

Trường Chính sách công và Quản lý Fulbright

QUẢN LÝ CÔNG

Chuyên ngành Lãnh đạo và Quản lý

Học kỳ Xuân, 2020-2021

Tổ bộ môn

Giảng viên: Bae Yooil, yooil.bae@fuv.edu.vn
Giảng viên hỗ trợ: Nguyễn Quý Tâm, tam.nguyen@fuv.edu.vn
Trợ giảng: Trần Hương Giang, giang.tran.fsppm@fulbright.edu.vn
Nguyễn Thị Xuân Hương, xuanhuong.fsppm@fulbright.edu.vn

Giờ học & Giờ trực văn phòng

Mỗi buổi học kéo dài 1,5 giờ (*2 buổi) mỗi ngày từ **21/2** đến **28/2/2021**. Tổng cộng sẽ có 16 bài giảng:

Buổi 1: 08:30 – 10:00 a.m.

Buổi 2: 10:15 – 11:45 a.m.

Giờ trực văn phòng: Giờ trực văn phòng cụ thể sẽ được thông báo sau

Trần Hương Giang: mỗi ngày từ 12:00 p.m. – 1:00 p.m. hoặc theo lịch hẹn

Nguyễn Thị Xuân Hương: 12:00 p.m. – 1:00 p.m. trong thời gian học hoặc theo lịch hẹn

Nguyễn Quý Tâm: theo lịch hẹn qua tin nhắn trên Teams hoặc email

TS. Yooil Bae: mỗi ngày từ 1:30 p.m. – 3:00 p.m. hoặc theo lịch hẹn qua email

Tổng quan môn học

Môn học tìm hiểu những diễn tiến và nội dung quan trọng trong lĩnh vực quản lý công. Đối tượng học là những người muốn tìm hiểu cách thức các khu vực công, tư và phi lợi nhuận cũng như công dân tương tác với nhau để tạo ra hàng hóa công. Những tài liệu nghiên cứu về quản lý và hành chính công truyền thống chủ yếu tập trung vào vai trò của các cơ quan nhà nước trong hoạt động công vụ, nhưng với áp lực ngày càng tăng từ bên ngoài và môi trường thay đổi, xu hướng cùng sản xuất hàng hóa công và sử dụng các chiến lược của doanh nghiệp trong tổ chức nhà nước ngày càng trở thành xu hướng khó tránh. Môn học sẽ khai thác định đề cho rằng sự gắn kết tham gia càng nhiều và cởi mở có thể giúp hoạt động quản trị trở nên chính danh, công bằng và hiệu quả hơn thông qua cân nhắc những đổi mới sáng tạo trong quản trị từ cấp độ khu phố đến qui mô toàn quốc ở Mỹ, châu Âu, Mỹ Latin, Đông Á và Việt Nam. Những tình huống thực tế này sẽ đề cập đến nhiều vấn đề. Môn học sẽ giới thiệu các lý thuyết, khuôn khổ, và cả chiến lược về quản lý, đi kèm với những công cụ và phương pháp suy nghiệm trong việc quản lý tổ chức nhà nước ở môi trường hiện tại.

Môn Quản lý công hình thành trên cơ sở các bài giảng và đóng góp của học viên thông qua thảo luận trong lớp, làm bài tình huống, thảo luận nhóm, và giải quyết tình huống. Học viên sẽ thực tập kỹ năng phân tích và viết, cụ thể là cách viết bài tự luận ngắn. Mục tiêu của môn này là giúp học viên có được cái nhìn tổng quan về các vấn đề và thực tiễn liên quan đến quản lý công, đồng thời trau dồi kỹ năng làm việc nhóm. Cụ thể, học viên sẽ:

- hiểu rõ những đặc trưng của lĩnh vực quản lý công
- hiểu rõ những năng lực cốt lõi cần có để nắm bắt môi trường hoạt động của tổ chức công và quản lý một cách chiến lược các bên liên quan cũng như hoạt động của tổ chức
- tăng hiểu biết và chuyên môn về chiến lược, công cụ và thực tiễn quản lý cần thiết để đạt được mục tiêu của tổ chức và cải thiện kết quả
- phát triển kỹ năng và kỹ thuật cần thiết để trở thành những nhà quản lý thành công trong khu vực công
- tiếp cận với những phương pháp so sánh và những minh họa thực tế tốt nhất

Yêu cầu của môn học

Những yêu cầu cụ thể của môn học được nêu rõ ở đây. Học viên phải đọc các tài liệu được giao trước khi đến lớp, tham gia đầy đủ vào hoạt động chuẩn bị thuyết trình tình huống và dự án nhóm. Thông qua bài đọc và thảo luận trên lớp, học viên sẽ áp dụng các khái niệm vào thực tiễn tổ chức công ở Việt Nam (đặc biệt ở cơ quan hiện nay của mình hay những vấn đề thời sự hiện nay), từ đó nhận biết những cơ hội và thách thức, điểm mạnh và yếu, và đưa ra gợi ý cải thiện và đổi mới phù hợp. Điểm môn học sẽ dựa vào sự tham gia trên lớp, bài viết phản hồi tài liệu đọc trong tuần, trình bày tình huống, và dự án nghiên cứu nhóm.

