# 加强基层国税人才培养与使用的思考

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-12-25

*第一篇：加强基层国税人才培养与使用的思考加强基层国税人才培养与使用的思考人才的培养与使用，是基层国税部门能否完成上级下达各项任务的关键。进一步重视和加强基层人才的培养与使用，意义十分重大。一、国税人才管理及评选建设（一）人才的评定。涵盖全...*

**第一篇：加强基层国税人才培养与使用的思考**

加强基层国税人才培养与使用的思考

人才的培养与使用，是基层国税部门能否完成上级下达各项任务的关键。进一步重视和加强基层人才的培养与使用，意义十分重大。

一、国税人才管理及评选建设

（一）人才的评定。涵盖全系统综合管理、行政执法和专业技术各个岗位的业务能手和带头人，以及各类文体特长的爱好者，是一支政治过硬、业务熟练、作风优良、执法公正、服务规范和文体特长多样化的国税人才队伍。

（二）人才的管理。建立以区、市、县分级的人才管理机制，人才的管理由区局统一管理及评选，市、县局负责在区局分批分配或指派名额下，负责本辖区内人才的培养、选定、推荐，并按照区局的人才管理准则及评选规范进行人才推阵出新、新老更替的考核考评以及日常使用工作。

（三）人才库的建立。本文所讨论的是专业型、特长型的人才培养与使用，对于综合素质型的领导人才或后备领导干部人才，可另文讨论。人才库的建立，一要有‚人人都能成才‛的评选机制。二要有‚人才工作实绩考评‛的年度考核机制。三要有‚人才动态发展与更新‛管理机制，四是要走‚人才多样性‛的路子。尽量避免单纯的‚精英化‛而打击一大片的现象、避免出现‚能进不能出‛的怪圈、避免‚干好干差一个样‛的状况、避免‚业务能手与特长能人‛的发展偏—1—

颇。建立税收征管、稽查、法制、税政、监察审计、财务管理、计算机、文秘宣传以及后备干部等人才库。建立人才库人才的选拔、管理、补充、淘汰、考核、激励、使用等管理机制。

二、基层国税局人才建设思路

（一）积极营造崇尚人才的良好氛围。弘扬尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的‚四尊重‛，特别是各级基层领导干部要以爱才之心、识才之眼、纳才之量、用才之法、护才之胆、举才之德、育才之方，以诚挚的感情、宽广的胸怀、科学的方法和周到的服务，为各类人才创造良好的工作条件。

（二）积极创造人才建设激励机制。就基层而言，以职务晋升作为激励方式的空间有限，这也是本文重点讨论专业型、特长型人才培养和使用的前提背景。有限的职数难以满足充分调动干部的工作积极性和创造性的需求。形成客观上会挫伤了一些人的工作积极性。建立良好的人才激励机制和管理，创建‚行行出状元‛、‚人人都能成人才‛的人才管理工作机制和环境，从而激发其工作积极性，鼓励干部职工在相应工作岗位干出成绩、彰显其自我价值，避免单纯的‚精英化‛、‚官本位‛思想，使千人挤过‚独木桥‛变成多个通途、各显神通的竞争氛围。

（三）积极创新机制挖掘才人潜力。建立人才互动机制。突出基层单位之间的人才互动，突破人才地域、岗位的限制，使人才能够在本系统内按资源优化配置原则。通过建立人才交流和互动机制，畅通人力资源调节配置渠道，相互学习各地的先进管理经验，取长不短，2——

把不同能级、不同类型、不同性格、不同专长的人才放到相应的岗位和职位上，通过优化组合，使其知识互补、才能互补、性格互补、年龄互补、类型互补，避免单纯的‚年轻化‛，做到‚老、中、青‛相结合，做好人才成长的‚传、帮、带‛的优良传统，形成人才资源新结构新格局，充分拓展人才的使用效能。

（四）完善人才选拔机制。一切以发展为重，不求全责备，不论资排辈，充分理解人才，充分信任人才，充分尊重人才，不断拓宽选人用人渠道，努力形成‚有为才有位，有位更有为和无为就无位，不为就退位‛的新局面，人才选拔、考核更加科学，才人配置更加合理，领导器重人才、群众羡慕人才、人人争当人才的局面，努力形成干事创业的良好氛围。

三、加强基层人才培养与使用的举措

（一）就地取‚才‛，用好内部人才。在当前国税人事招、聘权限空间高度集中的情况下，基层部门人才建设工作应重点放在‚就地取‘才’，用好内部人‛上，对已往已获‚律师、会计师、税务师‛等专业资格和已获区局备案的‚稽查能手、征管能手和人事、监察、信息宣传等方面的专业、专长人才以及各类文体特长爱好者，进行总量、结构、专业、分布等情况要进行认真调查，建立档案，并结合人才队伍现状和经济社会发展对人才队伍的新要求，制定有关人才工作和培训规划，为做好人才工作奠定基础。

（二）压实担子，增长才干，求‚实效‛。坚持把有发展潜力的各类人才安排到一线和不同的岗位进行锤炼，在对重大税案（执法）—3—

检查、重要课题调研、重大事件调查（检查）等，安排优秀专业人才担当重任，充分发挥其业务专长；对于涉及多个专业领域的重大事项研究、突发性事件处理，召集多个相关专业人才集合分析。多让他们承担急、难、险工作任务，丰富其阅历，增强其应对复杂局面和处理突发事件的能力，提高其工作才干，以适应不断发展的税收事业需要。逐步把现有人才向‚师资类、税收业务类、专业技术类、文体类、高级专业类和后备干部类‛的特点和归律进行分类管理、培养、使用，为新形势下税收工作、和国税事业的可持续发展提供人才支持。

