

Đảm bảo tính khách quan, công bằng trong tuyển chọn công chức qua các kỳ thi tuyển - Kinh nghiệm Hàn Quốc

TS PHẠM THỊ HOA

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

Nhận ngày 28 tháng 7 năm 2022; chấp nhận đăng tháng 9 năm 2022.

Tóm tắt: Tuyển chọn công chức là một quy trình bao gồm nhiều bước, mỗi bước được xem như hàng rào chắn giúp sàng lọc những ứng viên không đáp ứng các điều kiện. Để việc tuyển chọn nhân sự đạt được hiệu quả cao, việc lựa chọn đúng các phương pháp tuyển chọn có ý nghĩa quan trọng mà tổ chức các kỳ thi tuyển chọn là yêu cầu có tính bắt buộc. Hàn Quốc là quốc gia có nhiều kinh nghiệm và thành công trong tuyển chọn công chức, đặc biệt là tổ chức các kỳ thi tuyển chọn rất chặt chẽ, đảm bảo tính khách quan, công bằng và chính xác. Nghiên cứu kinh nghiệm của Hàn Quốc có ý nghĩa thiết thực trong tuyển chọn cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Hàn Quốc; công chức; tuyển chọn nhân sự; cạnh tranh mở; cạnh tranh kinh nghiệm làm việc.

Abstract: Recruiting civil servants is a process consisting of many steps, each one is considered a barrier to help screen candidates who do not meet the requirements. For the selection of personnels to achieve high efficiency, the appropriate selection methods are of great significance. Korea is a country with lots of experiences and success in recruiting civil servants, especially organizing strict selection exams, ensuring objectivity, fairness and accuracy. Studying Korean experience has practical significance in the selection of cadres and civil servants in Vietnam today.

Keywords: Korea; officials; personnel selection; open competition; competitive work experience.

1. Hệ thống công chức Hàn Quốc và các kỳ thi tuyển chọn công chức Hàn Quốc

Luật công vụ quốc gia quy định công chức Hàn Quốc được chia thành 9 cấp bậc từ cao đến thấp, trong đó, bậc 1 là cao nhất và bậc 9 là thấp nhất. Hệ thống bậc được áp dụng đối với các nhóm nghề kỹ sư và hành chính. Các nhóm nghề khác sử dụng một hệ thống bậc với tên gọi “bậc tương đương” để xác định vị trí của nhân viên tương ứng với những nhân viên thuộc nhóm nghề hành chính⁽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. Những người tham gia kỳ thi cạnh tranh mở sau khi trúng tuyển sẽ được chia thành 3 cấp: cấp 5 (dịch vụ thường xuyên, dịch vụ hành chính, dịch vụ công nghệ, dịch vụ nước ngoài), cấp 7 (dịch vụ hành chính, dịch vụ công nghệ) và cấp 9 (dịch vụ hành chính, dịch vụ công nghệ), trong đó cấp 5 là cấp cao, vượt qua kỳ thi cấp 5 sẽ được bổ nhiệm làm công chức bậc 5 và sẽ tham gia chính quyền với cương vị quản lý các cấp thấp hơn⁽²⁾.

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. Qua đó, Hàn Quốc đã 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. Cụ thể, đối với ngạch chung phân loại đối với hạng A và B, bậc 3 và 4 có các cấp như vụ

trưởng, bậc 5 và 6 là cấp phó phòng, từ bậc 7 đến 9 là cấp nhân viên nói chung.

Hệ thống đánh giá thực thi công việc đối với công chức trên bậc 4 gồm hai phần chính là đánh giá thực thi của đơn vị và đánh giá năng lực thực thi của người được đánh giá. Mặt khác, việc đánh giá và xếp loại công chức dưới bậc 5 phải dựa trên kinh nghiệm và khả năng thực thi công việc của công chức. Khả năng thực thi công việc được xem xét dựa trên các chỉ số về độ khó của công việc, số lượng, mức độ hoàn thành và thời hạn hoàn thành công việc trong khi khả năng làm việc được đánh giá dựa trên các chỉ số về khả năng lập kế hoạch, khả năng hợp đồng, sự nhanh nhẹn, chính trực và lòng trung thành. Kinh nghiệm của công chức Hàn Quốc sẽ bao gồm kinh nghiệm trong thực thi công vụ và trong các lĩnh vực. Việc đánh giá này được thực hiện hai lần một năm vào 30.6 và 31.12 hàng năm⁽³⁾.

