Các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức hiện nay

Provincial and municipal Party committees in the Mekong Delta lead the development of the intellectual workforce today

ThS. TRẦN VĂN CƯỜNG
Trường Chính trị tỉnh Đồng Tháp; Email: tvctctdt@gmail.com

Ngày nhận bài: 8/8/2026 Ngày phản biện: 18/8/2026 Ngày chấp nhận đăng: 20/9/2026
Chủ đề của bài viết thuộc lĩnh vực: Lý luận chính trị

Tóm tắt: *Xây dựng đội ngũ trí thức (ĐNTT) có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển nhanh và bền vững của vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Thời gian qua, các tỉnh ủy, thành ủy đã chú trọng cụ thể hóa chủ trương của Đảng; lãnh đạo đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, sử dụng, đãi ngộ trí thức và tạo môi trường phát huy sáng tạo. Nhờ đó, đội ngũ này từng bước lớn mạnh, đóng góp tích cực cho vùng. Tuy nhiên, nhận thức của một số cấp ủy chưa đầy đủ; chủ trương, chính sách thiếu đồng bộ; việc thu hút, trọng dụng trí thức chưa hiệu quả; đối thoại, tiếp nhận ý kiến tư vấn, phản biện chưa thường xuyên; kiểm tra, giám sát còn hạn chế. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất năm nhóm giải pháp nhằm tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với xây dựng ĐNTT ở vùng ĐBSCL hiện nay.*
Từ khóa: *tỉnh ủy, thành ủy; sự lãnh đạo của Đảng; xây dựng đội ngũ trí thức; Đồng bằng sông Cửu Long.*

Abstract: *Building an intellectual workforce is of particular importance to the rapid and sustainable development of the Mekong Delta. In recent years, provincial and municipal Party committees have focused on concretizing the Party's policies and leading efforts to train and develop, attract, employ, and provide appropriate incentives for intellectuals, while creating an environment that promotes creativity. As a result, the intellectual workforce has gradually grown and made positive contributions to the region. However, some Party committees have yet to develop a comprehensive understanding; policies and guidelines remain insufficiently coordinated; efforts to attract and effectively utilize intellectuals have not been sufficiently effective; dialogue and the solicitation of consultation and critical feedback have not been conducted regularly; and inspection and supervision remain limited. On this basis, the article proposes five groups of solutions to strengthen the leadership of provincial and municipal Party committees in developing the intellectual workforce in the Mekong Delta today.*
Keywords: *provincial and municipal Party committees; Party leadership; developing the intellectual workforce; Mekong Delta.*

1. Đặt vấn đề

Trong điều kiện kinh tế tri thức, chuyển đổi số và cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt, ĐNTT trở thành nguồn lực đặc biệt quan trọng đối với năng lực phát triển của mỗi quốc gia và địa phương. Đảng Cộng sản Việt Nam xác định xây dựng ĐNTT vững mạnh toàn diện là đầu tư cho bồi đắp "nguyên khí quốc gia" và phát triển bền vững (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2023b). Văn kiện Đại hội XIV tiếp tục đặt ra yêu cầu xây dựng ĐNTT có cơ cấu hợp lý, chất lượng cao, giàu lòng yêu nước, trách nhiệm công dân, tiêu biểu cho trí tuệ Việt Nam (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Như vậy, xây dựng ĐNTT không chỉ là chính sách phát triển nhân lực mà còn là nhiệm vụ chính trị gắn trực tiếp với năng lực lãnh đạo của Đảng và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng kết hợp phương pháp định tính

và định lượng. Nguồn tài liệu chủ yếu gồm các nghị quyết, kết luận của Trung ương; chương trình, kế hoạch, báo cáo của các tỉnh ủy, thành ủy; số liệu thống kê và báo cáo của một số cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học và công nghệ. Các phương pháp phân tích - tổng hợp, lịch sử - logic, thống kê và so sánh được sử dụng để đánh giá sự chuyển biến trong lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức và đối chiếu giữa chủ trương với kết quả thực hiện.

