

“VĂN HÓA TỪ CHỨC” - KINH NGHIỆM THẾ GIỚI VÀ GỢI Ý CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH CHO VIỆT NAM

BÙI HOÀI SƠN*

Xây dựng và phát triển văn hóa từ chức, nâng cao đạo đức, trách nhiệm chính trị trong quá trình hoạt động chính trị là một quá trình lâu dài và đòi hỏi nỗ lực từ tất cả các bên liên quan. Tuy nhiên, với kinh nghiệm thế giới và áp dụng những cơ chế, chính sách phù hợp, Việt Nam có thể xây dựng và phát triển văn hóa từ chức trong hoạt động chính trị, tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững và minh bạch của hệ thống chính trị.

Từ khóa: Văn hóa từ chức; kinh nghiệm quốc tế; cơ chế; chính sách.

Building and developing a culture of resignation, along with enhancing ethics and political responsibilities during political activities, is a long-term process that requires efforts from all stakeholders. However, by learning from world experiences and implementing appropriate mechanisms and policies, Vietnam can establish and develop a culture of resignation in political activities, facilitating sustainable development and transparency within the political system.

Keywords: Resignation culture; international experiences; mechanisms; policies.

NGÀY NHẬN: 09/4/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 11/5/2024

NGÀY DUYỆT: 17/6/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.341.2024.891>

1. Mở đầu

Đảng và Nhà nước đã có rất nhiều nỗ lực, cố gắng trong việc xây dựng đất nước, hiện thực hóa khát vọng phồn vinh và hạnh phúc cho dân tộc. Bên cạnh đó là những nỗ lực cải cách, đổi mới để có một nền hành chính công hiệu quả, minh bạch, bắt đầu bằng những quy trình, quy định minh bạch. Để làm được điều đó, một trong ba khâu đột phá được nhắc lại nhiều lần là chất lượng nguồn lực, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Dù có nhiều thành công trong công tác cán bộ nhưng trong một số trường hợp cụ thể, người dân vẫn còn nhiều băn khoăn về bổ nhiệm sai, “ngồi nhầm chỗ” dẫn đến thời

gian qua, có quá nhiều cán bộ mắc sai phạm, thoái hóa, biến chất, bị đồng tiền chi phối từ những vụ đại án, như: Việt Á, AIC, chuyển bay giải cứu, tập đoàn Phúc Sơn, tập đoàn Thuận Sơn...

Tuy nhiên, cũng có cán bộ phải đứng ra chịu trách nhiệm chính trị, thể hiện đạo đức, trách nhiệm của mình đối với Nhân dân, với đất nước.

Trong khi chưa có được môi trường làm việc tốt, để cán bộ không thể, không dám, không muốn, không can tham nhũng chưa

* PGS.TS, Ủy viên Thường trực Ủy ban Văn hóa, Giáo dục của Quốc hội

đạt được sự đồng bộ thì rõ ràng đạo đức của người cán bộ phải trở thành hệ điều tiết, định hướng giá trị cho mỗi người.

Thời gian qua, việc lấy phiếu tín nhiệm, bỏ phiếu tín nhiệm nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước, góp phần đánh giá uy tín và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của người được lấy phiếu tín nhiệm, bỏ phiếu tín nhiệm, giúp họ thấy được mức độ tín nhiệm của mình để "tự soi", "tự sửa", tiếp tục phấn đấu, rèn luyện, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động cũng như làm cơ sở để xem xét đánh giá cán bộ, công chức, góp phần tăng cường niềm tin của Nhân dân.

Từ góc nhìn văn hóa, việc từ chức được coi là một hành động có trách nhiệm, chỉ làm khi một người không còn có khả năng hoặc không đủ năng lực để tiếp tục vị trí công tác và có thể gây tổn thất cho tổ chức hoặc xã hội. Do đó, hành vi từ chức là hành vi thể hiện trách nhiệm chính trị - một phần quan trọng của nền văn hóa chính trị quốc gia, đóng góp quan trọng trong việc xây dựng và bảo vệ các giá trị của tổ chức hoặc xã hội. Vì vậy, cần xây dựng và phát triển văn hóa từ chức để hành động từ chức trở thành một hành động có trách nhiệm, được tôn trọng, là phẩm chất đạo đức của cán bộ trong nền hành chính công hiện đại.

