

FOSTERING CULTURAL STANDARDS AMONG CADRES TO MEET THE REQUIREMENTS OF THE NEW ERA

Tran Ngoc Ngan¹

Tran Ngoc Chien² Ngo Thi Trinh³

¹Political Academy of the Ministry of National Defence; ²Ba Dinh High School, Thanh Hoa Province;

³Vietnam Academy for Ethnic Minorities

Email: nganhvct683@gmail.com¹; tranngocchienthanhhhoa@gmail.com²; ngotrinhgtcb@gmail.com³

Received: 15/4/2026; Reviewed: 20/4/2026; Revised: 24/4/2026; Accepted: 15/6/2026

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v5i2.367>

Abstract: *In the context of national digital transformation, the building of a socialist rule-of-law state, and the development of a modern, transparent public administration that is deeply integrated into the international community, the development of the cadre contingent requires not only professional competence and managerial capacity but also increasingly high standards of public service culture. This article clarifies the theoretical, political, legal, and practical foundations for fostering cultural standards among cadres; analyzes the achievements, existing limitations, and underlying causes of the current situation. On that basis, the article proposes solutions to improve the effectiveness of fostering cultural standards among cadres in the new stage of national development. Standards of public service culture are affirmed as an important foundation for the standardization, modernization, and sustainable development of the cadre contingent in the digital era.*

Keywords: *Cultural standards; Professional standards; Digital transformation; Cadre contingent; Public service culture; Organizational culture.*

1. Đặt vấn đề

Xây dựng đội ngũ cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, giữ vai trò quyết định đối với hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và sự phát triển bền vững của đất nước. Trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia, hội nhập quốc tế sâu rộng và yêu cầu xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, đội ngũ cán bộ không chỉ cần vững về chuyên môn, nghiệp vụ mà còn phải đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chuẩn mực văn hóa công vụ. Thực tiễn cho thấy, bên cạnh những chuyển biến tích cực, vẫn còn tồn tại những biểu hiện lệch chuẩn trong thực thi công vụ, giao tiếp hành chính và ứng xử trên không gian mạng, ảnh hưởng đến uy tín của bộ máy công quyền và niềm tin của nhân dân. Vì vậy, bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cho đội ngũ cán bộ không chỉ là yêu cầu cấp thiết về thực tiễn mà còn có ý nghĩa lý luận quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

2. Tổng quan nghiên cứu

Vấn đề chuẩn mực văn hóa của đội ngũ cán

bộ đã được nghiên cứu khá phong phú dưới nhiều góc độ, hình thành nền tảng lý luận quan trọng cho việc tiếp cận trong bối cảnh hiện nay. Các nghiên cứu của Trần Văn Phòng (2014), Trương Thị Văn (2014) nhấn mạnh yêu cầu về bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống và phong cách nêu gương; đồng thời chỉ ra mối quan hệ chặt chẽ giữa chất lượng đạo đức cán bộ với sự ổn định và phát triển của hệ thống chính trị. Hướng tiếp cận này tiếp tục được phát triển trong các công trình của Vũ Văn Hậu (2022), Nguyễn Đình Bắc (2023), trong đó làm rõ hơn bản chất, nguyên tắc và yêu cầu xây dựng chuẩn mực đạo đức cách mạng trong điều kiện mới, khẳng định vai trò định hướng nền tảng của đạo đức đối với toàn bộ hoạt động công vụ.

Trên nền tảng đó, nhiều nghiên cứu đã mở rộng cách tiếp cận, đặt vấn đề chuẩn mực cán bộ trong tổng thể chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ và yêu cầu phát triển đất nước. Nhị Lê (2018) cùng các nghiên cứu trong Tạp chí Tổ chức Nhà nước (2020) nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, trong đó các chuẩn mực đạo đức và văn hóa được xem là yếu tố cấu thành năng lực lãnh đạo, quản lý. Hoàng

Chí Bảo (2023) đã đề xuất hệ chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý gắn với tư tưởng Hồ Chí Minh, nhấn mạnh sự thống nhất giữa học vấn, đạo đức, nêu gương và trách nhiệm xã hội. Ở góc độ thực tiễn quản trị, Hoàng Thị Lan Anh (2025) phân tích yêu cầu xây dựng đạo đức công vụ trong mô hình chính quyền phục vụ, coi đây là yếu tố trực tiếp quyết định hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước.

