

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÀM CÔNG TÁC TÔN GIÁO Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

NGUYỄN VIỆT ĐỨC (*)

Tóm tắt: Công tác tôn giáo từ lâu đã được xác định là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị Việt Nam. Công tác tôn giáo thành hay bại phụ thuộc rất nhiều vào đội ngũ cán bộ, công chức. Sự phát triển nhanh cùng những xu hướng biến đổi, vấn đề tôn giáo ở Việt Nam đòi hỏi chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức phải được nâng cao để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Bài viết đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: Công tác tôn giáo; chất lượng cán bộ; công chức làm công tác tôn giáo.

Abstract: Religious work has long been identified as the responsibility of the whole Vietnamese political system. The success or failures of religious work depends a lot on cadres and civil servants. The rapid development of religion and shifts in religious issues in Vietnam require the quality of cadres and civil servants to be improved to meet the requirements. The article proposed some solutions to enhance the quality of cadres and civil servants doing religious work in Vietnam in current context.

Keywords: Cadres and civil servants; staff quality; cadres and civil servants doing religious work.

Ngày nhận bài: 30/6/2021; Ngày sửa bài: 06/7/2021; Ngày duyệt đăng bài: 23/8/2021.

Đặt vấn đề

Nghị quyết số 24/NQ-TW ngày 16/10/1990 của Bộ Chính trị khóa VI về “Tăng cường công tác tôn giáo trong tình hình mới” xác định “Tôn giáo là vấn đề còn tồn tại lâu dài”; “Đạo đức tôn giáo có nhiều điều phù hợp với công cuộc xây dựng xã hội mới”⁽¹⁾. Trong quá khứ và hiện tại, tôn giáo đã và đang có ảnh hưởng rất lớn đến đời sống văn hóa, tinh thần, kinh tế, chính trị, xã hội,... của đất nước. Phát huy nguồn lực, giá trị các tôn giáo đồng thời nhận diện, đấu tranh với các hành vi lợi dụng tôn giáo gây chia rẽ khối đại đoàn kết dân tộc là yêu cầu đặt ra hiện nay. Vì thế, công tác tôn giáo luôn là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của hệ thống chính trị, “nhằm tăng cường đoàn kết đồng bào các tôn giáo trong khối

đại đoàn kết toàn dân tộc, phát huy sức mạnh tổng hợp của toàn dân tộc, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”⁽²⁾.

Theo Ban Tôn giáo Chính phủ, tính đến hết tháng 12/2020, Nhà nước Việt Nam công nhận 36 tổ chức tôn giáo của 16 tôn giáo và 04 tổ chức, 01 pháp môn được cấp chứng nhận đăng ký hoạt động

(*) ThS., NCS Học viện Khoa học xã hội.

(1) Bộ Chính trị (1990), *Nghị quyết số 24/NQ-TW về “Tăng cường công tác tôn giáo trong tình hình mới”*, ban hành ngày 16/10/1990, Hà Nội.

(2) Ban Chấp hành Trung ương (2003), *Nghị quyết số 25-NQ/TW về “Công tác tôn giáo”*, ban hành ngày 12/3/2003, Hà Nội.

tôn giáo⁽³⁾. Con số thống kê chưa đầy đủ cho thấy cả nước có gần 27 triệu tín đồ các tôn giáo, chiếm khoảng 27% dân số; hơn 55.000 chức sắc, 145.000 chức việc và 29.000 cơ sở thờ tự. Hiện nay, các tôn giáo biến đổi không ngừng theo nhiều xu hướng khác nhau; hoạt động của các tôn giáo ngày càng đa dạng, phong phú; số lượng tín đồ, chức sắc, chức việc ngày một gia tăng; tình hình chính trị - xã hội trên thế giới ngày càng có nhiều biến động. Tất cả đặt ra yêu cầu phải nâng cao chất lượng công tác tôn giáo, mà ưu tiên hàng đầu là tập trung cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo ở Việt Nam để đáp ứng tình hình mới. Vì đội ngũ cán bộ, công chức là chủ thể trực tiếp, quan trọng làm nên chất lượng, hiệu quả của công tác tôn giáo.

1. Chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo ở Việt Nam

Công tác tôn giáo là khái niệm của khoa học chính trị Việt Nam. Có rất nhiều nhà nghiên cứu đưa ra quan niệm, định nghĩa về công tác tôn giáo. Nhìn chung, công tác tôn giáo được định nghĩa “là hoạt động của cả hệ thống chính trị trong việc hoạch định và hiện thực hóa quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với tôn giáo, nhằm tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc, tạo động lực chủ yếu cho sự thành công của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta”⁽⁴⁾. Trong đó, Đảng Cộng sản Việt Nam giữ vai trò lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện, trực tiếp toàn hệ thống chính trị trong quá trình tiến hành công tác tôn giáo thông qua đường lối, chủ trương mang tính định hướng. Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thể

chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng bằng hệ thống chính sách và pháp luật của Nhà nước. Từ đó, Nhà nước thực hiện quản lý tôn giáo trên cơ sở chính sách, pháp luật về tôn giáo, đưa các hoạt động tôn giáo vào khuôn khổ pháp luật;... Bên cạnh Đảng và Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các thành viên của Mặt trận có vai trò không nhỏ trong công tác tôn giáo. Mặt trận kết hợp với Nhà nước trong việc tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về tôn giáo; vận động chức sắc, quần chúng tín đồ và xây dựng lực lượng chức sắc, tín đồ tiêu biểu⁽⁵⁾, giám sát, phản biện xã hội đối với dự thảo các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến tôn giáo, tăng cường đồng thuận xã hội trong các vấn đề tôn giáo.

Theo quy định tại khoản 1, khoản 3 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và khoản 1, Điều 1 Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; cán bộ, công chức trực tiếp làm công tác tôn giáo ở Việt Nam hiện nay được xác định như sau:

- Công chức làm công tác quản lý nhà nước về tôn giáo ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, gồm: Ban Tôn giáo Chính phủ (Bộ Nội vụ); Ban Tôn giáo (Sở Nội vụ); Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện.

⁽³⁾ Bộ Nội vụ (2020), *Công văn số 6955/BNV-TGCP về việc danh mục các tổ chức tôn giáo, tổ chức được cấp chứng nhận ĐKHTG*, ban hành ngày 28/12/2020, Hà Nội.

⁽⁴⁾ Ngô Hữu Thảo (2012), *Công tác tôn giáo từ quan điểm Mác - Lênin đến thực tiễn Việt Nam*, Nxb. Chính trị - Hành chính, Hà Nội, tr.106-107.

⁽⁵⁾ Nguyễn Việt Đức (2019), *Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trong công tác tôn giáo ở thành phố Hải Phòng hiện nay*, Luận văn Chính trị học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội, tr.19.

- Cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo của các ban, ngành, đoàn thể ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, gồm: Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu chiến binh Việt Nam, Ban Dân vận; cán bộ làm công tác tôn giáo thuộc lực lượng công an, quân đội.

- Cán bộ phụ trách công tác tôn giáo ở cấp cơ sở: Bí thư/ Phó Bí thư, Chủ tịch/ Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã.

Công chức Văn hóa - xã hội làm việc tại Ủy ban nhân dân cấp xã.

Các nhà khoa học dù có nhiều cách tiếp cận khác nhau cũng đều hướng đến nội hàm khái niệm chất lượng công chức là mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của họ với yêu cầu công việc của tổ chức, đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu công vụ cũng như thỏa mãn cao nhất nhu cầu của chính họ⁽⁶⁾. Mỗi quốc gia đều có quan điểm riêng về khung đánh giá chất lượng cán bộ, công chức. Ở Việt Nam hiện nay, tiêu chí chung về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức bao gồm: chính trị tư tưởng; đạo đức, lối sống; tác phong, lễ lối làm việc; ý thức tổ chức kỷ luật; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Cán bộ, công chức được xếp loại theo các mức độ: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ với những tiêu chí cụ thể ở từng mức độ được quy định cụ thể tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

Chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo ở Việt Nam cũng được đánh

giá, xếp loại dựa trên quy định nêu trên. Trong đó, để việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao đạt kết quả tốt, cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo phải có trình độ, kiến thức về tôn giáo như lịch sử các tôn giáo, giáo lý, giáo luật, lễ nghi, văn hóa các tôn giáo; phải nắm vững đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về tôn giáo. Cùng với đó, cán bộ, công chức cần hiểu và vận dụng thuần thục các kỹ năng như: kỹ năng giao tiếp, vận động, thuyết phục, tranh thủ chức sắc, tín đồ; kỹ năng tổng hợp, phân tích, nhận định tình hình, sự việc; kỹ năng tư duy chiến lược, dẫn dắt, tác động và định hướng (dành cho cán bộ, công chức lãnh đạo quản lý).

