

Phát triển nguồn nhân lực ngành hải quan đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế

TRẦN VĂN TRÁNG

Trong bối cảnh Việt Nam đã là thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới, việc cải cách cơ chế, chính sách quản lý kinh tế nói chung, đặc biệt là hiện đại hóa ngành hải quan nói riêng phù hợp thông lệ quốc tế, vừa tạo thuận lợi cho hoạt động thương mại, đầu tư..., vừa đảm bảo an ninh, chủ quyền và lợi ích quốc gia là vấn đề cấp thiết hiện nay. Đối với ngành hải quan, để hoàn thành trọng trách của mình, thì mấu chốt, quyết định chính là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Bài viết đánh giá khái quát thực trạng và đề xuất mục tiêu, phương hướng phát triển nguồn nhân lực ngành hải quan nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước.

1. Quan niệm phát triển nguồn nhân lực và nội dung phát triển nguồn nhân lực hải quan

1.1. Quan niệm về phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực thể hiện ở nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tăng khả năng sáng tạo, tác phong làm việc, ý thức kỷ luật lao động và tăng năng suất lao động.

Theo UNESCO¹: phát triển nguồn nhân lực là toàn bộ sự lãnh đạo của dân cư trong mối quan hệ với sự phát triển của đất nước.

Theo ILO²: phát triển nguồn nhân lực bao hàm không chỉ sự chiếm lĩnh ngành nghề, mà là con người có nhu cầu sử dụng năng lực của mình để tiến tới có được việc làm hiệu quả cũng như thỏa mãn về nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Phát triển nguồn nhân lực của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, một tổ chức, đơn vị... là: tạo ra sự biến đổi số lượng và chất lượng về mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức, tinh thần của từng người lao động; tạo lập một cơ cấu đội ngũ nhân lực hợp lý và sử dụng năng lực của con người cùng với đội ngũ của họ vì sự tiến bộ kinh tế, xã hội.

Có hai cách hiểu khác nhau, tùy theo mục tiêu phát triển nguồn nhân lực:

- Thứ nhất là của các nhà kinh tế: khi nói đến sự phát triển nguồn nhân lực thường tập trung nhấn mạnh vào khía cạnh phát triển kỹ năng của lực lượng lao động, nhằm làm cho lực lượng lao động có thể đáp ứng được đòi hỏi của việc làm chung trong xã hội cùng như của từng tổ chức.

- Thứ hai là trên quy mô rộng lớn trong chương trình chung của quốc gia: gắn liền với giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người, phát triển nguồn nhân lực nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Như vậy, phát triển nguồn nhân lực là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt để tham gia một cách hiệu quả vào quá trình phát triển của một tổ chức, ngành, của quốc gia; phát triển nguồn nhân lực chính là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực của con người vì sự tiến bộ, kinh tế - xã hội ngày càng phát triển và hội nhập; phát triển nguồn nhân lực là động lực thúc đẩy sự tăng trưởng của

Trần Văn Tráng, ThS., Tổng cục Hải quan.

1. Tổ chức Văn hóa, khoa học và giáo dục thế giới.
2. Tổ chức Lao động thế giới.

nền kinh tế và phát triển xã hội.

1.2. Nguồn nhân lực hải quan

Nguồn nhân lực ngành hải quan không những đòi hỏi trình độ về chuyên môn nghiệp vụ, mà còn đòi hỏi có những ứng xử trong cuộc sống, trong giao tiếp, nhất là các cán bộ công chức làm việc trực tiếp với doanh nghiệp, đồng thời phải có phẩm chất và ý chí vượt qua cảm dỗ vật chất đời thường. Với phương châm hành động: “chuyên nghiệp - minh bạch - hiệu quả” được Tổng cục Hải quan ban hành tại Quyết định số 225/QĐ-TCHQ ngày 9-2-2011, bảo đảm yêu cầu quản lý nhà nước về lĩnh vực hải quan và quản lý sự tuân thủ pháp luật hải quan một cách hiệu quả. Ngoài những cam kết chung vừa nêu, ngành hải quan còn đưa ra những cam kết cụ thể về: thời hạn tiếp nhận, đăng ký tờ khai; thời hạn giải quyết hồ sơ miễn thuế; thời hạn trả lời, giải quyết vướng mắc; thời hạn giải quyết khiếu nại, tố cáo.

Nguồn nhân lực hải quan có đặc trưng cơ bản là: đủ về số lượng; có sức khỏe; được đào tạo cơ bản; nhiệt tình, tận tụy thực hiện công việc; thông thạo nghiệp vụ, xử lý công việc tuân thủ đúng quy trình, thủ tục quy định; văn minh, lịch sự trong hoạt động và ứng xử.

Như vậy, nguồn nhân lực hải quan là tổng thể những tiềm năng của cán bộ, công chức, viên chức hải quan (trước hết và cơ bản nhất là tiềm năng thực hiện công việc), gồm: thể lực, trí lực, nhân cách của họ nhằm thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của cơ quan hải quan, công chức hải quan.

