# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC HẢI QUAN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● PHAN QUAN VIỆT - LÊ ĐÔNG HẢI

**TÓM TẮT:**

Phát triển nguồn nhân lực tại Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh là một vấn đề lớn, đặt ra cho nhiều lĩnh vực khoa học cùng nghiên cứu dưới nhiều góc độ và đối tượng nghiên cứu khác nhau, cả về lý luận và thực tiễn. Trên cơ sở nghiên cứu về lý luận và thực tiễn, bài viết đã đề ra yêu cầu chỉ đạo, định hướng phát triển nguồn nhân lực tại Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh đi từ nâng cao nhận thức trách nhiệm, thực hiện tốt công tác quy hoạch, kế hoạch, tạo nguồn, tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng, bố trí sử dụng, đến phát huy sức mạnh của các tổ chức, các lực lượng và phát huy tính tích cực, chủ động của đội ngũ công chức trong tự học tập, rèn luyện phấn đấu tiến bộ.

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực, phát triển, chiến lược, Cục Hải quan Thành phố Hồ Chí Minh.

**1. Giới thiệu**

Sau khi Chủ tịch Hồ Chí Minh đọc bản Tuyên ngôn độc lập, tuyên bố khai sinh nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, ngày 10/9/1945, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Võ Nguyên Giáp đã thay mặt Chính phủ lâm thời ký sắc lệnh số 27 lập ra Sở Thuế quan và thuế gián thu, tiền thân của Hải quan Việt Nam ngày nay. Hải quan được thành lập nhằm quản lý nhà nước về hoạt động xuất khẩu, nhập khẩu và phục vụ chính sách đối ngoại của đất nước. Trong quá trình hình thành và phát triển qua từng giai đoạn cách mạng mới, để đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ được giao trong từng giai đoạn trong thời kỳ, Hải quan Việt Nam cũng không ngừng đổi mới về mô hình tổ chức của mình để phù hợp với tình hình mới.

Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh là cơ quan cấp dưới thuộc Tổng cục Hải quan, có chức năng giúp Tổng cục trưởng Tổng cục Hải quan quản lý nhà nước về hải quan và tổ chức thực thi pháp luật về hải quan, các quy định khác của pháp luật có liên quan trên địa bàn hoạt động của Cục Hải quan theo quy định của pháp luật.

**2. Những nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực hải quan**

***2.1. Chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về hải quan***

Ở quốc gia nào mà hải quan càng có sự quan tâm chú ý của Chính phủ thì ngành Hải quan càng phát triển và theo đó nguồn nhân lực hải quan sẽ ngày càng được phát triển cả về lượng và chất. Ở Việt Nam, nếu các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về hải quan và hội nhập kinh tế quốc tế càng tăng cường và mở rộng thì chất lượng nhân lực của hải quan cũng sẽ càng được quan tâm, tăng cường, nâng cao, để đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của hội nhập kinh tế quốc tế đòi hỏi.

Quản lý về hải quan đóng vai trò quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội thông qua việc tạo thuận lợi cho thương mại và vận tải quốc tế; bảo vệ nền kinh tế trong nước, đảm bảo an ninh, an

toàn xã hội; đóng góp nguồn thu cho ngân sách nhà nước.

Về chính sách của Nhà nước, đã hình thành một hệ thống văn bản pháp luật điều chỉnh các lĩnh vực hoạt động hải quan bao gồm: Luật hải quan và các văn bản hướng dẫn thi hành; Luật quản lý thuế; Luật thuế xuất khẩu, nhập khẩu; Luật thuế VAT, Luật thuế tiêu thụ đặc biệt... Đây là cơ sở pháp lý để ngành Hải quan phát triển nguồn nhân lực, nhằm triển khai có hiệu quả Nghị quyết của Đảng và chính sách của Nhà nước đề ra.

