

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA Ở VIỆT NAM

✍️ VŨ THỊ MINH NGUYỆT*

Ngày nhận: 11/10/2022

Ngày phản biện: 12/11/2022

Ngày duyệt đăng: 30/11/2022

Tóm tắt: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam là vấn đề được các cấp công đoàn quan tâm, chú trọng. Bài viết nêu một số vấn đề về đối tượng, nội dung, phương pháp, tài liệu, hình thức và đơn vị tổ chức hoạt động đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trong thời gian tới.

Từ khóa: Doanh nghiệp nhỏ và vừa, đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ công đoàn.

TRAINING AND FOSTERING TRADE UNION OFFICIALS OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN VIETNAM

Abstract: Training and fostering trade union officials in small and medium enterprises in Vietnam is a matter of concern and attention by Trade unions at all levels. The article raises some issues about the object, content, methods, documents, form and organization of training activities in order to improve the quality of trade union cadres in small and medium enterprises in the country next time.

Keywords: Small and medium enterprises, training, fostering, trade union officials.

1. Đặt vấn đề

Nhận thức rõ vị trí, vai trò quan trọng của việc xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn và nhằm đáp ứng yêu cầu tình hình mới, ngày 12/6/2021, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết 02-NQ/TW “về đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”, trong đó cụ thể hóa các mục tiêu, tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng. Nghị quyết 02 cũng đề ra nhiệm vụ, giải pháp về “xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp, đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng nhiệm vụ trong tình hình mới”; “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”¹. Cụ thể hóa quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn, một trong ba khâu đột phá của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong nhiệm kỳ 2018 - 2023 được xác định trong Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam: “Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn nhất là đội ngũ Chủ tịch công đoàn cơ sở khu vực ngoài Nhà nước đủ năng lực, phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ”².

Trong khu vực kinh tế ngoài Nhà nước ở Việt Nam, số lượng các doanh nghiệp nhỏ và vừa (doanh

nh nghiệp SME³) chiếm một tỷ lệ lớn⁴. Các SME đang khẳng định vai trò động lực quan trọng để phát triển kinh tế, tạo việc làm, cải thiện đời sống nhân dân, bảo đảm an sinh xã hội, góp phần hình thành quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại Việt Nam. Để nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn, chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn trong các SME, trong những năm qua tổ chức Công đoàn Việt Nam đã quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng để trang bị kiến thức, kỹ năng vận động, tập hợp và tổ chức người lao động hoạt động cho các cán bộ hiện đang làm công tác công đoàn trong khu vực doanh nghiệp. Do đó, bài viết xin góp thêm một số ý kiến bàn về công tác đào tạo, bồi dưỡng với mong muốn

* Trường Đại học Công đoàn

¹ Nghị quyết số 02/NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị “về đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”.

² Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam, tháng 9/2018.

³ SME là viết tắt của cụm từ Small and Medium Enterprise, khi được dịch sang tiếng Việt cụm từ này có nghĩa là Doanh nghiệp vừa và nhỏ.

⁴ Theo Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam, đến năm 2022, cả nước có khoảng 870.000 doanh nghiệp, trong đó doanh nghiệp nhỏ và vừa (doanh nghiệp SME) chiếm trên 98%.

nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn trong các SME trong thời gian tới.

2. Về cán bộ công đoàn trong các SME

Cán bộ công đoàn trong các SME ở Việt Nam “là người đảm nhiệm các chức danh từ Tổ phó Công đoàn trở lên”, là các cán bộ công đoàn không chuyên trách, “người làm việc kiêm nhiệm, do đoàn viên tín nhiệm bầu và được cấp có thẩm quyền của công đoàn công nhận hoặc chỉ định vào các chức danh...”⁵. Hàng tháng, số thời gian dành cho hoạt động công đoàn của các cán bộ công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn (năm 2012) được quy định cụ thể gồm: “Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc trong 01 tháng đối với Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ công đoàn để làm công tác công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương”.

Bên cạnh vào đó, do đặc điểm của công đoàn các SME chủ yếu được quản lý theo địa bàn hành chính, do Liên đoàn Lao động quận, huyện, thị xã, thành phố (trực thuộc tỉnh) trực tiếp chỉ đạo hoạt động, đồng thời, có một số ít do các công đoàn ngành địa phương chỉ đạo nên rất đa dạng về lĩnh vực hoạt động, ngành nghề... Do vậy, đội ngũ cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp SME có không đồng đều về trình độ chuyên môn, khác biệt về lĩnh vực hoạt động.

