

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

**NGUYỄN THỊ HUYỀN**

**TÊN ĐỀ TÀI LUẬN VĂN**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ**

**BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG**

**CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN**

**THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**HÀ NỘI - 2022**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

**NGUYỄN THỊ HUYỀN**

**TÊN ĐỀ TÀI LUẬN VĂN**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ**

**BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG**

**CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN**

**THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. HÀ DUY HÀO**

**HÀ NỘI - 2022**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của tôi.

Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

*Hà Nội, ngày 12 tháng 07 năm 2022*

**Tác giả luận văn**

**Nguyễn Thị Huyền**

## **LỜI CẢM ƠN**

Trước tiên, xin trân trọng cảm ơn TS. Hà Duy Hào người trực tiếp hướng dẫn khoa học đã có những gợi ý quý báu và tận tình giúp đỡ tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện Luận văn này.

Xin trân thành cảm ơn các thầy, cô của Khoa Quản lý Nguồn nhân lực, Phòng Quản lý Đào tạo Trường Đại học Lao động – Xã hội đã tạo điều kiện thuận lợi và giúp đỡ cho tôi trong học tập, nghiên cứu.

Xin gửi lời cảm ơn đến Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội và một số CĐCTTTCS, CĐCS đã hợp tác và giúp đỡ cung cấp các thông tin cần thiết, góp phần quan trọng vào sự thành công của luận văn.

Qua đây, tôi cũng xin cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã động viên khích lệ, giúp tôi trong suốt quá trình học tập và hoàn thành luận văn này.

*Hà Nội, ngày 12 tháng 07 năm 2022*

**Tác giả luận văn**

**Nguyễn Thị Huyền**

## MỤC LỤC

|                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT .....                                                                                         | I  |
| DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU .....                                                                                            | II |
| DANH MỤC BIỂU ĐỒ .....                                                                                                  | IV |
| LỜI MỞ ĐẦU .....                                                                                                        | 1  |
| CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI<br>NGŨ BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG CÁC DOANH<br>NGHIỆP ..... | 8  |
| 1.1. Các khái niệm có liên quan .....                                                                                   | 8  |
| 1.1.1. Tổ chức công đoàn, công đoàn cơ sở .....                                                                         | 8  |
| 1.1.2. Đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở .....                                                                      | 9  |
| 1.1.3. Chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh<br>nghiệp .....                                 | 11 |
| 1.1.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong<br>các doanh nghiệp .....                        | 12 |
| 1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở<br>trong các doanh nghiệp .....                 | 12 |
| 1.2.1. Phẩm chất, đạo đức .....                                                                                         | 12 |
| 1.2.2. Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ .....                                                                     | 15 |
| 1.2.3. Trình độ lý luận chính trị .....                                                                                 | 17 |
| 1.2.4. Trình độ nghiệp vụ công tác công đoàn .....                                                                      | 18 |
| 1.2.5. Năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện công tác công đoàn .....                                                    | 19 |
| 1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ<br>sở trong các doanh nghiệp .....            | 21 |
| 1.3.1. Kiện toàn BCH công đoàn cơ sở .....                                                                              | 21 |
| 1.3.2. Quy hoạch cán bộ Công đoàn .....                                                                                 | 22 |

|                                                                                                                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn.....</i>                                                                                 | <i>25</i> |
| <i>1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp .....</i>                                 | <i>27</i> |
| <i>1.4.1. Nhân tố bên trong.....</i>                                                                                                                         | <i>27</i> |
| <i>1.4.2. Nhân tố bên ngoài .....</i>                                                                                                                        | <i>33</i> |
| <i>1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp và bài học rút ra cho Thành phố Hà Nội.....</i>         | <i>34</i> |
| <i>1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp của các địa phương khác .....</i>                     | <i>34</i> |
| <i>1.5.2. Những bài học kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội .....</i> | <i>40</i> |
| <b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI .....</b>             | <b>43</b> |
| <i>2.1. Giới thiệu tổng quan về đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội.....</i>                          | <i>43</i> |
| <i>2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội .....</i>                           | <i>44</i> |
| <i>2.2.1. Phẩm chất đạo đức.....</i>                                                                                                                         | <i>46</i> |
| <i>2.2.2. Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ .....</i>                                                                                                   | <i>47</i> |
| <i>2.2.3. Trình độ lý luận chính trị .....</i>                                                                                                               | <i>50</i> |
| <i>2.2.4. Trình độ nghiệp vụ công tác công đoàn.....</i>                                                                                                     | <i>52</i> |
| <i>2.2.5. Năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện công tác công đoàn .....</i>                                                                                  | <i>53</i> |
| <i>2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. ....</i>    | <i>58</i> |
| <i>2.3.1. Thực trạng kiện toàn đội ngũ BCH công đoàn cơ sở .....</i>                                                                                         | <i>58</i> |

|                                                                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.3.2. <i>Thực trạng quy hoạch cán bộ công đoàn</i> .....                                                                                                    | 59 |
| 2.3.3. <i>Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn</i><br>.....                                                                  | 61 |
| 2.4. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội..... | 63 |
| 2.4.1. <i>Phân tích các nhân tố bên trong</i> .....                                                                                                          | 63 |
| 2.4.2. <i>Phân tích các nhân tố bên ngoài</i> .....                                                                                                          | 67 |
| 2.5. Đánh giá chung về thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội<br>.....    | 68 |
| 2.5.1. <i>Những ưu điểm và nguyên nhân</i> .....                                                                                                             | 70 |
| 2.5.2. <i>Những hạn chế và nguyên nhân</i> .....                                                                                                             | 73 |
| CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI .....       | 78 |
| 3.1. Mục tiêu, định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2025.....   | 78 |
| 3.1.1. <i>Mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội</i> .....                  | 78 |
| 3.1.2. <i>Định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn tới</i> .....      | 79 |
| 3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.....                           | 80 |
| 3.2.1. <i>Đổi mới nhận thức về vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ công đoàn của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở cơ sở trong các doanh nghiệp</i>     | 80 |

|                                                                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2.2. <i>Đổi mới hoàn thiện quy chế, quy trình, hình thức báo cáo về công tác tổ chức bộ máy của công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp</i> .....                | 82 |
| 3.2.3. <i>Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp</i> .....                                           | 84 |
| 3.2.4. <i>Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp</i> .....                                           | 85 |
| 3.2.5. <i>Xây dựng, hoàn thiện cơ chế chính sách bảo vệ, đãi ngộ đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp</i> .....                           | 88 |
| 3.2.6. <i>Khen thưởng, kỷ luật cho đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp</i> .....                                                         | 89 |
| 3.3. <i>Một số khuyến nghị, đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội</i> ..... | 90 |
| 3.3.1. <i>Đối với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam</i> .....                                                                                                      | 90 |
| 3.3.2. <i>Đối với Thành ủy Hà Nội</i> .....                                                                                                                       | 91 |
| KẾT LUẬN .....                                                                                                                                                    | 92 |
| DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....                                                                                                                                  | 94 |
| PHỤ LỤC .....                                                                                                                                                     |    |



**DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT**

| <b>Chữ viết tắt</b> | <b>Chữ viết đầy đủ</b>               |
|---------------------|--------------------------------------|
| BCH                 | Ban chấp hành                        |
| CĐCS                | Công đoàn cơ sở                      |
| CĐCTTTCS            | Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở   |
| CNVCLĐ              | Công nhân, viên chức, người lao động |
| CNLĐ                | Công nhân lao động                   |
| DN                  | Doanh nghiệp                         |
| LĐLĐ                | Liên đoàn Lao động                   |

## II

### DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

| <b>Tên bảng biểu</b>                                                                                                                              | <b>Trang</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Bảng số 2.1: Số lượng CĐCS, đoàn viên và Ủy viên BCH của các CĐCS khối Doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2019-2021             | 45           |
| Bảng 2.2. Cơ cấu giới tính đội ngũ Ban chấp hành CĐCS trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2019, 2020, 2021.                  | 45           |
| Bảng 2.3. Cơ cấu theo độ tuổi của BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố năm 2019, 2020, 2021.                         | 46           |
| Bảng 2.4 Phẩm chất đạo đức của BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022                                 | 47           |
| Bảng 2.5. Trình độ học vấn của Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội qua các năm 2019, 2020, 2021      | 48           |
| Bảng 2.6. Trình độ chuyên môn của Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội qua các năm 2019, 2020, 2021.  | 49           |
| Bảng 2.7. Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2019, 2020, 2021.   | 51           |
| Bảng 2.8. Trình độ lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn của BCH Ban chấp hành CĐCS trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022. | 52           |
| Bảng 2.9: Khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ tổ chức công đoàn của BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn TP Hà Nội năm 2022.    | 54           |

### III

|                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bảng 2.10: Mục đích tham gia công tác công đoàn của BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022.                                                                                                                           | 55 |
| Bảng 2.11: Mối quan hệ với người sử dụng lao động, kỹ năng đàm phán, thương lượng tập thể, hòa đồng, thân thiện với đoàn viên, người lao động, có khả năng tập hợp ý kiến của đoàn viên, người lao động của BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp năm 2022. | 55 |
| Bảng 2.12: Đánh giá mức độ hài lòng và tin tưởng của đoàn viên, người lao động của BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp năm 2022.                                                                                                                          | 56 |
| Bảng 2.13: Vị trí làm việc làm của đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp năm 2022.                                                                                                                                                        | 57 |
| Bảng 2.14: Tổ chức thực hiện các phong trào thi đua và hoạt động thăm hỏi đoàn viên, NLĐ của đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp năm 2022.                                                                                              | 57 |
| Bảng 2.15: Công tác kiện toàn BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022.                                                                                                                                                | 59 |
| Bảng 2.16: Công tác Quy hoạch cán bộ công đoàn tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022.                                                                                                                                                   | 61 |
| Bảng 2.17: Đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn của BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp do CĐCTTTCS tổ chức năm 2022.                                                                                                                | 63 |
| Bảng 2.18: Chính sách đãi ngộ, bảo vệ đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp năm 2022.                                                                                                                                                               | 65 |

#### IV

### DANH MỤC BIỂU ĐỒ

| <b>Tên biểu đồ</b>                                                                                                                        | <b>Trang</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Biểu đồ 2.1: Trình độ học vấn của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở tại một số Doanh nghiệp trên địa bàn TP Hà Nội                              | 48           |
| Biểu đồ 2.2: Trình độ chuyên môn của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở tại một số Doanh nghiệp trên địa bàn TP Hà Nội                           | 50           |
| Biểu đồ 2.3: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở tại một số Doanh nghiệp trên địa bàn TP Hà Nội                    | 51           |
| Biểu đồ 2.4: Trình độ lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở tại một số Doanh nghiệp trên địa bàn TP Hà Nội | 53           |

## LỜI MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân, cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động) tự nguyện lập ra nhằm mục đích tập hợp, đoàn kết lực lượng, xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh.

Từ khi thành lập (ngày 28/7/1929) đến nay dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, Công đoàn Việt Nam luôn trung thành với lợi ích của giai cấp công nhân và dân tộc, đã tổ chức vận động công nhân, viên chức, lao động đi đầu trong sự nghiệp đấu tranh vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì chủ nghĩa xã hội và vì lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước nhằm mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay với sự phát triển đa dạng các thành phần kinh tế, số lượng các doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước cũng ngày một tăng lên nhanh chóng. Đặc biệt, trong bối cảnh hiện nay, khi nước ta ngày càng chủ động, tích cực hội nhập quốc tế và nhiều hiệp định thương mại Việt Nam ký kết và tham gia có hiệu lực, trong đó nhiều nội dung liên quan đến tổ chức Công đoàn như: Hiệp định tự do thương mại Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA), Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Vương quốc Anh (UKVFTA)... Tuy nhiên, phong trào công nhân viên chức lao động và hoạt động của tổ chức công đoàn còn gặp nhiều khó khăn. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đang được đặt ra là một nhiệm vụ chiến lược, cấp bách cần được các cấp công đoàn thực hiện quyết liệt nhằm xây dựng tổ chức công đoàn ngày càng vững mạnh, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và lợi ích của doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế xã hội của Thành phố Hà Nội. Đây là vấn đề nhiều năm qua đã

được Ban chấp hành, Ban thường vụ Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) thành phố Hà Nội đặc biệt quan tâm, đầu tư tích cực và đã có những kết quả, thành tích như: chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở từng bước được nâng lên cả về số lượng và chất lượng; năng lực, nề nếp và tác phong làm việc của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở đã có chuyển biến tốt, trình độ chuyên môn, kỹ năng công tác công đoàn được nâng lên đáng kể. Tuy nhiên, đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở gần 100% là kiêm nhiệm nên thời gian dành cho công tác công đoàn hạn chế, đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở lại thường xuyên có sự biến động, thay đổi sau mỗi kỳ đại hội nên ít kinh nghiệm hoạt động công đoàn, chưa được đào tạo bài bản qua Đại học công đoàn hoặc lý luận nghiệp vụ công đoàn. Một bộ phận đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở còn bộc lộ một số khuyết điểm, hạn chế như năng lực thực tiễn trong thực thi nhiệm vụ, kỹ năng nghiệp vụ còn hạn chế, thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc, thiếu ý thức tự học tập nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ.

Xuất phát từ những cơ sở nêu trên với trách nhiệm, tâm huyết của một cán bộ trong hệ thống Công đoàn Thủ đô và vận dụng những kiến thức đã được học, Tôi chọn đề tài: **“Nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội”** làm luận văn thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực.

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở là yếu tố quan trọng liên quan đến hiệu quả hoạt động công đoàn. Vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở luôn được các cấp công đoàn chú trọng, 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 công đoàn, hoặc phạm vi khác diện hẹp của cán bộ công đoàn và chưa tiến hành nghiên cứu đối với đội ngũ Ban Chấp hành công đoàn cơ sở ở phạm vi Thành phố Hà Nội. Cụ thể một số nghiên cứu như:

- Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam *“Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Công đoàn trong hội nhập*

*kinh tế quốc tế*” do Nguyễn Đức Tĩnh làm chủ nhiệm (2013). Đề tài 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 trong hội nhập quốc tế [21].

- Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố *“Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn Thủ đô trong đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động”* do Nguyễn Thị Tuyền (Chủ nhiệm) (2020). Đề tài góp phần đề xuất xây dựng các giải pháp, chiến lược, chương trình, kế hoạch hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước, tổ chức chính trị và các tổ chức chính trị – xã hội, tổ chức xã hội và các hội đoàn thể liên quan ở các cấp, trung ương, thành phố và địa phương. Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Công đoàn Thủ đô và các kiến nghị với các cơ quan có liên quan trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động giai đoạn hiện nay [22].

- Đề án thí điểm *“Đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ Chủ tịch công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước thành phố Hà Nội, giai đoạn 2021-2022”* của Ban thường vụ Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội (2021). Đề án nhằm trang bị trình độ lý luận, kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ và phương pháp hoạt động công đoàn; trình độ theo tiêu chuẩn ngạch công chức, chức vụ lãnh đạo quản lý cho cán bộ công đoàn Thủ đô, đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ Chủ tịch công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước thành phố Hà Nội, giai đoạn, 2021-2022 [9].

- Bài viết *“Tương quan biện chứng giữa xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh với nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn các cấp trong thời kỳ hội nhập quốc tế”* của Nguyễn Tiến Dĩnh (2021). Bài viết nêu lên những thời cơ, thuận lợi và khó khăn, thách thức, đặt ra những yêu cầu, nhiệm vụ mới của tổ chức công đoàn Thủ đô trong mối tương quan giữa xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh với xây dựng đội ngũ công đoàn các cấp [2].

- Bài viết “*Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn Thủ đô phát triển toàn diện*” của Nguyễn Viết Vượng (2021) trong Hội thảo “*Nâng cao chất lượng cán bộ Công đoàn Thủ đô đáp ứng yêu cầu tình hình mới*”. Bài viết chỉ ra những tiêu chuẩn chung của người cán bộ Cách mạng nói chung và người cán bộ công đoàn nói riêng, đề xuất tám giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn Thủ đô phát triển toàn diện [29].

- Bài viết “*Giải pháp nâng cao chất lượng quản lý, sử dụng cán bộ công đoàn Thủ đô đáp ứng yêu cầu mới*” Đặng Quang Điều (2021). Bài viết chỉ ra tám nội dung quản lý cán bộ công đoàn, như: công tác tuyển dụng, công tác quy hoạch, công tác luân chuyển cán bộ, công tác đánh giá cán bộ, công tác sắp xếp, bố trí cán bộ, công tác đào tạo, công tác kiểm tra giám sát và cuối cùng là tạo động lực làm việc đối với cán bộ công đoàn. Đồng thời bài viết đề xuất tám giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý cán bộ công đoàn [6].

- Bài viết “*Nhiệm vụ, giải pháp đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn Thủ đô đáp ứng yêu cầu mới*” của tác giả Trần Văn Thuật (2021) trong Hội thảo “*Thực trạng và giải pháp về công tác cán bộ Công đoàn Thủ đô trong tình hình mới*”. Bài viết đã đánh giá toàn diện công tác cán bộ công đoàn Thủ đô thời gian qua luôn đảm bảo nguyên tắc Đảng lãnh đạo trực tiếp công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, chỉ ra công tác nâng cao năng lực cán bộ công đoàn, nhất là đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở còn một số bất cập, hạn chế, trên cơ sở đó đề xuất ba nhóm giải pháp nhằm nâng cao công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn Thủ đô đáp ứng yêu cầu mới [20].

Hầu hết các đề tài nghiên cứu, bài viết đều đi sâu nghiên cứu một số khía cạnh hoặc chỉ dừng lại ở một bài viết của hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn nói chung, cán bộ công đoàn cơ sở nói riêng nhưng ở phạm vi hẹp. Theo hiểu biết của tác giả thì dường như chưa có nhiều công trình nghiên cứu chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Với tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài như vậy, việc nghiên cứu toàn diện về nâng cao chất lượng



đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay là một việc làm hết sức cần thiết.

### **3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2025.

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Hệ thống hóa được cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp;
- Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội;
- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2025.

### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- *Đối tượng nghiên cứu*: Nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở.
- *Phạm vi nghiên cứu*:
  - + *Nội dung*: Nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở.
  - + *Không gian*: Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội.
  - + *Về thời gian*: Số liệu, dữ liệu được sử dụng để phân tích, đánh giá trong khoảng thời gian từ năm 2019 - 2021, từ đó đưa ra giải pháp đến năm 2025.

### **5. Phương pháp nghiên cứu**

- *Phương pháp thu thập dữ liệu (thứ cấp)*: dữ liệu thứ cấp được thu

thập bằng phương pháp tổng hợp, các nguồn thu thập bao gồm: các báo cáo kết quả phong trào công nhân, viên chức, người lao động (CNVCLĐ) và hoạt động công đoàn, Báo cáo công tác đào bồi dưỡng, công tác quy hoạch cán bộ công đoàn của LĐLĐ thành phố Hà Nội. Các đề án, kế hoạch, chương trình hoạt động của LĐLĐ thành phố Hà Nội... để đánh giá, phân tích đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp theo các tiêu chí tại thời điểm 2019 - 2021.

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: Phương pháp này tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi nhằm thu thập thông tin về thực trạng chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội với 2 loại bảng hỏi. Bảng hỏi thứ nhất với đối tượng là cán bộ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, với quy mô khảo sát là 300 người; Bảng hỏi thứ hai với đối tượng là đoàn viên trong các công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, với quy mô khảo sát là 200 người. Dữ liệu khảo sát được xử lý bằng phần mềm Excell.

- *Phương pháp phỏng vấn sâu*: Tiến hành phỏng vấn cán bộ công đoàn chuyên trách cấp trên trực tiếp đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội về các vấn đề nghiên cứu như: công tác quy hoạch cán bộ, chế độ tập huấn đào tạo, chế độ khen thưởng, báo cáo công đoàn của đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và ý kiến của họ về các chính sách đãi ngộ, nhu cầu để nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm thu thập thêm những thông tin cần thiết khác mà các phương pháp khác chưa thu thập được.

- *Phương pháp thống kê mô tả*: được sử dụng để xử lý các dữ liệu và thông tin thu thập được nhằm đảm bảo tính chính xác và từ đó, có thể đưa ra các kết luận có tính khoa học và độ tin cậy cao về vấn đề nghiên cứu. Cụ thể, trong luận văn học viên sử dụng thống kê mô tả để mô tả số lượng đội ngũ Ban chấp hành, cơ cấu đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố theo các trình độ, để có những đánh giá

khách quan nhất về thực trạng chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- *Phương pháp tổng hợp, so sánh*: được kết hợp sử dụng để khái quát hóa các kết quả từ việc phân tích, tổng hợp, so sánh dựa trên các số liệu được trình bày và tính toán trong nghiên cứu, có thêm minh chứng cho các nhận định để đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp có căn cứ, thiết thực và có tính khả thi.

## **6. Đóng góp mới của luận văn**

Đề tài dựa trên quan điểm, đường lối quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam và các văn bản pháp quy của Nhà nước; chỉ thị, nghị quyết, quy định, chương trình, kế hoạch, đề án... của Tổng LĐLĐ Việt Nam, LĐLĐ thành phố Hà Nội có liên quan đến vấn đề, nội dung chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Sau khi hoàn thành, đề tài có ý nghĩa khoa học và thực tiễn góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho nâng cao nhận thức về chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các cơ quan nghiên cứu, cơ quan Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, LĐLĐ tỉnh, Thành phố, Công đoàn ngành Trung ương và cán bộ công đoàn cơ sở tại đơn vị, doanh nghiệp.

## **7. Kết cấu của Luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, và phụ lục nội dung của Luận văn có kết cấu gồm 3 chương sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội.

Chương 3: Định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội.

# CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

## 1.1. Các khái niệm có liên quan

### 1.1.1. Tổ chức công đoàn, công đoàn cơ sở

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và 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, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; 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 xã hội chủ nghĩa [15].

Công đoàn Việt Nam là tổ chức thống nhất, có các cấp sau đây [26]:

- Cấp Trung ương: Tổng LĐLĐ Việt Nam.
- Cấp tỉnh, ngành trung ương gồm: LĐLĐ tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; công đoàn ngành trung ương và tương đương.
- Cấp trên trực tiếp cơ sở gồm: LĐLĐ quận, huyện, thị xã; công đoàn ngành địa phương; công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; công đoàn tổng công ty; công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác.
- Cấp cơ sở gồm: công đoàn cơ sở (CĐCS), nghiệp đoàn cơ sở.

Điều 4, Luật Công đoàn năm 2012 đã nêu rõ: “Công đoàn cơ sở là tổ chức cơ sở của công đoàn, tập hợp đoàn viên công đoàn trong một hoặc một

số cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, được công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở công nhận theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam”.

Cán bộ công đoàn nếu phân loại theo chức năng, nhiệm vụ và nguồn gốc tiền lương, thì có hai loại sau: cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn không chuyên trách.

*Cán bộ công đoàn chuyên trách:* là những người làm việc hoàn toàn cho tổ chức công đoàn, hưởng lương từ ngân sách công đoàn, do công đoàn phân công công việc, công đoàn đề bạt và bổ nhiệm, sử dụng (trong thực tế cũng có một số ít cán bộ công đoàn chuyên trách, nhưng do đơn vị, doanh nghiệp trả lương). Hiện nay, ở nước ta cán bộ công đoàn chuyên trách chủ yếu là cán bộ làm việc ở các cấp công đoàn từ quận, huyện và tương đương trở lên, ở một số công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có số lượng đoàn viên lớn, mới có cán bộ công đoàn chuyên trách.

*Cán bộ công đoàn không chuyên trách:* là những người làm việc kiêm nhiệm không hưởng lương từ ngân sách công đoàn (không do công đoàn trả lương) do đoàn viên tín nhiệm bầu vào Ban chấp hành công đoàn các cấp, từ Trung ương đến cơ sở, họ hoàn toàn phụ thuộc vào người sử dụng lao động, phải tập trung thực hiện nhiệm vụ theo hợp đồng lao động, chỉ dành một thời gian nhất định cho hoạt động công đoàn.

### **1.1.2. Đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở**

Cán bộ công đoàn là cán bộ đoàn thể chính trị - xã hội; đội ngũ Ban chấp hành công đoàn là một bộ phận của Đảng. Đội ngũ Ban chấp hành công đoàn có một số đặc trưng cơ bản [15]:

*Thứ nhất,* đội ngũ Ban chấp hành công đoàn là thành viên của tổ chức công đoàn.

*Thứ hai,* 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 tổ chức công đoàn.

