HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN VĂN CƯỜNG

CÁC TỈNH, THÀNH ỦY Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Mã số: 9310202

HÀ NỘI - 2026

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

Người hướng dẫn khoa học: **GS.TS. Lê Văn Lợi**



Phản biện 1: .....
.....

Phản biện 2: .....
.....

Phản biện 3: .....
.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện họp 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 luận án

Trí thức là lực lượng nòng cốt sáng tạo, truyền bá và ứng dụng tri thức. Trong bối cảnh kinh tế tri thức, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo và cạnh tranh nhân lực chất lượng cao, xây dựng đội ngũ trí thức vừa là nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực, vừa là điều kiện nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Đảng Cộng sản Việt Nam luôn quan tâm xây dựng đội ngũ trí thức. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 06/8/2008 xác định đầu tư xây dựng đội ngũ trí thức là đầu tư cho phát triển bền vững; Kết luận số 52-KL/TW ngày 30/5/2019 yêu cầu khắc phục hạn chế sau 10 năm thực hiện Nghị quyết; Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/11/2023 nhấn mạnh xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh toàn diện là đầu tư bồi đắp "nguyên khí quốc gia". Văn kiện Đại hội XIV tiếp tục đặt ra yêu cầu phát triển đội ngũ có cơ cấu hợp lý, chất lượng cao. Những chủ trương đó đòi hỏi tỉnh ủy, thành ủy nâng cao năng lực cụ thể hóa, lãnh đạo chính quyền thể chế hóa, huy động nguồn lực, phát huy vai trò trí thức và kiểm tra kết quả thực hiện.

Đối với vùng đồng bằng sông Cửu Long, yêu cầu này càng cấp thiết. Vùng có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng, là trung tâm sản xuất lúa gạo, thủy sản và trái cây của cả nước, nhưng đồng thời phải giải quyết nhiều vấn đề liên ngành, liên địa phương và xuyên biên giới như biến đổi khí hậu, sụt lún, sạt lở, xâm nhập mặn, an ninh nguồn nước, chuyển đổi mô hình tăng trưởng xanh, logistics, kinh tế số, kinh tế tuần hoàn và liên kết vùng. Những vấn đề đó đòi hỏi đội ngũ trí thức đủ mạnh, am hiểu thực tiễn, có năng lực dự báo, tham mưu chính sách, nghiên cứu, làm chủ công nghệ và tổ chức đổi mới sáng tạo.

Từ năm 2020 đến tháng 6/2026, các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng đã quan tâm lãnh đạo xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức; nhờ đó, quy mô, trình độ và đóng góp của đội ngũ từng bước tăng lên. Tuy nhiên, nhận thức và trách nhiệm của một số cấp ủy, người đứng đầu chưa thật đầy đủ; cụ thể hóa chủ trương có nơi còn chậm, thiếu trọng tâm; chính sách thu hút, sử dụng, trọng dụng chưa đủ sức cạnh tranh; môi trường sáng tạo, đối thoại, tư vấn, phản biện và liên kết vùng còn hạn chế. Dữ liệu, chỉ tiêu kiểm chứng, cơ chế theo dõi sản phẩm và trách nhiệm giải trình chưa đồng bộ.

Việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh từ ngày 01/7/2025 làm thay đổi không gian phát triển, quy mô quản lý, cơ cấu tổ chức và địa bàn phân bố trí

thức. Qua một năm vận hành, 5 tỉnh, thành phố mới phải đồng thời kiện toàn đầu mối, kế thừa và tích hợp chính sách, dữ liệu, nguồn lực; tổ chức lại mạng lưới chuyên môn và sử dụng chuyên gia trên địa bàn rộng hơn. Trong khi đó, các nghiên cứu hiện có chưa làm rõ một cách trực tiếp, toàn diện mối quan hệ giữa chủ thể, nội dung, phương thức lãnh đạo với kết quả xây dựng đội ngũ trí thức trong điều kiện đặc thù của vùng. Vì vậy, nghiên cứu đề tài ***"Các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức giai đoạn hiện nay"*** có ý nghĩa cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn.

2. Mục đích và nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích của luận án

Trên cơ sở làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn về sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đối với xây dựng đội ngũ trí thức, luận án đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng đối với nhiệm vụ này đến năm 2030.

2.2. Nhiệm vụ của luận án

Một là, tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan; xác định kết quả có thể kế thừa, khoảng trống và những vấn đề luận án cần tiếp tục giải quyết.

Hai là, phân tích, luận giải những vấn đề lý luận và thực tiễn về các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức.

Ba là, khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ trí thức và thực trạng lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức; chỉ ra ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và đúc kết kinh nghiệm.

Bốn là, dự báo các yếu tố tác động; xác định phương hướng và đề xuất các giải pháp chủ yếu tăng cường lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức đến năm 2030.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án

Luận án nghiên cứu sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đối với xây dựng đội ngũ trí thức.

3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án

Về nội dung, luận án nghiên cứu sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với xây dựng đội ngũ trí thức, không bao gồm đội ngũ trí thức trong lực lượng vũ trang; trọng tâm là nội dung, phương thức lãnh đạo và kết quả xây dựng đội ngũ làm căn cứ đánh giá hiệu quả lãnh đạo.

Về thời gian, luận án tập trung nghiên cứu từ năm 2020 đến ngày 30/6/2026, gắn với việc thực hiện Kết luận số 52-KL/TW, Nghị quyết Đại hội XIII, Nghị quyết số 45-NQ/TW, Nghị quyết Đại hội XIV và một năm

vận hành các đơn vị hành chính cấp tỉnh mới từ ngày 01/7/2025 đến ngày 30/6/2026. Khi cần thiết, luận án tham chiếu một số chủ trương, số liệu trước năm 2020 để làm rõ tính kế thừa và xu hướng vận động. Phương hướng, giải pháp được đề xuất đến năm 2030.

Về không gian, từ năm 2020 đến ngày 30/6/2025, luận án nghiên cứu 13 tỉnh, thành phố theo địa giới trước sắp xếp: An Giang, Bạc Liêu, Bến Tre, Cà Mau, thành phố Cần Thơ, Đồng Tháp, Hậu Giang, Kiên Giang, Long An, Sóc Trăng, Tiền Giang, Trà Vinh và Vĩnh Long. Từ ngày 01/7/2025 đến ngày 30/6/2026, luận án nghiên cứu 5 tỉnh, thành phố hiện nay: An Giang, Cà Mau, Đồng Tháp, Vĩnh Long và thành phố Cần Thơ; Long An (cũ) hợp nhất với Tây Ninh nên không còn thuộc phạm vi vùng. Mọi so sánh kéo dài đến tháng 6/2026 được thực hiện trên cùng phạm vi 5 địa phương và loại trừ Long An (cũ); kết quả năm đầu sau sắp xếp chỉ được xem là chỉ báo chuyển tiếp, không thay thế đánh giá tác động dài hạn.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được thực hiện trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về trí thức, đội ngũ trí thức, sự lãnh đạo của Đảng, nội dung và phương thức lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy; đồng thời vận dụng các chủ trương về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và phát triển nhanh, bền vững vùng đồng bằng sông Cửu Long.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn là thực trạng đội ngũ trí thức và thực tiễn lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức của 13 tỉnh ủy, thành ủy đến ngày 30/6/2025 và bước chuyển của 5 tỉnh ủy, thành ủy mới từ ngày 01/7/2025 đến ngày 30/6/2026; các văn kiện, nghị quyết, chương trình, đề án, báo cáo của Trung ương, địa phương và cơ quan, tổ chức liên quan; số liệu thống kê; cùng kết quả khảo sát, điều tra xã hội học và tổng kết thực tiễn của tác giả.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng tổng hợp các phương pháp: phân tích và tổng hợp; lịch sử kết hợp lôgíc; thống kê và so sánh; khảo sát, tổng kết thực tiễn; điều tra xã hội học bằng bảng hỏi; dự báo và kiểm chứng chéo. Các phương pháp được vận dụng phù hợp với từng chương để hệ thống hóa lý luận, xử lý dữ liệu, đánh giá thực trạng, nhận diện nguyên nhân, đúc kết kinh nghiệm và đề xuất giải pháp.

