

NÂNG CAO NĂNG LỰC THỰC THI CHÍNH SÁCH CHO CÁN BỘ CƠ SỞ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU TOÀN QUỐC LẦN THỨ XIV CỦA ĐẢNG

ENHANCING POLICY IMPLEMENTATION CAPACITY FOR GRASSROOTS-LEVEL CADRES TO MEET THE REQUIREMENTS OF THE 14TH NATIONAL PARTY CONGRESS

NGUYỄN THẾ HÙNG (*)

PHẠM ĐÌNH DŨNG (**)

Tóm tắt: Trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới với yêu cầu tự chủ chiến lược, tự cường, tự tin và khát vọng phát triển thì năng lực thực thi chính sách của đội ngũ cán bộ cơ sở trở thành yêu cầu quan trọng của hệ thống chính trị. Bài viết nghiên cứu thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực thực thi chính sách của cán bộ cơ sở, đặc biệt là về năng lực quản trị nhà nước từ góc độ thực thi chính sách, gắn kết với yêu cầu phát triển bền vững và tự chủ quốc gia trong kỷ nguyên mới theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng.

Từ khóa: Cán bộ cơ sở; kỷ nguyên vươn mình; năng lực thực thi chính sách.

Abstract: As the country enters a new stage of development characterized by strategic autonomy, self-reliance, confidence, and a strong aspiration for growth, the policy implementation capacity of grassroots-level cadres has become a critical requirement of the political system. This article examines the current situation and proposes several solutions to enhance the policy implementation capacity of grassroots-level cadres, particularly in terms of state governance capacity from the perspective of policy implementation, in alignment with the requirements of sustainable development and national autonomy in the new era, in accordance with the spirit of the 14th National Party Congress.

Keywords: Grassroots-level cadres; an era of national rise; policy implementation capacity.

Ngày nhận bài: 24/02/2026 Ngày biên tập: 03/3/2026 Ngày duyệt đăng: 19/3/2026

1. Quan điểm tự chủ chiến lược, tự cường, tự tin, tiến mạnh trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng (Đại hội XIV của Đảng) đã khái

quát: “Dưới lá cờ vẻ vang của Đảng, chung sức, đồng lòng quyết tâm thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển đất nước đến năm 2030; tự cường, tự tin, tiến mạnh trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, vì hòa bình, độc lập, dân chủ, giàu mạnh, phấn vinh, văn minh, hạnh phúc, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội” (<https://dangcongsan.org.vn>, ngày 07/01/2026). Đây là quan điểm cốt lõi của

(*) TS; (**) ThS; Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, thành phố Hà Nội

Đảng ta để nhấn mạnh mục tiêu phát triển là kiên quyết, kiên trì giữ vững môi trường hòa bình, ổn định; phát triển nhanh, bền vững đất nước và bảo vệ vững chắc Tổ quốc; cải thiện và nâng cao toàn diện đời sống của Nhân dân; tự chủ chiến lược, tự cường, tự tin, tiến mạnh trong kỷ nguyên mới của dân tộc; thực hiện thắng lợi mục tiêu đến năm 2030 trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; hiện thực hóa tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao theo định hướng xã hội chủ nghĩa, vì một nước Việt Nam hòa bình, độc lập, dân chủ, giàu mạnh, phồn vinh, văn minh, hạnh phúc, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội.

