

THỰC TIỄN NHẬN THỨC VÀ QUẢN LÝ XUNG ĐỘT LỢI ÍCH TRONG THỰC THI CÔNG VỤ TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ ĐIỆN BÀN, TỈNH QUẢNG NAM

Trần Thị Ngọc Ny

Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia khu vực miền Trung

ngocnytran@gmail.com

TÓM TẮT— Xung đột lợi ích trong thực thi công vụ hiện nay đang diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau. Có những xung đột lợi ích mang đến lợi ích tích cực nhưng vẫn có những xung đột lợi ích mang tính tiêu cực làm ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của nền công vụ. Vì vậy, việc nhận thức đúng đắn, hiểu về bản chất của các xung đột lợi ích trong thực thi công vụ trở thành nội dung cấp thiết được phổ biến để đội ngũ cán bộ, công chức hiểu rõ, tránh những hạn chế tiêu cực không đáng có. Với nội dung đó, tác giả đã đi sâu vào nghiên cứu, tìm hiểu về mức độ nhận biết về xung đột lợi ích trong thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam để làm cơ sở, tiền đề tìm hiểu, đưa ra cách thức quản lý xung đột lợi ích thiết thực trong thực thi công vụ.

Từ khóa— nhận thức, xung đột lợi ích, thực thi công vụ, cán bộ, công chức, quản lý.

I. GIỚI THIỆU

Bản chất của xung đột lợi ích là mâu thuẫn giữa một bên là cá nhân và một bên là chức trách, nhiệm vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ. Tình huống xung đột lợi ích làm cho cán bộ, công chức phải cân nhắc giữa một bên là quyền lợi cá nhân và một bên là chức trách, nhiệm vụ được giao và đây chính là nguyên nhân dẫn đến những tác động tiêu cực trong hoạt động quản lý nhà nước. Chính vì vậy, quản lý hiệu quả xung đột lợi ích trong thực thi công vụ sẽ góp phần ngăn ngừa tham nhũng, nâng cao hiệu quả thực thi công vụ, hướng đến một nền hành chính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình.

Xung đột lợi ích chính là nguyên nhân dẫn đến nhiều hệ lụy trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, các tình huống xung đột lợi ích công vụ xuất hiện luôn có những yếu tố ảnh hưởng nhất định. Để hạn chế những xung đột lợi ích tiêu cực trong thực thi công vụ một cách hiệu quả thì đội ngũ cán bộ, công chức cần phải nắm rõ những tình huống phát sinh cũng như những hậu quả mà các xung đột lợi ích dẫn đến. Chính sự hiểu biết của đội ngũ cán bộ, công chức về nội dung này sẽ là điều kiện cần để các nhà quản lý có thể phòng ngừa, phát hiện cũng như tiến hành xử lý một cách có hiệu quả nhất nếu các xung đột lợi ích công vụ xảy ra.

II. XUNG ĐỘT LỢI ÍCH VÀ NHẬN DIỆN XUNG ĐỘT LỢI ÍCH TRONG THỰC THI CÔNG VỤ

Khi nói đến lợi ích của một người, một nhóm nào đó là nói đến điều có lợi, cần thiết cho họ. “Lợi ích là điều có ích, có lợi cho một đối tượng nào đó, trong mối quan hệ với đối tượng ấy” là điều mà mỗi con người đều hướng tới trong các mối quan hệ xã hội.

Trong hoạt động công vụ thì lợi ích vừa là nhu cầu, vừa là mong muốn cho cuộc sống của đội ngũ cán bộ, công chức. Nếu lợi ích có khả năng đạt được, công việc sẽ dễ dàng đạt kết quả, được thực hiện tốt theo kế hoạch, ngược lại, nếu lợi ích không đạt như mong muốn sẽ dễ dẫn đến sự nhụt chí, sự trì hoãn về hành vi và sự thay đổi về nội dung công việc.

Xung đột lợi ích xảy ra khi một cá nhân, một bộ phận tìm hãm làm ảnh hưởng đến cá nhân, bộ phận khác để đạt được lợi ích. Chính điều đó đã dẫn đến sự bất đồng, mâu thuẫn giữa các cá nhân, nhóm với nhau. Xung đột lợi ích tại nơi làm việc là việc khó tránh khỏi, chúng chỉ khác về quy mô, tính chất và với xu thế toàn cầu hóa, môi trường tổ chức ngày càng đa dạng, phức tạp thì xung đột lợi ích càng trở nên phổ biến.

