

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

**NGUYỄN PHÚ CƯỜNG**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC  
TẠI CỤC ĐIỀU TRA CHỐNG BUÔN LẬU  
– TỔNG CỤC HẢI QUAN**

**Ngành: Quản trị kinh doanh**

**Mã số: 8.34.01.01**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC  
PGS. TS NGUYỄN XUÂN TRUNG

**Hà Nội, 2018**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan các số liệu, kết quả nghiên cứu trong luận văn là trung thực, đảm bảo tính khách quan, khoa học, các tài liệu tham khảo có nguồn gốc trích dẫn rõ ràng.

## **TÁC GIẢ**

**Nguyễn Phú Cường**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
<b>Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI MỘT TỔ CHỨC.....</b>	<b>6</b>
1.1. Những vấn đề lý luận cơ bản về chất lượng nguồn nhân lực.....	6
1.2. Khái quát nhân lực hải quan và chất lượng nguồn nhân lực cán bộ công chức ngành hải quan.....	20
1.3. Cơ sở thực tiễn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức.....	21
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC ĐIỀU TRA CHỐNG BUÔN LẬU – TỔNG CỤC HẢI QUAN.....</b>	<b>27</b>
2.1. Khái quát về Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan .....	27
2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu - TCHQ .....	36
2.3. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ .....	43
2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ .....	50
<b>Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC ĐIỀU TRA CHỐNG BUÔN LẬU .....</b>	<b>59</b>
3.1. Yêu cầu và mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ .....	59
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ .....	61
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>72</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>73</b>

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ASEAN	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á
APEC	Diễn đàn Hợp tác Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương
ASEM	Diễn đàn Hợp tác Á - Âu
WCO	Tổ chức Hải quan Thế giới
CBCC	Cán bộ công chức
TCHQ	Tổng cục Hải quan
SHTT	Sở hữu trí tuệ
GTGT	Giá trị gia tăng
XNK	Xuất nhập khẩu
NSNN	Ngân sách nhà nước
SHTT	Sở hữu trí tuệ
AFTA	Khu vực Thương mại Tự do ASEAN
ATIGA	Hiệp định Thương mại hàng hoá ASEAN
TPP	Đối tác kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương
EUC	Hệ thống thông tin nghiệp vụ Hải quan
VNACCS/VCIS	Hệ thống thông quan tự động/ Hệ thống cơ sở dữ liệu thông tin nghiệp vụ
WTO	Tổ chức Thương mại thế giới
XNK	Xuất nhập khẩu

## **DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH VẼ**

Biểu đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức Cục Điều tra chống buôn lậu.....	29
Bảng 2.2. Biến động nhân lực giai đoạn 2015-2017.....	32
Bảng 2.3 Quy mô cán bộ Cục Điều tra chống buôn lậu.....	34
Bảng 2.4. Thống kê cơ cấu giới tính, độ tuổi giai đoạn 2015– 2017.....	35
Bảng 2.5. Số lượng và cơ cấu trình độ học vấn CBCC Cục Điều tra chống buôn lậu .....	38
Bảng 2.6. Số lượng CBCC Cục Điều tra chống buôn lậu theo chuyên môn năm 2017.....	39
Bảng 2.7. Cơ cấu theo trình độ nhân lực tuyển mới tại Cục Điều tra chống buôn lậu năm 2015 - 2017.....	44
Bảng 2.8. CBCC Cục chống buôn lậu tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng năm 2015 - 2017 .....	46
Bảng 2.9. Số lượng Đảng viên và Đảng viên mới 2015-2017 .....	49
Bảng 2.10. Đánh giá về công tác sử dụng lao động.....	51
Bảng 2.11. Đánh giá về mức độ hài lòng trong chăm sóc sức khỏe.....	52

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Một trong những vấn đề quan tâm hàng đầu hiện nay của Đảng và Nhà nước là công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để có thể đáp ứng được yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và chủ động tích cực hội nhập quốc tế. Đó là một trong những mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ tổng quát phát triển đất nước 5 năm, giai đoạn 2016 – 2020 thể hiện trong Nghị quyết tại Đại hội lần thứ XII của Đảng.

Bên cạnh đó, toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế thế giới đang là một xu hướng dẫn tới sự phát triển của thương mại quốc tế ngày một tăng lên cả về nội dung và hình thức. Việt Nam hiện là thành viên của WTO, ASEAN, APEC, ASEM, WCO... song song với đó là việc gia tăng nhanh chóng các hiệp định thương mại quốc tế và khu vực với nhiều quy định, chính sách phức tạp hơn; các doanh nghiệp trong nước và quốc tế hoạt động ngày càng đa dạng, hiện đại hơn; yêu cầu nhiệm vụ đặt ra cũng ngày càng cao hơn đối với ngành Hải quan. Để đạt được mục tiêu đó đòi hỏi ngành Hải quan phải thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ về khuôn khổ pháp lý, về thủ tục hải quan, về cơ cấu tổ chức bộ máy, về cơ sở vật chất, kỹ thuật, chất lượng nguồn nhân lực...

Cục Điều tra chống buôn lậu là một đơn vị trực thuộc khối cơ quan Tổng cục hải quan, với chức năng chính là tham mưu và trực tiếp đấu tranh phòng chống tội phạm buôn lậu, vận chuyển trái phép hàng hoá qua biên giới nhận định yếu tố con người luôn đóng vai trò quyết định và lực lượng chuyên trách đấu tranh chống buôn lậu được xác định là chìa khoá then chốt trên mặt trận chống buôn lậu. Với đề án ***“Nâng cao năng lực cho lực lượng hải quan chuyên trách chống buôn lậu đến năm 2020”*** Cục Điều tra chống buôn lậu đã và đang tập trung rất nhiều vào việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng được yêu cầu chung của ngành Hải quan.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu còn có những bất cập, hạn chế nhất định như trình độ chuyên môn nghiệp vụ, chưa thích ứng nhanh với những ứng dụng khoa học kỹ thuật mới, những chính sách pháp luật quốc tế, khả năng sử dụng ngoại ngữ... Một trong những nguyên nhân chính là việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo đội ngũ cán bộ công chức, đó cũng là thực tế

chung của ngành hải quan và của cả đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Xuất phát từ những luận điểm trên, tôi đã chọn đề tài ***“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan”*** làm đề tài luận văn thạc sĩ, hy vọng sẽ góp phần vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan trước yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một vấn đề hết sức quan trọng trong giai đoạn hiện nay, nó đã thu hút rất nhiều sự quan tâm của các nhà quản lý, các nhà khoa học, các nhà nghiên cứu chuyên về quản trị nhân lực của các Viện và các Trường Đại học trong cả nước. Đã có rất nhiều công trình khoa học được công bố trên sách báo, tạp trí như:

- *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế”* của các tác giả Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng (2012), NXB Chính Trị Quốc Gia trình bày về những vấn đề lý luận chung, kinh nghiệm trong nước và quốc tế về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.

- *“Quản trị nguồn nhân lực”* của các tác giả Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm (2012), NXB Đại Học Kinh Tế Quốc Dân đã đề cập tới những lý thuyết về quản trị trong các tổ chức nói chung.

- Luận án của Lương Công Lý *“Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay”* (2014) đã tổng hợp và phân tích một số vấn đề liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực và việc giáo dục, đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

- Luận án của Lê Thị Hồng Điệp *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam”* (2010) đã đánh giá về thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và đề xuất được một số giải pháp để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức tại Việt Nam.

Các nghiên cứu trên đã khái quát lý luận về quản trị nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay. Tuy nhiên, vẫn chưa có đề tài nào

nghiên cứu cụ thể và chuyên sâu về vấn đề Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích**

Trên cơ sở một số vấn đề lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan, Luận văn đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan trong thời gian tới.

#### **3.2. Nhiệm vụ**

Để đạt được mục đích trên, luận văn cần thực hiện các nội dung cụ thể như sau:

- Hệ thống hoá vấn đề lý luận cơ bản về cán bộ, công chức và chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực
- Phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và các biện pháp nâng cao chất lượng CBCC tại Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan. Từ đó rút ra những nhận xét đánh giá về chất lượng và nâng cao chất lượng CBCC tại Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan.
- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan trên tất cả các mặt như: tuyển dụng, điều động, sử dụng, chế độ chính sách, đào tạo...

### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là chất lượng nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan.

#### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

Không gian: Luận văn nghiên cứu về chất lượng nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu trên phạm vi toàn quốc.

Nội dung: Chất lượng nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu được phân tích theo 3 nội dung thể lực, trí lực và tâm lực.

Thời gian: Luận văn tập trung nghiên cứu chất lượng nhân lực từ năm 2015 đến nay và đề xuất các giải pháp đến 2025.



## **5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

### **5.1. Phương pháp thu thập dữ liệu**

Thu thập dữ liệu sơ cấp: Quan sát, tiến hành phỏng vấn để thu thập các dữ liệu sơ cấp.

Thu thập dữ liệu thứ cấp: Từ các nguồn báo cáo thường niên, báo cáo định kì, các chính sách pháp luật và các hoạt động có liên quan đến vấn đề nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu - Tổng cục Hải quan.

### **5.2. Phương pháp phân tích dữ liệu**

Sau khi thu thập được các dữ liệu sơ cấp và thứ cấp, đề tài sử dụng phương pháp phân tích dữ liệu sau:

*Phương pháp tổng hợp, phân tích, so sánh:* Tổng hợp số liệu nhân lực Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan qua từng năm để so sánh sự tăng trưởng và tổng hợp các tiêu chí.

*Phương pháp điều tra xã hội học:* thông qua hệ thống các câu hỏi để thu thập các ý kiến chủ quan của cán bộ, công chức Cục Điều tra chống buôn lậu về thực trạng nhân lực và nâng cao chất lượng nhân lực tại đơn vị.

Đối tượng điều tra: Do địa bàn hoạt động của Cục Điều tra chống buôn lậu là toàn quốc, tính chất công việc đặc thù các CBCC thường xuyên đi công tác xa không có mặt ở đơn vị nên tác giả tập trung lấy phiếu điều tra tập trung vào số lượng CBCC ở phía Bắc ở các phòng, đội, hải đội thuộc khối Văn phòng Cục.

Địa điểm số lượng mẫu: Chọn ngẫu nhiên 100 mẫu tại 11 đơn vị phòng, đội thuộc khối cơ quan Văn phòng Cục.

Mục đích điều tra xã hội học: tiếp nhận ý kiến, sáng kiến của cán bộ, công chức để làm cơ sở phân tích, đánh giá công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn**

### **6.1. Về mặt lý luận**

Phân tích và đánh giá một số các nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực, khảo sát, tìm hiểu để chứng minh sự ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến chất lượng nguồn nhân lực.

Phân tích bài học kinh nghiệm của các đơn vị trong, ngoài ngành; của hải quan một số nước trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

## ***6.2. Về mặt thực tiễn***

Phân tích, đánh giá thực trạng, những thành tựu đạt được, hạn chế, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu.

Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn tới của Ngành Hải quan.

Kết quả nghiên cứu của Luận văn có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo để nghiên cứu đưa ra một số biện pháp cụ thể trong đề án “*Nâng cao năng lực cho lực lượng Hải quan chuyên trách chống buôn lậu đến năm 2020*”.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần Mở đầu, kết luận, luận văn bao gồm 3 chương.

***Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng nguồn nhân lực tại một tổ chức***

***Chương 2: Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu - Tổng cục Hải quan***

***Chương 3: Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu - Tổng cục Hải quan***

## Chương 1

# CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI MỘT TỔ CHỨC

### 1.1. Những vấn đề lý luận cơ bản về chất lượng nguồn nhân lực

#### 1.1.1. Nguồn nhân lực và vai trò của nguồn nhân lực đối với tổ chức

##### 1.1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Ở nước ta các khái niệm về nguồn nhân lực đã được sử dụng rộng rãi từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới nền kinh tế. Điều này được thể hiện rõ trong các công trình nghiên cứu, cụ thể:

Theo giáo trình Quản trị nhân lực, trường Đại học Kinh tế quốc dân ( năm 2004) do tác giả Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân chủ biên thì *“Nguồn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này bao gồm cả thể lực và trí lực. Thể lực chỉ sức khoẻ của thân thể, còn trí lực chỉ sự suy nghĩ, sự hiểu biết, am hiểu, sự tiếp thu kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử, giá trị đạo đức, tác phong làm việc, lòng tin của mỗi con người”* [4,tr.7-8].

Theo cuốn Quản lý nhân lực của Doanh nghiệp (năm 2010) do tác giả Đỗ Văn Phúc chủ biên thì *“Nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ khả năng lao động mà tổ chức cần và huy động được cho việc thực hiện, hoàn thành những nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của tổ chức. Nhân lực của tổ chức là sức mạnh của lực lượng lao động, sức mạnh của đội ngũ lao động”* [16, tr.18].

Theo giáo trình kinh tế nguồn nhân lực của trường ĐH Kinh tế (2008) do tác giả Trần Xuân Cầu & Mai Quốc Chánh chủ biên thì: *“Nguồn nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động – con người có sức lao động”*.

Nguồn nhân lực có nghĩa rộng và nghĩa hẹp:

Nghĩa rộng: là dân số sống trong một quốc gia, khu vực, địa phương, được đăng ký thường trú trên một địa phương nhất định.

Nghĩa hẹp: là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động do pháp luật quy định độ

tuổi tham gia vào quá trình hoạt động sản xuất.

Nhìn nhận từ góc độ cá nhân, con người trong tổ chức: Nguồn nhân lực là nguồn lực của con người trong tổ chức, bao gồm thể lực, trí lực và tâm lực.

Nhìn nhận từ khía cạnh xã hội: Nguồn nhân lực trong một tổ chức được hiểu là toàn bộ nhân viên làm việc trong tổ chức đó, được quản lý, sử dụng và trả lương theo quy định.

Từ các quan điểm và nhận định trên ta có thể rút ra một nhận định chung về nguồn nhân lực: Nguồn nhân lực là tổng hợp các cá nhân, có kiến thức, kỹ năng chuyên môn, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để hình thành, duy trì và đóng góp vào sự phát triển chung của tổ chức, doanh nghiệp, xã hội, nguồn nhân lực bao gồm tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức hay xã hội, là tất cả các thành viên trong tổ chức, doanh nghiệp sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển tổ chức, doanh nghiệp đó.

#### 1.1.1.2. Vai trò của nguồn nhân lực đối với tổ chức

Quá trình hình thành và phát triển của xã hội đã chứng minh rằng, trong mọi giai đoạn, con người luôn là yếu tố quan trọng đóng vai trò quyết định sự phát triển của lực lượng sản xuất. Đặc biệt sự thay đổi nhanh chóng của nền kinh tế xã hội thì nguồn nhân lực càng trở nên quan trọng cho sự phát triển bền vững của một tổ chức, doanh nghiệp và được các tổ chức, doanh nghiệp nhận thức một cách đúng đắn và sử dụng hiệu quả hơn. Có thể nói nguồn nhân lực là “tài sản” quý giá nhất của một tổ chức, doanh nghiệp. Vai trò của nguồn nhân lực được thể hiện:

*Một là, nguồn nhân lực là động lực của sự phát triển:* Các nguồn lực khác với vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất, vị trí địa lý...là những khách thể, chịu sự khai thác cải tạo của con người. Các nguồn lực này chỉ tồn tại dưới dạng tiềm năng, muốn sử dụng và phát huy tác dụng của nó phải có sự kết hợp với nguồn lực con người, thông qua các hoạt động có ý thức của con người. Con người với tất cả những năng lực, phẩm chất tích cực của mình bao gồm trí tuệ, kinh nghiệm, kỹ năng, tính năng động, sáng tạo... tác động vào các nguồn lực khác và gắn kết chúng lại để tạo ra hoạt động lao động phục vụ cho nhu cầu của xã hội. Chính con người là nhân tố làm thay đổi tính chất của lao động từ lao động thủ công sang lao động cơ khí và lao động

trí tuệ. Nhất là trong giai đoạn hiện nay, giai đoạn của công nghệ 4.0, khoa học công nghệ ngày càng phát triển thì con người là nhân tố tạo ra các tư liệu lao động hiện đại đưa chúng vào trong hoạt động sản xuất. Nếu không có con người thì những nguồn lực khác chỉ là những vật chất vô tri, vô giác hoặc không thể phát huy được tiềm năng của mình. Như vậy, để xã hội phát triển thì động lực lớn nhất, quan trọng đó chính là khả năng của con người.

*Hai là, nguồn nhân lực là mục tiêu của sự phát triển:* Con người luôn hướng tới sự phát triển toàn diện của bản thân, chính vì vậy bất kể một hoạt động nào của con người đều có một mục đích, mục tiêu cụ thể, rõ ràng. Mọi hoạt động sản xuất đang diễn ra cũng nhằm một mục đích cuối cùng là thoả mãn tối đa nhu cầu của con người, làm cho cuộc sống của con người không những đầy đủ về vật chất mà còn cả tinh thần. Điều đó có nghĩa nhu cầu tiêu dùng của cả vật chất, tinh thần của con người có tác động trực tiếp và quyết định tới việc cung ứng hàng hoá trên thị trường. Theo thời gian và sự phát triển tự nhiên, nhu cầu của con người trở nên đa dạng và phong phú, do đó việc sản xuất cung ứng hàng hóa cũng nhiều và đa dạng hơn. Qua đó có thể thấy, phát triển kinh tế xã hội suy cho cùng là vì nhu cầu của con người - của nhân lực.

*Ba là, nguồn nhân lực là nguồn lực quyết định việc phát huy các nguồn lực khác:* Nguồn lực là tổng thể những tiềm năng, năng lực của mỗi cá nhân và cộng đồng đã và đang và sẽ tạo ra sức mạnh để thúc đẩy xã hội phát triển. Nguồn lực con người bao gồm cả số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Theo Chủ nghĩa Mác – Lê Nin đưa ra những luận điểm khẳng định vai trò to lớn của con người đối với sự phát triển của xã hội như “*Con người là sản phẩm của tự nhiên và xã hội con người là yếu tố quan trọng nhất trong lực lượng sản xuất*”. Vai trò của con người lại càng được thể hiện rõ nét khi đặt chúng trong mối quan hệ với các nguồn lực khác. Cụ thể như: vốn, tài nguyên...rất cần cho sự phát triển, tuy nhiên các nguồn lực này không thể tự phát huy tác dụng và nó sẽ cạn kiệt trong quá trình sử dụng. Trong khi đó nguồn lực từ con người là chủ thể khơi nguồn tác dụng của các nguồn lực tự nhiên và bản thân nó có thể tái sinh, phục hồi phát triển trong khai thác và sử dụng.

*Bốn là, nguồn nhân lực quyết định đến giá trị gia tăng trong quá trình sản xuất – kinh doanh:* Con người với tư cách là chủ thể sáng tạo ra mọi của cải vật chất và tinh

thần. Trong quá trình tồn tại và phát triển, con người bằng sức lao động của mình cộng với các yếu tố, nguồn lực khác tạo ra các giá trị vật chất và tinh thần. Mặt khác, chính con người lại là người sử dụng và tiêu dùng của cải, vật chất và tinh thần để tồn tại và phát triển thông qua quá trình phân phối và phân phối lại. Như vậy có thể thấy nguồn nhân lực, hay chính con người là yếu tố quyết định đến giá trị gia tăng trong quá trình sản xuất và kinh doanh.

*Năm là, nguồn nhân lực là chủ thể và khách thể trong quá trình phát triển kinh tế – xã hội:* Như chúng ta đã biết, lao động sản xuất tạo ra của cải vật chất là hoạt động có ý thức của con người. Con người tác động vào tự nhiên, biến đổi tự nhiên để phục vụ cho mục đích của con người. Lao động sản xuất là sự kết hợp giữa ba yếu tố: đối tượng lao động, tư liệu lao động và sức lao động (nhân lực). Vì sức lao động gắn liền với con người mà suy cho cùng con người luôn sáng tạo và sử dụng đối tượng lao động, tư liệu lao động để tạo ra của cải vật chất phục vụ cho lợi ích của con người. Bên cạnh đó chất lượng nhân lực càng được nâng cao về mặt thể lực, trí lực thì càng sáng tạo ra những tư liệu sản xuất hiện đại, sử dụng các tư liệu sản xuất càng hiệu quả, tạo ra năng suất lao động càng cao, chất lượng của cải ngày càng dồi dào, phong phú... Như vậy có thể nói nhân lực là chủ thể trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

### *1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực*

#### *1.1.2.1. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực*

Trong nền kinh tế thị trường, nhu cầu về nhân lực và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực là yêu cầu hết sức quan trọng đối với tất cả mọi tổ chức, doanh nghiệp. Bởi lẽ sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả là một chiến lược lâu dài đối với các tổ chức, doanh nghiệp điều đó không chỉ làm cho bộ máy tổ chức hoạt động tốt mà còn là một biện pháp giúp tiết kiệm chi phí sản xuất, tăng cường sức cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường. Việc sử dụng nhân lực hợp lý sẽ đem lại hiệu quả trong sản xuất kinh doanh.

Theo cuốn Quản lý nguồn nhân lực trong một tổ chức của tác giả Bùi Văn Nhơn (năm 2006) “*Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực. Đó là yếu tố phản ánh trình độ kiến thức, kỹ năng và thái độ của người lao động trong*

*quá trình làm việc”*

Theo cuốn Quản lý nhân lực của doanh nghiệp (năm 2007) của tác giả Đỗ Văn Phúc *“Chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp là mức độ đáp ứng nhu cầu nhân lực về mặt toàn bộ và về mặt đồng bộ (cơ cấu) các loại. Nhu cầu nhân lực cho hoạt động của doanh nghiệp là toàn bộ và cơ cấu các loại khả năng lao động cần thiết cho việc thực hiện, hoàn thành tổ nhất những nhiệm vụ của doanh nghiệp trong thời gian trước mắt và trong tương lai xác định. Chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp thể hiện ở sức mạnh hợp thành của các khả năng lao động. Tuy nhiên, trong doanh nghiệp chất lượng lao động được đánh giá thông qua các mối quan hệ giữa chi phí (thời gian) lao động với hiệu quả lao động”* (9, trang 4).

Từ những quan điểm trên ta có thể thấy chất lượng nguồn nhân lực được hiểu là mức độ đáp ứng yêu cầu công việc về thể lực, trí lực, tâm lực của nguồn nhân lực.

#### 1.1.2.2. Các nội dung đánh giá chất lượng nguồn nhân lực

##### *a) Nội dung về trí lực (năng lực về trình độ, trí tuệ)*

Năng lực về trình độ chuyên môn, trí tuệ tức là trí lực là tiêu chí đầu tiên và quan trọng nhất có tính chất quyết định đánh giá chất lượng nhân lực. Trí lực được xác định bởi những kiến thức chung về khoa học, trình độ chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm thực tế và khả năng tư duy, phán đoán của mỗi con người. Trí lực là một hệ thống thông tin đã được xử lý và lưu giữ lại trong bộ óc của mỗi người, được thực hiện qua nhiều kênh khác nhau. Nó được hình thành và phát triển thông qua việc học tập và quá trình lao động sản xuất, phát triển của con người. Việc nắm vững được những tri thức cơ bản giúp cho người lao động gặp được nhiều thuận lợi trong công việc, có khả năng cao trong phân tích, giải quyết các vấn đề. Trí lực của người lao động thường được đánh giá theo các tiêu chí:

+ Về trình độ văn hoá: Trình độ văn hóa là sự hiểu biết của một người đối với kiến thức phổ thông. Đây là một chỉ tiêu vô cùng quan trọng, phản ánh chất lượng nguồn lao động cũng như trình độ phát triển kinh tế - xã hội. Trình độ văn hóa của nguồn lao động được thể hiện qua các quan hệ tỷ lệ như: Số lượng và tỷ lệ người lao động biết chữ và chưa biết chữ; Số lượng và tỷ lệ người lao động học qua các bậc học: tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại

học, trên đại học; Số năm đi học trung bình của nguồn lao động tính từ 25 tuổi trở lên.

