

新时代背景下国有施工企业共青团组织作用发挥的路径研究

刘爽

中国水利水电第七工程局有限公司 四川成都 610000

DOI:10.12238/ems.v7i12.16396

[摘要] 国有施工企业作为我国基础设施建设的主力军，具有项目分散、青年员工占比高、工作环境艰苦、流动性强的特点。这些企业中，共青团组织并非可有可无的“装饰”，而是企业治理体系中不可或缺的重要组成部分。本文探讨共青团组织的职能与定位进行分析，探讨新时代下对国有施工企业共青团组织提出的新要求以及新挑战，提出强化政治引领作用、聚焦服务企业中心任务、精准服务青年成长需求、深化改革与自身建设的优化路径，对国有施工企业稳定青年队伍、培养后备人才、提高核心竞争力有积极作用。

[关键词] 新时代；国有企业；共青团组织；优化路径

我国进入新时代后，对国有企业赋予了新的使命，对青年工作也提出了更高的要求。作为国民经济建设的顶梁柱，国有施工企业正处于转型升级、迈向高质量发展的重要时期，面临着深化改革开放、推进技术创新、提高管理效能、应对市场竞争等一系列深刻挑战。同时，企业内的青年员工队伍结构、思想观念、价值追求、行为方式也呈现出很多新的特点，青年员工的学历高、思维活跃、自我意识强、渴望成长成才，但同时也可能因为项目一线工作的艰苦性、流动性、外部环境复杂性面临着理想信念、职业发展、心理健康方面的困惑。在此背景下，国有企业共青团组织作为党的助手和后备军，作为联系服务青年的桥梁纽带，是否可以发挥积极作用关系着是否能将广大青年员工紧密团结在党的周围，并将青年员工的综合素质转变为促进企业发展的强大动力。

一、共青团组织在国有施工企业中的职能与定位

新时代背景下，国有施工企业的共青团组织并非可有可无的“边缘”组织，也非仅组织的“联谊”团体。其职能与定位具有鲜明的政治属性、时代特征和企业特色，是一个多层次、系统化的有机整体。

（一）根本定位：三位一体的政治组织

首先，共青团组织是企业党组织的忠实助手和可靠后备军。坚决服从企业党委的领导，传达和执行党的路线、方针、

政策，将党组织的决策部署转化为团结带领青年员工的具体行动。为企业党组织培养、发现和输送年轻政治骨干，巩固党在企业执政的青年基础。对于国有施工企业的实际情况，项目一线团组织是党的声音的“扩音器”和“下沉通道”，确保即便在分散、流动的项目点上，青年员工也能感受到组织的引领，始终保持正确的政治方向。

其次，企业发展战略的积极支持者和重要推动者。工作重心必须紧紧围绕企业生产经营和改革发展大局。将团的工作嵌入企业价值链的关键环节，成为企业管理的重要辅助力量，而非脱离中心的“额外负担”。对施工国企而言，以项目为中心，团组织的作用体现在项目上。通过构建青年突击队攻坚急难险重任务，通过创建青年安全生产示范岗保障施工安全，通过开展小发明、小革新、小改造、小设计、小建议等创新创效活动助力降本增效，提高施工国企的经济效益。

最后，是广大青年员工的紧密联系者和真诚服务者。共青团组织能够扎根青年、倾听青年的心声、反映青年的诉求，维护青年合法权益。成为企业党政与青年员工之间最畅通、最温暖的桥梁。施工国企的青年员工通常面临着：日常生活单调、婚恋交友困难、成长路径模糊、长期离家背井等现实问题，共青团组织为青年营造了一个“家”的环境，提供精准化、人性化的服务，提高企业青年的归属感和幸福感^[1]。

(二) 核心职能: 四位一体的功能体系

首先, 共青团组织是政治引领的“导航器”。负责对青年员工进行思想政治教育, 用习近平新时代中国特色社会主义思想武装青年头脑, 加强理想信念教育、国情形势政策教育、企业优良传统教育, 引导青年树立正确的世界观、人生观和价值观。共青团组织通过创新多种方式, 比如“青年大学习”、主题团日、实地研学、榜样访谈等形式, 将“大道理”转化为青年易于接受的“小故事”, 增强引领的时代感和吸引力。

