

国有企业服务青年成长成才的探索与实践

刘建华

国能大渡河大岗山发电有限公司

摘要：青年之于党和国家而言，最值得爱护、最值得期待。国企青年职工在企业改革发展中承担着主力军作用，国有企业要从选拔培育优秀青年人才角度出发，围绕服务青年成长成才主线，为青年成长成才创建人才评价机制、搭建创新创效平台，探索青年成才“四苗”行动，在思想上“墩苗”、机制上“育苗”、平台上“培苗”、关怀上“壮苗”，促进青年人才引得进、育得好、用得准、留得住。

关键词：国有企业；服务青年；成长成才

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.08.084

习近平总书记在庆祝中国共产主义青年团成立100周年大会上作出重要指示强调，青年之于党和国家而言，最值得爱护、最值得期待。

党的十八大以来，习近平总书记就青年成长成才问题发表了一系列重要论述。这些论述站位高远、意蕴深刻，不仅敏锐洞察青年成长成才的重要性，而且为培养青年成长成才提供了遵循、指明了方向，对于培育时代新人具有重要的理论意义与实践价值。

国能大渡河大岗山发电有限公司（以下简称大岗山公司）是西部大开发十大重点项目和国家“十一五”重点工程，也是国家能源集团目前已建单机容量最大的水电机组，主要承担水电站的运行、维护、检修、大坝管理等工作，现有职工121人，35岁以下青年人占比62.8%，是一只富有朝气的年轻队伍。青年职工占比大，已经成为企业发展的中坚力量。近年来，“90后”已逐步走上关键工作岗位，成为电力人才队伍的主力军，在企业生产经营和管理工作中发挥着重要作用。在学历素质整体提高、生存压力明显减轻的背景下，青年职工对电力企业有着什么样的认识，在学习工作中有什么样的基本规律，隐藏着什么样的成长需求，如何制定有效的培养对策，如何激发青年人的潜力，更好地发挥青年人力量，帮助青年人更快成长成才成为一项重要课题。

企业发展归根结底是人才的竞争，必须以人才为根本，坚持人才引领发展，有效实施青年英才的培训计划，打造高素质的青年人才队伍，建立青年成长成才机制，为企业的健康可持续发展提供人力支持。该公司遵循这一基本准则，研究制定电力企业青年职工成长需求与培养对策，系统建立基于能力素质模型的智慧评价系

统，为企业青年快速成长成才提供持。

一、把握青年成长成才的需求、途径

企业也正处于攻坚高质量发展的关键时期，突破发展瓶颈需要一批赋有创造力、想象力的青年人才发挥引领作用，确保在激烈的市场竞争中赢得优势，实现青年与企业同进步共成长。青年人才是企业转型升级发展的重要力量，是谋求长远发展的根本所在。因此，企业要了解青年成长成才需求，分析职业发展途径，积极探究如何为青年职工“递梯子”“铺路子”“搭台子”，帮助青年快速融入企业、迅速成长成才。

（一）电力企业青年职工成长需求

1. 青年职工普遍认为最能体现自身价值的方式是拥有能够充分发挥自身才能的平台，因此需要更宽阔的职业发展通道。青年职工认为自身成长缓慢的原因：一是缺少明确的职业生涯规划，因此感到迷茫而缺乏动力。二是认为大学生的数量越来越多，岗位编制数量有限，如何畅通职业发展渠道显得越来越重要。三是渴望锻炼和展示自我的平台。

2. 青年职工需要多专业多岗位锻炼。随着电力企业的发展，对综合素质较强的人才的需求逐渐增大，青年职工也逐渐开始重视向着综合性、复合型人才发展，希望进行多专业、多岗位进行锻炼，以掌握更多的技能，实现自身的全面发展。例如在企业中进行干部的提拔时，需要人员具有班组长、管理岗位经验和生产一线的工作经验，一些岗位的青年职工虽然具有很强的专业技能，在本岗位的工作也很出色，但从事的工作岗位单一，对其他岗位的工作不熟悉，缺少其他专业岗位的工作经验，在干部选拔中就失去了竞争的优势。可见，企业在不断的发展，对人才的需求也在不断变化，企业不

仅需要专业技术过硬的人才，还需要综合素质高的人才，对青年职工来说，要想在激烈的竞争中占到优势，就必须协调好二者之间的关系，明确自身发展方向，也需要企业提供多种途径帮助青年职工成长。

