

Современные требования к руководителям новых подразделений системы полиции в коммунах Социалистической Республики Вьетнам

Буй Чунг Линь

Адыонкт факультета подготовки научно-педагогических и научных кадров по каф. юридической психологии
ORCID: 0009-0008-1534-7572, e-mail: trunglinh1995@gmail.com

Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя, г. Москва, Россия

Аннотация

Совершенствование организационной структуры полиции в коммунах Социалистической Республики Вьетнам является стратегически важной задачей, требующей целенаправленного и серьезного выполнения. Этот процесс предлагает создание новых подразделений и назначение новых руководителей. В некоторых случаях вновь назначенные руководители будут переведены во вновь созданные подразделения. Это поможет руководителю более активно выстраивать стратегию управления без необходимости преодолевать негативные последствия, которые оставили предыдущие руководители. Перед руководителями стоят огромные проблемы в управленческой адаптации, организации совместной деятельности и построении команды. В частности, они могут столкнуться с такими трудностями, как создание всего с нуля в условиях большого объема работы и напряженности, постоянным потенциальным риском неудачи. Рассмотрены проблемы, на которые необходимо обратить внимание вновь назначенным руководителям в новых подразделениях системы полиции в коммунах Социалистической Республики Вьетнам, чтобы соответствовать современным требованиям и задачам. Предложены пути решения проблем, рекомендации направлений деятельности руководителя для повышения качества служебной деятельности новых подразделений полиции коммун.

Ключевые слова

Руководитель, служебный коллектив, подразделение, полиция в коммунах, лидерские качества, видение, Вьетнам, Министерство общественной безопасности

Для цитирования: Буй Ч.Л. Современные требования к руководителям новых подразделений системы полиции в коммунах Социалистической Республики Вьетнам // Вестник университета. 2025. № 4. С. 5–11.

Modern requirements for new police units' leaders in the Socialist Republic of Vietnam communes

Bui Trung Linh

Assoc. at the Faculty of Training of Scientific, Pedagogical and Scientific Personnel in the Legal Psychology Department
ORCID: 0009-0008-1534-7572, e-mail: trunglinh1995@gmail.com

Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, Russia

Abstract

Improving police organizational structure in the Socialist Republic of Vietnam communes is a strategically important task that requires focused and serious implementation. This process proposes new units creation and new supervisors appointment. In some cases, newly appointed supervisors will be transferred to newly created units. It will help a supervisor to be more proactive in building a management strategy without having to overcome the negative effects left by the previous supervisors. Executives face huge challenges in managerial adaptation and organizing collaborative activities and team building. In particular, they may face challenges such as creating everything from scratch in the face of high workloads and tensions and the constant potential risk of failure. The issues that newly appointed supervisors in new units of the police system in the Socialist Republic of Vietnam communes need to pay attention to in order to meet modern requirements and challenges have been analyzed. The ways of solving the analyzed issues and recommendations of the directions of a supervisor's activity to improve the quality of performance of new units of the commune police have been proposed.

Keywords

Leader, service team, unit, police in communes, leadership skills, vision, Vietnam, Ministry of Public Security

For citation: Bui T.L. (2025) Modern requirements for new police units' leaders in the Socialist Republic of Vietnam communes. *Vestnik universiteta*, no. 4, pp. 5–11.

ВВЕДЕНИЕ

Во Вьетнаме административные единицы децентрализованы на четыре уровня, включая центральный уровень, уровень провинции, уровень района и уровень коммуны. До 2019 г. полицейские органы существовали только на трех уровнях – центральном, провинциальном и районном [1]. Реализация политики усиления полицейских подразделений в коммунах происходит согласно Проекту № 106 «Некоторые вопросы продолжения инноваций и организации Министерства общественной безопасности для оптимизации и эффективной и результативной работы»¹.

