

QUẢN LÝ CÔNG MỚI - nội dung chủ yếu và một số vấn đề tranh luận

NGUYỄN TRỌNG BÌNH^(*)

I. Khái niệm cơ bản

Quản lý công mới (new public management) là một khái niệm liên quan tới nhiều lĩnh vực và có nhiều khía cạnh khác nhau. Giả thiết lý luận của nó là: “Quản lý của tổ chức công cộng và quản lý của tổ chức thuộc khu vực tư doanh, về bản chất là tương tự nhau”,... với tư cách là một cơ chế tổ chức và khích lệ đội ngũ nhân viên, quản lý được sử dụng thích hợp cả trong khu vực công lẫn khu vực tư” (2, tr.9).

Sở dĩ như vậy là vì, cả quản lý khu vực công và tư đều có chức năng quyết sách, kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo, phối hợp và kiểm tra. Nhà quản lý, dù là trong khu vực nào, cũng đều cần đến tri thức, kỹ năng, công cụ quản lý. Do đó, quản lý khu vực công và khu vực tư không tồn tại sự khác biệt lớn. Việc hạ thấp chi phí giao dịch và một số phương pháp mà khu vực tư doanh thực hiện cũng có thể được sử dụng thích hợp trong quản lý của khu vực công.

Căn cứ để lý luận này đưa ra giả thuyết còn là, hiệu quả quản lý của khu vực tư cao hơn một cách phổ biến so với khu vực công, do đó, chính phủ cần phải nâng cao hiệu suất quản lý công.

Từ cách đặt vấn đề như vậy, lý luận quản lý công mới cho rằng: chỉ có thể vận dụng thể chế vận hành cạnh tranh của thị trường tự do, tiếp nhận nhiều hơn kỹ thuật quản lý của khu vực doanh nghiệp, lấy người tiêu dùng làm định hướng và tiêu chuẩn để chế định chính sách, thì nền hành chính mới có thể tạo ra hiệu suất quản lý thỏa mãn được mọi người (2, tr.93). Thông qua cải cách hành chính, vận dụng một cách toàn diện mô thức quản lý của khu vực tư, đổi mới mô hình hành chính công theo mô hình doanh nghiệp là phương hướng về cải cách và phát triển của nền hành chính.

Nhiều học giả đã cố gắng để có thể đưa ra một định nghĩa ngắn gọn về lý luận quản lý công mới. Có thể nêu lên một số quan điểm sau:

Quan điểm của Christopher Pollitt cho rằng: “Quản lý công mới chủ yếu là sự phát triển các nguyên tắc quản lý của chủ nghĩa Taylor cổ điển từ đầu thế kỷ XX, nó nhấn mạnh tới việc ứng dụng lý luận, phương pháp, kỹ thuật và mô

^(*) Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh; Học viên Học viện Quản lý công, Đại học nhân dân Trung Quốc.

thức của quản lý doanh nghiệp vào quản lý của khu vực công” (3, pp.52-103).

Chen Zhenming quan niệm: “Quản lý công mới nhấn mạnh quản lý một cách chuyên nghiệp, xác định tiêu chuẩn và đánh giá hiệu suất một cách rõ ràng, dựa vào *kết quả* mà không phải là tính đúng đắn của quá trình (quy trình) để đánh giá trình độ quản lý; coi trọng việc tiết kiệm chi phí, duy trì sự nhạy cảm với người tiêu dùng, nhấn mạnh tính kịp thời mà không phải là tính phổ biến”. Và “quản lý công mới có mấy điểm quan trọng sau đây: Lấy quản lý mà không phải là chính sách làm tâm điểm; lấy đánh giá hiệu suất và hiệu quả làm tâm điểm; phân giải tổ chức công mang sắc thái quan liêu thành các tổ chức xử lý có hiệu quả các vấn đề công cộng; sử dụng thị trường và ký kết hợp đồng để bồi dưỡng cạnh tranh...” (4).

Trong tác phẩm *Cải cách hành chính của Hà Lan và quản lý khu vực công*, Walter J M Kiekert cho rằng: “Quản lý công mới là một định hướng cải cách, trong đó nhấn mạnh phong cách quản lý của doanh nghiệp, coi khách hàng là trên hết và chú trọng cạnh tranh thị trường”.

