

以青年为本提升团青工作质量

梁雅丽

山西吕梁石油分公司

[摘要]人是做事的主体，人才是企业第一资源。如何把人组织起来，让人想干事、会干事、干成事、不出事，对助力企业加快扭亏脱困、提质增效、实现全面可持续发展具有较强的实践意义。本文将突出“人”这一关键要素，以青年为中心，从组织、引领、培养、推动、保护等五个方面研究如何加强和改进团青工作，提升团青工作质量。

[关键词]以青年为本；团青工作质量；团支部

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.1900

在企业中，青年是一支生力军，他们是企业的后备军，是企业未来的中坚力量。当前，团支部存在基层基础薄弱、有效覆盖面不足、吸引力凝聚力不够等突出问题，必须高度重视做好新形势下团青工作，切实解决问题，全面提高团青工作质量，不断开创团青工作新局面。

一、强化团支部基础工作，将团员青年充分组织起来

党的力量来自组织，必须切实加强组织建设，把党的组织优势充分发挥出来。同样，团青的力量也要靠强化组织建设来激发。当前，企业存在基层团支部不完善、不健全，基础工作薄弱，凝聚力、组织力、号召力不强等突出问题。为了有针对性地解决上述问题，首先要从“三基本”建设出发，扎实开展团支部建设，团干部队伍和团员青年队伍建设。

团支部是团的基础组织，是团组织开展工作的基本单元，是团的全部工作和战斗力的基础，担负直接教育团员、管理团员、监督团员和组织青年、宣传青年、凝聚青年、服务青年的职责。在基本组织建设方面，要按照“青年在哪里，团组织就建在哪里”的要求建立团支部，扩大团支部工作覆盖面，把团支部工作延伸到广大青年最需要的地方去。

推动共青团事业不断开创新局面，关键在团干部。要按照“德才兼备”的要求选举完善团支部委员会，委员出现空缺时及时增补，执行团干部教育培训规划，确保成立一支坚定理想信念、心系广大青年、工作能力强、作风优良的团干部队伍。

青年兴则国家兴，青年强则国家强。要按照“一个都不能少”的要求将青年纳入到团支部当中。建立健全青年基础信息台账，知晓青年性格特点与特长；通过走访、慰问、谈话等方式了解青年工作生活情况，建立健全青年档案。做到知人善用、人尽其才，做到真心关爱、广得人心。

突出思想政治要求，严格落实“三会两制一课”，切实提高组织生活质量，注重创新方式方法，做到形式多样、严肃活泼。落实全面从严治党要求，开展团支部规范化建设，建强团支部、规范基层团务、推动重点工作。通过团内政治生活和团支部各项活动将青年充分组织起来，不断增强团支部的凝聚力、组织力、号召力。

二、强化青年教育引导，引领青年筑梦追梦

新形势下，加强和改进共青团和青年工作必须深入贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神，悉心教育青年、引导青年，做青年的引路人，引领青年筑梦追梦。

严格落实团的“三会两制一课”“主题团日”“青年政治轮训”等制度，强化青年党史教育、时代教育、爱国教育、社会主义核心价值观教育，带领青年回溯初心、引领青年担当使命、厚植青年的爱国主义情怀，指导青年坚定理想信念，牢记初心使命，依靠党的领导的政治优势，发挥精神力量、道德力量对青年的鼓舞、凝聚作用。大力实施“青年大讲堂”“青年大学习”等讲学行动，积极发现、选拔、培养一批从青年中来、到青年中去、政治坚定、善于面向青年的好老师，用青年愿意听、听得懂、记得住、能运用的话语讲到青年心里，带领青年听党话、跟党走，汇聚青年智慧与力量。

紧跟时代步伐和企业经营管理、改革发展要求，及时开展

青年形势任务教育。在形势任务教育过程中，尽最大的努力，实事求是地把成绩讲够，把困难讲透，把办法讲明，把前景讲清；引导青年用科学的观点、方法去观察、分析和判断形势，正确看待当前企业改革发展所面临的困难和问题，正确理解企业的各项方针、政策和措施，正确认识自己在企业改革发展中的位置和责任，增强克服困难的信心和勇气。开展各种生动活泼的形势任务教育活动，从本地实际情况出发，通过正面讲解、平等讨论、开展调查、演讲、辩论、答疑等多种途径和形式，把形势任务教育工作做到青年心里，真正为他们所接受。团结带领广大青年立足岗位练本领、长才干，成为担重任、挑大梁的中坚力量。

