

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CHI CỤC THUẾ KHU VỰC BẾN CÁT TỈNH BÌNH DƯƠNG

● NGUYỄN VĂN BỔNG - LÊ THANH TIỆP

TÓM TẮT:

Trong điều kiện xã hội đang chuyển sang nền kinh tế tri thức, nhân tố con người ngày càng chiếm vị trí quan trọng. Nguồn nhân lực có tính năng động, sáng tạo, hoạt động trí óc của con người ngày càng trở nên quan trọng và quyết định đến sự tồn tại, phát triển của mọi tổ chức, đơn vị và của toàn xã hội. Nếu biết khai thác nguồn lực này đúng cách sẽ tạo ra nhiều của cải vật chất cho xã hội, thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của con người. Nghiên cứu kết hợp phân tích dữ liệu thứ cấp và dữ liệu sơ cấp để đánh giá thực trạng về nguồn nhân lực tại Chi cục Thuế khu vực Bến Cát, tỉnh Bình Dương. Từ đó, nghiên cứu đưa ra giải pháp giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Chi cục Thuế khu vực Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

Từ khóa: chất lượng nguồn nhân lực, Chi cục Thuế khu vực Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

1. Đặt vấn đề

Với sự phát triển của công nghệ, các doanh nghiệp và tổ chức phải luôn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để theo kịp xu hướng nhằm phục vụ cho công việc kinh doanh, vận hành bộ máy hiệu quả nhất. Theo đó, các cơ quan hành chính công của Nhà nước cũng chịu sự ảnh hưởng. Do vậy, các cơ quan phải liên tục nâng cao trình độ và chất lượng lao động để đáp ứng theo sự phát triển chung của các khu vực kinh tế khác. Các cơ quan hoạt động trong ngành Thuế cũng không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để quản lý hiệu quả ngân sách cho Nhà nước. Từ những lý do trên, đòi hỏi ngành Thuế cần phải tập trung nghiên cứu và đề ra các biện pháp công tác cụ thể, phải tạo cho

được sự chuyển biến mới, có hiệu quả thiết thực trên các mặt công tác của mình. Tuy nhiên, trong thực tế, khái niệm “người được phục vụ”, “bạn đồng hành” với cơ quan thuế dừng lại nhiều ở khẩu hiệu tuyên truyền. Nhiều lĩnh vực quản lý, thủ tục hành chính thuế vẫn còn tồn tại khá phổ biến xu hướng cơ quan hành chính giành thuận lợi cho mình, đẩy khó khăn cho cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp, gây nhiều phiền hà, phức tạp, khó khăn cho cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp, làm lỡ cơ hội đầu tư và cản trở sức sản xuất của các thành phần kinh tế trong xã hội.

Những năm gần đây, cũng như các tổ chức khác, Chi cục Thuế khu vực Bến Cát, tỉnh Bình Dương luôn đặc biệt chú trọng công tác quản trị

nguồn nhân lực, vì đây là công tác quan trọng để quyết định đến việc hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của ngành. Để góp phần thực hiện mục tiêu chung của ngành là cách thể chế chính sách, hoàn thiện tổ chức bộ máy, gắn với hiện đại hóa công nghệ và phát triển nguồn nhân lực để thực hiện tốt các chức năng. Vì vậy, đề tài “Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Chi cục Thuế khu vực Bến Cát, tỉnh Bình Dương” được thực hiện, nhằm đưa ra giải pháp giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Chi cục Thuế khu vực Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