+ Về trình độ chuyên môn kỹ thuật: Trình độ chuyên môn là những kiến thức, kỹ năng thực hành cần thiết để thực hiện những yêu cầu của vị trí công việc đang đảm nhận trong quản lý, kinh doanh và các hoạt động nghề nghiệp của nguồn lao động. Đây cũng là trình độ được đào tạo ở các trường chuyên nghiệp, chính quy. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ thể hiện qua các chỉ tiêu như: Số lượng và tỷ lệ lao động được đào tạo và chưa qua đào tạo; Số lượng và tỷ lệ lao động bậc Trung học chuyên nghiệp, Cao đẳng, Đại học; Số lượng và tỷ lệ lao động trên Đại học; Trình độ kỹ thuật là thuật ngữ dùng để chỉ trình độ của bộ phận lao động được đào tạo từ các trường kỹ thuật, các kiến thức được trang bị riêng về các lĩnh vực kỹ thuật nhất định.

+ Về kỹ năng mềm: Kỹ năng mềm chính là những khả năng liên quan đến sự lãnh đạo, huấn luyện, giao tiếp, hợp tác, sáng tạo, giải quyết vấn đề. Theo tổng hợp nghiên cứu của các nước và thực tế Việt Nam, top 10 kỹ năng quan trọng cho người lao động Việt Nam trong thời đại hiện nay là: Kỹ năng học và tự học; Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân; Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm; Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức và quản lý công việc; Kỹ năng lắng nghe; Kỹ năng thuyết trình; Kỹ năng giao tiếp; Kỹ năng giải quyết vấn đề; Kỹ năng làm việc nhóm; Kỹ năng thương thuyết, đàm phán. Việc trang bị trang đầy đủ, toàn diện những kỹ năng mềm góp phần hỗ trợ và hoàn thiện hơn năng lực làm việc của người lao động và quyết định vị trí của người lao động trong một tập thể. Tất cả các yếu tố này giúp cho công việc và mối quan hệ trong công việc trở nên chuyên nghiệp hơn.

+ Về năng lực ngoại ngữ, tin học: Thông thạo ngoại ngữ đang dần trở thành một kỹ năng không thể thiếu, là tiêu chuẩn hàng đầu để các công ty lớn tuyển nhân viên cũng như cất nhắc vào những vị trí quản lý. Việc biết ngoại ngữ không những là yêu cầu tất yếu của lao động có kỹ thuật cao nhằm đáp ứng các quy trình công nghệ thường xuyên được đổi mới mà còn là một năng lực cần thiết trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Cũng như ngoại ngữ, các nhà tuyển dụng luôn yêu cầu các ứng viên phải có kiến thức về tin học để sử dụng máy tính, các phần mềm văn phòng, sử dụng internet thành thạo. Người lao động cũng nên ý thức được rằng việc sử dụng máy tính và internet thành thạo sẽ là một công cụ hữu hiệu phục vụ không chỉ cho công việc mà



cho cả cuộc sống hàng ngày, là chìa khóa mở ra nhiều cơ hội trong thời đại hiện nay.

Như vậy, việc thông thạo ngoại ngữ, tin học là chìa khóa quan trọng, giúp người lao động tiếp cận với nền tri thức tiên tiến, hỗ trợ đắc lực cho công việc. Một khi đã nắm vững ngoại ngữ, tin học cộng với năng lực chuyên môn tốt người lao động có thể hội nhập một cách dễ dàng vào thị trường lao động hơn.

*b) Nội dung về thể lực (thể lực và thẩm mỹ)*

Thể lực của con người chịu ảnh hưởng của mức sống vật chất, sự chăm sóc sức khỏe và rèn luyện từng cá nhân cụ thể. Một cơ thể khỏe mạnh, thích nghi với môi trường sống thì năng lượng nó sinh ra sẽ đáp ứng được yêu cầu của mọi hoạt động. Thể lực quyết định đến khả năng hoạt động của con người, phải có thể lực con người mới có thể học tập, làm việc để phát triển trình độ và các mối quan hệ của mình trong xã hội.

Bộ Y tế quy định thể lực của người lao động được phản ánh qua các tiêu chí:

***Tiêu chuẩn phân loại theo thể chất của nguồn lao động***

<b><i>Loại sức khỏe</i></b>	<b>NAM</b>			<b>NỮ</b>		
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)
1	$\geq 163$	$\geq 51$	$\geq 81$	$\geq 154$	$\geq 48$	$\geq 76$
2	160-162	47-50	78-79	152-153	44-47	74-75
3	157-159	43-46	75-77	150-151	42-43	72-73
4	155-156	41-42	73-74	148-149	40-41	70-71
5	153-154	40	71-72	147	38-39	68-69
6	$\leq 152$	$\leq 39$	$\leq 70$	$\leq 146$	$\leq 37$	$\leq 68$

*Nguồn: Thông tư liên tịch số 16/2016/TTLT-BYT-BQP*

Chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, chỉ tiêu về tình trạng bệnh tật (các giác quan nội khoa, ngoại khoa, thần kinh, tai, mũi, họng...) của người lao động.

Các chỉ tiêu về cơ sở vật chất, các điều kiện bảo vệ và chăm sóc sức khỏe, các chỉ tiêu về tỷ lệ sinh tử, suy dinh dưỡng, tỷ lệ biến động tự nhiên, cơ cấu giới tính của quốc gia, khu vực.

Thẩm mỹ được hiểu đơn giản nhất là sự cảm nhận của con người về cái đẹp. Thẩm mỹ là nguyên nhân trực tiếp thúc đẩy tâm lý, làm tăng năng suất lao động, thông

qua nhu cầu nó còn tham gia nâng cao chất lượng sản phẩm. Tuy nhiên, vai trò chủ yếu nhất của thẩm mỹ là làm giàu cho đời sống tinh thần. Tiêu chuẩn của thẩm mỹ về con người trong thời kỳ hiện đại là khả năng hợp tác, là sự hài hoà giữa đời sống tinh thần và vật chất.

*c) Nội dung về tâm lực (ý thức, thái độ, hành vi đạo đức trong công việc và trong cuộc sống)*

Tâm lực là sức mạnh tâm lý của con người. Tâm lực cao hay thấp thể hiện ở mức độ nhận thức, ý thức trách nhiệm về động cơ làm việc, ý chí phấn đấu, thái độ và tác phong làm việc, kỷ luật lao động, tính tự lập trong thực thi nhiệm vụ, tinh thần hợp tác tương trợ, khả năng làm việc tập thể và lòng trung thành với tổ chức, doanh nghiệp.

Tâm lực phản ánh nhân cách, thẩm mỹ, quan điểm sống, nét văn hóa của con người trong xã hội. Trong mối quan hệ tương tác với các yếu tố cấu thành chất lượng nhân lực thì nhân cách, đạo đức đóng vai trò rất quan trọng. Sự phát triển của nhân cách đạo đức đem lại cho con người khả năng thực hiện tốt hơn sự tương tác với chức năng kinh tế, với chức năng xã hội và là cơ sở tâm lý cho việc nâng cao năng lực sáng tạo trong lao động. Định hướng, phát triển nhân cách, đạo đức, xây dựng ý thức, tác phong làm việc giúp con người có khả năng nâng cao năng lực sáng tạo của họ trong hoạt động thực tiễn. Do vậy, một tổ chức muốn nâng cao chất lượng nhân lực, ngoài việc quan tâm nâng cao kiến thức, nâng cao sức khoẻ, thì cần phải coi trọng cả nâng cao tâm lực.

Tâm lực biểu hiện ở phẩm chất đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, tác phong làm việc, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật... Tác phong làm việc được hiểu là cách ứng xử, phong cách làm việc, giao tiếp... Tác phong làm việc chuyên nghiệp không những giúp nhân lực hoàn thành tốt công việc với hiệu suất cao mà còn xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp, khiến cấp trên và đồng nghiệp tin tưởng vào khả năng của mình. Tinh thần trách nhiệm là một trong những yếu tố quyết định đến sự thành bại, đến sự phát triển bền vững của một cá nhân hay cả một xã hội. Tinh thần trách nhiệm là việc dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm, được thể hiện qua cả lối sống và làm việc của mỗi cá nhân. Ý thức kỷ luật là việc tuân thủ nội quy, quy định của tổ chức, bao gồm thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, bảo vệ bí mật, an toàn vệ sinh lao động ở nơi

làm việc...Ngày nay, phát triển nguồn nhân lực, ngoài việc quan tâm nâng cao mặt bằng và dân trí, nâng cao sức khỏe cho mỗi con người, cho cộng đồng xã hội, thì cần coi trọng xây dựng đạo đức, nhân cách, lý tưởng cho con người.

#### 1.1.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực

##### *a) Các yếu tố khách quan*

##### \* Yếu tố kinh tế - xã hội:

Hệ thống chính trị, pháp luật và các chính sách xã hội cũng là một trong những yếu tố liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực. Hệ thống chính sách được xây dựng luôn nhằm vào mục tiêu vì con người, phát huy mọi tiềm năng sáng tạo của con người trong quá trình phát triển kinh tế xã hội. Nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực không thể không nghiên cứu đến đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước như Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề, Luật Lao động, chính sách chuyển dịch cơ cấu kinh tế; các chính sách, định hướng phát triển kinh tế, xã hội.

Thực tiễn cho thấy, sức sống và trình độ phát triển lực lượng sản xuất hiện đại đều bắt nguồn từ trình độ xã hội hóa, tạo ra mối quan hệ giữa các nguồn lực xã hội với các nhu cầu xã hội, bởi khi sản xuất và tiêu dùng ngày càng có tính chất xã hội thì sẽ đánh thức mọi tiềm năng về vật chất và trí tuệ của xã hội vào phát triển kinh tế thị trường. Mức độ khai thác các tiềm năng vật chất của xã hội thể hiện rõ ở quy mô phát triển của lực lượng sản xuất, còn mức độ huy động và sử dụng tốt các tiềm năng trí tuệ của xã hội là chỉ số về chất lượng và trình độ phát triển của lực lượng sản xuất hiện đại hay chính là chất lượng nguồn nhân lực.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, mặc dù người lao động có nhiều cơ hội lựa chọn việc làm theo khả năng của mình, xong họ cũng phải đối mặt với nhiều thách thức, cạnh tranh, thậm trí là thất nghiệp. Vì vậy, người lao động cần phải được định hướng và đào tạo để có được trình độ chuyên môn cơ bản, kỹ năng, có sức khỏe tốt, tác phong làm việc chuyên nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Mối quan hệ giữa nâng cao chất lượng nhân lực và Kinh tế - xã hội là mối quan hệ qua lại hai chiều. Kinh tế - xã hội càng phát triển thì khả năng đầu tư nâng cao chất lượng nhân lực ngày càng tăng, tạo mọi cơ hội và môi trường thuận lợi cho phát triển, nâng cao chất lượng nhân lực và ngược lại nhân lực chất lượng cao sẽ tác động giúp cho nền Kinh tế -

xã hội của một quốc gia ngày càng phát triển nhanh và bền vững.

\* Hệ thống giáo dục, đào tạo:

Theo Cherrington (1995) *“Đào tạo liên quan đến việc tiếp thu các kiến thức, kỹ năng đặc biệt, nhằm thực hiện những công việc cụ thể còn phát triển liên quan đến việc nâng cao khả năng trí tuệ và cảm xúc cần thiết để thực hiện công việc tốt hơn”*.

Theo cuốn Quản trị nguồn nhân lực của tác giả Trần Kim Dung (năm 2009) *“Huấn luyện, đào tạo, phát triển là quá trình giúp con người tiếp thu những kiến thức, học các kỹ năng mới và thay đổi các quan điểm hay hành vi và nâng cao khả năng thực hiện công việc của cá nhân”*.

Nhân lực chất lượng cao là những con người được đầu tư, phát triển có kỹ năng, có kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực tư duy, sáng tạo... Do đó bên cạnh việc tuyển dụng thì công tác giáo dục, đào tạo là một phần hết sức quan trọng đối với mỗi tổ chức, doanh nghiệp. Giáo dục được coi là một phương pháp quan trọng nhất để phát triển tiềm năng của con người. Giáo dục bao gồm cả giáo dục nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ lẫn văn hoá, phẩm chất đạo đức. Kết quả của giáo dục sẽ làm tăng lực lượng lao động có trình độ khả năng thúc đẩy nhanh quá trình đổi mới công nghệ. Hiện nay, với nền kinh tế công nghiệp đang phát triển ngày càng nhanh chóng thúc đẩy sự phát triển và tăng trưởng kinh tế thì vai trò của giáo dục còn được đánh giá qua tác động của nó đối với việc tăng năng suất lao động của mỗi cá nhân nhờ được đào tạo nâng cao trình độ và tích lũy kiến thức.

Ở Việt Nam, giáo dục, đào tạo đang được xem là đòn bẩy để phát triển nguồn nhân lực nước nhà trong giai đoạn hiện nay. Chương trình phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2011-2020 đã xác định mục tiêu: tăng tỷ trọng số người tốt nghiệp phổ thông cơ sở trong độ tuổi lao động lên 80% và tỷ lệ những người lao động qua đào tạo trong tổng số lao động lên 30% vào năm 2020.

\* Khoa học và công nghệ:

Sự tiến bộ của khoa học và công nghệ, đặc biệt là công nghệ 4.0 như hiện nay có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng nhân lực. Sự phát triển kinh tế-xã hội trên thế giới thực chất là cuộc chạy đua phát triển về khoa học và công nghệ, chạy đua nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động sản xuất dựa trên cơ sở nâng cao chất lượng lao

động. Những tiến bộ của khoa học và công nghệ làm thay đổi cơ cấu lao động, thay đổi tính chất, nội dung của lao động, làm cho lao động trí óc tăng dần và lao động chân tay ngày càng có xu hướng giảm đi. Tiến bộ của khoa học và công nghệ tạo nên sự cạnh tranh về năng suất, chất lượng, giá thành của hàng hóa. Xu hướng nhiều ngành nghề kỹ thuật hiện đại xuất hiện, các ngành nghề thủ công mất đi, kiến thức người lao động tăng nhưng kỹ năng sẽ bị mất dần. Sự tiến bộ của khoa học và công nghệ cũng đã làm thay đổi nội dung, phương pháp đào tạo từ giáo dục phổ thông đến đại học, từ định hướng nghề nghiệp đến thực tế dạy nghề. Do vậy, cần phải liên tục cải tiến, chương trình, phương thức đào tạo để tạo điều kiện cho người lao động có thể học tập nâng cao trình độ trước những thay đổi nhanh chóng của khoa học và công nghệ, đáp ứng được yêu cầu công việc trong hiện tại và tương lai.

*\* Trình độ phát triển y tế:*

Trình độ phát triển y tế và chăm sóc sức khỏe cho người lao động là một trong những yếu tố trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực. Sức khỏe ở đây không chỉ đơn thuần là bệnh tật mà còn được hiểu là sự hoàn thiện cả về mặt thể chất và tinh thần cho người lao động. Trình độ y tế phát triển kèm theo là chế độ thăm khám chữa bệnh thường xuyên, chế độ dinh dưỡng, chế độ nghỉ ngơi, làm việc, vệ sinh môi trường làm việc, vệ sinh an toàn lao động...đều phải được quan tâm một cách thường xuyên. Nhu cầu về dinh dưỡng là nhu cầu cơ bản của con người để duy trì sự sống và giúp con người phát triển, hoàn thiện bản thân. Việc cung cấp dinh dưỡng sẽ tác động trực tiếp đến sức khỏe của con người, tác động trực tiếp vào quá trình sản xuất. Theo tiêu chuẩn của Liên hợp quốc thì mức năng lượng cần đảm bảo là 2200 calo/người/ngày do vậy để có thể duy trì và tái tạo sức lao động thì chế độ dinh dưỡng cho người lao động luôn phải được quan tâm. Hiện nay, trong các khu công nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam, đặc biệt như Nhật Bản và Hàn Quốc đã có những sự quan tâm rõ rệt trong chế độ ăn uống cho người lao động. Vấn đề về chăm sóc sức khỏe và chế độ bảo hiểm cũng là một phần quan trọng trong các chính sách xã hội của nhà nước nhằm đảm bảo các quyền lợi cho người lao động. Lẽ đương nhiên việc bảo vệ chăm sóc sức khỏe trước tiên thuộc về mỗi cá nhân, nhưng vẫn cần sự trợ giúp mang tính xã hội, có sự trợ giúp đó là sự trợ giúp mang tính Nhà nước, ở đó Nhà nước giữ vai trò quan trọng là

người tổ chức quản lý và bảo trợ.

*b) Các yếu tố chủ quan*

Tổng hợp lại các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực đó là các chính sách, kế hoạch, định hướng phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của người đứng đầu tổ chức, doanh nghiệp. Các chính sách đó bao gồm: chính sách tuyển dụng, thu hút nhân lực; phân tích, đánh giá nhân lực, bố trí sử dụng nhân sự, đào tạo và sử dụng nhân lực sau đào tạo (bao gồm cả phát triển nghề nghiệp và quy hoạch bổ nhiệm); Các chính sách tạo động lực cho người lao động: xây dựng hệ thống thù lao lao động, khen thưởng kỷ luật; Chính sách xây dựng môi trường làm việc và xây dựng quy định văn hoá công sở... Chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải được xây dựng trên cơ sở quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động. Một chính sách hợp lý, rõ ràng sẽ đáp ứng được nhu cầu tồn tại và phát triển của tổ chức đó; khuyến khích được người lao động hăng say làm việc và học tập để nâng cao chất lượng tay nghề.

*1.1.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

*1.1.3.1. Khái niệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một nội dung quan trọng của phát triển nguồn nhân lực, nó bao gồm nhiều hoạt động nâng cao về mặt thể lực, trí lực, tâm lực của con người.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các nội dung làm tăng giá trị cho con người trên mọi mặt về phẩm chất đạo đức, về thể chất, về năng lực trí tuệ, thẩm mỹ thông qua các chính sách phát triển nhân lực giúp con người hoàn thiện hơn, có khả năng hoàn thành nhiệm vụ trong tổ chức và trong cả cuộc sống của chính mình.

Như vậy, ta có thể hiểu rằng “*nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là gia tăng giá trị con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp giúp con người trở thành người lao động có năng lực, phẩm chất mới cao hơn, đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự phát triển kinh tế - xã hội*”. Thông qua chất lượng nguồn nhân lực thể hiện rõ ở sự phát triển kinh tế - xã hội, chất lượng cuộc sống và mức độ văn minh của một quốc gia.

Hiện nay, hoà chung với quá trình toàn cầu hoá đã đưa nền kinh tế vào một giai

đoạn quá độ của nền kinh tế dựa trên cơ sở vật chất kỹ thuật, công nghiệp hoá sang nền kinh tế tri thức, trong đó tri thức chính là lực lượng sản xuất thì việc nâng cao chất lượng nhân lực phải là lực lượng tiên phong, tiếp cận với kinh tế tri thức. Vì vậy hơn bao giờ hết nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẽ là giải pháp đột phá trong tiến trình đẩy mạnh sự phát triển của đất nước để hoà nhập với nền kinh tế thế giới.

#### 1.1.3.2. Các phương pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

- *Tuyển dụng nhân lực*: Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm, lựa chọn nhân sự để đáp ứng nhu cầu sử dụng của tổ chức và bổ sung lực lượng nhân lực cần thiết nhằm thực hiện được mục tiêu của tổ chức. Tuyển dụng chính là quá trình cung cấp yếu tố đầu vào cho tổ chức mà ở đây chính là nhân lực. Quá trình tuyển dụng bao gồm 03 khâu cơ bản là thu hút, tìm kiếm và tuyển chọn nhân lực. Chúng có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, nếu thu hút, tìm kiếm tốt thì sẽ có nhiều điều kiện để lựa chọn nhân sự chất lượng cao, đồng thời cũng làm tăng uy tín của tổ chức trong công tác tuyển dụng, điều này tác động ngược lại sẽ lại thu hút được nhiều người lao động tìm đến với tổ chức đó.

Công tác tuyển dụng đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nhân lực của tổ chức. Nguồn lực không chỉ có ở bên trong mà phần lớn là ở bên ngoài. Để có được nguồn nhân lực tốt, tổ chức cần xây dựng những khung tiêu chuẩn tuyển dụng. Việc xây dựng khung tiêu chuẩn sẽ giúp nhà tuyển dụng, tổ chức tìm kiếm được những nhân lực có chất lượng tốt, góp phần làm tăng tỷ lệ chung về chất lượng nhân lực trong tổ chức của mình.

Việc bố trí sử dụng nguồn nhân lực cũng đóng vai trò rất quan trọng, phải đảm bảo khi đưa ra các điều kiện về tiêu chuẩn tuyển dụng cho vị trí nào thì phải bố trí đúng với công việc đó. Bởi khi bố trí đúng vị trí với trình độ chuyên môn đào tạo, phù hợp với khả năng từng người sẽ giúp thúc đẩy được sức sáng tạo và sức lao động của người đó trong công việc.

Công tác đánh giá thực hiện công việc của người lao động cũng là một trong những công cụ hỗ trợ đắc lực trong công tác quản lý. Làm tốt công tác đánh giá sẽ góp phần tạo động lực cho người lao động, sẽ tác động đến tinh thần trách nhiệm, lòng nhiệt tình, sự say mê sáng tạo, giúp người lao động hoàn thành được nhiệm vụ đạt hiệu

quả cao, góp phần thúc đẩy sự phát triển chung của tổ chức và của cả xã hội.

Hầu hết các tổ chức đều xây dựng cho mình một khung tiêu chí đánh giá chất lượng công việc của người lao động. Những tổ chức biết quan tâm, chú trọng đến công tác đánh giá nhân lực sẽ có nhiều lợi thế trong việc thu hút nguồn nhân lực mới và thúc đẩy tinh thần của nhân lực cống hiến cho sự phát triển của tổ chức đó.

- *Chính sách đào tạo cho người lao động*: Đào tạo là quá trình cung cấp cho người lao động những thông tin, kỹ năng và sự hiểu biết về công việc của tổ chức. Người lao động luôn có nhu cầu về đào tạo và bồi dưỡng để được nâng cao trình độ chuyên môn để có cơ hội phát triển khả năng của bản thân. Trên cơ sở phân tích nhu cầu lao động của tổ chức, các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng cần thiết, cơ sở xác định được nhu cầu đào tạo là đối chiếu về khả năng thực hiện công việc của người lao động so với yêu cầu công việc đang đảm nhận với mục tiêu dự kiến đã định để tìm ra những nguyên nhân yếu kém về trình độ, kiến thức, kỹ năng của người lao động với công việc được giao. Một số hình thức đào tạo:

- *Giáo dục đào tạo tại trường lớp*: Truyền đạt những kiến thức chung, phổ thông nhất về những kỹ năng cần thiết để người lao động có thể thực hiện được công việc hiện tại và trong tương lai về một nghề nào đó.

