# 当前基层税务部门人力资源现状的思考

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2025-04-23

*第一篇：当前基层税务部门人力资源现状的思考近日，国家税务总局着眼于信息时代加强税收征管、优化纳税服务的需要，提出了一系列新理念、新思路、新要求，特别是明确提出“信息管税”的理念，并首次将纳税服务与税收征管共同列为税务部门的核心业务。这是税...*

**第一篇：当前基层税务部门人力资源现状的思考**

近日，国家税务总局着眼于信息时代加强税收征管、优化纳税服务的需要，提出了一系列新理念、新思路、新要求，特别是明确提出“信息管税”的理念，并首次将纳税服务与税收征管共同列为税务部门的核心业务。这是税收征管工作思路的重大变革和调整，对于进一步完善新形势下的税收管理模式具有极为深远的指导意义。湖北税务结合工作实际确定了“依法治税、信息管税、服务兴税”的工作思路。“方向”虽然明确了，但如何尽快建立适应信息管税的人力资源机制，充分发挥人力资源在现代税收管理中的作用，建立人才队伍的保障机制，全面提高干部队伍的征管、服务和信息技术应用能力已迫在眉睫。

一、人力资源现状

1、存在着高学历人员不少和人员能力有限的矛盾。近几年，系统内干部学历层次有较大提升，但与年龄结构相比，年龄越大学历水平越低，而且有不少年轻干部虽然通过在职成人教育取得了经济管理、财税、中文、计算机等专业大学文凭，但事实上其专业能力远没有达到现代税收工作需要。一个比较普遍的现象是，拥有大学文凭的人员占相当大的比例，而真正要找出在写作、计算机操作、税务稽查、法律应用、外语等专业表现比较突出的人员却非常困难。在知识结构上，系统整体专业结构并不理想，特别在县一级大多数干部的能力仅仅维持在一般的税收工作水平上，当面对税源监控、纳税评估、统计分析等这些需要经济学、高等数学、概率统计学、计算机等专业性较强的工作以及新税收管理软件上线以后，这些同志就显得“心有余而力不足”，无法真正履行好税收管理员职责，甚至部分人员即又不会计算机的基本操作，也不精通企业财务核算和现代企业管理，更不具备独立查帐能力，不能胜任现代税收工作需要。

2、存在着人力资源过剩和人才资源相对匮乏的矛盾。从2025年公务员登记的数量上看，税务系统的人力资源十分丰富。人力资源过剩与人才资源不足是当前的主要矛盾，已成为制约税务工作发展的一个重要因素。目前，不少基层部门普遍存在在岗人员过多，但能真正能胜任工作的很少；应付一般性事务的人员过多，专业性人才过少。与国家税务总局要求税收管理员要成为“五员”，即：信息采集员、纳税辅导员、税收宣传员、纳税评估员和税收监控员的要求相差甚远。

3、激励机制的不完善，阻滞了税务人员工作的积极性和创造性。

一是目前公务员激励机制主要以年终考核评先评优和提升职务为主，年终考核的激励时限较短，而且职务激励的空间受指数的限制非常有限。再加上采用传统的“投票”方式，一些成绩突出或因工作过硬而“得罪”人的同志经常与年终先进无缘。二是竞争上岗激励存在一定缺陷，竞争上岗，程序缺一不可，竞争过程中存在一定的偶然性，一些有工作经验、有群众基础、有协调能力和组织能力可以重用的同志，也可能因考试复习的不到位、或面试等某个环节失误被刷掉，等再有机会的时候，这些同志可能年龄已偏大而没了资格；三是负激励的手段缺失，不能对那些有位无为，有德无才、工作懈怠、甚至不能胜任本职工作的人做出相应处罚或制度上约束，所以抱有“混也要混到60岁”想法的人还不少。

二、成因分析

人力资源管理是一个组织对人力资源的获取、维护、激励、运用与发展的全部管理过程与活动。机构分设后，由于历史的原因，有人员超编现象，近几年一直在消化吸收，甚至想方设法疏通出口，但由于“出口”手段不硬、力度不到位、考核制度不严，该“出”的不愿出，新生力量得不到及时补充。每年新进人员较少，特别是大学毕业生较少，所以在年龄、学历、知识结构上的优化和改善的速度较慢，人员的知识结构和年龄结构断层。在人力资源管理上存在的问题与矛盾有着一定的历史原因和客观因素。

一是认识上的问题。把人才作为一种资源来管理，理论上可以接受，但很难具体到实际工作中去，从观念上还没有实现从简单的人事管理到现代人力资源管理的转移，认识还停留在简单的人员调配和分工的层面上，没有向人力资源的开发、管理方向去考虑、去转变，或者已经重视人力资源的开发，但由于选拔的“机械”和培养上的流于形式，导致该选拔的没有选拔上来，再就是由于学习的内容不能跟上税务日新月异的形势发展，钱花了不少，学习的效果收效甚微。

二是体制上的问题。在人事权高度集中的税务系统，激励机制不完善、人才维护不到位等诸多原因，是严重影响人力资源管理的桎梏，在基层税务机关也有不少在管理、业务上的“能人”因激励机制的不完

善，觉得心灰意冷，只能随波逐流，相反这些人提前退休后充分发挥的优势把自己的公司办得红红火火。三是机制上的问题。人力资源管理方面的一些深层次的问题，还要通过建立一套科学有效的管理机制来加以解决，用改革的办法解决改革中存在和出现的问题，我们的欠缺也表现在这个方面，还没有建立有效的人力资源管理机制，还没有形成科学、合理的人力资源管理体系。如干部考核评价、培训机制、干部任用和收入分配等机制还不够健全，一是考核评价机制不尽完善。就基层而言，每年的公务员大多只注重定性考核，忽视定量考核，使考核“公式”化，只要一年没有发生大的差错，不管贡献大的、贡献小的，你称职，我称职，大家都称职。二是分配激励机制存在缺陷。从收入分配上看，干与不干一个样，干多干少一个样，能力大小一个样，没有担当重要任务的同志与那些任务重、工作量大的同志收入待遇上没有区别，这也许是有些优惠的人性化的“出口”政策无人响应的根本原因。三是干部选拔任用上，职务激励的空间有限，有限的指数难以调动干部的工作积极性和创造性。客观上挫伤了一些人的工作积极性，致使一部分人在工作上只求过得去，不求过得硬，造成人浮于事，得过且过。在人力资源的培训上由于实行本级负责，特别是县级税务机关因为场地、师资、硬件等条件限制，一年到头基层税收管理员很少有参加培训的机会，有的甚至几年难有一次培训。

四是因为工作转型。以前税收工作虽几经变革，但多是税收体制、机制的改变，很少直接触及到税务干部个人。而目前的税收工作正逐步由粗放型向精细化、规范化、科学化、信息化转变，这对税务干部的整体素质和工作能力提出了更高的要求。对此，许多习惯了以前那种粗放型工作模式的基层税务干部感到不适应。这种不适应反映到心态上就是有焦虑，有压力，有茫然甚至有抵触。比如，有些文化程度较低的基层税务干部以前很少动笔，现在需要自己填写《税收管理员手册》，还要操作微机，感到难度很大，甚至有一种“干了多少年税务工作现在突然不会工作了”的感觉，思想上感觉很失落。

三、对人力资源管理的思考

通过对人力资源管理产生的矛盾以及成因分析可以看出，在新的形势下怎样对传统的人事管理制度进行创新，解决人力资源管理方面存在的问题，加强人力资源的分析、管理和开发，是当前人事工作迫切需要解决的一个重要课题。而解决这些问题，必须从税务工作的需要出发，坚持以人为本的原则，全面推进人力资源管理改革，有针对性地解决人力资源不足和浪费问题，充分发挥人力资源的效能，全方位地进行人力资源管理制度的改革。

