

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN VĂN ĐIỀN

VĂN HÓA CHÍNH TRỊ CỦA ĐỘI NGŨ
CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP XÃ VÙNG ĐỒNG BẰNG
SÔNG CỬU LONG HIỆN NAY

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

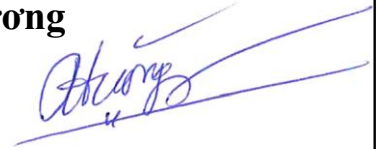
NGÀNH: CHÍNH TRỊ HỌC

Mã số: 9310201

HÀ NỘI - 2026

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: 1. TS. Bùi Việt Hương



2. PGS.TS. Nguyễn Việt Thanh



Phản biện 1:
.....

Phản biện 2:
.....

Phản biện 3:
.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi..... giờ..... ngày..... tháng năm 2026

**Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cấp xã luôn giữ vị trí nền tảng trong hệ thống chính trị và nền hành chính quốc gia. Đây là cấp chính quyền gần dân nhất, trực tiếp tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời là nơi phản ánh trung thực nhất tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân. Cấp xã còn là nơi giao thoa giữa thiết chế quản lý chính thức với tính tự quản truyền thống của cộng đồng làng xã. Sự đan xen này khiến hoạt động của đội ngũ cán bộ chủ chốt (ĐNCBCC) cấp xã mang tính đặc thù sâu sắc: vừa phải bảo đảm thực thi pháp luật nghiêm minh, vừa phải linh hoạt trong ứng xử xã hội, hài hòa lợi ích cộng đồng và giữ gìn đoàn kết cơ sở.

Vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng về kinh tế, chính trị, quốc phòng, an ninh, sinh thái và đối ngoại. Văn hóa sông nước, tính cộng đồng, tính mở, trọng tình và khả năng thích ứng cao của cư dân Nam Bộ vừa là nguồn lực xã hội to lớn, vừa tác động trực tiếp đến phương thức tổ chức đời sống chính trị - xã hội ở cơ sở. Hiện nay, vùng ĐBSCL đang đứng trước nhiều thách thức gay gắt: biến đổi khí hậu, hạn mặn, sạt lở, chuyển dịch sinh kế, di cư lao động, cùng yêu cầu chuyển đổi số và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Bối cảnh đó đòi hỏi ĐNCBCC cấp xã không chỉ vững vàng về chính trị mà phải có văn hóa chính trị (VHCT) chuẩn mực để nâng cao hiệu lực quản trị địa phương và củng cố niềm tin của Nhân dân.

Thời gian qua, việc xây dựng VHCT của ĐNCBCC cấp xã vùng ĐBSCL đã đạt được nhiều kết quả tích cực: bản lĩnh chính trị được nâng lên, tinh thần phục vụ Nhân dân và ý thức thượng tôn pháp luật có chuyển

biển rõ rệt. Tuy nhiên, thực tiễn vẫn bộc lộ không ít hạn chế: một bộ phận cán bộ còn phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí; bệnh quan liêu, thực dụng, né tránh trách nhiệm, nể nang, tùy nghi, "dĩ hòa vi quý" và tình trạng tham nhũng, lãng phí, tiêu cực vẫn diễn biến phức tạp. Những hạn chế này làm suy giảm hiệu lực quản trị cơ sở và xói mòn niềm tin chính trị của Nhân dân. Xuất phát từ yêu cầu lý luận và thực tiễn đó, nghiên cứu sinh chọn đề tài: ***“Văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay”*** làm luận án tiến sĩ ngành Chính trị học.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và đánh giá thực trạng VHCT của ĐNCBCC cấp xã vùng ĐBSCL hiện nay, luận án đề xuất hệ thống quan điểm và giải pháp chủ yếu nhằm xây dựng, nâng cao VHCT của đội ngũ này trong giai đoạn tiếp theo.

