



CẢI CÁCH BỘ MÁY TỔ CHỨC VÀ NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN HẢI QUAN

ĐỖ MẠNH DŨNG

Ngày 20/5/2022, Thủ tướng Chính phủ đã ký ban hành Quyết định số 628/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển Hải quan đến năm 2030. Nội dung về cải cách, phát triển tổ chức bộ máy; xây dựng và phát triển nguồn nhân lực là 1 trong 8 nội dung lớn đã được xác định và đặt ra trong Chiến lược. Đây là quá trình tiếp nối những thành tựu, kết quả đạt được trong cả quá trình dài Hải quan Việt Nam đẩy mạnh thực hiện công cuộc cải cách, phát triển và hiện đại hóa, đặc biệt là giai đoạn thực hiện Chiến lược phát triển Hải quan giai đoạn 2011-2020. Cải cách, phát triển tổ chức bộ máy; xây dựng và phát triển nguồn nhân lực luôn đóng góp và giữ vai trò quan trọng trong suốt chiều dài phát triển của Hải quan Việt Nam thời gian qua và trong tương lai.

Từ khóa: Cải cách bộ máy, nguồn nhân lực, Hải quan Việt Nam

REFORMING ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND HUMAN RESOURCE TO MEET THE CUSTOMS DEVELOPMENT STRATEGY

Do Manh Dzung

On May 20th, 2022, the Prime Minister signed and promulgated Decision No. 628/QĐ-TTg approving the Customs Development Strategy until 2030. The content of organizational apparatus reform and development, human capacity building is one of the eight major contents defined in the Strategy. This is a continuation of the achievements during the long process of Vietnam Customs reform, development, and modernization, especially the implementation of the Customs Development Strategy for the period 2011-2020. Reforming and developing organizational apparatus, and developing human resource usually play an important role throughout the development history of Vietnam Customs.

Keywords: Organizational structure reform, human resource, Vietnam Customs

Ngày nhận bài: 23/8/2022

Ngày hoàn thiện biên tập: 16/9/2022

Ngày duyệt đăng: 23/9/2022

Cải cách, phát triển tổ chức bộ máy, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực ngành Hải quan

Trong những năm qua, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức các đơn vị hải quan đã được Tổng cục Hải quan triển khai kiện toàn kịp thời, thống nhất, đồng bộ, xuyên suốt, đầy đủ, tạo cơ sở

pháp lý cho tổ chức và hoạt động của các đơn vị hải quan các cấp, đáp ứng yêu cầu quản lý theo địa bàn trong từng giai đoạn; Xây dựng và từng bước đưa vào áp dụng phương pháp quản lý nguồn nhân lực hiện đại thông qua việc phân tích công việc, xây dựng mô tả chức danh công việc, vị trí việc làm...

Ngành Hải quan thực hiện quản lý, sử dụng biên chế theo đúng quy định của pháp luật; Bố trí, điều động, luân chuyển, quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá năng lực đã được thực hiện theo phương thức quản lý nguồn nhân lực hiện đại dựa trên năng lực; đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ. Năng lực đào tạo, bồi dưỡng của Trường Hải quan Việt Nam ngày càng chính quy, hiện đại, phát triển mạnh mẽ cả về chất lượng, số lượng, quy mô đào tạo đáp ứng với yêu cầu hiện đại hóa của Ngành. Liêm chính Hải quan được triển khai quyết liệt bằng nhiều hình thức, phương pháp khác nhau và đã đạt được các kết quả quan trọng...

