



海关统计岗位 练兵文集

【海关总署综合统计司◎编】

作为「回头看」活动的一项重要内容，海关总署综合统计司、中国统计学会海关统计分会以岗位练兵「回头看」为主题开展了统计征文活动，并对优秀论文进行了评选，现集结出版。希望以此为契机，进一步促进海关统计理论与实务的研究，为海关统计事业的发展作出新的贡献。



中国水利水电出版社

海关统计岗位
练兵文集

【海关总署综合统计司◎编】



中国海关出版社

图书在版编目(CIP)数据

海关统计岗位练兵文集.下 / 海关总署综合统计司编.
—北京: 中国海关出版社, 2009.3
ISBN 978-7-80165-612-4

I. 海 … II. 海 … III. 海关—经济统计—文集
IV. F752.5-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 034407 号

海关统计岗位练兵文集 (下)

HAIGUAN TONGJI GANGWEI LIANBING WENJI (XIA)

作 者: 海关总署综合统计司
责任编辑: 沈楚铃 黄华莉
出版发行: 中国海关出版社
社 址: 北京市朝阳区东土城路 14 号 邮政编码: 100013
网 址: www.haiguanbook.com
电 话: 010-85271610 (发行部) 010-85271536 (编辑部)
传 真: 010-85271611 (发行部) 010-85271536 (编辑部)
社办书店: 010-65195616 (电 话) 010-65195127 (传 真)
北京市建国门内大街 6 号海关总署东配楼一层
印 刷: 北京市白帆印务有限公司 经销: 新华书店
开 本: 787mm × 1092mm 1/16
印 张: 26.25 字数: 600 千字
版 次: 2009 年 3 月第 1 版
印 次: 2009 年 3 月第 1 次印刷
书 号: ISBN 978-7-80165-612-4
定 价: 60.00 元



海关版图书, 版权所有, 侵权必究
海关版图书, 印装错误可随时退换

编 委 会

顾	问	鲁培军		
主	编	郑跃声	张丽川	
副	主	梁聚云	黄颂平	
编	委	翟小元	熊 毅	杨天锁
		柳晓春	张彦海	袁慧平
		姜红梅	王 梅	吕建海
		赵燕虹	陆 军	李 岩
		林瑞如	刘 凡	

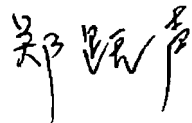
序

根据《海关总署关于印发海关统计系统开展岗位练兵“回头看”活动工作方案的通知》(署统发〔2008〕78号),全国海关统计系统于2008年3月至9月开展了岗位练兵“回头看”活动。作为“回头看”活动的一项重要内容,综合统计司、中国统计学会海关统计分会以岗位练兵“回头看”为主题开展了2008年统计征文活动。各直属海关统计部门对征文活动高度重视,各级领导积极带头,广大关员热情参与,投稿踊跃。活动共收到文章274篇,报送的征文选题广泛,思考深入,主题突出,紧贴实际,对巩固岗位练兵成果,建立内强素质长效机制提出了许多建设性的意见和观点,百花齐放、百家争鸣的繁荣景象得以显现。

为了鼓励和表彰积极参加征文活动的各关统计部门和人员,综合统计司、中国统计学会海关统计分会对优秀论文进行了评选,评出一等奖15篇,二等奖30篇,三等奖50篇,现汇集成册,供大家交流学习。希望以此为契机,进一步促进海关统计理论与实务的研究,为海关统计事业的发展作出新的贡献。

