

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

----o0o----



ISO 9001:2015

TRỊNH MINH HÙNG

**LUẬN VĂN THẠC SĨ
CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH**

Hải Phòng – 2018

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

----o0o----

TRỊNH MINH HÙNG

**BỐ TRÍ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ TẠI CHI CỤC HẢI QUAN
KV3 CỤC HẢI QUAN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
TRONG KỶ NGUYÊN 4.0**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH
MÃ SỐ: 60 34 01 02**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS.TS. HOÀNG VĂN HẢI**

Hải Phòng – 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan: Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân, được thực hiện dưới sự hướng dẫn của PGS.TS. Hoàng Văn Hải – PGS.TS. Hoàng Văn Hải – Viện trưởng Viện QTKD, trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Các số liệu, những kết luận nghiên cứu được trình bày trong luận văn này trung thực và chưa từng được công bố dưới bất kỳ hình thức nào.

Tôi xin chịu trách nhiệm về nghiên cứu của mình.

Ngày 05 tháng 01 năm 2019

Tác giả

Trịnh Minh Hùng

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, Viện đào tạo sau đại học, tập thể giảng viên Trường Đại học Dân Lập Hải Phòng, luôn dành cho tôi những điều kiện hết sức thuận lợi để hoàn thành Luận văn này.

Tôi xin tỏ lòng kính trọng và chân thành biết ơn **PGS.TS. Hoàng Văn Hải** đã nhận hướng dẫn tôi thực hiện Luận văn này.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến quý Thầy cô phản biện, quý Thầy cô trong Hội đồng chấm Luận văn. Do thời gian nghiên cứu và làm Luận văn không dài, kiến thức cũng như nguồn thông tin còn hạn chế, do vậy Luận văn không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Vì vậy, tôi rất mong nhận được sự góp ý, nhận xét của các thầy cô giáo, các đồng nghiệp và các bạn học viên để Luận văn được hoàn thiện hơn.

Xin trân trọng cảm ơn!

Ngày 05 tháng 01 năm 2019

Tác giả

Trịnh Minh Hùng

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vii
DANH MỤC CÁC HÌNH, BIỂU ĐỒ.....	viii
PHẦN MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC BỐ TRÍ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ TRONG KỶ NGUYÊN 4.0.....	4
1.1. Một số khái niệm cơ bản	4
1.1.1. Nhân sự của tổ chức	4
1.1.2. Nhân sự Hải Quan	5
1.1.3. Yêu cầu nhân sự trong kỷ nguyên 4.0.....	6
1.2. Công tác bố trí và sử dụng nhân sự hành chính Nhà nước trong kỷ nguyên 4.0	8
1.2.1. Khái niệm Công tác bố trí và sử dụng nhân sự.....	8
1.2.2. Đặc điểm của công tác bố trí và sử dụng nhân sự hành chính nhà nước trong kỷ nguyên 4.0.....	10
1.3. Tiêu chí đánh giá Công tác bố trí và sử dụng nhân sự Hải Quan trong kỷ nguyên 4.0.....	13
1.3.1. Sự thay đổi về lực lượng Hải Quan trong toàn đơn vị.....	13
1.3.2. Sự thay đổi về bằng cấp, chuyên môn nghiệp vụ của lực lượng Hải quan trong toàn đơn vị	14
1.3.3. Công tác đào tạo và tuyển dụng đối với từng cán bộ trong toàn đơn vị	15
1.3.4. Tinh thần làm việc và động cơ làm việc của cán bộ nhân viên Hải quan trong toàn đơn vị.....	16
1.3.5. Đánh giá kết quả sử dụng nhân sự.....	17
1.4. Nhân tố ảnh hưởng đến công tác bố trí và sử dụng nhân sự Hải Quan.....	18
1.4.1. Chính sách đào tạo và bồi dưỡng	18
1.4.2. Nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ công chức	19
1.4.3. Khung năng lực của vị trí việc làm	20
1.4.4. Hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.....	20

1.4.5. Trình độ, kỹ năng của đội ngũ giảng viên	21
1.4.6. Ngân sách đào tạo và bồi dưỡng	21
1.4.7. Hội nhập và toàn cầu hóa	22
CHƯƠNG 2 : ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CÔNG TÁC BỐ TRÍ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ TẠI CHI CỤC HẢI QUAN KV3 CỤC HẢI QUAN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2013 – 2017	23
2.1. Khái quát về Chi cục Hải Quan KV3.....	23
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển	23
2.1.2. Cơ cấu tổ chức	24
2.1.3. Chức năng và nhiệm vụ của Chi cục HQCK cảng Hải Phòng KV3	25
2.2. Thực trạng công tác xây dựng và phát triển lực lượng của chi cục Hải Quan KV3 giai đoạn 2013 – 2017	27
2.2.1. Thực trạng về biến động lực lượng của Chi cục Hải Quan KV3 giai đoạn 2013 – 2017.....	27
2.2.2. Thực trạng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của lực lượng chi cục Hải quan KV3.....	40
2.2.3. Công tác đào tạo và tuyển dụng lực lượng của Chi cục Hải Quan KV3	42
2.2.4. Tinh thần làm việc của đội ngũ lực lượng chi cục Hải Quan cảng Hải Phòng KV3.....	46
2.3. Đánh giá công tác bố trí và sử dụng nhân sự của chi cục Hải Quan của khẩu cảng Hải Phòng KV3 giai đoạn 2013 – 2017	47
2.3.1. Những kết quả đạt được	47
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân	49
CHƯƠNG 3 : MỘT SỐ BIỆN PHÁP BỐ TRÍ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ TẠI CHI CỤC HẢI QUAN KV3 CỤC HẢI QUAN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG TRONG KỶ NGUYÊN 4.0.....	54
3.1. Phương hướng bố trí và sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 Cục Hải Quan thành phố Hải Phòng trong kỷ nguyên 4.0.....	54
3.2. Một số biện pháp bố trí và sử dụng nhân sự tại chi cục Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 trong kỷ nguyên 4.0.....	58
3.2.1. Hoàn thiện bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3.....	58
3.2.2. Xây dựng lực lượng Hải Quan ngày càng chính quy, hiệu quả.....	60

3.2.3. Xây dựng lực lượng Hải Quan ngày càng tinh thông về nghiệp vụ.....	65
3.2.4. Đổi mới quản lý lực lượng công chức của chi cục Hải Quan KV3 Hải Phòng71	
3.2.5. Xây dựng đội ngũ lực lượng Hải quan gắn với cải cách hành chính của Chi cục Hải Quan KV3	78
3.2.6. Một số biện pháp khác.....	79
KẾT LUẬN – KIẾN NGHỊ.....	81
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	83

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Giải thích
CBCC	Cán bộ công chức
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
CNH	Công Nghiệp hóa
CNTT	Công nghệ thông tin
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
HQ	Hải Quan
NNL	Nguồn nhân lực
QLTT	Quản lý thị trường
NQ	Nghị quyết
KV3	Khu vực 3
UBND	Ủy ban nhân dân
XHCN	Xã Hội Chủ Nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

Số bảng	Tên bảng	Trang
2.1	Tình hình biến động số lượng Nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 giai đoạn 2013 – 2017	27
2.2	Tình hình biến động số lượng lao động theo giới tính năm 2013 – 2017	29
2.3	Tình hình biến động cơ cấu nhân sự Hải Quan KV3 theo độ tuổi	30
2.4	Kết quả theo dõi, đánh giá công chức, viên chức mới giai đoạn năm 2017 tại Chi cục HQ KV3	35
2.5	Tình hình luân chuyển CBCC tại Chi cục HQ KV3 giai đoạn 2013-2017	38
2.6	Tình hình bố trí nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3	39
2.7	Tình hình nhân sự chi cục Hải Quan KV3 theo trình độ đào tạo từ 2013 – 2017	40
2.8	Tình hình tuyển dụng lực lượng nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3 từ 2013 – 2017	42
2.9	Tình hình đào tạo lực lượng nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3 từ 2013 – 2017	45

DANH MỤC CÁC HÌNH, BIỂU ĐỒ

Số hiệu	Tên hình	Trang
2.1	Cơ cấu tổ chức của Chi cục hải quan cửa khẩu Hải Phòng khu vực III	28
2.1	Biến động số lượng Nhân sự tại Chi cục giai đoạn 2013 – 2017	29
2.2	Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo giới tính giai đoạn 2013 – 2017	29
2.3	Tình hình biến động cơ cấu nhân sự Hải Quan KV3 theo độ tuổi	30
2.4	Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo độ tuổi năm 2013	30
2.5	Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo độ tuổi năm 2014	31
2.6	Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo độ tuổi năm 2015	31
2.7	Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo độ tuổi năm 2017	32
2.8	Biểu đồ thống kê biến động số lượng lao động theo trình độ đào tạo của Chi cục Hải Quan KV3	41
2.9	Biểu đồ thống kê biến động số lượng lao động theo trình độ lý luận chính trị của cán bộ công chức Chi cục Hải Quan KV3	41
2.10	Biểu đồ thống kê biến động số lượng lao động có trình độ ngoại ngữ của lực lượng chi cục Hải Quan KV3	41
2.11	Tình hình tuyển dụng lực lượng nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3 từ 2013 - 2017	43

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Con người là nhân tố quyết định cho mọi sự phát triển. Do vậy, đào tạo và phát triển nguồn Nhân sự là một nhu cầu không thể thiếu được đối với bất cứ một doanh nghiệp, một ngành hay một tổ chức kinh tế xã hội nào. Trong điều kiện cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật đang phát triển với tốc độ cao thì đào tạo nguồn Nhân sự càng trở thành nhu cầu cấp thiết. Hiện nay, người ta nói nhiều đến kinh tế tri thức và coi nó là lực lượng sản xuất trực tiếp của xã hội nên việc đào tạo nâng cao tri thức cho người lao động càng trở nên cấp bách. Trong giai đoạn phát triển hiện nay của đất nước, nguồn Nhân sự chất lượng cao được coi là một trong những yếu tố quyết định năng lực, hiệu quả hoạt động và sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp, các tổ chức chính trị, văn hóa - xã hội. Chi cục Hải Quan KV3 luôn coi con người là nhân tố quyết định trong việc kiểm tra, kiểm soát thị trường hàng hóa xuất nhập khẩu và bình ổn hoạt động thương mại trên địa bàn thành phố Hải Phòng. Yếu tố con người cả về chuyên môn và phẩm chất đạo đức luôn là yếu tố hàng đầu quyết định sự vững mạnh cho toàn đơn vị. Chi cục Hải Quan KV3 là đơn vị hành chính được Nhà Nước giao nhiệm vụ kiểm tra, kiểm soát và xử lý các hành vi gian lận trong hoạt động thương mại xuất nhập khẩu nên luôn phải đối mặt với phương tiện kỹ thuật hiện đại, với các loại “tội phạm” có trình độ cao. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 được phát triển trên nền tảng khoa học công nghệ, do đó, để có thể tiếp cận xu thế của công nghiệp 4.0, một trong những yêu cầu quan trọng đó là áp dụng khoa học công nghệ vào hoạt động hành chính, dịch vụ công của các cơ quan Nhà nước; từ đó tạo môi trường kinh doanh, sản xuất thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp. Sự tích hợp về mặt công nghệ đòi hỏi sự vào cuộc đồng bộ của tất cả các Bộ, ngành, địa phương.

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, người dân và doanh nghiệp bức thiết đòi hỏi bộ máy hành chính cũng phải thực sự đổi mới, ứng dụng công nghệ thông tin, thực hiện dịch vụ công trực tuyến, đơn giản hóa thủ tục hành chính, thì mới đáp ứng được yêu cầu của người dân và doanh nghiệp.

Nếu cơ quan Nhà nước chậm đổi mới, vẫn thủ tục lạc hậu, giấy tờ rườm rà, sách nhiễu, sẽ trở thành rào cản cho đầu tư và phát triển. Vì vậy cán bộ công chức, viên chức các cấp, nhất là những người đứng đầu ở các sở, ngành, địa phương, cũng như phải thay đổi nhận thức từ cơ chế nền hành chính "mệnh lệnh", "xin-cho" sang nền

hành chính "phục vụ"; coi người dân và doanh nghiệp thực sự là "đối tác", "khách hàng" trong cung cấp dịch vụ công. Đứng trước nhu cầu thực tế tại Chi cục Hải Quan KV3 tác giả lựa chọn đề tài "**Bố trí và sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 Cục Hải Quan thành phố Hải Phòng trong kỷ nguyên 4.0**" làm đề tài luận văn thạc sĩ.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu chung

Nghiên cứu tình hình tổ chức bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3, tìm ra các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển đó để từ đó đưa ra các giải pháp bố trí sử dụng lực lượng công chức có hiệu quả, phù hợp và đáp ứng được yêu cầu của Chi cục Hải Quan KV3.

Mục tiêu nghiên cứu cụ thể

- Góp phần hệ thống hoá cơ sở lý luận về bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3.

- Đánh giá thực trạng bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 trong thời gian qua, tìm ra những yếu tố ảnh hưởng đến quá trình bố trí sử dụng nhân sự tại đơn vị.

- Đề xuất và kiến nghị các giải pháp và quan điểm nhằm hoàn thiện bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3.

Phạm vi nghiên cứu:

a. Phạm vi về không gian: đề tài được nghiên cứu tại Chi cục Hải Quan KV3.

b. Phạm vi về thời gian: đề tài tiến hành nghiên cứu việc bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 thời gian từ năm 2013 đến năm 2017.

c. Phạm vi nội dung: đề tài tập trung nghiên cứu về bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3.

4. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu học viên sử dụng các phương pháp khác nhau để tiếp cận với lý thuyết và thực tiễn, cụ thể là:

- Tiếp cận về lý thuyết: Tổng hợp những lý thuyết nổi bật về lực lượng công chức nhà nước nói chung và Chi cục Hải Quan nói riêng. Đặc điểm nguồn Nhân sự trong sản xuất kinh doanh từ nhiều nguồn tài liệu: sách, giáo trình, tạp chí khoa học, lý thuyết về quản lý, các lý thuyết của bộ môn kinh tế lao động.

- Tiếp cận thực tế: việc tiếp cận thực tế của học viên dự kiến được tình hình dựa vào các phương pháp sau:

+ Thu thập thông tin thứ cấp về yếu tố con người và về hoạt động của lực lượng Chi cục Hải Quan

Từ những thông tin thu thập được sẽ dùng phương pháp tổng hợp, thống kê, phân tích, so sánh, đánh giá, dự báo... để đưa ra những kết luận và đề xuất hoàn thiện củng cố hoạt động bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3. trong thời gian tới.

5. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác bố trí và sử dụng nhân sự trong kỷ nguyên 4.0

Chương 2: Đánh giá thực trạng bố trí và sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 Cục Hải Quan thành phố Hải Phòng giai đoạn 2013 - 2017

Chương 3: Các giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện bố trí và sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 Cục Hải Quan thành phố Hải Phòng trong kỷ nguyên 4.0

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC BỐ TRÍ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ TRONG KỶ NGUYÊN 4.0

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Nhân sự của tổ chức

* Nhân sự

- Nhân sự được hiểu là toàn bộ những khả năng về thể lực và trí lực của con người được vận dụng ra trong quá trình lao động sản xuất [Ths Nguyễn Tấn Thịnh (2003), *Giáo trình Quản lý Nhân sự trong doanh nghiệp*, Khoa Kinh tế và quản lý, Trường Đại học Bách Khoa - Hà Nội].

- Như vậy khái niệm Nhân sự này đề cập đến từng cá nhân cụ thể, được coi là đơn vị cấu thành của nguồn nhân lực.

Một tổ chức được tạo thành bởi các thành viên là con người hay nguồn Nhân sự của nó. Thuật ngữ “nguồn nhân lực” mới chỉ xuất hiện vào những năm 1980, trước đây người ta thường dùng thuật ngữ “nhân sự”. Nguồn Nhân sự hàm ý con người như là nguồn lực duy nhất có khả năng gia tăng về năng lực. Theo Giáo trình Quản trị Nhân sự của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân năm 2010: “Nguồn Nhân sự của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó” [ThS. Nguyễn Văn Điềm, PGS. TS Nguyễn Ngọc Quân (2010). *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội]. Như vậy, nguồn Nhân sự chính là nguồn lực về con người. Nhân sự được hiểu là nguồn lực của mỗi con người bao gồm cả thể lực và trí lực. Thể lực chỉ tình trạng sức khỏe của con người. Trí lực chỉ sức suy nghĩ, sự hiểu biết, tài năng, năng khiếu, quan điểm, lòng tin, nhân cách... của từng con người. Thể lực của con người có giới hạn nhưng trí lực của con người là kho tàng còn nhiều tiềm năng chưa được khai thác. Hiện nay, nguồn Nhân sự là được các nhà quản lý nhìn nhận một cách khách quan và được coi là tài sản quan trọng nhất của tổ chức vì nó là nguồn lực duy nhất tạo ra giá trị lớn hơn giá trị bản thân và giúp tạo ra sức mạnh riêng có của tổ chức. Trong tổ chức, nhu cầu về nguồn Nhân sự là nhu cầu sử dụng lao động cho các vị trí làm việc, công việc, thậm chí các nghề nghiệp khác nhau. Do đó, nguồn Nhân sự của một tổ chức sẽ có sự tương ứng với số lượng và cơ cấu công việc của tổ chức đó. Trong quá trình hoạt động, các tổ chức thường mong đợi các nhân viên của mình làm việc hiệu quả, có trách nhiệm cao và gắn bó với tổ chức. Nguồn Nhân sự bao gồm toàn thể những người lao động mà tổ chức có thể huy động để thực hiện chức

năng, nhiệm vụ của tổ chức [ThS. Nguyễn Văn Điềm, PGS. TS Nguyễn Ngọc Quân (2010). Giáo trình *Quản trị nhân lực*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội]. Với quan điểm này nguồn Nhân sự của một tổ chức không chỉ bao gồm những lao động cơ hữu của tổ chức mà còn bao gồm những người lao động ngoài tổ chức mà tổ chức đó có thể huy động để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đó. Sự hoà hợp giữa nhu cầu và nguồn Nhân sự được thể hiện trên hai phương diện: định lượng nghĩa là giải quyết vấn đề biên chế, cố gắng giảm thiểu tình trạng thừa hoặc thiếu lao động và định tính nghĩa là giải quyết vấn đề năng lực và động cơ lao động, cố gắng làm giảm thiểu tình trạng trình độ chuyên môn nghề nghiệp không phù hợp với công việc, hoà hợp động cơ lao động và nhu cầu lao động của nhân viên với những yêu cầu mà công việc đặt ra trong tương lai.

Khi nói tới nguồn nhân sự, người ta thường đề cập đến số lượng và cơ cấu của nguồn Nhân sự trong tương quan với cơ cấu về nghề và công việc của tổ chức. Hay nói cách khác là sự phù hợp giữa cơ cấu Nhân sự và cơ cấu nghề nghiệp và công việc của tổ chức. Thông thường cơ cấu nguồn Nhân sự được xem xét theo các giác độ như cơ cấu theo trình độ chuyên môn đào tạo, cơ cấu theo nghề, cơ cấu theo thâm niên (kinh nghiệm công tác), cơ cấu theo giới tính, v.v...

Trong luận văn, tác giả thống nhất sử dụng khái niệm sau: *Nguồn Nhân sự của tổ chức là toàn bộ những người lao động làm việc cho tổ chức nhằm thực hiện các mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức. Nguồn Nhân sự của tổ chức cần có số lượng và cơ cấu phù hợp với cơ cấu nghề và công việc của tổ chức đó.*

Nguồn Nhân sự (Human Resource) nghĩa là những người lao động có sự chuẩn bị, có lòng chân thực và có khả năng hoàn thành các mục tiêu của tổ chức hay là người nằm trong tổ chức có khả năng tạo ra những giá trị cho hệ thống quản trị đạt được yêu cầu đặt ra. Vì vậy, tổ chức có nhiệm vụ trong việc quản trị nguồn Nhân sự để thực hiện những công việc theo mục đích của tổ chức, đặt kế hoạch theo chiến lược quản trị con người để trợ giúp thêm.

1.1.2. Nhân sự Hải Quan

Nhân sự Hải quan cũng có chung những đặc điểm như một số ngành kinh tế khác. Cụ thể:

Một là, Nhân sự ngành Hải quan là Nhân sự có chất lượng cao, đáp ứng những yêu cầu đa dạng về nhiệm vụ được giao.

Do tính chất phức tạp, đa dạng của hoạt động ngành hải quan, vừa là cơ quan quản lý nhà nước, vừa là cơ quan kiểm soát chống buôn lậu và gian lận thương mại, là cơ quan phục vụ cung cấp các dịch vụ công cho doanh nghiệp xuất nhập khẩu nên đòi hỏi công chức Hải quan vừa có trình độ am hiểu sâu về nghiệp vụ từ thông quan hàng hóa, kiểm soát chống buôn lậu, xử lý vi phạm trong lĩnh vực Hải quan, kiểm tra sau thông quan, thanh tra thuế... Với những công việc này đòi hỏi cán bộ, công chức Hải quan mọi lúc, mọi nơi phải thích nghi và xử lý được tình huống; khi thì là người kiểm soát, quản lý, khi thì là người chấp hành, phục vụ và phải luôn thực hiện văn minh, thanh lịch, hiểu biết trong giao tiếp và ứng xử. Do đặc thù trên, khi một công chức mới tốt nghiệp đại học được tuyển dụng vào làm việc tại cơ quan Hải quan cấp cơ sở cũng đòi hỏi có thời gian tập sự và được đào tạo thêm về nghiệp vụ Hải quan mới có thể thực hiện được nhiệm vụ.

Hai là, Nhân sự Hải quan có tính chuyên nghiệp cao, và có trình độ ứng dụng công nghệ kỹ thuật hiện đại.

Sự chuyên nghiệp của Nhân sự Hải quan thể hiện ở sự thông thạo nghiệp vụ, hiểu biết pháp luật, có chuyên môn sâu về các lĩnh vực, trị giá tính thuế, phân loại hàng hóa, xác định xuất xứ. Nhờ đó, thời gian giải quyết thủ tục hải quan, thông quan hàng hóa tại cửa khẩu được rút ngắn. Sự chuyên nghiệp của Nhân sự hải quan còn thể hiện ở khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong việc thông quan hàng hóa bằng thủ tục hải quan điện tử. Sự chuyên nghiệp của Nhân sự hải quan còn được thể hiện ở việc áp dụng biện pháp quản lý rủi ro, kỹ năng tình báo trong việc kiểm tra thực tế hàng hóa. Thái độ phục vụ khách hàng theo phương châm "chuyên nghiệp-minh bạch-hiệu quả" và "tuyên ngôn phục vụ khách hàng" mà Tổng cục Hải quan mới ban hành cũng thể hiện tính chuyên nghiệp mà cán bộ công chức Hải quan phải thực thi.

Ba là, Nhân sự Hải quan là Nhân sự có thể lực và tinh thần tốt.

Do đặc thù hoạt động của ngành Hải quan chủ yếu là ở các bến cảng, sân bay, các cửa khẩu biên giới, hải đảo, đồi núi cao xa xôi, hẻo lánh...nói chung là những nơi có điều kiện khí hậu, điều kiện tự nhiên phức tạp không thuận lợi. Ở những nơi đó nếu con người không có sức khỏe, thể lực tốt thì họ không thể thực hiện và hoàn thành tốt nhiệm vụ được.

Mặt khác, nhiệm vụ của Hải quan cũng có tính đặc biệt. Biểu hiện các đối tượng vì mục đích lợi nhuận tối đa, họ đã không từ những thủ đoạn bí ối nào đó để

trốn chạy, luồn lách, dối trá, che giấu, thậm chí dùng cả vũ lực, vũ khí để chống lại lực lượng Hải quan. Hoặc tổ chức đông người để đánh, cướp lại hàng hoá buôn lậu của họ bị lực lượng Hải quan bắt giữ vào bất cứ thời gian nào kể cả ngày lẫn đêm. Trong những trường hợp đó, nếu lực lượng Hải quan không có thể lực, sức khoẻ, sự khôn khéo thì họ sẽ không thể hoàn thành được nhiệm vụ kiểm tra, giám sát thu giữ hàng hoá của bọn gian lận thương mại, trốn lậu thuế...

* Tuy nhiên, do đặc thù hoạt động của ngành, Nhân sự Hải quan còn có những đặc điểm khác biệt sau:

Một là, Nhân sự ngành Hải quan có phẩm chất, có lập trường vững vàng, nếu không dễ bị sa ngã trước sự cám dỗ của đồng tiền.

Đặc điểm hoạt động của Hải quan là chuyên tiếp xúc với khối lượng hàng hoá, tiền tệ lớn thông qua hoạt động xuất khẩu, nhập khẩu hàng hoá. Vì lợi ích của mình do đó các đối tượng xuất khẩu, nhập khẩu hàng hoá của đối tượng buôn lậu qua cửa khẩu, biên giới, hải đảo, sân bay... sẽ tìm mọi cách hối lộ với giá trị lớn thậm chí là rất lớn, có khi cả đời của một công chức bình thường tổng số tiền lương của họ cũng không thể đạt được như vậy. Mặt khác, nếu không thực hiện được theo con đường hối lộ thì các đối tượng có thể dùng thủ đoạn dọa nạt sự an toàn về tính mạng không những của bản thân cán bộ công chức Hải quan mà thậm chí đe dọa cả tính mạng của gia đình người thân của lực lượng hải quan... Trước những thủ đoạn đó nếu cán bộ Hải quan không có phẩm chất tốt, không có lập trường vững vàng thì chắc chắn sẽ rất dễ rơi vào những cám dỗ, cám dỗ của đồng tiền, làm thiệt hại lớn đến lợi ích của tập thể, của xã hội.

Hai là, Nhân sự Hải quan nắm chắc pháp luật về Hải quan, đặc biệt là luật về hàng hoá xuất, nhập khẩu và luật thuế về hàng hoá xuất, nhập khẩu.

Nhiệm vụ cơ bản nhất của Hải quan là tổ chức thực hiện các thủ tục Hải quan, kiểm tra, giám sát Hải quan đối với hàng hoá xuất khẩu, nhập khẩu. Với nhiệm vụ cơ bản đó, đòi hỏi Nhân sự Hải quan phải nắm bắt và hiểu rất chắc pháp luật về Hải quan. Trong đó, đặc biệt là những quy định về các loại hàng hoá nào được phép và không được phép nhập khẩu, xuất khẩu; những quy định về khung thuế xuất khẩu, nhập khẩu của từng loại hàng hoá... nhằm chống buôn lậu và gian lận thương mại qua biên giới, bảo vệ phát triển sản xuất trong nước và tăng thu ngân sách Nhà nước. Ngược lại, nếu Nhân sự Hải quan không nắm chắc pháp luật về Hải quan thì sẽ làm tổn hại đến phát

triển kinh tế trong nước, giảm thu ngân sách quốc gia.

Ba là, Nhân sự Hải quan phải là những người thể hiện sinh động nhân cách của con người Việt Nam.

Hải quan được ví như là người “gác cổng” của quốc gia. Hải quan là người đầu tiên mà người ngoại quốc được tiếp xúc khi họ đến quốc gia đó. Những ấn tượng đầu tiên của con người Việt Nam, nét văn hoá của dân tộc Việt Nam dưới con mắt người nước ngoài chính là đội ngũ, cán bộ công chức Hải quan Việt Nam. Bởi vậy, đòi hỏi những cán bộ, công chức Hải quan phải thể hiện tốt nhất, đúng nhất phong cách, cốt cách, nhân cách của con người, của dân tộc Việt Nam. Đó cũng chính là những ấn tượng tốt đẹp dưới con mắt người nước ngoài và là một trong những dấu ấn quan trọng để lôi cuốn, thôi thúc người nước ngoài luôn muốn quay lại, muốn làm ăn, muốn quan hệ, hợp tác với Việt Nam. Đó cũng chính là yếu tố quan trọng thúc đẩy hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam [Bộ tài chính (2010), Quyết định 1027/QĐ-BTC Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Cục Hải quan tỉnh, liên tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương].

1.1.3. Yêu cầu nhân sự trong kỷ nguyên 4.0

Thiết lập bộ máy nhân sự thích nghi công nghệ cao

Vấn đề đầu tiên là doanh nghiệp phải thiết lập được bộ máy nhân sự (ở đây phải nói rõ là cấp quản lý, phải có đủ năng lực để làm việc và tương tác với những cỗ máy trí tuệ nhân tạo) có thể thích nghi với kỷ nguyên công nghệ cao. Như vậy, công tác truyền thông trong nội bộ doanh nghiệp cần phải được chú trọng đặc biệt, phải làm sao cho người lao động hiểu và nhận thức đúng đắn để trang bị kỹ năng đáp ứng các yêu cầu cao của thời đại.

Hiện nay, một số hãng taxi kinh doanh theo kiểu truyền thống vẫn còn bảo thủ và gần như không chịu thừa nhận, hoặc không sẵn sàng đối mặt với sự tham gia của công nghệ cao. Điều này hẳn sẽ dễ dàng dẫn đến kết cục không mấy thuận tiện cho phương thức kinh doanh truyền thống. Vậy thì cả trong phương thức thiết lập lẫn đánh giá KPI, chúng ta cũng cần lưu ý đến chỉ số đánh giá tư duy để đảm bảo nguồn nhân lực luôn sẵn sàng thích nghi với cái mới.

