# 对基层国税系统人力资源管理的思考

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-06-16

*第一篇：对基层国税系统人力资源管理的思考国税工作开展离不开人力资源支撑与保障，但人力资源管理在基层仍有不尽如人意的地方。一是人员构成与税收增长状况不匹配。以苏北某县局为例，税收由2024年的 0.8 亿元增长到2024年的3.5 亿元，但...*

**第一篇：对基层国税系统人力资源管理的思考**

国税工作开展离不开人力资源支撑与保障，但人力资源管理在基层仍有不尽如人意的地方。

一是人员构成与税收增长状况不匹配。以苏北某县局为例，税收由2025年的 0.8 亿元增长到2025年的3.5 亿元，但人员构成仍以80年代的高中生、部分转干的合同工和军转干部为主体，税收成倍增长但人力资源结构没有得到有效改善。

二是人员专业素质与征管模式的不断升级不匹配。该局计算机、中文、法律专业的人员仅占全体人员的38.41%，具有大专以上学历的人员达75.61%，人员素质的提升滞后于征管手段的变化。

三是人员的全面技能与精细化管理要求不匹配。基层国税系统综合型人才比较缺乏，在人员力量分布与税源结构配比上，普遍存在人员倒挂现象，20％的人员完成80％的税源征管。

四是激励措施与个人成长愿望不匹配。虽然绩效考核已实施了近两年时间，但多做事多扣分、少做事少扣分、不做事不扣分的问题还没有从根本上得到解决，在一定程度上挫伤了部分同志的工作积极性。由于条管部门人才流动的局限性，加之内部干部交流机制不够完善，不同程度地制约着部分人才的成长。

造成这种状况的原因有思想认识不够到位，部分职能部门和领导没有把人力资源作为事业发展的最大资源来经营；也有职责定位不够准确，个别基层人事部门没有把具体的工作要求、组织的长远目标和个人的远景追求及发展潜力结合起来选人用人，对人力资源开发与利用定位不准；还有激励措施不够配套，部分基层国税系统只是就考核而考核，激励措施不科学、不配套，达不到有效激励的目的。

加强基层国税系统人力资源开发与利用，强化人力资源的管理，笔者认为应该做好以下五方面工作。

一、优化教育培训手段，夯实人力资源基础。在选送中青年干部到税校进行强化培训的同时，还要通过举办短期培训班的形式，邀请专家学者讲课，重点培养计算机、法律、写作等专业技能，要努力提高培训效果，防止流于形式。

二、优化轮岗交流机制，盘活现有人力资源。要建立在不同层次、岗位和地域之间的“定期交流制”和“岗位双向选择制”，进一步加大城乡之间、机构之间、同一区域之间人员互动交流。要建立机关各职能部门与基层税务分局“挂钩”制度，使基层能及时获得机关职能部门的大力支持与帮助。每年可以从机关选派拔尖人才到基层锻炼，从基层挑选工作经验较强的业务骨干到市、县局机关部门进行学习。要根据人员年龄结构变化趋势，强化现有中年群体人力资源的开发与管理，努力保持和延长人力资源时效的高峰值期限。

三、优化人力资源配置，提升人力资源绩效。按照管理、征管、稽查的职能定位，合理确定人力比重。行政管理序列人力比重应占总人数的10-15%左右；稽查序列人力比重应占总人数的10%-12%左右；税收征管序列的人力比重必须在70%以上。要按照属地管理和分类管理相结合的原则，合理划分管理责任区，既可以利用好有限的人力资源，也可以提高税源管理质量。

四、优化整合激励机制，激发人力资源活力。要建立以精神激励和物质激励互为补充、相辅相成、有机结合的激励机制，实施灵活的竞争上岗和双向选择机制，让每个人选择到适合自己的岗位，让每一个团队实现最佳的组织优化。要按照全员性、稳定性、持久性和兼容性原则，建立和完善人力资源动态评价和管理机制，确保考核评价的科学性合理性，促进人的智能和技能的充分发挥。

五、优化团队远景目标，打造和谐向上氛围。要关心税干的学习、工作、生活和成长，把理性教育与情感教育结合起来，通过上下级之间、同事之间的交心谈心活动化解矛盾、增进友谊。对长期在条件艰苦地方工作的干部要格外关注，对那些不图虚名、踏实干事的干部要多加留意，对那些埋头苦干、注重为长远发展打基础的干部不能亏待，让他们感到团队的温暖，组织的关爱。

**第二篇：关于加强基层国税人力资源管理的思考**

关于加强基层国税人力资源管理的思考

人力资源管理，就是运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。基层国税部门作为直接面对纳税人的窗口部门，既要完成各项税收工作任务，又要为纳税人搞好服务，构建和谐的征纳关系，加强基层国税人力资源管理，着力提高其思想政治素质、科技文化素质，不断增强依法执政能力尤为紧迫而重要。

一、基层国税人力资源管理现状分析

（一）人力资源量的增长与税收收入任务的增长不匹配 据统计，xx局税收收入总量已由2025年的xx万元增长到2025年的xx万元，增长xx%，增收xx万元；但是，税务人员的数量基本没有变动，始终保持在xx人左右，只是人员层次略有所调整，新进了几个大学生。尽管现在全局有xx名干部职工，但人员结构呈“点阵分布”，第一学历专科以上的xx人，现学历专科以上的xx人，学历层次的不同，导致业务素质的差异，学历相对较高，业务能力相对较强的人员，大部分集中在局机关和办税服务厅，每个基层所只有一两名业务骨干，这种人员结构的“点阵分布”，导致基层所征管力量的不均衡，人力资源数量的不足造成“人少事多”的矛盾突出，部分机关科室人员配备一般2-3人，长期疲于应付各项临时工作，基本没

有时间和精力研究业务，直接与纳税人接触的一线税务人员被动的忙于日常事务，难以把握税收征管的重点、难点。税收任务的大幅度增长来自于纳税人数量和规模的不断扩张，税务人员的数量多少和质量的优劣影响着税收征管的质量和效率，制约了税收的依法征收和应收尽收，影响着税收收入任务的完成。

