

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

PHẠM THỊ SANG

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CỤC THUẾ TỈNH BÌNH ĐỊNH

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 hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN THANH LIÊM

- Phản biện 1: TS. Nguyễn Quốc Tuấn
- Phản biện 2: TS. Trần Đình Thao

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sỹ Quản trị kinh doanh họp tại Đại Học Đà Nẵng vào ngày 20/07/2013

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. Tính cấp thiết của đề tài

Ngành Thuế là bộ phận cấu thành của Bộ máy Nhà nước có tư cách pháp nhân thay mặt Nhà nước đảm nhiệm nhiệm vụ quản lý thuế bằng các hình thức và phương pháp hoạt động nhất định. Hoạt động của cơ quan Thuế mang tính quyền lực và được đảm bảo bằng quyền lực nhà nước. Đội ngũ cán bộ thuế là những người làm trong Công sở Thuế và được bố trí những nhiệm vụ phù hợp với trình độ đào tạo, được sử dụng quyền lực của Nhà nước để thực thi công vụ công chức trong các Công sở Thuế trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ do pháp luật quy định.

Xuất phát từ những nhận thức bản thân về công tác đào tạo và phát triển nhân sự và tầm quan trọng của nó, trong thời gian tìm hiểu thực tế, được sự giúp đỡ tận tình của thầy Nguyễn Thanh Liêm cùng các cô chú cán bộ trong Cục Thuế Bình Định, tác giả đã chọn đề tài “*Phát triển nguồn nhân lực tại Cục Thuế tỉnh Bình Định*” làm đề tài cho luận văn thạc sĩ của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Để nhằm nghiên cứu và phân tích tình hình hiện tại để đưa ra một đề xuất hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực tại Cục Thuế Bình Định nhằm mang lại hiệu quả trong quản lý thuế. Vì vậy quá trình nghiên cứu có các mục tiêu sau:

Tìm hiểu và củng cố kiến thức về công tác phát triển nguồn nhân lực cũng như các kiến thức trong quản trị nhân sự;

Phân tích và đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Cục Thuế tỉnh Bình Định;

Đề xuất giải pháp để công tác phát triển nguồn nhân lực được hoàn thiện hơn.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng

Là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến việc phát triển đội ngũ cán bộ tại Cục Thuế tỉnh Bình Định.

Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung, luận văn chỉ tập trung nghiên cứu một số nội dung của việc phát triển đội ngũ cán bộ thuế.

- Về không gian, nghiên cứu trên phạm vi tỉnh Bình Định: Cục Thuế tỉnh Bình Định (gồm Văn phòng Cục Thuế Bình Định và 11 Chi cục Thuế huyện, thành phố).

- Về thời gian, đề tài nghiên cứu đề xuất các giải pháp để hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực đội ngũ cán bộ Cục Thuế tỉnh Bình Định đến năm 2015, tầm nhìn 2020.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện các mục tiêu trên, đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp duy vật biện chứng; Phương pháp duy vật lịch sử

- Phương pháp phân tích thực chứng; Phương pháp phân tích chuẩn tắc

- Phương pháp điều tra, so sánh; phân tích; chuyên khảo; thống kê

- Các phương pháp khác....

5. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần mục lục, mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn được kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức, đơn vị.

Chương 2. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ tại Cục Thuế tỉnh Bình Định trong thời gian qua

Chương 3. Giải pháp để hoàn thiện công tác phát triển đội ngũ cán bộ tại Cục Thuế tỉnh Bình Định.

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Trong những năm qua, phát triển nguồn nhân lực đã có nhiều công trình khoa học nghiên cứu, hội thảo, các bài viết đăng tải trên nhiều tạp chí khác nhau như:

- Bài viết: “Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực” của PGS.TS. Võ Xuân Tiến trên tạp chí khoa học và công nghệ, đại học Đà Nẵng - số 5(40).2010.

- Luận văn thạc sỹ “Phát triển nguồn nhân lực cho công ty cổ phần thủy sản và thương mại Thuận Phước” của Nguyễn Văn Mẫn (2013).

- Luận án tiến sĩ kinh tế “Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế “ của Lê Thị Mỹ Linh (2009).

- Luận văn thạc sỹ: “Đào tạo nguồn nhân lực tại Cục Thuế Đà Nẵng” của Dương Tấn Bình (2012).

- Một số sách, giáo trình đã phát hành như: “*Quản lý nhân lực của doanh nghiệp*” của Đỗ Văn Phúc, Nhà xuất bản Bách khoa - Hà Nội; “*Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*”, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, của Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2009). Ngoài ra, trong cuốn “Chiến lược cải cách hệ thống Thuế giai đoạn 2011-2020” của Bộ Tài Chính cũng đã đưa ra đề án phát triển nguồn nhân lực ngành Thuế giai đoạn 2011 – 2020.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. KHÁI QUÁT VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Một số khái niệm

a. *Nhân lực*

Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của mỗi cơ thể con người và đến một lúc nào đó, con người có điều kiện tham gia vào quá trình lao động, sức lực đó trở thành sức lao động. Ngày nay, ngoài khả năng về thể lực và trí lực nêu trên, người ta còn quan tâm đến năng lực phẩm chất của người lao động, hay còn gọi là tâm lực, được biểu hiện qua các yếu tố như tính năng động, sáng tạo, thái độ làm việc, tự tin, tinh thần trách nhiệm với cá nhân, tổ chức.