Gần đây, trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền và đẩy mạnh cải cách hành chính, các nghiên cứu đã có xu hướng tiếp cận chuẩn mực văn hóa cán bộ từ góc độ pháp lý và quản trị công hiện đại. Tạ Quang Ngọc và Nguyễn Tài Đức Anh (2024) tập trung phân tích hệ thống pháp luật về đạo đức công vụ, chỉ ra những hạn chế trong cơ chế thực thi và đề xuất hoàn thiện khung pháp lý nhằm tăng cường tính ràng buộc của các chuẩn mực hành vi. Lê Thị Thu Hằng (2024) chỉ ra những hạn chế từ môi trường tổ chức, cơ chế giám sát và năng lực thực thi ở cấp cơ sở. Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước (2024), đã bước đầu tiếp cận việc xây dựng hệ giá trị và chuẩn mực văn hóa công vụ theo hướng cụ thể hóa, lượng hóa tiêu chí và gắn với điều kiện triển khai trong thực tiễn quản lý nhà nước. Song song với đó, các nghiên cứu về văn hóa liêm chính, tiêu biểu như nghiên cứu của Nguyễn Việt Anh (2025), đã nhấn mạnh vai trò của các giá trị minh bạch, trách nhiệm giải trình và liêm chính trong việc định hướng hành vi công vụ và củng cố niềm tin xã hội.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu đã có sự chuyển dịch rõ nét từ tiếp cận đạo đức cá nhân sang tiếp cận tích hợp giữa đạo đức, pháp lý và quản trị công; từ nhấn mạnh các chuẩn mực truyền thống sang chú trọng các giá trị hiện đại như liêm chính, trách nhiệm giải trình và hiệu quả công vụ. Tuy nhiên, việc nghiên cứu một cách hệ thống vấn đề bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cho đội ngũ cán bộ trong mối liên hệ với các yếu tố mới của kỷ nguyên số như văn hóa số, đạo đức số, trách nhiệm truyền thông và môi trường quản trị số vẫn còn chưa được làm rõ đầy đủ. Đây chính là khoảng trống lý luận và thực tiễn mà bài viết tập trung bổ sung và phát triển.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng tổng hợp các phương pháp

nghiên cứu của khối ngành khoa học xã hội và nhân văn, trong đó, phương pháp phân tích - tổng hợp được sử dụng xuyên suốt để hệ thống hóa các quan điểm lý luận, văn kiện của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các công trình khoa học liên quan, từ đó khái quát hóa cơ sở lý luận về chuẩn mực văn hóa công vụ. Phương pháp logic - lịch sử được vận dụng nhằm làm rõ quá trình hình thành, phát triển của các quan điểm về chuẩn mực văn hóa cán bộ trong mối liên hệ với từng giai đoạn phát triển của cách mạng Việt Nam. Bên cạnh đó, phương pháp tổng kết thực tiễn được vận dụng thông qua việc khai thác các báo cáo của cơ quan chức năng, số liệu thống kê, kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và thực tiễn hoạt động công vụ trong thời gian qua, nhằm đánh giá khách quan thực trạng bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cho đội ngũ cán bộ.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Chuẩn mực văn hóa của đội ngũ cán bộ trong kỷ nguyên mới

Chuẩn mực văn hóa là hệ thống những giá trị, tiêu chí và quy tắc định hướng nhận thức, thái độ và hành vi của cá nhân, tổ chức trong các quan hệ xã hội. Xét về bản chất, đó là sự kết tinh của các giá trị lịch sử - xã hội, được chuẩn hóa và thể chế hóa nhằm điều chỉnh hành vi, định hình nhân cách và bảo đảm trật tự, kỷ cương trong đời sống cộng đồng. Đối với đội ngũ cán bộ, chuẩn mực văn hóa không chỉ là yêu cầu nghề nghiệp mang tính hình thức, mà là bộ phận cốt lõi cấu thành nhân cách chính trị, đạo đức công vụ và phong cách lãnh đạo, quản lý; chi phối trực tiếp chất lượng thực thi quyền lực nhà nước, hiệu quả hoạt động của bộ máy công quyền và niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Trong suốt tiến trình lịch sử dân tộc, người cán bộ không chỉ được nhìn nhận như một chủ thể thực thi quyền lực, mà còn là biểu tượng của đạo lý, của công bằng và của trách nhiệm xã hội. Trên nền tảng truyền thống và kế thừa, phát triển quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin vào thực tiễn, Hồ Chí Minh khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” (Hồ Chí Minh, t.5, 2011a, tr.269-270). Từ cách tiếp cận đó, Người luôn coi đạo đức là “gốc” của người cách mạng, “Người cách mạng phải có đạo đức,

không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” (Hồ Chí Minh, t.11, 2011b, tr.612). Trên cơ sở đó, Người xác lập một hệ chuẩn mực toàn diện, thống nhất giữa phẩm chất chính trị và hành vi công vụ, tiêu biểu là: trung với nước, hiếu với dân; Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; Nói đi đôi với làm, nêu gương trong mọi công việc; Thường xuyên tự phê bình và phê bình để tự chỉnh đốn và hoàn thiện bản thân. Những chuẩn mực này không chỉ định hướng rèn luyện đạo đức cá nhân, mà còn hình thành khuôn mẫu văn hóa chính trị - công vụ, chi phối trực tiếp đến cách thức sử dụng quyền lực, phương pháp lãnh đạo, quản lý và thái độ phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, qua đó bảo đảm cho quyền lực luôn được thực thi đúng mục đích, vì dân, vì nước trong mọi điều kiện, hoàn cảnh.

Kế thừa và phát triển tư tưởng đó, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn khẳng định xây dựng đội ngũ cán bộ là khâu “then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII về công tác cán bộ nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ “có phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”; trong đó, phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, lối sống và tinh thần trách nhiệm được đặt ở vị trí trung tâm. Đặc biệt, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09 tháng 5 năm 2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới, lần đầu tiên xác lập một cách có hệ thống các chuẩn mực đạo đức cách mạng phù hợp với bối cảnh mới. Cùng với đó, nhiều quy định của Đảng đã góp phần hoàn thiện hệ chuẩn mực văn hóa cán bộ theo hướng ngày càng chặt chẽ và đồng bộ, như Chỉ thị số 42-CT/TW, ngày 16 tháng 01 năm 2025 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác giáo dục cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; Quy định số 37-QĐ/TW, ngày 25 tháng 10 năm 2021 về những điều đảng viên không được làm; Quy định số 41-QĐ/TW (2021) về miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ; các quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên... Những văn bản này không chỉ xác định chuẩn mực văn hóa mà còn thiết lập cơ chế kiểm soát, ràng buộc trách nhiệm và xử lý vi phạm, qua đó làm cho chuẩn mực văn hóa không dừng

lại ở tính khuyến nghị mà trở thành yêu cầu bắt buộc trong đời sống chính trị - công vụ.

