# 做好新时期干部教育培训工作的若干思考及建议

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-09-21

*第一篇：做好新时期干部教育培训工作的若干思考及建议做好新时期干部教育培训工作的若干思考及建议一是充分认识干部教育培训的重要意义，树立大教育、大培训的新理念。提高干部队伍素质已是摆在我们面前的一项重要而迫切需要解决任务，我们要从发展战略的高...*

**第一篇：做好新时期干部教育培训工作的若干思考及建议**

做好新时期干部教育培训工作的若干思考及建议

一是充分认识干部教育培训的重要意义，树立大教育、大培训的新理念。提高干部队伍素质已是摆在我们面前的一项重要而迫切需要解决任务，我们要从发展战略的高度认识干部教育培训工作的重要意义。首先，干部参加培训是新时代社会发展的需要。社会在前进、在变化，政治体制在完善，干部的工作岗位也会不断变化。要适应新形势、新时代、新岗位的现实需要，我们必须要不断学习、不断参加培训，努力提高自己的工作能力和知识水平，才能跟上时代发展的步伐，才能适用不同的工作岗位，才能在激烈的竞争中取胜。广大干部担负着现代化建设的重任，他们的素质如何，关系到政府形象，关系到经济社会发展宏伟目标的实现。他们必须要不断地参加培训，提高自己的政治思想素质和专业的知识水平，以适应经济社会发展的需要。其次，干部参加培训是行政体制改革的需要。政府职能已逐步由“管制型”向“服务型”转变，政府更多地成为“掌舵者”而不是“划桨人”。作为政府形象代表的公务员和事业单位管理人员，在政府职能转变和角色已重新定位的时候，就必须通过学习和培训全方位地掌握和运用新的管理理念、管理思想、管理原则、管理方法和管理技术，以发挥公务员和事业单位管理人员的集体作用，实现政府工作的高效率。最后，干部参加培训是加强政府机关廉政、勤政建设的需要。干部是政府行为主体，加强政府

机关廉政、勤政建设，必须对广大干部进行反腐倡廉教育，提高他们拒腐防变意识和能力。通过培训加强他们的职业道德教育、行为规范教育、廉政勤政教育、世界观教育、人生观教育、价值观教育，使他们树立公仆意识，全心全意地为人民服务。

二是以需求为导向，精选培训内容，采取灵活形式，增强培训的针对性。新形势、新任务面前，干部教育培训工作必须进一步树立为党的基本路线服务的意识，针对不同层次、不同类别干部的实际需要，精心设计培训班次和培训内容。培训内容的设置，要做到与时俱进，体现“精、深、实、新”的教学原则，从提高广大干部的学习能力、应对能力、决策能力、管理能力和创新能力等各个方面综合设计和安排，切实增强教育培训的针对性和实效性。培训内容上要力求创新、突出重点。首先要以马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想为主题，大力抓好社会经济、法律法规、现代管理、金融、高科技知识和各类文化知识的培训，以提高干部适应现代化建设的能力，增强“战略思维”和“全局意识”；其次，为了提高干部的业务水平和工作能力，各类专题培训的力度要进一步加大；最后，干部教育培训要根据不同的对象，确定不同的培训内容，设置不同的课程，力求突出重点。对领导干部的培训，要从巩固党的执政地位着眼，切实加强党的宗旨教育和廉政勤政教育，加强领导科学、领导艺术的培训，加强经济知识、科技知识的培训。对一般公务员和专业技术人员的培训，要把系统的马克思主义基本理论、基本路线、基本知识的培训作为基本内容，切实加强业务知识、工作方法的培训，不断加深对公共行政、法律法规、市场经济、现化科技和行为规范的学习，提高他们的实际工作能力。不同的培训对象，不同的培训时期应有不同的培训内容，不同的培训方法，只有这样才能适应新时期的培训工作的顺利进行。

三是健全培训机构。一是完善教学场所，不断改进党校(行政学校)的教学设施，增添先进的教学设备。二是健全师资队伍。提高教学质量，关键是老师，采取有效措施，努力提高现有党校教师的业务素质。首先培养他们献身教育培训的事业心和责任感；其次多组织他们到上级党校参加各种形式的培训，以提高他们的教学水平；同时要不断采取措施，补充新鲜“血液”，弥补党校师资力量的不足。三是加强教学管理。培训工作是教与学的有机结合，两者缺一不可。加强管理，首先要加强对师资队伍的管理，要制订专门的管理制度，要实行教师工作量化考核制度，要实行竞争上岗制度，适当地对教师施加工作压力，调动教师的工作积极和创造力。其次加强对参训人员的培训管理，要制订相应的考勤制度、课堂纪律制度，并与参训人员的工作单位密切联系，定期向参训人员所在的工作单位反映他们的学习情况，实行双重管理，施双重压力，使学员安心参加培训学习。

四是健全培训激励机制。要解决现阶段干部培训工作中存在的动力不足、积极性不强、效果不显著等问题，适时的激励机制是必不可少的。尽快完善干部教育培训的激励机制，使培训与使用真正

结合起来，将“不培训不任职、不培训不定级、不培训不晋升”落到实处。在实际操作中，培训单位要加强对参训者的考勤、考核，把培训期间的考勤结果，考核成绩记录在案，必要时将培训学习的考勤结果报告所在的工作单位，将考核结果装入个人档案。培训单位对品学兼优的学员进行适当的物质和精神上的奖励。工作单位在进行表彰总结、评选先进和提薪提职时，要充分参考对象在培训期间的考勤考核结果，并以此作为重要依据。对按规定应接受培训而又无正当理由不参加培训或者培训期间纪律散漫，学习成绩不合格的干部，不能参加评优、评先，年度考核不能确定为“称职”或“合格”等次。对有机会给予提拔任用的也应将提拔时间压后，督促限期改正。同时，对于师资队伍也要建立相应的激励机制，对在教学工作中态度严谨、方法创新、成绩显著的教师进行奖励，以调动教师的积极性和提高创造力。对在教学工作中存在问题的老师要进行整改或处理。