Đẩy mạnh truyền thông nội bộ

Vấn đề thứ hai là song song với công tác truyền thông nội bộ, doanh nghiệp cần phải nghiêm túc trong việc tuyển chọn nhân tài (phải là người ngoài năng lực chuyên

môn còn cần có tầm nhìn rộng mở và sẵn sàng hội nhập, giao tiếp đa phương thức). Người ta thường nói "nhân sự là tài sản quý giá của doanh nghiệp" nhưng thực tế, "nhân sự phù hợp" mới là tài sản quý giá. Không ít doanh nghiệp đôi khi chưa nghiêm túc trong việc tuyển chọn nhân tài, thông thường chỉ thực hiện 1, 2 vòng phỏng vấn mà bỏ qua hoặc kiểm tra sơ sài thông tin về ứng viên và trải nghiệm đầu vào.

Phát triển đào tạo nhân sự nội bộ

Vấn đề thứ ba, doanh nghiệp cần phải nâng cao công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nội bộ. Vấn đề này hiện được rất nhiều doanh nghiệp chú trọng và xem như là yếu tố cạnh tranh của mình. doanh nghiệp sẵn sàng đầu tư chi phí và thời gian cho công tác này thông qua việc cử nhân sự đi học cả trong lẫn ngoài nước để nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực quản lý.

Cũng có doanh nghiệp sau thời gian "vắt và" sẵn tuyển người ngoài lại chọn giải pháp mời chuyên gia tư vấn hoặc cố vấn độc lập về huấn luyện và kèm cặp riêng cho cán bộ chủ chốt để lĩnh hội trực tiếp kiến thức và cách làm thực tiễn rồi áp dụng vào hoạt động của tổ chức. Bên cạnh đó, khi xây dựng đội ngũ kế thừa, doanh nghiệp phải xác định các vị trí then chốt cần người dự phòng và lựa chọn những người kế nhiệm phù hợp nhằm có những chương trình hành động cụ thể để nâng chất, nâng tầm cho nhân sự được lựa chọn đó.

Tự động hóa cơ chế quản trị nhân sự

Cuối cùng, với lợi thế của cách mạng công nghiệp 4.0, một khi chúng ta đã thừa nhận những giá trị của trí tuệ nhân tạo thì nhất thiết phải "lợi dụng" và vận dụng được nó. Điều này đồng nghĩa với việc doanh nghiệp cần tự động hóa công tác quản trị nguồn nhân lực [<http://enternews.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-ky-nguyen-4-0-120539.html>]

1.2. Bố trí sử dụng nhân sự hành chính Nhà nước trong kỷ nguyên 4.0

1.2.1. Khái niệm về bố trí và sử dụng nhân sự

Bố trí nhân sự là quá trình sắp đặt Nhân sự vào các vị trí công việc của tổ chức. Sử dụng nhân sự là quá trình khai thác và phát huy năng lực làm việc của người lao động một cách tối đa nhằm đạt hiệu quả cao trong công việc. công tác cán bộ có tầm quan trọng quyết định đến sự phát triển của đất nước. Xét cho cùng, mọi hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị chúng ta đều có liên quan cán bộ và công tác cán bộ.

Vì vậy, việc lựa chọn, bố trí, sử dụng đúng cán bộ sẽ phát huy hiệu quả hoạt

động của tổ chức đó, là điều kiện để cán bộ công hiến, phát huy năng lực, đồng thời sẽ góp phần ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên. Song, công tác cán bộ hiện nay còn nhiều yếu kém như Nghị quyết T.Ư 4, khóa XI "Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay" đã nêu: Một số trường hợp đánh giá, bố trí cán bộ chưa thật công tâm, khách quan, không vì yêu cầu công việc, bố trí không đúng sở trường, năng lực, ảnh hưởng đến uy tín cơ quan lãnh đạo, sự phát triển của ngành, địa phương và cả nước.

Để từng bước khắc phục những yếu kém nêu trên, để làm tốt công tác lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ, cần thực hiện tốt các bước cơ bản sau đây:

Trước hết là, trên cơ sở đánh giá cán bộ, tiến hành quy trình quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công tâm, khách quan, lựa chọn những người tiêu biểu nhất về phẩm chất, tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Đây được xem là bước đầu "sơ tuyển" trong quy trình lựa chọn cán bộ.

Tiếp đến là, lựa chọn một số trong số cán bộ được quy hoạch luân chuyển về địa phương hoặc lĩnh vực công tác khác, ngành khác, ở môi trường khó khăn gian khổ hơn để rèn luyện, thử thách, sàng lọc cán bộ.

Qua thời gian luân chuyển, những người phát huy tốt năng lực, thể hiện đầy đủ bản lĩnh, thực hiện tốt nhiệm vụ được phân công, làm chuyển biến được tình hình của địa phương, đơn vị mà cán bộ đó luân chuyển tới, đứng vững trước những thử thách cam go, cám dỗ vật chất sẽ được lựa chọn để cất nhắc, bố trí đảm nhiệm trọng trách cao hơn sau khi hoàn thành nhiệm vụ luân chuyển. Đây được xem là giai đoạn "thu hoạch" sau quá trình "vun bón, chăm sóc". Đồng thời, qua luân chuyển, thử thách từ thực tiễn, cũng giúp cấp ủy đánh giá, nhìn nhận chính xác hơn về trình độ, năng lực của các đồng chí chưa hoàn thành hoặc hoàn thành chưa tốt nhiệm vụ để bố trí, sắp xếp lại cho phù hợp.

Tuy nhiên, lựa chọn cán bộ tốt chưa đủ, cần phải biết khéo léo bố trí, sử dụng cán bộ đúng chỗ, đúng sở trường mới phát huy tốt năng lực của cán bộ. Sắp xếp, bố trí cán bộ phải vừa tầm, không quá cao hoặc quá thấp so với khả năng của cán bộ. Song, qua đúc kết từ thực tiễn, đối với cán bộ trẻ, có triển vọng thì có thể bố trí giữ trọng trách cao hơn so với khả năng để tạo động lực phấn đấu, giúp cán bộ phát triển nhanh hơn, trưởng thành sớm hơn.

Có thể khẳng định việc lựa chọn, bố trí sử dụng đúng cán bộ sẽ góp phần ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống trong cán bộ, đảng viên hiện nay [<http://enternews.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-ky-nguyen-4-0-120539.html>].

1.2.2. Đặc điểm của bố trí sử dụng nhân sự hành chính nhà nước trong kỷ nguyên 4.0

Một trong những yếu tố tiên quyết để đất nước ta có thể đang hoàng tiến bước vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là nguồn Nhân sự chất lượng cao. Do vậy những người làm nghề tổ chức - một lĩnh vực xây dựng Đảng liên quan đến việc đào tạo và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức - không thể đứng ngoài cuộc, tự suy ngẫm sâu sắc về bản thân và toàn Ngành trước đòi hỏi của cuộc cách mạng công nghiệp đầy cơ hội nhưng cũng nhiều thách thức này.

Trước hết, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tiếp tục khẳng định vai trò then chốt số một của yếu tố con người, bởi rô-bốt thông minh đến mấy, được trang bị trí tuệ nhân tạo bao nhiêu thì vẫn không thể thay thế được con người. Điều này hoàn toàn phù hợp với nhận thức của những người làm nghề tổ chức luôn quán triệt Tư tưởng Hồ Chí Minh: Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém... Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 chính là dịp để những người làm nghề tổ chức - với tư cách “đội cận vệ đỏ” của Đảng, nghiêm túc đánh giá lại quá trình tham mưu của mình trong công tác cán bộ, qua đó xác định những trường hợp tham mưu đúng người - đúng việc - đúng lúc. Vì việc bố trí người, góp phần vào thành công của công việc và quan trọng hơn là nhận diện được những trường hợp tham mưu không đúng người - không đúng việc - không đúng lúc, vì người xếp việc dẫn đến thất bại của công việc...

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 suy đến cùng là sự đăng quang của trí tuệ. Do đó, hơn lúc nào hết, những người làm nghề tổ chức không thể không cảm thấy ưu tư, thậm chí nhức nhối, dằn vặt khi nghĩ về một câu nói mang màu sắc dân gian nhưng thực tế: “Hậu duệ, quan hệ, tiền tệ, trí tuệ”, xếp trí tuệ xuống thứ bậc cuối cùng. Công tác cán bộ mà bị chi phối vận hành theo trình tự trên là không thể chấp nhận. Bởi sẽ dẫn đến tình trạng người làm được thì không được làm, còn người được làm thì làm không được. Một khi đã bước vào kỷ nguyên cách mạng công nghiệp 4.0 mà không thể ngăn chặn, chấm dứt tình trạng trên thì chỉ có thể bị chính cuộc cách mạng đó chôn

vui, phủ định. Trí tuệ ở đây là hiểu biết thật sự, năng lực thật sự, sáng tạo thật sự, chứ không phải thứ “trí tuệ” thể hiện qua những bằng cấp thật mà chất lượng giả, thậm chí cả bằng cấp và chất lượng đều giả.

Một trong những thách thức lớn của nước ta khi dấn thân vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là các CBCC phải có giải pháp đào tạo lại, tự đào tạo lại để thích nghi với công nghệ quản lý tiên tiến hiện đại, biết sử dụng và vận hành nó. Chính vì vậy, người làm nghề tổ chức cần đổi mới việc đào tạo và sử dụng nguồn Nhân sự chất lượng cao có khả năng sáng tạo không ngừng, đáp ứng tốt nhất đòi hỏi của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như của hoạt động lãnh đạo, quản lý đất nước, địa phương trong thời kỳ mới. Để làm được việc đó, trước hết, người làm nghề tổ chức cần được đào tạo lại và cơ bản là tự đào tạo lại chính bản thân để trở thành người cán bộ, công chức chất lượng cao. Xác định nội dung của cuộc cách mạng trong chính Ngành của mình, công việc của mình để từ đó thấy rõ mình đứng ở đâu, còn đủ tiêu chuẩn không, cần thêm những gì trước yêu cầu của cuộc cách mạng này. Có thể nói, mức độ sẵn sàng cho cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 ở Ngành Tổ chức còn thấp, xét cả về chỉ số và công nghệ. Việc lưu trữ, xử lý và khai thác thông tin về công tác xây dựng đảng còn rất hạn chế, chưa bảo đảm kịp thời, đầy đủ, chính xác. Tính kết nối, liên thông trong Ngành từ Trung ương đến địa phương chưa tốt. Khả năng dự báo và khả năng đưa ra các quyết định tối ưu còn kém. Trình độ tin học, ngoại ngữ của cán bộ tổ chức còn yếu kém, hạn chế...

Có lẽ sản phẩm mà những người làm nghề tổ chức cần tiếp cận cụ thể sớm nhất từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là thành tựu về khoa học dữ liệu với khả năng lưu trữ và xử lý dữ liệu lớn. Người làm nghề tổ chức cần sớm làm chủ tiến bộ khoa học - công nghệ quan trọng này để tác nghiệp thuận lợi hơn, nhất là trong việc quản lý cán bộ, đảng viên và hồ sơ của họ. Hiện nay, công tác quản lý cán bộ, đảng viên và hồ sơ của họ vẫn đang là khâu yếu. Hồ sơ chủ yếu được quản lý theo kiểu thủ công rất bất tiện trong khai thác. Đương nhiên một khi đã được số hóa thì các dữ liệu về cán bộ, đảng viên khó bảo mật hơn. Nhưng suy đến cùng thì những gì liên quan đến cuộc đời của một cán bộ, công chức, viên chức - trừ người hoạt động đặc tình - đều có thể và cần công khai để hạn chế đến mức thấp nhất tình trạng gian dối trong kê khai tài sản cá nhân, tuổi tác, bằng cấp... Và khả năng lưu trữ và xử lý dữ liệu lớn từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 chỉ có thể phát huy tác dụng khi những người làm nghề tổ chức có đủ

am hiểu cần thiết để tiếp cận với khoa học dữ liệu, có đủ kỹ năng cần thiết để phân tích dữ liệu phục vụ cho công tác cán bộ.

Đối với những người làm nghề tổ chức, việc đào tạo nguồn Nhân sự chất lượng cao không quá xa lạ. Tuy nhiên, với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, cần có tư duy mới trước yêu cầu mới. Ban Tổ chức Trung ương cũng như nhiều ban tổ chức tỉnh, thành ủy đã và đang chủ trì triển khai các đề án đào tạo nguồn Nhân sự chất lượng cao, bao gồm cả đào tạo ở nước ngoài, góp phần nâng cao hiệu quả thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức những năm qua. Tuy nhiên, bản thân các đề án này cũng đang phải đối diện với rất nhiều vấn đề, từ việc tuyển người tham gia, việc chọn nội dung đào tạo, cho đến việc sử dụng sau đào tạo... Đơn cử việc chọn nội dung đào tạo nguồn Nhân sự chất lượng cao có nơi, có lúc dường như vẫn còn tình trạng chạy theo cái mà người dạy có hoặc cái mà người học muốn, chứ chưa phải là cái mà người sử dụng cần. Cũng có trường hợp chọn nội dung đào tạo đúng cái người sử dụng cần, nhưng do dự báo nhu cầu sử dụng không tốt, không dài hơi, nên chỉ cần lúc bắt đầu đưa đi đào tạo chứ không còn cần sau khi đào tạo xong, gây lãng phí đáng kể và đáng tiếc về Nhân sự lẫn tài lực... Đây là một trong những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu để đổi mới [<http://enternews.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-ky-nguyen-4-0-120539.html>].

1.3. Tiêu chí đánh giá bố trí và sử dụng nhân sự Hải Quan trong kỷ nguyên 4.0

1.3.1. Sự thay đổi về lực lượng Hải Quan trong toàn đơn vị

Cũng như các lực lượng chức năng khác, lực lượng Hải Quan vẫn gặp không ít khó khăn trong triển khai nhiệm vụ. Đơn cử, việc phát hiện và xử lý hàng giả, kém chất lượng, vi phạm sở hữu trí tuệ còn nhiều trở ngại; chi phí giám định cao, thời gian kéo dài đã ảnh hưởng đến kết quả của quá trình kiểm tra, xử lý, nhất là đối với mặt hàng buôn lậu, trốn thuế.

Bên cạnh đó, lực lượng Hải Quan còn mỏng nhưng phải quản lý, kiểm tra số lượng lớn hàng hóa thông quan trên địa bàn, đồng thời tham gia nhiều nhiệm vụ khác phối hợp với các đơn vị QLTT của địa phương giao như phòng chống dịch bệnh, phòng chống gian lận thương mại, hàng giả, hàng kém chất lượng, tham gia các đoàn kiểm tra liên ngành... Thêm nữa, trang thiết bị, phương tiện nghiệp vụ chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Thiếu kinh phí hoạt động cũng gây không ít

khó khăn cho lực lượng Hải Quan, đặc biệt là kinh phí tiêu hủy hàng giả, kém chất lượng, kinh phí giám định, kiểm định chất lượng hàng hoá...

Chính vì vậy lực lượng Hải Quan cần có sự thay đổi về số lượng, xây dựng lực lượng Hải quan theo yêu cầu chính quy, tổ chức chặt chẽ, phù hợp với nguyên tắc tổ chức của lực lượng Hải Quan. Theo đó, do TT39/2018/TT-BTC và Nghị định 59/2018/NĐ-CP thay đổi, do đó cần thêm 1 số công chức làm tại Đội Thủ tục hàng hóa XNK do quy trình thủ tục hải quan thay đổi. Việc hình thành một đầu mối tập trung, đủ năng lực tổng hợp, chỉ đạo thống nhất và phối hợp chặt chẽ, kịp thời giữa các bộ, ngành, địa phương trong việc thực hiện hoạt động kiểm tra, kiểm soát hàng hóa xuất nhập khẩu đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới; đảm bảo chỉ đạo, điều hành tập trung, thống nhất trong việc thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về Hải quan, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của tổ chức và công tác Hải quan, đồng thời phù hợp với Chương trình cải cách hành chính của Chính phủ [1], [15].

1.3.2. Sự thay đổi về bằng cấp, chuyên môn nghiệp vụ của lực lượng Hải quan trong toàn đơn vị

** Tiêu chuẩn về năng lực, chuyên môn, nghiệp vụ*

a) Nắm vững chủ trương đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, các văn bản quy phạm pháp luật về lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành Hải Quan ; Có năng lực tham mưu, tổ chức, lãnh đạo, quản lý về công tác Hải Quan theo phân công, phân cấp;

b) Hiểu biết sâu về nghiệp vụ của lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành Hải Quan , có kinh nghiệm tổ chức, quản lý điều hành; Có khả năng nghiên cứu, xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật, khả năng tổng kết các hoạt động thực tiễn về công tác Hải Quan và đề xuất các biện pháp, giải pháp về công tác Hải Quan theo phân công phân cấp.

c) Am hiểu tình hình chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước và quốc tế. Có phong cách làm việc khoa học, dân chủ, có chính kiến rõ ràng, phương pháp công tác tốt.

** Tiêu chuẩn về trình độ, đào tạo bồi dưỡng*

a) Tốt nghiệp đại học phù hợp với lĩnh vực công tác;

b) Có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên; đã qua bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch công chức chuyên ngành Hải Quan; qua các lớp bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo và quản lý phù hợp với chức vụ được bổ nhiệm...

c) Có trình độ ngoại ngữ theo quy định của Bộ Giáo dục đào tạo.

d) Sử dụng thành thạo máy tính và trang thiết bị văn phòng phục vụ công tác, Có trình độ tin học theo quy định của Bộ Thông tin truyền thông

4. Các tiêu chuẩn khác

a) Công chức được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo lần đầu có độ tuổi đủ để đảm nhiệm ít nhất một nhiệm kỳ 05 năm (60 tháng).

b) Có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ và chức trách được giao; Được cấp có thẩm quyền phê duyệt, quy hoạch chức danh được dự kiến bổ nhiệm hoặc quy hoạch chức danh tương ứng với chức vụ dự kiến bổ nhiệm trong trường hợp đặc biệt;

c) Không vi phạm tiêu chuẩn chính trị theo quy định của Ban chấp hành Trung ương về vấn đề bảo vệ chính trị nội bộ đảng hoặc quy định hiện hành khác của cấp có thẩm quyền;

d) Không xem xét bổ nhiệm chức vụ cao hơn đối với công chức trong thời gian xem xét xử lý kỷ luật hoặc trong thời gian thi hành kỷ luật;

đ) Ngoài các tiêu chuẩn quy định, việc điều động, tiếp nhận, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại công chức Hải Quan giữ các chức vụ lãnh đạo quy định tại khoản 2 Điều 2 Thông tư này phải đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định của Đảng, Nhà nước, Bộ Công Thương và của ngành tại thời điểm điều động, tiếp nhận, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại [Bộ Tài chính (2010), Tổ chức cán bộ 2005-2010 và định hướng mục tiêu, nhiệm vụ đến năm 2015, Nhà xuất bản Tài chính].

1.3.3. Đào tạo và tuyển dụng đối với từng cán bộ trong toàn đơn vị

Để thực hiện tốt chính sách, pháp luật trong công tác tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cần có nhiều giải pháp đồng bộ về cơ chế, thể chế, chính sách và nhiệm vụ, quyền hạn của các cấp ủy, chính quyền. Cụ thể:

Thứ nhất, tổng kết, đánh giá việc thực hiện Luật Cán bộ, công chức để cụ thể hóa thẩm quyền của các bộ, ngành và cấp ủy, chính quyền cấp thành phố về tuyển dụng, đào tạo cán bộ, công chức, viên chức; về thực hiện chế độ, chính sách trong việc

thực hiện tuyển dụng, quản lý, đánh giá, bổ nhiệm cán bộ, công chức cũng như bảo đảm sự liên thông trong công tác tổ chức cán bộ trong hệ thống chính trị.

Thứ hai, khẩn trương ban hành mới và sửa đổi, bổ sung kịp thời các văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng, đào tạo cán bộ, công chức, viên chức. Đổi mới chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, bảo đảm công bằng, phù hợp với từng đối tượng, từng vùng và thống nhất trong phạm vi cả nước.

Thứ ba, tiến hành rà soát, bãi bỏ các thủ tục hành chính không cần thiết trong công tác tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với cán bộ, công chức, viên chức nhằm giảm thiểu chi phí, tốn kém và hạn chế tiêu cực, tham nhũng.

Thứ tư, tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức nói chung và công tác kiểm tra, thanh tra để phát hiện, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức nói riêng; có các biện pháp kịp thời nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, đào tạo và bổ nhiệm để đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thực hiện tốt nhiệm vụ, quyền hạn, đáp ứng yêu cầu công việc được giao.

Thứ năm, đẩy mạnh việc quản lý biên chế gắn với tích cực tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

Quán triệt và thực hiện nghiêm túc Nghị quyết Đại hội XII của Đảng “Thực hiện chủ trương quản lý biên chế thống nhất trong toàn bộ hệ thống chính trị. Tinh giản tổ chức, bộ máy gắn với tiếp tục phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, phương thức hoạt động của các tổ chức; thực hiện kiêm nhiệm một số chức danh và tinh giản biên chế trong toàn hệ thống chính trị”.

Thứ sáu, tổng kết việc thực hiện cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập và việc phân cấp tuyển dụng viên chức để có biện pháp khắc phục tình trạng tuyển dụng viên chức quá mức cần thiết và lạm dụng cơ chế tự chủ để thu, chi tài chính không đúng chế độ, gây mất công bằng trong đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức, ảnh hưởng đến chế độ, chính sách của Nhà nước [<http://saigondautu.com.vn/kinh-te/hien-dai-hoa-hai-quan-trong-ky-nguyen-40-63615.html>].

1.3.4. Tinh thần làm việc và động cơ làm việc của cán bộ nhân viên Hải quan trong toàn đơn vị.

Lực lượng Hải Quan cần có tiêu chuẩn về phẩm chất

a) Có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định đường lối đổi mới của Đảng, phấn đấu thực hiện có hiệu quả đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước;

b) Có phẩm chất đạo đức tốt, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; không tham nhũng và cương quyết đấu tranh chống tham nhũng; có ý thức tổ chức kỷ luật; có tinh thần hợp tác, giúp đỡ trong công việc; giữ gìn đoàn kết nội bộ; gắn bó mật thiết với nhân dân, được tín nhiệm trong cơ quan, đơn vị và nhân dân;

Các chi bộ thường xuyên động viên, khuyến khích, tạo điều kiện để cán bộ, đảng viên phát huy năng lực, tự giác học tập, rèn luyện nâng cao trình độ, tích cực chủ động tham gia nghiên cứu, ứng dụng các thành tựu khoa học tiên tiến, áp dụng hiệu quả vào công tác bằng nhiều hình thức khác nhau phù hợp với từng đối tượng như: Tự rèn luyện, tự học, tự bồi dưỡng và bắt buộc phải rèn luyện, bắt buộc phải học, bắt buộc phải bồi dưỡng...bên cạnh đó tiến hành tập huấn cho tất cả các kiểm soát viên thị trường nhằm cập nhật những kiến thức mới, kinh nghiệm thực tiễn trong quá trình công tác; đồng thời bổ cứu, chấn chỉnh những mặt tồn tại hạn chế; cuối đợt tập huấn tổ chức thi sát hạch chấm điểm đánh giá kết quả gắn với việc xếp loại công chức, đảng viên và bình xét thi đua khen thưởng cuối năm [<http://saigondautu.com.vn/kinh-te/hien-dai-hoa-hai-quan-trong-ky-nguyen-40-63615.html>].

1.3.5. Đánh giá kết quả sử dụng nhân sự

*** Khái niệm**

Đánh giá nhân sự là hoạt động nhằm đánh giá một cách chính xác, công bằng về năng suất và chất lượng làm việc của nhân viên, đánh giá về kết quả làm việc, về văn phong ứng xử, phẩm chất, năng lực, tính cách [ThS. Nguyễn Văn Điềm, PGS. TS Nguyễn Ngọc Quân (2010).Giáo trình Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội].

*** Nội dung đánh giá**

- Trách nhiệm trong việc đánh giá thành tích công tác thay đổi theo từng tổ chức, nó có thể thực hiện trên cơ sở định kỳ hàng tháng, quý hay cuối năm.

- Qua việc đánh giá sẽ giúp cho nhân viên nhận ra năng lực của mình và có thể so sánh với các nhân viên khác cùng công ty, sau đó điều chỉnh sửa chữa, duy trì phát triển năng lực của mình.

- Ngoài ra, việc đánh giá sẽ cung cấp thêm thông tin để xây dựng chiến lược đào tạo, huấn luyện, lương, khen thưởng, thuyên chuyển bố trí công tác phù hợp trong công ty.

** Các phương pháp đánh giá*

- Phương pháp xếp hạng luân phiên: đưa ra một số khía cạnh chính, liệt kê danh sách những người cần được đánh giá sau đó lần lượt những người giỏi nhất đến những người kém nhất theo từng khía cạnh đó. Phương pháp này đơn giản, nhưng ách chùng, không được chính xác và mang nặng cảm tính.

- Phương pháp so sánh từng cặp: các nhân viên được so sánh với nhau từng đôi một về: thái độ nghiêm túc trong công việc, khối lượng công việc hoàn thành, về chất lượng công việc...

- Phương pháp cho điểm: đánh giá nhân viên theo nhiều tiêu chuẩn khác nhau, mỗi một tiêu chuẩn chia thành năm mức độ: yếu, trung bình, khá, tốt, xuất sắc, tương ứng với số điểm từ một đến năm. Phương pháp này rất phổ biến vì nó đơn giản và thuận tiện.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến bố trí và sử dụng nhân sự Hải Quan

1.4.1. Chính sách đào tạo và bồi dưỡng

Đây là yếu tố quan trọng, tạo nền móng và định hướng cho công tác xây dựng kế hoạch, triển khai đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức.

Thứ nhất, chính sách là phương tiện để thể chế hóa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Thứ hai, dựa vào văn bản quy phạm pháp luật quy định chính sách đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức để xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng ngành, từng cấp, từng cơ quan về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức.

Thứ ba, dựa vào các văn bản quy định chính sách để xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng phù hợp với đặc thù của ngành, địa phương, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn Nhân sự của ngành đủ về số lượng, nâng cao chất lượng và hợp lý về cơ cấu.

Thứ tư, dựa vào văn bản quy định để kiểm tra, kiểm soát công tác đào tạo và bồi dưỡng, chất lượng và nội dung chương trình cũng như kết quả đạt được của công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức [Chính phủ (2010), Nghị định số

24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.].

Chương trình đào tạo nguồn Nhân sự hành chính nhà nước là một hệ thống các môn học và bài học được dạy, bao gồm những kiến thức về: lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức pháp luật, kỹ năng quản lý nhà nước, chuyên ngành, tin học, ngoại ngữ, kiến thức hội nhập quốc tế...

1.4.2. Nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ công chức

Nguồn tuyển dụng đầu vào là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ công chức. Tuyển dụng được người học đúng ngành, chuyên ngành sẽ làm cho việc bố trí, sử dụng công chức sẽ dễ dàng và hiệu quả hơn; việc đánh giá năng lực của công chức cũng sát với thực tế hơn. Nếu đội ngũ công chức được tuyển dụng hoặc được luân chuyển không sát với yêu cầu công việc sẽ là một bất lợi cho tổ chức vì phải tiến hành đào tạo, đào tạo lại mới có thể sử dụng được.

Nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ công chức sẽ ảnh hưởng đến chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ công chức. Nó ảnh hưởng lớn đến nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng; thời gian đào tạo, bồi dưỡng; số lượng cần phải đào tạo, bồi dưỡng và kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức [Chính phủ (2010), Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức].

1.4.3. Khung năng lực của vị trí việc làm

Khung năng lực là một công cụ mô tả trong đó xác định các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, khả năng, thái độ, hành vi và các đặc điểm cá nhân khác để thực hiện các nhiệm vụ trong một vị trí, một công việc hay một ngành nghề. Điều 7 của Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức ghi rõ: "Khung năng lực của từng vị trí việc làm được xây dựng gồm các năng lực và kỹ năng phải có để hoàn thành các công việc, các hoạt động nêu tại Bản mô tả công việc ứng với từng vị trí việc làm".

Theo Pastor và Bresard, “khung năng lực phản ánh toàn bộ năng lực mà một cá nhân cần có để đảm nhiệm một vị trí việc làm hay một công cụ nào đó”. Như vậy, khung năng lực là công cụ hiệu quả trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Đặc biệt, nó được sử dụng nhiều trong việc tuyển dụng, bố trí, đánh giá chất lượng nguồn

Nhân sự để cố định hướng đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức cho phù hợp với vị trí việc làm trong cơ quan và xác định nhu cầu đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức chính xác, đảm bảo đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, đúng nội dung chương trình, đáp ứng yêu cầu công việc, yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính và cải cách công vụ [ThS. Nguyễn Văn Điềm, PGS. TS Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội].

1.4.4. Hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức là nơi tổ chức thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho công chức. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu của một trường/viện/ trung tâm đào tạo công chức hiện đại, như: khuôn viên rộng rãi, có hội trường, các phòng học, ký túc xá, khu vui chơi giải trí thể thao; trang thiết bị giảng dạy hiện đại; cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý, phần mềm đào tạo hiện đại và chất lượng; đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và đủ năng lực giảng dạy; đội ngũ quản lý đào tạo chuyên nghiệp [ThS. Nguyễn Văn Điềm, PGS. TS Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội].