Ở phương diện pháp luật, hệ thống các quy định của Nhà nước như Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung), các quy định về đạo đức công vụ, văn hóa công sở, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, trách nhiệm giải trình và chuyển đổi số trong quản lý nhà nước đã từng bước cụ thể hóa các chuẩn mực hành vi của đội ngũ cán bộ. Đặc biệt, yêu cầu xây dựng nền hành chính phục vụ, minh bạch, hiện đại và hướng tới Chính phủ số đã đặt ra những tiêu chí mới về văn hóa công vụ như công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, hiệu quả và lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm phục vụ.

Tuy nhiên, trong bối cảnh kỷ nguyên số, toàn cầu hóa và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuẩn mực văn hóa của đội ngũ cán bộ đang đứng trước những yêu cầu mới, cao hơn và phức tạp hơn. Không gian hoạt động của cán bộ không còn giới hạn trong môi trường hành chính truyền thống mà mở rộng sang không gian số, nơi mọi hành vi, phát ngôn đều có thể được lan truyền nhanh chóng và chịu sự giám sát rộng rãi của xã hội. Điều đó đòi hỏi chuẩn mực văn hóa cán bộ phải được mở rộng sang các nội dung mới như văn hóa số, đạo đức số, trách nhiệm truyền thông, bảo vệ dữ liệu, năng lực tương tác xã hội và khả năng thích ứng với môi trường quản trị hiện đại. Nếu không kịp thời bổ sung và hoàn thiện, những chuẩn mực truyền thống sẽ khó đáp ứng yêu cầu của thực tiễn mới.

Như vậy, chuẩn mực văn hóa của đội ngũ cán bộ trong kỷ nguyên mới là hệ thống giá trị, chuẩn mực và phương thức hành vi công vụ phản ánh sự thống nhất giữa bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ, năng lực thực thi, văn hóa ứng xử, văn hóa số và tinh thần đổi mới sáng tạo; được thể hiện một cách ổn định, tự giác và nêu gương trong toàn bộ hoạt động lãnh đạo, quản lý và phục vụ nhân dân. Có thể khái quát chuẩn mực văn hóa của đội ngũ cán bộ thành các nhóm chủ yếu sau:

Thứ nhất, chuẩn mực về bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ và trách nhiệm xã hội. Đây là nền tảng cốt lõi, giữ vai trò định hướng toàn bộ hệ chuẩn mực văn hóa của cán bộ. Bản lĩnh chính trị thể hiện ở sự kiên định mục tiêu, lý tưởng cách

mạng, trung thành tuyệt đối với Đảng, Tổ quốc và nhân dân; vững vàng trước những tác động phức tạp của tình hình trong nước và quốc tế. Đạo đức công vụ là hạt nhân của chuẩn mực này, đòi hỏi cán bộ phải liêm chính, công tâm, khách quan, tận tụy, không vụ lợi, không tham nhũng, tiêu cực; đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân. Trách nhiệm xã hội thể hiện ở tinh thần phụng sự nhân dân, ý thức trách nhiệm với cộng đồng và sự gắn bó mật thiết với thực tiễn đời sống xã hội. Trong điều kiện hiện nay, chuẩn mực này còn gắn với yêu cầu nêu gương, tự soi, tự sửa và chịu trách nhiệm cá nhân trước tổ chức và nhân dân.

Thứ hai, chuẩn mực về năng lực chuyên môn và hiệu quả thực thi công vụ. Chuẩn mực văn hóa của cán bộ không thể tách rời năng lực hành động. Một cán bộ có đạo đức tốt nhưng năng lực yếu thì khó có thể đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Vì vậy, chuẩn mực văn hóa phải được hiện thực hóa thông qua năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, điều hành và hiệu quả thực thi công vụ. Trong bối cảnh mới, cán bộ cần có tư duy chiến lược, năng lực hoạch định chính sách, khả năng tổ chức thực hiện, năng lực phối hợp liên ngành và năng lực thích ứng nhanh với sự biến đổi của môi trường quản trị. Hiệu quả công vụ không chỉ được đo bằng kết quả công việc mà còn bằng mức độ hài lòng của người dân và xã hội.

Thứ ba, chuẩn mực về văn hóa giao tiếp, ứng xử hành chính và phong cách công tác. Đây là biểu hiện trực tiếp và dễ nhận diện nhất của văn hóa cán bộ trong đời sống công vụ. Văn hóa ứng xử hành chính đòi hỏi cán bộ phải tôn trọng, gần gũi, lắng nghe và phục vụ nhân dân với thái độ cầu thị, trách nhiệm, minh bạch và công bằng. Phong cách công tác phải khoa học, dân chủ, kỷ luật, sâu sát thực tiễn, chống quan liêu, hình thức, xa dân. Trong điều kiện xã hội thông tin, mọi hành vi ứng xử của cán bộ đều có thể trở thành đối tượng đánh giá của công luận, do đó chuẩn mực này càng có ý nghĩa quan trọng trong việc củng cố niềm tin xã hội.