是为序。

海关总署综合统计司司长



中国统计学会海关统计分会会长



2008年11月

目 录

岗位练兵长效化应着眼于海关教育培训体系的构建与完善

..... 南京海关隶属镇江海关 任 冰 / 1

对“练功出关”后的现场统计部门职能发挥的新思考——发挥口岸特色,

使海关统计树更壮、花更艳 上海海关隶属外高桥港区海关 孙李君 / 8

回头六看岗位练兵活动 南宁海关综合统计处 / 17

试论海关岗位练兵与素质建设 南京海关隶属新生圩海关 卢战生 / 23

海关统计队伍素质建设之“练兵实纪” 宁波海关隶属镇海海关 顾勇蓉 / 29

“制度、教育、激励”并举,促西部海关统计人才培养走上长效发展道路

..... 乌鲁木齐海关隶属阿拉山口海关 王晓彤 / 33

浅析“练”与“看”的关系——“练”而不“看”则罔,“看”而不“练”则殆

..... 福州海关隶属马尾海关 潘 越 / 38

论海关统计人才战略定位下如何构建岗位练兵长效机制

..... 厦门海关综合统计处 陈德能 许炯锋 / 43

关于建立海关统计岗位练兵长效机制的若干思考

..... 广州海关综合统计处 游庆爱 赵燕虹 李 崧 / 48

上海海关统计系统岗位练兵的实践与思考 ... 上海海关综合统计处 葛孝同 袁慧平 / 52

以岗位练兵为契机建立统计系统“规范统一执法,提高业务技能”长效机制

..... 郑州海关隶属洛阳海关 王 昆 / 59

“回头看”值千金——对海关统计岗位练兵的理性思考 ... 拉萨海关征统处 掌孝恩 / 65

浅析木桶理论在建立海关统计岗位练兵长效机制中的应用

..... 天津开发区海关 景玉伶 / 70

雄关漫道真如铁 而今迈步从头越——统计岗位练兵一年回顾与展望

..... 福州海关 李 琳 / 76

善用“兵法”,练兵强兵——建立岗位练兵长效机制途径初探

..... 南昌海关隶属九江海关 周 玲 / 80

浅谈统计岗位练兵长效机制 南京海关综合统计处 陶建明 / 85

以岗位练兵推进直属海关统计监测预警分析工作 厦门海关综合统计处 何 静 / 91

以岗位练兵促“规范统一执法,提高业务技能”长效机制的建立

..... 郑州海关综合统计处 杨红霞 / 95

顺应时代发展,突出岗位练兵实质,努力构建海关统计岗位练兵长效机制	
..... 呼和浩特海关综合统计处	蔡亚军 / 99
浅谈“内强素质”长效机制的构建	大连海关 刘 伟 / 102
从“机制设计理论”谈海关统计系统长效机制的建立	天津保税区海关 王 坤 / 106
“回头看”与“向前看”——浅谈海关统计“内强素质”长效机制的建设	
..... 汕头海关隶属饶平海关	陈铎锐 / 111
浅谈岗位练兵与职业归属感、责任感、荣誉感	昆明海关综合统计处 王 铭 / 116
关于建立海关统计系统“规范统一执法,提高业务技能”长效机制的若干思考	
..... 南宁海关综合统计处	王 军 / 120
岗位练兵后的几点思考	大连海关 陈逸辉 / 125
试论如何切实提高海关兼职统计人员的业务素质	
..... 沈阳海关驻机场办事处	徐 曼 / 129
一场与时间赛跑的比赛	汕头海关综合统计处 余晓红 / 134
从岗位练兵谈对海关统计人才的培养	上海海关综合统计处 户悦晴 / 138
回头三看——对 2007 年统计岗位练兵决赛的反思	
..... 重庆海关综合统计处	李文全 / 142
建立基层海关统计岗位练兵长效机制初探	厦门海关 朱 斌 林水金 黄锡安 / 145
“内强素质”之路的探索与实践	黄埔海关综合统计处 孟海滨 / 150
职能转型升级 建设系统工程 培育一流的海关统计人才队伍	
..... 天津新港海关	王小范 / 154
深入开展统计岗位练兵活动	深圳海关综合统计处 / 160
浅谈基层统计部门在日常工作中进行岗位练兵的有效尝试	
..... 黄埔海关驻凤岗办事处	徐 佳 / 164
总结经验 明确目标 迎头赶上 争创佳绩 大力推动郑州海关统计工作又好又快发展	
..... 郑州海关机场办事处	苏 宇 / 168
海关统计岗位练兵活动中的团队精神及其意义	江门海关综合统计处 任炎平 / 173
关于海关统计岗位练兵长效机制建设的思考	汕头海关综合统计处 陈少雄 / 177
从岗位练兵“回头看”来谈海关统计的可持续发展	
..... 黄埔海关驻开发区办事处	王剑锋 / 182
对海关统计系统开展岗位练兵活动的几点总结和思考	
..... 深圳海关隶属深圳湾海关	李海贵 / 188
对海关统计岗位练兵“回头看”的几点看法	大连海关隶属鞍山海关 包 进 / 192