1、搞好税务系统人力资源普查，摸清家底。要搞好人力资源管理的开发和利用，首先要搞好人力资源调查，摸清底数，搞清系统内每个人学历、特长、能力、潜力，建立科学的指标分析体系。二是要深入细致地调研和考量，人力资源分析要以事实为依据，调查数据的真实与否，决定着分析质量的高低，这就要求必须深入基层调查研究，掌握第一手资料。如，对干部素质状况的调查，必须在文化程度和专业基础上做充分的调查和考量，进行必要的笔试、面试、能力测试和工作实绩考核，通过这些综合指标去衡量一个人的真实水平和能力。还可以通过学习能力、创新能力的测试和考核估价一个人的发展潜力。必要时还可以象古时候齐国齐湣王爱听“吹竽独奏”那样，人人过关，把真正的“乐师”找出来，让“南郭先生”浮出水面。三是进行定性和定量分析，摸清一个单位的人力资源状况，就要对这个单位的人力资源进行定性和定量分析，必要的定性分析是对人力资源管理做出正确估价的指标之一，如对事业心、责任感、学习力、向心力和创新力的分析，这些指标分析与定量分析相结合，才能较好地对人力资源管理状况做出正确地估价。

2、拓展人力资源维护渠道，更新知识结构。社会在变，人力资源也需要不但“维护”，维护的过程就是知识更新的过程。在调研中，基层税收管理员普遍渴望能得到市级、省级组织的全员轮训，时间最好在10——20天（不耽误当月工作），内容上能贴近税收实际和当前工作需要，如征管软件深层应用、税务稽查、税务管理先进模式等。可以说，今后的税收管理工作任务更重、要求更高、标准更严，这些工作需要税收管理员来完成。有没有配置合理，素质过硬、作风优良的一线管理员队伍将成为全省税务系统强化税收管理各项工作目标能否顺利实现的一个关键性因素。

3、优化配置，搞好人力资源综合利用。当前，在新生力量得不到大量补充的情况下，优化资源配置，搞好人力资源的利用，是基层税务部门要解决的首要问题。首先要进行资源重组，优化人力资源配置，努力发挥人力资源的最大效能。一是结合工作实际，定岗定责，了解人力资源需求，结合《公务员法》，以事为中心，科学配置工作岗位，并明确岗位职责和任务，这是优化配置的基础，职位设置不合理，责任、任务不明确，一方面不利于选人定岗，另一方面也不利于监督和考核。所以，必须认真地研究和确定，对事不对人，努力使岗位设置合理、职责明确得当。二是确定需求标准。按照《公务员法》制定职位说明书，明确本职位工作需求标准，用需求标准的尺度用人择人，如果择人条件不明，尺度标准不准，那么，定岗定责也只是纸上谈兵。三是进行业务重组，优化资源配置，可以采取自荐、推荐和组织决定的方式，优化配置要着眼于全局，立足于发展，优势互补，发挥人力资源整体功能，体现综合效益。

4、创新机制，挖掘潜力。加强人力资源管理的目的是合理地对人力资源的开发和利用，在人力资源管理上，要注重对现有人力资源的“挖潜”，努力调动每个税务干部的工作积极性、主动性和创造性。激发税务干部的生机和活力。一是建立“人才互动”机制。突出基层单位之间的人才互动，突破人才地域的限制，使人才能够在本系统内按资源优化配置原则，将人才在县、市乃至全省税务系统内有机调配。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，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，形成新型的人力资源新结构新格局，充分拓展人才的使用效能。

5、建立有效的竞争激励机制。竞争激励是激发干部潜能、调动干部工作积极性、创造性、促进事业发展的有效手段。激励可以是正激励和负激励两个方面，正向激励的手段竞争上岗、评优评先、奖励优秀等，正向的激励可以直接调动干部工作的积极性，激发活力，形成动力。负面激励的主要手段主要是批评激励、末位淘汰、经济处罚、降低收入、待岗学习等。负面激励是反作用力，可使压力变动力，变后进为先进。总之，运用激励机制，从税务干部的实际出发，确立条件要适中、目标不要太高、压力不要太大，从而发挥正面最大作用和效果。

6、建立科学合理的绩效考评和奖惩机制。一是构建起以反映工作业绩和工作能力为主的科学、严密、详细、合理、操作性强的绩效考评体系，对一个客观公正的评价，从主观上讲，就是对一个人的知识、能力、劳动能够得到认可和尊重。因此，实施科学的绩效考评机制，是搞好干部考核的重要环节。建立能够真实反应干部工作业绩和工作能力的严密、科学、具体、合理、操作性很强的绩效考证体系，通过加强日常考核，绩效考核，科学的、公正的评价每一个税务干部，从而去发现干部的优点和长处，并在实际工作中得到使用和发挥。二是要以工作业绩为导向，建立公平的分配机制，彻底打破分配上的平均主义，奖优罚劣，奖勤罚懒，大力推行按贡献大小、责任轻重分配，让创造业绩的人才享有优厚待遇，使人才等级与分配等级并轨运行。三是建议完善公务员考核制度，使其在人力资源“软件”上具有可操作性。实际中，因个人知识、能力而不能胜任工作的人不少，而年终评为“不称职”的人几乎没有，更不说辞退，原因就是公务员考核制度在“软指标”上不具有可操作性。

二、教育与培训

建国军民，教学为先。教育，是干部队伍建设的关键。

教育和培训既密切联系，却又不尽相同。教育，更侧重人文素养、价值观念、独立思想的培育，而培训强调业务技能的培养与训练。人文素养的教育旨在提高人的基本素质，包括道德修养、政治修养、人生态度、理想信念、核心价值观等，解决责任意识与敬业、乐业的问题，实际就是态度问题；而业务技能的培训解决怎样做的问题，是个能力问题。而学习不好，或者工作做不好，从根本上说，多数情况下不是能力的问题。

对于孩子，教育似乎就是上学、听课、考试，分数是检验教育成效最重要的指标。对于职业员工，教育似乎就是业务知识和岗位技能的培训，检验的形式仍然是考试。

要说教育就是考试，显然多数人不会同意。但是，现实都这么做，却都也习以为常，不感觉有什么大惊

小怪。人人知道教育不是考试，我们却在把教育办成了考试。

如果说学校的知识灌输和工作中的岗位培训不是教育的本质，那么什么又是真正的教育呢？

著名学者胡适说：“教育是给人戴一副眼镜，能明白观察，不是给人穿一件锦绣的衣服，在人面前夸耀”。观察人生，观察世界，内心才能明白。苏格拉底也说过类似的话：“未经省察的人生没有意义”。他还说：“教育是点燃火焰，不是灌输”。我想，是点燃爱的火焰，点燃责任的火焰，点燃兴趣的火焰。浙江大学郑强教授说：“教育是精神的树立，而不是谋生的手段”。《大学》中讲：“大学之道，在明明德”。新东方集团总裁俞敏洪说：“成功有两大秘诀，一是理想，二是良心。”两者的树立靠教育。

怎么教育？《说文解字》中说：“教者，上所施，下所效；育者，养使做善。”所以说，教育不是说教，也不是简单的技能培训，更不是考试和分数。而是以身作则，演绎生命的价值趋向。原清华大学校长梅贻琦先生说：“所谓大学，非谓大楼之谓也，有大师之谓也。”振兴教育在大师，不在大楼，更不在大官、大款。

反观我们现在的教育，几分精神的树立？几分理想信念的确立？几分责任意识的培养，几分知识的灌输和考试？

今天，我们搞“忠诚、责任、发展”主题教育，抓住了教育的本质，目的是实现事业与人的全面和谐发展。正象松下电器总裁所说的：“我们公司的第一产品是人，培养圣贤之人，电器是附带产品。”