- *Tự đào tạo*: là hình thức doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động có trình độ, tay nghề cao, có kinh nghiệm hướng dẫn kèm cặp các đối tượng được đào tạo. Hình thức này là bổ sung kiến thức, kỹ năng cho lao động mới. Phương pháp này đơn giản, tiết kiệm thời gian, chi phí. Tuy nhiên lại không mang tính hệ thống và thiếu kiến thức cơ bản.

- *Chính sách đãi ngộ đối với người lao động*: Đãi ngộ là quá trình chăm lo vật chất và tinh thần cho người lao động để người lao động có thể toàn tâm, toàn ý hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần vào hoàn thành mục tiêu chung của một tổ chức. Chính sách đãi ngộ được thể hiện thông qua 2 hình thức cơ bản nhất là khuyến khích vật chất và khuyến khích tinh thần.

Khuyến khích vật chất có thể là lương, thưởng, phụ cấp, trợ cấp, chế độ phúc lợi xã hội, cho đi du lịch, nghỉ mát định kỳ...

Khuyến khích tinh thần có thể là bố trí sử dụng lao động hợp lý, cải thiện điều



kiện làm việc, xây dựng bầu không khí, môi trường làm việc thoải mái, tạo điều kiện thăng tiến cho người lao động, được kính trọng, đối xử công bằng...

Việc đãi ngộ nhân sự giúp tái sản xuất, nâng cao sức lao động, giúp giữ chân những lao động có chất lượng cao, thu hút nhân tài cho tổ chức.

- *Tạo môi trường cạnh tranh:* Môi trường cạnh tranh cũng ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực. Trong một tổ chức có môi trường cạnh tranh tốt sẽ giúp người lao động có động lực để phát huy hết khả năng, hoàn thiện năng lực của bản thân, vượt lên để có những thành tích đóng góp cụ thể vào kết quả chung của tổ chức đó.

## **1.2. Khái quát nhân lực hải quan và chất lượng nguồn nhân lực cán bộ công chức ngành hải quan**

### *1.2.1. Nhân lực ngành hải quan*

Nhân lực hải quan được hiểu là toàn bộ đội ngũ, cán bộ công chức, viên chức, người lao động hoạt động trong ngành Hải quan. Theo quy định tại Điều 12 Luật Hải quan số 54/2014/QH13 thì Hải quan Việt Nam là đơn vị trực thuộc Bộ Tài chính có nhiệm vụ 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 thu thuế xuất nhập khẩu, thực hiện pháp luật quản lý nhà nước đối với hoạt động xuất nhập khẩu, xuất nhập cảnh. Để thực hiện những nhiệm vụ đó, theo quy định ngành Hải quan phải có một số lượng cán bộ, công chức, viên chức người lao động làm việc tại các cửa khẩu, cảng biển, các vị trí có hoạt động xuất nhập khẩu hàng hoá...Hiện nay, số lượng cán bộ, công chức, viên chức người lao động hoạt động trong ngành hải quan khoảng trên 10.000 người.

### *1.2.2. Đặc điểm nhân lực ngành hải quan*

Nhân lực hải quan là nhân lực chất lượng cao đáp ứng được yêu cầu đa dạng về công việc. Ngành hải quan với vai trò là chìa khoá cho nền kinh tế đất nước, là cầu nối giữa doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp nước ngoài. Bên cạnh đó là sự phát triển của nền kinh tế thế giới đòi hỏi cán bộ, công chức hải quan phải có trình độ am hiểu sâu về nghiệp vụ điều tra chống buôn lậu, kiểm tra, kiểm soát hàng hoá, kiểm tra sau thông quan, hệ thống văn bản pháp luật trong nước, các hiệp định và điều ước quốc tế liên quan đến hoạt động xuất nhập khẩu...Đặc biệt cán bộ, công chức Cục điều tra chống buôn lậu, là đơn vị có chức năng khởi tố các vụ án hình sự trong lực lượng

hải quan thì ngoài những kiến thức liên quan đến kinh tế còn phải am hiểu và có những kỹ năng liên quan đến điều tra, trinh sát, đấu tranh bắt giữ...

Nhân lực hải quan có tính chuyên nghiệp và trình độ cao trong ứng dụng công nghệ kỹ thuật hiện đại. Cùng với việc phát triển của khoa học kỹ thuật hội nhập với kinh tế quốc tế, đòi hỏi Hải quan Việt Nam phải có những ứng dụng trong khoa học kỹ thuật và quản lý hàng hoá xuất nhập khẩu. Hiện nay, hệ thống thông quan điện tử mà hải quan Việt Nam đang sử dụng là hệ thống VNACC/VCIS do Hải quan Nhật Bản cung cấp, để sử dụng được hệ thống này đòi hỏi CBCC hải quan phải có kỹ năng về công nghệ thông tin cao. Đây cũng là hệ thống hiện đại nhằm đáp ứng yêu cầu về mặt thời gian thông quan đối với hàng hoá xuất nhập khẩu.

Nhân lực hải quan có thể lực và tinh thần tốt. Do đặc thù hoạt động của lực lượng kiểm soát hải quan thường ở biên giới, hải đảo xa xôi, nơi cửa ngõ đón hàng hoá xuất khẩu, nhập khẩu vào lãnh thổ Việt Nam. Đặc biệt lực lượng CBCC thuộc Cục Điều tra chống buôn lậu phải trinh sát, theo dõi tình hình buôn lậu ở những địa bàn hẻo lánh, phức tạp thời gian không cụ thể và phải thường xuyên đấu tranh với các đối tượng buôn lậu nên đòi hỏi phải có thể lực, tinh thần và tư duy tốt mới có thể đáp ứng được yêu cầu công việc.

Ngoài ra nhân lực ngành hải quan còn có phẩm chất, lập trường, tư tưởng vững vàng không dễ bị sa ngã trước cám dỗ của đồng tiền.

### **1.3. Cơ sở thực tiễn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức**

*1.3.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Hải quan các nước trên thế giới.*

#### **1.3.1.1. Kinh nghiệm của Hải quan Nhật Bản**

Hải quan Nhật Bản là cơ quan trực thuộc Bộ Tài chính thuộc Chính phủ Nhật Bản được tổ chức theo mô hình Hải quan vùng gồm: Hakodate, Tokyo, Yokohama, Nagoya, Osaka, Kobe, Moji, Nagasaki và Okinawa. Các Vùng được tổ chức thành cấp Cục, cấp Chi cục và các Trạm kiểm soát Hải quan. Hải quan Nhật Bản có khoảng hơn 9000 người thực hiện chức năng quản lý nhà nước về Hải quan và thuế. Là đơn vị chịu trách nhiệm chính tham mưu cho Chính phủ Nhật Bản các chính sách, văn bản pháp luật liên quan đến Hải quan nên Hải quan Nhật Bản rất chú trọng trong công tác đào tạo và phát triển

nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đơn vị chịu trách nhiệm đào tạo chính của Hải quan Nhật Bản là Học viện Hải quan Quốc gia. Ngoài ra còn có 12 cơ sở đào tạo, các trung tâm đào tạo nghiệp vụ khác tại 09 vùng trên toàn lãnh thổ Nhật Bản. Công chức Hải quan sau khi được tuyển dụng từ các trường Hải quan và các trường khác sẽ được tham gia các khoá đào tạo dài hạn, ngắn hạn, đào tạo từ xa...cụ thể:

- Khoá đào tạo dài hạn (trên 02 tháng): Hướng dẫn, trang bị những cơ sở lý luận về Hải quan và nghiệp vụ ngoại thương cho công chức mới.

- Khoá đào tạo ngắn hạn (dưới 02 tháng): Trang bị nghiệp vụ cụ thể cho công chức theo từng chuyên đề.

- Đào tạo từ xa: Trang bị kiến thức nâng cao trực tiếp cho các công chức ở xa, nhằm đáp ứng kịp thời các yêu cầu cần xử lý trong công việc.

- Đào tạo và thi tuyển cấp bậc công chức: dành cho công chức mới và đang làm việc trong ngành Hải quan để phân loại I, II, III.

Là một trong những nước xây dựng và phát triển được đề án tin học hoá ngành Hải quan từ rất sớm nên Hải quan Nhật Bản không chỉ chú trọng vào việc phát triển, nâng cao chất lượng nhân lực, thành lập các nhóm chuyên gia hàng đầu để phát huy vai trò trong nước mà còn tham gia hỗ trợ các hoạt động đào tạo ở phạm vi quốc tế về các lĩnh vực thông quan điện tử, quản lý rủi ro, xác định xuất xứ hàng hoá, kiểm tra trước, trong và sau thông quan...

#### 1.3.1.2. Kinh nghiệm của Hải quan Hàn Quốc

Hải quan Hàn Quốc được chính thức thành lập từ năm 1970 để đáp ứng được yêu cầu phát triển của nền kinh tế, giải quyết được lưu lượng thương mại ngày càng gia tăng về cả mặt số lượng lẫn chất lượng. Theo Luật Tổ chức Chính phủ, Cục Hải quan trực thuộc Bộ Tài chính và Kinh tế Hàn Quốc và được phân chia ra làm 3 khu vực: Khu vực chính sách Hải quan, khu vực chính sách thuế và công nghiệp và khu vực hợp tác quốc tế Hải quan.

Hệ thống tổ chức bộ máy, nhân sự của Hải quan Hàn Quốc được thành lập theo Luật tổ chức Chính phủ và chịu sự chỉ đạo của Bộ Nội vụ trong trường hợp có thay đổi. Hiện nay, Hải quan Hàn Quốc có trên 5000 cán bộ. Tổ chức bộ máy theo mô hình 3 cấp: Cấp Tổng cục, Cấp Vùng và cấp Đội. Đơn vị chịu trách nhiệm đào tạo nghiệp

vụ Hải quan của Hàn Quốc là Trung Tâm đào tạo kiểm soát biên giới Hải quan.

Với mong muốn xây dựng một cơ quan Hải quan với dịch vụ tốt nhất, Hải quan Hàn Quốc dành sự ưu tiên lớn đối với khách hàng và đề ra các quyền lợi của khách hàng khi đến với cơ quan Hải quan. Hải quan Hàn Quốc đặt ra yêu cầu đối với cán bộ Hải quan phải cam kết mang tới dịch vụ:

- Sự hài lòng của khách hàng là ưu tiên hàng đầu của cơ quan Hải quan.
- Dịch vụ Hải quan thân thiện và thuận lợi là mục tiêu hướng tới của cơ quan Hải quan.
- Nhận thức về thời gian là tài sản của khách hàng từ đó thực hiện dịch vụ Hải quan nhanh chóng và chính xác.
- Thủ tục Hải quan luôn minh bạch và hài hoà do đó dịch vụ đơn giản và rõ ràng là mục tiêu hướng đến của cơ quan Hải quan.
- Dịch vụ Hải quan luôn gắn kết khách hàng – những gì khách hàng muốn là những gì Hải quan đáp ứng.

Với phương châm hướng tới dịch vụ khách hàng hoàn hảo, Hải quan Hàn Quốc rất chú trọng tới việc tuyển dụng và đào tạo cán bộ Hải quan phải có trình độ, chuyên nghiệp và đặc biệt có phẩm chất đạo đức tốt. Trung Tâm đào tạo kiểm soát biên giới Hải quan là nơi cung cấp các khoá đào tạo chung và những kỹ năng chuyên sâu cho cán bộ công chức, viên chức ngành Hải quan; hỗ trợ các trung tâm đào tạo hoặc các khoá đào tạo ngắn hạn khác để bồi dưỡng nghiệp vụ cũng như rèn luyện phẩm chất đạo đức cho tất cả cán bộ, công chức ngành Hải quan Hàn Quốc.

Với những nỗ lực không ngừng của mình, Hải quan Hàn Quốc đã và đang xây dựng cho mình một thương hiệu riêng hướng tới trở thành một trong những cơ quan Hải quan hàng đầu thế giới về dịch vụ hoàn hảo đối với khách hàng và cũng đáp ứng được vai trò tích cực đối với an ninh quốc gia và phát triển đất nước.

#### 1.3.1.3. Kinh nghiệm của Hải quan Pháp

Cơ quan Hải quan Pháp trực thuộc Bộ Kinh tế - Tài chính – Công nghiệp của Chính phủ Pháp. Tổng số công chức hoạt động trong ngành Hải quan của Pháp hiện nay khoảng hơn 19000 người. Cơ cấu tổ chức được quy định bởi Chính phủ, hiện nay cơ cấu tổ chức của Hải quan Cộng hoà Pháp được chia theo mô hình 3 cấp: 07 Ban ở

cấp Hải quan Tổng cục, 11 Cục Hải quan liên vùng trong đó có 01 Cục Hải quan liên vùng ở hải ngoại, 40 Cục hải quan vùng. Các cấp quản lý thống nhất theo mô hình tương tự như ở Việt Nam với cấp cao nhất phụ trách quản lý chung là cấp Tổng cục, đến cấp Cục Hải quan liên vùng và cấp Hải quan vùng.

Với nền kinh tế phát triển, Hải quan Pháp tập trung đào tạo đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp theo từng ngạch bậc, cụ thể:

- Đào tạo ban đầu: Là chương trình đào tạo cơ bản cho công chức, kiểm tra, kiểm soát viên mới tuyển dụng. Đây cũng là chương trình đào tạo các học sinh tốt nghiệp các trường đại học, trung học có mong muốn vào ngành Hải quan sau khi thi đỗ được vào trường Hải quan Quốc gia. Nội dung sẽ tùy theo từng ngạch thi tuyển, ngạch đăng ký được xây dựng và đào tạo riêng, nhằm mục đích sau khi tốt nghiệp các công chức sẽ được sắp xếp đúng vào những vị trí đã được đào tạo để có thể phát huy hết khả năng của mình.

- Đào tạo thi tuyển: Là hình thức ôn luyện tập trung, nhằm trang bị cho thí sinh những kiến thức cơ bản trước khi thi tuyển. Nội dung là các môn học phổ thông và những kiến thức cơ bản về hoạt động của cơ quan Hải quan.

- Đào tạo trong quá trình làm việc: Là hình thức nhằm nâng cao và hoàn thiện nghiệp vụ cho cán bộ trong ngành; bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao tay nghề; Nội dung sẽ là các kiến thức mới về Luật Hải quan; Vi tính, Ngoại ngữ...

- Đào tạo nâng cao, chuyên sâu: Là hình thức đánh giá và phân loại cán bộ, sắp bậc đối với cán bộ. Sẽ có bậc chuyên gia đối với những cán bộ xuất sắc và có chế độ đãi ngộ, phúc lợi cao đối với những cán bộ này.

### *1.3.2. Những bài học kinh nghiệm cho công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ*

Qua kinh nghiệm của các nước trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chúng ta càng thấy rõ nhân lực đóng vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển của đất nước. Đặc biệt đối với ngành Hải quan, là cơ quan chịu trách nhiệm cầm chìa khoá cho nền kinh tế đất nước thì những cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức, có trình độ chuyên môn cao mới có thể đáp ứng được các nhiệm vụ mới. Có thể rút ra được một số bài học, tham khảo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hải quan như sau:

- Thống nhất hệ thống văn bản pháp luật trong vấn đề tuyển dụng và sử dụng, đào tạo nhân lực chất lượng cao. Các nước đều có chung quan điểm và nhận thức hiệu suất lao động của các đơn vị, cơ quan trong hệ thống bộ máy quản lý nhà nước đều do năng lực, phẩm chất của người cán bộ, công chức quyết định. Do vậy, phải luôn quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên đối với cán bộ, công chức Hải quan về chuyên môn nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức trong giai đoạn hiện nay.

- Thực hiện tuyển dụng công chức phải công khai, minh bạch, có tính chất cạnh tranh cao. Xây dựng các trường trình đào tạo, bồi dưỡng trước khi tuyển dụng và ngay sau khi tuyển dụng. Bố trí công việc sau khi tuyển dụng phải hợp lý, đúng khả năng, đúng theo nội dung đã đào tạo phù hợp với trình độ từng người nhằm phát huy tối đa được khả năng, năng lực của bản thân mỗi người trong công việc.

- Ngành Hải quan phải đặc biệt chú ý đến nguồn nhân lực trẻ, được đào tạo cơ bản từ các trường đại học trong và ngoài nước, có khả năng tiếp cận nhanh với công việc, năng động, ham học hỏi, khám phá...Xây dựng được bảo đảm việc làm với những ưu đãi cũng như thu nhập tương xứng để những công chức trẻ này có thể yên tâm, tập trung trong công việc. Giáo dục phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong trong thực thi nhiệm vụ, tiếp xúc doanh nghiệp, tránh các biểu hiện tiêu cực trong quá trình làm việc và trong xã hội.

- Tinh giảm biên chế; giảm cải cách thủ tục hành chính; giảm thời gian thông quan; tinh giảm cơ cấu tổ chức bộ máy hoạt động đó là một trong những yêu cầu trong giai đoạn hiện nay của ngành hải quan. Để đáp ứng những điều đó, việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cán bộ, công chức phải luôn được quan tâm và thực hiện thường xuyên trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

## **Tiểu kết chương 1**

Như vậy, nguồn nhân lực là tài nguyên quý giá của mọi tổ chức, là yếu tố sống còn đối với mỗi doanh nghiệp. Về cơ bản nâng cao chất lượng nhân lực là một nội dung quan trọng của phát triển nguồn nhân lực, nó bao gồm các hoạt động nâng cao về mặt thể lực, trí lực và tâm lực của con người. Công tác tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực là những yếu tố cơ bản của quá trình nâng cao chất lượng nhân lực, nó có ảnh hưởng trực tiếp đến các công tác khác nên đối với tổ chức và doanh nghiệp thì nó luôn được chú trọng. Chúng ta đang sống trong một thời đại mà nhịp độ thay đổi tiến bộ của khoa học kỹ thuật và công nghệ thông tin diễn ra rất nhanh chóng. Chính vì vậy, để đáp ứng được yêu cầu đó thì công tác nâng cao chất lượng nhân lực trở nên cần thiết hơn bao giờ hết.

Để có được nguồn nhân lực với chất lượng làm việc hiệu quả thì không chỉ có công tác tuyển dụng và đào tạo mà các chính sách đãi ngộ, tạo môi trường cạnh tranh cũng ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng nhân lực trong tổ chức. Đó cũng là những nhiệm vụ trước mắt cần phải thực hiện đối với một tổ chức, doanh nghiệp hay cả một quốc gia muốn phát triển nhanh và bền vững.

## **Chương 2**

### **THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC ĐIỀU TRA CHỐNG BUÔN LẬU – TỔNG CỤC HẢI QUAN**

#### **2.1. Khái quát về Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan**

##### *2.1.1. Đặc điểm cơ cấu tổ chức của Cục Điều tra chống buôn lậu*

Cục Điều tra chống buôn lậu tiền thân là Cục Kiểm soát Tổ tụng được thành lập ngày 20/10/1984 theo Nghị định số 139/HĐBT của Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng. Ngày 07/03/1994, tại Nghị định số 16/NĐ-CP của Thủ tướng Chính phủ, Cục Kiểm soát Tổ tụng được đổi tên thành Cục Điều tra chống buôn lậu như ngày nay.

Với chức năng, nhiệm vụ được Chính phủ quy định, Cục Điều tra chống buôn lậu là đơn vị đi đầu, triển khai nhiều nhiệm vụ quan trọng trong lĩnh vực quản lý Nhà nước về Hải quan như: công tác thu thập xử lý thông tin nghiệp vụ Hải quan trong nước và quốc tế; xây dựng hệ thống giám sát Hải quan trực tuyến; áp dụng quản lý rủi ro; chống buôn lậu ma túy, chống hàng giả và hàng hoá xâm phạm quyền Sở hữu trí tuệ...

Tính đến thời điểm 31/12/2017 Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan có hơn **563** người được bố trí làm việc tại 17 đơn vị đầu mối, trong đó có 06 phòng, 03 Hải đội trên biển và 08 đội thực thi nhiệm vụ.

Cơ cấu tổ chức của Cục Điều tra chống buôn lậu gồm:

1. Phòng tham mưu tổng hợp (Phòng 1)
2. Phòng thu thập, xử lý thông tin nghiệp vụ KS Hải quan (Phòng 2)
3. Phòng Giám sát Hải quan trực tuyến (Phòng 3)
4. Phòng Kiểm soát ma túy (Phòng 6)
5. Phòng Tổ chức cán bộ (Phòng 5)
6. Phòng Tài vụ - Quản trị (Phòng 7)
7. Đội Điều tra hình sự (Đội 7)
8. Đội Quản lý, huấn luyện và sử dụng chó nghiệp vụ (Đội 8)
9. Đội Kiểm soát chống buôn lậu khu vực miền Bắc (Đội 1)
10. Đội Kiểm soát chống buôn lậu khu vực miền Trung (Đội 2)
11. Đội Kiểm soát chống buôn lậu khu vực miền Nam (Đội 3)
12. Đội Kiểm soát chống buôn lậu hàng giả và bảo vệ quyền SHTT (Đội 4)



13. Đội Kiểm soát chống buôn lậu ma túy khu vực miền Bắc (Đội 5)

14. Đội Kiểm soát chống buôn lậu ma túy khu vực miền Nam (Đội 6)

15. Hải đội Kiểm soát trên biển khu vực miền Bắc (Hải đội 1)

16. Hải đội Kiểm soát trên biển khu vực miền Trung (Hải đội 2)

17. Hải đội Kiểm soát trên biển khu vực miền Nam (Hải đội 3)

Các Đội, Hải đội được cấp con dấu riêng để thực hiện những nhiệm vụ được giao theo quy định của pháp luật.

Việc sát nhập, tách, thành lập các phòng, đội thuộc Cục Điều tra chống buôn lậu do Bộ trưởng Bộ Tài chính quyết định.

Biên chế số lượng CBCC thuộc Cục Điều tra chống buôn lậu do Tổng cục trưởng Tổng cục Hải quan quyết định.

