

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN HẠNH HƯỜNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG
ĐOÀN KHỐI CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH SỰ NGHIỆP TẠI
TỈNH QUẢNG NINH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN HẠNH HƯỜNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN
KHỐI CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH SỰ NGHIỆP TẠI TỈNH
QUẢNG NINH**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : QT03013

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TSKH. NGUYỄN VIỆT VƯỢNG

HÀ NỘI - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Nguyễn Hạnh Hùng

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	IV
DANH MỤC BẢNG BIỂU.....	V
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ.....	VI
LỜI MỞ ĐẦU	I
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN	8
1.1. Một số khái niệm có liên quan	8
1.1.1. Cán bộ.....	8
1.1.2. Cán bộ công đoàn.....	9
1.1.3. Đội ngũ cán bộ công đoàn.....	10
1.1.4. Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.....	11
1.1.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.....	11
1.2. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.....	13
1.2.1. Nâng cao thể lực.....	14
1.2.2. Nâng cao trí lực.....	15
1.2.3. Nâng cao tâm lực	17
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.....	18
1.3.1. Các nhân tố thuộc về bản thân người cán bộ công đoàn	19
1.3.2. Các nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài	19
1.3.3. Các nhân tố thuộc về tổ chức.....	22
1.4. Kinh nghiệm và bài học nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp của một số tỉnh, thành phố.....	24
1.4.1. Kinh nghiệm của tỉnh Nghệ An	24
1.4.2. Kinh nghiệm của Thành phố Đà Nẵng.....	25

1.4.3. Bài học kinh nghiệm cho Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh	26
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN KHỎI CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH, SỰ NGHIỆP TỈNH QUẢNG NINH.....	30
2.1. Giới thiệu khái quát về Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh	30
2.1.1. Tình hình cán bộ, công chức, viên chức, lao động tỉnh Quảng Ninh ...	30
2.1.2. Tổ chức hoạt động của Công đoàn tỉnh Quảng Ninh.....	33
2.1.3. Đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh.....	37
2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn	42
2.2.1. Nâng cao thể lực.....	42
2.2.2. Nâng cao trí lực	44
2.2.3. Nâng cao tâm lực.....	51
2.3. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn	56
2.3.1. Ưu điểm và nguyên nhân.....	56
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	59
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN KHỎI CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH, SỰ NGHIỆP TẠI TỈNH QUẢNG NINH.....	65
3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn	65
3.1.1. Mục tiêu	65
3.1.2. Phương hướng	69
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn	70
3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng và luân chuyển cán bộ công đoàn	70

III

3.2.2. Đẩy mạnh các hoạt động nâng cao sức khỏe cho cán bộ công đoàn....	77
3.2.3. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống cho cán bộ công đoàn.....	78
3.2.4. Hoàn thiện chính sách bảo đảm lợi ích vật chất, tinh thần cho cán bộ công đoàn.....	80
3.2.5. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.....	82
3.2.6. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.....	85
KẾT LUẬN	88
KHUYẾN NGHỊ	90
TÀI LIỆU THAM KHẢO	93
PHỤ LỤC	196

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
BCH	Ban Chấp hành
CBCĐ	Cán bộ công đoàn
CBCCVC-LĐ	Cán bộ công chức viên chức lao động
CĐVC	Công đoàn Viên chức
CĐCS	Công đoàn cơ sở
CĐCSTV	Công đoàn cơ sở thành viên
CĐ	Công đoàn
CNLD	Công nhân lao động
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa- Hiện đại hóa
HCSN	Hành chính sự nghiệp
LĐLĐ	Liên đoàn Lao động
QN	Quảng Ninh
UBKT	Ủy ban kiểm tra
UBND	Ủy ban nhân dân
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC BẢNG BIỂU

		TRANG
Bảng 2.1:	Số lượng và cơ cấu đoàn viên công đoàn tỉnh Quảng Ninh	33
Bảng 2.2:	Số lượng đoàn viên và cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp qua các năm	37
Biểu 2.3:	Biểu đồ tuổi đời bình quân của cán bộ công đoàn chuyên trách	39
Bảng 2.4:	Số lượng cán bộ công đoàn không chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh	40
Bảng 2.5:	Số lượng, cơ cấu cán bộ công đoàn không chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh (tính đến 12/2014)	41
Biểu 2.6:	Cơ cấu tuổi của cán bộ công đoàn không chuyên trách	41
Bảng 2.7:	Tổng hợp tình hình sức khỏe của cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp	42
Bảng 2.8:	Trình độ của cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh	44
Bảng 2.9:	Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp	48
Bảng 2.10:	Kết quả tập huấn cán bộ công đoàn không chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp	50
Biểu 2.11:	Tổng hợp đánh giá của CBCCVCLĐ về năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công đoàn	54
Biểu 2.12:	Tổng hợp phiếu hỏi cán bộ công đoàn tự đánh giá về năng lực thực hiện nhiệm vụ (203/203 phiếu trả lời)	55
Biểu 2.13:	Cán bộ, công chức, viên chức, lao động đánh giá vai trò của cán bộ công đoàn	56

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

	TRANG
Sơ đồ 2.1: Hệ thống tổ chức công đoàn tỉnh Quảng Ninh	31

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Công đoàn là tổ chức chính trị xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, là thành viên trong hệ thống chính trị xã hội của Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho công chức, viên chức, lao động, cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động, tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế xã hội...tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng, nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN.

Thực hiện đường lối đổi mới do Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, đã tác động mạnh mẽ đến giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn, số lượng, chất lượng đội ngũ công nhân, cán bộ, công chức, viên chức, lao động không ngừng được tăng lên, quan hệ lao động ngày càng phức tạp, sự phân hoá giàu nghèo trong nội bộ giai cấp công nhân ngày càng sâu sắc, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động dễ bị vi phạm, đồng thời cũng đặt ra cho tổ chức Công đoàn Việt Nam yêu cầu phải đổi mới nội dung, phương thức hoạt động phù hợp trong tình hình mới, trong đó việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn có ý nghĩa quyết định.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ quan tâm đến xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng, mà còn rất chú trọng đến xây dựng đội ngũ cán bộ đoàn thể nói chung và rèn luyện, đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn nói riêng. Người từng dạy: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”, “Cán bộ công đoàn phải giỏi cả về chính trị, thạo về kinh tế thì mới lãnh đạo được đội ngũ công nhân ngày càng phát triển lại có trình độ cả về tư tưởng văn hoá, kỹ thuật”, muốn có phong trào Công đoàn mạnh cần có cán bộ công đoàn tốt, cán bộ công đoàn phải là

người hiểu biết sản xuất, đời sống, nguyện vọng của công nhân, viên chức, phải hiểu chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, phải hiểu về quản lý kinh tế, văn hóa và khoa học kỹ thuật; phải biết dựa vào quần chúng, phát huy sức sáng tạo của quần chúng... thì mới làm tròn được nhiệm vụ của mình.

Công đoàn Việt Nam hơn 85 năm xây dựng và phát triển, đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp luôn được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành góp phần thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của công đoàn trong mọi hoàn cảnh lịch sử của đất nước, tạo được niềm tin yêu của công nhân, viên chức, lao động. Thực tế hoạt động công đoàn thời gian qua cho thấy, ở đâu cán bộ công đoàn có năng lực, bản lĩnh, có kỹ năng và tâm huyết với hoạt động thì ở đó hoạt động công đoàn được thực hiện tốt và thu hút đông đảo công nhân, viên chức, lao động tham gia, góp phần thúc đẩy sản xuất kinh doanh, nâng cao hiệu quả công tác, cải thiện đời sống cho người lao động, qua đó khẳng định vị thế của tổ chức công đoàn đối với sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Xác định được tầm quan trọng của công tác cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hoạt động tại các cơ quan, đơn vị, các tổ chức chính trị - xã hội của tỉnh, đây là đội ngũ tiên phong trong việc đề ra các chủ trương, chính sách phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh. Vì vậy, trong những năm qua Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh luôn quan tâm đời sống, chế độ cho đối tượng này, thể hiện bằng việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp như: đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, tuyển dụng cán bộ, nhằm tăng cường năng lực tổ chức và triển khai thực hiện nhiệm vụ; góp phần xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tỉnh và sự nghiệp CNH - HĐH đất nước.

Tuy nhiên, trong thực tế do nhiều nguyên nhân chủ quan lẫn khách quan chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự

nghiệp tỉnh Quảng Ninh vẫn còn những hạn chế, bất cập: Trình độ, năng lực công tác của một bộ phận cán bộ, nhất là cán bộ công đoàn không chuyên trách còn yếu; tính năng động, sáng tạo của một số cán bộ công đoàn chưa cao; khả năng nhạy bén, nắm bắt tình hình, kinh nghiệm thực tiễn còn hạn chế... dẫn đến kết quả công tác công đoàn đạt được chưa tốt. Vì vậy việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế là vấn đề cấp bách và hết sức cần thiết đối với công đoàn tỉnh.

Xuất phát từ những lý do nêu trên, tác giả chọn đề tài: “ **Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tại tỉnh Quảng Ninh** ” làm luận văn thạc sỹ, với mong muốn khảo sát, đánh giá thực trạng, từ đó xác định các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp ở địa phương mình công tác, góp phần xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn ngày một vững mạnh.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu của đề tài:

Vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn rất được quan tâm và nghiên cứu. Tuy nhiên những công trình nghiên cứu chỉ tập trung đi sâu vào một phương diện hoặc một khía cạnh của hoạt động tạo công đoàn và chưa tiến hành nghiên cứu tại tỉnh Quảng Ninh. Cụ thể như:

- Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Tổng Liên đoàn: “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Công đoàn trong hội nhập kinh tế quốc tế” do TS. Nguyễn Đức Tĩnh, trường Đại học Công đoàn chủ nhiệm. Đề tài đã phân tích những cơ sở lý luận về đội ngũ cán bộ công đoàn, chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn và bản chất của hội nhập quốc tế, thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn hiện nay. Từ những cơ sở lý luận và thực tiễn, nhóm nghiên cứu đã đề xuất 7 nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ

công đoàn nâng trong hội nhập quốc tế. Đề tài có ý nghĩa quan trọng trong điều kiện hiện nay, từ đó tạo cơ sở lý luận để Tổng Liên đoàn xây dựng chế độ chính sách đối với đội ngũ cán bộ Công đoàn, đáp ứng nhu cầu hiện nay.

- Đề tài “Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh” do Bà Đỗ Thị Lan – Nguyên Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh làm chủ nhiệm. Đề tài đã đánh giá tình hình thực trạng hoạt động CĐCS khu vực ngoài nhà nước và chất lượng thương lượng, ký kết và thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh. Qua đó đưa ra các giải pháp thực hiện hiệu quả hơn, góp phần cải thiện tình hình hoạt động của Công đoàn các doanh nghiệp. Đề tài có tính lý luận thực tiễn cao, có tính cấp thiết trong bối cảnh hiện nay; phương pháp nghiên cứu hợp lý phù hợp mục tiêu, nhiệm vụ; công tác tổ chức hợp lý... giúp cho hoạt động CĐCS ngoài quốc doanh, hoạt động thương lượng, ký kết và thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh hiệu quả hơn.

- Đề tài “Đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn” - Nguyễn Xuân Thái. Đề tài đã cung cấp những phương pháp hay, mới, khả thi nhằm đổi mới cách thức đào tạo, tập huấn. Phương pháp mới này giúp tiết kiệm chi phí và thời gian trong quá trình đào tạo cán bộ công đoàn.

Hầu hết các đề tài nghiên cứu đều đi sâu nghiên cứu một khía cạnh của hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn nói chung. Chưa có công trình nghiên cứu toàn diện các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp. Hơn thế nữa, cho đến thời điểm này, tại tỉnh Quảng Ninh chưa có một đề tài nghiên cứu nào đề cập đến hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp. Với tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài như vậy,

việc nghiên cứu toàn diện các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh là một việc làm hết sức cần thiết.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài:

Trên cơ sở tổng quan lý luận và thực tiễn về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, luận văn phân tích thực trạng chất lượng và công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh nhằm đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh đáp ứng yêu cầu chính trị của tỉnh và sự nghiệp CNH - HĐH đất nước, hội nhập quốc tế.

Trên cơ sở mục đích nghiên cứu, nhiệm vụ của luận văn tập trung chủ yếu vào những nội dung sau:

Tổng quan có chọn lọc những vấn đề cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.

Đánh giá thực trạng chất lượng và công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp của tỉnh Quảng Ninh, làm rõ những kết quả đạt được cũng như những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế đó.

Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh đáp ứng yêu cầu chính trị của tỉnh và đất nước.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu: Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp và công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh.

Phạm vi nghiên cứu:

Thời gian: Trong giai đoạn 2010-2014. Các số liệu lấy đến ngày 30/12/2014.

Không gian: Bao gồm cán bộ chuyên trách và không chuyên trách tại Công đoàn cấp trên cơ sở quản lý CDCS là các sở, ban, ngành cấp tỉnh và CDCS là các sở, ban, ngành cấp tỉnh.

5. Phương pháp nghiên cứu:

* **Phương pháp điều tra xã hội học:** Đề tài thu thập thông tin bằng bảng hỏi. Đã tiến hành khảo sát 203 phiếu cho cán bộ công đoàn (trong đó 03 phiếu dành cho CBCĐ chuyên trách, 200 phiếu dành cho CBCĐ không chuyên trách), 1000 phiếu khảo sát cho CBCCVC-LĐ qua hình thức gửi thư điện tử.

* **Phương pháp phỏng vấn:** Đề tài tiến hành các cuộc phỏng vấn trực tiếp một số người lao động để có đánh giá khách quan về đội ngũ cán bộ công đoàn trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

* **Phương pháp quan sát:** Sử dụng phương pháp quan sát để thu thập thông tin về hành vi, thái độ, điều kiện làm việc của cán bộ công đoàn.

* **Phương pháp phân tích tài liệu:** Được sử dụng để phân tích các công trình nghiên cứu liên quan. Phân tích nội dung tài liệu để thu thập, học hỏi, kế thừa và phát triển phù hợp với đề tài.

Cùng với đó đề tài sử dụng một số phương pháp khác như: thống kê, so sánh, quy nạp... kết hợp nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, nhằm làm rõ nội dung cơ bản của đề tài luận văn, bảo đảm tính khoa học và logic giữa các vấn đề được nêu ra. Ngoài ra luận văn cũng kế thừa, phát triển các kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến nội dung đề tài nhằm làm rõ những vấn đề chính của luận văn.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài:

Đề tài nghiên cứu một cách có hệ thống về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp, góp phần làm rõ về mặt lý luận và thực tiễn của chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp.

Kết quả nghiên cứu của luận văn sẽ là tài liệu tham khảo về lý luận và cung cấp số liệu xã hội học có giá trị phục vụ cho công tác nghiên cứu và hoạt động công đoàn tại tỉnh Quảng Ninh sau này.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn có 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tại tỉnh Quảng Ninh.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tại tỉnh Quảng Ninh.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

1.1. Một số khái niệm có liên quan

1.1.1. Cán bộ

Theo Quy định tại khoản 1 Điều 4 Luật Cán bộ, Công chức 2008 nêu rõ: “Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện) trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” [12,tr.5]

Theo quy định này thì tiêu chí xác định cán bộ gắn với cơ chế bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ. Những người đủ các tiêu chí chung của cán bộ, công chức mà được tuyển vào làm việc trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội thông qua con đường bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ thì được xác định là cán bộ. Thực tế cho thấy, cán bộ luôn gắn liền với chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ; hoạt động của họ gắn với quyền lực chính trị được nhân dân hoặc các thành viên trao cho và chịu trách nhiệm chính trị trước Đảng, Nhà nước và nhân dân. Việc quản lý cán bộ phải thực hiện theo các văn bản Pháp luật tương ứng chuyên ngành điều chỉnh hoặc theo Điều lệ. Do đó, căn cứ vào các tiêu chí do Luật cán bộ, công chức năm 2008 quy định, những ai là cán bộ trong cơ quan của Đảng, tổ chức chính trị - xã hội sẽ được các cơ quan có thẩm quyền của Đảng căn cứ Điều lệ của Đảng, của tổ chức chính trị - xã hội quy định cụ thể. Những ai là cán bộ trong cơ quan nhà nước sẽ được xác định theo quy định của Luật tổ

chức Quốc hội, Luật tổ chức Chính phủ, Luật tổ chức Tòa án nhân dân, Luật tổ chức Viện Kiểm sát nhân dân, Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, Luật Kiểm toán nhà nước và các quy định khác của pháp luật có liên quan và do Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định cụ thể.

1.1.2. Cán bộ công đoàn

Điều 5- Điều lệ Công đoàn Việt Nam được Đại hội lần thứ XI Công đoàn Việt Nam quy định: “Cán bộ công đoàn là người được bầu vào các chức danh thông qua bầu cử tại đại hội hoặc hội nghị công đoàn (từ tổ công đoàn trở lên); được cơ quan, đơn vị có thẩm quyền của công đoàn chỉ định hoặc bổ nhiệm vào các chức danh cán bộ công đoàn hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn Việt Nam” [13,tr.3].

Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ, ngày 04/3/2014 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam xác định: “Cán bộ công đoàn bao gồm: Tổ trưởng, tổ phó công đoàn, uỷ viên ban chấp hành công đoàn, uỷ viên uỷ ban kiểm tra công đoàn, uỷ viên các ban quản chúng công đoàn các cấp thông qua kết quả bầu cử, hoặc cấp công đoàn có thẩm quyền chỉ định; cán bộ, công chức làm công tác chuyên môn nghiệp vụ trong bộ máy của tổ chức công đoàn các cấp” [17,tr.19].

Cán bộ công đoàn có thể chia thành 2 loại là: cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn không chuyên trách. Theo Luật Công đoàn (sửa đổi năm 2012), trong điều 4 quy định: “Cán bộ công đoàn chuyên trách là người được tuyển dụng, bổ nhiệm để đảm nhiệm công việc thường xuyên trong tổ chức công đoàn. Cán bộ công đoàn không chuyên trách là người làm việc kiêm nhiệm được Đại hội công đoàn, Hội nghị công đoàn các cấp bầu ra hoặc được Ban chấp hành công đoàn chỉ định, bổ nhiệm vào chức danh từ Tổ phó tổ công đoàn trở lên” [13, tr.5].

Từ khái niệm trên có thể thấy cán bộ công đoàn có một số đặc trưng khác với cán bộ Đảng, cán bộ của các cấp chính quyền, cán bộ của các đoàn thể khác ở những mặt cụ thể sau:

Thứ nhất, cán bộ công đoàn là đoàn viên công đoàn.

Thứ hai, cán bộ công đoàn là người được lựa chọn thông qua bầu cử hoặc được tuyển chọn, bổ nhiệm giao thực hiện một nhiệm vụ chuyên môn nào đó trong tổ chức công đoàn, nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn.

Thứ ba, cán bộ công đoàn là cán bộ quần chúng, tức là cán bộ trực tiếp làm công tác vận động, tổ chức quần chúng công nhân, viên chức, lao động hoạt động, đại diện bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của công nhân, viên chức, lao động. Đặc trưng này phân biệt cán bộ công đoàn với cán bộ Đảng, Nhà nước và cán bộ quần chúng khác.

Thứ tư, cán bộ công đoàn trưởng thành từ phong trào quần chúng và được quần chúng tín nhiệm, lựa chọn thông qua bầu cử, nên đội ngũ cán bộ công đoàn đều là những cán bộ nhiệt tình trong công tác công đoàn, có kinh nghiệm vận động, tổ chức hoạt động quần chúng hoạt động và có uy tín đối với công nhân, viên chức, lao động.

1.1.3. Đội ngũ cán bộ công đoàn

Đội ngũ là khái niệm được sử dụng rộng rãi trong các tổ chức như đội ngũ cán bộ công nhân viên chức, đội ngũ cán bộ khoa học... Khái niệm đội ngũ được xuất phát từ thuật ngữ quân sự, đó là tổ chức gồm nhiều người tập hợp thành một lực lượng hoàn chỉnh. Như vậy, đội ngũ có thể được hiểu là tập hợp một số người có cùng chức năng, nhiệm vụ và nghề nghiệp.

Đội ngũ cán bộ công đoàn là tập hợp những cán bộ công đoàn được ghi trong Điều lệ Công đoàn Việt Nam, bao gồm: Những người được Đại hội công đoàn, Hội nghị công đoàn các cấp bầu ra hoặc được Ban chấp hành công

đoàn chỉ định, bổ nhiệm vào chức danh từ Tổ phó tổ công đoàn trở lên và là người được tuyển dụng, bổ nhiệm để đảm nhiệm công việc thường xuyên trong tổ chức công đoàn.

1.1.4. Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn

Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là chất lượng của từng cán bộ công đoàn và đội ngũ cán bộ có đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu hoạt động theo chức năng và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn.

Chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn (chất lượng của mỗi chức danh cán bộ công đoàn), được đánh giá bằng tâm lực, thể lực và trí lực của mỗi cán bộ, được biểu hiện cụ thể bằng tư tưởng chính trị; đạo đức nghề nghiệp; trình độ chuyên môn; phương pháp, kỹ năng hoạt động công đoàn và sức khỏe để đáp ứng yêu cầu tuyên truyền, giáo dục, động viên thuyết phục công nhân, viên chức và lao động, để đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn.

Chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn và chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là hai vấn đề tương đối khác nhau nhưng gắn liền với nhau. Có tất cả những cán bộ công đoàn tốt chưa chắc đã có đội ngũ cán bộ công đoàn tốt nếu cơ cấu của đội ngũ này không thích hợp với hoạt động, mục tiêu phát triển và sự vận động của tổ chức Công đoàn, với hệ thống tổ chức công đoàn. Vì vậy khi đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn phải đánh giá chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn và cơ cấu của đội ngũ cán bộ công đoàn với yêu cầu chức năng, nhiệm vụ của từng cấp công đoàn.

1.1.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn về cơ bản được hiểu là tăng giá trị cho người cán bộ trên các mặt phẩm chất đạo đức, thể chất, năng lực, trình độ, kỹ năng thông qua các chính sách phát triển nguồn cán bộ giúp họ có những năng lực, phẩm chất mới, cao hơn để có thể hoàn thành tốt hơn mục tiêu của tổ chức và của chính bản thân họ.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cũng có thể hiểu là quá trình tăng về số lượng và nâng cao về mặt chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, nhằm tạo ra quy mô và cơ cấu đội ngũ cán bộ ngày càng phù hợp với nhu cầu về nhân lực phục vụ cho sự nghiệp phát triển của tổ chức. Số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn luôn có mối quan hệ gắn bó và chịu ảnh hưởng tác động với nhau. Nâng cao về số lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là tăng nguồn lao động; nâng cao về chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là cải thiện sức khỏe, trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức của cá nhân cán bộ công đoàn.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa X về tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010 – 2020 tiếp tục đề ra chủ trương phát triển đội ngũ cán bộ công đoàn một cách đồng bộ và toàn diện, đáp ứng cho nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế thế giới. Tinh thần chung của Nghị quyết đề ra đến năm 2020 là hoàn thiện hệ thống các quy định quản lý chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn từ Tổng Liên đoàn đến cơ sở, phát huy hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng để có đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn lớn mạnh theo tinh thần Nghị quyết 20 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa X; Xây dựng đội ngũ cán bộ giảng viên của các trường trong hệ thống công đoàn, đội ngũ giảng viên kiêm chức và cán bộ làm công tác đào tạo ở các cấp công đoàn đủ trình độ, năng lực để thực hiện tốt công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn; Xây dựng, hoàn thiện hệ thống các trường công đoàn phù hợp với Luật giáo dục và hệ thống giáo dục quốc dân trở thành các trung tâm mạnh về đào tạo, bồi dưỡng.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn chính là nâng cao toàn diện cả 3 yếu tố: tâm lực, thể lực và trí lực, đồng thời phân bố, sử dụng và

phát huy hiệu quả nhất nguồn lực con người thông qua hệ thống phân công lao động.