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ, công chức nói chung, chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo nói riêng, trong đó các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp phải kể đến đó là việc lựa chọn cán bộ, tuyển dụng công chức; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức. Thứ nhất, lựa chọn cán bộ, tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên đảm bảo cho cơ quan, tổ chức có đủ số lượng và chất lượng từ ban đầu. Lựa chọn được cán bộ tốt, tuyển dụng được công chức giỏi, đủ đức đủ tài thì hoạt động của cơ quan, tổ chức sẽ đạt hiệu lực, hiệu quả cao và ngược lại. Thứ hai, đào tạo, bồi dưỡng ảnh hưởng lớn đến chất lượng cán bộ, công chức. Đào tạo, bồi dưỡng có đạt hiệu quả hay không thì hãy nhìn vào chất lượng cán bộ, công chức có được nâng lên

⁽⁶⁾ Nguyễn Nghị Thanh (2017), *Đào tạo và tuyển dụng công chức làm công tác quản lý Nhà nước về tôn giáo ở Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế*, Nxb. Tôn giáo, Hà Nội, tr.15.

hay không. Nói cách khác, chất lượng cán bộ, công chức sẽ là một khía cạnh để đánh giá chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng; chất lượng cán bộ, công chức chịu ảnh hưởng từ việc có được đào tạo, bồi dưỡng một cách khoa học, bài bản và thực chất hay không. Thứ ba, chế độ, chính sách dành cho cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo cũng là yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ, công chức. Chế độ, chính sách tốt sẽ tạo động lực thúc đẩy khả năng sáng tạo, trách nhiệm, tính tích cực của cán bộ, công chức trong công việc; ngược lại, chế độ, chính sách không tốt có thể cản trở cán bộ, công chức phấn đấu, dần dần thui chột tài năng, sức sáng tạo và giảm sút năng lực. Chính sách tuyển dụng không minh bạch, công khai sẽ không chọn được người giỏi. Chính sách lương không phù hợp sẽ dẫn đến tham nhũng. Chính sách thăng tiến không minh bạch dẫn đến công chức ỷ lại, không phấn đấu⁽⁷⁾.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo ở Việt Nam hiện nay có bản lĩnh chính trị vững vàng, tư cách đạo đức tốt, có ý thức tổ chức kỷ luật trong quá trình thực thi công vụ. Tuy nhiên, một bộ phận cán bộ, công chức còn bộc lộ những hạn chế. Một là, kiến thức hiểu biết về các tôn giáo của một bộ phận cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo còn chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ. Hai là, vẫn còn những định kiến, phân biệt đối với tôn giáo này, tôn giáo kia trong cả tư duy lẫn hành động của cán bộ, công chức. Ba là, một số cán bộ, công chức còn quan liêu, không thực sự nắm rõ tình hình tôn giáo trên địa bàn để có thể chia sẻ với tâm tư, nguyện vọng của các tín đồ tôn giáo. Bốn là, một số

trường hợp còn thiếu tinh tế, tâm lý trong xử lý vấn đề, để xảy ra những vụ việc căng thẳng không đáng có giữa chính quyền và tín đồ tôn giáo.

Những hạn chế này xuất phát từ một số nguyên nhân. Thứ nhất, do khâu lựa chọn cán bộ, tuyển dụng công chức làm công tác tôn giáo trước đây khá bất cập. Cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn chưa phù hợp để làm công tác tôn giáo. Thứ hai, do công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn diễn ra dàn trải, đại trà, chưa có phương án phân loại để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo từng nhóm trình độ, nhận thức và năng lực nên cán bộ, công chức chưa đồng bộ về chất lượng. Thứ ba, do kinh nghiệm trong nắm bắt tình hình, xử lý, giải quyết các vụ việc liên quan đến tôn giáo còn chưa cao, hoạt động khảo sát thực tiễn còn chưa được chú trọng. Thứ tư, do nhận thức, tư duy và tình cảm của một số cán bộ, công chức đối với một số tôn giáo là chưa đúng với tinh thần bình đẳng, đoàn kết tôn giáo mà Đảng và Nhà nước đã đề ra.

