BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

CAO VĂN NHÂN

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC HẢI QUAN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 60.34.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng - Năm 2013

Công trình được hoàn thành tại

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Nguyễn Thị Như Liêm**

Phản biện 1: PGS.TS. Nguyễn Trường Sơn

Phản biện 2: GS.TSKH. Lương Xuân Quỳ

Luận văn đã được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản Trị Kinh Doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 09 tháng 03 năm 2013

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin-Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tình cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu, Hải quan ngày càng đóng vai trò quan trọng. Cơ quan Hải quan đang phải đối mặt với những thách thức rất lớn cùng với sự gia tăng về quy mô, tính phức tạp của các hoạt động thương mại quốc tế; nguy cơ khủng bố; mối đe dọa môi trường, sức khỏe cộng đồng và nghĩa vụ thực hiện các cam kết quốc tế liên quan lĩnh vực Hải quan. Để làm được điều này có một yêu cầu cấp bách đặt ra là phải nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức năng động, chuyên nghiệp. Vì vậy, việc tìm ra các giải pháp để đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan thành phố Đà Nẵng là một bước nghiên cứu cần thiết, đó là lý do tôi chọn đề tài : **"Đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan thành phố Đà Nẵng"** làm luận văn tốt nghiệp thạc sĩ.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hoá những vấn đề lý luận liên quan đến việc đào tạo nguồn nhân lực;

- Phân tích thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan thành phố Đà Nẵng trong thời gian qua.

- Đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới.

3. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu:

Là tất cả những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan thành phố Đà Nẵng.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Về nội dung: Đề tài chỉ đề cập một số nội dung chủ yếu trong công tác đào tạo nguồn nhân lực.

+ Về không gian: Đề tài chỉ nghiên cứu nội dung trên trong phạm vi Cục Hải quan thành phố Đà Nẵng.

+ Về thời gian: Các giải pháp đề xuất trong luận văn chỉ có ý nghĩa trong thời gian ngắn hạn.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện được đề tài này, luận văn đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu như sau:

- Phương pháp nghiên cứu duy vật biện chứng

- Phương pháp quan sát, phương pháp phỏng vấn

- Phương pháp nghiên cứu điều tra, phương pháp dữ liệu

- Phương pháp thống kê, tổng hợp: Thông tin thu thập được tổng hợp, phân tích kết hợp giữa lý luận và thực tiễn.

- Các phương pháp khác.

5. Bố cục và nội dung nghiên cứu của đề tài

Ngoài phần mở đầu, phụ lục, danh mục các biểu, hình vẽ, các chữ viết tắt và danh mục tài liệu tham khảo, bố cục đề tài gồm ba chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo nguồn nhân lực trong các tổ chức quản lý;

- Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan thành phố Đà Nẵng;

- Chương 3: Các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan thành phố Đà Nẵng.

6. Tổng quan tài liệu

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC

1.1. KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Các khái niệm

a. Nhân lực

Nhân lực: Là nguồn lực của mỗi người, bao gồm thể lực, trí lực và nhân cách. Thể lực của con người thể hiện sức khỏe, khả năng sử dụng cơ bắp, chân tay. Trí lực của con người thể hiện khả năng suy nghĩ, sự hiểu biết hay khả năng làm việc bằng trí óc của con người. Nhân cách là những nét đặc trưng tiêu biểu của con người, được hình thành trong sự kết hợp giữa hiệu quả giáo dục và môi trường tự nhiên.

b. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực: Là tổng thể những tiềm năng của con người (trước hết & cơ bản nhất là tiềm năng lao động), bao gồm: thể lực, trí lực và nhân cách của con người nhằm đáp ứng yêu cầu của một tổ chức hoặc một cơ cấu kinh tế - xã hội đòi hỏi".

c. Đào tạo nguồn nhân lực

Đào tạo nguồn nhân lực: Là việc huấn luyện, giảng dạy, tập huấn cho một nhóm người, một tổ chức nhằm trang bị kiến thức lý thuyết tổng hợp và kỹ năng thực hành về một một vấn đề để có thể thực hiện được công việc hoặc thực hiện chức năng, nhiệm vụ có hiệu quả hơn trong công tác của họ.

1.1.2. Ý nghĩa của công tác đào tạo nguồn nhân lực

- Giúp cho nhân viên nâng cao kiến thức và kỹ năng công việc.

- Tạo điều kiện áp dụng tiến bộ kỹ thuật và quản lý vào doanh nghiệp, cập nhật kiến thức mới.
- Tạo động lực thúc đẩy sự phát triển và mang lại thành công của tổ chức.
- ….

