

新形势下企业青年工作特点与规律的研究

杨莉 王亚峰

(兰州石化公司 甘肃 兰州 730070)

【内容摘要】青年工作一直是大中型企业精神文明建设的重中之重,如何在新形势下做好企业的青年工作,以更好发挥企业青年的优势和作用来服务企业、服务青年,是亟待解决的问题。本文通过对新形势下青年现状的研究分析,主要阐述了青年工作的特点与规律,并依据对新形势下青年工作存在的矛盾提出了几点发展方向,以达到创建精品工程,促进人才效益、社会效益和经济效益的提高。

【关键词】青年工作 特点 规律 矛盾 发展方向
中图分类号:D432.0 文献标识码:A

文章编号:1007-9106(2012)05-0044-03

一、课题的提出

(一)青年是企业的希望,青年兴则企业兴。由于在国际、国内经济、政治、文化、科技不断变革的大环境下,国有企业也在深化改革、重组改制、推进现代企业制度的过程中不断完善。青年员工作为职工队伍的生力军,在很大程度上代表着企业的未来和希望,因此企业要适应新世纪新阶段的要求,就需要企业青年工作随着内外环境、青年群体的思想特征、企业对青年工作的要求与定位等因素的变化,塑造一支思想和业务素质过硬的青工队伍。

(二)青年员工始终是企业的中坚力量,是保持企业活力源泉。近年来,新入职员工中受过高等教育的比例越来越大,其中具有大专以上学历占了大多数,尤其是在外语和计算机等技能方面都有比较高的水平,给青年工作带来了新转变、新特点。

(三)新形势下,青年员工工作上存在的普遍性、倾向性问题。随着经济的高速发展、物质生活的日益丰富、生活节奏的不断加快,越来越多年轻人产生了不劳而获、一夜成名等思想,社会“浮躁之风”越演越烈,名种观念交织,给员工工作提出了挑战,对企业的发展产生了不利的影响。

(四)在日常的生产经营工作中,青年员工良好工作态度是促进企业快速发展的基石。团组织有义务帮助青工树立适合企业发展的世界观、人生观、价值观,解放青工思想,转变青工思想观念,释放青工的潜能,培育青年爱国、爱党、忠诚、奉献精神,为更好地为企业服务贡献力量。

二、分析产生问题的主要原因

本小组结合企业生产特点,联系实际,对企业青工进行调查研究,从调查汇总情况看,企业青年工作主要呈现以下几个方面的表现:

(一)企业青年员工呈现的特点

1.整体素质较高。随着国家经济的发展,公民教育资源的丰富,青年受教育的程度越来越高。在现代企业生产中,越来越多借助计算机进行设计、生产、监控,尤其是新建装

置的进口设备更需要懂外语、懂操作的员工进行操作,青年员工在这方面的优势显而易见。

2.思维灵活,敢于创新。青年员工往往喜欢提问,对身边的事经常抱有不同的看法。他们工作经验少,没有形成思维定势,对任何事物都有新的看法和见解,不管是在装置现场,还是在企业日常管理中,都会有自己独特的理解。青年员工敢于创新、善于创新,有些想法可能显得幼稚,但企业的创新不是通过开几个会就能解决的,都是通过转变思维方式、提高思想认识来寻找企业创新的突破点和落脚点,青年员工的不断创新始终是企业持续发展的源动力。

3.年轻活力,善于展示自我。青年员工从学校毕业不久,往往都带着对工作后新生活的美好向往,社会关系简单,家庭、生活等方面压力少,可以把更多的精力投入到工作之中,很容易获得优异的业绩。年轻人喜欢轻松愉悦的工作氛围,社交范围单纯,希望彼此既是同事又是朋友,这样也提高了员工之间的默契程度,对开展需要多人合作的工作有非常大的好处。青年员工也大多喜欢表现自己,积极参加公司的各项文体活动,不论是体育比赛还是艺术表演,青年员工都是主力,可以极大的丰富企业文化。

(二)目前企业青年工作中存在的一些问题

1.团员青年思想教育有待加强。当前,青年群体的思想观念、价值取向、行为方式、人生需求都呈现出新的特点。再加上“80、90”后、独生子女青年逐渐成为企业安全生产的主力军,他们思想的独立性、选择性、多变性、差异性显著增强,传统的思想教育模式效果不够明显,给青工工作带来新特征、新变化。