2. Cơ sở lý thuyết

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, yếu tố quan trọng, năng động nhất của tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội (Nguyễn Tiệp, 2011). Theo tác giả Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2008): “Nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định”. Các khái niệm về nguồn nhân lực đều có điểm chung là nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết lại bởi mục tiêu của tổ chức. Từ quan niệm chung đó có thể hiểu: Nguồn nhân lực là toàn bộ các khả năng về thể lực và trí lực, phẩm chất của con người được vận dụng ra trong quá trình lao động. Khái niệm về chất lượng nguồn nhân lực có nội hàm khá rộng. Tuy nhiên, từ quan niệm chung trong cách tiếp cận khái niệm về nguồn nhân lực như trên, chúng ta có thể khái quát chất lượng nguồn nhân lực như sau: Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực, được biểu hiện thông qua các tiêu chí: sức khỏe, trình độ chuyên môn, trình độ học vấn và phẩm chất tâm lý xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái thể lực, trí lực, tâm lực (phong cách đạo đức, lối sống và tinh thần) của nguồn nhân lực. Phùng Xuân Nhạ và Hồ Như Hải (2012) với nghiên cứu “Đào tạo cán bộ khu vực công dựa trên khung

năng lực”, theo các tác giả đào tạo cán bộ dựa trên khung năng lực gắn chặt với công tác quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ, quá trình này gồm có 5 bước: (i) xây dựng khung năng lực; (ii) đánh giá đối tượng đào tạo theo chuẩn; (iii) xây dựng kế hoạch đào tạo đạt chuẩn; (iv) đánh giá kết quả và hiệu quả; (v) bố trí sử dụng cán bộ. Phạm Thị Quỳnh Hoa (2012) nghiên cứu “Quản lý và phát triển nguồn nhân lực dựa trên khung năng lực” theo tác giả khung năng lực là khung tham chiếu cho tổ chức và thiết kế các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nhờ đó có thể thiết kế được các chiến lược đào tạo và các chương trình đào tạo gắn với mục tiêu của tổ chức. Lê Văn Thuận và Nguyễn Thị Liên Hương (2014) với nghiên cứu “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh của Bưu điện tỉnh Nghệ An đến năm 2020”. Nghiên cứu này đưa ra các biện pháp đề cập trong bài viết hướng vào việc điều chỉnh về số lượng và cơ cấu; nâng cao chất lượng và một số kỹ năng cần thiết để thực hiện đạt các mục tiêu kinh doanh của bưu điện. Tạ Hùng Chương (2016), nghiên cứu đề tài “Giải pháp hoàn thiện đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho Bộ phận kinh doanh tại Tổng Công ty Cổ phần Bảo hiểm Bảo Long”. Nghiên cứu đã đánh giá thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho bộ phận kinh doanh và một số đặc điểm của hoạt động đào tạo hiện nay. Từ đó, xác định giải pháp hoàn thiện đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho bộ phận kinh doanh của Bảo Long. Trần Hương Giang (2017) nghiên cứu đề tài “Nghiên cứu xây dựng khung năng lực cho nhà quản trị doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam hiện nay”, bài nghiên cứu đề cập tới mục tiêu xây dựng khung năng lực cho nhà quản trị doanh nghiệp nhỏ và vừa trong môi trường hội nhập kinh tế quốc tế. Nghiên cứu đề xuất khung năng lực đối với nhà quản trị doanh nghiệp nhỏ và vừa gồm 3 nhóm: (i) nhóm năng lực dẫn dắt tổ chức; (ii) nhóm năng lực quản trị bản thân; (iii) nhóm năng lực quản trị con người. Ninh Thị Hoàng Lan (2022) thực hiện “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh nền kinh tế số tại Việt Nam”, chỉ ra những thách thức

mà nguồn nhân lực Việt Nam phải đối mặt gồm: Một là, trình độ nguồn nhân lực còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của cải cách kinh tế nói chung và chuyển đổi số nói riêng; Hai là, cơ cấu lao động chưa hợp lý, cả về trình độ và về phân bố theo khu vực; Ba là, do đa số lao động của Việt Nam là lao động phổ thông, lao động chưa qua đào tạo, nên dẫn đến nguy cơ lớn về việc dư thừa lao động, đặt ra vấn đề đào tạo lại cho các lao động dư thừa này. Trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh nền kinh tế số tại Việt Nam trong thời gian tới.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để đảm bảo tính khoa học, nghiên cứu được thực hiện thông qua 2 giai đoạn chính nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức. Cụ thể:

Nghiên cứu sơ bộ được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu định tính để thực hiện điều chỉnh bảng câu hỏi và thu thập thông tin nhằm làm căn cứ để đề xuất các giải pháp hữu hiệu, trong đó dữ liệu được thu thập dưới dạng định tính. Tác giả tiến hành thảo luận, phỏng vấn sâu trực tiếp 7 chuyên gia trên đàn bài có sẵn, với nội dung là những vấn đề tồn tại của công tác quản trị nguồn nhân lực tại Chi cục Thuế khu vực Bến Cát. Từ kết quả nghiên

cứu định tính tiến hành xây dựng bảng câu hỏi nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu định lượng nhằm mục đích phân tích thực trạng nguồn nhân lực tại Chi cục Thuế khu vực Bến Cát, tỉnh Bình Dương giai đoạn 2019 - 2021.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thực trạng về công tác hoạch định nguồn nhân lực

Hoạch định nhân lực được thực hiện theo từng thời kỳ ngắn hạn và dài hạn, nhằm chuẩn bị đội ngũ kế thừa đảm bảo đúng các chuẩn mực tiêu chuẩn đưa ra cho từng vị trí công việc. Tuy nhiên, Chi cục chưa có phương án đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, do đó còn hạn chế nhất định ở công tác hoạch định nhân lực cho Chi cục.

4.2. Thực trạng về đào tạo nguồn nhân lực

Về việc đào tạo lại, đa phần công chức chưa có ý thức tham gia đào tạo, thậm chí còn có cảm giác ngán ngẩm khi tham gia. Phần công chức được cử đi học là đúng đối tượng, tuy mức độ đồng ý đạt trên trung bình, nhưng cũng còn mức độ hoàn toàn không đồng ý và không đồng ý khá nhiều (17/80 người, chiếm 21,25% và 18/80 người, chiếm 22,5%)."

Bảng 1. Kết quả khảo sát về đào tạo nguồn nhân lực

STT	Nội dung khảo sát	Số khảo sát	Điểm trung bình	Mức độ đồng ý				
				1	2	3	4	5
1	Công tác đào tạo có hiệu quả	80	3,56	7	9	16	28	20
2	Đi học nhằm nâng cao chất lượng xử lý công việc	80	3,50	5	10	20	30	15
3	Công tác đào tạo lại thông qua việc tập huấn lại các chính sách thuế và các quy trình đã giúp công chức nâng cao kiến thức và làm việc hiệu quả hơn	80	2,75	15	20	27	6	12
4	Số lượng công chức được cử tham gia các lớp học nâng cao (sau đại học) thời gian qua là phù hợp	80	3,06	7	22	23	9	19
5	Công chức được cử đi học là đúng đối tượng	80	3,025	17	18	10	16	19

Bảng 2. Kết quả khảo sát về bố trí, sử dụng nguồn nhân lực

STT	Nội dung khảo sát	Số khảo sát	Điểm trung bình	Mức độ đồng ý				
				1	2	3	4	5
1	Công việc hiện tại có phù hợp với chuyên môn	80	3,30	10	15	16	19	20
2	Khả năng thực hiện công việc đa nhiệm vụ	80	2,69	22	16	20	9	13
3	Khối lượng công việc Anh/Chị được giao có phù hợp với vị trí việc làm theo quy định	80	3,03	12	16	25	12	15
4	Anh/Chị được phân công công việc hợp lý chưa	80	3,26	7	12	33	9	19

4.3. Thực trạng về phân công bố trí nguồn nhân lực

Như kết quả ở Bảng 2, về bố trí công việc đều có số điểm trên trung bình. Riêng tỷ lệ đồng ý về khả năng thực hiện công việc đa nhiệm thì tỷ lệ công chức hoàn toàn không đồng ý và không đồng ý rất cao (22/80 người chiếm 27,5% và 16/80 người chiếm 20%), cho thấy việc thiếu hụt biên chế tại Chi cục Thuế đã làm cho công chức khi đảm nhận nhiều nhiệm vụ sẽ không hài lòng với cách bố trí này.

