

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VÀO CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHIỆM VỤ MỚI

LÊ CAO THẮNG *

Quá trình hình thành và hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam gắn liền với vai trò to lớn của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Những chỉ dẫn của Người luôn là kim chỉ nam cho hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam, trong đó có việc xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn ngang tầm nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Những chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ công đoàn

Trong những năm tháng hoạt động trong phong trào cộng sản, công nhân và công đoàn quốc tế, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nghiên cứu hình thức tổ chức công đoàn ở các nước tư bản, thuộc địa và nửa thuộc địa, từ đó rút ra kinh nghiệm thực tiễn và đặt cơ sở lý luận cho tổ chức Công đoàn Việt Nam. Theo Người, để có hệ thống tổ chức công đoàn vững mạnh, nhất định phải có đội ngũ cán bộ công đoàn (CBCĐ) tốt, bởi “cán bộ tốt, công nhân cũng tốt; cán bộ không tốt sẽ ảnh hưởng xấu đến công nhân”⁽¹⁾.

Vận dụng và bổ sung, phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lê-nin vào thực tiễn cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã xác định: “Công đoàn phải tuyên truyền đường lối, chính sách chung của Đảng”; làm cho công nhân hiểu rằng, “không có sự lãnh đạo của Đảng thì không làm cách mạng thành công được”⁽²⁾.

Chủ tịch Hồ Chí Minh sớm ý thức được rằng “một dân tộc dốt là một dân tộc yếu”, do đó, Người yêu cầu mọi người, nhất là đối với đội ngũ cán bộ nói chung, CBCĐ nói

riêng, phải luôn cố gắng phấn đấu học tập. Vì vậy, trong công tác cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng việc huấn luyện cán bộ, coi đây “là công việc gốc của Đảng”⁽³⁾; bởi đây là khâu có ý nghĩa quyết định đến trình độ và chất lượng của đội ngũ cán bộ. Theo Người, đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ là công việc rất khó, nên đòi hỏi phải có sự nỗ lực của cả người huấn luyện và người học, để huấn luyện sao cho có hiệu quả cao và thiết thực, vì thế cần “Mở lớp nào cho ra lớp ấy. Lựa chọn người dạy và người đến học cho cẩn thận. Đừng mở lớp lung tung”⁽⁴⁾. Người cho rằng, việc mở lớp quá đông dẫn đến trình độ học viên quá chênh lệch nhau, hoặc mở quá nhiều lớp sẽ không có hiệu quả, việc huấn luyện sẽ theo kiểu “bắt phu”, việc dạy và học sẽ theo kiểu “chuồn chuồn đạp nước”, người dạy theo kiểu “bịt lỗ”, năng lực kém “nói sai, có hại cho học

* TS, Chủ tịch Hội đồng trường Đại học Công đoàn (1), (2) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t. 10, tr. 538, 477

(3) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t. 5, tr. 309

(4) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t. 6, tr. 363

sinh, nghĩa là có hại cho Đoàn thể⁽⁵⁾. Người yêu cầu, học phải đi đôi với hành, lý luận phải gắn liền với thực tiễn, và dẫn câu nói của I.V. Xta-lin rằng: “Lý luận tách rời thực hành là lý luận suông. Thực hành tách rời lý luận là thực hành mù quáng”⁽⁶⁾.

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ, nội dung huấn luyện phải mang tính toàn diện, phong phú: Về văn hóa, tập trung vào những kiến thức văn hóa thông thường, nhưng cần phải phong phú, và phải luôn lưu ý “theo trình độ văn hóa cao hay thấp mà đặt lớp, chứ không theo cấp bậc cán bộ cao hay thấp”⁽⁷⁾. Phải chú trọng những tài liệu về chủ nghĩa Mác - Lê-nin làm gốc; ngoài ra còn là các văn bản của Đảng, của Nhà nước, của các đoàn thể; bên cạnh đó, phải đưa vào nội dung cả những tài liệu cần thiết khác. Theo Người, “Đó là những kinh nghiệm do những người đi học mang đến, kinh nghiệm thành công cũng như kinh nghiệm thất bại. Những kinh nghiệm đó đem trao đổi, gom góp lại tức là những bài học quý, không phải cứ chờ đồng chí cấp trên đến nói chuyện thì mới là bài, là học”⁽⁸⁾.

