# 【地税局2024年干部教育培训工作总结】地税局2024年干部教育培训工作总结

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2025-04-16

*2024年，xx地税系统干部教育培训工作，坚持以思想政治建设为引领，以能力素质建设为主线，以转变培训方式方法为突破口，遵循“服务大局、按需施教，分类分级、全员培训，注重能力、学以致用”的培训原则，不断推进学习型机关建设，为xx地税事业健...*

　　2024年，xx地税系统干部教育培训工作，坚持以思想政治建设为引领，以能力素质建设为主线，以转变培训方式方法为突破口，遵循“服务大局、按需施教，分类分级、全员培训，注重能力、学以致用”的培训原则，不断推进学习型机关建设，为xx地税事业健康发展提供思想政治保证、人才保证和智力支持。截止11月，xx地税系统共举办培训班xx期，培训xx人次，其中xx地税局组织培训xx期，培训xx次;组织系统干部参加各级各类调训xx期、调训xx人次。

>　　一、确立培训目标及任务，扎实推进教育培训工作

　　(一)明确培训要求，开展分类递进式培训

　　xx地税局党组始终把教育培训工作作为加强干部队伍建设、提高干部队伍素质的基础工作来抓，按照“服务大局、按需施教，分类分级、全员培训，注重能力、学以致用”的培训原则抓好学习方式、学习内容、学习效果的“三落实”，不定期对全州教育培训工作进行调研、研究、督导、指导，做到措施有力，工作到位。

　　围绕工作理念转变，采取灵活多样的方式，分层分类做实培训。对“一把手”，着重提高其抓班子、带队伍、把方向和履职担责能力的培训;对县市局副局长和纪检组长，着重提高其发挥合力、配合主官、履职能力的培训;对县市局科所长，着重提高其综合协调、强化执行的能力;对青年干部开展互动式培训，增进相互交流学习。

　　按照职责分工，各级分别承担相应的教育培训管理职能和教育培训任务的组织实施。xx地税局根据干部队伍的年龄结构和整体素质状况，主抓思想政治引导和能力素质提升的培训;机关各部门根据自身业务变化，按照干部业务技能需求，组织业务骨干的专业培训;县市局抓好干部职工的常态化培训和日常岗位练兵。不断创新教育培训方式方法，综合运用讲授式、研讨式、案例式、模拟式、体验式等教学方法，实现教学相长、学用相长。

　　(二)完善教育培训制度，确保培训工作规范化

　　用健全完善的教育培训制度使教育培训工作继续规范化、合理化。一是制定全州教育培训计划，按照目前xx地税干部素质水平存在高中低不一的现状，将其分类排队、再按照地税事业未来发展的要求，制定出短期、中长期学习教育培训计划，然后分步分层次组织实施。二是完善学习教育培训制度。根据地税事业飞速发展的要求，从素质建设的实际出发，将原有的学习教育培训制度，进一步补充、修改、完善，使之建立健全，面向全系统下发《干部教育培训工作条例》，《xx地税系统网络教育培训管理办法》等，将教育培训工作制度完整配套。三是狠抓各项制度贯彻落实。以提高干部业务素质为导向，明确xx地税局机关、机关各处室、县市局各单位的培训任务、培训内容以及规范、科学的培训管理办法，层层抓落实，做到培训任务、培训对象、培训时间、培训职责四明确，使教育培训更贴近工作实际，确保教育培训工作抓得细，做得实，见实效。

>　　二、依托岗位大练兵大比武，组建阶梯式人才队伍

　　(一)健全机制，筑牢思想基础

　　xx地税局党组始终从提升税收工作、锻炼干部队伍、促进干部发展的高度去看待比武练兵工作，以练兵比武活动为抓手，更新观念，强化激励，着力锻造人才队伍。从组织领导、制度机制上着手，认真研究制定方案措施，要求领导干部提升站位、带头学习，干部全员参与、志在提升，xx地税局机关、各级领导班子以上率下、带头参与，各部门负责人亲自挂帅，层层传导压力，激发活力。

　　(二)务求实效，筑牢组织基础

　　按照自治区地税局党组对练兵比武工作的要求，一是建立工作推进机制，各单位、各部门均制定出活动推进的具体方案和实施步骤，列出活动的时间表、任务图，把活动推进责任落实到具体单位、部门，保障活动按时间节点，层层推进，协调有序开展。二是建立州、县(市)两级督导检查机制。练兵比武工作小组不定期组织人员实地检查练兵比武活动开展情况，及时发现学习中的薄弱环节，解决存在的热点、难点问题，跟踪问效，指导帮助各单位扎实有效开展练兵比武活动;对推进不力，重视不够、测试成绩普遍偏低的单位进行通报问责。三是建立考试工作机制。按月组织系统练兵比武模考，考试严格实行闭卷、实地监考、全程视频监控;签订遵守工作纪律承诺书，明确、细化各环节职责，组卷、监考、阅卷职责分离;考试成绩按单位在系统排名通报。四是建立激励机制。将练兵比武成绩纳入单位及个人绩效考核，把练兵比武活动中评选出的“专业骨干”、“岗位能手”和“业务标兵”纳入人才库管理，并作为年度考核和评先评优的重要依据。