**第二篇：基层税务部门加强廉政文化建设的思考**

基层税务部门加强廉政文化建设的思考

廉政文化是人们关于廉政的知识、信仰、规范、价值观和与之相适应的行为方式、社会评价的总和，是政治文明和精神文明的有机结合，政治和文化的有机融合，是党风廉政建设和反腐败工作进入新阶段的一种有效载体和重要抓手。在建设中国特色的社会主义过程中，廉政文化是中国共产党和中国国家机关在廉洁从政方面所构建的思想、政治、法律、制度体系的标志，反映了廉政建设的变化、发展和进步状态。引伸到基层税务部门，廉政文化是税务干部在税收执法和行政管理过程中逐步产生和发展的以“廉洁奉公、秉公执法”为主要内容，融合了税收文化、税收理念、价值观念、道德规范、税收执法、规章制度、税收行为规范、人文环境，以及与此相适应的思维方式和税收行为方式等内容的总和，体现了思想、道德、法律为一体的素质要求，它来源于税务干部的税收工作实践，并统领税务干部的思想意识，体现了共同的价值标准和精神观念。加强基层税务部门廉政文化建设，对促进税务部门廉政建设和反腐败工作具有重要意义。

一、基层税务部门加强廉政文化建设的意义

（一）是贯彻落实总局会议精神的重要举措

2025年2月12日，在全国税务系统党风廉政建设工作会议上，总局局长谢旭人指出：各级税务机关要按照胡锦涛总书记在纪委六次会议上的重要讲话精神，正确认识税务系统党风廉政建设和反腐败工作形势，把学习贯彻党章作为加强党的自身建设的重要内容，落实到党的思想政治、组织、作风和制度建设的各方面工作之中，努力促进税务系统党的执政能力建设和先进性建设，为推动税收事业发展、全面落实科学发展观、构建社会主义和谐社会提供有力保证。总局纪检组长贺邦靖指出：要坚持“三个贯穿于”工作方针，切实把党风廉政建设贯穿于税收工作大局之中，贯穿于税收政策法规的制定、税收征管体制机制建设和改革的总体设计之中，贯穿于“两权”运行的全过程之中，对搞上有政策、下有对策、有令不行、不禁不止，造成重大损失的，必须依纪依法严肃查处。基层加强廉政文化建设，更有利于将这些要求和指示落实到位。

（二）是建立健全惩治和预防腐败体系的重要内容 加强廉政文化建设，是党风廉政建设和反腐败斗争的一项基础性工作。建立与基层税务部门工作环境相适应的教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系，是从源头上预防腐败的根本性举措。廉政文化建设作为税务部门惩防体系的重要内容，旨在加大预防工作力度，使反腐倡廉教育面向全体税务部门和税务干部，努力提高税务部门和税务干部的依法行政的执法理念，使其自觉做到自重、自省、自警、自励、不犯或少犯错误。只有搞好了廉政文化建设，税务部门和税务干部的执法行为规范了、法制观念增强了、良好的征纳关系形成了，党风廉政建设才能有深厚的群众基础和良好的社会氛围，才能推动基层税务部门的工作不断发展。

（三）是基层税务部门推进阳光税务的重要手段 一是廉政文化对税务干部有着强烈的凝聚力、向心力和持久力，具有无形的导向、凝聚和约束功能。作为一种健康正确的思想意识形态，加强廉政文化建设，有利于促进税务机关和税务干部的思想建设和作风建设；有利于促进党风廉政建设和反腐败工作的社会环境和舆论环境的形成。二是加强廉政文化建设，能够帮助税务机关和税务干部实现执法内容公开化、执法手段信息化、执法流程明细化、执法责任明确化和执法监督便民化，防止出现损害纳税人利益的“吃、拿、卡、要、报”等不正之风的发生。三是运用廉政文化的力量，让廉洁的转念转化为服务的理念，并充分体现在为纳税人服务上，引导和督促税务干部常修为政之德，常思贪欲之害，常怀律已之心，牢记“两个牢必”，做到“八个坚持、八个反对”。使廉政文化建设和基层税务工作协调统一、互促互利，进一步提升税务部门在纳税人心目中的地位和形象，为基层税务部门积极打造“阳光税务”提供保障。

二、基层税务部门加强廉政文化建设的有效途径和方法

（一）基层税务部门加强廉政建设的有效途径 基层税务部门开展廉政文化，只有通过生动活泼的形式、独特新颖的载体，不断扩大教育对象和覆盖面，使廉政文化建设的触角伸入到地税工作的方方面面以及干部职工及其家庭日常生活的各个领域，才能焕发出廉政文化的勃勃生机和无限活力。

一是运用网络技术，增强廉政宣传教育的直观性、灵活性、全面性、有效性。基层税务部门可运用局域网的共享功能，搭建廉政文化信息平台，形成上下互联互通、信息资源共享的廉政文化网络系统，并设置警钟长鸣、廉政要闻、廉政论坛等栏目，建立内容丰富、自主选择“廉政超市”。在“廉政超市”里，税务干部可以既通过廉勤楷模的先进事迹为自己树立学习的榜样，又可以通过反面典型的例子，做到自警自励。随时提醒税务干部要善待手中的权力，勤廉为税，做到严格执法，坚持依法行政，从而树立正确的廉政理念。

二是充分发挥各种文化阵地和艺术形式的作用。基层税务部门可充分借助橱窗、报栏等各种载体，建立廉政文化墙、廉政文化走廓，使干部职工感觉到廉政文化建设就在自己的身边。廉政文化墙在内容设置可按月或按季突出一个主题，如廉政宣传月专题、全国法制日专题、政务公开专题、廉政文化活动专题等等；廉政文化走廓在内容安排上可悬挂廉政书画或反映税务部门工作特点、工作理念的“格言警名”，既提高大家的文化素养，又激发了大家勤勉敬业的工作热情。基层税务部门也可寓教于乐，通过观看警示教育影视片通过组织开展廉政歌曲演唱比赛、廉政书画作品比赛等活动，促使税务干部在美妙的艺术享受中得到感悟，受到启迪。

三是将廉政文化建设融入的税收工作当中。廉政文化只有延伸到日常工作、生活之中，才能扩大廉政文化的渗透力，使更多的人了解、感受廉政文化。可开通廉政文化宣传直通车，将有关廉政文化的知识制成展板，定期在各相关单位巡回展出；可组织干部职工到贫困农户中体验生活，为干部发放廉政台历、寄送廉政贺年片，主动接受纳税人的监督；可坚持开展评选“廉内助”、“贤内助”、“五好家庭”活动，促使税务干部和家属都增强法纪意识、廉洁意识；春节、元旦等重大节日前，可通过召开家属座谈会、上门走访等方法，加强与干部家属的沟通和交流，增强廉政文化的亲和力和感染力，使清廉之风吹进税务干部生活的每个角落，形成家家把好廉政关的良好氛围。

（二）基层税务部门廉政文化建设的方法

一是廉政文化建设要与制度建设相结合。廉政文化建设作为一种意识形态，是“无形”的，它需要“有形”的制度做为保障才能建立持久、完善的运作方式和长效机制。在实践中，我们要适应新形势的变化和新任务的要求，以税务廉政文化建设为契机，全面建立包括税收业务管理、日常事务管理、干部人事管理，廉政纪律、领导班子、党群组织建设等各项制度，建立用制度管人、用法制管事的工作机制，从而保障廉政文化建设的健康发展。二是廉政文化建设要与依法治税结合。税务部门作为经济执法部门，就必须始终坚持依法行政，廉洁从税。既要确保各项税收政策执行到位，又要维护正常的纳税秩序，严格按照法定权限和程序行使权力，履行职责，做到严格依法行政。要全面深化税收执法责任制，做到监督有重点，纠正有实效，考核有标准，责任有落实，全面提升税收执法工作的法制化、规范化和科学化管理程度。要完善个人行为规范，引导干部落实好《税务人员职业道德规范》、税务干部礼仪规范和各项文明规定，通过干部职工严谨、规范、文明、高效的具体行为，体现税务部门廉政文化的价值。