#### *2.1.2. Đặc điểm về hoạt động của Cục Điều tra chống buôn lậu*

##### *2.1.2.1. Chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn*

Căn cứ theo Quyết định số 1399/QĐ-BTC ngày 20/06/2016 của Bộ Tài chính, Cục Điều tra chống buôn lậu có chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn như sau:

##### *\* Vị trí và chức năng:*

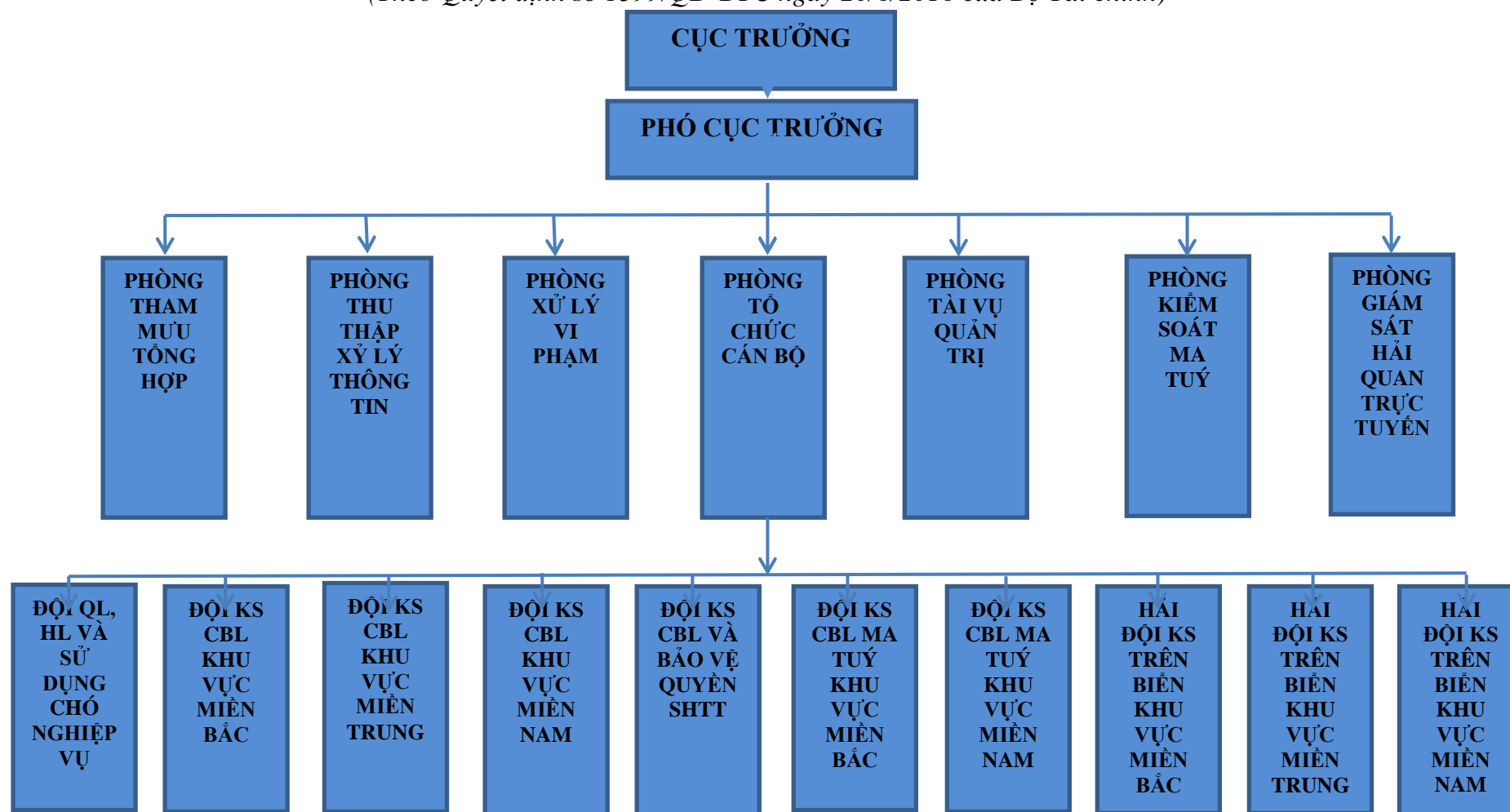
Cục Điều tra chống buôn lậu là có chức năng tham mưu cho Tổng cục trưởng Tổng cục Hải quan quản lý, hướng dẫn, chỉ đạo các đơn vị trong ngành hải quan và trực tiếp tổ chức thực hiện công tác phòng, chống buôn lậu, thực hiện công tác thu thập xử lý thông tin nghiệp vụ kiểm soát hải quan, phòng chống buôn lậu ma túy, chống hàng giả và bảo vệ quyền SHTT...theo quy định của pháp luật.

##### *\* Một số nhiệm vụ và quyền hạn cơ bản:*

1. Chức năng tham mưu, trình các văn bản pháp luật trong lĩnh vực Kiểm soát, Chống buôn lậu cho Tổng cục trưởng:

- Văn bản quy phạm pháp luật về các biện pháp nghiệp vụ kiểm soát hải quan; công tác phòng, chống buôn lậu, vận chuyển trái phép hàng hóa qua biên giới; phòng, chống ma túy; bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, chống hàng giả trong lĩnh vực hải quan; công tác thu thập, xử lý thông tin nghiệp vụ kiểm soát hải quan và công tác điều tra theo trình tự tố tụng hình sự thuộc thẩm quyền của cơ quan hải quan.

**Biểu đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức Cục Điều tra chống buôn lậu**  
(Theo Quyết định số 1399/QĐ-BTC ngày 20/6/2016 của Bộ Tài chính)



*Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ - Cục Điều tra chống buôn lậu)*

- Đề án, chương trình, kế hoạch dài hạn về công tác phòng, chống buôn lậu, vận chuyển trái phép hàng hóa qua biên giới; phòng, chống ma túy; bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, chống hàng giả trong lĩnh vực hải quan; công tác thu thập, xử lý thông tin nghiệp vụ kiểm soát hải quan.

- Đề xuất, kiến nghị cấp có thẩm quyền xem xét việc sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến lĩnh vực được phân công quản lý.

2. Trình Tổng cục trưởng ban hành các kế hoạch, quy trình thực hiện các biện pháp nghiệp vụ kiểm soát, công tác phòng, chống buôn lậu, công tác thu thập xử lý thông tin nghiệp vụ kiểm soát hải quan, phòng chống buôn lậu ma túy, chống hàng giả và bảo vệ quyền SHTT, công tác điều tra tố tụng hình sự thuộc thẩm quyền của cơ quan hải quan.

### 3. Tổ chức thực hiện:

- Hướng dẫn, chỉ đạo và kiểm tra các Cục Hải quan tỉnh, liên tỉnh, thành phố thực hiện công tác phòng, chống buôn lậu, công tác thu thập xử lý thông tin nghiệp vụ kiểm soát hải quan, phòng chống buôn lậu ma túy, chống hàng giả và bảo vệ quyền SHTT, công tác điều tra tố tụng hình sự thuộc thẩm quyền của cơ quan hải quan.

- Thu thập, xử lý thông tin từ các nguồn công khai và bí mật, trong và ngoài nước liên quan đến hoạt động kiểm soát hải quan; xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu thông tin nghiệp vụ kiểm soát hải quan; trao đổi thông tin nghiệp vụ kiểm soát hải quan với các tổ chức tình báo hải quan khu vực và thế giới.

- Tổ chức thực hiện các biện pháp nghiệp vụ kiểm soát hải quan theo quy định của pháp luật để phòng ngừa, phát hiện, ngăn chặn, điều tra và xử lý các hành vi buôn lậu, vận chuyển trái phép ma túy, hàng giả, hàng vi phạm SHTT và các hành vi khác vi phạm pháp luật hải quan. Thực hiện xử lý vi phạm hành chính hoặc tiến hành khởi tố, điều tra tố tụng hình sự theo quy định của pháp luật.

- Tổ chức công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về phòng, chống buôn lậu, gian lận thương mại, vận chuyển trái phép hàng giả, hàng xâm phạm quyền SHTT, phòng chống ma túy, chống rửa tiền...

- Tổng hợp, phân tích, dự báo, cảnh báo và cung cấp thông tin phục vụ công

tác xây dựng pháp luật, chính sách, quản lý điều hành cho các tổ chức liên quan theo quy định của pháp luật.

- Phối hợp và trang bị phương tiện kỹ thuật nghiệp vụ, vũ khí, công cụ hỗ trợ, chó nghiệp vụ cho lực lượng kiểm soát hải quan.

4. Xây dựng và thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cho CBCC về lĩnh vực kiểm soát hải quan.

5. Thực hiện hợp tác quốc tế về các vấn đề như chống rửa tiền; trao đổi, thu thập xử lý thông tin tình báo chống buôn lậu, vận chuyển trái phép hàng hóa qua biên giới, Phân biệt hàng giả, hàng xâm phạm quyền SHTT...

#### 2.1.2.2. Một số kết quả đạt được trong thời gian gần đây

Trong thời gian qua dưới sự chỉ đạo của Bộ Tài chính và Tổng cục Hải quan, Cục Điều tra chống buôn lậu đã thực hiện tốt công tác quản lý nhà nước về hoạt động điều tra chống buôn lậu, vận chuyển trái phép hàng hóa qua biên giới, gian lận thương mại, bảo vệ quyền SHTT, chống hàng giả bảo vệ người tiêu dùng trong nước, chống buôn lậu ma túy...Kết quả trực tiếp đấu tranh chống buôn lậu cụ thể qua các năm:

Tính từ tháng 12/2014 - hết tháng 12/2015, các đơn vị trong toàn Cục đã tăng cường triển khai các biện pháp nghiệp vụ, thu thập thông tin, nắm vững địa bàn quản lý, chủ trì và phối hợp bắt giữ 173 vụ việc, trị giá hàng hóa vi phạm ước tính hơn 250 tỷ đồng, thu NSNN ước tính hơn 108 tỷ đồng, chuyển cho các cơ quan khác xử lý thu NSNN ước tính hơn 14 tỷ đồng. Xác lập thành công 23 chuyên án, vụ việc vi phạm pháp luật hải quan và có dấu hiệu hình sự.

Tính từ tháng 12/2015 đến hết tháng 12/2016, các đơn vị trong toàn Cục đã tăng cường triển khai các biện pháp nghiệp vụ, thu thập thông tin, nắm bắt tình hình địa bàn quản lý, chủ trì và phối hợp bắt giữ 144 vụ việc, trị giá hàng hóa vi phạm ước tính hơn 330 tỷ đồng, thu NSNN ước tính hơn 1,3 tỷ đồng, chuyển cho các cơ quan khác xử lý thu NSNN ước tính hơn 2,4 tỷ đồng. Xác lập thành công 18 chuyên án trong đó có nhiều vụ việc vi phạm pháp luật hải quan có dấu hiệu hình sự.

Tính từ tháng 12/2016 đến hết tháng 12/2017, các đơn vị trong toàn Cục đã

tăng cường triển khai các biện pháp nghiệp vụ, thu thập thông tin, nắm bắt tình hình địa bàn, chủ trì và phối hợp bắt giữ 250 vụ việc, trị giá hàng hóa vi phạm ước tính hơn 460 tỷ đồng, thu NSNN ước tính hơn 17 tỷ đồng, chuyển cho các cơ quan khác xử lý thu NSNN ước tính hơn 8 tỷ đồng. Xác lập thành công 17 chuyên án.

Với quá trình phân đầu xây dựng và phát triển, trong điều kiện kinh tế đất nước đang hội nhập với kinh tế thế giới, Cục Điều tra chống buôn lậu tiếp tục nỗ lực phát huy vai trò "*gác cửa nền kinh tế*" đất nước, vừa tích cực phòng chống buôn lậu, gian lận thương mại, bảo vệ sản xuất trong nước, vừa đảm bảo nguồn thu cho ngân sách Nhà nước.

#### 2.1.2.3. Khái quát nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu

##### a. Về số lượng cán bộ, công chức

Theo thống kê mới nhất của Cục Điều tra chống buôn lậu đến hết ngày 31/12/2017 thì số lượng cán bộ, công chức, người lao động thuộc Cục là: 563 người, từ năm 2015 đến hết năm 2017 số lượng nhân sự Cục tăng 23 người.

**Bảng 2.2. Biến động nhân lực giai đoạn 2015-2017**

(Đơn vị: người)

Bộ phận	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
Tổng số CBCC	540	552	563
1. Ban lãnh đạo Cục	6	5	5
2. Phòng Tham mưu tổng hợp	18	19	19
3. Phòng Thu thập và xử lý thông tin	20	22	25
4. Phòng Giám sát hải quan trực tuyến	15	17	18
5. Phòng Xử lý vi phạm	13	14	15
6. Phòng Tổ chức cán bộ	11	11	12
7. Phòng Tài vụ quản trị	30	32	33
8. Phòng Kiểm soát ma túy	11	10	10
9. Đội Kiểm soát chống buôn lậu khu vực miền Bắc, miền Trung và miền Nam	72	75	74
10. Đội Kiểm soát bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ	26	28	31
11. Đội Kiểm soát chống buôn lậu ma túy khu vực miền Bắc, Nam	28	27	24
12. Đội Điều tra hình sự	7	8	8
12. Đội quản lý, huấn luyện và sử dụng chó nghiệp vụ	19	18	17
13. Hải đội kiểm soát trên biển khu vực miền Bắc, miền Trung và miền Nam	264	266	272

Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ

Việc quy hoạch đối với nhân lực Cục Điều tra chống buôn lậu đòi hỏi đội ngũ cán bộ cần có kinh nghiệm, được đào tạo cơ bản liên quan đến nghiệp vụ điều tra hoặc không sẽ phải mất thời gian đào tạo mới có thể bắt kịp với công việc được giao. Qua bảng 2.2 ở trên ta thấy trong giai đoạn từ năm 2015-2017, số lượng CBCC của Cục có ít sự biến động so với các giai đoạn trước đây. Nguyên nhân bởi trong những năm gần đây thực hiện theo chính sách *“Tinh giản biên chế, giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước”* là chủ trương của Đảng và Chính phủ. Việc tinh giản biên chế đã trở thành một yêu cầu mang tính chất cấp bách của cơ quan hành chính nhà nước. Để nâng cao chất lượng của hệ thống quản lý nhà nước hiện nay, Chính phủ đã ban hành rất nhiều nghị quyết, nghị định, các văn bản hướng dẫn trong việc tinh giản biên chế như:

Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/04/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 06/01/2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh thực hiện chủ trương tinh giản biên chế. Trong Chỉ thị có nêu rõ, từ nay đến năm 2021, mỗi Bộ, ngành, địa phương thực hiện giảm 1,5 đến 2% biên chế công chức, biên chế sự nghiệp được giao.

Qua bảng 2.2 ta thấy số lượng CBCC ở từng phòng, đội, hải đội trong Cục là khá đồng đều nhau. Tuy nhiên giữa các đội nghiệp vụ và các phòng tham mưu thì số lượng CBCC tập trung nhiều hơn ở các đội và hải đội, bởi đây là lực lượng lòng cốt trực tiếp thực hiện các hoạt động đấu tranh bắt giữ tại các địa bàn trên cả nước. Số lượng CBCC làm việc tại các phòng tham mưu là 132 người chiếm 23,4%; Số lượng CBCC làm việc ở các đội nghiệp vụ là 426 người chiếm 76,6%. Đây cũng là chủ trương của Lãnh đạo Cục trong việc phân công bố trí số lượng CBCC ở các đơn vị trong Cục theo hướng giảm tỷ lệ CBCC tham mưu, tăng số lượng CBCC ở các đội thực thi nghiệp vụ.

*b. Về cán bộ quản lý*

Quy hoạch cán bộ Lãnh đạo quản lý là kế hoạch tổng thể, việc xây dựng cán bộ Lãnh đạo Cục phải là người có tầm nhìn xa, có năng lực chuyên môn, có phẩm chất đạo đức, chính trị vững vàng, đáp ứng được nhiệm vụ chung của Cục và của ngành trong ngắn hạn và dài hạn. Thực hiện theo Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương khoá XII về giảm biên chế, giảm sự nghiệp công lập; giảm đầu mối các đơn vị sự nghiệp trong hệ thống bộ máy nhà nước, Cục Điều tra chống buôn lậu đã quy hoạch số lượng cán bộ Lãnh đạo bám sát với tình hình thực tiễn, có tính tích cực trong việc đánh giá, xây dựng, bồi dưỡng, luân chuyển thường xuyên, bố trí sử dụng phù hợp với quy hoạch chung trên cơ sở nắm chắc đội ngũ cán bộ Lãnh đạo và cán bộ nguồn hiện có.

Tính tới thời điểm 30/12/2017, Cục Điều tra chống buôn lậu có tổng số cán bộ lãnh đạo là 75 người, cơ cấu cụ thể:

**Bảng 2.3: Quy mô cán bộ Cục Điều tra chống buôn lậu**

*Đơn vị: người*

<b>Cấp quản lý</b>	<b>Lãnh đạo Cục</b>	<b>Trưởng phòng</b>	<b>Phó trưởng phòng</b>	<b>Đội trưởng</b>	<b>Đội phó</b>	<b>Hải đội trưởng</b>	<b>Phó Hải đội trưởng</b>
<b>2015</b>	6	6	14	11	19	3	8
<b>2016</b>	5	7	16	12	23	3	8
<b>2017</b>	5	7	16	12	23	3	8

*Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ*

Qua bảng 2.3 cho ta thấy so với từ năm 2015 đến năm 2017 số lượng cán bộ lãnh đạo tại Cục Điều tra chống buôn lậu tương đối ổn định, có tăng qua các năm do xuất phát từ yêu cầu công việc như tách Phòng Tổ chức – Tài vụ thành Phòng Tổ chức cán bộ và Phòng Tài vụ - Quản trị; thành lập phòng Giám sát Hải quan trực tuyến; thành lập Đội Điều tra hình sự để có đơn vị chuyên trách về điều tra những vụ việc có dấu hiệu vi phạm hình sự trong lĩnh vực Hải quan.

Bên cạnh đó, Ban lãnh đạo của Cục Điều tra chống buôn lậu cũng rất quan tâm đến công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ kế cận cả về chiều sâu và chiều rộng, sẵn sàng bổ sung nguồn cán bộ khi có nhu cầu để hoàn thành nhiệm vụ được

giao. Trong năm 2015, Cục cũng thực hiện thủ tục bổ nhiệm và bổ nhiệm lại 17 cán bộ lãnh đạo cấp Phòng và tương đương, 08 cán bộ lãnh đạo cấp tổ, đội thuộc Trung tâm huấn luyện chó nghiệp vụ và Hải đội. Năm 2016, thực hiện thủ tục đề nghị bổ nhiệm lại Cục trưởng; Phó Hải đội trưởng Hải đội 2 và Phó Hải đội trưởng Hải đội 3. Năm 2017, tham mưu hướng dẫn, thực hiện thủ tục bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo cấp Phòng và tương đương cho 05 đ/c (gồm: 03 đ/c cấp trưởng và 02 đ/c cấp phó). Hoàn thiện hồ sơ báo cáo Tổng cục kéo dài thời gian giữ chức vụ đến khi nghỉ hưu đối với 03 đ/c (gồm: 01 đ/c lãnh đạo Cục và 02 đ/c lãnh đạo cấp Phòng và tương đương).

*c. Về cơ cấu giới tính*

Xây dựng cơ cấu giới tính, độ tuổi một cách hợp lý trong công tác cán bộ cũng như công tác chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển cũng là một vấn đề luôn được Ban lãnh đạo Cục Điều tra chống buôn lậu hết sức quan tâm.

**Bảng 2.4. Thống kê cơ cấu giới tính, độ tuổi giai đoạn 2015– 2017**

*Đơn vị: người*

<b>Nội dung chỉ tiêu</b>	<b>Năm 2015</b>	<b>Năm 2016</b>	<b>Năm 2017</b>
<b>Tổng số CBCC</b>	<b>540</b>	<b>552</b>	<b>563</b>
<b>1. Cơ cấu giới tính</b>			
Nam	452 (83.7%)	450 (81.5%)	447 (79.4%)
Nữ	88 (16.3%)	102 (18.5%)	116 (20.6%)
<b>2. Cơ cấu độ tuổi</b>			
Độ tuổi <30	101 (18.7%)	116 (21%)	123 (21.8%)
Độ tuổi 30 -50	317 (58.7%)	347 (62.8 %)	360 (63.9%)
Độ tuổi 51 - 60	86 (15.9%)	89 (16.1%)	80 (14.2%)

Nguồn: *Phòng Tổ chức cán bộ*

Theo số liệu thống kê tại Bảng 2.4 trên cho ta thấy Tính theo cơ cấu giới tính thì năm 2015, số cán bộ, công chức nam có 452 người chiếm tỷ lệ 83.7%, nữ 88 chiếm 16.3%; tính đến hết năm 2017, số lượng CBCC nam là 447 chiếm tỷ lệ 79.4%, nữ 116 chiếm 20.6%. Qua số liệu trên chúng ta thấy, phần lớn cán bộ, công chức Cục Điều tra chống buôn lậu là nam giới, do đặc thù tính chất công việc thường xuyên phải đi lại, phải trình sát ở các vùng biên giới xa xôi, hẻo lánh, khí hậu khắc nghiệt, thời gian làm việc không theo giờ hành chính, nhiều vụ việc phức tạp đòi hỏi thời



gian đi công tác kéo dài đến nhiều tháng, nhiều tình huống phải đối mặt với tội phạm buôn lậu nguy hiểm...nên để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ phải là những cán bộ, công chức là nam giới, có sức khoẻ tốt, được đào tạo và chịu được áp lực công việc.

Tuy nhiên, qua Bảng 2.4 ta thấy số cán bộ, công chức nữ của Cục Điều tra chống buôn lậu đã tăng từ 88 người lên 116 người trong vòng 3 năm (tỷ lệ 16% tăng 20%), điều này chứng tỏ rằng mặc dù với tính chất công việc của Cục nên có sự ưu tiên tuyển dụng đối với nam giới nhưng Lãnh đạo cục vẫn luôn quan tâm đến sự tăng trưởng và phù hợp của cơ cấu giới tính nữ trong các đơn vị, đảm bảo các đơn vị đội chiến đấu vẫn được phân bổ cán bộ nữ nhưng sẽ có sự sắp xếp công việc cho phù hợp như thu thập phân tích dữ liệu trên hệ thống, tham mưu tổng hợp, báo cáo và hoàn thiện hồ sơ vụ việc, kế toán...

Theo số liệu thống kê tại bảng 2.4 cho thấy, tính đến hết năm 2017 thì cán bộ, công chức thuộc độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ thấp, đạt 21.8%; cán bộ, công chức trong độ tuổi từ 31 đến 50 tuổi chiếm tỷ lệ cao, đạt 63.9%; cán bộ, công chức ở độ tuổi trên 50 là khá cao, chiếm tỷ lệ 14.2%. So sánh với số liệu năm 2015 ta thấy tỷ lệ cán bộ, công chức của Cục Điều tra chống buôn lậu đang ngày càng được trẻ hoá, tuy nhiên tỷ lệ thay đổi cơ cấu ở các lứa tuổi không nhiều. Nhân lực ngày càng được trẻ hoá sẽ là điều kiện thuận lợi cho công cuộc cải cách hiện đại hoá ngành Hải quan hiện nay trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước.

## **2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu - TCHQ**

### **2.2.1. Về thể lực**

Do đặc thù hoạt động và địa bàn hoạt động của Cục Điều tra chống buôn lậu là cả nước, các khu vực biên giới, hải đảo xa xôi, hẻo lánh...là những nơi có điều kiện khí hậu, điều kiện tự nhiên khó khăn, phức tạp không thuận lợi nên vấn đề chăm lo sức khoẻ cho CBCC để đáp ứng được nhiệm vụ là vấn đề cực kỳ quan trọng trong công tác tổ chức của Cục. Trong công tác tuyển dụng ban đầu đã có những yêu cầu bắt buộc về sức khoẻ đối với người lao động, cụ thể như: Yêu cầu khi đăng ký thi tuyển, xét tuyển vào Cục phải có Giấy chứng nhận sức khoẻ được các cơ sở y tế có

thẩm quyền cấp phép với thời hạn 6 tháng, chỉ tiêu về cân nặng, chiều cao đối với nam giới, không có các bệnh di truyền, hiểm nghèo; các bệnh về tim mạch, huyết áp...Sau khi trúng tuyển, Cục cũng tổ chức khám lại, hồ sơ khám tổng quan sẽ được lưu cùng hồ sơ CBCC tại Phòng tổ chức của Cục và Vụ Tổ chức cán bộ.

