

Tuyển mộ công chức tại Hàn Quốc và một số kinh nghiệm có giá trị tham khảo

TS. PHẠM THỊ HOA

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: hoaphamhd@gmail.com

Nhận ngày 15 tháng 5 năm 2023; chấp nhận đăng tháng 7 năm 2023.

Tóm tắt: Những năm gần đây, Hàn Quốc nổi lên như một con rồng của châu Á với nhiều chỉ số kinh tế, xã hội thuộc nhóm đầu thế giới. Để có được những thành công đó không thể không nhắc đến vai trò của những người lãnh đạo, hệ thống công chức, công vụ tiên tiến và hiệu quả của Hàn Quốc, đặc biệt là mô hình tuyển mộ công chức đảm bảo tính khách quan, khoa học, hợp lý, hiệu quả và tạo sự cạnh tranh về thu hút nhân sự với khu vực tư nhân. Việc nghiên cứu thực trạng công tác tuyển mộ công chức ở Hàn Quốc, rút ra những bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo cả trong nhận thức và thực tiễn có ý nghĩa thiết thực với các quốc gia đang trong quá trình đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa, lấy con người làm trung tâm, vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển như Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: tuyển mộ; tuyển dụng; công chức; nhân sự; Hàn Quốc.

Abstract: In recent years, Korea has emerged as a dragon of Asia who possesses many world-leading socio-economic indicators. This success results from the role of leaders, the advanced and effective system of civil servants and public servants, especially the civil servant recruitment model that ensures objectivity, scientificity, rationality, efficiency and creates competition in terms of attracting human resources with the private sector. The article clarifies the current situation of civil servant recruitment in Korea as well as draws valuable lessons both in perception and in practice. It has practical significance for countries like Vietnam in the process of reforming, promoting industrialization - modernization, regarding people as the center, the goal and a driving force for development.

Keywords: recruitment; civil servants; human resources; Korea.

1. Khái quát về hệ thống công chức Hàn Quốc

Ở Hàn Quốc, công chức bao gồm công chức trong hệ thống chức nghiệp và công chức trong hệ thống phi chức nghiệp. Các công chức trong hệ thống chức nghiệp được đảm bảo biên chế trọn đời, được lựa chọn, bổ nhiệm dựa trên hệ thống năng lực và trình độ.

So với các nước trên thế giới, khái niệm công chức ở Hàn Quốc có nhiều điểm tương đồng như được tuyển dụng thông qua kỳ thi sát hạch, được bổ nhiệm vào một ngạch nhất định, được hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, công chức ở Hàn Quốc có một số điểm đặc trưng riêng như những công chức làm việc trong hệ thống phi chức nghiệp sẽ không được biên chế suốt đời.

Theo *Luật Công vụ quốc gia* (sửa đổi mới nhất

năm 2004) và *Luật Công vụ hợp đồng*, hệ thống công chức của Hàn Quốc được chia thành hai loại: Hệ thống chức nghiệp và hệ thống phi chức nghiệp. Các công chức trong hệ thống chức nghiệp, bất kể có sự thay đổi về chính quyền thế nào thì những người này đều được đảm bảo biên chế suốt đời. Họ được lựa chọn và bổ nhiệm dựa trên hệ thống năng lực, trình độ. Trong đó, các cán bộ, công chức trong hệ thống chức nghiệp được chia thành: ngạch chung và ngạch chuyên trách. Ngạch chung gồm các cán bộ, công chức trong quản lý hành chính, kỹ thuật và nghiên cứu. Ngạch chuyên trách được phân chia thành các hệ thống bậc ngạch. Ngoài ra, ngạch đặc biệt sẽ bao gồm các cán bộ, công chức chịu trách nhiệm về một số hoạt động cụ thể và có hệ thống quản lý nhân lực cụ thể, bảng lương cụ thể chuyên

trách, chuyên dụng.

Luật công vụ quốc gia quy định công chức Hàn Quốc được chia thành 9 cấp bậc. Trong đó, cấp thấp nhất là cấp 9 và cấp cao nhất là cấp 1. Cán bộ, công chức cấp cao sẽ thuộc cấp 1 và 2. Đối với các nhánh từ cấp 3 đến cấp 9, sẽ có 2 kỳ thi công chức khác nhau: kỳ thi cạnh tranh mở và kỳ thi cạnh tranh về kinh nghiệm làm việc. Kỳ thi cạnh tranh mở dành cho những người không có kinh nghiệm làm việc, trong khi kỳ thi cạnh tranh về kinh nghiệm làm việc dành cho các nhà chuyên môn hoặc những người đã có kinh nghiệm (Luật Công vụ quốc gia, Điều 8, Điều 31).

