

学校编码：10384

分类号_____密级_____

学号：X2007156036

UDC_____

厦门大学

硕士学位论文

试论国税组织职业生涯管理系统的构建

Try to research the career management system construction
of National Tax Bureau

刘霞

指导教师姓名：詹虹 副教授

专业名称：工商管理（EMBA）

论文提交日期：2011年10月

论文答辩日期：2011年 月

学位授予日期：2011年 月

答辩委员会主席：_____

评阅人：_____

2011年10月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

内 容 摘 要

组织职业生涯管理作为现代人力资源管理领域的一项新内容、新模式，越来越受到各类组织的重视。政府部门急需引入职业生涯管理来激发广大公务员内在的动力、选拔和培养高素质人才、提高对组织的忠诚度，从而为社会和国家谋取更多的公共利益。但这方面专门性研究还比较零散，理论深度不够，远远未能满足现实工作的需求。本文研究的目的是试图在相关理论的指导下，探寻符合国税组织特点的职业生涯管理系统构架。本文运用实证及对比分析的研究方法，通过查找国税组织职业生涯管理方面存在的问题，通过分析深层次原因，提出构建国税组织职业生涯管理系统的思路。

全文共分五个章：第一章阐述问题提出的背景和现实意义，以及研究方法。第二章阐述组织职业生涯管理的相关理论，并在理论研究的基础上，提出国税组织职业生涯管理系统的概念。第三章阐述目前国税组织职业生涯管理系统内有关职业通道、晋升机制、能力开发管理、咨询服务等主要子系统存在的问题，每一部分都力争立足于实践调研，并结合工作经验，认真查找。第四章运用组织系统管理概念，从管理观念、体制、制度、方法等各个管理层面深入分析产生问题的原因。第五章根据国税组织现有的管理基础，提出转变观念实现传统人事向现代公共组织人力资源管理的转变；以职位分类为依托拓展职业通道；以工作分析为基础改进职业晋升以及职业能力开发系统；以人为本开拓职业咨询服务系统；并在体制层面提出构建组织健全、职权匹配的管理体制，使组织职业生涯管理系统能够在实践中得以落实。

关键词： 国税组织； 职业生涯管理； 系统构建

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Abstract

As a new model of modern human resources management, organizational career management receives more and more attention by various organizations. Government departments need to introduce career management system to inspire the morale of most official, select and train qualified personnel, improve the loyalty to the organization, in favor of society and the state. But there is still rare specialized research in this area, far failed to meet the needs of practical work. The purpose of this paper is to research a proper frame of career management system in line with the characteristic of national tax bureau, under the guidance of the relevant theory. Using empirical and comparative analysis of research methods, this paper presents a method of constructing of national tax bureau career management system.

This paper is divided into five chapters. Chapter 1 introduces the background and practical significance of the issues, and describes research method. Chapter 2 describes the concept of national tax bureau career management system on base of the study of organizational career management system theory. Chapter 3 presents the problems in current national tax bureau career management system on career path, promotion mechanisms, capacity development and management, consulting services etc., with working experience and good research. Chapter 4 analyzes the reasons of the problem, using organizational systems management concepts, on the concept, system, method-depth of various management levels. Chapter 5 presents the method of constructing national tax bureau career management system, including transformation of modern human resources management from traditional one; broadening the career path on the base of job classification; improving career promotion and development system based on analysis of the working performance; developing people-oriented career counseling service system; building a well-organized management system.

Key words: National tax bureau organization Career management System building

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

第一章 绪 论	1
第一节 问题提出	1
第二节 现实意义	2
第三节 研究方法	3
第二章 职业生涯管理理论概述	4
第一节 职业生涯发展阶段理论	4
第二节 职业锚理论	5
第三节 组织职业生涯管理实践的研究	6
第四节 组织职业生涯系统的研究	7
第五节 国税组织职业生涯管理系统	9
第三章 国税组织职业生涯管理系统现状及问题	11
第一节 国税组织职业生涯发展通道现状及存在的问题	11
第二节 国税组织职业发展的晋升机制问题	16
第三节 国税组织职业生涯开发管理问题	20
第四节 国税组织职业咨询与服务管理问题	27
第四章 国税组织职业生涯管理存在问题的原因分析	30
第一节 传统人事管理观念的束缚	30
第二节 职业生涯管理内容的孤立	30
第三节 职业生涯管理方法的落后	31
第四节 职位分类管理制度的制约	31
第五节 职业生涯管理体制的漏洞	32
第五章 构建国税组织职业生涯管理系统	34
第一节 树立正确的价值导向，实现传统人事行政管理向现代公共组织人力 资源管理的转变	34