Thứ tư, chuẩn mực về văn hóa số và trách nhiệm truyền thông trong môi trường quản trị hiện đại. Sự phát triển của công nghệ số đã làm thay đổi căn bản phương thức quản trị và tương tác xã hội. Cán bộ không chỉ cần có kỹ năng số

mà còn phải có văn hóa số, tức là sử dụng công nghệ một cách có trách nhiệm, tuân thủ pháp luật và chuẩn mực đạo đức. Trách nhiệm truyền thông đòi hỏi cán bộ phải thận trọng, chuẩn mực trong phát ngôn, không lan truyền thông tin sai lệch, không ứng xử cảm tính trên mạng xã hội, đồng thời biết sử dụng truyền thông như một công cụ phục vụ quản trị và kết nối với nhân dân. Đây là một trong những chuẩn mực mới, mang tính đặc thù của kỷ nguyên số.

Thứ năm, chuẩn mực về văn hóa học tập suốt đời và tinh thần đổi mới sáng tạo. Trong bối cảnh tri thức phát triển nhanh chóng, cán bộ phải không ngừng học tập, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực và phẩm chất. Văn hóa học tập suốt đời không chỉ là yêu cầu cá nhân mà còn là chuẩn mực nghề nghiệp. Đồng thời, cán bộ phải có tinh thần đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; biết vận dụng sáng tạo tri thức vào thực tiễn quản lý, điều hành. Đây là yếu tố quyết định để nâng cao chất lượng quản trị quốc gia trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập quốc tế.

Chuẩn mực văn hóa của đội ngũ cán bộ trong kỷ nguyên mới là một hệ chuẩn tích hợp, trong đó các yếu tố chính trị, đạo đức, năng lực, hành vi gắn bó hữu cơ với nhau. Chính sự thống nhất giữa “đức” và “tài”, giữa “kỷ cương” và “đổi mới”, giữa “truyền thống” và “hiện đại” sẽ tạo nên hình mẫu cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong giai đoạn mới. Bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cho đội ngũ cán bộ là tổng thể các hoạt động có mục đích, có tổ chức của các chủ thể trong hệ thống chính trị nhằm hình thành, củng cố và phát triển hệ giá trị, chuẩn mực hành vi, phong cách công tác và đạo đức công vụ của cán bộ, đáp ứng yêu cầu thực thi quyền lực nhà nước và phục vụ nhân dân trong điều kiện mới.

4.2. Thực trạng bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cho đội ngũ cán bộ hiện nay

Về kết quả đạt được

Nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan nhà nước và đội ngũ cán bộ về vai trò của chuẩn mực văn hóa, đạo đức công vụ ngày càng được nâng lên rõ rệt. Việc quán triệt và triển khai các nghị quyết, quy định của Đảng về xây dựng Đảng về đạo đức, trách nhiệm nêu gương, kiểm

soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực đã từng bước tạo chuyển biến trong ý thức tu dưỡng, rèn luyện của cán bộ. Trên thực tế, nhiều địa phương, bộ, ngành đã ban hành và thực hiện bộ quy tắc ứng xử, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp gắn với đặc thù lĩnh vực, đồng thời tích hợp các tiêu chí về văn hóa công vụ vào quy trình đánh giá, xếp loại cán bộ hằng năm. Ở không ít cơ quan hành chính, việc công khai quy trình giải quyết thủ tục, niêm yết thời gian xử lý, thiết lập đường dây nóng và hệ thống tiếp nhận phản ánh, kiến nghị của người dân đã trở thành thông lệ, góp phần hình thành môi trường công vụ minh bạch, có trách nhiệm và định hướng hành vi chuẩn mực của cán bộ trong thực thi nhiệm vụ.

Cùng với đó, hệ thống pháp luật và các quy định của Đảng liên quan đến chuẩn mực cán bộ, công chức ngày càng được hoàn thiện, tạo hành lang pháp lý và định hướng chính trị tương đối đồng bộ. Việc tổ chức thực hiện Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung), Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018, các quy định về văn hóa công vụ, kỷ luật, kỷ cương hành chính, trách nhiệm giải trình, kiểm soát xung đột lợi ích... đã góp phần chuẩn hóa hành vi công vụ. Trong thực tiễn, nhiều vụ việc vi phạm đã được phát hiện, xử lý thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát của Đảng, thanh tra, kiểm toán của Nhà nước, qua đó không chỉ bảo đảm tính nghiêm minh của kỷ luật mà còn có tác dụng cảnh báo, phòng ngừa, góp phần củng cố ý thức tuân thủ chuẩn mực trong đội ngũ cán bộ.

Nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã có sự đổi mới về nội dung và phương thức bồi dưỡng theo hướng thiết thực hơn, gắn với yêu cầu thực tiễn công vụ. Các nội dung về đạo đức công vụ, văn hóa lãnh đạo, quản lý, kỹ năng giao tiếp hành chính, kỹ năng tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo... được tích hợp ngày càng rõ nét. Đồng thời, những nội dung mới như chuyển đổi số, chính phủ số, đạo đức số, trách nhiệm truyền thông, kỹ năng số đã được đưa vào chương trình bồi dưỡng. Một số cơ sở đào tạo đã áp dụng phương pháp dạy học theo tình huống, thảo luận nhóm, thực hành xử lý các tình huống tiếp công dân, khủng hoảng truyền thông hoặc giải quyết xung đột lợi ích, qua đó giúp cán bộ rèn luyện kỹ năng ứng xử và ra quyết định trong

bối cảnh gắn với thực tiễn.

Trong giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2024, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đạt nhiều kết quả quan trọng: Bồi dưỡng cao cấp lý luận chính trị cho 76.679 người; trung cấp lý luận chính trị cho 213.096 người; bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho đối tượng 3 và 4 lần lượt 14.152 và 534.641 người; bồi dưỡng cập nhật kiến thức quốc phòng - an ninh cho các đối tượng là 1.021.170 người; bồi dưỡng cán bộ ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước 1.542 người; bồi dưỡng thông qua kênh hợp tác quốc tế 482 người... (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026, tr.362). Điều này phản ánh nỗ lực nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ trong toàn hệ thống chính trị.

Quan trọng hơn, trong thực tiễn, đa số đội ngũ cán bộ vẫn giữ vững bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống và tinh thần trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước và nhân dân. Điều này được thể hiện qua việc nhiều cơ quan, đơn vị đã chủ động đổi mới phương thức làm việc, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, triển khai dịch vụ công trực tuyến, rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính và nâng cao mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Nhiều mô hình như “một cửa điện tử”, “chính quyền phục vụ”, “tiếp dân trực tuyến” từng bước phát huy hiệu quả, phản ánh sự chuyển dịch từ tư duy quản lý sang phục vụ. Đồng thời, nhiều tấm gương cán bộ tận tụy, liêm chính, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong xử lý các vấn đề phức tạp đã được biểu dương, lan tỏa, góp phần củng cố niềm tin xã hội và tạo động lực tích cực cho việc xây dựng chuẩn mực văn hóa công vụ trong toàn hệ thống.

Về hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cho đội ngũ cán bộ vẫn còn những bất cập đáng chú ý, thể hiện cả ở nhận thức, nội dung, phương pháp và cơ chế tổ chức thực hiện. Ở một số nơi, nhận thức về văn hóa công vụ chưa đầy đủ, còn thiên về hình thức; việc triển khai chủ yếu dừng ở quán triệt văn bản, học tập nghị quyết, ký cam kết, còn thiếu cơ chế theo dõi, kiểm chứng và đánh giá kết quả sau bồi dưỡng. Chuẩn mực vì vậy chưa thực sự trở thành tiêu chí hành vi thường xuyên, mà còn mang tính “tuyên ngôn”, thiếu sức ràng buộc trong thực tiễn

công vụ.

Hình thức và phương pháp bồi dưỡng vẫn còn theo lối truyền thống, nặng về truyền đạt lý thuyết một chiều, thiếu các phương pháp huấn luyện hiện đại gắn với tình huống thực tiễn. Một số chương trình bồi dưỡng chưa gắn với vị trí việc làm và bối cảnh công tác cụ thể, nội dung dàn trải, thiếu tính ứng dụng. Hệ quả là xuất hiện tình trạng cán bộ “biết quy định nhưng không làm được” hoặc vận dụng không nhất quán khi xử lý các tình huống phức tạp, đặc biệt trong các lĩnh vực nhạy cảm như tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, hay ứng xử trên không gian mạng.

Nội dung bồi dưỡng còn phân tán, thiếu chiều sâu và chưa theo kịp yêu cầu của môi trường quản trị hiện đại. Các vấn đề cốt lõi như kiểm soát quyền lực, quản trị xung đột lợi ích, đạo đức số, trách nhiệm phát ngôn, kỹ năng xử lý khủng hoảng truyền thông... chưa được đầu tư đúng mức, trong khi đây lại là những lĩnh vực dễ phát sinh sai phạm trong bối cảnh chuyển đổi số và xã hội thông tin. Việc cập nhật các chuẩn mực mới còn chậm, thiếu tính hệ thống, dẫn đến khoảng trống về năng lực hành vi của cán bộ trong môi trường quản trị số.

Việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng ở nhiều nơi còn mang tính thời điểm, theo đợt, chưa hình thành cơ chế học tập thường xuyên, liên tục gắn với công việc hằng ngày. Sự liên thông giữa bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng cán bộ còn yếu; kết quả bồi dưỡng chưa được tích hợp đầy đủ vào quy trình đánh giá, bổ nhiệm, sử dụng cán bộ. Đồng thời, cơ chế kiểm tra, giám sát và đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng còn hạn chế, chưa gắn chặt với kết quả công việc, mức độ hài lòng của người dân và chuẩn mực văn hóa, làm cho việc thực thi chuẩn mực thiếu tính ổn định và bền vững.