Chiến lược phát triển ngành Hải quan đã xác định rõ xây dựng hải quan Việt Nam hiện đại, có cơ chế, chính sách đầy đủ, minh bạch, thủ tục hải quan đơn giản, hài hòa đạt chuẩn mực quốc tế, trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin, xử lý dữ liệu tập trung và áp dụng rộng rãi phương pháp quản lý rủi ro, đạt trình độ tương đương với các nước trong khu vực Đông Nam Á. Xây dựng lực lượng hải quan đạt trình độ chuyên nghiệp, chuyên sâu có 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, phát triển du lịch, thu hút đầu tư nước ngoài, đảm bảo an ninh quốc gia, an toàn xã hội, bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền và nghĩa vụ hợp pháp của tổ chức, cá nhân trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam ngày càng phát triển cả về chiều rộng và chiều sâu, hội nhập cả khu vực và quốc tế hiện nay và tương lai.

Để đạt mục tiêu này, nguồn nhân lực hải quan trong thời gian tới phải phát triển theo hướng hiện đại, giảm về số lượng nhưng phải tăng về chất lượng, giảm lao động gián tiếp, tăng lao động trực tiếp, giảm lao động thủ công tăng lao động chất xám và áp dụng trang thiết bị kỹ thuật hiện đại.

***2.2. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội và ngoại thương Việt Nam***

Sự phát triển của hải quan và theo đó là chất lượng nhân lực hải quan cũng phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và sự phát triển của chính sách ngoại thương Việt Nam. Nền kinh tế xã hội ngày càng tăng trưởng, phát triển theo hướng mở cửa với bên ngoài, thì quan hệ hàng hóa xuất khẩu, nhập khẩu sẽ ngày càng mở rộng và phát triển. Điều đó sẽ đòi hỏi ngành hải quan ngày càng phát triển cả về quy mô và chất lượng. Sự mở rộng quan hệ hàng hóa xuất khẩu, nhập khẩu càng lớn, lưu lượng hàng hóa qua cửa khẩu, qua biên giới, hải đảo sẽ càng tăng lên. Như vậy đòi hỏi nhân lực hải quan sẽ ngày càng tăng cả về số lượng và nâng cao về chất lượng.

Mặt khác, càng mở rộng xuất khẩu, nhập khẩu hàng hóa với nhiều quốc gia thì thủ tục hải quan sẽ ngày càng phức tạp và đa dạng. Bởi lẽ, mỗi quốc gia có những chính sách, quy định về hàng hóa xuất nhập khẩu khác nhau, đành rằng là mọi quốc gia đều phải tuân thủ các luật lệ hải quan quốc tế. Như vậy, đòi hỏi lực lượng hải quan sẽ càng phải có trình độ tay nghề, nghiệp vụ chuyên môn vững vàng, phải có thể lực, sức khỏe tốt, phải có phẩm chất đạo đức trong sáng, giữ gìn và tôn tạo đạo đức, văn hóa truyền thống dân tộc và cũng cần phải có tác phong làm việc chuyên nghiệp, hiện đại, trình độ ngoại ngữ phải càng được nâng cao.

***2.3. Trình độ phát triển y tế, giáo dục và đào tạo***

Chất lượng giáo dục, đào tạo có ảnh hưởng vô cùng to lớn đến sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia và khả năng cạnh tranh quốc tế của các doanh nghiệp. Giáo dục đào tạo là cơ sở nền tảng trong sức mạnh cải cách hiện đại hóa để phát triển công nghiệp. Nhu cầu đào tạo và phát triển nhân viên trong các tổ chức tăng nhanh cùng với sự phát triển của hợp tác và cạnh tranh quốc tế, công nghệ tiên tiến và những áp lực kinh tế - xã hội. Đào tạo được xem như là một yếu tố cơ bản nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và của ngành Hải quan nói riêng. Giờ đây, chất lượng nguồn nhân lực đã trở thành một trong những lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất của các ngành kinh tế trên toàn thế giới. Thực tế đã chứng minh rằng đầu tư vào nguồn nhân lực có thể mang lại hiệu quả cao hơn và có tính chất quyết định góp phần cùng các nguồn lực khác phát triển nhanh và bền vững các mục tiêu kinh tế xã hội. Đó chính là lý do vì sao các nhà lãnh đạo doanh nghiệp giàu kinh nghiệm của Mỹ và Nhật Bản đều chú trọng quan tâm đến công tác giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực. Nhật Bản là đất nước không có tiềm năng về tài nguyên thiên nhiên, nhưng họ đã dùng trí tuệ con người để tạo ra một tiềm lực kinh tế phát triển mạnh trên thế giới, điều đó cho thấy sự cần thiết và quan trọng trong việc trọng dụng, thu hút nhân tài của mỗi đất nước, qua đó cho ta thấy việc bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có vai

