# 政论研究-如何加强人才队伍建设

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2025-01-30

*第一篇：政论研究-如何加强人才队伍建设关于加强人才队伍建设的思考新形势下，实施人才强国战略，贯彻党管人才原则，坚持党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓，把各方面优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，对于以经济建设为中心、...*

**第一篇：政论研究-如何加强人才队伍建设**

关于加强人才队伍建设的思考

新形势下，实施人才强国战略，贯彻党管人才原则，坚持党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓，把各方面优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，对于以经济建设为中心、充分发挥党组织核心作用、推进两个文明建设具有重要现实意义。这里所说的“各项事业”，当然包括工程管理队伍建设。随着新机场供油工程建设的深入推进，各级领导越来越认识到人才对于工程管理的重要性，采取各种措施加强人才队伍建设。但是，有些时候在人才培养和使用上还存在一些片面性，迫切需要在实践中用辩证的观点思考、研究、解决这些问题，使十六届四中全会精神在部队得到更好的贯彻落实。

一、坚持学历与能力的统一

学历并不等于能力，能力、素质的提高也不完全取决于学历。抓人才的培养和使用，必须坚持学历与能力的统一，既注重提高学历层次，又注重能力培养；既把学历层次较高的人当人才，也把学历不高但很有能力的人当人才，防止和克服重学历轻能力的倾向。

提高学历层次与搞好本职工作相结合。目前指挥部人员全部拥有全日制本科学历，但本科以上学历人员相对较少。一些单位为了解决干部的学历问题，采取了许多措施，这是值得肯定的。但有些单位的干部通过函授教育、自学考试等办法取得的文凭，多是法律、党史等

文科专业方面的，而工程管理迫切需要的是提高综合素质。提高学历层次一定要从工程建设的需要出发，按照“缺什么补什么、弱什么强什么”的要求，坚持以实际需要为主，把握学习提高的主导方向，加大工程相关知识学习的比重，着力提高员工的素养。

在用人导向上坚持重文凭与重能力相结合。有些单位在用人问题上，存在着重文凭轻能力的倾向，有的甚至是唯学历和文凭，这就可能引导一些人不管符合不符合工程建设需要，符合不符合自己岗位要求，盲目追求文凭，忽视实际工作能力的提高。正确的做法是，既看学历又不唯学历，鼓励有能力的人提高学历层次，有文凭的人把知识转化为工作能力。

把岗位练兵作为提高员工能力素质的主要平台。大部分员工提高学历层次的愿望很迫切，很多人希望能到院校接受正规教育。由于工作需要和院校教育实际，不可能大批量送人员入学深造。领导干部应当引导大家自觉地把岗位练兵作为提高自身能力素质的主要平台。实践证明，开展岗位练兵，立足岗位成才是打造人才、提升人才素质最根本的途径。因为人的才能的提高离不开实践，只有珍惜本职岗位，才能善于在实践中提高素质。

二、处理好培养尖子人才与普通人才的关系

树立“人人是人才”的观念。有些同志在这方面的看法比较片面，认为只有从事技术研究的人才是人才。这种狭隘的人才观念和做法，不符合工程建设的实际。在工程建设这部大机器上，不论是机关还是

基层，缺少哪个岗位都不行。如果只把注意力放在少数尖子人才上，忽视对大多数普通人才的重视和培养，形不成“人才链条”，就会给实际工作带来不利影响。各级领导必须尊重、信任和培养各种人才，调动方方面面的积极性。

努力培养尖子人才。强调“人人是人才”，并不是否定培养尖子人才，而是要积极创造条件，让更多的尖子人才脱颖而出。尖子人才对工程建设的作用是不可替代的。各级领导要切实在培养各行各业的尖子人才上下功夫。一是要端正对尖子人才的看法。“人无完人，金无足赤”，尖子人才往往个性较强，优点比较突出，缺点也很明显。作为领导者一定要能包容个性、尊重特点、善待差异，不要求全责备。二是要为尖子人才成长创造良好条件，为他们施展才华搭建平台、提供服务；允许尖子人才工作中有失误或失败，并帮助他们及时总结经验、吸取教训，切实做到“想干事的给机会、能干事的给岗位、干成事的给地位”。

尊重和爱惜普通人才。现在有的单位只把研究生当人才，对大量的普通人才重视不够、关心不够、培养不够。这种认识有很大的片面性，既不利于人才的成长，也不利于调动大多数人的积极性。对待普通人才，领导干部一定要转变观念，加强培养和使用。当然，还要搞好思想教育，使他们甘于平凡、乐于奉献、热爱本职工作。

三、处理好使用与培养的关系

使用人才，既是人才培养的目的，也是一种最好的培养手段。使

用人才是一门科学，使用好了，就能使人充分发挥其才能；用得不适当、不及时，就会造成人才浪费。这就要求各级领导必须树立正确的用人观和育人观，既要用好人才，又要重视培育人才，积极促进人才培养和使用的良性循环。

要让人才学有所用。当前，有些单位尽管引进了一些人才，但由于使用中不注意专业对口，使有些人才用非所学，发挥不了应有的才能，造成人才资源浪费。领导干部一定要了解人才所学专业知识的特点，对人才对口使用。这是因为，不同专业的人才所掌握的专业知识是不相同的，岗位要求是有区别的。

要强化“使用是最好的培养”观念。再好的人才不用也发挥不了作用。在人才使用上，要破除论资排辈思想，对优秀年轻人才要敢于大胆起用，使其在实践中不断提高自己。有些同志总觉得年轻人才缺乏经验、不成熟。其实，所谓经验、成熟都是相对的，只有在实践中才能获得经验，走向成熟。如果不用，岂不是永远没有经验，永远不会成熟？经验不是天生的，人都是从没有经验到有经验的，这里的关键是要多为他们提供实践和锻炼的机会。

要重视人才的继续培养和深造。现在有的领导干部对人才还存在重使用轻培养的倾向，尤其是对自己用得顺手的人才，老是不放手，即使有学习深造的机会，也不愿意让他们走，结果使原来很有水平的人才由于缺乏“二次学习”变得知识老化。对此，各级领导在使用人才的同时，一定要考虑到人才的继续培养和深造问题，多为他们创造条件，提供继续学习的机会，不断增强他们干好工作的后劲。

一个企业能否健康发展，关键在“人”这个最具活力的困素，关键在负责具体组织、推动、实施企业各项工作的管理业务人员。党的十六届三中全会第一次提出了坚持党管人才原则，党的十七大再次予以强调。这就要求当前企业党建工作的重点应放在“人”的建设上，通过建立健全相关配套机制，努力培养和造就一支素质优良、结构合理、职工认可的新型管理业务人员队伍，“围绕中心，服务大局”，凝聚人、激发人、转化人，为维护企业稳定、营造和谐发展环境起到重要作用。

**第二篇：政论研究：加强人才队伍建设交流材料**

实施人才强国战略，贯彻党管人才原则，坚持党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓，把各方面优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。”这里所说的“各项事业”，当然包括军队建设。随着中国特色军事变革的深入推进，各级领导

越来越认识到人才对于军队建设的重要性，采取各种措施加强人才队伍建设。但是，有些单位在人

才培养和使用上还存在一些片面性，迫切需要在实践中用辩证的观点思考、研究、解决这些问题，使十六届四中全会精神在部队得到更好的贯彻落实。

一、坚持学历与能力的统一

学历并不等于能力，能力、素质的提高也不完全取决于学历。抓人才的培养和使用，必须坚持学历与能力的统一，既注重提高学历层次，又注重能力培养；既把学历层次较高的人当人才，也把学历不高但很有能力的人当人才，防止和克服重学历轻能力的倾向。

提高学历层次与搞好本职工作相结合。目前部队有全日制本科学历的干部还不多，全日制研究生更少，不少单位为了解决干部的学历问题，采取了许多措施，这是值得肯定的。但有些单位的干部通过函授教育、自学考试等办法取得的文凭，多是经济管理、法律、党史等文科专业方面的，而部队现代化建设迫切需要的是提高科技素质。提高学历层次一定要从部队建设的需要出发，按照“缺什么补什么、弱什么强什么”的要求，坚持以军为主，把握学习提高的主导方向，加大科技知识学习的比重，着力提高干部的科技素养。

在用人导向上坚持重文凭与重能力相结合。有些单位在用人问题上，存在着重文凭轻能力的倾向，有的甚至是唯学历和文凭，这就可能引导一些人不管符合不符合部队建设需要，符合不符合自己岗位要求，盲目追求文凭，忽视实际工作能力的提高。正确的做法是，既看学历又不唯学历，鼓励有能力的人提高学历层次，有文凭的人把知识转化为工作能力。

把岗位练兵作为提高干部能力素质的主要平台。部队干部提高学历层次的愿望很迫切，很多人希望能到院校接受正规教育。由于部队工作需要和院校教育实际，不可能大批量送干部入学深造。领导干部应当引导大家自觉地把岗位练兵作为提高自身能力素质的主要平台。实践证明，开展岗位练兵，立足岗位成才是打造人才、提升人才素质最根本的途径。因为人的才能的提高离不开实践，只有珍惜本职岗位，才能善于在实践中提高素质。

二、处理好培养尖子人才与普通人才的关系

树立“人人是人才”的观念。有些同志在这方面的看法比较片面，认为只有从事高技术研究的人才是人才。这种狭隘的人才观念和做法，不符合部队建设的实际。在部队建设这部大机器上，不论是机关还是部队，缺少哪个岗位都不行。如果只把注意力放在少数尖子人才上，忽视对大多数普通人才的重视和培养，形不成“人才链条”，就会给实际工作带来不利影响。各级领导必须尊重、信任和培养各种人才，调动方方面面的积极性。

努力培养尖子人才。强调“人人是人才”，并不是否定培养尖子人才，而是要积极创造条件，让更多的尖子人才脱颖而出。尖子人才对部队建设的作用是不可替代的。各级领导要切实在培养各行各业的尖子人才上下功夫。一是要端正对尖子人才的看法。“人无完人，金无足赤”，尖子人才往往个性较强，优点比较突出，缺点也很明显。作为领导者一定要能包容个性、尊重特点、善待差异，不要求全责备。二是要为尖子人才成长创造良好条件，为他们施展才华搭建平台、提供服务；允许尖子人才工作中有失误或失败，并帮助他们及时总结经验、吸取教训，切实做到“想干事的给机会、能干事的给岗位、干成事的给地位”。

尊重和爱惜普通人才。现在有的单位只把研究生当人才，对大量的普通人才重视不够、关心不够、培养不够。这种认识有很大的片面性，既不利于人才的成长，也不利于调动大多数人的积极性。对待普通人才，领导干部一定要转变观念，加强培养和使用。当然，还要搞好思想教育，使他们甘于平凡、乐于奉献、热爱本职工作。

三、处理好使用与培养的关系

使用人才，既是人才培养的目的，也是一种最好的培养手段。使用人才是一门科学，使用好了，就能使人充分发挥其才能；用得不适当、不及时，就会造成人才浪费。这就要求各级领导必须树立正确的用人观和育人观，既要用好人才，又要重视培育人才，积极促进人才培养和使用的良性循环。

要让人才学有所用。当前，有些单位尽管引进了一些人才，但由于使用中不注意专业对口，使有些人才用非所学，发挥不了应有的才能，造成人才资源浪费。领导干部一定要了解人才所学专业知识的特点，对人才对口使用。这是因为，不同专业的人才所掌握的专业知识是不相同的，岗位要求是有区别的。

