TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH QUẢNG NGÃI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Quảng Ngãi, ngày 10 tháng 10 năm 2018

Số: 36 /BC-LĐLĐ

BÁO CÁO
sơ kết 02 năm thực hiện Kết luận số 17-KL/TU ngày 19/4/2016 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016-2020

Thực hiện số 129-KH/TU ngày 11/4/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Ngãi về việc sơ kết 02 năm thực hiện 04 Kết luận, 05 Nghị quyết chuyên đề của Tỉnh ủy khóa XIX, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh đã nghiêm túc triển khai, báo cáo quá trình thực hiện Kết luận số 17-KL/TU ngày 19/4/2016 về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016-2020, như sau:

I. Kết quả quán triệt, cụ thể hóa, thể chế hóa thực hiện Kết luận 17:

Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh đã kịp thời phổ biến, nghiên cứu, quán triệt và cụ thể hóa Kết luận 17-KL/TU ngày 19/4/2016 thành các Kế hoạch hành động trong năm công tác; phổ biến các nhiệm vụ và giải pháp giai đoạn 2016-2020 đến các cấp công đoàn trong tỉnh, đảm bảo sự thống nhất trong hành động. Xác định rõ công tác phát triển nguồn nhân lực cho tổ chức công đoàn là nhiệm vụ trọng tâm, thực hiện đồng bộ ở tất cả các khâu: khảo sát thực trạng, dự báo nhu cầu, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ.

II. Kết quả thực hiện nhóm nhiệm vụ, giải pháp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị

1. Thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ công đoàn nhiệm kỳ 2013-2018 và nhiệm kỳ 2018-2023

Đảng đoàn, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh đã chấp hành nghiêm chỉnh việc rà soát, bổ sung quy hoạch trong nhiệm kỳ 2013-2018, đồng thời thực hiện quy trình chuẩn bị nhân sự cho Đại hội XIII Công đoàn tỉnh nhiệm kỳ 2018-2023. Qua thành công của Đại hội XIII Công đoàn tỉnh, công tác nhân sự đã thực hiện đúng chủ trương, quy định trong các Nghị quyết, Chỉ thị, Quy định từ Trung ương và địa phương, chấp hành tốt các công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của tổ chức Công đoàn, việc quy hoạch, rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ luôn chấp hành theo sự chỉ đạo của Tổng Liên đoàn và Tỉnh ủy.

2. Về kết quả nâng cao chất lượng trong đội ngũ cán bộ công đoàn

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI, Chương trình số 1644/CTr-TLĐ ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn, LĐLĐ tỉnh Quảng Ngãi đã triển khai thực hiện đến các cấp công đoàn đạt kết quả như sau:

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn luôn được các cấp công đoàn tỉnh Quảng Ngãi chú trọng. Trong 02 năm qua, các cấp công đoàn tổ chức cho hơn 5.196 lượt cán bộ từ tổ trưởng công đoàn trở lên, LĐLĐ tỉnh tổ chức mở 01 lớp Đại học phần Công đoàn tại Quảng Ngãi với 48 cán bộ công đoàn chuyên trách để nâng cao trình độ nghiệp vụ; Phối hợp với các ban nghiệp vụ của Tổng Liên Đoàn tổ chức các lớp bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn khu vực kinh tế ngoài nhà nước, cán bộ chuyên trách công đoàn về kiến thức pháp luật, những vấn đề liên quan đến quyền lợi người lao động và những kỹ năng xử lý tình huống trong quan hệ lao động.

- Năm 2016, Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh ra Quyết định cử 01 đồng chí (cán bộ Văn phòng LĐLĐ tỉnh) đi học lớp quản lý nhà nước chuyên viên chính do Sở Nội vụ tổ chức, cử cán bộ dự tuyển hệ Cao cấp (01 đ/c cán bộ Ban Tuyên giáo-nữ công, 01 đồng chí cán bộ chuyên trách LĐLĐ huyện Tư Nghĩa), Trung cấp Lý luận chính trị (01 đ/c cán bộ Văn phòng, 01 đ/c Ban Chính sách pháp luật, 01 đ/c cán bộ UBKT, 01 đ/c cán bộ Quỹ trợ vốn).

- Năm 2017, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh đã ban hành Quyết định cử đi học Cao cấp lý luận chính trị (02 đ/c: 01 đ/c học tập trung tại Đà Nẵng, 01 đ/c học tại Quảng Ngãi) theo Quyết định của Tỉnh ủy, cử đi học cao học (02 đồng chí), cử đi học Trung cấp lý luận chính trị tại Trường Chính trị tỉnh và một số chương trình khác để nâng cao trình độ cho cán bộ công đoàn phục vụ công tác tại đơn vị.

- Tính đến tháng 10/2018, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh cử đi học lớp kỹ năng tiếp công dân và giải quyết khiếu nại tố cáo (01 đ/c); cử đi học lớp trung cấp lý luận chính trị (05 đ/c); cử cán bộ, công chức có đủ điều kiện thi nâng ngạch chuyên viên chính (03 đ/c). Rà soát, lập danh sách đăng ký dự tuyển hệ Đại học chính trị (văn bằng 2) cho 01 đồng chí.