Chủ tịch Hồ Chí Minh lưu ý, CBCĐ phải là người hiểu biết về sản xuất, đời sống, nguyện vọng của công nhân, phải giỏi cả về chính trị, thạo về kinh tế, “phải thực sự lao động” và gần gũi công nhân, “cùng ăn, cùng ở, cùng lao động, cùng bàn bạc với công nhân”⁽⁹⁾, phải biết dựa vào quần chúng, phát huy sức sáng tạo của quần chúng, học tập kinh nghiệm của quần chúng thì mới làm tròn được nhiệm vụ của mình. Có như thế, CBCĐ mới có thể biết được công nhân muốn gì, nghĩ gì, lo gì?... Cán bộ công đoàn “Phải lắng nghe sáng kiến và lời phê bình của công nhân, phải thật sự dựa vào công nhân, đi đúng đường lối quần chúng, nắm vững chính sách của Đảng”⁽¹⁰⁾. Cán bộ công đoàn phải là nòng cốt trong hệ thống công đoàn, phải làm gương cho công nhân noi theo. Người nhắc nhở: “ra một chỉ thị, nghị quyết đều phải vì lợi ích chung của quần chúng, tìm hiểu trình độ tiếp thu của quần

chúng để biết kết quả thực tế mà uốn nắn sửa chữa. Bất cứ làm gì cũng đều phải chuẩn bị cho tốt, có kế hoạch làm cho thiết thực”⁽¹¹⁾. Đồng thời, Người chỉ rõ nhiệm vụ của công đoàn là “phải làm tốt công tác bảo hộ lao động. Phải thật sự chăm nom nơi ăn, nhà ở của công nhân, viên chức. Công đoàn các cấp cần cải tiến lối làm việc, cần đi sát quần chúng, tăng cường đôn đốc kiểm tra, cần bớt giấy tờ từng đồng và hội họp lu bù. Cán bộ cấp trên cần thường xuyên đi đến cơ sở để giúp đỡ họ một cách thiết thực hơn”⁽¹²⁾.

Chủ tịch Hồ Chí Minh còn chỉ rõ tiêu chí đánh giá CBCĐ là: “Công nhân sản xuất tốt hay xấu, có đoàn kết hăng hái sản xuất hay không, đó là những tiêu chuẩn để biết cán bộ công đoàn tốt hay không”⁽¹³⁾. Đánh giá CBCĐ và cán bộ đoàn thể nhân dân còn phải căn cứ vào việc họ có gương mẫu về đạo đức, lối sống; có tác phong dân chủ, khoa học, có khả năng tập hợp quần chúng, đoàn kết cán bộ; có kiến thức về khoa học lãnh đạo và quản lý; đã học tập có hệ thống ở các trường của Đảng, Nhà nước và đoàn thể nhân dân; trải qua hoạt động thực tiễn có hiệu quả... hay không? Đây là tiêu chí tổng hợp, bao gồm cả phẩm chất và năng lực của CBCĐ thông qua hiệu quả công việc thực tế của họ. Bên cạnh đó, cần trang bị cho CBCĐ những tri thức theo quy định của Đảng đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên nói chung, và theo yêu cầu cụ thể đối với CBCĐ nói riêng.

