

如何更好地发挥青年人在企业中的作用

郑玉芳

(安徽省合肥市合肥铸锻厂,安徽 合肥 230601)

摘要:青年是国家的未来,是社会生活中富有创造性、积极性的群体。进入企业,青年更是一支不可忽视的力量。在企业中,如何更好地发挥青年员工的作用是推进企业发展的关键。

关键词:青年人;企业;作用

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.02.131

1 新时期的企业竞争

1.1 新时期的企业竞争是全方面的竞争

当今社会,市场经济发展迅速,企业之间的竞争也日趋激烈。在铸造行业中(拿合义和杭义来说),两个企业的竞争不仅包括了规模、生产、技术、资金、产品、人才、文化等因素。在激烈的市场竞争中,企业想要击败对手获得发展,就必须保证这些因素的全面协调发展。

1.2 企业在市场中赢得竞争需要人才

随着经济的发展,无论从横向看其他先进的企业生产经营经验,还是纵向看其他先进行业管理经验,都可以看到:“人才强企”已上升到企业发展的一项重要决策。当两个企业的规模、技术、资金等竞争因素都站在一个平台时,那么一决胜负就在于企业的人才竞争。一个企业的良好发展离不开人才,尤其是知识文化程度较高的青年人才。可以说,企业的发展离不开青年人,谁赢得青年人才谁就能赢得竞争。

2 青年人的特性

2.1 青年人在现阶段的压力比较大

无论时代怎么变迁,生存始终都是人的第一需要。面对如今物价飞涨、房价飞涨等社会现实生活巨大的反差,极易产生强大的生活压力;工作上的压力往往来自于工资待遇、提拔升职和无止境的学习等方面。来自于生活和工作的双重压力无异于两座大山压在他们身上。

2.2 青年人追求自己的个性,自我意识突出

近几年进厂的大中专毕业生都是知识型青年员工,作为注入到企业的新鲜血液,他们就像富有活力的细胞体,思想活跃,观念新潮,常常提出新鲜的想法和诉求。他们一边俯下身,静下心来积极适应岗位要求,一边又充分发挥自己的聪明才智,对传统的思维方式和管理方法提出质疑。在一线,和工人遇到同一个问题时,他们总能提出自己独到的看法和见解。

2.3 青年人在职场有很好的冲劲和闯劲,希望在工作中赢得尊重

就厂里近几年青年员工的发展来看,他们正在逐步成长为企业的骨干力量,代表着企业的未来和希望。刚走出校门的他们,初进工厂,有着一番雄心壮志,有着初生牛犊不怕虎的热情和积极向上的精神。可是在实践中,光有这股本能的冲劲和闯劲必然是不够的,还要有过硬的专业技术和长期的实践经验做支撑才能做好。足够的热情和一定的文化知识并没有使他们在工作中一帆风顺,可能提出的想法没有得到车间师傅们的肯定,可能按照自己想法做事,结果却失败了,他们一方面深深自责,一方面更害怕上到车间领导下到工人师傅们的责怪。当他们处在这一展抱负的亢奋期时,做错了事情,需要老师傅们的批评和指导,但更需要的是希望得到他人的理解与尊重,维护他们的自尊心。

3 青年在企业中的作用

3.1 青年人是企业的未来

不能否定青年是企业的新生力量,他们良好的精神状态和面貌给企业带来生机和活力。走出校门的青年人有着无所畏惧、不断超越的精神,能为企业不断注入新鲜思想和理念;青年是企业发展的有形和无形资源,是促进企业不断发展的一支生力军。企业的希望和未来都寄托在青年一代的身上,青年的未来决定企业的未来。

3.2 青年人站在企业一线,贡献了自己的力量

近几年来,厂里面培养新进厂大学生的流程是:入职培训-基层单位见习-定岗。这三个流程中,以为期一年的基层见习时间最长。在这一年里,他们和工人师傅们一样战斗在一线,积极深入到车间各个生产流程,

努力去学习、去摸索、去实践。在一线,他们不停地从实践中学到新知识,又不断地把新知识运用到工作中,尤其是青年技术人员。他们积极参与企业QC攻关、科技进步等技术研究和改善活动中去,他们常年忍受车间环境的恶劣,却持之以恒地钻研技术,为产品质量提供必要的技术支撑和保障。

3.3 青年人为企业带来新的想法和思路

工厂有着几十年的历史,厂里的工人们都是工作几十年甚至一辈子的老师傅,他们文化程度低却又有丰富的实践经验,他们长期在同一种环境里工作,接触到的同事和新鲜事物有限,遇到问题和处理问题时已经形成思维定势,很难有新的突破。而从校门走出来的青年人具有较高的知识水平,有一定的理论基础,加上初入企业的激情,没有限制,没有固定的思维方式,他们很容易在工作中提出自己的想法和思路,为企业带来新希望。

4 更好的发挥青年在企业中需要各方面条件的支持

4.1 关注物质需要,逐步提高青年员工工资待遇

一般情况下,如今的青年员工总是把收入多少作为衡量自身价值实现程度的一个标准。对此,从增强企业发展后劲、推动企业可持续发展、构建和谐企业的角度考虑,一方面,要提高“工资”这种“硬”待遇,要加大工资结构调整的力度,逐步提高工资水平,建立起与工厂发展同步的薪酬分配制度,坚持用合理的、优厚的待遇吸引人、留住人。另一方面要建立合理有效的激励机制,使青年员工的收入与贡献紧密结合,对在科技攻关、技术革新、管理等方面做出突出贡献的青年员工要采取物质奖励和精神奖励并举的措施,使他们有足够的动力充分展示自己的才华。

4.2 关注自我价值实现需要,进一步完善企业用人机制

青年员工一般具有较丰富的基础理论知识,也有着强烈的事业心,但缺乏实践磨练和丰富的工作经验。他们希望自己的工作能得到大家的肯定,希望自己能够通过努力拼搏尽快成长起来,希望单位能够为自己提供一个良好的发展平台。同时,他们不是完美的个体,自身有着这样或那样的缺点,但作为企业来说,应善于发现他们的优点,挖掘他们的潜力,合理培养、大胆提拔、适时任用。要对每年新进厂的高校毕业生进行正确的引导,帮助他们制定个人的职业生涯规划,使他们尽快找到归属感和使命感。

4.3 坚持党建带团建,充分发挥基层团组织作用

党建带团建不是空口号,而是一项实实在在的工作,必须要通过强化基层党建工作,带动基层团组织建设,提高党团组织的凝聚力和战斗力。

实现党建带团建,最根本的是要做到领导重视。企业只有切实把共青团工作提上日程,对团员青年起到正确的引导和合理利用的作用,才能更好地发挥基层团组织的凝聚力和向心力作用。今天我们对青年多一份关心,明天企业发展就会多一份希望。

5 结束语

青年兴则国兴,青年强则国强。只有企业对大中专毕业生充分认识和肯定他们在企业发展中的作用,利用尽可能多的形式和方法去关注和关心青年的成长和发展,激发他们的积极性和创造性,才能增强他们对企业的认同感和责任感,推动企业更好发展。

参考文献

[1]李玉清.浅析如何看待青年人在企业建设中的地位和作用[J].企业导报,2012(08):198.