

**TỔNG CỤC HẢI QUAN
TRƯỜNG HẢI QUAN VIỆT NAM**



**BẢN TÓM TẮT
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP TỔNG CỤC HẢI QUAN
NĂM 2022**

**ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG
CỦA NGÀNH HẢI QUAN ĐỂ CHUẨN BỊ CHO MÔ HÌNH
HẢI QUAN SỐ, HẢI QUAN THÔNG MINH
MÃ SỐ: TCHQ/ĐT/2022-04**

Chủ nhiệm: TS. Nguyễn Hồng Phong

Hưng Yên, năm 2023

**TỔNG CỤC HẢI QUAN
TRƯỜNG HẢI QUAN VIỆT NAM**



**BẢN TÓM TẮT
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP TỔNG CỤC HẢI QUAN
NĂM 2022**

**ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG
CỦA NGÀNH HẢI QUAN ĐỂ CHUẨN BỊ CHO MÔ HÌNH
HẢI QUAN SỐ, HẢI QUAN THÔNG MINH
MÃ SỐ: TCHQ/ĐT/2022-04**

Chủ nhiệm: TS. Nguyễn Hồng Phong

Thành viên nghiên cứu:

Họ và tên, học vị	Đơn vị công tác
Nguyễn Trọng Bảo, Thạc sĩ	Cục Hải quan tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu
Nguyễn Thùy Linh, Thạc sĩ	Trường Hải quan Việt Nam
Trần Thùy Linh, Cử nhân	Vụ Hợp tác quốc tế
Nguyễn Hồng Nhung, Cử nhân	Cục Hải quan tỉnh Lạng Sơn
Vũ Thị Liên Phương, Cử nhân	Trường Hải quan Việt Nam
Đoàn Thị Thanh Tâm, Tiến sĩ	Trường Hải quan Việt Nam
Nguyễn Thị Thoa, Thạc sĩ	Trường Hải quan Việt Nam
Nguyễn Bảo Trung, Thạc sĩ	Trường Hải quan Việt Nam
Trần Khánh Yên, Thạc sĩ	Trường Hải quan Việt Nam

Hưng Yên, năm 2023

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ, TCHQ xác định sự cần thiết phải xây dựng mô hình Hải quan thông minh. Mô hình này gồm có 05 đặc trưng cơ bản và tập trung hướng đến 03 mục tiêu chiến lược và 19 mục tiêu cụ thể. Mục tiêu thứ 19 nêu: “Xây dựng nguồn nhân lực hải quan chính quy, hiện đại, chuyên nghiệp, liêm chính: Phát triển nguồn nhân lực tinh nhuệ, 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 kỹ thuật hiện đại, được tổ chức, quản lý một cách khoa học, gắn nhu cầu thực tiễn của VTVL đối với từng cá nhân”.

Như vậy, công tác ĐT, BD của Ngành cần bám sát mục tiêu cụ thể này.

Bài học kinh nghiệm từ một số cơ quan hải quan tiên tiến trên thế giới như Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc cũng cho thấy các quốc gia này đã, đang và sẽ liên tục đẩy nhanh quá trình ứng dụng các công nghệ hiện đại vào nghiệp vụ hải quan. Công tác ĐT, BD nguồn nhân lực được WCO nhận định nằm ở vị trí trung tâm của các chủ đề này: “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là chìa khóa để xây dựng năng lực hải quan từ cơ bản đến hoàn thiện”.

Các yêu cầu này tạo ra bối cảnh mới, thúc đẩy HQVN cải cách mạnh mẽ, đồng bộ và toàn diện “mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp giáo dục và đào tạo” để “xây dựng, phát triển đội ngũ CC 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 VTVL với năng lực từng cá nhân, đáp ứng mô hình quản lý hải quan hiện đại”¹.

Xuất phát từ các nguyên nhân trên, Trường HQVN đã chọn đề tài “**Đổi**

¹ Thủ tướng Chính phủ (2022), *Quyết định số 628/QĐ-TTg ngày 20/5/2022 phê duyệt Chiến lược phát triển Hải quan đến năm 2030*, tr.9

mới công tác đào tạo, bồi dưỡng của ngành Hải quan để chuẩn bị cho mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh” làm đề tài nghiên cứu khoa học cấp Ngành. Đây là nhiệm vụ cấp thiết, làm cơ sở cho việc xây dựng đội ngũ CC, VC và đội ngũ lãnh đạo các cấp của ngành Hải quan đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và hiện đại hóa hải quan.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

a. Trong nước

Tại HQVN, có nhiều công trình nghiên cứu về công tác ĐT, BD của ngành Hải quan từ diện khái quát nhất (hoạt động ĐT, BD nói chung) đến từng vấn đề cụ thể (gắn với nghiên cứu về ĐT, BD một/một số vấn đề nghiệp vụ chuyên sâu).

Năm 2021, ngành Hải quan có đề tài “Nghiên cứu xây dựng hệ thống đào tạo trực tuyến trong bối cảnh hợp tác quốc tế của HQVN” (mã số 12-N2020). Mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh được nhắc đến như một thách thức, đòi hỏi tất yếu của bối cảnh mới đối với hoạt động ĐTTT. Công tác ĐT, BD nói chung của Ngành chưa được rà soát tổng thể và toàn diện. ĐTTT chỉ là một khía cạnh của “đổi mới” ĐT, BD toàn Ngành.

Tuy nhiên có thể thấy, cho đến nay, ngành Hải quan chưa có một công trình nghiên cứu nào về đổi mới công tác ĐT, BD nguồn nhân lực hải quan trong bối cảnh và yêu cầu của Hải quan số, Hải quan thông minh.

b. Trên thế giới

Khái niệm “Hải quan số” (Digital customs) được WCO đề cập đến lần đầu tiên vào năm 2016. Bản tin Hải quan số 79 (năm 2016) của WCO đăng tải quan điểm của Tổng Thư ký WCO, ông Kunio Mikuriya về “Hải quan số”. Ông Kunio cho rằng: “Sáng kiến Hải quan số nhằm thay thế thủ tục hải quan dựa trên giấy tờ bằng các hoạt động điện tử, từ đó kiến tạo một môi trường Hải quan hiện đại và hiệu quả hơn, phù hợp với sự phát triển toàn cầu...giúp tăng cường hiệu quả thực thi”.

Từ năm 2018 đến nay, các nghiên cứu về hoạt động ĐT, BD nguồn

nhân lực hải quan trên toàn cầu gắn với “Hải quan số”, “Hải quan thông minh” gần như không có. Nó thường được cụ thể hóa trong các hoạt động của WCO về xây dựng năng lực trên các lĩnh vực luật phát nền tảng, kỹ năng lãnh đạo, cải cách hiện đại hóa, hợp tác quản lý biên giới - bảo vệ xã hội, thông tin - truyền thông hơn là các nghiên cứu khoa học đăng tải trên các ấn bản Tin tức WCO (WCO news) hoặc các bài báo nghiên cứu (research paper) chuyên sâu của WCO.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của đề tài

- Đối tượng: Công tác ĐT, BD của ngành Hải quan.

- Phạm vi nghiên cứu: Thực trạng công tác ĐT, BD của HQVN từ năm 2016 đến nay. Các yêu cầu đặt ra với sự đổi mới trong ĐT, BD gắn với định hướng phát triển và thực hiện mô hình “Hải quan số”, “Hải quan thông minh” hướng đến mục tiêu trở thành RTC khu vực châu Á - Thái Bình Dương. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp đổi mới công tác ĐT, BD của HQVN giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn 2030.

4. Mục tiêu và nhiệm vụ của đề tài

Mục tiêu của đề tài là: Đề xuất giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng ĐT, BD và những việc cần làm để hiện thực hóa các giải pháp đó khi thực hiện đổi mới ĐT, BD chuẩn bị cho mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh.

Đề tài hoàn thành các nhiệm vụ cụ thể như sau:

- Làm rõ những vấn đề tổng quan về ĐT, BD nguồn nhân lực ngành Hải quan trước yêu cầu đặt ra từ mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh.

- Đánh giá thực trạng công tác ĐT, BD nguồn nhân lực ngành Hải quan từ năm 2016 đến nay. Kết quả đánh giá tìm ra được ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế trong công tác ĐT, BD nguồn nhân lực ngành Hải quan.

- Đề xuất các giải pháp, lộ trình thực hiện, kiến nghị cụ thể trách nhiệm của từng đơn vị hải quan trong việc đổi mới công tác ĐT, BD nguồn nhân lực của ngành Hải quan.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp phân tích.
- Phương pháp tổng hợp.

6. Những điểm mới của đề tài

Từ trước đến nay, chưa có đề tài nào nghiên cứu về đổi mới công tác ĐT, BD để chuẩn bị cho mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh bởi bản thân các khái niệm như “Hải quan số”, “Hải quan thông minh” cũng là những khái niệm có tính mới. Việc đổi mới công tác ĐT, BD trong Ngành thường được xem xét dưới góc nhìn như một giải pháp để nâng cao hiệu quả chất lượng ĐT, BD hơn là được nhìn nhận như một đối tượng nghiên cứu. Ở đề tài này, công tác ĐT, BD và việc đổi mới ĐT, BD trở thành các đối tượng nghiên cứu trong một bối cảnh có độ mở và tính động rất lớn - bối cảnh “Hải quan số”, “Hải quan thông minh”.

- Về lý luận, bằng việc hệ thống, diễn giải các khái niệm “đào tạo”, “bồi dưỡng”, “đổi mới ĐT, BD”, “Hải quan số”, “Hải quan thông minh”, đề tài đã xác định các nội dung cần đổi mới của ĐT, BD để nâng cao chất lượng CB, CC, VC hải quan.

- Về thực tiễn:

- + Đề tài chỉ ra thực trạng công tác ĐT, BD của Ngành từ năm 2016 đến nay. Đánh giá về thực trạng được xem xét khá đầy đủ với cả thuận lợi và khó khăn.

- + Đề tài kiến nghị các giải pháp chuyển đổi số, đề xuất lộ trình đổi mới ĐT theo các mốc cụ thể cũng như kiến nghị vai trò, trách nhiệm của các đơn vị Vụ, Cục liên quan.

7. Ý nghĩa của đề tài

a. Tác động đến xã hội và tác động đối với ngành, lĩnh vực khoa học

Về mặt thực tiễn: Đề tài nghiên cứu thực tế nhằm hoàn thiện các phương diện về cơ chế chính sách, chương trình ĐT, công nghệ, con người, cơ sở vật chất, điều kiện đảm bảo phục vụ cho việc đổi mới ĐT, BD đáp ứng

mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh.

Về tác động đối với Ngành: Giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đa dạng hóa các hình thức ĐT, BD.

Về mặt kinh tế: Sử dụng hiệu quả nguồn ngân sách nhà nước và ngân sách viện trợ (nếu có).

Về mặt chính sách: Là cơ sở thực hiện Đề án 2438 và kế hoạch, lộ trình tiến tới trở thành RTC khu vực châu Á - Thái Bình Dương.

b. Nâng cao năng lực nghiên cứu của tổ chức, cá nhân thông qua tham gia thực hiện đề tài, đào tạo trên đại học

Đề tài giúp nâng cao năng lực nghiên cứu của các giảng viên Trường HQVN; mở ra cơ hội cho các giảng viên nghiên cứu ở trình độ Nghiên cứu sinh chuyên ngành Phương pháp dạy học hoặc Quản lý giáo dục.

Cơ quan áp dụng: TCHQ. Chuyển báo cáo cho cơ quan quản lý khoa học của Bộ Tài chính và TCHQ; tham mưu đề xuất với TCHQ xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật liên quan trình Bộ Tài chính và Chính phủ.