Nói về thiếu sót, khuyết điểm của CBCĐ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đưa ra những dẫn chứng cụ thể: Công đoàn không khai hội công nhân viên chức, thể là trái chế độ dân

(5) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 6, tr. 363

(6) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 7, tr. 128

(7) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 311

(8) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 6, tr. 360

(9), (10) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 12, tr. 634, 128

(11) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 15, tr. 684

(12) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 12, tr. 120

(13) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 13, tr. 434

chủ, vì vậy, mà anh em có nhiều thắc mắc, ảnh hưởng không tốt đến năng suất lao động; công đoàn chỉ chạy theo năng suất mà không chú ý đến chất lượng, để công nhân làm ầu làm bừa. Bác phê bình: “Ồ những xí nghiệp, nông trường ở những nơi xa xôi hẻo lánh, anh em công nhân kêu không có điện ảnh tới. Cái đó là do cán bộ văn hóa không chú ý, nhưng mặt khác cũng là vì cán bộ công đoàn không sẵn sóc đến đời sống tinh thần của công nhân”⁽¹⁴⁾.

Người cũng chỉ rõ, ngay trong công đoàn cũng có cán bộ mắc thiếu sót, làm cho đời sống quần chúng thêm khó khăn. Một số cán bộ còn thiếu tinh thần trách nhiệm, chưa thực sự quan tâm đến đời sống của quần chúng. Nguyên nhân của những thiếu sót trên là “do cán bộ công đoàn kém, quan liêu, không đi sát quần chúng, không làm tròn trách nhiệm của Đảng và Chính phủ giao cho”⁽¹⁵⁾. Để khắc phục những thiếu sót trên, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu cán bộ công đoàn phải cố gắng học tập văn hóa, chính trị, nghiệp vụ..., phải luôn nỗ lực học tập, phấn đấu vươn lên để không ngừng tiến bộ.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo tư tưởng Hồ Chí Minh thời gian qua

Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh, trong những năm qua Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐ) đã có nhiều chủ trương lớn về công tác cán bộ⁽¹⁶⁾. Gần đây, tại Hội nghị lần thứ chín, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khóa XII) đã ban hành “Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12-6-2021, của Bộ Chính trị, “Về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”. Ngoài ra, hằng năm TLĐ đều ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, trong đó có giao nhiệm vụ cụ thể cho từng cơ sở đào tạo và chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng cho từng cấp công đoàn.

Tính đến hết tháng 6-2020⁽¹⁷⁾, cả nước có 7.216 CBCĐ chuyên trách, có 1.023.044 CBCĐ không chuyên trách; 10.983 chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cơ sở (CĐCS) thành viên; 34.188 chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn bộ phận; 215.805 thành viên ban nữ công quân chúng.

Trong đó, CBCĐ chuyên trách có trình độ cao đẳng chiếm 1,86% và trung cấp chiếm 1,36%, có trình độ đại học chiếm 75,58%, có trình độ thạc sĩ chiếm 17,3%, trình độ tiến sĩ chiếm 0,69%. Nhìn chung, đội ngũ CBCĐ đều có kiến thức chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ; phần lớn được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn; có bản lĩnh chính trị vững vàng, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng và sự nghiệp đổi mới đất nước; giữ gìn phẩm chất đạo đức, có tâm huyết, trách nhiệm, sâu sát công việc, có bản lĩnh bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; có tinh thần đổi mới, thích nghi với điều kiện tổ chức và hoạt động công đoàn trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chú trọng đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ làm công tác tham mưu, cán bộ làm công tác đào tạo

(14), (15) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 12, tr. 120, 121

(16) Như: Nghị quyết số 4a/NQ-TLĐ, ngày 4-3-2010, của 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”; Quyết định số 1904/QĐ-TLĐ, ngày 21-11-2013, về “Quy chế hoạt động của đội ngũ giảng viên kiêm chức công đoàn”; Quyết định số 1448/QĐ-TLĐ, ngày 22-10-2015, “Ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn”; Nghị quyết số 03-NQ/BCH-TLĐ, ngày 11-1-2019, của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, “Về công tác cán bộ công đoàn trong tình hình mới”...