b. *Nguồn nhân lực*

Nguồn nhân lực là một khái niệm mang tính tổng hợp các đặc tính số lượng và chất lượng về nguồn nhân lực, được mô tả bởi quy mô và cơ cấu theo đặc điểm giới tính, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngành nghề hay một đặc tính nào khác. Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người, gồm cả phẩm chất, trình độ chuyên môn, kiến thức, óc sáng tạo, năng lượng, nhiệt huyết và kinh nghiệm sống của con người nhằm đáp ứng cơ cấu kinh tế- xã hội.

Luận văn nghiên cứu giải pháp về phát triển nguồn nhân lực trong ngành Thuế. Do vậy, khi nói về nguồn nhân lực trong luận văn thì đó là tổng thể các tiềm năng lao động của ngành Thuế.

c. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là làm sao đảm bảo được quy mô số lượng và chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp phù hợp hiện tại và sự phát triển của doanh nghiệp trong tương lai, đòi hỏi nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và khả năng quản lý của doanh nghiệp. Doanh nghiệp phải kết hợp hình thức giáo dục, kinh nghiệm nghề nghiệp, các mối quan hệ, đánh giá nhân cách và năng lực để giúp cho nhân viên chuẩn bị cho tương lai nghề nghiệp của mình.

Nguồn nhân lực Ngành Thuế là những cán bộ, công chức Thuế, là những người làm trong Công sở Thuế và được bố trí những nhiệm vụ phù hợp với trình độ đào tạo, được sử dụng quyền lực của Nhà nước để thực thi công vụ công chức trong các Công sở Thuế trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ do pháp luật quy định.

1.1.2. Ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực

- Phát triển nguồn nhân lực làm tăng sự ổn định và năng động của tổ chức, doanh nghiệp, đảm bảo giữ vững hiệu quả hoạt động kinh doanh ngay cả khi thiếu các nguồn nhân lực chủ chốt do có nguồn lực thay thế.

- Phát triển nguồn nhân lực giúp cho người lao động trong doanh nghiệp thực hiện công việc tốt hơn

- Làm tốt được việc phát triển đội ngũ cán bộ trong bộ máy công quyền, nhiều việc khác mới hy vọng làm tốt được, mọi người khác mới có điều kiện phát huy được mình.

1.1.3. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực

Mục tiêu của phát triển nguồn nhân lực là nhằm sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức thông qua việc giúp cho người lao động hiểu rõ hơn về công việc,

nắm vững hơn về nghề nghiệp của mình và thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tốt hơn, cũng như nâng cao khả năng thích ứng của họ với các công việc trong tương lai.

1.2. NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Đảm bảo số lượng nguồn nhân lực

Số lượng nguồn nhân lực của một doanh nghiệp được quyết định thông qua phân tích công việc, khối lượng công việc cần hoàn thành, tức là khối lượng công việc quản lý cần phải giải quyết và cách thức thực hiện chúng. Do đó, tùy thuộc vào quy mô và các điều kiện bên trong, bên ngoài của doanh nghiệp để lựa chọn quy mô cho phù hợp.

1.2.2. Xác định cơ cấu nguồn nhân lực

Xác định cơ cấu nguồn nhân lực phải xuất phát từ mục tiêu của tổ chức, từ yêu cầu công việc phải hoàn thành, từ yêu cầu nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, từ quy trình công nghệ mà chuẩn bị cơ cấu nhân lực cho phù hợp. Điều này cũng có nghĩa là, khi chiến lược, mục tiêu, điều kiện kinh doanh của các tổ chức hay doanh nghiệp thay đổi thì cơ cấu của nguồn nhân lực phải thay đổi tương ứng.

1.2.3. Nâng cao năng lực người lao động

Năng lực là tổng hòa các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ góp phần tạo ra tính hiệu quả trong công việc của mỗi người. Kiến thức là các hiểu biết có được hoặc do từng trải, hoặc nhờ học tập. Nó gồm 3 yếu tố: Kiến thức tổng hợp, kiến thức chuyên ngành và kiến thức đặc thù.

a. Nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động

b. Nâng cao kỹ năng người lao động

Nâng cao năng lực kỹ năng là một trong những yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên, quyết định hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

c. Nâng cao nhận thức người lao động

Nâng cao nhận thức là phát triển yếu tố văn hóa, tinh thần và quan điểm sống như: tính tích cực, dám nghĩ dám làm, đạo đức, tác phong, lối sống,...trong mỗi người lao động.