Tham gia trên lớp	10%
Bài viết trước khi nhập môn (nhận diện vấn đề)	20%
Video tư duy thiết kế	20%
Bài viết phân tích các bên liên quan	20%
Bài viết cuối kỳ	30%

- **Bài viết trước khi nhập môn: Nhận diện vấn đề (20%):** tài liệu đọc sẽ được phát trước khi lớp tập trung. Mỗi học viên được yêu cầu viết một bài luận chính sách dài **tối đa 2 trang** (tham khảo bản MS-word mẫu, cách dòng **double space**) theo những chủ đề gợi ý bên dưới. Bài viết sẽ được chấm theo các tiêu chí **thông tin bối cảnh** và **nhận diện vấn đề** rõ ràng cũng như có các phương án (giải pháp) khả thi. Hai yếu tố đầu tiên sẽ được chú trọng nhiều hơn. Hạn nộp bài viết là **trước 8:20 sáng ngày 21/2**. Các chủ đề phải liên quan đến phạm vi công việc của anh/chị, vui lòng chọn một chủ đề bên dưới:
 - *Cơ quan, tổ chức của anh/chị (hoặc một tổ chức mà anh/chị quen thuộc) có được chuẩn bị tốt trước môi trường đang thay đổi nhanh chóng hiện nay hay không (ví dụ toàn cầu hóa, dữ liệu lớn, internet vạn vật, số hóa, nền kinh tế chia sẻ...)? Nêu lý do nếu có (hoặc không)? Làm thế nào để tổ chức chuẩn bị tốt trong môi trường hiện nay?*
 - *Hoạt động tuyển dụng trong cơ quan, tổ chức của anh/chị (hoặc một tổ chức mà anh/chị quen thuộc) có công bằng và hiệu quả không? Nêu lý do nếu có (hoặc không)? Làm thế nào để hoạt*

động tuyển dụng được hiệu quả? Nơi làm việc của anh/chị có quản lý tốt lực lượng lao động trẻ không?

- *Cơ quan, tổ chức của anh/chị (hoặc một tổ chức mà anh/chị quen thuộc) có hoạt động hiệu quả không (trên cơ sở đầu vào/đầu ra), và kết quả hoạt động có được đo lường cụ thể? Nếu có (hoặc không)? Làm thế nào để kết quả hoạt động tốt hơn hoặc để đo lường kết quả hoạt động tốt hơn?*
- **Video Tư duy Thiết kế (20%)**: Khi khóa học kết thúc, mỗi nhóm sẽ phải tìm một (hoặc một vài) cá nhân, hoặc một tình huống (vấn đề) mà chính phủ, doanh nghiệp hoặc tổ chức phi lợi nhuận phải giải quyết. Mỗi nhóm phải nghiên cứu (quan sát, phỏng vấn, thực hiện nghiên cứu tình huống) và miêu tả lại vấn đề. Nhóm sẽ phải thực hiện một video với độ dài tối đa là 5-7 phút. Mỗi nhóm tối đa có 7 thành viên. Video phải được đăng tải trước **8:20 sáng ngày 3/3 (nộp trực tuyến, kèm theo đường dẫn URL)**.
- **Bài viết phân tích các bên liên quan (20%)**: **Hạn chót nộp bài là 8:20 sáng ngày 28/2. Để biết thêm chi tiết về bài viết, vui lòng đọc thông tin ở phía dưới (Buổi giảng 15, ngày 28/2)**
- **Bài viết cuối kỳ (30%)**: Sau bài giảng trên lớp cuối cùng (28/2/2021), học viên sẽ có hai tuần để viết bài chính sách (hay báo cáo chính sách). Dựa vào kinh nghiệm và hiểu biết của mình khi đối phó với các thách thức trong tổ chức công hay khu vực công nói chung (theo các nội dung thảo luận trong lớp), học viên có thể phát triển thêm (hoặc viết lại) bài chính sách đã viết trước khi nhập môn, hoặc chọn một chủ đề mới. Bài viết này không đơn thuần là phân tích tình huống, và phải bao hàm những nội dung sau: 1) nhận dạng vấn đề, 2) so sánh các giải pháp chính sách tối ưu, 3) đề xuất thay đổi chính sách (bố cục tương tự như ***bài viết nhập môn***). Học viên cần giải thích tính chất quan trọng của chủ đề ở thời điểm hiện tại hoặc trong tương lai gần, và cách thức ứng phó theo góc nhìn của nhà quản lý công. Bố cục bài viết sẽ được hướng dẫn trên Microsoft Team. Hạn nộp bài viết là **8:20 sáng ngày 15/3 (bài nộp trễ sẽ bị phạt)**. **Tối đa 1000 từ**.