2.2. Nhiệm vụ

(1) Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài; (2) Phân tích, làm rõ những vấn đề lý luận về VHCT và VHCT của ĐNCBCC cấp xã; (3) Phân tích thực trạng, chỉ ra ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra đối với VHCT của ĐNCBCC cấp xã vùng ĐBSCL; (4) Đề xuất quan điểm và giải pháp chủ yếu nâng cao VHCT của ĐNCBCC cấp xã vùng ĐBSCL.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

VHCT của ĐNCB chủ chốt cấp xã vùng ĐBSCL hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: nghiên cứu các thành tố cấu thành, tiêu chí đánh giá và

các yếu tố ảnh hưởng đến VHCT của ĐNCBCC cấp xã; về không gian, khảo sát tại các tỉnh/thành phố vùng ĐBSCL (trọng tâm là Đồng Tháp, An Giang, Cần Thơ, Vĩnh Long, Cà Mau);

Về thời gian, từ năm 2021 (Đại hội XIII của Đảng) đến nay.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án dựa trên phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin; tư tưởng Hồ Chí Minh; các quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ và phát triển văn hóa con người Việt Nam. Luận án sử dụng các cách tiếp cận: hệ thống - cấu trúc, tiếp cận chính trị học, tiếp cận giá trị và tiếp cận vùng.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu cụ thể bao gồm: phân tích và tổng hợp tài liệu; điều tra xã hội học bằng bảng hỏi ($N = 640$ phiếu hợp lệ); phỏng vấn sâu chuyên gia; khảo sát thực tế; phương pháp thống kê và so sánh chính trị học.

5. Đóng góp mới của luận án

Thứ nhất, xác lập và cụ thể hóa nội hàm, cấu trúc VHCT của ĐNCBCC cấp xã dưới góc độ Chính trị học. Luận án định vị VHCT của chủ thể lãnh đạo cơ sở không dừng lại ở nhận thức hay phẩm chất cá nhân, mà biểu hiện tập trung qua chuẩn mực hành vi, phong cách lãnh đạo, phương thức thực thi quyền lực, trách nhiệm giải trình và tinh thần phục vụ Nhân dân.

Thứ hai, xây dựng và kiểm chứng khung phân tích tích hợp 4 trục tương tác động: Chủ thể cán bộ - Môi trường thể chế - Đặc trưng văn hóa vùng (văn hóa sông nước ĐBSCL) - Bối cảnh quản trị mới (chuyển đổi số,

biến đổi khí hậu, kinh tế thị trường); tạo công cụ nhận diện VHCT như một chỉnh thể vận động thực tiễn.

Thứ ba, luận giải rõ cơ chế chuyển hóa giá trị, chuẩn mực VHCT vào công tác cán bộ; đề xuất bộ quy tắc ứng xử VHCT gắn với trách nhiệm, liêm chính, thượng tôn pháp luật và trách nhiệm giải trình của cán bộ cơ sở.

Thứ tư, đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, đặc thù nhằm nâng cao VHCT của ĐNCBCC cấp xã vùng ĐBSCL; kết hợp chặt chẽ giữa phát huy giá trị tiến bộ với triệt tiêu mặt trái của văn hóa vùng (tính nể nang, tùy nghi), nâng cao năng lực quản trị thích ứng và siết chặt kiểm soát quyền lực.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

Về lý luận: Góp phần làm sâu sắc thêm lý luận về VHCT của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cấp cơ sở; làm rõ tác động hai chiều giữa văn hóa vùng với văn hóa chính trị trong điều kiện hiện đại hóa quản trị địa phương.

Về thực tiễn: Cung cấp cơ sở thực chứng và luận cứ khoa học tin cậy cho các cấp ủy đảng, chính quyền vùng ĐBSCL trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và bố trí cán bộ cấp cơ sở. Kết quả nghiên cứu là tài liệu tham khảo giá trị cho công tác nghiên cứu, giảng dạy chuyên ngành Chính trị học và Xây dựng Đảng.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

1.1. Các công trình nghiên cứu về văn hóa chính trị

Tổng quan các công trình nghiên cứu về văn hóa chính trị trong và ngoài nước cho thấy ba nhóm hướng tiếp cận chủ yếu:

Các nghiên cứu lý luận nền tảng về VHCT: Khởi nguồn từ trường phái hành vi luận phương Tây với các công trình kinh điển của G. Almond, J. Coleman và G. Almond, S. Verba về mô hình “văn hóa công dân”, tiếp tục được mở rộng bởi L. Pye (phát triển và hiện đại hóa chính trị), S. Huntington (thể chế hóa chính trị), F. Fukuyama (niềm tin xã hội, vốn xã hội), E. Ordukhanyan và S. White (phương pháp luận và so sánh hệ thống chính trị). Nhóm này đặt nền móng lý luận, chuyển trọng tâm từ các thiết chế chính thức sang các yếu tố tâm lý, giá trị và định hướng chính trị của chủ thể.