1.4.5. Trình độ, kỹ năng của đội ngũ giảng viên

Việc bố trí, xây dựng đội ngũ giáo viên phụ trách công tác đào tạo, giảng dạy, kèm cặp cho cán bộ công chức và nhân viên sẽ tùy thuộc vào kế hoạch đào tạo, nội dung, hình thức và phương pháp đào tạo cho phù hợp ; cụ thể như sau:

- Sử dụng các cán bộ có chuyên môn giỏi cho các trường hợp đào tạo tại chỗ, kèm cặp - thực tập. Nguồn này có ưu điểm là tiết kiệm chi phí đào tạo và dễ quản lý. Tuy nhiên, lại có nhược điểm là khả năng truyền thụ kiến thức bị hạn chế, và có thể ảnh hưởng tới hiệu quả công việc của những người kiêm nhiệm thêm công việc này;
- Xây dựng, bổ sung nguồn giáo viên tại các trung tâm giáo dục, dạy nghề của địa phương để đáp ứng cho nhu cầu đào tạo và phát triển;
- Liên kết với các trung tâm, các trường đào tạo để mời giáo viên tổ chức các lớp học tại cơ sở của địa phương;

Đây là yếu tố mang tính quyết định đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, vì vậy yêu cầu đội ngũ giảng viên phải có trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm đạt chuẩn và kinh qua thực tế công tác. Bởi vì trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức giảng

viên là người hướng dẫn học viên học tập, rèn luyện kỹ năng làm việc. Một nguyên tắc của việc bồi dưỡng là cung cấp kiến thức ở mức cần thiết, rèn luyện kỹ năng đến mức có thể. Cho nên, giảng viên phải là người có kiến thức, có kỹ năng và kinh nghiệm thực tế đối với lĩnh vực chuyên môn đảm nhận, chỉ có như vậy công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức mới thu được kết quả như mong muốn [ThS. Nguyễn Văn Điềm, PGS. TS Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội].

1.4.6. Ngân sách đào tạo và bồi dưỡng

Lựa chọn phương tiện, dự tính nguồn vốn cần thiết

+ Phương tiện

Tận dụng các máy móc thiết bị, phương tiện làm việc tại các cơ quan để phục vụ cho công tác giảng dạy kèm cặp, thực tập tại đơn vị.

Xây dựng, phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo, dạy nghề của địa phương.

Sử dụng các cơ sở có sẵn, hội trường của các cơ quan tại địa phương để liên kết mở các lớp đào tạo...

+ Nguồn vốn cần thiết

Dự kiến ngân sách cho đào tạo là khâu thiết yếu đảm bảo cho việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo thành công. Để đảm bảo nguồn vốn thực hiện, hàng năm dựa vào kế hoạch đào tạo phát triển các cơ quan và phòng quản lý nguồn Nhân sự (phòng nội vụ) sẽ lập nhu cầu kinh phí để trình cơ quan tài chính của địa phương cân đối trong kế hoạch ngân sách hàng năm và thông qua Hội đồng nhân dân để phê duyệt, tổ chức thực hiện.

Sô liệu thực tế về trình độ, năng lực của đội ngũ công chức cho thấy: “Theo đánh giá chung, đội ngũ này còn không ít hạn chế so với đòi hỏi của thời kỳ mới: chỉ khoảng 30% trong số họ đáp ứng được yêu cầu, khoảng 40% "tạm tạm" và khoảng 30% còn lại là chưa đáp ứng được yêu cầu”

Sử dụng và quản lý ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng tốt sẽ có tác dụng thúc đẩy mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nguồn kinh phí được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng sẽ đem lại kết quả cho tổ chức cũng như cá nhân công chức. Ngược lại, nếu nguồn ngân sách được sử dụng sai mục đích, lãng phí không những vi phạm quy định của Nhà nước về quản lý đào tạo, bồi dưỡng công chức mà còn ảnh hưởng tới quyền lợi chính đáng của công chức về nhu cầu được

đào tạo, bồi dưỡng [ThS. Nguyễn Văn Điềm, PGS. TS Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội].

1.4.7. Hội nhập và toàn cầu hóa

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu, rộng và kinh tế - xã hội không ngừng phát triển, vấn đề dự báo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn Nhân sự đặt ra những yêu cầu cấp bách đối với toàn xã hội nói chung và đối với khu vực hành chính công nói riêng. Vì vậy, yêu cầu đội ngũ cán bộ, công chức phải có kiến thức về hội nhập quốc tế, trang bị đầy đủ kiến thức tin học, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của tổ chức và yêu cầu của từng vị trí việc làm công chức đảm nhận. Tiếp cận chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển công chức của các nước tiên tiến, tiếp thu tinh hoa tri thức nhân loại, nâng cao chất lượng nguồn Nhân sự hành chính công là rất cần thiết. Qua đó đội ngũ cán bộ, công chức trưởng thành, nhanh chóng hội nhập với khu vực và thế giới, nâng cao chất lượng công tác hoạch định, xây dựng chính sách phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước [ThS. Nguyễn Văn Điềm, PGS. TS Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội].

CHƯƠNG 2 : ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG BỐ TRÍ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ TẠI CHI CỤC HẢI QUAN KV3 CỤC HẢI QUAN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2013 - 2017

2.1. Khái quát về Chi cục Hải Quan KV3

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Chi cục hải quan cửa khẩu cảng Hải Phòng khu vực III tiền thân là trạm trả hàng phi mậu dịch, trước đây gọi là hải quan Vạn Mỹ chuyên thực hiện thủ tục hải quan đối với hàng hoá phi mậu dịch của các đối tượng là lao động, lưu học sinh công tác và làm việc tại nước ngoài gửi về Việt Nam theo đường biển. Do tính chất hàng hoá đối với loại hình này về sau không còn nhiều và hàng hoá do các Doanh nghiệp kinh doanh theo loại hình thương mại ngày càng lớn. Cục hải quan Hải Phòng phân định cho các Chi cục hải quan trực thuộc Cục để quản lý các cảng độc lập trên địa bàn cảng biển Hải Phòng(Tổng cục Hải quan, 2001).

- Ngày 10/9/1999 đổi tên trạm trả hàng phi mậu dịch hải quan Vạn Mỹ thành HQ Vạn Mỹ.

- Ngày 26/12/2000 có QĐ số 4817/HQHP-TCCB 26/12/2000 của Cục trưởng Cục hải quan TP Hải Phòng ban hành quy định chức năng nhiệm vụ, quyền hạn tổ chức bộ máy và mối quan hệ công tác của Hải quan Vạn Mỹ.

- Ngày 01/01/2002 Chi cục hải quan cửa khẩu cảng Hải Phòng khu vực III được thành lập (tiền thân là Hải quan Vạn Mỹ) theo Quyết định 1366/QĐ-TCCB ngày 16/12/2001 của Tổng cục hải quan.

- Địa chỉ trụ sở hiện tại: Số 1 Ngô Quyền - quận Hải An - TP. Hải Phòng.

- Diện tích mặt bằng: 1.000 m², diện tích xây dựng công trình: 670 m².

*** Địa bàn quản lý:**

+ 6 Cảng biển Quốc Tế: Nam Hải; Đoạn Xá; Transvina; Green Port; VIP Green; Nam Hải Đình Vũ.

+ 6 Kho CFS: Vinabridge, Viconship, Liên Việt, Gemadept, Logistic xanh; Chi nhánh Miền Bắc - Công ty TNHH một thành viên Tiếp vận Gemadept

+ 4 Cảng chuyên dùng: Đài Hải; Hải Đăng (Shell Gas); Cửa Cấm; Thủy Sản II và 1 Cảng hàng không Quốc tế Cát Bi.

+ 19 Kho Ngoại quan: Công ty TNHH TM Cát Vận; Công ty CP Kho vận AB Plus; Công ty CP TM Hoàng Cầu; Công ty TNHH một thành viên Gemadept Hải

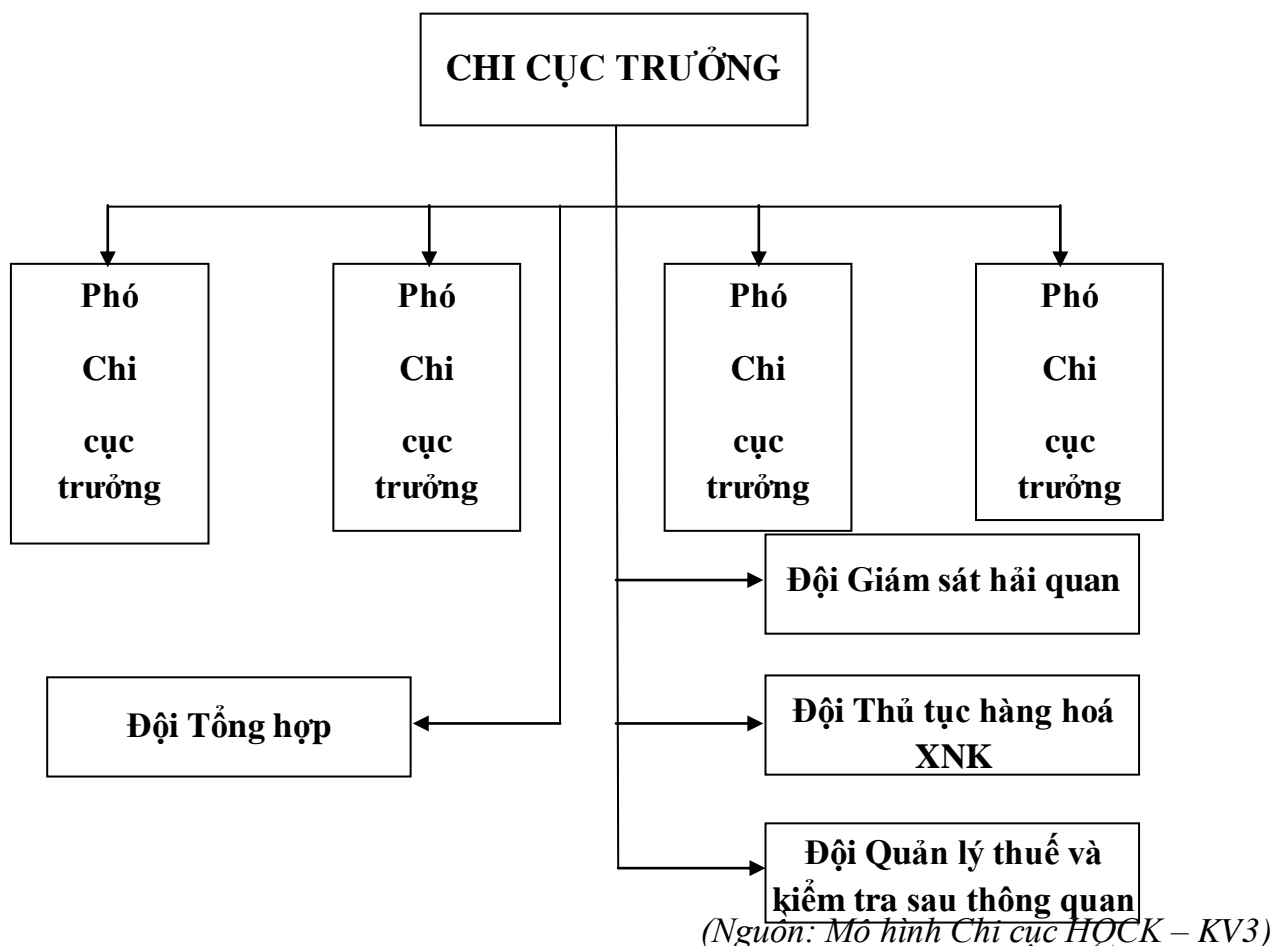
Phòng; Chi nhánh Công ty CP Giao nhận VT ngoại thương tại Hải Phòng; Công ty Giao nhận kho vận ngoại thương Hải Phòng - Vietrans HP; Công ty TNHH MTV Trung tâm Logistics Xanh; Công ty CP XNK Quảng Bình; Công ty TNHH Thanh Huyền; Công ty CP TMDV và XNK Hải Phòng - tradimexco Hải Phòng; Công ty CP TM Xây dựng 5 Hải Phòng - vietracimex Hải Phòng; Công ty CP Vinalines Logistics VN; Công ty CP hóa chất vật liệu điện Hải Phòng - Cemaco HP; Công ty TNHH SXTM Hoàng Thành; Công ty TNHH TM và Kho vận Devyt; Công ty CP Liên Kết Việt Logistics; Công ty CP đầu tư XNK Long Giang; Chi nhánh Miền Bắc - Công ty TNHH một thành viên tiếp vận Gemadept; Công ty CP quản lý và khai thác kho lạnh DKP.

+ 2 Kho xăng dầu Cát Bi: Cty TNHH MTV Nhiên liệu Hàng Không Việt Nam (SKYPEC); Công ty CP nhiên liệu bay petrolimex.

+ 6 kho, bãi không hoạt động theo các quy định về địa điểm chịu sự giám sát hải quan: Công ty Hồng Quân; Công ty CP đầu tư XD công trình thủy Cienco; Công ty TNHH MTV đại lý tàu biển Vosco; Công ty CP Cung ứng DV kỹ thuật Hàng Hải; Công ty TNHH MTV Inlaco Logistics; Công ty CP Liên kết Việt Logistics.

+ 2 Địa điểm tập kết, kiểm tra HHXNK tập trung: Công ty CP ICD Nam Hải; Công ty CP Đầu tư DV và PT Xanh. (Tổng cục Hải quan, 2001).

2.1.2. Cơ cấu tổ chức



Hình 2.1. Cơ cấu tổ chức của Chi cục hải quan cửa khẩu Hải Phòng khu vực III

Chức năng nhiệm vụ của từng bộ phận.

a, Đội Thủ tục hàng hoá xuất nhập khẩu:

Tiếp nhận tờ khai; kiểm tra hàng hoá xuất nhập khẩu theo tờ khai của các doanh nghiệp; Căn cứ vào số lượng hàng hoá và mức thuế suất để tính ra số tiền thuế mà đối tượng nộp thuế phải nộp.

b, Đội Giám sát công cảng tàu kho bãi và kiểm soát hải quan

Đóng dấu hàng đã qua khu vực giám sát; Theo dõi hàng hoá ra vào công cảng; Chống buôn lậu và gian lận thương mại: có nhiệm vụ tuần tra, phát hiện những cá nhân, doanh nghiệp có hành vi buôn lậu và các hành vi gian lận khác theo quy định của luật hải quan.

c, Đội Quản lý thuế

Theo dõi công tác kế toán về thuế, các khoản nộp ngân sách; Theo dõi, đôn đốc, thu hồi nợ đọng; Thanh khoản tờ khai tạm nhập tái xuất, hàng gia công sản xuất xuất khẩu; Hoàn thuế; Phúc tập và lưu trữ hồ sơ xuất khẩu, nhập khẩu.

d, Đội Tổng hợp

- Theo dõi quỹ hành chính, thanh quyết toán quỹ hành chính cho đơn vị (gồm thanh toán văn phòng phẩm, tiếp khách và các khoản thanh toán khác);

- Theo dõi, quản lý hệ thống máy tính, máy Fax của đơn vị.

- Giao nhận công văn.

2.1.3. Chức năng và nhiệm vụ của Chi cục HQCK cảng Hải Phòng KV3.

a) Chức năng

Chi cục hải quan cửa khẩu cảng Hải Phòng khu vực III thuộc Cục hải quan Hải Phòng, có chức năng giúp Cục trưởng Cục hải quan thành phố Hải Phòng quản lý nhà nước về hải quan và tổ chức thực thi pháp luật về hải quan, các quy định khác của pháp luật có liên quan trên địa bàn hoạt động của Chi cục theo quy định của pháp luật.

b) Nhiệm vụ

- Tổ chức, chỉ đạo, hướng dẫn và triển khai thực hiện các quy định của nhà nước về hải quan trên địa bàn hoạt động của Chi cục, gồm:

+ Thủ tục hải quan, kiểm tra, giám sát hải quan đối với hàng hóa xuất khẩu, nhập khẩu, chuyển cửa khẩu, quá cảnh và phương tiện vận tải xuất cảnh, nhập cảnh, quá cảnh tại các cửa khẩu, các địa điểm kiểm tra tập trung và các địa điểm kiểm tra khác theo quy định của pháp luật;

+ Thu thập, khai thác, xử lý thông tin nghiệp vụ hải quan theo quy định của pháp luật và của Tổng cục trưởng Tổng cục hải quan;

+ Áp dụng các biện pháp nghiệp vụ cần thiết để chủ động phòng, chống buôn lậu, vận chuyển trái phép hàng hóa qua biên giới, phòng, chống ma túy trong phạm vi địa bàn hoạt động.

+ Phối hợp thực hiện nhiệm vụ phòng, chống buôn lậu, phòng, chống vận chuyển trái phép hàng hóa qua biên giới, phòng, chống ma túy ngoài phạm vi địa bàn hoạt động của Chi cục theo quy định của pháp luật;

+ Tổ chức thực hiện pháp luật về thuế và các khoản thu khác đối với hàng hóa xuất khẩu, nhập khẩu;

+ Kiểm tra sau thông quan đối với hàng hóa xuất khẩu, nhập khẩu theo quy định của pháp luật;

+ Áp dụng các biện pháp cưỡng chế thi hành quyết định hành chính thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật;

+ Thống kê nhà nước về hải quan đối với hàng hóa xuất khẩu, nhập khẩu, quá cảnh và phương tiện vận tải xuất cảnh, nhập cảnh, quá cảnh thuộc phạm vi quản lý của Chi cục theo quy định của pháp luật.

- Hướng dẫn, chỉ đạo, kiểm tra các đội công tác trong việc tổ chức triển khai nhiệm vụ được giao.

- Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật về hải quan theo quy định của pháp luật.

- Xử lý vi phạm hành chính hoặc khởi tố đối với các vụ buôn lậu, vận chuyển trái phép hàng hóa qua biên giới theo quy định của pháp luật; giải quyết khiếu nại đối với các quyết định hành chính của các đơn vị trực thuộc và giải quyết khiếu nại, tố cáo thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

- Kiến nghị những vấn đề cần sửa đổi, bổ sung các quy định của Nhà nước về hải quan đối với hoạt động xuất khẩu, nhập khẩu, xuất cảnh, nhập cảnh, quá cảnh và chính sách thuế đối với hàng hóa xuất khẩu, nhập khẩu; các quy định của Tổng cục hải quan về chuyên môn nghiệp vụ và quản lý nội bộ; báo cáo Cục hải quan những vướng mắc phát sinh, các vấn đề vượt quá thẩm quyền giải quyết của Chi cục.

- Tổ chức triển khai ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ và phương pháp quản lý hải quan hiện đại vào hoạt động của Chi cục

- Phối hợp với các đơn vị trên địa bàn, cơ quan nhà nước và các tổ chức có liên quan để thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Tuyên truyền và hướng dẫn thực hiện chính sách, pháp luật về hải quan trên địa bàn.

- Hướng dẫn, giải thích các vấn đề thuộc phạm vi quản lý của Chi cục theo quy định của pháp luật.

- Hợp tác quốc tế về hải quan theo quy định của pháp luật và theo phân công hoặc ủy quyền của Cục hải quan.

- Tổng kết, đánh giá tình hình và kết quả hoạt động của Chi cục thực hiện chế độ báo cáo theo chế độ quy định.

- Quản lý, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Chi cục theo quy định của pháp luật và phân cấp quản lý cán bộ của Cục hải quan.

- Quản lý, lưu giữ hồ sơ, tài liệu, ấn chỉ thuế; quản lý, sử dụng phương tiện, trang bị kỹ thuật và kinh phí hoạt động của Chi cục theo quy định của pháp luật.

2.2. Thực trạng thay đổi và sắp xếp nhân sự của chi cục Hải Quan KV3 giai đoạn 2013 – 2017

2.2.1. Biến động lực lượng của Chi cục Hải Quan KV3 giai đoạn 2013 – 2017

Về số lượng nguồn Nhân sự của Chi cục Hải Quan :

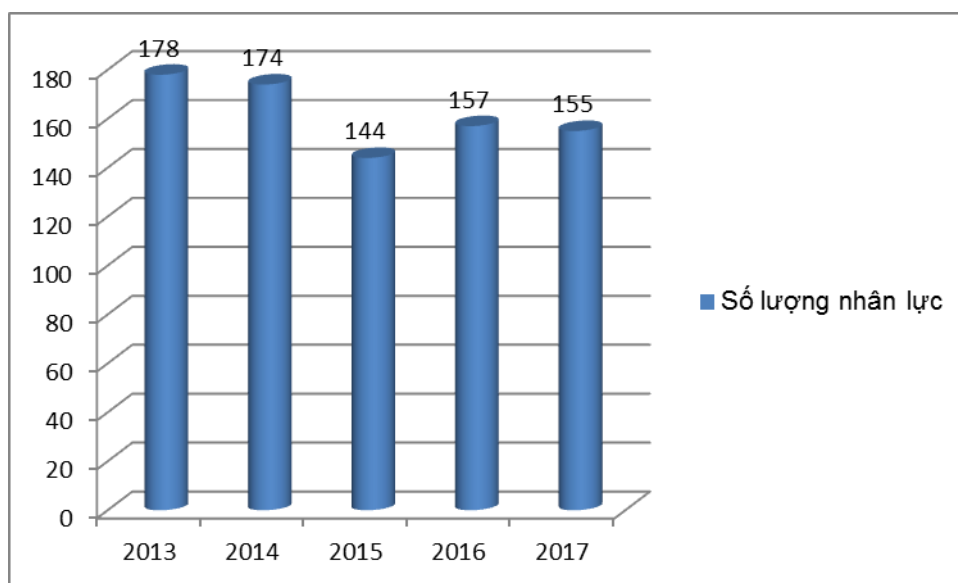
- Về số lượng nguồn nhân lực

Bảng 2.1 Tình hình biến động số lượng Nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 giai đoạn 2013 - 2017

Đơn vị tính: người

TT	Nội dung	2013	2014	2015	2016	2017
1	Số lượng nhân lực	178	174	144	157	155
2	Mức tăng trưởng (%)	-	99,7	82,7	109	98,7

(Nguồn: Phòng Hành chính – Chi cục Hải Quan KV3)



Biểu đồ 2.1: Biến động số lượng Nhân sự tại Chi cục giai đoạn 2013 - 2017

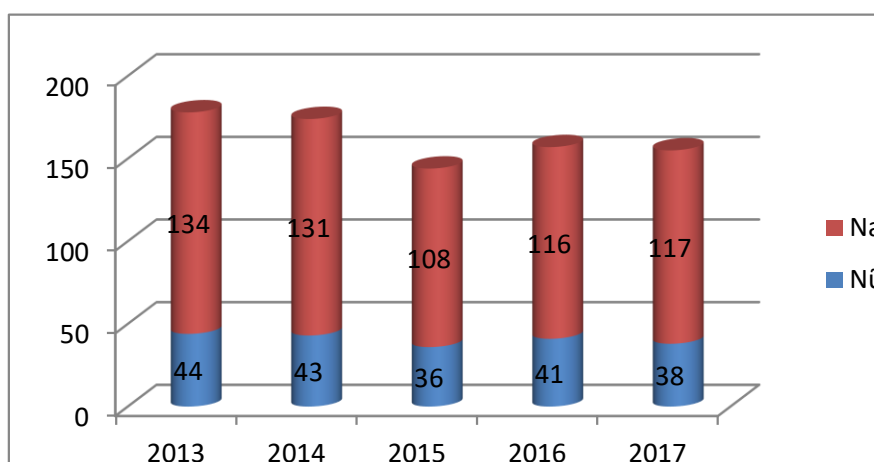
Từ số liệu tại bảng 2.1 ta thấy rằng, từ năm 2013 đến năm 2017 nguồn Nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 có xu hướng giảm cụ thể như sau: Năm 2014 giảm 4 người với tỷ lệ giảm 99,7%, năm 2015 giảm 30 người với tỷ lệ giảm 82,7%, năm 2016 tăng 13 người với tỷ lệ tăng 109%, năm 2017 giảm đi 2 người với tỷ lệ giảm là 98,7%. Như vậy trong giai đoạn 5 năm gần đây, số lượng nguồn Nhân sự của Chi cục có sự giảm sút và giảm nhiều nhất vào năm 2015. Nguyên nhân của sự giảm sút này do trong

những năm gần đây phát triển cuộc cách mạng 4.0, ngành Hải Quan đã ứng dụng nhiều công nghệ quản lý hiện đại, nhiều cán bộ công chức chưa thích nghi nên xin ra khỏi ngành hoặc không đáp ứng được yêu cầu công việc. Đây cũng chính là thách thức mà những người làm nghề tổ chức nhiều năm nay đã phải đương đầu khi tham mưu thực hiện chủ trương tinh giản bộ máy và biên chế của hệ thống chính trị. Điều cốt lõi nhất để phát triển cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như để tinh giản bộ máy và biên chế. Tuy nhiên thực trạng cho thấy nguồn nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3 vẫn còn thiếu do TT39/2018/TT-BTC và Nghị định 59/2018/NĐ-CP thay đổi, do đó cần thêm 1 số công chức làm tại Đội Thủ tục hàng hóa XNK do quy trình thủ tục hải quan thay đổi. Ngoài ra Chi cục còn thêm 1 đội nghiệp vụ hải quan hàng không khối lượng công việc khá nhiều. Chính vì vậy, bên cạnh giải pháp đào tạo lại, tự đào tạo lại để thích nghi, đề ra các chính sách tuyển dụng công chức với phương châm tuyển đủ, hiệu quả, cần đổi mới việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân sự chất lượng cao có khả năng sáng tạo không ngừng, đáp ứng tốt nhất đòi hỏi của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như của hoạt động lãnh đạo, quản lý đất nước, địa phương trong thời kỳ mới.

Bảng 2.2. Tình hình biến động số lượng lao động theo giới tính năm 2013 - 2017

Năm	Tổng số nhân lực	Nữ		Nam	
		Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)
2013	178	44	24,7	134	75,3
2014	174	43	24,7	131	75,3
2015	144	36	23,6	108	76,4
2016	157	41	26,1	116	73,9
2017	155	38	24,5	117	75,5

(Nguồn: Phòng Hành chính – Chi cục Hải Quan KV3)



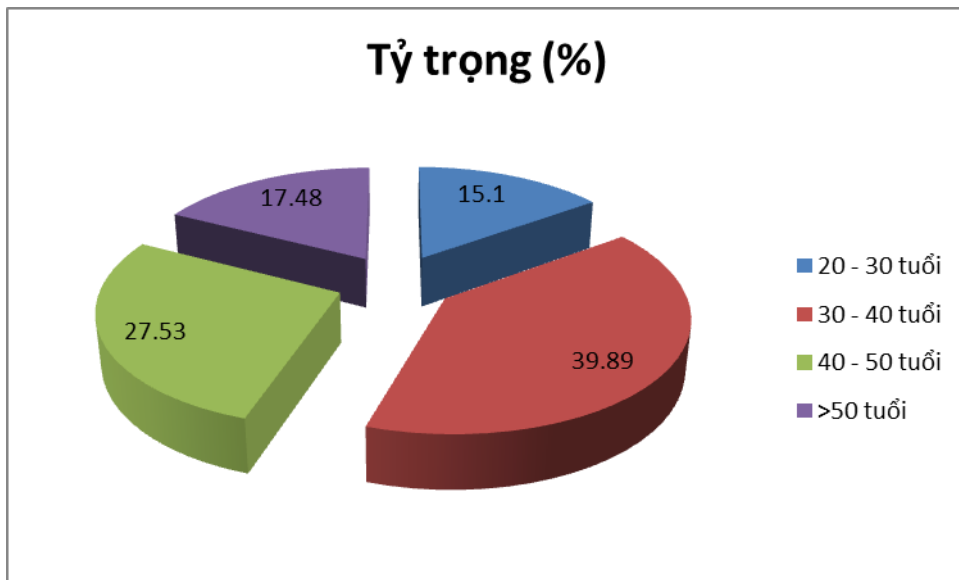
Biểu đồ 2.2: Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo giới tính giai đoạn 2013 – 2017

Từ bảng số liệu 2.2 ta thấy rằng nhìn chung nguồn Nhân sự của Chi cục chủ yếu là nam giới chiếm trên 70%, còn lại là nữ. Đây cũng là sự phù hợp đối với thực tế công việc bởi đặc thù của công việc khá vất vả, thường xuyên phải kiểm tra hàng hóa thông quan, chống buôn lậu và gian lận thương mại nên nguồn Nhân sự là nam giới sẽ phù hợp hơn.