Nhìn chung, Hàn Quốc chia kỳ thi tuyển dụng công chức thành hai loại bao gồm kỳ thi tuyển dụng cạnh tranh mở và kỳ thi tuyển dụng cạnh tranh về kinh nghiệm làm việc dành cho các chuyên gia giàu kinh nghiệm. Các kỳ thi tuyển dụng công chức của Hàn Quốc được giám sát và điều hành bởi Bộ Quản lý Nhân sự (MPM), các bộ trưởng của các bộ liên quan và các cơ quan nhà nước. 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. Thực trạng công tác tuyển dụng công chức tại Hàn Quốc qua các kỳ thi hiện nay

2.1. Kỳ thi tuyển dụng cạnh tranh mở

Các kỳ thi tuyển dụng cạnh tranh mở tuyển dụng công chức bậc 5, 7 và 9. Theo đó, kỳ thi này lựa chọn ứng viên dựa trên kết quả các bài thi và phỏng vấn mà không yêu cầu bất kỳ bằng cấp nào khác. Những ứng viên thi tuyển công chức bậc 5, 7 phải từ 20 tuổi trở lên, trong khi đó đối với công chức bậc 9 là từ 18 tuổi trở lên.

Quy trình tuyển dụng của kỳ thi cạnh tranh đối

với công chức bậc 5 lần lượt là thông tin tuyển dụng, thu thập hồ sơ, kỳ thi viết, phỏng vấn, thông báo kết quả phỏng vấn.

Những người tham gia thi tuyển công chức bậc 5 sẽ phải trải qua ba vòng: bài trắc nghiệm, bài luận và phỏng vấn. Các bài thi này sẽ đánh giá năng lực và kiến thức của ứng viên về lập kế hoạch và quản lý chính sách của chính phủ. Đặc điểm các vòng thi như sau:

Đối với bài thi trắc nghiệm, năm 2004 Hàn Quốc đã bắt đầu triển khai thi PSAT cho công chức bậc 5. Bài thi PSAT không chỉ kiểm tra năng lực tư duy của các ứng viên như tư duy logic, phân tích dữ liệu, đưa ra các phán đoán tình huống trong trường hợp phải ra quyết định mà còn đánh giá về trình độ tiếng Anh, mức độ am hiểu lịch sử Hàn Quốc. Bài thi này sẽ đánh giá được các kiến thức cơ bản, năng lực ghi nhớ, trí tưởng tượng sáng tạo và thái độ làm việc của các ứng viên.

Bài luận kiểm tra kiến thức hành chính tổng hợp liên quan đến luật hành chính, kinh tế, chính trị. Ngoài ra ứng viên còn làm một bài thi tự chọn khác liên quan đến khoa học chính sách, phương pháp nghiên cứu khoa học xã hội...

Vòng phỏng vấn sẽ dưới các hình thức như thảo luận nhóm và phỏng vấn cá nhân trình bày về các nhiệm vụ chính sách.

Đối với công chức bậc 7, 9:

Kỳ thi dành cho công chức bậc 7 và 9 gồm có một bài thi trắc nghiệm và phỏng vấn. Tuy nhiên, các bài thi bậc 7 sẽ tập trung đánh giá năng lực và kỹ năng cần thiết của ứng viên để thực hiện các nhiệm vụ hành chính chuyên ngành trong khi đó, các bài thi bậc 9 đánh giá năng lực và các kiến thức cơ bản của ứng viên để thực hiện các công việc hành chính chung. Do đó, các môn thi và phương pháp phỏng vấn ở hai cấp này cũng khác nhau.

Ở vòng thi trắc nghiệm, đối với công chức bậc 7, ứng viên phải thi các kiến thức liên quan đến Hàn Quốc như lịch sử Hàn Quốc, hiến pháp, kinh tế, luật hành chính, hành chính công và tiếng Anh. Đối với công chức bậc 9, thí sinh phải kiểm tra kiến thức bắt buộc liên quan đến lịch sử Hàn Quốc và tiếng Anh. Còn lại sẽ có hai sự lựa chọn giới thiệu về

quản lý công, luật hành chính hoặc toán học, nghiên cứu xã hội và khoa học.

