

QUÁ TRÌNH VÀ CÁCH THỨC ĐÁNH GIÁ CHÍNH SÁCH

★ TS CAO QUỐC HOÀNG

Viện Lãnh đạo học và Chính sách công
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Đánh giá chính sách đã được nhiều nước trên thế giới tiến hành trước, trong và sau khi triển khai nó nhằm dữ liệu kết quả đạt mục tiêu và hiệu quả của nó trong thực tiễn đời sống xã hội. Trên cơ sở các dữ liệu có được làm căn cứ điều chỉnh chính sách cho phù hợp với mục tiêu đặt ra của chính sách. Trong nghiên cứu này, bước đầu chúng tôi tập trung vào một số nội dung cơ bản, cần thiết trong quá trình đánh giá chính sách ở nước ta hiện nay.

● **Từ khóa:** Chính sách; đánh giá; cách thức.

1. Quá trình đánh giá chính sách

Đánh giá chính sách là một trong những yêu cầu trong quá trình chính sách ở các nước phát triển. Do đó, nghiên cứu, tìm hiểu, vận dụng những tri thức cơ bản trong đánh giá chính sách vào quá trình chính sách ở nước ta là rất cần thiết, nhằm không ngừng nâng cao chất lượng các chính sách ở nước ta hiện nay.

Đánh giá chính sách là một quá trình hoạt động hoàn chỉnh có kế hoạch, có các bước cụ thể, bắt buộc phải thực hiện theo một trật tự nhất định để đạt được kết quả dự kiến.

Quá trình, chỉ sự kinh qua khi sự việc được tiến hành hoặc sự vật phát triển. Cách thức, chỉ trong thực tiễn đã thành hình, đã có hình thức hoặc dạng ổn định nhất định. Phương pháp, chỉ đường lối và trình tự giải quyết vấn đề. Ba khái niệm này lần lượt giới thiệu các bước thực hiện, hình thức thực hiện và đường lối giải quyết đánh giá chính sách, là nội dung quan trọng của việc đánh giá chính sách tiến hành như thế nào.

Căn cứ vào sự khác nhau của loại hình đánh giá chính sách, phần lớn quá trình đánh giá phân thành 3 giai đoạn sau: giai đoạn chuẩn bị, giai đoạn thực hiện và giai đoạn kết thúc.

(1) Giai đoạn chuẩn bị

Giai đoạn chuẩn bị là điểm khởi đầu của quá trình đánh giá chính sách, cũng là điều kiện tiền đề quan trọng của công tác đánh giá. “Khởi điểm tốt tức là đã thành công một nửa”. Nhiệm vụ chủ yếu của giai đoạn chuẩn bị gồm có:

Một là, xác định đối tượng đánh giá: Điểm chính của nhiệm vụ này là xác định vấn đề “đánh giá cái gì”. Chúng ta không chỉ cần xác định tiến hành đánh giá đối với quá trình chính sách nào, mà còn cần xác định tiến hành đánh giá tại thời gian nào, ở hoàn cảnh nào, bởi vì không phải bất cứ một chính sách nào tại bất cứ một thời điểm nào đều có thể hoặc cần thiết đánh giá. Ví dụ, một số chính sách công cộng cấp bách nào đó, khi triển khai các phương án chính sách chưa được áp dụng với đối tượng chính sách thì khó tiến