五是加大培训资金的投入，提高培训保障能力。干部教育培训除了要提高思想认识，完善制度，严格管理，更新内容，创新方法之外，更重要的是要解决资金的投入问题。机构的设置和完善需要资金，师资队伍的建设需要资金，规范的教学管理需要资金，现代化的教学设备更需要资金。资金缺乏是干部教育培训中遇到的实际问题，经费的相对不足，直接影响到教学水平、培训质量和培训积极性的提高。因此，要实现干部教育培训工作高效率、高质量的要求，就必须增加对培训经费的投入。各地要根据每年干部教育培训

工作的需要，将培训经费列入年度财政预算，减轻参训人员经济负担，提高广大干部参加培训的积极性。

**第二篇：新时期做好干部人事档案工作的几点思考**

新时期做好干部人事档案工作的几点思考

干部人事档案是组织人事部门按照党的干部政策在培养、选拔和任用干部等工作中形成的记载干部个人经历、政治思想、品德作风、业务能力、工作表现、工作业绩等内容的文字材料，并按有关规定进行整理后组成的，是考察了解和正确选拔使用干部的重要依据。《党政领导干部选拔任用工作条例》的颁布，对选拔、考察、任用干部提出了新的要求。在新《条例》颁布后如何更好的利用干部人事档案为干部工作服务是一个全新的课题。为了使干部档案工作更好地服务于干部工作，我们结合新《条例》对当前干部人事档案工作进行了调查研究。调查显示：目前干部人事档案管理，在管档意识、管理机制、管理方法上与新《条例》对干部工作的要求有许多不适应的地方。

㈠管档意识滞后。

干部人事档案工作是干部工作的一项基础性工作，是做好干部工作的基础和前提，搞好干部人事档案管理，对于全面地了解干部，正确选拔使用干部具有重要意义！从事干部工作的许多同志，干部档案意识是比较强的，对干部人事档案工作的认识是明确的。但也应清楚地看到，由于干部人事档案工作是一项内部性、保密性很强的工作，是一项并不引人注目的、默默无闻的工作，因此有的同志常常看不到这项工作的重要性，有的同志认为，现在使用干部重在现实表现，干部档案没有多大作用；还有的同志认为干部档案工作是干部档案工作人员的事情，与己无关；也有的同志虽然口头上讲干部档案工作的重要性，但实际工作中却不够重视，这些情况表明，相当一部分人员对干部人事档案工作的意识还是不强的。在调查中我们还发现一部分的管档人员对新《条例》一知半解，在对干部工作的服务上不与时俱进，因而不可能以新《条例》来指导干部人事档案管理工作。管档意识上的滞后，是干部人事档案管理工作与新《条例》不相适应的一个重要因素。

㈡管理机制滞后。

目前的干部人事档案管理还是沿用长期以来形成的以“计划管理”为核心的各项制度，“计划”色彩浓厚，缺少应有的生机与活力，机制滞后，已不能适应干部工作发展的需要。一方面档案材料收集制度过分“行政”化。材料收集是干部人事档案工作的重点和难点，目前，主要是依赖于政府的行政手段，但随着政府职能的转变，这项工作的难度将越来越大。另一方面，目前干部人事档案管理工作中材料收集范围和如何对进档材料进行鉴别等各项制度与新《条例》对干部考察任用时需提供材料提出的新要求不相适应。新《条例》对干部个人经历和基本情况的要求更加明确和细化。另外，对离任审计、任前公示等材料应如何收集，收集时应注意那些问题，在制度上没有明确，在实践中缺乏可操作性。㈢管理方法滞后。

目前的干部人事档案管理方法，局限于“看堆式”的管理。重管理，轻服务，方法繁锁，不易操作，反应较慢，现代化管理水平不高。干部人事档案管理方法滞后于干部人事制度改革的进程。干部考察任用对干部个人经历和个人基本情况

主要依据是干部档案所记载的，这就要求干部档案在管理上要主动适应干部工作的要求，不能处于被动应付状态。档案方法的繁锁很大程度上是由于档案工作本身的繁锁所造成的，这就要求必须改进档案管理方法。

现实昭示：造成干部人事档案管理问题的成因，既有思想认识上的误区，也有体制上的问题。因此，必须围绕新《条例》的要求，适应形势需要，更新思想观念，强化档案规范化和信息化管理，进一步加强管档人员队伍的培训，为干部工作提供更好的服务。

一、更新思想观念。

随着干部人事制度改革的不断深入，干部人事档案管理工作水平也有着不同程度的发展和提高，但就目前的状况来看，干部档案管理工作改革还落后于干部工作发展的需要，当今处于信息化时代，干部人事档案管理的现代化已提上日程。因此，从领导到具体的工作人员，要跟形势的需要，就必须更新观念，深入进行档案管理工作的改革，更好地跟上干部人事工作的飞速发展。档案工作要适应新形势的需要，更好地为党的干部管理和中心工作服务，是个新课题，要实现这个具有全局意义的根本转变，在干部人事档案管理工作上要冲破传统的干部人事档案材料的管理模式，立足于干部档案资源的开发利用，改变传统的干部人事档案工作中的陈旧观念，调整宏观思路。要真正做到选贤任能，知人善任，选拔德才兼备的好干部，就必须对干部进行客观地、全面地了解。因此，要适应新《条例》颁布后对干部工作的要求，就必须不断地完善和改进干部人事档案的工作。