2. Kinh nghiệm thế giới về văn hóa từ chức

Một là, nước Mỹ:

Mỹ đã có nền tảng vững chắc trong việc xây dựng văn hóa từ chức thông qua các nguyên tắc và giá trị dân chủ, trách nhiệm công việc và đạo đức chính trị quốc gia này tập trung vào các hoạt động sau:

(1) *Chuẩn mực đạo đức và độc lập:* Mỹ đặt mức độ cao về chuẩn mực đạo đức cho các quan chức với sự tôn trọng đặc quyền cá nhân, độc lập trong quyết định và hành động. Họ tôn trọng quyền tự do ngôn luận và báo chí, khuyến khích việc phản biện và giám sát từ công chúng.

(2) *Môi trường làm việc minh bạch và trách nhiệm:* trong đó, thông tin công việc và quyết định được chia sẻ công khai và dễ tiếp cận. Họ thúc đẩy sự công khai và tiếp xúc với công chúng, bảo đảm quyền lợi và trách nhiệm của quan chức được xác định rõ ràng và phổ biến.

(3) *Hệ thống giám sát và kiểm soát:* qua hệ thống này để bảo đảm sự trung thực và đáng tin cậy của các quan chức. Các cơ quan giám sát, như: Văn phòng Kiểm soát Tổng thống và Ủy ban Trách nhiệm Đạo đức Chính phủ có vai trò quan trọng trong việc giám sát hoạt động của các quan chức.

(4) *Công khai và tham gia của công chúng:* Mỹ khuyến khích sự tham gia và đóng góp của công chúng trong việc giám sát và đánh giá hoạt động của quan chức. Các phương tiện truyền thông và công nghệ thông tin được sử dụng để tạo sự công khai và thông tin, giúp công chúng đánh giá và đóng góp vào quyết định chính trị.

(5) *Đào tạo và phát triển:* có nhiều chương trình đào tạo và huấn luyện nhằm bảo đảm cho các quan chức có kiến thức chuyên môn, kỹ năng quản lý và đạo đức để làm việc hiệu quả.

Hai là, Thái Lan:

Quốc gia này đã đạt được một số thành công trong việc xây dựng văn hóa từ chức bằng cách tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm trong quy trình từ chức. Họ đã tạo ra một môi trường làm việc trung thực, chống tham nhũng và khuyến khích sự tham gia của công chúng trong việc giám sát và đánh giá hoạt động của quan chức. Đồng thời, đặc biệt chú trọng đến việc đào tạo và phát triển năng lực cho các quan chức, bảo đảm có đủ kiến thức và kỹ năng để làm việc hiệu quả và đáp ứng yêu cầu công việc. Cụ thể, Thái Lan tập trung vào các hoạt động sau:

(1) *Đào tạo và phát triển:* Thái Lan đã tăng cường việc đào tạo và phát triển năng

lực cho các quan chức, đặc biệt là trong lĩnh vực đạo đức và quản lý; thành lập Trường Quốc gia Khoa học Chính trị và Công chức, cung cấp chương trình đào tạo chất lượng cao cho các quan chức.

(2) *Truyền thông và công khai*: các hoạt động truyền thông và thông tin công việc của quan chức được thực hiện một cách minh bạch và tiếp cận dễ dàng đối với công chúng.

(3) *Quản lý và đánh giá*: đã đặt sự chú trọng vào quản lý và đánh giá hiệu quả của các quan chức bằng một hệ thống quản lý, bao gồm cơ chế giám sát và đánh giá đối với các quan chức, giúp bảo đảm sự trung thực và trách nhiệm trong hoạt động từ chức.

(4) *Kiểm soát tham nhũng*: Thái Lan triển khai các biện pháp chống tham nhũng để bảo đảm sự trong sạch và trung thực của các quan chức. Họ đã thành lập Ủy ban Phòng, chống tham nhũng có nhiệm vụ điều tra và truy cứu các hành vi tham nhũng trong hệ thống chính trị.

