HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN YẾN NHI

VAI TRÒ TRUYỀN THÔNG CHÍNH SÁCH CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

(Nghiên cứu trường hợp chính sách Bảo hiểm xã hội tại thành phố Cần Thơ)

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÃ HỘI HỌC

MÃ SỐ: 9310301

HÀ NỘI - 2026

Luận án được hoàn thành tại

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Chủ tịch Hội đồng: **PGS, TS. Hoàng Phúc Lâm**

***Người hướng dẫn khoa học*: TS. Bùi Phương Đình**

PGS, TS. Phạm Hương Trà

Phản biện 1: ***GS, TS. Nguyễn Tuấn Anh***
Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội

Phản biện 2: ***PGS, TS. Lê Thị Thục***
Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật

Phản biện 3: ***TS. Đỗ Văn Quân***
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Luận án 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 14 giờ, ngày 01 tháng 10 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 vấn đề nghiên cứu

Truyền thông chính sách là quá trình tương tác, đối thoại và phản hồi giữa các chủ thể trong toàn bộ chu trình chính sách. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu hiện nay vẫn thiên về tiếp cận kỹ thuật, chưa làm rõ đầy đủ vai trò của vị thế, quan hệ xã hội, mạng lưới, niềm tin và cấu trúc quyền lực đối với nhận thức, thái độ và hành vi chính sách. Vì vậy, tiếp cận xã hội học là cần thiết để lý giải truyền thông chính sách như một dạng hành động xã hội.

Ở Việt Nam, truyền thông chính sách đang chuyển mạnh từ một chiều sang tương tác đa chiều, đề cao đối thoại và sự tham gia của người dân. Trong quá trình này, cán bộ lãnh đạo, quản lý giữ vai trò then chốt, vừa tổ chức thực thi, vừa giải thích, vận động, kết nối, tiếp nhận phản hồi và tham mưu chính sách. Tuy nhiên, vai trò này chưa được nghiên cứu đầy đủ dưới góc độ xã hội học và trong mối quan hệ với vị thế, nguồn lực, mạng lưới và bối cảnh xã hội.

Tính cấp thiết càng rõ đối với chính sách bảo hiểm xã hội (BHXH), một trụ cột an sinh có phạm vi tác động rộng, cơ chế phức tạp và phụ thuộc lớn vào niềm tin, nhận thức và quyết định tham gia của người dân. Trong khi mục tiêu bao phủ ngày càng cao, tỷ lệ tham gia BHXH vẫn còn khoảng cách đáng kể so với yêu cầu đặt ra. Luật BHXH năm 2024 có hiệu lực từ ngày 01/7/2025, cùng với quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy và đơn vị hành chính, càng đặt ra yêu cầu bảo đảm tính liên tục, hiệu quả của truyền thông chính sách.

Vấn đề này đặc biệt đáng chú ý tại Đồng bằng sông Cửu Long (và thành phố Cần Thơ), nơi có tỷ lệ lao động phi chính thức cao, già hóa nhanh, thu nhập và khả năng dự phòng an sinh còn hạn chế, trong khi tỷ lệ tham gia BHXH còn thấp. Vì vậy, nghiên cứu vai trò truyền thông chính sách BHXH của cán bộ lãnh đạo, quản lý từ góc độ xã hội học vừa có ý nghĩa bổ sung khoảng trống lý luận, vừa đáp ứng yêu cầu cấp thiết của thực tiễn trong thu hẹp khoảng cách giữa chính sách và hành vi tham gia của người dân.

Luận án phân tích "*Vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý (nghiên cứu trường hợp chính sách Bảo hiểm xã hội tại thành phố Cần Thơ)*" kỳ vọng góp phần bổ sung cơ sở khoa học và kiến nghị chính sách nhằm nâng cao hiệu quả truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của Luận án

***2.1 Mục đích nghiên cứu*:** Trên cơ sở đánh giá thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Thành phố Cần Thơ, Luận án đề xuất các kiến nghị chính sách để nâng cao hiệu quả truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý tại thành phố Cần Thơ trong thời gian tới

2.2 Nhiệm vụ nghiên cứu

(1) Tổng quan tài liệu, phát hiện giá trị kế thừa, khoảng trống nghiên cứu.

(2) Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn: các khái niệm công cụ; một số lý thuyết được vận dụng trong nghiên cứu; phân tích bối cảnh thực tiễn địa bàn nghiên cứu; xây dựng bộ công cụ nghiên cứu đo lường vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo quản lý.

(3) Tổng hợp tư liệu, phỏng vấn sâu, khảo sát xã hội học, thảo luận nhóm nhận diện thực trạng, phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến vai trò truyền thông thực thi chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý, tác động của vai trò này đến nhận thức, hành vi chính sách của người dân.

(4) Đề xuất kiến nghị hàm ý chính sách góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động truyền thông chính sách bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu: Vai trò truyền thông chính sách bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

3.2. Khách thể nghiên cứu: Cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc Ban Chỉ đạo thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội trên địa bàn Thành phố Cần Thơ; Người dân là đối tượng của chính sách Bảo hiểm xã hội trên địa bàn Thành phố Cần Thơ.

3.3 Phạm vi và địa bàn nghiên cứu:

- Phạm vi nội dung: vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản

lý trong lĩnh vực Bảo hiểm xã hội, tập trung vào Bảo hiểm xã hội tự nguyện, trên 5 phương diện: 1/ Nhận thức- định hướng truyền thông chính sách; 2/ Cung cấp thông tin chính sách; 3/ Tư vấn, vận động chính sách; 4/ Đối thoại, hỗ trợ, xử lý các vấn đề chính sách; 5/ Truyền thông phản biện và tham vấn chính sách; Và ảnh hưởng của vai trò này đến nhận thức, hành vi chính sách bảo hiểm xã hội của người dân.

- Phạm vi không gian nghiên cứu: Bảo hiểm xã hội Thành phố, 4 cơ quan Bảo hiểm xã hội cơ sở: 13 phường:, và 12 xã:tại thành phố Cần Thơ

- Thời gian nghiên cứu: 2023-2026.

4. Câu hỏi, giả thuyết và khung phân tích nghiên cứu

(1) Cán bộ lãnh đạo, quản lý trên địa bàn thành phố Cần Thơ thực hiện các vai trò truyền thông chính sách BHXH như thế nào, bằng các phương thức nào và các vai trò này có mối quan hệ với nhau như thế nào?

(2) Mức độ thực hiện vai trò truyền thông chính sách BHXH của cán bộ lãnh đạo, quản lý có mối quan hệ thế nào với nhận thức, mức độ hài lòng và hành vi tham gia của người dân?

(3) Đặc điểm vị trí công tác; việc đào tạo, bồi dưỡng; trách nhiệm thực hiện chỉ tiêu; sự thay đổi nhiệm vụ trong quá trình sắp xếp bộ máy; nhận thức, thái độ và điều kiện làm việc của cán bộ; cùng đặc điểm kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương có mối quan hệ như thế nào với việc thực hiện vai trò truyền thông chính sách BHXH của cán bộ lãnh đạo, quản lý?

