

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

ĐỖ NGÂN HƯƠNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TẠI
CÁC CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRỰC THUỘC
CÔNG ĐOÀN GIÁO DỤC VIỆT NAM**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI, NĂM 2021

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

ĐỖ NGÂN HƯƠNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TẠI
CÁC CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRỰC THUỘC
CÔNG ĐOÀN GIÁO DỤC VIỆT NAM**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 9 34 04 04

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS. TSKH. Nguyễn Việt Vượng
2. TS. Nguyễn Văn Ngà

HÀ NỘI, NĂM 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án tiến sĩ kinh tế chuyên ngành Quản trị nhân lực với đề tài **“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam”** là công trình nghiên cứu độc lập do tác giả thực hiện dưới sự hướng dẫn PGS.TSKH. Nguyễn Việt Vượng và TS. Nguyễn Văn Ngà. Luận án chưa được công bố trong bất cứ công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng, hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về toàn bộ nội dung của luận văn thạc sĩ.

Hà Nội, ngày tháng năm 2021

TÁC GIẢ

Đỗ Ngân Hương

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành được luận án tiến sĩ này tôi đã nhận được rất nhiều sự động viên, giúp đỡ của thầy cô, bạn bè.

Trước hết, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến PGS. TSKH Nguyễn Viết Vượng và TS. Nguyễn Văn Ngàn - đó là hai người thầy đã định hướng nghiên cứu và tận tình hướng dẫn để tôi hoàn thành luận án này.

Tôi xin cùng bày tỏ lòng biết ơn chân thành tới các thầy cô giáo, người đã đem lại cho tôi những kiến thức bổ trợ vô cùng có ích trong những năm tôi là nghiên cứu sinh tại Trường Đại học Công đoàn.

Tôi xin trân trọng gửi lời cảm ơn tới các thầy cô trong Ban Giám hiệu, Khoa Sau Đại học của Trường Đại học Công đoàn đã rất quan tâm, tạo điều kiện cho tôi trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đến gia đình, bạn bè, đồng nghiệp, những người đã luôn bên tôi, động viên và khuyến khích tôi trong quá trình thực hiện đề tài nghiên cứu của mình.

Hà Nội, ngày tháng năm 2021

TÁC GIẢ

Đỗ Ngân Hương

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC BẢNG.....	viii
DANH MỤC SƠ ĐỒ	x
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
3. Câu hỏi nghiên cứu	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Đóng góp mới của đề tài nghiên cứu	5
6. Kết cấu của luận án	7
Chương 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	8
1.1. Tổng quan các vấn đề nghiên cứu	8
<i>1.1.1. Nội dung tổng quan.....</i>	<i>8</i>
<i>1.1.2. Đánh giá tổng quan các công trình đã nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo của luận án</i>	<i>20</i>
1.2. Phương pháp nghiên cứu.....	22
<i>1.2.1. Quy trình nghiên cứu</i>	<i>22</i>
<i>1.2.2. Nghiên cứu định tính.....</i>	<i>24</i>
<i>1.2.3. Nghiên cứu định lượng.....</i>	<i>25</i>
<i>1.2.4. Phương pháp phân tích dữ liệu.....</i>	<i>27</i>
<i>1.2.5. Kiểm định độ tin cậy của thang đo</i>	<i>27</i>
<i>Tiểu kết chương 1</i>	<i>28</i>
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN	30
2.1. Các khái niệm có liên quan	30
<i>2.1.1. Cán bộ</i>	<i>30</i>
<i>2.1.2. Cán bộ công đoàn</i>	<i>32</i>

2.1.3. <i>Đội ngũ cán bộ công đoàn</i>	33
2.1.4. <i>Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn</i>	34
2.1.5. <i>Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn</i>	35
2.1.6. <i>Công đoàn cơ sở</i>	35
2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn	35
2.2.1. <i>Tiêu chí về thể lực</i>	35
2.2.2. <i>Tiêu chí về trí lực</i>	38
2.2.3. <i>Tiêu chí về tâm lực</i>	41
2.2.4. <i>Tiêu chí về cơ cấu đội ngũ cán bộ công đoàn</i>	45
2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn	46
2.3.1. <i>Công tác quy hoạch cán bộ công đoàn</i>	46
2.3.2. <i>Công tác bầu cử cán bộ công đoàn</i>	48
2.3. 3. <i>Đánh giá và sử dụng cán bộ công đoàn</i>	49
2.3.4. <i>Đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công đoàn</i>	50
2.3.5. <i>Chính sách đãi ngộ cán bộ công đoàn</i>	52
2.4. Các nhân tố tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn..	54
2.4.1. <i>Các nhân tố bên trong tổ chức công đoàn</i>	54
2.4.2. <i>Các nhân tố bên ngoài tổ chức công đoàn</i>	59
2.5. Kinh nghiệm của một số Công đoàn ngành Trung ương về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn và bài học rút ra cho Công đoàn Giáo dục Việt Nam	61
2.5.1. <i>Kinh nghiệm của một số Công đoàn ngành Trung ương</i>	61
2.5.2. <i>Bài học rút ra cho Công đoàn Giáo dục Việt Nam</i>	65
2.6. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu	66
2.6.1. <i>Mô hình nghiên cứu</i>	66
2.6.2. <i>Giả thuyết nghiên cứu</i>	67
<i>Tiểu kết chương 2</i>	68
Chương 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TẠI CÁC CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRỰC THUỘC CÔNG ĐOÀN GIÁO DỤC VIỆT NAM	69