hành đánh giá hiệu quả thực hiện. Trong thực tế, khi triển khai chính sách điều chỉnh tiền lương tối thiểu cho đội ngũ công chức, viên chức, nếu tiền lương mới chưa đến tay người thụ hưởng và họ chưa chi tiêu thì không thể đánh giá tác động của việc tăng lương đến lạm phát trong thực tiễn đời sống xã hội. Mặt khác, việc tăng lương cơ bản cho công chức, viên chức đã giải quyết được những khó khăn trong đời sống thực tế của nhóm đối tượng này hay chưa? Nếu chưa giải quyết được những khó khăn trong đời sống công chức, viên chức hưởng lương thì Chính phủ tiếp tục lấy nguồn tài chính nào để giải quyết vấn đề tiền lương đáp ứng cuộc sống cho đội ngũ công chức, viên chức? Bên cạnh đó, tiền lương của công chức, viên chức tăng lên thì có tác động gì đến cuộc sống của người nông dân - người lao động cung cấp sản phẩm lương thực, thực phẩm cho đời sống xã hội? Liệu giá cả sản phẩm lao động của người nông dân làm ra có tăng theo mức tăng lương của đối tượng công chức, viên chức. Mức sống của người công nhân trong các nhà máy, công xưởng có được gia tăng theo mức tăng lương của đối tượng công chức, viên chức? Để tăng lương cho người công nhân, chủ nhà máy, doanh nghiệp có tăng giá cả bán các sản phẩm lao động của người công nhân để bù đắp khoản tăng lương cho đối tượng công nhân?... Từ đó, lựa chọn đánh giá chỉ số mức độ lạm phát trong đời sống xã hội là căn cứ xác định hiệu quả của việc thực hiện chính sách tăng lương cơ sở của đối tượng công chức, viên chức. Chính vì thế, chúng ta cần phải căn cứ vào lý luận và thực tế, tuân theo nguyên tắc tính khả thi và tính hiệu quả, lựa chọn đối tượng đáng được đánh giá, nên đánh giá, để đạt được mục đích đánh giá một cách tốt nhất.

Hai là, thiết lập phương án đánh giá:

Nhiệm vụ này được coi là quan trọng nhất trong giai đoạn chuẩn bị đánh giá, trực tiếp liên

quan đến độ cao thấp của chất lượng đánh giá và độ tốt kém của hiệu quả đánh giá. Để làm tốt việc này, khi thiết lập phương án đánh giá, cần chú ý 4 điểm sau: *Thứ nhất*, mô tả chi tiết đối tượng đánh giá; *Thứ hai*, nhận thức chính xác mục đích, ý nghĩa và yêu cầu của đánh giá; *Thứ ba*, phân biệt rõ ràng, lựa chọn thích đáng loại hình, tiêu chuẩn và phương pháp đánh giá; *Thứ tư*, căn cứ mục đích đánh giá, nội dung và phạm vi đánh giá để đưa ra tưởng tượng hợp lý, đồng thời, thiết lập phương án đánh giá. Nói một cách khác, thiết lập phương án đánh giá cần xem xét đầy đủ và toàn diện 5 yếu tố sau: đánh giá chủ thể, đánh giá khách thể, đánh giá mục đích, đánh giá tiêu chuẩn và đánh giá phương pháp, cấu thành một chỉnh thể đánh giá chính sách hoàn chỉnh. Ngoài ra, khi thiết lập phương án đánh giá, còn cần phải xem xét đánh giá các vấn đề chi tiết như địa điểm, thời gian, kinh phí và sắp xếp tiến độ công việc...

Ba là, lựa chọn và tập huấn cho đội ngũ tham gia công việc đánh giá:

Đánh giá chính sách vừa là một quá trình giải quyết vấn đề thực tế, vừa là một quá trình nghiên cứu lý luận, do đó, nhân viên đánh giá không chỉ cần có năng lực chuyên môn mà còn cần có năng lực nghiên cứu khoa học nhất định. Như đã nêu ở trên, đánh giá mức độ lạm phát trong đời sống xã hội khi Chính phủ tăng lương cho đối tượng công chức, viên chức, thì người tham gia đánh giá này phải được tập huấn về những kiến thức chuyên môn về tiền tệ, giá cả, thị trường, sản xuất, tiêu dùng..., để khi có kết quả đánh giá họ có khả năng khuyến nghị về việc điều chỉnh chính sách lên Chính phủ. Bên cạnh đó, thái độ của nhân viên đánh giá đối với công việc cũng ảnh hưởng đến hiệu quả đánh giá, cho nên nhân viên đánh giá cần có một thái độ làm việc và một tinh thần trách nhiệm chuyên nghiệp. Hai điều kiện trên đưa ra một yêu cầu rất cao đối với tổ chức tổng

