

NHỜNG THÁCH THỨC CỦA MÔ HÌNH QUẢN LÝ CÔNG MÔI NƠI VÙNG THỰC TIỄN VIỆT NAM HIỆN NAY

PHAN HẢI HOÀ*

Lý thuyết quản lý công môi là sự tập hợp của nhiều học thuyết về hành chính, bao quát hầu hết các vấn đề về cấu trúc tổ chức, sự thay đổi về quản lý hành chính, quản lý nhân sự, các hình thức giải quyết của nhân công v.v.. theo nội dung "Quản lý công môi chính là một lý thuyết về hành chính dựa trên ý tưởng về chuyển nghiệp hoạt động quản lý hành chính với sự phân quyền hợp lý hướng đến kết quả nhanh ra thông qua sự phát triển các hình thức giải quyết công việc và các tiêu chuẩn nhằm giải quyết nhanh chóng của tổ chức công" (1).

Từ khái niệm nêu trên, có thể thấy, quản lý công môi còn những nét trởng cơ bản sau: Hiệu quả hoạt động quản lý nội bộ xem là mục tiêu của nhân hành chính; tính phi quy chế hóa (không có các quy định cũng như trong mạng lưới hành chính thời kỳ đầu); tính phi tập trung hóa (tính phân cấp, phân quyền mạnh, chủ yếu là cho chính quyền địa phương); áp dụng các yếu tố của cơ chế thị trường trong quản lý gắn bó chính trị với chính phủ nhà nước và nhân hành chính công; tổ chức hóa các hoạt động của nhà nước trên cơ sở thực hiện nội bộ các mục tiêu và pháp luật nhà nước, các biện pháp dịch vụ công; hành chính công không tách khỏi hành chính tổ và vẫn dùng nhiều phương pháp quản lý doanh nghiệp và hoạt động quản lý hành chính công; xu hướng quốc tế hóa (nhân hành chính công môi- quản lý trong nước và thực hiện trách nhiệm quốc gia với công đồng quốc tế); hiện nay hóa nhân hành chính (áp dụng công nghệ hiện nay vào quản

lý- phòng tiên khoa học kỹ thuật và phương pháp quản lý hiện nay)(2).

Quản lý công môi còn những nội dung cơ bản như: Tính chuyên nghiệp của các nhân viên (năng lực xây dựng chính sách, năng lực quyết định, năng lực tổ chức công việc khoa học) và của nhân hành chính (quyết sách, hành động đúng với yêu cầu thực tiễn); quan niệm về các giải quyết công việc của một nhân hành chính hiện nay (hiệu quả chuyên nghiệp trong quản lý kết quả nhanh ra, chất lượng, hình thức phục vụ công dân - khách hàng, quan hệ thị trường, cam kết và chất lượng dịch vụ...); mô hình tổ chức quản lý phân cấp (ít thời gian hành chính, giảm tầng trung gian, cấp trung ương quản lý và cấp địa phương phòng thực hành, địa phương thực hành...); nhằm giải quyết nhanh chóng thi và tiêu chuẩn thi hành công việc; tiêu chuẩn chất lượng dịch vụ công; cạnh tranh và áp dụng các kỹ thuật quản lý của khu vực tư (áp dụng biện pháp, phương pháp quản lý tốt); lý thuyết phi tập trung hóa; phi quy chế hóa(3).

Với các nét trởng và những nội dung cơ bản trên, lý thuyết về quản lý công môi khi áp dụng vào thực tiễn Việt Nam sẽ gặp một số khó khăn, thách thức sau:

Thứ nhất, tổ chức về các cách hành chính.

Vấn đề này nội bộ xem là thách thức đầu tiên khi áp dụng mô hình quản lý công môi vào thực tiễn nước ta, cụ thể

* ThS. Phó Trưởng phòng BGDPL- Sở Giáo dục và Đào tạo TP HCM

(1) Hood, C. (1995), New public management: A new global paradigm., Public Policy and Administration, 10(2):104-117.

(2) Nét nghiên cứu khoa học cấp bộ- "Quản lý công môi và việc ứng dụng vào nhân hành chính Việt Nam"- Viện nghiên cứu khoa học hành chính - Học viện Hành chính - 2009.

(3) Nét nghiên cứu khoa học cấp bộ- "Quản lý công môi và việc ứng dụng vào nhân hành chính Việt Nam"- Viện nghiên cứu khoa học hành chính - Học viện Hành chính - 2009.