关于建立海关统计系统岗位练兵活动长效机制的思考和建议

..... 宁波海关驻余姚办事处 肖 茜 / 198

将岗位练兵进行到底——探讨建立海关统计岗位练兵长效机制的做法

..... 合肥海关隶属芜湖海关 谢绍蓝 / 202

关于统计部门建立岗位练兵长效机制的思考

..... 深圳海关隶属文锦渡海关统计科 / 206

从岗位练兵看海关统计人的职业精神 昆明海关隶属天保海关 张 赛 / 210

岗位练兵“回头看”与建立长效机制之我见 青岛海关隶属威海海关 王 彦 / 215

浅谈对岗位练兵活动的思考与展望 南京海关隶属新生圩海关 卢战生 / 218

建立南京海关特色岗位练兵长效机制的几点思考 南京海关综合统计处 赵婷婷 / 224

建立海关统计专家队伍 加强海关统计队伍建设 南京海关综合统计处 唐仁军 / 229

重在实效、贵在长效——对海关岗位练兵的思考 南京海关综合统计处 王立凯 / 234

厚积才能薄发——浅析长效机制建立的哲学思维与人文视角

..... 南京海关隶属无锡海关 彭 端 / 240

以岗位练兵推动学习型处室的创建 南京海关综合统计处 姜红梅 / 243

新形势下加速推进海关进出口监测预警机制建设的若干思考

..... 上海海关综合统计处 王程铭 瞿惠莉 / 247

抓住四个环节 练就海关统计精兵——对开展海关统计岗位练兵活动的思考

..... 南京海关综合统计处 陈 勇 / 252

适应新型通关模式，建立保障基础数据的长效机制

..... 上海海关综合统计处 汪 玮 / 256

岗位练兵——人生的新起点 天津海关综合统计处 张 健 / 268

树立“五大理念”，坚持“四项原则”，构建“六大体系”... 天津新港海关 邢洁松 / 271

“回头看”与“向前望”——统计岗位练兵回顾与展望

..... 宁波海关综合统计处 崔 楠 / 276

基于组织战略与个人目标相结合的素质建设 黄埔海关综合统计处 蔡闻哲 / 279

注重养成、不断学习，通过提升业务素质来提高工作水平和能力——皇岗海关统计

岗位练兵活动总结及建立长效机制的一些思考 深圳海关隶属皇岗海关 / 283

不经风雨，怎见彩虹——2007 年海关统计岗位练兵有感

..... 黄埔海关隶属南沙海关 罗晓文 / 287

回首·已是灯火阑珊——统计岗位练兵心得 福州海关隶属莆田海关 刘珏玲 / 289

贴近实际 注重细节 扎实推进统计岗位练兵活动 湛江海关综合统计处 / 291

不断提高统计人员业务技能是一项长期的工作——对建立统计岗位练兵长效

机制的简单思考	海口海关综合统计处	戴超 / 296
刻苦训练 岗位争先	广州海关综合统计处	黄欣 / 300
南宁海关统计岗位练兵散记	南宁海关 王军	郭凌云 / 303
对海关统计岗位练兵的几点思考	汕头海关隶属澄海海关	钟燕彬 / 306
青岛海关统计岗位练兵的几点体会	青岛海关综合统计处	/ 311
以海关统计为业务基础 助造海关业务“T”型人才	天津新港海关	袁音 / 315
浅谈量化考核在推进海关统计“内强素质”长效机制建设中的应用	青岛海关隶属龙口海关	李国峰 / 319
高度重视 精心筹划 积极开展统计岗位练兵活动	广州海关综合统计处	/ 323
浅议内陆基层海关统计岗位练兵	株洲海关	易文强 / 328
浅谈对海关统计岗位练兵的几点认识	满洲里海关综合统计处	于轶 / 332
引入全面质量管理模式 积极推进大统计“内强素质”工作	黄埔海关隶属新塘海关	丘冰 / 336
岗位练兵交响曲	天津海关综合统计处	潘晖 / 341
