

CÁC CHUẨN MỤC VĂN HÓA VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CÁC CHUẨN MỤC VĂN HÓA TRONG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

NGUYỄN THỊ QUỲNH*
NGUYỄN TRỌNG CHUẨN**

Việc xác định, xây dựng và thực hiện tốt các chuẩn mục văn hóa lãnh đạo, quản lý sẽ góp phần quan trọng vào việc củng cố niềm tin của xã hội vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước; huy động sức mạnh khối đại đoàn kết toàn dân tộc và khơi dậy khát vọng phát triển đất nước. Để thực hiện tốt nhất được các chuẩn mục văn hóa đó thì người lãnh đạo, quản lý phải không ngừng học tập, rèn luyện; đồng thời, rất cần sự tác động của cả xã hội, của các cơ quan có thẩm quyền, có trách nhiệm đào tạo, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ cần nâng cao nhận thức về nghĩa vụ, trách nhiệm với đất nước.

Từ khóa: văn hóa, chuẩn mục văn hóa, lãnh đạo, quản lý

Nhận bài ngày: 18/6/2023; đưa vào biên tập: 20/6/2023; phản biện: 08/7/2023; duyệt đăng: 11/7/2023

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Việc xác định các chuẩn mục văn hóa, xây dựng và thực thi các chuẩn mục đó trong công tác lãnh đạo, quản lý nhằm vận hành thật sự hiệu quả chúng ở tất cả các cấp, các ngành, các tổ chức xã hội có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với toàn bộ hệ thống chính trị của đất nước ta. Đặc biệt, nhiệm vụ này có quan hệ trực tiếp đối

với công cuộc xây dựng, chỉnh đốn, làm trong sạch Đảng; chống lại tệ tham nhũng, hối lộ, cửa quyền, lạm quyền và công cuộc xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện nay cũng như trong thời gian tới. Đại hội lần thứ XIII của Đảng khẳng định phải “xây dựng và thực hiện các chuẩn mục văn hóa trong lãnh đạo, quản lý” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tập I: 144).

2. CHUẨN MỤC VĂN HÓA

Chuẩn mục thường được hiểu trước

* Trường Đại học Văn Lang.

** Hội Triết học Việt Nam.

hết là hệ thống những quy tắc, những yêu cầu và những đòi hỏi của xã hội, được các cộng đồng người và toàn xã hội đúc kết lại từ thực tiễn cuộc sống nhiều mặt để định hướng các hành vi, các hoạt động của mỗi cá nhân nhằm tạo sự đồng thuận, đồng lòng, nhất trí góp phần ổn định và thúc đẩy sự phát triển xã hội.

Chuẩn mực xã hội là hệ thống những quy tắc, những yêu cầu, những đòi hỏi của xã hội đối với mỗi cá nhân, mỗi nhóm người hay cả cộng đồng xã hội, trong đó xác định ít nhiều sự chính xác về tính chất, mức độ, phạm vi, giới hạn của cái có thể được phép làm, cái tuyệt nhiên không được phép làm hay cái bắt buộc phải thực hiện trong hành vi xã hội của mỗi người, nhằm đảm bảo sự ổn định xã hội, giữ gìn trật tự, kỷ cương và an toàn xã hội. Từ đây, *chuẩn mực văn hóa* (*cultural norms*) được hiểu là những chuẩn mực hành vi mà một xã hội đồng lòng áp dụng, đồng thời mọi người bắt buộc phải tuân theo khi tương tác với nhau trong mọi hoàn cảnh. Việc xác định các chuẩn mực văn hóa này trong xã hội cũng chính là nhằm xác định, khẳng định các giá trị mà tất cả mọi thành viên của xã hội phải tuân thủ, phải giữ gìn và góp phần nâng tầm các giá trị ấy lên trong quá trình phát triển không ngừng của cá nhân và của cả cộng đồng.

