# 浅谈烟草企业队伍建设与现状

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-12-29

*第一篇：浅谈烟草企业队伍建设与现状浅谈烟草企业培养创新型人才的有效方法与途径来源:烟草在线专稿 程玉芳 更新日期:2024-5-26烟草在线专稿国家烟草专卖局局长姜成康在2024年全国烟草工作会上指出：“现代企业的竞争从根本上是人才的竞争...*

**第一篇：浅谈烟草企业队伍建设与现状**

浅谈烟草企业培养创新型人才的有效方法与途径

来源:烟草在线专稿 程玉芳 更新日期:2024-5-26

烟草在线专稿国家烟草专卖局局长姜成康在2024年全国烟草工作会上指出：“现代企业的竞争从根本上是人才的竞争，烟草行业发展的瓶颈是人才，潜力和动力也是人才；要增强烟草企业的核心竞争力，就是要充分发挥企业人才的资源优势，加大对人才的培养和开发力度……”因此，研究烟草企业培养创新型人才问题，已成为目前烟草企业不容忽视的重要课题。笔者试图从分析赣州烟草企业人才队伍现状、存在问题及原因，就如何培养创新型人才作一粗浅探讨。

一、现状

笔者对赣州市烟草企业1251名干部职工进行了调查，从编制属性、政治面貌、文化程度、专业技术职称等内容进行分析比较，基本情况综合如下表：

从上表数据和平时掌握的情况来看，目前赣州烟草企业职工队伍综合素质偏低。这些虽不能以偏概全，但也折射出了目前烟草企业人才的匮乏。

二、存在问题

1、高层次人才，应用型人才缺乏。高级职称1人，中级职称、中技32人，分别占专业技术人才总数的19.16%。占职工总人数的2.55%。营销、农业、法律等高、精、新人才以及既懂经济、技术又懂业务、管理的复合型人才严重匮乏。

2、培养创新型人才的机制不完善。人才问题虽然已引起重视，但还没有真正建立起培养创新型人才的规划、制度、机制。

3、人才引进和留住人才不容乐观。目前，烟草企业人才引进还停留在到一般大专院校招录用本科生，有些还是带照顾性的录用职工子女，而聘用到的专业技术强的（如计算机）等人才，也因种种原因而留不住。

三、原因

出现上述问题的原因是多方面的，综合起来有如下几点：

1、人才观念的误区。由于受传统观念的影响，烟草企业在人才工作上存在不少误区，归纳为“二重二轻”：“重职务，轻专业”。对行政职务的选拔、任用等方面的重视远远高于对专业人才的选拔任用。“重规范、轻突破”。烟草企业一般情况下都是要求每个员工按上级主管部门的要求办，按文件办，对于超出了规范以外的，不提倡，不支持，使一些员工从一开始就形成了循规蹈矩的模式，思维受到限制，更谈不上创新。

2、处理人才的关系不够恰当。在引进人才与照顾职工子女关系上相矛盾，照顾了职工子女，需要的人才进不来；不照顾职工子女，职工又怨声载道。这是烟草企业人才匮乏的一大“瓶颈”。与现有人才的关系处理上也不够恰当，未能真正营造吸引人才、留住人才和使用人才的良好环境。

3、人才评价体系不健全。到目前为止，什么是创新型人才，本企业需要的创新型人才的标准是什么，如何选拔、培养创新型人才等没有明确的要求、规则、程序、人才评估手段和方法比较单一。

4、培养创新型人才的激励机制不够完善。一方面是烟草企业对培养人才没有予以高度的重视，注意力的重心放在业务工作的完成上，没有对有关人才方面的培养进行研究。人才的保障、激励以及相关配套制度、措施不够系统完善；另一方面是在用人体制、待遇分配、奖励制度等方面受到一定限制，到目前为止，烟草企业一直是实行岗位工资与职务挂钩，而未和专业技术职称挂钩。

5、人才成长的文化环境不够健全。人才的成长需要一个好的环境和氛围，要有足够的经济支撑，足够的激励机制，足够的让人们的个性得到张扬的环境，以及人才的保护措施等。就目前而言，烟草企业对人才的成长环境研究创造还不够全面，顾此失彼。

四、探索培养创新型人才的有效方法和途径

建新型行业，任重道远；培养创新型人才，时不我待。抓好人才培养，加大培养力度，是烟草企业当前迫切需要重视和解决问题。

1、更新人才观念。要牢固树立“人才资源是第一资源”、“人才战略是基础战略”的人才工作新理念，树立科学的人才观。大力宣传优秀人才的先进事迹和先进工作经验，要深怀爱才之心、惜才之情、识才之智、容才之道、用才之艺，在烟草企业形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。只要有一定知识或技能、能够进行创造性劳动，在烟草事业中作出积极贡献的，都是人才。要坚持德才兼备的原则，不唯学历，不唯资力，不唯身份，加快人才资源向人才资本的转变。

2、制定人才发展规划。要重视人才个人职业生涯规划与企业发展战略的完美结合，切实把人才资源开发与管理摆上战略位置。对人才的培养开发要象经营企业一样，做出长远规划和短期安排，每年制定出人才目标管理实施方案，摆上议事日程，年终进行盘点，促使人才培养目标落实到位。

3、不拘一格选人才。要正确处理好引进人才与照顾职工子女的关系。要敢于打破情面，烟草企业内部需要的人才，就要公开、公平、公正的向高等院校或社会招聘，要象录用公务员那样进行严格考试、面试、筛选。对于引进的创新型人才，可以考虑给其转编或办理调动手续，真正把人才留住。