4.2. Giả thuyết nghiên cứu

Nhóm H1: Thực trạng vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý

H1.1. Có sự khác biệt về mức độ sử dụng các phương thức truyền thông chính sách BHXH của cán bộ lãnh đạo, quản lý; trong đó các phương thức hành chính, trực tiếp và truyền thống được sử dụng ở mức độ cao hơn các phương thức truyền thông số, đối thoại, phản hồi và tham vấn.

H1.2. Các phương diện vai trò truyền thông chính sách BHXH của cán bộ lãnh đạo, quản lý có mối quan hệ thuận chiều với nhau, nhưng mức độ liên hệ không đồng đều; sự liên kết nổi bật hơn giữa hoạch định chiến lược, thuyết phục, vận động và đối thoại, trong khi tiếp nhận thông tin và phản hồi, xử lý các vấn đề

chính sách có mức độ liên hệ thấp hơn với các vai trò còn lại.

Nhóm H2 Mối quan hệ giữa mức độ tham gia truyền thông chính sách BHXH với nhận thức, mức độ hài lòng và hành vi chính sách của người dân

H2.1: Mức độ lựa chọn và sự hài lòng của người dân đối với thông tin chính sách BHXH có sự khác biệt theo nguồn cung cấp và khả năng tương tác của chủ thể truyền thông; thông tin từ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ chuyên môn trực tiếp thực hiện chính sách ở địa phương có xu hướng được lựa chọn và đánh giá cao hơn các nguồn thông tin gián tiếp.

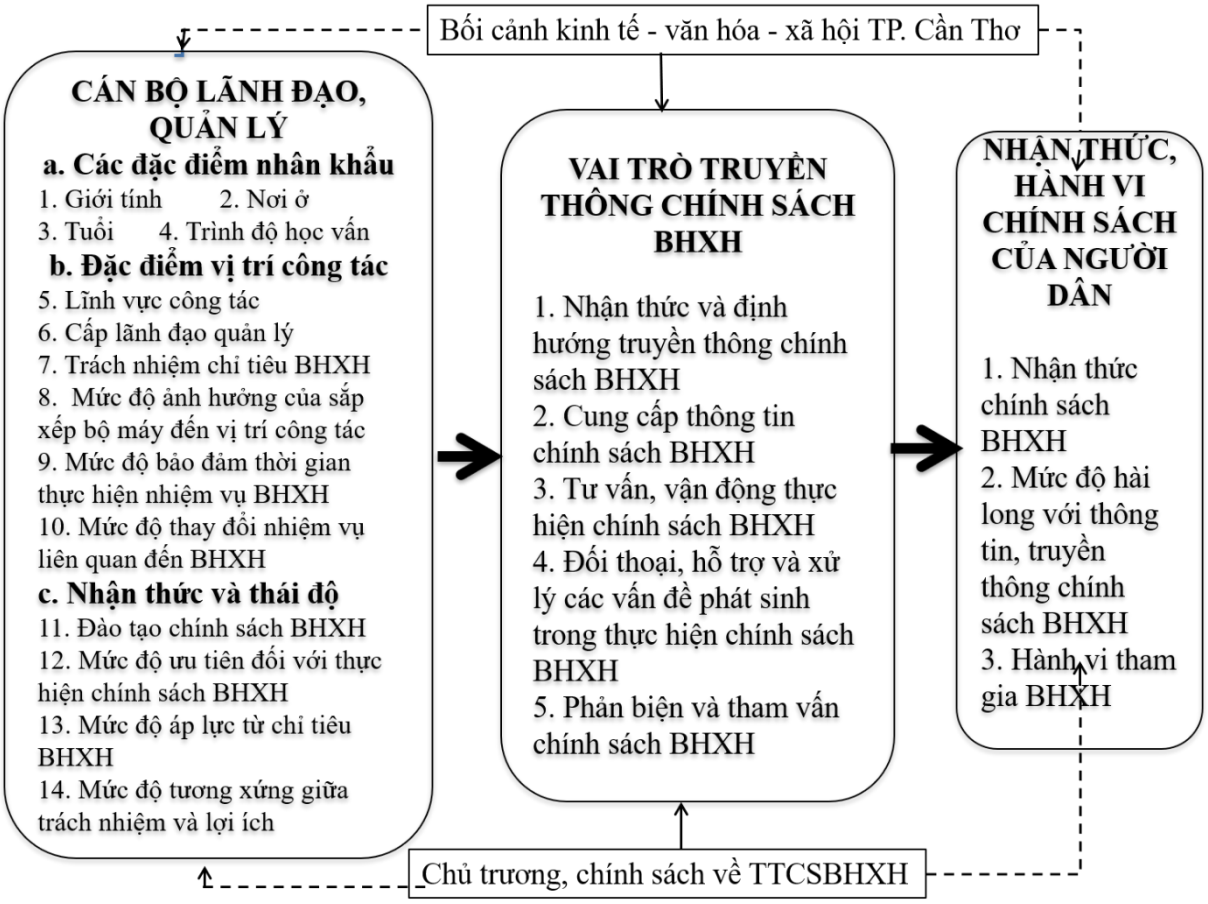
H2.2. Mức độ tham gia các hoạt động truyền thông chính sách BHXH của người dân có mối quan hệ thuận chiều với nhận thức chính sách và mức độ hài lòng; trong khi mối quan hệ với hành vi tham gia BHXH yếu hơn và có thể không biểu hiện rõ do hành vi chính sách còn gắn với nhiều điều kiện kinh tế, xã hội và thể chế khác.

Nhóm H3: Sự khác biệt và các yếu tố có mối quan hệ với việc thực hiện vai trò truyền thông chính sách BHXH của cán bộ lãnh đạo, quản lý

H3.1**:** Mức độ thực hiện các vai trò truyền thông chính sách BHXH của cán bộ lãnh đạo, quản lý có sự khác biệt theo đặc điểm vị trí công tác, cụ thể là lĩnh vực công tác, cấp quản lý và trách nhiệm thực hiện chỉ tiêu BHXH.

H3.2: Việc được đào tạo, bồi dưỡng và mức độ ưu tiên đối với chính sách BHXH có mối quan hệ thuận chiều với mức độ thực hiện các vai trò truyền thông; trong khi hạn chế về thời gian, thay đổi nhiệm vụ do sắp xếp tổ chức bộ máy, mức độ áp lực chỉ tiêu cao và sự thiếu tương xứng giữa trách nhiệm với lợi ích có mối quan hệ nghịch chiều với mức độ thực hiện các vai trò mang tính tương tác, nhất là đối thoại, phản hồi, xử lý vấn đề và tham mưu chính sách.

4.3. Khung phân tích



5. Điểm mới của Luận án

i) *Truyền thông chính sách là một quá trình tương tác xã hội có cấu trúc.*

ii) *Cán bộ lãnh đạo quản lý là chủ thể trung tâm của truyền thông chính sách*. Truyền thông là hoạt động nội tại gắn với quyền lực, trách nhiệm và năng lực thực thi của chủ thể chính sách, qua đó quyết định hiệu quả tương tác giữa nhà nước và xã hội trong toàn bộ quá trình chính sách.

iii/ Bối cảnh kép và xung đột vai trò trong truyền thông chính sách: vừa triển khai Luật BHXH 2024, vừa thực hiện tinh gọn bộ máy, làm xuất hiện xung đột vai trò và thách thức trong thực hiện truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

iv/ Vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo quản lý quan hệ mạnh với yếu tố thể chế, đặc biệt là quy định về chỉ tiêu thực hiện BHXH và bối cảnh săp xếp bộ máy

v/ Truyền thông chính sách BHXH của cán bộ lãnh đạo quản lý ít quan hệ với hành vi tham gia BHXH của đối tượng chính sách.