Khi khẳng định tầm quan trọng của các giá trị và làm giàu các giá trị như vậy thì cũng chính là từng bước loại bỏ dần những gì là tiêu cực, những gì

là hạn chế, bảo thủ, lạc hậu, phản giá trị đang cản trở sự phát triển của xã hội và đang gây tổn hại cho cộng đồng. Nghị quyết 33 Hội nghị Trung ương Đảng lần thứ 9 khóa XI (2014) nhấn mạnh việc “hoàn thiện các chuẩn mực giá trị văn hóa và con người Việt Nam”; “xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam phát triển toàn diện, hướng đến chân - thiện - mỹ, thấm nhuần tinh thần dân tộc, nhân văn, dân chủ và khoa học. Văn hóa thực sự trở thành nền tảng tinh thần vững chắc của xã hội, là sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững và bảo vệ vững chắc Tổ quốc vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2014). *Báo cáo chính trị* của Ban chấp hành Trung ương tại Đại hội lần thứ XII của Đảng (2016) đã khẳng định “xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện phải trở thành một mục tiêu của chiến lược phát triển. Đúc kết và xây dựng hệ giá trị văn hóa và hệ giá trị chuẩn mực của con người Việt Nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016: 126). Trong *Báo cáo chính trị* tại Đại hội Đảng lần thứ XIII (2021) Đảng yêu cầu phải “Tập trung nghiên cứu, xác định và triển khai xây dựng hệ giá trị quốc gia, hệ giá trị văn hóa và chuẩn mực con người gắn với giữ gìn, phát triển hệ giá trị gia đình Việt Nam trong thời kỳ mới” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tập I: 143).

Như vậy, trong tất cả các văn kiện của Đảng đều thể hiện quan điểm nhất quán về sự cần thiết phải xây dựng các chuẩn mực về giá trị con người và văn hóa Việt Nam, trong đó có yêu cầu phải xác định các chuẩn mực văn hóa trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý. Đây là lĩnh vực quan trọng bậc nhất của quốc gia vì nó quán xuyên mọi hoạt động, từ cấp thấp nhất đến cấp cao nhất trong bộ máy công quyền có nhiệm vụ duy trì và thúc đẩy sự phát triển bền vững mọi mặt từ kinh tế đến chính trị - xã hội của đất nước cũng như quan hệ đối ngoại trong điều kiện thế giới vô cùng phức tạp và đầy những biến động khó lường hiện nay. Tại Hội nghị Văn hóa toàn quốc ngày 24/11/2021 Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhấn mạnh: “Chú trọng xây dựng Đảng và hệ thống chính trị về văn hóa, về đạo đức; kiên quyết đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, để Đảng ta và hệ thống chính trị của nước ta thật sự là đạo đức, là văn minh, tiêu biểu cho lương tri và phẩm giá con người Việt Nam. Xây dựng văn hóa trong lãnh đạo, quản lý; phát huy vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu theo tư tưởng, đạo đức, phong cách văn hóa của Chủ tịch Hồ Chí Minh”.

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CÁC CHUẨN MỰC VĂN HÓA TRONG LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ

Việc xác định, xây dựng và vận dụng các chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý chính là xây dựng văn hóa

trong chính trị của một đảng lãnh đạo, cầm quyền (xem Nguyễn Trọng Chuẩn, 2022: 31-34). Nhìn chung, các chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý của người lãnh đạo, quản lý có thể bao gồm những điểm sau đây:

Thứ nhất, những người lãnh đạo, quản lý phải có lối sống lành mạnh, trong sạch và trung thực, thực hiện tốt đạo đức công vụ, văn hóa nơi công sở. Nói chung, họ phải có nền tảng văn hóa đạo đức vững vàng - là những phẩm chất góp phần làm nên nền tảng văn hóa của họ. Nền tảng văn hóa ấy chẳng khác gì là đạo trị nước vốn đã được lịch sử dân tộc ta xưa nay đúc kết. Đây là chuẩn mực quan trọng bậc nhất trước khi tính đến các chuẩn mực văn hóa quan trọng khác.