4、加大培训人才力度。要把创新人才的培养作为人才培养的重点，实施“科教兴烟工程”。采取强化培养与鼓励探索相结合、国内锻炼与国际交流相结合、梯队建设与团队建设相结合的方式，把继续教育与培训作为人才队伍建设的重要一环。一方面要建立继续教育与培养机制，与烟草企业所需专业、技术的大专院校联姻，建立继续教育培训基地，依托培训基地，提高人才理论水平。另一方面，要实行“实践煅炼——成长提高——继续教育”的培养模式，让人才把理论知识应用于实践，在实践中得到煅炼，在煅炼中健康成长、成熟，培养造就烟草企业的技术骨干和优秀人才。

5、完善人才评价体系。人才评价体系应当确定个标准，即人才标准。包括品德、知识能力、技术水平等方面的标准；选拔程序及办法、破格使用人才标准、个人业绩评价标准，个人待遇及奖惩标准等等，并把人才评价标准作为吸引外来人才，激励本企业人才脱颖而出的重要内容之一。建立起刚柔并济的人才保护保障机制。

6、营造容才环境。要努力创造一个支持创新、宽容失败的人才环境，建立创新型人才保护机制，对创新型人才取得的成就要大力鼓励，对创新型人才暂时的失败要给予充分理解和宽容，允许在创新工作中失败，不允许不创新。鼓励创新型人才不怕失败，知难而进，不断探索，坚持攻关，乐于奉献。要宽容创新型人才的个性，宽容创新型人才的不足，不要对创新型人才求全责备，过于苛求，不限制束缚创新型人才的手脚，压抑他们的创新激情和创新潜力。要创造宽松的创新环境和条件让创新型人才专心致志、聚精会神搞创新，最大限度地激发创新型人才的积极性和创造力，使创新风险和成本降到最低限度。

7、搭建人才发展平台。要让人才有施展才华和智慧的舞台。给他们以足够的研究项目，让他们的知识和技能得到尽情发挥；给他们以足够的研究资金，能保证项目得以顺利进行并得以持续发展；给

他们以足够的人员支配权，让他们免除人事管理中的羁绊，轻装前行；给他们以足够的精神力量，在生活上、身体上予以关心照顾，解除他们的后顾之忧，全心全意地投入到创新研究上去；给他们以足够的工作责任感，让他们能感到领导的厚望和员工的期待，从而增强责任心和事业心，加大对所承担的项目的研究力度，加快进度，提高效率。要充分利用国家人才资源和社会人才资源，将烟草行业需要的高科技、尖端科学和高级管理人才吸引过来，同时鼓励这些人在行业内流动，打破地域界线，引导和带动一地区或一个领域的烟草科技及管理向高层次发展。要畅通人才流动渠道，打破地域、行业和所有制界限，给创新型人才一个合理流动的机制。对于愿意走出烟草行业的人才，不要过于束缚，尊重个人选择，让每个人都能在自己所适合的所喜欢的感兴趣的岗位上发挥最大的聪明才智。在创新实践中培养创新人才，在创新事业中凝聚创新人才，在创新竞争中发现人才。要把优秀人才推向烟草事业科技创新的主战场，把实施重大科研项目等任务，作为磨练创新人才的“熔炉”。做到既出创新成果，又出创新人才。

8、完善分配激励机制。一方面建立创新型人才与创造业绩挂钩的收入分配制度，在分配上向高层次人才和拔尖人才倾斜，保证创造一流业绩的人才得到一流的回报。同时建立以保护知识产权为核心的创新激励机制，建立和完善创业风险投资，鼓励用管理、技术知识等要素参与分配，采取智力要素以期权、股权等形式实行资本化的分配方式。另一方面，对创新型人才除参加正常的社会养老保险、医疗保险外，还要给其办理人身意外和家财保险，以解决他们的后顾之忧。

9、加大人才投入力度。要尽快启动烟草企业人才资源开发基金，主要用于紧缺人才引进、高层次人才培养、优秀人才奖励等，充分调动创新型人才的创新积极性和主动性。

相关新闻

档案工作创新浅谈·

烟草基层“创新型”工会工作之我见·

区域联销体，创新渠道运作·

小议创新实现的五方面要素·

烟草企业人才资源流失的防范·

**第二篇：浅谈烟草企业队伍建设与现状**

浅谈烟草企业培养创新型人才的有效方法与途径

来源:烟草在线专稿 程玉芳 更新日期:2024-5-26

烟草在线专稿

国家烟草专卖局局长姜成康在2024年全国烟草工作会上指出：“现代企业的竞争从根本上是人才的竞争，烟草行业发展的瓶颈是人才，潜力和动力也是人才；要增强烟草企业的核心竞争力，就是要充分发挥企业人才的资源优势，加大对人才的培养和开发力度……”因此，研究烟草企业培养创新型人才问题，已成为目前烟草企业不容忽视的重要课题。笔者试图从分析赣州烟草企业人才队伍现状、存在问题及原因，就如何培养创新型人才作一粗浅探讨。

一、现状

笔者对赣州市烟草企业1251名干部职工进行了调查，从编制属性、政治面貌、文化程度、专业技术职称等内容进行分析比较，基本情况综合如下表：

从上表数据和平时掌握的情况来看，目前赣州烟草企业职工队伍综合素质偏低。这些虽不能以偏概全，但也折射出了目前烟草企业人才的匮乏。

二、存在问题

1、高层次人才，应用型人才缺乏。高级职称1人，中级职称、中技32人，分别占专业技术人才总数的19.16%。占职工总人数的2.55%。营销、农业、法律等高、精、新人才以及既懂经济、技术又懂业务、管理的复合型人才严重匮乏。

2、培养创新型人才的机制不完善。人才问题虽然已引起重视，但还没有真正建立起培养创新型人才的规划、制度、机制。

3、人才引进和留住人才不容乐观。目前，烟草企业人才引进还停留在到一般大专院校招录用本科生，有些还是带照顾性的录用职工子女，而聘用到的专业技术强的（如计算机）等人才，也因种种原因而留不住。

