

精准施策优员, 创新驱动烟草商业企业增效

梁玲

四川省烟草公司凉山州公司

DOI:10.12238/ej.v8i4.2521

[摘要] 在当前经济环境和行业政策的双重压力下,烟草商业企业面临着转型升级与提质增效的关键任务。本文围绕“优员增效”这一核心目标,结合现代企业管理理念和技术手段,探讨如何通过精准施策优化人力资源配置、提升员工综合素质,并以创新驱动推动企业发展,实现用最少的人获得最大的利润。文章从战略规划、组织架构优化、人才培养机制建设、技术创新应用及绩效管理体系完善五个方面展开论述,为烟草商业企业在新时代背景下实现高质量发展提供参考路径。

[关键词] 优员增效; 创新驱动; 人力资源优化; 烟草商业企业; 数字化转型

中图分类号: F768.29 文献标识码: A

Precise implementation of superior personnel, innovation to drive the efficiency of tobacco commercial enterprises

Ling Liang

Tobacco Company of Sichuan Province

[Abstract] Under the dual pressure of the current economic environment and industry policies, tobacco commercial enterprises are facing the key task of transformation and upgrading and improving quality and efficiency. This paper focuses on the core goal of "improving the efficiency of excellent staff" and combines modern enterprise management concepts and technical means to explore how to optimize the allocation of human resources through precise policies, improve the comprehensive quality of employees, and promote the development of enterprises through innovation, so as to achieve the maximum profit with the least number of people. This paper discusses from five aspects: strategic planning, organizational structure optimization, personnel training mechanism construction, technological innovation application and performance management system improvement, and provides a reference path for tobacco commercial enterprises to achieve high-quality development in the new era.

[Key words] excellent staff efficiency; Innovation-driven; Human resource optimization; Tobacco commercial enterprises; Digital transformation

“精准施策”旨在依据企业具体状况,设计具有明确针对性与高度可行性的政策方案,以保障各项决策的有效执行与实际成效。在烟草商业领域,通过精准施策,不仅能高效应对当前挑战,还能够优化资源配置,强化战略规划,从而为企业的持续稳定发展构建稳固框架与长远优势。此举强调科学分析与实践结合,确保政策措施的适配性与效能最大化。

1 背景分析: 行业发展新形势下的挑战与机遇

1.1 当前烟草商业企业面临的外部环境

近年来,随着国家控烟政策的逐步收紧以及消费者健康意识的增强,烟草行业的市场空间受到一定限制。宏观经济增速放缓、劳动力成本上升等因素也对企业的盈利能力提出了更高要求。在此背景下,烟草商业企业需要重新审视自身的经营策略,

探索通过优化内部资源配置来提升效率的新模式。

1.2 内部管理存在的主要问题

目前,部分烟草商业企业在人力资源管理方面仍存在诸多亟待解决的问题。首先,人员结构不合理现象较为突出,具体表现为专业技能型人才短缺与冗员并存,导致工作效率低下;其次,岗位职责界定不清晰,权责不对等的情况时有发生,容易引发推诿扯皮的现象,影响团队协作效率;再者,激励机制缺乏灵活性和针对性,未能充分考虑员工个人职业发展需求及绩效贡献差异,使得员工的积极性和创造性难以被有效激发。这些问题不仅造成了人力资源的极大浪费,还抑制了员工潜能的释放,进而对企业的整体效益提升产生了阻碍作用^[1]。因此,在当前市场竞争日益激烈的环境下,烟草商业企业必须将人力资源优化作为一

项重要战略任务来抓,通过科学规划、合理配置和精准施策,全面提升人力资源管理水平,为企业的可持续发展提供坚实的人才保障。

2 战略规划: 构建科学合理的优秀增效体系

2.1 明确发展目标与方向

烟草商业企业应将“优秀增效”作为长期发展战略的核心内容之一,通过系统性顶层设计,科学规划短期与中长期目标。在短期内,企业可着重优化组织架构,精简冗余岗位,压缩非必要的人力成本支出;同时,引入绩效考核机制,激励员工提升工作效率和质量。从中长期来看,需以创新驱动发展,逐步构建学习型组织,增强员工的专业技能与综合素养,从而为企业的可持续发展提供人才保障。

具体实施时,可以设定明确的量化指标,例如减少特定比例的低效岗位数量、提高人均劳动生产率至行业领先水平等,确保目标具备可操作性和可衡量性。此外,还需注重技术手段的应用,加快信息化和数字化转型步伐,利用大数据分析、智能管理系统等工具优化业务流程,实现资源的高效配置。在此基础上,建立健全的人才培养体系,推行灵活多样的用工模式,进一步激发团队活力,为企业创造更大的价值。最终,通过持续改进与创新,“优秀增效”将成为推动烟草商业企业高质量发展的关键动力。

