

VĂN HÓA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ KIM LIÊN*

Ngày nhận bài: 05/10/2025 Ngày thẩm định: 07/10/2025 Ngày duyệt đăng: 24/10/2025

Tóm tắt: Văn hóa lãnh đạo, quản lý là tập hợp các giá trị, niềm tin, hành vi và chuẩn mực mà người lãnh đạo, quản lý thể hiện trong quá trình lãnh đạo, quản lý, từ đó ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc, tinh thần đội ngũ và bản sắc của tổ chức. Một môi trường lãnh đạo tích cực và có chiều sâu văn hóa không chỉ thực hiện hiệu quả nhiệm vụ chính trị, mà còn tạo nên sự phát triển bền vững. Nghiên cứu này góp phần làm rõ nội hàm của văn hóa lãnh đạo, quản lý; khẳng định vai trò quan trọng của văn hóa lãnh đạo, quản lý; trên cơ sở đó đánh giá tổng quan về thực trạng văn hóa lãnh đạo, quản lý và định hướng cho việc lan tỏa văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay.

Từ khóa: lãnh đạo, quản lý; hệ thống chính trị; văn hóa

1. Đặt vấn đề

Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã xác định: “Xây dựng và thực hiện các chuẩn mực văn hóa trong lãnh đạo, quản lý”⁽¹⁾ là nhiệm vụ quan trọng để phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong giai đoạn hiện nay.

Triển khai quan điểm trong Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng, phát biểu chỉ đạo tại Hội nghị Văn hóa toàn quốc ngày 24/11/2021, cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhấn mạnh phải: “Chú trọng xây dựng Đảng và hệ thống chính trị về văn hóa, về đạo đức; kiên quyết đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, để Đảng ta và hệ thống chính trị của nước ta thật sự là đạo đức, là văn minh, tiêu biểu cho lương tri và phẩm giá con người Việt Nam. Xây dựng văn hóa trong lãnh đạo, quản lý;

phát huy vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu theo tư tưởng, đạo đức, phong cách văn hóa của Chủ tịch Hồ Chí Minh”⁽²⁾. Do đó, nghiên cứu văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, xác định và phát huy các chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị hiện nay là cần thiết để phát triển bền vững đất nước.

2. Khái luận về văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị

Văn hóa là kết quả của sự tương tác giữa con người với môi trường tự nhiên và môi trường xã hội. Văn hóa là đặc trưng bản chất của con người, loài người. Trong *Luận cương về Phoiơbắc*, C.Mác đã nhấn mạnh: “Bản chất con người không phải là một cái gì trừu tượng cố hữu của cá nhân riêng biệt. Trong tính hiện thực của nó, bản chất của con người là tổng hòa các quan hệ xã hội”⁽³⁾. Nghiên cứu văn hóa là nghiên cứu các mối quan hệ xã hội của con người.

* TS, Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Văn hóa lãnh đạo, quản lý là “tập hợp những giá trị, niềm tin, thái độ, cách ứng xử, chuẩn mực trong tư duy và hành động thực tiễn của người lãnh đạo, quản lý trong hoạt động của tổ chức và trong thực thi công vụ”⁽⁴⁾.

Văn hóa lãnh đạo, quản lý thuộc phạm trù văn hóa chính trị, là bộ phận quan trọng của văn hóa nói chung. Văn hóa lãnh đạo, quản lý ở nước ta thể hiện tập trung trong phương thức hoạt động của Đảng và Nhà nước, qua tấm gương của các lãnh tụ và người đứng đầu tổ chức các cấp trong hệ thống chính trị.

Văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị là tập hợp các giá trị, niềm tin, chuẩn mực, phong cách, phương pháp và hành vi ứng xử của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong Đảng, trong các cơ quan nhà nước và tổ chức đoàn thể; được hình thành và phát triển trên nền tảng lý luận chính trị, đạo đức, tư tưởng Hồ Chí Minh và truyền thống văn hóa dân tộc, góp phần thực hiện hiệu quả chức năng lãnh đạo, quản lý xã hội, phục vụ nhân dân và xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

Văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị biểu hiện đa dạng ở nhiều góc độ khác nhau, nhưng có thể khái quát thành *một số chuẩn mực tiêu biểu sau*:

Một là, chuẩn mực về tư tưởng chính trị

Văn hóa của người lãnh đạo, quản lý thể hiện ở việc trung thành với lý tưởng cách mạng, chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội; thực hiện nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và có bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trước khó khăn, thách thức.