8. Bố cục đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung chính của đề tài được kết cấu thành 03 chương:

Chương 1: Tổng quan về đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng của Hải quan Việt Nam để chuẩn bị cho Hải quan số, Hải quan thông minh.

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng trong ngành Hải quan giai đoạn 2016-2022.

Chương 3 : Giải pháp và lộ trình đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng để chuẩn bị cho Hải quan số, Hải quan thông minh.

Chương 1.

TỔNG QUAN VỀ ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CỦA HẢI QUAN VIỆT NAM ĐỂ CHUẨN BỊ CHO HẢI QUAN SỐ, HẢI QUAN THÔNG MINH

1.1. Khái niệm Hải quan số, Hải quan thông minh

1.1.1. Khái niệm và các giai đoạn hình thành Hải quan số

Chuyển đổi số

Có nhiều cách định nghĩa khác nhau về chuyển đổi số ở trên thế giới và Việt Nam song điểm chung của các quan điểm này đều hướng đến quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên việc ứng dụng những tiến bộ về công nghệ số như điện toán đám mây (cloud), dữ liệu lớn (big data), Internet cho vạn vật (IoT)... vào các hoạt động nhằm mang lại hiệu suất cao, thúc đẩy phát triển doanh thu và thương hiệu. Chuyển đổi số giúp thay đổi tư duy quản lý, văn hóa tổ chức; cung cấp thông tin, dữ liệu nhanh chóng; giảm chi phí vận hành; nâng cao trải nghiệm khách hàng và tăng khả năng cạnh tranh cho doanh nghiệp, tổ chức.

Hải quan số

Theo WCO, “Hải quan số” (Digital customs) là việc sử dụng các hệ thống số để thu thập và bảo vệ những nhiệm vụ của cơ quan hải quan, nhằm kiểm soát dòng chảy của hàng hóa, con người, phương tiện, tài chính và đảm bảo an ninh biên giới khỏi tội phạm như các tổ chức khủng bố quốc tế. Sáng kiến “Hải quan số” hướng đến mục tiêu thay thế các thủ tục hải quan dựa trên giấy tờ sang vận hành điện tử, kiến tạo môi trường hải quan hiện đại hòa nhập với sự phát triển toàn cầu. Bằng cách tập trung vào “Hải quan số”, các quốc gia thành viên của WCO đang “đồng lòng” vì sự phát triển cao hơn, xa hơn của các dịch vụ số, giải pháp số và với việc chấp nhận các công nghệ kỹ thuật phù hợp như dữ liệu lớn, viễn tin (telematics), điện toán đám mây, hiệu suất công việc được cải thiện, từ đó góp phần quan trọng vào tạo thuận lợi thương mại.

1.1.2. Khái niệm Hải quan thông minh

Tại Công văn số 2678/TCHQ-GSQL ngày 01/6/2021, mô hình Hải quan thông minh được nhìn nhận là mô hình có mức độ tự động hóa cao, ứng dụng các thành tựu khoa học công nghệ mới và hiện đại trên nền tảng số, phi giấy tờ, đảm bảo minh bạch, công bằng, hiệu lực, hiệu quả, có khả năng dự báo, thích ứng với sự biến động của thương mại quốc tế và yêu cầu quản lý của cơ quan hải quan, yêu cầu chia sẻ, kết nối với các Bộ, ngành, phù hợp với chuẩn mực quốc tế, phục vụ người dân, doanh nghiệp.

Mô hình này gồm các đặc trưng cơ bản: (1). Quản lý biên giới thông minh; (2). Quản lý theo chuỗi và hệ sinh thái số; (3). Cung cấp dịch vụ tối ưu; (4). Kết nối và xử lý thông minh; (5). Minh bạch, công bằng, nhất quán.

Mô hình Hải quan thông minh hướng đến các nhóm mục tiêu như: Tạo thuận lợi thương mại; kết nối, chia sẻ dữ liệu với các Bộ, ngành; an ninh, an toàn và bảo đảm nguồn thu; quản lý tuân thủ pháp luật hải quan; tối ưu hóa hoạt động hải quan.

Như vậy, Hải quan số, biên giới thông minh hay Hải quan thông minh là quá trình tất yếu của việc “vận dụng, tận dụng và ứng dụng công nghệ hiện đại, dữ liệu vào các hoạt động nghiệp vụ, quy trình thủ tục hải quan nhằm tạo thuận lợi thương mại, đảm bảo nguồn thu thuế và an ninh, an toàn xã hội”.

1.2. Đào tạo, bồi dưỡng và đổi mới đào tạo, bồi dưỡng trong ngành Hải quan

1.2.1. Khái niệm đào tạo, bồi dưỡng

“Đào tạo, bồi dưỡng” là một thuật ngữ có phạm vi điều chỉnh rộng nếu tiếp cận từ góc độ cấu tạo từ và cú pháp - ngữ nghĩa.

Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 (đã hết hiệu lực và thay thế bởi Nghị định số 101/2017/NĐ-CP) quy định: “ĐT là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học; BD là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc”.

Theo cách hiểu trên, ĐT là “hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm truyền đạt cho người học hệ thống kiến thức, kỹ năng phù hợp”. Cuối mỗi khóa đào tạo, học viên sẽ được cấp bằng tốt nghiệp. Còn BD là “quá trình bổ sung kiến thức, kỹ năng, thái độ để nâng cao năng lực, trình độ, phẩm chất của người lao động về một lĩnh vực hoạt động mà người lao động đã có một trình độ năng lực chuyên môn nhất định qua một hình thức ĐT nào đó, nhằm giúp người lao động củng cố, nâng cao hệ thống tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, chuyên môn đã có sẵn, giúp cho công việc đang làm đạt hiệu quả tốt hơn”.

ĐT, BD thường đi đôi với nhau. Mục tiêu của ĐT, BD CB, CC, VC là “trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của CB, CC, VC và hoạt động nghề nghiệp của VC, góp phần xây dựng đội ngũ CB, CC, VC chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước”.

1.2.2. Khái niệm đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng

Theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng, đổi mới ĐT, BD được định hướng trên những nét lớn như sau:

Một là, nội dung, chương trình ĐT, BD CB, CC, VC phải được xây dựng trên cơ sở tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực cho từng loại chức danh CB, CC, VC.

Hai là, tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ hiện đại trong ĐT, BD CB, CC, VC.

Ba là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Các cơ sở ĐT, BD CB, CC, VC cần kết hợp sử dụng đội ngũ giảng viên cơ hữu và đội ngũ giảng viên kiêm chức, thỉnh giảng.

Bốn là, đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong ĐT, BD CB, CC, VC.

Năm là, đổi mới công tác đánh giá kết quả ĐT, BD CB, CC, VC.

1.3. Nội dung đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng của Hải quan Việt Nam để chuẩn bị cho mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh

1.3.1. Đổi mới nội dung, chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh

a. Đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức công vụ và liêm chính hải quan

Đạo đức công vụ và liêm chính hải quan chính là nền tảng để thực hiện thành công mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh, thể hiện rõ một trong các đặc trưng của mô hình Hải quan thông minh “minh bạch, công bằng, nhất quán”. Các thủ tục hành chính được cải cách theo hướng đơn giản, thống nhất phù hợp với các chuẩn mực và khuyến nghị của WCO, hạn chế sự can thiệp tác động của con người.

b. Đào tạo trình độ chuyên sâu về pháp luật hải quan và pháp luật có liên quan; pháp luật, quy định và thông lệ quốc tế

CC, VC hải quan cần có am hiểu sâu, rộng về lĩnh vực công tác được phân công, tại VTVL mình đảm nhiệm. Không chỉ nắm vững pháp luật hải quan mà còn phải hiểu biết các pháp luật có liên quan, pháp luật, quy định và thông lệ quốc tế để thực hiện tốt vai trò tham mưu khi xây dựng các quy định pháp luật trong nước đảm bảo tính tương thích với pháp luật quốc tế.

c. Đẩy mạnh bồi dưỡng kiến thức nghiệp vụ chuyên sâu theo vị trí việc làm

Hiện ngành Hải quan đã xây dựng được 08 khung năng lực VTVL, gồm: giám sát quản lý, thuế, thanh tra, kiểm định, chống buôn lậu, kiểm tra sau thông quan, xử lý vi phạm hành chính và quản lý rủi ro. Trên cơ sở đó, 07 giáo trình, tài liệu bồi dưỡng đã được biên soạn; riêng giáo trình quản lý rủi ro dự kiến năm 2024 sẽ hoàn thiện. Các bài toán nghiệp vụ trên mô hình Hải quan thông minh cũng xoay quanh các lĩnh vực cốt lõi kể trên.

Để xử lý thành thạo các yêu cầu nghiệp vụ trên Hệ thống, tại mỗi VTVL khác nhau sẽ được bồi dưỡng, tập huấn chuẩn kiến thức, kỹ năng của VTVL đó.

d. Bồi dưỡng kỹ năng làm việc

ĐT, BD các kỹ năng làm việc trong thời đại CMCN 4.0, hội nhập quốc tế sâu rộng như kỹ năng đàm phán, thương lượng; kỹ năng làm việc nhóm, biết chia sẻ và tôn trọng các giá trị chung; kỹ năng giao tiếp quốc tế (đa dạng và linh hoạt trong môi trường quốc tế, trong đó biết cách kết hợp ngôn ngữ giao tiếp bằng văn bản và bằng lời, hình thể).

Song song với bồi dưỡng kỹ năng làm việc là hoàn thiện phong cách làm việc chuyên nghiệp, chuẩn mực quốc tế: cung cấp cho CC, VC hải quan phương pháp khoa học, phong cách làm việc chuyên nghiệp, đúng thông lệ quốc tế, như kỷ luật, giờ giấc, chuẩn mực ứng xử,...

e. Bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo cho cán bộ cấp cao, cấp trung và công chức thuộc diện quy hoạch

Ngoài việc cử CB, CC, VC đi BD theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý các cấp thì HQVN cần chú trọng việc bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo cho CB cấp cao, cấp trung và công chức thuộc diện quy hoạch của Ngành.

f. Bồi dưỡng ngoại ngữ và tin học để giao tiếp thành thạo và làm chủ công nghệ

Mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh được xây dựng trên cơ sở đúc kết nhiều bài học kinh nghiệm quý của một số cơ quan hải quan trên thế giới cũng như tuân theo các chuẩn mực của Hải quan thế giới. Vì vậy, ngoại ngữ chính là cầu nối để HQVN đẩy mạnh giao lưu, hợp tác và học hỏi kinh nghiệm từ bạn bè quốc tế.