2. Bối cảnh hiện nay đòi hỏi phải nâng cao chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo ở Việt Nam

Thế giới đang trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế diễn ra sâu rộng. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế mang lại những thuận lợi, thời cơ và cả những khó khăn, thách thức cho các quốc gia. Nguy cơ bị xâm hại đến độc lập, chủ quyền, nguy cơ phai mờ bản sắc văn hóa

⁽⁷⁾ Nguyễn Nghị Thanh (2017), *Đào tạo và tuyển dụng công chức làm công tác quản lý Nhà nước về tôn giáo ở Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế*, Nxb. Tôn giáo, Hà Nội, tr.18.

dân tộc, vấn đề xung đột dân tộc, xung đột tôn giáo là điều dễ nhận thấy. Trước bối cảnh đó, tôn giáo ở Việt Nam đang biến đổi theo các xu hướng chính sau:

Thứ nhất, xu hướng đan xen và đa dạng hóa tôn giáo. Ở Việt Nam, đa dạng hóa tôn giáo thể hiện ngay từ hệ thống tôn giáo phong phú, lâu đời với 3 bộ phận chính: các tín ngưỡng bản địa; các tôn giáo nội nhập và các tôn giáo bản địa mới nảy sinh ở đầu thế kỷ XX⁽⁸⁾. Từ năm 1985 trở lại đây, các hiện tượng tôn giáo mới, “đạo lạ” xuất hiện ngày càng nhiều. Đó là những minh chứng cho sự biến đổi mạnh mẽ trong đời sống tôn giáo Việt Nam những năm đầu của thế kỷ XXI. Biểu hiện rõ nhất của việc đan xen giữa các tôn giáo là ở đối tượng thờ cúng. Đối tượng thờ chính của Công giáo là Đức Chúa Trời nhưng hiện nay một số nơi kết hợp cả thờ cúng ông bà tổ tiên.

Thứ hai, xu thế quốc tế hóa tôn giáo. Hoạt động quốc tế của các tôn giáo diễn ra sôi nổi ở Việt Nam những năm gần đây. Một số chức sắc, tín đồ các tôn giáo ở Việt Nam ra nước ngoài học tập, nghiên cứu, tu nghiệp. Ngược lại, người nước ngoài trong đó có bộ phận chức sắc, tín đồ tôn giáo cũng đến Việt Nam để nghiên cứu những giá trị tôn giáo, văn hóa của Việt Nam.

Thứ ba, xu hướng dân tộc hóa tôn giáo. Một tôn giáo ngoại nhập, theo lẽ thường, muốn tồn tại ở một dân tộc đều phải thích nghi với nếp sống dân tộc, thường được thể hiện thành một giáo phái, hay biểu hiện trong hình thức kiến trúc, nghi thức lễ hội, có khi ngay cả trong giáo lý. Xu thế dân tộc hóa trong điều kiện ngày nay càng được nâng cao, do các dân tộc có ý thức muốn tồn tại hay không là do có giữ

được bản sắc văn hóa của dân tộc mình hay không. Bởi vậy, dưới góc độ văn hóa, mà tôn giáo là một bộ phận, các dân tộc có xu thế bảo vệ tôn giáo truyền thống của mình, coi đó như là một vũ khí chống lại sự đồng hóa văn hóa dân tộc⁽⁹⁾.

Thứ tư, xu thế tục hóa tôn giáo. Có thể thấy tính “thiên” trong tôn giáo đang giảm dần để tôn giáo đến gần hơn với cuộc sống đời thường. Các tôn giáo tập trung và phát huy thế mạnh trong giải quyết các vấn đề xã hội, đóng góp trong lĩnh vực y tế, từ thiện và bảo vệ môi trường,...

Cùng với các xu hướng biến đổi của tôn giáo, một số vấn đề cần được quan tâm hiện nay đó là:

Một là, vấn đề lợi dụng tôn giáo để chống phá khối đại đoàn kết toàn dân tộc của các thế lực thù địch. Trong thời đại công nghệ thông tin phát triển ngày nay, các thế lực thù địch lập tài khoản trên các trang mạng xã hội nhằm tuyên truyền, dụ dỗ, mua chuộc, kích động một bộ phận tín đồ, người dân chống phá cách mạng, chống phá Đảng, Nhà nước, với âm mưu “diễn biến hòa bình” hết sức nguy hiểm.

Hai là, vấn đề hiện đại hóa trong cách thực hành tôn giáo. Việc xuất hiện “chùa online” là một chỉ báo khá rõ cho thấy sự thay đổi của thực hành tôn giáo dưới tác

⁽⁸⁾ Các tín ngưỡng bản địa ở Việt Nam với 3 cấp độ tế tự tương ứng 3 hình thức thờ cúng: gia đình - thờ cúng tổ tiên, làng xóm - thờ cúng thành hoàng làng và cấp quốc gia - tế tự cấp quốc gia. Các tôn giáo nội nhập, đó là Phật giáo, Công giáo, Tin Lành, Hồi giáo,... Các tôn giáo bản địa mới nảy sinh ở đầu thế kỷ XX, đó là đạo Cao Đài, Phật giáo Hòa Hảo, Bửu Sơn Kỳ Hương, Tứ Ân Hiếu Nghĩa,...

