加强高素质财政干部人才队伍建设 推动财政事业高质量发展

财政部人事教育司

财政工作是党的事业的重要组成部分，从领导中国革命事业伊始，党就十分注重有效发挥财政职能作用，保障和推进党的各项事业发展。百年征程，砥砺奋进。财政人事教育工作始终坚持党管干部的根本原则，特别是党的十八大以来，全面落实新时代党的建设总要求，坚定践行新时代党的组织路线，以党的政治建设为统领，积极适应时代要求，不断改革完善机构职能，全面加强干部的培育选拔任用和管理监督，着力建设高素质财政干部队伍和人才队伍，为财政事业改革发展提供了有力支撑。

栉风沐雨，财政机构设置与党的事业发展同频共振（1921—1949年）

党的早期财政机构设立初期，确立了多级财政的总体框架，中央层面一般设有财政经济委员会或财政委员会，省县区一般也设有相应的财政机构。

解放区时期，统一性较高、规范性较强的党的财政机构逐步建立。1947年4月，于邯郸设立华北财经办事处；1948年5月，于西柏坡设立中共中央财政经济部；1949年7月，于北京设立中央财政经济委员会。统一财政机构的设立，改变了过去分区自理、各自为政、自给自足的管理模式，推动财政工作科学有序运转，为党的各项事业发展提供坚强保障。

艰辛开拓，财政人事教育事业伴随共和国财政启航（1949—1978年）

1949年10月1日，中央人民政府财政部成立，受政务院领导及政务院财政经济委员会指导，主管全国财政税收政策、财政收支和实施财政监督等工作。11月1日，财政部正式对外办公，组织机构是在原华北人民政府财政部基础上陆续扩建起来的，部机关下设5处5室1科。1951年5月经政务院批准，财政部成立司局级机构，下设8司1厅2处2室。新中国成立初期，通过接收解放区调来的财经干部和军队后勤干部、国家统一分配的大学毕业生、新招收的社会知识青年、国民党政府财税部门留下来的部分工作人员等，初步解决了财政干部从哪里来的问题。

1954年，第一部社会主义宪法颁布，中央人民政府财政部更名为中华人民共和国财政部，各级地方政府比照中央政府设置相应工作部门，建立了与计划经济相一致的高度集权的行政管理体制模式。随着国民经济的恢复和第一个五年计划的实施，各级人民政府进一步加强了对财政工作的领导，财政干部队伍不断壮大，人员素质得到提高，初步建立了一支能够适应财政工作需要的干部队伍。1962年10月，经国务院编制委员会批准，财政部在各省、市、区财政厅（局）内设置中央企业财务管理处或适当设置管理人员，加强对中央国营企业的财政监管。“文化大革命”期间，财政部干部队伍建设遭到严重破坏，但是在党中央、国务院的坚强领导下，果断实行管制措施，国家财政基本保持正常运转，为保障国家政权稳定发挥了重要作用。

砥砺奋进，财政人事教育事业踏上改革开放新征程（1979—2012年）

推动新老干部交替平稳过渡。党的十一届三中全会作出把党和国家工作重心转移到经济建设上来、实行改革开放的历史性决策。通过拨乱反正，财政部党组迅速恢复了正常干部晋升制度和秩序。这一时期，干部工作重点是落实干部队伍“革命化、年轻化、知识化、专业化”方针，通过对各司局领导班子进行调整、选调地方财政系统或党政部门司局级领导干部等方式，优化干部队伍结构，切实解决人员老化问题，保证了财

中国财政杂志社



政事业稳步发展。1990年以后，以建立公务员制度为标志，实行公务员考录制度，新增机关干部中考录比例逐年提高，补充干部队伍新生力量工作逐步规范。

推动干部选任工作制度化规范化。改革开放初期，财政部选拔任用干部以领导或老同志推荐、人事部门和党组酝酿考察等为主要形式。1986年，中央印发《关于严格按照党的原则选拔任用干部的通知》，财政部选拔任用干部的方式也随之变革，民主推荐成为干部选拔任用的必经程序。1995年，《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》出台，财政部党组认真落实中央规定，先后制定司处级领导干部选拔任用工作、财政监察专员办事机构人事工作等管理办法，在推进选人用人工作制度化、规范化、科学化等方面取得了明显进步。2000年以后，竞争上岗成为财政部干部选拔任用的主要方式，“凡提必考”成为这一阶段干部选拔工作的主要特征。