(17) Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 4a/NQ-TLĐ, ngày 4-3-2010, của 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”

và đội ngũ giảng viên kiêm chức là những người có kinh nghiệm công tác hoạt động công đoàn và được đào tạo ở nhiều ngành, nghề, lĩnh vực khác nhau, tùy thuộc vào vị trí công tác chuyên môn tại đơn vị. Đây là lực lượng nòng cốt trong công tác bồi dưỡng, tập huấn cho CBCĐ. Đồng thời, TLD chọn lọc để cử mỗi năm ít nhất từ 20 - 25 CBCĐ chủ chốt ở cấp tỉnh, ngành và các ban của TLD đi bồi dưỡng ngắn hạn theo Đề án 165 của Trung ương. Hằng năm, cử cán bộ đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong và ngoài nước; cử cán bộ đi đào tạo sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ); cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ công đoàn.

Trong 10 năm qua, liên đoàn lao động cấp tỉnh, thành phố, ngành trung ương và tương đương đã đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ chuyên trách về lý luận và nghiệp vụ công đoàn với kết quả: Giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2013, đạt 67,04%; từ năm 2014 đến năm 2018, đạt 81,29%; năm 2019 đạt 72,06%; năm 2020 đạt 82,59%. Tỷ lệ CBCĐ chuyên trách đã được tập huấn, bồi dưỡng lý luận, nghiệp vụ về công tác công đoàn (tỷ lệ % tính theo lượt): giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2013, đạt 94,6%; từ năm 2014 đến năm 2018, đạt 125,45%; năm 2019 đạt 83,74%; năm 2020 ước đạt 79,7%.

Các trường đại học, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đã chủ động liên kết với liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương và tương đương của tỉnh, ngành... mở các lớp đào tạo đại học hệ vừa làm vừa học, các lớp "Lý luận và nghiệp vụ công tác công đoàn" theo nhu cầu của cán bộ, đoàn viên và người lao động. Liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố phối hợp với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng để mở các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, đoàn viên và người lao động; cử CBCĐ chuyên trách tham dự các lớp bồi dưỡng kiến thức lãnh đạo, quản lý, các lớp

bồi dưỡng theo chương trình do TLD xây dựng; các địa phương, ngành phối hợp với bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố tổ chức lớp tập huấn cho CBCĐ chuyên trách với nội dung tuyên truyền, hướng dẫn đối thoại về chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp...

Việc đổi mới nội dung chương trình tập huấn đối với CBCĐ đã được các cấp công đoàn chú trọng, trong đó đã triển khai bồi dưỡng về nhận thức chính trị, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ hoạt động công đoàn cho đội ngũ cán bộ chủ chốt CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; từng bước thiết lập mạng lưới chủ tịch CĐCS các doanh nghiệp có đông lao động trên cả nước để kết nối, trao đổi, chia sẻ thông tin, trực tiếp nắm bắt tình hình hoạt động. Tổ chức 1.965 lớp cho 274.804 lượt CBCĐ các cấp, trong đó có 10.382 lượt chủ tịch CĐCS ngoài khu vực nhà nước. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tổ chức tập huấn cho 160 chủ tịch, phó chủ tịch CĐCS ở những nơi có trên 2.500 đoàn viên.

Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng ở một số nơi chưa gắn với công tác quy hoạch cán bộ, chưa thực sự quan tâm đầu tư đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng hằng năm, chưa có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trung hạn và dài hạn. Nội dung tập huấn, bồi dưỡng còn nặng về lý luận, lý thuyết, ít kinh nghiệm thực tiễn, nhất là doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, chưa sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực nên chưa phát huy được trí tuệ, kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn phong phú của cán bộ trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Một số nơi chưa chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước cho đội ngũ CBCĐ phục vụ cho công tác tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước đến người lao động. Nguồn kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ còn thấp, chưa đáp