1.2.4. Nâng cao động cơ thúc đẩy người lao động

Theo tác giả có 4 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc đó là yếu tố tiền lương; đánh giá thành tích công việc; môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến:

a. Nâng cao động cơ thúc đẩy bằng công tác tiền lương

Nâng cao động cơ thúc đẩy người lao động bằng công tác tiền lương là sử dụng các biện pháp điều tiết về tiền lương một cách hữu hiệu, bao gồm các vấn đề liên quan như lương, các khoản thù lao, các khoản phụ cấp, các khoản phúc lợi xã hội,... để kích thích người lao động làm việc.

b. Nâng cao động cơ thúc đẩy người lao động bằng việc đánh giá thành tích công việc

Thực hiện tốt việc đánh giá thành tích công việc sẽ khuyến khích người lao động hăng say, phát huy sáng kiến, áp dụng các biện pháp cải tiến kỹ thuật, kinh nghiệm tiên tiến nhằm tăng năng suất và hiệu quả làm việc.

c. Nâng cao động cơ thúc đẩy bằng môi trường làm việc

Tùy vào mức sống và khả năng tài chính của mỗi doanh nghiệp, tổ chức mà nhà quản lý cần không ngừng tạo môi trường làm việc thuận lợi trong quá trình làm việc, tạo ra những điều kiện làm giảm mức độ căng thẳng, mệt mỏi cho người lao động. Có như vậy

người lao động mới gắn bó với doanh nghiệp, tổ chức của mình hơn.

d. Nâng cao động cơ thúc đẩy bằng phát triển nghề nghiệp và sự thăng tiến

Việc tạo điều kiện thăng tiến cho người lao động cũng thể hiện được sự quan tâm, tin tưởng, tín nhiệm của lãnh đạo đối với nhân viên. Mục đích chính của phát triển nghề nghiệp là sử dụng tối đa và phát triển nguồn nhân lực. Mục tiêu cuối cùng là hiệu quả cao nhất về tổ chức. Mục tiêu của phát triển tổ chức là nâng cao thành tích của tổ chức, tăng sự thích nghi của tổ chức với mọi hoàn cảnh, hoàn thiện những hình thức đối xử trong nội bộ.

1.3. NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Các nhân tố thuộc môi trường bên ngoài

Môi trường tự nhiên

Bình Định có điều kiện phát triển kinh tế. Để có thể khai thác có hiệu quả, việc đào tạo đội ngũ trí thức, công nhân lao động là nhiệm vụ hết sức quan trọng và ưu tiên đầu tư của tỉnh.

Môi trường kinh tế

Với sự phát triển kinh tế tương đối nhanh, ổn định trong những năm qua, đời sống vật chất và tinh thần của người dân trong tỉnh đã được nâng cao rõ rệt, lực lượng lao động ngày càng phát triển. Đối tượng nộp thuế ngày càng tăng, việc đào tạo một đội ngũ cán bộ công chức đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng là yêu cầu hết sức cấp thiết hiện nay của tỉnh và ngành Thuế.

Môi trường chính trị - Pháp lý

Nhà nước có nhiều công cụ để thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế xã hội, thực hiện công bằng xã hội trong đó có chính sách về tạo việc làm cho người lao động góp phần xóa đói giảm nghèo.

Những chính sách này đã được thể hiện qua bằng pháp luật giúp các doanh nghiệp dễ dàng thực hiện làm cho đời sống của người lao động ngày càng được nâng cao.

Môi trường khoa học kỹ thuật - công nghệ

Trong thời đại lao động tri thức hiện nay, khoa học công nghệ phát triển, nhiều ngành nghề mới với công nghệ cao ra đời đòi hỏi nguồn nhân lực phải được trang bị những kiến thức và kỹ năng mới.

Môi trường văn hóa – Giáo dục

Môi trường văn hóa trong và ngoài doanh nghiệp có ảnh hưởng ít nhiều đến công tác đào tạo và phát triển của doanh nghiệp. Nếu tất cả mọi người trong xã hội đều coi trọng việc học, nâng cao trình độ hiểu biết thì số lượng lao động mong muốn học tập sẽ nâng lên nhiều hơn từ đó làm cho kết quả đào tạo và phát triển đạt hiệu quả cao.

1.3.2. Các nhân tố bên trong của tổ chức

Quan điểm của ban lãnh đạo và các nhà quản trị trong tổ chức về công tác đào tạo phát triển

Đây là nhân tố quan trọng bởi vì khi các nhà quản trị nhận thấy được tầm quan trọng của đào tạo phát triển trong doanh nghiệp thì họ sẽ có những chính sách đầu tư, khuyến khích thích đáng cho nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản trị của mình.

Văn hoá tổ chức

Chỉ khi nào mà doanh nghiệp xây dựng được một môi trường làm việc chuyên nghiệp và thân thiện thì khi đó bản thân người lao động sẽ cảm nhận đây là cơ hội rất tốt để khẳng định và phát triển tối đa năng lực làm việc, học tập nâng cao trình độ mình phục vụ thiết thực cho các yêu cầu của doanh nghiệp, tổ chức.

Môi trường làm việc

Có ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực, là điều kiện để người lao động tâm làm việc, cống hiến, phát huy khả năng sau khi được đào tạo, bồi dưỡng.

Chính sách khuyến khích và sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo

Chính sách khuyến khích và sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả đào tạo. Doanh nghiệp làm tốt việc này sẽ góp phần nâng cao được chất lượng đào tạo, từ đó nâng cao hiệu quả làm việc của người lao động.