Điều tra xã hội học được thực hiện bằng hai bảng hỏi, thiết kế trên cùng khung nội dung đánh giá gồm năm nội dung và năm phương thức lãnh đạo. Tổng số phiếu hợp lệ là 800, gồm 200 phiếu của cán bộ lãnh đạo, quản lý, tham mưu và 600 phiếu của trí thức tại 13 tỉnh, thành phố ĐBSCL theo địa giới trước ngày 01/7/2025. Mẫu được lựa chọn có chủ đích, đồng thời bảo đảm sự phân bố theo nhóm đối tượng và địa bàn khảo sát; dữ liệu được xử lý bằng SPSS và Microsoft Excel. Do sử dụng mẫu phi xác suất, kết quả khảo sát được dùng để bổ sung bằng chứng thực nghiệm, nhận diện xu hướng và đối chiếu với kết quả phân tích tài liệu, không dùng để suy rộng thống kê cho toàn bộ tổng thể.

Thực trạng được đánh giá trong giai đoạn 2020 - 2025 theo tên gọi và địa giới hành chính trước sắp xếp nhằm bảo đảm tính liên tục và khả năng so sánh của dữ liệu. Phần thảo luận và khuyến nghị được đặt trong không gian quản trị hiện hành của năm tỉnh, thành phố thuộc vùng ĐBSCL, gồm An Giang, Cà Mau, Cần Thơ, Đồng Tháp và Vĩnh Long.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Khái quát về nội dung và phương thức lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy Đồng bằng sông Cửu Long đối với xây dựng đội ngũ trí thức

Từ chức năng của tỉnh ủy, thành ủy và yêu cầu xây dựng ĐNTT, có thể hiểu sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở ĐBSCL đối với xây dựng ĐNTT là toàn bộ hoạt động của cấp ủy trong quán triệt, cụ thể hóa đường lối của Đảng; xác định mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp và ban hành quyết định lãnh đạo; lãnh đạo chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học, doanh nghiệp và các lực lượng liên quan tổ chức thực hiện; tiến hành kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết, nhằm phát triển ĐNTT về số lượng, chất lượng, cơ cấu và năng lực đóng góp cho địa phương, toàn vùng.

Sự lãnh đạo có thể được nhận diện qua năm nhóm nội dung: Nâng cao nhận thức; cụ thể hóa chủ trương; lãnh đạo thể chế hóa và tổ chức thực hiện; xây dựng môi trường, bảo đảm nguồn lực, phát huy vai trò của trí thức; kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết. Năm phương thức tương ứng gồm nghị quyết và định hướng chính trị; tuyên truyền, vận động, đối thoại; phát huy vai trò chính quyền; công tác tổ chức, cán bộ và tổ chức đảng; kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết. Cách tiếp cận này làm rõ quan hệ giữa xây dựng đội ngũ và chuyển năng lực trí thức thành sản phẩm phát triển.

3.2. Thực trạng các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức

Những ưu điểm

Một là, công tác quán triệt và cụ thể hóa chủ trương của Đảng được các tỉnh ủy, thành ủy quan tâm. Sau khi Kết luận số 52 - KL/TW và Nghị quyết số 45 -NQ/TW được ban hành, các cấp ủy đã tổ chức học tập, tuyên truyền; chỉ đạo cấp ủy trực thuộc, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan có đông trí thức xây dựng kế hoạch thực hiện. Các Đảng bộ An Giang, Cà Mau, Cần Thơ và Vĩnh Long đều có tỷ lệ đảng viên tham gia học tập, quán triệt đạt mức cao; nội dung tuyên truyền từng bước gắn vị trí của trí thức với nghiên cứu, tham mưu, phản biện, đào tạo nhân lực và chuyển giao khoa học, công nghệ (Thành ủy Cần Thơ, 2022; Tỉnh ủy An Giang, 2022; Tỉnh ủy Cà Mau, 2022; Tỉnh ủy Vĩnh Long, 2022). Kết quả khảo sát cho thấy 64,2% nhóm cán bộ đánh giá cao tính kịp thời của quán triệt chủ trương của Trung ương; 65,3% nhóm trí thức đánh giá cao khả năng tiếp cận kịp thời nghị quyết, chủ trương. Sự tương đồng này cho thấy tuyên truyền, quán triệt là khâu có chuyển biến rõ.