浅论海关统计岗位练兵	宁波海关隶属大榭海关	施剑竿 / 343
春下良种 秋结硕果 海关统计岗位练兵带来的六大变化	南昌海关驻高新技术产业开发区办事处	游早明 何清 / 346
关于建立虚拟培训体系促岗位练兵的思考	乌鲁木齐海关隶属霍尔果斯海关	曹爱君 / 349
岗位练兵——提升基层海关统计工作的有效途径	昆明海关隶属瑞丽海关	刘加丽 / 352
新时期以“统计科”为单元开展岗位练兵的必要性及方法	合肥海关综合统计处	侯杰 / 356
岗位练兵——永远都是进行时	杭州海关驻萧山办事处	楼成 / 359
参加海关统计岗位练兵活动有感	深圳海关隶属福田保税区海关	王洁华 / 361
关于建立海关统计岗位练兵长效机制的思考	杭州海关隶属萧山机场海关	沈斌 / 364
海关统计岗位练兵管窥	呼和浩特海关综合统计处	石磊 / 368
我的统计感悟	兰州海关	何平 / 371
宝剑锋从磨砺出 梅花香自苦寒来——在海关统计岗位练兵活动中的耕耘与收获	成都海关现场业务处	罗亚莉 / 374

立足岗位苦练兵 强化落实求实效	合肥海关综合统计处	赵 锋 / 377
对海关统计分析文章“科普化”的假想	大连海关隶属大东港海关	路 杨 / 379
如何做一名合格的基层统计人员	宁波海关隶属保税区海关	潘跃军 / 383
浅谈海关统计岗位练兵“回头看”的基本看点	大连海关隶属营口海关	宁 毅 / 387
深化岗位练兵活动 打造海关统计文化	宁波海关隶属象山海关	周成林 / 390
浅谈如何构建海关统计岗位练兵长效机制	拱北海关综合统计处	金国懿 / 393
参加海关统计岗位练兵活动的一些感受	深圳海关综合统计处	林培忠 / 397
回头看过练兵场 只因有为才有位	成都海关驻宜宾办事处	罗 曦 / 399
岗位练兵活动的体会	青岛海关隶属烟台海关	韩 松 / 403
“回头看”与“全面看”海关统计岗位练兵	黄埔海关综合统计处	孔令瑜 / 406

岗位练兵长效化应着眼于海关教育培训体系的构建与完善

南京海关隶属镇江海关 任冰

岗位练兵是海关系统 2007 年最重要的关键词之一，毋庸置疑，取得了积极成效：在系统内部营造了良好的学习氛围；关员们普遍得到一次岗位知识再教育，业务水平有所提高，促进了海关工作开展；一批业务能手在练兵中脱颖而出，得到了大家认可，等等。进一步深入思考后不难感觉到，这次岗位练兵多少带有一些运动化色彩，其中采取的一些方式短期行为的味道较浓。由此引发我们对这样一些问题的探讨：海关执法水平和关员工作能力的提高，是否必须由这样一种运动化的方式来实现？如果没有开展这样一次练兵活动，是否可以说我们原先在基础工作方面一直都存在着相当薄弱且不可改进的环节？岗位练兵成效越明显的地方，是否也正是其原先基础工作越欠缺的地方？

总署领导及时提出了建立岗位练兵长效机制的课题。围绕“长效机制”问题，我们不妨对上述探讨作一个全面而冷的思考。实际上，这也许本不该是个问题。试想，如果我们一直都有一个健全的岗位教育培训体系，是否从一开始这些就可以按部就班、风雨不惊地实现了呢？

一、岗位练兵模式非长效化因素分析

在过去的岗位练兵实践活动中，我们看到了一些问题，听到了一些意见，也感受到了一些不尽如人意的地方。这些不足之处是不利于岗位练兵长效化的，需要正视。

一是对正常工作的冲击。由于岗位练兵几乎是全员参与，且考核要求较高，许多关员背负着相当的压力。压力对于促进学习而言是有好处的，但每个关员日常手中都有其具体工作，许多工作还相当繁忙，在这样的压力下不得不挤占工作时间来学习。加上各类集中学习、封闭训练，影响工作的现象时有发生。一些岗位练兵的时间较长，对正常工作的冲击则更大。