1.3.3. Nhân tố thuộc về bản thân người lao động

Quyết định gắn bó lâu dài với doanh nghiệp:

Kỳ vọng của người lao động về lương và lợi ích

Nhu cầu khẳng định, tự hoàn thiện mình, được tôn trọng và thừa nhận.

1.4. MỘT SỐ KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Anh, Pháp, Mỹ, Đức, Nhật là những nước phát triển, đồng thời là các quốc gia đã xây dựng chế độ công chức Nhà nước sớm và nay đã đạt đến trình độ cao. Chế độ công chức ở các nước này có những đặc trưng chung như sau:

- *Thi cử công khai, chọn dụng người giỏi*
- *Sát hạch nghiêm túc, thưởng người giỏi, phạt người kém*
- *Chế độ cấp bậc nghiêm túc với nhiều cấp bậc.*
- *Kiên toàn pháp quy, làm việc theo luật:*
- *Nhân mạnh tác phong, kỷ luật, đạo đức chức nghiệp.*

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI CỤC THUẾ BÌNH ĐỊNH THỜI GIAN QUA

2.1 ĐẶC ĐIỂM CƠ BẢN CỦA CỤC THUẾ BÌNH ĐỊNH ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.1.1. Đặc điểm hình thành và phát triển

Cục Thuế tỉnh Bình Định được thành lập theo Quyết định số 341 TC/QĐ-TCCB ngày 21/08/1990 của Bộ trưởng Bộ tài chính, Nghị định số: 281/HĐBT ngày 7/8/1990 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) về việc thành lập hệ thống Thuế nhà nước trực thuộc Bộ Tài chính.

Cục Thuế thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm theo quy định của Luật Quản lý thuế, các luật thuế, các quy định pháp luật có liên quan khác.

Địa chỉ trụ sở làm việc của Cục Thuế tỉnh Bình Định đặt tại: 236 Phan Bội Châu, thành phố Quy Nhơn, tỉnh Bình Định.

2.1.2. Đặc điểm về công tác tổ chức quản lý

Cục Thuế tỉnh Bình Định đang thực hiện theo mô hình tại Quyết định số 108/QĐ-BTC ngày 14/01/2010 của Bộ trưởng Bộ Tài chính về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Cục Thuế trực thuộc Tổng cục Thuế; cụ thể tại Văn phòng Cục Thuế có 11 phòng chức năng; theo địa bàn hoạt động có 11 Chi cục thuế các huyện, thị xã, thành phố.

2.2. THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC THUẾ TỈNH BÌNH ĐỊNH THỜI GIAN QUA

2.2.1. Số lượng nguồn nhân lực tại Cục Thuế Bình Định

Trong những năm qua, số lượng cán bộ công chức biến đổi không lớn, phù hợp với đề án tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức do Văn phòng Chính phủ ban hành. Số lượng cán bộ có biên chế đến 31/12/2012 trong toàn ngành Thuế Bình Định là 674 người, số nhân viên hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP là 36 người

Biên chế của Cục Thuế do Tổng cục trưởng Tổng cục Thuế quyết định trong tổng biên chế được giao. Số lượng cán bộ công chức biến động không đáng kể qua các năm.

2.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực tại Cục Thuế Bình Định.

a. Cơ cấu nguồn nhân lực theo bộ phận

Cục thuế tỉnh Bình Định đang thực hiện cơ cấu nguồn nhân lực trực tuyến chức năng, theo mô hình tại Quyết định số 108/QĐ-BTC ngày 14/01/2010 của Bộ trưởng Bộ Tài chính, số lượng các văn phòng, các cán bộ tại các văn phòng Cục thuế và Chi cục Thuế đảm bảo giải quyết được yêu cầu công việc.

b. Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi

Cơ cấu lao động theo độ tuổi có ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của tổ chức, doanh nghiệp.

CBCB của ngành thuế Bình Định có độ tuổi rộng, trải từ 24 tuổi đến trên 55 tuổi. Độ tuổi cán bộ thuế từ 30 đến 50 tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất, 77,74% trong tổng số cán bộ ngành Thuế Bình Định; độ tuổi từ 50 đến dưới 60 tuổi chiếm tỷ trọng 16,91 % trong tổng số cán bộ ngành Thuế Bình Định và cao gấp 4 lần độ tuổi dưới 30. Điều đó chứng tỏ rằng đội ngũ cán bộ công chức Thuế Bình Định đang ngày càng già đi, số lượng cán bộ sắp đến tuổi về hưu nhiều.

2.2.3. Nâng cao năng lực người lao động tại Cục Thuế tỉnh Bình Định

a. Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực

Đội ngũ cán bộ, công chức ở đơn vị đã được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ cũng như được trang bị những phương tiện phục vụ công tác phù hợp với tình hình mới. Chính nhờ vậy, điều kiện công tác được cải thiện, hiệu quả đem lại ngày một cao hơn.