（二）人力资源质的提升与专业化管理要求不匹配

据统计，xx局现有干部职工xxx名，从年龄结构来看，年龄35岁—45岁之间的xx人，占总人数的xx%；35岁以下x人，占总人数的x%，45岁以上的xx人，占总人数的xx%，2025年至今5年内仅调入了x名大学生，年轻而又有工作能力的人员较少。“新鲜血液”的不足，“40岁现象”的存在，影响了干部队伍的士气，使个别同志缺乏进取精神和创新意识。年龄偏大的同志大部分在基层分局工作，对新知识、新技能、新软件、新方法掌握较慢，一定程度上制约着征管质量和税源管理质量的提高。从身份构成上看，xxx名干部职工中，公务员xx人，工人xx人，工人占总人数的比例在xx%以上，公务员与工人比例结构失调，执法人员与执法岗位极不对称，执法人员的缺乏更增加了税收征管的难度；从知识结构看：第一学历中专以上的xx人，占总人数的xx %；通过系统内委培、电大、函授、党校等途径取得中专及以上学历的xx人，占总人数的xx%。系统地学习过财税、会计、法律、经济、计算机专业知识的人比较少，特别是计算机、文秘、法律人才明显不足，懂管理、通微机、会查账、能独当一面的复合型人才更少；随着科学技术在税收征管中的广泛应用，征管模式

及其配套的软件系统不断升级，现有人力资源年龄结构和人员身份构成的特殊性，在很大程度上影响了税源的深次层管理和专业化管理的推进。

（三）人员的思想现状与税收征管工作的要求不匹配

从“七对照七提高”专题教育活动的调查和谈心的情况来看，基层干部职工的思想状况与现行的税收征管工作要求有一定的差距，主要表现：一是“鞭打快牛”现象存在。由于“能者多劳”在实际工作中成了主流，谁的能力强，谁的工作量就大，领导也愿意放手让他干；谁的能力差，工作又不努力，领导就不敢放手让他干，这样就出现了“鞭打快牛”的现象，干活的总有活干，不干活的总没活干。这种现象使同志们自然而然的产生“逆反”心理和厌烦情绪，拿同样的工资，享受同样的待遇，工作量却有天壤之别，导致能干者不愿多干，不能干者安于现状；二是“工作动力”相对不足。2025年国税系统人事机构改革时，有一部分同志从中层领导的岗位上退了下来，“仕途”的“突然中断”，使他们失去了工作的“原动力”，认为年龄不小了，少干点工作，平平安安的熬到退休算了，缺乏干事创业的劲头，他们不论在哪个部门工作都不愿担当重任，分配的工作也不愿扑下身子去干，抱着“大的原则我坚持，小的错误我不犯”的思想，我行我素，得过且过。三是“心里失衡”问题存在。少数干部职工缺乏事业心和责任感，经受不住社会上腐朽思潮的侵蚀，人生天平出现失衡。特别是一些年龄较大，文化水平偏低的同志，留恋权力，厌烦服务，对于电子报税、税源分析监控、专业化管理等先进管理模式的学习运用，消极对待，工作应付、推诿、拖沓；有个别同志出现沉湎于花天酒地、玩牌赌博，享受所谓的“新生活”；还有极个别人为满足一己私利，把人民赋予的职权当做吃喝玩乐和收受贿赂的工具，违法违纪，损害国税形象。以上种种思想、行为，都是缺乏高昂士气的突出表现，与当前税收征管工作的要求极不匹配，与整体经济增速的放慢，税收收入工作压力大，征管质量考核严的情况极不适应。

（四）人员的服务意识与纳税人的服务需求不匹配

依法治税是税收工作的基础和灵魂，优化服务是税收实践工作的重要内容。作为基层一线税收执法部门，必须始终坚持寓执法于服务、求和谐于征纳的理念，自觉做到在执法中加强服务，在优化服务中提高执法水平，进一步融洽征纳关系。xxxx国税局办税服务厅案件虽然没有发生在我们身上，但其反映出的有制度不执行，责任心不强，有岗不到岗，在位不作为现象，我们在“七对照七提高”专题教育活动中也有所发现，窗口单位确实存在着纳税服务工作制度落实不到位，各项服务措施程序不规范，态度不热情，承诺不兑现等问题。甚至还有个别的干部同志存在着“门难进、脸难看、事难办”的衙门作风。曾经有纳税人通过12366投诉我局在代开发票方面连跑数趟都没有办好的问题。经过调查，虽然是因为征收大厅搬到县行政审批大厅办公，网络传输临时出现故障的原因造成的，但也反映出一些同志在纳税服务方面缺乏前瞻性和可预见性，存在着大厅服务人员态度蛮横，缺乏服务意识，没有及时对纳税人提出的质疑进行合理解释的问题。在纳税服务上存在的问题和差距如不及时加以解决，将继续影响

和制约我们干部队伍的形象和素质，影响和制约税收征管的质量和效率。

二、基层国税人力资源管理存在问题的原因

在基层国税人力资源管理上除存在上述问题外，还存在着执法不规范，风险意识差，征管不到位等问题，存在这些问题的原因，经过归纳和梳理，主要有以下几个方面：

（一）思想政治工作乏力。随着税收任务的不断增长，工作压力的逐渐加大，一部分年龄大，工作年限长，工作经验丰富的同志，工作热情不高，知识老化却不愿积极学习，跟不上税收信息化和专业化管理的步伐。一部分年富力强，有知识、有经验、又有精力，本来应成为税收工作的主力军，但因制度或者职数编制的原因，提升无望，便失去动力，工作责任心淡漠。一部分高校毕业的大学生，工作之初，劲头十足，但业务不精，时间一久，业务逐渐熟练，却由于制度原因长期停留在一个岗位，热情被磨灭，工作冷漠。这些问题的产生源于干部管理制度，思想政治工作不能从根本上解决问题，收效甚微。

（二）心理疏导教育滞后。基层同志工作任务重、节奏快、负荷满，工作压力和心理压力较大，许多同志长期处于紧张、戒备的工作压力之下。一些年轻的同志缺乏自主调控适应能力，县局领导在心理疏导教育方面方法之后，观念滞后，没有寻求出帮助干部职工解压、泄压的行之有效的办法，往往以“堵”代“疏”，习惯于通过定规章、定制度、定规范、定奖惩来约束干部的言行，干群之间缺乏真挚的沟通、细心的疏导和无微不至的关怀，以“高压”促“稳定”，只能产

生短期效应。

（三）教育管理宽严失当。在干部队伍的管理教育工作上，各种规章制度比较健全，但缺乏贯彻执行的韧劲。上级强调了、或者出了问题了就说一说，管一管，风平浪静的时候就放松了要求。部分领导在抓干部教育管理中有“老好人”思想，只想“栽花”，不想“摘刺”，不敢碰硬，面对错误的思想行为缺乏正气，即使有了问题，往往也宽容有加，听之任之。还有的执行规章制度不严格，雷声大雨点小，往往是“说在嘴上，挂在墙上，落实不到行动上”。对干部的教育管理失之于软、失之于宽，是产生问题的主要根源。

