



FULBRIGHT  
UNIVERSITY  
VIETNAM

FULBRIGHT SCHOOL OF  
PUBLIC POLICY AND MANAGEMENT

# Quản lý công

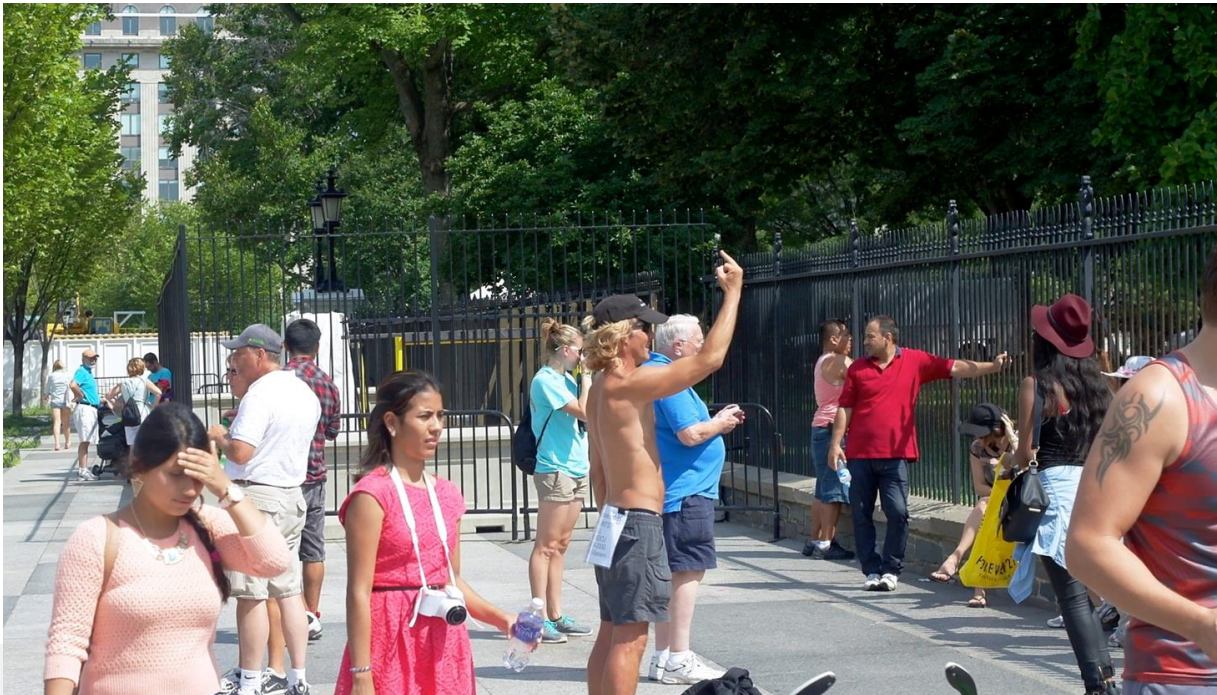
Bài 4

Công vs. Tư

# Bài 4



- Hoàn tất so sánh công tự
- Tìm hiểu bản chất quản lý công





# Lý do sự tồn tại của chính phủ

- Tại sao cần chính phủ? Phân tích theo chuẩn kinh tế.....
  - Cung cấp hàng hoá công
  - Kiểm soát ngoại tác
  - Đảm bảo cạnh tranh trên thị trường, hoặc khắc phục khi thiếu cạnh tranh.
- Hàng hoá công: không tranh giành trong tiêu dùng /hay loại trừ khi sử dụng
- Thị trường có xu hướng sản xuất thiếu hàng hoá công?
  - Ăn theo
  - Thiếu cạnh tranh
  - Ngoại tác





# Lý do sự tồn tại của chính phủ

- Chính phủ can thiệp để đạt mục tiêu xã hội:
  - **Thay đổi hành vi người tiêu dùng**: khi hành vi tác động tiêu cực lên xã hội hoặc do lo ngại ảnh hưởng tới cá nhân.
  - **Hợp tác với đầu tư tư nhân** khi việc thiếu thông tin hay niềm tin về tương lai phát triển của thị trường ảnh hưởng đến sự thành công của thị trường đó.
  - **Phát triển thị trường tư nhân** để giải quyết sự chuyển dịch dài hạn trong nền kinh tế hay bởi cảnh chính trị



# Công cụ của chính phủ

- Hughes (1998) chủ yếu là các công cụ kinh tế: cung cấp, trợ cấp, sản xuất, và điều tiết.
- **Thông tin hay thuyết phục** khách hàng/nhà cung ứng/sản xuất hành động theo một hướng nhất định
  - công bố những rủi ro sức khỏe (hút thuốc, ma túy)
  - Phổ biến thông tin về xu hướng dịch bệnh (SARS, cúm gà....) hay rủi ro qui trình y khoa.