Việc thực hiện theo dõi quá trình làm việc chưa thực sự hiệu quả, thiếu kế hoạch, tâm lý làm việc trì trệ, tâm lý cảnh giác cẩn thận với công việc và chưa phối hợp làm việc với nhau; từ đó làm mất đi tính sáng tạo trong công việc.

4.4. Thực trạng về luân phiên, luân chuyển, thay đổi vị trí làm việc

Thứ nhất, biên chế thiếu nên khi công chức nghỉ hưu sẽ thiếu nhân sự. Từ đó, việc luân chuyển gặp trở ngại, các nhân viên lớn tuổi sẽ khó nắm bắt công việc mới, vì chưa được đào tạo, hay đào tạo nhưng chưa nắm hết kỹ năng làm công việc mới hoàn toàn. Việc thay đổi vị trí làm việc cũng có một số trở ngại với nhân viên lớn tuổi sắp nghỉ hưu.

4.5. Thực trạng về đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của nguồn nhân lực

Các công chức đánh giá ở mức khá việc đánh giá công chức dựa trên kết quả làm việc của họ (trung bình 3,39). Điều này đúng với thực tế tại

Chi cục Thuế khu vực Bến Cát. Ban Lãnh đạo của Chi cục rất quan tâm đến công tác đánh giá, phân loại công chức, viên chức hàng năm là hoạt động có tầm quan trọng trong công tác cán bộ: nhằm đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như thái độ của công chức; là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với công chức, viên chức. Thêm vào đó, công chức cũng cho rằng việc đánh giá một cách công bằng và chính xác kết quả thực hiện công việc của họ (trung bình 3,24). Thực tế, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức được đánh giá, phân loại ở mức độ hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đều đạt tỷ lệ cao hàng năm, cụ thể: Năm 2019 có 90,2%, năm 2020 có 88,6%, năm 2021 có 93,5%. Kết quả đánh giá công chức là cơ sở để xét thi đua, khen thưởng hàng năm và đưa vào diện quy hoạch, bổ nhiệm. (Bảng 3) Tuy nhiên, cũng có một số hạn chế như sau:

+ Bảng đánh giá, bao quát nhiều nội dung nhưng các tiêu chí chưa định lượng còn kiểu đánh giá chung chung. Bảng đánh giá chưa tiêu chuẩn hóa từng chỉ tiêu.

+ Kết quả đánh giá chưa thực sự gắn kết với các công việc khác như quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, động viên.

Bảng 3. Kết quả khảo sát về đánh giá kết quả công việc

STT	Nội dung khảo sát	Số khảo sát	Điểm trung bình	Mức độ đồng ý				
				1	2	3	4	5
1	Việc đánh giá kết quả thực hiện công việc có tiêu chí, công bằng	80	2,90	16	19	16	15	14
2	Việc đánh giá kết quả thực hiện công việc giúp phấn đấu hơn	80	3,39	10	9	18	26	17
3	Công việc tương xứng với mức thu nhập	80	3,18	10	8	34	14	14
4	Người đánh giá kết quả thực hiện công việc có đủ năng lực	80	3,24	5	8	40	13	14

4.6. Thực trạng về chế độ tiền lương, thi đua khen thưởng

Công tác khen thưởng bị giới hạn tỷ lệ khen thưởng cao, gây nên sự mất cân đối trong việc khen thưởng. Bên cạnh đó, các hình thức khen thưởng tập trung nhiều vào lãnh đạo, rất ít công chức không giữ chức vụ được xét, đôi khi làm hạn chế sự quyết tâm phấn đấu của công chức.