Thứ hai, những người lãnh đạo, quản lý cấp bậc càng cao thì càng phải có các phẩm chất hàng đầu như tư duy biện chứng, có tầm nhìn chiến lược để hoạch định chính sách, hoạch định chiến lược; có năng lực nắm bắt nhanh nhất các diễn biến, đặc biệt là những diễn biến bất lợi, từ đó đưa ra dự báo khoa học, quyết định chính xác và giải pháp phù hợp để ứng phó kịp thời với những tình huống phức tạp, không lường trước hết được.

Thứ ba, những người lãnh đạo, quản lý các cấp luôn luôn có ý thức, năng lực tự học, thực học và học tập suốt đời. Chúng ta đang sống trong thời đại kinh tế tri thức, thời đại mà “tri thức xã hội phổ biến chuyển hóa thành lực lượng sản xuất trực tiếp”⁽¹⁾ (dẫn theo C. Mác và Ph. Ăngghen,

2000, tập 46, quyển 2: 372), thì hơn ai hết, những người lãnh đạo, quản lý phải đáp ứng các đòi hỏi quan trọng khác như trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ hiểu biết nhiều mặt về khoa học hiện đại liên quan đến tất cả các lĩnh vực tự nhiên, xã hội, an ninh, quốc phòng, đối ngoại, v.v. Đặc biệt, người lãnh đạo, quản lý lĩnh vực nào thì nhất định phải thông thạo lĩnh vực ấy.

Thứ tư, những người lãnh đạo, quản lý biết lắng nghe các ý kiến phản biện; nghiêm chỉnh thực hiện dân chủ tập trung; tránh tình trạng dân chủ hình thức, dĩ hòa vi quý, thấy sai không dám đấu tranh, thấy đúng không dám bảo vệ; đồng thời cũng phải hết sức cảnh giác tránh những sự sám hối, mua chuộc bằng những “viên đạn bọc đường”, bằng tiền bạc hay các lợi ích vật chất.

Thứ năm, những người lãnh đạo, quản lý cần biết ứng xử có văn hóa với công việc được giao, với nhân dân, với các đồng sự, với tổ chức; dám chịu trách nhiệm về những việc làm của mình và dám “từ chức” khi không đủ năng lực đảm đương công việc, độ tin nhiệm thấp hoặc mắc khuyết điểm.

Thứ sáu, những người lãnh đạo, quản lý phải “có gan chống lại những sự vinh hoa, phú quý không chính đáng” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5: 292); nhất là cấp chiến lược, phải biết quản trị tốt được cả bản thân lẫn những người thân trong gia đình và trong họ hàng; không để bản thân và người thân bị sức mạnh của đồng tiền hay quyền

lực cám dỗ và chi phối; không vì lợi ích nhóm tiêu cực, vì lợi ích cá nhân mà bất chấp pháp luật; “phải được dân tin, muốn cho dân tin phải thanh khiết” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5: 69), phải đặt lợi ích quốc gia và dân tộc, lý tưởng cách mạng của Đảng trước hết và lên trên hết.

Thứ bảy, những người lãnh đạo, quản lý phải thật sự hiểu người vì có hiểu người thì mới biết sử dụng đúng năng lực và sở trường của cán bộ; biết quan tâm đến lợi ích hợp pháp, chính đáng của cấp dưới; đặc biệt là “phải dùng người đúng chỗ, đúng việc”, chứ đừng bảo thợ rèn “đi đóng tủ, thợ mộc thì bảo đi rèn dao” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5: 314); cho nên “trước khi cất nhắc cán bộ, phải nhận xét rõ ràng. Chẳng những xem xét năng lực của họ, mà còn phải xem xét cách sinh hoạt của họ... không nên chỉ xem xét công việc của họ trong một lúc, mà phải xem cả công việc của họ từ trước đến nay” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5: 321), nghĩa là phải đánh giá cán bộ trong cả quá trình công tác và hoạt động của họ ở tất cả những nơi mà họ đã kinh qua.