Những kết quả cụ thể

Về tổ chức bộ máy

Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan hải quan các cấp đã được quy định đầy đủ, cụ thể, phù hợp với các quy định của pháp luật về tổ chức bộ máy và Luật Hải quan; cơ bản giải quyết sự chồng chéo, trùng lặp, giao thoa, bỏ sót chức năng, nhiệm vụ; phân định quyền hạn và trách nhiệm của các đơn vị trong hệ thống tổ chức hải quan theo đúng định hướng, chính sách, quy định về tổ chức bộ máy và nghiệp vụ hải quan. Tổ chức bộ máy của ngành Hải



quan được thực hiện rà soát, sắp xếp theo hướng tinh gọn, hiệu quả, đảm bảo thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ được giao, phù hợp với từng địa bàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy ở các cấp, đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa, cải cách hành chính và hội nhập quốc tế, cụ thể:

- Tại cấp Tổng cục, tổ chức bộ máy được kiện toàn, sắp xếp lại để đảm bảo chức năng tham mưu, hướng dẫn, kiểm tra nghiệp vụ chuyên sâu theo từng lĩnh vực.

- Tại cấp Cục Hải quan tỉnh, liên tỉnh, thành phố đã được kiện toàn, sắp xếp lại để giảm bớt các đầu mối trung gian và theo hướng Cục Hải quan tập trung vào nhiệm vụ quản lý hành chính, xử lý dữ liệu thông quan tập trung, kiểm tra giám sát việc thực thi nghiệp vụ của các đơn vị cấp dưới;

- Tại cấp Chi cục Hải quan đã sắp xếp lại hệ thống tổ chức theo hướng phù hợp với khối lượng công việc và đặc điểm địa lý của từng đơn vị.

- Giai đoạn 2011-2022 toàn ngành Hải quan đã cắt giảm 54 tổ chức bộ máy cấp Phòng, Chi cục hải quan và đơn vị tương đương; cắt giảm 235 đội (tổ) thuộc Chi cục Hải quan và đơn vị tương đương.

Về xây dựng, phát triển nguồn nhân lực

Tính đến thời điểm hiện tại, toàn ngành Hải quan có khoảng gần 11.000 công chức, viên chức và khoảng 1.500 người hợp đồng lao động.

Ngành Hải quan đã nghiên cứu, thực hiện xây dựng và triển khai mô tả công việc, xây dựng khung năng lực và vị trí việc làm trong Ngành. Cụ thể:

- + Nghiên cứu, xây dựng và triển khai mô tả công việc, xây dựng khung năng lực và vị trí việc làm; xây dựng và triển khai thực hiện quy trình xác định biên chế trong toàn ngành Hải quan phù hợp với khối lượng công việc, từ đó làm cơ sở để quản lý và sử dụng biên chế hiệu quả, đồng thời làm tiền đề cho công tác đánh giá hiệu quả hoạt động đối với tổ chức và cá nhân trong ngành Hải quan và xác định biên chế trong toàn ngành.

- + Xây dựng, cập nhật danh mục vị trí việc làm và bản mô tả công việc theo vị trí việc làm đối với tất cả các vị trí lãnh đạo quản lý, chuyên môn nghiệp vụ.

- + Triển khai thành công hệ thống đánh giá năng lực cán bộ, công chức và tổ chức triển khai thi đánh giá năng lực đối với gần 5.000 cán bộ, công chức tham mưu thực thi nghiệp vụ tại khối cơ quan Tổng cục và các Cục Hải quan tỉnh, thành phố.

- Ngành Hải quan từng bước đổi mới cơ chế quản lý biên chế, xây dựng và triển khai thực hiện quy trình xác định biên chế trong toàn Ngành theo vị trí việc làm, bước đầu đã đạt được kết quả rất quan trọng, giúp xác định danh mục sản phẩm, thời gian thực hiện từng sản phẩm của đơn vị; nâng cao ý thức,

trách nhiệm và hiệu quả của cán bộ, công chức trong việc hiện nhiệm vụ và theo dõi kết quả công việc. Thực hiện đúng nguyên tắc và các quy định hiện hành của nhà nước về quản lý, sử dụng biên chế nhằm đảm bảo thực hiện đầy đủ và có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ được giao theo quy định của pháp luật. Tập trung lực lượng cho các địa bàn trọng điểm phức tạp về buôn lậu và địa bàn có khối lượng công việc lớn. Việc tinh giản biên chế đã được thực hiện theo đúng lộ trình và hướng dẫn của Bộ Tài chính. Từ năm 2015 đến nay, biên chế công chức được giao đã giảm 412 biên chế và biên chế sự nghiệp được giao giảm 42 biên chế.