1.3. Nội dung phát triển nguồn nhân lực

BẢNG 1: Số lượng cán bộ, công chức theo độ tuổi

Đơn vị tính: người

T T	Tên đơn vị	Tổng số	Chia theo độ tuổi			Phụ nữ	Dân tộc ít người	
			Dưới 30 tuổi	Từ 30 đến 50 tuổi	Trên 50-60			
					Tổng số			Trong đó: nữ:54, nam:59
1	Lãnh đạo Tổng cục	5	0	2	3	0	0	
2	Cục Hải quan tỉnh, thành phố	9.554	2.362	5.780	1.409	82	3.028	77
3	Đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục	1.302	338	781	183	16	496	4
	<i>Tổng cộng</i>	<i>10.861</i>	<i>2.700</i>	<i>6.563</i>	<i>1.595</i>	<i>98</i>	<i>3.524</i>	<i>81</i>

3. Báo cáo số lượng chất lượng ngành hải quan tính đến ngày 31-12-2011.

Tuy có những định nghĩa khác nhau tùy theo góc độ tiếp cận nghiên cứu, nhưng phát triển nguồn nhân lực vẫn bao gồm các nội dung chính sau:

- **Số lượng nhân lực:** nói đến nguồn nhân lực của bất kỳ một tổ chức, một địa phương hay một quốc gia nào, câu hỏi đầu tiên đặt ra là có bao nhiêu người và sẽ có thêm bao nhiêu người nữa trong tương lai? Đó là câu hỏi cho việc xác định số lượng nguồn nhân lực. Sự phát triển về số lượng nguồn nhân lực dựa trên hai nhóm yếu tố bên trong (như cấu trúc thực tế công việc đòi hỏi phải tăng số lượng lao động) và những yếu tố bên ngoài của tổ chức (sự gia tăng về dân số hay lực lượng lao động do di dân).

- **Chất lượng nhân lực:** là yếu tố tổng hợp của nhiều yếu tố bộ phận như: trí tuệ, trình độ, sự hiểu biết, đạo đức, kỹ năng, sức khỏe, thẩm mỹ... của người lao động. Trong các yếu tố trên thì trí lực và thể lực là hai yếu tố quan trọng trong việc xem xét, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.

- **Cơ cấu nhân lực:** cơ cấu nhân lực là yếu tố không thể thiếu khi xem xét đánh giá về nguồn nhân lực. Cơ cấu nhân lực thể hiện trên các phương diện khác nhau như: cơ cấu trình độ đào tạo, giới tính, độ tuổi... Cơ cấu nguồn nhân lực của một quốc gia nói chung được quyết định bởi cơ cấu đào tạo và cơ cấu kinh tế, theo đó sẽ có một tỷ lệ nhất định nhân lực.

2. Khái quát thực trạng nguồn nhân lực ngành hải quan³

2.1. Số lượng cán bộ, công chức theo độ tuổi

Nếu năm 1993, toàn ngành có 4.380 cán bộ công chức thì tính đến ngày 31-12-2011, toàn ngành có 10.861 cán bộ công chức (chỉ tính số biên chế, có mặt tại đơn vị), tăng 240% so với năm 1993, trong đó: khối cơ quan Tổng cục: 1.302 người (chiếm khoảng 12%); các Cục Hải quan tỉnh, thành phố: 9.554 người (chiếm khoảng 88%); với 5.961 đảng viên chiếm 54% tổng số toàn ngành.

Nguyên nhân của sự gia tăng số lượng:

- Chủ yếu là do yêu cầu nhiệm vụ của ngành hải quan gia tăng, đòi hỏi ngành hải quan phải đáp ứng khối lượng công việc ngày càng lớn, cùng với quá trình nước ta mở cửa, hội nhập ngày càng sâu.

- Sự cần thiết phải phát triển về số lượng nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập và xu hướng phát triển của hải quan quốc tế để đáp ứng yêu cầu: đơn giản hóa thủ tục hải quan theo Công ước Kyoto sửa đổi; thực hiện việc xác định trị giá hải quan theo Hiệp định trị giá GATT; thực hiện Công ước Hệ thống mô tả hài hòa và mã hóa hàng hóa (Công ước HS); thực hiện cam

kết quốc tế liên quan đến bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ đối với hàng hóa (Hiệp định TRIPS): xúc tiến việc áp dụng thủ tục hải quan điện tử thông qua hệ thống quản lý rủi ro...

- Ngoài ra, do yêu cầu nhiệm vụ mới, nhất là yêu cầu thực hiện mục tiêu hiện đại hóa hải quan. Hàng năm toàn ngành được Chính phủ cho phép tuyển dụng thêm một số lượng cán bộ công chức, chủ yếu là công chức có trình độ đại học để bổ sung thêm lực lượng cho ngành.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ công chức ngành hải quan không ngừng được tăng cường, củng cố cả về số lượng và chất lượng, góp phần quan trọng vào việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ của ngành.

