

ĐỔI MỚI PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC - TỪ GÓC NHÌN QUẢN TRỊ QUỐC GIA

NGUYỄN THẢO LINH*

Quản trị quốc gia đặt yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền, sử dụng hiệu quả nguồn lực và nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ công. Trong đó, đội ngũ viên chức giữ vai trò trong thực hiện nhiệm vụ và bảo đảm chất lượng dịch vụ công. Tuy nhiên, pháp luật về tuyển dụng viên chức vẫn còn hạn chế về cạnh tranh, thu hút và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực. Bài viết phân tích mối liên hệ giữa quản trị quốc gia với đổi mới pháp luật tuyển dụng viên chức, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp hoàn thiện theo hướng lấy vị trí việc làm, năng lực, công khai, minh bạch và hiệu quả làm trọng tâm.

Từ khóa: Viên chức; đổi mới; pháp luật; tuyển dụng viên chức; quản trị quốc gia.

National governance requires developing a rule-of-law state, using resources effectively, and improving the quality of public service delivery. In this context, public employees play an important role in performing public duties and ensuring the quality of public services. However, the legal framework governing public employee recruitment still has limitations in competition, talent attraction, and the effective use of human resources. The article analyzes the relationship between national governance and legal framework reform in public employee recruitment, assesses the current situation, and proposes improvements focused on job positions, competencies, openness, transparency, and effectiveness.

Keywords: Public employees; reform; law; public employee recruitment; national governance.

NGÀY NHẬN: 13/6/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/8/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 18/9/2026

Email: nguyenthaolinh0605@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.369.2026.1634>.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, quản trị quốc gia đặt yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền, nâng cao tính minh bạch, trách nhiệm giải trình, hiệu lực, hiệu quả và sự tham gia của người dân. Sự chuyển dịch từ quản lý truyền thống sang quản trị quốc gia cũng đòi hỏi nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ người dân và sử dụng hiệu quả các nguồn

lực. Trong quản trị nguồn nhân lực khu vực công, viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập trực tiếp tham gia cung ứng nhiều dịch vụ công thiết yếu. Vì vậy, chất lượng đội ngũ viên chức tác động trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của đơn vị và chất lượng dịch vụ công, trong đó tuyển dụng là khâu đầu vào

* NCS, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

có ý nghĩa quan trọng đối với đào tạo, sử dụng và phát triển đội ngũ.

Pháp luật về tuyển dụng viên chức đã từng bước được hoàn thiện nhưng vẫn còn những hạn chế, như: nặng về thủ tục hành chính, chưa thể chế hóa đầy đủ tuyển dụng theo vị trí việc làm và năng lực; chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng chưa bao quát và cơ chế công khai, minh bạch, kiểm soát chưa đồng bộ. Những hạn chế này ảnh hưởng đến khả năng thu hút, sử dụng nhân lực chất lượng cao và hiệu quả cung ứng dịch vụ công. Bài viết làm rõ mối liên hệ giữa quản trị quốc gia và đổi mới pháp luật tuyển dụng viên chức, đánh giá những kết quả, hạn chế của pháp luật hiện hành và đề xuất các yêu cầu hoàn thiện phù hợp quản trị quốc gia hiện đại.

2. Quản trị quốc gia và mối liên hệ với đổi mới pháp luật về tuyển dụng viên chức

Trong mô hình quản trị công mới, người dân được đặt ở vị trí trung tâm của quá trình hoạch định, thực thi và giám sát chính sách; Nhà nước giữ vai trò điều phối các quan hệ và tạo lập môi trường cho các chủ thể cùng tham gia cung ứng dịch vụ công (Nguyễn Văn Quân, 2017; Robinson, 2015).

Đối với Việt Nam, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và cải cách hành chính đang thúc đẩy chuyển đổi từ quản lý truyền thống sang quản trị quốc gia, trong đó người dân là trung tâm và Nhà nước giữ vai trò kiến tạo, điều phối. Điều này đòi hỏi đổi mới quản trị nguồn nhân lực khu vực công, trong đó có tuyển dụng viên chức.