二是冗余学习量较大，造成学习资源的浪费。由于需要考试考核，大家在学习内容的选择时宁滥勿缺，几乎面面俱到。而闭卷考试的压力，又迫使关员们不得不硬生生地大量去背诵、去记忆，许多人感慨回到了中小学，一些年龄偏大、记忆力衰退的关员对此更是感到痛苦。而在实际工作中，其中许多内容恰恰手工翻查或者电子化查询才是最快捷最经济的方式。还有一些内容脱离了岗位实际工作，大家只是为了考试而记忆，考完即抛之脑后。

三是功利化倾向使原本纯粹的学习行为增添了杂音。几乎所有练兵工作的末端，都

有考试与竞赛的设置，且不同程度地与考核挂钩，与荣誉关联，这就使得岗位练兵的味道有所变化。压力层层加码，许多关员为考试而战，为荣誉而战，心里负担较大，得失心过重。

四是目的性太强，有应试教育色彩。“忍一下吧，熬过考试就好了”，持有这个想法的人恐怕不在少数。过强的目的性，几乎从根本上将这次岗位练兵定性为短期行为。关员们回到了以应试教育为特征的中小学学习状态，应付情绪浓厚。

以上可见，在过去岗位练兵实践中，非长效化因素还是不少的。因此，要探讨岗位练兵机制的长效化，就必须先从岗位练兵的“去运动化”着手。为此，让我们建立一个分析模型，在剥除了这些“运动化”的色彩后，理想的状态应该为：

1. 关员们清楚地知道自己在不同岗位、不同阶段所要掌握的知识内容并能够方便地获得；
2. 他们懂得如何循序渐进地学习并能够得到必要的辅助资源；
3. 他们有科学的学习规则和规律并能够自觉遵守；
4. 他们有足够的学习热情并能持之以恒；
5. 他们的学习有效率、有效果，并能够很好地切合实践工作的开展，对实际工作有助益。

看起来，这样一个近乎理想的状态似乎并不太容易实现，至少不能凭空实现。在上述描述中，有一点是我们能越来越清晰地感受到的，那就是其中透射出来的制度化力度。确实，为了实现这个长效化，我们必须寻求制度化解之道，这就是构建合理完善、行之有效的海关岗位教育培训体系，以此开展系统化岗位教育培训。换言之，这就是实现岗位练兵长效化的最佳答案。为此，我们有必要对海关现有的教育培训状况作一简析。

二、关注海关岗位教育培训现状

开展教育培训既是履行海关工作职责的基本需要，也是提高水平、胜任工作的需要。随着业务改革和经济发展形势不断变化，对关员素质要求也日新月异。海关向来对此高度重视，一直在积极调整教育培训思路，改进我们的教育培训手段。日积月累，先后出现了适应不同层次、体现不同要求、服务不同对象的花样繁多、分类芜杂的教育培训方式和手段。虽然没有明确提出建设海关教育培训体系，但确实在匹配的方向上做了许多努力，这些可以从以下几个层次来分析。

（一）海关现有教育培训种类

第一层次：有组织、有规划的制度化项目。一种是以关员入关初任培训、干部（处级、科级）上岗资格培训、关衔晋升培训等为代表的定时、定点、定人的相对固定化的项目。另外一种是以法规政策的颁布施行而举办的专题培训班，或以检验政策实施效果而举办的研讨班等形式出现的项目。这些作为海关教育培训改革发展的产物，经过实践检验认为行之有效而率先以制度化形式固定了下来。

第二层次：以“传帮带”形式出现的岗位工作传递方式。这应该是海关（还有其他许

多行业部门) 延续多年、长盛不衰的一种教培手段, 可以认为是应用最为广泛、扎根最为深厚的主要手段。从覆盖面上看, 可谓无岗不到、无孔不入; 从教培工作量来分析, 应该占到 50% 以上甚至更大的比重; 从形式来讲, 不拘一格, 灵活多变; 从效果来看, 实战实练, 体验深刻, 应用性强。