二、健全工作制度。

制度建设是做好工作的前提和保证，干部人事档案工作是一项头绪多、琐碎繁杂的工作，如果没有一定的制度来制约，就会使我们无章可循、无所适从。应围绕新《条例》对干部工作的要求并结合干部人事档案管理工作的实际，进一步完善各项干部档案管理制度，并在抓落实上下功夫。尤其要在进档材料的鉴别上，对转进转出档案的把关下功夫，为干部考察任用时提供真实、准确的个人信息。同时，强化安全保密管理，杜绝泄密、失密、窃密现象。建立应用计算机管理干部人档案的各项制度，进一步提高干部人事档案管理的现代化水平，让干部人事档案从“看堆式”的管理中解放出来。

三、改进管理方法。

保持干部人事档案工作的高质量，就必须要有科学的管理方法。传统的管理方法在一定时期有它的科学性，但随着形势的发展和干部工作对干部人事档案管理工作要求的变化，就会显现出它的局限性。因此，目前的干部人事档案的管理必须紧跟干部工作的需求，实现管理的规范化和信息化：

1、实现档案材料收集、归档和鉴别的规范化。干部人事档案管理质量的提高，重要一条就是要及时收集和补充档案材料，而材料收集、归档、鉴别是否规范化将直接影响进档材料的质量，对收集到的档案材料，从手续是否完备，表述是否准确、精炼，观点是否明确等方面进行认真细致的鉴别，对于不符合要求的及时退回，限期纠正再归档，对于不属归档范围的材料，及时退给有关单位，做

到不散失、不积压。

2、改进档案的检索与查阅方法，实行计算机管理，提高档案管理的信息化。对干干部人事档案的检索，无论是采用“四角编码”法还是“笔形编号”法均是利用姓氏检索的方式进行，这两种方法均有一定的科学性，但用记起来费时，用起来繁锁，工作效率低。为提高效率，可考虑采取以英文字母的顺序号进行编排，便于记忆，利于查找，提高速度。同时，为提高档案管理水平，可以采用计算机管理人事档案信息，研究建立两个系统：检索系统和利用系统。同时，运行干部人事档案原件管理系统，使查档人员利用计算机在不接触干部档案的前提下查阅干部档案原件，不仅可以提高查阅档案的速度，同时也有利于干部人事档案的保密和安全。

四、加强队伍建设。

做好新形势下的干部人事档案管理工作，必须有一支在思想上、政治上、工作作风、业务能力等方面过得硬的干部人事档案工作队伍。

1、要有吃苦耐劳的精神。干部人事档案工作是纷繁复杂的，要做大量艰苦细致的工作，好多工作是不为人知的。这就要求干部人事档案工作管理人员要淡泊名利，忠于职守，踏实工作，提高为档案事业建功的责任心，要具有吃苦耐劳的精神

2、要有较高的政治素质。作为干部人事档案工作管理人员，其行为必须规范。干部人事档案管理人员要重视和加强理论学习，特别是要重视对新《条例》的学习。要通过学习，使自身较高的综合素质，有严格的组织纪律，有良好的职业道德。

3、要有较强的服务观念。档案工作本身就是一项服务性较强的工作，干部人事档案工作的宗旨就是服从和服务于干部工作。

4、要有较强的业务能力。作为一个干部人事档案干部要想更好地完成本职工作，不仅要具备有深厚的专业知识，而且还要根据形势的需要熟练地掌握现代化的管理方法和先进的科技操作技术，同时又要学习相关学科的知识。因此，要加大对干部人事档案管理人员的培训力度，满足干部人事工作的需要。在培训内容上，突出重点，讲究实用；在培训形式上，采取集中培训与以会代训相结合。同时，可安排外出参观学习，拓宽视野。

**第三篇：做好新时期干部人事档案工作的几点思考**

做好新时期干部人事档案工作的几点思考

干部人事档案是对干部个人经历、活动、表现等的记载，是历史、全面地了解识别干部和正确选用干部的基础，是做好干部工作必备条件之一，直接影响到干部工作的效率和质量。随着我国政治、经济体制改革的不断深入，干部人才工作出现了不少新情况、新问题，干部人事档案工作也面临不少新的挑战，档案工作如何与

时俱进，加快发展，充分发挥职能作用，更好地为干部人事工作服务，需要各级组织人事部门认真研究。

一、适应干部人事制度改革，改进干部人事档案管理

近年来，随着干部人事制度改革的不断深入，公开选拔、实绩考核、引咎辞职等新举措不断涌现，干部的竞争择优和正常流动机制正在形成。适应这一发展，干部人事档案工作也必须形成与之配套的管理模式。

1、理顺档案管理体制。现行的干部人事档案，主要按管理权限和隶属关系进行管理，在干部人事档案工作中发挥了重要作用。但由于在新的发展时期，人员流动日益加速，人员的隶属关系不断变化等原因，干部档案工作出现了一些新情况新问题。一是关系较乱。主要表现在企、事业单位部分人员的档案有的在人事部门，有的在人才交流中心，还有的在劳动部门，管理的主体不清。二是人档脱节。在人员流动中，少数职能单位档案意识淡漠，造成人档分离，弃档、“死”档和无档现象时有发生。三是管理盲区。部分单位在招聘人员时，擅自保存所聘人员档案，少数柔性流动人才及一时没有落实工作的大中专毕业生和退伍军人，私自截留档案的现象也时有发生，成为新的管理盲区。要解决这些问题，首先必须理顺管理体制。根据《干部档案工作条例》有关规定，在强调按隶属关系管理的基础上，突出职能管理。组织部门承担对档案工作牵头抓总，负责档案工作的管理督查和业务指导，同时，具体负责所管领导干部和参照管理单位人员的档案；人事部门负责国家公务员包括依照管理单位人员的档案管理；人才交流中心负责事业单位、社会中介机构工作人员及流动人员的档案管理；劳动部门负责各类企业工作人员的档案管理。

