

PHÁT TRIỂN PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO NỮ ĐẶC THÙ PHÙ HỢP VỚI VĂN HÓA VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Huỳnh Thanh Giang

Khoa Xây dựng Đảng, trường Chính trị Tôn Đức Thắng, tỉnh An Giang

Tóm tắt: Phong cách lãnh đạo nữ được hiểu là những phương thức, cách thức ứng xử và hành vi đặc trưng mà phụ nữ vận dụng trong quá trình lãnh đạo, quản lý nhằm hướng tới mục tiêu chung của tập thể, tổ chức. Ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), khi đảm nhiệm vai trò lãnh đạo, phụ nữ cần lựa chọn và phát huy phong cách lãnh đạo phù hợp, vừa đảm bảo hiệu quả công việc, vừa thích ứng với bối cảnh văn hóa – xã hội đặc thù của địa phương. Bài viết tập trung phân tích những yếu tố văn hóa vùng ĐBSCL và sự chi phối của chúng đến phong cách lãnh đạo nữ. Trên cơ sở đó, đề xuất định hướng xây dựng phong cách lãnh đạo nữ phù hợp với đặc trưng văn hóa bản địa, qua đó góp phần khẳng định và nâng cao vai trò của phụ nữ trong hệ thống chính trị cũng như trong đời sống xã hội đương đại.

Từ khóa: lãnh đạo nữ, phong cách lãnh đạo, Đồng bằng sông Cửu Long

DEVELOPING DISTINCTIVE FEMALE LEADERSHIP STYLES SUITABLE FOR THE CULTURE OF THE MEKONG DELTA REGION

Huỳnh Thanh Giang

Faculty of Party Building, Ton Duc Thang School of Politics, An Giang Province

Abstract: Female leadership style is understood as the methods, ways of behaving and typical behaviors that women apply in the process of leadership and management to achieve the common goals of the collective and organization. In the Mekong Delta (MD), when taking on leadership roles, women need to choose and promote appropriate leadership styles, both ensuring work efficiency and adapting to the specific cultural and social context of the locality. The article focuses on analyzing the cultural factors of the MD and their influence on female leadership style. On that basis, it proposes orientations for building female leadership styles suitable to the characteristics of local culture, thereby contributing to affirming and enhancing the role of women in the political system as well as in contemporary social life.

Keywords: female leadership, leadership style, MD

Nhận bài: 13/07/2025

Phản biện: 15/08/2025

Duyệt đăng: 18/08/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đổi mới, hội nhập và phát triển hiện nay, việc phát huy vai trò lãnh đạo của phụ nữ không chỉ là yêu cầu tất yếu về bình đẳng giới mà còn là điều kiện quan trọng nhằm bảo đảm sự tham gia toàn diện của các chủ thể trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, để phụ nữ có thể phát huy hiệu quả vai trò lãnh đạo, cần có cách tiếp cận phù hợp với đặc điểm văn hóa – xã hội của từng vùng miền, trong đó yếu tố bản sắc văn hóa địa phương giữ vai trò định hình phong cách lãnh đạo đặc thù.

Tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long – nơi mang đậm các giá trị văn hóa truyền thống của người phụ nữ Nam bộ như mềm mỏng, thấu cảm, biết lắng nghe thường bị gắn với sự yếu thế và bị động, thì nay chúng lại trở thành lợi thế trong xây dựng phong cách lãnh đạo mang tính nhân văn, gần dân và hiệu quả – phong cách lãnh đạo nữ cần được phát triển theo hướng kế thừa văn hóa đặc trưng của địa phương, đồng thời vận dụng linh hoạt tri thức toàn cầu vào điều kiện cụ thể. Việc nghiên cứu, ứng dụng và phát triển phong cách lãnh đạo nữ gắn với văn hóa vùng sẽ góp phần làm phong phú mô hình quản trị địa phương, đồng thời thúc đẩy vai trò lãnh đạo nữ theo hướng nhân văn, hiệu quả và bền vững.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Thực trạng phong cách lãnh đạo nữ ở vùng ĐBSCL

Điểm nổi bật trong phong cách của các nữ lãnh đạo này là khả năng gắn kết cộng đồng thông qua sự lắng nghe, đồng hành và thấu cảm, thay vì áp đặt mệnh lệnh hành chính khô cứng. Nữ lãnh đạo thường phát huy thế mạnh mềm dẻo và linh hoạt, biết lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của quần chúng để đưa ra những quyết sách gần dân, sát thực tiễn. Họ không đứng trên để ra lệnh, mà sẵn sàng bước xuống cơ sở, đối thoại, sẻ chia và cùng giải quyết khó khăn với tinh thần trách nhiệm cao.

