



BÀI THAM LUẬN
TẠI HỘI NGHỊ VĂN HÓA TỈNH HƯNG YÊN NĂM 2024

Kính thưa:!

Kính thưa:!

Kính thưa các quý vị đại biểu khách quý, thưa toàn thể hội nghị!

Lời đầu tiên, tôi xin kính chúc quý vị đại biểu khách quý cùng toàn thể các đồng chí tham dự hội nghị sức khỏe, hạnh phúc và thành đạt; xin chúc hội nghị của chúng ta thành công tốt đẹp.

Tại Hội nghị hôm nay, được sự cho phép của Ban Tổ chức Hội nghị, tôi xin tham luận về nội dung: **“Xây dựng văn hóa công vụ Hưng Yên đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại phục vụ nhân dân”**.

Kính thưa quý vị đại biểu khách quý, thưa toàn thể hội nghị!

Văn hóa là những giá trị vật chất và giá trị tinh thần do con người sáng tạo ra trong lịch sử. Công vụ là việc thực hành nhiệm vụ công phục vụ nhà nước, phục vụ Nhân dân, là hoạt động mang tính quyền lực được thực thi bởi đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước và những người được nhà nước trao quyền, Nhân dân ủy thác quyền lực nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước. Văn hóa công vụ là hệ thống các biểu tượng, các giá trị chuẩn mực, niềm tin, triết lý hành động được phản ánh, thể hiện qua phong cách, chuẩn mực đạo đức, lối sống, trang phục, giao tiếp, ứng xử, tinh thần, thái độ, lễ lối làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; bảo đảm tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu lực, hiệu quả trong hoạt động thực thi công vụ, đáp ứng yêu cầu phục vụ Nhân dân, phục vụ xã hội.

Xây dựng văn hóa công vụ là nhiệm vụ quan trọng, có ý nghĩa vô cùng to lớn trong tiến trình cải cách nền hành chính nhà nước liêm chính, chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, phục vụ Nhân dân. Xây dựng văn hóa công vụ nhằm bảo đảm kỷ luật, kỷ cương hành chính và hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị và tinh thần, thái độ, phong cách giao tiếp, ứng xử chuẩn mực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Văn hóa công vụ chính là những giá trị tinh thần tạo nên niềm tin, niềm tự hào, lòng yêu nghề, sự gắn kết đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; phản ánh tầm nhìn, sứ mệnh, các mục tiêu chính của nền hành chính phục vụ lợi ích của Nhà nước, phục vụ Nhân dân và xã hội. Thực hiện tốt văn hóa công vụ đòi hỏi mỗi cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị phải tự giác thực hiện bổn phận, nghĩa vụ, trách nhiệm của mình đối với Nhân dân, phải làm đúng việc phải làm và làm việc một cách tự giác, trung thực, am hiểu rõ ràng các quy định, các quy trình thực hiện công vụ, ngôn ngữ giao tiếp chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc, gần gũi với Nhân dân, không được có thái độ hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho Nhân dân khi thi hành công vụ...

Trải qua suốt các thời kỳ của cách mạng Việt Nam, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm và đặc biệt coi trọng vai trò quan trọng của văn hóa, coi đó là nền tảng tinh thần, là mục tiêu, là động lực quan trọng trong quá trình xây dựng, phát triển đất nước. Việc chú trọng, chăm lo xây dựng văn hóa trong Đảng, văn hóa trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước và các đoàn thể chính trị - xã hội luôn được Đảng và Nhà nước xác định là nhân tố quan trọng để xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, trong đó trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, hết lòng hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, gắn bó với Nhân dân; có ý thức thượng tôn pháp luật, có trách nhiệm với Nhân dân và xã hội. Để thực hiện tốt nhiệm vụ đó, thì việc xây dựng, thực thi và nâng cao văn hóa công vụ trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị có ý nghĩa vô cùng quan trọng.

Ngày 09/6/2014, Hội nghị lần thứ 9 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI ban hành Nghị quyết số 33-NQ/TW đã nêu rõ phải “Chú trọng chăm lo xây dựng văn hóa trong Đảng, trong các cơ quan nhà nước và các đoàn thể; coi đây là nhân tố quan trọng để xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức có phẩm chất chính trị, đạo đức, tận tụy, hết lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, gắn bó máu thịt với Nhân dân; có ý thức thượng tôn pháp luật, dân chủ đi đôi với kỷ luật, kỷ cương; tự do cá nhân gắn với trách nhiệm xã hội và nghĩa vụ công dân”. Ngày 04/6/2020, Bộ Chính trị đã có Kết luận số 76-KL/TW xác định rõ “Xây dựng và phát triển văn hoá, con người là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của cả hệ thống chính trị”; “Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước về xây dựng và phát triển văn hoá, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước” và “Khẩn trương hoàn thiện việc xây dựng hệ giá trị văn hoá và chuẩn mực con người Việt Nam thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế”... Những tư tưởng, quan điểm chỉ đạo, chủ trương, chính sách của Đảng đã được thể chế hóa trong các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước, cụ thể:

Ngày 26/02/2007, Bộ Nội vụ ban hành Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương. Đây là một trong những văn bản quy phạm pháp luật đầu tiên quy định về các chuẩn mực xử sự của cán bộ, công chức, viên chức trong khi thi hành công vụ và trong quan hệ xã hội. Ngày 02/8/2007, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước; quy định yêu cầu cụ thể về trang phục, giao tiếp và ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức khi thi hành nhiệm vụ, bài trí công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước. Năm 2008, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức đã được luật hóa trong Luật Cán bộ, công chức. Ngày 27/12/2018, Đề án Văn hóa công vụ được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, ban hành tại Quyết định số 1847/QĐ-TTg. Theo đó, Đề án xác định rõ mục tiêu “nâng cao văn hóa công vụ, góp phần hình thành phong cách ứng xử, lề lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ cán bộ, công

chức, viên chức; đảm bảo tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ; đáp ứng yêu cầu phục vụ Nhân dân, xã hội”. Việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan hành chính nhà nước, tăng cường xử lý, ngăn chặn có hiệu quả tình trạng nhũng nhiễu, gây phiền hà cho người dân và doanh nghiệp trong giải quyết công việc được Thủ tướng Chính phủ nhấn mạnh, chỉ đạo tại Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 05/9/2016 và Chỉ thị số 10/CT-TTg ngày 22/4/2019.

Tại tỉnh Hưng Yên, thực hiện các nghị quyết, kết luận, quy định, quyết định, văn bản chỉ đạo của Trung ương Đảng, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các Bộ, Ngành Trung ương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Quy định số 1506-QĐ/TU ngày 18/3/2019 về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên; Chỉ thị số 31-CT/TU ngày 17/11/2022 về tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; chấn chỉnh lề lối, tác phong làm việc; nâng cao trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ và đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên tỉnh Hưng Yên; Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành Quyết định số 1071/QĐ-UBND ngày 27/5/2009 về việc ban hành Kế hoạch thực hiện Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương tỉnh Hưng Yên; Quyết định số 01/2020/QĐ-UBND ngày 08/01/2020 ban hành Quy định về văn hóa công vụ của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh Hưng Yên và các văn bản chỉ đạo như: Kế hoạch số 123/KH-UBND ngày 29/6/2022; Kế hoạch số 20/KH-UBND ngày 13/02/2023; Chỉ thị số 15/CT-CTUBND ngày 28/9/2016; Chỉ thị số 12/CT-UBND ngày 19/9/2019; Công văn số 1307/UBND-NC ngày 27/5/2018; Công văn số 3260/UBND-NC ngày 17/12/2021; Công văn số 1247/UBND-NC ngày 19/5/2023. Hằng năm, Tổ kiểm tra công vụ của tỉnh được Ủy ban nhân dân tỉnh thành lập đều tiến hành kiểm tra, đánh giá thực trạng, hiệu quả công tác phổ biến, quán triệt, chỉ đạo và tổ chức triển khai thực hiện, chấp hành pháp luật, chấp hành sự chỉ đạo, giao nhiệm vụ của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương; đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn được giao và việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, văn hóa công vụ, quy tắc giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức trong khi thi hành công vụ, thực hiện nhiệm vụ được giao.

Nhờ sự lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt, sát sao, thống nhất của các đồng chí lãnh đạo tỉnh, lãnh đạo các sở, ban, ngành tỉnh, lãnh đạo các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh và sự đồng thuận, thống nhất trong thực hiện của toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức quyết tâm hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao, nên năm 2023, theo kết quả công bố của Bộ Nội vụ, các Chỉ số cải cách nền hành chính tỉnh Hưng Yên đều được xếp ở vị trí cao trong cả nước, cụ thể: Chỉ số Cải cách hành chính (PAR INDEX) của tỉnh xếp vị trí thứ 26/63 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Chỉ số đánh giá sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của các cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS) xếp vị trí thứ 07/63 tỉnh, thành phố; Chỉ số hiệu quả quản trị hành chính công (PAPI) xếp vị trí thứ 12/63 tỉnh, thành phố.