1.2. ĐẶC ĐIỂM NGUỒN NHÂN LỰC TRONG KHU VỰC HÀNH CHÍNH

1.2.1. Khái niệm về cán bộ, công chức

1.2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực trong khu vực hành chính

a. Là một đội ngũ chuyên nghiệp

- Chuyên nghiệp là đặc trưng đầu tiên của đội ngũ công chức hành chính.

- Tính chuyên nghiệp của cán bộ, công chức hành chính được quy định bởi địa vị pháp lý và nó bao hàm hai yếu tố: thời gian, thâm niên công tác và trình độ năng lực, chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ hành chính.

- Tính chất chuyên nghiệp này cùng với những tính chất khác sẽ hợp thành đặc điểm riêng của đội ngũ công chức hành chính.

b. Là những người thực thi công quyền

- Đặc điểm này không hề có ở bất kỳ đối tượng hoạt động nào khác trong xã hội và là một đặc điểm quan trọng của người cán bộ công chức hành chính.

- Công chức không thể làm tất cả những gì họ muốn mà phải tuân theo quy định của pháp luật. Nếu làm sai hoặc cố tình gây thiệt hại đến lợi ích chính đáng của tổ chức, của công dân thì công chức sẽ phải chịu trách nhiệm hành chính.

c. Được Nhà nước đảm bảo lợi ích khi thực thi công vụ

- Khi phục vụ trong nền công vụ công chức được Nhà nước đảm bảo quyền lợi về vật chất.

1.3. NỘI DUNG CỦA ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC

1.3.1. Xác định mục tiêu đào tạo

- Xác định mục tiêu đào tạo là xác định cái đích đến, tiêu chuẩn cần đạt được, những kết quả cần đạt được của người tham gia đào tạo khi kết thúc quá trình đó.

- Mục tiêu đào tạo phải nêu một cách rõ ràng, chính xác và cụ thể của khoá đào tạo muốn đạt được.

1.3.2. Nội dung kiến thức đào tạo

Xác định kiến thức đào tạo cho nguồn nhân lực chính là xác định cấp bậc, ngành nghề và kết cấu chương trình đào tạo phù hợp với mục tiêu cần đạt.

Kiến thức đào tạo phải căn cứ vào mục tiêu cần đào tạo, căn cứ vào thực trạng kiến thức đã có của người học để xác định phần kiến thức cần bổ sung cho đối tượng được đào tạo.

Xây dựng nội dung kiến thức đào tạo trong các tổ chức hành chính thường đưa ra các bài tập tình huống, các chủ đề thảo luận gắn với thực tế hoạt động của đơn vị.

1.3.3. Xây dựng kế hoạch đào tạo

a. Xác định nhu cầu đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo là xác định khi nào, ở bộ phận nào cần phải đào tạo, đào tạo kỹ năng nào và đào tạo bao nhiêu người.

Để xác định nhu cầu đào tạo người ta tiến hành nghiên cứu các kết quả của các phân tích liên quan đó là phân tích tổ chức, phân tích công việc và phân tích nhân viên.

- Phân tích tổ chức: Hiệu quả hoạt động của tổ chức có thể được đánh giá thông qua số lượng, hiệu quả công việc, tỉ lệ thuyên chuyển, nghỉ việc, bỏ việc...

- Phân tích công việc: Phân tích tác nghiệp chú trọng xem nhân viên cần làm gì để thực hiện công việc tốt.

- Phân tích nhân viên: Loại phân tích này chú trọng đến các năng lực và đặc tính cá nhân của nhân viên và những kỹ năng, kiến thức cần thiết được lĩnh hội hay chú trọng trong quá trình đào tạo.

b. Xác định đối tượng đào tạo

Xác định đối tượng đào tạo là việc lựa chọn con người cụ thể để đào tạo, dựa trên cơ sở nghiên cứu và xác định nhu cầu và động cơ đào tạo của người lao động.

Đối tượng đào tạo thường được chia ra hai nhóm :

- Thứ nhất là các cán bộ lãnh đạo và chuyên viên điều hành.

- Thứ hai là lao động trực tiếp.

1.3.4. Lựa chọn phương pháp đào tạo

Phương pháp đào tạo là cách thức để tiến hành đào tạo. Hay nói cách khác, đó là cách để truyền tải kiến thức đến với người học một cách hiệu quả.

a. Các phương pháp đào tạo trong công việc

- Phương pháp kèm cặp, hướng dẫn

- Phương pháp luân phiên công việc

b. Các phương pháp đào tạo ngoài công việc:

Là các phương pháp đào tạo tách khỏi sự thực hiện công việc để cung cấp các kiến thức và kỹ năng cần thiết cho người lao động.

