

NÂNG CAO VĂN HÓA CHÍNH TRỊ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÙNG ĐÔNG NAM BỘ HIỆN NAY: CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG VÀ GIẢI PHÁP

✦ TS. BIÊN QUỐC THẮNG

Học viện Chính trị khu vực II

Ngày tiếp nhận: 15/12/2025 Ngày bình duyệt: 15/01/2026 Ngày duyệt đăng: 30/01/2026

● **Tóm tắt:** *Nâng cao văn hóa chính trị của cán bộ, công chức không chỉ góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ, mà còn có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng, hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước. Trên cơ sở làm rõ quan niệm về văn hóa chính trị của cán bộ, công chức, bài viết phân tích các nhân tố cơ bản ảnh hưởng đến việc nâng cao văn hóa chính trị của cán bộ, công chức ở vùng Đông Nam Bộ hiện nay; từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa văn hóa chính trị của đội ngũ này trong thời gian tới.*

● **Từ khóa:** Văn hóa chính trị, cán bộ, công chức, vùng Đông Nam Bộ

Trước yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước nói chung, vùng Đông Nam Bộ nói riêng, việc phát huy sức mạnh tổng hợp các nguồn lực, trong đó nguồn lực con người giữ vai trò then chốt, có ý nghĩa quyết định. Đội ngũ cán bộ, công chức được xác định là “then chốt của then chốt”, trực tiếp tham gia tổ chức thực hiện đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới, một yêu cầu quan trọng đặt ra là không ngừng nâng cao văn hóa chính trị cho đội ngũ này. Bởi lẽ, văn hóa chính trị của cán bộ, công chức không chỉ tác động trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ, mà còn ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo, cầm quyền của Đảng, cũng như hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước.

Tuy nhiên, việc nâng cao văn hóa chính trị của cán bộ, công chức hiện nay đang chịu sự tác động của nhiều nhân tố, cả chủ quan lẫn khách quan. Do đó, việc phân tích các nhân tố ảnh hưởng, qua đó phát huy những tác động tích cực, khắc phục kịp thời những tác động tiêu cực nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức vùng Đông Nam Bộ đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, hợp lý về cơ cấu là việc làm có ý nghĩa thiết thực trong việc thúc đẩy vùng và cả nước phát triển nhanh, bền vững, sớm hiện thực hóa được các mục tiêu mà Đại hội Đảng lần thứ XIV đã đề ra.

1. Quan niệm về văn hóa chính trị và văn hóa chính trị của cán bộ, công chức

Thứ nhất, quan niệm về văn hóa chính trị

Từ khi ra đời đến nay, “văn hóa chính trị” đã nhận được sự quan tâm của nhiều nhà khoa học, nhà nghiên cứu và được tiếp cận từ các góc độ khác nhau. Theo Song Thành, “Văn hóa

chính trị là một bộ phận cấu thành của văn hóa, kết tinh trong đó cả trí thức, lý tưởng, đạo đức và năng lực hoạt động chính trị, có ảnh hưởng đến thái độ, hành vi chính trị của cá nhân hay một cộng đồng xã hội nhất định. Văn hóa chính trị được hình thành từ kinh nghiệm lịch sử của dân tộc và tiếp thu tinh hoa văn hóa chính trị hiện đại, dưới sự chi phối của hệ tư tưởng chính trị của giai cấp hay đảng cầm quyền¹. Tác giả Đinh Xuân Dũng cho rằng, “Văn hóa chính trị là một thành tố quan trọng trong đời sống văn hóa xã hội, thể hiện ở tầm tư tưởng, tầm trí tuệ của tổ chức và con người chính trị; thể hiện rõ trong tổ chức thiết chế và thể chế chính trị; thể hiện trong tổ chức hoạt động chính trị”². Theo Lâm Quốc Tuấn, “Văn hóa chính trị là một bộ phận cấu thành quan trọng của văn hóa, kết tinh trong đó tri thức, tình cảm, niềm tin, lý tưởng, biểu hiện qua thái độ, hành vi, năng lực hoạt động chính trị của chủ thể chính trị”³. Phạm Ngọc Quang tiếp cận văn hóa chính trị như một phương diện của văn hóa trong xã hội có giai cấp, phản ánh trình độ tri thức và năng lực sáng tạo trong hoạt động chính trị, gắn với việc nhận thức các quan hệ chính trị hiện thực và các thiết chế chính trị nhằm thực hiện lợi ích cơ bản của giai cấp hoặc của nhân dân trong từng giai đoạn lịch sử⁴.