⁽⁹⁾ Học viện Hành chính (2012), *Giáo trình Quản lý Nhà nước về tôn giáo và dân tộc*, Nxb. Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội, tr.21.

động của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế. Cuộc sống công nghiệp hóa, hiện đại hóa khiến cho nhiều người không có điều kiện đến các cơ sở tôn giáo để thực hành tôn giáo một cách trực tiếp, mà thay vào đó là thực hành tôn giáo một cách gián tiếp⁽¹⁰⁾. Kể từ khi đại dịch Covid-19 bùng phát, các hoạt động tôn giáo online càng diễn ra mạnh mẽ hơn, thậm chí, một số lễ tang của chức sắc Công giáo cũng được chiếu trực tiếp trên ứng dụng Facebook.

Bà là, vấn đề tôn giáo bị “nhuộm màu kinh tế”, mang tính thực dụng. Biểu hiện của việc niềm tin tôn giáo, thực hành tôn giáo nhuộm màu kinh tế, mang tính thực dụng chính là việc xuất hiện các hiện tượng đánh nhau, tranh giành, tranh cướp các đồ lễ... ở các cơ sở thờ tự, ở các lễ hội. Các hiện tượng như bói toán, gọi hồn,... khá tràn lan trong đời sống tôn giáo của người dân hiện nay⁽¹¹⁾, phải chăng là các hình thức mà kẻ xấu thực hiện để kiếm tiền bất chính?

Trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Đảng Cộng sản Việt Nam đưa ra nhiệm vụ, giải pháp thực hiện về công tác tôn giáo như sau: “Vận động, đoàn kết, tập hợp các tổ chức tôn giáo, chức sắc, tín đồ sống “tốt đời, đẹp đạo”, đóng góp tích cực cho công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Bảo đảm cho các tổ chức tôn giáo hoạt động theo quy định của pháp luật và hiến chương, điều lệ được Nhà nước công nhận. Phát huy những giá trị văn hóa, đạo đức tốt đẹp và các nguồn lực của các tôn giáo cho sự phát triển đất nước. Kiên quyết đấu tranh và xử lý nghiêm minh những đối tượng lợi dụng tôn giáo chống phá Đảng, Nhà nước, chế độ xã hội chủ nghĩa; chia

rẽ, phá hoại đoàn kết tôn giáo và khối đại đoàn kết toàn dân tộc”⁽¹²⁾.

Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm (2021 - 2030), Đảng ta xác định: “Thực hiện tốt mục tiêu đoàn kết tôn giáo, đại đoàn kết toàn dân tộc. Bảo đảm quyền tự do tín ngưỡng, tôn giáo của mọi người theo quy định của pháp luật. Phát huy giá trị văn hóa, đạo đức tốt đẹp của tôn giáo vào giữ gìn và nâng cao đạo đức truyền thống xã hội, xây dựng đời sống văn hóa ở các khu dân cư, góp phần ngăn chặn các tệ nạn xã hội”⁽¹³⁾.

Để thực hiện những yêu cầu, nhiệm vụ này, đòi hỏi cả hệ thống chính trị phải quan tâm, chú trọng đến công tác tôn giáo. Muốn công tác tôn giáo đạt hiệu quả cao thì một trong những ưu tiên hàng đầu đó là nâng cao chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo.

3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay

Để khắc phục những hạn chế còn tồn tại, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong bối cảnh hiện nay, một số giải pháp cần thực hiện đó là:

Thứ nhất, đổi mới công tác lựa chọn

⁽¹⁰⁾ Chu Văn Tuấn (2015), “Sự biến đổi của tôn giáo ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế”, Tạp chí Nghiên cứu Tôn giáo, số 1, tr.30-39.

⁽¹¹⁾ Chu Văn Tuấn (2015), “Sự biến đổi của tôn giáo ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế”, Tạp chí Nghiên cứu Tôn giáo, số 1, tr.30-39.

⁽¹²⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.171.