推动机构职能调整改革。上世纪80年代初期，财政实行“分灶吃饭”体制，地方财权得到增强，经国务院批准，1986年财政部成立了地方预算管理司，加强了对地方预算的管理。1993年，按照党的十四大提出的建立社会主义市场经济体制的目标要求，财政部以整顿财税秩序、严肃财经纪律、加快财税改革、转变财政职能、强化宏观调控为重点，撤销、合并、成立了部分司局，推动了分税分级的财政管理体制改革。1998年，党的十五大提出要逐步建立适应社会主义市场经济体制的有中国特色的行政管理体制，财政部按照办事高效、运转协调、行为规范的目标要求，将原有28个司局精简为20个司局。2000年，为适应深化财政支出管理体制改革的需要，财政部对各司局职能进行重新定位，对机构名称及人员配置进行了调整，撤销6个司局，新组建6个司局，更名5个司局，实现了对预算管理方式的根本性变革和财政工作运作模式的重大转变，为进一步全面推进和深化财政管理制度改革提供了机构和组织上的保障。

为加强财政资金监管，1986年至1988年，财政部分两批在全国32个省、区、市、计划单列市财政厅（局）设立“中央企业财政驻厂员处”（简称中企处），同时，根据工作需要，将机构延伸至地市一级。1998年机构改革中，在全国30个省、市、区（除西藏外）和5个计划单列市设立财政监察专员办事处，明确编制1000人。

继往开来，财政人事教育事业谱写改革发展新篇章（党的十八大以来）

党的十八大以来，习近平总书记统筹形势发展、事业开拓、人民期待，提出了新时期好干部标准，在2018年全国组织工作会议上又首次提出了新时代党的组织路线，党的干部工作开启了新的伟大篇章。财政部党组深入贯彻新时代党的建设总要求，坚定践行新时代党的组织路线，不断改革完善机构职能，以政治建设为统领，以领导班子建设为重点，推动干部工作与人才工作双向发力，相向而行。全面深化干部人事制度改革，不断提升干部人事工作整体水平，财政人事教育各项工作开创了新局面、取得了新成绩。

（一）优化机构职能配置，为财政事业高质量发展提供坚强组织保证。党的十八届三中全会作出了全面深化改革的战略决策，并明确提出“财政是国家治理的基础和重要支柱”。财政部党组积极适应新的形势任务要求，2014年调整内设机构、优化职能配置，加强对重大财税改革、宏观经济政策的研究，完善国有资产管理体制、统一归口管理行政事业单位和企业的国有资产，进一步统筹对外财经交流与合作，使机构设置更好地为财政改革发展服务。

2018年以来，坚决贯彻落实党中央关于深化党和国家机构改革重大决策部署。一是不折不扣落实《深化党和国家机构改革方案》中涉及财政部的相关任务，将农业综合开发项目管理职责划入农业农村部，稳妥推进机构和相关人员、编制划转。将中央预算执行情况和其他财政收支情况的监督检查职责划入审计署，认真落实全国社会保障基金理事会隶属关系调整事宜。持续巩固深化机构改革成果，稳妥推进部内应急协调保障职能及机构编制人员划转工作，研究有关国有资产管理履职依据，推进全国社会保障基金理事会体制机构改革，推动提升财政履职能力和水平。二是落实财政部“三定”规定的各项工作，按照统筹推进“五位一体”总体布局的要求，优化部机关各司局内设机构设置，科

中国财政杂志社

学界定各司局职责边界，合理明确各司局人员编制和司局级领导职数，科学核定内设处室数量及处级领导职数，确保财政职能更加顺畅高效运转。三是稳妥推进混编化解组织实施工作，科学制定超编人员消化方案，推动逐步实现“一人一编一岗”，不断提升财政部机构编制工作规范化水平。四是积极推进监管局机构改革和职能转变，更名设立财政部各地监管局，科学分配并首次明确各地监管局司局级领导职数、行政编制数和处室职数。转变工作职能，细化工作职责，着力推动财政监管工作全面融入财政主体业务。五是着力加强监管局和部属单位党的组织体系建设，将监管局党建纳入财政部党建工作总体格局，加强对监管局党建工作的指导。扎实开展“新职能、新思路、新作为”学习研讨，有效推动监管局党建与业务工作深度融合、相互促进。坚持和完善部属单位党委领导下的行政领导人负责制，推动成立行业党委，强化党建工作力量配备，推动部属单位党的建设向纵深发展。理顺主管基金公司党建工作机制，实现归口管理基金党建工作全覆盖。