Quan điểm “Tự chủ chiến lược, tự cường, tự tin, tiến mạnh trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc” là sự kết tinh khát vọng phát triển của dân tộc, thể hiện tư duy từ độc lập, tự chủ truyền thống sang năng lực chủ động định vị, dẫn dắt và kiến tạo vận mệnh quốc gia trong bối cảnh mới. Đây không chỉ là lời cam kết chính trị của Đảng trước Nhân dân và trước lịch sử, mà còn là lời hiệu triệu sức mạnh nội sinh, kết hợp chủ động hội nhập để khẳng định vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế. Trong bối cảnh thế giới biến động nhanh chóng, phức tạp và khó lường, “tự chủ chiến lược” giúp Việt Nam hiện thực hóa khả năng xác lập mục tiêu phát triển, lựa chọn con đường và mô hình phù hợp, không phụ thuộc, không bị chi phối bởi các quyền lực bên ngoài. Trên cơ sở độc lập, tự chủ, “tự cường” giúp Việt Nam phát huy sức mạnh nội sinh, ổn định thể chế chính trị, tăng trưởng kinh tế bền vững, bản sắc văn hóa, năng lực quốc phòng, an ninh và vai trò trong chuỗi giá trị toàn cầu, kết hợp hài hòa với ngoại lực chủ động, tích cực hội nhập quốc tế sâu rộng, đa dạng hóa, đa phương hóa quan hệ đối ngoại.

Dựa trên những thành tựu lịch sử và thực tiễn của 40 năm đổi mới đất nước, với tiềm lực và uy tín quốc tế hiện có, Việt Nam sẵn sàng vững bước tiến vào kỷ nguyên mới, được bồi đắp bởi khối đại đoàn kết toàn dân tộc và uy tín quốc tế ngày càng nâng cao. Đồng thời, tự tin giúp Việt Nam chủ động tham gia, đóng góp có trách nhiệm vào các cơ chế hợp tác, khẳng định vai trò là đối tác tin cậy, thành viên tích cực của cộng đồng quốc tế.

Khát vọng phát triển nhanh và bền vững trên nền tảng độc lập, tự chủ và hội nhập quốc tế chiều sâu, tinh thần “tiến mạnh” thể hiện ở trọng tâm đổi mới mô hình tăng trưởng, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, kinh tế tri thức. Với mục tiêu là ổn định chính trị - xã hội, kết hợp sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc và khả năng tận dụng hiệu quả các cơ hội từ hội nhập, Việt Nam chủ động vượt qua thách thức, vươn lên hiện thực hóa mục tiêu trở thành nước phát triển, thu nhập cao theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Khái niệm “kỷ nguyên vươn mình của dân tộc” lần đầu tiên được đưa vào chủ đề của Đại hội XIV của Đảng, thể hiện bước phát triển mới trong tư duy lý luận, nhận thức mới về vị thế, mục tiêu và con đường phát triển của đất nước, phản ánh sự chuyển biến trong nhận thức và hành động của Đảng, Nhà nước và dân tộc ta trong bối cảnh mới. Kỷ nguyên vươn mình sẽ là giai đoạn phát triển ở trình độ cao hơn, với yêu cầu phát triển nhanh và bền vững, đưa Việt Nam vươn lên mạnh mẽ, tự tin trong đổi mới mô hình tăng trưởng theo chiều sâu; đẩy mạnh khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; phát triển con người Việt Nam toàn diện; nâng cao vị thế, uy tín và ảnh hưởng quốc tế của Việt Nam.

Đối với “tự chủ chiến lược, tự cường, tự tin, tiến mạnh” là hệ giá trị định hướng cho Việt Nam trong kỷ nguyên mới của dân tộc, phản ánh sự trưởng thành về tư duy phát triển và bản lĩnh của Đảng ta. Tự chủ chiến lược bảo đảm Việt Nam giữ vững độc lập trong lựa chọn con đường đi; tự cường khẳng định quyết tâm phát huy tối đa nội lực; tự tin có thể thực hiện chín muồi về năng lực hành động; tiến mạnh là khao khát phát triển nhanh và vững chắc. Sự biện chứng giữa các yếu tố này tạo nền tảng cho Việt Nam phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc, bản lĩnh cách mạng, chủ động hội nhập, vượt qua thách thức, hiện thực hóa mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh” trong bối cảnh toàn cầu biến động sâu sắc.