Mặt khác, trụ cột của mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh chính là CNTT. CC, VC hải quan không thể không trau dồi kiến thức, kỹ năng tin học văn phòng cơ bản đến kiến thức, kỹ năng tin học chuyên sâu để tiếp cận, làm chủ Hệ thống và hướng dẫn, ĐT cho cộng đồng doanh nghiệp.

g. Đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức hội nhập và kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế

ĐT, BD nhằm cung cấp cho CB, CC, VC những hiểu biết toàn diện về các vấn đề hội nhập, thông lệ quốc tế; có năng lực cập nhật kiến thức và kỹ

năng chuyên môn nghề theo tầm nhìn chiến lược của WCO, có khả năng tư duy khoa học, nhanh nhạy, linh hoạt; có khả năng làm việc độc lập, khả năng giải quyết vấn đề; kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng đàm phán, thương lượng, hòa giải...; có khả năng nắm bắt, đánh giá, dự báo tình hình, khả năng phát hiện những mâu thuẫn, thách thức, thời cơ, thuận lợi, vấn đề mới, khó khăn và những hạn chế, bất cập trong thực tiễn để tham mưu giải quyết.

h. Xây dựng các chương trình đào tạo thế mạnh để tổ chức đào tạo quốc tế

Mục tiêu phấn đấu trở thành RTC của Trường HQVN cần bắt đầu từ việc xác định cho mình một/một số nội dung ĐT thế mạnh để có thể ĐT cho Hải quan quốc tế mà trước mắt là Hải quan ASEAN. Chương trình “Phân tích thông tin trước khi hàng đến (đường biển)” với công cụ Riskprofiler là một điểm mới của HQVN so với Hải quan ASEAN và một số quốc gia khác có thể cân nhắc đầu tư nguồn lực để phát triển.

i. Đa dạng hóa các lĩnh vực, hình thức đào tạo nghiệp vụ hải quan chuyên sâu cho cộng đồng doanh nghiệp

Thời gian tới, Trường cần nghiên cứu thêm nhu cầu của doanh nghiệp để mở thêm các lớp ĐT nghiệp vụ hải quan chuyên sâu theo hình thức cả trực tiếp và trực tuyến.

1.3.2. Đổi mới công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng

a. Kiện toàn, xây dựng mới các chính sách, quy định quản lý đào tạo, bồi dưỡng

Cần ưu tiên hoàn thiện các quy định về quản lý ĐT, BD theo phân cấp, phân quyền cho phù hợp với mô hình đào tạo theo VTVL, quy chế thẩm định tài liệu, giáo trình, quy chế tổ chức và quản lý ĐTTT, xây dựng chính sách điều động, bổ nhiệm hoặc cơ chế định kỳ tham gia giảng dạy tại Trường HQVN.

b. Đổi mới công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức

Việc xây dựng kế hoạch ĐT, BD phải dựa trên phân tích, đánh giá nhu cầu của các đơn vị và việc sử dụng, bổ nhiệm CB, CC. Kế hoạch cần phù hợp với biên chế, quy mô hoạt động của từng đơn vị nhằm đảm bảo tỷ lệ được ĐT giữa các đơn vị không quá chênh lệch nhau.

Thực hiện chuyển dần từ cơ chế giao kế hoạch ĐT, BD sang đấu thầu, đặt hàng, ký kết hợp đồng giữa cơ quan chủ trì và cơ sở ĐT, BD.

c. Nghiên cứu, xây dựng tiêu chí kiểm định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng

Tổ chức kiểm định chất lượng ĐT, BD trên cơ sở ban hành hệ thống thể chế đối với công tác khảo thí và kiểm định chất lượng đối với công tác ĐT, BD như đánh giá về cơ sở ĐT, BD, đánh giá về chương trình ĐT, BD, đánh giá về tài liệu, giáo trình ĐT, BD, đánh giá về giảng viên, đánh giá về học viên, đánh giá thi, kiểm tra, đánh giá sau ĐT.

Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả ĐT, BD của học viên; yêu cầu đánh giá phải thực chất và hiệu quả, tránh hình thức.

Đổi mới công tác đánh giá chất lượng và hiệu quả ĐT, BD đối với từng loại hình, từng khóa ĐT, BD theo Bộ chỉ số đánh giá do Bộ Nội vụ quy định.

Tăng cường kiểm tra, giám sát của cơ quan có thẩm quyền đối với hoạt động ĐT, BD.

d. Bồi dưỡng, phát triển lực lượng giảng viên cơ hữu và kiêm nhiệm

Xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu với cơ cấu hợp lý có đủ trình độ kiến thức chuyên ngành có phương pháp giảng dạy và kinh nghiệm thực tiễn; đồng thời có cơ chế, chính sách để thu hút, khích lệ đối với giảng viên thỉnh giảng tham gia hoạt động ĐT, BD.

Định kỳ tổ chức BD cho giảng viên về kiến thức, kỹ năng và phương pháp giảng dạy; tiếp tục cử biệt phái giảng viên cơ hữu của Trường HQVN đi thực tế tại các Cục nghiệp vụ và Cục Hải quan tỉnh, thành phố; thực hiện luân chuyển CB có trình độ nghiệp vụ về giảng dạy tại Trường từ 01 đến 02 năm trước khi được bổ nhiệm ở một vị trí cao hơn.

1.3.3. Đổi mới các hình thức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng

a. Tăng cường đào tạo trực tuyến

LMS là một giải pháp quan trọng giúp Ngành xử lý tình huống trong bối cảnh đại dịch Covid-19. Nhưng, trước mắt Hệ thống này chỉ giữ vai trò hỗ trợ. LMS nói riêng, công tác ĐTTT nói chung cần được hoạch định kế hoạch dài hơn, căn cơ và có xác định tỷ trọng rõ ràng với ĐT trực tiếp.

Phương thức học tập kết hợp (Blended learning) cũng đang phát triển nhanh chóng. Về bản chất, “Blended learning” là một nhánh phát triển của ELearning theo hướng kế thừa lợi ích và hạn chế khuyết điểm của cả hai phương thức trực tuyến và trực tiếp.

b. Học tập, vận dụng các kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng của quốc tế để đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức Hải quan

Áp dụng linh hoạt và nhuần nhuyễn các phương pháp ĐT, BD đang sử dụng phổ biến ở một số cơ quan Hải quan tiên tiến như:

- ĐT, BD theo hướng phát hiện vấn đề
- ĐT, BD theo hướng xử lý tình huống
- Dạy học theo phương pháp đóng vai
- ĐT, BD theo phương pháp chú trọng thực hành
- ĐT, BD theo gương những nhà lãnh đạo có uy tín
- ĐT, BD theo phương pháp nhân tố biện luận thi đấu

1.4. Các điều kiện đảm bảo đổi mới đào tạo, bồi dưỡng của Hải quan Việt Nam để chuẩn bị cho mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh

1.4.1. Vai trò và trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

ĐT, BD CB đủ khả năng làm việc trong mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh là một trong những yêu cầu mới, do đó cần sự đầu tư lâu dài và toàn diện, cần sự quan tâm đặc biệt của cấp ủy đảng, chính quyền các cấp và người đứng đầu đơn vị hải quan.

1.4.2. Ý thức tự học, tự vươn lên của bản thân cán bộ, công chức, viên chức

Cá nhân CB cần có ý thức tự giác, trách nhiệm cao trong việc tự học, tự nghiên cứu, tích lũy tri thức và kỹ năng để sẵn sàng làm việc trong CMCN 4.0.

1.4.3. Kinh phí cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng

Cần nguồn kinh phí tương đối lớn mới có thể triển khai và triển khai một cách hiệu quả hoạt động này. Ngân sách nhà nước đóng vai trò trụ cột để đảm bảo cho hoạt động này được tiến hành thường xuyên, liên tục với các nội dung ĐT, BD ở cả trong và ngoài nước, vừa đa dạng, vừa chuyên sâu.

1.4.4. Cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin

Về cơ sở vật chất: Tiếp tục hoàn thiện các hạng mục còn thiếu; xây dựng mô hình Chi cục Hải quan giả định, nền tảng ĐT thực tế ảo; đẩy mạnh trang bị giáo cụ trực quan; nâng cấp, hoàn thiện các chức năng của Hệ thống ĐTTT; nghiên cứu xây dựng phòng kỹ thuật để triển khai ĐTTT, ĐT giả định.

Về CNTT: Hệ thống máy chủ và hạ tầng kết nối mạng Internet; LMS.

1.4.5. Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực hải quan

Học hỏi, trao đổi kinh nghiệm về áp dụng và tổ chức ĐT, BD theo tiêu chuẩn của WCO, với một số cơ quan hải quan phát triển như Hải quan Hàn Quốc, Hải quan Singapore, Hải quan Liên minh châu Âu, Cơ quan Hải quan và Bảo vệ biên giới Úc, Cơ quan Hải quan và Bảo vệ biên giới Hoa Kỳ,...

Cử công chức đi học tập, nâng cao nghiệp vụ ở nước ngoài, mời chuyên gia nước ngoài đến Việt Nam giảng dạy, tổ chức các chương trình đào tạo cho Hải quan Lào, Hải quan Campuchia,...

1.5. Kinh nghiệm quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thông qua một số mô hình Trung tâm đào tạo Hải quan vùng

1.5.1. Mô hình đào tạo hải quan vùng của WCO

Định hướng chiến lược phát triển xuyên suốt của Trường HQVN từ năm 2014 đến nay đều khẳng định, hoặc trực tiếp “hoàn thành mục tiêu đưa Trường HQVN trở thành **trung tâm đào tạo của khu vực**”, hoặc gián tiếp

“xây dựng cơ sở vật chất hiện đại, phương pháp quản lý đào tạo đạt chuẩn của cơ sở đào tạo cấp khu vực”.

1.5.2. Kinh nghiệm của Hải quan quốc tế

a. Hải quan Malaysia

Học viện Hải quan Hoàng gia Malaysia, (AKMAL) được thành lập vào năm 1956, được công nhận chính thức là WCO RTC vào năm 2005 và từ đó đến nay đã ĐT hàng nghìn học viên quốc tế. CB, giảng viên của AKMAL cũng được bổ nhiệm làm điều phối viên ĐT và phát triển nguồn nhân lực trong khuôn khổ Kế hoạch Chiến lược về Phát triển Hải quan (SPCD) của Hải quan ASEAN. Trường đã phối hợp chặt chẽ và là địa điểm ĐT ưa thích của nhiều tổ chức quốc tế như Tổ chức Hội nghị Hồi giáo (OIC), Khối thịnh vượng chung và Tổ chức Cấm Vũ khí Hóa học (OPCW), WCO.

b. Hải quan Indonesia

Tháng 1 năm 2021, Trung tâm Đào tạo Hải quan và Thuế Indonesia (Pusdiklat Bea dan Cukai) đã được công nhận là RTC và phòng thí nghiệm của WCO, do đó, đã tạo cho mình một vị thế thích hợp trong khu vực.

Phòng thí nghiệm được WCO công nhận (WCO RCL) cam kết cung cấp dịch vụ ở cấp quốc gia, khu vực và toàn cầu. Ngoài 3 phòng thí nghiệm chính, 26 phòng thí nghiệm vệ tinh, WCO RCL còn sử dụng một phòng thí nghiệm di động.

Sau khi được WCO công nhận vào năm 2021, RTC Indonesia đã ngay lập tức bắt tay vào tổ chức các sự kiện quốc tế trực tuyến và trực tiếp.

c. Hải quan Thái Lan

Tháng 5 năm 2022, Thái Lan đã được các Tổng cục trưởng Hải quan đề cử để trở thành một RTC tại Hội nghị Người đứng đầu Cơ quan Hải quan Khu vực châu Á - Thái Bình Dương (Bali, Indonesia). Để chuẩn bị cho việc công nhận RTC, Hải quan Thái Lan đã xây dựng một cơ sở mới cho RTC vào năm 2021.

Trước và sau khi được công nhận là WCO RTC, Hải quan Thái Lan đã đăng cai chủ trì nhiều hoạt động ĐT hợp tác quốc tế.

d. Hải quan Nhật Bản

RTC Nhật Bản được công nhận năm 2004 tại Học viện ĐT Hải quan (CTI) ở Kashiwa, Chiba. Kể từ khi được công nhận và cho đến năm 2020, RTC Nhật Bản đã tổ chức 36 hội thảo khu vực của WCO. RTC Nhật Bản có một cơ sở chính và 09 trung tâm ĐT khu vực. RTC Nhật Bản rộng hơn 44.000 mét vuông không gian; có: 12 phòng giảng đường (01 phòng 200 học viên, 01 phòng 100 học viên, 09 phòng nhỏ 50 học viên, 01 phòng trà), 10 phòng hội thảo, 02 phòng vi tính, 01 thư viện, 01 phòng triển lãm, 01 khán phòng với sức chứa 400 người, 01 tòa nhà văn phòng có một quán cà phê, 01 phòng tập thể dục, khu ký túc xá chính với 181 phòng; 01 ký túc xá phụ với 80 phòng, 02 sân tennis, một bể bơi dài 25m và một sân thể thao.