Từ những đặc điểm trên, để nâng cao trình độ nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động công đoàn cho đội ngũ cán bộ công đoàn SME cần chú ý lựa chọn nội dung, phương pháp, hình thức, cách thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

3. Đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn trong các SME

3.1. Lựa chọn nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, sát với đối tượng

Yêu cầu đặt ra về đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn cơ sở có rất nhiều nội dung và nội dung nào cũng cần thiết. Song, nên tập trung vào các nhóm vấn đề như sau:

- Nội dung cơ bản: Nội dung bắt buộc cần có đối với mỗi cán bộ công đoàn bao gồm: Tổ chức Công

đoàn Việt Nam (sự hình thành, quá trình phát triển, chức năng, nhiệm vụ, mối quan hệ, nguyên tắc hoạt động của tổ chức công đoàn...). Hoạt động của công đoàn cơ sở (chức năng, nhiệm vụ, nội dung hoạt động của CĐCS, nhiệm vụ và phương pháp làm việc của chủ tịch CĐCS, hoạt động của Tổ công đoàn...). Nhóm nội dung này trang bị những kiến thức căn bản cần phải có đối với mỗi cán bộ công đoàn. Qua đó, giúp cán bộ CĐCS nắm được những vấn đề cơ bản của tổ chức Công đoàn, vị trí, vai trò, nhiệm vụ của người cán bộ công đoàn, của công đoàn cơ sở nơi họ công tác... để từ đó hình thành ý thức, trách nhiệm, tâm thế của người cán bộ công đoàn với sự tín nhiệm của đoàn viên công đoàn đã bầu ra họ.

- Nội dung về kiến thức pháp luật bao gồm: Bộ Luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, Luật An toàn vệ sinh lao động... trang bị những kiến thức pháp luật căn bản liên quan trực tiếp đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động, của đoàn viên công đoàn. Là cơ sở để người cán bộ công đoàn thực hiện trách nhiệm và quyền hạn trong việc đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên và người lao động.

- Nội dung theo chuyên đề hoạt động: công tác quản trị tài chính của CĐCS, công tác thi đua, công tác nữ công, công tác kiểm tra giám sát, giải quyết khiếu nại tố cáo, tổ chức hội nghị, đại hội CĐCS...

- Nhóm các kỹ năng cần thiết cho cán bộ CĐCS: chú ý đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng quan trọng như kỹ năng đối thoại (đối thoại giữa người lao động và người sử dụng lao động, tổ chức hội nghị đối thoại), kỹ năng thương lượng; chú trọng nội dung chuyên sâu về kỹ năng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp, thương lượng về tiền lương và giao kết hợp đồng lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động và trách nhiệm của CĐCS; kỹ năng tuyên truyền phát triển đoàn viên thành lập CĐCS; kỹ năng tư vấn người lao động ký kết hợp đồng lao động và giải quyết các tình huống liên quan đến hợp đồng lao động; kỹ năng tham gia quản lý của cán bộ công đoàn với người sử

⁵ Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII.

dụng lao động nhằm xây dựng quan hệ lao động lành mạnh trong doanh nghiệp...

Ngoài ra, cũng nên trang bị các kỹ năng hỗ trợ hoạt động công đoàn cho các cán bộ như: kỹ năng phân tích, đánh giá, tổng hợp; kỹ năng thu thập và xử lý thông tin trong hoạt động công đoàn; kỹ năng giao tiếp với NSDLĐ, đoàn viên và NLĐ của CBCĐ; kỹ năng lãnh đạo, quản lý; kỹ năng tổ chức phong trào; kỹ năng tư vấn, hướng dẫn, thuyết trình... Và các kiến thức theo yêu cầu của chính cán bộ công đoàn cơ sở - thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu của người học.

3.2. Sử dụng linh hoạt các phương pháp đào tạo, bồi dưỡng

Hiện nay, trong đào tạo bồi dưỡng, các ngành, các đơn vị thường xuyên sử dụng và đề cao phương pháp đào tạo tích cực, lấy người học làm trung tâm. Đây là xu thế đúng trong giai đoạn hiện nay. Song, đối với cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước nói chung, doanh nghiệp vừa và nhỏ nói riêng, đơn vị tổ chức đào tạo cần linh hoạt trong việc áp dụng các phương pháp đào tạo nhằm đạt hiệu quả. Chúng ta cần căn cứ vào đối tượng và nội dung để áp dụng các phương pháp đào tạo linh hoạt, cụ thể như:

