

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

BÙI VĂN THÀNH

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC THUẾ
TỈNH VĨNH PHÚC**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ
Chuyên ngành: **QUẢN LÝ KINH TẾ**

THÁI NGUYÊN - 2014

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

BÙI VĂN THÀNH

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC THUẾ
TỈNH VĨNH PHÚC**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế
Mã số: 60.34.04.10

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. VŨ HOÀNG NGÂN

THÁI NGUYÊN - 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng, số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn "**Hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Thuế tỉnh Vĩnh Phúc**" là trung thực, là kết quả nghiên cứu của riêng tôi.

Các tài liệu, số liệu sử dụng trong luận văn do Tổng cục Thuế, Cục Thuế Vĩnh Phúc cung cấp và do cá nhân tôi thu thập từ các báo cáo của Ngành thuế, các văn bản luật, sách, báo, tạp chí thuế, các kết quả nghiên cứu có liên quan đến đề tài đã được công bố... Các trích dẫn trong luận văn đều đã được chỉ rõ nguồn gốc.

Ngày tháng 4 năm 2014

Tác giả luận văn

Bùi Văn Thành

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình học tập và hoàn thành luận văn tốt nghiệp, tôi đã nhận được sự hướng dẫn, quan tâm, giúp đỡ quý báu của các Thầy giáo, Cô giáo, bạn bè, đồng nghiệp. Với lòng kính trọng và biết ơn sâu sắc, tôi xin được bày tỏ lời cảm ơn trân thành nhất tới:

- Ban giám hiệu nhà trường, Phòng đào tạo sau đại học và các Thầy, Cô giáo của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên đã tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp đỡ tôi trong quá trình học tập và hoàn thành luận văn tốt nghiệp.

- Cảm ơn PGS.TS. Vũ Hoàng Ngân - Người đã trực tiếp hướng dẫn, giúp đỡ tận tình và tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất để tôi hoàn thành luận văn.

- Cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã luôn quan tâm, chia sẻ, động viên tôi trong suốt thời gian thực hiện luận văn.

MỤC LỤC

TRANG BÌA	
LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	viii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài.....	1
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài.....	2
4. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài.....	2
5. Bố cục và nội dung nghiên cứu của đề tài.....	3
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	4
1.1. Khái niệm và ý nghĩa của công tác đào tạo nguồn nhân lực	4
1.1.1. Các khái niệm.....	4
1.1.2. Ý nghĩa của công tác đào tạo nguồn nhân lực	6
1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực trong khu vực hành chính.....	8
1.2.1. Là một đội ngũ chuyên nghiệp.....	8
1.2.2. Là những người thực thi công quyền	9
1.2.3. Được Nhà nước đảm bảo lợi ích khi thực thi công vụ.....	10
1.3. Nội dung của đào tạo nguồn nhân lực trong các tổ chức	10
1.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo	10
1.3.2. Xác định mục tiêu đào tạo.....	12
1.3.3. Xác định đối tượng đào tạo	13
1.3.4. Lựa chọn phương pháp đào tạo	15
1.3.5. Kinh phí đào tạo	19
1.3.6. Đánh giá hiệu quả đào tạo	20
Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – Đại học Thái Nguyên	http://www.lrc-tnu.edu.vn/

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực	21
1.4.1. Các nhân tố môi trường bên ngoài	21
1.4.2. Các nhân tố thuộc về tổ chức sử dụng lao động	23
1.4.3. Các nhân tố thuộc về bản thân người lao động.....	26
1.5. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức ở một số nước	27
1.5.1. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Singapore	27
1.5.2. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Pháp.....	28
1.5.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Trung quốc.....	29
Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	31
2.1. Các câu hỏi nghiên cứu.....	31
2.2. Phương pháp nghiên cứu	31
2.2.1. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu.....	31
2.2.2. Phương pháp thu thập thông tin	31
2.2.3. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	32
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu đánh giá kết quả công tác đào tạo	
NNL tại Cục thuế tỉnh Vĩnh Phúc.....	32
2.3.1. Chỉ tiêu về nhu cầu đào tạo	32
2.3.2. Chỉ tiêu về mục tiêu đào tạo.....	33
2.3.3. Chỉ tiêu về đối tượng đào tạo	33
2.3.4. Chỉ tiêu về hình thức đào tạo đã được lựa chọn.....	33
2.3.5. Chỉ tiêu về kinh phí đào tạo	33
2.3.6. Chỉ tiêu về kết quả đào tạo.....	33
Chương 3. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO	
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC THUẾ TỈNH VĨNH PHÚC	34
3.1. Tình hình cơ bản của Cục Thuế tỉnh Vĩnh Phúc ảnh hưởng đến	
công tác đào tạo nguồn nhân lực	34
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Cục Thuế tỉnh Vĩnh Phúc.....	34
3.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của Cục Thuế tỉnh Vĩnh Phúc.....	34
3.1.3. Bộ máy tổ chức của Cục Thuế tỉnh Vĩnh Phúc.....	35