Hai là, các địa phương từng bước gắn xây dựng ĐNTT với yêu cầu phát triển đặc thù. Chương trình, kế hoạch của cấp ủy không chỉ đề cập đào tạo, bồi dưỡng mà ngày càng chú trọng nhân lực cho nông nghiệp sinh thái, công nghiệp chế biến, kinh tế thủy sản, logistics, y tế, giáo dục, quản lý tài nguyên nước, thích ứng với biến đổi khí hậu, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Kết quả khảo sát cho thấy 58,8% cán bộ đánh giá cao việc cụ thể hóa đường lối phù hợp điều kiện địa phương; 54,0% trí thức đánh giá mục tiêu, nhiệm vụ đã bám tương đối sát thực tiễn. Điều này phản ánh sự chuyển biến bước đầu từ tư duy phát triển đội ngũ theo nguồn cung hành chính sang tiếp cận từ nhu cầu giải quyết vấn đề phát triển.

Ba là, các tỉnh ủy, thành ủy đã lãnh đạo chính quyền ban hành nhiều cơ chế về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, bố trí và sử dụng nhân lực trình độ cao. Mặc dù mức độ đồng bộ khác nhau, chuỗi chính sách đã được mở rộng từ hỗ trợ học tập sang tuyển dụng, quy hoạch, sử dụng,

đãi ngộ và tôn vinh. Một số địa phương như Cần Thơ, An Giang, Đồng Tháp, đều ghi nhận sự gia tăng cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đại học và sau đại học; một số nơi triển khai đề án đào tạo ở nước ngoài hoặc chính sách thu hút nhân lực y tế, khoa học, công nghệ (Thành ủy Cần Thơ, 2022; Tỉnh ủy An Giang, 2022; Tỉnh ủy Đồng Tháp, 2022). Trong nhóm trí thức được khảo sát, 71,3% đánh giá cao cơ hội tham gia đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kỹ năng; 61,3% ghi nhận việc bố trí, sử dụng, đánh giá ngày càng phù hợp hơn với chuyên môn và kết quả công việc.

Bốn là, môi trường tập hợp và phát huy vai trò trí thức từng bước được mở rộng. Nhiều cấp ủy quan tâm củng cố Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật, hội chuyên ngành; tổ chức gặp gỡ, đối thoại, tọa đàm và hoạt động tư vấn, phản biện. An Giang duy trì gặp mặt trí thức, văn nghệ sĩ; Cần Thơ tổ chức trao đổi với nhà khoa học, trí thức tiêu biểu; Tiền Giang và Vĩnh Long quan tâm tiếp nhận kiến nghị, phát huy tư vấn và phản biện (Thành ủy Cần Thơ, 2022; Tỉnh ủy An Giang, 2022; Tỉnh ủy Tiền Giang, 2022; Tỉnh ủy Vĩnh Long, 2022). Những kênh này tạo thêm điều kiện để cấp ủy, chính quyền nắm bắt tâm tư, huy động sáng kiến và bổ sung luận cứ cho quyết định phát triển.

Năm là, quy mô và trình độ của ĐNTT trong vùng có chuyển biến tích cực. Theo số liệu từ các nguồn thống kê và báo cáo địa phương, tổng số người có trình độ từ đại học trở lên tăng từ 697.107 người năm 2019 lên 884.163 người năm 2025, tăng 26,83%; mật độ tăng từ 403,6 lên 501,7 người có trình độ từ đại học trở lên trên 10.000 dân. Số người có trình độ sau đại học tăng nhanh hơn mức tăng chung: thạc sĩ tăng 37,11%, tiến sĩ tăng 30,36%. Sự phát triển này diễn ra trong khi dân số vùng tăng chậm hơn đáng kể, cho thấy nền tảng nhân lực chuyên môn từng bước được mở rộng (Ban Chỉ đạo Tổng điều tra dân số và nhà ở Trung ương, 2019; Cục Thống kê, 2026; Tổng cục Thống kê, 2020, 2024, 2025).