（四）组织作用发挥不力。部分基层党组织管理干部的力度不大，组织作用发挥不好是一个比较普遍的和突出的问题。对干部的真实思想摸得不深不透，对思想特点和变化规律把握不准，教育管理缺乏预见性和针对性。在干部发生问题时，不是积极开展批评和自我批评，帮助干部认识错误，对严重违纪问题提出处理意见，而是把矛盾上交，由上级调查处理。在管干部中顾虑重重，管同级怕影响关系，管下级怕失去群众，原则性虽然很强，但不注重方式方法和工作艺术，缺乏必要的灵活性，失去了组织的公信力和领导力。

三、加强基层国税人力资源管理的建议

基层国税人力资源管理，也要运用现代化的科学方法和管理理念，对税务人员进行合理的培训、组织和调配，对其思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥广大干部职工的的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜。为此，我们要以当前开展 的“七对照七提高”专题教育活动为契机，加强基层干部队伍建设，强化干部职工的工作责任心，提高干部职工的工作能力、进取动力、创新活力、团结合力。

（一）在人力资源的管理上树立“绩效管理”理念，建立“绩效沟通”的管理机制。

在基层国税人力资源管理上，组织对干部职工的了解仅仅局限于绩效考核、述职述廉的报告中，对干部在一个内取得成绩只能够产生较为直观的感受。但是，对于干部日常做了什么、怎么做的、工作量有多大缺乏了解。久而久之，在工作成果相差不大的情况下，部分干部会产生避重就轻的选择，其他干部的工作积极性也会受到挫伤。因此，我们要建立日常人事管理工作中的“绩效沟通”机制。绩效沟通机制的建立，不只是为了实现绩和效，更是要将干部作为的上下沟通融入其中。通过绩效沟通机制，人事部门定期对干部进行评价，按月或按季度将干部工作量及工作实绩整理并上报党组。党组在了解干部实际工作能力后，通过每季度或不定期召开干部沟通交流会的方式，倾听干部同志对各项工作的看法和意见，全面掌握干部的绩、效进度和工作量大小。通过召开交流会，党组一方面对各项工作进行督导，另一方面形成对干部各方面素质的统一认识，为人员的使用、考察、培养提供顺畅的管理渠道。

（二）在人力资源的培训上树立“人才兴税”理念，建立“分级分类”的培训机制。

根据基层国税人员的年龄结构和知识结构的特点，按照使“精

英人才更精、骨干人才跟上、一般人才不掉队”的目标和要求实行分类培训。在培训的理念上，紧密结合干部职工的思想实际，坚持“缺什么补什么，干什么学什么”的原则，广泛开展理想宗旨教育、职业道德教育、廉政建设教育、法制纪律教育和税收业务技能培训，引导广大税务干部职工牢固树立“依法征税，为民收税” 的理念，正确运用手中的权利为纳税人服务。在培训方法上，对那些努力工作、进取心强但业务水平不高的同志进行针对性的培训；对特殊岗位，技术含量高的岗位采取以老带新，以强带弱的方法，通过科学、合理的配对组合，确保在同一类岗位或单项工作中，达到成员的能力互补、知识互补和优缺点互补，努力实现税收工作中技能水平、知识存量的最大值；可以引入“团队研讨”的培训形式，组织参加培训人员针对一些专题开展研讨，发挥每位参与者的能动性，通过思想的碰撞，数据的证明，拓展大家的知识面和视野，对于集中解决具体问题，厘清思路，形成共识具有重要的作用。在培训结果的运用上，建立科学的学习效果指标评价、考核、奖惩制度，通过奖优罚劣，奖勤罚懒，达到鼓励先进，鞭策后进，提高学习的积极性的目的。

（三）在人力资源的使用上树立“量才适用”理念，建立“激励管理”的人才机制。

人才是有层次和类别的，能否出色完成工作任务，关键在适合的人。量才适用其核心就是一个“适”字，主导思想是：“让合适的人、在合适的时候、做合适的事、担合适的责、享合适的权”，从而达到能力、责任、权力的统一。在职责分工上做到人尽其才、人事相配，让精英人才克难攻坚，负责阶段性重点工作；让骨干人才率先垂范，承担系统性大项工作；让一般人才打牢基础，做好日常性税收管理。在人尽其才的基础上，应注意国税队伍人力资源的战略性开发，从长远角度考虑队伍的发展，根据人员素质的高低和能力大小的差异，建立健全各项激励机制。一是积极探索按劳分配新途径，倡导“尽职才有待遇”的观念，通过拉大收入差距、奖勤罚懒，奖优罚劣，实现多劳多得的分配理念；二是运用激励竞争、优胜劣汰机制，使广大的干部职工树立“平庸就是过错”的意识。通过开展业务能手评选、岗位争先创优等活动，激励干部职工自加压力、自强素质。三是建立能上能下、能进能出、有效激励、严格监督、优胜劣汰、充满活力的用人制度和机制，坚持“无为必定无位”的导向，形成广纳群贤，人尽其才，充满活力的选人用人机制，努力营造优秀人才脱颖而出的良好氛围。

（四）方法上树立“和谐管理”理念。建立“以人为本”的管理模式

税务干部处于税收征管、纳税服务的第一线，处于征与纳、管理与服务的矛盾焦点上，税务干部的言行举止不仅关系到税务部门的声誉，更是直接影响党和政府同人民群众的关系。如果整体队伍不和谐，税务干部因为内部的各项事务有怨言，有不满。在工作中就很容易把怒气转移到纳税人身上，进而影响税务机关和纳税人之间和谐征纳关系，影响税收政策的有效执行。为此，要把和谐管理作为一项重要的管理理念融入到了实际的工作当中。领导班子成员要从提高自身综合 9

素质入手，不断提高政治理论水平和业务技能，积极践行“和谐国税”重要思想，牢固树立和落实科学发展观与正确政绩观，要切实发挥党组织的战斗堡垒作用和党员领导干部的模范带头作用。要坚持以人为本，实施人性化管理，在生活上把干部职工当作亲兄弟、好朋友来对待，避免高高在上，做官老爷。要改变“上智下愚”的错误观念，要避免在实际管理工作中存在支配与被支配的思维痼疾，要及时与干部职工进行思想交流和沟通，要从他们的切身利益出发考虑问题，真正解决干部职工反映强烈的热点和难点问题。树立领导班子的形象，增强领导班子的凝聚力和向心力，强调党组织与税务干部、税务干部与税务干部、税务干部与纳税人的的协调统一、共同发展、和谐管理，推动国税事业的全面发展。

