

贵州:黔西南加强人力资源管理奠定烤烟产业人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/506/2021_2022__E8_B4_B5_E5_B7_9E__E9_BB_94_c37_506053.htm 今年，国家烟草局、省烟草局提出的把黔西南建成全国重点工业企业骨干品牌优质烟叶供应基地，对黔西南烟草来说将面临发展的重要“机遇期”和发展的“关键期”，黔西南烤烟生产借此机遇跨越100万担，既是国家烟草局、省烟草局对黔西南州的要求，也是黔西南烟草自身发展的需要，充分利用好黔西南州得天独厚的自然优势，实现全州烤烟跨越百万担，对于促进农村产业结构调整，加快烟农脱贫致富步伐，推进社会主义新农村建设，为地方经济发展等方面都有着十分重要的意义。如何实现黔西南烟草又好又快发展呢？就当前全州烤烟生产现状，要实现烤烟生产三至四年跨越百万担目标，必须重视人力资源的开发和利用，这将有助于企业员工队伍稳定、吸引和激励人才，从而推动企业发展。

一、加强企业文化建设 企业的社会效益及经济效益取决于企业生产力要素的构成及其发挥程度，而劳动者是企业生产力要素中最重要的因素，劳动者的生产力在很大程度上取决于他们的积极性。如何调动劳动者的积极性，树立主人翁的意识，就是要充分发挥企业文化的作用。国家烟草局将2007年作为行业企业文化建设全面推进之年，省烟草局因此提出要建立以人为本，以企业为核心，以追求最佳经济效益为目的，规范企业的运作，进行企业形象设计的企业管理新理论的企业文化。黔西南州烟草商业企业文化建设由于种种原因发展不平衡，总体相对滞后，但也确定以“5446”工程建设为载体开展企业文化建设，即：

五好领导班子、四型机关、四好烟叶站、六好职工。“5446”就是黔西南州烟草商业企业文化形式载体建设，是烟草企业干部员工思想道德建设的内容。除此之外，还必须实现文化的整合，要通过宣传、教育等多种形式帮助职工接受、认同企业文化。只有这样，企业职工才会把自己的个人目标融合到企业目标、理想和信念中去，企业职工才会因为有共同认定的企业目标、理想和信念而凝聚在一起，并在认同的理想、信念激发下，充分发挥自己的主动性、积极性和创造性，为实现企业目标而贡献自己的力量。加强企业文化的建立，使员工置身于一个良好的人际环境和良好的心理氛围中工作，从而提高员工的素质及其工作效率。

二、深化人事和劳动用工制度改革

黔西南州烟草行业多年基层一线聘用人员，整体素质水平相对较低，在工作上很难形成用脑来工作的思想，要深化人事和劳动用工制度，必须努力建立公开、公平、竞争、择优、凡进必考的用人机制。制定出符合各种岗位的招聘标准，营造尊重知识、尊重人才的环境。员工处于这种竞争环境条件下会深感知识技能的可贵，进而会努力学习，不断丰富知识和提高技能，让企业内真正有才能的人能在企业中得到信任、给予发展平台担当重任，让他们在烟草这个大舞台上充分展示自己的聪明才智。

三、建立和完善晋升机制

由于历史的原因，烟草企业员工身份有干部、工人、正式工、聘用人员之分。随着烟草行业劳动用工及薪酬改革方案的实施，打破身份界限，大胆从聘用烤烟辅导员中选拔那些思想素质好，业务能力强的优秀辅导员充实和加强基层烟草站的领导岗位。进一步健全员工晋升机制，要使聘用员工通过努力，有被提拔晋升的机会。营造良性竞争环境，使广

大员工有紧迫感和危机感，激励员工不断进取。通过建立竞争机制，使用科学的评价标准，公正、合理地对员工的“德”、“能”、“勤”、“绩”进行综合评价。根据评价结果奖优罚劣，优胜劣汰，形成一个既有动力，又有压力的竞争机制。这既有利于员工奋发向上、积极进取、不断提高员工自身素质，同时也为优秀员工脱颖而出创造条件。要大力开展制度化的合理化建议活动，从中发现人才。对突破常规机制能够脱颖而出的尖子人才，对有才之士，要委以重任。

四、建立合理的薪酬分配制度 黔西南州烟草系统原来的薪酬分配方式采用的是职务管理方式，只要职务相同，不论任何岗位，职工的收入基本一样，仅仅是工龄工资有区别，很难体现出按劳分配的原则，难以调动职工的积极性。要建立科学的薪酬分配制度，进行岗位管理、劳动测评，将职务管理转变为岗位管理。岗位管理是只要在同一岗位，待遇标准基本一致，在同岗同薪的基础上，再通过绩效考核、绩效资金分配实现多劳多得。对工作表现好，对企业贡献大的员工除给予政治上的鼓励外，给予一定的物质奖励，充分调动全体职工的积极性和创造性，从而推进全州烟草的进一步发展。

五、加大教育培训力度。基于黔西南州在岗职工原有的知识结构，最突出的问题是教育培训问题。要加大人才资本投入，注重“四高”、“三强”，即人才资本高投入、人才总量高增长、人才素质高提升、人才结构高协调和凝聚力强、辐射力强、竞争力强，认真实施人才工程。要根据发展的需要，有针对性的对职工加大教育培训。在新员工上岗前培训，不仅仅局限于技能和警示教育方面，而且要增加“国家利益至上，消费者利益至上”的企业核心价值观的培训，帮助新员

工了解和理解企业文化，增强对核心价值观的认同。对现有员工，也应鼓励参加继续教育和定期组织岗位技能培训，与有关院校联系挂钩，采取送出去、请进来的办法，不断给员工“充电”，使他们的文化知识和企业知识能跟上企业的发展。与此同时，还应选拔一些有发展前途的员工进行提高学历教育培训，促进员工知识更新、开阔视野，从而使员工迅速成长，为企业的发展储备人才，增强企业的发展后劲。

六、提高聘用员工政治待遇 《劳动合同法》明确签订劳动合同后，聘用人员也是企业员工。政治上关心他们，是调动烤烟聘用从业人员积极性的重要措施之一。结合黔西南烟草行业实际，今后应该在政治上多关心聘用人员。吸收政治上成熟的聘用员工加入共产党组织。烤烟发展跨越百万担，既是地方经济发展的需要，也是自己为地方经济发展作出贡献责无旁贷的责任和义务，从而增强烟草企业员工的主人翁意识，从而增强烟草员工队伍的凝聚力和战斗力。

"#F8F8F8" 100Test
下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com