

Dynamic analysis and countermeasures of young workers' ideas in field construction enterprises

Anqi Zou

Sinopec Jiangnan Petroleum Engineering Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430070, China

Abstract

Young people are the new force of enterprise development, and their ideological dynamics is related to the high-quality development process of enterprises. Field construction enterprise is the main force of engineering construction, a line of green workers especially business outsourcing is the main part of field construction enterprise, master this group characteristics, to strengthen the construction of youth team guidance, youth thought, the socialist core values education, promote youth spiritual accomplishment project go deep real concrete significance.

Keywords

Field construction enterprises; youth; characteristics; countermeasures

野外施工企业青工思想动态分析及对策

邹安琪

中石化江汉石油工程有限公司, 中国·湖北 武汉 430070

摘要

青年是企业发展的生力军, 他们的思想动态关系到企业的高质量发展进程。野外施工型企业是工程建设的主力军, 一线青工特别是业务外包青工是野外施工企业的主要组成部分, 掌握这一群体特征, 对于加强青年队伍建设、青年思想引导、社会主义核心价值观教育、推动青年精神素养工程走深走实具体重要意义。

关键词

野外施工企业; 青年; 特征; 对策

1 当前野外施工企业青工主流思想特征。

通过调研 A 石油工程公司 35 岁以下 (含 35 岁) 的员工分析, 当前青工思想主要表现为以下 4 方面特点:

1.1 青年主流思想观念正

公司青工主要是 80 后、90 后, 生长在改革开放和国家经济社会高速发展时期, 对党的领导和国家的快速发展认同感强, 听党话跟党走信念坚定。从问卷调研中看, 信仰共产主义占 81.44%; 对于国家发展前景, 63.8% 的青年员工认为“基本面长期向好, 发展前景广阔”。座谈交流和一对一访谈中, 虽然一线青年绝大多数为外包工, 但是他们对加入中国共产党的意愿强烈, 特别是公司 2017 年下发了《关于进一步加强在生产一线和青年中发展党员的指导意见》, 更加注重在外包工中发展党员, 自 2020 年起, 新发展的外包工党员数超过合同制员工, 成为公司一线发展党员的主要群体。

【作者简介】邹安琪 (1992-), 女, 中国湖北仙桃人, 本科, 中级政工师, 从事团青工作管理研究。

1.2 青年对企业发展信心足

近年来, 面对石油行业极寒期、疫情全球性大爆发、持续深化改革等, 青年员工更加认识到个人和小家的命运, 与公司这个“大家庭”的命运紧密相联, 只有公司发展好了、效益好了, 个人和小家才能得到更多实惠。问卷调查中显示, 有 73.58% 的青年员工坚信“打造特色领先企业”的使命能实现, 61.54% 的青年员工认为公司是“成长成才的平台”, 57.19% 的青年员工认为公司是“养家糊口的地方”, 51.59% 的青年员工认为公司是“干事创业的热土”, 58.11% 的青年员工对于目前工作是“非常满意”和“比较满意”。在座谈中, 青年员工表示, 近年来, 公司规模不断扩大, 经营效益不断提升, 收入不断提高, 尤其是这三年受疫情影响, 经济下行, 一些行业波动较大, 但在国有企业工作和收入都比较稳定, 虽然石油工程一线工作条件比较艰苦, 但至少收入有保障, 能够给家人安稳的生活, 爱岗敬业、钻研奉献的主人翁意识进一步增强, 对企业未来发展充满信心。

1.3 青年成长成才方向明

在座谈中, 有 69.35% 的青年员工有 3-5 年甚至 5 年以

上的发展规划,特别是针对当前公司一线队伍中80%以上是社会化用工的实际,公司党委大力拓宽灵活用工渠道,研究出台了《基层队关键岗位专项激励指导意见》等制度,各种用工身份、专业、岗位的青工成长成才方向更加明确,渠道更加畅通,展现自我、发挥特长、提升才能的机会和平台也同步增加,充分调动了青工安全生产积极性。同时,随着公司各项业务快速发展,越来越多的青年员工“本领恐慌”意识普遍增强,表现出加强学习、提高素质、主动适应新形势要求的强烈愿望。通过调研数据可以看出,对于自身迫切期望提高的能力方面,40.55%的青年员工认为影响职业发展的内部因素主要是业务能力不够;有61.62%、56.44%和43.56%的青年员工认为需要通过导师传帮带、重要岗位磨炼、组织跟踪培养等帮助自身在职业发展过程中不断成长。由此可见,青工更加重视自身素质的提升,期望实现自我抱负。