（三）多平台创造人才成长的环境。一是搭建人才施展才干的舞台，凝聚‚团队精神‛。基层单位以筹建‚税收专业攻坚组‛、‚税收管理研讨组‛、‚税收理论研究组‛、‚信息宣传策划撰稿组‛以及文体类的‚文学创作组‛、‚书画兴趣组‛、‚摄影摄像组‛和‚体育运动俱乐部‛等形成一种互相切磋、取长补短、共同创业的良好氛围，激发人才的创造力。二是定目标、压任务，促进各类平台出成绩、出成果。定期、定量的落实各类人才组合的奋斗目标，从税收管理措施、行业政策实施攻坚、税收理论研究和税收宣传等，定出课题，分个人、组合等形成，要求定期做出有效成果，推进税收工作，提高税收工作理论水平，也为人才的量化考核考评做参考，同时避免各类人才只是‚口头人才‛及‚空谈者‛。对文体类，如文学、书画、摄影摄像类，制订创作方向、拟定创作题材，同时以个人和组合分类，定期、定量上交作业的形式进行考核，为推进税务文化建设提供文艺作品‚量的积累‛。对体育类的，实行特长与爱好组合，以‚队领人、4——

人带人‛的形式，快速提高单兵及团队的特长技能，实现随时‚拉得出、打得响‛的竞技目标，同时好更的发现人才、培养人才、集聚人才。

（四）创造有利于优秀人才脱颖而出的环境。一是基层单位为了各类人才及人才组合确保相关的经费保障，有利于各类人才的培育和成长，有利于各类人才组合研讨与创作活动的正常开展，同时也有利于新人才的发现和发掘，为‚人人都能成为人才‛创造空间。二是基层单位要积极开展各类技能、竞技比赛活动，为各类人才的发现、发掘和人才施展才华提供更多的竞争平台，鼓励人才竞争，激励人才勇于竞争、善于竞争，在竞争中体现价值，在竞争中出成绩、出效益。三是领导干部要树立尊重知识、重视人才的观念，树立‚人才是第一战略资源，人才是第二税源‛的观念，在重大税收管理决策中，充分发挥专业人才的作用，提高决策的科学性、操作的可行性和决策的实效性，使各类人才得到‚实战机会‛，避免总是在各课题组中‚纸上谈兵‛弊端。四是领导干部要坚持用德才兼备的标准选人才、用人才和培训人才。充分考虑人才的政治方向、政治立场、政治品德、思想作风、事业心、责任心等。和社会基本知识、税收基本知识和技能、税收基础理论、思维能力、创造能力、健康体质等综合素质。做到唯才是举，用人所长。在人才的使用上，要克服求全责备的观念，放手使用，扬长避短，更好地发挥人才的作用，使更多的优秀人才脱颖而出。毕竟，这仍是加强国税基层专业型、特长型人才培养与使用，促进国税工作目标的更好实现、国税事业的良好发展的最大目的和更好—5—的激励及促进。

6——

**第二篇：加强基层国税队伍建设思考**

加强基层国税队伍建设思考

国税基层部门处在税收征管第一线，与纳税人直接打交道，队伍建设的好坏，不仅关系到党和政府的威信，同时也影响着税收事业发展进程。为此，笔者结合南漳国税实际，就当前基层队伍现状、原因及解决途径进行调查走访。

一、当前基层国税队伍现状

当前南漳国税干部队伍建设中面临的一些不容忽视的问题亟待解决，具体表现在四个方面。

(一)年龄结构趋于老化，队伍青黄不接。统计表明：该局在职干部中56-60岁干部10人，占5.88%;51-55岁14人，占8.24%;46-50岁40人，占23.5%;41-45岁49人，占28.8%;36-40岁30人，占17.64%;31-35岁17人，占10%;26-30岁8人，占5%;25岁以下仅2人，占1.17%，整体平均年龄达43岁。由于受编制等因素影响，新增人员十分有限，年龄结构不合理的现象日趋显现。可以预测，未来10年时间内国税队伍将会出现严重的“青黄不接”，甚至断层现象。

(二)知识结构参差不齐，学历与能力错位。第一学历中专以上的仅有74人，占42.7%，高中及以下的99人，占57.2%，虽然目前大部分干部已通过函授等途径，取得了大专、本科学历，但是文凭与水平、学历与能力之间仍然存在较大差距，队伍的专业素质还不能很好适应新时期税收工作的需要。此外，税收、文秘、法律、财务、计算机等专业人员严重匮乏，虽然经过近几年轮训，打造了一批省、市级岗位能手，但仍有干部连基本的税收业务知识和政策法规都不能熟练掌握，执法水平不高，服务意识不强，执法过错时有发生。

(三)个人发展空间狭小，工作动力不足。从职务结构来看，提拔任用干部空间很小，副科级以上的19人，占11%;正股级的21人，占12.1%;副股级的36人，占20.8%;副股级以上干部与机构编制和级别相比都已饱合或超员，提拔任用干部的可能性较少。尽管上级已在不断提高基层人员政治待遇，但是，纵向比起点低、进步空间狭小，横向比进步途径狭窄，提升空间难度大，导致一部分干部等到进步无望的年龄后，工作积极性就会受到影响。

(四)精神状态不佳，进取意识较差。主要表现在部分干部在工作中精神萎靡，责任心不强，面对新形势、新任务、新矛盾、新困难，部分干部意志消沉，怨气十足，只讲条件和困难，不讲主观能动性，精神不振，缺乏创新的精神和战胜困难的勇气。还有的干部在工作中缺乏竞争意识，工作安于现状，不思进取，不求上进，得过且过，文件原文照转，工作照搬照抄，领导让干啥就干啥，懒的思考，怕承担责任。

二、存在上述现状的原因

以上问题尽管是多方面的，有内在主观因素，也有外在客观原因，归纳起来，主要有以下成因：

(一)人员流动不畅，队伍活动不足。主要表现：一是人员进口不畅，由于国税部门实行中央垂直管理体制，机构、编制和经费均由中央财政负担，进人权高度集中，编制管得太紧。二是国家公务员考试录用比例偏低，录用门槛较高，即使录用到公务员队伍的高素质人才，也想尽一切办法“鲤鱼跳龙门”，不愿到基层工作，以各种理由往条件好的地方调。三是人员流动力度不够，干部交流整体力度不大，有的干部往往在一个单位、一个部门一干就是十几年，加之人员出口不畅，离开国税系统人员较少，致使基层没有新鲜血液补充，年轻人员严重断档，干部老龄化趋势日益加剧，队伍整体活力不足。