5. Kết luận và giải pháp

Dựa trên các tồn tại, hạn chế trong công tác quản lý, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Chi cục Thuế khu vực Bến Cát, tỉnh Bình Dương, tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

• Giải pháp hoạch định nguồn nhân lực

+ Đối với thừa lao động: Đào tạo lại, chuyển đổi phù hợp theo trình độ, khuyến khích nghỉ hưu trước tuổi."

+ Đối với thiếu lao động: Ưu tiên tuyển dụng nội bộ, trường hợp thiếu thì xin tuyển dụng bên ngoài. Ngoài ra, có thể đề xuất tăng ca làm thêm giờ.

+ Phải có chính sách, kế hoạch hành động cụ thể để tránh xảy ra trường hợp thiếu hụt nhân lực trong bất kỳ thời gian nào. Việc xây dựng kế hoạch này phải nhất quán với chính sách dựng kế hoạch hành động chi tiết.

• Giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực

+ Thiết lập hoạch định về đào tạo theo từng thời kỳ theo mục tiêu tổ chức.

+ Đánh giá chất lượng đào tạo nhân sự sau khi đào tạo, so sánh kết quả thực hiện công việc và kỹ

năng thực hiện công việc sau đào tạo với trước khi đào tạo. "

+ Chọn lựa nhân sự bố trí cho đi đào tạo, có những cam kết phục vụ sau khi học xong để ràng buộc về nghĩa vụ sau khi được đào tạo, tránh gây lãng phí nguồn nhân lực cũng như chi phí ngân sách nhà nước.

+ Luôn nâng cao trình độ chuyên môn của lực lượng cán bộ nòng cốt và cán bộ mới tuyển vào.

+ Liên kết tổ chức các lớp kỹ năng cho cán bộ công nhân viên để nâng cao trình độ quản lý, cũng như thực hiện công việc chuyên môn.

+ Khuyến khích công chức tham gia các lớp tin học để phục vụ công việc thành thạo và hiệu quả hơn, đặc biệt các công chức thực hiện các công việc liên quan nghiệp vụ.

• Giải pháp phân công, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực hợp lý

+ Cơ cấu, phân bổ lại nguồn nhân lực theo số người nộp thuế trên địa bàn, kiện toàn lại bộ máy quản lý, đẩy mạnh phân cấp quản lý, tăng cường trang thiết bị quản lý để đảm bảo thực hiện tốt mô hình quản lý theo chức năng. "

+ Xây dựng bảng mô tả công việc cho từng cá nhân, từng độ thuế phải có KPI riêng để thực hiện mục tiêu chung của tổ chức.

+ Triển khai chức năng nhiệm vụ từng đội thuế để hiểu rõ chức năng và nhiệm vụ từ đó thực hiện đúng mục tiêu đề ra.

+ Giao nhiệm vụ quan trọng cho lực lượng trẻ có

chuyên môn để có được khả năng sáng tạo, đổi mới tư duy của họ trong quản lý điều hành công việc. "

+ Nên xem xét trang bị phần mềm quản lý nhân sự cho Chi cục để quản lý tốt hơn, hiệu quả hơn.

● *Giải pháp thực hiện luân phiên, luân chuyển, thay đổi vị trí làm việc*

+ Công tác luân chuyển cần phải xem xét thật kỹ và phải có kế hoạch trước và đảm bảo khi luân chuyển phải đảm bảo công việc không bị ách tắc. "

+ Công tác luân phiên, thay đổi vị trí làm việc phải được thực hiện trong nội bộ và các công chức có thể đảm nhiệm nhiều công việc để có hướng đào tạo phát triển, đối với những công chức cao tuổi, sắp nghỉ hưu, cần bố trí những công việc đơn giản, những việc khi thực hiện cần có kinh nghiệm.