Phần lớn cán bộ công chức là trẻ, dưới 30 tuổi chiếm 25%; từ 30 đến 50 tuổi, độ tuổi lao động chính chiếm đông nhất, 60%. Cơ cấu nữ cũng tương đối cao, chiếm 32%; dân tộc ít người chiếm một tỷ lệ khiêm tốn, 0,7%.

2.2. Trình độ cán bộ, công chức theo văn bằng, chứng chỉ

BẢNG 2: Trình độ cán bộ, công chức theo văn bằng, chứng chỉ

(Tính đến ngày 31-12-2011)

STT	Tên đơn vị	Chia theo trình độ đào tạo					
		Chuyên môn					
		Tiền sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Còn lại
1	Lãnh đạo Tổng cục	2	2	1	0	0	0
2	Vụ Tổ chức cán bộ	1	4	40	1	0	0
3	Khối cơ quan Tổng cục	9	186	963	27	36	81
4	Cục Hải quan tỉnh, thành phố	3	206	7.154	902	445	815
	<i>Tổng cộng</i>	<i>14</i>	<i>394</i>	<i>8.118</i>	<i>929</i>	<i>481</i>	<i>896</i>

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo văn bằng của đội ngũ cán bộ công chức ngành hải quan như sau: tiền sỹ: 14 người, tỷ lệ 0,12%; thạc sỹ: 394 người, tỷ lệ 3,63%; đại học: 8.118 người, chiếm 71,74%; cao đẳng, trung cấp: 1.410 người, tỷ lệ 12,9%; chưa qua đào tạo:

896 người, tỷ lệ 8,25%. 97% cán bộ làm công tác tổ chức có trình độ đào tạo từ đại học trở lên (chỉ có 1 trường hợp (chiếm 3%) đào tạo trình độ cao đẳng, làm văn thư).

Như vậy, cho đến nay toàn ngành hải quan đã có 9.965 cán bộ công chức được đào tạo từ

bậc trung học trở lên, chiếm tỷ lệ 91,75%, trong đó: cán bộ công chức có trình độ thạc sỹ và tiến sỹ, tỷ lệ 3,76%; cán bộ công chức có trình độ đại học chiếm tỷ lệ khá cao: 74,74% (năm 1993, chỉ khoảng 25% cán bộ công chức có trình độ đại học), do chất lượng tuyển dụng đầu vào trong những năm gần đây ngày càng tăng lên. Đồng thời, ngành cũng tăng cường công tác đào tạo chuẩn hóa và nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ công chức. Nhìn chung, cán bộ công chức ngành hải quan đã được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, chất lượng ngày càng nâng cao, có khả năng đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu

nhiệm vụ mới. Tuy nhiên, hiện vẫn còn 8,25% cán bộ công chức toàn ngành chưa qua đào tạo. Nguyên nhân là do lịch sử để lại, trước đây nhiều công chức trên 45 tuổi có quá trình công tác trong ngành, có năng lực công tác nhưng chưa có trình độ cao đẳng, đại học theo yêu cầu. Ngoài ra, còn do một số cán bộ công chức chuyển ngành từ lực lượng vũ trang (quân đội và công an...) và một số cán bộ khi được tuyển dụng không có điều kiện học tiếp; một số công việc không đòi hỏi phải có trình độ cao...

2.3. Trình độ cán bộ, công chức theo ngành, bậc

BẢNG 3: Trình độ cán bộ, công chức theo ngành, bậc

(Tính đến ngày 31-12-2011)

T T	Tên đơn vị	Tổng số	Chia theo ngạch công chức					Còn lại
			Chuyên viên cao cấp và tương đương	Chuyên viên chính và tương đương	Chuyên viên và tương đương	Kiểm tra viên, cao đẳng	Cán sự và tương đương	
1	Lãnh đạo Tổng cục	5	3	2	0	0	0	0
2	Vụ Tổ chức cán bộ	46	1	10	29	0	6	0
3	Khởi cơ quan Tổng cục	1.302	7	243	862	4	68	118
4	Cục Hải quan tỉnh, thành phố	9.554	7	759	6.020	1.390	1.296	1.372
	<i>Tổng cộng</i>	<i>10.861</i>	<i>17</i>	<i>1.004</i>	<i>6.882</i>	<i>1.394</i>	<i>1.364</i>	<i>1.490</i>

Toàn ngành hải quan có 46 cán bộ trực tiếp làm công tác tham mưu theo dõi, giúp việc cho Tổng cục trưởng về công tác tổ chức cán bộ, chiếm tỷ lệ 0,42% trong toàn ngành, 3,6% trong tổng số cán bộ công chức khởi cơ quan Tổng cục; có 7.903 cán bộ công chức giữ ngạch từ chuyên viên trở lên, chiếm tỷ lệ 72,76%, trong đó: chuyên viên cao cấp: 17 người, tỷ lệ 0,15%; chuyên viên chính: 1.004 người, tỷ lệ 9,24%; chuyên viên: 6.882 người, tỷ lệ 63,36%.

