

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

**TRẦN THIÊN DIỆP**

**BỒI DƯỠNG ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ  
HOẠT ĐỘNG NỮ CÔNG  
CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH PHÚ THỌ**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

**THÁI NGUYÊN - 2015**

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

**TRẦN THIÊN ĐIỆP**

**BỒI DƯỠNG ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ  
HOẠT ĐỘNG NỮ CÔNG  
CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH PHÚ THỌ**

**Chuyên ngành: Quản lý giáo dục**  
**Mã số: 60.14.01.14**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. NGUYỄN BÁ DƯƠNG**

**THÁI NGUYÊN - 2015**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan rằng kết quả nghiên cứu trong luận văn này là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất cứ công trình nghiên cứu nào khác. Tôi cũng xin cam đoan rằng các thông tin được trích dẫn trong luận văn này đã được chỉ rõ nguồn gốc.

*Thái Nguyên, tháng 4 năm 2015*

**Người viết luận văn**

**Trần Thiện Điệp**

## LỜI CẢM ƠN

Với lòng kính trọng sâu sắc và tình cảm chân thành, tác giả xin trân trọng cảm ơn:

Ban Giám hiệu, Khoa Tâm lý giáo dục, Khoa Sau đại học - Trường Đại học sư phạm Thái Nguyên, cùng các thầy giáo, cô giáo đã tận tình giảng dạy, chỉ dẫn và giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và làm luận văn này.

Các đồng chí lãnh đạo cơ quan LĐLĐ tỉnh Phú Thọ, các đồng chí Thường vụ trưởng các ban, các đồng chí chuyên viên các ban chuyên môn LĐLĐ tỉnh Phú Thọ; các đồng chí Chủ tịch, trưởng ban nữ công, cán bộ phụ trách nữ công LĐLĐ các huyện, thành, thị, công đoàn ngành, công đoàn các khu công nghiệp trực thuộc LĐLĐ tỉnh Phú Thọ đã giúp đỡ, tạo điều kiện, đóng góp nhiều ý kiến quý báu trong quá trình nghiên cứu thực tế để hoàn thành luận văn khoa học này.

Đặc biệt tác giả xin bày tỏ lòng kính trọng và biết ơn sâu sắc đối với PGS.TS Nguyễn Bá Dương- học viện Hành chính Quốc Gia, thầy đã tận tâm chỉ bảo, hướng dẫn, giúp đỡ tác giả triển khai nghiên cứu và hoàn thiện luận văn.

Mặc dù bản thân đã có nhiều cố gắng, xong do điều kiện thời gian và năng lực nên không thể tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế. Tác giả rất mong được nhận được sự cảm thông, những ý kiến đóng góp quý báu của quý Thầy, Cô và đồng nghiệp để luận văn được hoàn chỉnh hơn.

*Thái Nguyên, tháng 5 năm 2015*

**Người viết luận văn**

**Trần Thiện Điệp**

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
LỜI CẢM ƠN .....	ii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT .....	iv
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	v
DANH MỤC BIỂU ĐỒ .....	vi
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu .....	3
4. Giả thuyết khoa học .....	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu .....	4
6. Phạm vi nghiên cứu của đề tài .....	4
7. Các phương pháp nghiên cứu.....	4
8. Cấu trúc của luận văn .....	5
<b>Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG ĐÁNH GIÁ</b>	
<b>HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG NỮ CÔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG.....</b>	<b>6</b>
1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu .....	6
1.2. Một số khái niệm cơ bản .....	8
1.2.1. Khái niệm Quản lý .....	8
1.2.2. Các chức năng của quản lý.....	10
1.2.3. Đánh giá .....	11
1.2.4. Hoạt động và hiệu quả hoạt động.....	12
1.2.5. Khái niệm về bồi dưỡng, bồi dưỡng đánh giá.....	15
1.2.6. Hoạt động Nữ công trong Liên đoàn lao động.....	16
1.3. Nội dung đánh giá hoạt động Nữ công Liên đoàn lao động tỉnh.....	18
1.3.1. Vai trò của hoạt động Nữ công và đánh giá hoạt động nữ công trong Liên đoàn lao động tỉnh.....	18
1.3.2. Chức năng đánh giá hoạt động nữ công.....	20

1.3.3. Những nội dung cần đánh giá về hoạt động nữ công trong liên đoàn lao động tỉnh .....	20
1.3.4. Nội dung bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công.....	28
1.4. Những yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng đánh giá hoạt động Nữ công .....	30
1.4.1. Yếu tố khách quan.....	30
1.4.2. Yếu tố chủ quan.....	31
Kết luận chương 1 .....	32
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG BỒI DƯỠNG ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG NỮ CÔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH PHÚ THỌ (GIAI ĐOẠN 2010 - 2014) .....</b>	<b>33</b>
2.1. Khái quát về hoạt động của Liên đoàn lao động tỉnh .....	33
2.1.1. Giới thiệu về liên đoàn lao động tỉnh.....	33
2.1.2. Thực trạng hoạt động của liên đoàn lao động tỉnh.....	37
2.2. Thực trạng công tác đánh giá và bồi dưỡng đánh giá hoạt động công tác nữ công.....	42
2.2.1. Thực trạng đánh giá về các nội dung hoạt động Nữ công .....	43
2.2.2. Thực trạng bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công .....	50
2.3. Thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công.....	55
2.3.1. Thực trạng công tác lập kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ nữ công cơ sở .....	55
2.3.2. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công .....	57
2.3.3. Thực trạng chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công .....	58
2.3.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá tổ chức thực hiện bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công.....	59
2.4. Một số yếu tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng đánh giá hoạt động Nữ công.....	60
2.4.1. Tác động của yếu tố chủ quan.....	60
2.4.2. Tác động của yếu tố khách quan.....	61
Kết luận chương 2 .....	62

<b>Chương 3. BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG NỮ CÔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH PHÚ THỌ.....</b>	<b>64</b>
3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp .....	64
3.1.1. Đảm bảo tính hệ thống, đồng bộ .....	64
3.1.2. Đảm bảo tính phù hợp, hiệu quả .....	64
3.1.3. Đảm bảo tính kế thừa và phát triển .....	65
3.2. Các biện pháp đề xuất .....	66
3.2.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ làm công tác công đoàn, công tác nữ công về vai trò của bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công .....	66
3.2.2. Hoàn thiện nguyên tắc, quy trình, nội dung, đánh giá hoạt động nữ công ...	67
3.2.3. Đổi mới phương pháp đánh giá và hình thức tổ chức đánh giá .....	69
3.2.4. Nâng cao năng lực đánh giá cho các chủ thể tham gia đánh giá thông qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ đánh giá.....	71
3.2.5. Phát huy hiệu quả của hình thức tự bồi dưỡng, rèn luyện của các cán bộ nữ công về năng lực đánh giá.....	72
3.2.6. Tăng cường công tác chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá .....	73
3.3. Khảo nghiệm về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp.....	74
3.3.1. Đối tượng khảo nghiệm.....	74
3.3.2. Mục đích khảo nghiệm.....	74
3.3.3. Nội dung khảo nghiệm .....	74
3.3.4. Phương pháp khảo nghiệm.....	74
3.3.5. Kết quả khảo nghiệm .....	75
Kết luận chương 3 .....	79
<b>KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....</b>	<b>80</b>
1. Kết luận .....	80
2. Khuyến nghị .....	81
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>82</b>
<b>PHỤ LỤC</b>	

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BCH	:	Ban chấp hành
BHTN	:	Bảo hiểm tự nguyện
BHXXH	:	Bảo hiểm xã hội
BHYT	:	Bảo hiểm y tế
BQL	:	Ban quản lý
CBCĐ	:	Cán bộ công đoàn
CC,VC	:	Công chức, viên chức
CĐCS	:	Công đoàn cơ sở
CNH, HĐH	:	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNLĐ	:	Công nhân lao động
CNVCLĐ	:	Công nhân viên chức lao động
ĐH	:	Đại học
HĐLĐ	:	Hợp đồng lao động
KHHGD	:	Kế hoạch hóa gia đình
LĐLĐ	:	Liên đoàn lao động
NQ	:	Nghị quyết
SKSS	:	Sức khỏe sinh sản
TLĐ	:	Tổng liên đoàn
TNHH MTV	:	Trách nhiệm hữu hạn một thành viên
TNHH	:	Trách nhiệm hữu hạn
TU'LĐTT	:	Thỏa ước lao động tập thể
UV	:	Ủy viên
UVBCH CĐCS	:	Ủy viên ban chấp hành công đoàn cơ sở
UVBCH	:	Ủy viên ban chấp hành
VN	:	Việt Nam

## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1.	Thực trạng đánh giá nội dung Tổ chức và chỉ đạo hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ.....	43
Bảng 2.2.	Thực trạng đánh giá nội dung vận động nữ CNVCLĐ của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ .....	44
Bảng 2.3.	Thực trạng đánh giá nội dung động viên nữ CNVCLĐ tham gia tích cực các phong trào của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ .....	45
Bảng 2.4.	Thực trạng đánh giá nội dung bảo vệ quyền và lợi ích cho nữ CNVCLĐ của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ .....	46
Bảng 2.5.	Thực trạng đánh giá chung các nội dung hoạt động của nữ CNVCLĐ của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ .....	47
Bảng 2.6.	Thực trạng nhận thức của CBCĐ về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ .....	51
Bảng 2.7.	Thực trạng nhận thức của CBCĐ về sự cần thiết của công tác bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ .....	52
Bảng 2.8.	Thực trạng nhận thức của CBCĐ về chủ thể của công tác bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động Nữ công .....	53
Bảng 2.9.	Thực trạng về công tác lập kế hoạch tổ chức hoạt động bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS tỉnh Phú Thọ .....	56
Bảng 2.10.	Thực trạng triển khai hoạt động bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS tỉnh Phú Thọ .....	58
Bảng 3.1.	Kết quả mức độ đánh giá mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ.....	75

## DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1. Tổng hợp kết quả khảo sát mức độ cần thiết của các biện pháp.....	76
Biểu đồ 3.2. Tổng hợp kết quả khảo sát tính khả thi của các biện pháp .....	77
Biểu đồ 3.3. Mối quan hệ giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp .....	78

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Đội ngũ nữ cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và người lao động (gọi tắt là lao động nữ) là một bộ phận không thể tách rời của giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn; chiếm trên 50% tổng dân số cả nước, là lực lượng lao động xã hội đông đảo, góp phần quan trọng cho sự nghiệp đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Lao động nữ cùng với lực lượng lao động cả nước đi đầu trong sự nghiệp đổi mới, góp phần vào quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Cùng với sự phát triển của kinh tế - xã hội, đội ngũ lao động nữ ngày càng được nâng cao chất lượng và bình đẳng trong xã hội.

Chủ trương của Đảng về công tác phụ nữ được thể hiện xuyên suốt trong Nghị quyết Đại hội Đảng, các nghị quyết và chỉ thị của Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác quần chúng, công tác vận động phụ nữ, công tác cán bộ nữ. Nghị quyết số 152/NQ- TW ngày 10-1-1967 của Ban bí thư Trung ương Đảng khóa III quy định: Đảng đoàn Tổng Công đoàn Việt Nam (nay là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) chịu trách nhiệm chính đối với công tác vận động công nhân, viên chức, lao động nữ. Nghị quyết của Bộ chính trị Ban chấp hành Trung ương Đảng cộng sản Việt Nam ngày 12-7-1993 đã khẳng định: *“Giải phóng và phát triển toàn diện phụ nữ là một mục tiêu của cách mạng Việt Nam có ảnh hưởng trực tiếp, lâu dài đến sự phát triển của đất nước. Bồi dưỡng lực lượng phụ nữ phát huy sức mạnh và chăm lo sự phát triển mọi mặt của phụ nữ là nhiệm vụ thường xuyên, rất quan trọng của Đảng ta trong mọi thời kỳ cách mạng”*. Nghị quyết chỉ rõ: *“Một trong những công tác lớn, quan trọng của Đảng ta hiện nay là: Giải quyết việc làm, chăm lo đời sống, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo vệ sức khỏe và quyền lợi phụ nữ”* [17].

Xuất phát từ đặc điểm lao động nữ ngoài việc thực hiện những nghĩa vụ lao động còn phải đảm nhận chức năng làm mẹ, bởi thế họ có những đặc điểm riêng về giới tính (sức khỏe, tâm sinh lý) chỉ phù hợp với những điều kiện lao động nhất định.

Nghị quyết số 11- NQ/TW ngày 24-4-2007 của Bộ Chính trị “Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Nghị quyết 6b/NQ-TLĐ ngày 29-1-2011 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa X về công tác vận động công nhân, viên chức, lao động nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Nghị quyết đã góp phần tích cực trong công tác tuyên truyền, vận động nữ công nhân viên chức lao động (CNVCLĐ), đã có những chuyển biến tích cực góp phần xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn lớn mạnh.

Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách cụ thể nhằm tạo điều kiện để phụ nữ phát triển và thúc đẩy bình đẳng giới. Tuy vậy trước yêu cầu của công cuộc CNH, HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế, tình hình phụ nữ và công tác phụ nữ còn nhiều mặt hạn chế, đồng thời lại có những vấn đề mới đặt ra nhiều thách thức.

Trình độ học vấn, chuyên môn, nghề nghiệp còn thấp, phụ nữ bị hạn chế hơn nam giới về cơ hội có việc làm và thu nhập, việc thực hiện các chế độ chính sách, pháp luật đối với nữ công nhân viên chức lao động còn những tồn tại và hạn chế, cơ hội cho nữ được tham gia lãnh đạo quản lý tỷ lệ còn thấp, phương pháp công tác vận động phụ nữ còn thiếu cụ thể, chưa phù hợp và sát với từng đối tượng, khu vực, chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu đổi mới. Vấn đề việc làm, thu nhập, thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật đối với nữ CNVCLĐ tuy đã có nhiều chuyển biến nhưng vẫn còn tồn tại, hạn chế nhất định.

Những năm qua, các cấp công đoàn trong toàn tỉnh Phú Thọ cũng đã triển khai thực hiện công tác vận động nữ CNVCLĐ trong những điều kiện thuận lợi và khó khăn như vậy. Mặc dù đã có những đổi mới về nội dung, hình thức và phương pháp hoạt động nhưng công tác Bồi dưỡng đánh giá hiệu quả của các hoạt động đó còn nhiều hạn chế, bất cập. Đặc biệt công tác đánh giá còn nặng về hình thức, thiếu khách quan do các chủ thể đánh giá còn hạn chế về mặt hiểu biết và kỹ năng đánh giá. Để khắc phục hạn chế này Liên đoàn lao

động tỉnh Phú Thọ cũng đã chú trọng đến vấn đề mở các lớp bồi dưỡng và tìm kiếm những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý công tác bồi dưỡng, đánh giá hoạt động nữ công của Liên đoàn lao động tỉnh; tuy nhiên do còn nhiều bất cập về lựa chọn nội dung, hình thức và phương pháp trong bồi dưỡng, nhất là còn hạn chế trong quản lý công tác bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công nên hiệu quả đánh giá và kèm theo hiệu quả hoạt động nữ công của các công đoàn cơ sở còn nhiều hạn chế, chưa thực sự đi vào chiều sâu. Với lý do trên tác giả chọn đề tài: ***“Bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động Nữ công của Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ”*** làm luận văn tốt nghiệp thạc sỹ quản lý giáo dục. Đề tài được tác giả tập trung nghiên cứu nhằm đánh giá hiệu quả công tác vận động nữ CNVCLĐ trên địa bàn tỉnh Phú Thọ.

## **2. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở nghiên cứu và làm rõ một số vấn đề cơ bản về lý luận và thực trạng hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ để đề xuất các biện pháp khả thi nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ đáp ứng kịp thời yêu cầu đổi mới.

## **3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu**

**3.1. Khách thể nghiên cứu:** Công tác bồi dưỡng đánh giá hoạt động Nữ công của Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ.

**3.2. Đối tượng nghiên cứu:** Tập trung vào thực trạng hiệu quả quản lý công tác bồi dưỡng về đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công và các biện pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công của Liên đoàn lao động tỉnh Phú Thọ.

## **4. Giả thuyết khoa học**

Trong những năm qua quản lý công tác bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ đã đạt được một số thành tích nhất định, song

vẫn tồn tại một số hạn chế, bất cập về hiệu quả công tác đánh giá hoạt động nữ công của các công đoàn cơ sở. Nếu có các biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công đồng bộ khả thi thì sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công nói riêng và nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn nói chung trên địa bàn tỉnh.

## **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

**5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công trong giai đoạn hiện nay**

**5.2. Đánh giá thực trạng công tác bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công LĐLĐ tỉnh Phú Thọ**

**5.3. Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý công tác bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công LĐLĐ tỉnh Phú Thọ**

## **6. Phạm vi nghiên cứu của đề tài**

Do điều kiện thời gian không cho phép, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu Biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ. Để phục vụ cho luận văn, số liệu khảo sát lấy từ năm 2010 đến nay.

## **7. Các phương pháp nghiên cứu**

### **7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận**

Nghiên cứu, phân tích, tổng hợp các vấn đề lý luận từ những chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; các văn bản quy phạm pháp luật của của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, những công trình nghiên cứu, sách báo tạp chí luận án, luận văn có liên quan đến vấn đề nghiên cứu... những nội dung cơ sở lý luận cho đề tài nghiên cứu nhằm xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài nghiên cứu.

### **7.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn**

- *Phương pháp điều tra*: Thông qua phiếu hỏi đối với cán bộ công đoàn LĐLĐ các huyện, thành, thị, công đoàn ngành, công đoàn cơ sở trực thuộc LĐLĐ tỉnh để đánh giá tình hình thực tế về công tác Nữ công (Các phụ lục và phiếu điều tra).

- *Phương pháp phỏng vấn, trò chuyện*: Phỏng vấn công tác Nữ công để hiểu thêm về thực tiễn; phỏng vấn một số Trưởng ban Nữ công, cán bộ Phụ trách công tác nữ công các huyện, thành, thị, công đoàn ngành, công đoàn cơ sở trực thuộc về vấn đề liên quan đến công tác nữ công công đoàn cơ sở.

- *Phương pháp tổng kết, rút kinh nghiệm*: Từ thực tiễn của Liên đoàn lao động tỉnh Phú Thọ về công tác quản lý hoạt động đánh giá hiệu quả Nữ công.

### **7.3. Phương pháp bổ trợ**

- Phương pháp thống kê toán học: nhằm phân tích số liệu để đánh giá thực trạng của hoạt động nữ công Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ về công tác vận động nữ CNVCLĐ qua các năm là cơ sở để ra các giải pháp, sự thành công của đề tài nghiên cứu

- Phương pháp chuyên gia: lấy ý kiến của các chuyên gia về thực trạng cũng như góp ý, tư vấn về tình hình về tình hình hoạt động Nữ công dự báo và các giải pháp thực hiện công tác vận động nữ CNVCLĐ cho đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở trước khi đưa ra những giải pháp phù hợp, hữu hiệu.

## **8. Cấu trúc của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, Luận văn được cấu trúc thành 3 chương:

*Chương 1. Cơ sở lý luận về quản lý bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động Nữ công Liên đoàn Lao động.*

*Chương 2. Thực trạng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động Nữ công Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ.*

*Chương 3. Biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý bồi dưỡng đánh giá hoạt động Nữ công Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ.*

*Kết luận và khuyến nghị*

*Danh mục tài liệu tham khảo*

*Phụ lục*

# **Chương 1**

## **CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG NỮ CÔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG**

### **1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu**

Hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam diễn ra trong thời kỳ đất nước đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, phát triển kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Doanh nghiệp ngoài nhà nước đang phát triển mạnh mẽ, số lượng và cơ cấu CNLĐ ngày càng và đa dạng; đời sống việc làm của CNLĐ chưa được cải thiện, quan hệ lao động diễn ra ngày càng phức tạp. Hoạt động Công đoàn nói chung và năng lực cán bộ nữ công nói riêng trước yêu cầu phát triển của xã hội còn bộc lộ nhiều bất cập.

Để đáp ứng được những yêu cầu đặt ra của nền kinh tế thị trường mở cửa và hội nhập, tổ chức Công đoàn cần nắm bắt và tranh thủ những cơ hội, đồng thời phải nhìn nhận, đánh giá và dự báo được hết những khó khăn, đề ra các giải pháp chiến lược nhằm phát triển đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp, trong đó quan tâm phát triển đội ngũ cán bộ nữ công, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức Công đoàn trong tình hình mới.

Trong những năm qua Đảng và nhà nước ta có nhiều chủ trương, chính sách nhằm tăng cường công tác vận động CNVCLĐ nói chung và nữ CNVCLĐ nói riêng góp phần xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh về mọi mặt, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ phát triển CNH, HĐH đất nước. Nghị quyết 20- NQ/TW ngày 28/1/2008 Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về: “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước” đã đề ra nhiều giải pháp trong công tác tuyên truyền vận động và xây dựng giai cấp công nhân, trong đó có giải pháp: *“Đổi mới mạnh mẽ tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp. Không ngừng nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở, để công đoàn thực sự là chỗ dựa vững chắc của*

*công nhân tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, có sức hấp dẫn đối với người lao động và tạo được sự đồng tình, ủng hộ của người sử dụng lao động. Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam phối hợp chặt chẽ với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam để nâng cao hiệu quả công tác nữ công của công đoàn tại các doanh nghiệp và khu công nghiệp” [18].*

Năm 2012 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã thông qua Bộ luật lao động (sửa đổi), Luật Công đoàn (sửa đổi); Chính phủ, các Bộ ngành trung ương và cấp tỉnh cũng ban hành nhiều văn bản hướng dẫn thi hành... đó là những căn cứ quan trọng để các cấp ủy Đảng, chính quyền và các tổ chức đoàn thể xã hội tiếp tục quan tâm chăm lo đến đời sống vật chất, tinh thần và công tác tuyên truyền vận động CNVCLĐ.

Trong những năm gần đây, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, một số cá nhân đã thực hiện nhiều đề tài cấp Tổng Liên đoàn liên quan đến lao động nữ, có nhiều bài viết trao đổi, và gần đây đã có một số đề tài luận văn thạc sỹ đó là:

- Đề tài *“Nâng cao nhận thức về môi trường và bảo vệ môi trường sống, môi trường làm việc cho cán bộ nữ công thuộc các Liên đoàn lao động và Công đoàn ngành nghề toàn quốc”* mã số 96-55-TLĐ.

- Đề tài *“Đánh giá thực trạng trình độ, văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ nữ CDVN, đề xuất một số giải pháp để nâng cao trình độ cán bộ nữ công phù hợp với thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”* mã số 97-66-TLĐ.

- Năm 2002 Ban nữ công Tổng Liên đoàn nghiên cứu đề tài *“Hoạt động nữ công khu vực ngoài quốc doanh và doanh nghiệp nhà nước cổ phần hóa”* do Kỹ sư Trần Thị Hồng trưởng ban Nữ công Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam làm chủ nhiệm đề tài.

- Năm 2006, Viện Công nhân và Công đoàn thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nghiên cứu đề tài: *“Thực trạng đời sống, việc làm lao động nữ doanh nghiệp ngoài quốc doanh và các giải pháp của Công đoàn”* do Phó Giáo sư, Tiến sỹ Dương Văn Sao - Viện trưởng làm chủ nhiệm.

- Đề tài: *“Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn”* năm 2011.
- Dương Thị Thanh Huệ - Luận văn thạc sĩ QLGD *“Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách tỉnh Nam Định”* - Đại học Giáo dục, năm 2008.
- Lê Khắc Á - Luận văn thạc sĩ *“Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng công chức cơ quan Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam giai đoạn hiện nay”*. Học viện Hành chính, 2011.
- Trần Thanh Thủy - Luận văn thạc sĩ *“Quản lý hoạt động bồi dưỡng kỹ năng công tác xã hội cho cán bộ Hội cơ sở tỉnh Quảng Ninh”* Đại học sư phạm Thái Nguyên, 2013.

Các đề tài nghiên cứu trên đã có những đóng góp quan trọng trong việc phát huy vai trò của giai cấp công nhân và nâng cao hiệu quả hoạt động Công đoàn, song chưa có đề tài nào Đánh giá hiệu quả hoạt động của nữ công cấp tỉnh. Do đó chưa có cơ sở chính xác khoa học để đánh giá thực trạng hoạt động nữ công Liên đoàn lao động tỉnh nhằm tìm ra các giải pháp có hiệu quả nhất góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của ban nữ công trong công tác tuyên truyền vận động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nữ CNVCLĐ.

## **1.2. Một số khái niệm cơ bản**

### **1.2.1. Khái niệm Quản lý**

Quản lý là một hiện tượng xã hội, xuất hiện rất sớm trong lịch sử xã hội loài người. Nhu cầu quản lý ngày càng phát triển gắn với tiến trình phát triển của nhân loại, trở thành quan điểm tư tưởng, quan trọng. C.Mác đã viết “Tất cả mọi lao động, xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn thì ít nhiều cũng đều cần đến một sự chỉ đạo, để điều hòa những hoạt động cá nhân và thực hiện những chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ thể sản xuất khác với sự vận động của những khí quan độc lập của nó. Một người độc tấu vĩ cầm tự điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần có nhạc trưởng” [2, tr480].

Khái niệm quản lý được tiếp cận với nhiều góc độ khác nhau đó là: Cai quản, chỉ huy, lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra theo góc độ tổ chức.

Theo góc độ điều khiển thì quản lý là điều khiển, điều chỉnh.

