

关于激发国有企业青年员工积极性的思考

邹菲

(中国石油大连石化公司,辽宁 大连 116000)

摘要:我国现行的经济制度决定了国有企业在我国经济社会中占据着十分重要的位置。现如今,在国有企业中,青年员工占据的数量逐年增高。青年员工不仅是企业生产经营活动及发展的主力军,更是企业的未来与希望。对于企业而言,企业的辉煌成就需要通过青年来创造。他们对待工作学习的积极性直接影响了企业的后续发展。尤其现在90后员工越来越多,因此如何抓好青年工作,调动青年员工积极性,是国有企业需要研究的重要课题。本文以笔者所在的老牌国企大连石化公司为例。笔者认为,要提高青年员工积极性,就要不断深入了解青年的工作现状和存在问题,从抓好日常思想教育,积极进行正面引导、深入青年员工,激发活力和动力、建立科学有效的机制三方面入手,最大限度的调动青年员工的积极性。

关键词:国有企业;积极性;青年员工

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.16.110

1 目前企业青年员工现状

青年员工是企业人才队伍的重要组成部分,培养和利用好青年人才资源是实施科技兴企、人才兴企战略的重要内容。^[1]大连石化公司历史悠久,建厂于1933年,如今已有88年历史。截至2021年6月,现有在职员工5334人,其中35岁以下青年员工1060人,占员工总数的19.87%。其中28周岁以下青年员工747人,员工团员数684人。28周岁以下青年占青年员工总数的70.47%,由此可见,公司员工年龄偏向年轻化。

2 目前企业青年员工普遍存在的问题

2.1 依赖感强,缺乏动力

依据国家统计局2020年报告,前期在疫情冲击下,很多企业停工,招聘活动也暂停,所以带来毕业季高校毕业生就业压力比较大,而且目前整体青年的就业形势比较严峻。反观在国企的青年,大部分认为在国有企业工作,物质有了保障,存在了拥有“铁饭碗”的意识,表现在行动上即为“当一天和尚撞一天钟”,学习不努力、工作不上进,得过且过,不思进取。企业青年员工中有一部分是子弟,没有经过专业学习继承父辈而进入企业,这种“铁饭碗”意识相对强烈。外加专业不对口,学习专业知识相对吃力,对学习和工作的积极性减少,对企业依赖感逐渐增强。

2.2 思想先进,行动落后

企业青年员工年龄偏向年轻化,特点为接受新事物快,愿意接受新鲜事物和观点,在做事和思考方面存在一定的“三分钟”热度。和自己利益相关的、喜欢的就多看一眼,不喜欢的无论怎么劝说都不看。尤其现在网络发达的时代,各种信息爆炸和现实诱惑,大部分青年沉迷在网络虚拟的世界,无法自拔。其中,发现对自己有触动的想法和事物时,幻想着过程的艰辛和实施的难度便放弃,缺乏坚定的信念和实施的动力。

2.3 工作爱攀比、善比较

工作中对自己有利益的工作就多干,没有利益的就推脱或敷衍地干。工作过于看重后期回报,觉得自己付出了很多,牺牲了时间和人脉,却没得到相应的回报,吃了大亏。还有些青年员工急功近利,有目的的工作,起初对工作积极热情,想干愿干会干,但由于工作中遇到些困难、矛盾,以及成就感、收入等得不到满足,于是丧失了工作的积极性,久而久之就养成了得过且过的习惯等。

2.4 没有足够的耐心,对政治理论学习缺乏劲头和热情

在国有企业,经常会有政治学习任务,尤其是团员青年,三会一课等都涉及政治学习。学得越多越广,越让青年员工感到疏远和不耐烦。他们认为学习理论抽象、枯燥,在现实工作中和自己没太大关系,也不能为自己带来利益和价值,所以积极性不高。

