

HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VỀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC GẮN VỚI XÂY DỰNG NỀN HÀNH CHÍNH CHUYÊN NGHIỆP, PHÁP QUYỀN, HIỆN ĐẠI

HOÀNG VĂN ĐÔNG*

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII) về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, xác định rõ mục tiêu tổng quát, đó là bộ máy nhà nước tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính. Để đạt được mục tiêu quan trọng này, hệ thống pháp luật điều chỉnh về tổ chức bộ máy, con người cần được ban hành đồng bộ, thống nhất, có tính dự báo và khả thi cao, nhất là pháp luật về cán bộ, công chức. Bài viết phân tích về những yêu cầu đặt ra và đề xuất một số giải pháp để tiếp tục hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức gắn với yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại trong bối cảnh đất nước chuẩn bị tâm thế, điều kiện sẵn sàng cho một kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Từ khóa: Cán bộ, công chức; pháp luật về cán bộ, công chức; pháp quyền; chuyên nghiệp; hiện đại; kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Resolution No. 27-NQ/TW dated November 9, 2022, by the Central Committee of the Communist Party of Vietnam (the 13th term) on continuing to build and perfect the socialist rule-of-law state of Vietnam in the new phase clearly defines the overall goal: a streamlined, clean state apparatus that operates effectively and efficiently; and a contingent of cadres, civil servants, and public employees with sufficient qualities, capabilities, professionalism, and integrity. To achieve this significant goal, the legal system regulating the organizational structure and workforce must be issued in a coherent, unified manner with high foresight and feasibility, especially the laws concerning cadres and civil servants. This article analyzes the demands placed on and proposes several solutions to continue improving the laws on cadres and civil servants, aligned with the requirement to build a professional, rule-of-law, and modern administration as the country prepares for the new era - an era of nation's rise.

Keywords: Cadres, civil servants; laws on cadres and civil servants; the rule of law; professionalism; modernization; the era of national's rise.

NGÀY NHẬN: 27/02/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 21/3/2025

NGÀY DUYỆT: 16/4/1974

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.351.2025.1137>

1. Đặt vấn đề

Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ,

công chức và Luật Viên chức năm 2019 - viết tắt là Luật Cán bộ, công chức hiện hành là

* *Thượng tá, TS, Học viện Cảnh sát nhân dân*

căn cứ pháp lý quan trọng điều chỉnh các vấn đề về cán bộ, công chức; điều kiện bảo đảm thi hành công vụ. *Luật* đã giải quyết nhiều “điểm nghẽn” về thể chế trong các quy định pháp luật về cán bộ, công chức, có tác động trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của nền công vụ. Đặc biệt, triển khai Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng về: “Đẩy mạnh công tác chọn lọc, quy hoạch, đào tạo các thế hệ cán bộ, công chức có đức, có tài, có bản lĩnh chính trị”¹.

Về vấn đề xây dựng nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại đặt ra yêu cầu: “cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ”²; trước những thay đổi, tác động lớn của công cuộc cải cách mạnh mẽ trong hệ thống tổ chức bộ máy từ trung ương đến địa phương hiện nay, *Luật Cán bộ, công chức* và các quy định về công vụ, công chức cần có những điều chỉnh mới. Theo đó, *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) cần có rà soát tổng thể các quy định hiện hành, đánh giá về hiệu quả điều chỉnh của *Luật* trên thực tiễn; về những vấn đề được quy định tại *Luật*, những khó khăn khi quy định chi tiết trong Nghị định; đánh giá về những bất cập, vướng mắc đang đặt ra hiện nay khi điều chỉnh các vấn đề liên quan đến cán bộ, công chức, công vụ để từ đó hoàn thiện *Luật Cán bộ, công chức* toàn diện, bảo đảm thống nhất, thông suốt với hệ thống pháp luật hiện hành, phù hợp *Hiến pháp* năm 2013 và những định hướng sửa đổi của *Hiến pháp* trong thời gian tới.

2. Một số vấn đề đặt ra đối với pháp luật về cán bộ, công chức

Thứ nhất, quy định của pháp luật về Chính phủ thống nhất quản lý nền hành chính quốc gia; thực hiện quản lý về cán bộ, công chức, viên chức và công vụ trong cơ quan nhà nước.