6. Đóng góp của Luận án

6.1. Đóng góp về lý luận

Luận án tiếp cận truyền thông chính sách từ góc độ xã hội học, góp phần hệ thống hóa khái niệm, khung lý thuyết và bộ công cụ nghiên cứu; mở rộng vận dụng các lý thuyết về vai trò, cấu trúc xã hội và trung tâm – ngoại vi trong bối cảnh Việt Nam; đồng thời làm rõ quan hệ quyền lực, lợi ích, tương tác xã hội và bổ sung cách tiếp cận thực chứng, đa chiều.

6.2. Đóng góp về thực tiễn

Luận án đánh giá thực trạng, ưu điểm, hạn chế, các yếu tố liên quan và xu hướng thực hiện vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý; từ đó đề xuất hàm ý, giải pháp theo hướng quản trị công hiện đại, có giá trị tham khảo cho thực thi chính sách BHXH và chính sách công.

7. Giới hạn của Luận án

i) Nghiên cứu chủ yếu tập trung vào cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, chưa bao quát nhóm lãnh đạo doanh nghiệp; đồng thời thiên về truyền thông BHXH tự nguyện, chưa phân tích sâu BHXH bắt buộc.

ii) Bối cảnh tinh gọn bộ máy diễn ra nhanh khiến kết quả nghiên cứu mang tính bước đầu, khó đánh giá xu hướng dài hạn khi cấu trúc tổ chức chưa ổn định.

8. Kết cấu của Luận án

Ngoài phần mở đầu và kết luận, Luận án cấu trúc gồm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Chương 2: Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo quản lý

Chương 3: Thực trạng vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý tại thành phố Cần Thơ hiện nay.

Chương 4: Mối quan hệ, các yếu tố liên quan và hàm kiến nghị phát huy vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VAI TRÒ TRUYỀN THÔNG CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

1.1. Các nghiên cứu về truyền thông chính sách

1.1.1. Vị trí, nội hàm lĩnh vực truyền thông chính sách

Truyền thông chính sách là quá trình tương tác quyền lực giữa Nhà nước và công dân nhằm xây dựng uy tín thể chế và nâng cao chất lượng chính sách. Các nghiên cứu nhấn mạnh tính hai chiều, truyền đạt, tiếp nhận và đồng kiến tạo giá trị công. Trong bối cảnh Việt Nam, khái niệm này được mở rộng, bao gồm tuyên truyền chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

1.1.2. Đặc điểm, chức năng, vai trò, phân loại, chủ thể truyền thông chính sách

Truyền thông chính sách được nhìn nhận như một quá trình mang tính chính trị, thể chế và đa chủ thể, với cấu trúc phức tạp và phụ thuộc vào sự chấp thuận xã hội. Hoạt động này vừa là công cụ vừa là phương thức vận hành chính sách, góp phần nâng cao minh bạch, niềm tin và chất lượng chính sách, đồng thời tiềm ẩn rủi ro trong định hướng dư luận; trong đó, cán bộ lãnh đạo, quản lý giữ vai trò trung tâm trong điều phối và tương tác chính sách.

1.2. Các nghiên cứu về vai trò truyền thông chính sách nói chung và trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

1.2.1.Vai trò xây dựng kế hoạch, chiến lược truyền thông chính sách

Các nghiên cứu xem truyền thông chính sách là yếu tố trung tâm của quá trình chính sách, trong đó cán bộ lãnh đạo, quản lý giữ vai trò then chốt trong xây dựng và điều phối chiến lược truyền thông. Tuy nhiên, việc thực hiện còn hạn chế về năng lực và chuyển tải nội dung. Trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, vai trò này vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ, cho thấy khoảng trống cần tiếp tục làm rõ.

1.2.2. Vai trò cung cấp thông tin chính sách

Các nghiên cứu khẳng định cung cấp và minh bạch thông tin là vai trò cốt lõi của cán bộ lãnh đạo, quản lý, với các kênh truyền thông đa dạng và phụ thuộc bối cảnh công chúng. Tuy nhiên, hiệu quả còn chưa đồng đều do hạn chế năng lực và cơ

chế. Trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, thông tin quyết định nhận thức và hành vi tham gia, nhưng kênh truyền thông giữa các cấp lãnh đạo, quản lý vẫn chưa được làm rõ.

1.2.3. Đối thoại, lắng nghe thông tin phản hồi, tư vấn chính sách

Các nghiên cứu xem truyền thông chính sách là quá trình tương tác xã hội mang tính đối thoại, gắn với quyền lực và kiến tạo đồng thuận. Mặc dù có xu hướng chuyển sang mô hình đa chiều, thực tiễn vẫn tồn tại khoảng cách do hạn chế phản hồi và ưu thế truyền thông từ trên xuống. Trong lĩnh BHXH, truyền thông là không gian điều chỉnh nhận thức và hành vi, nhưng vai trò trung gian của cán bộ lãnh đạo, quản lý trong tổ chức và dẫn dắt tương tác chưa được làm rõ.

1.2.4. Thuyết phục, giải thích, vận động, huy động nguồn lực chính sách

Các nghiên cứu cho thấy truyền thông chính sách chuyển từ mô hình quan liêu một chiều sang tương tác hai chiều, tái cấu trúc quan hệ nhà nước- công dân theo hướng minh bạch và tham gia. Phương thức truyền thông đa dạng, phản ánh khác biệt giữa quyền lực chính trị (thuyết phục) và hành chính (hướng dẫn).

Cán bộ lãnh đạo, quản lý giữ vai trò trung gian trong xây dựng niềm tin và đồng thuận xã hội. Trong lĩnh vực BHXH, truyền thông vận động là chủ đạo, nhưng vai trò kiến tạo niềm tin của chủ thể này vẫn chưa được phân tích sâu.

1.2.5.Vai trò phản biện, tham mưu xây dựng, hoàn thiện chính sách

Các nghiên cứu khẳng định truyền thông chính sách diễn ra xuyên suốt chu trình chính sách, với vai trò trung tâm của cán bộ lãnh đạo, quản lý trong điều phối thông tin. Tuy nhiên, thực tiễn còn hạn chế về cơ chế phản hồi và tham gia. Trong lĩnh vực BHXH, vai trò trung gian của cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa được chú ý đầy đủ, cho thấy khoảng trống nghiên cứu cần làm rõ.

1.2.6. Xung đột vai trò trong truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Các nghiên cứu cho thấy chủ thể truyền thông chính sách nằm ở giao điểm nhà nước – xã hội, phản ánh tính phức hợp của quyền lực và vai trò. Cán bộ lãnh đạo, quản lý thường đối mặt với xung đột vai trò và áp lực đa chiều, dẫn đến các chiến lược ứng phó linh hoạt và tạo khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn. Trong lĩnh vực BHXH, truyền thông chính sách là không gian thương lượng lợi ích và kiến tạo niềm tin, nhưng cơ chế xử lý xung đột vai trò của chủ thể vẫn chưa

được làm rõ đầy đủ.