Luật Phòng chống tham nhũng năm 2018 của Việt Nam quan niệm: “Xung đột lợi ích là tình huống mà trong đó lợi ích của người có chức vụ, quyền hạn hoặc người thân thích của họ tác động hoặc sẽ tác động không đúng đến việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ”.

Theo Ủy ban Độc lập chống tham nhũng (ICAC): “Xung đột lợi ích xảy ra khi một công chức ở vào một vị trí bị ảnh hưởng hoặc xảy ra ảnh hưởng bởi lợi ích cá nhân của mình khi thực thi công vụ”.

Theo tác giả Đinh Thị Hương Giang “Xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ là tình huống mâu thuẫn giữa nghĩa vụ công và lợi ích cá nhân của cán bộ, công chức, viên chức hoặc người thân thích của họ mà trong đó lợi ích của bản thân hoặc của người thân thích tác động hoặc sẽ tác động không đúng dẫn đến việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức, viên chức”.

Tuy có nhiều cách tiếp cận khác nhau nhưng tựu chung lại đều có những điểm thống nhất nhau. Một là, chủ thể xung đột lợi ích trong thực thi công vụ là người có chức vụ, quyền hạn hoặc người thân thích của họ. Hai là, phạm

vi xung đột lợi ích diễn ra ở bất kỳ môi trường, hoàn cảnh nào có sử dụng quyền lực nhà nước. Ba là, nguyên nhân của xung đột lợi ích công vụ là lợi ích cá nhân trong thực thi công vụ. Bốn là hình thức xung đột lợi ích là xung đột lợi ích tiềm ẩn và hiện hữu.

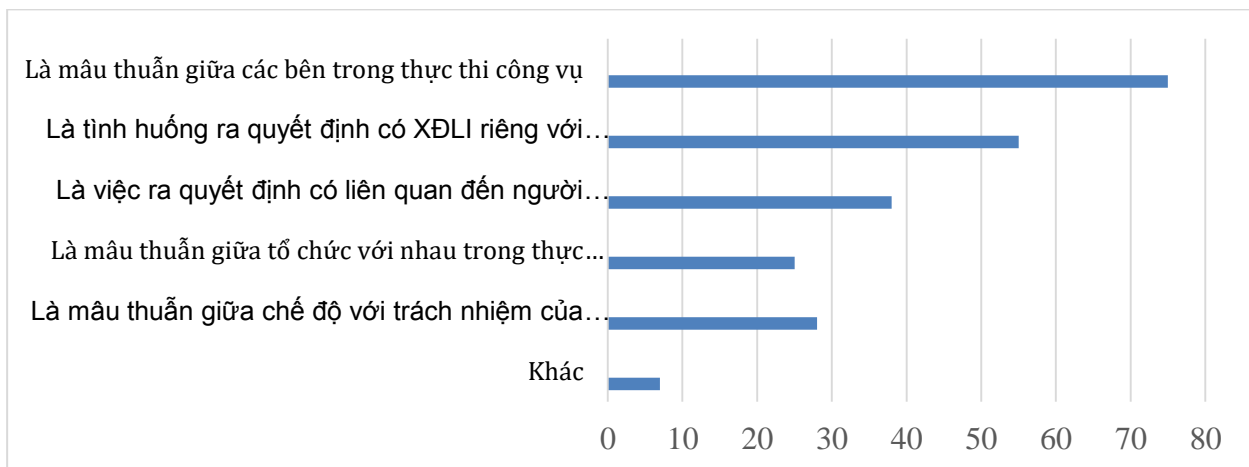
Những số liệu minh chứng trên cho thấy xung đột lợi ích trong thực thi công vụ đang diễn ra hàng ngày và gây nhiều ảnh hưởng đến lợi ích của nhà nước cũng như lòng tin của nhân dân. Chính vì vậy, công tác quản lý cần phải được đẩy mạnh để hạn chế, giảm thiểu những xung đột lợi ích tiêu cực nhằm tiến tới nền hành chính phục vụ.

