

浅析新质生产力下烟草商业企业人才队伍建设

杨海涛

马鞍山市烟草专卖局(公司)人力资源科

DOI:10.12238/ej.v8i3.2405

[摘要] 本文以新质生产力为视角,浅析烟草商业企业人才队伍建设。笔者首先阐述了人才队伍建设的重要性,指出其对企业运营管理质效和发展前景的关键作用;接着分析了当前人才队伍建设存在的问题和挑战,包括人才结构不合理、创新能力不足、培养机制不完善等;继续探讨了新质生产力对人才的要求,包括创新能力、综合素质、快速学习能力等;针对挑战和要求,提出了优化人才队伍建设的策略与具体措施,包括加强员工培训与发展、搭建良好的职业晋升通道、建立科学的激励机制、注重员工福利待遇等。最后就未来人才队伍建设的发展趋势进行了展望,并提出了相应的建设建议。

[关键词] 烟草企业;新质生产力;人才队伍建设

中图分类号: F768.29 **文献标识码:** A

Analysis of the talent team construction of tobacco commercial enterprises under the new quality productive forces

Haitao Yang

Maanshan Tobacco Monopoly Administration (Company), Human Resources Department

[Abstract] This paper analyses the talent team building of tobacco commercial enterprises from the perspective of new-quality productive forces. The author first elaborates on the of talent team building, pointing out its key role in the quality and efficiency of enterprise operation and management as well as its development prospects. Next, the author the problems and challenges in the current talent team building, including unreasonable talent structure, insufficient innovation ability, and imperfect training mechanism. The author continues to explore the requirements new-quality productive forces for talents, including innovation ability, comprehensive quality, and rapid learning ability. In response to the challenges and requirements, the author puts forward strategies specific measures to optimize talent team building, including strengthening employee training and development, building good career advancement channels, establishing a scientific incentive mechanism, and focusing on employee benefits Finally, the author looks into the future development trend of talent team building and puts forward corresponding construction suggestions.

[Key words] tobacco enterprises; new quality productive forces; talent team construction

引言

在当今社会经济持续蓬勃发展以及科技日新月异的大背景之下,新质生产力已然演变为现代企业实现蓬勃发展的关键驱动力。具体到烟草商业企业而言,人才队伍建设更是新质生产力的核心体现,其对于企业的生存与长远发展均起着举足轻重的关键作用。人才队伍的素质与能力会直接且紧密地关系到企业的运营管理质效和发展前景。

本文旨在从新质生产力的视角出发,对烟草商业企业人才队伍建设展开分析,以期烟草商业企业的可持续发展提供理论支持和具体实践的建设性意见。

1 人才队伍建设的重要性和现状分析

1.1 烟草商业企业人才队伍建设的重要性

烟草商业企业作为国民经济的重要组成部分,其人才队伍建设具有至关重要的意义。人才是企业创新的源泉,能够推动技术进步和管理优化,助力企业运营管理质效上水平。拥有高素质的人才队伍,可以提升企业的运营效率和服务质量,更好地满足市场需求和客户期望。同时,优秀的人才也是企业持续发展的关键动力,能够为企业的长远战略规划提供有力支撑,确保企业在不断变化的市场环境中保持活力。

1.2 当前人才队伍建设存在的问题和挑战

在当前烟草商业企业人才队伍建设中,面临着诸多问题和挑战。一方面,人才结构不合理,某些专业领域人才匮乏,而一些

传统岗位人员相对过剩;另一方面,人才的创新能力和实践能力有待提高、人才培养机制不够完善,部分人员习惯于按部就班的工作模式,缺乏主动探索和创新的精神。同时,随着行业高质量发展不断深化和新技术的不断涌现,对人才的综合素质和应变能力提出了更高的要求,这也给人才队伍建设带来了新的挑战。

1.3 优化人才队伍建设的紧迫性和必要性

面对当前人才队伍建设中存在的问题和挑战,优化人才队伍建设已刻不容缓。这不仅是企业自身发展的需要,也是适应行业变革和管理升级的必然要求。只有通过优化人才队伍建设,才能更好地吸引、培养和留住优秀人才,提升企业的整体实力和质效。紧迫性体现在市场环境的快速变化,如果不能及时优化人才队伍,企业在市场管理客户满意度必定下降。必要性则在于只有打造一支高素质、创新型、适应时代发展的人才队伍,企业才能在新质生产力的背景下实现转型升级和可持续发展,为国家经济建设和社会发展做出更大的贡献。