三、原因

出现上述问题的原因是多方面的，综合起来有如下几点：

1、人才观念的误区。由于受传统观念的影响，烟草企业在人才工作上存在不少误区，归纳为“二重二轻”：“重职务，轻专业”。对行政职务的选拔、任用等方面的重视远远高于对专业人才的选拔任用。“重规范、轻突破”。烟草企业一般情况下都是要求每个员工按上级主管部门的要求办，按文件办，对于超出了规范以外的，不提倡，不支持，使一些员工从一开始就形成了循规蹈矩的模式，思维受到限制，更谈不上创新。

2、处理人才的关系不够恰当。在引进人才与照顾职工子女关系上相矛盾，照顾了职工子女，需要的人才进不来；不照顾职工子女，职工又怨声载道。这是烟草企业人才匮乏的一大“瓶颈”。与现有人才的关系处理上也不够恰当，未能真正营造吸引人才、留住人才和使用人才的良好环境。

3、人才评价体系不健全。到目前为止，什么是创新型人才，本企业需要的创新型人才的标准是什么，如何选拔、培养创新型人才等没有明确的要求、规则、程序、人才评估手段和方法比较单一。

4、培养创新型人才的激励机制不够完善。一方面是烟草企业对培养人才没有予以高度的重视，注意力的重心放在业务工作的完成上，没有对有关人才方面的培养进行研究。人才的保障、激励以及相关配套制度、措施不够系统完善；另一方面是在用人体制、待遇分配、奖励制度等方面受到一定限制，到目前为止，烟草企业一直是实行岗位工资与职务挂钩，而未和专业技术职称挂钩。

5、人才成长的文化环境不够健全。人才的成长需要一个好的环境和氛围，要有足够的经济支撑，足够的激励机制，足够的让人们的个性得到张扬的环境，以及人才的保护措施等。就目前而言，烟草企业对人才的成长环境研究创造还不够全面，顾此失彼。

四、探索培养创新型人才的有效方法和途径

建新型行业，任重道远；培养创新型人才，时不我待。抓好人才培养，加大培养力度，是烟草企业当前迫切需要重视和解决问题。

1、更新人才观念。要牢固树立“人才资源是第一资源”、“人才战略是基础战略”的人才工作新理念，树立科学的人才观。大力宣传优秀人才的先进事迹和先进工作经验，要深怀爱才之心、惜才之情、识才之智、容才之道、用才之艺，在烟草企业形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。只要有一定知识或技能、能够进行创造性劳动，在烟草事业中作出积极贡献的，都是人才。要坚持德才兼备的原则，不唯学历，不唯资力，不唯身份，加快人才资源向人才资本的转变。

2、制定人才发展规划。要重视人才个人职业生涯规划与企业发展战略的完美结合，切实把人才资源开发与管理摆上战略位置。对人才的培养开发要象经营企业一样，做出长远规划和短期安排，每年制定出人才目标管理实施方案，摆上议事日程，年终进行盘点，促使人才培养目标落实到位。

3、不拘一格选人才。要正确处理好引进人才与照顾职工子女的关系。要敢于打破情面，烟草企业内部需要的人才，就要公开、公平、公正的向高等院校或社会招聘，要象录用公务员那样进行严格考试、面试、筛选。对于引进的创新型人才，可以考虑给其转编或办理调动手续，真正把人才留住。

4、加大培训人才力度。要把创新人才的培养作为人才培养的重点，实施“科教兴烟工程”。采取强化培养与鼓励探索相结合、国内锻炼与国际交流相结合、梯队建设与团队建设相结合的方式，把继续教育与培训作为人才队伍建设的重要一环。一方面要建立继续教育与培养机制，与烟草企业所需专业、技术的大专院校联姻，建立继续教育培训基地，依托培训基地，提高人才理论水平。另一方面，要实行“实践煅炼——成长提高——继续教育”的培养模式，让人才把理论知识应用于实践，在实践中得到煅炼，在煅炼中健康成长、成熟，培养造就烟草企业的技术骨干和优秀人才。

5、完善人才评价体系。人才评价体系应当确定个标准，即人才标准。包括品德、知识能力、技术水平等方面的标准；选拔程序及办法、破格使用人才标准、个人业绩评价标准，个人待遇及奖惩标准等等，并把人才评价标准作为吸引外来人才，激励本企业人才脱颖而出的重要内容之一。建立起刚柔并济的人才保护保障机制。

6、营造容才环境。要努力创造一个支持创新、宽容失败的人才环境，建立创新型人才保护机制，对创新型人才取得的成就要大力鼓励，对创新型人才暂时的失败要给予充分理解和宽容，允许在创新工作中失败，不允许不创新。鼓励创新型人才不怕失败，知难而进，不断探索，坚持攻关，乐于奉献。要宽容创新型人才的个性，宽容创新型人才的不足，不要对创新型人才求全责备，过于苛求，不限制束缚创新型人才的手脚，压抑他们的创新激情和创新潜力。要创造宽松的创新环境和条件让创新型人才专心致志、聚精会神搞创新，最大限度地激发创新型人才的积极性和创造力，使创新风险和成本降到最低限度。