Mặc dù có các cách tiếp cận và diễn đạt khác nhau, song các quan niệm trên đều thống nhất ở một số điểm cơ bản: văn hóa chính trị là một bộ phận của văn hóa dân tộc; hình thành trong xã hội có giai cấp và nhà nước; phản ánh trình độ nhận thức của con người về lợi ích giai cấp, lợi ích dân tộc; là sự kết tinh các giá trị được kế thừa, bồi đắp, phát triển trong tiến trình lịch sử, trở thành những chuẩn mực được cộng đồng xã hội thừa nhận và gìn giữ. Văn hóa chính trị vừa là nền tảng, vừa là mục tiêu, động lực của hoạt động chính trị; tạo nên bản sắc riêng của mỗi quốc gia, mỗi chế độ chính trị và mỗi đảng cầm quyền; thường được biểu hiện thông qua tri thức, niềm tin, lý tưởng, tình cảm, thái độ, hành vi chính trị của các chủ thể. Từ những điểm chung đó, có thể khái quát: *văn hóa chính trị là một phương diện của văn hóa*

trong xã hội có giai cấp, bao gồm hệ thống các giá trị được hình thành trong hoạt động chính trị, phù hợp với lợi ích giai cấp và lợi ích xã hội trong từng giai đoạn lịch sử nhất định.

Thứ hai, quan niệm về văn hóa chính trị của cán bộ, công chức

Trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội Việt Nam, đội ngũ cán bộ, công chức là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò “rường cột” của hệ thống chính trị; đồng thời là cầu nối trực tiếp giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân trong quá trình tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào đời sống xã hội.

Văn hóa chính trị của cán bộ, công chức là một phạm trù rộng, phản ánh trình độ phát triển toàn diện về nhận thức, thái độ, tình cảm, lý tưởng và hành vi chính trị của đội ngũ này trong quá trình thực thi công vụ. Trong phạm vi bài viết, có thể xem các chuẩn mực được quy định trong Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 của Bộ Chính trị là những biểu hiện cơ bản của văn hóa chính trị của cán bộ, công chức Việt Nam hiện nay, bao gồm: yêu nước, tôn trọng nhân dân, tuyệt đối trung thành với Đảng và Tổ quốc; bản lĩnh, đổi mới, sáng tạo, hội nhập; cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; đoàn kết, kỷ cương, trách nhiệm; gương mẫu, khiêm tốn, không ngừng tu dưỡng, rèn luyện và học tập suốt đời⁵. Từ các chuẩn mực trên có thể khái quát: *văn hóa chính trị của cán bộ, công chức là hệ thống các giá trị, chuẩn mực chính trị được hình thành, phát triển, thể hiện thông qua nhận thức, tình cảm, lý tưởng, thái độ và hành vi của cán bộ, công chức trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.*

Có thể thấy, cán bộ, công chức không chỉ là chủ thể biểu hiện văn hóa chính trị, mà còn trực tiếp tham gia gìn giữ, bổ sung và làm phong phú thêm nội dung văn hóa chính trị của quốc gia, dân tộc. Ngược lại, văn hóa chính trị giữ vai trò định hướng, điều chỉnh hành vi, tạo động lực tinh thần, giúp cán bộ, công chức yên tâm công tác, nâng cao tinh thần trách nhiệm, phát huy tính chủ động, sáng tạo trong thực thi công vụ.

Từ đó, văn hóa chính trị góp phần vào việc xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả; nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân, thúc đẩy sự phát triển toàn diện và bền vững của đất nước

2. Các nhân tố cơ bản ảnh hưởng đến nâng cao văn hóa chính trị của cán bộ, công chức vùng Đông Nam Bộ hiện nay

Thứ nhất, điều kiện kinh tế - xã hội

Điều kiện kinh tế - xã hội được hiểu là tổng thể các yếu tố như trình độ phát triển kinh tế, đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, dân trí, kết cấu hạ tầng, môi trường xã hội... của một quốc gia hoặc địa phương, khu vực trong từng giai đoạn lịch sử nhất định. Trong lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, C.Mác và Ph.Ăngghen đã chỉ rõ: “Không phải ý thức của con người quyết định tồn tại của họ; trái lại, tồn tại xã hội của họ quyết định ý thức của họ”⁶. Theo đó, mỗi cá nhân nói chung, cán bộ, công chức nói riêng luôn chịu sự chi phối trực tiếp của điều kiện kinh tế - xã hội nơi họ sinh sống và công tác; chính môi trường xã hội đó tác động sâu sắc đến nhận thức, tình cảm, niềm tin, lý tưởng và hành vi chính trị của con người.

