

VẬN DỤNG MỐI QUAN HỆ BIỆN CHỨNG GIỮA VẬT CHẤT VÀ Ý THỨC TRONG PHÁT TRIỂN HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TRẦN ĐỨC QUYỀN

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 09/9/2026. Sửa chữa xong 10/10/2026. Duyệt đăng 19/10/2026.

Abstract

This article applies the dialectical relationship between matter and consciousness in Marxist-Leninist philosophy to examine trade union activities at Ho Chi Minh City University of Education. Drawing on the principle that matter determines consciousness while consciousness influences material conditions through human practice, the study emphasizes the need to respect objective conditions and promote subjective initiative. An analysis of the 2025–2026 academic year indicates that the University's Trade Union addressed actual conditions and members' needs in performing its representative, welfare, and rights-protection functions. However, limitations remain in staff capacity, organizational initiative, and effectiveness assessment. The article therefore proposes strengthening trade union staff capacity, enhancing legal education, identifying members' needs, encouraging their participation, and using practical outcomes to improve trade union activities.

Keywords: Dialectical relationship, Ho Chi Minh City University of Education, matter and consciousness, trade union.

1. Đặt vấn đề

Mối quan hệ giữa vật chất và ý thức là một trong những nội dung cơ bản của triết học Mác - Lênin, có ý nghĩa quan trọng cả về thế giới quan và phương pháp luận. Chủ nghĩa duy vật biện chứng khẳng định vật chất có trước, giữ vai trò quyết định đối với ý thức; đồng thời, ý thức có tính độc lập tương đối và có khả năng tác động trở lại hiện thực vật chất thông qua hoạt động thực tiễn của con người. Từ mối quan hệ biện chứng đó, nguyên tắc phương pháp luận được rút ra là phải tôn trọng tính khách quan, xuất phát từ thực tiễn và hành động phù hợp với các quy luật khách quan; đồng thời phát huy tính năng động, sáng tạo của ý thức và vai trò của nhân tố con người (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021, tr. 81–82). Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII tháng 6/1991, về nền tảng tư tưởng của Đảng, Đại hội VII khẳng định: Đảng lấy chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1991, mục 12, phần IV). Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 tiếp tục xác định Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo, thực hiện chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng; tham gia quản lý; giám sát, phản biện xã hội; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ và tham gia phong trào thi đua (Văn phòng Quốc hội, 2025, Điều 1). Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị đặt ra yêu cầu đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam, xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh toàn diện, có năng lực thích ứng và giải quyết các vấn đề đặt ra trong tình hình mới (Ban Chấp hành Trung ương, 2021, mục II). Xét từ mối quan hệ biện chứng giữa vật chất và ý thức, hoạt động công đoàn luôn chịu sự chi phối của những điều kiện khách quan như cơ chế, chính sách, nguồn lực, môi trường làm việc và nhu cầu vật chất, tinh thần của đoàn viên, viên chức, người lao động. Đồng thời, hiệu quả hoạt động còn phụ thuộc vào nhận thức, năng lực tổ chức, tinh thần trách nhiệm và khả năng đổi mới của đội ngũ

Email: quyentd@hcmue.edu.vn

cán bộ công đoàn. Vì vậy, phát triển hoạt động công đoàn đòi hỏi vừa tôn trọng thực tiễn khách quan, vừa phát huy tính năng động, sáng tạo của chủ thể, tránh cả khuynh hướng tuyệt đối hóa điều kiện vật chất lẫn chủ quan, duy ý chí.

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh (HCMUE) là cơ sở giáo dục đại học sư phạm trọng điểm, đang đẩy mạnh đổi mới quản trị, đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển đổi số. Trong bối cảnh đó, Công đoàn Trường vừa thực hiện chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích của đoàn viên, viên chức, người lao động, vừa đổi mới phương thức hoạt động phù hợp với chiến lược phát triển Nhà trường. Thực tiễn cho thấy hoạt động Công đoàn từng bước gắn với nhu cầu đoàn viên, mở rộng phúc lợi, phát huy dân chủ và tăng cường ứng dụng công nghệ. Tuy nhiên, một số hoạt động chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu sinh hoạt của đoàn viên; việc nắm bắt tình hình tại công đoàn bộ phận và quản lý đoàn viên có lúc chưa thường xuyên, đồng bộ; ý thức trách nhiệm của một bộ phận đoàn viên còn hạn chế.