要强化“使用是最好的培养”观念。再好的人才不用也发挥不了作用。在人才使用上，要破除论资排辈思想，对优秀年轻人才要敢于大胆起用，使其在实

践中不断提高自己。有些同志总觉得年轻人才缺乏经验、不成熟。其实，所谓经验、成熟都是相对的，只有在实践中才能获得经验，走向成熟。如果不用，岂不是永远没有经验，永远不会成熟？经验不是天生的，人都是从没有经验到有经验的，这里的关键是要多为他们提供实践和锻炼的机会。

要重视人才的继续培养和深造。现在有的领导干部对人才还存在重使

用轻培养的倾向，尤其是对自己用得顺手的人才，老是不放手，即使有学习深造的机会，也不愿意让他们走，结果使原来很有水平的人才由于缺乏“二次学习”变得知识老化。对此，各级领导在使用人才的同时，一定要考虑到人才的继续培养和深造问题，多为他们创造条件，提供继续学习的机会，不断增强他们干好工作的后劲。

**第三篇：创意创意人才 队伍建设研究**

内蒙古文化创意产业人才队伍建设现状与对策研究

一、现状

1、文化创意人才队伍结构性短缺，队伍人才链亟待构建。

首先是高端原创人才缺乏，创意核心层的从业人员比例明显偏低，导致原创作品数量不足。其次是创意生产引导人才薄弱，真正有影响力、号召力的人腕级领军人物还不多见。文创产业化经营管理人才不足，导致创意产品的推广、衍生、品牌的建立、价值的挖掘等方面都还很不理想。

2、创意人才专业结构不够合理

跨学科、跨领域、跨行业的复合型人才短缺，地方高校培养文化创意产业人才力度不够。学科建设亟待加强。

3、人才开发途径不完善，人才管理模式不配套，人才流动过于频繁。

4、尚未形成良好的人才培养机制，文化传人挖掘保护传承不够。

二、对策

1、从政策制定、人才培养和交流、人才激励等方面来进行人才开发。

2、充分发挥高校在人才培育中的重要作用

建立起高校对文化创意产业链不断供给的长效机制，人才培养模式也需要创新，并且要充分发挥高校在文化创意产业人才培养中的“孵化器”和“蓄水池’，作用。

3、从机制和保障措施

创意产业人才

队伍建设研究

一、创意人才

以自主知识产权为核心，以“头脑”服务为特征，以专业特殊技能为手段的“专精人才” 个人创造力与集合智慧、知识、技能于一身

文化内涵

艺术与技术融合创新

科技的支出、市场的运作

版权、专利、商标和设计——个人想象创造

创意阶层，包含具有特别创造力为核心，对社会舆论有影响的专业人士；以及高科技、金融、法律等专业人员。其价值观——尊重个性、竞争与实力卞义优先，喜欢开放与多样的城市社会环境等。持有此种价值观的人们，多从事创造性职业，他们的生活方式以及价值取向会左右未来城市和社区的发展方向，对一个地区有独特影响力。

厉无畏立足于创意人才价值发挥的载体，从人才链的角度看，完整的文化创意人才链包括“创意的生产者、创意生产的引导者和创意产品的经营者”三大类。从经济学的角度阐述了创意产业的经济效益及其对就业的作用。同时，他指出创意人才不仅包含创意的生产者和经营者，还提出了“创意的引导者”这一主体。

文化创意人才细分：可分为七类:创意人才(艺术家、设计师、导演等)，技术人才(音乐制作人、录音师、摄影师等)，经营人才(社长、团长、经理人等)，营销人才(营销总监、市场推少、卞管等)，通路经营人才(戏院经营者、拍卖经销商等)，管理人才(经理、总编、总监等)，研究人才(教授、研究员、咨询顾问等)。

二、现状研究

制约我国文化创意产业发展的瓶颈可以说是人才问题。学界对这方面的研究主要关注了我国文化创意产业人才的现状、问题及其原因解析，以及对于我国文化创意产业人才现状的实证研究。

(一)我国文化创意产业人才的总体现状

创意人才结构性短缺。首先表现在两个缺少: 缺少高端原创人才，导致原创作品少;缺少经营管理人才，导致创意产品的推广、衍生产业的发展、品牌的建立、价值的挖掘等方面都还很不理想。其次表现在人才结构的不合理，主要是年龄结构和专业结构的不合理年龄上，40岁以下的中高级人才比重较小;专业结构上，跨学科、跨领域、跨行业的复合型人才短缺。

原因，文化产业人才培养体系中，还存在学科设置不合理、与市场需求脱节等问题，学历教育与非学历教育相结合、素质培训与技能培养相结合、专业培养与短期培训相结合等方面还存在一定欠缺，特别是复合型的人才培养不足。

从人力资源的角度，人才资源是第一资源。人才队伍存在的主要问题:一是文化产业领域尚未形成良好的人才培养机制，二是人力资源丰富与人力资本短缺的矛盾日渐突出，三是人才素质与需求存在差异，人力资源经济性不强。从人力资源的角度，人才的发掘、培养、使用等各方面进行……

影响文化创意人才开发的制约因素:传统文化的负面影响制约创新精神的培养，落后的教育体制制约创意人才的开发，文化创意人才开发途径不完善，人才管理模式不配套，人才流动过于频繁不利于人才…..(二)我国文化创意产业人才现状的实证研究

从地域角度分析了宁波当地的文化创意产业人才现状: 一是文化产业核心层从业人员比例明显偏低，二是地方高校培养文化产业人才力度不够，三是文化传人挖掘保护传承不够。创意人才的培养和成长所需要的文化滋养、文化生态和社会环境等因素，比较有新意。

从创意产业集聚角度看，人才队伍、创意阶层的支撑作用十分薄弱。区域性的突出表现是真正有影响力、号召力的人腕级领军人物还不多见，人才结构也不尽合理，尤其是紧缺既懂专业又懂管理的人员。这样就使得该地区创意人才集聚效应还不够明显，后备储备力量也严重不足。

民族地区文化创意产业发展状况，从人才角度，尽管内蒙古是民族文化市，文化从业人员较多，在各个领域均有一批卓有成效的文化人才，但文化经营性人才相对缺乏，特别是缺乏一批懂经济懂文化又会经营的企业家，这就使得文化资源难以转化为文化产品，文化产品无法进入市场，进而无法生产出具有品牌效应的文化产品。对于人才培养有局限性，造成“人才引不进，拔尖人才留不住，过剩人才流不出”的局面，反映出各类文化创意产业人才的不均衡。

三、关于文化创意产业人才的培养路径研究

路径和对策研究\_核心内容是为了提出切实可行的解决办法。学界在这方面的研究，既有战略方面的也有措施层而的\_还有对于国外的经验介绍飞

(一)战略层面

文化部先后制定了《关于实施“人才兴文”战略，进一步加强文化人才队伍建设的意见》，《文化产业振兴规划》强调，要继续抓好“四个一批”人才培养工程，着力加强领军人物和各类专门人才的培养。同时，还命名了几个高校国家文化产业研究中心，标志着文化产业研究以及人才培养已经成为我国高校学科建设的一个重要领域。这几个重要政策的出台是我国文化产业人才培养过程中的里程碑和标志性事件。

从国家发展战略的高度构筑创意人才高地，打破行业界限，进行资源优化整合，不仅要有系统性的理论支撑，更要发挥城市集聚功能，创造开放的、人性化的软环境。从宏观战略的高度，不仅立足国内，更放眼国际，从理论支撑、人才培养、环境营造等方面论述了创意人才培育的途径。

(二)具体措施层面

向勇、张相林提出，应该从政策制定、人才培养和交流、人才激励等方面来进行人才开发。首先要制定科学的人才政策，促进人才合理流动;其次要创建良好的创意环境，加人创意人才培养力度;再次要加强创意人才的创意管理;最后要提升薪酬设计水平，完善激励机制。他们的观点重在强调环境和激励、薪酬等政策对创意人才的作用。

殷宝良特别强调了高校在人才培育中的重要作用。他认为，要建立起高校对文化创意产业链不断供给的长效机制，人才培养模式也需要创新，并且要充分发挥高校在文化创意产业人才培养中的“孵化器”和“蓄水池’，作用。特别是他提出的“学士前定位培养”、“学士后综合实训”的做法，使得创意人才的定位更加准确.培养也更有针对性。

易小云、易华介绍了“三区联动”的战略举措，主要是打破行政区域隶属界限，通过大学校区、产业园区、公共社区的功能融合与联动发展，更有效地动员各种创新要素，激发全系统创新。“三区联动”举措的创新是加入了公共社区，这一点更有现实意义。

赵延芳从机制和保障措施两方面提出了对于文化创意人才开发的建议。从机制方面，提出了七点: 一是构建不拘一格的人才选拔机制，二是构建市场化的人才配置机制，三是构建与国际接轨的人才管理机制，四是构建产学研一体化的人才培养机制，五是构建符合创意人才积聚特性的人才引进机制，六是构建科学合理的人才评级机制，七是构建满足创意人才内在需求的激励机制。赵廷芳的观点主要是从机制上提出如何培养创意人才，这是人才成长发展的根木保障。

(三)借鉴国(境)外经验

四、总体述评

尽管我国文化创意产业人才研究时间不长，但是作为文化创意产业研究的一个重要领域，也逐渐进入学者研究的视野。研究的深度和广度也在增加，不仅有宏观层面的总体研究，也有分地区、分行业的个案研究。但很少采用人力资源管理的相关理论分析工具，如岗位分析、胜仃力模型、薪酬绩效管理、流程再造等，研究的具体应用性不强。这一方面使得理论的研究远远滞后于文化创意产业实践的发展，难以满足实践的发展对于理论指引的需求，也与我国人力发展文化产业的战略部署不相适应。

文化创意产业人才的研究，将会呈现出新的走向:首先，构建起较为完善的理论体系。文化创意产业不仅有经济属性，还有文化属性。在人才研究方面，如何兼顾、平衡二者关系，既使人的潜力得到发掘，又能够通过人的能动性获得经济价值，将是研究的价值所在其次，将更加重视不同地域同领域的人才研究，使研究成果更具针对性和可操作性

**第四篇：税务人才队伍建设研究**

税务人才队伍建设研究

国以才立、政以才治。人才资源是党执政兴国的根本性资源，人才问题是关系到党和国家事业发展的关键问题。实施人才强国战略，是党中央在社会主义建设新的历史时期做出的重大战略决策，是党和国家一项重大而紧迫的任务。税务机关作为国家经济管理的重要职能部门，承担着国家税收的征收管理工作，税收工作的好坏关系国家经济社会发展大局，税收事业的发展与党和国家的事业发展息息相关，而实现税收事业的科学发展，必须以可靠的高素质的税务人才队伍为保证。因此，大力实施人才兴税战略，切实加强税务人才队伍建设，努力造就一支适应现代税收管理需要的高素质专业化税务人才队伍，既是税务系统深入落实人才强国战略的具体体现，也是全面贯彻落实科学发展观的题中要义和必然要求。本课题从实施人才兴税战略、为税收事业发展提供人才支持的目标出发，探讨人才队伍建设的基本理论，分析税务人才队伍建设现状，总结经验做法，以进一步提出加强税务人才队伍建设的思路、对策和建议。