2.工作呈现形式主义。不能真正带领团员青年投身于生产建设的实际中去,工作上往往是搞几个形式上“轰轰烈烈”的活动和诸如组织大家出去玩之类的“套路式”方法。

3.理想信念不牢,缺乏奉献精神。不少青年职工对中国国情了解甚少,又不注意政治理论的学习,因而缺乏辨别是非的能力。有人认为踏踏实实干活的人就是“笨人”、“老实

人”没有树立强烈的责任意识,有人认为现在应多讲实惠,少讲理论。现在年轻人认为社会经济利益第一,没有树立正确的世界观、人生观和价值观。

4.机构不顺,职责不清。做好青年工作有一个前提,即最好能设立独立的青年工作部门,并给予相应权限,划清人员职责,进行有效地监督考核。这样就不会形成目前一些企业青年工作虽然名为一起管,实际结果是没有管和管不了的不良现象。

5.遵纪守法意识淡薄,组织纪律性不强。不学法、不懂法,对社会上的一些违法犯罪现象听之任之,熟视无睹,片面觉得讲纪律守纪律反而受人讥笑,属于迂腐无能。有的人不能正确认识社会丑恶现象,认为老实人吃亏,守规矩无价值,从而造成自由主义严重,不讲组织纪律。

(三)企业青年工作的特点和规律

1.当前国有企业青年工作具备的独特优势

一是青年工作对企业的发展有促进,企业的持续发展离不开青年工作;二是团的活动为青年成长进步搭建了舞台,为青年展示才干创造了机会;三是青年工作服务了企业生产经营,促进了企业技术进步和创新增效;四是青年工作促进了以职业道德为主的青年思想教育;五是青年工作丰富了企业文化建设;六是青年工作建立了企业党政与青年沟通的桥梁和纽带,推进了企业民主管理。在调查分析的基础上,员工们对国有企业的发展前景充满信心,认为国有企业青年工作有着扎实的基础、成功的做法和特有的优势,在生产经营和思想建设中完全有施展的天地。

2.国有企业青年工作的规律

在肯定自身优势的同时,丝毫也不能忽略新形势下国有企业青年工作面临着前所未有的挑战。在我们的调查中,广大青年员工认同的规律包括有:

工作职能与现有资源相矛盾——青年工作的主体职能是团结教育引导服务青年,然而这种职能如何落实到企业这个市场经济主体中来,如何体现在企业生产经营活动的过程中,尤其当前企业青年组织没有具体而准确的定位,缺乏规范、科学的工作机制,缺乏人财物的保证和政策环境的优化,这此软、硬件资源的短缺势必会影响当前企业青年工作职能的有效发挥。

工作方法与青年特点变化不适应——目前,青年工作原有的抓活动、搞教育的方式方法已经滞后于青年思想变化的节奏,不适应青年的各层次需要,对青年的影响力逐渐弱化。

传统工作模式与现代企业制度要求相冲突——传统的青年工作没有很好地融入到现代企业制度当中来,要规模场面、集中行动、轰动效应,传统工作模式与现代企业制度的内在要求相冲突。

拾遗补缺、见缝插针与企业精细化管理相矛盾——企业青年工作服务于生产经营的突出特点就是拾遗补缺、见缝插针,但随着企业精细化管理的深化,企业青年工作越来越“无遗可拾、无缺可补”,见缝插针的活动空间越来越小。

工作内容与青年需求不适应——当代青年的追求日益多元化、个性化,并且要求真务实。原有的企业青年工作内

容显得陈旧、过时和一般化,远远不能满足青年的需要。

企业的减员增效与队伍建设相冲突——企业减员增效使企业共青团无法补充新鲜血液,出现了近几年离团青年骤增,团员数量锐减的现象。同时,团支部的撤并和团干部的精简,都进一步导致企业青年工作基础失去了保证。