Tâm vóc và thể lực là những đặc điểm sinh thể quan trọng, phản ánh một phần thực trạng của cơ thể con người, liên quan chặt chẽ đến khả năng lao động của con người. Qua điều tra xã hội học cho thấy, người Việt Nam trong lứa tuổi lao động (từ 17 đến 55 tuổi) có thể lực thuộc loại trung bình thấp trên thế giới. Vì vậy, hướng phát triển của chúng ta là phải tăng thể lực, bao gồm: tăng chiều cao, cân nặng, tăng sức khoẻ, tăng khả năng làm việc.

Nâng cao trí lực là nhiệm vụ cơ bản và xuyên suốt quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam. Để nâng cao năng lực chuyên môn cần thông qua chất lượng và hiệu quả của công tác giáo dục và đào tạo.

Tâm lực ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn không chỉ chú trọng đến thể lực và trí lực mà phải coi trọng cả tâm lực hay chính là phẩm chất đạo đức - tinh thần của con người. Để có được những con người có phong cách sống và kỹ năng nghề nghiệp tốt, trước hết cần phát huy tốt những giá trị truyền thống, giá trị đạo đức của con người Việt Nam. Những giá trị truyền thống cần kế thừa và phát huy là: tinh thần yêu nước, ý thức tự tôn dân tộc, ý chí tự lực tự cường của con người Việt Nam, bản lĩnh chính trị... Tuy nhiên những giá trị này cần được phát triển, bổ sung cho phù hợp với nội dung của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Bên cạnh việc phát huy những giá trị truyền thống, cần phải khắc phục những tiêu cực đang tồn tại trong đội ngũ cán bộ công đoàn, bao gồm hạn chế do thói quen cũ để lại và những vấn đề mới nảy sinh; đồng thời, biết tiếp thu những tinh hoa văn hóa.

1.2. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn

Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn biểu hiện ở thể lực, trí lực, tinh thần, thái độ, động cơ và ý thức lao động. Người cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh phải là con người Việt Nam phát triển toàn diện, đáp ứng được những yêu cầu và đòi hỏi của đất nước với đặc trưng cơ bản là phải vừa “hồng”, vừa “chuyên”, thể hiện cụ thể như sau:

1.2.1. Nâng cao thể lực

Thể lực là trạng thái sức khoẻ của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường, hoặc có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động. Trí lực ngày càng đóng vai trò quyết định trong sự phát triển nguồn nhân lực, song, sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khoẻ mạnh. Chăm sóc sức khoẻ là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người. Thể lực là cơ sở nền tảng để phát triển trí tuệ, là phương tiện để truyền tải tri thức, trí tuệ của con người vào các hoạt động thực tiễn.

Các tiêu chí cụ thể của thể lực là: có sức chịu đựng dẻo dai, đáp ứng quá trình sản xuất liên tục, kéo dài; có các thông số nhân chủng học đáp ứng được các hệ thống thiết bị công nghệ được sản xuất phổ biến và trao đổi trên thị trường khu vực và thế giới; luôn tỉnh táo và sáng khoái tinh thần [20, tr.2].

Sức khoẻ là một tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng lao động. Sức khoẻ là nền tảng quan trọng cho mọi hoạt động, tất cả người lao động trong tổ chức cho dù ở chức vụ nào, đảm nhận công việc gì đều phải cần có sức khoẻ tốt. Sức khoẻ ngày nay không chỉ được hiểu là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất lẫn tinh thần. Sức khoẻ là trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội, là tổng hoà nhiều yếu tố tạo nên. Người lao động có sức khoẻ tốt có thể mang lại năng suất lao động cao nhờ sự bền bỉ, dẻo dai. Mọi người lao động, dù lao động cơ bắp hay lao động trí óc

đều cần có sức vóc thể chất tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyên tải tri thức vào hoạt động thực tiễn, biến tri thức thành sức mạnh vật chất. Hơn nữa, cần phải có sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, niềm tin và ý chí, khả năng vận động của trí lực trong những điều kiện khác nhau hết sức khó khăn và khắc nghiệt.

Trên thực tế, đánh giá sức khỏe thể chất của người lao động không chỉ dựa trên những tiêu chí đơn giản có thể cân đo được như chiều cao hay cân nặng mà còn dựa vào những tiêu chí phức tạp hơn như tình trạng nghỉ ốm, nghỉ thai sản, nghỉ làm do tai nạn lao động hay tỷ lệ mắc bệnh nghề nghiệp,... của người lao động trong kỳ. Để lượng hóa được tiêu chí này trong công tác đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, có thể tiến hành phương pháp thống kê, phương pháp so sánh và phân tích những biểu hiện của các chỉ tiêu đo lường sức khỏe thể chất trên.

Hiện nay, Bộ Y tế quy định ba trạng thái sức khỏe của người lao động: loại A là loại có thể lực tốt, loại B là trung bình, loại C là yếu. Yêu cầu về sức khỏe của người lao động không chỉ là tiêu chuẩn bắt buộc khi tuyển dụng mà còn là yêu cầu được duy trì trong cả cuộc đời sự nghiệp của người lao động. Người lao động phải đảm bảo sức khỏe mới có thể duy trì việc thực hiện công việc liên tục với áp lực cao. Người lao động mà có thể lực, sức khỏe tốt thì sẽ đảm nhận công việc tốt, hoàn thành tốt mọi công việc, đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực tốt.

1.2.2. Nâng cao trí lực

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: “Con người nếu chỉ có phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, mà thiếu tri thức, kiến thức khoa học, tức có đức mà không có tài, thì cũng chẳng khác gì ông Bụt ngồi trên toà sen, không làm điều gì xấu nhưng cũng chẳng làm được việc gì có ích cho đời” [6, tr.2-3]. Tri thức, trí tuệ thực sự là yếu tố thiết yếu của mỗi con

người, bởi vì, tất cả những gì thúc đẩy con người hành động đều phải thông qua đầu óc của họ - tức là phải thông qua trí tuệ. Sự yếu kém về trí tuệ sẽ là lực cản nguy hại nhất dẫn đến sự thất bại trong hoạt động của con người.

Trí lực là năng lực của trí tuệ, quyết định phần lớn khả năng lao động sáng tạo của con người. Trí tuệ được xem là yếu tố quan trọng hàng đầu của nguồn lực con người bởi tất cả những gì thúc đẩy con người hành động tất nhiên phải thông qua đầu óc của họ. Khai thác và phát huy tiềm năng trí tuệ trở thành yêu cầu quan trọng nhất của việc phát huy nguồn lực con người. Gồm trình độ tổng hợp từ học vấn, chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng lao động. Trí lực được thể hiện chủ yếu qua trí tuệ, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Trí tuệ là yếu tố thiết yếu, quan trọng nhất của con người, của nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao như đội ngũ cán bộ công đoàn. Ngày nay, sự phát triển như vũ bão của khoa học - công nghệ yêu cầu người lao động có học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, làm việc chủ động, sử dụng được các công cụ hiện đại. Năng lực trí tuệ biểu hiện ở khả năng đáp ứng những thành tựu khoa học để sáng chế ra những kỹ thuật công nghệ tiên tiến, sự nhạy bén, thích nghi nhanh và làm chủ được kỹ thuật công nghệ hiện đại. Quá trình đẩy mạnh CNH- HĐH càng đi vào chiều sâu thì càng đòi hỏi trình độ chuyên môn hóa cao của nhân lực để đạt năng suất cao, hiệu quả sản xuất kinh doanh lớn hơn nhiều lần.

Trình độ học vấn là sự hiểu biết của người lao động về các vấn đề của kinh tế, xã hội, là một chỉ tiêu hết sức quan trọng phản ánh chất lượng đội ngũ cán bộ và nó tác động mạnh mẽ đến sự phát triển kinh tế, xã hội, sự phát triển của tổ chức. Một tổ chức có đội ngũ nhân lực có trình độ học vấn cao thì hoàn thành công việc đạt kết quả cao, khả năng tiếp thu khoa học công nghệ mới nhanh chóng. Trình độ học vấn nhân lực cao phản ánh chất lượng nguồn nhân

lực của tổ chức đó cao. Trình độ học vấn, với một nền tảng học vấn nhất định là cơ sở cho phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là điều kiện đảm bảo cho nguồn nhân lực hoạt động mang tính chuyên môn hoá và chuyên nghiệp hoá. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là điều kiện tiên quyết trong thực hiện các nhiệm vụ và tạo ra sản phẩm công việc. Trình độ là mức độ về sự hiểu biết, về kỹ năng được xác định hoặc đánh giá theo tiêu chuẩn nhất định nào đó thể hiện ở văn bằng chứng chỉ mà mỗi cán bộ nhận được thông qua quá trình học tập. Tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn có sự khác nhau với từng ngành, từng ngạch nhân viên khác nhau. Một tổ chức có đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, phù hợp với công việc thì phản ánh chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức đó cao.

Để đánh giá trình độ của nguồn nhân lực ta thực hiện các phương pháp đo lường sau: Tham khảo tổng hợp tài liệu liên quan, phỏng vấn, kiểm tra, so sánh, tổng hợp, phân tích các chỉ tiêu phản ảnh trình độ của nguồn nhân lực.

1.2.3. Nâng cao tâm lực

Ngày nay, trong quá trình CNH-ĐH đất nước, ngoài việc không ngừng nâng cao trí lực và thể lực, còn phải tính đến phẩm chất đạo đức, nhân cách con người, nói cách khác là nâng cao tâm lực của đội ngũ cán bộ. Phát triển nhân cách, đạo đức đem lại cho con người khả năng thực hiện tốt các chức năng xã hội, nâng cao năng lực sáng tạo của họ trong hoạt động thực tiễn xã hội. Do vậy, phát triển đội ngũ lao động, ngoài việc quan tâm nâng cao mặt bằng và dân trí, nâng cao sức khoẻ cho mỗi con người, cho cộng đồng xã hội, thì cần coi trọng xây dựng đạo đức, nhân cách, lý tưởng cho con người.

Tâm lực còn được gọi là phẩm chất tâm lý- xã hội, chính là tác phong, tinh thần và ý thức trong lao động như: tác phong công nghiệp (khẩn trương, đúng giờ...), có ý thức tự giác cao, có niềm say mê nghề nghiệp chuyên môn,

sáng tạo, năng động trong công việc; có khả năng chuyển đổi công việc cao thích ứng với những thay đổi trong lĩnh vực công nghệ và quản lý.

Phẩm chất đạo đức người lao động gồm có phẩm chất đạo đức cá nhân và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Những biểu hiện chính của phẩm chất đạo đức của con người trong công việc là:

- Luôn hướng thiện, cần kiệm, trung thực, nhân nghĩa, có lối sống lành mạnh, nếp sống văn minh;
- Lao động chăm chỉ, nhiệt tình, cẩn trọng;
- Có ý thức tập thể, đoàn kết, phấn đấu vì lợi ích chung;
- Có trách nhiệm với bản thân, với công việc và với doanh nghiệp;
- Có ý thức bảo vệ và cải thiện môi trường.

Các chỉ tiêu để đo lường chất lượng nguồn nhân lực qua yếu tố phẩm chất đạo đức mang tính định tính, rất khó có thể đánh giá chính xác. Tuy nhiên, có thể sử dụng phương pháp thống kê, điều tra và xác định các chỉ tiêu định hướng, các biểu hiện của người lao động, chẳng hạn như: vắng mặt không lý do; đi muộn về sớm; tham ô; tiết lộ bí mật Công ty; uống bia rượu, hút thuốc lá trong giờ làm việc; cãi nhau, gây gổ với khách hàng, đồng nghiệp;....

Như vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là những con người phát triển cả về trí lực và thể lực, cả về khả năng lao động, về đạo đức và tình cảm trong sáng. Vì thế, để xây dựng và phát triển được các yếu tố trên, nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đòi hỏi trách nhiệm và sự tham gia của cả hệ thống chính trị, diễn ra trên mọi lĩnh vực kinh tế, xã hội; được bảo đảm thông qua thực hiện đồng bộ các giải pháp, trong đó vai trò của ngành giáo dục và đào tạo là trọng tâm, hệ thống các trường đại học, cao đẳng, các trung tâm, cơ sở đào tạo là then chốt.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn

Chất lượng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ công đoàn là một chỉ tiêu tổng hợp về con người, chịu tác động tổng hòa từ nhiều yếu tố, có những yếu tố thuộc về truyền thống, sự vận động của xã hội, của cá nhân người lao động, nhưng chủ yếu là do quá trình giáo dục, đào tạo, việc làm, thu nhập, năng suất lao động, quan hệ xã hội mà hình thành nên. Đặc biệt, chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn chịu ảnh hưởng sâu sắc bởi một số nhân tố như sau:

1.3.1. Các nhân tố thuộc về bản thân người cán bộ công đoàn

Đó là các nhân tố về nhận thức và ý chí phấn đấu của cán bộ công đoàn.

Thứ nhất, về nhận thức của cán bộ công đoàn

Nhận thức là sự phản ánh hiện thực khách quan trong ý thức của con người, nhận thức bao gồm; nhận thức cảm tính và nhận thức lý tính, chúng có mối quan hệ biện chứng với nhau và cơ sở, mục đích và tiêu chuẩn của nhận thức là thực tiễn xã hội.

Nhận thức của đội ngũ cán bộ công đoàn cũng không nằm ngoài những nhận thức chung đó. Có thể nói chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn còn phụ thuộc vào tinh thần ham học hỏi, ham hiểu biết của cán bộ.

Thứ hai, ý chí phấn đấu của cán bộ công đoàn

Cán bộ công đoàn phải thực sự là người “yêu nghề” có sở thích và hăng say hoạt động công đoàn, có ý chí nỗ lực vươn lên nhằm chinh phục những đỉnh cao của khoa học, trong đó có khoa học về tổ chức hoạt động công đoàn. Thực tế kiến thức về chuyên môn, về công đoàn là rất lớn, việc nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn thông qua trường học, hoặc các đợt tập huấn thì không thể đáp ứng được công việc hàng ngày. Xã hội, cuộc sống luôn luôn biến đổi không ngừng, cho nên tự học, tự rèn luyện (trong đó có cả rèn luyện về thể chất) là phương pháp tốt nhất để nâng cao năng lực cho mỗi người.

1.3.2. Các nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài

Mức độ phát triển kinh tế- xã hội tác động trực tiếp đến chất đội ngũ cán bộ công đoàn thể hiện ở các yếu tố sau:

Thứ nhất, trình độ của nền kinh tế tác động tới chất lượng đội ngũ cán bộ

Trình độ của nền kinh tế tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ bởi vì đó là cơ sở xác định tiền lương, thu nhập, cải thiện mức sống và nâng cao dân trí của các tầng lớp dân cư cũng như người lao động. Khi thu nhập được nâng cao các hộ gia đình mới cải thiện được dinh dưỡng, mới có điều kiện để chi trả cho các dịch vụ giáo dục, đào tạo, chăm sóc y tế... Do đó mà sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, các mối quan hệ của người lao động được nâng cao và suy cho cùng là đội ngũ cán bộ được cải thiện về mặt chất lượng.

Ngoài ra, trong một nền kinh tế trình độ cao thì có cơ cấu kinh tế hợp lý và sử dụng phần lớn công nghệ hiện đại, các thành tựu khoa học và công nghệ được đưa vào cuộc sống. Chính vì vậy, nguồn nhân lực của nền kinh tế trình độ cao đa số là lao động qua đào tạo; hệ thống giáo dục, đào tạo luôn phải hướng tới không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế.

Thứ hai, tác động của phát triển ngành công nghệ thông tin đối với chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.

Công nghệ thông tin có vai trò đặc biệt quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, là công cụ quan trọng trợ giúp dân cư và người lao động tiếp nhận tri thức, thông tin...thúc đẩy tăng năng suất lao động cá nhân và năng suất lao động xã hội.

Thứ ba, tác động của tăng trưởng kinh tế đối với khả năng nâng cao đầu tư của Chính phủ cho giáo dục, đào tạo.

Tăng trưởng kinh tế là cơ sở để Chính phủ nâng cao năng lực tài chính để tăng đầu tư cho các chương trình mục tiêu về giáo dục, đào tạo, chăm sóc sức khỏe y tế, phát triển hoạt động văn hóa, thể thao... Nhờ đó mà quy mô giáo dục, đào tạo được mở rộng, chăm sóc sức khỏe cho người lao động được cải thiện, đời sống tinh thần được nâng cao. Các yếu tố này có tác động tích cực đến trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật, sức khỏe của dân cư, người lao động và cũng có nghĩa là tác động tích cực đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.

Thứ tư, tác động của các yếu tố văn hóa, xã hội đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.

Các yếu tố này bao gồm: Đổi mới tư duy, thái độ và đạo đức nghề nghiệp, lối sống, giao tiếp ứng xử, bình đẳng giới, tác phong công vụ, văn hóa công sở... mỗi sự thay đổi của các yếu tố đều tác động tới chất lượng của đội ngũ cán bộ công đoàn.

Thứ năm, phát triển của giáo dục, đào tạo tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn

Mức độ phát triển của giáo dục và đào tạo càng cao thì quy mô cán bộ công đoàn có chuyên môn, nghiệp vụ càng mở rộng vì giáo dục và đào tạo là nguồn gốc cơ bản để nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo chuyên môn- nghiệp vụ của nền kinh tế. Mức độ phát triển của giáo dục và đào tạo càng cao thì càng có khả năng nâng cao chất lượng theo chiều sâu của đội ngũ cán bộ.

Thứ sáu, các chính sách của Chính phủ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Chính phủ có vai trò quan trọng rất lớn đối với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quốc gia. Chính phủ hoạch định các chính sách tạo môi trường pháp lý cho phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo cả chiều rộng và chiều sâu. Ngoài các chính sách của Chính phủ về kinh tế- xã hội hướng vào đảm bảo

không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, chống suy dinh dưỡng, bảo vệ sức khỏe của dân cư và người lao động... còn các chính sách khác có tác động trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn như: Luật giáo dục; chính sách xã hội hóa giáo dục; chính sách phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo; chính sách cải cách nội dung, phương pháp giáo dục đào tạo.

Tổng Liên đoàn có vai trò thiết thực trong việc hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong cán bộ công đoàn, đề ra các Nghị quyết, các Chương trình, Kế hoạch, phân bổ ngân sách, chỉ đạo chiến lược phát triển chung nguồn nhân lực mạnh và chuyên phục vụ sự nghiệp công đoàn.

1.3.3. Các nhân tố thuộc về tổ chức

Thứ nhất, môi trường hoạt động, công tác của cán bộ công đoàn

Môi trường công tác và rèn luyện của cán bộ công đoàn có tác động quan trọng đến việc nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn, nếu công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ công đoàn khách quan, hợp lý, môi trường hoạt động của cán bộ công đoàn thật sự dân chủ, tập thể đoàn kết, thương yêu giúp đỡ nhau và tạo điều kiện cho nhau học tập, công tác và cống hiến thì sẽ là động lực mạnh mẽ, khuyến khích, động viên mọi cán bộ công đoàn gắn bó với tổ chức, không ngừng khắc phục mọi khó khăn, phấn đấu học tập, rèn luyện, hoàn thành tốt chức năng nhiệm vụ của tổ chức giao cho. Ngược lại, nếu môi trường công tác của cán bộ công đoàn không dân chủ, đoàn kết, tôn trọng lẫn nhau thì không những không khuyến khích cán bộ công đoàn hăng hái công tác và cống hiến mà thậm chí còn kìm hãm, làm thui chột tinh thần của cán bộ công đoàn. Do vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn đòi hỏi phải thực sự dân chủ trong công tác cán bộ, phải căn cứ vào phẩm chất và năng lực cụ thể của từng người, yêu cầu của từng công việc để đề bạt, sử dụng cán bộ cho phù hợp. Thực tế trong phong trào công nhân, hoạt động công đoàn thời gian qua cho thấy, những đơn vị, cơ quan nào xây dựng được hệ thống quy chế hoạt

động tốt, quan hệ tập thể trong sáng lành mạnh, có chính sách cán bộ phù hợp, người lao động sống với nhau có nghĩa, có tình, thì nơi đó có môi trường tốt cho cán bộ công đoàn phát huy hết khả năng của mình.

Thứ hai, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ công đoàn tác động rất lớn đến đến chất lượng của đội ngũ cán bộ công đoàn. Bởi vì, năng lực tư duy, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị và khả năng vận dụng linh hoạt các phương pháp hoạt động của cán bộ công đoàn về cơ bản được hình thành trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ công đoàn được trang bị một lượng kiến thức cần thiết, có tính hệ thống, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khoa học kỹ thuật, đó là cơ sở quan trọng để hình thành năng lực của cán bộ công đoàn. Để cán bộ công đoàn có năng lực thực sự thì trước hết phải nhận thức đúng về công tác đào tạo, bồi dưỡng công đoàn, từ đó cần có sự quan tâm, đầu tư thích đáng cho việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn để họ được đào tạo cơ bản, có chuyên môn nghiệp vụ sâu, có bản lĩnh vững vàng.

Thứ ba, chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ công đoàn

Cơ chế, chính sách đãi ngộ, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ là nhân tố quan trọng, quyết định tới chất lượng đội ngũ cán bộ. Nếu cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm của tổ chức Công đoàn thực hiện tốt thì sẽ tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm được người có năng lực, phẩm chất, đáp ứng được yêu cầu đề ra. Ngược lại, nếu cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng và bổ nhiệm không tốt sẽ không lựa chọn được người cán bộ đủ năng lực, phẩm chất phù hợp, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ và vị trí công tác.

Chế độ khuyến khích đội ngũ cán bộ công đoàn bao gồm khuyến khích về vật chất và tinh thần. Khuyến khích vật chất là hoạt động dùng lợi ích vật chất để kích thích người cán bộ thông qua tiền lương, tiền thưởng, các khoản

phụ cấp, trợ cấp... Khuyến khích tinh thần là những hoạt động dùng lợi ích tinh thần để kích thích người cán bộ, như đánh giá và đối xử một cách công bằng đối với người cán bộ, tạo ra các cơ hội được đào tạo, thăng tiến, khen thưởng và xử phạt nghiêm minh, công bằng.

