XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CHUYÊN NGHIỆP, LIÊM CHÍNH, HIỆN ĐẠI, ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA KỶ NGUYÊN MỚI

PHÙNG THANH HOA (*)

Tóm tắt: *Bài viết phân tích những yêu cầu cơ bản đặt ra đối với đội ngũ công chức, thực trạng và đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại trong kỷ nguyên mới của dân tộc.*

Từ khóa: *Đội ngũ công chức; kỷ nguyên mới; xây dựng.*

Abstract: *The article analyzes the fundamental requirements for the civil service, evaluates the current situation, and proposes several basic solutions to build a professional, ethical and modern civil service capable of meeting the demands of the nation's new era.*

Keywords: *Civil service; new era; capacity building.*

Ngày nhận bài: 10/7/2025 Ngày biên tập: 10/9/2025 Ngày duyệt đăng: 19/9/2025

Trong tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế, Việt Nam đã và đang đạt được nhiều thành tựu quan trọng về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, từ đó dần khẳng định được vị thế của mình. Trước yêu cầu phát triển nhanh và bền vững trong kỷ nguyên mới của dân tộc với mục tiêu "Phấn đấu đến năm 2030 là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao và đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao"[1] đòi hỏi phải có sự chuyển biến căn bản, toàn diện trên tất cả các lĩnh vực bao gồm cả nguồn nhân lực nói chung, đội ngũ công chức nói riêng. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên mới là có tính cấp thiết khách quan và đặc biệt quan trọng.

1. Một số yêu cầu cơ bản đặt ra đối với đội ngũ công chức trong kỷ nguyên mới của dân tộc

Thứ nhất, về phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và sự vận động nhanh chóng của kinh tế tri thức, yêu cầu đầu tiên đặt ra đối với đội ngũ công chức chính là cần phải có phẩm chất chính trị vững vàng, đặc biệt là liêm chính. Đội ngũ công chức phải tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Đảng, thực sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, tận tụy phục vụ Nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh đội ngũ cán bộ cần phải: "(i) Có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đột phá vì lợi ích chung; hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, luôn đặt lợi ích quốc gia, dân tộc, lợi ích của Nhân dân lên trên hết, trước hết. (ii) Có bản lĩnh, quyết tâm cao, sẵn sàng dấn thân, hy sinh lợi ích cá nhân. Dám đi đầu, đổi mới, loại bỏ cái cũ, cái lạc hậu; khơi thông điểm nghẽn, giải quyết vướng mắc, ách tắc trong thực tiễn, mang lại hiệu quả cao trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ; giải quyết những vấn đề sai sót tồn đọng, kéo dài hoặc đột phá đối với những vấn đề mới chưa có quy định hoặc quy định chồng chéo, thiếu thống nhất, khó thực hiện. (iii) Có năng lực cụ thể, tổ chức thực hiện, đưa chủ trương chiến lược của Đảng vào thực tiễn từng ban, bộ, ngành, địa phương (chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, phát triển hạ tầng chiến lược, cải cách triệt để thủ tục hành chính…)"[2].

(*) ThS; Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông - Đại học Thái Nguyên

Bên cạnh đó, đạo đức công vụ của đội ngũ công chức giữ vai trò then chốt trong việc củng cố niềm tin của xã hội đối với bộ máy hành chính. Công chức phải thể hiện cần, kiệm, liêm, chính, công tâm, khách quan, minh bạch trong thực thi công vụ; đồng thời phải có ý thức tự chịu trách nhiệm trước pháp luật và xã hội về hành động của mình.

Thứ hai, về năng lực chuyên môn, kỹ năng số và tư duy đổi mới.

