

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC LÀM CÔNG TÁC TÔN GIÁO Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

TS. BÙI THỊ NGỌC TRANG^(*)

TÓM TẮT

Hoạt động tôn giáo trên địa bàn Thành phố trong những năm qua luôn có sự ảnh hưởng và tác động tích cực đến tình hình tôn giáo cả nước. Đạt được thành quả đó có thể khẳng định vai trò của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh trong tập trung lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác tôn giáo. Song, để thực hiện tốt các yêu cầu đặt ra trong công tác tôn giáo đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ có năng lực cao với trình độ chuyên môn phù hợp, với kỹ năng nhạy bén, có tâm huyết và tận tụy để thực hiện tốt nhiệm vụ. Vì vậy, công tác đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm công tác tôn giáo hiện nay và cho các giai đoạn tiếp theo là một vấn đề cấp thiết nhằm góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ mà Đại hội Đại biểu Đảng bộ Thành phố lần thứ XI đã đề ra: “Đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác dân vận, tăng cường gắn bó mật thiết giữa cấp ủy đảng với Nhân dân; nâng cao chất lượng hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội Thành phố; thực hiện tốt chính sách dân tộc, chính sách tôn giáo của Đảng và Nhà nước; củng cố, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc”. Bài viết này tập trung làm rõ thực trạng, qua đó đề xuất những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm công tác tôn giáo ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay.

Từ khóa: tôn giáo, công tác tôn giáo, nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực.

ABSTRACT

Religious activities in the City in recent years have always had a positive influence upon the nationwide religious situation. The achievements in this field help confirm the role of Ho Chi Minh City Party Committee in the leadership and direction for religious affairs. However, in order to fulfill the requirements set out in religious affairs, it is essential to have a team of highly qualified staff with appropriate professional qualifications, skills, enthusiasm and dedication. Therefore, the training and improving the quality of human resources for religious affairs at present and in the next stages is an urgent issue to contribute to the good performance of the missions that the 11th Ho Chi Minh City Party Congress proposed: “Renovating, improving the efficiency of public mobilization work, strengthening the close ties between the Party Committee and the People; improving the quality of the activities of the Fatherland Front and the socio-political organizations; successfully implementing the policies of ethnics and religions of the Party and the State; consolidating and strengthening the national solidarity”. This article

^(*) Phó Giám đốc Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

focuses on clarifying the current situation, thereby proposing basic solutions to improve the quality of human resources for religious affairs in Ho Chi Minh City at present.

Key words: *religions, religious affairs, human resource, quality of human resource.*

1. Đặt vấn đề

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo ở Việt Nam hiện nay, Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách; phối hợp đồng bộ, hiệu quả các ngành, các cấp, các địa phương và đặc biệt là sự nỗ lực, quyết tâm vượt qua khó khăn, thách thức của đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo trong hệ thống chính trị. Tại Thành phố Hồ Chí Minh, thực hiện Nghị quyết Đại hội XII của Đảng và Nghị quyết Đại hội X của Đảng bộ Thành phố, trong 05 năm qua, công tác tôn giáo đã thu được nhiều kết quả đáng ghi nhận. Do vậy, đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo trong hệ thống chính trị của Thành phố Hồ Chí Minh cần tiếp tục tăng cường là những người có bản lĩnh chính trị, có khả năng vận động tập hợp quần chúng, được quan tâm bồi dưỡng kiến thức, kinh nghiệm về công tác này.

Dựa trên những kết quả nghiên cứu thực tiễn từ Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ “*Công tác tôn giáo của hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay*” do chính tác giả làm

chủ nhiệm đề tài, bài viết này tập trung làm rõ: (1) Thực trạng nguồn lực cán bộ làm công tác tôn giáo ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay và (2) Một số đề xuất nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm công tác tôn giáo trong thời gian tới.