trò quan trọng như thế nào trong sự phát triển kinh tế - xã hội.

Ở Việt Nam theo thống kê của Bộ Giáo dục - Đào tạo cho thấy, tỷ lệ nguồn nhân lực đã được đào tạo ở Việt Nam hiện nay là chưa cao. Đồng thời, hiện tượng mất cân bằng trong đào tạo cũng thể hiện rất rõ: tỷ lệ người tốt nghiệp đại học, cao đẳng luôn cao hơn hẳn tỷ lệ người tốt nghiệp các trường nghề. Điều này dẫn tới sự thiếu hụt nguồn nhân lực có tay nghề cao của quốc gia nói chung và của ngành Hải quan nói riêng để đáp ứng được nhu cầu công việc trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.

Về mặt y tế: Nhóm nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là trí tuệ mà còn là sức khỏe - Một yêu cầu không thể thiếu để đảm bảo cho chất lượng nguồn nhân lực. Sức khỏe có được nhờ vào chế độ dinh dưỡng, rèn luyện thân thể và chăm sóc y tế. Sức khỏe là điều kiện tiên quyết để duy trì và phát triển trí tuệ, là phương tiện chủ yếu để chuyển tải tri thức, biến tri thức thành sức mạnh vật chất. Sở dĩ như vậy, bởi các bộ phận cấu thành sức lao động đó là sức đốc, sức cơ bắp, hệ thần kinh của một con người... Chỉ có chế độ dinh dưỡng tốt mới có sức khỏe tốt, mới có điều kiện để tiếp thu tri thức của nhân loại, mới có khả năng xử lý các thông tin, ứng dụng tri thức của nhân loại vào thực tiễn.

Về mặt khoa học: Cần khẳng định là "dáng vóc bé nhỏ không phải là đặc tính của người Việt Nam". Nếu được chăm sóc dinh dưỡng tốt, và thế hệ nối tiếp thế hệ, người Việt Nam có thể đạt được các chỉ số thể lực dinh dưỡng không khác nhiều so với các dân tộc tiên tiến trên thế giới. Vì vậy, chế độ dinh dưỡng hợp lý có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng nguồn nhân lực. Phát triển y tế và các dịch vụ chăm sóc sức khỏe có tác dụng nâng cao chất lượng cuộc sống, Chăm sóc và bảo vệ sức khỏe, nâng cao thể lực tạo điều kiện để phát triển trí tuệ, đó là những yếu tố quan trọng của chất lượng nguồn nhân lực. Vì vậy, mỗi ngành cần được đặc biệt quan tâm chăm sóc sức khỏe nhằm nâng cao thể lực cho người lao động.

***2.4. Chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ của ngành Hải quan***

Một trong những nhiệm vụ chính của công tác tuyển dụng là thu hút những người có trình độ học vấn phù hợp và những năng lực cá nhân khác có thể phát triển họ trở thành những công chức làm việc có hiệu quả. Nếu có một quy trình tuyển dụng công khai, minh bạch dựa trên những tiêu chí tuyển chọn cụ thể sẽ giúp tuyển dụng được nguồn nhân lực có chất lượng cao phù hợp với yêu cầu của cơ quan, tổ chức. Ngược lại quy trình tuyển dụng thiếu minh bạch, công khai với những tiêu chí tuyển dụng chung chung sẽ cản trở việc tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng nhu cầu công việc.

