

烟草行业实现干部人才队伍高质量发展的有效途径略论

王洋

(陕西省烟草公司西安市公司,陕西 西安 710061)

摘要:伴随着我国烟草行业的转型升级,强化干部人才队伍成为重中之重。在选人、用人的过程中,烟草相关工作者应该积极践行“以人为本”的发展理念,建设一支高质量的人才队伍,助力企业实现稳定健康发展。本文围绕烟草行业实现干部人才队伍高质量发展的实施价值、有效路径进行探究,供大家借鉴参考。

关键词:烟草行业;干部;人才队伍;高质量发展

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.14.116

一直以来,我国烟民的数量都为世界之最,中国烟草总公司也因此成为了“全球最大香烟制造商”。2018年,中国烟草实现工商税利总额11556亿元,同比增长3.69%。但是,在正视其发展机遇的同时,我们也要看到,烟草行业在人才建设等方面面临的一系列困境。

为此,加强烟草行业干部人才建设,推动队伍高质量发展,成为了摆在烟草行业工作者面前的一项重要任务。

1 烟草行业实现干部人才队伍高质量发展中存在的问题

在2020年全国烟草工作会议上,国家烟草专卖局党组书记、局长,中国烟草总公司总经理张建民做了题为《坚定不移贯彻新发展理念 凝心聚力推动烟草行业高质量发展》的工作报告,其中将打造高素质、专业化干部人才队伍摆在了首要位置。但是,立足企业的经营管理,烟草行业在专业人才队伍的培育上,存在着一系列的问题,具体分析如下:

1.1 干部人才队伍的素质参差不齐。当前,烟草行业虽然在加速转型升级,但是其生存经营模式和业务路程的改进仍然受到人才素质的困扰。在烟草人员队伍的组成上,存在着两极分化的特点。一方面,部分烟草工作人员片面追求高学历,导致进入烟草队伍工作的人员缺乏实践经验和探索精神,一味强调学历会造成了不良的选人用人倾向。另一方面,烟草企业在招聘门槛的设置上,“关系网”现象严重,选用了技术含量较低的人才,招聘的方式不贵规范,聘任的人员既包括公开招聘,也包括各类照顾安置的职工子女,使烟草干部人才队伍的整体素质呈现较大差异。

1.2 缺乏系统全面的教育培训。对于一线烟草行业干部职工来说,要想提升他们的业务能力,除了理论化教育培训,还需要实践性的教育培训。目前,烟草企业普遍采取“老手带新手、老人带新人”的教育学习方式,这种方式虽然有利于工作流程的推进,但是缺乏系统性和全面性,同时也难以实施有针对性地教育模式,导致一线干部职工的教育培训不够深入,烟草行业工作人员所获得职业化技能有限,严重影响了烟草工作的整体推进。

1.3 行业内部的竞争存在不足。受烟草行业发展的影响,在整体队伍的培养上,干部职工和基层员工之间,缺乏有效的竞争和推动。尽管烟草行业的待遇较为优厚,但是在岗位竞争、考核机制等方面,相对其他行业来说存在着较大的弱项。烟草在人事改革、晋升机制、业务钻研等方面缺乏深入性,导致部分职工贪图安逸、乐于享受,不够积极和奋进。

1.4 考核晋升机制较为单一。对于多数一线干部职工来说,所实行的考核晋升标准均为“一刀切、大锅饭”的制度。员工在进入岗位后,往往不会轻易调换岗位,而在对于员工的业务考核上,缺乏完善的举措和科学的评判,“一刀切”的工作制度,也导致部分优秀员工的工作积极性收到挫伤。在工资奖励制度、职业晋升规划上,缺乏较高的考核效能。

2 烟草行业实现干部人才队伍高质量发展的有效途径

为政之要,唯有得人。建立一支高素质的人才队伍,能够助推烟草行业高质量发展,继而提升烟草工作的发展水平。在践行“为人民服务”的发展理念下,烟草行业要想提高服务水平,就必须加快探索高质量的人员素质提升举措。要借助于多种人才培养以及教育举措,使烟草行业人才服务的建设能够满足各行业的发展需求。同时,在实现干部人才队伍高质量

发展的有效途径上,着重从以下几个方面入手:

2.1 提升准入门槛,增强人才队伍素养。为了提高干部人才队伍的整体素养,烟草行业工作者应该进一步深化人事用工制度,通过规范的干部职工管理,在薪资待遇、绩效考核、培育机制等方面入手,打造适应新型烟草行业发展的精尖人才队伍。首先,要提升烟草队伍的准入门槛,本着“逢进必考”的工作机制,强化招聘机制,通过集中统一管理,健全社会公开招聘、择优聘用等制度,对人才的招录注重深化管理。其次,在人才岗位调配上,定期组织各部门对人才的实际需求进行上报,通过强化试用期制度,增强企业对所需人才的吸引力,以此提升烟草企业的人力资源工作水平,营造和谐融洽的工作氛围。

2.2 提高培训力度,做好职业培训规划。结合企业自身的实际运营情况,烟草企业管理者应该从多个方面入手,不断完善自身人才能力,建立规范的教育培训路程,制定完善的教育培训举措,以完善的责任管理机制,充分满足烟草工作人员的各项需求。除此之外,要组织培训机构的专家、学者,推动烟草职业技能型培训,营造良好的学习氛围,使干部人员队伍的建设能够具备稳固的基础,进一步提升企业员工的工作和学习热情。

2.3 构建良性竞争,建设学习型组织。烟草企业要做好职业规划,在推动企业教育培训的转变上,要引导企业向着高素质员工进行发展。通过常态化、持久性的综合活动,全面建立学习型组织。通过建立良性的管理机制,使员工素质活动为企业员工能力进行提升。而在竞争机制的设置上,通过建立学习型组织,能够增强也领导干部的学习动能,在企业经营管理内容和类型的设计上,通过举行业务学习大会、讨论交流会、读书笔记研讨会等方式,使员工的职业能力和素质得到扩充,营造良好的学习和活动氛围。

2.4 完善考核机制,提升绩效工作水平。烟草企业要结合员工的岗位工作情况,以及员工的成长历程,建立完善的职业考核机制。要在考核机制的推动上,围绕具体的考核方式,进行全面的明确和优化,通过每季度的考评工作,以高效的考评机制,使烟草企业干部、员工都能够增强工作效率,推动烟草企业人才队伍的建设,实现绩效考核制度的全面优化。除此之外,还应该做好绩效考核流程的优化,通过公开、透明、公正的工作举措,将烟草企业职业技能鉴定融入员工晋升机制,进一步提升企业的绩效工资水平。

3 结论

综上所述,烟草行业实现干部人才队伍高质量发展的有效途径覆盖多个方面。为此,烟草行业应该立足基层实际,引进先进的管理理念,创新人才培育模式,通过优化员工职业发展路径,加强对烟草行业人才队伍的建设力度,进一步鼓励基层员工建言献策,参与烟草日常事务管理,确保烟草行业人才队伍更加严谨和规范。

参考文献

- [1]王全宏.新形势下烟草行业员工思想政治工作的探讨[J].赤子(上中旬),2015(03):56.
- [2]霍静.烟草行业思想政治工作探析[J].佳木斯职业学院学报,2018(02):22-25.