Ngoài các khóa ĐT và hội thảo của WCO, RTC Nhật Bản cũng hỗ trợ chương trình Học bổng WCO kết hợp với GRIPS và Đại học Aoyama Gakuin.

e. Hải quan Hàn Quốc

Học viện ĐT quản lý hải quan cửa khẩu của Hải quan Hàn Quốc (CBCTI) được WCO công nhận là RTC năm 2010, có trụ sở tại Cheonan, Hàn Quốc. CBCTI chuyên về phát triển nguồn nhân lực, thực hiện ĐT CB hải quan có hiệu suất làm việc cao và thành thạo trong thực thi các thủ tục hành chính hải quan. Họ đào tạo CC hải quan trong nước và quốc tế, cả khu vực tư nhân cũng như quản lý các kỳ thi đại lý hải quan.

RTC Korea được trang bị giảng đường, phòng học ELearning và thảo luận. Họ có hẳn một cơ sở chuyên dụng được sử dụng đặc biệt cho ĐT thực hành.

f. Hải quan Hồng Kông

Trường Cao đẳng Hải quan Hồng Kông được thành lập vào năm 1974 và sau đó trở thành RTC của WCO năm 2004 với diện tích ấn tượng 40.000 m² gồm nhiều cơ sở vật chất, tiện ích bao gồm phòng họp, hội trường, phòng máy tính, lớp học, sân điểu hành, trường bắn, phòng tập thể dục, hồ bơi, cơ sở leo núi thể thao và sân bóng đá.

g. Hải quan Trung Quốc

Trung Quốc đã được công nhận là RCL vào năm 2021 và có trụ sở tại Nam Kinh, chuyên kiểm tra các sản phẩm nông nghiệp và thực phẩm, phân loại hàng hóa nguy hiểm, phát hiện hàng hóa nguy hiểm, phóng xạ khoáng sản và xác định các loại gỗ quý hiếm và ngà voi có nguy cơ tuyệt chủng cùng các hoạt động khác.

h. Bài học kinh nghiệm đối với công tác đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Hải quan Việt Nam

Một số bài học đối với công tác đổi mới ĐT, BD của HQVN là:

- Cơ sở vật chất hiện đại với đầy đủ các phòng chức năng.
- Nội dung đào tạo đa dạng xoay quanh nhiều tệp đối tượng.
- Phương pháp ĐT hiện đại dựa trên chuyển đổi số, CNTT, chú trọng ĐT thực hành, mô phỏng thực tế với các giáo cụ trực quan sinh động, được đầu tư bài bản.
- Hợp tác quốc tế và vận động ngoại giao chiến lược để khai thác hiệu quả và tiếp nhận các nguồn tài trợ bên ngoài.
- Chủ động đăng cai các chương trình ĐT quốc tế; Hội thảo, Hội nghị quốc tế.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Công tác ĐT, BD giữ vai trò quan trọng trong xây dựng năng lực CB, CC, VC hải quan để đạt được mục tiêu hoàn thành mô Hải quan số, Hải quan thông minh. Đổi mới hoạt động ĐT, BD là xu hướng tất yếu nhằm tạo sự chuyển biến căn bản về chất lượng và hiệu quả ĐT, BD trên cơ sở tập trung nguồn lực đẩy mạnh ĐT, BD theo tiêu chuẩn chuyên ngành, các yêu cầu của khung năng lực VTVL. Cần xác định cụ thể các nội dung của đổi mới hoạt động ĐT, BD để đổi mới có trọng tâm, trọng điểm, tiến tới đổi mới toàn diện, triệt để. Các điều kiện đảm bảo có thể thực hiện đổi mới ĐT, BD là cơ sở để đề xuất các giải pháp ngắn hạn, trung hạn và chiến lược ở các chương tiếp sau.

Chương 2.

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG TRONG NGÀNH HẢI QUAN GIAI ĐOẠN 2016 - 2022

2.1. Chất lượng cán bộ, công chức, viên chức và bối cảnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Hải quan giai đoạn 2016-2022

2.1.1. Chất lượng cán bộ, công chức, viên chức Hải quan

Chất lượng đội ngũ CC, VC có thể được xem xét đánh giá dựa trên các phương diện về số lượng, cơ cấu và chất lượng CC, VC.

Về số lượng CC, VC: Cụ thể như sau:

Bảng 2.1. Số lượng CC, VC Hải quan từ năm 2016 đến năm 2022

Đơn vị tính: người

STT	Năm	Biên chế được giao	Biên chế có mặt
1	2016	10.563	10.243
2	2017	10.562	10.129
3	2018	10.443	10.091
4	2019	10.091	9.935
5	2020	10.176	9.639
6	2021	10.285	9.493
7	2022	10.449	9.602

(Nguồn: Vụ TCCB- TCHQ)

Về cơ cấu và chất lượng CC, VC: Cụ thể như sau:

Bảng 2.2. Số lượng, chất lượng công chức, viên chức năm 2022 (thời điểm tháng 6/2022)*Đơn vị tính: người*

Tổng số biên chế được giao	Tổng số công chức hiện có	Trong đó				Chia theo ngạch CC						Trình độ đào tạo chia theo										Chứng chỉ tiếng dân tộc	Quản lý nhà nước			Chia theo độ tuổi											
		Nữ	Đảng viên	Dân tộc thiểu số	Tôn giáo	Chuyên viên cao cấp & tương đương	Chuyên viên chính và TD	Chuyên viên và TD	Cán sự và TD	Nhân viên	Chuyên môn					Chính trị			Tin học		Ngoại ngữ			Chuyên viên cao cấp và TD	Chuyên viên chính và TD	Chuyên viên và TD	Từ 30 tuổi trở xuống			Từ 51 đến 60							
											Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao Đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Cử nhân	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Trung cấp trở lên		Cơ sở				Anh Văn		Khác	Từ 31 đến 40			Tổng số	Nữ từ 51 đến 55	Nam từ 56 đến 60		
																											Cử nhân	Chứng chỉ (A,B,C)	Cử nhân	Chứng chỉ (A,B,C)	Từ 41 đến 50					Trên tuổi nghỉ hưu	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1025	9371	3464	7719	433	22	10	1055	7433	633	240	25	2690	6124	328	128	76	44	699	2538	1669	1172	7888	1490	7022	358	738	304	227	2569	3040	461	3549	3217	2144	589	1555	0

(Nguồn: Vụ TCCB- TCHQ)

2.1.2. Bối cảnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Hải quan giai đoạn 2016-2022

Về quan điểm, yêu cầu:

Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả ĐT, BD, xây dựng đội ngũ CC, VC chuyên nghiệp có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu cải cách, hiện đại hóa hiện đại hóa được đặt ra trong Chiến lược phát triển HQVN đến năm 2030, góp phần đẩy nhanh tốc độ hiện đại hóa hoạt động hải quan, tạo thuận lợi cho hoạt động xuất nhập khẩu.

Chủ trương

- Đổi mới các hình thức ĐT, BD; tăng cường các hình thức ĐTTT, ĐT từ xa, ĐT trên các mô hình nghiệp vụ giả lập, tăng cường ĐT kỹ năng, thực hiện luân chuyển để nâng cao năng lực CB, CC, nâng cao hiệu quả ĐT, BD ngang tầm khu vực.

2.2. Thực trạng các chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Hải quan

2.2.1. Chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cho công chức, viên chức tuyển mới

Ngày 17/01/2018, TCHQ ban hành Quyết định số 122/QĐ-TCHQ về việc phê duyệt khung chương trình nghiệp vụ hải quan tổng hợp với thời gian 100 ngày thực học thay thế chương trình cũ. Điểm khác biệt nổi bật của chương trình BD nghiệp vụ hải quan tổng hợp 100 ngày là: Nội dung chương trình đã được sửa đổi, bổ sung những kỹ năng, kiến thức mới, toàn diện hơn, đảm bảo CC hải quan có khả năng đảm nhận nhiệm vụ ở tất cả các VTVL như liên chính hải quan, đạo đức công vụ, võ thuật, sử dụng vũ khí, rèn luyện thể chất, đào tạo trên thực địa...; tỷ lệ phân bổ giữa lý thuyết và thực hành là 50%-50%.

Giai đoạn 2016- 2022, ngành Hải quan đã tổ chức 11 khóa ĐT, BD nghiệp vụ hải quan tổng hợp (từ Khóa 37 đến Khóa 47) cho 988 CC, VC tuyển mới.

2.2.2. Chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu theo vị trí việc làm

Kết quả tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu bình quân mỗi

năm tổ chức được từ 3.000- 4.000 lượt học viên nhưng vẫn không đáp ứng được nhu cầu công việc so với tổng biên chế của Ngành.

Việc xây dựng các chương trình ĐT theo VTVL căn cứ vào khung năng lực 08 lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ hiện chưa hoạch định được lộ trình ĐT đầy đủ, chi tiết.

2.2.3. Chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng theo ngạch công chức hải quan

Việc ĐT, BD theo ngạch hải quan từ trước tháng 6/2022 được giao cho Trường HQVN thực hiện. Cụ thể:

- Ngạch KTVCCHQ

Chương trình bồi dưỡng ngạch KTVCCHQ được ban hành theo Quyết định số 2062/QĐ-BTC ngày 12/11/2018 của Bộ trưởng Bộ Tài chính. Khóa ĐT, BD ngạch KTVCCHQ 01 đã khai giảng tháng 12/2021 với 30 lượt công chức.

- Ngạch KTVCHQ

Chương trình bồi dưỡng ngạch KTVCHQ ban hành theo Quyết định số 2307/QĐ-BTC ngày 31/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Tài chính. Giai đoạn 2016 - 2022, toàn Ngành đã tổ chức được 36 khóa ĐT, BD ngạch KTVCHQ (từ khóa 09 đến khóa 44) cho 3.158 lượt công chức.

- Ngạch KTVHQ

Chương trình bồi dưỡng ngạch KTVHQ ban hành theo Quyết định số 2306/QĐ-BTC ngày 31/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Tài chính. Giai đoạn 2016- 2022, toàn Ngành đã tổ chức được 40 khóa ĐT, BD ngạch KTVHQ (từ khóa 07 đến khóa 46) cho trên 2.996 lượt CC.

- Ngạch KTVTCHQ và Nhân viên hải quan

Hiện nay, tài liệu BD ngạch KTVTTC và Nhân viên hải quan chưa được xây dựng do tỷ lệ CC giữ ngạch này không lớn (chỉ khoảng 12% tổng biên chế) nên nhu cầu BD không cao.

Kết quả ĐT, BD ngạch CC hải quan theo thống kê của Trường HQVN từ năm 2016 đến 2022 như sau:

Bảng 2.3. Số liệu ĐT, BD ngạch CC hải quan giai đoạn 2016 - 2022*Đơn vị tính: lượt người*

STT	Tên ngạch	Số lượng ĐT, BD từ năm 2016-2022	Ghi chú
1	Kiểm tra viên cao cấp hải quan	30	
3	Kiểm tra viên chính hải quan	3.158	
3	Kiểm tra viên hải quan	2.996	
4	Kiểm tra viên trung cấp hải quan và Nhân viên hải quan	0	

(Nguồn: Trường HQVN - TCHQ)

2.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng thực tiễn về nghiệp vụ hải quan bằng hình thức điều động, luân chuyển, biệt phái

- Đối với đội ngũ công chức thừa hành: Năm 2016, cử được 44 CC, VC; năm 2018, cử 37 CC, VC đi thực tế.

