

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH THÍCH ỨNG VỚI CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ QUẢN TRỊ CÔNG HIỆN ĐẠI TRONG KỶ NGUYÊN MỚI

● NGUYỄN HỮU DANH

Học viện Hành chính và Quản trị công

TÓM TẮT:

Bài viết phân tích làm rõ tác động của chuyển đổi số và quản trị công hiện đại đến nguồn nhân lực (NNL) hành chính; đánh giá thực trạng NNL này ở Việt Nam thời gian qua. Theo đó, tác giả đề xuất một số giải pháp phát triển NNL hành chính đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và xây dựng nền quản trị hiện đại ở Việt Nam trong kỷ nguyên mới.

Từ khóa: chuyển đổi số, nguồn nhân lực, nhân lực hành chính, kỷ nguyên phát triển mới.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tiến trình chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trên phạm vi toàn cầu, yêu cầu hiện đại hóa nền hành chính nhà nước trở thành một xu thế tất yếu ở các quốc gia. Tại Việt Nam, việc xây dựng nền quản trị công hiện đại, minh bạch và hiệu quả gắn với phát triển chính phủ số, kinh tế số, xã hội số đang đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với NNL hành chính. NNL này không chỉ đáp ứng tốt các tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ mà còn phải có năng lực số, tư duy đổi mới và khả năng thích ứng với môi trường quản trị hiện đại. Vì vậy, nghiên cứu phát triển NNL hành chính thích ứng với chuyển đổi số và quản trị công hiện đại ở Việt Nam trong kỷ nguyên mới có ý nghĩa lý luận, thực tiễn quan trọng hiện nay.

2. Tác động của chuyển đổi số và quản trị công hiện đại đến nguồn nhân lực hành chính

Quá trình chuyển đổi số và xây dựng nền quản trị công hiện đại ở Việt Nam là một xu hướng tất yếu nhằm nâng cao hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, chất lượng phục vụ nhân dân trong kỷ

nguyên phát triển mới. Những năm gần đây, Chính phủ đã triển khai nhiều chủ trương, chính sách quan trọng nhằm thúc đẩy chuyển đổi số trong khu vực công. Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 xác định mục tiêu: “Đổi mới căn bản, toàn diện hoạt động quản lý, điều hành của Chính phủ, hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, phương thức sống, làm việc của người dân, phát triển môi trường số an toàn, nhân văn, rộng khắp” [3]. Nhiều nền tảng số phục vụ quản lý và cung cấp dịch vụ công đã được triển khai trên phạm vi toàn quốc như: Công Dịch vụ công Quốc gia, Hệ thống thông tin báo cáo quốc gia và Trục liên thông văn bản quốc gia..., góp phần nâng cao tính minh bạch, rút ngắn thời gian xử lý thủ tục hành chính và tăng cường kết nối dữ liệu giữa các cơ quan nhà nước. Cùng với đó, cải cách thể chế, đổi mới phương thức quản trị, ứng dụng dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo và các nền tảng số đang từng bước hình thành mô hình quản trị công hiện đại, lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm phục vụ. Quá trình này tác động đa chiều đến NNL hành chính ở Việt Nam.

Chuyển đổi số làm thay đổi mạnh mẽ yêu cầu về năng lực và kỹ năng của NNL hành chính. Với sự

phát triển của chính phủ số và hệ thống dữ liệu quốc gia, năng lực số trở thành yêu cầu cốt lõi đối với công chức. Điều này bao gồm khả năng sử dụng nền tảng số, quản trị dữ liệu, phân tích thông tin và vận hành các hệ thống dịch vụ công trực tuyến. Sự phát triển của chính phủ số kéo theo nhu cầu cấp thiết phải nâng cao năng lực số của đội ngũ công chức. Quá trình này là thúc đẩy đổi mới tư duy quản trị, nâng cao trình độ chuyên môn và khả năng thích ứng của NNL hành chính với môi trường quản lý hiện đại. Cán bộ, công chức ngày càng có điều kiện tiếp cận các công cụ quản trị dữ liệu, trí tuệ nhân tạo và hệ thống thông tin quản lý, từ đó nâng cao hiệu quả xử lý công việc. Tuy nhiên, một bộ phận cán bộ, công chức, đặc biệt là những người có tuổi đời cao hoặc ít được đào tạo về công nghệ thông tin, sẽ gặp khó khăn trong việc thích ứng với môi trường làm việc số hóa. Khoảng cách năng lực số giữa các nhóm công chức có thể làm giảm hiệu quả thực thi công vụ nếu không có chính sách đào tạo, bồi dưỡng kịp thời.