- Căn cứ theo đối tượng đào tạo: chúng ta cần xác định là cán bộ công đoàn "mới" và cán bộ công đoàn "có thâm niên". Đối với cán bộ mới tham gia hoạt động công đoàn, nên áp dụng phương pháp giảng dạy truyền thống nhằm trang bị nội dung, kiến thức gắn với thực tiễn để cán bộ công đoàn mới nắm vững được những vấn đề cơ bản, hiểu biết về tổ chức, nhiệm vụ, nghiệp vụ công tác công đoàn. Với cán bộ có thâm niên công tác, cần đào tạo, bồi dưỡng theo phương pháp tích cực, xử lý tình huống, thảo luận, tranh luận, áp dụng lý thuyết xử lý tình huống trong thực tế... Sử dụng hình thức trao đổi, thảo luận cũng tạo ra cơ hội để các cán bộ công đoàn chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, nâng cao kiến thức thực tế...

- Căn cứ theo nội dung đào tạo: Với các nhóm kiến thức chung về công đoàn và kiến thức pháp luật, cần áp dụng phương pháp truyền thống kết hợp với phương pháp tích cực trong phần thảo luận, trao đổi.

Đối với nhóm kiến thức trang bị các kỹ năng, yêu cầu người học phải thực hành, xử lý tình huống phát sinh trong thực tế, do vậy, giảng viên cần thực hiện các phương pháp giảng dạy tích cực, hướng học viên thực hành các bước để từ đó hình thành các kỹ năng một cách thành thực... phát huy tính tự giác, chủ động và tư duy sáng tạo của người học, tăng cường trao đổi thông tin, kiến thức và kinh nghiệm giữa giảng viên với học viên và giữa các học viên.

3.3. Đổi mới cách biên soạn tài liệu, giáo trình phù hợp

Chất lượng giảng dạy của một hoạt động đào tạo, bồi dưỡng luôn phụ thuộc rất nhiều vào hệ thống giáo trình, tài liệu được đưa vào sử dụng trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Do đó, cần tổ chức biên soạn các tài liệu, giáo trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đảm bảo không trùng lặp, có kết cấu hợp lý giữa ý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn, giữa nội dung kiến thức tiêu chuẩn với kỹ năng, kinh nghiệm theo yêu cầu của vị trí công tác.

Về nội dung: Trên cơ sở các bộ tài liệu tập huấn đã ban hành của Tổng Liên đoàn⁶, của Trường Đại học Công đoàn, tài liệu giảng dạy cho cán bộ công đoàn cơ sở hầu hết làm công tác kiêm nhiệm, với nhiều trình độ khác nhau, cần phải biên soạn lại, với viết đơn giản, ngắn gọn, hạn chế dùng các thuật ngữ mang tính chính trị, học thuật đa nghĩa, khó hiểu. Trong các bài giảng nên có phần bài tập tình huống, phù hợp với nội dung bài học để học viên tham khảo, áp dụng vào thực tế công tác tại đơn vị.

Về hình thức trình bày tài liệu, nhất là tài liệu thuộc nhóm kiến thức trang bị các kỹ năng, cần mô hình hóa theo sơ đồ bao gồm các bước cơ bản để người học dễ dàng thao tác, áp dụng hoặc sử dụng phương pháp sơ đồ tư duy (mind map). Biên soạn tài liệu theo sơ đồ tư duy sẽ chứa thông tin ngắn gọn, màu sắc, hình ảnh cùng với cách bố trí trực quan hấp dẫn sẽ cuốn hút các học viên ngay lập tức. Mindmap cung cấp cái nhìn tổng quan, ngắn gọn về một chủ

⁶ Từ năm 2011, Tổng LĐLĐ Việt Nam đã biên soạn và phát hành một số tài liệu tập huấn cho cán bộ công đoàn như: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn theo phương pháp tích cực (2011), Tài liệu đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở (2014).

để, làm cho ngay cả những vấn đề phức tạp nhất cũng trở nên dễ hiểu, thú vị và dễ ghi nhớ.

3.4. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng

Có hai hình thức đào tạo, bồi dưỡng có thể áp dụng với các cán bộ CĐCS khu vực SME:

- Đào tạo, bồi dưỡng trực tiếp: Với hình thức đào tạo, bồi dưỡng truyền thống, việc triệu tập học viên về một địa điểm, trong môi trường lớp học, các cán bộ công đoàn có thể trao đổi và tương tác trực tiếp với giảng viên, nhờ đó, cảm giác tự tin trong học tập sẽ được xây dựng ở học viên xung quanh khả năng tiếp cận các chủ đề mới của họ. Đào tạo trực tiếp với hình thức làm việc nhóm có một phần thiết yếu của trải nghiệm lớp học truyền thống là sự tương tác giữa các cán bộ Công đoàn và làm việc cùng nhau trong các dự án nhóm học tập. Tuy nhiên, tập huấn trực tiếp phải có một lịch trình nhất định, với thời hạn và thời gian ấn định, đơn vị tổ chức cần phải chuẩn bị về cơ sở vật chất, kinh phí, điều kiện đi lại của các cán bộ công đoàn...; trong khi đó, các cán bộ CĐCS kiêm nhiệm không có nhiều thời gian để tập trung, mỗi kỳ tập huấn chỉ tiến hành được từ 1-2 ngày... Với thời lượng trên, mỗi đợt tập huấn chỉ tập trung vào những vấn đề trọng tâm, cấp bách nhất trong công tác công đoàn.

- Áp dụng hình thức đào tạo trực tuyến: 3 năm qua, trong điều kiện bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19, hình thức đào tạo trực tuyến trên các nền tảng Zoom, Microsoft team, Google Meet... đã được áp dụng rộng rãi, phát huy được tác dụng nhất định, khắc phục được những vấn đề về thời gian, điều kiện tập trung của học viên.

Về mặt lý thuyết, bồi dưỡng trực tuyến là hình thức bồi dưỡng có sử dụng kết nối mạng, thông qua phần mềm ứng dụng trên internet để thực hiện việc học tập: lấy tài liệu học tập, tương tác với học liệu điện tử, giao tiếp giữa người học với nhau, và giữa học viên với giảng viên. Học liệu điện tử là tập hợp các phương tiện điện tử phục vụ dạy và học, bao gồm: tài liệu bồi dưỡng, tài liệu tham khảo, bài kiểm tra đánh giá, bản trình chiếu, bảng dữ liệu, các tệp âm thanh, hình ảnh, video, bài giảng điện tử... Có thể thấy, bồi dưỡng theo hình thức trực tuyến phù hợp xu hướng, tiết kiệm chi phí, đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng kịp thời, có thể kiểm soát được chất

lượng dạy của giảng viên, đảm bảo cho học viên có thể học mọi lúc, mọi nơi thông qua hệ thống kho học liệu cung cấp trong kho dữ liệu điện toán đám mây. Việc đánh giá học tập của học viên thông qua để kiểm tra trắc nghiệm khách quan, đảm bảo chính xác mức độ tiếp thu của người học đối với chương trình bồi dưỡng.

Đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách, học tập trực tuyến tạo điều kiện thuận lợi cho họ có thể sắp xếp thời gian, công việc để tham dự. Tuy nhiên, học trực tuyến đòi hỏi ý thức tự giác cao của người cán bộ công đoàn tham dự đào tạo, tập huấn để tập trung theo dõi, trao đổi và lĩnh hội kiến thức, kỹ năng...

Có thể thấy, cùng với sự phát triển của khoa học công nghệ, cần áp dụng linh hoạt các hình thức đào tạo trực tiếp hay trực tuyến đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn, bởi một hình thức đều có những ưu điểm và hạn chế khác nhau đối với đơn vị tổ chức bồi dưỡng tập huấn và học viên tham dự. Song, hơn hết, chính là tinh thần tự học hỏi của bản thân mỗi cán bộ công đoàn để nâng cao tri thức, kỹ năng và kinh nghiệm hoạt động công tác công đoàn. Với các kiến thức về công đoàn, pháp luật, đời sống công nhân lao động, kinh nghiệm hoạt động công đoàn... được chia sẻ từ nhiều nguồn: sách báo, internet, từ các cán bộ công đoàn có kinh nghiệm... với tinh thần tự học hỏi, ý thức nghiên cứu, tìm hiểu để từ đó bản thân mỗi CBCĐ có thể chắt lọc những tri thức cho bản thân để nâng cao trình độ, kỹ năng hoạt động công đoàn rất hiệu quả.

3.5. Đơn vị tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn cơ sở SME

Theo sự phân cấp đào tạo, bồi dưỡng do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành, công đoàn cấp trên cơ sở là cấp sẽ phát huy hữu hiệu công tác bồi dưỡng, tập huấn cán bộ công đoàn CĐCS của các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Khoản b, điều 18, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII quy định: Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở "...hướng dẫn, hỗ trợ ban chấp hành công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở về nghiệp vụ, kỹ năng, phương pháp, nội dung tổ chức thực hiện nhiệm vụ, các chủ trương, nghị quyết của công đoàn; tuyên truyền, vận động đoàn viên và người lao động thực

hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nghĩa vụ của công dân và người lao động”.