III. THỰC TIỄN NHẬN THỨC CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VỀ XUNG ĐỘT LỢI ÍCH TRONG THỰC THI CÔNG VỤ TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ ĐIỆN BÀN, TỈNH QUẢNG NAM

Với mục đích nghiên cứu mức độ hiểu biết của đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn thị xã về xung đột lợi ích để từ đó giúp nhà quản lý nắm bắt, phòng ngừa, phát hiện và xử lý các xung đột lợi ích trong thực thi công vụ một cách hiệu quả nhất góp phần ngăn ngừa tham nhũng, nâng cao hiệu quả thực thi công vụ, hướng đến xây dựng nền hành chính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Nhóm nghiên cứu đã khảo sát 130 cán bộ, công chức trên địa bàn thị xã đang công tác trong các lĩnh vực quản lý hành chính, quản lý kinh tế, cung cấp dịch vụ công, xây dựng hạ tầng, văn hóa, xã hội, tư pháp. Các câu hỏi khảo sát tập trung vào mức độ hiểu biết của công chức về xung đột lợi ích và thực tiễn trải nghiệm các xung đột lợi ích trong quá trình thực thi công vụ tại cơ quan.

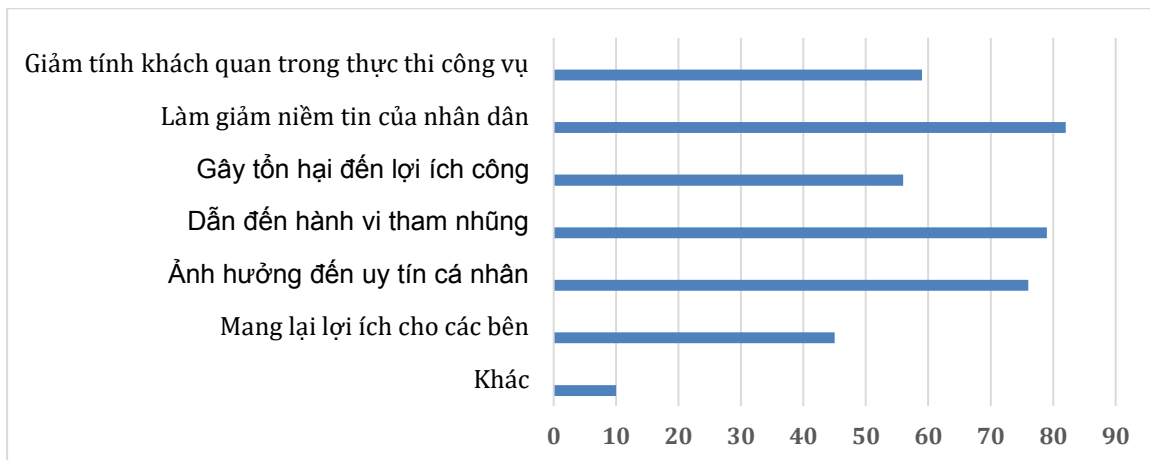
Xung đột lợi ích là nội dung khá phức tạp, nhạy cảm. Nhận thức, hiểu biết đúng về xung đột lợi ích đối với đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn thị xã vẫn còn chưa được phổ biến, tập huấn, tuyên truyền từ các cấp lãnh đạo mà chủ yếu vẫn từ quá trình trải nghiệm qua công việc cụ thể chiếm đến 56,7%. Chính vì lẽ đó mà trong các câu hỏi khảo sát của nhóm tác giả đã thể hiện sự chênh lệch trong nhận thức của cán bộ, công chức về nhận diện xung đột lợi ích.

Trước hết, nhóm tác giả đã đưa ra các câu hỏi khảo sát về mức độ hiểu biết của cán bộ, công chức về xung đột lợi ích trong thực thi công vụ. Với các câu hỏi đặt ra, có 75 phiếu (57,8%) cho rằng xung đột lợi ích là mâu thuẫn lợi ích giữa các bên trong thực thi công vụ. 42,3% ý kiến nhận định xung đột lợi ích trong thực thi công vụ là tình huống quyết định có xung đột giữa lợi ích riêng của cán bộ, công chức với lợi ích chung. 38 phiếu (29,2%) ý kiến cho rằng xung đột lợi ích là tình huống ra quyết định liên quan đến người thân, quen biết. Có 19,2% ý kiến nhận định xung đột lợi ích là xung đột, mâu thuẫn giữa tổ chức với tổ chức và 21,5% cán bộ, công chức hiểu rằng xung đột lợi ích là mâu thuẫn giữa chế độ với trách nhiệm công vụ.