Một là quản lý công môi là luận thuyết nền tảng của cách khu vực công trên hành chính công truyền thống sang nền hành chính công môi. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay ở nước ta, tổ duy này chưa được thẩm thấu vì nhiều lý do: (1) do chưa nhận thức được này nếu cô bản về mô hình hành chính công môi; (2) khu vực công đang coi quản nhiều từ trên và yếu kém nên các nhà lãnh đạo cũng như một số nhà khoa học hành chính cho rằng, phải cần thời gian nữa dài, phải coi ưu tiên về và va chạm; (3) nhận thức, tổ duy bao cấp, bảo thủ về nền hành chính công cho rằng, hành chính quan liêu, mệnh lệnh nên phòng thì môi công quyền; (4) hành chính là phải cai trị và coi nhà quyền cũng ờng dịch vụ công... Những thách thức về tổ duy kiểu này đã cản trở quá trình vận dụng mô hình quản lý công môi vào nước ta thời gian gần đây, làm chậm tiến trình cải cách hành chính theo xu hướng "hành chính phục vụ".

Hai là tổ duy môi về thể chế hành chính "mềm dẻo" chưa được nhà cấp, nghiên cứu, xây dựng. Cần thiết phải khai thác hóa các thể chế hành chính từ trung ương nên nhà phòng, qua nền tảng tâm lý thể chế hành chính quốc gia, trong nội chu trình tạo ra những thể chế của chính quyền nhà phòng cho phù hợp với thực tiễn bộ máy hành chính nội nội. Hiện nay, coi quan niệm cho rằng, thể chế hành chính tách biệt với bộ máy hành chính. Theo quan niệm riêng, chúng ta cho rằng, thể chế hành chính luôn gắn chặt với bộ máy hành chính. Muốn bộ máy hành chính hoạt động tốt thì thể chế hành chính phải mềm dẻo và coi nếu hành lang pháp lý cho bộ máy hành chính hoạt động.

Muốn coi thể chế hành chính phù hợp thì phải thực hiện theo cơ chế hành chính "mềm dẻo", nghĩa là phải cấp mạnh cho chính quyền nhà phòng, cơ chế hành chính phù hợp với các trình của bộ máy chính quyền nhà phòng tổng thể, thanh phố riêng. Các biệt, cần coi cơ chế các cho Hà Nội và Thanh phố Hồ Chí Minh vì hai thành phố này không thể khác chung "cái áo chật hẹp" của các thành phố khác, phải giao quyền tự chủ coi kiểm soát với các thể chế hành chính phù hợp cho hai nhà phòng này. Nếu thực tiễn nước này, những thách thức về thể chế hành chính trong tổ duy quản lý của chúng ta mỗi thời số mỗi.

Ba là tổ duy về công trình cải cách hành

chính. Lại này, chúng ta quan niệm rằng, cải cách hành chính là chủ yếu thuận cải cách về thực, về cải công xã về thời gian giải quyết công việc mà chưa quan tâm nên công trình cải cách ở tâm vì muốn làm thay đổi tổ duy về cải cách hành chính bằng cải một công trình tổng thể. Nghĩa là phải nói mỗi toàn diện tổ duy về công trình cải cách hành chính, cụ thể (4): (1) phải như rồi thẩm quyền khu vực công, khu vực tổ (những gì thuộc về thẩm quyền quản lý của nhà nước, những gì nên giao cho khu vực ngoài nhà nước); (2) cải tiến các chức năng nước coi là thuộc thẩm quyền của cơ quan quản lý nhà nước; (3) giao các chức năng phi hành chính cho các cơ quan, tổ chức phù hợp; (4) Chính phủ và cơ quan nhà nước tập trung vào vai trò nêu tiết; (5) xác định những mục tiêu cụ thể và khai thi cho cải cách hành chính.

Thời hai, tính chuyên nghiệp của nền hành chính nước ta chưa đồng thích với mô hình quản lý công môi.