2、健全档案管理制度。适应不断发展的新形势，对现行的档案查借阅制度、材料收集制度、鉴别归档制度、检查核对制度、保管保密制度等进行完善，同时，针对体制改革、人员流动等新情况、新问题，制定一些新的制度。如：针对下岗及再就业人员，建立下岗和再就业人员档案芾碇贫取⒎至魅嗽钡蛋腹芾碇贫鹊龋徽攵曰毓榇荡笾凶ū弦瞪屯宋榫耍⒒毓榇等嗽钡蛋腹芾碇贫鹊龋ü庑┲贫鹊耐晟疲欢咸岣叩蛋腹芾硭健?br>

3、完善档案管理内容。要紧紧围绕干部工作大局，提高干部档案的利用价值，在收集干部基本情况的基础上，一是建立干部工作业绩档案，及时将干部的工作情况、工作业绩和在重大活动、重点工作中的表现情况及任务完成情况收入档案，为凭实绩用干部提供必要的依据。二是建立干部能力档案，重点收集个人文化程度、专业水平、继续教育情况以及参加各种资格考试、注册考试等能反映个人才能资料。三是建立干部认可档案，本着党政干部群众认可、技术人员学术认可、企业人才市场认可的原则，分别建立党政干部考核考察档案、技术人员学术和技术推广成果档案、企业经营者利税档案。通过这些内容，把档案建设成为反映干部面貌的镜子，记录干部成长的录像，以便于组织对干部进行全面了解，使干部档案更好地为组织工作、经济工作服务。

二、加大信息资源开发，加快档案工作信息化建设

档案工作的信息化、自动化是机关办公自动化的重要组成部分，是提高干部工作效能的重要方面和必然要求。当前，推进干部人事档案工作的信息化可从以下三个方面着手考虑。

1、建立干部人事档案数据库系统，实施干部人事档案动态管理。利用计算机、扫描仪等现代设备和现代技术，将干部档案资料整理输入微机，通过相应的技术处理，将文字图片甚至声像资料转变成数据资料，使干部档案数据化、信息化，在档案的查阅、借阅、归档、统计等日常工作方面实行微机化操作。同时，档案的数据系统建成后，不仅能够全面反映干部的基本情况、工作履历等固定信息，而且可以记录干部工资、职级、学历、岗位变动等动态信息，一旦干部基本情况发生变化时，可以随时准确地将最新信息录入微机，保证干部档案信息的时效性、真实性和准确性。

2、建立干部人事档案网络化管理体系，实施干部人事档案的分级管理。按管理权限，逐层逐级建立干部人事档案局域网，通过局域网之间的相互联结，实行干部档案的网络化管理。建立干部人事档案网络化管理系统，重点要解决好使用权和管理权问题。在使用权上，可以根据不同用户的情况，通过密码和身份确认，提供所需的档案资料。在管理权上，可以实行分级管理制度，县级以上由各级主管部门负责，县以下由县统一扎口管理。要坚持谁管理谁负责，严格按管理权限由主管部门负责档案的日常管理和修改维护。建立干部人事档案网络化管

**第四篇：加强新时期税务干部教育培训工作的思考**

加强新时期税务干部教育培训工作的思考

作者：何东方 肖圣韬 李华新 加入时间：2024-12-22 13:35:33 点击次数：308 税务干部教育培训工作事关全局、事关长远，已经越来越成为新时期税务系统应对各种挑战的一项重要战略措施。本文结合近年来税务系统教育培训工作的实践，谈些粗浅看法。

一、观念要更新，努力实现“一个转移”

在新的历史时期，税收事业发展面临着一系列新情况和新挑战，人才和队伍素质建设已成为应对新情况、新挑战的决定性因素。在各个领域与国际接轨的情况下，人才的教养和塑造更是当务之急。作为税务机关，应当有危机感和紧迫感，树立三种新的教育培训观念，努力实现“一个转移”。

（一）教育培训先行的观念。随着社会主义市场经济日趋成熟，税收管理领域不断扩大，工作任务更加繁重，科技含量也在不断增加。从目前税务系统干部教育培训的现状看，总体上是滞后于人才培养和职能发展的需要的。俗话说：磨刀不误砍柴功。税务机关要提高监管效能，促进职能到位，首先要提高人员素质，培养高素质的税收管理人才，而人才培养的基础和关键在于教育。因此，各级税务机关应站在时代和战略的高度，深刻认识做好干部教育培训工作的极端重要性，树立“一流事业需要一流人才、一流人才需要一流教育”的观念，把教育培训工作做为税务系统的“先行工程”，做为一项事关全局和长远的重要工作优先考虑。

（二）注重素质教育的观念。注重素质教育，就是要坚持以学员为中心，注重渗透性、养成型的教育，确立学习书本知识和实践知识相统一的大教育观，改变过去单一的灌输知识、传授某种技能的教育培训模式，改变“为教育而教育”的状况，把干部教育培训引导到干部素质教育的轨道上。素质教育不能仅仅满足于知识的灌输，更重要的是要教会能力，将所学的知识内化为全面素质，包括培训心理的、道德的、政治的、业务的、理论的以及实践的等等多方面的素质。要培养干部学习的能力、理论和实践相结合的能力、接受新观念新事物的能力，尤其是探索思考并解决新问题的能力。现行的干部教育培训不可能灌输给每个干部所有的知识，关键在于学习能力、探索能力的培养和点拨，也即授之以“渔”，而非授之以“鱼”。