- Đối với đội ngũ lãnh đạo các cấp: Năm 2019, đã luân chuyển, điều động được 24 công chức.

2.2.5. Đào tạo đại học, sau đại học

Tính đến ngày 31/12/2022, ngành Hải quan có trên 2.690 CC, VC có trình độ thạc sĩ và 25 CC, VC có trình độ tiến sĩ, chiếm 26,5% biên chế của Ngành. Giai đoạn 2016 - 2022, toàn Ngành cử được 778 CC, VC đi học thạc sĩ chuyên ngành quản trị kinh doanh, quản lý kinh tế, tài chính - ngân hàng, luật và quản lý hành chính... và 03 tiến sĩ chuyên ngành kinh tế, quản lý hành chính.

2.2.6. Chương trình bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch công chức, viên chức hành chính

Bình quân hàng năm có từ 200 đến 400 lượt người được Ngành cử đi ĐT, BD chứng chỉ quản lý nhà nước. Cụ thể:

- CVCC: Giai đoạn 2016 - 2022, ngành Hải quan đã cử 49 người đi bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch CVCC.

- CVC: Giai đoạn 2016 - 2022, ngành Hải quan đã cử 1.400 CC, VC tham gia lớp bồi dưỡng ngạch CVC.

- CV: Giai đoạn 2016 - 2022, ngành Hải quan đã cử 1.821 CC, VC tham gia lớp bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch CV.

Cụ thể, kết quả ĐT, BD ngạch hành chính theo báo cáo hàng năm của TCHQ từ năm 2016 đến 2022 như sau:

Bảng 2.4. Số liệu ĐT, BD theo ngạch hành chính giai đoạn 2016 - 2022

Đơn vị tính: lượt người.

STT	Tên ngạch	Số lượng ĐT, BD giai đoạn 2016-2022
1	CVCC và tương đương	49
3	CVC và tương đương	1.400
3	CV và tương đương	1.821
4	Ngạch CC, VC hành chính khác	18

(Nguồn: Vụ TCCB - TCHQ)

2.2.7. Chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý các cấp

- *Lãnh đạo cấp Vụ, Cục và tương đương*: Giai đoạn 2016- 2022, toàn Ngành đã cử được 368 người tham gia lớp bồi dưỡng lãnh đạo cấp Vụ, Cục và tương đương.

- *Lãnh đạo cấp Phòng, Chi cục và tương đương*: Từ năm 2016 đến 2022, toàn Ngành đã cử được 1.641 người tham gia lớp bồi dưỡng lãnh đạo cấp Phòng và tương đương.

- *Lãnh đạo cấp Tổ, Đội*: Trong giai đoạn 2016 - 2020, theo phân cấp về ĐT, BD, ngành Hải quan đã tổ chức được 09 khóa ĐT, BD theo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo cấp Tổ, Đội (từ khóa 06 đến khóa 14) cho 379 công chức.

Từ năm 2020, do xây dựng lại Khung chương trình BD năng lực lãnh đạo cấp Tổ, Đội cùng tình hình dịch bệnh Covid -19, việc ĐT, BD chức danh lãnh đạo cấp Tổ, Đội tạm thời dừng lại.

2.2.8. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị

Bồi dưỡng lý luận chính trị

- *Cao cấp lý luận chính trị*: Giai đoạn 2016- 2022, ngành Hải quan đã

cử được 345 CC, VC đi BD lý luận chính trị cao cấp.

- *Trung cấp lý luận chính trị*: Giai đoạn 2016 - 2022, ngành Hải quan đã cử được và 1.589 CC, VC tham gia BD lý luận chính trị trung cấp.

Bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ

- *Bồi dưỡng tin học*: Giai đoạn 2016 - 2022, ngành Hải quan đã cử 3.681 CC, VC tham gia các khóa BD tin học, trong đó tin học nâng cao là 489 người, tin học hải quan là 2.247 người, tin học văn phòng là 945 người.

- *Bồi dưỡng ngoại ngữ*: Giai đoạn 2016 - 2022, ngành Hải quan đã cử 1.358 CC, VC tham gia các khóa BD ngoại ngữ, trong đó tiếng Anh nâng cao là 174 người, tiếng Anh hải quan là 773 người, ngoại ngữ khác (tiếng Lào, tiếng Trung Quốc, tiếng Campuchia...) là 411 người.

Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh

Kết quả BD kiến thức quốc phòng, an ninh tính đến năm 2022 và nhu cầu năm đào tạo năm 2023 như sau:

Bảng 2.5. Kết quả bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh tính đến năm 2022

Đơn vị tính: lượt người/năm

Năm	Đối tượng 1			Đối tượng 2			Đối tượng 3			Đối tượng 4		
	Tổng số	Đã BD	Chưa BD	Tổng số	Đã BD	Chưa BD	Tổng số	Đã BD	Chưa BD	Tổng số	Đã BD	Chưa BD
2022	5	5	0	76	37	39	317	8	309	963	539	424

(Nguồn: Vụ TCCB - TCHQ)

Như vậy, từ năm 2016 đến năm 2022, nhu cầu ĐT, BD CC, VC trong ngành Hải quan bình quân mỗi năm khoảng 11.000 lượt. Bảng số liệu thống kê theo báo cáo công tác ĐT, BD từ năm 2016 đến 2022 như sau:

Bảng 2.6. Kết quả ĐT, BD CC, VC ngành Hải quan giai đoạn 2016 - 2022*Đơn vị tính: lượt người*

NĂM	TỔNG SỐ LƯỢT ĐT, BD	DO TCHQ TỔ CHỨC		DO CÁC ĐƠN VỊ VỤ, CỤC TỔ CHỨC		CỬ ĐI HỌC TẠI CÁC CƠ SỞ KHÁC
		LỚP	HỌC VIÊN	LỚP	HỌC VIÊN	
2016	16.557	79	4.164	59	7.941	4.452
2017	18.540	61	3.277	98	9.714	5.549
2018	16.655	67	3.459	136	10.962	2.234
2019	15.442	96	3.909	74	5.303	6.230
2020	10.233	69	3.268	77	6.485	480
2021	9.880	KHÔNG CÒN THỐNG KÊ THEO SỐ LIỆU NÀY MÀ THEO VTVL, NGẠCH, BẠC (số lượng theo Bảng 2.7)				
2022	10.367					

(Nguồn: Vụ TCCB - TCHQ)

Bảng 2.7. Kết quả ĐT, BD CC, VC ngành Hải quan theo VTVL, ngạch, bậc*Đơn vị: lượt người/năm.*

ĐỐI TƯỢNG	NĂM	
	2021	2022
Tổng cục và tương đương	0	0
Cấp vụ và tương đương	118	153
Cấp phòng và tương đương	947	1.640
Cấp Đội thuộc Chi cục	0	27
Kiểm tra viên cao cấp và tương đương	30	0
Kiểm tra viên chính và tương đương	207	708
Kiểm tra viên và tương đương	8.372	7.305
Kiểm tra viên trung cấp và tương đương	142	199
Công chức tập sự	69	271
Viên chức Hạng I	0	0
Viên chức Hạng II	3	0
Viên chức Hạng III	21	64
Viên chức Hạng IV	0	0
TỔNG	9.880	10.367

(Nguồn: Vụ TCCB - TCHQ)

2.3. Phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hải quan

2.3.1. Công tác đào tạo trực tiếp truyền thống

a. Tầm quan trọng của phương thức đào tạo trực tiếp

ĐT, BD bằng hình thức trực tiếp là cách dạy học thông thường, truyền thống, đã có từ lâu đời và trải qua nhiều thế hệ. Việc ĐT, BD trực tiếp đối với công tác hải quan là không thể thiếu. Điều này phản ánh đúng đặc thù hoạt động BD, tập huấn của ngành Hải quan là tính thị phạm, cầm tay chỉ việc.

b. Ưu nhược điểm của hình thức đào tạo trực tiếp:

- Ưu điểm: ĐT trực tiếp đòi hỏi sự có mặt của tất cả các bên, cụ thể là người dạy và người học. Do đó, điều quan trọng nhất của ĐT trực tiếp là sự tương tác giữa con người.

- Nhược điểm: Điểm bất lợi của ĐT truyền thống là chi phí sẽ cao hơn so với ĐTTT.

- 2.3.2. Công tác đào tạo trực tuyến

a. Công tác dạy - học trực tuyến là xu hướng tất yếu

Cuộc cách mạng về dạy và học trực tuyến (ELearning) ra đời đã trở thành một xu thế tất yếu của thời đại.

Số liệu thống kê các lớp do Trường HQVN tổ chức từ năm 2016 đến 2022 cho thấy năm 2019, 2020, 2021 và 2022 các lớp được tổ chức tăng vượt. Năm 2022, Nhà trường đã tổ chức được 88/125 lớp trực tuyến, chiếm 70,4% tổng số lớp, cụ thể:

Bảng 2.8. Công tác ĐT, BD CB, CC, VC ngành Hải quan do Trường HQVN tổ chức giai đoạn 2016 - 2022*Đơn vị tính: Số lớp/năm*

NĂM	TỔNG SỐ		HÌNH THỨC		ĐỐI TƯỢNG	
	LỚP	HỌC VIÊN	TRỰC TIẾP	TRỰC TUYẾN	NỘI NGÀNH	DOANH NGHIỆP
2016	48	2.030	48	0	48	0
2017	40	1.865	40	0	40	0
2018	48	2.085	48	0	48	0
2019	77	2.871	68	9	68	0
2020	60	2.857	58	12	47	3
2021	87	4.485	22	65	69	18
2022	125	6.829	37	88	98	27

(Nguồn: Trường HQVN - TCHQ)

b. Lợi ích của công tác đào, tạo bồi dưỡng trực tuyến trong ngành Hải quan

- Tiết kiệm kinh phí tổ chức lớp, chi phí đi lại của học viên.
- Đáp ứng nhu cầu ĐT kịp thời, giải quyết cùng một lúc một khối lượng lớn ở các địa phương khác nhau.
- Hỗ trợ quản lý giảng viên về thời gian lên lớp, nội dung lên lớp, theo dõi phương pháp, chất lượng giảng dạy.
- Đảm bảo cho học viên có thể học mọi lúc, mọi nơi thông qua các bài giảng trên Hệ thống LMS.

c. Một số khó khăn, hạn chế khi học trực tuyến

- Học viên tham gia 100% phải có máy tính, điện thoại thông minh kết nối mạng. Cơ sở hạ tầng CNTT của người học: Hệ thống máy vi tính còn thiếu; đường truyền mạng, tốc độ truy cập còn chậm; khả năng tiếp cận với internet của đội ngũ CC, VC ở các địa phương, đặc biệt là ở vùng sâu, vùng xa còn hạn chế.
- Đôi khi gặp trục trặc về kỹ thuật, mạng, đường truyền.
- Việc giảng dạy, quản lý, tương tác giữa giảng viên và học viên bị hạn chế.
- Hệ thống bài giảng, học liệu điện tử chưa đáp ứng được kỳ vọng của học viên.
- Học viên chưa sẵn sàng thích ứng với việc dạy và học trực tuyến.

d. Nguyên nhân của những khó khăn, hạn chế:

- Các thể chế, các quy định, quy chế về ĐTTT trong ngành Hải quan còn chưa rõ ràng, đồng bộ.
- Hạ tầng CNTT chưa được đầu tư đồng bộ, chưa đáp ứng được yêu cầu của việc ĐT, BD trực tuyến.
- Hệ thống học liệu chưa sẵn sàng, ngành Hải quan đang trong quá trình số hóa quy trình nghiệp vụ, xây dựng kho học liệu phục vụ ĐTTT.
- Tinh thần, thái độ, ý thức tự giác, chủ động trong việc học tập nâng cao năng lực, trình độ, kỹ năng của một số CB, CC, VC chưa cao.
- Lực lượng giảng viên và CB kỹ thuật tham gia vào quá trình xây dựng bài giảng điện tử nhằm hoàn thiện hệ thống ĐTTT còn quá mỏng.

