

# Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan Thành phố Hồ Chí Minh

Phan Quan Việt  
Phan Mạnh Lân  
Trường Đại học Văn Lang

Trong những năm qua, đội ngũ công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh đã có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng góp phần quan trọng vào việc hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ hải quan. Tuy còn nhiều hạn chế do tác động của những điều kiện khách quan và chủ quan, nhưng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh đã cơ bản thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao. Bước vào thời kỳ mới, thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đặt ra những yêu cầu mới đối với công tác Hải quan và phẩm chất, năng lực của đội ngũ công chức nói chung và công chức Cục Hải quan thành phố HCM nói riêng.

## 1. Giới thiệu

Đội ngũ công chức Cục Hải quan Thành phố Hồ Chí Minh có vị trí, vai trò rất quan trọng trong tham mưu đề xuất với Thành ủy, Ủy ban nhân dân Thành phố và chỉ đạo các quận, huyện, cơ sở triển khai tổ chức thực hiện các kế hoạch công tác Hải quan theo đúng đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, góp phần quan trọng trong phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, củng cố quốc phòng an ninh hướng đến thực hiện thắng lợi mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ văn minh.

Nhận thức đầy đủ vị trí, vai trò của đội ngũ công chức Cục Hải quan Thành phố, trong những năm qua, Thành ủy, Ủy ban nhân dân và các cấp ủy, cơ quan chức năng các ở Thành phố Hồ Chí Minh đã thường xuyên quan tâm chăm lo xây dựng và đã đạt được những kết quả đáng phấn khởi. Đội ngũ công chức Cục Hải quan Thành phố Hồ Chí Minh có sự trưởng thành khá toàn diện, số lượng đủ, cơ cấu khá hợp lý và phẩm chất, năng lực ngày càng được nâng cao, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác Hải quan trong tình hình mới. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ công chức Cục Hải quan Thành phố Hồ Chí Minh còn bộc lộ những hạn chế, bất cập nhất định, đặc biệt là bản lĩnh chính trị, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, phương pháp tác phong công tác chưa theo kịp với sự phát triển của thực tiễn đang diễn ra nhanh chóng và phức tạp hiện nay.

## 2. Thực trạng và một số kinh nghiệm xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan Tp. Hồ Chí Minh

### 2.1. Thực trạng ưu điểm xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan Thành phố Hồ Chí Minh

- Về công tác đánh giá phân loại công chức Cục Hải quan TP: Cùng với việc lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng

và thực hiện nghiêm túc các văn bản về tiêu chuẩn chức danh công chức Cục Hải quan TP và quy chế, quy trình phân loại công chức Cục Hải quan TP, Đảng ủy Cục, lãnh đạo Cục chỉ đạo sâu sát công tác rà soát, đánh giá, phân loại công chức Cục Hải quan TP bảo đảm dân chủ, khách quan, đúng quy trình, tạo chuyển biến mới về chất. Trong gần 10 năm, Ban cán sự Đảng Bộ Tài chính, Tổng Cục Hải quan, Thành ủy, UBND Thành phố Hồ Chí Minh và Đảng ủy, lãnh đạo Cục ban hành và chỉ đạo thực hiện đồng bộ, có hiệu quả nhiều văn bản về công tác đánh giá công chức; thực hiện công tác rà soát, đánh giá, phân loại công chức, trong đó có công chức Cục Hải quan TP một cách thường xuyên liên tục theo định kỳ hàng năm. Qua đó có chuyển biến tốt hơn.

- Về công tác quy hoạch đội ngũ công chức đã được các cấp ủy thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và triển khai khá cụ thể. Đã quán triệt sâu sắc quan điểm chỉ đạo của trên trong quy hoạch cán bộ bảo đảm tính chủ động, kịp thời, công khai, minh bạch, lấy tiêu chuẩn là chính, khả năng chuyển giao cán bộ vững chắc. Quy hoạch thực hiện đúng phương châm một người có thể quy hoạch 2 hoặc 3 vị trí, một vị trí cũng có thể bố trí từ 2 đến 3 người; quy hoạch vừa động, vừa mở, có vào, có ra nếu không đủ tiêu chuẩn. Nhờ vậy, trong những năm qua, đội ngũ công chức của Cục có sự phát triển, thay thế vững chắc, liên tục và ổn định.