Nhìn chung, cán bộ công chức ngành hải quan khi giữ ngạch chuyên viên cao cấp và chuyên viên chính đã được bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước, chương trình chuyên viên chính và chuyên viên cao

cấp. Còn lại, một phần lớn số cán bộ công chức giữ ngạch chuyên viên chưa được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chương trình ngạch chuyên viên.

Tỷ lệ chuyên viên cao cấp và chuyên viên chính toàn ngành là rất thấp, nhất là chuyên viên cao cấp chỉ có 17 người (chiếm 0,15%), do hàng năm Nhà nước phân bổ chỉ tiêu thi nâng ngạch cho ngành hải quan với số lượng ít, không hợp lý. Ngoài ra, đội ngũ cán bộ công chức ở địa phương ít có điều kiện học tập, nên việc ở trung chuẩn hóa cho đội ngũ này còn gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, cần phải xác định lại cơ cấu ngạch chuyên viên cao cấp và chuyên viên chính trong toàn ngành hải quan để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.

3.4. Trình độ cán bộ, công chức theo trình độ luận chính trị và quản lý

BẢNG 4: Trình độ cán bộ, công chức theo trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước (Tính đến ngày 31-12-2011)

STT	Tên đơn vị	Trình độ lý luận chính trị		
		Cao cấp	Cử nhân	Trung cấp
1	Lãnh đạo Tổng cục	5	0	0
2	Khởi cơ quan Tổng cục	95	5	614
3	Cục Hải quan tỉnh, thành phố	420	121	1729
	<i>Tổng cộng</i>	<i>520</i>	<i>126</i>	<i>2380</i>

Về trình độ lý luận chính trị: tính đến ngày 31-12-2011 toàn ngành hải quan đã có 3.026 cán bộ công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, chiếm tỷ lệ 27,86%, trong đó: lý luận chính trị cao cấp: 520 cán bộ công chức, chiếm tỷ lệ 4,78%, tập trung chủ yếu là đội ngũ lãnh đạo Tổng cục, lãnh đạo cấp vụ, cục, chuyên viên cao cấp và tương đương, cán bộ đã được Tổng cục duyệt quy hoạch lãnh đạo cấp vụ, cục và tương

đương; lý luận chính trị trung cấp: 2.380 cán bộ công chức, tỷ lệ 21,91%, tập trung vào cán bộ lãnh đạo cấp phòng, chi cục, đội thuộc chi cục và tương đương, cán bộ đã được Tổng cục duyệt quy hoạch lãnh đạo cấp phòng, chi cục, đội thuộc chi cục và tương đương; chưa qua đào tạo (chiếm số đông): 7.835 cán bộ công chức (72,13%).

2.5. Trình độ cán bộ, công chức theo trình độ tin học

BẢNG 5: Trình độ cán bộ công chức theo trình độ tin học

(Tính đến ngày 31-12-2011)

STT	Tên đơn vị	Tin học	
		Cao đẳng trở lên	Chứng chỉ
1	Lãnh đạo Tổng cục	0	5
2	Khởi cơ quan Tổng cục	82	1.084
3	Cục Hải quan tỉnh, thành phố	470	8.252
	<i>Tổng cộng</i>	<i>552</i>	<i>9.341</i>

Trình độ tin học của đội ngũ cán bộ công chức ngành hải quan được thể hiện như sau: cao đẳng trở lên: 552 người, tỷ lệ 5,1%; tin học cơ bản: 9.341 người, tỷ lệ 86%; chưa qua đào tạo: 968 người, tỷ lệ 8,9%.

Như vậy, cho đến nay toàn ngành hải quan đã có 9.893 cán bộ công chức được đào tạo, bồi dưỡng tin học từ cơ bản trở lên, chiếm tỷ lệ khá cao là 91,1% tổng toàn ngành. Nhìn

chung, số lượng này có đủ khả năng sử dụng các chương trình máy tính văn phòng đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới. Tuy nhiên, số cán bộ công chức chưa qua đào tạo vẫn còn đông, chủ yếu là các công chức trên 45 tuổi vào ngành trước năm 1995 (thời kỳ tuyển dụng chưa yêu cầu tin học).

2.6. Trình độ cán bộ, công chức theo trình độ ngoại ngữ

BẢNG 6: Trình độ cán bộ công chức theo trình độ ngoại ngữ

(Tính đến ngày 31-12-2011)

TT	Tên đơn vị	Ngoại ngữ			
		Anh văn		Khác	
		Cao đẳng trở lên	Chứng chỉ	Cao đẳng trở lên	Chứng chỉ
1	Lãnh đạo Tổng cục	0	4	0	1
2	Khối cơ quan Tổng cục	113	976	30	48
3	Cục Hải quan tỉnh, thành phố	573	7.802	129	613
	<i>Tổng cộng</i>	<i>686</i>	<i>8.782</i>	<i>159</i>	<i>662</i>

Trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ công chức ngành hải quan được thể hiện như sau: có trên 92% cán bộ hải quan có trình độ ngoại ngữ tiếng Anh, trong đó có khoảng 6,3% có trình độ tiếng Anh từ cao đẳng trở lên; có khoảng gần 8% cán bộ có trình độ ngoại ngữ khác; không có chứng chỉ ngoại ngữ: 572 người, tỷ lệ 0,5%, chủ yếu là các công chức trên 45 tuổi vào ngành trước năm 1995 (thời kỳ tuyển dụng chưa yêu cầu ngoại ngữ).