hợp của nhân viên đánh giá. Vì vậy, lựa chọn nhân viên đánh giá thích hợp, nâng cao trình độ chuyên nghiệp của họ, đào tạo thái độ chức trách cho họ trở thành một nhiệm vụ quan trọng trong công tác chuẩn bị đánh giá.

(2) Giai đoạn thực hiện

Giai đoạn thực hiện đánh giá chính sách là quan trọng nhất trong hoạt động đánh giá chính sách, cần phải vận dụng một số phương pháp điều tra và cách thức đánh giá để hoàn thành công việc.

Giai đoạn thực hiện và giai đoạn chuẩn bị có một quan hệ mật thiết. Nếu có sự chuẩn bị đầy đủ, giai đoạn thực hiện khi tiến hành mới có thể đạt hiệu quả tốt nhất, nói một cách khác, giai đoạn thực hiện cũng có thể kiểm nghiệm và thể hiện thành quả công tác chuẩn bị. Nhiệm vụ chủ yếu của giai đoạn thực hiện và các bước tiến hành như sau:

Thứ nhất, thu thập toàn bộ thông tin các phương diện như thiết lập chính sách, thực hiện chính sách, ảnh hưởng của chính sách và hiệu quả của chính sách...

Thứ hai, tiến hành tổng hợp và phân tích thông tin thu thập được.

Thứ ba, vận dụng phương pháp đánh giá khoa học, tiến hành thống kê và phân tích thông tin.

Thứ tư, hoàn thiện báo cáo kết luận đánh giá;

Thứ năm, trong giai đoạn này, người đánh giá phải kiên trì quán triệt hai nguyên tắc: nguyên tắc tính hoàn chỉnh thông tin tài liệu và nguyên tắc tính khoa học phân tích thống kê. Chỉ khi làm được hai điểm này, kết luận đánh giá đạt được mới có tính khách quan, chân thực, toàn diện và đáng tin cậy.

(3) Giai đoạn kết thúc

Giai đoạn kết thúc là điểm cuối của quá trình đánh giá chính sách, nhiệm vụ của nó là ban hành kết luận đánh giá, kết quả đánh giá xử lý, công tác đánh giá tổng kết và viết báo cáo đánh giá. Giai đoạn thực hiện đã có được kết luận đánh giá, vậy tại sao lại vẫn cần thiết lập giai đoạn kết

thúc để tiến hành xử lý kết quả đánh giá? Đó là vì kết luận đánh giá là do nhận định của nhóm chuyên môn tham gia đánh giá đưa ra, tất nhiên họ đã qua huấn luyện nghề nghiệp, có một thái độ chuyên nghiệp, nhưng quan điểm cá nhân trong nhóm của họ vẫn có thể ảnh hưởng đến nhận định kết quả đánh giá. Bên cạnh đó, hạn chế của điều kiện khách quan cũng sẽ khiến cho một số kết luận đánh giá nào đó không sát với thực tế, cho nên để có được những con số và tư liệu đáng tin cậy nhất, chân thực nhất, chúng ta nhất định phải xử lý thêm kết luận đánh giá. Các bước xử lý bao gồm:

Thứ nhất, viết và gửi báo cáo đánh giá lên cơ quan chủ quản và phòng ban chuyên môn liên quan;

Thứ hai, nhóm nhân viên đánh giá tự mình kiểm tra độ tin cậy và tính hiệu quả của kết luận đánh giá;

Thứ ba, thông báo kết quả đánh giá với nhóm chuyên gia xây dựng chính sách, nhóm quyết sách, người thực hiện và người thụ hưởng chính sách này.