Các nghiên cứu về sự biến đổi của VHCT trong xã hội hiện đại: Trọng tâm chuyển sang phân tích sự chuyển dịch giá trị dưới tác động của hiện đại hóa, toàn cầu hóa và công nghệ số. Tiêu biểu là lý thuyết “giá trị hậu vật chất” và sự tiến hóa văn hóa toàn cầu của R. Inglehart; các nghiên cứu về vốn xã hội, niềm tin thể chế của R. Putnam, B. Rothstein, D. Stolle; cũng như các công trình lý giải khủng hoảng đại diện, làn sóng dân túy và phân cực chính trị của J.W. Müller, F. de Nardis. Xu hướng nghiên cứu đương đại khẳng định tính chất vận động, đa chiều của VHCT trong môi trường quản trị số và xã hội mạng.

Các nghiên cứu về VHCT ở Việt Nam: Được triển khai trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng.

Các tác giả như Hồ Thị Ngọc Sao, Nguyễn Minh Trí, Trần Quốc Hoàn, Nguyễn Quốc Huy, Phạm Hồng Tung, Phạm Ngọc Quang, Nguyễn Văn Ký, Lâm Quốc Tuấn, Nguyễn Thị Hồng Minh... đã làm rõ bản chất, cấu trúc, vai trò của VHCT gắn với công tác xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đạo đức công vụ, văn hóa lãnh đạo và thực hành dân chủ.

1.2. Các nghiên cứu về hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã

Về HTCT cấp xã và quản trị địa phương: Các tác giả nước ngoài như B. Jones et al., N. Swift & G. Kervella phân tích mô hình tự trị và phân quyền địa phương. Ở Việt Nam, các nghiên cứu của Trần Thái Dương, Trần Thị Diệu Oanh, Nguyễn Hồng Chinh, Nguyễn Văn Quang phân tích cơ cấu tổ chức và quá trình chuyển đổi sang mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

Về ĐNCBCC cấp xã, đạo đức công vụ và văn hóa công vụ: Các công trình của Tô Lâm, Nguyễn Trọng Chuẩn, Nguyễn Việt Thanh & Lương Thị Hoài Thanh, Lê Chí Phương, Nguyễn Hữu Toàn... làm rõ chuẩn mực đạo đức cách mạng, văn hóa liêm chính, tinh thần nêu gương và phòng chống suy thoái trong đội ngũ cán bộ cơ sở.

1.3. Các nghiên cứu liên quan đến văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ gắn với vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Các công trình của Trần Ngọc Thêm, Ngô Đức Thịnh, Nguyễn Việt Thanh & Võ Thị Kim Xuân đã khái quát các giá trị văn hóa vùng ĐBSCL như tính mở, tính dung hợp, trọng nghĩa tình, tính sông nước và khả năng thích ứng cao. Một số luận án tiến sĩ chuyên ngành Chính trị học (Hồ Thị

Ngọc Sao, Nguyễn Hữu Lập, Lê Văn Tách) tiếp cận vai trò của VHCT trong đổi mới hệ thống chính trị và môi trường đặc thù.

1.4. Khoảng trống nghiên cứu và những vấn đề luận án tập trung giải quyết

Tổng quan cho thấy còn tồn tại những khoảng trống căn bản: (1) Thiếu cách tiếp cận Chính trị học chuyên biệt về VHCT của chủ thể trực tiếp nắm giữ và thực thi quyền lực ở cấp xã; (2) Mối quan hệ giữa VHCT, đạo đức công vụ và năng lực quản trị cơ sở chưa được giải thích trong một khung phân tích thống nhất; (3) Tác động hai chiều giữa văn hóa vùng ĐBSCL với VHCT của cán bộ cấp xã chưa được làm rõ (khi nào văn hóa vùng hỗ trợ dân vận, khi nào trở thành tâm lý nể nang, tùy tiện); (4) Các yếu tố quản trị mới (chính quyền hai cấp, kinh tế thị trường, chuyển đổi số) chưa được tích hợp đầy đủ vào nghiên cứu VHCT cấp cơ sở.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VĂN HÓA CHÍNH TRỊ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP XÃ Ở VIỆT NAM