2. Thực trạng năng lực thực thi chính sách của đội ngũ cán bộ cơ sở

Cán bộ cơ sở là đội ngũ hoạt động trong hệ thống chính trị tại địa phương, đóng vai trò

là cầu nối trực tiếp giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân; là người gần dân nhất, trực tiếp tổ chức, triển khai chủ trương, chính sách, pháp luật, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng tại địa bàn. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” (Hồ Chí Minh, Toàn tập, tập 5, 2011, tr.309), quyết định sự thành bại của các chính sách khi đi vào thực tế cuộc sống. Trong những năm qua, cán bộ cơ sở đã phát huy được vai trò là lực lượng trực tiếp truyền đạt, hướng dẫn và tổ chức thực hiện mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến người dân; trực tiếp quản lý các lĩnh vực an ninh trật tự, kinh tế, văn hóa - xã hội và đóng vai trò hạt nhân trong việc đoàn kết, củng cố, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức Đảng, chính quyền và các đoàn thể; tham gia đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch... giúp ổn định tình hình ngay từ cơ sở.

Đội ngũ cán bộ cơ sở có nhiều ưu điểm như: năng lực nhận thức chính sách; năng lực tổ chức triển khai chính sách; năng lực phối hợp thực thi chính sách; năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách; năng lực tổng kết thực thi chính sách. Trước yêu cầu ngày càng cao của việc vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp với mục tiêu tinh gọn tổ chức bộ máy, giảm tầng nấc trung gian, nâng cao hiệu lực quản lý và đưa chính quyền gần dân hơn, thực tế đã cho thấy năng lực thực thi chính sách của một bộ phận cán bộ cơ sở vẫn còn những hạn chế như: chưa đạt được trình độ “sáng tạo - phản biện chính sách”; năng lực tổ chức triển khai chính sách ở một số nơi còn thiếu kiến thức chính về kỹ thuật hành chính cũng như chiều sâu khoa học hành chính; năng lực phân tích logic chính sách; mâu thuẫn lợi ích; tác động không mong muốn... dẫn đến thực thi chính sách máy móc, thiếu linh hoạt.

Năng lực phối hợp thực thi chính sách của một số cán bộ cơ sở còn mang tính hành chính, hình thức. Tình trạng “đùn đẩy” trách nhiệm làm giảm hiệu quả triển khai chính sách; kỹ năng làm việc liên ngành, liên lĩnh vực chưa đáp ứng được yêu cầu trong bối cảnh phát triển và hội nhập hiện nay. Mặt khác, hoạt động kiểm tra, giám sát ở cơ sở còn mang tính

hình thức, nặng về thủ tục, chưa chú ý đánh giá giá trị thực chất và tác động của chính sách. Cán bộ cơ sở còn thiếu các kỹ năng theo dõi, thu thập và xử lý thông tin, dẫn đến việc kiểm tra, giám sát, phát hiện sai phạm hạn chế. Hoạt động tổng kết vẫn thiên về báo cáo hành chính, nặng về mô tả quy trình, số liệu, thiếu phân tích chiều sâu về kết quả, nguyên nhân và tác động chính sách. Đặc biệt, trong năng lực tổng kết, rút ra bài học kinh nghiệm và đề xuất chính sách điều chỉnh.

Những hạn chế nêu trên có cả nguyên nhân chủ quan và khách quan, đó là:

Thứ nhất, về năng lực nhận thức chính sách: vẫn tồn tại khoảng cách đáng kể giữa nội dung văn bản chính sách ở tầm vĩ mô và khả năng tiếp nhận, hiểu để tổ chức thực hiện hiệu quả ở cấp cơ sở. Các văn bản hành chính mang tính vĩ mô, thường được xây dựng bằng ngôn ngữ pháp lý chặt chẽ, cấu trúc phức tạp, sử dụng nhiều khái niệm và thuật ngữ chuyên ngành, do đó yêu cầu cán bộ cơ sở phải có nền tảng kiến thức tổng hợp về pháp luật, quản trị và kỹ năng phân tích. Trong khi đó, cơ sở dữ liệu còn hạn chế về tính hệ thống hóa và thiếu các công cụ chuyển nội dung chính sách thành các chiến lược hành động phù hợp với thực tiễn đa dạng ở các địa phương. Đặc biệt, việc “chuyển ngữ” chính sách sang ngôn ngữ đơn giản, dễ hiểu, dễ tiếp cận đối với người dân chưa thực sự hiệu quả, làm giảm tính thuyết phục và mức độ đồng thuận xã hội trong quá trình thực thi chính sách.