Tổ chức bộ máy của ngành Hải quan được thực hiện rà soát, sắp xếp theo hướng tinh gọn, hiệu quả, đảm bảo thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ được giao, phù hợp với từng địa bàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy ở các cấp, đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa, cải cách hành chính và hội nhập quốc tế.

- Bên cạnh đó, sửa đổi, bổ sung và tổ chức triển khai thực hiện các chính sách, quy định về quản lý cán bộ, như: tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, đánh giá, phân loại, điều động, luân chuyển, quy hoạch, bổ nhiệm... theo phương thức quản lý nguồn nhân lực hiện đại dựa trên năng lực, cụ thể:

- + Nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức đầu vào, thực hiện đúng quy định, quy chế, thẩm quyền về tuyển dụng công chức, viên chức, đảm bảo nguyên tắc khách quan, công khai, minh bạch, đáp ứng yêu cầu thu hút, tuyển dụng nhân tài. Áp dụng linh hoạt các hình thức tuyển dụng đảm bảo phù hợp với tình hình quản lý và sử dụng biên chế của Ngành theo từng giai đoạn.

- + Công tác điều động, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác đã được thực hiện theo phương thức quản lý nguồn nhân lực hiện đại dựa trên năng lực, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ và đạt được những kết quả bước đầu: Phát huy hiệu quả quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm có thể xảy ra; khắc phục tình trạng cục bộ; kịp thời sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức theo yêu cầu nhiệm vụ; đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu... Đồng thời, xây dựng và đưa vào sử dụng Hệ thống quản lý nhân sự 4.0 để trợ giúp hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong ngành Hải theo hướng điện tử hóa.

Công tác đào tạo cán bộ, công chức hải quan được chú trọng, đáp ứng yêu cầu nâng cao trình độ, năng lực cán bộ công chức. Theo đó, hàng năm, Tổng cục



Hải quan đã xây dựng và ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng làm cơ sở triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng của các đơn vị thuộc và trực thuộc Tổng cục. Công tác đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, tiêu chuẩn ngạch công chức đã được chú trọng. Hầu hết công chức, viên chức khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đều đáp ứng điều kiện, tiêu chuẩn. Công tác bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ bước đầu đã được đổi mới, chương trình, nội dung bồi dưỡng đã được cập nhật kịp thời với những chính sách, chế độ, quy trình thủ tục mới tại từng giai đoạn. Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng được nâng lên, cơ bản đáp ứng được với yêu cầu nhiệm vụ... Lãnh đạo Hải quan các cấp đã quan tâm đến việc chọn cử công chức, viên chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm và công việc được phân công đảm nhiệm để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng. Việc sử dụng công chức sau đào tạo, nhất là đối với các lĩnh vực kỹ thuật nghiệp vụ chuyên sâu đã được chú trọng và thực hiện theo kế hoạch, lộ trình.

Tính đến thời điểm hiện tại, toàn ngành Hải quan có khoảng gần 11.000 công chức, viên chức và khoảng 1.500 người hợp đồng lao động. Ngành Hải quan đã nghiên cứu, thực hiện xây dựng và triển khai mô tả công việc, xây dựng khung năng lực và vị trí việc làm trong Ngành.