Điều tra xã hội học được tiến hành từ tháng 01/2025 đến tháng 3/2025 tại 13 địa phương trước sắp xếp, sử dụng hai bảng hỏi trên cùng khung 31 chỉ báo về 5 nội dung và 5 phương thức lãnh đạo. Tác giả phát 230 Phiếu số 1, 690 Phiếu số 2 cao hơn 15% so với cỡ mẫu mục tiêu. Kết quả thu về 211 Phiếu số 1 và 659 Phiếu số 2; tính chung thu về 870/920 phiếu, đạt 94,57%. Sau khi kiểm tra và làm sạch dữ liệu, 11 Phiếu số 1 và 59 Phiếu số 2 bị loại; 200 Phiếu số 1 và 600 Phiếu số 2 được xác định hợp lệ và đưa vào phân tích. Mẫu không xác suất, có chủ đích và phân bổ theo nhóm đối tượng, địa phương; kết quả dùng để nhận diện xu hướng, đối chiếu nhận định, không suy rộng cơ học cho toàn bộ tổng thể. Dữ liệu được xử lý bằng SPSS và Microsoft Excel.

5. Những đóng góp mới về mặt khoa học của luận án

Một là, luận án xây dựng và vận dụng khung phân tích gồm 5 nội dung, 5 phương thức lãnh đạo và hệ thống chỉ báo đánh giá; đồng thời tiếp cận đối tượng nghiên cứu trong hai không gian hành chính: 13 tỉnh, thành phố trước sắp xếp và 5 tỉnh, thành phố sau sắp xếp, bảo đảm tính liên tục và tránh so sánh cơ học khi địa giới, chủ thể lãnh đạo và quy mô quản lý thay đổi.

Hai là, luận án nhận diện những điểm nghẽn chủ yếu trong sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy: khoảng cách giữa ban hành chủ trương với kết quả thực hiện; sự thiếu gắn kết giữa mục tiêu, nguồn lực và trách nhiệm; cơ chế tiếp nhận, phản hồi ý kiến chuyên môn chưa hiệu quả; kiểm tra, đánh giá còn thiên về đầu vào; phối hợp liên tỉnh, liên ngành còn hạn chế.

Ba là, luận án đề xuất các giải pháp tăng cường sự lãnh đạo của 5 tỉnh ủy, thành ủy ở vùng ĐBSCL đối với xây dựng ĐNTT đến năm 2030, trọng tâm là đổi mới phương thức lãnh đạo theo hướng dựa trên kết quả, gắn mục tiêu, nguồn lực và trách nhiệm của chủ thể lãnh đạo với chỉ tiêu đánh giá, cơ chế kiểm tra, phản hồi, giải trình và phối hợp liên tỉnh.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

Luận án góp phần bổ sung cơ sở lý luận và thực tiễn về sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với xây dựng đội ngũ trí thức; cung cấp luận cứ để các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng nghiên cứu, hoàn thiện chủ trương, cơ chế, chính sách và phương thức tổ chức thực hiện. Kết quả nghiên cứu có thể dùng làm tài liệu tham khảo trong giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố.

7. Kết cấu của luận án

Luận án được kết cấu gồm phần mở đầu, 4 chương với 10 tiết; phần kết luận; danh mục công trình của tác giả đã công bố liên quan đến đề tài luận án; danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục.

Chương 1
TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Luận án tổng quan các công trình nghiên cứu theo hai phạm vi: ở nước ngoài và ở trong nước. Trong mỗi phạm vi, các công trình được sắp xếp theo nhóm vấn đề, từ lý luận về chính đảng, đảng cầm quyền và sự lãnh đạo của Đảng đến trí thức và xây dựng đội ngũ trí thức; đồng thời chú trọng quan hệ giữa các cách tiếp cận, mức độ liên quan và trình tự công bố. Cách sắp xếp này làm rõ kết quả có thể kế thừa, giới hạn tham chiếu và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở NƯỚC NGOÀI CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến chính đảng, đảng cầm quyền

Các công trình nước ngoài về năng lực lãnh đạo, năng lực cầm quyền của đảng cộng sản và đảng cầm quyền tập trung làm rõ vai trò hạt nhân của tổ chức đảng, quan hệ giữa đảng với nhà nước và xã hội, yêu cầu cầm quyền khoa học, dân chủ, theo pháp luật; đổi mới phương thức lãnh đạo, xây dựng bộ máy và đội ngũ cán bộ. Những nghiên cứu này gợi mở cách tiếp cận sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy không chỉ ở việc ban hành chủ trương, mà còn ở năng lực thể chế hóa, huy động nguồn lực, phối hợp các chủ thể, tổ chức thực hiện và kiểm soát kết quả.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về trí thức và xây dựng đội ngũ trí thức

Nhóm công trình về trí thức, nhân tài và phát triển kinh tế dựa trên tri thức khẳng định con người có kỹ năng, năng lực sáng tạo là động lực trung tâm của tăng trưởng và sức cạnh tranh. Kinh nghiệm quốc tế nhấn mạnh chiến lược dài hạn, giáo dục đại học chất lượng cao, đầu tư nghiên cứu, liên kết nhà nước - trường đại học - viện nghiên cứu - doanh nghiệp; đồng thời coi trọng môi trường thể chế, cơ hội nghề nghiệp, cơ chế sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và khả năng chuyển hóa kết quả nghiên cứu thành giá trị kinh tế, xã hội. Các công trình cũng cảnh báo nguy cơ suy giảm năng lực nghiên cứu khi đánh giá nặng hình thức, sử dụng chưa hiệu quả người có trình độ cao hoặc thiếu liên kết giữa đào tạo với thị trường lao động.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở TRONG NƯỚC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về sự lãnh đạo của Đảng, của tỉnh ủy, thành ủy đối với các lĩnh vực đời sống xã hội

Ở tầm quốc gia, các công trình trong nước làm rõ quan niệm, vị trí, vai trò, nội dung và phương thức lãnh đạo của Đảng; quan hệ giữa Đảng với Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân; yêu cầu đổi mới chất lượng nghị quyết, công tác tư tưởng, tổ chức, cán bộ, kiểm tra, giám sát. Ở cấp độ địa phương, các nghiên cứu về tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo những lĩnh vực cụ thể cung cấp căn cứ đối sánh về chủ thể, địa bàn, nội dung và phương thức lãnh đạo. Tuy nhiên, chưa có công trình nghiên cứu trực tiếp nhiệm vụ xây dựng đội ngũ trí thức trên toàn vùng đồng bằng sông Cửu Long.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu về trí thức và xây dựng đội ngũ trí thức

Các công trình trong nước về trí thức và xây dựng đội ngũ trí thức được xem xét theo bảy nhóm: cơ sở tư tưởng, quan niệm, đặc điểm và vai trò của trí thức; quan hệ giữa Đảng với trí thức và sự phát triển chủ trương của Đảng; thực trạng cùng cơ chế, chính sách xây dựng, phát huy vai trò của đội ngũ trí thức Việt Nam; kinh nghiệm quốc tế; yêu cầu mới trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số; nghiên cứu tại các vùng, địa phương khác; nghiên cứu trực tiếp ở đồng bằng sông Cửu Long.

Các nghiên cứu tương đối thống nhất khi xác định trí thức là lực lượng lao động trí óc có trình độ chuyên môn, tư duy độc lập, sáng tạo và trách nhiệm xã hội; xây dựng đội ngũ phải gắn số lượng, chất lượng, cơ cấu, phân bố với phát hiện, đào tạo, thu hút, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ, tôn vinh và môi trường cống hiến. Các công trình về Kiên Giang và trí thức người dân tộc thiểu số ở Tây Nam Bộ cung cấp cứ liệu gần với đề tài, nhưng mới giới hạn ở một địa phương hoặc một bộ phận trí thức; chưa bao quát toàn bộ đối tượng và sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy trên phạm vi toàn vùng.

1.3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ TỔNG QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.3.1. Khái quát các công trình nghiên cứu đã tổng quan

Luận án kế thừa có chọn lọc cơ sở lý luận về chính đảng, đảng cầm quyền, năng lực và phương thức lãnh đạo; các quan niệm về trí thức, vai trò và các khâu xây dựng đội ngũ; dữ liệu về đội ngũ trí thức Việt Nam và một số địa phương, vùng; kinh nghiệm về giáo dục đại học, thu hút nhân tài, quản trị nghiên cứu và liên kết đổi mới sáng tạo. Các công trình gợi mở khung phân tích từ ban hành chủ trương, thể chế hóa, tổ chức thực hiện, huy động nguồn lực đến kiểm tra, giám sát.

Nhìn tổng thể, các nghiên cứu đã cung cấp nền tảng lý luận, tư liệu thực tiễn và tiêu chí đánh giá, nhưng chưa xây dựng hệ thống lý luận hoàn chỉnh về các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức; chưa khảo sát đồng bộ toàn vùng từ góc độ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước.