Nhờ trên này nên, mô hình quản lý công môi là quản lý mềm dẻo, quản lý theo chất lỏng này ra, là một lý thuyết về hành chính dựa trên ý tưởng chuyên nghiệp hóa hoạt động quản lý hành chính. Tuy nhiên, trong bối cảnh hiện tại, nền hành chính nước ta còn mang nặng tính hành chính quan liêu bao cấp, ích, chậm đổi mới; cần bộ công chức hành chính chưa được tạo chuyên nghiệp về chuyên môn và hành chính. Trong khi nội quản lý hành chính công môi áp dụng khoa học kỹ thuật, tính phi quy chế hóa, phi tập trung hóa, áp dụng một số yếu tố thị trường, vận dụng phòng pháp quản lý doanh nghiệp không nhiều bộ máy còn theo kiểu thô lái, nặng về thủ tục hành chính, công chức hành chính không chuyên nghiệp trong chuyên môn, lại chưa sử dụng thông thạo máy tính hoặc chưa áp dụng công nghệ cao trong xử lý hành chính. Nhờ vậy, coi khoảng cách về "nội vĩnh" khi áp dụng mô hình quản lý công môi vào thực tiễn nước ta. Muốn giải quyết tốt vấn đề này, chúng ta phải thực số mỗi hoàn toàn từ nguồn nhân lực cho nên các thời tổ chức và hoạt động của bộ máy, song hành với nội hoàn thiện về

(4) Về tài nghiên cứu khoa học cấp bộ - "Quản lý công môi và việc ờng dụng vào nền hành chính Việt Nam" - Viện nghiên cứu khoa học hành chính - Học viện Hành chính - 2009

mat thể chế chế nông tái chính công...

Thời ba, về thể chế hành chính.

Hiện nay, thể chế hành chính nước ta còn nhiều vấn đề cần phải xem xét chỉnh sửa, bổ sung về mặt tổng thể để biết làm việc hoàn thiện hệ thống pháp luật hành chính. Thể chế hành chính là những quy định, quy chế làm cho bộ máy hành chính vận hành và hoạt động theo những mục đích nhất định nhất ra. Tuy nhiên, thể chế hành chính của nước ta là những quy định, quy chế về nền hành chính quản lý, cai trị với nhiều thiếu sót nhiều khuyết điểm như "hành dân". Do vậy, khi áp dụng mô hình quản lý công môi với nội dung phi quy chế hóa sẽ là thách thức đối với thể chế hành chính nước ta, đặc biệt là đối với công trình cải cách hành chính theo Nghị định 30 của Chính phủ (Quyết định số 80/QĐ-TTg ngày 10 tháng 01 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Nghị định Nôn giảm hoạt động hành chính trên các lĩnh vực quản lý nhà nước giai đoạn 2007 – 2010).

Pháp luật hành chính nước ta xem như là một bộ phận quan trọng của thể chế hành chính. Hiện nay, hệ thống pháp luật hành chính nước ta xây dựng tổng thể quy củ theo cơ chế hành chính quản lý, cai trị. Do vậy, muốn chuyển sang mô hình hành chính công môi thì cần thiết phải xem xét, sửa đổi hệ thống pháp luật hành chính sang phương thức quản lý hành chính công môi. Nhiệm vụ quan trọng đầu tiên phải có những nỗ lực về cải cách hành chính, nhằm làm cho bộ máy và nguồn nhân sự của bộ máy hành chính nước ta chuyển nghiệp, linh hoạt trong giải quyết công việc hành chính trên cơ sở các quy định "mềm dẻo" của pháp luật hành chính. Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền theo quy định tại Điều 2, Hiến pháp 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001) thì mỗi tổ chức và hoạt động của Nhà nước nếu phải tuân thủ pháp luật (thông tin pháp luật), nghĩa là Bộ máy nhà nước trên các ngành: Lập pháp, Hành pháp và Tố pháp nếu phải tổ chức và hoạt động tuân thủ pháp luật. Trong lĩnh vực Hành pháp, Bộ máy hành chính cũng phải tuân thủ một cách nghiêm ngặt các quy định của pháp luật, ví dụ: Tổ chức và hoạt động Chính phủ phải tuân theo Luật tổ chức Chính phủ. Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân các cấp phải tuân theo Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân. Do vậy, để áp dụng mô hình quản lý công môi với

các nội dung và nội dung phi quy chế hóa, không theo các quy định "cứng" của pháp luật (trong khuôn khổ pháp luật không có sự linh hoạt khi áp dụng) thì cần phải hoàn thiện hệ thống pháp luật hành chính theo hướng cơ chế phân quyền "mềm dẻo", phân quyền mạnh cho chính quyền nhà nước.