Khoảng cách giữa chuẩn mực và thực tiễn vì thế vẫn còn đáng kể, thể hiện qua các biểu hiện lệch chuẩn trong một bộ phận cán bộ, đảng viên. “Một số cán bộ, đảng viên bản lĩnh chính trị chưa vững vàng, còn hoài nghi, mơ hồ về mục tiêu, lý tưởng của Đảng; có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Công tác tự phê bình và phê bình ở một số nơi chưa được thực hiện thường xuyên, nghiêm túc” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026, tr.378); “Năng lực của

một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ; còn hạn chế trong thực hiện trách nhiệm nêu gương; có trường hợp vi phạm kỷ luật Đảng và pháp luật Nhà nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026, tr.380). Hệ quả là trong “nhiệm kỳ Đại hội XIII, đã kỷ luật 17.808 cán bộ, công chức, viên chức; cho thôi việc, nghỉ việc 10.880 người; đồng thời cho từ chức, miễn nhiệm, thôi giữ chức vụ đối với 94 cán bộ diện Trung ương quản lý, trong đó có 7 Ủy viên Bộ Chính trị, 1 Ủy viên Ban Bí thư và 18 Ủy viên Trung ương Đảng. Cùng với đó, có cả lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước và trên 1.000 cán bộ thuộc diện ban thường vụ, ủy viên ban chấp hành cấp ủy cấp tỉnh” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026, tr.363). Những con số này không chỉ phản ánh vi phạm cá nhân mà còn cho thấy những điểm nghẽn mang tính hệ thống trong công tác bồi dưỡng, kiểm soát và thực thi chuẩn mực văn hóa công vụ.

Những hạn chế trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó trực tiếp là công tác lãnh đạo, chỉ đạo ở một số nơi chưa quyết liệt, đầu tư chưa tương xứng; việc tổ chức thực hiện còn thiếu đồng bộ, chưa tạo được sự gắn kết chặt chẽ giữa xây dựng chuẩn mực và bảo đảm điều kiện thực thi chuẩn mực. Đồng thời, một bộ phận cán bộ chưa thực sự tự giác rèn luyện, chưa coi chuẩn mực văn hóa là yêu cầu nội tại của nghề nghiệp, dẫn đến việc thực hiện còn mang tính đối phó, thiếu ổn định và bền vững.

5. Bàn luận

Văn kiện Đại hội XIV của Đảng nhận định: “Thế giới đang trải qua những thay đổi mang tính thời đại, tạo ra nhiều thuận lợi, thời cơ và khó khăn, thách thức lớn đan xen; trong nước đang triển khai những quyết sách chiến lược mang tính cách mạng, đặt ra nhiều vấn đề mới, yêu cầu mới rất cao; đồng thời đây cũng là bước ngoặt mới, vận hội mới mang tầm lịch sử đối với sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026, tr.80-81). Điều đó đòi hỏi mỗi cán bộ phải có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Do đó, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp để xây dựng, bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cho đội ngũ cán bộ đáp ứng ngày càng tốt hơn

yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới:

Một là, nâng cao nhận thức và xây dựng khung chuẩn mực văn hóa cán bộ thống nhất, phù hợp với yêu cầu phát triển mới. Cần khẳng định rõ: chuẩn mực văn hóa cán bộ không phải yếu tố bổ trợ mà là cấu phần cốt lõi của năng lực cầm quyền và hiệu lực quản trị quốc gia. Việc quán triệt phải gắn với tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng, với quan điểm của Đảng về xây dựng Đảng về đạo đức, kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; đồng thời bám sát các quy định hiện hành như Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09 tháng 05 năm 2024 của Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên; Quy định số 37-QĐ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2021 của Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam về những điều đảng viên không được làm; pháp luật về cán bộ, công chức và văn hóa công vụ. Đặc biệt, cần quán triệt yêu cầu của Đại hội XIV: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp, nhất là cấp chiến lược và cấp cơ sở, có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn, thật sự chuyên nghiệp, liêm chính, thực hiện nghiêm trách nhiệm và đạo đức công vụ” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026, tr.129). Trên cơ sở đó, cần xây dựng khung chuẩn tích hợp theo 5 nhóm tiêu chí: (1) bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ, trách nhiệm xã hội; (2) năng lực thực thi và hiệu quả phục vụ; (3) văn hóa giao tiếp, tác phong công vụ; (4) văn hóa số, trách nhiệm truyền thông; (5) tinh thần đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Từ đó, phải làm cho “Mỗi cán bộ, đảng viên phải tự soi, tự sửa; giữ mình trước cám dỗ; phải biết xấu hổ khi dân còn khó khăn, nghèo đói; phải coi danh dự là điều thiêng liêng, cao quý; coi liêm chính là phẩm chất nền tảng của đạo đức công vụ” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026, tr.35).

Hai là, đổi mới mạnh mẽ nội dung và phương thức bồi dưỡng theo hướng hành động, lấy kết quả làm thước đo. Cần chuyển từ “truyền đạt quy định” sang “rèn luyện năng lực hành vi chuẩn mực trong thực tiễn”. Bên cạnh các nội dung nền tảng, cần tập trung vào các năng lực cốt yếu như: kiểm soát quyền lực; phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; quản trị xung đột lợi ích; kỹ năng tiếp

công dân, đối thoại; xử lý tình huống nhạy cảm; ứng xử với doanh nghiệp và người dân; đạo đức số, an toàn dữ liệu; kỹ năng phát ngôn và xử lý khủng hoảng truyền thông. Phương thức bồi dưỡng phải gắn với tình huống thực tiễn, mô phỏng công vụ, phân tích điển hình, phản tư nghề nghiệp, kết hợp đào tạo trực tiếp với trực tuyến, học tập cá nhân với cộng đồng nghề nghiệp. Mục tiêu là hình thành thói quen hành động đúng, làm đến cùng, không né tránh trách nhiệm.