Bằng các phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu, bài viết làm rõ cơ sở phương pháp luận của mối quan hệ biện chứng giữa vật chất và ý thức, phân tích thực trạng và sự vận dụng trong thực tiễn hoạt động Công đoàn HCMUE, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả vận dụng trong giai đoạn hiện nay.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Vật chất và ý thức trong chủ nghĩa duy vật biện chứng

Vật chất là phạm trù rất phức tạp và có rất nhiều quan niệm khác nhau về vật chất đứng trên các giác độ khác nhau. Nhưng theo Lênin, “Vật chất là phạm trù triết học dùng để chỉ thực tại khách quan được đem lại cho con người trong cảm giác, được cảm giác của chúng ta chép lại, chụp lại, phản ánh, tồn tại không lệ thuộc vào cảm giác” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021, tr. 128). Định nghĩa này khẳng định thuộc tính cơ bản nhất của vật chất là tính khách quan, tồn tại độc lập với ý thức của con người. Đồng thời khẳng định vật chất có trước, ý thức có sau và phụ thuộc vào vật chất; thế giới khách quan có thể được con người nhận thức thông qua sự phản ánh vào cảm giác. Qua đó, định nghĩa giải quyết nhất quán hai mặt của vấn đề cơ bản của triết học trên lập trường duy vật biện chứng, đồng thời phân biệt chủ nghĩa duy vật với chủ nghĩa duy tâm, thuyết bất khả tri và nhị nguyên luận.

Cũng như vật chất có rất nhiều các quan niệm về ý thức theo các trường phái khác nhau. Theo quan điểm của chủ nghĩa duy vật ở đây khẳng định rằng ý thức chỉ là thuộc tính của vật chất, ý thức là sự phản ánh thế giới khách quan vào bộ óc của con người thông qua lao động và ngôn ngữ. Mác nhấn mạnh rằng tinh thần, ý thức chẳng qua là cái vật chất được di chuyển vào bộ óc của con người và được cải biến ở trong đó (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021, tr. 152). Vận dụng vào hoạt động công đoàn, ý thức được thể hiện ở nhận thức đúng về chức năng, nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm; khả năng nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên; năng lực tổ chức và tính chủ động, sáng tạo của cán bộ công đoàn, đồng thời thể hiện ở ý thức tham gia và trách nhiệm của đoàn viên đối với tổ chức.

2.2. Quan hệ biện chứng giữa vật chất và ý thức

Theo chủ nghĩa duy vật biện chứng, vật chất có trước, ý thức có sau và vật chất giữ vai trò quyết định đối với ý thức. Vai trò đó thể hiện ở việc vật chất quyết định nguồn gốc, nội dung, bản chất và sự vận động, phát triển của ý thức. Ý thức là thuộc tính của một dạng vật chất có tổ chức cao là bộ óc người, đồng thời là sự phản ánh hiện thực khách quan trong quá trình con người hoạt động thực tiễn và tham gia các quan hệ xã hội. Vì vậy, nội dung của ý thức bắt nguồn từ thế giới khách quan; sự vận động, biến đổi của những điều kiện vật chất và thực tiễn xã hội là cơ sở dẫn đến sự vận động, phát triển của ý thức (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021, tr. 174–178).

Mặc dù do vật chất sinh ra và bị vật chất quy định, ý thức có tính độc lập tương đối và có khả năng tác động trở lại vật chất. Tuy nhiên, ý thức không tự mình làm biến đổi hiện thực mà phải thông qua hoạt động thực tiễn của con người. Trên cơ sở nhận thức thế giới khách quan, con người xác định mục tiêu, phương hướng, phương pháp và tổ chức hành động để cải biến hiện thực. Khi phản ánh đúng hiện thực và các quy luật khách quan, ý thức có thể định hướng, thúc đẩy hoạt động thực tiễn và phát huy năng lực sáng tạo của con người; ngược lại, nhận thức sai lệch có thể dẫn đến hành động không

phù hợp và gây tác động tiêu cực. Mức độ tác động của ý thức còn phụ thuộc vào chất lượng nhận thức, năng lực tổ chức của chủ thể và những điều kiện vật chất cụ thể trong đó hoạt động thực tiễn diễn ra (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021, tr. 178–180).

