

平顶山市烟叶基层队伍建设现状及思考

徐光辉¹, 宋瑞芳^{2*}, 张全民¹, 李俊营¹, 李海江¹

(1. 河南省烟草公司平顶山市公司, 河南平顶山 467000; 2. 中国烟草总公司河南省公司, 河南郑州 450015)

摘要 围绕平顶山市当前烟叶基层队伍现状, 分析了烟叶基层队伍存在的问题, 提出健全人才评价体系、完善奖惩激励机制、建立培训赋能机制、创新人才引进方式等加强基层队伍的发展建议。

关键词 烟叶; 基层队伍; 建设; 建议

中图分类号 F326.12 **文献标识码** A

文章编号 0517-6611(2021)21-0266-03

doi: 10.3969/j.issn.0517-6611.2021.21.068

开放科学(资源服务)标识码(OSID): 

The Present Condition and Thoughts on the Tobacco Industry Grassroots Team in Pingdingshan
XU Guang-hui¹, SONG Rui-fang², ZHANG Quan-min¹ et al (1. Pingdingshan Branch of Henan Tobacco Company, Pingdingshan, Henan 467000; 2. Henan Branch of China Tobacco Corporation, Zhengzhou, Henan 450015)

Abstract Based on the current status of the tobacco grassroots team in Pingdingshan, this article analyzed the existing problems of tobacco grassroots team, and then put forward some relevant suggestions for strengthening the development of the grass-roots team, such as improving the talent evaluation system, improving the reward and punishment incentive mechanism, establishing training empowerment mechanism, innovating talent recruitment methods.

Key words Tobacco; Grassroots team; Construction; Suggestion

烟叶生产是烟草产业链的起点, 烟叶生产平稳发展是烟草行业持续健康发展的根基。烟站是烟叶工作的基本单位, 是行业管理体系的“末梢神经”, 在烟叶生产收购管理中发挥着重要作用。烟站队伍是烟叶工作的组织者和实施者, 是落实政策、组织生产的直接主体。随着行业高质量发展的纵深推进, 基层烟站被赋予更多职责和任务。打造一支高质量烟叶基层人才队伍, 对提升烟草行业形象、实现工业企业和烟农“两个满意”、打牢烟叶高质量发展根基均具有重要意义。当前, 行业高度重视烟叶基层队伍建设工作, 特别是在基层烟叶技术队伍、生产队伍、站长队伍建设等方面进行研究和探讨, 提出了建议 and 对策^[1-8]。

平顶山市位于河南省中部, 地理位置与美国著名烤烟圣地弗吉尼亚州同一纬度, 土壤与气候非常适宜种植烤烟, 是

我国及豫中烟区浓香型烤烟的典型代表之一^[9]。平顶山市始终把烟叶基层队伍建设作为推动烟叶生产发展的核心动力, 通过完善体制机制、创新培训载体, 持续提升烟叶基层队伍综合素质, 但还不能完全适应烟叶高质量发展的新形势、新要求, 与先进省份、先进产区还有一定的差距。为此, 笔者通过对平顶山市烟叶基层队伍的基本情况进行了分析, 针对存在问题提出了应对策略, 以期为基础烟叶队伍建设提供参考。

1 烟叶基层队伍现状

1.1 基层队伍岗位分布(表1, 图1) 从表1和图1可以看出, 生产岗位现有人员321人, 占比46.72%; 烘烤岗位现有人员47人, 占比6.84%; 购销岗位现有人员319人, 占比46.43%。生产岗位和购销岗位人员基本持平, 烘烤岗位人员欠缺。

表1 平顶山烟叶基层队伍岗位分布
Table 1 Distribution of tobacco grass-roots team post in Pingdingshan

岗位 Post	本科 Undergraduate course		专科 Junior college		专科以下 Under junior college		合计 Total	
	人员数量 Number of personnel	平均年龄 Average age	人员数量 Number of personnel	平均年龄 Average age	人员数量 Number of personnel	平均年龄 Average age	人员数量 Number of personnel	平均年龄 Average age
生产岗位 Production	17	40	97	46	207	50	321	48
烘烤岗位 Curing	0		14	47	33	49	47	49
购销岗位 Buying and selling	16	42	93	46	210	50	319	48
合计 Total	33		204		450		687	

1.2 基层队伍学历分布(图2) 从表1和图2来看, 本科学历人数33人, 占比4.8%; 专科人数204人, 占比29.69%, 专科以下学历450人, 占比65.5%。

基金项目 豫烟[2018]195号重点项目“基于烟农增收的河南烟区农业设施综合利用模式创新与示范”(2018410000270095)。
作者简介 徐光辉(1982—), 男, 河南正阳人, 农艺师, 农学硕士, 从事烟草栽培与烟叶生产管理研究。* 通信作者, 农艺师, 硕士, 从事烟草植保与烟叶生产管理研究。
收稿日期 2021-03-08