Năm 2006, chính quyền Hàn Quốc công bố hệ thống công chức trong đó các vị trí cấp cao sẽ không chia bậc ngạch mà phân hạng A và B với những quy định về vị trí và nhiệm vụ cụ thể, nhấn mạnh nhiều hơn vào việc cạnh tranh giữa các vị trí và thực thi công vụ đối với hệ thống công chức cấp cao.

Bộ Quản lý Nhân sự (MPM) là cơ quan quản lý cán bộ Trung ương độc lập trực thuộc Văn phòng Thủ tướng Chính phủ của Hàn Quốc, chịu trách nhiệm lập kế hoạch và thực hiện nhiều chính sách nhân sự bao gồm tuyển dụng, đãi ngộ, phát triển nguồn nhân lực, các chương trình phúc lợi và lương hưu cũng như đạo đức và kỷ luật ảnh hưởng đến công chức Hàn Quốc.

2. Tuyển mộ công chức và thực trạng công tác tuyển mộ công chức tại Hàn Quốc hiện nay

2.1. Tuyển mộ công chức

Sự ra đời của chế độ công chức từ giữa thế kỷ XIX ở các nước tư bản phương Tây được xem là tất yếu bởi nó phản ánh nhu cầu khách quan của lịch sử phát triển kinh tế, chính trị và văn hóa ở các nước tư bản chủ nghĩa, là động lực hình thành và phát triển của chế độ công chức. Mỗi quốc gia, mỗi khu vực có chế độ chính trị, nền văn hóa và chế độ công vụ khác nhau, vì vậy, khái niệm công cũng được quan niệm không hoàn toàn giống nhau, song đều thống nhất ở chỗ: Công chức là những người làm việc nhà nước, được bổ nhiệm gánh vác công việc mà chính phủ giao, không thông qua thủ tục bầu cử hoặc công chức là khái niệm chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên

trong cơ quan nhà nước, do ngân sách nhà nước trả lương.

Tuyển dụng công chức là việc lựa chọn và chấp nhận một người đáp ứng đủ tiêu chuẩn và điều kiện theo quy định của pháp luật tự nguyện gia nhập hệ thống công vụ để bổ nhiệm vào một ngạch công chức theo tiêu chuẩn chuyên môn nhất định của vị trí công việc cần tuyển. Tuyển dụng công chức gồm hai nội dung cơ bản là tuyển mộ và tuyển chọn công chức. Trong đó, tuyển mộ là quá trình thu hút những người lao động có trình độ từ lực lượng lao động bên ngoài xã hội và lực lượng bên trong tổ chức, xuất phát từ nhu cầu của tổ chức. Mọi tổ chức phải có đầy đủ khả năng để thu hút đủ số lượng và chất lượng lao động để nhằm đạt được các mục tiêu của mình. Quá trình tuyển mộ sẽ ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả của quá trình tuyển chọn⁽¹⁾. Đồng thời, nó còn ảnh hưởng tới các chức năng khác của quản trị nhân lực như đánh giá hiệu quả công việc; đào tạo, phát triển nguồn nhân lực □⁽²⁾.

Trong quá trình tuyển mộ công chức, trước hết cần xác định căn cứ và nhu cầu tuyển mộ, từ đó, xác định các nguồn để tuyển mộ, phương pháp tuyển mộ tương ứng từng nguồn, và quy trình tuyển mộ. Khi có nhu cầu tuyển dụng, các tổ chức, cơ quan có thể tuyển mộ từ lực lượng bên trong tổ chức hoặc lực lượng lao động bên ngoài thị trường. Nguồn nhân lực từ bên trong tổ chức công là những người hiện đang làm việc cho tổ chức công đó. Nguồn nhân lực từ bên ngoài tổ chức có thể là những người chưa từng làm việc, có thể là những người đã có việc làm nhưng mong muốn các cơ hội việc làm tốt hơn, phù hợp hơn với năng lực hiện tại.