Tuy nhiên, năng lực công tác một số còn hạn chế: tỷ trọng cán bộ trình độ Quản lý nhà nước chỉ chiếm 2,67 % tỷ trọng cán bộ thuế, phần đa số cán bộ đều có chứng chỉ tin học và tiếng Anh, cán bộ có trình độ trung cấp và sơ cấp còn chiếm tỷ trọng lớn 35,2%.

b. Kỹ năng của nguồn nhân lực tại cơ quan

Chủ yếu CBCC được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ quản lý thuế để đáp ứng yêu cầu công việc trước mắt của ngành. Cụ thể các trường hợp được cử đi học năm 2012: Cao cấp chính trị 04, Trung cấp chính trị hành chính: 03, QLNN ngạch chuyên viên chính: 15, QLNN ngạch chuyên viên: 06, Kế toán nâng cao: 09, Tin học (các ứng dụng): 94, Các lĩnh vực, kỹ năng khác: 342. Hiện nay, tất cả các CBCC mới đều được bồi dưỡng nghiệp vụ do Tổng cục thuế tổ chức, sau mỗi chuyên đề đều được đánh giá, xếp loại qua hình thức kiểm tra và được cấp chứng chỉ sau khoá học.

Sau khi được đào tạo, bồi dưỡng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và năng lực công tác của cán bộ được nâng lên một bước, có thể đáp ứng được với yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

c. Trình độ nhận thức nguồn nhân lực tại cơ quan

Thực tế tại Văn phòng Cục Thuế và các Chi cục Thuế Thành

phổ và huyện, việc chấp hành nội quy kỉ luật cũng chưa thật nghiêm túc, chưa chấp hành đúng những quy định đã ban hành. Chưa tuân thủ nghiêm ngặt giờ làm và giờ nghỉ, cán bộ nhân viên còn làm việc riêng trong giờ làm việc, một số cán bộ ra ngoài cơ quan chưa đúng mục đích công việc. Do vậy, cơ quan cần phải có biện pháp quản lý nghiêm khắc hơn để việc chấp hành nội quy của cán bộ tốt hơn.

2.2.4. Nâng cao động cơ thúc đẩy nguồn nhân lực tại Cục Thuế tỉnh Bình Định

Để khuyến khích cán bộ làm việc tích cực và gắn bó lâu dài với cơ quan thì yếu tố tạo động lực cho cán bộ là vô cùng quan trọng và cần thiết. Các yếu tố có thể tạo ra động lực cho cán bộ, nhân viên bao gồm:

a. Yếu tố tiền lương

Ngành Thuế nói chung và Cục thuế tỉnh Bình Định nói riêng cần chú trọng hơn nữa về tiền thưởng cho tương xứng với thành tích công việc của CBCC thuế.

b. Đánh giá thành tích công việc

Mục đích của việc đánh giá thành tích công việc của cán bộ công chức là để xác định được năng lực, phẩm chất nhằm phân loại để có thể đưa ra được những quyết định và chính sách phù hợp với từng loại, và cũng để cho CBCC thấy được sự công bằng của Cơ quan.

c. Môi trường làm việc

Một môi trường làm việc đúng với sở trường, hợp với khả năng cống hiến và được công nhận nỗ lực - đó là điều rất quan trọng để giữ chân người tài.

Lãnh đạo các Đội thuế và các Văn phòng Thuế cần quan tâm hơn nữa đến chất lượng công việc và tâm tư nguyện vọng của

CBCC thuế.

d. Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp

Công tác quy hoạch cán bộ kế cận, bổ sung kịp thời vào các chức danh quản lý, thay thế một số cán bộ đến đến tuổi về nghỉ chế độ hoặc chuyển công tác. Tổng số cán bộ đang giữ chức vụ là 270, số cán bộ quy hoạch là 282, việc quy hoạch bổ sung đảm bảo kịp thời.

Để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực và tạo được sự thăng tiến hợp lý, ngành thuế Bình Định cần sớm có những đề bạt thăng chức hợp lý cho những người đạt được thành tích cao trong công việc, để có động cơ thúc đẩy CBCC làm việc hăng hái, nhiệt tình hơn.

2.3. NHỮNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC VÀ TỒN TẠI TRONG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC THUẾ TỈNH BÌNH ĐỊNH

2.3.1. Những kết quả đạt được

Thành tích về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC:

Qua đào tạo, trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức Thuế được nâng lên rõ rệt, số lượng cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng cũng tăng nhằm đáp ứng yêu cầu của cải cách và hiện đại hóa ngành thuế, yêu cầu quản lý thuế.

Thành tích về thực hiện nhiệm vụ công tác, chuyên môn, nghiệp vụ:

Số thu thuế qua các năm luôn đạt và vượt kế hoạch được giao. Tính đến ngày 31/12/2012 toàn ngành thuế Bình Định đã thu vào NSNN được: 3.286,2 tỷ đồng tiền thuế các loại; so với dự toán Bộ Tài chính giao đạt 125,4%; so với cùng kỳ tăng: 23,7%. Có 13/13 đơn vị thu đạt và vượt dự toán.

Thành tích về tổ chức các phong trào thi đua: Ngay từ đầu năm, Cục Thuế đã tổ chức phát động thi đua toàn diện các phong trào; từng cán bộ, công chức hưởng ứng và đăng ký giao ước thi đua; từng phòng và Chi cục Thuế trực thuộc đăng ký phấn đấu thực hiện hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Thành tích về phát huy sáng kiến, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào điều hành quản lý:

+ Năm 2010 Cấp Cục Thuế: có 5 sáng kiến được công nhận. Các sáng kiến, cải tiến đã góp phần tích cực vào hoàn thành nhiệm vụ thu ngân sách chung của ngành.