（三）终身教育的观念。树立终身教育的观念是时代的必然要求。人类社会已步入信息化时代，新知识、新事物、新理论层出不穷，知识更新周期越来越短，不学习就会产生“知识恐慌”、“本领恐慌”，甚至被社会所淘汰。就目前整个税务系统来说，由于大部分基层税务干部工作、生活在农村，对外面的世界了解不多，对新情况、新事物缺乏敏感性，不少同志还存在着“一次学历教育保终身”等错误的认识，对自身的素质缺乏危机感，使得不少地方的教育培训工作尚存在“上头热下头冷”的现象。对这个问题，应引起各级领导足够的重视，要充分利用多种机会多种形式，在基层干部队伍中大力宣传教育培训工作的重要性和紧迫性，广泛开展“警醒式”教育，让大家提高对教育培训工作战略地位的认识，引导广大干部把学习教育作为一种个人需要和基本素质，鼓励干部参加在职教育。在实施教育过程中，要把人才成长的道路转向学习——实践——再学习——再实践，不求一次学历到位，而是根据自己的实际情况和岗位需求，不断学习、完善自己。承担教育培训的部门也要用终身教育的理念，抓紧制定较为长远的教育培训规划，确定教育培训的长远目标，有计划、有步骤地培养人才。

在促进观念转变的基础上，要根据当前实际和形势发展的需要，努力实现工税务系统教育培训工作重心向规范化的公务员培训转移。当前，税务系统体制改革、机构改革等各项工作都已完成，这是我们实现教育培训工作重心转移的有利时机，各级税务机关要按“巩固、提高、转向”的方针，积极稳妥地实现教育培训指导思想、培训方向、培训内容的转移。

二、目标要瞄准，始终坚持“两个面向”

没有针对性和实效性的培训，就是形式主义，是一种浪费。因此，在制定教育培训规划时，无论是总目标还是具体目标，都要符合形势要求、组织要求、领导要求、岗位要求和群众要求。根据目前税务系统的人才现状和税收工作的实际需要，我们的教育培训工作要坚持“两个面向”：

（一）坚持面向高层次税收管理人才的培养。当前，税务系统亟需高素质的税收管理人才，而实际情况却是税务系统的人员整体素质不适应形势发展的需要，适应税收征管和工作任务的各方面人才短缺问题相当突出，使税务系统面临着职能实现和税收事业进一步发展的严峻考验。所以，我们要大力加强高学历人才和税收管理工作急需的高级专门人才培养。目前，重点要抓好以下几方面高级人才的培养：一是熟悉国际竞争规则、熟悉国际经济领域法律法规、熟悉跨国公公司管理规则的国际型人才；二是关注社会生活各个领域变化、勇于探索新领域、掌握新知识、研究新情况、解决新问题的创造型、开拓型人才；三是深入钻研、研究某一方面的问题、能够成为某一领域权威和带头人的专家型、骨干型人才。

（二）坚持面向基层税收管理干部业务能力的提高。实行“上小下大”，深化征管模式改革，实现工作重心下移，这些都迫切要求提高基层税收管理干部的业务能力，因此，我们要不断加大基层干部教育培训力度，规范初任培训，突出任职培训，深化专门业务培训，强化更新知识培训。当前，要重点抓好以下三个方面的培训：一是要强化岗位应知应会专业知识与技能的培训，着力提高广大干部履行岗位职责的能力，使其业务知识结构能够适应新时势下税收征管执法的需要，做到懂法律、懂业务、能执法、会办案。二是加强办公信息化、自动化等方面知识和技能的培训，使大家都能熟练掌握信息化等基本操作使用。三是抓好国际税收法规的学习，使每位干部做到“三会”，对来访咨询会释疑解答，对具体事项会受理操作，对企业行为会监督检查。

三、领导要重视，认真落实“三个保障”

要搞好教育培训工作，必须在组织领导、制度建设、经费投入等方面采取有力的措施，以保障教育培训工作的顺利进行。因此，税务机关要把教育培训工作作为一项重要任务，列入重要议事日程，认真落实“三个保障”，切实加强组织领导，保证教育培训工作顺利进行。

（一）组织保障。加快干部教育培训的步伐，保证教育培训的效果，关键还是在领导。所以，各级领导，特别是“一把手”要高度重视加强干部教育培训工作，充分认识教育培训的战略地位，把教育培训作为提高队伍素质、实现职能到位的先导性、基础性、全局性的工作来抓。要建立并落实干部教育培训工作的领导责任制，对干部教育培训工作进行认真的研究和部署，定期对培训规划任务的落实情况进行检查和督促，并及时研究和解决干部教育培训中出现的新情况、新问题。

（二）制度保障。要依据国家公务员制度和法规，及时制定、完善税务系统教育培训方面的相关办法和规定，使教育培训工作有法可依，依法进行培训。要在培训机制、教风与学风、培训管理等方面狠下功夫，完善分级分类培训的制度，尽快建立干部调训制度、脱产进修制度、在职学习制度、培训评估制度、联席会议制度和干部教育培训档案管理制度，并保证这些制度的贯彻落实。