Trong điều kiện kinh tế - xã hội phát triển, đời sống vật chất và tinh thần của cán bộ, công chức từng bước được nâng cao, sẽ tạo cho họ sự yên tâm công tác, từ đó khuyến khích tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ và khát vọng cống hiến. Đồng thời, môi trường phát triển cũng tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, công chức học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện bản lĩnh chính trị và đạo đức công vụ; các giá trị, chuẩn mực xã hội được tôn trọng và củng cố; kỷ cương, kỷ luật hành chính được đề cao; hoạt động công vụ diễn ra công khai, minh bạch... Đây là những yếu tố quan trọng góp phần hình thành nên đội ngũ cán bộ, công chức có lý tưởng chính trị vững vàng, tinh thần trách nhiệm cao, phong cách làm việc chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, sự phát triển năng động của nền kinh tế - xã hội cũng đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với hoạt động công vụ, buộc cán bộ, công chức phải không ngừng đổi mới

tư duy, nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và kỹ năng thực thi công vụ nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới. Ngược lại, trong điều kiện kinh tế - xã hội chậm phát triển hoặc phát triển thiếu đồng bộ, khoảng cách giàu nghèo gia tăng, tình trạng bất công xã hội, tiêu cực, tham nhũng, lãng phí diễn ra phức tạp, các giá trị đạo đức công vụ bị xem nhẹ... sẽ tác động tiêu cực đến tâm lý và hành vi của cán bộ, công chức. Những biểu hiện như dao động về tư tưởng, suy giảm niềm tin, phai nhạt lý tưởng, giảm sút tinh thần trách nhiệm, thậm chí vi phạm kỷ luật, pháp luật có thể nảy sinh, làm ảnh hưởng đến uy tín nhà nước và niềm tin của nhân dân.

Đông Nam Bộ là vùng kinh tế phát triển năng động của cả nước, “người dân Đông Nam Bộ có thu nhập bình quân tháng cao nhất cả nước”⁷; hệ thống kết cấu hạ tầng giao thông, thông tin - truyền thông tương đối đồng bộ, hiện đại; các dịch vụ về giáo dục, y tế, văn hóa... cơ bản đáp ứng nhu cầu của con người. Đây là những điều kiện thuận lợi để đội ngũ cán bộ, công chức yên tâm công tác, phát huy năng lực, trí tuệ và tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, chính kinh tế - xã hội ở vùng Đông Nam Bộ phát triển nhanh, năng động, tính cạnh tranh cao, hội nhập sâu rộng... cũng đặt ra yêu cầu ngày càng lớn đối với đội ngũ cán bộ, công chức. Điều đó đòi hỏi mỗi cán bộ, công chức vùng Đông Nam Bộ phải không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện bản lĩnh chính trị và đạo đức công vụ; phát huy tinh thần năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của vùng và của đất nước trong giai đoạn mới.

Thứ hai, truyền thống văn hóa dân tộc

Bên cạnh điều kiện kinh tế - xã hội, truyền thống văn hóa dân tộc là một trong những nhân tố có ảnh hưởng đến quá trình hình thành và nâng cao văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức. Truyền thống văn hóa được hiểu là hệ thống các giá trị vật chất và tinh thần tốt đẹp được hình thành, bồi đắp, gìn giữ và phát triển