2.2 优化组织架构设计

针对现有组织架构中存在的层级过多、权责不清等问题,企业可以通过扁平化改革等方式进行调整。传统的多层级架构往往导致信息传递迟缓和决策效率低下,甚至出现责任推诿的现象。因此,取消不必要的中间管理层级,减少沟通环节,能够有效避免信息失真。同时,赋予基层团队更多自主权,激发员工的积极性与创造力,使他们能够更快响应市场变化和客户需求。此外,通过建立明确的职责分工和绩效评估机制,进一步强化责任意识,确保每个岗位都能高效运作。这种调整不仅有助于优化资源配置,还能为企业打造灵活应变的核心竞争力,在快速变化的商业环境中占据优势地位^[2]。

2.3 强化跨部门协作机制

为了打破部门壁垒,促进资源共享与协同作战,企业还需建立健全跨部门沟通协调机制。这不仅需要通过定期召开联席会议、设立联合工作组等形式加强横向联系,还应借助数字化工具实现信息的实时共享与高效传递。例如,引入企业协作平台或项目管理软件,使各团队能够随时掌握工作进展,减少信息不对称带来的延误。同时,企业应当鼓励建立跨职能的学习与培训体系,让员工在了解自身职责的同时熟悉其他部门的工作流程,从而增强整体协同能力。此外,制定明确的跨部门合作目标与考核标准也至关重要,通过将团队绩效与个人表现挂钩,激发员工主动参与的积极性。最终,形成开放、信任的合作文化,确保各部门间能够及时交流意见、共同解决问题,并为企业的长远发展提供坚实保障。

3 人才培养: 打造高素质专业化队伍

3.1 完善人才选拔与培养体系

烟草商业企业在推动行业高质量发展的进程中,应将人才战略置于核心地位,注重发掘和培养具有创新精神和发展潜力的优秀人才。通过构建科学、公平、公正的竞争机制,营造开放包容的企业文化氛围,吸引外部高端精英加盟,为企业发展注入新鲜活力。同时,企业需加大对内部骨干力量的培训投入,制定系统化的职业发展规划,提供多样化的学习资源和实践机会,全面提升员工的专业技能与综合素养。此外,引入导师制能够充分发挥资深员工的经验优势,通过“传帮带”模式加速新人成长;而轮岗制度则有助于员工深入了解不同业务板块,拓宽视野,增强跨部门协作能力。在此基础上,企业还应建立健全激励机制,以物质奖励与精神鼓励相结合的方式,激发员工的积极性与创造力,让每一位员工都能在适合自己的岗位上实现个人价值,从而为企业长远发展提供坚实的人才保障^[3]。

3.2 提升员工专业技能与综合素养

除了扎实的专业知识外,员工还需要具备较强的实践能力、团队合作意识以及快速适应变化的能力。在当今竞争激烈的市场环境中,理论与实践相结合显得尤为重要。只有将专业知识灵活运用到实际工作中,才能真正创造价值。同时,良好的团队合作是推动项目顺利进行的关键因素,员工需要学会有效沟通、相互支持并共同解决问题。此外,随着行业趋势和技术的不断更新,员工还必须具备敏锐的洞察力和学习能力,以快速适应环境的变化。为此,企业可以设计并实施多样化的培训和发展计划,帮助员工全面提升综合素质。例如,通过专题讲座邀请行业专家分享前沿知识;借助案例研讨培养员工分析问题和解决难题的能力;组织实地考察让员工深入了解行业动态及市场需求。同时,还可以引入导师制、跨部门协作等机制,进一步促进员工成长。这些措施不仅能增强员工的核心竞争力,还能为企业长远发展奠定坚实的人才基础^[4]。

3.3 激发员工积极性与创造力

通过制定科学合理的薪酬福利政策和职业发展规划,企业不仅能够满足员工基本的物质需求,更能激发其内在潜力,让每一位员工都能清晰地看到自己的发展前景。透明且公平的职业晋升机制,是留住人才的关键所在,它能让员工深刻感受到自身价值被认可的重要性,从而提升工作积极性与忠诚度。与此同时,企业应积极创造条件,鼓励员工参与重大事项的决策过程。这不仅是对员工能力的信任与肯定,更能够拓宽企业管理思路,使决策更加民主化、科学化。当员工在企业中拥有发言权时,他们会对企业的发展产生更强的归属感和责任感,进而将个人目标与企业愿景紧密结合在一起。此外,定期开展团队建设活动,强化内部沟通协作,也有助于形成积极向上的企业文化氛围,进一步增强员工的主人翁意识,推动企业实现可持续发展。

4 技术创新: 助力企业实现智能化升级

4.1 推动信息技术深度应用

借助大数据、云计算、人工智能等前沿技术,烟草商业企业可以实现生产流程自动化、供应链管理精细化以及客户服务个

性化。这些技术的应用不仅能够显著降低运营成本,还能够提升客户满意度与忠诚度。

4.2 加快数字化转型步伐

面对数字经济时代的新要求,企业必须加快数字化转型速度,构建起覆盖全业务链条的信息系统平台。例如,开发移动端应用程序方便用户查询信息;利用区块链技术保障交易安全等。