Những năm qua, ngành Hải quan đã đa dạng hóa các loại hình đào tạo như đào tạo trực tiếp tại Trường; thực tế, thực hành tại các đơn vị Vụ, Cục; đào tạo phối kết hợp với các đơn vị Vụ, Cục trong, ngoài ngành và với các tổ chức nước ngoài... Hình thức giảng dạy, đánh giá kết quả đào tạo bồi dưỡng cũng được đổi mới, hoàn thiện và được chuyên môn hóa: Lấy người học làm trung tâm, thực hành, thảo luận nhóm nhiều hơn lý thuyết, dùng hình ảnh, Clip, giáo cụ trực quan minh họa cho bài giảng... Cụ thể: Trung bình mỗi năm Tổng cục Hải quan tổ chức khoảng 150 lớp đào tạo, bồi dưỡng các loại và cử được khoảng 17.000 lượt công chức, viên chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng trong nước; Rà soát và xây dựng khung chương trình, tài liệu giảng dạy một số lớp chuyên sâu về nghiệp vụ cho công chức trong ngành như: Ngạch Kiểm tra viên Hải quan, Kiểm tra viên chính Hải quan, công chức tuyển mới, Tiếng Anh chuyên ngành Hải quan, xuất xứ hàng hóa, Quản lý rủi ro,...

Tập trung nâng cao năng lực cho lực lượng hoạt động phòng, chống buôn lậu, ma túy tại cấp Chi cục

Hải quan, đặc biệt là các địa bàn trọng điểm thường diễn ra hoạt động buôn lậu, vận chuyển các chất ma túy qua biên giới. Theo đó, triển khai “Đề án tăng cường nâng cao năng lực cho lực lượng hải quan chuyên trách chống buôn lậu đến năm 2020” với các mục tiêu chủ yếu gồm: tập trung hoàn thiện cơ sở pháp lý; các biện pháp nghiệp vụ; xây dựng lực lượng chính quy, chuyên nghiệp, hiệu quả; đầu tư trang thiết bị, phương tiện hiện đại để nâng cao năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chống buôn lậu trong tình hình mới. Đồng thời, phối hợp với Tổng cục II (Bộ Quốc phòng); Học Viện Cảnh sát nhân dân xây dựng các giáo trình, Kế hoạch, chương trình tổ chức các lớp đào tạo, chuyên sâu về các biện pháp nghiệp vụ hải quan; nghiệp vụ về thu thập, xử lý thông tin nghiệp vụ hải quan; các lớp về công tác điều tra; các lớp chuyên đề về kiểm soát ma túy, kiểm soát chống buôn lậu hàng giả và bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ... nhằm đào tạo nâng cao năng lực cho lực lượng kiểm soát hải quan làm công tác chống buôn lậu, gian lận thương mại hàng giả và vận chuyển trái phép hàng hóa qua biên giới.

Xây dựng trụ sở làm việc và đưa vào sử dụng Trường Hải quan Việt Nam tại Hưng Yên đã góp phần quan trọng nâng cao năng lực đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức toàn ngành.; Xây dựng và áp dụng Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2008 trong quản lý đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng, triển khai Phần mềm thi trắc nghiệm và Hệ thống quản lý đào tạo; Kiện toàn tổ chức bộ máy, kiện toàn đội ngũ giảng viên kiêm chức và giảng viên ngoài Ngành ổn định, chất lượng cao; Đào tạo đội ngũ giảng viên trẻ của Nhà trường thông qua việc cử đi thực tế tại địa phương, tham gia các khóa đào tạo trong và ngoài nước.

Ngành Hải quan tích cực đẩy mạnh, tăng cường thực hiện liêm chính Hải quan. Triển khai quyết liệt các biện pháp tăng cường thực hiện kỷ cương hành chính góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức khi thi hành công vụ. Theo đó, giai đoạn 2011-2020, ngành Hải quan đã quyết liệt triển khai thực hiện các quy định của Chính phủ, Bộ Tài chính và Tổng cục Hải quan về kỷ cương, kỷ luật hành chính, phòng chống các biểu hiện sách nhiễu, phiền hà của công chức hải quan khi thi hành công vụ; ban hành Tuyên ngôn phục vụ khách hàng, quy định mới về văn hóa ứng xử trong ngành Hải quan; hoàn chỉnh các quy định về kỷ luật, kỷ cương nội bộ với một hệ thống quy định chặt chẽ, định rõ các hành vi, tính chất của từng nhóm hành vi cùng với các biện pháp, hình thức chế tài, xử lý nghiêm khắc tương



