

企业青年思想引导中的问题及对策研究

邓婕

中国能源建设集团山西电力建设有限公司 山西省太原市 030006

DOI: 10.12238/ems.v6i12.10853

[摘要] 青年是国家、企业发展的生力军,青年的思想动态、价值观和行为模式对于国家与社会具有着深刻的影响。对于企业来说,做好青年思想引导工作则将起到促进企业发展战略实现,竞争力增强的作用。但当前我国的企业对青年员工的思想教育重视程度普遍偏低,企业共青团组织作用发挥不充分,较大程度阻碍了对企业青年的培养过程。本文探讨了现阶段企业青年思想引导中存在的问题,并分析了相关对策,期望对实际工作形成帮助。

[关键词] 企业青年; 思想引导; 共青团

Research on the Problems and Countermeasures in the Ideological Guidance of Enterprise Youth

Deng Jie

China Energy Engineering Group Shanxi Electric Power Construction Co.,

Ltd. Taiyuan City, Shanxi Province 030006

[Abstract] Youth are the driving force for the development of the country and enterprises. The ideological dynamics, values, and behavioral patterns of youth have a profound impact on the country and society. For enterprises, doing a good job in guiding young people's thinking will play a role in promoting the realization of enterprise development strategies and enhancing competitiveness. However, the current level of emphasis on ideological education for young employees in Chinese enterprises is generally low, and the role of enterprise youth league organizations is not fully utilized, which greatly hinders the process of cultivating young employees in enterprises. This article explores the problems existing in the ideological guidance of young people in enterprises at the current stage, and analyzes relevant countermeasures, hoping to provide assistance for practical work.

[Keywords] Enterprise Youth; Ideological guidance; The Communist Youth League

引言:

企业青年思想引导工作是企业思想政治工作之中的关键组成部分,也是共青团组织工作的核心,在当前的时代背景下,随着社会思潮的日益多元化,企业青年的思想动态和心理需求相较以往也发生了巨大的变化。在这一背景下相关共青团组织在开展企业青年思想引导工作的时候,需要系统性梳理当前工作面对的问题,并积极通过对新的工作形式、工作方法和工作载体的探索与应用,实现增强青年思想引导工作的针对性、有效性的目的。

1 企业青年思想引导的意义和目标

青年思想建设和思想引导,长期以来都是各个单位的重要课题,通过强化青年思想的引导力度,将实现为当合国家构建稳固群众基础,促进青年群体积极主动肩负起国家发展

和建设的历史责任,共同实现中华民族伟大复兴的目标。从企业青年思想引导的角度来说,通过相应的青年工作将增强企业青年对自身当前职责认识的深刻程度,实现企业各个层次、各个年龄段和各个专业类别人员在思想上的统一性,进而保证企业内部环境的和谐稳定,为企业的发展和青年个体自身的长远发展奠定坚实基础^[1]。

基于上述需求,在现阶段企业青年思想引导过程中,需要确保对应工作达到如下目标:①增强青年的责任意识。增强青年群体对自身工作责任的认知是当前思想引导的核心目标之一,当企业青年可以明确自身工作职责和目标,则其工作热情和创造力将会得到激发,进而推动企业、社会和国家的进一步发展。为实现这一目标,企业青年工作的落实就需要以密切企业、青年之间关系,引导青年爱岗敬业,以及培

养青年对企业的归属感为手段; ②统一思想认识。思想的统一将为集体带来强大的力量, 面对多元文化的挑战, 企业青年思想统一的需求也在当前显得愈发迫切。在这一时代特征之下, 青年工作者和团体则有必要通过发挥自身作为党与青年群体之间纽带桥梁的作用, 通过大力发扬党的光荣传统, 引导青年群体直面挑战, 保持定力来逐步推动青年群体思想的统一, 并让青年以集体的形式在企业工作之中发挥最大的作用; ③维护和谐稳定。企业青年思想引导中, 维护企业内部环境的和谐和稳定也是至关重要的目标, 只有在和谐稳定的内部环境前提下, 才能够让企业始终处于发展的状态。而这一目标实现, 则需要在青年工作之中创造共同愿景, 将青年个体的人生目标与企业的发展方向相结合, 从而让青年可以有效处理“大我”与“小我”之间的关系。

