

# MỘT SỐ TRỞ NGẠI TRONG GIẢNG DẠY CHÍNH SÁCH CÔNG CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở NƯỚC TA

TS TRẦN THỊ THANH THUY<sup>\*</sup>

**1. Chính sách công đang ngày càng được quan tâm hơn.**

Việt Nam đang trong tiến trình hội nhập toàn diện và hướng tới Quản trị tốt (Good Governance) nhằm đạt được những mục tiêu phát triển lâu dài và bền vững - một tiến trình đem lại cho đất nước nhiều cơ hội nhưng cũng rất nhiều thách thức. Yếu tố quan trọng hàng đầu quyết định việc vượt qua các trở ngại và biến chúng thành cơ hội chính là năng lực của chính phủ (sau đây, xin được sử dụng thuật ngữ chính phủ để chỉ tập hợp các đơn vị cấu thành hệ thống hành pháp). Năng lực của chính phủ chủ yếu được nhìn nhận thông qua hiệu quả hoạch định và thực thi chính sách công (CSC).

Nghiên cứu chính sách hay nghiên cứu CSC với tư cách là một ngành khoa học và là một công cụ quan trọng cho phép đánh giá tầm nhìn, năng lực, tâm huyết của chính phủ trong việc nhận diện vấn đề và điều hành nội bộ, sự tương tác với bên ngoài, nhất là thái độ, phản ứng của chính phủ đối với nhân dân; năng lực cũng như thái độ của các thành phần trong xã hội đối với các vấn đề của thời cuộc và dân sinh.

Hiện nay, nghiên cứu chính sách và CSC mà đối tượng chính là CSC và quá trình chính sách đang ngày càng nhận được sự quan tâm nhiều hơn. Có thể chỉ ra rất nhiều thực tế phản ánh sự chuyển biến đáng mừng này. *Một là*, chính sách và CSC đang được đưa vào giảng dạy một cách hệ thống hoặc bắt đầu có nền tảng ở nhiều trường đại học, nhiều chương trình bồi

dưỡng cho nhân viên, cán bộ, công chức (CB,CC)... *Hai là*, các trung tâm nghiên cứu chính sách của nhiều bộ, ngành trong chính phủ cũng đang được tăng cường về trách nhiệm và năng lực (ví dụ Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục; Viện Chiến lược và Chính sách Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn; Viện Chiến lược và Chính sách Khoa học và Công nghệ...). Ngoài ra, còn phải kể đến nỗ lực đặc biệt của sự ra đời của Viện Nghiên cứu Phát triển (IDS- Institute for Development Studies)- một viện tư nhân về chính sách đầu tiên ở Việt Nam. *Ba là*, nhiều quỹ hỗ trợ phát triển từ nguồn vốn ODA cũng đầu tư vào nâng cao năng lực xây dựng và thực hiện chính sách, chương trình của ngành hoặc những địa phương nhất định. *Bốn là*, thông qua các phương tiện truyền thông đại chúng, công luận nói chung đang thể hiện ngày càng rõ nét hơn mối quan tâm cũng như yêu cầu cao hơn đối với các chính sách nói chung và các quyết định cụ thể trong tổng thể chính sách nói riêng.

Tuy nhiên, trong khi nhận thức về vai trò của CSC và quá trình chính sách đang ngày càng được quan tâm như vậy, kết quả của tác động này dường như vẫn còn hạn chế, chưa mang tính hệ thống và mang tính tổng thể. Một trong những nguyên nhân hàng đầu của các hạn chế đó - trái ngược với sự quan tâm ngày càng tăng của rất nhiều thành phần khác trong xã hội - chính là sức ỳ và những trở ngại liên quan đến rất

<sup>\*</sup> Học viện Hành chính.

nhiều yếu tố thuộc quá trình chính sách, trong nội bộ các chủ thể của quá trình đó. Đến lượt mình, những hạn chế đó kéo theo những trở ngại quan trọng đối với quá trình giảng dạy CSC cho CB,CC.

Nhận diện những trở ngại chủ yếu trong giảng dạy CSC cho CB,CC hiện nay là một cơ sở quan trọng để cải thiện hiệu quả CSC.

**2. Những bất cập trong nhận thức về quản lý và quản lý hành chính nhà nước với tư cách là kiến thức nền tảng cho nghiên cứu, học hỏi về chính sách công.**

Giảng dạy CSC là một quá trình được thiết kế nhằm nâng cao nhận thức và năng lực lý luận để góp phần cải thiện năng lực chính sách trong thực tiễn của CB,CC, nhóm đối tượng đặc biệt, với tư cách vừa là đầu vào, người hoạch định, người thực thi, vừa là người tuyên truyền, ủng hộ và cũng là các bình luận viên chính thức của CSC.