*Thứ ba*, là cán bộ quần chúng, tức là cán bộ trực tiếp làm công tác vận động, tổ chức quần chúng CNVCLĐ hoạt động, như vậy đối tượng hoạt động của cán bộ công đoàn là con người, mà con người là tổng hòa các mối quan hệ xã hội. Nên đòi hỏi cán bộ công đoàn phải có trình độ chuyên môn nghề nghiệp cao, có kỹ năng tốt. Mặt khác, hoạt động Công đoàn chủ yếu là đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, để bảo vệ được quyền, lợi ích của đoàn viên, người lao động, thì thường va chạm. Do vậy, đòi hỏi cán bộ công đoàn không chỉ có trình độ chuyên môn, nghề nghiệp cao, mà còn cần phải có kỹ năng hoạt động và có bản lĩnh thì mới có thể đại diện bảo vệ quyền, lợi ích đoàn viên, người lao động.

*Thứ tư*, là người trưởng thành từ phong trào quần chúng và được quần chúng tín nhiệm lựa chọn thông qua bầu cử, nên nhìn chung đội ngũ Ban chấp hành công đoàn đều là những người nhiệt tình trong công tác công đoàn, có kinh nghiệm vận động, tổ chức quần chúng hoạt động và có uy tín đối với CNVCLĐ. Tuy nhiên, để cán bộ công đoàn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, thì phải được đào tạo nghề và bố trí, sử dụng theo đúng chuyên môn được đào tạo.

Đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở là cán bộ của tổ chức chính trị xã hội của giai cấp công nhân và người lao động nên có những đặc điểm riêng. Có thể định nghĩa về đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở như sau: *“Đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở là những người đứng trong tổ chức Công đoàn Việt Nam, được lựa chọn thông qua bầu cử tại đại hội (hoặc hội nghị) công đoàn cơ sở, hoặc công đoàn cấp trên lựa chọn, chỉ định giao một nhiệm vụ để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của công đoàn đã đề ra”*.

Đội ngũ Ban chấp hành công đoàn được bầu chọn trong các kỳ đại hội công đoàn các cấp nên tỷ lệ cán bộ thay đổi qua các kỳ đại hội là khá lớn,

nhất là đối với đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước. Mặt khác, vì hoạt động công đoàn là hoạt động xã hội nên đội ngũ Ban chấp hành công đoàn hoạt động kiêm nhiệm cũng chiếm tỷ lệ rất lớn trong tổng số cán bộ công đoàn, do vậy cũng gây ít nhiều khó khăn cho đội ngũ Ban chấp hành công đoàn nhất là đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp.

### ***1.1.3. Chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp***

Để hiểu về chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở, trước tiên chúng ta tìm hiểu về khái niệm chất lượng. Có nhiều định nghĩa và cách lý giải khác nhau về chất lượng. Chất lượng là khái niệm trừu tượng, phức tạp và là khái niệm đa chiều, tựu chung lại là khái niệm phản ánh bản chất của sự vật và dùng để so sánh sự vật này với sự vật khác và nó là đặc tính phức hợp của nhiều đặc tính đơn lẻ khác nhau quyết định mức độ đáp ứng của mục tiêu và mục tiêu đó phải phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước. Trong mỗi lĩnh vực khác nhau, với tôn chỉ mục đích khác nhau lại có những quan điểm về chất lượng khác nhau. Theo Tổ chức kiểm tra chất lượng Châu Âu: “Chất lượng là mức độ phù hợp với yêu cầu của người tiêu dùng”. Theo tiêu chuẩn Pháp: “Chất lượng là tiềm năng của một sản phẩm hay dịch vụ nhằm thỏa mãn nhu cầu người sử dụng”. Theo C.Mác - Ph.Ăngghen: Chất lượng là tổng thể những tính chất, thuộc tính cơ bản của sự vật hiện tượng... làm cho sự vật hiện tượng này phân biệt với sự vật, hiện tượng khác. Theo Từ điển tiếng Việt thì “Chất lượng là cái làm nên phẩm chất, giá trị của sự vật hoặc là cái tạo nên bản chất sự vật, làm cho sự vật này khác sự vật kia”

Từ những khái niệm đã có, có thể hiểu rằng chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là chất lượng của từng cán bộ công đoàn và được thể hiện qua phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ

năng lực, khả năng hoàn thành nhiệm vụ của mỗi cán bộ công đoàn được kết cấu như một tổng thể toàn diện và đội ngũ BCH đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu, đáp ứng được yêu cầu hoạt động theo chức năng của tổ chức công đoàn. Chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp được đánh giá thông qua các chỉ tiêu: Phẩm chất đạo đức, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ nghiệp vụ công tác công đoàn, năng lực lãnh đạo tổ chức.

#### ***1.1.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp***

Nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp bao gồm những giải pháp, những việc làm cụ thể có tác động tích cực nhằm nâng cao chất lượng của mỗi BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng từng cá nhân và nâng cao chất lượng cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn chính là góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là tổng thể các phương pháp, hình thức, chính sách nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng của từng cán bộ và đội ngũ BCH công đoàn cơ sở cả về phẩm chất, trình độ và năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện.

### **1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp**

#### ***1.2.1. Phẩm chất, đạo đức***

BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải có phẩm chất đạo đức cách mạng, đấu tranh chống lại các biểu hiện tiêu cực, lạc hậu, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là người đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động trong



doanh nghiệp nên BCH công đoàn cơ sở phải xây dựng mối quan hệ mật thiết với đoàn viên và người lao động để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, những bất cập nhằm có những giải pháp, biện pháp tháo gỡ kịp thời những bất cập, bất lợi cho đoàn viên và người lao động. Xây dựng mối quan hệ hài hòa, tích cực với các tổ chức trong đơn vị, doanh nghiệp như: với tổ chức Đảng; lãnh đạo đơn vị; Đoàn thanh niên; ...

Trong mọi tình huống, BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải dám làm và dám chịu trách nhiệm nhất là trong những tình huống khó khăn; thất bại không hoang mang, không nản chí; thắng lợi không kiêu ngạo, tự phụ.

Một trong những phẩm chất của người cán bộ Công đoàn nào cũng cần phải có là tinh thần trách nhiệm. Phẩm chất này giúp BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp nhận được sự tín nhiệm từ lãnh đạo đến đồng nghiệp. Tinh thần trách nhiệm nhiều khi còn được đánh giá cao hơn trình độ, năng lực cá nhân. Trách nhiệm với bản thân, với gia đình, với đơn vị mình công tác, trách nhiệm với tổ chức công đoàn, với đất nước:

+ Đối với bản thân, đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp không làm gì ảnh hưởng đến uy tín, danh dự của bản thân mình; biết hy sinh lợi ích cá nhân cho tập thể; thể hiện và làm việc hết năng lực của mình; có trách nhiệm cao với công việc được phân công; có được trạng thái tâm lý ổn định, tìm mọi giải pháp, chủ động, sáng tạo, không ngại khó khăn, gian khổ để hoàn thành công việc được giao; hạn chế tối đa sai sót; làm qua loa, chiếu lệ, nói nhiều làm ít.

+ Đối với Doanh nghiệp và với tổ chức công đoàn: xây dựng hình ảnh đẹp cho Doanh nghiệp nơi công tác, cho tổ chức công đoàn.

Mỗi BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải chấp hành nghiêm những quy định của cơ quan, của tổ chức, giữ vững nề nếp, tuân thủ

quy định của pháp luật. Kiên quyết đấu tranh, ngăn chặn những hành vi vi phạm kỷ luật trong thực thi nhiệm vụ và trong cuộc sống.

BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải tinh thông mọi việc sẽ giúp cho việc triển khai hiệu quả các chỉ thị, chủ trương, nghị quyết của Đảng, Nhà nước, của tổ chức Công đoàn đến đoàn viên, người lao động.

BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải suy nghĩ tìm tòi, có những sáng kiến riêng của mình, theo tinh thần “tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách”, như thế công việc mới “chạy” được. Với mỗi công việc, BCH Công đoàn cơ sở cần có cách làm sáng tạo, phải biết nhận định, phán đoán, kịp thời đưa ra cách giải quyết hiệu quả nhất, phù hợp với mỗi đối tượng quần chúng.

Tinh thần cầu tiến bộ, học tập không ngừng là một yêu cầu cao đối với đội ngũ BCH công đoàn cơ sở. Mỗi cán bộ Công đoàn cơ sở phải có thái độ khiêm tốn, cầu tiến bộ, ham học hỏi, không tự mãn vì tự mãn là co mình lại, không tiến bộ thêm.

Mỗi BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp cần đoàn kết thân mật, hợp tác chặt chẽ với nhau, sẵn sàng phối hợp, chia sẻ thông tin, kinh nghiệm thì công việc mới hoàn thành được. Nếu trong tổ chức công đoàn, đội ngũ BCH công đoàn cơ sở có thành kiến với nhau, dè dặt, đối phó với nhau, kèn cựa lẫn nhau thì làm cho công tác công đoàn bị tê liệt. Tuy nhiên, thân ái, hợp tác ở đây không phải là dung túng, bao che, khuyết điểm cho đồng nghiệp mà phải chỉ ra cho đồng nghiệp những cái chưa được để giúp đỡ nhau cùng tiến bộ.

Hoạt động công đoàn mang tính giáo dục, thuyết phục cao nên phương pháp hoạt động công đoàn phải đa dạng, muôn màu muôn vẻ chứ không chỉ sử dụng cứng nhắc một phương pháp nào. Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải biết vận dụng linh hoạt các phương pháp để tổ chức hoạt động cho phù hợp cũng như xử lý sáng tạo các tình huống trong tổ

chức hoạt động công đoàn nhằm đem lại kết quả cao, đây chính là đòi hỏi năng lực cần có của hoạt động công đoàn. Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có trình độ kiến thức, có chuyên môn cao, có phương pháp hoạt động tốt sẽ thực thi nhiệm vụ “thấu tình, đạt lý”, được đoàn viên công đoàn tin yêu, đồng tình hưởng ứng, ủng hộ của đoàn viên công đoàn sẽ giúp BCH công đoàn cơ sở triển khai các hoạt động hiệu quả. Ngược lại, nếu BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có trình độ kiến thức nhưng không có phương pháp hoạt động tốt và phù hợp thì công việc khó thành công.

Kinh nghiệm phản ánh lĩnh vực, kiến thức mà một người đã trải qua, đã từng tiếp xúc. Đây là cơ sở để rút ngắn thời gian học hỏi công việc khi làm việc với từng lĩnh vực đã được trải qua. Kinh nghiệm không đồng nhất với khoảng thời gian tiếp xúc, làm việc. Kinh nghiệm chỉ được đánh giá chính xác khi thực hiện công việc. Bởi vậy, thực tế rất khó đưa ra tiêu chí để đánh giá chính xác kinh nghiệm có ích. “Kinh nghiệm được thể hiện rõ trong việc đội ngũ BCH công đoàn cơ sở 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; tham gia quản lý, thực hiện dân chủ trong cơ quan, đơn vị”

### ***1.2.2. Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ***

Xuất phát từ vị trí, yêu cầu của mỗi cấp, mỗi cán bộ công đoàn đòi hỏi về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn khác nhau. Nghĩa là trên cơ sở yêu cầu nhiệm vụ của từng loại, từng cấp cán bộ và trên cơ sở điều kiện thực tế của từng giai đoạn lịch sử, vị trí, yêu cầu của mỗi loại, mỗi cấp cán bộ đòi hỏi cán bộ công đoàn phải có tiêu chuẩn nhất định về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn. Tiêu chí trình độ học vấn, trình độ chuyên môn của đội ngũ

BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là tiêu chí rõ ràng cụ thể để lượng hóa để đánh giá, tuy nhiên trong chừng mực nào đó thì việc tiêu chuẩn hóa đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thông qua các lớp đào tạo, tập huấn thể hiện thông qua (bằng cấp) được ghi trong lý lịch cán bộ cũng chưa thể đánh giá hoàn toàn đúng năng lực cán bộ. Bởi trong thực tế những năm vừa qua không ít trường hợp chạy theo bằng cấp, chất lượng đào tạo của một số cơ sở chưa cao, dẫn đến có trường hợp người được đào tạo có bằng cấp cao nhưng không có khả năng vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn. Do vậy thực hiện tiêu chuẩn hoá đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải kết hợp chặt chẽ giữa tiêu chuẩn bằng cấp với năng lực thực tế của cán bộ. Trong giai đoạn hiện nay phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ của người lao động từng bước được nâng lên. Do vậy đòi hỏi khách quan phải không ngừng nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thì mới đáp ứng được yêu cầu phong trào công nhân, hoạt động công đoàn, Từ yêu cầu thực tế trong phong trào công nhân, hoạt động công đoàn, từ yêu cầu của công tác vận động, tập hợp công nhân, lao động trong sự nghiệp công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước trong điều kiện khoa học kỹ thuật, công nghệ phát triển với tốc độ ngày càng lớn, toàn cầu hoá diễn ra như một xu thế khách quan.

Ngoài ra đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp công tác ở đơn vị nào thì phải có kiến thức chuyên môn về lĩnh vực đó, có như vậy đội ngũ BCH công đoàn cơ sở mới có điều kiện am hiểu thực tế, mới nắm chắc được tính chất công việc của từng loại công nhân, có điều kiện nắm được tâm tư nguyện vọng và điều kiện sống của công nhân, lao động để trong tổ chức hoạt động CNLD cảm thấy tiếng nói của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong

doanh nghiệp vừa thể hiện trình độ hiểu biết chuyên môn nghề nghiệp, vừa thể hiện tiếng nói của người trong cuộc. Còn đối với chuyên môn thì thấy những ý kiến của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở đưa ra là hợp lý nó xuất phát từ thực tế sản xuất của ngành cũng như của đơn vị xuất phát từ nhu cầu phát triển nghề nghiệp, phát triển đơn vị. Như vậy tổ chức hoạt động công đoàn mới thiết thực, hiệu quả. Do vậy yêu cầu đặt ra là đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp hoạt động ở ngành nào, nhất thiết phải có chuyên môn về ngành đó. Yêu cầu này cần phải được coi là nguyên tắc trong bố trí sử dụng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp (ngoài yêu cầu về trình độ lý luận nghiệp vụ liên quan đến tổ chức hoạt động công đoàn), bởi chỉ có thực hiện nguyên tắc này thì đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp mới có thể gần gũi, hiểu biết công việc của người lao động, hiểu và nắm được kế hoạch hoạt động của đơn vị, mới có điều kiện để tham gia xây dựng, tham gia quản lý có hiệu quả cho đơn vị. Hơn nữa, trên thực tế ở cơ sở đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp hầu hết là kiêm nhiệm (bán chuyên trách), nên thực hiện công việc đơn vị giao cho vẫn là nhiệm vụ chủ yếu vì vậy đòi hỏi đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trước hết phải là người am hiểu và giỏi về chuyên môn để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Tức là trước hết đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải là người có đầy đủ tiêu chuẩn như một người lao động thực thụ của đơn vị nơi mình công tác, sau đó mới tùy theo từng vị trí công tác mà đội ngũ BCH công đoàn cơ sở đảm nhiệm, cũng như tùy theo điều kiện hoàn cảnh của từng đơn vị để đặt ra tiêu chuẩn về trình độ lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở.

### ***1.2.3. Trình độ lý luận chính trị***

Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải có kiến thức nhất định về lý luận chính trị, bởi chỉ có trình độ về lý luận chính trị mới có thể

giới quan và phương pháp luận khoa học làm cơ sở cho nhận thức chính trị đúng đắn và phương pháp luận khoa học xem xét, giải quyết vấn đề đúng đắn, khách quan. Đặc biệt, hoạt động thực tiễn của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp được lý luận cách mạng soi sáng thì sẽ củng cố được quan điểm, lập trường của giai cấp công nhân, giúp cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, kiên định đấu tranh bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp chính đáng của CNLD và có phương pháp hoạt động. Mặt khác, nếu đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có trình độ lý luận sẽ có năng lực nhận thức, nắm bắt những vấn đề mà nhu cầu thực tiễn đặt ra, đồng thời giúp cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở nắm được các quy luật khách quan của cuộc sống trên cơ sở đó mà có phương pháp để giải quyết thoả đáng các mâu thuẫn phát sinh hàng ngày, nhằm mang lại hiệu quả tối ưu, phù hợp với nguyện vọng và thỏa mãn lợi ích của công nhân, người lao động. Ngày nay, Đảng ta lấy chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho mọi hoạt động. Do vậy, yêu cầu về trình độ lý luận chính trị đối với đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là cần phải được trang bị lý luận của chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam, trang bị lý luận về giai cấp công nhân và tổ chức, hoạt động công đoàn Việt Nam.

#### ***1.2.4. Trình độ nghiệp vụ công tác công đoàn***

Đây là tiêu chí cần phải có, bởi nếu không hiểu về lý luận, nghiệp vụ và kỹ năng hoạt động công đoàn thì đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp không thể hoàn thành nhiệm vụ. Đối với đội ngũ BCH công đoàn cơ sở phải có kiến thức rộng và sâu, phải có kiến thức rộng về kinh tế, về pháp luật, về xã hội và đặc biệt phải có kiến thức sâu về lý luận nghiệp vụ công đoàn: hiểu được tính chất, vị trí, vai trò, chức năng của Công đoàn Việt Nam; nắm được mối quan hệ đối tác xã hội của tổ chức công đoàn; đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải có phương pháp và kỹ

năng hoạt động quần chúng nhuần nhuyễn. Có được kiến thức rộng và sâu giúp cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có nghiệp vụ công đoàn chắc chắn, vững vàng trong việc chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động thông qua các hoạt động: thương lượng, soạn thảo quy chế chi tiêu nội bộ, tham gia xây dựng chính sách, tham gia quản lý, tham gia giải quyết tranh chấp; trong công tác tuyên truyền, vận động người lao động; trong công tác nữ công; công tác bảo hộ lao động, công tác tài chính công đoàn; công tác đối ngoại và tham gia quản lý, thanh tra, kiểm tra.

Đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp dù cán bộ chuyên trách hay cán bộ công đoàn kiêm nhiệm, dù cán bộ nghiệp vụ hay cán bộ phong trào, thì nhất thiết phải có trình độ nghiệp vụ công tác công đoàn, nghĩa là tùy theo từng loại, từng cấp bậc cán bộ công đoàn mà đòi hỏi cán bộ công đoàn phải am hiểu ở mức độ nhất định về lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn, về kỹ năng vận động, tổ chức hoạt động công đoàn. Đây là tiêu chuẩn hết sức quan trọng cần phải có, bởi nếu không hiểu về lý luận, nghiệp vụ và kỹ năng hoạt động công đoàn thì đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp không thể hoàn thành nhiệm vụ, chắc chắn sẽ không được quần chúng tín nhiệm, như vậy sẽ không còn là cán bộ công đoàn nữa và nếu có còn là cán bộ công đoàn thì cũng không thể là cán bộ công đoàn thực thụ.

#### ***1.2.5. Năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện công tác công đoàn***

Để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của công đoàn và để công đoàn khẳng định được vai trò, vị trí của mình trong hệ thống chính trị và đối với CNLD thì tất yếu khách quan đòi hỏi đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải có năng lực quán triệt đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào việc, đề ra chương trình kế hoạch

công tác của công đoàn và đòi hỏi đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải có năng lực vận động, tổ chức công nhân, lao động thực hiện có hiệu quả nghị quyết, chương trình kế hoạch hoạt động của công đoàn. Yêu cầu năng lực tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch công tác của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở nó được thể hiện ở ba khâu cơ bản sau:

Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải quyết định mọi vấn đề một cách đúng đắn, có cơ sở khoa học, quyết định đưa ra phải sát thực tế phản ánh được ý chí, nguyện vọng của đông đảo CNLĐ trong phạm vi mình phụ trách và những vấn đề quyết định phải có khả năng thực thi.

Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải biết tận dụng, phát huy được mọi nguồn lực vốn có trong quần chúng CNLĐ để thực hiện có hiệu quả các quyết định đưa ra.

Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp phải có khả năng tổ chức theo dõi, kiểm tra, kiểm soát, đánh giá tổng kết quá trình tổ chức thực hiện quyết định, nhằm rút ra những bài học kinh nghiệm cho tổ chức thực hiện các nhiệm vụ tiếp theo.

Như vậy, năng lực tổ chức thực hiện của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp hiện nay được quyết định bởi tác phong làm việc theo quan điểm quần chúng, dân chủ, thực tế của cán bộ công đoàn, chứ không phải là tác phong làm việc theo cách quan liêu, hành chính, mệnh lệnh. Nghĩa là, đối với đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đòi hỏi phải biết biến ý chí của Đảng, Nhà nước, của tổ chức công đoàn thành ý chí của đông đảo CNLĐ, phải biết biến sức mạnh, tiềm lực của từng người thành sức mạnh, tiềm lực của đông đảo quần chúng CNLĐ. Do vậy, yêu cầu về năng lực của đội ngũ đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là rất cao và khá rõ ràng, tuy nhiên trong thực tế việc lượng hóa cụ thể các tiêu chí về năng lực để có thể đo đếm được năng lực của đội ngũ đội ngũ BCH công



đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thì không hoàn toàn đơn giản. Bởi trong thực tế, tổ chức hoạt động công đoàn có nhiều việc làm có hiệu quả thấy được rõ ràng và có thể thống kê được, như việc giải quyết quan hệ lao động, các vấn đề nóng bỏng, bức xúc của CNLĐ hoặc việc chỉ đạo các hoạt động cụ thể của công đoàn... nhưng cũng có không ít những hoạt động để đánh giá được hiệu quả là cả một quá trình không đơn giản chút nào. Bởi vậy, về cơ bản tiêu chuẩn chung về năng lực đối với đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở đòi hỏi phải có khả năng xây dựng chương trình, kế hoạch công tác, xây dựng Nghị quyết của công đoàn, có khả năng tổ chức, triển khai thực hiện nghị quyết, chương trình công tác đạt kết quả.

### **1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp**

#### **1.3.1. *Kiện toàn BCH công đoàn cơ sở***

Kiện toàn BCH công đoàn cơ sở là việc sắp xếp và hoàn thiện đầy đủ đội ngũ BCH công đoàn cơ sở của một tổ chức công đoàn.

Để bảo đảm thống nhất quy trình, thủ tục kiện toàn nhân sự Ban Chấp hành công đoàn các cấp, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã ban hành hướng dẫn số 1589/HD-TLĐ ngày 16/10/2019 về việc hướng dẫn quy trình, thủ tục kiện toàn nhân sự Ban Chấp hành, ủy viên kiểm tra và các chức danh trong BCH LĐLĐ Tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương hoặc tương đương trực thuộc Tổng LĐLĐ Việt Nam. Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành căn cứ ban hành hướng dẫn quy trình, thủ tục kiện toàn nhân sự BCH công đoàn cơ sở để các tổ chức công đoàn kiện toàn bổ sung BCH công đoàn theo đúng quy định.

Tại Công đoàn cơ sở khi khuyết ủy viên BCH hoặc cần bổ sung ủy viên BCH công đoàn cơ sở với số lượng trong đề án nhân sự đã được đại hội thông qua, BCH cơ sở thống nhất chủ trương, chủ động làm quy trình giới thiệu

nhân sự, đảm bảo đúng điều kiện, tiêu chuẩn theo đề án nhân sự, tổ chức bầu bổ sung và trình công đoàn cấp trên trực tiếp phê duyệt.

Trình tự bầu bổ sung ủy viên ban chấp hành:

- Công bố văn bản của công đoàn cấp trên đồng ý cho bầu bổ sung ủy viên ban chấp hành.

- Tiến hành bầu cử theo nguyên tắc, thể lệ bầu cử.

Người đã thôi tham gia ban chấp hành thì không tham gia bầu cử bổ sung ban chấp hành và các chức danh trong ban chấp hành. Người được bầu bổ sung ban chấp hành có quyền ứng cử, đề cử và biểu quyết ngay sau khi công bố trúng cử ban chấp hành.

### **1.3.2. Quy hoạch cán bộ Công đoàn**

Quy hoạch cán bộ công đoàn là một quá trình dự báo, nghiên cứu, xác định nhu cầu cán bộ trong tổ chức, để từ đó đưa ra các chính sách, chương trình hành động cho tương lai đảm bảo cho tổ chức có đủ nhân lực với phẩm chất và kỹ năng phù hợp nhằm thực hiện mục tiêu của tổ chức đề ra. Để nâng cao chất lượng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ công đoàn thì tổ chức công đoàn phải có tầm nhìn chiến lược, gắn kết chặt chẽ với quy hoạch của tổ chức công đoàn.

Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của tổ chức công đoàn nhằm phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có phát triển về khả năng lãnh đạo, quản lý, xây dựng phong trào CNVCLĐ và tổ chức các hoạt động đáp ứng yêu cầu tình hình mới, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ hiện tại và những nhiệm kỳ tiếp theo.

Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của tổ chức công đoàn phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ và tình hình thực tế đội ngũ cán bộ công đoàn, đồng thời gắn với các khâu để đảm bảo liên thông trong công tác cán bộ của hệ

thống tổ chức công đoàn.