qua nhiều thế hệ, trở thành nền tảng tinh thần bền vững của cộng đồng dân tộc, tiêu biểu như truyền thống yêu nước, đoàn kết, nhân nghĩa, cần cù, sáng tạo, hiếu học và tinh thần vì cộng đồng, v.v.. Khi cán bộ, công chức được sinh sống và làm việc trong môi trường giàu truyền thống văn hóa, thì chính những giá trị văn hóa truyền thống đó sẽ không chỉ định hướng nhận thức, điều chỉnh hành vi, hình thành nhân cách chính trị cao đẹp; mà còn góp phần bồi dưỡng lòng yêu nước, ý thức trách nhiệm, sự trung thành với Đảng, với Tổ quốc và nhân dân; là lối sống gần dân, kính dân, lắng nghe và tôn trọng ý kiến của nhân dân; sẵn sàng đặt lợi ích chung của cộng đồng, của quốc gia - dân tộc lên trên lợi ích cá nhân. Trong hoạt động công vụ, những giá trị truyền thống tốt đẹp đó còn góp phần hình thành nên phong cách làm việc linh hoạt, mềm dẻo, nhân văn nhưng vẫn bảo đảm nguyên tắc, kỷ cương; phát huy tinh thần năng động, sáng tạo, chủ động trong giải quyết công việc, từ đó nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ chính trị được giao. Ngược lại, nếu các giá trị truyền thống văn hóa của dân tộc bị xem nhẹ, phai nhạt hoặc không được quan tâm giáo dục, bồi dưỡng thường xuyên, sẽ dẫn đến những biểu hiện lệch chuẩn trong nhận thức và hành vi của cán bộ, công chức. Đó là tình trạng suy giảm bản lĩnh chính trị, dao động tư tưởng, thiếu lập trường vững vàng; biểu hiện quan liêu, cửa quyền, xa dân, thiếu trách nhiệm; thậm chí dễ bị tác động, lôi kéo bởi những luận điệu sai trái, thù địch, làm ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ.

Đông Nam Bộ là vùng đất giàu truyền thống cách mạng, được mệnh danh là “Đất thép thành đồng”, nơi hun đúc tinh thần yêu nước kiên cường, bất khuất; đồng thời cũng là vùng đất có bản sắc văn hóa đặc trưng với con người hào sảng, cởi mở, nghĩa tình, năng động và sáng tạo. Những giá trị đó tạo nên nền tảng tinh thần quan trọng cho việc hình thành và phát triển văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức trong vùng. Vì vậy, để nâng cao văn hóa chính trị của cán bộ, công chức vùng

Đông Nam Bộ trong giai đoạn hiện nay, cần tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục truyền thống cách mạng và các giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc và của vùng. Thông qua đó, góp phần bồi dưỡng niềm tự hào, ý thức trách nhiệm và tinh thần tự giác cao trong thực thi công vụ; khơi dậy khát vọng cống hiến, sáng tạo, cùng chung sức, đồng lòng xây dựng vùng Đông Nam Bộ phát triển nhanh, bền vững, xứng đáng với vai trò là đầu tàu, cực tăng trưởng của cả nước.

Thứ ba, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước

Cán bộ, công chức là lực lượng trực tiếp hoạt động trong hệ thống chính trị, vừa có trách nhiệm chấp hành, tổ chức thực hiện, vừa tham mưu, góp phần hoàn thiện chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Do đó, đường lối của Đảng và hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước không chỉ là cơ sở pháp lý cho hoạt động công vụ, mà còn là một trong những thành tố quan trọng cấu thành bản sắc văn hóa chính trị của mỗi quốc gia và mỗi đảng cầm quyền. Khi chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước được ban hành kịp thời, đồng bộ, phù hợp với thực tiễn và xu thế phát triển của thời đại, sẽ tạo ra định hướng chính trị rõ ràng, thống nhất; đồng thời trở thành căn cứ quan trọng để cán bộ, công chức yên tâm công tác, chủ động, sáng tạo trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Trên cơ sở đó, hình thành phong cách làm việc khoa học, kỷ cương, chuyên nghiệp, công khai, minh bạch, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Mặt khác, các chính sách xã hội như giáo dục, y tế, tiền lương, an sinh xã hội... nếu được xây dựng và thực hiện phù hợp sẽ tạo điều kiện ổn định đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ, công chức, củng cố niềm tin, khơi dậy tinh thần trách nhiệm, ý thức liêm chính, chí công vô tư và động lực cống hiến trong quá trình thực thi công vụ. Ngược lại, nếu hệ thống chủ trương, chính sách thiếu đồng bộ, chậm được sửa đổi, bổ sung hoặc chưa theo