工作高标准与团干部低素质相矛盾——专兼职团干部岗位吸引力偏低,优秀人才不愿做团的工作,团干部队伍整体能力、素质不能适应企业青年工作的高标准需要。

三、解决问题的对策

(一)树立正确的企业青年工作原则

1.“求实”原则。包括突出重点原则、坚持效益原则和打造精品原则

突出重点原则——即要求青年工作要在头绪多、范围广与人员少、精力有限的矛盾中切忌“眉毛胡子一把抓”,要结合工作的轻重缓急和团干部的工作精力,力争实现“有所为,无所不为,以有所不为保证有所为”。该舍的舍,该合的合,要以重点带一般,以特色求发展。

坚持效益原则——即青年工作要顺应现代企业制度的要求,一切工作和活动都要本着服务企业实现经济效益和人才效益最大化的宗旨来开展,对效益不明显的活动要不安排或少安排,对效益突出的活动要精心策划,提前安排,认真实施,务求实效。坚持以有为求有位,以有效求发展。

打造精品原则——即企业青年工作要在突出重点原则的基础上树立打造精品、形成特色的思想,青年工作要能够从其重点活动中选出一、二项既有显著经济效益和人才效益,又能突出青年精神风貌的品牌项目、工程或活动,这样不仅促进了企业的生产经营,也巩固了青年工作地位。

2.“创新”原则。包括观念创新原则、载体创新原则和方法创新原则

观念创新原则——青年工作要一方面克服“就团论团”的观念,在争取服务企业效益最大化上做文章;另一方面要转变“向八小时以外渗透”的观念,正确引导青年力争在八小时以内实现本职工作岗位效能的最大化,把更多的业余时间留给青年自己。

载体创新原则——青年工作要尽可能避免追求规模效应而导致工作和活动流于形式,应把青年工作的重心与企业的生产经营工作重心和青年的岗位成长成才紧密结合起来,从不同侧面、不同角度和不同的切入点来促进企业的创新增效和服务青年的成长进步。

方法创新原则——青年工作要致力于通过各项活动的设计、规划和组织,加强兼职团干部工作方法的交流与学习,进一步引导兼职团干部更新工作思维和拓展工作领域,进而培养和提高团干部开展青年工作的能力和水平。

(二)新形势下企业青年工作的发展方向

1.制定相关的企业青年工作条例和政策。针对企业团组织机构合并、团干部的精简,团员减少的局面,可以通过成立企业党委领导下的青年工作部、青年工作协调委员会或青年支部(青年联合会),制定相关的企业青年工作条例和政策,给青年工作以明确的定位,使其职能具体化,使青年工作的运行纳入到企业的运行体制中来。这样一方面既

明确了青年工作的定位,拓展了青年工作的空间,延伸了青年工作的手臂;另一方面又缓解了青年工作职责与手段不相称的问题,进一步增强了企业团组织的行政职能,强化了青年工作的手段。

2.企业青年工作要紧密围绕企业中心工作来开展。服务企业中心工作,是团组织发扬“党有号召,团有行动”优良传统的具体体现,是企业青年工作发挥作用、有所作为、展示青年风采的职责所在,也是青年工作生存发展的基础。企业青年工作要在坚持“求实创新”原则的前提下,以企业的中心工作和力争实现效益最大化为切入点和有效侧面,以青年文明号创建、青年创新创效、企业文化建设等活动为有效载体,细化活动设计组织,强化活动开展运作,积极调动青年的参与热情,引导青年立足本职岗位,努力实现八小时之内的岗位效能最大化,当好企业党的助手和行政的帮手。

3.企业青年工作要致力服务青年成长成才。服务青年成长成才,是团组织责无旁贷的职责,是团结青年、吸引青年的重要手段,也是青年工作发展壮大的基础。企业青年工作要结合企业重组改制和减员增效的实际,制定有利于培养和提升青年自身竞争力的工作机制和体制,推行切合实际的“双推优”(推荐优秀团员作党的发展对象和推荐优秀青年到更重要的岗位)办法和实施措施,进一步完善“十佳青年”、“青年岗位能手”等活动评选机制,开辟“青年科技成果发布会(或青年科技论坛)”、开展多层次的读书学习、拜师学技等活动,为青年施展才华提供机会和舞台。