- Về công tác tạo nguồn và tuyển chọn đối ngũ công chức đã có nhiều chuyển biến tích cực. Hàng năm, các đơn vị trong cục đều báo số lượng công chức hiện có và vị trí công chức còn thiếu kịp thời cho cấp có thẩm quyền xác định chỉ tiêu tuyển dụng công chức vào làm việc tại Cục Hải quan Thành phố theo yêu cầu nhiệm vụ của ngành; Cấp ủy, lãnh đạo các cấp tạo điều kiện cho những công chức có phẩm chất

năng lực tốt, tiếp tục được học tập, nâng cao trình độ về mọi mặt để tạo nguồn cán bộ quản lý cho Cục, đặc biệt chú trọng đến công tác cán bộ cho những công chức trẻ ...

- Về công tác đào tạo bồi dưỡng công chức Cục Hải quan TP: Trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng, công chức Cục Hải quan TP được Tổng cục Hải quan, Bộ tài chính, Thành ủy, UBND TP Hồ Chí Minh và Đảng ủy, lãnh đạo Cục đặc biệt quan tâm chỉ đạo, triển khai thực hiện đồng bộ và đạt được kết quả khá. Tỷ lệ công chức có trình độ đại học và sau đại học được giữ vững và có xu hướng ngày càng tăng. Tính đến hết năm 2017, toàn Cục có 1500 công chức có trình độ đại học, 96 công chức có trình độ trên đại học. Việc bồi dưỡng, cập nhật thông tin, kiến thức được các cấp ủy, cơ quan chức năng, đội ngũ cán bộ chú trọng rất quan tâm. Kế hoạch, nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng công chức từng bước được cải tiến. Tổng Cục Hải quan, Cục Hải quan TP với sự tham mưu của các cơ quan chuyên môn đã kịp thời tổ chức nhiều đợt tập huấn, bồi dưỡng công chức, nhất là khi có các hướng dẫn, quy định mới.

- Công tác bổ nhiệm, điều động và luân chuyển công chức: Trong những năm qua, đặc biệt là từ khi có Nghị quyết 11 của Bộ Chính trị “về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý” (tháng 01 — 2002), công tác bổ trí, điều động và luân chuyển CB, CC được triển khai đúng quy trình và đạt kết quả khá. Trong 10 năm (2007 — 2017), đã có nhiều lượt công chức được đề bạt, bổ nhiệm lại và được điều động, luân chuyển, trong đó có công chức Cục Hải quan TP. Số công chức Cục Hải quan TP được điều động, luân chuyển hàng năm đều được đánh giá, phân loại hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, nhiều đồng chí phát triển tốt, được bổ nhiệm chức vụ cao hơn. Nhiều cấp ủy đã xây dựng kế hoạch dài hạn, điều động, luân chuyển công chức, trong đó có công chức Cục Hải quan TP, luân chuyển dọc, luân chuyển ngang, bước đầu mang lại hiệu quả tích cực.

- Công tác nâng cao trình độ, phẩm chất, năng lực, phương pháp tác phong công tác: Cùng với sự quan tâm giáo dục, rèn luyện của tổ chức, sự tích cực, chủ động trong tự học tập, rèn luyện, bồi dưỡng nâng cao trình độ, phẩm chất, năng lực và phương pháp tác phong công tác của đội ngũ công chức Cục Hải quan TP chính là một trong những nội dung, biện pháp cơ bản, trực tiếp nâng cao chất lượng của chính đội ngũ này những năm qua. Đội ngũ công chức Cục Hải quan TP vừa là đối tượng của công tác bồi dưỡng, quản lý, trực tiếp lĩnh hội, tiếp nhận sự quản lý, bồi dưỡng, xây dựng của tổ chức, nhưng chính họ lại là chủ thể của hoạt động tự bồi dưỡng, tự xây dựng, tự rèn luyện. Vì vậy, chất lượng, hiệu quả, công tác của công chức nói chung, chất lượng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP nói riêng có được nâng cao hay không không chỉ phụ thuộc vào chủ thể quản lý, xây dựng mà còn phụ