Theo thống kê sức khỏe của CBCB Cục Điều tra chống buôn lậu tính đến hết 12/2017:

- Chiều cao trung bình của Nam giới là 1,67m; Cân nặng: 60,8kg. Chiều cao trung bình của Nữ giới là 1,58m; Cân nặng: 48,8kg.

- Tỷ lệ CBCC mắc bệnh nghề nghiệp: Không có
- Tỷ lệ CBCC mắc bệnh truyền nhiễm liên quan đến đường hô hấp: 0,45%.
- Tỷ lệ CBCC mắc các bệnh về xương khớp: 9,9%
- Tỷ lệ CBCC mắc các bệnh về mắt: 26%
- Tỷ lệ ngày công nghỉ ốm: 7,8%
- Tỷ lệ tai nạn lao động nghề nghiệp: 0

Ngoài ra, còn một số bệnh thông thường khác như: thiếu vitamin D, nhiễm khuẩn, khô da, béo bụng...đây là các bệnh thường gặp go tình trạng thường xuyên ngồi bàn làm việc, ngồi phòng điều hoà nhiều, ít tiếp xúc với ánh sáng mặt trời.

Nhìn chung, sức khỏe của CBCC Cục Điều tra chống buôn lậu được đánh giá tốt so với các đơn vị Vụ, Cục khác trong khối cơ quan Tổng cục. Do nhu cầu tuyển dụng đầu vào và được sự quan tâm đặc biệt của Lãnh đạo Cục. Trong 03 năm gần đây không có trường hợp nào tai nạn nghiêm trọng liên quan đến thực thi công vụ.

#### 2.2.2. Về trí lực

Trong quá trình hiện đại hoá, hội nhập kinh tế sâu và rộng thì lực lượng CBCC Hải quan phải đáp ứng được đầy đủ cả về số lượng và chất lượng. Chất lượng là việc CBCC Hải quan phải được đào tạo cơ bản, chuyên sâu, giàu kinh nghiệm, phù hợp với các vị trí, nhiệm vụ được giao. Chất lượng nhân lực là sự tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và cả phẩm chất khác cần có để thực hiện tốt một nhiệm vụ cụ thể. Chính vì vậy trong thời gian qua Lãnh đạo Cục Điều tra chống buôn lậu luôn đặc biệt quan tâm tới trình độ chuyên môn của CBCC ở cả khâu tuyển dụng và đào tạo.

### 2.2.2.1. Tiêu chí về trình độ học vấn

Cục Điều tra chống buôn lậu là đơn vị có số lượng CBCC nhiều nhất trong khối cơ quan Tổng cục Hải quan, có địa bàn hoạt động rộng, có chức năng nhiệm vụ đa dạng ở nhiều lĩnh vực, ngành nghề khác nhau. Số lượng CBCC tập trung phần lớn ở các đội, hải đội thực thi trực tiếp nhiệm vụ, ít CBCC làm công tác nghiên cứu. Tuy nhiên, theo báo cáo thống kê hàng năm của Vụ Tổ chức cán bộ, tỷ lệ trình độ học vấn từ Đại học và sau Đại học của CBCC tại Cục Điều tra chống buôn lậu là cao so với nhiều đơn vị khác. Kết quả đạt được đó là do quá trình tuyển dụng và khuyến khích học tập nâng cao trình độ của CBCC trong đơn vị.

**Bảng 2.5. Số lượng và cơ cấu trình độ học vấn  
CBCC Cục Điều tra chống buôn lậu**

*Đơn vị: người*

Trình độ	2015		2016		2017	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
<b>Sau đại học</b>	<b>59</b>	<b>10.9%</b>	<b>63</b>	<b>11.4%</b>	<b>70</b>	<b>12.4%</b>
- Tiến sỹ	2	0.3%	2	0.3%	2	0.3%
- Thạc sỹ	57	10.3%	61	11%	68	12.1%
<b>Đại học</b>	<b>321</b>	<b>58.1%</b>	<b>339</b>	<b>61.4%</b>	<b>352</b>	<b>62.5%</b>
<b>Dưới đại học</b>	<b>160</b>	<b>28.9%</b>	<b>150</b>	<b>27.2%</b>	<b>141</b>	<b>25%</b>
- Cao đẳng	38	6.8%	33	5.9%	29	5.1%
- Trung cấp	64	11.5%	61	11%	57	10.1%
- Khác	58	10.5%	56	10.1%	55	9.7%
<b>Tổng cộng</b>	<b>540</b>	<b>100%</b>	<b>552</b>	<b>100%</b>	<b>563</b>	<b>100%</b>

*Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ*

Trong gian đoạn 2014 - 2017, ngành Hải quan tạm thời dừng tuyển dụng thông qua thi tuyển. Hàng năm số lượng cán bộ, công chức chuyển ngành và tuyển dụng thông qua xét tuyển rất hạn chế chưa thực sự đáp ứng được nhân lực so với khối lượng công việc. Việc tinh giảm biên chế là chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, nhận thức được việc đó Lãnh đạo Cục Điều tra chống buôn lậu đã đặc biệt quan tâm đến vấn đề phát triển nhân lực trình độ cao có khả năng đảm nhiệm, đáp ứng được nhiều công việc ở nhiều vị trí khác nhau. Qua bảng dữ liệu 2.5 cho thấy, phần lớn CBCC Cục đều có trình độ Đại học và số lượng cán bộ, công chức có trình độ Đại học, Thạc sỹ và Tiến sỹ được tăng lên qua từng năm.

Qua bảng 2.5 ta thấy ngoài số lượng nhân lực có trình độ học vấn Đại học và trên Đại học thì vẫn có một số lượng lớn cán bộ, công chức có trình độ học vấn dưới đại học. Đây là số lượng các cán bộ, công chức, nhân viên hợp đồng là huấn luyện viên chó nghiệp vụ, kỹ thuật viên tàu thuyền, lái xe, bảo vệ, văn thư...Số lượng nhân viên đảm nhận các vị trí công việc này có thể là những người đã công tác lâu năm, do đặc thù yêu cầu công việc không cần bằng cấp mà chỉ chú trọng đến kinh nghiệm và chứng chỉ đào tạo nghề.

#### 2.2.2.2. Tiêu trí về chuyên môn, nghiệp vụ

Cục Điều tra chống buôn lậu là đơn vị trực thuộc Tổng cục Hải quan, là đơn vị chịu trách nhiệm trong quản lý, hướng dẫn chỉ đạo, kiểm tra các đơn vị trong ngành Hải quan và trực tiếp tổ chức thực hiện công tác phòng, chống buôn lậu, vận chuyển trái phép hàng hoá qua biên giới; phòng chống ma túy; thực thi bảo vệ quyền SHTT, chống hàng giả trong lĩnh vực Hải quan trên địa bàn cả nước. Do tính chất phức tạp và đa dạng về hoạt động đòi hỏi cán bộ, công chức Cục Điều tra chống buôn lậu phải được đào tạo, có trình độ am hiểu sâu về các lĩnh vực kinh tế, chính trị, an ninh, pháp luật thương mại...

**Bảng 2.6. Số lượng CBCC Cục Điều tra chống buôn lậu theo chuyên môn năm 2017**

*Đơn vị: người*

<b>Trình độ Ngành</b>	<b>Tiến sỹ</b>	<b>Thạc sỹ</b>	<b>Đại học</b>	<b>Cao đẳng</b>	<b>Trung cấp</b>	<b>Khác</b>	<b>Tổng cộng</b>
Kinh tế	1	27	123	7	0	0	<b>158</b>
Luật	1	22	102	0	0	0	<b>125</b>
Hàng hải	0	0	15	22	48	23	<b>108</b>
An ninh - Cảnh sát	0	5	52	4	0	0	<b>61</b>
Ngoại ngữ	0	8	20	1	0	0	<b>29</b>
Lái xe	0	0	0	0	0	18	<b>18</b>
Khác	0	7	17	9	26	5	<b>64</b>

*Nguồn: Phòng tổ chức*

Qua bảng 2.6 ta thấy rõ ngành đào tạo chủ yếu của các CBCC Cục Điều tra chống buôn lậu là Kinh tế, Luật, Hàng hải và An ninh, Cảnh sát. Số lượng CBCC được đào tạo chuyên ngành Kinh tế là 158 người, chiếm 28% tổng số CBCC của

Cục. Trong đó, số lượng Đại học là 123 người, chiếm tỷ lệ 77,8%; số lượng sau Đại học là 27 người, chiếm tỷ lệ 17%; số lượng dưới Đại học là 7 người, chiếm 4.4% trên tổng số CBCC được đào tạo chuyên ngành Kinh tế. Chuyên ngành Kinh tế các CBCC được đào tạo là: Ngoại thương, Thương mại và Kinh tế quốc tế; Quản trị kinh doanh, Tài chính, Kế toán...Đây là các chuyên ngành đào tạo cơ bản phù hợp với yêu cầu và thực tế công việc của Cục Điều tra chống buôn lậu.

Số lượng CBCC được đào tạo ngành Luật là 125 người, chiếm tỷ lệ 22.2% tổng số CBCC của Cục với 1 Tiến sỹ, 22 Thạc sỹ và 102 cử nhân Đại học. Cục Điều tra chống buôn lậu có nhiệm vụ tham mưu cho Lãnh đạo Tổng cục Hải quan, Lãnh đạo Bộ Tài chính xây dựng các văn bản pháp luật về các hoạt động nghiệp vụ kiểm tra, kiểm soát hải quan, chống buôn lậu gian lận thương mại, hàng giả, hàng xâm phạm quyền SHTT...tham gia xem xét, sửa đổi, bổ sung các luật, nghị định...có liên quan đến lĩnh vực của ngành Hải quan; có nhiệm vụ đề xuất và thực thi các quyết định xử lý vi phạm đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực Hải quan và cả xử lý, điều tra những vụ việc có dấu hiệu hình sự. Do yêu cầu của công việc trong thực tiễn, hàng năm trong công tác tuyển dụng Cục thường xây dựng chỉ tiêu tuyển dụng chuyên ngành Luật là chuyên ngành chiếm tỷ lệ cao nhất trong cơ cấu tuyển dụng CBCC vào làm việc tại Cục.

Với địa bàn hoạt động của lực lượng kiểm soát Hải quan không chỉ ở các cửa khẩu, biên giới trên đất liền mà còn cả trên biển nên trong cơ cấu tổ chức của Cục Điều tra chống buôn lậu có các Hải đội Kiểm soát chống buôn lậu trên biển, được thành lập và giao nhiệm vụ quản lý theo địa bàn từng khu vực miền Bắc, miền Trung và miền Nam. Các Hải đội Kiểm soát chống buôn lậu làm việc chủ yếu trên tàu, thu thập thông tin, theo dõi và ngăn chặn các hành vi vận chuyển, buôn bán hàng hoá trái phép trên biển. Cục Điều tra chống buôn lậu hiện quản lý 13 tàu kiểm soát hải quan, do đó các CBCC tham gia điều khiển, sử dụng tàu phải là người được đào tạo về hàng hải, có nghiệp vụ điều khiển tàu, thành thạo lái và vận hành các máy móc thiết bị, am hiểu luồng lạch, có khả năng đi biển dài ngày, có các kỹ năng nhận biết và sửa chữa khắc phục một số hư hỏng thông thường...Chính vì vậy, số

lượng CBCC của Cục được đào tạo theo ngành Hàng hải khá đông, với số lượng là 108 người, chiếm 19.1% tổng số CBCC của Cục.

Một trong những chức năng nhiệm vụ chính của Cục Điều tra chống buôn lậu là trực tiếp đấu tranh với các hành vi buôn lậu tại các địa bàn phức tạp. Do vậy, số lượng CBCC thi tuyển, chuyển ngành từ bên An ninh – Cảnh sát sang để tăng cường công tác kiểm soát, điều tra nghiên cứu nắm tình hình, sưu tra, xây dựng cơ sở bí mật...cũng tăng theo các năm. Tính đến hết tháng 12/2017 số lượng CBCC được đào tạo ngành An ninh – Cảnh sát trong Cục là 61 người chiếm 10.8% tổng số CBCC trong đó có tới 5 CBCC trình độ thạc sĩ và 52 CBCC trình độ đại học.

Số lượng CBCC còn lại của Cục được đào tạo từ các chuyên ngành Ngoại ngữ (29 người - 5.1%), đào tạo lái xe chuyên nghiệp (18 người - 3.1%) và một số ngành nghề khác.

### *2.2.3. Về tâm lực*

Ngành Hải quan là đơn vị được ví như cầm chìa khoá cửa của kinh tế đất nước trong hoạt động thương mại với quốc tế. Việc tiếp xúc với các doanh nghiệp luôn phải đối mặt với các nguy cơ tiêu cực. Trong khối cơ quan Tổng cục Hải quan, Cục Điều tra chống buôn lậu là đơn vị thường xuyên nhất phải đối mặt với các mặt trái của hoạt động xuất nhập khẩu hàng hoá là các hành vi buôn lậu, gian lận thương mại. Các đối tượng sẵn sàng sử dụng cả vật chất và tinh thần để mua chuộc các CBCC Hải quan. Chính vì vậy, vấn đề về phẩm chất đạo đức của người CBCC Hải quan nói chung và CBCC Cục Điều tra chống buôn lậu nói riêng cần phải hết sức quan tâm.

Cục Điều tra chống buôn lậu thường xuyên phổ biến các quyết định, chỉ thị, quy định của Chính phủ, của Bộ Tài chính, của Lãnh đạo Tổng cục Hải quan về chuyên môn nghiệp vụ, đạo đức, tác phong, ý thức tổ chức, kỷ luật của CBCC Hải quan.

Để đánh giá ý thức tổ chức, kỷ luật và năng lực làm việc, Cục Điều tra chống buôn lậu phân loại CBCC hàng tháng theo 4 cấp A, B, C, D, trong đó:

- Loại A: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ
- Loại B: Hoàn thành tốt nhiệm vụ

- Loại C: Hoàn thành nhiệm vụ
- Loại D: Không hoàn thành nhiệm vụ

Căn cứ vào kết quả đó để đánh giá thi đua, bình xét, phân loại để có mức độ khen thưởng, kỷ luật, phúc lợi xã hội khác nhau.

Trong công tác hoạt động Đảng, hiện nay Đảng bộ Cục Điều tra chống buôn lậu có 17 Chi bộ thuộc và trực thuộc. Các Chi bộ đều chấp hành tốt các quy định của Đảng bộ Cục và Tổng cục, luôn đạt Chi bộ trong sạch vững mạnh. Hàng năm, Cục Điều tra chống buôn lậu cũng luôn chú ý tới việc chăm lo, nâng cao đào tạo đội ngũ cán bộ Đảng viên, cán bộ kế cận bằng cách cử cán bộ có năng lực, phẩm chất tốt đi học các lớp Cảm tình đảng, Bồi dưỡng lý luận cho Đảng viên mới, các lớp đào tạo lý luận chính trị trung cấp, cao cấp. Trong giai đoạn 2015 – 2017, đã có 118 lượt CBCC được cử đi học các lớp về lý luận chính trị; 36 lượt CBCC được cử đi học lớp Cảm tình Đảng, kết nạp cho 52 Đảng viên mới, chuyển Đảng chính thức cho 48 Đảng viên.

Kết quả thành tích đạt được của CBCC Cục Điều tra chống buôn lậu trong 03 năm từ 2015 – 2017, cụ thể:

Năm 2015: Ban hành Quyết định công nhận danh hiệu “*Lao động tiên tiến*” cho các tập thể và cá nhân; công nhận danh hiệu “*Chiến sỹ thi đua cơ sở năm*” cho 77 cá nhân; tặng giấy khen của Cục trưởng cho 05 tập thể và 82 cá nhân có thành tích trong công tác năm.

Năm 2016: Ban hành Quyết định công nhận danh hiệu tập thể lao động tiên tiến cho 34 tập thể và 515 cá nhân, Chiến sỹ thi đua cơ sở cho 81 cá nhân, Giấy khen Cục cho 07 tập thể và 83 cá nhân; Trình đề nghị Tổng cục công nhận danh hiệu thi đua ngành Tài chính, Bằng khen Bộ Tài chính, bằng khen Chính phủ và Giấy khen Tổng cục Hải quan cho cán bộ, công chức, viên chức và nhân viên trong Cục. Hoàn thành công tác tổng kết phong trào thi đua năm 2015 toàn đơn vị và tổ chức phát động phong trào thi đua năm 2016.

Năm 2017: 15/18 tập thể lao động tiên tiến; 524/552 cá nhân đạt lao động tiên tiến; 83/524 cá nhân đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cơ sở; 04 tập thể và 79 cá nhân

được Cục trưởng tặng Giấy khen. Hoàn thành thủ tục đề nghị Hội đồng thi đua khen thưởng các cấp xét tặng: Cờ thi đua Bộ Tài chính cho tập thể Cục Điều tra chống buôn lậu và tập thể lao động xuất sắc cho 12 tập thể; Chiến sĩ thi đua ngành Tài chính (cho 09 cá nhân); Giấy khen Tổng cục trưởng TCHQ (cho 74 cá nhân); Bằng khen Bộ trưởng Bộ Tài chính (cho 02 tập thể và 71 cá nhân); Bằng khen Chính phủ (cho 11 cá nhân); Huân chương lao động hạng Ba (cho 01 cá nhân); Huân chương lao động hạng Nhì (cho 01 cá nhân).

### **2.3. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ**

#### *2.3.1. Hoạt động nâng cao thể lực*

Hằng năm, Cục Điều tra chống buôn lậu có thường xuyên kết hợp với các trung tâm, tổ chức y tế trực tiếp tới cơ quan để tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho CBCC trong đơn vị. Việc khám bệnh thường xuyên sẽ giúp phát hiện bệnh sớm và có chế độ theo dõi, điều trị kịp thời để đảm bảo sức khỏe tốt. Tổ chức cấp phát thuốc tăng cường sức khỏe, miễn dịch định kỳ 02 lần/1 năm như thuốc giải độc gan, tăng cường canxi, thuốc bổ máu...

Việc quan tâm đến thể lực cho CBCC còn được thể hiện thông qua việc Công đoàn Cục phối hợp với Đoàn thanh niên Cục và Tổng cục phát động các phong trào thể thao như: Giải bóng đá, Hội thao thường niên trên biển, Giải tennis, cầu lông, tổ chức các trưng chình giao lưu văn hoá, văn nghệ, đi du lịch, nghỉ mát...để qua đó phát động các phong trào thi đua rèn luyện sức khỏe, nâng cao thể lực, tăng cường tinh thần đoàn kết giữa các CBCC trong và ngoài đơn vị.

Do tính chất đặc thù của Cục là hay phải đi công tác xa, dài ngày, tại nhiều địa phương có điều kiện tự nhiên khó khăn khác nhau nên việc đảm bảo công tác phí, thu nhập, mức sống cho CBCC sao cho tương xứng cũng là một vấn đề mà Cục rất chú trọng. Việc đảm bảo mức lương, thu nhập cho cán bộ, công chức là một trong những chính sách thu hút người lao động, đồng thời cũng là động lực để người lao động tập trung cho công việc, Cục đã xây dựng và ban hành quy chế tiền lương, thưởng, phụ cấp tương xứng cho cán bộ, công chức của Cục trong những năm qua.



Với đặc thù công việc khác nhau giữa các phòng, ban, các đội trong Cục, Cục cũng đã có những chế độ phụ cấp tương xứng như: tiền làm thêm giờ, phụ cấp ma túy, phụ cấp phòng thu thập xử lý thông tin, phụ cấp cho đội huấn luyện chó nghiệp vụ... và nhiều khoản phúc lợi khác cho cán bộ công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ để khuyến khích tinh thần làm việc cho cán bộ, công chức trong Cục.

### 2.3.2. Hoạt động nâng cao trí lực

#### a) Công tác tuyển dụng

Công tác tuyển dụng CBCC và người lao động tại Cục Điều tra chống buôn lậu dựa trên số lượng biên chế được Tổng cục trưởng quyết định dựa theo chỉ tiêu Bộ Tài chính giao cho. Từ 03/2013 đến nay số lượng CBCC được tuyển dụng thông qua thi tuyển là không có, số lượng xét tuyển hạn chế theo đúng chủ trương tinh giảm biên chế của Bộ Tài chính và Tổng cục Hải quan. Trong công tác tuyển dụng, Cục Điều tra chống buôn lậu luôn thực hiện đúng theo quy định của Bộ Tài chính về công bố chỉ tiêu tuyển dụng, ngành nghề tuyển dụng, số lượng, thời gian, địa điểm... công khai website của ngành Hải quan và cả các trang mạng thông tin đại chúng khác.

**Bảng 2.7 Cơ cấu theo trình độ nhân lực tuyển mới tại Cục Điều tra chống buôn lậu năm 2015 - 2017**

*Đơn vị: người*

Trình độ	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
Thạc sỹ	2	3	6
Đại học	11	5	8
Cao đẳng	5	0	2
Trung cấp	2	1	0
Sơ cấp	1	3	3
<b>Tổng nhân sự tuyển dụng mới</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>19</b>

*Nguồn: Phòng tổ chức*

Phần lớn CBCC được tuyển dụng tại Cục Điều tra chống buôn lậu là luân chuyển từ các đơn vị nhà nước khác sang. Đây là lực lượng chính để lấp khoảng trống của số lượng nhân sự nghỉ hưu. Tuy nhiên, yêu cầu của Cục vẫn là CBCC đã được biên chế và phải có bằng đại học trở lên và ưu tiên đối với những CBCC đã làm việc trong các ngành lực lượng vũ trang. Đặc biệt trong năm 2015, theo chương

trình tuyển dụng nhân lực chất lượng cao của Tổng cục là những thí sinh tốt nghiệp thủ khoa các trường đại học trong nước và những thí sinh tốt nghiệp đại học, sau đại học loại giỏi, xuất sắc ở nước ngoài (Công văn số 7148/TCHQ-TCCB ngày 05 tháng 08 năm 2015 V/v tuyển dụng công chức không qua thi tuyển). Cục Điều tra chống buôn lậu cũng đã tuyển dụng được 03 cán bộ trẻ đều là bằng giỏi và xuất sắc của các trường đại học trong và ngoài nước (02 đồng chí thủ khoa trường Đại học Ngoại Thương, 01 đồng chí bằng giỏi trường Đại học tại Mỹ). Từ những kết quả tuyển dụng hàng năm có thể thấy trình độ trung bình về học vấn của CBCC trong Cục ngày càng được nâng cao và đáp ứng được yêu cầu của công việc.

*b) Công tác sử dụng lao động*

Hàng năm, Phòng tổ chức cán bộ Cục thường xuyên tham mưu cho Lãnh đạo Cục ra các Quyết định liên quan đến công tác quản lý về bộ máy của Cục bao gồm: Quyết định nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và mối quan hệ công tác thuộc Đội quản lý, Quyết định giao nhiệm vụ phụ trách cấp Tổ thuộc Đội, Quyết định luân chuyển, tuyển dụng, điều chuyển CBCC... Trong năm 2016-2017, Cục đã triển khai công tác rà soát, hoàn thiện Danh mục và Mô tả vị trí việc làm; xây dựng yêu cầu năng lực các vị trí việc làm chuyên môn nghiệp vụ từ Tổng cục đến Chi cục liên quan đến lĩnh vực kiểm soát theo Quyết định Quyết định 1701/QĐ-TCHQ ngày 19/5/2017 của Tổng cục trưởng Tổng cục Hải quan về việc ban hành Kế hoạch đổi mới một số hoạt động quản lý nguồn nhân lực dựa trên vị trí việc làm giai đoạn 2017 – 2018. Thông qua đó giúp cho công tác quản lý, sử dụng lao động được phù hợp hơn, giúp phát huy tối đa được nguồn lực từ các CBCC được thực hiện đúng khả năng của mình.

