

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG CHÍNH QUYỀN SỐ CỦA TỈNH HUNG YÊN

NGUYỄN THỊ LẠNG

Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội

Email: langnguyen@fbu.edu.vn

Ngày nhận bài: 4/6/2026

Ngày sửa bài: 22/6/2026

Ngày duyệt đăng bài: 10/7/2026

Tóm tắt:

Xây dựng chính quyền số là trụ cột của chuyển đổi số quốc gia, trong đó phát triển năng lực số cho đội ngũ công chức là nhiệm vụ trọng tâm theo Nghị quyết số 57-NQ/TW của Bộ Chính trị. Đối với tỉnh Hưng Yên, yêu cầu này càng cấp thiết khi địa phương vận hành mô hình chính quyền hai cấp từ ngày 01/7/2025. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính trên cơ sở dữ liệu thứ cấp để hệ thống hóa cơ sở lý luận và phân tích thực trạng chính sách phát triển đội ngũ công chức giai đoạn 2021-2025. Kết quả cho thấy, mặc dù tỉnh đã tạo dựng nền tảng thể chế và hạ tầng số, chính sách vẫn tồn tại những khoảng trống về khung năng lực, công tác thu hút, đào tạo và đánh giá. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách nhằm nâng cao năng lực số của đội ngũ công chức đến năm 2030.

Từ khóa: chính quyền số, chuyển đổi số, công chức, chính sách phát triển đội ngũ công chức, tỉnh Hưng Yên.

Policy on developing civil servants in state administrative agencies to meet the requirements of building digital government in Hung Yen province

Abstract:

Building digital government is a core pillar of the national digital transformation agenda, in which enhancing the digital competencies of civil servants is a key priority under the Politburo's Resolution No. 57-NQ/TW. For Hung Yen Province, this requirement has become increasingly urgent following the implementation of the two-tier local government model on July 1, 2025. This study employs a qualitative approach based on secondary data to systematize the theoretical framework and analyze the current status of civil servant development policies during the 2021–2025 period. The findings indicate that, despite establishing a solid institutional and digital infrastructure foundation, the province's policies still exhibit gaps in digital competency frameworks, recruitment, training, and performance evaluation. Based on these findings, the study proposes policy recommendations to strengthen the digital competencies of civil servants in Hung Yen Province through 2030.

Keywords: digital government, digital transformation, civil servants, civil servant development policy, Hung Yen province

1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình chuyển đổi số quốc gia, chính quyền số được xác định là 1 trong 3 trụ cột quan trọng nhằm nâng cao hiệu lực quản trị và chất lượng dịch vụ công. Các chủ trương của Đảng và Nhà nước, đặc biệt là Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị, nhấn mạnh phát triển đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực số là nhiệm vụ then chốt. Đối với tỉnh Hưng Yên, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết khi địa phương chính thức vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ ngày 01/7/2025, đòi hỏi tiếp tục hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu quản trị trên môi trường số.

Trong những năm gần đây, phát triển năng lực số của đội ngũ công chức đã thu hút sự quan tâm của nhiều tổ chức quốc tế. OECD (2021) và Khung năng lực số DigComp 2.2 (European Commission, 2022) đã cung cấp những định hướng quan trọng cho việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực số trong khu vực công. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tập trung vào chuyển đổi số hoặc cải cách hành chính nói chung, trong khi nghiên cứu về chính sách phát triển đội ngũ công chức ở cấp tỉnh trong bối cảnh vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp còn hạn chế.

Xuất phát từ khoảng trống đó, bài viết hệ thống hóa cơ sở lý luận, phân tích thực trạng chính sách phát triển đội ngũ công chức của tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2021-2025 và đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách nhằm nâng cao năng lực số của đội ngũ công chức đến năm 2030.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Nội dung chính sách phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền số

Trên cơ sở lý thuyết quản trị nguồn nhân lực khu vực công, cách tiếp cận chu trình chính sách công và các quy định của pháp luật Việt Nam, nghiên cứu xác định chính sách phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền số ở cấp tỉnh gồm 5 nhóm nội dung chủ yếu:

Thứ nhất, chính sách quy hoạch và tuyển dụng, tập trung xây dựng vị trí việc làm gắn với yêu cầu năng lực số và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực công nghệ thông tin, dữ liệu và an toàn thông tin.

Thứ hai, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, hướng tới chuẩn hóa khung năng lực số theo vị trí việc làm, đa dạng hóa phương thức đào tạo và tăng cường ứng dụng học liệu, nền tảng số.