Hai là, chuẩn mực về đạo đức, lối sống

Văn hóa của người lãnh đạo, quản lý phải thể hiện rõ trong tứ đức “cần, kiệm, liêm, chính”, đặc biệt là đức “liêm và chính”. Liêm chính giúp cho người lãnh đạo, quản lý có dũng khí và bản lĩnh trước những cám dỗ vật chất, địa vị, danh vọng; không đánh mất

thể diện, nhân cách; không lợi dụng quyền lực vì lợi ích cá nhân. Đạo đức là gốc, là nền tảng, là sức mạnh, là tiêu chuẩn hàng đầu của người cán bộ: “Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân.... tự mình không có đạo đức, không có căn bản, tự mình đã hủ hóa, xấu xa thì còn làm nổi việc gì?”⁽⁵⁾.

Ba là, chuẩn mực về trách nhiệm, công tâm trong công việc

Chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý còn thể hiện ở tinh thần trách nhiệm, cụ thể là chịu trách nhiệm với quyết định của mình, với tổ chức và cộng đồng. Ngoài ra, chuẩn mực văn hóa của cán bộ lãnh đạo, quản lý còn thể hiện ở sự công tâm, khách quan, nhất là trong đánh giá và xử lý công việc dựa trên nguyên tắc công bằng, khách quan, không thiên vị; khen thưởng, phê bình đúng người, đúng việc.

Bốn là, chuẩn mực về ứng xử và giao tiếp

Văn hóa lãnh đạo, quản lý là hệ thống những giá trị chuẩn mực của cán bộ trong ứng xử với chính mình, với người và với công việc. Với mình thì “vị công vong tư, Không hiểu danh, không kiêu ngạo. Nói thì phải làm. Giữ chủ nghĩa cho vững”⁽⁶⁾. Với người thì phải ân cần, chu đáo, cảm thông, nhất là cấp dưới. Có tình thương, luôn nghĩ tới và chăm lo vật chất và tinh thần cho mọi người. Với việc thì kiên quyết, nghiêm khắc, quyết đoán, phải “dĩ công vi thượng” đặt việc công lên trên hết, lúc nào, ở đâu cũng tận tụy, đầu đầu với vận mệnh đất nước, hạnh phúc của nhân dân.

Năm là, chuẩn mực về phong cách lãnh đạo, tiên phong, gương mẫu

Văn hóa lãnh đạo, quản lý chính là văn hóa của những quyết định đúng đắn, phù hợp với thực tiễn và nguyện vọng chính đáng của cộng đồng xã hội, công hiến và nêu gương... Văn hóa lãnh đạo, quản lý bảo đảm cho mục đích của hoạt động lãnh đạo, quản lý hướng đến xã hội, con người và sự phát triển bền vững, đạt

được hiệu quả thiết thực, hài hòa về các mặt của đời sống. Nó bảo đảm sự thống nhất giữa tính khách quan khoa học và khía cạnh đạo đức của quá trình lãnh đạo và quản lý. Phong cách lãnh đạo, quản lý phải làm cho mọi người tin cậy, hy vọng, có khả năng truyền cảm hứng, xây dựng niềm tin, tạo động lực cho cấp dưới. Chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý còn thể hiện ở tính tiên phong, gương mẫu về đạo đức, lối sống, nhân cách; gương mẫu, am hiểu và chấp hành pháp luật, nắm vững chuyên môn; tiên phong trong hành động, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Những tấm gương sáng, những nhân cách chính trị cao đẹp sẽ tạo nguồn cảm hứng tích cực và sức hấp dẫn lớn để quy tụ sức mạnh, tinh thần đoàn kết của cơ quan, đơn vị trong thực thi nhiệm vụ.