Hiến pháp năm 2013 quy định về nhiệm

vụ và quyền hạn của Chính phủ: “Thống nhất quản lý nền hành chính quốc gia; thực hiện quản lý về cán bộ, công chức, viên chức và công vụ trong các cơ quan nhà nước” (khoản 5 Điều 96). Với vai trò, nhiệm vụ của Chính phủ được quy định như hiện hành, việc quản lý biên chế công chức thuộc thẩm quyền của Chính phủ. Tuy nhiên, tại các quy định của pháp luật hiện hành, biên chế công chức trong các cơ quan nhà nước chưa được sự quản lý thống nhất của Chính phủ. Cụ thể, *Luật Tổ chức Quốc hội* đang giao nhiệm vụ cho Ủy ban Thường vụ Quốc hội: “quyết định biên chế đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và quy định chế độ, chính sách áp dụng đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động khác thuộc Văn phòng Quốc hội” (khoản 3 Điều 99). Tương tự, tại *Luật Kiểm toán nhà nước* quy định: “biên chế của Kiểm toán nhà nước do Ủy ban Thường vụ Quốc hội quyết định theo đề nghị của Tổng Kiểm toán nhà nước” (Điều 60); “chế độ tiền lương, phụ cấp, trang phục và chế độ ưu tiên đối với cán bộ, công chức của kiểm toán nhà nước do Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định” (Điều 62). *Luật Tổ chức tòa án* năm 2024, quy định trách nhiệm của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao: “quyết định phân bổ biên chế... Tổ chức kiểm tra việc thực hiện biên chế, quản lý cán bộ” (Điều 77).

Luật Cán bộ, công chức hiện hành quy định: thẩm quyền quyết định biên chế cán bộ, công chức, như sau: “Ủy ban Thường vụ Quốc hội quyết định biên chế công chức của Văn phòng Quốc hội, Kiểm toán nhà nước, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân; Chủ tịch nước quyết định biên chế của Văn phòng Chủ tịch nước” (Điều 66), từ đó cho thấy, công chức trong ngành hành chính thuộc thẩm quyền quản lý của Chính phủ, còn công chức trong các ngành khác, như: Quốc hội, Tòa án lại không chịu sự quản lý này, nhất là vấn đề biên chế lại được giao cho cơ quan khác như Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Mặc dù *Hiến pháp* quy định Chính phủ thống nhất quản lý nền hành chính quốc gia, quản lý về cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan nhà nước nhưng thực tiễn các quy định của pháp luật còn nhiều chủ thể quản lý công chức khác nhau, dẫn đến trong toàn hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước từ trung ương đến địa phương, công chức được điều chỉnh bởi *Luật Cán bộ, công chức* nhưng không cùng chịu sự quản lý của Chính phủ theo quy định của *Hiến pháp*, (trong đó có vấn đề biên chế và phân bổ biên chế ở các cơ quan của Quốc hội, Tòa án, Viện kiểm sát). Vấn đề này đặt ra yêu cầu cần có rà soát, đánh giá các quy định pháp luật hiện hành để có quy định thống nhất trong hệ thống pháp luật.

Thứ hai, quy định của pháp luật về kiểm định chất lượng đầu vào công chức.

Hiện nay, việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức đã được quy định trong *Luật Cán bộ, công chức* hiện hành, Nghị định số 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023 của Chính phủ về kiểm định chất lượng đầu vào công chức đã có những quy định khá chi tiết, cụ thể, như: “Kể từ ngày 01/8/2024, cơ quan tuyển dụng công chức chỉ tuyển dụng công chức đối với người đạt kết quả kiểm định” (khoản 2 Điều 12). Nghị định số 116/2024/NĐ-CP ngày 17/9/2024 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức và Nghị định số 06/2023/NĐ-CP... đã bãi bỏ các quy định về thời điểm sử dụng kết quả kiểm định chất lượng đầu vào công chức. Theo đó, các quy định tại Nghị định số 06/2023/NĐ-CP có thể triển khai ngay, phù hợp với quy định của *Luật Cán bộ, công chức* hiện hành và yêu cầu Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII). Tuy nhiên, cho đến nay, vì nhiều lý do khác nhau, trên thực tiễn, vẫn chưa triển khai được các quy định của pháp luật về kiểm định chất lượng đầu vào công