Chuyển đổi số góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả và tính minh bạch của hoạt động quản trị công. Các hệ thống dịch vụ công trực tuyến, cơ sở dữ liệu quốc gia và nền tảng tích hợp dữ liệu đã giúp rút ngắn thời gian xử lý thủ tục hành chính, đồng thời hạn chế tình trạng nhũng nhiễu, tiêu cực trong hoạt động công vụ. Sự cải thiện này thể hiện rõ qua các chỉ số quốc tế. Theo đánh giá của Liên hợp quốc, Việt Nam đã tăng 15 bậc trong Chỉ số phát triển Chính phủ điện tử (EGDI) năm 2024, đứng thứ 71/193 quốc gia, được xếp vào nhóm có mức phát triển “rất cao” về chính phủ điện tử [2]. Việc nâng cao thứ hạng này cho thấy năng lực quản trị số của bộ máy nhà nước đang được cải thiện rõ rệt, qua đó tạo môi trường làm việc hiện đại hơn cho đội ngũ công chức. Các hệ thống quản lý văn bản điện tử, hồ sơ công việc trực tuyến và nền tảng dữ liệu liên thông giúp giảm đáng kể khối lượng công việc thủ công, cho phép công chức tập trung vào các nhiệm vụ quản lý và hoạch định chính sách. Tuy nhiên, việc phụ thuộc ngày càng nhiều vào hệ thống công nghệ số làm gia tăng nguy cơ rủi ro về an ninh mạng, rò rỉ dữ liệu và gián đoạn hệ thống. Khi các nền tảng số gặp sự cố hoặc bị tấn công mạng, hoạt động của bộ máy hành chính có thể bị đình trệ. Do đó, cùng với việc nâng cao năng lực số của công chức, yêu cầu bảo đảm an toàn thông tin và quản trị dữ liệu ngày càng trở nên cấp thiết.

Chuyển đổi số và quản trị công hiện đại thúc đẩy quá trình tái cấu trúc bộ máy hành chính và thay đổi