xứng. Kết quả đạt được đã được người dân và doanh nghiệp ghi nhận, góp phần tăng mức độ tạo thuận lợi, giảm rõ rệt tình trạng gây phiền hà, những nhiễu loạn doanh nghiệp của cán bộ hải quan, tạo sự đồng tình, ủng hộ của cộng đồng các doanh nghiệp.

Thực hiện niêm yết công khai các thủ tục, các khoản phí, lệ phí mà người khai hải quan, doanh nghiệp phải nộp theo quy định của pháp luật tại nơi làm thủ tục hải quan để người dân, doanh nghiệp nắm bắt, thực hiện. Công khai số điện thoại đường dây nóng của Tổng cục Hải quan để kịp thời tiếp nhận, xử lý các thông tin phản ánh về các biểu hiện phiền hà, tiêu cực của công chức hải quan để có biện pháp xử lý kịp thời, kiên quyết, triệt để; Theo đó, tích cực, chủ động tiến hành thanh tra, tự kiểm tra, giám sát nội bộ để phát hiện, ngăn chặn, chấn chỉnh kịp thời các hành vi vi phạm. Xử lý kiên quyết, nghiêm khắc (đến mức buộc thôi việc) các trường hợp vi phạm và xử lý trách nhiệm cán bộ Lãnh đạo các cấp liên quan đến khi để xảy ra sai phạm trong đơn vị, lĩnh vực do mình quản lý, phụ trách.

Tồn tại hạn chế, khó khăn và thách thức trong công tác cải cách tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực

Bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn một số tồn tại hạn chế, khó khăn thách thức đặt ra trong công tác tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực. Theo đó, việc kiện toàn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức các đơn vị hải quan đã được Tổng cục Hải quan triển khai kịp thời, thống nhất, đồng bộ, xuyên suốt, hình thành nên một tổ chức bộ máy đầy đủ, hoạt động hiệu quả đáp ứng yêu cầu quản lý hải quan theo địa bàn cho giai đoạn 2011 - 2020. Tuy nhiên, hiện hệ thống tổ chức bộ máy của Ngành được cơ cấu theo 3 cấp và bố trí đều khắp nhằm đảm bảo công tác quản lý hải quan trên phạm vi toàn quốc nên đã bắt đầu bộc lộ một số tồn tại, hạn chế:

- Tại các Chi cục Hải quan đều bố trí lực lượng làm nhiệm vụ thông quan hàng hóa, trong khi đó khối lượng công việc giữa các đơn vị không đồng đều, tạo ra sự chênh lệch đáng kể về khối lượng công việc giữa các Chi cục Hải quan, trình độ, kinh nghiệm của cán bộ công chức cũng vì thế mà có sự khác biệt, dẫn đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực của Ngành chưa cao. Việc giao nhiệm vụ thông quan cho từng chi cục Hải quan tạo ra sự phân tán về nguồn lực, gây khó khăn cho việc chuyên môn hóa công tác kiểm tra, giám sát hải quan, khó hình thành được đội ngũ chuyên gia theo nhóm hàng, ngành hàng, do đó chưa tối ưu hóa được công tác kiểm tra hải quan.

- Tại cấp Cục Hải quan tỉnh, thành phố: Khi triển khai thực hiện thủ tục hải quan điện tử và ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, quản lý tập trung tại cấp Tổng cục, có một số chức năng, nhiệm vụ chồng lấn giữa Cục và Tổng cục, Cục và Chi cục, còn có những bộ phận trung gian, chưa sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả. Mặt khác, mô hình các Cục Hải quan tỉnh thành phố hiện nay, do tính chất quản lý hành chính, nhiều Cục Hải quan trong khi triển khai nhiệm vụ vẫn bị ảnh hưởng ít nhiều và bị điều chỉnh về chính sách quản lý và mục tiêu của tỉnh/thành phố nơi có trụ sở dẫn đến khó khăn trong công tác quản lý điều hành thống nhất từ Tổng cục.