thuộc không nhỏ vào đồng cơ, thái độ, trách nhiệm của đội ngũ này. Đội ngũ công chức Cục Hải quan TP đã quán triệt sâu sắc quan điểm, chủ trương của Đảng và nhà nước, nghị quyết, hướng dẫn của cấp trên đã luôn chủ động sáng tạo trong học tập, rèn luyện và tu học tập, rèn luyện.

## 2.2. Những hạn chế, khuyết điểm chủ yếu

Một số khâu cơ bản của công tác xây dựng đội ngũ công chức như đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý và thực hiện chính sách chưa được tiến hành đồng bộ, có mặt còn bộ lộ hạn chế và bất cập.

Mặc dù đã có nhiều chuyển biến tích cực trong công tác xây dựng đội ngũ công chức, tuy nhiên, một số khâu, một số bước trong công tác này của một số cấp ủy, cơ quan chức năng những năm qua vẫn còn hạn chế, chưa theo kịp với sự phát triển mới của tình hình nhiệm vụ, cụ thể là: Việc đánh giá, phân loại công chức hàng năm của một số cấp ủy chưa được thực hiện nghiêm túc, có lúc, có nơi còn né nang, hình thức, chạy theo thành tích, vì vậy kết quả đánh giá phân loại công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh chưa phản ánh đúng thực tế chất lượng của đội ngũ đó. Điều này không những đã ảnh hưởng đến công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, quản lý, sử dụng... mà còn ảnh hưởng đến tâm lý, đồng cơ, thái độ trách nhiệm phấn đấu vươn lên của một số bộ phận công chức, trong đó có không ít công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh đã được quan tâm... Tuy nhiên, nhìn chung còn chậm và thiếu đồng bộ. Chất lượng bồi dưỡng tại chức cho đội ngũ công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh có mặt hạn chế. Hoạt động bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, kiến thức, năng lực, phương pháp tác phong công tác của công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh triển khai còn thiếu đồng bộ, nội dung chưa toàn diện. Một số chính sách đối với công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh hiện nay còn có những bất cập, chưa thống nhất, thiếu đồng bộ, chậm được điều chỉnh, bổ sung, sửa đổi. Điều này đã ảnh hưởng trực tiếp tới tâm tư, tình cảm và tinh thần phấn đấu vươn lên của một số bộ phận công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh. Một số công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh còn thiếu chủ động, tích cực trong tu dưỡng rèn luyện nâng cao trình độ, phẩm chất, năng lực để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ chính trị và chức trách, nhiệm vụ được giao. Có thể khẳng định, đội ngũ công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh vừa là đối tượng, vừa là chủ thể của quá trình tự xây dựng.

## 3. Một số kinh nghiệm xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan thành phố Hồ Chí Minh

Một là, xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ

chính trị, nhiệm vụ công tác hải quan của TP. Kinh nghiệm này chỉ ra rằng, trên cơ sở nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ công tác hải quan của TP ; thực trạng đội ngũ công chức của Cục để xác định chủ trương, phương hướng, nhiệm vụ giải pháp xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP. Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của Cục để xác định chức trách, nhiệm vụ, tiêu chuẩn, yêu cầu phẩm chất, năng lực của công chức. Xây dựng đội ngũ công chức của Cục phải kết hợp chặt chẽ với xây dựng các tổ chức trong Cục vững mạnh. Xây dựng đội ngũ công chức của Cục phải bám sát, thiết thực phục vụ cho thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ công tác hải quan của TP. Phải căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ công tác hải quan của TP cũng như kết quả xây dựng Cục vững mạnh để đánh giá kết quả xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ đó.

