

人才在竞聘中未能脱颖而出。

3、考核体系尚待完善

干部考核是企业干部管理的基础性工作，发挥着指挥棒、风向标、助推器的作用。要建设高素质的干部队伍，就必须要有科学有效的考核评价体系作为保障。然而，在当前烟草商业企业干部考评过程中，还存在一刀切、临阵磨枪、导向性失真等问题，未能全面反映出干部的德、能、勤、绩、廉及工作作风等方面。

4、干部培养机制不健全

建设高素质的干部队伍，就必须要有完善的机制做后盾。当前部分企业在干部队伍建设中重选拔而轻培养，岗位轮换不够，系统培训、跟踪培养也相对较少，根本无法满足新时代背景下企业高素质干部人才的真正需求。还有些企业虽然在干部培养中做到了“干什么，学什么”，但未能秉持“缺什么，补什么”的培养理念，造成优秀管理人才和高素质技能人才流失严重。

加强高素质干部队伍建设路径

人才是核心竞争力的第一要素。全行业认真贯彻落实国家局党组提出的“推动高质量发展、推进高效能治理、造就高素质队伍”改革发展总要求，为企业在高质量发展过程中应对各种艰难险阻提供了组织保障。在烟草商业企业竞争激烈、转型升级的情况下，打造高素质的干部人才队伍是企业提升整体竞争力、取得竞争优势、保障长远发展的重要举措。要实现企业的高质量发展，就要正视高素质干部队伍建设中存在的问题，不断优化措施，为企业健康持续发展奠定高素质人才基础，提供坚强的组织保障。

1、提前布局

烟草企业要实现高质量发展，就必须把干部队伍建设作为企业管理的重中之重，始终秉承以人为本的核心理念，对适应企业高质量发展需求的高素质干部需求超前预判，提前培养，做好储备足量。坚定不移在提升队伍素质上下功夫，在高素质干部队伍活力激发和战斗力升级上出实招，培养造就一支高素质、敢担当、能作为的企业干部队伍，为企业高质量发展、高动能释放做足功课。

2、全面提升综合素质

首先，提升政治素养。组织是“形”，思想是“魂”。越是面临严峻复杂的形势，越要加强用党的科学理论武装头脑，增强党性修养，统一思想、统一意志、统一行动，打造出对党忠诚、对企业尽责、对员工造福的干部队伍。

其次，加强专业能力提升。既可以成立专项人才库，以点带面，通过树立典型、表彰先进的榜样力量带动整体进步，又可以以赛代培，搭建相关竞赛平台，以输出倒逼输入，加速自我复盘成长。

再次，加大内部交流力度。加强企业内部人才交流沟通，鼓励干部多岗位锻炼，既能助干部成长成才，又能避免因长期在一个职位上带来负面效应。同时，在不同的环境、不同的岗位上还能够提高干部的宏观决策水平和解决实际问题的能力，在实践的大熔炉中砥砺本领，磨练意志，夯实基础。

3、不断完善考核体系

在考核内容上要体现全面性和完整性，在考核指标上要有针对性和科学性，在考核过程中要有公平性和严谨性，在考核结果上要有实用性和有效性。

首先，指标科学，评价客观。要在干部考核评价指标和考核形式上下功夫，遵循职能相近、工作相近的原则分类考核，在体现共性要求的基础上各有侧重，实现个性化考核、精准化评价，提高干部考核评价的客观性和针对性。

其次，立体考核，确保公信力。多渠道、多层次、多侧面深入了解干部，提升干部考评结果的公信力及精准度，务必做到全面考核，同时防止多头考核、重复考核，避免增加考核负重，为基层干部松绑减负。

再次，过程严谨，及时纠偏。在考核过程中，及时发现、有效甄别“带病”干部，发现有苗头性、倾向性问题的领导干部，及时通过谈话函询、诫勉谈话等形式，督促纠正。

4、优化培养机制

结合烟草商业企业干部培养工作实际，从刚性制度保障、拓宽选拔渠道、靶向施教精准“滴灌”、完善制度等维度优化干部队伍建设机制。

首先，聚焦任务，落实责任。明确干部队伍建设目标任务，将责任落实到位，将队伍建设和培养目标量化纳入到企业领导班子考核范围内，考核结果与薪酬直接挂钩。

其次，拓宽选拔渠道。坚持干部选拔渠道多元化，任人唯贤，通过调研、深入了解和识别青年干部，为企业培养好苗子。

再次，靶向施教，精准“滴灌”。重视干部政治磨炼，有计划有步骤地加强实践历练，加大轮岗锻炼和双向交流力度，形成多岗位历练、递进式培养模式。同时，还要培养干部树立正确的权力观、事业观、政绩观，加强专业训练和分类定向培训。