2.1. Văn hóa chính trị và văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã

Khái niệm VHCT: Luận án quan niệm VHCT là tổng thể tri thức, giá trị, lý tưởng, niềm tin, chuẩn mực và phương thức thực hành quyền lực chính trị của các chủ thể chính trị, được hình thành trong tiến trình lịch sử, thể chế hóa qua các thiết chế chính trị - pháp lý, biểu hiện trong hành vi chính trị, phong cách lãnh đạo, quan hệ giữa nhà nước với công dân và trong sự ổn định của trật tự chính trị - xã hội.

Khái niệm ĐNCBCC cấp xã: Là tập hợp những cán bộ giữ vị trí lãnh đạo chủ yếu trong HTCT cấp cơ sở (Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND và UBND; Chủ tịch Ủy ban MTTQ và người đứng đầu các đoàn thể chính trị - xã hội; ủy viên ban thường vụ, đảng ủy viên là Trưởng Công an, Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy quân sự xã), có trách nhiệm định hướng, tổ chức và điều hành hoạt động của bộ máy cơ sở.

Khái niệm VHCT của ĐNCBCC cấp xã: Là một bộ phận của văn hóa chính trị, được hình thành và biểu hiện trong hoạt động chính trị của đội ngũ cán bộ giữ các chức vụ chủ chốt ở cấp xã, bao gồm hệ thống tri thức, giá trị, niềm tin và chuẩn mực chính trị được tiếp nhận, chia sẻ và chuyển hóa thành năng lực, hành vi và phương thức thực thi quyền lực trong quá trình lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Đặc điểm: (1) Mang tính lịch sử - xã hội sâu sắc; (2) Mang tính giá trị và tính chuẩn mực quy phạm; (3) Mang tính định hướng và điều chỉnh hành vi công vụ; (4) Thống nhất biện chứng giữa nhận thức, niềm tin và hành động; (5) Có tính tổ chức và kiểm nghiệm thực tiễn; (6) Vừa có tính ổn định tương đối, vừa có tính biến đổi, thích ứng.

Vai trò: VHCT giữ vai trò quyết định đến chất lượng thực thi đường lối, chính sách; bảo đảm kỷ cương phép nước; thúc đẩy thực hành dân chủ; nâng cao hiệu lực quản trị địa phương và củng cố vững chắc niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và chế độ.

2.2. Cấu trúc văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã

Luận án xác lập cấu trúc VHCT của ĐNCBCC cấp xã gồm sáu thành tố cơ bản có quan hệ hữu cơ:

Nhận thức chính trị: Tri thức chính trị lý luận, hiểu biết về thể chế, tư duy chính trị và năng lực cụ thể hóa chủ trương vào thực tiễn địa phương.

Giá trị chính trị: Yêu nước, trung thành với Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, trung thành với Đảng và giải quyết hài hòa lợi ích giữa "làng" và "nước".

Hệ tư tưởng và niềm tin chính trị: Nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, lý tưởng XHCN, niềm tin sắt son vào Đảng và tình cảm chính trị trong sáng.

Chuẩn mực chính trị: Đạo đức công vụ (Cần, Kiệm, Liêm, Chính, Chí công vô tư); chuẩn mực thực thi quyền lực; chuẩn mực ứng xử chính trị; trách nhiệm nêu gương và trách nhiệm giải trình.

Hành vi chính trị và phương thức thực thi quyền lực: Thực thi quyền lực đúng thẩm quyền, pháp luật; dân chủ, công khai, minh bạch; ứng xử chuẩn mực và tự kiểm soát quyền lực.

Năng lực thực hành chính trị: Năng lực lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện, vận động quần chúng và năng lực đổi mới thích ứng trong bối cảnh quản trị hiện đại.