Theo cách tiếp cận hệ thống thì quản lý là sự tác động của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý (*hay đối tượng quản lý*) nhằm tổ chức, phối hợp hoạt động của con người trong quá trình sản xuất để đạt được mục đích đã định.

Còn trong quá trình tồn tại và phát triển của quản lý, đặc biệt quá trình xây dựng lý luận, khái niệm về quản lý được nhiều nhà lý luận đặt ra, nó thường phụ thuộc vào lĩnh vực hoạt động nghiên cứu của mỗi người

Theo tác giả Nguyễn Ngọc Quang: *Quản lý là tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến tập thể những người lao động (Khách thể quản lý) nhằm thực hiện được những mục tiêu dự kiến* [20]; Còn theo tác giả Trần Kiểm: *Quản lý nhằm phối hợp nỗ lực của nhiều người sao cho mục tiêu của từng cá nhân biến thành thành tựu của xã hội*” [15, tr10].

Tóm lại, có nhiều khái niệm, cách định nghĩa khác nhau về quản lý song có thể hiểu: *Quản lý là sự tác động có tổ chức, có mục đích của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý trong tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành đạt được mục tiêu đã đề ra.*

Mặc dù có nhiều quan niệm khác nhau về quản lý như đã nêu ở trên, nhưng chúng ta có thể nhận thấy điểm chung của quản lý mà các khái niệm đã đề cập là:

- Quản lý bao giờ cũng có mục tiêu. Hoạt động quản lý được thực hiện với một tổ chức hay một nhóm xã hội. Đây là điểm hội tụ cho những hoạt động cùng nhau của nhiều người.

- Quản lý là thực hiện những tác động hướng đích từ chủ thể đến đối tượng. Yếu tố con người, trong đó người quản lý và người bị quản lý giữ vai trò trung tâm trong hoạt động quản lý.

- Quản lý không chỉ thể hiện ý chí của chủ thể mà còn là sự nhận thức và thực hiện hoạt động theo quy luật khách quan. Lao động quản lý là điều kiện quan trọng để làm cho xã hội loài người tồn tại, vận hành và phát triển.

### **1.2.2. Các chức năng của quản lý**

Một tổ chức đều cần phải có sự quản lý và có người quản lý, để tổ chức hoạt động và đạt được mục đích của mình, hoạt động quản lý là một hoạt động đặc biệt có tính sáng tạo và tính nghệ thuật. Hoạt động quản lý phát triển không ngừng từ thấp đến cao, gắn liền với quá trình phát triển, đó là sự phân công chuyên môn hóa lao động quản lý. Sự phân công, chuyên môn hóa lao động quản lý là cơ sở hình thành các chức năng quản lý. Chức năng quản lý là một thể thống nhất những hoạt động tất yếu của chủ thể quản lý nảy sinh từ phân công, chuyên môn hóa trong hoạt động quản lý nhằm thực hiện mục tiêu.

Chức năng quản lý là một dạng hoạt động quản lý chuyên biệt, thông qua đó chủ thể quản lý tác động đến khách thể quản lý nhằm thực hiện có mục tiêu xác định. Quản lý phải thực hiện nhiều chức năng khác nhau, trong các chức năng có tính độc lập tương đối nhưng chúng liên kết hữu cơ trong một hệ thống nhất quán. Chức năng quản lý có chức năng cơ bản, có chức năng cụ thể với nhiều cách tiếp cận khác nhau. Nhưng về cơ bản các tác giả đều thống nhất 4 chức năng cơ bản của quản lý: Kế hoạch; Tổ chức; Chỉ đạo; Kiểm tra;

- *Chức năng Kế hoạch hóa*: Bản chất của khái niệm kế hoạch hóa là quá trình xác định mục tiêu, mục đích của tổ chức và các con đường, biện pháp, cách thức, điều kiện cơ sở vật chất để đạt được mục tiêu, mục đích đó.

Trong tất cả các chức năng quản lý, chức năng kế hoạch hóa là chức năng đầu tiên, chức năng cơ bản để hoàn thành các chức năng khác. Đây được coi là chức năng chỉ lối, dẫn đường cho các chức năng chỉ đạo, kiểm tra.

Trong quản lý giáo dục, xác định chức năng kế hoạch hóa có ý nghĩa sống còn đối với sự tồn tại, vận hành, phát triển của công tác đào tạo, bồi dưỡng.

- *Chức năng Tổ chức*: Theo hai tác giả; Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc “Tổ chức là quá trình sắp xếp, phân bổ công việc, quyền hành và các nguồn lực cho các thành viên của tổ chức để họ đạt được các mục tiêu của tổ chức một cách hiệu quả”. Như vậy, thực chất của tổ chức là thiết lập mối quan hệ, liên hệ giữa con người với con người, giữa các bộ phận riêng rẽ thành

một hệ thống hoạt động nhịp nhàng như một cơ thể thống nhất. Tổ chức tốt sẽ khơi nguồn cho các tiềm năng, cho những động lực khác, tổ chức không tốt sẽ làm triệt tiêu động lực và làm giảm sút hiệu quả quản lý. Trong quản lý giáo dục điều quan trọng nhất của công tác tổ chức là phải xác định rõ được vai trò, vị trí của mỗi cá nhân, mỗi bộ phận, đảm bảo mối liên hệ, liên kết giữa các cá nhân, các thành viên, các bộ phận tạo nên sự thống nhất và đồng bộ.

- *Chức năng Chỉ đạo*: Xem chỉ đạo là một công việc của một “nhạc trưởng”, người lãnh đạo dẫn dắt, hướng dẫn, điều chỉnh mọi liên kết, mọi hoạt động của tổ chức trong đơn vị để hoàn thành những mục tiêu đã đề ra. Chỉ đạo là quá trình tác động ảnh hưởng của chủ thể quản lý đến hành vi và thái độ của con người (khách thể quản lý) nhằm đạt mục tiêu đề ra.

- *Chức năng Kiểm tra*: Kiểm tra là một chức năng quan trọng trong hoạt động quản lý. Quản lý mà không kiểm tra thì coi như không có quản lý. Thực tế muốn biết được hiệu quả của việc điều hành, vận hành của bộ máy... thì vấn đề không thể thiếu được đó là công tác kiểm tra của người quản lý. Tác động của kiểm tra là để uốn nắn, điều chỉnh, đánh giá và tự điều chỉnh cho một chu kỳ hoạt động. Vậy muốn kiểm tra đúng thực chất thì phải có tiêu chuẩn. Nó là các bước mà người thực hiện và người đánh giá phải tuân theo.

- *Chức năng đánh giá*: Cung cấp thông tin cần thiết để đánh giá đúng tình hình của đối tượng quản lý và kết quả hoạt động của cả hệ thống, đồng thời dự kiến quyết định bước phát triển mới.

**Tóm lại:** Kế hoạch, Tổ chức, Chỉ đạo, Kiểm tra, Đánh giá là các chức năng cơ bản được hình thành trong sự phân công và chuyên môn hóa hoạt động quản lý.

### **1.2.3. Đánh giá**

Thuật ngữ đánh giá (Evaluation) là đưa ra nhận định tổng hợp về các dữ kiện đo lường được các kỳ kiểm tra/lượng giá (assessment) trong quá trình và kết thúc bằng cách đối chiếu, so sánh với những tiêu chuẩn đã được xác định rõ ràng trước đó trong các mục tiêu.

Theo tác giả Trần Bá Hoành: đánh giá là quá trình hình thành những nhận định, phán đoán về kết quả công việc, dựa vào sự phân tích những thông tin thu thập được, đối chiếu với mục tiêu nhằm đề xuất những quyết định phù hợp để cải thiện, điều chỉnh, nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc. Còn theo tác giả Nguyễn Thị Tính: đánh giá là quá trình ghi nhận thực trạng, phân tích thực trạng, làm rõ những điểm đạt được, chưa đạt được và nguyên nhân của nó, từ đó đề xuất biện pháp cải tạo thực trạng.

Như vậy: đánh giá là một hoạt động nhằm nhận định, xác nhận giá trị thực trạng về mức độ hoàn thành nhiệm vụ, chất lượng, hiệu quả công việc, trình độ, sự phát triển, những kinh nghiệm được hình thành ở thời điểm hiện tại đang xét so với mục tiêu hay những chuẩn mực đã được xác lập.

Đánh giá nhằm cung cấp cho cơ quan quản lý các thông tin cần thiết để đánh giá đúng tình hình của đối tượng quản lý và kết quả hoạt động của cả hệ thống, đồng thời dự kiến quyết định bước phát triển mới. Đây là chức năng quan trọng của quá trình quản lý đối với mọi hệ thống, yêu cầu phải chính xác đối với các yếu tố định lượng được.

Để đánh giá khách quan có hiệu quả cần phải tuân thủ các nguyên tắc toàn diện, hệ thống, khách quan, công khai và phát triển. Mặt khác cần phải lựa chọn được các hình thức đánh giá khách quan, phù hợp.

#### ***1.2.4. Hoạt động và hiệu quả hoạt động***

##### ***1.2.4.1. Hoạt động***

Phạm trù hoạt động là một trong những phạm trù cơ bản của tâm lý khoa học. Tâm lý ý thức của con người phát triển trong hoạt động. Chúng ta chỉ có thể hiểu chúng một cách khoa học khi coi đó là sản phẩm của sự phát triển và là kết quả hoạt động của cá nhân.

Tâm lý học duy linh (duy tâm khách quan) gạt bỏ phạm trù hoạt động, trong kinh thánh có câu: Khởi đầu là lời nói. Sau này thành thi sĩ, Goethe nói rằng, kinh thánh nên nói lại là: khởi đầu là việc làm.

Vào những năm 20 của thế kỷ này, khi có thuyết hành vi do Watson (Mỹ) xây dựng phạm trù hoạt động mới trở thành một khái niệm cơ bản của

tâm lý người qua hành vi song lại gạt bỏ ý thức. Mặt khác, hành vi mà họ xem xét là hành vi máy móc dựa trên nguyên tắc của công thức (S-R có kích thích là có phản ứng). Với quan niệm hành vi như thế nên dòng tâm lý học này không thể lý giải một cách khoa học đời sống tâm lý vô cùng đa dạng, phong phú ở con người trong điều kiện xã hội- lịch sử nhất định.

Những nhà tâm lý học Xô viết nổi tiếng như L.X. Vurghốtxki, X.L. Rubinxtênin, A.N. Lêônchiép,... đã có công lao to lớn trong việc xây dựng một nền tâm lý học khoa học - tâm lý học hoạt động. Bài báo Ý thức với tư cách là một vấn đề của tâm lý học hành vi của L.X. Vurghốtxki được coi là cương lĩnh mở đầu cho việc xây dựng nền tâm lý học hoạt động ở Liên xô. Trong cương lĩnh này ông đưa ra một số luận điểm sau:

- + Tất cả các dòng tâm lý học cũ đều không thể là cơ sở khởi điểm cho việc xây dựng nền tâm lý học thực sự khách quan. Nền tâm lý học mới phải lấy chủ nghĩa Mác - Leenin làm tư tưởng chủ đạo, phải lấy cách tiếp cận hoạt động để nghiên cứu con người.

- + Muốn nghiên cứu tâm lý ý thức, ý thức phải nghiên cứu qua hành vi. Song, hành vi phải hiểu hoạt động vì nếu hiểu hành vi theo cách hiểu của phái hành vi chủ nghĩa thì ý thức và hành vi không thể nào tồn tại với nhau được.

- + Hoạt động nói chung và hoạt động lao động nói riêng là những hoạt động luôn có đối tượng, mục đích, có sản phẩm.

Khái niệm (phạm trù) hoạt động thực sự trở thành khái niệm phổ biến trong tâm lý học. Những nghiên cứu theo phương hướng trên được cụ thể hóa trong công trình nghiên cứu hành động của Ganpêrin P.Ia. Tiếp theo là Đ. B. Encônhin và V. V. Đavudốp đi sâu nghiên cứu hành động và tiến hành loạt thực nghiệm dạy học. Sau này A.N. Lêônchiép đã có công tổng kết các công trình nghiên cứu về hoạt động bằng tác phẩm nổi tiếng ý thức-hoạt động- nhân cách (1975).

Hoạt động là một khái niệm rộng. Theo Các Mác thì hoạt động là sự tác động biện chứng giữa chủ thể và khách thể. Con người muốn sống, muốn tồn tại phải hoạt động [2].

- Theo sinh lí học: Hoạt động là sự tiêu hao năng lượng, thần kinh và cơ bắp của con người tác động vào hiện thực khách quan nhằm thỏa mãn nhu cầu của mình.

- Theo tâm lí học duy vật biện chứng: Hoạt động là phương thức tồn tại của con người; là sự tác động một cách tích cực giữa con người với hiện thực, thiết lập mối quan hệ giữa con người với thế giới khách quan. Nhằm tạo ra sản phẩm cả về phía thế giới, cả về phía con người.

Hoạt động là phương thức tồn tại của con người, phương thức tồn tại của mọi sự vật hiện tượng, quy định tồn tại của sự vật hiện tượng đó. Khi phương thức thay đổi sự vật hiện tượng bị thay đổi thành sự vật hiện tượng khác.

Xét về phương diện loài: hoạt động lao động của con người là sự tác động tích cực của con người với thế giới khách quan để tạo ra sản phẩm. Trong lao động sử dụng công cụ lao động và sự phân công lao động.

Xét về phương diện cá thể: hoạt động của cá thể quy định sự tồn tại của cá thể. Hoạt động là quá trình tác động tích cực của con người vào thế giới khách quan, kết quả tạo ra sản phẩm về phía thế giới (đồ vật, tri thức) và tạo ra sản phẩm về phía con người.

*Hoạt động là phương thức tồn tại của con người bằng cách tác động vào đối tượng để tạo ra một sản phẩm tương ứng nhằm thỏa mãn (trực tiếp hay gián tiếp) các nhu cầu của bản thân, của nhóm và xã hội.*

Hoạt động là mối quan hệ tác động qua lại giữa con người và thế giới (khách thể) để tạo ra sản phẩm cả về phía thế giới và cả về phía con người (chủ thể).

Trong mối quan hệ đó có hai quá trình:

- Quá trình đối tượng hóa (xuất tâm): Chủ thể chuyển năng lực của mình thành sản phẩm hoạt động. Tâm lý của con người được bộc lộ, được khách quan hóa trong quá trình làm ra sản phẩm.

- Quá trình chủ thể hóa (nhập tâm): Chủ thể chuyển nội dung khách thể (quy luật, bản chất của sự vật) vào bản thân mình tạo nên tâm lý, ý thức, nhân cách của bản thân. Là quá trình con người chiếm lĩnh (lĩnh hội) thế giới.

Như vậy, trong quá trình con người tham gia, thực hiện hoạt động con người vừa tạo ra sản phẩm về phía thế giới, vừa tạo ra tâm lý của mình, hay nói cách khác đi tâm lý, ý thức, nhân cách được bộc lộ, hình thành trong hoạt động.

#### *1.2.4.2. Hiệu quả hoạt động*

Đứng trên nhiều góc độ khác nhau có những quan niệm khác nhau về hiệu quả hoạt động.

- Ở góc độ kinh tế: Nếu hiệu quả theo mục đích thì hiệu quả hoạt động là hiệu số giữa kết quả thu được và chi phí bỏ ra. Cách hiểu này đồng nhất với lợi nhuận của doanh nghiệp. Nếu đứng trên góc độ từng yếu tố để xem xét, hiệu quả thể hiện trình độ và khả năng sử dụng các yếu tố trong quá trình sản xuất kinh doanh.

- Ở góc độ xã hội: Hiệu quả hoạt động của một tổ chức hay cá nhân không chỉ được đánh giá ở kết quả cụ thể so với mục tiêu đã đề ra mà còn được đánh giá ở mức độ ảnh hưởng của nó đối với tổ chức và xã hội.

Người ta thường đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức ở 3 cấp độ

+ Cấp độ hệ thống là vai trò và sự ảnh hưởng của nó đối với sự phát triển chung của địa phương hay của một hệ thống tổ chức lớn hơn. Ví dụ: đối với hiệu quả hoạt động nữ công ở cấp độ này thể hiện vai trò ảnh hưởng của hoạt động nữ công đối với LĐLĐ, đối với sự phát triển chung của tỉnh (ở tầm vĩ mô)

+ Cấp độ tổ chức: Ở cấp độ này hiệu quả hoạt động nữ công được thể hiện ở vai trò, tác động của nó đối với LĐLĐ tỉnh, thể hiện ở vị thế, uy tín, mức độ ảnh hưởng của tổ chức nữ công được bên ngoài thừa nhận.

+ Cấp độ cá nhân: thể hiện ở sự phát triển, vai trò, uy tín của từng cán bộ làm công tác nữ công cũng như kết quả hoạt động cụ thể của họ.

#### *1.2.5. Khái niệm về bồi dưỡng, bồi dưỡng đánh giá*

Trong từ điển tiếng Việt do nhà xuất bản Giáo dục phát hành năm 2001, khái niệm bồi dưỡng được hiểu là quá trình trang bị thêm tri thức, kỹ năng

nhằm mục đích nâng cao và hoàn thiện năng lực hoạt động trong các lĩnh vực cụ thể

Từ cách hiểu trên cho phép ta hiểu khái niệm bồi dưỡng đánh giá chính là một hoạt động có mục đích, có nội dung, hình thức và phương pháp phù hợp nhằm trang bị cho các chủ thể đánh giá những tri thức và kỹ năng, phương pháp đánh giá cần thiết và khách quan để đảm bảo hiệu quả đánh giá về một hoạt động nào đó.

#### ***1.2.6. Hoạt động Nữ công trong Liên đoàn lao động***

Theo điều lệ Công đoàn Việt Nam (2013) (Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua ngày 30 tháng 7 năm 2013).

*Điều 35: Công tác nữ công*

Công tác nữ công là nhiệm vụ của ban chấp hành công đoàn mỗi cấp, nhằm phát huy vai trò và đảm bảo nghĩa vụ, quyền lợi hợp pháp, chính đáng của lao động nữ theo quy định của pháp luật.

*Điều 36: Ban nữ công công đoàn*

1. Ban nữ công công đoàn có nhiệm vụ tham mưu giúp ban chấp hành công đoàn cùng cấp về công tác xây dựng và thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến lao động nữ, về giới, bình đẳng giới, vì sự phát triển của phụ nữ, công tác cán bộ nữ, dân số, sức khỏe sinh sản, gia đình, trẻ em; đại diện tham gia giải quyết các vấn đề có liên quan trực tiếp đến lao động nữ và trẻ em.

2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương và tương đương được thành lập, chỉ đạo ban nữ công (ban nghiệp vụ) và bố trí cán bộ làm công tác nữ công theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

3. Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở được thành lập và chỉ đạo hoạt động ban nữ công quần chúng.

Thành lập Ban Nữ công nghiệp vụ theo quy định của Tổng Liên đoàn: Quyết định số 883/QĐ TLD ngày 16/7/2009 ban hành Quy định về tổ chức bộ máy, biên chế, chức năng, nhiệm vụ cơ quan Liên đoàn Lao động tỉnh, thành

phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn; Quyết định 473/QĐ-TLĐ ngày 27/2/2013 về việc sửa đổi bổ sung: Liên đoàn lao động tỉnh có từ 80.000 đoàn viên trở lên hoặc từ 1.200 công đoàn cơ sở trở lên; Công đoàn ngành trung ương có từ 100.000 đoàn viên hoặc từ 500 công đoàn cơ sở trở lên được thành lập Ban nữ công nghiệp vụ, với điều kiện có 3 người trở lên.

Ban nữ công nghiệp vụ: được thành lập ở cấp TLĐ và Liên đoàn lao động tỉnh, Thành phố, công đoàn ngành Trung ương theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

Thành lập Ban nữ công quần chúng:

- Được thành lập ở công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở.
- Được thành lập theo nhiệm kỳ của BCH công đoàn cùng cấp.
- Do BCH công đoàn cùng cấp ra quyết định thành lập và chỉ định các thành viên. Cơ cấu Ban nữ công cấp trên trực tiếp cơ sở gồm đại diện một số Ban nữ công cấp cơ sở và nữ CBCĐ chuyên trách cấp trên trực tiếp cơ sở.

CĐCS có dưới 10 nữ đoàn viên: phân công một đồng chí trong BCH phụ trách công tác nữ công.

Ban chấp hành công đoàn trực tiếp chỉ đạo Ban nữ công, phân công 01 nữ Ủy viên BTV hoặc UVBCH phụ trách hoặc trực tiếp làm Trưởng ban.

Số lượng UV ban nữ công quần chúng không quá 2/3 số UVBCH công đoàn cùng cấp.

+ Số lượng UVBCH CĐCS, nghiệp đoàn, CĐCS thành viên từ 03- 15 ủy viên: Ban nữ công tối đa 9 ủy viên;

+ Số lượng UVBCH CĐCS có từ 3000 đoàn viên trở lên không quá 19 ủy viên: Ban Nữ công tối đa 12 ủy viên;

+ Số lượng UVBCH công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở không quá 27 ủy viên: Ban Nữ công tối đa 17 ủy viên;

+ Số lượng UVBCH công đoàn tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn không quá 35 ủy viên: Ban Nữ công tối đa 22 ủy viên.

### **1.3. Nội dung đánh giá hoạt động Nữ công Liên đoàn lao động tỉnh**

#### ***1.3.1. Vai trò của hoạt động Nữ công và đánh giá hoạt động nữ công trong Liên đoàn lao động tỉnh***

Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng vấn đề giải phóng phụ nữ và coi giải phóng phụ nữ là nhiệm vụ quan trọng của sự nghiệp cách mạng. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan niệm, việc giải phóng phụ nữ không dừng lại ở lý luận, tư tưởng mà quan trọng hơn là phải tạo điều kiện để phụ nữ tham gia vào mọi mặt hoạt động của đời sống xã hội, đem lại quyền lợi vật chất và tinh thần cho chị em, đồng thời để thực hiện bình đẳng nam nữ trong việc phát huy quyền và khả năng của chị em vào sự nghiệp phát triển đất nước. Những điều kiện mà Đảng và nhà nước và xã hội tạo ra cho chị em là hết sức quan trọng, tuy nhiên, điều có ý nghĩa quyết định là sự phấn đấu, nỗ lực bản thân, dám khẳng định mình của mỗi chị em. Bác Hồ cũng đã căn dặn chị em: “Lợi quyền của phụ nữ phải được đảm bảo, bản thân phụ nữ thì phải đấu tranh tự cường, tự lập để giữ lấy lợi quyền của mình”, đồng thời Người cũng nhắc thêm: “Phụ nữ phải hăng hái nhận lấy trách nhiệm của người làm chủ đất nước, tức là phải ra sức thi đua tăng gia sản xuất và thực hành tiết kiệm để xây dựng nước nhà, xây dựng chủ nghĩa xã hội. Muốn làm tròn nhiệm vụ vẻ vang đó, phụ nữ phải xóa bỏ cái tâm lý tự ty và ỷ lại; phải nâng cao lên mãi trình độ chính trị, văn hóa, kỹ thuật”. Ngoài việc khuyến khích, động viên chị em cố gắng vươn lên để khẳng định bản thân, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng chỉ ra điều kiện quan trọng góp phần tạo nên thành công là sự đoàn kết của chị em: “Phụ nữ cần phải đoàn kết chặt chẽ chị em các dân tộc, lao động chân tay, lao động trí óc...”.

Xã hội càng phát triển thì vấn đề giải phóng phụ nữ càng được chú trọng. Ngày nay nữ giới là lực lượng lao động quan trọng, chiếm tỉ lệ khá cao ở mọi ngành, mọi lĩnh vực hoạt động xã hội. Bởi vậy, việc quan tâm đến cuộc sống và các hoạt động của phụ nữ là việc làm thường xuyên, liên tục của mọi quốc gia. Nhận thức rõ tầm quan trọng của vấn đề này, Đảng và Nhà nước ta cũng đã gắn liền nhiệm vụ quan tâm, chăm sóc phụ nữ với những mục tiêu cơ bản của đất nước

trong tình hình mới. Trong chiến lược quốc gia “Vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam” được đề ra từng giai đoạn 10 năm, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược đến năm 2010 đưa ra mục tiêu nâng cao chất lượng đời sống vật chất và tinh thần của phụ nữ. Tạo điều kiện để thực hiện có hiệu quả các quyền cơ bản, phát huy vai trò của phụ nữ trong mọi lĩnh vực đời sống xã hội. Chỉ thị 37- CT/TW của Ban Bí thư TW khoá VII, Nghị quyết số 11 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và luật bình đẳng giới, Nghị quyết Đại hội X Công đoàn Việt Nam... đều đưa ra một số vấn đề về công tác phụ nữ trong tình hình mới và khẳng định nữ công nhân, viên chức, lao động là bộ phận quan trọng trong đội ngũ giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn, đồng thời là lực lượng lao động xã hội đông đảo, có mặt trên tất cả các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội.

Công đoàn Việt Nam luôn xác định công tác vận động nữ CNVCLĐ là một trong những nội dung quan trọng của hoạt động công đoàn. Điều lệ Đại hội XI Công đoàn Việt Nam dành riêng một chương với 2 điều quy định về công tác nữ công (Điều 35 và 36 chương VI), trong đó xác định rõ: “Công tác nữ công là nhiệm vụ của BCH Công đoàn mỗi cấp, nhằm phát huy vai trò và đảm bảo nghĩa vụ, quyền lợi hợp pháp, chính đáng của lao động nữ theo quy định của pháp luật”.