- Phương pháp nghiên cứu tình huống

- Phương pháp hội thảo

- Phương pháp gửi đi học

- Phương pháp huấn luyện theo mô hình mẫu

1.3.5. Kinh phí đào tạo

Kinh phí cho đào tạo là toàn bộ những chi phí diễn ra trong quá trình người lao động tham gia khoá học và những chi phí khác liên quan đến quá trình đào tạo.

Kinh phí đào tạo gồm có:

- Chi phí trong quá trình người lao động học việc của họ như chi phí trả cho nhân viên đi học, chi phí về nguyên vật liệu dùng trong học tập, giá trị sản lượng bị giảm xuống do hiệu quả làm việc thấp của học viên học nghề.

- Chi phí cho việc tiền lương của những cán bộ quản lý trong thời gian họ kèm cặp nhân viên học việc, tiền thù lao cho giáo viên.

1.3.6. Đánh giá kết quả đào tạo

Cũng giống như các hoạt động khác trong một tổ chức, hoạt động đào tạo cần được đánh giá để xem kết quả thu được là gì và rút ra bài học kinh nghiệm cho các lần đào tạo tiếp theo.

Để đánh giá hiệu quả đào tạo được thực hiện qua hai giai đoạn:

- Giai đoạn nhận thức : Học viên tiếp thu, học được gì qua khoá đào tạo.

- Giai đoạn vận dụng : Học viên áp dụng các kiến thức kỹ năng đã học vào trong thực tế để thực hiện công việc.

1.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.4.1. Các nhân tố môi trường bên ngoài

- Yếu tố kinh tế, chính trị, xã hội
- Những tiến bộ khoa học - kỹ thuật
- Lao động ngoài tổ chức

1.4.2. Các nhân tố thuộc về tổ chức sử dụng lao động

- Chiến lược và mục tiêu của tổ chức
- Môi trường làm việc và tính chất công việc
- Chính sách sử dụng cán bộ
- Chính sách trả lương của đơn vị, tổ chức
- Xu hướng sàng lọc nhân viên
- Sự quan tâm của lãnh đạo cấp cao

1.4.3. Các nhân tố thuộc về bản thân người lao động

- Quyết định gắn bó lâu dài với nghề nghiệp
- Kỳ vọng của người lao động về lương và lợi ích
- Nhu cầu tự khẳng định, tự hoàn thiện mình, được tôn trọng và thừa nhận

1.5. KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở MỘT SỐ NƯỚC

1.5.1. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Singapore

1.5.2. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Trung Quốc

1.5.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Pháp

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC HẢI QUAN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. TÌNH HÌNH CƠ BẢN CỦA CỤC HẢI QUAN TP. ĐÀ NẴNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Cục Hải quan Tp Đà Nẵng

Ngày 3 tháng 11 năm 1975 Chi cục Hải quan tỉnh Quảng Nam - Đà Nẵng (QN-ĐN) chính thức được thành lập theo Quyết định số 1014/BNgT-TCCB trực thuộc Cục Hải quan thuộc Bộ Ngoại thương.

Ngày 26 tháng 4 năm 1997, theo Quyết định số 171/QĐ-TCHQ-TCCB Năm 1997, Cục Hải quan QN-ĐN cũng được đổi tên thành Cục Hải quan Thành phố Đà Nẵng.

Tên gọi: Cục Hải quan Thành phố Đà Nẵng

Tên giao dịch quốc tế: Da Nang Customs Department

Trụ sở chính: 250 Bạch Đằng, quận Hải Châu, Tp Đà Nẵng

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của Cục Hải quan Tp Đà Nẵng

Cục Hải quan TP Đà Nẵng là đơn vị trực thuộc Tổng cục Hải quan, nên được thừa hưởng chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn như trong Luật Hải quan quy định.

2.1.3. Bộ máy tổ chức của Cục Hải quan Tp Đà Nẵng

Cơ cấu tổ chức của Cục Hải quan Đà Nẵng được tổ chức theo mô hình quản lý trực tuyến. Có 16 đơn vị thuộc và trực thuộc Cục.

2.2. TÌNH HÌNH VỀ CÁC NGUỒN LỰC CỦA CỤC HẢI QUAN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.2.1. Nguồn cơ sở vật chất

Nguồn cơ sở vật chất của Cục Hải quan Đà Nẵng lớn mạnh, phong phú, ngang tầm với nhiệm vụ.

2.2.2. Tình hình tài chính

Cục Hải quan Đà Nẵng là cơ quan quản lý hành chính nhà nước, nguồn vốn hoạt động được cấp phát từ ngân sách nhà nước. Hằng năm, Cục Hải quan Đà Nẵng đều được Bộ Tài chính cấp phát kinh phí hoạt động quản lý hành chính nhà nước.