Giảng dạy CSC không nhất thiết chỉ liên quan đến một chuyên đề cụ thể có tên là *Hoạch định và thực thi CSC* mà liên quan đến toàn bộ hệ thống lý luận chung về vấn đề đó (quan niệm, bản chất, nội dung); quá trình (quy trình, thủ tục...) cũng như ảnh hưởng của CSC trên các lĩnh vực cụ thể.

Thách thức đối với giảng dạy CSC hiện nay là rất lớn. Thế giới đã trở nên “phẳng” (Friedman, 2006) khi toàn cầu hóa và kinh tế tri thức đang ảnh hưởng trực tiếp tới tận các hộ kinh doanh nhỏ lẻ cũng như túi tiền của từng bà nội trợ. Vì vậy, các nhà hoạch định và thực thi CSC cần có rất nhiều phẩm chất; trong đó, quan trọng nhất là sự nhạy cảm và tính thích nghi cao với bối cảnh đang thay đổi. Kéo theo đó, quá trình giảng dạy và học tập CSC nói riêng hay quá trình giảng dạy về quản lý hành chính nhà nước nói chung cần là một quá trình “học hỏi” (mang tính chủ động, mục đích học gắn với thực thi, học bằng nhiều cách, học từ nhiều người, nhiều lúc...), hơn là

một quá trình đi học (mang tính bị động, học vì phải đi học, vì chứng chỉ, vì trả nợ bổ nhiệm,...), cho nên, tiêu chí đánh giá giảng và học cũng cần thay đổi.

Tuy nhiên, một yếu tố trở ngại mang tính bao trùm đối với việc giảng dạy và nghiên cứu các nội dung trên là khoa học quản lý - mang tính chất nền tảng cho nghiên cứu, giảng dạy và thực hành CSC ở Việt Nam còn non trẻ. Sự non trẻ này dẫn tới nhận thức chung về các vấn đề quản lý nói chung và quản lý hành chính nhà nước nói riêng còn hạn chế. Hạn chế này cũng liên quan đến thái độ (văn hóa) nghiên cứu, trong đó sự tùy tiện, ngẫu hứng, áp đặt vội vàng các thuật ngữ cũng như nội hàm đang khá phổ biến, dẫn đến sự hiểu lầm, lệch lạc và mơ hồ khi tìm hiểu các vấn đề về quản lý nói chung và CSC nói riêng. Ngoài ra, sự lấn át của khoa học chính trị so với khoa học quản lý cũng là một thực tế cần bàn thêm. Ví dụ hiện nay, các thuật ngữ *quản lý* và *hành chính*, tương đương là *quản lý công* (QLC) và *hành chính công* (HCC); *nhân sự* và *nguồn nhân lực*; *quản lý*, *đánh giá nhân viên* và *quản lý thực thi*,... đang được sử dụng thay thế cho nhau theo kiểu đồng nghĩa.

Thực ra, cách tiếp cận của HCC và QLC về chính sách là rất khác nhau. Trong HCC, chính sách ít được quan tâm; trong khi QLC xem CSC như một vấn đề sống còn của điều hành xã hội. Lý do là, HCC nhìn nhận chính sách như một mục tiêu, mục đích (ends) hoặc đầu vào, do vậy, nghiên cứu chính sách tập trung chủ yếu vào những gì được đầu tư cho hoạch định, thực thi chính sách, quá trình (process) chính sách được hoạch định, thực thi và các kỹ năng (chủ yếu mang tính kỹ thuật, thống kê) để cung cấp thông tin cho việc ban hành quyết định mà ít quan tâm đến vai trò và thực tiễn các nhà quản lý hoạt động trong bối cảnh tổ chức diễn ra quá trình chính sách. Trong khi đó, QLC tiếp cận CSC theo cách tập trung vào kết quả

dầu ra - yếu tố phản ánh kết quả năng lực của chính phủ, là một tiêu chí và công cụ để nghiên cứu và phản ánh mối quan hệ và tính phục vụ của chính phủ đối với các “khách hàng” của nó.

Chính sách trong HCC tìm kiếm giải pháp tốt nhất từ các lựa chọn và sử dụng công cụ thống kê; trong khi với QLC, CSC xem thông tin như một công cụ hỗ trợ và quan niệm rằng không có giải pháp tốt nhất mà chỉ có giải pháp tồn tại được trong “quá trình chính trị” của tổ chức, của hệ thống.

