

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

NGUYỄN THỊ GƯƠNG

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CỤC THUẾ TỈNH HẢI DƯƠNG**

LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG
Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH

THÁI NGUYÊN - 2016

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - QUẢN TRỊ KINH DOANH**

NGUYỄN THỊ GƯƠNG

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CỤC THUẾ TỈNH HẢI DƯƠNG**

**Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã số: 60.34.01.02**

LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. ĐỖ ĐÌNH LONG

THÁI NGUYÊN - 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan nội dung nghiên cứu do bản thân tôi thực hiện, dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Đỗ Đình Long, các số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn là trung thực và chưa sử dụng để bảo vệ công trình khoa học khác, các thông tin trích dẫn trong luận văn đều được chỉ rõ nguồn gốc.

Tôi xin chịu trách nhiệm về các kết quả nghiên cứu trong luận văn.

Thái Nguyên, tháng 5 năm 2016

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Gương

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện đề tài: "*Hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Thuế tỉnh Hải Dương*" tôi đã nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình của nhiều cơ quan, tổ chức và cá nhân.

Trước hết tôi xin bày tỏ lòng kính trọng và cảm ơn sâu sắc đến **TS. Đỗ Đình Long**, người đã hướng dẫn và giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban giám hiệu, phòng Quản lý đào tạo sau đại học trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái nguyên đã tạo mọi điều kiện giúp đỡ tôi hoàn thành khóa học.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban lãnh đạo, các anh chị đang công tác tại Cục thuế tỉnh Hải Dương đã tạo điều kiện cho tôi trong việc thu thập số liệu phục vụ đề tài.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đến người thân, bạn bè, đồng nghiệp đã giúp đỡ, động viên để tôi có thể hoàn thành luận văn trong thời gian quy định.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 5 năm 2016

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Gương

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC CÁC BẢNG	viii
DANH MỤC CÁC HÌNH	ix
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài.....	2
4. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài	3
5. Bố cục và nội dung nghiên cứu của đề tài.....	3
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CÔNG TÁC	
ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC.....	4
1.1. Một số khái niệm cơ bản	4
1.2. Vai trò của công tác đào tạo nguồn nhân lực	5
1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực trong khu vực hành chính	6
1.3.1. Nguồn nhân lực trong khu vực hành chính là một đội ngũ chuyên nghiệp	6
1.3.2. Nguồn nhân lực trong khu vực hành chính là những người thực thi công quyền.....	6
1.3.3. Được Nhà nước đảm bảo lợi ích khi thực thi công vụ.....	7
1.4. Các hình thức đào tạo nguồn nhân lực	7
1.4.1. Đào tạo trong công việc	7
1.4.2. Đào tạo ngoài công việc	9
1.5. Nội dung công tác đào tạo nguồn nhân lực	13
1.5.1. Xác định nhu cầu đào tạo.....	14

1.5.2. Xác định mục tiêu đào tạo	14
1.5.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo	14
1.5.4. Lựa chọn chương trình và phương pháp đào tạo:	15
1.5.5. Lựa chọn giáo viên	15
1.5.6. Kinh phí đào tạo	16
1.5.7. Đánh giá hiệu quả đào tạo.....	16
1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực	18
1.6.1. Các yếu tố môi trường bên ngoài	18
1.6.2. Các yếu tố thuộc về tổ chức sử dụng lao động	19
1.6.3. Các nhân tố thuộc về bản thân người lao động.....	21
1.7. Kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực ở một số đơn vị trong nước	22
1.7.1. Kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực của ngành thuế Malaysia.....	22
1.7.2. Kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực tại Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nội.....	26
1.7.3. Kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực tại Sở Thông tin và Truyền thông Đà Nẵng	28
1.8. Bài học kinh nghiệm cho Cục thuế tỉnh Hải Dương.....	30
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	32
2.1. Câu hỏi nghiên cứu.....	32
2.2. Phương pháp nghiên cứu	32
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin	32
2.2.2. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	33
2.2.3. Phương pháp phân tích thông tin	34
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu đánh giá kết quả công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục thuế tỉnh Hải Dương.....	35
2.3.1. Chỉ tiêu về nhu cầu đào tạo.....	35
2.3.2. Chỉ tiêu về mục tiêu đào tạo	35
2.3.3. Chỉ tiêu về hình thức đào tạo đã được lựa chọn	35