Ở vòng phỏng vấn, thí sinh dự thi công chức bậc 7 sẽ phải làm việc nhóm và thuyết trình về các nhiệm vụ của chính sách và tham gia vòng phỏng vấn cá nhân. Thí sinh dự thi công chức bậc 9 sẽ tự thuyết trình trong vòng 5 phút và trải qua vòng phỏng vấn cá nhân.

2.2. Kỳ thi tuyển dụng cạnh tranh về kinh nghiệm làm việc

Kỳ thi tuyển dụng cạnh tranh dành cho các chuyên gia, được thiết kế để tuyển dụng các ứng viên cho các vị trí chuyên môn đòi hỏi bằng cấp, giấy phép và kinh nghiệm làm việc cụ thể. Công chức ở tất cả các cấp trong hệ thống đều có thể tham gia kỳ thi này. Các bộ và cơ quan liên quan sẽ chịu trách nhiệm quản lý. Tuy nhiên, kỳ thi dành cho cấp 5 và 7 tuyển dụng các chuyên gia từ khu vực tư do Bộ Quản lý nhân sự chủ trì. Thông thường, những vị trí lãnh đạo cấp trung, cao cấp khi có vị trí trống thì các vị trí này được thay thế ngay bởi những người được bổ nhiệm hay chuyển chuyển, thăng cấp nội bộ, tránh những công chức hiện tại có được những lợi thế từ vị trí của họ và đảm bảo công bằng trong tuyển dụng.

Quy trình tuyển dụng của kỳ thi tuyển dụng cạnh tranh về kinh nghiệm làm việc lần lượt là: thông báo tuyển dụng, thu thập hồ sơ, vòng thi viết 1, vòng thi viết 2, phỏng vấn, thông báo kết quả.

Tùy thuộc vào vị trí cần tuyển mà một số bước trong quy trình có thể được bỏ qua. Kỳ thi này yêu cầu chuyên môn cao, theo đó, các ứng viên phải đáp ứng được các yêu cầu sau: *Thứ nhất*, phải có chứng chỉ chuyên ngành liên quan đến vị trí ứng tuyển như luật sư, bác sĩ, kiến trúc sư, kỹ thuật viên... Họ sẽ trải qua vòng sàng lọc hồ sơ và thi viết hoặc thi thực hành; *Thứ hai*, phải có kinh nghiệm làm việc trong các lĩnh vực liên quan. Đối với bậc 5 phải có tối thiểu 10 năm kinh nghiệm, 6 năm đối với bậc 6 và từ bậc 7 trở xuống là 3 năm; thứ ba, các vị trí liên quan đến khoa học - công nghệ hoặc lĩnh vực nghiên cứu yêu cầu ứng viên phải có bằng thạc sĩ hoặc tiến sĩ và có 4 năm kinh nghiệm làm việc đối với bậc 5. Công chức từ bậc 6 trở xuống phải có

bằng thạc sĩ; thứ tư, tuyển dụng những người thành thạo ngoại ngữ, những người sống ở khu vực nông thôn, vùng sâu vùng xa...

2.3. Vai trò của Trung tâm khảo thí Hàn Quốc trong các kỳ thi tuyển chọn công chức

Mặc dù Hàn Quốc tổ chức các kỳ thi khác nhau cho các đối tượng và vị trí công việc khác nhau nhưng các kỳ thi đều được tổ chức và triển khai bởi trung tâm khảo thí Hàn Quốc.

Tất cả các kỳ thi tuyển đều được diễn ra công khai, minh bạch và công bằng với tất cả mọi người. Để kỳ thi thành công và hiệu quả, Hàn Quốc đã lập ra trung tâm khảo thí. Theo đó, trung tâm này sẽ cung cấp thông tin qua mạng nhằm đảm bảo không có sự tiếp xúc trực tiếp giữa người phụ trách kỳ thi với các ứng viên. Chức năng chính của trung tâm là thông báo, thông tin, hướng dẫn về kỳ thi; nhận đơn ứng thí qua Internet, đăng tải câu hỏi và đáp án các kỳ thi trước, cung cấp các dữ liệu thông tin phỏng vấn và kết quả kỳ thi qua Internet.