3. Tiếp tục rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế theo hướng tinh gọn hoạt động hiệu lực, hiệu quả

Đối với việc tinh giản biên chế thực hiện theo lộ trình từ 2018-2021 tại LĐLĐ tỉnh giảm 10% so với biên chế được giao như sau: số biên chế Tỉnh ủy Quảng Ngãi giao: 75. Giảm 10%: 07 biên chế. Số biên chế đang sử dụng là 73. Số biên chế cần giảm là 5 biên chế. Các đơn vị giảm: giảm 01 cấp phó tại cơ quan Liên đoàn Lao động tỉnh (*đã thực hiện sau Đại hội XIII Công đoàn tỉnh*), 01 biên chế tại LĐLĐ huyện Sơn Tịnh, 01 biên chế tại Ban Tuyên giáo-Nữ công LĐLĐ tỉnh, 01 biên chế tại CĐ KKT Dung Quất và các Khu Công nghiệp Quảng Ngãi và giảm 01 biên chế tại LĐLĐ huyện, ngành khác

Theo Quyết định 282-QĐ/TW ngày 01/4/2015 của Ban Chấp hành Trung ương quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế cơ quan chuyên trách tham mưu,giúp việc Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện thì căn cứ tình hình cụ thể ở một số tỉnh, thành phố có thể tổ chức các Ban chuyên môn không quá 7 đầu mối, trên tinh thần đó Ban Thường vụ Tỉnh ủy quyết định ban hành Quy định 607-QĐ/TU ngày 29/3/2017 quy định về

chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế cơ quan LĐLĐ tỉnh đã quy định tổ chức bộ máy tại cơ quan LĐLĐ tỉnh chỉ có 06 Ban chuyên môn (Văn phòng, Ban Tổ chức, Ban Tài chính, Ban Chính sách-Pháp luật, Ban Tuyên giáo-Nữ công và Văn phòng UBKT với biên chế hiện nay là 21 (do có các đồng chí nghỉ hưu và Tỉnh ủy chưa tổ chức thi tuyển công chức năm 2017, 2018) trên số lượng 25 biên chế được phân bổ). Từ đó đến nay, việc vận hành tổ chức bộ máy như vậy đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của công đoàn tỉnh, các Ban chuyên môn vận hành thông suốt, không chồng chéo về chức năng nhiệm vụ, thúc đẩy được phong trào công nhân, viên chức, lao động và ngày càng đảm bảo về quyền và lợi ích chính đáng của CNVCLĐ. Liên đoàn Lao động tỉnh đã chấp hành chủ trương của Ban Chấp hành Trung ương Đảng là ít hơn 07 đầu mối được cho phép

III. Hạn chế và khó khăn

Theo Chỉ thị 16/CT-TTg ngày 04/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ về cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 với xu hướng phát triển dựa trên nền tảng thích hợp cao độ của hệ thống kết nối số hóa – vật lý – sinh học với sự đột phá của Internet vạn vật và Trí tuệ nhân tạo đang làm thay đổi căn bản nền sản xuất của thế giới, thay đổi về hình thái kinh doanh dịch vụ, tổ chức doanh nghiệp, từ đó tác động rõ rệt đến cuộc sống, công việc của CNVCLĐ. Nghị quyết 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban chấp hành trung ương Đảng (khóa XII) về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị-xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, Nghị quyết đã nhấn mạnh việc thực hiện các tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đặt ra những thách thức mới không chỉ đối với quản lý Nhà nước mà còn ảnh hưởng đến ổn định chính trị-xã hội, vai trò và hoạt động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Việt Nam đã tham gia CPTPP (Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ Xuyên Thái Bình Dương) và trong các điều khoản cam kết có xác định, sau 5 năm kể từ khi hiệp định có hiệu lực thì điều khoản về lao động công đoàn có hiệu lực. Theo đó, ở cơ sở được thành lập tổ chức đại diện khác của người lao động, tức là sẽ có một tổ chức công đoàn mới. Đây là một vấn đề hoàn toàn mới, chưa có tiền lệ từ khi thành lập và hoạt động công đoàn tại Việt Nam. Bên cạnh đó, một bộ phận cán bộ công đoàn còn tư tưởng bao cấp, hành chính hóa, làm phong trào thuần túy, chậm thích ứng với tình hình mới. Do đó, việc xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn chất lượng, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới sẽ có nhiều khó khăn, thách thức, cán bộ công đoàn phải bắt kịp nhịp độ phát triển của xã hội, của khu vực và thế giới để có thể đối mặt các thách thức như dư thừa lao động có kỹ năng và trình độ thấp gây phá vỡ thị trường lao động truyền thống trong tương lai.