三、强化青年服务培养，助力青年成长成才

团组织要增强服务观念，坚持服务青年的工作生命线。牢固树立“人才是第一资源”和“没有人才、一切归零”的理念，助力青年成长成才。

建立完善团干部联系服务青年工作机制，主动走近青年、倾听青年，做青年朋友的知心人，真情关心青年、关爱青年。做青年工作的热心人，关注青年所思、所忧、所盼，在学习、工作、生活方面遇到困难和苦恼，及时伸出援手，让他们感受到关爱就在身边、关怀就在眼前。盯牢青年所急、党政所需、团组织所能的领域，畅通青年诉求渠道，重点帮助青年解决日常工作生活中最关心、最直接、最现实的利益问题和最困难、最操心、最忧虑的实际问题。

自古英雄出少年。企业在大力实施人才强企工程的过程中，要重视和信任青年，关心和支持青年，在三支人才队伍建设中重视青年的培养、为青年提供更多学习和培训机会、为青年提供轮岗交流和挂职锻炼的机会，建立健全让青年脱颖而出的工作机制，助力青年成长成才。

畅通人才成长通道，实施年轻干部成长计划。团组织要明确企业人才培养政策，明确人才战略规划和顶层设计，把握人才流动频率，倡导干部培养选拔的基层导向，积极鼓励青年到艰苦的一线吃苦磨炼、增长才干，放手让青年在重要领域和重要岗位上攻坚克难、施展才华。对于在轮岗锻炼、上挂下派、异地交流、急难险重任务中表现突出、有显著工作实绩的青年及时优先补充调整进后备干部队伍，积极为青年创造人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的发展条件。

团组织在同级党组织的领导下，要做好优秀青年的“推优入党、推优荐才”工作。在日常工作中要善于发现、培养、推荐青年优秀人才，建立入党积极分子、发展对象及青年人才库进行跟踪培养，按照程序开展“双推优”工作，在推优工作中充分激发青年的工作积极性、主动性和创造性。

四、围绕中心任务建功立业，推动青年创效创新创优

青年是整个社会力量中最积极、最有生气的力量，国家的希望在青年，民族的未来在青年，企业的希望也在青年，青年面临着“天将降大任于斯人”的时代使命。

团组织要坚持围绕中心、服务大局的工作理念，主动融入企业中心工作，把企业中心工作作为发挥青年生力军作用的主战场；要发挥共青团的组织优势，找准工作的结合点和着力

点,构建有共青团特色的工作体系,组织动员广大青年为企业发展作出积极贡献;要以岗位练兵、主题活动、劳动竞赛、“师带徒”“金点子”征集、“青年先行”等活动带动青年不断提高综合素质和专业技能,引领青年立足岗位建功立业,推动青年攻坚创效。

鲁迅先生说,青年“所多的是生力,遇见深林,可以辟成平地的,遇见旷野,可以栽种树木的,遇见沙漠,可以开掘井泉的”。青年思想活跃、思维敏捷,观念新颖、兴趣广泛,探索未知的劲头足,接受新生事物快,团组织要尊重这种青春天性,要将青年骨干组织起来,围绕企业的重点难点工作,成立青年突击队、青年攻关小组,大力开展攻关行动,积极开展技术创新、流程创新、管理创新,凝聚青年力量与青年智慧,推动青年开拓创新。

团组织要培养、选树、宣传先进典型,搞好典型引路,发挥先进典型的示范带动作用。要善于挖掘先进典型的事迹经验和精神实质,树立事迹突出、群众认可的先进典型,不断充实青年先进典型资源库。要建立完善先进典型的表彰奖励机制、评价反馈机制、培养考核机制和管理服务机制,积极营造有利于先进典型继续成长的环境,不断完善培养选树宣传先进典型的长效机制。要在青年中形成崇尚先进、学习先进、追赶先进的良好风尚,激发青年比学赶帮超的持久内生动力,推动青年争先创优,打造出一支高素质专业化的一流青年人才队伍。

五、加强青年廉洁教育,让清廉伴青年一路同行

近年来,随着网络上各行各业“90后”“00后”违纪违法案例的相继曝光和企业内出现的基层青年员工违规违纪问题,违规违纪低龄化、干部腐败“年轻化”现象使得青年廉洁教育问题引起广泛关注。

思想是行动的先导。习近平总书记说:廉洁自律,必须筑牢思想防线,加强主观世界改造,牢固树立正确的世界观、人生观、价值观,加强党性修养,做到持之为明镜、内化为修养、升华为信条。团组织要充分利用团内三会一课、主题团