4.重视加强团干部兼职化管理与作用的发挥。企业青年工作要搞好,首要条件是要有一支思想觉悟高、业务水平强,具有勇于创新 and 无私奉献精神的兼职团干部队伍。团干部兼职化是国有企业改革的必然趋势,企业青年组织要善

于利用团干部兼职后视野相对开阔,整体意识、协调能力相对较强的优势,注重将综合素质良好,有培养前途的优秀青年选拔到团干部队伍中来,注重利用培训班、网络学校等途径加强团干部专业知识与业务技能的培训,明确其一定的工作待遇,优化其工作环境,强化目标责任考核,使广大兼职团干部能够在企业的青年工作中充分发挥其作用,从而保证青年工作的高效性和实效性。

5.加强互联网在青年工作中的应用与创新。互联网介入企业青年工作是一项新的课题,青年工作应该在提高工作层面和工作效率上下功夫。一是要清醒地认识到互联网为企业青年工作开辟了新领域、新阵地。互联网既是一个好的宣传阵地,也是一个好的学习阵地,同时更是一个好的工作阵地。二是充分利用局域网工程,努力开发建设企业青年工作网站。进一步探索建立“数字化团委”,创建网上信息中心和资料中心,实现共青团工作信息化和团内资源共享,提高团组织的工作效率,进一步增强企业青年工作的影响力和吸引力。三是企业青年工作要充分利用网络宣传阵地,抓住青年心理特点,坚持和强化正面教育引导青年。积极开展有意义的网上活动,如设立网上书屋、网上论坛等,不断丰富青年工作的内容与形式。

青年是祖国的未来和希望,也是企业的未来和希望。面对激烈的竞争,要发展企业经济,实现再次辉煌,青年是当仁不让的决定因素。因此,青年人才培养工作形势紧迫,任务艰巨,并且任重道远,这要求我们每一个青年思想工作者必须在思想上高度重视,在新形势下开展工作,尽快培养和造就一支有企业特色的青年队伍,为企业改革发展奠定坚实的人才基础。

(上接第43页)力推行和完善网上项目申报系统。实现国外专家日常管理工作的网络化实现专家和培训项目申报、管理的网络化,以利于传递信息、提高效率、规范管理和节约成本。此外,要围绕构建服务型政府,改进国外人才智力引进管理方式,寓管理于服务之中。同时,注重国外人才智力管理的政务公开透明,公开办事规则和程序,简化行政审批手续。

2.服务体系

完善国外人才智力服务体系,包括(1)设立工商注册、专利申请、税务代理等一站式办公;(2)设立创业导师制度以及完善诸如管理咨询、人才培养、风险投资、第三、第四方物流等增值服务和定制服务的多层次创业孵化服务功能体系;(3)设立专门的国外人才服务中心,承担发布人才信息、开展人事代理及档案管理、高级人才测评、政策咨询等服务项目。

(四)优化战略环境

人才的活力,取决于环境的优劣。环境优,则人才聚,事业兴;环境劣,则人才散,事业衰。优化环境已成为吸引国外人才智力的重要战略措施。

1.政策法规环境

要构建起一套完善的政策体系,包括国外人才准入政

策、优惠政策、职称评定政策、流动政策等,为国外人才的引进创造便捷的条件,提供包括安家补贴、生活津贴、家属子女安排、科技成果奖励、创业等方面优惠政策保障。同时,要进一步完善和落实有关保护海外人才及其研究工作的法律法规,保障其人身、财产、成果的合法权益。

2.经济发展环境

要大力发展经济,完善投资环境,规范市场秩序,健全市场体系,为海外人才智力发展项目、开展投资、进行科研工作创造一个充满活力的安全的经济环境。

3.社会生活环境

要大力加强科技创新文化建设,营造尊重人才、崇尚创新、鼓励创业、宽容失败的体制环境和社会文化氛围^[1]。要力求营造和建设一个和谐的、舒适的、生态化的社会环境,完善医疗卫生、文教体育和社会保障事业,弘扬先进社会文化,以实现力求实现以文化吸引人才、以感情留住人才。

参考文献:

[1]赵文龙.论知识经济社会中人才的作用与培养[J].人文杂志,1999(2).

[2]刘强,傅莉.高层次人才队伍建设的实践与思考[J].中国高校师资研究,2008(1).