3.2. Tình hình về nguồn nhân lực của Cục Thuế hiện nay	36
3.2.1. Nguồn nhân lực	36
3.2.2. Tình hình tuyển dụng	41
3.2.3. Tình hình hoạt động của Cục Thuế trong thời gian qua	41
3.3. Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Thuế Vĩnh Phúc.....	42
3.3.1. Thực trạng xác định nhu cầu đào tạo	42
3.3.2. Thực trạng xác định mục tiêu đào tạo	46
3.3.3. Thực trạng đối tượng đào tạo	47
3.3.4. Các hình thức đào tạo đã được lựa chọn	48
3.3.5. Thực trạng kinh phí dành cho đào tạo.....	50
3.3.6. Thực trạng đánh giá kết quả đào tạo	50
3.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Thuế Vĩnh Phúc.....	53
3.4.1. Thực trạng các nhân tố môi trường bên ngoài	53
3.4.2. Thực trạng các nhân tố thuộc về tổ chức sử dụng lao động.....	55
3.4.3. Thực trạng các nhân tố thuộc về bản thân người lao động	57
3.5. Đánh giá chung	58
3.5.1. Thành tựu đạt được	58
3.5.2. Những hạn chế.....	59
3.5.3. Nguyên nhân làm ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Thuế	60
Chương 4. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC THUẾ TỈNH VĨNH PHÚC TRONG THỜI GIAN TỚI.....	63
4.1. Các căn cứ để xây dựng giải pháp	63
4.1.1. Những quan điểm phát triển chủ yếu của tỉnh	63
4.1.2. Định hướng về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức ngành thuế trong thời gian tới	63
4.1.3. Mục tiêu phát triển của Cục Thuế Vĩnh Phúc trong thời gian tới.....	65

4.2. Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục	
Thuế trong thời gian tới.....	67
4.2.1. Hoàn thiện xác định mục tiêu đào tạo.....	67
4.2.2. Định hướng nội dung kiến thức đào tạo.....	68
4.2.3. Hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch đào tạo.....	70
4.2.4. Lựa chọn loại hình đào tạo.....	77
4.2.5. Sử dụng có hiệu quả kinh phí đào tạo.....	78
4.2.6. Tăng cường công tác đánh giá kết quả đào tạo, hoàn thiện và nâng cao chất lượng đào tạo.....	79
KẾT LUẬN	80
TÀI LIỆU THAM KHẢO	81
PHỤ LỤC	82

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BTC	:	Bộ Tài chính
CBCC	:	Cán bộ công chức
CBCCVC	:	Cán bộ công chức, viên chức
CNXH	:	Chủ nghĩa xã hội
DN	:	Doanh nghiệp
NNL	:	Nguồn nhân lực
TCT	:	Tổng cục Thuế

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1.	Mô hình đánh giá hiệu quả đào tạo của Donald KirPatrick	21
Bảng 3.1.	Số lượng CBCC và nhân viên hợp đồng của Cục thuế giai đoạn 2008-2012	37
Bảng 3.2.	Số lượng CBCC theo độ tuổi, giới tính của Cục Thuế giai đoạn 2008-2012	38
Bảng 3.3.	Số lượng CBCC có trình độ chuyên môn giai đoạn 2008-2012.....	39
Bảng 3.4.	Cơ cấu lao động theo từng đơn vị của Cục Thuế qua các năm.....	40
Bảng 3.5.	Số lượng, tỷ lệ và tốc độ tăng lao động được đào tạo của Cục thuế qua các năm.....	43
Bảng 3.6.	Số lượng CBCC đã được đào tạo theo chuyên môn nghiệp vụ giai đoạn 2008-2012	45
Bảng 3.7.	Tình hình thực hiện mục tiêu đào tạo giai đoạn 2008-2012.....	47
Bảng 3.8.	Tình hình công tác luân chuyển, điều động, thay đổi vị trí công tác của CBCC tại Cục Thuế Vĩnh Phúc giai đoạn 2008 - 2012.....	49
Bảng 3.9.	Xác định nhu cầu đào tạo	51
Bảng 3.10.	Đánh giá chương trình đào tạo	52
Bảng 4.1.	Dự báo lao động về nghỉ chế độ giai đoạn 2012-2015.....	72
Bảng 4.2.	Quy hoạch cán bộ kế cận giai đoạn 2011-2015.....	73
Bảng 4.3.	Nhu cầu đào tạo trong thời gian tới	74
Bảng 4.4.	Nhu cầu đào tạo giai đoạn 2011- 2015	76