（四）思想上树立“执法为民”理念。建立“权责统一”的价值观念

基层税务部门要从干部职工的思想认识入手，从根源上下功夫，使广大的税务干部牢固树立为纳税人服务的意识。同时强化干部牢固树立公正文明执法意识，在实际工作中要严格执行相关法律规定，严格按照法定程序和权限进行税收管理，以热情服务增加亲和力。使每位干部树立起我是创造良好服务环境一员的认识，做好从管理者到服务者的转变，使每个税务干部都明白自己的权利是人民赋予的，权利同责任是对等的，没有没有权利的责任，也没有没有责任的权利，要求我们干部端正执法思想，提高执水平，转变工作作风，提高工作效率，增前工作责任心，以一流的素质，过硬的作风，严格执法、热情

服务，树立起国税干部队伍亲民爱民的良好形象，以队伍执法形象的改变推动整个税收环境的改善。要在日常的干部队伍教育活动中强调“权责统一”价值观念，通过思想教育、激励考核等办法转移部分同志“少做工作，就能少担责任、少被考核、少被处罚”的消极心理，最大限度的调动人员的工作积极性、增强人员的使命感，提高广大税务干部的执行力，增强整体干部队伍的凝聚力，保证组织目标的实现。

干部队伍的管理不是一蹴而就、一劳永逸的事情，而是一项具有长期性、复杂性、艰巨性和战略性的工作。宝丰县国税局将继续科学合理地制订干部队伍建设总体规划，正确教育引导人，不断培训使用人，真诚关心爱护人，考评考核激励人，创新创业发展人，促使每个干部在基层国税事业又好又快的发展进程中，找准自我位置，不断释放能量，达到人生目标，从而实现组织与个人的互动双赢。

**第三篇：加强基层国税人力资源管理的思考**

加强基层国税人力资源管理的思考

◆张玲

近年来国税系统从总局到基层都越来越重视人力资源管理，促进了国税干部整体素质的提高，基本满足了当前国税工作的需要，保证了工作目标实现与个人发展的最大化。但随着知识更新的加快和终身教育的发展，对国税干部队伍的理论素养、业务本领和实践能力提出了新的要求。笔者对惠民县国税部门人力资源管理状况进行了调查，并就如何加强基层国税部门人

力资源管理提出一点粗浅的看法。

一、人力资源现状及特点：

该局目前职工总人数为174人，其中在职公务员97人，占总人数的55.74%；在职工人4人，占总人数的2.29%；离岗人员6人，占总人数的3.44%；离退休干部职工67人,占总人数的38.51%。该局人力资源方面存在以下特点：

（一）人员总量和数量上，由“递增型”趋向“递减型”。1994年国、地税分设时，该局干部职工总数为120人，到2025年底，在职干部职工总人数为101人。干部职工总数呈减

少趋势，难以适应当前税收工作发展的需要。

（二）年龄结构上，由“理想化”趋向“老龄化”。从年龄构成来看，30岁以下8人，占

7.92%；31岁至45岁39人，占38.61%；46岁至54岁33人，占32.67%；55岁以上21人，占19.83%。由此可见，31-45岁中间年龄段的居大多数，年龄总体结构呈两头小、中间大的“橄榄型”分布。由于国税系统近年来进人受到严格控制，进少出多、人员年龄偏大已是一个突出问题。从静态现状看，干部队伍在数量结构和年龄结构上是一个较为理想的状态。从动态发展看，今后五年大批人员步入退休年龄梯次，“老龄化”问题较为严重，将会给整个

队伍的战斗力带来很大冲击。

（三）学历结构上，由“经验型”趋向“知识型”。近年来，该局健全干部学历教育的激励机制，许多干部通过电大、函授、脱产轮训、不定期培训等方式取得了专科及以上学历。目前干部学历中，大学本科以上学历44人，其中取得硕士学位的3人，大学本科41人，分别占干部职工总数的2.97%、40.6%；大专学历42人，占41.59%；中专以下学历16人，占15.84%。学历结构逐渐呈“菱型”结构，与工作的实际需要基本匹配，但总体学历层次不高，高学历

人才比重偏低。

（四）专业分布上，由“单一化”趋向“多元化”。1994年惠民国税成立之时，干部一部分是从税务学校毕业的大、中专生，另一部分是中专、高中甚至初中毕业参加税务工作，经过脱产、半脱产、在职培训才掌握财税专业知识的人员，在专业上，绝大多数是财税专业。随着十多年的发展，一部分干部通过学历教育掌握了法律、行政管理、工商管理等学科的专业知识，再加之近年来新录用的公务员大多是非财税专业毕业，使干部队伍的专业由基本上为财政税收的“单一化”趋向于以财税为主，兼顾中文、计算机、法律等专业的“多元化”。

（五）身份构成上，由“复杂化”趋向“规范化”。由于历史的原因，国税系统的人员身份构成较为复杂，有过渡公务员、考录公务员、事业干部、聘用干部、税费改革分流人员、工人等等。经过几年的清理和规范，特别是通过公务员登记，人员身份构成已由模糊转向清晰。

二、当前人力资源管理存在的问题：

（一）人力资源结构性矛盾比较突出。无论是绝对数量还是整体质量，存在“四多四少”现象。即：在专业结构上，非专业人才多，专业人才少；在人才层次上，初级人才多，中高层次人才少，特别是创新型和复合型人才更少，人才队伍的整体质量还不高；在整体布局上，经济较为发达地区的人才资源较为丰富，经济欠发达地区人才数量比较少，存在着人才分布不均衡的问题；需要的人进不来，不适应岗位的人出不去，一些急需的专业人才得不到及时补充，而个别文化低、无法适应工作的人员长期留在岗位上混日子，人员得不到优化。

（二）在管理模式、激励机制等方面存在问题。一是缺乏人力资源调节机制，管理模式比较简单，缺少分类管理，对人才的评价标准过于统一，忽略层次区别和个性差异，用同样的模式和标准管理不同类型的人才。二是系统内部还没有真正建立起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、荣誉上给予与其贡献相适应的待遇，影响工作积极性。三是开发管理尚未达到科学化、规范化的标准。在人力资源开发利用的投入上，缺乏合理性分析与评估，在培训内容的安排上，往往理论与实践脱节，极易导致

形式主义。

（三）人力资源的培训开发和利用方面存在缺陷。一是计划的短期性。往往把重点放在提高实际工作必备的知识和技能上，忽视对今后税收工作进程中所需知识、技能的预测和分析，培训缺乏前瞻性和针对性。二是培训对象的局限性。过于注重对领导干部、业务部门人员的实用知识培训，忽视对其他不同岗位的税收业务知识培训，培训实效性不强。三是开发形式的单一性。以培训为例，现有培训方式较为单调，缺乏必要的实训式、参与式、互动式等培训手段。由于培训形式枯燥单调，重理论轻实践，忽视税务人员的年龄、心理特征等因素，造成培训效果不明显。

