

Phát triển đội ngũ công chức văn hóa - xã hội cấp xã vùng Tây Nam Bộ

Đoàn Văn Trai

Trường Đại học Văn hóa TP.Hồ Chí Minh

Email: traidoan@hcmuc.edu.vn

Tóm tắt: Thông qua nguồn dữ liệu thứ cấp và kết quả điều tra xã hội học, bài viết tập trung phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ công chức văn hóa - xã hội cấp xã vùng Tây Nam Bộ trong thời gian qua. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ công chức văn hóa - xã hội cấp xã vùng Tây Nam Bộ trong bối cảnh mới.

Từ khóa: Đồng bằng sông Cửu Long, nguồn nhân lực, văn hóa, xã hội, Tây Nam Bộ.

Abstract: Through secondary data sources and results of sociological surveys, this paper focuses on analyzing and assessing the current situation of the contingent of socio-cultural civil servants at commune-level in the Southwest region of Vietnam in recent years. On that basis, the article proposes a number of solutions to develop the contingent of socio-cultural civil servants in the Southwest region in the new context.

Keywords: Mekong Delta: Human resources; Social culture; the Southwest region.

Ngày nhận bài: 01/10/2019

Ngày duyệt đăng: 10/02/2020

1. Đặt vấn đề

Vùng Tây Nam Bộ (TNB) gồm 13 tỉnh, thành phố: An Giang, Đồng Tháp, Long An, Tiền Giang, Bến Tre, Vĩnh Long, Cần Thơ, Kiên Giang, Hậu Giang, Trà Vinh, Sóc Trăng, Bạc Liêu, và Cà Mau. Dân số toàn vùng vào khoảng 17 triệu người, chiếm khoảng 19% tổng dân số cả nước (Tổng cục Thống kê, 2018). Tây Nam Bộ là vùng đất đa dạng về văn hóa, dân tộc, tôn giáo,... Đặc biệt, đây là địa bàn cư trú của nhiều dân tộc, trong đó chủ yếu có bốn dân tộc Kinh, Khmer, Hoa và Chăm. Mỗi dân tộc đều có nét văn hóa riêng và những nét văn hóa đặc sắc của từng dân tộc vẫn được bảo tồn, phát huy. Tuy nhiên, quá trình chung sống, lao động, đặc biệt là qua quan hệ hôn nhân, quá trình giao lưu, tiếp biến văn hóa giữa các dân tộc đã góp phần làm phong phú đời sống văn hóa tại vùng đất này. Đây cũng là nguồn vốn xã hội quan trọng trong kết nối cộng đồng và tạo nên các giá trị kinh tế trong phát triển (Thanh Hòa, 2019).

Chính vì vậy, vấn đề văn hóa - xã hội có ảnh hưởng hết sức quan trọng đến phát triển bền vững vùng TNB. Ở đây, đội ngũ công chức văn hóa - xã hội (VH-XH) cấp xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã) đóng vai trò mấu chốt trong quản lý và phát huy nguồn vốn văn hóa địa phương. Nghiên cứu này tập trung phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng TNB trong thời gian qua; trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số gợi ý chính sách nhằm phát triển đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng TNB trong bối cảnh mới.

2. Thực trạng đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng Tây Nam Bộ

Vùng Tây Nam Bộ có 1.624 đơn vị hành chính cấp xã (Tổng cục Thống kê, 2018), với 16.816 cán bộ công chức cấp xã, trong đó có 1.751 công chức VH-XH cấp xã (Lê Văn Hòa, 2016). Bảng 1 cho thấy, số lượng công chức VH-XH cấp xã là khác nhau cho từng địa phương, thực hiện theo Nghị định số 34/2019/NĐ-CP về sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách được bố trí theo quyết định phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn.

