

ĐẢM BẢO CÔNG KHAI, MINH BẠCH, KHÁCH QUAN TRONG TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC Ở MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ NHỮNG GỢI MỞ CHO VIỆT NAM

ThS. TRẦN THỊ THƠ (*)

Tóm tắt: Trên cơ sở phân tích kinh nghiệm về tuyển dụng công chức ở một số nước trên thế giới, bài viết đề xuất một số nội dung có thể vận dụng để đảm bảo tính công khai, minh bạch, khách quan trong tuyển dụng công chức, viên chức ở Việt Nam, như: ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, xây dựng ngân hàng đề thi, đề cao ý thức trách nhiệm của người làm công tác tuyển dụng, tăng cường kiểm tra, thanh tra, giám sát việc tuyển dụng.v.v.

Từ khóa: Công khai; công chức; kinh nghiệm tuyển dụng; minh bạch; tuyển dụng; viên chức.

Abstract: Based on analyzing the experience in the employment of civil servants in some countries in the world, this paper suggests some solutions to be taken to ensure the publicity, transparency, and objectiveness in the employment of civil servants and public servants in Vietnam, such as promoting the application of information technology, setting up test banks, raising the recruiters' awareness of responsibilities, strengthening the examination, inspection, and supervision of recruitment activities, etc.

Keywords: Publicity; Civil servants; Recruitment experience; transparency; recruitment; Public servants

Ngày nhận bài: 30/9/2019 Ngày biên tập: 01/10/2019 Ngày duyệt đăng: 15/11/2019

1. Kinh nghiệm đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan trong tuyển dụng công chức, viên chức của một số quốc gia

Mỗi quốc gia tuy có những nguyên tắc tuyển dụng công chức, viên chức riêng, phụ thuộc vào đặc điểm cơ bản của bộ máy nhà nước, nền hành chính quốc gia cũng như đặc trưng của thị trường lao động ở mỗi nước; song có điểm giống nhau ở hai hình thức tuyển dụng mang tính phổ biến là tập trung và phi tập trung.

Hình thức tuyển dụng tập trung là việc tuyển dụng do một cơ quan đầu mối về nhân sự chủ trì. Cơ quan này có nhiệm vụ phụ trách tất cả các khâu tuyển dụng, như: đăng thông tin, nhận đăng ký, ra đề thi, chấm thi, lựa chọn thí sinh cho các đơn vị cấp dưới, và như vậy, sẽ chỉ có một đầu mối để đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan trong quá

trình tuyển dụng; đảm bảo trách nhiệm giải trình khi có yêu cầu từ phía nhà nước hoặc dư luận xã hội. Đó là ưu điểm nổi bật nhất trong việc đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan trong tuyển dụng công chức, viên chức của hình thức này.

Tuyển dụng phi tập trung là tuyển dụng trực tiếp hoặc tuyển dụng theo vị trí công việc. Các cơ quan tuyển dụng nhân sự thường là những đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ hoàn toàn, khi có nhu cầu về nhân sự thì sẽ tự đăng thông tin tuyển dụng vào vị trí đang thiếu và tự quyết định hình thức tuyển dụng. Xét từ khía cạnh đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan thì hình thức này có ưu điểm là đảm bảo tuyển dụng theo đúng yêu cầu của bản mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm, ứng viên nào không đáp ứng được sẽ bị loại ngay từ quá trình tuyển dụng sơ bộ (xét hồ sơ) đến tất cả các khâu còn lại của quá trình tuyển dụng.

(*) Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Hình thức tuyển dụng công chức, viên chức ở Vương quốc Anh và Hoa Kỳ là sự kết hợp giữa hệ thống tuyển dụng tập trung (đối với nhân sự cao cấp hoặc cho các vị trí thừa hành) và tuyển dụng phi tập trung (đối với các vị trí công chức cấp thấp hoặc các vị trí có trình độ chuyên môn đặc thù). Tuy nhiên, cho dù tuyển dụng theo phương thức nào thì việc tuyển dụng công chức, viên chức đều dựa trên 2 nguyên tắc cơ bản:

Một là, nguyên tắc bình đẳng, nghĩa là mọi công dân có đủ điều kiện đều có quyền bình đẳng tiếp cận đến hoạt động công vụ, tức là tất cả các công dân đều có thể nhận được việc làm trong các cơ quan nhà nước nếu họ đáp ứng được các yêu cầu theo quy định của luật pháp và yêu cầu cụ thể của vị trí công việc cần tuyển dụng.