Bài đọc yêu cầu:

Môn học này không có sách giáo khoa cụ thể. Các tài liệu đọc và tình huống sẽ được cung cấp dưới dạng bài nghiên cứu bằng đường dẫn URL, và chương sách dạng e-book. Bài đọc sẽ có song song hai ngôn ngữ Anh và Việt. Tài liệu thảo luận lớp sẽ được phát trong giờ học.

Trang web môn học

Trang web hay lớp học số Microsoft Team được thiết lập để giúp quản lý và lưu nội dung thảo luận và bài tập của môn học. Bộ phận IT sẽ có hướng dẫn chi tiết sau.

Quy tắc ứng xử / trung thực trong học tập

Vui lòng tham thảo trong **Sổ tay học viên**. Đạo văn được định nghĩa là việc sử dụng ý tưởng, số liệu, hoặc ngôn ngữ của người khác mà không ghi rõ hoặc đúng cách nguồn gốc, bao gồm việc sử dụng nghiên cứu do người khác thực hiện (kể cả việc chép lại nghiên cứu trước đó của chính mình) mà không trích nguồn. Khi bạn đưa vào bài viết của mình bằng chứng hay số liệu từ công trình của người

khác, bạn phải trích dẫn những thông tin này đúng cách. Giảng viên sẽ hướng dẫn cách làm trên lớp. Hãy gặp ngay giảng viên nếu có thắc mắc liên quan đến việc trích dẫn. Các trường hợp đạo văn sẽ nhận **hình phạt nghiêm khắc** theo quy định của Trường.

Chủ đề hàng ngày:

Trong những bài giảng nhập môn, chúng ta sẽ thảo luận về nội dung môn học, mục tiêu, bài tập và yêu cầu đối với học viên. Cách chuẩn bị bài viết, tình huống và dự án nhóm cũng sẽ được thảo luận, các nhóm sẽ được thành lập để làm việc trong suốt thời gian học. Mỗi buổi học kéo dài 1,5 giờ, bao gồm 50-60 phút giảng viên giảng bài và 30-40 phút thảo luận trên lớp.

Phần I: Nền tảng Quản lý công

*[Bài đọc thêm] được liệt kê để học viên có thông tin trích dẫn và tìm hiểu thêm về chủ đề quan tâm.

Tháng 2 ngày 21 (Bài giảng 1) Những câu hỏi lớn trong quản lý công: Những lĩnh vực cần nghiên cứu

Trong bài giảng này, chúng ta sẽ tìm câu trả lời cho các câu hỏi sau: quản lý công có khác với quản lý tư? Tại sao chúng ta quan tâm đến quản lý công? Trong bối cảnh nhà nước có vai trò lớn ở Việt Nam, phân biệt giữa quản lý công và tư có ý nghĩa gì?

- **[Bài đọc bắt buộc]** Behn, R. 1995. "The Big Questions of Public Management." *Public Administration Review* 55(4): 313-324 (*Những câu hỏi quan trọng trong Quản lý công*)
- **[Bài đọc bắt buộc]** Davis, B. 2016. "Public Sector Graft An Issue in Vietnam, But There could be One Simple Solution." *Forbes* August 22, 2016. (*Hồi lộ trong khu vực công, một vấn nạn ở Việt Nam, nhưng có thể có một giải pháp đơn giản*)
- **[Bài đọc thêm]** Dunleavy, P and Christopher Hood. 1994. "From Old Public Administration to New Public Management." *Journal of Public Money and Management* 14(3): 9-16.

Tháng 2 ngày 21 (Bài giảng 2) Bối cảnh và định dạng khu vực công đang thay đổi

Tại sao chính phủ can thiệp vào thị trường? Quan điểm và xu hướng về chính phủ đang thay đổi như thế nào? Đây là quy mô phù hợp của chính phủ?