Liên đoàn lao động tỉnh Phú Thọ có 7 ban chuyên đề bao gồm các ban: Chính sách pháp luật, Tuyên giáo, Nữ công, Kiểm tra, Tài chính, Tổ chức, Văn phòng. Trong đó Ban Nữ công Liên đoàn lao động tỉnh là ban chuyên đề tham mưu giúp việc cho Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh vận dụng và cụ thể hóa các chủ trương Nghị quyết, chính sách, pháp luật của Đảng, nhà nước, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và của Ban chấp hành Liên đoàn lao động tỉnh vào phong trào thi đua trong nữ CNVCLĐ và hoạt động nữ công từ tỉnh đến cơ sở.

Theo dõi nắm bắt tình hình lao động nữ trên địa bàn, tham mưu cho ban Thường vụ Liên đoàn lao động tỉnh về nội dung, hình thức, biện pháp tập hợp, tuyên truyền vận động nữ CNVCLĐ, chỉ đạo hướng dẫn nghiệp vụ công tác

cho Ban nữ công LĐLĐ huyện, thành thị, Công đoàn ngành và công đoàn cơ sở trực thuộc.

Tham mưu cho Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh thực hiện chức năng của tổ chức Công đoàn bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho lao động nữ và trẻ em, kiểm tra giám sát việc thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ.

### ***1.3.2. Chức năng đánh giá hoạt động nữ công***

- Chức năng thông tin phản hồi cho cán bộ lãnh đạo quản lý công đoàn
- Chức năng định hướng cho hoạt động nữ công
- Chức năng kích thích, tạo động lực cho các chủ thể hoạt động nữ công
- Chức năng giáo dục của công tác nữ công
- Chức năng xác nhận thực trạng hoạt động nữ công
- Chức năng dự báo cho hoạt động nữ công

### ***1.3.3. Những nội dung cần đánh giá về hoạt động nữ công trong liên đoàn lao động tỉnh***

#### ***1.3.3.1. Chủ thể hoạt động Nữ công***

Chủ thể hoạt động nữ công là ban Nữ công. Ban Nữ công Công đoàn cơ sở do Ban thường vụ hoặc Ban chấp hành công đoàn cơ sở (CĐCS) ra quyết định thành lập. Để hoạt động của Ban Nữ công có hiệu quả, số lượng Ban Nữ công cần gọn nhẹ, Trưởng ban Nữ công nên là đồng chí ủy viên BCH công đoàn. BCH công đoàn cần quán triệt và triển khai đầy đủ kế hoạch hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ.

#### ***1.3.3.2. Mục đích hoạt động Nữ công***

- Từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ nữ CNVCLĐ có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của phong trào công nhân.

- Nâng cao hơn nữa nhận thức của các cấp công đoàn, đoàn viên và CNVCLĐ đối với công tác vận động nữ CNVCLĐ.

- Tham gia với chính quyền, chuyên môn thực hiện quyền bình đẳng của nữ CNVCLĐ trong lĩnh vực lao động, việc làm, cải thiện đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng cho nữ CNVCLĐ.

- Nâng cao trình độ học vấn chuyên môn nghiệp vụ, tin học ngoại ngữ, kỹ năng nghề nghiệp cho nữ CNVCLĐ.

- Chăm lo sức khỏe cho lao động nữ.

- Giới thiệu cán bộ nữ xuất sắc để bồi dưỡng, đề bạt, giới thiệu vào các chức danh lãnh đạo của Đảng, Nhà nước và Công đoàn.

- Nâng cao hiệu quả hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ công đoàn các cấp.

#### *1.3.3.3. Nội dung hoạt động Nữ công*

*a. Tổ chức và chỉ đạo tổ, nhóm nữ công trong các đơn vị, triển khai có hiệu quả công tác tuyên truyền trong nữ đoàn viên và lao động*

- Tuyên truyền, tổ chức học tập nghị quyết của Công đoàn cấp trên CĐCS, nghị quyết của đại hội phụ nữ về các nội dung có liên quan đến lao động nữ, trẻ em trong CNVCLĐ của ngành, địa phương, đơn vị.

- Tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp lệnh hướng dẫn thực hiện Bộ Luật Lao động sửa đổi, bổ sung, pháp lệnh dân số, Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản có liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của nữ CNVCLĐ trong tình hình mới.

- Tiếp tục tuyên truyền đến các tổ công đoàn, tổ nữ công nội dung pháp lệnh dân số, kế hoạch tuyên truyền phòng chống tệ nạn xã hội trong nữ CNVCLĐ, lao động.

- Tổ chức tuyên truyền nâng cao nhận thức về giới; các chuẩn mực xây dựng gia đình ấm no, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc và bền vững; các kiến thức làm vợ, làm mẹ, kỹ năng giao tiếp ứng xử trong gia đình, trong tập thể và cộng đồng.

*b. Vận động nữ CNVCLĐ tích cực học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*

- Học tập và quán triệt chuẩn mực của người phụ nữ Việt Nam “Xây dựng người phụ nữ Việt Nam yêu nước, có tri thức, có sức khỏe, năng động

sáng tạo, có lối sống văn hóa, có lòng nhân hậu, quan tâm đến lợi ích xã hội và cộng đồng”.

- Vận động nữ cán bộ, chủ thể đánh giá học tập nâng cao trình độ đạt chuẩn và vượt chuẩn.

- Vận động chị em chủ động tham gia vào quá trình đổi mới nội dung và phương pháp hoạt động.

- Động viên phụ nữ tham gia công tác quản lý và nghiên cứu khoa học, tích cực học tập để không ngừng nâng cao trình độ lý luận và bản lĩnh chính trị, chuyên môn nghiệp vụ. Mỗi nữ đoàn viên, lao động luôn có ý thức học hỏi, chủ động tiếp cận thông tin mới, ứng dụng khoa học kỹ thuật công nghệ và vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn công tác.

*c. Động viên nữ CNVCLĐ tham gia tích cực các phong trào thi đua, các cuộc vận động lớn của ngành, của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, của cơ quan, đơn vị*

- Tập trung chỉ đạo thực hiện phong trào thi đua Hai tốt, phong trào lao động giỏi, lao động sáng tạo, đặc biệt là phong trào giỏi việc nước, đảm việc nhà trong các cơ quan, đơn vị. Tìm biện pháp thực hiện và hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công; phấn đấu nữ cán bộ, chủ thể đánh giá đạt tỷ lệ 85% - 90% danh hiệu “Giỏi việc nước, Đảm việc nhà”.

- Cùng với công đoàn, chính quyền tổ chức các hoạt động mang màu sắc chuyên môn nhằm nâng cao ý thức trách nhiệm của chị em trong công tác chuyên môn, đoàn thể, phát huy tính sáng tạo, chủ động trong quá trình triển khai nhiệm vụ. Tổ chức gặp mặt nữ CNVCLĐ đạt thành tích xuất sắc trong các phong trào thi đua của nữ CNVCLĐ.

- Tổ chức việc thực hiện cuộc vận động “Dân chủ - Kỷ cương - Tình thương - Trách nhiệm”; cuộc vận động “Xây dựng nhà giáo văn hóa”. Đồng thời tuyên truyền và giới thiệu những gương điển hình trong đơn vị.

- Tổ chức các hoạt động văn hóa thể thao, tham quan du lịch, trao đổi kinh nghiệm hoạt động nữ công, hoạt động nhân đạo từ thiện, uống nước nhớ

nguồn, ủng hộ nữ cán bộ chủ thể đánh giá miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc còn gặp nhiều khó khăn.

*d. Ban Nữ công đại diện cho nữ CNVCLĐ trong đơn vị có trách nhiệm chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nhằm nâng cao ý thức chấp hành luật pháp và tự bảo vệ mình trong quan hệ lao động cũng như trong quan hệ xã hội*

- Phối hợp với Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ tổ chức kiểm tra việc thực hiện chế độ chính sách đối với nữ đoàn viên, lao động trong đơn vị.

- Tổ chức các chuyên đề, hội nghị, hội thảo nhằm nâng cao vai trò và vị thế của chị em trong cơ quan, đơn vị. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nữ cán bộ chủ thể đánh giá, giới thiệu với chính quyền, Đảng ủy để quy hoạch, đề bạt cán bộ nữ.

- Triển khai các hoạt động chăm sóc giáo dục thế hệ trẻ. Tăng cường các hoạt động nhân tháng hành động vì trẻ em và ngày gia đình Việt Nam, nâng cao hiệu quả của chiến lược chăm sóc giáo dục trẻ em giai đoạn 2001 - 2010.

- Đề nghị với công đoàn cơ sở, chính quyền tổ chức các hoạt động, tham gia các công trình nhằm nâng cao điều kiện sinh hoạt và làm việc cho phụ nữ.

- Ban Nữ công cùng với các tổ chức đoàn thể, chính trị - xã hội khác trong nhà trường nghiên cứu và tổ chức các hoạt động liên quan đến công tác nữ sinh.

- Nghiên cứu đổi mới nội dung, phương pháp tổ chức hoạt động nữ công phù hợp với điều kiện của cơ sở, tạo nên sự chuyển biến về chất lượng hoạt động nữ công, góp phần xây dựng đội ngũ nữ cán bộ đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ của đơn vị, của ngành.

#### *1.3.3.4. Hình thức tổ chức hoạt động Nữ công*

*a. Ban Nữ công công đoàn cơ sở cần chú trọng, sử dụng nhiều phương pháp, vận dụng các kỹ năng vận động người lao động*

Công tác vận động người lao động, trước hết thể hiện ở tập hợp lực lượng người lao động thành một tổ chức. Trong quá trình vận động người lao

động, cán bộ công đoàn cơ sở cũng cần quan niệm đúng và nắm bắt được các đặc điểm tâm lý của người lao động. Đồng thời phân loại hiện tượng tâm lý trong các tổ chức để hướng tới việc thống nhất giữa các phương pháp quán triệt, giáo dục, động viên thực hiện đường lối, chính sách với hình thành niềm tin trong công tác vận động người lao động. Cụ thể, một số phương pháp và hình thức cần sử dụng như sau:

- Thường xuyên củng cố, kiện toàn tổ chức Ban nữ công cơ sở, tổ, nhóm nữ công. Nâng cao kỹ năng nói trước đám đông, kỹ năng tổ chức hoạt động tổ, nhóm, kỹ năng xây dựng chương trình công tác nữ công cơ sở...

- Tạo cơ chế phối hợp đồng thuận với bộ phận liên quan trong cơ quan, đơn vị/ doanh nghiệp.

- Chú trọng công tác vận động, thuyết phục công nhân, viên chức, lao động nữ.

- Tổ chức mạng lưới hoạt động nữ công và chỉ đạo các mạng lưới trong Ban nữ công hoạt động.

- Hướng hoạt động của Ban nữ công công đoàn cơ sở vào đáp ứng nhu cầu, nguyện vọng thiết thực, chính đáng của nữ cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và người lao động.

- Ban Nữ công công đoàn cơ sở phải xây dựng chương trình kế hoạch và duy trì sinh hoạt thường xuyên, đều đặn.

- Cán bộ nữ công phải sâu, sát với lao động nữ, tạo được hạt nhân nòng cốt để nắm bắt kịp thời những tâm tư, nguyện vọng và những khó khăn, thuận lợi của lao động nữ để tham mưu, đề xuất giải pháp kịp thời.

- Thường xuyên đổi mới nội dung, hình thức hoạt động của Ban nữ công cho phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cụ thể và tạo sức hấp dẫn, thu hút nhiều lao động nữ tự nguyện tham gia.

- coi trọng công tác công đoàn trong tham gia chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, vận động giúp nhau trong chuyên môn nghề nghiệp và trong cuộc sống.

- Ban nữ công cần thường xuyên quan tâm đến công tác tham mưu cho công toàn tổ chức sơ, tổng kết, khen thưởng kịp thời những cá nhân, tập thể có thành tích, rút kinh nghiệm kịp thời những tồn tại, hạn chế, phổ biến nhân rộng các điển hình tiên tiến.

*b. Các hình thức hoạt động ban Nữ công của công đoàn cơ sở*

- Hình thức sinh hoạt định kỳ
- Tổ chức các hoạt động đặc thù về giới nhân dịp những ngày kỷ niệm của giới nữ trong năm như: Ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3, ngày thành lập Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam 20/10...
- Tổ chức tọa đàm, hội thảo hoặc nghe nói chuyện các chuyên đề.
- Tổ chức tham quan du lịch, trao đổi kinh nghiệm.
- Tổ chức các câu lạc bộ sở thích, các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao.

*1.3.3.5. Điều kiện, phương tiện hoạt động Nữ công*

Hoạt động Nữ công là hoạt động bán chuyên trách, ít nhất 3 tháng 1 lần Ban nữ công cơ sở phải tổ chức sinh hoạt về giới cho CNVCLĐ.

Công đoàn bộ phận thành lập tiểu ban nữ công bộ phận: có từ 3 - 5 ủy viên do một nữ ủy viên ban chấp hành công đoàn bộ phận là trưởng tiểu ban.

Tổ, nhóm nữ công: tổ công đoàn có từ 3 đoàn viên nữ trở lên thì thành lập nhóm nữ công hoặc thành lập tổ nữ công.

*1.3.3.6. Các phương pháp đánh giá hoạt động Nữ công*

Đánh giá hoạt động Nữ công là một trong những nội dung cơ bản trong công tác vận động cán bộ, công chức, viên chức, lao động. Đánh giá việc thực thi chức trách của cán bộ, công chức, viên chức, lao động là một trong những nội dung cơ bản và quan trọng trong công tác vận động. Thông qua việc đối chiếu giữa kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức, lao động với một hệ tiêu chí xác định, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức, lao động có thể thấy được năng lực, trách nhiệm, sự cống hiến cũng như đạo đức của người cán bộ, công chức, viên chức, lao động. Kết quả đánh giá

chính là cơ sở để quyết định các biện pháp phù hợp trong công tác tuyên truyền vận động CNVCLĐ.

Như vậy, đánh giá hoạt động nữ công chính là một trong những biện pháp để quản lý và xây dựng một đội ngũ CNVCLĐ chính quy, chuyên nghiệp, góp phần nâng cao hiệu quả của bộ máy hành chính nhà nước.

Việt Nam đang xây dựng một nền hành chính nhà nước “chính quy, chuyên nghiệp và từng bước hiện đại” (Trích Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010). Mục tiêu ấy chỉ đạt được khi những con người làm việc trong nền hành chính cũng thực sự chính quy, chuyên nghiệp và hiện đại.

Như vậy, công việc quan trọng phải làm là đánh giá chính xác chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, lao động đang có, từ đó xây dựng các giải pháp phù hợp để “chuyên nghiệp hoá”, “hiện đại hoá” đội ngũ này. Nói cách khác, muốn nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, lao động, trước hết phải đánh giá đúng hoạt động nữ công, công tác vận động nữ CNVCLĐ.

Hiện nay, các nền công vụ trên thế giới sử dụng ba phương pháp đánh giá công chức chủ yếu là:

- Đánh giá theo tiêu chuẩn và cho điểm: với mỗi loại công việc, có những tiêu chuẩn cụ thể; cơ quan hoặc tổ chức có thẩm quyền đánh giá cho điểm cán bộ, công chức, viên chức, lao động trên cơ sở hệ tiêu chuẩn đó.

- Đánh giá theo giao kết hợp đồng: khi thực hiện công vụ, công chức ký hợp đồng với Nhà nước về mục tiêu cần đạt được của công việc, thời gian hoàn thành, điều kiện đảm bảo. Hết thời hạn thực thi công vụ đó, việc đánh giá được thực hiện trên cơ sở đối chiếu giữa kết quả đạt được với những điều khoản trong bản hợp đồng đã giao kết.

- Đánh giá theo ý kiến nhận xét: hoạt động nữ công được đánh giá bởi tập thể đồng nghiệp trong đơn vị.

Đối chiếu với nền công vụ Việt Nam, có thể thấy: kể từ khi hệ thống công vụ của nhà nước Việt Nam mới được bắt đầu (8/1945) cho đến nay,

phương pháp đánh giá công chức được sử dụng xuyên suốt là phương pháp đánh giá theo ý kiến nhận xét của tập thể. Quy trình đánh giá công chức thông thường là: (1) Kết thúc năm công tác, công chức làm bản tự nhận xét và đọc trước đơn vị; (2) Các thành viên trong đơn vị nhận xét, góp ý và biểu quyết về mức độ hoàn thành công việc của công chức được đánh giá; (3) Chuyển kết quả đánh giá tới bộ phận Tổ chức - Cán bộ trong cơ quan để lưu vào hồ sơ công chức, làm cơ sở cho các quyết định khen thưởng, kỉ luật, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt... tiếp theo.

Phương pháp đánh giá theo ý kiến nhận xét có ưu điểm là đề cao tính công khai, dân chủ; hoạt động nữ công của cán bộ nữ công được nhìn nhận toàn diện từ nhiều phía; tạo cơ hội cho mỗi cán bộ nữ công được lắng nghe những nhận xét, góp ý của đồng nghiệp, từ đó rút kinh nghiệm cho công tác nữ công.

Tuy nhiên, việc thực hiện phương pháp đánh giá theo ý kiến nhận xét hiện nay đang đang bộc lộ một hạn chế không nhỏ, đó là: việc lấy ý kiến đánh giá của tập thể mang tính hình thức và hệ quả tất yếu là kết quả đánh giá không phản ánh đúng hiệu quả làm việc thực tế của từng công chức.

Do tâm lý nể nang, “dĩ hoà vi quý”, ngại nói thẳng nói thật, nên việc đánh giá trở nên “bình quân chủ nghĩa”, “cào bằng”.

Kết quả đánh giá không phản ánh đúng hiệu quả làm việc thực tế của từng công chức dẫn đến một loạt hệ quả tiếp theo mà nền hành chính đang phải đối mặt:

- Hiện tượng một bộ phận công chức có năng lực lần lượt xin ra khỏi bộ máy hành chính để chuyển sang làm việc cho khu vực ngoài nhà nước. Nhiều nhà nghiên cứu đã cảnh báo về nguy cơ “chảy máu chất xám” của khu vực nhà nước và chỉ ra rằng: lương chưa phải là lý do cơ bản nhất khiến nhân tài rời bỏ công vụ, mà lý do cơ bản là do họ không được đánh giá đúng. Với cách đánh giá bình quân chủ nghĩa, hệ thống hành chính nhà nước không đáp ứng được nhu cầu tự khẳng định của những công chức có năng lực.

-Trong khi đó, không ít công chức trở nên chây ì, không có động lực làm việc, vì dù họ không phấn đấu thì cuối năm cũng vẫn được xếp loại tiên tiến, xuất sắc như các công chức mẫn cán khác. Tình trạng không phấn đấu về chuyên môn mà chỉ tập trung “vun vén” các mối quan hệ để nhận được nhận xét, đánh giá tốt của thủ trưởng và đồng nghiệp trở nên bình thường và phổ biến.

Rõ ràng, cải tiến phương pháp đánh giá hoạt động nữ công là một đòi hỏi tất yếu nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động nữ công đặc biệt là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động. Trong thực tiễn hoạt động công đoàn thường sử dụng các phương pháp đánh giá sau:

- Phương pháp phỏng vấn
- Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi
- Phương pháp xin ý kiến của cán bộ lãnh đạo công đoàn
- Phương pháp thông qua dư luận xã hội

#### *1.3.3.6. Các nguyên tắc đánh giá hoạt động nữ công*

- Đảm bảo tính khách quan
- Đảm bảo tính toàn diện
- Đảm bảo tính hệ thống
- Đảm bảo tính công khai
- Đảm bảo tính phát triển

#### *1.3.4. Nội dung bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công*

Dựa vào chức năng quản lý, có thể xác định các nội dung quản lý bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công bao gồm:

##### *1.3.4.1. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đánh giá*

Đây là nhiệm vụ đầu tiên của công tác quản lý nhằm thiết kế tiến trình hoạt động bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công của liên đoàn lao động tỉnh Phú Thọ nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công phải trả lời chính xác các câu hỏi: Phải làm những công

việc gì? vì sao lại phải làm những công việc đó? làm với ai? ai làm? làm ở đâu? thời gian làm? những điều kiện cần thiết để thực hiện những nhiệm vụ đó.

Nội dung của kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công bao gồm:

- Mục đích yêu cầu của hoạt động bồi dưỡng: Hoạt động bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công nhằm vào mục đích gì? chương trình bồi dưỡng bao gồm những nội dung gì? sau bồi dưỡng đối tượng được bồi dưỡng có thêm những tri thức, kỹ năng mới nào?

- Đối tượng được bồi dưỡng đó là những cán bộ công đoàn nào? trình độ, kiến thức, kỹ năng của họ ra sao? họ đang thiếu hụt những tri thức, kỹ năng nào trong công tác đánh giá hoạt động nữ công? số lượng cán bộ cần bồi dưỡng là bao nhiêu.

- Nội dung bồi dưỡng bao gồm những đợt bồi dưỡng nào? mỗi một đợt có bao nhiêu chuyên đề? nội dung của các chuyên đề của từng đợt bồi dưỡng có đáp ứng được yêu cầu nâng cao tri thức và phát triển kỹ năng đánh giá không? tính thiết thực khả thi và tính hiệu quả sau bồi dưỡng?

- Thời gian bồi dưỡng cần phải làm rõ mỗi đợt bồi dưỡng là bao nhiêu ngày? địa điểm tổ chức các lớp này ở đâu? yêu cầu về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy và học tập.

- Hình thức và phương pháp bồi dưỡng. Lựa chọn hình thức và phương pháp nào cho phù hợp với đối tượng bồi dưỡng và đảm bảo hiệu quả.

#### *1.3.4.2. Tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá*

Đây là công việc nhằm hiện thực hóa kế hoạch bồi dưỡng, đòi hỏi phải xác định rõ các đơn vị, cá nhân nào cần phải tham gia? chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của từng đơn vị và cá nhân.

Để tổ chức thực hiện có hiệu quả cần chú trọng cụ thể hóa từng công việc như ra quyết định tổ chức lớp bồi dưỡng, ra thông báo triệu tập học viên; chuẩn bị cơ sở vật chất, phương tiện, tài liệu phục vụ cho lớp học. Mời giảng viên cho các chuyên đề; chuẩn bị công tác hậu cần phân công bộ phận giám sát hoạt động dạy và học. Dự kiến về tổng kết đánh giá kết quả bồi dưỡng sau khóa học; xin ý kiến phản hồi của học viên.

#### *1.3.4.3. Chỉ đạo quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch*

Đây là chức năng hết sức quan trọng của người lãnh đạo, nhằm hiện thực hóa các mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng. Người lãnh đạo cần làm rõ những việc cần phải định hướng, điều hành, hướng dẫn tổ chức thực hiện cho các đơn vị và cá nhân tham gia; đôn đốc các bộ phận và cá nhân trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ được giao; giải quyết những khó khăn trở ngại đặt ra trong quá trình tổ chức thực hiện; điều chỉnh các nguồn lực khi cần thiết.

#### *1.3.4.4. Kiểm tra, đánh giá quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch*

Đây là chức năng cuối cùng của quá trình quản lý nhằm giúp cho chủ thể nắm bắt được thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công của từng đợt theo kế hoạch đặt ra. Trong chức năng này, chủ thể quản lý cần đặt ra những câu hỏi và thu thập thông tin để trả lời các câu hỏi đó như: Quá trình tổ chức thực hiện bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công có diễn ra đúng theo kế hoạch không? Kết quả đạt được đến đâu? Trong quá trình tổ chức thực hiện có những thuận lợi và khó khăn nào? Các đơn vị và cá nhân được giao nhiệm vụ đã hoàn thành đến đâu và có những khó khăn nào? Cần phải hỗ trợ những điều kiện gì?

Chức năng kiểm tra bao gồm một số nội dung sau:

- Đánh giá đúng thực trạng kết quả đạt được của từng bộ phận và cá nhân và của cả quá trình tổ chức thực hiện
- Phát hiện những thuận lợi, khó khăn của thực tiễn tổ chức thực hiện
- Điều chỉnh các nguồn lực cũng như thay đổi các biện pháp tổ chức thực hiện nhằm đảm bảo mục đích đã đặt ra.

### **1.4. Những yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng đánh giá hoạt động Nữ công**

#### **1.4.1. Yếu tố khách quan**

Một trong những nguyên tắc cơ bản khi tiến hành đánh giá kết quả thực thi nhiệm vụ là phải khách quan, tránh thiên vị hay áp đặt khi đánh giá. Tất nhiên, khó có thể khách quan hoàn toàn, bởi những chủ thể tham gia vào quá

trình đánh giá đều là những con người cụ thể, có tình cảm, có yêu, ghét và bị chi phối bởi các quan hệ xã hội.

Tuy nhiên, trong điều kiện cụ thể của Việt Nam, tính khách quan trong đánh giá công chức khó được bảo đảm hơn, xuất phát từ một số lý do như sau:

- Đặc điểm văn hoá của người Việt: trọng tình cảm, hay nể vì, xuê xoa, ngại nói thật. Đặc điểm này kết hợp với việc sử dụng phương pháp đánh giá theo ý kiến nhận xét rất dễ làm sai lệch kết quả đánh giá cán bộ, công chức (như đã phân tích ở phần “phương pháp đánh giá”).

- Chưa xây dựng được hệ thống tiêu chuẩn, định mức cụ thể với từng loại công việc để làm căn cứ đánh giá (như đã phân tích ở phần “tiêu chí đánh giá”).

Như vậy, để kết quả đánh giá công chức thực sự khách quan và chính xác, cần tháo gỡ đồng bộ cả hai vấn đề này.