# Nếu, quản lý công khác một cách định tính với quản lý tư...



- Nếu quản lý doanh nghiệp tốt khác một cách định tính với quản lý chính phủ tốt, ta cần suy nghĩ lại một số kỳ vọng về các công bộc.
- Quản lý: “hoàn thành mục tiêu thông qua nỗ lực có tổ chức của người khác”.
- Nhưng các nhà quản lý công phải thường xuyên:
  - Chấp nhận mục tiêu do tổ chức ấn định, không phải của mình
  - Vận hành cơ cấu do các nhóm thiết kế, không phải mình.
  - làm việc với những người có sự nghiệp nằm ngoài khả năng kiểm soát của quản lý dưới nhiều góc độ
  - phải hoàn thành nhiệm vụ với ít thời gian hơn so với nhà quản lý doanh nghiệp



# Tư vấn thực tế của D. E. Shualala

- Hiểu văn hoá (một hay nhiều) của tổ chức
- Tìm cách đảm bảo có sự phối hợp phù hợp
- Đừng bỏ qua những nhu cầu và khả năng của công chức biên chế
- Chọn người giỏi nhất và để họ làm việc của mình
- Gắn kết như một đội trung thành
- Chiến đấu và bảo vệ người làm việc với mình
- Xác định mục tiêu và ưu tiên rõ ràng, bám sát mục tiêu
- Luôn nhớ chính trị là một phần trong làm chính sách
- Tìm kiếm đồng minh ở nơi không kỳ vọng
- Linh hoạt, thực tế, và không kỳ vọng lúc nào cũng thắng



# Nhưng theo James Q. Wilson



Ba ràng buộc  
chính đối với cơ  
quan nhà nước

- Các cơ quan nhà nước chịu ba ràng buộc. Đó là những biến số độc lập lý giải tại sao các cơ quan nhà nước không hiệu quả.
  - Cơ quan nhà nước không thể duy trì và chăm lo lợi ích tư của nhân viên một cách hợp pháp (không có động cơ tối đa hoá lợi nhuận)
  - Không thể phân bổ các yếu tố sản xuất theo lựa chọn của các nhà quản lý đơn vị
  - Phải phục vụ các mục tiêu không do cơ quan lựa chọn



# Tình huống TVA vs. Hill



- Tình huống TVA vs. Hill
- TVA là cơ quan liên bang (điện lực và phát triển )
- Khởi công từ 1967
- Chiếu theo đạo luật Sinh vật có nguy cơ tuyệt chủng (1973) các nhà môi trường kiện TVA
- Nhận định về tình huống này, hành vi quan liêu ở đây là gì?



# Tác động của những ràng buộc trên

- Nhà quản lý có động cơ mạnh mẽ để lo lắng về ràng buộc hơn là nhiệm vụ (về qui trình hơn là kết quả)
- Công bằng quan trọng hơn là hiệu quả trong quản lý cơ quan nhà nước
- Tồn tại nhiều mục tiêu phụ thuộc bối cảnh, như ràng buộc hiện hữu đối với việc sử dụng nguồn lực, khiến nhà quản lý sợ rủi ro hơn
- Cơ quan nhà nước có nhiều nhà quản lý hơn so với bên tư nhân dù thực hiện nhiệm vụ như nhau