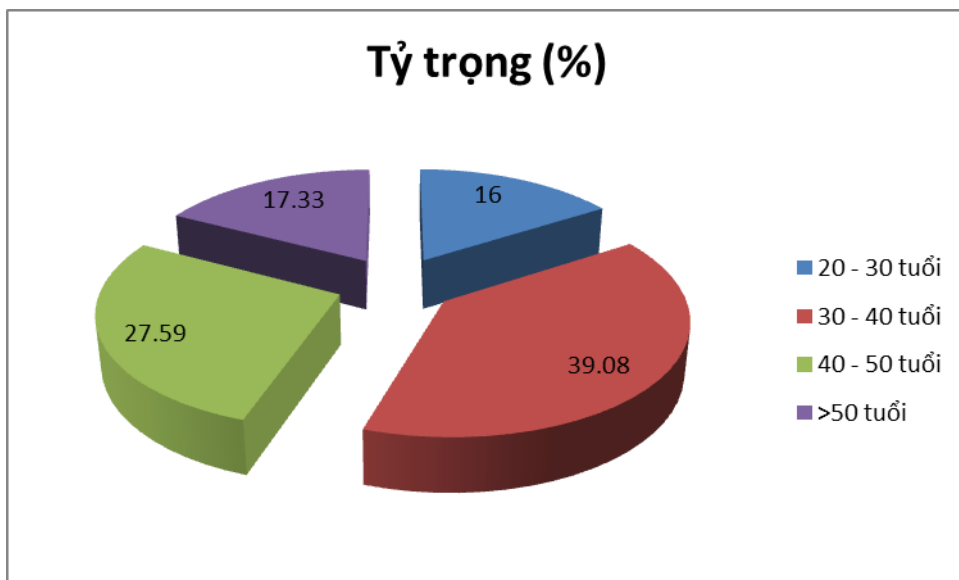
Bảng 2.3 : Tình hình biến động cơ cấu nhân sự Hải Quan KV3 theo độ tuổi

Năm	Chỉ tiêu	Tổng số	Chia theo độ tuổi			
			20 - 30 tuổi	30 - 40 tuổi	40 - 50 tuổi	>50 tuổi
2013	Số lao động (Người)	178	27	71	49	31
	Tỷ trọng (%)	100	15,1	39,89	27,53	17,48
2014	Số lao động (Người)	174	28	68	48	30
	Tỷ trọng (%)	100	16	39,08	27,59	17,33
2015	Số lao động (Người)	144	28	50	36	30
	Tỷ trọng (%)	100	19,4	34,72	25,00	20,88
2016	Số lao động (Người)	157	28	59	39	31
	Tỷ trọng (%)	100	17,8	37,58	24,84	17,98
2017	Số lao động (Người)	155	28	57	39	31
	Tỷ trọng (%)	100	18,06	36,77	25,16	20,01

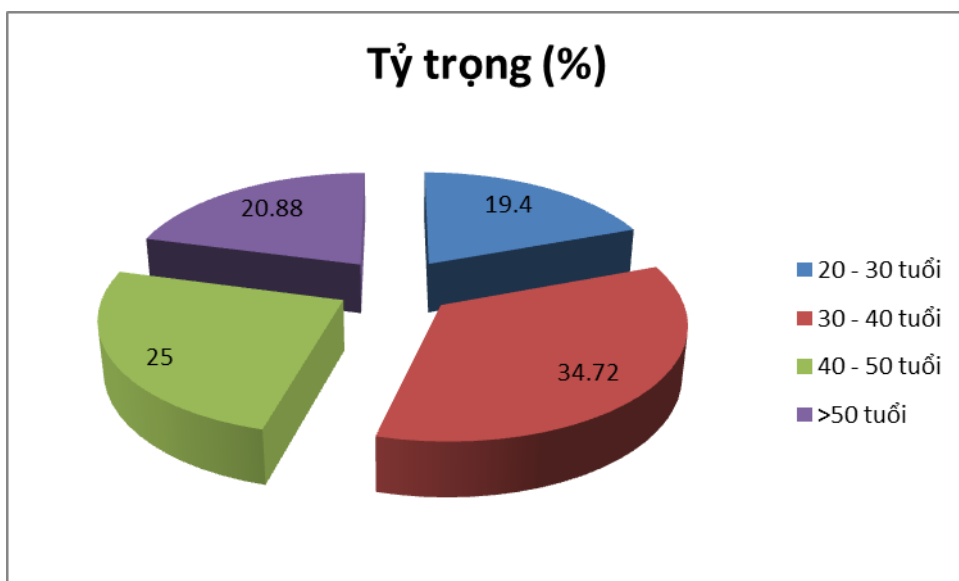
(Nguồn : Phòng Hành chính – Chi cục Hải Quan KV3)



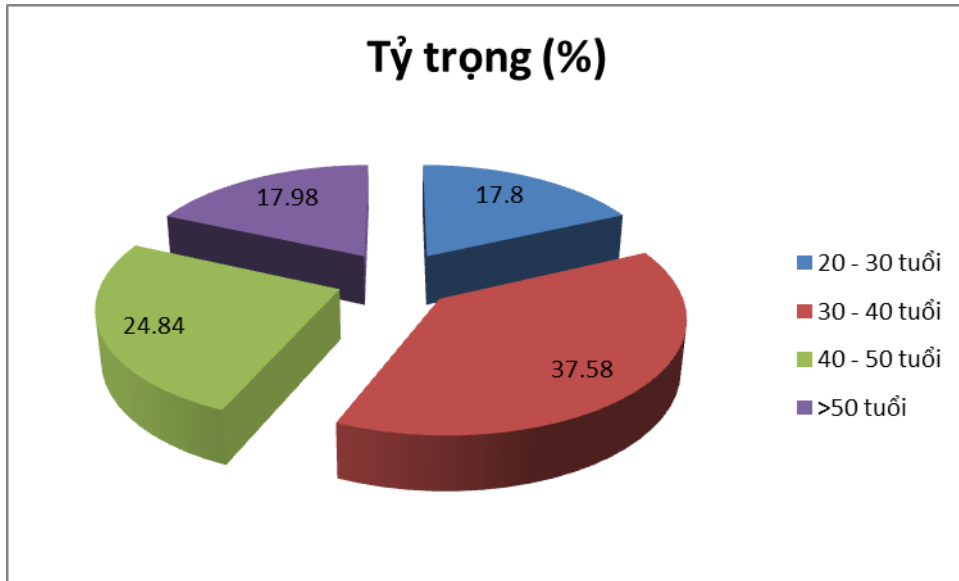
Biểu đồ 2.3 : Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo độ tuổi năm 2013



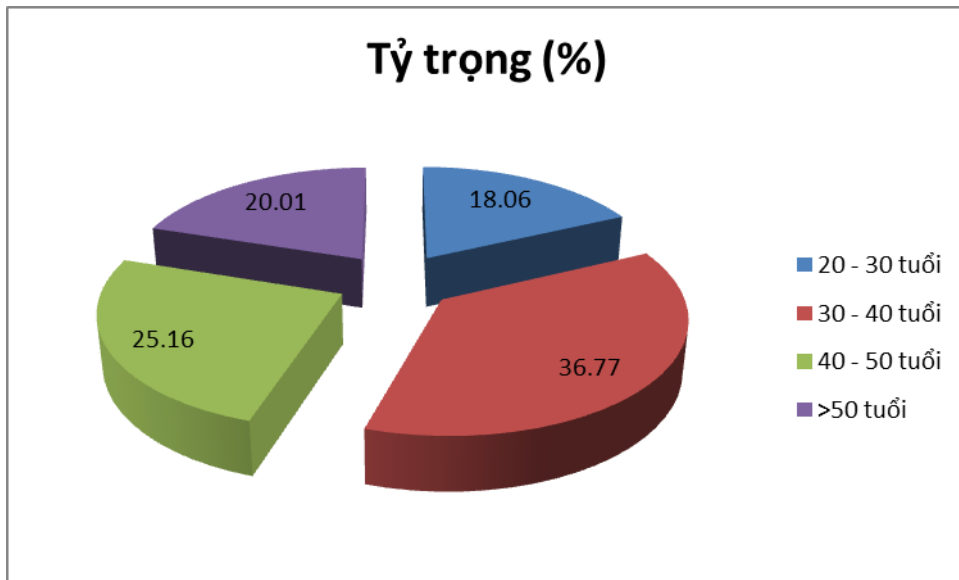
Biểu đồ 2.4 : Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo độ tuổi năm 2014



Biểu đồ 2.5 : Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo độ tuổi năm 2015



Biểu đồ 2.6 : Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo độ tuổi năm 2016



Biểu đồ 2.7 : Biểu đồ thống kê số lượng lao động theo độ tuổi năm 2017

Qua bảng số liệu 2.3 ta thấy: Nguồn Nhân sự của Chi cục có độ tuổi từ 30 - 40 tuổi chiếm tỷ trọng nhiều nhất (khoảng 30% - 40%) trong tổng số nguồn Nhân sự tại Chi cục, tiếp sau đó là độ tuổi từ 40 - 50 tuổi (20% - 30%), nguồn Nhân sự có độ tuổi trên 20 - 30 tuổi chiếm tỷ trọng thấp nhất (10% - 12%). Điều này cho thấy lực lượng Hải Quan của Chi cục có kinh nghiệm trong công việc, tuy nhiên hạn chế là có nhiều nhân sự lớn tuổi, tuy đáp ứng được yêu cầu về kinh nghiệm trong công việc nhưng sự năng động và năng nổ trong công việc lại hạn chế, công tác đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ Nhân sự này cũng khó triển khai trong cuộc cách mạng công

nghe 4.0. Đặc biệt lực lượng Hải Quan có nhiều nhân sự lớn tuổi có trở ngại về chuyên môn ngoại ngữ, về thể lực như thị giác kém, trong khi đó các thủ đoạn gian lận về hàng hóa trên thị trường ngày càng tinh vi dẫn đến khó khăn trong vấn đề kiểm tra hàng hóa xuất nhập khẩu.

Như vậy vậy nguồn nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3 trên địa bàn Hải Phòng vẫn cần đầu tư trẻ hóa nguồn Nhân sự có sức khỏe, nhiệt tình với công việc để dễ dàng tiếp cận với khoa học công nghệ mới, đây chính là sự đầu tư phát triển nguồn Nhân sự cả về độ tuổi và trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với giai đoạn hướng tới kỷ nguyên 4.0. Hơn nữa trong giai đoạn hiện nay, để tăng sức phát triển của thành phố nói riêng thì đòi hỏi đội ngũ cán bộ công chức phải trẻ khỏe và đồng thời có năng lực chuyên môn nghiệp vụ tốt, chủ động xây dựng kế hoạch để phối hợp, huy động lực lượng điều tra trinh sát, phối hợp tổ chức kiểm tra kiểm soát, phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi trốn thuế, đồng thời tạo điều kiện xuất khẩu cho các mặt hàng trong nước, thúc đẩy phát triển xã hội xu hướng toàn cầu hóa. Với tinh thần trách nhiệm cao, cùng sự phối hợp đồng bộ, hiệu quả với các lực lượng chức năng nên Chi cục Hải Quan KV3 thành phố đã từng bước đấu tranh hiệu quả với các hành vi buôn lậu, gian lận thương mại, góp phần ổn định thị trường, thúc đẩy sản xuất trong nước phát triển.

- ***Về định hướng và sắp xếp, bố trí nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3***

- a) Hoạt động định hướng nhân viên mới (hay Đào tạo hội nhập)*

Mục đích của hoạt động định hướng nhằm cung cấp cho các công chức, viên chức mới những thông tin cơ bản về quá trình hình thành, phát triển, tổ chức bộ máy, của Chi cục Hải Quan KV3 cũng như các chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc, những kiến thức, quy định về an toàn - an ninh lao động khi làm việc tại Chi cục, qua đó tạo động lực để các công chức, viên chức mới nhanh chóng hòa nhập, làm việc hiệu quả, truyền “lửa” nhiệt huyết, niềm tin cho bản thân, kiến thức và lòng nhiệt tình, sẵn sàng cống hiến tài năng, kinh nghiệm của mình cho sự phát triển của Chi cục. Hoạt động định hướng công chức, viên chức mới được tổ chức và trở thành hoạt động không thể thiếu trong chính sách tuyển dụng, xây dựng và phát triển NNL của Chi cục Hải Quan KV3. Trong những năm qua, công tác định hướng nhân viên mới vào môi trường làm việc luôn nhận được sự quan tâm lớn của Chi cục Hải Quan KV3. Trong quá trình tập sự, công chức, viên chức mới được trang bị đầy đủ những kiến thức cần thiết. Chi cục yêu cầu nhân viên cũ phải hết sức tạo điều kiện cho công chức, viên chức mới làm

việc để đảm bảo công chức, viên chức mới có thể nhanh chóng làm quen với công việc thực tế, đảm bảo hiệu quả công tác của họ. Cục cũng cử các nhân viên làm việc theo nhóm, trong đó công chức, viên chức mới được một nhân viên cũ đã có kinh nghiệm lâu năm trong công việc hướng dẫn nhằm giảm những sai lầm có thể có của công chức, viên chức mới. Thực trạng định hướng nhân viên mới tại Chi cục gồm 3 chương trình:

Thứ nhất, Chương trình 1: Định hướng tổng quát

- Cung cấp thông tin tổng quát về tổ chức;
- Thông tin về quy định, chính sách;
- Thông tin về lương thưởng, phúc lợi, trợ cấp;
- Thông tin về an toàn lao động, kỷ luật lao động;

Thứ hai, Chương trình 2: Định hướng chuyên môn Tùy thuộc vào kỹ năng và kinh nghiệm của công chức, viên chức mới, sẽ có chương trình đào tạo phối hợp với chương trình chuyên môn. Người quản lý trực tiếp công chức, viên chức mới sẽ trang bị cho họ thông tin về chức năng của bộ phận, phòng, nhiệm vụ, trách nhiệm với công việc, thủ tục, chính sách luật lệ và quy định. Hướng dẫn tham quan giới thiệu đồng nghiệp, tạo cho công chức, viên chức mới an tâm thoải mái không lạc lõng, tránh những sự kỳ thị, thỏa mãn với công việc.

Thứ ba, Chương trình 3: Đánh giá và theo dõi Công chức, viên chức mới vào làm việc tại Chi cục Hải Quan KV3 sẽ trải qua thời gian tập sự. Trong quá trình tập sự, người quản lý trực tiếp của công chức, viên chức mới sẽ theo dõi, đánh giá nhằm động viên, giúp đỡ và đề điều chỉnh và cải tiến kịp thời những sai lệch trong quá trình thực hiện công vụ của công chức, viên chức mới. Ngoài ra, việc đánh giá này còn góp phần cung cấp thông tin điều chỉnh lại chương trình định hướng cho phù hợp với người công chức, viên chức mới.

Bảng 2.4: Kết quả theo dõi, đánh giá công chức, viên chức mới giai đoạn năm 2017 tại Chi cục HQ KV3

STT	Tiêu chí đánh giá	Yêu cầu	Kết quả đánh giá(%)	
			Đạt	Không đạt
1	Công việc chuyên môn	Hoàn thành công việc được giao, cơ bản đạt chất lượng và đúng hạn	100	0
2	Khả năng nắm bắt công việc	Tiếp thu và trình bày ý tưởng thực hiện công việc	66,77	33,33
3	Khả năng học hỏi trong công việc	Tiếp nhận kiến thức, kỹ năng làm việc từ đồng nghiệp	66,77	33,33
4	Ý thức tổ chức kỷ luật	Ý thức tôn trọng kỷ luật lao động, thực hiện các nội quy, quy chế của Cục	100	0

(Nguồn : Phòng Hành chính – Chi cục Hải Quan KV3)

b) Quá trình biên chế nội bộ

Trong giai đoạn 2013-2017, quá trình biên chế nội bộ tại Chi cục Hải Quan KV3 chỉ bao gồm 02 hoạt động chủ yếu, đó là: điều động, luân chuyển, định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với CBCC và tinh giản biên chế (thôi việc):

Thứ nhất, điều động, luân chuyển, định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với đội ngũ CBCC: Việc điều động, luân chuyển, định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với CBCC tại Chi cục Hải Quan KV3 giai đoạn 2013-2017 được triển khai thực hiện căn cứ trên những quy định sau:

- Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 của Chính phủ quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với CBCC, viên chức;

- Nghị định số 150/2013/NĐ-CP ngày 01/11/2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 của Chính phủ quy

định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với CBCC, viên chức;

- Quyết định số 675/QĐ-BTC ngày 16/4/2008 của Bộ Tài chính về việc quy định danh mục vị trí công tác cần định kỳ chuyển đổi đối với CBCC, viên chức tại các tổ chức, đơn vị thuộc Bộ Tài chính;

- Nghị quyết số 02 NQ/BCSD ngày 10/10/2014 của Ban cán sự Đảng Bộ Tài chính về luân chuyển, luân phiên, định kỳ chuyển đổi vị trí công tác, điều động của công chức, viên chức thuộc Bộ Tài chính;

- Quyết định Số: 719/QĐ-BTC ngày 20/04/2015 của Bộ Tài chính về việc Ban hành quy chế luân chuyển, luân phiên, điều động và định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức thuộc Bộ Tài chính;

- Quyết định số 475/QĐ-TCHQ ngày 06/3/2012 của Tổng cục Hải quan về việc ban hành quy định về việc điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ lãnh đạo và công chức thừa hành thuộc Cục Hải quan tỉnh, liên tỉnh, thành phố.

Theo đó, trong mỗi năm, Chi cục Hải Quan KV3 đã xây dựng Kế hoạch luân chuyển, điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với CBCC với mục đích, yêu cầu đề ra cơ bản là: Xây dựng Chi cục Hải Quan KV3 trong sạch vững mạnh, giữ vững an toàn nội bộ; hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị được giao; Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong quy hoạch một cách toàn diện; ngăn chặn, phòng ngừa sai phạm, tiêu cực, tham nhũng có thể xảy ra đối với CBCC; Sắp xếp bố trí CBCC theo yêu cầu nhiệm vụ; Điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với CBCC cần phải đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, đảm bảo tính kế thừa, tính ổn định của đơn vị; CBCC trong diện được luân chuyển, điều động, chuyển đổi vị trí công tác cần phải xác định đây là việc làm thường xuyên, định kỳ; phải nghiêm chỉnh chấp hành quyết định luân chuyển, điều động. Trên cơ sở các quy định nêu trên, Kế hoạch hàng năm nêu rõ đối tượng, thời hạn và phạm vi điều động, chuyển đổi vị trí công tác, đó là:

- Trưởng phòng, Phó trưởng phòng: Thời hạn điều động, chuyển đổi vị trí công tác theo định kỳ là 3 năm. Đối với Phòng cần tích lũy kinh nghiệm qua thời gian công tác, cần sắp xếp, bố trí cán bộ ổn định theo yêu cầu nhiệm vụ và đảm bảo tính chuyên sâu thì thời hạn điều động, chuyển đổi Lãnh đạo phòng có thể kéo dài nhưng không quá 5 năm;

- Chi cục trưởng, Phó Chi cục trưởng; Đội trưởng, Phó Đội trưởng: Đội Kiểm soát Hải quan, Đội Kiểm soát phòng chống ma túy: Thời hạn điều động, chuyển đổi vị trí công tác theo định kỳ là 3 năm. Đối với Chi cục trưởng các đơn vị có tính chất đặc thù cần kéo dài thời gian điều động, chuyển đổi vị trí công tác so với quy định thì phải báo cáo TCHQ xem xét, phê duyệt;

- Lãnh đạo cấp Đội, Tổ thuộc Chi cục, Đội Kiểm soát: Thời hạn điều động, chuyển đổi vị trí công tác theo định kỳ là 3 năm. Trường hợp thật sự cần thiết theo yêu cầu nhiệm vụ của Chi cục thì có thể điều động, chuyển đổi đến Đội, Tổ khác trong Chi cục, Đội Kiểm soát nhưng thời hạn điều động, chuyển đổi đến Chi cục, Đội Kiểm soát khác không quá 5 năm. Công chức đảm nhiệm các vị trí công tác theo quy định tại Quyết định số 675/QĐ-BTC ngày 16/4/2008 của Bộ trưởng Bộ Tài chính;

- Công chức thừa hành tại Chi cục, Đội Kiểm soát Hải quan, Đội Kiểm soát phòng chống ma túy: Thời hạn điều động, chuyển đổi vị trí công tác theo định kỳ là 3 năm;

- Trưởng phòng và tương đương thực hiện việc điều động, chuyển đổi vị trí công tác công chức trong đơn vị theo định kỳ là 3 năm;

- Chi cục trưởng quyết định việc chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức thừa hành trong nội bộ Chi cục;

- Phân công nhiệm vụ đối với Đội trưởng, Phó Đội trưởng thuộc Chi cục: Việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, công chức thừa hành để đào tạo thời hạn tối thiểu là một năm và tối đa không quá ba năm và việc điều động, chuyển đổi vị trí công tác theo yêu cầu nhiệm vụ, bảo vệ nội bộ, phòng ngừa sai phạm, tiêu cực không thực hiện theo kế hoạch. Sau khi kế hoạch được lãnh đạo Cục phê duyệt, Phòng Tổ chức cán bộ có phối hợp với các đơn vị để đề xuất điều động, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác CBCC giữa các đơn vị nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Việc tham mưu, đề xuất về điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức giữa các đơn vị phải dựa theo các tiêu chí sau: thời gian công tác, nhu cầu công tác, trình độ đào tạo, năng lực công tác, phẩm chất đạo đức, mức độ hoàn thành công việc... để xem xét sắp xếp, bố trí, điều động, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác cho phù hợp, đạt hiệu quả.

Bảng 2.5: Tình hình luân chuyển CBCC tại Chi cục Hải Quan KV3 giai đoạn 2013-2017

Năm	2013	2014	2015	2016	2017
-----	------	------	------	------	------

Số lượng CBCC được luân chuyển (lượt người)	45	40	36	38	39
---	----	----	----	----	----

(Nguồn : Phòng Hành chính – Chi cục Hải Quan KV3)

Bảng 2.5 cho thấy: tỷ lệ CBCC được luân chuyển hàng năm tại Chi cục Hải Quan KV3 là rất lớn (trung bình chiếm khoảng 25%) tổng số lao động tại Chi cục. Theo đánh giá của lãnh đạo Cục, đại đa số CBCC luân chuyển đều nhận thức được rằng không phải thuần túy luân chuyển để chống tiêu cực, mà luân chuyển để tiếp xúc với các mới, có sự chủ động, sáng tạo hơn. Hiệu quả lớn là những cán bộ luân chuyển luôn hoàn thành tốt công việc được giao, đồng thời thúc đẩy công việc chung của cả đơn vị. Việc luân chuyển, sắp xếp CBCC phù hợp là một yếu tố được lãnh đạo Cục đánh giá tác động trực tiếp đến kết quả thu NSNN hàng năm.

Bảng 2.6 : Tình hình bố trí nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3

Năm	Chỉ tiêu	Tổng số	Lãnh đạo	Đội tổng hợp	Đội thủ tục HH XNK	Đội Quản lý thuế	Đội giám sát HQ	Đội cảng HKQT Cát Bi
2013	Số lao động (Người)	178	5	18	56	12	66	21
	<i>Tỷ trọng (%)</i>	100	2,8	10,1	31,4	6,7	37	15
2014	Số lao động (Người)	174	5	18	53	12	65	21
	<i>Tỷ trọng (%)</i>	100	2,8	10,5	30,4	6,8	37	12,5
2015	Số lao động (Người)	144	5	13	44	9	60	13
	<i>Tỷ trọng (%)</i>	100	3,4	9	30,5	6,25	41,6	9,25

2016	Số lao động (Người)	157	5	15	52	9	60	16
	Tỷ trọng (%)	100	3,2	9,5	33	5,7	38	10,6
2017	Số lao động (Người)	155	5	15	50	9	60	16
	Tỷ trọng (%)	100	3,2	9,6	32,3	5,8	38,7	10,4

(Nguồn : Phòng Hành chính – Chi cục Hải Quan KV3)

Qua bảng số liệu 2.6 ta thấy sự sắp xếp nhân sự của Chi cục tùy vào đặc thù công việc của các đội được phân chia. Nhân sự được bố trí nhiều nhất ở đội thủ tục hàng hóa xuất nhập khẩu, sau đó là đội giám sát Hải Quan. Đội quản lý và đội tổng hợp có nhân sự ít nhất. Thực tế với sự bố trí nhân sự như hiện nay của Chi cục tương đối hợp lý. Tuy nhiên còn phải tính đến khối lượng công việc từng giai đoạn. Thực tế cho thấy công tác quản lý thuế xuất nhập khẩu hiện nay còn nhiều khó khăn trong đó lực lượng Hải Quan tại Chi cục phụ trách còn mỏng, nhất là quá trình thanh tra kiểm tra thuế XNK còn hạn chế. Chính vì vậy, đảm bảo công việc hiệu quả hướng tới cuộc cách mạng công nghệ 4.0, chi cục Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 cần có kế hoạch đào tạo chuyên môn các cán bộ công chức, thực hiện luân chuyển vị trí công tác để các cán bộ công chức luôn đảm bảo trình độ nghiệp vụ tốt, nâng cao hiệu quả công việc ở tất cả các vị trí trong đơn vị.

2.2.2. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của lực lượng chi cục Hải quan KV3

Trí lực của các cán bộ công chức thể hiện trình độ học vấn, kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp của họ.

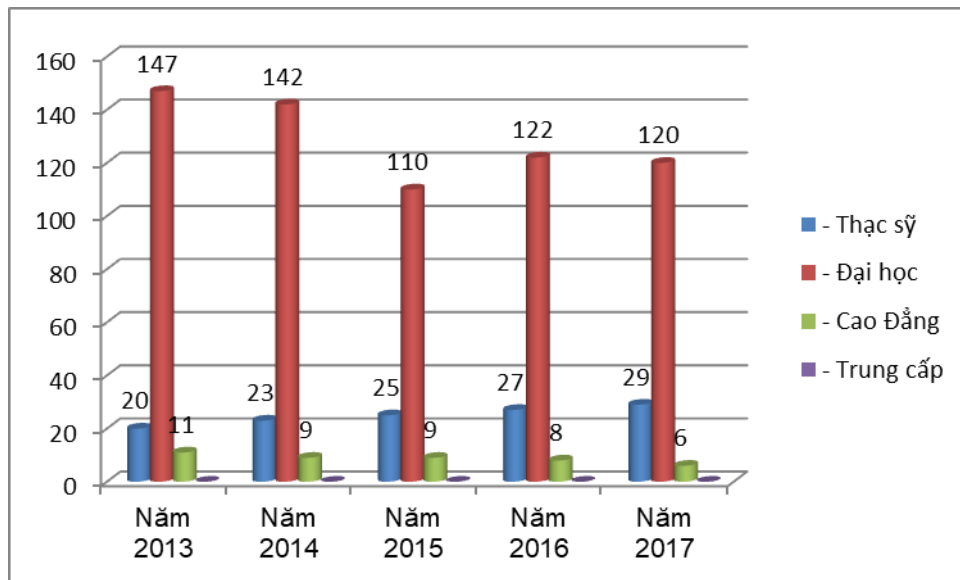
Trí lực của lực lượng Hải Quan KV3 Cục Hải Quan thành phố Hải Phòng được phản ánh qua các bảng số liệu sau:

Bảng 2.7: Tình hình nhân sự chi cục Hải Quan KV3 theo trình độ đào tạo từ 2013 - 2017

Đơn vị tính: người

STT	Nội dung	Năm					<u>14/13</u>	<u>15/14</u>	<u>16/15</u>	<u>17/16</u>	Mức độ tăng trưởng (%)			
		2013	2014	2015	2016	2017	-/+	-/+	-/+	-/+	2014	2015	2016	2017
I	Trình độ chuyên môn	178	174	144	157	155	-4	-30	13	-2	123	82,6	109	98,7
1	- Thạc sỹ	20	23	25	27	29	3	2	2	2	115	108,6	108	107
2	- Đại học	147	142	110	122	120	-5	-32	12	-2	96,6	77,5	110,9	98,3
3	- Cao Đẳng	11	9	9	8	6	-2	0	-1	-2	81,8	100	88,8	75
4	- Trung cấp	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
II	Trình độ lý luận chính trị	178	174	144	157	155	-4	-30	13	-2	123	82,6	109	98,7
1	- Cao cấp	10	13	15	17	19	3	2	2	1	130	115	113	111,7
2	- Trung cấp	91	92	68	88	84	1	-24	20	-4	101	73,9	129	95,4
3	- Sơ cấp, chưa qua đào tạo	77	69	61	52	52	-8	-8	-9	0	89,6	88,4	85,2	100
III	Ngoại ngữ: Tiếng Anh	125	128	130	133	135	3	2	3	2	102,4	101,5	102,3	101,5
1	- Chứng chỉ C, Cử nhân, B1	32	33	33	35	38	1	0	0	1	150,0	100	100	133,3
2	- Chứng chỉ B	70	71	71	73	74	1	0	4	3	110	100	136,4	120
3	- Chứng chỉ A	23	24	26	25	23	1	2	-1	-2	104,3	108,3	96,2	92

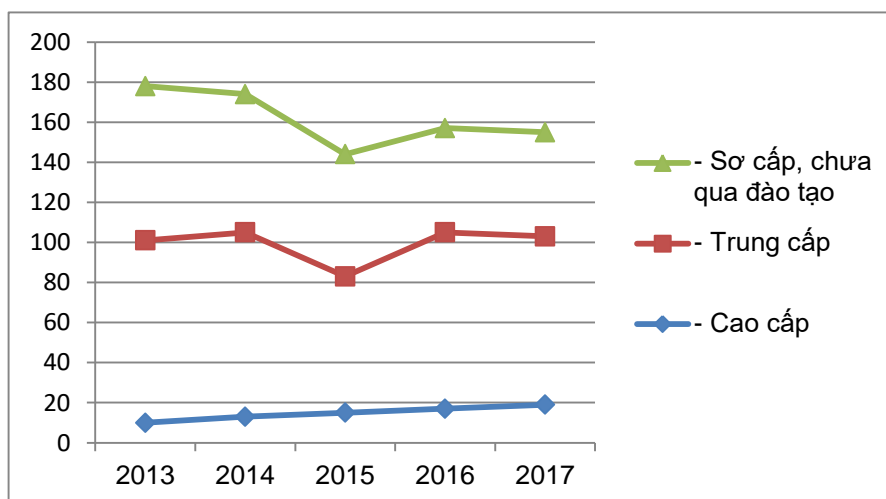
(Nguồn : Phòng Hành chính – Chi cục Hải Quan KV3)



Biểu đồ 2.8: Biểu đồ thống kê biến động số lượng lao động theo trình độ đào tạo của Chi cục Hải Quan KV3

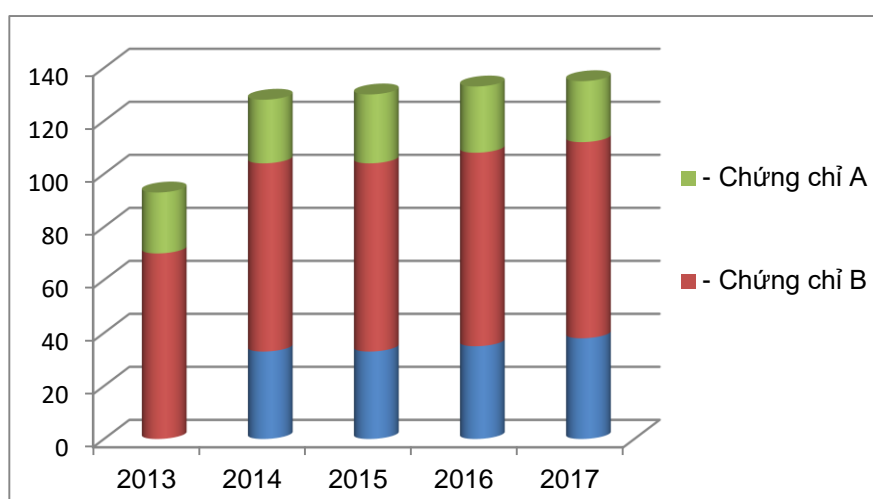
Từ bảng 2.7 và biểu đồ 2.8 ta thấy lực lượng Hải Quan của chi cục Hải Quan KV3 có trình độ trên đại học còn thấp, trình độ đại học chiếm tỷ lệ chủ yếu chiếm trên 80% và có xu hướng tăng dần, trình độ cao đẳng giảm dần và không có trình độ trung cấp. Điều này cho thấy nguồn nhân sự Hải Quan KV3 trên địa bàn Hải Phòng có xu hướng tăng về chất lượng chuyên môn nghiệp vụ, công tác đào tạo và phát triển nguồn Nhân sự của Chi cục được chú trọng. Tuy nhiên có một hạn chế ở đây là trình độ đại học chủ yếu lại tại chức nhiều, bên cạnh đó nguồn Nhân sự của Chi cục chủ yếu là ở độ tuổi khá cao như đã phân tích ở trên. Vì vậy công tác củng cố và phát triển lực lượng Hải Quan tại Chi cục cần phải được triển khai có bài bản, chuyên sâu để đem lại hiệu quả cao trong công việc, thực hiện tốt nhiệm vụ và chức năng mà nhà nước giao phó cho chi cục Hải Quan KV3 trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

Mặt khác việc thực hiện xây dựng các kế hoạch trong công tác Hải Quan là rất quan trọng bởi cơ chế trước đây vốn tồn tại nhiều bất cập, có sự chồng chéo hoạt động giữa các mảng, khi có vấn đề nảy sinh, rất khó xác định được lỗi xuất phát từ khâu nào để xử lý. Việc sắp xếp lại cơ cấu nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn Nhân sự sẽ giúp phân định rõ "người nào, việc nấy", tránh tình trạng giẫm chân và đổ lỗi lẫn nhau.



