

打造专业化人才队伍 为“十四五”时期财政改革发展提供智力支撑

河北省财政厅 | 吴梦龙

成就大业，人才为本。人才是党和国家事业的中坚力量，有了专业化的人才队伍，就会有事业发展的后劲。中国特色社会主义进入新时代，全面推动财政事业高质量发展，助力“十四五”时期经济社会稳中向好，关键是要建设一支专业化财政人才队伍。

准确把握“十四五”财政改革发展对专业化人才的要求

(一)专业化财政人才的特质。专业化财政人才作为“十四五”时期财政改革发展的智力支撑，需要具备以下特质：一是政治素质高。理想信念坚定，旗帜鲜明讲政治，对党绝对忠诚，自觉在思想上政治上行动上与党中央保持高度一致，具有较高的政治敏锐性和政治鉴别力，善于从政治上思考、分析和处理问题。二是财政理论专。熟练掌握政治经济、财政税收、预算管理、国库支付、绩效管理等理论知识，这也是做好财政工作的基础和前提。三是管理能力强。要懂得一定的管理知识，具备系统思考、战略管理、信息管理、效益观念等，能够在实践中做好各项工作的计划、组织、领导和控制。四是业务技能精。需要敏捷的思维能力和较强的业务技能，确保各种数据计算、统计分析的精准高效。五是沟通能力强。具备较高的公文写作水平和沟通表达能力，口头或书面表达逻辑结构清晰，处理问题做到科学准确，这样才能提高工作的效率和效果。

(二)财政人才的类型。财政人才作为推动经济社

会高质量发展的重要因素，大致可分为以下四种类型：一是技术型财政人才。有一定的财政理论和财政业务知识，又具备某一领域的专业知识，能够通过专业技术支撑，促进高质量财政建设的技能人员。如注册会计师、资产评估师、高级软件开发工程师、特许金融分析师、项目管理人员等，能够充分运用所掌握的相关专业技术，不断提高财政管理的精准化、科学化水平。二是管理型财政人才。能够熟练掌握市场经济、财政理论、宏观管理等理论知识，对财政体制、部门预算、国库集中收付、监督评价等各项财政管理业务有全面了解，通过丰富的财政管理经验和较高的业务能力不断促进财政各项管理科学化，高质量完成财政收支管理、资金配置的财政干部。三是专家型财政人才。具有扎实理论功底和丰富的实践经验，能够准确把握经济形势，精通国家各项宏观经济政策，能够处理复杂情况，正确应对各种财政风险；通过实地调研、项目论证、问题诊断等方式，能够及时发现财政改革发展过程中的问题，并提出有针对性的解决方案和对策建议的财政人才。四是复合型财政人才。同时具有两种以上能力的人才，包括知识复合、能力复合、思维复合等多方面。既有较深的财政业务知识，又有经济、金融、会计、法律、哲学、历史等多方面的知识，集广博与深厚于一体。这种人才结构不仅在横向上具备广泛的知识修养和开阔的国际视野，而且在纵向的财政专业知识上具有较深的理解能力和创新意识，是“十四五”时期财政改革发展迫切需要的领军人才。

打造专业化人才队伍为“十四五”时期财政改革发展提供智力支撑的几点思考

(一)总体目标。“十四五”时期专业化财政人才队伍建设的总体目标是：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，牢固树立“人才是第一资源”的观念，坚持以人为本、以才兴财，建设一支“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的专业化财政人才队伍，为“十四五”时期财政改革发展提供智力支撑。