cơ cấu việc làm trong khu vực công. Quá trình số hóa các quy trình quản lý và ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong xử lý dữ liệu đang làm thay đổi cấu trúc việc làm trong khu vực hành chính. Nhiều công việc mang tính thủ tục, lặp lại hoặc xử lý hồ sơ đơn giản có thể được tự động hóa, trong khi nhu cầu về các vị trí liên quan đến phân tích dữ liệu, quản trị hệ thống và hoạch định chính sách ngày càng tăng. Thực tế cải cách bộ máy nhà nước ở Việt Nam cho thấy xu hướng tinh gọn tổ chức và nâng cao chất lượng nhân lực đang diễn ra mạnh mẽ. Quá trình này giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của khu vực công, giảm gánh nặng ngân sách và tạo động lực đổi mới quản trị. Bộ máy hành chính trở nên tinh gọn, chuyên nghiệp hơn, đồng thời tăng cường vai trò của đội ngũ công chức có trình độ chuyên môn và năng lực công nghệ cao. Tuy nhiên, mặt trái của quá trình này là nguy cơ mất việc làm đối với một bộ phận công chức không đáp ứng được yêu cầu mới. Ngoài ra, việc tinh giản biên chế nếu không đi kèm với chiến lược đào tạo và chuyển đổi nghề nghiệp phù hợp có thể tạo ra áp lực tâm lý trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Chuyển đổi số làm gia tăng khoảng cách năng lực số và đặt ra những thách thức mới trong quản trị NNL hành chính. Trong quá trình chuyển đổi số, sự chênh lệch về trình độ công nghệ giữa các địa phương, cơ quan và cá nhân có thể dẫn đến khoảng cách năng lực số trong hệ thống hành chính. Các địa phương có điều kiện phát triển hạ tầng số và NNL chất lượng cao thường triển khai chính phủ số nhanh hơn, trong khi các địa phương gặp nhiều khó khăn do hạn chế về nhân lực và công nghệ. Báo cáo Bộ chỉ số chuyển đổi số năm 2024 cho thấy, mức điểm DTI trung bình của các tỉnh đạt 0,6961 và vẫn còn sự chênh lệch đáng kể giữa các địa phương [4]. Khoảng cách này tạo ra nhiều hệ lụy đối với chất lượng quản trị công. Ở những nơi có năng lực số thấp, việc triển khai dịch vụ công trực tuyến và quản trị dữ liệu còn hạn chế, làm giảm hiệu quả cải cách hành chính. Bên cạnh đó, chuyển đổi số cũng đặt ra các vấn đề mới về đạo đức công vụ và quản trị dữ liệu, như bảo mật thông tin cá nhân, quyền riêng tư và trách nhiệm giải trình trong môi trường số. Nếu không có cơ chế kiểm soát và đào tạo phù hợp, các rủi ro này có thể ảnh hưởng đến niềm tin của người dân đối với bộ máy hành chính.

3. Thực trạng nguồn nhân lực hành chính ở Việt Nam hiện nay

Trong những năm gần đây, cùng với tiến trình cải cách hành chính, tinh gọn bộ máy và chuyển đổi

số quốc gia, NNL hành chính ở Việt Nam có nhiều chuyển biến cả về quy mô, chất lượng và cơ cấu.

Về số lượng, NNL hành chính ở Việt Nam hiện nay tương đối lớn nhưng đang được điều chỉnh theo hướng tinh gọn. Giai đoạn 2022-2026 số lượng biên chế công chức đã giảm hơn 5% so với năm 2021, đồng thời biên chế viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước giảm hơn 15% [5]. Bên cạnh đó, việc sắp xếp tổ chức bộ máy cũng kéo theo sự điều chỉnh đáng kể về nhân sự trong hệ thống hành chính. Cùng với đó, quá trình tái cơ cấu đơn vị hành chính và tinh giản biên chế dự kiến sẽ giảm gần 130.000 công chức trong toàn hệ thống hành chính [6]. Ở cấp cơ sở, tính đến cuối năm 2025, cả nước có 136.261 cán bộ, công chức làm việc tại cấp xã ở 3.321 đơn vị hành chính, bình quân khoảng 41 người mỗi xã, phường hoặc thị trấn [1]. Quy mô NNL hành chính hiện nay cơ bản đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước. Việc tinh giản biên chế, sắp xếp lại tổ chức bộ máy đã góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính, giảm chi phí ngân sách và tạo điều kiện tái cơ cấu đội ngũ công chức theo hướng chuyên nghiệp hơn. Đồng thời, quá trình tuyển dụng mới trong những năm gần đây cũng góp phần bổ sung lực lượng cán bộ trẻ có trình độ chuyên môn và năng lực công nghệ. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng chùng chểnh chức năng, nhiệm vụ hoặc dư thừa biên chế ở một số vị trí, trong khi lại thiếu nhân lực chất lượng cao ở các lĩnh vực chuyên môn sâu như công nghệ thông tin, phân tích dữ liệu, quản trị số. Bên cạnh đó, quá trình tinh giản biên chế trong một số trường hợp chưa gắn chặt với đánh giá hiệu quả công việc, dẫn đến việc cắt giảm nhân sự mang tính cơ học, chưa thực sự gắn với nâng cao chất lượng bộ máy.