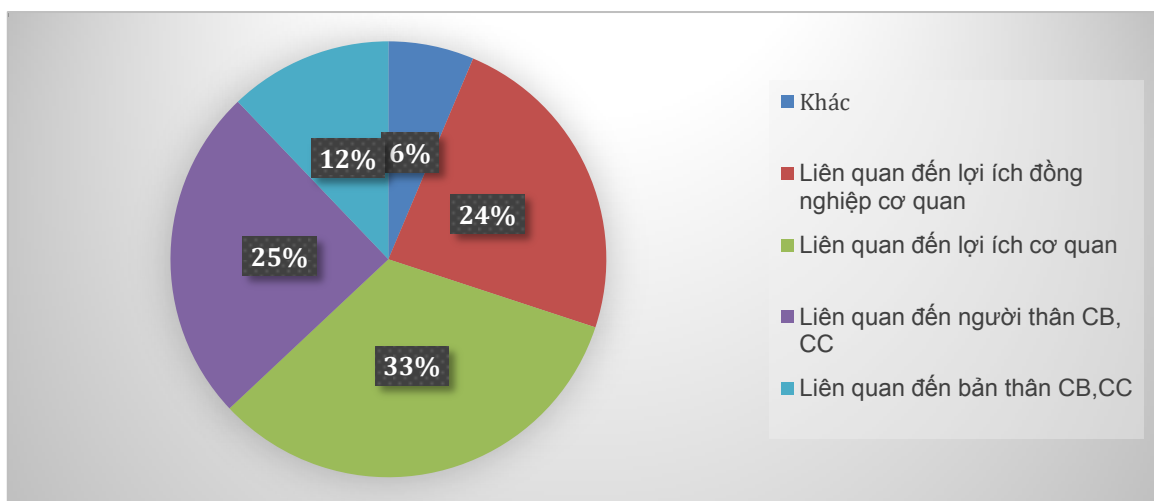
Hình 1. Mức độ hiểu biết của cán bộ, công chức về xung đột lợi ích trong TTCV
(Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp kết quả khảo sát)

Khi được hỏi về hậu quả khi xung đột lợi ích trong thực thi công vụ xảy ra, đội ngũ cán bộ, công chức thống nhất rất cao và nhận diện được rõ những hậu quả của xung đột lợi ích trong thực thi công vụ nếu không được quản lý tốt. Có 59 phiếu (45,4%) cán bộ, công chức nhận định xung đột lợi ích sẽ làm giảm tính khách quan trong thực thi công vụ. 82 ý kiến (65,7%) nhận định xung đột lợi ích làm giảm niềm tin của người dân vào cơ quan nhà nước; chiếm 43,1% với 56 ý kiến cho rằng gây tổn hại đến lợi ích công nếu xảy ra xung đột lợi ích; chiếm 60,1% với 79 ý kiến nhận định tình huống xung đột lợi ích dẫn đến hành vi tham nhũng; uy tín cá nhân sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng nếu xảy ra xung đột lợi ích chiếm 58,5% với 76 ý kiến. Cũng có 8,3% ý kiến nhận định xung đột lợi ích mang lại lợi ích cho cả bên.



Hình 2. Mức độ ảnh hưởng khi xung đột lợi ích xảy ra (Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp kết quả khảo sát)

Các tình huống xung đột lợi ích trong thực thi công vụ xảy ra mà cán bộ, công chức đã trải qua cho rằng liên quan đến lợi ích của đồng nghiệp cùng cơ quan, đơn vị với 47%; có 17,2% ý kiến cho rằng liên quan đến lợi ích của cơ quan, đơn vị; 13,1% ý kiến nhận định cho rằng liên quan đến lợi ích bản thân cán bộ, công chức và 10,6% liên quan đến người thân trong gia đình cán bộ, công chức. Điều đó cho thấy rằng mặc dù các cá nhân cán bộ, công chức có nhận định bản thân liên quan đến xung đột lợi ích nhưng con số vẫn còn hạn chế.