按照上述总体目标，可以确定以下具体目标：一是规模稳步增长。围绕财政事业高质量发展需要，通过综合测试，在专业思维、专业素养、专业知识、专业能力、专业作风、专业精神等方面严格把关，把素质高、本领强、实用性人才吸收到财政队伍，稳步推进人才资源总量增长，队伍规模不断壮大。二是素质普遍提高。围绕提高财政人才履职尽责、服务财政改革发展的专业能力，加大教育培训力度，提高财政干部的思想政治素质、业务素质 and 综合素质，不断增强制度创新、政策设计、重大项目管理、资金使用监管、预防腐败等方面的能力。三是结构明显优化。围绕推进全面建设高质量财政，积极调整人才结构，加强人才存量动态管理，促使财政人才队伍的年龄、专业、层次等优化升级，人才在不同层级和岗位的分佈更趋合理，人才队伍与财政改革发展需求相协调，结构性矛盾有效缓解。四是机制逐步健全。围绕提高财政人才队伍建设的科学化、专业化、制度化水平，不断深化人事改革，创新人才工作机制，建立健全人才培养、使用、评价、激励等机制，人才活力、效率、贡献度大幅提升，财政人才辈出的环境基本形成。五是活力显著增强。围绕提升财政人才队伍凝聚力、战斗力，继续深化系统精神文明创建活动，加强财政人才队伍先进典型的培树力度，引导财政人才凝聚力量，增强活力，树好形象，打造出一支充满活力、奋发有为的专业化财政人才队伍。

(二)工作原则。建设专业化财政人才队伍，要遵循好以下五个工作原则：一是坚持党管人才。要切实发挥党的领导核心作用，完善组织人事部门牵头抓总

职能，健全科学的决策机制、协调机制和督促落实机制。围绕用好用活人才，创新管理体制，用事业凝聚人才，用实践造就人才。二是坚持以人为本。要尊重人的地位，发挥人的作用，体现人的利益，把充分调动、激发人的潜能和实现人的全面发展作为财政人才队伍建设的着力点，认真研究人才成长规律和能力生成规律，发挥广大财政人才的首创精神和主人翁作用，努力做到人岗适配。三是坚持服务大局。要紧紧围绕财政改革发展大局，大力推进财政人才队伍建设，切实加强财政人才专业能力、专业精神、专业作风建设，更好地服务财政中心工作，促进经济社会科学发展。四是坚持与时俱进。要正确处理继承与创新的关系，善于用改革的办法破解难题，不断提高指导财政人才队伍建设的本领，解放思想，改革创新，使财政人才队伍建设更好地体现时代性，把握规律性，富于创造性。五是坚持因地制宜。既要坚持统筹兼顾、协调发展，又要善于围绕财政发展大局，充分结合实际来开展财政人才队伍建设工作，努力形成既有鲜明财政行业特征，又具有自身特色的财政人才队伍建设新局面。

(三)具体举措。打造专业化财政人才队伍涉及面广，内容丰富，政策性强，是一项具有长期性、连续性的重要工作，在任何时期都要高度重视，必须选择科学的方法路径。“十四五”时期，应主要通过以下六项举措逐步加以推进。

一是构建专业化财政人才能力标准框架体系。首先，以党的十九大报告提出的增强“八种本领”和《国家公务员通用能力标准框架(试行)》提出的通用能力标准，明确财政人才专业能力标准建设目标和要求。其次，确定财政人才能力分级分类原则。根据财政业务特点和工作实际，将人才专业能力划分为通用能力和专项业务能力两类，并按岗位职务层级进行细分。第三，制定专业人才岗位能力标准。针对不同层次和职位干部履行岗位职责的专业能力要求，制定人才专业能力标准，做好职位分析等关键工作。第四，设计开发岗位专业能力素质模型。通过对比担任某一职位的优秀绩效表现者和普通绩效表现者所体现的专业能力标准之间的差异，确定该职位的关键专业能力标准组合，