Biểu đồ 2.9: Biểu đồ thống kê biến động số lượng lao động theo trình độ lý luận chính trị của cán bộ công chức Chi cục Hải Quan KV3

Về trình độ lý luận chính trị ta thấy các CBCC của chi cục Hải Quan KV3 có trình độ lý luận chính trị trung cấp vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất trên 65%, có xu hướng giảm dần qua các năm, trình độ lý luận chính trị cao cấp tuy ít nhưng lại có xu hướng tăng qua từng năm. Điều này thể hiện những năm qua, Chi cục đã quan tâm tới việc đào tạo và phát triển nguồn lực các CBCC, tạo điều kiện cho các CBCC đi học để nâng cao khả năng lý luận và khả năng chuyên môn của mình. Tuy nhiên lý luận sơ cấp và chưa qua đào tạo vẫn chiếm khá nhiều. Trong những năm tới, công việc bố trí và sử dụng nhân sự cần chú trọng đến công tác đào tạo về lý luận chính trị để nâng cao chất lượng nhân sự Chi cục Hải Quan KV3.



Biểu đồ 2.10: Biểu đồ thống kê biến động số lượng lao động có trình độ ngoại ngữ của lực lượng chi cục Hải Quan KV3

Về trình độ ngoại ngữ: các CBCC có trình độ ngoại ngữ chưa cao, số lượng người có chứng chỉ C và B1 còn khá ít, chủ yếu là chứng chỉ B. Một số ít lại chưa có

chứng chỉ theo quy định của Nhà nước. Như vậy Chi cục cần rà soát lại và đôn đốc tạo điều kiện cho các CBCC bổ sung trình độ bởi trong điều kiện nền kinh tế hội nhập, chúng ta phải thường xuyên tiếp thu, giao lưu học hỏi kinh nghiệm của các nước khác, công tác Hải Quan trong hàng hóa xuất nhập khẩu ngày càng được chú trọng, thủ đoạn của tội phạm ngày càng tinh vi và khó kiểm soát chính vì vậy bổ sung về trình độ ngoại ngữ cho các CBCC cũng là một việc làm thiết yếu để nâng cao chất lượng nguồn Nhân sự cho Chi cục trong việc hợp tác với các nước khác để quản lý hàng hóa xuất nhập cảnh, giảm thiểu các hành vi buôn lậu và gian lận thương mại. Tuy nhiên thực trạng hiện nay cho thấy có rất nhiều các hồ sơ của các CBCC có chứng chỉ ngoại ngữ, trong khi đó khả năng về ngoại ngữ lại chưa tốt chính vì vậy Chi cục cần phải rà soát kiểm tra lại sau khi đã xây dựng kế hoạch đào tạo.

2.2.3. Công tác đào tạo và tuyển dụng lực lượng của Chi cục Hải Quan KV3

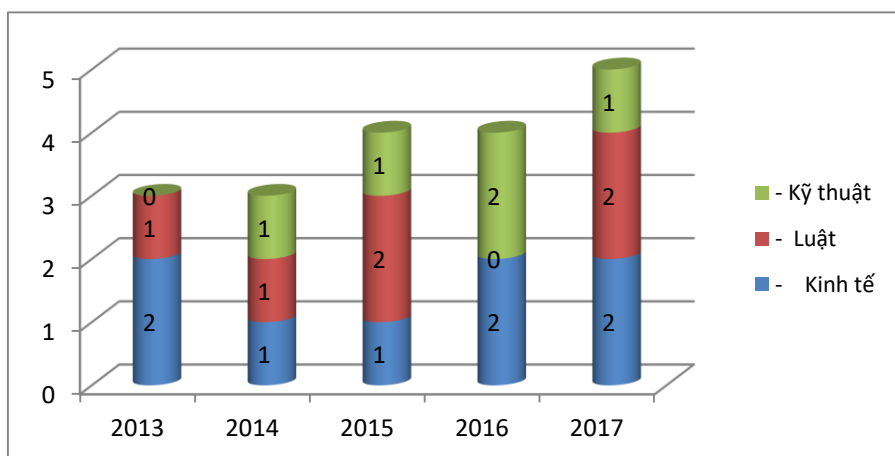
** Công tác tuyển dụng lực lượng tại Chi cục:*

Bảng 2.8. Tình hình tuyển dụng lực lượng nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3 từ 2013 - 2017

Đơn vị tính: người

STT	Nội dung	Năm					<u>14/13</u>	<u>15/14</u>	<u>16/15</u>	<u>17/16</u>	Mức độ tăng trưởng (%)			
		2013	2014	2015	2016	2017	-/+	-/+	-/+	-/+	2014	2015	2016	2017
	Trình độ đại học	3	3	4	4	5	0	1	0	1	100	133	100	125
1	- Kinh tế	2	1	1	2	2	-1	0	1	0	50	100	200	100
2	- Luật	1	1	2	0	2	0	1	-2	2	100	200	0	-
3	- Kỹ thuật	0	1	1	2	1	1	0	1	-1	-	100	200	50

(Nguồn : Phòng Hành chính – Chi cục HQ KV3)



Biểu đồ 2.11: Tình hình tuyển dụng lực lượng nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3 từ 2013 - 2017

Hàng năm trên cơ sở nhu cầu thực tế của đơn vị và phân bổ chỉ tiêu biên chế của thành phố cho Chi cục. Trong công tác tuyển dụng thì việc tuyển dụng do phòng tổ chức hành chính và trực tiếp chỉ đạo là đồng chí Chi Cục Trưởng.

Quá trình tuyển dụng được thực hiện qua các bước sau:

Sau khi có kế hoạch tuyển dụng thì tổ chức thông báo tuyển dụng rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng về tiêu chuẩn, trình độ, vị trí tuyển dụng cho mọi đối tượng được biết.

Tiếp nhận hồ sơ: Trực tiếp tiếp nhận hồ sơ là phòng tổ chức hành chính

Kiểm tra hồ sơ: Đây thực sự là bước sơ tuyển những hồ sơ nào không đảm bảo theo yêu cầu thì sẽ bị loại.

Chuyển hồ sơ cho cấp có thẩm quyền: Sau khi tuyển chọn hồ sơ hợp lệ Chi cục sẽ làm tờ trình chuyển sang Bộ Tài chính, sau khi thẩm định lại một lần hồ sơ thì Bộ Tài chính có trách nhiệm quyết định tiếp tiếp nhận hợp đồng với người ứng tuyển. Việc tiếp nhận biên chế chính thức sẽ phải tham gia công tác thi tuyển công chức của thành phố Hải Phòng.

Tổ chức thi tuyển: Sau khi tuyển chọn xong hồ sơ thì tổ chức thi tuyển, Thành phố sẽ thành lập hội đồng thi tuyển công chức trong địa bàn toàn Thành phố trong đó chủ tịch hội đồng thi tuyển là một đồng chí phó chủ tịch Thành phố phụ trách khối và phó chủ tịch hội đồng thi tuyển là đồng chí giám đốc Sở Nội Vụ.

Nhận xét: Tất cả quy trình tuyển dụng trên là một quy trình tuyển dụng cán bộ, công chức nghiêm ngặt của chính phủ đặt ra được quy định cụ thể tại nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15.3.2010 của chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và

quản lí công chức cùng các nghị định và thông tư hướng dẫn trước đây mang tính hệ thống chuẩn mực trên toàn quốc. Nhưng nhìn chung nó cũng có mặt trái của nó đó là đơn vị trực tiếp sử dụng lao động chỉ được tuyển dụng thông qua hồ sơ như một bước tuyển của vòng sơ loại. Đơn vị tuyển dụng không được tự ra đề thi theo đúng yêu cầu, vị trí cần tuyển dụng, không biết rõ năng lực thực sự của đối tượng tuyển dụng như vậy cách tuyển dụng trên nhìn về mặt quy trình tuyển dụng thì rất khắt khe và đúng với quy định của pháp luật nhưng nó không phù hợp với đơn vị sử dụng lao động đôi khi thực tế tuyển dụng không đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng nhưng về số lượng vẫn dư thừa.

Qua bảng 2.8 ta thấy: hàng năm Chi cục Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 tuyển từ 3 đến 5 Nhân sự cho Chi cục. Số lượng tuyển rất ít. Điều này cho thấy với số lượng tuyển hiện tại thì đã có thể đáp ứng tốt cho nguồn lực của Chi cục sắp tới trong kỷ nguyên 4.0. Công tác tuyển dụng xét từ hệ đại học trở lên cho thấy Chi cục đang rất quan tâm đến chất lượng nguồn nhân lực. Để phân tích sâu hơn về chất lượng nguồn Nhân sự tại Chi cục ta xét đến công tác đào tạo hàng năm của Chi cục Hải quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3.

Kinh phí cho việc đào tạo NNL:

Do đặc thù là cơ quan hành chính sự nghiệp nên kinh phí cho việc đào tạo NNL chủ yếu trích từ chi hành chính của nhà nước cấp kinh phí tự chủ hàng năm cho đơn vị, vì thế kinh phí cho việc đào tạo nguồn Nhân sự Chi cục gần như là không có, nếu có chỉ mang tính chất hỗ trợ. Cán bộ được cử đi đào tạo phải tự túc kinh phí để theo học các lớp để nâng cao trình độ chuyên môn kể cả những lớp ngắn hạn và dài hạn điều này rất hạn chế trong việc khuyến khích cán bộ trong công cuộc phát triển nguồn Nhân sự của Chi Cục Hải quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3.

Quyền lợi và trách nhiệm của đối tượng được cử đi đào tạo:

Đối tượng được cử đi đào tạo vẫn được hưởng nguyên 100% lương như trong thời gian họ công tác, họ chỉ được hỗ trợ một phần rất nhỏ trong số tiền họ bỏ ra trong quá trình đi học như: công tác phí, tiền thuê chỗ ở theo qui định nhưng mức hỗ trợ này là không đáng kể bởi đa phần họ đều phải tự túc về mặt kinh phí cho việc học của mình như: học phí, giáo trình, sách vở. . .

Tuy nhiên cán bộ được cử đi đào tạo vẫn phải hoàn thành tốt công việc học tập của mình đồng thời vẫn phải làm và hoàn thành các công việc tại đơn vị công tác của

minh. Họ phải đảm bảo việc học đúng chuyên ngành để phục vụ cho công tác chuyên môn lâu dài sau này của đơn vị nếu không đơn vị sẽ không thể sắp xếp vị trí công tác cho đối tượng này.

Khi được cử đi đào tạo thì đối tượng này phải quay về đơn vị để làm việc như cam kết trước lúc đi.

Đối tượng được cử đi đào tạo phải có quá trình công tác và đương nhiên khi được đào tạo về họ phải phục vụ cho đơn vị đã cử họ đi học một thời gian nhất định thì với được chuyển công tác nếu muốn.

Bảng 2.9: Tình hình đào tạo lực lượng nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3 từ 2013 - 2017

Đơn vị tính: người

Đào tạo quản lý Nhà nước	Năm					14/13	15/14	16/15	17/16	Mức độ tăng trưởng (%)			
	2013	2014	2015	2016	2017					-/+	-/+	-/+	-/+
Đợt 1	8	9	9	10	10	1	0	1	0	112,5	100	111	100
Đợt 2	7	8	8	9	10	1	0	1	1	114,3	100	112,5	111

(Nguồn : Phòng Hành chính – Chi cục Hải Quan KV3)

Qua bảng 2.9 ta thấy: công tác đào tạo của Chi cục ngày càng có xu hướng tăng theo từng năm, tuy nhiên tốc độ tăng là khá ít. Công tác đào tạo hàng năm được chia thành mỗi năm 2 đợt khoảng từ 8 đến 10 người học lớp quản lý nhà nước. Như vậy hình thức đào tạo tại Chi cục chưa được đa dạng và phong phú, chỉ có đào tạo về quản lý nhà nước còn công tác đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ chưa được chú trọng vào từng lĩnh vực mà mỗi nhân sự trong từng đội đảm nhiệm như đội tổng hợp, đội quản lý thuế, đội làm thủ tục hàng hóa XNK, đội giám sát HQ, đội HQ hàng không Cát Bi.

Xét một cách khách quan Chi cục Hải Phòng đã ổn định và duy trì được nề nếp trong công tác đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ và người lao động giúp cho đơn vị không tụt hậu trong các thời kỳ so với các đơn khác.

Mặc dù vậy vẫn còn một số hạn chế nhất định như đã nêu ở trên như là: Cán bộ được đào tạo còn dàn trải chưa đúng với nhu cầu thiết thực phục vụ cho công tác (những vấn đề cần đào tạo thì đào tạo ít những vấn đề không cần đào tạo thì lại cử cán bộ đi học quá nhiều), vấn đề kinh phí cho việc cho cán bộ được cử đi học chưa đáp ứng được nhu cầu học hỏi của họ, quyền lợi của cán bộ được cử đi học thì ít nhưng trách nhiệm của họ lại rất lớn điều này không khuyến khích nhiều đối với những người đang và sẽ có nhu cầu đi đào tạo để nâng cao trình độ.

Để đánh giá một cách khách quan về các yếu tố trong quá trình chi cục Hải Quan của khẩu cảng Hải Phòng KV3 tổ chức các khóa đào tạo, hoặc cử cán bộ theo học tại các lớp tập huấn

2.2.4. Tinh thần làm việc của đội ngũ lực lượng chi cục Hải Quan cảng Hải Phòng KV3

Tính chuyên nghiệp của người công chức thể hiện ở kết quả thực hiện công việc được giao, khả năng thích ứng và khắc phục khó khăn khi làm việc với tính kỷ luật cao, vô tư không vụ lợi trong việc chấp hành và thừa hành pháp luật được đặt trong mối quan hệ và sự hợp tác với đồng nghiệp, công dân, tổ chức.

Về công tác chính trị tư tưởng thì đa số cán bộ, công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng, vào con đường đi lên chủ nghĩa xã hội, giữ gìn được lối sống trong sáng, lành mạnh, được nhân dân tin yêu, giúp đỡ trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Việc tổng kết, đánh giá một cách có hệ thống và thường xuyên đội ngũ cán bộ, công chức là việc làm được Chi cục chú trọng trong thời gian qua; Chi cục đã có nhiều giải pháp đồng bộ, phù hợp với đặc thù của đơn vị tuy nhiên kết quả chưa đạt như mong muốn. Chi cục Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 đang nỗ lực cố gắng để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức Hải Quan có năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của thị trường trong tình hình mới.

Đạo đức, tinh thần làm việc là tập hợp những nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực xã hội nhằm điều chỉnh và đánh giá cách ứng xử của con người trong mối quan hệ với nhau và quan hệ với xã hội. Đạo đức của người công chức khi làm việc rất khó xác định bằng những tiêu chí cụ thể. Chính vì vậy rất khó lấy tiêu chuẩn đạo đức để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên với môi trường làm việc luôn hướng tới lợi ích của xã hội, thì mối quan hệ đồng nghiệp luôn đối xử thân thiết, gắn bó là thật cần thiết. Mọi người được tin cậy và tôn trọng trong công việc và phải có sự phối hợp ăn ý

với nhau trong công việc hay phát sinh những tình huống bất chợt trong công việc. Tuy nhiên tại cơ quan vẫn còn những số ít viên chức vẫn thoái thác công việc, còn có hiện tượng giữa các phòng ban không có sự hợp tác giúp đỡ nhau khi phát sinh công việc hay gặp sự cố sai sót đổ lỗi cho nhau. Chính vì vậy còn hạn chế về mặt thời gian trong quá trình giải quyết các vấn đề phát sinh. Chi cục Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 cần chú ý tới vấn đề này để đưa ra những giải pháp khắc phục.

2.3. Đánh giá chung về bố trí và sử dụng nhân sự của chi cục Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3, giai đoạn 2013 – 2017

2.3.1. Những kết quả đạt được

- Về văn hóa của đơn vị: Chi cục Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 là một đơn vị sự nghiệp hành chính nhưng đã xây dựng được một phong trào thi đua trong công tác học hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn cho bản thân cán bộ, cho bộ phận công tác của mình. Các đội, các phòng ban đều xây dựng quy chế và tạo điều kiện hết sức về mặt thời gian cho cán bộ đi học.

- Về kế hoạch đào tạo: Từ ngày thành lập công tác đào tạo phát triển nguồn Nhân sự Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 đã được cải tiến và từng bước được kế hoạch hoá bằng những chỉ tiêu cụ thể. Nhờ vậy, công tác đào tạo có những chủ động nhất định số lượt cán bộ được cử đi đào tạo hoặc tự túc đi đào tạo ngày một tăng thể hiện ở trình độ đại học tăng lên rất nhiều trong đó phải kể đến nội dung đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ đã được tăng cường đào tạo rất nhiều vì đây là một trong những chuyên đề rất quan trọng, nó là nhân tố thiết thực cho quá trình công tác của cán bộ Hải Quan. Trong triển khai thực hiện thì từng bước chất lượng của các khoá đào tạo tốt hơn vì có thời gian chuẩn bị. Việc điều tra xác định nhu cầu đào tạo cũng là một việc rất quan trọng không những cho việc xây dựng một nội dung chương trình đào tạo mà còn đặc biệt quan trọng đối với công tác kế hoạch hoá đào tạo trong ngắn. Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 đã điều tra nắm bắt nhu cầu thực tế cần đào tạo không phải để xem cán bộ muốn học gì mà điều quan trọng là để xem đơn vị cần phải đào tạo cho người lao động cái gì để họ làm việc có hiệu quả nhất cho yêu cầu phát triển của đơn vị.

- Về nội dung và chương trình đào tạo: Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 đã có nhiều cố gắng thiết kế và thực hiện những chương trình đào tạo có nội dung thiết thực, phát triển kỹ năng thực hành, bám sát theo các cơ chế quy định, quy

trình nghiệp vụ và yêu cầu thực tế của ngành. Nhất là gần đây, nội dung chương trình đào tạo đã được cấp lãnh đạo quan tâm, chỉ đạo sát sao hơn nên đã có những tiến bộ đáng kể cả về số lượng và chất lượng trong đào tạo. Trong bối cảnh việc nào cũng cấp bách, việc nào cũng phải làm ngay, việc nào cũng không thể trì hoãn được, nhiều việc phải vừa làm vừa rút kinh nghiệm, vừa bổ sung, sửa chữa, công tác đào tạo đã gắn bó chặt chẽ với những nội dung đào tạo sát thực và hiệu quả.

- Về cơ chế tài chính: Hải Quan của khẩu cảng Hải Phòng KV3 là một đơn vị hành chính sự nghiệp nên vấn đề chi tiêu trong công tác phát triển nguồn Nhân sự đã cố gắng sử dụng nguồn kinh phí được cấp để thực hiện kế hoạch đào tạo đúng mục đích và có hiệu quả. đây là một lĩnh vực nhạy cảm và cần có cơ chế quản lý chặt chẽ.

- Về công tác tuyển dụng: Quá trình tuyển dụng được trải qua nhiều vòng, nhiều cấp và có chỉ tiêu cụ thể về bằng cấp, trình độ chuyên môn cho từng vị trí cần tuyển dụng nên đã chọn được đúng đối tượng cho đơn vị.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

- Chiến lược đào tạo và phát triển nguồn Nhân sự chưa được xây dựng bài bản mang tính hệ thống, thống nhất với mục tiêu phát triển của ngành, chưa thật sự gắn với đầu tư cho con người trong dài hạn. Chưa chú trọng đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ của lực lượng Hải Quan .

- Nguồn Nhân sự có tuổi từ 40 đến 50 còn chiếm tỷ trọng đáng kể, vì vậy Chi cục cần có biện pháp trẻ hóa nguồn nhân sự, đào tạo và phát triển nhân sự đáp ứng nhu cầu mới của xã hội, ứng dụng công nghệ và quản lý tiên tiến hiện đại trong cuộc cách mạng 4.0.

- Cơ chế vận hành như Quy chế đào tạo, quy chế tài chính cho hoạt động đào tạo... chưa được ban hành. Sự phân định giữa công tác quản lý với tổ chức thực hiện chưa rõ ràng, thiếu tính hệ thống và chồng chéo. Chậm xây dựng tiêu chuẩn hoá cán bộ đối với từng chức danh nghiệp vụ, đã hạn chế đến xây dựng nội dung, chương trình và chất lượng đào tạo.

- Các chương trình đào tạo chủ yếu giải quyết cho những yêu cầu trước mắt của Chi Cục, đào tạo đáp ứng cho việc triển khai vận hành nghiệp vụ theo chỉ đạo của Ban lãnh đạo, do đó nội dung và phương pháp đào tạo chưa đa dạng, phong phú, chưa bài bản.

- Chưa kiên quyết thực hiện những chủ trương đã được xác định đối với đào tạo mang tính chiến lược của ngành (cử cán bộ đi đào tạo dài hạn, đào tạo ngoại ngữ, đào tạo chuyên gia...).

- Chưa có được những giải pháp mang tính đột phá, chiến lược, thiếu những tiêu chí để đánh giá hiệu quả làm việc của cán bộ sau khi được đào tạo.

- Cơ sở vật chất kỹ thuật và trang thiết bị phục vụ đào tạo trong nhiều năm qua thiếu ổn định, hiện đại và chuyên nghiệp, dẫn đến chi phí tốn kém và hiệu quả không cao.

- Đội ngũ làm công tác đào tạo còn nhiều bất cập, do vậy từ việc điều tra nhu cầu, xây dựng nội dung chương trình đào tạo, lập kế hoạch đào tạo, khai thác tìm kiếm giảng viên, đối tác... đến việc lựa chọn hình thức phương pháp đào tạo còn nhiều lúng túng.

- Đối với các đơn vị việc chọn cử cán bộ tham dự các khoá đào tạo vẫn còn chưa gắn kết với công việc và sử dụng sau đào tạo cũng làm cho hiệu quả của đào tạo không cao.

- Về công tác kế hoạch hoá đào tạo: Việc giao kế hoạch hàng năm vẫn còn chậm, chất lượng kế hoạch cũng còn nhiều vấn đề cần xem xét như: Việc xác định thế nào là chuyên đề? Phân biệt rõ Đào tạo với các hình thức mang tính chất đào tạo khác như Tập huấn nghiệp vụ, Hội thảo, cập nhật kiến thức...? Thế nào là một khoá học? mục tiêu? nội dung?...chưa rõ, không nhất quán, không theo một chuẩn mực nào,...

- Về điều tra xác định nhu cầu đào tạo: Xác định đúng nhu cầu đào tạo của đơn vị hoàn toàn không dễ dàng, nó phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố chủ quan và khách quan từ điều hành của các cấp quản lý, lãnh đạo đến đội ngũ chuyên viên với phương pháp làm việc chuyên nghiệp trong lĩnh vực này. Trong thời gian qua, Chi Cục Hải Quan KV3 cũng đã có nhiều suy nghĩ và cách làm để xác định nhu cầu đào tạo nhưng chưa bài bản, cụ thể, không theo một chuẩn mực nào và mang nặng yếu tố chủ quan, theo trào lưu chung mà chưa rõ cái mình cần, chưa xuất phát từ yêu cầu chất lượng và sức mạnh cạnh tranh của sản phẩm trên thương trường. Chính vì vậy, đào tạo còn hình thức, tính số đầu đen, chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tế, thiếu bài bản, manh mún,...

- Về tuyển dụng: Chỉ tiêu biên chế do Thành phố quyết định, đề thi và các môn thi tuyển thì đơn vị khác thực hiện chính vì thế thực tế đôi khi số lượng về con người cũng như chuyên môn không phù hợp với nhu cầu thực tế cần tuyển dụng của đơn vị.

- Về cơ chế tài chính: Với cơ chế như hiện nay, Chi Cục Hải Quan KV3 nói riêng hay bất cứ một đơn vị hành chính nói chung rất khó để thực hiện và tự nó hình thành một cơ chế mang dáng dấp của cơ chế “xin” “cho” vì không thể làm khác được. Một việc khó nữa là “tiền nào của ấy”, nghĩa là chúng ta muốn chất lượng cao nhưng lại không muốn chấp nhận mức kinh phí tương xứng – quan niệm và cơ chế về việc này còn rất nặng nề. Mặt khác, với phương châm “đơn vị cử người đi học và cho họ học những điều đơn vị cần” vì đây là một hình thức đầu tư tính chiến lược và dài hạn, chứ không thể coi đào tạo chỉ là một chính sách phân phối lợi ích theo chủ nghĩa bình quân, một quyền lợi của người lao động một cách đơn thuần, và đã đầu tư thì phải có cơ chế chính sách cụ thể, đồng thời phải dám làm và chấp nhận rủi ro trên cơ sở tính và định lượng được hiệu quả sau đầu tư. Vì vậy, cần xác định đào tạo là một hình thức đầu tư chiến lược và dài hạn để xây dựng một cơ chế tài chính phù hợp và chặt chẽ, rõ trách nhiệm và hiệu quả.

- Quyền lợi và trách nhiệm của cán bộ được cử đi đào tạo: Trách nhiệm của cán bộ được cử đi đào tạo thì quá lớn ví dụ như: Phải học đúng chuyên ngành, phải hoàn thành công việc trong quá trình được cử đi đào tạo,... Nhưng quyền lợi họ được hưởng lại rất hạn chế: Gần như họ phải tự túc trong vấn đề kinh phí, không kịp thời khuyến khích các cán bộ được cử đi học và tốt nghiệp trở về hoặc cán bộ tự túc kinh phí hoàn toàn để tham gia các khóa đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

* Nguyên nhân:

- Về nhận thức: Ban lãnh đạo Chi Cục Hải Quan KV3 cũng như ban lãnh đạo Thành phố Hải Phòng đều nhận thức đúng và đầy đủ vai trò của công tác đào tạo và phát triển NNL là rất quan trọng. Điều này được thể hiện rất rõ trong các Nghị quyết, quyết định của các cấp, các ban ngành trong Thành phố . Nhưng trên thực tế, hiệu lực của các Nghị quyết, Quyết định, chỉ đạo trên còn thấp, nhiều chương trình, mục tiêu đề ra không theo dõi thực hiện và không có đánh giá trách nhiệm cụ thể, còn coi đào tạo là thời gian thay đổi không khí, nghỉ ngơi, là giải quyết chính sách, quyền lợi, chưa coi đây là một

hình thức đầu tư rất quan trọng cho sự tồn tại và phát triển của đơn vị mình. Khi công việc chuyên môn nhiều thì công tác đào tạo chỉ là thứ yếu, về thực chất không được quan tâm và không được coi trọng đúng mức.