Mặt khác, qua khảo sát đánh giá thực tế của ngành năm 2005, số cán bộ công chức có chứng chỉ ngoại ngữ nhưng có khả năng sử dụng vào thực tế công việc chỉ đạt khoảng 20% (80% cần phải đào tạo lại). Nguyên nhân là do đa số cán bộ công chức không có môi trường làm việc liên quan trực tiếp đến ngoại ngữ và do chất lượng đào tạo ngoại ngữ không cao.

3. Mục tiêu, phương hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành hải quan

3.1. Mục tiêu

Mục tiêu tổng quát: xây dựng đội ngũ công chức ngành hải quan đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu cán bộ, nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị, đảm bảo cán bộ công chức từ ngạch chuyên viên và tương đương trở lên phải được đào tạo đại học; có bản lĩnh chính trị vững, trung thành với chế độ xã hội chủ

nghĩa, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, tận tụy phục vụ nhân dân; có trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ cao, có tri thức khoa học, am hiểu kinh tế thị trường, khoa học quản lý và khoa học hành chính, có kiến thức về pháp luật và biết quản lý Nhà nước bằng luật; có năng lực chuyên môn giỏi trong hoạch định chính sách kinh tế vĩ mô, trong thực hiện công vụ, biết đề ra các giải pháp trong tổ chức thực hiện, biết sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành tài chính và ngành hải quan để nước ta hội nhập thành công.

Mục tiêu cụ thể:

Toàn bộ công chức lãnh đạo ngành hải quan: có năng lực chỉ đạo và điều hành tốt bộ máy quản lý hải quan theo phương pháp mới, tiên tiến, hiện đại; được bồi dưỡng các kiến thức chuyên sâu nghiệp vụ của từng chức năng quản lý hải quan bảo đảm tinh thông nghiệp vụ, thuần thực về kỹ năng quản lý, điều hành; nâng cao phẩm chất đạo đức, đề cao tinh thần trách nhiệm, ý thức và phương pháp làm việc khoa học, phong cách giao tiếp ứng xử văn minh.

- Xây dựng được cơ cấu đội ngũ cán bộ hải quan hợp lý, đội ngũ cán bộ cốt cán của ngành trẻ về tuổi đời, có tư tưởng cải cách, có trình độ chuyên môn cao, ngoại ngữ tốt, làm nòng cốt cho các chương trình cải cách, hiện đại hóa của ngành.

- Bảo đảm tất cả công chức mới tuyển dụng được bồi dưỡng kiến thức, các quy trình nghiệp vụ và các kỹ năng quản lý hải quan cơ bản.

- Bước đầu ứng dụng phương thức quản lý nguồn nhân lực mới dựa trên mô tả chức danh công việc.

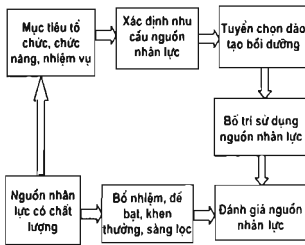
3.2. Phương hướng

Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hải quan: đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng; có cơ cấu hợp lý về giới, độ tuổi; ưu tiên phát triển phụ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo.

3.3. Giải pháp

3.3.1. Lập kế hoạch

Xây dựng kế hoạch tuyển chọn, phát triển nguồn nhân lực ngành hải quan theo mô hình sau:



Xuất phát từ mục tiêu và chức năng nhiệm vụ của ngành hải quan, cần xác định nhu cầu về số lượng cũng như chất lượng của nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công việc và tính gọn nhẹ của bộ máy, để từ đó đưa ra những tiêu chuẩn nhằm lựa chọn nguồn nhân lực và phải có chương trình đào tạo cụ thể, phù hợp với các vị trí sẽ bố trí sau này.

3.3.2. Tuyển dụng

Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ được giao và số lượng cán bộ hải quan hiện tại để Tổng cục Hải quan lập kế hoạch tuyển dụng:

- Xây dựng bản mô tả công việc: phản ánh đầy đủ những mặt chính như trách nhiệm,

kỹ năng, kinh nghiệm làm việc, phẩm chất và năng lực đối với từng công việc cụ thể

- Xây dựng hồ sơ cán bộ: từng cán bộ hải quan có bộ hồ sơ riêng để theo dõi và xác định kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và năng lực, độ tuổi của cán bộ. Việc này sẽ giúp cho lãnh đạo xác định được những vị trí nào sẽ cần phải thay thế khi cán bộ về hưu hay ra khỏi ngành. Từ hồ sơ cán bộ, Tổng cục Hải quan chuẩn bị kế hoạch tuyển dụng và tuyển chọn nhân sự mới đáp ứng những yêu cầu của công việc.

