

一、引言

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

2018年，我国进行了具有深远意义的国地税征管体制改革，将省级和省级以下国税地税机构合并，具体承担所辖区域内的各项税收、非税收入征管等职责，国税地税机构合并后，实行以国家税务总局为主与省（区、市）人民政府双重领导管理体制。这次改革是我国税收征管体制的一次重大变革，旨在提高税收征管效率、优化资源配置、降低征纳成本以及提升纳税服务质量，对我国税收事业的发展产生了极为深远的影响。

在这一改革浪潮中，H县税务局积极响应国家政策，顺利完成了国地税合并工作。然而，合并过程中也面临着诸多挑战。从业务层面来看，原国税、地税业务存在差异，在税种管理、征管流程、税收政策执行口径等方面都需要进行深度融合与统一。例如，在企业所得税征管上，原国税、地税在预缴申报、汇算清缴的一些细节要求上有所不同，合并后需要重新梳理和规范。在发票管理方面，原国税、地税的发票种类、开具要求也存在差异，整合难度较大。

从人员管理角度而言，原国税、地税人员在工作理念、工作方式以及组织文化等方面存在一定的差异，如何实现人员的有效融合与协同工作成为关键问题。据统计，H县税务局青年员工占比较大，约为[X]%。青年员工作为税务系统的新生力量，思维活跃、创新能力强、对新知识和新技术的接受速度快，在国地税合并过程中，他们在推动业务创新、适应新的征管系统和技术方面发挥着重要作用。例如，在新税收征管系统的推广使用中，青年员工凭借较强的学习能力，能够快速掌握系统操作技巧，并帮助其他同事熟悉系统，提高了整体工作效率。

但他们也面临着前所未有的挑战。一方面，业务融合带来的知识更新压力巨大。国地税合并后，税收业务范围扩大，政策法规不断更新，青年员工需要在短时间内掌握原国税、地税的各项业务知识，包括不同税种的征管要点、税收优惠政策的适用范围等。例如，在个人所得税改革和社保费征收职责划转等工作中，青年员工需要快速学习新政策、新流程，以确保工作的准确开展。另一方面，职业发展路径的变化也给青年员工带来了困惑。合并后的机构在岗位设置、晋升机制等方面发生了变化，青年员工需要重新适应和规划自己的职业发展道路。

。在原国税、地税系统中，晋升标准和渠道存在一定差异，合并后如何建立公平、透明、科学的晋升机制，为青年员工提供更多的发展机会，成为亟待解决的问题。

在这样的背景下，研究 H 县税务局青年员工激励机制具有重要的现实意义。合理有效的激励机制能够充分调动青年员工的工作积极性和创造力，帮助他们更好地应对挑战，提升工作效率和质量，进而推动 H 县税务局各项工作的顺利开展，确保税收征管体制改革的目标得以实现。

1.1.2 研究意义

本研究具有重要的理论意义和实践意义。

从理论意义来看，本研究聚焦于国地税合并这一特定背景下的 H 县税务局青年员工激励机制，丰富了公共部门人力资源管理理论在税务领域的应用研究。以往关于公共部门人力资源管理的研究虽然涉及激励机制，但针对税务系统国地税合并这一重大改革背景下的青年员工激励机制研究相对较少。通过深入研究 H 县税务局青年员工激励机制，能够进一步揭示公共部门在面临重大体制变革时，如何通过有效的激励机制来激发员工的积极性和创造力，为公共部门人力资源管理理论的发展提供新的实证依据和理论视角，有助于完善公共部门人力资源管理的理论体系，为后续相关研究提供参考和借鉴。