第三层次: 以讲座、课堂、学习室、图书室、教育网站等各类形式出现的方式。这种方式以手段改革和应用补充为显著特点, 如不定期地举行专家讲座丰富关员视野, 设立图书学习室营造学习气氛, 开设学习网站为关员学习提供资料和指引等。这种方式往往重视新的改革思路 and 科技手段的运用, 能够贴合关员的工作实际, 有效链接工作闲暇缝隙, 切合关员的工作节奏。

第四层次: 自学。我们对于学习重要性的认识, 无论源自工作的实际感受, 还是个人生活教育的修养, 都很明确。“终生学习”理念, 以及近年“学习型”单位的创建, 都体现出学习的紧迫感。所以自学成为许多关员自我约束的一种行为, 不需要外来的强制力。如果人人都具备如此高度的认识, 懂得学习, 坚持学习, 这的确是最佳的手段。但在实际工作中, 自学虽然受到广泛而持久的倡导, 却受到太多外界与自然因素的干扰, 呈现出很大的不稳定性。

(二) 海关现有教育培训方式的特点

1. 种类丰富, 且相互之间具有一定的互补性。基本上, 针对某一类教育培训的需求都有其解决方案。不论方案实效如何, 在理论诉求方面多少都有所构建。

2. 不构成系统严谨的体系。可以说, 海关教育培训工作自海关成立便随之开展了, 经过漫长时期的发展, 不断转变思路, 不断调整方式, 不断充实手法, 但却始终呈现发展的自然状态, 松散而缺乏科学严谨的体系化过程, 充斥着源于应用化的被动性。

3. 缺点与优势同样存在。例如“传帮带”, 突出的是实践应用和经验的灌输, 利于工作较快上手及对“本地化”特征的熟悉。但这种模式往往以脱离理论、扭曲标准为代价, 实际操作中不够严谨的瑕疵不少。

三、由岗位练兵的成效看海关现有教育培训工作的不足

从岗位练兵取得的成效来看, 可知其初衷并非灵光乍现、一时冲动的想法, 而是基于一种现实的迫切需要和理性认识的决策, 并由此可见我们现有教育培训工作的一些不足之处。

1. 知识体系断裂。一种是理论知识与实践知识的断裂, 其表现为: 学用脱节。许多人经过系统学习培训, 获得优异成绩, 来到真实岗位时, 却发现许多实际操作与书本所述大不相同, 执法的随意化和地域特点随处可见, 令人无所适从。另一种是新知识与次新知识的断裂。其表现: 一些在具体岗位从业多年, 自认为是专家能手的关员, 经常发现自己秉持的一些基础法规和政策理解不知何时已经变化。的确, 这几年政策环境多变, 海关法规变更消长的频率也大大加速, 由于未及时学习消化, 实践中错误执法和执法不到位的情形时有发生。总署提出岗位练兵, 原因之一也正是基于此, 即通过练兵, 梳理和消化关员所

欠的知识累积。

2. 基础不牢。表现：一些关员反映，自己从事某具体岗位工作多年，通过练兵才发现对其中一些最基础的知识居然缺乏了解或认识错误。这种对于应知必会知识的缺失，一是因为基础学习不牢，此后又没有继续学习；二是“传帮带”时“师父”仅仅传授了操作程序，而对于相关理论知识未予充分解释或解释不清。

3. 理论创新与可持续发展能力不足。从岗位练兵对知识的掌握程度来看，许多人深感多有缺漏。这样的知识基础，即使有着丰富的实践经验，也很难在理论创新与知识持续更新方面有所作为。这对于海关专家型人才的培养，以及岗位作业的专业化程度都是不利的，妨碍了海关业务工作水平的进一步提高和执法效果的准确体现。

4. 学习氛围欠缺。岗位练兵给予大家的其中一个突出感受就是，学习氛围非常浓厚，令人动容。短时间内各种学习状态集中呈现，虽然偏于“运动化”，却不失其效果，这一点在平时是远远达不到的。