Văn hóa lãnh đạo, quản lý là một bộ phận của văn hóa dân tộc. Về bản chất, đây là yếu tố cốt lõi của văn hóa chính trị (nền tảng của văn hóa đảng cầm quyền và nhà nước pháp quyền), đồng thời gắn bó mật thiết với đời sống xã hội trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội và pháp luật.

Sự tồn tại và phát triển bền vững của xã hội chịu ảnh hưởng lớn từ phương thức lãnh đạo, quản lý, cũng như từ chính văn hóa mà các chủ thể lãnh đạo, quản lý tạo dựng và thực hành. Văn hóa lãnh đạo, quản lý không chỉ tác động sâu rộng đến toàn xã hội và các đối tượng chịu sự lãnh đạo, quản lý, mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến chính các chủ thể thực thi quá trình đó. Nói cách khác, văn hóa lãnh đạo, quản lý chi phối cả người lãnh đạo lẫn người được lãnh đạo. Vai trò của văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị thể hiện ở:

Thứ nhất, văn hóa lãnh đạo, quản lý góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị

Văn hóa lãnh đạo, quản lý giúp chủ thể lãnh đạo, quản lý định hướng giá trị của hoạt động lãnh đạo, quản lý, đồng thời, ảnh hưởng lớn đến nhận thức, suy nghĩ, tình cảm, niềm tin của quần chúng và trực tiếp tác động đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ

chính trị ở cơ quan, đơn vị. Văn hóa lãnh đạo, quản lý là loại hình lao động sáng tạo đặc biệt của con người, hướng mọi người tích cực tham gia thực hiện công việc; góp phần ổn định xã hội, tạo đồng thuận xã hội.

Thứ hai, văn hóa lãnh đạo, quản lý góp phần giữ gìn phẩm chất của chủ thể lãnh đạo, quản lý

Văn hóa lãnh đạo, quản lý biểu hiện qua nhân cách của chủ thể lãnh đạo, quản lý, nhưng không chỉ thuộc về chủ thể lãnh đạo, quản lý, mà được xã hội, cộng đồng (tổ chức) xây dựng nên, trở thành yếu tố khách quan tác động trở lại các chủ thể lãnh đạo, quản lý. Đây là những định hướng, giá trị, chuẩn mực, khuôn mẫu mà các chủ thể lãnh đạo, quản lý phải hướng tới để nâng cao năng lực, phẩm chất, nhân cách.

Thứ ba, văn hóa lãnh đạo, quản lý giúp các chủ thể lãnh đạo, quản lý kịp thời phát hiện và giải quyết những mâu thuẫn, tình huống lãnh đạo, quản lý phức tạp

Trên nền tảng của văn hóa lãnh đạo, quản lý, các chủ thể lãnh đạo, quản lý phát huy mặt tích cực, hạn chế những mặt tiêu cực của nhân tố khách quan, chủ quan, nhân tố cá nhân, cộng đồng, hướng hoạt động của xã hội theo những mục tiêu đã xác định, đồng thời có sự điều chỉnh mục tiêu, phương hướng thực hiện phù hợp với xu thế và bối cảnh mới. Văn hóa lãnh đạo, quản lý góp phần xác định, tôn vinh giá trị của hoạt động lãnh đạo, quản lý, vị thế, uy tín của người lãnh đạo, quản lý. Văn hóa lãnh đạo, quản lý đặt chủ thể lãnh đạo, quản lý vào vị thế người được xã hội, cộng đồng (tổ chức) nguyện theo, tự giác phục tùng, vì tài năng, đức độ và sự hấp dẫn như một giá trị văn hóa cao đẹp. Như vậy, uy tín của người lãnh đạo, quản lý không chỉ là quyền lực chính trị hay quyền lực kinh tế, cũng không phải là quyền lực siêu nhiên, mà là sức mạnh văn hóa. Chỉ có văn hóa lãnh đạo, quản lý hay trong văn hóa lãnh đạo, quản lý mới đặt địa vị lãnh đạo, quản lý ngang hàng với các giá trị văn hóa khác.