Hai là, nguyên tắc phù hợp, tức là các cơ quan nhà nước phải đảm bảo tuyển dụng được những người giỏi, phù hợp, đáp ứng tốt nhất các yêu cầu của vị trí công việc cần tuyển dụng.

Như vậy, để thực hiện việc tuyển dụng công chức, viên chức đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan, cần phải thực hiện chặt chẽ với ý thức trách nhiệm cao ở tất cả các khâu trong quy trình tuyển dụng.

1.1. Công bố thông tin tuyển dụng trên internet

Hầu như các nước phát triển đều chú trọng xây dựng hệ thống quản lý hành chính bằng điện tử (chính phủ điện tử) nhằm tăng cường khả năng minh bạch thông tin. Việc tuyển dụng công chức nhà nước cũng không ngoại lệ.

Điển hình tại các nước như Hoa Kỳ, Canada, Australia, Singapore đều có một trang web của Chính phủ chuyên đăng tải các cơ hội nghề nghiệp ở các cơ quan nhà nước. Khi các ứng viên chọn được một vị trí phù hợp và quyết định nộp hồ sơ thì họ được website thông báo ngay, giờ thi công chức và cung cấp các thông tin về quá trình thi, hình thức thi, cách thức và quá trình xét duyệt hồ sơ.

Canada cũng áp dụng hình thức công bố tuyển dụng công chức như các nước nêu trên. Ví dụ, tại bang Ontario của nước này, trên trang web nghề nghiệp lĩnh vực công hay công chức, gần như 100% thông tin tuyển dụng được công khai với các yêu cầu kèm theo và không gửi riêng đến một cá nhân, tổ chức nào.

Thậm chí thông tin tuyển công chức còn được chuyển đến hộp thư điện tử riêng theo yêu cầu của các ứng viên và có sự hướng dẫn kỹ lưỡng về cách viết, nộp hồ sơ tuyển dụng.

Ở Cộng hòa Pháp, việc tổ chức thi tuyển phải được công khai trên công báo, phải thông tin tuyển truyền qua hình thức áp phích kèm theo bản hướng dẫn thi tuyển. Đối với đối tượng là sinh viên đại học, thông tin còn được truyền đến các trường để giải thích nghiệp vụ, tọa đàm, hướng dẫn việc lựa chọn vị trí tuyển dụng.

1.2. Nộp hồ sơ trực tuyến

Singapore, Mỹ (Hoa Kỳ), Canada và nhiều quốc gia khác còn đặt ra yêu cầu tất cả ứng viên dự tuyển đều phải nộp hồ sơ qua hệ thống mạng internet. Họ không chấp nhận hồ sơ các ứng viên nộp trực tiếp cho cơ quan tuyển dụng hoặc gặp riêng cá nhân nào và không có trường hợp ngoại lệ.

Hoa Kỳ là quốc gia đi đầu trong việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình tuyển dụng. Hiện nay, Hoa Kỳ có các trang web chuyên đăng tải cơ hội nghề nghiệp tại các cơ quan nhà nước (trang "Tuyển dụng một cửa" usajobs.gov và trang việc làm sinh viên studentjobs.gov) để tạo điều kiện cho các ứng viên từ khâu nộp hồ sơ và hoàn thành bài thi đầu vào trên mạng. Năm 2009, Cơ quan Quản lý và ngân sách Hoa Kỳ đưa ra 4 tiêu chí cải thiện quy trình tuyển dụng cấp liên bang: tăng cường thông tin phản hồi cho ứng viên về tình trạng hồ sơ; khuyến khích sự tham gia của các nhà quản lý vào các khâu tuyển dụng; đảm bảo độ súc tích của thông báo tuyển dụng và phát triển một lộ trình tuyển dụng cấp liên bang.