chức trên toàn quốc, làm căn cứ quan trọng để các cơ quan, tổ chức có nhu cầu tuyển dụng công chức có thể căn cứ kết quả kiểm định để lựa chọn công chức đã được kiểm định chất lượng đầu vào, phù hợp vị trí việc làm, năng lực làm việc, đáp ứng nhu cầu về nhân lực trong bộ máy nhà nước. Trong trường hợp quy định của *Luật* chưa bảo đảm tính khả thi trên thực tiễn, cần nghiên cứu để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất, khả thi của hệ thống pháp luật, nhất là pháp luật điều chỉnh về công chức, là đối tượng rất quan trọng, quyết định đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nền hành chính quốc gia.

Thứ ba, quy định pháp luật về đánh giá công chức.

Hàng năm, công chức được đánh giá dựa trên các tiêu chí quy định tại *Luật Cán bộ, công chức* và các nghị định của Chính phủ quy định về trình tự, thủ tục đánh giá công chức, các mức xếp loại công chức. Một số tiêu chí được quy định mang tính chất chung, như: a) Về chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị; b) Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; c) Về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; d) Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; tiến độ và chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; đ) Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; e) Thái độ phục vụ Nhân dân, doanh nghiệp đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp. Theo đó, công chức được đánh giá ở các mức xếp loại gồm: *hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; hoàn thành tốt nhiệm vụ; hoàn thành nhiệm vụ; không hoàn thành nhiệm vụ.*

Với nhiều lần cải cách, trách nhiệm đánh giá công chức thuộc về người đứng đầu và đây là một bước tiến mới trong cải tiến phương thức đánh giá công chức, hướng tới đánh giá thực chất, đo lường được mức độ, khả năng hoàn thành nhiệm vụ của công chức trong năm công tác. Tuy nhiên, vấn đề đánh giá công chức trong hoạt động công vụ hằng năm vẫn còn nhiều bất cập.

Thứ tư, quy định của pháp luật về nhân lực công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia.

Mới đây, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia. Tại Nghị quyết này, đã nêu bật tầm quan trọng của phát triển khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đang là yếu tố quyết định phát triển của các quốc gia, là điều kiện tiên quyết, thời cơ tốt nhất để nước ta phát triển giàu mạnh, hùng cường trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Đồng thời, đặt ra yêu cầu rất cao đối với nguồn nhân lực, nhất là chú trọng bảo đảm nguồn nhân lực trình độ cao cho phát triển khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; có cơ chế, chính sách đặc biệt về nhân tài. Có chính sách đặc thù để thu hút, tuyển dụng, giữ chân nhân lực về khoa học - công nghệ và chuyển đổi số làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị. Yêu cầu đặt ra là cần có các quy định pháp luật đủ mạnh để tuyển dụng, giữ chân được nhân lực về công nghệ thông tin, khoa học - công nghệ, tạo nguồn nhân lực bền vững trong hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước để thực hiện thành công nhiệm vụ chuyển đổi số, xây dựng chính phủ số, chính phủ điện tử hiện nay.

3. Một số giải pháp tiếp tục hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức gắn với xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại

Một là, hoàn thiện pháp luật về cán bộ,

công chức, bảo đảm thống nhất giữa công tác chỉ đạo của Đảng và quy định của pháp luật về công tác cán bộ.

Với tinh thần đổi mới trong công tác lập pháp hiện nay, việc xây dựng, ban hành, sửa đổi, bổ sung các quy định của *Luật* để giải quyết những vướng mắc, “điểm nghẽn” về thể chế cần được tính toán để thực hiện ngay, bảo đảm thống nhất giữa chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, là căn cứ pháp lý quan trọng để thực hiện trên thực tiễn. Phần lớn cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước đều là đảng viên, do đó, cán bộ, công chức thực thi công vụ, trước hết phải tuân thủ các quy định của Đảng; đồng thời, chịu sự điều chỉnh của *Luật Cán bộ, công chức* và các văn bản hướng dẫn thi hành có liên quan. Do đó, cần rà soát, đánh giá để quy định mang tính nguyên tắc khi áp dụng quy định của Đảng và quy định của *Luật Cán bộ, công chức*, như: quy định về kỷ luật cán bộ; quy định về chạy chức, chạy quyền; quy định về chống tham nhũng, trong đó có tham nhũng về chính sách của cán bộ, công chức..., tránh trường hợp quy định của Đảng được thông qua, có hiệu lực, song *Luật Cán bộ, công chức* thì chưa kịp điều chỉnh.