QLC, do vậy, tiếp cận ở khía cạnh chính sách không diễn ra trong một môi trường chân không. Nó diễn ra trong bối cảnh có nhiều trở lực, nhiều sự giằng co về quan điểm, lợi ích, cơ hội và nguy cơ. Hơn thế nữa, QLC nhấn mạnh khía cạnh chính trị của quá trình: Thừa nhận rằng có một quá trình “chính trị” trong việc điều hành để dẫn đến chính sách. Nói cách khác, quá trình CSC là một quá trình chính trị hơn là một quá trình thuần túy kỹ thuật. Nó là đầu ra của một quá trình ảnh hưởng do các cá nhân tạo ra - những người tương tác với nhau trong các nhóm cụ thể trong khuôn khổ tổ chức chính thức. Các tổ chức này hoạt động trong khuôn khổ thể chế chính trị, luật lệ và thực tiễn, tất cả đều dưới sự tác động của ảnh hưởng văn hóa - xã hội và cả của các thể chế mang tính không chính thức (yếu tố vận động hành lang).

Như vậy, hoạch định CSC là một quá trình mang tính linh hoạt; trong đó, các nhà điều hành theo đuổi mục tiêu trong khuôn khổ các giới hạn: môi trường chính trị bên ngoài; tổ chức; nhận thức, thái độ của cá nhân.

### 3. Những bất cập trong quá trình hoạch định chính sách công.

Những bất cập trong thực tiễn hoạch định CSC chỉ ra sự khó khăn trong giảng dạy khi lý thuyết thì hướng tới các mô hình hoặc quy trình tốt, hợp lý, thậm chí lý

tưởng, trong khi trên thực tế thì trái ngược hẳn.

Có thể tóm tắt những nhược điểm chính của hệ thống chính sách hiện nay là vừa “thiếu” vừa “thừa”: thiếu những chính sách cần thiết, hợp lý (thu hút và giữ chân người tài trong cơ quan nhà nước), có hiệu lực, hiệu quả kinh tế, xã hội... cao; thừa các chính sách bất hợp lý (về sử dụng CB,CC), phải thay đổi, bổ sung nhiều (như chính sách về đảm bảo an toàn giao thông, hạn chế tai nạn, một số chính sách giáo dục...), chính sách thiếu thống nhất, chồng chéo, mâu thuẫn... Ngoài ra, có những chính sách nhiều người biết tên nhưng rất khó truy cập, tìm kiếm một cách hệ thống, đầy đủ. Các nguyên nhân chính của thực trạng trên là:

*Một là*, quy trình ban hành chính sách nói chung và lấy quy trình văn bản quy phạm pháp luật để so sánh nói riêng còn dài dòng, phức tạp. Công tác thu thập thông tin khó khăn (các chính khách, các nhà quản lý cấp cao nhiều khi cung cấp những thông tin khác nhau liên quan đến một vấn đề, ví dụ về điều hành nền hành chính nhà nước).

*Hai là*, năng lực một bộ phận chủ thể hoạch định chính sách còn hạn chế. Với những chính sách quan trọng (rõ nhất là liên quan đến các văn bản quy phạm pháp luật), thường có ban (tổ) soạn thảo. Ban soạn thảo này cần chuyên nghiệp về thủ tục và cách thức, chuyên sâu về lĩnh vực chính sách đó và phải công tâm, khách quan. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều thành viên trong ban là các nhà lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành pháp song mức độ khả thi của việc tham gia, đóng góp của các nhân vật “VIP” này vào quá trình dự thảo, hoạch định chính sách thì chưa hiệu quả. Khi họ vắng mặt, đa số vẫn phải quyết cho đảm bảo thời hạn. Khi họ cử người đi thay thì thông tin đem đến tham gia vào quá trình văn bản hóa các ý tưởng chính sách không hệ thống, đứt quãng và do vậy

không nhiều giá trị.