Canada cũng sử dụng phổ biến hình thức nộp hồ sơ trực tuyến và các ứng viên sẽ nhận được thư điện tử xác nhận đã hoàn tất quy trình nộp đơn trực tuyến. Dù hồ sơ được chấp nhận hay không thì phía tuyển dụng công chức đều đưa ra những giải đáp minh bạch cho người dự tuyển. Hệ thống nộp hồ sơ được giám sát bởi nhiều cơ quan chức năng có quyền hạn độc lập, vì vậy không có hồ sơ "đi tắt" hoặc không phải qua tuyển chọn. Các hồ sơ được hệ thống điện tử kiểm soát chặt chẽ, thông báo tín hiệu hợp lệ hoặc không hợp lệ đến nhiều cơ quan liên quan cùng một lúc nhằm đảm bảo tính hợp pháp của các ứng viên.

1.3. Xây dựng bộ đề thi

Tại Nhật Bản, Cơ quan Nhân sự quốc gia là đơn vị duy nhất được phép xây dựng đề thi phục vụ cho kỳ thi tuyển công chức. Bộ đề thi tuyển công chức quốc gia gồm câu hỏi và đáp án của môn thi trắc nghiệm, bài luận và các câu hỏi cho phỏng vấn. Đề thi được xây dựng tại trụ sở làm việc của Cơ quan Nhân sự quốc gia.

Tỷ lệ người tham gia xây dựng đề thi tuyển công chức quốc gia ở Nhật Bản



Để có được một câu hỏi thi, những người xây dựng nội dung câu hỏi phải họp 4 lần nhằm đánh giá nội dung, từ đó xem xét đưa ra quyết định có đưa câu hỏi này vào trong bộ đề thi hay không. Người xây dựng đề thi phải có ý thức chuyên nghiệp với tư cách là một chuyên gia trong khi xây dựng đề thi. Hàng năm có 472 người là các giáo sư, giảng viên trường đại học; giáo viên và các chuyên gia của các ngành tham gia xây dựng bộ đề thi tuyển công chức quốc gia với số lượng khoảng 2.700 câu hỏi. Trong thời gian biên soạn đề thi, tất cả các thành viên tuyệt đối không được mang bất kỳ tài liệu nào trong phòng xây dựng đề thi ra ngoài. Sau khi biên soạn xong bộ đề thi để phục vụ cho kỳ thi tuyển công chức, người đứng đầu Cơ quan Nhân sự quốc gia sẽ chọn ra các câu hỏi để dùng làm đề thi chính thức cho kỳ thi tuyển. Người đứng đầu Cơ quan Nhân sự quốc gia chịu trách nhiệm trước Chính phủ về toàn bộ nội dung đề thi và việc bảo mật đề thi.

Ngay sau khi kỳ thi kết thúc, toàn bộ 2.700 câu hỏi sẽ được công bố rộng rãi cùng với đáp án để thí sinh đối chiếu với bài thi của mình cũng như sử dụng làm tài liệu ôn tập và tham khảo. Tất cả các câu hỏi đã được công bố rộng rãi sẽ không được sử dụng trong các kỳ thi tiếp theo.

1.4. Để cao vai trò của người thực hiện công tác tuyển dụng

Theo kinh nghiệm của Nhật Bản, để đảm bảo công khai, công bằng thì ngay từ đầu cần phải có kế hoạch tuyển dụng và kế hoạch phát triển cho những người thực hiện tuyển dụng. Khi có một kế hoạch rõ ràng sẽ lấy được niềm tin của người dân và giúp họ hiểu ai cũng có cơ hội tiếp cận với kỳ thi. Theo đó, bất kỳ ai cũng không được có các hành vi như đòi hỏi, lạm dụng chức quyền, sử dụng

các biện pháp cưỡng ép, đe dọa, yêu cầu cung cấp, nhận tiền bạc hay các hình thức tư lợi khác để đòi hỏi lợi ích cho riêng mình hoặc rút lại nguyện vọng tổ chức kỳ thi tuyển.