2.3.4. Chỉ tiêu về kinh phí đào tạo	35
2.3.5. Chỉ tiêu về kết quả đào tạo.....	36
Chương 3: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC THUẾ TỈNH HẢI DƯƠNG	37
3.1. Giới thiệu về Cục thuế tỉnh Hải Dương	37
3.1.1. Khái quát chung về Cục Thuế tỉnh Hải Dương	37
3.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của Cục Thuế tỉnh Hải Dương.....	38
3.1.3. Bộ máy tổ chức của Cục Thuế tỉnh Hải Dương.....	41
3.2. Tình hình về nguồn nhân lực của Cục Thuế Hải Dương hiện nay	43
3.2.1. Nguồn nhân lực	43
3.2.2. Tình hình tuyển dụng.....	48
3.3. Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Thuế tỉnh Hải Dương.....	49
3.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo.....	49
3.3.2. Mục tiêu đào tạo	52
3.3.3. Đối tượng đào tạo	54
3.3.4. Các hình thức đào tạo đã được lựa chọn	54
3.3.5. Lựa chọn giáo viên	57
3.3.6. Kinh phí dành cho đào tạo	58
3.3.7. Đánh giá kết quả đào tạo	58
3.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Thuế tỉnh Hải Dương.....	60
3.4.1. Các yếu tố môi trường bên ngoài	60
3.4.2. Các yếu tố thuộc về tổ chức sử dụng lao động	62
3.4.3. Các yếu tố thuộc về bản thân người lao động.....	64
3.5. Đánh giá chung công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục thuế tỉnh Hải Dương	65
3.5.1. Thành tựu đạt được.....	65

3.5.2. Những hạn chế.....	66
3.5.3. Nguyên nhân làm ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Thuế Hải Dương	67
Chương 4: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC THUẾ TỈNH HẢI DƯƠNG	70
4.1. Định hướng, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Hải Dương ...	70
4.1.1. Những quan điểm phát triển chủ yếu của tỉnh.....	70
4.1.2. Định hướng về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức ngành thuế.....	70
4.2. Định hướng, mục tiêu công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục thuế tỉnh Hải Dương	71
4.2.1. Mục tiêu cụ thể	71
4.2.2. Định hướng công tác đào tạo nguồn nhân lực	72
4.3. Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Thuế Hải Dương	73
4.3.1. Hoàn thiện xác định mục tiêu đào tạo	73
4.3.2. Tăng cường định hướng nội dung kiến thức đào tạo	74
4.3.3. Hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch đào tạo	76
4.3.4. Lựa chọn loại hình đào tạo phù hợp, đổi mới công tác đào tạo	78
4.3.5. Sử dụng có hiệu quả kinh phí đào tạo	84
4.3.6. Tăng cường công tác đánh giá kết quả đào tạo, hoàn thiện và nâng cao chất lượng đào tạo.....	85
4.4. Kiến nghị.....	85
KẾT LUẬN.....	87
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	89
PHẦN PHỤ LỤC.....	90

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CBCC	:	Cán bộ công chức
CBVC	:	Cán bộ viên chức
CCNT	:	Công nghệ thông tin
HĐND	:	Hội đồng nhân dân
KTNB	:	Kiểm tra nội bộ
NNL	:	Nguồn nhân lực
QL	:	Quản lý
SL	:	Số lượng
TCCB	:	Tổ chức cơ bản
TL	:	Tỷ lệ
TNCN	:	Thu nhập cá nhân
UBND	:	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1. Mô hình đánh giá hiệu quả đào tạo	17
Bảng 3.1: Số lượng CBCC của Cục thuế Hải Dương giai đoạn 2012 - 2015	44
Bảng 3.2: Số lượng CBCC theo độ tuổi, giới tính của Cục Thuế giai đoạn 2012 - 2015	45
Bảng 3.3: Cơ cấu trình độ cán bộ, công chức Cục thuế tỉnh Hải Dương (2012-2015).....	47
Bảng 3.4. Tình hình đào tạo nguồn nhân lực tại Cục thuế tỉnh Hải Dương ...	51
Bảng 3.5. Số lượt CBCC đã được đào tạo theo chuyên môn nghiệp vụ giai đoạn 2012 - 2015	51
Bảng 3.6. Tình hình thực hiện mục tiêu đào tạo tại cục thuế.....	53
Bảng 3.7. Xác định nhu cầu và mục tiêu đào tạo	53
Bảng 3.8. Tình hình luân chuyển vị trí công tác của CBCC tại Cục thuế Hải Dương giai đoạn 2012 - 2015.....	56
Bảng 3.9. Kinh phí đào tạo Cục thuế Hải Dương giai đoạn 2012 - 2015.....	58
Bảng 3.10. Đánh giá chương trình đào tạo.....	59
Bảng 4.1. Tổng hợp đăng ký nhu cầu đào tạo năm 2016 Cục thuế tỉnh Hải Dương.....	80