2. Thực trạng nguồn lực cán bộ làm công tác tôn giáo ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

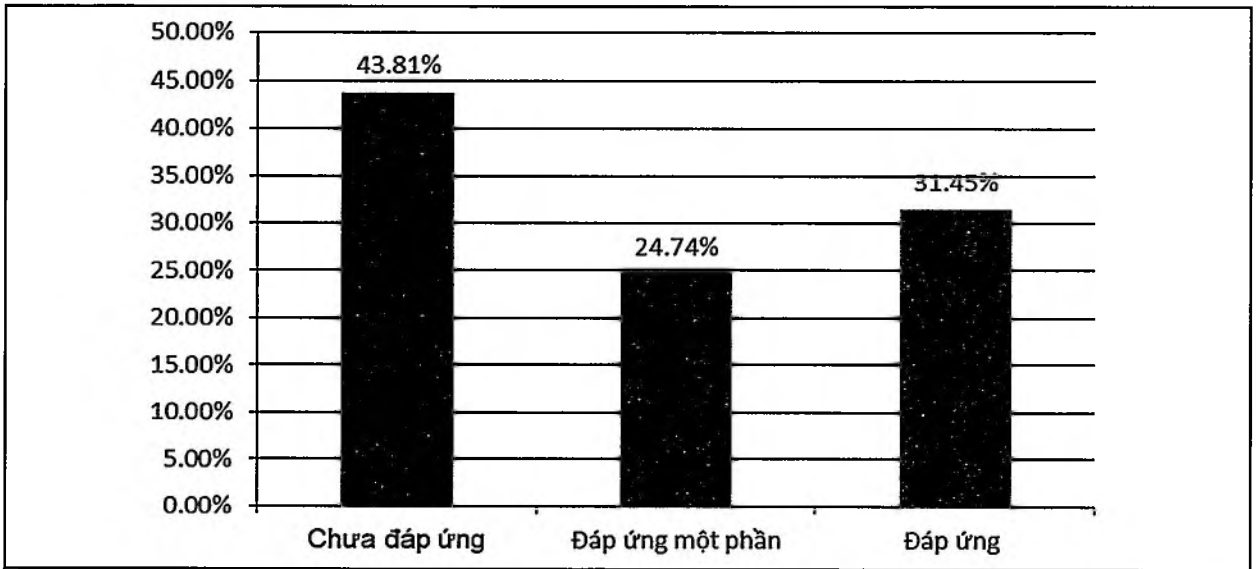
Hiện nay, đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo ở Thành phố Hồ Chí Minh cơ bản được tăng cường cả về số lượng và chất lượng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, nắm vững chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, có khả năng tuyên truyền, vận động quần chúng, lắng nghe, nắm bắt tâm tư, tình cảm, nguyện vọng chính đáng của quần chúng, gần gũi, gắn bó với Nhân dân, nói đi đôi với làm, giản dị, khiêm tốn, học hỏi quần chúng. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo vẫn còn 04 vấn đề đáng lưu ý như sau:

Thứ nhất, một bộ phận đội ngũ cán bộ làm

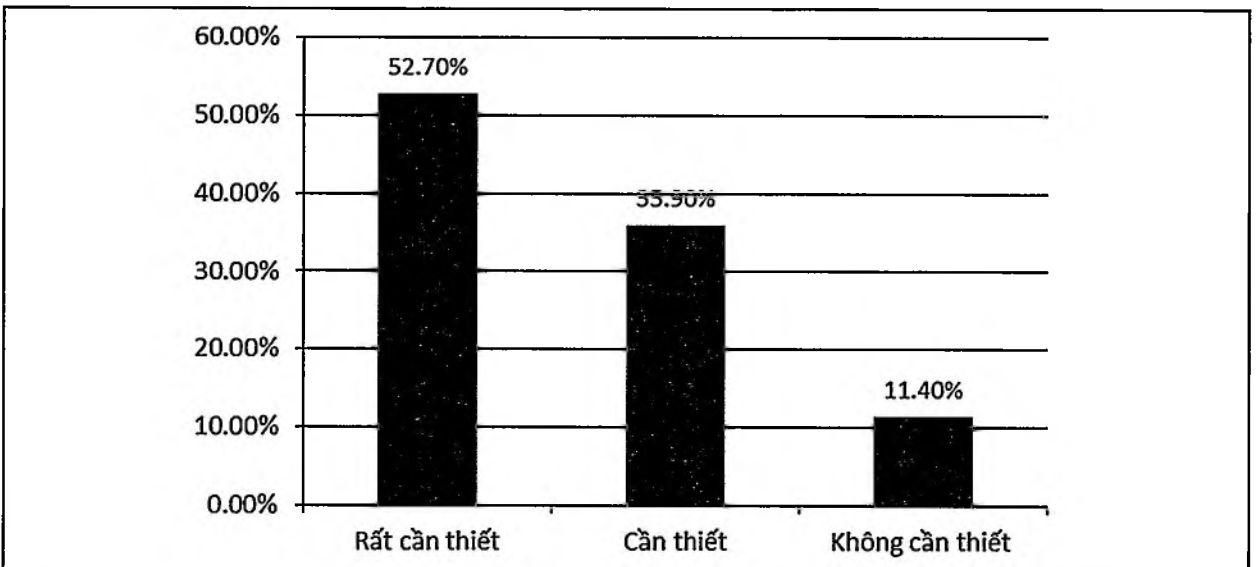
Bảng: Lĩnh vực chuyên môn đã được đào tạo