Năng lực của đội ngũ công chức bao gồm 03 yếu tố chính: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Kiến thức bao gồm toàn bộ hiểu biết mà công chức tiếp nhận thông qua các bằng cấp, trình độ đào tạo và kinh nghiệm thực tiễn tích lũy khi giải quyết công việc được giao. Kỹ năng được thể hiện qua cách thức tổ chức và thực hiện nhiệm vụ, đặc biệt là khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn vào việc xử lý các tình huống công việc một cách hiệu quả và linh hoạt. Thái độ phản ánh trạng thái tâm lý của công chức trong quá trình làm việc, bao gồm sự hài lòng hay chưa hài lòng với công việc cũng như cách thức tương tác với bản thân và những người xung quanh. Ba yếu tố này không chỉ giúp đội ngũ công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao mà còn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động thực thi công vụ. Việc duy trì và phát triển đều đặn kiến thức, kỹ năng, thái độ chính là chìa khóa để nâng cao năng lực của đội ngũ công chức trong bộ máy chính quyền địa phương 02 cấp hiện nay.

Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030 đã đề ra mục tiêu: "Xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài" để đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong tình hình mới, bảo đảm cho bộ máy hành chính nhà nước hoạt động thông suốt, hiệu lực, hiệu quả, đồng thời phục vụ Nhân dân ngày càng tốt hơn. Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030 ban hành kèm theo Quyết định số 942/QĐ-TTg ngày 15/6/2021 của Thủ tướng Chính phủ đã xác định giải pháp: "Rà soát, cập nhật khung năng lực, chuẩn kỹ năng công nghệ thông tin tích hợp kỹ năng số cho cán bộ, công chức, viên chức nhà nước…"[3]. Vì vậy, đội ngũ công chức cần được trang bị năng lực chuyên môn sâu rộng, kỹ năng số thành thạo và đặc biệt là tư duy đổi mới, sáng tạo. Đội ngũ công chức không chỉ am hiểu pháp luật, chính sách mà còn phải thành thạo công nghệ thông tin, có năng lực sử dụng và khai thác thông tin từ Big Data, AI, Blockchain… trong công việc hàng ngày.

Thứ ba, về tác phong công vụ hiện đại.

Khác với mô hình hành chính cứng nhắc, nặng về mệnh lệnh trong quá khứ, nền hành chính hiện đại yêu cầu công chức phải có phong cách phục vụ chuyên nghiệp, linh hoạt, liêm chính, hiện đại lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm. Tác phong công vụ trong kỷ nguyên mới cần chú trọng vào các giá trị như tôn trọng, thân thiện, chủ động, nhanh chóng, hiện đại và hiệu quả. Đội ngũ công chức phải chuyển từ tư duy "quản lý" sang tư duy "phục vụ"; từ "hành chính hóa" sang "số hóa" và "cá thể hóa" thực thi công vụ và cung ứng dịch vụ công trên nền tảng số. Điều này đòi hỏi sự thay đổi sâu sắc trong thái độ làm việc, kỹ năng giao tiếp công vụ cũng như sự linh hoạt trong giải quyết công việc nhằm đáp ứng nhanh chóng nhu cầu ngày càng cao của xã hội.

2. Thực trạng đội ngũ công chức hiện nay

Trong những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng và sự chỉ đạo quyết liệt của Chính phủ, đội ngũ công chức đã có nhiều chuyển biến tích cực và đạt được một số kết quả đáng kể:

Thứ nhất, quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức được rà soát, sắp xếp theo hướng tinh gọn, hợp lý; chất lượng đội ngũ từng bước được nâng cao.

Nhìn chung, trình độ chuyên môn, năng lực, tinh thần trách nhiệm, phong cách và thái độ làm việc của đội ngũ công chức đã được nâng cao rõ rệt, đáp ứng ngày càng cao hơn của nền công vụ. Đại đa số công chức ở các cấp được người dân tin tưởng và đánh giá tích cực về sự tận tâm, trách nhiệm trong công việc. Chính sự tiến bộ này góp phần quan trọng nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước và củng cố niềm tin của xã hội đối với đội ngũ công chức. Theo Công bố kết quả Chỉ số hài lòng về sự phục vụ của

cơ quan hành chính nhà nước và Chỉ số cải cách hành chính năm 2024 thì "kết quả Chỉ số SIPAS năm 2024 đạt trung bình là 83,94%, tăng 1,28% so với năm 2023. Mức độ hài lòng của người dân đối với việc xây dựng, tổ chức thực hiện chính sách nói chung, năm 2024 đạt 83,84%, tăng 1,35% so với năm 2023. Mức độ hài lòng về cung ứng dịch vụ hành chính công năm 2024 đạt 84,09%, tăng 1,12%"[4]. Tình trạng tiêu cực, tham nhũng, suy thoái cùng các biểu hiện "tự chuyển hóa" và "tự diễn biến" trong Đảng cũng như hệ thống chính trị đã dần được kiểm soát và ngăn ngừa hiệu quả. Việc này tạo ra một nguồn lực quý giá, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững và vững mạnh của đất nước.