Thứ hai, về năng lực tổ chức triển khai chính sách: hệ thống chính sách trong giai đoạn hiện nay thường xuyên được điều chỉnh, bổ sung với tốc độ nhanh chóng đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập đã tạo ra áp lực lớn hơn trong công việc cập nhật, ứng dụng và tổ chức thực hiện các chính sách. Bên cạnh đó, tình trạng chông chéo, giao thoa hoặc thiếu thống nhất giữa các văn bản quy phạm pháp luật vẫn diễn ra ở một số lĩnh vực, gây khó khăn trong quá trình áp dụng. Mặc dù cơ chế quản lý phân cấp đã được mở rộng, nhưng không ít trường hợp chưa được gắn với phân quyền thực chất về nguồn lực, tài chính và nhân sự. Tại nhiều địa phương còn thiếu cán bộ cơ sở có chuyên sâu về các lĩnh vực như

đất đai, môi trường, y tế, giáo dục; một bộ phận cán bộ phải phụ trách nhiều công việc khác nhau, làm giảm chất lượng và hiệu quả thực hiện chính sách.

Thứ ba, về năng lực phối hợp thực thi chính sách: tư duy “xin - cho”, “chờ chỉ đạo” đã ảnh hưởng đến sự phối hợp thực thi chính sách. Cán bộ cơ sở được trang bị chủ yếu về kiến thức chuyên môn, song chưa thực sự chú ý rèn luyện kỹ năng phối hợp, các kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng xử lý trong môi trường đa dạng. Cùng với đó, tư duy “xin - cho”, tâm lý “chờ chỉ đạo” vẫn tồn tại ở một bộ phận cán bộ cơ sở đã làm giảm tính chủ động, sáng tạo và trách nhiệm trong tổ chức thực hiện chính sách, dẫn đến tình trạng phối hợp chưa hiệu quả.

Thứ tư, về năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách: bên cạnh tâm lý né nang, né tránh trách nhiệm, còn thiếu cơ chế bảo vệ người kiểm tra, giám sát. Vẫn còn những hạn chế mang tính chủ quan và thể chế, tâm lý tránh va chạm đã ảnh hưởng đến một bộ phận cán bộ cơ sở làm công tác kiểm tra, giám sát, giảm tính chiến đấu trong đánh giá, kết luận. Bên cạnh đó, cơ chế bảo vệ người thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát chưa thực sự rõ ràng và hiệu quả; thiếu các cơ chế có thể đảm bảo an toàn cho vị trí công tác, danh dự và lợi ích chính đáng. Điều này phần nào làm giảm động lực, tinh thần trách nhiệm trong hoạt động kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách.

Thứ năm, về năng lực tổng kết thực thi chính sách: đây vẫn là khâu tương đối yếu trong chu trình chính sách ở cơ sở. Thực tiễn cho thấy, áp lực công việc thường xuyên, khối lượng nhiệm vụ chuyên môn cùng yêu cầu xử lý rất nhiều vấn đề phát sinh, dẫn đến cán bộ cơ sở khó dành thời gian cho công việc đánh giá toàn diện trong quá trình thực hiện chính sách. Công tác tổng hợp được thực hiện thường thiên về báo cáo thành tích, thiếu phân tích sâu các nguyên nhân và bài học kinh nghiệm. Đồng thời, cơ chế đánh giá hiện nay chưa thực sự khuyến khích tư duy phản biện, chưa tạo ra một không gian an toàn để thúc đẩy nghiên cứu chuyên sâu về nội dung chính sách và tổ chức thực hiện chính sách. Hệ thống thông tin phản hồi từ cơ sở chưa

được khai thác đầy đủ, chưa trở thành nguồn dữ liệu quan trọng trong công việc điều chỉnh, hoàn thiện chính sách ở tầm vĩ mô.

