

浅谈烟草高层次高技能人才队伍建设

于维康

(天津市烟草专卖局(公司),天津 300041)

摘要:企业之间的竞争,本质是人才之间的竞争。想要提升企业发展水平,维系企业可持续发展,强化企业内部人才队伍建设至关重要。在烟草企业中,打造一支具有素质过硬、技术精湛和高素质人才,对提升烟草企业经营质量,强化工作效率具有积极意义。本文主要目的是基于目前烟草企业人才培养管理现状,经过对烟草行业技能人才队伍现状的调研了解,从主客观方面进行深入剖析,发现烟草行业在技能人才队伍建设特别是提升技能人才队伍素质方面存在一些问题,从烟草企业的政策领域和实践领域两个领域展开系统性分析,探究建设高技能和高层次人才队伍的措施,旨在为提升烟草行业人才队伍建设提供参考。

关键词:烟草企业;人才队伍;高技能;措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.11.151

高技能人才培养是烟草行业组建专业队伍的重要环节,也是推动烟草行业发展和改革的中坚力量。企业之间的竞争,归根到底是人才的竞争。烟草行业最近这些年,人才流动呈现出入少离多的现象,造成行业内部呈现出青黄不接现象。人才梯队出现空档,需要及时扭转企业被动局面,制定出培养高技能人才的模式,创新人才培养机制,为企业持续性输出和养成高素质人才。

1 烟草行业对于高技能人才的需求分析

烟草行业如今在国家的指导和规范之下,产业发展和经营逐渐朝向更加良性的方向发展,行业内部在质量发展中,致力于将全新的模式融入到行业发展之中,实现经营理念和经营方式的创新与发展。新型人才发展观念是烟草行业迫切需要转变和提升的内容,旨在以高新技术人才提升员工能力,为企业发展提供充足的内生动力。

1.1 烟草行业对于高技能人才的数量要求

在最近这些年,我国各个行业均十分注重组建专业技能队伍,培养新型技术人才,将行业内部青黄不接的不良人才使用现象做出了初步的改变,但是总体而言,仍旧处于人才短缺的状态中。在烟草行业中,懂外语、懂营销、懂技术、懂电脑的人才不多,具备综合能力的人才更是少之又少。现在企业中的人才,普遍是边工作,边学习,刻苦钻研,较少的通过选聘满足企业的需求,导致企业在经营发展中缺少充足的人才支持。伴随着烟草行业的深化改革,行业已经逐渐进入到全新的阶段,在新阶段对于人才的需求达到前所未有的地步,需要通过大量的专业性技能人才为企业的经营发展谋划策略,提供支持。

1.2 烟草行业对于高技能人才的质量要求

烟草行业在新的时期,普遍需要较多的操作性人才,当发展稳定的时候,便会将人才的追求提升到更高层次,具有高新技术的工作人员是企业人才追求的目标。烟草企业在招聘的时候,青睐于具备开发能力、预测能力、管理能力的高技能人才,组建一支具有专业能力的队伍,为企业的综合实力提升提供重要支持。这其中便包含有企业管理型人才、企业操作型人才、经营开发型人才、法律人才、外语人才以及核算监督人才等等。总而言之,在烟草行业的现代化发展中,随着市场竞争的日趋激烈,同行业对于人才的渴求,均迫使企业要加快具有专业能力人才的招聘和培养,为企业的快速发展提供支持。

1.3 烟草行业转变人才使用困境的要求

烟草行业作为我国传统行业,在新形势下面临着同样的人才使

用困境。企业内部的人才转化是首要问题,企业在规模扩建中,老员工是企业的顶梁柱,对企业的忠诚度很高,很多企业忽视对于内部员工的转化,在对新生产线或者是新职能部门管理人员进行招聘的时候,经常性的从外部引进,忽视将企业内部的员工晋升需求。其次,很多新员工进入到企业以后不能与自己所属岗位的工作职能相符合,企业忽视员工的真正需求,难以将员工的专长激发出来,导致员工离职等现象出现,造成企业人才流失严重。所以企业对于人才的需求领域中,要强化转变企业人力资源部门工作人员的专业能力,要在选聘人员的时候,注重从企业内部着手,为企业内部的工作人员提供充足的机会,将与岗位不匹配的人员进行适当性调整,通过多种措施激发人员工作能力。