1.3. Các nghiên cứu về tác động của vai trò truyền thông chính sách nói chung và trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

1.3.1. Tác động đến nhận thức chính sách của người dân

Các nghiên cứu cho thấy tiếp cận thông tin chính sách phản ánh quan hệ quyền lực và bất bình đẳng nguồn lực thông tin, với khoảng cách giữa quyền được thông tin và khả năng tiếp cận thực tế. Trong lĩnh vực BHXH, truyền thông chính sách không chỉ cung cấp thông tin mà còn kiến tạo nhận thức xã hội, nhưng còn thiếu đồng nhất và cần được nghiên cứu sâu hơn.

1.3.2. Tác động đến niềm tin và sự hài lòng của người dân

Các nghiên cứu cho thấy minh bạch thông tin là cơ chế xã hội quan trọng kiến tạo niềm tin, qua đó nâng cao sự hài lòng, hiệu quả quản trị và giảm tham nhũng. Niềm tin không chỉ gắn với thiết chế mà còn được hình thành qua tương tác trực tiếp với cán bộ, phản ánh vai trò trung gian của chủ thể thực thi trong quá trình chính sách. Trong lĩnh vực BHXH, truyền thông chính sách góp phần củng cố niềm tin và định hướng hành vi của người dân.

1.3.3. Tác động đến sự tham gia của người dân

Các nghiên cứu cho thấy truyền thông chính sách là cơ chế xã hội quan trọng thúc đẩy sự tham gia của người dân, trong đó đối thoại, lắng nghe và niềm tin có tác động mạnh hơn các biện pháp cưỡng chế. Tuy nhiên, sự tham gia còn hạn chế do thiếu niềm tin và tương tác hiệu quả giữa nhà nước và công dân. Trong lĩnh vực BHXH, truyền thông chính sách trực tiếp định hình ý định và hành vi tham gia của người dân.

1.4. Các nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến vai trò truyền thông chính sách nói chung và trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

1.4.1. Nhóm yếu tố về môi trường, thể chế, quy định pháp luật, đặc điểm của chính sách

Các nghiên cứu cho thấy truyền thông chính sách vận hành trong bối cảnh chuyển đổi số và ràng buộc thể chế, nơi các yếu tố công nghệ, quy định và cấu trúc tổ chức vừa mở rộng tương tác, vừa giới hạn tính linh hoạt của chủ thể. Đồng thời, đặc tính chính sách và niềm tin xã hội định hình hiệu quả truyền thông. Trong

lĩnh vực BHXH, dù có tiến bộ thể chế, truyền thông vẫn đối mặt với thách thức về niềm tin, mức độ tham gia và tính bền vững chính sách.

1.4.2. Nhóm yếu tố về điều kiện, môi trường làm việc của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Các nghiên cứu cho thấy truyền thông chính sách ở cấp cơ sở bị chi phối mạnh bởi khan hiếm nguồn lực, nhu cầu xã hội đa dạng và quan hệ quyền lực, buộc cán bộ lãnh đạo, quản lý phải linh hoạt "điều chỉnh chính sách" trong thực tiễn. Đồng thời, sự giám sát công chúng và mức độ công khai tổ chức vừa tạo áp lực trách nhiệm giải trình, vừa định hình cách thức và lựa chọn mô hình truyền thông chính sách.

1.4.3. Nhóm yếu tố năng lực, thái độ của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Các nghiên cứu cho thấy hành vi truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý chịu chi phối chủ yếu bởi thể chế, năng lực và động cơ lợi ích, hơn là các yếu tố nhân khẩu. Trong đó, hạn chế về năng lực và nhận thức, cùng với xung đột lợi ích và vai trò, tạo ra khoảng cách giữa chính sách và thực thi, đặc biệt rõ trong lĩnh vực BHXH.

1.4.4. Nhóm yếu tố điều kiện dân cư, năng lực tiếp nhận của công chúng

Các nghiên cứu cho thấy truyền thông chính sách chịu chi phối bởi điều kiện dân cư và năng lực tiếp nhận của công chúng, trong đó bất bình đẳng về nguồn lực, trình độ và văn hóa tạo ra khác biệt trong minh bạch và hiệu quả truyền thông. Ở các nhóm yếu thế và khu vực nông thôn, hạn chế về nhận thức và thói quen tiếp cận thông tin làm giảm sự tham gia và hiểu biết chính sách. Trong lĩnh vực BHXH, năng lực tiếp nhận thấp và đặc điểm xã hội đặc thù tiếp tục là rào cản lớn đối với hiệu quả truyền thông và mở rộng bao phủ.

1.5. Các nghiên cứu về giải pháp phát huy vai trò truyền thông chính sách nói chung và trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Các nghiên cứu cho thấy cần hoàn thiện thể chế theo hướng phân quyền, phối hợp và tăng cường **"**kiến trúc lắng nghe**"** để nâng cao tính linh hoạt và trách nhiệm giải trình của cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, nâng cao năng lực truyền thông và khả năng tiếp nhận của công chúng, kết hợp ứng dụng công nghệ, là điều kiện then chốt để cải thiện hiệu quả truyền thông chính sách. Trong lĩnh vực

BHXH, đổi mới phương thức truyền thông theo hướng hiện đại và phù hợp với đặc điểm xã hội là giải pháp quan trọng để mở rộng tham gia.

1.6. Những giá trị kế thừa và khoảng trống nghiên cứu

1.6.1. Những giá trị kế thừa

Các nghiên cứu đã làm rõ nền tảng khái niệm và phạm vi truyền thông chính sách; khẳng định vai trò trung tâm của cán bộ lãnh đạo, quản lý với các chức năng cung cấp thông tin, đối thoại và vận động, đồng thời chỉ ra xung đột vai trò; xác định tác động của truyền thông đến nhận thức, niềm tin và sự tham gia của người dân; hệ thống hóa các nhóm yếu tố ảnh hưởng từ thể chế, điều kiện, năng lực đến đặc điểm công chúng; và gợi mở các giải pháp phù hợp bối cảnh, tạo cơ sở cho phân tích và đề xuất chính sách.

1.6.2. Khoảng trống nghiên cứu

Tồn tại các khoảng trống nghiên cứu về truyền thông chính sách ở cả phương diện tiếp cận xã hội học, chủ thể trung gian, quan hệ quyền lực, điều kiện nguồn lực, xung đột vai trò – lợi ích, các yếu tố tác động và bối cảnh địa phương, cho thấy cần một cách tiếp cận toàn diện, đa chiều hơn để lý giải và phân tích quá trình truyền thông chính sách trong thực tiễn.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Chương 1 hệ thống hóa truyền thông chính sách như một quá trình xã hội đa chiều, làm rõ vai trò trung tâm nhưng phức hợp của cán bộ lãnh đạo, quản lý trong cung cấp thông tin, đối thoại, thuyết phục và xử lý xung đột vai trò dưới tác động của các yếu tố bối cảnh. Trên cơ sở đó, chương xác định các giá trị kế thừa và khoảng trống nghiên cứu, khẳng định tính mới và khả năng tiếp cận của luận án từ góc độ xã hội học.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN, THỰC TIỄN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VAI TRÒ TRUYỀN THÔNG CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ

2.1. Cơ sở lý luận

2.1.1. Các khái niệm công cụ

- *Cán bộ lãnh đạo quản lý*: trong Luận án, *là cán bộ lãnh đạo quản lý trong hệ thống chính trị, có trách nhiệm triển khai chính sách BHXH tại cơ sở, tập trung ở Ban chỉ đạo thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội trong hệ thông chính trị cơ sở và cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành BHXH..*

- *Chính sách bảo hiểm xã hội:* là chính sách an sinh xã hội nhằm bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người tham gia BHXH khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, khi nghỉ hưu hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH hoặc do ngân sách nhà nước bảo đảm.

Vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo quản lý là một dạng vai trò xã hội đa chiều, được thể hiện qua các hoạt động nhận thức và định hướng truyền thông; cung cấp, giải thích thông tin; tư vấn, vận động và thúc đẩy sự tham gia; tiếp nhận, xử lý các vấn đề phát sinh; phản hồi và tham mưu chính sách. Thông qua đó, cán bộ lãnh đạo, quản lý thực hiện chức năng kết nối chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước với nhận thức, thái độ và hành vi của người dân trong thực hiện hiệu quả chính sách an sinh xã hội.

2.1.2. Một số lý thuyết trong nghiên cứu vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo quản lý

2.1.2.1. Lý thuyết cấu trúc xã hội: Vận dụng Parsons và Merton cho thấy truyền thông chính sách thực hiện cả chức năng hiển nhiên và tiềm ẩn nhằm duy trì hệ thống; tiếp cận Blau làm rõ sự bất đối xứng quyền lực, với truyền thông từ trên xuống chiếm ưu thế, làm gia tăng khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn.

2.1.2.2. Lý thuyết vai trò: Vận dụng Linton, Parsons và Merton cho thấy vai trò truyền thông chính sách là hệ quyền – nghĩa vụ gắn với vị thế, vận hành trong tập hợp vai đa chủ thể và có thể phát sinh xung đột; trong BHXH, vai trò

này vừa mang tính chuẩn mực vừa linh hoạt theo thực tiễn.

2.1.2.3. Lý thuyết truyền thông xã hội: Vận dụng Lazarsfeld, Katz, Rogers, Habermas và Craig cho thấy truyền thông chính sách là quá trình tương tác, kiến tạo ý nghĩa và đồng thuận, trong đó cán bộ lãnh đạo, quản lý giữ vai trò trung gian, điều tiết dòng thông tin giữa "trung tâm – ngoại vi". Tuy nhiên, bất đối xứng quyền lực có thể làm hạn chế phản hồi từ ngoại vi và ảnh hưởng đến tính dân chủ của quá trình chính sách.

2.1.3. Đo lường vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

2.1.3.1. Truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội: cấu trúc theo ba chiều: nội dung, đối tượng và kênh truyền thông, phản ánh truyền thông chính sách như một quá trình tương tác xã hội đa chủ thể, đa kênh và gắn với bối cảnh thực thi.

2.1.3.2. Vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý: tổng thể các hoạt động nhận thức và định hướng truyền thông, thông tin chính sách; tư vấn và vận động; hỗ trợ và đồng hành; tiếp nhận phản hồi và xử lý các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện chính sách BHXH, qua đó thực hiện kết nối chủ trương, chính sách của nhà nước với nhận thức và hành vi thực hiện chính sách của người dân.

a- Nhận thức và định hướng truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội: đo ba nhóm: nhận thức chính sách (mức độ tiếp nhận và hiểu biết), định hướng và thực hiện truyền thông (lập kế hoạch, điều phối, triển khai) và các yếu tố bối cảnh.

b- Vai trò thông tin chính sách Bảo hiểm xã hội. đo lường các chiều: mức độ tham gia, đối tượng, nội dung, hình thức và bối cảnh dân cư.

c- Vai trò tư vấn, vận động thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội. Được đo lường qua các chiều: đối tượng, nội dung, hình thức và tần suất thực hiện, gắn với kết quả tham gia và thực tiễn tại địa phương.

d- Vai trò đối thoại, hỗ trợ và xử lý vấn đề chính sách Bảo hiểm xã hội: đo qua các chiều: tiếp nhận thông tin, thấu hiểu nhu cầu – bối cảnh, giải thích chính sách và phản hồi lên cấp trên.

e- Vai trò phản hồi và tham mưu chính sách Bảo hiểm xã hội: Đo lường qua hai chiều: tiếp nhận phản hồi (đối tượng, kênh, nội dung, tần suất) và xử lý-tham mưu chính sách (góp ý, nội dung, hình thức, nguồn tin, mức độ tiếp thu).

2.1.3.3. Các yếu tố quan hệ với vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

a) Các yếu tố nhân khẩu: Giới tính, tuổi, trình độ học vấn, nơi ở

*b) Các yếu tố đặc điểm vị trí công tác: L*ĩnh vực và cấp lãnh đạo, quản lý; trách nhiệm chỉ tiêu BHXH; mức độ ảnh hưởng của sắp xếp bộ máy; thời gian bảo đảm thực hiện nhiệm vụ và mức độ thay đổi nhiệm vụ liên quan đến BHXH.

c) Các yếu tố nhận thức và thái độ của cán bộ lãnh đạo, quản lý. đào tạo, mức độ ưu tiên thực hiện, áp lực chỉ tiêu, mức độ tương xứng giữa trách nhiệm và lợi ích.

2.1.3.4. Vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo quản lý từ góc độ nghiên cứu đối tượng chính sách: Nhận thức, mức độ tham gia và mức độ hài lòng, phản ánh truyền thông chính sách như một quá trình ảnh hưởng đến nhận thức, hành vi và thái độ của công chúng.

2.2. Cơ sở thực tiễn

2.2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý: Truyền thông chính sách ở Việt Nam được định hình bởi tư tưởng Hồ Chí Minh quan hệ thể chế Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ.

2.2.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội thành phố Cần Thơ, bối cảnh thực hiện vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

b) Về điều kiện tự nhiên: Sự đa dạng về điều kiện tự nhiên ở Cần Thơ làm phân hóa nhu cầu và khả năng tiếp nhận chính sách, đòi hỏi truyền thông phải phân tầng theo không gian, đối tượng, sinh kế và mức độ rủi ro.

b) Về điều kiện kinh tế - xã hội: lao động phi chính thức lớn, dân cư đa dạng, già hóa nhanh và tỷ lệ tham gia BHXH còn thấp đòi hỏi truyền thông phải phân hóa theo đối tượng, bối cảnh nhằm nâng cao nhận thức, niềm tin và thúc đẩy tham gia BHXH.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

2.3.1. Phương pháp luận nghiên cứu: Tiếp cận trên quan điểm duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, kết hợp phương pháp định lượng và định tính.

2.3.2. Phương pháp chọn mẫu, cỡ mẫu

2.3.2.1. Chọn mẫu cho nghiên cứu định tính: chọn mẫu có chủ đích; dữ liệu được thu thập qua thảo luận nhóm, phỏng vấn sâu và phỏng vấn nhanh với nhiều nhóm chủ thể, nhằm phản ánh đa chiều hoạt động truyền thông chính sách BHXH.