#### **1.4.2. Yếu tố chủ quan**

Bên cạnh đó, các yếu tố chủ quan thuộc về người lao động, đội ngũ CNVC; trình độ của người quản lý, lãnh đạo, và cơ sở vật chất kỹ thuật, điều kiện thực hiện các biện pháp quản lý hoạt động nữ công cũng ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả và chất lượng của hoạt động này. Đặc biệt đối với chủ thể đánh giá là đội ngũ CBCĐ các cấp, có những nguyên nhân cần chú ý như sau:

- Mức độ hiểu biết của các chủ thể còn hạn chế trong công tác đánh giá
- Trình độ, kỹ năng đánh giá của các chủ thể còn hạn chế vì chưa được đào tạo chuyên môn về vấn đề đánh giá
- Việc sử dụng các phương pháp đánh giá còn hạn chế, chưa biết sử dụng các phương pháp khách quan trong đánh giá
- Động cơ và mục đích của chủ thể đánh giá không xuất phát từ mục đích yêu cầu chung mà đôi khi từ mục đích cá nhân.

## Kết luận chương 1

Lao động nữ cũng với lực lượng lao động cả nước đi đầu trong sự nghiệp đổi mới, góp phần vào quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Cùng với sự phát triển của kinh tế - xã hội, đội ngũ lao động nữ ngày càng được nâng cao chất lượng và bình đẳng trong xã hội.

Quản lý hoạt động bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động cho cán bộ nữ công bản chất là quá trình giáo dục, do đó có thể vận dụng cơ sở lý luận và các khái niệm trong việc tổ chức quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ CĐCS, nhằm nâng cao năng lực, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ nữ công CĐCS đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức công đoàn trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, xã phường, thị trấn...

Quản lý Bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ nữ công là một trong những nội dung của quản lý phát triển nguồn nhân lực. Do đó, vận dụng lý luận quản lý phát triển nguồn nhân lực vào đề tài để xác định các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng cho cán bộ nữ công, giúp các cấp công đoàn thực hiện có hiệu quả công tác quản lý bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động của cán bộ công đoàn nói chung và cán bộ nữ công nói riêng, từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có năng lực, phẩm chất, đạo đức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác của tổ chức Công đoàn và phong trào CNVCLĐ.

Trên cơ sở xác định và luận giải để có cơ sở phân tích bồi dưỡng đánh giá hoạt động Nữ công và đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động Nữ công... Qua đó, có thể vận dụng những nghiên cứu lý luận này cho việc điều tra nghiên cứu, khảo sát thực trạng bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ hiện nay.

## **Chương 2**

### **THỰC TRẠNG BỒI DƯỠNG ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG NỮ CÔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH PHÚ THỌ (GIAI ĐOẠN 2010 - 2014)**

#### **2.1. Khái quát về hoạt động của Liên đoàn lao động tỉnh**

##### **2.1.1. Giới thiệu về liên đoàn lao động tỉnh**

###### *2.1.1.1. Vị trí, vai trò và nhiệm vụ, quyền hạn Liên đoàn Lao động tỉnh*

Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ là thành viên trong hệ thống chính trị xã hội của tỉnh Phú Thọ, chịu sự lãnh đạo trực tiếp của Tỉnh ủy và chỗ dựa vững chắc và là sợi dây chuyền nối liền giữa CNVCLĐ với các cấp ủy Đảng.

- Đối với Chính quyền (*UBND tỉnh*), LĐLĐ tỉnh là người cộng tác đặc lực, bình đẳng tôn trọng lẫn nhau, ngược lại Nhà nước tạo điều kiện về pháp lý và cơ sở vật chất cho Công đoàn hoạt động.

- Với tổ chức chính trị, xã hội khác, LĐLĐ tỉnh là thành viên của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, hạt nhân trong khối liên minh công - nông - trí thức, bình đẳng, tôn trọng, tạo điều kiện cho nhau hoạt động (thông qua Quy chế phối hợp...)

*\*. Trong lĩnh vực chính trị:* có vai trò to lớn trong việc góp phần xây dựng và nâng cao hiệu quả của hệ thống chính trị - xã hội. Tăng cường mối liên hệ mật thiết giữa Đảng và nhân dân, bảo đảm và phát huy quyền làm chủ của nhân dân lao động, bảo đảm thực thi pháp luật và để Nhà nước thực sự là Nhà nước của dân, do dân và vì dân, để đảm bảo sự ổn định về chính trị.

*\*. Trong lĩnh vực kinh tế:* Tham gia xây dựng hoàn thiện cơ chế quản lý kinh tế, nâng cao hiệu quả hoạt động liên kết và hỗ trợ các thành phần kinh tế khác phát triển.

*\*. Trong lĩnh vực văn hoá - tư tưởng:* Phát huy vai trò trong việc giáo dục công nhân, viên chức và lao động nâng cao lập trường giai cấp, lấy chủ nghĩa Mác- Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho mọi hoạt động, phát huy những giá trị cao đẹp, truyền thống văn hoá

dân tộc xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của đất nước.

*\* Trong lĩnh vực xã hội:* có vai trò trong tham gia xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh cả về số lượng và chất lượng, không ngừng nâng cao trình độ giác ngộ chính trị, tính tổ chức kỷ luật, trình độ văn hoá, khoa học kỹ thuật, thực sự là lực lượng nòng cốt và nền tảng của khối đại đoàn kết toàn dân, là cơ sở vững chắc đảm bảo vai trò lãnh đạo của Đảng và tăng cường sức mạnh của Nhà nước.

*\* Nhiệm vụ, quyền hạn*

- Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn. Triển khai thực hiện các Chỉ thị, Nghị quyết của Công đoàn cấp trên và Nghị quyết Đại hội Công đoàn tỉnh, thành phố; các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

- Đại diện, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động trên địa bàn. Tham gia với cấp ủy Đảng, Cơ quan Nhà nước tỉnh, thành phố về các chủ trương, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và các vấn đề có liên quan đến đời sống, việc làm và điều kiện làm việc của người lao động trên địa bàn. Tổ chức phong trào thi đua yêu nước và các hoạt động xã hội.

- Phối hợp với các Cơ quan chức năng của Nhà nước, Công đoàn ngành Trung ương thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật và các chính sách có liên quan trực tiếp đến đoàn viên, người lao động trong các Cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; hướng dẫn và chỉ đạo việc giải quyết tranh chấp lao động, tham gia hội đồng trọng tài lao động ở địa phương, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong các doanh nghiệp trên địa bàn.

- Chỉ đạo các Công đoàn ngành địa phương, Liên đoàn Lao động huyện, Công đoàn các khu công nghiệp, Công đoàn Tổng Công ty (thuộc tỉnh, thành phố) và Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác thực hiện các nhiệm vụ theo quy định tại Điều 25, Điều 26, Điều 27 và Điều 28 Điều lệ này.

Phối hợp với Công đoàn ngành Trung ương và tương đương chỉ đạo các Công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn ngành Trung ương và tương đương đóng trên địa bàn.

- Hướng dẫn, chỉ đạo các Công đoàn cơ sở trực thuộc các Công đoàn cấp trên cơ sở khác đóng trên địa bàn tỉnh, thành phố những nội dung sau đây:

- Triển khai thực hiện Nghị quyết của Đảng, các chủ trương, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng.

- Phối hợp với các Cơ quan chức năng của Nhà nước ở địa phương thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với người lao động; điều tra các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; giải quyết khiếu nại, tố cáo, tranh chấp lao động; đại diện bảo vệ người lao động trong các vụ án về lao động và Công đoàn khi người lao động yêu cầu.

- Tổ chức, vận động đoàn viên và người lao động rèn luyện học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghề nghiệp; quản lý và tổ chức các hoạt động văn hóa, thể dục thể thao, các cơ sở văn hóa công nhân, các cơ sở dạy nghề, giới thiệu việc làm và tư vấn pháp luật của Công đoàn theo quy định của Nhà nước và tổ chức Công đoàn.

- Thực hiện quy hoạch, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và thực hiện chính sách đối với cán bộ được phân cấp quản lý.

- Hướng dẫn, chỉ đạo Đại hội các Công đoàn cấp dưới; phát triển đoàn viên, xây dựng Công đoàn cơ sở và Nghiệp đoàn vững mạnh.

- Thực hiện công tác đối ngoại theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Quản lý tài chính, tài sản và hoạt động kinh tế của Công đoàn theo quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

(Trích Điều 30 - Điều lệ Công đoàn Việt Nam 2013)

#### *2.1.1.2. Cơ cấu tổ chức của Công đoàn tỉnh Phú Thọ*

Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ hiện đang quản lý trực tiếp 13 LĐLĐ các huyện, thành, thị, 7 công đoàn ngành địa phương, 1 công đoàn các khu

công nghiệp và 7 công đoàn cơ sở trực thuộc, với 111 cán bộ công đoàn chuyên trách cấp tỉnh và cơ sở (*trong đó: LĐLĐ tỉnh là 40 đồng chí ; LĐLĐ cấp huyện, ngành và cơ sở trực thuộc là 71 đồng chí*).

#### *2.1.1.3. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức công đoàn tỉnh Phú Thọ*

Đội ngũ cán bộ công chức công đoàn tỉnh Phú Thọ có vai trò quan trọng trong việc tổ chức, tuyên truyền vận động đoàn viên, CNVCLĐ thực hiện đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Do đó đa số cán bộ, công chức Công đoàn tỉnh Phú Thọ có trình độ chuyên môn, năng lực tham mưu, chỉ đạo và khả năng tiếp thu, tổ chức triển khai thực hiện các chủ trương, đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước, Nghị quyết của Công Đoàn Việt Nam; có kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ công tác thanh vận, ngoại ngữ, tin học phù hợp với lĩnh vực công tác. Nhiệt tình và trách nhiệm trong công tác chăm lo, bảo vệ, quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động. Tuổi bình quân từ của cán bộ công đoàn tỉnh Phú Thọ không quá 45 tuổi.

#### *2.1.1.4. Bộ máy tổ chức cơ quan Liên đoàn lao động tỉnh Phú Thọ*

Cơ quan Liên đoàn lao động tỉnh hiện có 40 cán bộ, công chức. Trong đó, Thường trực là 4 đồng chí (*Chủ tịch và 3 Phó Chủ tịch*), Ủy viên Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh là 11 đồng chí; Trưởng phó ban: 16 đồng chí.

Trình độ đội ngũ cán bộ cơ quan LĐLĐ tỉnh

- Trình độ văn hóa: 100% có trình độ 12/12.
- Trình độ lý luận chính trị từ Trung cấp trở lên: 33 đồng chí.
- Trình độ chuyên môn: Thạc sỹ: 03 đồng chí; Đại học: 27 đồng chí; Trung cấp: 7 đồng chí; sơ cấp: 3 đồng chí.

#### *2.1.1.5. Bộ máy tổ chức Liên đoàn Lao động các huyện, thành, thị, công đoàn ngành, công đoàn cơ sở trực thuộc*

Tổng số cán bộ công đoàn các huyện, thành, thị, CĐ ngành, cơ sở trực thuộc là 71 đồng chí, được sắp xếp bố trí tại 13 huyện, thành, thị, 7 công đoàn ngành 1 công đoàn các khu công nghiệp và 8 công đoàn cơ sở trực thuộc. Về trình độ của các cán bộ công đoàn như sau:

- Trình độ văn hóa: 100% có trình độ 12/12.
- Trình độ lý luận chính trị từ Trung cấp trở lên: 58 đồng chí.
- Trình độ chuyên môn: Thạc sỹ: 02 đồng chí; Đại học: 64 đồng chí; Trung cấp: 2 đồng chí; sơ cấp: 3 đồng chí.

### ***2.1.2. Thực trạng hoạt động của liên đoàn lao động tỉnh***

#### ***2.1.2.1. Thực trạng về công tác chính sách xã hội***

Từ năm 2010- 2014, các cấp công đoàn trong tỉnh đã thực hiện và phối hợp thực hiện 471 cuộc kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động, chế độ chính sách đối với người lao động, trong đó có 125 cuộc kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ; LĐLĐ tỉnh đã phối hợp với các cơ quan chức năng kiểm tra, giám sát tại 65 đơn vị, doanh nghiệp. Qua kiểm tra, giám sát cho thấy các chế độ, chính sách đối với lao động nữ đã được các đơn vị, doanh nghiệp thực hiện khá đầy đủ; riêng chế độ nghỉ thai sản đã được thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên vẫn còn nhiều doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước vẫn chưa thực hiện đúng các chế độ chính sách đối với lao động nữ như: chậm nộp BHXH, BHYT làm ảnh hưởng đến việc thực hiện chế độ thai sản, ốm đau cho lao động nữ. Theo thống kê trên địa bàn tỉnh hiện có 15 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn nợ lương của CNLĐ, có 566 doanh nghiệp nợ BHXH, BHYT, BHTN với số tiền 96 tỷ đồng. Các cấp công đoàn đã kiến nghị với cơ quan quản lý nhà nước có biện pháp giải quyết đối với những đơn vị còn nợ tiền BHXH, nợ lương của người lao động. LĐLĐ tỉnh đã chủ trì, phối hợp với các ngành chức năng tổ chức giám sát nội dung về thương lượng, ký kết và thực hiện TULĐTT theo quy định của Bộ luật Lao động tại 4 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh (theo Quyết định 217 của Bộ Chính trị): Công ty Opus one ESTESPT. Qua kiểm tra cho thấy 4/4 doanh nghiệp đã thương lượng, ký kết TULĐTT, trong đó có 2/4 doanh nghiệp đã thương lượng, sửa đổi, bổ sung, ký kết lại và 01 doanh nghiệp ký kết mới TULĐTT theo quy định của Bộ luật Lao động. Nội dung bản TULĐTT tại 4/4 doanh nghiệp đều có điều khoản quy định có lợi hơn cho lao động, trong đó có lao động nữ so với quy định của Pháp luật lao động

như: tăng cường chất lượng bữa ăn ca, xây dựng phòng thay đồ riêng cho lao động nữ, hỗ trợ tiền xăng xe... Đồng thời, đều thực hiện tốt công tác tuyên truyền, phổ biến rộng rãi nội dung của thỏa ước đến người lao động và thực hiện theo đúng nội dung đã ký trong TULĐTT. Tuy nhiên, nội dung của bản TULĐTT của các doanh nghiệp còn có nội dung mang tính hình thức hoặc sao chép lại Bộ luật Lao động hoặc có nội dung còn trùng lặp với nội quy, quy chế của doanh nghiệp.

Từ 2010- 2014, trên địa bàn tỉnh đã xảy ra 36 cuộc ngừng việc tập thể của CNLĐ, trong đó tập trung ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, sử dụng lao động nữ như: công ty TNHH MTV Pangrim Neotex, công ty Papinovina, công ty TNHH Sao Sáng E&P, công ty TNHH Jeong woo VN, công ty TNHH May Phú Thọ... Nguyên nhân chủ yếu là do xuất phát từ người sử dụng lao động không thực hiện đúng quy định của Pháp luật về tiền lương tối thiểu vùng, định mức lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nợ BHXH, BHYT... LĐLĐ tỉnh đã chỉ đạo các cấp công đoàn phối hợp với các ngành chức năng kịp thời giải quyết góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nữ CNLĐ.

Các cấp công đoàn trong tỉnh tiếp nhận 235 khiếu nại của 983 đoàn viên, CNLĐ trong đó có nhiều lao động nữ; tư vấn cho 534 lượt nữ CNLĐ về các chế độ chính sách có liên quan đến việc làm, tiền lương, HĐLĐ, BHXH, BHYT, BHTN... Nhìn chung công tác giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo của CNVCLĐ nói chung và nữ CNLĐ nói riêng được các cấp công đoàn quan tâm giải quyết và phối hợp giải quyết kịp thời, thực hiện theo đúng quy định của Pháp luật, bảo vệ quyền lợi cho nữ lao động.

Các cấp công đoàn đã vận động CNVCLĐ tiếp tục tham gia phong trào “Ngày tiết kiệm vì nữ công nhân lao động nghèo” do LĐLĐ tỉnh quản lý với tổng số tiền 4.8 tỷ đồng. BQL quỹ tổ chức kiểm tra hoạt động của một số dự án vay vốn trên địa bàn tỉnh đã thu hồi 45 dự án hết hạn vay, gia hạn 21 dự án với tổng số tiền là 2.6 tỷ đồng và giải quyết cho vay mới 78 dự án với tổng số tiền

2.1 tỷ đồng, 730 nữ CNLĐ được vay vốn nhằm giúp nữ CNVCLĐ tăng thu nhập, phát triển kinh tế gia đình.

Nhân tháng hành động vì trẻ em và tết Trung thu - ngày trẻ em Phú Thọ, các cấp công đoàn đã phối hợp với chính quyền chuyên môn tổ chức gặp mặt khen thưởng cho 10.689 cháu là con CNVCLĐ có thành tích cao trong năm học, có trên 600 CĐCS tổ chức thăm hỏi và tặng quà cho các cháu thiếu nhi nhân ngày quốc tế thiếu nhi 1/6, mỗi suất quà trị giá từ 50.000đ đến 200.000đ.

LĐLĐ tỉnh trích từ quỹ “Vì nữ công nhân lao động nghèo”, tổ chức thăm và tặng quà cho 30 cháu là con CNVCLĐ có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn ở các huyện Thanh Ba, Đoan Hùng, mỗi suất quà trị giá 500.000đ; tặng 5.000 cuốn vở và 244 cặp sách cho 244 em học sinh có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn thuộc hai huyện Thanh Thủy, Cẩm Khê với tổng giá trị trên 40 triệu đồng. Hỗ trợ xây mới và sửa chữa 50 nhà cho CNVCLĐ, trong đó 31 nữ CNVCLĐ trên địa bàn tỉnh có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn với tổng số tiền gần 1 tỷ đồng từ quỹ “Mái ấm công đoàn”.

#### *2.1.2.2. Thực trạng công tác tuyên truyền giáo dục nữ CNVCLĐ*

LĐLĐ tỉnh đã chỉ đạo các cấp công đoàn phối hợp tổ chức tốt các hoạt động tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật trong nữ CNVCLĐ. Nội dung tuyên truyền phong phú, tập trung đi sâu vào chế độ chính sách, giáo dục truyền thống, phẩm chất đạo đức, về giới, bình đẳng giới và gia đình... Các hoạt động tuyên truyền được đẩy mạnh trọng dịp kỷ niệm ngày Quốc tế phụ nữ 8/3, khởi nghĩa Hai Bà Trưng và ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10, ngày Gia đình Việt Nam 28/6, tạo không khí vui tươi, phấn khởi trong nữ CNVCLĐ. Kết quả đã có trên 1.000 CĐCS đã tổ chức tuyên truyền giáo dục và truyền thông về giới tính và gia đình, gắn với các hoạt động về tuyên truyền, giáo dục phẩm chất đạo đức (theo đề án 343 và 704 của chính phủ) thu hút 50 triệu lượt nữ CNVCLĐ tham gia với các hình thức: tọa đàm, gặp mặt ôn lại truyền thống, giao lưu thể thao văn nghệ... Nhân kỷ niệm ngày Phụ nữ VN 20/10, LĐLĐ tỉnh đã tổ chức hội nghị nói chuyện về chuyên đề văn hóa ứng xử tại nơi làm

việc cho 230 cán bộ công đoàn, cán bộ nữ công, đoàn viên là CC, VC thuộc LĐLĐ thành phố Việt Trì và công đoàn ngành địa phương. Đồng thời, phối hợp với ban nữ công tổng LĐLĐ Việt Nam tổ chức diễn đàn về “Phẩm chất, đạo đức phụ nữ Việt Nam thời kỳ CNH, HĐH đất nước” cho 220 CNLĐ thuộc khu CN Thụy Vân và một số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố. Các diễn đàn đã góp phần cung cấp thông tin cho CNLĐ đặc biệt là nữ CNLĐ có thêm thông tin, kiến thức để nhằm tiếp tục phát huy những phẩm chất tốt đẹp của phụ nữ Việt Nam.

Nhằm nâng cao nhận thức của các cấp công đoàn và CNVCLĐ về vai trò, vị trí, trách nhiệm của gia đình trong xã hội, LĐLĐ tỉnh đã hướng dẫn các cấp công đoàn tổ chức các hoạt động nhân ngày Quốc tế hạnh phúc 20/3 hàng năm. Vận động CNVCLĐ tích cực hưởng ứng chiến dịch truyền thông về gia đình tại địa phương, tham gia các hoạt động hướng về phụ nữ và trẻ em nghèo do các cơ quan chức năng tổ chức. Theo báo cáo 13/13 LĐLĐ huyện, thành, thị và 8/8 công đoàn ngành đã có văn bản triển khai tới các CĐCS.

Nhằm tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền về dân số - KHHGD, LĐLĐ tỉnh đã ban hành văn bản hướng dẫn chỉ đạo các cấp công đoàn phối hợp tổ chức các hoạt động tuyên truyền, hưởng ứng các ngày kỷ niệm về Dân số và Tháng hành động quốc gia về Dân số. Toàn tỉnh đã có trên 500 CĐCS tổ chức các hoạt động tuyên truyền với các chủ đề về tháng hành động vì trẻ em: “Hành động vì một xã hội không bạo lực, không xâm hại trẻ em”; chủ đề kỷ niệm các ngày về Dân số “Duy trì mức sinh hợp lý - vì sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước”. Tiêu biểu như: LĐLĐ thị xã Phú Thọ, LĐLĐ huyện Phù Ninh tổ chức hội nghị truyền thông về dân số - KHHGD, chăm sóc SKSS cho trên 200 công nhân lao động tại một số doanh nghiệp trên địa bàn. Thông qua các hoạt động truyền thông đã nâng cao nhận thức, thúc đẩy CNVCLĐ chuyển đổi hành vi bền vững về KHHGD, góp phần thực hiện tốt các mục tiêu về dân số và chăm sóc SKSS của tỉnh. Thực hiện “Chương trình xây dựng mô hình điểm cabin vắt, trữ sữa ở các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động” của Tổng LĐLĐ Việt Nam. LĐLĐ tỉnh tiến hành khảo sát và chỉ đạo xây dựng mô

hình cabin vắt, trữ sữa tại công ty TNHH MTV Pangrim Neotex, giúp cho nữ CNLĐ thực hành nuôi con bằng sữa mẹ và tổ chức truyền thông nuôi con bằng sữa mẹ cho 200 nữ CNLĐ đang trong độ tuổi sinh sản tại công ty.

#### *2.1.2.3. Thực trạng tổ chức các phong trào thi đua trong nữ CNVCLĐ*

Phong trào thi đua chào mừng các ngày lễ lớn trong năm, chào mừng kỷ niệm ngày thành lập công đoàn Việt Nam tiếp tục được phát động sâu rộng trong nữ CNVCLĐ. Ngay từ đầu năm, các cấp công đoàn đã vận động nữ CNVCLĐ đăng ký danh hiệu thi đua, đăng ký thực hiện các đề tài khoa học, sáng kiến cải tiến kỹ thuật, công trình sản phẩm lập thành tích thiết thực chào mừng kỷ niệm các ngày lễ lớn trong năm, toàn tỉnh có 367 công trình sản phẩm, 7.212 sáng kiến kinh nghiệm, cải tiến kỹ thuật của CNVCLĐ được đăng ký thực hiện và ứng dụng vào sản xuất với giá trị làm lợi hàng tỷ đồng; trong đó có sự tham gia tích cực của nhiều tập thể và nữ CNVCLĐ. Tiêu biểu như trường ĐH Hùng Vương với 64 đề án và đề tài trong đó nữ cán bộ, giáo viên chiếm 75% trên tổng số cán bộ, giáo viên tham gia. Nhiều công trình, sản phẩm, đề tài nghiên cứu của nữ CNVCLĐ đã đem lại hiệu quả kinh tế xã hội cao, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của các cơ quan đơn vị, doanh nghiệp.

Ngay từ đầu năm, các cấp công đoàn đã tổ chức sơ kết, đánh giá phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” trong nữ CNVCLĐ. Căn cứ thành tích đã đạt được của các tập thể, cá nhân, Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh đã đề nghị Chủ tịch tổng LĐLĐ Việt Nam tặng thưởng cờ cho 05 tập thể và tặng bằng khen cho 07 tập thể và 09 cá nhân có thành tích xuất sắc trong phong trào. LĐLĐ tỉnh tiến hành khảo sát 19 đơn vị, trong đó có 6 đơn vị là công đoàn cấp trên cơ sở, 7 CĐCS khối doanh nghiệp và 6 CĐCS khối HCSN về tình hình triển khai phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” giai đoạn 2010 - 2013. Thông qua khảo sát để nắm tình hình và rút kinh nghiệm cho công tác chỉ đạo triển khai phong trào trong giai đoạn tiếp theo.

Hướng tới kỷ niệm 85 năm ngày thành lập Công đoàn VN, LĐLĐ tỉnh tổ chức hội nghị gặp mặt, biểu dương cho 60 nữ cán bộ công đoàn và cán bộ nữ công tiêu biểu cấp tỉnh; đồng thời lựa chọn giới thiệu 01 đại biểu (đồng chí

Nguyễn Thị Thúy Vân - Chủ tịch Công đoàn, Trưởng ban nữ công công ty OPUS ONE) tham gia hội nghị biểu dương trưởng ban nữ công CĐCS tiêu biểu toàn quốc do Tổng LĐLĐ Việt Nam tổ chức.