一、税务人才队伍建设的理论基础

（一）人才的内涵和标准

“人才”一词，最早见于《诗经。小雅》注中，“菁菁者莪，乐育才也。君子能长育人才，则天下喜乐之矣”.中国古代的人才大多冠以“贤”、“能”、“士”，即指有德行、有才干的人。《辞源》认为人才是“有才学的人”.中华书局《大辞典》中将人才解释为“有才华学识的人”.国外人才研究文献则多用gifted

person、talent和genius来指有天赋的人，即所谓的天才和杰出人才。因此，学识和才能应该是人才的基本特征。但在人们对人才的价值给予充分肯定的同时，却在人才的标准和范围上发生了较大的分歧，学术界对于人才的涵义出现许多不同的解释。有的强调人才的先进性，认为人才应该是各个领域的顶尖人物；有的强调人才的创造性，认为人才是在一定历史条件下为社会作出创造性贡献的人；有的强调人才的普遍性，认为人才人人皆有可造之才；有的将获得一定学历、资历等资格作为判断人才的标准。

有关人才内涵和标准的不同认识反映出人才问题的复杂性，任何单

一、片面的认识都有可能陷入人才评价的误区，影响人才工作开展的科学性、有效性。2024年12月召开的全国人才工作会议作出《中共中央关于进一步加强人才工作的决定》，提出要树立科学的人才观，指出：人才存在于人民群众之中。只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才。要坚持德才兼备的原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献，人人都能成才。科学人才观对人才内涵和标准的界定，充分体现了人才的发展性、多样性、层次性和相对性的“大人才观”，为我们正确认识人才问题和科学开展人才工作指明了方向。

（二）税务人才的定义和基本特征

税务人才是人才的一个专业分支，根据科学人才观对人才内涵的界定，我们可以将税务人才定义为：税务系统内具有一定的知识或技能，能够胜任本职岗位、进行创新性工作，在税收工作中作出积极贡献的人。在此广义概念基础上，税务人才还应努力具备五方面的特征：一是知识结构合理化。既具有扎实的专业知识，熟悉法律、经济学、管理学等相关专业知识，又具有广博的文化基础知识，做到专与博的有机统一。二是能力多样化。具有较强的职业适应能力、人际交往与合作能力、语言表达能力、工作能力和创新能力等。三是个性成熟化。表现在思维方式上，能系统地分析问题，有整体观念；在性格特征上，乐观向上，谦逊豁达，具有正直的品格和坚韧的意志；在人际关系上，既竞争又合作，友好开放，富有利他精神；在自我认识上，能较准确地把握和认识自己，能克服自身的缺点，发扬优点并发挥自身的潜

力。四是身心健康化。具备良好的身体素质和健全的心理，具有勇敢地迎接挑战和战胜挑战的积极的人生态度。五是发展可持续化。具有崇高的人生理想和职业理想，树立终身学习的理念，勤于学习，善于学习，经常更新知识结构，不断提升能力，始终与税收工作相适应。

（三）税务人才建设的基本理论

1.人才学基本理论。我国的人才学是在改革开放后建立发展起来的一门独立的社会管理学科，人才学的许多基本理论对税务人才建设具有实践指导价值。其中人才学揭示的人才成长基本原理“综合效应论”，为分析人才成长和培育造就人才提供了科学思路和方法论；人才成长过程及阶段理论，为人才资源系统开发提供了理论基础；人才成长规律，为制定用人方略提供了理论根据；“自我设计”和“人才解放”的命题，为创新人才工作的体制和机制提供了理论基础；人才价值理论，是制定员工薪酬的科学依据；人才预测和规划的理论和方法，则为人才发展战略和规划的制定提供了理论指导。

2.人力资本理论。人力资本理论由美国经济学家舒尔茨和贝克尔在20世纪60年代创立，人力资本理论将资本划分为人力资本和物质资本，其核心内容包括：人力资源是一切资源中最主要的资源；人力资本的作用大于物质资本的作用；人力资本的核心是提高人口质量，教育是提高人力资本最基本的主要手段，高技术知识程度的人力带来的产出明显高于技术程度低的人力；教育投资应以市场供求关系为依据，以人力价格的浮动为衡量符号等。人力资本为我们认识人才工作的重要性、确定人才优先的发展战略和加大对人才工作的开发投入提供了理论依据。

3.人力资源管理理论。人力资源管理是现代组织管理的核心，经过长期的发展，已经形成系统的理论体系。因人才资源与人力资源在内涵和属性上相近性，人力资源管理的基本原理对人才建设具有较大借鉴应用价值。如人力资源战略管理理论要求将组织人力资源的战略规划与制定放到整个管理过程的优先位置，将人力资源战略与组织发展战略和愿景有机结合。开发先导原理，要求以人力资源的开发为先导，调动人的主观能动性为核心。能级对应原理要求根据人的能力安排工作，使能力与职位良好匹配，人尽其才，才尽其用。多元激励理论要求从需要、动机、期望、公平等因素出发，通过在特定活动过程中激励方式的选择、组合、设计和运用，引导人们的行为方向，激发、鼓励人们充分发挥自己的积极性、主动性和创造性。

4.科学人才观理论。科学人才观是做好人才工作的理论基础和重要原则。科学人才观对什么是人才，人才在经济社会发展中的地位作用，以及如何育才、聚才、用才等提出了一系列相互联系的科学观点，具有丰富的内涵，联系税务人才建设工作，主要应把握七大要义：一是必须树立“人才资源是第一资源”的理念；二是必须树立“人人都可成才”的理念；三是必须树立“以人为本”的理念；四是必须坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针；五是必须确立以能力和业绩为导向的人才评价标准；六是必须着力培养创新性人才；七是必须坚持“党管人才”的原则。只有树立科学的人才观，始终以科学人才观指导税务人才工作，才能形成各类人才大量涌现、活力竞相迸发的良好局面，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好氛围。

二、国内外人才管理经验借鉴与启示

他山之石，可以攻玉。学习借鉴国内外先进单位的有益经验，有利于我们进一步理清工作思路，采取适当的措施和方法，促进税务系统人才队伍建设的有效开展。比较分析国内外先进单位人才队伍建设的具体做法，有一些较为明显的共性启示。

（一）坚持理念先行

树立科学先进的理念是做好人才工作的前提。“以人为本”是美国联邦税务局等国外单位和国内单位倡导的人才工作基本理念，法国税务局还在人才建设中引入的新公共管理、精细化管理理念。税务人才队伍建设也要始终坚持以先进的理念指导，树立“以人为本”的理念，坚持以“人本”观念来凝聚人、激励人、感染人，优化人力资源配置，使每个税务人员都能发挥最大潜能和创造性，为税务事业发展贡献力量；树立“人才强队”的理念，把各级税务部门真正建设成为政治过硬、业务熟练、作风优良、执法公正、服务规范的坚强集体；树立“人才兴税”的理念，大力培育管理型、业务型、技能型、复合型人才，通过对人才资源的聚集整合、优化管理和深度开发，促进税收工作健康持续和跨越式发展。

（二）重视战略规划

国内外先进单位都十分重视对人才队伍建设的战略规划，如美国联邦税务局实施战略性的人力资源管理模式，国内的工商行政管理总局实施“人才兴局”战略，江苏省政府实施“人才强省”战略，同时他们还根据发展需要及时制定人才队伍建设的中长期规划，保证人才队伍建设的系统、有序、协调推进。税务部门要进一步重视对税务人才队伍建设的战略规划，深入研究实施人才兴税战略的目标、任务和要求，各级税务机关要着眼于税收工作发展需要，加强对人才资源需求的预测分析，研究制定税务人才队伍建设的中长期规划和短期工作计划，使税务人才队伍建设真正进入持续健康发展的快车道。

（三）积极拓宽求才渠道

人才引进是人才建设的首要环节，灵活运用人才引进方式，多渠道引进优秀人才是各先进单位普遍采取的人才引进有效措施。一方面各单位都建立了科学规范的人员录用制度，另外美国联邦税务局等还采用聘用制、合同制等形式招录临时人员，以突破编制、经费的限制，扩充人才队伍规模。税务部门可采取刚性流动与柔性流动相结合的形式，既要进一步规范公务员招录、军转安置、调入引进等制度，提高录用标准，保证引进优秀人才，又可积极探索聘用制公务员招录、特聘、借用、临时聘用等方式，引进更多的适用优秀人才，更好地满足税收工作对人才的需要。

（四）建立规范的培训制度

美国联邦税务局对人员培训的要求既包括对知识体系方面的要求，也包括职务晋升等环节，并且要求通过考试进行考核。日本对税务人才实行“终身过程培训”，拥有完善的培训体系。国内先进单位也十分重视人才培训工作，通过规范的经常化的培训，不断更新人才的知识结构，提高人才素质。当前税务部门要从加强人才培训的规范化入手，完善培训与任职、晋升、评价、考核相联系的刚性约束制度，优化整合教育培训资源，构建培训网络，拓展培训渠道、创新培训形式，加大培训力度，不断提高培训实效，促进人才队伍的素质能力建设。

（五）积极引入竞争机制

在人才的引进、选用、评定、考核等环节引入竞争机制，可以有效激发人才的主观能动性，为人才队伍建设注入活力。其中国外先进单位多采用的人才优胜劣汰制度，国内先进单位在人才分级上的动态管理制度都是积极有效的办法。税务部门在人才队伍建设中也应把引入竞争机制作为提高人才工作有效性的积极手段，坚持“凡进必考”的录用原则，进一步完善公开选拔和竞争上岗制度，完善专门技术人才的聘用制度，建立公开、平等、竞争、择优的人才选用机制，创造有利于优秀人才脱颖而出的良好环境。

（六）丰富人才激励手段

美国联邦税务局、法国税务局、日本税务局都建立了与职级、薪酬等挂钩的激励制度，国内先进单位也把建立有效的机制作为人才建设的强大推手，探索多样化的激励手段。税务系统人才队伍建设缺少有效激励手段的问题较为突出，直接导致了人才队伍建设的驱动力不足，人才自我成长缺乏主动性。因此，税务部门应把丰富人才激励手段，建立多元激励机制，作为人才队伍建设的突破口和创新点，在竞争激励、职级激励、福利激励、荣誉激励等方面进行探索，积极创新激励载体、形式和方法，使人才的素质、能力、业绩等及时得到肯定，在全系统形成重才、爱才、惜才、护才的良好氛围。

三、税务人才队伍的发展与现状分析

（一）税务人才队伍的发展历程

随着新中国的建立、改革开放和社会主义市场经济体制的不断确立和完善，我国的税务人才队伍逐渐发展壮大。总的来看，税务人才队伍的发展经历了四个阶段：第一阶段为建国后到改革开放前（1949~1978年），这一阶段，在社会主义计划经济条件下，税收工作依附于财政工作，税收的职能作用较为有限，从事税收工作的专业人员较少，尚未形成相对独立的税务人才队伍。第二阶段为国家实施改革开放到税务机构单独设立前（1978~1988年）。这一阶段，社会主义市场经济体制初步确立，财税体制改革启动实施，税收在国家经济社会发展中的地位和作用大幅提升，税务干部队伍建设发展较快，税务专业人才队伍初步形成。第三阶段为机构单独设立、由财政部归口管理后到实施新税制前（1989~1993年），这一阶段，伴随着社会主义经济体制改革的快速推进，税务人才队伍得到了快速发展，税收专业人才队伍的数量有了长足进步。第四阶段为国家税务总局成立和新税制后的时期（1994年至今），这一阶段，社会主义市场经济逐步完善，税制改革、征管改革和干部人事制度改革快速推进，税收专业化、精细化、科学化管理水平不断提高，税务干部队伍建设得到高度重视和切实加强，形成了一定规模的税务专业化人才队伍。