Để làm tốt một loạt công việc này, việc viết báo cáo là vô cùng quan trọng, bởi vì nội dung báo cáo đánh giá liệu có liên quan đến hiệu quả xử lý kết luận đánh giá. Nội dung báo cáo đánh giá nên bao gồm việc mô tả khách quan kết quả chính sách đã thực thi, kết luận bước đầu giá trị của chính sách trong thực tiễn, những ý kiến kiến nghị đối với chính sách và giải thích vấn đề chủ yếu một số đánh giá đối với quá trình đánh giá, phương pháp đánh giá. Như đã nêu ở trên, chỉ khi báo cáo mô tả khách quan tình trạng tăng, giảm hay giữ nguyên của giá cả hàng hoá, lương thực, thực phẩm, hàng hoá sản phẩm lao động trong nền sản xuất công nghiệp... trên thị trường trong khoảng thời gian nhất định sau khi tăng lương cơ sở cho đối tượng công chức, viên chức mới có căn cứ thực tiễn sát thực để đánh giá chính sách.

2. Một số cách thức đánh giá chính sách

Hiện nay, trên thế giới có khá nhiều cách thức đánh giá chính sách. Một số cách thức đánh giá chính được các nước phát triển sử dụng trong đánh giá chính sách gồm có:

(1) *Đánh giá hướng tới mục tiêu.*

Đánh giá tới mục tiêu là cách đánh giá xem xét các kết quả do chính sách đó đem lại trong quá trình thực hiện mục tiêu của chính sách đó.

Cách thức hướng tới mục tiêu là cách truyền thống thường dùng trong đánh giá chính sách, nó không chỉ quan tâm đến việc kết quả và mục tiêu chính sách có thống nhất với nhau hay không mà còn xem xét kết quả này có phải do mục tiêu chính sách tạo thành hay không. Một chính sách khi ban hành và thực hiện trong thực tiễn có khi đạt được nhiều kết quả khác nhau ngoài mong đợi của mục tiêu chính sách khi xây dựng. Chẳng hạn, chính sách nâng lương cơ bản cho đối tượng công chức, viên chức trong khu vực công nhằm giảm bớt khó khăn trong đời sống của nhóm đối tượng này trong cuộc sống. Hệ lụy đáng ngại nằm trong tính toán của nhóm chuyên gia xây dựng chính sách là chỉ số lạm phát trong nền kinh tế khi triển khai thực thi chính sách này. Tuy nhiên, trong thực tế, khi thực thi chính sách tiền lương này không những giá cả hàng hoá không tăng như giới chuyên gia dự đoán mà còn kích thích tiêu thụ hàng hoá trong xã hội, góp phần thúc đẩy nền sản xuất xã hội và góp phần gia tăng thu nhập cho nhóm đối tượng công nhân trong các nhà máy, công xưởng sản xuất hàng hoá tiêu dùng trong xã hội.

Cách thức đánh giá hướng tới mục tiêu cũng xem xét kết quả xã hội của chính sách này có trùng với mục tiêu chính sách khi nhóm chuyên gia thiết kế đặt ra hay không. Mặc dù, kết quả thực thi chính sách nâng lương cơ bản cho nhóm đối tượng công chức, viên chức vượt xa mong đợi của nhóm chuyên gia nhưng cách đánh giá này

cho rằng kết quả ngoài mong đợi đó có được bởi mục tiêu ban đầu của chính sách góp phần tạo ra.

Ưu điểm của cách thức đánh giá hướng tới mục tiêu là: nó thể hiện tính dân chủ của chính sách công cộng; nó cung cấp tiêu chuẩn đánh giá khách quan; thao tác của nó đơn giản dễ làm.