2.2.3. Nguồn nhân lực

a. Về số lượng

Tính đến tháng 12 năm 2012 Cục Hải quan Đà Nẵng có tổng số cán bộ, công chức, nhân viên hợp đồng lao động là 299 người; biên chế là 277 người, hợp đồng lao động là 22 người, được bố trí công tác tại 17 đơn vị thuộc và trực thuộc Cục. Số liệu minh họa cụ thể qua bảng dưới đây:

Bảng 2.2. Số lượng cán bộ, công chức và nhân viên hợp đồng của Cục Hải quan Đà Nẵng qua các năm

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu / Năm	Biên chế	Hợp đồng	Trực tiếp	Gián tiếp	Tổng số
2008	211	19	156	74	230
2009	224	18	169	73	242
2010	231	14	164	81	245
2011	267	22	187	102	289
2012	277	22	193	106	299

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Qua bảng số liệu thống kê trên cho thấy với số lượng và cơ cấu hiện nay nhìn chung phù hợp với đặc thù ngành Hải quan, đây là yếu tố quan trọng cho công tác theo dõi, kiểm tra để đề ra kế hoạch và xây dựng chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho hợp lý.

b. Về chất lượng

Chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá qua nhiều tiêu chí khác nhau. Trước hết, ta tìm hiểu qua cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi và giới tính, điều này ảnh hưởng đến chất lượng qua thể chất và sức khỏe của nguồn nhân lực.

Bảng 2.3. Số lượng và cơ cấu CBCC theo độ tuổi, giới tính của Cục Hải quan Tp Đà Nẵng qua các năm

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu / Năm	Giới tính				Độ tuổi					
	Nam		Nữ		Dưới 30		Từ 30 đến 50		Trên 50	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
2008	152	66	78	34	40	17,4	97	42,2	93	40,4
2009	155	64	87	36	48	19,8	100	41,3	93	38,9
2010	158	64,5	87	35,5	41	16,7	161	65,7	43	17,6
2011	168	58	121	42	70	24,3	166	57,4	53	18,3
2012	169	56,5	130	43,5	80	26,76	164	54,85	55	18,39

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Từ số liệu thống kê bảng 2.3 cho thấy số lượng lao động ở độ tuổi từ 30 đến 50 rất cao so với tổng số lao động, độ tuổi dưới 30 có tăng lên trong năm 2011 và 2012 nhưng không đáng kể, điều này cho thấy nguồn nhân lực cho ngành Hải quan cần phải trẻ hóa nhanh hơn nữa nhằm tăng số lượng lao động trẻ và giảm số lao động lớn tuổi.

Lượng kiến thức và kỹ năng thể hiện qua cơ cấu trình độ chuyên môn ở bảng sau:

Bảng 2.4. Số lượng và cơ cấu trình độ chuyên môn CBCC của Cục Hải quan Tp Đà Nẵng qua các năm

Trình độ	2008		2009		2010		2011		2012	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
Sau đại học	**03**	**1,3**	**03**	**1,24**	**03**	**1,22**	**04**	**1,39**	**05**	**1,66**
-Tiến sĩ	0	0	01	0,41	01	0,40	01	0,35	01	0,33
-Thạc sĩ	3	1,3	02	0,83	02	0,82	03	1,04	04	1,33
Đại học	179	77,8	190	78,5	196	80	226	78,2	238	79,60
Dưới đại học	**29**	**12,6**	**27**	**11,16**	**27**	**12,02**	**31**	**10,72**	**30**	**10,03**
-Cao đẳng	09	3,9	05	2,06	07	2,86	12	4,15	12	4,01
-Trung cấp	20	8,7	22	9,10	20	8,16	19	6,57	18	6,02
Chưa qua đào tạo	19	8,3	22	9,10	19	7,76	28	9,69	26	8,70
Tổng số CBCC	**230**	**100**	**242**	**100**	**245**	**100**	**289**	**100**	**299**	**100**

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Số liệu bảng 2.4 cho thấy, phần lớn lao động đại học là chủ yếu, với số lượng tăng từ 179 người năm 2008 (chiếm 77,8% tổng số lao động) lên 238 người năm 2012 (chiếm 79,60% tổng số lao động).

2.2.4. Tình hình tuyển dụng

2.2.5. Tình hình hoạt động của Hải quan Đà Nẵng trong thời gian qua

2.3. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC HẢI QUAN TP ĐÀ NẴNG

2.3.1. Thực trạng xác định mục tiêu đào tạo

Việc quan trọng nhất của quá trình đào tạo là xác định mục tiêu cho nó. Việc xác định mục tiêu phải xuất phát từ công việc, từ mục tiêu phát triển của đơn vị. Vì vậy, nguồn nhân lực của Cục Hải quan Đà Nẵng chưa phù hợp, tình trạng vừa thừa, vừa thiếu ở các đơn vị thuộc, trực thuộc Cục Hải quan Đà Nẵng vẫn còn duy trì. Điều này được thể hiện bảng 2.4.