Chế độ đãi ngộ đối với công chức như tiền lương, phụ cấp và các chế độ bảo hiểm cho các đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Các chính sách này phải tương xứng với công việc họ đảm nhiệm và với sự phát triển của kinh tế thị trường. Tiền lương không tương xứng dẫn tới sự xao nhãng công việc và hiệu quả công việc thấp. Điều này cho thấy chính sách tiền lương là nhân tố ảnh hưởng đối với việc thu hút người tài vào khu vực công việc và giữ chân người tài để tránh hiện tượng chảy máu chất xám trong cơ quan hành chính nhà nước.

Bố trí sắp xếp công việc phù hợp với điều kiện, khả năng, trình độ của người lao động là một vấn đề rất quan trọng. Việc bố trí công chức chưa có tỷ lệ phù hợp với đặc điểm, tính chất và yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ của hải quan, sẽ khuyến khích cán bộ công chức hải quan luôn tự hoàn thiện và nâng cao chất lượng chuyên môn của bản thân mình. Như vậy, việc bố trí công chức phù hợp với công việc được giao sẽ phát huy hết được khả năng của mình. Chính những yếu kém trong quản lý cũng ảnh hưởng lớn tới năng lực của công chức ngành Hải quan. Việc đánh giá công chức thường xuyên, khách quan trên các chỉ tiêu được xây dựng một cách khoa học, phù hợp cũng có tác dụng ảnh hưởng lớn đến nâng cao chất lượng nhân lực ngành Hải quan. Ngược lại nếu không có sự đánh giá thường xuyên, kịp thời, khách quan, không có tiêu chí đánh giá khoa học thì không khuyến khích được công chức nâng cao trình độ, chuyên môn, phẩm chất đạo đức và tác phong công việc của mình.

***2.5. Trình độ hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam***

Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế sâu

rông tiếp tục là một xu hướng chủ đạo dẫn tới sự phát triển của thương mại quốc tế ngày một gia tăng cả về nội dung và hình thức. Quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam là chủ động hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng cao cả về chiều rộng và chiều sâu. Số lượng các hiệp định thương mại đa phương, song phương với nhiều quy định phức tạp, mang tính bắt buộc hơn trong thương mại quốc tế. Mô hình cung ứng hàng hóa có tính dây chuyền, các giao dịch thương mại mang tính đa quốc gia rất phức tạp; yêu cầu tuân thủ các tiêu chuẩn trong giao lưu thương mại quốc tế và quản lý hải quan trở nên cấp thiết, phổ biến. Các mối đe dọa về an ninh, quan ngại về sức khỏe cộng đồng và môi trường tiếp tục tồn tại và có xu hướng gia tăng. Khoa học công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông có sự phát triển nhanh chóng, góp phần tạo ra công cụ làm thay đổi phương pháp quản lý và phương thức tiến hành các hoạt động thương mại, đó cũng chính là những vấn đề đặt ra đòi hỏi phải nâng cao chất lượng nhân lực của hải quan để hoàn thành nhiệm vụ trong những điều kiện, hoàn cảnh phức tạp đó.

Trong những năm tới hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam ngày càng sâu và rộng, Việt Nam đã là thành viên đầy đủ của WTO, ASEAN, APEC, ASEM... và trong tương lai sẽ ký kết các hiệp định thương mại đa phương, song phương với các tổ chức quốc tế và các quốc gia. Điều đó đòi hỏi Việt Nam phải thực thi các cam kết ràng buộc liên quan tới thuận lợi hóa thương mại, dỡ bỏ hàng rào thuế quan, bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, an ninh dây chuyền cung ứng... đòi hỏi nguồn nhân lực ngành Hải quan phải ngày càng được nâng cao cả về số lượng và chất lượng mà trong đó đặc biệt là về chất lượng.