Kỳ thi tuyển dụng công chức quốc gia do Cơ quan Nhân sự quốc gia quy định⁽¹⁾ và thường được tổ chức trong một ngày tại 9 địa điểm khác nhau nhằm đảm bảo sự công bằng cho tất cả các thí sinh tham dự kỳ thi. Mỗi địa điểm thi đều có người của Cơ quan Nhân sự quốc gia giám sát. Bài thi trắc nghiệm được chấm bằng máy và bài thi viết luận được ít nhất 02 người chấm thi. Những người chấm thi luôn suy nghĩ rằng mình là người góp phần vào việc tìm ra những công chức ưu tú để phục vụ đất nước, cho dân, vì vậy phải thật công tâm để thực hiện nhiệm vụ. Đối với phần thi phỏng vấn, Cơ quan Nhân sự quốc gia chuẩn bị rất kỹ để đảm bảo sự công bằng và minh bạch. Tại mỗi phòng thi phỏng vấn có 03 giám thị trực tiếp phỏng vấn 01 thí sinh, trong đó giám thị chính bắt buộc phải là người của Cơ quan Nhân sự quốc gia. Trước khi phỏng vấn, ba giám thị đọc kỹ thông tin của thí sinh, nếu giám thị nào có mối quan hệ với thí sinh thì phải được thay thế. Trong quá trình phỏng vấn, giám thị phải ghi chép cẩn thận những thông tin mà thí sinh đã trả lời. Có 5 mức điểm (A, B, C, D, E), giám thị cho mức điểm nào thì phải ghi rõ lý do tại sao. Cuối cùng giám thị chính sẽ tổng hợp điểm của cả 3 giám thị. Thí sinh nào qua được 3 phần thi nói trên thì Cơ quan Nhân sự quốc gia sẽ gửi danh sách đến các bộ, ngành cần tuyển dụng để các thí sinh tham gia phỏng vấn.

Đối với bài luận, bài thi của thí sinh chỉ có mã số do Cơ quan Nhân sự quốc gia cung cấp, ngoài ra không có bất kỳ thông tin gì của thí sinh. Hội đồng thi xây dựng một khung chấm điểm chặt chẽ, buộc các giám thị phải tuân theo. Các giám thị tham gia chấm thi không được chấm theo cảm tính mà phải dựa vào khung chuẩn đã định sẵn. Nguyên tắc “đối xử bình đẳng” và nguyên tắc “chủ nghĩa kết quả” luôn được bảo đảm ở bất kỳ nơi nào trên toàn đất nước Nhật Bản.

1.5. Tuyển dụng tập trung

Tuyển dụng công chức, viên chức theo hình thức thi tập trung là một trong những phương thức tuyển dụng được cho là đảm bảo sự công khai, minh bạch, khách quan, bởi các ưu điểm chính sau đây:

Thứ nhất, việc tổ chức thi tuyển công chức, viên chức sẽ do một cơ quan thứ ba, độc lập tổ chức thực hiện, không bị ảnh hưởng và chi phối của bất kỳ cơ quan nào.

Thứ hai, quá trình xây dựng đề thi được chuẩn bị công phu, chu đáo với sự tham gia của các giáo sư, chuyên gia có uy tín làm công tác giảng dạy tại các cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học và các nhà quản lý có kinh nghiệm.

Thứ ba, đề thi được xây dựng theo các chuyên ngành, không có đề thi dự phòng (chỉ một bộ đề thi duy nhất). Do vậy, không có gian lận trong việc tiết lộ đề thi hoặc thông tin liên quan đến nội dung các môn thi, vì nếu có thì chỉ có thể do những người làm đề thi để lộ, lọt thông tin. Mức xử lý kỷ luật với hành vi này rất nghiêm khắc.

Thứ tư, chú trọng sử dụng công nghệ thông tin, máy tính vào các khâu của quá trình tuyển dụng để giảm đến mức thấp nhất sự tham gia, can thiệp của con người.

Thứ năm, các trường hợp đạt qua kỳ thi tuyển nhưng vẫn phải tham gia phỏng vấn, nếu đạt yêu cầu mới được tuyển dụng. Người đạt kỳ thi tuyển tham gia phỏng vấn tại bộ, ngành này nếu không đạt thì vẫn được tham dự phỏng vấn tại bộ, ngành khác.