Còn C. Hood cho rằng: “Quản lý công mới là một phương thức quản lý mới của khu vực công, nó nhấn mạnh tới chế độ trách nhiệm rõ ràng, định hướng đầu ra và đánh giá hiệu suất, thực hiện phi tập trung hóa về cơ cấu tổ chức, vận dụng công cụ, kỹ thuật quản lý của khu vực tư và cơ chế thị trường để cải thiện hiệu quả hoạt động của khu vực công”.

II. Nội dung chủ yếu

Lý luận của C. Hood cho rằng, có thể khái quát nội dung nghiên cứu chủ

yếu của quản lý công mới thành bảy phương diện: 1) Đổi mới quản lý công theo hướng quản lý chuyên nghiệp; 2) Tiêu chuẩn và đo lường hiệu suất; 3) Kiểm soát đầu ra; 4) Thực hiện phi tập trung hóa cơ cấu tổ chức; 5) Cạnh tranh; 6) Phong cách quản lý của khu vực tư nhân; 7) Kỷ luật và tiết kiệm (5, pp.3-19). Ủy ban Quản lý công thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) cho rằng: Tinh thần cơ bản của Quản lý công mới là ở chỗ, nó nhấn mạnh tới việc bồi dưỡng và xây dựng *văn hóa coi trọng hiệu suất* trong một khu vực công không quá tập quyền.

Đặc trưng của nó là: 1) Quan tâm một cách thích đáng tới tính hiệu quả và chất lượng phục vụ; 2) Sử dụng mô thức phân quyền để tăng tính thích ứng, thay thế cho cơ cấu cấp bậc có sự tập quyền cao độ; 3) Tìm kiếm một phương án linh hoạt và khả thi để có thể mang lại hiệu quả cao trong thực hiện chính sách; 4) Đặc biệt quan tâm tới tính hiệu quả trong cung cấp sự phục vụ trực tiếp của các đơn vị khu vực công, bao gồm việc hình thành môi trường cạnh tranh trong nội bộ khu vực công và giữa các đơn vị trong khu vực công; 5) Để tăng cường năng lực chỉ đạo phát triển, chính phủ cần phải nâng cao năng lực chiến lược trong ứng phó với sự thay đổi của hoàn cảnh, cũng như năng lực kịp thời hành động để đáp ứng tốt nhu cầu và lợi ích của công chúng với chi phí thấp nhất” (dẫn theo 6).

Lập luận khác cho rằng, đặc trưng chủ yếu của quản lý công mới thể hiện ở tám phương diện: 1) Sự điều tiết vĩ mô của chính phủ thay thế cho việc chính phủ trực tiếp cung cấp sự phục vụ công; 2) Sự linh hoạt và đơn giản hóa của trình tự quyết sách công; 3) Tiết kiệm chi tiêu công để phục vụ cho thực tiễn

đổi mới; 4) Phi tập trung hóa quyền lực công, thực hiện sự tách rời giữa hoạch định chính sách với thực hiện chính sách; 5) Thực hiện tư hữu hóa để tăng cường tính cạnh tranh; 6) Đề cao phong cách lãnh đạo linh hoạt và coi trọng quy trình quản lý nhân sự; 7) Đi liền với việc mở rộng quyền quyết sách, quyền quản lý cần phải tăng cường chế độ trách nhiệm công của đội ngũ cán bộ công chức” (7, tr.142).

Có học giả lại cho rằng, quản lý công mới với tư cách là phương pháp quản lý, có các đặc điểm sau: 1) Là một phương pháp quyết sách nhấn mạnh tới hiệu quả, kết quả và chất lượng phục vụ; 2) Thực hiện phân quyền để tăng cường sự thích ứng thay thế cho cơ cấu tổ chức mang nặng tính đẳng cấp và sự tập trung cao độ về quyền lực; 3) Có thể tìm được sự linh hoạt về phương pháp cung ứng các sản phẩm công để thay thế cho sự cung ứng mang tính trực tiếp, từ đó giúp tiết kiệm chi phí và nâng cao hiệu quả chính sách; 4) Quan tâm tới sự tương ứng giữa *quyền lực* và *trách nhiệm*, coi đây là mắt khâu then chốt để nâng cao hiệu suất; 5) Tạo môi trường cạnh tranh trong nội bộ khu vực công và giữa các đơn vị trong khu vực công; 6) Tăng cường năng lực quyết sách chiến lược của trung ương, đảm bảo tính nhanh chóng và linh hoạt trong việc ứng phó với sự thay đổi của môi trường với chi phí thấp nhất; 7) Thông qua việc thực hiện chế độ báo cáo về kết quả và chi phí để nâng cao tinh thần trách nhiệm và độ minh bạch (dẫn theo 8).