（二）税务人才队伍的发展现状

1.税务人才总量分析。以广义人才概念为基础，我们以税务系统正式在编在岗的工作人员作为税务人才数量的统计范围。据有关资料统计，截至2024年底，全国税务系统人才总量为748218人，其中男性为504247人，占67.4%，女性为243971人，占

32.6%；国税系统为395522人，占52.9%，地税系统为352696人，占47.1%.按照人才分类组成划分，其中行政管理类人才为135723人，占18.14%，税收业务类人才为580127人，占77.54%，专业技术类人才为32368人，占4.32%，税收业务类人才在人才队伍总量中比例较高，在人才队伍中占主体地位。

2.税务人才队伍年龄结构情况分析。2024年底，全国税务系统35岁以下人才数量为214704人，占人才总数比例的

28.7%，与2024年的48.87%相比，下降了20.17%；36~45岁人才数量为366586人，占48.99%，与2024年的38.43%相比上升了10.56%；46岁以上人才数量为166928人，占22.31%，与2024年的12.7%相比，上升了9.61%，人才队伍年龄结构总体呈现出低年龄段人才比例下降，中高年龄段人才比例上升的趋势。全系统人才队伍平均年龄从2024年的39.8岁，上升到2024年的41.68岁，且根据现状分析预测，人才队伍的年龄峰值和平均年龄将在未来保持持续增长，人才队伍整体偏于老化的趋势特征较为明显。

3.税务人才队伍学历结构情况分析。从现有统计资料看，截至2024年底，全国税务系统拥有研究生学历人数为14470人，占人才总数比例的1.93%，与2024年的0.37%相比，增长了4倍多；大学本科学历人数为345336人，占46.15%，与2024年的

12.15%相比，增长了近3倍；大学专科学历人数为300816人，大专以上学历人数合计为660622人，占88.29%，与2024年57.28%相比增长了31.01%，税务人才队伍的整体学历层次提高较快。分析其原因：一是近年来税务系统新招录人员的学历层次普遍较高，均有大学本科以上学历；二是在各级税务机关的重视、鼓励和支持下，税务人员通过在职学历教育取得了更高学历。税务人才学历层次的提高，一定程度上提升了税务人才队伍的整体素质。

4.税务系统部分高层次人才情况分析。税务高层次人才是指在税收工作中起着核心骨干、领军示范作用的高素质、专家型和复合型人才。这里我们仅以取得高学历、高职称和“三师”执业资格的人员为范围进行统计分析。截至2024年底，全国税务系统获得高级职称的人才数量为605人，占人才总数比例的0.08%，取得注册税务师资格的为16436人（其中大部分为1998年非社会公开考试取得），占2.2%；取得注册会计师资格的为2247人，占0.30%；取得律师资格的为835人，占0.11%；不考虑个人重复取得因素，以上几项和取得

硕士研究生以上学历人数比例相加，合计占人才总数比例的4.6%.高层次人才总体在税务人才中的比例较低，特别是在会计、法律等专业领域的高层次人才匮乏。

5.税务人才培训情况。教育培训作为税务人才培养开发的主要途径，近年来得到不断加强。各级税务机关在规范公务员初任培训、任职培训、更新知识培训和专门业务培训的基础上，按照分级分类培训的原则，充分利用系统内外培训资源，大力组织开展了以领导干部轮训、“六员”一线岗位人员轮训和业务骨干培训为重点的全员培训活动。同时广泛开展创建学习型机关活动，推广远程视频培训、网络培训等培训形式，积极组织开展岗位练兵、技能比武、业务竞赛等在岗学习活动。据统计，2024~2024年，全国税务系统共举办各类培训班124045期，累计培训达4915227人次。其中举办领导干部培训班6387期，培训214693人次；业务骨干培训班35414期，培训1518021人次；一线人员培训班75464期，培训2955338人次。大规模、多层次的在职培训与教育，改善了税务人才的知识结构，提高了税务人才队伍的整体素质和能力。

（三）税务人才队伍建设中存在的主要问题

近年来，国家税务总局提出实施人才兴税战略，研究制定了加强税务人才队伍建设的措施办法，相继建立了外语、税务稽查、税收统计、反避税等专业人才库，基本确立了税务人才队伍建设的基本思路和宏观布局。各级税务机关积极引智招才，不断完善人才的选拔使用机制，探索建立有效的人才工作机制，加大了人才培养开发力度，人才队伍素质和专业化水平明显提高，为税收工作的可持续发展奠定了良好基础。但是，伴随形势和任务的发展变化，税收工作对税务人才的质量、数量和能力提出了新的更高的要求，税务人才队伍还不能完全适应税收事业发展的要求，税务人才队伍建设还存在不少问题，主要表现在：

1.人才观念和人才意识还有待强化。税务系统中一些单位和领导对人才工作在现代税收管理中的地位、作用和重要性认识不足，对“人才资源是第一资源”的定位还不够明确。集中表现在：一是人才战略谋划不够。对人才工作缺少战略思考和长远规划，没有真正把人才工作提上议事日程，并置于税收工作大局，作为一项至关重要的基础性工作进行部署落实，人才战略与税收核心任务与工作目标尚未有机结合。二是人才主体意识缺失。“人才为本”的理念还没有真正树立，人才发展需要从属于工作需要的现象还较为普遍，对人才成长规律缺少全面认识和科学把握，促进人才成长发展的具体措施不多，主动服务人才的意识不强。三是人才工作的责任落实不够到位。个别领导缺乏加强人才工作的责任感和使命感，工作指导不够、监督不力，对人才工作缺少相应的责任考核制度，统一领导、责任明确、分工协作、齐抓共管的工作格局有待进一步形成。

2.人才工作机制还不健全。一是人才开发培养还停留在较低层次，对人才的需求缺少科学的预测分析，人才引进的计划性不够，引进数量受到人员编制的限制而十分有限，难以满足税收工作发展的需要；教育培训形式内容缺乏针对性和吸引力，基层一线培训资源不足的矛盾还比较突出。二是人才评价考核缺少科学有效的标准和方法，忽略层次区别和职位差异，工作能力和工作业绩难以充分体现。三是人才选用机制不够灵活，部分限制了人才的发展空间，优秀人才难以脱颖而出；人才部门单位的壁垒尚未打破，人才流动不畅，人才资源难以有效整合，人才配置效率不高。四是人才管理的科学性、有效性不足，管理模式粗放式，简单化，留在事务层面。五是受制度、环境等因素的约束，有效的人才激励机制难以建立，激励空间和作用有限，影响了人才工作积极性和创造性的发挥。

3.人才队伍的集聚能力不足。从外部看，改革开放引发了我国社会生活中“四个多样化”的局面，即经济成分和经济利益格局多样化、社会生活多样化、社会组织形式多样化、就业岗位和就业形式多样化，对税务人才队伍的思想状况产生较大冲击，使人才队伍中部分人员理想信念出现滑坡，人生观、价值观发生改变，事业心、进取心趋于弱化。从系统内部看，由于职业发展空间有限、税收执法服务压力加大、机构改革、征管改革、工资改革和思

想政治工作开展不到位等原因，导致税务机关现有人才集聚能力不足，部分人才的工作主动性、敬业精神和奉献意识受挫，对本单位、本部门的归属感降低。在部分经济较为发达地区，税务干部的辞职人数比例呈明显上升趋势，且多为在税务稽查、国际税收、信息应用等专业领域的高素质人才，优秀人才流失的问题值得关注。

4.人才队伍的结构还不尽合理。一是高层次人才短缺。虽然税务人才队伍的整体学历层次较高，但多为通过在职教育取得，具有较高专业知识水平和工作能力的人才相对较少。人才的专业结构也比较单一，适应现代税收工作要求，系统学习财会、法律、计算机等多个专业的跨学科复合型人才稀缺。反避税、税收政策研究、税收经济分析等专业领域的人才较少，决策型、创新型、专家型人才匮乏。二是年龄结构趋于老化。目前税务人才队伍的数量年龄峰值区间在40~45周岁，总体呈现中间大、两头小的“橄榄形”结构，队伍主体处于工作经验较为丰富精力较为充沛的时期，对做好税收工作较为有利；但年轻人才比例较低，影响了队伍的整体活力；且平均年龄呈明显上升趋势，未来出现年龄断层的问题较为严重。三是人才分布不均衡。在人才横向分布上，经济发达地区、大中城市的人才资源较为丰富，可使用的人才选择性大；而在经济欠发达地区和边远地区，人才的数量则比较少，甚至因为人才的缺乏影响到了税收工作水平的提高。在人才纵向分布上，中高级人才向机关聚集，而基层征管一线人才严重缺乏。

5.人才成长发展环境还有待优化。一是人才成长“独木桥”现象较为突出。在现行的干部人事管理体制下，人才进步的主要途径是晋升职务，而据统计，2024年底全国税务系统副科级以上职务人员为106556人，仅占人员总数的14%，职务职数的限制使人才成长的机会和空间较为有限；且由于缺少专业化的人才成长渠道，无法为税务人才进行职业生涯规划设计，大部分人才处于“自然成长”状态，影响了人才的成长发展。二是人才成长导向缺乏。目前税务系统制定出台的鼓励人才成长、促使人才发展的政策措施还比较少，人才价值和能力素质的重要性在干部选拔使用等方面还没有得到充分体现，高层次人才的地位、作用还没有得到普遍认可和充分发挥，积极导向作用的缺乏使人才向高层次发展的驱动力不足。三是鼓励成才、宣传人才的氛围营造不够。对加强人才队伍建设的重要意义和有关政策的宣传需要加强，对人才工作的好经验、好做法以及先进人才典型和先进典型事例挖掘、宣传不够，“重才、爱才、惜才、用才”的氛围还比较淡薄。

四、税务人才队伍建设的总体思路和战略规划

（一）税务人才队伍建设的总体思路和原则

新时期新阶段，税务人才队伍建设要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观和科学人才观，紧紧围绕税收工作大局，大力实施人才兴税战略，以人才队伍能力素质建设为核心，以建设高层次人才队伍为重点，完善政策，创新机制，构建平台，优化环境，加强人才资源的整体开发，努力造就一支数量充足、素质优良、门类齐全、结构合理的税务人才队伍，为税收事业发展提供坚强的人才保证。应主要把握以下原则：

1.坚持党管人才的原则。按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，发挥税务系统各级党组对人才工作的领导作用，科学制定人才工作的总体规划，统筹人才队伍与税收事业的协调发展，为税务人才队伍建设提供政治和组织保障。

2.坚持德才兼备的原则。把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，树立人人都能成才的观念，形成良好的用人导向，创造税务系统人才辈出、人尽其才的生动局面。

3.坚持培养与使用相结合的原则。加大税务人才培养开发力度，努力培育人才的学习能力、实践能力和创新能力，全面提高人才素质。正确认识人才培养与人才成长、促进工作的关系，做到在培养中使用人才，在使用中培养人才。