2.3.3. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng giả lập và kết hợp:

a. Đào tạo, bồi dưỡng thực tế ảo

Trường HQVN, chưa có mô hình Chi cục Hải quan giả định hay mô hình đào tạo thực tế ảo,... để học viên có thể làm quen với thực tế.

b. Ưu, nhược điểm của hình thức đào tạo, bồi dưỡng giả lập:

* Ưu điểm của hình thức ĐT, BD giả lập: Thực tế ảo giúp cải thiện các phương pháp tiếp cận, ứng phó với các khủng hoảng, nâng cao khả năng xử lý tình huống và xác định các hướng giải quyết tốt hơn.

* Nhược điểm: Các phương pháp như thực tế tại hiện trường, tác nghiệp trực tiếp thông qua các mô hình giả lập, đóng vai để giải quyết tình huống trong quan hệ đối tác hải quan - doanh nghiệp không thể thực hiện qua môi trường ảo.

2.4. Đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức Hải quan

2.4.1. Về đội ngũ giảng viên của ngành Hải quan

a. Giảng viên chuyên trách Trường Hải quan Việt Nam

Theo báo cáo biên chế có mặt năm 2022, Trường HQVN có 50 CB, CC, VC và người lao động, trong đó có 16 giảng viên. Nhìn chung, giảng viên chuyên trách Trường HQVN chưa đảm bảo đủ về số lượng và kỹ năng sư phạm, chưa đáp ứng việc cập nhật kiến thức chuyên môn phục vụ yêu cầu công tác.

b. Giảng viên kiêm nhiệm ngành Hải quan

Ngày 19/11/2020, TCHQ đã ban hành Quyết định số 3221/QĐ-TCHQ về ban hành danh sách giảng viên kiêm nhiệm ngành Hải quan với 206 lượt giảng viên kiêm chức. Tuy nhiên, giảng viên kiêm nhiệm do bận công tác chuyên môn nên việc tham gia giảng dạy đôi khi chưa thực hiện đúng như kế hoạch đề ra.

c. Giảng viên thỉnh giảng

Giảng viên thỉnh giảng là cá nhân không công tác trong ngành Hải quan, chủ yếu được mời từ các cơ sở ĐT ngoài ngành (như Học viện An ninh, Đại học Cảnh sát nhân dân, Học viện Tài chính, Trường Đại học Ngoại thương,...). Đồng thời, ngành Hải quan còn mời một số chuyên gia nước ngoài có kinh

nghiệm của Nhật Bản, Hàn Quốc, Australia... tham gia giảng dạy một số chuyên đề của lớp tiếng Anh chuyên ngành Hải quan và nghiệp vụ hải quan.

2.4.2. Cơ sở đào tạo, bồi dưỡng

Trường HQVN là cơ sở ĐT, BD của ngành Hải quan. Từ ngày 22/3/2018, Trường HQVN đã chuyển về trụ sở mới tại tỉnh Hưng Yên trên diện tích gần 11 ha với trang thiết bị hiện đại, đầy đủ các phòng học và khu thể thao, ký túc xá, nhà ăn, bể bơi, phòng huấn luyện bắn súng, võ thuật,...

a. Thuận lợi:

- Trường HQVN có bề dày về ĐT, BD nguồn nhân lực cho ngành Hải quan; đội ngũ CC, VC, giảng viên có kinh nghiệm, trách nhiệm với công việc; cơ sở vật chất được đầu tư hiện đại, đủ điều kiện để triển khai nhiệm vụ.

- Trường HQVN luôn nhận được sự quan tâm của Đảng ủy, lãnh đạo TCHQ, đặc biệt là các Vụ, Cục nghiệp vụ và các Cục Hải quan tỉnh, thành phố.

b. Khó khăn

- Căn cứ quy hoạch ĐT của Nhà nước, Bộ Tài chính xác định đến năm 2025 sẽ sáp nhập các cơ sở ĐT theo hướng mỗi Bộ, ngành chỉ có 01 cơ sở BD. Chủ trương này tác động rất lớn đến tâm tư, nguyện vọng của CC, VC và người lao động của Trường HQVN.

- Về cơ sở vật chất, Trường HQVN vẫn cần được tiếp tục đầu tư một số hạng mục, phương tiện phục vụ việc giảng dạy và học tập hiện đại.

- Cơ chế tự chủ và tự chịu trách nhiệm chưa phù hợp với thực tế để cho phép tạo nguồn lực, củng cố cơ sở vật chất và nâng cao đời sống cho CC, VC của Trường HQVN.

2.5. Kinh phí và công tác hợp tác quốc tế về cán bộ, công chức, viên chức

2.5.1. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng

Giai đoạn 2016-2020, TCHQ đã chi cho đào tạo, bồi dưỡng CB, CC, VC là 166,9 tỷ đồng. Vì vậy, bình quân mỗi năm, kinh phí chi cho đào tạo, bồi dưỡng khoảng gần 40 tỷ đồng/năm.

Dự kiến giai đoạn 2021- 2025, kinh phí chi cho hoạt động ĐT, BD

khoảng từ 40- 50 tỷ đồng/năm.

Cơ chế tài chính đối với các lớp thu, chi tự chủ trong Ngành còn gặp nhiều vướng mắc trong đấu thầu cho cả đơn vị tổ chức và đơn vị cử CB, CC, VC đi ĐT, BD, đặc biệt là các lớp có nguồn thu, chi trên 100 triệu VNĐ.

2.5.2. Công tác hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng

Hàng năm, ngành Hải quan thường xuyên thực hiện tìm kiếm vận động nguồn lực cho việc ĐT, BD và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Hải quan Việt Nam từ các đối tác như WCO, JICA, USAID, KOICA, Norad, IAEA, ADB, các nước Nhật Bản, Hàn Quốc, Anh, Pháp, Hoa Kỳ, Úc, Niu Di-lân, Thái Lan, Singapore, Trung Quốc, Liên bang Nga, một số nước EU; tổ chức các hoạt động hợp tác quốc tế về ĐT, BD hoặc cử cán bộ tham gia các lớp ĐT, BD do các tổ chức quốc tế thực hiện.

2.6. Công tác kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

Theo các quy định hiện hành về ĐT, BD CB, CC, VC, tùy theo từng chương trình ĐT, BD, công tác kiểm tra, đánh giá trong và sau khóa học được tổ chức bằng các hình thức như làm bài thi tự luận hay trắc nghiệm, viết bài thu hoạch, tiểu luận, đề tài,... và được cấp bằng, chứng chỉ công nhận hoàn thành khóa ĐT, BD. Công tác kiểm tra, đánh giá, cấp chứng chỉ cho CB, CC, VC tham gia các khóa học trong ngành Hải quan tổ chức luôn được thực hiện đúng theo quy định, hướng dẫn.

Trong 02 năm (2018- 2020), ngành Hải quan đã tổ chức kỳ thi đánh giá năng lực cho 4.937 CC công tác tại 08 lĩnh vực nghiệp vụ chính thuộc một số đơn vị khối Tổng cục và Cục Hải quan tỉnh, thành phố. Kết quả kiểm tra được phân hóa thành 4 cấp độ, từ cấp độ 0, 1, 2, 3. Trong đó, cấp độ 0 có trình độ thấp nhất (40 công chức, chiếm 0,81%), cấp độ 1 chiếm đa số (1.828 công chức, chiếm 37,03%), cấp độ 2 (1.682 công chức, chiếm 34,07%), và cấp độ có kết quả cao nhất là cấp độ 3 (1.387 công chức, chiếm 28,09%).

2.7. Một số hạn chế và nguyên nhân trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Hải quan

2.7.1. Một số hạn chế

(1) Số lượng lớn CC, VC vẫn chưa được đào tạo, chưa đạt được chỉ tiêu đào tạo bắt buộc.

(2) Nhiều nội dung chương trình và tài liệu vẫn chưa đổi mới kịp thời.

(3) Phương pháp giảng dạy vẫn thiên về lý thuyết, chưa thực sự theo hướng “cầm tay chỉ việc”.

(4) Hệ thống LMS tuy đã được xây dựng nhưng một số tính năng còn hạn chế.

(5) Đội ngũ giảng viên và CB quản lý vừa thiếu vừa yếu về nhiều mặt.

(6) Công tác đánh giá chất lượng và kết quả công tác ĐT, BD cũng chưa được triển khai sát sao và chuẩn mực.

(7) Công tác kiểm tra, giám sát hoạt động ĐT, BD (kiểm toán hoạt động) cần được tăng cường.

(8) Cơ chế tài chính đối với các cơ sở ĐT, BD còn nhiều bất cập.

(9) Việc sử dụng cơ sở vật chất cho hoạt động ĐT, BD còn chưa hiệu quả, chưa tận dụng hết công năng của cơ sở vật chất để phục vụ hoạt động ĐT, BD.

2.7.2. Nguyên nhân của những hạn chế:

a. Nguyên nhân chủ quan:

- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của một số CC, VC làm công tác tổ chức CB, đặc biệt trong ĐT, BD CB, CC, VC còn yếu.

- Giảng viên vừa có nghiệp vụ sư phạm, vừa có kinh nghiệm thực tế quá mỏng.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện tuy được trang bị còn thiếu và chưa đồng bộ, chưa đáp ứng với công tác ĐT, BD trong giai đoạn mới.

- Chế độ tổng kết, kiểm tra, đánh giá CB, CC, VC sau ĐT, BD còn làm cho có lệ, mang tính hình thức, chưa có chiều sâu.

- Một số đơn vị khó khăn trong việc chọn cử công chức, viên chức đi học

do biên chế ít, áp lực công việc nhiều và có thời kỳ các đơn vị tổ chức các lớp ĐT, BD chồng chéo.

b. Nguyên nhân khách quan

- Một số văn bản hướng dẫn và một số chính sách có liên quan ĐT, BD ban hành chậm trễ.

- Việc xác định nhu cầu ĐT, BD nói riêng và công tác ĐT, BD nói chung của Ngành chỉ dựa vào yêu cầu của cấp trên hay thông qua việc khảo sát nhu cầu của CC, chưa có chế tài bắt buộc CC phải đi học. Mặc dù các chương trình học mang tính bắt buộc phải có, nhưng những ai không có đều chưa có quy định xử lý.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 2

Tiếp nối các nội dung tổng quát về công tác đổi mới ĐT, BD CB, CC, VC hải quan của Chương 1, thông qua thực trạng một số các yếu tố ảnh hưởng đến ĐT, BD CB, CC, VC nói chung và ngành Hải quan nói riêng, Chương 2 đã phân tích những ưu, nhược điểm, hạn chế, khó khăn và rào cản ảnh hưởng đến công tác đổi mới ĐT, BD đã và đang gặp phải hiện nay.