2 新质生产力对人才队伍建设的启示

2.1 新质生产力的内涵与特点

新质生产力代表着一种先进的、具有创新性和引领性的生产力形态。其内涵丰富多样,涵盖了先进技术的融合与应用、创新驱动的发展模式、高效的资源配置以及对新经济形态的适应能力等多个方面。新质生产力具有以下显著特点:一是高度的创新性,不断推动技术和理念的突破与变革;二是动态的适应性,能够快速灵活地适应市场变化和社会发展需求;三是融合性,促进不同领域、不同要素之间的深度融合与协同发展;四是高效性,注重资源的合理利用和环境保护,提升管理效率和资源利用效率,以实现长期稳定的发展。

2.2 新质生产力对人才的要求

在新质生产力的背景下,对人才提出了一系列全新的要求。首先,人才需要具备强大的创新能力,能够敏锐地捕捉到新的机遇和趋势,提出新颖的解决方案和创意;其次,要有扎实的专业知识和跨领域的综合素养,以应对复杂多变的生产和经营环境;再者,具备快速学习和适应变化的能力,以跟上新质生产力不断发展的步伐,还需要有良好的团队协作精神和沟通能力,能够在跨部门、跨领域的合作中发挥积极作用;同时,拥有战略思维和前瞻性眼光也是至关重要的,能够为企业的长远发展提供有力支持;此外,新质生产力还要求人才具备高度的责任心和敬业精神,以及较强的抗压能力和应变能力。

2.3 新质生产力视角下人才队伍建设的策略

基于新质生产力对人才的要求,在人才队伍建设方面应采取以下策略。一是构建完善的人才选拔机制,注重选拔具有创新潜力和综合素质的人才;二是加强人才培养体系建设,通过多元化的培训方式,提升人才的专业技能和综合素养。例如,开展专题培训、实践锻炼、交流学习等活动;三是营造良好的创新文化氛围,鼓励人才勇于尝试、敢于创新,为他们提供宽松的创新环境;四是建立灵活的人才激励机制,通过合理的薪酬待遇、晋升机制和荣誉激励等方式,充分调动人才的积极性和创造性;五

是加强人才的职业生涯规划和指导,帮助他们明确自身发展方向,实现个人与企业的共同成长;六是积极引进外部优秀人才,为企业注入新鲜血液和新的理念;七是搭建人才交流与合作平台,促进人才之间的互动与协作,激发团队的创新活力。通过这些策略的实施,可以有效地打造一支适应新质生产力要求的高素质人才队伍,为烟草商业企业的持续发展提供坚实的人才保障。

3 人才队伍建设的具体措施

3.1 加强员工培训与发展

为了更好地适应新质生产力的要求,烟草商业企业应高度重视员工培训与发展工作。首先,要全面评估员工的技能水平和发展需求,制定个性化的培训计划。这些计划应涵盖专业知识、技能提升、管理能力等多个方面,以满足不同岗位和层级员工的需求。培训方式应多样化,包括内部培训课程、外部专家讲座、在线学习平台、实践项目等,以提高培训的效果和吸引力。企业还应鼓励员工自主学习和自我提升,提供相应的学习资源和支持。同时,要建立培训效果的评估机制,及时反馈培训效果,以便对培训计划进行调整和优化。此外,通过与高校、科研机构等合作,为员工提供更深入、更前沿的学习机会,拓宽员工的视野和知识领域。

3.2 搭建良好的职业晋升通道

构建科学合理的职业晋升通道对于人才队伍建设至关重要。企业应明确各个岗位的职责和要求,建立清晰的职业发展路径,让员工能够清晰地看到自己的职业发展方向。在晋升机制方面,要打破传统的论资排辈观念,以能力和业绩为主要考量标准,确保优秀人才能够脱颖而出。同时,要为员工提供跨部门、跨岗位的发展机会,培养复合型人才。定期开展岗位竞聘等活动,激发员工的积极性和创新意识。此外,还应注重对员工的职业发展辅导和支持,帮助他们克服职业发展中的困难和瓶颈。