Khoảng trống còn thể hiện ở việc chưa đánh giá hệ thống cả nội dung và phương thức lãnh đạo, chưa làm rõ quá trình chuyển hóa nghị quyết thành chính sách, nguồn lực, sản phẩm và tác động; các giải pháp đã có còn thiên về định hướng chung hoặc từng địa bàn, chưa gắn đồng bộ với chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo, biến đổi khí hậu, cạnh tranh nhân lực và sắp xếp đơn vị hành chính.

1.3.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Một là, xây dựng cơ sở lý luận; làm rõ khái niệm, chủ thể, đối tượng, mục tiêu, nội dung, phương thức và vai trò lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức của các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng.

Hai là, khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ trí thức và thực trạng lãnh đạo; chỉ ra ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và kinh nghiệm, phù hợp với phạm vi nghiên cứu và sự thay đổi đơn vị hành chính cấp tỉnh.

Ba là, dự báo các yếu tố tác động, xác định phương hướng và đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi đến năm 2030, làm rõ chủ thể thực hiện, điều kiện bảo đảm và cơ chế phối hợp.

Tiểu kết Chương 1

Tổng quan cho thấy các công trình đã cung cấp nền tảng lý luận, tư liệu thực tiễn và nhiều gợi mở có giá trị. Tuy nhiên, chưa có công trình nghiên cứu trực tiếp, toàn diện và có hệ thống về các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức trong giai đoạn hiện nay. Khoảng trống này khẳng định tính không trùng lặp, đồng thời quy định những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.

Chương 2
CÁC TỈNH, THÀNH ỦY Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. CÁC TỈNH, THÀNH ỦY VÀ ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

2.1.1. Khái quát đặc điểm các tỉnh, thành phố ở vùng đồng bằng sông Cửu Long

Đồng bằng sông Cửu Long nằm ở cực Nam Tổ quốc, có diện tích khoảng 40,6 nghìn km², dân số khoảng 17,5 triệu người; có lợi thế lớn về

nông nghiệp, thủy sản, giao thông thủy, kinh tế biển, nhưng chịu tác động mạnh của biến đổi khí hậu, xâm nhập mặn, sạt lở, sụt lún và biến động nguồn nước. Trước tháng 7/2025, vùng có 13 tỉnh, thành phố; sau sắp xếp có 5 đơn vị cấp tỉnh với 495 đơn vị hành chính cấp xã. Không gian mới tạo điều kiện tích hợp nguồn lực, đồng thời đặt ra yêu cầu thống nhất tổ chức, dữ liệu, chính sách và phân bố đội ngũ giữa các địa bàn trước hợp nhất.

Kinh tế của vùng dựa nhiều vào nông nghiệp, thủy sản, chế biến, du lịch và năng lượng tái tạo; văn hóa - xã hội mang tính đa dạng, hình thành từ quá trình cộng cư, giao lưu của các dân tộc Việt, Khmer, Hoa, Chăm. Giáo dục, y tế và an sinh xã hội có bước phát triển, song hạ tầng, việc làm tại chỗ, chất lượng nguồn nhân lực và khả năng tiếp cận dịch vụ còn không đồng đều. Những đặc điểm đó vừa tạo nhu cầu, vừa chi phối cơ cấu, phân bố và môi trường hoạt động của đội ngũ trí thức.

2.1.2. Các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long - chức năng, nhiệm vụ, vai trò và đặc điểm

Tỉnh ủy, thành ủy là cơ quan lãnh đạo của đảng bộ giữa hai kỳ đại hội; lãnh đạo thực hiện nghị quyết đại hội, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; lãnh đạo toàn diện hệ thống chính trị, xây dựng Đảng và tổng kết thực tiễn. Sau sắp xếp, số cấp ủy viên và đầu mối tổ chức giảm theo số đơn vị cấp tỉnh, phạm vi và đối tượng lãnh đạo lớn, đa dạng hơn; cấp ủy phải vận hành theo mô hình chính quyền địa phương hai cấp, sâu sát cơ sở, tăng cường quản trị tích hợp, dữ liệu và liên kết vùng. Đội ngũ cấp ủy viên nhiệm kỳ 2025-2030 được nâng lên về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và tỷ lệ nữ, dân tộc thiểu số, nhưng nguồn cán bộ trẻ còn hạn chế.

2.1.3. Đội ngũ trí thức ở vùng đồng bằng sông Cửu Long - khái niệm, vai trò, đặc điểm

2.1.3.1. Khái niệm

Đội ngũ trí thức ở vùng đồng bằng sông Cửu Long là một bộ phận của đội ngũ trí thức Việt Nam, bao gồm tập hợp những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao, chuyên môn sâu về một hoặc một số lĩnh vực nhất định, có phẩm chất đạo đức tốt, năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, hiện đang sinh sống, làm việc ở các tỉnh, thành vùng đồng bằng sông Cửu Long, tham gia truyền bá, làm giàu tri thức, vận dụng sáng tạo tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị, đóng góp vào sự phát triển nhanh, bền vững đối với vùng ĐBSCL.

2.1.3.2. Vai trò

Đội ngũ trí thức cung cấp luận cứ, tư vấn, tham mưu và phản biện chính sách; giữ vai trò nòng cốt trong đào tạo nhân lực chất lượng cao; nghiên cứu,

ứng dụng, chuyển giao khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số; trực tiếp giải quyết các vấn đề thực tiễn và thúc đẩy phát triển bền vững; góp phần xây dựng đời sống văn hóa, nâng cao dân trí, củng cố đồng thuận; kết nối Nhà nước, trường, viện, doanh nghiệp và người dân; mở rộng hợp tác, nâng cao năng lực hội nhập quốc tế của vùng.

2.1.3.3. Đặc điểm

Đội ngũ trí thức trong vùng có cơ cấu ngành nghề phong phú, tập trung ở những lĩnh vực gắn với lợi thế và yêu cầu phát triển đặc thù; hoạt động chuyên môn có tính thực tiễn rõ, gắn với các bài toán cấp thiết của vùng. Đội ngũ phân bố chủ yếu tại đô thị, trung tâm hành chính, trường đại học, bệnh viện và tổ chức khoa học; chất lượng, năng lực sáng tạo phân hóa theo trình độ, lĩnh vực và môi trường hoạt động. Trí thức phải xử lý nhiều vấn đề liên ngành, liên địa phương; ngày càng tham gia mạng lưới giữa cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo, nghiên cứu, doanh nghiệp và cộng đồng; đồng thời có tính biến động tương đối lớn do sự dịch chuyển nhân lực trình độ cao đến các trung tâm phát triển.

2.2. CÁC TỈNH, THÀNH ỦY Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC - KHÁI NIỆM, NỘI DUNG, PHƯƠNG THỨC VÀ VAI TRÒ

2.2.1. Khái niệm các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức

Các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức là toàn bộ hoạt động của các tỉnh ủy, thành ủy trong quán triệt và cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng; xác định quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp và ban hành các quyết định lãnh đạo; lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan, đơn vị và lực lượng liên quan tổ chức thực hiện; tiến hành kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết nhằm phát triển đội ngũ trí thức về số lượng, chất lượng, cơ cấu, phẩm chất, năng lực thực hiện nhiệm vụ chính trị, góp phần thúc đẩy phát triển vùng.

Chủ thể trực tiếp là tỉnh ủy, thành ủy, trước hết là ban chấp hành, ban thường vụ và thường trực cấp ủy. Đối tượng lãnh đạo đồng thời là lực lượng tham gia gồm các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức hội, cơ sở đào tạo, nghiên cứu, doanh nghiệp, cơ quan sử dụng trí thức và bản thân đội ngũ trí thức.

2.2.2. Nội dung lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức của các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long

Nội dung lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức của các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long là tổng thể những vấn đề, nhiệm vụ cơ bản mà các tỉnh ủy, thành ủy xác định và tập trung lãnh đạo nhằm phát triển đội ngũ trí thức của địa phương có số lượng hợp lý, cơ cấu phù hợp, chất lượng ngày càng cao với phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn và sáng tạo đáp ứng yêu cầu; đồng thời tạo lập môi trường, điều kiện, cơ chế, chính sách và nguồn lực để thu hút, tập hợp, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, tôn vinh và phát huy vai trò của trí thức trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, góp phần thúc đẩy phát triển nhanh, bền vững của từng địa phương và toàn vùng.