+ Năm 2011, ngoài những giải pháp tổ chức thu thuế, nâng cao hiệu quả công tác chuyên môn nghiệp vụ, toàn ngành đã triển khai 8 sáng kiến, cải tiến được cấp Cục Thuế công nhận.

+ Năm 2012, ngoài những giải pháp tổ chức thu thuế, nâng cao hiệu quả công tác chuyên môn nghiệp vụ, toàn ngành đã triển khai 3 sáng kiến, cải tiến được cấp Cục Thuế công nhận.

Thành tích trong việc xây dựng phát triển đơn vị, chăm lo đời sống cho cán bộ công chức:

+ Phối hợp với tổ chức Công đoàn tăng cường xây dựng cơ sở vật chất, tổ chức tốt phong trào Văn hoá - văn nghệ, Thể dục - thể thao trong toàn ngành, tham gia các hoạt động của Tổng cục Thuế và của địa phương nhân các ngày lễ trong năm đạt kết quả cao.

+ Vận động CBCC làm kinh tế gia đình, tham gia dự án vay vốn giải quyết việc làm của tổ chức công đoàn đúng pháp luật.

+ Tổ chức thi đua hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nhằm khuyến khích vật chất để nâng cao đời sống và tính phấn đấu trong đội ngũ CBCC.

Thành tích về chấp hành các chủ trương, chính sách của

Đảng và Nhà nước, tham gia các hoạt động xã hội: Hàng năm công đoàn luôn thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ và hoạt động có hiệu quả; được đề nghị công nhận Công đoàn vững mạnh xuất sắc. Từ năm 2010 đến 2012 Đoàn Thanh niên cơ quan văn phòng Cục Thuế được Đoàn Dân chính Đảng tỉnh Bình Định công nhận vững mạnh.

2.3.2. Những tồn tại cần khắc phục

Phần đa số cán bộ có trình độ trung cấp và tuổi đời đã cao. .

Chất lượng hoàn thành nhiệm vụ của một số cán bộ, công chức vẫn chưa cao.

Về nhận thức chính trị: Vẫn tồn tại một bộ phận cán bộ quản lý, giải quyết công việc theo kinh nghiệm, mang tính chất công quyền, chưa thực sự tận tụy, công tâm, khách quan giữa quyền lợi của Nhà nước với quyền lợi của người nộp thuế.

Việc phân bổ nguồn nhân lực còn nhiều điểm chưa hợp lý.

2.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế sự phát triển nguồn nhân lực tại Cục Thuế tỉnh Bình Định.

a. Nguyên nhân chủ quan:

- Việc xác định nhu cầu đào tạo vẫn chưa chú ý đến việc phân tích công việc và đánh giá thực hiện công việc của cán bộ công chức Thuế.

- Về phương pháp đào tạo: Chủ yếu vẫn áp dụng các phương pháp đào tạo truyền thống. Chưa thường xuyên mở các cuộc hội thảo, hội nghị để trao đổi kinh nghiệm

- Việc thực hiện các chính sách kích thích, động viên và duy trì phát triển các mối quan hệ lao động còn nhiều bất cập làm kim hãm phát triển nguồn nhân lực.

- Công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC thuế chủ yếu vẫn còn chú trọng về số lượng, chưa thực sự quan tâm đến chất lượng.

- Nguồn lực cán bộ hạn chế, thiếu cơ chế khuyến khích và huy động nguồn lực có chất lượng cao.

b. Nguyên nhân khách quan:

Trình độ và ý thức tuân thủ pháp luật thuế của một bộ phận người nộp thuế còn chưa cao.

Những hạn chế của cơ chế, chính sách đã ảnh hưởng đến hoạt động và việc thực hiện chủ trương đổi mới, sắp xếp của ngành Thuế Bình Định. Có thể nêu lên một số vấn đề nổi bật sau:

- Biên chế do Tổng cục Thuế phân bổ hàng năm không tăng, số lượng cán bộ cao tuổi nhiều và nghỉ hưu đáng kể, trung bình hai năm mới tuyển dụng cán bộ mới, nhưng khối lượng công việc trong công tác quản lý thuế luôn tăng theo tốc độ số thu ngân sách nhà nước và số lượng tổ chức, doanh nghiệp.

- Khâu tổ chức các lớp bồi dưỡng còn bị động, thời gian thông báo mở lớp gấp rất khó khăn cho các Cục Thuế trong việc báo cáo, cử cán bộ đi học.

- Khâu cấp kinh phí đào tạo bồi dưỡng còn chưa được kịp thời, một số lớp như Lớp bồi dưỡng công tác thanh tra, bồi dưỡng công chức mới vào ngành, Tổng cục Thuế yêu cầu tổng Cục Thuế tổ chức trong năm nhưng kinh phí được cấp không kịp thời.

- Các chính sách, chế độ về công tác tổ chức nhân sự chưa chú trọng đến phát huy năng lực của CBCC, ít khuyến khích những người tài năng, nhất là chưa tạo được động lực tốt cho CBCC hăng say, nhiệt tình, sáng tạo trong thực thi công vụ.