Bên cạnh đó, do vị trí của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là đơn vị chỉ đạo trực tiếp, kịp thời nắm bắt được đặc điểm, tình hình hoạt động cũng như nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của CĐCS. Thực tế cho thấy, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đã phát huy tốt công tác bồi dưỡng, tập huấn cán bộ CĐCS trong thời kỳ vừa qua. Các LĐLĐ quận, huyện, thị xã, thành phố (trực thuộc tỉnh), công đoàn ngành địa phương, công đoàn tổng công ty đã tổ chức các đợt tập huấn theo nội dung các chuyên đề hoạt động của công đoàn.

Tuy nhiên, để công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có thể tổ chức tốt các kỳ bồi dưỡng, tập huấn cho CĐCS, cần có sự hướng dẫn, hỗ trợ của LĐLĐ tỉnh, thành phố về kế hoạch, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ Công đoàn hằng năm, cụ thể về nội dung, số lượng, đối tượng, quy mô và kinh phí, nhất là vấn đề giảng viên... Trên thực tế, phần lớn việc giảng dạy tại các lớp đào tạo, bồi dưỡng do các báo cáo viên là các cán bộ công đoàn của LĐLĐ tỉnh, huyện và giảng viên của các Trường Đại học, các Trường trung cấp Công đoàn ngành, địa phương đảm nhiệm... Song, không phải lúc nào cũng có thể mời được giảng viên đến từ các cơ sở giáo dục... Do đó, một trong những giải pháp được nhiều nhà nghiên cứu, cán bộ công đoàn đề xuất, đó là “tiếp tục củng cố xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức công đoàn từ cấp Tổng Liên đoàn đến công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đủ năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng trong tình hình mới; chú trọng đào tạo kỹ năng, phương pháp sư phạm; thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với tình hình thực tế; tăng cường quản lý và sử dụng có hiệu quả đội ngũ giảng viên kiêm chức cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng”.

4. Kết luận

Đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn là quá trình trang bị và bổ sung kiến thức, kỹ năng, lý luận, chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ công đoàn nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất và bản lĩnh đáp ứng

yêu cầu, nhiệm vụ của tình hình mới. Với đội ngũ cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp tư nhân vừa và nhỏ, cần phải có các biện pháp phù hợp với đặc điểm đội ngũ và tình hình sản xuất, công tác người cán bộ công đoàn không chuyên trách của doanh nghiệp. Với một số ý kiến bàn góp về vấn đề đào tạo, bồi dưỡng, hy vọng trong thời gian tới, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn các doanh nghiệp nhỏ và vừa có những chuyển biến tích cực, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn. Với vị trí, vai trò của mình, các cán bộ công đoàn có trình độ, kỹ năng tốt, với ý thức và lòng nhiệt tình, sẽ là nhân tố quan trọng để đưa hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam phát triển. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói “cán bộ nào, phong trào ấy”! Các cán bộ công đoàn, tổ chức Công đoàn sẽ là “tổ ấm”, là nơi trao gửi niềm tin của người lao động, là người bảo vệ quyền lợi của người lao động, đồng thời góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, ổn định trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ - những “thanh giảm sóc” của nền kinh tế Việt Nam. □

Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị “về đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”.
2. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2012), Luật Công đoàn, Luật số 12/2012/QH2013.
3. Trần Đức Phương (2015), Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở trong tình hình hiện nay, Kỷ yếu Hội thảo quốc tế Đào tạo cán bộ công đoàn trong hội nhập quốc tế, Trường Đại học Công đoàn, NXB. Lao động, H. 2015.
4. Nguyễn Xuân Thái (2013), Đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn, <https://congdoancongthuong.org.vn>
5. TS. Nguyễn Mạnh Thắng (2021), Phát huy kỹ năng cán bộ công đoàn trong tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, <https://cuocsongantoan.vn>, ngày 14/6/2021.
6. PGS.TS. Vũ Quang Thọ (2021), Cán bộ công đoàn - thủ lĩnh của những người lao động, <https://cuocsongantoan.vn>, ngày 15/7/2021.
7. Tổng LĐLĐ Việt Nam, Nghị quyết Đại hội Công đoàn Việt Nam khóa XII, H. 2018.
8. Tổng LĐLĐ Việt Nam (2018), Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII, H.
9. Tổng LĐLĐ Việt Nam (2021), Quyết định về việc ban hành Quy định tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý công đoàn các cấp, số 3169/QĐ-TLĐ, ngày 07/9/2021, H.
10. Nguyễn Thị Thanh Xuân (2019), Bản đồ tư duy - phương pháp dạy và học hiệu quả, <https://dainam.edu.vn>, ngày 04/5/2019.