(二)需求了解不透，关爱重视不一。目前，对国税干部的需求大致可分为：政治上的进步，工作上的支持，生活上的关心，领导的肯定等等。而且不同年龄段、不同岗位、不同职务的人员，其需求是不同的，如年轻干部比较重视自身专长的发挥，中年干部比较重视职务的晋升，一般干部重视领导对自己工作的肯定，中层干部渴望工作上的支持。因此，对待干部如果不根据其不同需求，有针对性地进行激励，就难免产生惰性，丧失进取心。

(三)岗位设置不合理，劳动强度不均。由于工作体制、岗位设置、工作内容等原因，导致在同系统人员在工作量上、劳动强度上出现差异。主要表现在有的岗位是经常忙得团团转，而有的岗位是上班无事可做，一杯茶、一张报能过一天，长此以来养成了我行我素的陋习，整天沉浸在玩乐享受之中。而太忙的人往往也会心生怨恨，牢骚满腹、怨天尤人，渐渐工作不再积极主动，久而久之也会变得工作拖拉，得过且过。

(四)学习氛围不浓，工作作风欠佳。主要表现为：一是不想学，少数干部宁愿把时间和精力用在吃喝玩乐上，把学习当作苦差事，提起学习就头痛，业余时间不自学，集中学习不认真。二是应付学，有的人学习精力不集中，学习装样子，走过场，最后导致学无所获。三是不会学。有的学习方法不灵活，不能理论联系实际，更不能学以致用。四是工作落实不力，对上级重大决策或工作安排，不能迅速贯彻落实，习惯于以会议贯彻会议，以文件落实文件，导致工作效率低下。五是工作纪律松驰，有的不能严格遵守工作纪律，服务意识淡薄，工作方法简单粗暴，没有很好地践行“聚财为国，执法为民”的宗旨。

三、加强基层国税干部队伍建设建议

事业成败，关键在人。针对队伍中存在的问题，必须认真研究，加以分析，积极谋求解决问题的对策和途径。

(一)领导干部率先垂范，发挥模范带头作用。基层队伍建设好不好，能否充分发挥大家的积极性，能否激发在岗人员的工作热情，关键是要看领导。因此，在日常工作中，领导要求下属做到的，自己必须模范做到;禁止下属做的，自己必须模范遵守。领导自身要率先垂范，以身作则，对不正之风不护短、不手软、不姑息迁就。否则，干部认为“其身不正，焉能正人”。其次，领导在各项工作中要学会创造有利条件，给大家积极参与的机会，让大家真正把单位的工作视为自己的事，把国税局视为自己的“家”，把自己当作这个家的主人，不断激发动力，焕发活力和工作热情，实现工作效益最大化。

(二)改进人才引进方式，建立科学用人机制。目前国税系统引进人才主要采取录用公务员方式，其问题一是国税系统急需的专业技术人才，很难通过笔试、面试得到录用，二是受公务员薪酬限制，高素质的专业技术人才进入公务员队伍不能得到相应的福利待遇，使得公务员招考对其缺乏吸引力。三是纵然有高素质人才进入基层国税队伍，但经过一至二年工作后，仍想调走。对此，一是要采取特殊考试等方式录用部分专业技术人才，对高素质人才给予较高待遇，以吸引优秀人才进入基层国税系统。二是对新录用人员除日常提拔、交流外，在基层工作年限不得少于5年，以保证人才培养的可持续性。三是提高待遇，加强经费向基层倾斜力度，使高素质人才和自学成才的复合型人才吃苦不吃亏，真正使大家扎根基层安心工作。

(三)加大轮岗交流力度，激发干部内在潜力。通过干部轮岗流动，合理使用各年龄层次干部，既能调动干部积极性，又能更好的使用干部资源。一是要立足于锻炼，实行“培养性”交流。将年龄在30至40岁左右有发展潜力的干部交流到基层任职，使其接受磨练，丰富阅历，积累经验，增长才干。二是要立足于改善，实行“互补性”交流。坚持从基层人才需求出发，采取市区副职下挂任职和基层干部上派学习的方式，在干部的知识结构、专业结构、年龄结构上下功夫，以形成良好的“协同效应”。三是要立足于关心，实行“保护性”交流。对于长期工作在条件差、矛盾多，对工作敢抓敢管，敢于动真碰硬的干部，该提拔的要提拔，该交流的要交流，以激发干部在新的岗位建功立业的热情。四是要立足于平衡，实行城乡交流。鉴于基层岗位比较艰苦，大家都不愿意去，而部分热点岗位大家都想留下来的实际状况，要科学制定轮岗计划，保证绝大部分基层国税干部三至五年调动一次工作岗位，形成综合与业务岗位的良性循环，达到化解矛盾、团结干部，激发斗志、挖掘潜力的目的，从而有效防止不思进取、满足现状的状况出现，促进基层国税工作又好又快的发展。

(四)建立学习长效机制，提高干部整体素质。学习是基层国税人员增长才干，提高素质的重要途径，是做好各项工作的基础。一是加大教育培训力度，针对干部素质“两极分化”现状，要区分对象、划分层次，加大干部“双基”培训、应用公文写作、财务和专业知识培训，逐步解决业务断层问题。鼓励业务精通、知识全面的干部，报考税务师、注册会计师等专业职称，努力培养一支复合型的国税干部队伍。二是营造良好学习氛围，要给爱学习的人提供更多的成才机会，让爱学习的人拥有一种巨大的成就感，从而激励更多人爱学习的习惯。三是创造学习条件，要结合开展“争先创优”和“全员读书”等活动，指定学习内容，利用网站开辟学习园地，及时反映干部们好的学习经验。建立培训学习基地，完善相关配合设施，鼓励干部参加各种类型的学习培训。四是建立学习奖惩办法，对凡是在学习中取得较好名次的单位和个人，一律实行重奖，对学习较差的单位和个人，取消评先表模资格，以达到通过外力作用促使干部自觉学习的目的。