kip yêu cầu thực tiễn sẽ gây khó khăn trong tổ chức thực hiện, làm phát sinh tâm lý e ngại, sợ trách nhiệm, thậm chí dẫn đến tình trạng trì trệ, né tránh, làm giảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan công quyền. Đây cũng là nguyên nhân sâu xa dẫn đến sự suy giảm niềm tin, phai nhạt lý tưởng chính trị, vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính của một bộ phận cán bộ, công chức; đặc biệt là tình trạng “chảy máu chất xám” ở khu vực công. Đơn cử như tại Thành phố Hồ Chí Minh, do “các chính sách đãi ngộ tiền lương chưa thực sự thỏa đáng, chưa đáp ứng được điều kiện sống, chưa đủ sức để tạo động lực cho cán bộ, công chức, viên chức an tâm làm việc, cống hiến; nên trong ba năm (2020 - 2023), Thành phố có 9.470 cán bộ, công chức, viên chức nghỉ việc. Trong đó, có 855 cán bộ, công chức và 8.615 viên chức”⁸. Vì vậy, việc tiếp tục hoàn thiện đồng bộ hệ thống chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước không chỉ có ý nghĩa tháo gỡ các “nút thắt, điểm nghẽn”, mở rộng không gian, tạo ra lợi thế so sánh đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, mà còn là nhân tố quan trọng góp phần nâng cao văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức ở vùng Đông Nam Bộ nói riêng, cả nước nói chung hiện nay.

Thứ tư, cách mạng khoa học, công nghệ và quá trình toàn cầu hóa

Cách mạng khoa học, công nghệ hiện đại, đặc biệt là cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cùng với quá trình toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ, sâu rộng đã và đang tạo ra những biến đổi to lớn trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Những biến đổi này không chỉ tác động trực tiếp đến mô hình phát triển kinh tế - xã hội, phương thức quản lý nhà nước, mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến nhận thức, tư duy, hành vi và hệ giá trị văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức. Một mặt, sự phát triển nhanh chóng của khoa học, công nghệ, nhất là công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và chính phủ điện tử đã góp phần đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý và điều hành của bộ máy nhà nước. Qua đó, đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với cán bộ, công chức về

trình độ chuyên môn, năng lực số, tư duy đổi mới sáng tạo, tinh thần phục vụ và khả năng thích ứng linh hoạt với môi trường làm việc hiện đại. Nếu được trang bị đầy đủ tri thức và kỹ năng cần thiết, đội ngũ cán bộ, công chức sẽ từng bước hình thành phong cách làm việc khoa học, minh bạch, chuyên nghiệp, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Mặt khác, quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng tạo điều kiện thuận lợi cho việc tiếp thu các giá trị tiến bộ của nhân loại như quản trị hiện đại, trách nhiệm giải trình và đạo đức công vụ. Đây là cơ sở quan trọng để bổ sung, làm phong phú thêm nội dung văn hóa chính trị của cán bộ, công chức, góp phần từng bước tiệm cận các chuẩn mực quản trị tiên tiến trên thế giới.

Tuy nhiên, bên cạnh những tác động tích cực, cách mạng khoa học, công nghệ và toàn cầu hóa cũng đặt ra nhiều thách thức đối với việc xây dựng và nâng cao văn hóa chính trị của mỗi cán bộ, công chức ở vùng Đông Nam Bộ hiện nay. Sự bùng nổ thông tin, đặc biệt là trên không gian mạng, làm gia tăng nguy cơ lan truyền các quan điểm sai trái, thù địch, thông tin xấu độc; đồng thời tạo ra sự xâm nhập của các giá trị ngoại lai không phù hợp, dễ dẫn đến tình trạng dao động về tư tưởng, lệch chuẩn về hành vi, suy giảm bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ của một bộ phận cán bộ, công chức nếu thiếu bản lĩnh và khả năng “miễn dịch” chính trị - văn hóa. Trong bối cảnh đó, việc nâng cao văn hóa chính trị của cán bộ, công chức cần gắn chặt với yêu cầu chủ động thích ứng với cách mạng khoa học, công nghệ và hội nhập quốc tế. Cần chú trọng bồi dưỡng bản lĩnh chính trị, năng lực tư duy phản biện, khả năng chọn lọc và tiếp thu có định hướng các giá trị tiến bộ của nhân loại; đồng thời kiên quyết giữ vững nền tảng tư tưởng của Đảng, bản sắc văn hóa dân tộc, các giá trị cốt lõi của chế độ xã hội chủ nghĩa. Như vậy, cách mạng khoa học, công nghệ và quá trình toàn cầu hóa vừa là động lực, vừa là phép thử đối với việc xây dựng văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức vùng Đông Nam Bộ hiện nay.