Từ góc độ thể chế, North (1990) coi thể chế là hệ thống các quy tắc, chuẩn mực và cơ chế điều chỉnh hành vi của các chủ thể. Chất lượng thể chế có ảnh hưởng trực tiếp đến việc phân bổ nguồn lực và hiệu quả hoạt động của các tổ chức. Đối với tuyển dụng viên chức, pháp luật phải tạo ra khuôn khổ đủ rõ để bảo

đảm bình đẳng, công khai, minh bạch và cạnh tranh; đồng thời, đủ linh hoạt để đơn vị sự nghiệp công lập lựa chọn người phù hợp với yêu cầu thực tế. Vì vậy, chuyển từ tuyển dụng thiên về chức nghiệp sang tuyển dụng gắn với vị trí việc làm và năng lực là xu hướng phù hợp với yêu cầu quản trị hiện đại. Hiện nay, năng lực quản trị gắn với khả năng huy động kỹ năng, nguồn lực và phối hợp giữa các chủ thể để thực hiện mục tiêu chung (Nguyễn Đặng Phương Truyền, 2021). Do đó, tuyển dụng viên chức trong nền quản trị hiện đại cần vừa bảo đảm yêu cầu chuyên môn, vừa đánh giá các năng lực bổ trợ phù hợp với vị trí việc làm.

Từ những phân tích trên, đổi mới pháp luật tuyển dụng viên chức cần mở rộng quyền chủ động của đơn vị sự nghiệp công lập trong xác định nhu cầu và lựa chọn nhân lực; đồng thời, thiết lập các cơ chế kiểm tra, giám sát đủ chặt để bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan và cạnh tranh. Đây là điều kiện để pháp luật tuyển dụng trở thành một bộ phận thực chất của quản trị quốc gia tốt.

3. Thực trạng pháp luật tuyển dụng viên chức trong bối cảnh quản trị quốc gia

3.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, nguyên tắc tuyển dụng viên chức đã được luật hóa theo hướng ngày càng đề cao công khai, minh bạch, công bằng, khách quan, cạnh tranh, bình đẳng và tuân thủ pháp luật. Luật Viên chức năm 2025 tiếp tục thể hiện sự chuyển biến trong tư duy lập pháp khi nhấn mạnh yếu tố cạnh tranh trong tuyển dụng. Đây là cơ sở quan trọng để từng bước chuyển từ cách tiếp cận chú trọng thủ tục sang lựa chọn nhân lực trên cơ sở mức độ đáp ứng yêu cầu của vị trí. Nguyên tắc này góp phần bảo đảm cơ hội tiếp cận việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập một cách bình đẳng.

Thứ hai, tính minh bạch và tính chuyên nghiệp của quy trình tuyển dụng từng bước được nâng lên. Nghị định số 259/2026/NĐ-CP ngày 30/6/2026 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức đã cụ thể hóa căn cứ, kế hoạch và các phương thức tuyển dụng, trong đó chú trọng yêu cầu thông báo và công khai kết quả tuyển dụng. Thông tư số 001/2025/TT-BNV ngày 17/3/2025 của Bộ Nội vụ ban hành nội quy và quy chế tuyển dụng, nâng ngạch, xét thăng hạng công chức, viên chức cũng góp phần chuẩn hóa cách thức tổ chức tuyển dụng và phân định trách nhiệm của các chủ thể tham gia.

Thứ ba, phương thức tuyển dụng được đa dạng hóa. Bên cạnh thi tuyển và xét tuyển, pháp luật hiện hành ghi nhận cơ chế tiếp nhận vào làm viên chức trong những trường hợp đáp ứng đủ điều kiện. Cách tiếp cận này tạo thêm dư địa để đơn vị sự nghiệp công lập thu hút người có kinh nghiệm, chuyên môn phù hợp; đồng thời, vẫn đặt hoạt động tiếp nhận trong khuôn khổ các điều kiện và cơ chế kiểm soát pháp lý. Việc đa dạng hóa phương thức là bước tiến theo hướng tăng tính linh hoạt của tuyển dụng.