Bảng 2.8. Tình hình xác định mục tiêu đào tạo của Cục HQĐNg qua các năm

Chỉ tiêu	2008	2009	2010	2011	2012
Tổng số lượt người đào tạo	112	76	205	306	346
Số lượt người đào tạo đúng với mục tiêu đề ra của Cục	48	33	92	137	186
Tỷ lệ người được đào tạo đúng với mục tiêu Cục so với tổng số đã tham gia đào tạo (%)	42,85	43,42	44,88	44,77	53,76

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Qua bảng 2.8 cho thấy, Cục Hải quan Đà Nẵng đã chú tâm đến việc xác định mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực nên số lượng và tỷ lệ lao động qua đào tạo đúng với yêu cầu so với tổng số lượt người đã tham gia đào tạo có tăng qua hàng năm tuy nhiên vẫn còn thấp.

2.3.2. Thực trạng về xác định kiến thức đào tạo

Nội dung kiến thức được đào tạo do CBCC tự học thông qua các lớp mà xã hội mở và qua các lớp do Tổng cục Hải quan, Cục Hải quan Đà Nẵng đứng ra tổ chức. Nội dung đào tạo nhìn chung khá phong phú, tổ chức được nhiều lớp học khác nhau.

2.3.3. Thực trạng về xây dựng kế hoạch đào tạo

a. Thực trạng về nhu cầu đào tạo

Thực tế việc xác định nhu cầu đào tạo của Cục Hải quan Đà Nẵng chỉ được tiến hành theo từng năm chứ chưa dựa vào kế hoạch đào tạo cho từng giai đoạn. Điều này được thể hiện qua kết quả đào tạo bởi bảng 2.10.

Bảng 2.10. Số lượng, tỷ lệ và tốc độ tăng lao động được đào tạo của Cục Hải quan Đà Nẵng qua các năm

Thời gian / Chỉ tiêu	2008	2009	2010	2011	2012
Tổng số lao động đào tạo (người)	60	46	90	113	152
Tốc độ tăng (%)	-	23,3	95,7	25,6	34,5
Tỷ lệ đào tạo so với tổng số lao động (%)	26,1	19,0	36,7	39,1	50,8

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Qua số liệu bảng 2.10 cho thấy, tỷ lệ lao động được đào tạo hằng năm so với tổng số lao động còn khá thấp. Năm 2008 số người được đào tạo 60 người chiếm 26,1% so với tổng số lao động, đến năm 2012 tuy số lượng lao động được đào tạo có tăng nhưng cũng chỉ chiếm 50,8% so với tổng số lao động.

b. Thực trạng đối tượng đào tạo

Trên thực tế có đối tượng chưa cần thiết phải đào tạo thì lại bắt

buộc tham gia, trong khi nhiều đối tượng khác cần được đào tạo lại không được lựa chọn. Hơn nữa, việc phân biệt đối tượng đào tạo chưa được rõ ràng nên chương trình đào tạo không phù hợp với đối tượng.

Việc đánh giá chính xác đối tượng cần đào tạo là bước đi quan trọng và chống lãng phí thời gian, tiền bạc trong công tác đào tạo nguồn nhân lực.

2.3.4. Các hình thức đào tạo đã được lựa chọn

a. Đào tạo trong công việc

- Kèm cặp, hướng dẫn tại chỗ: Thông thường nhân viên mới được tuyển dụng sẽ được phân công cán bộ, chuyên viên có thâm niên kèm cặp, hướng dẫn công việc.

- Luân chuyển, điều động, thay đổi công việc: Cục cũng chú trọng thực hiện việc điều động, luân chuyển công việc ở nhiều bộ phận, nhiều vị trí khác nhau nhằm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho tương lai.

Bảng 2.11. Tình hình công tác luân chuyển, điều động, thay đổi vị trí công tác của CBCC tại Cục Hải quan Đà Nẵng giai đoạn 2008-2012

Đối tượng luân chuyển	Số lượng cán bộ luân chuyển				
	2008	2009	2010	2011	2012
Lãnh đạo cấp Phòng/Chi cục và tương đương	11	5	8	10	14
Lãnh đạo cấp Đội thuộc Chi cục và tương đương	02	06	06	01	08
Công chức thừa hành	38	30	46	38	47
Tổng cộng	**51**	**41**	**60**	**49**	**69**

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Qua số liệu bảng 2.11 cho thấy, công tác luân chuyển, điều động, thay đổi vị trí công tác trong toàn Cục được thực hiện đều đặn, định kỳ

hằng năm. Cục đã kết hợp thực hiện luân chuyển cán bộ theo yêu cầu quy hoạch, luân chuyển cán bộ theo định kỳ và theo yêu cầu công việc.

b. Đào tạo ngoài công việc:

Trong những năm gần đây Cục đã liên kết với các trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh, Trường Đại học ngoại ngữ - Đại học Đà Nẵng; Trường Bồi dưỡng cán bộ tài chính; Trường Hải quan Việt Nam... đào tạo theo các chuyên đề có liên quan đến lĩnh vực ngoại thương, thương mại, tài chính, nghiệp vụ hải quan, tiếng Anh thương mại... hình thức này thu hút được một lượng lớn cán bộ công chức tham gia.