1.3 基层队伍年龄结构 从表1可以看出, 烟站基层人员平均年龄48岁, 各岗位人员平均年龄差别不大, 生产岗位、烘烤岗位、购销岗位人员平均年龄分别为48岁、49岁、48岁。从各学历层次人员年龄来看, 本科学历人员平均年龄41岁, 专科学历人员平均年龄46岁, 专科以下学历人员平均年龄50岁。

1.4 站长队伍年龄结构 由图3可以看出, 平顶山市33个烟站中, 站长年龄在30~40岁的有4人, 占站长总人数的

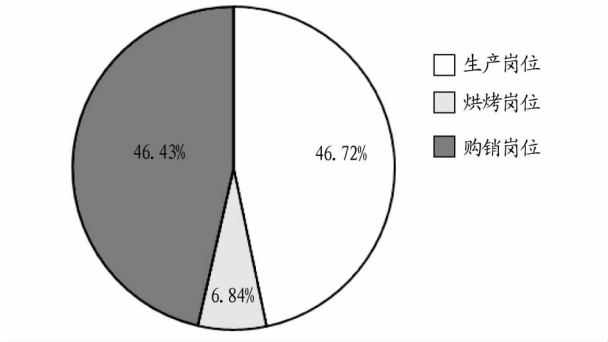


图 1 平顶山烟叶基层队伍岗位分布

Fig. 1 Post distribution of tobacco grass-roots team in Pingdingshan

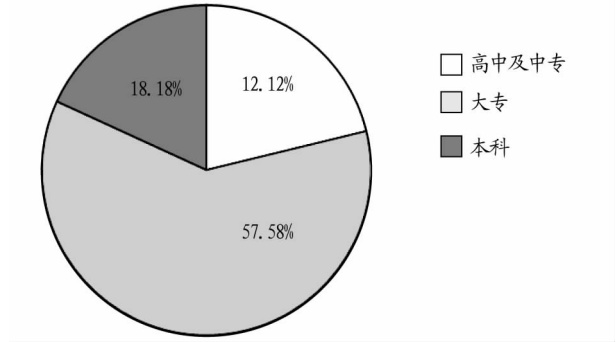


图 4 平顶山烟站站长学历分布

Fig. 4 Education background of tobacco station master in Pingdingshan

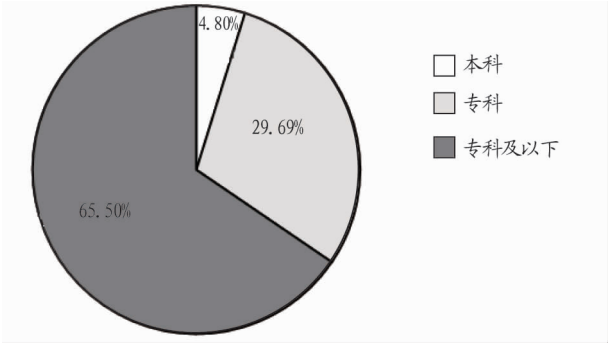


图 2 平顶山烟叶基层队伍学历教育分布

Fig. 2 Academic education distribution of tobacco grass-roots team in Pingdingshan