**第三篇：建立健全国税系统人才培养机制的实践与思考**

建立健全国税系统人才培养机制的实践与思考

人才是发展的核心竞争力。2024年全国人才工作会议和国家第一个人才发展规划确立了人才优先发展战略布局，这标志着我国人才培养进入了优先发展的新阶段。在6月8日全区国税系统人事工作会议上，区局党组书记、局长王柳德也指出，当前和今后一个时期，人事部门主要工作任务是，为税收事业发展的需要，教育人、培养人、使用人。对我们基层国税部门来说，当前和今后一个时期，必须抓住机遇，尽快建立健全人才培养机制，大规模培养各类人才，为更好地融入经济发展大局，发挥好税收的职能作用，推动国税事业又好又快发展提供人才保证。

一、柳州市国税系统近年来人才培养机制方面的做法

近年来，柳州国税局按照总局、区局的要求，认真实施人才兴税战略，不断加强人才队伍建设，初步建立了一套人才培养机制，为工作的顺利开展提供了有力保障。

（一）建立了一套人才培养组织机制。按区局要求，市局、县（区）局均成立了教育管理部门，有专职人员抓培训工作，配备了兼职老师（全局兼职教师21人）。制定了系统（单位）的培养计划、季度计划、月份计划，并基本上能按计划实施；对参加对象的确定、培养的实施等方面作了比较明确的规定，确保人员到位，基本上做到了以组织部门牵头抓，各部门、各单位结合实际情况，密切配合进行组织培训的机制，保证培养工作的扎实开展。2024—2024年累计举办各

—1—

种培训班606期，年均举办202期，培训人数达26480人（次），年均培训8826人（次），年人均培训15.18天。

（二）初步形成了一套比较明确的培养目标体系。按要求制定了培养的长期、中期、短期目标和实施计划；基本形成了人才培养的目标层次体系，如六员培训、知识更新培训、专题培训等，为税收工作的有效开展提供较好的智力和技术支撑。

（三）初步建立了一套比较完整的内容课程体系。能根据工作需要制定了相应的人才培养的内容课程体系。培养目标和内容主要集中在思想政治素质、税收专业知识、计算机操作技能为主，并围绕税收工作开展各种短期培训

（四）初步建立了一套比较有效的教学模式方法体系。能结合实际，采取模式多变，方法多样的培养形式。如请专家授课讲座、脱产进修、短期集训等。用得最多的培养和教学模式是授课讲座、脱产短期培训、实践操作培训等教学模式方法。

（五）完善了培训硬件和培训经费的保障机制。市局建设了档次较高的培训教育三间，各县（区）也建设了相应的培训教室（场所），配备了教学用的各种硬件；每年都安排一定的资金用于培训，能确保培训经费的需要。2024—2024年累计投入培训经费382万元，平均年投入127.6万元。

二、当前柳州国税系统人才培养机制上存在的问题

近年来，柳州国税系统大力实施“人才兴税”战略，取得了较明显的成效，但在仍存在一些问题，亟需认真研究和解决。

2—

—

（一）对人才培养的重要性认识不足。一是对人才培养体系建设的重要性认识还不够到位。个别部门和单位的领导对创新人才的合理培训、使用缺乏足够的重视，没有营造人才发展的良好环境，口头上很重视，具体落实上却不够得力，“以人为本”、“唯才是举”的观念还没有落实到位。二是不能有效地发挥人才的作用。认为基层国税系统缺少人事权，在选人用人上处于被动状态，没有深入研究如何调动全员积极性，人才浪费现象不同程度存在。三是人才培养投入明显不足。2024—2024年平均年投入培训经费127.6万元，人均仅1085元；且多元化人才投资机制尚未形成，未能充分体现 “一流人才、一流报酬”。四是对人才的服务意识缺乏。对人才在工作、学习和生活中出现的问题和困难解释多、解决少；对人才培养讲得多、做得少。五是人才培养工作目标不够明确，未能体现“紧缺人才、重点培养”，缺少人才可持续使用的规划和具体的实施计划，导致人才的培育、管理和使用相脱节。

（二）人才结构性矛盾突出。一是干部队伍年龄结构偏大、学历结构不理想、专业结构单

一、高层次人才比例低。截至 2024年底，全局系统共有在职干部职工1176人，40岁以上占63.1%,40岁以下只占36.91%；具有本科以上学历615人（其中176人是通过在职就读取得）占52.43%；而全局具有专业注册职称人员（包括注册税务师、注册会计师、注册律师、高级程序员）16人，仅占1.36%。二是人才分布不均。机关人才相对集中，基层一线较少。三是岗位安排不合理，人才优势没有完全转化为工作绩效优势。四是人才供求矛盾突出。写作、—3—

财务、管理、业务等方面的人才紧缺。

（三）人才培训质量不高。一是教育培训缺乏针对性、有效性、科学性和系统性，培训没能始终坚持“分级培训、分层次培训”和“缺什么、补什么、干什么、学什么”的原则，方法单一，大多采取“一张嘴、一本书、一支笔”的方法，导致人才教育培养与实际培训对象的需要脱节，培训效果不理想。二是培训师资质量不高。除到大专院校等专业培训部门培训师资质量较高外，相当自办的培训师资均为兼职，质量不高，使培训达不到相应的效果，而自办的培训人数均占全部培训人数70%以上，影响了人才培养的质量。三是教学模式方法简单，不够灵活。如专题研讨、现场指导帮助、参观考察的培训模式较少。

（四）人才培养动力机制不健全。一是缺乏人才管理机制。人才管理模式比较简单，没有形成人才的分类管理，对人才的评价标准单一，通常采取用同样的模式和标准管理不同类型的人才，忽略了层次区别和个性差异。二是没有真正建立健全促进优秀人才脱颖而出的激励机制。对特殊人才的特殊贡献，没有从政治上、经济上、荣誉上给予相应待遇，且公务员激励主要以年终考核为主，激励时限较短且指标有限，影响了人才潜能的发挥。三是负激励手段缺失。不能对那些有位无为、有德无才、工作懈怠的人做出相应处罚。能进不能出、能上不能下的状况难以改变。四是科学、规范的人才培养考核评估机制没有建立，使各用人部门（单位）对人才培养机制创新方面积极性不高，产生“重用才、轻育才”的现象。