三是廉政文化建设要与思想道德建设相结合。坚持把弘扬和培育“廉政文化”与深入实践“三个代表”重要思想相结合，与弘扬优良传统和不断创新相结合，使廉政文化与日常的廉政教育、思想道德教育融为一体。其一，念好“廉政经”。坚持把廉政文化作为党组、支部理论学习的重要内容，通过培训班、报告会、政治学习等形式，切实提高党员干部的思想政治素质。其二，常敲“警示钟”。除了抓好日常的警示教育专题学习外，通过典型案例的剖析，不断增强地税干部的廉洁自律意识，激发税务干部珍惜岗位、自觉抵御诱惑，不断加强自我教育，自我约束的能力。其三，勤打“预防针”。日常工作中通过开展执法检查、经济责任审计等手段，及时查找税收工作中易发生职务犯罪的关键部位和薄弱环节，提出预防对策，并充分利用网络技术，对税收征管质量和行政管理质量进行实时监控，减少人为因素和执法的随意性。

四是廉政文化建设要与科学的激励机制相结合。荣誉激励既可以使荣誉获得者经常用这种荣誉鞭策自己，又可以为其他人树立学习的榜样。坚持精神鼓励与物质鼓励相结合的方法，分类设置不同的单项奖和综合奖，设立专门的奖励基金，对获得荣誉的单位和个人实行重奖；对影响单位形象的，轻者给予经济处罚，重者给予待岗处理。同时，最大限度地满足干部职工物质、情感、自尊和自我价值实现等方面的精神需求，做到用情感人、以情动人。在生活中，从细微处着手，在干部生日、生病、生活困难时及时进行看望和慰问；在工作中，针对干部职工学习培训、交流轮岗、子女入学、看病就医等实际问题采取行之有效的措施逐步解决，解除他们的后顾之忧，使他们时刻感到组织、领导的关怀和温暖，增强对地税部门的信任感、自豪感、归属感和荣誉感，激发勇于拼搏、开拓创新的斗志和无私奉献的精神。

三、基层税务部门开展廉政文化的几点要求

（一）提高认识，加强领导

廉政文化是对传统教育方法的一个重大突破，基层税务部门应以强烈的使命感和责任感，从实践“三个代表”重要思想，保持党的先进性，深入推进党风廉政建设和反腐败工作的高度，充分认识廉政文化建设的重要意义，明确廉政文化建设贵在不断创新和发展，牢牢把握党风廉政建设的探索和实践活动，才能深入推动社会主义物质文明、精神文明和政治文明的协调发展。在开展过程中，领导干部是廉政文化建设的倡导者、实践者和传播者，领导要充分发挥自身的带头作用，加强对廉政文化建设的组织协调，做到认真谋划，突出重点，精心组织。同时，充分发挥党组织、监察室等部门和组织的职能优势，各司其职，密切配合，形成互相推动，互相促进，互相提高的联动效应。

（二）深入研究，努力创新

理论是行动的先导，没有理论的思考，工作方向就会出现偏差。加强廉政文化建设，需要深入研究廉政文化，提升廉政文化建设的理论水平。必须深入研究胡锦涛总书记有关党风廉政建设和反腐败工作一系列重要讲话，积极探索廉政文化建设的规律，不断丰富和发展廉政思想、廉政理论。努力从理论和实践的结合上回答党风廉政建设面临的新情况、新问题，广泛开展多层次、多角度、集中与分散相结合的理论研讨活动，扩大廉政文化建设的认知面和影响面，切实推进廉政文化建设的理论和实践，提高廉政文化建设的水平。在实践过程中，要采取多种手段，广泛开展群众性的廉政文化创建和推广活动，使廉政文化渗透到社会的方方面面，努力增强廉政文化的吸引力和影响力，从而调动各方面参与廉政文化建设的积极性、主动性、创造性，形成“众人拾柴火焰高”的局面。

（三）重在实践，注重实效

廉政文化建设不论是采取何种形式，都一定要贴近群众，贴近实际，贴近生活，寓教于理，寓教于文，寓教于乐，富于亲和力、吸引力、渗透力，使广大气象干部职工乐于和易于接受，使廉洁理念、廉政意识入脑入心。要通过有效的文化载体，把反腐倡廉宣传教育搞得生动、活泼，引导广大干部职工关心、理解和支持党风廉政建设的大政方针，树立正确的廉政理念。要注意充分运用文化的感染力、凝聚力、震撼力、影响力、渗透力和创造力，帮助广大干部职工，尤其是党员领导干部树立常修为政之德，常思贪欲之害，常怀律己之心，促进全社会树立以廉为荣、以贪为耻的良好风尚。

作者： 王晓东

**第三篇：税务部门依法行政思考**

税务部门依法行政思考

依法治国是我国治理国家的基本方略。实现依法治国，关键是坚持依法行政。

税务机关作为重要的行政执法部门，怎样才能适应依法治国的新形势，做到依法行政，是各级税务机关面临的一个重大问题。

一、什么是依法行政

（一）依法行政的内涵

所谓依法行政，就是行政机关行使行政职权，管理社会公共事务，必须有明确的法律授权和法律依据，并且严格遵守法律、法规的有关规定，还要对行政行为的后果承担相应的责任。

依法行政有以下几方面含义：一是行政主体合法；二是 行政权的取得和行使要合法；三是依法行政的根本目标是保障公民合法权利；四是行使行政权要承担相应的责任，违法必须受到追究。

（二）依法行政的本质

依法行政是依法治权，不是依法治事；是依法治官，不 是依法治民；是依法治自己，不是依法治别人。

（三）依法行政的目标

依法行政的目标是建设法治政府。其最基本的特征就是 把自身的权力自觉地限制在法律的范围内，防止权力被滥用。

（四）衡量依法行政的标准

合法行政，是指行政机关实施行政管理，必须依照法律、法规、规章的规定进行。

合理行政，是指行政机关实施行政管理，应当遵循公平、公正原则。

程序正当，是指行政机关实施行政管理，除涉及国家秘 密和依法受到保护的商业秘密、个人隐私外，应当公开，并注意听取公民、法人和其他组织的意见；要严格遵循法定程序，依法保障行政管理相对人、利害关系人的知情权、参与权和救济权。

高效便民，是指行政机关实施行政管理，应当遵守法定 时限，积极履行法定职责，提高办事效率，提供优质服务，方便公民、法人和其他组织。

诚实守信，是指行政机关发布的信息应当全面、准确、真实。

权责统一，是指行政机关依法履行经济、社会和文化事 务管理职责，要由法律、法规赋予其相应的执法手段。行政机关违法或者不当行使职权，应当依法承担法律责任。

二、为什么要依法行政

（一）依法行政是依法治国基本方略的必然要求 依法治国的基本内涵：

有法可依。有法可依是立法方面的要求，也是依法治国的法律前提和首要环节。有法可依是指社会的政治、经济、文化等各个需要法律调整的领域和方面都有良好的法律可以依据和遵循。

有法必依。有法必依是指一切政党、国家机关、社会团体、企事业单位、公民都必须依法办事。这是依法治国的中心环节。有法必依的具体要求包括：一是党必须在宪法和法律的范围内活动；二是一切国家机关及其公职人员必须严格依法办事。

执法必严。执法必严是指执法机关和执法人员严格依照法律规定办事，坚决维护法律的权威和尊严。依法治国的关键是执法，难点和重点也在执法。执法必严，一是执法机关和执法人员要本着对人民负责、忠实于法律的精神严肃认真地、一丝不苟地执行法律；二是执法要正确、合法、合理、公正、及时。