Hơn nữa, cần nhận thức rằng chính sách không đơn thuần chỉ là “một văn bản của nhà nước”, nó cần là một sản phẩm ra đời do sự tham gia của tất cả các bên liên quan: Chính phủ, doanh nghiệp, người tiêu dùng, chuyên gia nước ngoài, các nhà tài trợ, các nhà khoa học. Bởi vì, sự tham gia này quyết định sự ủng hộ và trách nhiệm cũng như “tính sở hữu” trong quá trình thực thi. Hiện nay, có cơ chế phối hợp hành chính giữa các bộ, ngành và cơ quan khác nhau trong hầu hết các lĩnh vực chính sách nhưng không phải lúc nào sự phối hợp cũng hiệu quả. Bên cạnh đó, sự tham gia của các đối tượng sẽ (hoặc tiềm năng) bị ảnh hưởng hoặc được thụ hưởng chính sách cũng như giới nghiên cứu đều hạn chế. Sự thiếu tham gia sáng kiến và phản biện của nhiều đối tượng khác nhau dẫn đến việc các CSC có thể có vẻ rất hợp lý nhưng càng thực hiện càng phát hiện ra những hẫng hụt, thiếu cơ sở. Ví dụ điển hình là nội dung bắt buộc đội mũ bảo hiểm khi đi xe máy (trong hệ thống các chính sách về kiểm chế ùn tắc và tai nạn giao thông: đầu tiên là yêu cầu đội mũ xe máy, sau đó mới đặt ra tiêu chuẩn mũ xe máy, tiếp đến là tiêu chuẩn đội mũ cho đúng cách, hợp luật..., trong khi tất cả những quy định cụ thể này lẽ ra cần được tính đến trong lần ban hành văn bản đầu tiên..).

Ba là, hệ thống văn bản hiện hành, nhất là văn bản quy phạm pháp luật hiện không được rà soát thường xuyên; kết quả rà soát ít được công bố công khai rộng rãi. Đôi khi, các nhà nghiên cứu và giảng dạy CSC muốn có thông tin về kết quả thực hiện chính sách nào đó chỉ có thể chờ vào một nguồn thông tin duy nhất và nhanh nhất là báo chí. Điều này khá nguy hại vì không phải mọi thông cáo báo chí đều công bố thông tin một cách kịp thời, khách quan và chính xác.

Những bất cập của quá trình thực tế này đẩy giảng viên CSC đến những khó khăn

như nên nói về mô hình tốt, cùng người học chia sẻ về những trở ngại đối với quá trình lý tưởng nào đó hay nên biến bài giảng thành những cuộc bình luận chính sách thực tiễn (tức là “lờ” đi các mô hình tốt nên theo đuổi, vì chúng có vẻ quá hàn lâm so với thực tiễn “quá linh hoạt”).

#### 4. Những vấn đề của quá trình thực thi chính sách công.

*Thứ nhất*, quá trình tuyên truyền chính sách còn hạn chế. Nhìn chung, chính phủ đã sử dụng đầy đủ các kênh giao tiếp chính thức để tuyên truyền chính sách như tổ chức hội họp, hội nghị, hội thảo, văn bản hóa, sử dụng các phương tiện truyền thông đại chúng (một số biện pháp tuyên truyền có tính đột phá và thể hiện tính trách nhiệm cao, ví dụ như việc các nhà quản lý cấp cao trong chính phủ giao lưu trực tuyến với công chúng hay việc TP. Hồ Chí Minh có sáng kiến hệ thống đối thoại giữa doanh nghiệp và các cơ quan quản lý nhà nước thông qua mạng Cityweb...), tuy nhiên, hiệu quả của các hoạt động này còn chưa cao.

*Thứ hai*, hạn chế về năng lực thực thi chính sách. Thực thi chính sách là một quá trình trong đó thành công đòi hỏi hội tụ nhiều yếu tố như năng lực thuyết phục, uy tín và vị thế của người quản lý, thời điểm và các nguồn lực cần thiết. Tuy nhiên, ở Việt Nam, sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng chưa hiệu quả mà nguyên nhân chính là việc phân định chức năng, nhiệm vụ của cá nhân, đơn vị chưa rõ ràng; cơ chế chịu trách nhiệm về sai sót trong tiến trình thực thi còn thiếu triệt để, thiếu khả năng ràng buộc và thiếu tính khuyến khích. Thực tế cho thấy, khi cần xử lý một vấn đề thì có nhiều cơ quan liên quan giải quyết, nhưng khó tìm thấy một cơ quan chịu trách nhiệm chính về vấn đề đó. Yếu kém về phối hợp đang xảy ra ở nhiều khía cạnh của quá trình chính sách cũng như nhiều chính sách cụ thể (như vệ sinh an toàn thực phẩm, hạn chế chảy máu chất xám và

thu hút người tài vào khu vực nhà nước, hạn chế ách tắc và tai nạn giao thông,...).