Tùy thuộc vào nguồn tuyển mộ mà lựa chọn các phương pháp tuyển mộ công chức khác nhau.

Đối với nguồn tuyển mộ từ bên trong tổ chức, các phương pháp chủ yếu được tiến hành là: *Thứ nhất*, phương pháp thu hút thông qua thông báo tuyển mộ; *Thứ hai*, phương pháp thu hút thông qua sự giới thiệu của cán bộ, công chức trong tổ chức; *Thứ ba*, phương pháp thu hút căn cứ vào các thông tin trong □Danh mục các kỹ năng□ Ngoài ra, còn một số phương pháp khác như thông báo qua cuộc họp giao ban, thông báo trên website nội bộ, gửi

thông báo tuyển mộ về từng bộ phận hoặc niêm yết tại bảng tin của cơ quan⁽³⁾.

Đối với nguồn tuyển mộ từ bên ngoài tổ chức, các phương pháp sau đây sẽ được lựa chọn: *Thứ nhất*, phương pháp thu hút thông qua sự giới thiệu của cán bộ, công chức trong tổ chức; *Thứ hai*, phương pháp thu hút thông qua quảng cáo trên các phương tiện truyền thông như: trên các kênh mạng xã hội, các kênh của đài truyền hình, các báo, tạp chí; *Thứ ba*, phương pháp thu hút thông qua các trung tâm môi giới và giới thiệu việc làm; *Thứ tư*, phương pháp thu hút ứng viên thông qua hội chợ việc làm. Ngoài ra, các tổ chức còn có thể sử dụng các phương pháp khác như thu hút ứng viên trực tiếp tại các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề, thu hút thông qua sự giới thiệu của chính quyền địa phương⁽⁴⁾.

Sau khi đã xác định được nguồn tuyển mộ công chức cũng như các phương pháp phù hợp đối với từng nguồn, tổ chức cần thiết lập quy trình tuyển mộ để đảm bảo việc tuyển mộ diễn ra đúng với mục đích của nhà tuyển dụng và đạt hiệu quả. Quy trình tuyển mộ công chức thông thường bao gồm 3 bước sau: Một là, xây dựng chiến lược tuyển mộ công chức; Hai là, tìm kiếm người xin việc; Ba là, Đánh giá quá trình tuyển mộ công chức. Trong đánh giá, cần chú ý một số nội dung chính như: tỷ lệ sàng lọc, hiệu quả của các phương pháp tuyển mộ, chi phí cho quá trình tuyển mộ, mức độ phù hợp giữa ứng viên với vị trí việc làm⁽⁵⁾.

2.2. Thực trạng công tác tuyển mộ công chức tại Hàn Quốc

* Thực trạng nguồn tuyển mộ

Thứ nhất, nguồn nội bộ. Ở Hàn Quốc, tuyển mộ nội bộ được áp dụng cho tất cả vị trí cần tuyển. Khi các cơ quan có nhu cầu, cơ quan tuyển dụng có trách nhiệm xem xét, xác định thời gian, vị trí cần tuyển và đặc điểm của công việc cũng như của cơ quan đó để xem xét tuyển mới hay tuyển trong nội bộ. Nếu nhu cầu thiếu người chỉ trong khoảng thời gian ngắn thì bộ phận tuyển dụng thường sẽ tuyển trong nội bộ tổ chức. Đối với vị trí cấp cao, bộ phận tuyển dụng thường ưu tiên lựa chọn nguồn nội bộ. Họ phải là những công chức cấp cao có nhiều kinh

nhệm và có đủ năng lực, trình độ để thực hiện tốt công việc. Đối với vị trí công chức bậc 5, 7, 9, bộ phận chuyên trách cũng sẽ lựa chọn từ nguồn công chức trong tổ chức. Những người công chức được chọn phải là người đáp ứng được yêu cầu công việc, có nguyện vọng muốn thay đổi công việc hoặc được chuyển công tác. Trong trường hợp vị trí và đặc điểm công việc tương tự nhau và không gây cản trở việc thực hiện nhiệm vụ mà công chức đang đảm nhiệm, thì có thể giao cho họ đồng thời giữ chức vụ hoặc phục vụ chung trong bất kỳ lĩnh vực chuyên môn cụ thể nào đó. Khi sử dụng nguồn nội bộ thì quy trình tuyển dụng được rút ngắn lại. Việc luân chuyển nhân sự ở Hàn Quốc được quy định tại điều 32, Luật Công vụ quốc gia Hàn Quốc.