Thứ tám, những người lãnh đạo, quản lý phải thật sự gần dân, trọng dân; phải hiểu người, hiểu việc; hiểu được đời sống, tâm tư, nguyện vọng của dân, tin dân, yêu dân và lắng nghe ý kiến của dân; giải quyết kịp thời những kiến nghị và yêu cầu chính đáng của dân; thật sự có lòng nhân ái, nhân văn; chống thói hách dịch, cửa quyền; không áp đặt ý muốn chủ quan

của mình và bắt người khác phải tuân theo ý muốn ấy vô điều kiện.

Việc xác định các chuẩn mực văn hóa trong lãnh đạo, quản lý là bước vô cùng cần thiết để định hướng cho người lãnh đạo tiếp tục học tập, rèn luyện, noi gương, tự nêu gương và phấn đấu liên tục, không ngừng nghỉ. Việc hiện thực hóa đầy đủ, trọn vẹn ở mức cao nhất các yêu cầu về những chuẩn mực văn hóa lãnh đạo, quản lý nêu ở trên đòi hỏi rất nhiều công sức và một quá trình phấn đấu của cả cá nhân và sự tác động của cả cộng đồng và xã hội.

Để làm được tất cả những điều này trước hết đòi hỏi người lãnh đạo, quản lý các cấp *tự mình* phải hết sức cố gắng học tập, rèn luyện, tu dưỡng, kiên trì phấn đấu không ngừng nghỉ. Bởi vì, các chuẩn mực ấy trực tiếp liên quan đến phẩm chất, bản lĩnh và danh dự của mỗi cá nhân. Nếu bản thân các cá nhân người lãnh đạo mà coi thường pháp luật, bất chấp kỷ cương, phép nước, coi thường đạo đức xã hội, không chịu kiên trì rèn luyện, không kiên nhẫn tu thân, chỉ biết lợi dụng chức vụ để vun vén cho bản thân thì sớm hay muộn cũng sẽ bị đào thải. Mặc dù “tất cả cái gì mà con người đấu tranh để giành lấy, đều dính liền với lợi ích của họ” như C. Mác (1995, tập 1: 109) nói, nhưng nếu đấy không phải là lợi ích chính đáng, mà lại vi phạm pháp luật thì sớm hay muộn nhất định sẽ bị phát hiện, bị pháp luật phanh phui và xử lý nghiêm khắc.

Việc gần đây có hàng chục cán bộ lãnh đạo, quản lý, điều hành các cấp, kể cả một số người thuộc diện cấp cao của Đảng và Nhà nước đã vướng vào vòng lao lý với nhiều tội danh khác nhau; từ tham nhũng, lãng phí đến cố tình làm sai nguyên tắc, bất chấp pháp luật, v.v. là những bài học vô cùng đắt giá. Cụ thể là từ Đại hội XII đến trước Đại hội XIII “cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật 2.209 cán bộ, đảng viên có liên quan đến tham nhũng; trong đó có 113 cán bộ diện Trung ương quản lý cả đương chức và đã nghỉ hưu”⁽²⁾ (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tập II: 208-209).

Thực tế cho đến nay số lượng những người vi phạm pháp luật, lợi dụng chức vụ, quyền hạn bị xử lý kỷ luật ở các mức độ khác nhau vì tham nhũng đã tăng thêm khá nhiều. Tất cả những người lãnh đạo, quản lý sa ngã trong các vụ án ấy và nhiều vụ án khác đã quên điều mà Chủ tịch Hồ Chí Minh thường xuyên nhắc nhở các thế hệ cán bộ, nhất là thế hệ cán bộ trẻ, rằng phải rèn luyện cho thật tốt cả hai mặt là *đức* và *tài*, bởi vì, nếu có tài mà không có đạo đức thì “dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5: 292), không thể hoàn thành được trách nhiệm của mình. Cho nên, trong đời người cán bộ cần nhớ cho được rằng, bản thân mình “chỉ có một thứ ham là ham học, ham làm, ham tiến bộ” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5: 292).