第二节 推进职位分类制度，拓宽国税组织职业生涯发展通道	35
第三节 以工作分析为基础，系统改进职业晋升以及职业能力开发	37
第四节 重视个人职业发展困惑，完善职业咨询服务管理	41
第五节 适应组织职业管理需要，理顺职业生涯管理体制	42
结束语.....	45
参考文献.....	46
后 记.....	49

厦门大学博硕士论文摘要库

Contents

Chapter1 Introduction	1
1.1 Presentation of the issue	1
1.2 Significance of the study	2
1.3 Method of the research	3
Chapter2 Theory of Career management	4
2.1 theory of development stage.....	4
2.2 theory of career anchor	5
2.3 study of organizational career management practices	6
2.4 study of organizational career management system.....	7
2.5 system of national tax bureau career management system.....	9
Chapter3 The status and problems of national tax bureau career management system.....	11
3.1 The model of development in national tax bureau career management.	11
3.2 The mechanisms of promotion in national tax bureau career management.....	16
3.3 The development and management of national tax bureau career management.....	20
3.4 The counseling and Service management of national tax bureau career management.....	27
Chapter4 The analysis of the problem in national tax bureau career management	30
4.1 The limitations of traditional personnel management concepts.....	30
4.2 The non-systematic characteristic of career management	30
4.3 The outdated methods of career management	31
4.4 The limitations of career classification management	31

4.5 The defects of career management system.....	32
Chapter5 The construction of national tax bureau career management system.....	34
5.1 Establish the correct point of view, realize the transformation of modern human resources management from the traditional one.....	34
5.2 Promote the position classification system, broaden the national tax bureau organizational career development path	35
5.3improve career promotion and competence management base on working performance analysis	37
5.4 Value individual career development, improve the career consulting services management	41
5.5 Adapt to organizational career management requirements, smoothen the system of career management.....	42
Conclusion	45
Reference	46
Postscript	49

第一章 绪论

第一节 问题提出

税务组织伴随社会经济发展需要以及社会公共职能分工而成立和发展。1967年财政部税务总局被撤销，1975年在李先念主席的关心支持下被恢复，1988年国务院公布改革以后的国务院直属机构系列，将财政部税务总局升格为国家税务局，由财政部归口管理，1993年国务院机构改革将国家税务局改名为国家税务总局，升格为国务院正部级直属单位。各地方根据中央的机构改革精神，于80年代初期分别成立了税务局，于1994年分设了国家和地方税务局。

国税组织的发展反映了我国经济制度、税收制度变迁。如果说早期的税务机构的成立分设，是适应保证组织财政收入的职能，特别是保证中央财政收入的职能，更多地体现为执法组织的话。那么现在的税务组织则具有组织收入、稳定经济、调节分配等多重职能，已经转变为兼具执法和服务两项职能的特殊公共组织。要实现这样具有一定对立性的职能，税务组织面临着前所未有的外部和内部压力。例如既要保证财政收入的高幅度增长，又要保持与经济的协调发展；既要依法征税应收尽收，又要保护地方经济增长的活力；既要面对纳税人服务需求的日益多样化，也要面对不法分子偷税骗税手段的日益多样化。税务组织在这些任务压力中曲折成长，经过这几年的实践，税务组织管理的目标可以归纳为：对内保证完成财政收入任务、防范执法和廉政风险；对外营造公平纳税环境（打击违法行为）、提供良好纳税服务。

为实现这一目标，国税组织这些年在不断深化改革。最主要的有：征管模式改革，即围绕组织内部执法权力在纵向和横向重新分配的改革；信息化改革，即围绕纳税信息数值资源收集处理应用等权力重新分配的改革；机构改革，即适应征管模式信息化建设需要的组织结构改革。这些改革一定程度上提高了征收效率，减少了执法和廉政风险，纠正了一些过时错误的管理理念和方法。但从改革的效果看，却一定程度上存在偏离组织目标问题，表现为：改革后的组织结构既