三、该局创新人力资源管理的措施：

（一）更新管理理念。一是树立“盘活存量”的理念。该局立足现有人员，不断加大培训力度，努力创造机会，给每个人以合适的岗位，使其能够充分发挥自己的潜能。二是树立“人才层别”理念。该局首先调整人员比率，逐步使业务型人员和行政管理人员的比例趋于合理，调整人员文化结构，使不同学历人员达到合理比例。三是树立“人才差别”理念。在使用上，坚持“用人所长，能级匹配”的原则，为各类人才脱颖而出开辟“快车道”。在激励上，针对不同的人才，采取不同的措施，最大限度地调动各类人才的积极性、激发创造性。

（二）优化人力资源配置。一是推行竞争上岗。根据基层国税部门职能和业务量的大小，合理设定工作“职位”，并对每项工作的标准作出具体描述，制作“职位说明书”，为择岗提

供明确的依据，通过竞争上岗做到优用劣汰。二是实施轮岗交流。在基层分局与机关科室之间，征管查岗位之间，业务管理与行政后勤岗位等不同岗位之间定期进行轮岗交流，使之制度化、规范化，促进人员合理流动。三是注重优化组合。根据工作性质和工作目标的要求，将各种类型、各种层次的人进行最佳的组合，在单位内部实现合理配置，发挥人力资源的最

佳效益。

（三）完善竞争激励制度。一是实施干部综合积分制管理，突出对干部的成果贡献、工作能力、工作态度的考核。积分由岗位劳绩分和功绩素质分构成，实行汇总、逐年累积的方式计算积分。通过综合积分制管理，更好地了解和掌握所属人员素质的优劣、才能的高低、贡献的大小，便于发现人才、使用人才、激励人才。二是创新绩效考核办法。在完善岗位目标管理考核办法的基础上，推行“系数考核”，机关科室以上一在市局对口科室考核的成绩为参数，基层分局以上一在县局考核成绩为参数，设定弹性系数，弹性系数幅度在0.85-1.2之间，每上升一个考核名次增加0.5个系数。实行“系数考核”, 将考核成果与个人利益所得相挂钩，促使广大干部把心思集中于本职,把精力倾注于岗位,激发出前所未有的活力。三是推行岗位履行职责情况评价。根据履行岗位职责评价制度，建立岗位责任制和工作目标责任制，构建起以反映工作业绩和工作能力为主的履行职责情况评价体系，做到定性与定量结合，消除了现行考评中的“粗、略、简、虚”现象。四是丰富精神激励措施。实施多种形式、内容丰富的精神激励措施，除了开展评先进工作者、优秀公务员外，还开展“岗位能手”、“示范岗位”等一系列针对各类层次人才的评比、竞赛活动，为税务人员开辟成才通道。

（四）提升教育培训效能。一是贴近主体需求，实施“三三制”区别培训。根据第一学历、工作经历和业务能力的差异，将全部人员划分为骨干层、能力层和基础层三个层次，培训内容分三方面：理论知识，解决干部“想不想干”的问题；税收实务，解决干部“会不会干”的问题；操作技能，解决“能不能干”的问题。各层面人员实行动态式管理，通过考试确定人员的层面，盘活人才的管理。二是贴近工作实际，开展应知应会培训。整合上级各类涉及

基层税务干部工作的标准和内容，编制《国税干部应知应会读本》，通过全员学习，进行全员资格上岗考试，提升适应工作能力。三是贴近岗位需求，加强业务技能培训。将“岗位练兵”作为重点来抓，确定了征收管理、税务稽查、统计分析、文秘综合、信息技术等练兵内容，挑选业务骨干结成帮带“对子”，开展“一带一、一带多”的技能练兵活动，将干部的“学”与“干”有机融合，实现了在工作中学习、在学习中提高的目标。同时，健全培训与使用相结合的激励机制和约束机制，把学习培训成绩与干部的竞争上岗、评先树优、目标考核、福利待遇等挂钩，使“考试—培训—考核—奖惩—使用”成为有机整体，不断深化教育

培训成果的应用。

四、加强人力资源管理需要处理的几个关系

（一）处理好发展事业与培养人才的关系。发展事业与培养人才两者不可偏颇，既不能为了发展事业，忽视对人才的培养或只使用不培养，也不能为了单纯培养人才，不顾事业发展的连续性和周期性，频繁地进行干部调动或轮岗。要在发展事业中培养人才，通过人才的培养

促进事业发展，做到发展事业与培养人才双促进、双丰收。

（二）处理好人力资源由传统管理向现代管理转变的关系。传统人事管理注重于用人主体的目标任务、经济效益，采取针对一时的具体任务和工作目标而进行激励，其效果是削弱了组织的团队效能。马斯洛的需求层次理论表明，人的需求有高低不同的层次，作为高层次的优秀人才，其主导需要是自尊和实现自我价值的需要。因此要增强归属感，为人才提供发展空

间，使其在事业中有所成就，建功立业。

（三）处理好降低人力资源使用成本与提高工作效率的关系。在用人上必须破除论资排辈、迁就照顾等陈旧观念，最大限度地发挥人才效能。当前国税人力资源使用成本偏高，主要原因是发展不均衡，人员素质偏低，主观能动性未能得到充分发挥。因此，要建立国税系统人

力资源的规范化管理，提高其主观能动性，降低人力资源的使用成本。

（四）处理好干部纵向培养与横向培养的关系。对干部要做好纵向和横向两个方面的培养，有计划地让有培养前途的干部在各相关岗位上学习交流，同时还要注意让干部到基层接受锻炼，培养干部从基层做起。通过动态管理系统明确发展定位，为干部的成长和发展创造条件，努力营造“愿意让人干事业、支持人干成事业”的良好氛围。

**第四篇：关于基层国税部门人力资源管理的思考**

关于基层国税部门人力资源管理的思考

张 顿

人力资源管理是运用科学手段，对人力资源进行有效的整合、调控、开发和利用。党的十七大提出要不断深化干部人事制度改革，着力造就高素质干部队伍和人才队伍，新时期税收工作也确定了全面实施“人才兴税”战略要求，人力资源管理对国税工作意义重大。近些年来，国税系统就加强人力资源管理，采取了很多措施，取得了一定成效。但从基层国税部门来看，人力资源管理还存在颇多问题亟待解决。