4—

—

（五）培养管理体制不顺畅、机制不健全。一是各级人才管理培训机构之间存在着多头组织、重复培养、各自为政的现象，统筹安排不够。如对科级以下干部的培训，区局组织培训后市局又统一组织培训。这都说明组织调控机制还需要进一步的理顺。二是人才培训机制没有真正建立。没有系统的人才培养计划，计划性和前瞻性较差，培养工作存在随意性、临时性、应付性，缺乏主动性、系统性、连续性，缺乏宏观谋划，将急需的高级人才与一般性人才等同培训，且培养形式单一，缺少灵活性、创新性，与人才发展战略脱节。

三、建立健全柳州国税系统人才培养机制的思路

良好的培养机制是人才发展和提高的前提。人才不会自然形成，只有在科学、有诳、不懈培养提高的基础上，经评价选拔，才能使人才得以显现。因此，要增强改革意识和创新意识，遵循人才成长规律，找准人才培养的着力点和突破口，积极探索新形势下人才培养规律和发展态势，通过改革和创新，实现人才的培训模式、培训内容、培训方式、教学方法和教学手段的现代化，努力造就一支高素质的人才队伍，为国税事业又好又快发展提供人才保障和智力支撑。

（一）创新人才培养的观念

确立科学的、前瞻的人才培养理念，是人才培养机制创新的基础和前提。新形势下，国税系统必须用符合客观实际的科学人才观指导国税人才培养工作，注重人才的系统开发、合理使用和挖掘人的潜力，使人适其所、人尽其才、人畅其流、人尽其用。一是要树立“人人都能成才”的观念。人才具有普遍性，只要是具有一定知识技能，能够

—5—

用辛勤劳动为国税事业作出积极贡献的人，都是人才，要把广大国税干部纳入人才建设的范围，作为人才建设的主要对象，力求实现干部队伍素质的整体提升。二是要树立“用人失误是过错，埋没人才也是错”的观念。单位一把手对做好人才发展工作负主要责任，重点做好执行政策、统筹规划、分类指导、整合力量、提供服务、依法管理等工作；班子成员都要有爱才之心、识才之眼、纳才之量、用才之法、护才之胆、举才之德、育才之方，关心、支持人才的培养工作，达成共识，形成合力。三是要树立“人才以工作实绩为重”观念。在人才发展中必须坚持重能力、重实践、重贡献、重业绩的导向，克服唯学历、唯职称、唯资历的倾向。四是要树立“人才多样性”观念。人才发展的目标应符合当前国税系统工作的实际需要，在立足于培养管理服务、征收监控、税务稽查、税收法制、信息技术保障、行政管理等六个系列的专门人才基础上，兼顾写作、财务、文体方面的人才。五是要树立“人才动态发展”观念。一方面，人才是不断变化发展的，要做到以老带新、以上带下，保证新老人才平稳交替，避免出现人才断层；另一方面，人才的内涵随着形势发展而变化，只有创造有利于人才发挥潜能的条件，才能促使业务新手成长为行家里手、基础性人才成长为专门性人才和复合型人才。

（二）把握好人才培养的规律性。一是要把握人才培养的客观规律。“学习、实践、提高”是人才成长的基本规律。在培养人才时要高度关注人才的发展性，考虑谋划人才个体发展的延续性，尽可能地为人才的成长开辟更大的发展空间，创造更好的环境和氛围。二是要 6—

— 制定符合实际的人才培养目标。目前国税基层工作较以前已发生根本性变化，收入工作已由任务型转向质量型，征管工作已由粗放型转向集约型，基层税收征管逐步走向专业化、规范化、信息化。为此，基层人才培养的目标应与基层税收执法岗位设臵紧密衔接，逐步建立健全起一支由稳固的基础层、坚实的骨干层、突出的拔尖层人员组成的梯次结构、动态提升的学习型人才队伍。三是要兼顾人才培养的现实性和前瞻性。既要立足当前，从税收工作的现实需要出发，为国税事业及时输送迫切需要的有用人才，又要放眼长远，科学判断时代进步和国税事业发展趋势，使人才培育具有预见性和超前性，以适应未来国税工作的需要。

（三）建立健全人才培训机制。一是要制定好可持续人才培训计划。要制定人才管理办法，明确各类人才的划分，制定人才短、中、长期的培训计划，要改进当前国税系统教育培训机制，把培训目标由短期性上岗培训转向人力资源开发性培训，防止出现短视、短期行为，确保人才培养的延续性和持久性。二是要丰富人才培训内容。要把培训内容由普及型、考核型向提高型、储备型转变，从注重数量积累向注重质量和效益转变，由单一型人才培训向复合型人才培训转变，由显能培训向潜能培训转变。三是要加强岗位技能培训。要制定近期、中期及远期的规划，明确人才培养类型、数量和总体比重。多开展岗位练兵和各种业务技能竞赛，制定“跨岗”及“AB岗”等制度，注重在职培训、在岗培训，做到工作学习化、学习工作化。四是要加强高层次人才培训。对一些紧缺性、专业技术性强、科技含量高的专业人

—7—

才，可与高等院校挂钩组织专门培训；同时，积极鼓励、支持国税干部参加注册税务师、注册会计师和计算机、英语等级证书等考试，注重提升学历层次与提高能力的统一，培养高层次、复合型人才。五是创新人才培养的模式方法。开展研讨式、模拟的培训方式。针对某项工作上的问题展开专门研讨，允许学员与主讲者进行交流沟通，此种形式的培训效果比较明显。因其信息容量大且较切合实际，容易被培训对象理解和掌握。六是要加强培训考试考核。要坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合，将参加培训考试情况作为干部考核与使用的重要依据，确保培训实效。