Ngoài ra, chế độ chăm sóc sức khoẻ là một nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến việc bảo vệ và tăng cường sức khoẻ cho cán bộ công đoàn, được thể hiện thông qua và là kết quả của các hoạt động y tế, dinh dưỡng, thể dục - thể thao, rèn luyện thân thể... Chế độ chăm sóc sức khoẻ được thể hiện thông qua khả năng đảm bảo nhu cầu dinh dưỡng cả về mặt số lượng, chất lượng và cơ cấu bữa ăn; chất lượng dịch vụ y tế; tổ chức tập luyện thể dục, thể thao...

1.4. Kinh nghiệm và bài học nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp của một số tỉnh, thành phố

1.4.1. Kinh nghiệm của tỉnh Nghệ An

Trong những năm qua Liên đoàn Lao động tỉnh Nghệ An luôn xác định việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, đặc biệt là cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp là yếu tố quyết định để xây dựng công đoàn vững mạnh. Liên đoàn Lao động tỉnh Nghệ An đã đề ra các giải pháp chủ yếu sau:

Một là, đổi mới nâng cao chất lượng đánh giá và quản lý cán bộ. Đánh giá và quản lý cán bộ phải thực hiện theo quy chế, trong đánh giá phải làm rõ những mặt mạnh, những hạn chế trên 3 vấn đề: Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; Phẩm chất chính trị, tác phong công tác, đạo đức, lối sống; Tín nhiệm đối với cán bộ, CBCCVC-LĐ trong cơ quan, đơn vị.

Hai là, xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ theo một quy trình hoàn chỉnh, bao gồm các khâu: đánh giá, lựa chọn đưa vào nguồn; đào tạo, bồi dưỡng; giao việc thử thách; đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Phát hiện nguồn cán bộ được xem là vấn đề quan trọng, phải dựa vào cơ sở, thông qua phong trào

CBCCVC-LĐ và hoạt động công đoàn, căn cứ vào kết quả công tác, sự suy tôn của cán bộ, đoàn viên để lựa chọn cán bộ đưa vào nguồn. Trong từng giai đoạn phải được kiểm nghiệm, lấy phiếu thăm dò tín nhiệm trong trong cán bộ, công nhân viên một cách công khai, dân chủ để bổ sung nguồn cán bộ.

Ba là, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt là gắn đào tạo với sử dụng. Liên đoàn Lao động tỉnh Nghệ An đã chú trọng việc phân loại và xác định rõ đối tượng đào tạo; đổi mới nội dung, phương thức đào tạo; xây dựng cơ chế chính sách. Trên cơ sở quy hoạch được xác lập, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho toàn khóa và từng năm cụ thể. Cán bộ nào đi học tập trung hoặc tại chức về lý luận chính trị, quản lý kinh tế, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học... Thời gian đào tạo được thông báo công khai trong cơ quan, đơn vị và cho từng cán bộ được cử đi học biết để chuẩn bị.

Đánh giá về sử dụng cán bộ công đoàn sau đào tạo, theo khảo sát của Liên đoàn Lao động tỉnh Nghệ An, trong 400 cán bộ công đoàn được hỏi khi tốt nghiệp học phần công đoàn, có 95 người (chiếm 26.1% ý kiến trả lời) đánh giá tốt; có 213 người (chiếm 58.5% ý kiến trả lời) đánh giá khá và có 50 người (chiếm 13.7% ý kiến trả lời) đánh giá trung bình; có 6 người (chiếm 1.6% ý kiến trả lời).

Bốn là, thực hiện tiêu chuẩn hóa cán bộ, Liên đoàn Lao động tỉnh thực hiện nghiêm túc tiêu chuẩn cán bộ của Trung ương, của Tỉnh ủy và Tổng Liên đoàn, Liên đoàn Lao động tỉnh Nghệ An coi trọng cả đức và tài, chuyên môn nghiệp vụ phẩm chất chính trị, phong cách, lối sống, kiên quyết không đưa cán bộ không đủ tiêu chuẩn vào quy hoạch. Nhờ thực hiện tốt các nội dung trên, nên hiện nay chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp tỉnh Nghệ An được nâng lên đáng kể.

1.4.2. Kinh nghiệm của Thành phố Đà Nẵng

Nhằm nâng cao năng lực, trình độ và bản lĩnh cán bộ công đoàn đi đôi với đổi mới nội dung, phương pháp hoạt động công đoàn, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công đoàn, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và cơ cấu, Liên đoàn Lao động Thành phố Đà Nẵng đã xây dựng Kế hoạch, Chương trình hành động, cụ thể như sau: Hằng năm, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, dự toán kinh phí và triển khai kế hoạch. Chọn và cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng theo đúng kế hoạch đã được Ban Thường vụ LĐLĐ thành phố phê duyệt.

Liên đoàn Lao động Thành phố Đà Nẵng đã nghiên cứu xây dựng tiêu chuẩn, chức danh từng loại cán bộ phù hợp với từng cấp để làm cơ sở tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ công đoàn. Đẩy mạnh và không ngừng đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao hơn nữa năng lực, trình độ và bản lĩnh cán bộ công đoàn.

Phân công 01 cán bộ ở Ban Tổ chức phụ trách công tác đào tạo, bồi dưỡng. Có cơ chế quản lý Tổ giảng viên kiêm chức, phân công, theo dõi và bố trí lịch giảng khi có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Định kỳ sinh hoạt Tổ giảng viên kiêm chức để cập nhật thông tin, bổ sung, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm.

Tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn là Ủy viên BCH, UBKT đồng cấp và cấp trên cơ sở, cán bộ chuyên trách công đoàn, cán bộ CĐCS trực thuộc LĐLĐ thành phố. Bám sát cơ sở để phát hiện, lựa chọn các đoàn viên công đoàn ưu tú có tâm huyết, năng lực và bản lĩnh trong tổ chức hoạt động quần chúng để quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng thành cán bộ công đoàn. Chỉ đạo CĐCS xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn là ủy viên BCH, ủy viên UBKT đồng cấp và cán bộ CĐCS trực thuộc.

1.4.3. Bài học kinh nghiệm cho Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh

Thứ nhất, cần tiếp tục xây dựng nghị quyết chuyên đề về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; xây dựng và ban hành các quy chế quản lý cán bộ; hướng dẫn xây dựng thực hiện tiêu chuẩn chức danh cán bộ công đoàn; ban hành chính sách cụ thể đối với cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng như đối tượng cử đi đào tạo, kinh phí hỗ trợ, sử dụng sau đào tạo.

Thứ hai, làm tốt công tác quy hoạch cán bộ theo một quy trình hoàn chỉnh, bao gồm các khâu: đánh giá, lựa chọn đưa vào nguồn; đào tạo, bồi dưỡng; giao việc thử thách; đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

Thứ ba, đổi mới nâng cao chất lượng đánh giá và quản lý cán bộ. Đánh giá và quản lý cán bộ phải thực hiện theo quy chế, trong đánh giá phải làm rõ những mặt mạnh, những hạn chế.

Thứ tư, thực hiện tiêu chuẩn hóa cán bộ, thực hiện nghiêm túc tiêu chuẩn cán bộ của Trung ương, của Tỉnh ủy và Tổng Liên đoàn, Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh.

TIÊU KẾT CHƯƠNG I

Trong chương 1, Luận văn tập trung làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về cán bộ, cán bộ công đoàn; đội ngũ và chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn; Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn; Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn; Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp của một số địa phương... Trong đó, rút ra một số nội dung chủ yếu sau đây:

Một là, cán bộ công đoàn là cán bộ đoàn thể chính trị - xã hội, là một bộ phận cán bộ quần chúng của Đảng. Được lựa chọn thông qua bầu cử, tuyển dụng, bổ nhiệm được giao thực hiện một nhiệm vụ xác định của công đoàn; là người làm công tác chính trị, vừa là người hoạt động xã hội; phần lớn trưởng thành từ phong trào quần chúng, có kinh nghiệm vận động quần chúng, tổ chức hoạt động, có uy tín đối với người lao động.

Hai là, cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn là rất đa dạng, mỗi loại cán bộ công đoàn đều có những đặc điểm, vai trò, vị trí và yêu cầu riêng nhưng lại có quan hệ tác động biện chứng với nhau. Do vậy để xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh toàn diện, hoạt động công đoàn có hiệu quả, thì tổ chức công đoàn phải coi trọng nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn thuộc các cấp, các ngành trong tất cả các thành phần kinh tế. Bởi nếu một khâu nào, bộ phận nào trong đội ngũ cán bộ công đoàn không đảm bảo chất lượng, không đáp ứng yêu cầu phong trào công nhân, hoạt động công đoàn thì tổ chức hoạt động công đoàn không thể tốt được.

Ba là, cán bộ công đoàn phải biết phát huy nội lực và vận dụng sức mạnh tổng hợp (của chính quyền, các tổ chức đoàn thể, cá nhân), tâm huyết với công việc và đầu tư công sức để quyết tâm thực hiện cho được những quyết định đưa ra. Đồng thời biết tổ chức theo dõi, đốc thúc, kiểm tra, tổng

kết và rút ra bài học kinh nghiệm cho bản thân và cho tổ chức công đoàn nơi mà mình phụ trách. Người cán bộ công đoàn phải biết lắng nghe và học tập kinh nghiệm của tập thể công nhân, lao động, biết đoàn kết gần gũi và thực sự quan tâm chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích của CBCCVCLĐ. Biết lựa chọn những nhiệm vụ trọng tâm trong từng thời điểm, biết tổ chức chỉ đạo điểm, để rút kinh nghiệm nhân rộng các điển hình tiên tiến, nhằm tạo thành phong trào hành động sôi nổi trong đơn vị. Do vậy cán bộ công đoàn phải là người có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị và năng lực lãnh đạo tổ chức thực hiện mới đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ của tổ chức công đoàn.

Bốn là, có nhiều nhân tố tác động đến chất lượng cán bộ công đoàn. Nên để nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cần phải thực hiện đồng bộ các biện pháp, phải là kết quả của tổng hợp của việc thực hiện tất cả các khâu từ quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, huấn luyện, bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng, đến đề bạt, cất nhắc, kiểm tra, giám sát, phê bình cán bộ... và phụ thuộc vào sự nỗ lực phấn đấu của từng cán bộ. Để có được đội ngũ cán bộ công đoàn có chất lượng, đáp ứng yêu cầu phong trào công nhân, hoạt động công đoàn, công đoàn các cấp cần quan tâm đến tất cả các khâu trong công tác cán bộ.

Những vấn đề lý luận về công tác cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn được trình bày và phân tích trong Chương 1 là cơ sở lý luận quan trọng để xem xét, đối chiếu với thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp, từ đó đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh.

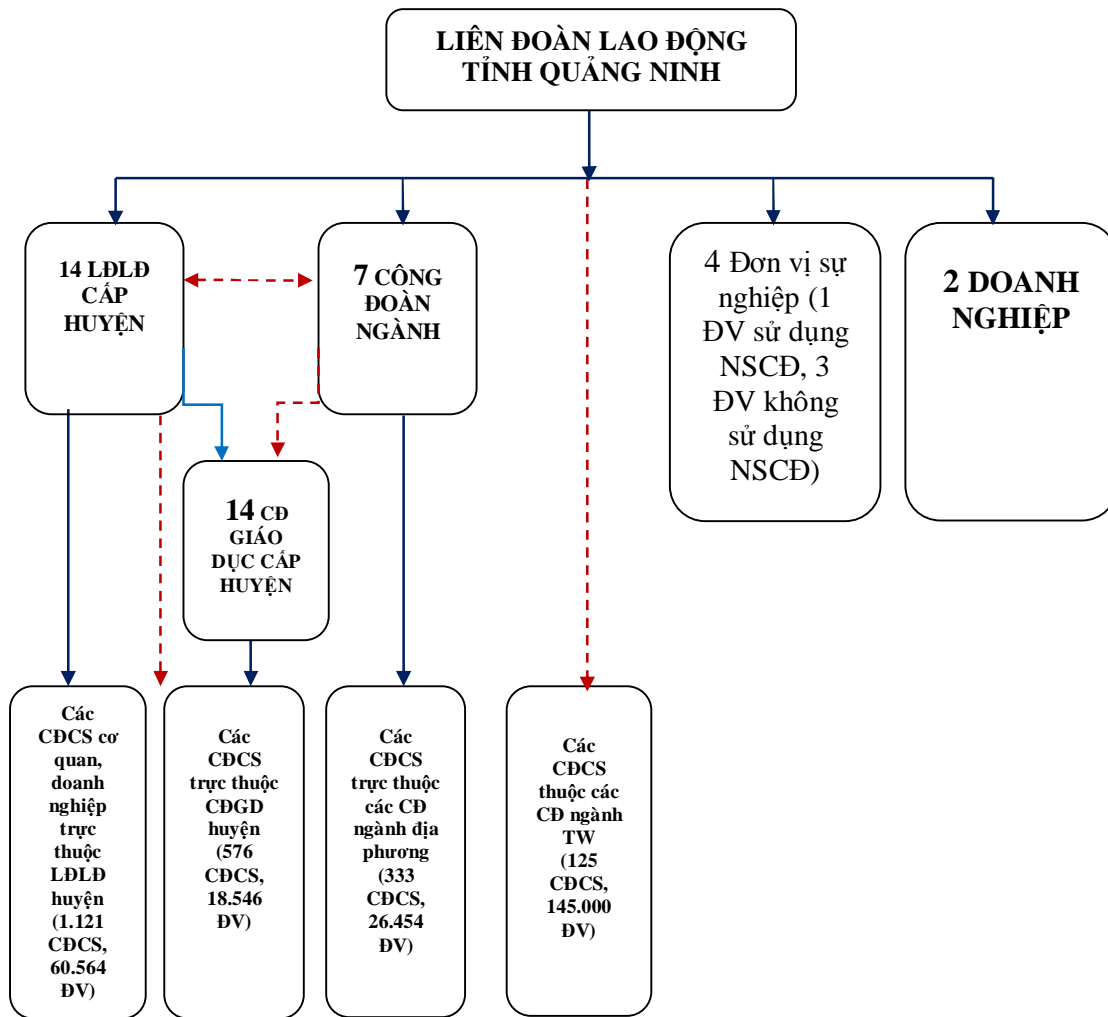
CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN KHỐI CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH, SỰ NGHIỆP TỈNH QUẢNG NINH

2.1. Giới thiệu khái quát về Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh

2.1.1. Tình hình cán bộ, công chức, viên chức, lao động tỉnh Quảng Ninh

Theo Thông báo số 489/TB-TLĐ ngày 01/8/2006 của Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLĐ Việt Nam về việc phân bổ chỉ tiêu biên chế cán bộ công đoàn tỉnh Quảng Ninh là 125 người. Thông báo số 112-TB/TC ngày 02/12/2011 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy về việc giao biên chế hưởng lương ngân sách khối Đảng, đoàn thể 2012-2015 đối với LĐLĐ Tỉnh 120 người (trong đó hợp đồng lao động dự phòng 05 người). Trên cơ sở đó, LĐLĐ tỉnh Quảng Ninh xây dựng tổ chức, bộ máy Công đoàn tỉnh gồm 07 phòng ban chuyên đề; 06 CĐCS trực thuộc; 14 LĐLĐ huyện, thị, thành phố; 07 Công đoàn ngành và tương đương. Hiện tại Liên đoàn lao động tỉnh đang bố trí sử dụng 131 người, trong đó: chuyên viên chính 16 người; chuyên viên 95 người; hợp đồng theo ND 68: 06 người; hợp đồng Lao động 14 người.



Sơ đồ 2.1. Hệ thống tổ chức công đoàn tỉnh Quảng Ninh

(Nguồn: Ban Tổ chức LĐLĐ tỉnh)

Chú thích: —————> Chỉ đạo trực tiếp

-----> Phối hợp chỉ đạo

Tổ chức bộ máy LĐLĐ tỉnh gồm: cơ quan LĐLĐ tỉnh; các cơ quan LĐLĐ cấp huyện; công đoàn ngành; các CDCS; các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp trực thuộc.

- Cơ quan LĐLĐ tỉnh gồm: Thường trực LĐLĐ tỉnh, Văn phòng và 6 ban chuyên đề: Ban Tổ chức, Ban Tài chính, Ban Chính sách pháp luật, Ban Tuyên giáo, Ban Nữ công, Văn phòng UBKT.

- 14 cơ quan LĐLĐ huyện, thị xã, thành phố: LĐLĐ thành phố: Hạ Long; Móng Cái; Uông Bí; Cẩm Phả; LĐLĐ thị xã Quảng Yên; LĐLĐ huyện Đông Triều; Hoàn Bò; Cẩm Phả; Ba Chẽ; Đầm Hà; Tiên Yên; Bình Liêu; Móng Cái; Cô Tô.

- 07 Công đoàn ngành và tương đương gồm: Công đoàn ngành Giáo dục, Y tế, Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Giao thông vận tải, Xây dựng, Công thương, Công đoàn Viên chức tỉnh.

- 04 đơn vị sự nghiệp: Trung tâm Tư vấn pháp luật, Quỹ trợ vốn cho CNLĐ nghèo, Cung văn hóa Lao động Việt - Nhật, Trung tâm Giới thiệu việc làm và dạy nghề.

- 02 doanh nghiệp: công ty TNHH 1TV Khách sạn du lịch Công đoàn Hạ Long và công ty TNHH 1TV Nước khoáng Công đoàn Quang Hanh.

Số lượng công đoàn cơ sở và đoàn viên công đoàn.

Tổng số CĐCS thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh đang quản lý: 2.033 CĐCS với 107.019 đoàn viên trên tổng số 114.626 CBCCVC-LĐ (tính tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp có tổ chức công đoàn), đạt tỷ lệ 93,3%.

Trong đó:

Khu vực HCSN: 806 CĐCS, 32.475 đoàn viên;

Khu vực HCSN cấp tỉnh: 51 CĐCS, 4005 đoàn viên;

Bảng 2.1. Số lượng và cơ cấu đoàn viên công đoàn tỉnh Quảng Ninh

TT	Khu vực	Năm				
		2010	2011	2012	2013	2014
A	Khu vực nhà nước (Người)	32.553	33.329	53.300	73.225	87.649
	Tỷ lệ (%)	90,09	89,6	88	87,8	85,5
1	Đơn vị hành chính sự nghiệp (Người)	29.956	30.709	40.992	52.176	53.424
2	Doanh nghiệp Nhà nước (Người)	2.588	2.620	12.308	21.049	34.225
B	Khu vực ngoài Nhà nước (Người)	3.581	3.868	7.268	17.625	19.370
	Tỷ lệ (%)	9,912	10,4	12	19,4	18,1
	Tổng	36.134	37.197	60.568	90.850	107.019

(Nguồn: Ban Tổ chức LĐLĐ tỉnh)

2.1.2. Tổ chức hoạt động của Công đoàn tỉnh Quảng Ninh

Thực hiện Nghị quyết Đại hội X và XI Công đoàn Việt Nam, Nghị quyết Đại hội XI và XII Công đoàn tỉnh Quảng Ninh, trong những năm qua, các cấp công đoàn trong tỉnh tập trung nỗ lực, bằng nhiều biện pháp triển khai công tác, tổ chức thực hiện nhằm đạt và vượt những chỉ tiêu đề ra.

Quán triệt, tổ chức, triển khai thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước

Liên đoàn Lao động tỉnh và 21/21 LĐLĐ huyện, thị xã, thành phố và CĐ ngành, CĐ viên chức tỉnh xây dựng các kế hoạch, tổ chức nghiên cứu, học tập, quán triệt phổ biến, tuyên truyền chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, của Tổng LĐLĐ Việt Nam và Tỉnh ủy Quảng Ninh cho 100% cán bộ chủ chốt công đoàn; phối hợp tổ chức trên 500 hội nghị với sự tham gia của

gần 80.000 lượt cán bộ công đoàn, đoàn viên, CBCCVC-LĐ về Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh lần thứ XIII, các chỉ thị, nghị quyết hội nghị BCH Trung ương và của Tỉnh ủy Quảng Ninh.

Định kỳ, tổ chức sơ kết, tổng kết các chỉ thị, nghị quyết như: Nghị quyết Hội nghị BCH Trung ương lần thứ 4 (Khóa XI); Chỉ thị 03, Chỉ thị 07, Chỉ thị 30 của Bộ Chính trị; Nghị quyết 20 BCH Trung ương Đảng (Khóa X); Nghị quyết của Tỉnh ủy về xây dựng nông thôn mới và xây dựng xã hội học tập...

Ban Chấp hành, Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, công đoàn các cấp đã có sự chủ động, sáng tạo trong tổ chức các hoạt động các hình thức tuyên truyền giáo dục, xây dựng đội ngũ công nhân; đã đưa ra được một số mô hình hiệu quả như: Xây dựng phong trào liên kết, kết nghĩa; xây dựng các Cụm văn hóa thể thao CNLĐ; các trang Chuyên đề “Lao động và công đoàn” trên đài phát thanh truyền hình, báo của tỉnh; tổ chức sân chơi truyền hình” CNLĐ với pháp luật”, tư vấn pháp luật lưu động... Nhiều hình thức tuyên truyền phù hợp với cơ sở.

Vai trò của tổ chức Công đoàn tham mưu với Tỉnh ủy, Tổng LĐLĐ Việt Nam xây dựng giai cấp công nhân và các nội dung nhằm thực hiện có hiệu quả Nghị quyết

LĐLĐ tỉnh đã xây dựng chương trình hành động và tổ chức sơ kết đánh giá kết quả nửa nhiệm kỳ thực hiện Nghị quyết Đại hội XI của Đảng, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIII. Tham mưu với Tỉnh ủy, tham gia với UBND Tỉnh triển khai thực hiện có kết quả Nghị quyết 20 TW6 (khóa X). LĐLĐ tỉnh đã tham mưu cho BTV Tỉnh ủy ban hành Kết luận 12 - KL/TU; Kế hoạch số 95 - KH/TU; đề xuất với UBND tỉnh ban hành kế hoạch về đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết 20-NQ/TW, BCH Trung ương Đảng (khóa X); tiếp tục tham mưu với Tỉnh ủy những giải pháp cụ thể triển khai thực hiện

Nghị quyết, đặc biệt là các giải pháp góp phần xây dựng tỉnh Quảng Ninh trở thành tỉnh dịch vụ công nghiệp theo hướng hiện đại.

LĐLĐ tỉnh đã chủ động nắm bắt tình hình doanh nghiệp, lao động, tham mưu với Tỉnh ủy; tham gia với HĐND, UBND Tỉnh giải quyết các vấn đề an sinh xã hội, giải pháp tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp và lao động góp phần vào hoàn thành nhiệm vụ chính trị của các cấp các ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, thực hiện đạt mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Chỉ đạo các cấp công đoàn tích cực tham gia đóng góp ý kiến xây dựng chính sách pháp luật của Nhà nước như: Bộ luật lao động sửa đổi, Luật Công đoàn sửa đổi, sửa đổi Hiến pháp 1992, sửa đổi luật đất đai..., đồng thời chủ động tổ chức hội nghị, hội thảo lấy ý kiến của CBCCVCLĐ tham gia xây dựng cơ chế chính sách, các đề án của tỉnh.