*c) Công tác đào tạo và phát triển nhân lực*

Cán bộ, công chức Cục Điều tra chống buôn lậu sau khi được tuyển dụng và tiếp nhận vào làm việc tại Cục Điều tra chống buôn lậu được cơ quan cử tham dự các khóa học chủ yếu về nghiệp vụ như: điều tra tội phạm, sử dụng vũ khí quân dụng, chống rửa tiền, xác định rượu giả, xác định xuất xứ hàng hoá, trị giá hàng hoá, quản lý rủi ro, bảo vệ quyền SHTT... để đáp ứng yêu cầu các vị trí công tác

trong Cục. Các khóa học bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học nâng cao chủ yếu do các cơ sở đào tạo ngoài ngành Hải quan thực hiện.

Tổng cục Hải quan chủ yếu tổ chức và giảng dạy các khóa học nghiệp vụ hải quan tổng hợp như: Hải quan tổng hợp cho công chức mới tuyển dụng; Kiểm tra viên chính.... và các lớp theo yêu cầu của các đơn vị vụ cục đăng ký liên quan đến lĩnh vực hoạt động của đơn vị mình.

**Bảng 2.8. CBCC Cục chống buôn lậu tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng năm 2015 - 2017**

*Đơn vị: người*

T T	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2015			Năm 2016			Năm 2017		
		KH	TT	$\frac{TT}{KH}$	KH	TT	$\frac{TT}{KH}$	KH	TT	$\frac{TT}{KH}$
1	Lý luận chính trị - hành chính	20	5	25%	20	4	20%	21	5	24%
2	Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch	36	30	83%	40	35	87%	45	40	89%
3	Đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý	2	2	100 %	1	1	100 %	1	1	100 %
4	Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành	21	20	95%	25	23	92%	32	30	94%
5	Ngoại ngữ, tiếng dân tộc	50	20	40%	55	15	27%	63	20	32%
6	Tin học	100	50	50%	100	60	60%	100	80	80%
7	Đào tạo, bồi dưỡng khác	181	181	100 %	165	183	110 %	160	179	111 %
8	Đào tạo đại học, cao đẳng	8	3	37%	10	3	30%	15	6	40%
9	Đào tạo thạc sỹ	10	3	30%	15	5	33%	15	4	26%
10	Đào tạo tiến sỹ	0	0	#	0	0	#	0	0	%
	<b>Tổng cộng</b>	<b>428</b>	<b>314</b>	<b>73 %</b>	<b>431</b>	<b>329</b>	<b>76 %</b>	<b>452</b>	<b>365</b>	<b>80 %</b>

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ

Qua bảng số liệu 2.8 ta thấy các chương trình đào tạo của Cục Điều tra chống

buôn lậu là tương đối phù hợp, đáp ứng yêu cầu thực tiễn công tác của các đơn vị, được cán bộ, công chức hải quan áp dụng hiệu quả sau khi trở về đơn vị công tác.

Tuy nhiên, trong ba năm qua, so với kế hoạch đặt ra, Cục Điều tra chống buôn lậu mới chỉ hoàn thành ở mức 70% - 80% lượt CBCC so với kế hoạch đào tạo đề ra từ đầu năm. Nguyên nhân là do kế hoạch đào tạo được xây dựng từ đầu năm có sự điều chỉnh hợp lý để đảm bảo số lượng CBCC tham dự đủ theo dự kiến vì ngoài số học viên là CBCC của Cục Điều tra chống buôn lậu, còn có một số học viên thuộc quân số ở các đội kiểm soát Hải quan của các Cục Hải quan Tỉnh, Thành phố khác. Mặt khác, số lượng CBCC thực hiện nhiệm vụ kiểm soát ở các Cục Hải quan Tỉnh, Thành phố còn hạn chế, nhiều vị trí còn phải kiêm nhiệm giữa đội giám sát và đội kiểm soát nên việc bố trí CBCC đi đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ còn gặp nhiều khó khăn. Bên cạnh đó, việc sắp xếp, bố trí giảng viên đôi lúc còn chưa thực sự chủ động như một số lớp nghiệp vụ về điều tra tội phạm, sử dụng vũ khí, huấn luyện chó nghiệp vụ, do không có giảng viên thuộc Cục nên hiện Cục đang phải phối hợp với các đơn vị giảng dạy, huấn luyện khác để tổ chức lớp như Học viện An ninh, Học viện Cảnh sát...

Lớp kỹ năng cơ bản về tin học, sử dụng hệ thống nghiệp vụ VNACCS/VCIS được tổ chức với mục đích nâng cao kiến thức tin học cho CBCC có thể tiếp cận với hệ thống công nghệ thông tin mới và làm việc hiệu quả hơn. Tổng cục Hải quan nói chung và Cục Điều tra chống buôn lậu nói riêng đã hợp tác với nhiều trung tâm dạy tiếng Anh nổi tiếng về chất lượng giảng dạy như Acet, Hội đồng Anh, Language Link...để cử các CBCC trẻ tuổi đi bồi dưỡng theo hình thức tập trung, có đi thực tế, đào tạo ngắn hạn tại nước ngoài. Đây là lực lượng cán bộ nguồn của ngành Hải quan, được đầu tư học hỏi các kiến thức để xây dựng ngành Hải quan trong tương lai.

Thống kê, tổ chức thi nâng ngạch Kiểm tra viên, Kiểm tra viên chính hàng năm cho CBCC trong Cục, cụ thể năm 2017 Cục đã thống kê nhu cầu đăng ký thi nâng ngạch cho 36 trường hợp Kiểm tra viên chính Hải quan và 42 trường hợp Kiểm tra viên Hải quan, giúp CBCC nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ, tăng năng suất và hiệu quả trong công việc.

Trong công tác đào tạo nâng cao chất lượng nhân lực Lãnh đạo Cục cũng luôn chú trọng đến giáo trình và phương pháp giảng dạy làm sao đạt được mục tiêu “*Thời gian ngắn – chất lượng cao*”. Trong năm 2017, Cục đã tổ chức phối hợp với các đơn vị trong và ngoài Ngành thực hiện hiệu chỉnh 02 bộ giáo trình bồi dưỡng nghiệp vụ Điều tra tội phạm cho lực lượng Kiểm soát Hải quan.

Công tác đào tạo nâng cao chất lượng nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu đã phát huy và đạt được những kết quả nhất định, phần nào đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao của đơn vị.

### *2.3.3. Hoạt động nâng cao tâm lực*

Trong thời gian qua, thực hiện theo chỉ đạo của Đảng uỷ khối cơ quan Tổng cục Hải quan về việc xây dựng chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức ngành Hải quan tại Quyết định số 188/QĐ-TCHQ ngày 02/02/2017 V/v Ban hành quy chế hoạt động công vụ của Hải quan Việt Nam trong đó quy định cụ thể về những chuẩn mực ứng xử trong ngành Hải quan; tư thế, tác phong trong giao tiếp với đồng nghiệp, với doanh nghiệp; quy định những điều cán bộ công chức Hải quan được làm và không được làm trong khi thi hành công vụ...Đảng uỷ Cục Điều tra chống buôn lậu đã thường xuyên tổ chức, triển khai học tập các nghị quyết của Đảng uỷ tới từng cán bộ, công chức trong đơn vị, xây dựng quy định, quy chế riêng trong việc rèn luyện phẩm chất đạo đức cán bộ, công chức trong Cục mình. Đồng thời qua đó rà soát, nhắc nhở, kỷ luật nghiêm khắc đối với những cán bộ, công chức vi phạm quy định mà Tổng cục đã đề ra.

Đối với ý thức, tác phong làm việc Cục Điều tra chống buôn lậu có ban hành nội quy, quy chế về việc chấp hành giờ giấc làm việc, trang chế phục đúng theo quy định trong cơ quan; đánh giá chất lượng, hiệu quả công việc trong giờ làm việc tại đơn vị. Phối hợp với phòng an ninh của Văn phòng Tổng cục Hải quan thực hiện rà soát hình ảnh qua camera an ninh để giám sát, kiểm tra đối với những cán bộ, công chức thường xuyên ra ngoài trong giờ làm việc, mặc trang chế phục không đúng quy định để có các hình thức nhắc nhở, kỷ luật kịp thời. Phát động các phong trào thi đua tự kiểm tra, giám sát, có sơ kết, tổng kết để khen thưởng kịp thời đối với

những đơn vị chấp hành tốt, tạo động lực để cán bộ, công chức trong Cục không ngừng nâng cao ý thức, phẩm chất, tác phong trong thi hành công vụ.

Mặt khác, phẩm chất đạo đức của cán bộ công chức hải quan nói chung và cán bộ, công chức Cục Điều tra chống buôn lậu nói riêng được thể hiện rất rõ trong việc giữ vững lập trường trước những cám dỗ của đồng tiền. Trong Cục Điều tra chống buôn lậu có rất nhiều đơn vị trực tiếp tiếp xúc với các doanh nghiệp mà phần lớn là các doanh nghiệp có dấu hiệu vi phạm pháp luật Hải quan nên việc thường xuyên cán bộ, công chức Cục bị doanh nghiệp, các đối tượng buôn lậu sử dụng rất nhiều các thủ đoạn để mua chuộc, hối lộ. Xác định được việc đó, Lãnh đạo Cục thường xuyên quán triệt Lãnh đạo các Đội, Phòng, Hải đội; trực tiếp các cán bộ công chức hạn chế tiếp xúc ngoài giờ, ngoài công việc với doanh nghiệp; tuyên truyền các trường hợp đã bị kỷ luật, phổ biến các quy định liên quan đến hình thức kỷ luật nhằm mục đích, giáo dục, răn đe để bảo vệ cán bộ, công chức trong đơn vị mình. Nhờ đó, từ năm 2015 đến nay, trong Cục Điều tra chống buôn lậu không có trường hợp cán bộ, công chức nào bị vi phạm kỷ luật liên quan đến các hình thức tiêu cực trong thực thi công vụ.

Bên cạnh việc phổ biến, quán triệt các chủ trương của Đảng uỷ khối cơ quan Tổng cục về việc “*Xây dựng chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức ngành Hải quan*” thì công tác “*Giáo dục chính trị tư tưởng, quản lý cán bộ Đảng viên, xây dựng và kết nạp Đảng viên mới*” cũng là một trong những hình thức làm tăng nguồn lực có phẩm chất đạo đức tốt. Kết quả công tác quản lý, quy hoạch và kết nạp Đảng viên mới từ 2014 đến hết tháng 12/2017 của Cục, cụ thể:

**Bảng 2.9. Số lượng Đảng viên và Đảng viên mới 2015-2017**

*Đơn vị: người*

STT	Số Đảng viên mới	Tỷ lệ	Số lượng Đảng viên	Tỷ lệ	Tổng số CBCC
Năm 2015	9	1.7%	299	55.37%	540
Năm 2016	11	1.9%	312	56.52%	552
Năm 2017	12	2.1%	327	58.1%	563

Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ

Số lượng đảng viên tăng nên qua các năm thể hiện sự quan tâm của Lãnh đạo Cục đối với đội ngũ cán bộ trẻ, điều này góp phần làm tăng nguồn lực và sức mạnh lãnh đạo trong tổ chức Đảng. Cán bộ, công chức được kết nạp, đứng trong hàng ngũ của Đảng cũng sẽ tự ý thức được nhiệm vụ và trách nhiệm của mình trong rèn luyện đạo đức, lối sống, vững vàng hơn trước những cám dỗ của vật chất.

## **2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ**

### *2.4.1. Những kết quả đạt được trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ*

#### 2.4.1.1. Công tác quy hoạch cơ cấu tổ chức và nhân lực ngày càng hợp lý

Căn cứ theo nhiệm vụ cụ thể và tình hình thực tế công tác kiểm tra, kiểm soát chống buôn lậu trên địa bàn Hà Nội, Hải Phòng và Tp. Hồ Chí Minh. Ngày 17/8/2015, Bộ Tài chính đã ban hành Quyết định số 1658/QĐ-BTC về việc thành lập Phòng Giám sát hải quan trực tuyến (Phòng 3) – Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan. Đây là đơn vị thực hiện việc kết nối, tích hợp các hệ thống trang thiết bị giám sát của ngành Hải quan, cung cấp thông tin, dữ liệu, hình ảnh trực tuyến về Tổng cục Hải quan. Từ đó tạo nên kênh giám sát hiệu quả giữa các cấp trong việc thực hiện quy trình thủ tục, nghiệp vụ tại các địa điểm làm thủ tục hải quan; đảm bảo chấp hành đúng quy định và công khai, minh bạch.

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ liên quan đến điều tra hình sự của lực lượng Hải quan đã được quy định cụ thể trong các văn bản quy định pháp luật liên quan từ trước. Tuy nhiên, nhiệm vụ này được nắm rải rác ở các đội Nghiệp vụ thuộc Cục Điều tra chống buôn lậu. Thực hiện theo Quyết định số 1399/QĐ-BTC ngày 20/06/2016 của Bộ Tài chính Quy định về chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan thì Cục sẽ có Đội Điều tra hình sự, đây sẽ là đơn vị đầu mối thực hiện chức năng điều tra, xử lý các vụ việc hình sự trong lĩnh vực Hải quan. Đây là điểm mới rất đáng chú ý trong cơ cấu tổ chức của Cục, nhằm tập sự tập trung, thống nhất và sẽ nâng cao được hiệu lực, hiệu quả xử lý các vụ việc liên quan đến vi phạm hình sự trong lĩnh vực Hải quan, không

để sót lọt các vụ việc có dấu hiệu phạm tội hình sự. Bên cạnh đó trước đây do lực lượng nhân sự trong Cục còn ít nên phòng Tổ chức, Tài vụ được gộp làm một từ năm 2016 được tách ra làm 2 phòng có chức năng, nhiệm vụ riêng biệt là Phòng Tổ chức (Phòng 05) và Phòng Tài vụ (Phòng 07). Như vậy, tính đến hết năm 2017, cơ cấu Tổ chức của Cục Điều tra chống buôn lậu có 07 Đội, 07 Phòng, 03 Hải đội thực hiện chức năng nhiệm vụ trên địa bàn cả nước.

Về số lượng và chất lượng nhân lực, Cục Điều tra chống buôn lậu trong thời gian qua về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu công việc chuyên môn về các lĩnh vực thuộc chức năng, nhiệm vụ, phù hợp với chủ trương, kế hoạch tinh giản biên chế nhưng vẫn đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ từ nay đến 2020.

Việc điều động, luân chuyển, bố trí cán bộ, công chức tại các đơn vị chuyên môn, nghiệp vụ trong Cục đã được thực hiện nề nếp, đúng chuyên môn đào tạo, đúng quy định vừa đảm bảo được yêu cầu nhiệm vụ, vừa khắc phục được tình hình giảm biên chế hiện nay. Tuy nhiên, do tình trạng thiếu biên chế và không tuyển dụng thông qua thi tuyển nên một số lĩnh vực đặc thù như ma túy, huấn luyện viên chó nghiệp vụ vẫn còn chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng và nghiệp vụ chuyên môn.

Trong quy hoạch cơ cấu nhân sự, Lãnh đạo Cục cũng rất quan tâm tới tuyển dụng hợp lý về cơ cấu giới tính và bố trí công việc phù hợp giới tính ở các đơn vị trong Cục. Cơ cấu lứa tuổi không chỉ được xem xét trên phương diện độ tuổi lao động mà còn được xem xét trên cả phương diện trình độ chuyên môn.

**Bảng 2.10. Đánh giá về công tác sử dụng lao động**

<b>Đánh giá về công tác sử dụng lao động</b>	<b>Đồng ý</b>		<b>Không đồng ý</b>		<b>Không có ý kiến</b>		<b>Tổng số phiếu</b>
	<b>Số phiếu KS</b>	<b>Tỷ lệ</b>	<b>Số phiếu KS</b>	<b>Tỷ lệ</b>	<b>Số phiếu KS</b>	<b>Tỷ lệ</b>	
Công tác sử dụng lao động, bố trí việc làm là hợp lý mang hiệu quả trong công việc	95	95%	5	5%	0	0%	100

Nguồn: Số liệu tổng hợp từ phiếu điều tra



Qua kết quả điều tra tại bảng 2.10 ta thấy có 95% CBCC tại Cục Điều tra chống buôn lậu đồng ý rằng công tác sử dụng lao động, bố trí việc làm là hợp lý mang hiệu quả trong công việc. Tuy nhiên, vẫn còn 5% số CBCC không đồng ý về việc bố trí việc làm mang lại tính hiệu quả cao trong công việc. Nguyên nhân có thể do số lượng CBCC tại một số phòng như Phòng xử lý vi phạm có khối lượng công việc nhiều; Phòng giám sát trực tuyến Hải quan thường xuyên phải thay ca trực 24/24 trong khi số lượng CBCC ở 2 phòng này còn hạn chế.

#### 2.4.1.2. Chăm sóc sức khỏe, nâng cao thể lực cho cán bộ, công chức

Công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho cán bộ công chức trong Cục luôn được quan tâm và đã có những thành công nhất định. Các hoạt động y tế dự phòng, thăm khám sức khỏe định kỳ được triển khai thường xuyên. Thực hiện phát thuốc, thực phẩm chức năng bổ sung sức khỏe 02 lần/1 năm cho cán bộ, công chức trong Cục. Cấp kinh phí, tổ chức các lớp tập yoga, tập nhảy, tập bóng bàn, tổ chức đá bóng cố định hàng tuần cho cán bộ công chức các lứa tuổi tham gia để tăng cường sức khỏe.

Cụ thể, trong các cuộc thi thể dục thể thao do Công đoàn, Đoàn thanh niên Tổng cục phát động thì Cục Điều tra chống buôn lậu luôn đạt kết quả tốt và là đơn vị có phong trào đứng đầu trong hoạt động thể dục thể thao.

**Bảng 2.11. Đánh giá về mức độ hài lòng trong chăm sóc sức khỏe**

<b>Đánh giá về mức độ hài lòng trong chăm sóc sức khỏe cho CBCC</b>	<b>Đồng ý</b>		<b>Không đồng ý</b>		<b>Không có ý kiến</b>		<b>Tổng số phiếu</b>
	<b>Số phiếu KS</b>	<b>Tỷ lệ</b>	<b>Số phiếu KS</b>	<b>Tỷ lệ</b>	<b>Số phiếu KS</b>	<b>Tỷ lệ</b>	
Công tác chăm sóc sức khỏe cho CBCC trong Cục là hợp lý	80	80%	20	20%	0	0%	100

Nguồn: Số liệu tổng hợp từ phiếu điều tra

Qua kết quả điều tra ta thấy có 89% CBCC tại Cục Điều tra chống buôn lậu đồng ý rằng công tác chăm sóc sức khỏe cho CBCC hiện tại của Cục là hợp lý. Còn

lại 20% cho rằng việc quan tâm chăm sóc sức khỏe của Cục cho CBCC là chưa hợp lý. Nguyên nhân do hiện nay chế độ thăm khám bệnh định kỳ đang phụ thuộc theo đợt của Tổng cục, nhiều CBCC thường xuyên được điều động đi công tác và ở các khu vực miền Trung, Hải đội không được thăm khám định kỳ như quân số ở Văn phòng Cục.

2.4.1.3. Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ không ngừng được nâng cao

Đặc biệt chú trọng ngay từ khâu tuyển dụng là một định hướng của Cục. Việc chú ý tới các chuyên ngành phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ Hải quan sẽ tạo điều kiện cho nhân lực phát huy và giảm được kinh phí cũng như thời gian đào tạo lại. Ngoài ra còn có các chế độ khuyến khích để tạo điều kiện cho cán bộ, công chức tự nguyện, chủ động trong học tập, nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân. Thường xuyên tổ chức và liên kết đào tạo với các đơn vị trong, ngoài ngành và cả các tổ chức nước ngoài như xác định trị giá, phân loại hàng hoá, sở hữu trí tuệ... Nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng, thời gian phù hợp với yêu cầu thực tiễn đảm bảo đúng người, đúng quy định, giảm thiểu kinh phí đào tạo, giảm thiểu thời gian học tập nhưng vẫn đáp ứng được đầy đủ kiến thức để cán bộ công chức có thể áp dụng vào trong công việc.

Thực hiện đánh giá cán bộ công chức tương đối khách quan, kịp thời căn cứ trên trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kết quả công việc để có những động viên khích lệ cán bộ công chức không ngừng học tập nâng cao trình độ của mình.

2.4.1.4. Ý thức, tác phong làm việc và phẩm chất đạo đức của cán bộ, công chức không ngừng nâng cao

Bộ Tài chính, Ngành Hải quan và Cục Điều tra chống buôn lậu đã ban hành các quyết định quy định về Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức Hải quan; các văn bản chấn chỉnh kỷ luật, kỷ cương hành chính về thời giờ làm việc, trang phục hải quan; tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, tăng cường kiểm tra, giám sát nội bộ về kỷ cương kỷ luật hành chính... Tạo môi trường làm việc văn minh lịch sự và tuân theo các chuẩn mực của ngành đề ra.

Kết quả là, phẩm chất, đạo đức, nề nếp, tác phong làm việc chuyên nghiệp của cán bộ công chức Cục đã ngày càng được nâng cao, góp phần xây dựng được hình ảnh đẹp về người cán bộ Hải quan trước con mắt của nhân dân và của người nước ngoài.

#### *2.4.2. Những hạn chế, tồn tại trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ*

##### *2.4.2.1. Hạn chế về quy hoạch nhân lực*

Với chức năng nhiệm vụ chính là chống buôn lậu, gian lận thương mại trên địa bàn cả nước nên công tác quy hoạch nhân lực của Cục Điều tra chống buôn lậu cũng có những đặc thù riêng và còn nhiều bất cập. Trong công tác điều chuyển luân chuyển vị trí công tác còn gặp nhiều khó khăn do địa bàn rộng, cán bộ, công chức tập trung nhiều ở phía Bắc nên khi luân chuyển công tác vào địa bàn Miền Trung hoặc Miền Nam sẽ có nhiều thay đổi, ảnh hưởng đến sinh hoạt cá nhân và gia đình của cán bộ, công chức đó. Mặt khác, do nhu cầu tuyển dụng ban đầu để phục vụ công tác điều tra, chống buôn lậu nên khi xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực, Cục đã xác định yêu cầu công việc, tập trung tuyển dụng cán bộ, công chức phần nhiều là nam giới, trẻ, có sức khoẻ tốt. Tuy nhiên, từ năm 2013 đến nay Tổng cục Hải quan không tổ chức tuyển dụng thông qua thi tuyển, số lượng cán bộ công chức tuyển dụng hàng năm bị giới hạn nên số lượng cán bộ, công chức tuyển mới bổ sung theo đúng yêu cầu, đúng quy định gặp rất nhiều khó khăn. Cũng chính vì khó khăn trong khâu tuyển dụng nên việc bố trí sử dụng cán bộ, công chức trong nhiều trường hợp và ở các đơn vị đặc biệt còn chưa đúng chuyên môn được đào tạo, nên vẫn chưa thể phát huy được hiệu quả cao nhất trong công việc.