- **[Bài đọc bắt buộc]** Van der Wal, Z. 2017. "Chapter 2. 'Traditional' versus 'New'." *The 21st Century Public Manager*. London: Palgrave Macmillan, p.17-36. (*Cũ và mới: nhà quản lý công thế kỷ 21*)
- **[Bài đọc bắt buộc]** Kwak, James. 2011. "What Do You Mean, 'Government Is Too Big?'" *The Atlantic*. Available at <https://www.theatlantic.com/business/archive/2011/07/what-do-you-mean-government-is-too-big/242093/>

- **[Thảo luận trên lớp]** các nhóm theo phân công sẽ xác định các lĩnh vực chính sách quan trọng nào ở cấp độ quốc tế, quốc gia và địa phương mà nhóm tin rằng Việt Nam cần thay đổi chính sách hiện tại.

Tháng 2 ngày 22 (Bài giảng 3) Thế nào là Chính phủ?

Khu vực công được cho là có giá trị đặc trưng so với khu vực tư. Giá trị công (public value) đang được cổ súy như là khái niệm then chốt trong lĩnh vực nghiên cứu hành chính công. Giá trị công là gì và điều gì làm nên một chính phủ tốt?

- Boyne, G. A. 2002. "Public and Private Management: What's the Difference?" *Journal of Management Studies* 39(1): 97-122 (Đọc các nội dung lược dịch theo yêu cầu).
- "Emerging COVID-19 Success Story: Vietnam's Commitment to Containment." <https://www.exemplars.health/emerging-topics/epidemic-preparedness-and-response/covid-19/vietnam>. Bài đọc dành cho thảo luận.

Tháng 2 ngày 22 (Bài giảng 4) Kỹ năng tư duy mới: Tư duy thiết kế & linh hoạt (agile)

Trong thế kỷ 21, đâu là kỹ năng tư duy cần thiết đối với cán bộ nhà nước? Buổi học này sẽ tìm hiểu những kỹ năng tư duy của thời đại mới để giải quyết vấn đề và phục vụ công dân tốt hơn.

- **[Bài đọc bắt buộc]** Lewrick, Michael, Patrick Link and Larry Leifer. 2018. *The Design Thinking Playbook*. London: Wiley, p.13-34.
- **[Bài đọc bắt buộc]** Bisen, Arjun. 2018. "The Path to "Agile" Policymaking." Ash Center for Governance and Innovation, Government Innovators Network Blog, Web address, <https://www.innovations.harvard.edu/blog/path-agile-policymaking>.

* Ngày đăng ký nhóm cho dự án video tư duy thiết kế: Mỗi nhóm phải tìm một nhân vật hoặc một tình huống (vấn đề) cần phải giải quyết. 1) Quan sát, 2) Nghiên cứu (phỏng vấn, tìm hiểu) để thực hiện quay video, và 3) Suy nghĩ những giải pháp khả thi

PHẦN II Ba trụ cột của Quản lý công (1): Tổ chức Công

Tháng 2 ngày 23 (Bài giảng 5) Tổ chức công và cấu trúc bộ máy quản lý nhà nước

Kể từ thời Max Weber, văn hóa bộ máy nhà nước đã được xem là hình thái lý tưởng và đáng có cho nền hành chính và chính phủ. Nhưng đồng thời, bộ máy nhà nước hiện đại vẫn có những ràng buộc riêng về mặt tổ chức để có thể hoạt động hiệu quả và đối mặt với nhiều thách thức và vấn đề gọi là "Bệnh quan liêu" (bureaucratic pathology). Có phải thế giới đang thay đổi nhanh chóng hiện nay vẫn cần hình thái bộ máy nhà nước này? Tại sao?

- **[Bài đọc bắt buộc]** Yeboah-Assiamah, E., K. Asamoah and T. A. Kyeremeh. 2016. "Therefore, Is Bureaucracy Dead? Making a Case for Complementarity of Paradigms in Public Administrative Thinking and Discourse." *International Journal of Public Administration* 39(5): 382-394. (Có phải mô hình bộ quản lý máy nhà nước đã chết? Chứng

minh tính bổ sung của các mô thức trong tư duy và hành động quản lý hành chính nhà nước.)

- **[Bài đọc bắt buộc]** Puffer, Sheila. 2015. *International Management: Insights from Fiction and Practice*. New York: Routledge, p.209 (Chủ đề thảo luận).
- **[Thảo luận trên lớp]** Trước khi đến lớp, hãy đọc bài theo yêu cầu và chuẩn bị trả lời những câu hỏi sau: 1) dựa vào tài liệu, căn bệnh nghiêm trọng nhất của bộ máy quản lý nhà nước Việt Nam là gì, 2) theo các ví dụ phàn nàn của doanh nghiệp nước ngoài, Việt Nam có thể làm gì để thu hút đầu tư nước ngoài?