Tuy nhiên, cách thức này cũng có mấy khuyết điểm rõ rệt như sau: cách thức hướng tới mục tiêu đã bỏ qua tính toán chi phí khi xây dựng chính sách; cách đánh giá này khó vận dụng trong tình huống mục tiêu không rõ ràng; nó không xem xét đến kết quả ngoài dự tính; xu thế của nó là “kết quả là quan trọng nhất”, bỏ qua đánh giá quá trình thực hiện chính sách.

(2) *Đánh giá “hiệu quả phụ” (hiệu quả không mong đợi)*

Đánh giá hiệu quả phụ là cách đánh giá không chỉ căn cứ vào mục tiêu chính sách mà nó xem xét toàn diện các kết quả mà chính sách đó đem lại trong đời sống xã hội.

Cách thức hiệu quả phụ lại bổ sung được nhược điểm kết quả ngoài ý muốn mà trong cách thức đạt tới mục tiêu bị bỏ qua, nó rất nhấn mạnh đến hiệu quả chính sách không dự kiến, ngoài ý muốn. Đặc trưng của cách thức đánh giá hiệu quả phụ là: cùng với việc xem trọng mục tiêu dự kiến, nó rất chú trọng đến sự tồn tại và tác dụng của hiệu quả phụ. Khi nhận diện cách thức đánh giá hiệu quả phụ, chúng ta bắt buộc phải tách riêng nó với hiệu quả ngược (là hiệu quả tương phản hoàn toàn với hiệu quả dự tính) và hiệu quả bằng không, không nên cho rằng chỉ cần không thuộc dự tính thì là hiệu quả không tốt. Trên thực tế, hiệu quả phụ không phải lúc nào cũng có hại.

Trước kỳ họp Quốc hội thứ 8 khoá 15, Bộ Giáo dục có đề xuất ý tưởng chính sách miễn giảm học phí cho con giáo viên đang trực tiếp giảng dạy ở các cơ sở giáo dục đào tạo nhằm góp phần giảm bớt khó khăn trong cuộc sống của đội ngũ nhà

giáo. Tuy nhiên, khi chính sách chưa xây dựng cụ thể mà mới ở ý tưởng chính sách đã bị xã hội phản ứng khá gay gắt và có ý kiến cho rằng thu nhập của giáo viên khá cao trong mặt bằng thu nhập chung trong xã hội. Đây là một dạng hiệu quả phụ của chính sách, nó nằm ngoài dự kiến của cơ quan đề xuất chính sách, không những không được thực hiện mà còn bị phản ứng ngược chiều. Tuy nhiên, qua ý kiến của cử tri và các nhóm đối tượng khác trong xã hội cũng góp phần cho ngành giáo dục xem xét kỹ lưỡng những dự định chính sách cho phù hợp với thực tiễn xã hội. Song song với việc đề xuất ý tưởng trên của ngành giáo dục, ngành y tế cũng nêu lên những bất cập trong việc phụ cấp đãi ngộ với đội ngũ y, bác sỹ trực ngoài giờ hành chính trong các bệnh viện. Xét về mặt bằng chung thu nhập và quá trình đào tạo, chúng ta thấy ngành y có thời gian đào tạo dài hơn, học phí cao hơn nhiều so với các ngành đào tạo khác, nhưng khi trả phụ cấp trực ngoài giờ của đội ngũ này thì thấy chưa thật hợp lý. Đây là một dạng của đánh giá hiệu quả phụ nhưng nó rất có ý nghĩa với đời sống xã hội chứ không phải phụ là thứ yếu, là không quan trọng, đôi khi lại rất quan trọng. Bởi nhóm đối tượng y, bác sỹ là lao động trí tuệ, lao động chuyên môn cao để chữa bệnh cứu người mà đôi khi chúng ta chưa quan tâm thỏa đáng đúng như những đóng góp, cống hiến của họ với đời sống xã hội và với sức khỏe của mỗi con người.