Mối quan hệ giữa vật chất và ý thức là mối quan hệ biện chứng, trong đó vật chất giữ vai trò quyết định đối với ý thức, còn ý thức có tính độc lập tương đối và tác động trở lại vật chất thông qua hoạt động thực tiễn của con người. Từ đó, nguyên tắc phương pháp luận được xác lập là tôn trọng tính khách quan, xuất phát từ thực tiễn, đồng thời phát huy tính năng động, sáng tạo của chủ thể.

2.3. Ý nghĩa phương pháp luận đối với hoạt động Công đoàn

Từ mối quan hệ biện chứng giữa vật chất và ý thức, chủ nghĩa duy vật biện chứng đặt ra yêu cầu phương pháp luận cơ bản là tôn trọng tính khách quan gắn liền với phát huy tính năng động chủ quan. Trước hết, mọi hoạt động nhận thức và thực tiễn phải xuất phát từ hiện thực khách quan, tôn trọng các điều kiện và quy luật vốn có của sự vật; trên cơ sở đó nhận diện đúng vấn đề, xác định mục tiêu và lựa chọn phương thức hành động phù hợp. Việc tuyệt đối hóa ý muốn, niềm tin hoặc mong muốn chủ quan mà không căn cứ vào thực tiễn dễ dẫn đến chủ quan, duy ý chí và làm giảm hiệu quả hoạt động. Đồng thời, tôn trọng tính khách quan không đồng nghĩa với thái độ thụ động, mà đòi hỏi phát huy tính năng động, sáng tạo và vai trò của nhân tố con người. Trên cơ sở nhận thức đúng hiện thực và quy luật khách quan, con người cần chủ động nâng cao tri thức, năng lực, ý chí và khả năng tổ chức thực tiễn để xác định mục tiêu, lựa chọn giải pháp và biến nhận thức thành hành động cụ thể. Vì vậy, cần khắc phục cả hai khuynh hướng: chủ quan, duy ý chí, coi nhẹ điều kiện khách quan; và thụ động, bảo thủ, ỷ lại, không phát huy đầy đủ vai trò sáng tạo của chủ thể (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021, tr. 180–182).

Từ quan hệ trên có thể rút ra bốn yêu cầu cho hoạt động Công đoàn: Thứ nhất, tôn trọng tính khách quan và xuất phát từ thực tiễn; Thứ hai, phát huy tính năng động, sáng tạo của chủ thể; Thứ ba, khắc phục chủ quan, duy ý chí và tư tưởng bảo thủ, trông chờ; Thứ tư, lấy thực tiễn làm cơ sở kiểm nghiệm và điều chỉnh hoạt động.

3. Hoạt động Công đoàn Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

3.1. Bối cảnh, đặc điểm, tình hình

Hoạt động của Công đoàn Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay diễn ra trong bối cảnh thế giới việc làm và giáo dục đại học có nhiều biến đổi dưới tác động của hội nhập quốc tế, khoa học – công nghệ, trí tuệ nhân tạo và sự thay đổi về cơ cấu, phương thức tổ chức lao động. Những biến đổi này làm gia tăng yêu cầu về trình độ chuyên môn, khả năng thích ứng và chất lượng môi trường làm việc, đồng thời làm xuất hiện những nhu cầu ngày càng đa dạng của viên chức, người lao động. Ở trong nước, quá trình đổi mới giáo dục đại học, nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và quản trị đại học tiếp tục đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ và tổ chức Công đoàn. Đặc biệt, Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị xác định yêu cầu đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam, trong đó chú trọng đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn và nâng cao hiệu quả thực hiện chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động (Ban Chấp hành Trung ương, 2021, tr. 2-3). Bên cạnh đó, Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025, tạo lập khuôn khổ pháp lý hiện hành cho tổ chức và hoạt động công đoàn.