Thực tiễn cho thấy, tại nhiều địa phương như Vĩnh Long, Trà Vinh, Bến Tre..., tỷ lệ nữ giữ các vị trí lãnh đạo cấp xã, phường, hoặc trưởng các đoàn thể tăng rõ rệt trong những năm gần đây. Các nữ bí thư chi bộ, chủ tịch hội phụ nữ, trưởng ban dân vận đã có nhiều sáng kiến trong việc huy động người dân tham gia xây dựng nông thôn mới, phòng chống thiên tai, dịch bệnh và giữ gìn an ninh trật tự địa phương. Chẳng hạn, trong giai đoạn phòng, chống dịch COVID-19, nhiều nữ lãnh đạo cơ sở đã trực tiếp đi từng ngõ, gõ từng nhà để vận động tiêm vaccine, hỗ trợ nhu yếu phẩm cho hộ nghèo, người già neo đơn, thể hiện

tin thần “gần dân, hiểu dân, vì dân”. Nhờ vậy, sự kết nối giữa chính quyền và nhân dân trở nên chặt chẽ, bền vững, góp phần xây dựng cộng đồng đoàn kết, đồng thuận và phát triển lâu dài. Phong cách lãnh đạo giàu tính nhân văn này không chỉ khẳng định bản lĩnh của nữ giới trong vai trò lãnh đạo mà còn phản ánh xu hướng đổi mới quản trị theo hướng dân chủ, gần dân và hiệu quả hơn.

Bên cạnh đó, một số nữ lãnh đạo trong doanh nghiệp xã hội đã thành công trong việc gắn kinh tế với trách nhiệm cộng đồng, tổ chức đào tạo nghề, tạo sinh kế cho phụ nữ yếu thế hoặc hỗ trợ người dân vùng sâu vùng xa tiếp cận với tri thức và dịch vụ. Với tinh thần đồng hành và thấu cảm, họ không chỉ điều hành doanh nghiệp hiệu quả mà còn triển khai nhiều chương trình đào tạo nghề, tạo sinh kế cho phụ nữ yếu thế, người khuyết tật và lao động nông thôn. Ở các tỉnh như Trà Vinh, Bến Tre, Sóc Trăng, các mô hình hợp tác xã, tổ may gia công, sản xuất thủ công mỹ nghệ do phụ nữ làm chủ đã góp phần giải quyết việc làm tại chỗ, giúp nhiều phụ nữ tự tin, tự lập và vươn lên thoát nghèo. Không dừng lại ở hoạt động kinh tế, những nữ lãnh đạo này còn chú trọng nâng cao nhận thức cộng đồng thông qua các lớp kỹ năng sống, chương trình hỗ trợ người dân vùng sâu vùng xa tiếp cận kiến thức về khởi nghiệp, bảo vệ môi trường và sức khỏe. Thực tiễn này cho thấy, phong cách lãnh đạo nữ trong doanh nghiệp xã hội tại ĐBSCL không chỉ mềm dẻo, nhân văn mà còn góp phần xây dựng cộng đồng phát triển toàn diện và bền vững. Những mô hình này là nền tảng quý giá để nhân rộng, từ đó từng bước xây dựng hình ảnh nữ lãnh đạo “mềm mà sâu”, biết lắng nghe, truyền cảm hứng và tạo dựng lòng tin, phù hợp với đặc điểm văn hóa của vùng đồng bằng sông nước.

Tuy nhiên, trong quá trình làm việc, lãnh đạo nữ tại khu vực ĐBSCL cũng còn gặp một số hạn chế như sau:

Hiện nay, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy ở Đồng bằng sông Cửu Long nhìn chung vẫn thấp hơn so với mặt bằng chung cả nước. Theo số liệu do Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam công bố (2024), tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy toàn quốc ở cấp tỉnh đạt 15,96%, cấp huyện đạt 19,63% và cấp xã đạt 24,77%. Tuy nhiên, khu vực ĐBSCL được đánh giá là một trong những vùng có tỷ lệ thấp nhất, đặc biệt là ở cấp tỉnh và cấp huyện. Một số địa phương như Cần Thơ, Vĩnh Long... đã có những bước tiến bộ nhất định khi nâng dần tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy, HĐND các cấp, song vẫn

chưa đạt mục tiêu mà Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030 đề ra. Điều này phản ánh rõ khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị – lãnh đạo vẫn còn tồn tại, đòi hỏi sự quan tâm, vào cuộc quyết liệt hơn từ các cấp ủy, chính quyền và tổ chức chính trị – xã hội trong khu vực.