##### *2.4.2.2. Hạn chế trong công tác đào tạo chuyên môn*

Cơ quan Hải quan là cơ quan thực thi pháp luật liên quan đến hàng hoá xuất nhập khẩu, người, phương tiện xuất nhập cảnh, quá cảnh...chịu sự chi phối của nhiều Bộ, Ngành, các Đơn vị khác trong Chính phủ. Chính vì vậy đòi hỏi cán bộ, công chức Hải quan phải có kiến thức sâu, rộng ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Để đáp ứng được yêu cầu đó đòi hỏi việc đào tạo phải được thường xuyên, liên tục. Tuy nhiên, áp lực thời gian thông quan hàng hoá, thời gian giải quyết công việc nên các

khoá đào tạo thường tổ chức trong ngắn hạn, mang tính chất tranh thủ, chưa thực sự mang tính chất chuyên nghiệp, chưa đạt hiệu quả và còn nhiều bất cập.

2.4.2.3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của một số cán bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu

Thực hiện theo chỉ đạo của Nghị quyết Trung ương 7 khoá XII về vấn đề cải cách chính sách tiền lương đến năm 2021. Tổng cục Hải quan nói chung, Cục Điều tra chống buôn lậu đã và đang xây dựng hệ thống đánh giá trình độ chuyên môn cán bộ công chức để có lộ trình sắp xếp công việc phù hợp theo đúng vị trí, trình độ chuyên môn. Qua khảo sát, đánh giá thực tế Cục Điều tra chống buôn lậu cũng đã nhận thấy tỷ lệ cán bộ, công chức cao tuổi trong đơn vị đang chiếm số lượng rất lớn. Đây cũng chính là nguồn nhân lực còn hạn chế trong việc tiếp cận và sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại, các hệ thống cơ sở dữ liệu ngành, cơ chế một cửa quốc gia, hệ thống dữ liệu hải quan thế giới, WTO, các phần mềm máy tính... hạn chế trong việc cập nhật các văn bản pháp luật mới, ngại trong việc tham dự các hội thảo khoa học, các khoá đào tạo bổ sung kiến thức chuyên môn, tích lũy kinh nghiệm.

Ngoài ra, còn một số lượng cán bộ, công chức chưa đầy đủ yêu cầu về bằng cấp, chuyên môn hoặc đã có song năng lực thực tế còn yếu kém, hạn chế trong việc vận dụng các kiến thức được đào tạo và trong thực tiễn công việc.

Trình độ Ngoại ngữ cũng là một trong những vấn đề hạn chế của rất nhiều cán bộ, công chức chung trong hệ thống tổ chức bộ máy Nhà nước ta. Trong những năm gần đây, mặc dù đã có sự thay đổi tích cực trong việc học tập ngoại ngữ của một số cán bộ, công chức tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu và phần lớn chỉ tập trung vào tiếng Anh trong khi với xu thế hiện nay thì Hàn Quốc và Nhật Bản đang là một trong những nước đầu tư rất nhiều vào Việt Nam.

2.4.2.4. Năng lực, phẩm chất đạo đức của một số CBCC còn yếu kém

Mặc dù đã Lãnh đạo Tổng cục, Lãnh đạo Cục vẫn thường xuyên nhắc nhở, chấn chỉnh và có những biện pháp lý luật đối với những cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật, kỷ cương nhưng vẫn còn tình trạng một số cán bộ công chức còn chưa thực hiện đúng với quy định chung của ngành về thời gian làm việc, về trang chế phục,

tác phong chưa chuẩn mực trong khi thực thi công vụ, làm việc còn cằn cù chưa đúng với khả năng và gây mất đoàn kết trong nội bộ.

Một số cán bộ không chịu rèn luyện, tu dưỡng, không có tư tưởng lập trường vững vàng trước cám dỗ của đồng tiền đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lợi dụng sự sơ hở của hệ thống pháp luật, các quy định của nhà nước để hướng dẫn doanh nghiệp làm sai, bảo kê, tiếp tay cho buôn lậu, gian lận thương mại nhằm chuộc lợi cho bản thân.

#### *2.4.3. Nguyên nhân của tồn tại và hạn chế trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ*

##### *2.4.3.1. Nguyên nhân chủ quan*

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của một số cán bộ, công chức còn yếu kém, thiếu ý thức trách nhiệm, không có ý thức học tập nâng cao trình độ chuyên môn, chưa theo kịp được yêu cầu đổi mới của ngành nên đã ảnh hưởng chung đến chất lượng công việc của Cục. Ý thức chấp hành kỷ luật, kỷ cương khi thi hành công vụ còn yếu, chưa thực sự toàn tâm toàn ý cho công việc.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị phương tiện đã có nhưng chưa đồng bộ, chưa mang tính chất chuyên nghiệp nên còn chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công việc (đặc biệt như các phương tiện kỹ thuật phục vụ cho công tác trinh sát). Các hệ thống nghiệp vụ còn trong quá trình hoàn thiện nên chưa thực sự đạt hiệu quả cao (hệ thống VNACCS/VCIS, EUC...)

Đối với công tác đào tạo, hình thức đào tạo, nội dung và chương trình đào tạo chủ yếu vẫn theo phương thức truyền thống, chưa tiếp cận với những phương thức đào tạo mới. Các khóa đào tạo, tập huấn thường theo hình thức tập trung trên lớp, thời lượng dành cho lý thuyết nhiều, thời lượng cho thực tế còn ít, chưa xây dựng được nhiều bài tập tình huống thực tế trong trương trình giảng dạy. Một số giảng viên kiêm chức còn bị phân tâm trong công việc chính chưa thực sự nhiệt tình, say mê với công tác giảng dạy, chủ yếu thực hiện theo sự phân công của lãnh đạo.

Công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ, công chức trong công việc và định kỳ cuối năm của Lãnh đạo Cục, Lãnh đạo phòng có lúc, có nơi còn hình

thức, nể nang, chưa thẳng thắn chỉ ra những hạn chế, thiếu sót của cán bộ công chức cấp dưới. Công tác thi đua khen thưởng còn mang tính chất hình thức, chưa có chiều sâu.

#### 2.4.3.2. Nguyên nhân khách quan

Vấn đề hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng tăng nhanh, hệ thống văn bản pháp luật luôn có sự thay đổi và cập nhật để phù hợp với các điều ước thương mại quốc tế đòi hỏi ngành Hải quan nói chung và cụ thể là các cán bộ, công chức Hải quan phải thay đổi kịp thời, tích cực học tập mới có thể đáp ứng được các yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Áp lực của tình giảm biên chế, áp lực của thời gian thông quan hàng hoá, áp lực của khối lượng công việc, sự thay đổi của nền kinh tế thị trường... tác động vào đội ngũ CBCC Hải quan ngày càng tăng.

Địa bàn hoạt động rộng, thường xuyên phải đi công tác tại các vùng sâu vùng xa, vùng biên giới hẻo lánh sẽ gây ra nhiều khó khăn cho việc học tập, tiếp cận, trao đổi, trau dồi các kỹ năng chuyên môn.

Công tác quản lý nói chung của hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước còn cứng nhắc, hệ thống hành chính còn rườm rà, phức tạp, nhiều lỗi hỏng. Phương thức lãnh đạo của Đảng còn chậm đổi mới, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của thế giới; bệnh thành tích còn nặng nề; không dám nhận trách nhiệm ở đại đa số cán bộ, công chức.

## **Tiểu kết chương 2**

Hiện nay, cùng với xu thế hiện đại hoá đất nước, hội nhập kinh tế thì công tác phát triển nguồn nhân lực của ngành Hải quan nói chung và Cục Điều tra chống buôn lậu nói riêng không chỉ chú trọng đến số lượng mà còn phải đảm bảo về mặt chất lượng của CBCC. Công tác tuyển dụng và đào tạo CBCC về mặt chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ ngoại ngữ và tin học cần được nâng cao để có thể đáp ứng nhu cầu trong việc cũng như để hoà nhập với sự phát triển của thế giới. Song, vấn đề giáo dục phẩm chất đạo đức, tác phong và thái độ trong công việc cũng cần phải được đẩy mạnh phát triển và nâng cao hơn nữa trước những cám dỗ, cám dỗ của vật chất.

Sau một thời gian nỗ lực tập trung phát triển và nâng cao nguồn nhân lực của Cục điều tra chống buôn lậu đã có được những hiệu quả nhất định. Qua đó đã đánh giá được tương đối khách quan năng lực của CBCC để kịp thời nâng cao và bồi dưỡng về mặt chuyên môn, nghiệp vụ, kinh nghiệm xử lý trong công việc,... đồng thời động viên khích lệ những CBCC có thành tích trong công việc, không ngừng học hỏi sáng tạo phấn đấu và tạo hình ảnh đẹp của cán bộ ngành Hải quan.

Bên cạnh đó thì vẫn còn những mặt hạn chế trong công tác đào tạo như về trình độ ngoại ngữ, tin học, việc áp dụng những công nghệ hiện đại trong công việc cũng còn nhiều hạn chế, bất cập và chưa đạt được kết quả cao trong công tác đào tạo. Nhưng hiện nay, lãnh đạo Cục đã và đang chú trọng đổi mới phương thức đào tạo CBCC nhằm đem lại hiệu quả trong công tác nâng cao nguồn nhân lực để phù hợp với tính chất đặc thù của công việc.

### **Chương 3**

## **MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC ĐIỀU TRA CHỐNG BUÔN LẬU**

### **3.1. Yêu cầu và mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ**

Toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế và tự do hóa thương mại là xu thế chung của nền kinh tế thế giới đương đại. Việt Nam đã tiến hành công cuộc đổi mới và đẩy mạnh hội nhập kinh tế quốc tế với phương châm “*đa dạng hóa, đa phương hóa quan hệ đối ngoại*”. Trong những năm qua, Việt Nam đã thiết lập mối quan hệ ngoại giao với hơn 170 quốc gia, ký kết và tham gia vào hầu hết các tổ chức kinh tế trong khu vực cũng như trên thế giới như: gia nhập và trở thành thành viên của cộng đồng kinh tế các nước ASEAN, APEC, ASEM, WTO. Cùng với đó, Việt Nam cũng đang tích cực tham gia vào đàm phán, ký kết các Hiệp định thương mại tự do như: AFTA, ACFTA, ACTIG, AKTIG, AJCEP, TPP.

Nội dung cơ bản của các hiệp định này là cam kết hội nhập kinh tế với mức độ tự do hóa thương mại sâu rộng, mở cửa nền kinh tế, đồng thời từng bước cam kết cắt giảm thuế quan. Như vậy, trong những năm tới nhiệm vụ chính của Ngành Hải quan sẽ có sự thay đổi từ thu thuế xuất nhập khẩu sang đảm bảo an ninh quốc gia, giữ gìn ổn định cho nền kinh tế. Để thực hiện tốt nhiệm vụ đó, công tác chủ động phòng ngừa, phát hiện, đấu tranh bắt giữ các hành vi buôn lậu, gian lận thương mại, khủng bố, rửa tiền, ma túy...sẽ là nhiệm vụ trọng tâm của ngành Hải quan nói chung và của Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan nói riêng.

Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, Hải quan Việt Nam đang đứng trước những biến đổi to lớn của tình hình thế giới, tình hình trong nước và diễn biến phức tạp của hoạt động phạm tội xuyên quốc gia...việc nâng cao chất lượng nhân lực là cần thiết hơn bao giờ hết. Phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn của lực lượng chuyên trách đấu tranh chống buôn lậu được xác định là chìa khóa then chốt trên mặt trận chống buôn lậu.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu phải



phát huy được thế mạnh và nguồn lực sẵn có trong cục, kết hợp với sự đầu tư kinh phí từ Bộ Tài chính, Tổng cục Hải quan và cả sự hỗ trợ của Hải quan thế giới.

#### *3.1.1. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Cục Điều tra chống buôn lậu là thực hiện triển khai đúng tiến độ, có hiệu quả Đề án nâng cao năng lực cho lực lượng Hải quan chuyên trách chống buôn lậu đến năm 2020. Trong đó, chú trọng xây dựng lực lượng CBCC Cục Điều tra chống buôn lậu đạt trình độ chuyên nghiệp, chuyên sâu, có đầy đủ trang thiết bị, kỹ thuật hiện đại, hoạt động có hiệu quả góp phần tạo thuận lợi cho các hoạt động thương mại hợp pháp, thu hút đầu tư, phát triển du lịch song vẫn phải đảm bảo an ninh quốc gia, an toàn xã hội, bảo vệ quyền và nghĩa vụ hợp pháp của các tổ chức, cá nhân.

#### *3.1.2. Mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

Về mục tiêu tổng quát, Cục Điều tra chống buôn lậu phấn đấu xây dựng đội ngũ CBCC theo hướng “Chuyên sâu – Chuyên nghiệp – Hiệu quả” lấy yếu tố con người làm tiền đề cho sự phát triển bền vững.

Về mục tiêu cụ thể:

- 100% CBCC được tuyển dụng và tiếp nhận mới đáp ứng yêu cầu vị trí, chức danh công việc theo vị trí việc làm.
- 100% CBCC làm công tác nghiệp vụ điều tra, kiểm tra, kiểm soát được tham dự các lớp tập huấn về quy trình nghiệp vụ liên quan đến lĩnh vực hoạt động của đơn vị.
- 60% trở lên CBCC được cử tham dự các khóa đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ điều tra chống buôn lậu.
- 15% - 30% CBCC được cử tham dự các khóa bồi dưỡng tiếng Anh chuyên ngành và tin học văn phòng.
- 20% - 30% CBCC được điều động, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác mỗi năm theo Kế hoạch của Cục Điều tra chống buôn lậu và quy định của Tổng cục Hải quan.
- 95% CBCC trở lên hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn nghiệp vụ được

giao và không có cá nhân nào vi phạm pháp luật, bị xử lý hình sự.

### *3.1.3. Yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

Nguồn nhân lực là yếu tố then chốt trong thành công của công cuộc hiện đại hoá ngành Hải quan nói chung và Cục Điều tra chống buôn lậu nói riêng, do vậy cần có những yêu cầu nâng cao cả về thể lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức con người. Cụ thể:

- Tiếp tục rà soát tình hình nhân lực và chất lượng nhân lực hiện tại của Cục Điều tra chống buôn lậu.

- Xác định nhu cầu tuyển dụng, vị trí cần tuyển dụng và xây dựng kế hoạch cụ thể trong công tác tuyển dụng về trình độ, chuyên môn, kinh nghiệm cần có, thông báo công khai yêu cầu tuyển dụng, quy trình tuyển dụng, quy định liên quan đến luân chuyển, điều động cán bộ trong Cục và đặc thù hoạt động của lực lượng điều tra chống buôn lậu.

- Xác định những chương trình, kế hoạch, nội dung đào tạo mới trong giai đoạn hiện nay và trong thời gian tới phù hợp với xu thế hội nhập, toàn cầu hoá, ứng dụng rộng rãi của công nghệ thông tin, ứng dụng của hệ thống điện tử tiên tiến, các trang thiết bị hiện đại.

- Rà soát chế độ, chính sách, hình thức khen thưởng, kỷ luật, phúc lợi xã hội đối với CBCC thực hiện nhiệm vụ lâu năm, ở các vị trí có công việc khó khăn, phức tạp và đối với những CBCC hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Duy trì tính kỷ luật trong thực thi công vụ của CBCC trong Cục, thực hiện nghiêm các hình thức kỷ luật đối với những CBCC vi phạm.

## **3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – TCHQ**

### *3.2.1. Hoàn thiện quy hoạch và phát triển nhân lực*

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan một cách ổn định, bền vững ngày càng đáp ứng được các yêu cầu nhiệm vụ đổi mới, nâng cao năng lực kiểm soát trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế đòi hỏi Cục phải có quy hoạch và phát triển nhân lực một cách

khoa học, hợp lý, phải phù hợp với quy hoạch của ngành Hải quan và với xu hướng phát triển của đất nước.

Quy hoạch được coi là hợp lý phải là quy hoạch phù hợp với xu hướng phát triển của ngành Hải quan trong tương lai, với các điều kiện thực tiễn của nền kinh tế, của các chính sách phát triển ngoại thương...việc quy hoạch đòi hỏi phải phát huy tốt nhất được trí sáng tạo của mọi thành viên trong đơn vị, phải luôn làm cho tổ chức hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Quy hoạch phát triển, nâng cao chất lượng nhân lực Cục Điều tra chống buôn lậu cần kết hợp hài hoà giữa các đề án, phương án, kế hoạch phát triển ngắn hạn và dài hạn. Kế hoạch ngắn hạn sẽ là nâng cao chất lượng nhân lực của từng năm gắn liền với từng nhiệm vụ cụ thể được giao trong năm đó. Còn kế hoạch dài hạn là kế hoạch 5 năm, 10 năm đó là tổng thể của các kế hoạch ngắn hạn có mang tính dự báo được xu hướng phát triển của Tổng cục Hải quan, của đất nước và làm cơ sở dự báo xu hướng phát triển của Cục, cũng như cơ cấu nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Quy hoạch nhân lực Cục Điều tra chống buôn lậu đến năm 2020 sẽ được xây dựng trên cơ sở kế thừa các kế hoạch phát triển nhân lực hàng năm trước đây và đặc biệt là Đề án *“Nâng cao năng lực cho lực lượng Hải quan chuyên trách chống buôn lậu đến năm 2020”*.

Thực hiện theo chỉ đạo của Bộ trưởng Bộ Tài chính tại Quyết định số 444/QĐ-BTC ngày 30/03/2018 V/v ban hành kế hoạch hành động của Bộ Tài chính thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về *“Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”* gắn với việc thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW về *“Tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập”* đến năm 2021, giảm thiểu tối đa 10% biên chế được giao; giảm thiểu 10% đơn vị sự nghiệp công lập so với năm 2015; chuyển đổi 10% số lượng viên chức sang tự chủ, tự chịu trách nhiệm, thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp trong đơn vị sự nghiệp công lập có thu. Để thực hiện

được các mục tiêu nêu trên, trong thời gian tới công tác quy hoạch của Cục Điều tra chống buôn lậu phải thực hiện một cách toàn diện, bao gồm quy hoạch về cơ cấu trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, cơ cấu tuổi, cơ cấu giới tính, cơ cấu ngạch bậc. Cụ thể:

- Về cơ cấu nhân lực tại các đơn vị trong Cục: Căn cứ nhiệm vụ được giao, địa bàn hoạt động để xác định số lượng nhân lực, chất lượng nhân lực ở từng phòng ban, đội kiểm soát, hải đội theo hướng giảm số lượng nhân lực làm nhiệm vụ tham mưu, tổng hợp tại các phòng; tăng cường nhân lực trực tiếp làm nhiệm vụ tuần tra, kiểm tra, kiểm soát tại các Đội, Hải đội.

- Về cơ cấu trình độ học vấn: Tiếp tục xây dựng định hướng đào tạo cũng như tuyển dụng một số trình độ chuyên môn như Luật, Kinh tế, Quản trị kinh doanh, Ngoại thương, An ninh, Cảnh sát, Công nghệ thông tin, Ngoại ngữ...Tăng cường các lớp đào tạo và số lượng CBCC tham gia các lớp Tiếng Anh, Tiếng Trung, Tin học văn phòng để tăng cường khả năng, nghiệp vụ trong thu thập thông tin từ các nguồn nước ngoài và từ các hệ thống công nghệ thông tin hiện đại mới. Đảm bảo số lượng nhân lực chất lượng cao phải tăng dần theo thời gian và chiếm tỷ lệ lớn trong nguồn nhân lực của toàn Cục.

- Về cơ cấu trình độ chuyên môn: Tăng số lượng nhân lực qua đào tạo, bồi dưỡng các khoá nghiệp vụ hải quan tổng hợp, nghiệp vụ hải quan chuyên sâu, nghiệp vụ điều tra tội phạm, thu thập xử lý thông tin tình báo Hải quan, xác định hàng hoá thật giả, xâm phạm quyền SHTT, nghiệp vụ kiểm soát chống buôn lậu ma tuý, tiền chất...Ngoài ra cần chú trọng các khoá đào tạo cho CBCC về sử dụng các công cụ hỗ trợ như điều khiển máy bay không người lái, sử dụng vũ khí quân dụng, sử dụng hệ thống camera theo dõi, giám sát và các hệ thống nghiệp vụ kiểm soát khác. Bên cạnh đó, cũng cần phải lưu ý đến các nội dung đào tạo liên quan đến xây dựng cơ sở bí mật, tuyên truyền, giáo dục thuyết phục quần chúng trong việc tố giác và không tiếp tay cho các đối tượng buôn lậu, cùng tham gia với các cơ quan chức năng trong công tác đấu tranh phòng ngừa buôn lậu trên địa bàn.

- Về cơ cấu lứa tuổi: Quá trình hội nhập đòi hỏi nguồn nhân lực cần phải được

trẻ hoá. Tuy nhiên vẫn cần đảm bảo sự cân đối giữa số lượng CBCC ở các lứa tuổi trong một đơn vị để có tính kế thừa nhân lực, phát huy được tính năng động, sáng tạo, đổi mới của CBCC trẻ tuổi bên cạnh kinh nghiệm của CBCC lâu năm.

- Về cơ cấu giới tính: Thực tiễn cho thấy một tổ chức, đơn vị có cơ cấu giới tính phù hợp sẽ đem lại hiệu quả công việc cao hơn. Tuy nhiên, do đặc thù của công việc tác điều tra, kiểm soát chống buôn lậu nên tỷ lệ nam giới trong Cục là chủ yếu cũng hoàn toàn hợp lẽ tự nhiên. Vì vậy, trong tuyển dụng Cục Điều tra chống buôn lậu phải chú ý ưu tiên tuyển dụng đối với nam giới.

- Về trình độ quản lý nhà nước: Do yêu cầu mới của Đảng trong giai đoạn hiện nay về công tác quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ nên cần phải tổ chức thường xuyên và đảm bảo CBCC tăng cường tham gia các lớp về quản lý nhà nước như: Quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính; Trung cấp lý luận chính trị, Cao cấp lý luận chính trị...

- Về cơ cấu ngạch: Tăng số lượng cán bộ lãnh đạo giữ ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương đối với lãnh đạo Cục; giữ ngạch chuyên viên chính và tương đương đối với lãnh đạo phòng, đội, hải đội và những CBCC lâu năm, nhiều kinh nghiệm và có năng lực tốt. Cần xác định cơ cấu ngạch cân đối, hợp lý đảm bảo có thể xử lý, giải quyết công việc, thực thi nhiệm vụ theo đúng yêu cầu của ngạch và nhiệm vụ chuyên môn.

### *3.2.2. Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức*

Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng của Việt Nam đòi hỏi chất lượng nhân lực nói chung và đặc biệt là chất lượng nhân lực Hải quan nói riêng ngày càng được nâng cao. Để đáp ứng được yêu cầu đó Cục Điều tra chống buôn lậu cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho CBCC trong Cục. Đây cũng là một trong những giải pháp trực tiếp và nhanh chóng nhất để có được đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong cả hiện tại và tương lai.