3. Thực trạng văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị

Đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở nước ta có lập trường tư tưởng vững vàng, kiên định lý tưởng cách mạng trung thành với mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, đường lối đổi mới đất nước; có đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, liêm chính và nghiêm chỉnh chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có uy tín, được nhân dân tin yêu; có năng lực chuyên môn, được đào tạo bài bản, năng động, sáng tạo, bản lĩnh, tự tin, quyết đoán. Họ là những người tiên phong, gương mẫu, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm; nêu gương, dân chủ, hết lòng cống hiến, tận tụy với công việc, có khả năng truyền cảm hứng, gây dựng niềm tin, động lực cho cấp dưới,... Vì vậy, chính đội ngũ lãnh đạo, quản lý này đã góp phần rất lớn đưa đất nước ngày càng phát triển, đạt được những thành tựu to lớn như ngày hôm nay.

Tuy nhiên, bên cạnh những tấm gương lãnh đạo, quản lý tận tụy, tâm huyết, tài năng thì chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý vẫn chưa thực sự thấm sâu, lan tỏa trong một bộ phận đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tình trạng một bộ phận cán bộ, trong đó có cán bộ lãnh đạo, quản lý suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, thực dụng, duy ý chí, xa hoa, thiếu tinh thần trách nhiệm và thiếu tự giác tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu, quan liêu, xa rời quần chúng và không nắm bắt thực tế. Trong giao tiếp, ứng xử, một số cán bộ đôi khi giải quyết vấn đề chưa linh hoạt; chưa thực sự đổi mới, sáng tạo, chưa có tầm nhìn chiến lược. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý có hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn cấu kết với doanh nghiệp hoặc các đối tượng khác nhằm trục lợi cá nhân. Tình trạng lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn để bao che, dung túng cho tham nhũng, tiêu cực,... đang gây bức xúc và làm ô nhiễm môi trường chính trị - xã hội ở một số địa phương. Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung

ương Đảng khóa XII nhận định: “một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó cả cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm”⁽⁷⁾.

Theo báo cáo của Ban Nội chính Trung ương, “năm 2024, hơn 700 tổ chức đảng và 24.000 đảng viên vi phạm kỷ luật. Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã kỷ luật 68 cán bộ diện Trung ương quản lý. Trong đó, lần đầu tiên Bộ Chính trị kỷ luật hai nguyên lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước”⁽⁸⁾; “trong 6 tháng đầu năm 2025, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật 230 tổ chức đảng và 7.235 đảng viên. Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã kỷ luật 11 cán bộ diện Trung ương quản lý”⁽⁹⁾. Nhiều địa phương đã khởi tố, điều tra xử lý nhiều vụ án tham nhũng, tiêu cực nghiêm trọng, phức tạp xảy ra từ nhiều năm trước; khởi tố cả cán bộ thuộc diện tỉnh ủy, thành ủy quản lý, như Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Định, Bắc Ninh, An Giang, Kiên Giang,... Không ít cán bộ lãnh đạo, quản lý có năng lực, nhưng đã vi phạm các chuẩn mực đạo đức công vụ, thiếu bản lĩnh chính trị liên quan đến Vụ án xảy ra tại Công ty Cổ phần Tập đoàn Thuận An; Vụ án xảy ra tại Công ty Cổ phần Tập đoàn Phúc Sơn, Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Bất động sản Thăng Long; Tập đoàn FLC; Công ty Cổ phần Tiến bộ Quốc tế AIC; Tập đoàn Vạn Thịnh Phát,...

4. Định hướng phát huy chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở nước ta thời gian tới

Trong bối cảnh đất nước chuẩn bị bước vào giai đoạn phát triển mới, kỷ nguyên của sự vươn lên mạnh mẽ, việc củng cố và lan tỏa các chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý là rất cần thiết. Các giá trị này cần thấm nhuần sâu sắc vào tư tưởng và hành động của từng cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhằm hiện thực hóa các mục tiêu lớn mà Đảng và Nhà nước đã đề ra.