Một là, lãnh đạo quán triệt, tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể; làm rõ xây dựng, phát huy vai trò đội ngũ trí thức là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội, trước hết là người đứng đầu.

Hai là, cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng; xác định quan điểm, mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ, khâu đột phá và giải pháp phù hợp với từng địa phương, không gian phát triển mới và yêu cầu liên kết vùng.

Ba là, lãnh đạo thể chế hóa và tổ chức thực hiện đồng bộ cơ chế, chính sách cùng các khâu điều tra, dữ liệu, phát hiện, tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, bố trí, sử dụng, đánh giá, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh; chuyển từ quản lý hành chính sang quản trị theo nhiệm vụ, sản phẩm và hiệu quả.

Bốn là, lãnh đạo tạo lập môi trường dân chủ, tôn trọng tự do học thuật, liêm chính khoa học; bảo đảm nguồn lực; phát huy vai trò của trí thức và sức mạnh tổng hợp của chính quyền, cơ sở đào tạo, nghiên cứu, doanh nghiệp, tổ chức hội và cộng đồng.

Năm là, lãnh đạo kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả và điều chỉnh chủ trương, giải pháp; xây dựng hệ thống theo dõi kết hợp định lượng với định tính, chú trọng quy mô, cơ cấu, chất lượng, chính sách, nguồn lực, sản phẩm, tác động và trách nhiệm của từng chủ thể.

2.2.3. Phương thức lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức của các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long

Phương thức lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức của các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long là tổng thể các hình thức, phương pháp, biện pháp, quy trình mà các tỉnh ủy, thành ủy sử dụng để thực hiện sự lãnh đạo

đối với đội ngũ trí thức và các tổ chức, lực lượng có liên quan, đưa chủ trương, quan điểm, nội dung lãnh đạo về xây dựng đội ngũ trí thức vào thực tiễn, nhằm phát triển đội ngũ này về số lượng, nâng cao chất lượng, bảo đảm cơ cấu hợp lý và phát huy tốt vai trò, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của từng địa phương và toàn vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Một là, lãnh đạo bằng nghị quyết, chương trình, kế hoạch, kết luận và định hướng chính trị. Văn bản phải dựa trên dữ liệu, dự báo nhu cầu; xác định rõ mục tiêu, trọng tâm, nguồn lực, tiến độ, chủ thể và kết quả.

Hai là, lãnh đạo bằng tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục, vận động và đối thoại; kết hợp học tập nghị quyết với diễn đàn khoa học, nền tảng số, gặp gỡ người đứng đầu và cơ chế phản hồi kiến nghị.

Ba là, lãnh đạo thông qua chính quyền trong thể chế hóa, phân bổ nguồn lực, tổ chức thực hiện, kiến tạo môi trường và điều phối các chủ thể; phân định rõ sự lãnh đạo của cấp ủy với quản lý, điều hành của chính quyền.

Bốn là, lãnh đạo bằng công tác tổ chức, cán bộ; thông qua tổ chức đảng và sự tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên; đồng thời phát huy Mặt trận Tổ quốc, Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật và các hội trí thức.

Năm là, lãnh đạo bằng kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết; phát hiện mô hình tốt, chấn chỉnh trì trệ, xác định trách nhiệm và tạo cơ chế phản hồi để điều chỉnh chủ trương, chính sách.

2.2.4. Vai trò của sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đối với xây dựng đội ngũ trí thức

Sự lãnh đạo đúng đắn của các tỉnh ủy, thành ủy là nhân tố hàng đầu bảo đảm định hướng chính trị và hiệu quả tổ chức thực hiện; phát huy sức mạnh tổng hợp của hệ thống chính trị, phối hợp liên ngành, liên địa phương và giữa vùng với Trung ương; chuyển hóa chủ trương thành cơ chế, chính sách, nguồn lực; định hình đội ngũ có quy mô, chất lượng, cơ cấu, phân bố phù hợp; đồng thời bảo đảm quá trình xây dựng đội ngũ được tiến hành thường xuyên, liên tục, có kiểm soát và có khả năng tự điều chỉnh.

Tiểu kết Chương 2

Chương 2 đã làm rõ đặc điểm vùng, các tỉnh ủy, thành ủy và đội ngũ trí thức; xác định khái niệm, chủ thể, đối tượng, mục tiêu, nội dung, phương thức và vai trò lãnh đạo. Khung lý luận gồm 5 nội dung, 5 phương thức là căn cứ trực tiếp để khảo sát, đánh giá thực trạng ở Chương 3 và xây dựng giải pháp ở Chương 4.

Chương 3
CÁC TỈNH, THÀNH ỦY Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ MỘT SỐ KINH NGHIỆM

3.1. KHÁI QUÁT THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

3.1.1. Ưu điểm của đội ngũ trí thức ở vùng đồng bằng sông Cửu Long

Một là, quy mô và trình độ đội ngũ tăng khá nhanh. Theo địa giới 13 địa phương trước sắp xếp, tổng số trí thức tăng từ 725.462 người năm 2020 lên 884.163 người năm 2025, tương ứng 21,88%; số người trình độ đại học tăng 21,50%, thạc sĩ tăng 29,96%, tiến sĩ tăng 24,15%. Trên cùng phạm vi 5 địa phương hiện nay, không gồm Long An (cũ), quy mô tăng từ 802.308 người năm 2025 lên 834.939 người vào tháng 6/2026, tương ứng 4,07%; mật độ tăng từ 506,1 lên 527,4 người/1 vạn dân; tỷ trọng sau đại học tăng từ 4,99% lên 5,05%.

Hai là, cơ cấu ngành nghề tiếp tục đa dạng; trên cùng phạm vi 5 địa phương, cả 8 nhóm ngành đều tăng từ năm 2020 đến tháng 6/2026, trong đó khoa học, công nghệ và chuyển đổi số tăng 52,76%. Nhóm 30-49 tuổi giữ vai trò nòng cốt. Trí thức dân tộc thiểu số tăng từ 17.929 lên 26.250 người, tương ứng 46,41%; tỷ trọng tăng từ 2,7% lên 3,1%. Mười trường đại học được thống kê có 8.568 cán bộ, giảng viên và người lao động, trong đó 47 giáo sư, 394 phó giáo sư, 2.233 tiến sĩ hoặc bác sĩ chuyên khoa II.

Ba là, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm xã hội và sự gắn bó với thực tiễn của phần lớn trí thức tiếp tục được giữ vững; nhiều người bám trường, bám viện, bám bệnh viện, cơ sở sản xuất và địa bàn khó khăn.

Bốn là, năng lực nghiên cứu, ứng dụng khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo và giải quyết các vấn đề cấp thiết của vùng có bước tiến; nhiều kết quả có giá trị được tạo ra trong chọn tạo giống, nông nghiệp, thủy sản, công nghệ sinh học, y tế, tài nguyên, môi trường và thích ứng biến đổi khí hậu.

Năm là, đội ngũ tiếp tục giữ vai trò nòng cốt trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chăm sóc sức khỏe, phát triển văn hóa và nâng cao dân trí.

Sáu là, sự tham gia của trí thức vào tư vấn, phản biện và cung cấp luận cứ cho hoạch định chủ trương, chính sách được mở rộng; các tổ chức hội,

trường đại học và viện nghiên cứu từng bước trở thành kênh tập hợp, phát huy trí tuệ trong và ngoài địa phương.

Bảy là, liên kết, hợp tác trong nước và quốc tế từng bước được mở rộng, bổ sung công nghệ, dữ liệu, phương pháp nghiên cứu và cơ hội đào tạo; góp phần giải quyết các vấn đề liên tỉnh, liên vùng, xuyên biên giới của lưu vực Mekong.

3.1.2. Hạn chế của đội ngũ trí thức ở vùng đồng bằng sông Cửu Long

Một là, quy mô, mật độ và tỷ trọng trí thức trình độ cao chưa tương xứng. Đến tháng 6/2026, vùng chiếm 15,4% dân số nhưng chỉ có 9,3% đội ngũ trí thức cả nước; mật độ 527,4 người/1 vạn dân, thấp nhất trong 6 vùng kinh tế - xã hội, bằng 44,1% Đồng bằng sông Hồng và 50,6% Đông Nam Bộ. Trong tổng số 834.939 trí thức, thạc sĩ chiếm 4,72%, tiến sĩ chỉ chiếm 0,33%.