2 烟草行业人才队伍建设面临的问题

2.1 对于技能型人才的重视力度不足

技能型人才对于企业发展的重要性是尤为突出的,但是企业在建设技能人才队伍的时候,对于其重要性的认识尚且存在不足,并没有将重视人才业绩,忽视人才技能养成的人才养成观念予以摒弃,没有形成尊重技能型人才的良好氛围。塘沽分局高技能人才数量仅仅占据技能型人才的总人数的54.13%,分局的技能型人才队伍建设任重而道远,需要有更加广阔的提升空间。在职业专业领域所具备的领军型人员不多,不能将人才引领的优势充分发挥出来,对塘沽分局的高质量发展产生严重的桎梏。类比同行业其他企业,同样存在着问题,对行业的人才发展有所不利,也阻碍行业快速发展。

2.2 培训人才的模式相对单一

在选择人才和培养人才的时候,烟草企业并没有寻找到良好的中立点,在进行技能型人才培养的时候,仍旧沿袭传统的培养模式,依靠个人自觉进行自我学习,单次培养或者是个别培养,简单的人才培养模式循环,使得养成的人才缺少创造性和适应性。缺乏科学的人才培养模式造成烟草企业在提升人才整体素质的时候面临着瓶颈。

2.3 管理技能人才的方式较为单一

在评价技能人才的时候,在一定程度上存在着以技能人才的业绩作为依据进行考核的方式,造成在对人才的考核指标较为单一。从业人员在获得职业资格证书后,企业对其认可程度不高,再加上职业资格证书与从业人员的考核评价和技能水平之间存在的关系相对较小,造成工作人员再深造和再学习的热情显著下降,技能型人才提升专业能力的意识薄弱,影响技能型人才自身素养的培养。

3 建设烟草企业人才队伍的措施

3.1 烟草企业政策领域工作措施

3.1.1 做好烟草行业人力资源计划

要加强对技能人才队伍建设重要性和紧迫性的认识,把推进技能人才队伍建设作为首要任务来抓,把提升技能人才素质作为分局当前阶段的重要战略目标,纳入企业年度重点工作。制定技能人才素质提升实施方案,明确工作目标,层层压担子、层层抓落实,把技能人才的培养、使用作为助推分局高质量发展的一项重要措施。努力在分局形成“人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”的良好局面。规划烟草行业的人力资源发展,需要始终结合行业内部对于人才的需求以及行业未来发展规划,确保从业人员能够为烟草行业发展带来效益。为了促进烟草行业战略目标有序实现,烟草企业对于行业内部的人才调整、配置以及补充具有很强的依赖性。通过盘活人才存量,适当性的根据烟草行业发展规模调整人才需求量,激发出行业从业人员的工作潜能和主观能动性。以烟草行业当前人力资源发展现状作为依据,展开分析对相关的人才技能水平、专业知识和经营管理能力,对其展开综合考量,制定出规划烤烟科技人员队伍建设的工作计划,制定出具有可行性和时代性的保障方案。认真贯彻落实规划完成的人力资源制度。

3.1.2 严抓岗位技能培训

通过对工作人员展开培训工作,将烟草行业中所出现的高技能人才结构失衡和人才总量数量不足的问题进行扭转。强化培养具有较高技能水平的专业人才,打造一支具有拥有精湛技艺和超高技术的人才队伍,保证行业从业人员的整体工作素养德育稳步提升,增强烟草企业在市场中的竞争力。按步骤重点对烟草行业的从业人员进行专业化培训,根据工种的不同展开培训鉴定,如烟草分级工、卷烟商品营销、培训师、工程师等等。烟草企业要针对于人力资源制定出科学化和合理化的管理制度。在组织展开培训时,要以规定的标准作为依据,强化培训工作,解决在烟草行业领域中所出现的人才不足现象。邀请进修学院专家及烟草行业优秀内训师,结合“互联网+”技能培训模式,进行营销、专卖及物流技能人才培养,着重提升技能人才能力素质,筑牢理论根基、讲授热点课题、破解难点工作、广泛交流讨论、强化实际应用。通过培训,满足技能岗位人员自我提升需求,为进一步开展好鉴定、复核、竞赛等工作奠定了良好的基础。拓展培训鉴定通用工种,如组织仓库保管人员,心理咨询师,企业文化师和驾驶人员参与到培训鉴定工作。始终坚持以人为本的工作思想,树立大教育大培训的理念,合理规划培训的费用。企业要在人力资源培育领域投入相应的资金,以保证行业从业人员能够在工作中可以获得再学习的需求。进一步明确技能人才队伍建设和创新的目标,通过职业(岗位)技能竞赛,认真领会行业发展方向,实现“以赛促教、以赛促学、以赛促练、以赛促改、以赛促建”。强化人才培养观念,既包括技能人员具备良好的理论基础、较强的技术综合应用能力,又必须与未来的职业(岗位)资格要求相结合,将行业发展的思想和理念融入人才培养方案,使人才培养都能感受到技能竞赛带来的引领效果。使员工能够积极参加技能竞赛,获得竞赛奖励和荣誉,提升技能人才的获得感、幸福感和使命感。