	Tần số	Phần trăm
Khoa học tự nhiên	118	29.4
Khoa học kỹ thuật	30	7.5
Khoa học xã hội và nhân văn	241	60.1
Nông - lâm - ngư nghiệp	12	3.0
Tổng	401	100.0

Nguồn: Bùi Thị Ngọc Trang, “Công tác tôn giáo của hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ tháng 12 năm 2020.

Biểu đồ 1: Tự đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc

Nguồn: Bùi Thị Ngọc Trang, “Công tác tôn giáo của hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ tháng 12 năm 2020.

Biểu đồ 2: Nhu cầu được đào tạo kiến thức chuyên sâu về tôn giáo

Nguồn: Bùi Thị Ngọc Trang, “Công tác tôn giáo của hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ tháng 12 năm 2020.

công tác tôn giáo chưa qua đào tạo trình độ chuyên môn.

Qua khảo sát thực tế cho thấy đa số cán bộ làm công tác tôn giáo chưa qua đào tạo trình

độ chuyên môn về công tác tôn giáo. Cán bộ làm công tác tôn giáo ở các các quan, đơn vị trong hệ thống chính trị có trình độ chuyên môn về nhiều lĩnh vực khác nhau.

Trong số những người có trình độ chuyên môn thuộc lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn thì cũng hầu hết được đào tạo các ngành gần với chuyên ngành Tôn giáo học (như Triết học, Sử học, Văn hóa học...). Do đó, họ vừa làm việc, vừa phải tự học hỏi kinh nghiệm từ những người đi trước; hoặc trong quá trình công tác, một số ít được cơ quan, đơn vị cử đi học nâng cao về chuyên môn. Điều này đã cho thấy tình trạng đa số cán bộ làm công tác tôn giáo chưa đáp ứng được yêu cầu về tính chuyên nghiệp, chuyên sâu trong công việc. (Xem Biểu đồ 1 và Biểu đồ 2 trang 58)

Thứ hai, lực lượng cán bộ làm công tác tôn giáo chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn của Thành phố Hồ Chí Minh.

Báo cáo công tác tôn giáo các quận, huyện, thị xã đến tháng 9/2018 cho thấy, có 24/24 Ủy ban nhân dân cấp huyện đã có cán bộ chuyên trách tôn giáo thuộc Phòng Nội vụ; tuy nhiên, tại Ban Dân vận các quận, huyện chỉ có cán bộ kiêm nhiệm làm tham mưu cho cấp ủy đảng về công tác tôn giáo. Qua khảo sát, có ý kiến cho rằng một trong những khó khăn của công tác tôn giáo là: thực tiễn Thành phố có sự hiện diện nhiều tôn giáo, đa dạng về văn hóa, trong khi đó cán bộ làm công tác tôn giáo chưa đủ lực lượng để bố trí chuyên trách công tác tôn giáo.

Thứ ba, cán bộ làm công tác tôn giáo có lúc có nơi chưa đáp ứng được yêu cầu về năng lực phù hợp với lĩnh vực hoạt động, trong khi tôn giáo là một lĩnh vực đặc thù của đời sống xã hội.