С начала 2019 г. Министерство общественной безопасности Социалистической Республики Вьетнам создала большое количество полицейских подразделений в коммунах^{2,3}. Быстрое развертывание этих сил было согласовано с местными органами власти, что позволило добиться первоначальной эффективности в выполнении работы по обеспечению безопасности и порядка на низовом уровне. Служба полиции посоветовала местным органам власти эффективно реализовывать политику и планы по обеспечению безопасности и порядка и созданию движения для защиты национальной безопасности, проводить социальную профилактическую и профессиональную профилактическую работу, получать и обрабатывать сообщения и информацию о преступлениях, оперативно решать происшествия, происходящие на объекте⁴. Однако на самом деле новой полиции приходится сталкиваться со многими трудностями в процессе стабилизации своей организации и выполнения служебных задач.

ТРУДНОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С ПОЛИЦЕЙСКИМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ В КОММУНАХ ВЬЕТНАМА

По исследовательским данным, собранным на момент завершения расстановки 100 % полицейских подразделений в коммунах, принадлежащих Департаменту общественной безопасности провинции Нгеан, установлено следующее: во всех 428 коммунах созданы подразделения полиции, выбраны 428 начальников и 235 заместителей начальников подразделений⁵. При этом только 55 чел. ранее занимали должности в аппарате, что составляет 8,2 %. 91,8 % из руководителей – это вновь назначенные на должности.

Некоторые из новых руководителей не успели накопить необходимый опыт, и начальникам подразделений полиции приходится сталкиваться со многими трудностями с точки зрения управления и поддержания взаимоотношений, обеспечения эффективности работы внутри и за пределами подразделения. Эти трудности могут включать следующее.

1. Большая рабочая нагрузка, охватывающая множество областей. Полиция коммун выступает службой, ответственной за защиту безопасности и порядка на низовом уровне, и большинство возникающих случаев и проблем связано именно с этим уровнем. Полиция коммун, насчитывающая всего 5–10 чел., должна выполнять почти всю работу, такую как предупреждение преступности, административное управление общественным порядком, предотвращение и тушение пожаров, управление дорожным движением. Это создает большую нагрузку на сотрудников полиции и руководителей подразделений полиции коммун в частности.

2. Трудности в общении. Коммуникативные навыки играют чрезвычайно важную роль для руководителя. При назначении на должность начальник подразделения полиции в коммунах работает с новым служебным коллективом сотрудников, вступает в контакт с новыми субъектами, требующими сообразительности и эффективности общения, чтобы быстро установить связь и построить социальные отношения, обеспечивающие хорошее обслуживание, а также для обмена, сбора информации, оценки ситуации и координации. Это действительно вызов для нового и неопытного руководителя.

¹ «Золотая возможность» выбирать талантливых людей. Режим доступа: <https://www.vietnam.vn/ru/co-hoi-vang-de-chon-nguoi-tai/> (дата обращения: 30.08.2024).

² Создано вьетнамское полицейское подразделение по поддержанию мира № 1. Режим доступа: <https://ru.nhandan.vn/sozdano-v-etnamskoe-politseiskoe-podrazdelenie-po-podderzhaniju-mira-1-post43841.html> (дата обращения: 30.08.2024).

³ Постановление Министерства общественной безопасности Вьетнама от 16 марта 2022 г. № 12 «О создании регулярной, элитной и современной полиции, соответствующей требованиям и задачам в новой ситуации». Режим доступа: <https://bocongan.gov.vn/tin-hoat-dong-cua-bo/luc-luong-cong-an-nhan-dan-tier-tuc-guong-mau-di-dau-trong-thuc-hien-cac-chu-truong-cua-dang-t42752.html> (дата обращения: 30.08.2024).

⁴ Конг Зьонг. Результаты, трудности и проблемы в реализации Проекта по организации системы полиции в коммунах. Режим доступа: https://congan.quangngai.gov.vn/xem-chi-tiet/-/asset_publisher/Content/huyen-nghia-hanh-ket-qua-va-nhung-kho-khan-vuong-mac-trong-thuc-hien-e-an-bo-tri-cong-an-chinh-quy-am-nhiem-chuc-danh-cong-an-xa?9353613. (дата обращения: 30.08.2024).

⁵ Ван Хау, Суан Бак, Вьонг Линь. Объявление о создании регулярных полицейских организаций в коммунах провинции. Режим доступа: <https://congan.nghean.gov.vn/thong-tin-chuyen-de/202111/cong-bo-thanh-lap-to-chuc-cong-an-chinh-quy-tai-cac-xa-thi-tran-tren-dia-ban-tinh-939546/index.htm> (дата обращения: 30.08.2024).