3.1. Khái quát về Công đoàn Giáo dục Việt Nam	69
3.1.1. <i>Quá trình hình thành và phát triển</i>	69
3.1.2. <i>Cơ cấu tổ chức</i>	70
3.1.3. <i>Khái quát về thực trạng đội ngũ cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam</i>	72
3.2. Giới thiệu mẫu khảo sát và kiểm định độ tin cậy của thang đo	72
3.2.1. <i>Phiếu khảo sát, thang đo, biến số</i>	74
3.2.2. <i>Đặc điểm mẫu nghiên cứu</i>	75
3.2.3. <i>Phân tích dữ liệu, kiểm định độ tin cậy của thang đo</i>	75
3.2.4. <i>Đánh giá các tiêu chí chất lượng đội ngũ CBCĐ tại các CĐCS trực thuộc CDGD Việt Nam</i>	80
3.3. Phân tích thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam	83
3.3.1. <i>Thực trạng công tác quy hoạch cán bộ công đoàn</i>	83
3.3.2. <i>Thực trạng công tác bầu cử cán bộ công đoàn</i>	86
3.3.3. <i>Thực trạng việc đánh giá và sử dụng cán bộ công đoàn</i>	88
3.3.4. <i>Thực trạng công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công đoàn</i>	90
3.3.5. <i>Thực trạng chính sách đãi ngộ cán bộ công đoàn</i>	94
3.4. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam	96
3.4.1. <i>Kết quả điểm số trung bình của các nhân tố ảnh hưởng</i>	96
3.4.2. <i>Sự tác động của các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức và các tiêu chí cấu thành</i>	96
3.5. Kiểm định giả thuyết	103
3.6. Đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam	104
3.6.1. <i>Ưu điểm và nguyên nhân</i>	104
3.6.2. <i>Hạn chế và nguyên nhân</i>	105
<i>Tiểu kết chương 3</i>	109

CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TẠI CÁC CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRỰC THUỘC CÔNG ĐOÀN GIÁO DỤC VIỆT NAM.....	111
4.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam	111
4.1.1. Mục tiêu	111
4.1.2. Phương hướng	112
4.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam	113
4.2.1. Xây dựng bộ tiêu chí chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn.....	113
4.2.2. Thực hiện tốt chính sách quy hoạch đối với cán bộ công đoàn	115
4.2.3. Tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống.....	119
4.2.4. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.....	121
4.2.5. Thực hiện tốt đánh giá thực hiện công việc của cán bộ công đoàn	124
4.2.6. Thực hiện tốt chính sách đãi ngộ, sử dụng và quản lý cán bộ ...	127
4.2.7. Đẩy mạnh hoạt động văn hóa, thể thao.....	129
4.2.8. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ.....	131
4.2.9. Tăng cường bồi dưỡng nâng cao kỹ năng mềm cho cán bộ công đoàn.....	133
4.2.10. Thực hiện tốt công tác bầu cử cán bộ công đoàn	138
Tiểu kết chương 4	140
1. KẾT LUẬN	142
2. KHUYẾN NGHỊ	144
DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ	146

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CBCĐ	Cán bộ công đoàn
CĐCS	Công đoàn cơ sở
CĐGD	Công đoàn Giáo dục
CLĐNCBCĐ	Chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn
CBNGNLĐ	Nhà giáo, người lao động
EFA	Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis)
H	Giả thuyết (Hypothesis)
KMO	Kiểm định Kaiser-Meyer-Olkin
KPIs	Bộ chỉ số đánh giá hiệu quả công việc (Key Performance Indicators)
NCS	Nghiên cứu sinh
LĐLĐ	Liên đoàn Lao động
Sig.	Mức ý nghĩa (Significant)
SPSS	Chương trình phần mềm thống kê (Statistical Package for the Social Sciences)
VIF	Thước đo độ phóng đại phương sai (Variance Inflation Factor)

DANH MỤC BẢNG

Tên bảng	Trang
Bảng 2.1. Phân loại sức khỏe theo thể lực	37
Bảng 3.1. Chi tiết tên các thành phần sau khi phân tích nhân tố với các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ	77
Bảng 3.2. Bảng tổng hợp phân tích nhân tố EFA của các tiêu chí cấu thành chất lượng đội ngũ cán bộ	78
Bảng 3.3. Chi tiết tên các thành phần sau khi phân tích nhân tố ảnh hưởng	79
Bảng 3.4. Kết quả chi tiết tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn	81
Bảng 3.5. Thực trạng kinh phí chi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng	93
Bảng 3.6. Kết quả điểm số trung bình của các nhân tố ảnh hưởng	96
Bảng 3.7. Tổng hợp kết quả hồi quy các tiêu chí cấu thành với các nhân tố ảnh hưởng	102
Bảng 3.8. Tầm quan trọng của mỗi nhân tố đối với các tiêu chí	102
Bảng 4.1. Tiêu chí về “Tâm lực” của đội ngũ cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam.	113
Bảng 4.2. Tiêu chí về “Trí lực” của đội ngũ cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam.	114
Bảng 4.3. Tiêu chí về “Thể lực” của đội ngũ cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam.	115
Bảng 4.4. Tiêu chí về “Cơ cấu của đội ngũ cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam.	115
Bảng 4.5. Thống kê cơ bản về giải pháp đề xuất thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam	115
Bảng 4.6. Thống kê cơ bản về giải pháp đề xuất tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống cho cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam	119