Để nâng cao chất lượng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ công đoàn thì tổ chức công đoàn phải có tầm nhìn chiến lược, gắn kết chặt chẽ với quy hoạch của tổ chức công đoàn và phải thực hiện :

(1) Phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ tâm huyết, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, tổ chức các hoạt động công đoàn đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý, đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của đơn vị và của đất nước.

(2) Phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ cán bộ; gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ, bảo đảm sự liên thông quy hoạch của cả đội ngũ cán bộ công đoàn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và cả trong hệ thống chính trị:

(3) Phải đánh giá đúng cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch.

(4) Phải bảo đảm phương châm "mở" và "động":

Quy hoạch "mở" được hiểu là một chức danh cần quy hoạch một số người và một người có thể quy hoạch vào một số chức danh; giới thiệu cán bộ vào quy hoạch không khép kín trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị, không chỉ đưa vào quy hoạch những cán bộ tại chỗ mà cần xem xét, đưa vào quy hoạch cả các đồng chí có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và triển vọng đảm nhiệm chức danh quy hoạch ở địa phương, cơ quan, đơn vị khác.

Quy hoạch "động" là quy hoạch được định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh theo sát sự phát triển của cán bộ; kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không có triển vọng phát triển hoặc uy tín thấp qua lấy phiếu tín nhiệm hằng năm; bổ sung vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng phát triển.

(5) Gắn kết quy hoạch cán bộ và bố trí nhân sự:

Bố trí nhân sự là lựa chọn cán bộ trong quy hoạch để bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đảm đương ngay vị trí lãnh đạo, quản lý khi có nhu cầu hoặc khi đến kỳ đại hội Đảng, bầu cử Quốc hội, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các cấp, Đại hội công đoàn các cấp...

Quy hoạch cán bộ là tạo nguồn để chủ động chuẩn bị cán bộ cho việc bổ nhiệm, bố trí nhân sự nêu trên. Cán bộ trong quy hoạch là những đồng chí có triển vọng đảm nhận chức danh quy hoạch, do vậy, ở thời điểm đưa vào quy hoạch không nhất thiết phải đáp ứng đầy đủ điều kiện và tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch, mà cần được rèn luyện, thử thách, đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch.

(6) Quy hoạch đối với cán bộ đương chức: Thống nhất thực hiện chủ trương quy hoạch cán bộ lên chức vụ cao hơn, không quy hoạch tái cử, tái bổ nhiệm chức vụ đang đảm nhiệm khi xây dựng quy hoạch nhiệm kỳ tới và các nhiệm kỳ tiếp theo, cũng như khi rà soát, bổ sung quy hoạch của nhiệm kỳ hiện tại. Các đồng chí đương nhiệm về nguyên tắc đã phải có đủ tiêu chuẩn, điều kiện của chức vụ đang đảm nhiệm, nếu có triển vọng phát triển thì đưa vào quy hoạch chức vụ cao hơn; nếu đủ tiêu chuẩn, điều kiện tiếp tục tái cử thì là nguồn đương nhiên để xem xét khi tiến hành công tác nhân sự của khóa mới.

(7) Phải đảm bảo số lượng nguồn đưa vào quy hoạch

(8). Phải đảm bảo yêu cầu về độ tuổi và cơ cấu cán bộ nữ trong quy hoạch: Yêu cầu về độ tuổi xuất phát từ yêu cầu trẻ hóa đội ngũ cán bộ, cần đưa vào quy hoạch những đồng chí có triển vọng, nhưng phải trẻ tuổi, để có quỹ thời gian cho việc đào tạo, bồi dưỡng về lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ và kinh qua thực tiễn lãnh đạo, quản lý ở cấp dưới. Để đến khi bố trí cán bộ vào chức danh quy hoạch, phải bảo đảm những đồng chí lần đầu tham gia cấp ủy hoặc lần đầu bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý

phải đủ tuổi công tác từ hai nhiệm kỳ trở lên, ít nhất cũng trọn một nhiệm kỳ (mỗi nhiệm kỳ là 5 năm).

(9). Thực hiện và đảm bảo đúng thẩm quyền phê duyệt quy hoạch

(10). Thực hiện công khai trong công tác quy hoạch cán bộ:

Các tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ được công khai để cán bộ, đảng viên tham gia bỏ phiếu giới thiệu quy hoạch ở địa phương, cơ quan, đơn vị được biết.

Danh sách cán bộ đưa vào quy hoạch và đưa ra khỏi quy hoạch được công khai trong đảng đoàn, tập thể lãnh đạo cơ quan, đảng ủy và trưởng các đơn vị trực thuộc (đối với các cơ quan, đơn vị); đồng thời thông báo cho cá nhân cán bộ biết.

Danh sách cán bộ được cấp trên phê duyệt đưa vào quy hoạch các chức danh do cấp trên quản lý được gửi cho cấp dưới để thông báo trong ban chấp hành, ban cán sự đảng, đảng đoàn, tập thể lãnh đạo, đảng ủy cơ quan và cá nhân cán bộ đó biết

### ***1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn***

Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển luôn đi liền với nhau, trở thành hoạt động quan trọng của nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn. Khoa học công nghệ ngày càng phát triển, những thành tựu mới được ra đời đòi hỏi người cán bộ nói chung, cán bộ công đoàn nói riêng phải không ngừng học tập nâng cao kiến thức, đào tạo gắn liền với phát triển con người một cách toàn diện. Đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn là một hoạt động xét về mặt hình thức nó không gắn với hoạt động quản lý, điều hành nhưng nó giữ vai trò bổ trợ, trang bị kiến thức để đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có đủ năng lực đáp ứng được các yêu cầu của hoạt động quản lý, điều hành.

Đào tạo là quá trình truyền thụ kiến thức mới một cách cơ bản, để người cán bộ có trình độ kiến thức cơ bản, có văn bằng hoặc cao hơn trình độ

trước đó. Bồi dưỡng là quá trình hoạt động bổ sung thêm kiến thức, cập nhật những vấn đề mới có liên quan đến chức vụ cán bộ đang đảm nhiệm. Tập huấn là hướng dẫn các nghiệp vụ công đoàn nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng hoạt động của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở. Như vậy đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn là những khái niệm có những thuộc tính, nội dung, qui trình khác nhau, nhưng phản ánh cùng một mục đích là: trang bị kiến thức cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở có đủ năng lực thực hiện ngày càng tốt hơn nhiệm vụ được giao. Đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn quyết định trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở. Trong chiến lược xây dựng đội ngũ BCH công đoàn nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hoạt động công đoàn thì công tác đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp càng trở nên cấp bách và phải được tiến hành một cách thường xuyên, liên tục. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn các nghiệp vụ cho BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có đặc điểm: Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ công đoàn tương đối đa dạng và không đồng đều về trình độ, tuổi đời và kinh nghiệm hoạt động công đoàn. Nguyên nhân do phần lớn họ được lựa chọn từ sản xuất và công tác, được quần chúng tín nhiệm bầu vào cơ quan lãnh đạo của công đoàn các cấp, hoặc được tổ chức Đảng điều động, luân chuyển sang làm công tác công đoàn. Chính vì thế, sự hiểu biết về nghiệp vụ công tác công đoàn của cán bộ công đoàn còn hạn chế, vì vậy có thể nói cán bộ công đoàn “thành danh” trước khi “thành nghề”. Vì thế mục tiêu cơ bản của công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn đội ngũ BCH công đoàn trong các doanh nghiệp là đào tạo cho cán bộ công đoàn hoạt động thực tiễn. Nội dung, chương trình đào tạo cần phải chứa “hàm lượng” thực tiễn, kết hợp hài hoà giữa lý luận và thực tiễn. Có rất nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn để nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Hình thức đào

tạo, bồi dưỡng, tập huấn là cách thức để tổ chức một khoá học. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng và hiệu quả một khoá đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn; là loại hình gắn liền với từng phương thức đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn nhất định. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn trực tiếp tại chỗ (tại nơi làm việc) giúp cán bộ hiểu cách thức thực hiện công việc ngay trong quá trình làm việc. Hình thức này đơn giản, cùng lúc đào tạo được nhiều người, ít tốn kém. Đây là hình thức đào tạo chung nhất, phổ biến nhất và thiết thực nhất để đào tạo đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp những kiến thức, kỹ năng cơ bản, phù hợp và cần thiết cho quá trình hoạt động. Thông qua thực tế thực hiện công việc, dưới sự hướng dẫn của người giỏi về hoạt động công đoàn, cán bộ công đoàn sẽ được đào tạo kỹ năng chủ yếu dựa trên kinh nghiệm thực tế

#### **1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp**

##### **1.4.1. Nhân tố bên trong**

*1.4.1.1 Những nhân tố bên trong do chính tổ chức đó xây dựng, đề xuất và tổ chức thực hiện trên cơ sở tuân thủ quy định của pháp luật*

- Cơ chế chính sách đãi ngộ, bảo vệ cán bộ Công đoàn: Chính sách đãi ngộ đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp được thực hiện qua hai hình thức cơ bản là đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính. Đãi ngộ tài chính là hình thức đãi ngộ thực hiện bằng các công cụ tài chính, bao gồm nhiều loại khác nhau như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp,... Đãi ngộ phi tài chính được thực hiện thông qua hai hình thức là đãi ngộ qua công việc và qua môi trường làm việc nhằm đáp ứng những nhu cầu đời sống tinh thần ngày càng cao và đa dạng, như: niềm vui trong cuộc sống, sự hứng thú, say mê làm việc, được đối xử công bằng, được tôn trọng...

*Thứ nhất:* Tạo điều kiện về mặt vật chất cho BCH Công đoàn cơ sở

trong các doanh nghiệp gồm các nội dung sau:

*Tạo điều kiện về mặt vật chất:* hàng năm tổ chức công đoàn trích một khoản kinh phí nhất định cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở đi học tập, nâng cao trình độ, hỗ trợ cán bộ công đoàn có hoàn cảnh khó khăn, hỗ trợ lúc đau ốm, tai nạn...

*Tạo động lực lao động thông qua tiền lương:* Tiền lương là một trong những công cụ đắc lực, là động cơ thúc đẩy con người làm việc. Tiền lương mà cán bộ công đoàn được trả phải đảm bảo phản ánh đúng sự đóng góp của cán bộ công đoàn và đảm bảo những nhu cầu cần thiết cơ bản trong cuộc sống của họ thì cán bộ công đoàn mới phát huy được tài năng của mình, thúc đẩy được động lực lao động.

*Tạo động lực lao động thông qua tiền thưởng:* Tiền thưởng là một trong những công cụ đãi ngộ quan trọng trong việc tạo động lực cho cán bộ công đoàn, làm tăng thêm thu nhập cho cán bộ công đoàn khuyến khích họ làm việc hăng say hơn. Khi họ đạt được thành tích, nhà quản lý phải biết cách khen thưởng kịp thời. Việc quan trọng này phải được làm thường xuyên chứ không phải đợi đến cuối năm. Việc bầu chọn phải hết sức công bằng, hợp lý. Thông tin khen thưởng phải được công bố rộng rãi cho mọi nhân viên, đối tác. Nhà quản lý cũng nên chú ý công nhận và khen thưởng những cán bộ công đoàn không nằm trong danh sách những người xuất sắc, nhưng luôn làm tốt công việc, và gắn bó với tổ chức công đoàn. Được khen, động viên, khích lệ về những thành tích của mình là một trong những liều thuốc "sung" hiệu lực nhất.

*Thứ hai:* Tạo điều kiện về tinh thần cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp:

*Chính sách khuyến khích tinh thần nhằm tạo động lực về tinh thần cho cán bộ công đoàn.* Điều này có ý nghĩa đặc biệt to lớn đối với việc tạo ra sự



gắn bó của cán bộ công đoàn với tổ chức. Bởi vì đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp không chỉ cần các nhu cầu vật chất mà họ cần cả nhu cầu về tinh thần. Đó là sự thoải mái trong công việc, được tôn trọng, được giao tiếp rộng rãi, được tạo điều kiện lên lương, lên cấp, đóng góp xứng đáng vào sự phát triển chung của tổ chức. Mặt khác, thoải mái về tinh thần dễ dàng tạo ra môi trường tâm lý thuận lợi cho quá trình lao động, giúp đội ngũ BCH công đoàn cơ sở làm việc hăng say và có hiệu quả hơn.

*Chính sách cán bộ:* Chính sách cán bộ là công cụ và các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ, có chất lượng, đáp ứng yêu cầu của mỗi thời kỳ cách mạng. Chính sách cán bộ bao gồm: chính sách đào tạo, bồi dưỡng, chính sách sử dụng và quản lý cán bộ, chính sách đảm bảo lợi ích và động viên tinh thần cán bộ. Chính sách cán bộ là một trong những chính sách lớn của Đảng và Nhà nước, có tầm quan trọng đặc biệt đối với sự nghiệp cách mạng của nhân dân ta. Chính sách là do con người tạo ra, nhưng đồng thời chính sách lại tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chính sách có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tính tích cực, khả năng sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi con người, nhưng cũng có thể kìm hãm những hoạt động, làm thui chột tài năng, sáng tạo của họ. Vì vậy, có thể khẳng định rằng chất lượng cán bộ luôn gắn liền với hệ thống chính sách cán bộ. Chính sách cán bộ còn góp phần ổn định, phát triển và tiến bộ xã hội, bảo đảm cho mọi người sống trong bình đẳng, phát triển hài hòa. Chính sách cán bộ giữ vai trò quan trọng trong chiến lược của Đảng về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và quản lý cán bộ, đồng thời có tác dụng thúc đẩy và giúp cho chính sách kinh tế - xã hội đạt được mục tiêu.

*Bảo vệ đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp.* Hiện nay, đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp do chủ sử dụng lao động trả lương và các quyền lợi của người lao động. Nếu xảy ra tranh

chấp giữa các đồng chí trong đội ngũ BCH công đoàn cơ sở và chủ sử dụng lao động trong những việc liên quan, BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thường đấu tranh đòi quyền lợi cho tập thể, người lao động do vậy những cán bộ công đoàn đó sẽ bị chịu thiệt thòi và không được bảo vệ quyền lợi.

Việc tổ chức thực hiện tốt cơ chế chính sách đối với cán bộ sẽ tạo động lực khuyến khích cán bộ nỗ lực vươn lên trong công tác, học tập tạo cho năng lực đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp không ngừng nâng cao. Ngược lại nếu cơ chế, chính sách sử dụng, đãi ngộ và bảo vệ cán bộ không tốt thì không những không khuyến khích nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp mà còn có thể làm cho cán bộ công đoàn không thiết tha gắn bó với tổ chức công đoàn, dẫn đến hạn chế năng lực đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp.

- *Cơ sở vật chất (điều kiện làm việc)*: Cơ sở vật chất bao gồm: bàn ghế, tủ tài liệu, máy tính, hệ thống mạng Internet, máy scan, máy in... là những điều kiện làm việc thiết yếu cho đội ngũ BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp nhằm phục vụ tốt nhất cho công tác quản lý chỉ đạo, tìm hiểu thông tin. Cơ sở vật chất đầy đủ giúp cho đội ngũ BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đổi mới phương pháp làm việc; thúc đẩy và nâng cao chất lượng làm việc, đảm bảo giải quyết công việc nhanh chóng, chính xác, hiệu quả, giúp lưu trữ văn bản, báo cáo, thuận tiện cho những lần sử dụng tiếp theo. Việc ứng dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật, trang bị máy móc hiện đại sẽ đáp ứng tốt hơn các hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ BCH Công đoàn cơ sở. Bởi vậy, trang thiết bị và điều kiện cơ sở vật chất là yếu tố ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác và chất lượng đội ngũ BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp.

#### *1.4.1.2. Các nhân tố bên trong thuộc về bản thân đội ngũ BCH công đoàn cơ sở*

Cấu trúc tâm lý, nhân cách và truyền thống gia đình của người cán bộ Công đoàn. Đây vừa là nhân tố nội lực mang tính chủ quan của con người, vừa mang tính chất tự nhiên, bẩm sinh, đó là nhân tố mang tính di truyền, về tư chất thông minh, năng khiếu, sở thích của gia đình, của dòng họ. Đồng thời những nhân tố đó lại vừa mang tính xã hội, đó là sự ảnh hưởng của truyền thống gia đình. Nếu một gia đình có nhiều đời làm cùng một công việc thì các thế hệ đi sau sẽ kế thừa được những truyền thống, những kinh nghiệm quý báu của các thế hệ trước. Do vậy nếu phát huy tốt (đúng nghĩa đích thực) truyền thống gia đình sẽ là điều kiện thuận lợi nhất cho việc đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp, tạo ra những thế hệ cán bộ, công nhân kế tục sự nghiệp vẻ vang của những người đi trước. Hiện nay nhiều quốc gia, nhiều ngành nghề, lĩnh vực đang cố gắng xây dựng phát huy vai trò của “gia đình công nhân truyền thống”,

Yếu tố ham học hỏi, ham hiểu biết của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Bởi trước hết đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp 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 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 chất lượng cho mỗi người. Do vậy trong điều kiện nền kinh tế thị trường, thời gian và cường độ làm việc luôn luôn cao. Chỉ có những người đội ngũ Ban chấp hành công

đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp say mê với công việc của mình, mới có nghị lực vượt qua mọi khó khăn, mới quyết tâm sắp xếp công việc bề bộn trong cuộc sống hàng ngày, để học tập, rèn luyện không ngừng nâng cao trình độ, năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ công tác của mình.

Môi trường công tác và rèn luyện của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở: Tác động quan trọng đến hình thành chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, nếu công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở khách quan, hợp lý, môi trường hoạt động của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thật sự dân chủ, tập thể đoàn kết, thương yêu giúp đỡ nhau và tạo điều kiện cho nhau học tập, công tác và công hiến thì sẽ là động lực mạnh mẽ khuyến khích, động viên mọi đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở gắn bó với tập thể, không ngừng khắc phục mọi khó khăn, phấn đấu học tập, rèn luyện nâng cao chất lượng công tác công đoàn. Ngược lại nếu môi trường công tác của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp không dân chủ, đoàn kết tôn trọng lẫn nhau thì không những không khuyến khích đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở nâng cao năng lực mà thậm trí còn kìm hãm, làm thui chột năng lực của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Do vậy để nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đòi hỏi công tác đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở phải thực hiện đúng quy trình, quy hoạch, tuyển chọn đào tạo bồi dưỡng, đề bạt cất nhắc bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ, phải thực sự dân chủ trong công tác cán bộ để căn cứ vào phẩm chất và năng lực cụ thể của từng người, yêu cầu của từng công việc mà cất nhắc, đề bạt, sử dụng cán bộ cho phù hợp. Bởi việc đặt đúng người, đúng chỗ, sử dụng đúng yêu cầu, không chỉ có tác dụng khai thác triệt để năng lực cán bộ mà còn là có tác dụng khuyến khích và tạo điều kiện để cán bộ không ngừng bồi đắp và hoàn thiện

năng lực cá nhân đáp ứng nhu cầu công việc. Thực tế trong phong trào công nhân, hoạt động công đoàn nước ta cho thấy những doanh nghiệp 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 năng lực đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp được phát huy. Ngược lại ở doanh nghiệp nào công tác cán bộ không khách quan, tập thể không đoàn kết thì kết quả hoạt động công đoàn cũng hạn chế, năng lực cán bộ cũng không được phát huy.

#### **1.4.2. Nhân tố bên ngoài**

Ảnh hưởng của hệ thống giáo dục, đào tạo đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở: Đây là nhân tố tác động quan trọng nhất, quyết định nhất đến chất lượng của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, hệ thống giáo dục tác động đến chất lượng, năng lực đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở bao gồm các giai đoạn giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp, giáo dục chuyên môn nghiệp vụ, giáo dục về lĩnh vực công đoàn. Thông qua hệ thống giáo dục trên đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp được trang bị một số kiến thức có tính hệ thống, bảo đảm trình độ học vấn phổ thông (là nền tảng để tiếp thu mọi khoa học khác); trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khoa học kỹ thuật, đó là cơ sở, nền tảng ban đầu để hình thành đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Bởi 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 đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đều được hình thành trong quá trình giáo dục đào tạo và bằng con đường giáo dục đào tạo. Tuy nhiên trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghề nghiệp của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp mới chỉ là cơ sở nền tảng cho việc hình thành

chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở chứ không phải là yếu tố quyết định chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong việc tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng sử dụng và đãi ngộ một bộ phận đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở chuyên nghiệp, nhất là đội ngũ đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở chuyên trách trong các doanh nghiệp.

Những nhân tố bên ngoài khác tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở như sự phát triển kinh tế - xã hội, y tế, hội nhập quốc tế, luật pháp; chính sách an sinh xã hội; chính sách phát triển đội ngũ cán bộ công đoàn; sự quan tâm của hệ thống chính trị, người dân và các đối tượng phục vụ tới lĩnh vực quản lý của tổ chức; hoàn cảnh gia đình.

### **1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp và bài học rút ra cho Thành phố Hà Nội**

#### ***1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp của các địa phương khác***

##### ***1.5.1.1. Kinh nghiệm từ Liên đoàn Lao động Tỉnh Bắc Giang***

Ngày 01/01/1997, tỉnh Bắc Giang được tái lập trên cơ sở tách tỉnh Hà Bắc thành hai tỉnh Bắc Giang và Bắc Ninh. Khi tách tỉnh, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chỉ định Ban Chấp hành lâm thời Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Giang với 23 đồng chí, chỉ định 07 đồng chí là Ủy viên Ban Thường vụ.

Để thực hiện tốt chức năng của công đoàn, cần phải có đội ngũ cán bộ có năng lực, có trình độ, bản lĩnh và nhiệt tình với công việc. Trong điều kiện hiện nay đã và đang đặt ra những yêu cầu đối với các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp là phải không ngừng hoàn thiện và nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm, điều đó đòi hỏi các đơn vị phải xây dựng đội ngũ cán bộ giỏi về

chuyên môn, vững về nghiệp vụ, cán bộ công đoàn cũng không nằm ngoài yêu cầu đó.

Theo số liệu báo cáo đến 31/12/2021, LĐLĐ Tỉnh Bắc Giang có trên 1840 CĐCS, trong đó có 700 CĐCS trong các doanh nghiệp, với trên 200 nghìn đoàn viên. Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn, đặc biệt là đội ngũ cán bộ CĐCS trong các doanh nghiệp luôn được quan tâm, chú trọng. Đội ngũ cán bộ CĐCS tỉnh Bắc Giang đã có bước trưởng thành, phát triển về số lượng, từng bước nâng cao về chất lượng. Đội ngũ cán bộ công đoàn công đoàn cơ sở có khoảng 16.500 người từ tổ phó công đoàn trở lên, trong đó có khoảng 1.840 chủ tịch công đoàn cơ sở, 4.900 đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Những năm qua, Liên đoàn Lao động tỉnh đã quan tâm đến công tác lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ CĐCS. Chất lượng đội ngũ cán bộ CĐCS dần được nâng lên, cơ bản có trình độ, phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn cán bộ theo quy định. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ CĐCS có phẩm chất đạo đức tốt, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, tuân thủ sự quản lý của Nhà nước, tích cực triển khai các chỉ thị, nghị quyết, chương trình hoạt động của công đoàn cấp trên, luôn gắn bó, quan tâm đến lợi ích của công nhân, có nhiều nỗ lực khắc phục khó khăn, phấn đấu trong học tập, công tác để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. LĐLĐ tỉnh Bắc Giang đã và đang thực hiện những nội dung sau:

*Một là*, Liên đoàn Lao động tỉnh bám sát những nhiệm vụ và giải pháp mà Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam đề ra; xây dựng kế hoạch, chương trình hành động cụ thể của từng cấp, từng địa phương, đơn vị để triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam. Riêng đối với việc “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, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ”,

*Hai là, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò và nhiệm vụ của cán bộ công đoàn cơ sở, nhất là đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp: tiếp tục đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền nâng cao nhận thức của cấp ủy đảng, chính quyền, công đoàn các cấp về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của cán bộ công đoàn, đội ngũ BCH CĐCS, để có nhận thức đúng đắn về vai trò, tầm quan trọng của cán bộ CĐCS với phong trào công nhân, lao động và hoạt động công đoàn.*

*Ba là, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đủ năng lực, phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ: lựa chọn đội ngũ BCH CĐCS, nhất là chủ tịch CĐCS thực sự là thủ lĩnh của tập thể lao động. Có thể nói cán bộ CĐCS là những người trực tiếp xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động của CĐCS; tổ chức thực hiện các chỉ thị, nghị quyết của công đoàn cấp trên và nghị quyết đại hội CĐCS; trực tiếp nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động, đại diện cho tập thể người lao động trong xây dựng, giải quyết các mối quan hệ giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động. Vì vậy, việc lựa chọn đội ngũ BCH công đoàn cơ sở, nhất là chủ tịch CĐCS thực sự là thủ lĩnh của tập thể lao động đặc biệt quan trọng. Muốn vậy, công đoàn cấp trên cơ sở phải thường xuyên theo dõi nắm chắc về đội ngũ BCH CĐCS; mỗi kỳ đại hội hoặc khi có thay đổi về nhân sự của CĐCS cần chuẩn bị tốt công tác nhân sự; việc bầu cử ở cấp cơ sở cần được đổi mới theo hướng phát huy dân chủ, đặc biệt cần đổi mới, nhân rộng hình thức bầu cử trực tiếp đối với chủ tịch CĐCS, tạo điều kiện để đoàn viên, người lao động thực sự có cơ hội lựa chọn ra người thủ lĩnh của mình.*

*Bốn là, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ BCH CĐCS, trong đó chú trọng bổ sung các kỹ năng xử lý tình huống nảy sinh trong thực tiễn; phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng loại hình CĐCS; đa dạng hóa các hình thức đào tạo, đặc biệt là hình thức*



đào tạo theo phương pháp tích cực để tạo điều kiện cho cán bộ CĐCS có thể trực tiếp trao đổi, thảo luận những vấn đề mới, khó, phát sinh trong hoạt động thực tiễn công tác công đoàn. Tiếp tục kiện toàn, củng cố, phát triển đội ngũ chuyên gia, giảng viên kiêm chức, nhất là chuyên gia, giảng viên trong các lĩnh vực về phát triển xây dựng tổ chức, đối thoại, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể, an toàn vệ sinh lao động; đồng thời, đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác tập huấn, bồi dưỡng ngắn hạn cho cán bộ công đoàn, đào tạo cán bộ CĐCS...