Các hoạt động “Tháng công nhân” cùng với các hoạt động tuyên truyền vận động công nhân, lao động hướng về biển đảo quê hương, đồng hành cùng doanh nghiệp đã thiết thực mang lại quyền lợi vật chất, tinh thần cho đoàn viên, đáp ứng tâm tư, nguyện vọng của đông đảo CBCCVCLĐ.

Vai trò Công đoàn tham gia phát triển kinh tế

Chỉ đạo các cấp công đoàn có nhiều sáng tạo tổ chức các phong trào thi đua trong CBCCVCLĐ. LĐLĐ tỉnh phối hợp với UBND tỉnh tuyên dương, khen thưởng cho 1.307 lượt CNLĐ tiên tiến tiêu biểu xuất sắc cấp tỉnh; công nhận danh hiệu “Doanh nghiệp giỏi”, “Cơ quan, đơn vị văn hóa” cấp tỉnh cho 603 đơn vị.

Triển khai hiệu quả các hoạt động giúp đỡ CBCCVCLĐ có hoàn cảnh khó khăn: Quỹ “Mái ấm công đoàn”, Quỹ “Hỗ trợ đoàn viên có hoàn cảnh khó khăn”...

BCH LĐLĐ tỉnh, công đoàn các cấp đã có sự chủ động, sáng tạo thực hiện tốt phong trào “Chung tay xây dựng Nông thôn mới”; tuyên truyền, vận động doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội, vận động CBCCVN-LĐ đóng góp trên 35 tỷ đồng; ủng hộ nguyên vật liệu xây dựng, cây, con giống và hỗ trợ các mô hình chuyển đổi cơ cấu cây trồng có năng suất cao; ủng hộ kinh phí, vật liệu xây dựng; vận động DN tiêu thụ sản phẩm cho nông dân; tổ chức dạy nghề và giới thiệu việc làm cho lao động nông thôn... góp phần đẩy nhanh tiến độ hoàn thành mục tiêu xây dựng Nông thôn mới của tỉnh.

Tham gia phối hợp đảm bảo quốc phòng - an ninh

LĐLĐ tỉnh phối hợp với Công an và MTTQ tỉnh xây dựng phong trào tự quản an ninh, trật tự trong 3 loại hình doanh nghiệp (doanh nghiệp Nhà nước cổ phần hoá, doanh nghiệp dân doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) đã phát huy hiệu quả: dân chủ nội bộ được mở rộng, quyền làm chủ của người lao động được phát huy; bảo vệ nội bộ, bảo vệ bí mật nhà nước, bảo vệ tài sản và trật tự an toàn trong doanh nghiệp; gắn kết giữa 2 nhiệm vụ "sản xuất và bảo vệ sản xuất", giữa tự quản trong doanh nghiệp với tự quản ở địa bàn dân cư, tạo tiền đề cho sản xuất phát triển, đảm bảo an ninh, trật tự.

Các cấp công đoàn đã chủ động phối hợp tổ chức đối thoại dân chủ giữa lãnh đạo cấp ủy, chuyên môn, chính quyền với người lao động luôn được các cấp công đoàn quan tâm và tổ chức tốt.

Công tác phát triển đoàn viên, xây dựng CĐCS vững mạnh và tham gia xây dựng hệ thống chính trị

Năm 2014, LĐLĐ tỉnh đã triển khai nhiều giải pháp đẩy mạnh phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS. Kết quả trong 4 năm qua đã thành lập được 549 CĐCS khu vực ngoài Nhà nước, phát triển 44.167 đoàn viên mới; Công tác tập huấn nghiệp vụ cho cán bộ công đoàn hàng năm đạt chỉ tiêu trên 85%.

Tập trung làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật, nhận xét, đánh giá cán bộ công đoàn, cán bộ các đơn vị, doanh nghiệp trực thuộc theo quy định của Đảng, Tổng LĐLĐ Việt Nam, Tỉnh ủy Quảng Ninh.

Hàng năm, LĐLĐ tỉnh xây dựng chương trình giám sát, phản biện xã hội và chỉ đạo các cấp công đoàn thực hiện, phát huy hiệu quả vai trò tham gia giám sát, phản biện của tổ chức công đoàn đại diện cho CNLĐ với cấp ủy Đảng, chính quyền và các đoàn thể. Tham gia trong Hội đồng nhân dân các cấp giám sát việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ và hoạt động của Chính quyền; thực hiện có kết quả vai trò phản biện xã hội theo quy định.

Vận động CBCCVC-LĐ tích cực thực hiện công tác cải cách hành chính trong cơ quan, đơn vị; tham gia đưa khoa học công nghệ thông tin vào cải cách hành chính, xây chính quyền điện tử tỉnh Quảng Ninh.

2.1.3. Đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh

Theo thống kê của Văn phòng Công đoàn Viên chức về cơ cấu số lượng đoàn viên, số lượng cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp phân cấp như Bảng sau:

Bảng 2.2: Số lượng đoàn viên và cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp qua các năm

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2010	2011	2012	2013	2014
1.	Số lượng CBCCVC-LĐ	Người	3.884	3.932	3.810	4.165	4.015
	Trong đó: Nữ	Người	1.573	1.850	1.680	2.211	1.959
	Tỷ lệ	%	40,5	47	44,1	53,1	48,8
2.	Số lượng đoàn viên	Người	3.714	4.520	3.801	4.023	4.006
	Trong đó: Nữ	Người	1.572	1.588	1.607	2.094	1.950

	<i>Tỷ lệ</i>	%	42,3	35,1	42,3	52,1	48,7
3.	Số lượng cán bộ công đoàn	Người	802	836	830	850	850
	Trong đó: Nữ	Người	320	335	332	390	405
	<i>Tỷ lệ</i>	%	39,9	40	40	45,9	47,6
3.1.	Tổng số cán bộ CĐ chuyên trách	Người	3	4	3	3	3
	Trong đó: Nữ	Người	1	2	2	2	2
	<i>Tỷ lệ</i>	%	33,3	50	66,7	66,7	66,7
	Số cán bộ CĐ chuyên trách/ Tổng số cán bộ CĐ	%	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4
3.2.	Tổng số cán bộ CĐ không chuyên trách (tính từ tổ phó CĐ trở lên và các Ủy viên BCH, ủy viên Ban quản chúng CĐ các cấp...)	Người	799	832	827	848	847
	Trong đó: Nữ	Người	319	333	340	388	403
	<i>Tỷ lệ</i>	%	40	40	41,1	45,8	47,7
	Số cán bộ CĐ không chuyên trách/ Tổng số cán bộ CĐ	%	99,6	99,5	99,6	99,6	99,6
4	Cán bộ CĐ là Đảng viên	Người	680	710	711	721	722
	<i>Tỷ lệ</i>	%	84,7	85	85,7	84,9	85

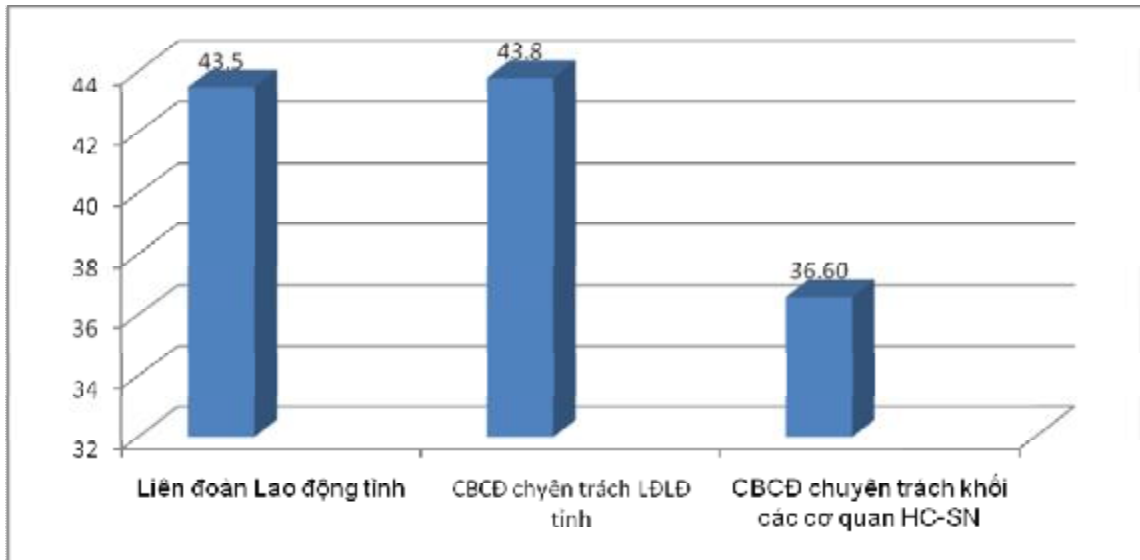
(Nguồn: Văn phòng CĐVC tỉnh)

Theo kết quả khảo sát thống kê của Văn phòng Công đoàn Viên chức tỉnh Quảng Ninh. Tổng số cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp thuộc Công đoàn Viên chức tỉnh (kể cả chuyên trách và không chuyên trách) tính đến thời điểm 31/12/2014 là 850 người, nữ 405 người chiếm 47,6%.

▼ Cán bộ công đoàn chuyên trách

Tổng số cán bộ chuyên trách khỏi các cơ quan hành chính, sự nghiệp của LĐLĐ tỉnh Quảng Ninh là 03 người, thuộc công đoàn cấp trên cơ sở là Công đoàn Viên chức tỉnh. Qua Bảng 2.2, có thể thấy, tuy số lượng đoàn viên từ năm 2010 đến năm 2014 tăng nhanh (từ 3.714 người năm 2010 lên 4.006 người vào năm 2014) nhưng số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách không tăng, có năm 2011 giảm 1 người so với năm 2010.

Tuổi đời bình quân của cán bộ công đoàn chuyên trách là 43,8 tuổi. Trong đó: tuổi đời bình quân của cán bộ công đoàn ở Liên đoàn Lao động tỉnh là 43,5 tuổi, cán bộ công đoàn chuyên trách khỏi các cơ quan hành chính, sự nghiệp là 36,6 tuổi.



Biểu 2.3. Biểu đồ tuổi đời bình quân của cán bộ công đoàn chuyên trách

(Nguồn: Công đoàn Viên chức tỉnh)

▼ Cán bộ công đoàn không chuyên trách

Tổng số cán bộ công đoàn không chuyên trách khỏi các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh (tính đến tháng 12/2014) là: 847 người, trong đó nữ: 403 người chiếm 47,7%, trong tổng số cán bộ công đoàn không chuyên trách.

Bảng 2.4: Số lượng cán bộ công đoàn không chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh

TT	Chỉ tiêu	2010	2011	2012	2013	2014
1	Số Công đoàn cơ sở khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp cấp tỉnh	42	43	44	50	51
2	Số lượng cán bộ CĐ không chuyên trách	799	832	827	848	847
2.1	Ủy viên BCH	236	226	229	251	267
	Tỷ lệ	29,5	27,2	27,7	29,6	31,6
2.2	Tổ CĐ, CĐ bộ phận	536	606	576	597	578
	Tỷ lệ	70,5	72,8	72,3	70,4	68,4

(Nguồn: Văn phòng CĐVC tỉnh)

Qua Bảng 2.3, nhận thấy từ năm 2010 – 2014, số lượng CĐCS tăng đều, từ 42 CĐCS lên 51 CĐCS, tăng 9 CĐCS; với số lượng cán bộ CĐ không chuyên trách tăng giảm không đều, tính cả giai đoạn tăng 48 người.

Giai đoạn 2010 – 2014, số lượng cán bộ công đoàn là Ủy viên Ban Chấp hành tăng đều, từ 236 người năm 2010 lên 267 người năm 2014 (tăng 31 người, tương ứng tăng 2,1%).

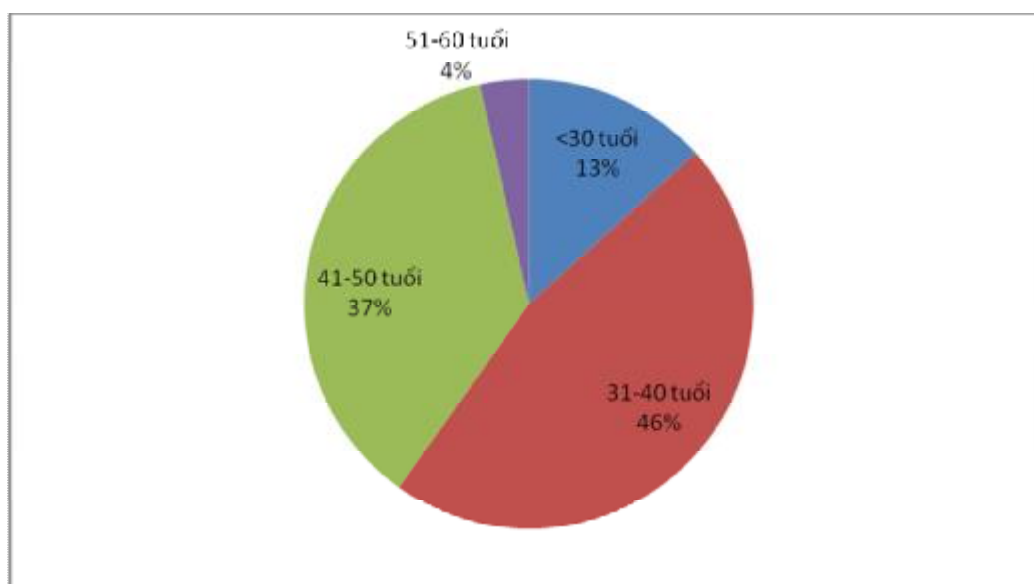
Số cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp ở các tổ công đoàn, công đoàn bộ phận có xu hướng tăng từ năm 2010 đến năm 2014, tăng 42 người, tuy nhiên xét vì tỷ trọng so với tổng số cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp giảm 2,1%.

Tuổi đời bình quân của cán bộ công đoàn không chuyên trách theo kết quả điều tra khảo sát như sau:

Bảng 2.5. Số lượng, cơ cấu cán bộ công đoàn không chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh (tính đến 12/2014)

TT	Cơ cấu	Tổng số (người)	Nữ (người)	Độ tuổi			
				<30 (tuổi)	31- 40 (tuổi)	41- 50 (tuổi)	51- 60 (tuổi)
1	Ủy viên Ban Chấp hành	267	103	20	60	124	63
2	Tổ công đoàn, CĐ bộ phận (bao gồm tổ trưởng, tổ phó)	563	294	89	329	179	34
3	Công đoàn cơ sở thành viên	17	6	3	4	7	3
Cộng		847	403	112	393	310	32

(Nguồn: Văn phòng Công đoàn Viên chức tỉnh)



Biểu 2.6: Cơ cấu tuổi của cán bộ công đoàn không chuyên trách

(Nguồn: Công đoàn Viên chức tỉnh)

Cụ thể:

Dưới 30 tuổi: chiếm tỷ lệ 13,3%;

Từ 31 đến dưới 40 tuổi: chiếm tỷ lệ 46,5%;

Từ 41 đến dưới 50 tuổi: chiếm tỷ lệ 36,7%;

Từ 51 đến dưới 60 tuổi: chiếm tỷ lệ 3,5%;

Nhìn chung, cán bộ công đoàn không chuyên trách có độ tuổi bình quân trẻ, chủ yếu nằm trong nhóm từ 31-40 tuổi (chiếm tới 46,5%) và nhóm 41 - 50 tuổi (36,7%).

2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn

Trong những năm qua, để nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp, Liên đoàn Lao động tỉnh đã chú trọng đến những việc sau:

2.2.1. Nâng cao thể lực

Theo khảo sát nghiên cứu đề tài thì tình trạng sức khỏe của cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp như sau:

Bảng 2.7: Tổng hợp tình hình sức khỏe của cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh

Nội dung	Cán bộ công đoàn chuyên trách		Cán bộ công đoàn không chuyên trách	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Rất khỏe	1	33,3	17	8,5
Khỏe	1	33,3	106	53
Bình thường	1	33,3	59	29,5
Yếu	0	0	18	9
Tổng số	3	100	200	100

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát)

Qua một số so sánh phân tích nói trên, vấn đề sức khỏe thể lực của cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của công việc, phục vụ cho quá trình tỉnh nhà công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng 9% cán bộ công đoàn không chuyên trách có sức khỏe loại C, 33,3% cán bộ công đoàn chuyên trách và 29,5% cán bộ công đoàn không chuyên trách có sức khỏe bình thường, như vậy đây là cán bộ cần phải củng cố, nâng cao sức khỏe của mình.

Theo thống kê tháng 12 năm 2014 của LĐLĐ tỉnh, tuổi đời trung bình của đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp trong tỉnh là 36 tuổi, trong đó tuổi trung bình của cán bộ nữ là 41 tuổi, đây là độ tuổi có nhiều sức khỏe và kinh nghiệm trong công tác và trong cuộc sống. Xác định sức khỏe là vốn quý, là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn. Trong những năm qua LĐLĐ tỉnh đã chỉ đạo công đoàn các cấp quan tâm chăm sóc sức khỏe, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đoàn viên lao động nói chung và đội ngũ cán bộ công đoàn nói riêng. Đặc biệt là trong công tác tổ chức khám sức khỏe, kiểm tra sức khỏe định kỳ. Năm 2014, tỷ lệ đoàn viên lao động trong tỉnh (trong đó có cả cán bộ công đoàn) được các cấp công đoàn phối hợp với các cơ sở khám chữa bệnh tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ đạt 81,1%. Bên cạnh việc khám sức khỏe định kỳ, các cấp công đoàn trong tỉnh còn tích cực tổ chức các phong trào thi đua, tổ chức các hoạt động liên hoan văn hóa – văn nghệ, thể dục thể thao... nhằm nâng cao sức khỏe thể chất và tinh thần cho đoàn viên lao động, trong đó đội ngũ cán bộ công đoàn luôn là những nhân tố tích cực, đi đầu trong các phong trào thi đua.

Thực hiện Chỉ thị số 05/2008/CT-TTg ngày 31/01/2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc nâng cao hiệu quả sử dụng thời giờ làm việc của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước và chủ trương của Tỉnh ủy Quảng Ninh về

việc vận động cán bộ, đảng viên, công chức gương mẫu đi đầu không uống rượu, bia trong giờ và ngày làm việc, LĐLĐ tỉnh đã chỉ đạo các cấp công đoàn trong tỉnh quán triệt tinh thần của Chỉ thị số 05 đến toàn thể CBCCVCLĐ. Nhờ làm tốt công tác trên, trong những năm qua tình trạng sử dụng rượu bia trong CBCCVCLĐ, đặc biệt trong đội ngũ cán bộ công đoàn giảm nhiều do đó sức khỏe, đặc biệt là thể lực đội ngũ cán bộ công đoàn được nâng lên đáng kể.

Bên cạnh đó còn một bộ phận cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công tác văn phòng, ít vận động thể thao cùng việc quen sử dụng rượu bia, các chất gây hại cho sức khỏe như thuốc lá... vẫn còn không nhỏ, cán bộ không chịu tập luyện thể dục thể thao nâng cao thể lực; không chịu học tập nâng cao trình độ và nâng cao tầm hiểu biết nên đã ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn trong Tỉnh.

2.2.2. Nâng cao trí lực

Thực trạng trình độ đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp được thể hiện ở Bảng sau.

Bảng 2.8: Trình độ của cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh

TT	Trình độ	CBCĐ chuyên trách		CBCĐ không chuyên trách	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
A	Chuyên môn nghiệp vụ				
1	Tiến sỹ, thạc sỹ	01	33,3	102	12,1
2	Đại học	2	66,7	611	72,4
3	Cao đẳng	0	0	115	13,4

4	Trung cấp	0	0	19	2,1
5	Chưa qua đào tạo	0	0		
B	Lý luận chính trị				
1	Cử nhân, cao cấp	1	33,3	60	7,1
2	Trung cấp	1	33,3	224	26,5
3	Sơ cấp	0	0	123	14,5
C	Tin học				
1	Đại học, cao đẳng	0	0	27	3,2
2	Trình độ C	0	0	5	0,6
3	Trình độ B	3	100	550	65
4	Trình độ A	0	0	218	25,6
5	Chưa qua đào tạo, bồi dưỡng	0	0	47	5,6
D	Ngoại ngữ				
1	Đại học, cao đẳng	0	0	4	0,5
2	Trình độ C	0	0	14	1,6
3	Trình độ B	2	66,7	394	46,6
4	Trình độ A	1	33,3	323	38,2
5	Chưa qua đào tạo, bồi dưỡng	0	0	112	13,1
E	Bồi dưỡng lý luận, nghiệp vụ công đoàn	3	100	550	65

(Nguồn: Văn phòng CĐVC tỉnh)

Theo thống kê của Văn phòng Công đoàn Viên chức tỉnh, tính đến tháng 12/2014 tổng số cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp cấp tỉnh có trình độ chuyên môn trên đại học: 103 người (12,1%); Đại học, Cao đẳng: 728 người (85,65%); Trung cấp: 19 người (2,25%)

Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp: 61 người (7,17%); Trung cấp: 225 người (26,47%); Sơ cấp: 123 người (14,47%).

Trình độ Tin học: Đại học, cao đẳng: 27 người (3,18%); Chứng chỉ C: 5 người (0,59%); Chứng chỉ B: 553 người (65,06%); Chứng chỉ A: 218 người (25,65%), chưa qua đào tạo 47 người (5,52%)

Trình độ Ngoại ngữ: Đại học, cao đẳng: 4 người (0,47%); Chứng chỉ C: 14 người (1,65%); Chứng chỉ B: 396 người (46,59%); Chứng chỉ A: 324 người (38,12%), chưa qua đào tạo, bồi dưỡng 112 người (13,17%)

Được đào tạo về nghiệp vụ công đoàn: 553 người (65,06%).

▼ *Trình độ cán bộ công đoàn chuyên trách:*

Theo thống kê của Công đoàn Viên chức tỉnh, tính đến tháng 12/2014 trình độ của cán bộ công đoàn chuyên trách được thể hiện tại Bảng 2.6.

Như vậy, cán bộ công đoàn chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh có trình độ trên đại học: 01 người; ĐH: 2 người.

Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp: 01 người; Trung cấp: 01 người.

Trình độ Tin học: Chứng chỉ B: 03 người.

Trình độ Ngoại ngữ: Chứng chỉ B: 02 người; Chứng chỉ A: 01 người.

Lý luận nghiệp vụ công đoàn: 03 người.

▼ *Trình độ của cán bộ công đoàn không chuyên trách*

Theo thống kê của Văn phòng CĐVC tỉnh, tính đến tháng 12/2014 trình độ của cán bộ công đoàn không chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp được thể hiện tại Bảng 2.6.

Như vậy, trình độ chuyên môn: trên đại học: 102 người; Đại học: 611 người, Cao đẳng: 115 người, TC: 19 người.

Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp: 60 người; Trung cấp: 224 người; Sơ cấp: 123 người.

Trình độ Tin học: Đại học, cao đẳng: 27 người; Chứng chỉ C: 5 người; Chứng chỉ B: 550 người; Chứng chỉ A: 218 người, chưa qua đào tạo: 47 người.

Trình độ ngoại ngữ: Đại học, cao đẳng: 4 người; Chứng chỉ C: 14 người; Chứng chỉ B: 394 người; Chứng chỉ A: 323 người, chưa qua đào tạo: 112 người.

Lý luận nghiệp vụ công đoàn (chứng chỉ qua các lớp bồi dưỡng): 550 người.

Nhìn chung, cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tinh có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị tương đối cao, am hiểu các chính sách, pháp luật liên quan đến quyền lợi nghĩa vụ của công nhân, lao động và của công đoàn. Chất lượng tham gia xây dựng chính sách, pháp luật, tham gia quản lý kinh tế, quản lý xã hội, quản lý cơ quan, của cán bộ công đoàn đã từng bước đạt chất lượng tốt.

Tuy nhiên đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp vẫn chưa được đào tạo sâu về nghiệp vụ công đoàn, nhìn chung chưa thực sự ngang tầm với đòi hỏi của nhiệm vụ công tác công đoàn trong thời kỳ công nghiệp hoá hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.

Tỷ lệ cán bộ công đoàn có trình độ trên Đại học, trình độ Tin học, Ngoại ngữ còn chưa tương xứng với khối có đội ngũ CBCCVC-LĐ giàu chất xám, là nòng cốt để phát triển kinh tế, chính trị của tỉnh; một số cán bộ công đoàn còn ngại học tập nghiên cứu nâng cao trình độ, năng lực cho bản thân nên ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đội ngũ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp của Tỉnh.

Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh đã có những cách làm, những biện pháp nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và trình độ chính trị, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công

đoàn khối các cơ quan hành chính sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh. Trên cơ sở xác định mục tiêu, đối tượng, nội dung chương trình, thời gian, địa điểm, đội ngũ báo cáo viên, kinh phí thực hiện... Ban Tổ chức LĐLĐ tỉnh lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn và trình Ban Thường vụ phê duyệt, giao cho Ban Tổ chức LĐLĐ tỉnh tổ chức thực hiện. Trong 5 năm qua, công tác này đã có nhiều chuyển biến tích cực, đem lại những hiệu quả nhất định và dần nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong tỉnh. Kết quả thực hiện đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp của LĐLĐ tỉnh Quảng Ninh từ 2010 đến 2014 cụ thể như sau:

Bảng 2.9: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp

Đơn vị tính: Người

STT	Nội dung	Năm đào tạo, bồi dưỡng				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	<i>Chuyên môn, nghiệp vụ</i>					
	Sau đại học	05	10	24	85	124
	Đại học	13	26	49	64	187
	Cao đẳng	23	45	45	80	56
	Trung cấp	21	12	5	10	13
2	<i>Lý luận chính trị</i>					
	Cao cấp	08	13	36	52	89
	Trung cấp	21	25	39	40	69
3	<i>Lý luận và nghiệp vụ CĐ</i>					
	Số người được Đào tạo, bồi	183	170	180	204	256

	dưỡng nghịệp vụ công tác CD					
	Đào tạo chủ tịch CĐCS	-	03	07	13	18
	CBCĐ học đại học phân luật, CD	06	15	33	40	62
4	<i>Kiến thức QP - An ninh</i>	180	201	200	140	280
5	<i>Ngoại ngữ</i>	100	120	88	90	151
6	<i>Tin học</i>	109	117	94	80	70
7	<i>Kinh phí</i>	<i>112.321.000</i>	<i>198.000.000</i>	<i>356.000.000</i>	<i>455.345.000</i>	<i>315.369.000</i>

(Nguồn: Văn phòng CDVC tỉnh)

Năm 2014, Liên đoàn Lao động tỉnh đã cử tổng số cán bộ chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp đi đào tạo cả dài hạn và ngắn hạn là 256 lượt cán bộ. Cùng với đó, các cơ quan, đơn vị chuyên môn đã cử đi đào tạo trình độ chuyên môn nghiệp vụ sau đại học 124 người, đại học 187 người, trung cấp, cao đẳng 69 người; Lý luận chính trị cao cấp 89 người, trung cấp 69 người; Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng an ninh 280 lượt người; Ngoại ngữ 151 người, Tin học 70 người và một số chuyên đề khác do Tỉnh ủy và Tổng Liên đoàn tổ chức...

Nhìn chung qua 5 năm, số lượng cán bộ được cử đi đào tạo (nguồn ngân sách của Liên đoàn Lao động tỉnh, Tỉnh ủy, cơ quan, đơn vị) hoặc tự túc liên tục tăng về số lượng, thể hiện sự quan tâm đến công tác giáo dục của các

sở, ban, ngành trong tỉnh đến công tác cán bộ nguồn, đặc biệt là cán bộ công đoàn.

Căn cứ chỉ tiêu Nghị quyết 4a/NQ-TLĐ của Ban chấp hành Tổng LĐLĐ Việt Nam: “100% cán bộ công đoàn không chuyên trách được bồi dưỡng về lý luận, nghiệp vụ và kỹ năng hoạt động công đoàn” [14, tr.2]. Nếu tính theo nhiệm kỳ Đại hội XI Công đoàn tỉnh (nhiệm kỳ 2008-2013) và Đại hội XII (nhiệm kỳ 2013-2018), đến nay qua bốn năm thực hiện từ 2010 - 2014, đã có 100% cán bộ công đoàn chuyên trách trong tỉnh và hơn 95% cán bộ công đoàn không chuyên trách khỏi các cơ quan hành chính, sự nghiệp được bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công đoàn do các cấp công đoàn tổ chức.

Bảng 2.10: Kết quả tập huấn cán bộ công đoàn không chuyên trách khỏi các cơ quan hành chính, sự nghiệp

Kết quả	Tổng số	Năm			
		2011	2012	2013	2014
Số lớp bồi dưỡng	12	2	3	3	4
Số lượt cán bộ tham dự	1.640	220	480	360	580

(Nguồn: Văn phòng CĐVC tỉnh)

Tóm lại, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn bước đầu đã có chuyển biến tích cực, đặc biệt là sau khi có các Nghị quyết của Tổng Liên đoàn. Qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ đã giúp cho cán bộ công đoàn các cấp hiểu được lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn, có được phương pháp, kỹ năng hoạt động, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ. Bên cạnh những kết quả đạt được, việc nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn tỉnh Quảng Ninh còn có một số tồn tại, hạn chế sau:

Một số nội dung chương trình đào tạo đã có nhiều thay đổi nhưng vẫn còn bất cập, nhiều chuyên đề nội dung giáo trình không thống nhất, chồng chéo lẫn nhau, còn nặng về lý luận mà ít về nghiệp vụ và kỹ năng hoạt động, chưa sát thực tế.

Một số lớp tập huấn, phương pháp giảng dạy chủ yếu vẫn sử dụng phương pháp truyền thống, chưa sử dụng phương pháp tích cực, nên chưa phát huy được trí tuệ, kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn phong phú của cán bộ trong quá trình học tập.

Đội ngũ giảng viên kiêm chức đã được xây dựng và bổ sung hàng năm, tuy nhiên vẫn chưa đồng đều về trình độ, khả năng giảng dạy và hiệu quả hoạt động chưa cao.

Mặc dù đã có Nghị quyết của Tổng Liên đoàn là dành 15% nguồn chi ngân sách hàng năm cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ CĐ, tuy nhiên kinh phí dành cho đào tạo tại công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp còn thấp; chưa thực sự quan tâm tới đầu tư trang thiết bị cho việc dạy và học, chưa đồng bộ và phát huy hiệu quả.

Một số công đoàn cơ sở, nhất là CĐCS có số lượng đoàn viên ít (từ 5-10 đoàn viên) chưa quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo cán bộ CĐ; người sử dụng lao động vẫn chưa tạo điều kiện thời gian cho cán bộ CĐ tham gia đào tạo.

2.2.3. Nâng cao tâm lực

Hầu hết đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh đều trưởng thành từ phong trào cơ sở và hoạt động công đoàn, nhiệt tình có tâm huyết với phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, được quần chúng cán bộ, công chức, viên chức, lao động tin nhiệm; luôn gắn bó, quan tâm đến lợi ích của công nhân, lao động, có nhiều

nỗ lực khắc phục mọi khó khăn phấn đấu trong học tập, công tác để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Nhìn chung cán bộ công đoàn là những người có phẩm chất đạo đức tốt, tin tưởng vào đường lối đổi mới của Đảng; Sự lãnh đạo đúng đắn của công đoàn các cấp; luôn gắn bó, quan tâm đến lợi ích của công nhân, có nhiều nỗ lực khắc phục mọi khó khăn phấn đấu vươn lên trong học tập, công tác để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Những yếu tố đó đã góp phần quan trọng vào việc đổi mới tổ chức, nội dung phương thức hoạt động, từng bước nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động công đoàn. Hầu hết cán bộ chủ chốt (Chủ tịch, Phó Chủ tịch) của các CĐCS đều tham gia Ban Chấp hành đảng bộ cùng cấp (khoảng 92%), một số đồng chí tham gia Ban Thường vụ cấp uỷ (khoảng 60%). Đặc biệt trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, bên cạnh những tác động tích cực, thì tác động tiêu cực của kinh tế thị trường, và hội nhập quốc tế cũng không nhỏ, làm cho môi trường xã hội phức tạp, cán bộ công đoàn đã phải bươn chải để mưu sinh, song nhìn chung đại đa số cán bộ công đoàn luôn luôn vượt lên trên những cám dỗ vật chất tầm thường, nêu tấm gương sáng về đạo đức lối sống, 100% cán bộ công đoàn đạt lao động tiên tiến, 28% cán bộ công đoàn đạt chiến sĩ thi đua và nhận bằng khen của Công đoàn tỉnh; tích cực chủ động vận động, tổ chức lao động đi đầu trong thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, ngăn chặn tiêu cực ở cơ quan, đơn vị và xã hội.

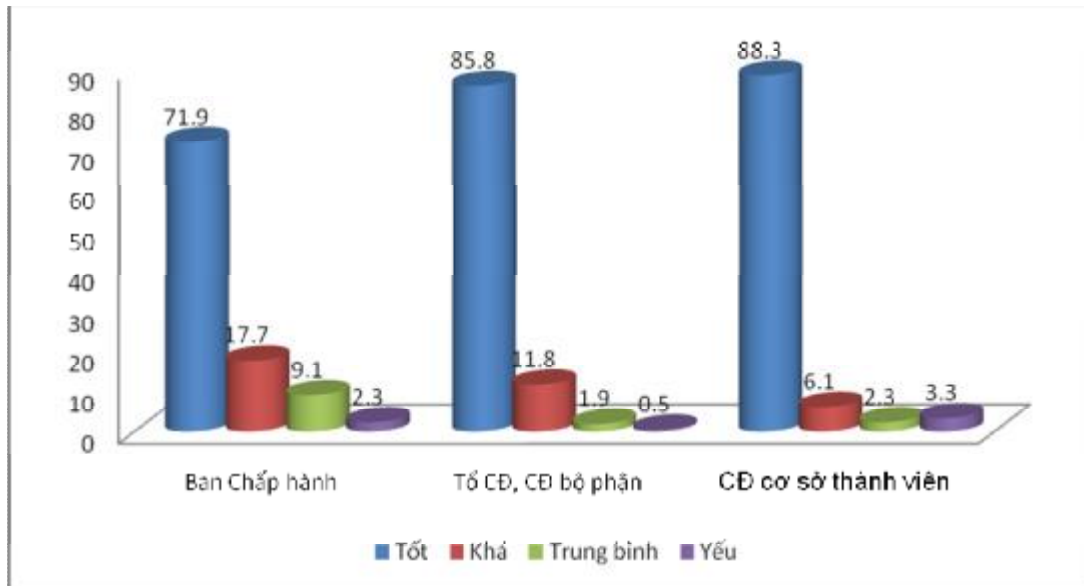
Công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công đoàn nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, nhận thức sâu sắc quan điểm, đường lối đổi mới của Đảng, tích cực vận dụng đường lối đổi mới của Đảng vào hoạt động công đoàn. Các công đoàn cơ sở đã tăng cường tuyên truyền, giáo dục chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng nhằm nâng cao tinh thần yêu nước, yêu

chủ nghĩa xã hội, hoài bão, lý tưởng say mê khoa học, bản lĩnh chính trị, vững vàng trước những luận điệu xuyên tạc của các thế lực thù địch hòng lôi kéo người lao động đi ngược lợi ích của đất nước, dân tộc. Các cấp công đoàn đã gắn tuyên truyền, giáo dục đội ngũ công đoàn, người lao động với việc phát động học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, nhờ đó đã làm chuyển biến tích cực về nhận thức, đồng thời gắn với hành động làm theo lời Bác, nhất là việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị của công đoàn.

Đã chỉ đạo các cấp công đoàn thực hiện nghiêm túc nội dung các bước của cuộc vận động; tiến hành kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện; thông qua cuộc vận động để quản lý và rèn luyện, giám sát đạo đức, lối sống của cán bộ công đoàn. Đã tiến hành triển khai học tập các chuyên đề như: Chuyên đề “Đẩy mạnh học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, tác phẩm “Nâng cao đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân”; Chuyên đề “Tu tưởng, tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về thực hành tiết kiệm, chống tham ô, lãng phí, quan liêu” và tác phẩm “Sửa đổi lề lối làm việc” của Bác; Chuyên đề: “Tu tưởng và tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh về nâng cao ý thức trách nhiệm, hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Đã tổ chức hội thi “Kể chuyện tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” trong cán bộ công đoàn.

Đánh giá năng lực thực hiện công tác công đoàn của cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh

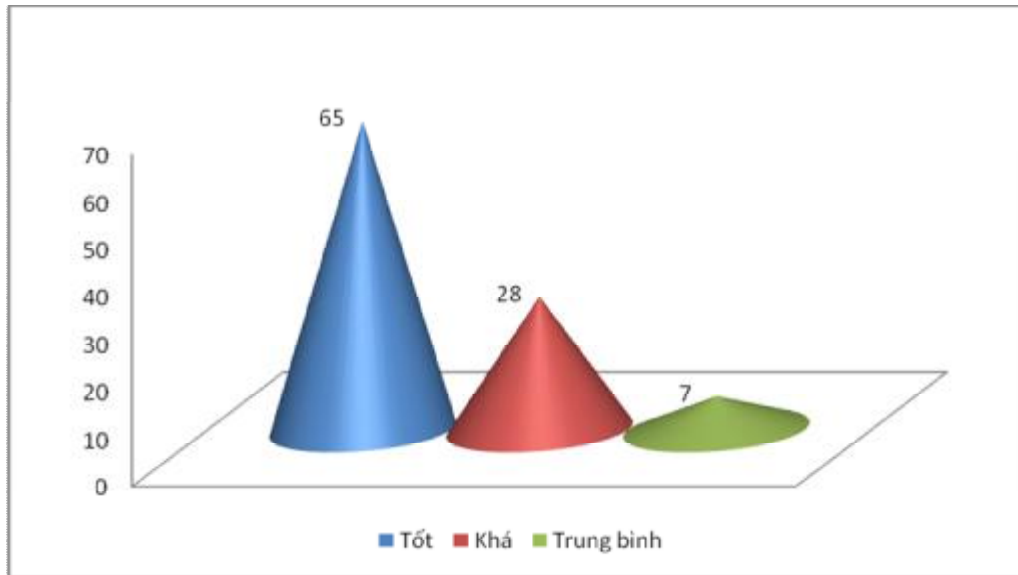
Qua Phiếu hỏi đã phát cho 1.000 CBCCVC-LĐ công tác tại các cơ quan hành chính, sự nghiệp cấp tỉnh và 230 phiếu phát cho cán bộ công đoàn tại các CĐCS về đánh giá kết quả hoạt động của công đoàn nói chung và công tác công đoàn khối các cơ quan hành chính sự nghiệp nói riêng, kết quả như sau:



Biểu 2.11. Tổng hợp đánh giá của CBCCVC-LĐ về năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công đoàn

(Nguồn: Từ phiếu khảo sát)

Biểu số liệu 2.3 cho thấy, qua hỏi 1000 CBCCVC-LĐ hiện đang công tác tại các cơ quan hành chính, sự nghiệp cấp tỉnh về năng lực thực hiện nhiệm vụ công tác công đoàn của các cán bộ công đoàn trong Ban Chấp hành CĐCS, các tổ công đoàn, công đoàn bộ phận, các CĐ cơ sở thành viên, tỷ lệ đánh giá khả năng thực nhiệm vụ của cán bộ công đoàn chủ yếu được đánh giá tốt (79,9% với Ban Chấp hành CĐCS; 85,8% với cán bộ CĐ công tác tại các tổ CĐ, CĐ bộ phận; 88,3% với cán bộ CĐ công tác tại các CĐCSTV). Tuy nhiên vẫn còn một số lượng CBCCVC-LĐ đánh giá trung bình và yếu về khả năng của cán bộ công đoàn. Con số này đòi hỏi sự cố gắng, nỗ lực hơn nữa của cán bộ CĐ các cấp, bởi thước đo đánh giá họ quan trọng nhất vẫn là từ chính những đoàn viên, CBCCVC-LĐ mà họ trực tiếp quản lý.

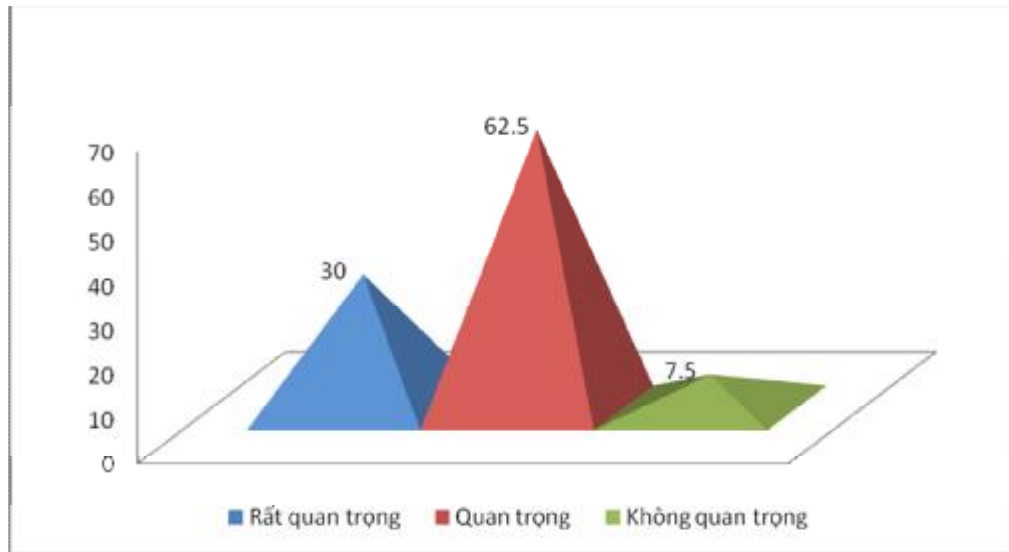


Biểu 2.11. Tổng hợp phiếu hỏi cán bộ công đoàn tự đánh giá về năng lực thực hiện nhiệm vụ (203/203 phiếu trả lời)

(Nguồn: Từ phiếu khảo sát)

Tổng hợp kết quả từ 203 phiếu khảo sát về cán bộ công đoàn tự đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của bản thân. Có 65% cán bộ công đoàn được hỏi tự đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công đoàn là tốt; 28% cán bộ công đoàn được hỏi tự đánh giá là khá, 7% cán bộ công đoàn được hỏi tự đánh là trung bình và không có yếu kém.

Kết quả khảo sát trên ta thấy năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công đoàn trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế hiện nay nhìn chung vẫn được người lao động, và bản thân cán bộ công đoàn đánh giá cao, tạo được niềm tin của CBCCVCLĐ và cơ bản đáp ứng được yêu cầu phong trào công nhân và hoạt động công đoàn.



Biểu 2.13. Cán bộ, công chức, viên chức, lao động đánh giá vai trò của cán bộ công đoàn

(Nguồn: Từ phiếu khảo sát)

Đánh giá về năng lực của cán bộ công đoàn còn thể hiện ở việc người lao động coi trọng vai trò của cán bộ công đoàn đối với họ. Vấn đề này thông qua kết quả điều tra cho thấy: Có tới 30% CBCCVCLĐ được hỏi đánh giá cán bộ công đoàn có vai trò rất quan trọng đối với họ; 62,5% CBCCVCLĐ được hỏi đánh giá là quan trọng và có 7,5% CBCCVCLĐ được hỏi đánh giá là không có vai trò quan trọng đối với họ.

2.3. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn

2.3.1. Ưu điểm và nguyên nhân

Ưu điểm

Trong những năm qua, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khỏi các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh đã đạt được những thành tựu sau:

Thứ nhất, đã xây dựng được đội ngũ cán bộ công đoàn khỏi các cơ quan hành chính, sự nghiệp đáp ứng yêu cầu vận động, tập hợp CBCCVCLĐ vào công đoàn và tổ chức hoạt động công đoàn.

Thứ hai, đảm bảo về số lượng đáp ứng được yêu cầu của hoạt động công đoàn. Số lượng cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tinh cũng tăng lên đáng kể. Hiện nay đội ngũ cán bộ công đoàn có mặt ở tất cả các ngành, các cơ quan, đơn vị, đã từng bước đảm bảo về số lượng đáp ứng được yêu cầu công tác vận động, tập hợp CBCCVC-LĐ vào công đoàn và tổ chức cho công nhân lao động hoạt động công đoàn.

Thứ ba, xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn cân đối, hợp lý. Cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn đã từng bước được xây dựng, củng cố đảm bảo cân đối hợp lý, giữa cán bộ chuyên trách và cán bộ không chuyên trách, giữa cán bộ công đoàn và số lượng CBCCVC-LĐ ở các cơ quan, đơn vị, chuẩn theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam, đáp ứng được yêu cầu tổ chức hoạt động công đoàn ở từng cấp, từng ngành, từng cơ quan, đơn vị và đảm bảo cán bộ công đoàn không chuyên trách chiếm tỷ lệ cao, điều này hoàn toàn phù hợp với yêu cầu sắp xếp, đổi mới hoàn thiện và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn.

Thứ tư, chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp cũng được nâng lên trên cả hai mặt: phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn nghiệp vụ. Đa số cán bộ công đoàn có lập trường tư tưởng vững vàng, tin tưởng vào đường lối chủ trương của Đảng, có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, có tác phong quân chúng, an tâm với công tác công đoàn, luôn cố gắng khắc phục mọi khó khăn phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, được quần chúng tín nhiệm cao.