Phải thừa nhận rằng, trong thời gian qua, chúng ta đã bắt đầu áp dụng mô hình quản lý công môi trong việc hoàn thiện về thể chế thể hiện ở Nghị định 30 của Chính phủ về nôi giảm hoạt động hành chính. Tuy nhiên, trên thực tiễn vận hành giảm hoạt động hành chính không phải là nhiều để làm vì nhiều lý do: (1) nặng nhọc nên lợi ích cuối cùng của một sáng kiến, cô quan, nôi vôi; (2) phải chỉnh sửa, bổ sung hoặc thay đổi quy định pháp luật. Những thách thức này cũng tổng thể lớn không chúng ta vận phải làm cho nước và kết quả thành công bước đầu của Nghị định 30 nước xem là những lực kích lệ cho việc tiếp tục vận dụng mô hình quản lý công môi vào thực tiễn nền hành chính nước ta.

Thời tư, về cơ cấu tổ chức bộ máy.

Nhờ trên đây nên cấp, cơ cấu tổ chức bộ máy của nền hành chính nước ta đang vận hành theo cơ chế "cứng" của pháp luật, nhiều tầng bậc, thói quen hành chính không hiệu lực hành chính thấp, tính thống nhất trong chế độ, nhiều hành chĩa cao (trên nôi đôi không nghe). Việc áp dụng mô hình quản lý công môi với luật thuyết phân quyền mạnh, phân cấp cho chính quyền nhà nước nên gặp những thách thức rất lớn từ cơ cấu tổ chức bộ máy theo quy định của pháp luật hiện hành. Tính thói quen chặt chẽ về cơ cấu tổ chức bộ máy của nền hành chính truyền thống ở nước ta đã xây ra nhiều hệ lụy: (1) vô tình tạo nên tình trạng cái côi hành chính và xem thông pháp luật trong quản lý (2) không thể áp dụng ngay hình thức phi quy chế hóa hay phi tập trung hóa của mô hình quản lý công môi.

Nhờ vậy, muốn áp dụng mô hình quản lý công môi cho nền hành chính nước ta, phải có sự nỗ lực nhiều hướng bổ trợ quy định pháp luật và ngay bên trong bản thân của tổng cấp chính quyền; phải loại bỏ nước tổ duy về đặc quyền, đặc lợi, tính lợi ích cuối cùng của nhân dân, kiểu "ôm công quyền" về tay mình của các cấp chính quyền. Thách thức này chế nước giải quyết khi nền hành chính nước ta thực sự muốn phân quyền, phân cấp mạnh cho chính quyền nhà nước, giảm các

tăng năng trung gian, chính quyền trung ương chế
nắm quyền nhiều hành, nhiều tiết vô mô

Thời nam, về nguồn nhân lực.

Hiện nay, nguồn nhân lực nên hành chính “vừa
thỏa, vừa yêu, vừa thiếu” là một tình trạng không
thể chấp nhận nữa những lái nâng tồn tại do
ảnh hưởng của cơ chế hành chính quan liêu bao
cấp con số lái. Nguồn nhân lực giỏi nâng ngoài
ngoại khu vực Nhà nước, trong Nhà nước vẫn
con một bộ phận là “sáng cấp cấp nỉ, tối cấp
cấp về”, nhưng nhiều dân, năng lực, trình độ
chuyên môn yếu kém. Khi vận dụng mô hình
quản lý công môi thì những thách thức này về
nguồn nhân lực là rào cản cho tiến trình cải cách
toàn thể nên hành chính vì con người là trung
tâm của mọi vấn đề nói chung, nên hành chính
nói riêng. Khi áp dụng mô hình quản lý công
môi, phải vận dụng mềm dẻo các nội dung cơ
bản như: Nhanh giải ngân lực theo kết quả công
việc, vận dụng các nguyên lý của nền kinh tế
thị trường, sử dụng các phương pháp quản lý
của doanh nghiệp, áp dụng khoa học kỹ thuật,
công nghệ cao. Nếu nguồn nhân lực nhỏ hiện
tại vì không đáp ứng các yêu cầu khi vận dụng
các nội dung nêu trên của mô hình quản lý công
môi.