在实践意义方面，本研究成果对 H 县税务局的实际工作具有重要的指导价值。通过对 H 县税务局青年员工激励机制的深入研究，能够准确识别当前激励机制存在的问题和不足，进而提出针对性的改进措施和建议。这有助于提升青年员工的工作积极性和工作效率，增强他们对组织的认同感和归属感，减少人才流失，稳定税务干部队伍。有效的激励机制能够引导青年员工不断提升自身素质和业务能力，更好地适应国地税合并后的工作要求，推动税收征管工作的顺利开展，提高税收征管质量和效率，为国家税收事业的发展做出更大贡献。同时，H 县税务局作为基层税务部门，其激励机制的改进和完善经验，也可以为其他地区的税务部门以及相关公共部门在人力资源管理和激励机制建设方面提供有益的参考和借鉴，促进整个公共部门人力资源管理水平的提升。

1.2 国内外研究现状

在国外，公共部门人力资源管理领域对激励机制的研究起步较早，理论体系相对成熟。学者们从不同理论视角对激励机制进行了深入探究。马斯洛的需求层次理论将人的需求从低到高分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五个层次，该理论为激励机制的设计提供了基础框架，强调管理者应根据员工不同层次的需求采取相应的激励措施，以激发员工的工作积极性。赫兹伯格的双因素理论提出保健因素和激励因素的概念，保健因素如工作条件、薪酬待遇等只能消除员工的不满，而激励因素如工作成就、晋升机会等才能真正激发员工的工作动力和积极性，这促使公共部门在构建激励机制时更加注重激励因素的运用。

在税务系统员工激励机制研究方面，国外学者也取得了一定成果。部分研究关注税务人员的薪酬激励，通过实证分析发现合理的薪酬结构和水平能够有效提高税务人员的工作满意度和工作效率。如 [具体学者姓名] 的研究表明，与市场水平相匹配且具有一定弹性的薪酬体系，能够吸引和留住优秀的税务人才，同时激励他们更加努力地工作。在职业发展激励方面，[具体学者姓名] 提出建立多元化的职业发展通道，为税务人员提供更多晋升机会和岗位轮换机会，有助于提升他们的职业满意度和忠诚度。

国内对公共部门人力资源管理激励机制的研究随着我国行政管理体制改革的推进而不断深入。在理论研究方面，学者们结合我国国情，对西方激励理论进行本土化应用和创新。例如，有学者提出在我国公共部门中，应将物质激励与精神激励相结合，充分考虑员工的政治追求和职业荣誉感，以更好地激发员工的工作热情。在税务系统员工激励机制研究方面，国内研究成果丰富。在绩效考核与激励机制关联研究中，有学者指出科学合理的绩效考核体系是激励机制有效运行的关键，通过建立全面、客观、公正的绩效考核指标体系，能够准确评估税务人员的工作绩效，并据此给予相应的奖励和晋升机会，从而激励税务人员提高工作质量和效率。在国地税合并背景下，相关研究聚焦于如何通过激励机制促进人员融合和业务协同。[具体学者姓名] 认为，应建立统一的激励标准和政策，消除原国税、地税人员之间的差异，营造公平竞争的工作环境，激发全体税务人员的工作积极性和创造力。

然而，现有研究仍存在一定不足。在研究内容上，对于国地税合并后基层税务部门青年员工这一特定群体的激励机制研究相对较少，缺乏针对性和系统性。在研究方法上，多以理论分析和定性研究为主，实证研究相对不足，导致研究成果的实践指导价值有待进一步提高。此外，对于如何结合税务工作的专业性和特殊性，构建更加科学、有效的激励机制，也有待进一步深入研究。本文将以 H 县税务局为例，通过问卷调查、访谈等实证研究方法，深入分析国地税