*Thứ ba*, hệ thống quy trình thủ tục trong rất nhiều loại công việc của hệ thống hành pháp hiện rất phức tạp, cản trở hoạt động của doanh nghiệp.

*Thứ tư*, văn hóa công vụ, hoạt động công vụ và cách thức thực thi công vụ của CB,CC còn nhiều hạn chế. Hiện nay, cách thức làm việc của CB,CC và cơ quan công quyền vẫn chưa có những thay đổi căn bản sau một thời gian dài đổi mới (cách làm việc và ra quyết định còn nặng ảnh hưởng của hành chính thời bao cấp - tùy tiện, nửa vời và vô tổ chức.) Ngoài ra, một biểu hiện tiêu cực khác của văn hóa công vụ là tính “đóng kín”, sự thiếu chia sẻ, tính cát cứ, nhất là cát cứ thông tin. Sự lo sợ về trách nhiệm trong chia sẻ thông tin, tâm lý e ngại vì mất thời gian, tâm lý độc quyền hay thực tế tổ chức lao động và thông tin không khoa học có thể là những nguyên nhân chính dẫn đến thói quen không chia sẻ thông tin... của CB,CC nhà nước.

Rõ ràng, những bất cập trong thực thi chính sách đang ảnh hưởng xấu đến uy tín của chính phủ và làm xói mòn niềm tin trong công chúng đối với năng lực của CB,CC - các nhà hoạch định và thực thi CSC. Quan trọng hơn, khi chính bản thân CB,CC trực tiếp học về CSC, liệu họ có đặt nhiều niềm tin hoặc tâm huyết vào khả năng thay đổi cái quy trình chính sách đang có “vấn đề” kia?

### 5. Những vấn đề liên quan đến các đối tượng tác động của chính sách.

Khi nói về hạn chế của nhóm đối tượng này, cần nhìn nhận vấn đề mang tính hai chiều. *Một là*, những hạn chế do yếu kém của phía chủ thể hoạch định và thực thi CSC - như trên đã phân tích và của chính bản thân họ. *Hai là*, trong khi các chính sách hiện hành mặc dù đã được cải thiện rất nhiều nhưng vẫn đang gây trở ngại cho

phía công dân và doanh nghiệp thì có một thực tế là trình độ, nhận thức pháp luật của không ít doanh nghiệp còn nhiều yếu kém.

Ngoài ra, bản thân công dân cũng thiếu chủ động, đôi khi “tặc lưỡi” cho xong chuyện nên có xu hướng chấp nhận những hành động “sách nhiễu”, thái độ “hách dịch” để được việc. Khi công dân chưa biết hoặc chưa thể tham gia một cách chủ động, đón đầu, đề xuất ý tưởng chính sách mà chỉ đợi đến khi “có chuyện” mới nhờ đến các phương tiện truyền thông đại chúng thì bản thân họ đang góp phần duy trì một sự độc quyền về chính sách.

### 6. Những vấn đề liên quan đến người học.

Một trong những trở ngại lớn nhất trong giảng dạy về quản lý, quản lý hành chính nhà nước và CSC hiện nay là thói quen làm việc, thói quen học tập của CB,CC với tư cách là người học. Một bộ phận CB,CC có động lực học tập không cao, thậm chí xem việc học tập là không cần thiết hoặc có cần thì chỉ cần về khía cạnh bằng cấp, chứng chỉ. Chính vì vậy, trong quá trình học, họ hay có thái độ thụ động, ngại chia sẻ. Đây là một thực tế mang tính hệ thống có liên quan đến thói quen làm việc của họ. Mục tiêu và cách thức phân công công việc, quản lý và phát triển nhân viên hiện nay ở nhiều cơ quan trong hệ thống hành pháp đang rất hạn chế dẫn đến việc CB,CC lười học, lười đọc, lười cập nhật thông tin, làm việc một cách đối phó. Ngoài ra, tâm lý và thói quen ngại thay đổi của các CB,CC cũng dẫn đến sự thụ động trong việc tham gia quá trình học tập.

### 7. Những vấn đề liên quan đến người giảng và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

Có nhiều chủ thể tham gia vào quá trình giảng dạy CSC cho CB,CC. Một số trường đại học (ví dụ Khoa Khoa học quản lý, Đại học Xã hội - Nhân văn) đào

tạo cơ bản về khoa học chính sách cho các CB,CC tương lai; các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng tự nhân cũng giảng dạy một số nội dung có liên quan. Tuy nhiên, các chủ thể trực tiếp của quá trình này là Học viện Hành chính (Học viện Chính trị- Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh), hệ thống các trường chính trị địa phương, các trường bộ, ngành, các trung tâm bồi dưỡng chính trị quận, huyện,... Để nâng cao năng lực của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CSC cho CB,CC, ngoài việc cải tổ nội bộ hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng này, cũng cần nâng cao năng lực cho các tổ chức khác trong xã hội.