Những hạn chế và nguyên nhân

Một là, nhận thức và trách nhiệm của một số cấp ủy, cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu, chưa thật đầy đủ và chưa chuyển hóa đồng đều thành hành động. Ở một số nơi, xây dựng ĐNTT vẫn được nhìn chủ yếu từ góc độ nâng chuẩn bằng cấp hoặc coi là nhiệm vụ riêng của cơ quan tổ chức, nội vụ, khoa học và công nghệ; vì vậy, tỷ lệ học tập nghị quyết cao chưa luôn đi liền với trọng tri thức, trọng thực tài, sử dụng đúng năng lực và bảo vệ người dám đổi mới. Khảo sát cho thấy 35,0% cán bộ và 38,7% trí thức xem nhận thức, trách nhiệm chưa đầy đủ là một nguyên nhân của hạn chế. Nguyên nhân trực tiếp là việc quán triệt ở một số nơi còn thiên về truyền đạt chủ trương, trong khi cơ chế gắn trách nhiệm người đứng đầu với kết quả phát triển và phát huy ĐNTT chưa rõ.

Hai là, chất lượng cụ thể hóa chủ trương, công tác dự báo và quản trị dữ liệu về ĐNTT chưa đáp ứng yêu cầu. Một số chương trình, kế hoạch còn bao quát, thiếu số liệu nền, chỉ tiêu đầu ra, tiến độ, nguồn lực và chủ thể chịu trách nhiệm; các mục tiêu "nâng cao chất lượng", "thu hút nhân tài", "phát huy vai trò" chưa được chuyển đầy đủ thành tiêu chí có thể kiểm chứng. Công tác thống kê chưa thống nhất về phạm vi, cách phân loại, chưa phản ánh đầy đủ trí thức trong doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ chức xã hội, người làm việc ngoài địa phương và chuyên gia cộng tác. Có 52,5% cán bộ khảo sát cho rằng dự báo, thống kê, quản lý dữ liệu chưa đáp ứng yêu cầu. Hạn chế này chủ yếu do năng lực dự báo, thiết kế chính sách còn bất cập và chưa hình thành cơ sở dữ liệu dùng chung để nhận diện nhu cầu, theo dõi dịch chuyển nhân lực, đo lường hiệu quả chính sách.

Ba là, chính sách phát triển, sử dụng, trọng dụng trí thức và môi trường phát huy sáng tạo chưa đồng bộ. Nhiều địa phương còn chú trọng hỗ trợ đào tạo hoặc trợ cấp thu hút một lần nhưng chưa đồng thời bảo đảm vị trí việc làm phù hợp, quyền tự chủ chuyên môn, điều kiện nghiên cứu, dữ liệu, cộng sự và cơ hội phát triển nghề nghiệp; việc đánh giá còn nặng về văn bằng, thâm niên, quy trình hành chính hơn là năng lực, sản phẩm và tác động. Trong đó, Sóc Trăng, Trà Vinh và Vĩnh Long đều phản ánh khó khăn trong thu hút chuyên gia, giữ chân người có năng lực và bố trí nhân lực trình độ cao (Tỉnh ủy Sóc Trăng, 2022; Tỉnh ủy Trà Vinh, 2022; Tỉnh ủy Vĩnh Long, 2022). Đồng thời, gặp gỡ, đối thoại, tư vấn, phản biện ở một số nơi còn mang tính thời điểm; cơ chế đặt hàng, cung cấp thông tin, tiếp thu và phản hồi chưa thành quy trình thường xuyên. Khảo sát cho thấy 76,5% cán bộ và 43,8% trí thức coi hoàn thiện chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ, giữ chân là yêu cầu ưu tiên; chỉ 37,9% trí thức đánh giá cao tính thiết thực của đối thoại, lắng nghe và phản hồi. Nguyên nhân chủ yếu là chính sách còn phân tán, tư duy quản lý nhân lực chậm chuyển sang phát huy năng lực và sản phẩm, trong khi nguồn lực và điều kiện nghiên cứu của vùng còn hạn chế.