Hai là, giữ vững sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy Cục, sự chỉ đạo, hướng dẫn của các cơ quan chức năng cấp trên trong xây dựng đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh. Kinh nghiệm này chỉ ra rằng, các cấp ủy, cán bộ chủ trì, cơ quan chức năng phải trực tiếp chăm lo xây dựng đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh. Thực hiện đúng nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác xây dựng công chức và quản lý đội ngũ công chức theo nguyên tắc tập trung dân chủ đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức. Thực hiện tốt việc phân công, phân cấp quản lý, xây dựng đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh cho các cấp ủy, tổ chức đảng ở cơ sở. Xác định rõ trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức xây dựng đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh đối với từng tổ chức và người đứng đầu các tổ chức. Giữ vững, tăng cường sự lãnh đạo tập trung thống nhất của Đảng ủy Cục trong xây dựng đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh. Phối hợp chặt chẽ giữa các tổ chức, lực lượng, phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị và các tầng lớp nhân dân trong tham gia xây dựng đội ngũ công chức và đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh.

Ba là, bảo đảm tính toàn diện trong xây dựng đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh. Xây dựng đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh phải đồng bộ toàn diện trên các mặt: số lượng, cơ cấu, chất lượng công chức. Cần phải đặc biệt coi trọng tiêu chuẩn về chất lượng công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh. Trong quá trình xây dựng, cần lấy chất lượng công chức là chính, giữa cơ cấu và tiêu chuẩn thì không lấy cơ cấu thay cho tiêu chuẩn mặc dù cơ cấu là cần thiết. Phải tạo ra sự cân đối hợp lý giữa số lượng, cơ cấu, chất lượng nhưng phải coi trọng chất lượng hơn số lượng; không vì thiếu số lượng mà chần chừ về tiêu chuẩn chất lượng. Kinh nghiệm thực tiễn chỉ rõ, phải thường xuyên xem xét, đánh giá đúng chất lượng công chức, kịp thời đưa ra khỏi đội

ngũ những người không đủ tiêu chuẩn về chất lượng xây dựng đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh.

Bốn là, gắn xây dựng đội ngũ công chức với xây dựng của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh vững mạnh toàn diện. Kinh nghiệm này chỉ rõ kết hợp chặt chẽ giữa xây dựng đội ngũ công chức với xây dựng tổ chức đảng trong sạch vững mạnh, xây dựng chính quyền vững mạnh, xây dựng các cơ quan phòng, ban hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Gắn chặt việc xây dựng đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh với xây dựng cấp ủy, xây dựng đội ngũ đảng viên. Tăng cường trách nhiệm lãnh đạo của cấp ủy, chỉ bộ, trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ, đảng viên trong xây dựng đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh. Kết hợp chặt chẽ giữa quy hoạch, lựa chọn, xây dựng nguồn đội ngũ công chức của Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh với xây dựng nguồn cấp ủy, cán bộ quản lý, cơ quan chức năng và các tổ chức chính trị - xã hội.

#### 4. Kết luận

Những kết quả đạt được của nghiên cứu chỉ là bước đầu được nghiên cứu dưới góc độ xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước. Xây dựng đội ngũ công chức Cục Hải quan TP Hồ Chí Minh là một vấn đề lớn, đặt ra cho nhiều lĩnh vực khoa học cũng nghiên cứu dưới nhiều góc độ và đối tượng nghiên cứu khác nhau, cả về lý luận và thực tiễn và vì vậy, cần phải tiếp tục đầu tư nghiên cứu một cách công phu hơn nữa./.

#### Tài liệu tham khảo

- 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;
- Luật Công chức số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008;
- 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 CTQG, Hà Nội.
- 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 CTQG, Hà Nội.
- Nguyễn Minh Tuấn (2012), Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa hiện đại hóa, Nxb CTQG, Hà Nội.