Cùng với việc mỗi người cán bộ phải “ham học, ham làm, ham tiến bộ” để cán bộ hình thành cho mình chuẩn mực văn hóa thì cũng đòi hỏi các cấp, các ngành và cả hệ thống tổ chức, đào tạo, bố trí, bổ nhiệm cán bộ phải có những giải pháp phù hợp, thiết thực và thật sự hiệu quả. Một trong những giải pháp quan trọng để thực hiện tốt các chuẩn mực văn hóa đó trong lãnh đạo, quản lý ở nước ta trong giai đoạn hiện nay là phải nâng cao nhận thức về nghĩa vụ, trách nhiệm công dân trước Tổ quốc và nhân dân, về văn hóa công vụ và nâng cao khả năng hiện thực hóa chúng trong thực tiễn công tác của họ. Để làm tốt được những điều này thì trong công tác giáo dục, đào tạo, đánh giá, đặc biệt là việc bố trí, bổ nhiệm cán bộ cần đặc biệt chú trọng và thực hiện tốt. “Phải có gan cất nhắc cán bộ” nhưng việc “cất nhắc cán bộ, phải vì công tác, tài năng”; “phải biết ưu điểm của họ, mà cũng phải biết khuyết điểm của họ”; có “biết rõ ràng cán bộ, mới có thể cất nhắc cán bộ một cách đúng mực” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5: 321). Công tác cất nhắc, đề bạt, bố trí cán bộ phải dựa trên các chuẩn mực văn hóa; phải thật sự tin tưởng và thật sự dựa vào sự đánh giá khách quan của quần chúng nơi mà cán bộ đó đã và đang làm việc.

Cũng cần thẳng thắn mà thừa nhận rằng, việc vừa qua có nhiều cán bộ thoái hóa, biến chất bị thi hành kỷ luật là do công tác cán bộ có những thiếu

sót, coi nhẹ tiêu chuẩn về chuẩn mực văn hóa khi cất nhắc, bố trí họ lên các chức vụ cao hơn mà không xem xét cả quá trình công tác và sinh hoạt trước đó của họ. Từ đây có thể nói, cần xác định cho khoa học hơn cơ chế đánh giá, bổ nhiệm cán bộ ở các cơ quan quan trọng của Đảng và Nhà nước dựa trên các tiêu chí về chuẩn mực văn hóa. Đồng thời, phải xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, đủ sức loại bỏ hoặc hạn chế tối đa những gì cản trở sự phát triển của cơ quan hay tổ chức.

Nhìn rộng hơn ra có thể nói, công tác giáo dục và đào tạo cán bộ từ bậc thấp cho đến bậc cao nhất cần có sự đổi mới thực chất hơn để mang lại hiệu quả cao hơn. Đây là giải pháp cực kỳ quan trọng. Người học sẽ không thể tự giác tiếp thu và vận dụng kiến thức một cách tốt nhất nếu thiếu phương pháp khoa học và tư duy biện chứng. Đặc biệt, “trong thế giới, cái gì cũng biến hóa” (Hồ Chí Minh, 2011, tập 5: 317), nếu thiếu tư duy biện chứng, thiếu lập trường chính trị vững vàng thì sẽ không có tầm nhìn chiến lược, không có năng lực nắm bắt nhanh những diễn biến bất lợi, từ đó đưa ra quyết định chính xác, các giải pháp phù hợp và kịp thời. Bởi vậy, cách tư duy biện chứng chắc chắn phải là một trong những chuẩn mực văn hóa mà bất cứ người cán bộ nào cũng cần có, bắt buộc phải có nếu không muốn bị đào thải theo cách không mong muốn.