- Tại cấp Tổng cục: Các hoạt động nghiệp vụ trong thông quan do nhiều đơn vị Vụ, Cục quản lý dẫn đến phát sinh nhiều yêu cầu quản lý trong quá trình thông quan; dữ liệu quản lý và khai thác của các đơn vị Vụ, Cục đôi khi còn khá độc lập thiếu sự liên kết. Công tác quản lý rủi ro phát sinh nhiều tiêu chí do yêu cầu riêng biệt về quản lý của các đơn vị nghiệp vụ dẫn đến khó khăn trong công tác xác định trọng điểm để kiểm tra.

Nguyên nhân là do tính chất quản lý hành chính, nhiều Cục Hải quan trong khi triển khai nhiệm vụ vẫn bị ảnh hưởng ít nhiều và bị điều chỉnh về chính sách quản lý và mục tiêu của tỉnh/thành phố nơi có trụ sở dẫn đến khó khăn trong công tác quản lý điều hành thống nhất từ Tổng cục; Một số chức năng, nhiệm vụ chồng lấn giữa Cục và Tổng cục, Cục và Chi cục, còn có những bộ phận trung gian, chưa sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả khi thực hiện hải quan điện tử; Các hoạt động nghiệp vụ trong thông quan do nhiều đơn vị Vụ, Cục quản lý dẫn đến phát sinh nhiều yêu cầu quản lý trong quá trình thông quan.

Các tồn tại, thách thức trên đây cần phải tiếp tục được đặt ra để giải quyết trong giai đoạn 2021-2030 mới có thể đảm bảo đáp ứng nguồn nhân lực thực hiện Chiến lược phát triển Hải quan đến năm 2030.

Định hướng cải cách, phát triển tổ chức bộ máy; xây dựng và phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030

Đối với nhiệm vụ cải cách và phát triển tổ chức bộ máy, nguồn nhân lực đáp ứng Chiến lược phát triển Hải quan đến năm 2030, Chiến lược đã xác định và đặt ra đột phá: "Đổi mới tổ chức bộ máy hải quan với cơ cấu tinh gọn hợp lý, giảm đầu mối trung gian đáp ứng yêu cầu triển khai mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh và thực hiện nhiệm vụ được giao tại Đề án Cải cách mô hình kiểm tra chất lượng, kiểm tra an toàn thực phẩm đối với hàng hóa nhập khẩu.



Đẩy mạnh xây dựng và triển khai mô hình quản lý nguồn nhân lực theo năng lực dựa trên vị trí việc làm. Phát triển nguồn nhân lực tinh thông nghiệp vụ, liêm chính, chuyên nghiệp, làm chủ được công nghệ, trang thiết bị kỹ thuật hiện đại, đáp ứng yêu cầu triển khai mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh và các nhiệm vụ chính trị của ngành Hải quan".

Các giải pháp thực hiện nhằm đạt được đột phá trong cải cách, phát triển tổ chức bộ máy; xây dựng và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng Chiến lược phát triển hải quan đến năm 2030 đã được đặt ra rất cụ thể:

