

课程七:

《烟草行业“用工分配制度”的解读与实施》

继往开来，推动烟草行业“用工分配制度”改革，努力建设和谐烟草

目前烟草行业的“用工体系”仍旧是传统计划经济下的产物，不能适应市场经济的建立与发展，已经成为阻隔烟草行业改革进程的瓶颈。

烟草行业正在面临着备受社会关注的一个重要矛盾：工资待遇的公平问题。改变现状的唯一出路就是：在烟草行业施行符合社会进步要求的新型劳动关系的用工制度——“四定”制度的出台，无疑吸引着各方的关注。

面对新的任务，国家烟草局提出三项建设（任务）：即“严格规范，富有效率，增强活力”。作为与员工切身利益最直接相关的基本管理体系之一，“四定”如何体现三项建设的精神？“理实”认为：员工是企业的最核心动力，是各项制度政策的作用点；员工的积极性，是企业活力的源泉，也是提升企业效率的根本出发点。从“以人为本”为出发点，看“四定”制度建设，解读烟草行业用工制度的改革，一方面保证员工的权力和利益，另一方面是有利于建立企业规范的内部管理秩序，促进企业生产经营活动的顺利进行。

面对行业长远发展，国家局提出了提高队伍整体素质的要求。“人性化管理，注重人才的有效利用”是烟草行业得到稳步发展的实现途径其中之一。理实详细分析“四定”制度的建立过程、科学性、合理性、公开性……进一步阐明“四定”制度的核心在于：1) 打破了身份界限；2) 打通了晋升通道；3) 体现了人性化管理，4) 建立了竞争激励机制。真正形成企业用工能进能出、用人能上能下、收入能增能减、岗位流程严格规范的新机制。

为了帮助烟草企业实施推进“烟草行业用工分配制度”的改革，理实国际特为烟草行业中高层管理人员定制了一门重要的课程，判断在新的形势和任务下，如何进行“用工分配制度的改革”，推行现代人力资源体系建设，解读“四定”的核心和本质，同时将人力资源体系的整体理论框架和烟草实际相结合。使烟草工业公司中高层管理团队获得全新的创建思路和操作方法。

课程目标

- 1、在新形式，新任务和新要求下，烟草行业应当树立真正“以人为本”的用人理念；
- 2、深刻理解烟草行业战略、组织及人力资源的关系，建立战略性人力资源管理的动态性和整体性概念；
- 3、“四定”与组织及人力资源的规划流程，方法，和相应的管理实战技能；
- 4、绩效评估体系的建立与考核。

课程内容

一、烟草新环境下，对人力资源的要求

- 烟草面临的内外新环境
- 烟草行业战略与人力资源的关系
- 战略性人力资源管理的概念和实施要点
- 人力资源管理的金法则——四个经典理论
- 管理，以人为本：跨国公司人力资源管理理念

二、“四定”制度的含义

- 定岗
- 定责
- 定人
- 定薪

三、“四定”制度的解析

- “四定”制度的核心内容
- “四定”制度的本质和目的
- “四定”制度如何建立（人力资源理论体系框架结合烟草实际）
- “四定”制度的科学性，合理性，规范性，公平性，竞争性

四、薪酬体系设计

- 薪酬是人力资源管理的灵魂
- 设计合理薪酬体系的准备工作——职位评估
- 薪酬架构的设计



五、 绩效体系设计

- 绩效管理是企业发展的发动机
- 绩效管理架构的设计

课程对象

烟草行业企业中高层经营管理团队

课程时间

6 小时