3. Трудности адаптации к изменениям. Для эффективной стабилизации и продвижения коллектива к намеченным направлениям и целям важно выявлять изменения и управлять ими. Из-за того, что полиция в коммунах – новое подразделение, руководители не будут получать от своих предшественников опыт реагирования на конфликты, преодоления изменений в ситуации управления и организации. Они должны искать новые пути и даже экспериментировать, чтобы накопить опыт для себя и улучшить адаптацию свою и своих коллег.

ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПОЛИЦИИ В КОММУНАХ ВЬЕТНАМА

Реальность показывает, что полиция коммун регулярно присутствует на низовом уровне. После процесса создания и стабилизации структуры полиции в коммунах руководитель подразделений должен немедленно использовать все методы:

- быстро изучить и понять географическое положение, характеристики населения и возникающие проблемы в данной местности;
- непосредственно организовывать расследования, исследования и системы мониторинга ситуаций с преступностью и противоправными действиями на местности;
- сформировать программу, эффективные планы и меры по предотвращению преступности;
- помогать правоохранительным органам в расследовании и раскрытии преступлений, происходящих в коммуне.

Когда происходит правонарушение, сотрудники полиции в коммунах всегда прибывают первыми, могут предоставить много ценной информации и координировать свои действия с другими организациями для быстрого и удобного расследования, обнаружения и разрешения дел [2]. Кроме того, руководитель подразделений должен активно связываться с местными государственными организациями для построения отношений сотрудничества, помогая четко понимать развитие мыслей населения, сосредоточиться на пропаганде, мобилизации и объединении людей всех слоев общества, этнических групп и религий для эффективного выполнения всех политических задач, экономического, культурного и социального развития. Он также должен активно выявлять и бороться со всеми видами преступлений и социальных пороков, создавать форумы («Люди сообщают о преступлениях», «Говорите с людьми и слушайте людей», «Полиция коммун прислушивается к мнению людей»), чтобы люди могли участвовать в выполнении задач по обеспечению безопасности и порядка⁶.

Руководитель полицейских подразделений сразу должен оказать свой вклад в обеспечение общей оптимальной атмосферы служебной деятельности, добросовестное исполнение возложенных на сотрудника обязанностей, что само по себе есть не только следствие, но и своего рода гарантия доброжелательных отношений как между сотрудниками, так и сотрудников с руководителями, а также нормальных отношений с населением. Он должен стремиться к идеальной работе с подчиненными, и эффективность таких усилий зависит от понимания особенностей характера того или иного сотрудника. Однако при входе в новый служебный коллектив, когда все мало что знают друг о друге, в организации может возникнуть множество потенциальных рисков конфликта. Конфликт может возникать из-за характеристик работы, стиля руководства, отношений внутри и за пределами подразделения. Быстро разобраться в ситуации, выявить причины конфликтов, предотвратить и разрешить негативные моменты – непростой вопрос для каждого нового руководителя органов полиции в коммунах.

АКТУАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К РУКОВОДИТЕЛЯМ НОВЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ СИСТЕМЫ ПОЛИЦИИ В КОММУНАХ

Чтобы стать руководителем, человек должен играть важную роль в том, как он подходит к работе и направляет других сотрудников. Чтобы быть тем лидером, с которым хотят работать другие сотрудники, новый руководитель должен обладать не только профессиональными, но и различными лидерскими качествами. Перечислим основные из них ниже.

1. Создавать видение. Руководитель, создающий видение, обладает способностью превосходить будущее и создавать цели и планы, соответствующие этому видению, путем анализа окружающей обстановки

⁶ Ван Дюк. Прислушиваться к мнениям, чтобы лучше служить народу. Режим доступа: <https://cand.com.vn/Hoat-dong-LL-CAND/Lang-nghe-gop-y-kien-de-phuc-vu-nhan-dan-tot-hon-i587470/> (дата обращения: 30.08.2024).

и текущих тенденций для принятия точных решений и разработки стратегий, соответствующих целям коллектива. В данном случае роль руководителя подразумевает разработку, обновление и изменение своего видения в соответствии с меняющейся средой и текущей обстановкой. Это также помогает мотивировать и вдохновлять сотрудников работать вместе и способствовать достижению общих целей.