Bảng 1. Số lượng công chức VH-XH cấp xã vùng Tây Nam Bộ

TT	Tỉnh/thành phố	Diện tích (km ²)	Dân số (người)	Công chức cấp xã (người)	Công chức VH-XH cấp xã (người)
1	An Giang	3.424	2.151.000	1.634	153
2	Bến Tre	2.359,5	1.262.000	1.724	161
3	Bạc Liêu	2.526	876.800	798	75
4	Cà Mau	5.294,9	1.219.900	906	85
5	Cần Thơ	1.409	1.224.100	975	91
6	Đồng Tháp	3.378,5	1.680.300	1.602	150
7	Hậu Giang	1.602,4	773.800	816	76
8	Kiên Giang	6.348,5	1.738.800	1.099	103
9	Long An	4.491,9	1.469.900	2.009	187
10	Sóc Trăng	3.223,3	1.303.700	1.099	103
11	Tiền Giang	2.508,6	1.716.086	1.848	173
12	Trà Vinh	2.341,2	1.012.600	1.177	110
13	Vĩnh Long	1.520,2	1.040.500	1.129	104
Tổng cộng		40.548	17.469.486	16.816	1.751

Nguồn: Lê Văn Hoà (2016)

Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Bảng 2 cho thấy, hầu hết đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng TNB đều đã qua đào tạo trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trong đó công chức trình độ đại học chiếm tỷ lệ 67%, công chức trình độ cao đẳng và trung cấp chiếm tỷ lệ (33%). Đặc biệt, thực tế điển dĩ các địa phương cho thấy, có số lượng đáng kể các công chức VH-XH cấp xã được đào tạo không đúng chuyên ngành VH-XH và số công chức đào tạo hệ vừa học vừa làm còn chiếm tỷ lệ khá cao.

Bảng 2: Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng Tây Nam Bộ

Trình độ chuyên môn	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng
Số lượng (người)	0	1.053	299
Tỷ lệ (%)	0	67	18

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ số liệu của các Sở Nội vụ

Về kiến thức quản lý nhà nước: Bảng 3 cho thấy, đa số công chức VH-XH cấp xã vùng TNB được đào tạo ở trình độ quản lý nhà nước bậc sơ cấp (chiếm đến 73%), tỷ lệ công chức trình độ quản lý nhà nước cấp chuyên viên còn rất thấp (27%). Đây là thực trạng đáng quan ngại cho chính quyền cấp cơ sở vùng TNB trong quản lý hiệu quả các hoạt động VH-XH ở địa phương trong bối cảnh mới.

Bảng 3: Kiến thức quản lý nhà nước của đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng Tây Nam Bộ

Trình độ quản lý nhà nước	Chuyên viên cao cấp	Chuyên viên chính	Chuyên viên	Sơ cấp
Số lượng (người)	0	01	472	1.278
Tỷ lệ (%)	0,00	0,00	27	73

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ số liệu của các Sở Nội vụ

Về trình độ lý luận chính trị: Bảng 4 cho thấy, đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng TNB đều đã qua đào tạo lý luận chính trị. Tuy nhiên, tỷ lệ công chức chưa qua đào tạo trung cấp lý luận chính trị còn chiếm tỷ lệ khá cao (43%), trong khi yêu cầu nâng cao trình độ lý luận chính trị là hết sức cần thiết cho đội ngũ công chức khối văn xã nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị trong thực thi công vụ. Điều này cũng cho thấy, vấn đề nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cán bộ khối văn xã trong bối cảnh tình hình mới thông qua các khóa đào tạo bài bản chưa được cấp ủy địa phương quan tâm đúng mực.

Bảng 4: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng Tây Nam Bộ

Trình độ lý luận chính trị	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Cao cấp	0	0
Trung cấp	998	57
Sơ cấp	753	43

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ số liệu của các Sở Nội vụ

Về trình độ tin học: Đây là một trong những tiêu chuẩn, điều kiện bắt buộc đối với cán bộ, công chức trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0. Bảng 5 cho thấy, chỉ có 54,9% công chức VH-XH cấp xã ở vùng TNB được trang bị kiến thức tin học ở mức đào tạo

cơ bản, tỷ lệ công chức có kiến thức tin học ở mức nâng cao còn thấp (4,4%), đặc biệt tỷ lệ công chức có kiến thức tin học ở dưới mức cơ bản chiếm tỷ lệ quá cao. Đây là một trở ngại rất lớn cho chính quyền cấp xã và đội ngũ công chức VH-XH nói riêng trong thực thi hoạt động công vụ trong bối cảnh cải cách hành chính theo mô hình chính phủ điện tử.