（四）建立健全人才培养流动机制。一是要建立健全人才流动培养的长效机制。要深入了解基层人才需求重点，确定基层人才培养的主攻方向，把人才流动培养作为一项固定的人事制度长期坚持。不能因人立制，因人变制。二是要制定《人才流动培养工作管理办法》。要围绕今后一个时期人才队伍建设的战略目标，以培养年轻干部为主体，以强化锻炼为手段，以交流轮岗为途径，以提升能力为重点，以增强活力为目标，制定《人才流动培养工作管理办法》，建立年轻干部培养人才库，对人才库的培养对象实行合理流动、重点培养、动态管理、定期评价、跟踪考核等措施，大力营造人才脱颖而出的环境和氛围，确保人才队伍的稳定有序发展。三是探索实施“人才递进培养工程”。通过多岗位锻炼人才、多平台磨练人才，把干部普遍培养成为具有一个岗位知识和技能的专业型人才，把专业型人才培养成具有两个岗位知识和技能的复合型人才，把复合型人才培养成为具有一定 8—

— 综合能力的管理型人才。四是完善人才交流轮岗后续跟踪管理。及时掌握和了解交流人才到新岗位后的工作表现，切实加大对轮岗交流人员的跟踪考核力度，切实增强干部轮岗交流后的工作实效。

（五）建立健全人才培养激励机制。一是要把人才培养纳入领导干部工作考核体系。要把人才培养作为考核各级领导干部政绩的重要内容，确保人才培养工作落到实处，取得实效。二是要完善人才评价体系。坚持以业绩为核心，建立健全由品德、知识、能力、业绩等诸要素构成的人才评价体系，全面辩证地看待人才。三是要创新人才奖惩机制。对德才平庸、考试考核不合格人员要待岗培训，对在本职岗位做出突出贡献，并得到群众和上级认可的高、精、尖人才，给予重奖,特别要奖励创新项目和各种荣誉获得者,引导广大国税干部学业务、钻政策、搞创新、干实事。四是完善人才选拔机制。一切以发展为重，不求全责备，不论资排辈，充分理解人才、信任人才、尊重人才，不断拓宽选人用人渠道，努力形成“有为就有位、无为就无位，不为就退位”的新局面，切实把综合素质高、工作能力强、实绩突出的人才选拔到各级领导岗位上，充分调动人才的积极性、创造性。五是健全人才推荐机制。要主动向当地党委、政府汇报人才发展情况，不断拓宽组织视野和用人渠道，采用上挂、外派、交流等方式，积极把人才推荐到党委、政府有关部门锻炼成长。

—9—

10—

—

**第四篇：关于加强基层税务机关信息化人才培养的思考**

关于加强基层税务机关信息化人才培养的思考

金税工程三期系统的成功上线，标志着国税信息化建设迈上了新的台阶。该系统以Ctais2.0数据为基础，在继承发展税收征管业务信息化同时，汲取旧有实践经验，重点放在征管数据的汇总、整合、挖掘、分析方面，为税收风险控制、上层决策提供更有力的数据支持。

在全国税务系统大力深化征管信息化改革的背景下，我们也要看到，东西部地区发展有先有后，各省市税务局、省市内区县局也存在差异。总体表现为，经济越发达、人员素质越高的单位信息化建设走在越前面，相应的带来更全面的纳税服务和更高的征管质量，就此形成一个良性循环。相反则越靠后，结果则不言而喻。先进的征管系统并非万能，关键在操作人员的业务能力。设备技术再先进，离开了专业人才，也只能成为华丽的装饰摆设。因此，为稳步推进税务系统信息化持续发展，必须高度重视专业技术人才的培养工作，打造一支既懂税收业务、又掌握信息技术专业知识的复合型人才队伍。

一、基层税务机关信息化现状

（一）专业技术人才总量有所缓解，但增长缓慢

全市国税税务系统工作人员年龄结构老年龄化趋势已逐年加大，主要是在特定历史条件下，税务系统80、90年代中期集中招录青年干部充实队伍，受历史条件所限，也没有考虑到搭建合理的年龄梯次。另外，信息化技术在我国是在二十一世纪初才开始蓬勃发展，全国各行业普遍存在人才缺口，所以相对此类专业技术人员相对更为匮乏。

为此，省市局在20XX年有针对性的为每个区县局定向招录一名计算机专业出身的人员外，以后每年的公务员招录都有一个计算机专业类的名额。到目前为止，每个区县局都配有新增5-6名工作人员，加上已有专业出身及短期培训等具备一定基础的人员，共同组成基层技术人员队伍。以永川国税局为例，全局在职人员166人，计算机及相关专业出身7人，经历计算机技术短期培训3人，占全局人数的6.02%，年龄分布情况为70后4人，80后6人。从人员占比与专业技术深度看，还远不能满足当前的需要。

（二）人才层次不合理，专业技术深度不足

基层税务机构的计算机专业人才，前期主要来源于体制内考调，短期培训，计算机应用技术自学成才等渠道。由于条件所限，基本都没有经过全日制、系统化的学习。目前大部分的公共行政机关都面临一个难题，就是招聘不到一个专业层次较高的优秀人才。原因在于无法提供与之能力相匹配的薪资待遇和社会地位。在计算机行业，出类拔萃的人才去企业追求高薪，或去组建团队创业的意愿更高，对进入束缚较多的体制，存在一定顾虑。

现阶段，各地税务局更多的是从国家公务员招录这一途径招收人才。但由于年龄、专业、地域、生活环境等多方面的因素限制。具备应考能力与条件，也愿意来中西部基层税务局工作的大多是应届毕业生。在国内教育现实环境下，培养不出具备较强的实战能力的应届生，这个年轻的群体还需要成长的时间。

（三）人员有效利用率低，没有形成研发团队

毫不客气的将，基层税务局普遍存在计算机专业人员当成电脑维修员，把信息中心视为电脑维修部的现象。诚然，从实际需求出发，为了提高工作效率，大力推广征管系统的使用，信息中心在计算机硬件、计算机网络维护方面投入巨大精力，为整个系统的顺利运行保驾护航是义不容辞的责任。但这只是信息中心的日常维护工作的一部分，技术部门的主要精力还应放在后台数据分析提取，为前台提供数据支撑，更上一层是积极参与税务软件定制研发。