**3. Yêu cầu tăng cường xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan Thành phố Hồ Chí Minh**

*Một là*, tăng cường xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh phải nắm vững các quan điểm của Đảng về công tác cán bộ; Luật công chức của Nhà nước trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

Xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh phải xuất phát từ quan điểm của Đảng, chiến lược xây dựng đội ngũ công chức trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước được Hội nghị lần thứ 9 Ban Chấp hành Trung ương X khẳng định; Luật Công chức của Nước Cộng hòa XHCN Việt Nam; Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thức XI, XII của Đảng; Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI và XII về xây dựng Đảng hiện nay. Các Nghị quyết Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, các chỉ thị, hướng dẫn của Ban Bí thư, Nghị quyết của Thành ủy TP. Hồ Chí Minh, Tổng Cục Hải quan về xây dựng đội ngũ công chức các cấp trong thời kỳ mới.

Xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh đòi hỏi các cấp ủy Đảng, cơ quan chức năng phải thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ. Dân chủ phải được thực hiện từ cơ sở, tập trung cũng phải bắt đầu từ cơ sở. Mọi hoạt động xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh phải quán triệt sâu sắc nguyên tắc tập trung dân chủ. Kiên quyết chống các biểu hiện vi phạm dân chủ, tập trung quan liêu, dân chủ hình thức hoặc dân chủ vô chính phủ. Cụ thể hóa, thể chế hóa nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác công chức trong xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh.

Phải cụ thể hóa các quan điểm của Đảng về cán bộ và xây dựng đội ngũ công chức thành phương hướng, mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh.

*Hai là*, tăng cường xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh phải kịp thời đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác hải quan, nhiệm vụ phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của Thành phố và đất nước trong thời kỳ mới.

Phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ công tác hải quan của Thành phố để xác định chủ trương, phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp xây dựng đội ngũ công chức. Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận, từng tổ chức trong Cục để xác định chức trách, nhiệm vụ, tiêu chuẩn, yêu cầu về phẩm chất, năng lực của công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh. Xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh phải bám sát nhiệm vụ xây dựng hệ thống tổ chức của Cục. Kết hợp chặt chẽ giữa xây dựng đội ngũ công chức với xây dựng hệ thống tổ chức

của Cục. Xây dựng đội ngũ công chức của Cục phải thiết thực phục vụ cho việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ công tác hải quan của Thành phố. Phải lấy kết quả xây dựng hệ thống các tổ chức cũng như kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ công tác hải quan của Thành phố làm căn cứ đánh giá chất lượng xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan và đánh giá chất lượng đội ngũ đó.

*Ba là*, tăng cường xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh phải đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực công tác trong thời kỳ mới.

Xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh phải đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu, trong đó phải đặc biệt coi trọng chất lượng, không vì số lượng, cơ cấu mà chấm chước về chất lượng. Theo quan điểm đó, xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh phải bảo đảm những tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị đạo đức, lối sống, năng lực, phương pháp tác phong công tác. Về phẩm chất chính trị đòi hỏi công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh phải có giác ngộ chính trị cao, có thế giới quan khoa học, có niềm tin và lòng trung thành vô hạn với mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH; có lập trường chính trị kiên định; có tính nguyên tắc, ý thức tổ chức và kỷ luật nghiêm túc, chặt chẽ. Gương mẫu về phẩm chất đạo đức lối sống, say mê về nghề nghiệp, có ý thức trách nhiệm cao, thực thi chức trách, nhiệm vụ theo đúng đường lối quan điểm của Đảng, trung thực, khiêm tốn, giản dị, gần gũi, am hiểu con người, chín chắn trong lời nói và hành động, luôn là tấm gương sáng cho nhân dân học tập, noi theo.

Về năng lực, đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh phải có kiến thức chuyên sâu về lĩnh vực công tác, có khả năng lao động, thực thi chức trách, nhiệm vụ được giao một cách sáng tạo và dứng đắn; phải bảo đảm trình độ cần thiết về lý luận chính trị, nắm vững đường lối chính sách của Đảng; pháp luật của Nhà nước, có kiến thức khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật, khoa học xã hội nhân văn, khoa học lãnh đạo quản lý, có trình độ hiểu biết cơ bản về các mặt của đời sống xã hội.