Hai là, rà soát những vấn đề còn chồng chéo, mâu thuẫn, bất cập để lược bỏ, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

Những vấn đề được sửa đổi, bổ sung qua các lần xây dựng *Luật Cán bộ, công chức* có giá trị thực tiễn, áp dụng hiệu quả, mang lại giá trị tích cực đối với xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại cần được tiếp tục kế thừa và phát huy. Đối với các quy định pháp luật chưa hợp lý, tính khả thi thấp, còn mâu thuẫn, chồng chéo và đan xen giữa các luật khác trong hệ thống pháp luật cần rà soát tổng thể để sửa đổi, bổ sung phù hợp, tránh trường hợp cùng một nội dung, vấn đề liên quan đến cán bộ, công chức lại được giao nhiều chủ thể chủ trì khác nhau, dẫn đến khó khăn trong công tác quản lý, đồng thời khó khăn khi quy trách nhiệm trong trường hợp có sai sót, vi phạm pháp luật, ảnh hưởng đến

hoạt động chung của nền công vụ. Theo đó, một số nội dung cần được hoàn thiện tại *Luật Cán bộ, công chức* và văn bản hướng dẫn thi hành, cụ thể như sau:

(1) Đồng bộ với sửa đổi, bổ sung *Luật Cán bộ, công chức*, cần rà soát toàn diện các quy định về quản lý biên chế tại *Luật Tổ chức Tòa án nhân dân, Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân, Luật Kiểm toán nhà nước* và các văn bản pháp luật khác có liên quan để thực hiện theo đúng quy định của *Hiến pháp* và chức năng, nhiệm vụ của Chính phủ - là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất, cơ quan chấp hành của Quốc hội. Lược bỏ các quy định về thẩm quyền quyết định biên chế đối với các chủ thể không phải là Chính phủ để thống nhất quản lý cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước.

(2) Rà soát các quy định không còn phù hợp và chưa bảo đảm tính khả thi, như: quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức; quy định về đánh giá công chức để có sửa đổi, bổ sung hợp lý. Các quy định đánh giá công chức cần xây dựng tiêu chí chung mang tính định lượng. Theo đó, các ngành, lĩnh vực tham mưu chính sách, quản lý nhà nước sẽ căn cứ để quyết định các tiêu chí định lượng cụ thể để lượng hóa được công việc của công chức, làm căn cứ đánh giá đúng công việc đi liền với sản phẩm và là thước đo để tính toán cho công chức các chế độ đãi ngộ khác, như: cơ chế thưởng, cơ hội thăng tiến, cơ hội được đi học tập, nâng cao trình độ, đề bạt, bổ nhiệm vị trí chức vụ lãnh đạo. Khi đánh giá tác động chính sách và tình hình thực tiễn nếu thấy không bảo đảm tính khả thi cần mạnh dạn lược bỏ để xây dựng các quy định chặt chẽ về tuyển dụng công chức, bảo đảm tính công khai, minh bạch, khách quan, tuyển đúng người, đúng việc, đúng năng lực, trình độ, vị trí việc làm.

Ba là, các quy định pháp luật về cán bộ, công chức cần thể hiện được tính bền vững, có tính dự báo cao.

Khắc phục tình trạng nhiều quy định của

Luật hiện hành có “tuổi thọ” thấp, mới ban hành được vài năm chưa ổn định để áp dụng vào đời sống đã phải sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế. Để giải quyết được tình trạng này, quá trình xây dựng, hoàn thiện Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành cần đánh giá tác động kỹ lưỡng, quá trình dự thảo các quy định cần lấy ý kiến của các chuyên gia, nhà khoa học, lấy ý kiến đối tượng chịu sự tác động của chính sách, tổ chức các cuộc hội đàm, hội thảo để lắng nghe với tinh thần cầu thị và tiếp thu. Theo đó, một dự án Luật được hoàn thiện, có các quy định mang tính dự báo cao và sức sống bền lâu, cần thực hiện thận trọng, kỹ lưỡng, nhất là khâu đánh giá tác động và lấy ý kiến các tổ chức, cá nhân có liên quan.