Do vậy, cần thiết phải có những hoạch định
về cơ bản để giải quyết tốt thách thức này. Có
thể phải giải quyết các vấn đề sau⁽⁵⁾: (1) nhiều
chánh chuyên biệt các nhóm nội tổng cần bộ
công chức (xây dựng cơ chế pháp lý riêng cho
nhóm “cán bộ nhà nước”; xác định rõ phạm vi
“công chức” trên cơ sở quan niệm, công chức
chỉ tồn tại trong bộ máy nhà nước, không có
công chức trong doanh nghiệp, công chức chính
trò - xã hội, doanh nghiệp; xây dựng cơ chế
chánh riêng cho nhóm “viên chức nhà nước” -
những người làm việc trong các nền và sở
nghiệp của nhà nước); (2) xác định rõ trách
nhiệm công vụ của cán bộ công chức; (3) thể
chế chế hóa các chuẩn mực của nền công
vui. Mặt khác, theo chúng tôi, cần thực hiện
các vấn đề trên song hành với các chế
độ chính sách tiền lương, sử dụng ngoại
mô trường làm việc cho cán bộ công
chức hành chính. Nếu thực hiện tốt
những các

vấn đề trên, những thách thức về nguồn nhân
lực sẽ được giải quyết triệt để

*Thời sau, về cách thức vận dụng phương pháp
quản lý của doanh nghiệp.*

Khi vận dụng phương pháp này vào trong nền
hành chính gặp những thách thức lớn rất khó
giải quyết, cụ thể

Một là Nhà nước là một tổ chức, doanh nghiệp
cũng là một tổ chức nên nếu vận dụng lý thuyết
quản lý tổ chức để giải quyết các vấn đề cơ bản
về tổ chức và hoạt động. Tuy nhiên, hai loại tổ
chức này lại khác nhau về mức độ hòng tới.
Nhà nước là một tổ chức được thành lập không
vì lợi nhuận mà nhằm mục đích quản lý xã hội,
người lái doanh nghiệp là một tổ chức được
thành lập nhằm tìm kiếm lợi nhuận. Do vậy, nhân
lực khi làm việc ở 2 loại tổ chức này khác nhau
về cách thức tổ chức, cải cách mà tổ chức hòng
tới nên khi nhân lực giải quyết kết quả này ra
tổng thích với các lợi ích vật chất mà tổ chức mang
lái cho hội đồng với hiệu quả công việc, hay
nói cách khác là lợi nhuận tổ chức sẽ song hành
với những giải thưởng vật chất thông qua hiệu
quả công việc mang lái. Nhà nước ta nâng thực
hiện theo kiểu truyền thống, quan liêu, bao cấp
và cũng tuân thủ nguyên tắc chung là phi lợi
nhuận nên thách thức trong việc áp dụng mô hình
quản lý công môi với việc vận dụng phương pháp
quản lý của doanh nghiệp. Hiện nay, chế độ
tiền lương con theo ngạch, bậc 3 năm lên một
lần (chuyên viên) theo kiểu “nên lên lại lên”
nên làm chậm tiến trình áp dụng mô hình quản
lý công môi vào nền hành chính. Thực tế công
chức có thực hiện công việc tốt nên nên cũng
không được tính chế độ đãi ngộ thu nhập tổng
xong với hiệu quả công việc hành chính, nên
này là hạn chế lớn nhất nên khi áp dụng phương
pháp quản lý của doanh nghiệp vào thực tiễn
nên hành chính nước ta.

Hai là mô hình quản lý công môi được xây
dựng và thực hiện quản lý theo kết quả này ra,
không tính nên giới giải “hành chính”. Tuy
nhiên, có 3 vấn đề xây ra: (1) kết quả này ra
được nhân lực giải theo tiêu chí nào con map môi
(2) kết quả này ra được so sánh với giải thưởng
vật chất nào? Năng lực nào nên thực nên giải
trả thưởng vật chất cho tổng xong với kết quả
này được (vì hiện nay chế độ khen thưởng theo
hình thức, phong trào, khen thưởng là “sếp”);
(3) cơ quan hành chính phải có giới “hành
chính” tiếp dân,

⁽⁵⁾ Nội tài nghiên cứu khoa học cấp bộ - “Quản lý
công môi và việc ứng dụng vào nền hành chính Việt
Nam” - Viện nghiên cứu khoa học hành chính - Học
viện Hành chính - 2009