Видение лидерства всегда включает следующие параметры:

- дальнее, долгосрочное видение – способность видеть цели в отдаленном будущем, смотреть в лицо реальности с идеями будущего, сосредоточить взгляд на фокусных точках впереди, определить возможности и проблемы, разработать стратегии, дорожные карты, шаги;
- прямое видение – способность смотреть прямо на реальность, не избегая недостатков, подходить к каждой проблеме с большой волей и энтузиазмом, управлять временем и силами и использовать их на более эффективном способе;
- внутреннее видение – способность видеть и оценивать себя (помимо «данных Богом» врожденных качеств, каждый руководитель должен оценить себя, понять, в чем его сильные и слабые стороны, успешно вести людей к достижению поставленных целей и выбранного пути);
- периферийное зрение – способность наблюдать и смотреть в обе стороны на дорожную карту достижения своих целей и пути, чтобы оперативно идентифицировать партнеров, союзников, противников и врагов в процессе осуществления управленческой деятельности;
- ретроспективное видение – умение оглянуться в прошлое, правильно оценить его, обобщить извлеченные уроки, отсюда – мотивация продолжать двигаться вперед;
- окружающее зрение – возможность видеть на 360 градусов, чтобы точно оценить свою управленческую команду (в очень широком смысле лидерство – это создание управленческой команды для продолжения выполнения задач в будущем, поэтому это видение связано с призванием руководителя).

2. Стратегическое мышление. Стратегическое планирование – важный ключ руководителя в создании и разумной реализации мер по обеспечению эффективности служебной деятельности подразделения, особенно для новых полицейских подразделений в контексте многочисленных изменений в ситуации с безопасностью и правопорядком, а также возможности возникновения множества сложных рисков. Оно учитывает внутренние и внешние аспекты функционирования организации, показывает долгосрочные тенденции, перспективы деятельности служебного коллектива. На основе стратегии реализуются основные политики развития подразделения на долгосрочный период, где конкретизируются методы для достижения целей подразделения. Соответствующее стратегическое планирование обеспечивает единство в управлении и действиях, а также тесную координацию между членами служебного коллектива, чтобы продвигать потенциал, соответствующий перспективам развития.

3. Опыт в подготовке личного состава. Подготовка кадров – это очень важный процесс. Для реализации системы полиции в коммунах Вьетнама автором предлагается более 90 % курсантов учебных заведений народной полиции Министерства общественной безопасности Вьетнама с 2020 г. направить в подразделения коммунальной полиции. Это команда молодых, неопытных сотрудников.

Подготовка кадров должна осуществляться комплексным, специализированным и стратегическим образом. Нужна разработка конкретных планов и содержания, приближенных к практическим требованиям. Она должна проводиться регулярно, долгосрочно и настойчиво. Руководитель должен быть человеком, способным выступать в роли опытного наставника и консультанта [3]. Целью подготовки является обучение идеологии, политической смелости и профессиональной этики, чтобы сотрудники смогли приобрести специальные знания (как теоретические, так и практические). Данный процесс должен быть связан с потребностями использования кадрового резерва, подчеркивая роль самостоятельного обучения и формируя правильную мотивацию.

4. Построение отношений сотрудничества на уровне коммуны. Разнообразие социальных ситуаций, в которых приходится действовать работникам полиции, определяет требования к их психологической готовности, коммуникативным качествам, умению быстро входить в сущность произошедшего события [4]. Руководитель должен уметь общаться со своими сотрудниками и другими руководителями внутри и за пределами подразделения. Эффективное обеспечение взаимоотношений позволяет начальникам подразделений полиции в коммунах связываться с другими государственными организациями на том же уровне, создавать хорошие и взаимопонимающие отношения. Это также помогает им находить возможности для координации с целью сильного развития организации с начального этапа.