Tháng 2 ngày 23 (Bài giảng 6) Văn hóa tổ chức

Các tổ chức công hiện hoạt động trong môi trường đầy biến động do những thay đổi trong quản lý, chính trị, và kỹ thuật, trong khi các tổ chức luôn nỗ lực tìm cách cải thiện kết quả hoạt động, hiệu quả, và trách nhiệm giải trình. Nhưng đồng thời, họ vẫn nặng tính quan liêu, cứng nhắc, thiếu sự uyển chuyển và thường chống lại sự thay đổi. Làm thế nào một nền văn hóa chủ đạo có thể ươm dưỡng tính sáng tạo, sự đổi mới, thái độ và hành vi làm việc tích cực của công chức?

- **[Bài đọc bắt buộc]** Holt, Troy. 2014. "Creating a Great Organizational Culture in the Public Sector." *PA Times*, at <http://patimes.org/creating-great-organizational-culture-public-sector/>. (Thiết lập văn hóa tổ chức tuyệt hảo trong Khu vực công)
- **[Bài đọc bắt buộc]** Schawbel, Dan. 2018. "A Sociable Workplace is Happier and More Productive. Here's Why." *World Economic Forum* 13 Nov.
- **[Thảo luận trên lớp]** trước khi lên lớp, các nhóm truy cập trang web Những Tri kiến về Văn hóa Quốc gia của Hofstede, <http://www.hofstede-insights.com/country-comparison/vietnam> và so sánh điểm của Việt Nam với hai quốc gia phù hợp khác (tùy chọn). Thảo luận văn hóa chung của Việt Nam và trải nghiệm của anh chị với các nhóm khác, sau đó đăng tải quan điểm của nhóm lên Microsoft Team.

Tháng 2 ngày 24 (Bài giảng 7) Tham nhũng: Bản chất hay Hoàn cảnh?

Tham nhũng tồn tại dưới nhiều hình thức từ hối lộ đến các hành vi hợp pháp nhưng thiếu đạo đức và tồn tại ở nhiều quốc gia bất chấp nhiều nỗ lực chống tham nhũng. Mặc dù nghiên cứu về tham nhũng đã chứng minh có nhiều nguyên nhân khiến tham nhũng tồn tại dai dẳng, trong đó văn hóa và kinh tế là hai nguyên nhân nổi bật đưa ra những lời giải thích thuyết phục cùng với những hàm ý quan trọng cho nỗ lực cải cách, đặc biệt là trong khu vực công. Kiến thức rút ra được từ những bài học trước về văn hóa tổ chức, động lực và khen thưởng sẽ được vận dụng cho thảo luận trong bài học này.

- **[Bài đọc bắt buộc]** Fisman, Raymond, and Edward Miguel (2008). *Economic Gangsters: Corruption, Violence, and the Poverty of Nations*. PRINCETON; OXFORD: Princeton University Press, 2008. Chapter 4: Nature or Nurture? Understanding the Culture of Corruption.

- **[Bài đọc bắt buộc]** Rose-Ackerman, S., & Palifka, B. (2016). *Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9781139962933. Part II, Chapter 7: Culture and Corruption, p. 407-411. (Chương 7: Văn hóa và Tham nhũng, phần giới thiệu)

Tháng 2 ngày 24 (Bài giảng 8) Lãnh đạo công

Từ khi lý thuyết lãnh đạo (thẩm quyền) của Max Weber được đưa ra, mọi sự tập trung đều hướng về vai trò của những lãnh đạo vĩ đại. Có rất nhiều bàn luận xoay quanh việc có hay không việc một nhân vật lãnh đạo trong tổ chức có tác động hay tối đa hóa kết quả hoạt động của tổ chức và sự thỏa mãn công tác của công nhân viên chức, và cuối cùng là đạt được mục tiêu tổ chức. Vai trò lãnh đạo trong tổ chức công là gì? Trong tổ chức công, yếu tố lãnh đạo có vai trò gì không, như thế nào?