Thứ tư, cơ sở pháp lý về vị trí việc làm được tiếp tục hoàn thiện. Nghị định số 232/2026/NĐ-CP ngày 26/6/2026 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập, tạo cơ sở để xác định nhu cầu tuyển dụng gắn với từng vị trí, nhiệm vụ và kết quả đầu ra. Đây là tiền đề quan trọng cho việc chuyển mạnh hơn sang tuyển dụng dựa trên vị trí việc làm và năng lực.

Thứ năm, chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng được quan tâm. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ tạo khuôn khổ chính sách đối với người có tài năng làm việc trong khu vực công; Bộ Nội vụ tiếp tục nghiên cứu sửa đổi,

bổ sung chính sách này nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Việc gắn tuyển dụng với thu hút và trọng dụng nhân tài cho thấy, tư duy quản trị nguồn nhân lực công đang chuyển dần từ bảo đảm đủ số lượng sang chú trọng chất lượng và khả năng đóng góp.

3.2. Những hạn chế

Một là, khái niệm tuyển dụng chưa phản ánh đầy đủ bản chất của hoạt động thu hút và lựa chọn nhân lực trong khu vực công. Theo Sievert & cộng sự (2022), tuyển dụng là một khâu có khả năng mở rộng nguồn nhân tài; trong khi đó, tuyển dụng và lựa chọn cần được nhìn nhận như một quá trình gồm thu hút, xác định, sàng lọc và lựa chọn người có khả năng đáp ứng công việc. Otoo & cộng sự (2018) cũng phân biệt tuyển dụng với lựa chọn, trong đó tuyển dụng hướng đến thu hút nguồn ứng viên, còn lựa chọn là quá trình quyết định ai phù hợp để gia nhập tổ chức. Vì vậy, nếu pháp luật chỉ tập trung vào các bước thủ tục sau khi ứng viên nộp hồ sơ mà chưa coi trọng đầy đủ khâu tạo nguồn, thu hút và sàng lọc thì khó hình thành một cơ chế tuyển dụng thực sự cạnh tranh. Lựa chọn sai đầu vào không chỉ làm tăng chi phí đào tạo, sử dụng mà còn ảnh hưởng đến hiệu quả phân bổ nguồn lực công.

Hai là, tuyển dụng dựa trên vị trí việc làm và năng lực chưa được thể chế hóa đầy đủ và đồng bộ. Mặc dù pháp luật đã tăng cường yêu cầu xác định vị trí việc làm, trên thực tế một số đơn vị sự nghiệp công lập chưa xây dựng được đề án vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực tương ứng một cách khoa học. Khi yêu cầu của vị trí chưa được xác định rõ, việc tuyển dụng khó chuyển sang đánh giá thực chất mức độ phù hợp của ứng viên. Khoảng cách giữa vị trí việc làm trên giấy tờ và yêu cầu thực tế của công việc có thể làm giảm tính thống nhất và hiệu quả của tuyển dụng.

Chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng theo Nghị định số 179/2024/NĐ-CP là bước tiến nhưng phạm vi nhận diện tài năng còn tương đối hẹp. Trong khi đó, năng lực nghề nghiệp còn được thể hiện qua kinh nghiệm thực tiễn, khả năng giải quyết vấn đề, sáng tạo, phối hợp và kết quả công việc. Đối với viên chức ở những đơn vị sự nghiệp có tính chuyên môn sâu, việc nhận diện tài năng cần gắn chặt hơn với yêu cầu của từng vị trí và khả năng tạo ra kết quả thực tế. Việc chưa đánh giá đầy đủ các dạng năng lực có thể hạn chế khả năng thu hút nhân lực phù hợp. Chỉ số Cạnh tranh nhân tài toàn cầu năm 2025 xếp Việt Nam thứ 76 trong 134 quốc gia cho thấy, việc phát triển và thu hút nhân tài vẫn là vấn đề cần tiếp tục quan tâm (Monteiro & cộng sự, 2025).

