

We will build a diversified career promotion system and activate the talent momentum for high-quality development of enterprises

Jun Fu Shunqiang Fu Yuting Zhu Jinxia Xu Zhengbin Wang

Guizhou Tobacco Company Bijie City Company, Bijie, Guizhou, 551700, China

Abstract

Establishing a diversified career advancement system is a crucial measure to activate talent potential for high-quality enterprise development. This system breaks through the traditional “seniority-only” approach by creating multi-channel development pathways across management, technology, and professional fields, while establishing a dynamic evaluation mechanism centered on capabilities and performance. As a vital component of human resource management, the career advancement system directly impacts employee motivation and corporate overall performance. Taking Bijie Tobacco Commercial in Guizhou Province as a case study, this paper analyzes existing issues in its career advancement system—including incomplete channels, unclear standards, ineffective incentives, and insufficient motivation—and proposes optimization measures such as expanding promotion channels, refining criteria, enhancing incentive mechanisms, and improving career planning. These initiatives aim to stimulate employees’ intrinsic motivation and promote high-quality enterprise development.

Keywords

career promotion; tobacco industry; human resource management; incentive mechanism

构建多元化职业晋升体系，激活企业高质量发展人才动能

付军 付顺强 朱钰婷 许锦霞 王政斌

贵州省烟草公司毕节市公司，中国·贵州 毕节 551700

摘要

构建多元化职业晋升体系是激活企业高质量发展人才动能的关键举措。该体系通过打通管理、技术、专业等多通道发展路径，打破“唯资历论”传统，建立以能力、业绩为核心的动态评价机制。职业晋升体系是企业人力资源管理的重要组成部分，直接影响员工的工作积极性和企业的整体绩效。本文以贵州省毕节烟草商业为例，分析其职业晋升体系存在的问题，包括渠道不全、标准不清、作用不实、激励不强等，并提出优化措施，如拓宽晋升渠道、细化晋升标准、强化激励作用、完善职业规划等，以激发员工内生动力，促进企业高质量发展。

关键词

职业晋升；烟草行业；人力资源管理；激励机制

1 引言

毕节烟草商业系统作为贵州省烟草行业的重要组成部分，近年来面临员工老龄化、学历层次偏低、劳动效率不高等问题。其中，职业晋升体系的不完善严重制约了员工的职业发展动力，进而影响企业的整体竞争力。本文基于毕节烟草商业的现状，探讨如何优化职业晋升体系，以提升员工积极性，推动企业可持续发展。

【作者简介】付军（1983-），男，中国贵州毕节人，本科，政工师、一级人力资源管理师，从事人力资源管理研究。

2 现状诊断：人才结构失衡与机制亟待完善

2.1 人员素质的结构性矛盾（数据截至2023年6月）

表 1：人员素质的结构性矛盾

相关指标	数值	健康值参考	差距分析
平均年龄	46.86岁	≤40岁	人才断层风险加剧
本科及以上学历	40.71%	≥50%	高学历人才不足
中高级职称人员占比	6.63%	≥12%	技术领军力量薄弱
技师人员占比	7.06%	≥12%	高技能人才储备不足

2.2 职业晋升体系存在的问题

2.2.1 渠道不全存在“盲点”

主要是以管理晋升通道为主导的晋升模式，尽管也一直推进技术技能职位晋升通道的打通，但仍有近70%的在

岗职工的职业晋升存在“盲点”，更普遍的人群难以感知正向激励，进而主动提升绩效水平。

2.2.2 标准不清带来“难点”

依赖传统聘任方式来推进技术技能职位的晋升，缺乏对专业技术能力和水平的客观依据和严格标准，在晋升的公正性、公平性方面存在难点，直接导致晋升执行力度不够，降低了职业晋升激励的科学性和有效性。

2.2.3 作用不实成为“堵点”

技术技能人才是行业高质量发展的重要支撑，存在只管晋升激励，忽略作用发挥的现状，晋升后一定程度存在躺平、作用发挥不充分的现象，成为企业“不想晋升、不碰晋升、不敢晋升”的重要堵点 [1]。

2.2.4 激励不强导致“痛点”