一、现状

桂阳县局是全市国税系统人员较多、税收任务较大的基层县局，全局现有在职人员125人，其中公务员112人，干部2人，工勤人员11人（占在职的8.8％）；平均年龄42岁；具有大专以上文化程度的109人，注册税务师3人，工程师１人，税务师、会计师、经济师各1人；班子成员7个，中层正职15个；正科实职1个，占在职的0.8％；副科实职8个，占在职的5.6％；主任科员1个，占在职的0.8％；副主任科员27个，占在职的21.6％。受历史和现实等诸多因素的影响，由于人力资源配置不合理，管理难度大，一定程度上制约了各项工作的跨越式发展。

（一）人员学历层次低，专业人才少，优秀人力资源紧缺。全局具有大专以上文化程度的109人，第一学历是中专和大专的36人，仅占在职人数的28.8％，第一学历是本科的仅为3人，仅占在职人数的 1

2.4％；注册税务师3人，工程师１人，税务师、会计师、经济师各1人，高学历高职称会管理和文秘、政工、纪检监察专业人才奇缺，没有注册会计师、律师、评估师。

（二）人员形成相对过剩。受文化程度和知识水平的限制，全局约有20％的人不能适应新时期税收工作的需要，只能从事一些简单的体力和琐碎工作，还有20％的人存在攀比心理，主观能动性差，工作上“推一下动一下”和“不推不动”的现象，真正把税收工作当成事业来对待的只有60％，也就是说40％的人形成相对过剩，在当前国税部门人员严重超编的情况下，成为难以处理的沉重“包袱”。

（三）干部队伍年龄老化，活力不足。全局在职干部平均年龄为42岁。45岁以上的37人，占在职人数的29.6％；35岁以上45以下的73人，占在职人数的58.4％；35以下的15人，占在职人数的12％，其中工勤人员8人。45岁以上人员的80％心态老化或活力不足，占全局在职干部的24％。干部队伍年龄老化，活力不足已经成了困扰基层国税部门工作开展的严重问题。

（四）待遇问题没有很好解决，造成干部职工向进心不强。在政治待遇方面，非领导职务指标比例设置太少，由于指标的控制，很多税务干部工作了20多年，连一个副科待遇都没有解决，觉得没有奔头。就我局的情况看，工龄年满20年的有72人，享受副科级待遇的只有34的，享受正科级待遇的只有2的。三个班子成员任副科实职10年以上，最长的达到了15年，但没有一个解决正科待遇。15年以来，没有提拔一个正科实职干部。在经济待遇方面，近几年国税部门工资改革迟迟未能进行，干部职工福利待遇与地方同级部门相差悬殊，正

常每月只能领到1600元左右（各项扣除除外），特别是半边户家庭就很难维持生计。近几年，基层国税领导班子在解决干部职工福利方面虽然想了许多办法，尤其是在向地方政府加大税收征管经费投入方面，协调沟通，极力争取。而地方政府对税收征管经费投入有限，一直实行经费下拨与税收任务进度挂钩，一旦任务进度达不到要求，就造成国税部门“无米下锅”，干部职工心里没有安全感。再者，激励机制不健全，没有完全打破吃大锅饭的现象，在分配上没有真正实现能者多酬，从而削弱了干部的责任心和积极性，导致许多干部职工缺乏动力，不思进取，“当一天和尚撞一天钟”。

二、原因分析

（一）新进人员太少。全局自2025年以来，十多年间从学校考公务员分配来的仅为5人，到目前，有1人因家庭原因调回原籍，1人被市局调走，还有1人在市局跟班学习。国税部门“进口”瓶颈问题致使人员日趋老化，新鲜“血液”少，工作难以创新，难以打开新局面。

（二）教育管理流于形式。一是认识不够，对学历和职称不太重视。普遍存在学历高低一个样，职称有无差别，岗位分配无区分，各项待遇无差距，出现了有没有文化的人都可以从事国税工作的任何一个岗位的现象，形成了学习无用的意识，造成干部职工不愿学，不想学。二是培训流于形式。培训没有规划，不求效果，也没有考核；培训项目、内容等大多按上级安排组织，没有很好地与基层干部职工的实际要求相结合，加上基层国税部门缺乏师资力量和培训资金，导致培训效果不佳。

（三）激励机制不够完善。一是绩效考核有待完善。近几年尽管在绩效考核方面想了很多办法，也出台了许多制度，但还是存在指标过于空洞，不科学，以致考核执行不到位。二是由于受指标控制，积分制推行流于形式；没有末位淘汰，税务干部没有危机感。

三、建议

（一）增大“出口”，放宽“进口”。一是在条件允许范围内，借鉴电力、移动等部门经验，向全社会公开招聘素质高、年纪轻的临时人员，充实到办税服务大厅及文秘、政工等不直接从事税收管理岗位，对那些一贯表现好的临时人员，实行从临时到合同制人员，最后优先录用为公务员的办法，增强国税部门的活力，展现国税部门生气勃勃的形象。二是推行特殊政策，缓解编制压力，继续推行提前离岗政策，年满55岁的班子成员和年满50岁的其他人员划入提前离岗的范围。积极鼓励提前退休，对工龄已满30年的，通过解决政治待遇，鼓励他们提前退休。三是适当加大公务员的招收比例，既可为国税队伍不继补充新鲜血液，增添新的活力，又能解决基层国税部门今后税务人员大量集中退休而“断档”问题，建议公务员的招收可在现有的基础上提高1－2个百分点，争取在10年内更新20％的人员。

（二）加强素质教育，提升整体队伍素质。在知识日益更新的新时期，要高度重视知识分子和各类专业技术人才，把人才兴税战略从基层抓起，制定科学的奖励办法，鼓励干部职工拿文凭，拿职称，创造好的平台，让有高学历、高职称的人才，尤其是注册税务师、工程师、注册会计师、律师、评估师，文秘、政工、纪检监察等专业人才有想头、有盼头、有奔头。同时，进一步加大对税务干部的培训力度，注重培训内容的实效性，进一步加快优秀人才的储备建设，通过对骨干人员的培养，进而带动对整个干部队伍综合素质的提高。

（三）优化一般工作人员配置。建立岗位资格考试与考核相结合的制度，只有通过考试、考核取得某一岗位的工作资格后才具有继续在该岗位工作或者调整到该岗位工作的条件。可以先在稽查岗位、纳税评估岗位、税源管理岗位、税政业务岗位试行。定期实行岗位“双向选择、优化组合”制度。根据人员编制和实有人数情况，按照公开、平等、竞争、优化的原则，在规定范围内实行一般工作人员与中层正职的双向选择，进行优化组合。认真贯彻干部轮岗的规定，在保持重要业务岗位的主要业务骨干相对稳定的前提下，其他人员在同一岗位工作满5年的进行轮岗。