Thứ hai, nhiều công chức có trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý hiện đại, khả năng sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin ngày càng tốt hơn.

Theo báo cáo của Bộ Nội vụ, đến hết năm 2021 "tổng số công chức của các cơ quan Trung ương (không tính Bộ Quốc phòng, Bộ Công an) và địa phương là 233.219 người. Trong đó, công chức ở các cơ quan Trung ương có 99.489 người (chiếm 42,66%); công chức ở địa phương từ cấp huyện trở lên là 133.719 người (chiếm 57,36%). Về trình độ, trong tổng số cán bộ, công chức nói trên, có 1.470 người có trình độ tiến sĩ (chiếm 0,63%); 58.448 người có trình độ thạc sĩ (chiếm 25,06%); 160.471 người có trình độ đại học (chiếm 68,99%); 2.550 người có trình độ cao đẳng (chiếm 1,09%); 7.280 người có trình độ trung cấp (chiếm 3,12%); 2.597 người có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo (chiếm 1,11%). Nếu phân theo ngạch công chức, theo báo cáo của Bộ Nội vụ, chuyên viên cao cấp và tương đương là 1.953 người (chiếm 0,84%); chuyên viên chính và tương đương là 34.089 người (chiếm 14,62%); chuyên viên và tương đương là 172.165 người (chiếm 74,08%); cán sự và tương đương 17.443 người (chiếm 7,48%); nhân viên là 7.569 người (chiếm 2,98%)"[5]. Qua những con số thống kê này phần nào hình dung được thực trạng của đội ngũ công chức hiện nay. Điều này phản ánh nỗ lực không ngừng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và chuẩn hóa tiêu chuẩn chức danh cho đội ngũ công chức.

Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và triển khai chuyển đổi số trong hoạt động công vụ được cải thiện đáng kể: "Kết quả Chỉ số SIPAS năm 2024 đạt trung bình là 83,94%, tăng 1.28% so với năm 2023"[6]. Chỉ số Cải cách hành chính đã ghi nhận sự cải thiện rõ rệt ở các lĩnh vực dịch vụ công trực tuyến, cho thấy vai trò then chốt của đội ngũ công chức trong hiện đại hóa nền hành chính và nâng cao trải nghiệm của người dân, doanh nghiệp.

Thứ ba, phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, tinh thần phục vụ Nhân dân của đội ngũ công chức được củng cố và nâng cao.

Phần lớn công chức giữ vững lập trường chính trị, trung thành với Tổ quốc, Nhân dân; tuân thủ Hiến pháp, nghiêm túc chấp hành kỷ luật hành chính. Nhìn chung, tại các tỉnh, thành phố trên cả nước, đội ngũ công chức đều đang nỗ lực đổi mới tư duy và phương thức làm việc, nâng cao ý thức trách nhiệm, tăng cường ứng dụng công nghệ, cải cách thủ tục hành chính, qua đó từng bước xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển và phục vụ Nhân dân ngày càng tốt hơn. Ví dụ điển hình là ở tỉnh Quảng Ninh: "100% cán bộ, công chức có mặt tại vị trí làm việc, thực hiện tốt nhiệm vụ đón tiếp, hướng dẫn, tiếp nhận, thẩm định hồ sơ, giải quyết thủ tục hành chính phục vụ người dân, doanh nghiệp; tinh thần làm việc nghiêm túc, trách nhiệm, hiệu quả..."[7].

Mặc dù đã đạt được nhiều kết quả tích cực nhưng nhìn chung đội ngũ công chức vẫn còn một số hạn chế:

Thứ nhất, chất lượng đội ngũ công chức chưa đồng đều giữa các cấp, các ngành và các vùng miền.