2.3. Hệ thống tiêu chí đánh giá văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã

Luận án xây dựng 6 nhóm tiêu chí đánh giá tích hợp: (1) Tiêu chí nhận thức chính trị; (2) Tiêu chí hệ giá trị chính trị; (3) Tiêu chí hệ tư tưởng và niềm tin chính trị; (4) Tiêu chí chuẩn mực chính trị; (5) Tiêu chí hành vi và phương thức thực thi quyền lực; (6) Tiêu chí năng lực thực hành chính trị.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã

Bao gồm các yếu tố khách quan: nền tảng tư tưởng và đường lối chính trị của Đảng; truyền thống lịch sử, văn hóa dân tộc; điều kiện kinh tế - xã hội và đặc thù địa bàn sông nước ĐBSCL; chất lượng công tác cán bộ;

trình độ dân trí, giám sát xã hội; tác động của kinh tế thị trường, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Yếu tố chủ quan: phẩm chất, năng lực, động cơ và ý thức tự tu dưỡng, "tự soi, tự sửa" của chính người cán bộ giữ vai trò quyết định trực tiếp.

Chương 3

THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI VĂN HÓA CHÍNH TRỊ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP XÃ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG HIỆN NAY

3.1. Khái quát tình hình chung và đặc trưng văn hóa chính trị vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Toàn vùng hiện có 402 đơn vị hành chính cấp xã với 16.984 cán bộ, công chức cấp xã. Về trình độ LLCT: Cử nhân đạt 1,02%, Cao cấp đạt 3,11%, Trung cấp đạt 48,90%, Sơ cấp và chưa qua đào tạo chiếm 28,07%, diện khác/đang chuẩn hóa chiếm 18,90%.

Năm đặc trưng nổi bật của VHCT ĐNCBCC cấp xã vùng ĐBSCL: (1) Tính gần dân và tương tác xã hội cao; (2) Tính thực tiễn và khả năng thích ứng cao; (3) Tính cộng đồng mở và tinh thần dung hợp văn hóa; (4) Tính đa dạng văn hóa và năng lực kiến tạo đồng thuận; (5) Tính linh hoạt trong vận động chính trị và huy động nguồn lực xã hội.

3.2. Thực trạng văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã vùng Đồng bằng sông Cửu Long (Kết quả khảo sát thực chứng)

3.2.1. Nhận thức chính trị

Phần lớn cán bộ có nền tảng nhận thức chính trị vững vàng: 86,6% đánh giá Tốt, 3,4% đánh giá Khá (tổng tích cực 90,0%). Cán bộ nắm vững chủ trương đổi mới, bước đầu thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số và mô

hình chính quyền địa phương hai cấp. Tuy nhiên, vẫn còn 10,0% đánh giá Hạn chế và Rất hạn chế; một bộ phận ngại học, lười học LLCT, tiếp thu nghị quyết còn hình thức.

3.2.2. Giá trị chính trị cốt lõi

Hệ giá trị cốt lõi được duy trì ổn định: Giá trị yêu nước, trung thành với Tổ quốc đạt 93,0% Tốt và 2,2% Khá (tổng 95,2%); Trung thành với Đảng đạt 86,4% Tốt và 7,7% Khá (tổng 94,1%); Yêu thương dân, phục vụ Nhân dân đạt 86,3% Tốt và 5,3% Khá (tổng 91,6%); Hòa hòa lợi ích giữa "làng" và "nước" đạt 86,4% Tốt và 5,1% Khá (tổng 91,5%). Dù vậy, vẫn còn 8,4% đánh giá hạn chế về tinh thần vì dân và 8,5% hạn chế trong xử lý mối quan hệ làng - nước (dễ thiên lệch cục bộ hoặc máy móc).

3.2.3. Hệ tư tưởng, niềm tin và tình cảm chính trị

Hệ tư tưởng chính trị đạt 88,2% Tốt và 4,8% Khá (tổng 93,0%); Niềm tin chính trị đạt 84,7% Tốt và 7,7% Khá (tổng 92,4%); Lý tưởng, tình cảm chính trị đạt 86,9% Tốt và 4,4% Khá (tổng 91,3%); Bản lĩnh chính trị đạt 88,3% mức Tốt. Tuy nhiên, niềm tin chính trị ở một bộ phận còn dao động trước thông tin xấu độc trên không gian mạng (7,6% hạn chế).