7、搭建人才发展平台。要让人才有施展才华和智慧的舞台。给他们以足够的研究项目，让他们的知识和技能得到尽情发挥；给他们以足够的研究资金，能保证项目得以顺利进行并得以持续发展；给他们以足够的人员支配权，让他们免除人事管理中的羁绊，轻装前行；给他们以足够的精神力量，在生活上、身体上予以关心照顾，解除他们的后顾之忧，全心全意地投入到创新研究上去；给他们以足够的工作责任感，让他们能感到领导的厚望和员工的期待，从而增强责任心和事业心，加大对所承担的项目的研究力度，加快进度，提高效率。要充分利用国家人才资源和社会人才资源，将烟草行业需要的高科技、尖端科学和高级管理人才吸引过来，同时鼓励这些人在行业内流动，打破地域界线，引导和带动一地区或一个领域的烟草科技及管理向高层次发展。要畅通人才流动渠道，打破地域、行业和所有制界限，给创新型人才一个合理流动的机制。对于愿意走出烟草行业的人才，不要过于束缚，尊重个人选择，让每个人都能在自己所适合的所喜欢的感兴趣的岗位上发挥最大的聪明才智。在创新实践中培养创新人才，在创新事业中凝聚创新人才，在创新竞争中发现人才。要把优秀人才推向烟草事业科技创新的主战场，把实施重大科研项目等任务，作为磨练创新人才的“熔炉”。做到既出创新成果，又出创新人才。

8、完善分配激励机制。一方面建立创新型人才与创造业绩挂钩的收入分配制度，在分配上向高层次人才和拔尖人才倾斜，保证创造一流业绩的人才得到一流的回报。同时建立以保护知识产权为核心的创新激励机制，建立和完善创业风险投资，鼓励用管理、技术知识等要素参与分配，采取智力要素以期权、股权等形式实行资本化的分配方式。另一方面，对创新型人才除参加正常的社会养老保险、医疗保险外，还要给其办理人身意外和家财保险，以解决他们的后顾之忧。

9、加大人才投入力度。要尽快启动烟草企业人才资源开发基金，主要用于紧缺人才引进、高层次人才培养、优秀人才奖励等，充分调动创新型人才的创新积极性和主动性。

相关新闻

档案工作创新浅谈

· 烟草基层“创新型”工会工作之我见

· 区域联销体，创新渠道运作

· 小议创新实现的五方面要素

· 烟草企业人才资源流失的防范

·

**第三篇：企业人才队伍建设现状与对策**

龙源期刊网 http://.cn

企业人才队伍建设现状与对策

作者：翟立 蔡佳

来源：《职业·下旬》2024年第10期

摘 要：建设产业襄阳、都市襄阳、文化襄阳、绿色襄阳，是加快省域副中心城市发展的战略选择和内在需求。作者结合多年与企业交往的经验，通过对襄阳市现有企业人才队伍建设现状的分析，从中发现存在的问题，并提出解决问题的对策。

关键词：企业人才队伍建设 问题 主要对策

科学发展是时代的主题，是必须坚持的根本理念。建设产业襄阳、都市襄阳、文化襄阳、绿色襄阳，是加快省域副中心城市发展的战略选择和内在要求。产业襄阳的建设，除了政府要有魄力和勇气外，还需要有与之适应的庞大的人力资源队伍作支撑。建设一支高素质的企业人才队伍，已成为建设产业襄阳的迫切任务。企业人才队伍建设状况已成为促进或制约企业甚至整个区域经济发展的重要因素。

一、襄阳市企业人才队伍建设现状

近五年来，襄阳市经济持续快速发展，综合实力显著增强。地区生产总值相继迈上1000亿元、1500亿元台阶，五年年均增长15%以上，经济发展方式转型取得积极成效，支柱产业发展壮大，新兴产业加快成长，文化旅游产业发展有了新突破，多点支撑的产业发展格局逐步形成。但对企业进行剖析后，发现企业人才队伍建设情况差异较大，下面将对以下几类企业进行分析。

1.大中型企业和科技含量高的企业的人才队伍建设优先于企业发展

由于这类企业对员工的综合素质要求起点较高，具有自己的企业经营理念，关注企业文化建设，高度关注员工队伍建设，有宽松的工作环境和良好的福利待遇，员工职业生涯晋升制度完善，员工的工作业绩得到企业的认可，企业给员工的回报丰厚，从而员工队伍稳定，员工对企业的忠诚度高。因此，这类企业凝聚力强，企业的发展与员工的生存息息相关，而员工综合素质的不断提高，又有力地促进了企业的良性发展。但这类企业在襄阳市企业中的比例不高。

2.改制企业和民营中型企业的人才队伍建设滞后于企业发展

2024年开始的企业转制，让部分企业人才队伍受到重创。如原湖北化纤集团有限公司的8000余名职工，实行“一刀切”后，许多具有30年工龄、年龄50岁左右的生产骨干被宣布内部退养，职工人数一时骤减为4200人，造成管理、技术层人员断层。实践证明，人员的急剧变动，给改制后的企业生产经营带来极大影响。

3.民营小企业的人才队伍建设严重影响企业发展

小型企业由于自身经营规模不大，生产条件与经营环境相对较差，对员工的吸引力不大，造成员工队伍难以稳定，员工对企业的忠诚度不高，往往面临生产任务不饱满或生产任务无法完成的情况。

二、襄阳市企业人才队伍存在的问题

1.人力资源总量与企业发展需求差距过大

根据襄阳市战略发展规划，今后城市面积将发展为300平方公里，人口300万～500万，而襄阳市全市总人口才597万，仅从人口总量上看，就不能满足城市发展规模的要求。再从人口结构来看，“产业襄阳”人力资源需求也有较大缺口。随着各地区域经济的发展，今后各地自身人力资源就地消化能力增强，人力资源流动将减弱，这是一个需要决策者进行前瞻性思考的战略问题。

2.企业人才队伍构成不合理

（1）年龄结构不尽合理。现在企业普遍用人年龄为18～40岁，在一般情况下，女35岁、男45岁以上就会被企业拒收。仅从长远看，这种做法对企业发展不利。我们认为，企业应该像一个家庭，有一个年龄梯次，形成“三代同堂”，起到承上启下、继往开来的作用，这样既能保证企业的正常发展，又能促进内部和谐。