其次, 共青团组织是服务大局的“助推器”。动员和组织青年员工在企业生产经营主战场上的建功立业, 围绕重点工程、科技创新、安全生产、质量管理、提质增效等企业中心工作, 设计载体、构建平台。比如在施工国企中常态化进行青年文明号、青年岗位能手、青年突击队、青年安全生产示范岗等品牌活动, 使其成为企业看得见、用得上的有力工具。

最后, 共青团组织是成才育人的“孵化器”。构建系统性的青年人才培养体系, 助力青年员工职业发展和综合素质提升, 从而能够成为企业未来领导者、技术专家和业务骨干的培养摇篮。通过“青年英才”培养计划, 开展技术比武、导师带徒、技术培训、BIM等软件应用竞赛等活动, 不仅提高业务技能, 更注重培养青年的沟通能力、领导力和团队协作能力。

二、新时代对国有施工企业共青团组织的新挑战

(一) 项目分散性与组织覆盖面的矛盾

这是施工企业共青团工作中面临着最天然、最结构性的挑战, 表现为: (1) 组织建立困难。项目施工周期短、人员流动快, 构建稳定、规范的团支部难度非常大。(2) 活动开展困难。人员无法集中, 大型线下活动几乎无法组织。(3) 管理触达困难。传统的层次化管理模式失效, 总部团委的政策和要求难以有效传达和落实到每个项目上的每一位青年。

(二) 青年思想多元化和统一引导的难度较大

青年通过互联网接触海量信息, 对单向度的、说教式的宣传灌输容易产撒恒抵触心理和逆反心理。还有个人主义、享乐主义、功利主义等思潮对集体主义、奉献精神等传统价

值观产生冲击, 导致统一思想、凝聚共识的难度明显提高。工地艰苦的环境、相对单一的文化活动与他们对“美好生活”的想象存在落差, 容易产生思想波动, 需要细致、贴心的引导^[2]。

(三) 传统工作模式与新时代青年偏好间的落差

这是共青团组织工作中面临的最大挑战。表现为: (1) 供给与需求错配。团组织提供的活动可能不是青年最感兴趣的, 比如传统的文体比赛等, 导致青年参与的积极性不足。(2) 形式陈旧乏味。开会、学习等形式过于呆板, 无法吸引“网生代”青年的参与兴趣。(3) 反馈滞后。传统工作模式周期长、反馈速度慢, 无法适应青年追求即时、互动、体验的偏好。

(四) 团干部兼职与工作专业化要求有冲突

首先, 团干部大部分都是兼职, 本职业务工作压力较大, 因此没有多余的精力投入足够的时间和精力去深入研究、精心策划共青团的工作。其次, 共青团组织的工作缺乏专业的培训, 策划、组织、宣传、资源整合等能力可能不足, 导致工作停留在“被动执行”的层面, 无法积极创新。最后, 激励机制不足。兼职共青团的工作绩效往往无法量化, 对职业发展的直接助力不够明显, 影响了工作的积极性和创造性。

二、新时代发挥国有施工企业共青团组织作用的优化路径

(一) 强化政治引领核心作用

有效解决“青年思想多元化与统一引导难度大”的问题, 确保青年队伍的政治本色和奋斗精神。首先, 创新理论武装方式。摒弃照本宣科、填鸭式教育, 通过“青年大学习”线上平台、短视频、微团课、知识竞赛等青年比较喜闻乐见的形式, 将党的创新理论翻译成“青言青语”。邀请劳模、技术专家、老党员结合自身经历讲故事, 将理论与实践结合起来, 提高教育的生动性。其次, 深化国情企情教育。组织青年参观重点工程、企业展厅, 了解企业辉煌历程和国家最新战略, 将个人工作与国家发展、企业命运紧密联系, 增强青年的使命感和责任感。最后, 弘扬工匠精神和奋斗精神。政治培训要拒绝说教, 而是要选树典型。大力评选和宣传“十大杰出青年”、“技术状元”等, 用身边人、身边事激励青年, 营造

“比学赶超”的积极氛围。比如针对施工国有企业,要根据不同项目的特点,利用网络会议系统开展“云端党课”;将政治学习与项目晨会、安全生产会相结合,实现化整为零^[3]。