Xét về các yếu tố cấu thành năng lực của cán bộ, bao gồm: tri thức, kỹ năng, thái độ, hành vi. Hoạt động trong công tác tôn giáo là

hoạt động cần có tính khoa học và tính nghệ thuật; mỗi người làm công tác tôn giáo phải thực sự có sự hiểu biết kiến thức về các tôn giáo, về các vấn đề có liên quan đến hoạt động tôn giáo (văn hóa, di sản, xây dựng, tài nguyên môi trường, y tế, giáo dục, từ thiện - nhân đạo...); phải có kỹ năng khéo léo trong giao tiếp ứng xử để thuyết phục quần chúng, phải có thái độ bình tĩnh, khôn khéo trong xử lý các vấn đề có liên quan... Quá trình này cần phải được trui rèn trong hoạt động thực tiễn trên cơ sở kiến thức nền tảng chuyên sâu. Chính vì thiếu một trong các yếu tố nêu trên mà hiệu quả công tác đôi khi không đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Điều này đã trở thành một trong những nguyên nhân khiến cho một số cán bộ rơi vào trạng thái nản lòng, thoái chí, thiếu sự thiết tha gắn bó với công việc.

Số liệu thực tế cho thấy: do nền tảng đào tạo kiến thức cơ bản từ các ngành nghề, lĩnh vực khác nên để đáp ứng những yêu cầu như trên cho một người làm công tác tôn giáo chuyên môn là điều rất khó thực hiện. Có hơn 27% ý kiến người được hỏi cho rằng công tác tôn giáo phù hợp với năng lực hiện tại của họ⁽¹⁾. Như vậy, trong số đông tỷ lệ còn lại, vẫn có một bộ phận cán bộ chưa đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của công tác tôn giáo vì các nguyên nhân khách quan và chủ quan.

Người làm công tác tôn giáo ngoài việc thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật liên quan đến tín ngưỡng, tôn giáo, còn phải có phẩm chất, bản lĩnh chính trị vững vàng và kiến thức tổng hợp, có khả năng đối thoại,

⁽¹⁾ Số liệu Đề tài “Công tác tôn giáo của hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ tháng 12 năm 2020.

thuyết phục không chỉ đối với cá nhân, tổ chức tôn giáo mà còn đối với quần chúng tín đồ, những người tin theo tôn giáo. Tham gia công tác tôn giáo với vai trò kiêm nhiệm nên đa số cán bộ không có điều kiện được đào tạo, tập huấn chuyên sâu về công tác tôn giáo trong khi đây là ngũ cán bộ cơ sở có vai trò hết sức quan trọng tại địa phương. Hằng năm, ngoài các lớp được tổ chức ở cấp Thành phố thì ở địa phương chỉ có một lớp tập huấn kiến thức quản lý nhà nước về tôn giáo (chủ yếu là phổ biến pháp luật) ở các Trung tâm Chính trị của quận, huyện cho Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã và cán bộ phụ trách văn hóa... Điều này dẫn tới nhận thức của cán bộ về các vấn đề tôn giáo còn nhiều hạn chế, dẫn đến tình cảm gẫn bó với “nghề” gần như không có.

Theo thống kê của Ban Chỉ đạo Trung ương xây dựng Đề án “*Tổ chức bộ máy làm công tác quản lý nhà nước về tôn giáo các cấp*”: trong khoảng thời gian từ năm 2008 đến tháng 6/2012, có gần 50% số cán bộ từ Trung ương đến địa phương nghỉ hưu, chuyển công tác hoặc chuyển ngành. Điều đó cũng có nghĩa là khoảng 50% số cán bộ làm công tác tôn giáo là cán bộ mới. Đây là con số đáng lưu tâm về một ngành công tác đặc thù cần lớp cán bộ kế cận có kinh nghiệm, đáp ứng được yêu cầu công tác. Riêng thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo hiện nay so với thực tế sôi động, đa dạng, phức tạp của hoạt động tôn giáo tại địa phương cần có nhiều hơn sự dày dặn về kinh nghiệm. Tính đến ngày 21/12/2020, những người đang làm việc ở các cơ quan chuyên môn và có trách nhiệm về công tác dân vận, dân tộc, tôn giáo có cơ cấu

về độ tuổi đáng quan tâm: dưới 30 tuổi: chiếm 14.5%, từ 30 tuổi - 45 tuổi: chiếm 61.6%, từ 46 tuổi - 50 tuổi: chiếm 12.2%, trên 50 tuổi: chiếm 11,7%; bên cạnh đó, tỷ lệ người có thời gian công tác trên 5 năm chiếm 40,9%⁽²⁾.