#### *2.1.2.4. Thực trạng công tác cán bộ nữ, củng cố tổ chức hoạt động của ban Nữ công*

Hàng năm, LĐLĐ tỉnh đã tiến hành rà soát, thống kê số liệu cán bộ nữ công và ban Nữ công của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và CĐCS, qua đó đã chỉ đạo, kiện toàn, thành lập ban nữ công ở những đơn vị đủ điều kiện. Đến nay toàn tỉnh có 1.664 ban Nữ công quần chúng với 2.766 cán bộ nữ công tham gia hoạt động. LĐLĐ tỉnh đã chỉ đạo các cấp công đoàn tăng cường công tác đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ và kỹ năng hoạt động cho cán bộ nữ công thông qua các hình thức bồi dưỡng, tập huấn theo các chuyên đề về giới và gia đình. Toàn tỉnh đã có 4.210 lượt cán bộ công đoàn được bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ và kỹ năng hoạt động công đoàn, trong đó gần 2000 lượt là cán bộ nữ công đoàn được tham gia tập huấn đào tạo. Riêng LĐLĐ tỉnh đã tổ chức tập huấn nghiệp vụ công tác nữ công cho 145 cán bộ nữ công cấp trên trực tiếp cơ sở đạt 100% so với chỉ tiêu đề ra.

LĐLĐ tỉnh đã bổ nhiệm, đề bạt 05 đồng chí cán bộ nữ vào các chức danh Lãnh đạo, Trưởng, Phó các ban của LĐLĐ tỉnh, trong đó 01 đồng chí được bổ nhiệm giữ chức Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh, 01 đồng chí được bầu vào ban thường vụ và bổ nhiệm là Trưởng ban tuyên giáo của LĐLĐ tỉnh, 01 đồng chí được bổ nhiệm chức vụ Phó Giám đốc nhà văn hóa lao động tỉnh, 01 đồng chí được bầu là Chủ tịch Công đoàn ngành Giao thông tỉnh, 01 đồng chí được bổ nhiệm là Phó Trưởng ban tổ chức LĐLĐ tỉnh.

### **2.2. Thực trạng công tác đánh giá và bồi dưỡng đánh giá hoạt động công tác nữ công**

Để tìm hiểu thực trạng đánh giá và bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công chúng tôi đã tiến hành điều tra bằng phiếu hỏi ở 110 khách thể là cán bộ công đoàn tỉnh và cơ sở, trao đổi và xin ý kiến của 15 lãnh đạo công đoàn tỉnh và cơ sở. Sau đây là kết quả cụ thể:

### 2.2.1. Thực trạng đánh giá về các nội dung hoạt động Nữ công

#### 2.2.1.1. Thực trạng đánh giá về Tổ chức và chỉ đạo tổ, nhóm nữ công trong các đơn vị, triển khai có hiệu quả công tác tuyên truyền trong nữ đoàn viên và lao động

Trong đánh giá hoạt động Nữ công tại các công đoàn cơ sở, việc *Tổ chức và chỉ đạo tổ, nhóm nữ công trong các đơn vị, triển khai có hiệu quả công tác tuyên truyền trong nữ đoàn viên và lao động* được tập hợp bằng các tiêu chí nhỏ. Theo đó, tác giả tiến hành khảo sát mức độ đánh giá của đội ngũ CBCĐ trên từng tiêu chí để có kết quả cụ thể và xác thực hơn về thực trạng này.

Tiến hành xử lý số liệu, tác giả quy ước điểm số cho các mức độ được đánh giá như sau:

- + Tốt: 3 điểm
- + Bình thường: 2 điểm
- + Chưa tốt: 1 điểm

Điểm trung bình chung của các tiêu chí được coi là điểm trung bình để đưa ra kết luận về đánh giá mức độ hiệu quả của việc thực hiện các nội dung trong hoạt động nữ công.

**Bảng 2.1. Thực trạng đánh giá nội dung Tổ chức và chỉ đạo hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ**

<b>T T</b>	<b>Nội dung đánh giá</b>	<b>Điểm đánh giá</b>
1.	Tuyên truyền, tổ chức học tập các nội dung nghị quyết của Công đoàn cấp trên CĐCS	2.75
2.	Tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp lệnh hướng dẫn thực hiện các Bộ Luật, văn bản có liên quan	2.61
3.	Tiếp tục tuyên truyền nội dung pháp lệnh dân số, kế hoạch tuyên truyền phòng chống tệ nạn xã hội	2.53
4.	Nâng cao nhận thức về giới; các chuẩn mực xây dựng gia đình hạnh phúc; các kiến thức làm vợ, làm mẹ, kỹ năng giao tiếp ứng xử...	2.47
5.	Trung bình	2.59

Có thể nhận thấy ngay, nội dung “Nâng cao nhận thức về giới; các chuẩn mực xây dựng gia đình hạnh phúc; các kiến thức làm vợ, làm mẹ, kỹ năng giao tiếp ứng xử” chưa phải là một nội dung được các CBCĐ thực hiện tốt. Đây là tiêu chí mà điểm số đánh giá của các CBCĐ thấp nhất (2.47 điểm). Bên cạnh đó việc “Tuyên truyền, tổ chức học tập các nội dung nghị quyết của Công đoàn cấp trên CĐCS” được thực hiện tốt hơn cả (2.75 điểm). Song, đánh giá tổng thể thì công tác Tổ chức và chỉ đạo hoạt động nữ công của các CBCĐ cấp tỉnh cũng như cấp cơ sở ở Phú Thọ đều đã được thực hiện khá tốt, số điểm trung bình tương đối cao (2.59).

*2.2.1.2. Thực trạng đánh giá về Vận động nữ CNVCLĐ tích cực học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*

Công tác vận động nữ CNVCLĐ là một trong những nội dung rất quan trọng của CBCĐ các cấp. Với nội dung hoạt động này, LĐLĐ tỉnh Phú Thọ đã thực hiện được như sau:

**Bảng 2.2. Thực trạng đánh giá nội dung vận động nữ CNVCLĐ của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ**

TT	Nội dung đánh giá	Điểm đánh giá
1.	Học tập và quán triệt chuẩn mực của người phụ nữ Việt Nam	2.73
2.	Vận động nữ cán bộ học tập nâng cao trình độ đạt chuẩn và vượt chuẩn	2.5
3.	Vận động chị em chủ động tham gia vào quá trình đổi mới nội dung và phương pháp hoạt động của ban nữ công	2.46
4.	Động viên phụ nữ tham gia công tác quản lý và nghiên cứu khoa học, tích cực học tập luôn có ý thức học hỏi	2.49
5.	Trung bình	2.55

Công tác vận động nữ CNVCLĐ học tập và quán triệt chuẩn mực của người phụ nữ Việt Nam được các CBCĐ đánh giá là thực hiện rất tốt, với điểm số cao nhất trong nhóm các tiêu chí vận động (2.73 điểm). Cùng nhóm tiêu chí

này có công tác vận động chị em chủ động tham gia vào quá trình đổi mới nội dung và phương pháp hoạt động của ban nữ công là có điểm số thấp hơn hẳn (2.46 điểm). Tuy vậy, vẫn có thể khẳng định, LĐLĐ tỉnh Phú Thọ đã thực hiện khá tốt công tác vận động nữ CNVCLĐ tích cực học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (với điểm số trung bình là 2.55 điểm).

*2.2.1.3. Thực trạng đánh giá về Động viên nữ CNVCLĐ tham gia tích cực các phong trào thi đua, các cuộc vận động lớn của ngành, Tổng LĐLĐ Việt Nam, của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, của cơ quan, đơn vị*

Trong động viên nữ CNVCLĐ tham gia các phong trào thi đua và các cuộc vận động lớn, LĐLĐ tỉnh Phú Thọ đã đạt được những kết quả nhất định. Cụ thể, thực trạng đó được chính các CBCĐ cấp tỉnh và cấp cơ sở đánh giá như sau:

**Bảng 2.3. Thực trạng đánh giá nội dung động viên nữ CNVCLĐ tham gia tích cực các phong trào của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ**

TT	Nội dung đánh giá	Điểm đánh giá
1.	Tập trung chỉ đạo thực hiện phong trào thi đua Hai tốt, phong trào giỏi việc nước, đảm việc nhà	2.81
2.	Tổ chức các hoạt động chuyên môn nâng cao ý thức trách nhiệm của chị em trong công tác chuyên môn	2.84
3.	Tổ chức việc thực hiện các cuộc vận động tuyên truyền và giới thiệu những gương điển hình	2.81
4.	Tổ chức các hoạt động văn hóa thể thao, tham quan du lịch, hoạt động nhân đạo từ thiện...	2.88
5.	Trung bình	2.84

Có thể thấy đây là một nội dung hoạt động được các CBCĐ đánh giá cao nhất, với điểm số trung bình đạt 2.84, có thể khẳng định LĐLĐ tỉnh Phú Thọ đã thực hiện rất tốt việc “Động viên nữ CNVCLĐ tham gia tích cực các phong trào thi đua, các cuộc vận động lớn của cơ quan, đơn vị, ngành, của Tổng LĐLĐ Việt Nam, của đơn vị phối hợp Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, của

Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, của đơn vị”. Trong đó đặc biệt chú ý đến việc “Tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, tham quan du lịch và hoạt động nhân đạo từ thiện”. Điều này cho thấy ban Nữ công cũng như công đoàn cơ sở luôn chăm lo tốt đến đời sống của nữ CNVCLĐ trong đơn vị và trên địa bàn toàn tỉnh. Đây là một kết quả đáng ghi nhận và có thể coi đó chính là điểm mạnh, thành công của hoạt động Nữ công trong LĐLĐ tỉnh Phú Thọ.

*2.2.1.4. Thực trạng đánh giá về chức năng Ban Nữ công đại diện cho nữ CNVC trong đơn vị có trách nhiệm chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nhằm nâng cao ý thức chấp hành luật pháp và tự bảo vệ mình trong quan hệ lao động cũng như trong quan hệ xã hội*

Cùng với việc chăm lo đời sống tinh thần cho các cán bộ công chức và người lao động nói chung, nữ CNVCLĐ nói riêng, LĐLĐ cấp tỉnh và cấp cơ sở còn có nhiệm vụ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, qua đó nâng cao ý thức chấp hành luật pháp và tự bảo vệ mình trong quan hệ lao động cũng như trong quan hệ xã hội. Ở tỉnh Phú Thọ, nội dung này đã được thực hiện ở mức độ tương đối tốt.

**Bảng 2.4. Thực trạng đánh giá nội dung bảo vệ quyền và lợi ích cho nữ CNVCLĐ của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ**

TT	Nội dung đánh giá	Điểm đánh giá
1.	Phối hợp với Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ tổ chức kiểm tra việc thực hiện chế độ chính sách với nữ đoàn viên	2.76
2.	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nữ công chức, quy hoạch, đề bạt cán bộ nữ	2.86
3.	Triển khai các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ em	2.87
4.	Đề nghị với công đoàn cơ sở, chính quyền tổ chức các hoạt động, tham gia các công trình	2.64
5.	Tổ chức các hoạt động liên quan đến công tác nữ công	2.54
6.	Nghiên cứu đổi mới nội dung, phương pháp tổ chức hoạt động nữ công phù hợp với điều kiện của cơ sở	2.6
7.	Trung bình	2.72

Nhìn chung, LĐLĐ tỉnh Phú Thọ đã quan tâm và chú ý tới việc giao nhiệm vụ cho Ban nữ công đại diện cho nữ CNVCLĐ trong đơn vị có trách

nhiệm chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nhằm nâng cao ý thức chấp hành luật pháp và tự bảo vệ mình trong quan hệ lao động cũng như trong quan hệ xã hội (điểm số trung bình đạt 2.72). Tuy nhiên có những sự chênh lệch khác nhau giữa các tiêu chí thực hiện trong cùng một nội dung hoạt động này. Cụ thể, việc “Tổ chức các hoạt động liên quan đến công tác nữ công” không được đánh giá tốt (2.54 điểm) so với tiêu chí “Triển khai các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ em” (2.87 điểm). Điều này cũng thể hiện cách nhìn nhận của đội ngũ CBCĐ trong ban nữ công các cơ sở nói riêng và CBCĐ cơ sở, CBCĐ cấp tỉnh nói chung về lựa chọn đối tượng bảo vệ quyền và lợi ích. Như vậy, ở Phú Thọ, thế hệ trẻ là con em của nữ CNVCLĐ đã nhận được quan tâm, chăm sóc và giáo dục khá tốt.

#### 2.2.1.5. Kết quả đánh giá chung về các nội dung hoạt động nữ công

Sau khi xử lý số liệu, phân tích kết quả của việc đánh giá các nội dung hoạt động nữ công, tác giả tiến hành tổng hợp để đưa ra những nhận xét chung về việc ban Nữ công các công đoàn cơ sở thực hiện các hoạt động trong công đoàn cơ sở.

**Bảng 2.5. Thực trạng đánh giá chung các nội dung hoạt động của nữ CNVCLĐ của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ**

TT	Nội dung đánh giá	Điểm TB
1.	Tổ chức và chỉ đạo tổ, nhóm nữ công trong các đơn vị, triển khai có hiệu quả công tác tuyên truyền trong nữ đoàn viên và lao động	2.59
2.	Vận động nữ CNVC tích cực học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	2.55
3.	Động viên nữ CNVC tham gia tích cực các phong trào thi đua, các cuộc vận động lớn của ngành, của Công đoàn Việt Nam, của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, của cơ quan, đơn vị	2.84
4.	Ban nữ công đại diện cho nữ CNVCLĐ trong đơn vị có trách nhiệm chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nhằm nâng cao ý thức chấp hành luật pháp và tự bảo vệ mình trong quan hệ lao động cũng như trong quan hệ xã hội	2.72
5.	Trung bình	2.68

Như vậy, công tác động viên CNVCLĐ được các Ban nữ công thuộc LĐLĐ tỉnh Phú Thọ thực hiện rất tốt và tốt hơn các công tác khác (điểm trung bình đạt 2.84 điểm). Trong khi đó, công tác vận động nữ CNVCLĐ tích cực học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước lại chưa được đánh giá cao (điểm trung bình thấp nhất trong nhóm các nội dung hoạt động - 2.55 điểm). Tuy nhiên, kết quả chung cuối cùng là một kết quả tương đối cao (2.68 điểm) thể hiện quá trình Tổ chức, chỉ đạo, vận động, động viên, chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích cho nữ CNVCLĐ tương đối tốt ở các CĐCS thuộc LĐLĐ tỉnh Phú Thọ. Đây là một kết quả đáng mừng và là điều kiện thuận lợi cho các công tác khác trong quá trình nâng cao hiệu quả hoạt động của nữ CNVCLĐ trên toàn tỉnh.

#### *2.2.1.6. Những hạn chế thiếu sót trong đánh giá hoạt động nữ công*

Sau những kết quả đã thu được qua sử dụng phiếu hỏi và khảo sát, tác giả tiến hành phỏng vấn một số Trưởng ban Nữ công, cán bộ Phụ trách công tác nữ công các huyện, thành, thị, công đoàn ngành, công đoàn cơ sở trực thuộc về những hạn chế, thiếu sót trong đánh giá hoạt động nữ công.

Trong quá trình phỏng vấn, tác giả thu nhận được các vấn đề lớn về hạn chế, thiếu sót của công tác đánh giá hoạt động nữ công. Cũng có một số ý kiến có quan điểm giống nhau và bổ sung cho nhau. Dưới đây, tác giả xin tổng kết lại thành 04 khuyết điểm trong công tác đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ.

Bà Nguyễn Thị Thanh L, đại diện LĐLĐ thành phố Việt Trì đưa ra một nhận xét tổng thể như sau: “Công tác tuyên truyền, vận động nữ CNVCLĐ tiếp tục được đẩy mạnh và đạt được kết quả khá toàn diện. Các cấp công đoàn đã phối hợp chặt chẽ với chính quyền chuyên môn cùng cấp quan tâm chăm lo đời sống, việc làm cho nữ CNVCLĐ, thực hiện tốt chức năng đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho lao động nữ và trẻ em là con CNVCLĐ. Công

tác giáo dục về truyền thống, phẩm chất đạo đức, tuyên truyền chào mừng Đại hội XV Công đoàn tỉnh Phú Thọ, Đại hội XI Công đoàn Việt Nam. Phong trào thi đua trong nữ CNVCLĐ tiếp tục được duy trì và đẩy mạnh góp phần hoàn thành nhiệm vụ chính trị của từng cơ quan, đơn vị và thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Nhiều ban nữ công cơ sở được kiện toàn về tổ chức và hoạt động, xây dựng được chương trình công tác của năm. Hầu hết số cán bộ nữ công mới tham gia được tập huấn nghiệp vụ và bồi dưỡng kiến thức theo từng chuyên đề, làm tốt công tác tham mưu cho Ban thường vụ, BCH công đoàn thực hiện công tác vận động nữ CNVCLĐ ở cơ sở. Tuy nhiên, công tác tuyên truyền phổ biến giáo dục Pháp luật cho nữ CNVCLĐ và người sử dụng lao động ở khu vực doanh nghiệp ngoài Nhà nước và doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài mặc dù đã có nhiều cố gắng song chưa đạt hiệu quả cao. Vẫn còn một bộ phận CNVCLĐ chưa hiểu biết đầy đủ về pháp luật lao động, nhiều doanh nghiệp còn vi phạm các quy định của pháp luật lao động, các chế độ chính sách đối với lao động nữ”.

Một cán bộ Phụ trách công tác nữ công huyện Cẩm Khê cũng cho biết: “Kết quả phong trào thi đua *Giỏi việc nước, đảm việc nhà* còn hạn chế, nhất là ở các doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài nhà nước và có vốn đầu tư nước ngoài. Một số đơn vị còn lúng túng trong việc tổ chức phát động và bình xét danh hiệu thi đua cho chị em”. Đây cũng là hạn chế thứ hai sau vấn đề về công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật cho CNVCLĐ như ý kiến của bà H. Đã đưa ra ở trên.

Vấn đề thứ ba là về công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với lao động nữ. Theo bà Trần Thị M. - Công đoàn Ngân hàng công thương Đền Hùng, “Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với lao động nữ ở một số đơn vị thực hiện chưa thường

xuyên, việc giám sát thực hiện các kiến nghị sau khi kiểm tra đối với các đơn vị, doanh nghiệp chưa tốt”.

Cuối cùng, ý kiến được rất nhiều Trưởng ban Nữ công, cán bộ Phụ trách công tác nữ công các huyện, thành, thị, công đoàn ngành, công đoàn cơ sở trực thuộc đưa ra đó là: Hoạt động của một số ban nữ công cơ sở còn hạn chế, thiếu tính chủ động, chưa làm tốt vai trò đại diện cho lao động nữ của đơn vị. Công tác tham mưu cho Ban thường vụ, Ban chấp hành còn chưa sâu, nội dung và hình thức hoạt động thiếu sự linh hoạt và phong phú nên chưa tạo được niềm tin đối với chị em.

Trên đây là 04 vấn đề còn hạn chế, thiếu sót trong công tác đánh giá hoạt động nữ công trên địa bàn tỉnh Phú Thọ. Trước thực trạng này ban Nữ công LĐLĐ tỉnh cần có sự chủ động đề xuất và tiến hành các biện pháp để sớm khắc phục và nâng cao hơn nữa hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công.

### ***2.2.2. Thực trạng bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công***

Để đánh giá thực trạng bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công chúng tôi đã tiến hành điều tra bằng phiếu hỏi ở 110 khách thể là cán bộ công đoàn tỉnh và cơ sở, trao đổi và xin ý kiến của 15 lãnh đạo công đoàn tỉnh và cơ sở. Sau đây là kết quả cụ thể:

#### ***2.2.2.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ công đoàn về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động Nữ công***

Đứng trước yêu cầu thực tế của những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước nhằm tăng cường công tác vận động CNVCLĐ nói chung và nữ CNVCLĐ nói riêng, cán bộ Liên đoàn Lao động tỉnh và cán bộ công đoàn các cấp cần có nhận thức đúng đắn về tính cấp thiết và tầm quan trọng của việc đánh giá hoạt động Nữ công tại các công đoàn cơ sở.

Qua việc khảo sát 111 cán bộ công đoàn chuyên trách cấp tỉnh và cơ sở (trong đó: LĐLĐ tỉnh là 40 đồng chí ; LĐLĐ cấp huyện, ngành và cơ sở trực thuộc là 71 đồng chí), tác giả thu được kết quả về việc nhận thức của các cán bộ công đoàn các cấp về việc đánh giá hoạt động Nữ công của công đoàn các cấp và LĐLĐ tỉnh Phú Thọ. Kết quả điều tra được thể hiện ở bảng số liệu sau:

**Bảng 2.6. Thực trạng nhận thức của CBCĐ về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ**

Mức độ đánh giá	Rất quan trọng		Quan trọng		Không quan trọng	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
CBCĐ cấp tỉnh	35/40	87.5	5/40	12.5	0	0
CBCĐ cơ sở	62/71	87.3	9/71	12.7	0	0
Trung bình	97/111	87.4	14/111	12.6	0	0

Từ bảng số liệu 2.1 chúng tôi nhận xét như sau:

Đội ngũ CBCĐ cấp tỉnh và cấp cơ sở thuộc LĐLĐ tỉnh Phú Thọ theo ý kiến của các khách thể cho rằng hoạt động Nữ công rất quan trọng và quan trọng; trong đó 87,4% được hỏi cho rằng rất quan trọng; chỉ 12,5% được hỏi cho rằng quan trọng.

Khi đánh giá tầm quan trọng của công tác Nữ công giữa CBCĐ cấp tỉnh và CBCĐ cấp cơ sở về cơ bản là thống nhất với nhau.

Để làm rõ hơn về vấn đề nhận thức, tác giả tiến hành khảo sát ý kiến của các CBCĐ về mức độ cần thiết của việc tiến hành đánh giá hoạt động Nữ công. Kết quả thu được thể hiện ở bảng số liệu dưới đây:

**Bảng 2.7. Thực trạng nhận thức của CBCĐ về sự cần thiết của công tác bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ**

Mức độ đánh giá	Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
CBCĐ cấp tỉnh	30/40	75	10/40	25	0	0
CBCĐ cơ sở	53/71	74.6	18/71	25.4	0	0
Trung bình	83/111	74.8	28/111	25.2	0	0

Tất cả các CBCĐ chuyên trách cấp tỉnh và cấp cơ sở đã có nhận thức đúng đắn và đầy đủ về tầm quan trọng cũng như sự cần thiết của công tác đánh giá hoạt động Nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ. Cụ thể, 74.8% (83/111) các CBCĐ cho rằng việc đánh giá hoạt động Nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ là rất cần thiết. Số còn lại, 25.2% (28/111) tổng số CBCĐ được khảo sát đưa ra ý kiến về việc đánh giá hoạt động Nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ là cần thiết. Và đặc biệt **không có** CBCĐ nào xem nhẹ việc đánh giá hoạt động của Nữ công.

Như vậy, với kết quả khảo sát trên, có thể thấy mức độ nhận thức của CBCĐ các cấp về việc đánh giá hiệu quả hoạt động của nữ CNVCLĐ tỉnh Phú Thọ là rất tốt. Điều đó thể hiện tinh thần và thái độ cầu thị trong công việc của các CBCĐ - một yếu tố then chốt đối với người làm công tác công đoàn. Đây cũng chính là cơ sở thuận lợi cho hoạt động chỉ đạo thực hiện các giải pháp cải thiện thực trạng của ban Nữ công trong toàn tỉnh.

#### *2.2.2.2. Thực trạng xác định chủ thể của bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động Nữ công*

Để đánh giá được tốt các hoạt động của nữ CNVCLĐ, một yêu cầu rất quan trọng là các CBCĐ chuyên trách cần có nhận thức đúng đắn về chủ thể của quá trình đánh giá.

**Bảng 2.8. Thực trạng nhận thức của CBCĐ về chủ thể của công tác  
bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động Nữ công**

<b>Kết quả lựa chọn</b>	<b>Chủ tịch công đoàn cơ sở</b>		<b>Ban thường vụ công đoàn cơ sở</b>		<b>Chủ tịch và Ban thường vụ CĐCS</b>	
	<b>Số lượng</b>	<b>%</b>	<b>Số lượng</b>	<b>%</b>	<b>Số lượng</b>	<b>%</b>
CBCĐ cấp tỉnh	2/40	5	2/40	5	36/40	90
CBCĐ cơ sở	3/71	4.2	1/71	1.4	67/71	94.4
Trung bình	5/111	4.5	3/111	4.2	103/111	92.8

Như chúng ta đã biết, chủ thể hoạt động Nữ công là Ban Nữ công. Ban nữ công công đoàn cơ sở do Ban thường vụ hoặc Ban chấp hành công đoàn cơ sở ra quyết định thành lập. Nên chủ thể của quá trình đánh giá hoạt động nữ công là Chủ tịch công đoàn cơ sở (do ban chấp hành công đoàn cơ sở bầu ra hoặc đại hội công đoàn cơ sở trực tiếp bầu ra, được công đoàn cấp trên trực tiếp ra quyết định công nhận) hoặc Ban thường vụ công đoàn cơ sở thay mặt ban chấp hành công đoàn cơ sở trực tiếp chỉ đạo hoạt động của công đoàn cơ sở thành viên sẽ chịu trách nhiệm đánh giá các hoạt động của ban Nữ công.