3.1.3 建立人才激励机制

培养烟草行业高技能人才,最为关键的部分是建立起激励人才成长的制度。这项制度不仅能够有效地保障结构问题和人才总量问

题得以解决,同时还能够挽留高技能人才,激发高技能人才在从业之中的创造性和主动性。首先,划分烟草行业岗位种类,逐步落实持证上岗制度,从根源上保证参与行业的人员具有专业的能力和水平。根据工作人员所负责的内容不同,将烟草行业的岗位种类分别划分为服务类,操作类,技术类,管理类和业务类,有序推动持证上岗制度落实。严格抓好和落实岗位说明书编制以及对岗位的评价工作,通过建立健全岗位激励制度,为实现岗位编制以及评价岗位提供重要依据。基于科学化的岗位激励制度,为员工营造出竞争上岗的工作意识,合理匹配员工技能和岗位需求。科学化的薪酬分配制度能够将高技能人才的价值激发出来,这也是人才激励机制的核心之一。在薪酬制度制定时,需要根据工种的不同,重新组合工资组成,将员工的绩效加入到考核内容之中,对员工的工资进行合理发放。坚持职业需求、专业能力和岗位贡献三位一体的评价模式,围绕行业高质量发展需要,积极探索和完善符合技能人才成长成才规律的评价制度和聘任标准。实行差别化人才评价,不同技能岗位评价要突出岗位特性,强调实际操作能力和技术创新能力的要求,突出掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作的要求,鼓励技能人才参与鉴定取证、继续教育,技能竞赛,加大技能人才素质考核在绩效评价中的比重,并在薪酬中予以兑现,实现选才育才政策向“一线”倾斜,向技能岗位倾斜,向高技能人才倾斜,培养更多掌握多项技能、形成一专多能的复合型技能人才,为实现分局高质量发展提供坚实的技能人才保障。

3.2 企业实践领域工作措施

3.2.1 帮助从业人员合理规划职业生涯

人才进入行业当中,不仅是为了能够得到薪酬上的满足,更重要的是实现自己的人生价值,能够在本职岗位上获得更好的发展。企业在进行人才队伍建设时要高效结合岗位,为从业的人员制定出完善岗位发展规划和晋升体制机制,使得有能力的人员可以纵向发展,晋升自己的岗位等级。也可以鼓励企业内部员工进行岗位轮换、竞聘上岗,有计划对企业从业人员进行岗位培训,使每一位工作人员都能够接触到不同的业务,从而提升自己的全面素养,进而拓宽烟草企业员工职业生涯道路,让从业人员能够根据自己的盼望和所处的岗位,动态性调整自己的发展之路,在企业当中谋求自己的个人价值和人生价值。鼓励员工在工作当中积极奉献自己,通过帮助职业人员规划职业生涯,促进工作人员全身心的投入到事业发展中,并为自己的工作岗位发展贡献力量。

3.2.2 抓好企业工作环境建设

企业在建设高技能人才队伍时,要注重企业工作环境的建设,通过充分挖掘自身所具有的优势,将企业发展特点和鲜明当企业价值观、企业精神和核心经营理念展示出来,让员工能够形成认同感,一方面,有机结合人与事,使得企业的员工能够与领导的思想有着高度的统一,共同致力于实现企业发展,通过良好企业环境为高技能人才队伍建设提供有力的支持。另一方面,应该根据企业的发展需求,营造出良好的学习氛围,不仅要养成高技能人才的责任意识和服务意识,还应该让人才在学习当中激发自己的工作价值意识和人生价值意识,让员工能够深化对于企业文化的认同,在培训当中获得自我精神层面的满足。