3.3 建立科学的激励机制

科学的激励机制能够有效地激发员工的工作热情和创造力。物质激励方面,要制定合理的薪酬体系,体现绩效与薪酬的紧密挂钩,让员工的付出得到充分回报。同时,可以设立专项奖励基金,对在工作中表现突出、取得重大成果的员工给予高额奖励。精神激励也不可忽视,如授予荣誉称号、公开表彰、给予更多的自主权等,让员工感受到自己的价值和重要性。此外,还可以采用股权激励等长期激励方式,将员工的利益与企业的长期发展紧密结合起来。在激励机制的实施过程中,要注重公平性和公正性,确保激励措施能够真正发挥作用。

3.4 注重员工福利待遇

良好的员工福利待遇是吸引和留住人才的重要因素之一。企业应提供具有竞争力的薪资水平和福利保障,包括五险一金、带薪年假、节日福利等。同时,关注员工的工作生活平衡,提供弹性工作制度、员工关爱计划等,让员工能够在工作的同时享受高品质的生活。改善员工的工作环境和办公条件,为员工创造一个舒适、安全、健康的工作氛围。此外,还可以组织丰富多彩的

员工活动,如团队建设活动、文化体育活动等,增强员工的归属感和凝聚力。通过注重员工福利待遇,提升员工的满意度和忠诚度,为企业的人才队伍建设奠定坚实的基础。

3.5 营造积极的企业文化氛围

积极向上且富有特色的企业文化氛围如同企业的灵魂与精神旗帜,对人才队伍建设具有潜移默化且深远持久的影响力。首先,企业应明确自身的核心价值观,并将其如同一盏明灯,贯穿于企业的战略规划、日常运营、员工管理等各个环节;其次通过开展多样化的企业文化活动,如企业文化节、主题演讲比赛、故事分享会等,让员工深入理解并认同企业的核心价值观;同时,企业领导应以身作则,成为企业文化的践行者与传播者,领导在日常工作中的决策风格、管理方式、行为举止等都应与企业核心价值观保持高度一致。通过营造积极的企业文化氛围,使企业成为员工心灵的港湾与成长的摇篮,吸引更多志同道合的人才汇聚于此,共同为企业的发展贡献力量。

4 发展趋势与建设建议

4.1 发展趋势

在未来,人才队伍建设会展现出如下发展趋势。其一,对人才综合素质以及跨领域能力培养的重视度将进一步提升,以此契合新质生产力持续融合发展的实际需要;其二,数字化技术会在人才选拔、培养以及管理等环节扮演更为关键的角色,促使人才工作达到更高的精准度与效率水平;其三,人才的流动性势必会进一步加大,企业必须持续增强自身对人才的吸引力,方能留住优质人才;其四,人才发展的个性化诉求会越发凸显,这就要求企业提供更为灵活多元且多样化的培养与发展路径。

4.2 建设建议

对于未来的人才队伍建设,应着重从以下几个方面予以加

强。一是强化人才的战略规划,根据企业的发展战略和新质生产力的发展趋势,提前做好人才储备与培养的布局工作;二是深化与高校、科研机构等的合作,共同培养适应未来发展需求的高端人才;三是构建更加开放和包容的人才发展环境,鼓励人才积极开展创新和探索;四是持续完善人才评价体系,更加全面、客观地评价人才的能力和业绩;五是加强对人才的职业生涯规划和指导,帮助人才实现个人价值与企业发展的有机结合。

5 结语

烟草商业企业人才队伍建设任重道远,需要企业管理者和全体员工共同努力,不断探索和创新,以适应新质生产力时代的要求,为企业的可持续发展奠定坚实的人才基础。相信在未来,通过持续的努力和实践,烟草商业企业的人才队伍建设将取得更加辉煌的成就,为行业的高质量发展做出更大的贡献。

[参考文献]

[1]文斌,王敬,吴艳,王庆福.烟草商业企业高效能协同联管队伍培育体系研究[J].商场现代化,2024(1):84-87.

[2]尹永强,周强,韦霞,等.浅析烟草商业企业基层人才队伍建设的短板及对策——以GH市烟草专卖局(公司)为例[J].企业改革与管理,2023(20):97-99.

[3]侯锐,王腾.基于“金字塔”模型的活力团队建设路径探究与实践——以烟草商业企业基层单位为例[J].企业改革与管理,2022(17):67-69.

作者简介:

杨海涛(1989--),男,汉族,硕士研究生,中级经济师、中级会计师、中级标准化工程师。研究方向:人力资源管理、财务管理、企业管理。