4.坚持分级分类管理的原则。遵循人才成长规律，尊重人才个体差异，以规范职位

管理为基础，实行税务人才的分级分类管理，区别培养人才，合理配置人才，有效使用人才，科学管理人才，充分发挥各类人才的优势和潜能。

5.坚持改革创新的原则。突破传统思维模式，转变人才工作理念、抓住人才吸引、培养、使用、评价和激励等主要环节，创新人才工作机制和工作方法，努力营造有利于各类税务人才快速成长、优秀人才脱颖而出的环境。

（二）税务人才队伍建设的战略规划

以人为本是“人才兴税”战略的核心理念，税务人才队伍建设的战略目标就是要坚持以人为本的人才战略导向，构建科学的税务人才工作机制，造就一支素质优良的税务人才队伍，为税收事业可持续发展提供强有力的组织保证和人才支持。同时，税务人才队伍建设又是一项长期的战略性、系统性工程，应统筹谋划，逐级推进，分步实施。为完成这一战略目标和工程，在抓好一般性工作的基础上，应重点抓好以下三个方面工作。

1.建立税务人才队伍体系。建立税务人才队伍体系，是税务系统抓好人才建设的当务之急，是统一、规范人才队伍的必然要求。按照分级分类管理的要求，税务人才队伍体系包括横向体系和纵向体系。

（1）横向体系。根据工作性质、岗位类别和工作权限的不同，把税务人才分为行政管理类、税收业务类和专业技术类。行政管理类人才是指税务系统中具备相应的任职资格、知识或技能，主要从事行政管理的人才。税收业务类人才是指税务系统中负责贯彻执行税收法律法规，从事税款征收、税源管理、税务稽查、法律救济以及会计、统计、审计等具体税收业务的专门人才。专业技术类人才是指各级税务机关以及所属事业单位中从事计算机技术、税收科研、后勤服务保障等专业技术人才。具体人才管理实践中，各级税务机关可以对三类人才进行专业的再划分，以满足专业化人才队伍建设的需要。

（2）纵向体系。根据各级税务机关的职责和权限，考虑到税务机构管理层次，将各类税务人才分为专家级、高级、中级以下级别，每个级别划分为三个等级（L1、L2、L3），以反映各类税务人才素质能力等方面的差异性。专家级人才是指在专业学术或技术领域取得理论突破或创新成果，在工作实践中作出突出成绩，学术水平和工作水平在国内或税务系统内处于领先地位的人才。专家级人才由国家税务总局进行评定管理。高级人才是指精通业务知识，创新意识和工作能力强，工作业绩突出，胜任承担重要复杂的工作任务，工作能力和水平得到普遍认同的人才。高级人才由省级税务机关负责评定管理。中级以下人才是指具有一定的业务知识水平、较强的工作能力和较为丰富的工作经验，能够独立担当较为复杂的工作任务，能够较好地履行岗位职责，在工作中起着骨干作用的人员。中级以下人才由地（市）级税务机关负责评定管理。

2.制定和完善税务人才制度体系。制度建设是税务人才建设一项十分重要的基础工作。国家税务总局应根据税务系统实际，制定关于加强税务系统人才队伍建设的意见，以作为“税务人才队伍建设”的纲领性文件，在宏观方面对税务人才队伍建设进行具体指导。同时，为了进一步推进税务系统人才队伍建设，国家税务总局应抓紧制定高级人才库管理办法和税务系统人才队伍建设中长期规划，具体提出税务人才的、中期和长期的需要计划和前瞻工作规划。各省（直辖市、自治区）国家税务局、地方税务局可依照国家税务总局人才队伍建设的相关文件和规定，根据各自的实际情况制定适合本省的人才队伍建设的相关制度和各类人才库建设的实施意见，并对人才工作制定中长期规划。经过全国税务系统的共同努力，以期尽快形成一个较为完整的税务系统人才制度体系，争取尽快实现税务系统人才队伍建设工作的制度化、规范化和科学化。

3.积极探索税务系统人才队伍建设的10年规划。我们从税务系统的人才状况和需要出发，大致提出全系统人才队伍建设的阶段性目标，研究和探索人才建设的10年规划。

第一阶段（2024~2024年）：夯实基础和体系构建阶段。基本建立分类分级的税务

人才队伍体系，建立税务人才队伍建设的制度体系；整合各地现有的人才资源，建立完善覆盖全面、结构合理的各级各类人才库，实现人才队伍建设由分散化向集中化的转变，人才队伍的素质结构明显改善，初步形成“总局统一领导、各地全力推进、各部门齐抓共管”的工作格局。有关具体目标包括：

——抓好各级人才库的建设。建立涵盖行政管理、税收业务和专业技术等主要门类和总局、省局、地市局三级的立体形人才库，其中总局级人才库入库人数达到2024人左右，省级人才库入库人数达到2万人左右，市地级人才库入库人数达到10万人左右，实现人才库的动态管理、统一调度、集中使用，充分盘活优化人才资源。

——改善人才队伍的整体素质结构。到2024年，税务人才中具有大专以上学历的达到90%左右，大学本科以上学历的达到60%左右；取得税收相关专业中级以上职称的达到20%左右，取得“三师”资格证书的达到5%左右；各类人才人均年脱产学习时间累计约达12天以上。

第二阶段（2024~2024年）：逐步完善和加快发展阶段。税务人才队伍体系和制度体系逐步健全，系统科学的税务人才开发培养体系逐步建立，税务人才的成长发展环境进一步优化。税务人才总量稳步扩大，高层次税务人才数量有较大幅度增加，税务人才能力建设明显加强，整体素质显著提高，税务人才结构、分布趋于合理，人才队伍发展基本与税收工作的发展相适应，有关具体目标包括：

——人才队伍总量稳步扩大。通过人才开发培养，全国税务系统人才总量以年均约2%的增幅递增，其中中级以上人才每年以5%的比例增长，行政管理、税收业务和专业技术三支人才队伍要同时得到加强，并使其比例结构与税收工作相适应，基本保持协调发展。

——高层次人才队伍大幅增长。高素质、专家型和复合型的高层次人才比例较大幅度增长，其中硕士以上学历的人才比例要达到5%左右，具有“三师”资格干部比例要达到10%左右，跨越多个税收相关专业的复合型人才比例达到5%左右，以高层次人才队伍建设带动整个税务人才队伍的能力素质的提升。

第三阶段（2024~2024年）：全面提高和后续发展阶段。建成具有一定规模的税务高层次人才队伍，建成一支满足税收工作需要的数量充足、素质优良、门类齐全、结构合理的税务专业人才队伍，建立健全现代化的税务人才开发管理体系，构建完善税务人才充分发挥才智、施展抱负的事业平台，形成税务人才队伍与税收事业持续和谐发展的良好局面。

五、税务人才队伍建设的具体途径与措施

建设一支高素质、可持续发展的人才队伍，是保证税收事业健康快速发展的根本前提。面对新形势、新要求，税务人才队伍建设必须在人才开发培养、人才能力与素质建设、人才评价与使用、人才管理、人才激励等诸多方面进行卓有成效的探索和努力，建立科学有效的税务人才开发管理体系，实现税务系统各类各层次人才资源的全面开发、协调发展，从而为全面完成新时期税收工作任务提供可靠的人才支撑。

（一）加大税务人才的开发培养力度

税务人才开发是一个复杂的系统工程，要立足于税务系统人才工作实际和人才队伍现状，着眼于税务人才队伍服务税收科学发展的需要，以促进人的全面发展为核心，以调整优化人才结构为主线，坚持开发与调整并举、培训与培养同步，加强人才资源的整体开发，着力培养一批具有一定知名度和影响力的税收专家，培养一大批高层次专业化、复合型人才，建设高素质的税务行政管理、税收业务和专业技术人才队伍。

1.完善人才引进机制。一是加强人才需求的科学预测。探索建立税务人才队伍动态变化监控机制，以及时掌握税务人才队伍的数量结构情况和未来的变化趋势，同时根据税收工作要求和发展趋势，对当前和未来的人才需求作出分析。二是合理确定引进计划。在具体安排人才引进计划时，应注意加强编制调控，考虑人才队伍的年龄结构，优先吸收税收工作

急需的法律、信息技术、外语等专业的优秀高校毕业生及军队专业干部，促进税务人才队伍的年龄、专业结构趋于合理。三是规范人才引进制度。不断完善人才引进考试录用制度，坚持“凡进必考”，严格人才引进标准，保证引进人才质量。四是拓展人才引进渠道。建立紧缺高层次人才引进的“绿色通道”，通过录用、选聘、交流等手段，引进紧缺、急需的特殊人才、高层次人才尽快为税务系统提供智力服务。积极探索建立人才柔性流动的可操作性办法。可借鉴近期在广东省实行的政府雇员制度，根据税务机关特定的工作任务实际，灵活聘任以专家、专业技术人员等为主的税务雇员，使社会各类人才能够为税务部门所用。

2.突出以高层次人才开发培养为重点。税务人才队伍中的高层次人才主要是指中高级领导人才、高级税收专业人才和复合型人才。税务人才开发培养要以高层次人才为重点，这是由高层次人才在税务人才队伍中的特殊地位和作用所决定的。一是高层次人才的重要性。高层次人才是实现税收理论创新、管理创新和完成重大税收工作任务的领军人物和骨干力量，是税收事业发展特别重要的战略资源。高层次人才的状况，代表着税务人才队伍的整体水平，直接影响着税收工作质量和管理水平。二是高层次人才的紧缺性。目前，税务人才队伍中高层次人才短缺的矛盾和问题相当突出，特别是在税收法规、反避税、税务稽查等关键领域和重要岗位的高层次人才短缺，已经成为制约税收事业发展的重要因素。三是高层次人才的带动性。高层次人才是人才队伍的榜样，高层次人才通常不是一个人，在他们身边，往往有一群人，有一个团队，高层次人才队伍建设对整个人才队伍建设具有重要的导向、示范和推动作用。因此，要把开发培养高层次人才作为税务人才队伍建设的战略抓手，切实摆上重要位置抓紧抓好。

（1）领导人才开发培养。领导人才是引领税收事业科学发展的关键，应以加强思想政治建设和执政能力为核心，加大理论教育、专业培训和实践锻炼力度，加强领导人才的开发培养。实施领导人才培养工程，坚持用邓小平理论、“三个代表”重要思想武装干部头脑。加强科学发展观、科学人才观和正确政绩观、社会主义荣辱观教育，增强领导干部的大局意识、责任意识和忧患意识，贯彻落实科学发展观的坚定性和自觉性。进一步规范领导干部任职培训、轮训制度，进一步完善党组理论中心组学习制度和在职自学制度。完善挂职锻炼和学用结合制度，积极选派优秀领导人才到各级干部学校、党校学习和国外学习培训，有计划、有步骤地进行领导干部交流锻炼，提高领导干部贯彻落实科学发展观的能力、驾驭全局的能力、应对复杂局面的能力和务实创新的能力。强化对领导人才的廉政教育，加强对领导干部特别是各级税务局主要领导的监督管理，加强领导干部的作风建设。进一步改进和完善后备干部选拔管理制度，加大对年轻干部的选拔培养力度，重视女干部和少数民族干部的培养，建设素质优良、结构合理的税务领导人才队伍。