设计岗位专业能力素质模型,为有针对性开展专业能力培养工作提供根本保障。

二是坚持引入和交流锻炼优秀人才。以提高能力素质、优化结构为目标,引进高素质复合型人才。按照“十四五”时期建立现代财政制度和能力标准框架体系要求,根据党和国家机构改革后最新编制配备人员,坚持凡进必考的原则,积极协调组织、编制和人社部门,从职位条件、专业能力需求等方面进行深入研究,设计出科学有效的选调优秀人才方案,通过公务员联考、公开遴选、公开招聘等方式,选调素质高、能力强的人才。同时,要注重选拔年轻干部,适当保留经验丰富、年富力强的干部,积极发挥各年龄段人才的积极性,形成合理的比例和梯次结构。此外,要综合考虑岗位、干部成长需求和培养需要,有计划地进行多岗位锻炼。采取上下互派挂职、驻村帮扶、国企挂职等多种方式,进一步加大财政人才交流力度,全方位拓宽人才成长渠道。各级财政要有计划地选派优秀年轻人才到基层挂职锻炼,充实加强基层财政工作力量。同时,要积极创造实践锻炼条件,对综合素质好、工作业绩突出的基层优秀财政人才,采取跟班学习、结对子等形式,安排到财政重点工作一线经受锤炼,提升其推进财政改革发展的实践能力。

三是做好专业化财政人才精准化培养。首先,做好财政复合型和专家型人才的培养。围绕建立现代财政制度的目标,实施财政领军人才的培养,统筹国内外教育培训资源,不断拓宽培养渠道,丰富和创新培养方式,进一步提高培养的针对性和有效性。在全国财政系统努力培养出一支200—300名政治素质过硬、业务能力精湛、敢于担当重任的“宏观经济管理、现代财政制度建设、行政财务管理”方面的复合型和专家型人才。其次,做好财政业务管理型人才培养。在深入研究新时代财政改革发展对人才提出专业化要求的基础上,各级财政部门要准确把握组织需要和岗位需求,并充分考虑人才的知识结构、成才目标、专业爱好,坚持“培养与使用相结合”的原则,加强对业务管理型人才培养,重点研究业务管理型人才的专业管理能力,制定培训大纲,明确专项业务培训和岗位培训的目标、

内容和方式,推进培训、锻炼、交流、自学等多种形式的培养模式,全面提升业务管理型人才的能力素质。第三,做好专业技术人才培养。立足以用为本,在全国财政系统以提高专业水平和创新能力为核心,以财经领域中的高层次人才和紧缺人才为重点,打造一支高素质专业化技术人才队伍。加大现代财政、国际金融、财务会计、财经法律等领域,以及财政信息化建设、新闻宣传等方面的专业人才培养开发力度,开展岗位练兵和专项业务比赛活动,培养造就一批经济、财政、金融、会计等方面的高级专业技术人才。

四是创新财政人才综合考核评价体系。党的十九大提出“完善干部考核评价机制,建立激励机制和容错机制,旗帜鲜明为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲”。要坚持以客观公正、激励约束为核心,科学设定考核指标,采取有效的考核形式,切实发挥考核的指挥棒和牵引作用,激发财政人才干事创业内生动力。各级财政在“十四五”时期要结合财政工作实际,积极推行年度分类考核和综合评价模式,建立目标引导、过程控制、持续改进、整体提升的管理机制,对单位及其工作人员政策执行、岗位履职、目标完成等方面进行系统管理,内容涵盖财政工作各个方面和环节,既包括基本职责、落实上级重点工作、创新工作、党风廉政建设,也包括个人德能勤绩廉。年度考核评优过程中,全年综合考评总分在不同类别中排名靠前的单位才能够作为评选先进单位对象。优秀等次人选应为同职级人员综合考评成绩排名较好的人员,记功人员必须在年度考核优秀等次人选产生。通过这种综合考核评价模式,切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题,使年度考核和记功评价更加合理、透明、公平。通过不断改革创新财政人才综合考核评价体系,引导各层次人才发扬成绩、改进不足,更好忠于职守、担当奉献。

五是完善财政人才选拔任用长效机制。不拘一格选人是激发财政人才内在动力的前提。结合贯彻落实《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》精神,积极稳妥、健康有序地推进干部选拔任用制度改革,突出信念过硬、政治过硬、责任过