III. Chủ trương chính sách

Quản lý công mới đã đề xuất lý luận về “chính phủ có hạn” và mô thức quản lý công dựa vào thị trường để khắc phục “sự thất bại của chính phủ”. Chủ trương

chính sách của lý luận quản lý công mới, về đại thể có thể khái quát thành một số phương diện sau:

Thứ nhất, đổi mới khu vực công. Do những tồn tại của nó nên việc tiến hành đổi mới đối với khu vực công là cần thiết. Mục tiêu trực tiếp của nó là: 1) Nâng cao hiệu quả công việc và hiệu quả việc bố trí các nguồn lực của khu vực công; 2) Nâng cao mức độ hiệu quả trong các chương trình, kế hoạch của chính phủ; 3) Thông qua việc thay đổi chức năng, thu hẹp quy mô khu vực công và đội ngũ nhân viên để giảm chi tiêu ngân sách của chính phủ; 4) Đa dạng hóa và cải thiện chất lượng về cung cấp sản phẩm và dịch vụ công của khu vực công; 5) Tăng cường năng lực đáp ứng của phục vụ công đối với nhu cầu của công chúng, đảm bảo để công chúng đạt được sự phục vụ công một cách dễ dàng hơn; 6) Tăng cường độ minh bạch về hành vi hành chính, hạn chế các “sơ hở” làm nảy sinh các hành vi và hiện tượng tiêu cực trong nội bộ khu vực công; 7) Hoàn thiện cơ chế trách nhiệm của các tổ chức công, làm cho tổ chức công và người đứng đầu tổ chức công đảm nhận tốt hơn trách nhiệm của mình đối với các bên có liên quan (9, p.93-109). Để thực hiện những mục tiêu trên, cần thiết phải thực hiện một số nguyên tắc và phương pháp khác của lý luận quản lý công.

Thứ hai, áp dụng mô thức quản lý của doanh nghiệp. Theo quan điểm của quản lý công mới, dù là quản lý của khu vực công hay là quản lý của khu vực tư nhân, bản chất của nó tương tự nhau, sự khác nhau chỉ thể hiện ở một số phương diện thứ yếu. Quản lý ở khu vực tư nhân đã cho thấy tính tối ưu về trình độ quản lý, điều này được thể hiện ở nhiều phương diện, chẳng hạn như sự

linh hoạt, hiệu quả, chất lượng, trình độ và chất lượng phục vụ, năng lực đổi mới,... Vì thế, chính phủ cần thiết phải vận dụng “tinh thần doanh nghiệp” vào tổ chức và hoạt động của mình, đổi mới văn hóa hành chính; tiếp đó hình thành một nền hành chính có sinh lực và sức sống, có năng lực thích ứng và tinh thần đổi mới. Đồng thời, cần thiết phải học hỏi lý luận quản lý, mô thức quản lý, nguyên tắc quản lý, kỹ thuật quản lý của doanh nghiệp, bao gồm cả việc tiếp nhận các nhân viên quản lý từ các doanh nghiệp vào làm việc trong khu vực công để góp phần đổi mới nền hành chính, khắc phục những yếu kém trong hoạt động của nền hành chính, nâng cao hiệu quả hành chính và cải thiện chất lượng phục vụ công.