四、构建完善的海关教育培训体系初探

可见，要实现岗位练兵模式长效化，去粗取精、去劣存优，有许多路要走。海关工作业务门类较多，内容丰富，单项工作既能自成体系，也兼容并包，广涉深达。相对应，海关的知识体系也较为复杂，有基础理论知识、政策法规、操作规程，也有外延知识、关联知识等。对于不同知识的掌握程度，直接或间接影响着工作开展的效果。这一点，在构建、完善我们的教育培训体系中，需要有所区别，有所兼顾。可以考虑以应用为先导，以提高为主导，科学划分，次第推进。

（一）目标

一个成熟完善的教育培训体系，应该能够比较有效地实现以下目标：

1. 关员胜任岗位工作。体系造就的关员，能够掌握所任岗位的必备知识，理论基础较为扎实；熟悉岗位操作，对岗位本地化特征有较为全面的了解；执法严谨，尺度准确，具备得到修正的外部条件；能够及时、全面地获取并迅速掌握知识的更新，调整工作思路和方法，准确贯彻上级的工作意图。

2. 有效配置人力资源。体系的有效性不仅体现在它的知识授予，在人力资源的配置上也应具备导向性作用。遵循“教育——实践——再教育——再实践”的模式，通过教育培训与实践修正的结合，使得体系的一端能够较为清晰地把握受教人群，并动态地对其进行调整优化，最终达到合理配置人力资源的目的。

3. 知识体系自我更新。通过体系有效运作，关员知识储备不断得到丰富和提升，并由于不断结合实践得以发展，涌现出专家型人才或中高层领导。继而由他们不断对海关知识体系和教育培训体系的架构进行充实和反哺，实现该体系的可持续发展。

（二）原则

新的教培体系需要遵循一些必要原则，才具有生命力。

1. 常态化。岗位练兵反映出的一个问题就是我们日常的学习机制跟不上新的政策法规

密集调整出台的节奏,在练兵过程中发现欠账太多。重压之下不利于学习,更不利于工作。因此,良好的机制应该保证学习的常态化、持续化,将学习行为分割分散,做到及时消化新的知识,培养良好的学习习惯,营造学习气氛。

2. 制度化。关员的学习行为和学习方式应该得到基本保障,这样才能保证对新的政策法规及时消化,达到学习效果。

3. 科学化。一是学习内容经过科学筛选,抓住重点,确保掌握;二是学习方式的科学化,尊重学习规律,重视学习效果;三是建立学习评价机制,区别关员的不同学习能力、学习阶段,进行针对性学习和提高。

4. 协调化。掌握学习节奏,有机化解工学矛盾。

(三) 框架

在我们所尝试搭建的框架体系中,关员与知识互为主体,通过有保障的体制实现,即关员是学习知识的主体,也是岗位知识培训的客体。在完善和有机的学习培训体制中,当客体特点突出时,体现的是关员接受必备知识的教育;当主体的特点突出时,关员展现的是学习的主动性,二者缺一不可,这也是审视这一教育培训体系有效性的重要标志。

在框架的一端,新、老关员基于标准化了的岗位予以分配;而另外一端对应的,是由理论与实践知识组成的标准化了的知识体系。依照标准化的学习培训制度,以及包含自学在内的学习激发机制,新、老关员不断学习着相关知识内容,进而通过学习与工作实践的结合,产生新的知识变革内容——知识的更新应自然纳入这样一个框架中。这样,在标准化知识的一端,能够不断获取适应形势变化、有生命力的知识;而在另一端,新老关员的辩证关系的学习下,具备了产生专家型人才的条件,进而对于知识体系的更新产生新一轮推升。这样,整个体系就能获得流动性,能够在一个闭合的循环中良性流动。(见图1)