- Cơ chế quản lý Nhà nước đối với các dịch vụ công còn chậm được hoàn thiện và đổi mới dẫn đến việc hoàn thiện chính sách thu và quản lý thu đối với các loại phí, lệ phí còn chưa được hoàn thiện, còn nhiều tồn tại, khó khăn.

CHƯƠNG 3

HÒAN THIỆN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TẠI CỤC THUẾ TỈNH BÌNH ĐỊNH

3.1. CƠ SỞ ĐỀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC THUẾ BÌNH ĐỊNH TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1.1. Mục tiêu và chiến lược phát triển của Tổng Cục Thuế

Tổ chức bộ máy quản lý thuế hiện đại, hiệu quả phù hợp với yêu cầu thực thi nhiệm vụ của cơ quan thuế và định hướng phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đáp ứng yêu cầu quản lý thuế hiện đại theo nguyên tắc tập trung thống nhất. Đội ngũ công chức chuyên nghiệp, chuyên sâu, liêm chính. Việc kiểm tra, giám sát thực thi công vụ của cán bộ, công chức thuế được tăng cường.

Xây dựng ngành Thuế Việt Nam hiện đại, hiệu lực, hiệu quả; thực hiện quản lý thuế công bằng, minh bạch; đội ngũ cán bộ trung thực, trong sạch, chuyên nghiệp, văn minh, đem lại sự tin tưởng, hài lòng cho người nộp thuế, tạo môi trường kinh doanh thuận lợi; đảm bảo nguồn thu cho Ngân sách nhà nước nhằm phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp với nhiệm vụ quản lý thuế, đẩy mạnh phân cấp quản lý cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ công chức thuế chuyên nghiệp, chuyên sâu, trung thực, trong sạch; tăng cường kiểm tra, giám sát thực thi vụ của cán bộ, công chức thuế.

Tỷ lệ huy động NSNN đảm bảo nguồn lực tài chính phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; góp phần thực hiện bình đẳng, công bằng xã hội.

Thủ tục hành chính thuế được đơn giản hóa tạo thuận lợi cho

NNT; thủ tục hành chính, quy trình nghiệp vụ quản lý của cơ quan thuế được công khai để NNT biết và tham gia vào giám sát công chức thuế thực thi pháp luật thuế.

Hoạt động tuyên truyền hỗ trợ NNT được nâng cao về chất lượng, phong phú về hình thức để NNT hiểu và tự nguyện tuân thủ pháp luật thuế. Hoạt động kiểm tra, giám sát sự tuân thủ của NNT được tăng cường trên cơ sở đánh giá rủi ro, phân loại NNT và xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm pháp luật về thuế.

3.1.2. Mục tiêu và chiến lược phát triển của Cục Thuế tỉnh Bình Định

- Phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ thu thuế theo dự toán hàng năm của trung ương và vượt dự toán địa phương 10%.

- Hoàn thành xuất sắc, toàn diện các nhiệm vụ được giao. Đẩy mạnh thực hiện kế hoạch cải cách hệ thống Thuế giai đoạn 2011 – 2015 và các đề án triển khai thực hiện Chiến lược cải cách hệ thống thuế giai đoạn 2011 – 2020.

- Tiếp tục thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, phòng chống tham nhũng, xây dựng đội ngũ cán bộ thuế đúng với mục tiêu chiến lược và tuyên ngôn ngành thuế đó là **“Minh bạch – Chuyên nghiệp – Liêm chính - Đổi mới”**, đáp ứng được yêu cầu trong tình hình mới. Xây dựng cơ quan, tổ chức Đảng, các tổ chức đoàn thể trong sạch vững mạnh. Phấn đấu 100% các tập thể, cá nhân đạt danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng đăng ký.

- Tỷ lệ huy động NSNN đảm bảo nguồn lực tài chính phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; góp phần thực hiện bình đẳng, công bằng xã hội.

- Nâng cao ý thức tự giác tuân thủ pháp luật thuế của các toà chức, cá nhân, cộng đồng xã hội nhận thức được chấp hành nghĩa vụ

thuế là trách nhiệm chung của toàn xã hội qua các hình thức tuyên truyền, hỗ trợ phong phú.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TẠI CỤC THUẾ TỈNH BÌNH ĐỊNH TRONG THỜI GIAN TỚI

3.2.1. Bảo đảm số lượng đội ngũ cán bộ tại Cục Thuế tỉnh Bình Định

- Triển khai tổ chức tuyển dụng hàng năm nhằm kịp thời bổ sung biên chế, đảm bảo nguồn nhân lực cho cơ quan thuế .

- Giải quyết những khó khăn vướng mắc trong việc tinh giản biên chế.

- Để bù đắp số lao động nghỉ chế độ thì đòi hỏi cơ quan phải có kế hoạch tuyển dụng, đào tạo hợp lý để đảm bảo hoàn thành mục tiêu nhiệm vụ đặt ra.

3.2.2. Hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực tại Cục Thuế tỉnh Bình Định

- Nghiên cứu, xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực theo chất lượng, chiều sâu; trong từng chức năng cần cơ cấu nguồn lực theo cấp độ (cấp cao, cấp trung, cấp chuyên viên) để đảm bảo xây dựng một đội ngũ chuyên gia đầu ngành, có trình độ chuyên môn sâu trong tất cả các lĩnh vực quản lý thuế.