违法必纠。违法必究就是要严格追究违法犯罪行为人的法律责任。这是依法治国的必要保证。

(二)实现依法治国的关键是依法行政 依法行政是依法治国的重要基础。

三、税务部门怎样依法行政

（一）依法治税是依法行政在税务部门的具体化 1.依法治税的基本概念：一方面纳税人必须依法纳税，认真履行宪法赋予的义务；另一方面税务机关必须依法征税，认真履行法律授予的职责。

2.依法治税的基本内涵：一是税收法制体系科学、完善；二是执法行为全面规范；三是执法监督严密有力；四是税收法律应当充分保护纳税人的合法权益。

依法治税，重在治内，以内促外。

依法治税与依法行政是统一的，依法治税是依法行政在税务工作中的具体化。

（二）税务部门依法行政的现状 1.应该充分肯定的主要表现。2.依然存在的突出问题。

（三）全面贯彻行政法，规范税收执法行为

1.行政法是税务行政应遵循的基本法律规范。行政法体系的基本框架：1989年制定了《行政诉讼法》，1990年制定了《行政复议条例》，1994年制定了《国家赔偿法》，1995年制定了《信访条例》，1996年制定了《行政处罚法》，1999年制定了《行政复议法》，2025年制定了《行政许可法》。同时，各个部门法不断完善。

2.税收法律体系是行政法在税务部门的具体化。3.税收执法中应把握的一些行为规范（1）纳税服务方面；（2）税收政策贯彻方面；

（3）税务登记方面；（4）税款征收方面；

（5）税务检查方面；

（6）税收保全和强制执行措施方面；

（7）税务行政许可方面；（8）税务行政处罚方面；（9）税务行政复议方面；（10）税务行政赔偿方面；（11）税务文书送达方面；（12）执法回避方面。

（四）认识税收法律关系主体，增强法律责任意识 1.征税主体和纳税主体

征税主体是指在税收法律关系中，享有国家税收征管权力和履行国家税收征管职能，依法对纳税主体进行税收征收管理的当事人（税务机关）。

纳税主体是指税收法律关系中，负有纳税义务的一方当事人（纳税人）。

2.征纳双方的权利和义务

征纳双方依法享有的权利和承担的义务，就是税收法律关系的内容。下面着重强调税务机关的职责和纳税人的权利。（1）税务机关的职权和职责

税务机关的职权概括起来有以下几个方面： 税务管理权； 税收征收权； 税务检查权； 税务违法处理权； 税收行政立法权。

税务机关及其工作人员有如下职责：

税务机关应当广泛宣传税收法律、行政法规，普及纳税知识，无偿地为纳税人提供纳税咨询服务；

税务机关应当加强队伍建设，提高税务人员政治业务素质；

各级税务机关应该建立健全内部制约和监督管理制度； 上级税务机关应当对下级税务机关的执法活动依法进行监督；

各级税务机关应当对其工作人员执行法律、行政法规和廉洁自律情况进行监督检查；

税务机关负责征收、管理、稽查、行政复议的人员的职责应当明确，并相互分离、相互制约；

税务机关应当为检举人保密，并按照规定给予奖励； 税务机关不得违反法律、行政法规的规定开征、停征、多征、少征税款，或擅自决定税收优惠； 税务机关应当将征收的税款及时足额缴入国库，不得截留、挪用和混库；

税务机关应当依照法定程序征税，依法确定有关税收征收管理事项；

税务机关应当依法办理减税、免税等税收优惠，对纳税人的咨询、请求和申诉作出答复处理或报请上级机关处理；

税务机关应当依法为纳税人、扣缴义务人的情况保密； 税务机关应当按照规定付给扣缴义务人代扣、代收手续费，且不得要求非扣缴义务人代扣、代收税款；

税务机关应当严格按照法定程序实施和解除税收保全措施，如因税务机关的原因，致使纳税人的合法权益遭受损失的，税务机关应当依法承担赔偿责任；

税务机关、税务人员必须秉公执法、忠于职守、清正廉洁、礼貌待人、文明服务，尊重和保护纳税人、扣缴义务人的权利，依法接受监督；

税务人员不得索贿受贿、徇私舞弊、玩忽职守、不征或少征应征税款；不得滥用职权多征税款或者故意刁难纳税人和扣缴义务人；

税务人员征收税款和查处税收违法案件，与纳税人、扣缴义务人或者税收违法案件有利害关系的，应当回避。

（2）纳税人的权利

纳税人、扣缴义务人有权向税务机关了解国家税收法 律、行政法规的规定以及与纳税程序有关的情况；

纳税人、扣缴义务人有权要求税务机关为其情况保密； 纳税人依法享有申请减税、免税、退税的权利； 纳税人、扣缴义务人对税务机关所做出的决定，享有陈述权、申辩权；依法享有申请行政复议、提起行政诉讼、请求国家赔偿等权利；

纳税人、扣缴义务人有权控告和检举税务机关、税务人员的违法违纪行为；

纳税人在税务机关对其实施行政许可和行政处罚时，有要求举行听证的权利。

3.征税主体的税收法律责任

税收法律责任的类别：行政法律责任和刑事法律责任。承担法律责任的形式：

税务机关承担行政法律责任的形式主要有撤销违法决定、行政赔偿等，税务机关工作人员承担行政法律责任的形式主要是行政处分。当违法行为情节严重、构成犯罪时，就要承担相应的刑事法律责任。

税务机关及其工作人员违法执法所要承担的具体法律责任详解。

**第四篇：当前边防部队基层思想政治工作的现状与思考**

当前边防部队基层思想政治工作的现状与思考

在推进部队正规化管理、深化爱民固边战略、提高执法水平的现阶段，如何加强对新形势下部队经常性思想工作规律的探索和研究,提高经常性思想政治工作的针对性和实效性, 强化基层思想政治教育，进一步提高思想政治工作的质量和效果，这是当前基层政工干部工作中一个迫切需要研究和探讨的问题。围绕这些问题,我结合本单位政治工作开展实际，进行了调查研究，谈几点粗浅的认识：

一、基层单位思想政治教育的现状：

（一）基层单位对政治教育普遍比较重视，但在实际操作中摆不到应有的位置。近年来，随着边防部队政治工作的不断加强，基层官兵对政治教育地位和作用的认识有了较大的提高。特别是帮助官兵如何树立正确的人生观、价值观教育上，基层领导的思想更加统一。基层政工干部登台授课，形成了高度重视政治教育的宏大声势。但真正做起来却显得不到位，没有充分体现政治工作的强大生命力。一是抓教育的持久不够，年初布置任务时比较重视，教育展开后又容易放任自流；上级检查时就抓一抓，上级不检查就放松；对大的专题教育比较关注，而对基础性教育却常常忽视。二是政治教育不能按计划正常进行，被占、挤、压情况时有发生。不少官兵都谈到，什么工作都可以向政治教育要时间，教育时间从根本上没有保证。有的单位还存在交差应付现象，存在“三不搞”现象，即不发生问题不搞、上级不检查不搞、不重要的教育不搞。

我在平时工作中也发现，基层政治教育工作没有真正落到实处，致使基层思想政治工作薄弱，工作不扎实。教育内容基本是落实了，但走过场的现象普遍存在。我先后查看了邻近几个单位的教育笔记本，发现上级部署的学习内容都有。但从与官兵交谈上看，教育中不深入、不扎实、走过场的现象比较突出。主要表现在以下几个方面：

1、内容上“照本宣科”。基层政工干部对上级布置的教育不是结合本单位实际认真备课，而是“照葫芦画瓢”，把上级下发的讲课提纲原原本本地念了一遍了事，只求“搞过了”，不求搞好了。当然,我们单位也是这样搞的,以后我们将改进。