(5) *Thúc đẩy sự tham gia của công chúng*: từ việc đã khuyến khích sự tham gia và đóng góp của công chúng trong giám sát và đánh giá hoạt động của quan chức, Thái Lan đã tổ chức các hoạt động giao lưu, diễn đàn và hội thảo để tạo cơ hội cho công chúng thể hiện ý kiến và phản biện về quản lý và hoạt động của các quan chức.

Ba là, Singapore:

Để thành công trong việc xây dựng văn hóa từ chức, Singapore đã thông qua quy tắc rõ ràng và nghiêm ngặt về đạo đức công việc, trách nhiệm của các chính trị gia và quan chức. Quốc gia này thiết lập một cơ chế giám sát chặt chẽ và đánh giá công bằng để bảo đảm sự minh bạch và trách nhiệm trong quy trình từ chức; đặt mục tiêu cao về chuẩn mực đạo đức, năng lực cho các quan chức mới có thể đảm nhận các vị trí quan trọng. Singapore tập trung vào các hoạt động sau:

(1) *Mô hình quản lý công việc chuyên nghiệp*: áp dụng một mô hình quản lý công

việc chuyên nghiệp trong hệ thống chính trị và quản lý công quyền. Quan chức phải tuân thủ các quy tắc, quy định và quy trình nghiêm ngặt trong thực hiện trách nhiệm công việc một cách minh bạch và đáng tin cậy.

(2) *Mức lương hấp dẫn và cạnh tranh*: đã thiết lập mức lương hấp dẫn và cạnh tranh cho các chính trị gia và quan chức giúp thu hút và giữ chân những người có năng lực và phẩm chất tốt nhất.

(3) *Giám sát và đánh giá nghiêm ngặt*: Quan chức phải chịu sự kiểm tra và giám sát định kỳ, bảo đảm tuân thủ các quy định và đạo đức công việc, nếu vi phạm sẽ chịu trách nhiệm và có thể bị xử lý hình phạt phù hợp.

(4) *Đào tạo và phát triển năng lực*: đặt mục tiêu cao về chuẩn mực đạo đức và năng lực cho các quan chức, đầu tư mạnh vào đào tạo và phát triển năng lực cho các chính trị gia và quan chức, bảo đảm họ có đủ kiến thức, kỹ năng và đạo đức để đảm nhận các vị trí quan trọng. Việc này giúp xây dựng một đội ngũ công chức chất lượng và đáng tin cậy.

Bốn là, New Zealand:

Nước này đã tạo ra một môi trường làm việc mở, minh bạch và chủ động trong việc thông tin và tài liệu liên quan đến quá trình từ chức. Họ đặt mục tiêu làm việc với sự tôn trọng, trung thực và minh bạch, đồng thời khuyến khích sự đánh giá công bằng và sự tham gia của công chúng trong quy trình từ chức. Theo đó, New Zealand tập trung vào các hoạt động sau:

(1) *Quy tắc về minh bạch và tiếp cận thông tin*: Chính phủ đã thiết lập các quy tắc, quy định bảo đảm thông tin và tài liệu liên quan đến quá trình từ chức được công khai và dễ tiếp cận cho công chúng; bảo đảm sự minh bạch và trách nhiệm trong việc quản lý và thực hiện quá trình từ chức.

(2) *Đánh giá công bằng và có sự tham gia của công chúng*: các quy định và quy tắc đã

được thiết lập để bảo đảm quá trình đánh giá và xem xét từ chức được thực hiện một cách công bằng và có sự tham gia của các bên liên quan nhằm tạo ra một môi trường dân chủ và minh bạch cho quy trình từ chức.

(3) *Tăng cường năng lực và đào tạo*: New Zealand đã xây dựng một hệ thống tăng cường năng lực và đào tạo cho các quan chức. Chính phủ bảo đảm các quan chức được cung cấp đầy đủ kiến thức, kỹ năng và công cụ để thực hiện nhiệm vụ của mình một cách hiệu quả, luôn sẵn sàng và đủ năng lực để đối mặt với những thách thức mới và thực hiện nhiệm vụ từ chức một cách chuyên nghiệp.