（2）技术结构不尽合理。企业人才技术结构应该是有层级的，初级、中级、高级人才的组合应有一个合理的比例。人才的成长是需要时间的，没有经过实际工作的长期锻炼，要成为企业的核心人才是不可能的。

（3）学历层次不尽合理。企业员工学历不均衡严重制约了企业的发展，特别是高新技术企业的发展。企业在职员工中，农民工占有较大比例，一些具有大专以上学历的人员又不大愿意长期从事普通岗位的工作，中专、技校毕业的学生基础较薄弱，这些员工情况各异，各自工作需求不同，对企业经营的贡献也不同。

（4）管理层自身素质不高。许多企业的管理者是专业技术人员出身，他们创建企业的优势是技术，而在管理方面却不够专业。

3.企业对人才队伍建设重视不够

企业的人才培养主体作用难以充分发挥。企业是技能人才的需求主体和用人单位，应承担培养技能人才的主体责任。但一些企业转变经营机制后，存在着急功近利的短视行为，只抓经济效益，忽视企业人才队伍建设，只考虑人才“够用”而不考虑“备用”。

4.政府公共教育资源不足，技工教育发展受到诸多制约

一是技工教育经费投入匮乏；二是技工学校招生困难；三是技工学校办学体制存在诸多问题；四是民办技能培训发展缓慢。

5.职业资格证书制度社会推行存在困难

由于对职业资格证书制度相关政策理解不够，劳动者、用人单位对职业资格证书制度的重要性认识不足，这是一个值得重视的问题，必须加大对职业资格证书制度的宣传力度。

三、襄阳市企业人才队伍建设对策

面对襄阳市经济建设发展的强劲态势，针对企业人才队伍建设中存在的问题，各级地方政府和企业必须积极探索企业人才队伍建设的新路子，努力形成襄阳市人才队伍建设的环境优势、机制优势和人才资源整合优势。

1.地方政府要高度重视企业人才队伍建设工作

要切实加强政府对企业技能人才工作的领导。建立由组织、人力资源社会保障、发展改革、经贸、财政、国资、教育、人事、科技等部门组成的技能人才工作部门协调制度，加强对技能人才工作的宏观指导、政策协调和组织推动。

2.充分发挥企业在加强人才队伍建设中的主体作用

企业在制定企业发展规划的同时，要制定企业人才队伍建设规划，建设结构合理的企业人才队伍。企业必须重视技能人才的技术培训工作，特别要加强对一线队伍的培训，并将其作为一项经常性工作长抓不懈。

3.大力发展职业技能教育，夯实技能人才培养基础

政府应以服务经济社会建设为宗旨，构建科学的技能人才培养体系。

4.加大职业资格证书对企业人才队伍建设的推动作用

加强与企业合作，建立企业高技能人才评价体系。取消职业资格报考比例限制，打破资历、身份和年龄限定，对掌握高技能、复合技能且有突出贡献的人员放宽技师申报条件，鼓励具有高技能的青年职工参加高技能人才评价，拓宽员工职业生涯成长通道。

5.优化技能人才成长的制度环境

完善技能人才选拔机制，建立通过技能竞赛公开选拔、培养技能人才的成长通道。针对企业特点，建立适合企业人才队伍建设实际且与事业单位相对应的职级制度；引导企业建立“使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的技能人才激励机制。

6.完善技能人才表彰机制

建立和完善技能人才表彰奖励制度，形成不同层级的技能人才奖励体系。政府在表彰科技人才、管理人才的同时，还要着力表彰有突出贡献的企业高技能人才。

7.完善农村劳动力技能培训，提升农民工综合素质

随着城乡一体化建设步伐的加快，农村劳动力向城镇第二、三产业大规模转移已成为不可阻挡的趋势，要加大工作力度，积极实施农村劳动力技能培训，着力提升农村劳动力的整体素质，为企业储备大量合格的人力资源。

**第四篇：浅谈烟草企业财务管理现状**

浅谈烟草企业财务管理现状

作者：庞志华 王锦涛

摘要：本文通过对烟草企业内部财务管理制度运行现状的分析研究,了解了该企业的基本情况以及烟草行业的特殊政策规定，从财务管理体制和会计人员岗位设置进行调查,研究烟草企业财务管理中存在的问题以及不足之处，指出烟草行业财务管理采取的措施和发展完善的方向，提出符合企业发展前景的探索和切实可行的对策和建议。

关键字：烟草企业；财务管理；问题；对策

引言：进入21世纪，中国企业改革的步伐越来越快，随着西方大量新思维、新模式的不断涌入，中国企业的财务管理，正在经历着前所未有的变革。为了规范企业的财务行为，加强财务管理和准确进行会计核算，推动全面预算管理工作的顺利开展，建立以财务制度为主体，以内部管理为补充的财务管理体系，促进经济效益的不断提高，许多企业都在把踏踏实实做好基础的财务管理制度建设工作视为当务之急。

一、烟草企业财务管理情况介绍

第一，财务制度的管理。烟草企业实施系统的统一财务管理制度，总公司对全市系统的预算、投资和薪酬实行统一的考核和管理制度，并分别设立了分公司人员参与的预算、投资和薪酬委员会，同时各分公司可依据总公司财务管理制度，制定出对应的内部管理流程和制度。

第二，财务计划的管理。财务计划主要是利用全面预算管理来实现财务计划目标，如利用编制预算、执行预算和预算考核来想象化企业的生产、销售、物流和投资计划，预算管理是企业财务计划管理的重要工具。

