

Tài liệu thi công chức văn hóa xã hội cấp xã vòng 2

Tiêu chuẩn, nhiệm vụ chức danh công chức cấp xã

Phần B. Tài liệu ôn tập

Thí sinh ôn tập theo nội dung tài liệu sau đây:

I. TIÊU CHUẨN, NHIỆM VỤ CHỨC DANH CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1. Chức trách, tiêu chuẩn của công chức Văn hóa - xã hội

1.1. Chức trách:

Theo Điều 1, Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 BNV của Bộ Nội vụ Hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn: Công chức xã, phường, thị trấn (xã, phường, thị trấn sau đây gọi chung là cấp xã) làm công tác chuyên môn thuộc biên chế của Ủy ban nhân dân cấp xã, có trách nhiệm tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp xã thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực công tác được phân công và thực hiện các nhiệm vụ khác do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã giao.

1.2. Tiêu chuẩn chung

Theo khoản 1, Điều 3, Nghị định 112/2011/ NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn, công chức Văn hóa- xã hội cấp xã có tiêu chuẩn chung như các công chức chuyên môn khác, là:

- Hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước;
- Có năng lực tổ chức vận động nhân dân ở địa phương thực hiện có hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước;
- Có trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp yêu cầu nhiệm

Lĩnh vực ưu đãi người có công

II. KIẾN THỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC, KỸ NĂNG CHUYÊN MÔN CỦA LĨNH VỰC CHUYÊN NGÀNH

1. LĨNH VỰC CHÍNH SÁCH ƯU ĐÃI NGƯỜI CÓ CÔNG

1.1. Khái niệm

- Người có công là người không phân biệt dân tộc, tôn giáo, giới tính, tuổi tác,... đã có cống hiến sức lực, tài năng, trí tuệ cho sự nghiệp giải phóng dân tộc, xây dựng, bảo vệ tổ quốc và làm nghĩa vụ quốc tế, được cơ quan có thẩm quyền công nhận theo quy định của Pháp luật.

- Chính sách ưu đãi xã hội đối với người có công là sự phản ánh trách nhiệm của Nhà nước, của cộng đồng thông qua các chế độ đãi ngộ đặc biệt để ghi nhận công lao đóng góp, sự hy sinh cao cả của người có công và bù đắp phần nào đời sống vật chất, tinh thần đối với người có công.

1.2. Đối tượng

Pháp lệnh ưu đãi người có công với cách mạng số 26/2005/PL-UBTVQH11 ngày 29 tháng 6 năm 2005; Pháp lệnh số 04/2012/UBTVQH13 ngày 16 tháng 7 năm 2012 sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh ưu đãi người có công với cách mạng quy định đối tượng được hưởng chính sách ưu đãi người có công với cách mạng (NCCVCM) là đối tượng người có công với cách mạng và thân nhân của họ gồm 12 đối tượng như sau:

- ***Người hoạt động cách mạng trước ngày 01 tháng 01 năm 1945 (thường được gọi tắt là cán bộ Lão thành cách mạng:*** Người hoạt động cách mạng trước ngày 01 tháng 01 năm 1945 là người được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền công nhận

Lĩnh vực việc làm

2. LĨNH VỰC VIỆC LÀM

2.1. Một số khái niệm liên quan tới Việc làm

Người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc. (Chương 1, điều 3, khoản 1. Luật Việc làm 2013).

Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm (Chương 1, điều 3, khoản 2. Luật Việc làm 2013).

Việc làm công là việc làm tạm thời có trả công được tạo ra thông qua việc thực hiện các dự án hoặc hoạt động sử dụng vốn nhà nước gắn với các chương trình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã). (Chương 1, điều 3, khoản 5. Luật Việc làm 2013).