Về chất lượng, những năm gần đây đội ngũ cán bộ, công chức đã có nhiều tiến bộ rõ rệt cả về trình độ chuyên môn và năng lực thực thi công vụ. 94,6% cán bộ, công chức cấp xã hiện có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm. Giai đoạn 2021-2025 các bộ, ngành và địa phương đã tuyển dụng hơn 209.000 cán bộ, công chức và viên chức, trong đó có hơn 4.600 trường hợp được tuyển dụng theo chính sách thu hút nhân tài [1]. Việc mở rộng chính sách thu hút nhân tài đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, đặc biệt trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ và quản lý nhà nước.

Nhìn chung, chất lượng NNL hành chính đang từng bước được cải thiện theo hướng chuyên nghiệp hóa. Nhiều cán bộ, công chức có trình độ đại học, sau đại học và được đào tạo bài bản về quản lý nhà

nước, pháp luật và kinh tế. Bên cạnh đó, quá trình chuyển đổi số và cải cách hành chính cũng thúc đẩy công chức nâng cao năng lực công nghệ thông tin, kỹ năng quản trị, phương pháp làm việc hiện đại. Tuy nhiên, một bộ phận cán bộ, công chức còn hạn chế về tư duy đổi mới, kỹ năng quản lý, khả năng sử dụng công nghệ số và ngoại ngữ. Các lĩnh vực như quản trị dữ liệu, phân tích chính sách, chuyển đổi số hay quản lý dự án công vẫn thiếu đội ngũ chuyên gia có trình độ cao.

Cơ cấu NNL hành chính có sự điều chỉnh theo hướng hợp lý hơn giữa các cấp và các ngành. Việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy đã giúp giảm số lượng đầu mối trung gian, đồng thời tăng cường phân cấp, phân quyền cho chính quyền địa phương. Nhờ đó, cơ cấu tổ chức của hệ thống hành chính từng bước được tinh giản và rõ chức năng hơn. Bên cạnh đó, cơ cấu độ tuổi và trình độ của đội ngũ công chức cũng có xu hướng trẻ hóa. Việc tuyển dụng mới trong những năm gần đây đã bổ sung một lực lượng cán bộ trẻ, có trình độ đại học và sau đại học, góp phần tạo động lực đổi mới trong hoạt động quản lý nhà nước. Tuy nhiên, cơ cấu NNL hành chính vẫn còn một số bất cập. Sự phân bố nhân lực giữa các vùng, miền và địa phương chưa thực sự đồng đều. Một số địa phương có điều kiện phát triển kinh tế - xã hội thuận lợi thường thu hút được nhiều nhân lực chất lượng cao, trong khi các địa phương khó khăn lại thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn. Ngoài ra, cơ cấu chuyên môn trong hệ thống hành chính vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của nền quản trị công hiện đại, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ số, quản trị dữ liệu và hoạch định chính sách.

4. Một số giải pháp cần thực hiện trong thời gian tới

Trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia và yêu cầu xây dựng nền quản trị công hiện đại, phát triển NNL hành chính trở thành yếu tố then chốt quyết định hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Nền hành chính hiện đại không chỉ đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn vững vàng mà còn phải có năng lực số, tư duy đổi mới và khả năng thích ứng với môi trường quản trị dựa trên dữ liệu và công nghệ. Để đáp ứng yêu cầu đó, cần triển khai đồng bộ nhiều giải pháp phát triển NNL hành chính.

Thứ nhất, đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực số và năng lực quản trị hiện đại cho đội ngũ cán bộ, công chức. Đây là giải pháp có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao chất lượng NNL hành chính trong bối cảnh chuyển

đổi số. Trong bối cảnh chuyển đổi số, chương trình đào tạo cần được thiết kế lại theo hướng tích hợp các kiến thức về công nghệ số, quản trị dữ liệu, trí tuệ nhân tạo và phương pháp ra quyết định dựa trên dữ liệu. Bên cạnh đó, cần chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng quản trị hiện đại như quản lý dự án công, phân tích chính sách, quản trị rủi ro và đổi mới sáng tạo trong khu vực công. Việc đào tạo cần được triển khai theo hướng linh hoạt, kết hợp giữa đào tạo tập trung, đào tạo trực tuyến và đào tạo tại chỗ. Các cơ quan nhà nước cần xây dựng chương trình đào tạo thường xuyên để cập nhật kiến thức mới cho công chức, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ số và quản trị dữ liệu.