ứng được yêu cầu thực tế. Tài liệu, thiết bị hỗ trợ cho việc dạy và học còn thiếu, không đồng bộ; thiếu giảng viên có trình độ chuyên sâu về nghiệp vụ công tác công đoàn, nhất là ở các trường công đoàn ngành, địa phương, các trung tâm. Nguyên nhân của những hạn chế nói trên là, việc xây dựng kế hoạch, chương trình, hình thức đào tạo, bồi dưỡng ở một số nơi chưa sát với nhu cầu đối tượng đào tạo, bồi dưỡng. Đại đa số CBCĐ không chuyên trách có ít thời gian dành cho hoạt động công đoàn, bị động trong việc sắp xếp thời gian theo học các khóa đào tạo, tập huấn do Công đoàn Việt Nam tổ chức. Việc tiếp thu, vận dụng kiến thức từ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng vào thực tiễn hoạt động công đoàn tại cơ sở có nơi còn hạn chế. Một bộ phận CBCĐ còn ngại học, ngại nghiên cứu để hiểu biết về kiến thức quản lý kinh tế, xã hội, pháp luật và những vấn đề liên quan đến người lao động. Đội ngũ giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn nên khả năng liên hệ giữa lý luận và thực tiễn còn yếu, ít có khả năng tư vấn, giải quyết các tình huống cụ thể phát sinh từ hoạt động công đoàn các cấp. Chỉ tiêu cử cán bộ đi học các lớp bồi dưỡng về lý luận hằng năm ít, có cán bộ đủ tiêu chuẩn nhưng chưa được tham gia các lớp bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu và yêu cầu của vị trí việc làm. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa được chú trọng, quan tâm đúng với yêu cầu, nhiệm vụ trọng tâm của việc nâng cao năng lực đội ngũ CBCĐ trong tình hình mới.

Đề nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới

Thực hiện Nghị quyết số 03-NQ/BCH-TLĐ, ngày 11-1-2019, của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, “Về công tác cán bộ công đoàn trong tình hình mới”, Ban Chấp hành Tổng Liên

đoàn Lao động Việt Nam đã xây dựng, ban hành Chương trình số 1563/CTr-TLĐ, ngày 9-10-2019, “Về xây dựng đội ngũ chủ tịch công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước đủ năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ”. Theo đó, các cấp công đoàn cần tích cực đổi mới, đa dạng hóa việc tổ chức các hình thức đào tạo, bồi dưỡng, trong đó có sự quan tâm đặc biệt đến đội ngũ chủ tịch CĐCS, thông qua các hoạt động như hội thảo, tọa đàm, biên soạn tài liệu, cắm nang hướng dẫn, chia sẻ kinh nghiệm, báo cáo điển hình tiên tiến..., giới thiệu rộng rãi kinh nghiệm thực tiễn và lan tỏa đến các CĐCS ngoài khu vực nhà nước tại địa phương, ngành. Thông qua các chương trình đào tạo, tổ chức hội thi chủ tịch CĐCS giỏi ngoài khu vực nhà nước để bồi dưỡng kiến thức, rèn luyện kỹ năng, nâng cao trình độ, nhận thức, năng lực cán bộ, góp phần đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức công đoàn trong thời kỳ mới.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần xây dựng chiến lược đào tạo đội ngũ CBCĐ chuyên trách ở các cấp công đoàn đủ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; trong đó, chú trọng đào tạo đội ngũ cán bộ tại cơ quan tham mưu giúp việc chuyên trách theo tiêu chuẩn chức danh, khung năng lực vị trí việc làm, có đủ năng lực tham mưu, tham gia xây dựng và thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ đủ khả năng làm việc độc lập với các cá nhân, tổ chức nước ngoài khi có yêu cầu.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thống nhất quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng trong toàn hệ thống công đoàn, duy trì bộ phận chuyên trách tham mưu, giúp việc cho Đoàn Chủ tịch ở cấp TLD, cho ban thường vụ ở liên đoàn lao động các tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương. Thời gian qua,