#### *1.5.1.2. Kinh nghiệm từ Liên đoàn Lao động tỉnh Thái Nguyên*

Tháng 11 năm 1946, dưới sự lãnh đạo của Tỉnh ủy Thái Nguyên, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên hiệp Công đoàn tỉnh Thái Nguyên (nay là Liên đoàn Lao động tỉnh Thái Nguyên) chính thức được thành lập. Trong suốt chiều dài lịch sử 75 năm, với vị trí vai trò là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân, đội ngũ trí thức, người lao động; thực hiện chức năng trọng tâm là đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối, chế độ chính sách và Nghị quyết của Đảng, Pháp luật của Nhà nước đến với quần chúng công nhân, viên chức và lao động trên địa bàn.

Với đặc điểm, tình hình hiện nay có hơn 230.000 CNVCLĐ, trên 150 nghìn đoàn viên đang làm việc tại các đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Liên đoàn Lao động tỉnh đã chỉ đạo 9 Liên đoàn Lao động cấp huyện và 7 công đoàn ngành; 1.367 công đoàn cơ sở thực hiện tốt các chức năng của tổ chức.

LĐLĐ tỉnh Thái Nguyên lấy xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh là cơ sở quyết định chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn. Đại hội XII Công đoàn Việt Nam đã chọn ra ba khâu đột phá quyết tâm thực hiện trong toàn nhiệm kỳ, trong đó khâu “Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là đội ngũ

chủ tịch công đoàn cơ sở khu vực doanh nghiệp đủ năng lực, phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ” được đánh giá là khâu then chốt

Với mục tiêu xây dựng đội ngũ chủ tịch công đoàn cơ sở các đơn vị, doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước có tâm huyết, nhiệt tình, trách nhiệm; đủ năng lực tập hợp đoàn kết, thống nhất trong ban chấp hành CĐCS, thời gian tới các cấp công đoàn cần làm tốt một số nhiệm vụ sau:

*(1) Đối với Liên đoàn Lao động tỉnh.*

*Một là*, tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho đội ngũ chủ tịch CĐCS ngoài khu vực nhà nước. Lựa chọn đội ngũ chủ tịch CĐCS thực sự là thủ lĩnh của đoàn viên, NLĐ.

*Hai là*, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ chủ tịch CĐCS ngoài khu vực nhà nước. Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ cho 100% chủ tịch CĐCS ngoài khu vực nhà nước có 1.000 đoàn viên trở lên.

*Ba là*, tăng cường các biện pháp bảo vệ và quan tâm thực hiện chính sách đối với chủ tịch CĐCS. Tổ chức đối thoại, thương lượng tập thể với đại diện người sử dụng lao động. Tăng cường tổ chức đối thoại cấp tỉnh, khu công nghiệp giữa lãnh đạo cấp ủy, chính quyền với đoàn viên, người lao động, cán bộ CD và người sử dụng lao động.

*Bốn là*, tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả Hướng dẫn của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, của Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh về đánh giá, xếp loại hoạt động công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên cơ sở. Kịp thời biểu dương, khen thưởng các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh.

*(2) Đối với Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.*

*Một là*, Rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ công đoàn, tổ chức kiện toàn kịp thời Ban Chấp hành công đoàn các đơn vị trực thuộc; thực hiện công tác

quản lý đoàn viên trên phần mềm Quản lý đoàn viên công đoàn.

*Hai là*, tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ cho 100% chủ tịch CĐCS ngoài khu vực nhà nước có dưới 1.000 đoàn viên.

*Ba là*, phát hiện, giới thiệu cho Đảng xem xét bồi dưỡng kết đội ngũ BCH công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước vào Đảng.

*Bốn là*, tổ chức đối thoại, thương lượng tập thể với đại diện người sử dụng lao động. Hướng dẫn CĐCS cụ thể hóa việc thực hiện chỉ tiêu 70% trở lên CĐCS doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể.

### *(3) Đối với Công đoàn cơ sở*

*Một là*, cán bộ CĐCS cần nâng cao tinh thần trách nhiệm, chú trọng bồi dưỡng nghiệp vụ công đoàn; học tập và vận dụng những bài học kinh nghiệm trong hoạt động công đoàn. Từng bước nâng cao chất lượng hoạt động, thực hiện sổ sách quản lý CĐCS, tổ công đoàn theo quy định, nhất là CĐCS trong các doanh nghiệp.

*Hai là*, củng cố, nâng chất nội dung sinh hoạt, hội họp từ ban chấp hành CĐCS đến các tổ CĐ. Khắc phục ngay tình trạng báo cáo, đánh giá hoạt động không đúng thực chất hoặc tổ chức hoạt động mang tính đối phó, hình thức.

*Ba là*, CĐCS trong các doanh nghiệp cần tổ chức nhiều hoạt động thu hút đoàn viên, CNVCLĐ tham gia. Kết nạp đoàn viên đúng quy định. Quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần cho đoàn viên, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, CNVCLĐ. Tranh thủ sự lãnh đạo của Đảng, phối hợp với lãnh đạo đơn vị, người sử dụng lao động để tạo điều kiện cho CĐCS hoạt động tốt hơn.

Trong thời gian tới trong sự hội nhập sâu rộng trên trường Quốc tế, đặc biệt là Việt nam thực hiện Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) với nhiều thời cơ và thách thức. Do vậy, nâng cao chất

lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có trình độ, năng lực hoạt động thực tiễn, 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 XHCN và hội nhập quốc tế. Trong đó nâng cao chất lượng hoạt động của CĐCS và cán bộ CĐCS là một nhiệm vụ hết sức quan trọng và lâu dài đòi hỏi trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, các cấp công đoàn trong toàn hệ thống

### ***1.5.2. Những bài học kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội***

Qua tham khảo kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở của một số công đoàn địa phương nêu trên, bài học kinh nghiệm dưới đây có thể xem xét, vận dụng phù hợp với điều kiện tại thành phố Hà Nội như sau:

- Quán triệt trong các cấp công đoàn về tầm quan trọng và yêu cầu cấp bách của công tác công đoàn trong tình hình mới. Nâng cao tinh thần trách nhiệm của mỗi cá nhân và tập thể để đề ra những giải pháp thiết thực, hiệu quả xây dựng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và cơ cấu đáp ứng yêu cầu phong trào công nhân và tổ chức công đoàn.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở đặc biệt là Chủ tịch CĐCS trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Lựa chọn đội ngũ chủ tịch CĐCS trong các doanh nghiệp thực sự là thủ lĩnh của đoàn viên, NLĐ

- Rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ công đoàn, tổ chức kiện toàn kịp thời Ban Chấp hành công đoàn cơ sở các cấp; thực hiện công tác quản lý đoàn viên trên phần mềm Quản lý đoàn viên công đoàn.

- Tăng cường và quan tâm đến công tác đào tạo, tập huấn đối với đội ngũ BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, lựa chọn hình thức, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với từng đối tượng đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp để đồng đảo cán bộ công đoàn có điều kiện tham gia, đó chính là yếu tố để nâng cao hơn nữa chất lượng, trình độ và bản lĩnh cán bộ công đoàn. Quan tâm đến cơ hội học tập, đào tạo, bồi dưỡng, cơ hội phát triển của tất cả mọi thành viên trong tổ chức.

- Các cấp công đoàn hoạt động hướng mạnh về cơ sở, bám sát hoạt động phong trào để qua hoạt động đó phát hiện những nhân tố tâm huyết, có năng lực để quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng thành BCH Công đoàn; tăng cường công tác quản lý cán bộ công đoàn từ đó đề bạt, bổ nhiệm những người có chất lượng vào vị trí chủ chốt.

- Các cấp công đoàn cần quan tâm tổ chức thực hiện tốt các chính sách của Đảng, Nhà nước đối với đội ngũ BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội; tạo điều kiện để các đồng chí cán bộ công đoàn được học tập, làm việc, giao lưu trao đổi kinh nghiệm. Bản thân cán bộ công đoàn cũng phải tự học, tự rèn luyện và nhận thức.

- Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả Hướng dẫn của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, của Ban Thường vụ LĐLĐ Thành phố Hà Nội về đánh giá, xếp loại hoạt động công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên cơ sở. Kịp thời biểu dương, khen thưởng các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh.

- Tăng cường công tác hỗ trợ để bảo vệ hữu hiệu và quan tâm chăm lo thực hiện chính sách đối với đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Cán bộ công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp chủ yếu là kiêm nhiệm, có rất ít thời gian cho hoạt động công đoàn, mặt khác họ hưởng lương

và chịu sự quản lý của người sử dụng lao động nên chịu áp lực và rất dễ bị chi phối, vì vậy Công đoàn cấp trên cần quan tâm hỗ trợ cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trong quá trình triển khai các hoạt động công đoàn, nhất là trong thương lượng, đối thoại, giải quyết tranh chấp lao động.

- Tiếp tục kiến nghị với Đảng về phân cấp quản lý cán bộ công đoàn, tạo sự chủ động trong công tác tuyển dụng, quy hoạch, điều động, luân chuyển cán bộ công đoàn trong hệ thống công đoàn. Tiếp tục tham gia với Nhà nước về cải cách tiền lương.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

### **2.1. Giới thiệu tổng quan về đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội**

Thành phố Hà Nội là Thủ đô nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; là trung tâm chính trị - hành chính quốc gia, nơi đặt trụ sở của các cơ quan trung ương của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan đại diện ngoại giao, tổ chức quốc tế; là trung tâm lớn về văn hóa, giáo dục, khoa học và công nghệ, kinh tế và giao dịch quốc tế của cả nước; trụ sở cơ quan trung ương Đảng, Quốc hội, Chủ tịch nước, Chính phủ đặt tại khu vực Ba Đình thành phố Hà Nội [16].

Thành phố Hà Nội, tiếp giáp với các tỉnh Thái Nguyên - Vĩnh Phúc ở phía Bắc; Hà Nam - Hòa Bình ở phía Nam; Bắc Giang- Bắc Ninh- Hưng Yên ở phía Đông và Hòa Bình- Phú Thọ ở phía Tây. Diện tích 3.324,92km<sup>2</sup>, gồm 30 quận, huyện, thị xã (12 quận, 01 thị xã, 17 huyện), với dân số (Tính đến tháng 7.2021) là 8.418.883 người [23].

Trên địa bàn Thành phố Hà Nội hiện có 231.000 doanh nghiệp, trong đó 737 doanh nghiệp Nhà nước (chiếm 0,03%), 230.263 doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước (chiếm 99,97%). Qua số liệu báo cáo của các cấp công đoàn về LĐLĐ thành phố Hà Nội, có 30.811 doanh nghiệp với 603.362 lao động có đủ điều kiện thành lập tổ chức công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Số lượng công nhân, lao động trực tiếp trong các loại hình doanh nghiệp nhìn chung tăng nhưng không đồng đều giữa các ngành, nghề, địa phương và khu vực kinh tế, chủ yếu tăng ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà

nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; đồng thời giảm ở những doanh nghiệp phải cơ cấu lại, ngừng sản xuất, giải thể, phá sản do tác động của quy thoái kinh tế, tác động tiêu cực của dịch Covid-19 [17].

Hiện nay, LĐLĐ thành phố Hà Nội đang quản lý 45 công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (trong đó có: 12 LĐLĐ quận, 18 LĐLĐ huyện, thị xã, 8 công đoàn ngành địa phương, 7 Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và 25 công đoàn cơ sở trực thuộc, với tổng số 9.453 CĐCS và 633.810 đoàn viên công đoàn. Trong đó, đơn vị ngoài khu vực nhà nước 6.026 CĐCS (chiếm 63,75% số lượng CĐCS) với 439.268 đoàn viên (chiếm 69,31% số lượng đoàn viên công đoàn) [17].

Vì vậy, để góp phần hoàn thành các nhiệm vụ chính trị, đảm bảo trật tự an toàn xã hội với một địa phương có tầm quan trọng đặc biệt như Thành phố Hà Nội, thì công tác chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng cho người lao động trên địa bàn Thủ đô có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, cần được đảm bảo trong đó có hoạt động của các cấp Công đoàn Thành phố, đặc biệt là hoạt động công đoàn cơ sở và nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố cần phải được quan tâm chú trọng.

## **2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội**

Theo báo cáo số liệu của Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội (tính đến ngày 31/10/2021):

Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội đang quản lý tổng số 9.453 CĐCS, trong đó có 6.026 CĐCS các doanh nghiệp với 439.268 đoàn viên công đoàn, 27.944 ủy viên ban chấp hành CĐCS trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Qua số liệu báo cáo kết quả hoạt động công đoàn



Thủ đô năm 2019, 2020, 2021 của LĐLĐ thành phố Hà Nội, số lượng CĐCS, đoàn viên, ủy viên BCH công đoàn trong các doanh nghiệp đều tăng về số lượng cũng như chất lượng thể hiện qua các chỉ tiêu như sau:

**Bảng số 2.1: Số lượng CĐCS, đoàn viên và đội ngũ BCH của các CĐCS khối Doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2019-2021**

*Đơn vị tính: CĐCS, người*

| <b>Năm</b><br><b>Các chỉ tiêu</b> | <b>Năm 2019</b><br><b>(31/10/2019)</b> | <b>Năm 2020</b><br><b>(31/10/2020)</b> | <b>Năm 2021</b><br><b>(31/10/2021)</b> |
|-----------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| Số lượng CĐCS các DN              | 5.186                                  | 5.609                                  | 6.026                                  |
| Số lượng đoàn viên                | 383.508                                | 413.353                                | 439.268                                |
| Số lượng BCH CĐCS                 | 24.588                                 | 26.280                                 | 27.944                                 |

*Nguồn: Báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội, số liệu năm 2019, 2020, 2021.*

Qua bảng số liệu báo cáo của Liên đoàn lao động thành phố Hà Nội từ năm 2019 đến 2021, mỗi năm toàn thành phố Hà Nội phát triển khoảng hơn 400 công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, gần 30.000 đoàn viên và hơn 1.600 BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp.

**Bảng 2.2. Cơ cấu giới tính đội ngũ Ban chấp hành CĐCS trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2019, 2020, 2021.**

*Đơn vị tính: người, %*

| <b>Năm</b> | <b>Tổng số BCH</b><br><b>CĐCS trong các</b><br><b>DN</b> | <b>Nam</b>      |          | <b>Nữ</b>       |          |
|------------|----------------------------------------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|
|            |                                                          | <b>Số lượng</b> | <b>%</b> | <b>Số lượng</b> | <b>%</b> |
| 2019       | 24.588                                                   | 12.862          | 52,23    | 11.726          | 47,69    |
| 2020       | 26.280                                                   | 13.825          | 52,61    | 12.455          | 47,39    |
| 2021       | 27.944                                                   | 14.532          | 52,00    | 13.412          | 48,00    |

*Nguồn: Báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội, số liệu năm 2019, 2020, 2021.*

Qua bảng số liệu về cơ cấu giới tính của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp qua các năm 2019, 2020, 2021 số lượng nam lớn hơn số lượng nữ khoảng hơn 1.000 người và tỷ lệ hàng năm thay đổi không nhiều.

**Bảng 2.3. Cơ cấu theo độ tuổi của BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố năm 2019, 2020, 2021.**

*Đơn vị tính: người, %*

| Năm  | Tổng số<br>BCH CĐCS<br>trong các<br>DN | Từ 18 đến<br>30 tuổi |      | Từ 31 đến 40<br>tuổi |       | Từ 41 đến 50<br>tuổi |       | Từ 51 trở<br>lên |      |
|------|----------------------------------------|----------------------|------|----------------------|-------|----------------------|-------|------------------|------|
|      |                                        | Số<br>lượng          | %    | Số<br>lượng          | %     | Số<br>lượng          | %     | Số<br>lượng      | %    |
| 2019 | 24.588                                 | 1.986                | 8.08 | 10.154               | 41.30 | 11.258               | 45.79 | 1.190            | 4.84 |
| 2020 | 26.280                                 | 2.128                | 8.10 | 10.996               | 41.84 | 11.867               | 45.16 | 1.289            | 4.90 |
| 2021 | 27.944                                 | 2.273                | 8.13 | 11.628               | 41.61 | 12.658               | 45.30 | 1.385            | 4.96 |

*Nguồn: Báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội, số liệu năm 2019, 2020, 2021.*

Qua bảng cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trong các năm 2019, 2020, 2021 số lượng BCH công đoàn độ tuổi từ 31-40 và 41-50 tuổi là chủ yếu chiếm tỷ lệ 87,08%, 87%, 86,91% độ tuổi dưới 31 và trên 51 tỷ lệ ít hơn, chiếm tỷ lệ 12,92%, 13%, 13,09%.

### **2.2.1. Phẩm chất đạo đức**

Theo báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp hầu hết đều trưởng thành từ phong trào công nhân và công đoàn cơ sở, có nhiệt tình, tâm huyết với phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, được công nhân lao động tin nhiệm; theo đánh giá của LĐLĐ thành phố Hà Nội đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là những người có phẩm chất đạo đức tốt, tin tưởng và trung thành với chủ trương, đường lối đổi mới của Đảng, chương trình, kế hoạch công tác của công đoàn; luôn gắn bó, quan tâm đến lợi ích của công nhân, có nhiều nỗ lực khắc phục mọi khó khăn phấn đấu trong học tập, công tác để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Phẩm chất đạo đức, tinh thần nhiệt tình, trách nhiệm trong công tác của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở

trong các doanh nghiệp 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.

**Bảng 2.4 Phẩm chất đạo đức của BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là đoàn viên, NLD | BCH có đạo đức tốt |     | BCH có bản lĩnh chính trị vững vàng |     | BCH có đạo đức kém, bản lĩnh chính trị không vững vàng |   |
|-------------------------------------|--------------------|-----|-------------------------------------|-----|--------------------------------------------------------|---|
|                                     | Số lượng           | %   | Số lượng                            | %   | Số lượng                                               | % |
| 200                                 | 200                | 100 | 200                                 | 100 | 0                                                      | 0 |

*Nguồn: Kết quả khảo sát đoàn viên, NLD tại một số CĐCS trong các DN*

Theo kết quả khảo sát của Học viên với 200 đoàn viên công đoàn, người lao động khi đánh giá về đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy: 100% đoàn viên, người lao động đánh giá đội ngũ BCH công đoàn cơ sở có đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, không có đạo đức kém và bản lĩnh chính trị không vững vàng.

Kết quả phỏng vấn 10 lãnh đạo Liên đoàn Lao động Quận/huyện (Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở) trên địa bàn Thành phố Hà Nội, đội ngũ BCH công đoàn cơ sở đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức tốt, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, dám nghĩ, dám làm vì đoàn viên, người lao động.

### **2.2.2. Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ**

Theo số liệu tổng hợp, báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội về trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ của BCH công đoàn cơ sở các Doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2019-2021.

**Bảng 2.5. Trình độ học vấn của Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội qua các năm 2019, 2020, 2021.**

*Đơn vị tính: người, %*

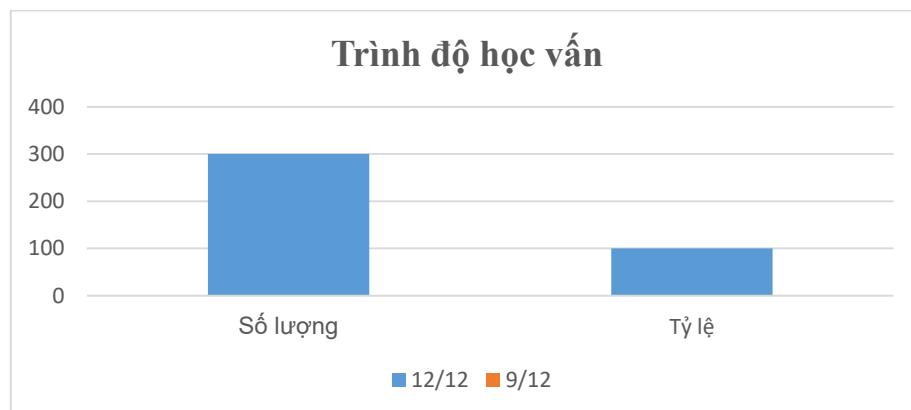
| Năm  | Tổng số<br>BCH CĐCS trong các<br>doanh nghiệp | Trình độ học vấn<br>9/12 |   | Trình độ học vấn<br>12/12 |     |
|------|-----------------------------------------------|--------------------------|---|---------------------------|-----|
|      |                                               | Số lượng                 | % | Số lượng                  | %   |
| 2019 | 24.588                                        | 0                        | 0 | 24.588                    | 100 |
| 2020 | 26.280                                        | 0                        | 0 | 26.280                    | 100 |
| 2021 | 27.944                                        | 0                        | 0 | 27.944                    | 100 |

*Nguồn: Báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội năm 2019, 2020, 2021.*

Qua bảng 2.5 số liệu thống kê, báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội trong các năm 2019, 2020, 2021, trình độ học vấn của đội ngũ Ban chấp hành CĐCS trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội khá cao, 100% số ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở có trình độ trung học phổ thông 12/12 và toàn thành phố không có trường hợp nào có trình độ học vấn 9/12.

Qua kết quả khảo sát của Học viên với 300 BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội khi đánh giá về trình độ học vấn cho thấy 100% đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp được khảo sát có trình độ học vấn là 12/12, không có trường hợp nào học vấn dưới phổ thông trung học.