2、在时间上“偷工减料”。规定两天的内容，只安排一天的计划；要求必学的科目，却利用几十分钟就学完。表面上看，每项教育都有着落有回声，但时间往往被“截流”，程序被“减化”了。因而学习内容效果就大打“折扣”,有时上级安排一天学习的内容,一天内根本就学不完,但为了上报,我们还是学完了。

3、学习质量不高、效果欠佳。尽管教育声势造的不小，但给战士脑子里留下的却很少，站上的五大员，只要一学习，不到一个小时，就要买菜、喂猪、做饭、浇菜地、洗车,他们认为政治学习,是抽象的东西,不如干实际工作实在。我在同战士交谈中也体会到，战士思想空虚、工作单调已成了共性的问题。

（二）教育条件有了很大改善，但教育方法没有新的突破。目前，部队基层教育条件有了很大的发展，基本上都配备了电视机、影碟机、放像机、音响等一些设备。好一点的单位还配备了更先进的教育设备。然而教育手段先进了，教育方法却没有多大变化。“三老”的状况仍比较突出：

1、“老观念”。虽然这几年条件优越了，购置了各种教育设备，但是很少在教育上发挥作用。一些官兵说，这些设备使用起来比较麻烦，不如用老办法省事、简单。还不适应新的形势，没有从根本上转变观念。

2、“老套路”。绝大多数单位的政治教育仍延续一上课、二讨论、三总结的“三步曲”。一部分单位连这“三步曲”都走不好，政工干部上完课后，讨论变成了自流，小结基本省略。

3、“老经验”。政治教育总结，还是离不开原原本本，按要求去搞。在工作进程中没有新的突破。

（三）教育层次不清，但“一锅煮”的问题仍较突出。近几年，我们部队搞的教育不少，官兵理论学习制度坚持得也比较好。但从部队大量的经常性教育来看，部队教育中官兵不分、层次不清的状况还不同程度地存在，“一锅煮”的问题没有从根本上得到解决。主要表现在：

1、内容上下一般粗。如搞教育好多都是干部战士标准一个样，没有从层次上分开。有的内容本来应该在干部中进行，有的单位却让战士也去学。

2、方法上下一个样、标准一样高。不少单位的干部随战士一起上课，一样讨论。在教育方法上往往只注重战士的特点，而忽视干部层次。要么按照干部学习的标准组织战士学习教育，造成要求过高、战士理解不了；要么用验收战士的尺度去衡量干部教育的效果，造成干部教育质量不高。

3、政治教育的方法有所改进，但在教育中的知识含量不高。这些年，支队也积极探索改进部队教育方法，总结了一定的经验。我们基层部队也在实践中做过一些尝试，力求把教育搞活。应该说，在教育的形式上较过去比较，的确有了明显的进步。但现在的基层官兵，他们期望值很高，希望在部队的大熔炉里回答他们在生活、工作、学习中遇到的疑难问题，他们希望改变被动的位置，在乐于学习中获得理论教益和知识的启迪。总的来说，他们迫切需要提高政治教育中的含金量，但在现实当中这个问题相当严重。基本上是“照本宣科满堂灌、形式主义走过场、知识含量不太高、干巴枯燥空说教”。尤其是缺少市场经济常识、高科技知识、国家政策法规以及立身做人的基本素质，战士们听起来没有劲、没趣、没味。一个专题教育结束，除了在笔记本上记下了几个基本观点、要求、指示外，其它知识性的东西掌握不多。

二、基层政治教育质量不高的问题症结，主要有以下几个方面：

（一）重视不够，认识不足，仍然持有“教育是软指标”的观念。上级下发文件时反复强调要高度重视，加强领导，但在实际操作中，没有真正落实。基层政工干部没有充分发挥应有的作用，而等、靠思想比较严重，工作开展起来积极性不够。当我同站上的官兵交谈时，将此归结于各项工作任务太重，有的官兵谈到，政治教育不象其它任务那样急，总觉得临时性任务重要，不能马虎，要认真对待，这样挤来挤去就占用政治教育的时间。还有一部分官兵讲政治教育是一个慢功夫，一时难以见效，平时多搞一天少搞一天看不出来。持有这种思想的官兵虽然不是多数，但具有一定的代表性，特别是领导干部持有这些认识时，就往往成为影响教育落实的主导因素。

（二）教材不系统，教育的规范性较差。基层政治教育缺少一套比较规范的教材，也是造成基层教育质量难以提高的一个重要原因。近几年，上级编发了一批以人生观、价值观海地维和精神为主要内容的教材，还发了VCD、影像资料，但从我站当前现状来看，还不能满足部队的需要，官兵学不到比较完整的知识，政工干部常常为备课难而苦恼。

（三）基层政工干部队伍素质普遍不高。这几年，从地方院校招收了不少大学生，有不少大学生走上了政工干部岗位, 当然我本人也是入警大学生，我自身的体会也比较深，虽然通过十多年的学习使他们掌握了一些理论知识，有了文凭，但这些同志缺乏基层的学习锻炼，尤其是对政治教育方面的知识与技能缺乏专门的培养，对讲政治课感到比较吃力。还听说有的政工干部把政治教育时间主动让给行政干部去训练。有的尽管讲了课，但效果不佳。常常出现无边无际地胡扯，讲的道理经不起推敲，没有说服力，对教育质量影响很大。

通过调研我感到，改变政治教育质量不高状况的任务是艰巨的，其根本出路在于深化政治教育改革。当前，我们要认真贯彻落实总队党委一届九次全休扩大会议、支队党委五届五次全会精神和科学发展观,进一步解放思想、开动机器、破除旧思想，着力研究探讨新情况、解决新问题，充分发挥我们基层政工干部的主动性、创造性，努力在改进和创新上作出大胆的尝试。

三、结合实际，搞好调查研究，有针对性地抓好思想政治教育

（一）加强对基层官兵中重要的思想问题的调查研究，努力增强针对性。事实证明，在新的历史时期，基层单位遇到了许多新情况、新问题，官兵思想活跃，随之也产生了诸多疑问。比如：为什么越改革下岗工人越多？为什么复退和转业军人就业那么难？为什么当前社会总是有法不依、执法不严、腐败不止的问题？等等。基层官兵思想的形成，一方面反映了当代青年思想趋于成熟，另一方面充分地说明了边防官兵知识在增长，从而也说明了青年官兵缺乏辩证的分析思考。要提高政治教育的质量和效果，一定要充分了解和掌握部队的思想脉搏，有的放矢地实施教育，真正做到对症下药，一把钥匙开一把锁。当前，一些单位的思想政治教育与官兵的思想联系不紧，有的在进行教育时不进行深入的调查研究，仅凭以往掌握的部队思想状况订计划，提要求，教育如同“隔山打炮”，无的放矢；有的满足于对思想状况的大体了解，教育只能概略瞄准,有的教育与部队脱节，有的只重视搞集中教育，忽视因人而异做好教育工作等等，教育缺乏针对性必然影响教育的效果。现实社会中，事物是在不断发展变化的，昨天的情况不能反映今天的现实，个别的实例不能反映普遍的情况，点上的经验不一定能解决面上的问题，对多数人的要求未必适应个别人的思想。因此，思想政治教育一定要紧密联系具体的实际，对干部战士中的思想问题一定要经过广泛的而不是个别的、深入的而不是浅肤的调查研究，针对每个单位、每个人的不同情况，去做周到细致、有说服力的教育工作。这是提高边防部队思想政治教育质量和效果的重要环节。