Bốn là, liên kết giữa cấp ủy, chính quyền, cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học, doanh nghiệp và các tổ chức hội còn lỏng lẻo; phối hợp liên tỉnh chưa hình thành hệ sinh

thái thống nhất. Các nhiệm vụ khoa học liên tỉnh, cơ sở dữ liệu, phòng thí nghiệm, chuyên gia và kết quả nghiên cứu chưa được chia sẻ hiệu quả; vai trò trung tâm đào tạo, nghiên cứu của thành phố Cần Thơ chưa lan tỏa đầy đủ tới các tiểu vùng. Có 44,5% cán bộ cho rằng chưa có cơ chế liên kết vùng đủ mạnh; 44,2% trí thức nhận định phối hợp giữa các chủ thể thiếu chặt chẽ, thiếu đầu mối rõ. Nguyên nhân nằm ở tư duy phát triển đội ngũ còn nặng theo địa giới hành chính, chưa có cơ chế điều phối, đồng tài trợ và phân công đầu mối đủ mạnh cho những vấn đề liên tỉnh như nguồn nước, biến đổi khí hậu, dịch bệnh, logistics và chuỗi giá trị.

Năm là, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết còn thiên về lồng ghép và báo cáo định kỳ, chưa thực sự dựa trên kết quả và tác động. Nội dung đánh giá thường chú trọng số văn bản, hội nghị, lượt đào tạo, số đề tài hơn là mức độ bố trí đúng chuyên môn, tỷ lệ giữ chân, mức độ tiếp thu kiến nghị, ứng dụng sản phẩm khoa học và hiệu quả sử dụng nguồn lực. Chỉ 30,7% trí thức đánh giá cao tính thường xuyên, có trọng tâm của kiểm tra, giám sát; 31,8% ghi nhận rõ tác dụng phát hiện, chấn chỉnh và đôn đốc. Nguyên nhân chủ yếu là hệ thống chỉ tiêu còn thiên về đầu vào và quy trình; kết luận kiểm tra chưa gắn chặt với trách nhiệm, thời hạn khắc phục, tái kiểm tra và việc điều chỉnh chủ trương.

Những hạn chế trên chịu tác động của cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Điều kiện kinh tế - xã hội, ngân sách, hạ tầng nghiên cứu và chất lượng dịch vụ đô thị của vùng còn hạn chế; sức hút từ Thành phố Hồ Chí Minh và Đông Nam Bộ làm gia tăng dịch chuyển nhân lực. Tuy nhiên, nguyên nhân chủ quan vẫn trực tiếp và có ý nghĩa quyết định, tập trung ở năng lực dự báo, thiết kế chính sách, phân công phối hợp, trách nhiệm người đứng đầu và sự chậm đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy đảng. Điều này lý giải vì sao các địa phương có điều kiện tương đồng nhưng kết quả thu hút, sử dụng và phát huy trí thức vẫn khác nhau.

3.3. Một số giải pháp chủ yếu tăng cường lãnh đạo xây dựng đội ngũ trí thức của các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay

Thứ nhất, nâng cao nhận thức, trách nhiệm và vai trò nêu gương của người đứng đầu trong xây dựng ĐNTT. Cấp ủy cần chuyển mạnh từ quán triệt nghị quyết sang kiến tạo văn hóa trọng tri thức, trọng thực tài; xác định xây dựng ĐNTT là nhiệm vụ của toàn hệ thống chính trị, không khoán trắng cho một cơ quan tham mưu. Trách nhiệm người đứng đầu phải gắn với kết quả cụ thể như chất lượng mục tiêu phát triển đội ngũ, hiệu quả sử dụng người được thu hút, số cuộc đối thoại chuyên đề, tỷ lệ kiến nghị được phản hồi và mức độ ứng dụng kết quả nghiên cứu. Giáo dục chính trị, tư tưởng cần thống nhất với tôn trọng tư duy độc lập, tranh luận khoa học, liêm chính nghề nghiệp và quyền sáng tạo trong khuôn khổ Hiến pháp, pháp luật.