Có thể khẳng định rằng, những chủ trương, chính sách, văn bản lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước từ Trung ương đến địa phương, cơ sở, đã tạo cơ sở chính trị, cơ sở pháp lý căn bản, cần thiết góp phần triển khai thực hiện tốt văn hóa công vụ trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương. Tỉnh ủy, UBND tỉnh luôn nhận thức và đặc biệt coi trọng ý nghĩa, tầm quan trọng to lớn của sự nghiệp xây dựng và phát triển văn hóa và con người Hưng Yên, trong đó có việc xây dựng, nâng cao văn hóa công vụ tỉnh Hưng Yên đáp ứng yêu cầu “xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, có năng lực kiến tạo, phát triển, liêm chính, phục vụ Nhân dân” mà Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030 đã đề ra.

Bên cạnh những kết quả quan trọng, tích cực đã đạt, trong quá trình xây dựng và triển khai thực hiện chủ trương, chính sách, tư tưởng, quan điểm của Đảng, các quy định của pháp luật về văn hóa công vụ cũng còn một số hạn chế, tồn tại, khó khăn, vướng mắc như sau:

Thứ nhất, nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của việc xây dựng văn hóa công vụ trong một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức còn chưa thật sự đầy đủ. Công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục về văn hóa công vụ trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương chưa được thực hiện thường xuyên; có lúc có nơi còn thiếu nghiêm túc, chưa mang lại hiệu quả thiết thực. Chính vì vậy tinh thần, thái độ phục vụ Nhân dân của một bộ phận cán bộ, công chức còn chuyển biến chậm; còn thiếu ý thức rèn luyện, tu dưỡng; bộc lộ yếu kém trong giao tiếp, ứng xử, chưa có thái độ tôn trọng, hòa nhã với Nhân dân, có biểu hiện thiếu thân thiện, thiếu hợp tác với đồng nghiệp; ảnh hưởng không nhỏ đến hình ảnh, uy tín của cán bộ, công chức, viên chức cũng như các cơ quan công quyền đối với người dân và xã hội.

Thứ hai, kỷ luật, kỷ cương hành chính tuy bước đầu đã được tăng cường, nâng cao, nhưng thực tế có lúc, có nơi còn lỏng lẻo, tùy tiện, chưa chấp hành nghiêm mệnh lệnh của cấp trên. Công tác kiểm tra, đôn đốc nhiệm vụ chưa được quan tâm đúng mức; trách nhiệm người đứng đầu trong chỉ đạo, kiểm tra kỷ luật, kỷ cương hành chính từng nơi, từng lúc còn hạn chế. Tình trạng tham nhũng, tiêu cực, những nhiều người dân vẫn còn xảy ra trong một bộ phận cán bộ, công chức. Việc phát hiện một số vụ việc tiêu cực chưa kịp thời, công tác xử lý cán bộ, công chức, viên chức vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính chưa được triệt để, gây bức xúc trong Nhân dân, dư luận xã hội.

Thứ ba, hiện nay chưa có các hình thức xử lý, biện pháp, chế tài nghiêm khắc xử lý đối với những cán bộ, công chức, viên chức vi phạm các quy định của pháp luật về văn hóa công vụ; nhiều hành vi vi phạm các quy định về văn hóa công vụ chưa được xử lý nghiêm, kịp thời. Chưa chú trọng xây dựng những tấm gương điển hình tiên tiến; chưa có hình thức khuyến khích, khen thưởng thỏa đáng đối với những tổ chức, cá nhân có thành tích xuất sắc trong việc xây dựng và triển khai thực hiện văn hóa công vụ.

Trong thời gian tới, để tiếp tục xây dựng, nâng cao văn hóa công vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính theo

hướng chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, liêm chính, kiến tạo, phát triển, phục vụ Nhân dân, phục vụ xã hội tôi sẽ đề xuất một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, nghiêm túc quán triệt, phổ biến tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII và các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về xây dựng và phát triển văn hóa, trong đó có văn hóa công vụ đáp ứng yêu cầu sự nghiệp phát triển chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của tỉnh Hưng Yên trong giai đoạn mới. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nêu rõ định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021-2030, trong đó yêu cầu: “Xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa trong sạch, vững mạnh, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, vì Nhân dân phục vụ và vì sự phát triển của đất nước. Tăng cường công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình; kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ cương, kỷ luật trong hoạt động của Nhà nước và của cán bộ, công chức, viên chức”.