第三，资金管理。烟草企业一般会从收支两条线进行管理，一是全市总公司系统的销售收入款项统一存入指定的公司账户，款项只进不出，然后由市公司财务科再定期转入市公司的目标分账户，同时对县级分公司采用报账制资金核拨的管理模式。

二、烟草企业财务管理存在的问题

我国烟草行业实行专卖管理体制很多年。烟草企业一直以“更加规范，更富效率”作为总体要求在持续稳定发展，而财务管理水平与企业的改革发展要求相比急待进一步提高。以下是烟草企业存在的常见问题：

第 1 页（共 1 页）

1、融资渠道单一。烟草企业目前的资金主要是依靠卷烟销售货款回笼和烟叶销售货款回笼这两部分，来源相对而言比较单一。部分企业向银行贷款是在烟叶收购等情况资金出现短缺时比较常用的应急方案，这根本不是长久之计。

2、监督机制不健全。烟草公司的监督系统有诸多弊端，如缺乏内部审计监督，虽公司内部单独设立审计监督机构，但监督机构的审计人员囿于管理关系束缚而对企业内部违法违纪的财务活动进行监督不作为。

3、资金预算编制准确性不够高。而财务部门因为事先和业务部没有进行沟通，经常会出现追加资金预算的问题。这一情况直接显示出财务部门在营运资金管理的方式上没有选择相对科学的方法，同时在财务的预算考核机制上也不完善，所以经常使得执行预算出现超支的情况。另外部分单位应收应付账款数量大，有长期挂账现象。

4、费用管理有缺陷。在各部门费用报销流程不完全统一，日常费用报销时间不固定。到了费用开支的时候，对于为了控制费用而制定的各项规章制度，部分员工没有足够的重视，经常不按照文件要求来执行。对于差旅费，接待费的标准等都有相关规定，但是报销的时候，发现经常有超支、超标准的情况发生。还有的情况是部分员工不注意节俭，在经办业务的时候，比如日常办公用品购置、物资采购中不仔细比对价差、分析、筛选，而是凭印象办事。甚至有的员工耍小聪明，从经办业务的便利中谋取利益。

5、固定资产管理缺陷。没有结合实际对固定资产管理制度进行细化，不符合精细化管理的要求。未制定确实可行的固定资产管理业务流程，明确固定资产的增加、处置、变动和清理等问题。如在资产领用环节，无领用记录，包括无领用人签字，无领用事由，即使有，到一定期限也无人问津。未建立奖惩机制，对固定资产因使用不当导致损坏出现的责任，没有一个制度来进行有效的责任追究。

三、加强烟草企业内部财务管理的建议

（一）对费用管理的建议

1、各项费用实行分级归口管理。严格控制费用预算开支，各职能部门费用开支严格按照市局预算管理委员会审批金额执行。

2、在正确划分收益性支出与资本性支出的前提下，按照权责发生制原则与配比原则，确认当期费用，并严格执行全面预算管理。

3、要根据费用与收入的相关程度，确定哪些资产耗费应当从本期收入中扣减。

第 2 页（共 2 页）

4、加强费用的审核，提高报账效率。

（二）对货币资金管理的建议

1、财务部门要定期与各业务部门进行往来账项的核对并及时清理。随时掌握资金结算情况，防止出现呆坏账。

2、出纳员要及时输入银行对账单，进行微机核对，月终编制银行存款余额调节表，发现差错，应及时查明原因，并在次月处理完毕。

3、与零售户坚持“钱货两清”的原则，系统内结算通过省局资金结算中心网络系统结算，禁止任何形式的赊欠。

4、根据现金管理条例规定，严格现金使用范围，出纳要遵守结算纪律。

5、业务往来中发生的违约金、滞纳金及罚款的支付有关部门应详细说明原因，由分管领导与分管财务领导审批。各责任人因违章、违纪发生的各种罚款，应由当事人自己负担，确属涉及企业利益的特殊情况，由企业负责人和财务负责人会签审批。

（三）对存货管理的建议

1、仓储配送中心接到商品承运部门各种凭据，应及时进行登记，并在规定的期限内将货提回，商品保管人员要及时在规定时间内，对到货的卷烟及时进行扫码、验收入库。

2、营销管理中心或仓储配送中心在接到发票后，务必在二天内转送财务部门。在卷烟验收入库后，对财务部门提交的《商品验收单》进行签字认可后交回财务部门。

3.为了使库存商品的品种、数量及占用资金既保持正常经营运转需要，又不因占用过大形成积压，营销管理中心应按划定的商品大类进行结构分析排队，并按月、季提出有重点品种，有计划的调整库存结构和促销有问题商品，提高资金使用率。

4、库存商品应当定期或不定期进行清查盘点，年中、年末必须进行全面的盘点清查，以真实反映企业期末库存商品的实际情况。

（四）对固定资产管理的建议

1、固定资产报销时，该项资产使用人及其部门负责人在《固定资产购置审批单》上签字，然后由办公室管理人员办理出入库手续，并对机器设备等进行编号归档。最后由分管领导签字后，交财务科报销。

2、财务部门正确核算与监督企业的各项财产，按照新会计核算软件固定资产模块的要求准确录入各项固定资产信息，并定期开展清查工作；固定资产所需支出的各种修理费，应编制修理计划，加强预算管理。

第 3 页（共 3 页）

3、定期检查流水线生产设备、大型机器的运行情况，对于有损坏的设备需及时上报并联系技术部门进行修理。

4、施工管理部门或管理人员要根据实际工程量和相关取费标准严格审核预、决算报告，将审核后的报告送交工程项目管理机构。工程项目管理机构复审后，签署意见，将报告等资料移交财务、审计部门。