Thứ ba, chính sách sử dụng và đánh giá, chú trọng gắn kết quả thực thi công vụ trên môi trường số với công tác quản lý, đánh giá và xếp loại công chức.

Thứ tư, chính sách đãi ngộ và tạo động lực, thông qua các cơ chế khuyến khích, khen thưởng và xây dựng môi trường làm việc số hiện đại.

Thứ năm, chính sách bảo đảm điều kiện thực thi, bao gồm đầu tư hạ tầng, hoàn thiện thể chế, xây dựng văn hóa số và tăng cường hỗ trợ kỹ thuật cho công chức.

Do yêu cầu năng lực số khác nhau giữa các vị trí việc làm, nghiên cứu tham chiếu Khung năng lực số DigComp và Khung năng lực số khu vực công của OECD để khái quát các nhóm năng lực số trọng tâm, như trình bày tại Bảng 1.

Bảng 1. Yêu cầu năng lực số trọng tâm theo nhóm vị trí việc làm của công chức

Nhóm vị trí việc làm	Năng lực số trọng tâm
Lãnh đạo, quản lý	Tư duy chiến lược về chuyển đổi số; chỉ đạo, điều hành và ra quyết định dựa trên dữ liệu; quản trị rủi ro số; nêu gương làm việc trên môi trường số
Công chức chuyên trách công nghệ thông tin, chuyển đổi số	Quản trị hệ thống thông tin, nền tảng dùng chung; an toàn, an ninh mạng; quản trị, phân tích dữ liệu; triển khai, giám sát ứng dụng AI trong cơ quan nhà nước

Công chức chuyên môn, nghiệp vụ	Khai thác phần mềm nghiệp vụ và dữ liệu chuyên ngành phục vụ tham mưu; số hóa quy trình; phối hợp, chia sẻ dữ liệu liên thông; sử dụng AI hỗ trợ soạn thảo, tổng hợp có trách nhiệm
Công chức trực tiếp giải quyết thủ tục hành chính	Sử dụng thành thạo hệ thống thông tin giải quyết thủ tục hành chính; hướng dẫn người dân sử dụng dịch vụ công trực tuyến, định danh điện tử; ký số; bảo vệ dữ liệu cá nhân

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Việc đánh giá chính sách được thực hiện trên các tiêu chí: mức độ đồng bộ, kịp thời của thể chế; phạm vi và hình thức đào tạo, bồi dưỡng; kết quả hỗ trợ phát triển năng lực số của công chức; và một số kết quả đầu ra của chính quyền số như tỷ lệ dịch vụ công trực tuyến, tỷ lệ hồ sơ xử lý trên môi trường điện tử và mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính trên cơ sở kết hợp lý thuyết quản trị nguồn nhân lực khu vực công và cách tiếp cận chu trình chính sách công. Chính sách phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền số được phân tích theo năm nhóm nội dung: (i) quy hoạch và tuyển dụng; (ii) đào tạo, bồi dưỡng; (iii) sử dụng và đánh giá; (iv) đãi ngộ, tạo động lực; và (v) bảo đảm điều kiện thực thi.

Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ 3 nguồn chính: (i) các văn bản của Trung ương về chuyển đổi số và chế độ công vụ; (ii) hệ thống văn bản, chương trình, kế hoạch của tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2021-2025; và (iii) báo cáo của cơ quan quản lý nhà nước, Cổng Thông tin điện tử tỉnh Hưng Yên, Bộ Khoa học và Công nghệ cùng các tài liệu khoa học liên quan. Dữ liệu được cập nhật đến tháng 01/2026.

Dữ liệu được hệ thống hóa theo khung phân tích và xử lý bằng các phương pháp phân tích tài liệu, phân tích chính sách, thống kê mô tả và so sánh nhằm đánh giá thực trạng, xác định những hạn chế và đề xuất giải pháp.

Do sử dụng dữ liệu thứ cấp, nghiên cứu chưa đo lường trực tiếp năng lực số của công chức. Đây cũng là gợi ý cho các nghiên cứu tiếp theo kết hợp phương pháp định tính và định lượng để đánh giá toàn diện hơn hiệu quả của chính sách.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng chính sách phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền số của tỉnh Hưng Yên

3.1.1. Bối cảnh và khung chính sách của tỉnh

Giai đoạn 2021-2025, tỉnh Hưng Yên từng bước hoàn thiện khung chính sách chuyển đổi số. Năm 2022, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 571/QĐ-UBND phê duyệt Đề án chuyển đổi số tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030, xác định phát triển nguồn nhân lực số là một trong những nhiệm vụ trọng tâm. Sau khi hợp nhất tỉnh và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ ngày 01/7/2025, Tỉnh tiếp tục kiện toàn Ban Chỉ đạo về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; đồng thời ban hành Nghị quyết số 773/2025/NQ-HĐND về chính sách ưu đãi, hỗ trợ đầu tư trong lĩnh vực chuyển đổi số và Kế hoạch số 155/KH-UBND về chuyển đổi số năm 2026, với mục tiêu đẩy mạnh xử lý hồ sơ trên môi trường điện tử và cung cấp dịch vụ công trực tuyến toàn trình.

Thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW, trong đó có 35 nhiệm vụ thường xuyên, 119 nhiệm vụ đã hoàn thành (chiếm trên 90%), đồng thời tiếp tục triển khai các nhiệm vụ còn lại đúng tiến độ. Những kết quả này tạo nền tảng quan trọng để Hưng Yên hoàn thiện thể chế, nâng cao năng lực quản trị và phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền số.

3.1.2. Những kết quả đạt được

Một là, điều kiện làm việc số của công chức từng bước được bảo đảm. Đến cuối năm 2025, Hưng Yên đã cơ bản hình thành hạ tầng số và môi trường làm việc điện tử đồng bộ; hệ thống mạng truyền số liệu chuyên dùng, phần mềm quản lý văn bản, thư điện tử công vụ và chữ ký số được triển khai rộng rãi, tạo nền tảng chuyển đổi phương thức thực thi công vụ trên môi trường số.

Hai là, công tác đào tạo, bồi dưỡng và hỗ trợ nâng cao năng lực số được tăng cường thông qua việc thành lập các tổ hỗ trợ công nghệ, xây dựng cảm nang chuyển đổi số và phối hợp với doanh nghiệp công nghệ trong hướng dẫn, hỗ trợ kỹ thuật, góp phần nâng cao khả năng thích ứng của công chức.

Ba là, phương thức quản lý đội ngũ công chức từng bước được số hóa thông qua triển khai hệ thống quản lý cán bộ, công chức thống nhất, đẩy mạnh hợp trực tuyến và hoàn thiện các hệ thống thông tin chuyên ngành, tạo nền tảng cho quản trị dựa trên dữ liệu.

Bốn là, công nghệ AI bước đầu được ứng dụng trong hoạt động công vụ, hỗ trợ quản lý hành chính và cung cấp thông tin cho người dân, doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc ứng dụng AI vẫn đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện năng lực số, kỹ năng sử dụng và cơ chế quản trị rủi ro.

3.1.3. Hạn chế và nguyên nhân

Chính sách phát triển đội ngũ công chức tỉnh Hưng Yên hiện nay còn tồn tại một số hạn chế như sau:

Thứ nhất, chưa ban hành khung năng lực số theo từng nhóm vị trí việc làm. Công tác bồi dưỡng chủ yếu tập trung hướng dẫn sử dụng phần mềm, chưa có chương trình chuẩn hóa với chuẩn đầu ra và tiêu chí đánh giá thống nhất.

Thứ hai, năng lực số của công chức phát triển chưa đồng đều, nhất là ở cấp xã, một bộ phận công chức còn gặp khó khăn trong xử lý công việc trên môi trường số, ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi công vụ.

Thứ ba, việc thu hút và giữ chân nhân lực số còn nhiều khó khăn do đội ngũ chuyên trách công nghệ thông tin, an toàn thông tin và phân tích dữ liệu còn mỏng, trong khi chính sách đãi ngộ chưa đủ sức cạnh tranh với khu vực tư nhân.

Thứ tư, tiêu chí đánh giá công chức trên môi trường số chưa được cụ thể hóa trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm và xếp loại; việc đánh giá vẫn chủ yếu dựa trên các chỉ số kỹ thuật của hệ thống, chưa phản ánh đầy đủ kết quả thực thi công vụ theo vị trí việc làm.

Những hạn chế trên xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Về khách quan, Tỉnh phải đồng thời thực hiện nhiều nhiệm vụ về sắp xếp tổ chức bộ máy và chuyển đổi số, trong khi hệ thống văn bản hướng dẫn còn tiếp tục được hoàn thiện. Về chủ quan, nhận thức và khả năng thích ứng số của một bộ phận công chức còn hạn chế; nguồn lực cho đào tạo, bồi dưỡng và cơ chế thu hút nhân lực công nghệ chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

3.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền số của tỉnh Hưng Yên đến năm 2030