Vậy, kết quả khảo sát cho thấy 92.8% CBCĐ thuộc LĐLĐ tỉnh Phú Thọ đã trả lời chính xác câu hỏi về chủ thể đánh giá hoạt động Nữ công. Một số ít CBCĐ cấp tỉnh và CBCĐ cấp cơ sở còn chưa nhận thức đầy đủ, cho rằng chỉ có chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc ban thường vụ công đoàn cơ sở chịu trách nhiệm đánh giá hoạt động Nữ công tại các CĐCS. Tuy nhiên, nhìn tổng thể, hầu hết các CBCĐ đã có nhận thức đúng đắn, nên đây là một điều kiện thuận lợi cho việc tiến hành đánh giá hoạt động của nữ CNVCLĐ trên địa bàn tỉnh Phú Thọ.

### 2.2.2.3. *Thực trạng nội dung bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động Nữ công*

Để đánh giá thực trạng nội dung bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu những nội dung bồi dưỡng, hình thức và phương pháp bồi dưỡng mà Liên đoàn Lao động tỉnh đã tổ chức từ năm 2011-2014, tham khảo các ý kiến của 5 cán bộ lãnh đạo công đoàn tỉnh và 10 cán bộ lãnh đạo công đoàn các cơ sở. Trên cơ sở số liệu thu được có thể đi đến 1 số nhận xét sau đây.

#### a. Về nội dung các lớp bồi dưỡng đánh giá.

- Qua thống kê cho thấy, mỗi năm mới chỉ tổ chức được 1 đợt bồi dưỡng từ 3 đến 4 ngày. Nội dung các chuyên đề bồi dưỡng chủ yếu tập chung vào triển khai công tác công đoàn, công tác nữ công chứ chưa có lớp bồi dưỡng nào dành riêng cho công tác đánh giá hoạt động nữ công.

- Những nội dung bồi dưỡng, đánh giá như: Xây dựng các nguyên tắc đánh giá, quy trình đánh giá, tiêu chuẩn đánh giá, đặc biệt là vấn đề các phương pháp đánh giá còn chưa được quan tâm. Chỉ có đợt bồi dưỡng năm 2014 lần đầu tiên có chuyên đề hướng dẫn về làm báo cáo kết quả đánh giá hoạt động nữ công cho các công đoàn cơ sở.

- Trước khi xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chưa có khảo sát về nhu cầu cần được bồi dưỡng của đối tượng. Phần lớn những chuyên đề ở các đợt bồi dưỡng là do ban tổ chức lớp tự xác định và mời giảng viên.

#### b. Về hình thức bồi dưỡng.

- Các đợt bồi dưỡng từ năm 2011 đến nay đều dưới thức tập trung trên lớp. giảng viên truyền đạt 1 chiều như là truyền đạt nghị quyết vì thế chưa có hiện quả. Còn thiếu vắng hình thức tập huấn, trao đổi kinh nghiệm.

#### c. Phương pháp bồi dưỡng.

Trong các đợt bồi dưỡng, giảng viên chủ yếu dùng phương pháp thuyết trình không có thảo luận, không phát huy được tính tích cực của người học, không phát triển được các kỹ năng đánh giá hoạt động nữ công.

Tóm lại, trong những năm qua Liên đoàn lao động tỉnh đã tổ chức được một số lớp bồi dưỡng song nội dung chủ yếu tập trung vào những vấn đề chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn trong tình hình mới. Một số chuyên đề về nghiệp vụ công tác công đoàn, công tác nữ công. Những chuyên đề bồi dưỡng về tri thức, quy trình, nguyên tắc, phương pháp và phát triển kỹ năng đánh giá hoạt động nữ công chưa được trú trọng bồi dưỡng. Đây là nguyên nhân chính dẫn đến hiệu quả công tác đánh giá hoạt động nữ công còn hạn chế, chưa nâng cao được trình độ của cán bộ c

### **2.3. Thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công**

#### ***2.3.1. Thực trạng công tác lập kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ nữ công cơ sở***

Hàng năm, LĐLĐ tỉnh đã xây dựng kế hoạch tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ nữ công các cấp. Căn cứ vào kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của LĐLĐ tỉnh, LĐLĐ các huyện, thành, thị, công đoàn ngành, công đoàn cơ sở trực thuộc xây dựng kế hoạch, lập dự trù kinh phí, đăng ký các lớp tập huấn, bồi dưỡng để Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh phê duyệt và quyết định tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng cho cán bộ CĐCS cán bộ nữ công. Cùng với việc tổ chức tại cơ sở, các đơn vị còn có trách nhiệm cử cán bộ cơ sở tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng do LĐLĐ tỉnh và Tổng LĐLĐ Việt Nam tổ chức. Do đó công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp đặc biệt là công tác bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công đã được quan tâm chỉ đạo, tổ chức có nề nếp, từng bước nâng cao chất lượng tổ chức hoạt động bồi dưỡng cho cán bộ cơ sở đã đảm bảo đúng mục đích yêu cầu.

Để xác định thực trạng công tác lập Kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS đã lấy thông tin ý kiến của LĐLĐ tỉnh và LĐLĐ huyện thành thị, công đoàn ngành và CĐ cơ sở trực thuộc LĐLĐ tỉnh Phú Thọ để thu thập nội dung thông tin của việc lập kế hoạch bồi dưỡng đánh

giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS cho đội ngũ cán bộ CĐCS của các đơn vị. Bên cạnh đó, tôi đã nghiên cứu báo cáo, kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công hàng năm của LĐLĐ tỉnh và LĐLĐ các huyện, thành, thị, công đoàn ngành, CĐCS trực thuộc về việc lập kế hoạch tổ chức tập huấn, bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS trong các năm 2011, 2012, 2013 kết quả như sau:

**Bảng 2.9. Thực trạng về công tác lập kế hoạch tổ chức hoạt động bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS tỉnh Phú Thọ**

<b>Đối tượng</b>	<b>Phương án trả lời</b>									
	<i>Thường xuyên</i>		<i>Không T.xuyên</i>		<i>Chưa có kế hoạch</i>		<i>Có nhu cầu bồi dưỡng hàng năm</i>		<i>Cần xây dựng</i>	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Cấp tỉnh	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
CĐCS	15	60	6	24	4	16	25	100	25	100

Từ bảng trên cho thấy việc lập kế hoạch tổ chức bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS chưa được các cấp công đoàn quan tâm đến việc tổ chức bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho đội ngũ cán bộ cơ sở nên số lượng đơn vị xây dựng kế hoạch tổ chức còn hạn chế, cả cấp trên cơ sở và cấp cơ sở chỉ đạt 60% số đơn vị quan tâm còn lại chưa chú trọng, không thường xuyên.

Qua trao đổi các đơn vị về hoạt động bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS và cán bộ nữ công được biết các đơn vị chỉ tập trung lập kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS và cán bộ nữ công vào mỗi dịp đầu nhiệm kỳ đại hội, để tổ chức tuyên truyền, triển khai Nghị quyết của nhiệm kỳ. Trong những năm tiếp theo việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS và cán bộ nữ công lồng ghép với

các chuyên đề hoạt động của tổ chức công đoàn nên số lượng còn hạn chế thiếu kỹ năng hướng dẫn và tổ chức hoạt động.

### ***2.3.2. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công***

Đối tượng: Cán bộ CĐCS

*Nội dung bồi dưỡng đánh giá*

Năm 2011 đến năm 2013 nhằm nâng cao chất lượng các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ CĐCS, bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công, Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh lựa chọn chỉ đạo các cấp công đoàn tổ chức hoạt động bồi dưỡng đánh giá CĐCS theo các chuyên đề và theo đối tượng đảm bảo phù hợp với yêu cầu hoạt động công đoàn và phong trào CNVCLĐ.

Mặc dù, các lớp bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ nữ công các cấp còn ít, nhưng qua khảo sát và tổng hợp đánh giá về tính hữu ích về nội dung, chương trình bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ nữ công các cấp cho đội ngũ cán bộ CĐCS trong thời gian qua, đa số các ý kiến khẳng định rằng: Tính hữu ích của các lớp bồi dưỡng là hiệu quả, nội dung các lớp bồi dưỡng đã gắn với thực tiễn công tác tại cơ sở. Chương trình bồi dưỡng tổ chức đã giúp cho cán bộ nữ công và cán bộ CĐCS các kiến thức và phương pháp để đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công và thực hiện công tác tuyên truyền vận động nữ CNVCLĐ.

Bên cạnh đó cũng có những ý kiến cho rằng, chương trình bồi dưỡng chưa thực sự phù hợp với nhu cầu và khả năng tiếp thu thực tế hiện nay của cán bộ nữ công CĐCS. Hầu hết các chương trình bồi dưỡng đều ngắn về mặt thời gian nhưng lại nhiều nội dung, cần phải dành thêm thời gian để cán bộ tham gia lớp bồi dưỡng có cơ hội thực hành nhiều hơn, đặc biệt quan tâm đến đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công và công tác vận động nữ CNVCLĐ cho cán bộ nữ công CĐCS.

**Bảng 2.10. Thực trạng triển khai hoạt động bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ CĐCS tỉnh Phú Thọ**

<b>Chất lượng</b>	<b>Tốt</b>	<b>Chưa tốt</b>	<b>Không biết</b>
<b>Đối tượng đánh giá</b>			
Cán bộ cấp tỉnh	13/13 = 100%	0	0
Cán bộ CĐCS	20/25 = 80%	5/25 = 20%	0

Số đông cán bộ tham gia điền phiếu trả lời phiếu hỏi đều cho rằng chất lượng hoạt động bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công cho đội ngũ cán bộ nữ công các cấp chưa thực sự hiệu quả bởi vì: Trên thực tế số cán bộ nữ công CĐCS chưa có cơ hội được tham gia hoạt động bồi dưỡng trong vùng dự án của các nhà tài trợ quốc tế như Thụy Điển, Đức hoặc hưởng lợi từ những chương trình đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ cơ sở; một số ít cán bộ CĐCS được tiếp cận các khóa bồi dưỡng “Kỹ năng nghiệp vụ công đoàn”; thời gian tổ chức bồi dưỡng quá ngắn (khoảng 1-3 ngày), số người tham gia đông (40 - 80 người), nên cán bộ ít có được cơ hội thực hành cũng như chưa kịp hiểu sâu lý thuyết, các khóa bồi dưỡng mới chỉ tập trung chủ yếu và một vài kỹ năng như: Kỹ năng phương pháp xây dựng đời sống văn hóa cơ sở, kỹ năng giao tiếp ứng xử nơi làm việc, kỹ năng làm việc tập thể...

### ***2.3.3. Thực trạng chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công***

Để đánh giá được thực trạng hoạt động chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công cho cán bộ nữ CĐCS, tác giả đã tiến hành khảo sát. Đối tượng khảo sát là - Cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở; Cán bộ công đoàn cơ sở.

<b>Đơn vị khảo sát</b>	<b>Số lượng phiếu</b>	<b>Đối tượng khảo sát</b>
LĐLĐ huyện	10	Cán bộ CĐ chuyên trách
LĐLĐ Thành phố	01	Cán bộ CĐ chuyên trách
LĐLĐ Thị xã	01	Cán bộ CĐ chuyên trách
Công đoàn ngành	05	Cán bộ CĐ chuyên trách
Công đoàn cơ sở trực thuộc	03	Cán bộ CĐ bán chuyên
CĐCS các khu công nghiệp	10	Cán bộ CĐ không chuyên
<b>TỔNG SỐ</b>	<b>30</b>	

- *Phỏng vấn trao đổi:* Tác giả đã trao đổi với 5 Chủ tịch, phó chủ tịch và Trưởng ban nữ công, cán bộ làm công tác nữ công CĐCS của các cấp công đoàn trong thời gian qua.

Từ những kết quả phân tích số liệu khảo sát, trao đổi thông tin và nghiên cứu các báo cáo chuyên đề, tác giả đã đánh giá thực trạng hoạt động bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của cán bộ CĐCS, đồng thời dự kiến đưa ra các giải pháp kiến nghị đối với các cấp về công tác dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công CĐCS trong thời gian tới.

#### ***2.3.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá tổ chức thực hiện bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công***

Qua khảo sát 25 cán bộ lãnh đạo, trưởng ban nữ công ở công đoàn cấp trên cơ sở về kết quả trong và sau khi bồi dưỡng chúng tôi đã thu được kết quả như sau:

*Kết quả nhận thức về mức độ kiểm tra, đánh giá BD như sau:*

**Bảng 2.11. Kết quả nhận thức về mức độ kiểm tra**

Số người được hỏi	Kết quả nhận thức về mức độ kiểm tra, đánh giá		
	Thường xuyên	Đôi khi	Chưa bao giờ
Chủ tịch, Phó chủ tịch LĐLĐ huyện, thành, thị, CĐ ngành	15%	15%	70%
Trưởng ban nữ công	6%	5%	90%

Từ kết quả trên cho thấy, kiểm tra hoạt động bồi đánh giá hoạt động nữ công quá thấp. Tỷ lệ chưa bao giờ thực hiện cao (70%-90%), mức độ thực hiện công việc này được trả lời là chưa bao giờ có kết quả gần giống nhau. Các cấp quản lý vẫn chưa quan tâm nhiều đến hoạt động này hoặc chỉ thực hiện qua loa hình thức bên ngoài nên việc kiểm tra đánh giá chưa triệt để, chưa biết được hoạt động bồi dưỡng đã đạt kết quả như thế nào sau khi bồi dưỡng. Như vậy, LĐLĐ tỉnh và CĐ cấp trên cơ sở cần tăng cường kiểm tra đánh giá kết quả đạt được, qua kiểm tra đánh giá các tiêu chí, kết quả đánh giá để căn cứ cho việc bồi dưỡng và kiểm tra, đánh giá kết quả sau khi bồi dưỡng để có những điều chỉnh thích hợp, nâng cao hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng đánh giá hiệu quả nữ công. Chính vì chưa thực hiện thường xuyên hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng và kiểm tra đánh giá các giá các tiêu chí, kết quả đánh giá để làm căn cứ cho hoạt động nên dẫn đến hiệu quả của các hoạt động QL bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công này không cao. Do đó cần tăng cường đánh giá trong và sau khi bồi dưỡng.

## **2.4. Một số yếu tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng đánh giá hoạt động Nữ công**

### **2.4.1. Tác động của yếu tố chủ quan**

Qua trao đổi với các CBCĐ, tham khảo ý kiến của các nữ CNVCLĐ, chúng tôi bước đầu khái quát các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động nữ công như sau:

Hoạt động công đoàn ở một số đơn vị còn hạn chế. Ban chấp hành công đoàn chưa làm tốt vai trò, trách nhiệm của mình, chưa thường xuyên quan tâm chỉ đạo công tác nữ công, chưa tạo điều kiện cho ban nữ công hoạt động;

Đội ngũ cán bộ nữ công chủ yếu hoạt động bán chuyên, kiêm nhiệm, thường xuyên biến động do yêu cầu công tác, nên thời gian dành cho hoạt động phong trào chưa nhiều. Một bộ phận cán bộ nữ công còn thiếu kinh nghiệm và kỹ năng hoạt động, thiếu nhiệt tình tâm huyết, chưa thực sự gắn bó với phong trào.

#### ***2.4.2. Tác động của yếu tố khách quan***

Bên cạnh các yếu tố chủ quan về mặt đội ngũ, chủ thể của quá trình tổ chức chỉ đạo, đánh giá hoạt động nữ công, cũng có những yếu tố khách quan khác tác động vào công tác này, cụ thể là:

Tình hình sản xuất kinh doanh của một số đơn vị trên địa bàn tỉnh không ổn định, thu nhập của người lao động thấp, đời sống gặp nhiều khó khăn nên ảnh hưởng đến công tác vận động nữ CNVCLĐ;

Trong nhiều doanh nghiệp, người sử dụng lao động chưa quan tâm tạo điều kiện cho công đoàn tổ chức các hoạt động chăm lo cho người lao động trong đó có hoạt động nữ công, công tác vận động nữ CNVCLĐ.

## Kết luận chương 2

Hoạt động nữ công nói riêng và phong trào CNVCLĐ nói chung đã được các cấp công đoàn trong tỉnh tổ chức triển khai đồng bộ và hiệu quả, được các cấp ủy, chính quyền ghi nhận, nhiều nội dung hoạt động của công đoàn đã tạo được dấu ấn đối với cấp ủy, chính quyền, nhân dân và người lao động. Tuy nhiên trên thực tế vẫn còn có những tồn tại hạn chế nhất định trong hoạt động nữ công do một số nguyên nhân chủ quan và khách quan nhất định.

Cán bộ CĐCS nhận thức đầy đủ, chính xác về tầm quan trọng, chủ thể và nội dung đánh giá hoạt động nữ công. Các nội dung cũng đã được đánh giá tốt và hiệu quả dựa trên các tiêu chí. một phần do trình độ, năng lực, kỹ năng hoạt động của cán bộ CĐCS còn thiếu và còn yếu so với yêu cầu thực tế công tác hiện nay. Công tác bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động cán bộ CĐCS nói chung đã được các cấp công đoàn quan tâm, nhưng bồi dưỡng theo chuyên đề, đặc biệt là việc bồi dưỡng đánh giá chuyên biệt chưa được chú trọng đầu tư nhiều.

Quá trình khảo sát và nghiên cứu thực tế cho thấy cơ cấu tổ chức số lượng cán bộ nữ công CĐCS đông, hoạt động ở nhiều loại hình khác nhau nên chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ nữ công CĐCS không đồng đều, hoạt động bồi dưỡng cho cán bộ nữ công CĐCS tỉnh Phú Thọ còn gặp nhiều khó khăn; số lớp về bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động tổ chức còn ít so với số cán bộ nữ công CĐCS hiện có của toàn tỉnh, các lớp bồi dưỡng chủ yếu thực hiện lồng ghép với các lớp tập huấn nghiệp vụ và lồng ghép với các lớp bồi dưỡng kỹ năng tuyên truyền vận động; phương pháp và kinh nghiệm tổ chức hoạt động bồi dưỡng của một số giảng viên kiêm chức chưa đạt hiệu quả ... phần đông cán bộ CĐCS chưa được tiếp cận hoặc còn quá mơ hồ đến khái niệm về đánh giá.

Từ thực tế trên đặt ra cho các cấp công đoàn cần phải đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng đánh giá cán bộ CĐCS nói chung và bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công CĐCS nói riêng là nhiệm vụ quan trọng và cần thiết. Để khắc phục được những tồn tại hạn chế đó, phải có những biện pháp mới, nhằm nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công CĐCS.

Dựa trên tình hình thực trạng bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ, tác giả lấy đó làm cơ sở để tiến hành nghiên cứu và đưa ra các giải pháp cho chương 3 nhằm khắc phục những vấn đề còn tồn tại của hoạt động bồi dưỡng đánh giá hiệu quả nữ công tỉnh Phú Thọ hiện nay.

### **Chương 3**

## **BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG NỮ CÔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH PHÚ THỌ**

### **3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp**

#### **3.1.1. *Đảm bảo tính hệ thống, đồng bộ***

Việc bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ đòi hỏi phải có hệ thống, biện pháp đồng bộ, đặc biệt là ở địa bàn tỉnh Phú Thọ. Khi đề xuất các biện pháp đòi hỏi chúng ta phải nhận thức đúng đắn và sâu sắc các quan điểm của Đảng và Nhà nước về công tác đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công nói riêng và đánh giá hiệu quả hoạt động của các tổ chức công đoàn nói chung, đồng thời phải căn cứ vào tình hình phát triển kinh tế, xã hội của địa phương, đánh giá đúng thực trạng hoạt động nữ công tại địa phương. Cần xem xét mối liên hệ tác động qua lại giữa các biện pháp và nhu cầu thực tiễn của việc nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công, tránh chủ quan, phiến diện, một chiều...

Biện pháp đưa ra để đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ phải thống nhất được giữa yêu cầu đặt ra và khả năng thực hiện các tiêu chuẩn quy định. Biện pháp đề ra cần có tính logic và có mối quan hệ mật thiết với nhau để đảm bảo tính hệ thống trong nguyên tắc lựa chọn biện pháp.

#### **3.1.2. *Đảm bảo tính phù hợp, hiệu quả***

Mỗi biện pháp khi đưa ra phải dựa trên những phân tích chính xác, khoa học về tình hình thực tiễn. Muốn đề xuất biện pháp để đánh giá hoạt động nữ công có hiệu quả phải tìm hiểu cụ thể đặc điểm của địa phương, những vấn đề hiện tại của đội ngũ nữ CNVCLĐ và phải đề xuất được biện pháp mới để đội ngũ CBCĐ cấp tỉnh, cấp cơ sở; Trưởng ban nữ công các CĐCS và cán bộ phụ trách công tác nữ công các huyện, thành, thị, công đoàn ngành, công đoàn cơ

sở trực thuộc luôn vững vàng về lập trường tư tưởng chính trị, có phẩm chất và năng lực đáp ứng với tình hình và nhiệm vụ mới. Đòi hỏi phát triển trên sự kế thừa những yếu tố, những giá trị tích cực của quá khứ và hiện tại, là quá trình giải quyết những mâu thuẫn nội tại trong đánh giá hiệu quả hoạt động của ban nữ công các CĐCS.

Đối tượng của giáo dục và quản lý giáo dục là con người nên khi đưa ra các biện pháp quản lý giáo dục nói chung hay biện pháp quản lý đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ nói riêng, để đảm bảo tính phù hợp với thực tiễn và tính khả thi cao, chúng ta cần chú ý tới đặc điểm, sự phát triển tâm lý lứa tuổi của các đối tượng quản lý và sự tác động của các yếu tố bên ngoài vào quá trình phát triển của tổ chức.

Mỗi biện pháp quản lý khi đưa ra sẽ tác động và ảnh hưởng đến cả một tập thể. Biện pháp quản lý giáo dục còn có thể ảnh hưởng lâu dài đến cả một thế hệ và tạo nên diện mạo nhân cách của thế hệ đó. Vì thế khi đưa ra các biện pháp quản lý giáo dục cần phải được cân nhắc, tính toán khoa học, tiến hành thực nghiệm để kiểm định, xác định mức độ cần thiết và tính khả thi của biện pháp trong điều kiện cho phép.

### ***3.1.3. Đảm bảo tính kế thừa và phát triển***

Bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ là một đòi hỏi tất yếu khách quan đang được quan tâm. Việc đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ yêu cầu chúng ta phải đặt những biện pháp đó trong hoàn cảnh lịch sử cụ thể của thời đại, của đất nước và của địa phương. Những kết quả đã đạt được trong những năm vừa qua của ban nữ công các công đoàn cơ sở thuộc LĐLĐ tỉnh Phú Thọ là bước đệm làm tiền đề cho việc đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ một cách hiệu quả. Điều đó thể hiện những bước tiến, tư tưởng mới mẻ, sáng tạo mà mỗi biện pháp khi đưa ra cần phải đảm bảo mang

theo ý nghĩa này kế thừa và phát triển này. Bên cạnh đó, cần phải thẳng thắn nhìn ra những tồn tại, khiếm khuyết cần khắc phục để có biện pháp quản lý sao cho phù hợp với điều kiện thực tế của các nữ CNVCLĐ nói riêng và của cả tỉnh Phú Thọ nói chung.

### **3.2. Các biện pháp đề xuất**

#### ***3.2.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ làm công tác công đoàn, công tác nữ công về vai trò của bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công***

##### ***3.2.1.1. Mục đích của biện pháp***

Thông qua biện pháp này nhằm thống nhất tư tưởng nhận thức về đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ làm công tác công đoàn và nữ công, không chỉ ở cấp tỉnh mà còn ở cấp cơ sở về tầm quan trọng của công tác đánh giá hoạt động nữ công đối với hiệu quả hoạt động nữ công

##### ***3.2.1.2. Nội dung của biện pháp***

Không chỉ các cán bộ làm công tác công đoàn, nữ công mà tất cả các cấp ủy đảng, các ngành, mặt trận, đoàn thể và các tổ chức trong hệ thống chính trị cần tiếp tục tổ chức tuyên truyền, học tập, quán triệt các chủ trương, chính sách của Đảng về công tác phụ nữ thời kỳ mới. Trong đó, tất yếu cần phải quan tâm và nhận thức đúng về vai trò của đánh giá trong quản lý hoạt động của tổ chức công đoàn.

Cải tiến việc triển khai học tập, quán triệt nghị quyết đảm bảo tính thiết thực và hiệu quả đối với từng đối tượng, trong đó đặc biệt quan tâm quan điểm, chủ trương công tác phụ nữ và nâng cao nhận thức giới cho những đối tượng có trách nhiệm trực tiếp cụ thể hóa tổ chức thực hiện ở các cấp, các ngành như những cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ hoạch định chính sách từ tỉnh đến cơ sở.

Phát huy có hiệu quả vai trò tuyên truyền của các cơ quan thông tin đại chúng thông qua việc xây dựng các chuyên trang, chuyên mục về hoạt động nữ

công trên các báo, bản tin, chương trình truyền thanh, truyền hình của các ngành, địa phương nhằm tuyên truyền các chủ trương, chính sách của Đảng và Pháp luật của Nhà nước về công tác phụ nữ. Nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm về thực hiện đánh giá hoạt động nữ công cho cán bộ công đoàn chuyên trách cấp tỉnh và cấp cơ sở.

Hội Liên hiệp phụ nữ, Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ các cấp phối hợp với các ngành, mặt trận và các đoàn thể, nghiên cứu, biên soạn tài liệu tuyên truyền về quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật, chính sách của Nhà nước, nghị quyết, chương trình công tác phụ nữ cả các cấp, về chuẩn mực người phụ nữ Việt Nam... có nội dung phù hợp với trình độ, đặc điểm của các đối tượng phụ nữ trên địa bàn tỉnh nhằm nâng cao hiệu quả các phong trào, hoạt động nữ công trong toàn tỉnh.