（三）经费保障。干部教育培训是一种投资行为，需要有一定的经费来支持。税务机关要切实把干部教育培训经费列入预算，不断加大教育培训经费投入，为提高队伍素质提供财力支持，保证教材、教学辅助设备的配备经费，保证进行教学改革和改善教学条件所需要的起码的费用。要合理制定教育培训经费预算，逐年加入对干部教育培训经费的投入，努力实现总量和人均教育培训经费的双增长。要科学设置培训项目，做到专款专用，合理使用培训经费，以保证各项教育培训任务的顺利完成。

四、机制要健全，真正做到“四个结合”

要提高教育培训质量，必须有健全完善、运作规范的机制做保障。笔者认为，当前教育培训工作要紧紧围绕调动干部内在动力为核心，形成培训激励与约束机制，真正做到“四个结合”：

（一）培训与使用相结合。“要我学”和“我要学”是各地在开展培训过程中要面临的第一个问题。干部上课不同于学生上学，主观上有“学了有没有用”、“学了管不管用”等意识作怪，客观上有“工学茅盾”、“家学茅盾”等情况作梗，因此把“要我学”变成“我要学”，是搞好培训的第一步。要解决这个问题，可按照“不培训不上岗，不培训不任职，不培训不提拔”的原则，推行岗位资格和能级认证制度，把干部培训任用机制引入到队伍建设中来，增加税务人员的危机感、紧迫感和使命感，激发学习的积极性、自觉性和主动性，由“要我学”变为“我要学”，真正做到“领导愿意派，学员愿意学，老师愿意教，学后有收获”。

（二）培训与考评相结合。要坚持“围绕工作中心、以考促训、以考促学”的方针，采取评估与考试相结合、上级考评与本级自评相结合、全面考评与抽查相结合等方式，对税务系统专门业务培训工作进行考评，以提高全系统培训质量和培训效果，克服以往“听课大帮哄，考试—起抄，回来啥也没学到”的状况。将能力等级考核引入队伍建设，主要做法是设定要件层、基本能力考核层和扩展能力层三个不同的能力等级，让干部自愿申报，并与奖励机制和干部使用挂钩，对长期不思进取，安于现状的干部要予以淘汰。还可以采取“一月一考”制度，其成绩与评先和个人的工资挂钩，每月考试80分以上，可领取当月全额工资，60分以下只能拿到95％，而考试不及格，便要待岗一个月，连续两次不及格，只有等三个月后的补考，期问只有生活费，补考如还不及格，则作分流处理。培训不合格，不仅不能提拔使用，而且要分流下岗。

（三）分级与分类相结合。要实行培训分级管理，分级组织，明确总局、省（区、市）局、地（市）局和县（市、区）局在公务员培训工作上的责任和分工。同时，要科学合理地对教育培训对象进行分类，按照不同岗位类别和岗位职责开发培训项目，分类组织实施。在具体实施过程中，要区别不同类别对象，采取不同的教育培训模式，坚持做到干什么学什么，缺什么补什么。

（四）学历教育与业务培训相结合。要把提高干部的文化素质作为教育培训的一项基础性工作，继续抓紧抓好。要调动单位和个人两个方面的积极性，引导和鼓励广大干部特别是年轻干部参加学历教育，改善干部队伍的学历结构和知识结构，以提高业务培训的效果。当前，随着单位经费的紧缩和学习费用的提高，不少同志对参加学历教育的热情有所下降，大多喜欢选择一些非国民教育序列的院校。这一现象应引起注意，并及时研究措施进行调整。

五、工作要创新，积极构建“五个体系”

对新形势下的教育培训工作，要立足现实，面向未来，与时俱进，不断创新，努力构建与税务教育培训工作相适应的“五个体系”。

（一）教育培训管理体系。要明确税务部门教育培训管理机构和管理职能，理顺工作关系。今后，要进一步改进宏观管理，强化归口管理，树立教育培训工作的权威性，逐步形成良性循环的工作局面，并着手利用税务信息系统软件进行现代化管理。

（二）施教机构网络体系。经过多年努力，税务系统已基本建立起一个适应税务干部培训需要的施教机构网络体系。但随着形势的发展，要优化现有培训基地，加强硬件和软件建设，构建适应税务干部队伍建设需要的培训施教机构网络体系。要大力发展远程教育，运用多媒体和网络技术手段开发、设计和实施教育培训项目，创建税务管理远程教育网络系统，努力形成资源共享、方便快捷的网络化干部教育培训体系，早日实现远程教育教学、管理、服务一体化。

（三）师资队伍体系。当前，全系统普遍存在基层税务部门缺乏师资、教学内容与实际工作脱节、教师授课形式过于单调等问题。因此，税务系统各级培训施教机构，要按照“专兼结合，逐步以兼为主”的原则，选聘专职教师和兼职教师，通过教改、教研、培训、实践、进修、实习等多种方式，使教师的教学水平得到不断提高。同时，要疏通施教机构与税务系统公务员之间的双向交流渠道，加强现有教师的培养，完善培训师资人才库，建立税务系统教育培训师资体系。

（四）基本教材体系。要注重教材编写的科学性、系统性、针对性和实用性，着力编写一批适应新形势发展需要、反映时代特色的高质量培训教材，逐步形成规范、配套、有鲜明税收管理特色的基本教材体系。同时，要面向基层，组织编写一些基层征管执法工作急需的内容新、实用性强、适合干部自学的执法手册、案例精选等教材。要特别注意研究新型教材体系，及时增加新知识、新法律法规以及新技能等内容，使教材的内容满足干部教育的需要，跟上时代发展的步伐。