4.3 注重数据驱动决策支持

通过对海量数据的挖掘与分析,企业可以获得更加准确的市场趋势预测结果,从而为制定营销策略提供可靠依据。也可以利用数据分析工具监控各项关键指标表现情况,及时发现潜在风险并采取应对措施。

5 绩效管理: 建立公平高效的评价体系

5.1 设定科学合理的考核标准

绩效管理的核心在于建立一套科学合理且符合实际需求的考核标准,以全面衡量员工的工作表现与组织目标的契合度。这套标准不仅应涵盖传统的财务指标,如收入增长、成本控制和利润贡献等,还应综合考虑非财务指标,包括客户满意度、创新能力、团队协作能力及个人成长等多个维度。通过多维度评估,能够更准确地反映员工的实际贡献与潜在价值。同时,针对不同岗位的特点,需灵活设置差异化的权重系数。例如,对于销售岗位,业绩指标可能占据较高比例;而对于研发或支持部门,则更注重创新成果与服务质量。这种个性化的设计确保了考核体系既能体现岗位的独特性,又能保持整体评价结果的客观性和公正性。此外,定期优化考核标准,结合企业发展阶段和战略调整,使绩效管理始终服务于组织的长远目标^[5]。

5.2 实施动态跟踪与反馈机制

除了年度考核之外,企业还应推行月度或季度评估制度,以实现员工工作进展的动态跟踪与及时反馈。这种短期评估机制不仅能够全面了解员工的任务完成情况,还能深入分析其在技能提升、团队协作及目标达成等方面的表现。通过定期评估,管理层可以更早地识别出潜在问题,避免小瑕疵演变成重大失误。

一旦在评估中发现问题,企业应及时采取行动,为员工提供针对性的指导和支持。例如,可以通过一对一沟通、专业培训或导师辅导等方式,帮助员工改进不足之处。同时,鼓励员工主动参与自我评估,增强其责任感和改进意识。此外,将评估结果与个人发展计划相结合,明确改进方向和成长路径,有助于激发员工潜能,促进其职业成长。值得注意的是,评估过程应注重公平性和透明度,确保评价标准具体且可衡量。通过持续优化评估体系,企业不仅能提高整体运营效率,还能营造一个积极向上的工

作氛围,实现员工与企业的共同成长。

5.3 强化奖惩分明的激励机制

通过设立专项奖励基金、职业发展晋升通道以及荣誉表彰制度等多种形式,对表现优异的个人或团队给予充分认可与激励,不仅能够有效激发员工的积极性和创造力,还能在组织内部树立标杆效应。这些标杆人物或团队将成为他人学习的榜样,带动整体工作质量和效率的提升。例如,可以通过年度优秀员工评选、创新项目奖、团队协作奖等形式,将具体贡献与实际成果直接挂钩,使激励措施更具针对性和说服力。同时,针对那些连续多次未能达到既定目标的人员或团队,应采取科学合理的管理手段,包括但不限于绩效改进计划、专业能力培训或一对一辅导等,帮助其找到问题根源并加以改善。若经过多轮支持后仍无明显进步,则需依据规章制度实施相应惩罚措施,如调整岗位职责、延迟晋升机会或减少激励福利等,以确保公平公正的竞争环境。通过奖惩结合的方式,最终形成积极向上且充满活力的良性竞争氛围,推动组织持续健康发展。

6 结语

烟草商业企业要想在激烈的市场竞争中立足于不败之地,就必须坚持走“精准施策优员,创新驱动增效”的道路。这既需要企业高层领导的战略眼光与魄力,也需要全体员工共同努力配合。未来,随着科技进步和社会变革不断深入,烟草商业企业还需持续关注行业动态,灵活调整策略,才能真正实现用最少的人获得最大的利润这一终极目标。让我们携手共进,开创更加辉煌灿烂的明天!

[参考文献]

- [1]徐娟.精益管理在烟草企业人力资源管理中的应用策略探讨[J].企业改革与管理,2024,(20):104-105.
- [2]詹军.烟草企业人力资源管理数字化转型探索[J].知识经济,2024,(24):32-34.
- [3]杨龙.大数据技术在烟草企业人力资源管理中的运用[J].中国产经,2023,(21):179-181.
- [4]郭连坤.新时代烟草企业人力资源管理面临的问题及其完善策略[J].商场现代化,2023,(14):74-76.
- [5]王彬,申巧敏,徐海荣,等.新时期背景下烟草企业人力资源管理创新研究[J].中国科技纵横,2023,(14):142-144.

作者简介:

梁玲(1983—),女,汉族,四川西昌人,本科,经济师,研究方向:人事管理、薪酬管理、培训管理、社保管理等人力资源管理。