Thứ ba, thiết lập cơ chế lấy khách hàng làm định hướng. Bản chất của nó là vận dụng nguyên tắc “khách hàng là trên hết”, “khách hàng là tối cao” của thị trường, xem công chúng là khách hàng của các tổ chức công, tôn trọng sự lựa chọn của khách hàng, coi sự hài lòng của khách hàng là mục tiêu trong thực thi nhiệm vụ của nền hành chính. Ý nghĩa của việc thiết lập cơ chế “lấy khách hàng làm định hướng” trong khu vực công là ở chỗ, coi việc thực hiện lợi ích của công dân, công chúng là tiêu chuẩn giá trị cuối cùng của nghiên cứu hành chính công, và cũng là mục tiêu cuối cùng của quản lý hành chính. Đồng thời, công chúng chính là vị “thẩm phán” cuối cùng đánh giá hiệu quả, chất lượng phục vụ của khu vực công, của quản lý công. Chính vì lẽ đó, việc thiết lập cơ chế “lấy khách hàng làm định hướng” đã đặt cơ sở cho nghiên cứu *dân chủ hành chính* và *mô hình nền hành chính phục vụ*. Để thực hiện cơ chế “lấy khách hàng làm định hướng”, khu vực

công cần phải đề ra tiêu chuẩn phục vụ một cách rõ ràng, có sự cam kết phục vụ với khách hàng, tiến hành điều tra ý kiến khách hàng để làm cơ sở cho việc cải thiện chất lượng phục vụ công. Trên thực tế, cho đến nay, ở nhiều nước, nhất là các nước phương Tây, việc ban hành đồng bộ các quy định về tiêu chuẩn phục vụ ở các đơn vị công (nhất là các đơn vị cung cấp dịch vụ công), thực hiện việc đánh giá hiệu quả hoạt động của các đơn vị công, trong đó chú trọng việc trao cho người dân quyền và các công cụ cần thiết để tiến hành đánh giá hiệu quả hoạt động, chất lượng phục vụ của các đơn vị công chính là sự thể hiện rõ nét việc vận dụng lý luận quản lý công mới vào thực tiễn đổi mới hành chính.

Thứ tư, vận dụng cơ chế cạnh tranh. Để nâng cao hiệu quả hoạt động của nền hành chính, tối ưu hóa việc cung cấp các sản phẩm công và hạ thấp chi phí hành chính thì việc áp dụng cơ chế cạnh tranh thị trường là sự lựa chọn đáng tin cậy. Vì thế, cũng giống như các quy tắc của thị trường, khu vực công cần phải thông qua thị trường để đạt được các nguồn lực, đồng thời có sự cạnh tranh với các tổ chức khác. Cần chú trọng vào việc phát triển kỹ thuật thông tin, coi trọng quản lý và phát triển nguồn nhân lực, nâng cao năng lực hành chính. Quan trọng hơn là, trong nội bộ nền hành chính cần phải thực hiện một cách rộng rãi việc đánh giá kết quả hoạt động, hiệu suất quản lý, hiệu suất hoạt động; quy định rõ ràng mục tiêu công việc; đồng thời, sáng tạo và sử dụng tổng hợp các phương thức và phương pháp mang tính công cụ để góp phần nâng cao hiệu suất hoạt động, như: đánh giá định lượng về hiệu suất công việc, thực hiện chế độ hợp đồng làm việc, khen thưởng trực tiếp về vật

chất, tiến hành đánh giá kết quả công việc cuối cùng.

Thứ năm, coi trọng kết quả. Quản lý công mới cho rằng, trọng điểm của nghiên cứu hành chính công và quản lý hành chính cần chuyển sang “*kết quả*” mà không phải là “*quá trình*”. Quá trình vận hành của tổ chức công truyền thống là dựa trên một loạt các quy định chính thức và thủ tục rất cứng nhắc. Để duy trì sự vận hành cho hệ thống này, khu vực công đã phải đầu tư quá nhiều các nguồn lực khiến hiệu quả thấp, phản ứng chậm, cứng nhắc. Điều này rõ ràng đã khiến cho tổ chức công rất khó thích ứng với yêu cầu của xã hội trong thời đại hậu công nghiệp hóa và thông tin. Vì thế, cần thiết phải chuyển từ một nền hành chính quá coi trọng vào quá trình công việc và đầu vào sang coi trọng *kết quả và đầu ra*. Mục đích của nó là ở chỗ chuyển mô hình tổ chức từ chỗ lấy *quy tắc* làm “*định hướng*” sang lấy *hoàn thành nhiệm vụ* làm “*định hướng*”. Cùng với điều này, “*giải quyết vấn đề*” chính là quan niệm cốt lõi của quản lý công mới.