- Quảng cáo tuyển dụng phải cụ thể: cần phải nêu rõ những năng lực và phẩm chất, kiến thức, kỹ năng cụ thể đối với từng vị trí - như đã được xác định trong bản mô tả công việc - để mỗi ứng viên có thể biết được thông tin đúng đắn.

- Tuyển cán bộ có trình độ đại học và dưới đại học: ngành hải quan nên tuyển cán bộ có phẩm chất và năng lực cần thiết cho từng vị trí như đã xác định trong bản mô tả công việc. Điều này cũng có nghĩa là tuyển dụng cán bộ không chỉ có trình độ đại học và còn tuyển cả những bằng cấp thấp hơn, tùy thuộc vào yêu cầu của từng vị trí.

- Đề thi tuyển dụng đầu vào phải cụ thể: sẽ phù hợp hơn nếu kỳ thi tuyển được chia thành hai phần: phần đầu là phần kiến thức chung và được áp dụng cho tất cả các ứng viên; phần hai cần cụ thể hơn, chuyên sâu hơn, có liên quan đến vị trí và lĩnh vực mà ứng viên xin vào. Những ai vượt qua được kỳ thi tuyển chọn sẽ đáp ứng được yêu cầu công việc ở lĩnh vực chuyên môn.

- Tiến hành phỏng vấn khi tuyển chọn để đảm bảo nhân sự tuyển vào có những đặc điểm phù hợp để trở thành một cán bộ hải quan tốt. Có nhiều sự lựa chọn khi tiến hành phỏng vấn, tùy theo từng vị trí trong từng lĩnh vực cần lựa chọn. Đối với cán bộ kiểm tra hải quan, có thể hành lập hội đồng. Một lựa chọn khác có thể là tiến hành hai cuộc phỏng vấn tách rời nhau: một cuộc phỏng vấn có hai cán bộ quản lý và cuộc

phông vốn thứ hai dành cho cán bộ quản lý nguồn nhân lực.

3.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng

Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng là đội ngũ cán bộ công chức ngành hải quan, gồm 2 loại: công chức mới vào và công chức hiện có của ngành.

Nội dung bồi dưỡng chủ yếu là: các kiến thức nghiệp vụ chuyên sâu, kỹ năng quản lý hải quan theo từng chức năng, đạo đức, phong cách và văn hóa ứng xử của cán bộ trong ngành hải quan. Riêng đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo cần bồi dưỡng nâng cao năng lực đánh giá, phân tích, tổng hợp, chỉ đạo và điều hành trong công tác quản lý hải quan. Phần đầu đến năm 2015 trang bị đầy đủ kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học, nghiệp vụ hải quan cho các cán bộ, công chức ngành hải quan như sau:

a) Lý luận chính trị

- Cao cấp lý luận chính trị:

+ Cán bộ lãnh đạo Tổng cục, lãnh đạo cấp vụ, cục, chuyên viên cao cấp và tương đương từ dưới 55 tuổi trở xuống đối với nam, dưới 50 tuổi trở xuống đối với nữ.

+ Cán bộ đã được Tổng cục duyệt quy hoạch lãnh đạo cấp vụ, cục và tương đương.

- Trung cấp lý luận chính trị:

+ Cán bộ lãnh đạo cấp phòng, chi cục, đội thuộc chi cục và tương đương từ dưới 55 tuổi trở xuống đối với nam, dưới 50 tuổi trở xuống đối với nữ. Cán bộ được duyệt quy hoạch lãnh đạo phòng, chi cục, đội thuộc chi cục và tương đương cần phải học chương trình này.

+ Kiểm tra viên chính hải quan và tương đương tốt nghiệp một số trường đại học không được công nhận trình độ lý luận chính trị trung cấp theo Quy định 12/TC-TTVH ngày 9-1-2004 của Ban Tư tưởng văn hóa trung ương).

b) Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước

- Quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp:

+ Cán bộ lãnh đạo Tổng cục, Cục trưởng, Vụ trưởng và tương đương, Cục phó cục Hải quan TP Hồ Chí Minh, Cục phó Cục Hải quan TP Hà Nội.

+ Cán bộ quy hoạch lãnh đạo Tổng cục, Cục trưởng, Vụ trưởng và tương đương.

+ Một số lãnh đạo cấp vụ, cục, chuyên viên chính và tương đương cần được bồi dưỡng làm chuyên gia nghiệp vụ của Tổng cục theo yêu cầu bổ nhiệm ngạch kiểm tra viên cao cấp hải quan và ngạch tương đương.

- Quản lý nhà nước chương trình chuyên viên chính:

+ Lãnh đạo cấp phòng, chi cục và tương đương, lãnh đạo đội thuộc chi cục và tương đương.

+ Chuyên viên cần được bồi dưỡng làm chuyên gia nghiệp vụ của đơn vị và theo yêu cầu bổ nhiệm ngạch kiểm tra viên chính và ngạch tương đương và theo yêu cầu hoạch toán cán bộ lãnh đạo.