Một số nhà phân tích chính sách cho rằng, hiệu quả phụ chưa cần biết đến có lợi hay không, đều là tổng hợp các nhân tố tiên quyết của hoạt động đánh giá chính sách, bởi vì, đại bộ phận hiệu quả chính sách khi đưa ra quyết sách đều không thể dự đoán hết được. Chính sách có thể sản sinh ra “sản phẩm phụ” đó là hiệu quả phụ, “sản phẩm phụ” ngược lại lại trở thành vấn đề chính sách mới, “sở dĩ ngày càng nhiều chính sách công cộng là do có liên quan đến việc giải quyết những

vấn đề của chính sách công cộng đã qua”. Do vậy, đã liên quan đến đánh giá hiệu quả phụ thì đều là những điều không được xem nhẹ, việc không phát hiện và giải quyết kịp thời những vấn đề do hiệu quả phụ mang lại sẽ dẫn đến việc xuất hiện những vấn đề mới phức tạp hơn. Nhưng đồng thời, cách thức hiệu quả phụ cũng đối mặt với việc nên căn cứ vào tiêu chuẩn nào để tiến hành phán đoán giá trị, vấn đề giá trị không giải quyết thì việc kết luận đánh giá đưa ra sẽ không khách quan, chân thực và hiệu quả.

(3) Đánh giá không mục tiêu

Đánh giá không mục tiêu là cách đánh giá mà nhóm chuyên gia đánh giá độc lập, khách quan với cơ quan chủ quản chính sách và đối tượng thụ hưởng chính sách để xem xét khách quan, toàn diện các kết quả tác động mà chính sách đó đem lại.

Đánh giá không mục tiêu hoàn toàn bỏ qua mục tiêu dự tính và các tiêu chuẩn dự định khác, chỉ phân tích kết quả nghiên cứu, đơn thuần tiến hành đánh giá kết quả đạt được.

Đánh giá không mục tiêu là để thay đổi cách thức đánh giá cố định mà đại đa số các nhà đánh giá đã bị thu hút bởi mục tiêu đã dự định và bị nó chi phối. Cách thức đánh giá này cung cấp một góc nhìn rộng mở về hiệu quả chính sách, quan sát toàn diện việc thực thi chính sách để tìm ra kết quả tương quan; cho phép độc lập đánh giá kết quả chính sách trong thực tiễn mà không cần quan tâm đến mục tiêu ban đầu của chính sách đó. Như trên đã đề cập, chúng ta có thể độc lập tư duy trong đánh giá tác động xã hội của chính sách tăng lương cơ bản cho đối tượng công chức, viên chức mà không chú trọng đến mục tiêu nâng cao đời sống cho nhóm đối tượng này trong xã hội. Do đó, hệ thống kết quả chính sách nâng lương cơ bản cho đối tượng công chức, viên chức thời gian qua đạt được nằm ngoài mục tiêu ban đầu của chính sách.

Cách thức đánh giá này xem nhẹ những nhược điểm của cách thức đạt được mục tiêu như hiệu quả phụ. Nhưng do nó hoàn toàn tách rời tiêu chuẩn đánh giá và mục tiêu dự định, chỉ dựa vào phán đoán cá nhân của người đưa ra quyết sách và người sử dụng quyền lực, nên rất dễ dẫn đến sự ảnh hưởng của yếu tố chủ quan cá nhân, đôi khi ảnh hưởng tính khách quan của đánh giá.

(4) Đánh giá tổng hợp

Cách thức đánh giá tổng hợp là cách đánh giá toàn bộ các quá trình chính sách từ khi thiết lập, lựa chọn giải pháp, tổ chức thực thi và kết quả của chính sách đó trong thực tiễn.

Phạm vi đánh giá của cách thức đánh giá tổng hợp so với ba cách thức trên rộng hơn rất nhiều. Quan điểm cốt lõi của cách thức này là phạm vi đánh giá không chỉ giới hạn ở kết quả chính sách đã đạt được mà còn bao gồm quá trình thực hiện chính sách, thậm chí cả giai đoạn thiết lập chính sách.