2.3.2.2. Chọn mẫu cho nghiên cứu định lượng

a/ Cỡ mẫu và phân bố

- *Với khách thể là cán bộ lãnh đạo, quản lý:* mẫu khảo sát gồm 383 người, chủ yếu là nam, độ tuổi 40–49, trình độ cao đẳng, đại học; phân bố tương đối cân bằng giữa thành thị – nông thôn và đa dạng lĩnh vực công tác, bảo đảm tính đại diện theo vị thế và môi trường làm việc.

- *Với khách thể là đối tượng truyền thông chính sách*: Mẫu khảo sát gồm 435 đối tượng chính sách BHXH. Cơ cấu nghề nghiệp nghiêng về nông dân và lao động tự do, với đa số không có hợp đồng lao động, phản ánh đặc trưng nhóm lao động phi chính thức – đối tượng trọng tâm của truyền thông chính sách BHXH.

2.3.3. Các phương pháp thu thập và xử lý thông tin

Luận án sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu gồm: phân tích tài liệu có sẵn; thảo luận nhóm nhỏ tập trung; phỏng vấn sâu; khảo sát bằng bảng hỏi; và phân tích dữ liệu.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương 2 xây dựng nền tảng lý luận và thực tiễn cho nghiên cứu, bao gồm hệ thống hóa khái niệm và vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý; xây dựng bộ chỉ báo, thang đo và khung phân tích dựa trên các lý thuyết xã hội học (cấu trúc xã hội, vai trò, truyền thông xã hội, vàtrung tâm - ngoại vi). Đồng thời, chương phân tích bối cảnh thể chế- chính trị và đặc thù địa bàn nghiên cứu, kết hợp phương pháp định tính và định lượng nhằm đảm bảo cách tiếp cận toàn diện, khách quan trong phân tích thực trạng và các yếu tố tác động.

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG VAI TRÒ TRUYỀN THÔNG CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TẠI THÀNH PHỐ CẦN THƠ HIỆN NAY

3.1. Vai trò nhận thức, định hướng truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Cần Thơ

3.1.1. Nhận thức về chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Cần Thơ

a, *Nhận thức về chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý:* thể hiện ở mức chủ động rất cao, chủ yếu do yêu cầu công việc và trách nhiệm chính trị, pháp lý.

b/ Mức độ nhận thức chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý: Nhận thức chính sách BHXH ở mức khá; am hiểu tình hình địa phương tốt hơn nội dung chính sách; Nhận thức chưa sâu và còn khác biệt giữa các nhóm..

c/ sự khác biệt mức độ nhận thức giữa các nhóm: nhận thức chính sách BHXH khác biệt đáng kể theo vị trí công tác, đào tạo, trách nhiệm và điều kiện làm việc; trong khi giới tính, trình độ và áp lực chỉ tiêu không tạo khác biệt rõ rệt.

3.1.2. Định hướng truyền thông chính sách sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Cần Thơ

a/ Mô tả thực trạng: đa số địa phương có kế hoạch truyền thông BHXH độc lập (67,4%), một phần lồng ghép với kế hoạch chung (26,6%). Truyền thông được tổ chức theo mô hình đa tầng, BHXH giữ vai trò trung tâm, các tổ chức chính trị – xã hội làm trung gian; tuy nhiên vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý mới ở mức khá, còn thiên về từ trên xuống và chưa sát nhu cầu thực tiễn.

b/ Sự khác biệt giữa các nhóm: vai trò lập kế hoạch khác biệt đáng kể theo trách nhiệm chỉ tiêu, đào tạo, độ tuổi, lĩnh vực và áp lực công việc; nhóm chịu trách nhiệm trực tiếp, được đào tạo và áp lực cao thực hiện tốt hơn, cho thấy xu hướng ưu tiên kỳ vọng thể chế hơn quan điểm cá nhân.

3.2. Vai trò cung cấp thông tin chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Cần Thơ

a/ Tổ chức cung cấp thông tin: hoạt động truyền thông BHXH có nhiều chủ

thể tham gia nhưng chủ yếu tập trung vào chỉ đạo (51,3%) và điều phối (46,6%), trong khi thiết kế nội dung, tài liệu còn hạn chế, phản ánh xu hướng hành chính hóa và phụ thuộc vào cơ quan BHXH.

b/ *Việc lựa chọn đối tượng truyền thông chính sách BHXH:* chủ yếu hướng đến nhóm chưa tham gia (khoảng 80%), nhưng còn dựa nhiều vào mạng lưới thân quen và sự thuận tiện, dẫn đến lệch pha giữa kế hoạch và thực thi, chưa bảo đảm mục tiêu duy trì và mở rộng bền vững đối tượng tham gia.

c/ Nội dung thông tin chính sách Bảo hiểm xã hội được cán bộ lãnh đạo, quản lý cung cấp: cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ yếu truyền đạt các nội dung cốt lõi như chế độ hưởng, quyền - nghĩa vụ, điểm mới của luật và mức đóng - hưởng; thông tin về tình hình thực hiện tại địa phương ít được chú trọng, cho thấy xu hướng ưu tiên định hướng nhận thức và hành vi hơn cung cấp thông tin bối cảnh.

d/ Lựa chọn phương thức cung cấp thông tin của cán bộ lãnh đạo, quản lý: truyền thông BHXH chủ yếu qua kênh trực tiếp và hành chính; truyền thông số còn hạn chế (21,1%), cho thấy hoạt động vẫn tập trung ở "ngoại vi gần" và chuyển dịch sang truyền thông xã hội còn chậm.

3.3. Vai trò tư vấn, vận động chính sách sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Cần Thơ

3.3.1. Sự tham gia tổ chức hoạt động tư vấn, vận động chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

89% cán bộ lãnh đạo, quản lý tham gia tư vấn, vận động chính sách BHXH, chủ yếu theo hình thức trực tiếp (57,7%), phản ánh tính linh hoạt, vi mô và sự phối hợp đa chủ thể trong thực thi truyền thông.

3.3.2. Đối tượng tư vấn, vận động chính sách Bảo hiểm xã hội

Cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ yếu lựa chọn đối tượng trong "ngoại vi gần" và vận động linh hoạt theo lợi ích, cho thấy vai trò của vốn xã hội nhưng cũng bộc lộ xu hướng ngắn hạn, giới hạn mạng lưới và tính bền vững chưa cao.

3.3.3. Nội dung thông tin tư vấn, vận động chính sách

Nội dung tư vấn, vận động BHXH chủ yếu nhấn mạnh lợi ích trực tiếp, nhưng hiệu quả còn hạn chế do khoảng cách giữa lợi ích dài hạn của chính sách

và điều kiện kinh tế - xã hội thực tế, khiến nhận thức khó chuyển hóa thành hành động bền vững.

3.3.4. Phương thức tư vấn, vận động chính sách Bảo hiểm xã hội

Phương thức vận động BHXH chủ yếu qua kênh hành chính, tổ chức và tiếp xúc trực tiếp; truyền thông số, đối thoại còn hạn chế, phản ánh mô hình từ trên xuống, quyền lực thông tin tập trung và không gian phản biện, đồng kiến tạo chính sách còn yếu.