不能很好地提高效率也不能更多地体现制衡；征收管理以及内部监控环节漏洞很多；纳税服务的理念和措施并没有得到有效的落实等。产生这些问题虽然有改革措施自身的原因，但更深层次的原因是人力资源管理的落后，特别是组织职业生涯管理的落后，使我们对人的管理和对业务的管理出现了脱节的现象。传统的人事管理方式把人当成工具而不是资源，忽视个体的发展与需求。个体在组织中显得茫然无力，看不到更无法把握自己的前途，缺乏成就感、归属感、满意感。因此对于促进组织发展的改革，逐渐采取保守、漠不关心甚至抵触的心理和行为。管理理论实践都证明缺少组织内个体的认同和参与，任何改革都会遇到极大的阻力甚至失败。

应当说经济社会法治的发展，对国税不断提出新的要求。而落后的组织人力资源、组织职业生涯管理已经成为制约国税组织有序发展的瓶颈。如何解决组织中人员的职业发展困惑，满足其更高层次的发展需求，成为解决组织发展组织管理关键问题。现代企业应用职业生涯管理实现组织与个人发展的双赢，已经在理论和实践中得到极大的关注和应用。因此，本文试图应用有关理论对国税组织职业生涯管理系统的构建，进行一些有益的探索，以期国税组织更好地履行公共职能，税务组织公务人员能够在职业生涯中找到自己的价值，实现两者的统一均衡协调发展。

第二节 现实意义

本文从组织的角度对个人职业生涯发展的理论、组织职业生涯管理模型以及各类组织管理实践等进行了梳理，并结合自身工作经历以及对所在单位组织有关情况的分析，提出税务组织与个体均衡发展的目标，以及实现目标的措施方法。具有如下实践意义：一是转变传统的人事行政管理观念和模式，把职业管理概念引入人事工作；二是厘清税务组织职业发展的通道；三是通过有效的职业管理，合理开发利用高素质、高技能、高忠诚度的人才，适应政府、社会、纳税人不断发展的需求；四是从组织角度找到促进税务组织与个体共同发展的结合点，帮助组织中的个体提高能力，提供寻找职业成功、职业成就、职业满足的方向和实践

支持;五是推进税务组织文化建设,使以人为本的管理理念能够进一步得到推进。

第三节 研究方法

本文主要用了一下研究方法:

(一)文献分析法,通过国内外有关职业生涯管理的书籍,以及中国优秀硕士博士论文网、中国期刊网、百度等网页搜索有关职业生涯管理、公共部门人力资源管理最新的理论和实践研究的论文。研究职业生涯的理论体系,以及理论用于指导实践的逻辑。

(二)比较分析法,通过政府与企业的比较,以及国内政府与国外政府有关管理问题研究和实践的比较,分析问题,并提出解决问题的方法。

第二章 职业生涯管理理论概述

第一节 职业生涯发展阶段理论

目前人们普遍认识到职业选择和实施仅仅是职业生活的前奏，而职业生涯发展是一个长期的过程，在不同阶段具有不同的职业特征、职业需求和发展任务。从组织职业特定阶段的职业特征、职业需求以及任务出发，有针对性地进行组织内部的人力资源开发，促进个人进行自我职业生涯管理，实现组织与个人目标的和谐一致，成为组织职业生涯管理的重要内容。

有许多学者对职业阶段理论进行了研究，以 Super、Levinson、Schein 和 Greenhaus 等学者为代表，他们都以年龄为标志，将一个人可能经历的主要职业发展过程划分为若干不同的阶段，而每个阶段都有相应的特点及发展重点。其中最负有影响力的是舒伯(Super)的职业阶段理论，他综合许多流派建立起来，发展出一个诠释职业生涯发展的概念模式，抓住了本质的职业心理属性。但该理论过于全面、宏观、缺乏可操作性。同时受样本的局限性，对具体的职业管理实践只能起到借鉴的作用。

施恩(Schein)的职业发展理论中，提出的中年危机阶段，认为这段时期的主要任务是：现实地估价自己的才干，进一步明确自己的职业抱负以及个人前途，接受现状或者争取看得见的前途作出具体选择，建立与他人的良师关系。关于中年期职业发展的研究还有：墨菲和伯克根据大量资料推断出，“普遍的内部经验”包括自尊的降低，对人生意义的困惑，个人价值观的反思以及因回顾过去生活而产生的不满意感。认为中年的生涯发展任务应包括：建立新的里程碑，再次控制个体发展，自我反思，再次控制将来以及自我接受等。戈隆别夫斯基也提出，中年期职业发展的主要任务包括：在 40-50 岁期间回归自我，拒绝或者调适与指导者的关系，以及成为自我的指导者。还指出，在这个时期，个体的压力和转换所

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库