过往的晋升激励一方面在薪酬体系中设计国家职业资格技能等级和专业技术职称的津贴标准，但最高等级每月奖励标准只有百元，另一方面用于提升岗位绩效工资，但提升幅度也很有限，总体激励作用效果不强，直接导致晋升动力不足的痛点。

3 体系重构：四维晋升通道与三个执行系统

3.1 优化晋升渠道：构建“四维一体”全员覆盖通道

坚持“人人皆可成才，人人尽展其才”的理念，确保

职业晋升通道设计的出发点就是每一名员工均可积极参与，均能被有效激励。在传统管理晋升的基础上，形成“管理+技术+技能+岗位”的多元化全面晋升通道，打造员工个人发展与企业发展“价值双赢”的高质量发展共同体 [2]。

3.2 完善评价标准：完善职业晋升“公信系统”

聚焦“先成果后待遇”、“晋升标准即考核标准”的思路。围绕“技术成果、技能水平、岗位胜任能力”制定晋升评价标准，激发员工通过晒业绩、拼实力来获取晋升资格。

3.3 制定激励标准：点燃职业晋升“动力系统”

针对每条通道构建阶梯式薪酬增长模型，制定相应等级的晋升薪酬待遇。明确相关通道每晋升一级，全年绩效工资增长幅度和全年绩效工资增加标准，晋升到最高等级年收入与正科级干部相当 [3]。

3.4 打造成长平台：提供职业晋升“保障系统”

在实行物质激励的同时，为员工提供多样成长平台和机会。依托工匠室、技能大师工作室、技能选拔、QC 活动等平台，通过教育培训、工作实践、导师帮带的三种培养方式助推员工成长。

4 实践成效：从生存型组织到成长型生态

见表 4、表 5。

表 2：各个晋升通道的层级以及晋升核心内容

通道类型	层级设置	晋升核心内容		覆盖人员比例
技术通道	7 级（初级→高一级）	突出“专业技术成果”		≥30%
		农艺、会计等 6 个序列实现晋升		
技能通道	7 个等级（中级工→首席技师）	突出“业务技能水平”		≥30%
		特有工种	通用工种	
		烟叶分级、烟叶调制等 6 个工种	人力资源管理、安全管理等 5 个工种	
岗位通道	10 级（1 级→10 级）	突出“岗位胜任能力”		95%
		通过岗位知识题库学习和考核强化技能掌握		
管理通道	4 级（副股→正科）	突出“政治素养+管理能力”		≥10%
		干部图库、干部日常表现台账、干部能力提升档案		

表 3：各层级的晋升标准

通道类型	层级设置	晋升标准	
技术通道	7 个等级（初级→高级一级）	从创新创效、QC 课题、重点项目、科技推广、专利项目、论文发表等方面明确了具体的评价标准	
技能通道	7 个等级（中级工→首席技师）	烟草行业特有工种	通用工种
		市公司级、省公司级、行业级技能竞赛名次	同技术标准
岗位通道	10 个等级（1 级→10 级）	岗位知识题库考核+年度考核+民主测评	

表 4 结构性改善成效

指标	2023 年 6 月现状值	2025 年 6 月提升成效
中高级职称占比	6.63%	7.82%
二级、一级技师占比	7.06%	8.39%
本科及以上学历人员占比	40.71%	49.04%

表 5：职业晋升覆盖率改善成效

晋升通道	2023 年 6 月现状值	2025 年 6 月提升后成效
技术通道晋升人员占比	0.29%	0.49%
技能通道晋升人员占比	2.74%	4.75%
岗位通道	0	0，已完善涉及 15 个业务块岗位知识题库

5 结论

毕节烟草商业系统通过构建多元化职业晋升体系，破解了传统晋升“千军万马过独木桥”困局，使能力增值可视化、成长路径可预期、职业发展可持续，通过激发员工内生动力，提升企业整体绩效，为烟草行业的高质量发展提供人才保障，为国有企业人才机制改革提供可复制的范式参考。

参考文献

- [1] 中国烟草总公司. 烟草行业人才发展规划（2021-2025）[Z]. 2021.
- [2] 张伟. 国有企业职业晋升体系优化研究[J]. 人力资源管理, 2022(5): 45-48.
- [3] 李华. 基于双通道理论的员工职业发展模式探讨[J]. 中国人力资源开发, 2023(3): 32-36.