基层税务局并不十分关注定制软件研发，少有前瞻性的远期目标。通常只针对一两个业务目标布置开发量较小的任务，一两个技术人员为主都能完成。造成技术只掌握在少部分手中，其他人由于参与度较小，逐渐被边缘化。这不利于促成分享技术、共同发展的研发团队。

（四）软硬件建设不同步，软件开发程度落后

国税系统的所有网络、计算机设备都通过财政拨款，由省市局机关统一采购按机关配发。特别在金税工程上线以来，计算机硬件设备基本都能满足基层需求。网络设备方面是由集成商下派技术人员统一安装、调试，维护工作量不大。

计算机软件开发工作，各地发展程度有先有后。做的比较好的区县局，每年有专门的开发任务。由局领导下达开发任务，征管业务科室负责需求定制，信息中心承担程序开发。数据来源以金税三期、CTAIS2.0分发数据库为主，外部采集为辅。面向本局内部人员使用，有短小精悍、实用性强的特点，为本局征管信息化起到有力的补充作用。较为落后的区县局，这方面几乎没有动作，主要还是使用金税三期系统。信息化专业人才要么分流到其他岗位，要么闲置在信息中心，技术能力逐渐荒废。

（五）基层领导重视程度普遍不一

领导多由税收、财会专业出身，征管工作与信息化的切合点没找准，没有把握住适合于本单位的信息化方向。主要反映在培养既专计算机又懂财会的复合型人才方面欠缺思路，在现有的条件下大部分都是摸着石头过河的情况，存在计算机人才就是信息中心的备用人选的思想。其次是行政执法类与专业技术类待遇有差别，当前单位内部，确实存在行政执法类的待遇普遍较高的情况。在这方面，专业技术类的岗位在没有适当的照顾，很难调动干部职工的工作积极性，当然这也是大部分行政机关存在的通病。

二、基层税务机关信息化建设的具体对策

（一）领导加强重视，提高单位信息化标准 单位信息化工作的有效推进，离不开组织领导的大力支持。基层税务机关领导已逐渐认识到现代化的管理必须立足于科学的决策，离不开信息化的征管工作。要充分发挥信息化人才在税收工作与现代化技术之间的桥梁作用。

要把信息化应用在征管的每个环节。从纳税人申报、财务报表、单位耗用的数据采集到税收数据筛选分析，再到税收风险内控机制预警，实现建立以征管数据为核心，不断挖掘分析，提供决策依据的合理机制。

要把信息化应用到单位内部管理，覆盖考勤、用餐、通知通告、网上考试、行政考核等基本工作，工作人员使用统一网络平台办公，实现管理、监察、考核全面无纸化。

以上工作需要税收业务与计算机技术双精通、德才兼备的复合型人才来支撑，在人力资源配备、经费划拨、人才培养、干部提拔上需要适当照顾。

（二）分布使用、集中开发，打造信息化团队

税务机关是业务性很强的单位，计算机人才不能拘泥于专业技术，自身要主动自学财会、税务知识。单位还可安排他们分布到办税厅、税务所、稽查局，一来可成为计算机管理员，解决微机日常问题，分担信息中心繁杂的工作。二来在工作把专业应用到实际业务当中，如征管软件应用、税务纳税评估、税务电子数据检查等，取得以点带动各派出机构信息化的成效。

以软件开发标准模式，规范单位内部小型软件开发任务。业务科室、信息中心各自扮演好客户与开发队的角色。局领导下达目标，业务科室以本单位需求为基础，广泛征求意见，形成具体需求文档提交给信息中心。信息中心以科室负责人牵头，根据需求抽调相关人员，采用集中办公的方式，按阶段分配任务，在规定时间内完成开发任务。其中要以技术能力强的人作为核心，其他人服从安排，做好次要辅助工作，在开发当中就学习技术、了解系统，为以后的推广、二次开发积累经验。

（三）加强培训与交流，培养实战人才

计算机技术是一门首重实践的“手艺”。建立培养信息化人才的教育体系，先要把技术、业务核心推上讲台，定期开办技术短期班。立足于本单位的实际情况，选择适合的教材。例如数据库基础教程、ASP网页技术基础教程。布置小型软件开发任务，税收数据各类统计查询任务，把理论的东西真正用起来。

现代化的税收征管内部数据、第三方数据越来越巨量，全市国税系统不具有对海量数据进行收集、分析的技术力量，与外部税务软件专业开发公司合作，以服务外包形式加大征管信息化纵深是现实的需求。但服务外包并不是全面托管，基层机关应鼓励单位核心骨干“走出去”，汇集全市基层业务需求，在上级单位组织领导下，积极参与到全市的信息化建设当中。不但开拓眼界，提升认识层次。还可与系统集成商合作，外派技术核心进驻集成商开发、维护部门，用先进企业的资源培养自有人才。

（四）普及计算机知识，全面提升信息化水平

总局提出要建设现代化的税务检查机制，这对单位职工提出新的要求。企业逃避税务检查的手段总是走在税务机关的前面。特别是在各个企业使用会计核算软件、各种ERP、自控系统的情况。税务检查人员必须要懂计算机基础知识，至少得明白数据库、网络等基本概念，才能掌握住企业基本情况。在计算机应用方面我们还有很长一段路要走。

信息中心的人员也要加入到税务检查的队伍当中，在技术方面提供支持，总结经验。定期分享，共同提高。关注70年代以后出生的税务干部，年富力强，正是信息化建设的未来中坚力量。

人才是税务信息化建设的灵魂，金税三期工程的深入推广，将为信息化人才的发展提供更大的舞台。我们要紧紧抓住这一契机，以核心征管数据为依托分析数据，以税收风险控制为导向管理企业，以电子数据检查为重要手段规范企业。逐步打造一支不断为税收征管现代化提供动力的信息化队伍。