Đánh giá tổng hợp từ cả quá trình đánh giá phân thành vài bộ phận, đối với tình huống mỗi bộ phận đều tiến hành mô tả đầy đủ và chi tiết, hơn nữa, giá trị chính sách của mỗi bộ phận cũng đều được đo lường cẩn thận. Do đó, cách thức này có thể nói là tương đối hoàn chỉnh. Cách thức đánh giá này thông thường được sử dụng cho cơ quan, tổ chức nghiên cứu, đánh giá chính sách độc lập. Kết quả đánh giá thường thu được là báo cáo tổng thể các thành tựu, ưu, khuyết điểm, hạn chế của từng quá trình chính sách và khuyến nghị về việc điều chỉnh, bổ sung các yếu tố cần thiết cho một quá trình nào đó trong chu trình chính sách.

Chẳng hạn, ở những nước chậm phát triển, chính sách thông thường ban hành mà chưa đánh giá tác động trong thực tiễn hoặc chưa khảo sát tham khảo ý kiến cộng đồng. Khá nhiều quốc gia xây dựng chính sách là do nhu cầu của Chính phủ mà chưa xuất phát từ nhu cầu của người dân, phản

ánh nhu cầu chính sách trong đời sống của dân chúng. Do vậy, cách thức đánh giá này nhằm khuyến nghị cách để thu hẹp khoảng cách giữa nhu cầu chính sách giữa Chính phủ và người dân, để chính sách ban hành phù hợp với điều kiện, nhu cầu, lợi ích của dân chúng và Chính phủ. Mặt khác, cách thức đánh giá này cũng là cơ sở để Chính phủ nhìn nhận lại những khiếm khuyết hoặc những quy trình rút ngắn trong xây dựng chính sách của Chính phủ mà do nó tạo nên những hạn chế của chính sách trong thực tiễn. Cách thức đánh giá này rất hữu ích cho những quốc gia mà ở đó các quá trình xây dựng chính sách chưa được quy trình hoá nghiêm ngặt và khoa học.

(5) Đánh giá tương quan lợi ích

Đánh giá tương quan lợi ích là cách đánh giá mà ở đó chú trọng đến lợi ích của chính sách đó đem lại cho các bên tham gia.

Cách đánh giá này thông thường nêu bật các lợi ích đem lại, thu được từ các bên tham gia thực hiện chính sách đó. Cách thức người liên quan lợi ích và cách thức định hướng các lợi ích gần nhau. *Người liên quan lợi ích* là một khái niệm có phạm vi rộng, chỉ tất cả các đoàn thể và cá nhân cảm thấy hứng thú với mục tiêu chính sách và việc chấp hành chính sách, đồng thời, có tác động ảnh hưởng đến nó. Quần thể này chủ yếu bao gồm quần thể mục tiêu chính sách, người nhận lợi ích chính sách trực tiếp, người quản lý chính sách trực tiếp, người cung cấp tài nguyên chính sách, cố vấn tư vấn bên ngoài và các cơ cấu có ảnh hưởng hoặc hứng thú với kết quả chính sách.

Chẳng hạn, đánh giá chính sách thu hút đầu tư nước ngoài tại Việt Nam sau 10 năm thực hiện. Báo cáo tổng kết chỉ ra những thành tựu về kinh tế, xã hội... mà chính sách thu hút đầu tư nước ngoài đem lại cho nước sở tại, đồng thời, cũng chỉ ra những lợi ích thu được của các đầu tư nước ngoài. Mặt khác, báo cáo cũng khuyến nghị

Chính phủ nên tiếp tục mở rộng các điều kiện hỗ trợ cần thiết khác (lợi ích) cho các nhà đầu tư để tiếp tục thu hút thêm các đầu tư nước ngoài khác vào Việt Nam.