Thứ hai, nguồn bên ngoài tổ chức. Khi nguồn bên trong không đáp ứng được nhu cầu của cơ quan thì phòng tuyển dụng nhân sự sẽ tìm ứng viên từ nguồn bên ngoài. Đối với vị trí công chức cao cấp, mỗi bộ sẽ dành 30% chỉ tiêu cho tuyển mới để tăng cường tính mở và cạnh tranh trong khu vực công. Đối với các vị trí khác, người Hàn Quốc tin vào sự bình đẳng nên nguồn tuyển dụng từ bên ngoài tổ chức sẽ không phân biệt đối xử, tất cả công dân đều có thể tham gia thi tuyển.

* Thực trạng phương pháp tuyển mộ

Với mỗi nguồn khác nhau, phòng tuyển dụng của Bộ Quản lý nhân sự Hàn Quốc (MPM) sẽ xác định các phương pháp tuyển mộ khác nhau. Cụ thể:

Thứ nhất, đối với nguồn nội bộ, Phòng tuyển dụng sẽ đăng tải thông tin tuyển dụng công khai trên hệ thống tuyển dụng, gửi email nội bộ hoặc dán thông báo tuyển dụng trong cơ quan.

Một phương pháp khác cũng thường xuyên được sử dụng trong khu vực công chính là tuyển dụng thông qua sự đề bạt của lãnh đạo các cơ quan khác. Lãnh đạo trực tiếp sẽ nắm rõ được năng lực thực sự của các công chức dưới quyền và hỗ trợ rất nhanh cho MPM trong công tác tuyển dụng.

Ngoài ra, Hàn Quốc đã xây dựng hệ thống quản lý nguồn nhân lực (e-Saram) lưu trữ thông tin của công chức từ khi được tuyển dụng cho đến khi nghỉ hưu. Trên hệ thống này sẽ có tất cả thông tin của từng công chức về bổ nhiệm, đánh giá hiệu suất,

đào tạo giáo dục, lịch trình làm việc và tiền lương□ Do đó, thông qua hệ thống này, cơ quan tuyển dụng có cơ sở dữ liệu để xem xét, tìm kiếm những người có năng lực và phù hợp với các vị trí công việc đang tuyển để liên hệ trao đổi trực tiếp và rút ngắn được thời gian tuyển dụng.

Thứ hai, đối với nguồn bên ngoài tổ chức, hoạt động tuyển mộ được hiện qua các phương pháp:

Một là, qua quảng cáo trên các phương tiện truyền thông đại chúng: Phòng Tuyển dụng thường đăng tải thông báo trên báo chí, đặc biệt là các trang báo điện tử lớn và uy tín như The Korea Times, Chosun Ilbo, Joins□ Các trang web việc làm cũng là kênh tuyển dụng phổ biến tại Hàn Quốc như: website của Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc (work.go.kr), gojobs.go.kr, career.co.kr, alba.co.kr, saramin.co.kr□

Hai là, qua thu hút ứng viên từ các trường đại học, cao đẳng□ Hàn Quốc rất coi trọng giáo dục, đặc biệt là đào tạo nhân tài. Họ đã xây dựng các chiến lược và kế hoạch cụ thể để phát hiện và tuyển chọn những học sinh có năng khiếu. Những học sinh này được hưởng các chính sách hỗ trợ về kinh tế như vay vốn với lãi suất thấp để mua nhà, mua xe□ Ngoài ra, họ sẽ được giao lưu, trao đổi khoa học với các nước trên thế giới. Tạo nguồn lực chất lượng cao từ sớm giúp nâng cao chất lượng công chức và hiệu quả tuyển dụng.

Ba là, qua thu hút ứng viên thông qua hội chợ việc làm. Hội chợ việc làm dịch vụ công tại Hàn Quốc đã được tổ chức thường niên từ năm 2011 tại Seoul - thủ đô của Hàn Quốc và được tổ chức từ đó đến nay, thu hút sự tham gia của 67 cơ quan, tổ chức công.