⁽¹³⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.272.

cán bộ, tuyển dụng công chức làm công tác tôn giáo

Cán bộ, công chức là chủ thể quan trọng, “là cái gốc của mọi công việc”⁽¹⁴⁾. Lựa chọn cán bộ, tuyển dụng công chức làm công tác tôn giáo đạt yêu cầu nhiệm vụ là khâu đầu tiên trong công tác quản lý cán bộ, công chức. Vì thế, để đảm bảo và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo trong bối cảnh hiện nay, việc lựa chọn cán bộ, tuyển dụng công chức cần được đổi mới.

Cần xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm cho công chức làm công tác tôn giáo từ Trung ương đến cơ sở dựa trên đặc thù ngành tạo cơ sở để tuyển dụng. Khung năng lực cần chú ý đến tiêu chí sở thích, niềm đam mê với lĩnh vực tôn giáo. Các hoạt động tôn giáo thường diễn ra vào ngày nghỉ, dịp lễ hội nên cán bộ, công chức phải thực hiện nhiệm vụ vào những khoảng thời gian này. Tình hình tôn giáo ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số thường phức tạp, khó tuyên truyền, vận động và quản lý do mỗi dân tộc lại có một ngôn ngữ riêng. Điều này đòi hỏi cần ưu tiên lựa chọn cán bộ, tuyển dụng công chức biết tiếng dân tộc, thông hiểu phong tục tập quán, thói quen sinh hoạt của bà con tại địa bàn để chất lượng công tác tôn giáo được nâng cao. Cần lựa chọn cán bộ, tuyển dụng công chức có trình độ chuyên môn phù hợp với đặc thù ngành như được đào tạo ngành quản lý Nhà nước về tôn giáo hoặc các ngành gần: tôn giáo học, quản lý nhà nước, chính trị học, xã hội học, lịch sử,...

Tuyển dụng công chức cần căn cứ vào khung năng lực đã xây dựng. Lựa chọn cán bộ phải đủ đức, đủ tài, tuyển dụng công chức phải đảm bảo nguyên tắc công

khai, minh bạch, cạnh tranh và đúng đối tượng. Cần đẩy mạnh tuyển dụng công chức làm công tác tôn giáo theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ để chất lượng công chức được đảm bảo ngay từ đầu vào. Đề thi tuyển hay xét tuyển công chức làm công tác tôn giáo cần được xây dựng để thí sinh thể hiện được hiểu biết của mình trong lĩnh vực tôn giáo, cần xem xét đưa vào đề tình huống giả định về vụ việc tôn giáo để kiểm tra kỹ năng giải quyết vấn đề của thí sinh.

Cần kiên quyết nói không với “chạy chọt”, các hành vi tiêu cực trong quá trình tuyển dụng công chức để thực sự tuyển dụng được những công chức chất lượng, khuyến khích người tài vào làm việc và đóng góp trí tuệ, năng lực, công sức cho công tác tôn giáo.

Thứ hai, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác tôn giáo cho cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo theo quy định. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng phải vì mục tiêu thay đổi tình cảm, gạt bỏ định kiến của cán bộ, công chức còn tồn tại bấy lâu với một số tôn giáo; nâng cao nhận thức, quan điểm, trách nhiệm của cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo trong các cơ

⁽¹⁴⁾ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.309.

quan, tổ chức của hệ thống chính trị các cấp, các ngành; từ đó nâng cao hiệu quả xử lý các vụ việc tôn giáo, đẩy mạnh phát huy giá trị, nguồn lực của các tôn giáo; góp phần thực hiện có hiệu quả chủ trương, chính sách tôn giáo của Đảng, Nhà nước.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo cần phải được xây dựng và triển khai theo một lộ trình dài hạn, khoa học, bài bản. Trước mắt, phải tiến hành thống kê số lượng, chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo các cấp từ Trung ương đến cơ sở làm căn cứ phân loại cán bộ, công chức theo trình độ, năng lực để lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp. Đối với cán bộ, công chức đang làm công tác tôn giáo mà chưa đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn tại vị trí việc làm thì cần nhanh chóng cử đi đào tạo. Bên cạnh đào tạo, bồi dưỡng đại trà, cần tổ chức tuyển chọn những cán bộ, công chức ưu tú để đào tạo, bồi dưỡng thành những chuyên gia trong lĩnh vực này. Cùng với đó, cần khích lệ, đề cao tinh thần tự học của mỗi cán bộ, công chức.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng luôn phải được đổi mới, sát hợp với thực tế, hơn nữa phải có tính “vượt trước” thực tế nhằm dự báo, chuẩn bị các phương án sẵn sàng khi có điểm nóng xảy ra. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng cũng cần được áp dụng cho phù hợp đối với từng nhóm cán bộ, công chức cụ thể. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo trong bối cảnh hiện nay ngoài việc tập trung cung cấp tri thức về tôn giáo, về đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước thì cần tập trung vào các nội dung về tình hình biến đổi các tôn giáo; tình hình chính trị - xã