Tính đến ngày 30/6/2026, Nhà trường có 990 cán bộ, giảng viên, nhân viên và người lao động, trong đó 517 nữ, chiếm 52,22%; 838 người làm việc theo chế độ biên chế, cơ hữu hoặc hợp đồng lao động không xác định thời hạn và 152 người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn. Chất lượng đội ngũ được thể hiện qua cơ cấu trình độ với 02 Giáo sư, 42 Phó Giáo sư, 217 Tiến sĩ, 416 Thạc sĩ và 225 người có trình độ cử nhân; đồng thời, 89 người đang đào tạo trình độ tiến sĩ, 10 người học thạc sĩ và 01 người học đại học. Công đoàn Trường có 1.002 công đoàn viên, trong đó 513 nữ; 45 công đoàn bộ phận và 120 cán bộ công đoàn (Công đoàn Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, 2026, tr. 1–2).

3.2. Thực trạng hoạt động Công đoàn Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

Theo báo cáo tổng kết hoạt động Công đoàn Trường năm học 2025-2026 (Công đoàn Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, 2026, tr. 4–10), Công đoàn Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh triển khai đồng bộ các mặt công tác, trọng tâm là thực hiện chức năng đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, viên chức, người lao động. Công đoàn phối hợp với Nhà trường thực hiện dân chủ ở cơ sở, duy trì hoạt động Ban Thanh tra nhân dân, tổ chức Hội nghị Viên chức và giám sát việc thực hiện pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động. Trong năm học, 337 viên chức, người lao động được nâng lương, tiền lương bình quân đạt 10.057.000 đồng/người/tháng; 823 người được khám sức khỏe định kỳ. Công đoàn hỗ trợ 02 trường hợp bệnh hiểm nghèo với 6 triệu đồng, 03 trường hợp khó khăn với 9 triệu đồng, 12 trường hợp khó khăn khác với 12 triệu đồng, 02 trường hợp trong Tháng Công nhân với 6 triệu đồng; hỗ trợ 02 người vay 40 triệu đồng cải thiện, sửa chữa nhà ở và 04 trường hợp vay 80 triệu đồng từ các chương trình tương trợ nội bộ; chăm lo Tết cho 08 trường hợp với 16 triệu đồng, tiền thưởng Tết bình quân đạt 2 triệu đồng/người. Công tác tuyên truyền, giáo dục và thi đua được triển khai gắn với nhiệm vụ chính trị, chuyên môn. Công đoàn tổ chức 05 cuộc tuyên truyền và 01 cuộc tuyên truyền Nghị quyết Đại hội Công đoàn các cấp với 1.002 lượt người tham gia; duy trì Tổ Dư luận xã hội gồm 46 thành viên. Có 207 cá nhân đạt danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cơ sở”, 01 cá nhân đạt “Chiến sĩ thi đua cấp Thành phố, cấp Bộ”; 45/45 công đoàn bộ phận đăng ký công trình thi đua. Hoạt động nghiên cứu khoa học đạt 02 đề tài cấp Nhà nước, 05 đề tài cấp Bộ và 62 đề tài cấp cơ sở. Công tác an toàn, vệ sinh lao động được duy trì với mạng lưới 45 an toàn vệ sinh viên. Trường có 02 Giáo sư, 42 Phó Giáo sư, 217 Tiến sĩ, 416 Thạc sĩ và 225 cử nhân; có 89 người đang học tiến sĩ, 10 người học thạc sĩ và 01 người học đại học. Về lý luận chính trị, có 28 cử nhân, 38 người có trình độ cao cấp và 156 người có trình độ trung cấp. Công đoàn tổ chức 02 hoạt động văn nghệ với 400 lượt người, 01 hội thao với 800 lượt người và 03 loại hình phong trào khác với 800 lượt người tham gia; đồng thời có 445 lượt người tham gia hội thi trực tuyến và 35 lượt tham gia hoạt động thể dục, thể thao do Liên đoàn Lao động Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức. Có 45/45 công đoàn bộ phận hoàn thành tốt nhiệm vụ. Công đoàn tổ chức 01 đợt tập huấn với 84 lượt cán bộ công đoàn và 130 lượt cán bộ công đoàn tham gia; 08 lượt cán bộ tham gia tập huấn cấp Thành phố và 12 cán bộ được tuyên dương “Người cán bộ Công đoàn của chúng tôi”. Trong công tác xây dựng Đảng, Công đoàn giới thiệu 80 đoàn viên ưu tú, trong đó 10 đoàn viên được kết nạp Đảng. Công tác nữ công và chăm lo gia đình được triển khai với nhiều kết quả cụ thể: 428 nữ đoàn viên, người lao động đăng ký và đạt danh hiệu “Giải việc nước, Đảm việc nhà”; chăm lo 512 nữ nhân ngày 20/10 và 508 nữ nhân ngày 8/3; 433 nữ được khám sức khỏe, khám phụ khoa với kinh phí 601.551.547 đồng. Đối với con viên chức, người lao động, Công đoàn trao 282 suất Học bổng Nguyễn Đức Cảnh với 172,2 triệu đồng, khen thưởng 126 cháu với 19,5 triệu đồng, trao 674 phần quà Trung thu với 67,4 triệu đồng và 661 phần quà Quốc tế Thiếu nhi với 66,1 triệu đồng; 19 cháu tham dự Trại hè Thanh Đa và 04 trường hợp có hoàn cảnh đặc biệt được hỗ trợ. Trong năm học, Công đoàn tiến hành 02 lần kiểm tra việc chấp hành Điều lệ và 03 lần kiểm tra tài chính, không phát sinh truy thu kinh phí, đoàn phí và không có khiếu nại, tố cáo thuộc thẩm quyền. Hoạt động xã hội thu hút 32 người tham gia hiến máu, đồng thời triển khai các chương trình ủng hộ Cuba, Quỹ “Vì biển đảo quê hương, vì tuyến đầu Tổ quốc”, Quỹ “Vì người nghèo” và hỗ trợ xây dựng nhà công vụ giáo viên, với tổng kinh phí 112.450.000 đồng.