Bốn là, tăng cường bổ sung các quy định pháp luật về xử lý vi phạm, kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức; đồng thời, quy định khuyến khích cán bộ, công chức năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung.

Các quy định tại *Luật Cán bộ, công chức* và văn bản hướng dẫn thi hành hiện nay tương đối đầy đủ về hình thức xử lý kỷ luật, các mức độ vi phạm và hình thức xử lý tương ứng, tuy nhiên, tính răn đe và cảnh báo chưa cao. Cần tăng cường các điều, khoản, điểm quy định về cán bộ, công chức cụ thể để xử lý nghiêm minh, không có vùng cấm, không có ngoại lệ, có tính răn đe, cảnh tỉnh để cán bộ, công chức khi thi hành công vụ không lặp lại các vi phạm tương tự. Đồng thời, tăng cường bổ sung các quy định để khơi dậy tinh thần trách nhiệm, ý thức, đạo đức công vụ; các căn cứ pháp lý cụ thể để cơ quan, tổ chức xem xét, ghi nhận những cán bộ, công chức đạt thành tích xuất sắc trong công tác, kịp thời động viên, khích lệ tinh thần, bảo vệ những người dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung và dám tố giác hành vi sai phạm của công chức lãnh đạo để xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, đổi mới, sáng tạo. Tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung quy định của

Chính phủ còn chồng chéo, vướng mắc tại các nghị định để hoàn thiện thể chế, chính sách, tạo hành lang pháp lý an toàn, đầy đủ để công chức yên tâm thực thi, áp dụng và thực hiện nhiệm vụ công vụ.

Năm là, tăng cường phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong quá trình xây dựng, hoàn thiện Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Tăng cường phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan bộ, ngành, địa phương và Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, cơ quan thông tin, báo chí, truyền thông để tăng cường công tác phối hợp, truyền thông về công tác quản lý công chức, những vấn đề nổi cộm được dư luận xã hội quan tâm; đồng thời, thông tin chính xác các vấn đề liên quan đến công tác tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, kỷ luật công chức để người dân, cử tri cả nước kịp thời nắm rõ, tránh thông tin một chiều, thông tin thiếu chính xác gây khó khăn cho công tác quản lý nhà nước. Ngoài ra, cần tham khảo thông tin phản biện của xã hội thông qua báo chí, dư luận xã hội; góp ý của các nhà nghiên cứu, nhà khoa học để có các giải pháp khắc phục, điều chỉnh kịp thời các quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành còn khiếm khuyết, từng bước hoàn thiện các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức.

4. Kết luận

Đất nước ta đang có nhiều cơ hội lớn để phát triển bền vững, tiến tới một tương lai thịnh vượng, theo đó, nền hành chính quốc gia cần có đội ngũ cán bộ, công chức thực sự tinh nhuệ, bản lĩnh, trí tuệ, được đào tạo bài bản, có kinh nghiệm, linh hoạt để đáp ứng mọi tình huống biến đổi không ngừng. Pháp luật về cán bộ, công chức có vai trò quan trọng trong hệ thống pháp luật quốc gia, theo đó, tiếp tục hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu thực tiễn, xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay, góp phần tạo động lực, điều kiện để đất nước bước vào kỷ nguyên mới -

kỷ nguyên vươn mình của dân tộc □

Chú thích:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 147.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 111.
3. Chính phủ (2020, 2023). *Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 sửa đổi, bổ sung Nghị định số 90/2020/NĐ-CP*.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII). *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 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*.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII). *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.
3. Trương Hải Long (chủ biên) (2023). *Xây dựng nền công vụ liên thông, thống nhất, chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.
4. Quốc hội (2008, 2019). *Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019*.
5. Quốc hội (2014, 2020). *Luật Tổ chức Quốc hội năm 2014 (sửa đổi, bổ sung năm 2020)*.
6. Quốc hội (2024). *Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2024*.
7. Quốc hội (2015, 2019). *Luật Kiểm toán nhà nước năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)*.
8. Phạm Thị Thanh Trà (chủ biên) (2022). *Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ giai đoạn hiện nay*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.