trên cơ sở giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của TLD và Trường Đại học Công đoàn, một số công đoàn ngành trung ương, liên đoàn lao động địa phương đã nghiên cứu, biên soạn, bổ sung nội dung vào tài liệu tập huấn cho đội ngũ CBCĐ các cấp nói chung và cho đội ngũ chủ tịch CĐCS ngoài khu vực nhà nước nói riêng. Các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đã chủ động tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ năng hoạt động quần chúng cho đội ngũ chủ tịch CĐCS ngoài khu vực nhà nước; bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng, xây dựng thỏa ước lao động tập thể; công tác giám sát thực hiện pháp luật, an toàn, vệ sinh lao động, thực hiện Quy chế Dân chủ ở cơ sở; kỹ năng lắng nghe, chia sẻ, thu thập thông tin,... Thời gian tới, cần nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác đào tạo CBCĐ các cấp.

Các cơ sở đào tạo cần xây dựng nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng, trong đó: 1- Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn đối với cán bộ lãnh đạo chủ chốt của liên đoàn lao động cấp tỉnh, cấp huyện mới tham gia ban chấp hành lần đầu; 2- Đối với đội ngũ cán bộ chuyên trách tham mưu giúp việc cơ quan công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương, tập trung đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu về lý luận và nghiệp vụ công tác công đoàn, về quan hệ lao động, phân đấu mỗi lĩnh vực công tác đều có những cán bộ vững về chuyên môn để tham mưu các chủ trương công tác cho ban thường vụ, ban chấp hành và kịp thời hỗ trợ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở giải quyết những vướng mắc, khó khăn hoặc “điểm nóng” về quan hệ lao động thuộc phạm vi quản lý; 3- Đối với đội ngũ CBCĐ cấp trên trực tiếp cơ sở, tập trung đào tạo bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu về quan hệ lao động, về kỹ năng phát triển đoàn viên và các kỹ năng cần thiết khác, để bảo đảm mỗi cán bộ chuyên trách đều có khả năng hoạt động

độc lập trong việc thực hiện nhiệm vụ phát triển đoàn viên, hỗ trợ cán bộ CĐCS trong việc đối thoại, thương lượng tập thể, tư vấn pháp luật, giải quyết tranh chấp lao động; 4- Đối với đội ngũ CBCĐ ở cơ sở, tập trung đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ từ ủy viên ban chấp hành trở lên những kiến thức cơ bản về lý luận chính trị, nghiệp vụ công đoàn và các kỹ năng, phương pháp công tác của chủ tịch CĐCS. Tập trung bồi dưỡng đối với tổ trưởng công đoàn về kỹ năng vận động quần chúng, kỹ năng, phương pháp thu thập và trao đổi thông tin với đoàn viên và người lao động.

Xuất phát từ yêu cầu mới của thực tiễn, ngày 12-6-2021, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 02-NQ/TW, “Về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”, trong đó nhấn mạnh tới việc xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn bảo đảm về số lượng, chất lượng, có trí tuệ, bản lĩnh, tâm huyết, trách nhiệm, uy tín, có năng lực đối thoại, dẫn dắt, truyền cảm hứng, tập hợp, đoàn kết người lao động. Người đứng đầu tổ chức công đoàn phải có uy tín cao, am hiểu sâu sắc và có kinh nghiệm thực tiễn về công tác vận động quần chúng, nhất là vận động công nhân, người lao động và chủ doanh nghiệp. Cơ cấu cấp ủy các cấp có tỷ lệ hợp lý người trưởng thành từ công nhân, công đoàn. Cấp ủy thống nhất với công đoàn cấp trên trong việc đề bạt, điều động, luân chuyển chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cùng cấp.

Thời gian tới, Công đoàn Việt Nam cùng các cấp, các ngành có liên quan sẽ tích cực triển khai Nghị quyết số 02-NQ/TW của Bộ Chính trị trong thực tiễn để nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của Công đoàn Việt Nam; qua đó, góp phần vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cũng như việc xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. □

Ba là, khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc cần gắn chặt, song hành với việc khơi dậy và phát huy các giá trị văn hóa, con người Việt Nam.