3.2.3 组织竞赛激发队伍活力

根据竞赛方案将赛项内容、标准与岗位工作实际紧密结合,以

提素质为核心,围绕强化“专业思维、技能素养、实用方法”设计培训课程,拓宽培训思路,丰富教学内容,传递前沿知识、培养创新思维。培训得到了参训人员的积极响应,形成滨海新区三个分局比学赶帮超的竞技氛围,带动了技能人员学理论、练技能的热情,有效促进技能人才素质全面提升。竞赛以“重技能、强培训、提素质”为主题,竞赛组委会坚持高规格、严要求,以省级二类竞赛为标准设计竞赛模块、制定命题标准,聘请行业专家组成员进行命题,派遣督导、裁判对竞赛进行全程督导、执裁,为技能选手搭建磨砺自我、突破自我的竞技舞台,保障了竞赛的选拔性与竞争性。应用“竞赛+人才”的培养模式,激发技能人才创新意识和潜力,为烟草企业关键技能岗位选拔出了技术骨干和专业带头人,拓宽了技能人才成长发展道路,实现人尽其才,才尽其用,发挥技能人才培养对企业高质量发展的促进作用。引入竞争模式,开展技能岗位评聘。制定职业技能岗位考核续聘实施方案,坚持任人唯贤,唯才是举,彻底打破重业绩,轻技术的壁垒,将竞赛情况纳入有效识别专业技能人才的考察范围,鼓励培养学习型技能人才,增强技能人才的竞争意识和风险意识,确保人人都有平等竞争的机会,真正实现“能者上,庸者下”。

4 结束语

企业的经营发展离不开高技能人才队伍的建设,如今,企业对于人才的渴求已经达到前所未有的状态,企业在组建高技能人才团队时,要从多个方面着手,首先要转变自己的人才队伍建设理念,注重养成人才队伍的专业能力,积极探索新的人才培养模式,以职业(岗位)竞赛为契机,抓点促面,在推进提升技能人才队伍素质上出新招、出实招。其次通过制定有效的措施留住人才,培养人才,发展人才,使得人才能够在企业发展当中受到尊重,满足自己的物质追求和精神追求。把队伍建设放在首位,把人才培养落到实处,充分挖掘员工潜力,激发内生动力,发挥人才优势,着力打造技能型团队,建设学习型企业,为推动烟草行业高质量发展提供坚实的组织保障和人才支撑。

参考文献

[1]陈明,李健.基于冰山模型的烟草行业农技人才培养探索[J].绿色

科技,2018(19):261-262.

[2]刘仁祥,彭剑涛,艾复清,等.校企合作模式下烟草专业本科生人才培养体系构建[J].教育教学论坛,2018(19):14-17.

[3]晓琪.出项目出产品出人才——湖南中烟青年人才培养迈入“快车道”[J].湖南烟草,2019(03):104-105.

[4]杨惠.完善青年人才培养机制夯实企业持续健康发展后备力量基础[J].东方企业文化,2018(02):89-90.

[5]许来燕,李哲,刘建辉,等.烟草企业人力资源管理中的人才赋能对策[J].企业改革与管理,2019(18):99-100.

[6]Bingbing W, Qunzhen Q. Talent Training of Marine Cultural Industry Based on Collaborative Innovation of Governments, Enterprises, Colleges, Scientific Institutions and Users: A Case Study of Shanghai City [J]. meteorological and environmental research, 2018(04):87-88.

[7]Wang, Bingbing, Qu. Talent Training of Marine Cultural Industry Based on Collaborative Innovation of Governments, Enterprises, Colleges, Scientific Institutions and Users: A Case Study of Shanghai City [J]. Meteorological & Environmental Research, 2018(10):201-202.

[8]Wang C. A Research on the Input-output Efficiency of the Talent Training in Chinese Football Industry Based on Data Envelopment Analysis Model [J]. International Journal of Digital Content Technology and its Applications, 2019(06):878-886.

[9]谭燕.现代烟草农业建设中职业烟农的培养措施[J].江西农业, 2018(14):140.

[10]Qi-Hua P. Study on the Demand for Talent and the Training Measures from the Perspective of Industry Development in Hengqin New Area [J]. higher vocational education (journal of tianjin vocational institute), 2019(03):363-374.

作者简介:于维康(1987-),女,汉族,天津人,研究生,初级政工师,研究方向:公共管理。