Hai là, cơ cấu còn mất cân đối theo địa bàn, ngành, trình độ, khu vực hoạt động và thế hệ. Cần Thơ chiếm 27,3% quy mô toàn vùng nhưng tập trung 31,7% số thạc sĩ và 40,8% số tiến sĩ; gần một nửa số tiến sĩ từ 50 tuổi trở lên, trong khi tiến sĩ trẻ chiếm tỷ lệ rất thấp. Trí thức dân tộc thiểu số mới chiếm 3,1% và phân bố chưa đồng đều.

Ba là, chất lượng chưa đồng đều; còn thiếu chuyên gia đầu ngành, nhà khoa học có uy tín, tổng công trình sư, nhóm nghiên cứu mạnh và người có năng lực tổ chức đổi mới sáng tạo; ngoại ngữ, kỹ năng số, nghiên cứu liên ngành, dự báo và quản trị dự án của một bộ phận trí thức còn hạn chế.

Bốn là, kết quả nghiên cứu, ứng dụng và đổi mới sáng tạo chưa tương xứng với tiềm năng và những vấn đề cấp bách của vùng; nhiều nhiệm vụ dừng ở nghiệm thu, thí điểm hoặc chuyển giao hẹp; sáng chế, công nghệ thương mại hóa, doanh nghiệp khoa học và công nghệ còn ít.

Năm là, thu hút, sử dụng và giữ chân nhân lực trình độ cao còn hạn chế; chính sách còn thiên về hỗ trợ một lần, chưa gắn đủ với vị trí việc làm, quyền tự chủ chuyên môn, điều kiện nghiên cứu và con đường phát triển nghề nghiệp.

Sáu là, liên kết giữa Nhà nước, trường, viện, doanh nghiệp, nông dân và cộng đồng còn lỏng lẻo; thiếu cơ chế đặt hàng chung, đồng tài trợ và chia sẻ dữ liệu, thiết bị, chuyên gia cho những bài toán liên tỉnh.

Bảy là, các tổ chức hội chưa phát huy đầy đủ vai trò tập hợp trí thức trẻ, trí thức trong doanh nghiệp, ngoài địa phương và người Việt Nam ở nước ngoài; hoạt động tư vấn, phản biện, cơ chế đặt hàng, cung cấp thông tin, tiếp thu và phản hồi ý kiến chưa thường xuyên.

3.2. THỰC TRẠNG LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC CỦA CÁC TỈNH, THÀNH ỦY Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

3.2.1. Ưu điểm trong lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức

3.2.1.1. Ưu điểm trong thực hiện các nội dung lãnh đạo

Một là, các tỉnh ủy, thành ủy đã quan tâm quán triệt, tuyên truyền, giáo dục, từng bước nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể. Quán triệt, tuyên truyền là nội dung được hai nhóm khảo sát đánh giá tích cực nhất.

Hai là, các địa phương chú trọng cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng; mục tiêu, nhiệm vụ ngày càng gắn với khoa học và công nghệ, giáo dục, y tế, nhân lực chất lượng cao, nông nghiệp sinh thái, chuyển đổi số, tài nguyên nước, biến đổi khí hậu và liên kết vùng. Trong năm đầu sau sắp xếp, 5 cấp ủy mới bước đầu kiện toàn đầu mối, cập nhật chương trình và tổ chức lại nhiệm vụ trên không gian phát triển rộng hơn.

Ba là, cấp ủy đã lãnh đạo thể chế hóa, tổ chức thực hiện nhiều chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, bố trí, sử dụng, đãi ngộ; chuỗi chính sách bước đầu hình thành. Có 71,3% trí thức đánh giá cao cơ hội đào tạo, bồi dưỡng và 61,3% ghi nhận việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá ngày càng phù hợp hơn với chuyên môn, năng lực và kết quả công việc.

Bốn là, các địa phương bước đầu quan tâm tạo lập môi trường, bảo đảm nguồn lực, củng cố tổ chức tập hợp trí thức, mở rộng đối thoại và phong trào sáng tạo. Có 70,8% trí thức đánh giá cao cơ hội tham gia nghiên cứu, tư vấn, phản biện, đào tạo, chuyển giao; 67,8% ghi nhận môi trường làm việc dân chủ, tôn trọng chuyên môn.

Năm là, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết được tiến hành theo các mốc thực hiện nghị quyết; kết quả đánh giá bước đầu được sử dụng để bổ sung chủ trương, hình thành chu trình ban hành chủ trương - tổ chức thực hiện - kiểm tra, đánh giá - điều chỉnh.

3.2.1.2. Ưu điểm trong vận dụng các phương thức lãnh đạo

Một là, các tỉnh ủy, thành ủy đã vận dụng tương đối chủ động phương thức lãnh đạo bằng nghị quyết, chương trình, kế hoạch, kết luận và định hướng chính trị về xây dựng đội ngũ trí thức.

Hai là, phương thức tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục, vận động và đối thoại được vận dụng khá phổ biến, với hình thức ngày càng đa dạng hơn.

Ba là, các tỉnh ủy, thành ủy đã phát huy vai trò của chính quyền trong thể chế hóa, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện chủ trương về xây dựng đội ngũ trí thức.

Bốn là, các tỉnh ủy, thành ủy đã lãnh đạo bằng công tác tổ chức, cán bộ; thông qua tổ chức đảng và vai trò của cán bộ, đảng viên để đưa chủ trương về xây dựng đội ngũ trí thức vào từng cơ quan, đơn vị.

Năm là, phương thức kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết đã được duy trì, góp phần bảo đảm kỷ luật thực hiện và cung cấp thông tin phản hồi cho cấp ủy.

3.2.2. Hạn chế trong lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức

3.2.2.1. Hạn chế trong thực hiện các nội dung lãnh đạo

Một là, nhận thức và trách nhiệm ở một số cấp ủy, cơ quan, người đứng đầu chưa thật sâu; chuyển biến từ học tập nghị quyết sang tôn trọng, sử dụng, đối thoại và bảo vệ sáng tạo chưa đồng đều. Trong nhóm cán bộ, 64,2% đánh giá cao tính kịp thời của quán triệt nhưng chỉ 44,7% ghi nhận chuyển biến rõ về nhận thức, trách nhiệm.

Hai là, mục tiêu, nhiệm vụ có nơi còn chung; thiếu số liệu nền, chỉ tiêu đầu ra, dự báo nhu cầu, cơ sở dữ liệu thống nhất và định hướng liên kết vùng. Chỉ 44,0% cán bộ đánh giá cao việc gắn chủ trương với đặc thù vùng và liên kết; 58,0% xác định hạn chế về dự báo, thống kê, dữ liệu; 54,0% xác định hạn chế về liên kết liên tỉnh, liên ngành.

Ba là, cơ chế, chính sách và tổ chức các khâu phát triển đội ngũ còn thiếu đồng bộ; sức hấp dẫn và hiệu quả sử dụng trí thức trình độ cao hạn chế. Có 61,5% cán bộ cho rằng thu hút, trọng dụng, đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn; 23,3% trí thức có khả năng hoặc chắc chắn không tiếp tục hoạt động chuyên môn tại địa phương trong 5 năm tới.

Bốn là, môi trường, điều kiện và nguồn lực chưa đáp ứng yêu cầu; hạ tầng nghiên cứu, dữ liệu, kinh phí còn phân tán; liên kết nghiên cứu - ứng dụng - thương mại hóa còn yếu. Chỉ 24,6% cán bộ đánh giá cao việc bảo đảm nguồn lực; 42,0% trí thức coi thiếu kinh phí, cơ sở vật chất, dữ liệu và điều kiện nghiên cứu là rào cản.

Năm là, kiểm tra, giám sát, đánh giá và điều chỉnh có nơi chưa đi sâu vào hiệu quả, tác động và trách nhiệm; tiêu chí còn thiên về đầu vào. Chỉ 28,9% trí thức cho biết ý kiến chuyên môn luôn luôn hoặc thường xuyên được tiếp nhận, phản hồi, trong khi 39,7% cho biết hiếm khi hoặc chưa bao giờ.

3.2.2.2. Hạn chế trong vận dụng các phương thức lãnh đạo

Một là, văn bản lãnh đạo ở một số nơi dàn trải, lặp lại định hướng Trung ương, thiếu trọng tâm, dữ liệu nền, nguồn lực và sản phẩm; sự tham gia của trí thức, doanh nghiệp, đối tượng thụ hưởng trong chuẩn bị chính sách còn hạn chế.

Hai là, tuyên truyền, giáo dục, vận động còn nặng truyền đạt một chiều; chưa phân hóa đối tượng; đối thoại người đứng đầu, nền tảng số và phản hồi kiến nghị chưa trở thành cơ chế thường xuyên.