日、青年政治轮训、青年大学习、青年大讲堂等平台强化青年员工的“三观”教育、道德教育和廉洁教育。共青团作为党的助手和后备军,要在党的领导下始终保持其政治性、先进性、纯洁性、战斗性,团组织要组织青年认真学习贯彻《中国共产党廉洁自律准则》和《中国共产党纪律处分条例》等党规党纪,高标准严要求,培养政治坚定、作风过硬、廉洁自律的优秀青年。

腐败往往从抵挡不住诱惑开始。团组织要加强对青年员工的反“四风”教育。谨防在青年中形成知行不一、不求实效,文山会海、花拳绣腿,贪图虚名、弄虚作假的不良作风;谨防在青年中形成脱离实际、脱离群众,高高在上、漠视现实,唯我独尊、自我膨胀的不良作风;谨防在青年中形成精神懈怠、不思进取,追名逐利、贪图享受,讲究排场、玩风盛行的不良作风;谨防在青年中形成铺张浪费、挥霍无度,大兴土木、节庆泛滥,生活奢华、骄奢淫逸的不良作风。

违法往往从破纪开始。团组织要加强青年员工的遵章守纪教育、法治教育、警示教育,不断提高青年员工的纪律意识、法律意识和风险意识、底线意识、红线意识,引导青年做“知敬畏、明底线、守规矩”的明白人。团支部要常态化开展廉洁自律承诺、廉洁活页夹画像、廉洁主题演讲、廉洁家风分享等活动,鼓励青年积极参与企业廉洁监督,争当廉洁使者,在青年中大力推动廉洁文化建设,通过教育、监督、引领让青年因敬畏而不敢腐,因制度而不能腐,因觉悟而不想腐,在青年中形成“风清气正、干事创业”的良好风尚,确保青年干成事、不出事,让清廉伴青年一路同行。

参考文献:

- [1]新华社北京.《中共中央关于加强和改进党的群团工作的意见》[N].中国青年报,2015-7-10(7).
- [2]共青团中央企业工作委员会.《理论探索》[M].北京:中国经济出版社,2010.

(上接第3525页)

(五) 向着战略性方向发展

电力企业战略人力资源管理中应当及时向着战略方向发展,针对原有事务性进行反思,明确发展方向。第一,避免过度局限。在电力企业中应当坚持从促进企业长远发展入手,避免局限在具体事物管理等方面。第二,开展人力资源管理工作时需要转变当前、短期利益观念,以长远发展为目标,重视人力资源管理工作中能够产生的长期效益。第三,开展人力资源管理时不仅要全面落实电力企业发展战略,同时也要做好电力企业战略制定工作,参与到战略制定、执行等阶段中,做好员工培训、开发等工作。所以在这一阶段中需要做好战略转移工作,在关注具体事物的基础上做好战略性管理工作。

(六) 提升量化方法运用技能

开展电力企业人力资源管理目标及过程控制中,需要从做好关键绩效指标有效传导入手,明确量化目标设定重点,确定好人力资源数量、质量、成本等。尤其是对于体现质量的知识、技能等指标,应当具备较强的分析能力,所以在电力企业人力资源管理目标及过程控制中需要从积极开展人力资源管理自身量化指标研究入手,在掌握人力资源管理指标的基础上设计出合理化的指标方案。同时还要做好人力资源目标、业务目标之间的研究工作,找出目标之间的差距,及时传导业务压力。只有不断提升决策方法运用能力,才能在做好建模工作的

同事掌握静态、动态固化方法。此外还要不断完善人力资源职能业务,针对调查统计性指标进行分析,做好深入调查工作,在提取统计指标的基础上做好调查研究,如针对员工满意度等进行调查。

结语:

综上所述,在新时期发展背景下电力企业战略人力资源管理中就需要从做好目标管理与过程研究入手,在转变传统管理模式基础上向着流程信息化、组织机构系统化、科学化方向不断发展。同时还要展现战略人力资源管理目标与过程控制优势,不断提升企业市场核心竞争力,实现获取最大经济效益目标。

参考文献:

- [1]余无恙.新时期电力企业人力资源管理策略分析[J].中国产经,2020,(10):27-28.
- [2]倪颖.新时代背景下电力企业人力资源管理优化研究[J].企业改革与管理,2019,(21):22-23.
- [3]李英杰.电力企业战略人力资源管理目标及过程控制[J].中国市场,2015,(13):26-26.
- [4]周剑琛.企业战略人力资源管理目标及过程控制研究[J].通讯世界,2014,(21):214-216.