3. 青年职工需要关心关怀。面对目前工作要求严、标准高、竞争大，知识更新快，需要不断学习、不断掌握，青年职工普遍存在能力恐慌；现在的青年是与电脑、网络相伴成长的一代，工作业余缺乏与同事、同龄人之间的交流沟通。企业通过关注青年职工心理健康，开展有效心理健康教育和引导，可以帮助青年职工正确面对新形势新任务带来的机遇与挑战，提高职工的心理防御能力，也充分激发青年职工工作热情、创造激情和奉献精神，帮助青年职工快速成长成才，同时对企业发展长远发展起到了重要作用。

（二）电力青年的成长途径

不同工作岗位的青年职工其成长途径是不同的，电力青年职工的成长历程大致有两大类：一是电力生产运维一线青年职工经过培训学习，通过大量的工作经验积累，技能水平不断提升，掌握完备的技能技术知识，成为各专业小组和岗位的技能骨干；也可通过参与生产管理，成为班组长和运维值长，成为生产运维管理岗位带头人、负责人和电站的管理者。二是青年职工在生产技术以外的工作领域凸显出特长和优点，经过部门借调交流和学习，通过“专、兼、挂”“双肩挑”的多岗位锻炼，在综合工作中得到不断成长和提高，成为各类业务专责和管理骨干等，再经过长期的工作经验积累、专业技术水平的提升，发展成为各类技术、管理带头人以及项目负责人等，一部分人员走上领导岗位，成为部门负责人和电站管理者。

二、探索服务青年成长成才的工作实践

为引导青年职工更好成长、更快发展，大岗山公司始终围绕青年建功立业主线，在思想“墩苗”、机制“育苗”、平台“培苗”，关怀“壮苗”上下功夫，提出服务青年职工成长成才对策。

（一）强化思想引领“墩苗”，提升青年能力素养

坚持理论武装头脑，着力构建组织引领学、支部研讨学、青年自主学习“三位一体”学习机制，引导青年职工深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，学习

党的百年奋斗重大成就和历史经验，坚定不移听党话、跟党走，用实际行动切实肩负起新时代赋予水电青年的能源使命和时代重任。坚持青年学习“第一要务”，根据青年成长发展需要，制定“培训强化年”学习计划，充分发挥3D仿真培训平台和青年创新工作室的作用，建立了线上“云课堂”和线下“大讲堂”，采用“实操+理论”相结合方式，持续提升青年职工业务技能水平。扎实开展“人人上讲台”活动，积极搭建青年素质提升平台，以青年人才为主的讲师队伍，以讲促学、以讲促练、以讲提能，形成“比学赶帮超”浓厚氛围。

（二）建立人才机制“育苗”，服务青年职业发展

聚焦青年职业发展，积极探索并持续完善青年人才成长发展机制，在青年人才引进、使用和评价上不唯学历、不唯资历，用心打造和构建适宜青年人才成长和发展的评价人才评价体系。围绕企业建设规划，结合企业实际，量身打造出一套“数据化、标准化、公开化”的智能人才评价体系，全面精准地评价与选拔优秀青年人才。通过职工信息集成、统一量化，建立青年人才数据库，从业务能力、综合素质等方面对人员进行多维度“画像”，准确对各类职工发展进行清晰定位，有效实现数据化评价和标准化选拔。以深化“三项制度”改革为契机，进一步调整绩效分配模式，拓宽管理、技术等多种职业发展渠道，青年职工可根据人才评价系统实时分析研判个人职业发展优势和短板，明确职业发展目标，为个人职业生涯规划指导提供帮助。在完善青年职工职位发展需求的同时，也为专业技术和生产技能的青年人才发展创造条件，并借助人才评价系统逐渐完善管理、技术以及技能方面的人才评价与任用机制，实现因职配人、人岗相适，协调好管理、技能以及技术三种专业发展之间的关系，为不同类型的青年人才成长成才搭建平台，促使不同岗位的青年职工有平等的机会和路径进行发展。企业个性化和多元化的人才评价体系，也提供了青年员工适时调整工作需求，为合理挖掘人才的专长、特长、因材用人、各尽其能提供了有力支撑，让青年人才在企业实现真正的发展与提升。