Thứ sáu, thực hiện hợp tác xã hội. Chính phủ cần phải thực hiện tốt vai trò là “*người cầm lái*”, vai trò “*hoa tiêu*” chứ không phải vai trò “*chèo thuyền*”. Ngoài một số chức năng mà khu vực công phải độc lập thực hiện ra, nhiều chức năng quản lý vốn trước đây do khu vực công đảm nhiệm, nay cần hợp tác với khu vực doanh nghiệp để thực hiện. Để làm được điều này, *một mặt*, khu vực công cần phải đổi mới quan niệm hành chính, không tự cho mình sự độc quyền và lũng đoạn đối với các nguồn lực công, trực tiếp thực hiện việc cung cấp các sản phẩm và dịch vụ công; *mặt khác*, áp dụng các hình thức như đấu thầu rộng rãi, quản lý chất lượng, quản lý mục

tiêu để phát huy vai trò của khu vực doanh nghiệp vào việc tham gia cung ứng các sản phẩm và dịch vụ công.

Sự hợp tác giữa khu vực công với các tổ chức phi chính phủ (Non – Government Organization, NGO) cũng rất quan trọng. Các tổ chức phi chính phủ cho dù có sự khác nhau về tôn chỉ, mục đích, mục tiêu giá trị, kết cấu tổ chức, phương thức vận hành, nhưng với đặc điểm phân bố rộng rãi, số thành viên lớn, phản ứng và hành động nhanh nên có sức động viên quần chúng và sức ảnh hưởng xã hội tương đối lớn. Vì thế, khu vực công cần có thái độ tích cực với các tổ chức phi chính phủ, thiết lập sự hợp tác linh hoạt và rộng rãi với các tổ chức này. Điều này không chỉ có thể góp phần giảm thiểu chức năng của chính phủ, hạ thấp chi tiêu công; mà còn là phương thức quan trọng để khơi dậy và phát huy nguồn *vốn xã hội* cho sự phát triển của mỗi quốc gia. Do đó, chính phủ cần nói lỏng kiểm soát, sửa đổi một số quy tắc công không còn phù hợp, bao gồm cả các quy định pháp luật để góp phần tạo ra môi trường, điều kiện thuận lợi cho sự phát triển lành mạnh của các tổ chức phi chính phủ.

Thực tiễn cải cách hành chính dưới sự dẫn dắt của lý luận quản lý công mới bao gồm nhiều phương diện khác nhau, đó là: đổi mới cơ cấu tổ chức của bộ máy hành chính, cải cách thể chế lãnh đạo, cải cách thể chế tài chính công, cải cách thể chế quản lý nhân sự khu vực công, chú trọng việc đánh giá hiệu suất hoạt động của các cơ quan khu vực công, tiến hành phân quyền cho chính quyền địa phương... Những cải cách này đã góp phần quan trọng vào việc cải cách thể chế của nền hành chính truyền thống, vốn có các đặc trưng như tính thống

nhất, hình thức hóa, tiêu chuẩn hóa và sự kiểm soát chặt chẽ của trung ương.

IV. Một số vấn đề tranh luận

Quản lý công mới từ khi xuất hiện đến nay, từ cơ sở lý luận, chủ trương chính sách, đến nguyên tắc và phương pháp quản lý của nó đều gặp phải không ít chỉ trích. Những ý kiến chỉ trích và phê bình đối với quản lý công mới có thể khái quát thành một số phương diện sau:

Một là, nặng về hình thái ý thức. Ý kiến chỉ trích cho rằng, tư tưởng cốt lõi của quản lý công mới, về căn bản là niềm tin nặng về hình thái ý thức của các nhân vật chính trị (3, p.110-148), là sự vận dụng chủ nghĩa bảo thủ mới vào lĩnh vực quản lý công, là triết học quản lý công của chính phủ “cánh tả”. Sở dĩ như vậy là vì, chủ nghĩa quản lý mặc dù về hình thức rất sôi động, nhưng các lý thuyết chính của nó chỉ là một loại “chủ nghĩa Taylor mới”, “cùng lắm như chiếc bình, bề ngoài thì mới, nhưng quan niệm bên trong thì không có gì mới” (9). Đây là về mặt lý luận. Còn trên thực tiễn, tư tưởng hạ thấp chi phí mà nó đề ra không mang lại mấy hiệu quả, chi tiêu công của chính phủ vẫn rất lớn. Nói cách khác, quản lý công mới không có đóng góp đáng kể về mặt đổi mới lý luận, không đưa đến sự thay đổi đáng kể trong thực tiễn, mà chỉ là một sự cuồng tín về tư tưởng.