Hình 3. Nhận định nguyên nhân gây xung đột lợi ích trong thực thi công vụ (Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp kết quả khảo sát)

Những nội dung hay xảy ra xung đột lợi ích trong thực thi công vụ được cán bộ, công chức nhận định nhiều nhất là trong các lĩnh vực xây dựng, ban hành các quyết định quản lý; cung cấp dịch vụ công; bổ nhiệm, tuyển dụng công chức, viên chức; quản lý đấu thầu, mua sắm tài sản công; cấp phép, phê duyệt các dự án; thanh tra, kiểm tra; xử lý vi phạm hành chính; khác. Tuy nhiên, ba lĩnh vực mà cán bộ, công chức cho rằng xung đột lợi ích hay xảy ra nhất và chiếm tỉ lệ khá cao là bổ nhiệm, tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức; quản lý, mua sắm tài sản công; cấp phép, phê duyệt dự án.

Bảng 1. Các lĩnh vực thường diễn ra xung đột lợi ích trong thực thi công vụ (Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp kết quả khảo sát)

TT	Nội dung	Mức độ			
		Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Không xảy ra	Không biết
1	Xây dựng và ra quyết định quản lý	25 19%	79 61%	10 7,7%	16 1,2%
2	Cung cấp dịch vụ công	31 23,8	65 50%	22 16,9%	12 9,2%
3	Bổ nhiệm, tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức.	72 55,4%	40 30,8%	8 6,2%	10 7,7%

4	Quản lý đấu thầu, mua sắm tài sản công.	81 62,3%	29 22,3%	9 6,9%	11 8,5%
5	Cấp phép, phê duyệt dự án	79 60,7%	29 22,3%	8 6,2%	12 9,2%
6	Thanh tra, kiểm tra	31 23,8%	72 55,4%	10 7,7%	17 13,1%
7	Xử lý vi phạm hành chính	25 19,2%	82 63,1%	10 7,7%	13 10%
8	Khác	7 5,4%	12 9,2%	6 4,6%	10 7,7%

Về biểu hiện cụ thể của xung đột lợi ích được cán bộ, công chức nhận định thông qua các hoạt động diễn ra thường xuyên như là tặng quà, tham gia các công việc liên quan đến việc sử dụng lợi thế thông tin liên quan từ vị trí công tác; đầu tư chia sẻ lợi ích với doanh nghiệp; tham gia các hoạt động có ảnh hưởng đến người thân; tác động không đúng đến hoạt động của cơ quan để vụ lợi. Mức độ thỉnh thoảng xảy ra ở các lĩnh vực trên chiếm tỉ lệ khá cao để thấy rằng xung đột lợi ích luôn diễn ra ở mọi lúc, mọi nơi.

IV. QUẢN LÝ XUNG ĐỘT LỢI ÍCH TRONG THỰC THI CÔNG VỤ TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ ĐIỆN BÀN, TỈNH QUẢNG NAM

Các trường hợp xung đột lợi ích ở Việt Nam hiện nay được quy định cụ thể tại Điều 29, Mục 3, Chương IV, Nghị định số 59/2019/NĐ-CP, ngày 01/7/2019 của Chính phủ đã quy định người có chức vụ, quyền hạn được xác định là có xung đột lợi ích khi có dấu hiệu rõ ràng cho rằng người đó thuộc hoặc sẽ thuộc một trong 09 trường hợp cụ thể theo quy định như nhận tiền, tài sản hoặc lợi ích khác của cơ quan, tổ chức liên quan đến công việc mình giải quyết; thành lập, tham quan quản lý điều hành doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn; tư vấn cho doanh nghiệp những vấn đề liên quan đến bí mật nhà nước; bố trí người thân vào giữ các chức vụ có thể gây xung đột như nhân sự, kế toán; góp vốn vào doanh nghiệp; can thiệp hoặc tác động không đúng đến hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Có ba dạng xung đột lợi ích trong thực thi công vụ như xung đột giữa bên quản lý và bên bị quản lý; xung đột giữa các bên bị quản lý và xung đột giữa các bên quản lý. Với những xung đột đó thì trong quá trình quản lý xung đột lợi ích dẫn đến hai khía cạnh quan trọng là nếu xung đột lợi ích dẫn đến tác động tiêu cực cho công việc thì việc hạn chế và cần loại trừ là nhiệm vụ trọng tâm cần giải quyết. Ngược lại, nếu xung đột lợi ích dẫn đến tác động tích cực cho mục tiêu công việc thì cần biến xung đột đó trở thành cơ chế giám sát, quản lý cho từng chủ thể trở thành nhiệm vụ quan trọng của nhà quản lý trong quản lý xung đột. Vậy, quản lý xung đột lợi ích trong thực thi công vụ không hề đơn giản và hết sức nhạy cảm vì mức độ đụng chạm đến lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm. Chính vì vậy, thực hiện kiểm soát xung đột lợi ích hiệu quả là nội dung quan trọng cần có sự thống nhất về chính trị, pháp lý, nhận thức và việc tổ chức thực hiện.