3.2.4. Chuẩn mực chính trị

Thực hành Cần, Kiệm, Liêm, Chính, Chí công vô tư đạt 86,4% Tốt và 9,5% Khá (tổng 95,9%); Chuẩn mực thực thi quyền lực đạt 88,3% Tốt và 6,5% Khá (tổng 94,8%); Chuẩn mực ứng xử chính trị đạt 87,5% Tốt và 4,4% Khá (tổng 91,9%); Tận tụy, trách nhiệm nêu gương đạt 85,6% Tốt và 8,4% Khá (tổng 94,0%). Mặc dù vậy, vẫn còn khoảng 4% - 8% đánh giá ở mức Trung bình và Yếu; cá biệt còn hiện tượng vòi vĩnh, cửa quyền, gây phiền hà trong thủ tục đất đai, hộ tịch.

3.2.5. Hành vi chính trị và phương thức thực thi quyền lực

Đánh giá tổng quát thành tố hành vi thực thi quyền lực đạt 84,6% Tốt và 1,6% Khá (tổng 86,2%); mức Hạn chế chiếm 13,5% và Rất hạn chế chiếm 0,3% (tổng 13,8%). Về các chỉ báo cụ thể: Sử dụng và kiểm soát quyền lực đạt 87,5% Tốt và 4,4% Khá (tổng 91,9%); Năng lực vận hành thiết chế dân chủ đạt 83,8% Tốt và 7,7% Khá (tổng 91,5%); Trách nhiệm giải trình đạt 86,9% Tốt và 4,4% Khá (tổng 91,3%). Điểm nghẽn là vẫn còn tình trạng nể nang, né tránh trách nhiệm, giải trình hình thức (chiếm 8% - 13% ý kiến).

3.2.6. Năng lực thực hành chính trị

Đánh giá thành tố năng lực chính trị đạt 85,5% Tốt và 2,0% Khá (tổng 87,5%); Hạn chế và Rất hạn chế chiếm 12,5%. Đánh giá tiêu chí năng lực thực thi, phát triển và thượng tôn pháp luật đạt 85,6% Tốt, 4,1% Khá (tổng 89,7%); Trung bình và Yếu chiếm 10,3%. Hạn chế nổi bật là năng lực quản trị số, tư duy chiến lược và khả năng giải quyết các vấn đề liên ngành, thích ứng biến đổi khí hậu chưa đồng đều.

3.3. Nguyên nhân của hạn chế

Nguyên nhân khách quan: Mặt trái của kinh tế thị trường và mạng xã hội làm xói mòn giá trị đạo đức; hạ tầng cơ sở và ngân sách cấp xã vùng ĐBSCL còn khó khăn; thể chế, chính sách chưa thực sự đồng bộ; mặt trái của văn hóa làng xã (nể nang, quan hệ họ hàng) tác động tiêu cực đến kỷ luật công vụ.

Nguyên nhân chủ quan (giữ vai trò quyết định): Nhận thức về VHCT của một số cấp ủy chưa sâu sắc; công tác đào tạo, bồi dưỡng LLCT còn nặng lý thuyết một chiều; cơ chế đánh giá cán bộ chưa thực sự dựa trên sản phẩm; công tác kiểm tra, giám sát có nơi buông lỏng; bản thân một số cán bộ thiếu ý thức tự tu dưỡng, giảm sút bản lĩnh và tinh thần trách nhiệm.

3.4. Năm vấn đề đặt ra về văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Nhận thức và thực hành VHCT của cán bộ chưa theo kịp đòi hỏi của mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

Biểu hiện suy thoái đạo đức, lối sống ở một bộ phận cán bộ mâu thuẫn trực tiếp với yêu cầu thượng tôn pháp luật và Nhà nước pháp quyền XHCN.

Bất cập trong cơ chế quản lý, đánh giá và môi trường rèn luyện cản trở quá trình thể chế hóa các chuẩn mực VHCT.

Mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao VHCT với năng lực thực tiễn (năng lực số, tư duy thích ứng, kiến tạo phát triển) của cán bộ cơ sở.