Việc làm bền vững là "việc làm đầy đủ và năng suất cho phụ nữ và nam giới được thực hiện trong điều kiện tự do, bình đẳng, an sinh và tôn trọng nhân phẩm" (Decent work: Report of the Director - General, Geneva, 1999a). Việc làm bền vững được dựa trên 4 trụ cột cơ bản: tạo việc làm, mở rộng bảo hiểm xã hội, quyền tại nơi làm việc, đối thoại xã hội.

2.2. Nguyên tắc về việc làm

- ✓ Bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc;
- ✓ Bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập;
- ✓ Bảo đảm làm việc trong điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

(Nguồn: Chương 1, điều 4, Luật Việc làm 2013)

Lĩnh vực bảo vệ chăm sóc trẻ em

Trẻ em: Theo Điều 1, Luật Trẻ em số 102/2016/QH13: “Trẻ em là NGƯỜI dưới 16 tuổi”.

Bảo vệ trẻ em là việc thực hiện các biện pháp phù hợp để bảo đảm trẻ em được sống an toàn, lành mạnh; phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý các hành vi xâm hại trẻ em; trợ giúp trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt.

Phát triển toàn diện của trẻ em là sự phát triển đồng thời cả về thể chất, trí tuệ, tinh thần, đạo đức và mối quan hệ xã hội của trẻ em.

Chăm sóc thay thế là việc tổ chức, gia đình, cá nhân nhận trẻ em về chăm sóc, nuôi dưỡng khi trẻ em không còn cha mẹ; trẻ em không được hoặc không thể sống cùng cha đẻ, mẹ đẻ; trẻ em bị ảnh hưởng bởi thiên tai, thảm họa, xung đột vũ trang nhằm bảo đảm sự an toàn và lợi ích tốt nhất của trẻ em.

Người chăm sóc trẻ em là người đảm nhận nhiệm vụ chăm sóc trẻ em, bao gồm người giám hộ của trẻ em; người nhận chăm sóc thay thế hoặc người được giao trách nhiệm cùng với cha, mẹ của trẻ em cấp dưỡng, chăm sóc, bảo vệ trẻ em.

Xâm hại trẻ em là hành vi gây tổn hại về thể chất, tinh cảm, tâm lý, danh dự, nhân phẩm của trẻ em dưới các hình thức bạo lực, bóc lột, xâm hại tình dục, mua bán, bỏ rơi, bỏ mặc trẻ em và các hình thức gây tổn hại khác.

Bạo lực trẻ em là hành vi hành hạ, ngược đãi, đánh đập; xâm hại thân thể, sức khỏe; lăng mạ, xúc phạm danh dự, nhân phẩm; cô lập, xua đuổi và các hành vi cố ý khác gây tổn hại về thể chất, tinh thần của trẻ em.

Bóc lột trẻ em là hành vi bắt trẻ em lao động trái quy định của pháp luật về lao động; trình diễn hoặc sản xuất sản phẩm khiêu dâm; tổ chức, hỗ trợ hoạt động du lịch nhằm mục đích xâm hại tình dục trẻ em; cho, nhận hoặc cung cấp trẻ em để hoạt động mại dâm và các hành vi khác sử dụng trẻ em để trục lợi.

Xâm hại tình dục trẻ em là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực, ép buộc, lôi kéo, dụ dỗ trẻ em tham gia vào các hành vi liên quan đến tình dục, bao gồm hiếp dâm, cưỡng dâm, giao cấu, dâm ô với trẻ em và sử dụng trẻ em vào mục đích mại dâm, khiêu dâm dưới mọi hình thức. (Luật trẻ em năm 2016, sửa đổi bổ sung năm 2018, Điều 4, điểm 8). Xâm hại tình dục trẻ em là một trong các hành vi bị nghiêm cấm quy định tại mục 3 Điều 6. Các hành vi bị nghiêm cấm: “3. Xâm hại tình dục, bạo lực, lạm dụng, bóc lột trẻ em”.

Bỏ rơi, bỏ mặc trẻ em là hành vi của cha, mẹ, người chăm sóc trẻ em không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ, trách nhiệm của mình trong việc chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em.

Trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt là trẻ em không đủ điều kiện thực hiện được quyền sống, quyền được bảo vệ, quyền được chăm sóc, nuôi dưỡng, quyền học tập, cần có sự hỗ trợ, can thiệp đặc biệt của Nhà nước, gia đình và xã hội để được an toàn, hòa nhập gia đình, cộng đồng. Trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt gồm:

Lĩnh vực bình đẳng giới

3.2. Cấu trúc tổ chức bảo vệ trẻ em cấp xã

a. Ban Bảo vệ trẻ em xã, phường, thị trấn

Ban Bảo vệ trẻ em xã trực thuộc Ủy ban Nhân dân xã được cấu trúc với sự tham gia của các ban ngành và các tổ chức quần chúng tại địa phương. Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch UBND xã là Trưởng ban.

b. Cộng tác viên bảo vệ trẻ em: Là người hợp tác với chính quyền để cung cấp và kết nối các dịch vụ bảo vệ trẻ em tại cộng đồng dưới sự giám sát và hỗ trợ của cán bộ BVCSTE cấp xã.

c. Nhóm trẻ em nông cốt (cộng tác viên là trẻ em): Gồm trẻ em và nông cốt thanh niên dưới 18 tuổi tình nguyện tham gia thực hiện và kết nối các dịch vụ hỗ trợ cho trẻ em và nông cốt thanh niên ở cấp xã hoặc thôn, bản.

4. LĨNH VỰC BÌNH ĐẲNG GIỚI

4.1. Một số khái niệm về giới và bình đẳng giới (BDG)

Giới tính: Chỉ các đặc điểm sinh học của nam, nữ. Giới tính là những đặc điểm tự nhiên, không theo và không phụ thuộc vào mong muốn, ý chí của con người. Giới tính có các đặc tính: i) bẩm sinh, ii) đồng nhất, iii) không biến đổi, iv) không thể thay đổi được.

Giới: Chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội. Giới đề cập đến địa vị xã hội của phụ nữ và nam giới trong một bối cảnh xã hội cụ thể, do học hỏi mà có, có thể thay đổi theo thời gian và có rất nhiều khác biệt giữa các nền văn hóa và khu vực địa lý. Giới có các đặc tính: i) do dạy và học mà có; ii) đa dạng; iii) luôn biến đổi; iv) có thể thay đổi được.

Định kiến giới: Là nhận thức, thái độ và đánh giá thiên lệch, tiêu cực về đặc điểm, vị trí, vai trò và năng lực của nam hoặc nữ. Định kiến giới là những quan điểm mà mọi người cho là chỉ nam giới hoặc nữ giới có khả năng thực hiện được, nên làm hoặc không làm cái gì đó. Ví dụ: Phụ nữ thường được cho rằng có khả năng chăm sóc gia đình tốt hơn, còn nam giới có khả năng lãnh đạo tốt hơn. Vì vậy, mặc dù Luật Bảo hiểm xã hội đã có quy định cho phép người lao động, cả nam và nữ, được hưởng chế độ ốm đau khi có con dưới bảy tuổi bị ốm, trên thực tế vẫn chỉ có lao động nữ hưởng chính sách này. Các định kiến giới, vì vậy, thường không đúng và thường giới hạn những gì mà xã hội cho phép hoặc mong đợi nam giới và phụ nữ thực hiện.

Phân biệt, đối xử về giới: Là việc hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc không coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ, gây bất bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Có hai hình thức phân biệt đối xử về giới: Phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp.

- Phân biệt đối xử trực tiếp là sự phân biệt đối xử thể hiện trong các chính sách, quy tắc hay thông lệ. Một ví dụ về quy định mang tính phân biệt đối xử về giới trong pháp luật Việt Nam: Điều 166 Bộ Luật lao động quy định người lao động cao tuổi là

Kiến thức quản lý nhà nước về văn hóa

việc gia đình” thay vì dùng “phụ nữ giúp việc gia đình”.