**Biểu đồ 2.1: Trình độ học vấn của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở tại một số Doanh nghiệp trên địa bàn TP Hà Nội**



*Nguồn: Kết quả khảo sát tại một số CĐCS trong các doanh nghiệp*

**Bảng 2.6. Trình độ chuyên môn của Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội qua các năm 2019, 2020, 2021.**

*Đơn vị tính: người, %*

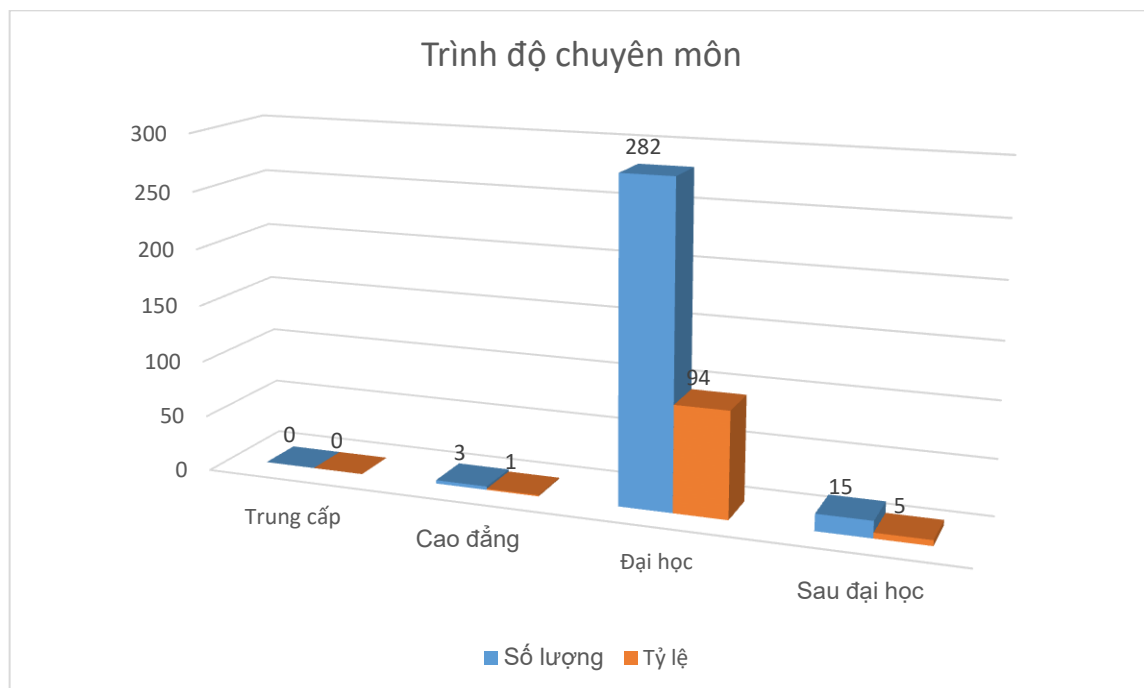
| Năm  | Tổng số<br>BCH CĐCS<br>trong các<br>DN | Trung cấp   |      | Cao Đẳng    |       | Đại học     |       | Sau đại học |       |
|------|----------------------------------------|-------------|------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
|      |                                        | Số<br>lượng | %    | Số<br>lượng | %     | Số<br>lượng | %     | Số<br>lượng | %     |
| 2019 | 24.588                                 | 1.195       | 4,86 | 3.073       | 12,50 | 17.752      | 72,20 | 2.568       | 10,44 |
| 2020 | 26.280                                 | 1.077       | 4,10 | 3.562       | 13,55 | 18.856      | 71,75 | 2.985       | 11,36 |
| 2021 | 27.944                                 | 936         | 3,35 | 3.267       | 11,69 | 19.883      | 71,15 | 3.858       | 13,81 |

*Nguồn: Báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội năm 2019, 2020, 2021.*

Theo số liệu thống kê, báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội, số lượng Ban chấp hành CĐCS các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội qua các năm từ 2019-2021 có trình độ Đại học trở lên chiếm đa số 72,2% năm 2019, 71,75% năm 2020, 71,15% năm 2021, trong đó số đội ngũ Ban chấp hành CĐCS trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố có trình độ sau Đại học là thạc sĩ, tiến sĩ tăng, số lượng có trình độ trung cấp và cao đẳng giảm dần theo từng năm.

Qua kết quả khảo sát của học viên với 300 đồng chí BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy: 300 người được hỏi đã trả lời về trình độ chuyên môn: Trung cấp: 0 đồng chí, tỷ lệ 0%; Cao đẳng 3 đồng chí, tỷ lệ 1%; Đại học 282 đồng chí, tỷ lệ 94%; Sau đại học 15 đồng chí, tỷ lệ 5%.

**Biểu đồ 2.2: Trình độ chuyên môn của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở tại một số Doanh nghiệp trên địa bàn TP Hà Nội**



*Nguồn: Kết quả khảo sát tại một số CĐCS trong các doanh nghiệp*

### **2.2.3. Trình độ lý luận chính trị**

Theo số liệu tổng hợp của LĐLĐ thành phố Hà Nội về trình độ lý luận chính trị của BCH công đoàn các Doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2019-2021. Qua Bảng 2.7, số liệu báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội về số Ban chấp hành CĐCS trong các doanh nghiệp có trình độ lý luận chính trị: Năm 2019 đạt trình độ sơ cấp, đến trung cấp và cao cấp là 9.707 người, chiếm 39,48% số Ban chấp hành CĐCS các doanh nghiệp, chưa qua đào tạo trình độ lý luận chính trị là 14.881 người, chiếm 60,52%. Năm 2020: Đã qua đào tạo 11.998 người, chiếm 45,65%, chưa qua đào tạo 14.282 người, chiếm 54,35%; Năm 2021: Đã qua đào tạo 13.946 người, chiếm 49,91%, chưa qua đào tạo 13.998 người, chiếm 50,09%.

**Bảng 2.7. Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2019, 2020, 2021.**

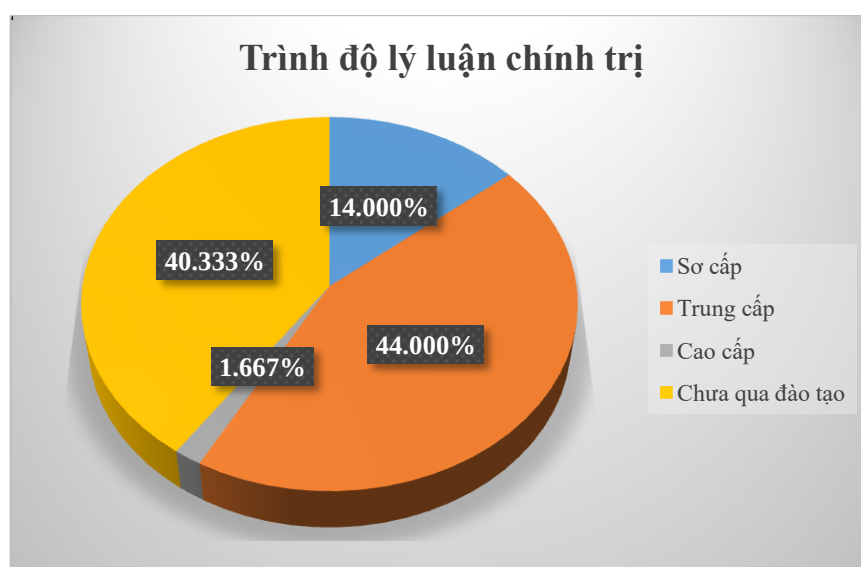
*Đơn vị tính: người, %*

| Năm  | Tổng số BCH CĐCS trong các DN | Chưa qua đào tạo |       | Sơ cấp   |       | Trung cấp |       | Cao cấp  |      |
|------|-------------------------------|------------------|-------|----------|-------|-----------|-------|----------|------|
|      |                               | Số lượng         | %     | Số lượng | %     | Số lượng  | %     | Số lượng | %    |
| 2019 | 24.588                        | 14.881           | 60,5  | 5.830    | 23,71 | 3.286     | 13,36 | 591      | 2,40 |
| 2020 | 26.280                        | 14.282           | 54,35 | 6.687    | 25,45 | 4.502     | 17,13 | 809      | 3,08 |
| 2021 | 27.944                        | 13.998           | 50,09 | 7.592    | 27,17 | 5.260     | 18,82 | 1.094    | 3,91 |

*Nguồn: Báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội năm 2019, 2020, 2021.*

Qua kết quả khảo sát của Học viên với 300 đồng chí BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội về trình độ lý luận chính trị, kết quả thu được là 42 đồng chí có trình độ sơ cấp, chiếm tỷ lệ 14%, 132 đồng chí có trình độ trung cấp, chiếm tỷ lệ 44%, 5 đồng chí có trình độ cao cấp, chiếm tỷ lệ 1,67%, 121 đồng chí chưa qua đào tạo trình độ lý luận chính trị, chiếm tỷ lệ 40,33%.

**Biểu đồ 2.3: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở tại một số Doanh nghiệp trên địa bàn TP Hà Nội**



*Nguồn: Kết quả khảo sát tại một số CĐCS trong các doanh nghiệp*

#### 2.2.4. Trình độ nghiệp vụ công tác công đoàn

Theo số liệu báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội từ năm 2019-2021: 100% số Ban chấp hành CĐCS các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đã qua các lớp bồi dưỡng, tập huấn về nghiệp vụ công đoàn do các LĐLĐ quận, huyện, thị xã, Công đoàn ngành, Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và CĐCS tổ chức, nhưng số Ban chấp hành CĐCS đã được tham gia các lớp đại học công đoàn hoặc đã có chứng chỉ lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn là rất ít, số lượng Ban chấp hành CĐCS chưa qua các lớp đào tạo về lý luận nghiệp vụ công đoàn chiếm đa số. Điều đó cho thấy, đội ngũ Ban chấp hành CĐCS tại các doanh nghiệp chủ yếu là kiêm nhiệm do vậy việc đầu tư cho học tập nâng cao trình độ lý luận nghiệp vụ công đoàn để phục vụ công tác công đoàn chưa được quan tâm, coi trọng.

**Bảng 2.8. Trình độ lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn của BCH Ban chấp hành CĐCS trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội**

*Đơn vị tính: người, %*

| Năm  | Tổng số BCH<br>CĐCS các<br>doanh nghiệp | Tham gia lớp bồi<br>dưỡng, tập huấn<br>công tác công đoàn |     | Có chứng chỉ lý luận<br>nghiệp vụ công đoàn hoặc<br>Đại học công đoàn |      |
|------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------|------|
|      |                                         | Số lượng                                                  | %   | Số lượng                                                              | %    |
| 2019 | 24.588                                  | 24.588                                                    | 100 | 672                                                                   | 2,73 |
| 2020 | 26.280                                  | 26.280                                                    | 100 | 735                                                                   | 2,80 |
| 2021 | 27.944                                  | 27.944                                                    | 100 | 791                                                                   | 2,83 |

*Nguồn: Báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội năm 2019, 2020, 2021.*

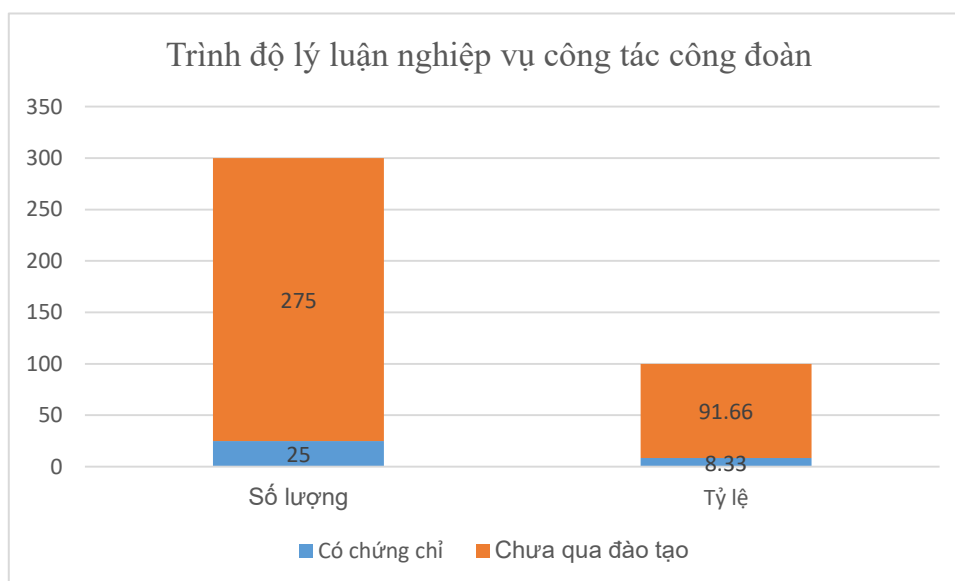
Trong thời gian gần đây, do tình hình quan hệ lao động dự báo sẽ có chiều hướng phức tạp. Vì vậy, đội ngũ Ban chấp hành CĐCS trong các doanh nghiệp cũng đã được tham gia các lớp tập huấn về nghiệp vụ công đoàn do công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tổ chức với nội dung chủ yếu về các kỹ năng và nghiệp vụ hoạt động, như: kỹ năng đàm phán, thương lượng và ký kết



thỏa ước lao động tập thể, tập huấn về an toàn vệ sinh lao động; các lớp triển khai học tập Nghị quyết của Đảng và Nghị quyết của công đoàn cấp trên; lớp tập huấn về các chế độ chính sách liên quan đến người lao động; tập huấn về Luật Lao động và Luật Công đoàn...

Qua kết quả khảo sát của Học viên với 300 ủy viên BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội về trình độ lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn cho thấy: với 25/300 đồng chí có trình độ lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn, tỷ lệ 8,33%, còn lại 275 đồng chí chưa qua đào tạo và được cấp chứng chỉ lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn chiếm tỷ lệ 91.66%.

**Biểu đồ 2.4: Trình độ lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn của đội ngũ BCH CĐCS tại một số Doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022**



*Nguồn: Kết quả khảo sát tại một số CĐCS trong các doanh nghiệp*

### **2.2.5. Năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện công tác công đoàn**

Theo kết quả khảo sát của Học viên với 300 BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội về khả năng đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức công đoàn cho thấy: có 94,33% số người

được hỏi trả lời là đã đáp ứng yêu cầu tốt nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, 5,67% số người được hỏi trả lời đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, điều đó chứng tỏ trình độ năng lực đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội ngày càng được nâng cao cùng với xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế để đáp ứng được những yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới hiện nay.

**Bảng 2.9. Khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ tổ chức công đoàn của BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn TP Hà Nội năm 2022**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là BCH công đoàn | Số người trả lời đã đáp ứng tốt yêu cầu |       | Số người trả lời đáp ứng yêu cầu |      | Số người trả lời chưa đáp ứng yêu cầu |   |
|------------------------------------|-----------------------------------------|-------|----------------------------------|------|---------------------------------------|---|
|                                    | Số lượng                                | %     | Số lượng                         | %    | Số lượng                              | % |
| 300                                | 283                                     | 94,33 | 17                               | 5,67 | 0                                     | 0 |

*Nguồn: Kết quả khảo sát BCH công đoàn cơ sở tại một số DN*

Theo kết quả khảo sát của Học viên về mục đích tham gia công tác công đoàn của BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, cho thấy: Trong số 300 người được hỏi, có 67,67% số người được hỏi trả lời là do người lao động tin nhiệm bầu ra, 12,67% là do Lãnh đạo đơn vị yêu cầu làm, 19,66% là lý do khác, chứng tỏ đoàn viên có vai trò nhất định trong việc lựa chọn người sẽ đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho họ. Bên cạnh đó, một phần do sự tâm huyết với hoạt động công đoàn và mong muốn bảo vệ quyền lợi người lao động mà những người trong đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở sẵn sàng gánh vác những nhiệm vụ nặng nề.

**Bảng 2.10. Mục đích tham gia công tác công đoàn của BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là BCH công đoàn | Do đoàn viên tín nhiệm bầu ra |       | Do lãnh đạo đơn vị yêu cầu làm |       | Lý do khác |       |
|------------------------------------|-------------------------------|-------|--------------------------------|-------|------------|-------|
|                                    | Số lượng                      | %     | Số lượng                       | %     | Số lượng   | %     |
| 300                                | 203                           | 67,67 | 38                             | 12,67 | 59         | 19,66 |

*Nguồn: Kết quả khảo sát BCH công đoàn cơ sở tại một số DN*

Qua kết quả khảo sát của Học viên với 200 người lao động tại một số công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, cho thấy: có 97,5% BCH công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp khảo sát có mối quan hệ tốt với chủ sử dụng lao động, 66% BCH công đoàn cơ sở có kỹ năng đàm phán, thương lượng tập thể, 100% BCH công đoàn cơ sở hòa đồng, thân thiện với người lao động, 98,5% BCH công đoàn cơ sở có khả năng tập hợp ý kiến đoàn viên, người lao động

**Bảng 2.11. Mối quan hệ với người sử dụng lao động, kỹ năng đàm phán, thương lượng tập thể, hòa đồng, thân thiện với đoàn viên, người lao động, có khả năng tập hợp ý kiến của đoàn viên, người lao động của BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp năm 2022**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là đoàn viên, NLĐ | BCH có mối quan hệ tốt với người sử dụng lao động |      | BCH có kỹ năng đàm phán, thương lượng tập thể |    | BCH hòa đồng, thân thiện với đoàn viên, người lao động |     | BCH có khả năng tập hợp ý kiến đoàn viên, người lao động |      |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------|------|
|                                     | Số lượng                                          | %    | Số lượng                                      | %  | Số lượng                                               | %   | Số lượng                                                 | %    |
| 200                                 | 195                                               | 97,5 | 132                                           | 66 | 200                                                    | 100 | 197                                                      | 98,5 |

*Nguồn: Kết quả khảo sát đoàn viên, NLĐ tại một số CĐCS trong DN*

Kết quả khảo sát của Học viên về mức độ hài lòng và tin tưởng của đoàn viên, người lao động đối với BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, cho thấy: có 77% đoàn viên, người lao động hài lòng và tin tưởng đội ngũ BCH công đoàn của Doanh nghiệp mình, 17% đoàn viên, người lao động trả lời bình thường, 6% đoàn viên, người lao động không hài lòng và tin tưởng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp được khảo sát. Chứng tỏ đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đã ngày càng chiếm được niềm tin người lao động, được người lao động tin nhiệm.

**Bảng 2.12. Đánh giá mức độ hài lòng và tin tưởng của đoàn viên, người lao động của BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp năm 2022**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là đoàn viên, NLD | Hài lòng và tin tưởng |    | Bình thường |    | Không hài lòng và không tin tưởng |   |
|-------------------------------------|-----------------------|----|-------------|----|-----------------------------------|---|
|                                     | Số lượng              | %  | Số lượng    | %  | Số lượng                          | % |
| 200                                 | 154                   | 77 | 34          | 17 | 12                                | 6 |

*Nguồn: Kết quả khảo sát đoàn viên, NLD tại một số CĐCS trong DN*

Chủ tịch công đoàn cơ sở có vai trò quan trọng trong hoạt động công đoàn, vì thế ở vị trí làm việc của họ trong doanh nghiệp có ảnh hưởng đến công tác chuyên môn cũng như hoạt động công đoàn cơ sở. Theo đánh giá của đoàn viên, người lao động, 74,5% số người trả lời cho rằng chủ tịch công đoàn nên là đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở chuyên trách, 23% đoàn viên, người lao động cho rằng chủ tịch công đoàn nên làm ở vị trí cán bộ quản lý doanh nghiệp, chỉ 2,5% cho rằng chủ tịch công đoàn là lao động trực tiếp sản xuất là tốt nhất.

**Bảng 2.13. Vị trí làm việc của đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp năm 2022**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là đoàn viên, NLD | Ban chấp hành là cán bộ CĐ chuyên trách |       | Chủ tịch Công đoàn làm ở vị trí quản lý DN |     | Chủ tịch công đoàn là lao động trực tiếp sản xuất |      |
|-------------------------------------|-----------------------------------------|-------|--------------------------------------------|-----|---------------------------------------------------|------|
|                                     | Số lượng                                | %     | Số lượng                                   | %   | Số lượng                                          | %    |
| 200                                 | 149                                     | 74.5% | 46                                         | 23% | 5                                                 | 2,5% |

*Nguồn: Kết quả khảo sát đoàn viên, NLD tại một số CĐCS trong DN*

Qua kết quả khảo sát của Học viên với 200 đoàn viên, người lao động tại một số công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp về tổ chức thực hiện các phong trào thi đua, hoạt động khám sức khỏe, chăm lo cho đoàn viên có hoàn cảnh khó khăn, con đoàn viên vượt khó học giỏi, cho thấy: có 97,5% đoàn viên, người lao động được hỏi trả lời tại CĐCS của họ được BCH triển khai tổ chức phát động và thực hiện các phong trào thi đua tại cơ sở, 87,5% được khám sức khỏe định kỳ theo quy định, 100% đoàn viên, người lao động được thăm hỏi, chăm lo cho đoàn viên có hoàn cảnh khó khăn, ốm đau, bệnh tật, con đoàn viên vượt khó học giỏi được trao học bổng để động viên người lao động yên tâm công tác.

**Bảng 2.14: Tổ chức thực hiện các phong trào thi đua và hoạt động thăm hỏi đoàn viên, NLD của đội ngũ BCH CĐCS trong các doanh nghiệp năm 2022**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là đoàn viên, NLD | Tổ chức phát động các phong trào thi đua |      | Khám sức khỏe định kỳ |      | Hoạt động thăm hỏi, chăm lo cho đoàn viên, con đoàn viên |     |
|-------------------------------------|------------------------------------------|------|-----------------------|------|----------------------------------------------------------|-----|
|                                     | Số lượng                                 | %    | Số lượng              | %    | Số lượng                                                 | %   |
| 200                                 | 195                                      | 97,5 | 175                   | 87,5 | 200                                                      | 100 |

*Nguồn: Kết quả khảo sát đoàn viên, NLD tại một số CĐCS trong DN*

Để nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là một nhiệm vụ không hoàn toàn đơn giản. Trong khi hiện nay hầu hết đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là hoạt động kiêm nhiệm, thời gian, điều kiện dành cho hoạt động công đoàn rất khó khăn và ít, số đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thường thay đổi sau mỗi nhiệm kỳ đại hội. Do vậy nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp cần có sự quan tâm của Đảng, nhà nước, các cấp công đoàn. Đặc biệt công tác đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải được các cấp ủy Đảng thực sự coi là bộ phận của công tác cán bộ của Đảng để từ đó quan tâm lãnh đạo quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng sử dụng. Cần quan tâm đến chính sách và kiểm tra thực hiện cơ chế chính sách đối với đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, nhằm tạo động lực để thu hút, động viên khuyến khích đội ngũ cán bộ đoàn thể nói chung đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp nói riêng nhiệt tình, tâm huyết, có bản lĩnh trong hoạt động công đoàn. Công tác cán bộ công đoàn cũng rất cần có sự ủng hộ, tạo điều kiện của các cấp chính quyền.

### **2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.**

#### ***2.3.1. Thực trạng kiện toàn đội ngũ BCH công đoàn cơ sở***

Công tác kiện toàn đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thường được thực hiện theo sự hướng dẫn và chỉ đạo của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Hàng năm, LĐLĐ thành phố Hà Nội vẫn yêu cầu các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở báo cáo số lượng công đoàn cơ sở, đoàn viên; số lượng BCH, chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn; tất cả các hoạt động công đoàn của công đoàn cơ sở nói chung và công đoàn cơ sở trong các doanh

ng nghiệp trên địa bàn thành phố nói riêng. Tuy nhiên, hàng năm chưa có báo cáo thống kê cụ thể về số lượng BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đã nghỉ hoặc chuyển công tác, số lượng BCH công đoàn được kiện toàn mới của từng Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Theo định kỳ, cuối năm Công đoàn cấp trên có báo cáo tổng hợp về số lượng biến động về tình hình tăng giảm đoàn viên, CĐCS nhưng chưa có báo cáo cụ thể về số lượng đội ngũ BCH cơ sở đã được kiện toàn mới về Liên đoàn lao động thành phố Hà Nội. Theo thống kê báo cáo của Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội thì sau mỗi lần đại hội sự thay đổi đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn khoảng 50%.

Qua kết quả khảo sát của Học viên với 300 đồng chí BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, cho thấy: có 59,33% số người được hỏi cho rằng BCH công đoàn cơ sở khi khuyết thiếu đã được kiện toàn kịp thời, đúng quy định để hoạt động công đoàn luôn được thông suốt, không bị gián đoạn và đạt hiệu quả. 32,02% cho rằng BCH công đoàn vẫn chưa được kiện toàn theo đúng quy định và 21,67% BCH công đoàn cơ sở không được kiện toàn.

**Bảng 2.15. Công tác kiện toàn BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là BCH CĐCS trong DN | BCH được kiện toàn kịp thời, đúng quy định |       | BCH chưa kiện toàn đúng quy định |        | BCH không được kiện toàn |       |
|----------------------------------------|--------------------------------------------|-------|----------------------------------|--------|--------------------------|-------|
|                                        | Số lượng                                   | %     | Số lượng                         | %      | Số lượng                 | %     |
| 300                                    | 178                                        | 59,33 | 57                               | 32,02% | 65                       | 21,67 |

*Nguồn: Kết quả khảo sát BCH công đoàn cơ sở tại một số DN*

### **2.3.2. Thực trạng quy hoạch cán bộ công đoàn**

Công tác quy hoạch cán bộ là một giải pháp quan trọng nhằm tạo ra

nguồn cung cấp đội ngũ cán bộ quản lý các cấp. Trên cơ sở kết quả quy hoạch cán bộ công đoàn các cấp Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội đã phê duyệt quy hoạch và điều chỉnh quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý LĐLĐ Thành phố thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý nhiệm kỳ 2018 – 2023: Chủ tịch là 03 đồng chí; Phó Chủ tịch là 10 đồng chí.

LĐLĐ Thành phố đã phê duyệt quy hoạch cho 28 đồng chí chức danh Ủy viên Ban Thường vụ và 99 đồng chí chức danh Ủy viên Ban Chấp hành LĐLĐ Thành phố nhiệm kỳ 2018-2023; phê duyệt quy hoạch cho 57 đơn vị với 330 chức danh cán bộ lãnh đạo công đoàn giai đoạn 2015-2020 và nhiệm kỳ 2018-2023; phê duyệt bổ sung quy hoạch cho 21 đơn vị với 32 chức danh cán bộ lãnh đạo cấp trưởng, cấp phó các đơn vị thuộc diện LĐLĐ Thành phố quản lý nhiệm kỳ 2013 – 2018, 2018 – 2023 và giai đoạn 2015 – 2020.