2.3.5. Thực trạng kinh phí dành cho đào tạo

Kinh phí đào tạo là một trong những vấn đề rất cần thiết trong quá trình đào tạo. Mức chi đầu tư cho công tác đào tạo qua các năm còn hạn chế, chỉ có năm 2009 chiếm 1,26%, còn lại các năm chiếm chưa đến 1% tổng kinh phí hoạt động. Mức đầu tư như vậy là chưa tương xứng với quy mô hoạt động của Cục.

2.3.6. Thực trạng đánh giá kết quả đào tạo

Hoạt động đánh giá kết quả đào tạo là một phần quan trọng của quá trình đào tạo nguồn nhân lực, thông qua hoạt động này Cục sẽ thu được kết quả tốt hay xấu sau khi đào tạo có đáp ứng được mục tiêu của Cục đặt ra hay không. Trên thực tế việc vận dụng mô hình bốn mức độ đánh giá tại Cục Hải quan Đà Nẵng không thực hiện đầy đủ.

2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG

2.4.1. Những thành tựu đạt được và hạn chế của công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan Đà Nẵng

a. Những thành tựu đạt được

Trong những năm qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tại Cục Hải quan Đà Nẵng đã đạt được những

kết quả đáng kể, số lượng cán bộ, công chức, viên chức qua đào tạo, bồi dưỡng hàng năm ngày càng tăng, góp phần vào việc nâng cao kiến thức, năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

b. Hạn chế

- Chất lượng đào tạo chưa được cao.

- Mục tiêu đào tạo trên thực tế là chưa hợp lý với quy mô CBCC và yêu cầu từng công việc cụ thể.

- Chưa xác định được mục tiêu đào tạo dựa trên tiêu chuẩn chức danh công việc đã xây dựng cho các đối tượng đã được quy hoạch.

2.4.2 Những nguyên nhân tồn tại của công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan Đà Nẵng

a. Do nhận thức về công tác đào tạo nguồn nhân lực của lãnh đạo

b. Do bản thân cán bộ, công chức, viên chức

c. Do môi trường ngành

CHƯƠNG 3
GIẢI PHÁP ĐỂ HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC HẢI QUAN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1. CÁC CĂN CỨ ĐỂ XÂY DỰNG GIẢI PHÁP

3.1.1. Những quan điểm phát triển chủ yếu của Thành phố

3.1.2. Định hướng về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức ngành Hải quan trong thời gian tới

Ngành Hải quan đề ra định hướng sau:

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là động lực chính để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của ngành Hải quan.

- Đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức Hải quan nắm vững chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Hải quan nhằm nâng cao trình độ, năng lực và phẩm chất đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức trong ngành.

- Cần tập trung để bồi dưỡng kỹ năng quản lý trong lĩnh vực Hải quan đối với cán bộ chiến lược, bao gồm: cán bộ lãnh đạo, cán bộ trong quy hoạch.

3.1.3. Mục tiêu phát triển của Hải quan Đà Nẵng trong thời gian tới

a. Mục tiêu cụ thể của Hải quan Đà Nẵng trong thời gian tới

Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện thủ tục hải quan điện tử; triển khai thực hiện việc tiếp nhận, xử lý thông tin, xử lý dữ liệu, thông quan, thực hiện thanh toán thuế,…bằng phương thức điện.

b. Định hướng công tác đào tạo nguồn nhân lực

- Phấn đấu đến 2015:

+ 100% CBCC được đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn quy định;

+ 95% cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý các cấp được đào tạo, bồi dưỡng theo chương trình quy định;

+ 90% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng được đào tạo, bồi dưỡng trước khi được bổ nhiệm;

+ 70% đến 80% thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm;

+ 100% CBCC công tác ở lĩnh vực nghiệp vụ nào đều được bồi dưỡng kiến thức phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ tại vị trí công tác đó.