**第五篇：企业人才培养与使用**

浅谈企业人才培养与使用

人力资源科——郭建伟 千秋大业，人才为本。破解“企”字，有一个精妙的说法：“有人则企，无人则止”。人才是企业发展的非常重要的战略性资源。成功的企业，必然是能不断聚集和持续造就高素质人才的企业。培育人才的结果，就企业而言，是生产力和竞争力的增强，就职工而言，是工作生活质量和人生满意程度的提高。企业的竞争说到底是人才的竞争，企业的人才战略要体现以人为本，形成以人为本的团队，使人才和智力资本开发价值实现最大化，而如何开发人才、培养人才和使用人才,充分发挥人才的积极作用，已成为现今摆在每一个企业面前的重要课题。

我矿人才培养工作秉承“培训就是发展，培训更是创新”的理念，围绕“一个中心”： 即以确保安全生产和提高经济效益为中心；突出“两个转变”：由“被动学习”到“主动学习”的转变，由注重理论知识传授向注重技能培训转变；抓住“三个重点”：即以高级管理人才、高级技术人才和高级技能人才的培养为重点；强调“四个到位”：即领导到位、工作到位、措施到位和条件到位；实现“五个创新”：即培训观念、培训机制、培训内容、培训方式和培训手段的创新。在创建学习型企业，营造人才成长氛围；开展优秀人才选拔，激励员工岗位成才；建立培训考核体系，提高人才培养质量；加大教育培训投入，建设远程培训系统等方面进行了有益的探索，积累了经验，为矿生产发展提-1-

供了动力，为人才成长搭建了平台。

我们要坚持企业与员工共同发展的理念，以“争做学习型员工，创建学习型企业”为主题，加强基层班组建设，采取灵活多样的培训方式，发挥不同培训形式的优势，实现不同培训方式的有机结合，注重培训效果，促进职工全面成长。培训内容包括：岗位技能培训、安全规程培训、特种作业培训和新技术专题培训；培训方式包括：岗前培训、岗位培训、在岗学习、职业资格培训、继续教育等方式；培训形式包括：自学和集中学习等。

今年，我矿对人才培训的主要内容有岗位技能培训、安全规程培训、特种作业培训；采取的主要方式为：

一、对新进员工进行岗前培训；

二、对在岗职工进行职业资格培训、复训和在岗学习。

一、4、5月份对矿基层区队职工进行特种作业培训，并对考核合格者颁发特种作业证，持证上岗。

二、对各基层区队新进员工进行岗前学习培训，主要学习内容有安全作业规程和岗位业务技能，经考试合格，方可上岗。

三、密切关注集团公司下发的各项职业技能鉴定申报信息，鼓励职工积极参加技能培训。5月份对生产调度工、配电值班员进行企标工种职业技能鉴定申报，7月份对矿高级技工进行技师申报，为公司、大煤沟矿培养了一大批专业齐全、素质优良、业务精通的优秀人才。

四、对矿在职特种作业人员每两年进行一次复训，进一步加强了特种人员的业务技能和特种作业能力。

五、对各单位办事员进行教育培训，加强业务能力。矿人力资源科为做好各单位办事员管理工作，提高办事员办事能力和业务水平，每周都会召开办事员会议，促进各办事员相互之间的业务交流，并在每季度岗位练兵活动过程中，举行办事员业务能力和综合素质的考核，使各办事员从考试中认识到自己工作中存在的缺陷，并针对不足之处进行整改，提高办事员的业务技能水平和理论知识水平，进一步提高单位工作效率。

六、为提高在岗职工业务能力和工作积极性，从4月份开始，每月开展生产单位劳动竞赛活动，确保大煤沟矿各项生产经营计划的顺利完成。由于大煤沟煤矿地处地震带，地质结构复杂，有时地震频繁，每月的生产状况都不一样，所以要结合当月生产的实际情况，创新方法，因地制宜，制定出合理劳动竞赛方案，有效地调动全体职工的积极性和自觉性，激发职工劳动热情。

七、通过职业技能比武，加强职工成才意识。2024年9月，青海省第六届、海西州第二届暨全省煤炭行业职工职业技能大赛在我矿成功举办。这次大赛参赛项目共四个，大煤沟煤矿参赛队取得了爆破工第一名、第二名、维修钳工第一名、第二名，瓦检工第二名、第三名的优异成绩。通过本次技术比武活动，展现了我矿技术工人的精神风貌、技术水平和意志品质，进一步引导和深化矿广大职工岗位练兵、岗位成才、岗位奉献的思想意识。

八、开展岗位练兵，营造干事创业氛围。年初，制定了《大煤沟矿开展岗位练兵竞赛活动方案》，以“争做学习型员工，创建学习型企业”为主题，本着“全面提高职工工作效率和安全生

产，增强个人业务技能水平和综合能力素质，打造适应大煤沟煤矿生产发展的高技术、高技能职工队伍，推进企业快速稳定发展”的目标，坚持“干什么，练什么，缺什么，补什么”的原则，按照“立足岗位、切合实际、因岗施教、注重实效”的要求，以提高职工职责能力为出发点，以各岗位基础知识培训、基本技能训练、工作实效考评为主要内容，通过开展以赛促练、以赛促学，增素质、强技能、保发展等途径，密切结合生产实际，在全矿范围内开展了为期一年的岗位练兵活动。这是我矿成立以来的第一次岗位练兵活动，同时也是加强我矿职工队伍建设的又一重大举措。练兵一年来，经过各单位精心组织、周密布署，扎实有效地推动练兵活动向实战化和长效化方向良性发展，确保“人人参与练兵，人人得到锻炼，人人获得提高”，取得了明显成效，矿全体职工整体素质水平得到了长足进步。

当今乃至将来，企业的发展就是人才的培养，企业的竞争就是人才的使用，“栽好梧桐树，自有凤凰来”，故此企业做好了人才的培养自然而然也就提升了自身的发展潜力，因此，我们要做好人才的培养和使用工作，为我公司和矿的强势发展做出贡献。

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！