Căn cứ quy hoạch các chức danh BCH, BTV, Chủ tịch, phó Chủ tịch, các cấp Công đoàn đã cử các đồng chí tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận công đoàn; đồng thời thông báo các chức danh được quy hoạch, kịp thời động viên các đồng chí chủ động tích cực học tập, nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Liên đoàn lao động thành phố Hà Nội thông qua công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đã phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ tại các công đoàn cơ sở có năng lực, có học vấn, có triển vọng và có khả năng lãnh đạo, quản lý, tổ chức các hoạt động công đoàn đưa vào quy hoạch, đảm bảo sự liên thông trong toàn hệ thống công đoàn Thủ đô. Đội ngũ cán bộ công đoàn trước khi được đưa vào quy hoạch đều được đánh giá bởi người đứng đầu tổ chức, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ.

Qua kết quả khảo sát của Học viên với 300 BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, cho thấy: có 38% số người được hỏi cho rằng công tác quy hoạch cán bộ công đoàn được quan



tâm, đúng đối tượng và minh bạch, 28,67% số người được hỏi cho rằng công tác quy hoạch cán bộ công đoàn được quan tâm nhưng vẫn chưa đúng đối tượng và minh bạch, 33,33% cho rằng công tác quy hoạch tại CĐCS chưa được quan tâm, chú trọng.

**Bảng 2.16. Công tác Quy hoạch cán bộ công đoàn tại một số CĐCS trong các doanh nghiệp năm 2022**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là BCH CĐCS trong DN | Công tác quy hoạch được quan tâm, đúng đối tượng và minh bạch |    | Công tác quy hoạch được quan tâm, chưa đúng đối tượng và minh bạch |       | Công tác quy hoạch chưa được quan tâm, chú trọng |       |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------------------------------|-------|
|                                        | Số lượng                                                      | %  | Số lượng                                                           | %     | Số lượng                                         | %     |
| 300                                    | 114                                                           | 38 | 86                                                                 | 28,67 | 100                                              | 33,33 |

*Nguồn: Kết quả khảo sát BCH công đoàn cơ sở tại một số DN*

### **2.3.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn**

Công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở là một trong những hoạt động quan trọng quyết định đến nâng cao năng lực trình độ đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Do vậy LĐLĐ thành phố Hà Nội coi công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ BCH là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của các cấp công đoàn từ quận đến cơ sở, đặc biệt chú trọng đến công tác này, tăng cường đầu tư kinh phí cho công tác đào tạo bồi dưỡng, tập huấn đồng thời đa dạng hoá các hình thức đào tạo bồi dưỡng, tập huấn để tạo mọi cơ hội, điều kiện cho đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở được đào tạo bồi dưỡng và phải không ngừng đổi mới nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn để chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng ngày càng nâng cao đáp ứng được yêu cầu phong trào công nhân viên chức lao động và hoạt động công đoàn.

Hàng năm, LĐLĐ thành phố xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn để thống nhất về chế độ, nội dung, chương trình, trách nhiệm tổ chức và quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống công đoàn Thủ đô. Nhằm trang bị trình độ lý luận, kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ và phương pháp hoạt động công đoàn; trình độ theo tiêu chuẩn ngạch bậc, chức vụ quản lý cho cán bộ Công đoàn Thủ đô. Phân công, phân cấp rõ nhiệm vụ của các cấp Công đoàn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhằm nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ cán bộ Công đoàn các cấp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, góp phần xây dựng tổ chức Công đoàn ngày càng vững mạnh.

Theo báo cáo tổng kết hoạt động công đoàn năm 2021, công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn tiếp tục đổi mới nội dung, hình thức, chương trình, phương pháp tập huấn, các nội dung chính về sách, pháp luật công đoàn, kỹ năng hoạt động cho đội ngũ cán bộ công đoàn. Năm 2021, Trường Trung cấp nghiệp vụ và dạy nghề Công đoàn Hà Nội trực thuộc LĐLĐ thành phố Hà Nội đã tổ chức 20 lớp với 1.194 học viên và sử dụng nguồn kinh phí hỗ trợ của LĐLĐ thành phố Hà Nội; phối hợp với CĐCTTTCS mở 16 lớp, với 2.111 học viên, mở 01 lớp đào tạo lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn với 84 học viên; 10 lớp bồi dưỡng ngạch chuyên viên, chuyên viên chính với 510 học viên; tổ chức 15 lớp an toàn vệ sinh lao động với 1.402 học viên [12]

Theo LĐLĐ thành phố Hà Nội, nhằm tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ Công đoàn theo hướng bài bản, chuẩn hóa, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao, năm 2022, các cấp Công đoàn Thủ đô sẽ tổ chức 40 lớp đào tạo, bồi dưỡng các chuyên đề, kỹ năng cho 4.000 học viên theo chỉ tiêu kế hoạch, kinh phí do Thành ủy, Ủy ban nhân dân Thành phố hỗ trợ. LĐLĐ Thành phố trực tiếp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn cho 100% Chủ tịch Công đoàn cơ sở ngoài khu vực Nhà nước có 1.000 đoàn viên trở lên theo Đề án thí điểm “Đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ Chủ tịch Công đoàn cơ sở

ngoài khu vực Nhà nước thành phố Hà Nội, giai đoạn 2021-2022”.

Qua kết quả khảo sát của Học viên với 300 BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội về việc đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn do Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tổ chức cho thấy: có 98,67% người được hỏi cho rằng thường xuyên tham gia đầy đủ các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn, 1,33% người được hỏi cho rằng rất ít khi tham gia.

**Bảng 2.17. Đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn của BCH CĐCS trong một số doanh nghiệp do CĐCTTTCS tổ chức năm 2022**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là BCH CĐCS trong DN | Thường xuyên tham gia |       | Rất ít tham gia |      | Không được tham gia |   |
|----------------------------------------|-----------------------|-------|-----------------|------|---------------------|---|
|                                        | Số lượng              | %     | Số lượng        | %    | Số lượng            | % |
| 300                                    | 296                   | 98,67 | 4               | 1,33 | 0                   | 0 |

*Nguồn: Kết quả khảo sát BCH công đoàn cơ sở tại một số DN*

## **2.4. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội**

### **2.4.1. Phân tích các nhân tố bên trong**

Cơ chế chính sách đãi ngộ, bảo vệ cán bộ: Nhân tố này ảnh hưởng rất nhiều đến chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp vì phần lớn đội ngũ BCH công đoàn cơ sở đều là kiêm nhiệm, ngoài nhiệm vụ chuyên môn họ còn kiêm nhiệm thêm nhiệm vụ công tác công đoàn và lương, chính sách liên quan đến lương đều do chủ sử dụng lao động chi trả. Ở một số Doanh nghiệp có nguồn kinh phí hạn hẹp việc thanh toán phụ cấp công đoàn theo quy định của Tổng LĐLĐ VN hàng tháng cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở cũng rất khó khăn, thường không có nguồn để chi. Mặt khác, nếu xảy ra

mâu thuẫn với chủ sử dụng lao động thì cũng không được bảo vệ bởi họ trả lương cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Vậy nên việc tổ chức thực hiện tốt cơ chế chính sách đối với cán bộ sẽ tạo động lực khuyến khích cán bộ nỗ lực vươn lên trong công tác góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Theo số liệu báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội, đội ngũ BCH công đoàn cơ sở các Doanh nghiệp trên địa bàn thành Hà nội hiện nay chủ yếu là kiêm nhiệm. Các Công đoàn cơ sở doanh nghiệp khu vực ngoài Nhà nước trên địa bàn cũng đã phát huy tốt vai trò đại diện, bảo vệ của mình; tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân lao động, theo hướng thiết thực; thực hiện quy chế dân chủ, đảm bảo An toàn vệ sinh lao động; đại diện tập thể người lao động tham gia xây dựng các nội quy, quy chế của doanh nghiệp; thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế khen thưởng, từ đó đã góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố; xây dựng đội ngũ công nhân lao động Thủ đô phát triển toàn diện, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, chế độ đãi ngộ chưa được quan tâm đúng mức, theo quy định mới nhất của Tổng LĐLĐ Việt Nam, cán bộ công đoàn được hưởng phụ cấp trách nhiệm được xác định theo số lượng đoàn viên công đoàn nộp đoàn phí công đoàn của năm trước liền kề [27]

Ngoài ra Chủ tịch, phó chủ tịch CĐCS được hưởng phụ cấp kiêm nhiệm lần lượt 10%, 7% mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội [27]. LĐLĐ thành phố Hà Nội rất quan tâm đến chính sách đãi ngộ và cơ chế bảo vệ cán bộ Công đoàn, tổ chức nhiều hội thảo để nâng cao chất lượng hoạt động Công đoàn cơ sở doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước nhằm đánh giá đầy đủ thực tiễn chất lượng hoạt động của Công đoàn cơ sở khỏi các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trong

giai đoạn hiện nay, đồng thời lắng nghe những ý kiến, kiến nghị, đề xuất từ các doanh nghiệp và Công đoàn cơ sở; từ đó đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động của Công đoàn cơ sở khối các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trong thời gian tới theo hướng thiết thực, hiệu quả.

Qua kết quả khảo sát của Học viên với 300 BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội về việc chính sách đãi ngộ, bảo vệ đội ngũ BCH công đoàn cơ sở cho thấy: có 39/300 người được hỏi cho rằng được hưởng tất cả các chính sách đãi ngộ do Tổng LĐLĐ Việt Nam quy định chiếm 13%, 63/300 người được hỏi cho rằng họ được hưởng một phần chính sách đãi ngộ, bảo vệ cán bộ công đoàn chiếm 63%; 72/300 số người được hỏi cho rằng họ không được hưởng chính sách đãi ngộ, bảo vệ khi tham gia BCH công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp chiếm tỷ lệ 24%.

**Bảng 2.18. Chính sách đãi ngộ, bảo vệ đội ngũ BCH công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022**

*Đơn vị tính: người, %*

| Số người được hỏi là BCH CĐCS trong DN | Toàn phần (Các chế độ, chính sách) |    | Một phần (Các chế độ, chính sách) |    | Không hưởng gì cả |    |
|----------------------------------------|------------------------------------|----|-----------------------------------|----|-------------------|----|
|                                        | Số lượng                           | %  | Số lượng                          | %  | Số lượng          | %  |
| 300                                    | 39                                 | 13 | 189                               | 63 | 72                | 24 |

*Nguồn: Kết quả khảo sát BCH công đoàn cơ sở tại một số DN*

Cơ sở vật chất là những điều kiện làm việc thiết yếu cho đội ngũ BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp nhằm phục vụ tốt nhất cho công tác quản lý chỉ đạo, tìm hiểu thông tin và cũng là nhân tố quan trọng giúp cho đội ngũ BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có điều kiện nâng cao chất lượng chuyên môn cũng như công tác công đoàn. Do vậy, trang thiết bị và điều kiện cơ sở vật chất là yếu tố ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác và chất lượng đội ngũ BCH Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Nếu các điều kiện làm việc không tốt thì chất lượng công việc cũng không cao,

ảnh hưởng trực tiếp đến chuyên môn và hoạt động công đoàn.

Các nhân tố bên trong thuộc về bản thân đội ngũ BCH công đoàn cơ sở: đội ngũ BCH công đoàn cơ sở không phải sinh ra là đã làm được cán bộ công đoàn, họ được học tập, rèn luyện và trưởng thành từ những nỗ lực của bản thân, di truyền từ gia đình, môi trường làm việc để có thể trở thành một cán bộ công đoàn thực thụ. Ngoài kiến thức chuyên môn, kiến thức về công đoàn và còn kiến thức thực tế hàng ngày, do vậy đội ngũ BCH công đoàn cơ sở phải thực sự yêu nghề thì mới thích ứng được với điều kiện làm việc, thời gian, cường độ và áp lực công việc. Để trở thành một cán bộ công đoàn giỏi họ phải vượt qua mọi khó khăn, hi sinh bản thân mình, hoạt động công đoàn vì tâm huyết, quyết tâm sắp xếp công việc bề bộn trong cuộc sống hàng ngày. Vậy nên nhân tố bản thân cán bộ công đoàn vô cùng quan trọng và quyết định đến chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Qua kết quả phỏng vấn 10 đồng chí lãnh đạo công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở về chất lượng hoạt động công đoàn, các tiêu chí nâng cao chất lượng của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở, các nhân tố bên trong ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Một số ý kiến cho rằng, ngoài những cán bộ nhiệt tình với phong trào, được lãnh đạo đơn vị ủng hộ, tạo điều kiện, vẫn còn một bộ phận cán bộ công đoàn còn yếu về nghiệp vụ, chưa có bản lĩnh, thiếu đầu tư đến việc tổ chức đối thoại với chủ doanh nghiệp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên, CNLD. Từ đó, làm ảnh hưởng đến hiệu quả, chất lượng hoạt động phong trào tại cơ sở, chế độ chính sách của người lao động chưa được thực hiện kịp thời. Có ý kiến khác cho rằng các công đoàn cơ sở các doanh nghiệp một số đơn vị chú trọng nhiều đến công tác chuyên môn, ít quan tâm đến hoạt động công đoàn, thông qua báo cáo công đoàn cơ sở gửi về CĐCTTTCS trong hoạt động

công đoàn cấp trên triển khai một số CĐCS thường tham gia cho có hoặc đối phó như các phong trào thi đua, công tác đào tạo bồi dưỡng.... Một số nơi cán bộ công đoàn chưa được hưởng các khoản phụ cấp do Tổng LĐLĐ Việt Nam quy định do nguồn kinh phí công đoàn hạn hẹp, nguồn thu không đủ để bù đắp các khoản chi nên thiệt thòi nhiều cho cán bộ Công đoàn. Một số ý kiến của Lãnh đạo Công đoàn cấp trên cho rằng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp tổ chức hoạt động công đoàn không nên trông chờ, ỷ lại mà phải tích cực đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp hoạt động và tích cực tham gia các phong trào, biết lắng nghe ý kiến đoàn viên, phối hợp tốt với các cá nhân, tổ chức để tìm ra giải pháp hoạt động công đoàn phù hợp với từng loại hình cơ sở, đối tượng và nguyện vọng chính đáng của CNLĐ. Đồng thời, mỗi cán bộ công đoàn phải ra sức học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và trao dồi đạo đức, tác phong, nghề nghiệp; phải tâm huyết, hăng say, gần gũi, thân thiện, cởi mở với CNLĐ nhằm tập hợp được đông đảo CNLĐ tham gia vào các phong trào do công đoàn tổ chức. Để hoạt động Công đoàn ngày càng đạt hiệu quả, chất lượng và đi vào thực chất trong tình hình mới, đòi hỏi đội ngũ BCH công đoàn cơ sở các doanh nghiệp cần phải am hiểu pháp luật, nắm bắt kịp thời các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và Nghị quyết của công đoàn để vận động đoàn viên, CNLĐ thực hiện một cách cụ thể, linh hoạt.

#### ***2.4.2. Phân tích các nhân tố bên ngoài***

Hệ thống giáo dục, đào tạo đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội nhân tố tác động quan trọng nhất, quyết định nhất đến chất lượng của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Thông qua hệ thống giáo dục đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp được trang bị một số kiến thức có tính hệ thống về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ là cơ sở

nền tảng ban đầu để trở thành cán bộ công đoàn. Để đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp có chất lượng thực sự thì vấn đề quan trọng hiện nay là phải quan niệm cán bộ công đoàn là một nghề, mang tính khoa học, Quan niệm công đoàn là một nghề cần phải có sự chỉ đạo thống nhất trong đào tạo và đầu tư cũng như trong tâm trí của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở để họ được đào tạo cơ bản và yên tâm với nghề nghiệp mình đã chọn, đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở chuyên trách phải được đào tạo nghề nghiệp, bình đẳng như bất cứ nghề nghiệp nào khác trong xã hội. Do vậy, giáo dục là nhân tố vô cùng quan trọng để có được chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở chuyên nghiệp.

- Ngoài ra còn có các nhân tố bên ngoài khác tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp như Luật lao động, Luật bảo hiểm xã hội, Luật công đoàn.. và các quy định về chính sách liên quan đến chế độ đãi ngộ, khen thưởng động viên của Tổng LĐLĐ Việt Nam.

## **2.5. Đánh giá chung về thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội**

Hoạt động công đoàn của các cấp Công đoàn Thủ đô trong thời gian qua đã có nhiều nỗ lực, đạt nhiều kết quả được Tổng LĐLĐ Việt Nam ghi nhận, đánh giá cao trong hệ thống Công đoàn Việt Nam. Song đứng trước những tác động mạnh mẽ của tình hình quốc tế và trong nước, tổ chức Công đoàn Thủ đô nhận thấy rất rõ tính cấp bách, là thời cơ, đồng thời là thách thức, yêu cầu hệ thống tổ chức Công đoàn Thủ đô phải đổi mới toàn diện, mạnh mẽ, sâu sắc, vượt qua khó khăn, thách thức, vươn lên khẳng định vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn trong hệ thống chính trị, trong đội ngũ đoàn viên, CNVCLĐ Thủ đô nhất là đối với công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp trên địa bàn



thành phố Hà Nội.

Trong những năm gần đây, thực hiện đường lối đổi mới do Đảng cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo, đẩy mạnh công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước, số lượng công nhân, lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội tăng nhanh, để đáp ứng yêu cầu vận động, tập hợp công nhân lao động vào công đoàn và tổ chức hoạt động công đoàn, số lượng cán bộ công đoàn cũng tăng lên đáng kể, hiện nay đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đã từng bước đảm bảo về số lượng đáp ứng được yêu cầu công tác vận động, tập hợp công nhân lao động vào công đoàn và tổ chức cho công nhân lao động hoạt động công đoàn. Cơ cấu đội ngũ Ban chấp hành công cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đã từng bước được xây dựng, củng cố đảm bảo cân đối hợp lý. Năng lực lãnh đạo và quản lý, tổ chức hoạt động của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đã được nâng lên. Kinh nghiệm tổ chức hoạt động công đoàn trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp cũng từng bước được tích lũy, củng cố và nâng lên, thể hiện rõ đội Ban chấp hành công đoàn có khả năng vận dụng đường lối chủ trương của đảng vào việc đề ra các chương trình tổ chức hoạt động công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn, đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đã tích lũy được kinh nghiệm trong các hoạt động chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích của đoàn viên, NLD, kỹ năng đàm phán, thương lượng ký kết thoả ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, tập hợp ý kiến của đoàn viên, NLD... góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

### **2.5.1. Những ưu điểm và nguyên nhân**

#### **2.5.1.1 Ưu điểm**

Về phẩm chất đạo đức của đội ngũ BCH Công đoàn cơ sở: đa số cán bộ là những người có phẩm chất đạo đức tốt, tin tưởng và trung thành với chủ trương, đường lối đổi mới của Đảng, chương trình, kế hoạch công tác của công đoàn; luôn gắn bó, quan tâm đến lợi ích của công nhân, có nhiều nỗ lực khắc phục mọi khó khăn phấn đấu trong học tập, công tác để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. BCH công đoàn cơ sở có mối liên hệ mật thiết với đoàn viên, người lao động; dám làm, dám chịu trách nhiệm; chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị; chấp hành nghiêm sự chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo đơn vị; thành thạo công việc; sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ. Phẩm chất đạo đức, tinh thần nhiệt tình, trách nhiệm trong công tác của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội 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.

Về trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội: 100% đội ngũ BCH công đoàn cơ sở có trình độ học vấn phổ thông trung học 12/12; trình độ chuyên môn Đại học và sau Đại học chiếm đa số, như vậy trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội khá cao, đáp ứng tốt các yêu cầu của người cán bộ công đoàn, vận dụng các kiến thức trong sách vở, kiến thức thực tiễn, hiểu biết xã hội để thực hiện tốt nhiệm vụ của tổ chức công đoàn đề ra.

Về trình độ nghiệp vụ công tác công đoàn của đội ngũ Ban chấp hành

Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội: 100% số ủy viên Ban chấp hành CĐCS các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đã qua các lớp bồi dưỡng, tập huấn về nghiệp vụ công đoàn do các LĐLĐ quận, huyện, thị xã, Công đoàn ngành, Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và CĐCS tổ chức.

Về năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện công tác công đoàn của đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội: Năng lực lãnh đạo và quản lý, tổ chức hoạt động của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đã được nâng lên. Kinh nghiệm tổ chức hoạt động công đoàn trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp cũng từng bước được tích lũy, củng cố và nâng lên, thể hiện rõ đội Ban chấp hành công đoàn có khả năng vận dụng đường lối chủ trương của đảng vào việc đề ra các chương trình tổ chức hoạt động công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn, đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở đã tích lũy được kinh nghiệm trong việc đàm phán, thương lượng ký kết thoả ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động.

#### *2.5.2.2. Nguyên nhân của những ưu điểm*

Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngày càng nhận thức rõ hơn về vai trò hết sức quan trọng của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở, vì vậy đã chú trọng đến yếu tố cán bộ và công tác công đoàn, lựa chọn cán bộ công đoàn có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ học vấn, chuyên môn cao, coi việc đổi mới, xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược cán bộ công đoàn trong mỗi thời kỳ là một trong những nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên. Công tác cán bộ công đoàn đã từng bước được thực hiện nghiêm túc ở tất cả các khâu: Quy

hoạch, bầu cử, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ cán bộ bảo đảm đúng quy trình, dân chủ khách quan. Các cấp Công đoàn đã ban hành nhiều Nghị quyết, Chỉ thị, kế hoạch về công tác cán bộ và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; đề ra chương trình phát triển đoàn viên, xây dựng CĐCS vững mạnh, đồng thời qua đó đề rèn luyện bồi dưỡng, thử thách đội ngũ BCH công đoàn trưởng thành từ thực tiễn hoạt động công đoàn, nhằm khắc phục bệnh quan liêu xa rời thực tế.

Trước yêu cầu Công đoàn Thủ đô phải đổi mới toàn diện để đáp ứng trong tình hình mới đòi hỏi mọi hoạt động của mỗi cá nhân, tập thể trong đó có đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội phải có ý thức trách nhiệm ngày càng cao trong phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, đòi hỏi hoạt động công đoàn ngày càng thiết thực hiệu quả, điều này tất yếu hối thúc đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải tự học tập nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện của cán bộ công đoàn ngày càng nâng cao do công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đã được các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thường xuyên quan tâm, hàng năm LĐLĐ thành phố Hà Nội đã có kế hoạch cụ thể về công tác đào tạo, bồi dưỡng, phân rõ trách nhiệm các cấp về tổ chức và thực hiện hoạt động đào tạo và bồi dưỡng. Luôn chú trọng đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo cán bộ công đoàn, theo hướng đa dạng hóa hình thức đào tạo như: đào tạo đại học phần lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn; tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn ngắn ngày theo chuyên đề, các lớp đào tạo chuyên sâu theo kế hoạch. Các cấp ủy đảng, lãnh đạo doanh nghiệp đã quan tâm chỉ đạo sâu sát về công tác cán bộ trong tình hình mới, phối hợp, tạo điều kiện về thời gian, kinh phí để cho đội ngũ

BCH công đoàn cơ sở tham gia học tập nâng cao trình độ năng lực, đó là động lực khuyến khích cán bộ Công đoàn vươn lên nâng cao năng lực trình độ, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

### ***2.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân***

#### ***2.5.2.1. Hạn chế***

Về năng lực đội ngũ Ban chấp hành công đoàn trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố 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. Theo báo cáo của LĐLĐ thành phố Hà Nội các năm 2019, 2020, 2021 cho thấy số lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp qua trình độ lý luận chính trị, qua các lớp đào tạo lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn còn ít. Đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở cơ sở trong các doanh nghiệp còn yếu về nghiệp vụ công tác công đoàn, hạn chế hiểu biết về kinh tế thị trường, về chính sách pháp luật liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của công nhân lao động đặc biệt là về những vấn đề mới trong quá trình phát triển, hội nhập quốc tế hiện nay

Công tác kiện toàn đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp chưa được quan tâm chú trọng, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở không thường xuyên rà soát số lượng BCH công đoàn cơ sở, chưa có số liệu thống kê hàng năm về số lượng BCH khuyết thiếu của từng CĐCS nên LĐLĐ thành phố Hà Nội chưa có số liệu báo cáo hàng năm.