# Xu hướng lớn trên thế giới về QLC

- Tám xu hướng lớn toàn cầu đan xen nhau (KPMG, 2013) có thể tác động lên QLC

1: Mọi thứ đều nối mạng – công nghệ hỗ trợ, truyền thông xã hội, dữ liệu lớn

2: Kỳ vọng lớn - CN cá nhân và đòi hỏi minh bạch không giới hạn

3: Trẻ mãi – đặc điểm dân số, sinh sản, và tuổi già

4: Kết nối kinh tế - hội tụ, lây lan, và qui định

5: Làm nhiều tốn ít - Áp lực nợ công và tài khoá

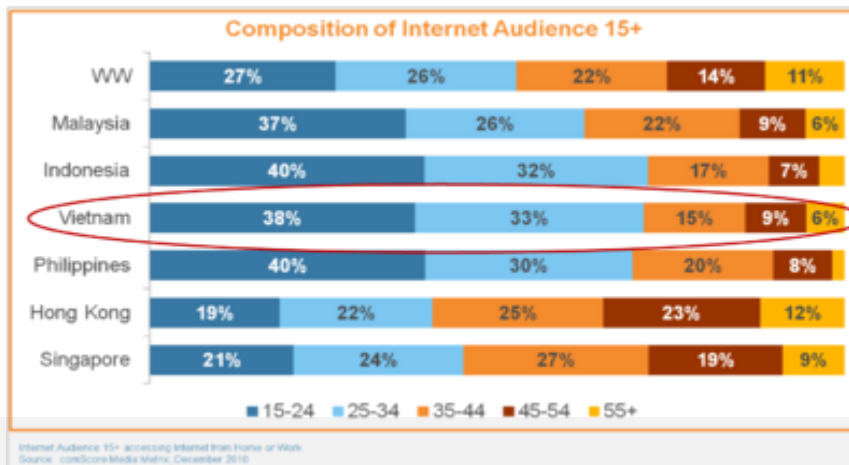
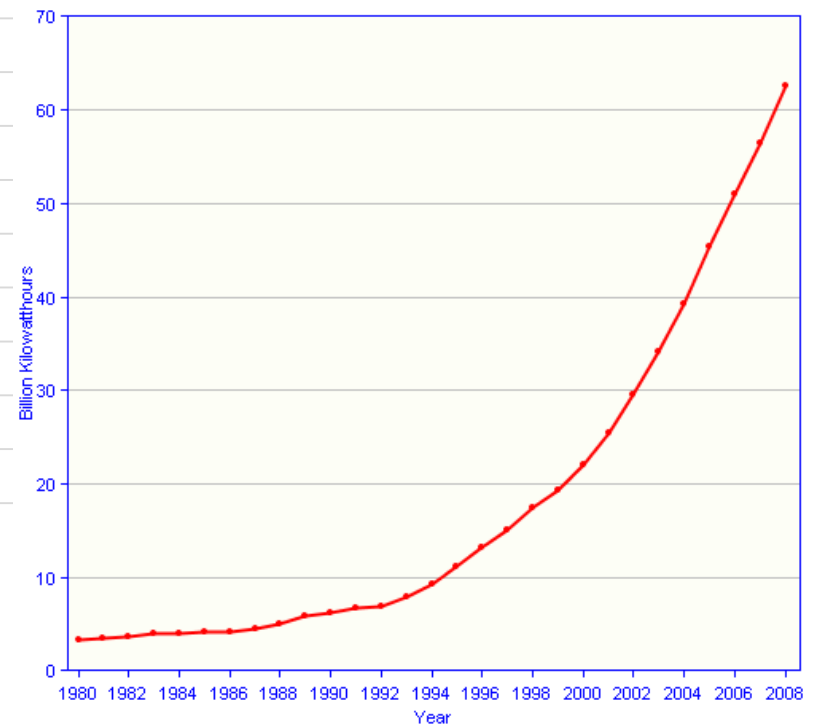
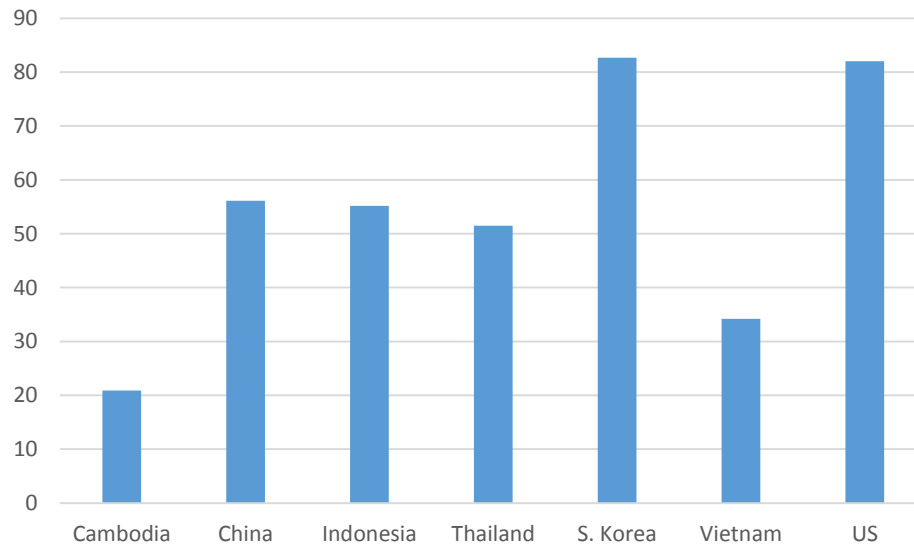
6: Chuyển dịch quyền lực toàn cầu – Kỷ nguyên châu Á và thế giới đa cực

7: Đô thị hoá mạnh - Siêu thành phố làm đầu mối tăng trưởng và quản trị

8: Tối ưu hiệu quả - áp lực nguồn lực, môi trường xói mòn, và biến đổi khí hậu



# Việt Nam có ngoại lệ?



# Thách thức quản lý đối với các xu thế lớn toàn cầu



- Quản lý tính đa dạng của các bên liên quan
- Quản lý biến động về thẩm quyền
- Quản lý (lực lượng) lao động mới
- Quản lý những động lực đổi mới sáng tạo
- Quản lý khung thời gian ngắn hạn và dài hạn
- Quản lý sự phối hợp liên ngành



# Q&A



## CONTACT

### **Fulbright School of Public Policy and Management**

232/6 Vo Thi Sau, District 3, HCMC

T: (028) 3932 5103

F: (08) 3932 5104

E-mail: [info.fsppm@fuv.edu.vn](mailto:info.fsppm@fuv.edu.vn)

Web: [www.fsppm.fuv.edu.vn/](http://www.fsppm.fuv.edu.vn/)