Đối với cải cách, đổi mới và phát triển tổ chức bộ máy

Xây dựng tổ chức bộ máy Hải quan 03 cấp (cấp Tổng cục, cấp Vùng và cấp Chi cục) theo hướng tinh gọn, giảm đầu mối trung gian, không chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, đảm bảo hoạt động hiệu lực, hiệu quả đáp ứng yêu cầu quản lý theo mô hình nghiệp vụ hải quan tập trung, thông minh; Tổ chức hoạt động của bộ máy theo hướng Hải quan Vùng. Việc tiếp nhận, kiểm tra hồ sơ hải quan theo hướng tập trung theo phương thức điện tử. Việc kiểm tra thực tế, giám sát hàng hóa, theo dõi quản lý hoạt động nhập khẩu hàng hóa cơ bản được giao cho Chi cục Hải quan cửa khẩu hoặc Chi cục Hải quan quản lý địa bàn nơi doanh nghiệp có cơ sở sản xuất thực hiện; Đổi mới mô hình tổ chức bộ máy xây dựng các đơn vị chuyên sâu về phân tích, xác định trọng điểm theo từng loại hình cửa khẩu (đường bộ, đường biển, đường hàng không, đường sông, đường sắt); đơn vị phân loại hàng hóa; đơn vị quản lý giá, xuất xứ hàng hóa; đơn vị kiểm tra hồ sơ hải quan; Kiện toàn tổ chức bộ máy làm công tác kiểm định hải quan để triển khai Đề án Cải cách mô hình kiểm tra chất lượng, kiểm tra an toàn thực phẩm đối với hàng hóa nhập khẩu.

Đối với xây dựng và phát triển nguồn nhân lực

Xây dựng, phát triển đội ngũ công chức hải quan các cấp có trình độ chuyên môn sâu, hoạt động liêm chính, có tác phong làm việc chuyên nghiệp, làm chủ được công nghệ, trang thiết bị hiện đại, đủ về số lượng, cơ cấu phù hợp, được tổ chức, quản lý khoa

học, gắn với nhu cầu thực tiễn của vị trí việc làm với năng lực của từng cá nhân, đáp ứng mô hình quản lý hải quan hiện đại. Đội ngũ công chức cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, tinh nhuệ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Xây dựng và phát triển đội ngũ chuyên gia nghiệp vụ 2 cấp Tổng cục và Hải quan vùng; Tập trung xây dựng và thực hiện cơ chế tuyển dụng nguồn nhân lực công khai, minh bạch với chế độ đãi ngộ hợp lý đảm bảo thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Hải quan; Xây dựng và triển khai thực hiện mô hình quản lý nguồn nhân lực theo năng lực dựa trên vị trí việc làm, các chính sách phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu quản lý hải quan tập trung, thông minh; Xây dựng hệ thống quản lý nguồn nhân lực điện tử đảm bảo yêu cầu tự động hóa tối đa các thủ tục quản lý nguồn nhân lực; Nghiên cứu áp dụng triển khai các phương pháp đào tạo hiện đại, công nghệ tiên tiến đáp ứng theo yêu cầu vị trí việc làm trong đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức Hải quan nhằm nâng cao năng lực đào tạo, đảm bảo đào tạo bồi dưỡng được thực hiện mọi lúc, mọi nơi; gắn công tác đào tạo, đánh giá năng lực với việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức; Xây dựng mô hình luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng giữa các cấp, giữa các bộ phận trong cùng một đơn vị, trong từng lĩnh vực nghiệp vụ, giữa các lĩnh vực nghiệp vụ nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực giải quyết công việc, kinh nghiệm thực tiễn cho công chức, viên chức chuyên môn nghiệp vụ, công chức, viên chức lãnh đạo và trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo; Tăng cường liêm chính hải quan.

Tài liệu tham khảo:

1. Quốc hội, Luật Hải quan năm 2014;
2. Thủ tướng Chính phủ (2022), Quyết định số 628/QĐ-TTg phê duyệt "Chiến lược phát triển Hải quan đến năm 2030";
3. Một số website: mof.gov.vn, customs.gov.vn

Thông tin tác giả:

ThS. Đỗ Mạnh Dũng - Vụ Tổ chức cán bộ (Tổng cục Hải quan)

Email: dungdm77@gmail.com



**Tiền thuế là của dân,
do dân đóng góp
để phục vụ lợi ích của nhân dân**