Ở Nhật Bản, Anh, Đức, Pháp, cơ quan quản lý nguồn nhân lực ở trung ương (Ủy ban Công vụ, Văn phòng Quản lý nhân sự, Bộ Công vụ, Hội đồng Nhân sự...) được quy định chức năng pháp lý (hiến định), không chỉ tham mưu cho nhà nước về chính sách tuyển dụng mà còn là cơ quan trực tiếp tổ chức các kỳ

tuyển dụng nhân sự vào các cơ quan cấp cao của nhà nước hoặc thuê công ty tư nhân tổ chức thi tuyển trên cơ sở ký kết hợp đồng tuyển dụng công chức.

Tuyển dụng công chức, viên chức ở Trung Quốc cũng là một ví dụ điển hình của hình thức tuyển dụng tập trung. Tổng cục Công chức nhà nước (thuộc Bộ Nhân sự và An sinh xã hội) phụ trách toàn bộ kỳ thi ở tất cả các khâu. Các đơn vị trên cả nước công bố các vị trí cần tuyển dụng, thí sinh có thể đăng ký theo vị trí muốn ứng tuyển và nộp phí trên mạng, nhưng hình thức đề thi được thống nhất trên cả nước. Kỳ thi chia làm hai vòng: thi viết và thi vấn đáp. Vượt qua phần thi viết thí sinh mới được tham gia phần thi vấn đáp để kiểm tra khả năng phản ứng, tâm lý và kỹ năng thảo luận theo nhóm.

Nhằm đảm bảo hiệu quả trong quá trình thực thi công tác, các vị trí sẽ được tuyển chọn những người thích hợp, đủ điều kiện thông qua hình thức tuyển chọn mở và cạnh tranh. Kèm theo đó là một số biện pháp tăng cường công tác tuyển dụng như: nâng cao tiền lương; loại bỏ yêu cầu 2 năm kinh nghiệm trong việc lựa chọn hồ sơ thi tuyển; áp dụng công nghệ thông tin và internet vào công tác tuyển dụng.

2. Những gợi mở cho Việt Nam trong việc đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan trong tuyển dụng công chức, viên chức

Thời gian qua, nhiều bộ, ngành, địa phương và đơn vị sự nghiệp công lập đã áp dụng nhiều biện pháp đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan trong tuyển dụng công chức, viên chức và bước đầu thu hút được những người có đủ năng lực, trình độ, phẩm chất vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị, được nhân dân và người dự thi đồng tình ủng hộ. Việc tuyển dụng đã kết hợp giữa chỉ tiêu biên chế và yêu cầu công việc, vị trí việc làm, chú trọng đến năng lực, phẩm chất đạo đức; từng bước gắn thẩm quyền tuyển dụng với thẩm quyền sử dụng, phát huy và đề cao trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị được giao thẩm quyền tuyển dụng, sử dụng công chức. Từ những kinh nghiệm về đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan trong việc tuyển dụng công chức của các quốc gia nói trên, những nội dung có thể tham khảo, vận dụng trong tuyển dụng công chức, viên chức ở Việt Nam. Cụ thể như sau:

Một là, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin vào các khâu của quá trình tuyển dụng công chức, viên chức.

Theo hướng này, cần hiện đại hóa truyền thông bằng cách lập trang thông tin điện tử duy nhất cho vấn đề tuyển dụng của toàn hệ thống công vụ nhằm giảm sự can thiệp của con người và tạo thuận lợi cho công tác kiểm tra, giám sát. Bất cứ cơ quan, đơn vị nào tuyển dụng đều có thể đăng thông báo tuyển dụng theo những nội dung quy định định trong các văn bản quy phạm pháp luật đã được ban hành. Theo đó, người đăng ký dự tuyển công chức, viên chức chỉ cần nộp phiếu đăng ký dự tuyển theo mẫu và hoàn thiện hồ sơ khi có thông báo trúng tuyển. Đây là một trong những bước đột phá nhằm tiến tới đơn giản hóa và minh bạch hóa quá trình tuyển dụng công chức, viên chức, tạo nền tảng để các cơ quan, đơn vị dễ dàng tiếp nhận phiếu đăng ký dự tuyển qua hệ thống mạng như một số nước nêu trên. Ưu tiên thực hiện việc thi tuyển trên máy tính đối với một số môn thi quy định tại vòng 1 (trắc nghiệm các môn: kiến thức chung, ngoại ngữ và tin học).