#### ***3.2.1.3. Điều kiện thực hiện biện pháp***

Để thực hiện biện pháp này, đòi hỏi phải có sự ủng hộ của các cấp ủy Đảng, chính quyền, ủng hộ nhất trí của Đoàn viên

Đồng thời, các cấp công đoàn phải coi đánh giá hoạt động nữ công là một nhiệm vụ chính trị, phải xây dựng quy định có tính chất bắt buộc về công tác này.

#### ***3.2.2. Hoàn thiện nguyên tắc, quy trình, nội dung, đánh giá hoạt động nữ công***

##### ***3.2.2.1. Mục đích của biện pháp***

Để đánh giá được tốt hoạt động nữ công tại bất cứ một CĐCS nào, cũng cần phải có đầy đủ những nguyên tắc, quy trình và nội dung cụ thể. Biện pháp này nhằm hoàn thiện về mặt pháp lý cho đội ngũ CBCĐ các cấp thực hiện theo.

##### ***3.2.2.2. Nội dung của biện pháp***

- Tập trung xây dựng các nguyên tắc đánh giá như đảm bảo sát mục tiêu, đảm bảo tính khách quan, tính thường xuyên, hệ thống.
- Xây dựng được các tiêu chuẩn đánh giá hoạt động nữ công.

- Hoàn thiện quy trình các bước đánh giá hoạt động nữ công.
- Đổi mới nội dung bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công:
  - + Tăng cường bồi dưỡng những chuyên đề giúp người học có tri thức và kỹ năng xác định nguyên tắc, quy trình và tiêu chuẩn đánh giá.
  - + Bồi dưỡng những tri thức liên quan đến công tác đánh giá.
  - + Xây dựng cách thức đánh giá khoa học và hiệu quả.
  - + Xây dựng các phương pháp đánh giá phù hợp và linh hoạt:

Ba phương pháp đánh giá kết quả thực thi công vụ được áp dụng trên thế giới hiện nay đều có những ưu, nhược điểm nhất định: Phương pháp đánh giá theo tiêu chuẩn và cho điểm mang tính áp đặt nhiều hơn, đòi hỏi bộ tiêu chuẩn đánh giá phải hết sức chặt chẽ. Phương pháp đánh giá theo hợp đồng đảm bảo tính công khai và tính trách nhiệm của công chức trong thực thi công vụ, song muốn đạt được điều này thì bản thân nhà quản lý và công chức được đánh giá đều phải có quyền tự chủ rất lớn, kể từ việc lập kế hoạch công tác cho tới việc lựa chọn cách thức thực hiện công việc.

Trong điều kiện cụ thể của nền công vụ Việt Nam thì phương pháp đánh giá dựa theo ý kiến nhận xét mặc dù có những hạn chế nhất định như đã phân tích, song vẫn tỏ ra phù hợp. Nếu thực hiện phương pháp đánh giá này một cách thực chất, trong một môi trường tổ chức mang tính xây dựng thì hiệu quả đánh giá sẽ không nhỏ.

Vì vậy, để nâng cao hiệu quả công tác đánh giá kết quả làm việc của công chức, nên áp dụng phương pháp đánh giá linh hoạt, cụ thể là:

- + Thực hiện nghiêm túc và thực chất phương pháp đánh giá theo ý kiến, nhận xét.
- + Học hỏi và vận dụng phù hợp một số kỹ thuật đánh giá tiên tiến của các phương pháp đánh giá khác mà các nền công vụ trên thế giới đang sử dụng.

+ Hiện nay, phương pháp đánh giá đối với những công chức làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước không khác phương pháp đánh giá đối với các viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Pháp luật công vụ của nước ta đang hướng tới việc chuyển chế độ làm việc của những người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước sang chế độ hợp đồng. Do đó, nên áp dụng phương pháp đánh giá theo hợp đồng đối với những người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập, vừa để đảm bảo về mặt pháp lý vừa phù hợp với đặc thù nghề nghiệp của nhóm đối tượng này.

- Nhanh chóng xây dựng hệ thống các bản mô tả chức danh công việc.

Đây là một công việc có khối lượng rất lớn, đòi hỏi sự phân tích, nghiên cứu rất công phu. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý là các bản mô tả chức danh không nên xây dựng quá tỉ mỉ, chi tiết, làm ảnh hưởng đến sự chủ động và linh hoạt, sáng tạo của công chức khi thực thi công vụ. Với mỗi bản mô tả chức danh cần làm rõ vị trí của công việc trong tổ chức là gì, kết quả cần đạt tới ra sao; chứ không nhất thiết phải quy định những việc cần làm để đạt được kết quả đó.

### *3.2.2.3. Điều kiện thực hiện biện pháp*

Để xây dựng và hoàn thiện được những nguyên tắc, quy trình và nội dung đánh giá, cần có sự xem xét, lựa chọn đầy đủ, chính xác căn cứ trên cả lý luận chung và thực tiễn của địa phương mình. Có được những nguyên tắc và nội dung rõ ràng, hợp lý về công tác đánh giá hiệu quả hoạt động của nữ công sẽ hỗ trợ được rất nhiều cho quy trình đánh giá.

### **3.2.3. Đổi mới phương pháp đánh giá và hình thức tổ chức đánh giá**

#### *3.2.3.1. Mục đích của biện pháp*

Dựa trên những yêu cầu về mặt đổi mới nội dung, hình thức của các hoạt động nói chung, các CBCĐ đều cần thiết phải chú ý đến việc đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức đánh giá, điều này đặc biệt khắc phục được thực trạng đánh giá chủ quan của các CBCĐ hiện nay. Đổi mới để đánh giá khách quan, khoa học và chính xác hơn.

### *3.2.3.2. Nội dung của biện pháp*

Ban Chấp hành, Ban Thường vụ công đoàn các cấp căn cứ Nghị quyết Đại hội và nhiệm vụ chính trị của cấp mình để xây dựng chương trình, kế hoạch công tác cho cả nhiệm kỳ và hàng năm, cụ thể hoá nhiệm vụ trọng tâm của từng thời gian, nghiên cứu lựa chọn những vấn đề trọng tâm để tập trung chỉ đạo dứt điểm, có hiệu quả. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, chỉ đạo điểm, tổng kết, xây dựng mô hình điểm và đề ra các biện pháp cụ thể, thiết thực để giải quyết những vấn đề nảy sinh trong phong trào nữ CNVCLĐ và hoạt động công đoàn.

Tiếp tục chỉ đạo các hoạt động hướng mạnh về cơ sở, thường xuyên chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ, xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội là mục tiêu hoạt động của các cấp công đoàn. Công đoàn phải làm tốt vai trò cầu nối giữa Đảng với nữ CNVCLĐ, nắm chắc tâm tư, nguyện vọng, đời sống, việc làm, của đoàn viên, nữ CNVCLĐ để chủ động đề ra các nội dung hoạt động, đồng thời phản ánh, đề xuất, kiến nghị với cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp giải quyết kịp thời những vấn đề bức xúc, bất khoản của nữ CNVCLĐ, phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị, góp phần xây dựng Đảng, chính quyền trong sạch vững mạnh.

Đổi mới công tác chỉ đạo, điều hành bảo đảm tính toàn diện, thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, thực hiện cải cách lề lối làm việc, giảm hội họp và bệnh hành chính trong hoạt động. Chấp hành chế độ thông tin báo cáo chính xác, kịp thời, đảm bảo công tác chỉ đạo. Từ đó đổi mới đánh giá hoạt động nữ công theo hướng đã đổi mới công tác quản lý vận động nữ CNVCLĐ.

### *3.2.3.3. Điều kiện thực hiện biện pháp*

Để thực hiện biện pháp về đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công, cần tổ chức cho đội ngũ CBCĐ tham gia các khóa tập huấn, bồi dưỡng, nâng cao nhận thức và năng lực về đánh

giá hoạt động nữ công nói riêng, năng lực về tổ chức, vận động các CNVCLĐ nói chung.

#### ***3.2.4. Nâng cao năng lực đánh giá cho các chủ thể tham gia đánh giá thông qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ đánh giá***

##### ***3.2.4.1. Mục đích của biện pháp***

Đây chính là nội dung quan trọng nhất, biện pháp cần thiết nhất để giúp cho công tác đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công được tiến hành hợp lý và chính xác hơn. Với biện pháp này, đội ngũ CBCĐ các cấp được nhìn nhận lại những thiếu sót, khuyết điểm của mình và bổ sung thêm những yêu cầu cần thiết về năng lực phục vụ cho công tác đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công. Biện pháp cần được tiến hành thường xuyên và rộng rãi trên các đối tượng từ CBCĐ cấp tỉnh đến CBCĐ cấp cơ sở.

##### ***3.2.4.2. Nội dung của biện pháp***

Lựa chọn người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước khách quan và có tầm nhìn trong công tác đánh giá cán bộ nói riêng và công tác cán bộ, công chức nói chung là một biện pháp vô cùng quan trọng và cần thực hiện sớm nhất có thể.

Những công chức tham gia vào quá trình đánh giá cán bộ, công chức đều là những con người cụ thể; tính khách quan và tầm nhìn của họ ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả của hoạt động đánh giá. Vì vậy, cần lựa chọn những người đứng đầu các cơ quan, đơn vị là những người khách quan, vì công việc chứ không vì người, đặc biệt là phải có tư duy, tầm nhìn sáng suốt trong công tác đánh giá, nhìn nhận cán bộ.

Đánh giá chính xác hiệu quả hoạt động của nữ công nói riêng và kết quả thực hiện công vụ của công chức nói chung là bước đi cơ bản trong tiến trình chuyên nghiệp hoá đội ngũ công chức hành chính nhà nước. Muốn xây dựng một nền hành chính chính quy, chuyên nghiệp và từng bước hiện đại, phải đặc biệt chú trọng công tác này.

#### *3.2.4.3. Điều kiện thực hiện biện pháp*

Vấn đề về kinh phí là vấn đề quan trọng nhất trong khâu thực hiện biện pháp này. Ngoài việc tổ chức các khóa học và bồi dưỡng, cần có những hoạt động thực tiễn giúp người CBCĐ sáng tỏ về các nội dung đã được học. Đồng thời, để thực hiện biện pháp này, cũng rất cần có sự phối hợp, nhiệt tình tham gia, thái độ và tinh thần ham học hỏi của đội ngũ CBCĐ các cấp.

#### ***3.2.5. Phát huy hiệu quả của hình thức tự bồi dưỡng, rèn luyện của các cán bộ nữ công về năng lực đánh giá***

##### *3.2.5.1. Mục đích của biện pháp*

Việc tự đánh giá của các nữ CNVCLĐ là một việc làm rất quan trọng và cần thiết trong quá trình đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của công đoàn cơ sở. Vì vậy, cần phát huy hơn nữa, nâng cao nhận thức của của đội ngũ CNVCLĐ về việc tự đánh giá quá trình tham gia, hoạt động của bản thân với ban nữ công của công đoàn cơ sở.

##### *3.2.5.2. Nội dung của biện pháp*

Như đã phân tích, việc đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công của công chức còn chưa thực chất, còn hiện tượng nể vì, đánh giá cho qua chuyện... một phần do những ảnh hưởng của tâm lý, văn hoá dân tộc. Mặt khác, những hiện tượng đó cũng thể hiện sự kém chuyên nghiệp của nền hành chính.

Vì vậy, giải pháp có tính chất trước mắt là làm cho công chức hiểu được ý nghĩa của công tác đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công đối với cơ quan, đơn vị và đối với cá nhân mình, từ đó có trách nhiệm hơn khi tham gia vào quy trình đánh giá. Giải pháp có tính chất cơ bản và lâu dài là phải dần dần thay đổi cách thức làm việc, từ chỗ chủ yếu dựa trên quan hệ tình cảm, sang lối làm việc một cách khách quan, vì việc chứ không vì người. Có như vậy thì hoạt động đánh giá hoạt động nữ công nói riêng cũng như các hoạt động công vụ nói chung mới có hiệu quả thật sự.

### *3.2.5.3. Điều kiện thực hiện biện pháp*

Ngoài các cuộc trao đổi, nói chuyện để nâng cao ý thức của người nữ CBCNVĐLĐ, mỗi công đoàn cơ sở cần thực hiện nguyên tắc dân chủ trong mọi hoạt động để khuyến khích sự tham gia, đóng góp, đánh giá và tự đánh giá của mỗi cá nhân cán bộ nữ.

### **3.2.6. Tăng cường công tác chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá**

#### *3.2.6.1. Mục tiêu của biện pháp*

Hướng tới nâng cao hiệu quả bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công theo mục tiêu và kế hoạch đã đặt ra.

#### *3.2.6.2. Nội dung của biện pháp*

Để thực hiện mục tiêu trên ban chỉ đạo các lớp bồi dưỡng cần tiến hành các hoạt động sau đây:

- Triển khai sớm việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công và xây dựng kế hoạch tổ chức bồi dưỡng.
- Phân công rõ chức năng, nhiệm vụ cho các đơn vị và cá nhân.
- Có kế hoạch kiểm tra, đánh giá cụ thể trong quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng.
- Điều chỉnh những vấn đề nảy sinh trong quá trình tổ chức thực hiện.
- Cử cán bộ theo dõi quá trình tổ chức thực hiện các lớp bồi dưỡng.
- Đánh giá, tổng kết và rút kinh nghiệm.

#### *3.2.6.3. Điều kiện thực hiện*

- Phải có sự thống nhất cao giữa lãnh đạo Liên đoàn lao động tỉnh với lãnh đạo ban nữ công trong quá trình xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng, thống nhất trong ban chỉ đạo.

- Phải thực sự coi công tác bồi dưỡng đánh giá hoạt động nữ công là 1 nhiệm vụ quan trọng của tổ chức công đoàn.

- Phải có sự chuẩn bị đầy đủ về kinh phí, cơ sở vật chất, lực lượng giảng viên cho các lớp bồi dưỡng.

### **3.3. Khảo nghiệm về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp**

#### **3.3.1. Đối tượng khảo nghiệm**

Các nhóm đối tượng khảo nghiệm:

<b>Nhóm</b>	<b>Đối tượng được khảo sát</b>	<b>Số lượng</b>
<b>1.</b>	Cán bộ công đoàn chuyên trách cấp tỉnh	40
<b>2.</b>	Cán bộ công đoàn chuyên trách cấp cơ sở	71
<b>Tổng</b>		111

#### **3.3.2. Mục đích khảo nghiệm**

Khảo nghiệm tính khả thi và cần thiết của các biện pháp nhằm thẩm định sự phù hợp và hiệu quả của các biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ mà tác giả đã đề xuất.

#### **3.3.3. Nội dung khảo nghiệm**

Khảo nghiệm các biện pháp tác giả đã đề xuất về nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ để kiểm tra mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đó. Thông qua việc xem xét mục tiêu của biện pháp, nội dung và cách thức thực hiện cũng như điều kiện thực hiện nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ, tác giả lấy ý kiến của 111 cán bộ công đoàn cấp tỉnh và cấp cơ sở thuộc LĐLĐ tỉnh Phú Thọ để đánh giá về tính khả thi và mức độ cần thiết của các biện pháp này.

#### **3.3.4. Phương pháp khảo nghiệm**

- Nội dung phiếu khảo nghiệm có các yêu cầu sau:
  - + Đánh giá mức độ cấp thiết của các biện pháp.
  - + Đánh giá tính khả thi của các biện pháp.
- Trong đó, các thang điểm được quy định như sau:

+ Rất cấp thiết/ rất khả thi: 3 điểm.

+ Cấp thiết/ khả thi: 2 điểm.

+ Ít cấp thiết/ ít khả thi: 1 điểm.

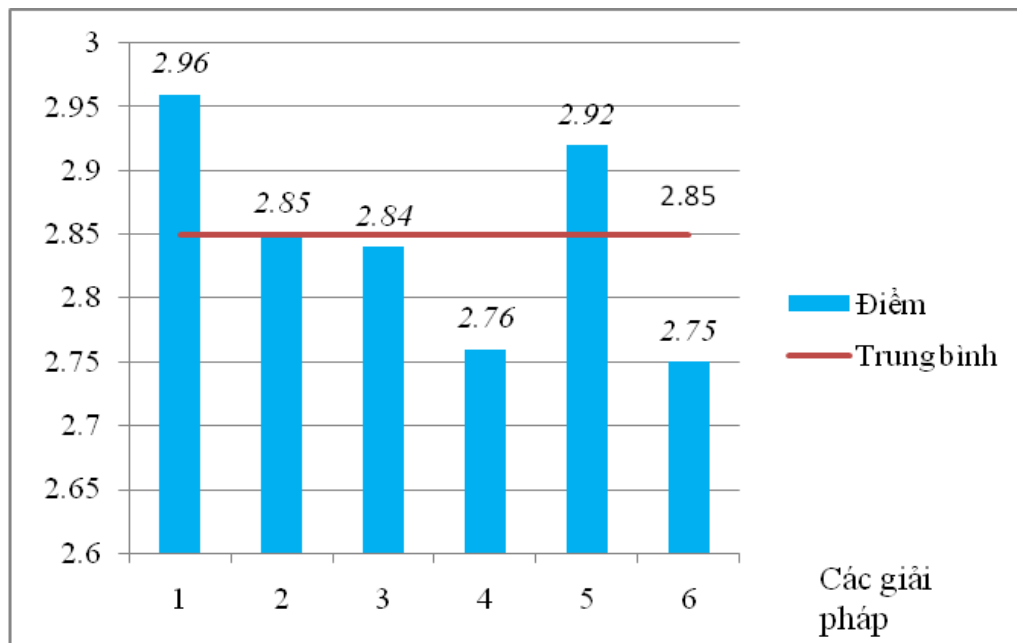
### 3.3.5. Kết quả khảo nghiệm

Thông qua bảng hỏi khảo nghiệm trên 40 CBCĐ cấp tỉnh và 71 CBCĐ cấp cơ sở thuộc Liên đoàn Lao động Phú Thọ, chúng tôi thu được kết quả như sau:

**Bảng 3.1. Kết quả mức độ đánh giá mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh Phú Thọ**

TT	Các biện pháp	Mức độ cần thiết		Mức độ khả thi	
		Điểm TB	Thứ bậc	Điểm TB	Thứ bậc
1.	Nâng cao nhận thức của cán bộ làm công tác công đoàn, nữ công về vai trò của đánh giá trong quản lý hoạt động của tổ chức công đoàn	2.96	1	2.85	2
2.	Hoàn thiện nguyên tắc, quy trình, nội dung đánh giá hoạt động nữ công	2.85	3	2.80	4
3.	Đổi mới phương pháp đánh giá và hình thức tổ chức đánh giá	2.84	4	2.84	3
4.	Nâng cao năng lực cho các chủ thể tham gia đánh giá thông qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ đánh giá	2.76	5	2.78	5
5.	Tăng cường công tác chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá	2.92	2	2.88	1
6.	Phát huy vai trò tự đánh giá của các cán bộ nữ công	2.75	6	2.72	6
	<i>Trung bình</i>	2.85		2.81	

Qua kết quả thống kê ở bảng số liệu trên, có thể nhận thấy việc đánh giá mức độ cần thiết và tính khả thi của mỗi biện pháp có sự khác nhau.

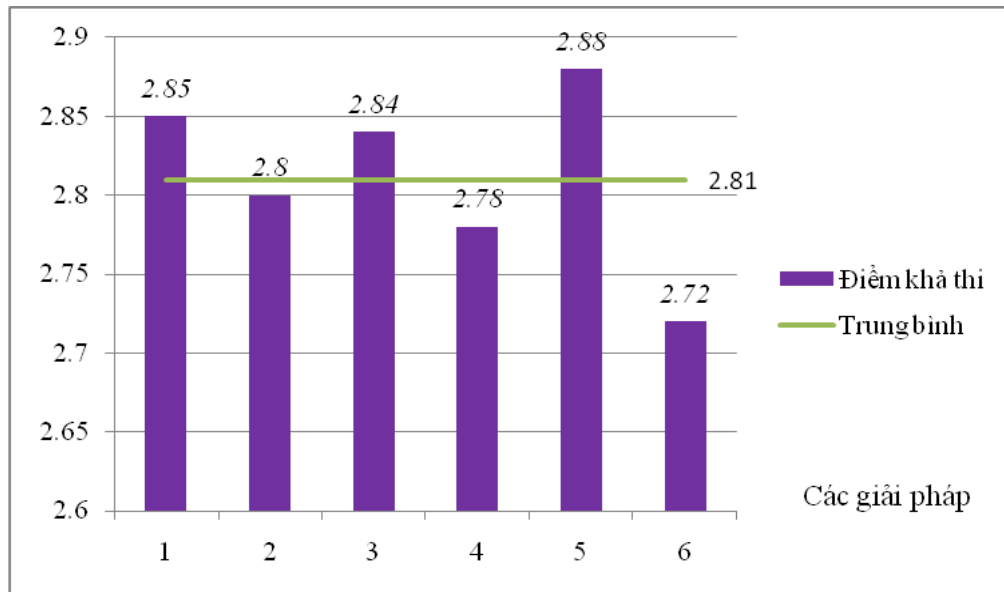


**Biểu đồ 3.1. Tổng hợp kết quả khảo sát mức độ cần thiết của các biện pháp**

Về mức độ cần thiết, cả 6 biện pháp đề xuất đều được đánh giá là cần thiết, trong đó các biện pháp (1) Nâng cao nhận thức của cán bộ làm công tác công đoàn, nữ công về vai trò của đánh giá trong quản lý hoạt động của tổ chức công đoàn: và (5) Tăng cường công tác chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá: được đánh giá cao hơn hẳn là 2.96 và 2.92 (cao hơn số điểm trung bình là 2.85). Tuy nhiên việc vận dụng các biện pháp này vào thực tiễn từng đơn vị cần linh hoạt và sáng tạo, mỗi công đoàn cơ sở có thể bổ sung thêm những biện pháp để đảm bảo tính hợp lý và hiệu quả.

Các biện pháp được đánh giá ít cấp thiết hơn là các biện pháp (4): Nâng cao năng lực cho các chủ thể tham gia đánh giá thông qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ đánh giá và (6): Phát huy vai trò tự bồi dưỡng năng lực đánh giá của các cán bộ nữ công với số điểm 2.76 và 2.75 (thấp hơn số điểm trung bình là 2.85). Như vậy, có thể khẳng định, các biện pháp nâng cao hiệu quả đánh giá

hoạt động nữ công được các CBCĐ thuộc LĐLĐ tỉnh Phú Thọ đánh giá là rất cần thiết đối với tình hình thực trạng hiện nay.



**Biểu đồ 3.2. Tổng hợp kết quả khảo sát tính khả thi của các biện pháp**

Về tính khả thi, cả 6 biện pháp đề xuất đều được đánh giá là khả thi, thấp nhất là biện pháp (6): Phát huy vai trò tự đánh giá của các cán bộ nữ công với điểm số 2.72 và cao nhất là biện pháp (5): Tăng cường công tác chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đánh giá với điểm số 2.88.

Giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp được đưa ra, tác giả cũng quan tâm đến mối quan hệ của chúng. Để xác định sự tương quan giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề trên, tác giả sử dụng hệ số tương quan Spearman để tính toán:

$$R = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Trong đó:

R: là hệ số tương quan

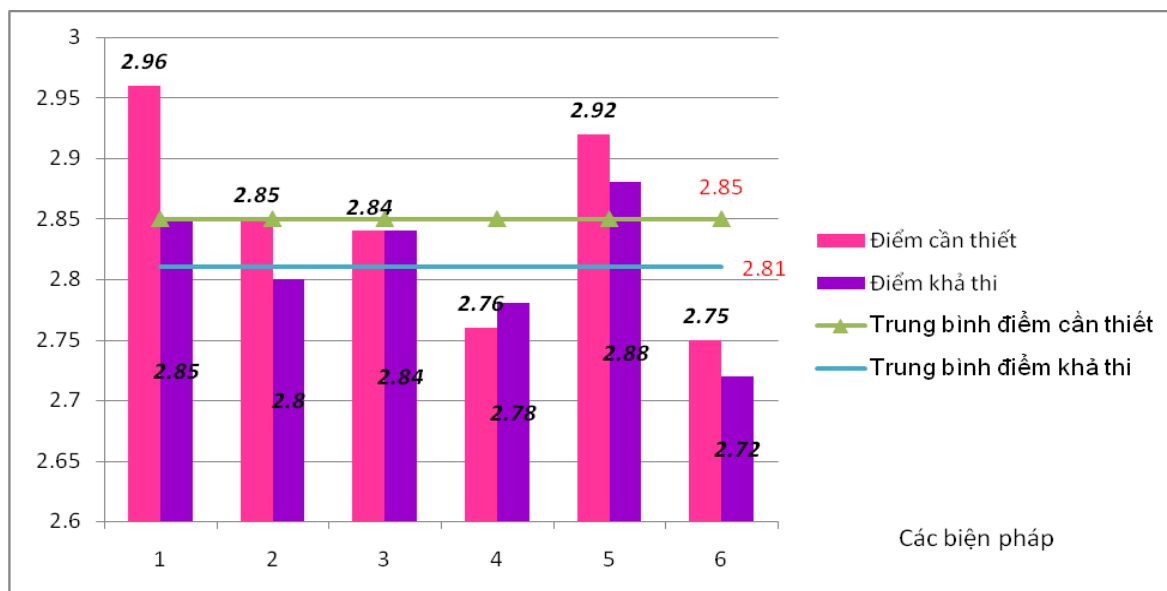
D: là hiệu số thứ bậc giữa hai đại lượng

N: là số đơn vị được nghiên cứu.