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã nêu rõ: "Nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành còn hạn chế. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt mục tiêu đề ra. Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực. Năng lực của đội ngũ cán bộ

chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. Một bộ phận không nhỏ cán bộ phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, làm việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa". Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược, thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm"[8].

Thứ hai, một bộ phận công chức chưa mạnh dạn đổi mới, sáng tạo trong quá trình thực thi công vụ.

Một bộ phận công chức có biểu hiện như né trách nhiệm, làm việc mang tính đối phó, không ưu tiên giải quyết những vấn đề cấp bách, phức tạp hay nhạy cảm, đặc biệt là những vấn đề nổi cộm, gây bức xúc liên quan đến địa bàn hay lĩnh vực phụ trách. Ngoài ra, việc tham mưu còn mang tính hình thức, không rõ ràng về quan điểm, thiếu tính cụ thể. Sự phối hợp giữa các cơ quan liên quan trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ còn yếu kém, thiếu hiệu quả. Thậm chí, một số cá nhân tìm cách chuyển trách nhiệm lên cấp trên hoặc chuyển giao sang đơn vị khác dù công việc thuộc thẩm quyền của mình; thái độ trả lời cũng chưa kịp thời, thiếu rõ ràng hoặc không chấp nhận tiếp thu ý kiến khi được hỏi, gây ảnh hưởng đến tiến độ và chất lượng công việc… Vì vậy, tất cả những biểu hiện này cần được khắc phục kịp thời để nâng cao hiệu quả hoạt động, phát huy ý thức trách nhiệm và sự sáng tạo trong đội ngũ công chức.

Thứ ba, ý thức trách nhiệm, đạo đức công vụ ở một bộ phận công chức chưa cao.

Hiện tượng tiêu cực, nhũng nhiễu, vô cảm với người dân, thụ động trong thực thi nhiệm vụ vẫn xuất hiện, gây ảnh hưởng tiêu cực đến lòng tin của xã hội đối với bộ máy hành chính nhà nước. Theo đó "năm 2024 các bộ, ngành, địa phương đã xử lý kỷ luật 4.741 cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó, xử lý, kỷ luật 390 cán bộ, 1.092 công chức, 6.313 viên chức. Cũng trong năm 2024 (đến ngày 15/11/2024), bộ đã tiếp nhận và xử lý 1.516 đơn, trong đó có 502 đơn tố cáo, 238 đơn khiếu nại và 776 đơn kiến nghị phản ánh"[9].

3. Một số giải pháp xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên mới của dân tộc

Một là, tiếp tục hoàn thiện thể chế về chế độ công vụ, công chức.

Một hệ thống thể chế rõ ràng, đồng bộ, minh bạch là nền tảng để xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về công chức, công vụ theo hướng bảo đảm sự phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới. Trong đó, tập trung vào một số nội dung cơ bản như rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá công chức theo hướng gắn với kết quả đầu ra, mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp; xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung. Công tác này phải đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, có sự vào cuộc quyết liệt của cả hệ thống chính trị và sự tham gia tích cực của Nhân dân, có chế tài xử lý nghiêm các hành vi vi phạm đạo đức công vụ; thể chế hóa đầy đủ các nguyên tắc của quản trị công mới, như công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, hiệu quả, liêm chính trong toàn bộ hoạt động công vụ.

Hai là, đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức.

Tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên có tính quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực của cơ quan. Trong quá trình thực thi công vụ, việc tuyển dụng đúng người sẽ cho kết quả hoạt động của cơ quan tốt hơn. Để bảo đảm tuyển chọn được những người thực sự có năng lực cần: thực hiện thi tuyển cạnh tranh vào mọi vị trí việc làm; đổi mới phương thức thi tuyển theo hướng kiểm tra thực hành, đánh giá năng lực tổng hợp, kỹ năng xử lý tình huống thực tiễn; áp dụng rộng rãi hợp đồng có thời hạn đối với công chức gắn với cơ chế sàng lọc định kỳ

để loại bỏ những công chức yếu kém, trì trệ; đưa vào khai thác Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức để hỗ trợ quản lý, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm. Đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng nền hành chính minh bạch, hiệu quả đòi hỏi cả một quá trình bền bỉ, lâu dài, liên tục đổi mới, có kế thừa, phát triển.