四、结束语

我国的市场经济发展状况在烟草行业存在着诸多难题和困境，财务管理是一项非常重要的工作，是单位内部管理的重要组成部分。因此在管理方式和运营体系上应做出一系列的调整。这一系列的调整需要财务管理进行一定的改革，正由于此，完善其财务管理制度成为了一切工作的重中之重。我们必须正视目前财务管理内控方面的缺陷，积极采取措施加以改进和完善，从而为财管管理体系提供良好的运行环境。

参考文献

[1]《中国经贸》, 2024(1):224-224 [2]周宜.烟草企业财务管理存在的问题及对策[j].财经界.2024(30):177,81

第 4 页（共 4 页）

第 5 页（共 5 页）

**第五篇：某市企业高技能人才队伍建设现状与思考**

\*\*市国有大中型企业高技能人才

队伍状况的调查报告

为认真贯彻落实党的十七大精神和《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》精神，充分发挥市人才工作领导小组成员单位的作用，积极为推进我市人才队伍建设服务，市科协组织开展了\*\*市企业高技能人才队伍状况调查活动。本次调查采取发放调查问卷的方式进行，问卷调查对象为企业和企业高技能人员两种，共向16家国有大中型企业发放了调查问卷，回收12家，回收率为75%，这些企业是\*\*集团有限责任公司、\*\*有限责任公司、\*\*（集团）有限公司、有限公司、\*\*集团有限公司、\*\*有限公司、中国\*\*集团\*\*公司、\*\*有限公司、\*\*\*\*有限公司、\*\*厂、\*\*厂、\*\*厂。通过调查，初步掌握了我市国有大中型企业高技能人才队伍的基本情况及存在的主要问题，经认真分析研究，提出了对策建议，供市人才工作领导小组在制定我市企业高技能人才政策时参考。现将有关情况报告如下：

一、调查结果

（一）企业技能型人才现状

在被调查的12家企业中，企业工人总数为30120人。从年龄结构状况看，29岁以下占17.5%，30-39岁占28.5%，40-49岁占37%，50岁以上占17%；从文化结构状况看，大专以上文化程度占28.9%，中专（含高中、技校、职业学校）文化程度占47%，初中文化程度占23.1%，小学以下文化程度占1%；从技术结构状况看，高级工（含技师、高级技师）占30.6%，中级工占31.2%，初级工占38.2%。据了解，世界公认的企业技能型人才标准为高级工：中级工：初级工：=35：50：15。从中可以明显看出我市国有大中型企业高技能人才队伍结构不尽合理，比例严重失衡。

（二）企业技能型人才培训工作现状

在被调查的12家企业中，有11家企业的领导对技能型人才非常重视，只 1

有一家是比较重视；100%的企业都有技能型人才培训制度，有11家企业有技能型人才专项培训经费，只有一家企业没有；对于技能型人才培训的内容，25%的企业通过科技、科普知识讲座进行培训，66.7%的企业通过岗位技能练兵、比武进行培训，58.3%的企业根据岗位实际需要定期进行技能培训，41.7%的企业根据岗位实际需要不定期进行技能培训；关于人才的培训形式，100%的企业选择了自行培训和委托相关院校培训相结合的培训形式；关于人才培训的时间，58.3%的企业每年进行培训，25%的企业定期进行培训，25%的企业不定期进行培训。

二、存在的问题

调查结果及反映出来的问题

一、我市国有大中型企业高技能人才队伍建设基本状况及存在的问题

1、高技能人才队伍结构不尽合理，比例失衡。

从被调查企业看，初级工占42.7%，中级工占22.2%，高级工（含技师、高级技师）占21.8%。

2、领导对高技能人才较重视，他们在企业的价值创造中作用较大。据问卷统计，企业高层领导对高技能人才非常重视的占81.8%，比较重视的占18.2%。大多数被调查企业表示高技能人才在企业的价值创造中发挥了较大作用。

3、高技能人才比较匮乏

由于历史背景和客观因素，我市经济欠发达，产业规模不大，吸纳人才的载体、空间和引力有限，导致企业高技能人才较缺乏，100%的被调查企业反映高技能人才缺口较大。

4、培训工作力度不够，对高技能人才培养能力不强

据调查显示，50%企业有针对技能工人与职业技术院校合作的培训基地，但企业采取的培训方式较单一，有的与社会上有培训资质的对口机构联合，有的与政府劳动部门联合组织培训，有的则以举办讲座的形式进行。企业在技能工人培训方面的支出比较少，一年培训费用支出10万—40万的有5家，5—10万的3家，5万以下的4家。

（二）、个人基本情况和工作状况

1、年青且具有中专以上学历的企业科技人员占多数

据本次调查问卷分析显示，年龄40岁以下的占54%，56%具有中专以上学历。可见，40岁以下，具有中专以上学历的企业科技人员占多数，他们已成为企业高技能人才的主力军。

2、具有专业技术职称、通过职业资格认证占多数

从汇总的情况看，初级职称占5%，中级占18%，副高级占4%，高级占27%。初级工占5%，中级和高级工占44%，技师占40%，高级技师占7%。

3、高技能人才积极性和专业特长得到有效发挥

据统计，有71%的企业高技能人才会参与到科研工作中，并有30%认为他们自己发挥了较大作用，40%认为专业特长得到比较充分发挥。在工作中，他们个人的意见或建议受重视的占36%，很不受重视的只占6%；他们对目前的工作环境满意的占31%，只有少数人很不满意。有65%认为现在的工作与自身的愿望相吻合。他们觉得影响工作积极性的最主要因素是工资报酬低。