Hai là, xây dựng hệ thống ngân hàng câu hỏi và tổ chức "kiểm định đầu vào trước khi tuyển dụng".

Tương tự như cách làm của Nhật Bản, hàng năm, Việt Nam có thể mời các chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý, chuyên môn tham gia xây dựng ngân hàng đề thi ở cấp quốc gia với số lượng đủ lớn nhằm đảm bảo tính khách quan và đánh giá được bao quát, đầy đủ các nội dung về kiến thức cũng như kỹ năng, về lý thuyết cũng như thực tiễn liên quan đến công việc của các vị trí cần tuyển dụng. Có thể chuyển sang hình thức thi tuyển tập trung ở vòng 1 và thi tuyển phi tập trung ở vòng 2. Theo đó, phần thi kiến thức chung, tin học, ngoại ngữ sẽ được tách riêng và giao cho các trung tâm độc lập tổ chức sát hạch tập trung cho cả nước và cấp chứng chỉ cho ứng viên trước khi các cơ quan tuyển dụng thi tuyển chuyên ngành.

Ba là, nâng cao ý thức, trách nhiệm cho người làm công tác tuyển dụng.

Thực tế đã có nhiều cán bộ làm công tác tuyển dụng bị tha hóa về đạo đức, có những hiện tượng tiêu cực, làm sai lệch điểm thi. Do vậy, cần nâng cao nhận thức cho những cán bộ, công chức, viên chức làm công tác này về tầm quan trọng và ý nghĩa của khâu tuyển dụng

công chức, viên chức cho cơ quan, đơn vị. Mỗi cán bộ, công chức làm công tác tuyển dụng phải coi việc công khai, minh bạch là nhiệm vụ, trách nhiệm của mình. Đồng thời, cần đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật về công khai, minh bạch, giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức cũng như có chính sách khuyến khích để họ có trách nhiệm hơn trong công việc.

Bốn là, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát tuyển dụng công chức, viên chức.

Tăng cường công tác thanh tra công vụ nhằm ngăn chặn, phát hiện và xử lý kịp thời những hành vi vi phạm pháp luật trong tuyển dụng công chức, viên chức. Bên cạnh đó, cần phải có cơ chế kiểm soát thường xuyên, chặt chẽ tất cả các khâu trong quy trình tuyển dụng. Kinh nghiệm của nhiều quốc gia trên thế giới cho thấy, kiểm soát hiệu quả không chỉ dựa vào nỗ lực của các cơ quan nhà nước, thanh tra công vụ mà cần phải phát huy được vai trò, trách nhiệm và có được sự tham gia, ủng hộ tích cực của toàn xã hội. Khi có thông tin phản ánh, các cơ quan có chức năng cần kiểm tra, thanh tra xác minh đầy đủ và kịp thời các nguồn tin trên báo chí và có trách nhiệm bảo vệ bí mật thông tin người tố cáo, tố giác. Xử lý nghiêm minh kịp thời những hành vi sai phạm của người làm công tác tuyển dụng và ứng viên tuyển dụng (thậm chí có thể cấm vĩnh viễn việc trở thành công chức nếu vi phạm có tính chất nghiêm trọng).

Năm là, nghiên cứu bỏ chế độ "biên chế suốt đời".

Đây cũng là một trong các yếu tố có ảnh hưởng lớn đến việc công khai, minh bạch, khách quan trong tuyển dụng công chức, viên chức. Thực tế tại Trung Quốc đã bỏ "chế độ biên chế" và thay bằng "chế độ hợp đồng" linh hoạt. Từ những năm 2000, New Zealand cũng đã thực hiện việc này. Tuy nhiên ở Việt Nam, việc thay chế độ công chức, viên chức "biên chế suốt đời" cần phải hoàn thiện việc xác định vị trí việc làm, xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí để làm căn cứ khoa học, khách quan cho hoạt động tuyển dụng công chức, viên chức./.

Ghi chú:

(1) Điều 42, Luật Công vụ quốc gia Nhật Bản 1947 (Luật số 120).