Năm là, Hàn Quốc:

Hàn Quốc đã thành công trong việc xây dựng văn hoá từ chức bằng cách tăng cường sự minh bạch và trách nhiệm trong quy trình từ chức; thiết lập một cơ chế giám sát và kiểm soát nghiêm ngặt, bao gồm cả việc thành lập một cơ quan độc lập để giám sát việc từ chức và phòng, chống tham nhũng. Hàn Quốc cũng tăng cường đào tạo và giáo dục đạo đức cho các quan chức, đặc biệt là về quy tắc pháp luật và trách nhiệm công việc. Cụ thể, Hàn Quốc tập trung vào các hoạt động sau:

(1) *Cơ quan độc lập giám sát từ chức*: đã thành lập cơ quan độc lập để giám sát việc từ chức và phòng, chống tham nhũng. Ví dụ, thành lập Ủy ban Chống tham nhũng và Quyền lực Công chức (ACRC) vào năm 2008. ACRC có nhiệm vụ giám sát, điều tra và truy cứu trách nhiệm trong việc chống tham nhũng và nâng cao đạo đức trong quy trình từ chức.

(2) *Tăng cường đào tạo và giáo dục*: Hàn Quốc đã tăng cường chương trình đào tạo và giáo dục đạo đức cho các quan chức. Đặc biệt, họ tập trung vào việc đào tạo về quy tắc pháp luật, trách nhiệm công việc và đạo đức chính trị, giúp nâng cao nhận thức, trung thực, trách nhiệm và tuân thủ pháp luật.

(3) *Tạo môi trường minh bạch*: đẩy mạnh sự minh bạch trong quy trình từ chức, bao gồm: công khai thông tin về quy trình tuyển dụng, phân công và thăng tiến trong công việc. Các quy định và quy tắc liên quan đến việc từ chức cũng được công khai để tạo sự minh bạch và tạo niềm tin công chúng.

(4) *Thúc đẩy trách nhiệm công việc*: đặt sự chú trọng vào trách nhiệm công việc của các quan chức, bao gồm: thiết lập cơ chế để bảo đảm quan chức chịu trách nhiệm và chịu trừng phạt khi vi phạm quy tắc và quy định.

Sáu là, CHLB Đức:

Nước này đã thành công trong việc xây dựng văn hoá từ chức bằng cách tạo ra một hệ thống chính trị với sự minh bạch, trung thực và tách biệt. Cụ thể, tập trung vào các hoạt động sau:

(1) *Hệ thống chính trị minh bạch và tách biệt*: đã tạo ra một hệ thống chính trị có tính minh bạch cao và tách biệt giữa các cơ quan chính phủ, các tổ chức phi chính phủ và các công dân. Các quy trình quyết định được thực hiện một cách minh bạch và quyền lực không được tập trung vào một cá nhân hoặc một nhóm nhỏ.

(2) *Quy tắc đạo đức và trách nhiệm*: Đức đã thiết lập các quy tắc rõ ràng và nghiêm ngặt về đạo đức và trách nhiệm của các chính trị gia và quan chức, bảo đảm tuân thủ các nguyên tắc đạo đức, chịu trách nhiệm với công chúng và bảo đảm quyền lợi của các cơ quan, tổ chức mà họ là đại diện.

(3) *Cơ chế giám sát và đánh giá công bằng*: đã thiết lập một cơ chế giám sát và đánh giá công bằng để bảo đảm sự minh bạch và trách nhiệm trong quy trình từ chức. Các cơ quan giám sát độc lập được thành lập để kiểm tra và giám sát hoạt động của các chính trị gia và quan chức. Đánh giá công bằng được thực hiện để đánh giá hiệu quả và đạo đức của họ trong quá trình làm việc.

(4) *Nền tảng đào tạo và chuyên môn*: đã đầu tư vào việc xây dựng nền tảng đào tạo và

chuyên môn cho các chính trị gia và quan chức, bảo đảm kiến thức, kỹ năng và năng lực cần thiết để thực hiện nhiệm vụ và đáp ứng yêu cầu của công việc. Các chương trình đào tạo có thể bao gồm việc giáo dục về đạo đức chính trị, quản lý công việc và quy trình từ chức.