Yêu cầu nhận diện từ sớm, từ xa âm mưu chống phá trên không gian mạng so với năng lực phản bác thụ động, chậm trễ ở cơ sở.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO VĂN HÓA CHÍNH TRỊ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP XÃ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG HIỆN NAY

4.1. Quan điểm chỉ đạo

Nhận thức đúng, đầy đủ về vị trí, vai trò của VHCT trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã và hệ thống chính trị cơ sở trong sạch, vững mạnh.

Xây dựng và phát triển VHCT của ĐNCBCC cấp xã là nhiệm vụ trọng tâm gắn liền với phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ môi trường sinh thái.

Xây dựng VHCT phải theo hệ chuẩn mực: bản lĩnh chính trị, liêm chính, dân chủ, trách nhiệm, thượng tôn pháp luật và phục vụ Nhân dân, lấy sự hài lòng của người dân làm thước đo.

Đặt VHCT của ĐNCBCC cấp xã trong chỉnh thể VHCT nói chung, gắn với văn hóa Đảng, văn hóa công vụ và thực hành dân chủ ở cơ sở.

Xây dựng VHCT phải gắn chặt với đặc điểm tự nhiên, truyền thống văn hóa - xã hội đặc thù của vùng ĐBSCL.

4.2. Hệ thống giải pháp chủ yếu

4.2.1. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu

Cụ thể hóa yêu cầu xây dựng VHCT vào nghị quyết, chương trình công tác; chuyển từ lãnh đạo chung chung sang lãnh đạo theo chuỗi: *định hướng đúng → lựa chọn đúng trọng tâm → tổ chức thực thi hiệu quả → chịu trách nhiệm đến cùng*. Thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 07-CT/TW và Nghị quyết số 25-NQ/TW của Bộ Chính trị; đề cao tính tiên phong, gương mẫu của người đứng đầu cơ sở.

4.2.2. Tuyên truyền, giáo dục sâu rộng về văn hóa chính trị

Đổi mới nội dung giáo dục theo hướng thiết thực, gắn lý luận với tình huống công vụ cụ thể (quản lý đất đai, an sinh, tiếp dân). Đa dạng hóa hình thức tuyên truyền trên nền tảng số; bồi dưỡng niềm tin và bản lĩnh chính trị giúp cán bộ hình thành "bộ lọc tư tưởng" đề kháng trước thông tin xấu độc.

4.2.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng theo khung năng lực vị trí việc làm

Chuyển mạnh từ bồi dưỡng lý thuyết sang rèn luyện kỹ năng thực thi quyền lực, năng lực quản trị thích ứng, kỹ năng xử lý điểm nóng xã hội và năng lực số (khai thác dữ liệu, điều hành trên môi trường mạng). Tích hợp tiêu chí VHCT vào chương trình đào tạo lý luận chính trị và quản lý nhà nước.

4.2.4. Phát huy tính chủ động, tự tu dưỡng của bản thân cán bộ cơ sở

Thực hiện tự giác "tự soi, tự sửa", kiên quyết quét sạch chủ nghĩa cá nhân, tư tưởng trung bình chủ nghĩa và bệnh nể nang. Xây dựng phong cách "gần dân, hiểu dân, trọng dân, học dân và vì dân"; rèn luyện tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

4.2.5. Xây dựng, hoàn thiện hệ giá trị, chuẩn mực và bộ quy tắc ứng xử văn hóa chính trị

Cụ thể hóa chuẩn mực VHCT thành 3 nhóm hành vi rõ ràng: việc phải làm (thượng tôn pháp luật, liêm chính, giải trình), việc nên làm (đổi mới sáng tạo, ứng dụng công nghệ, đối thoại) và việc không được làm (lạm quyền, vòi vĩnh, đùn đẩy trách nhiệm, bè phái cục bộ). Phát huy mặt tích cực của văn hóa Nam Bộ (nghĩa tình, cởi mở) đồng thời triệt tiêu mặt trái (xuề xòa, tùy tiện).

4.2.6. Hoàn thiện cơ chế quản lý, đánh giá cán bộ gắn với sản phẩm thực tế

Đổi mới khâu quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm công khai, minh bạch. Đánh giá cán bộ đa chiều: kết hợp đánh giá của tổ chức đảng với kết quả sản phẩm công việc, mức độ thực hành liêm chính và sự hài lòng của Nhân dân. Thực hiện cơ chế bảo vệ cán bộ năng động, đổi mới sáng tạo.