Thứ năm, trình độ học vấn chuyên môn nghề nghiệp được nâng lên. Trình độ học vấn chuyên môn nghề nghiệp, nhất là chuyên môn về lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn của cán bộ công đoàn đã được nâng lên đáng kể, nhìn chung cán bộ công đoàn các cấp có kiến thức về lý luận và nghiệp vụ công tác công đoàn, am hiểu các chính sách, pháp luật liên quan đến quyền lợi

nghĩa vụ của công nhân, lao động và của công đoàn. Chất lượng tham gia xây dựng chính sách, pháp luật, tham gia quản lý kinh tế, quản lý xã hội, quản lý cơ quan, doanh nghiệp của cán bộ công đoàn đã từng bước đạt chất lượng tốt.

Thứ sáu, năng lực lãnh đạo và quản lý của cán bộ công đoàn đã được nâng lên đáp ứng yêu cầu chính trị của tỉnh và hội nhập quốc tế. Năng lực lãnh đạo và quản lý, tổ chức hoạt động của cán bộ công đoàn các CĐCS đã được nâng lên cùng với xu thế phát triển của đất nước và xu hướng trí thức hóa đội ngũ công nhân, viên chức, lao động. Kinh nghiệm tổ chức hoạt động công đoàn các cấp cũng từng bước được tích lũy, củng cố và hoàn thiện. Điều này thể hiện rõ trong việc đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp có khả năng tiếp thu, vận dụng đường lối chủ trương của Đảng vào việc đề ra các chủ trương, chương trình kế hoạch, tổ chức hoạt động công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn chuyển đổi của nền kinh tế; đặc biệt cán bộ công đoàn đã tích lũy được kinh nghiệm trong việc đàm phán, thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở, giải quyết tranh chấp lao động.

Nguyên nhân của thành tựu đạt được:

Các cấp công đoàn trong Tỉnh ngày càng nhận thức rõ vai trò hết sức quan trọng của đội ngũ cán bộ công đoàn, đặc biệt là cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính sự nghiệp vì đây là khối đề ra các chủ trương, chính sách quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của Tỉnh Quảng Ninh, vì vậy đã chú trọng đến cán bộ và công tác cán bộ công đoàn, đã coi xây dựng chiến lược xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ công đoàn, tổ chức thực hiện chiến lược trong mỗi thời kỳ là một trong những nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của mỗi cấp công đoàn.

Liên đoàn Lao động tỉnh đã quan tâm lãnh đạo đổi mới công tác cán bộ, chỉ đạo các cấp công đoàn thực hiện nghiêm túc công tác cán bộ ở tất cả các khâu: Quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ cán bộ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn đã được các cấp công đoàn thường xuyên quan tâm. Bám sát theo tinh thần Nghị quyết số 03/NQ-TLĐ ngày 22/10/2004 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn khóa IX, Nghị quyết 4a/NQ-TLĐ, ngày 04/3/2010 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khóa X về “Tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010-2020”, Chương trình số 1644/CTr-TLĐ ngày 04/11/2013 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn”, Nghị quyết Đại hội XII và Chương trình số 60/CTr-LĐLĐ ngày 28/02/2013 của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh về “Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới”.

Các cấp ủy Đảng, các lãnh đạo cơ quan, đơn vị chuyên môn đã quan tâm chỉ đạo sâu sát về công tác cán bộ trong tình hình mới, quan tâm phối hợp đồng cấp, người sử dụng lao động đã tạo điều kiện về thời gian, kinh phí để cho cán bộ công đoàn tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đó là động lực, là điều kiện để đội ngũ cán bộ công đoàn tỉnh Quảng Ninh không ngừng nâng cao chất lượng công tác, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

Hạn chế

Mặc dù các cấp công đoàn đều tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, tuy nhiên, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế thì đội ngũ cán bộ công đoàn còn có tồn tại, hạn chế sau:

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách còn thiếu, số lượng ít so với số đoàn viên phụ trách. Qua các năm từ 2010-2014, số lượng đoàn viên

công đoàn tăng nhanh, trong khi biên chế chuyên trách không tăng, thậm chí giảm (vào năm 2011) nên đã gặp không ít khó khăn trong tổ chức, chỉ đạo công đoàn cơ sở hoạt động.

Thứ hai, cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn chưa thực sự hợp lý. Cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn, xét trên góc độ quy hoạch cán bộ chưa thực sự hợp lý, thể hiện ở tình trạng thiếu hụt cán bộ kế cận ở nhiều công đoàn cơ sở. Không quan tâm đến công tác kiện toàn cán bộ công đoàn, để xảy ra tình trạng, một CĐCS có 5 Ủy viên Ban Chấp hành nhưng chỉ có 1 người thực sự hoạt động. Như vậy là hoạt động công đoàn mới chỉ mang tính hình thức, chưa sâu sát.

Thứ ba, trình độ đội ngũ cán bộ công đoàn chưa thực sự ngang tầm với yêu cầu phát triển của tỉnh và hội nhập quốc tế. Tỷ lệ cán bộ công đoàn ckhỏi các cơ quan hành chính, sự nghiệp có trình độ tương đối cao so với các khối công đoàn khác tuy nhiên hầu hết đều chưa qua trường lớp đào tạo về nghiệp vụ công tác công đoàn. Khi đã qua thời gian làm công đoàn 1-2 năm mới được cử đi tập huấn nâng cao trình độ nghiệp vụ công tác công đoàn.

Thứ tư, công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng có đổi mới. Đa số cán bộ công đoàn đều là Đảng viên hoặc được dự nguồn kết nạp Đảng nên phấn khởi, tin tưởng vào Đảng, Nhà nước vào công cuộc đổi mới và triển vọng phát triển của đất nước, có ý thức rèn luyện, nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống, có ý thức phục vụ tổ chức công đoàn, được đoàn viên công đoàn và người lao động tin tưởng. Tuy nhiên, vẫn còn có cán bộ công đoàn chưa thực sự có tư tưởng chính trị vững vàng, còn quan liêu.

Thứ năm, vẫn còn cán bộ công đoàn cơ sở chưa năng động. Hiện tượng hành chính hoá hoạt động công đoàn còn tồn tại và có ở nhiều cán bộ công đoàn, nhiều cán bộ công đoàn cơ sở chưa năng động trong cơ chế mới, chưa chủ động trong xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc của mình.

Thứ sáu, năng lực tổ chức hoạt động công đoàn của cán bộ công đoàn còn hạn chế. Năng lực tham mưu đề xuất, kiểm tra giám sát, vận động quần chúng, tổ chức hoạt động công đoàn của một bộ phận cán bộ công đoàn chưa tốt; năng lực vận động, thuyết phục quần chúng còn hạn chế. Hiện tượng làm việc theo phong cách hành chính còn tồn tại.

Thứ bảy, việc đánh giá cán bộ công đoàn hàng năm chưa sát, tiêu chí chưa rõ ràng, chưa đánh giá đúng phẩm chất, năng lực cán bộ, người làm việc năng nổ, nhiệt tình với người làm việc cầm chừng gần như không có sự khác nhau. Một bộ phận chưa thể hiện tinh thần trách nhiệm và cái tâm phục vụ người lao động.

Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

Những năm gần đây, lực lượng CBCCVC-LĐ tăng nhanh nhất là ở các sở, ban, ngành lớn. Trong khi đó cán bộ công đoàn chuyên trách không tăng, Ban chấp hành CĐCS 100% kiêm nhiệm, số cán bộ không chuyên trách đều phải thực hiện nhiệm vụ chuyên môn với khối lượng lớn và luôn phải ưu tiên công tác chuyên môn của cơ quan lên hàng đầu, có rất ít thời gian dành cho công tác công đoàn, lại bị thay đổi thường xuyên sau mỗi kỳ đại hội hoặc bị điều động, luân chuyển nên họ chưa thực sự thành thạo và chuyên tâm trong hoạt động công đoàn.

Cán bộ công đoàn cơ sở 100% là kiêm nhiệm nên nhiều người chưa chuyên tâm trau dồi về năng lực cho bản thân. Nhiều cơ quan, đơn vị gặp khó khăn trong việc chia tách, sáp nhập nên chưa tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho công đoàn hoạt động. Một số lãnh đạo cơ quan, đơn vị không mặn mà với công đoàn, nên việc hỗ trợ, tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn tổ chức tập huấn nghiệp vụ còn hạn chế.

Mặc dù đường lối chủ trương về công tác cán bộ của Đảng, của Tổng Liên đoàn rất rõ ràng và đầy đủ, song việc thực hiện nhiều lúc, nhiều nơi chưa tốt, việc phát huy năng lực cán bộ công đoàn vẫn còn hạn chế, thể hiện trong công tác cán bộ như quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, chính sách bổ nhiệm sử

dụng chưa hoàn thiện; công tác thống kê, đánh giá xếp loại cán bộ hàng năm chưa được làm sát sao, còn có hiện tượng cào bằng, các gương người tốt, việc tốt trong cán bộ công đoàn chưa được phổ biến rộng rãi.

Một số cấp ủy Đảng, chính quyền chưa nhận thức đúng vị trí vai trò và sự đóng góp của công đoàn đối với nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị nên chưa thực sự quan tâm tạo điều kiện để cán bộ công đoàn thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ của mình.

Công tác cán bộ thực hiện chưa triệt để và thống nhất trong hệ thống công đoàn, công tác bầu cử, lựa chọn cán bộ có đủ phẩm chất và năng lực ở một số đơn vị cơ sở thực hiện chưa tốt, một số nơi còn nặng về cơ cấu hoặc sắp xếp sẵn, phù hợp với nhu cầu chủ quan của người lãnh đạo. Việc bố trí sử dụng cán bộ chưa thực sự dân chủ, thậm chí bị chi phối do ý tưởng chủ quan của một vài cá nhân nên phần nào đã làm hạn chế phát huy tính dân chủ trong lựa chọn cán bộ công đoàn.

Chính sách cán bộ trong đào tạo, sử dụng và quản lý cũng như đảm bảo về mặt lợi ích vật chất và tinh thần của CBCĐ còn hạn chế, chưa xây dựng được chính sách tạo động lực để khuyến khích cán bộ công đoàn hăng say công tác.

Chất lượng công tác đào tạo còn chưa cao, việc lựa chọn cán bộ đi đào tạo cán bộ công đoàn dài hạn chưa thực sự quan tâm, còn coi nặng tiêu chuẩn bằng cấp ít quan tâm đến chất lượng cán bộ được cử đi đào tạo. Công tác quản lý lớp tập huấn, đào tạo còn chưa được quan tâm. Nhiều lớp tập huấn vắng 1/3 số học viên hay đến giữa buổi tập huấn, các học viên đều ra về để giải quyết công việc chuyên môn của cơ quan, đơn vị.

TIỂU KẾT CHƯƠNG II

Trong chương 2, Luận văn đã tập trung nghiên cứu thực trạng cán bộ công đoàn và công tác nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn khối các cơ

quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh, từ đó đưa ra những nhận xét, đánh giá, trong đó có một số nhận định quan trọng như sau:

Một là, đội ngũ cán bộ công đoàn nhìn chung có kiến thức về lý luận và nghiệp vụ công tác công đoàn, am hiểu pháp luật về lao động và công đoàn. Có năng lực lãnh đạo và quản lý, có kinh nghiệm tổ chức hoạt động công đoàn của cán bộ công đoàn các cấp cũng từng bước được tích lũy, củng cố và hoàn thiện.

Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở, đặc biệt là các CĐCS có ít đoàn viên nhìn chung chưa ngang tầm với nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, còn yếu về nghiệp vụ công tác công đoàn, ngoại ngữ, tin học, về kinh tế thị trường, về chính sách pháp luật lao động. Vai trò của cán bộ công đoàn ở một số cơ quan, đơn vị còn mờ nhạt. Nguyên nhân chủ yếu là do: Cán bộ công đoàn cơ sở 100% là hoạt động không chuyên trách, có ít thời gian cho hoạt động công đoàn, lại thường xuyên bị thay đổi; Lãnh đạo, cấp ủy các CĐCS có ít đoàn viên không sẵn sàng hợp tác với công đoàn trong hoạt động công đoàn nói chung và tập huấn nghiệp vụ cho cán bộ công đoàn nói riêng.

Hai là, Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh đã quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn; Các cấp công đoàn, đã ý thức được tầm quan trọng của công tác cán bộ và nâng cao chất lượng cán bộ đáp ứng những yêu cầu thời kỳ CNH - HĐH và hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn trong những năm qua vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế. Một số cán bộ công đoàn cơ sở chưa năng động trong cơ chế mới, chưa chủ động trong xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc của mình. Vai trò của cán bộ công đoàn trong một số cơ quan, đơn vị còn hạn chế.

Cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở còn lúng túng trong việc chỉ đạo hoạt động của công đoàn cơ sở, năng lực tham gia quản lý cơ quan đơn vị, quản lý kinh tế, xã hội của cán bộ hiệu quả chưa cao. Công đoàn chưa có nhiều đề xuất ngang tầm với vai trò, vị trí của mình trong hoạch định đường lối chủ trương, chính sách, pháp luật.

Năng lực vận động, thuyết phục và tổ chức quần chúng CBCCVC-LĐ, hoạt động của cán bộ công đoàn còn hạn chế, năng lực thương lượng, đàm phán với người sử dụng lao động và giải quyết tranh chấp lao động của cán bộ công đoàn chưa cao.

Công tác quy hoạch, bố trí sử dụng cán bộ chưa thực sự dân chủ, điều đó đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng của đội ngũ cán bộ công đoàn trong tỉnh.

Công tác đào tạo, tập huấn chưa quan tâm đổi mới nội dung, hình thức và quản lý lớp.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN KHỐI CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH, SỰ NGHIỆP TẠI TỈNH QUẢNG NINH

3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn

3.1.1. Mục tiêu

Nghị quyết Đại hội công đoàn tỉnh Quảng Ninh lần thứ XII xác định “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp, đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, có trọng tâm, trọng điểm, đảm bảo yêu cầu hoạt động thực tiễn, thực hiện tốt các chính sách khuyến khích cán bộ công đoàn...” [6, tr 25]. Cụ thể:

Thứ nhất, đảm bảo đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng

Để đáp ứng được yêu cầu vận động, tập hợp công nhân, viên chức, lao động và để nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công đoàn, đòi hỏi phải xây dựng được đội ngũ cán bộ công đoàn đủ về số lượng, mạnh về chất lượng. Nghị quyết Đại hội công đoàn tỉnh Quảng Ninh lần thứ XII xác định: “Nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn tỉnh Quảng Ninh phải gắn chặt với việc xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đảm bảo về số lượng, không ngừng phát triển về chất lượng đáp ứng yêu cầu phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong thời kỳ hội nhập quốc tế” [6, tr 15].

Thứ hai, đảm bảo tính đồng bộ, toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm

Mỗi cán bộ công đoàn là một yếu tố cấu thành đội ngũ cán bộ công đoàn, năng lực, trình độ mỗi cán bộ công đoàn có cao thì chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn mới mạnh, ngược lại nếu một bộ phận nào, một khâu nào trong đội ngũ cán bộ công đoàn không mạnh, thì chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn không đảm bảo, như vậy sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng,

hiệu quả hoạt động công đoàn. Công đoàn không thể thực hiện tốt được chức năng nhiệm vụ của mình. Do vậy nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn phải chú ý đến tính đồng bộ và tính toàn diện.

Quan điểm về tính đồng bộ trong nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, không chỉ được thể hiện ở đồng bộ về số lượng, chất lượng cán bộ các cấp, mà còn phải đảm bảo sự đồng bộ giữa các mặt, các khâu trong công tác cán bộ, từ khâu lựa chọn, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đánh giá cán bộ đến thực hiện chính sách và quản lý cán bộ.

Cùng với việc đảm bảo tính đồng bộ trong nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cũng phải quan tâm đến tính toàn diện, nghĩa là trong giai đoạn hội nhập quốc tế như hiện nay thì chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn phải được nâng cao cả về chuyên môn nghiệp vụ, năng lực đàm phán thương lượng, năng lực vận động, thuyết phục và năng lực tổ chức điều hành các công việc.

Yêu cầu nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn phải đồng bộ, toàn diện song phải tiến hành có trọng tâm trọng điểm, trong từng thời điểm, từng điều kiện phải biết lựa chọn các khâu, các lĩnh vực cần tập trung. Cụ thể trong giai đoạn hiện nay LĐLĐ tỉnh cần quan tâm đến nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn chuyên trách. Bởi hiện nay cán bộ công đoàn chuyên trách của Tỉnh còn yếu và thiếu, nhiều lĩnh vực chưa có cán bộ giỏi, nên chưa có nhiều những đề xuất ngang tầm với vị trí, vai trò của mình. Bên cạnh đó cần quan tâm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở khu vực ngoài quốc doanh, cán bộ công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, hiện nay đội ngũ cán bộ này còn nhiều bất cập, nên hoạt động còn lúng túng, hiệu quả chưa cao.

Thứ ba, đảm bảo yêu cầu thực tiễn của phong trào công nhân, hoạt động công đoàn, thông qua phong trào của quần chúng công nhân, viên chức, lao động để nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn.

Trước yêu cầu, nhiệm vụ mới đòi hỏi nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn phải đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ thực tiễn của đơn vị, của phong trào công nhân, hoạt động công đoàn. Tuy nhiên do điều kiện và khả năng thực tế của tổ chức công đoàn, nên việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cần phải có sự cân nhắc bước đi cho thích hợp. Đặc biệt cần phải thông qua các phong trào công nhân, viên chức, lao động và hoạt động công đoàn để tuyển chọn, giáo dục, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ mới có hiệu quả và chính xác. Bởi đối với đội ngũ cán bộ quần chúng nói chung, cán bộ công đoàn nói riêng, thì chính phong trào quần chúng là cái nôi nuôi dưỡng và đào tạo ra những cán bộ tốt, có chất lượng. Đặc biệt cán bộ công đoàn là người trực tiếp tuyên truyền, vận động, tổ chức, duy trì phong trào cách mạng của quần chúng công nhân lao động, nên cán bộ công đoàn là người trưởng thành cùng với sự phát triển của phong trào CBCCVN-LĐ và công đoàn.

Để xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn tinh nhuệ, nhạy bén với tình hình mới, không những phải xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, mà còn phải quan tâm xây dựng phong trào cách mạng của quần chúng công nhân, lao động không ngừng phát triển. Thông qua phong trào quần chúng để phát hiện ra những cán bộ ưu tú, có đủ phẩm chất và năng lực để đào tạo, bồi dưỡng, rồi đưa cán bộ quay trở về rèn luyện, thử thách và trưởng thành trong phong trào cách mạng của quần chúng công nhân, lao động. Như vậy đối với cán bộ công đoàn nhất thiết phải được tuyển chọn, sàng lọc từ phong trào công nhân, hoạt động công đoàn, phải thông qua phong trào công nhân, hoạt động công đoàn để đánh giá, phát hiện ai là người có năng lực, phẩm chất đạo đức, ai là người có phương pháp tổ chức vận động quần chúng và giám đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của CBCCVN-LĐ.

Thứ tư, Quan tâm xây dựng, hoàn thiện cơ chế chính sách và tổ chức thực hiện tốt cơ chế, chính sách tạo động lực mạnh mẽ cho việc nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn.

Cơ chế chính sách có thể là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng sáng tạo, tinh thần nhiệt tình trách nhiệm của mỗi người, nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động của con người. Đặc biệt đối với cán bộ công đoàn, cán bộ do quần chúng bầu nên, môi trường hoạt động của cán bộ công đoàn thường phức tạp, nên nếu không có cơ chế, chính sách thoả đáng đối với cán bộ công đoàn thì không thể khuyến khích được cán bộ tâm huyết gắn bó với tổ chức, hoạt động công đoàn. Vì vậy để tạo động lực động viên, khuyến khích cán bộ công đoàn gắn bó với tổ chức và nỗ lực học tập, rèn luyện nâng cao chất lượng, thì vấn đề quan trọng là cần quan tâm nghiên cứu đề xuất, kiến nghị với Đảng, Nhà nước, với Tỉnh xây dựng hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ công đoàn, đồng thời tổ chức thực hiện nghiêm túc cơ chế chính sách. Đặc biệt cần quan tâm đến cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ tích cực sáng tạo, bảo đảm phát huy dân chủ đồng thời đề cao trách nhiệm cá nhân, đảm bảo sự công bằng bình đẳng trong công tác cán bộ, ai có nhiều đóng góp phải được hưởng thụ tương xứng, không cào bằng bình quân, ai có tài phải được trọng dụng, ai có công phải được khen thưởng, phải kết hợp chặt chẽ giữa khuyến khích bằng lợi ích vật chất và động viên khích lệ kịp thời về tinh thần. Tuy nhiên việc đổi mới hệ thống cơ chế chính sách phải được tiến hành đồng bộ trong tất cả các khâu từ quy hoạch đào tạo bồi dưỡng, đến sử dụng, đãi ngộ cán bộ và phải trên cơ sở chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước.

Quán triệt quan điểm nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh về công tác cán bộ, Đại hội lần thứ XII công đoàn tỉnh Quảng Ninh đã đề ra nhiệm vụ và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng cho đội ngũ cán bộ công đoàn đoàn trong giai đoạn mới là: "Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ CĐ, xây dựng đội ngũ cán bộ CĐ có trình độ, năng lực, có kiến thức pháp luật, nắm vững nghiệp vụ, kỹ năng, phương pháp hoạt động CĐ; có bản lĩnh, trung thành, tâm huyết; thực hiện tốt chức năng đại diện; bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên CBCCVC-LĐ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức CĐ trong tình hình mới. Triển khai thực hiện quy chế tổ chức cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng, bổ nhiệm, đánh giá, phân loại, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ CĐ và tổ chức CĐ vững mạnh. Chủ động đề xuất với cấp ủy Đảng và CĐ cấp trên; phối hợp với cơ quan, đơn vị tổ chức bố trí đủ cán bộ CĐ đáp ứng nhiệm vụ công tác. Phân dẫu 100% cán bộ CĐCS, CĐ cấp trên cơ sở được tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ CĐ, cập nhật phổ biến chính sách pháp luật mới có liên quan đến tổ chức CĐ và CBCCVC-LĐ. 100% CBCĐ từ UV BCH CĐCS trở lên có trình độ đại học, trong đó có 10% có trình độ trên đại học" [3, tr.2].

3.1.2. Phương hướng

Trên cơ sở mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn tỉnh Quảng Ninh, việc nâng cao chất lượng cho đội ngũ cán bộ công đoàn cần tập trung vào các định hướng cơ bản sau:

1. Tiếp tục đổi mới nâng cao nhận thức của cán bộ công đoàn các cấp về các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

2. Rà soát, bổ sung các quy định, quy chế nhằm cụ thể hóa, thể chế hóa nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, phát huy vai trò của các cấp công đoàn trong công tác cán bộ. Xây dựng

tiêu chí đánh giá, lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu để đánh giá cán bộ công đoàn.

3. Mở rộng phạm vi, đối tượng để chọn nguồn cán bộ công đoàn đưa vào quy hoạch. Đổi mới phương pháp, cải tiến quy trình bổ nhiệm cán bộ, giới thiệu cán bộ ứng cử và bố trí, sử dụng cán bộ.