（2）高层次税收专业人才开发培养。研究制定高层次税收专业人才培养计划，针对不同专业特点，遵循“紧缺人才抓紧培训，重点人才加强培训”的原则，充分利用系统内外培训资源，努力培养大批适应税务稽查、反避税、纳税评估、财产评估、国际税源监控、税收政策研究、税收经济分析等重点领域和关键岗位工作需要的高层次税收专业人才。研究实施税收专家型人才培养计划，通过积极创造有利于专家型人才成长的外部环境和良好氛围，采取专题进修、课题研究、参与国际国内学术交流等方式进行培养，同时注重在实践中发挥专家型人才的带动作用，重点培养一批具有一定知名度和社会影响力的税收专家，造就各税收专业领域的领军人物。

（3）复合型人才开发培养。适应经济全球化和税收业务工作发展的需要，按照一专多能的原则，积极培养既精通税收业务，又熟练掌握法律、外语、计算机等方面知识和技能的复合型人才。通过精选一批有培养潜力的中青年骨干，委托国内知名高校、研究机构进行跨专业学位学历教育、培训进修。组织一些学科交叉、起点较高、专业性强的培训项目，有计划、分步骤地开展复合型人才培训。同时结合实践锻炼的方式，选派优秀行政执法人才

到其他专业领域，进行多部门、多岗位锻炼，努力培养一批税收工作急需的高素质复合型人才。

3.推进各类人才的整体开发。行政管理、税收业务和专业技术人才队伍是税务人才队伍的主体，在突出重点的基础上，要坚持统筹兼顾，整体推进各类人才的开发培养，提高人才队伍的整体素质，不断优化人才队伍结构，满足开展各方面税收工作的需要，促进人才队伍与税收事业的协调发展。

（1）综合行政管理人才开发培养。应着眼于提高税务机关的综合行政管理水平，加强文秘、人事管理、纪检监察、党务等为主的综合行政管理人才的开发培养。根据各类综合行政管理人才的不同特点，有计划、针对性地组织学习培训活动，把“传、帮、带”作为培养综合行政管理人才的重要途径，推动综合管理人才的多岗位锻炼，建立科学的综合管理岗位与税收业务岗位交流制度，着力提高综合行政管理人才的办事能力、协调能力、服务水平。积极选拔政治素质高、工作能力强、热爱行政管理的优秀人才从事综合行政管理工作，不断扩大和提高综合行政管理人才的数量和质量。

（2）基层一线税收业务人才开发培养。适应日益繁重的基层税收执法任务需要，整合行政执法人才资源，不断充实基层一线税收执法力量。实施基层干部培训工程，以履行职责应知应会的知识和技能为主要内容，针对性地组织培训学习活动，鼓励基层干部参加税收行政执法所需专业的学历提升教育或培训进修，经常性地组织开展岗位练兵、技能比武、业务竞赛等活动，鼓励税收业务人才通过获取注册税务师、注册会计师、律师等税收相关专业资格考试，着力提高基层一线税收业务人才的综合素质和业务技能。重点培养一批熟悉税法和财务会计、懂评估、会查账、能熟练操作计算机的基层骨干税收业务人才，加快形成不同岗位不同类别的梯次税收业务人才队伍。

（3）专业技术人才的开发培养。专业技术人才在税收工作中发挥重要的保障作用，专业技术人才开发培养应以提高服务保障水平和专业技术能力为核心。要遵循专业技术人才成长规律，有计划、分类别、分层次开展专业知识和专业技能培训。认真落实专业技术人员参加继续教育的有关规定，积极支持和组织专业技术人才参加各种形式的继续教育培训。积极运用多种手段，引导专业技术人才广泛开展科技攻关、承担重大课题等活动。广泛组织开展技术比武、技能大赛等竞赛活动，支持专业技术人才开展横向学习交流，不断提高专业技术人才的综合素质和技能水平，着力增强创新能力，建设一支专业技能好、服务意识强、办事效率高的税务专业技术人才队伍。

（二）加强税务人才能力与素质建设

“能力”与“素质”是两个既紧密联系又相互区别的概念范畴，是衡量人才质量的基本要素。税务人才的能力，是指税务人才具有的满足税收公共管理工作需要的各方面本领；而税务人才素质，是指税务人才所具有的科学文化知识、专业相关知识、工作技能、职业素质等方面的综合表现。建立能力素质的理想模型，是税务人才能力素质建设的基础。借鉴哈佛大学MBA教程中对人的能力素质的划分标准，结合税务系统新的岗责要求，可将税务人才的能力素质模型分为知识、技能、能力、素质四个部分。其中知识包括税收、财会、法律、经济学、管理学、逻辑性、心理学知识和其他知识7项内容；技能包括计算机操作、公文写作、普通话、日常英语、适应本岗位工作需要的其他技能5项内容；素质包括政治素质、品德素质、学术水平、求知欲望、工作态度、体质状况、生活习惯等；能力包括学习能力、处事能力、组织能力、创新能力、语言表达能力、环境适应能力等。能力素质建设是税务人才队伍建设的核心内容，从微观上看，税务人才个体能力素质的提高应从以上各个方面进行完善；而从宏观上考虑，加强税务人才的能力素质建设应着重做好以下几方面工作：

1.构建税务人才大规模培训体系。树立大教育、大培训的理念，适应税收事业发展和干部队伍建设需要，加大对教育培训的投入，整合培训资源，优化培训队伍，在全系统形

成多层次、多渠道的教育培训体系。准确把握时代要求和干部培训规律，不断创新培训内容，改进培训方式，推进教育培训工作的理论创新、制度创新和管理创新，切实增强教育培训的及时性、针对性和实效性，确保教育培训质量。注重以人为本、坚持按需施教，以政治理论为基础，以岗位技能为重点，以促进发展为目标，通过集中脱产培训、网络培训、在岗自学、业务研讨、选调进修、境外培训等多种形式，全面提升各类人才的综合素质和业务技能水平。

2.深入开展学习型机关建设。采取有效措施，积极引导全体干部牢固树立终身学习理念，构建以“聚财为国、执法为民”工作宗旨为核心的共同愿景，实现“工作学习化，学习工作化”，推广团队学习模式，形成知识共享、经验共享、勇于创新的氛围和机制，不断推进学习型机关建设。建立和完善干部在岗学习机制，创造和提供必要条件，综合运用岗位练兵、业务比武、知识竞赛、开办业余学校等多种教育培训方式，确保干部在岗培训和学习制度化、经常化，鼓励各类人才通过在岗学习增长才干。

3.重视加强税务人才的实践锻炼。倡导实践意识，把实践锻炼作为提升税务人才能力素质的一条基本途径。完善干部挂职锻炼制度，采取上挂下派等形式，有计划地选派优秀人才到上级部门和下级机关挂职锻炼，定期从税务系统输送优秀领导干部到地方担任职务或外派挂职锻炼，特别是要鼓励年轻优秀人才到困难多、问题多、矛盾多的艰苦复杂环境中和关键岗位、基层一线锻炼。加大交流轮岗力度，有计划地组织各类人才进行跨部门、跨专业、多岗位锻炼。重视在金税工程、税制改革等税收重点工作、重要大型活动和重大课题项目中锻炼人才，不断提高税务人才的学习能力、实践能力，着力提高创新能力。

（三）优化税务人才的评价和使用机制

人才的评价和使用是两个紧密关联的重要环节，人才评价是手段，而选拔使用是目的，科学的人才评价是科学选任用人的基础。只有建立科学的税务人才评价机制，改革人才评价方法，完善人才评价标准，才能科学有效地选拔人才，合理使用人才，保证人才资源效能的充分发挥。

1.建立以能力和业绩为导向的税务人才评价机制。坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，打破编制、学历、职称、资历和身份的限制。引进先进的人才评价技术和评价手段，着眼税收工作和税务人才的特点规律，建立各类人才的评价指标体系，不断改进评价内容和评价方法，提高人才评价的科学性和准确性。坚持走群众路线，不断增强人才评价工作的开放性和透明度，对领导人才的评价要重在群众认可，对税收行政执法人才评价要重在纳税人认可，对专业技术人才要重在社会认可和业内认可。把人才评价与日常考核工作相结合，不断完善干部民主测评、民主评议、工作绩效考核等制度，进一步提高人才评价工作的质量和实效。

2.建立公平竞争的选人用人机制。进一步深化干部人事制度改革，认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，健全以竞争上岗、任命制等多种方式并举的干部选拔任用制度，实行干部职务任期制，健全干部辞职制度，研究制定对不称职干部的调整办法，建立能上能下、优胜劣汰的用人机制。以转换用人机制、搞活用人制度为重点，以实施岗位聘用管理、建立岗位管理制度为主要内容，深化事业单位人事制度改革，建立符合事业单位特点的用人制度。贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，公开平等地使用人才。坚持正确的用人导向，积极拓宽选人用人视野，为优秀人才脱颖而出创造条件。积极鼓励各类人才大胆探索，开拓创新，营造人人都能成才，人人都能干事创业的良好环境，给人才创造施展才华的舞台。

3.完善人才资源的合理配置和流动机制。以职位管理和岗责管理为基础，统筹岗位需要和人才个体特点，把不同能级、不同类型、不同性格、不同专长的人才放到合适的岗位，通过合理配置、优化组合，充分发挥各类人才效能。注重在配置使用中发挥各类人才作用，对于专家型人才，要积极发挥其在高端领域和重大工作任务中的领军示范作用；对于高层次专业化、复合型人才，要积极发挥其在重点工作中的攻关作用；对于骨干业务人才，要敢压

担子，积极发挥其在日常税收工作中的骨干带头作用；对于基层一线技能型人才，要通过合理配置其岗位职责，充分发挥其在税收征收管理中的基础性作用。探索建立开发有序的人才流动制度，完善相关政策，积极鼓励引导税务人才向欠发达地区、税务基层单位流动，积极调整人才在机构层次、工作岗位、地区间的不平衡，促进人才分布趋向合理。

（四）建立科学的税务人才管理机制

科学的人才管理机制不仅可以使人才个体释放出最大的能量，还可以有效集聚人才队伍力量，使人才队伍始终保持旺盛活力。探索建立符合税务人才队伍特点、能够保证人才队伍持续发展的人才管理机制，是加强税务人才队伍建设的重要任务和当务之急。

1.建立税务人才分级分类管理模式。分类管理是队伍专业化的基础，也是人才队伍管理的基础。运用层级管理理论，将人才划分为不同层次，实施分级管理，可以较好地解决单一行政管理体制下，人才缺少职业成长空间，发展内动力缺乏的问题。按照岗位性质的不同，将税务人才分为行政管理类、税收业务类、专业技术三个大类，对应税务系统管理机构层次，建立专家级、高级、中级和初级四个层次，形成各类人才的梯次发展模式。同时，根据《公务员法》“实行国家公务员职位分类管理”的发展思路，借鉴公安部门实行的警衔制和海关实行的关衔制，形成“职务+级别”的双轨制，建立分途发展的人才成长机制，拓宽税务人才的职业发展渠道和发展空间。