3.3. Đánh giá hoạt động Công đoàn Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh từ mối quan hệ biện chứng giữa vật chất và ý thức

Từ góc độ mối quan hệ biện chứng giữa vật chất và ý thức, kết quả hoạt động Công đoàn Trường năm học 2025–2026 đã cho thấy sự gắn kết giữa việc nhận thức các điều kiện khách quan với phát huy vai trò chủ động của tổ chức và cán bộ công đoàn. Trên cơ sở đặc điểm đội ngũ, nhu cầu của đoàn viên, nhiệm vụ chính trị của Nhà trường và các nguồn lực hiện có, Công đoàn Trường đã cụ thể hóa nhận thức, chủ trương thành các hoạt động thực tiễn về đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi, thi đua, văn hóa, thể thao, nữ công, xây dựng tổ chức và hoạt động xã hội; qua đó góp phần cải thiện đời sống vật chất,

tinh thần và tăng cường sự gắn kết của đoàn viên với Nhà trường. Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy sự tác động trở lại của nhân tố chủ quan còn có những giới hạn nhất định. Mức độ chủ động giữa các công đoàn bộ phận chưa đồng đều; việc nắm bắt, phân tích nhu cầu đoàn viên có lúc chưa thường xuyên; một số hoạt động chưa thật sự phù hợp với đặc thù từng nhóm đối tượng; cán bộ công đoàn chủ yếu hoạt động kiêm nhiệm, trong khi khối lượng chuyên môn lớn (Công đoàn Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, 2026, tr. 10–14). Những hạn chế này xuất phát từ cả điều kiện khách quan và nhân tố chủ quan, phản ánh yêu cầu phải nhận thức đầy đủ hơn thực tiễn, đồng thời nâng cao năng lực, trách nhiệm và tính sáng tạo của chủ thể Công đoàn.

4. Giải pháp vận dụng mối quan hệ biện chứng giữa vật chất và ý thức trong phát triển hoạt động Công đoàn Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, bảo đảm hoạt động Công đoàn xuất phát từ điều kiện khách quan và nhu cầu thực tiễn của đoàn viên, viên chức, người lao động. Đây là yêu cầu trực tiếp của nguyên tắc tôn trọng tính khách quan. Công đoàn Trường cần thường xuyên khảo sát, phân tích cơ cấu đội ngũ, điều kiện làm việc, chế độ, chính sách, thu nhập, sức khỏe, đời sống và tâm tư, nguyện vọng của từng nhóm đoàn viên; trên cơ sở đó xác định đúng vấn đề ưu tiên và xây dựng chương trình hoạt động phù hợp. Cần khắc phục tình trạng tổ chức hoạt động chủ yếu theo kinh nghiệm hoặc kế hoạch có sẵn mà chưa phản ánh đầy đủ nhu cầu thực tế của đoàn viên.