3.3.5. Sự khác biệt trung bình giữa các nhóm

Sự khác biệt trong tư vấn, vận động BHXH có quan hệ với vị trí công tác, đào tạo, trách nhiệm và điều kiện làm việc; các yếu tố cá nhân không có quan hệ, trong khi nhóm có trách nhiệm và điều kiện thuận lợi tham gia tích cực hơn.

3.4. Vai trò đối thoại, hỗ trợ và xử lý các vấn đề phát sinh trong thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Cần Thơ

3.4.1. Đối tượng đối thoại, hỗ trợ thực hiện chính sách

Hoạt động đối thoại BHXH chủ yếu tập trung vào các nhóm trong hệ thống và mạng lưới xã hội gần; doanh nghiệp, nhóm yếu thế, báo chí và chuyên gia ít được tiếp cận; Cấu trúc truyền thông còn khép kín và hạn chế lan tỏa xã hội.

3.4.2. Kênh truyền thông đối thoại, hỗ trợ, xử lý các vấn đề phát sinh trong thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội :

Các kênh đối thoại BHXH khá đa dạng nhưng vẫn thiên về tiếp nhận hơn phản hồi; tương tác trực tiếp chiếm ưu thế, trong khi môi trường số mới được mở rộng bước đầu, cho thấy truyền thông hai chiều còn hạn chế.

3.4.3. Mức độ đối thoại, hỗ trợ, xử lý các vấn đề phát sinh trong thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội:

Hoạt động tiếp nhận phản hồi chính sách BHXH còn thấp, chủ yếu xoay quanh lợi ích trực tiếp, cho thấy cơ chế lắng nghe, đối thoại còn hạn chế và truyền thông vẫn thiên về một chiều, chịu chi phối bởi chỉ tiêu và mạng lưới hẹp.

3.4.4. Phương thức đối thoại, hỗ trợ và xử lý các vấn đề phát sinh trong thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Mức độ phản hồi chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý khá cao, chủ yếu ở lắng nghe, giải thích và ghi nhận; tham mưu giải pháp còn hạn chế, vai trò thiên về "truyền dẫn" hơn "kiến tạo"; chưa phát huy năng lực đồng kiến tạo chính sách

3.4.5. Sự khác biệt giữa các nhóm trong mức độ sử dụng phương thức đối thoại, hỗ trợ và xử lý các vấn đề chính sách Bảo hiểm xã hội:

Khác biệt chủ yếu theo vị trí công tác, trách nhiệm, đào tạo và áp lực thể chế, trong khi yếu tố cá nhân ít ảnh hưởng; các nhóm chịu trách nhiệm và được đào tạo có mức độ thực hiện tích cực hơn.

3.5. Vai trò truyền thông phản biện và tham vấn chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Cần Thơ

a/ Tổ chức góp ý để hoàn thiện dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội tại địa phương

Hoạt động góp ý chính sách BHXH còn phân tán, chỉ 42% lấy ý kiến người dân; quy trình thiếu thống nhất và phụ thuộc cơ quan chuyên môn, làm hạn chế dòng phản hồi từ cơ sở. Điều này cho thấy truyền thông còn thiên về trung tâm, tiếng nói từ ngoại vi xã hội chưa được phản ánh đầy đủ.

b/ *Việc tham gia đóng góp ý kiến xây dựng và hoàn thiện chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý*

Hoạt động góp ý chính sách BHXH của cán bộ lãnh đạo, quản lý còn hạn chế (khoảng 1/3 tham gia), tập trung nhiều vào chỉ tiêu thực thi hơn là nội dung hoạch định, phản ánh cấu trúc truyền thông mang tính hành chính phân tầng, nơi hành vi bị chi phối bởi kỳ vọng thể chế và lợi ích. Đồng thời, tồn tại xung đột vai trò và mâu thuẫn liên thể chế (đặc biệt quanh chỉ tiêu và dữ liệu), khiến truyền thông góp ý chính sách mang tính chiến lược hơn là đối thoại thực chất

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

H1.1 được chấp nhận: vai trò truyền thông chính sách BHXH gồm 5 phương diện và có tính đa chiều. H1.2 cũng được xác nhận: hoạt động còn hình thức, thiên về một chiều, thiếu đối thoại và phản hồi. Có sự khác biệt theo vị trí và nhận thức (ủng hộ H3), nhưng nhìn chung vai trò này vẫn đang trong giai đoạn chuyển tiếp, chịu ràng buộc thể chế và cần tăng cường tính tương tác.

CHƯƠNG 4: MỐI QUAN HỆ, CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN VÀ KIẾN NGHỊ PHÁT HUY VAI TRÒ TRUYỀN THÔNG CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

4.1. Mối quan hệ giữa các vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

4.1.1. Sự tương đồng trong xác định đối tượng truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Cấu trúc đối tượng truyền thông BHXH ưu tiên người chưa tham gia và mạng lưới xã hội gần, trong khi ít chú trọng doanh nghiệp và tác nhân trung gian. truyền thông còn thiên về chỉ tiêu, hạn chế khả năng lan tỏa, đối thoại chính sách.

4.1.2. Sự tương đồng trong xác định phương thức truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Truyền thông chính sách BHXH tại Cần Thơ vẫn chủ yếu theo phương thức hành chính, một chiều và từ trên xuống; truyền thông số đã được bổ sung nhưng tương tác, phản hồi và đối thoại còn hạn chế.

4.1.3. Mối quan hệ giữa các mức độ thực hiện các vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Các vai trò truyền thông chính sách BHXH có quan hệ cùng chiều, trong đó nhận thức chính sách giữ vai trò trung tâm; tiếp nhận và phản hồi còn yếu, cho thấy tương tác hai chiều hạn chế; truyền thông thiên về một chiều, từ trên xuống.

4.2. Mối quan hệ giữa vai trò truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo với nhận thức, hành vi chính sách của người dân tại Thành phố Cần Thơ

4.2.1. Sự tham gia của người dân vào hoạt động truyền thông chính sách

Mức độ tham gia của người dân vào truyền thông chính sách BHXH còn thấp, chủ yếu tiếp nhận thụ động và ít phản hồi, cho thấy sự lệch pha giữa kênh truyền thông của cán bộ và nhu cầu của người dân, đồng thời phản ánh khoảng cách trong dòng thông tin chính sách.

4.2.2. Mức độ nhận thức chính sách của người dân

Hiểu biết của người dân về chính sách BHXH chủ yếu dừng ở mức nhận thức, chưa chuyển hóa rõ thành hành động; qua đó cho thấy truyền thông vẫn thiên về hành chính, một chiều, trong khi tương tác và phản biện còn yếu.

4.2.3. Sự lựa chọn kênh thông tin và mức độ hài lòng của người dân trong truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

4.2.3.1. Sự lựa chọn kênh thông tin của người dân

Người dân ưu tiên tìm kiếm thông tin BHXH từ cán bộ lãnh đạo, quản lý địa phương cho thấy đây là "nút trung tâm" trong mạng lưới truyền thông chính sách nhờ tính tin cậy và khả năng tương tác; tuy nhiên, việc lựa chọn mang tính phân hóa theo chuyên môn và hiệu quả thực chất, phản ánh truyền thông chính sách vận hành theo cấu trúc vai trò và mạng lưới xã hội hơn là các kênh thông tin đại chúng.