3.1.4. Một số quan điểm có tính nguyên tắc khi đề xuất giải pháp

3.2. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC HẢI QUAN ĐÀ NẴNG TRONG THỜI GIAN TỚI

3.2.1. Hoàn thiện xác định mục tiêu đào tạo

3.2.2 Định hướng nội dung kiến thức đào tạo

a. Những nội dung đào tạo, bồi dưỡng cơ bản

b. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho từng đối tượng cụ thể

- Đối với Công chức lãnh đạo, quản lý cấp Cục và quy hoạch lãnh đạo cấp Cục

+ Bối dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước.

+ Bối dưỡng về Lý luận chính trị trình độ cao cấp;

+ Đào tạo về ngoại ngữ trình độ từ pre-intermediate trở lên, ngoại ngữ hải quan.

+ Đào tạo tin học cơ bản, tin học nâng cao và tin học hải quan.

+ Bồi dưỡng các kiến thức quản lý và những vấn đề nghiệp vụ.

+ Bồi dưỡng chuyên sâu theo từng lĩnh vực.

- Đối với công chức lãnh đạo, quản lý cấp Phòng, Chi cục Hải quan và cán bộ quy hoạch lãnh đạo cấp Phòng, Chi cục Hải quan

+ Bối dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước.

+ Bối dưỡng về Lý luận chính trị: trình độ trung cấp.

+ Đào tạo về ngoại ngữ: trình độ từ pre-intermediate trở lên.

+ Đào tạo tin học cơ bản, tin học nâng cao và tin học hải quan…

- Đối với cán bộ, công chức thừa hành:

+ Đào tạo đại học, sau đại học (thạc sỹ, tiến sỹ).

+ Bối dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước.

+ Đào tạo về ngoại ngữ: trình độ từ pre-intermediate trở lên

+ Đào tạo tin học cơ bản, tin học nâng cao và tin học hải quan.

+ Bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn nghiệp.

- Đối với công chức mới vào ngành :

Công chức mới vào ngành sẽ được đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức sau :

+ Các quy định đối với cán bộ công chức nhà nước nói chung và công chức hải quan nói riêng ; các phương pháp giao tiếp, ứng xử.

+ Cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan hải quan các cấp.

+ Bồi dưỡng hải quan nghiệp vụ tổng hợp.

- Đối với nguồn cán bộ công chức quy hoạch lãnh đạo

Đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức sau cho đối tượng này, gồm :

+ Quản lý nghiệp vụ hải quan hiện đại

+ Đào tạo chuyên sâu theo lĩnh vực quy hoạch tạo nguồn

+ Đào tạo ngoại ngữ, sau đại học về nghiệp vụ phù hợp với lĩnh vực nghiệp vụ hải quan tại nước ngoài.

- Đối với chuyên gia các lĩnh vực :

+ Đào tạo kiến thức chuyên sâu như : Quản lý hải quan hiện đại ; Phân loại hàng hoá ; Trị giá Hải quan ; Quản lý rủi ro ; Kế toán ; Kiểm toán ; Nghiệp vụ điều tra trong công tác điều tra chống buôn lậu…

+ Đào tạo ngoại ngữ, sau đại học về nghiệp vụ phù hợp với lĩnh vực nghiệp vụ Hải quan tại nước ngoài.

- *Các nghiệp vụ hỗ trợ khác cho công tác quản lý Hải quan, gồm :* Quản lý tài chính, đấu thầu, văn thư lưu trữ, công tác văn phòng, công tác tổ chức, quản lý nguồn nhân lực, kỹ năng sư phạm…

3.2.3. Hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch đào tạo

a. Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu nguồn nhân lực

Để xác định đúng số lượng, chất lượng, đảm bảo sự hợp lý về cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề thì cần phải dựa vào các căn cứ sau:

- Kế hoạch cải cách, phát triển và hiện đại hóa Hải quan Đà Nẵng giai đoạn 2011-2015 và Kế hoạch hành động hằng năm, trên cơ sở đó xác định nhu cầu lao động đối với từng đơn vị thuộc, trực thuộc Cục.

- Mục tiêu của Chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 tại thành phố Đà Nẵng.

- Dựa vào định mức lao động và yêu cầu nâng cao chất lượng dịch vụ công do vậy đòi hỏi phải có đầy đủ số lượng, chất lượng nguồn lực có trình độ để đáp ứng yêu cầu của các cá nhân, tổ chức đến thực hiện dịch vụ công tại cơ quan.