Khi phát động truyền thông, nên cân nhắc và lựa chọn các kênh hoặc hình thức truyền thông mà cả nam giới và phụ nữ đều có thể tiếp cận; phân tích yếu tố giới trong các sản phẩm và thông điệp truyền thông, đặc biệt là các bản dự thảo, sản phẩm thí điểm, để kịp thời điều chỉnh, nếu cần.

Cuối cùng, do những khác biệt về giới trong xã hội, phụ nữ và nam giới có những kinh nghiệm sống khác nhau. Đề hướng tới sự bình đẳng nam và nữ, câu hỏi mà chúng ta luôn phải tự hỏi trước một khi thiết kế, xây dựng một chương trình, sự kiện là - phụ nữ sẽ trải nghiệm sự kiện cụ thể này khác thế nào so với nam giới. Nếu có sự khác biệt, làm sao để những nỗ lực vận động có thể ảnh hưởng lên cuộc sống của cả nữ giới và nam giới.

5. KIẾN THỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ VĂN HÓA

5.1. Quản lý nhà nước về văn hóa, gia đình, thể thao và du lịch

5.1.1. Quản lý nhà nước về văn hóa

Để hiểu quản lý nhà nước về văn hóa, đối với cán bộ cấp xã, trước tiên phải thống nhất cách tiếp cận các khái niệm công cụ: Văn hóa là gì? Quản lý nhà nước về văn hóa là gì? Từ đó tìm hiểu sâu: quản lý nhà nước về văn hóa như thế nào?.

a) Văn hóa là gì.

Có nhiều định nghĩa khác nhau về văn hóa. Chuyên đề này đề cập và phân tích định nghĩa văn hóa của UNESCO và của Danh nhân văn hóa thế giới Hồ Chí Minh.

Nhân phát động thập kỷ phát triển văn hóa, trong bài phát biểu của mình, ông Tổng giám đốc UNESCO F.May - Ô đã đưa ra định nghĩa: “*Văn hóa là tổng thể sống động các hoạt động sáng tạo trong quá khứ và trong hiện tại. Qua các thế kỷ hoạt động sáng tạo ấy đã hình thành nên một hệ thống giá trị, các truyền thống và các thị hiếu - những yếu tố xác định các đặc tính riêng của mỗi dân tộc*”. Định nghĩa này nhấn mạnh vào hoạt động sáng tạo của các cộng đồng người gắn liền với tiến trình phát triển có tính lịch sử của mỗi cộng đồng trải qua một thời gian dài, tạo nên những giá trị có tính nhân văn phổ quát, đồng thời có tính đặc thù của mỗi cộng đồng, bản sắc riêng của từng dân tộc

Hồ Chí Minh với tư cách là một nhà văn hóa, một Danh nhân văn hóa thế giới, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, trải nghiệm bằng hoạt động thực tiễn của mình, Người viết: “*Vì lẽ sinh tồn cũng như mục đích của cuộc sống, loài người mới sáng tạo và phát minh ra ngôn ngữ, chữ viết, đạo đức, pháp luật, khoa học, tôn giáo, văn học, nghệ thuật; Những công cụ sinh hoạt hàng ngày về mặc, ăn, ở và các phương thức sử dụng. Toàn bộ những sáng tạo và phát minh ấy tức là văn hóa*”.