Ba là, mô hình tuyển dụng còn nặng tính hành chính, chưa thực sự coi trọng năng lực. Trong quản trị hiện đại, hiệu suất và hiệu quả của tổ chức phụ thuộc đáng kể vào khả năng của đội ngũ và sự phù hợp giữa năng lực với vị trí. Wouter van Acker (2019) nhấn mạnh tuyển dụng khu vực công cần hướng tới lựa chọn đúng người, đúng cách, dựa trên năng lực, phẩm chất và thành tích. Tuy nhiên, khung pháp luật về năng lực trong tuyển dụng viên chức ở Việt Nam chưa được cụ thể hóa đầy đủ theo từng lĩnh vực. Năng lực thái độ, kỹ năng giải quyết tình huống, khả năng phối hợp, tư duy đổi mới hoặc khả năng thích ứng thường khó đo lường hơn văn bằng, chứng chỉ và bài thi lý thuyết dẫn đến xu hướng tiếp tục dựa vào các tiêu chí dễ kiểm tra về hình thức.

Yêu cầu này càng rõ trong bối cảnh chuyển đổi số. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị đặt ra yêu cầu đột phá về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, qua đó, đòi hỏi nguồn nhân lực khu vực công phải có kỹ năng số, trách nhiệm và khả năng thích ứng với môi

trường số. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, sự thiếu đồng đều về kỹ năng số và sự phân bổ nhân lực chưa hợp lý giữa các địa bàn, nhất là khi nguồn nhân lực có kỹ năng cao có xu hướng tập trung ở các đô thị lớn.

Bốn là, cơ chế bảo đảm công khai, minh bạch và kiểm soát trong tuyển dụng chưa thật sự đồng bộ. Pháp luật đã quy định việc công bố thông tin tuyển dụng nhưng chưa phải mọi khâu đều được thiết kế với cùng một chuẩn mực về thời hạn, hình thức và khả năng tiếp cận thông tin. Việc chưa quy định thống nhất thời điểm phải công bố thông tin trước khi tiếp nhận hồ sơ có thể ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận bình đẳng của người dự tuyển. Một số yêu cầu về hồ sơ, lý lịch, cam kết hoặc bản sao có chứng thực cũng có thể làm tăng chi phí tuân thủ. Chẳng hạn, việc cấp phiếu lý lịch tư pháp có thể mất khoảng 10 ngày, chưa kể thời gian xử lý khi hồ sơ cần bổ sung hoặc xác nhận lại.

Năm là, tuyển dụng viên chức phải gắn với nhu cầu sử dụng nhân lực thực tế của đơn vị và được đặt trong tổng thể quản lý nguồn nhân lực của bộ, ngành, địa phương và đơn vị sự nghiệp công lập (Nguyễn Hoàng Oanh, 2006). Vì vậy, kiểm soát quy trình tuyển dụng không nên chỉ tập trung vào việc tuân thủ thủ tục mà cần kiểm soát sự phù hợp giữa nhu cầu tuyển dụng, vị trí việc làm, tiêu chuẩn năng lực và kết quả tuyển chọn. Đây là yêu cầu quan trọng để hạn chế tình trạng tuyển dụng hình thức, bảo đảm sử dụng đúng và hiệu quả nguồn lực công.

4. Những yêu cầu đặt ra đối với đổi mới pháp luật tuyển dụng viên chức trong quản trị quốc gia

Thứ nhất, hoàn thiện khái niệm và nội hàm pháp lý về tuyển dụng viên chức. Tuyển dụng cần được nhìn nhận là một quá trình, gồm: thu hút, xác định, sàng lọc, đánh giá và lựa chọn nhân lực phù hợp với vị trí việc làm,

thay vì chỉ được tiếp cận như một quy trình hành chính để lựa chọn người đáp ứng điều kiện dự tuyển. Nội hàm này cần bảo đảm ba yêu cầu: (1) Thu hút người có năng lực và tài năng trong điều kiện bình đẳng; (2) Đánh giá toàn diện phẩm chất, kiến thức và kỹ năng gắn với vị trí; (3) Lựa chọn người đáp ứng tốt nhất yêu cầu công việc. Cách tiếp cận này giúp nâng cao chất lượng đầu vào và tạo nền tảng cho đào tạo, sử dụng và phát triển viên chức sau tuyển dụng.