Thứ hai, đổi mới cơ chế tuyển dụng và thu hút nhân tài nhằm nâng cao chất lượng NNL hành chính. Cần đổi mới mạnh mẽ cơ chế tuyển dụng công chức theo hướng cạnh tranh, minh bạch và dựa trên năng lực thực chất. Bên cạnh hình thức thi tuyển truyền thống, có thể mở rộng các cơ chế tuyển dụng đặc thù đối với các vị trí chuyên gia, chuyên viên cao cấp trong lĩnh vực công nghệ thông tin, khoa học dữ liệu hoặc chuyển đổi số. Ngoài ra, cần xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý nhằm thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao trong khu vực công. Điều này bao gồm cải cách chế độ tiền lương, mở rộng cơ hội thăng tiến và tạo môi trường làm việc sáng tạo, minh bạch. Việc thu hút nhân tài không chỉ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức mà còn tạo động lực đổi mới trong hoạt động quản lý nhà nước. Đồng thời, cần có chính sách khuyến khích cán bộ trẻ có trình độ cao tham gia vào khu vực công, góp phần trẻ hóa đội ngũ và thúc đẩy đổi mới tư duy quản trị.

Thứ ba, hoàn thiện cơ chế quản lý, đánh giá và sử dụng NNL hành chính theo hướng dựa trên hiệu quả công việc. Trong nền quản trị công hiện đại, việc quản lý và đánh giá công chức cần chuyển từ phương thức quản lý hành chính truyền thống sang quản trị dựa trên kết quả. Điều này đòi hỏi xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả công việc dựa trên các chỉ số cụ thể như mức độ hoàn thành nhiệm vụ, chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp, cũng như khả năng ứng dụng công nghệ trong thực thi công vụ. Việc ứng dụng các hệ thống quản lý công việc điện tử và nền tảng dữ liệu quản trị sẽ giúp các cơ quan nhà nước theo dõi và đánh giá hiệu quả làm việc của công chức một cách minh bạch và khách quan hơn. Thông qua đó, các cơ quan quản lý có thể phân bổ NNL hợp lý, phát hiện và bồi dưỡng những cán bộ có năng lực, đồng thời kịp thời điều chỉnh đối với

những trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu công việc.

Thứ tư, đẩy mạnh cải cách tổ chức bộ máy và xây dựng môi trường làm việc số trong các cơ quan hành chính. Trong những năm gần đây, Chính phủ đã triển khai nhiều chương trình sắp xếp, tinh gọn bộ máy và phân cấp, phân quyền cho chính quyền địa phương nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. Các bộ, ngành và địa phương được yêu cầu tiếp tục hoàn thiện tổ chức bộ máy, bảo đảm hoạt động của chính quyền địa phương các cấp liên thông, thống nhất và hiệu lực, hiệu quả. Trong bối cảnh chuyển đổi số, các cơ quan hành chính cần xây dựng môi trường làm việc số dựa trên nền tảng dữ liệu và các hệ thống thông tin quản lý hiện đại. Điều này bao gồm triển khai hệ thống quản lý văn bản điện tử, nền tảng dữ liệu dùng chung, hệ thống dịch vụ công trực tuyến và các công cụ hỗ trợ ra quyết định dựa trên dữ liệu. Môi trường làm việc số không chỉ giúp nâng cao hiệu quả xử lý công việc mà còn tạo điều kiện để công chức phát huy năng lực sáng tạo và chủ động trong công việc.