Bảng 5: Trình độ tin học của của đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng Tây Nam Bộ

Trình độ tin học	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Nâng cao	77	4,4
Cơ bản	961	54,9
Khác	713	40,7

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ số liệu của các Sở Nội vụ

Về trình độ ngoại ngữ: Bên cạnh tiêu chuẩn về tin học, ngoại ngữ được xác định là một trong những tiêu chuẩn, điều kiện bắt buộc đối với công chức trong thời kỳ hội nhập. Bảng 6 cho thấy, đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng TNB có trình độ ngoại ngữ từ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ 2,4%; đội ngũ công chức VH-XH cấp xã có trình độ ngoại ngữ đạt chứng chỉ A chiếm đa số (57,2%); tỷ lệ công chức VH-XH cấp xã không qua đào tạo cơ bản (chưa được chuẩn hóa) chiếm tỷ lệ lớn (38,4%). Do vậy, các địa phương vùng TNB cần có giải pháp kịp thời nhằm nâng cao trình độ ngoại ngữ gắn với yêu cầu công việc cho đội ngũ công chức này.

Bảng 6: Trình độ ngoại ngữ của của đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng Tây Nam Bộ

Trình độ	Đại học	Cao đẳng	Chứng chỉ A	Chứng chỉ B	Chứng chỉ C	Khác
Số lượng (người)	6	37	1.002	36	0	673
Tỷ lệ (%)	0,3	2,1	57,2	2	0	38,4

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ số liệu của các Sở Nội vụ

3. Một số vấn đề đặt ra trong phát triển đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng Tây Nam Bộ

Thứ nhất, công tác VH-XH chưa được cấp ủy, chính quyền địa phương nhận thức đầy đủ và quan tâm đúng mực về vai trò, vị trí và tầm ảnh hưởng của nó trong phát triển bền vững địa phương, nhất là đối với khu vực biên giới. Nhìn chung, các cấp, các ngành từ trung ương đến địa phương đều đặc biệt quan tâm đến các vấn đề văn hóa, xã hội của vùng, song thực tế nguồn kinh phí dành cho công tác này còn khá hạn chế, việc lồng ghép mục tiêu phát triển văn hóa xã hội trong thực hiện các chương trình, dự án phát triển kinh tế còn chưa quan tâm chú ý đúng mực.

Thứ hai, công tác tuyển dụng và bố trí công chức VH-XH ở cấp xã vùng TNB còn một số hạn chế, bất cập. Kết quả khảo sát 300 công chức VH-XH ở cấp xã vùng TNB cho thấy: có

47,78% công chức nhận định công việc hiện tại không phù hợp với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo. Điều này hàm ý rằng, khả năng phát huy tài năng và tính sáng tạo của đội ngũ công chức này còn rất hạn chế, đa phần họ thực hiện công vụ theo các thông lệ trước; có 12,38% công chức cho rằng khả năng phát triển trong tương lai của họ phụ thuộc vào rất nhiều nhân tố, trong đó nhân tố có ảnh hưởng lớn là mối quan hệ với cán bộ lãnh đạo; chỉ có 39,82% công chức khẳng định công tác tuyển dụng công chức VH-XH cấp xã đảm bảo yêu cầu đặt ra.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng TNB còn chưa được quan tâm đúng mực, chưa hiệu quả, và thiếu tính thường xuyên. Bảng 7 cho thấy, có đến 83,8% công chức được điều tra nhận định rằng chính sách đào tạo hiện nay là không phù hợp. Nói cách khác, các chính sách đào tạo hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu của đội ngũ công chức khối văn xã. Ngoài ra, kết quả khảo sát cũng cho thấy, đội ngũ công chức này ít được tham gia các khóa bồi dưỡng bổ sung kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, cập nhật các kiến thức nghiệp vụ liên ngành (văn hóa, xã hội), các lớp kỹ năng mềm, tin học, ngoại ngữ,... Điều này khiến tính chủ động, sáng tạo trong thực thi công vụ của đội ngũ công chức này còn nhiều hạn chế.