Thứ tư, đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo trong quá trình quản lý việc thực thi các vấn đề có liên quan pháp luật.

Luật Tín ngưỡng, tôn giáo được ban hành cuối năm 2016 và có hiệu lực từ ngày 10 tháng 01 năm 2018. Tiếp theo, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 162/2017/NĐ-CP, ngày 30/12/2017 về “*Quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Tín ngưỡng, tôn giáo*”. Đây là cơ sở pháp lý tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động tôn giáo và công tác quản lý nhà nước. Tuy nhiên, trong quá trình vận dụng, triển khai, đã xuất hiện một số mâu thuẫn cần quan tâm giải quyết để hiệu quả thực thi ngày càng đạt chất lượng cao hơn. Cụ thể: Luật quy định thêm chức năng quản lý nhà nước và nhiệm vụ của các cơ quan quản lý nhà nước về tín ngưỡng, tôn giáo tăng lên (từ 57 nội dung lên 91 nội dung); đồng thời, số đầu công việc luôn cần có sự phối hợp với các bộ, ban, ngành ở Trung ương và địa phương cũng tăng lên; trong khi đó, đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo không được bổ sung do thực hiện chủ trương chung về tinh giản biên chế... làm cho đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo hiện nay phải chịu áp lực công việc rất lớn.

Tôn giáo là lĩnh vực thường xuyên có những thay đổi, diễn biến phức tạp. Xuất phát từ lịch sử hình thành và đặc trưng, tôn giáo luôn có

⁽²⁾ Số liệu khảo sát xây dựng Đề án Tổ chức đào tạo cán bộ chuyên trách làm công tác dân vận, dân tộc, tôn giáo ở hai trình độ cử nhân và sau đại học (giai đoạn 2021 - 2025).

những thay đổi cả theo hướng tích cực và tiêu cực, đòi hỏi cán bộ làm công tác tôn giáo phải thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý để có thể ứng phó trước những diễn biến phức tạp của tôn giáo. Mặt khác, quá trình phát triển và biến đổi của các “hiện tượng tôn giáo mới” hiện nay rất khó đoán định, gây nhiều khó khăn cho việc giải quyết và hoạch định chính sách đối với loại hình này... Cán bộ làm công tác tôn giáo tuy có lòng nhiệt tình, trách nhiệm cao nhưng không đủ điều kiện và năng lực để nghiên cứu sâu sắc, toàn diện các khía cạnh của vấn đề thực tiễn đặt ra. Điều này tạo thêm nhiều áp lực và sự thử thách đối với trọng trách của người làm công tác tôn giáo.

3. Nâng cao chất lượng nguồn lực cán bộ làm công tác tôn giáo ở Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới

Các thế lực thù địch không ngừng lợi dụng tôn giáo để thực hiện âm mưu “*diễn biến hòa bình*” dưới nhiều hình thức khác nhau nhằm kích động chức sắc, tín đồ các tôn giáo... đã và đang đặt ra thách thức lớn đối với đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo ở Việt Nam hiện nay. Bởi vậy, phải xây dựng nguồn nhân lực đủ mạnh cả về số lượng và chất lượng mới có thể đáp ứng được yêu cầu công việc đặt ra. Việc chú trọng công tác bồi dưỡng kiến thức, nâng cao nghiệp vụ và kỹ năng cho đội ngũ cán bộ là vô cùng quan trọng và cấp thiết. Từ kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn, tác giả đề xuất:

(1) Nhóm giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực

Để xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo bảo đảm dài hạn, khoa học, hợp lý

thì công việc đầu tiên cần thiết phải tiến hành khảo sát, thống kê số lượng cán bộ làm công tác tôn giáo, đặt biệt là khảo sát, đánh giá năng lực, trình độ của đội ngũ này. Từ đó, phân loại cán bộ theo trình độ, chuyên môn để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, thích hợp về số lượng. Kế hoạch mở lớp bồi dưỡng cán bộ cần xác định bồi dưỡng theo trình tự đối tượng dự học ở các cấp trên cơ sở xác định mục đích, yêu cầu của từng khóa học.