2.建立税务人才动态管理机制。建立税务人才业绩档案，对各类各级人才实行动态管理。建立科学的人才评价考核制度，重点考核业务水平和工作实绩，按照管理权限分级定期组织评价考核活动。根据考核评价结果，对符合条件的人员进行级别等级调整，等级的调整应体现能者升、平者等、庸者降的原则。进一步完善人才流动机制，在保持各类专业人才队伍相对稳定的同时，给人才成长提供更多的实践锻炼机会。建立健全人才交流、岗位轮岗、易地任职、挂职锻炼等制度，促进人才合理流动，发挥最大效用。加大对中西部地区、艰苦边远地方和基层单位的人才支持力度，促进税收事业协调发展。

3.加快各类人才库建设。人才库建设是集聚、整合、储备、共享和优化人才资源的有效载体。在分级分类管理基础上，把组建税务各类人才库作为推进税务人才队伍建设的切入点和具体抓手。坚持分类指导，整体推进，尽快建立健全具有较强的科学性、针对性、操作性的各级各类人才库管理办法，按照急用先建的原则，抓紧建立当前税务工作急需的税务稽查、反避税、纳税评估、财产评估、国际税源监控、税收政策研究、税收经济分析等税收业务人才库，以点带面，逐步建立完善涵盖行政管理、税收业务和专业技术等门类和总局、省局、地市局三级的立体型人才库。在组建人才库过程中要明确各级各类人才库标准，为人才选拔设立适当的“门槛”，规范建立包括组织提名、申报、评议、公示等环节的“选才入库”程序，保证入库人才质量。要对人才库实行动态管理，由承担建库任务的责任部门负责日常管理工作，定期对入库人员进行评价考核，对不符合条件的要予以淘汰，及时更新。要重视对入库人才的注重培养使用，实行人才库人才定期教育培训制度，明确人才库人才调用和跨库选用的方式和程序，对入库人才实行统一调配、集中使用，充分盘活和优化人才资源，发挥人才库作用。

（五）建立多元化税务人才激励体系

有效的人才激励保障是加强税务人才队伍建设的动力所在。根据多元激励理论，从税务人才的需要、动机、期望、公平等因素出发，通过运用竞争激励、职级激励、福利激励、荣誉激励等多种激励手段和方法，建立多元激励机制，从而保证取得良好的激励效果，推动税务人才队伍的快速发展。

1.健全竞争激励机制。树立人才优先的选人用人导向，对于优秀税务人才，参加所在单位竞争上岗或晋职晋级时，同等条件下优先提拔使用，特别突出的人才可以参照有关规定破格晋升。通过组织各种竞赛活动，选拔业务能手，树立业务标兵，促使各类优秀人才脱

颖而出。优先选派表现突出的税务人才到国内外培训机构接受培训学习，为人才成长创造良好条件，更好地尊重人才、关心人才、爱护人才，促进人才的全面发展，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。

2.建立职级激励机制。通过实施对税务人才的分类分级管理，以科学的标准公正平等地评价人才，合理确定人才职级，拓宽税务人才职业发展空间，增强职级的激励功能。通过建立职级管理和相应的配套激励措施，鼓励人才健康成长，使其“创业有机会、干事有舞台、发展有空间”，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好氛围。

3.完善福利激励机制。针对税务系统各类人才的特点，积极完善与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新的分配制度和激励机制。采取切实措施，不断改善税务人才的工作和生活条件。可研究制定优秀人才疗休养制度，有计划地组织表现突出、特别优秀的税务人才进行疗养。建立人才困难救助制度，切实帮助税务人才解决实际困难。在坚持以事业留人、用感情留人的同时，以适当的物质待遇留人，营造良好的工作环境，增强对各类人才的吸引力。

4.建立人才奖励制度。建立人才奖励表彰制度，按照物质奖励和精神激励相结合的方式，对人才进行有效激励。认真落实《公务员奖励规定（试行）》和《税务系统公务员奖励实施细则（试行）》，对税务系统工作表现突出、在税收工作中取得显著成绩和贡献，或者有其他突出先进事迹的各类人才都应该给予相应的奖励。通过有效的奖励激励，营造人人立足岗位、建功立业的良好风尚。

5.探索职业发展激励。根据税务人才的不同特长，结合工作要求为其提供最合适的职业和职业发展通道，以求最大限度地发挥人才的能力。通过职业生涯发展规划实现激励，使税务人才有机会根据自己的工作兴趣和职业发展自主权来选择在税务机关的发展方向，拥有较大的施展才能机会和较多的晋升空间，可在一定程度上满足税务人才的职业发展需求。

六、税务人才队伍建设的组织保障

高素质的税务人才队伍是税收事业实现科学发展的重要智力支持，而组织保障体系则是税务人才队伍建设的最强有力的制度支撑。各级税务机关党组和人事部门必须充分认识人才建设的重要地位和作用，紧紧围绕税务机关的发展战略、组织使命以及所面临的各种重大挑战来谋划和展开人才队伍建设，完善以党组统一领导为核心、人事部门具体组织实施为主导、各有关部门各司其职的税务人才建设组织保障体系。

（一）确立党管人才的领导核心

党管人才是人才兴税的重要组织保障。在税务系统贯彻党管人才原则，就是要加强各级税务局党组对税务人才工作的领导，充分发挥各级党组在税务人才队伍建设中的领导核心作用。一是切实转变人才观念和思路。这就需要各级党组和领导干部不断更新观念和创新思路，积极引导和创造科学育才、用才、兴才的良好环境。要紧紧围绕社会经济发展大局和税务组织的发展战略，按照科学发展观的要求，全面贯彻党管人才原则，深入实施人才兴税战略。二是组织规划人才资源发展战略。各级党组要根据当前政治、经济环境的发展变化和税务机关发展的新需求，遵循现代人力资源发展趋势和规律，将人力资源纳入税收发展战略和税收管理活动全局之中。三是创新人才工作的机制和体制。加强对税务人才政策、人才体制和工作机制的研究，建立完善有利于各类人才充分发挥作用的人才政策法规体系、综合运行机制和人才工作领导机制。四是建立完善人才建设经费保障机制。人才建设专项资金要实行专款专用，并根据实际情况逐年递增，通过建立稳定的人才建设经费保障机制，为税务人才建设的正常运行提供财力支持和经费保障。

（二）明确人事部门在税务人才队伍建设中的主导地位

人事部门作为各级税务局党组领导下主抓干部人才工作的职能部门，要切实把握在人才队伍建设中的牵头抓总、综合协调、人事枢纽的重要地位，紧紧围绕“管宏观、管政策、管协调、管服务”的思路，充分发挥好总揽全局、协调各方、组织执行、督促检查和窗口示范的职能作用，努力成为税务人才队伍建设的“参谋中心、执行中心、协调中心、服务中心”，成为各级税务机关的“人才之家”.在管理理念上，要消除人才工作与人事工作无关论或等同论的偏颇观念，树立起“大人才观”和人事人才工作统一论，以人事日常管理为基础加强人才队伍建设。管理模式上，要抛开人事管理与人才管理各自为政的现状，要以现有的人事管理模式和人才管理模式为基础，建立起统一规划，以引导和服务为主的税务部门人力资源管理新模式。管理重点上，通过深化人事制度改革和大胆改革人才使用观念，在现有干部队伍中真正发现和造就一批涵盖税收工作各领域的高素质的专门人才，充分发挥其领军示范作用继而带动整个税务干部队伍建设。管理体系上，要改进现有以人事工作基本流程为主的工作体系，通过将人才队伍建设置于人事工作全局高度，进一步优化完善从总体规划、引进开发、培养使用、考核评价到交流配置的整个管理体系和操作流程。管理机制与效能上，要改变人事部门职能侧重于招考录用、人员调配、干部任免、工资福利等行政事务，而应进一步创新理念和方法，运用先进的技术手段，建立覆盖全系统的人力资源管理平台，加快人才队伍管理的信息化建设步伐。

（三）充分发挥职能部门在税务人才队伍建设中的重要作用

在税务人才队伍建设中，各级税务机关的有关职能部门要树立强烈的大局意识和协作意识，在党组统一领导下，必须充分发挥各司其职、密切配合的职能作用，积极主动地配合协助人事部门做好人才工作。一是找准在税务人才队伍建设中的工作定位。不能把人才工作看成是人事部门的工作职责，要结合各自的工作职能和工作职责，切实找准在实施人才兴税战略和税务人才队伍建设中的定位，认真负责地抓好职责范围内的各项人才建设工作。二要明确在税务人才队伍建设中的工作职责。要站在全局的高度，合理规划和明确各职能部门在税务人才队伍建设中的具体职责、权限和任务，确保职责分明、责任落实，防止职能交叉和空档。三是形成在税务人才队伍建设中的工作合力。各职能部门在开展税务人才队伍建设中，要按照统分结合、协调高效、优势互补、整体联动的要求，增强大局意识、协作意识和服务意识，加强与其他部门的相互协作和分工配合，建立起统分结合、协调高效的工作机制，促进各种信息资源共享，增强人才队伍建设的整体合力。

（四）建立税务人才队伍建设组织保障体系有效运行的工作机制

一是建立人才工作协调联系机制。建立健全人才工作例会制度，交流工作进展情况和目标任务完成情况，督促检查各项工作落实情况；建立调研科研制度，积极开展人才工作调研和科研工作，认真总结和推广实践中形成的成熟经验和创新模式；建立人才统计制度，增加更为详细和实用的人才统计项目，以更全面地把握税务人才的总量和结构状况。二是建立人才工作目标考核机制。要建立体现科学发展观和科学人才观要求的领导班子和领导干部人才工作目标责任制，把人才工作作为领导班子和领导干部政绩考核的重要内容，纳入单位综合考核目标体系进行考核，考核结果要与单位评优、领导干部奖惩挂钩，对人才工作不力的实施责任追究。三是建立人才工作责任落实机制。建立人才工作责任落实沟通协调制度，及时交流信息，沟通情况，协调解决有关问题，共同推进各项人才工作的落实。四是建立人才工作督查指导机制。要建立健全事前指导、事中督查、事后检验、问题处置、激励约束等一系列工作运行机制。建立工作指导制度，发挥组织推动作用；建立工作督查制度，定期或专项开展工作督查；建立人才工作信息通报和反馈制度，形成正确的人才工作导向。

**第五篇：社会工作及其人才队伍建设研究**

社会工作及其人才队伍建设研究

2024年2月19日上午中央党校举行了省部级主要领导干部社会管理及其创新专题研讨班开班式。中共中央总书记、国家主席、中央军委主席胡锦涛发表重要讲话。他强调，加强和创新社会管理，要高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十七大和十七届三中、四中、五中全会精神，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕全面建设小康社会的总目标，牢牢把握最大限度激发社会活力、最大限度增加和谐因素、最大限度减少不和谐因素的总要求，以解决影响社会和谐稳定突出问题为突破口，提高社会管理科学化水平，完善党委领导、政府负责、社会协同、公众参与的社会管理格局，加强社会管理法律、体制、能力建设，维护人民群众权益，促进社会公平正义，保持社会良好秩序，建设中国特色社会主义社会管理体系，确保社会既充满活力又和谐稳定。

当前，如何实现社会管理的创新，受到党和政府以及社会各界的高度重视，越来越多的专家学者也在从不同学科对社会管理创新进行研究，笔者认为，实现社会管理创新，深刻理解社会管理内涵，找准切入点，才是关键。大力推进发展现代社会管理和公共服务的重要组成部分的社会工作，是提高我省社会管理科学化水平，创新社会管理的必然选择。