Tại tỉnh Tiền Giang giai đoạn chưa sáp nhập, mặc dù có gần 31.000 cán bộ công chức, viên chức, nhưng phần lớn có trình độ đại học trở lên (cấp tỉnh, huyện là 98,4%; cấp xã khoảng 73%), tuy nhiên vẫn thiếu cán bộ đầu ngành có trình độ cao, năng lực chuyên môn và chuyên gia đầu lĩnh vực. Điều này phản ánh nguồn nhân lực tuy dồi dào về số lượng nhưng còn hạn chế về chất lượng chuyên môn và chuyên ngành, vốn là những yếu tố quyết định để được bổ nhiệm ở các vị trí lãnh đạo chuyên sâu trên lĩnh vực kinh tế, xây dựng, quốc phòng – an ninh.

Một bộ phận nữ cán bộ lãnh đạo ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long gặp nhiều khó khăn trong quá trình khẳng định vai trò và năng lực lãnh đạo. Một nguyên nhân chính là do áp lực văn hóa vùng – nơi đề cao các giá trị truyền thống mang tính bảo thủ, coi trọng vai trò lãnh đạo của nam giới và xem phụ nữ chủ yếu là người “giữ lửa” trong gia đình. Bên cạnh đó, quan niệm giới truyền thống còn khiến nhiều người hoài nghi về khả năng quyết đoán, bản lĩnh và sức chịu đựng áp lực của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo. Nhiều nữ cán bộ, dù có năng lực và tâm huyết, vẫn phải nỗ lực gấp đôi để được nhìn nhận một cách công bằng, nhất là trong các lĩnh vực chính trị, quản lý công, hoặc lãnh đạo cộng đồng. Những định kiến này trở thành rào cản vô hình, ảnh hưởng đến cơ hội thăng tiến và sự tự tin của phụ nữ khi đảm nhiệm các vị trí cao trong hệ thống chính trị và xã hội ở địa phương.

Trong đường lối lãnh đạo, Đảng Cộng sản Việt Nam nhất quán coi phát triển phụ nữ và nâng cao vai trò lãnh đạo của họ là một trong những nhiệm vụ chiến lược của sự nghiệp cách mạng. Nghị quyết 11-NQ/TW (2007) của Bộ Chính trị đã đặt nền móng, xác định rõ mục tiêu tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong cấp ủy đảng, Quốc hội và HĐND. Tiếp đó, Nghị quyết 26-NQ/TW (2018) về xây dựng đội ngũ cán bộ đã đề ra chỉ tiêu cụ thể: tỷ lệ nữ trong cấp ủy các cấp đạt khoảng 25% và trong Quốc hội, HĐND đạt khoảng 35% vào năm 2030. Tại Đại hội XIII (2021), Đảng tiếp tục khẳng định phát triển phụ nữ là tiêu chí của tiến bộ xã hội, coi trọng việc tạo cơ chế, chính sách để phụ nữ tham gia nhiều hơn vào các vị trí lãnh đạo,

quản lý (ĐCSVN, 2021). Gần đây, Nghị quyết 43-NQ/TW (2023) nhấn mạnh “xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới”, trong khi Nghị quyết 57-NQ/TW (2024) về chuyển đổi số mở ra cơ hội để phụ nữ tham gia lãnh đạo trong môi trường công nghệ cao. Đặc biệt, sáng kiến xây dựng Chỉ số bình đẳng giới trong khu vực công (2025) đánh dấu bước tiến quan trọng trong thể chế hóa các nỗ lực thúc đẩy nữ lãnh đạo, góp phần hiện thực hóa mục tiêu bình đẳng giới trong hệ thống chính trị Việt Nam.

Trên cơ sở đó, việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý không chỉ nhằm bảo đảm sự công bằng về giới trong hệ thống chính trị, mà còn góp phần thúc đẩy dân chủ, nâng cao chất lượng điều hành, quản trị xã hội, hướng tới sự phát triển toàn diện và bền vững. Vì vậy, việc khẳng định vai trò lãnh đạo nữ ở ĐBSCL không chỉ cần nỗ lực từ phía chính bản thân họ, mà còn đòi hỏi môi trường văn hóa – chính trị – xã hội phải đồng thuận và hỗ trợ, thông qua việc cải thiện nhận thức, tháo gỡ định kiến giới và xây dựng các mô hình lãnh đạo nữ phù hợp với đặc thù vùng miền.