- Công tác quản lý:

+ Việc ban hành cơ chế trong quản lý và tổ chức thực hiện đối với công tác đào tạo vừa thiếu vừa không đồng bộ, nên không khuyến khích được việc học tập và tổ chức đào tạo. Không quản lý và nắm được năng lực, trình độ thực tế của cán bộ qua đào tạo nên chưa phát huy được khả năng của cán bộ sau đào tạo. Nhiều đầu mối cùng thực hiện công tác đào tạo, dẫn đến có cán bộ tham dự nhiều khoá đào tạo chưa phù hợp và trùng lặp nội dung đã học.

+ Đầu mối hoạch định, theo dõi và đánh giá công tác đào tạo của toàn hệ thống còn bị bỏ trống. Chưa xây dựng và ban hành được các tiêu chuẩn chức danh nghiệp vụ nên thiếu cơ sở để xây dựng các chương trình đào tạo chuẩn cho các đối tượng; Công tác chỉ đạo chưa có sự nhất quán, chưa theo kế hoạch tổng thể, thường theo sự vụ đáp ứng cho yêu cầu thực tế nên các chương trình đào tạo thường bị động, nội dung thường kết hợp nhiều mục đích nên không bài bản, kém hiệu quả và mang tính chất hội nghị, tập huấn nghiệp vụ nhiều hơn. Nhiều khoá đào tạo do các Ban, ngành tổ chức mà không có sự liên hệ, trao đổi trước với đầu mối quản lý và thực hiện công tác đào tạo là phòng Tổ chức cán bộ, và các phòng, ban chuyên môn dẫn đến nhiều khoá đào tạo còn dàn trải, chồng chéo, bị động, không có sự chuẩn bị chu đáo về cơ sở vật chất, tài liệu, phương tiện giảng dạy... gây nên lãng phí và hiệu quả thấp.

- Về tổ chức thực hiện:

+ Còn chồng chéo, nhiều đầu mối cùng thực hiện nhưng không được phân định phạm vi, trách nhiệm cũng như mối quan hệ phối hợp rõ ràng cụ thể. Quy trình đào tạo chưa được thực hiện nghiêm túc, không được nghiên cứu bổ sung, sửa đổi kịp thời những điểm không phù hợp.

+ Đầu tư vốn cho đào tạo còn thấp do đó kinh phí dung cho công tác đào tạo còn hạn chế và đánh giá về chất lượng công tác đào tạo cán bộ chưa thật khách quan vì chưa xây dựng được những tiêu chí đánh giá cụ thể, trong tổ chức thực hiện còn chồng chéo, qua nhiều khâu, nhiều bộ phận không theo quy trình thống nhất.

+ Lực lượng giảng viên kiêm chức đơn vị chưa được đào tạo về nghiệp vụ và kỹ năng giảng dạy, còn mỏng và thiếu ở một số nghiệp vụ do đó nhiều khoá gặp khó

khăn trong việc bố trí giảng viên, không chủ động theo kế hoạch tiến độ nên thường phải bố trí nhiều học viên cho một khoá học. Họ chỉ chuyên làm về công tác chuyên môn còn vấn đề giảng dạy chỉ khi đơn vị tổ chức các khóa đào tạo về nghiệp vụ thì họ mới tham gia.

CHƯƠNG 3 : CÁC GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM HOÀN THIỆN BỐ TRÍ VÀ SỬ DỤNG NHÂN SỰ TẠI CHI CỤC HẢI QUAN KV3 CỤC HẢI QUAN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG TRONG KỶ NGUYÊN 4.0

3.1. Phương hướng bố trí và sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 Cục Hải Quan thành phố Hải Phòng trong kỷ nguyên 4.0

Hội nhập kinh tế quốc tế sẽ tạo động lực thúc đẩy công cuộc đổi mới và cải cách tại Chi Cục Hải Quan KV3 và nâng cao tính minh bạch. Để đáp ứng các điều kiện hội nhập và thực hiện cam kết với các tổ chức thương mại toàn cầu và khu vực ngày càng phức tạp và chặt chẽ hơn theo xu hướng nới lỏng các hạn chế, tiến tới mở cửa và tự do hoá các giao dịch, đòi hỏi ngành, các cơ quan đoàn thể nói chung và Chi Cục nói riêng phải có những cải cách sâu rộng và triệt để hơn, phải chuyên môn hoá sâu hơn các nghiệp vụ, phải nắm vững về các chính sách của Nhà Nước.

Đứng trước các yêu cầu và áp lực, Tổng cục Hải quan xác định đổi mới phương pháp QLNNL theo năng lực dựa trên vị trí việc làm không còn là xu hướng mà đang trở thành yêu cầu bắt buộc, phải thực hiện và thậm chí còn phải thực hiện nhanh hơn nếu không sẽ tụt hậu, không đáp ứng, yêu cầu nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước giao. Vì vậy, trong thời gian qua, Tổng cục Hải quan đã rất tích cực triển khai các hoạt động nhằm đổi mới phương pháp QLNNL.

3.1.1. Phương hướng

Trong năm 2018, Tổng cục Hải quan đã ban hành Kế hoạch đổi mới một số hoạt động quản lý nguồn nhân sự theo năng lực dựa trên vị trí việc làm (Quyết định số 166/QĐ-TCHQ ngày 25/01/2018), và thành lập Tổ chuyên môn triển khai (Quyết định số 269/QĐ-TCHQ ngày 31/01/2018) trong đó định hướng tập trung triển khai các hoạt động từ năm 2018 đến năm 2020.

Theo đó, mục tiêu đến năm 2020 bao gồm: Chủ động thực hiện thành công các chủ trương, chính sách, kế hoạch về đổi mới công tác tổ chức cán bộ của Đảng, Nhà nước, Ngành nêu trên; khắc phục tối đa các hạn chế trong công tác QLNNL của ngành Hải quan, đảm bảo không được tụt hậu so với xu hướng chung và có những hoạt động mang tính tiên phong, đi trước một bước; góp phần đẩy nhanh tốc độ hiện đại hóa hoạt động hải quan, hướng tới tạo thuận lợi cho hoạt động XNK, nâng cao năng lực công chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi công chức, công vụ, chống phiền hà sách nhiễu, nâng cao tính liêm chính hải quan.

Đứng trước những thách thức của toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật và nền kinh tế tri thức trên thế giới đặc biệt trong các lĩnh vực kinh doanh có yếu tố nước ngoài tham gia buộc Chi Cục Hải Quan KV3 phải đào tạo được một đội ngũ cán bộ có đủ tri thức và kỹ năng đảm đương được nhiệm vụ trong môi phù hợp và hiện đại, đáp ứng được yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế. Để làm được điều đó, việc thiết lập các cơ chế, chính sách trong lĩnh vực đào tạo, tuyển dụng nhằm khuyến khích cũng như bắt buộc mọi người có trách nhiệm học tập nâng cao năng lực, đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ là một việc cần làm khẩn trương hơn, quyết liệt hơn. Đồng thời nhiệm vụ đào tạo phát triển nguồn Nhân sự của ngành phải được Ban lãnh đạo chỉ đạo một cách tập trung kiên quyết với những giải pháp mạnh mang tính cách mạng, toàn diện, triệt để.

Để góp phần thực hiện được những cải tổ về mặt con người, phương hướng công tác đào tạo và tuyển dụng trong tương lai của Chi Cục là: Cập nhật kiến thức, nâng cao tầm và kỹ năng cán bộ lãnh đạo; Tập trung đào tạo kỹ năng nghiệp vụ Hải Quan, đặc biệt các nghiệp vụ để kiểm tra, kiểm soát hàng XNK và giám sát Hải Quan cho cán bộ, kiểm soát viên làm việc nào giỏi nghiệp vụ đó; Đào tạo chuyên sâu, hình thành đội ngũ cán bộ có năng lực và phẩm chất đạo đức vững vàng, tiên phong trong vận dụng công nghệ tiên tiến vào hoạt động kiểm tra, kiểm soát của Hải Quan, nhằm phục vụ người tiêu dùng và các đối tượng kinh doanh chân chính tốt hơn, để đảm bảo thị trường hàng hóa được lưu thông một cách bình thường, lành mạnh.

Trong xu thế toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay và môi trường làm việc cũng như thị trường kinh doanh ngày càng cạnh tranh khốc liệt cả phạm vi trong nước cũng như phạm vi quốc tế vì thế yêu cầu đối với đào tạo phát triển con người sẽ là một trong những nhân tố mang tính quyết định. Bên cạnh đó, để thực hiện cam kết với các tổ chức thương mại quốc tế, thu hút đầu tư và mở rộng phạm vi kinh doanh đối với các doanh nghiệp trong và ngoài nước thì Chi Cục Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 cần phải chuyển đổi cơ cấu hoạt động, đổi mới công nghệ và cách thức quản lý, quản trị nhân sự, đào tạo phát triển nguồn lực hướng tới các chuẩn mực và thông lệ quốc tế của một đơn vị hành chính hiện đại, đúng với yêu cầu của kỷ nguyên 4.0. Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo có khả năng quản lý giỏi, bắt kịp được xu thế phát triển, quản trị điều hành và vận hành có hiệu quả.

Theo Kế hoạch trên, mục tiêu cụ thể trong năm 2018 bao gồm: Hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm từ đó làm rõ trách nhiệm, quyền hạn của vị trí việc làm; đánh giá được năng lực công chức thừa hành 6 lĩnh vực nghiệp vụ chính tại 6 Vụ, Cục cơ quan Tổng cục và một số Cục Hải quan tỉnh, thành phố.

3.1.2. Mục tiêu

Trong năm 2018 - 2019, Chi cục sẽ tập trung triển khai nhóm hoạt động chuẩn hóa hệ thống vị trí việc làm (bản mô tả công việc, khung năng lực) và hoạt động đánh giá năng lực. Các lĩnh vực nghiệp vụ được lựa chọn triển khai gồm 6 lĩnh vực nghiệp vụ chính là giám sát quản lý, thuế xuất nhập khẩu, chống buôn lậu, kiểm tra sau thông quan, quản lý rủi ro và xử lý vi phạm.

Để đảm bảo thực hiện có hiệu quả các nội dung đề ra, Tổng cục Hải quan yêu cầu các đơn vị bố trí nguồn nhân sự đầy đủ, đảm bảo thực hiện đúng các yêu cầu về tiến độ và chất lượng khi triển khai các hoạt động cải cách phương pháp QLNNL do đơn vị chủ trì và phối hợp với các đơn vị liên quan để triển khai các hoạt động khác theo yêu cầu của kế hoạch.

Đào tạo NNL phải gắn với chiến lược, kế hoạch phát triển của xã hội và của ngành Hải Quan trong từng thời kỳ, gắn với quy hoạch và tiêu chuẩn hoá cán bộ, tạo một bước cơ bản trong chuyển đổi cơ cấu chất lượng đội ngũ cán bộ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong thời kì mới ở trình độ cao theo yêu cầu hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, trong đó tập trung cho nhiệm vụ đào tạo bổ sung, cập nhật kiến thức mới, nâng cao tầm và kỹ năng quản trị điều hành của cán bộ lãnh đạo các cấp; tập trung đào tạo kỹ năng nghiệp vụ cán bộ Hải Quan, chú trọng các nghiệp vụ chuyên sâu phục vụ kiểm tra, kiểm soát về hàng giả, hàng nhập lậu và đảm bảo cho cán bộ, nhân viên khi được đào tạo xong phải làm việc nào giỏi việc đó; Đào tạo chuyên sâu, gắn đào tạo với thực tiễn là nòng cốt trong việc vận dụng công nghệ tiên tiến vào hoạt động của ngành Hải Quan.

Để đạt được các mục tiêu bố trí và sử dụng thì tập thể cán bộ và ban lãnh đạo Chi cục Hải Quan KV3 cần chú trọng một số vấn đề sau:

-Tập trung đào tạo kỹ năng quản lý và quản trị điều hành cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo đương chức và quy hoạch cán bộ theo một chương trình đã được chuẩn hoá để trong vòng 3 năm đào tạo được một đội ngũ cán bộ có năng lực công tác, tinh thông về nghiệp vụ, có khả năng đấu tranh với các hành vi vi phạm tinh vi nhất.

-Lựa chọn để có hình thức đào tạo đội ngũ cán bộ giỏi để có thể đấu tranh với các hành vi mà các đối tượng vi phạm thường áp dụng, đặc biệt là hành vi buôn bán, sản xuất hàng giả, chôn lậu thuế của các đối tượng kinh doanh. Bên cạnh đó tạo điều kiện cho các hàng hóa trong nước tiếp cận với thị trường thế giới, cắt giảm thủ tục rườm rà Hải Quan hàng hóa XNK, thay thế bằng quy trình thủ tục mới. Trong quá trình triển khai thí điểm, các nội dung liên quan đến Quy trình thủ tục đối với hàng hóa xuất khẩu, nhập khẩu; Quy trình xác định, kiểm tra xuất xứ hàng hóa; Quy trình kiểm tra ấn định thuế trong thông quan; Quy trình thủ tục hải quan đối với hàng vận chuyển độc lập... sẽ được áp dụng khi có thủ tục phát sinh.

-100% cán bộ trong lực lượng Chi cục Hải Quan làm nhiệm vụ đều được đào tạo cơ bản về nghiệp vụ theo chương trình và hình thức thích hợp;

-100% cán bộ qua các lớp tập huấn nghiệp vụ được trang bị những kiến thức và hiểu biết về thị trường, hàng hóa và các quy định của Nhà nước trong hoạt động thương mại.

-100% cán bộ làm công tác quản lý, điều hành được học qua các lớp quản lý Nhà nước, sử dụng vi tính và các công cụ hỗ trợ phần mềm cho Chi cục một cách thành thạo.

-100% cán bộ mới tuyển dụng vào ngành phải được đào tạo theo một chương trình cơ bản của các trường kinh tế và luật.

-100% cán bộ được cập nhật kiến thức về pháp luật và kinh tế vĩ mô theo các chuyên đề nghiệp vụ.

3.2. Các đề xuất về hoàn thiện bố trí và sử dụng nhân sự tại chi cục Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 trong kỷ nguyên 4.0

3.2.1. Hoàn thiện bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3

Để công tác bố trí sử dụng NNL hoàn thiện hơn, trong thời gian tới Chi cục Hải Quan KV3 cần phải làm tốt những công việc sau: Thứ nhất, hoàn thiện công tác định mức lao động. Thực tế trong thời gian vừa qua, công tác quản trị nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 gặp nhiều khó khăn do những hạn chế của hệ thống định mức đang sử dụng tại Chi cục Hải Quan KV3. Hiện nay, hệ thống định mức lao động tại Chi cục Hải Quan KV3 chưa hoàn thiện, dẫn đến không xác định được rõ ràng hệ thống thang điểm để đánh giá chính xác hệ số mức độ hoàn thành công việc, việc xác định hệ số mức độ phức tạp công việc cho các chức danh chưa chuẩn xác... do vậy công tác đánh

giá, khen thưởng... cho CBCC, viên chức sẽ thiếu căn cứ rõ ràng và thiếu công bằng. Vì vậy, Chi cục Hải Quan KV3 cần nhanh chóng hoàn chỉnh hệ thống định mức, cụ thể:

- Tiến hành rà soát lại một số định mức lao động hiện đang áp dụng nhưng không còn phù hợp với thực tế để điều chỉnh cho phù hợp.

- Các cán bộ làm công tác định mức cũng cần phải được đào tạo và thường xuyên đào tạo lại để nâng cao trình độ, có đủ khả năng đảm đương công việc.

- Định mức sau khi xây dựng và đưa vào áp dụng trong thực tiễn cần thường xuyên được thống kê, phân tích tình hình thực hiện, làm cơ sở để bổ sung, sửa đổi mức cho phù hợp với thực tế.

Thứ hai, sắp xếp bố trí nhân viên một cách hợp lý. Hiện nay một phần nhân viên của Chi cục Hải Quan KV3 chưa đáp ứng được yêu cầu công vụ. Mặc dù Chi cục Hải Quan KV3 đã có sự quan tâm tới công tác đào tạo nhân viên để thích ứng với yêu cầu đổi mới công nghệ, song một phần chưa có sự đầu tư quan tâm đúng mức của Chi cục Hải Quan KV3, một phần do trình độ chuyên môn được đào tạo, do hạn chế về tuổi tác nên khả năng tiếp cận công nghệ, kỹ thuật và kiến thức mới của một số CBCC chưa tốt, dẫn tới một thách thức là Chi cục Hải Quan KV3 dư lao động có trình độ thấp, trong khi thiếu lao động chất lượng cao. Điều này đòi hỏi Chi cục Hải Quan KV3 phải biết sắp xếp, bố trí lực lượng lao động này một cách hợp lý nhất để vừa đảm bảo lợi ích của Chi cục Hải Quan KV3, vừa đảm bảo các chế độ chính sách cho người lao động. Để làm được điều này Chi cục Hải Quan KV3 phải sử dụng các biện pháp như: chuyển chuyên, đào tạo hợp lý, tuyển dụng mới (dĩ nhiên vẫn theo chỉ tiêu biên chế TCHQ giao, tuy nhiên cần tận dụng những đợt tuyển dụng không theo chỉ tiêu đột xuất của TCHQ)... Thứ tư, tổ chức lao động theo nhóm, tăng cường hiệp tác theo nhóm làm việc. Tổ chức lao động theo nhóm không chỉ giúp tăng cường tinh thần hợp tác giữa các thành viên trong nhóm để hoàn thành công việc của Chi cục Hải Quan KV3 mình mà còn giúp thực hiện công tác quản trị nhân sự (đào tạo, đánh giá năng lực thực hiện công việc, khen thưởng, đãi ngộ, quản lý các mối quan hệ lao động...) dễ dàng hơn. Tuy nhiên rất nhiều cái mà chúng ta gọi ngày nay là “nhóm” ở nơi làm việc chỉ là tập hợp những nhóm người được gán cho một cái mác nhưng không hoạt động theo đúng tinh thần của một nhóm. Mô hình làm việc theo nhóm đang là mặt thách thức rất lớn đối với các tổ chức, doanh nghiệp Việt Nam trong tiến trình toàn cầu hóa diễn ra

sôi động. Xây dựng tinh thần làm việc nhóm trong các phòng, các đơn vị: mặc dù mô hình làm việc nhóm được đánh giá cao nhưng ít khi nhân viên được tập huấn để sẵn sàng làm việc theo mô hình năng động này. Kết quả là mọi khó khăn rắc rối không đáng có nảy sinh hạn chế hiệu quả hoạt động của nhóm, sự hợp tác diễn ra chậm chạp hoặc thụ động.

Sau đây là một số đề xuất nhằm xây dựng tinh thần làm việc nhóm cho các phòng, các bộ phận thuộc các Chi cục Hải quan cửa khẩu và tương đương:

- Đào tạo đội ngũ quản lý trực tiếp (trưởng nhóm): Trưởng nhóm là người lãnh đạo nhóm, do vậy họ không chỉ là người có chuyên môn giỏi mà còn là người có kỹ năng quản trị nhóm tốt, có khả năng phân công công việc phù hợp với khả năng làm việc của thành viên nhóm. Người trưởng nhóm nhiều kinh nghiệm, phân công công việc rõ ràng sẽ giúp tiến độ công việc hoàn thành, hạn chế những tiêu cực như hiện tượng đùn đẩy trách nhiệm, chòng chẹo công việc. Hiện nay, Chi cục Hải Quan KV3 mới chỉ chú trọng đào tạo kỹ năng quản lý cho các cán bộ cấp cao chứ chưa thật sự chú trọng đào tạo cho các cán bộ quản lý cấp trung, do vậy, khả năng làm việc nhóm trong Cục được đánh giá thấp, chưa thực sự phát huy hết sức mạnh tập thể của nhóm trong công việc.

- Thiết lập kênh trao đổi thông tin chính thức: Thực chất quá trình làm việc nhóm bao gồm 2 quá trình, một là quá trình trao đổi thông tin, hai là quá trình trao đổi công cụ làm việc. Sự minh bạch, rõ ràng trong việc truyền đạt thông tin cho cả nhóm là điều kiện rất quan trọng để thành công. Để thiết lập kênh trao đổi thông tin chính thức, Chi cục Hải Quan KV3 cần thường xuyên trao đổi thông tin về mục tiêu nhiệm vụ, kế hoạch hoạt động cho các thành viên trong nhóm bằng các hình thức như thông báo nội bộ, họp chia sẻ thông tin định kỳ. CBCC, viên chức trong Chi cục Hải Quan KV3 cần nắm bắt kịp thời thông tin tránh sự mơ hồ. Bên cạnh đó người trưởng nhóm cần phải luôn cập nhật những thông tin phản hồi. Có như vậy hoạt động của nhóm mới đem lại hiệu quả tối ưu.

3.2.2. Xây dựng lực lượng Hải Quan ngày càng chính quy, hiệu quả

Đào tạo và phát triển nguồn Nhân sự là một hoạt động không thể tách rời của bất kỳ một đơn vị nào, được điều khiển trong một thời gian nhất định theo những quy hoạch đã được xác định và nhằm đem lại sự thay đổi về chất cho người lao động. Hoạt

động này được thể hiện trên 3 khía cạnh: đào tạo, giáo dục và phát triển liên quan đến công việc, cá nhân từng con người và của cả đơn vị.

Chi cục Hải Quan KV3 Hải Phòng sẽ tiếp tục xây dựng, hoàn thiện khung khổ pháp lý và các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng chuyên ngành; sửa đổi, bổ sung quy định về hoạt động công vụ của công chức Hải Quan KV3 để triển khai, thống nhất trong toàn lực lượng.

Thứ nhất: Xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức.

- Mục tiêu chung: Xây dựng đội ngũ công chức của Chi cục Hải Quan KV3 nhằm tạo ra một đội ngũ công chức đồng bộ, có số lượng, cơ cấu hợp lý, có phẩm chất chính trị đạo đức, lối sống tốt; có trình độ và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn cách mạng.

- Mục tiêu cụ thể:

Một là: Tạo ra một đội ngũ công chức Chi cục Hải Quan KV3 có số lượng, cơ cấu hợp lý:

+ Tính hợp lý trong việc quản lý đội ngũ công chức biểu hiện ở việc đảm bảo gọn nhẹ, hoạt động có chất lượng, trong đó mỗi cá nhân cán bộ, công chức phát huy được hết năng lực, sở trường của mình, có thể đảm đương tốt nhiệm vụ được giao, đảm bảo cho bộ máy hoạt động thông suốt và hiệu quả. Tính hợp lý còn biểu hiện ở chỗ số lượng công chức không quá đông, nếu không sẽ gây dư thừa, lãng phí nguồn nhân lực, đồng thời cũng không quá ít, vì nó tạo ra sức ép lớn trong công việc, gây ra sự mệt mỏi, căng thẳng trong công chức.

+ Tạo ra cơ cấu hợp lý, đó là sự cân đối giữa giới tính, độ tuổi, trình độ đào tạo, điều kiện công tác; sự hợp lý đó sẽ tạo nên sức mạnh tổng hợp, tính năng động, phối hợp nhịp nhàng, hài hòa và sự kế thừa, phát triển trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Hai là: Tạo ra một đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt:

+ Về phẩm chất chính trị: Đội ngũ cán bộ, công chức có lòng yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội; chấp hành tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, quyết tâm tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối đổi mới. Có bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trước những khó khăn, thách thức và những biến động của tình hình thế giới và trong nước. Kiên quyết đấu tranh chống các quan điểm lệch lạc, sai trái của các thế lực thù địch.

+ Về phẩm chất đạo đức, lối sống: Có đạo đức cách mạng thì cán bộ, công chức mới có khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, mới được nhân dân tin yêu và giúp đỡ, như Hồ Chí Minh khẳng định: “Cũng như sông thì có nguồn, mới có nước, không có nguồn thì cạn; cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo; người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”. Vì vậy, xây dựng đội ngũ công chức không thể không chú ý đến đạo đức, lối sống, có tinh thần trách nhiệm cao, gương mẫu, đi đầu trong công tác; Có lối sống trong sạch, lành mạnh, có kỷ cương, kỷ luật. Không quan liêu, tham nhũng, lãng phí và kiên quyết đấu tranh phòng, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và các tiêu cực khác.

-Xây dựng chiến lược đào tạo cho từng giai đoạn cụ thể có thể là 5 năm, 10 năm hoặc đến một thời gian nhất định như năm 2020 hoặc 2025 cũng có thể là Đào tạo là quá trình học tập của người lao động làm cho họ có thể thực hiện chức năng, nhiệm vụ có hiệu quả hơn trong công tác của họ.

-Xây dựng chiến lược đào tạo cho từng đối tượng cụ thể, cho từng phòng ban chuyên môn hoặc cho từng vị trí công tác. Đó là quá trình của người lao động và đơn vị sử dụng lao động học tập để chuẩn bị cho con người tương lai; có thể người đó chuyên tới công việc mới trong thời gian thích hợp.

-Xây dựng một chiến lược đào tạo và phát triển mang tính chiều sâu nhằm giúp cho đơn vị có thể Phát triển nhằm mở ra cho người lao động những công việc mới dựa trên cơ sở những định hướng tương lai của lực lượng Hải Quan.

Nội dung chiến lược:

-Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ cho từng nghiệp vụ và vị trí công tác để từ những tiêu chuẩn này đơn vị đơn vị có hướng đào tạo cho phù hợp và người lao động cũng có thể tự phấn đấu hoặc có thể tự túc trong việc đào tạo nhưng không bị lệch hướng trong nhịp phát triển chất lượng nguồn Nhân sự của đơn vị ví dụ: Cán bộ trực tiếp kiểm tra, kiểm soát thị trường phải nắm vững về chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức mới về pháp luật, cán bộ văn phòng phải thông thạo tin học. . .

-Xây dựng và thực hiện các định mức, chỉ tiêu, kế hoạch cho từng bộ phận cụ thể (Đối với từ cấp trưởng, phó phòng hay đội phó, đội trưởng phải có trình độ chuyên môn từ đại học, phải có trình độ quản lý nhà nước và có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên. . .)

-Tuyển chọn và đào tạo thường xuyên các kiến thức pháp luật mới đặc biệt là các kiến thức pháp luật liên quan đến lượng Hải Quan để phổ biến cho toàn thể cán bộ, công chức trong lực lượng Hải Quan một cách cập nhật nhất.

-Đào tạo đội ngũ cán bộ nghiệp vụ thành thạo về chuyên môn nghiệp vụ Hải Quan để có thể trở thành kỹ năng trong công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường.

-Đối với các cấp lãnh đạo thực hiện đào tạo công nghệ quản lý phù hợp đặc biệt chú trọng đào tạo quản trị chiến lược cho lãnh đạo cấp cao.

-Trên cơ sở đó xây dựng và thực hiện các cơ chế chính sách đãi ngộ thỏa đáng cho người lao động khuyến khích và có chính sách hỗ trợ kịp thời đối với cán bộ được cử đi đào tạo hoặc tự túc đi học bổ túc thêm kiến thức.

Làm tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm, tạo điều kiện phát triển cho đội ngũ cán bộ trẻ

Tăng cường công tác phát triển nguồn nhân lực, thực hiện khẩu hiệu hành động của ngành Hải quan “Đoàn kết, kỷ cương, đổi mới” (nay là “Kỷ cương - Sáng tạo - Phát triển”), tạo đà phát triển cho các năm sau, Chi cục cần chú trọng làm tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, quan tâm, tạo cơ hội và coi trọng đội ngũ cán bộ trẻ có phẩm chất đạo đức, năng lực và thời gian công hiến cho đơn vị.

Tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính, phòng chống các biểu hiện tiêu cực, tham nhũng

Chi cục Hải Quan KV3 cần quyết tâm xây dựng lực lượng cán bộ công chức trong sạch vững mạnh, Chi cục đặc biệt chú trọng việc chấn chỉnh kỷ cương, kỷ luật hành chính; đẩy mạnh công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí; giáo dục chính trị tư tưởng đối với cán bộ công chức; thực hiện công tác thanh tra công vụ; thực hiện chương trình hành động thực hiện các giải pháp ngăn chặn và chấm dứt tệ gây phiền hà, sách nhiễu, tiêu cực; tăng cường công tác chỉ đạo, lãnh đạo, điều hành của Lãnh đạo Chi cục, cấp Đội, tự thanh tra, kiểm tra phát hiện chấn chỉnh các sai sót nghiệp vụ, thường xuyên giáo dục và triển khai các biện pháp nhằm ngăn chặn tiêu cực. Đặc biệt từ năm 2017 cho đến nay, triển khai thực hiện nghiêm Tuyên ngôn phục vụ khách hàng của Tổng cục Hải quan với phương châm hành động “Chuyên nghiệp - Minh bạch - Hiệu quả” đáp ứng cuộc cách mạng 4.0.

Chi cục cũng tăng cường kỷ luật, kỷ cương, trách nhiệm trong thi hành công vụ, quán triệt đến toàn thể cán bộ công chức thực hiện nghiêm Chỉ thị 04/CT-BTC ngày

20/12/2011, Chỉ thị số 05/CT-BTC ngày 07/11/2016 của Bộ Tài chính về tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính khi thi hành công vụ, Quyết định số 52/2017/QĐ-UBND ngày 22/11/2017 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng về quy định trách nhiệm thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, chiến sĩ lực lượng vũ trang trên địa bàn thành phố. Cho đến nay, toàn thể cán bộ công chức thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật, quy trình nghiệp vụ. Hàng năm, cần thực hiện 2 cuộc kiểm tra, thanh tra nội bộ với các nội dung thiết thực, đảm bảo việc kiểm tra và xử lý các sai sót nghiệp vụ một cách khách quan, công bằng và không để phát sinh các trường hợp thành viên Đoàn kiểm tra có biểu hiện tiêu cực.