4. Tập trung thực hiện các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn nhất là giáo dục phẩm chất đạo đức, nâng cao trình độ về chuyên môn, lý luận và nghiệp vụ công đoàn.

5. Tiếp tục kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ. Tiếp tục ra soát, đánh giá và làm rõ chức năng, nhiệm vụ, mối quan hệ công tác của cơ quan làm công tác tổ chức ở các cấp, các ngành, trên cơ sở đó kiện toàn, sắp xếp, bổ sung cán bộ có chất lượng, nhằm nâng cao chất lượng mọi mặt hoạt động, nhất là công tác tham mưu, hướng dẫn và kiểm tra. Xây dựng tiêu chuẩn đối với cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ.

6. Thường xuyên cập nhật kiến thức, thông tin mới nhất là những kiến thức thuộc lĩnh vực công tác, nhiệm vụ được giao để làm việc hiệu quả, đáp ứng cho nhiệm vụ phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

7. Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo chất lượng phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của từng cấp công đoàn.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cán bộ công đoàn

3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng và luân chuyển cán bộ công đoàn

✓ Về quy hoạch cán bộ công đoàn

Các công đoàn, chủ yếu là các công đoàn cơ sở cần phải quan tâm đến công tác quy hoạch cán bộ, nghĩa là phải có chiến lược khoa học, chi tiết, cụ thể trong công tác cán bộ. Công đoàn cơ sở cần nhận thức rõ tính đặc thù của cán bộ công đoàn là cán bộ quần chúng, do quần chúng tín nhiệm bầu ra. Vì vậy, vấn đề quan trọng đầu tiên trong công tác quy hoạch là phải thông qua phong trào công nhân và hoạt động công đoàn để phát hiện, lựa chọn cán bộ đưa vào diện quy hoạch.

Trong lựa chọn các đối tượng để đưa vào diện quy hoạch cán bộ công đoàn các cấp, đòi hỏi ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn các cấp phải lựa chọn thực sự dân chủ, khách quan để đưa vào quy hoạch cán bộ cấp mình và giới thiệu cán bộ nguồn cho cấp trên để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Mặt khác do cán bộ công đoàn được lựa chọn chủ yếu thông qua bầu cử, quyết định lựa chọn cán bộ công đoàn cuối cùng là đoàn viên công đoàn, nên cần quy hoạch 3 - 4 người cho một chức danh. Đặc biệt cần mở rộng diện nguồn lựa chọn quy hoạch, có nguồn tại chỗ, nguồn trực tiếp, nguồn lâu dài; chú ý phát hiện, lựa chọn, tạo nguồn và quy hoạch từ những cán bộ trẻ, những cán bộ có nhiệt huyết, phù hợp với hoạt động công đoàn, có kiến thức cơ bản về pháp luật, đã được đào tạo, có triển vọng phát triển, những người xuất thân, con em các gia đình có truyền thống cách mạng, con em cán bộ công đoàn, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số.

▼ Về tuyển chọn cán bộ công đoàn

Tuyển chọn cán bộ công đoàn là khâu quan trọng để thu hút, phát hiện người có tài, đức, đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu chức trách của công việc.

Tuyển chọn cán bộ công đoàn phải được dựa trên cơ sở quy hoạch cán bộ công đoàn, tiêu chuẩn và nhu cầu thực tế của từng đơn vị, từng bộ phận.

Tuyển chọn cán bộ công đoàn phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ và công khai, quán triệt quan điểm trọng dụng người có tài, có đức thật sự,

không câu nệ vào bằng cấp, cơ cấu, quá trình công hiến hay thành phần xuất thân ... Công khai hoá các tiêu chuẩn tuyển chọn để mọi người đều được bình đẳng trong việc lựa chọn vào vị trí công tác.

Quần chúng khối các cơ quan hành chính sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh là đội ngũ nhân lực có chất xám cao, hầu hết có trình độ từ cao đẳng trở lên. Vì vậy, cần xây dựng tiêu chuẩn cho từng loại cán bộ công đoàn. Tiêu chuẩn cán bộ công đoàn được hiểu là những quy định cần phải có của từng loại cán bộ công đoàn, xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công đoàn tức là xây dựng những quy định cụ thể cần có về trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp vụ và năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ, có phẩm chất đạo đức tốt của từng loại cán bộ công đoàn, để làm căn cứ tuyển chọn, đào tạo, bố trí, sử dụng và đánh giá từng bộ công đoàn. Về tiêu chuẩn cán bộ công đoàn xuất phát từ đặc điểm của bộ công đoàn là cán bộ quần chúng, hoạt động của tổ chức công đoàn chủ yếu là nhằm thực hiện các chức năng đại diện bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng của CBCCVC-LĐ và tham gia quản lý kinh tế quản lý xã hội, tuyên truyền giáo dục công nhân viên chức, lao động.

Ngay từ những ngày đầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra tiêu chuẩn cán bộ công đoàn phải là người hiểu biết sản xuất, nguyện vọng của công nhân, viên chức, phải hiểu chính sách của Đảng, phải hiểu về quản lý kinh tế, khoa học kỹ thuật. Người còn nhấn mạnh: Cán bộ công đoàn chẳng những phải giỏi về chính trị mà còn thạo về kinh tế, không thể lãnh đạo chung chung, phải biết dựa vào quần chúng, phát huy tính sáng tạo của quần chúng, học tập kinh nghiệm của quần chúng, tạo điều kiện để họ nắm được những hiểu biết khoa học, kỹ thuật. Cán bộ công đoàn không hiểu việc họ làm, không hiểu bằng họ thì làm sao lãnh đạo họ được, phải tham gia lao động để gần gũi với công nhân, viên chức.

Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn cán bộ công đoàn. Hội nghị Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam lần thứ III khoá VIII đã xác định tiêu chuẩn chung đối với cán bộ công đoàn là: Có bản lĩnh chính trị vững vàng, nhiệt tình công tác công đoàn, có kiến thức về quản lý kinh tế xã hội, luật pháp, hiểu biết về chuyên môn ngành nghề, nắm vững lý luận, kỹ năng và nghiệp vụ công tác công đoàn, có năng lực hoạt động thực tiễn, trung thực được quần chúng tín nhiệm. Trên cơ sở tiêu chuẩn chung đối với cán bộ công đoàn, cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp của tỉnh Quảng Ninh trong giai đoạn hiện nay cần phải đạt các tiêu chuẩn sau:

Tiêu chuẩn đối với cán bộ công đoàn chuyên trách khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp

Cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là những cán bộ công đoàn hàng ngày trực tiếp tổ chức hướng dẫn chỉ đạo cơ sở hoạt động, là những người chấp mối hoạt động giữa Liên đoàn Lao động tỉnh và các công đoàn cơ sở. Do đó, đòi hỏi cán bộ công đoàn phải nắm chắc luật pháp và vận dụng nhuần nhuyễn pháp luật để xử lý đúng, hợp lý, hợp tình tất cả các quan hệ phát sinh, nhất là các quan hệ gắn với quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động.

Ngoài ra để có thể tổ chức tuyên truyền, giáo dục công nhân lao động, cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở ngoài yêu cầu kiến thức chuyên ngành đào tạo, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có khả năng vận động, tập hợp quần chúng.

Như vậy cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở có thể coi là cán bộ trực tiếp chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra công đoàn cơ sở hoạt động, nên ngoài những kiến thức kinh nghiệm trong công tác quần chúng đòi hỏi cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở phải có phẩm chất đạo đức, có ý thức tổ chức kỷ luật và tác phong sâu sát quần chúng.

Tiêu chuẩn đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách khỏi các cơ quan hành chính, sự nghiệp

Tuy cùng là cán bộ công đoàn cơ sở nhưng cán bộ công đoàn trong các cơ quan hành chính sự nghiệp có những yêu cầu khác so với cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp nhà nước và cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp liên doanh hay doanh nghiệp cổ phần, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài. Vì vậy cần chuẩn hóa cán bộ công đoàn đi liền với chuyên nghiệp hóa cán bộ công đoàn. Đồng thời thực hiện quy chế hóa công tác tuyển chọn cán bộ để người có tài, có đức và tâm huyết với nghề công đoàn được làm công tác công đoàn. Song song với tiêu chuẩn hoá, quy chế hóa công tác tuyển chọn cán bộ công đoàn thì cũng phải quy chế hóa các khâu đào tạo sử dụng, đề bạt luân chuyển và đãi ngộ cán bộ công đoàn. Về tiêu chuẩn cán bộ công đoàn không chuyên trách cần có các tiêu chuẩn cơ bản sau:

Có bản lĩnh chính trị vững vàng, nhiệt tình công tác công đoàn: Yêu cầu tiêu chuẩn này đòi hỏi người cán bộ công đoàn phải là người có tài năng và ý chí, tức là những người có trí tuệ, có kiến thức rộng, am hiểu và nắm vững tình hình kinh tế - chính trị - xã hội, nắm vững pháp luật, trước tiên là pháp luật có liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của CBCCVCLĐ và công đoàn, cán bộ công đoàn phải có trách nhiệm với công việc. Như vậy cán bộ công đoàn đòi hỏi phẩm chất và trí tuệ và năng lực công tác hoà quyện vào nhau, tạo thành bản lĩnh chính trị của cán bộ công đoàn.

Yêu cầu tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn: Là những hiểu biết về chủ nghĩa Mác Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp, đáp ứng yêu cầu thực tiễn của sản xuất, công tác của đơn vị, có kiến thức về kinh tế, chính trị, xã hội, pháp luật và công đoàn. Trong xu thế hội nhập và toàn cầu hóa và bùng nổ thông tin như hiện nay, người cán bộ

công đoàn cơ sở cần phải có kiến thức cơ bản về Tin học, tích cực ứng dụng công nghệ thông tin vào phục vụ công tác.

Yêu cầu tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức và lối sống: Có tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật, năng động, sáng tạo, tinh thần cần kiệm, nghiêm chính, chí công vô tư. Cụ thể hơn nữa cán bộ công đoàn cơ sở phải là người ham học hỏi, nhạy cảm, có tính điềm đạm, có tác phong sâu sát, gần gũi quần chúng, có khả năng giao tiếp và quan hệ rộng rãi, có trách nhiệm với công việc, quan tâm đến đồng nghiệp, tập thể và đoàn viên, CBCCVV-LĐ.

Yêu cầu về kỹ năng và nghiệp vụ công tác công đoàn: Đây là yêu cầu quan trọng đối với cán bộ công đoàn cơ sở trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, đòi hỏi cán bộ công đoàn cơ sở phải có khả năng và phương pháp tuyên truyền vận động, thuyết phục để tập hợp đoàn viên và người lao động, đặc biệt là phải có kỹ năng thương lượng, đàm phán với người sử dụng lao động để đại diện bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên và tập thể người lao động.

Các tiêu chuẩn trên đối với cán bộ công đoàn cơ sở có quan hệ hữu cơ, hỗ trợ và bổ sung cho nhau, là tiền đề điều kiện của nhau, nên nếu thiếu một trong các yêu cầu tiêu chuẩn trên, thì cán bộ công đoàn sẽ gặp khó khăn trong công tác của mình. Thực tế trong phong trào công nhân, hoạt động công đoàn trong Tỉnh hiện nay cho thấy còn không ít cán bộ công đoàn chưa hội tụ đủ các yêu cầu về tiêu chuẩn, nên nhiều cán bộ còn lúng túng trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của một số cán bộ công đoàn chưa cao. Do vậy xác định rõ tiêu chuẩn cán bộ công đoàn là vấn đề quan trọng, là điểm xuất phát để tạo ra khả năng của cán bộ công đoàn đủ sức thực hiện nhiệm vụ quyền hạn của công đoàn các cấp. Đồng thời đây là cơ sở để quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn.

Ngoài những tiêu chuẩn cán bộ công đoàn đã nêu ở trên có thể xem xét, chú ý đến quá trình đào tạo, học tập và những thành tích đạt được trong quá trình ở diện trước và trong quy hoạch. Tùy theo tình hình cụ thể ở các vị trí cần tuyển để ưu tiên cho các tiêu chuẩn thích hợp.

Có thể áp dụng các phương pháp giao việc để thử thách, rèn luyện, thể hiện tài năng đối với các trường hợp định tuyển chọn, tạo điều kiện để “Mọi người đều có quyền và có điều kiện được bộc lộ phẩm chất, tài năng của mình. Ai có tài, có đức phải được trọng dụng. Đảm bảo tính khách quan trung thực”.

▼ Về sử dụng cán bộ công đoàn

Sử dụng cán bộ công đoàn là việc bố trí, sắp xếp cán bộ vào những vị trí công tác thích hợp nhằm rèn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong thực tiễn; là quá trình giúp cán bộ bổ sung kiến thức, kinh nghiệm thực hành trong thực tế quản lý, tạo ra sự đồng đều, cân đối về chất lượng của đội ngũ.

Sử dụng cán bộ đúng chỗ, đúng việc, giao công tác đúng người, đúng sở trường gắn liền với công tác quản lý, đồng thời kết hợp với công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên và tạo điều kiện, môi trường thuận lợi để cán bộ rèn luyện và thử thách.

Đối với đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách hưởng lương từ ngân sách công đoàn tỉnh, việc điều động, luân chuyển cán bộ công đoàn chuyên trách vẫn là cần thiết, phải “chọn mặt gửi vàng” vì đây là số cán bộ làm việc với số lượng CBCCVC-LĐ có chất xám cao. Mặt khác mục tiêu của công tác luân chuyển cán bộ công đoàn là để tạo cho cán bộ công đoàn hoạt động trong các môi trường thực tiễn khác nhau, xoá tình trạng khép kín cục bộ, từng ngành. Tất nhiên việc luân chuyển phải cụ thể, rõ ràng và chủ động, tránh gây xáo trộn ảnh hưởng xấu đến phong trào. Phương thức luân chuyển cần đa dạng. Cần kết hợp chặt chẽ việc luân chuyển cán bộ với công tác đánh giá,

quy hoạch và đào tạo cán bộ. Khi tiến hành luân chuyển thì công tác chuẩn bị cần được tiến hành thận trọng, kỹ lưỡng, có bước đi thích hợp; cần căn cứ vào năng lực sở trường của mỗi cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ của từng vị trí công tác, từng đơn vị cơ sở để xác định nơi luân chuyển cán bộ cho phù hợp; cần quan tâm làm tốt công tác tư tưởng đối với cán bộ được luân chuyển và nơi cán bộ đến. Đặc biệt cần tạo được sự thống nhất cao trong cấp uỷ ở nơi cán bộ đi cũng như nơi cán bộ được luân chuyển đến. Ngoài ra, trong tổng kết đánh giá luân chuyển cán bộ cần chú trọng đến nhận xét đánh giá của cấp uỷ nơi đi, nơi đến và ý kiến của cán bộ được luân chuyển. Trong từng thời kỳ cần có kiểm tra, tổng kết đánh giá, rút kinh nghiệm để công tác luân chuyển cán bộ được thực hiện đồng bộ và có hiệu quả.

Giải pháp này đem lại lợi ích là tạo nhân tố mới trong tổ chức, phát huy tính tích cực chủ động, năng động sáng tạo trong công tác, khắc phục tình trạng trì trệ, bảo thủ, tạo sự công bằng trong đội ngũ CBCĐ.

3.2.2. *Đẩy mạnh các hoạt động nâng cao sức khỏe cho cán bộ công đoàn*

Thể lực con người thể hiện ở tầm vóc; khả năng hoạt động dẻo dai, linh hoạt của cơ bắp trong quá trình làm việc. Việc nâng cao thể lực phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố: tình trạng sức khỏe, chế độ dinh dưỡng, chế độ luyện tập thể dục thể thao... những yếu tố trên đều đều thuộc về ý thức, khả năng hiểu biết và điều kiện của mỗi người. Vì vậy để nâng cao thể lực ở đội ngũ cán bộ công đoàn, các cấp công đoàn trong tỉnh cần làm tốt công tác tuyên truyền để đội ngũ cán bộ công đoàn nhận thức sâu sắc về sức khỏe và nâng cao sức khỏe con người. Đặc biệt là tuyên truyền không sử dụng rượu rượu bia, thuốc lá và các chất ma túy gây tổn hại cho sức khỏe.

Các công đoàn cơ sở cần xây dựng kế hoạch, phối hợp tốt với ngành Y tế tổ chức khám bệnh định kỳ cho cán bộ nhằm sớm phát hiện bệnh tật và

điều điều trị kịp thời. Hàng năm, tổ chức cho không chỉ cán bộ công đoàn mà còn cả CBCCV-LĐ được khám sức khỏe định kỳ.

Thành lập và nâng chất lượng hoạt động của các câu lạc bộ văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao; tích cực tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao để cán bộ công đoàn đoàn có điều kiện tham gia.

3.2.3. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống cho cán bộ công đoàn

Trong quá trình hội nhập quốc tế, bên cạnh những ảnh hưởng tích cực, các yếu tố tiêu cực và các thế lực thù địch, chủ nghĩa đế quốc đang ra sức tấn công vào nền tảng tư tưởng, chính trị của Đảng, làm dao động tư tưởng, hoài nghi về sự lãnh đạo của Đảng. Vì thế, việc giáo dục bồi dưỡng lý luận chính trị, thống nhất về quan điểm, lý tưởng chính trị, củng cố niềm tin, lập trường cho đội ngũ cán bộ công đoàn, đặc biệt là cán bộ công đoàn cơ sở là vô cùng cần thiết nhằm nâng cao nhận thức, hình thành thái độ đúng đắn, tạo tâm lý sẵn sàng vượt khó khăn, ý chí sẵn sàng hành động nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn giao phó.

Trong điều kiện có nhiều vấn đề mới nảy sinh, cần phải có sự thống nhất trong Đảng, trong nhân dân, sự đồng thuận trong xã hội thì việc nâng cao trình độ lý luận, rèn luyện bản lĩnh chính trị và năng lực thực hiện nhiệm vụ cho cán bộ công đoàn là nhiệm vụ hết sức nặng nề không chỉ riêng của tổ chức Công đoàn. Quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng luôn được đổi mới và ngày một hoàn thiện để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn phát triển, thì cũng đòi hỏi trình độ nhận thức của đội ngũ cán bộ công đoàn phải được bồi dưỡng nâng lên cho ngang tầm.

Để tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống cho cán bộ công đoàn cần tập trung vào một số nội dung sau:

Bên cạnh việc trang bị kiến thức chuyên môn thì cần thiết phải cung cấp kiến thức về lý luận chính trị, xây dựng lí tưởng chính trị là độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội, trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Mỗi cán bộ công đoàn, tùy theo nhiệm vụ cụ thể của mình, cần có ý thức tự hoàn thiện nhân cách, luôn mẫu mực trước công nhân, người lao động và những người xung quanh để xứng đáng là người đại diện cho quyền, lợi ích chính đáng của công nhân, viên chức, lao động.

Phải đa dạng hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, như các lớp học tập lý luận, những đợt sinh hoạt chính trị, Nghị quyết của Đảng, những báo cáo chuyên đề lý luận chính trị để thu hút cán bộ công đoàn tham gia học tập. Qua đó không chỉ giúp cho người cán bộ công đoàn nhận thức về Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh một cách có hệ thống mà còn trang bị những kiến thức cơ bản cho họ để họ có cơ sở lý luận để giải thích, tuyên truyền và vận động đội ngũ công nhân, viên chức lao động tin, nghe theo và hoạt động theo.

Cần tập trung giáo dục quan điểm quần chúng cho người cán bộ công đoàn. Quan điểm quần chúng thể hiện: Người cán bộ công đoàn phải đi sâu vào đời sống công nhân, viên chức, lao động, học hỏi quần chúng; biết lắng nghe ý kiến của quần chúng, tổ chức cho quần chúng hành động cách mạng; luôn vững tin ở đoàn viên và người lao động, phải có phương pháp khéo léo để phát huy sức mạnh của đoàn viên và người lao động; luôn quan tâm và chăm lo đời sống của đoàn viên và người lao động, tất cả đều vì lợi ích của đoàn viên và người lao động; cần bám lấy cơ sở, bám sát thực tiễn cuộc sống của đoàn viên và người lao động, để hiểu và kịp thời giải quyết những vấn đề nảy sinh tại cơ sở. Qua các phong trào thi đua, kịp thời phát hiện và nhân rộng điển hình tiên tiến.

3.2.4. Hoàn thiện chính sách bảo đảm lợi ích vật chất, tinh thần cho cán bộ công đoàn

Xây dựng hệ thống chính sách đúng, hợp lý sẽ khuyến khích được tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng, chuyên tâm với công việc, nâng cao trách nhiệm, phát huy được sự sáng tạo, thu hút được nhân tài, làm cho nội bộ đoàn kết nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực... đội ngũ cán bộ sẽ vững mạnh, có chất lượng cao. Ngược lại, chính sách cán bộ sai, bất hợp lý sẽ tạo ra tâm lý chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực, nội bộ mất đoàn kết, nảy sinh nhiều tiêu cực, có thể đẩy hàng loạt cán bộ đến chỗ sai lầm, làm hao phí tài năng của đất nước. Tuy nhiên khi tham gia xây dựng hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ công đoàn cần phải quán triệt yêu cầu cơ bản sau:

Một là, cơ chế chính sách đối với cán bộ công đoàn phải dựa trên cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước, hài hòa và không mâu thuẫn với cơ chế chính sách của các loại cán bộ khác.

Hai là, cơ chế chính sách đối với cán bộ công đoàn phải đảm bảo quyền lợi gắn liền với trách nhiệm, đảm bảo công bằng và khuyến khích cả vật chất, tinh thần đảm bảo điều kiện, cơ hội cho mọi người làm việc, cống hiến và thể hiện năng lực... để mọi người cố gắng, phấn đấu vươn lên.

Ba là, đổi mới hệ thống chính sách cán bộ phải được tiến hành đồng bộ, toàn diện.

Đổi mới hệ thống chính sách cán bộ trước hết, là phải giải quyết tốt chính sách tiền lương và chính sách thu hút nhân tài, phát triển tài năng.

Hoạt động công đoàn có đặc điểm là không vụ lợi, điều đó không có nghĩa tiền lương, khen thưởng và kỷ luật không ảnh hưởng gì đến chất lượng cán bộ công đoàn sau đào tạo và hoạt động của họ.

Không thể đòi hỏi ở đội ngũ cán bộ công đoàn được đào tạo về năng lực phẩm chất mà tiền lương và thu nhập của họ không tương xứng. Tiền

lương vừa là vấn đề chính sách, vừa phản ánh bản chất xã hội, phản ánh mục đích lao động của con người; phải tương xứng với trình độ, năng lực thực tế, khả năng đóng góp của cán bộ công đoàn đối với tổ chức công đoàn. Giải quyết bài toán tiền lương cán bộ công đoàn hiện nay là công việc hết sức khó khăn, liên quan đến nhiều vấn đề khác của kinh tế - xã hội. Trong chính sách tiền lương đối với cán bộ công đoàn cần quy định các trường hợp nâng lương, nâng ngạch vượt cấp cho những người lập thành tích thật sự xuất sắc, tích cực học tập nâng cao trình độ. Đổi mới chính sách tiền lương phải gắn liền với chính sách thu hút nhân tài, khuyến khích tài năng.