Hai là, sự chệch hướng về giá trị xã hội của khu vực công. Ý kiến chỉ trích cho rằng, lý luận và chủ trương mà quản lý công mới đề ra đã làm lẫn lộn sự khác biệt về bản chất giữa khu vực công với khu vực tư. Quản lý khu vực công và quản lý khu vực tư về thuộc tính bản chất là khác nhau. Sai lầm căn bản là

đã coi nhẹ tính chất “công cộng” của hành chính công (11, p.159-191). Sự coi nhẹ này tất yếu dẫn đến việc hành chính công sẽ xa rời tính chất công với tư cách là một thuộc tính bản chất của nó.

Những ý kiến chỉ trích và phê bình còn cho rằng, “giữa quản lý công và quản lý khu vực tư trên những phương diện *không quan trọng* thì giống nhau, nhưng trên những phương diện *quan trọng* thì khác nhau” (xem: 12). Về mục tiêu đương nhiên là khác nhau, và cũng không thể giống nhau. Mục đích cơ bản của khu vực tư là lợi nhuận; lợi nhuận là giá trị cơ bản mà nó theo đuổi; sứ mệnh và giá trị của nó là đơn nhất. Do đó, việc nhấn mạnh tới các giá trị như kinh tế, hiệu quả là phù hợp với logic của khu vực tư. Còn khu vực công do phải đảm nhận sứ mệnh bảo vệ, duy trì nguyên tắc và thể chế hiến pháp; duy trì và phát triển các giá trị cơ bản của xã hội dân chủ như tự do, dân chủ, bình đẳng; phải chú trọng tới các vấn đề như lợi ích quốc gia, lợi ích dân tộc, quyền lực công dân, lợi ích công dân, lợi ích công cộng, đạo đức công cộng, công bằng xã hội, trách nhiệm xã hội, nghĩa vụ quốc tế... nên nó không thể đơn thuần theo đuổi các giá trị như các giá trị kinh tế.

Ba là, "thỏa mãn khách hàng" đáng để hoài nghi. Ý kiến phê bình cho rằng, khác với quan hệ kinh doanh và quan hệ dân sự trong khu vực tư, ở đó có sự bình đẳng trong quan hệ giữa người mua và người bán, “người tiêu dùng” của khu vực công không đơn thuần là người mua (hoặc khách hàng), mà còn ở tư cách là công dân, người nộp thuế, là người tham gia chính trị, là người ủy quyền cho khu vực công và là “người sở hữu” chính phủ (13, pp.263-271). Vì thế, hạ thấp vai trò của công dân ở tư cách

khách hàng là không xác đáng. Vấn đề còn ở chỗ, trong xã hội dân chủ có sự đa dạng về mặt giá trị và lợi ích thì chính phủ với tư cách là người cung cấp sản phẩm công, trong một không gian và thời gian thống nhất, không thể cung cấp được tất cả sự phục vụ để thỏa mãn nhu cầu và đòi hỏi của tất cả mọi người. Hơn nữa, chính phủ vừa là người cung cấp sự phục vụ công, nhưng đồng thời cũng là người thực hiện vai trò quản lý, thực thi và chấp hành pháp luật. Điều này có nghĩa, để có thể duy trì lợi ích công cộng, chính phủ buộc phải hạn chế nhu cầu nào đó của công dân. Vì thế, chủ trương “thỏa mãn khách hàng” mà quản lý công mới đề ra chỉ có thể là một nguyện vọng tốt đẹp mà thôi.