2.2. Giải pháp phát triển phong cách lãnh đạo nữ đặc thù phù hợp với văn hóa vùng đồng bằng sông Cửu Long

2.2.1. Đào tạo chuyên đề về phong cách lãnh đạo nữ gắn với văn hóa vùng

Một giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo ở Đồng bằng sông Cửu Long là tổ chức các chương trình đào tạo chuyên đề về phong cách lãnh đạo nữ gắn với văn hóa vùng. Thông qua các lớp bồi dưỡng hoặc hội thảo chuyên đề, nữ cán bộ được trang bị kiến thức về bình đẳng giới, kỹ năng lãnh đạo phù hợp và phương pháp ứng xử linh hoạt trong môi trường quản lý có nhiều yếu tố đặc thù văn hóa. Nội dung chương trình cần tập trung vào việc nhận diện và vượt qua định kiến giới, xây dựng phong cách lãnh đạo vừa quyết đoán vừa thấu cảm, phù hợp với kỳ vọng cộng đồng nhưng vẫn khẳng định được bản lĩnh và năng lực. Việc tổ chức các chuyên đề này không chỉ góp phần nâng cao năng lực đội ngũ nữ cán bộ mà còn giúp thay đổi nhận thức xã hội về hình ảnh người phụ nữ lãnh đạo trong thời kỳ hiện đại.

2.2.2. Tạo môi trường chính trị - xã hội thúc đẩy bình đẳng giới thực chất trong đề bạt cán bộ

Để phát huy vai trò của nữ giới trong lãnh đạo, quản lý, một trong những giải pháp mang tính nền tảng là tạo dựng môi trường chính trị – xã hội

thực sự thúc đẩy bình đẳng giới trong công tác cán bộ. Điều này đòi hỏi phải có sự cam kết mạnh mẽ từ cấp ủy, chính quyền các cấp trong việc thể chế hóa các chủ trương, chính sách về bình đẳng giới thành hành động cụ thể, thiết thực. Cần xây dựng cơ chế tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm cán bộ theo hướng công khai, minh bạch, dựa trên năng lực và phẩm chất thực tiễn, không phân biệt giới tính. Đồng thời, chú trọng đến việc tạo điều kiện cho nữ cán bộ tham gia các vị trí lãnh đạo chủ chốt, nhất là ở những lĩnh vực trước nay vốn bị coi là “lãnh địa nam giới”. Bên cạnh đó, môi trường xã hội cũng cần thúc đẩy sự thay đổi nhận thức cộng đồng về vai trò phụ nữ, thông qua truyền thông, giáo dục và xây dựng hình mẫu lãnh đạo nữ tiêu biểu. Môi trường chính trị – xã hội tiến bộ như vậy sẽ là nền tảng bền vững để phụ nữ phát huy năng lực, khẳng định vị thế trong hệ thống chính trị.

2.2.3. Phát triển mạng lưới hỗ trợ lãnh đạo nữ ở cơ sở

Cần chú trọng việc phát triển các mạng lưới hỗ trợ chuyên biệt, như Câu lạc bộ nữ cán bộ lãnh đạo hoặc mô hình “trại bồi dưỡng năng lực lãnh đạo nữ” và “học tập ngang hàng” nhằm thúc đẩy sự trưởng thành toàn diện của đội ngũ nữ cán bộ. Mô hình trại bồi dưỡng được tổ chức theo hình thức đào tạo chuyên sâu kết hợp trải nghiệm thực tiễn, giúp nữ cán bộ rèn luyện kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giao tiếp – ứng xử trong môi trường chính trị, đồng thời tăng cường sự tự tin và khả năng làm việc nhóm. Trong khi đó, mô hình học tập ngang hàng khuyến khích sự trao đổi, học hỏi giữa các nữ cán bộ cùng cấp thông qua hoạt động nhóm, dự án chung hoặc đối thoại phản biện, từ đó phát huy tính tương hỗ và nâng cao năng lực thực tiễn. Việc đa dạng hóa các hình thức hỗ trợ không chỉ giúp nữ cán bộ phát triển chuyên môn mà còn hình thành được bản lĩnh lãnh đạo phù hợp với đặc thù văn hóa và yêu cầu đổi mới trong công tác cán bộ hiện nay.