合并下青年员工激励机制存在的问题，并提出针对性的改进建议，以期为完善税务系统青年员工激励机制提供有益参考。

1.3 研究方法与创新点

1.3.1 研究方法

本文主要采用了以下几种研究方法：

- **文献研究法**：通过广泛查阅国内外关于公共部门人力资源管理、激励机制以及税务系统相关的学术文献、政策文件、研究报告等资料，梳理和分析国内外在该领域的研究现状和发展趋势，深入了解激励理论的相关知识，为本文的研究提供理论基础和研究思路，明确研究的切入点和重点，避免研究的盲目性，确保研究在已有成果的基础上进行深入拓展。
- **问卷调查法**：设计针对 H 县税务局青年员工的调查问卷，问卷内容涵盖青年员工的基本信息、工作满意度、对现有激励机制的评价、职业发展期望以及个人需求等方面。通过合理的抽样方法，选取一定数量的青年员工作为调查对象，确保样本具有代表性。发放问卷 [X] 份，回收有效问卷 [X] 份，有效回收率为 [X]%。运用统计分析软件对问卷数据进行分析，如描述性统计分析、相关性分析等，以了解青年员工的工作现状、需求和对激励机制的看法，为发现问题和提出改进建议提供数据支持。
- **访谈法**：选取 H 县税务局不同岗位、不同工作年限的青年员工进行访谈，同时与部分领导干部和人力资源管理部门工作人员进行交流。访谈采用半结构化方式，围绕青年员工的工作感受、职业发展困惑、对激励机制的建议等方面展开。通过深入的访谈，获取青年员工在工作中的真实想法和需求，以及领导干部对青年员工激励机制的看法和管理经验，进一步补充和验证问卷调查的结果，从不同角度深入了解 H 县税务局青年员工激励机制的现状和存在的问题。

1.3.2 创新点

本文的创新点主要体现在以下几个方面：

- **结合实际情况构建激励机制**：本文紧密结合 H 县税务局国地税合并后的实际情况，深入分析青年员工这一特定群体在工作中面临的挑战和需求，从多个维度构建激励机制。充分考虑 H 县的地域特点、税收工作特点以及青年员工的特点，使激励机制更具针对性和可操作性，能够切实满足 H 县税务局青年员工的实际需求，这与以往一些通用性的激励机制研究有所不同。

- **注重激励机制的动态调整**：认识到国地税合并后税务工作环境和青年员工需求的动态变化，提出激励机制应具备动态调整的特性。建立激励机制的动态评估和调整机制，根据税收政策的变化、业务发展的需求以及青年员工的反馈，及时对激励机制进行优化和完善，确保激励机制始终保持有效性和适应性，这在以往研究中较少被强调。
- **多维度激励措施的综合运用**：在构建激励机制时，综合运用多种激励措施，包括物质激励、精神激励、职业发展激励、培训与成长激励等。注重各维度激励措施之间的协同作用，形成一个有机的激励体系，全面激发青年员工的工作积极性和创造力，而不是单一地强调某一种激励方式，为税务系统青年员工激励机制的研究提供了新的视角和思路。

二、相关理论基础

2.1 激励理论概述

激励理论是研究如何激发、引导和维持个体行为，以实现组织目标的理论体系。在人力资源管理领域，激励理论为管理者提供了重要的指导原则和方法，帮助他们更好地理解员工的需求和动机，从而采取有效的激励措施，提高员工的工作积极性和绩效。以下将详细介绍马斯洛需求层次理论、赫兹伯格双因素理论、弗鲁姆期望理论等经典激励理论。

2.1.1 马斯洛需求层次理论

马斯洛需求层次理论由美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛于 1943 年在《人类激励理论》论文中提出。该理论将人的需求从低到高依次分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五个层次。

生理需求是人类最基本的需求，包括对食物、水、住所、睡眠等维持生命和身体基本机能的需求。当这些需求得不到满足时，人类的生存将受到威胁，其他需求也就无从谈起。在 H 县税务局青年员工的工作中，合理的薪酬待遇是满足生理需求的重要体现。如果薪酬水平过低，无法满足青年员工的基本生活需求，如支付房租、购买食品等，就会导致他们产生不满情绪，影响工作积极性。

安全需求主要涉及对人身安全、健康保障、财产安全、工作稳定等方面的需求。在工作环境中，稳定的工作岗位、完善的劳动保护措施以及合理的职业发展规划，都能满足员工的安全需求。对于 H

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/068042015061007035>