Hiện nay, cách hiểu về xung đột lợi ích trong thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn thị xã còn mơ hồ, nhiều cách hiểu chưa thống nhất bởi xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ còn chưa được quy định cụ thể, trực tiếp về hoàn cảnh, tình huống có thể nảy sinh nên xung đột lợi ích vẫn còn ở dạng tiềm ẩn nên hiệu quả phòng ngừa, phát hiện kém. Những quy định về xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ nằm rải rác ở một số văn bản chuyên ngành lại có nhiều điểm không thống nhất, không đồng bộ nên hiệu quả thực hiện trên thực tế giảm sút. Chính vì vậy, căn cứ vào các văn bản của cấp trên, Ủy ban nhân dân thị xã cần ban hành các nội quy, quy chế hướng dẫn cụ thể về các xung đột lợi ích trong thực thi công vụ và cũng có cả các chế tài thực hiện kiểm soát, điều tra, xử lý các xung đột lợi ích trong thực thi công vụ. Tiếp đến cần thành lập một tổ phụ trách chuyên môn thực hiện giải quyết các vấn đề xung đột lợi ích cũng như tuyên truyền, giáo dục, hướng dẫn thực hiện pháp luật trong thực thi công vụ trên địa bàn thị xã. Đây là nhiệm vụ cần thiết để đảm bảo tính chuyên nghiệp và tinh thần trách nhiệm trong giải quyết các xung đột lợi ích, bởi đây là vấn đề khó cần được giải quyết hiệu quả.

Việc triển khai các biện pháp để phòng ngừa xung đột lợi ích trong thực thi công vụ tại các cơ quan trên địa bàn thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam đã được chú trọng qua nhận định của đội ngũ cán bộ, công chức với 13,8% cho rằng các văn bản của trung ương và các nội quy, quy chế của cơ quan là rõ ràng, thống nhất. Có đến 65,4% cho rằng có các văn bản hướng dẫn, quy định về chuẩn mực đạo đức, văn hóa ứng xử, đạo đức nghề nghiệp trong thi hành công vụ nhưng chưa rõ ràng. Vẫn còn có 23% cán bộ, công chức nhận định rằng các văn bản còn thiếu và cần được hoàn thiện hơn nội quy, quy chế của địa phương cho phù hợp với thực tế.

Đội ngũ cán bộ, công chức nhận định việc quan tâm của các cấp lãnh đạo, quản lý đến xung đột lợi ích trong cơ quan, đơn vị trên địa bàn thị xã hiện nay đã triển khai được một số biện pháp như tập huấn, bồi dưỡng định kỳ cho cán bộ, công chức về các vấn đề liên quan đến xung đột lợi ích trong thực thi công vụ. Một số cơ quan cũng

đã có bộ phận hướng dẫn, giải quyết các xung đột lợi ích khi cán bộ, công chức gặp phải. Ngoài ra, Ủy ban nhân dân thị xã cũng đã thường xuyên tuyên truyền, giáo dục pháp luật về xung đột lợi ích trong thực thi công vụ; ban hành các quy tắc ứng xử, thực hiện đạo đức nghề nghiệp; tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm quy định về xung đột lợi ích gây hậu quả đến lợi ích của nhà nước, công dân. Tuy nhiên, xung đột lợi ích luôn diễn ra với nhiều hình thức khác nhau với diễn biến khó lường nên cần có sự quan tâm hơn nữa của các cấp lãnh đạo trong công tác chỉ đạo, định hướng để hoàn thiện nền công vụ phục vụ.