Bảng 7. Kết quả đánh giá mức độ phù hợp của chính sách đào tạo, bồi dưỡng

Ý kiến	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Hoàn toàn không đồng ý	245	83,8
Tạm thời đồng ý	35	11,6
Đồng ý	14	4,7
Hoàn toàn đồng ý	0	0
Tổng	300	100,0

Nguồn: Kết quả điều tra 300 công chức VH-XH cấp xã vùng TNB, năm 2019

4. Kết luận và một số hàm ý chính sách

Sử dụng các dữ liệu thứ cấp và điều tra sơ cấp, bài viết này tập trung phân tích thực trạng về số lượng và chất lượng đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng TNB; nhận diện một số vấn đề đặt ra trong phát triển đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng TNB hiện nay. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số gợi ý chính sách nhằm phát triển đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng TNB trong bối cảnh hiện nay như sau:

Một là, nâng cao hơn nữa nhận thức của chính quyền địa phương vùng TNB về vị trí, vai trò, và tầm quan trọng của đội ngũ công chức VH-XH cấp xã trong phát triển bền vững địa phương. Đây là lực lượng cán bộ chuyên môn vừa đóng vai trò tham mưu quan trọng cho lãnh đạo xã trong thực hiện chức năng quản lý nhà nước về xã hội, vừa là lực lượng chuyên trách tương tác trực tiếp với nhân dân. Trong đó, cần đặc biệt quan tâm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức VH-XH cấp xã cho các xã khu vực biên giới.

Hai là, nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng công chức, chú trọng bố trí phù hợp đội ngũ công chức VH-XH cấp xã. Việc tuyển chọn, bố trí công chức phải đảm bảo tiêu

chuẩn, phù hợp với năng lực công chức, trên hết phải xuất phát từ vị trí việc làm mà bố trí đúng cán bộ. Chú trọng hơn nữa đến việc điều động, bố trí cán bộ có trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với vị trí việc làm. Đặc biệt, cần nhanh chóng thực hiện chính sách thu hút sinh viên đào tạo hệ chính quy tập trung khối ngành văn hóa – xã hội vào làm việc tại các xã vùng TNB. Trong đó, đặc biệt ưu tiên đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho các xã vùng sâu, vùng kinh tế khó khăn, vùng tôn giáo và dân tộc đa dạng, vùng biên giới.

Ba là, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức VH-XH cấp xã vùng TNB theo hướng thiết thực và hiệu quả. Đánh giá và tuyển chọn công chức được tham gia các chương trình đào tạo một cách công khai, minh bạch. Đảm bảo đào tạo đúng đối tượng, đúng chuyên ngành, tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng theo “hình thức” nhằm “hợp thức hóa hồ sơ”. Đẩy mạnh các khóa bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, cập nhật kiến thức quản lý nhà nước về VH-XH, các khóa kỹ năng mềm, tin học, ngoại ngữ gắn với yêu cầu công việc (tiếng dân tộc, tiếng Khmer,...),... cho đội ngũ công chức VH-XH cấp xã.

Bốn là, tăng cường ngân sách cho hoạt động văn hóa cơ sở, trong đó có đào tạo và bồi dưỡng cán bộ VH-XH cấp xã. Nâng cao hơn nữa chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ công chức VH-XH cấp xã, nhất là các xã vùng sâu vùng xa, vùng biên giới. Chú trọng nhiều hơn việc ưu tiên các mục tiêu xã hội trong thực hiện các dự án phát triển kinh tế ở địa phương.

Tài liệu tham khảo

Bộ Nội vụ. (2004). *Quyết định Số 04/2004/QĐ-BNV về việc ban hành quy định tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn*. Ban hành ngày 16/01/2004.

Chính phủ. (2005). *Nghị định số 159/2005/NĐ-CP về việc Ban hành Nghị định phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn*. Ban hành ngày 27/12/2005.

Chính phủ. (2011). *Nghị quyết số 30c/NQ-CP về việc Ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2020*. Ban hành ngày 08/11/2011.

Chính phủ. (2019). *Nghị định số 34/2019/NĐ-CP về việc Ban hành Nghị định sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố*. Ban hành ngày 24/04/2019.

Lê Văn Hoà. (2016). *Phát triển cán bộ công chức cấp xã ở Tây Nam Bộ*. Đề tài khoa học cấp nhà nước.

Thanh Hòa. (2019). Văn hóa Tây Nam bộ góp phần phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Báo ảnh Dân tộc miền núi online, truy cập 17:10, ngày 24/12/2019 <https://dantocmiennui.vn/van-hoa/van-hoa-tay-nam-bo-gop-phan-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-ben-vung/281850.html>.

Tổng cục Thống kê. (2018). *Thống kê về dân số, đơn vị hành chính*, <https://www.gso.gov.vn/>.