*Bốn là*, phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, các lực lượng trong xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh.

Xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh phải bằng sức mạnh tổng hợp của nhiều nhân tố, điều kiện khách quan, chủ quan. Nhân tố chủ yếu chính là sự năng động, tích cực chủ động tự giác của Cục Hải quan. Nhân tố, điều kiện khách quan là sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp trên, sự giúp đỡ của các cơ quan, đơn vị, nhà trường và môi trường chính trị, xã hội của đất nước. Phải kết hợp chặt chẽ giữa phát huy nội lực với khai thác và phát huy mọi khả năng, điều kiện khách quan vào xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh.

Phải xây dựng TP. Hồ Chí Minh ổn định về chính trị, giàu về kinh tế, vững mạnh về quốc phòng, an ninh, thực sự trở thành cái nôi nuôi dưỡng, giáo dục, rèn luyện đội ngũ công chức. Xây dựng và phát huy tinh thần tích cực, chủ động sáng tạo của mọi lực lượng, cơ quan, đơn vị, các tổ chức dân chính, Đảng vào xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh. Các cấp ủy, chính quyền các cấp cần tập trung lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ, bảo đảm động viên, thu hút và sử dụng có hiệu quả các nguồn nhân lực; cơ sở vật chất, ngân sách vào xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Hồ Chí Minh.

**4. Kết luận**

Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng tháng 01/2016 đã chỉ rõ: "Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Lựa chọn những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng động, giám nghĩ, giám làm, giám chị trách nhiệm giữ các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là người đứng đầu. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ năng lực và phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ". Một đặc điểm nổi bật đã trở thành định hướng công tác xuyên suốt quá trình xây dựng và phát triển ngành Hải quan đó là phương hướng, nhiệm vụ, mục tiêu của công tác hải quan luôn luôn bám sát và tuyệt đối trung thành với đường lối, chiến lược, sách lược đấu tranh cách mạng và kiến thiết xây dựng đất nước của Đảng, nghiêm chỉnh chấp hành luật pháp của Nhà nước về các lĩnh vực có liên quan đến công tác hải quan ■

**TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

*1. Luật Hải quan số 29/2001/QH10 ngày 29/6/2001; Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Hải quan số 42/2005/QH ngày 29/11/2006;*

*2. Luật Công chức số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008;*

*3. Thông tư số 139/2010/TT-BTC, ngày 21/9/2010 của Bộ Tài chính quy định việc lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí từ ngân sách Nhà nước dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức;*

*4. Trường Cán bộ Thanh tra nhà nước - NXB Chính trị quốc gia, 1997: Một số vấn đề về quản lý nhà nước;*

*5. Trương Thị Thông (2010), Bệnh quan liêu trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay, thực trạng, nguyên nhân và giải pháp, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.*

*6. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2003), Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước, Nxb Chính trị Quốc gia , Hà Nội.*

*7. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016.*

**Ngày nhận bài: 13/12/2018**
**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 23/12/2018**
**Ngày chấp nhận đăng bài: 3/1/2019**

*Thông tin tác giả.*
**TS. PHAN QUAN VIỆT - LÊ ĐÔNG HẢI**
**Trường Đại học Văn Lang**

# HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AT THE CUSTOMS DEPARTMENT OF HO CHI MINH CITY

● Ph.D **PHAN QUAN VIET**
● **LE DONG HAI**
Van Lang University

**ABSTRACT:**

Developing the human resrouces at the Customs Department of Ho Chi Minh City is a top concerned issue, requiring many fields of science to study under different angles and objects, both in theory and practice. On the basis of both pratical and theortical researches, this article sets out the direction and the orientation for human resource development at the Customs Department of Ho Chi Minh City from raising awareness of responsibility, implementing well planning, creating sources, recruiting, training, designating to promoting the strength of the organization, and promoting the activeness and initiative of civil servants in self-studying and self-training to achieve goals.

**Keywords:** Human resources, development, strategy, Customs Department of Ho Chi Minh City.