Для выполнения задач по обеспечению безопасности и общественного порядка во Вьетнаме в настоящее время ключевым вопросом является сосредоточение усилий на построении движения «Все люди защищают национальную безопасность». Начальник полицейского подразделения на уровне коммуны должен быть очень близок к гражданам, понимать их и быть преданным своему делу при взаимодействии с людьми, чтобы создать тесные отношения с местными жителями. На этой основе подразделения могут удобно проводить политику в пропагандистской работе, предотвращении преступности и нарушений закона, а также укреплять доверие людей посредством практических действий, начиная с самых мелких работ. При получении комментариев, заявлений или решений административных процедур рассмотрение нарушений должно быть четким, справедливым.

5. Навыки управления и разрешения конфликтов. В процессе осуществления служебной деятельности на низовом уровне возникновение и необходимость разрешения конфликтных ситуаций всегда являются темами, которым уделяется особое внимание со стороны руководителей. Деятельность подразделений полиции на уровне коммун сложна и разнообразна, что приводит к тому, что количество конфликтных ситуаций в руководстве и управлении достаточно велико, в результате чего они связываются со многими субъектами различных организаций и групп людей. Для предотвращения, разрешения и ограничения негативных последствий конфликтов руководителям необходимо проанализировать процесс и характер конфликта, иметь опыт в области коммуникации, контроля ситуации, эмоций, а также навыки сотрудничества и ведения переговоров [5]. Конфликты (если они разрешены должным образом) помогают сотрудникам совершенствоваться, повышать производительность и приносить положительные моменты, такие как улучшение взаимопонимания и взаимного уважения между отдельными сотрудниками и между сотрудниками и руководителями.

6. Стать образцом для подражания руководителя в коллективе. Это одно из самых важных качеств руководителя, которое отражается в следующих аспектах:

- подавать пример (особенно пример нравственности), регулярно демонстрировать его во всех аспектах;
- быть грамотным в трех отношениях – с самим собой, с людьми и с делом (руководители не должны быть тщеславными, самодовольными или высокомерными, но должны всегда учиться ради прогресса, критиковать себя, чтобы развивать свои сильные стороны, исправлять свои недостатки)⁷;
- тесное единство между словами и делами, между этикой и примером, между этикой лидера и повседневной этикой должно достигать согласованности в работе и в личной жизни.

Президент Вьетнама Хо Ши Мин заявил, что «живой пример стоит больше, чем сто пропагандистских речей. Люди любят только людей с хорошим характером и нравственностью. Если вы хотите направлять других, вы должны быть для них примером для подражания» [6, с. 327]. Чем выше должность, тем больше руководителю приходится стремиться к нравственному совершенству и последовательности слов и поступков. Он должен быть примером для всех окружающих как на работе, так и в жизни [6].

Сотрудники, особенно молодые, склонны находить идеальный, подходящий образец для подражания, который будет служить им мотивацией. Грамотный руководитель станет для сотрудников тем самым примером для подражания, к которому нужно стремиться и который поможет быстро адаптироваться в коллективе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Первая задача службы полиции в коммунах на начальном этапе – быстро стабилизировать ситуацию на местности, организовать мероприятия по борьбе со всеми видами преступлений и иных правонарушений. Ответственность, которая ложится на плечи руководителей подразделений полиции в коммунах, огромна. В связи с этим в процессе профессионализации сотрудников полиции в коммунах мы должны обратить особое внимание на требования, предъявляемые к руководителям данных подразделений.

Чтобы обеспечить раннюю организационную стабильность и поддерживать эффективную служебную деятельность, начальники полицейских подразделений в коммунах должны тратить много времени и усилий на мониторинг ситуации местности, состояние своей организации и создавать общее стратегическое планирование подразделений. На этой основе они разрабатывают конкретную политику надлежащего

⁷ Ву Ван Фук. Ответственность кадров и членов партии подавать пример в соответствии с идеологией Хо Ши Мина в построении и исправлении партии сегодня. Режим доступа: <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/938502/trach-nhiem-neu-guong-cua-can-bo%2C-dang-vien-theo-tu-tuong-ho-chi-minh-trong-xay-dung%2C-chinh-don-dang-hien-nay.aspx> (дата обращения: 30.08.2024).

использования ресурсов, таких как финансы, материалы, технологии, человеческие ресурсы, для достижения общих целей в соответствии с требованиями обеспечения безопасности и порядка в коммунах.