Thứ hai, mở rộng và thực chất hóa chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Chính sách nhân tài cần chuyển từ nhận diện chủ yếu bằng thành tích học tập, văn bằng, học vị sang đánh giá tổng hợp năng lực, kinh nghiệm, thành tích nghề nghiệp và khả năng tạo ra kết quả. Trước hết, cần xác định rõ những lĩnh vực, vị trí việc làm có nhu cầu nhân lực chất lượng cao, sau đó, xây dựng cơ chế đánh giá phù hợp với đặc thù từng vị trí. Đánh giá có thể dựa trên ba nhóm năng lực cơ bản, gồm: thái độ, kiến thức và kỹ năng nhưng cần được cụ thể hóa bằng tiêu chí và phương pháp đo lường phù hợp. Tuyển dụng người tài cũng cần gắn với đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá định kỳ, cơ chế tiền lương và đãi ngộ tương xứng. Nếu chỉ ưu tiên ở khâu tuyển dụng mà không có cơ chế sử dụng và phát triển sau tuyển dụng thì khó duy trì và phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ ba, xây dựng khung năng lực rõ ràng và tương ứng với từng vị trí việc làm. Khung năng lực chung cần xác định những năng lực cốt lõi mà mọi viên chức phải đáp ứng, như: nhận thức pháp lý và chính trị, trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ, hiểu biết về bối cảnh công vụ, kỹ năng lập kế hoạch và phối hợp thực hiện công việc. Trên nền tảng đó, từng lĩnh vực cần có khung năng lực chuyên môn phù hợp với đặc thù nghề nghiệp. Bản

mô tả công việc và khung năng lực phải trở thành căn cứ thực chất cho việc xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng, thiết kế nội dung đánh giá và lựa chọn ứng viên. Chỉ khi yêu cầu của vị trí được lượng hóa và có phương pháp đánh giá tương ứng thì tuyển dụng theo năng lực mới có thể thay thế dần cách tiếp cận nặng về bằng cấp và chứng chỉ.

Thứ tư, hoàn thiện cơ chế công khai, minh bạch và tăng cường kiểm soát tuyển dụng. Quy trình cần được thiết kế thành các bước rõ ràng, có sự phân định trách nhiệm giữa các chủ thể; thông tin tuyển dụng phải được công khai đầy đủ, kịp thời và theo thời hạn thống nhất. Trong điều kiện chuyển đổi số, cần đẩy mạnh số hóa dữ liệu tuyển dụng, tạo thuận lợi cho người dự tuyển nhưng phải bảo đảm an toàn, bảo mật thông tin cá nhân, kết quả và điểm số. Cùng với kiểm tra, giám sát nội bộ, cần tăng cường cơ chế giám sát xã hội phù hợp, trong đó có vai trò của cơ quan báo chí và các chủ thể ngoài Nhà nước. Minh bạch không chỉ nhằm phòng ngừa sai phạm mà còn tạo niềm tin đối với người dự tuyển và xã hội về tính công bằng của quá trình tuyển chọn.