Ba là, đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng tích hợp chuẩn mực văn hóa vào toàn bộ quá trình hình thành nhân cách công vụ. Các cơ sở đào tạo cần rà soát chương trình theo hướng gắn chặt đạo đức công vụ, văn hóa lãnh đạo, pháp luật, trách nhiệm giải trình, liêm chính và kỹ năng số với thực tiễn quản lý. Quan trọng hơn, phải tăng cường thực hành thông qua thực tập, nghiên cứu tình huống, đánh giá hành vi, nhật ký phản tư... để chuẩn mực không chỉ “được học” mà trở thành “năng lực hành động” ngay từ giai đoạn đào tạo.

Bốn là, xây dựng môi trường văn hóa công vụ hiện đại, kỷ cương, minh bạch và số hóa, tạo điều kiện để chuẩn mực được thực hành thường xuyên. Các cơ quan cần cụ thể hóa chuẩn mực thành quy tắc ứng xử, quy trình công vụ, chuẩn giao tiếp và quy định về sử dụng không gian mạng; thiết lập cơ chế giám sát đa chiều từ người dân, doanh nghiệp và xã hội. Đồng thời, đẩy mạnh cải cách hành chính, cắt giảm hình thức, chuyển mạnh sang quản trị dựa trên kết quả, tạo không gian để cán bộ tập trung vào chất lượng phục vụ. Môi trường công vụ phải vừa là “khôn khổ kỷ luật”, vừa là “động lực hành động”, khuyến khích đổi mới nhưng kiểm soát chặt chẽ quyền lực.

Năm là, hoàn thiện cơ chế đánh giá, kiểm soát, tôn vinh và bảo vệ cán bộ gắn với chuẩn mực văn hóa, lấy hiệu quả thực tiễn làm thước đo cao nhất. Quán triệt và thực hiện nghiêm túc quan điểm của Đảng: “Công tác cán bộ phải thực sự là “then chốt của then chốt”: chọn đúng người, giao đúng việc; đánh giá cán bộ bằng sản phẩm, bằng hiệu quả, bằng uy tín trong nhân dân. Thực hiện phương châm “có vào, có ra”, “có lên, có xuống”, kết hợp nghiêm minh kỷ luật với cơ chế bảo vệ, khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm,

dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; không để những phần tử “cơ hội”, “chạy chức, chạy quyền” len lỏi vào tổ chức, bộ máy trong hệ thống chính trị” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026, tr.34-35). Tích hợp tiêu chí về đạo đức công vụ, văn hóa ứng xử, trách nhiệm nêu gương, liêm chính và năng lực đổi mới vào toàn bộ quy trình đánh giá, sử dụng cán bộ. Việc đánh giá phải dựa trên sản phẩm, kết quả cụ thể và mức độ hài lòng của người dân, khắc phục triệt để tình trạng hình thức. Đồng thời, tăng cường kiểm soát quyền lực, xử lý nghiêm vi phạm; phát huy cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung; tôn vinh và lan tỏa các điển hình hành động hiệu quả. Chuẩn mực chỉ có giá trị khi gắn với cơ chế khuyến khích đúng và bảo vệ thực chất.

Bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cán bộ phải được triển khai theo hướng đồng bộ, lấy đột phá tư duy làm nền tảng, lấy hành động quyết liệt làm khâu then chốt và lấy kết quả thực tiễn làm tiêu chuẩn đánh giá. Khi chuẩn mực không chỉ dừng ở nhận thức mà trở thành hành vi tự giác, nhất quán và “làm đến cùng”, thì đó chính là nền tảng

nội sinh để xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

6. Kết luận

Bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cho đội ngũ cán bộ là yêu cầu khách quan, cấp thiết và có ý nghĩa chiến lược trong xây dựng Đảng, Nhà nước pháp quyền và nền hành chính hiện đại. Trong giai đoạn phát triển mới, cán bộ không chỉ cần vững về chuyên môn, năng lực số mà còn phải có bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ, văn hóa ứng xử và tinh thần nêu gương. Thực tiễn cho thấy công tác này đã có chuyển biến nhưng vẫn còn hạn chế về nhận thức, nội dung, phương thức và cơ chế thực thi. Vì vậy, cần triển khai đồng bộ các giải pháp từ hoàn thiện khung chuẩn, đổi mới bồi dưỡng, đào tạo đến xây dựng môi trường công vụ và cơ chế đánh giá, bảo vệ, đãi ngộ cán bộ. Chỉ khi chuẩn mực văn hóa trở thành phẩm chất tự giác trong hành vi công vụ, đội ngũ cán bộ mới thực sự là lực lượng nòng cốt, phục vụ nhân dân và thúc đẩy phát triển đất nước bền vững.