4.2.3.2. Mức độ hài lòng của người dân với vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Mức độ hài lòng của người dân với truyền thông chính sách BHXH ở mức khá (ĐTB ~2,35–2,88), cao nhất với cán bộ lãnh đạo, quản lý địa phương, phản ánh ưu thế của kênh trực tiếp và cá nhân hóa; trong khi các kênh số có mức hài lòng thấp hơn, cho thấy truyền thông hiện đại chưa đáp ứng được nhu cầu giải thích và xử lý vấn đề thực tiễn, đồng thời đặt ra thách thức trong chuyển đổi số truyền thông chính sách.

4.2.4. Tương quan giữa tham gia truyền thông với nhận thức chính sách, mức độ hài lòng và tham gia bảo hiểm xã hội của người dân

Tham gia truyền thông có tương quan mạnh với nhận thức và mức độ hài lòng, nhưng không liên quan đến hành vi tham gia BHXH. Tồn tại khoảng cách giữa nhận thức - tháo độ- hành vi. Truyền thông chủ yếu tác động đến nhận thức và cảm nhận, còn hành vi chịu chi phối bởi các yếu tố kinh tế – xã hội và thể chế.

4.3. Các yếu tố liên quan với vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo quản lý

4.3.1. Tương quan giữa các yếu tố liên quan và các mức độ thực hiện vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Kết quả cho thấy hai yếu tố quyết định mạnh nhất đến thực hiện vai trò truyền

thông chính sách là đào tạo và trách nhiệm chỉ tiêu, trong khi các yếu tố nhân khẩu ít ảnh hưởng; điều này phản ánh hành vi của cán bộ lãnh đạo, quản lý bị chi phối chủ yếu bởi kỳ vọng thể chế và năng lực, với sự co kéo vai trò giữa áp lực hệ thống và điều kiện cá nhân trong thực thi truyền thông chính sách

4.3.2. Phân tích các yếu tố quan hệ với việc thực hiện vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý

4.3.2.1. Đào tạo truyền thông chính sách - Yếu tố nâng cao năng lực truyền thông của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

4.3.2.2. Trách nhiệm chỉ tiêu, yếu tố thể chế tác động trực tiếp đến thực hiện vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

4.3.2.3. Sắp xếp đơn vị hành chính - sự ảnh hưởng ngày càng rõ nét của thể chế, bộ máy và sự thích ứng của cán bộ lãnh đạo, quản lý:

4.3.2.4. Thái độ của lãnh đạo, quản lý - sự ảnh hưởng tiềm ẩn của yếu tố thái độ, điều kiện làm việc và lợi ích

4.3.2.5. Điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội địa phương chi phối kết quả của hoạt động truyền thông chính sách của cán bộ lãnh đạo, quản lý

4.4. Một số kiến nghị phát huy vai trò truyền thông chính sách Bảo hiểm xã hội của cán bộ lãnh đạo, quản lý tại thành phố Cần Thơ

Các hàm ý chính sách tập trung vào 5 trụ cột: hoàn thiện thể chế, nâng cao năng lực cán bộ, tạo động lực phù hợp, hiện đại hóa nguồn lực – công nghệ và cải thiện môi trường văn hóa – xã hội để nâng cao hiệu quả truyền thông chính sách.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 4

Kết quả cho thấy H2 và H3 được chấp nhận: vai trò truyền thông chính sách ảnh hưởng đến nhận thức và mức độ hài lòng của người dân nhưng chưa tác động đến hành vi; việc thực hiện vai trò phụ thuộc chủ yếu vào yếu tố tổ chức, năng lực, thái độ và bối cảnh, hơn là đặc điểm cá nhân. Tuy nhiên, do hạn chế về thể chế và cách thức triển khai, truyền thông vẫn mang tính hình thức, hiệu quả chưa cao, cần cải thiện theo hướng tiếp cận hệ thống.

KẾT LUẬN

Trên cơ sở phân tích tổng hợp, nghiên cứu cho thấy: (1) Luận án xây dựng khung lý thuyết và nghiên cứu thực địa về vai trò truyền thông chính sách BHXH; (2) khẳng định đây là cấu trúc đa chiều chịu tác động của thể chế, nguồn lực, môi trường và kỳ vọng xã hội; (3) cán bộ lãnh đạo, quản lý là cầu nối quyền lực – xã hội trong quá trình này; (4) thực hiện 5 vai trò chính gồm định hướng, thông tin, vận động, đối thoại và tham vấn; (5) tuy nhiên việc thực hiện còn hình thức, mạng lưới hạn chế, phương thức truyền thống; (6) tác động chủ yếu đến nhận thức và mức độ hài lòng, chưa ảnh hưởng rõ đến hành vi; (7) vai trò phân hóa theo vị trí với BHXH là trung tâm, chính quyền quản lý, các tổ chức hỗ trợ; (8) chịu ảnh hưởng của các yếu tố như đào tạo, chỉ tiêu, bộ máy, lợi ích và bối cảnh kinh tế - xã hội; (9) tồn tại xung đột và mơ hồ vai trò làm giảm hiệu quả; (10) từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện thể chế, nâng cao năng lực, tăng nguồn lực và thúc đẩy tính tương tác trong truyền thông chính sách.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyễn Yến Nhi, Bùi Phương Đình (2026), "Đổi mới tư duy về truyền thông chính sách trong Văn kiện Đại hội XIV của Đảng", *Tạp chí Lý luận chính trị* ISSN 2525-2585, số 582 (8/2026).
2. Nguyễn Yến Nhi (2025), "Sự phát triển các lý thuyết truyền thông và vận dụng trong truyền thông chính sách ở Việt Nam", *Tạp chí Thông tin Khoa học Chính trị*, ISSN 5354-1474, số 08 (48), tr. 47–54.
3. Nguyễn Yến Nhi (2025), "Truyền thông chính sách về chính quyền địa phương hai cấp và sáp nhập địa giới hành chính ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, ISSN 0868-3247, số 8, tr. 56–60.
4. Nguyễn Yến Nhi (2024), "Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về phát huy vai trò của cán bộ, đảng viên trong tuyên truyền, vận động chính sách", *Tạp chí Lý luận chính trị*, ISSN 2525-2585, số 560 (10), tr. 57–64.
5. Nguyễn Yến Nhi (2024), "Phát huy vai trò giám sát của nhân dân nhằm khuyến khích cán bộ, đảng viên năng động, sáng tạo, dám hành động vì lợi ích chung", *Tạp chí Thông tin Khoa học chính trị*, ISSN 2354-1474, số 02 (38).
6. Nguyễn Yến Nhi , Nguyễn Thành Trung (2023), "*Analysing staff behavior from the "spiral of silence" theory and some policy recommendations*", *Political Theory*, ISSN 2525-2593, Vol. 39, tr. 104–111.
7. Nguyễn Yến Nhi (2023), "Xây dựng hình ảnh cán bộ lãnh đạo, quản lý khu vực công ở Việt Nam hiện nay theo tinh thần Đại hội lần thứ XIII của Đảng", *Tạp chí Thông tin Khoa học chính trị*, ISSN 2354-1474, số 02 (27), tr. 1–6.