Thay các giá trị vào công thức ta có  $R = + 0.8$

Tương quan này là thuận và rất chặt chẽ, điều đó khẳng định mức độ phù hợp giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp là rất cao, có giá trị trong thực tiễn.

Mối quan hệ được thể hiện ở biểu đồ sau:



**Biểu đồ 3.3. Mối quan hệ giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp**

Kết quả khảo sát đã khẳng định tính khả thi và tính cần thiết của các biện pháp đã đề xuất. Mặc dù phạm vi của đề tài chỉ nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Phú Thọ nhưng chúng tôi tin rằng các biện pháp có thể áp dụng một cách sáng tạo và phù hợp cho các địa phương khác trong việc nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công của LĐLĐ tỉnh.

Ngoài ra qua khảo sát thăm dò ý kiến thì các khách thể điều tra đều cho rằng sáu biện pháp trên đều có mối quan hệ mật thiết với nhau và bổ trợ, bổ xung cho nhau chính vì vậy khi tổ chức thực hiện các biện pháp ngoài đảm bảo tính nghiêm túc còn phải chú trọng tính đồng bộ của các biện pháp.

### **Kết luận chương 3**

Bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công tại các CĐCS chỉ có ý nghĩa thiết thực khi nó đem lại lợi ích cho chính nữ CNVCLĐ, cho công đoàn cơ sở, cho sự phát triển của đơn vị và địa phương trong tương lai. Vì vậy, muốn nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công tại LĐLĐ tỉnh Phú Thọ phải đảm bảo các nguyên tắc lấy điểm xuất phát là nhu cầu, lợi ích của các lực lượng, mỗi bên tham gia đều tìm thấy lợi ích của mình, đều hi vọng thỏa mãn lợi ích của mình.

Xuất phát từ những bài học thực tế và qua việc khảo sát, nghiên cứu để nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công tại LĐLĐ tỉnh Phú Thọ, tác giả đề ra 6 biện pháp. Các biện pháp bao gồm: Nâng cao nhận thức của cán bộ làm công tác công đoàn, nữ công về vai trò của đánh giá trong quản lý hoạt động của tổ chức công đoàn; Hoàn thiện nguyên tắc, quy trình, nội dung đánh giá hoạt động nữ công; Đổi mới phương pháp đánh giá và hình thức tổ chức đánh giá; Nâng cao năng lực cho các chủ thể tham gia đánh giá thông qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ đánh giá; Tăng cường công tác cán bộ nữ trong tình hình mới và Phát huy vai trò tự đánh giá của các cán bộ nữ công.

Đây chính là những biện pháp đảm bảo tính khoa học, tính hiệu quả và có khả năng áp dụng vào thực tiễn đảm bảo cho việc nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công đạt kết quả cao. Kết quả khảo nghiệm về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp trên cũng cho thấy, mức độ phù hợp giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp là rất cao, có giá trị trong thực tiễn.

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

Cán bộ nữ công là người thực hiện một nhiệm vụ chuyên môn để tiến hành các hoạt động nhằm thực hiện, chức năng của tổ chức Công đoàn. Cán bộ nữ công là cán bộ tổ chức, vận động quần chúng nữ CNVCLĐ và đại diện chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng cho nữ CNVCLĐ ; tham gia tuyên truyền, vận động, giáo dục nữ CNVCLĐ. Việc bồi dưỡng nâng cao hiệu quả đánh giá nói chung và bồi dưỡng nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công nói riêng cho cán bộ nữ công nói riêng là hết sức quan trọng và cần thiết nhằm góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn và phong trào CNVCLĐ của tỉnh Phú Thọ.

Hoạt động bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công cho đội ngũ cán bộ nữ công xuất phát từ chức năng nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn, yêu cầu cán bộ nữ công trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước phải có phẩm chất, năng lực, kỹ năng nhằm đáp ứng yêu cầu và đòi hỏi khách quan của phong trào CNVCLĐ.

Hoạt động bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công được tiến hành với nhiều hình thức và phương pháp khác nhau. Cách tiếp cận của các phương pháp này đều lấy người học làm trung tâm và thực hiện cách “cùng tham gia” nhằm phát huy vai trò chủ động, sáng tạo của người học, khuyến khích người học biến quá trình bồi dưỡng thành quá trình tự bồi dưỡng một cách hiệu quả và linh hoạt

Hoạt động bồi dưỡng được tiến hành theo quy trình xác định gồm các khâu: Lập kế hoạch, chỉ đạo, tổ chức hoạt động bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng

Bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công tại các CĐCS chỉ có ý nghĩa thiết thực khi nó đem lại lợi ích cho chính nữ CNVCLĐ, cho công đoàn cơ sở, cho sự phát triển của đơn vị và địa phương trong tương lai. Vì vậy, muốn nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động Nữ công tại LĐLĐ tỉnh Phú Thọ phải đảm bảo các nguyên tắc lấy điểm xuất phát là nhu cầu, lợi ích của các lực

lượng, mỗi bên tham gia đều tìm thấy lợi ích của mình, đều hi vọng thỏa mãn lợi ích của mình.

Xuất phát từ những bài học thực tế và qua việc khảo sát, nghiên cứu để nâng cao hiệu quả bồi dưỡng đánh giá hiệu quả hoạt động Nữ công tại LĐLĐ tỉnh Phú Thọ, tác giả đề ra 6 biện pháp.

Đây chính là những biện pháp đảm bảo tính khoa học, tính hiệu quả và có khả năng áp dụng vào thực tiễn đảm bảo cho việc nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động nữ công đạt kết quả cao. Kết quả khảo nghiệm về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp trên cũng cho thấy, mức độ phù hợp giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp là rất cao, có giá trị trong thực tiễn

## **2. Khuyến nghị**

### **2.1. Đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam**

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần có những quy định cụ thể về nguyên tắc, nội dung và quy trình đánh giá hiệu quả hoạt động nữ công cho công đoàn các cấp.

### **2.2. Đối với Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ**

Liên đoàn lao động tỉnh Phú Thọ cần sớm thực hiện các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả đánh giá hoạt động Nữ công cho các cấp công đoàn trong tỉnh. Cụ thể như sau:

- Nâng cao nhận thức của cán bộ làm công tác công đoàn, cán bộ nữ công về vai trò của đánh giá trong quản lý hoạt động của tổ chức công đoàn.
- Đổi mới phương pháp đánh giá và hình thức tổ chức đánh giá.
- Nâng cao năng lực cho các chủ thể tham gia đánh giá thông qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ đánh giá.
- Tăng cường công tác cán bộ nữ trong tình hình mới.

### **2.3. Đối với các công đoàn cơ sở**

Về phía công đoàn cơ sở, ngoài việc tham gia đào tạo, bồi dưỡng của các CBCĐ, trưởng ban phụ trách nữ công; còn cần chú ý đến việc phát huy vai trò tự đánh giá của các cán bộ nữ công trong đơn vị.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh (2013), *Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ Công đoàn*, Chương trình hành động số 328/ CTr- thực hiện Nghị quyết Đại hội XI Công đoàn Việt Nam (nhiệm kỳ 2013 - 2018).
2. Các Mác - Ph. Ăng ghen (2002), *Toàn tập*, NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Nghị quyết số 11-NQ/TW về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
4. Đảng đoàn Hội LHPN Việt Nam (1993), *Báo cáo tổng kết Nghị quyết số 04/NQ-TW*, ngày 12/7/1993 của Bộ Chính trị về đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới.
5. Nguyễn Minh Đạo (1997), *Cơ sở của khoa học quản lý*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Nguyễn Bá Dương (1999), *Tâm lý học quản lý dành cho người lãnh đạo*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Phạm Minh Hạc (2001), *Phát triển con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị quốc gia.
8. Harold Koontz, Cyril Donell, Heinz Whrich (1994), *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
9. Nguyễn Đức Hạc (2004), *Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
10. Bùi Minh Hiền (2006), *Quản lý giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
11. Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam (2002), *Phụ nữ Việt Nam bước vào thế kỷ XXI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
12. Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam (2004), *Báo cáo thực trạng lao động nữ khu vực công nghiệp tham gia sinh hoạt Hội trên địa bàn dân cư*.
13. Trương Thị Khuê (2006), *Đổi mới công tác vận động phụ nữ trong thời kỳ mới*.

14. Trần Kiêm (2004), *Khoa học quản lý giáo dục - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
15. Trần Kiêm (2008), *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lý giáo dục*, NXB ĐH Sư phạm Hà Nội.
16. Liên đoàn lao động Tỉnh Phú Thọ, (2013) *Văn kiện Đại hội XV Công đoàn tỉnh Phú Thọ (Nhiệm kỳ 2013 - 2018)*.
17. Nghị quyết số 04/NQ-TW ngày 12 tháng 7 năm 1993 của Bộ Chính trị.
18. Nghị quyết số 20/NQ-TW ngày 28/1/2008 Ban chấp hành Trung ương Đảng
19. Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Luật Công đoàn năm 2012*.
20. Nguyễn Ngọc Quang (1989), *Những khái niệm cơ bản về lý luận QLGD*, Trường cán bộ Quản lý TW 1, Hà Nội.
21. Nguyễn Thị Tính (2012), *Đề cương bài giảng: Những vấn đề cơ bản của Quản lý Giáo dục* - Trường Đại học sư phạm Thái Nguyên.
22. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (2009), *Tài liệu đào tạo cán bộ công đoàn Việt Nam - năm 2009*, Văn kiện Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII.
23. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), *Điều lệ Công đoàn Việt Nam*
24. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), *Tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cơ sở năm 2013 của (tập 1+ tập 2)*.
25. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), *Văn kiện Đại hội XI Công đoàn Việt Nam (Nhiệm kỳ 2013 - 2018)*.
26. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 về tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010 -2020*.
27. Viện Công nhân và Công đoàn (2006), *Nâng cao năng lực cán bộ công đoàn trong giai đoạn mới*.
28. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại từ điển tiếng Việt*, NXB Văn hóa thông tin, Hà Nội.

## PHỤ LỤC

### PHỤ LỤC 1 PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

*(Dành cho cán bộ Liên đoàn Lao động các huyện, thành thị, công đoàn ngành, công đoàn cơ sở trực thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ)*

Để có cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc **đánh giá hoạt động nữ công của Liên đoàn lao động tỉnh Phú Thọ**, xin đồng chí vui lòng cho biết một số thông tin cá nhân và ý kiến của đồng chí về thực trạng đánh giá hiệu quả hoạt động của nữ công nhân viên chức lao động tỉnh Phú Thọ bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp.

**Câu 1. Theo đồng chí, hoạt động nữ công và việc đánh giá hoạt động nữ công của Liên đoàn Lao động tỉnh có quan trọng không?**

Rất quan trọng ☐

Quan trọng ☐

Không quan trọng ☐

**Câu 2. Theo đồng chí, Liên đoàn lao động tỉnh có cần thiết phải đánh giá hoạt động của nữ công không?**

Rất cần thiết ☐

Cần thiết ☐

Không cần thiết ☐

**Câu 3. Theo đồng chí, chủ thể đánh giá hoạt động nữ công của công đoàn cơ sở là?**

Chủ tịch công đoàn cơ sở

☐

Ban thường vụ công đoàn cơ sở

☐

Cả hai

☐

**Câu 4. Các nội dung trong đánh giá hoạt động nữ công tại công đoàn cơ sở là?**

1. Tổ chức và chỉ đạo tổ, nhóm nữ công trong các đơn vị, triển khai có hiệu quả công tác tuyên truyền trong nữ đoàn viên và lao động ☐
2. Vận động nữ CNVC tích cực học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ☐
3. Động viên nữ CNVC tham gia tích cực các phong trào thi đua, các cuộc ☐

vận động lớn của ngành, của Công đoàn Việt Nam, của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, của đơn vị

4. Ban nữ công đại diện cho nữ CNVC trong đơn vị có trách nhiệm chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nhằm nâng cao ý thức chấp hành luật pháp và tự bảo vệ mình trong quan hệ lao động cũng như trong quan hệ xã hội ☐
5. Tất cả các ý kiến trên ☐

**Câu 5. Trong nội dung về Tổ chức và chỉ đạo tổ, nhóm nữ công trong các đơn vị, triển khai có hiệu quả công tác tuyên truyền trong nữ đoàn viên và lao động, ban nữ công ở công đoàn cơ sở của đồng chí đã thực hiện như thế nào?**

T T	Nội dung đánh giá	Các mức độ		
		Tốt	Bình thường	Chưa tốt
1.	Tuyên truyền, tổ chức học tập các nội dung nghị quyết của Công đoàn cấp trên CĐCS			
2.	Tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp lệnh hướng dẫn thực hiện các Bộ Luật, văn bản có liên quan			
3.	Tiếp tục tuyên truyền nội dung pháp lệnh dân số, kế hoạch tuyên truyền phòng chống tệ nạn xã hội			
4.	Nâng cao nhận thức về giới; các chuẩn mực xây dựng gia đình hạnh phúc; các kiến thức làm vợ, làm mẹ, kỹ năng giao tiếp ứng xử...			

**Câu 6. Trong nội dung về *Vận động nữ CNVC tích cực học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, ban nữ công ở công đoàn cơ sở của đồng chí đã thực hiện như thế nào?**

TT	Các nội dung đánh giá	Các mức độ đánh giá		
		Tốt	Bình thường	Chưa tốt
1.	Học tập và quán triệt chuẩn mực của người phụ nữ Việt Nam			
2.	Vận động nữ cán bộ học tập nâng cao trình độ đạt chuẩn và vượt chuẩn			
3.	Vận động chị em chủ động tham gia vào quá trình đổi mới nội dung và phương pháp hoạt động			
4.	Động viên phụ nữ tham gia công tác quản lý và nghiên cứu khoa học, tích cực học tập luôn có ý thức học hỏi,			

**Câu 7. Trong nội dung về *Động viên nữ CNVC tham gia tích cực các phong trào thi đua, các cuộc vận động lớn của ngành, của Công đoàn Việt Nam, của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, của đơn vị*, ban nữ công ở công đoàn cơ sở của đồng chí đã thực hiện như thế nào?**

TT	Các nội dung đánh giá	Các mức độ đánh giá		
		Tốt	Bình thường	Chưa tốt
1.	Tập trung chỉ đạo thực hiện phong trào thi đua Hai tốt, phong trào giỏi việc trường, đảm việc nhà			
2.	Tổ chức các hoạt động chuyên môn nâng cao ý thức trách nhiệm của chị em trong công tác chuyên môn			
3.	Tổ chức việc thực hiện các cuộc vận động tuyên truyền và giới thiệu những gương điển hình			
4.	Tổ chức các hoạt động văn hóa thể thao, tham quan du lịch, hoạt động nhân đạo từ thiện...			

**Câu 8. Trong nội dung về *Ban nữ công đại diện cho nữ CNVC trong đơn vị có trách nhiệm chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nhằm nâng cao ý thức chấp hành luật pháp và tự bảo vệ mình trong quan hệ lao động cũng như trong quan hệ xã hội, ban nữ công ở công đoàn cơ sở của đồng chí đã thực hiện như thế nào?***

T T	Các nội dung đánh giá	Các mức độ đánh giá		
		Tốt	Bình thường	Chưa tốt
1.	Phối hợp với Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ tổ chức kiểm tra việc thực hiện chế độ chính sách với nữ đoàn viên			
2.	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nữ công chức, quy hoạch, đề bạt cán bộ nữ			
3.	Triển khai các hoạt động chăm sóc trẻ em			
4.	Đề nghị với công đoàn cơ sở, chính quyền tổ chức các hoạt động, tham gia các công trình			
5.	Tổ chức các hoạt động liên quan đến công tác nữ sinh			
6.	Nghiên cứu đổi mới nội dung, phương pháp tổ chức hoạt động nữ công phù hợp với điều kiện của cơ sở			

**Câu 9. Đồng chí đánh giá như thế nào về kết quả hoạt động nữ công tại công đoàn cơ sở đồng chí công tác?**

T T	Các nội dung đánh giá	Các mức độ đánh giá		
		Tốt	Bình thường	Chưa tốt
1.	Thực hiện các chỉ tiêu cụ thể đề ra			
2.	Mức độ đạt được về quyền lợi của nữ công nhân viên chức lao động			
3.	Sự ảnh hưởng của hoạt động nữ công trong công tác công đoàn cơ sở			

**Câu 10. Theo đồng chí những Giải pháp sau đây có mức độ cần thiết và tính khả thi như thế nào để nâng cao hiệu quả hoạt động nữ công?**

T T	Biện pháp	Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1.	Nâng cao nhận thức của cán bộ làm công tác công đoàn, nữ công về vai trò của đánh giá trong quản lý hoạt động của tổ chức công đoàn						
2.	Hoàn thiện nguyên tắc, quy trình, nội dung đánh giá hoạt động nữ công						
3.	Đổi mới phương pháp đánh giá và hình thức tổ chức đánh giá						
4.	Nâng cao năng lực cho các chủ thể tham gia đánh giá thông qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ đánh giá						
5.	Tăng cường công tác cán bộ nữ trong tình hình mới						
6.	Phát huy vai trò tự đánh giá của các cán bộ nữ công						

***Cuối cùng***, xin đồng chí vui lòng cho biết thêm một số thông tin cá nhân

- Họ và tên (có thể ghi hoặc không ghi).....
- Giới tính: .....
- Tuổi: .....
- Nơi công tác: .....
- Chức vụ (nếu có):.....
- Trình độ đào tạo: .....
- Thâm niên công tác: .....

***Xin trân trọng cảm ơn đồng chí đã hợp tác  
và cung cấp các thông tin quý báu!***

## PHỤ LỤC 2 PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

*(Dành cho cán bộ Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Thọ)*

Để có cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc **đánh giá hoạt động nữ công của Liên đoàn lao động tỉnh Phú Thọ**, xin đồng chí vui lòng cho biết một số thông tin cá nhân và ý kiến của đồng chí về thực trạng đánh giá hiệu quả hoạt động của nữ công nhân viên chức lao động tỉnh Phú Thọ bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp.

**Câu 1. Theo đồng chí, hoạt động nữ công và việc đánh giá hoạt động nữ công của Liên đoàn Lao động tỉnh có quan trọng không?**

Rất quan trọng ☐                      Quan trọng ☐                      Không quan trọng ☐

**Câu 2. Theo đồng chí, Liên đoàn lao động tỉnh có cần thiết phải đánh giá hoạt động của nữ công không?**

Rất cần thiết ☐                      Cần thiết ☐                      Không cần thiết ☐

**Câu 3. Theo đồng chí, chủ thể đánh giá hoạt động nữ công của công đoàn cơ sở là?**

Chủ tịch công đoàn cơ sở ☐  
Ban thường vụ công đoàn cơ sở ☐  
Cả hai ☐

**Câu 4. Các nội dung trong đánh giá hoạt động nữ công tại công đoàn cơ sở là?**

1. Tổ chức và chỉ đạo tổ, nhóm nữ công trong các đơn vị, triển khai có hiệu quả công tác tuyên truyền trong nữ đoàn viên và lao động ☐
2. Vận động nữ CNVC tích cực học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ☐
3. Động viên nữ CNVC tham gia tích cực các phong trào thi đua, các cuộc vận động lớn của ngành, của Công đoàn Việt Nam, của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, của đơn vị ☐
4. Ban nữ công đại diện cho nữ CNVC trong đơn vị có trách nhiệm chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nhằm nâng cao ý thức chấp hành luật pháp và tự bảo vệ mình trong quan hệ lao động cũng như trong quan hệ xã hội ☐
5. Tất cả các ý kiến trên ☐

**Câu 5. Trong nội dung về *Tổ chức và chỉ đạo tổ, nhóm nữ công trong các đơn vị, triển khai có hiệu quả công tác tuyên truyền trong nữ đoàn viên và lao động*, ban nữ công ở công đoàn cơ sở của đồng chí đã thực hiện như thế nào?**

T T	Nội dung đánh giá	Các mức độ		
		Tốt	Bình thường	Chưa tốt
1.	Tuyên truyền, tổ chức học tập các nội dung nghị quyết của Công đoàn cấp trên CĐCS			
2.	Tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp lệnh hướng dẫn thực hiện các Bộ Luật, văn bản có liên quan			
3.	Tiếp tục tuyên truyền nội dung pháp lệnh dân số, kế hoạch tuyên truyền phòng chống tệ nạn xã hội			
4.	Nâng cao nhận thức về giới; các chuẩn mực xây dựng gia đình hạnh phúc; các kiến thức làm vợ, làm mẹ, kỹ năng giao tiếp ứng xử...			

**Câu 6. Trong nội dung về *Vận động nữ CNVC tích cực học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, ban nữ công ở công đoàn cơ sở của đồng chí đã thực hiện như thế nào?**

TT	Các nội dung đánh giá	Các mức độ đánh giá		
		Tốt	Bình thường	Chưa tốt
1.	Học tập và quán triệt chuẩn mực của người phụ nữ Việt Nam			
2.	Vận động nữ cán bộ học tập nâng cao trình độ đạt chuẩn và vượt chuẩn			
3.	Vận động chị em chủ động tham gia vào quá trình đổi mới nội dung và phương pháp hoạt động			
4.	Động viên phụ nữ tham gia công tác quản lý và nghiên cứu khoa học, tích cực học tập luôn có ý thức học hỏi,			

**Câu 7. Trong nội dung về *Động viên nữ CNVC tham gia tích cực các phong trào thi đua, các cuộc vận động lớn của ngành, của Công đoàn Việt Nam, của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, của Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, của đơn vị, ban nữ công ở công đoàn cơ sở của đồng chí đã thực hiện như thế nào?***

TT	Các nội dung đánh giá	Các mức độ đánh giá		
		Tốt	Bình thường	Chưa tốt
1.	Tập trung chỉ đạo thực hiện phong trào thi đua Hai tốt, phong trào giỏi việc trường, đảm việc nhà			
2.	Tổ chức các hoạt động chuyên môn nâng cao ý thức trách nhiệm của chị em trong công tác chuyên môn			
3.	Tổ chức việc thực hiện các cuộc vận động tuyên truyền và giới thiệu những gương điển hình			
4.	Tổ chức các hoạt động văn hóa thể thao, tham quan du lịch, hoạt động nhân đạo từ thiện...			

**Câu 8. Trong nội dung về *Ban nữ công đại diện cho nữ CNVC trong đơn vị có trách nhiệm chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nhằm nâng cao ý thức chấp hành luật pháp và tự bảo vệ mình trong quan hệ lao động cũng như trong quan hệ xã hội, ban nữ công ở công đoàn cơ sở của đồng chí đã thực hiện như thế nào?***

T T	Các nội dung đánh giá	Các mức độ đánh giá		
		Tốt	Bình thường	Chưa tốt
1.	Phối hợp với Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ tổ chức kiểm tra việc thực hiện chế độ chính sách với nữ đoàn viên			
2.	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nữ công chức, quy hoạch, đề bạt cán bộ nữ			
3.	Triển khai các hoạt động chăm sóc trẻ em			
4.	Đề nghị với công đoàn cơ sở, chính quyền tổ chức các hoạt động, tham gia các công trình			
5.	Tổ chức các hoạt động liên quan đến công tác nữ sinh			
6.	Nghiên cứu đổi mới nội dung, phương pháp tổ chức hoạt động nữ công phù hợp với điều kiện của cơ sở			

**Câu 9. Đồng chí đánh giá như thế nào về kết quả hoạt động nữ công tại công đoàn cơ sở đồng chí công tác?**

<b>T T</b>	<b>Các nội dung đánh giá</b>	<b>Các mức độ đánh giá</b>		
		<b>Tốt</b>	<b>Bình thường</b>	<b>Chưa tốt</b>
1.	Thực hiện các chỉ tiêu cụ thể đề ra			
2.	Mức độ đạt được về quyền lợi của nữ công nhân viên chức lao động			
3.	Sự ảnh hưởng của hoạt động nữ công trong công tác công đoàn cơ sở			

**Câu 10. Theo đồng chí những Giải pháp sau đây có mức độ cần thiết và tính khả thi như thế nào để nâng cao hiệu quả hoạt động nữ công?**

<b>T T</b>	<b>Biện pháp</b>	<b>Mức độ cần thiết</b>			<b>Mức độ khả thi</b>		
		<b>Rất cần thiết</b>	<b>Cần thiết</b>	<b>Không cần thiết</b>	<b>Rất khả thi</b>	<b>Khả thi</b>	<b>Không khả thi</b>
1.	Nâng cao nhận thức của cán bộ làm công tác công đoàn, nữ công về vai trò của đánh giá trong quản lý hoạt động của tổ chức công đoàn						
2.	Hoàn thiện nguyên tắc, quy trình, nội dung đánh giá hoạt động nữ công						
3.	Đổi mới phương pháp đánh giá và hình thức tổ chức đánh giá						
4.	Nâng cao năng lực cho các chủ thể tham gia đánh giá thông qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ đánh giá						
5.	Tăng cường công tác cán bộ nữ trong tình hình mới						
6.	Phát huy vai trò tự đánh giá của các cán bộ nữ công						

***Cuối cùng***, xin đồng chí vui lòng cho biết thêm một số thông tin cá nhân

1. Họ và tên (có thể ghi hoặc không ghi) .....
2. Giới tính: .....
3. Tuổi: .....
4. Nơi công tác: .....
5. Chức vụ (nếu có): .....
6. Trình độ đào tạo: .....
7. Thâm niên công tác: .....

***Xin trân trọng cảm ơn đồng chí đã hợp tác  
và cung cấp các thông tin quý báu!***