Ngày nay, với sự bùng nổ về công nghệ thông tin, đặc biệt ở đất nước phát triển truyền thông, báo chí mạnh mẽ như Hàn Quốc thì phương pháp tuyển dụng công chức chủ yếu dựa vào các phương tiện truyền thông đại chúng, các website của cơ quan, cổng thông tin điện tử□ Các phương pháp này vừa nhanh chóng, vừa có được nhiều nguồn hồ sơ xin việc và tiết kiệm chi phí, nhân lực.

*** Thực trạng quy trình tuyển mộ công chức tại Hàn Quốc**

Thứ nhất, xây dựng chiến lược tuyển mộ công chức. Ở Hàn Quốc, Bộ Quản lý nhân sự (MPM) chịu trách nhiệm xây dựng chiến lược tuyển mộ dài hạn. Theo đó, Bộ trưởng sẽ chịu trách nhiệm chỉ đạo phòng lập kế hoạch xây dựng chiến lược tuyển mộ. Căn cứ vào mục tiêu, kế hoạch hoạt động của các tổ chức công, phòng lập kế hoạch sẽ thực hiện công tác hoạch định nhân lực, thực hiện chuyển công chức nếu cần. Chiến lược tuyển mộ phải nêu cụ thể về số lượng, thời gian, địa điểm và phương thức tuyển. Các chiến lược này phải được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt mới được phép thực thi.

Thứ hai, tìm kiếm người xin việc. Nền công vụ Hàn Quốc thực hiện bình đẳng trong tuyển dụng công chức. Do đó, tất cả người dân, bất kể tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn hay kinh nghiệm làm việc đều có cơ hội tham gia thi tuyển công chức. Các thông báo tuyển dụng sẽ được đăng tải công khai, minh bạch trên hệ thống cổng thông tin của bộ, trên các trang báo uy tín, chính thống và đảm bảo tất cả người dân đều có thể tiếp cận được thông tin. Các thông báo tuyển dụng được đưa ra đều có các vị trí tuyển dụng, mô tả khái quát về công việc, quyền lợi của người lao động. Thời gian và địa điểm tuyển dụng sẽ tùy thuộc vào vị trí của cơ quan và yêu cầu của vị trí cần tuyển. Tuy nhiên sẽ phải tuân theo kế hoạch tuyển dụng đã đề ra để đảm bảo đúng tiến độ. Thực tế, theo số liệu từ Bộ Quản lý nhân sự Hàn Quốc (MPM), năm 2022 Hàn Quốc có 165.524 người đăng ký tham gia kỳ thi công chức với tỷ lệ cạnh tranh là 29,2:1. Vào những năm trước, tỷ lệ này là 35:1 (năm 2021), 37,2:1 (năm 2020), 39,2:1 (năm 2019) và 41:1 (năm 2018).

Thứ ba, đánh giá quá trình tuyển mộ công chức. Những quy định về tuyển mộ công chức được quy định trong Luật Công vụ Quốc gia và Sắc lệnh của Tổng thống về công chức. Quy trình tuyển mộ rất logic, bài bản và hợp lý. Tuy nhiên từ số liệu thực tế có thể thấy, hiệu quả tuyển mộ trong những năm gần đây đang có xu hướng giảm. Nếu như vào năm 2018, tỷ lệ cạnh tranh lên tới 41:1 thì đến năm 2022 chỉ còn 29,2:1.

3. Những kinh nghiệm thành công từ thực tiễn công tác tuyển mộ công chức của Hàn Quốc

Trong những năm gần đây, Hàn Quốc đang nỗ lực đổi mới và hoàn thiện quy trình tuyển dụng, đặc biệt chú trọng đến hoạt động tuyển mộ công chức để thích nghi với sự phát triển xã hội. Trong quá trình thực hiện, Hàn Quốc đã có được những thành công nhất định, là những kinh nghiệm có giá trị tham khảo cho các quốc gia khác trong đó có Việt Nam nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Thứ nhất, Hàn Quốc tìm kiếm và thúc đẩy sự đa dạng nhân lực trong khu vực công bằng cách đẩy mạnh tuyển dụng công chức nữ, người khuyết tật và những nhân tài địa phương. Ngoài ra, MPM cũng đưa ra kế hoạch về cân bằng nhân sự trong trung và dài hạn cho việc quản lý và bố trí nhân sự sao cho phù hợp với nhu cầu của các cơ quan, tổ chức và giải quyết được nhu cầu việc làm trong xã hội.