3. Giải pháp nâng cao năng lực thực thi chính sách cho cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng

Một là, tiếp tục nâng cao bản lĩnh chính trị và tư duy chiến lược cho cán bộ cơ sở: trước hết, cần đổi mới công tác bồi dưỡng lý luận chính trị theo hướng chặt chẽ với bối cảnh thực tiễn, cập nhật kịp thời các vấn đề phát sinh từ chuyển đổi số, hội nhập quốc tế, an ninh phi truyền thống, khủng hoảng xã hội. Chuẩn hóa tiêu chuẩn “năng lực thực thi” gắn với kết quả đầu ra, hướng đến nền quản trị công hiện đại như: quản trị chiến lược, quản trị thích ứng. Đồng thời, chú ý đến việc tạo ra tư duy chiến lược, tư duy hệ thống nhằm giúp xác định đúng mục tiêu, xác định mối liên hệ giữa hệ thống chính của ngành, lĩnh vực với phát triển chiến lược chung của xã hội. Cán bộ cơ sở không chỉ “thực hiện mệnh lệnh” mà phải có khả năng hiểu sâu mục tiêu chiến lược quốc gia, chủ động linh hoạt với các nhiệm vụ thực tiễn đặt ra. Do vậy, cần tăng cường năng lực phân tích chính sách, kỹ năng đánh giá tác động và dự phòng rủi ro; xây dựng cơ chế học tập suốt đời cho cán bộ cơ sở, tạo động lực tự hoàn thiện, với mục đích chuyển từ “thực thi thụ động” sang “thực thi chủ động và sáng tạo” các chính sách.

Hai là, hoàn thiện cơ chế phân quyền gắn với đề cao trách nhiệm: tập trung hoàn thiện cơ chế phân quyền gắn với đề cao trách nhiệm giải quyết, tạo điều kiện để cán bộ cơ sở phát huy tính chủ động trong khung khổ luật pháp. Trọng tâm là cần hoàn thiện cơ chế kiểm soát, loại bỏ tình trạng chồng chéo trong các quy định liên quan đến thẩm quyền và quy trình thực thi, bảo đảm tính minh bạch và khả năng thực thi chính sách. Đồng bộ hệ thống thực thi, tạo điều kiện cho cán bộ cơ sở đủ thẩm quyền để xử lý các vấn đề trong thực thi chính sách kịp thời. Trên cơ sở thực hiện phân cấp, phân quyền rõ ràng, xác định cụ thể phạm vi trách nhiệm của từng cấp, từng chức danh, vị trí việc làm; đồng thời thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả. Việc xây dựng cán bộ cơ sở dựa trên nhiệm vụ

thực hiện được giao, để cao trách nhiệm cán bộ cơ sở bằng việc gắn với kết quả đầu ra và mức độ hài lòng của người dân. Tăng cường giám sát của người dân, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội đối với cán bộ cơ sở.

Ba là, phát triển năng lực và quản trị đổi mới sáng tạo cho cán bộ cơ sở: việc phát triển năng lực số và quản lý đổi mới sáng tạo cho cán bộ cơ sở là điều kiện nền tảng để nâng cao chất lượng thực thi chính sách trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia. Do đó, cần đồng bộ chuẩn hóa dữ liệu và xây dựng cơ sở dữ liệu tốt nhất, đảm bảo tính chính xác, cập nhật tiện ích và khả năng chia sẻ giữa các chuyên ngành, lĩnh vực; đẩy mạnh số hóa hồ sơ, quy trình và hình thành hệ thống thông tin liên thông, kết nối từ trung tâm đến phương pháp khuyến khích giảm thiểu thủ tục trung gian và tăng hiệu quả điều hành. Chúng ta đang đẩy mạnh chính phủ số, quản trị đổi mới trong khu vực công, tự cường trong kỷ nguyên số không thể tách rời năng lực công nghệ, khả năng chuyển đổi số, do vậy cần triển khai hợp lý, khoa học việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo vào phân tích dữ liệu, đánh giá, dự báo và xây dựng các phương án thực hiện chính sách, hỗ trợ việc ra quyết định dựa trên cơ sở khoa học. Khuyến khích các sáng kiến, kinh nghiệm thực tiễn từ cơ sở, chủ động tạo môi trường để thử nghiệm, áp dụng các mô hình mới.