3. Gợi ý cơ chế và chính sách cho Việt Nam

a. Xây dựng và hoàn thiện luật pháp

Thứ nhất, thiết lập và thực thi luật pháp, các quy định về phòng ngừa và xử lý tham nhũng, lạm quyền, các hành vi vi phạm đạo đức công vụ. Các quy định này nên được soạn thảo một cách rõ ràng, minh bạch và phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế về pháp luật và đạo đức. Nhà nước cần có một hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, bao gồm cả các luật ở trong nước cũng như các công ước quốc tế và hiệp ước mà quốc gia đã ký kết. Hệ thống này nên bảo đảm tính công bằng, bảo vệ quyền, nghĩa vụ của các bên liên quan và sự trừng phạt đối với các hành vi vi phạm. Cần có các cơ chế giám sát và kiểm soát để bảo đảm việc thực thi luật pháp và quy định diễn ra một cách minh bạch và trung thực.

Thứ hai, bảo đảm sự minh bạch và tiếp cận công bằng đối với hệ thống pháp luật và quy định. Điều này bảo đảm mọi người có thể dễ dàng tiếp cận và hiểu được các quy định. Các văn bản pháp lý nên được viết bằng ngôn ngữ đơn giản, tránh sử dụng thuật ngữ phức tạp và không rõ ràng nhằm tăng cường sự hiểu biết và tiếp cận thông tin công bằng từ phía công dân.

Thứ ba, Chính phủ nên thực hiện chính sách và biện pháp để bảo đảm công khai thông tin liên quan đến hệ thống pháp luật và quy định. Điều này có thể bao gồm việc công bố luật, quy định, quy trình pháp lý, quyền và nghĩa vụ của công dân. Công chúng cần được thông báo đầy đủ về quyền hạn, trách nhiệm và quy trình pháp lý liên quan đến hành vi từ chức của một người để

giám sát hoặc khích lệ một cách công bằng, đúng mực.

Thứ tư, tăng cường giáo dục và tuyên truyền về hành vi từ chức là rất quan trọng. Cán bộ cần hiểu rõ quyền và trách nhiệm của mình trong việc tuân thủ pháp luật và quy định, cũng như về hậu quả của việc vi phạm dẫn tới buộc phải từ chức. Các chiến dịch tuyên truyền và hoạt động truyền thông có thể sử dụng trên nhiều phương tiện và kênh truyền thông khác nhau để đạt được tầm ảnh hưởng rộng hơn.

Thứ năm, sự tham gia của toàn xã hội là yếu tố quan trọng trong việc bảo đảm sự minh bạch và tiếp cận công bằng. Công chúng nên được khuyến khích và tạo điều kiện để tham gia vào quá trình thực thi pháp luật, thông qua việc tham gia vào các cuộc họp công khai, góp ý vào dự thảo luật, tham gia vào các tổ chức chính trị - xã hội và hội đồng giám sát.

b. Đề cao giá trị đạo đức, trách nhiệm chính trị, sự tôn trọng thông qua văn hóa từ chức

Hành vi từ chức được thúc đẩy và phát triển thông qua việc đề cao giá trị đạo đức, tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và sự tôn trọng. Theo đó, cần quan tâm đến những yếu tố sau:

(1) *Vai trò của người đứng đầu*: cần thể hiện và thúc đẩy các giá trị đạo đức và minh bạch thông qua hành động và lời nói của mình. Người lãnh đạo, quản lý nên là ví dụ điển hình về trách nhiệm và sự tôn trọng trong mọi khía cạnh của công việc.

(2) *Xây dựng quy trình từ chức*: bảo đảm tồn tại các quy trình rõ ràng và minh bạch về từ chức, đạo đức, trách nhiệm chính trị và sự tôn trọng. Điều này có thể bao gồm việc xác định rõ ràng các nguyên tắc đạo đức, quy tắc hành vi và cơ chế tố cáo.

(3) *Đào tạo và giáo dục*: cung cấp chương trình đào tạo liên quan đến từ chức, đạo đức và trách nhiệm chính trị cho tất cả nhân viên. Điều này giúp tăng cường nhận thức và

sự hiểu biết về quyền và trách nhiệm của từ chức, cũng như khuyến khích tinh thần tôn trọng đối với người khác.

(4) *Xây dựng một môi trường làm việc minh bạch*: tạo ra một môi trường làm việc mà thông tin được chia sẻ một cách minh bạch và khuyến khích được mọi người thảo luận đóng góp ý kiến. Điều này giúp ngăn chặn sự che giấu thông tin, đồng thời tạo điều kiện cho sự phát triển và cải thiện liên tục.