Thứ hai, để người dân tiếp cận gần hơn và hiểu biết hơn về chính phủ cũng như một hình thức quảng bá hình ảnh, MPM đã tổ chức các buổi hội chợ về tuyển dụng công chức. Tại các buổi này, chính quyền địa phương và các cơ quan công quyền có thể chia sẻ bí quyết quản lý công chức, các thông tin liên quan đến tuyển dụng công chức. Ngoài ra, MPM cũng tiến hành xuất bản các tài liệu liên quan đến tuyển dụng công chức và đăng tải trên cổng thông tin của MPM cũng như phát hành gửi tặng cho những người quan tâm.

Thứ ba, tăng cường và thay đổi phương pháp tuyển mộ linh hoạt để tăng vị thế cạnh tranh với các doanh nghiệp tư nhân. MPM sẽ tạo cơ hội để các chuyên gia có nhiều kinh nghiệm từ khu vực tư tiếp xúc và trải nghiệm thử môi trường khu vực công. Đồng thời, thay đổi hệ thống lương để đảm bảo những người tài giỏi được tuyển từ khu vực tư sẽ nhận được mức lương cao tương xứng với năng lực của họ. Việc này sẽ khuyến khích nhân tài tham gia thi tuyển công chức, tạo cơ hội để mở rộng quy mô tuyển dụng nhân sự khu vực tư, thúc đẩy sự phát triển của nền công vụ.

Đặc biệt, trước diễn biến của dịch Covid-19, Hàn Quốc cũng nhanh chóng có những điều chỉnh kịp thời. MPM tăng cường tuyển dụng công chức

cấp cao, các chuyên gia về y tế để đảm bảo đủ nhân lực phục vụ cho xã hội. Bên cạnh đó, đẩy mạnh hình thức làm việc từ xa, tư vấn dịch vụ công qua điện thoại để đảm bảo an toàn cho công chức. Bộ Quản lý nhân sự Hàn Quốc cũng đã kịp thời sửa đổi và ứng dụng linh hoạt quy trình tuyển mộ các chuyên gia y tế tuyển đầu. Quy trình được đơn giản hóa với thời gian thông báo ngắn hơn, kết hợp nộp đơn đăng ký với quy trình sàng lọc sao cho rút ngắn được thời gian nhanh nhất có thể.

Như vậy, các biện pháp Hàn Quốc đưa ra đều nhanh chóng được áp dụng và thực hiện để nâng cao chất lượng làm việc của nền công vụ Hàn Quốc. Chính sách, pháp luật về công chức được đổi mới và mở cửa hơn càng tạo điều kiện làm việc tốt nhất cho các cơ quan của MPM và khuyến khích sự tham gia của nhân sự từ khu vực tư nhân vào các cơ quan nhà nước.

Tuyển dụng công chức là để duy trì được lực lượng công chức và duy trì hoạt động công vụ thường xuyên, liên tục của mọi quốc gia. Trong 30 năm qua, Chính phủ Hàn Quốc không ngừng cải cách hành chính để theo đuổi mô hình Chính phủ lấy người dân là trung tâm, cải cách dịch vụ hành chính đáp ứng yêu cầu của người dân một cách kịp thời. Mô hình chức nghiệp của Hàn Quốc rất chuẩn mực, bài bản với chế độ tuyển dụng công bằng, minh bạch và hiệu quả trong đó có nguyên nhân chính từ việc Hàn Quốc đã xây dựng và thực thi hệ thống quy chế và quy trình tuyển mộ công chức đảm bảo tính khách quan, khoa học, hợp lý và ngày càng hiện đại, biến quốc gia này trở thành tấm gương đi đầu trong cải cách hành chính, xây dựng quy trình tuyển dụng công chức theo hướng cạnh tranh mở, hội nhập và đề cao năng lực của con người. Việc nghiên cứu kinh nghiệm trong tuyển mộ công chức ở Hàn Quốc có ý nghĩa thiết thực với các quốc gia đang trong quá trình đổi mới, hướng đến xây dựng đất nước công nghiệp hóa - hiện đại hóa, lấy con người làm trung tâm, vừa là động lực, vừa là mục tiêu phát triển như Việt Nam hiện nay./.

(1), (2), (3), (4), (5) Đại học Kinh tế quốc dân (2004), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb. Lao động □ Xã hội, H., tr.95, 95, 97, 97, 98.