Việc nhận diện đúng và xử lý tốt mối quan hệ giữa hội nhập và giữ vững bản sắc sẽ góp phần quan trọng trong việc xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, có năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu phát triển vùng Đông Nam Bộ và đất nước trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Thứ năm, quá trình tu dưỡng, rèn luyện, học tập của mỗi cán bộ, công chức

Việc nâng cao văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức không chỉ chịu sự chi phối của các nhân tố khách quan mà còn phụ thuộc trực tiếp vào các nhân tố chủ quan, trước hết là ý thức tự giác trong quá trình tu dưỡng, rèn luyện và học tập của mỗi cá nhân. Trong bối cảnh hiện nay, trước yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước; trước những tác động đa chiều, phức tạp từ mặt trái của kinh tế thị trường, quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, vai trò nhân tố chủ quan ngày càng trở nên quan trọng. Nếu mỗi cán bộ, công chức có ý thức thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; kiên trì, bền bỉ tu dưỡng đạo đức, lối sống; tích cực rèn luyện bản lĩnh chính trị, tác phong công vụ chuyên nghiệp; đồng thời có khả năng tự học, tự rèn, tự soi, tự sửa, thì sẽ hình thành được “sức đề kháng”, “hệ miễn dịch” cần thiết trước những tác động tiêu cực của kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đó, niềm tin, tình cảm và lý tưởng chính trị ngày càng được củng cố, tăng cường, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị vững vàng, tận tụy với công việc và gắn bó mật thiết với nhân dân. Ngược lại, nếu cán bộ, công chức thiếu ý thức tự tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị; không chủ động nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác thì rất dễ dẫn đến tình trạng phai nhạt lý tưởng, suy giảm ý chí phấn đấu, thậm chí xuất hiện các biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Hệ quả là phát sinh những hành vi tiêu cực như thiếu tinh thần trách nhiệm, quan liêu, hách dịch, cửa quyền, xa dân; tham nhũng, lãng phí; vi phạm nguyên tắc dân chủ, gây mất đoàn kết nội bộ,

thậm chí vi phạm pháp luật, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của tổ chức và niềm tin của nhân dân. Chính vì vậy, mỗi cán bộ, công chức ở vùng Đông Nam Bộ cần thường xuyên nỗ lực học tập, tu dưỡng và rèn luyện toàn diện. Quá trình đó không chỉ nhằm hoàn thiện bản thân với tư cách là người công dân có trách nhiệm, mà còn hướng tới xây dựng hình ảnh người “công bộc” tận tụy, liêm chính, đáng tin cậy của nhân dân; trở thành lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân, góp phần vững bước cùng đất nước tiến vào kỷ nguyên phát triển mới.

3. Một số giải pháp góp phần nâng cao văn hóa chính trị của cán bộ, công chức vùng Đông Nam Bộ trong thời gian tới

Thứ nhất, tăng cường bồi dưỡng lý luận chính trị và các giá trị văn hóa truyền thống dân tộc

Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối đổi mới của Đảng cùng các giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của dân tộc là nền tảng tư tưởng, hạt nhân cốt lõi và cơ sở hình thành văn hóa chính trị Việt Nam. Do đó, để nâng cao văn hóa chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức vùng Đông Nam Bộ, nhiệm vụ quan trọng hàng đầu là tiếp tục tăng cường và nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng lý luận chính trị gắn với giáo dục các giá trị văn hóa truyền thống dân tộc. Theo đó, cần tổ chức định kỳ các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị nhằm tạo điều kiện để mỗi cán bộ, công chức hằng năm được tham gia học tập, cập nhật kiến thức từ một đến hai lần. Nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy cần được đổi mới theo hướng tinh gọn, thiết thực, giàu tính ứng dụng, bảo đảm hài hòa giữa truyền thống và hội nhập, giữa nền tảng và hiện đại, giữa lý luận và thực tiễn. Thông qua quá trình bồi dưỡng, cán bộ, công chức không chỉ được củng cố lý tưởng, niềm tin, bản lĩnh chính trị và đạo đức công vụ, mà còn từng bước nâng cao năng lực chuyên môn và phong cách làm việc, đáp ứng yêu cầu phát triển vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn mới.