Liên quan đến vấn đề người giảng và phương pháp giảng dạy cũng còn nhiều vấn đề phải quan tâm. Thứ nhất là kinh nghiệm. Không phải giảng viên nào cũng có cơ hội trải nghiệm tham gia hoạch định và tổ chức thực thi CSC. Các cơ quan hoạch định CSC cần có sáng kiến để tăng cường sự tham gia của các nhà khoa học và giảng viên CSC. Điều này đem lại nhiều lợi ích. Trước hết là trải nghiệm của giảng viên về thực tiễn chính sách để chia sẻ với học viên. Sau đó là đóng góp và phản biện của các nhà khoa học sẽ giúp các CSC mang tính khoa học cao. Thứ hai là năng lực giảng dạy, nghiên cứu và thói quen làm việc của giảng viên. Tất cả những yếu tố này cần được thay đổi để giảng viên vừa có đủ năng lực, vừa là một tấm gương về học tập cho học viên. Thứ ba là động lực làm việc. Phân công công việc, đánh giá, thù lao, khuyến khích, quan hệ nhân sự,... đang là những vấn đề ảnh hưởng đến tâm huyết và động cơ làm việc của nhiều giảng viên. Và cuối cùng là vấn đề vật lực và thời gian cho giảng viên nói riêng và các cơ sở đào tạo nói chung để có thể giảng dạy CSC tốt.

#### 8. Những vấn đề liên quan đến tài liệu nghiên cứu.

Ngoài các bài bình luận, nghiên cứu được công bố trên các ấn phẩm báo in

hoặc báo điện tử, các phóng sự chuyên sâu thuộc nhiều chuyên mục trên phương tiện truyền hình (như chuyên mục *Cải cách hành chính, Góc nhìn thẳng, ..*) đã có thêm những xuất bản phẩm chuyên sâu xoay quanh các vấn đề chính sách hoặc lý luận chính sách (Học viện Hành chính Quốc gia, 2002; Lê Chi Mai, 2001; Nguyễn Hữu Hải, 2001). Tuy nhiên, ấn phẩm khoa học chính sách còn rất mỏng. Có thể đếm được các sách nghiên cứu chuyên sâu về chính sách. Và rất nhiều ấn phẩm chỉ đơn thuần là tuyên truyền chính sách.

Rõ ràng, sự “vắng vẻ” và quá ít lựa chọn đối với các công trình nghiên cứu khoa học về chính sách đã làm cho quá trình tự học- một tiêu chí quan trọng của việc thay đổi cách thức giảng dạy và học tập cũng như làm nền tảng thay đổi cách thức tư duy của CB,CC trở nên hết sức khó khăn □

1. Dương Đăng Huệ: *Cải cách hành chính phục vụ doanh nghiệp thực hiện pháp luật*, Hội thảo Cải cách hành chính và Doanh nghiệp, Bộ Nội vụ, Trung tâm Thông tin Thương mại Việt Nam và Viện Nghiên cứu phát triển doanh nhân, doanh nghiệp Đông Nam Á đồng tổ chức, Hà Nội, 2007.

2. Kenichi Ohno: *Việt Nam có quy trình làm chính sách có một không hai*, Vietnamnet, ngày 13-5-2008.

3. Lê Chi Mai: *Những vấn đề cơ bản về chính sách và quy trình chính sách*, NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, 2001.

4. Nguyễn Hữu Hải (chủ biên): *Hoạch định và Thực thi chính sách công*, NXB Khoa học - Kỹ thuật, 2001.

5. Vũ Cao Đàm: *Kỹ năng phân tích chính sách*, Bài giảng tại khóa bồi dưỡng Kỹ năng phân tích chính sách dành cho giảng viên Đại học Quốc gia, Hà Nội, 20-6-2009.

6. Nguyễn Đắc Bình: *Xây dựng ban hành văn bản quy phạm pháp luật*, Khóa tập huấn Nâng cao kỹ năng soạn thảo, kiểm tra, rà soát, hệ thống hóa văn bản quy phạm pháp luật, Hà Nội, ngày 02, 03-12-2008.