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 11/12/2020, Ban Dân vận Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã ra Quyết định số 04-QĐ/BDVTU về việc thành lập Ban Chỉ đạo xây dựng Đề án tổ chức đào tạo chuyên sâu cho cán bộ chuyên trách làm công tác dân vận, dân tộc, tôn giáo với nhiệm vụ tổ chức đào tạo chuyên sâu cho 100 - 200 cán bộ ở hai trình độ cử nhân và sau đại học. Ngoài ra, cần duy trì và nâng cao chất lượng các lớp tập huấn, bồi dưỡng về công tác dân vận, dân tộc, tôn giáo cho cán bộ đương chức.

Đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo bằng những hình thức đa dạng và thiết thực hơn. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác quản lý tôn giáo, nội dung phải luôn mới, sát hợp thực tế, thậm chí phải có tính “*vuốt trước*” nhằm dự báo và chuẩn bị các phương án sẵn sàng nếu có điểm nóng xảy ra. Để nội dung “*thấm thấu*” vào đối tượng đào tạo, bồi dưỡng cần phải có phương pháp phù hợp. Mặt khác, để công tác quản lý nhà nước về tôn giáo có hiệu quả cao, thì một trong những yếu tố quan trọng là kinh nghiệm thực tiễn. Nếu cán bộ chỉ nắm vững kiến thức lý thuyết mà không có kinh nghiệm thực tiễn thì khi xử lý công việc sẽ gặp nhiều bỡ ngỡ, lúng túng trong khi lĩnh

vực tôn giáo lại rất phức tạp và có nhiều biến động đa dạng. Do vậy, tăng cường giao lưu, hợp tác học hỏi giữa cán bộ các địa phương là điều đặc biệt cần thiết cùng với việc cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo, đào tạo lại và các lớp bồi dưỡng, cập nhật thông tin, kiến thức liên quan đến tôn giáo do các trường đại học, học viện và các cơ quan chuyên môn thuộc Ban Tôn giáo Chính phủ, Học viện Chính trị quốc gia tổ chức.

Tăng cường huấn luyện các kỹ năng cho cán bộ làm công tác quản lý tôn giáo. Tôn giáo rất đa dạng, nhạy cảm, người theo tôn giáo gồm nhiều thành phần dân cư khác nhau, trình độ khác nhau. Do vậy, đòi hỏi người làm công tác quản lý tôn giáo phải có kỹ năng giao tiếp tốt, có khả năng thâm nhập, xây dựng tình cảm đối với quần chúng nhân dân. Người làm công tác quản lý tôn giáo cũng giống như người làm công tác dân vận - phải nói hay, thực hành giỏi mới vận động, thuyết phục được đồng bào các tôn giáo. Thời gian tới, chúng ta cần đầu tư xây dựng chương trình, giáo trình không chỉ cung cấp lý luận mà hướng đến các kỹ năng như kỹ năng ứng xử, giao tiếp với các tôn giáo, kỹ năng xử lý điểm nóng...

Đối với những địa phương có nhiều hoạt động tôn giáo, cần ưu tiên số lượng nhân sự cử tham gia đào tạo nhằm tăng cường đội ngũ cán bộ hoạt động trong lĩnh vực này. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ sở, những người trực tiếp giải quyết vấn đề liên quan đến tôn giáo ở cơ sở. Kết quả khảo sát cho thấy 86.6% ý kiến người trả lời cho rằng cần được đào tạo kiến thức chuyên sâu về tôn giáo.

Vấn đề quan trọng cần quan tâm nữa đó là việc tổ chức học tập để có sự hiểu biết và sử

dụng ngôn ngữ của đồng bào dân tộc, trong đó tập trung đối với ngôn ngữ Hoa, Chăm và Khmer vì đây là các dân tộc có tỷ lệ khá cao ở Thành phố Hồ Chí Minh.

(2) Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách

- Cần xây dựng cơ chế khuyến khích, tạo động lực để cán bộ làm công tác tôn giáo cống hiến hết mình cho cơ quan, tổ chức theo hướng thiết thực, hiệu quả, tránh hình thức, theo đó, động viên được cả về phương diện vật chất (thông qua cơ chế đặc thù về tiền lương, phụ cấp...) và phương diện tinh thần (quan tâm tới các chế độ như khen thưởng, nghỉ dưỡng, các hoạt động giao lưu, học hỏi kinh nghiệm làm công tác tôn giáo giữa các địa phương...). Thông qua việc thực hiện chế độ đãi ngộ, lương, thưởng hợp lý; tổ chức các buổi sinh hoạt ngoại khóa... sẽ tạo thêm động lực cho cán bộ làm công tác tôn giáo.