1.4 青年价值取向多元化

当代中国最为突出的现实是价值多元化和复杂性,这也不可避免地反映到石油行业中。随着一线青工生活水平的日益提高,需求逐渐由物质向精神方面转换。同时,近几年招聘的青工都是95后、00后,他们更加趋向于把理想与现实、奉献与索取、理想主义与功利主义等结合起来,既讲精神追求,也重功利实惠;既讲奉献社会,也注重获得回报。问卷显示,45.23%的青年员工读书或业务学习的时间平均每天1-4小时。根据“希望单位组织哪些活动来丰富你的业务生活”的统计中,“看电影”占比50%，“篮球”占比38.38%，“羽毛球”和“登山”分别占比31.61%，这四类活动是青年员工工作之余较喜欢的休闲活动。

2 主要问题和原因分析

问题是工作的导向。听取青年心声、了解青年诉求、掌握青年困难,是开展青年思想动态调研的重要目的,也是做好青年工作的应有之义。通过调研,当前青年反映出以下4方面的问题:

2.1 政治能力需要提升

一是青年有提升政治能力的内在需求,调研结果显示,24.92%的青工认为“政治站位不高”是影响自身职业发展的主要内部因素,在所有因素中排名靠前,显示出青年对提升政治能力重要性的认识日益提升、需求日益迫切。二是青年有加强形势任务教育的现实需要,22.07%的青年认为“追求躺平,佛系心态,进取心不强”是影响自身职业发展的内部因素。此外,非全日制员工选择企业目标“也许会实现”和“与我无关”的比例远超其他用工类型。

2.2 专业素养有待加强

一是本领提升有需求。“本领恐慌”是公司青年存在的普遍情况。有40.55%的青工认为“业务能力不够”是影响自身职业发展的主要内部因素;而在影响自身职业发展的

外部因素中,有28.18%的青年选择了“学习、培训机会少”。在希望组织提供的成长成才帮助方面,53.51%的青年选择了“提供更多的知识学习和技能培训机会”。不同入职年限的青年中,入职时间不足5年的青年选择“提供更多的知识学习和技能培训机会”比例最高,达到59.11%,对本领提升的需求最为强烈。二是培训形式有偏好。培训形式影响知识技能内化效果。调研显示,在不同形式的学习培训活动中,“现场教学”的受欢迎程度最高,有51%的青年选择,这一比例是“课堂教学”“线上培训”和“团体研讨”等其他培训形式的2倍甚至更高。除学习培训外,青工对其他培养模式发挥的积极作用也持肯定态度。“导师师傅传帮带”“重要岗位磨炼”“学习培训机会”“组织跟踪培养”等4种方式是大家最肯定的职业成长重要“助推器”,认可者平均占比达到50.46%,其中“传帮带”占比更是达到61.62%。

2.3 职业发展存在迷茫

调研数据显示,有61.04%的青年员工将“个人发展前景不明朗”“晋升空间有限、竞争激烈”视为工作中最为苦恼问题。在座谈交流中发现,随着青工的工作年限不断增加、年龄不断变大,希望在个人政治上有所进步、专业上有所发展的青年越来越多。特别是一些社会化用工青年虽然年龄不大,但已经在公司工作了很长时间,仍然处在低层次岗位,对于技能等级提升、岗位晋升等热情不高。询问其原因,一方面认为自己是社会化用工身份,在公司发展前景不高,随时可能离职;另一方面认为提升技能等级、晋升班长等岗位,可见的工资收益和付出不成正比,没有认识到积累对长远职业发展的影响,宁愿做一天和尚撞一天钟,干点不操心的体力活。同时,近几年,公司部分队伍老化严重,出现技术力量断层,生产性关键岗位有人员“断档”现象,而未经“传帮带”的新职工又不能快速适应岗位要求,特别是新疆工区比较突出,近年来毕业的大学生95后居多,从小成长环境比较优越,难以适应一线艰苦环境,分配到这两个工区后留下来的不多,成为了制约发展的一大痛点。

2.4 现实压力客观存在

一是薪酬待遇仍是青工衡量一份工作的重要考虑因素,调研结果显示,“收入不高”连续三年为青工最为烦恼事项的第一位,“工资待遇偏低”连续三年为青年选择的影响职业发展外部因素第一位,“提高当前收入待遇”在青年希望组织提供帮助选项中的任然排在第一位,占55.1%,说明薪酬待遇仍是青工的重要职业考量。二是工作压力大、负担重现象普遍存在。调研结果显示,子女教育、住房紧张、赡养老人成为除收入不高和工作压力之外,青年最为烦恼的事项,均有超过五分之一的青年选择。在座谈中了解,目前公司管理日渐严格,一线队伍普遍存在人员紧缺,生产任务繁重,工作机动性强,作息不规律,员工长期处在高压状态,身体和精神上的压力都比较大。同时,青工对个人所得利益的期望值与企业实际提供的发展环境相比还是有差距,对薪