+ Tổ chức đào tạo lại các quy trình, hướng dẫn những công việc chuyên môn cần phải thực hiện để

công chức mới đến nhận nhiệm vụ có kiến thức cơ bản về nhiệm vụ mới. "

+ Tổ chức đào tạo lại và đánh giá lại trình độ nhân viên để bố trí công việc cho phù hợp, cũng như hoạch định nguồn nhân lực tốt nhất cho tổ chức.

● *Giải pháp đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ*

+ Việc đánh giá phải được thực hiện theo kế hoạch đã xây dựng sẵn, thực hiện theo hệ thống quy trình đánh giá minh bạch rõ ràng theo từng tiêu chí trong KPI đưa ra.

+ Việc đánh giá thực hiện dựa trên các đầu mục công việc trong bảng mô tả công việc và theo các chỉ tiêu KPI cho từng vị trí công việc được giao.

+ Công tác đánh giá phải được thực hiện đánh giá trên kết quả thực hiện mang lại hiệu quả cho phòng ban chức năng đơn vị nhưng phải gắn với lợi ích tập thể và toàn tổ chức ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Tạ Hùng Chương (2016). *Giải pháp hoàn thiện đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho Bộ phận kinh doanh tại Tổng Công ty Cổ phần Bảo hiểm Bảo Long*. Luận văn thạc sĩ. Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
2. Trần Kim Dung (2015). *Quản trị nguồn nhân lực*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
3. Nguyễn Văn Điểm, Nguyễn Ngọc Quân (2010). *Giáo trình quản trị nhân lực*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.
4. Ninh Thị Hoàng Lan (2022). *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh nền kinh tế số tại Việt Nam*. *Tạp chí Công Thương* số 8, năm 2022.
5. Trần Hương Giang (2017). Nghiên cứu xây dựng khung năng lực cho nhà quản trị doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương*, số 10 năm 2017, 4-6.
6. Phạm Thị Quỳnh Hoa (2012). Quản lý và phát triển nguồn nhân lực dựa trên khung năng lực. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 12 (2012), 27-30.
7. Phùng Xuân Nhạ và Hồ Như Hải (2012). Đào tạo cán bộ khu vực công dựa trên khung năng lực. *Tạp chí Kinh tế và Quản lý* số 52, 25-30.
8. Nguyễn Tiệp (2011). *Giáo trình Quan hệ lao động*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
9. Lương Hải Thiện và cộng sự (2015). Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Môi trường Đô thị Nha Trang đến năm 2020. *Tạp chí Khoa học - Công nghệ Thủy sản*, số 3, 143-149.
10. Lê Văn Thuận, Nguyễn Thị Liên Hương (2014). Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hoạt động kinh doanh của Bưu điện tỉnh Nghệ An đến năm 2020. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 205, 89-96.

Ngày nhận bài: 6/9/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 3/10/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 13/10/2022

Thông tin tác giả:

1. NGUYỄN VĂN BỔNG

Trường Đại học Bình Dương

2. TS. LÊ THANH TIỆP

Trường Đại học Kinh tế - Tài chính TP. Hồ Chí Minh

**SOLUTIONS TO IMPROVE THE HUMAN RESOURCE
QUALITY OF THE TAX DEPARTMENT IN BEN CAT AREA,
BINH DUONG PROVINCE**

● **NGUYEN VAN BONG¹**

● **Ph.D LE THANH TIEP²**

¹Binh Duong University

²Ho Chi Minh City University of Economics and Finance

ABSTRACT:

As the society is shifting to a knowledge-based economy, the human factor plays an increasingly important role in the development of organizations as well as the whole society. If human resources are properly explored and exploited, these assets will drive the society's growth. This study analyzes both secondary data and primary data to assess the current human resources of the Tax Department in Ben Cat area, Binh Duong province. Based on the study's results, some solutions are proposed to improve the human resource quality of the Tax Department in Ben Cat area.

Keywords: quality of human resources, Tax Department of Ben Cat area, Binh Duong province.