（四）完善激励机制，充分激发人的潜能。一是建立科学的考核机制，各项考核既要有质量的考核，也要有数量的考核，这样可以解决做多做少一个样，做好做坏一个样的问题；推行绩效奖励，拉开收入差距。二是建立教育激励机制，推行职称与工资和政治待遇挂钩，鼓励干部职工真才实学，培养更多的专业人才。三是建立完善的奖惩机制，对先进典型，给予精神、经济、政治待遇上的奖励，对不思进取、得过且过、工作平庸者推行末尾淘汰。

（五）改善各项待遇，适当向基层倾斜。及时搞好工资套改，让人安心；基层国税既享受中央政策，同时还要享受地方的政策，让基层税务干部多得实惠。适当放宽基层人员的政治待遇，增加非领导职务指标比例。

（作者系桂阳县局副局长）

**第五篇：人力资源管理系统**

人力资源管理系统（集团版）具有以下特点：

§ Microsoft.NET技术开发，轻松维护和升级，可以支持现所Windows系统

§ 数据：支持Sql Server；数据库自动备份，保障数据安全 § 设计：多层次架构多层权限模式（用户权限、部门权限、角色权限„„）

§ 导入导出：以Excel文件导入导出各类数据，可自定义任何Excel属性配对

§ 搜索功能：快捷键查询、保存查询条件设置，迅速获取您要的数据。

§ 功能模块：信息齐全，不满足时可以通过系统配置实现添加 § 操作控制：各个窗体控件功能强大，能高效提供系统操作的应用布局

§ 各类报表：数据信息通过权限控制，均可按Excel形式导出 § 系统接口：为第三方系统、网站、一卡通设备提供接口，使数据集中、高效处理

产品模块包含：

组织结构、人事档案、招聘计划、员工培训、劳动合同、考勤管理、薪酬管理、绩效考核、日常事务、后勤住宿、业务流程管理，详细介绍如下

一.组织结构管理： 1）机构管理：

1、实现总部、事业部、子公司、分公司等多层级的组织结构的新增、修改、【删除】、【撤消】、【合并】、【移动】、【划转/引用】等，满足机构改革的需要；

2、能够对组织架构进行归档，支持组织机构变迁情况（历史）查询；

3、每个单位信息包括：单位编码（系统自动生成）、单位名称（必填项）、单位类别、单位级别、法人代表、建立日期（系统默认为当天日期，但可修改设置）、注册资本、所属行业（可选项）、联系电话、传真号码、详细地址。

4、每个部门信息包括：部门编码（系统自动生成）、部门名称（必填项）、上级部门（系统默认）、建立日期（系统默认为当天日期，但可修改设置）、部门职能

5、组织架构图：单击某单位，即默认生成该单位的两层架构图，然后根据用户的需求点击逐级展开（直至职位为最小单位为止）。2）岗位管理：

1、实现各部门职位的【新增】、【修改】、【删除】、【撤消】、【合并】、【移动】、【复制/引用】等；

2、职位基本信息包括：职位编码、职位名称（必填项）、职位类别（必选项）、职位等级（必选项）、建立日期（系统默认为当天日期，但可修改设置）、直属上级（可选项）、职位概要。

3、职位维护：基本信息、主要职责、任职资格、工作权限、工作条件、职业发展。

4、职位说明书：通过任意单击某职位时，系统将生成该职位的《职位说明书》。3）人员编制管理：

1、当选定单位名称时，则生成所属部门为单位的编制报表。

2、当选定部门名称时，则生成所属职位为单位的编制报表。

3、更新功能：一旦系统发生人员变动情况，相应公司部门、岗位的编制报表人数均有相应变化。

4、编制控制：当某岗位人员超编情况下，在“信息采集保存或招聘管理入职确认时”系统将弹出“人员超编提示”窗口，并供用户选择“允许超编或不允许超编”的对话框。二.人员招聘管理：

1）招聘计划管理：人力增补申请，同时发布招聘信息到企业官方网站、人才网

2）网络招聘管理：可以和企业官方网站招聘以及其他招聘网结合，下载人才简历

3）人才库管理：企业后备人才库的建立，人员信息的录用，评审 4）迅邦智能可以根据需要提供视频面试的接口 三.人事档案管理：

１）人员的身份识别功能：如果即将新增的人员时根据身份证号码识别是否已经存在，如该人员身份证号码已存在系统内点保存时系统将自动提醒该人员已存在，并无法保存人员信息。如果即将新增的人员身份证号码系统不存在，点保存信息是即进入保存成功页面。2）窗口视觉：简洁、美观。每个员工信息包括的模块有：员工基本情况（基本信息/岗位信息）、职称资格（职业技能、执业技能、特种作业）合同管理、教育经历、培训经历、家庭关系、工作经历、奖惩情况、出入境管理、考评记录等模块

3）基本信息管理：员工基本信息可以方便地从Excel文件导入；管理人员可以根据需要自定义属性；直接选择身份证复印件、照片，照片可以直接用视频设备拍摄。可对人员生日（阴历、阳历）进行提醒；可按年、按月自动计算工龄（国有企业及机关、事业单位除本单位工龄外还可计算工作工龄、连续工龄（含入伍服役、插队时间）；可导出选中或者所有记录，可打印格式丰富的报表。4）员工合同管理：对未签订劳动合同的员工进行提醒，试用到期、合同终止的人员也进行提醒从而实现对员工劳动合同整个周期管理。员工调动管理：管理员工在各分、子公司、各部门的人员调度，工资调整等记录。

5）教育经历管理：对员工的学历进行管理，有学历类型：（包含第一学历、第二学历及最高学历）、学历性质（全日制、夜大、函授、自考等）及学年制、入学时间、毕业时间及取得学位和所学专业等方面的记录

6）培训记录管理：记录员工与入职时的入职培训及上岗后的相关技能培训的相关记录。所产生的费用可参与工资结算

7）工作经历管理：记录员工在本单位或其它单位的历史工作经历，以便公司领导调阅 8）员工统计分析：操作简单，功能强大的统计分析是软件的亮点之一，管理人员可以按任何条件（部门、性别、工龄、籍贯、学历等）统计人员结构、专业结构，生成饼形图、柱形图，导出或打印报表，并能查看某一分类人员详细信息。

9）关联文档管理：关联文档包括身份证、学历证书、驾驶证、护照、签证、绿卡、开除信函等等任何文件的统一管理。对证件到期进行提醒办理。

10）奖罚管理：记录员工奖励和处罚，并且可以把奖励和处罚的金额直接从工资里面扣除

11）推荐人管理：记录员工的推荐人，并对推荐成功的人员进行奖励。12）离职员工管理：离职员工的查询和统计分析，记录员工的开除信函。

13）职称资格管理：对员工的专业技术或职称进行管理，包括资格名称、取得时间、颁发机构、证书编号；起聘时间、止聘时间、聘用等级和有效期等记录，到期时系统会向管理负责人自动发起提醒。