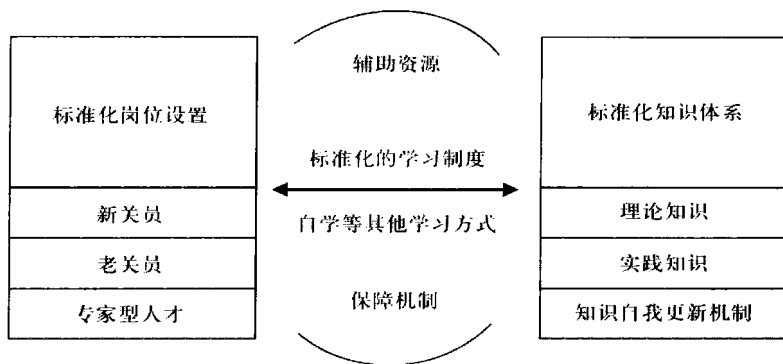


图1 海关教育培训体系框架构想

(四) 思路

在依托现有4个层次的基础上,突出硬化构建要求,打造完善体系。可以借鉴

ISO9000 相关理念，将海关教育培训的主客体模块化，尝试走标准化路子。对此从以下几个要素进行拆分：

要素 1：岗位设置的标准化。基于因材施教的标准化需求，首先应考虑将教育受体标准化，而比较可行的是岗位设置标准化。海关业务种类丰富，对应岗位设置繁多，且由于不同地区、不同级别的差异化，同一类型业务所设置岗位内容、名称差别很大，不利于对岗位知识架构的宏观把握和梳理。对此，可以考虑遵循一定的科学规则对海关业务种类对应的岗位进行解剖整理，分离出业务量中等、关联度集中、操作性较强的岗位标准化个体，配以标准化名称。不同类型的海关在设置时可依此标准化模块进行配置操作。这样做的好处很多：不仅仅是教育培训，对于管理的标准化、对外统一执法尺度标准、树立海关严整的形象都有相当助益。

要素 2：岗位知识体系标准化。基于岗位标准化操作，对海关知识进行归类整理，实施知识体系标准化。之前，海关在教育培训工作中对此早有一般分类，如加工贸易、通关管理、企业管理、海关统计等等，这些以海关学科大类作的分类，自身体系较为完备，可以作为具体岗位学习提高之用，但以突出实用性为主的标准化思路，则建议从以下 4 个方面考虑：（1）贴近岗位操作细化体系的分类，以标准化后的岗位为分类依据，将对应知识需求打包模块化。模块化个体不求过多知识关联，以实用性为第一诉求，可以考虑取“说明书”方式。（2）各具体单位还可以将本地化的特色操作进行筛选整合，将“传帮带”的实践经验理论化、系统化。（3）具备双向更新的内在机制，保证岗位知识体系的生命力。（4）知识模块梯级化，符合不同层次需要。

要素 3：教育培训制度标准化。关员的学习、培训安排，体系内有统一的规划。可以考虑以“课程表式”的硬性手段，可以集中学习，也可以借助教育学习网络开展。关员在学习过程中，能够轻易得到所需教材和其他辅助资源。整个学习流程模式相对固定，课时合理，方法科学，有效对接实践运用。同时根据不同地区、单位的不同需求设置多套可行方案以供选择，方便科学化评估之用。

要素 4：具备激发学习热情的相关保障。如何将岗位练兵中关员们表现出的学习动力进行妥善移植？岗位练兵中更多的因素是重压，并不利于长效化应用。在新的体系构建中，基于模块化分类，从源头上先减少关员的学习量，降低学习压力，再配合实施中松紧适宜的“前压后推”的督促机制。可以考虑与阶段考核挂钩学习效果检验，将一个模块中知识学习的效果检验分割为多次，如以月度为单位，进行网上（或自行组织纸面考试）答题，考试内容必须以应知应会为限，不钻牛角，不走过场，由分管领导、人教部门和科室领导负责，层层督导。此外，组织专题化学习，结合实践开展讨论，在学习教育网上设立岗位专栏，加强各岗位关员横向联系等等，也是提高学习热情的可行尝试。

要素 5：专家型人才养成机制。从海关工作的可持续发展、自我提升能力的培养出发，体系的标准化过程，应注意避免机械化倾向，不能只满足于岗位工作机器的打造。因此，如何在体系中融入知识体系发展更新、专业化打造以及培养新的专家型人才，是一个值得重点关注的问题。对此，可以以体系中知识的不断更新与累积，加上

不断实践总结为基础，对关员所处的不同的学习阶段进行科学划分，体系内形成“基础—提高—专家”的梯次架构，在满足应用的同时，可以有选择地对外延知识模块、资源进行继续学习和储备。同时，对专家型人才应给予充分的认可，并使之成为体系中的重要资源。