Ba là, lãnh đạo thông qua chính quyền có nơi chưa kịp thời, đồng bộ, đủ nguồn lực; phối hợp giữa các cơ quan thiếu đầu mối; chưa có cơ chế đồng tài trợ, chia sẻ dữ liệu, chuyên gia và nhiệm vụ liên tỉnh.

Bốn là, công tác tổ chức, cán bộ, tổ chức đảng và nêu gương chưa tạo chuyển biến đồng đều; đội ngũ tham mưu còn mỏng, hạn chế về quản trị khoa học, dự báo nhân lực, thiết kế chính sách và đánh giá sản phẩm.

Năm là, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết còn thiên về lồng ghép, báo cáo định kỳ; thiếu dữ liệu liên thông, chỉ số đầu ra, trách nhiệm, thời hạn khắc phục và tái kiểm tra. Đây là phương thức nhận điểm trung bình thấp nhất từ phía trí thức, đạt 2,99/5.

3.3. NGUYÊN NHÂN CỦA ƯU ĐIỂM, HẠN CHẾ VÀ MỘT SỐ KINH NGHIỆM CỦA CÁC TỈNH, THÀNH ỦY Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG TRONG LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC

3.3.1. Nguyên nhân của ưu điểm và hạn chế

3.3.1.1. Nguyên nhân của những ưu điểm

Một là, đường lối, chủ trương của Đảng về xây dựng, phát huy vai trò đội ngũ trí thức ngày càng hoàn thiện, tạo định hướng chiến lược và cơ sở chính trị thống nhất.

Hai là, yêu cầu khách quan của phát triển và những vấn đề cấp thiết của vùng ngày càng làm rõ nhu cầu đối với luận cứ khoa học, chuyên gia và năng lực đổi mới.

Ba là, đa số tỉnh ủy, thành ủy và người đứng đầu quan tâm, chủ động quán triệt, cụ thể hóa chủ trương, gắn công tác trí thức với nhiệm vụ phát triển địa phương.

Bốn là, sự tham gia của chính quyền, cơ quan tham mưu, trường đại học, tổ chức khoa học, tổ chức hội và đơn vị sử dụng trí thức tạo sức mạnh tổng hợp trong tổ chức thực hiện.

Năm là, tiềm lực giáo dục, khoa học và công nghệ từng bước được củng cố; bản thân trí thức tích cực học tập, cống hiến; kiểm tra, tổng kết tạo điều kiện tích lũy kinh nghiệm và điều chỉnh chủ trương.

3.3.1.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Một là, điều kiện kinh tế - xã hội, ngân sách, hạ tầng nghiên cứu và thị trường lao động trình độ cao còn hạn chế, trong khi yêu cầu phát triển ngày càng phức tạp.

Hai là, cơ chế, chính sách và hướng dẫn còn thiếu đồng bộ; tiêu chí nhận diện, thống kê, đánh giá đội ngũ chưa thống nhất; việc tích hợp chính sách sau sắp xếp phát sinh độ trễ.

Ba là, nhận thức, trách nhiệm của một số cấp ủy, chính quyền, cơ quan, người đứng đầu và một bộ phận trí thức chưa đầy đủ; văn hóa trọng thực tài, phản biện và trách nhiệm sử dụng kết quả chưa vững chắc.

Bốn là, năng lực nghiên cứu, dự báo, cụ thể hóa chủ trương, thiết kế chính sách và tổ chức thực hiện của một số cơ quan tham mưu, chính quyền còn hạn chế.

Năm là, tổ chức bộ máy, phân công, phối hợp và năng lực đội ngũ tham mưu còn bất cập; vai trò của một số tổ chức đảng và tổ chức đại diện trí thức chưa được phát huy đầy đủ.

Sáu là, môi trường sáng tạo, huy động nguồn lực và liên kết hệ sinh thái tri thức, nhất là liên tỉnh, liên vùng, chưa được quan tâm tương xứng; vai trò trung tâm của thành phố Cần Thơ chưa lan tỏa đầy đủ.

Bảy là, một số phương thức lãnh đạo chậm đổi mới; đối thoại, kiểm tra, giám sát, tổng kết và đánh giá trách nhiệm còn thiên về hình thức, đầu vào và báo cáo định kỳ.

3.3.2. Một số kinh nghiệm của các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long trong lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức

Một là, thường xuyên nâng cao nhận thức, thống nhất trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trước hết là cấp ủy và người đứng đầu; gắn giáo dục chính trị với tôn trọng, đối thoại và tạo niềm tin cho trí thức.

Hai là, cụ thể hóa chủ trương phải kịp thời, đúng đắn, sáng tạo; mục tiêu và khâu đột phá phải dựa trên dữ liệu, nhu cầu phát triển của địa phương và yêu cầu liên kết vùng.

Ba là, lãnh đạo chính quyền thể chế hóa đồng bộ, tổ chức thông suốt toàn bộ các khâu phát triển đội ngũ; lấy hiệu quả sử dụng, khả năng cống hiến và sản phẩm làm thước đo chủ yếu.

Bốn là, tạo lập môi trường dân chủ, khơi thông nguồn lực, phát huy các tổ chức tập hợp trí thức và xây dựng liên kết bền vững giữa cấp ủy, chính quyền, trường, viện, doanh nghiệp và xã hội.

Năm là, vận dụng đồng bộ, linh hoạt các phương thức lãnh đạo; phân định rõ vai trò cấp ủy với chính quyền; đề cao người đứng đầu và coi kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết là cơ chế phản hồi thực tiễn.

Tiểu kết Chương 3

Từ năm 2020 đến tháng 6/2026, xét theo đúng phạm vi địa giới từng thời kỳ, đội ngũ trí thức trong vùng tăng về quy mô, trình độ, ngành nghề và đóng góp, nhưng quy mô, mật độ, tỷ lệ nhân lực trình độ cao còn thấp; phân bố chưa hợp lý; thiếu chuyên gia đầu ngành, nhóm nghiên cứu mạnh; đổi mới sáng tạo, liên kết, thu hút, trọng dụng và giữ chân còn hạn chế. Các tỉnh ủy, thành ủy đã đạt nhiều kết quả trong quán triệt, cụ thể hóa, thể chế hóa, tạo môi trường và kiểm tra; 5 cấp ủy mới bước đầu thích ứng với không gian phát triển và mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Tuy nhiên, hạn chế về nhận thức, dữ liệu, chính sách, nguồn lực, phối hợp, tư vấn, phản biện và kiểm tra vẫn tồn tại; nguyên nhân chủ quan về năng lực, trách nhiệm và phương thức lãnh đạo giữ vai trò trực tiếp, quyết định. Năm kinh nghiệm rút ra là cơ sở xác định phương hướng, giải pháp đến năm 2030.

Chương 4
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA CÁC TỈNH, THÀNH ỦY Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG ĐỐI VỚI XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC ĐẾN NĂM 2030

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA CÁC TỈNH, THÀNH ỦY Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG ĐỐI VỚI XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC ĐẾN NĂM 2030

4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động đến sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đối với xây dựng đội ngũ trí thức đến năm 2030

Thuận lợi và thời cơ:

Một là, hệ thống quan điểm, chủ trương của Đảng về đội ngũ trí thức, khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, giáo dục và đào tạo ngày càng hoàn thiện, tạo cơ sở chính trị trực tiếp để đổi mới tư duy, xác định mục tiêu và lượng hóa trách nhiệm lãnh đạo.

Hai là, thành tựu sau 40 năm đổi mới, kinh nghiệm thực hiện các nghị quyết về trí thức và định hướng phát triển vùng đến năm 2030 tạo nền tảng thực tiễn, xác lập rõ nhu cầu nhân lực trong những lĩnh vực then chốt.

Ba là, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và hội nhập quốc tế mở rộng khả năng tiếp cận tri thức, liên kết nghiên cứu, huy động chuyên gia theo nhiệm vụ, dự án, mạng lưới và hình thức trực tuyến.

Bốn là, không gian phát triển mới và chính quyền địa phương hai cấp tạo cơ hội tích hợp tổ chức, chính sách, dữ liệu, nguồn lực, mở rộng thị trường lao động trí thức; mạng lưới trường đại học, viện nghiên cứu, cơ sở y tế, tổ chức khoa học và các hội trí thức tiếp tục được củng cố, trong đó thành phố Cần Thơ có điều kiện phát huy vai trò trung tâm vùng.