- Quản lý nhà nước chương trình chuyên viên: một số công chức ngạch chuyên viên và tương đương thuộc cơ quan Tổng cục, Cục Hải quan tỉnh, thành phố làm công tác tham mưu thực hiện chính sách, chế độ quản lý nhà nước, cần được bồi dưỡng theo yêu cầu nhiệm vụ và quy hoạch phát triển.

c) Đào tạo ngoại ngữ (chủ yếu tiếng Anh, tiếng nước láng giềng)

Mọi cán bộ, công chức phải tự hoàn thiện trình độ ngoại ngữ đảm bảo tiêu chuẩn quy định của ngạch và chức vụ đang đảm nhiệm:

- Cán bộ, công chức, viên chức được tuyển dụng theo tiêu chuẩn ngạch công chức hải quan tại Quyết định 427/TCCB/CP-VC ngày 2-6-1993 của Ban Tổ chức cán bộ Chính phủ ban hành tiêu chuẩn các ngạch công chức hải quan vào làm việc trong ngành hải quan từ năm 1994 trở lại đây phải tự hoàn thiện các chương trình ngoại ngữ A, B, C theo quy định.

- Cán bộ, công chức, viên chức với nam từ 55 tuổi trở lên, nữ từ 50 tuổi trở lên không bắt buộc học ngoại ngữ.

- Cán bộ, công chức nam dưới 55 tuổi và nữ dưới 50 tuổi trở xuống và ngành hải quan từ năm 1993 trở về trước thuộc diện bắt buộc phải học ngoại ngữ tối thiểu A, B, C theo tiêu chuẩn ngạch thi được Tổng cục hỗ trợ kinh phí nếu người học có kết quả cụ thể, có chất lượng tốt.

- Đào tạo một số cán bộ, công chức, viên chức đã có ngoại ngữ trình độ B và C đi học C và sau C trở lên hoặc chứng chỉ TOEFL, IELTS ở các trung tâm đào tạo ngoại ngữ chất lượng cao, có giáo viên người nước ngoài trực tiếp giảng dạy.

- Lựa chọn một số cán bộ trẻ, trong quy hoạch để đào tạo tiếng Anh nâng cao gắn với đào tạo nghiệp vụ hải quan hiện đại ở nước ngoài theo yêu cầu hiện đại hóa.

d) Đào tạo tin học cơ bản, tin học ứng dụng, tin học nâng cao

- Tin học cơ bản (tin học văn phòng A, B) và tin học ứng dụng: 100% cán bộ, công chức, viên chức trong ngành phải hoàn thành chương trình tin học văn phòng A, B theo chế độ bắt buộc.

- Đào tạo tin học nâng cao cho cán bộ, công chức chuyên trách tin học ở Tổng cục, hải quan địa phương: chứng chỉ CCNA, CCNB và CCIE... để đáp ứng yêu cầu quản lý hải quan hiện đại.

e) Đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ hải quan

- Đào tạo nghiệp vụ hải quan tổng hợp cho người mới vào ngành hải quan: tất cả công chức mới vào ngành hải quan đều phải đi học chương trình nghiệp vụ hải quan tổng hợp 3 tháng.

- Đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn các chuyên đề nghiệp vụ hải quan và kiến thức quản lý hiện đại cho cán bộ lãnh đạo hải quan các cấp, chuyên gia nghiệp vụ, cán bộ chuyên sâu nghiệp vụ thông quan, kiểm tra sau thông quan, kiểm soát hải quan.

- Đào tạo lại, bồi dưỡng và tập huấn các chuyên đề nghiệp vụ hải quan chuyên sâu, cập nhật kiến thức mới về nghiệp vụ... cho

toàn bộ công chức thừa hành tại các cục và chi cục hải quan.

- Ngoài ra tổ chức một số lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn các kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ khác như lưu trữ, tài vụ, xây dựng cơ bản, tổ chức cán bộ, quản trị văn phòng, phân tích, phân loại.

f) Đào tạo tại chức cao đẳng, đại học, thạc sỹ, tiến sỹ

Tổng cục khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức nâng cao trình độ bằng cách học ngoài giờ, học tại chức các chương trình cao đẳng, đại học, sau đại học các chuyên ngành phù hợp với yêu cầu công tác hải quan. Hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên được đổi mới, cụ thể như:

- Xây dựng và củng cố và kiện toàn bộ máy làm công tác đào tạo các cấp; củng cố Trung tâm đào tạo và bồi dưỡng cán bộ hải quan vững mạnh.

- Lựa chọn và xây dựng đội ngũ giảng viên chuyên trách, giảng viên kiêm chức và đội ngũ giao viên tốt, có đủ trình độ và năng lực để đảm đương công tác giảng dạy cho cán bộ trong toàn ngành.

- Tăng cường việc đào tạo dài hạn trong nước và nước ngoài cho công chức.

- Xây dựng chế độ bắt buộc và chế độ khuyến khích đào tạo đối với công chức.

- Xây dựng quy chế kiểm tra, đánh giá trình độ công chức hàng năm để đánh giá hiệu quả công tác đào tạo.