- Cơ cấu tổng thể nguồn nhân lực phù hợp với nhiệm vụ quản lý thuế và thông lệ quốc tế, trong đó tỷ lệ công chức thuế làm công tác thanh tra, kiểm tra đạt 30% đến 35%.

- Tăng cường công tác luân phiên luân, luân chuyên.

3.2.3. Nâng cao năng lực cán bộ tại Cục Thuế tỉnh Bình Định

a. Nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ Thuế

Công tác đào tạo cần được đánh giá thường xuyên, cần tổ

chức đánh giá ngay trong khi đào tạo và ngay cả khi kết thúc quá trình đào tạo, cần có các bài kiểm tra để đánh giá mức độ tiếp thu các kiến thức của học viên. .

b. Nâng cao kỹ năng cán bộ Thuế

- Nâng cao kỹ năng nghiệp vụ của công chức trong quá trình làm việc
- Nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ: cần phải luôn cập nhật, khai thác thông tin từ internet, các phần mềm quản lý thuế.
- Kỹ năng hợp tác trong công việc và giải quyết vấn đề

a. Nâng cao nhận thức của nguồn nhân lực.

- Giáo dục, nâng cao giá trị nghề nghiệp của cán bộ công chức tại cơ quan. Cán bộ sẽ làm việc tốt hơn khi nghề nghiệp của họ được tôn vinh, coi trọng.

- Kiểm soát các hoạt động làm thêm của cán bộ, công chức có thể gây ra xung đột lợi ích và suy giảm hiệu quả trong thực thi công vụ.

3.2.4. Giải pháp nâng cao động cơ thúc đẩy đội ngũ cán bộ tại Cục Thuế tỉnh Bình Định.

a. Giải pháp nâng cao động cơ thúc đẩy bằng yếu tố tiền lương

- *Xây dựng tiêu chí đánh giá thành tích kết quả thi đua đối với tập thể, cá nhân trong ngành Thuế.*

- *Cải tiến hình thức trả lương, chính sách tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp.*

c. Môi trường làm việc

Tạo động lực thúc đẩy mối quan hệ giao lưu, học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm, là sân chơi để mọi người gần nhau hơn, tạo ra hiệu

quả làm việc tốt hơn.

d. Giải pháp nâng cao động cơ thúc đẩy bằng phát triển nghề nghiệp và sự thăng tiến

Cơ quan nên đưa ra các chính sách tạo điều kiện thuận lợi hơn trong cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp cho CBCC. Đặc biệt không được phân biệt giới tính trong việc tạo cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp cho CBCC.

3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ ĐỐI VỚI NHÀ NƯỚC

- Tăng cường hợp tác, phối hợp với các cơ quan thuế các nước, các tổ chức quốc tế trong việc trao đổi thông tin, kinh nghiệm, hỗ trợ kỹ thuật và tìm kiếm nguồn vốn vay, vốn tài trợ cải cách và hiện đại hóa công tác thuế. .

- Nhà nước cần hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Thuế kịp thời.

- Khẩn trương nghiên cứu xây dựng Đề án cải cách chế độ tiền lương giai đoạn 2013-2020 cùng với các đề án liên quan, tạo bước đột phá trong việc tạo nguồn, bảo đảm cho cải cách tiền lương thu được kết quả.

- Lập Hội đồng Tiền lương quốc gia: Hội đồng này gồm đại diện ba bên (nhà nước, doanh nghiệp và công đoàn), được ủy quyền để định ra các nguyên tắc, điều kiện điều chỉnh mức lương. Hội đồng nhóm họp hai lần trong một năm để thảo luận về việc tăng lương tối thiểu trong cả khu vực công và khu vực tư.

- Các sắc thuế cần được điều chỉnh nhằm đảm bảo an sinh xã hội cho người thu nhập thấp, khuyến khích tiết kiệm, và hạn chế tiêu dùng,

KẾT LUẬN

Nói đến bộ máy quản lý hành chính nhà nước thì không thể không nói đến nhân tố con người - ở đây là cán bộ công chức. Nếu cán bộ công chức có năng lực, phẩm chất chính trị, chuyên môn, đạo đức tốt thì mọi công việc của cơ quan thực hiện nhanh chóng. Ngược lại, cán bộ, công chức kém về năng lực, phẩm chất đạo đức, tha hóa về lối sống, tham nhũng, sách nhiễu, cửa quyền,..thì bộ máy làm việc kém hiệu quả. Chính vì vậy, việc phát triển đội ngũ cán bộ Thuế là hết sức cần thiết, đề tài đã vận dụng lý thuyết và thực tiễn để hoàn thành một số nội dung:

- Hệ thống hóa được các lý luận liên quan đến phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở đó phân tích thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại Cục Thuế Bình Định.

- Xác định một số nguyên nhân chủ yếu, làm rõ những mặt hạn chế trong công tác phát triển nguồn nhân lực tại Cục Thuế Bình Định.

- Đề xuất giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực tại Cục Thuế Bình Định.