14）体检记录管理：体检类别、体检时间、体检地点、体检机构、体检结果、健康状况、见证人、备注等记录 15）家庭成员及社会关系管理 四.考勤管理：

1）考勤设备管理：可以跟多种考勤机接口，包括指纹考勤机和IC卡、ID卡考勤机。2）发卡机管理：给员工发卡

3）考勤参数管理：自由设置各种不同的考勤参数

4）节假日管理：根据公司实际情况可定义各种类型的不同节假日 5）时间段管理：不同班次的考勤时间段可自由设置。6）班次管理：设置好时间段可给不同岗位的班次。

7）员工排班管理：给不同班次的员工安排到自己岗位的班次时间段进行考勤

8）自动采集管理：系统可设置自动采集功能，不需每日手动采集考勤记录，为考勤专员节省采集考勤记录的时间

9）补签登记管理：员工忘记打卡的情况下可以手工补签打卡记录，并由人力资源部考勤专员审核后方可生效。如未审核的情况下不签记录可设置为有效考勤或无效考勤。

10）调休登记管理：节假日或日常上班情况下休息的员工临时调班 11）请假登记管理：各部门可将自己的员工请假记录录入软件，交人力资源部审核后方可生效

12）加班登记管理：各部门需要加班的情况下可将自己的员工安排加班，并由人力资源部审核后生效

13）考勤用户管理：设置需要考勤的员工，如不需打卡的用户可以不用打卡

14）签卡记录管理：查看每月多少员工是手工补签考勤的，并有历史记录

15）日报表管理：日常考勤报表，可查看考勤异常和正常打卡记录 16）月报表管理：每月考勤记录，并产生历史记录 五.工资管理：

1）工资帐套管理：针对总公司人员和子公司人员，进行多帐套工资管理，可以给不同类型的员工设置不同的工资项目，工资项目可以分为基本项、继承项和计算项，计算项目的工资可以由基本项（包括工龄、岗位等等）、考勤项、计件工资项、绩效考核项和宿舍费用项配置成公式计算而成。可方便计算员工应发工资和个人所得税等等项目。

2）灵活地处理：离职和异动的员工可以选择工资是否按照原来标准方法，并且可以设定按原来标准发放到具体的月份。

3）工资发放：新开工资月份后通过员工考勤记录，软件可以分部门和多帐套新开结算，支持工资的多次审核与发放。

4）工资记录：工资的历史记录独立保存，不能随意修改。

5）标准工资管理：分帐套录入员工工资，打印工资条，可以按部门、员工类型分组统计工资，并且能够跨帐套对整个公司的工资项目进行统计，导出或打印员工统计报表。

6）计件工资管理：对计件或者计时的工价进行设置，每个月对员工的计件计时工资进行录入和统计，计件工资可以直接参与工资计算。

六.培训计划管理： 1）培训计划管理：记录培训开始时间，结束时间，培训机构、培训课程、培训参与人数和培训的预算，可以根据组合条件查询招聘计划。

2）培训执行管理：经过审核以后的培训计划可以进行执行操作，执行培训计划的时候可以填入参加培训人员培训的费用，包括自费和公司担负的部分。

3）培训记录管理：记录公司里面人员的培训情况，进行统计分析和查询课程、老师、成本分析、统计报表。七.社保福利管理：

1）保险登记管理：可登记公司为员工所投的各项保险及交纳的其他福利，例如社会保险登记、商业保险代缴登记、公积金登记等等。并设置各项费用情况及个人与单位的所交比例。可直接参与工资结算。

2）投保记录管理：新增员工的投保，或有社保变更后修改投保。并产生各种历史数据，以备查询。所交金额直接产于工资结算 八.绩效考核管理:

1）绩效考核概述：绩效考核是管理者与员工充分沟通，确立其一定周期内需要达到的工作目标及标准，并于工作过程中为员工创造良好的环境，提供必要的资源条件支持，期末对其工作结果给予评价，并制订绩效改进计划的过程。本系统中实现的功能为：企业上级对下级、下级对上级、同级互评、员工自评四种任意组合的考核模式。2）考核模板管理：考核体系中建立考核的考核模型、建立部门或者员工的考核考核方案。

3）考核指标管理：系统设置中指标维护中将考核内容录入到指标库中。

4）考核关系管理：系统设置中设定上、下级和同级关系。5）考核表管理：考核安排中建立考核表，并且建立考核记录。6）在线考评：在线考核中，考核主体给考核客体打分，并且保存所录分数，对考核成绩后，倒入历史库，这样，一次绩效考核活动即执行完毕。

7）考核统计分析：考核分析中，用户可以对考核计划进行统计分析 九.后勤住宿管理

1）物品领用管理：物品领用功能可登记和查询物品领用单据，查询需要归还的物品，并在员工离职时给与提醒。物品领用可以登记员工借 款和还款的功能。

2）住宿管理：员工住宿管理，图形化宾馆式的员工住宿管理大大减少管理人力，可为宿舍设置荣誉及设备进行登记，可查询现有员工的住宿

情况，统计出宿舍床位占有率、宿舍荣誉及设备等等。3）住宿历史管理：可记录员工住宿的每一次变动。

4）住宿费用管理：管理宿舍水电费等，并直接计入工资扣款。十.日程安排管理： 1）以outlook的届面风格，可查看每月、每周、每日的日程，有机结合人才管理中的合同到期、员工生日等信息，并在预先设定的时间内进行提醒，管理人员可 以自行安排日程。

2）日程管理还可以方便查询在一段时间内的签证到期、合同到期、员工生日等记录。十一.人事流程审批管理:

它包括了从用人计划、申请招人到人才库的建立，到简历审核、申请试用、试用员工管理、申请结束试用、正式员工管理，以及员工异动申请、员工离职和员工复职申请等一系列的过程。从申请、审批，到执行，企业可以通过人事流程模块完成人事管理的整个过程。用户可以根据需要配置流程当中的权限。

十二.员工自助平台：

可通过网页形式登入系统查看自己的人事档案、教育经历、劳动合同、培训记录、考勤记录、薪资记录、考核记录、社保等个人信息；录入自己请假单、反馈个人相关信息、对同事和领导的考评进行打分、参与公司内部投票等

十三.领导管理平台：

领导可通过网页形式登陆软件查询管理员授权部门的员工人事档案、教育经历、劳动合同、培训记录、考勤记录、薪资记录、考核记录、社保等各项信息；操作员工的工资、考勤、绩效等需要审核的事项并可查看权限范围以内的各种报表

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！