2 企业青年思想引导中存在的问题

2.1 思想引导主体松散, 青年归属感不强

要确保青年思想引导的多重目标实现, 强有力的青年组织意义重大, 只有有力的组织领导才能够为企业青年在自身成长和发展过程中为其坚定地指明方向。但我国的企业在近年来改革的日益深入, 导致了传统组织架构的巨大调整, 企业的共青团组织体系也难以避免地受到影响, 并逐步出现共青团组织与青年群体脱离, 造成企业青年组织归属感淡薄的现象。首先, 目前的企业对效率和管理灵活性的追求越来越高, 而这种企业管理思维带来了层级简化、管理扁平化的组织架构改革^[2]。企业的共青团等群众组织为了适应企业的管理需求, 其层级结构往往也会随之变化, 并造成中间层级的减少, 管理支持有效性降低, 基层团组织的资源获取难度、活动策划难度大大增加。且部分单位的机构改革还存在职能部门重组和整合的问题, 一些原本由企业共青团组织承担的青年工作可能会在该过程中被纳入其他部分, 造成组织定位、职能划分上的模糊, 最终带来团组织与青年群众的脱离。其次, 不同企业青年在岗位、工作模式上的差异也在一定程度上造成了归属感降低问题, 例如部分岗位的正常工作处于长期外派作业状态, 青年员工分散于各地, 人员流动性较大。这种特征导致青年组织无法定时掌握青年员工的思想动态, 对应的思想引导活动也难以开展, 最终造成青年员工和青年组织之间的进一步脱离, 严重影响到思想引导的有效性^[3]。

2.2 青年思想多元化, 思想易受外界影响

当前企业青年工作面对的社会环境与以往任何时期都截然不同, 随着我国经济社会的发展, 新媒体、互联网等的出现让青年的思想进一步活跃, 视野也极大开阔, 不同的青年个体由于其所面对的实际状况、人生目标和认知的差异, 这些差异在当代企业青年中也得到了体现, 让他们的思维方式、价值观念和行为习惯都表现出多样化的特点。此外值得注意的是, 当代社会环境本身具有的复杂性也是青年多元化思想

形成的土壤, 随着社会的发展和变革, 企业青年所需要面对的选择和挑战更为多样, 在这一背景下青年群体必须持续不断地适应和应对相关变化, 并重塑自身的思想和行为。而这种情况对青年思想带来的最直观影响, 就是其十分容易受到外界的干扰, 例如一些社会热点事件往往能够引起青年的广泛关注和讨论, 而这些事件通常涉及社会公平、正义、道德等话题, 与青年自身的工作生活容易形成共鸣, 并最终让青年受到舆论氛围的影响而形成重塑自身的观念。针对这种情况, 企业青年工作在开展的时候需要高度重视对青年正确价值观和行为模式的引导, 以避免其形成错误的思想观念。

2.3 青年组织主动性不足, 思想引导效果不佳

企业青年思想引导的迫切性极强, 而与之相对的则是企业基层共青团组织对思想引导工作开展的主动性不高, 导致思想引导出现滞后和缺位。以实际情况为例, 部分企业的共青团组织在青年思想引导过程中, 其各项业务的开展均是以上级组织的要求, 进行对应的工作部署为核心。除此之外, 相关共青团组织并不会结合自身所处的企业业务部门、单位和青年思想动态, 来进行有针对性的青年工作落实。与此同时, 企业的青年群众因为工作性质、休息模式、工作地点存在极大的不统一性, 对应的共青团组织在按照上级组织要求开展青年思想引导的时候, 还会因为这些因素的影响而出现落实不全面、不彻底和不到位的问题, 活动覆盖面积小、影响力低^[4]。此类问题的存在, 一方面需要相关共青团组织在未来的工作之中, 通过自主创新工作模式、加强组织建设的方式提升自身积极性和主动性, 另一方面还需要打破陈规, 依靠新的技术手段来增强青年思想引导的覆盖范围。

3 企业青年思想引导的对策

3.1 重建组织架构, 增强团组织与青年群众的血肉联系

组织架构的变化对企业青年的思想引导工作已经形成了深远的影响, 在这一背景下相关青年组织需要根据时代发展的特征和青年思想引导的需求, 积极调整组织架构, 以恢复与青年群众的联系。该过程中, 首先可以根据企业的规模、业务范围、青年员工分布等来划分管理层级和选择管理模式。同时为了契合当代企业组织架构的特点, 企业共青团组织还应当确保团组织核心职能不变的前提下, 对层级结构进行适当精简和整合, 以去除冗余层级, 降低团组织运行管理成本和提高效率^[5]。而如果企业本身规模较大、业务复杂, 则可以考虑在总部设立组织总部, 下设多个分支机构或区域团组织, 增强组织的覆盖范围。此外, 团组织上下级的沟通渠道的畅通也十分必要, 组织机构建设的时候相关单位可以构建明确的沟通渠道, 如定期召开团组织工作会议, 以便于不同组织层级之间的信息交流。

其次, 现阶段企业党建工作开展如火如荼, 而青年工作

则可以视为党的群团工作组成部分,因此在企业团组织架构重建的时候,可以尝试将团组织青年工作纳入到企业党建工作的整体规划中,引导青年参与党员学习、主题党日等活动。在这种方式之下一方面可以帮助企业团组织找到自身的准确定位,保证青年思想引导工作开展始终有方向可以依循,另一方面也可以让团组织的力量与党组织建设相互注入新的活力,实现企业团组织工作与青年群众之间始终保持密切联系^[6]。