2.5 缺乏交流

现在的青年员工是与电脑、网络相伴成长的一代,时刻手机不离手,回家开电脑。特别是参加工作后,企业大部分员工来自外地,目前居住在公司的集体宿舍,生活两点一线比较枯燥。加上大部分员工倒班,导致他们一下班就呆在寝室玩手机和电脑,缺乏与周围同事的交流沟通,使青年员工交流沟通优势逐渐丧失。公司目前90后较多,相比于一些年纪较大的同事,他们自认为学历较高,认为他们认知的事物,年龄大的都不懂,存在孤芳自赏心态,缺少沟通的方法,甚至是根本不主动沟通。面对年龄大同事或领导误解、责难时,承受压力能力不强,态度消极,有时候会发生冲突。

2.6 欠缺职业生涯规划

一部分青年员工对自己未来的职业生涯没有一个合理的规划,工作漫无目的随心情,心情好就好好干,不好就消极干。入职签订合同时公司明确规定,大专生今后的路线就是以干“技术”、倒班为主,让有些大专生失去了工作的动力,认为怎么干都是一辈

子倒班没有“出路”，还不如凑付干得了。还有的认为自己学历层次高，平时也不勤奋努力学习技术和新知识，工作责任心不强，又吊儿郎当，导致工作多年仍然在本职工作岗位上没有出色表现。

3 提高国有企业青年员工积极性的对策

要更好地激活和管理好新时代的青年员工，就必须深入了解他们的行为背后的逻辑，了解他们的内心深处的真实需求。当明白了青年员工的真实需求后，就能较好的理解他们的行为动机，并结合国有企业实际，有的放矢地激发他们的积极性。

3.1 抓好日常思想教育，积极进行正面引导

3.1.1 提高青年员工的基本政治素养和职业心。

当代青年追求新思想和新事物，有学历、有热情，自我价值实现欲望较高。培养青年员工的基本政治素养和职业心从入职开始。一是新员工入职培训。及时进行思想政治教育，要求切切实实、认认真真地学哲学、学党史，真正地把习近平主席对青年一代的要求落实到位。要坚定理想信念，紧跟时代节拍。要加强基础理论、社会科学的学习，加快正确世界观的形成。大连石化有88年的历史，要结合实际讲解企业发展历史和各种业务知识，使新入厂青年员工尽快的融入企业中。二是第一时间帮助他们规划事业发展的目标和愿景。在他们迷茫前了解他们的需求。大连石化公司门类种类齐全，技术先进，企业现在还在不断地加大实训基地的投入。企业加大人才的培养力度，让大家认识到赶上了一个好的时代，搭上了很好的发展平台。要充分利用好这些条件，打好基础，尽快适应岗位需求，虚心学习，用心实践，把业务学通、学精。为由生疏变为熟练、由专业向创新发展打好基础。

3.1.2 关注青年的价值取向和追求。

青年员工在刚步入企业初期，活力满满，热情和干劲十足，渴望自己得到赏识，自己的价值得到认可。针对这一特点，依托丰富多彩的载体，通过开展职业规划等主题讲座和座谈，加强企业战略目标和企业文化教育培训，增强青年员工对企业战略目标的认识和思考，对企业文化的认同，树立良好的工作作风，在岗位上发扬大庆精神铁人精神这个优良传统。通过开展青年技能大赛、青年突击手等活动帮助他们找到自己的定位，为他们提供展现自己的舞台，更快地融入企业，成为岗位骨干。

3.1.3 更正青年的思想状况和想法

针对部分青年员工有“铁饭碗”思想和对政治理论学习缺乏热情的情况，应及时进行疏导和沟通。先讲清企业目前面临的严峻形势，大连石化公司并非以往的“铁饭碗”，当前安全仍然是不容一点闪失。其次通过树立身边典型，发扬身边正能量，传递和宣扬奋发有为、积极进取的工作作风，摒弃得过且过、不思进取的思想，让努力拼搏在青年员工中成为常态。针对部分大专员工，要让他们认识到不是只有当上管理人员才是实现所谓的人生价值，