Một là, xây dựng và thực hành chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý thích ứng với bối cảnh mới. Chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý phải đặt trong hệ giá trị nền tảng của văn hóa chính trị Việt Nam: trung thành với Đảng, nhân dân, kỷ cương, trung thực, trách nhiệm. Hơn nữa, hệ giá trị, chuẩn mực đó phải phù hợp với xu hướng hội nhập thế giới và yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội trong bối cảnh chuyển đổi số, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tiếp tục đẩy mạnh việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, phong cách lãnh đạo gần bó với nhân dân.

Hai là, đề cao trách nhiệm nêu gương của người cán bộ lãnh đạo, quản lý. Người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải trọng danh dự, liêm chính, trung thực, có nhân cách tốt đẹp để làm gương cho đội ngũ cán bộ, đảng viên và nhân dân. Cán bộ giữ chức vụ càng cao càng phải gương mẫu về đạo đức, lối sống, tác phong và tinh thần trách nhiệm. Nêu gương không chỉ bằng lời nói, mà phải bằng việc làm thiết thực, cụ thể trong công việc và cuộc sống.

Ba là, phát huy dân chủ và tuân thủ pháp luật trong lãnh đạo, quản lý. Xây dựng văn hóa cầu thị, lắng nghe ý kiến nhân dân và cấp dưới. Tôn trọng và thực hiện đầy đủ quyền đại diện của nhân dân, các đoàn thể chính trị - xã hội. Thực thi pháp luật nghiêm minh, công tâm, không bao che sai phạm.

Bốn là, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa lãnh đạo, quản lý. Bồi dưỡng giao tiếp, ứng xử chuyên nghiệp, giải quyết vấn đề linh hoạt, hiệu quả. Khuyến khích đổi mới tư duy, hành động, có tầm nhìn chiến lược. Hướng tới mô hình quản trị minh bạch, có trách nhiệm giải trình và chú trọng hiệu quả thực chất. Đưa nội dung văn hóa công vụ, đạo đức công vụ và kỹ năng lãnh đạo vào chương trình đào tạo chính quy. Tăng cường giáo dục đạo đức, nhân cách, lòng tự trọng, từ trong tổ chức đảng và cấp ủy. Gắn giáo dục, đào tạo với thực

tiễn công tác, giải quyết tình huống cụ thể. Chú trọng bồi dưỡng năng lực chuyển đổi số, quản trị hiện đại, tư duy toàn cầu.

Năm là, tăng cường kiểm tra, giám sát và kiên quyết xử lý sai phạm. Xây dựng môi trường văn hóa chính trị liêm chính, minh bạch, nói không với tham nhũng, tiêu cực. Kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm chuẩn mực đạo đức, văn hóa. Khuyến khích tinh thần tự phê bình và phê bình trong tổ chức.

Sáu là, đẩy mạnh truyền thông, lan tỏa giá trị văn hóa lãnh đạo, quản lý tích cực. Biểu dương gương cán bộ lãnh đạo, quản lý tiêu biểu, có ảnh hưởng tích cực trong xã hội. Xây dựng hình ảnh người cán bộ lãnh đạo, quản lý gần dân, vì dân, có năng lực hành động. Truyền thông mạnh mẽ, lan tỏa những chuẩn mực, giá trị văn hóa lãnh đạo, quản lý; xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh trong hệ thống chính trị và xã hội □

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t.I, tr.144

(2) Xem: <https://vietnamnet.vn/toan-van-bai-phat-bieu-cua-tong-bi-thu-tai-hoi-nghi-van-hoa-toan-quoc-795986.html>

(3) C.Mác - Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, t.3, tr.11

(4) Học viện Hành chính quốc gia, *Tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp phòng*, Tài liệu lưu hành nội bộ, Hà Nội, 2022, tr.34

(5) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, t.5, tr.292-293

(6) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Sđd, t.2, tr.280-281

(7) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2018, tr.47

(8) Phương Thủy, *Năm 2024, hơn 700 tổ chức đảng và 24.000 đảng viên vi phạm bị kỷ luật*, <https://cand.com>, ngày 31/12/2024

(9) Hương Giang, *11 cán bộ diện Trung ương quản lý đã bị kỷ luật trong 6 tháng đầu năm 2025*, <https://thanhtra.com.vn>, ngày 07/7/2025