Thứ năm, xây dựng văn hóa công vụ hiện đại gắn với đạo đức công vụ và tinh thần phục vụ nhân dân. Trong nền quản trị công hiện đại, công chức không chỉ là người thực thi pháp luật mà còn là người phục vụ xã hội và hỗ trợ sự phát triển của người dân và doanh nghiệp. Vì vậy, cần xây dựng văn hóa công vụ dựa trên các giá trị cốt lõi như liêm chính, trách nhiệm, minh bạch và tinh thần phục vụ. Việc xây dựng văn hóa công vụ cần gắn với việc hoàn thiện các quy định về đạo đức công chức, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính và nâng cao trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức. Đồng thời, cần khuyến khích tinh thần đổi mới sáng tạo và tư duy phục vụ trong đội ngũ công chức, tạo động lực để họ chủ động tìm kiếm các giải pháp cải thiện chất lượng dịch vụ công và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước.

5. Kết luận

Phát triển NNL hành chính đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và xây dựng nền quản trị công hiện đại là nhiệm vụ mang tính chiến lược trong quá trình đổi mới hệ thống quản lý nhà nước ở Việt Nam. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp về đào tạo, tuyển dụng, quản lý nhân sự, cải cách tổ chức bộ máy và xây dựng văn hóa công vụ sẽ góp phần hình thành đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có năng lực số và tinh thần phục vụ cao. Đây chính là nền tảng quan trọng để xây dựng nền hành chính hiện đại, minh bạch và hiệu quả trong kỷ nguyên phát triển mới của đất nước■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN VÀ THAM KHẢO:

1. Ngô Thị Ngọc Anh (2020). Giải pháp nâng cao hiệu quản lý nhân lực hành chính công ở nước ta hiện nay. Truy cập tại <https://tapchicongthuong.vn/giai-phap-nang-cao-hieu-quan-ly-nhan-luc-hanh-chinh-cong-o-nuoc-ta-hien-nay-76880.htm>
2. Phạm Đông (2025). 94.6% of commune-level cadres and civil servants have qualifications suitable for job positions. Available at <https://news.laodong.vn/thoi-su/946-can-bo-cong-chuc-cap-xa-co-trinh-do-phu-hop-voi-vi-tri-viec-lam-1627530.laodong.vn>
3. Ministry of Science and Technology (2025). Digital transformation meets the requirements of social welfare. Available at <https://english.mst.gov.vn/digital-transformation-meets-the-requirements-of-social-welfare-197250225093500661.htm>
4. Chính phủ Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2020). Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020, Phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, Hà Nội.
5. Vietnamplus (2025). Vietnam’s Digital Transformation Index rises 8.6% in 2024. Available at <https://en.vietnamplus.vn/vietnams-digital-transformation-index-rises-86-in-2024-post330885.vnp?>
6. Vietnam.vn (2025). Reduce the number of civil servants by 5% and the number of public employees receiving salaries from the state budget by 15%. Available at <https://www.vietnam.vn/en/giam-5-bien-che-cong-chuc-15-bien-che-su-nghiep-huong-luong-tu-ngan-sach?>
7. VNExpress (2025). Vietnam's apparatus restructuring, administrative reorganization to reduce nearly 130,000 civil servants. Available at <https://e.vnexpress.net/news/news/vietnam-s-apparatus-restructuring-administrative-reorganization-to-reduce-nearly-130-000-civil-servants-4881341.html?>

Ngày nhận bài: 11/02/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/02/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 05/03/2026

**DEVELOPING ADMINISTRATIVE HUMAN RESOURCES
FOR DIGITAL TRANSFORMATION AND MODERN PUBLIC
ADMINISTRATION IN THE NEW ERA**

● NGUYEN HUU DANH

Academy of Public Administration and Governance

ABSTRACT:

This study examines the impact of digital transformation and modern public administration on administrative human resources, while assessing the current state of this workforce in Vietnam in recent years. The analysis highlights key structural and capacity-related challenges arising from the transition toward a digitally enabled governance model. Drawing on these findings, the study identifies critical requirements for developing administrative human resources capable of meeting the demands of digital transformation and supporting the establishment of a modern, effective governance system in Vietnam’s new development era.

Keywords: digital transformation, human resources, administrative personnel, new development era.