(5) *Đánh giá hiệu quả*: đưa vào thực hiện quy trình đánh giá hiệu quả để theo dõi và đánh giá mức độ tuân thủ các giá trị đạo đức, minh bạch, trách nhiệm và sự tôn trọng. Điều này giúp tạo ra một phản hồi xây dựng và cung cấp cơ hội để cải thiện và phát triển.

(6) *Xử lý vi phạm*: thiết lập quy trình công bằng và minh bạch để xử lý các vi phạm liên quan đến từ chức, đạo đức và trách nhiệm. Đồng thời, công nhận và thưởng phạt nhân viên dựa trên hành vi và thành tích liên quan đến giá trị đạo đức và sự tôn trọng.

c. Giáo dục và tuyên truyền

Để tăng cường giáo dục và tuyên truyền về hành vi từ chức như là một hành vi của người có văn hóa trách nhiệm, cần xây dựng được các tiêu chuẩn giá trị về đạo đức, trách nhiệm và hành vi từ chức là biểu hiện cao nhất của người có trách nhiệm, cần được tôn trọng.

Nội dung giáo dục nên tập trung vào việc phát triển đạo đức, lòng tự trọng, tôn trọng người khác và các giá trị xã hội quan trọng. Sử dụng các phương tiện truyền thông đại chúng, bao gồm: truyền hình, radio, báo chí và mạng xã hội để tuyên truyền giá trị và ý nghĩa của hành vi từ chức là của người có văn hóa trách nhiệm, làm gương và nêu gương. Cũng cần tạo ra các chiến dịch tuyên truyền tích cực nhằm nâng cao nhận thức của xã hội về tầm quan trọng của hành vi từ chức trong xã hội và đời sống cá nhân. Xây dựng một môi trường xã hội mà trong đó hành vi từ chức của một người được đánh giá cao và được tôn trọng.

4. Kết luận

Văn hóa từ chức biểu hiện đạo đức, có trách nhiệm chính trị, đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một hệ thống chính trị minh bạch, trung thực và hiệu quả. Từ chức đòi hỏi sự trung thực và tinh thần trách nhiệm của các nhà lãnh đạo. Kinh nghiệm thế giới cho thấy, khi các nhà lãnh đạo từ chức một cách tự nguyện là khi họ không còn đủ khả năng hoặc không đáp ứng được sự tin tưởng của Nhân dân, do đó, hành vi từ chức của những người này đóng góp vào sự phát triển của chính trị và giúp tạo ra một môi trường chính trị công bằng, minh bạch và văn minh.

Từ kinh nghiệm quốc tế, cơ chế và chính sách có thể áp dụng cho Việt Nam để thúc đẩy hành vi từ chức trở thành văn hóa từ chức trong hoạt động chính trị, bao gồm việc xây dựng một hệ thống quản lý chính trị dân chủ và có trách nhiệm, bảo đảm truyền thông công khai thông tin. Bên cạnh đó, việc xây dựng các cơ chế đánh giá và xử lý vi phạm đạo đức và pháp luật trong hoạt động chính trị cũng là một yếu tố quan trọng. Điều này đòi hỏi sự tận trung của hệ thống tư pháp và các cơ quan chống tham nhũng để bảo đảm sự công bằng và trách nhiệm trong việc xử lý các hành vi sai trái. □

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Chính trị (2023). *Quy định số 96-QĐ/TW ngày 02/02/2023 về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị*.
2. Quốc hội (2023). *Nghị quyết số 96/2023/QH15 ngày 23/6/2023 về việc lấy phiếu tín nhiệm, bỏ phiếu tín nhiệm đối với người giữ chức vụ do Quốc hội, Hội đồng nhân dân bầu hoặc phê chuẩn*.
3. Bùi Thị Ngọc Mai (2020). *Người đứng đầu và trách nhiệm của người đứng đầu*. <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 12/7/2020.
4. Bùi Hoài Sơn (2023). *Góc nhìn “Văn hóa từ chức”: Gợi ý cơ chế, chính sách cho Việt Nam*. <https://quochoi.vn>, ngày 26/11/2023.