（二）全面推进“五大体系”建设，打造忠诚干净担当的高素质财政干部队伍，为财政事业高质量发展筑牢根基。财政部党组坚定贯彻新时代党的组织路线，以构建干部工作“五大体系”为抓手，健全完善干部培育、选拔、使用、管理、激励的全链条机制，着力建设忠诚干净担当的高素质财政干部队伍，助力财政事业高质量发展。

一是以政治建设为统领，全面提升干部能力素质。加强理想信念教育，以司级干部任职培训班、财政系统年轻干部培训班等重点班次为依托，巩固拓展“不忘初心、牢记使命”主题教育成果，教育引导财政干部自觉做习近平新时代中国特色社会主义思想的坚定信仰者和忠实实践者，以政治忠诚彰显政治担当。加强专业素质培养，制定全国财政干部教育培训规划，组织编写《财政干部应知应会读本》和“贯彻落实中央重大决策部署、深化财政改革发展的生动案例”，统筹优质培训资源，聚焦财政中心工作和脱贫攻坚等重点任务开展“点穴式”培训，切实提升干部专业能力、专业作风。加强实践锻炼培养，对财政部重要职责和重要岗位进行摸底调研，制定印发《财政部年轻干部交流培养工作方案》，有计划选派优秀年轻干部到吃劲岗位锻炼成长，持续加大部机关、监管局和部属单位干部双向交流力度。积极选派干部到涉外岗位、艰苦地区、国际组织锻炼，扎实开展选调生到基层培养锻炼工作，切实在实践一线蹲苗成长。

二是以知事识人为目标，客观公正考核评价干部。把功夫下在平时，全方位、多渠道了解干部，通过日常考核、分类考核、近距离考核，努力实现考准考实。完善干部综合评价体系，坚持分类考核，分级建立多维度的考核体系；推进平时考核，及时掌握干部日常表现；完善年度考核，重点考察尽职履责和重点任务完成情况；尊重各类考核结果，发挥党建述职评议、绩效考核、内控评价等各类考核机制叠加效力。深入推进经常性近距离有原则接触干部工作，综合运用个别谈话、集中调研、参加会议等形式定期开展调研，加强干部日常了解和分析研判。健全完善定期综合分析研判机制，全面分析班子结构、运行情况、干部储备、动态变化、形势任务等，及时掌握储备一批优秀干部，为精准科学选干部、配班子提供有力支撑。

三是以选贤任能为根本，统筹推进班子队伍建设。围绕财政改革发展的长远目标和当前任务，制定实施《财政部关于贯彻落实<2019—2023年全国党政领导班子建设规划纲要>的意见》，以政治建设为统领、以能力素质为基础、以担当作为为导向、以结构功能为重点、以纪律作风为底线，持续打造政治型、专业型、实干型、发展型、廉洁型领导班子。选优配强一把手，按照德才兼备、以德为先、任人唯贤的原则，突出政治标准和事业需要，注重选任有监管局、部属单位或地方工作经历的干部。合理配备班子成员，突出政治素质和专业素养，优化年龄、性别、经历等结构，增强班子整体功能。加强干部梯队建设，建立持续发现和动态管理的长效机制，大力发现培养选拔优秀年轻干部，服务财政事业长远发展。用好各年龄段干部，积极稳妥推进公务员职务与职级并行制度。加大干部交流力度，结合事业发展、岗位特点和职务层次，坚持分层分类、精准施策，统筹推进部机关、监管局和部属单位之