（五）教育培训理论体系。重视培训理论体系建设，真正做到有研究组织、有研究力量、有研究课题、有研究载体、有研究经费，切实加强研究探讨，注重调查研究，注重探索培训规律，学习和借鉴先进的培训理论和经验，加大现代培训理论的学习与交流力度，形成一批有税收管理特色的培训理论研究成果。要加强教育培训信息交流，借鉴国内外先进培训经验，构建有税收管理特色的培训理论体系。

作者单位：湖北省孝感市地税局

**第五篇：做好新时期高校培训工作的思考**

新时期做好高校培训工作的思考

当前，我国高校继续教育事业改革发展正处于一个关键提升期，在社会人才培训方面面临新形势。随着我国教育事业改革，教育部规定：自2024年起,普通高等学校举办的成人高等学历教育停止招收脱产学生。在此背景下，稳定学历教育、发展非学历教育，实行学历教育与非学历教育并举就成为继续教育事业发展的方针。我国社会经济的发展，为高校开展非学历教育与学历教育并重的双轨办学提供了机遇和更为广阔的发展空间，也给培训工作拓展带来了一定的挑战和考验。高校需要以科学发展观为指导，紧跟形势、把握机遇、应对挑战，努力开拓出广阔的发展前景。

二、二级学院贯彻落实科学发展观取得的成效及存在的问题

自开展学习实践科学发展观活动以来，二级学院在学校科学发展观领导小组的指导下，制定了《继续教育学院关于学习实践科学发展观活动计划》，组织党员集中学习6次，为本单位党员进行专题辅导3次，与企业合作举办企业人员培训班4次，与学校职能部门合作举办校内教工培训班2期，邀请参加座谈访谈人员40余人，走访了6家社会企业和4所兄弟院校，为本单位师生办理代表性实事共4件；我院全面彰显办学特色，行业声誉和社会影响力得到显著提升，学院事业发展进入自历史上难得的良性发展阶段。

同时，我们也应清醒地看到，当前我院事业发展中仍然存在一些不适应、不符合科学观要求的问题，在推进事业科学发展方面还存在一些不足：

（一）学历教育工作成效不够显著

受国家宏观教育方针调整的影响，我院学历教育发展遇到一些困难，在招生规模和办学质量方面成效不够显著。长期以来，我院学历教育招生实际录取比例一直在60%上下，2024年经过努力达到80%左右，这就影响了学历教育的办学稳定和潜力发掘，制约了其可持续发展程度。虽然我们提出学历教育与非学历教育并重发展的方针，但在实际工作中，对二者的工作投入与期望回报率相差较大，加之教育部规定自2024年起脱产学历教育停招，这

1在一定程度上影响了我们的学历教育的生源开发工作。

（二）培训市场开拓认识不够到位

在社会培训日趋丰富而激烈的背景下，我们对于做好培训市场开拓的认识不够，往往局限在发函宣介和电话联系上，这就使得培训知晓的范围和学员参加的热情受到很大的限制。二级学院在把握服务行业与自身发展的关系及探寻提高培训质量的有效切入点和突破口还不够，印刷技术培训的独特优势还没有得到充分发挥，与学校在印刷行业的地位有一定差距；作为学校与社会交往相对紧密的窗口作用与交流先锋的机制还不够完善，推进力度还不够大，这就显著制约了培训市场的开拓，也影响了培训工作外延的拓展。

（三）培训教材建设步伐不够快

近年来，我院在培训专门教材的建设方面不够快，所开展培训教材更新不够，学员学习支撑材料不够及时，影响了学习效率和授课质量的进一步提高。教材建设、课程规范的具体措施需加强落实，培训教材优化机制需要进一步完善，课程体系、教学内容、教学方法改革需要加大力度；同时实践教学体系建设也需要进一步加强，增加学员企业生产与课堂学习的衔接度，使人才培养充分反映行业发展新趋势，满足人才培养质量提高的新要求。

（四）培训师资队伍建设措施不够有力

受工作机制影响，我院培训授课需要院外聘请，师资队伍稳定性不够。对教师的管理制度也尚未跟上，出现教师因有事课程临时变动的现象。在培训课程安排与师资队伍融合方面也需要进一步加强，教师的授课创新和知识更新不够及时协调，使得师资团队建设聚集力不够。此外，培训师资与企业的横向科技合作偏少，为行业发展解决重大问题的能力不够强，优秀教学、科研团队的培育成效还不明显，掌握行业实践技能和技术进步前沿的带头人偏少，这就影响了参与培训的企业人员的深度培训和技能再提升。

（五）内外资源优化组合的认识不够全面

受各种条件制约，我们对现有办学资源加强整合力度不够。具体来说，由于二级学院可资利用的空间余地狭小，办学资源与设备相对短缺，加之对学院内外可利用资源的统筹协调和长远规划不够，对校内我们仅仅局限于与

实习工厂和个别二级学院开展车间和人员合作。每次开办培训班往往需要借助外单位资源，如租用核工业干部培训学院、国家教育行政学院等单位的教室和餐厅，没有固定的学习场所，属于不定点授课。这就极大地增加了开办培训班的工作量。

三、对当前二级学院发展中所存在问题的分析

产生上述问题既有客观条件制约的原因，也有主观努力不够的原因。从客观方面看，高等教育体制改革、印刷行业技术发展、师生思想观念变化等因素给二级学院工作开展带来了不同程度的影响，具体表现为：

（一）体制改革使开展学历教育增添困难

随着我国高等教育体制的改革，国家在宏观上正逐步压缩学历教育规模，加上全日制普通高等教育规模的扩大，造成现有成人教育招生规模难以维持，实际上呈不增反降趋势。同时，受传统观念影响，社会函授教育认可度不高，学员的重视程度也不够，考前辅导和应试准备不够充分，也影响了实际录取比例。此外，各地函授站实际分属出版局、出版社等不同部门管理，在运行机制和管理模式方面不尽相同，也影响了学历教育的规范发展。