Văn hóa là khái niệm đa nghĩa. Tuy nhiên từ góc độ tiếp cận về quản lý văn hóa, có thể dễ dàng nhận thấy hai yếu tố quan trọng khi đề cập tới khái niệm văn hóa, đó là: Hoạt động văn hóa và giá trị văn hóa. Trong quản lý văn hóa, cách tiếp cận này

Kỹ năng giao tiếp ứng xử của công chức văn hóa xã hội trong giao tiếp với nhân dân

6. KỸ NĂNG GIAO TIẾP VÀ VĂN HÓA ỨNG XỬ CỦA CÔNG CHỨC VĂN HÓA - XÃ HỘI CẤP XÃ TRONG GIAO TIẾP VỚI NHÂN DÂN

6.1. Các nguyên tắc giao tiếp hành chính

Giao tiếp của công chức văn hóa - xã hội với nhân dân là hoạt động giao tiếp hành chính và vì vậy cần tuân thủ theo những nguyên tắc sau:

6.1.1. Nguyên tắc tuân theo pháp luật: Đây là nguyên tắc cơ bản, bao trùm toàn bộ hoạt động giao tiếp hành chính. Nội dung của nguyên tắc này đòi hỏi người cán bộ, công chức phải tuân theo thủ tục, trình tự, thẩm quyền mà pháp luật đã quy định.

6.1.2. Nguyên tắc bảo đảm chính xác trung thực, khách quan: Việc đảm bảo tính chính xác trong quá trình tiếp xúc với các chủ thể tham gia quá trình giao tiếp sẽ giúp cho hoạt động hành chính đạt được hiệu quả cao. Tính khách quan, toàn diện đòi hỏi người tiến hành giao tiếp phải đánh giá trung thực tình hình vụ việc; xem xét toàn diện các khía cạnh kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội của vụ việc; phải đề cập đến ý nghĩa tác dụng tích cực hoặc tiêu cực của vụ việc; không có thái độ thiên lệch và bóp méo sự thật để có thái độ tiếp xúc với các đối tượng cho phù hợp.

6.1.3. Nguyên tắc công khai, dân chủ: Tính công khai của giao tiếp hành chính đòi hỏi vào những thời điểm thích hợp cán bộ, công chức phải thông báo đầy đủ nội dung cần công khai trong tổ chức và với nhân dân để những người có trách nhiệm và có liên quan biết nhằm khuyến khích sự tham gia của nhân dân và tổ chức vào hoạt động này. Tính dân chủ cũng cần phải được bảo đảm khi giao tiếp hành chính. Cán bộ, công chức cần phải lắng nghe, tôn trọng ý kiến của các chủ thể có liên quan như các đối tượng được quyền giải trình, tiếp xúc với cơ quan, tổ chức, cá nhân cần có thái độ tôn trọng, trao đổi thông tin chính xác trong phạm vi thẩm quyền của mình và phù hợp với quy định của pháp luật. Nguyên tắc công khai, dân chủ nhằm đảm bảo sự bình đẳng trước pháp luật trong mối quan hệ các bên.

6.1.4. Nguyên tắc thận trọng, cân bằng, trách nhiệm: Giao tiếp hành chính mang tính chính trị, pháp lý, xã hội sâu sắc. Vì thế, đòi hỏi cán bộ, công chức phải thận trọng, có trách nhiệm cao, bởi mọi sự nóng vội, chủ quan như biểu thị thái độ khi giao tiếp nóng nảy, bức tức đều dễ dẫn đến sai lầm, xung đột giữa các bên, không đạt được hiệu quả trong hoạt động hành chính.

6.1.5. Nguyên tắc chuẩn mực đạo đức: Người cán bộ, công chức phải có phong cách làm việc tốt, phải coi trọng và luôn ứng xử theo những tiêu chuẩn, nguyên tắc, chuẩn mực đạo đức của nghề nghiệp. Phong cách làm việc tốt của người cán bộ, công chức trước hết là tinh thần trách nhiệm cao trong công việc. Công chức cấp xã là người thường xuyên tiếp xúc với quần chúng, nhân dân, vì vậy, cũng cần phải biết dựa vào quần chúng, gần gũi quần chúng. Mặt khác, người cán bộ, công chức phải biết phòng, chống các biểu hiện chủ quan, tác phong quan liêu, đại khái, phô trương, quan cách.