Thứ hai, đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng môi trường xã hội lành mạnh, dân chủ, kỷ cương, trang thiết bị phục vụ công việc đầy đủ, hiện đại

Điều kiện kinh tế - xã hội có ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến việc hình thành, phát triển văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức. Vì vậy, cần tiếp tục thúc đẩy vùng Đông Nam Bộ phát triển nhanh và bền vững, thực sự giữ vai trò “đầu tàu” kinh tế của cả nước. Trọng tâm là đầu tư xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, hiện đại, nhất là hạ tầng giao thông, hạ tầng công nghệ, hạ tầng số; đổi mới mô hình tăng trưởng theo hướng lấy khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, chuyển đổi năng lượng làm động lực chủ yếu. Đồng thời, chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực mũi nhọn như: công nghệ thông tin, phần mềm, sinh học, vật liệu mới, năng lượng mới, công nghiệp bán dẫn. Cùng với phát triển kinh tế - xã hội, cần chú ý đến xây dựng môi trường xã hội dân chủ, đoàn kết, nghĩa tình, kỷ luật, kỷ cương nghiêm minh, cái tốt, cái đẹp được đề cao, lan tỏa, cái xấu, cái tiêu cực được đẩy lùi. Ngoài ra, cần cung cấp đầy đủ các phương tiện, trang thiết bị hiện đại, đồng bộ để đội ngũ cán bộ, công chức thuận lợi trong thực thi công vụ. Có thể nói, khi nền kinh tế phát triển ổn định, môi trường xã hội lành mạnh và văn minh; các phương tiện, trang thiết bị phục vụ công việc được trang bị đầy đủ, hiện đại; sẽ là môi trường thuận lợi để nuôi dưỡng niềm tin, lý tưởng, bản lĩnh chính trị, hình thành lối sống tích cực, tinh thần trách nhiệm và ý thức phụng sự trong đội ngũ cán bộ, công chức vùng Đông Nam Bộ; từ đó họ sẽ có nhiều đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của vùng cũng như của cả nước.

Thứ ba, hoàn thiện thể chế, đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng chính quyền số

Thực tiễn cho thấy, thể chế đang trở thành “điểm nghẽn của điểm nghẽn”, ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý và hiệu quả thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Vì vậy, Nhà nước

cần sớm hoàn thiện hệ thống thể chế theo hướng đồng bộ, thông suốt, ổn định và phù hợp với thực tiễn phát triển của đất nước; đồng thời tiếp tục đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với tăng cường kiểm soát quyền lực, tạo cơ sở pháp lý vững chắc để cán bộ, công chức yên tâm, chủ động và sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ. Trong bối cảnh hiện nay, chuyển đổi số và xây dựng chính quyền số là xu thế tất yếu. Đây không chỉ là việc thay đổi phương thức và công cụ quản lý, mà còn góp phần hình thành văn hóa công vụ mới - văn hóa kiến tạo, phục vụ, chuyên nghiệp, minh bạch và hiện đại. Để quá trình này đạt hiệu quả, cần nâng cao nhận thức, trình độ và năng lực số cho đội ngũ cán bộ, công chức; đầu tư đồng bộ hạ tầng kỹ thuật, trang thiết bị hiện đại và hệ thống bảo mật tốt. Dữ liệu phải được xây dựng theo nguyên tắc “đúng, đủ, sạch, sống”, bảo đảm khả năng kết nối, chia sẻ và khai thác hiệu quả. Việc xây dựng chính quyền số cần tuân thủ các chuẩn mực chung, vừa phù hợp với đặc thù phát triển của vùng Đông Nam Bộ. Khi chuyển đổi số được triển khai đồng bộ, thông suốt sẽ góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; hạn chế tình trạng quan liêu, tiêu cực, lãng phí; qua đó từng bước nâng cao văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức và củng cố niềm tin của nhân dân đối với chính quyền.

Thứ tư, tăng cường kiểm tra, giám sát và kỷ luật hành chính gắn với khen thưởng kịp thời

Nâng cao văn hóa chính trị của cán bộ, công chức không thể chỉ dừng lại ở khẩu hiệu mà phải trở thành quá trình tự giác, thường xuyên, có cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ. Theo đó, cần phát huy vai trò của các tổ chức đảng, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và nhân dân trong việc giám sát hoạt động công vụ. Khi phát hiện hoặc tiếp nhận phản ánh về các hành vi vi phạm đạo đức công vụ, thiếu trách nhiệm, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, các cơ quan có thẩm quyền phải kịp thời xem xét, xử lý nghiêm minh nhằm giữ vững kỷ cương,

kỷ luật hành chính, củng cố niềm tin của nhân dân đối với bộ máy công quyền. Song song với xử lý vi phạm, cần có cơ chế tuyên dương, khen thưởng kịp thời, phù hợp đối với những cán bộ, công chức có tinh thần trách nhiệm cao, dám đổi mới, sáng tạo, gương mẫu trong tu dưỡng, rèn luyện văn hóa chính trị. Thông qua đó, lan tỏa các điển hình tiên tiến, nhân rộng mô hình hiệu quả, tạo động lực thi đua tích cực trong các cơ quan nhà nước ở vùng Đông Nam Bộ và trên phạm vi cả nước.