- **[Bài đọc bắt buộc]** Phỏng vấn của Thủ tướng Singapore Lý Hiển Long với McKinsey Châu Á
https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-asia/videos/reimagining-leadership-in-asias-next-normal?cid=other-eml-alt-mip-mck&hdpid=8731290b-3594-4ac2-a954-5668b36ce0a7&hctky=12425719&hlkid=2ecdd0a16c4b48beb57d2ce7181a77f8&fbclid=IwAR2NbAVC_ued4rdfsaxLwqmxJWWVbm3O5gU68kGPYqw2srG--zz6vwrkE
- **[Bài đọc bắt buộc]** Kaufman, H. 1981. *The Administrative Behavior of Federal Bureau Chiefs*. Washington D.C.: The Brookings Institution, p.175-181. (Hành vi quản lý hành chính của các cục trưởng liên bang)
- **[Thảo luận trên lớp]** trước khi đến lớp, đọc các tài liệu trên và thảo luận theo các câu hỏi sau: 1) Anh/chị có đồng ý với những gì Kaufman (1981) đề cập về chất lượng lãnh đạo của cục trưởng không? Theo anh/chị điều gì là quan trọng trong bối cảnh của Việt Nam?, 2) Anh/chị đã gặp kiểu cấp trên giống như mô tả trong tình huống chưa? Thảo luận phong cách quản lý để duy trì sự thống nhất và kết quả hoạt động tổ chức.

Tháng 2 ngày 25 (Bài giảng 9) Chuyển đổi số, Chính phủ điện tử và Thành phố thông minh

Mặc dù các chính phủ trên thế giới đã đạt được nhiều tiến bộ, toàn bộ tiềm năng của chính phủ (digital government) số vẫn chưa được khai thác trọn vẹn. Số hóa Khu vực công có nghĩa là gì? Đây là những thách thức hiện nay?

- **[Bài đọc bắt buộc]** Mao, D. L. and C. C. Ling. 2018. "Governance amid Technological Disruption: A Vision for an Agile Public Service." Singapore Civil Service Colleges *Ethos* Issue 18 (30, January 2018). Available at <https://www.csc.gov.sg/articles/governance-amid-technological-disruption-a-vision-for-an-agile-public-service>. (Quản trị trong bối cảnh gián đoạn công nghệ: Tâm nhìn cho dịch vụ công ứng biến)

- **[Thảo luận trên lớp]** Đọc tình huống trong bài báo bên dưới và thảo luận: 1) Anh chị được chuẩn bị đến đâu trong kỷ nguyên blockchain, lưu trữ đám mây, crowd sourcing, kinh tế chia sẻ.... 2) Ta có thể tồn tại như thế nào trong kỷ nguyên số hóa? 3) Có những ví dụ tương tự ở Việt Nam không? Thảo luận
 - ✓ “Case Study: How Parking.SG Evolved from an Idea to National Product in Eight Months” (Available at <https://www.csc.gov.sg/articles/governance-amid-technological-disruption-a-vision-for-an-agile-public-service>). (Nghiên cứu tình huống: Làm thế nào Parking.SG chuyển từ ý tưởng thành sản phẩm quốc gia trong 8 tháng)

PHẦN III Ba trụ cột của quản lý công (2): Nhân sự khu vực công

Tháng 2 ngày 25 (Bài giảng 10) Làm thế nào để tuyển dụng và đào tạo viên chức tốt

Quản lý nhân sự công là một khía cạnh quan trọng và là nhân tố bất khả xâm phạm trong nền hành chính của nhà nước hiện đại. Tuy nhiên, trong môi trường thay đổi nhanh chóng, có nhiều thách thức đối với cách phân loại công viên chức truyền thống, cách tuyển dụng, đào tạo và v.v. Làm thế nào để tuyển dụng và đào tạo viên chức tốt?

- **[Bài đọc bắt buộc]** World Bank Document, (tài liệu của WB)
<http://siteresources.worldbank.org/PUBLICSECTORANDGOVERNANCE/Resources/285741-1345485407865/Recruitment.pdf>
- **[Bài đọc bắt buộc]** Cẩm nang thuật từ Quản lý Nhân sự Công (sẽ phát online): cẩm nang đề cập nhiều khái niệm quan trọng: 1) Cấp bậc so với Phân loại công việc; 2) tuyển dụng kín và mở; 3) Thi tuyển so với phỏng vấn; 4) Chuyên viên và chuyên gia.
- **[Thảo luận trên lớp]** Đọc các bài báo sau và chuẩn bị thảo luận: 1) Chính sách trọng dụng nhân tài tốt hay xấu? Việt Nam có cần hệ thống trọng dụng nhân tài? Lee Kuan Yew School of Public Policy. 2018. “Meritocracy in Singapore: Solution or Problem?” *Global-is-Asian*. Available at <https://lkyspp.nus.edu.sg/gia/article/meritocracy-in-singapore-solution-or-problem>. (Bài báo của trường Chính sách công Lý Quan Diệu: Trọng dụng nhân tài ở Singapore, giải pháp hay trục trặc?)
2) Xu hướng sử dụng viên chức hợp đồng ngày càng phổ biến trên thế giới. Hãy đọc hai đoạn trích từ “Cải cách hệ thống tuyển dụng viên chức” trên báo *Beijing Review*.
“Reform of Civil Service Recruitment System” (*Beijing Review*, 2014) available at http://www.bjreview.com.cn/forum/txt/2014-05/19/content_619384.htm.