3.3.4. Chế độ chính sách

- Duy trì và đảm bảo kịp thời chế độ đãi ngộ gồm: chế độ tiền lương, tháng tiến nghề nghiệp, chế độ bảo hiểm, hưu trí...

- Căn nghiên cứu xây dựng văn bản pháp quy theo hướng khuyến khích người lao động, đặc biệt là về tiền lương, lập một ngạch lương riêng đối với cán bộ ngành hải quan.

- Cải cách cơ bản về tiền lương, tiền lương phải tương xứng với công việc đảm nhận, có cơ chế giải quyết tiền lương giữa các khu vực.

- Cần có chính sách nhà công vụ để thực hiện công việc luân phiên, luân chuyển cán bộ ngày càng tốt hơn.

- Cần có chính sách trợ cấp nhà ở cho công chức, theo đó khuyến khích các cán bộ, công chức làm việc ở những địa bàn phức tạp, vùng sâu vùng xa, kể cả việc hỗ trợ cho người thân khi lưu chuyển công tác.

- Cần xây dựng chính sách dưỡng liêm cho cán bộ công chức hải quan để tăng cường ý thức kỷ luật và đảm bảo đời sống tối thiểu cho cán bộ hải quan, có điều kiện hỗ trợ tài chính cho người thân và gia đình cán bộ hải quan.

- Kịp thời khen thưởng, động viên thường xuyên và đột xuất đối với những cán bộ lập thành tích xuất sắc trong thực thi công vụ.

3.3.5. Công tác quản lý

- Tổ chức bộ máy ngành hải quan phải được sắp xếp, tổ chức lại phù hợp với thông lệ quốc tế và phù hợp với mô hình tổ chức cơ quan hải quan hiện đại của các nước đang phát triển trong khu vực và thế giới.

- Kiện toàn tổ chức bộ máy quản lý hải quan chủ yếu theo mô hình chức năng. Xác định đầy đủ, rõ ràng các chức năng quản lý hải quan; tái cấu trúc bộ máy theo xu hướng hải quan vùng như các nước trên thế giới.

- Tăng thêm thẩm quyền và điều chỉnh lại các chức năng, nhiệm vụ còn chồng chéo giữa các bộ phận của cơ quan hải quan để tập trung về một đầu mối nhằm nâng cao tính chuyên sâu, chuyên nghiệp của từng bộ phận quản lý hải quan; áp dụng có hiệu quả theo Đề án cơ chế một cửa quốc gia và một cửa ASEAN.

- Đề nghị Bộ Tài chính nghiên cứu xây dựng, bổ sung ban hành các chế độ, chính sách đồng bộ phù hợp cho việc cải cách hành chính, phân cấp quản lý các bộ công chức, chức danh đi liền với ngạch công chức, nhằm kiện toàn tổ chức bộ máy, đẩy mạnh thực hiện chương trình hiện đại hóa ngành hải quan.

- Đề nghị Bộ Tài chính ban hành quy định và cho phép Tổng cục Hải quan chủ động triển khai thực hiện việc tổ chức thi tuyển cán bộ, xét tuyển công chức ở đầu vào khi có nhu cầu và nằm trong chỉ tiêu biên chế đã được Bộ Tài chính giao.

- Đề nghị Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ khẩn trương ban hành quy định tiêu chuẩn chức danh chuyên viên, kiểm tra viên, kỹ thuật viên, nghiên cứu viên cao cấp, nghiên cứu viên chính; đồng thời tổ chức thi nâng ngạch hàng năm cho cán bộ công chức hải quan.

Ngành hải quan là ngành có vị trí cực kỳ quan trọng trong nền hành chính công. Nhà nước cần phải quan tâm phát triển nguồn nhân lực của ngành này, đặc biệt trong việc đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ và để dụng cán bộ. Điều này cũng phù hợp với nội dung Nghị Quyết Đại hội lần thứ XI của Đảng và các văn bản chỉ đạo, góp phần xây dựng, hội nhập và phát triển nền kinh tế Việt Nam ngày một bền vững./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Tài chính (2011). Quyết định số 1514/QĐ-BTC ngày 22-6-2011 của Bộ trưởng Bộ Tài chính phê duyệt Kế hoạch cải cách, phát triển và hiện đại hóa hải quan giai đoạn 2011 - 2015, định hướng đến 2020.
2. Chính phủ (2002). Nghị định số 96/2002/NĐ-CP ngày 19-11-2002 của Chính phủ quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Tổng cục Hải quan.
3. Thủ tướng Chính phủ (2011). Quyết định số 448/QĐ-TTg ngày 25-3-2011 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Chiến lược phát triển hải quan đến năm 2020.
4. Thủ tướng Chính phủ (2010). Quyết định số 02/QĐ-TTg ngày 15-1-2010 của Thủ tướng Chính phủ ban hành cơ cấu tổ chức của Tổng cục Hải quan.
5. Tổng cục Hải quan (2012). Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ hải quan hàng năm, công văn số 1856/TCHQ-TCCB ngày 16-4-2012./