IV. Phương hướng, giải pháp thời gian đến

Xác định phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức công đoàn là nhiệm vụ thường xuyên, mang tính chiến lược, trong đó công tác quy hoạch cán bộ phải phải được xem xét tỉ mỉ, có cái nhìn khách quan, lựa chọn được cán bộ có thể đào tạo, cán bộ có tầm nhìn chiến lược, có tư duy đổi mới, sáng tạo, có năng lực tư vấn, thuyết phục, đối thoại, thương lượng, có quyết tâm vượt qua những rào cản, cái nhìn hạn hẹp để có thể đưa tổ chức công đoàn vượt lên, phát triển bền vững. Công

tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực và trình độ cho cán bộ công đoàn là vấn đề hết sức quan trọng, có vai trò quyết định đến nâng cao năng lực của họ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng này phải được thực hiện thường xuyên, dựa trên năng lực, cách tiếp nhận của cán bộ mà tổ chức, đưa đi đào tạo các chương trình phù hợp, đồng thời bồi dưỡng các mảng rộng hơn đối với cán bộ là nguồn quy hoạch cho các chức danh chủ chốt, bên cạnh đó phải gắn giữa việc giáo dục nhân cách với cung cấp kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ nhằm chuẩn bị cho người học có khả năng đảm nhận công việc nhất định, tăng cường thêm kiến thức, truyền đạt kinh nghiệm, kỹ năng trong hoạt động thực tiễn để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, nhằm nâng cao phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, tâm lý, tác phong công tác của họ.

Chú trọng đa dạng hóa hình thức đào tạo, trong đó đào tạo bằng thực tiễn cần được chú trọng, lấy thực tiễn bồi dưỡng cán bộ, không chú trọng bằng cấp, cán bộ bàn giấy, đào tạo cán bộ có khả năng tư duy và xử lý được tình huống, quan trọng là cán bộ công đoàn phải tập hợp được sức mạnh của tập thể, có uy tín đối với CNVCLĐ. Đối với cán bộ trẻ, cán bộ tầm chiến lược cần được đào tạo cơ bản, tập trung ở nhiều cấp đào tạo (*đại học và sau đại học không nhằm mục đích chuẩn hóa bằng cấp, đào tạo cho hệ tại chức, chuyên tu từ xa,...*) nhằm trang bị cho cán bộ công đoàn một cách hệ thống và tương đối toàn diện những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, chuyên sâu kết hợp với nâng cao sự tự tu dưỡng đạo đức, lối sống, tự trang bị các kiến thức lý luận chính trị, pháp luật.

Đào tạo cán bộ công đoàn cho những năm tới sẽ căn cứ vào sự phát triển của tổ chức, nhu cầu cán bộ, quy hoạch cán bộ, vào công tác chuẩn bị cán bộ chủ chốt, dự nguồn trong các kỳ đại hội. Phải phân loại cán bộ và căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ để có hình thức đào tạo thích hợp. Tăng cường mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng cán bộ ngắn ngày, tạo điều kiện cho tất cả cán bộ công đoàn không chuyên trách từ ủy viên ban chấp hành công đoàn cơ sở trở lên, nhất là cán bộ mới tham gia hoạt động ban chấp hành công đoàn lần đầu, đều được tập huấn hằng năm về phương pháp hoạt động công đoàn. Hằng năm, phải có kế hoạch kiểm tra đánh giá quá trình đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp, nhất là cán bộ chuyên trách cả về nhận thức chính trị, phẩm chất đạo đức và trình độ học vấn, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học.

Cần củng cố, tăng cường tổ chức và đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo cán bộ trong toàn hệ thống. Nâng cao chất lượng dạy và học, năng lực của các trường công đoàn.Tổ chức xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức là những cán bộ có trình độ và kinh nghiệm đang hoạt động công đoàn ở cơ quan để làm công tác tập huấn, bồi dưỡng về nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động công đoàn.

Thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ, nhằm tạo ra môi trường, điều kiện cho cán bộ công đoàn rèn luyện, thử thách, phát triển, phấn đấu vươn lên. Đối với cán bộ công đoàn, việc luân chuyển cần phải thật cụ thể, rõ ràng, công khai và chủ động, tránh gây xáo trộn lớn ảnh hưởng xấu đến phong trào công nhân và hoạt động công đoàn. Phương thức luân chuyển cán bộ phải đa dạng, kết hợp chặt chẽ với công tác đánh giá, quy hoạch và đào tạo cán bộ.

Để công tác quản lý cán bộ công đoàn có hiệu quả, góp phần nâng cao năng lực, uy tín của cán bộ, cần tiến hành kiểm tra, giám sát từ hai phía: từ phía lãnh đạo quản lý (cấp ủy, thủ trưởng), ban thường vụ, ban chấp hành công đoàn và từ phía đoàn viên, CNVCLĐ. Trong công tác quản lý cán bộ công đoàn, cần coi trọng việc tự đánh giá, quản lý của chính mỗi người cán bộ. Do vậy, các cấp công đoàn cần đẩy mạnh tự phê bình và phê bình, coi đây là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản lý cán bộ.

Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh kính gửi Ban Thường vụ Tỉnh ủy , Ban Tổ chức Tỉnh ủy báo cáo sơ kết 02 năm thực hiện Kết luận số 17-KL/TU ngày 19/42016 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị./.

TM. BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ CHỦ TỊCH

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH QUẢNG NGÃI

Vũ Hoài Phương

Nơi nhận:
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- Th/Trực LĐLĐ tỉnh;
- Lưu: Ban ToC, VP.