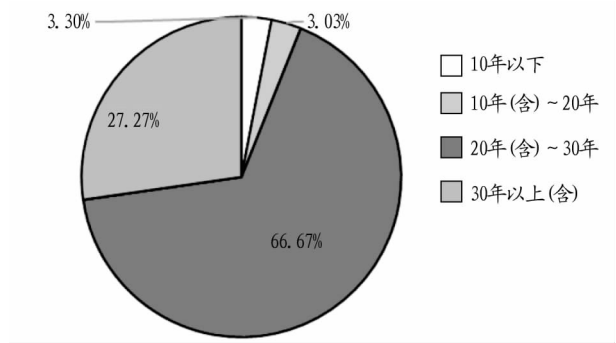


图 5 平顶山烟站站长工作年限分布

Fig. 5 Distribution of working years of tobacco station master in Pingdingshan

12.12%;40~50 岁的有 19 人,占比 57.58%;50 岁以上 10 人,占比 30.3%。

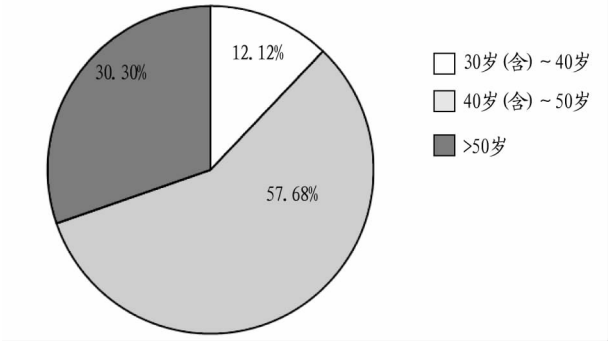


图 3 平顶山烟站站长年龄分布

Fig. 3 Age of tobacco station master in Pingdingshan

由站长学历结构来看(图 4),高中及中专学历 7 人,占比 21.21%;大专学历 20 人,占比 60.61%,本科学历 6 人,占比 18.18%。

由图 5 可以看出,工作年限在 10 年以下的 1 人,占比 3.03%,10~20 年的 1 人,占比 3.03%;20~30 年的 22 人,占比 66.67%;30 年以上的 9 人,占比 27.27%。

由图 6 可以看出,从烟站站长职业资格来看,全市烟站站长为中级工的 8 人,占比 24.24%;高级工 10 人,占比 30.3%;技师 1 人,占比 3.03%,无职业资格 14 人,占比 42.42%。

2 存在的主要问题

2.1 人员结构有待进一步改善 基层烟站队伍老龄化形势

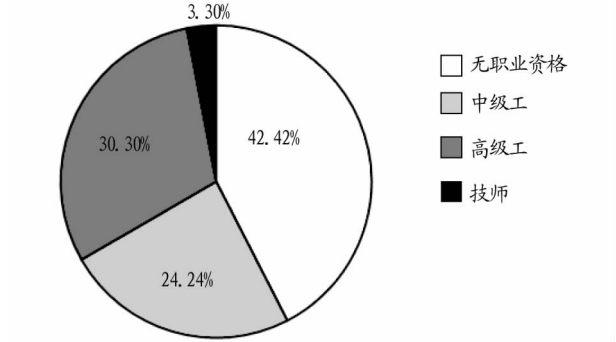


图 6 平顶山烟站站长职业资格分布

Fig. 6 Distribution of vocational qualification of tobacco station master in Pingdingshan

严峻,烟站基层人员平均年龄 48 岁,站长平均年龄 47 岁,均高于全国烟叶收购站职工平均年龄 42.29 岁。按照从事烟叶生产收购一般 50 岁左右为限的生理规律,未来几年将有很大一部分人员离开岗位。从岗位结构来看,从事烘烤岗位人员较少。长期以来,烘烤一直是烟叶生产的薄弱环节,这和全国当前烘烤技术创新和技能人才方面存在短板的情况相同^[10]。

2.2 人员素质有待进一步提高 在烟叶生产过程中,烟叶基层队伍主要从事烟叶生产组织管理和技术服务指导,而新技术的引进和推广以及信息化管理的普及应用等,都要求烟叶基层队伍要有较高的专业素质和技能水平,才能更好地服务烟农,指导烟叶生产。特别是在烟叶高质量发展的新形势

下,对烟叶基层队伍综合素质提出了更高的要求。从现有人员文化程度及职业技能资格来看,专科以下学历占比较大,通过调研了解,本科及大专学历人数中相当一部分是在职深造,第一学历很少。从职业技能资格来看,具备初级及以上专业技术资格或高级工以上职业技能资格站长比例仅有57.58%,与国家局“十三五”末实现烟站站长初级及以上专业技术资格或高级工以上职业技能资格全覆盖还有一定差距。

2.3 对新进人才职业规划不清晰 烟站职能职责多、任务繁重、工作压力大,多数站点地处农村,交通不便、条件艰苦、生活单调,导致基层烟叶工作缺乏吸引力,年轻人不愿意到烟站工作。且基层烟站员工晋升通道不畅,导致人员积极性和进取心不高,特别是对于新进大学生,转岗到其他部门较多,流失现象严重。

3 烟叶基层队伍的思考

3.1 健全人才评价体系 烟站工作靠站长,烟叶生产靠职工,职工的精神状态好不好、工作能力有没有、责任意识强不强,直接决定工作成效和生产水平。对于基层烟叶队伍要拓宽选人用人渠道,建立平等竞争、合理流动的用人机制。畅通队伍晋升渠道,实行基层重要岗位竞争上岗,通过竞聘搭建队伍晋升平台,让优秀人才真正成为基层烟叶队伍的中流砥柱。对常年在烟叶基层岗位工作、且工作能力突出的干部,优先提拔重用;县分公司相关管理岗位干部选拔时,须有烟叶基层重要岗位工作经历。同时建立不适岗退出机制,对考核不合格、不能胜任工作的人员调离岗位,实现人员能进能出。坚持优者上、庸者下、劣者汰,使能上能下成为常态。营造凭能力、实绩、贡献评价人才氛围,引导广大员工锐意进取、奋发有为、真抓实干。