Thứ năm, khuyến khích ý thức tự học, tự rèn luyện văn hóa chính trị và phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu

Hiện nay, tình hình thế giới có nhiều biến động nhanh chóng, khó lường; kinh tế thị trường, quá trình toàn cầu hóa đang bộc lộ những mặt trái ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống kinh tế - xã hội; các thế lực thù địch tận dụng triệt để không gian mạng để tuyên truyền xuyên tạc, chống phá nền tảng tư tưởng của Đảng... Trước bối cảnh đó, việc phát huy tinh thần tích cực, tự giác, tự tu dưỡng, rèn luyện là nhân tố quyết định đến việc nâng cao văn hóa chính trị của mỗi cán bộ, công chức vùng Đông Nam Bộ hiện nay. Theo đó, mỗi cán bộ, công chức vùng Đông Nam Bộ cần chủ động tự học để không ngừng nâng cao trình độ tri thức, kỹ năng và năng lực công nghệ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc. Đồng thời, phải kiên trì tu dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng; xây dựng lối sống cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; thượng tôn pháp luật; biết vượt qua những cám dỗ vật chất tầm thường. Đặc biệt, đội ngũ cán bộ giữ cương vị lãnh đạo, người đứng đầu cơ quan, đơn vị cần nêu cao tinh thần gương mẫu trong tự học, tự tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, bản lĩnh chính trị và phong cách công vụ. Sự nêu gương của người đứng đầu không chỉ có ý nghĩa định hướng mà còn tạo ra sức lan tỏa mạnh mẽ đối với cơ quan, địa phương, xã hội; từ đó góp phần xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, kỷ cương; tạo dựng hình ảnh đội ngũ cán bộ, công chức tận tụy, liêm chính, được nhân dân tin tưởng, ủng hộ, đồng hành.

Văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc bảo đảm sự vận hành hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước, đồng thời là nền tảng tinh thần góp phần củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Đối với vùng Đông Nam Bộ - khu vực kinh tế động lực, có vị trí chiến lược trong quá trình phát triển đất nước - yêu cầu nâng cao văn hóa chính trị của cán bộ, công chức càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng. Thực tiễn cho thấy, chỉ khi đội ngũ cán bộ, công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, luôn nêu cao tinh thần phụng sự nhân dân, thì khi đó văn hóa chính trị mới thực sự trở thành động lực nội sinh thúc đẩy sự phát triển. Đây cũng là điều kiện cơ bản để xây dựng nền hành chính liêm chính, chuyên nghiệp, hiện đại, góp phần nâng cao năng lực quản trị quốc gia và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của đất nước trong kỷ nguyên mới. ■

¹ Song Thành (2010): *Hồ Chí Minh nhà văn hóa kiệt xuất*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.86.

² Đinh Xuân Dũng (2014): *Văn hóa trong chiến lược phát triển của Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.121.

³ Lâm Quốc Tuấn (2025): *Nâng cao văn hóa chính trị của đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược: Tiên đề quan trọng cho sự phát triển của đất nước*, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/2018/821522/view_content, truy cập ngày 10/12/2025.

⁴ Phạm Ngọc Quang (1994): “Yêu cầu về năng lực trí tuệ của Đảng trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, số 2, tr.19.

⁵ Đảng Cộng Sản Việt Nam (2024): *Quy định số 144-QĐ/TW của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên giai đoạn mới*, ngày 09/5/2024.

⁶ C.Mác và Ph.Ăngghen (1993): *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, t.13, tr.15.

⁷ Anh Kiệt (2024): *Người dân Đông Nam Bộ có thu nhập bình quân tháng cao nhất cả nước*, <https://laodong.vn/kinh-doanh/nguoi-dan-dong-nam-bo-co-thu-nhap-binh-quan-thang-cao-nhat-ca-nuoc-1328596.ldo>, truy cập ngày 05/12/2025.

⁸ Hồ Văn (2025): *Lương thấp, gần 9500 công chức, viên chức TP.HCM bỏ việc*, <https://vietnamnet.vn/hang-nghin-can-bo-o-tphcm-nghi-viec-vi-thu-nhap-thap-qua-tai-cong-viec-2380970.html>, truy cập ngày 10/12/2025.