Tháng 2 ngày 26 (Bài giảng 11) Quản lý và động viên công viên chức

Tạo sức hút cho nghề công chức là điều quan trọng. Càng có nhiều người giỏi gia nhập khu vực công, khả năng phát triển quốc gia và nền hành chính càng cao. Làm sao để Khu vực công hấp dẫn? Các yếu tố nào là quan trọng? Điều gì khiến ta ưu tiên chọn công việc nhà nước?

- **[Bài đọc bắt buộc]** Phan, My Dung and Yooil Bae. 2019. "Pervasive, Powerful, not Attractive: Public Career Choice Motivation in Vietnam." Conference Paper Presented at Korean Association for Public Administration International Conference June, 2019.
- **[Bài đọc thêm]** Ko, Kilkon and Kyu-Nam Jun. 2015. "A Comparative Analysis of Job Motivation and Career Preference of Asian Undergraduate Students." *Public Personnel Management* 44(2): 192-213. (Phân tích so sánh về động cơ làm việc và sở thích nghề nghiệp của sinh viên châu Á)

Tháng 2 ngày 26 (Bài giảng 12) Lương, thưởng và kỷ luật

Điều gì quyết định lương của công viên chức? Mức lương nào là phù hợp cho công viên chức? Xu hướng mới trong lương thưởng công viên chức là gì?

- **[Bài đọc bắt buộc]** Bui, Thi Thuy Ngan. 2015. The Reform of Salary System for Civil Servant in Vietnam. Unpublished Master's Thesis. Ritsumeikan University, Chapter 5, Available at <http://r-cube.ritsumei.ac.jp/repo/repository/rcube/7453/51213601.pdf>. (Cải cách tiền lương công viên chức ở Việt Nam)
- **[Thảo luận trên lớp]** bài thảo luận sẽ được phát. Chuẩn bị trả lời những câu hỏi sau: 1) Hệ thống lương theo thâm niên tốt hay xấu? 2) Thưởng theo kết quả công việc cá nhân hay đội nhóm là tốt hay xấu?

PHẦN IV Ba trụ cột Quản lý công (3): Quản lý kết quả công việc

Tháng 2 ngày 27 (Bài giảng 13) Quản lý kết quả công việc trong tổ chức công

Vài thập niên qua, xu hướng tinh giản bộ máy đều dựa trên cơ sở tạo áp lực buộc các nhà quản lý tăng kết quả hoạt động tổ chức, và giảm chi phí. Giai đoạn này chứng kiến nhiều nỗ lực cải thiện chính phủ thông qua các hệ thống đánh giá kết quả hoạt động.

- Fountain, Jane E. 2001. "Paradoxes of Public Sector Customer Service." *Governance* 14(1): 55-73. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0952-1895.00151/abstract>. (Nghịch lý dịch vụ khách hàng Khu vực công)
- **[Thảo luận trên lớp]** Đọc bài tóm tắt "Đề án 30: cuộc cách mạng nền quản trị Việt Nam?" (Matthew G. Schwartz, September 2010), available at <https://www.brookings.edu/research/project-30-a-revolution-in-vietnamese-governance>. Theo câu chuyện, vấn đề của đề án 30 là gì nhìn từ góc độ quản lý kết quả hoạt động? Tại sao có nhiều vấn đề trong quản lý kết quả hoạt động trong Khu vực công? Thảo luận.

Tháng 2 ngày 27 (Bài giảng 14) Quản lý tổ chức phi chính phủ và kết quả hoạt động

- **[Bài đọc bắt buộc]** Hall, Leda McIntyre and Sheila Suess Kennedy. 2008. "Public and Nonprofit Management and the New Governance," *American Review of Public Administration* 38(3): 307- 321.
- **[Bài đọc bắt buộc]** The Nonprofit Times. 2017. "Study: Most Nonprofits Lacking in Leadership, Management." *The Nonprofit Times* November 1st, Available at https://www.thenonprofittimes.com/npt_articles/study-nonprofits-lacking-leadership-management/

Tháng 2 ngày 28 (Bài giảng 15)

Hiểu và quản lý các bên liên quan trong khu vực công từ góc độ quản lý chiến lược

Tìm ra được sự cân đối phù hợp giữa những đòi hỏi tranh tranh lẫn nhau của các nhóm liên quan khác nhau là một trong những nhiệm vụ quan trọng của các nhà quản lý công ngày nay. Thực tế, mọi yêu sách đều đáng được cân nhắc, nhưng một số yêu sách sẽ quan trọng hơn. Nhà quản lý công phải làm gì để phân loại và ưu tiên nguồn lực một cách hiệu quả giữa các yêu sách trong môi trường các bên liên quan luôn thay đổi hiện nay?