Thứ hai, nâng cao nhận thức, năng lực và tính chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ công đoàn. Nếu điều kiện khách quan là cơ sở của hoạt động thì năng lực nhận thức và tổ chức thực tiễn của cán bộ công đoàn là nhân tố quan trọng chuyển hóa những điều kiện đó thành kết quả cụ thể. Công đoàn Trường cần tổ chức định kỳ các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên đề cho cán bộ công đoàn, tập trung vào kỹ năng nắm bắt và phân tích nhu cầu đoàn viên, đối thoại và thương lượng, tham gia xây dựng và giám sát thực hiện chính sách, kỹ năng tổ chức hoạt động, truyền thông, xử lý tình huống và đánh giá hiệu quả hoạt động. Nội dung bồi dưỡng cần gắn với những tình huống thực tế tại từng công đoàn bộ phận, qua đó khắc phục sự không đồng đều về năng lực và tăng khả năng chủ động của cán bộ công đoàn cơ sở.

Thứ ba, tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật và nâng cao nhận thức của đoàn viên, viên chức, người lao động về tổ chức Công đoàn. Ý thức chỉ có thể phát huy vai trò tích cực khi được hình thành trên cơ sở tri thức đúng đắn. Vì vậy, cần đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam, pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động và các chế độ, chính sách liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của đoàn viên, người lao động. Hoạt động tuyên truyền cần chuyển từ truyền đạt thông tin một chiều sang các hình thức có tính tương tác như chuyên đề, tọa đàm, vấn đáp, tư vấn pháp luật và giải đáp tình huống thực tế; qua đó giúp đoàn viên hiểu đúng quyền, nghĩa vụ, chức năng của tổ chức Công đoàn và nâng cao ý thức chủ động tham gia xây dựng tổ chức.

Thứ tư, phát huy vai trò chủ thể và sự tham gia của đoàn viên trong xây dựng hoạt động Công đoàn. Vận dụng tính năng động của ý thức không chỉ giới hạn ở đội ngũ cán bộ công đoàn mà cần phát huy trí tuệ, kinh nghiệm và sáng kiến của toàn thể đoàn viên. Công đoàn Trường cần mở rộng cơ chế để đoàn viên tham gia đề xuất sáng kiến, phản ánh nhu cầu, góp ý chương trình và đánh giá hoạt động; khuyến khích các công đoàn bộ phận xây dựng mô hình phù hợp với đặc thù đơn vị. Qua đó, đoàn viên chuyển từ vị trí chủ yếu là đối tượng thụ hưởng sang chủ thể tham gia kiến tạo hoạt động Công đoàn, đồng thời phát huy nguồn lực trí tuệ của đội ngũ viên chức trong môi trường đại học.

Thứ năm, lấy hiệu quả thực tiễn làm tiêu chí kiểm nghiệm và điều chỉnh hoạt động Công đoàn. Theo quan điểm duy vật biện chứng, thực tiễn không chỉ là nơi hiện thực hóa nhận thức mà còn là cơ sở kiểm nghiệm và bổ sung nhận thức. Vì vậy, việc đánh giá hoạt động Công đoàn cần chuyển từ chú trọng số lượng chương trình và người tham gia sang đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu, sự hài lòng của đoàn viên, hiệu quả sử dụng nguồn lực và những thay đổi thực tế đối với quyền lợi, đời sống vật chất, tinh thần của người lao động. Kết quả đánh giá phải được sử dụng để điều chỉnh nội dung, phương thức và phân bổ nguồn lực cho chu kỳ hoạt động tiếp theo; đồng thời kịp thời phát hiện, tổng kết và nhân rộng những mô hình có hiệu quả.

Xem tiếp trang 223