4、创新情况不理想

调查问卷中获得发明和专利的企业高技能人才非常少，这说明高技能人才的创新技能与创新实践活动有待加强。

（三）、薪酬福利与生活状况

1、收入偏低，人居环境不够理想

调查结果显示，收入在1000元以下的占51%，1000—2024元占33%，2024元—3000元只占10%，3000元以上的占6%。对目前收入水平不太满意和很不满意的占67%。有自己住房的占65%，人均居住建筑面积20平方米以下的占60%，20平方米以上的占40%，家庭经济状况属于中下等和下等的占71%。他

们目前生活中最大困难是收入偏低问题。

2、社会保障情况总体良好

绝大部分企业高技能人才参加了养老保险，约有60%参加了医疗保险和失业保险，但购买补充保险的人只占26%。

3、分配激励机制不健全

据问卷显示，35%企业高技能人员认为工资、福利分配差距悬殊，两极分化现象依然存在，32%认为大锅饭现象依然存在。68%企业高技能人员没有以技术成果参与分配，约27%的人表示曾以奖金的形式参与技术成果分配，而以技术入股和出售专利和其他形式参与分配的很少。

（四）、进修培训与职业发展状况

1、职业危机感强

调查中，有职业危机感的占77%，73%的人对未来有设想，62%的人认为自己的知识和技能可以满足工作的要求。

2、职业教育、培训工作力度需加强

调查问卷中，通过职业教育获得高技能的占18%，企业高技能人员一年参加培训时间不到10天，而利用自己业余时间参加培训的占26%，单位和领导对于他们参加培训不干预和不支持的占58%，没能很好的调动他们的继续学习的积极性。由此看出，对企业高技能人员继续教育力度需要加大，这方面科协应该发挥更大的作用，应为他们提供各种方式的教育，使他们知识得到不断更新和提高，以适应经济社会发展的需要。

3、获取专业领域信息的渠道需拓展

调查问卷中，企业高技能人员获取专业领域信息的主要渠道是学术著作与学术刊物和专业培训，而通过科技（学术）团体的非常少。可以看出，科协作为学术交流的主渠道在这方面应承担更多的责任，另外，通过互联网获取的也不多，因此，企业信息化建设和企业高技能人员的科技素养需进一步加强。

（五）、内部流动与职业流动状况

1、内部流动机会不多

调查显示，20%的单位有岗位轮换制度，只有27%的企业高技能人员有机会进行岗位轮换，有近31%的企业高技能人员希望晋升至技术类或技术兼管理类的岗位。

2、职业流动不明显

调查显示，企业高技能人员职业流动的只是少数，如果流动，他们考虑更多的是个人发展机会和企业发展前景。39%会优先考虑外企单位，其次是国有企业占31%，有12%的人会考虑私企。虽然企业高技能人员流动不明显，但总体较为顺利，他们对流动较为满意。

二、关于加强企业高技能人才工作的建议

根据以上调查存在的问题和我市企业的实际情况，特提出以下对策和建议：

1、提高认识，加强协调，营造高技能人才成长环境

树立高技能人才与专业技术人才同等重要的思想观念，明确各部门的职责，行使人才培养职能；把高技能人才培训经费支出纳入财政预算，同时鼓励企业事业单位、社会团体、其他社会组织及公民个人捐款资助高技能人才队伍建设，逐步形成政府引导、社会办学、企业支持、个人出钱的多元化高技能人才培养筹资机制。

2、深化制度改革，不拘一格使用高技能人才

充分调动人才的积极性和创造性，制度是更稳定可靠的因素。要打破年龄、身份、资历、学历限制，积极探索建立人才资本及科研成果有偿转移制度；要进一步完善收入分配制度，不断改善企业高技能人才的工资生活待遇。

3、加强培训基地建设，推动高技能人才培训工作

要努力通过加强培训基地建设，加大对企业高技能人员培训工作力度。政府在办好普通高校的同时，要下大力气办好技校或高等职业技术学院。企业应采取优惠措施鼓励职工参加各类职业技能等级考试，提倡在职自学、带薪学习，开展高层次学历教育。工会、共青团、妇联、科协等群团组织要充分发挥各自职责，加强对企业职工的继续教育和科技、科普教育工作，积极为培养企业高技能人才，促进企业科技进步和经济发展服务。

4、完善机制，加大对高技能人才的有效激励

进一步建立完善奖励工作机制。对获得全国技术能手或在全国、全省、全市性技能大赛中取得优异成绩的人员授予相应的技术状元或技术能手称号，并可破格晋升为技师、高级技师；对符合劳动模范基本条件的技术能手，优先推荐参加市劳模、省劳模、“全国五一劳动奖章”的评选；对有突出贡献的高技能人才还可申报享受省政府、市政府特殊津贴。完善激励机制。企业聘用的高级工、技师、高级技师等高技能人才，可比照助理工程师、工程师、高级工程师等技术职称的待遇水平，享受相应待遇。建立技术工人首席职位制，鼓励有条件的企业在关键岗位、工序自主试行“首席职位制”。

5、增强服务意识，凝聚人才

要吸引人才、留住人才，归根到底还是要以最好的服务来凝聚最好的人才。要自觉地为他们诚心诚意办实事、尽心竭力办难事、坚持不懈做好事，切实帮助他们解决干事创业过程中的各种困难和问题，积极营造一种栓心留人，人在心在的良好氛围，真正使他们有用武之地而无后顾之忧，有苦练“内功”的功力而无应付“内耗”的压力，有专心“谋事”的成就感而无分心“谋人”的疲惫感。科协作为“科技工作者之家”，应不断扩大自己的服务领域，既要重视科研人员的作用，也要重视产业工人，特别是高技能人才的作用。让各行各业不仅有大批的科学家、工程师和经营管理人才，而且有一大批高技能人才和高素质劳动者。有了这样一支高技能、专业化的劳动大军，才能将先进的科学技术和机器设备转化为现实的生产力，才能真正从整体上推动我市工业化、现代化的进程。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！