hội trên thế giới và trong nước có khả năng tác động đến công tác tôn giáo; chú trọng đến nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ. Nội dung cốt lõi của công tác tôn giáo là công tác vận động quần chúng⁽¹⁵⁾. Điều này đòi hỏi phải đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo có kỹ năng ứng xử, giao tiếp, vận động, thuyết phục tốt; kỹ năng xử lý những điểm nóng tôn giáo; có khả năng thâm nhập, xây dựng được tình cảm, lòng tin đối với đồng bào có đạo, với quần chúng nhân dân.

Xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong thực hiện quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo. Tăng cường quản lý việc cử cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng, tránh lãng phí. Đào tạo, bồi dưỡng xong mà không đạt hiệu quả, chất lượng cán bộ, công chức không được nâng lên là lãng phí.

Thứ ba, xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp tạo động lực phát triển cho cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo

Hiện nay, một số địa phương đã có hỗ trợ đặc thù cho cán bộ, công chức làm công tác quản lý Nhà nước về tôn giáo tại Ban Tôn giáo - Sở Nội vụ và công chức chuyên trách công tác tại Phòng Nội vụ huyện, thành, thị và hỗ trợ kinh phí cho các đoàn công tác, tổ công tác giải quyết các vụ việc tôn giáo phức tạp trên địa bàn. Tuy nhiên, chính sách mang tính phổ quát, được ban hành bởi cơ quan có thẩm quyền ở Trung ương để cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo trên phạm vi cả nước

⁽¹⁵⁾ Ban Chấp hành Trung ương (2003), *Nghị quyết số 25-NQ/TW về “Công tác tôn giáo”*, ban hành ngày 12/3/2003, Hà Nội.

cùng được hưởng thụ chính sách là chưa có. Vì vậy, cần sớm nghiên cứu, ban hành chế độ, chính sách đặc thù cho cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo để đáp ứng nhu cầu của cán bộ, công chức, góp phần để cán bộ, công chức gắn bó, tận tâm, có ý thức học tập nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác tôn giáo.

Để cán bộ, công chức thực sự yên tâm làm việc, chuyên tâm vào công việc thì tiền lương phải là thu nhập chính, chủ yếu, đảm bảo cho công chức đủ sống, có mức sống trên mức trung bình của xã hội. Đảm bảo đủ để tái sản xuất sức lao động. Một mức lương đảm bảo đời sống ổn định sẽ góp phần làm giảm tiêu cực xã hội, làm cho cán bộ, công chức không phải bươn chải, lăn lộn với cuộc sống để kiếm tiền, do đó có điều kiện học tập, nghiên cứu, đầu tư trí tuệ và công sức vào công việc⁽¹⁶⁾. Bên cạnh tiền lương, các chế độ khác như phụ cấp, tiền thưởng cũng cần phải được chú trọng.

Ngoài chính sách về tiền lương, phụ cấp, cần có thêm chính sách đào tạo, bồi dưỡng; chính sách thu hút nhân tài, người có tài năng trong lĩnh vực tôn giáo, công tác tôn giáo. Những năm qua, Bộ Nội vụ và các địa phương đã triển khai thực hiện và tiến hành tổng kết, báo cáo kết quả triển khai “Đề án bồi dưỡng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo giai đoạn 2017 - 2020”. Đây được xem là một trong những chính sách về bồi dưỡng dành cho cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo. Cần sớm tổng hợp nhu cầu, xây dựng và ban hành Đề án đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ này trong giai đoạn tiếp theo để nâng cao trình độ cho họ.

Cũng cần có chính sách khuyến khích, thu hút cán bộ, công chức có chất lượng cao đến làm việc tại vùng có tình hình tôn giáo phức tạp. Những cán bộ, công chức có chất lượng cao này sẽ giúp cho chuyên môn, năng lực của những cán bộ, công chức còn yếu được cải thiện thông qua việc học hỏi lẫn nhau.