Giải quyết vấn đề tiền lương cho cán bộ công đoàn được đào tạo cần nhấn mạnh một số điểm chính sau: Giải quyết vấn đề tiền lương cho cán bộ công đoàn được đào tạo trong tổng thể thu nhập của xã hội. Giải quyết vấn đề tiền lương đi đôi với sự tinh giản bộ máy quản lý. Tiền lương phải tạo ra động lực phấn đấu vươn lên về mọi mặt đối với cán bộ công đoàn được đào tạo. Tiền lương phải đảm bảo đời sống cá nhân và gia đình của cán bộ.

Về khen thưởng và kỷ luật: Khen thưởng và kỷ luật gắn liền với trách nhiệm, quyền và nghĩa vụ cán bộ công đoàn. Thực hiện công tác khen thưởng và kỷ luật cán bộ công đoàn cần tuân theo một số nguyên tắc sau: Phải tiến hành thường xuyên, bất kỳ thành tích nào cũng được khen thưởng, bất kỳ khuyết điểm nào cũng được nhắc nhở, xử lý. Phải tiến hành từ thấp đến cao với các hình thức và mức độ phù hợp với thành tích và khuyết điểm. Cán bộ công đoàn được khen thưởng và bị kỷ luật phải hiểu rõ nguyên nhân. Công khai việc khen thưởng và kỷ luật. Bình đẳng, công bằng trong khen thưởng và kỷ luật.

Bên cạnh đó, trong nghiên cứu xây dựng cơ chế chính sách bảo vệ cán bộ công đoàn, cần có quy định bảo vệ cán bộ công đoàn theo hướng dựa vào tập thể lao động, để họ tự bảo vệ mình là chính. Cần có những giải pháp để bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở bị chủ doanh nghiệp trù dập, sa thải, và nhất là để

tiếng nói của cán bộ công đoàn cơ sở thực sự là tiếng nói chính đáng của người lao động. Muốn bảo vệ được cán bộ công đoàn, trước hết phải có những “công cụ” pháp lý đủ sức để bảo vệ quyền lợi cho cán bộ công đoàn cơ sở. Đồng thời cũng cần có nguồn tài chính sẵn sàng “vào cuộc” để bảo đảm quyền lợi cá nhân cho cán bộ công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp khi xảy ra tình trạng họ bị chủ doanh nghiệp trù dập, sa thải, mất việc làm. Ngoài những cơ chế cần thiết, để phát huy tốt vai trò của mình, bản thân mỗi cán bộ công đoàn phải tự trau dồi kiến thức pháp luật, kiến thức trong cuộc sống để có đủ hiểu biết, đủ cơ sở pháp lý cần thiết, bảo đảm thành công khi cần đứng ra đấu tranh cho quyền lợi chính đáng và hợp pháp của người lao động. Để bảo vệ quyền lợi của cán bộ công đoàn cần xây dựng Quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn để trợ cấp cho cán bộ công đoàn khi người sử dụng lao động sa thải khi họ đấu tranh vì quyền và lợi ích của người lao động.

3.2.5. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

Trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, đòi hỏi tổ chức công đoàn phải đổi mới cách tổ chức quản lý, tư duy, trí tuệ của đội ngũ cán bộ. Yêu cầu này được đặt ra như một vấn đề then chốt. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ không thể chỉ chú trọng đến kiến thức nghiệp vụ, kiến thức quản lý mà cả kiến thức chính trị, kiến thức kinh tế, ngoại ngữ, tin học. Phải đào tạo toàn diện, coi trọng tính hiệu quả.

Các cấp công đoàn cần làm cho đội ngũ CBCĐ ý thức đầy đủ rằng không đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực thì không thể hoàn thành được nhiệm vụ của người CBCĐ trước những yêu cầu phát triển của sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Do vậy, đào tạo bồi dưỡng cán bộ là vấn đề hết sức quan trọng, có vai trò quyết định đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ và yêu cầu công tác cán bộ công đoàn của các cấp, các ngành để xây dựng và tổ chức thực hiện chương

trình kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cho phù hợp với yêu cầu tiêu chuẩn cán bộ.

Đa dạng hóa nội dung và hình thức đào tạo

Cần đa dạng hoá các hình thức đào tạo cán bộ công đoàn để mọi cán bộ công đoàn có cơ hội, điều kiện được đào tạo. Đối với cán bộ trẻ trong diện quy hoạch cần được đào tạo cơ bản, tập trung, nhằm trang bị cho họ một cách có hệ thống và tương đối toàn diện những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ kết hợp với việc nâng cao tố chất chính trị, đạo đức, kiến thức pháp luật. Đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách, các cấp công đoàn cần coi công tác bồi dưỡng là giải pháp chủ yếu để nâng cao nghiệp vụ công tác công đoàn cho cán bộ công đoàn. Bởi vì, trước hết cán bộ công đoàn không chuyên trách ở cơ sở thường biến động, hoạt động của họ không phải là một nghề, nên đào tạo dài hạn sẽ lãng phí vật chất của xã hội, nguồn nhân lực của doanh nghiệp và thời gian lao động của cá nhân. Với đối tượng này các cấp công đoàn chỉ nên bồi dưỡng thường xuyên ngắn ngày để đáp ứng với công việc được giao, phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh của đơn vị.

Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách thì cần phải được đào tạo bài bản, cẩn thận hơn để họ thực sự làm việc với “nghề” công đoàn. Cần ưu tiên và tạo điều kiện cho cán bộ chuyên trách được đào tạo tập trung hoặc tại chức dài hạn. Đồng thời cán bộ công đoàn chuyên trách vẫn cần phải thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng về nghiệp vụ để nâng cao kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ.

Về nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng cần căn cứ vào nhiệm vụ của từng cấp, từng loại cán bộ để lựa chọn những vấn đề sẽ đào tạo, bồi dưỡng cho thiết thực, phù hợp với từng giai đoạn, từng đối tượng cán bộ. Chú trọng đổi mới nội dung phương pháp đào tạo, cần quán triệt phương châm lý luận gắn

với thực tiễn, học đi đôi với hành, đào tạo bồi dưỡng phải đảm bảo hiệu quả và thiết thực.

Tiếp tục phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên kiêm chức

Những năm gần đây, đội ngũ giảng viên kiêm chức của LĐLĐ tỉnh Quảng Ninh đã được hình thành và được LĐLĐ tỉnh quan tâm bổ sung hàng năm, đội ngũ này cũng đã được tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ làm giảng viên kiêm chức. Tuy nhiên chất lượng hoạt động của đội ngũ này còn hạn chế, những hạn chế chủ yếu của đội ngũ giảng viên kiêm chức công đoàn trong tỉnh Quảng Ninh hiện nay là kỹ năng truyền đạt, kỹ năng sử dụng các công cụ giảng dạy, chưa chịu tự cập nhật kiến thức để bổ sung cho bài giảng... Thực tế cho thấy, thời gian qua báo cáo viên, giảng viên tại các lớp tập huấn, bồi dưỡng ở công đoàn các cấp trong tỉnh chủ yếu là cán bộ, công chức từ các ban chuyên đề của LĐLĐ tỉnh về giảng dạy và truyền đạt. Giảng viên tại công đoàn cấp trên cơ sở vì nhiều nguyên nhân đã chưa phát huy tốt trách nhiệm của mình.

Để nâng cao chất lượng và phát huy hiệu quả của đội ngũ giảng viên kiêm chức, phục vụ tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn, trong thời gian tới LĐLĐ tỉnh cần tập trung thực hiện tốt một số giải pháp sau:

Kiện toàn lại đội ngũ giảng viên kiêm chức công đoàn trong toàn tỉnh đảm bảo số lượng, chất lượng và hoạt động có hiệu quả. Cán bộ chọn làm giảng viên kiêm chức phải là cán bộ có trình độ, kinh nghiệm hoạt động công đoàn, có khả năng và phương pháp giảng dạy.

Cần xây dựng quy chế hoạt động để quy định rõ trách nhiệm và quyền lợi của mỗi giảng viên, đặc biệt quan tâm đến chế độ, chính sách, tạo điều kiện về phương tiện, vật chất để thu hút nhiều cán bộ công đoàn có đủ năng lực tham gia làm giảng viên kiêm chức.

Thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng bổ sung kiến thức hoặc cử giảng viên kiêm chức đi đào tạo nâng cao trình độ, đặc biệt là đào tạo kỹ năng giảng dạy theo các phương pháp mới. Định kỳ, tranh thủ các nguồn lực tổ chức cho đội ngũ giảng viên kiêm chức đi học tập kinh nghiệm trong và ngoài nước.

Hàng năm, tổ chức hội nghị, hội thảo, sơ kết, tổng kết về công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm trao đổi kỹ năng, học tập kinh nghiệm, đánh giá nhận xét kết quả đạt được để phát huy, tìm ra những tồn tại hạn chế để khắc phục.

3.2.6. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn

Đảng định ra đường lối, chính sách cán bộ và quyết định bố trí, quản lý đội ngũ cán bộ. Đây là vấn đề có tính nguyên tắc. Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ thông qua đường lối, chủ trương, chính sách, thông qua đội ngũ đảng viên và các tổ chức Đảng. Đảng kiểm tra, giám sát việc thực hiện quyết định, chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ, đảm bảo cho công tác cán bộ được thực hiện nghiêm minh, đúng hướng.

Công đoàn có vai trò là trung tâm tập hợp đoàn kết giáo dục CBCCVC-LĐ, là cầu nối liền giữa quần chúng công nhân, lao động với Đảng. Công đoàn là thành viên của hệ thống chính trị, xã hội Việt Nam, cơ sở xã hội chủ yếu của Đảng, người cộng tác đặc lực của Nhà nước Trong quan hệ lao động công đoàn có vai trò hết sức quan trọng, nếu không có công đoàn thì không thể có quan hệ lao động đầy đủ, tiến bộ và phát triển được. Trên cơ sở quán triệt đầy đủ, sâu sắc vai trò của tổ chức công đoàn và vai trò cán bộ công đoàn, để xác định rõ công tác cán bộ công đoàn là một trong những công tác trọng tâm thường xuyên của tổ chức công đoàn, là một bộ phận cán bộ quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, để từ đó các cấp uỷ Đảng chú trọng đến công tác cán bộ công đoàn, quan tâm lãnh đạo các cấp công đoàn xây dựng, hoàn thiện chiến lược tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng và đãi ngộ cán bộ công đoàn

một cách tương xứng với cống hiến của họ, đồng thời các cấp uỷ Đảng quan tâm lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn thực hiện chiến lược một cách đồng bộ bằng tổng hợp các biện pháp tổ chức, kinh tế, hành chính, tư tưởng... để xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn không ngừng lớn mạnh đáp ứng yêu cầu phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong giai đoạn hội nhập quốc tế hiện nay.

Nâng cao hiệu lực chỉ đạo, điều hành của tổ chức Đảng trong việc xây dựng và thực hiện quy chế phối hợp với chính quyền, các tổ chức đoàn thể khác, trên cơ sở hoạt động thống nhất, dân chủ, định rõ chức năng, quyền hạn, trách nhiệm của mỗi tổ chức, nhất là trong công tác cán bộ, công tác xây dựng Đảng. Xác định rõ trách nhiệm, quyền hạn của các CĐCS, quyền hạn gắn liền với trách nhiệm. Cấp bố trí, sử dụng cán bộ đồng thời là cấp đánh giá và thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ. Việc đề bạt, khen thưởng, kỷ luật cán bộ công đoàn nhất thiết phải xin ý kiến của tập thể cấp Ủy cùng cấp.

Vì vậy, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCĐ là một yếu tố quan trọng có ý nghĩa quyết định trong việc làm cho đội ngũ CBCĐ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, mạnh về chất lượng, ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ, phù hợp với xu thế phát triển chung, đáp ứng đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh CNH - HĐH đất nước và hội nhập quốc tế.

TIÊU KẾT CHƯƠNG III

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn và thực trạng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh, luận văn đã đưa ra giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khối các cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Quảng Ninh.

Về quan điểm, mục tiêu và phương hướng chung về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn tỉnh Quảng Ninh: Đảm bảo về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng; Đảm bảo tính đồng bộ, toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm; Đảm bảo yêu cầu thực tiễn của phong trào công nhân, hoạt động công đoàn, thông qua phong trào của quần chúng công nhân, viên chức, lao động để nâng cao năng lực cán bộ công đoàn; Quan tâm xây dựng, hoàn thiện cơ chế chính sách và tổ chức thực hiện tốt cơ chế, chính sách tạo động lực mạnh mẽ cho việc nâng cao năng lực cán bộ công đoàn.

Trên cơ sở quan điểm, mục tiêu và phương hướng chung về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn tỉnh Quảng Ninh, luận văn đưa ra một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn tỉnh Quảng Ninh, trong đó tập trung vào nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng cán bộ công đoàn; tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống cho cán bộ công đoàn; tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Đẩy mạnh công tác hoạt động nâng cao thể lực và hoàn thiện chính sách đảm bảo lợi ích vật chất tinh thần đồng thời tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

a, Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn được thể hiện trên các yếu tố đó là chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn và cơ cấu, số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ công đoàn. Chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn (chất lượng của mỗi chức danh cán bộ công đoàn), được đánh giá bằng tâm lực, thể lực và trí lực của mỗi cán bộ, được biểu hiện cụ thể bằng tư tưởng chính trị; đạo đức nghề nghiệp; trình độ chuyên môn; phương pháp, kỹ năng hoạt động công đoàn và sức khỏe để đáp ứng yêu cầu tuyên truyền, giáo dục, động viên thuyết phục CBCCVC-LĐ, để đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn.

b, Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn gồm 2 nhóm tiêu chí: Thứ nhất là các tiêu chí đánh giá chất lượng của mỗi cán bộ công đoàn thể hiện việc đánh giá trên 4 tiêu chí (nhận thức chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp; kiến thức chuyên môn; sức khỏe; phương pháp và kỹ năng hoạt động công đoàn); thứ hai là các tiêu chí về số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn. Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn luôn bị tác động bởi các yếu tố như: Nhận thức của đội ngũ cán bộ công đoàn; môi trường hoạt động, công tác của cán bộ công đoàn; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn và chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ công đoàn; môi trường bên ngoài.

c, Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, cần phải nghiên cứu cơ sở lý luận, kinh nghiệm của công đoàn một số nước, đồng thời xem xét tổng kết kinh nghiệm từ thực tế công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn trong những năm vừa qua.

d, Trong những năm qua, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn khỏi các cơ quan hành chính, sự nghiệp đã đạt được những thành tựu

như: Đã xây dựng được đội ngũ cán bộ công đoàn tăng về số lượng; xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn cân đối, hợp lý; đáp ứng được yêu cầu của hoạt động công đoàn; trình độ học vấn chuyên môn nghề nghiệp năng lực lãnh đạo và quản lý được nâng lên đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn. Tuy nhiên để đáp ứng yêu cầu kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế thì đội ngũ cán bộ công đoàn còn có tồn tại, hạn chế sau: đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách còn thiếu trầm trọng; cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn chưa thực sự hợp lý, còn thiếu hụt cán bộ kế cận; trình độ đội ngũ cán bộ công đoàn chưa thực sự ngang tầm với yêu cầu phát triển của tỉnh Quảng Ninh; công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng có đổi mới; vẫn còn cán bộ công đoàn cơ sở chưa năng động trong cơ chế thị trường; năng lực tổ chức hoạt động công đoàn của cán bộ công đoàn còn hạn chế; việc đánh giá cán bộ công đoàn hàng năm chưa sát, tiêu chí chưa rõ ràng; một bộ phận chưa thể hiện tinh thần trách nhiệm trong hoạt động công đoàn.

e, Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Công đoàn Việt Nam trong hội nhập quốc tế, cần tập trung vào giải pháp chủ yếu sau:

Một là, tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống cho cán bộ công đoàn.

Hai là, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

Ba là, nâng cao chất lượng đánh giá, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ công đoàn;

Bốn là, hoàn thiện chính sách bảo đảm lợi ích vật chất, tinh thần cho cán bộ công đoàn.

Năm là, đẩy mạnh các hoạt động nâng cao thể lực đội ngũ cán bộ công đoàn.

Sáu là, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.

2. KHUYẾN NGHỊ

Trong giới hạn nghiên cứu của luận văn, tác giả xin có một số khuyến nghị đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Tỉnh ủy Quảng Ninh và LĐLĐ tỉnh Quảng Ninh như sau:

▼ Đối với Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh

1. Tiếp tục xây dựng chiến lược cán bộ công đoàn về lâu dài, lấy đó làm cơ sở để hoạch định chiến lược đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

2. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn để thực hiện mục tiêu Nghị quyết 4a/NQ-TLĐ của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khoá X.

3. Tiếp tục hoàn thiện và thực hiện đồng bộ các giải pháp: Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên kiêm chức đủ sức đáp ứng yêu cầu công tác bồi dưỡng, tập huấn. Quan tâm bồi dưỡng lý luận nghiệp vụ công đoàn, kiến thức về tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ công đoàn nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

▼ Đối với Tỉnh ủy Quảng Ninh

1. Tiếp tục chỉ đạo các cấp ủy Đảng trực thuộc thực hiện tốt tinh thần Nghị quyết số 20-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng và Kế hoạch của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiếp tục “Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.

2. Chỉ đạo các cơ quan chuyên môn cùng phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ chính trị - xã hội. Quan tâm hơn nữa trong công tác chỉ đạo, tạo điều kiện tốt nhất để tổ chức công đoàn

các cấp trong tình hoạt động hiệu quả, đặc biệt là quan tâm, có các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung, nhất là đối với cán bộ không chuyên trách công đoàn.

3. Chỉ đạo cấp ủy các cơ quan, đơn vị hành chính, sự nghiệp cấp tỉnh công khai quy hoạch cán bộ đối với cán bộ mà tổ chức công đoàn đang quản lý và sử dụng. Việc sắp xếp, bố trí hay phân công cán bộ giữ chức vụ chủ chốt của công đoàn cấp trên cơ sở thì phải trao đổi và được sự đồng thuận của công đoàn cấp trên trực tiếp quản lý.

▼ *Đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam*

1. Xây dựng chiến lược cán bộ đến năm 2020, ban hành cơ chế chính sách làm cơ sở chỉ đạo các cấp công đoàn xây dựng và thực hiện chiến lược cán bộ.

2. Xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp trên cơ sở tham khảo gồm 2 nhóm tiêu chí do đề tài đề xuất.

3. Tăng cường chỉ đạo các cấp công đoàn nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tư tưởng, lý luận. Thực hiện tốt việc tuyên truyền, học tập chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh; đẩy mạnh thực hiện học tập và làm theo tấm gương đạo đức, tác phong Hồ Chí Minh. Đổi mới và nâng cao chất lượng giảng dạy lý luận chính trị trong hệ thống các cơ sở đào tạo của công đoàn.

4. Xây dựng và ban hành kế hoạch đào tạo cán bộ công đoàn đến năm 2020. Tiếp tục có những giải pháp nhằm đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết 4a của Tổng Liên đoàn về tiếp tục đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn, phù hợp với yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

5. Tích cực thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ của Đảng, đổi mới công tác tổ chức cán bộ Công đoàn, đề bạt những cán bộ trẻ, có trình độ, đó trải qua công tác thực tế của phong trào công nhân, lao động.

6. Hướng dẫn các cấp Công đoàn xây dựng và thực hiện quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ công đoàn; ban hành các chế độ, chính sách khuyến khích cán bộ đi đào tạo, tự nâng cao trình độ.

7. Xem xét và đề xuất với cơ quan Đảng, Nhà nước hoàn thiện các nghị định, thông tư hướng dẫn Luật Lao động, Luật Công đoàn, phân cấp cho các cấp công đoàn trong công tác cán bộ; chính sách đãi ngộ, nhất là chính sách tiền lương, nhà ở và cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2008), *Nghị quyết số 20-NQ/TW về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*, Hà Nội.
2. Mai Quốc Chánh (2009), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
3. Công đoàn Viên chức tỉnh Quảng Ninh (2010, 2011, 2012, 2013, 2014), *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm*, Văn phòng Công đoàn Viên chức tỉnh Quảng Ninh, Quảng Ninh.
4. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập I*, Nxb. Lao động- xã hội, Hà Nội.
5. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập II*, Nxb. Lao động- xã hội, Hà Nội.
6. Học viện Chính trị Quốc gia (1974), *Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
7. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh (2008 và 2013), *Văn kiện Đại hội Công đoàn tỉnh Quảng Ninh lần thứ XI và XII*, Nxb Công ty In Quảng Ninh, Quảng Ninh.
8. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh (2010, 2011, 2012, 2013, 2014), *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm*, Văn phòng Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh, Quảng Ninh.
9. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh (2008), *Tài liệu triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn tỉnh giai đoạn 2008-2013*, Quảng Ninh.
10. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh (2013), *Đề án “Đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động, phát triển tổ chức Công đoàn Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn 2030”*, Quảng Ninh.
11. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Ninh (2013), *Kế hoạch và Chương trình thực hiện Chương trình “Đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”*, Quảng Ninh.

12. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2008), *Luật Cán bộ, Công chức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
13. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Luật Công đoàn và Nghị định hướng dẫn thi hành*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
14. Nguyễn Hữu Thân (2008), *Quản trị nhân sự*, Nxb. Lao động- xã hội, Hà Nội.
15. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), *Chương trình nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn*, Hà Nội.
16. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), *Văn kiện Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI*, Nxb Lao động, Hà Nội.
17. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, *Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI*, Nxb Lao động, Hà Nội.
18. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2009), *Những vấn đề về công tác tổ chức và cán bộ công đoàn*, Nxb Lao động, Hà Nội.
19. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2010, 2012, 2013, 2014), *"Tạp chí Lao động & Công đoàn"*, Nxb Công ty In Quân đội, Hà Nội.
20. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2010), *"Nghị quyết số 04a/NQ-TLĐ về Tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn giai đoạn 2010-2020"*, Nxb Lao động, Hà Nội.
21. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2010), *"Đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn trong tình hình mới"*, Nxb Lao động, Hà Nội.
22. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2014), *Đề án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020*, Quảng Ninh.
23. Nguyễn Việt Vượng, (2003), *Giai cấp công nhân và tổ chức Công đoàn Việt Nam trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*, Nxb Lao động, Hà Nội.
24. Các website (báo điện tử), các vấn đề về giáo dục, đào tạo, nguồn nhân lực, kinh tế và công đoàn.
25. Viện Ngôn ngữ học (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng
26. Website: <http://bachkhoatoanthu.vass.gov.vn> – Viện từ điển học và bách khoa thư Việt Nam – Viện hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

27. Website: <http://www.tapchiconsan.org.vn> - Tạp chí Công sản Việt Nam.

28. Website: <http://www.congdoanvn.org.vn/> - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

PHỤ LỤC