Bốn là, vấn đề trách nhiệm của nền hành chính. Ý kiến phê bình cho rằng, biện pháp cải cách theo hướng thị trường hóa, bao gồm việc tư hữu hóa khu vực công, “khách hàng là trên hết”, cạnh tranh nội bộ, kiểm soát chi phí, vận hành thị trường... mà quản lý công mới đề ra, về bản chất, đã làm thay đổi mối quan hệ giữa nền hành chính với công dân; trên thực tế là sự rời bỏ trách nhiệm thực hiện chức năng phục vụ công của nền hành chính. Khi phục vụ công, dưới sự tác động của cơ chế cạnh tranh thị trường, được giao cho khu vực tư và các tổ chức phi chính phủ thì sự đòi hỏi và sự giám sát của công dân với nền hành chính chuyển thành “trò chơi” giữa công dân với tổ chức tư nhân và tổ chức phi chính phủ. Giá trị cơ bản của xã hội dân chủ, vì thế sẽ bị bóp méo và biến dạng.

* * *

Với tư cách là một trong những lý luận định hướng cho quá trình cải cách hành chính trên thế giới từ những năm

80 của thế kỷ XX đến nay, quản lý công mới đã có ảnh hưởng quan trọng đối với thực tiễn cải cách hành chính ở các nước, nhất là ở các nước phương Tây. Tuy vẫn có một số ý kiến khác nhau về lý luận này, song cần khẳng định, đối với những nước đang trong quá trình chuyển đổi, tiến hành đổi mới và hiện đại hóa nền hành chính theo hướng hợp lý hóa mối quan hệ giữa nền hành chính với thị trường, nền hành chính với xã hội, nền hành chính với công dân; nâng cao hiệu quả quản lý và chất lượng phục vụ công, thì những kiến giải hợp lý của lý luận quản lý công mới, trong những điều kiện lịch sử cụ thể, đáng để nghiên cứu, tham khảo và vận dụng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Guy Peters. Hiện đại hóa hành chính ở châu Âu – góc nhìn và phân tích ở Bắc Mỹ (Trung tâm Giao lưu Hợp tác quốc tế, Học viện Hành chính quốc gia Trung Quốc biên dịch). Bắc Kinh: Học viện Hành chính quốc gia, 1998 (tiếng Trung).
2. Walter J. M. Kiekert. Cải cách hành chính ở Hà Lan và quản lý khu vực công (Trung tâm Giao lưu hợp tác quốc tế, Học viện Hành chính quốc gia Trung Quốc biên dịch). Bắc Kinh: Học viện Hành chính quốc gia, năm 1998 (tiếng Trung).
3. Christopher Pollitt. Managerialism and the Public Services: The Anglo-American Experience. Oxford, Cambridge, Mass., US: Basil Blackwell, 1990.
4. Chen Zhenming. Bình luận về mô thức “Quản lý công mới của phương Tây”. *Tạp chí Khoa học xã hội Trung Quốc*, số 6/2000 (tiếng Trung).

5. C. Hood. A Public management for all seasons? *Public Administration* Vol. 69, Spring 1991.
6. David G. Mathiasen, Zhang Qingdong. Lý luận quản lý công mới và sự phê bình. *Học báo Học viện Hành chính Bắc Kinh*, kỳ 1/2011.
7. Cary Aobai Si Panu. Hiện đại hóa hành chính ở Hy Lạp (Trung tâm Giao lưu hợp tác quốc tế, Học viện Hành chính quốc gia Trung Quốc biên dịch). Bắc Kinh: Hành chính quốc gia Trung Quốc, 1998 (tiếng Trung).
8. M. Holemes, D. Shand. Management reform: Some practitioner perspectives on the past ten years. *Governance* Vol 8 N°5, 1995.
9. C. Hood. The “New public management” in the 1980s: variations on a theme. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 20, N°2-3, February-April, 1995.
10. Owen E. Hughes, Shen Weiyu. Hiện trạng của quản lý công mới. *Học báo Đại học Nhân dân Trung Quốc*, kỳ 6/2002.
11. Dwight Waldo. The administrative state: a study of the political theory of american public administration. New York: Ronald Press Co., 1948.
12. G. T. Allison. Public and private management: are they fundamentally alike in all unimportant respects? *OMP Document*, 1980.
13. H. George Frederickson. Comparing the reinventing government movement with the new public administration. *Public Administration Review* 56 No.3, Washington, May/June 1996.
14. Janet V. Denhardt, Robert B. Denhardt. Phục vụ công mới – Phục vụ, mà không phải là cầm lái (Ding Xing dịch). Bắc Kinh: Đại học Nhân dân Trung Quốc, 2010 (tiếng Trung).