Thứ hai, nâng cao chất lượng cụ thể hóa chủ trương trên cơ sở dữ liệu và nhu cầu phát triển. Các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng cần lãnh đạo xây dựng cơ sở dữ liệu ĐNTT thống nhất, có khả năng cập nhật và kết nối; phân loại theo trình độ, lĩnh vực, địa bàn, khu vực hoạt động, năng lực và sản phẩm tiêu biểu; từng bước hình thành bản đồ chuyên gia toàn vùng. Mỗi mục tiêu phải có số liệu nền, chỉ tiêu đầu ra, lộ trình, nguồn lực và chủ thể chịu trách nhiệm giải trình. Bên cạnh số người có bằng đại học, cần coi chất lượng chuyên gia, nhóm nghiên cứu, sản phẩm khoa học, năng lực giải quyết vấn đề và đóng góp cho phát triển là những thước đo quan trọng của kết quả lãnh đạo.

Thứ ba, hoàn thiện đồng bộ chính sách phát triển, sử dụng, trọng dụng trí thức gắn với xây dựng môi trường dân chủ, sáng tạo và cơ chế đối thoại thực chất. Chu trình chính sách cần bao quát từ phát hiện, tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo đến bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và tôn vinh; chuyển từ "đưa người về địa phương" sang "thu hút sự đóng góp", cho phép chuyên gia ngoài biên chế, ngoài địa phương và trí thức Việt Nam ở nước ngoài tham gia theo nhiệm vụ, dự án hoặc hợp đồng linh hoạt. Bên cạnh hỗ trợ tài chính, cần bảo đảm nhiệm vụ đúng chuyên môn, quyền tự chủ, điều kiện nghiên cứu, dữ liệu, cộng sự, cơ hội công bố, chuyển giao và phát triển nghề nghiệp; đánh giá chủ yếu theo năng lực, sản phẩm, uy tín nghề nghiệp, hiệu quả ứng dụng và tác động xã hội. Người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cần tổ chức đối thoại định kỳ và theo vấn đề; công khai nội dung đặt hàng, cung cấp đủ thông tin, xác định thời hạn phản hồi và giải trình việc tiếp thu hoặc không tiếp thu ý kiến phản biện. Đồng thời, củng cố Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật và các hội chuyên ngành theo hướng nâng cao năng lực tập hợp, kết nối và phản biện.

Thứ tư, tăng cường liên kết vùng, phát triển mạng lưới trí thức ĐBSCL và cơ chế dùng chung nguồn lực. Thành phố Cần Thơ cần được phát huy như hạt nhân đào tạo, nghiên cứu và đổi mới sáng tạo; An Giang, Cà Mau, Đồng Tháp, Vĩnh Long là các điểm kết nối theo tiểu vùng và lĩnh vực thế mạnh. Các địa phương cần phối hợp đặt hàng nhiệm vụ liên tỉnh, đồng tài trợ nghiên cứu, chia sẻ dữ liệu, phòng thí nghiệm, chuyên gia và

kết quả nghiên cứu; kết nối cơ quan đảng, chính quyền, trường đại học, viện nghiên cứu, bệnh viện, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ chức hội, trí thức Việt Nam ở nước ngoài và đối tác quốc tế. Cơ chế phối hợp cần xác định rõ đầu mối điều phối và trách nhiệm của từng chủ thể, qua đó khắc phục đầu tư phân tán và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực toàn vùng.

Thứ năm, đổi mới kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết theo kết quả, sản phẩm và trách nhiệm giải trình. Cấp ủy cần xây dựng bộ chỉ tiêu hằng năm về quy mô, chất lượng, cơ cấu, phân bố, mức độ sử dụng và đóng góp của ĐNTT; lựa chọn một số chuyên đề kiểm tra riêng thay vì chỉ lồng ghép. Dữ liệu quản lý cần được đối chiếu với đánh giá của cơ quan sử dụng, tổ chức hội và trí thức. Kết luận kiểm tra phải xác định rõ hạn chế, trách nhiệm, thời hạn khắc phục và cơ chế tái kiểm tra; kết quả được sử dụng để điều chỉnh chủ trương, phân bổ nguồn lực và đánh giá cán bộ. Khi đó, kiểm tra, giám sát trở thành cơ chế phản hồi thường xuyên, giúp chu trình lãnh đạo tự điều chỉnh theo thực tiễn.