Thực hiện nghiêm túc quy định về luân chuyển, điều động

Bên cạnh đó, để kịp thời đáp ứng yêu cầu công việc đồng thời góp phần phòng chống các biểu hiện tiêu cực, tham nhũng của cán bộ công chức, Chi cục Hải Quan KV3 cần thực hiện nghiêm túc và đúng quy định công tác luân chuyển trong đơn vị, tạo điều kiện cho CBCCC phát huy đúng sở trường trong công việc. Hàng năm, tuy số lượng cán bộ công chức, người lao động được điều động, luân chuyển khá lớn nhưng được cân nhắc, bố trí hợp lý nên vẫn đảm bảo được tính ổn định trong công tác, giữ vững chất lượng và hiệu quả làm việc của cán bộ công chức và các đơn vị thuộc, trực thuộc.

Chú trọng công tác thi đua - khen thưởng

Thực hiện khẩu hiệu và phong trào thi đua của ngành, hàng năm Chi cục phát động phong trào thi đua của đơn vị với các nội dung cụ thể thiết thực gắn với nhiệm vụ chính trị được giao; thực hiện nghiêm túc các văn bản chỉ đạo của Bộ Tài chính, Tổng cục Hải quan, Ban Thi đua khen thưởng Tỉnh về chỉ đạo tổ chức các phong trào thi đua yêu nước, làm tốt công tác khen thưởng, thực hiện khen thưởng đột xuất để kịp thời động viên các cá nhân tổ chức có thành tích trong thực hiện nhiệm vụ. Ngay từ đầu năm, Chi đã tổ chức ký kết giao ước thi đua giữa các Phòng, ban, Chi cục, Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội cựu chiến binh nhằm đảm bảo 100% tập thể, cá nhân đăng ký thi đua và quyết tâm thực hiện thắng lợi những nội dung đã đề ra, đồng thời triển khai các văn bản của Tổng cục Hải quan về việc phát động phong trào thi đua của ngành Hải quan đến cán bộ công chức trong toàn đơn vị. Ngoài ra, việc xây dựng tập thể, cá nhân điển hình cần được Ban Lãnh đạo Chi cục quan tâm hơn nữa. Tập thể, cá nhân lập

được thành tích đột xuất, thành tích tiêu biểu đều được Đảng ủy, Lãnh đạo Chi cục biểu dương ngay tại Lễ chào cờ hàng tháng.

3.2.3. Xây dựng lực lượng Hải Quan ngày càng tinh thông về nghiệp vụ

Đổi mới nội dung các chương trình phát triển nhân sự:

Đây là vấn đề cốt lõi của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, là nhân tố quyết định chất lượng cán bộ. Đổi mới nội dung chương trình đào tạo nguồn Nhân sự cần quán triệt phương châm lý luận gắn với thực tiễn, chỉ đào tạo những kiến thức cần thiết, chỉ cử cán bộ đi học nhưng chuyên môn phù hợp với ngành. Tránh tình trạng cán bộ được cử đi học tràn lan không cần thiết gây lãng phí về tiền bạc và thời gian cho người đi học mà hiệu quả đem lại cho đơn vị gần như không có Ví dụ nên hạn chế đối với cán bộ theo học quản các lớp quản lý nhà nước, lý luận chính trị. . . Đảm bảo hiệu quả và thiết thực.

Công tác đào tạo cán bộ cũng được chú trọng và đẩy mạnh để tạo ra một đội ngũ vững về chuyên môn nghiệp vụ. Hàng năm, Chi cục cần xây dựng và ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo chuyên sâu, trọng điểm và hiệu quả; Tích cực cử CBCCC tham gia các lớp học tập, bồi dưỡng do ngành và các đơn vị ngoài ngành tổ chức; Chủ động tổ chức nhiều lớp tập huấn nội bộ đáp ứng nhu cầu nắm bắt những văn bản mới, sử dụng thành thạo các chương trình tin học, các ứng dụng và rèn luyện các kỹ năng cần thiết như: bồi dưỡng nghiệp vụ thuế, giá, phân loại hàng hóa, Công ước HS... hay kỹ năng viết, biên tập tin, bài, kỹ năng sử dụng ngôn ngữ, nghệ thuật giao tiếp... Điểm mới của các lớp học là không truyền thụ kiến thức lý thuyết một cách khô khan mà tập trung làm rõ các vướng mắc trong công tác chuyên môn nghiệp vụ và hoạt động quản lý nhà nước về Hải quan để cùng thảo luận, tìm ra các giải pháp.

Nội dung, chương trình đào tạo nguồn Nhân sự phải kết hợp việc nâng cao kiến thức nghiệp vụ với việc nâng cao tố chất và kỹ năng thực hành cho cán bộ được cử hoặc tham gia các khóa đào tạo... Trang bị kiến thức vừa rộng, vừa sâu, kết hợp kiến thức cơ bản và kiến thức chuyên ngành... Tóm lại là phải đào tạo toàn diện cán bộ được đào tạo phải có kiến thức rộng nhưng với chuyên môn mình đang hoạt động phải sâu. Tăng cường đào tạo nghiệp vụ, mở thêm nhiều khóa đào tạo sâu về nghiệp vụ quản lý hàng hóa XNK, quản lý thuế, nghiệp vụ kế toán cho các đơn vị trực thuộc, các lớp tin học và vi tính văn phòng. . .

Để thực hiện được yêu cầu đó, Chi cục Hải Quan KV3 cần tập trung mọi nỗ lực của mình và mỗi cá nhân cho việc nâng cao chất lượng cán bộ thông qua việc xây dựng và ban hành một chương trình, nội dung đào tạo chuẩn mực mang tính bắt buộc và được thực hiện với một phương pháp, hình thức phù hợp cho đến từng đối tượng cụ thể (Cán bộ là lãnh đạo thì đào tạo cái gì? trình độ như thế nào? Kiểm soát viên thì cần trình độ nào? Chuyên môn như thế nào?).

Chất lượng cán bộ được tạo nên bởi nhiều nhân tố như: số lượng cán bộ, cơ cấu cán bộ, cấu trúc bộ máy, cơ chế tổ chức, điều hành, phương thức quản lý và lãnh đạo,... Chất lượng của đội ngũ cán bộ được cấu thành từ chất lượng của mỗi người cán bộ. Công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ phải dựa vào các tiêu thức, chuẩn mực về phẩm chất và năng lực cán bộ để có kế hoạch đào tạo cụ thể và phù hợp. Cán bộ dù ở bất cứ cương vị nào, cấp nào yếu tố chính trị phải được đặt lên hàng đầu, tố chất đạo đức là cái gốc và trình độ kiến thức, năng lực là nhân tố quyết định trực tiếp đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý. Chất lượng của mỗi cán bộ cũng như cả đội ngũ cán bộ được cấu thành, được quyết định và biểu hiện ở ba mặt cơ bản đó.

Bên cạnh đó, cần xây dựng ban hành cơ chế quản lý và những chính sách khuyến khích cũng như bắt buộc đối với các đội Chi cục Hải Quan KV3 và các phòng ban trực thuộc của đơn vị cũng như mỗi cá nhân trong việc tổ chức học tập và tự học tập theo yêu cầu nâng cao chất lượng đối với từng đối tượng, từng chức danh cụ thể. Mỗi chức danh cán bộ trước khi giao việc, một trong những yêu cầu xem xét, đó là đã được đào tạo theo một chương trình cụ thể theo tiêu chuẩn hoá chức danh cán bộ.

Quản lý đội ngũ công chức cần tạo ra một đội ngũ công chức có trình độ năng lực chuyên môn:

Công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt mà không có năng lực thì trong quá trình thực hiện nhiệm vụ sẽ gặp rất nhiều khó khăn, thậm chí thất bại, như V.I.Lênin đề cập: “Chỉ dựa vào tinh thần xung kích, vào tinh thần phấn khởi và nhiệt tình không thôi, thì không thể làm được cái gì cả” và Lênin cũng cho rằng: “Lòng trung thành được kết hợp với năng lực hiểu biết về con người, về năng lực giải quyết những vấn đề tổ chức, thì chỉ có lòng trung thành đó mới có thể rèn luyện ra những tổ chức lớn” .

Đối với Hồ Chí Minh, bên cạnh những đòi hỏi về đạo đức cách mạng, Người còn chú trọng đến việc nâng cao trình độ năng lực đối với cán bộ, công chức, Người

đã nói: “Năng lực của con người không phải hoàn toàn tự nhiên mà có, mà phần lớn do công tác, do luyện tập mà có”. Như vậy, năng lực không phải là phẩm chất bẩm sinh, mà phải thông qua một quá trình rèn luyện, phấn đấu trong học tập, đặc biệt trong hoạt động thực tiễn.

Vì vậy, phải tạo ra được đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ, năng lực tư duy lý luận và năng lực tổ chức thực tiễn, đó là:

+ Trình độ đội ngũ công chức về học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và các kiến thức bổ trợ phải đáp ứng được tiêu chuẩn đặt ra đối với từng loại công chức .

+ Về năng lực tư duy lý luận: Đòi hỏi công chức Hải Quan phải đáp ứng được yêu cầu phát hiện, nhận thức đúng đắn, nhanh nhạy các vấn đề thực tiễn ở cơ sở dưới góc độ lý luận, quản lý để, có những đề xuất, kiến nghị sắc bén, khả năng vận dụng linh hoạt, sáng tạo nhằm nâng cao hiệu quả công tác.

+ Về năng lực tổ chức thực tiễn: Năng lực này là những hiểu biết, những kỹ năng và các phẩm chất tâm - sinh lý của chủ thể quản lý bảo đảm cho việc tổ chức thực tiễn đạt hiệu quả.

Xác định rõ đối tượng để có hướng đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho phù hợp với yêu cầu thực tế:

Đào tạo chuyên môn để từ đó từng bước nâng cao trình độ hiểu biết và tác nghiệp cho người lao động. Đào tạo chuyên môn có một tầm quan trọng đặc biệt, bởi vì:

Sự phát triển không ngừng của yếu tố công nghệ - kỹ thuật trong ngành nghề đòi hỏi người lao động phải có sự hiểu biết và khả năng tác nghiệp tương ứng.

Trong quá trình thực hành nghề nghiệp, nhân viên sẽ tích lũy được các thói quen, kinh nghiệm và nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp theo đó nâng cấp dần, nhưng quá trình tự đào tạo này diễn ra rất chậm chạp và thiếu tính hệ thống

* Các đối tượng cần đào tạo:

-Người lao động mới được tuyển dụng vào hoặc mới được luân chuyển từ các bộ phận khác nhau: những người này là những người vừa tốt nghiệp chưa từng kinh qua công việc hoặc công việc hoàn toàn mới đối với họ nên nếu không đào tạo lại họ không thể lường tượng ra công việc họ cần làm. Chính vì thế nếu không đào tạo những người này khó có thể mà hoàn thành được nhiệm vụ hoàn toàn mới.

-Người lao động đã và đang thực hiện công việc, nhưng chưa đáp ứng theo yêu cầu của công việc do trình độ chuyên môn yếu, trình độ hiểu biết thấp, nên cho lứa cán bộ từ bộ đội chuyên ngành sang có trình độ trung cấp được đi đào tạo để cho họ được nâng cao trình độ theo kịp với xu thế của thời đại bởi khi đi kiểm tra kiểm soát thị gặp các doanh nghiệp, các chủ doanh nghiệp thường có trình độ cao mà cán bộ kiểm tra chỉ có trình độ trung cấp thì không thể đấu tranh được với các hành vi sai trái của họ.

Thường xuyên đánh giá kết quả đào tạo và bồi dưỡng:

Thường xuyên đánh giá kết quả đào tạo và bồi dưỡng mục đích là để xem xét lại mục tiêu đào tạo đã đạt được ở mức độ nào, và mặt khác rút kinh nghiệm cho những kế hoạch, chương trình đào tạo kế tiếp.

-Có thể đánh giá kết quả đào tạo qua những vấn đề sau đây:

-Phản ứng thái độ của người đào tạo: người đào tạo có thích nội dung đào tạo hay không, họ có cho rằng chương trình là có giá trị bổ ích thiết thực đối với họ hay không

-Sự thu thập kiến thức kỹ năng: họ có nắm vững những gì mà chương trình đào tạo đem lại hay không

-Kết quả: họ có làm việc tốt hơn so với trước và so với người chưa được đào tạo hay không

Việc đánh giá cần được tiến hành theo từng khoá, từng lớp học, từng năm và coi đây là công tác bắt buộc, thường xuyên để có thể bổ xung, điều chỉnh kịp thời cho các khoá sau:

Phòng tổ chức hành chính sẽ lập các biểu mẫu và triển khai trong hoặc sau khoá học, sau đó tiến hành tổng hợp, đánh giá và lập báo cáo. Nếu công tác này được tiến hành thường xuyên, liên tục chắc chắn công tác đào tạo sẽ khắc phục được nhiều vấn đề bất cập và sẽ có nhiều giải pháp kịp thời.

Chi cục tiến tới triển khai hệ thống đánh giá năng lực CBCC dựa trên Khung năng lực chuyên môn theo cấp độ. Kết quả đánh giá này sẽ phục vụ hiệu quả việc bố trí, điều động, luân chuyển, đảm bảo đúng người, đúng việc của từng bộ phận. Trong đó, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng sẽ tập trung nâng cao kỹ năng quản lý đối với đội ngũ CBCC trong quy hoạch. Đồng thời, đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ đối với CBCC thừa hành đáp ứng yêu cầu vị trí công việc.

Đổi mới phương pháp và chất lượng tuyển dụng cán bộ:

Tuyển dụng ở đây là sự lựa chọn những người đủ tiêu chuẩn quy định của Nhà nước để đưa vào bộ máy công vụ. Pháp lệnh cán bộ, Công chức và các Nghị định của Chính phủ đã quy định việc tuyển dụng cán bộ - công chức phải thực hiện thông qua thi tuyển một cách khách quan. Việc thi tuyển, một mặt phải đảm bảo để mọi người đều có cơ hội dự tuyển, không phân biệt dân tộc, giới tính, thành phần, giai cấp xã hội - tức là phải đảm bảo khách quan, đảm bảo công bằng xã hội. Mặt khác, thi tuyển là để lựa chọn những người đủ tiêu chuẩn, có năng lực thi hành công vụ một cách có hiệu quả.

Người được tuyển dụng cần hội đủ các yêu cầu sau:

-Đạo đức và hạnh kiểm của một người cán bộ, công chức. Cán bộ công chức được tuyển dụng vào phải có đạo đức và hạnh kiểm tốt, có lý lịch rõ ràng, nhân thân tốt. Trước đây tuyển vào lực lượng Hải Quan thì người được tuyển dụng không được quan hệ hay có sự ràng buộc với đối tượng kinh doanh nhưng đến bây giờ khi chính sách của Đảng và nhà nước thay đổi Đảng viên cũng được làm kinh tế thì đối tượng được tuyển dụng vào lực lượng Hải Quan cũng được quan hệ với đối tượng kinh doanh nhưng phải trong sạch.

-Năng lực chuyên môn đối với lĩnh vực tuyển dụng: Đối tượng được tuyển dụng phải có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí công tác mà đơn vị đưa ra (Kiểm soát viên khi mới vào ngành phải có trình độ đại học chính quy trở lên, có trình độ tin học thành thạo...)

-Các yêu cầu về tin học và kiến thức pháp luật mà vị trí công tác đòi hỏi: Đối với cán bộ mới được tuyển dụng mới vào phục vụ cho công tác kiểm tra thị trường thì phải trình độ tin học và có sự hiểu biết về pháp luật đặc biệt là pháp luật trong lĩnh vực hoạt động thương mại và hàng hóa.

-Sử dụng tốt công cụ thông tin như vi tính cũng như phương tiện phục vụ cho công tác chuyên môn như các thiết bị hỗ trợ cho công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường.

-Kiến thức kinh tế, pháp luật và các lĩnh vực khác cần thiết cho lĩnh vực công tác.

-Khả năng giao tiếp, ứng xử vừa mềm dẻo nhưng cũng phải đảm bảo tính nguyên tắc, tính kỷ luật cao: Đây cũng được coi là một trong những yếu tố rất quan trọng vì đặc thù của ngành Hải Quan thường xuyên phải giao tiếp, “va chạm” với mọi

đối tượng từ người có trình độ học thức cao đến đối tượng không có học vấn, Đồng thời Hải Quan cũng là một ngành nhạy cảm và đầy những cám dỗ nên khả năng giao tiếp và ứng xử của cán bộ nếu không có sự chuẩn mực có thể làm ảnh hưởng không nhỏ tới ngành.

- Và các tiêu chuẩn khác phù hợp với yêu cầu của từng ngành.

3.2.4. *Đổi mới quản lý lực lượng công chức của chi cục Hải Quan KV3 Hải Phòng*

Tiếp tục đổi mới các khâu, các bước quản lý đội ngũ công chức Chi cục Hải Quan KV3:

Siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao vai trò trách nhiệm chính trị trong thực thi công vụ đối với cán bộ công chức, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị, các cấp ủy đảng trong lãnh đạo, quản lý, điều hành, phòng chống, ngăn chặn, xử lý vi phạm pháp luật; Kiên quyết thay thế cán bộ, công chức trì trệ, cản trở, không hoàn thành nhiệm vụ.

- Thực hiện nghiêm quy định, kiểm soát chặt chẽ việc tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt, luân chuyển cán bộ. Đối với công tác đánh giá cán bộ, bố trí, điều động, luân chuyển cán bộ cần phải đúng người, đúng việc, cần đánh giá theo nhu cầu công việc để từ đó có cách bố trí cán bộ một cách hợp lý;

- Đẩy mạnh đổi mới phương thức, lề lối làm việc, giảm hội họp, giấy tờ hành chính;

- Xây dựng và bồi dưỡng cán bộ công chức, người lao động Chi cục Hải quan KV3 theo Bộ tiêu chí về văn hóa đã xây dựng; Tiếp tục triển khai các giải pháp có tính lâu dài, bền vững nhằm nâng cao chất lượng, tinh thần trách nhiệm, tác phong, lề lối làm việc của đội ngũ CBCC khi thực thi công vụ;

- Xây dựng Chương trình, Kế hoạch đào tạo sát đúng, thiết thực, đáp ứng yêu cầu cải cách, hiện đại hóa;

- Hàng năm, đều xây dựng và triển khai Kế hoạch kiểm tra và tự kiểm tra công tác tổ chức cán bộ tại các đơn vị thuộc và trực thuộc; Tăng cường thanh tra, kiểm tra công vụ; Kiểm tra việc chấp hành các chỉ đạo của Bộ Tài chính, Tổng cục Hải quan, tỉnh Hà Tĩnh quy định về trách nhiệm thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, chiến sĩ lực lượng vũ trang trên địa bàn tỉnh; Xử lý nghiêm, kịp thời, công khai theo quy định của pháp luật tổ chức và cá nhân vi phạm trong thực thi công vụ.

- Tuyên truyền, phổ biến các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của Nhà nước, Bộ, Ngành về công tác thanh tra kiểm tra; công tác phòng chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm chống lãng phí, giải quyết khiếu nại, tố cáo đến các đơn vị thuộc và trực thuộc và toàn thể CBCC, người lao động;

- Chú trọng xây dựng và nâng cao chất lượng văn hóa công sở, đạo đức công vụ, gắn với thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng, Chỉ thị 05 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; Tiếp tục quán triệt theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII về ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ.

Một là, Trong thời gian tới, cấp ủy Đảng, chính quyền cần quan tâm đổi mới các khâu, các bước trong công tác quản lý đội ngũ công chức Hải Quan, như sau:

Cụ thể hoá tiêu chuẩn các chức danh công chức.

Xác định tiêu chuẩn công chức là khâu đầu tiên của quy trình quản lý đội ngũ công chức có ý nghĩa quan trọng. Bởi vì, có hình thành một hệ thống tiêu chuẩn đồng bộ mới có cơ sở để xác định, đánh giá, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch lực lượng cán bộ nguồn một cách đúng đắn và chính xác. Tiêu chuẩn còn là một căn cứ, là mục tiêu cho mỗi công chức phấn đấu, rèn luyện, tự hoàn thiện bản thân. Xác định rõ tiêu chuẩn công chức cũng giúp cho công tác quản lý công chức đi vào nề nếp, chính quy và hiện đại.

Trên cơ sở những quy định về tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức Hải Quan theo quy định của Đảng, Nhà nước và của Bộ Tài Chính. Tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể Cán bộ, công chức Hải Quan KV3 trong thời gian tới cần được xác định cụ thể.

Hai là: Đánh giá đúng đội ngũ công chức hiện có

Đánh giá cán bộ là vấn đề hệ trọng, rất nhạy cảm và phức tạp, là khâu mở đầu quyết định đến các khâu khác của công tác cán bộ. Bởi vì, đánh giá cán bộ đúng thì mới bố trí cán bộ đúng việc, đúng tầm; đánh giá cán bộ sai dẫn đến bố trí cán bộ sai, hỏng việc, hỏng cán bộ.

Phải thực hiện tốt quy chế đánh giá cán bộ, công chức. Nắm vững mục đích là đánh giá cán bộ để không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả công tác cán bộ; làm căn cứ tuyển chọn, xây dựng quy hoạch,

đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức. Đồng thời, đánh giá cán bộ, công chức phải đáp ứng yêu cầu phải lấy tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh công chức làm chuẩn mực, thước đo để đánh giá, phân loại cán bộ. Phải trên cơ sở nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình, thảo luận dân chủ, kết luận theo đa số, công khai đối với cán bộ, công chức được đánh giá.

Ba là: Quy hoạch đội ngũ công chức của Chi cục Hải Quan KV3

Trước hết xác định công tác quy hoạch cán bộ là một khâu, một nội dung trọng yếu, đồng thời là một giải pháp quan trọng nhằm đưa công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài. Mặt khác là khắc phục tình trạng bị động, hụt hẫng trong công tác cán bộ và đội ngũ công chức, đảm bảo tính kế thừa, sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ.

Để nâng cao chất lượng xây dựng và thực hiện quy hoạch công chức Hải Quan KV3, cần thực hiện tốt những vấn đề sau:

- Trên cơ sở tiêu chuẩn của từng chức danh công chức đã được xây dựng, Đảng uỷ xác định cơ cấu đội ngũ công chức các cấp. Trong từng chức danh cán bộ, công chức dự kiến được nhu cầu, khả năng ổn định và biến đổi cụ thể. Tiến hành rà soát, đánh giá, phân loại công chức theo yêu cầu quy hoạch: cán bộ được đào tạo cơ bản, hoàn thành tốt nhiệm vụ, có khả năng đảm nhận chức vụ cao hơn; cán bộ có triển vọng phát triển, nhưng cần được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức và năng lực tổ chức thực tiễn; cán bộ, công chức hạn chế năng lực, sức khỏe, không hoàn thành nhiệm vụ cần được phân công, bố trí lại công tác và cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ ổn định công tác. Trên cơ sở dự báo biến động và nhu cầu cho từng thời kỳ, cân đối số lượng, cơ cấu CBCC hiện có của đơn vị mà lựa chọn cán bộ, công chức đưa vào quy hoạch cán bộ, công chức kế cận cho từng chức danh trước mắt và lâu dài.

- Xây dựng quy hoạch cán bộ, công chức phải đảm bảo mở rộng dân chủ, khách quan trong phát hiện nguồn; tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, đảng viên và các đoàn thể tham gia giới thiệu quy hoạch cán bộ, công chức kế cận.

- Quán triệt phương châm lý luận gắn với thực tiễn, học đi đôi với hành, đảm bảo hiệu quả và thiết thực. chú ý bồi dưỡng kiến thức kỹ năng, nghiệp vụ và kinh nghiệm giải quyết những tình huống công tác. Hàng năm, công chức Hải Quan phải được bồi dưỡng cập nhập kiến thức mới.

- Phải coi trọng việc đào tạo, bồi dưỡng công chức qua thực tiễn. Thực hiện nghiêm túc hình thức đào tạo đối với từng chức danh, độ tuổi công chức. Công chức trên 45 tuổi, tiếp tục duy trì phương thức đào tạo tại chức và bồi dưỡng ngắn ngày, nhưng phải đảm bảo đào tạo, bồi dưỡng theo các chức danh công việc, không đào tạo, bồi dưỡng chỉ cốt để có bằng cấp. Đối với cán bộ trẻ dưới 40 tuổi, cán bộ, công chức trong diện quy hoạch có triển vọng phát triển, phải có kế hoạch đào tạo chính quy, tập trung, đúng yêu cầu đào tạo từng loại chức danh cán bộ, công chức (kể cả đào tạo lại).

- Hàng năm, Chi cục Hải Quan KV3 cần có tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng để phát huy những ưu điểm. Đồng thời, qua đó rà soát, đối chiếu lại quy hoạch cán bộ, để xác định nhu cầu xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho những năm tiếp theo.

Bốn là: Đổi mới việc đánh giá, lựa chọn, bố trí công chức

Việc đánh giá, lựa chọn, bố trí công chức được xác định là khâu quan trọng nhất của công tác cán bộ. Đánh giá đúng, sai có quan hệ trực tiếp đến bố trí, lựa chọn, sử dụng cán bộ, nếu lựa chọn, bố trí công chức sai sẽ làm hỏng việc, hỏng người.

Quá trình đánh giá công chức phải đặt trong môi trường, điều kiện cụ thể; đánh giá phải thật sự dân chủ, khách quan, công tâm, theo quy trình chặt chẽ; trên cơ sở nhiều nguồn thông tin để phân tích, chọn lọc. Thực hiện được điều đó, đòi hỏi Đảng ủy, Cấp ủy các Chi bộ phải phát huy tinh thần trách nhiệm trong đánh giá công chức. Góp phần lựa chọn, bố trí công chức đúng lúc, đúng việc, đúng năng lực, sở trường tạo điều kiện cho đội ngũ công chức phát huy tốt năng lực của mình. Việc lựa chọn, bố trí, sắp xếp đội ngũ công chức phải đảm bảo các yêu cầu sau:

- Phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ và tiêu chuẩn của từng chức danh mà bố trí, phải theo quy hoạch. Mặt khác, bố trí công chức phải đúng lúc, khi công chức đang phát triển đi lên, tránh đề bạt công chức khi đã “chững lại” hoặc có biểu hiện “xuống dốc”. Kiên quyết khắc phục tình trạng đưa công chức bị kỷ luật hoặc không hoàn thành nhiệm vụ ở lĩnh vực này lại được bố trí, đảm đương nhiệm vụ tương đương hoặc cao hơn ở lĩnh vực công tác khác. Đây là hình thức nhằm ngăn chặn bè phái trong nội bộ.

- Lựa chọn, bố trí phải đảm bảo tính kế thừa, ổn định và phát triển của đội ngũ công chức ở từng nhiệm vụ. Điều đó, cần bố trí kết hợp công chức lớn tuổi và công chức trẻ tuổi tạo thành “ê kíp” lành mạnh để bổ sung cho nhau tạo một tập thể lãnh đạo quản lý mạnh. Bởi vì, công chức trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm như công chức

lớn tuổi, nhưng họ hăng hái nhạy cảm, có óc sáng tạo, chịu khó học tập; bù lại, các đồng chí lớn tuổi thì có bản lĩnh và kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý, xử lý tình huống, phương pháp công tác.

Năm là: Tăng cường công tác quản lý công chức

Để nâng cao chất lượng công tác quản lý công chức cần thực hiện tốt một số vấn đề sau:

- Công tác đánh giá công chức phải khách quan, chính xác, công tâm, phát hiện được nhân tố mới và phát hiện kịp thời những công chức có dấu hiệu vi phạm, làm việc không hiệu quả, quần chúng và nội bộ không tín nhiệm cao. Đánh giá công chức phải đảm bảo đúng quy trình, thực hiện dân chủ, công khai; tiếp cận và lắng nghe thông tin từ nhiều nguồn.

- Các Đội Hải Quan phải thường xuyên và có nhiều biện pháp để tiếp cận, lắng nghe ý kiến của công chức nhằm hiểu được tâm tư, nguyện vọng và những khó khăn, vướng mắc của công chức. Từ đó có giải pháp giúp họ khắc phục tốt hơn, đồng thời khắc phục bệnh quan liêu, chỉ nghe thông tin một chiều.

- Phát huy vai trò, trách nhiệm của chi bộ nơi đảng viên, công chức công tác và nơi cư trú trong công tác quản lý cán bộ, công chức. Thực hiện tốt việc đánh giá, phân loại cán bộ, đảng viên định kỳ cuối năm gắn với tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI. Tự giác kê khai tài sản và nguồn thu nhập của cá nhân và gia đình theo Nghị định số 37/2007/NĐ-CP ngày 09/3/2007 của Chính phủ; hàng năm phải kê khai tài sản theo quy định.

- Tạo mọi điều kiện cho công chức, đảng viên, quần chúng tham gia quản lý cán bộ, công chức; tích cực tổ chức giám sát, phê bình, góp ý, nhận xét, đánh giá và phát hiện những việc vi phạm của cán bộ, công chức.

- Phát huy tốt vai trò kiểm tra, giám sát của của chi bộ. Đảng bộ, Uỷ ban Kiểm tra Đảng uỷ Chi cục và Ban Thanh tra nhân dân.