　　(三)真枪演练，筑牢人才梯队

　　全系统结合练兵比武活动共组织三次业务培训班，五次全员摸底考试，13个征收单位均组织测试5次以上，机关各小组测试达8次以上。在xx地税局统一指导下，围绕行政管理、纳税服务、征管评估、税务稽查、信息技术5个岗位类别，面向系统全体在岗人员，分岗位开展比武活动。练兵比武与日常业务有效结合，通过“师带徒”、 “每日一练”、“每周一测”、“每季一考”、“每年一比”等多种形式，把岗位业务学透练精，培养一专多能的复合型人才。

　　按照《xx地税系统关于全面推进“岗位大练兵、业务大比武”活动的通知》(xx地税函〔2024〕xx号)文件精神，对在岗位大练兵大比武活动中表现优秀的单位及个人进行全系统通报表扬，对在xx地税局大比武中荣获个人名次的xx等4名xx级“专业骨干”，xx等14名自治区级“岗位能手”给予绩效加分，在xx地税局大比武中荣获个人名次的xx等13名同志授予xx“专业骨干”荣誉称号，xx等21名同志授予xx“岗位能手” 荣誉称号，比武成绩给予绩效加分。

>　　三、丰富培训载体，学习成果显著

　　创新培训方式，利用各项资源将培训内容向指导、实践、操作侧重，结合专业化培训、巡回培训、实地指导、座谈交流等方式，增强了培训的实效性，实现了5个转变。

　　(一)由“要我学”向“我要学”转变

　　干部教育培训工作很关键的一点，是培养自觉学习的意识。只有有了自我学习的意识，才能有学习的主动性、能动性。针对不同类型干部的特点，安排不同的学习内容，提出不同的要求，做到层次分明，重点突出。xx地税局根据系统干部队伍的年龄结构和整体素质状况，主抓思想政治引导和能力素质提升培训;机关各部门根据自身的业务变化，按照干部的业务技能需求，组织师资力量、业务骨干的专业培训;基层一线干部的全面培训主要由县市局常态开展。为解决实际问题，提高培训的针对性和实效性，拓宽培训形式，采用问答式学习、研讨式学习、现场学习、征纳换位学习、以干代训、以查代学等方式，尽可能提高干部学习的兴趣和热情，由“要我学”变“我要学”。

　　(二)由“阶段学习”向“终身学习”转变

　　干部教育培训工作是一项长期坚持并且不断创新完善的基础性工作，为了树立“终身学习”的理念，xx地税局党组多次在各类培训班以及座谈会面向“一把手”，分管领导，各类参训人员传达面对税收征管改革的不断深入和艰巨的工作任务，要有时不待我的紧迫感，要有危机意识和责任意识，要把学习当作是一种自我投资，进行自主管理，提升自我素质。同时，加大“走出去”的培训力度，今年10月面向全州组织51人次的xx大学综合能力素质提升班，将绩效工作成绩突出的分管领导及绩效联络员，岗位大练兵大比武活动中成绩优异的学员以及基层科所长列为培训对象，要求培训成果在本单位进行集中交流发言，共享先进的学习成果，带动干部的学习热情。

　　(三)由“拥有文凭”向“拥有能力”转变

　　要求干部认识到“拥有文凭”并不是就有水平、就有能力，税收征管改革和科学化、精细化管理的进一步深化，对干部的整体素质提出了更高的要求，只有自觉做到“学习、学习、再学习”，不断掌握新知识，积累新经验，学会新本领，才能不断适应地税事业发展的需要，以老带新是教育培训工作最有效的方法。在带的过程中言传身教，将好的经验做法，好的思想品德传给对方，形成良性循环的工作机制。一是领导带。局党组率先垂范，带头学习、带头讲党课，党组成员对分管部门负责人和联系点的班子成员教方法，讲思路。中层部门负责人带头研究政策，带头钻研业务，为所在部门的干部作出榜样。一级带着一级干，一级做给一级看。二是传帮带。继续推行 “青蓝工程”，积极开展师徒业务培训和现场实践活动，不断丰富青年干部的业务知识面，提高岗位操作能力。形成优势互补，思想互补，能力互补的合力。

　　(四)由“学了什么”向“学会什么”转变

　　从实际出发，不再泛学、粗学而要求精学、细学。注重岗位能力的提高，不能停留于学习了什么，而致力于学会了什么，并要能运用、转化为实际的工作能力。比如：办公室专门邀请xx地税局办公室专家骨干、《xx日报》、xx党委办公厅等部门的专业人员为全系统办公室人员讲授相关知识，既拓宽了视野，也增补了知识;兼职教师培训班邀请xx　师范学院　教授为各县市局选派的兼职教师进行心理健康及压力管理教学，提高兼职教师的授课能力;领导干部提升能力培训班结合各县市局工作疑难点进行交流解答，经验借鉴，取长补短，有助于扎实开展好各项工作。