3.2 做好“互联网+”技术融合,全面把握青年思想动态

当代企业青年思想多样化特点的形成,与其所处的互联网技术环境和多元化思想环境息息相关,而互联网正是多元思想得以广泛传播的重要载体。正因如此,要帮助企业青年群众建立稳固思想阵地,则企业共青团组织必须掌握互联网思想引导的武器。实际实施过程中,共青团组织可以依靠如今广泛应用的即时通讯软件,打造企业共青团组织为核心的思想传播矩阵,如微信群、公众号、微博等,着力构建“树状”信息传播网络,实现信息的扁平化交互传递。在形成完善和全面覆盖的新媒体传播阵地之后,团组织可以定期通过互联网组织青年参与主题鲜明的教育活动,如线上的爱国主义、集体主义、社会主义核心价值观讲座或研讨会等^[7]。同时可以通过邀请专家撰文、模范人物采访等,并在多个互联网平台进行共享,从而增强青年对正确价值观的认知和认同感。

互联网传播和交互平台的构建为企业青年工作带来的并非单纯的信息发布渠道,同时也是把握青年思想动态的利器。在工作之中,企业青年组织可以定期通过平台进行问卷调查,以实现深入了解青年心理变化的目的。尤其是一些因为岗位原因而与团组织存在巨大空间隔阂的青年群众,通过互联网平台也能够迅速和准确地完成对其的问卷和访谈。而定期的问卷调查策略,则可以对一些涉及青年隐私和较为敏感的问题进行探查,如住房、就医、扶贫等,从而也可以帮助企业了解青年职工在工作之外面对的迫切问题,达到共同化解困难,构建和谐企业内环境的目标。

3.3 增强工作主动性,强化青年工作队伍建设

对于部分企业的共青团组织而言,现阶段的企业内部环境对其青年思想引导工作带来的阻碍较大,这种现象可能在一定程度上导致了其工作的积极性和主动性降低。为应对这种情况,青年组织需要进行的工作方法改革是加强自身队伍建设,确保团组织始终具有较强的战斗力。在落实践行过程中,共青团组织需要主动“走出去”,为团组织工作人员创造学习的机会,从外部获取优秀的工作经验和成熟的工作方法,从而对当前的青年思想引导工作提供新的思路。同时,需要将企业共青团组织的工作纳入到考核体系中,实现青年思想引导与共青团组织成员绩效的挂钩。且为了让团组织保有较

强的战斗力,相关工作中还需要持续性地将有青年工作经历的企业青年群众纳入到后备管理人才队伍中。

基于上述需求,企业共青团组织首先应当定期组织团组织工作人员参与行业相关的论坛、研讨会和工作坊等,促进不同企业和机构之间共青团组织的经验交流。同时对于一些本身青年工作成绩突出的企业和机构,相关单位需要定期组织自身工作人员前往实地考察,以深入了解其工作模式、青年活动设计特点和效果评估体系等工作细节。其次,考核机制的引入将极大地增强共青团组织工作的积极性和主动性,而在对这一策略进行应用的时候,可以将青年的参与度、思想引导效果、活动频次和创新度等作为单独的考核标准,将这些考核项目量化后纳入到企业的整体绩效考核体系之中。在此基础上,即可实现对共青团组织工作效果的定期考核与评估,而根据共青团组织考核的结果,对其进行相应的奖励和惩罚,由此达到增强积极性的目的。最后,对后备人才队伍的建设则需要相关单位在每次青年思想引导工作和活动中,根据青年群众的参与程度、绩效考核状况等方式,发现其中具备较大青年思想引导工作潜力的青年群众,在建设其思想动态档案之后将其纳入到后备人才库,每次活动和观察后的结果均进行对应的档案更新,从而实现对人

结语:

综上所述,青年工作在当前的企业各项工作开展之中具有重要的意义,但是受到多方面因素的共同影响,目前企业青年工作存在显著的脱节、工作方式单一和缺乏创新等问题,阻碍了企业青年思想的进步。针对这种情况,相关单位需要加强青年组织建设、创新青年思想引导方式和思路,完善工作体系,从而帮助青年、企业和社会实现协同发展。

[参考文献]

- [1]李彦.用企业文化引导青年职工思想政治工作研究[J].现代企业文化,2022,(13):7-9.
- [2]罗雨迪.新时代国有企业青年职工职业心态及其思想政治工作引导研究[D].湖北工业大学,2020.
- [3]徐博文.“四维平台”构建企业青年思想引导体系路径探索和思考——以航空工业金城集团为例[J].传播力研究,2020,4(07):171-172.
- [4]张晋,刘珊.企业共青团在青年思想政治引导中的促进作用[J].时代报告,2020,(02):48-49.
- [5]李明利.新时期供电企业青年员工思想政治引导策略[J].现代国企研究,2018,(18):192.
- [6]冯丽娜.企业转型期加强青年职工思想引导的措施探讨[J].企业改革与管理,2017,(21):190-191.
- [7]董灵君.企业青年员工思想状况分析及引导对策的思考[J].环渤海经济瞭望,2017,(07):167-168.