- Dựa vào các căn cứ trên mà xác định nhu cầu nguồn nhân lực cho Cục đến năm 2015.

b. Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo

Việc xác định nhu cầu đào tạo cần phải căn cứ vào các nội dung sau:

- Nhiệm vụ thực hiện kế hoạch phát triển của ngành Hải quan trong thời gian tới;

- Gắn quy hoạch cán bộ với đào tạo, bồi dưỡng;

- Yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng tiêu chuẩn ngạch công chức do Nhà nước ban hành;

- Yêu cầu công việc đối với từng vị trí làm việc trên cơ sở đó mà có kế hoạch đào tạo mới, đào tạo lại và đào tạo nâng cao;

- Thực trạng trình độ chuyên môn nghiệp vụ đối với từng cán bộ công chức chuyên môn; trình độ quản lý đối với cán bộ trưởng, phó Phòng/Chi cục và tương đương.

c. Xác định đúng đối tượng cần đào tạo và thời gian đào tạo

Việc xác định đúng đối tượng đào tạo và thời gian đào tạo cụ thể đối với các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ như sau:

- Đào tạo ngắn hạn thời gian dưới 3 tháng

- Đào tạo với thời gian từ 3 tháng đến dưới 1 năm

- Đào tạo với thời gian trên 1 năm

3.2.4. Lựa chọn loại hình đào tạo

Lựa chọn hình thức đào tạo phù hợp. Nếu mục tiêu đào tạo là ngắn hạn và để đáp ứng nhu cầu công việc hiện tại thì nên áp dụng hình thức đào tạo tại chỗ, còn như mục tiêu đào tạo là dài hạn… thì cách tốt nhất là cử nhân viên đi đào tạo ở các trung tâm, các trường học.

- *Đối với cán bộ chuyên môn*: Đào tạo được thực hiện xa nơi làm việc, đào tạo dài hạn, ngắn hạn, đào tạo ngay tại chỗ làm việc theo phương pháp hướng dẫn kèm cặp.

- *Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý:* Cơ quan cần có kế hoạch lựa chọn đối tượng và tạo mọi điều kiện hỗ trợ về mặt tài chính cũng như thời gian đối với hình thức đào tạo này.

3.2.5. Sử dụng có hiệu quả kinh phí đào tạo

Sử dụng hiệu quả kinh phí đã có, đầu tư đúng chỗ, đúng những khoá học cần thiết, đúng đối tượng đi học.

Thời gian tới cần tang cường kinh phí cho công tác đào tạo, khai thác triệt để các nguồn khác nhau hỗ trợ cho công tác đào tạo như nguồn từ ngân sách trung ương, địa phương, từ các cơ quan tổ

chức, từ các dự án đào tạo của Bộ, ngành, địa phương, của các tổ chức quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực…

3.2.6. Tăng cường công tác đánh giá kết quả đào tạo, hoàn thiện và nâng cao chất lượng đào tạo

a. Đánh giá kết quả

Cần có các biện pháp đánh giá mới bổ sung cho hình thức kiểm tra truyền thống đang được áp dụng. Đó là biện pháp đánh giá công tác, trình bày nhóm, tự đánh giá, đánh giá của cán bộ quản lý nơi làm việc đều là các biện pháp bổ sung cần thiết để xác định mức độ thành công của việc áp dụng kiến thức được học vào công việc thực tế.

b. Đánh giá tác động của đào tạo

Việc đánh giá tác động của đào tạo với năng lực của tổ chức là rất khó nhưng cũng rất cần thiết. Các cán bộ quản lý và giảng viên cần phải cùng nhau thường xuyên đánh giá tác động của đào tạo đối với các kết quả hoạt động của tổ chức.

c. Công cụ đánh giá

▪ Đánh giá khả năng thực hiện công việc của người được đào tạo.

▪ Đánh giá xem có đủ tiêu chuẩn để qua được khóa đào tạo hay không.

KẾT LUẬN

Đào tạo không thể làm động lực cho quá trình thay đổi tổ chức song đào tạo có thể và cần phải hỗ trợ quá trình này. Công tác đào tạo đóng vai trò thiết yếu trong việc giúp các cán bộ hải quan làm chủ được các công nghệ, thủ tục và quy định pháp luật mới.

Đào tạo giúp cho đội ngũ cán bộ công chức hải quan nâng cao được năng lực thực hiện công việc, tránh trình trạng lạc hậu hoặc không nắm bắt kịp sự phát triển của khoa học công nghệ.

Trong những năm qua, Cục Hải quan Đà Nẵng đã xác định công tác đào tạo nguồn nhân lực là biện pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Do đó, giải pháp để hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Cục Hải quan Đà Nẵng là cần thiết. Luận văn "Đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan thành phố Đà Nẵng" đã hoàn thành nghiên cứu một số nội dung cơ bản sau:

- Đã hệ thống hóa được các lý luận liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực, trên cơ sở đó phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan Đà Nẵng trong thời gian qua.

- Đã xác định một số nguyên nhân chủ yếu, làm rõ nhưng mặt hạn chế trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan Đà Nẵng.

- Đã đề xuất những giải pháp nhằm đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Hải quan Đà Nẵng trong thời gian tới.