Ủy ban nhân dân thị xã cũng đã thường xuyên thực hiện sơ kết, tổng kết, đánh giá các yếu tố tác động tới quản lý xung đột lợi ích trong thực thi công vụ. Với những hoạt động đó, các nhà quản lý sẽ rút ra được những bài học, những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, bất cập, vướng mắc và nguyên nhân của những hạn chế, thiếu sót đó. Đó cũng chính là cơ sở, tiền đề quan trọng để đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động thực thi công vụ. Xây dựng văn hóa tổ chức từ tinh thần trách nhiệm, trách nhiệm giải trình, cam kết cá nhân, sự liên chính, chí công vô tư và đặc biệt là tấm gương của lãnh đạo cũng là nội dung được Ủy ban nhân dân thị xã quan tâm. Sự liên chính của tổ chức công sẽ khó được thiết lập nếu như thiếu sự nỗ lực nêu gương từ các cán bộ lãnh đạo và quản lý cấp cao. Các nhà lãnh đạo và quản lý cần phải thường xuyên thể hiện và khẳng định sự nhất quán với cam kết của tổ chức về liêm minh thông qua hành động, thái độ, ý thức và phát ngôn mang giá trị đạo đức và chính điều đó ảnh hưởng, tác động rất lớn đối với đội ngũ nhân viên.

V. KẾT LUẬN

Những yếu tố tác động đến xung đột lợi ích trong thực thi công vụ luôn hiện hữu hay tiềm ẩn đều chứa đựng những mặt tích cực và tiêu cực nhất định. Mục đích của các nhà quản lý là muốn thực hiện quản lý hiệu quả để phát huy những mặt tích cực của xung đột lợi ích và kìm hãm những tác động mang tính chất tiêu cực đó. Vì vậy, các yếu tố này cần được nhận diện, kiểm soát sớm và có những biện pháp kiểm soát, xử lý kịp thời để không dẫn đến các hành vi lợi dụng công quyền mà tư lợi, tham nhũng. Thực hiện hiệu quả nội dung này giúp xây dựng nền công vụ công chính, liêm minh, thực sự phục vụ vì mục đích dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

VI. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban chỉ đạo Trung ương, *"Báo cáo tổng kết công tác phòng chống tham nhũng giai đoạn 2013-2020, phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp thời gian tới của Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng chống tham nhũng"*. Hà Nội, 2020.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, tập 2, tr.332, 2021.*
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, tập 2, tr.208, 2021.*
- [4] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, tr.69, 2021.*
- [5] Đinh Thị Hương Giang, *"Hoàn thiện pháp luật về kiểm soát xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ ở Việt nam"*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, 2019.
- [6] *Kiểm soát xung đột lợi ích trong lĩnh vực công: Quy định và thực tiễn ở Việt nam.* H.Nxb. Hồng Đức, 2016, tr.23.
- [7] Quốc hội nước CHXHCNVN, *Luật Phòng chống tham nhũng, Hà Nội, 2019.*
- [8] *Từ điển Tiếng Việt, NXB Đà Nẵng, tr.587, 2002.*

PRACTICAL AWARENESS AND MANAGEMENT OF CONFLICTS OF INTEREST IN OFFICIAL EXPERIENCE IN DIEN BAN TOWN, QUANG NAM PROVINCE

Tran Thi Ngoc Ny

ABSTRACT— Conflicts of interest in the current public service have been taking place in many different forms. Some bring positive benefits, but the others are still negative, affecting the performance of the civil service. Therefore, the proper awareness and understanding of the nature of the problem in the performance of public duties become an urgent content to be disseminated so that the civil servants can clearly understand to avoid negative limitations. With that content, the author has delved into the research, learning about the awareness of conflicts of interest in the performance of official duties of the civil servants in Dien Ban town, Quang Nam province, as a basis, the premise to learn and provide practical ways to manage them efficiently.

Keywords— awareness, conflicts of interest, official duty performance, officials, civil servants, managers.



Họ và tên: Trần Thị Ngọc Ny

Năm sinh: 1985

Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia khu vực miền Trung

Địa chỉ: 749 Trần Hưng Đạo, Thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam.

Trình độ: Thạc sĩ Quản lý Hành chính công

Email: ngocnytran@gmail.com

ĐT: 0905 785 229