（二）把集中教育和经常性教育紧密结合起来，努力增强经常性。公安边防部队和其它部队相比，其中突出的特点是：部队人少分散，在实施教育中，集中上大课必须要坚持，这是灌输大道理，统一官兵思想，集中解决创造性问题的重要形式，但从基层的实际看，还是要靠经常性的思想教育。经常性思想教育的形式可以是多方面的，它可包括“一事一议”，开展民主讨论；“面对面”，集体解答疑难问题；“心交心”互帮互助谈体会；“讲格言”，互相勉励鼓斗志等多种形式。因此要提高边防部队基层思想政治教育的效果，很重要的一条，就是必须把上级统一部署的集中教育和深入细致的、一点一滴的基层经常性的思想教育紧密结合起来，使两者互相补充，互相促进，相得益彰。事实说明，由于集中教育的时间有限，每次教育不可能解决干部战士所有的思想认识问题。就是在教育中基本解决了问题，也可能因为环境条件、形势的变化而出现反复。特别是由于各单位驻地的情况不同、干部战士家庭状况不同、性格爱好不同、文化层次不同、思想基础不同等每个人都可能碰到一些特殊的困难和矛盾，产生某些特殊的思想认识问题。这些都要求我们下功夫做好一点一滴的深入细致的宣传教育工作，做到做工作不满足于热热闹闹，而是“极端细致”、“精雕细刻”。在抓好集中教育的同时，还要经常深入官兵中，对个别有特殊思想状况的战士，亲自谈心帮助做好工作。作为一名基层政工干部，一定要增强事业心、责任感，怀着对每个战士负责任的态度，与战士实行“五同”，对战士的困难疾苦和思想状况、行为举止了如指掌，及时、细致、耐心地做好工作。同时，要建立和健全基层思想骨干队伍，加强对业务骨干的培训，使他们在了解部队思想状况、沟通官兵感情、化解战士之间矛盾、解答战士疑难问题等方面充分发挥作用。

（三）把干部作为教育重点，增强思想政治教育的示范性。身教重于严教，是我党我军思想政治教育工作的一条重要原则。思想政治教育要做到有针对性、细致深入和官兵易于接受，最重要的条件，就是凡是需要动员战士做的，每个党员干部，特别是我们政工干部，必须首先从自身做起。在新的历史时期，我边防部队基层的广大干部和党员模范总体作用是好的，但是，在新形势下，也确有部分基层党员和领导干部受腐朽思想和社会不正之风的影响，不同程度地存在思想不纯、作风不正、模范作用不好等问题。所以提高边防部队思想政治教育的质量和效果，一定要把党员和干部作为重点，下大力抓好干部的学习教育，使他们带头站到拒腐防变的前列，站到抵制不正之风的前列，站到正确处理深化改革中利益关系调整的前列，站到部队教育训练和完成其它各项任务的前列。要真正从自身做起，从现在做起，从具体事情做起，严格要求带头反腐倡廉，纠正不正之风。只要我们的党员和各级干部努力做好本职工作，真正为广大官兵做出了榜样，那么部队的思想政治教育就会更加坚强、有力。

**第五篇：当前\*\*\*部队基层思想政治教育现状与思考**

当前\*\*部队基层思想政治教育现状与思考新的历史时期，加强\*\*部队思想政治工作有着极其重要的意义。如何深化\*\*部队思想政治教育改革，进一步提高思想政治工作的质量和效果，这是当前\*\*部队政治工作中一个迫切需要研究和探讨的问题。围绕这些问题我们在下基层检查指导工作时作了调研。我省\*\*部队基层思想政治教育现状：对政治教育普遍比较重视，但在实际操作中摆不到应有的位置。近年来，随着消防部队政治工作的不断加强，大家对政治教育地位和作用的认识有了较大的提高。特别是帮助官兵如何树立正确的人生观、价值观教育上，各级领导的思想更为统一。基层政工干部登台授课，形成了领导重视政治教育的宏大声势。但真正做起来却显得不到位，没有充分体现政治工作的强大生命力。一是党抓教育的持久不够，年初布置任务时比较重视，教育展开后又容易放任自流；上级检查时就抓一抓，上级不检查就放松；对大的专题教育比较关注，而对基础性教育却常常忽视。二是政治机关对教育检查的不经常。据对基层中队调查，大家反映机关在抓思想政治教育时基本处于“五多一少”，即发文件多、提要求多、总结多、评比多、检查多，而深入基层具体指导少。没有真正把基层当作工作重点，有的支队党委成员很少给基层官兵讲课，有的领导一年都不见，甚至政工干部也很少去，没有扑下身子蹲在基层搞教育。只是到了年终去当“总裁判”。三是政治教育不能按计划正常进行，被占、挤、压情况时有发生。不少同志都谈到，什么工作都可以向政治教育要时间，教育时间从根本上没有保证。有的单位还存在交差应付现象，存在“三不搞”现象，即不发生问题不搞、上级不检查不搞、不重要的教育不搞。我们在平时工作检查中也发现，基层政治教育工作没有真正落到实处，致使基层思想政治工作薄弱，工作不扎实。教育内容基本落实，但走过场的现象普遍存在。我们先后查看了部分基层中队教育笔记本，发现上级部署的学习内容都有。但从战士交谈看，教育中不深入、不扎实、走过场的现象比较突出。主要表现在以下几个方面：一是在内容上“照本宣科”。有的基层政工干部，对上级布置的教育不是结合本单位实际认真备课，而是“照葫芦画瓢”，把上级下发的讲课提纲原原本本地念了一遍了事，只求“搞过了”，不求搞好了。二是在时间上“偷工减料”。规定二天的内容，只按排一天的计划；要求必学的科目，却利用十几分钟就学完。表面上看，每项教育都有着落有回声，但时间往往被“截流”，程序被“减化”。因而学习内容就大打“折扣”。三是学习质量不高、效果欠隹。一些单位尽管教育声势造的不小，但给战士脑子里留下的却很少，我们在下基层同战士交谈中也体会到，战士思想空虚、工作单调已成了共性的问题。教育条件有了很大改善，但教育方法没有新的突破。目前，我省\*\*部队基层教育条件有了很大的发展，基本上都配备了电视机、影碟机、放像机、音响等一些设备。个别单位还配备了更先进的教育设备。然而教育手段先进了，教育方法却没有多大变化。“三老”的状况仍比较突出：一是“老观念”。虽然这几年条件优越了，购置了各种教育设备，但是很少在教育上发挥作用。基层一些同志说，这些设备使用起来比较麻烦，不如用老办法省事、简单。还不适应新的形势，没有从根本上转变观念。二是“老套路”。绝大多数单位的政治教育仍延续一上课、二讨论、三总结的“三步曲”。一部分单位连这“三步曲”都走不好，政工干部上完课后，讨论变成了自流，小结基本省略。三是“老经验”。政治教育总结，还是离不开原原本本，按要求去搞。在工作进程中没有新的突破。教育层次不清，但“一锅煮”的问题仍较突出。近几年，我们在部队当中搞的教育不少，党委中心组理论学习、官兵理论学习制度坚持得也比较好。但从部队大量的经常性教育来看，部队教育中官兵不分、层次不清的状况还不同程度地存在“一锅煮”的问题没有从根本上得到解决。主要表现在：一是内容上下一般粗，如搞教育好多都是干部战士标准一个样，没有从层次上分开。有的内容本来应该在干部中进行，有的支队却让战士也去学，有些问题本来应在领导机关研究探讨，却也要求基层官兵学习理解。二是方法上下一个样、标准一样高。不少单位的干部随战士一起上课，一样讨论。在教育方法上往往只注重战士的特点，而忽视干部层次。要么按照干部学习的标准组织战士学习教育，造成要求过高、战士理解不了；要么用验收战士的尺度去衡量干部教育的效果，造成干部教育质量不高。政治教育的方法有所改进，但在教育中的知识含量不高。这些年，总队也积极探索改进部队教育方法，总结了一定的经验。各基层部队也在实践中做过一些尝试，力求把教育搞活。应该说，在教育的形式上较过去比较，确实有了明显的进步。但现在的消防官兵，他们期望值很高，希望在部队的大熔炉里回答他们在生活、工作、学习中遇到的疑难问题，他们希望改变被动的位置，在乐于学习中获得理论教益和知识的启迪。总的来说，他们迫切需要提高政治教育中的含金量。但在现实当中这个问题相当严重。基本上是“照本宣科满堂灌、形式主义走过场、知识含量不太高、干巴枯燥空说教”。尤其是缺少市场经济常识、高科技知识、国家政策法规以及立身做人的基本素质。战士们听起来没有劲、没趣、没味。一个专题教育结束，除了在笔记本上记下了几个基本观点，其它知识性的东西掌握不多。基层政治教育质量不高的问题症结，主要有以下几个方面：一是重视不够，认识不足，仍然持有“教育是软指标”的观念。我们在下发文件时反复强调要高度重视，加强领导，但在实际操作中，没有真正落实。各支队政工干部没有充分发挥职能部门应有的作用，而等、靠思想比较严重。工作开展起来积极性不够。当我们同基层官兵座谈时，将此归结于各项工作任务太重，有的同志谈到，政治教育不象其它任务那样急，总觉得灭火值勤、政府布置的临时性任务重要，不能马虎，要认真对待。这样挤来挤去就占用