Công tác quy hoạch cán bộ một số nơi còn chưa chú trọng, thậm chí quy hoạch không đúng đối tượng, tiêu chuẩn còn chung chung, chưa gắn quy hoạch với đề bạt và sử dụng cán bộ. Trong sử dụng để bổ nhiệm thì ít khi thực hiện bổ nhiệm tại chỗ, những chức danh khác thường là được luân chuyển từ

cơ sở và sau đó bỏ nhiệm. Trong giới thiệu và bỏ phiếu quy hoạch còn có cá nhân bỏ theo cảm tính, không căn cứ theo tiêu chuẩn của cán bộ, thích thì tích vào ô “đồng ý”, không thích thì tích vào ô “không đồng ý”

Hàng năm, số lượng cán bộ công đoàn được đào tạo, bồi dưỡng ngày càng gia tăng với việc một bộ phận không nhỏ đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp còn thiếu những kỹ năng cần thiết để triển khai thực hiện nhiệm vụ có hiệu quả. Các cấp công đoàn thông qua các trường, trung tâm đào tạo, khóa huấn luyện để đào tạo cán bộ công đoàn từ công đoàn cơ sở, đến công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Mặc dù số lượng cán bộ công đoàn được đào tạo, huấn luyện đều tăng năm sau so năm trước, tuy nhiên chất lượng đào tạo và nội dung, phương pháp đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu. Thực tiễn cho thấy khi tham gia vào các quan hệ lao động, đặc biệt là khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động tại cơ sở thì một bộ phận không nhỏ cán bộ công đoàn cơ sở gặp nhiều khó khăn khi đối thoại, đàm phán với người sử dụng lao động cũng như công nhân lao động, nhất là khả năng, trình độ am hiểu sâu về pháp luật lao động (Luật lao động, Luật bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế...) và các kỹ năng mềm còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn hoạt động công đoàn trong tình hình mới.

Chưa xây dựng được chính sách đãi ngộ, tạo động lực để khuyến khích động viên đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp hăng say công tác. Việc ban hành và tổ chức thực hiện các chính sách đối với cán bộ công đoàn còn chắp vá bị động, thiếu đồng bộ, nhất là chính sách về tiền lương, nhà ở chưa thu hút được cán bộ ở các lĩnh vực khác vào hoạt động công đoàn. Việc tổ chức thực hiện chính sách chưa tốt nên tổ chức công đoàn chưa thu hút những cán bộ có năng lực và tâm huyết đối với hoạt động công đoàn.

Cơ chế khuyến khích, động viên cán bộ nêu cao trách nhiệm, tận tâm, sáng tạo trong công việc thông qua việc bố trí, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật chưa tương xứng, chưa khuyến khích để thu hút đối với cán bộ có năng lực, kinh nghiệm, tâm huyết và am hiểu về phong trào công nhân và hoạt động công đoàn.

#### *2.5.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế*

Đội ngũ BCH công đoàn ở một số công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố chưa nhận thức đầy đủ về vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn; chậm đổi mới tư duy, năng lực hạn chế, chưa theo kịp yêu cầu hoạt động công đoàn trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế; chưa phát huy được sức mạnh của tập thể Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở. Đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở chủ yếu là kiêm nhiệm nên nhiều người chưa chuyên tâm trau dồi về năng lực cho bản thân. Nhiều doanh nghiệp, đơn vị gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh nên chưa tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho công đoàn hoạt động. Một số chủ doanh nghiệp ngoài quốc doanh không mặn mà với công đoàn nên việc hỗ trợ, tạo điều kiện cho đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở tham gia các lớp về lý luận chính trị và lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn còn ít.

Một số CĐCS trong các doanh nghiệp còn nặng về cơ cấu hoặc sắp xếp sẵn, phù hợp với ê kíp của người lãnh đạo, nên phần nào đã làm hạn chế phát huy tính dân chủ trong lựa chọn đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Do vậy, việc biến động về đội ngũ BCH công đoàn cơ sở, chưa tìm được đối tượng phù hợp nên không báo cáo công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở để kịp thời kiện toàn theo đúng quy định. Mặt khác, do các hướng dẫn về quy chế, quy trình trong công tác tổ chức của LĐLĐ thành phố chưa

cụ thể, đổi mới phương pháp và chuyển tới đội ngũ BCH công đoàn cơ sở một cách bài bản, khoa học dẫn đến khi khuyết thiếu BCH, công đoàn cơ sở thường không báo cáo Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở để có hướng dẫn kiện toàn kịp thời, đúng quy định.

Công tác quy hoạch cán bộ công đoàn vẫn còn thực hiện theo hình thức do các khâu của công tác cán bộ có nơi, có lúc vẫn chưa chủ động: Chưa làm tốt công tác đánh giá cán bộ, phát hiện, giới thiệu nhân sự đưa vào quy hoạch. Việc ban hành các quy chế, quy định, hướng dẫn chưa đầy đủ; công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ ở một số nơi chưa thường xuyên; tính đồng bộ, liên thông trong các khâu của công tác cán bộ chưa được phát huy.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp còn mang tình hình thức, chưa thống kê khảo sát về nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn dẫn đến đào tạo chưa đúng đối tượng, nội dung trùng lặp, chưa phù hợp. Nội dung chương trình đào tạo có nhiều bất cập, còn nặng về lý luận mà ít về nghiệp vụ và kỹ năng hoạt động, chưa sát thực tế. Đội ngũ giảng viên kiêm chức trong hệ thống công đoàn vẫn chưa đồng đều về trình độ; khả năng giảng dạy và hiệu quả hoạt động chưa cao. Kinh phí dành cho đào tạo tại các cấp công đoàn còn thấp; việc đầu tư trang thiết bị cho việc dạy và học còn hạn chế, chưa đồng bộ và phát huy hiệu quả.

Chính sách đãi ngộ, bảo vệ cán bộ công đoàn còn chưa tương xứng do bản thân đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở chưa nỗ lực cố gắng để tự học, tự bồi dưỡng rèn luyện; Do chế độ chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở chưa thực sự hấp dẫn, việc tổ chức thực hiện chính sách chưa nghiêm nên công đoàn chưa thu hút những cán bộ có năng lực tốt và tâm huyết với hoạt động công đoàn. Chế độ tiền lương, cải thiện môi trường, điều kiện làm việc, hiện đại hóa công sở, xây dựng bầu không khí làm việc dân chủ, hiệu quả...



Về khuyến khích động viên, khích lệ, khen thưởng đội ngũ BCH công đoàn còn chưa đầy đủ, kịp thời nguyên nhân do chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hoá bằng các cơ chế, chính sách phù hợp, kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu, chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành có mặt còn thiếu thống nhất, chưa đồng bộ... do vậy chưa thực sự tạo động lực để cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nói chung và cán bộ công đoàn nói riêng toàn tâm, toàn ý với công việc

Do đặc thù hoạt động của công đoàn cơ sở với hoạt động của Ban chấp hành công đoàn cơ sở chủ yếu là kiêm nhiệm, trong khi việc thực hiện chủ trương của Tổng LĐLĐ Việt Nam về việc bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại những đơn vị, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có đủ 1.000 đoàn viên trở lên theo quy định [24], lại gặp không ít khó khăn do liên quan đến việc tuyển dụng, quản lý biên chế của các cấp ủy địa phương. Do cán bộ công đoàn cơ sở chủ yếu là kiêm nhiệm, nên nhiệm vụ chủ yếu của bản thân phải thực hiện nhiệm vụ chuyên môn tại đơn vị, doanh nghiệp, hơn nữa vì là kiêm nhiệm nên các khoản tiền lương và các chế độ khác lại do người sử dụng lao động chi trả (mặc dù cán bộ công đoàn kiêm nhiệm có một phần nhỏ phụ cấp, tuy nhiên phần lớn công đoàn cơ sở không đủ nguồn kinh phí để chi trả phần phụ cấp này). Do vậy, mà hoạt động công đoàn cơ sở tại đơn vị, doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn và chất lượng hoạt động cũng vì thế mà không đạt được yêu cầu mong muốn.

### **CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

#### **3.1. Mục tiêu, định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2025**

##### ***3.1.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội***

Xây dựng đội ngũ và đổi mới công tác cán bộ, coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Có chính sách thu hút cán bộ giỏi, xây dựng tiêu chuẩn, chức danh đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở làm cơ sở cho quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ, gắn đào tạo với sử dụng. Mỗi công đoàn cơ sở phải có kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng bắt buộc hàng năm cho đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp, đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; 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 [5].

### ***3.1.2. Định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn tới***

*Một là*, xây dựng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu về số lượng, đảm bảo về chất lượng, cân đối về cơ cấu cán bộ..., phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cụ thể, với yêu cầu công việc của từng loại hình công đoàn cơ sở. Nhằm không ngừng đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công đoàn đáp ứng yêu cầu tình hình mới [5], góp phần xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích CNLD.

*Hai là*, đẩy mạnh và nâng cao chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao phẩm chất chính trị, tư tưởng vững vàng, xây dựng đạo đức cách mạng và lối sống trong sáng, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có năng lực vận động, tổ chức công nhân, viên chức lao động, đoàn viên công đoàn hoạt động và có uy tín với quần chúng công nhân, viên chức, lao động.

*Ba là*, tập trung xây dựng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, nâng cao bản lĩnh chính trị vững vàng, trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, tuyệt đối trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, trung thành với lợi ích của giai cấp công nhân, của dân tộc, trung thực, giám đấu tranh cho lẽ phải, không tham nhũng, có lối sống mẫu mực, cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư, có tinh thần trách nhiệm, tận tâm, tận lực với phong trào công nhân và hoạt động công đoàn.

*Bốn là*, xây dựng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thời kỳ mới hiện nay đảm bảo chất lượng toàn diện, vừa có kiến thức rộng vừa có kiến thức sâu, giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, hiểu biết các kiến thức về công nhân, công đoàn về pháp luật nhất là pháp luật lao động, có

khả năng nắm bắt và xử lý các thông tin, biết tập hợp, lôi cuốn quần chúng, công nhân lao động, biết thấu cảm tâm tư nguyện vọng của quần chúng, biết tổ chức quần chúng tạo thành sức mạnh tổng hợp nhằm thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ của tổ chức công đoàn.

### **3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội**

#### ***3.2.1. Đổi mới nhận thức về vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ công đoàn của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở cơ sở trong các doanh nghiệp***

Phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trong điều kiện khoa học kỹ thuật, công nghệ phát triển với tốc độ ngày càng lớn và trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, toàn cầu hoá diễn ra như một xu thế khách quan, cạnh tranh trong và ngoài nước ngày càng gay gắt, trong khi trình độ phát triển của nền kinh tế nước ta còn thấp so với khu vực và trên thế giới. Bối cảnh trên đặt ra cho tổ chức công đoàn nhiệm vụ hết sức nặng nề khi Việt Nam tham gia hiệp định tự do thương mại Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA), hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Vương quốc Anh (UKVFTA). Hoạt động của công đoàn vừa phải thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp chính đáng của CNVCLĐ vừa phải góp phần xây dựng giai cấp công nhân, xây dựng Đảng, Nhà nước, trong sạch vững mạnh, nhằm giữ vững anh ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, thúc đẩy kinh tế, xã hội phát triển mạnh mẽ. Để thực hiện được yêu cầu, nhiệm vụ của công đoàn trong tình hình mới, trước tiên các cấp công đoàn, toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, người lao động cần phải nhận thức đầy đủ, đúng đắn về tầm quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở đối với phong trào CNVCLĐ và hoạt động công đoàn. Trên cơ sở đó một mặt để có những giải pháp cụ thể nhằm xoá bỏ quan điểm của một số cán bộ, công nhân lao động cho rằng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các

doanh nghiệp chỉ là cán bộ quần chúng, hoạt động công đoàn là cơm áo gạo tiền, chưa quan tâm nhiều đến chất lượng, hiệu quả hoạt động, nên bố trí đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp chỉ cần bố trí những người “đề bảo”. Mặt khác, để xoá bỏ quan điểm cho rằng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở chỉ là đấu tranh đòi quyền lợi cho công nhân, viên chức, lao động, nên cần bố trí những người điềm đạm ít đấu tranh vào Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Công đoàn các cấp cần có các hoạt động thiết thực để quán triệt sâu sắc quan điểm “Cán bộ nào phong trào nấy”, “Cán bộ là nguyên nhân của mọi nguyên nhân”. Trên cơ sở quán triệt đầy đủ, sâu sắc vai trò của tổ chức công đoàn và vai trò đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp 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 đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp một cách tương xứng với cống hiến của họ, đồng thời quan tâm lãnh đạo thực hiện chiến lược xây dựng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở một cách đồng bộ bằng tổng hợp các biện pháp tổ chức, kinh tế, hành chính, tư tưởng... để xây dựng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp cùng với đội ngũ cán bộ công đoàn Thủ đô không ngừng lớn mạnh đáp ứng yêu cầu phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong giai đoạn mới hiện nay.

Các cấp công đoàn tiếp tục tăng cường các hoạt động truyền thông, tuyên truyền để các cấp uỷ Đảng, chính quyền, chủ sử dụng lao động, cán bộ công đoàn và đoàn viên, người lao động về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của tổ chức công đoàn, cán bộ công đoàn trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn; những khó khăn, thách thức đặt ra đối với tổ

chức công đoàn và đội ngũ cán bộ công đoàn trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

Các cấp công đoàn phải chủ động nghiên cứu, quán triệt các chủ trương, nghị quyết của Đảng, Nhà nước, Thành ủy, Tổng LĐLĐ Việt Nam về công tác cán bộ, đặc biệt là những quan điểm, nội dung mới, tạo sự thống nhất cao trong nhận thức và hành động của đội ngũ cán bộ công đoàn. Tham mưu cho cấp ủy Đảng trong việc bố trí, sắp xếp, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ công đoàn phù hợp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ với phương châm công tác cán bộ công đoàn phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ thực tế của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

### ***3.2.2. Đổi mới hoàn thiện quy chế, quy trình, hình thức báo cáo về công tác tổ chức bộ máy của công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp***

Các công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội chủ yếu được quản lý theo phân cấp chủ yếu công đoàn cấp trên trực tiếp, các LĐLĐ quận, huyện, vậy nên muốn đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thực hiện tốt các quy định về tổ chức bộ máy công đoàn phải kịp thời kiện toàn củng cố bộ máy tổ chức của BCH công đoàn khi có biến động, khi bổ sung vào Ban Chấp hành cần xem xét lựa chọn những đồng chí có nhiệt tình, tâm huyết với phong trào CNLĐ và hoạt động công đoàn, có lòng say mê đối với hoạt động xã hội và hoạt động công đoàn, có uy tín với CNLĐ và đoàn viên, có khả năng tuyên truyền vận động thuyết phục CNLĐ tham gia vào tổ chức và các hoạt động thực tiễn của công đoàn, có bản lĩnh đề quyết đoán, dám nghĩ, dám làm, dám hành động và chịu trách nhiệm trước mọi công việc.

LĐLĐ thành phố Hà Nội cần xây dựng hoàn thiện đổi mới quy chế, quy trình, hướng dẫn, hình thức báo cáo về công tác tổ chức đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở nhằm làm cho công tác tổ chức đội ngũ Ban chấp hành

công đoàn cơ sở đi vào nền nếp, đảm bảo thực hiện thống nhất theo nguyên tắc, chuẩn mực chung, tránh tình trạng tùy tiện, áp đặt chủ quan trong công tác cán bộ. Quy chế, quy trình, hướng dẫn, báo cáo về công tác tổ chức cán bộ còn là cơ sở và là căn cứ để các cơ quan chức năng kiểm tra đánh giá về việc thực hiện công tác tổ chức cán bộ. Do vậy khi tiến hành xây dựng hoàn thiện các quy chế, quy trình, hướng dẫn, báo cáo về công tác tổ chức đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở các cấp công đoàn cần quán triệt nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, nên quy chế, quy trình, hướng dẫn, báo cáo về công tác cán bộ phải trên cơ sở các quy chế, quy trình, hướng dẫn công tác cán bộ của Đảng trong thời kỳ mới, phải thể hiện được nguyên tắc tập trung dân chủ, đảm bảo tính công khai, khoa học và phải được quy định rõ ràng trách nhiệm của cá nhân, tập thể. Để hoàn thiện quy chế, quy trình công tác cán bộ trước mắt công đoàn cần tập trung rà soát lại toàn bộ các văn bản đã quy định, hướng dẫn về quy chế, quy trình công tác tổ chức đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở, để thấy được văn bản nào còn phù hợp, văn bản nào cần phải được nghiên cứu, bổ sung hoàn thiện cho khỏi chồng chéo và phù hợp với điều kiện mới.

Đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thường xuyên không ổn định nên Công đoàn cấp trên cơ sở cần thường xuyên rà soát bộ máy tổ chức của các Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Vận dụng công nghệ thông tin trên các nền tảng Google biểu mẫu, zalo xây dựng các báo cáo nhanh về cơ cấu tổ chức, biến động về đội ngũ BCH công đoàn, đoàn viên, người lao động để Công đoàn cấp trên có thể nắm bắt và hướng dẫn, quy trình kiện toàn bổ sung đội ngũ BCH công đoàn cơ sở kịp thời nhằm ổn định tổ chức và các hoạt động công đoàn được diễn ra thường xuyên, liên tục tại cơ sở.

### ***3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp***

Tiếp tục nghiên cứu, đổi mới công tác quy hoạch cán bộ công đoàn; có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn từ cơ sở, có cơ chế phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có bản lĩnh, năng lực và triển vọng phát triển vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của các cấp Công đoàn Thủ đô.

Trong chính sách quy hoạch cán bộ cần coi trọng công tác đào tạo cán bộ nòng cốt, cán bộ nguồn thay thế cho lớp cán bộ đến tuổi về hưu, kết hợp giữa kinh nghiệm của người có bề dày công tác và sự năng động, dám nghĩ dám làm của tuổi trẻ. Năng lực chuyên môn nghiệp vụ đặt ra yêu cầu đào tạo đội ngũ đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải cụ thể như đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các cơ quan hành chính sự nghiệp và có những yêu cầu khác với đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các loại hình doanh nghiệp liên doanh, doanh nghiệp cổ phần, doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài..

Nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là 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. 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 đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp nói riêng và các cấp công đoàn nói chung, đòi hỏi Ban chấp hành, Ban thường vụ công đoàn các cấp phải thực sự dân chủ lựa chọn đưa vào quy hoạch cán bộ cấp mình và giới thiệu cán bộ nguồn cho cấp trên. Mặt khác, việc lựa chọn đưa vào quy hoạch cán bộ cần được đảm bảo phương châm “mở” và “động” nghĩa là: “một chức danh cần



được quy hoạch một số người, một số người có thể được quy hoạch vào một số chức danh, giới thiệu cán bộ vào quy hoạch không khép kín trong từng cơ quan, đơn vị đồng thời quy hoạch đảm bảo yêu cầu 3 độ tuổi và phải thường xuyên được rà soát và bổ sung hằng năm” [13]. Trong công tác lựa chọn quy hoạch, các cấp công đoàn cần chú ý phát hiện, lựa chọn, tạo nguồn, và quy hoạch cán bộ từ những cán bộ trẻ, đã được đào tạo cơ bản, có triển vọng phát triển. Mặt khác, cần có chính sách thu hút sinh viên công đoàn xuất sắc, những đoàn viên ưu tú tích cực tham gia phong trào đưa đi đào tạo cơ bản ở các trường, sau đó giao nhiệm vụ cho họ để thông qua hoạt động thực tiễn ở cơ sở có thể lựa chọn được cán bộ phù hợp với yêu cầu của từng chức danh, từng loại công việc, từng địa bàn công tác. Công đoàn các cấp cần hết sức tránh tình trạng thực hiện quy hoạch một cách gò ép, cứng nhắc và máy móc, nên Ban chấp hành, Ban thường vụ công đoàn các cấp phải thực sự công tâm, khách quan trong việc phát hiện, lựa chọn đưa cán bộ vào diện quy hoạch, đồng thời phải báo cáo dự kiến lựa chọn, quy hoạch đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở nói riêng và các cấp công đoàn nói chung với cấp uỷ Đảng địa phương, ngành, đơn vị để cấp uỷ nắm, đưa vào quy hoạch cán bộ nói chung của cấp uỷ Đảng và để cấp uỷ Đảng, chính quyền tạo điều kiện cho công đoàn thực hiện nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

#### ***3.2.4. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp***

Đào tạo bồi dưỡng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là vấn đề hết sức quan trọng, có vai trò quyết định đến nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở, bởi thực tế cho thấy chất lượng đội ngũ đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở phần lớn thông qua con đường đào tạo, bồi dưỡng. Công tác đào tạo đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở được hiểu là việc tổ chức giảng dạy và học tập dài ngày, gắn việc

giáo dục nhân cách và cung cấp kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ nhằm chuẩn bị cho người học có khả năng đảm nhận công việc nhất định. Còn bồi dưỡng là trang bị, tăng cường thêm kiến thức, truyền thụ kinh nghiệm, kỹ năng kỹ xảo trong hoạt động thực tiễn công đoàn để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ nhằm hình thành nên phẩm chất chính trị, tư tưởng đạo đức, tâm lý, tác phong đáp ứng yêu cầu đòi hỏi về tiêu chuẩn của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Từ khái niệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trên cơ sở quy hoạch cán bộ và yêu cầu công tác đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở của các cấp các ngành để xây dựng chương trình kế hoạch và tổ chức thực hiện chương trình kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp cho phù hợp yêu cầu tiêu chuẩn cán bộ. Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, 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 tổ chất chính trị, đạo đức, kiến thức pháp luật. Tóm lại trong công tác đào tạo đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp do đặc thù là cán bộ quần chúng, hoạt động công đoàn rất đa dạng nên những kiến thức đào tạo, trang bị cho cán bộ trẻ phải vừa rộng vừa sâu, phải kết hợp chặt chẽ giữa trang bị kiến thức cơ bản với kiến thức chuyên ngành. Cần đa dạng hoá các hình thức đào tạo đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở để đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có cơ hội, điều kiện được đào tạo. Mặt khác do tính đặc thù của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp chủ yếu là hoạt động kiêm nhiệm, nên các cấp công đoàn cần coi công tác bồi dưỡng cán bộ là giải pháp chủ yếu để nâng cao chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Nội dung công tác bồi dưỡng cần căn cứ vào nhiệm vụ của từng cấp, từng loại cán bộ để lựa chọn những vấn đề cho thiết thực, phù hợp

với từng giai đoạn, từng đối tượng cán bộ. Mặt khác cần 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. Nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Nội dung đào tạo cán bộ cần quán triệt mục tiêu đào tạo bồi dưỡng những nhà hoạt động chính trị xã hội, hoạt động thực tiễn trong phong trào công nhân, hoạt động công đoàn nên những cán bộ được đào tạo phải vừa phải có kiến thức rộng, am hiểu nhiều lĩnh vực, vừa phải có kiến thức nghiệp vụ công tác công đoàn chuyên sâu theo từng lĩnh vực. Do vậy công tác đào tạo cán bộ cần phải có mục đích, có địa chỉ cụ thể, theo “đơn đặt hàng” của các loại hình tổ chức công đoàn trong các lĩnh vực hoạt động khác nhau. Đối với công tác bồi dưỡng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải kết hợp chặt chẽ giữa bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ với bồi dưỡng trong thực tế, phải coi bồi dưỡng thực tế là khâu quan trọng trong chu trình đào tạo bồi dưỡng cán bộ. Đối với đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp nhất thiết phải được rèn luyện thử thách trong thực tiễn phong trào công nhân, hoạt động công đoàn. Đặc biệt cần có quy định bắt buộc trong mỗi nhiệm kỳ tất cả đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải giành một thời gian nhất định để bồi dưỡng về nghiệp vụ, về đường lối chủ trương chính sách và những thông tin mới để cho đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp không bị lạc hậu về kiến thức, có điều kiện học hỏi nâng cao trình độ nghiệp vụ và củng cố quan điểm lập trường chính trị, tư tưởng

Trước mắt công đoàn cần quy định cụ thể về công tác đào tạo, đào tạo lại cán bộ để đáp ứng được các yêu cầu cấp bách nâng cao chất lượng cán bộ trong giai đoạn mới. Cần tập trung nghiên cứu để có giải pháp thực hiện xã

hội hoá việc đào tạo đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp và có cơ chế khuyến khích, tạo điều kiện cho đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở được đào tạo và tự đào tạo. Trong công tác đào tạo bồi dưỡng mỗi chương trình giảng dạy cần phải chú ý gắn lý luận với thực tiễn, phải đổi mới cách giảng và học để phát huy tính chủ động, sáng tạo của người học. Chương trình đào tạo đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải cấu thành thời lượng thực tập, thực hành trao đổi gắn với thực tiễn phong trào công nhân, hoạt động công đoàn thông qua các khóa tập huấn, hội thảo, giao lưu, đi thực tế...