（二）行业发展使培训市场开拓显现滞后

因熟悉市场知识和业务技能人员有限，我们在市场开拓方面显得落后，加之没有专门人员负责，往往是需要联系外界时临时调配人员进行市场联络，技术还不够娴熟。传统的计划体系下办学历程影响了教育观念的更新，非学历教育长期得不到重视，前后工作衔接不够，加上国有企业改制转型因素的影响，因此在教育部推行教育改革，决定自2024年起全国脱产成人教育停招后，我们在开展非学历教育与市场接轨方面显得跟不上形势变化。

（三）技术进步使得培训教材建设困难重重

印刷行业新技术的发展，使的我院培训授课的现有知识积累难以及时跟上。企业人才对综合技能型教学的要求，使得培训呈现一定程度的脱节状态。另外，参加培训的企业学员原有知识水平参差不齐，知识接受能力差别很大，这就使得我们在着手开展教材建设时难以兼顾使用对象的接受能力，还要求适应企业的社会大众化特征，教材语言尽量浅显易懂，将理论知识与实践应

用紧密结合，从这一点来说，对教师编写教材带来难度很大。

（四）知识更新使师资队伍建设难以兼顾

我院按照学校教学质量和教学改革工程要求，致力于提升师资队伍建设，但行业知识的不断更新，尤其实践技能的不断改进，要求大量理论水平和实践能力双重兼顾的“双师型”人才。另外，印刷行业的迅猛发展带动了印刷新技术尤其是胶印技术的不断提高，这就需要教师系统掌握胶印、凹印、CTP、数码等前沿新技术新知识，需要大量紧跟行业快速发展、适应学员培训需求方面的复合型师资人才，这一点我们短期内难以很快做到。

（五）环境因素导致内外资源整合难度加大

体制机制创新是学校科学发展的重要保证，我院近年来在管理体制、后勤服务等配套工作方面进行了诸多有益的改革探索，但是由于所处方位的相对闭塞，我们在对外交流和与社会接轨方面还是存在一定的障碍，院内外的资源如网络中心、金工车间等利用和整合程度还不能及时有效，影响了完美对外界的全面了解。这也使我们在安排课程体系和培训菜单时不能与时俱进，在新形势下进一步加强对内改革和对外开放、推动资源整合和机制创新还不够，办学视野和活力发掘有待增强。

四、今后对工作存在主要问题的改进思路和措施

经过前期调研分析和解放思想大讨论活动，在集思广益、民主集中的基础上，二级学院领导班子以科学发展观为指导，针对存在的问题从长期、中期、近期三个层面，提出了改进现有问题的主要思路和具体措施。

（一）对于“如何开展好学历教育”，我们将通过实地考察、师生座谈和网络调查等方式，调研了解全国函授站学历教育办学情况，在此基础上进行教育质量分析排队。同时利用招生指标杠杆，加大学历教育日常工作监督和巡查力度，对做得好的单位予以表扬并适当增加招生名额，对于做得不够好的要给于适当指正并酌情减少招生指标。开好函授站站长会议，作为交流经验、探索途径的主要平台，并做好对外宣传工作。

（二）对于“如何做好培训市场开拓”，我们将进一步按照北京市教委和

学校党委的政策要求，制定出操作性强的培训规划和工作规章。在此基础上积极开展市场调研，与企业开展联合培训活动，并根据需求和企业实际开展有针对性的多层次技能培训活动；办非学历教育既要注重效益，更要加强管理，我们可以借鉴学历教育管理模式，加强对师资队伍、教材内容和培训资料的管理，加大培训宣传力度。

（三）对于“如何做好培训教材建设”，我们将进一步注意讲求实用性、保证政策性。主动深入企业，按照一操作、二检查、三观看的原则进行调研和思考；在培训间隙，可以与印协多加联系，了解行业动态和培训需求，同时与新老学员开展坦诚沟通，特别注重做好对学员进出培训班的问题和信息采集，将学员对培训的期待和要求汇集起来交给任课教师，为培训授课提供前期素材，以便授课时有的放矢。

（四）对于“如何开展师资队伍建设”，我们将聘请企业有关技术人员、函授站教师和各地印协人员参与授课，并加大培训师资的自行培养力度，形成广泛的师资队伍。同时，要加强对授课教师的管理，引进考核评价机制，开展师资队伍的梯队建设，保证培训授课的科学有序地进行。此外，我们还将依据因材施教的原则，定期合理调整师资队伍，并进行有的放矢的岗前培训，从而建设一支素质高、责任心强的培训师资队伍。

（五）对于“如何促进资源优化整合”，我们需要注重大形势下培训模式的创新性研究，做好科学性定位，在集思广益的基础上进行统筹规划、整合资源。要定期参加一些行业展览和交流会，与社会企业进行友好往来，在交往中发现发掘多方面资源。在安排培训时，根据资源方位制定比较完整的培训计划和培训菜单，在大量市场调研和企业交流的基础上做好培训资源整合，从而保证培训工作的延续性、广泛性和规范性。

回顾第一、二阶段的学习实践科学发展观活动，我们对科学发展观的精神要旨和科学体系有了深刻理解，也进一步深切体会到理论联系实践的重要性。在随后的整改阶段和今后长远工作中，我们将继续以科学发展观为引领，在学校党委领导下，立足二级学院实际，立足行业培训需要，在解放思想、开拓创新方面，取得更多的进步，推进继续教育事业的科学发展。

继续教育学院

二○○九年六月十一日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找