（三）打造创新平台“培苗”，引导青年创新创效

以青年创新平台和重点创新课题集聚优秀人才，探索多元化、复合型科技青年人才培养模式，不断提升企

业核心竞争力，成立以四川省劳模命名的“青年创新工作室”，打造了一支集先进模范、技术骨干、管理人才和青年代表为成员的“双引擎”创新工作团队，滚动实施创新课题，形成了“领导带头、青年参与、共同推进”工作格局，并精准支持和运用青年创新成果和成果转化，鼓励青年人才充分发挥自身创造价值，为青年营造和谐发展空间和工作环境。工作室按照“信息资源共享最大化、经验总结交流常态化”的培养思路，在开展理论业务辅导的同时，通过厂家联合开发、专家现场集中授课等方式，有效提高了青年职工信息技术、软件编程、大数据分析等业务技能水平。建立了“传帮带”“师带徒”等机制，聘请省劳模、集团公司工匠等“金牌”老师挂帅工作室，为青年发展授之以“渔”，加快创新人才成长成才；根据课题项目特点，以工作室骨干核心成员为师傅，每人配对1至3名入职三年以内的青年职工，有计划有针对性地开展业务培训，着力促进青年职工快速融入创新工作，鼓励和引导优秀人才向更高平台流动，累计30余名青年职工得到提拔晋升，10余名青年职工走上中干及处级干部岗位。同时，积极邀请内外部专家对课题项目进行专业指导和答疑解惑，并定期交流、探讨、评比，形成了“比学赶超”的浓厚学习氛围。注重经验交流提升，坚持“汇智于内、引智于外”相结合，按照“走出去，请进来”原则，大力推进技术骨干学习交流、邀请内外部专家亲临指导，培养了一批专业扎实、技术过硬的综合型青年人才。注重典型培育选树，常态化开展“创新之星”评选，积极营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造良好氛围，以点带面，充分调动广大青年科技创新的积极性、主动性和创造性。

（四）持续关心关怀“壮苗”，助力青年成长成才

坚持青年为本，持续服务青年需求。常态化开展篮球赛、红歌赛、乒乓球赛等活动，不断丰富一线青年职工业余文化生活，创造沟通交友机会。高度重视，有效地整合青年员工的需求，每季度召开民主恳谈会，倾听青年心声，帮助青年正确理性研判自身能力优缺点，纠正青年职工认识偏差、盲目比较的不良现象。定期开展思想动态分析，借助科学方法做好心理疏导工作，采用自主研发的情绪感知系统对职工情绪状态进行数据分

析，及时了解青年所思所想；结合“健康企业创建”，分部门、分专业进行心理测试，根据测试结果依据标准进行分类并建立资料库，借助测试结果有针对性开展心理健康宣传教育，通过心理健康知识讲座、印发知识手册、开展适应能力训练、抗挫折训练、毅力增强训练、能力拓展训练等，培养青年职工良好意志品质，提高青年职工的心理健康水平，达到助人自助的效果。此外，借助公司新媒体平台普及心理学知识，宣传心理调适的方法和技巧，帮助青年职工掌握提高心理素质、保持心理健康的方式方法。切实让青年职工真正感受到公司关爱、关心、助力青年职工成长的政策举措，把情传递，把心焐热。这样的科学手段使对青年职工思想问题分析和处理更具科学性，对青年职工个性特点了解更具客观性，并为开展其他工作提供依据。深化岗位建功平台，每年组织开展创新技能竞赛、运维技术比武、检修劳动竞赛等活动，加强先进典型培育选树，营造良好工作和生活环境，积极助力青年技能素养提升，不断凝聚干事创业力量。

三、结语

服务青年职工成长成才是保证企业持续发展的重要基础，企业通过构建良好的青年职工成长成才机制和体系，为青年职工敢于担当与拼搏提供支持和保障，并不断优化完善青年人才培养选拔任用的思路举措，为青年职工建功立业营造良好的环境，为企业的发展探索出适应青年人施展技能的有效舞台。国有企业要聚力培育青年职工成长成才的土壤，努力在青年人才队伍建设方面发现更多、更新的方法，探索更多新途径，加强青年人才选拔、培养工作，助推青年职工成长成才，为创建世界一流示范企业提供坚强有力的人才支撑。

参考文献

- [1] 青年与科技的亲和性：两种向度的思考[J]. 方俊; 肖峰. 中国青年社会科学, 2019 (02)
- [2] 第六代青年对当代中国的历史性贡献[J]. 邢建辉. 中国青年研究, 2015 (01)
- [3] 技术哲学视野中的青年及其认知特征[J]. 肖峰. 中国青年研究, 2013 (09)
- [4] 国有企业共青团组织促进青年发展中的问题及对策研究[J]. 刘莹. 现代经济信息, 2019 (13)