Hàn Quốc xây dựng ngân hàng câu hỏi theo từng lĩnh vực và mỗi chuyên gia phụ trách xây dựng ngân hàng câu hỏi cho từng lĩnh vực đó. Các câu hỏi trong đề thi được các chuyên gia lựa chọn từ ngân hàng đề và rà soát kỹ lưỡng. Những người phụ trách nắm giữ các câu hỏi này cũng được cách ly và chịu sự quản lý của cán bộ quản trị nhân lực. Trong trường hợp người đó cần di chuyển cần che biển số xe để không ai lần ra tung tích được. Sau khi kết thúc kỳ thi, họ sẽ được đưa trở lại cơ quan làm việc.

Đối với công tác chấm thi, đối với các bài thi trắc nghiệm được trung tâm khảo thí công bố đáp án đúng ngay trên mạng. Thời gian phúc khảo là một tuần sau khi công bố kết quả, đồng thời có 2 - 3 chuyên gia phụ trách phúc thẩm. Tên của những người xin phúc thẩm được giữ kín.

Quyết định cuối cùng dựa trên kết quả phỏng vấn. Sau quá trình phỏng vấn, nếu được nhận 5 đánh giá hạng A thì ứng viên này được tuyển chọn bất kể kết quả vòng thi PSAT hoặc phỏng vấn trắc nghiệm như nào. Đối với những ứng viên xếp hạng 2 chữ C trong phỏng vấn trở lên thì bất kể kết quả thi như nào cũng ko được lựa chọn⁽⁴⁾. Qua đó thấy

được ứng viên thi cử kết quả không tốt mà phòng vẫn tốt thì họ vẫn có thể được lựa chọn, Hàn Quốc đề cao tầm quan trọng của sử dụng phòng vẫn trong tuyển dụng công chức.

4. Một số kinh nghiệm từ thành công, hạn chế trong thi tuyển chọn công chức tại Hàn Quốc

Trong suốt quá trình đổi mới sáng tạo, Hàn Quốc đã gặt hái được thành công đáng kể trong việc xây dựng hệ thống tuyển dụng và đổi mới công tác tuyển dụng công chức qua các kỳ thi tuyển.

Những thành công nổi bật như sau:

Thứ nhất, với triết lý nhà nước phục vụ nhân dân, Hàn Quốc đã ban hành nhiều chính sách về nhân lực trong khu vực công liên quan đến mục tiêu tạo cơ hội việc làm trong nền công vụ cho phụ nữ, người bị khuyết tật, những tài năng ở vùng sâu vùng xa và những người có thu nhập thấp trong xã hội. Bộ Quản lý nhân sự đã thiết lập kế hoạch cơ bản về cân bằng nhân sự giai đoạn 2018 - 2022 quy định một giới không thể chiếm quá 70% tổng số vị trí được tuyển dụng ở các bậc 5, 7, 9 với mục đích tăng số lượng phụ nữ vào các vị trí cấp cao. Mục tiêu đặt ra đối với vai trò tham chính của phụ nữ vào các vị trí cấp cao trong nền công vụ Hàn Quốc năm 2020 là 10% và năm 2022 là 21%. Tỷ lệ người khuyết tật làm việc trong chính quyền trung ương cũng tăng đáng kể từ 1,95% năm 2006 lên 3,43% năm 2018 và năm 2009 là 3,4 %⁽⁵⁾. Ngoài ra, Chính phủ Hàn Quốc cũng chú trọng cân bằng nhân tài ở các khu vực bằng cách tập trung thúc đẩy việc làm dành cho nhân tài ở vùng sâu vùng xa bằng cách quy định hạn ngạch bậc 7 và 9 trong kỳ thi cạnh tranh mở. Qua đó cho thấy, các chính sách cân bằng nhân lực không chỉ được khẳng định trên giấy tờ mà đã được Hàn Quốc đưa vào thực thi rất hiệu quả. Trong những năm qua, Chính phủ Hàn Quốc đang thực hiện rất tốt và mang lại nhiều cơ hội việc làm cho người lao động, đảm bảo không bỏ sót cả những người yếu thế trong xã hội.