Có thể thấy, các giá trị văn hóa, con người Việt Nam đã làm nên sức mạnh Việt Nam trong suốt chiều dài lịch sử xây dựng và bảo vệ đất nước. Đó chính là lòng yêu nước nồng nàn, tinh thần đoàn kết, lòng tự hào dân tộc, ý chí tự lực, tự cường, lòng nhân ái, tinh thần hiếu học, sự cần cù, sáng tạo... Chính những giá trị văn hóa cốt lõi này đã trở thành cơ sở để nuôi dưỡng khát vọng độc lập, tự chủ, tự cường, trở thành sức mạnh tinh thần to lớn, từ đó chuyển hóa thành hành động giúp nhân dân ta anh dũng chiến đấu và đánh bại các kẻ thù xâm lược. Trong bối cảnh hiện nay, những giá trị văn hóa đó cần được phát huy để nuôi dưỡng, khơi dậy mạnh mẽ khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc trong mỗi con người Việt Nam.

Chỉ có lòng yêu nước, tinh thần đoàn kết, lòng tự hào dân tộc, ý chí tự lực, tự cường, cần cù, hiếu học, thông minh, sáng tạo,... - những giá trị văn hóa cốt lõi của dân tộc Việt Nam - mới có thể đem lại cho người Việt Nam một quyết tâm cũng như một cơ sở vững chắc để vượt qua mọi khó khăn, thử thách để vươn lên, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, vận dụng sáng tạo những thành tựu của cách mạng khoa học - công nghệ tiên tiến (nhất là của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư), tiếp thu tri thức hiện đại trên thế giới, thúc đẩy đổi mới sáng tạo nhằm đạt được những thành tựu to lớn trong quá trình hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc. Bởi rõ ràng, một dân tộc có lòng yêu nước, có ý chí tự lực, tự cường thì không bao giờ chịu kiếp sống làm nô lệ, phụ thuộc vào các nước khác; một dân tộc cần cù, chịu thương,

chịu khó thì không thể cam chịu yếu kém và sự nghèo nàn, lạc hậu; một dân tộc hiếu học, ham học hỏi thì không bao giờ chấp nhận sự tụt hậu về khoa học và tri thức; một dân tộc có tấm lòng cởi mở thì không bao giờ ngại đón nhận, tiếp thu những giá trị văn hóa tiên bộ của nhân loại để bổ sung, phát triển, làm giàu có thêm truyền thống văn hóa tốt đẹp vốn có của dân tộc mình để xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc...

Bốn là, khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc cần song hành với việc kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.

Nhận thức rõ tác hại to lớn cũng như ảnh hưởng tiêu cực của những vụ án tham nhũng đến đời sống kinh tế - xã hội, Đại hội XIII của Đảng xác định, đây là một nhiệm vụ đặc biệt quan trọng trong công tác xây dựng Đảng, củng cố khối đoàn kết toàn dân tộc. Đây cũng là điều kiện cần thiết để khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc ở nước ta hiện nay.

Để khát vọng phát triển đất nước trở thành động lực quan trọng phát triển đất nước nhanh và bền vững, thì nó cần phải được lan tỏa, được nhân lên, thấm đẫm vào từng người dân Việt Nam. Chỉ khi từng người dân Việt Nam mang trong mình một ý chí mạnh mẽ, một quyết tâm cao độ, một khát khao cháy bỏng, lúc ấy mới tạo ra sự đồng lòng, chung sức của cả dân tộc, tạo ra sức mạnh tổng hợp, muôn người như một, và khát vọng xây dựng đất nước phát triển, phồn vinh, hùng cường, thịnh vượng, nhân dân hạnh phúc sẽ được hiện thực hóa. □

(11) Báo điện tử Đài truyền hình Việt Nam: “Thành công của Đại hội XIII: Không phải Đại hội xong là coi như xong”, <https://vtv.vn/chinh-tri/thanh-cong-cua-dai-hoi-xiii-khong-phai-dai-hoi-xong-la-coi-nhu-xong-20210207114532694.htm>, ngày 7-2-2021