一、社会工作的定义

社会工作是一种帮助人和解决社会问题的工作。它帮助社会上的贫困者、老弱者、身心残障者和其他不幸者；预防和解决部分经济困难或生活方式不良而造成的社会问题；开展社区服务，完善社会功能，提高社会福利水平和社会生活素质，实现个人和社会的和谐一致，促进社会的稳定与发展。在我国社会工作不仅包括社会福利、社会保险和社会服务，还包括移风易俗等社会改造方面的工作。

二、发展社会工作对于提高社会管理科学化水平的重要意义

社会工作是一种专业化的社会职业，是社会管理的重要组成部分，是现代社会管理和公共服务的重要手段。

社会工作的社会管理功能主要表现在：一是协调社会资源，为社会弱势群体的基本生活安全提供物质、心理支持，维护合法权益，减少社会不平等；二是提供社会服务，满足社会成员的日常需求，促进人的能力发展，改善并增进人们的福祉；三是运用专业技术和方法，帮助有困难人士解决问题，防止因问题激化而可能对社会秩序的冲击，降低社会问题发生的频率和程度；四是参与社区生活过程，组织并强化社区生活，恢复和加强社区与社会基层组织的功能，稳定社会基础；缓解人际关系紧张，防止各种人际冲突或社会冲突的发生，促进社会和谐；五是通过政策倡导和服务传递，充当国家与个人、政府与社会连接的桥梁，促进制度建设与社会进步。

胡锦涛总书记在2月19日举行的省部级主要领导干部社会管理及其创新专题研讨班开班式上强调，社会管理是人类社会必不可少的一项管理活动。在我们这样一个有１３亿人口、经济社会快速发展的国家，社会管理任务更为艰巨繁重。我们加强和创新社会管理，根本目的是维护社会秩序、促进社会和谐、保障人民安居乐业，为党和国家事业发展营造良好社会环境。社会管理的基本任务包括协调社会关系、规范社会行为、解决社会问题、化解社会矛盾、促进社会公正、应对社会风险、保持社会稳定等方面。做好社会管理工作，促进社会和谐，是全面建设小康社会、坚持和发展中国特色社会主义的基本条件。

由此可见，加大力度发展社会工作，促使社会工作职业化，加强社会工作的人才队伍建设对于提高社会管理的科学化水平，创新社会管理，促进福建社会和谐、加快海西建设有着不可忽视的作用，对此，如何促使社会工作职业化及其人才队伍建设必将成为当前的一个重要课题。

三、明确中国社会工作面临的普遍问题，提出发展海西社会工作的建议 社会工作作为一种教育专业和社会职业，学界认为从1988年开始恢复和重建，至今经历了专业社会工作的恢复和拓展、社会工作实务和职业化探索、推进社会工作制度和体制建设等主要发展阶段，社会工作专业化、职业化取得了长足的发展，作为社会建设的重要组成部分，在社会管理和服务中发挥着越来越重要的作用。但仍然存在着许多亟待解决的问题，主要表现为以下几点：

（一）职业领域尚未明确

社会工作作为一种职业，在英美等西方发达国家已成为一种大众熟悉的专门职业，社会工作者与律师、医生并称为三大热门职业，被誉为“社会工程师”或“社会医生”。目前我国主要的社会工作服务领域包括：学校社会工作、企业社会工作、医疗社会工作、老人社会工作、矫治社会工作、社会行政、社区工作、青少年社会工作、家庭社会工作、妇女社会工作等。由于社会工作者的职业角色具有“多重性”，我国理论界对社会工作者的职业领域界定一直存在争议，从未得到清晰的界定。从实践角度看，由于我国的职业社会工作刚刚起步，与政府机构的关系定位仍未确定，造成了社会工作者身份的尴尬局面：一是把社会工作看成是民政工作的延伸，从而把社会工作“泛 民政工作化”；二是把社会工作视为自发的志愿帮困济贫行为。由此可见，职业领域定位不清不仅会造成社会工作者的权利与义务不明确、社会工作的职能与其他部门重叠或工作覆盖面不到位、产生工作冲突等情况，既影响工作效率、浪费人力资源，又损害社会工作职业的权威性。

（二）工作模式单

一、工作机制不健全

受计划经济思想的影响，社会工作机构长期将其内部的人事管理工作视作一种准行政工作，缺乏科学管理意识，缺少对人力资源工作的全局性和战略性把握。具体表现在：一是人才战略决策机制不健全。不少社区和社会工作机构不能准确把握人才战略的理论实质和实现机制，无法适时依据内外部环境变化做出科学的人才决策；二是人事管理制度不健全。“按需设岗、以岗定薪、变身份管理为岗位管理”的新型用人制度，在实践上还未能在社会工作人事管理中真正建立；三是考核评价机制不健全。社会工作者考核中，难以准确把握量与质的关系，既重数量又重质量的双重业绩考核评价体系尚未完善；四是薪酬管理机制不健全。社会工作者整体薪酬水平缺乏市场竞争力，无法通过薪酬竞争优势引进优秀人才为社会工作服务，更难以维系现有社会工作者队伍的稳定；五是社会工作者培养培训机制不健全。社会工作业务量繁杂，社会工作机构不能及时安排员工参加继续教育等方式的培训；六是激励机制不健全。重视物质激励、工资激励的多，而对精神激励、社区组织文化建设和人才环境的优化重视不够。

（三）相关法律、法规制度尚未完善

完善的法律制度是社会工作职业化发展的重要保证，它不仅关系到社会工作发展水平的高低，而且对其能否持之以恒深人发展起着决定性的作用。国家劳动保障部颁布的《社会工作者国家职业标准》仅仅是关于社会工作岗位要求的技术标准，仅限于部门规章，还未上升到国家法律法规地位，其权威性可想而知。同时，从当前我国的实际情况来看，《社会工作者国家职业标准》的实施缺乏相关部门的共识和配合。由于没有相关部门共同签署文件来推动社会工作职业化，导致执行《国家职业标准》变成了一场没有对象的“宣战”。

当前，我省正处于如火如荼的海西建设过程中，如何提高社会管理科学化水平对社会工作职业化发展提出了迫切的要求。因此，我省社会工作职业化建设应根据社会的需求，加强特色塑造和专业宣传，增强人们对社会工作的认识，寻求政府与社会的广泛支持，使其得到更大的发展。有鉴于此，对我省社会工作职业化发展问题谨提出以下几点对策：

(一)明确社会工作的职业领域

社会工作职业化发展首要的任务是要明确社会工作的职业领域。目前这个任务应由政府、专业协会以及社会工作机构三个层次的管理体系共同承担。首先，政府是社会工作职业领域合法地位的确认者。政府应出台相应的法律、政策来确定社会工作者的职业领域、职业地位和职业标准，为这项工作的开展提供权威性的基础。同时在相关法律基础之上，有关部门还要根据具体情况制定出可操作的实施细则。其次，社会工作专业协会是社会工作职业领域界定的指导者。专业协会除了有义务和责任保障社会工作者享有相应的权利之外，还要担负起制定职业守则、职业操行、颁发职业证照等职责，把社会工作的职业领域界定在一定的范围之内。再次，社会工作机构是提高社会工作职业领域认同度的践行者。社会工作机构要做好人力资源的开发管理工作，要把所需要的优秀人才吸引并保留到机构中来，调动他们的工作积极性。社会工作机构应通过各种管理手段使人与人、人与事之间相互关系达到最佳状态，最大限度地释放社会工作者潜在的能力，使其产生职业成就感，更加积极地投人工作，以提高民众对社会工作的重视和职业认同度。

(二)健全社会工作机构的管理体制

社会工作职业化发展是一个系统工程，社会工作机构应着力做好以下几个方面的工作：在人事管理方面，要大力推进公开选拔、竞争上岗等制度，把优秀人才推选到合适的岗位上；在考核评价方面，改革现有的政绩评价制度，以工作业绩、工作能力、专业知识、工作态度、合作精神等方面为主要考核内容，建立科学的社会工作者绩效考核指标体系，实施绩效管理，从而激励社会工作者发挥工作的积极性和主动性；在薪酬方面，制定从事社会工作类专业技术人员政府指导标准价位下的协议薪酬制。参照香港经验，从事社会工作的专业技术人员薪酬待遇不低于同等条件的国家公务员；在培训方面，着力发展社工教育，通过优化教材、选派优秀教师，有计划、有步骤地对在岗的社会工作者及管理者进行系统的培训，努力提高他们的专业能力和专业水平；在激励方面，除采取物质激励的之外，还应采用职位轮调、工作扩大化、工作丰富化、提供参与决策过程的机会、完善考核升迁制度、为社会工作者提供培训发展机会以及组织文化娱乐活动等方式增加他们的职业满意度，使其安心积极地工作。

(三)完善社会工作的法律制度体系

法律制度建设应是社会工作职业化发展的重点。具体来说，一是为适应当前社会工作职业化发展的现实需要，制定一部类似《教师法》的《社会工作者法》，从法律上确定社会工作者的社会地位。社会工作立法，不仅是社会工作职业化发展的要求，也是人事部在社会工作行业实行职业资格证书制度的重要条件。民政部及其有关部门要在今后的相关立法中增加有关社会工作的内容，引导社会福利机构、社会事务机构和民间组织团体开展社会工作，逐步从法律上规范社会工作职业的发展。二是组织专家进行论证，制定职业资格标准，以及能力要素条件和行业准人资格制度，建立岗位技能考试实施办法和考核认定制度。可选择若干地区先行试点，由地方政府制定条例或相关政策对社会工作进行职业定位，比如核定编制、划分职称等级、明确待遇等，以促进社会工作职业定位工作的全面开展。

(四)整合社会资源以扩大社会工作的辐射面

整合社会资源，意味着社会工作者并非单兵作战，而是和其他的社会机构与专业人员结成联盟共同来帮助案主。社会工作者有时承担的不仅是直接提供辅导或治疗，还需要扮演个案管理者的角色。个案管理就是协调和管理与案主相关的各种社会服务提供者之间的关系，并形成一种联盟共同帮助案主解决问题。现实中，弱势群体通常需要全面的服务与资源，如医疗、教育、住宿、就业等等。由于案主多方面的需求，社会工作者很难靠一己之力来完成工作任务，需要联系各种资源，才能把最好的服务传递给案主。由社会工作者来承担个案管理的角色，协调各种社会资源之间的关系，共同讨论个案工作中遇到的难题，不仅可以有效地协助案主获得所需的资源，避免服务的缺失和重复而且可以培养社会工作者协调社会资源的能力，使社会工作者自身的职业辐射面得到相应的扩展。我们应该认识到，整合现有社会资源对案主提供帮助可以有效弘扬社会工作宗旨，对提高社会工作职业的认同度有着十分重要的现实意义。

四、总结

社会工作专业作为“舶来品”，在很多地方仍不成熟，但笔者认为，作为社会管理的重要组成部分，我省不应该因其不成熟而忽视它，而更应该重视它，发展它，加大宣传力度，提高社会工作的知名度和社会认可度，完善相关法律，使社会工作的发展有坚实的后盾，积极培养社会工作专业人才，促进社工专业队伍的壮大发展，同时借鉴外国及我国香港、台湾两省的先进经验，立足省情，加快脚步促使社会工作本土化和职业化，使其成为提高社会管理科学化水平、促进社会管理创新化的中坚力量，为推动我省海西建设，构建和谐社会做出更大的贡献。

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！