资水平不满意,石油工程企业的地域环境都在偏远的山区、沙漠,工作环境艰苦,照顾不了家庭,导致“只有工作没有生活”。

3 进一步做好青年工作的对策建议

3.1 加强青年员工思想教育引导

针对“90后”“00后”青年员工思想活跃、观念更新快的特征,要深入研究和把握青年的特点,注重青年的自主选择。一是坚持党对青年工作的统一领导。以习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导工作,持续推进青年精神素养提升工程,开展青马工程培训班、青工政治轮训等,组织团员青年深入学习宣传贯彻党的二十大精神,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强做到“两个维护”的思想自觉。二是加强对青年员工的思想政治引领。从调研来看,仍然有少数青年员工认为所在单位对团组织和青年工作的重视程度不足。各级党组织要加强对思想政治工作的组织领导,建好思想阵地,履行好团结带领广大青年听党话、跟党走的政治任务。三是用先进典型事迹感召青年。从调研来看,38.29%的青年更乐于接受以“典型人物现身说法”开展思想政治教育。要注重从青年员工中发掘凡人英雄,多推出“爱岗敬业好青年”等典型人物,让青年员工受到教育和启示。

3.2 为青年员工搭建成长成才平台

青年员工是培养德才兼备人才队伍的主要来源,是企业基业长青的根本保证。共青团要创新工作方法、工作机制、工作载体,不断适应企业发展需要、青年成长内在诉求,有效增强团组织的自我革新能力。一是做好青年员工的职业规划。青年员工,特别是一线的青年员工对自身的优势能力没有充分发掘,对未来没有预见,很多人缺乏对职业的合理规划。要结合青年员工的能力、性格和特长,帮助其树立近期、中期、长期的发展目标,鼓励提升学历,考取职称、职业资格证书,不断提升自身综合素质。二是完善对青年员工的激励机制。此次调查中,绝大多数青年积极要求入党。因此,党组织发展党员应向一线岗位倾斜,向优秀青年员工倾斜,有意识地对他们加以培养,使他们主动向党靠拢。强化多岗位锻炼,对工作能力突出、贡献较大、考核优秀的员工,可以根据所学专业,结合公司实际需求,以及青工的自我发展方向设置轮岗岗位,让青年人才在流动中增加履历、吸收营养、找准定位、成长成才。三是搭建立体化的学习、工作交

流平台。通过不断创新青年员工学习、工作平台载体,把青年员工吸引过来,凝聚起来。利用内部网络,探索建立网上青年学院、青年讲坛等教育培训阵地。通过青年金点子征集,积极开展以技术创新、管理创新、服务创新为主要内容的青年创新创效活动,使青年员工进一步坚定理想信念,激发工作热情。

3.3 全方位关注青年员工的工作生活

各级党团组织要关心青年员工的工作、生活,为广大青年员工健康成长解决后顾之忧。一是强化团干部联系青年机制。坚持“三会两制一课”制度,扎实推进“1+20”团干部联系团员青年制度,通过座谈、访谈、慰问等形式,深入了解青年所思、所困、所需,帮助他们解开症结、理顺情绪、纠正观念、增强自信,尽企业所能为青年办实事、办好事。开展团组织负责人工作述职报告制度,打造党组织满意、员工认可、青年信赖的团组织。二是丰富青年员工活动载体。积极打造单身青年“脱单”项目,举办单身青年户外踏青派对、“七夕”联谊会等单身青年交友活动,帮助解决适龄青年婚恋、夫妻两地分居、子女入学困难等问题,让青年员工感觉到企业就是“家”,产生强烈的归属感。以服务空巢老人和会战员工家庭留守儿童为重点,开展“微爱圆梦”微心愿征集认领、“学雷锋”青年志愿服务活动,不断提升团员青年的综合素质。三是加强青年的宣传阵地建设。通过微信公众号等青年网上平台,充分展示各级团青工作风采,以“青言青语”提升新媒体阵地的活跃度和传播力,建设青年喜爱的新媒体工作平台。

总之,企业各级党团组织要注重青年员工的思想动态,立足企业生产经营和青年成长成才需要实际,准确把握青年工作的规律和特点,有针对性地提出解决方案,调动青年员工的主观能动性,才能不断增强企业的凝聚力,促进企业高质量发展。

参考文献

- [1] 刘博洋.新形势下企业共青团工作存在的问题及对策浅谈[J].长江丛刊,2018(22):91.
- [2] 冯新,马思成.企业转型期青年员工思想动态特点规律及引导策略创新探索[J].中外企业家,2017(7):143+149.
- [3] 娄铁强.低油价下员工思想动态分析及对策[J].北京石油管理干部学院学报,2017,24(03):56-59.