giải quyết các thủ tục, các công việc có liên quan nên dần dần có sự thoải mái thuận với phi quy chế hóa, không áp dụng theo giờ giấc hành chính. Theo chúng tôi, thạch thốc, khôi khôi (1) có thể giải quyết được khi chúng ta chuẩn hóa được chu trình công việc, chế độ công việc, xây dựng được các tiêu chí hành chính khai thác quan, chính xác về hiệu quả công việc hành chính theo nhau ra. Vấn đề (2) tổng nội khôi khôi (nhờ trên nhà ban) vì Nhà nước không có mục đích lợi nhuận nên sản phẩm của các bộ công chức không phải là hàng hóa, dịch vụ thông thường có thể tính toán được bằng tiền. Tuy nhiên, nếu có chế độ khen thưởng thỏa đáng thì vẫn kích lệ được viên chức các bộ công chức thực hiện tốt công việc của mình. Vấn đề (3) là nạn giải. Trong các doanh nghiệp, không quan trọng giờ giấc hành chính hay phải có mặt nhân viên ở cơ quan miền sao hỏi thu được lợi nhuận. Tuy nhiên, do bản chất công việc của nhân hành chính là phi lợi nhuận và phải giải quyết công việc liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp nên công dân nên cần thiết công chức phải có mặt theo giờ hành chính tại cơ quan. Mặt khác, có nhiều công việc liên quan nên các hoạt động của các cơ quan, tổ chức khác yêu cầu phải hợp hành, giải quyết trực tiếp sau khi có sự thống nhất, bàn bạc, trao đổi và quyết định nên phải nắm bắt tuần tự giờ giấc. Một vấn đề nữa là tính nghiêm trang của công sở hành chính, phải có những thanh phần khi thức thì công việc trong giờ hành chính nên công chức hành chính phải có mặt này nếu theo quy định. Tuy nhiên, cũng cần nói rằng, những cơ quan hành chính chuyển về nghiệp vụ chuyển môn không không trực tiếp công dân thì có thể áp dụng phương thức quản lý công môi nói với việc áp dụng phương thức quản lý "mềm" theo kết quả như sau, không cần phải nắm bắt giờ giấc hành chính.

Thời buổi, hiện nay hóa nên hành chính (áp dụng công nghệ hiện nay vào quản lý - phương tiện khoa học kỹ thuật và phương pháp quản lý hiện nay).

Này cũng là thạch thốc lớn mà thời gian qua Chính phủ nước ta đã nỗ lực hết mình không vãn chửa vượt qua. Trong những năm qua, với chủ trương áp dụng mô hình quản lý công môi bằng việc hiện nay hóa nên hành chính nên Chính phủ đã thực hiện rất nhiều chương trình cải cách hành chính có liên quan nên khoa học kỹ thuật. Tuy nhiên, các kết quả mang lại chưa khai thác hoặc có chương trình, nên viên chức hành chính làm công việc hành chính (Nên 112 – Chính phủ nên tổ). Thạch thốc này do nhiều nguyên nhân mà Chính phủ đang từng bước khắc phục và hoàn thiện. Theo chúng tôi, nguyên nhân chính là nguồn nhân lực hành chính chưa đáp ứng yêu cầu về trình độ khoa học kỹ thuật trong hành chính. Mặt khác, các nguyên nhân từ thói quen "bàn giấy" hành chính quan liêu thô lái, thiếu các hoạch định hành chính trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật, công nghệ... Những thạch thốc này cần được xem xét lại một cách tổng thể nên có những hoạch định chiến lược, có tầm vóc và mang tính dài hạn và khoa học.

Nói tóm lại, những thạch thốc trong việc áp dụng mô hình quản lý công môi cho thực tiễn nên hành chính nước ta trong giai đoạn hiện nay còn nhiều vấn đề cần phải xem xét, giải quyết "tốt đẹp nên ngon". Tuy nhiên, theo chúng tôi, những thạch thốc nhỏ trên là cơ bản, làm mất chất của vấn đề của khoa học hành chính công. Nhiều quan trọng là chúng ta phải tìm ra giải pháp nào hợp lý nhất, "cứu củ cải kim", nghĩa là chọn lựa những cách thức, phương pháp quản lý "tinh hoa" của mô hình quản lý công môi. Tóm lại vấn đề công việc kết hợp với sự kết hợp những niềm tin hợp lý của nên hành chính công truyền thống, thông qua lăng kính của thực tiễn nên hành chính Việt Nam cho phù hợp với các trình độ và truyền thống lịch sử của nên hành chính nước ta. Thiết nghĩ, nếu giải quyết tốt các vấn đề chúng tôi đã nêu, thì việc áp dụng mô hình quản lý công môi vào nên hành chính nước ta sẽ hợp tình, hợp lý và nhất được hiệu quả cao của công tác quản lý nhà nước trong bối cảnh hiện tại.