Ba là, đẩy mạnh đào tạo, thường xuyên đào tạo lại và bồi dưỡng đội ngũ công chức.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, đào tạo, bồi dưỡng công chức cần thay đổi căn bản cả về nội dung lẫn phương thức. Rà soát, sửa đổi, bổ sung nội dung chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức và yêu cầu của vị trí việc làm, bảo đảm không trùng lắp, tiết kiệm, hiệu quả; tiếp tục rà soát, cắt giảm các chứng chỉ bồi dưỡng không cần thiết; đẩy mạnh các chương trình đào tạo và bồi dưỡng về kỹ năng số, dữ liệu số và ngoại ngữ cho công chức. Kỹ năng số đóng vai trò thiết yếu giúp công chức nhanh chóng làm quen và sử dụng hiệu quả các công nghệ số tiên tiến, đồng thời thích nghi với sự biến đổi liên tục của môi trường số. Quan trọng hơn, đội ngũ công chức biết cách khai thác, xử lý dữ liệu để thực thi công vụ một cách chính xác và hiệu quả. Trong bối cảnh kinh tế số và xã hội số phát triển nên cũng đòi hỏi các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị phải có sự thích ứng kịp thời.

Bốn là, xây dựng văn hóa công vụ chuyên nghiệp.

Để xây dựng văn hóa công vụ đạt chuẩn chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch và hiệu quả, cần nghiêm túc thực hiện chủ trương của Đảng về phát triển văn hóa, đặc biệt là văn hóa công vụ nhằm đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Việc nâng cao nhận thức cho đội ngũ công chức về tầm quan trọng của xây dựng văn hóa công vụ cần được chú trọng thường xuyên. Đồng thời, cần tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện và thực hiện đồng bộ các quy định về văn hóa công vụ trong Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành. Người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị phải thể hiện vai trò gương mẫu, đi đầu trong thực thi văn hóa công vụ. Bên cạnh đó, phát huy tinh thần sáng tạo, chủ động và đổi mới của đội ngũ công chức là yếu tố then chốt góp phần thúc đẩy xây dựng nền văn hóa công vụ ngày càng phát triển, tạo môi trường làm việc hiệu quả và minh bạch, nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân./.

Ghi chú:

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII,* tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.206.

(2) GS.TS Tô Lâm, *Một số nội dung cơ bản về kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc; những định hướng chiến lược đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*, https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story.

(3) Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 942/QĐ-TTg ngày 15/6/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.*

(4), (6) Minh Minh, *Công bố kết quả Chỉ số hài lòng về sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước và Chỉ số cải cách hành chính năm 2024*, https://moha.gov.vn/tin-tuc---su-kien/tin-hoat-dong-cua-bo-noi-vu/cong-bo-ket-qua-chi-so-hai-long-ve-su-phuc-vu-cua--d610-t57024.html, đăng ngày 06/ 4/2025.

(5) Lê Hiệp, *Gần 60.000 cán bộ, công chức nhà nước là thạc sĩ, tiến sĩ*, https://thanhnien.vn/gan-60-000-can-bo-cong-chuc-nha-nuoc-la-thac-si-tien-si-1851485188.htm; *đăng ngày* 05/8/2022.

(7) Hoài Anh, *Nâng cao trách nhiệm, đạo đức công vụ*, https://baoquangninh.vn/nang-cao-trach-nhiem-dao-duc-cong-vu-3348465.html? đăng ngày 15/3/2025.

(8) Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.*

(9) Phương Anh, *Bộ Nội vụ: Năm 2024 kỷ luật gần 5.000 cán bộ, công chức, viên chức*, https://thanhtra.com.vn/doi-noi-52FA82FBF/nam-2024-bo-noi-vu-ky-luat-gan-5000-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-4a56fdda3.html, đăng ngày 21/12/2024.