4. Kết luận

Tóm lại, trong những năm qua, các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng ĐBSCL đã chú trọng quán triệt, cụ thể hóa chủ trương của Đảng; lãnh đạo ban hành chính sách đào tạo, thu hút, sử dụng trí thức; mở rộng các kênh tập hợp, đối thoại và phát huy sáng tạo. Qua đó, đội ngũ trí thức từng bước phát triển về quy mô, chất lượng và đóng góp tích cực cho địa phương. Tuy nhiên, kết quả đạt được chưa tương xứng với yêu cầu phát triển của vùng; những hạn chế chủ yếu tập trung ở nhận thức và trách nhiệm, chất lượng cụ thể hóa chủ trương và dữ liệu, tính đồng bộ của chính sách và môi trường phát huy, liên kết vùng, kiểm tra và giám sát theo kết quả. Vì vậy, cần triển khai đồng bộ năm nhóm giải pháp, chú trọng chuyển từ quản lý theo văn bằng, biên chế sang phát triển theo năng lực, sản phẩm và tác động; từ thu hút con người về địa phương sang thu hút sự đóng góp; từ sử dụng nguồn lực phân tán sang xây dựng mạng lưới dùng chung toàn vùng, qua đó biến tiềm năng trí tuệ thành động lực phát triển nhanh, bền vững vùng ĐBSCL trong giai đoạn mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chỉ đạo Tổng điều tra dân số và nhà ở Trung ương. (2019). *Kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở thời điểm 0 giờ ngày 01/4/2019*. Nhà xuất bản Thống kê.

2. Cục Thống kê. (2026). *Niên giám thống kê 2025*. Nhà xuất bản Thống kê.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2019). *Kết luận số 52-KL/TW ngày 30/5/2019 của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2022). *Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 02/4/2022 của Bộ Chính trị về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2023a). *Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/11/2023 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới*.

6. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2023b). *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII*. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

7. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2026). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV* (Tập I). Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

8. Quyết định về phê duyệt Quy hoạch vùng Đồng bằng sông Cửu Long thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050 (Số 287/QĐ-TTg, 2022). Thủ tướng Chính phủ.

9. Thành ủy Cần Thơ. (2022). *Báo cáo số 273-BC/TU ngày 29/9/2022 của Ban Thường vụ Thành ủy Cần Thơ về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW*.

10. Tỉnh ủy An Giang. (2022). *Báo cáo số 219-BC/TU ngày 13/10/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy An Giang về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW*.

11. Tỉnh ủy Cà Mau. (2022). *Báo cáo số 265-BC/TU ngày 19/9/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Cà Mau về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW*.

12. Tỉnh ủy Đồng Tháp. (2022). *Báo cáo số 306-BC/TU ngày 06/10/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Tháp về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW*.

13. Tỉnh ủy Sóc Trăng. (2022). *Báo cáo số 251-BC/TU ngày 24/9/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Sóc Trăng về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW*.

14. Tỉnh ủy Tiền Giang. (2022). *Báo cáo số 245-BC/TU ngày 15/9/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Tiền Giang về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW*.

15. Tỉnh ủy Trà Vinh. (2022). *Báo cáo số 311-BC/TU ngày 29/9/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW*.

16. Tỉnh ủy Vĩnh Long. (2022). *Báo cáo số 273-BC/TU ngày 23/8/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Long về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW*.

17. Tổng cục Thống kê. (2024). *Kết quả chủ yếu Điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ thời điểm 0 giờ ngày 01/4/2024*. Nhà xuất bản Thống kê.

18. Tổng cục Thống kê. (2025). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2024*. Nhà xuất bản Thống kê.