4.2.7. Xây dựng môi trường văn hóa chính trị lành mạnh, dân chủ, kỷ cương

Xây dựng văn hóa công sở dân chủ, minh bạch; thực hiện phương châm "Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng". Quan tâm chính sách đãi ngộ, cải thiện điều kiện làm việc và trang thiết bị công nghệ số cho cán bộ vùng sâu, vùng ven biển ĐBSCL.

4.2.8. Tăng cường trách nhiệm giải trình, kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực

Thực hiện nghiêm túc giải trình 2 chiều (với cấp trên và trước Nhân dân); công khai quy trình thủ tục, quy hoạch, đất đai trên nền tảng điện tử để hạn chế "vùng mờ thông tin". Kiểm soát quyền lực đồng bộ giữa kiểm tra của Đảng, thanh tra Nhà nước, giám sát của MTTQ và Nhân dân; xử lý nghiêm minh các vi phạm, không có vùng cấm.

KẾT LUẬN

Văn hóa chính trị của ĐNCBCC cấp xã là nhân tố nền tảng chi phối hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở và chất lượng phục vụ Nhân dân. Luận án đã hệ thống hóa và phát triển lý luận Chính trị học về VHCT của đội ngũ cán bộ lãnh đạo cơ sở, xác lập cấu trúc 6 thành tố và hệ tiêu chí đánh giá khoa học.

Đánh giá thực trạng tại vùng ĐBSCL khẳng định những giá trị VHCT cốt lõi (yêu nước, trung thành, gần dân, thích ứng) được gìn giữ và phát huy, góp phần quan trọng vào ổn định và phát triển của vùng. Tuy nhiên, khoảng cách giữa nhận thức và hành vi, biểu hiện suy thoái đạo đức, tư duy ỷ lại, nể nang, né tránh và hạn chế về năng lực số ở một bộ phận cán bộ đang là rào cản lớn.

Xây dựng VHCT của ĐNCBCC cấp xã vùng ĐBSCL trong kỷ nguyên mới đòi hỏi giải pháp đồng bộ từ nâng cao nhận thức, đổi mới đào tạo, chuẩn hóa quy tắc ứng xử, đổi mới đánh giá cán bộ theo sản phẩm, xây dựng môi trường dân chủ đến siết chặt kiểm soát quyền lực. Điểm mấu chốt là biến các giá trị VHCT thành hành vi tự giác thường xuyên, xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có tâm, có tầm, bản lĩnh, liêm chính, gần dân và phụng sự Tổ quốc.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Trần Văn Điền (2025), *Nâng cao phẩm chất, năng lực công tác của ĐNCB cấp xã vùng ĐBSCL hiện nay*, tại trang <https://lyluanchinhtri.vn/nang-cao-pham-chat-nang-luc-cong-tac-cua-doi-ngu-can-bo-cap-xa-vung-dong-bang-song-cuu-long-hien-nay-10233.html>, ngày 22/10/2025.
2. Trần Văn Điền (2025), *Xây dựng VHCT của ĐNCB chủ chốt cấp xã vùng ĐBSCL hiện nay*, Tạp chí Thanh niên, số 76, tr.22-24.
3. Trần Văn Điền (2025), *VHCT của ĐNCB chủ chốt cấp xã vùng ĐBSCL hiện nay: Những vấn đề đặt ra và giải pháp*, Tạp chí Thanh niên, số 87, tr.97-99.
4. Tran Van Dien (2025), *Current Situation and Issues Raised About Political Culture of Key Cadres at Commune Level in the Mekong Delta in the Era of the Vietnamese Nation's Rise*, Cultura: International Journal of Philosophy of Culture and Axiology, Volume 22, No. 5, pp.119-129.
5. Tran Van Dien (2026), *Political Culture and Governance Capacity among Commune-Level Cadres in Viet Nam*, Link: <https://revistasjdc.com/2026-issue-24/political-culture-and-governance-capacity-among-commune-level-cadres-in-vietnam/>,