Tài liệu tham khảo

- Anh, H. T. L. (2025). *Xây dựng đạo đức công vụ trong đội ngũ cán bộ, công chức của thành phố Hà Nội hiện nay*. Truy cập ngày 01 tháng 3 năm 2026 từ <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/thuc-tien-kinh-nghiem1/-/2018/1179502/xay-dung-dao-duc-cong-vu-trong-doi-ngu-can-bo%2C-cong-chuc-cua-thanh-pho-ha-noi-hien-nay.aspx>.
- Anh, N. V. (2025) *Xây dựng văn hóa liêm chính trong hoạt động công vụ ở Việt Nam hiện nay*. Truy cập ngày 01 tháng 3 năm 2026 từ <https://lyluanchinhtri.vn/xay-dung-van-hoa-liem-chinh-trong-hoat-dong-cong-vu-o-viet-nam-hien-nay-10305.html>
- Bac, N. D. (2023). Cơ sở lý luận xây dựng chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới. *Tap chi Quan ly Nha nuoc*, 325, 19–23.
- Bao, H. C. (2023). *De xuất một số chuẩn mực văn hóa và nhiệm vụ xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý*. Truy cập ngày 01 tháng 3 năm 2026 từ https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/tin-tieu-diem/-/asset_publisher/s5L7xhQiJeKe/content/de-xuat-mot-so-chuan-muc-van-hoa-va-nhiem-vu-xay-dung-van-hoa-lanh-dao-quan-ly.
- Bo Noi vu, & Tap chi To chuc Nha nuoc. (2020). *Giai pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*. Nxb Chính trị quốc gia Su that.
- Dang Cong san Viet Nam. (2026). *Van kien Dai hoi dai bieu toan quoc lan thu XIV* (Tập I). Nxb Chính trị quốc gia Su that.
- Hang, L. T. T. (2024). Một số rào cản trong xây dựng văn hóa công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở. *Tap chi Ly luan chinh tri va Truyen thong*, 6, 45–49.
- Hau, V. V. (2022). Đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng. *Tap chi Giao duc ly luan*, 346, 37–41.
- Ho, C. M. (2011a). *Toan tap* (Tập 5). Nxb Chính trị quốc gia Su that.

- Ho, C. M. (2011b). *Toan tap* (Tập 11). Nxb Chính trị quốc gia Su that. so 345, 50–54. <https://doi.org/10.59394/qlnn.345.2024.979>
- Le, N. (2018). *Kien tao doi ngu can bo lanh dao, quan ly cap chien luoc ngang tam cong cuoc doi moi toan dien, dong bo*. Truy cap ngay 01 thang 3 nam 2026 tu <https://www.tapchiconsan.org.vn/nghien-cu/-/2018/50646/kien-tao-doi-ngu-can-bo-lanh-dao%2C-quan-ly-cap-chien-luoc-ngang-tam-cong-cuoc-doi-moi-toan-dien%2C-dong-bo.aspx>.
- Ngoc, T. Q., & Anh, N. T. D. (2024). Hoan thien quy dinh phap luat ve dao duc cong vu cua can bo, cong chuc. *Tap chi Quan ly Nha nuoc*, 345, 50–54. <https://doi.org/10.59394/qlnn.345.2024.979>
- Phong, T. V. (2014). Tieu chuan dao duc cua nguoi can bo lanh dao chinh tri hien nay. *Tap chi Ly luan chinh tri*, 5, 87–91.
- Van, T. T. (2014). Pham chat dao duc cach mang cua can bo lanh dao, quan ly theo tu tuong Ho Chi Minh. *Tap chi Xay dung Dang*, 12, 2–38.
- Vien Khoa hoc To chuc Nha nuoc. (2024). *Bao cao tong hop de tai cap bo: Thuc hien van hoa cong vu tai cac co quan hanh chinh nha nuoc trong boi canh hoi nhap quoc te o Viet Nam*. Bo Noi vu.

BỒI DƯỠNG CHUẨN MỰC VĂN HÓA CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA KỶ NGUYÊN MỚI

Trần Ngọc Ngân¹

Trần Ngọc Chiến² Ngô Thị Trinh³

¹Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng; ²Trường trung học phổ thông Ba Đình, Thanh Hoá; ³Học viện Dân tộc

Email: nganhvct683@gmail.com¹; tranngocchienthanhhhoa@gmail.com²; ngotrinhtgcb@gmail.com³

Ngày nhận bài: 15/4/2026; Ngày phản biện: 20/4/2026; Ngày tác giả sửa: 24/4/2026;

Ngày duyệt đăng: 15/6/2026

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v5i2.367>

Tóm tắt: Trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, phát triển nền hành chính hiện đại, minh bạch và hội nhập quốc tế sâu rộng, việc xây dựng đội ngũ cán bộ không chỉ đặt ra yêu cầu về năng lực chuyên môn, trình độ quản lý mà còn đòi hỏi ngày càng cao về chuẩn mực văn hóa công vụ. Bài viết làm rõ cơ sở lý luận, chính trị, pháp lý và thực tiễn của việc bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cho đội ngũ cán bộ; phân tích những kết quả đã đạt được, hạn chế còn tồn tại và nguyên nhân của thực trạng hiện nay. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng chuẩn mực văn hóa cho đội ngũ cán bộ trong giai đoạn phát triển mới của đất nước. Chuẩn mực văn hóa công vụ được khẳng định là nền tảng quan trọng của quá trình chuẩn hóa, hiện đại hóa và phát triển bền vững đội ngũ cán bộ trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: Chuẩn mực văn hóa; Chuẩn nghề nghiệp; Chuyển đổi số; Đội ngũ cán bộ; Văn hóa công vụ; Văn hóa tổ chức.