要让他们认清学好技术技能，走专业路线一样能够“成名”，“有出息”。企业多举办技能大赛或派遣优秀技能人才参加相关比赛，让他们这部分群体看到发展前景。只要学得好，技术能力达到要求，取得一定的成绩，就可以打破壁垒胜任管理等相关工作。调整、激活好这部分员工的工作热情和心态。

3.2 深入青年员工，激发活力和动力

3.2.1 深入基层，了解青年员工思想动态和心理变化

想要青年员工心无旁骛、脚踏实地地在基层工作，就要深入了解他们的思想动态，同时进行有针对性的指导，帮助他们走出迷茫，增加奋发向上的积极性和动力。可通过和青年员工面对面沟通、举办座谈会、交流会等形式，耐心倾听和解答，同时对他们的思想上的偏差及时更正，加强思想政治工作力度和频次，增加青年员工对企业的认同感、归属感和责任感，提高他们的自信心，从而提高学习力和动力，进而促使青年员工提升正能量，努力学习和工作。

3.2.2 深入心理，加强青年员工疏导

加强对青年员工心理活动的关注，对心理素质与心理健康的重视。对于青年员工来说，他们既有自信的一面同时还存在畏惧的一面。深入了解研究形成这样思想的多方面原因，结合现实状况提出合理有效的解决方法。企业可以经常性地开展青年心理健康讲座，邀请专业人士介绍日常工作中的沟通技巧和解压方法，有助于青年员工及时有效掌握方式方法，形成心理保障。平时，经常性的主动和青年员工接触，与他们谈心，了解他们工作、学习、生活、家庭等情况，特别是对一些适龄年龄的单身青年情感上的关心，根据他们喜好和需求开展相亲等活动。

3.2.3 深入工作生活，利用新媒体凝聚青年，激发活力和动力

企业90后青年逐渐增多，近两年还有00后员工入职，而他们又是和网络共同成长的一代，青年的工作和生活都离不开网络，这就要求国有企业要重视。青年聚集在网上，企业要将他们团组织在网上。企业想要有效地组织、服务、引导好青年员工，就必须一改老气作风，主动拥抱青年的“网络大本营”，放下架子和青年说话、说青年的话。公司团委微信公众号“石化早晨”致力于打造青年喜爱的新媒体平台。除图文外，在众多节日、时间节点和企业重点宣传中，坚持以“一图讲解”“自创表情包”“H5互动”“答题抽红包”等多种活泼新颖的产品形式吸引和引导青年，形成了广泛传播。

结合最受青年喜爱的方式，制作一系列相关宣传作品。如将枯燥的理论学习转化为可视的短视频，由优秀青工讲述给身边青工听，既包括习近平总书记关心关怀青年和青年工作纪实等重量级报道，也包括基层团支部工作、青年榜样及共青团工作要点等。

选拔在基层青年员工中有影响力的新媒体骨干，发挥他们的

热情和工作能力,编创符合青年员工接受习惯的图文、短视频、表情包等网络文化产品等。

3.3 建立科学有效的机制

建立科学有效的机制不仅是规范企业人力资源管理的重要条件,同时也是调动企业青年员工工作积极性的关键。为进一步激发青年员工的积极性和创造性,真正把能干事、想干事的人选拔到重要岗位上来,必须实行一套灵活多样的机制。

3.3.1 竞争选拔机制

为有较高理论素养、业务能力较强的青年员工提供施展自己才华的舞台和机会。以他们的能力、特长、兴趣、心理状态等综合情况来科学地安排其最合适的工作,并且在工作中充分地考虑他们的成长和价值。例如实施策划一些有利于挖掘年轻人特长及优点的活动,如演讲比赛、英语竞赛、摄影大赛、技术大比武等,通过一系列丰富多彩的活动,选拔出突出的青年员工,列入可培养对象中,在后期工作中多加以关注和指导,逐渐形成他们自己的特色和风格,把自己的优点发扬光大,其他员工看到了努力和特色就能得到关注和发挥,也会逐渐形成带动的气氛,就能持续为企业发展增添活力和动力。如企业质检计量中心一名非专业子弟青工,通过自己多年的努力学习,不仅在集团大赛中获奖,还获得了公司劳模称号并晋升为管理人员。