Процесс выполнения поставленных задач, помимо обеспечения профессиональных факторов, должен включать формирование благоприятного социально-психологического климата. Ключевую роль в этом играет руководитель, поскольку именно он выступает регулятором межличностных взаимоотношений и взаимодействия между сотрудниками полиции в подразделении и между подразделением коммунальной полиции и иными государственными организациями. Он поддерживает складывающиеся неформальные отношения и традиции, которые важны для обеспечения отношения сотрудничества и составляют в совокупности специфику социально-психологического климата организации. Руководитель должен иметь личностную уникальность, собственный определенный стиль руководства и выработанную на основе профессионального опыта управленческую концепцию.

Не менее важным фактором является то, что руководитель должен быть примером в своем служебном коллективе. У.М. Оссовской «личностный образец» понимается как реальное или вымышленное лицо, которое побуждает или должно побуждать к подражанию [7]. Каждому начальнику нужно развивать свою собственную политическую храбрость, жизненную и профессиональную этику, сопоставлять свои слова с действиями, уметь слушать, уважать своих сотрудников, думать, делать и брать на себя ответственность, внедрять инновации для улучшения качества работы, совершенствования собственных знаний и способностей [8]. Грамотный и квалифицированный руководитель станет для всего служебного коллектива источником вдохновения и мотивации стремления к выполнению поставленных задач, сплоченности, доверия и уважения между коллегами.

Список литературы

1. *To Lam*. Построить по-настоящему чистую, сильную, регулярную, элитную и современную Народную полицию, отвечающую требованиям и задачам в новой ситуации согласно идеологии Хо Ши Мина. 2022. 390 с.
2. *Luong Tam Quang*. 55 лет Народной общественной безопасности, выполняющей волю президента Хо Ши Мина. Национальное политическое издательство «Правда»; 2024. 936 с.
3. *Safronova A.V.* Личностный образец руководителя органа внутренних дел и его профессионально значимые качества. Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2024;1:74–78.
4. *Цветков В.А.* Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел. Юстиция; 2021. 350 с.
5. *Елесина И.Г., Кислова Н.А.* Роль руководителя подразделения органов внутренних дел в профилактике и преодолении конфликтов в коллективе. Психология и педагогика служебной деятельности. 2022;2:20–23. <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2022-2-20-23>
6. *Хо Ши Мин*. Полное собрание сочинений. Национальная академия политики и управления имени Хо Ши Мина; 2011.
7. *Оссовская М.* Рыцарь и буржуа: исследования по истории морали. М.; 1987. 528 с.
8. *Национальное политическое издательство «Правда»*. Народная общественная безопасность и наставление «Честь – самое святое и благородное дело». Национальное политическое издательство «Правда»; 2024. 296 с.

References

1. *To Lam*. Build a truly clean, strong, regular, elite and modern People's Police that meets the requirements and tasks of the new situation according to the ideology of Ho Chi Minh. 2022. 390 p. (In Vietnamese).
2. *Luong Tam Quang*. 55 years of People's Public Security implementing the will of President Ho Chi Minh. Truth National Political Publ. House; 2024. 936 p. (In Vietnamese).
3. *Safronova L.V.* Personal sample of the head of internal affairs body and their professionally significant qualities. Bulletin of the Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2024;1:74–78. (In Russian).
4. *Tsvetkov V.L.* Psychology in the activity of employees of internal affairs bodies. Yustitsiya; 2021. 350 p. (In Russian).
5. *Elesina I.G., Kislova N.A.* The role of the head of the department of internal affairs in the prevention and overcoming of conflicts in the team. Psychology and Pedagogics in Official Activity. 2022;2:20–23. (In Russian). <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2022-2-20-23>
6. *Ho Chi Minh*. Complete Works. Ho Chi Minh National Academy of Politics and Administration; 2011. (In Vietnamese).
7. *Ossovskaya M.* Knight and bourgeois: studies on the history of morality. Moscow; 1987. 528 p. (In Russian).
8. *Truth National Political Publishing House*. People's Public Security and the Instruction "Honor is the Most Sacred and Noble Deed". Truth National Political Publ. House; 2024. 296 p. (In Vietnamese).