2.2.4. Tuyên truyền nâng cao nhận thức cộng đồng về hình mẫu lãnh đạo nữ hiện đại, nhân văn, hiệu quả

Một giải pháp có ý nghĩa chiến lược trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và khẳng định vai trò nữ giới trong lãnh đạo là đẩy mạnh tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức cộng đồng về hình mẫu lãnh đạo nữ hiện đại, nhân văn và hiệu quả. Truyền thông đóng vai trò then chốt trong việc làm thay đổi tư duy xã hội vốn chịu ảnh hưởng sâu sắc của định kiến giới truyền thống. Thông qua

các phương tiện như báo chí, truyền hình, mạng xã hội và các kênh truyền thông nội bộ trong cơ quan, tổ chức, cần lan tỏa những câu chuyện thực tiễn về nữ lãnh đạo bản lĩnh, sáng tạo, gần gũi với nhân dân và có nhiều đóng góp cho cộng đồng. Việc xây dựng hình ảnh nữ lãnh đạo không chỉ giỏi chuyên môn mà còn biết lắng nghe, thấu hiểu và truyền cảm hứng sẽ giúp cộng đồng dần chấp nhận và ủng hộ sự tham gia tích cực của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo. Qua đó, từng bước thay đổi nhận thức, tạo nền tảng xã hội thuận lợi để phụ nữ phát huy vai trò trong bộ máy chính trị – hành chính các cấp.

2.2.5. Khai thác yếu tố bản sắc địa phương trong giao tiếp và xử lý công việc

Việc am hiểu và vận dụng linh hoạt ngôn ngữ, phong tục, tập quán và cách ứng xử đặc trưng của địa phương không chỉ giúp nữ cán bộ tạo được sự gần gũi, thiện cảm với cộng đồng mà còn nâng cao khả năng thuyết phục và giải quyết công việc một cách mềm dẻo, hiệu quả. Sự kết hợp hài hòa giữa năng lực quản lý hiện đại với thái độ ứng xử thấu tình đạt lý theo văn hóa vùng sẽ giúp hình ảnh người phụ nữ lãnh đạo trở nên thân thiện, dễ được chấp nhận và ủng hộ. Đây cũng là hướng đi phù hợp để xây dựng phong cách lãnh đạo nữ

mang đậm bản sắc, góp phần tạo nên tính bền vững trong công tác cán bộ ở địa phương.

Do đó, cần tổ chức các chương trình tập huấn, tọa đàm chuyên đề về văn hóa vùng cho đội ngũ nữ cán bộ, đồng thời khuyến khích ghi nhận và nhân rộng những mô hình lãnh đạo nữ biết ứng dụng linh hoạt văn hóa địa phương vào thực tiễn quản trị cộng đồng.

III. KẾT LUẬN

Việc phát triển phong cách lãnh đạo nữ mang đặc trưng vùng Đồng bằng sông Cửu Long không chỉ là yêu cầu cấp thiết trong quản trị nhân sự mà còn là định hướng chiến lược trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ nữ thời kỳ mới. Phong cách lãnh đạo gần dân, nhân văn, linh hoạt và thấu hiểu văn hóa bản địa nếu được bồi dưỡng bài bản và tạo điều kiện phát huy đúng mức sẽ trở thành lợi thế cạnh tranh trong quản lý nhà nước và điều hành xã hội ở địa phương. Để đạt được điều đó, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa chính sách của Đảng, Nhà nước với các chương trình đào tạo, tuyên truyền và xây dựng môi trường chính trị – xã hội thuận lợi, nhằm khuyến khích, nâng đỡ và phát huy vai trò của nữ cán bộ lãnh đạo trong tiến trình phát triển bền vững của vùng và quốc gia.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ (2015). *Báo cáo tổng kết 15 năm thực hiện Nghị định số 92/2009/NĐ-CP về cán bộ, công chức cấp xã ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long*. Văn phòng Chính phủ, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007). *Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Hà Nội.
3. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2024). *Báo cáo tổng hợp kết quả thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW về công tác phụ nữ giai đoạn 2021–2024*. Hà Nội.
4. Lê Thị Quý (2015). *Giới và phát triển – Những vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
5. Nguyễn Thị Kim Thúy (2020). *Phụ nữ với vị trí lãnh đạo trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
6. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2023). Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong bối cảnh mới. *Tạp chí Lý luận Chính trị*, số 5 (2023), tr. 48–53.
7. UNDP Việt Nam (2021). *Báo cáo Phát triển Con người Việt Nam: Trao quyền cho phụ nữ vì sự phát triển bền vững*. Truy cập tại: <https://www.undp.org/vi/vietnam>
8. UN Women & Bộ Nội vụ (2022). *Báo cáo phân tích thực trạng cán bộ nữ trong hệ thống chính trị Việt Nam 2016–2021*. Hà Nội.