3.3.2 挂职机制

挂职是以提高优秀青年员工整体素质为目的,通过岗位轮换,促进青年员工多层次、多岗位接受实践锻炼,不断提高综合素质,可以将基层优秀的青年员工抽调到机关科室锻炼,也可以有秩序有顺序地轮番进行锻炼,新的岗位带来新鲜感,同时又带来对新问题新环境的思考,有利于激发他们的工作热情与主观能动性,以此达到提高他们工作的能力的目的。

3.3.3 激励机制

它的出发点是关心青年的切身利益,不断满足他们日益增长的物质文化生活的需要。进行激励的目的,是要激发青年员工的内在动力,调动他们的积极性、主动性和创造性,为企业的有效生存和发展做出贡献。

一是物质激励。物质激励是指通过物质刺激的手段,鼓励青年员工积极工作。它的主要表现形式有正激励,如发放奖品、奖金等;负激励,如考核等。实行公平合理的激励制度,必须通过公正、公开、合理的途径来评估。如企业发布的绩效考核制度、举办的专业正规的比赛等。激励方式不局限以上方式,还可以多样化,如工资晋级、准予特别假、外出学习等。大连石化公司就对平时对企业新媒体工作有特别帮助的基层倒班通讯员给予外出学习的机会,让他们感受企业的关怀和温暖。应该尽量想办法让青年员工觉得自己干得工作很重要,通过他们努力工作是可以获

得各项成就的,从而强化他们的吃苦耐劳的敬业精神,带动各项工作的积极性。

二是精神激励。精神激励是更高层次上的激励方法,它包括满足青年员工工作的胜任感、成就感、受重视和富有价值的贡献等方面,对他们起到隐性的作用。在正常工作中,由于“精神待遇”具有隐蔽性的特点,经常被忽略。但精神待遇作为人的一种本能的心理需要,它并不会因为忽略而消失。因此要全面认识到精神待遇的重要性。现实工作中要进行人性化管理,可根据每个青年的特点来实施。如当代青年员工期望实现自我价值,比较喜欢做让自己有成就感的事情,可对这类工作积极向上的青年公开进行点名表扬、撰写文字在报纸、网络、新媒体上宣传等,给他们“面子”,使其自我价值展示的心理得到满足。也可在工作中赋予青年员工一定的“管理”权利,主动承担相关工作,在符合规定可控的前提下让青年员工“放手一搏”,可有效激发他们工作的积极性和主动性。如企业将相关青年工作赋予各类有相关专业的青年牵头举办,效果显著。“清凉一夏”青工游泳比赛牵头人是转运车间一名有游泳教师资格证的90后青年员工,通过她的专业知识和热情,已经连续牵头举办4届青工游泳比赛,也培养出了很多游泳爱好者,她也在企业小有名气,得到了领导的工作的认可和精神上的满足。

4 结论

新的历史时期,面临的新情况和新问题也越来越多,广大青年员工是企业发展的后备军,是需要用心培养的对象。通过以上在如何激发国有企业青年员工工作积极性方面的研究和分析,可以认识到抓好日常思想教育,积极进行正面引导、深入青年员工,塑造阳光心态、建立科学有效的机制是必要的而且效果良好的。通过采取上述对策充分调动青年员工的工作积极性和创造性,才能更好的提高企业的核心竞争力和综合竞争力,使企业获得长期稳定的发展,在激烈的竞争中立于不败之地。

参考文献

- [1]吴文壹.从团委角度浅谈如何提高国有企业青年员工工作积极性[J].山东青年,山东,2017.11.
- [2]马爱莉.新形势下如何调动职工的积极性和创造力[J].党史博采(理论版),2014.4.