Phát huy vai trò của cấp ủy và các tổ chức chính trị xã hội ở Chi cục trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức

Để có một đội ngũ công chức có đủ phẩm chất, năng lực, Đảng uỷ phải thường xuyên phát huy vai trò, trách nhiệm của chính quyền, các đoàn thể trong thực hiện các khâu, các bước của công tác cán bộ. Lựa chọn giới thiệu cho Đảng, chính quyền những công chức, những người ưu tú, xuất sắc, có triển vọng phát triển thông qua các

phong trào. Từ đó, các cấp ủy cơ sở chọn lọc đưa vào quy hoạch cán bộ, công chức và đưa đi đào tạo, bồi dưỡng trên các mặt, khi đáp ứng yêu cầu bố trí vào các cương vị trong đơn vị. Thông qua việc giám sát, Các đoàn thể phát hiện và kịp thời báo cáo với Đảng những cán bộ, công chức không đủ năng lực; suy thoái về đạo đức, lối sống, phẩm chất; tham nhũng, lãng phí, mất lòng tin với dân.

Muốn thực hiện tốt vấn đề trên, trước hết, Đảng ủy phải xây dựng quy chế hoạt động, quy chế phối hợp phù hợp với điều kiện cụ thể của tổ chức và từng đơn vị. Mỗi quan hệ cộng tác; cơ chế hoạt động và phối hợp công tác giữa các tổ chức và đảm bảo thống nhất thực hiện quy chế đó. Đảm bảo mỗi quan hệ hai chiều vừa thực hiện tốt vai trò lãnh đạo toàn diện thống nhất của cấp ủy Đảng đối với các tổ chức đơn vị. Đảng ủy phân công cấp ủy phụ trách từng tổ chức cụ thể; đây cũng là môi trường giúp cán bộ, công chức rèn luyện, đào tạo, bồi dưỡng trong thực tiễn cuộc sống và tạo điều kiện cho các cấp ủy lựa chọn, đánh giá cán bộ, cán bộ, công chức chính xác hơn.

Mở rộng thông tin về các hoạt động của đơn vị, đảm bảo quyền được thông tin của công chức, đoàn viên, hội viên và nắm những ý kiến phản hồi của chính quyền, và các đoàn thể; mở rộng các hình thức đối thoại trực tiếp, thảo luận dân chủ, đặc biệt là những vấn đề liên quan đến công tác và hoạt động của đội ngũ công chức.

Đề cao việc tự học tập, tự rèn luyện của đội ngũ công chức

Trước yêu cầu phát triển của Chi cục, đòi hỏi phải có một đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đặc biệt là đội ngũ công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất, đạo đức tốt, có năng lực và trí tuệ, đủ sức hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao. Một trong những yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức ngày càng trưởng thành, phát triển, bên cạnh sự quan tâm, đào tạo, bồi dưỡng của cơ quan, vai trò tự học tập, tự rèn luyện của bản thân công chức có ý nghĩa hết sức quan trọng. Từ yêu cầu đó, mỗi công chức qua nhận xét, đánh giá chất lượng của cơ quan và trước yêu cầu nhiệm vụ chính trị của đơn vị, chủ động, tự giác học tập, bồi dưỡng những mặt còn khiếm khuyết, hạn chế và xác định đây là nhiệm vụ thường xuyên của bản thân. Bên cạnh đó, Chi cục luôn tạo điều kiện cho công chức tự học tập, tự rèn luyện tu dưỡng và xem đây là một chế độ học tập của đội ngũ công chức Hải Quan.

Kết quả, chất lượng, hiệu quả việc tự học tập, tự rèn luyện của đội ngũ công chức là lệ thuộc vào sự quyết tâm của bản thân mỗi công chức. Mỗi công chức phải đặt đó là một trong những nhiệm vụ quan trọng góp phần cho bản thân trưởng thành

ngày càng toàn diện hơn. Về học tập, mỗi công chức phải có ý thức thường xuyên cập nhật, nâng cao kiến thức, trình độ về mọi mặt của đời sống xã hội và chuyên môn nghiệp vụ; nắm bắt kịp thời những thông tin cần thiết, nhất là những thông tin phục vụ cho nhiệm vụ được giao. Về tự rèn luyện, trước hết phải đặt mình trong một tổ chức kỷ luật của Đảng và tổ chức mình công tác; chịu sự kiểm tra, giám sát của tổ chức và quần chúng. Thường xuyên gần gũi, lắng nghe, tiếp thu ý kiến đóng góp của cán bộ, đảng viên và quần chúng, để khắc phục, sửa chữa, điều chỉnh những thiếu sót, hạn chế, phong cách, phương pháp làm việc của bản thân; gương mẫu trong tự phê bình, phê bình.

Không chỉ chăm lo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, Đảng ủy, Lãnh đạo Chi cục cần khuyến khích cán bộ công chức tham gia các hoạt động đoàn thể, phong trào, thực hiện tốt công tác đền ơn đáp nghĩa, chăm lo cộng đồng, quan tâm công tác xã hội, từ thiện... Cán bộ công chức của đơn vị luôn sôi nổi, đều tay ở các hoạt động Đảng, đoàn thể.

Điều cần đặc biệt khẳng định không chỉ nằm ở bề nổi của bằng thành tích mà là tính thực chất và chiều sâu của công tác tuyên truyền, giáo dục cán bộ công chức đặc biệt là thế hệ trẻ, từ đó tạo ra sức lan tỏa mạnh mẽ, tập hợp, thu hút đông đảo đoàn viên, thanh niên tham gia. Giáo dục và xây dựng một đội ngũ giàu lòng yêu thương, biết sẻ chia vì cộng đồng là “điểm nhấn văn hóa” mà Đảng ủy, Lãnh đạo Chi cục Hải Quan KV3 cần hướng đến và nỗ lực thực hiện.

Những nét tiêu biểu, nổi trội của Chi cục như đoàn kết, kỷ cương, luôn giữ vững truyền thống... đã thể hiện xuyên suốt và nổi bật trong suốt hơn 25 năm qua. Đơn vị còn luôn là lá cờ đầu trong phong trào đổi mới, cải cách thủ tục vì có một đội ngũ luôn năng động, sáng tạo. Để giữ vững được điều này là một thử thách và nỗ lực cực kỳ to lớn của đơn vị, nhất là trong môi trường làm việc đầy cám dỗ và thử thách tiền, hàng.

3.2.5. Xây dựng đội ngũ lực lượng Hải quan gắn với cải cách hành chính của Chi cục Hải Quan KV3

Với vai trò là cơ quan đi đầu trong hội nhập quốc tế, những nội hàm của cách mạng công nghiệp 4.0 đã lan tỏa mạnh mẽ trong các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của Hải quan Việt Nam. Điều này xuất phát từ tư duy đột phá của lãnh đạo Chính phủ, Bộ Tài chính, đặc biệt là tập thể lãnh đạo và CBCC hải quan qua các thời kỳ xây dựng

Hải quan Việt Nam hiện đại, chuyên nghiệp, hoạt động hiệu lực, hiệu quả dựa trên nền tảng ứng dụng CNTT sâu, rộng trong mọi lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ.

Quan điểm cải cách, phát triển và hiện đại hóa hải quan trên nền tảng ứng dụng CNTT nhằm giải quyết một cách tốt nhất, hiệu quả nhất trong bối cảnh Việt Nam hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, nhất là hàng hóa XNK tăng mạnh qua từng năm. Đồng thời đi kèm với xu thế hội nhập cũng đặt ra những khó khăn, thách thức to lớn trong công tác giám sát, quản lý hải quan, phòng, chống buôn lậu, gian lận thương mại...

Như một lẽ tự nhiên, mục tiêu phát triển dựa vào ứng dụng CNTT của Hải quan Việt Nam phù hợp với xu thế của cách mạng công nghiệp 4.0, nhất là câu chuyện tích hợp. Các hệ thống CNTT được ngành Hải quan phát triển và ứng dụng trong nhiều năm qua để phục vụ các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ trên tinh thần cải cách, hiện đại hóa hải quan. Nhưng có lẽ tạo được sự đột phá và mang tính điển hình nhất chính là thời điểm thực hiện Hệ thống thông quan tự động VNACCS/VCIS do Chính phủ Nhật Bản viện trợ từ ngày 1/4/2014.

Có thể nói, VNACCS/VCIS đã mang lại nhiều lợi ích to lớn đối với cộng đồng DN, nhất là tạo thuận lợi trong khai báo, thông quan hàng hóa, qua đó giúp giảm thời gian, chi phí cho DN... Với cơ quan Hải quan điều đột phá của VNACCS/VCIS được nhắc đến nhiều hơn cả là giúp Hải quan Việt Nam hoàn thành được mục tiêu xây dựng một Hệ thống CNTT tập trung. Bởi trước đây, hệ thống CNTT tập trung ở đầu mối các cục hải quan địa phương khiến công tác quản lý, việc triển khai ứng dụng CNTT một cách thống nhất trong toàn Ngành gặp không ít khó khăn.

Vì vậy, thực hiện thành công VNACCS/VCIS chính là nền tảng để ngành Hải quan triển khai các chương trình hiện đại hóa sau này theo mục tiêu phát triển do Chính phủ, Bộ Tài chính đề ra.

Đáp ứng nhu cầu thực tế, Chi cục cần triển khai các loại hình đào tạo mới: bồi dưỡng ngạch công chức cho đối tượng kiểm tra viên và kiểm tra viên chính Hải Quan, mở các lớp thuật ngữ tiếng anh chuyên ngành Hải Quan, các lớp bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo cấp đội...

- Phát động phong trào thi đua tự rèn luyện, tự kiểm tra và giám sát nhau, phát hiện kịp thời những hiện tượng tiêu cực của các cán bộ, công chức Hải quan trong khi

làm nhiệm vụ. Những người phát hiện và tố cáo những hiện tượng tiêu cực phải được đánh giá đúng và khen thưởng kịp thời cả về vật chất và tinh thần.

- Học tập, rèn luyện và xây dựng tác phong làm việc đúng thời gian, giờ giấc, nghiêm túc trong giờ làm việc, làm việc có hiệu quả, chất lượng cao, đúng tác phong làm việc chuyên nghiệp của người Hải quan hiện đại, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng cao của đất nước.

Chi cục Hải Quan KV3 phải xây dựng được các tiêu chí để đánh giá chất lượng trình độ chuyên môn nghiệp vụ của từng cán bộ, công chức. Hàng năm, phải đánh giá được trình độ chuyên môn của từng người theo các tiêu chí đó. Đồng thời, có sự động viên bằng vật chất và tinh thần kịp thời, xứng đáng với những người đạt được những tiêu chí đó và ngược lại với những người không đạt được hiệu quả công việc phải có biện pháp nhắc nhở, xử phạt đúng mức. Sự khuyến khích, động viên kịp thời về vật chất có hiệu quả và nhanh nhất là tiền lương và tiền thưởng xứng đáng, kịp thời.

Các tiêu chí để đánh giá trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ công chức đó cần phải được lượng hoá, đó là:

- + Giao nhiệm vụ phù hợp với trình độ của mỗi người.
- + Mức độ hoàn thành thành nhiệm vụ của công chức cả về thời gian và chất lượng.
- + Cán bộ công chức phải có bằng cấp và mức độ của bằng cấp đó.
- + Hàng năm cần có kiểm tra và thi chuyên môn nghiệp vụ để có cơ sở đánh giá nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3.

Chi cục Hải Quan KV3 phải có kế hoạch cụ thể hàng năm để đưa những cán bộ quản lý đi tập huấn về nghiệp vụ quản lý, tập huấn học tập các nghị quyết của Đảng uỷ các cấp. Tập huấn học tập về cách thức vận dụng, các quan điểm chủ trương của Đảng uỷ các cấp vào cuộc sống biến các chủ trương thành hành động thực tiễn trong ngành Hải quan. Đồng thời để cho cán bộ quản lý trong Chi cục Hải Quan KV3 luôn nắm bắt được những biến đổi, đổi mới thành tựu, hạn chế, xu hướng phát triển kinh tế Thế giới, kinh tế trong nước đặc biệt là quan hệ kinh tế quốc tế, hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam, sự đổi mới của các chính sách ngoại thương của Việt Nam trong hiện tại và tương lai... để có cơ sở xây dựng kế hoạch, quy hoạch nguồn nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3 trong hiện tại và phù hợp với từng thời kỳ, từng giai đoạn phát triển của nền kinh tế quốc tế của đất nước cũng như của vùng, của địa phương.

Chi cục Hải Quan KV3 cũng cần xây dựng kế hoạch để cho các cán bộ tạo nguồn của đơn vị có điều kiện đi dự các lớp tập huấn, các lớp nghiệp vụ riêng cần thiết cho nguồn cán bộ lãnh đạo trong tương lai.

Chi cục Hải Quan KV3 xây dựng kế hoạch và chỉ ra chỉ tiêu buộc những cán bộ, công chức chưa qua đào tạo nghiệp vụ, chuyên môn Hải quan đi dự các khoá học về nghiệp vụ, chuyên môn Hải quan để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

Xây dựng quy chế, chế tài khuyến khích những cán bộ, công chức đã qua đào tạo đúng chuyên môn, nghiệp vụ Hải quan hoặc được đào tạo gần với chuyên môn, nghiệp vụ Hải quan phải luôn tự nâng cao trình độ nghiệp vụ ở mức độ cao hơn bằng các cách thức: Cục Hải quan, hoặc các Chi cục có thể cho...chuyên môn nhiệm vụ để đi học theo các khoá học tập trung, hoặc tạo điều kiện, giảm nhẹ công việc phần nào để có điều kiện đi theo học, hoặc vừa phải hoàn thành nghiệp vụ chuyên môn vừa phải tự học tập, nâng cao trình độ của bản thân theo các loại hình đào tạo đa dạng hiện nay.

Tuy nhiên, Chi cục Hải Quan KV3 cần có các biện pháp hình thức khuyến khích hình thức đào tạo tập trung. Vì hình thức này luôn có chất lượng cao hơn các hình thức khác. Cần chú ý rằng, khi cán bộ công chức đã có kết quả cụ thể qua các lớp đào tạo thì Lãnh đạo đơn vị cần có chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần hợp lý như thưởng, tăng lương sớm, hoặc được chú ý cân nhắc, đề bạt những vị trí công tác mới tùy theo trình độ và mức độ được đào tạo.

Trong thời gian tới do hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam ngày càng sâu rộng, yêu cầu đòi hỏi về chất lượng nhân sự của Chi cục Hải Quan KV3 ngày càng cao. Do đó đòi hỏi trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân sự Chi cục Hải Quan KV3 phải ngày càng được nâng cao thông qua các hình thức đào tạo, đào tạo lại và tự đào tạo cả về nghiệp vụ, chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, trình độ nghiệp vụ lãnh đạo quản lý để đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới.

3.2.6. Một số biện pháp khác

Tăng cường phối hợp với các cơ sở đào tạo và đơn vị bạn

Bên cạnh sự cố gắng của cán bộ và chuyên viên văn phòng Chi cục Hải Quan và của các ngành, để nâng cao hiệu quả của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, cần tranh thủ tối đa các sự trợ giúp của các đơn vị có chức năng đào tạo thì Chi cục phải phối hợp với các ngành và các cơ quan chức năng trong vấn đề đào tạo và nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn cho cán bộ, công chức thông qua các chương

trình hợp tác đào tạo như phối hợp với các chi cục Quản lý thị trường. Đồng thời xây dựng, củng cố, phát triển và mở rộng hợp tác đào tạo ở trong và ngoài Thành phố có chọn lọc, tạo cơ hội tốt nhất, nhanh nhất cho việc đào tạo cán bộ để tiếp thu và vận hành công nghệ, chính sách pháp luật của Nhà nước và hiện đại theo các chuẩn mực và thông lệ mà Nhà nước quy định, tạo thế chủ động trong hoạt động của đơn vị và hội nhập. Đặc biệt cần lựa chọn và dành một số cán bộ có đủ điều kiện để đưa đi đào tạo ngắn hạn và dài hạn ở các cơ sở đào tạo có uy tín theo yêu cầu phát triển của tổ chức, để trong một thời gian ngắn vài ba năm có được một đội ngũ cán bộ có khả năng quản lý và vận hành được hoạt động của một đơn vị trên nền công nghệ và thị trường phát triển.

Củng cố đội ngũ cán bộ hướng dẫn nghiệp vụ:

Đào tạo, đào tạo lại và nâng cao về nghiệp vụ chuyên môn là công việc hết sức cần thiết, quan trọng trong việc triển khai chính sách chế độ, pháp luật và các qui định của Nhà nước cũng như nâng cao kỹ năng nghiệp vụ của từng cán bộ. Một yếu tố không thể thiếu trong công tác đào tạo và phát triển nguồn Nhân sự đó là đội ngũ cán bộ giảng dạy về nghiệp vụ của Chi cục Hải Quan KV3. Việc kiện toàn đội ngũ cán bộ giảng dạy là điều vô cùng khó khăn. Giải quyết được vấn đề cán bộ giảng dạy sẽ nâng cao được chất lượng của các khóa tập huấn về trình độ nghiệp vụ. Qua đó, chữ “tâm” trong đội ngũ cán bộ giảng dạy sẽ được đánh giá một cách đầy đủ.

Chi cục có không ít cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao và nhiều kinh nghiệm trong công tác. Trên thực tế, hiện nay về cơ bản công tác đào tạo nghiệp vụ chuyên môn do cán bộ trong ngành đảm nhận. Tuy nhiên, đội ngũ này vẫn chưa được quan tâm đúng mức, chủ yếu dựa trên kiến thức vốn có của cán bộ. Hầu hết, các cán bộ tham gia đào tạo của ngành mới ở tiêu chí kiến thức chuyên môn mà chưa được trang bị cơ bản về kiến thức truyền đạt sư phạm. Vấn đề này ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả đào tạo do ngành tổ chức. Từ thực tế này, Chi cục Hải Quan KV3:

- Có chương trình tuyển chọn đội ngũ cán bộ giảng dạy kiêm nhiệm của ngành có chuyên môn và kinh nghiệm trong công tác. Phạm vi tuyển chọn cần mở rộng đến các thành phần, và đặc biệt là cán bộ của ngành đã nghỉ chế độ. Đồng thời lựa chọn những cán bộ có thâm niên trong ngành, có nhiều kinh nghiệm thực để xây dựng mạng lưới cộng tác viên tích cực, được gọi là mạng lưới giảng viên lan rộng.

- Xây dựng chương trình, phối hợp với các trường chuyên nghiệp để tổ chức đào tạo đội ngũ án bộ giảng dạy kiêm nhiệm này.

- Xây dựng chế độ cho cán bộ giảng dạy kiêm nhiệm của ngành phù hợp để khuyến khích cán bộ tham gia.

- Thuê giảng viên của các trường chuyên nghiệp: Có thể thuê các giảng viên chuyên nghiệp của các trường chuyên nghiệp trong và ngoài thành phố về giảng dạy cho các lớp tập huấn để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Sau mỗi đợt giảng dạy của các cán bộ giảng dạy cần có sự tổng kết, đúc rút những mặt làm được và chưa làm được để có sự lựa chọn thích hợp.

3.3. Kiến nghị

3.3.1. Một số kiến nghị với ngành Hải quan

- So với yêu cầu hội nhập quốc tế hiện nay, cần phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ.

- Đề nghị Bộ Tài chính, Tổng cục Hải quan, quan tâm hỗ trợ tạo điều kiện đảm bảo kịp thời nguồn kinh phí đào tạo và cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo cán bộ, công chức của Cục hải quan TP Hải Phòng trong giai đoạn 2018-2025.

- Chỉ đạo các bộ phận chức năng xây dựng tiêu chuẩn công chức phù hợp với yêu cầu công việc chuyên sâu trong từng lĩnh vực nghiệp vụ Hải quan trong thời gian tới, tạo môi trường pháp lý để cán bộ, công chức được đào tạo yên tâm công tác.

- Có cơ chế khuyến khích động viên, khen thưởng vật chất và tinh thần, thời gian... đối với những cá nhân, đơn vị có thành tích xuất sắc. Đồng thời có chế độ đãi ngộ, thu hút nhân tài, tạo cơ hội cho cán bộ, công chức trên cơ sở kết quả công việc theo xu hướng phát triển, phù hợp nhằm tạo động lực cho từng cá nhân phát huy hết khả năng làm việc trong ngành Hải quan

- Cần phải xây dựng lại quy chế quản lý cán bộ, hoàn thiện hệ thống quản lý cán bộ, quy định rõ quyền và trách nhiệm của từng cá nhân, từng đơn vị trong từng khâu công tác. Thực hiện nghiêm chế độ thanh tra, kiểm tra, khen thưởng kỷ luật và vấn đề liên chính Hải quan.

3.3.2. Một số kiến nghị với Thành phố Hải Phòng

Hải quan là cửa ngõ để thu hút nguồn đầu tư của nước ngoài là giao thương của Việt Nam với thế giới, nên hơn lúc nào hết thành phố Hải Phòng cần cam kết nhất quán định hướng mục tiêu xây dựng và phát triển Hải quan trở thành một công cụ đặc lực cho phát triển của cả nước nói chung và Hải Phòng nói riêng, tạo ra một môi trường mở để cán bộ, công chức được an tâm công tác.

- Các chính sách đối với ngành Hải quan cần nhất quán, phù hợp với xu thế phát triển của thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Chú trọng tạo điều kiện cho ngành Hải quan hội nhập với thế giới.

- Tiếp tục tạo điều kiện xây dựng và phát triển đội ngũ công chức xứng tầm với vị thế của Hải quan thủ đô của cả nước trong giai đoạn cải cách, phát triển hội nhập quốc tế.

KẾT LUẬN

Đất nước ta đang tiếp tục trên con đường đổi mới và hội nhập kinh tế Quốc tế, hoạt động thị trường nội địa ngày càng mở rộng và nhộn nhịp hơn, các chủ thể tham gia hoạt động trên thị trường trở nên đông đảo và đa dạng, với nhiều thành phần kinh tế cùng tham gia, trong đó có các chủ thể kinh tế là nước ngoài; hoạt động giao lưu kinh tế, thương mại, văn hoá và du lịch với nước ngoài ngày càng phát triển. Trước bối cảnh đó đặt ra cho công tác Hải Quan nói chung và đội ngũ công chức Hải Quan những vấn đề lớn cần được quan tâm, trước hết phải tập trung xây dựng đội ngũ công chức Hải Quan có bản lĩnh vững vàng, có trật tự kỷ cương, có đạo đức và lối sống văn hoá, chăm lo xây dựng lực lượng ngày càng chuyên nghiệp, có những biện pháp tích cực để phòng ngừa và khắc phục những biểu hiện tiêu cực nảy sinh trong lực lượng Hải Quan và xem đây là nhiệm vụ thường xuyên.

Chi cục Hải Quan KV3 là đơn vị hành chính trực thuộc Bộ Tài Chính, Công chức Hải Quan có nhiệm vụ thực hiện kiểm tra, giám sát hàng hoá, phương tiện vận tải; phòng, chống buôn lậu, vận chuyển trái phép hàng hoá qua biên giới; tổ chức thực hiện pháp luật về thuế đối với hàng hoá xuất khẩu, nhập khẩu; thống kê hàng hoá xuất khẩu, nhập khẩu; kiến nghị chủ trương, biện pháp quản lý nhà nước về hải quan đối với hoạt động xuất khẩu, nhập khẩu, xuất cảnh, nhập cảnh, quá cảnh và chính sách thuế đối với hàng hoá xuất khẩu, nhập khẩu. Ngay từ khi thành lập, lực lượng Hải Quan đã gặp không ít khó khăn thách thức, đặc biệt là thiếu hụt trầm trọng cán bộ có năng lực trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp đáp ứng yêu cầu của tình hình thị trường của từng giai đoạn đặt ra. Trong suốt chặng đường hình thành và phát triển, lực lượng Hải Quan trong cả nước nói chung và lực lượng Hải Quan KV3 nói riêng đã kế thừa và phát huy truyền thống tốt đẹp của Ngành, đồng thời đã có những bước trưởng thành mới và thực sự đã trở thành một lực lượng chuyên trách, quan trọng không thể thiếu trong hệ thống quản lý Nhà nước về kinh tế, nhất là trong điều kiện xây dựng nền kinh tế thị trường trong kỷ nguyên 4.0. Công chức Hải Quan đã được trang bị các phương tiện, công cụ hỗ trợ và quản lý tiên tiến hiện đại để thực thi công vụ; trình độ đội ngũ công chức ngày càng được nâng cao, từ một lực lượng hầu hết là quân nhân chuyên ngành và các ngành khách chuyển đến, chưa qua các trường lớp đào tạo cơ bản, nhưng trong những năm qua công chức lực lượng đã nỗ lực cố gắng vừa tham gia

công tác, vừa tích cực học tập để không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Trên cơ sở phân tích và đánh giá thực trạng bố trí và sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 Cục Hải Quan thành phố Hải Phòng giai đoạn 2013 – 2017, luận văn ***“Bố trí và sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 Cục Hải Quan thành phố Hải Phòng trong kỷ nguyên 4.0”*** đã đưa ra được những vấn đề như sau:

Hệ thống hoá cơ sở lý luận về bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3.

Đánh giá thực trạng bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 trong thời gian qua, tìm ra những yếu tố ảnh hưởng đến quá trình bố trí sử dụng nhân sự tại đơn vị.

Đề xuất và kiến nghị các giải pháp và quan điểm nhằm hoàn thiện bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3 trong kỷ nguyên 4.0 cụ thể:

- Hoàn thiện bố trí sử dụng nhân sự tại Chi cục Hải Quan KV3
- Xây dựng lực lượng Hải Quan ngày càng chính quy, hiệu quả
- Xây dựng lực lượng Hải Quan ngày càng tinh thông về nghiệp vụ
- Đổi mới quản lý lực lượng công chức của chi cục Hải Quan KV3 Hải Phòng
- Xây dựng đội ngũ lực lượng Hải quan gắn với cải cách hành chính của Chi cục Hải Quan KV3
- Một số biện pháp khác

Các giải pháp cần được Chi cục thực hiện một cách đồng bộ để đem lại hiệu quả cao nhằm hoàn thiện bố trí và sử dụng nhân sự tại chi cục Hải Quan cửa khẩu cảng Hải Phòng KV3 trong kỷ nguyên 4.0.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ tài chính (2006), *Báo cáo chẩn đoán dự án kỹ thuật chuẩn bị dự án hiện đại hoá Hải quan Việt Nam*, Hà Nội.
2. Bộ tài chính (2005), *Báo cáo nghiên cứu khả thi dự án Hiện đại hoá hải quan vay vốn ngân hàng thế giới*, Hà Nội
3. Bộ tài chính (2006), *Quyết định 34/2006/QĐ-BTC ngày 06/06/2006 việc thành lập Kiểm tra viên chính hải quan*, Hà Nội.
4. Bộ tài chính (2010), *Tài liệu thi nâng ngạch từ Kiểm tra viên hải quan lên Kiểm tra viên chính hải quan*, Hà Nội.
5. Bộ Tài chính (2010), *Tổ chức cán bộ 2005-2010 và định hướng mục tiêu, nhiệm vụ đến năm 2015*, Nhà xuất bản Tài chính.
6. Bộ tài chính (2010), *Quyết định 1027/QĐ-BTC Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Cục Hải quan tỉnh, liên tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*.
7. Chính phủ (2011), *Quyết định 48/QĐ/ TTg ngày 25-03-2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chiến lược phát triển Hải quan tới năm 2020*.
8. Chi Cục hải quan KV3 (2018), *Báo cáo kết quả thực hiện luật Hải quan sửa đổi 6 tháng đầu năm 2018*.
9. Chi Cục hải quan KV3, *Báo cáo thường niên về chất lượng cán bộ, công chức từ năm 2013 đến năm 2017*.
10. Chi Cục hải quan KV3, *Báo cáo tổng kết công tác các năm từ năm 2013 đến năm 2017*.
12. Cục Hải quan Hải Phòng (2011) *Báo cáo tổng kết tình hình công tác năm 2011 và dự kiến chương trình kế hoạch công tác năm 2020*.
13. PGS. TS Trần Xuân Cầu, PGS. TS Mai Quốc Chánh (2008). *Kinh tế nguồn nhân lực*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
14. Christian Batal (người dịch: Phạm Thị Hoa, 2002), *Quản lý nguồn Nhân sự trong khu vực nhà nước*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
15. Chính phủ (2010), *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*.
16. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 3 năm 2010 của chính phủ về đào tạo và bồi dưỡng công chức*.

17. Chính phủ (2009), *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009 của chính phủ Về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách cấp xã.*

18. Đảng cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

19. ThS. Nguyễn Văn Điềm, PGS. TS Nguyễn Ngọc Quân (2010). *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

20. PGS.TS. Đoàn Thị Thu Hà, PGS.TS. Nguyễn Thị Ngọc Huyền (2000), *Giáo trình Chính sách kinh tế - xã hội*, Khoa Khoa học quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

21. PGS.TS. Đoàn Thị Thu Hà, PGS.TS. Nguyễn Thị Ngọc Huyền (2000), *Giáo trình Khoa học quản lý*, Khoa Khoa học quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

22. PGS.TS. Ngô Thắng Lợi (2009), *Giáo trình Kế hoạch hóa phát triển*, Bộ môn Kinh tế phát triển, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

23. Ths Nguyễn Tấn Thịnh (2003), *Giáo trình Quản lý Nhân sự trong doanh nghiệp*, Khoa Kinh tế và quản lý, Trường Đại học Bách Khoa - Hà Nội.

24. <http://enternews.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-ky-nguyen-4-0-120539.html>

<https://www.thesaigontimes.vn/267753/Nguon-nhan-luc-cho-cach-mang-cong-nghiep-40.html>

<http://saigondautu.com.vn/kinh-te/hien-dai-hoa-hai-quan-trong-ky-nguyen-40-63615.html>