3.2 完善奖惩激励机制 一是建立倾斜一线的薪酬分配制度,充分调动烟站队伍扎根一线,服务烟农的积极性。探索根据地理交通条件、经济发展状况、工作艰苦程度、站点生活设施等划分不同类别烟站,作为核定烟站工资总额时的参考因素。二是加强对烟站工作的考核,把烟站职工收入与职业技能水平挂起钩来,与工作实效挂起钩来,进一步拓宽基层干部晋升和人才成长通道,让干部职工有奔头、有干劲,真正激发广大基层人员干事创业激情。三是搭建各类人才职业发展平台,大力推进专业技术、技能岗位等级聘任工作,打通不同序列、岗位之间的职业发展通道,统筹各类人才发展,优化资源配置。四是加大交流力度。通过公开遴选、挂职锻炼、岗位轮换等多种形式,打破市、县公司与基层烟站界限,建立市、县、站三级单位间常态化的员工流动机制,从市、县公司派遣人员充实烟站队伍,选拔优秀的烟站员工进入市、

县公司工作。

3.3 建立培训赋能机制 一是创新教育培训方式方法,提高培训实效性和针对性。以工作岗位能力需求为导向,逐步建立系统化、制度化的培训赋能机制。坚持干什么学什么、缺什么补什么的原则,提高培训的针对性和实效性。合理安排培训时间,针对不同年龄、不同学历的烟站站长开展“菜单式”培训,实现赋能全覆盖。二是建立长效学习培训机制。一方面通过开展岗位练兵、技能竞赛等活动,不断提升烟叶基层员工业务技能和服务水平,全面落实持证上岗。另一方面是按照“走出去、请进来”的培训方针,请先进产区的老师、专家为基层队伍授课,组织人员出去“充电”,积极转变队伍思想观念,不断拓宽视野,增强队伍创新思维能力。

3.4 创新人才引进方式 采取定向招聘的办法,以本地户籍的退伍军人、大专院校毕业生作为招聘重点,签订不低于5年必须在烟站从事烟叶生产收购工作的劳动合同,合同期内不得跨县级以上行政区域调动、借调,不得调动、借调到分公司机关部门或直属单位,确保烟站人员招进来、留得住,积蓄烟站站长后备力量。

4 结语

队伍建设是干事创业的根本。基层烟叶队伍是行业政策和信息最直接的传达者,是行业新技术最有力的执行推广者^[4]。通过健全人才评价体系、完善奖惩激励机制,强化队伍培训赋能、创新人才引进方式等多种途径,努力打造一支富有战斗力、高效执行力、职业素养过硬的烟叶基层队伍,更好地扎根基层、服务基层,为产区烟叶高质量发展夯实基础。

参考文献

- [1] 孟学斌. 基于旬阳基层烟叶技术队伍建设的思考[J]. 农技服务, 2012, 29(7): 900-901.
- [2] 罗维斌, 向鹏华. 浅谈衡阳烟叶生产技术队伍建设及对策[J]. 作物研究, 2012, 26(5): 578-579.
- [3] 李震, 邵忠顺. 现代烟草农业背景下基层烟技员队伍建设现状与思考[J]. 中国烟草科学, 2014, 35(2): 117-121.
- [4] 俞杏珍, 秦铁伟, 张勇. 基层烟叶生产队伍发展现状与对策分析[J]. 安徽农业科学, 2014, 42(12): 3716-3717.
- [5] 莫英静. 新形势下湘西烟叶基层队伍建设初探[J]. 吉首大学学报(社会科学版), 2015, 36(S2): 52-54.
- [6] 邹凯, 覃夏, 刘聪聪, 等. 新形势下烟叶基层队伍建设的实践与思考[J]. 湖南农业科学, 2017(1): 95-97, 104.
- [7] 张正杨, 李亚纯, 张福群, 等. 江西烟叶基层队伍建设的现状与思考[J]. 湖南农业科学, 2018(11): 116-119.
- [8] 李飞, 刘扬. 河南省烟站站长队伍现状及建设思考[J]. 发明与创新(职业教育), 2018(9): 59.
- [9] 徐光辉, 孔银亮, 宋瑞芳. 平坝山烟区不同移栽期下烤烟气候适应性评价及与国外烟区的相似性分析[J]. 江西农业学报, 2014, 26(10): 81-84.
- [10] 练技能 锻平台 强队伍——专访中国烟叶公司副总经理刘建利[EB/OL]. (2019-06-26) [2020-11-05]. <http://www.ctt.cn/news/630.html>.