中国财政杂志社



间的干部交流，激发干部队伍整体活力。

四是以从严管理为保障，营造风清气正政治生态。落实全面从严治党要求，制定印发《关于进一步规范干部人事管理有关问题的通知》，严明组织人事纪律。建立干部监督联席会议制度，创新开展干部行为失范纪实工作，进一步完善干部监督体系。健全干部选拔任用内控制度，聚焦关键岗位、风险岗位，逐项筛查风险，细化防控措施，明确责任划分，完善工作流程，发挥内控制度“过滤网”作用。坚定不移深化政治巡视，制定部内巡视工作五年规划，有序推进巡视监督全覆盖。实行财政部巡视工作领导小组办公室挂靠人事教育司管理，大力推进巡视监督与选人用人深度融合。

五是以正向激励为导向，鼓励干部新时代新担当新作为。鲜明树立讲担当、重担当的用人导向，努力实现用好一个人、激励一大片的良性循环，带动全体财政干部干事创业、奋发有为。认真落实“三个区分开来”要求，建立健全容错纠错机制，保护干部的积极性、主动性、创造性。注重发挥先进典型的示范带动作用，组织开展双先评选表彰活动，深入宣传吴波、沈浩、和先念等先进事迹，大力弘扬艰苦奋斗的优良传统作风，营造干事创业的浓厚氛围。真情关爱干部，完善异地交流干部的保障措施，建立干部住院统计慰问机制，关注身心健康，帮助解决实际困难，统筹做好工资福利、职称评审等工作，让广大干部安心、安身、安业。

（三）加强人才队伍建设，为财政事业高质量发展提供强大的人才支撑。党的十八大以来，财政部党组坚决贯彻落实习近平总书记关于加强人才队伍建设的重要论述，始终将人才作为推动财政事业长远发展的战略资源，坚持人才工作与干部工作双向发力，积极规划设计，创新工作机制，拓宽干部人才的来源渠道和路径，大力培养实用型和复合型人才。2019年，财政部制定印发了《财政部关于加强财政系统人才队伍建设的意见》，并召开全国财政系统人才工作会议，着力打造一支政治忠诚可靠、坚持事业为上、矢志爱国奋斗、勇于创新拼搏、工作业绩突出的优秀财政人才队伍，开创财政系统人才队伍建设新格局。

一是加强政治引领。强化各级财政部门党组织的领导和把关作用，着力构建党组统一领导、组织人事部门牵头抓总、其他部门各司其职的工作机制，把党的全面领导的政治优势转化为人才发展体制机制优势。坚持把政治标准放在首位，倡导爱国奉献，加强人才思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练，夯实人才队伍的思想政治根基。

二是着力整合资源。创造性地提出建设“一库两池一室”（财政人才库、专家人才池和复合人才池、专家工作室），有针对性地提升财政系统人才队伍综合素质。拓宽选人用人视野，积极开展人才库入库选拔工作，为财政事业发展集聚各方面优秀人才。创新组建财政政策研究、财税改革研究、财政风险研究、国际财经研究等4个专家工作室，遴选系统内外优秀人才，深度嵌入财政业务工作，聚焦中央重大决策部署开展研究，提升服务党和国家事业发展的能力。

三是突出培养锻炼。科学设置人才成长路径，着力构建教育培训和实践锻炼相结合的人才培养体系。一方面，发挥教育培训在人才队伍建设中的先导性、基础性、战略性作用，统筹财政系统各类教育培训资源，探索打造精品教育培训班次和课程，形成上下联动、资源共享、优势互补的工作格局。另一方面，加大各层次优秀人才的交流力度，横向畅通财政部机关、各地监管局、部属单位，纵向畅通财政部与财政厅（局）的交流锻炼渠道。通过专家工作室、多岗位锻炼、挂职锻炼、重点岗位历练等多种方式，丰富实践锻炼平台，让人才在实践锻炼中补齐短板、增长才干。

四是注重激励约束。坚持激励与约束并重，关心信任与严格管理相统一。完善人才绩效评价机制，合理设置人才评价指标，突出政治品德和能力业绩导向，坚持多渠道、多维度评价人才，准确评价人才贡献。强化评价结果分析运用，将人才绩效评价结果作为人才培养使用和激励约束的重要依据，作为干部考核评价的重要参考依据。树立重实干重实绩的用人导向，对优秀人才在提拔任用和职务职级晋升时优先考虑。统筹国际国内两个大局，积极向有关部门和国际组织推荐推送优秀人才，更好服务党和国家事业发展。

责任编辑 韩璐

中国财政杂志社