Về quy mô đội ngũ, sau khi hợp nhất tỉnh và tổ chức chính quyền địa phương hai cấp, Hưng Yên có 6.254 biên chế cán bộ, công chức được tạm giao trong các cơ quan, tổ chức hành chính năm 2026, trong đó 1.785 biên chế thuộc các sở, ban, ngành cấp tỉnh và 4.469 biên chế thuộc Ủy ban nhân dân các xã, phường. Quy mô này cho thấy đội ngũ công chức cấp xã chiếm tỷ trọng lớn và trực tiếp đảm nhận khối lượng công việc ngày càng cao trong điều kiện không còn cấp huyện. Về chất lượng, trong bối cảnh vận hành chính quyền địa phương hai cấp, việc nâng cao trình độ, năng lực và kỹ năng số của đội ngũ công chức, nhất là công chức cấp xã, tiếp tục được tỉnh chú trọng thông qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ trong môi trường số.

Thứ nhất, ban hành khung năng lực số của công chức gắn với vị trí việc làm trên cơ sở Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và tham chiếu các tiêu chuẩn trong nước, quốc tế. Khung năng lực cần được xây dựng cho từng nhóm công chức, làm căn cứ thống nhất cho tuyển dụng, đào tạo, đánh giá, quy hoạch và

được cập nhật theo yêu cầu công nghệ mới, nhất là kỹ năng khai thác dữ liệu và ứng dụng AI có trách nhiệm trong hoạt động công vụ.

Thứ hai, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thường xuyên, thực chất và cá nhân hóa thông qua nền tảng học tập số; áp dụng cơ chế đánh giá, chứng nhận năng lực số theo chuẩn đầu ra; đồng thời phát huy vai trò các tổ hỗ trợ công nghệ và mạng lưới hạt nhân số, ưu tiên đào tạo chuyên sâu về an toàn thông tin và quản trị AI.

Thứ ba, hoàn thiện chính sách tuyển dụng, thu hút và đãi ngộ nhân lực số chất lượng cao bằng việc bổ sung yêu cầu về năng lực số vào vị trí việc làm, xây dựng cơ chế đãi ngộ phù hợp và tăng cường hợp tác công - tư nhằm huy động chuyên gia công nghệ tham gia quá trình chuyển đổi số của chính quyền.

Thứ tư, gắn năng lực số và kết quả thực hiện công vụ trên môi trường số với công tác đánh giá, sử dụng, quy hoạch và bổ nhiệm công chức; xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá định lượng, minh bạch từ các hệ thống thông tin dùng chung và có cơ chế khuyến khích các sáng kiến chuyển đổi số.

Thứ năm, tiếp tục hoàn thiện hạ tầng và điều kiện làm việc số, triển khai AI gắn với bảo đảm an toàn dữ liệu và trách nhiệm giải trình; đồng thời xây dựng văn hóa số trong cơ quan hành chính thông qua vai trò nêu gương của người đứng đầu, lấy sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp làm thước đo hiệu quả.

Bảng 2. Đề xuất lộ trình thực hiện các giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu chính quyền số của tỉnh Hưng Yên

Giải pháp	Lộ trình đề xuất	Cơ quan chủ trì
Ban hành khung năng lực số của công chức theo nhóm vị trí việc làm	Xây dựng, ban hành trong năm 2026; cập nhật định kỳ 2 năm/lần	Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp Sở Khoa học và Công nghệ
Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng	Vận hành nền tảng và đánh giá đầu vào năm 2026; phấn đấu 100% công chức được bồi dưỡng, đánh giá năng lực số trước năm 2028	Sở Nội vụ, Sở Khoa học và Công nghệ, Trường Chính trị tỉnh
Chính sách tuyển dụng, thu hút, đãi ngộ nhân lực số	Trình HĐND tỉnh giai đoạn 2026-2027; áp dụng ổn định đến năm 2030	Sở Nội vụ, Sở Tài chính tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh
Gắn tiêu chí số với đánh giá, xếp loại, quy hoạch, bổ nhiệm công chức	Thí điểm năm 2026-2027; áp dụng toàn tỉnh từ năm 2028	Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh
Bảo đảm điều kiện làm việc số, triển khai trợ lý ảo AI và xây dựng văn hóa số trong công vụ	Thực hiện thường xuyên theo Kế hoạch số 155/KH-UBND và kế hoạch chuyển đổi số hằng năm	Sở Khoa học và Công nghệ chủ trì, các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân cấp xã thực hiện

Nguồn: Đề xuất của tác giả

Lộ trình thực hiện cần linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tiễn của tỉnh và gắn với quá trình hoàn thiện thể chế quản lý công chức theo Luật Cán bộ, công chức năm 2025. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp sẽ góp phần xây dựng đội ngũ công chức có năng lực số, đáp ứng yêu cầu phát triển chính quyền số, nâng cao chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hưng Yên.