Những tư tưởng, quan điểm chỉ đạo, các quy định của pháp luật tại các nghị quyết, kết luận, quy định, quyết định, văn bản chỉ đạo của Trung ương Đảng, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các Bộ, Ngành Trung ương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, UBND tỉnh phải được thể chế hóa, được quy định cụ thể trong các quy định, văn bản chỉ đạo, quản lý của các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương và phải được phổ biến, quán triệt sâu rộng đối với toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động; làm cho các giá trị tốt đẹp của văn hóa công vụ thấm sâu và trở thành nền tảng vững chắc, thực sự là sức mạnh nội sinh quan trọng của một nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, trách nhiệm, vì Nhân dân phục vụ.

Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện và tổ chức thực hiện tốt các quy định của pháp luật về văn hóa công vụ trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập. Thường xuyên rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các quy định liên quan đến văn hóa công vụ trong phạm vi thẩm quyền để triển khai thực hiện phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh đặc thù của cơ quan, tổ chức, của ngành, lĩnh vực, địa phương; góp phần đưa những quy định của pháp luật về văn hóa công vụ được triển khai đồng bộ, có hiệu quả trong thực tế hoạt động công vụ của các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập và của cán bộ, công chức, viên chức.

Thứ ba, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, tăng cường bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức về văn hóa công vụ. Chú trọng giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức, tác phong, lối sống, lề lối làm việc, giao tiếp ứng xử đối với cán bộ, công chức, viên chức; hình thành nhân cách, rèn luyện thái độ, hành vi giao tiếp ứng xử của cán bộ, công chức chuẩn mực theo quy định, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tôn trọng Nhân dân, tận tụy, tận tâm tận lực phụng sự Tổ quốc phục vụ Nhân dân, phục xứng đáng là “công bộc” của dân.

Thứ tư, chú trọng và tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính gắn với tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công vụ, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp. Cán bộ, công

chức, viên chức phải có ý thức tổ chức kỷ luật; sử dụng hiệu quả thời giờ làm việc; nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy chế, quy định của cơ quan, tổ chức; không được gây khó khăn, phiền hà, kéo dài thời gian xử lý công việc; không được thờ ơ, vô cảm, vô trách nhiệm trước những khó khăn của người dân. Đồng thời, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện văn hóa công vụ; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh, xử lý nghiêm minh, dứt điểm các vụ việc, hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính cũng như tuyên dương những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc, điển hình trong việc thực hiện văn hóa công vụ để nhân rộng, khen thưởng, động viên kịp thời.

Thứ năm, đề nghị các cơ quan Trung ương tiếp tục nghiên cứu, ban hành cơ chế, chính sách, quy chế, quy định xử lý và có chế tài nghiêm khắc xử lý đối với những cán bộ, công chức, viên chức vi phạm văn hóa công vụ.

Thứ sáu, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động công vụ; đổi mới mạnh mẽ phương thức chỉ đạo, điều hành, quản lý từ thủ công truyền thống chuyển sang điện tử và dựa trên dữ liệu số, nâng cao chất lượng hoạt động của cơ quan hành, tổ chức hành chính nước, đơn vị sự nghiệp và chất lượng cung ứng dịch vụ công cho người dân và doanh nghiệp; đổi mới phương thức làm việc, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức trong nền hành chính nhà nước theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu lực hiệu quả.

Xây dựng văn hóa công vụ mà trọng tâm là bảo đảm kỷ luật, kỷ cương hành chính; nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị địa phương trong tỉnh Hưng Yên; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh trung thành với chế độ xã hội và Nhà nước; bảo vệ danh dự, lợi ích của quốc gia; tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân chính là nhân tố quan trọng góp phần đẩy mạnh cải cách hành chính, nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu lực hiệu quả. Xây dựng văn hóa công vụ luôn là một quá trình lâu dài và phải làm từng bước, chính vì vậy phải kiên trì, không nóng vội, từng bước hình thành các giá trị văn hóa tốt đẹp trong hoạt động thực thi công vụ. Các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương trong tỉnh cần xây dựng, phát triển, tạo môi trường thuận lợi nhất để phát huy những giá trị truyền thống, những phẩm chất tốt đẹp của người dân Hưng Yên; khơi dậy niềm tin, khát vọng cống hiến tài năng trí tuệ và phẩm chất của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức coi đó là trung tâm, là nền tảng tinh thần, là mục tiêu và là động lực phát triển tỉnh Hưng Yên ngày càng giàu đẹp, văn hiến, văn minh.

Trên đây là tham luận của Sở Nội vụ Hưng Yên về nội dung: **“Xây dựng văn hóa công vụ Hưng Yên đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại phục vụ nhân dân”**.

Xin kính chúc các quý vị đại biểu khách quý cùng toàn thể các đồng chí mạnh khỏe, hạnh phúc, thành công! Chúc hội nghị văn hóa tỉnh Hưng Yên năm 2024 thành công tốt đẹp, xin trân trọng cảm ơn./.