政治教育的时间。还有一部分同志讲政治教育是一个慢功夫，一时难以见效，平时多搞一天少搞一天看不出来。持有“教育是软指标”思想的同志虽然不是多数，但具有一定的代表性，特别是领导干部持有这些认识时，就往往成为影响教育落实的主导因素。二是教材不系统，教育的规范性较差。基层政治教育缺少一套比较规范的教材，也是造成基层教育质量难以提高的一个重要原因。近几年，公安部消防局编发了一批以人生观、价值观为主要内容的教材，总队政治部根据教育的实际也编印了一批关于政治工作的文件材料，还发了录象带、影响资料，但从我省当前现状来看，还不能满足部队的需要。官兵学不到比较完整的知识，政工干部常常为备课难而苦恼。三是政工干部来源匮乏，教员队伍素质普遍不高。这几年，从地方院校招收了不少大学生，但总体来看，进防火部门的多，进政工部门的少。现在基层政工干部的来源，主要靠每年的指挥学校毕业学员，但这些同志一开始都是从战士直接考上的，虽然通过两年的学习使他们掌握了一些理论知识，有了文凭，但这些同志缺乏基层的学习锻炼。尤其是对政治教育方面的知识与技能缺乏专门的培养，对讲政治课感到比较吃力。还听说有的中队指导员把政治教育时间主动让给队长去训练。有的尽管讲了课，但效果不佳。常常出现无边无际地胡扯，讲的道理经不起推敲，没有说服力，对教育质量影响很大。通过调研我们感到，改变政治教育质量不高状况的任务是坚巨的，其根本出路在于深化教育改革。当前，我们要认真贯彻落实中央15号、17号文件精神和军委的政治工作会议精神，进一步解放思想、开动机器、破除旧思想，着力研究探讨新情况、解决新问题，充分发挥各级党委和政治机关的主动性、创造性，努力在改进和创新上作出大胆的尝试。下面就如何搞好基层思想政治教育并结合我省工作实际，谈一谈个人工作思路。

一、思想政治工作要加强对基层官兵中重要的思想问题的调查研究，努力增强针对性。邓小平同志指出：“解决部队的思想问题，也要实事求是。要针对每个单位、每个人的实际情况去做思想工作”，“教育一定要联系实际。对一部分干部和群众中流行的影响社会风气的重要思想问题，要经过充分调查研究，由适当的人进行周到细致、有充分说服力的教育”。无数事实证明，在新的历史时期，我省消防官兵思想十分活跃，遇到了许多新情况、新问题，产生了一些重要思想。比如：为什么越改革下岗工人越多？、为什么复退和转业军人就业那么难？、为什么当前社会总是有法不依、执法不严、腐败不止的问题？等等。消防官兵思想的形成，一方面反映了当代青年思想趋于成熟，另一方面充分地说明了消防官兵知识在增长，从而也说明了青年官兵缺乏辩正的分析思考。要提高政治教育的质量和效果，一定要像邓小平所讲的那样，充分了解和掌握部队的思想脉搏，有的放矢地实施教育，真正做到对症下药，一把钥匙开一把锁。当前，一些单位的思想政治教育与官兵的思想联系不紧，有的在进行教育时不进行深入的调查研究，仅凭以往掌握的部队思想状况订计划，提要求，教育如同“隔山打炮”，无的放矢；有的满足于对思想状况的大体了解，教育只能概略瞄准、有的教育与部队脱节，有的只重视搞集中教育，忽视因人而异做好教育工作等等。教育缺乏针对性必然影响教育的效果。现实社会中，事物是在不断发展变化的，昨天的情况不能反映今天的现实，个别的实例不能反映普遍的情况，点上的经验不一定能解决面上的问题，对多数人的要求未必适应个别人的思想。因此，思想政治教育一定要紧密联系具体的实际，对干部战士中的思想问题一定要经过广泛的而不是个别的、深入的而不是浅肤的调查研究，针对每个单位每个人的不同情况，去做周到细致、有说服力的教育工作。这是提高消防部队思想政治教育质量和效果的环节。

二、思想政治教育要把集中教育和经常性教育紧密结合起来，努力增强经常性。\*\*部队和其它部队相比，其中突出的特点是：部队人少分散。在实施教育中，集中上大课必须要坚持，这是灌输大道理，统一官兵思想，集中解决创造性问题的重要形式，但从消防部队基层中队的实际看，还是要靠经常性的思想教育。经常性思想教育的形式可以是多方面的，它可包括“一事一议”，开展民主讨论。“面对面”，集体解答疑难问题。“心交心”互帮互助谈体会。“讲格言”，互相勉励鼓斗志等多种形式。因此要提高消防部队思想政治教育的效果，很重要的一条，就是必须把上级统一部署的集中教育和深入细致的、一点一滴的经常性的思想教育紧密结合起来，使两者互相补充，互相促进，相得益彰。事实说明，由于集中教育的时间有限，每次教育不可能解决干部战士所有的思想认识问题。就是在教育中基本解决了问题，也可能因为环境条件、形势的变化而出现反复。特别是由于各中队驻地的情况不同、干部战士家庭状况不同、性格爱好不同、文化层次不同、思想基础不同等每个人都可能碰到一些特殊的困难和矛盾，产生某些特殊的思想认识问题。这些都要求我们下功夫做好一点一滴的深入细致的宣传教育工作，做到像邓小平所要求的那样，做工作不满足于热热闹闹，而是“极端细致”、“精雕细刻”。各级党委和政治机关在抓好集中教育的同时，要经常深入基层，为基层干部做好经常性的思想工作当好参谋，出好主意解决疑难问题，对个别有特殊思想情况的战士，还要亲自谈心帮助做好工作。作为基层干部一定要增强事业心、责任感，怀着对每个战士负责任的态度，与战士实行“五同”，对战士的困难疾苦和思想状况、行为举止了如指掌，及时、细致、耐心地做好工作。同时，要建立和健全基层思想骨干队伍加强对业务骨干的培训，使他们在了解部队思想状况、沟通官兵感情、化解战士之间的矛盾、解答战士疑难问题等方面充分发挥作用。

三、思想政治教育要把干部作为教育重点，努力增强示范性。身教重于严教，是我党我军思想政治教育工作的一条重要原则。思想政治教育要做到有针对性、细致深入和官兵易接受，最重要的条件，就是凡是需要动员战士做的，每个党员干部，特别是在一定领导岗位上的干部，必须首先从自己做起。在改革开放的条件

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！