- Thường xuyên tổ chức kiểm tra, đánh giá năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo. Dựa trên kết quả kiểm tra đó, bản thân cán bộ sẽ biết được mình còn hạn chế, thiếu sót ở mặt nào để kịp thời bổ sung; đồng thời giúp lãnh đạo cơ quan có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp để nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ.

- Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo, ngay từ khâu tuyển dụng phải được thực hiện chặt chẽ, chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật; tổ chức thi tuyển công khai, minh bạch. Điều này sẽ giúp cho các cơ quan lựa chọn được người thực sự có tài, có đủ năng lực, trình độ để thực hiện công việc.

Xây dựng và ban hành các văn bản quy phạm pháp luật quy định cụ thể, rõ ràng các

chức danh công chức cấp xã thực hiện quản lý nhà nước về tôn giáo. Hiện nay, ở cấp xã chỉ quy định chung việc quản lý nhà nước về tôn giáo do công chức giữ vai trò kiêm nhiệm mà chưa quy định cụ thể về chức danh công chức nào kiêm nhiệm. Điều này dẫn đến việc không đồng nhất, khó quản lý, ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi công vụ của cán bộ làm công tác tôn giáo.

Xác định rõ nguyên tắc “*vì việc mà bố trí người*”, tránh tình trạng bố trí, sử dụng cán bộ không đúng người, đúng việc, sử dụng cán bộ không trên cơ sở chuyên môn, sử trường dẫn tới lãng phí nguồn nhân lực, không mang lại kết quả, đồng thời ảnh hưởng tới tâm tư, tình cảm và sự phấn đấu của đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo; kiên quyết xử lý nghiêm minh các trường hợp cán bộ sai phạm trong công tác tôn giáo, không để ảnh hưởng tới niềm tin của các tổ chức tôn giáo, chức sắc, chức việc, tín đồ tôn giáo và quần chúng nhân dân vào chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước đối với tôn giáo, tín ngưỡng.

Ngoài ra, *nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách* cũng được nhấn mạnh nhằm đảm bảo quyền lợi, khích lệ tinh thần làm việc, cống hiến của cán bộ làm công tác tôn giáo.

4. Kết luận

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ làm công tác tôn giáo ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay có bản lĩnh chính trị vững vàng; có nhiệt tình, trách nhiệm đối với công tác được giao. Tuy nhiên, một bộ phận cán bộ còn có những hạn chế nhất định về tri thức, kỹ năng. Từ việc xác định rõ những hạn chế, bất cập về chất lượng nguồn lực cán bộ làm công tác tôn giáo, tác giả đã đề xuất những nhóm giải pháp

khác nhau trong đó đặc biệt chú trọng đầu tư vào công tác bồi dưỡng kiến thức, nâng cao nghiệp vụ và kỹ năng cho đội ngũ cán bộ. Xét cho cùng, công tác tôn giáo vừa là khoa học vừa là nghệ thuật, do vậy mỗi người làm công tác tôn giáo phải thực sự có những phẩm chất cần thiết, nhất là uy tín để thu hút quần chúng, đồng thời cần không ngừng hoàn thiện các kỹ năng như thuyết phục, đàm phán, khéo léo trong tuyên truyền, vận động, biết vận dụng linh hoạt trong từng hoàn cảnh, đối tượng con người cụ thể. Quá trình này đòi hỏi người cán bộ làm công tác tôn giáo phải được bồi dưỡng, tu dưỡng rèn luyện và qua đó trưởng thành trong hoạt động thực tiễn, góp phần xây dựng sự đoàn kết trong cộng đồng dân tộc Việt Nam, xây dựng các tôn giáo phát triển tích cực, luôn đồng hành cùng với sự phát triển của dân tộc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2017, tháng 10). *Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 khóa XII về “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”*.
2. Ban Chỉ đạo Trung ương xây dựng Đề án “*Tổ chức bộ máy làm công tác quản lý nhà nước về tôn giáo các cấp*”, tháng 8 năm 2012.
3. Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương (2005). *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.
4. Bùi Thị Ngọc Trang (2020). *Công tác tôn giáo của hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ tháng 12 năm 2020.