4. Kết luận

Nghiên cứu đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về chính sách phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền số, đồng thời phân tích thực trạng chính sách của tỉnh Hưng Yên giai đoạn

2021-2025. Kết quả cho thấy, tỉnh đã từng bước tạo dựng nền tảng cho phát triển đội ngũ công chức trong môi trường số, song vẫn còn những hạn chế về khung năng lực, đào tạo, thu hút nhân lực và cơ chế đánh giá. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách theo hướng đồng bộ, lấy phát triển năng lực số làm trọng tâm. Những kết quả này không chỉ có ý nghĩa tham khảo đối với tỉnh Hưng Yên mà còn có thể gợi mở cho các địa phương có điều kiện tương đồng trong quá trình xây dựng chính quyền số ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Ban Chỉ đạo về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số tỉnh Hưng Yên (2026). Báo cáo tổng kết công tác năm 2025, phương hướng, nhiệm vụ năm 2026.

Báo Hưng Yên (2025). Nâng cao kỹ năng chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ cho đội ngũ công chức cấp xã, ngày 12/11/2025.

Báo Hưng Yên (2026a). Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã, ngày 29/5/2026. Bộ Chính trị (2024). 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.

Bộ Khoa học và Công nghệ (2025). Hưng Yên chuyển đổi số thực chất, hướng tới hiệu quả bền vững. Cổng Thông tin điện tử Bộ Khoa học và Công nghệ, <https://mst.gov.vn/hung-yen-chuyen-doi-so-thuc-chat-huong-toi-hieu-qua-ben-vung-19725111719552968.htm>

Hội đồng nhân dân tỉnh Hưng Yên (2025). Nghị quyết số 773/2025/NQ-HĐND ngày 12/11/2025 quy định một số chính sách ưu đãi và hỗ trợ đầu vào lĩnh vực chuyển đổi số, an ninh mạng, bán dẫn, lĩnh vực điện tử, xây dựng phòng thí nghiệm, trung tâm đổi mới sáng tạo trên địa bàn tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2025-2030.

Sở Nội vụ tỉnh Hưng Yên (2025). Khai giảng lớp bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ về chuyển đổi số năm 2025, ngày 07/5/2025. Quốc hội (2025a). Luật số 80/2025/QH15: Luật Cán bộ, công chức, ban hành ngày 24/6/2025.

Quốc hội (2025b). Luật số 72/2025/QH15: Luật Tổ chức chính quyền địa phương, ban hành ngày 16/6/2025.

Thủ tướng Chính phủ (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.

Thủ tướng Chính phủ (2021). Quyết định số 942/QĐ-TTg ngày 15/6/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030.

UBND tỉnh Hưng Yên (2026). Kế hoạch số 248/KH-UBND ngày 22/6/2026 về tăng cường bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở xã, phường đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương hai cấp giai đoạn 2026-2031.

Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên (2025a). Quyết định số 2244/QĐ-UBND ngày 23/12/2025 về việc tạm giao biên chế cán bộ, công chức, lao động hợp đồng làm công việc hỗ trợ, phục vụ trong các cơ quan, tổ chức hành chính tỉnh Hưng Yên năm 2026.

Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên (2025b). Quyết định số 719/QĐ-UBND ngày 27/8/2025 ban hành Chương trình phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn đến năm 2045. Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên (2022). Quyết định số 571/QĐ-UBND ngày 25/02/2022 phê duyệt Đề án chuyển đổi số tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030.

Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên (2025). Kế hoạch số 155/KH-UBND ngày 30/12/2025 về chuyển đổi số tỉnh Hưng Yên năm 2026.

European Commission (2022). DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens. Publications Office of the European Union, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>

OECD (2021). The OECD Framework for Digital Talent and Skills in the Public Sector. OECD Publishing, https://www.oecd.org/en/publications/the-oecd-framework-for-digital-talent-and-skills-in-the-public-sector_4e7c3f58-en.html

United Nations (2024). United Nations E-Government Survey 2024: Accelerating Digital Transformation for Sustainable Development (with the Addendum on Artificial Intelligence). United Nations Department of Economic and Social Affairs, [https://desapublications.un.org/sites/default/files/publications/2024-09/\(Web%20version\)%20E-Government%20Survey%202024%201392024.pdf](https://desapublications.un.org/sites/default/files/publications/2024-09/(Web%20version)%20E-Government%20Survey%202024%201392024.pdf)