Cách thức đánh giá tương quan lợi ích rất có giá trị trong việc các nước đang phát triển thu hút đầu tư từ nước ngoài vào đầu tư, kinh doanh, phát triển sản xuất tại đất nước của họ. Thủ tướng Chính phủ Việt Nam từng nêu khẩu hiệu “lợi ích hài hoà, rủi ro chia sẻ” khi tiếp các nhà đầu tư nước ngoài đến nước ta. Điều đó cho chúng ta thấy, khi các doanh nghiệp nước ngoài đến nước ta đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, họ đều tìm thấy lợi ích của họ khi quyết định đầu tư ở nước ta. Bên cạnh đó, chúng ta cũng có lợi khi các doanh nghiệp nước ngoài đến đầu tư tại nước ta. Khi hai bên đều tìm thấy lợi ích thì hợp tác sẽ được tiến hành, còn nếu lợi ích chỉ cho một bên thì bên kia sẽ rút hoặc dự án không được tiến hành. Cách thức tương quan lợi ích là đánh giá xem xét lợi ích của các bên để tiến hành các dự án, các chính sách đầu tư phát triển ngành, lĩnh vực mà quốc gia hay địa phương mong muốn. Hiện nay, một số tập đoàn lớn trên trường quốc tế đi nhiều nước tìm hiểu môi trường và điều kiện kinh doanh và họ chỉ lựa chọn quốc gia có điều kiện và lợi ích tốt nhất để đặt địa điểm

đầu tư sản xuất kinh doanh. Ở đó, họ tìm kiếm được lợi ích hài hoà với nước chủ nhà. Cách thức tương quan lợi ích trong đánh giá chính sách sẽ giúp chúng ta cân bằng hài hoà giữa lợi ích của chủ đầu tư, lợi ích của đất nước và lường trước những hạn chế, rủi ro mà dự án đó có thể mang lại làm căn cứ cho quyết định chính sách đầu tư.

Cách thức người liên quan lợi ích có rất nhiều ưu điểm, quy nạp ba phương diện chủ yếu sau: cung cấp cho người liên quan lợi ích kiến thức và cách nhìn liên quan đến hiệu quả phụ và thực hiện trở ngại; nâng cao tính khả thi của việc ứng dụng kết quả đánh giá vào thực tiễn; cung cấp sách lược giải quyết vấn đề cho đánh giá chính sách không có mục tiêu hoặc mục tiêu không rõ. Tất nhiên, cách thức này cũng tồn tại nhược điểm như: coi nhẹ giá thành, hao phí tài nguyên, thiếu giới hạn rõ ràng đối với người liên quan lợi ích, chủ nghĩa thực dụng...

Năm cách thức trên có thể khái quát tổng thể thành “cách thức hiệu quả”, tiêu điểm tập trung của chúng là kết quả của việc thực hiện chính sách.

Ở nước ta, công tác đánh giá chính sách đang từng bước tiếp cận và sử dụng trong quá trình xây dựng, thực thi hay đánh giá tác động chính sách trước hoặc sau khi ban hành chính sách ❖

Tài liệu tham khảo:

1. Cao Quốc Hoàng (2013), “*Xây dựng và thực thi chính sách công góc nhìn từ khoa học chính sách*”, Tạp chí Quản lý nhà nước, số 211, tháng 8/2013, tr.19-23.
2. Cao Quốc Hoàng (2014), “*Góp phần định vị chính sách công ở Việt Nam*”, Tạp chí Quản lý nhà nước, số 223, tháng 8/2014, tr.3-6.
3. Bùi Huy Khiên (Chủ biên), Nguyễn Thị Vân Hương (2013), *Quản lý công*, Nxb. Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
4. Marcel Dekker (1998), *Handbook of Administration*, (Second edition) (Rabin, J), INC, New York Basel.
5. Dye Thomats R. (2016), *Understanding Public Policy*, Pearson Education Inc Saddle River, New Jersey 07458.