Bốn là, xây dựng đạo đức công vụ và văn hóa liêm chính cho cán bộ cơ sở: đạo đức công vụ trong quản trị công hiện đại và văn hóa liêm chính cho cán bộ cơ sở là nền tảng bảo đảm tính chính danh và hiệu lực của bộ máy nhà nước. Do đó, cần hoàn thiện quy tắc xử lý và quy trình xử lý công việc theo hướng minh bạch, thống nhất, dễ giám sát, qua đó nâng cao chuẩn mực nghề nghiệp và ý thức trách nhiệm. Đẩy mạnh minh bạch hóa thủ tục hành chính, công khai quy trình, thời hạn và kết quả giải quyết công việc nhằm hạn chế tiêu cực; có cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ cơ sở có ý tưởng mới, cách làm hiệu quả vì lợi ích chung, tạo môi trường khuyến khích sáng kiến mới nhưng không buông lỏng kỷ cương. Xây dựng cơ chế phòng, chống tham nhũng, lãng phí từ sớm, từ xa, thông qua kiểm soát quyền lực và giám sát xã hội hiệu quả,

góp phần củng cố niềm tin của xã hội vào cán bộ cơ sở, tạo nền tảng vững chắc cho tự chủ và phát triển bền vững.

Năm là, nâng cao sự gắn kết giữa nhà nước và xã hội: Việt Nam đang đẩy mạnh việc thực hiện lý thuyết quản trị hợp tác, mô hình nhà nước kiến tạo phát triển, nâng cao kết nối giữa Nhà nước và xã hội, tạo nền tảng cho việc thực hiện hiệu quả các chính sách, cần thúc đẩy mô hình quản trị hợp tác giữa Nhà nước - cộng đồng, qua đó huy động nguồn lực xã hội và chia sẻ trách nhiệm trong phát triển bền vững. Tăng cường cơ chế tham vấn cộng đồng trước và trong quá trình thực hiện chính sách bảo đảm khả thi, phù hợp thực tiễn và đồng thuận xã hội. Mặt khác, việc phát huy vai trò giám sát và phản biện xã hội của các tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở sẽ góp phần kết nối, tuyên truyền và giám sát thực thi, bảo đảm chính sách đi vào đời sống.

Nâng cao năng lực thực thi chính sách cho đội ngũ cán bộ cơ sở là nhiệm vụ chính trị quan trọng để thực hiện yêu cầu “tự chủ chiến lược, tự cường, tự tin, tiến mạnh trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc” theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng. Trong điều kiện chuyển đổi số và cạnh tranh chiến lược gia tăng, việc nâng cao năng lực thực thi chính sách cần củng cố năng lực nhận thức; tăng cường kỹ năng phối hợp liên ngành, quản trị rủi ro; phát triển năng lực dự báo và đánh giá chính sách; đồng thời đề cao đạo đức công vụ, trách nhiệm giải trình và tinh thần phục vụ Nhân dân. Khi cán bộ cơ sở đủ bản lĩnh chính trị, chuyên môn vững chắc và tư duy đổi mới sáng tạo, chính sách mới thực sự đi vào cuộc sống, góp phần xây dựng nền quản trị quốc gia hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước trong kỷ nguyên mới./.

Tài liệu tham khảo:

1. Xem <https://dangcongsan.org.vn/tin-tuc-hoat-dong/chu-de-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xiv-cua-dang-su-ket-tinh-tri-tue-ban-linh-va-khat-vong-phat-trien-html>, ngày 07/01/2026.

2. Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.309.