Để thực hiện điều đó, Cục Điều tra chống buôn lậu đã xây dựng các tiêu chí

để đánh giá chất lượng trình độ chuyên môn nghiệp vụ của từng CBCC, gắn với chức danh và vị trí công việc được phân công. Hằng năm, có kết quả đánh giá trình độ chuyên môn của từng CBCC theo các tiêu chí đã xây dựng. Căn cứ từ kết quả đó để có sự động viên kịp thời bằng cả vật chất và tinh thần cho những người xứng đáng và có hình thức phê bình, khiển trách, cắt thi đua đối với những CBCC không đạt nhiệm vụ được giao. Cũng dựa trên cơ sở đó để xác định những nội dung còn thiếu, chưa đáp ứng được để có các kế hoạch đào tạo cho kịp thời.

Xây dựng các chương trình đào tạo với thời lượng phù hợp, nội dung đào tạo được biên soạn kỹ lưỡng kế hợp giữa lý thuyết và thực hành, có bài tập tình huống cho từng nội dung chuyên ngành, nghiệp vụ, có sắp xếp cho các đối tượng CBCC ở các trình độ chuyên môn nghiệp vụ khác nhau, các nhóm học viên khác nhau. Nội dung đào tạo phải được xây dựng và thẩm định thông qua hội đồng chuyên môn trước khi đưa vào giảng dạy.

Đội ngũ giáo viên cũng là một trong những vấn đề rất được Lãnh đạo Cục Điều tra chống buôn lậu quan tâm để có thể chủ động trong việc bố trí giảng viên có trình độ, kinh nghiệm thực tiễn để có thể truyền đạt nội dung, yêu cầu một cách hiệu quả nhất. Cục cũng thường xuyên mời các chuyên gia đầu ngành, trong nhiều lĩnh vực, ở các cơ quan đơn vị chuyên trách để hỗ trợ trong công tác giảng dạy như: Giảng viên Học viện An ninh, Học viện Cảnh Sát; Cục Sở hữu trí tuệ - Bộ Khoa học công nghệ... Đối với các giảng viên ngoài, cần có cơ chế phối hợp chặt chẽ, có kế hoạch cụ thể, thời gian ổn định để họ có thể sắp xếp, bố trí chương trình cho phù hợp. Kinh phí thù lao đối với giảng viên kiêm chức và giảng viên ngoài theo đúng quy định của nhà nước, bên cạnh đó nên có sự hỗ trợ thỏa đáng về chỗ ăn, ở, công tác phí đi lại nhằm khuyến khích và để họ có động lực trong công tác giảng dạy. Tạo điều kiện cho các CBCC tham gia công tác giảng dạy có nhiều cơ hội nghiên cứu đến lĩnh vực chuyên môn của mình ở cả trong và ngoài nước. Khuyến khích học tập tham gia và các chương trình đào tạo dài hạn ở nước ngoài để nâng cao trình độ, có chính sách, cơ chế hỗ trợ phù hợp.

Triển khai kế hoạch đào tạo đúng tiến độ, đúng thời gian, cử CBCC đúng

chuyên môn, nghiệp vụ tham dự các khoá đào tạo và tập huấn này. Có bài thu hoạch, bài thi để đánh giá kết quả tham gia học tập. Có hình thức, mức độ khen thưởng đối với CBCC có kết quả tốt và có hình thức xử lý, kỷ luật đối với những CBCC không tham gia, tham gia không đầy đủ, không chấp hành ý thức kỷ luật của lớp học và có kết quả học tập không tốt như khiển trách, hạ bậc xếp loại hàng tháng, cắt thi đua cuối năm...

Hình thức đào tạo có thể tập trung tại Trường Hải quan Việt Nam, tại Cục Điều tra chống buôn lậu, có thể thuê các địa điểm ngoài để phục vụ tốt nhất quá trình học tập.

### *3.2.3. Tăng cường thể chất và tinh thần cho cán bộ, công chức*

Như đã phân tích, do đặc thù hoạt động của Cục Điều tra chống buôn lậu việc nâng cao thể chất và tinh thần là cực kỳ cần thiết. Yếu tố khí hậu thời tiết, thời gian làm việc không cố định, áp lực trong đấu tranh với các đối tượng buôn lậu đòi hỏi CBCC trực tiếp đấu tranh phòng chống buôn lậu phải có sức khoẻ, nhanh nhẹn, linh hoạt trong các tình huống, chịu được áp lực công việc cao mới có thể hoàn thành được nhiệm vụ. Đã có nhiều trường hợp, một số CBCC không chịu được áp lực tại các Đội, Hải đội hoặc có trường hợp bị thương trong quá trình trực tiếp truy đuổi, bắt giữ hàng hoá vi phạm và các đối tượng buôn lậu.

Để nâng cao sức khoẻ cả về thể chất lẫn tinh thần cho CBCC, Cục Điều tra chống buôn lậu cần thực hiện các biện pháp sau:

- Xây dựng kế hoạch, định kỳ tổ chức kiểm tra sức khoẻ (3 đến 6 tháng/1 lần) cho CBCC và yêu cầu mọi người tham gia đầy đủ. Kết quả phải được theo dõi và có những biện pháp chăm sóc sức khoẻ, phân công công việc phù hợp. Đối với những CBCC có vấn đề về sức khoẻ cần phải tạo điều kiện cho họ nghỉ ngơi, chữa bệnh, có chế độ thăm hỏi, quan tâm kịp thời. Cấp phát thuốc bổ sung, hỗ trợ sức khoẻ có chất lượng tốt vào các đợt cao điểm dịch, nắng nóng. Tuyển dụng ít nhất 01 cán bộ có chuyên môn về y tế để quản lý hồ sơ và chủ động trong việc chăm sóc sức khoẻ cho CBCC trong toàn Cục. Tăng cường các hoạt động tuyên truyền nâng cao nhận thức của CBCC trong việc tự chăm sóc và bảo vệ sức khoẻ của bản thân. Hỗ trợ chế

độ ăn trưa nâng cao chế độ dinh dưỡng, đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm, bố trí chỗ nghỉ trưa cho CBCC trong Cục.

- Chủ động tăng cường, bố trí nguồn kinh phí phục vụ cho quỹ phúc lợi, sử dụng hợp lý quỹ phúc lợi đó để bổ sung thu nhập cho CBCC, tổ chức các đợt tham quan, nghỉ mát, nghỉ dưỡng; quan tâm các ngày lễ tết 20/10, 08/03; tổ chức sinh nhật theo tháng, quý, năm...cho CBCC nhằm động viên tinh thần làm việc, tăng cường sự gắn kết giữa các thành viên trong đơn vị, tạo môi trường làm việc thân thiện cho CBCC trong Cục. Tổ chức phát động các phong trào thể dục thể thao tăng cường sức khỏe, tổ chức các giải thi đấu tăng cường tinh thần đoàn kết và nâng cao thể chất, tinh thần cho CBCC.

- Xây dựng một tập thể đoàn kết, một môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả. Tích cực đổi mới, mua sắm, thay thế các trang thiết bị như bàn ghế, máy móc đã hết hạn sử dụng cho CBCC. Đảm bảo CBCC đều có chỗ ngồi làm việc riêng, có bàn ghế, máy vi tính, tủ đựng hồ sơ, tài liệu riêng đáp ứng được yêu cầu xây dựng công sở văn minh, hiện đại. Một môi trường làm việc tốt, đầy đủ cơ sở vật chất sẽ khuyến khích CBCC có ý thức và tinh thần làm việc tốt hơn.

#### *3.2.4. Nâng cao phẩm chất đạo đức, ý thức, tác phong làm việc của CBCC*

Cán bộ, công chức ngành Hải quan nói chung và Cục Điều tra chống buôn lậu nói riêng thường xuyên phải tiếp xúc với người nước ngoài, cộng đồng doanh nghiệp và với nhân dân. Vì vậy, việc rèn luyện đạo đức, tác phong làm việc, giữ vững quan điểm lập trường, không tham ô, tham nhũng, không gây phiền hà sách nhiễu cho doanh nghiệp, không câu kết, móc nối với các đối tượng buôn lậu để chuộc lợi cho bản thân gây ảnh hưởng đến hình ảnh ngành Hải quan và thiệt hại cho nền kinh tế đất nước là vấn đề quan trọng và cần thiết.

Nhìn chung, CBCC Cục Điều tra chống buôn lậu đều có phẩm chất đạo đức tốt, kiên định lập trường, không bị sa ngã trước cám dỗ của đồng tiền, đã có những thành tích xuất sắc trong công tác đấu tranh chống buôn lậu, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ chung của Cục. Để nâng cao hơn nữa phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của CBCC trong thời gian tới Cục Điều tra chống buôn lậu cần thực hiện những



biện pháp sau:

- Chú trọng ngay từ khâu tuyển dụng về giá trị đạo đức, phẩm chất của CBCC Hải quan. Tổ chức các lớp bồi dưỡng rèn luyện sớm cho những CBCC mới tuyển dụng, đưa môn học đạo đức trở thành môn học chính trong các chương trình đào tạo của ngành Hải quan.

- Thường xuyên mở các lớp tập huấn, các chương trình đào tạo bồi dưỡng về giáo dục, chính trị tư tưởng, phẩm chất, đạo đức không những chỉ dừng ở lý thuyết nghe giảng, trả bài mà còn có chương trình dành cho các cán bộ, công chức tự luận điểm, liên hệ với đơn vị và bản thân mình. Tổ chức rộng rãi và phổ biến các cuộc thi tìm hiểu về Tám gương đạo đức Hồ Chí Minh, sống và học tập theo tám gương đạo đức cách mạng của người.

- Phát động phong trào thi đua tự rèn luyện, tự kiểm tra và giám sát lẫn nhau, phát hiện kịp thời những biểu hiện tiêu cực của các CBCC trong khi làm nhiệm vụ. Không cào bằng thành tích, đặc biệt phải có những hình thức khen thưởng kịp thời cả về vật chất lẫn tinh thần đối với những CBCC có tinh thần phát hiện, tố cáo những hiện tượng tiêu cực trong đơn vị.

- 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 cán bộ Hải quan hiện đại, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước.

### *3.2.5. Hoàn thiện công tác đánh giá cán bộ, công chức*

Để nâng cao chất lượng nhân lực và tạo động lực khuyến khích CBCC hăng say, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ thì cần phải hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá và gắn liền với đó là chế độ thi đua khen thưởng kịp thời, khách quan, phù hợp. Bên cạnh đó, công tác đánh giá cán bộ cũng là tiền đề để lựa chọn, bố trí, sử dụng CBCC hợp lý. Đánh giá đúng cán bộ làm cơ sở cho việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn, bố trí để phát huy được tiềm năng đội ngũ cán bộ, để bản thân cán bộ có phương hướng đúng trong phấn đấu, rèn luyện; là cơ sở để thực hiện đúng chính sách cán bộ, biểu dương, tôn vinh những cán bộ hoàn thành xuất

sắc trách nhiệm được giao, có đóng góp, có cống hiến cho đơn vị; đồng thời phê bình những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ, không nêu gương, làm giảm lòng tin của doanh nghiệp, của nhân dân đối với ngành Hải quan nói chung. Đánh giá đúng cán bộ là yếu tố quan trọng góp phần xây dựng tình đoàn kết, thống nhất trong cơ quan, đơn vị, góp phần ổn định chính trị, động viên, phát huy được tính tích cực của cán bộ vào nhiệm vụ chung. Ngược lại, nếu đánh giá sai cán bộ, nhất là người đứng đầu, thì dễ gây ra những phân tâm trong cán bộ, ảnh hưởng đến đoàn kết nội bộ, làm giảm lòng tin, mất phong trào thi đua trong ngành, đơn vị. Việc đánh giá CBCC không chỉ dựa vào báo cáo định kỳ từ các đơn vị mà cần phải xây dựng, tiến hành đồng bộ một số giải pháp sau:

- Nâng cao nhận thức về vai trò và tầm quan trọng của công tác đánh giá cán bộ. Đánh giá cán bộ thực chất là đo lường phẩm chất, đạo đức và năng lực trong công việc của cán bộ. Các cấp lãnh đạo phải phát huy dân chủ, công khai minh bạch và thực hiện tốt tự phê bình và phê bình trong công tác đánh giá cán bộ. Kết quả phải được thông báo công khai trong tổ chức, giúp cán bộ biết được kết quả của đồng nghiệp cũng như của bản thân mình từ đó thấy được những ưu nhược điểm để rèn luyện và cố gắng.

- Xây dựng, cụ thể hoá tiêu chí đánh giá kết quả, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ và sự đóng góp thực tế của cán bộ đứng đầu trong đơn vị. Thực hiện tốt được yêu cầu này, việc đánh giá đối với từng chức danh cán bộ mới bảo đảm được khách quan, công tâm. Khi có được các tiêu chí đánh giá cán bộ khoa học, thực tế và có sự đánh giá công khai, minh bạch của cấp có thẩm quyền, chất lượng của các đơn vị sẽ được nâng lên.

- Phải có đánh giá công khai, khách quan, phản ánh đúng năng lực và phẩm chất của CBCC, việc đánh giá phải thường kỳ có thể hàng tháng, hàng quý hoặc cuối năm; đánh giá CBCC phải đảm bảo kịp thời và thường xuyên, toàn diện.

- Kết hợp nhiều kênh thông tin để có kết quả đánh giá cán bộ, công chức một cách chính xác nhất. Bên cạnh đó coi trọng công tác kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức. Phát huy vai trò của nhân dân trong việc giám sát, đánh giá cán bộ, công

chức.

- Phát hiện xây dựng đội ngũ cán bộ có triển vọng. Theo dõi, phát hiện những cán bộ trẻ có tài, có đức, đủ khả năng để bổ sung vào quy hoạch nhằm định hướng phát triển, bồi dưỡng, đào tạo chuyên môn và kiến thức thực tiễn để có thể khẳng định mình.

- Thường xuyên phát động phong trào thi đua khen thưởng trong đơn vị, có khen chê kịp thời, thưởng phạt nghiêm minh. Việc thi đua khen thưởng phải cả bằng vật chất và tinh thần, các hình thức khen thưởng có thể là bằng khen, giấy khen, tuyên dương trước tập thể, tiền mặt...

### **Tiểu kết chương 3**

Với cơ sở lý luận trình bày ở Chương 1 và thông qua kết quả khảo sát ở Chương 2 với kết hợp nghiên cứu thực tiễn để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của ngành Hải quan nói chung và Cục điều tra chống buôn lậu nói riêng thì tác giả đã khái quát xu hướng và có những giải pháp cụ thể để đáp ứng được những yêu cầu nhiệm vụ trong việc đổi mới công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Hải quan về các mặt như nâng cao chất lượng thể lực; đào tạo nâng cao chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ; giáo dục đạo đức, tác phong và thái độ trong công việc. Để từ đó làm cơ sở tiền đề xây dựng tinh thần đoàn kết, thành một khối thống nhất trong cơ quan, đơn vị.

## KẾT LUẬN

Tại Hội nghị lần thứ 47 của Diễn đàn Kinh tế Thế giới tại Thụy Sĩ, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã nhấn mạnh, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 có đặc trưng là sự sáng tạo nên đột phá của nhiều lĩnh vực công nghiệp mới, mở ra nhiều cơ hội thuận lợi nâng cao năng suất và sức cạnh tranh. Thủ tướng cũng nêu rõ, một trong những định hướng của Việt Nam là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ đổi mới, sáng tạo, trong đó tập trung phát triển nguồn nhân lực, khoa học công nghệ, bắt kịp làn sóng cách mạng công nghiệp lần thứ 4.

Cuộc cách mạng 4.0 đang ảnh hưởng ngày càng sâu, rộng đến nền kinh tế của đất nước ta nói chung và của ngành Hải quan nói riêng. Trong xu thế đó, Cục Điều tra chống buôn lậu đứng trước rất nhiều thách thức về hoàn thành chỉ tiêu, đổi mới nâng cao chất lượng công việc. Nâng cao chất lượng nhân lực Cục Điều tra chống buôn lậu vừa mang tính cấp bách vừa có ý nghĩa lâu dài trong quá trình phát triển của ngành Hải quan nói chung.

Nhân thức được vấn đề này, tác giả đã vận dụng các kiến thức đã học, lý luận được tiếp thu từ nhà trường, nghiên cứu từ các tài liệu tham khảo và một số luận án tiến sỹ, luận văn thạc sỹ, đi sâu vào thực trạng nhân lực của Cục Điều tra chống buôn lậu. Qua những phân tích về thực trạng, tìm ra những nguyên nhân yếu kém, đúc kết được các bài học kinh nghiệm từ các nước trên thế giới, trên cơ sở phương hướng, mục tiêu của ngành Hải quan nói chung và của Cục Điều tra chống buôn lậu nói riêng, luận văn đã đưa ra một số giải pháp cơ bản để góp phần nâng cao chất lượng nhân lực tại Cục Điều tra chống buôn lậu trong thời gian tới.

Tuy nhiên do hạn chế về thời gian và kiến thức nên tác giả chưa thể bao quát hết được tất cả các vấn đề trong lĩnh vực này. Do đó, nội dung luận văn không tránh khỏi những khiếm quyết nhất định. Tác giả rất mong nhận được ý kiến góp ý chân thành của Hội đồng, của quý thầy, cô và những người quan tâm để luận văn được hoàn thiện hơn.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo Tổng kết công tác các năm 2015, 2016, 2017 và 6 tháng đầu năm 2018 của Cục Điều tra chống buôn lậu – Tổng cục Hải quan.
2. Trần Xuân Cầu & Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại Học Kinh Tế Quốc Dân, Hà Nội.
3. Chỉ thị 02/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ (2017) *Về việc đẩy mạnh thực hiện chủ trương tinh giảm biên chế*, Hà Nội.
4. Trần Kim Dung (2009), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
5. Luật Hải quan (số 54/2014/QH13) của Quốc hội (2014), Hà Nội.
6. Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị (2015) *Về việc tinh giảm biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
7. Nghị quyết số 18-NQ/TW của Bộ Chính trị (2017) *Về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*, Hà Nội.
8. Nghị quyết số 19-NQ/TW của Bộ Chính trị (2017) *Về việc tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức, quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*, Hà Nội.
9. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý nguồn nhân lực xã hội*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
10. Đỗ Văn Phúc (2010), *Quản Lý Nhân Lực Của Doanh Nghiệp*, NXB Bách khoa Hà Nội.
11. Nguyễn Ngọc Quân & Th.sĩ Nguyễn Văn Diễm (2004), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại Học Kinh Tế Quốc Dân, Hà Nội.
12. Quyết định số 1399/QĐ-BTC của Bộ trưởng Bộ Tài chính (2016), *Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Cục Điều tra chống buôn lậu trực thuộc Tổng cục Hải quan*, Hà Nội.

13. Quyết định số 444/QĐ-BTC của Bộ trưởng Bộ Tài chính *Về việc ban hành kế hoạch thực hiện Nghị quyết Trung Ương 18, 19 của Bộ Chính trị (2018)*, Hà Nội
14. Quyết định 188/QĐ-TCHQ của Tổng cục Hải quan (2017) *Về việc ban hành quy chế hoạt động công vụ của Hải quan Việt Nam*, Hà Nội.
15. Quyết định số 966/QĐ-TCHQ ngày 20/03/2017 của Tổng cục trưởng Tổng cục Hải quan, *ban hành quy chế khen thưởng đột xuất các lĩnh vực công tác của Tổng cục Hải quan và thưởng tiền hỗ trợ cho tập thể, cá nhân lập được thành tích trong công tác đấu tranh phòng chống tội phạm thuộc lĩnh vực hải quan*.
16. Quyết định số 76/QĐ-TCHQ ngày 15/01/2013 của Tổng cục trưởng Tổng cục Hải quan, *Phân công nhiệm vụ, quản lý tổ chức đào tạo, bồi dưỡng công chức trong ngành Hải quan*, Hà Nội.
17. Quyết định 448/QĐ-TTg ngày 25/03/2011 của Thủ tướng Chính Phủ, *phê duyệt Chiến lược phát triển Hải quan đến năm 2020*, Hà Nội.

**Website:**

18. <http://customs.gov.vn>
19. <http://baohaiquan.vn>
20. <http://mof.gov.vn>
21. <http://thoibaotaichinhvietnam.vn/>
22. <http://thuvienphapluat.vn>
23. <http://vi.wikipedia.org>

**TỔNG CỤC HẢI QUAN**



- ☐ *Chính xác và công bằng*
- ☐ *Mang tính chủ quan của người đánh giá*
- ☐ *Mang tính bình quân, năng nề thành tích*

**5. Người đánh giá có được tham gia vào quá trình đánh giá kết quả công việc của cá nhân?**

- ☐ *Có*
- ☐ *Không*

**6. Đồng chí có biết về các quy định và công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc tại đơn vị không?**

- ☐ *Có*
- ☐ *Không*

**7. Công việc hiện tại có tạo ra cơ hội thăng tiến của đồng chí tại đơn vị như thế nào?**

- ☐ *Có*
- ☐ *Không*

**8. Quan điểm của đồng chí về quy trình đánh giá cán bộ tại đơn vị mình như thế nào?**

- ☐ *Hiệu quả cao*
- ☐ *Hiệu quả bình thường*
- ☐ *Hiệu quả thấp*

**9. Đánh giá của đồng chí về quy định, quy chế công vụ có đạt yêu cầu và hiệu quả chưa?**

- ☐ *Hiệu quả*
- ☐ *Chưa hiệu quả*
- ☐ *Ý kiến khác*

**10. Chế độ tiền lương, phụ cấp hàng tháng theo quy chế hiện tại có phù hợp với năng lực, công sức, mức độ đóng góp mà đồng chí bỏ ra không?**

- ☐ *Phù hợp*
- ☐ *Cao hơn*
- ☐ *Thấp hơn*

**11. Bạn có được hưởng đầy đủ chế độ phúc lợi (ngoài lương) của cơ quan hay**

**không?**

- ☐ *Có*
- ☐ *Không*

**12. Theo đồng chí chế độ khen thưởng, kỷ luật của đơn vị đã phù hợp chưa?**

- ☐ *Phù hợp*
- ☐ *Chưa phù hợp*

**13. Đồng chí có ý định học thêm để nâng cao kiến thức, trình độ không?**

- ☐ *Có*
- ☐ *Không*

**14. Theo đồng chí cơ cấu tổ chức hiện tại của Cục Điều tra chống buôn lậu đã hợp lý chưa?**

- ☐ *Hợp lý*
- ☐ *Chưa hợp lý*
- ☐ *Ý kiến khác*

**15. Theo đồng chí ban Lãnh đạo Cục đã thực sự quan tâm tới tình hình sức khoẻ của CBCC trong đơn vị?**

- ☐ *Rất quan tâm*
- ☐ *Quan tâm*
- ☐ *Chưa quan tâm*

**16. Chế độ khám chữa bệnh, cấp phát thuốc hiện tại của Cục đã phù hợp chưa?**

- ☐ *Phù hợp*
- ☐ *Chưa phù hợp*
- ☐ *Ý kiến khác*

**17. Ngoài những vấn đề trên đồng chí có ý kiến đóng góp gì cho công tác nâng cao chất lượng nhân lực của Cục?**

.....  
.....

*Chân thành cảm ơn sự cộng tác của đồng chí!*