Khó khăn và thách thức:

Một là, cạnh tranh công nghệ, sự phát triển nhanh của trí tuệ nhân tạo, mặt trái của kinh tế thị trường và môi trường số đặt ra yêu cầu mới về năng lực, bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, an ninh dữ liệu và liêm chính học thuật.

Hai là, biến đổi khí hậu, xâm nhập mặn, sạt lở, suy giảm nguồn nước và biến đổi dòng chảy sông Mekong tiếp tục tạo những bài toán liên ngành, liên vùng, xuyên biên giới, trong khi chuyên gia và dữ liệu dùng chung còn hạn chế.

Ba là, điểm xuất phát về khoa học và công nghệ, giáo dục đại học, năng lực đổi mới sáng tạo, doanh nghiệp công nghệ và thị trường lao động chất lượng cao của vùng còn thấp; hệ sinh thái sử dụng và thương mại hóa tri thức chưa phát triển đồng đều.

Bốn là, quy mô, chất lượng, cơ cấu đội ngũ chưa đáp ứng yêu cầu; thiếu chuyên gia đầu ngành, nhóm nghiên cứu mạnh và lực lượng kế cận; nguy cơ dịch chuyển trí thức tiếp tục hiện hữu. Khảo sát cho thấy 23,3% trí thức có khả năng hoặc chắc chắn không tiếp tục hoạt động chuyên môn tại địa phương trong 5 năm tới.

Năm là, cơ chế, chính sách còn thiếu đồng bộ, sức cạnh tranh chưa cao; quá trình tích hợp địa phương mới phát sinh khó khăn chuyển tiếp về chủ thể lãnh đạo, dữ liệu, tổ chức, chính sách và phân bố nhân lực.

4.1.2. Phương hướng tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đối với xây dựng đội ngũ trí thức đến năm 2030

Phương hướng tổng quát là quán triệt Đại hội XIV và Nghị quyết số 45-NQ/TW; bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, thường xuyên của cấp ủy, trách nhiệm người đứng đầu và phối hợp đồng bộ của hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh, chất lượng cao, cơ cấu hợp lý, có bản lĩnh, đạo đức, trách nhiệm, tư duy độc lập, sáng tạo, hội nhập và làm chủ công nghệ;

chú trọng chuyên gia đầu ngành, tổng công trình sư, nhóm nghiên cứu mạnh và lực lượng kế cận.

Quá trình lãnh đạo phải bám sát đặc thù vùng và không gian phát triển sau sắp xếp; kết hợp thống nhất toàn vùng với phát huy lợi thế từng tiểu vùng, địa phương. Xây dựng phải gắn với phát huy vai trò, lấy hiệu quả giải quyết vấn đề thực tiễn làm thước đo; kết hợp định hướng chính trị với tự do học thuật, dân chủ, trọng dụng thực tài và trách nhiệm xã hội.

Một là, thống nhất nhận thức, trách nhiệm; tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu.

Hai là, rà soát, kế thừa, tích hợp, hoàn thiện chính sách; đổi mới đồng bộ đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và tôn vinh theo năng lực, sản phẩm, đóng góp.

Ba là, xây dựng đội ngũ đồng bộ về số lượng, chất lượng và cơ cấu; khắc phục mất cân đối, ưu tiên lĩnh vực then chốt, trí thức trẻ, nữ, dân tộc thiểu số và địa bàn khó khăn.

Bốn là, xây dựng môi trường dân chủ, trọng tri thức, bảo đảm nguồn lực; phát huy tư vấn, phản biện, giám định xã hội và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo.

Năm là, tăng cường liên kết vùng, liên kết với trung tâm mạnh trong nước và hội nhập quốc tế; coi nguồn lực trí tuệ của mỗi địa phương là bộ phận của tiềm lực toàn vùng.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA CÁC TỈNH, THÀNH ỦY Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG ĐỐI VỚI XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC ĐẾN NĂM 2030

4.2.1. Nâng cao, thống nhất nhận thức và trách nhiệm; xây dựng văn hóa trọng tri thức, trọng thực tài, tôn trọng sáng tạo trong điều kiện vận hành chính quyền địa phương hai cấp

Đổi mới học tập, quán triệt theo hướng làm rõ trách nhiệm, điểm nghẽn và kết quả của từng chủ thể; chuyển từ tuyên truyền một chiều sang đối thoại định kỳ giữa cấp ủy, chính quyền với trí thức, có đầu mối tiếp nhận, thời hạn xử lý và phản hồi kiến nghị. Xây dựng văn hóa tôn trọng thực tài, khác biệt học thuật, khuyến khích sáng tạo và chấp nhận rủi ro có kiểm soát; tôn vinh theo sản phẩm, tác động, không chỉ theo bằng cấp. Đưa kết quả xây dựng,

phát huy vai trò của đội ngũ trí thức vào đánh giá tổ chức đảng và người đứng đầu; chuyển hóa nhận thức thành trách nhiệm hành động trong vận hành chính quyền hai cấp.

4.2.2. Đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo; nâng cao năng lực tham mưu, phối hợp và trách nhiệm người đứng đầu trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp

Rà soát, tích hợp nghị quyết, chương trình và chính sách sau sắp xếp; xây dựng chương trình hành động đến năm 2030 với mục tiêu, ưu tiên, chủ thể, thời hạn, nguồn lực và chỉ số kết quả rõ ràng. Kiện toàn đầu mối tham mưu, nâng cao năng lực phân tích chính sách, dữ liệu, dự báo nhân lực; phân định rõ vai trò cấp tỉnh, cấp xã và thực hiện phân cấp, phân quyền gắn với nguồn lực, kiểm soát trách nhiệm. Người đứng đầu chịu trách nhiệm về thể chế hóa, nguồn lực, giao việc, môi trường và kết quả; đối với những quyết định có hàm lượng khoa học và công nghệ cao, phải tổ chức tham vấn, phản biện và đánh giá tác động.

4.2.3. Tăng cường lãnh đạo chính quyền hoàn thiện, thực hiện đồng bộ cơ chế, chính sách phát hiện, đào tạo, thu hút, trọng dụng, sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức gắn với vị trí việc làm, địa bàn và kết quả cống hiến

Rà soát, tích hợp, phân hóa chính sách, bảo đảm liên tục, công bằng và phù hợp với đối tượng, lĩnh vực, địa bàn; cơ cấu lại vị trí việc làm và tăng kiểm soát thực hiện. Phát hiện nguồn nhân lực dựa trên phẩm chất, năng lực, sản phẩm, tiềm năng; gắn đào tạo với vị trí, nhiệm vụ và kế hoạch sử dụng. Đa dạng hóa thu hút từ cư trú lâu dài sang hợp tác theo nhiệm vụ, dự án, cố vấn, làm việc luân phiên hoặc trực tuyến. Lấy trọng dụng, giao việc đúng tầm, trao quyền chủ động làm trung tâm; đánh giá, đãi ngộ và tôn vinh theo năng lực, sản phẩm, khả năng chuyển giao và tác động.

4.2.4. Tập trung lãnh đạo tạo lập môi trường dân chủ, bảo đảm nguồn lực, quản trị dữ liệu dùng chung và phát triển hệ sinh thái khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và tăng cường liên kết, hợp tác

Hoàn thiện quy chế để trí thức tiếp cận thông tin, trao đổi học thuật, đề xuất, phản biện và bảo lưu ý kiến; bảo vệ người góp ý đúng động cơ, đồng thời bảo đảm liêm chính, bảo mật và sở hữu trí tuệ. Tập trung nguồn lực cho

hạ tầng, dữ liệu, thiết bị dùng chung; đặt hàng nhiệm vụ từ những bài toán đặc thù của vùng, gắn nghiên cứu với ứng dụng, chuyển giao và đánh giá tác động. Phát triển hệ sinh thái liên kết Nhà nước - trường - viện - doanh nghiệp - hợp tác xã - nông dân - cộng đồng; xây dựng cơ sở dữ liệu chuyên gia, ngân hàng bài toán vùng và nhiệm vụ liên tỉnh theo cơ chế đồng đặt hàng, đồng tài trợ, đồng sử dụng kết quả. Mở rộng liên kết với Thành phố Hồ Chí Minh, vùng Đông Nam Bộ, các trung tâm mạnh và hợp tác quốc tế có trọng tâm; phát huy vai trò trung tâm của thành phố Cần Thơ và lợi thế chuyên sâu của từng địa phương.