### ***3.2.5. Xây dựng, hoàn thiện cơ chế chính sách bảo vệ, đãi ngộ đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp***

Cơ chế, chính sách bảo vệ và đãi ngộ đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là vấn đề cực kỳ quan trọng, cơ chế chính sách đúng đắn, hợp lý sẽ khuyến khích tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng và yên tâm công tác của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, nó sẽ nâng cao được tinh thần trách nhiệm, phát huy được sáng tạo của cán bộ, thu hút được nhân tài làm cho nội bộ đoàn kết nhất trí qua đó thúc đẩy phát triển tổ chức công đoàn, ngược lại nếu cơ chế, chính sách cán bộ không hợp lý sẽ tạo ra tâm trạng chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực, nội bộ mất đoàn kết làm nảy sinh nhiều tiêu cực, do đó có thể kìm hãm, triệt tiêu, cản trở sự phát triển của tổ chức công đoàn

Cơ chế, chính sách đúng đắn, hợp lý sẽ khuyến khích tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng và yên tâm công tác của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, sẽ nâng cao được tinh thần trách nhiệm, phát huy được tinh thần lao động sáng tạo của cán bộ, thu hút được nhân tài, làm cho tập thể đoàn kết nhất trí, qua đó thúc đẩy phát triển tổ chức công đoàn. Ngược lại, nếu cơ chế bảo vệ, chính sách đãi ngộ cán bộ không hợp lý sẽ tạo ra tâm

trạng chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực của các thành viên trong tập thể, nội bộ có thể nảy sinh mất đoàn kết và nhiều tiêu cực, có thể kìm hãm, triệt tiêu, cản trở sự phát triển của tổ chức công đoàn. Do vậy, vấn đề quan trọng có tính quyết định là các cấp Công đoàn Thủ đô phải tham gia xây dựng, hoàn thiện cơ chế chính sách bảo vệ, đãi ngộ đội ngũ BCH công đoàn, nhất là các công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Tuy nhiên, khi tham gia xây dựng hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với đội ngũ BCH công đoàn phải quán triệt các yêu cầu cơ bản sau:

Cơ chế chính sách đối với đội ngũ BCH công đoàn cơ sở phải trên cơ sở cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước, hài hoà và không mâu thuẫn với cơ chế chính sách của các loại cán bộ khác.

Cơ chế chính sách đối với đội ngũ BCH công đoàn cơ sở phải đảm bảo quyền lợi gắn liền với trách nhiệm, đảm bảo công bằng và đảm bảo khuyến khích cả vật chất, lẫn tinh thần nhằm kích thích tài năng sáng tạo, có sức hấp dẫn lôi cuốn để mọi người nỗ lực phấn đấu vươn lên. Vấn đề cơ chế, chính sách cán bộ nói chung, đội ngũ BCH công đoàn cơ sở nói riêng, tuy là vấn đề không mới, đặc biệt đối với cơ chế, chính sách đội ngũ BCH công đoàn cơ sở đã được nêu nhiều lần ở nhiều cấp trong hệ thống công đoàn, song, cho đến nay vấn đề này vẫn chưa có giải pháp hữu hiệu. đội ngũ BCH công đoàn cơ sở là cán bộ quần chúng, nhưng hoạt động công đoàn khác với hoạt động của tổ chức đoàn thể khác, họ tham gia nhiều vào lĩnh vực quan hệ lao động, nhằm đảm bảo quan hệ lao động tiến bộ, ổn định. Vậy mà trên thực tế, đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp vẫn chưa được quan tâm đúng mức, chưa có cơ chế chính sách đãi ngộ thoả đáng, nên chưa tạo động lực thu hút, khuyến khích để họ phát huy hết khả năng của bản thân.

### ***3.2.6. Khen thưởng, kỷ luật cho đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp***

*Thứ nhất, về khen thưởng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở*

*trong các doanh nghiệp:* công tác khen thưởng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở cũng giống như thực hiện các chính sách về cán bộ, cần phải được tiến hành thường xuyên theo định kì. Đối với công tác khen thưởng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải chú trọng gắn khen thưởng với những kết quả cụ thể mà đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở đạt được và khen thưởng phải kịp thời nhằm động viên khuyến khích đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở hăng say lao động, sáng tạo. Khen thưởng cán bộ phải chú ý kết hợp chặt chẽ giữa khen thưởng về vật chất với động viên khuyến khích về tinh thần. Ngoài ra, cần chú trọng bảo hộ, bảo vệ và khen thưởng đối với đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở dũng cảm đấu tranh chống tiêu cực, tham nhũng, chống lại các tệ nạn xã hội và giám đấu tranh bên vực lẽ phải, bảo vệ người lao động.

*Thứ hai, về kỷ luật:* kỷ luật cán bộ là chế tài nhằm xử lý những sai phạm mà người cán bộ gây ra cho đoàn thể, cho tổ chức. Tuỳ thuộc vào những hậu quả xảy ra mà có những biện pháp kỉ luật cụ thể. Nếu như khen thưởng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là để khuyến khích tinh thần hăng say công tác, lao động với tinh thần sáng tạo của đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở, thì kỉ luật đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở cũng là một chế tài đặc biệt để xử lý kịp thời những sai phạm của cán bộ, nhằm răn đe, giáo dục để đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đi đúng định hướng, tránh sai phạm.

### **3.3. Một số khuyến nghị, đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội**

#### **3.3.1. Đối với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam**

Đề xuất kịp thời, thường xuyên với Trung ương Đảng, Nhà nước đề tiếp tục hoàn thiện chủ trương, đường lối, pháp luật về công đoàn và công tác

tổ chức cán bộ.

Sớm ban hành quy định về các chế độ đãi ngộ phù hợp cho cán bộ công đoàn trong điều kiện cụ thể nhằm khuyến khích và tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn yên tâm công tác và thu hút cán bộ giỏi, tâm huyết vào làm công tác công đoàn.

Cần sớm xây dựng bộ tài liệu bồi dưỡng công tác công đoàn cho cán bộ công đoàn cơ sở để đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới hiện nay.

Cần coi bảo vệ cán bộ CĐCS trước hành vi phân biệt đối xử vì lý do công đoàn là giải quyết tranh chấp lao động đặc biệt để có quy trình rút gọn, thời hạn nhanh và đặc biệt thay vì yêu cầu cán bộ công đoàn, người lao động chứng minh bị phân biệt đối xử thì yêu cầu người sử dụng lao động chứng minh hành vi đó là công bằng, không phân biệt đối xử vì lý do Công đoàn.

### **3.3.2. Đối với Thành ủy Hà Nội**

Đề nghị Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội chỉ đạo các quận, huyện ủy quan tâm, bố trí định biên cán bộ công đoàn chuyên trách của các quận, huyện, thị ủy cho phù hợp với quy mô quản lý CĐCS và số lượng đoàn viên công đoàn mà các LĐLĐ quận, huyện, thị xã đang quản lý.

Đề nghị Thành ủy nghiên cứu, xem xét ban hành quy định về việc tuyển dụng đối với cán bộ công đoàn chuyên trách tại các đơn vị, doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập đủ điều kiện (có đủ 1.000 đoàn viên thuộc đối tượng tính quỹ tiền lương đóng bảo hiểm xã hội).

## KẾT LUẬN

Đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là những người đứng trong tổ chức Công đoàn Việt Nam, được lựa chọn thông qua bầu cử tại Đại hội hoặc Hội nghị công đoàn cơ sở, hoặc được công đoàn cấp trên lựa chọn chỉ định giao một nhiệm vụ để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của công đoàn đã đề ra. Đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là cán bộ tổ chức vận động quần chúng, đại diện cho CNLĐ chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của CNLĐ và tham gia quản lý kinh tế quản lý xã hội, tuyên truyền giáo dục CNLĐ, nên đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là cán bộ quần chúng của Đảng.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có thể dựa vào một số các tiêu chí cơ bản sau để đánh giá chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, như:

- Tiêu chí về phẩm chất đạo đức
- Tiêu chí về trình độ học vấn, nghiệp vụ chuyên môn
- Tiêu chí về trình độ lý luận chính trị
- Tiêu chí về lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn
- Tiêu chí về năng lực lãnh đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ

Hiện nay, trước yêu cầu của phong trào công nhân, lao động và hoạt động công đoàn trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp là yêu cầu khách quan và là nhiệm vụ thường xuyên, quan trọng. Do vậy, để thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội hiện nay cần quán triệt các



quan điểm cơ bản: Nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở phải gắn với xây dựng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn đảm bảo về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, phải chú ý đến tính đồng bộ, toàn diện đồng thời phải có trọng tâm, trọng điểm; Nâng cao chất lượng BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp phải xuất phát từ yêu cầu thực tiễn của phong trào công nhân, hoạt động công đoàn và nhằm góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của đất nước, của doanh nghiệp, của giai cấp công nhân và của tổ chức công đoàn. Đồng thời phải quán triệt quan điểm của giai cấp công nhân, của Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác cán bộ và phải thực hiện tốt cơ chế chính sách để tạo động lực cho nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội hiện nay, phải tiến hành đồng bộ các giải pháp từ đổi mới nhận thức về vai trò của cán bộ và công tác cán bộ đến xác định tiêu chuẩn cán bộ, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng và rèn luyện đội ngũ Ban chấp hành, xây dựng hoàn thiện cơ chế chính sách đối với đội ngũ Ban chấp hành, thực hiện nghiêm túc công tác khen thưởng, kỷ luật, luân chuyển cán bộ.

### **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Biên niên tiểu sử Hồ Chí Minh, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, 1992, trg 139.
2. Nguyễn Tiến Dĩnh (2021), Hội thảo thực trạng và giải pháp công tác cán bộ Công đoàn Thủ đô trong tình hình mới: “Tương quan biện chứng giữa xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh với nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn các cấp trong thời kỳ hội nhập quốc tế”.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/5/2015 của Ban Chấp hành Trung ương về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn trong tình hình mới.
6. Đặng Quang Điều (2021), Hội thảo thực trạng và giải pháp công tác cán bộ Công đoàn Thủ đô trong tình hình mới: “Giải pháp nâng cao chất lượng quản lý, sử dụng cán bộ công đoàn Thủ đô đáp ứng yêu cầu mới”.
7. Nguyễn Trường Giang (2019), “Nâng cao năng lực đội ngũ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trên địa bàn quận Long Biên, Thành phố Hà Nội”.
8. Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội (2021), đề tài “Nâng cao vai trò công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh trên địa bàn Hà Nội”.
9. Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội (2021), đề án thí điểm “Đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ Chủ tịch công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước thành phố Hà Nội, giai đoạn, 2021-2022”.
10. Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội (2020), “Báo cáo tổng kết

thực hiện Nghị quyết 09-NQ/TU ngày 27/02/2012 của Ban thường vụ Thành ủy Hà Nội về tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội”.

11. Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội (2020), Báo cáo số liệu được cập nhật qua Cổng thông tin điện tử LĐLĐ thành phố Hà Nội; “Đề án công tác cán bộ công đoàn Thủ đô trong tình hình mới”; Nghị quyết của Ban chấp hành LĐLĐ thành phố Hà Nội (khóa XVI) về “Công tác cán bộ công đoàn Thủ đô trong tình hình mới”.

12. Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội, Báo cáo tổng kết hoạt động công đoàn Thủ đô năm 2019, 2020, 2021.

13. Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội, Hướng dẫn số 06/HD-LĐLĐ ngày 22/3/2021 của LĐLĐ thành phố Hà Nội về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của các đơn vị trong hệ thống Công đoàn Thủ đô.

14. Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội, Kế hoạch số 26/KH-LĐLĐ ngày 07/4/2021 của LĐLĐ thành phố Hà Nội về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn năm 2021 và thực hiện Đề án thí điểm “Đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ chủ tịch CĐCS ngoài khu vực nhà nước thành phố Hà Nội, giai đoạn 2021-2022”.

15. Luật Công đoàn (2012), số 12/2012/QH13 ngày 20/06/2012 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

16. Luật Thủ đô (2012), số 25/2012/QH13 ngày 21/11/2012 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

17. Dương Văn Sao (2021), Hội thảo thực trạng và giải pháp công tác cán bộ Công đoàn Thủ đô trong tình hình mới: “Nâng cao chất lượng công tác quản lý sử dụng cán bộ công đoàn Thủ đô”.

18. Nguyễn Xuân Thái, đề tài “Đổi mới nội dung và phương pháp đào

tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn”.

19. Trần Văn Thục (2021), Hội thảo thực trạng và giải pháp công tác cán bộ Công đoàn Thủ đô trong tình hình mới: “Bài học kinh nghiệm về công tác quản lý, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ công đoàn”.

20. Trần Văn Thuật (2021), Hội thảo thực trạng và giải pháp công tác cán bộ Công đoàn Thủ đô trong tình hình mới: “Nhiệm vụ, giải pháp đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn Thủ đô đáp ứng yêu cầu mới”.

21. Nguyễn Đức Tĩnh (2013), Trường Đại học Công đoàn: “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Công đoàn trong hội nhập kinh tế quốc tế”.

22. Nguyễn Thị Tuyền (2020), Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố “Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn Thủ đô trong đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động”

23. Tổng điều tra dân số và nhà ở (2021), kết quả cuộc tổng điều tra dân số và nhà ở.

24. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Quyết định số 1617/QĐ-TLĐ ngày 31/12/2014 của Tổng LĐLĐ Việt Nam ban hành quy định bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại CĐCS trong doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập.

25. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hướng dẫn số 21/HD-TLĐ ngày 07/4/2021 của Tổng LĐLĐ Việt Nam về một số nhiệm vụ trọng tâm thực hiện chủ đề năm 2021 “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ CĐCS”.

26. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII, NXB Lao động, 2020.

27. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Quyết định số 3226/QĐ-TLĐ ngày 20/09/2021 của Tổng LĐLĐ Việt Nam ban hành quy định chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn.

28. Từ điển Tiếng Việt, Nxb Đà Nẵng, 1998.

29. Nguyễn Viết Vượng (2021), Hội thảo thực trạng và giải pháp công tác cán bộ Công đoàn Thủ đô trong tình hình mới: “Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn Thủ đô phát triển toàn diện”.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: THÔNG TIN NGƯỜI THAM GIA PHỎNG VẤN

| STT | HỌ VÀ TÊN           | CHỨC VỤ      | ĐƠN VỊ CÔNG TÁC                              |
|-----|---------------------|--------------|----------------------------------------------|
| 1.  | Nguyễn Thị Thu Hà   | Chủ tịch     | Liên đoàn lao động Quận Cầu Giấy             |
| 2.  | Nguyễn Thị Thủy     | Chủ tịch     | Liên đoàn lao động quận Hoàng Mai            |
| 3.  | Đình Quốc Toàn      | Chủ tịch     | Công đoàn khu Công nghiệp và chế xuất Hà Nội |
| 4.  | Nguyễn Khương Anh   | Chủ tịch     | Liên đoàn lao động quận Đống Đa              |
| 5.  | Nguyễn Đức Thế      | Chủ tịch     | Liên đoàn lao động huyện Gia Lâm             |
| 6.  | Nguyễn Văn Hoa      | Chủ tịch     | Liên đoàn lao động huyện Đông Anh            |
| 7.  | Nguyễn Trường Giang | Phó chủ tịch | Liên đoàn lao động quận Long Biên            |
| 8.  | Đỗ Hồng Phong       | Phó chủ tịch | Liên đoàn lao động huyện Thường Tín          |
| 9.  | Nguyễn Hoài Dương   | Phó chủ tịch | Liên đoàn lao động huyện Chương Mỹ           |
| 10. | Trần Thu Hòa        | Phó chủ tịch | Liên đoàn lao động huyện Hoài Đức            |

**PHỤ LỤC 2: PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU**

Ngày phỏng vấn:

Họ và tên người trả lời:

Chức vụ:

Đơn vị công tác:

Kính thưa anh/chị. Trong giai đoạn hiện nay, chất lượng đội ngũ BCH công đoàn đã và đang là vấn đề được Đảng, Nhà nước và Tổ chức Công đoàn rất quan tâm. Rất mong được anh/chị chia sẻ quan điểm cá nhân về một số vấn đề liên quan đến chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay:

1. Điều anh/chị quan tâm nhất khi nói tới chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp hiện nay là gì?

.....  
.....  
.....

2. Theo anh/chị, chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp hiện nay có thể được đánh giá qua những tiêu chí nào?

.....  
.....  
.....

3. Theo Anh/chị phẩm chất đạo đức của đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp hiện nay như thế nào?

.....  
.....  
.....

4. Theo anh/chị những nhân tố nào ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn?

.....  
.....  
.....

5. Theo anh/chị, phải làm gì để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.

.....  
.....  
.....

Những nội dung trao đổi của anh/chị rất hữu ích cho đề tài nghiên cứu về chất lượng đội ngũ BCH công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của anh/chị!

### PHỤ LỤC 3. PHIẾU HỎI Ý KIẾN CỦA BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

Câu 1: Xin anh/chị cho biết những thông tin cá nhân sau:

- 1) Họ và tên:
- 2) Công đoàn cơ sở:
- 3) Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở:

Câu 2: Chức vụ Anh/chị:

- Chuyên môn: ☐ Lãnh đạo quản lý ☐ Lao động trực tiếp  
- Công đoàn: ☐ Chủ tịch ☐ Phó chủ tịch ☐ UV BCH

Câu 3: Xin cho biết trình độ học vấn/ chuyên môn của Anh/chị?

- Trình độ học vấn : ☐ 9/12 ☐ 12/12  
- Trình độ chuyên môn: ☐ Trung cấp ☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Sau Đại học

Câu 4: Xin cho biết trình độ lý luận chính trị của anh/chị:

- ☐ Chưa qua đào tạo ☐ Trung cấp  
☐ Sơ cấp ☐ Cao cấp

Câu 5: Xin cho biết trình độ lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn của Anh/chị:

- ☐ Đã qua lớp bồi dưỡng nghiệp vụ công đoàn do công đoàn cấp trên và CĐCS tổ chức  
☐ Đã tham gia lớp Đại học phần hoặc có chứng chỉ lý luận nghiệp vụ CĐ  
☐ Chưa tham gia đào tạo lý luận nghiệp vụ công tác công đoàn

Câu 6: Mục đích tham gia Ban chấp hành công đoàn cơ sở của anh/chị?

- ☐ Do đoàn viên công đoàn tín nhiệm bầu ra  
☐ Do Lãnh đạo đơn vị yêu cầu làm  
☐ Lý do khác

Câu 7: Doanh nghiệp anh chị làm việc đã ký thỏa ước lao động tập thể chưa?

- ☐ Đã ký  
☐ Chưa ký

Câu 8: Theo anh/chị nội dung thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp?

- ☐ Có nhiều điều khoản có lợi cho người lao động  
☐ Có nhiều điều khoản được sao chép theo Luật  
☐ Có nhiều điều khoản không có lợi cho người lao động

Câu 9: Kỹ năng thương lượng, đàm phán của anh/chị?

- ☐ Tốt  
☐ Bình thường  
☐ Vẫn còn hạn chế

Câu 10: Theo anh/chị điều kiện vật chất phục vụ cho các hoạt động công đoàn cơ sở?

- ☐ Đầy đủ  
☐ Sơ sài, thiếu thốn  
☐ Không có gì

Câu 11: Theo anh/chị về thời gian hoạt động của công đoàn cơ sở?

- ☐ Bố trí đầy đủ  
☐ Không có thời gian



*Câu 12 Theo Anh/Chị Người sử dụng lao động có tạo điều kiện thuận lợi hoạt động của công đoàn cơ sở?*

- ☐ Rất tốt
- ☐ Bình thường
- ☐ Không tạo điều kiện

*Câu 13: Khả năng của Anh/chị về đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hoạt động công đoàn?*

- ☐ Đáp ứng tốt
- ☐ Đáp ứng bình thường
- ☐ Chưa đáp ứng yêu cầu

*Câu 14: Mối quan hệ của anh(chị) với người sử dụng lao động?*

- ☐ Tốt
- ☐ Bình thường
- ☐ Kém

*Câu 15: Khả năng tập hợp ý kiến đoàn viên, người lao động của anh (chị)?*

- ☐ Tốt
- ☐ Bình thường
- ☐ Kém

*Câu 16: BCH công đoàn của Anh/chị khi khuyết ủy viên có được kiện toàn theo đúng quy định?*

- ☐ Kịp thời, đúng quy định
- ☐ Chưa đúng quy định
- ☐ Không kiện toàn

*Câu 17: BCH công đoàn của Anh/chị có được thường xuyên tham gia đầy đủ các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ công tác công đoàn do Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tổ chức?*

- ☐ Thường xuyên
- ☐ Rất ít
- ☐ Không được tham gia

*Câu 18: Công tác quy hoạch cán bộ công đoàn tại công đoàn cơ sở của Anh/chị có được quan tâm chú trọng.*

- ☐ Quan tâm đúng đối tượng và minh bạch
- ☐ Quan tâm chưa đúng đối tượng
- ☐ Chưa quan tâm, chú trọng

*Câu 19: Trong công tác công đoàn Anh/chị có được hưởng các chính sách đãi ngộ, bảo vệ cán bộ công đoàn từ CĐCS và CĐCTTTCS?*

- ☐ Toàn phần (các chế độ, chính sách)
- ☐ Một phần (các chế độ, chính sách)
- ☐ Không hưởng gì

**Xin chân thành cảm ơn anh/chị đã cung cấp thông tin.**

#### **PHỤ LỤC 4. PHIẾU HỎI Ý KIẾN ĐOÀN VIÊN, NGƯỜI LAO ĐỘNG**

*Câu 1: Xin anh/chị cho biết những thông tin cá nhân sau:*

1. Họ và tên:

2. Công đoàn cơ sở:

3. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở:

*Câu 2: Anh chị nhận xét gì về phẩm chất đạo đức của đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở?*

- ☐ Tốt
- ☐ Bình thường
- ☐ Kém

*Câu 3: Anh chị nhận xét gì về bản lĩnh chính trị của đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở?*

- ☐ Bản lĩnh chính trị vững vàng
- ☐ Bình thường
- ☐ Bản lĩnh kém

*Câu 4: Anh chị nhận xét gì về kiến thức nghiệp vụ công đoàn của đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở?*

- ☐ Kiến thức tốt
- ☐ Bình thường
- ☐ Kém

*Câu 5: Anh chị nhận xét gì về kỹ năng đàm phán, thương lượng tập thể của đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở?*

- ☐ Kỹ năng tốt
- ☐ Bình thường
- ☐ Chưa tốt

*Câu 6: Anh chị nhận xét gì về việc hòa đồng, thân thiện với đoàn viên, người lao động của đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở?*

- ☐ Tốt
- ☐ Bình thường
- ☐ Kém

*Câu 7: Anh chị nhận xét gì về khả năng tập hợp ý kiến đoàn viên, người lao động của đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở?*

- ☐ Tốt
- ☐ Bình thường
- ☐ Kém

*Câu 8: Anh chị nhận xét gì về quan hệ của đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở với người sử dụng lao động?*

- ☐ Tốt
- ☐ Bình thường
- ☐ Kém

*Câu 9: Anh chị có hài lòng và tin tưởng đội ngũ ban chấp hành công đoàn tại doanh nghiệp anh/chị không?*

- ☐ Hài lòng và tin tưởng
- ☐ Bình thường

☐ Không hài lòng và không tin tưởng

Câu 10: Theo Anh/chị chủ tịch công đoàn cơ sở nên làm ở vị trí chuyên môn nào?

☐ Cán bộ công đoàn chuyên trách

☐ Cán bộ quản lý

☐ Lao động trực tiếp sản xuất

Câu 11: Doanh nghiệp anh/ chị đã ký thỏa ước lao động tập thể và công khai tại đơn vị chưa?

☐ Đã ký và công khai

☐ Đã ký và chưa công khai

☐ Chưa ký

Câu 12: Theo anh/chị nội dung thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp?

☐ Có nhiều điều khoản có lợi cho người lao động

☐ Nhiều điều khoản thực hiện như trong Luật (Sao chép lại Luật)

☐ Không có lợi cho người lao động

Câu 13: Đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở có giúp đỡ người lao động trong việc ký kết hợp đồng lao động?

☐ Có

☐ Không

Câu 14: Hàng năm công đoàn tại cơ sở anh/chị có tổ chức phát động các phong trào thi đua không?

☐ Có

☐ không

Câu 15: Hàng năm công đoàn cơ sở anh/chị có các hoạt động chăm lo, khám sức khỏe, trao trợ cấp, học bổng đến CNVCLĐ và con CNVCLĐ không?

☐ Có

☐ không

Câu 16: Anh/chị tham gia tổ chức công đoàn như thế nào?

☐ Tự nguyện

☐ Ép buộc

☐ Theo phong trào

Câu 17: Anh/chị đánh giá, nhận xét về chất lượng lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn do CĐCTTCS tổ chức?

☐ Chất lượng tốt

☐ Bình thường

☐ Chưa tốt

Câu 18: Hình thức tuyên truyền của CĐCS nơi anh/chị công tác?

☐ Thông qua lớp tập huấn

☐ Thông qua sinh hoạt tổ công đoàn

☐ Hình thức khác

Câu 19: Anh/chị có được CĐCS quan chăm lo đời sống như tham hỏi ốm, đau, hiếu, hỷ hoặc tặng quà sinh nhật không?

☐ Có

☐ không

Câu 20: Xin anh/chị cho biết những đánh giá khác về đội ngũ ban chấp hành công đoàn cơ sở?.....

.....

**Xin chân thành cảm ơn anh/chị đã cung cấp thông tin.**