Thứ hai, công tác tuyển dụng thực hiện rất công khai, minh bạch và đảm bảo cạnh tranh công bằng giữa các ứng viên.

Các kỳ thi công chức đều được thông báo công khai trên khắp các diễn đàn và có đầy đủ thông tin

về thời gian, số lượng tuyển, các bài thi và các vòng thi cho mỗi hạng công chức. Các kỳ thi đều do Bộ Quản lý nhân sự phối hợp cùng các cơ quan chuyên môn tổ chức. Kết quả là đã chọn được nhiều công chức tài giỏi, có năng lực thực sự và tạo được niềm tin đối với người dân vào tính minh bạch của Chính phủ. Đây cũng là động lực để người lao động tham gia thi tuyển công chức. Thực tế, năm 2018, có 6.106 công chức được tuyển dụng thông qua các kỳ thi tuyển dụng cạnh tranh mở, năm 2019 con số này tăng lên thành 6.117 người. Số lượng công chức tuyển vào tương đối lớn và tăng theo từng năm cho thấy niềm tin của người lao động với việc làm trong nền công vụ rất cao và công tác tuyển dụng đang đi đúng hướng và hiệu quả.

Quá trình từ tiếp nhận hồ sơ đến chấm thi được thực hiện nghiêm túc, không phân biệt tầng lớp và không có sự ưu ái đặc biệt nào đối với người thân. Hầu hết kết quả tuyển dụng sẽ được công bố công khai trên hệ thống tuyển dụng của Bộ Quản lý nhân sự để đảm bảo tính khách quan, công bằng và tiện lợi.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành công đó thì công tác thi tuyển công chức Hàn Quốc cũng còn những hạn chế cần khắc phục.

Thứ nhất, các môn thi tuyển công chức còn mang nặng tính lý thuyết, học thuật, chưa bắt kịp được xu thế và nhu cầu thực tiễn. Các môn thi như toán, khoa học xã hội, khoa học không phù hợp với chính sách cân bằng nhân lực mà Hàn Quốc đang thực hiện, dễ dẫn đến nguy cơ mất tính công bằng trong tuyển dụng giữa những người đã đi làm và học sinh, sinh viên mới tốt nghiệp, giảm khả năng cạnh tranh trong tuyển dụng nhân sự vào các cơ quan nhà nước so với khu vực tư nhân. Các thí sinh ở vùng sâu vùng xa không thể có đủ điều kiện tiếp cận với khoa học công nghệ tiên tiến, những người khuyết tật lại càng không thể tiến hành thi bình thường như những thí sinh khác. Thi quá nhiều môn gây ra áp lực rất lớn đối với các thí sinh buộc họ phải học ngày đêm và không có thời gian ăn uống đầy đủ, ảnh hưởng xấu đến sức khỏe, tinh thần.

Thứ hai, thời gian từ lúc đăng ký thi đến lúc thông báo kết quả thi khoảng gần 9 tháng là quá lâu

khiến cho thí sinh cảm thấy mệt mỏi, chán nản và mất kiên nhẫn. Với áp lực kinh tế, người lao động không thể chờ đợi 9 tháng trong sự không chắc chắn như vậy. Điều này có thể ảnh hưởng đến nguồn tuyển dụng và làm mất các thí sinh tài năng vào khu vực công. Hơn nữa, trong thời gian chờ đợi, để đảm bảo cuộc sống, các thí sinh sẽ phải kiếm công việc thời vụ hoặc việc làm khác dẫn đến nguy cơ bất ổn về cơ cấu lao động trong xã hội.

Thứ ba, các quy định về thi nâng bậc còn nhiều bất cập. Do công chức mỗi cấp bậc đều có quy định cụ thể về thời gian công tác nên số năm để một công chức từ bậc 9 lên bậc cao (từ bậc 4 trở lên) phải mất tới 32,9 năm, ảnh hưởng tới quyền lợi của công chức và làm giảm động lực của người lao động tham gia vào cơ quan nhà nước. Kinh nghiệm làm việc không chỉ đo bằng số năm lao động của người đó mà còn dựa vào hiệu quả công việc và kiến thức và mức độ học hỏi của họ. Điều này không công bằng với những người tài năng và cũng trở thành rào cản trong việc chiêu mộ nhân tài trong khu vực công.