Thứ tư, tăng cường hoạt động khảo sát, nắm bắt tình hình thực tiễn nhằm đúc rút bài học kinh nghiệm áp dụng trong công tác

Khảo sát thực tiễn sẽ giúp cho cán bộ, công chức nắm bắt đúng, kịp thời tình hình tôn giáo, nắm bắt được xu hướng biến đổi cũng như các vấn đề tôn giáo phát sinh để từ đó có những biện pháp, cách thức phù hợp trong công tác, có giải pháp phát huy nguồn lực, giá trị các tôn giáo, dần hạn chế, đẩy lùi những biểu hiện tiêu cực, chưa văn minh của các tôn giáo. Nếu cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo chỉ nắm vững kiến thức lý thuyết mà không có kinh nghiệm thực tiễn thì khi xử lý, giải quyết công việc sẽ không thể tránh khỏi những bỡ ngỡ, lúng túng. Đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, tôn giáo phát sinh nhiều vấn đề phức tạp thì việc bám sát địa bàn để nắm bắt tâm tư, tình cảm của chức sắc, tín đồ tôn giáo; nhận diện, xử lý kịp thời các chiêu thức lợi dụng tôn giáo hòng phá vỡ khối đại đoàn kết toàn dân tộc của các thế lực thù địch lại càng trở nên cần thiết hơn bao giờ.

Tăng cường giao lưu, hợp tác, học hỏi, trao đổi kinh nghiệm giữa cán bộ, công

⁽¹⁶⁾ Nguyễn Nghị Thanh (2017), *Đào tạo và tuyển dụng công chức làm công tác quản lý Nhà nước về tôn giáo ở Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế*, Nxb. Tôn giáo, Hà Nội, tr.18.

chức làm công tác tôn giáo các cơ quan, đơn vị, ban, ngành, địa phương với nhau. Các cơ quan Đảng, cơ quan Nhà nước và viện nghiên cứu, trường đại học cần tăng cường phối hợp tổ chức hội thảo khoa học để các nhà nghiên cứu, nhà quản lý, cán bộ, công chức có diễn đàn chia sẻ kinh nghiệm cũng như cung cấp những vấn đề lý luận, thực tiễn và giải pháp trong công tác tôn giáo. Qua đó, chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo cũng được nâng lên.

Kết luận

Chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo ở Việt Nam thực sự có ảnh hưởng đến hiệu quả công tác tôn giáo. Trước những xu hướng biến đổi và các vấn đề tôn giáo phát sinh hiện nay, đòi hỏi công tác tôn giáo cần được chú trọng và chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo cần được nâng lên để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, nhằm hướng tới mục tiêu cao cả là bình đẳng, đoàn kết giữa các tôn giáo trong khối đại đoàn kết toàn dân tộc trên con đường xây dựng chủ nghĩa xã hội, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Một số giải pháp cần thực hiện ngay để nâng cao chất lượng cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo, góp phần nâng cao hiệu quả công tác tôn giáo đó là: Đổi mới công tác lựa chọn cán bộ, tuyển dụng công chức; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp và tăng cường hoạt động thực tiễn, đúc rút kinh nghiệm cho cán bộ, công chức làm công tác tôn giáo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2003), *Nghị quyết số 25-NQ/TW về*

“Công tác tôn giáo”, ban hành ngày 12/3/2003, Hà Nội.

2. Bộ Chính trị (1990), *Nghị quyết số 24/NQ-TW về Tăng cường công tác tôn giáo trong tình hình mới*, ban hành ngày 16/10/1990, Hà Nội.

3. Bộ Nội vụ (2020), *Công văn số 6955/BNV-TGCP về việc danh mục các tổ chức tôn giáo, tổ chức được cấp chứng nhận ĐKHĐTĐG*, ban hành ngày 28/12/2020, Hà Nội.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

5. Nguyễn Việt Đức (2019), “Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trong công tác tôn giáo ở thành phố Hải Phòng hiện nay”, *Luận văn Thạc sĩ Chính trị học*, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.

6. Học viện Hành chính (2012), *Giáo trình Quản lý Nhà nước về tôn giáo và dân tộc*, Nxb. Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

7. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

8. Nguyễn Nghị Thanh (2017), *Đào tạo và tuyển dụng công chức làm công tác quản lý Nhà nước về tôn giáo ở Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế*, Nxb. Tôn giáo, Hà Nội.

9. Ngô Hữu Thảo (2012), *Công tác tôn giáo từ quan điểm Mác – Lênin đến thực tiễn Việt Nam*, Nxb. Chính trị - Hành chính, Hà Nội.

10. Chu Văn Tuấn (2015), “Sự biến đổi của tôn giáo ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Nghiên cứu Tôn giáo*, số 1.