(二) 聚焦服务企业中心任务

通过构建青春建功平台,有效解决“工作边缘化,未能融入核心”的问题,将共青团工作直接转化为企业生产力,彰显其不可替代的价值。首先,深化“青”字号品牌活动。构建青年突击队,不仅在“急难险重”时发挥冲锋队的作用,同时也是技术创新、工期优化的攻坚队,完善激励机制,让突击队经历成为青年晋升的重要参考。将安全责任落实到团支部、团小组,开展安全隐患“随手拍”、安全知识竞赛、应急演练等,让青年成为企业安全生产的“前言哨兵”。同时,要鼓励企业青年围绕BIM技术应用、绿色施工、工艺工法改进等提出“五小”成果,构建成果采纳与奖励机制。其次,重视提高青年的职业素养。联合人力资源部门、技术部门,举办技术竞赛、岗位练兵、技术讲堂等,鼓励青年考虑职业资格证书,将共青团组织打造成青年技能提升的“加油站”。最后,搭建建言献策平台。构建“青年论坛”、“总经理与青年面对面”等渠道,收集青年关于企业管理的“金点子”,让青年感受到自己是企业发展的主人翁。

(三) 精准服务青年的成长需求

可有效解决“功能单一化,对青年吸引力不足”等问题,增强团组织的凝聚力和吸引力。首先,构建人才孵化体系。推动并且落实“青年英才培养计划”,与导师带徒制度深度融合,为优秀青年配备专业和思想的双导师,制定个性化的成长档案,并且对青年员工进行持续的追踪培养。其次,了解青年员工的多元化需求。为青年提供职业生涯规划辅导,明确晋升通道;为青年开设心理辅导讲座或提供心理咨询热线,尤其关注新员工和长期在外员工的适应问题与心理压力;企业要与地方企事业单位、其他项目公司联合举办联谊活动,积极帮助青年解决婚恋交友问题;在企业项目部构建“青年之家”,配备书籍、运动器材,组织篮球赛、观影、节日晚会等,打破工地生活的单调性^[4]。最后,构建完善的维护机制。

构建畅通的诉求表达渠道,代表青年就薪酬福利、休息休假、工作条件等与管理层沟通,依法维护青年的合法权益。

(四) 深化改革与自身建设

积极解决“自身组织建设薄弱,方式陈旧”的问题,使团组织自身变得更有活力、更有效率。首先,创新组织设置。探索“项目团支部”、“临时团支部”,确保项目到哪里,组织就建到哪里。探索基于专业、兴趣的网络团支部,实现组织覆盖从“实体”到“虚拟”的延伸。其次,构建智慧团建。采用大数据、云计算技术,实现团员管理、思想动态收集的数字化,利用微信公众号、抖音平台等新的媒体矩阵,提高工作效率,发挥新媒体的影响力。最后,加强团干部队伍。选拔有热情、有能力的青年骨干担任团干部,加强业务培训,提高其策划、组织、沟通、资源整合的能力,构建团干部考核激励和成长推荐机制,解决“兼职化”带来的动力不足的问题。对于施工国有企业的分散性、流动性的特点,组织创新是必然选择,数字化建设则是打破信息壁垒、提高管理效率的重要手段。

三、结束语

本研究在新时代的背景下,聚焦于国有施工企业的领域,深入探讨在此背景下国有施工企业共青团组织面临的挑战,提出有效的创新路径,对企业而言能够更好的凝聚青年、服务大局,为企业培养造就一批德才兼备的可靠接班人,提高企业核心竞争力和可持续发展能力。

[参考文献]

- [1]苑鹏. 国有企业共青团组织培养青年员工创新能力的思考[J]. 新丝路, 2024 (26): 0199-0201.
- [2]孙颖悟. 国有企业共青团组织促进青年发展的问题及对策分析[J]. 中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024 (2): 0085-0088.
- [3]康艳. 新时期下国有企业基层团组织如何做好共青团工作[J]. 中国有色金属, 2024 (S2): 64-66.
- [4]张君. 提升建筑施工国企基层共青团工作效能的思考[J]. 品牌研究, 2025 (7): 0283-0285.