Trong thời gian qua, đại dịch Covid-19 đã gây ra tác động rất lớn đối với giáo dục nói chung và ĐT, BD CB, CC, VC nói riêng bởi quá trình chuyển đổi gần như hoàn toàn từ hình thức ĐT trực tiếp sang trực tuyến. Đây được xem là biện pháp kịp thời ứng phó và khắc phục những gián đoạn trong bối cảnh dịch bệnh vẫn còn diễn biến phức tạp. Rõ ràng, khi việc ĐT, BD bằng hình thức trực tuyến, giả lập được công nhận, điều này đồng nghĩa với việc phải tính đến các giải pháp và kế hoạch dài hạn nhưng vẫn phải đảm bảo chất lượng và hiệu quả. Do đó, việc xác định những khó khăn và rào cản trong quá trình ĐT, BD được xem là cần thiết để có thể giảm thiểu những tác động tiêu cực và nâng cao chất lượng ĐT, BD trong tương lai nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực trong tương lai, nâng cao về trình độ nghiệp vụ, công tác ĐT, BD, ý thức kỷ luật, tự giác trong thực thi nhiệm vụ; tuân thủ nội quy đơn vị, quy định của Ngành; kỹ năng ứng xử có văn hóa trong công việc; mức độ nhiệt tình, say mê trong công việc để trở thành nguồn nhân lực có chất lượng, kỷ luật, đam mê nghề nghiệp, đáp ứng tốt những đòi hỏi ngày càng cao của quá trình hiện đại hóa.

Chương 2 một lần nữa khẳng định tính cấp thiết phải đổi mới công tác ĐT, BD để xây dựng được nguồn nhân lực ngành HQVN đáp ứng yêu cầu phát triển, hiện đại hóa ngành để chuẩn bị cho mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh và hội nhập kinh tế quốc tế.

Chương 3.

GIẢI PHÁP VÀ LỘ TRÌNH ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỂ CHUẨN BỊ CHO HẢI QUAN SỐ, HẢI QUAN THÔNG MINH

3.1. Định hướng đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng của ngành Hải quan

3.1.1. Định hướng chung

Định hướng phát triển của ngành Hải quan đến năm 2030 đó là: xây dựng HQVN chính quy, hiện đại, ngang tầm Hải quan các nước phát triển trên thế giới, dẫn đầu trong thực hiện Chính phủ số, với mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh. Nâng cao chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp trong thực hiện thủ tục hải quan, quản lý hải quan. Quản lý thu thuế đối với hoạt động xuất nhập khẩu hiệu quả. Tạo thuận lợi cho hoạt động thương mại, du lịch và vận tải hợp pháp qua biên giới, tạo môi trường xuất nhập khẩu minh bạch, công bằng, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Phòng, chống buôn lậu, gian lận thương mại và vận chuyển trái phép hàng hóa qua biên giới, góp phần đảm bảo an ninh, an toàn xã hội và bảo vệ lợi ích, chủ quyền quốc gia.

3.1.2. Định hướng cụ thể

Một là, cần thay đổi nhận thức về ĐT, BD CC, VC. ĐT, BD phải là quá trình phát triển năng lực nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ chứ không phải ĐT, BD đảm bảo số lượng theo quy định.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện đề án VTVL, xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực gắn liền với từng vị trí.

Ba là, cần phải xác định đúng nhu cầu ĐT, BD làm cơ sở để xây dựng và thực hiện ĐT, BD theo năng lực.

Bốn là, công tác ĐT, BD phải bám sát chủ trương của Đảng, Quốc hội, Chính phủ và nhiệm vụ của ngành Tài chính, nắm bắt kịp thời những chính sách mới để đưa vào nội dung ĐT, BD, gắn với nhiệm vụ chuyên môn của Ngành.

Năm là, tiếp tục tăng cường và đẩy mạnh ứng dụng CNTT trong hoạt động ĐT, BD.

3.2. Các giải pháp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng của ngành Hải quan

3.2.1. *Đẩy mạnh chuyển đổi số trong đào tạo, bồi dưỡng ngành hải quan*

Yêu cầu đặt ra đối với chuyên đổi số trong ĐT, BD CB, CC, VC hải quan là phải có sự thay đổi từ phương pháp ĐT, nội dung, chương trình, cách thức tổ chức đến việc kiểm tra, đánh giá kết quả, hiệu quả của công tác ĐT, BD.

Để thực hiện được giải pháp này cần phải tập trung phát triển hạ tầng số, nền tảng số và dữ liệu số, cụ thể như sau:

- Cần phát triển và vận hành hạ tầng mạng truyền thông ổn định, an toàn, thông suốt, kết nối mạng truyền số liệu từ TCHQ đến Trường HQVN.
- Triển khai nền tảng kết nối, chia sẻ dữ liệu ĐT, BD với cơ sở dữ liệu quản lý CC, VC ngành Hải quan về quản lý ĐT, BD.
- Xây dựng Cơ sở dữ liệu ngành Hải quan về ĐT, BD.
- Phát triển, mở rộng các dịch vụ dữ liệu ĐT, BD phục vụ nhu cầu ĐT, BD của cộng đồng doanh nghiệp.
- Xây dựng các cụm máy chủ để phục Hệ thống LMS cho CB, CC, VC trong Ngành cũng như cộng đồng doanh nghiệp.

3.2.2. *Đổi mới phương pháp đào tạo và các hình thức đào tạo*

3.2.2.1. *Đổi mới nhận thức về phương pháp dạy và học*

Phương pháp này đòi hỏi người dạy phải để CB, CC, VC hải quan tham gia tích cực, chủ động vào quá trình ĐT, BD. Theo đó, CB, CC, VC hải quan phải chủ động tiếp thu kiến thức, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng có hiệu quả các kiến thức, kinh nghiệm vào thực thi công vụ.

3.2.2.2. *Tiếp tục đẩy mạnh phát triển đào tạo trực tuyến và áp dụng mô hình đào tạo kết hợp (Blended learning)*

Để phương pháp này được áp dụng một cách hiệu quả, người học và người dạy phải đáp ứng được các yêu cầu sau:

- *Đối với CB, CC, VC tham gia học tập:* phải có khả năng ứng dụng và sử dụng thành thạo CNTT, cần có sự chuẩn bị về các công cụ để phục vụ cho

học trực tuyến. Ngoài ra, người học phải làm quen dần với các phương pháp tự học, tự nghiên cứu, tìm ra cách học phù hợp với bản thân; mạnh dạn hỏi, trao đổi, thảo luận... để tìm được sự hỗ trợ khi cần và nâng cao các kỹ năng mềm cần thiết.

- *Đối với giảng viên*: phải có khả năng làm chủ CNTT, phương tiện giảng dạy hiện đại; đầu tư thêm thời gian cho việc nghiên cứu, ứng dụng CNTT, sử dụng các phần mềm hỗ trợ cho việc thiết kế bài giảng, thay đổi phương pháp giảng dạy, ...

- *Đối với Trường HQVN*: Tập trung hoàn thiện, nâng cấp đưa vào sử dụng Hệ thống LMS một cách thường xuyên liên tục; kết cấu lại thời lượng chương trình giảng dạy: xác định rõ tỷ lệ kết hợp được sử dụng trong mô hình Blended learning (bao nhiêu phần trăm dùng cho mô hình học tập trực tiếp, bao nhiêu phần trăm dùng cho mô hình học tập trực tuyến); tăng cường các buổi tập huấn sử dụng phần mềm dạy học, các công cụ phục vụ dạy học trực tuyến... đưa ra chính sách để hỗ trợ người dạy.

3.2.2.3. Đào tạo theo mô hình giáo cụ trực quan

Để triển khai giải pháp này một cách hiệu quả cần phải:

- Rà soát lại hệ thống giáo cụ trực quan hiện có tại Trường HQVN hiện nay.
- Cụ thể hóa từng nội dung chương trình học và các môn học để xác định những môn học nào cần có sự hỗ trợ của giáo cụ trực quan.

- Xây dựng hệ thống danh mục giáo cụ trực quan tương ứng với những môn học hoặc chuyên đề khuyến nghị cần phải có giáo cụ trực quan.

- Tập huấn cho giảng viên về phương pháp triển khai học tập thông qua giáo cụ trực quan.

3.2.2.4. Đào tạo theo mô hình hải quan giả lập

Để triển khai giải pháp này một cách hiệu quả và tiết kiệm cần phải:

- Nghiên cứu, rà soát và hệ thống hóa lại các trang thiết bị chuyên dùng có giá trị lớn có thể mô phỏng giả lập được, các hệ thống phần mềm hải quan cần trang bị trên thực tế tại các Chi cục Hải quan.

- Xây dựng một không gian mô phỏng chi cục hải quan tại các cửa khẩu trên thực tế tại Trường.

- Phối hợp với Cục Công nghệ thông tin và Thống kê hải quan xây dựng các phần mềm mô phỏng.

3.2.3. Đổi mới chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức Hải quan

- Đổi mới chương trình ĐT, BD CB, CC, VC hải quan theo hướng linh hoạt, giảm tải lý thuyết, tăng cường thực tiễn.

- Bám sát các tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng, thái độ, đạo đức công vụ của CB, CC, VC hải quan để xây dựng chương trình ĐT, BD cho phù hợp.

- Xây dựng chương trình đáp ứng yêu cầu bổ sung kiến thức, kỹ năng mà CB, CC, VC còn thiếu hụt.

- Xây dựng nội dung, chương trình ĐT, BD phù hợp với từng chức danh, VTVL.

- Rà soát, thẩm định và cập nhật nội dung chương trình ĐT, BD hiện có nhằm tránh chồng chéo.

- Triển khai xây dựng các chương trình ĐT mới để đáp ứng xu thế của thời đại.

- Cập nhật tài liệu đào tạo của 07 lĩnh vực VTVL đã được phê duyệt và hoàn thiện giáo trình lĩnh vực Quản lý rủi ro.

- Xây dựng và hoàn thiện giáo trình, tài liệu ĐT, BD cho cộng đồng doanh nghiệp và Hải quan các nước:

3.2.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

*** Đối với đội ngũ giảng viên cơ hữu của Trường HQVN**

- Tiếp tục cử biệt phái giảng viên cơ hữu của Trường HQVN đi thực tế tại các Cục nghiệp vụ và Cục Hải quan các tỉnh, thành phố.

- Chủ động xây dựng kế hoạch bổ sung kiến thức cho đội ngũ giảng viên cơ hữu: mỗi giảng viên giảng dạy ít nhất được 01 lĩnh vực nghiệp vụ chuyên sâu.

- Cần chú trọng đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên giảng

dạy bằng tiếng Anh của Trường.

- Ngoài ra, tiếp tục cử giảng viên cơ hữu tham gia các khóa BD về chuyên đổi số và đào tạo kỹ năng giảng dạy trong môi trường số, thiết kế bài giảng trực tuyến v.v....

*** Đối với đội ngũ giảng viên kiêm chức**

- Tiếp tục BD kiến thức, kỹ năng sư phạm, kỹ năng ngoại ngữ và tin học để kiện toàn và phát triển đội ngũ giảng viên kiêm chức hiện có.

- Xây dựng kế hoạch tìm kiếm và lựa chọn những CB, CC, VC hải quan có nghiệp vụ chuyên sâu, có kỹ năng sư phạm.

- Khuyến khích CC lãnh đạo thuộc diện quy hoạch của ngành Hải quan mỗi năm phải tham gia giảng dạy hoặc báo cáo chuyên đề tại Trường HQVN.

3.2.5. *Đổi mới công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức*

- Kết hợp giữa đánh giá kết quả trong quá trình học tập với việc sử dụng CB, CC, VC sau khi được tham gia các khóa ĐT, BD.

- Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đầu ra của hoạt động ĐT, BD CBCCVC hải quan một khách quan và toàn diện.

- Khi đánh giá CB, CC, VC không thể chỉ xem xét một lúc, một thời điểm, một thời gian ngắn hoặc chỉ nhìn thấy hiện tại.

- Yêu cầu người tham gia đánh giá học viên sau ĐT phải thật sự khách quan, động cơ thực sự trong sáng.

3.2.6. *Đổi mới cơ sở vật chất kỹ thuật của Trường Hải quan Việt Nam*

- Xây dựng hệ thống phòng học tương tác thông minh với các thiết bị hiện đại.

- Xây dựng Chi cục Hải quan giả lập.

- Xây dựng và phát triển các phần mềm mô phỏng.

- Trang bị các thiết bị, giáo cụ trực quan.

- Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các hạng mục trong Đề án xây dựng cơ sở vật chất của Trường HQVN.

- Xây dựng thư viện điện tử tích hợp ngay trên Hệ thống LMS.

- Cải tạo lại cảnh quan khuôn viên của Trường HQVN để Trường trở thành một cơ sở ĐT, BD khang trang, chính quy, hiện đại của Ngành.

- Các đơn vị thuộc và trực thuộc TCHQ khi xây dựng kế hoạch ĐT, BD cần ưu tiên khai thác tối đa cơ sở vật chất của Trường HQVN.

3.2.7. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức

- Xây dựng cơ chế huy động các chuyên gia uy tín ở những nước phát triển tham gia giảng dạy, huấn luyện cho đội ngũ CB, CC, VC hải quan.

- Khuyến khích và điều kiện cho CB, CC, VC được đi trao đổi, nghiên cứu, học tập, tiếp thu kinh nghiệm của nước ngoài.

- Ký kết hợp tác song phương về đào tạo chuyên gia hải quan với các nước, WCO, hướng tới xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu hoặc giảng viên kiêm chức được công nhận được WCO công nhận.

3.3. Lộ trình đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng của ngành Hải quan

3.3.1. Lộ trình từ 2022 đến năm 2025

- Hoàn thành xây dựng chương trình ĐT lớp nghiệp vụ hải quan tổng hợp, lớp nghiệp vụ hải quan chuyên ngành và ĐT theo VTVL theo hình thức Blended learning.

- Hoàn thành số hóa 100% các bài giảng trực tuyến cho chương trình lớp nghiệp vụ hải quan tổng hợp.

- Xây dựng các lộ trình ĐT cho từng VTVL trong ngành Hải quan, kết hợp giữa ĐTTT và trực tiếp.

- Xây dựng và triển khai các chương trình BD mới về nâng cao nhận thức và năng lực cho CB, CC, VC hải về Hải quan số, Hải quan thông minh.

- 100% đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm và giảng viên cơ hữu được ĐT kỹ năng sư phạm và kỹ năng giảng dạy trong môi trường số.

- 100% đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm được ĐT chuẩn kiến thức chuyên sâu theo lĩnh vực giảng dạy;

- Bổ sung lực lượng giảng viên cơ hữu và đảm bảo 100% giảng viên cơ

hữu có đầy đủ kinh nghiệm thực tiễn.

- Xây dựng và hoàn thiện các quy định về cơ chế biệt phái linh hoạt cho giảng viên cơ hữu của Trường đi thực tế.

- Hoàn thiện xây dựng khung pháp lý về ĐTTT, cấp chứng chỉ trực tuyến theo xu hướng quốc tế.

- Triển khai và phát triển hạ tầng kỹ thuật cơ sở.

- Hoàn thiện các chức năng của Hệ thống LMS.

- Xây dựng và tích hợp Hệ thống thư viện điện tử vào Hệ thống LMS;

- Hoàn thiện các trang thiết bị theo danh mục đã đề ra trong nhà giáo cụ trực quan.

3.3.2. Lộ trình từ 2025 đến năm 2030

- Phân đấu đưa Trường HQVN được công nhận là RTC của WCO.

- Mỗi Khoa chuyên môn phân đấu phát triển 02 giảng viên cơ hữu/Khoa có thể giảng dạy một số lĩnh vực nghiệp vụ của WCO bằng tiếng Anh.

- Hoàn thiện số hóa 100% các bài giảng được lựa chọn xây dựng bài giảng điện tử của chương trình ĐT theo VTVL.

- 100% các phòng học hiện tại Trường HQVN sẽ là các phòng học thông minh.

- Hoàn thành mô hình Chi cục Hải quan giả lập tại Trường HQVN.

- Hoàn thành việc xây dựng phần mềm mô phỏng các thiết bị chuyên dùng và cabin để thực hành như: tàu, thuyền, cano, máy soi hàng hóa, ...

3.4. Kiến nghị vai trò, trách nhiệm của các đơn vị trong ngành Hải quan với việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng

3.4.1. Trường Hải quan Việt Nam

- Xây dựng lộ trình thực hiện hiện đổi mới công tác ĐT, BD.

- Xây dựng các chương trình ĐT theo hình thức kết hợp trực tiếp và trực tuyến.

- Xây dựng các hạng mục cơ sở vật chất kỹ thuật.

- Phối hợp với Cục Tài vụ Quản trị hoàn thiện các định mức, trang bị về hạ tầng kỹ thuật mạng cùng các thiết bị, phần mềm cần thiết.

- Phối hợp với Vụ Tổ chức cán bộ trình Lãnh đạo TCHQ triển khai đề án đưa giảng viên đi thực tế tại các đơn vị hải quan địa phương.

- Phối hợp với Vụ Hợp tác quốc tế, Vụ Tổ chức cán bộ trong việc đưa giảng viên ra nước ngoài để học tập nâng cao trình độ.

3.4.2. Vụ Tổ chức cán bộ

- Phối hợp với Trường HQVN và các đơn vị thuộc và trực thuộc TCHQ tổ chức xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu và kiêm nhiệm.

- Phối hợp với Cục Tài vụ Quản trị xây dựng kế hoạch phân bổ chỉ tiêu kinh phí ĐT, thẩm định dự toán kinh phí ĐT, BD hàng năm.

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị có liên quan xây dựng kế hoạch ĐT, BD CC, VC ở nước ngoài và mời chuyên gia nước ngoài sang giảng dạy tại Việt Nam.

- Kiểm tra việc thực hiện kế hoạch ĐT, BD hàng năm và kết quả thực hiện Đề án của các đơn vị thuộc và trực thuộc TCHQ. Hướng dẫn các đơn vị đánh giá sau ĐT để làm cơ sở xác định nhu cầu ĐT.

3.4.3. Cục Công nghệ thông tin và Thống kê hải quan

- Phối hợp xây dựng cụm máy chủ vật lý phục vụ Hệ thống LMS của Trường.

- Hỗ trợ Trường HQVN xây dựng hạ tầng mạng, hạ tầng số, Chi cục Hải quan giả định, các phần mềm mô phỏng phục vụ công tác ĐT, BD của Nhà trường.

- Phối hợp với Trường xây dựng các chương trình ĐT nâng cao nhận thức và năng lực của CB, CC, VC.

- Hướng dẫn, đào tạo chuyên sâu các kiến thức và kỹ năng cho CC, VC, xây dựng các hệ thống, hợp tác với các chuyên gia nước ngoài trong lĩnh CNTT và thống kê hải quan, đáp ứng yêu cầu cải cách, phát triển ngành Hải quan trong giai đoạn mới (tái thiết hệ thống quản lý hải quan, thực hiện chiến lược phát triển Hải quan đến năm 2030...)

3.4.4. Cục Tài vụ Quản trị

- Phối hợp cùng Trường HQVN xây dựng định mức các trang thiết bị

chuyên dùng, phần mềm phục vụ ĐT và trình Lãnh đạo TCHQ và Bộ Tài chính phê duyệt.

- Bố trí kinh phí để Trường HQVN thực hiện công tác mua sắm trang thiết bị, cơ sở vật chất đáp ứng công tác ĐT trong thời kỳ hiện đại hóa.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Như vậy có thể thấy rằng sự phát triển của khoa học và công nghệ, đặc biệt là công nghệ số đã làm thay đổi căn bản cách thức vận hành và mô hình quản trị của các cơ quan, tổ chức cũng như các quốc gia trên các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Ngành Hải quan cũng không thể nằm ngoài xu hướng này. Để đổi mới công tác ĐT, BD CB, CC, VC hải quan chuẩn bị cho mô hình Hải quan số và Hải quan thông minh đáp ứng yêu cầu phát triển, hiện đại hóa ngành và hội nhập kinh tế quốc tế, cần có những giải pháp mang tính bền vững và phù hợp chiến lược phát triển ngành theo từng giai đoạn.

Những giải pháp mang tính tổng thể và đặc thù trên đây nhằm đổi mới một cách sâu sắc và toàn diện công tác ĐT, BD của ngành Hải quan hướng tới một môi trường ĐT chuyên nghiệp, hiệu quả góp phần cải thiện và nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực trong tương lai cũng như yêu cầu ngày càng cao của quá trình hiện đại hóa. Tất cả những giải pháp trên sẽ giúp ngành HQVN đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh của khoa học, công nghệ, cuộc CMCN 4.0 và kinh tế số trở thành xu hướng phát triển chủ yếu của thời đại.

KẾT LUẬN

Đề thích nghi với cuộc CMCN 4.0 và một trật tự thế giới mới đang được thiết lập lại làm đảo lộn các dây chuyền cung ứng cố hữu cũng như nắm bắt được thời cơ và thách thức để chuẩn bị lực lượng chủ động đón đầu mô hình Hải quan số, Hải quan thông minh, việc đổi mới công tác ĐT, BD của ngành Hải quan là tất yếu.

Sự đổi mới ấy cần dựa trên nền tảng:

Một là: Đề hiệu quả của đổi mới trở nên bền vững, căn cơ, Vụ Tổ chức cán bộ, Trường HQVN cần xây dựng một kế hoạch/chiến lược thực thi với mục tiêu tổng quan, mục tiêu cụ thể và các giải pháp hợp lý đi kèm dựa trên các cơ sở khoa học chính xác, cơ sở thực tiễn với từng bước đi thận trọng có kiểm nghiệm, đối chứng, rút kinh nghiệm.

Hai là: Mỗi sự đổi mới, chuyển dịch về nghiệp vụ của Ngành đều gắn với ĐT, BD vì đó là con đường ngắn nhất, nhanh nhất để CB, CC, VC Hải quan tiếp cận các kiến thức, kỹ năng mới.

Ba là: Hướng tâm của đổi mới ĐT, BD trong giai đoạn hiện nay là xoay quanh chuyển đổi số, lấy dữ liệu số, hạ tầng số là trục trung tâm.

Bên cạnh những yếu tố, giải pháp bảo đảm thực hiện thành công hoạt động ĐT, BD, ngành Hải quan cũng cần lường trước những khó khăn, thách thức. Cần mạnh dạn và tăng tốc để đuổi kịp tốc độ phát triển của WCO và Hải quan các quốc gia thành viên nhưng cũng cần “đi bước nào chắc bước ấy” để đổi mới ĐT, BD không chỉ là “trào lưu”, “bình mới rượu cũ”, “hô khẩu hiệu”. Điều đó đòi hỏi sự chung sức, đồng lòng của toàn bộ các đơn vị, công chức trong ngành Hải quan, vai trò chỉ đạo định hướng của Lãnh đạo Tổng cục, Vụ Tổ chức cán bộ và sự nỗ lực, quyết tâm thực hiện, triển khai của CB, giảng viên Trường HQVN.