　　(五)由“传统化学习方式”向“多元化学习方式”转变

　　一是进一步完善兼职教师队伍的建设，建立兼职教师试讲机制，要求授课方式由理论讲授向实践操作侧重，将理论知识变为可操作性的工作方法，提高兼职教师的授课能力和业务水平，同时要求领导干部带头讲课，参加调训人员承担讲学任务，较好地发挥了自身的师资力量，节约培训经费，使教学资源普惠化，使未实地参训的干部也分享了良好的教学信息。

　　二是充分利用“互联网+”等技术手段，完善网络培训制度，建立兼容、开放、共享、规范的税务干部网络培训体系。依托金税三期软件、税务干部网络培训平台、税务干部培训管理软件等，发挥信息技术的支撑与引领作用，实现管理系统化，资源共享化。比如出台《xx地税局网络学习平台使用及管理办法》，将干部在线学习情况纳入绩效考核。同时，以总局扬州税务网校为支撑，下载近xx套习题，通过视频讲座、在线学习、在线测试等方式，扩大应知应会知识的覆盖面。

　　三是梳理近年来执法督查、税务稽查、税收风险推送工作中发现的问题，按照“问题、情形、依据、处理”四要素编印《税收执法问题汇编》发放基层，对提升干部实践操作能力发挥了积极的指导促进作用。

>　　四、县市局教育培训工作亮点

　　xx地税局充分依靠国家税务总局网络学院平台，为干部提供针对性的学习资源。比如：从平台上下载电子教材，下载网络学院app移动客户端、收看教材的网络课程等。学习方式的多样化不仅从一定程度上解决了工学矛盾的状况，更重要的是为学员提供了优质的教学质量，针对性强。通过努力，今年推荐了19名干部参加了xx地税局的业务的比武，其中有8名干部参加xx地税局集训，有6名干部代表xx地税局参加了xx地税局举办的业务大比武活动。

　　xx县地税局夜校自2024年开展至今，结合工作实际，将税收业务工作中遇到的问题引入夜校学习内容，分管局领导带头提出问题，有的放矢，将税收业务各环节、各部门进行“连线”提问，保证税收业务工作不留疑点，不留死角，各项税收政策执行到位。

>　　五、存在的不足及工作建议

　　(一)存在的不足

　　一是全州岗位大练兵大比武工作虽然取得了优异的成绩，但是距离全员岗位技能的提升目的还有一定的差异，目前练兵比武的实效还没有全员覆盖。

　　二是教育培训考核缺乏长效机制。虽然把教育培训纳入到绩效考核中，但只考核培训计划总结，业务考试，教育培训记录和是否有培训奖惩办法，缺乏对教育培训实效的考核手段，没有形成工作长效机制，没有引起各级领导的高度重视，个别单位培训工作表面化。

　　三是培训方式多样，培训效果不明显。目前，在充分利用“互联网+”的培训模式下，xx地税系统大多数基层单位可以有效利用多种培训模式，但由于个体素质差异，师资力量不足，组织培训不能完全按照“分层次、分类别”的要求开展，造成了培训不能满足工作实际和岗位需求，导致部分干部对培训学习不积极，参加培训只是应付差事。

　　(二)几点建议

　　一是建立学习激励机制，提供工作保证。建立统一的学习激励机制，明确责任、目标，统一奖惩办法，统一考核标准，便于进行评估和考核。将奖励情况记入档案，与公务员年底考核、个人竞争上岗、任职等相挂钩，充分体现教育培训的激励机制。在此基础上，每年组织1至2次统一的考试，考试成绩作为评价基层教育培训工作的一项硬性指标。对在教育培训工作中取得优异成绩的单位和个人进行表彰。

　　二是不断创新教育培训载体，丰富培训手段。充分利用现代科技手段，利用多媒体及网络资源等优势，采取请进来和走出去等方式，积极探索符合具体情况的教育培训的方式，创新教学方法，增强培训的针对性、有效性、趣味性和教育培训的吸引力，吸引更多干部职工积极关心并参与培训，打牢教育培训的群众基础。

>　　六、2024年工作打算

　　(一)积极发挥思想政治教育的阵地和课堂作用。以“九字”工作法为载体，深化思想政治教育培训活动，将思想政治教育拓展到系统各单位。

　　(二)加强师资队伍建设。对中层干部和有教学潜质的干部，多给机会，多送出去培训，多让他们讲、学、练，提高自身的素质，扩宽知识面，提升教学水平和技巧。

　　(三)继续深化实践培训力度。根据岗位大练兵大比武实施情况，不断完善“青蓝工程”、“以查代训”、“跟班代训”等实践培训方式，力争形成全覆盖、多人才、有实效的干部培养机制。

　　(四)顺应税收征管改革新形势，继续做好税收专门业务和岗位能力升级培训，特别加强“营改增”，小税种，“金税三期”应用平台的教育培训工作。

　　(五)按照xx地税局调训安排，继续做好2024年各级各类调训人员选派、调训资料报送等工作。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！