Có hai bài đọc và hai tình huống hai nghiên cứu cho Buổi học 15&16. Buổi 15 sẽ giới thiệu mô hình Quản lý Các bên liên quan và các lý thuyết nền tảng. NCTH Bảo tồn di sản văn hóa phố cổ Hội An sẽ được sử dụng để minh họa hai khung phân tích của tác giả Ackerman và Eden, và Mitchel và các đồng tác giả, gọi là Ma trận Quyền lực/Lợi ích và lý thuyết Nhân diện và độ nổi của bên liên quan.

Học viên phải viết một bài viết ngắn tối đa 800 từ (nộp vào **8:20 sáng ngày 28/2**) về NCTH Hội An, sử dụng một hoặc kết hợp nhiều khung phân tích để trả lời các câu hỏi sau đây:

- Xác định mục tiêu phát triển của thành phố Hội An từ khi phố cổ được công nhận là Di sản Văn hóa UNESCO
- Dựa trên mục tiêu này, nhận diện các bên liên quan giúp thực hiện mục tiêu này. Chọn một bên liên quan và phân tích quyền lực và lợi ích của họ, tương tác của họ với các nhóm khác trong quá trình hiện thực hóa mục tiêu.
- Sau 20 năm, tình hình đã thay đổi như thế nào? Bạn rút ra được điều gì từ những phân tích này?

Bài đọc:

- **[Bài đọc bắt buộc]** Ackerman, F. and C. Eden. 2011. "Strategic Management of Stakeholders: Theory and Practice. *Long Range Planning* 44(3): 179-196. (*Quản lý Chiến lược các bên liên quan: Lý thuyết và Thực hành*)
- **[Bài đọc bắt buộc]** Mithchell et al. 1997. Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. (*Xây dựng Lý thuyết nhận diện và độ nổi các bên liên quan: Định nghĩa nguyên tắc xác định ai và điều gì là quan trọng*). *The Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 4 (Oct., 1997), pp. 853-886
- **[Bài đọc bắt buộc]** NCTH #1:

- Di sản văn hóa Hội An: Bảo tồn và Phát triển. Tình huống được cải biên từ luận văn tốt nghiệp của anh Võ Thành Trung, học viên MPP20-LM.

Tháng 2 ngày 28 (Bài giảng 16) Thực hành phân tích các bên liên quan: Kế hoạch chặt cây xanh ở Hà Nội

Trong buổi này, các nhóm sẽ kể lại câu chuyện chặt cây xanh Hà Nội qua lăng kính lý thuyết các bên liên quan dưới góc độ nhà nghiên cứu/quan sát, hay góc độ của chính cơ quan chủ trì kế hoạch là Sở Xây dựng. Từ đó rút ra bài học về thiết kế, thực thi và vận động chính sách.

Các nhóm cần thảo luận và chuẩn bị phần trình bày trước buổi học. Sẽ có 15' để các nhóm thay đổi, điều chỉnh phân tích sau buổi giảng đầu về lý thuyết. Sau đây là một số câu hỏi gợi ý để nhóm tham khảo cho phần chuẩn bị:

- Mục tiêu kế hoạch chặt cây là gì? Các bên liên quan là ai? Vị trí của họ trên ma trận quyền lực/lợi ích? Các bên tương tác với nhau thế nào? Tầm quan trọng hay độ nổi của các bên liên quan thay đổi như thế nào trong diễn tiến câu chuyện?
- Qua lăng kính phân tích các bên liên quan, nhóm có suy nghĩ gì về quá trình thiết kế và thực thi chính sách hiệu quả? Bài học đối với nhà quản lý là gì?

Một lần nữa, mỗi nhóm có thể chọn sử dụng một hoặc cả hai khung phân tích để phân tích tình huống.

- **[Bài đọc bắt buộc] NCTH#2:** Le Quang Binh đtg, 2016. Phong trào bảo vệ 6700 cây xanh ở Hà Nội. NXB Hồng Đức.