4. TẠM KẾT

Người lãnh đạo, quản lý phải có nền tảng văn hóa đạo đức trong sáng; luôn luôn có ý thức, năng lực tự học, thực học và học tập suốt đời; biết lắng nghe các ý kiến phản biện; dám chịu trách nhiệm và dám “từ chức” khi tự biết rằng mình không còn đủ khả năng đảm đương được chức vụ hiện đang nắm giữ, mức độ tín nhiệm trước quần chúng thấp hoặc mắc khuyết điểm; phải thật sự hiểu người vì có hiểu người thì mới biết sử dụng đúng năng lực và sở trường của cán bộ; biết quan tâm đến lợi ích hợp pháp, chính đáng của cấp dưới; phải thật sự gần dân, trọng dân; phải hiểu người, hiểu việc; giải quyết kịp thời những kiến nghị và yêu cầu chính đáng của dân; thật sự có lòng nhân ái, nhân văn. Trong mọi lĩnh vực hoạt động, đảng

viên giữ chức vụ càng cao, càng phải gương mẫu.

Đặc biệt, để đáp ứng được các chuẩn mực văn hóa đó thì người lãnh đạo, quản lý càng cao càng cần phải có các phẩm chất hàng đầu là tư duy biện chứng, có tầm nhìn chiến lược, có lập trường chính trị vững vàng. Để thực hiện tốt nhất được các chuẩn mực văn hóa đó thì người lãnh đạo, quản lý phải không ngừng học tập, rèn luyện. Đồng thời, việc đó không chỉ đòi hỏi rất nhiều công sức và một quá trình phấn đấu của cả cá nhân mà còn rất cần sự tác động của cả xã hội, của các tổ chức Đảng và chính quyền các cấp. Các cơ quan có thẩm quyền, có trách nhiệm đào tạo, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ cần nâng cao nhận thức về nghĩa vụ, trách nhiệm trước Tổ quốc và nhân dân. □

CHÚ THÍCH

(1) K. Маркс и Ф. Энгельс. *Сочинения*. М., 1968, т. 46, ч. II, с. 213, 215 (bản tiếng Việt dịch là: “... tri thức xã hội phổ biến... đã chuyển hóa đến mức nào thành *lực lượng sản xuất trực tiếp*” (C. Mác và Ph. Ăngghen, 2000, tập 46, quyển 2: 372).

(2) Trong đó, có 3 ủy viên Bộ Chính trị, 1 nguyên ủy viên Bộ Chính trị; 7 ủy viên Trung ương Đảng, 16 nguyên ủy viên Trung ương Đảng, 1 bộ trưởng và 4 nguyên bộ trưởng; 22 thứ trưởng; 12 bí thư và nguyên bí thư tỉnh ủy, thành ủy; 3 phó bí thư và nguyên phó bí thư tỉnh ủy; 15 chủ tịch và nguyên chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố; 26 sĩ quan cấp tướng trong quân đội, công an (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tập II: 208-209).

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2014. *Nghị quyết 33 Hội nghị Trung ương 9 khóa XI (2014)*. Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2016. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2021. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật.

4. Hồ Chí Minh. 2011. *Toàn tập* – tập 5. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
5. C. Mác và Ph. Ăngghen. 1995. *Toàn tập* – tập 1. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
6. C. Mác và Ph. Ăngghen. 2000. *Toàn tập*, tập 46, quyển 2. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
7. Nguyễn Phú Trọng. 2022. *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
8. Nguyễn Phú Trọng. *Phát biểu tại Hội nghị văn hóa toàn quốc* ngày 24/11/2021. Hà Nội.
9. Nguyễn Trọng Chuẩn. 2022. "Bàn về văn hóa chính trị". *Tạp chí Tuyên giáo*, số 4-2022.
10. Nguyễn Trọng Chuẩn. 2022. "Vai trò nêu gương, dẫn dắt của cán bộ cấp chiến lược trong khơi dậy và phát huy các giá trị văn hóa Việt Nam, thực hiện khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc". *Tạp chí Cộng sản*, số 986 (3-2022).