Thứ năm, phát triển nguồn nhân lực gắn với văn hóa số và kỹ năng số. Đối mới tuyển dụng cần gắn với phát triển đội ngũ sau tuyển dụng. Trong môi trường quản trị số, viên chức cần có khả năng sử dụng công nghệ, khai thác dữ liệu và ứng xử có trách nhiệm trong môi trường số. Vì vậy, tiêu chí kỹ năng số cần được tích hợp phù hợp vào khung năng lực của từng vị trí; đồng thời, đào tạo, bồi dưỡng sau tuyển dụng phải giúp viên chức duy trì khả năng thích ứng với công nghệ và phương thức làm việc mới. Đây là yêu cầu trực tiếp gắn với tinh thần của Nghị quyết số 57-NQ/TW về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

5. Kết luận

Đổi mới pháp luật về tuyển dụng viên chức là yêu cầu quan trọng nhằm hoàn thiện thể chế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả quản trị quốc gia. Những đổi mới về nguyên tắc cạnh tranh, công khai, minh bạch, phương thức tuyển dụng, vị trí việc làm và chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đã tạo cơ sở cho chuyển đổi từ tuyển dụng thiên về thủ tục sang tuyển dụng gắn với yêu cầu thực tiễn. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành vẫn còn hạn chế trong thể chế hóa tuyển dụng theo vị trí việc làm và năng lực, nhận diện và trọng dụng nhân tài, cũng như bảo đảm tính minh bạch và hiệu quả của quy trình tuyển dụng.

Do đó, hoàn thiện pháp luật cần tập trung đồng bộ vào năm nhóm yêu cầu: hoàn thiện nội hàm tuyển dụng; thực chất hóa chính sách trọng dụng nhân tài; xây dựng khung năng lực gắn với vị trí việc làm; tăng cường công khai, minh bạch và kiểm soát; phát triển nguồn nhân lực gắn với văn hóa, kỹ năng số. Đây là cơ sở để lựa chọn đúng người, đúng vị trí, sử dụng hiệu quả nguồn lực công, nâng cao chất lượng dịch vụ công và xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, linh hoạt, minh bạch, hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu quản trị quốc gia trong kỷ nguyên mới. □

Tài liệu tham khảo:

- Bộ Chính trị (2024). *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*.
- Bộ Nội vụ (2025). *Thông tư số 001/2025/TT-BNV ngày 17/3/2025 ban hành nội quy và quy chế tuyển dụng, nâng ngạch, xét thăng hạng công chức, viên chức*.
- Chính phủ (2024). *Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội*.
- Chính phủ (2026a). *Nghị định số 259/2026/NĐ-CP ngày 30/6/2026 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*.
- Chính phủ (2026b). *Nghị định số 232/2026/NĐ-CP ngày 26/6/2026 quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập*.
- Martin Sievert, Dominik Vogel và Mary K. Feeney (2022). *Formalization and Administrative Burden as Obstacles to Employee Recruitment: Consequences for the Public Sector*. Review of Public Personnel Administration, số 42.
- Monteiro, F., Reynoso, R. E., & Evans, P. A. L. (Eds.) (2025). *The Global Talent Competitiveness Index 2025: Talent and resilience navigating an era of disruption*. INSEAD.
https://www.insead.edu/system/files/2025-11/GTCI_2025_report.pdf
- Nguyễn Đặng Phương Truyền (2021). Nâng cao năng lực quản trị của chính quyền địa phương ở nước ta hiện nay. *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, (15).
- Nguyễn Hoàng Oanh (2006). Phân cấp quản lý nguồn nhân lực và tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước. *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (3).
- Nguyễn Văn Quân (2017). *Nguồn gốc và sự phát triển của quản trị tốt* (trong cuốn *Quản trị tốt: Lý luận và thực tiễn*). Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.
- North, D. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- Otoo, I. C., Assuming, J., & Agyei, P. M. (2018). *Effectiveness of recruitment and selection practices in public sector higher education institutions: Evidence from Ghana*. European Scientific Journal, 14(13), 199–214.
<https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n13p199>
- Quốc hội (2025). *Luật Viên chức năm 2025*.
- Robinson, M (2015). *From Old Public Administration to the New Public Service: Implications for public sector reform in developing countries*. UNDP Global Centre for Public Service Excellence.
- Wouter van Acker (2019). *Civil Service Recruitment: Recruiting The Right Persons The Right Way*, Governance notes.