4.2.5. Phát huy tính chủ động, trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp và năng lực sáng tạo của đội ngũ trí thức

Xác định trí thức vừa là đối tượng được xây dựng, vừa là chủ thể tự xây dựng và trực tiếp sáng tạo giá trị. Mỗi trí thức cần nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm công dân, liêm chính học thuật; chủ động học tập suốt đời, nâng cao năng lực số, ngoại ngữ, làm việc liên ngành và hội nhập. Phát huy vai trò tiên phong trong tham mưu, tư vấn, phản biện, nghiên cứu và chuyển giao; chủ động lựa chọn bài toán thực tiễn, chịu trách nhiệm về luận cứ, sản phẩm và tác động. Khuyến khích trí thức đồng hành với cơ sở, tôn trọng tri thức bản địa; chuyên gia có kinh nghiệm hướng dẫn người trẻ, chia sẻ dữ liệu, xây dựng nhóm kế cận và kết nối mạng lưới trong nước, quốc tế.

4.2.6. Đổi mới tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và các hội trí thức theo hướng thực chất, liên kết và hướng về cơ sở

Kiện toàn Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật, hội văn học, nghệ thuật và các hội chuyên ngành sau sắp xếp; chuyển từ nặng về hành chính, hội họp sang cung cấp giá trị thiết thực cho hội viên và địa phương; hoàn thiện cơ chế giao nhiệm vụ, đặt hàng và bảo đảm kinh phí theo sản phẩm. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội trong vận động, tập hợp, giám sát, phản biện, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của trí thức và đưa tri thức về cơ sở. Hoàn thiện quy chế phối hợp giữa cấp ủy, chính quyền, các tổ chức và cơ sở sử dụng trí thức; củng cố tổ chức đảng, phát triển đảng viên trong trí thức trẻ, trí thức ngoài khu vực công và các lĩnh vực mới, đồng thời tôn trọng quyền tự chủ chuyên môn.

4.2.7. Tăng cường kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết; xây dựng cơ chế đánh giá, cảnh báo và điều chỉnh dựa trên dữ liệu, sản phẩm, tác động và trách nhiệm giải trình

Đưa công tác trí thức vào chương trình kiểm tra, giám sát toàn khóa và hằng năm; giai đoạn 2026-2027 tập trung tích hợp chính sách, phân công đầu mối, xây dựng dữ liệu; giai đoạn 2028-2030 tập trung nâng cao hiệu quả thu hút, sử dụng, đặt hàng, ứng dụng kết quả và liên kết vùng. Xây dựng bộ chỉ số đầu vào, quá trình, đầu ra, tác động; hệ thống theo dõi, báo cáo số và cảnh báo sớm, xác định rõ nguồn dữ liệu, cơ quan chịu trách nhiệm, chu kỳ cập nhật. Kết hợp kiểm tra hồ sơ với khảo sát thực địa, xác minh sản phẩm; gắn kết quả với kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình, đánh giá cán bộ, phân bổ nguồn lực, điều chỉnh chính sách và tái giám sát.

Tiểu kết Chương 4

Bảy nhóm giải pháp có quan hệ chặt chẽ: nhận thức, trách nhiệm và năng lực lãnh đạo của cấp ủy, người đứng đầu là tiền đề; cơ chế, chính sách, môi trường, dữ liệu và nguồn lực là khâu đột phá; kiểm tra, giám sát theo dữ liệu, sản phẩm, tác động và trách nhiệm giải trình là điều kiện bảo đảm. Trong hệ thống đó, giải pháp về môi trường, nguồn lực và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo được gắn hữu cơ với liên kết, hợp tác; giải pháp phát huy tính chủ động, trách nhiệm của đội ngũ trí thức được phân định với giải pháp đổi mới hoạt động của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và các hội trí thức. Việc thực hiện đồng bộ sẽ thúc đẩy chuyển từ lãnh đạo chủ yếu bằng ban hành chủ trương sang lãnh đạo bằng mục tiêu, thể chế, dữ liệu, sản phẩm, tác động và trách nhiệm giải trình; từ quản lý theo địa giới, biên chế sang phát triển, huy động nguồn lực trí tuệ theo nhiệm vụ, mạng lưới.

KẾT LUẬN

Xây dựng đội ngũ trí thức là nhiệm vụ chiến lược đối với sự phát triển nhanh, bền vững của vùng đồng bằng sông Cửu Long. Trước yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng, phát triển khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, thích ứng với biến đổi khí hậu và hội nhập quốc tế, đội ngũ trí thức giữ vai trò quan trọng trong sáng tạo, ứng dụng tri thức, đào tạo nguồn nhân lực, cung cấp luận cứ khoa học, tư vấn, phản biện và giải quyết các vấn đề thực tiễn của vùng.

Từ năm 2020 đến tháng 6/2026, các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng đã quan tâm quán triệt, cụ thể hóa chủ trương; lãnh đạo chính quyền thực hiện chính sách; huy động nguồn lực, phát huy các cơ sở, tổ chức liên quan; tiến hành kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết. Thực trạng được xem xét theo 13 đơn vị cũ đến ngày 30/6/2025 và bước chuyển của 5 cấp ủy mới trong năm đầu vận hành. Tuy nhiên, nhận thức, mục tiêu, dữ liệu, chính sách và tổ chức thực hiện có nơi chưa đồng bộ; môi trường sáng tạo, liên kết, đối thoại, tư vấn, phản biện và kiểm tra theo kết quả còn hạn chế. Nguyên nhân chủ quan về nhận thức, cụ thể hóa, phối hợp và đổi mới phương thức lãnh đạo giữ vai trò trực tiếp, quyết định.

Luận án rút ra năm kinh nghiệm: đề cao trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu; cụ thể hóa chủ trương dựa trên dữ liệu và yêu cầu phát triển; lãnh đạo chính quyền thể chế hóa, tổ chức thực hiện đồng bộ; gắn xây dựng đội ngũ với môi trường, nguồn lực, phát huy vai trò trí thức và liên kết các chủ thể; coi kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết là cơ chế phản hồi. Qua một năm vận hành chính quyền địa phương hai cấp, 5 cấp ủy mới đã bước đầu kiện toàn đầu mối, tích hợp chính sách, dữ liệu, nguồn lực và tổ chức lại mạng lưới chuyên môn, nhưng chưa đủ căn cứ đánh giá tác động dài hạn. Đến năm 2030, khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và hội nhập mở ra cơ hội mới; cạnh tranh nhân lực, dịch chuyển trí thức, biến đổi khí hậu và hạn chế về tiềm lực khoa học tiếp tục là thách thức lớn.

Luận án đề xuất bảy nhóm giải pháp: nâng cao nhận thức, trách nhiệm và xây dựng văn hóa trọng tri thức; đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo, nâng cao năng lực tham mưu, phối hợp và trách nhiệm người đứng đầu; tăng cường lãnh đạo chính quyền hoàn thiện, thực hiện đồng bộ cơ chế, chính sách đối với trí thức; tạo lập môi trường dân chủ, bảo đảm nguồn lực, quản trị dữ liệu, phát triển hệ sinh thái khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo gắn với liên kết, hợp tác; phát huy tính chủ động, trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp và năng lực sáng tạo của đội ngũ trí thức; đổi mới tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và các hội trí thức theo hướng thực chất, liên kết, hướng về cơ sở; tăng cường kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết và đánh giá theo dữ liệu, sản phẩm, tác động, trách nhiệm giải trình.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Trần Văn Cường (2023), "Xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước", *Tạp chí Lý luận chính trị,* số chuyên đề tháng 11-2023, tr.29-35.
2. Trần Văn Cường (2024), "Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng, phát huy vai trò của đội ngũ trí thức Việt Nam", *Tạp chí Lý luận chính trị,* số đặc biệt quý IV-2024, tr.39-44.
3. Trần Văn Cường (2024), "Xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Tiền Giang trong tình hình mới", *Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông điện tử,* https://lyluanchinhtrivatruyenthong.vn/xay-dung-va-phat-huy-vai-tro-cua-doi-ngu-tri-thuc-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-o-tinh-tien-giang-trong-tinh-hinh-moi-p28809.html, truy cập ngày 25/11/2024.
4. Trần Văn Cường (2026), "Yêu cầu phát triển nhanh, bền vững đội ngũ trí thức ở vùng đồng bằng sông Cửu Long hiện nay", *Tạp chí Chủ nghĩa xã hội khoa học - Lý luận và thực tiễn*, số 45, tr.23-27.
5. Trần Văn Cường (2026), "Các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng đồng bằng sông Cửu Long lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông*, Chuyên đề số 03 năm 2026, tr.177-181.