Để khắc phục những hạn chế trên, Hàn Quốc đã có những điều chỉnh theo hướng phù hợp hơn với yêu cầu thực tiễn khách quan như sau:

Thứ nhất, nhằm hướng đến sự công bằng trong tuyển dụng, Hàn Quốc đã ra quyết định bỏ một số bài kiểm tra như toán, khoa học xã hội và khoa học trong kỳ thi tuyển dụng mở dành cho công chức cấp 9 từ năm 2022. Ngoài ra, một số môn đặc biệt cần thiết ảnh hưởng trực tiếp tới công việc sẽ trở thành bắt buộc. MPM cũng thay đổi các kỳ thi tuyển dụng công chức cấp 7 để đánh giá tốt hơn năng lực của ứng viên, theo đó thay thế bài kiểm tra tiếng Hàn thành kiểm tra đánh giá năng lực PSAT và lịch sử Hàn Quốc để các kỳ thi tuyển dụng mở phù hợp và thích nghi với sự phát triển khu vực tư nhân, đồng thời cũng giảm bớt áp lực cho thí sinh.

Thứ hai, MPM đã cải tiến quy trình tuyển dụng để mang đến sự thuận tiện nhất cho các thí sinh dự thi. Thay vì đăng ký nộp hồ sơ trực tiếp thì hiện nay, Hàn Quốc đã đưa ứng dụng e - Saram vào quy trình tuyển dụng. Thí sinh có thể truy cập 24/7 để đăng ký dự thi. Với người khuyết tật sẽ được hỗ trợ riêng⁽⁶⁾. Ngoài ra, MPM đã giảm trung bình khung

thời gian đăng ký dự thi từ gần 9 tháng (tính đến năm 2017) xuống còn 70 ngày (từ năm 2018 góp phần giảm bớt áp lực và gánh nặng cho các thí sinh, tiết kiệm và rút ngắn thời gian chờ đợi trong hoang mang).

Thứ ba, chú trọng đổi mới hình thức và nội dung thi tuyển cho phù hợp với yêu cầu và đòi hỏi cả thực tiễn cũng như trong tương quan với khu vực tư để tạo sức cạnh tranh trong thu hút và giữ chân người tài trong khu vực công. Việc xem xét ứng dụng kỳ thi đánh giá năng lực PSAT vào quy trình tuyển dụng công chức là một đóng góp của Hàn Quốc.

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 nói riêng và Bộ Quản lý nhân sự nói chung, thậm chí một số giải pháp đã mang lại hiệu quả tích cực ngay từ khi bắt đầu áp dụng. 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 càng khuyến khích sự tham gia của nhân sự từ khu vực tư nhân.

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách về công chức và tuyển dụng công chức nhằm đổi mới, nâng cao hiệu quả tuyển dụng và thu hút nhiều nhân tài đến khu vực công. Các địa phương cũng mạnh dạn thay đổi và áp dụng các mô hình mới vào quá trình thực thi công vụ và tạo thành phong trào đổi mới, sáng tạo trong cán bộ, công chức. Nghiên cứu để học hỏi từ kinh nghiệm cả thành công và hạn chế của Hàn Quốc là việc cần thiết. Hàn Quốc là quốc gia có nhiều kinh nghiệm có giá trị tham khảo trong tuyển chọn công chức đảm bảo tính khách quan, minh bạch và công bằng qua các kỳ thi tuyển dụng cho Việt Nam./.

(1) Ngô Thành Can, Hoàng Vĩnh Giang, Đặc điểm của hệ thống công vụ chức nghiệp Hàn Quốc, tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử, đăng ngày 7.10.2015, truy cập ngày 20.8.2022.

(2), (5) KDI school (2020), *Tài liệu tập huấn trực tuyến: “Quản lý hiệu quả thực thi công vụ dành cho cán bộ, công chức, viên chức của Việt Nam: Kinh nghiệm của Hàn Quốc”*, năm 2020.

(3) Ngô Thành Can, Hoàng Vĩnh Giang (2015), sdd.

(4) KDI School (2020), sdd.

(6) KDI School (2020), sdd.