

青年岗位能手活动的创新

——以广东火电工程总公司为例

张玉鹏

(中国能源建设集团 广东火电工程总公司,广东 广州 510735)

摘要:自1994年初共青团中央号召企业开展青年岗位能手活动以来,该项活动已成为企业共青团组织的一项重点工作和参与企业管理的有效途径。广东火电2005年5月发文开始开展该活动,涌现了一批优秀青年,树立了较好的榜样,但还有许多不足之处。根据公司几年来青年岗位能手活动情况,分析存在的问题,并提出浅见。

关键词:青年岗位能手活动;现状;问题;对策

中图分类号:G40-015 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5884(2013)12-0187-02

一 公司青年岗位能手活动开展情况

青年岗位能手活动是1994年初共青团中央、国家经贸委、劳动和社会保障部联合组织开展的一项在企业党政直接领导下,以共青团组织牵头组织协调、协同企业各部门一起实施,以企业青年职工为主体,以岗位为基本单位,以提高岗位文明、岗位技能、岗位效益为基本内容,以培养为中心环节,以规范、考核、评定、奖励为主要手段的活动,是跨世纪青年人才工程的重要组成部分。中央企业团工委[2005]7号文:《关于深入开展争当“青年岗位能手”活动的意见》要求中央企业以培养造就一大批“品德优良、技术精湛、贡献突出”的优秀青年人才为总体目标开展青年岗位能手活动。对于提高青年职工的整体素质,激发青年职工建设现代化的积极性和创造性,对于加强企业基础管理,促进企业管理科学化有着重要的意义。

作为电建单位,无论施工还是管理都与公司的社会形象密切相关,公司青年员工比例大,提升青年的素质将大大提高公司的整体竞争力。因此,公司团委积极响应中央企业团工委号召,2005年5月发文:《关于开展“青年岗位能手”评选活动的通知》,该活动在各团总支(支部)逐渐开展起来,总公司团委2007年才开始在黄埔地区评选青年岗位能手。2008年5月,总公司团委发文《关于项目部报评青年岗位能手的通知》,将评选范围扩大,每月评选4名青年岗位能手,其中项目部2名,并给予了奖励,从其岗位来看,管理人员居多。总的来说,一定程度上激励了青年员工学

知识、钻技术、练技能的热情;在公司内树立了学习的榜样;使新进员工有了努力工作的动力。

二 青年岗位能手活动存在的问题

青年岗位能手活动牵涉面广,难以量化。就公司目前的实施情况来看,还有很大的改进空间,主要存在的问题如下:

(一)宣传不够广

首先是活动宣传不够,缺乏关于青年岗位能手活动的总体介绍,公司人员流动性大,活动情况介绍没有形成动态性。其次是榜样宣传不够,目前,只有可门团支部有专栏宣传外,其它就只有内部网的“青年岗位能手”专栏。其实相当一部分员工是看不到内部网的,所以,榜样的影响力打了折扣。

(二)评选方式不规范

评选要求是以施工岗位为主,具体规定了管理和施工岗位名额分配,分子公司评选后才择优报总公司团委等。而事实上,报送的是管理岗位的较多;18个团支部,6个团总支中,只有可门和台山团总支制定了自己的评选方案,其它评选方式有点随意,说服力不强。

(三)激励不够

原则上是被分子公司评上青年岗位能手后才能报总公司团委参评,如果这样的话,分子公司要给予奖励,被总公司团委评上后,再给奖励。据了解,大部分是直接报总

公司团委、团总支(支部)是否评上不再过问,形成有推荐、无奖励的现象。这里说的是直接奖励,另外,其它激励也未形成,如:交流会、外出采风等。

(四) 相关部门协调不够

青年岗位能手活动不仅仅是评,更重要的要形成“学技比武、人人争先”的浓厚氛围,只靠党团部门是不够的。牵涉到培训、各种竞赛等,要与相关部门形成共识,而不只是定期评出几个人,为评而评,独立行事。

三 立足公司实际 寻求对策

发现问题是为了解决问题,为更好地适应公司发展的要求,发挥团组织在服务青年成长成才中的作用,引导和激励更多的青年刻苦学习、岗位建功、实践成才,在总结以往工作经验的基础上,现就深入开展争当“青年岗位能手”活动提出以下对策。

(一) 与时俱进,把握时代特点

纵观当今世界,科学技术的发展日新月异,知识经济已见端倪,全球经济一体化进程明显加快。青年岗位能手活动的背景、环境正在发生深刻变化。只有牢牢把握这些变化,适时研究新情况,解决新问题,才能把青年岗位能手活动不断引向深入。青年岗位能手活动要以此思想为指导,做到:“会科学发展观的上,不会科学发展观的让”。

(二) 建立有章可循的评选机制

评选公平、公开才能增强活动的可行性和可信性,这需要有规范的可操作性的机制,首先,根据总公司的评选要求制定适合自己团组织的评选方案;其次,参评人员可以自荐或他荐,但要统一填写申请表并报材料,由评选小组集中评比。

(三) 加强宣传,树立典型

由于我们是施工单位,人员流动性大,所以宣传也要有流动性。对于活动和青年岗位能手的宣传,既要运用现代网络,如:内部网、QQ等,又要利用现场宣传栏进行张贴,因为一线员工大多数不能用内部网。对于个人的宣传,特别是很突出的个人还可以采用更多的方式,如:报告会、演讲活动等。

(四) 找准激励机制的支撑点

青年岗位能手活动的目的是调动员工的积极性和创造性,使员工努力去完成组织的任务,实现组织的目标和个人成才。因此激励要多样化,除了物质奖励外,还应有机会奖励,如:外出培训、采风;精神奖励,如:证书、形成青年岗位能手专门的档案;推优优先,如:入党、其它评先等。

(五) 发挥团干的作用

青年岗位能手活动是由党政领导,共青团组织牵头协调的,因此,团组织直接负责活动的始终。据调查,公司24个团总支(支部),有6个支部今年一次都没报总公司团委,有2个团支部报了5次以上,这样很不均匀,每月上报

的人数也少,竞争性不大。所以,团组织的作用直接决定了上报的人数、次数及质量。团干的积极性发挥是关键,现在公司的团干都是兼职,又没有其它补助,尽管在精神方面大力宣扬自我锻炼、自我提升,但还是不够,这方面有待完善,比如:补助通讯费、给团干提供外出交流的机会等。

(六) 与公司科技创新工作紧密结合

为使科技工作达到良好的推动,为工程的实施提供良好的支持。公司制定了《科技项目管理办法》并制定了具体措施,青年岗位能手活动应该和当年公司的科技目标结合,评出来的岗位能手推荐到科技课题小组,增强他们的实践,也为公司的科技创新增添力量。

(七) 突出公司发展方向

现在公司的海外业务成为发展的“新引擎”,这是公司转型升级的方向,青年岗位能手活动围绕公司中心工作,实施海外能手专栏。通过这个活动树立海外优秀员工形象,同时宣传海外市场,不少海外项目有外籍员工,只要是为公司服务的,表现好也可纳入参评范围。

(八) 加强沟通,形成合力

青年岗位能手活动是与建立现代企业制度相配套的基础性工作,要想真正发挥作用还在于各方面的协调。分公司与分公司之间,部门与部门之间,领导与领导的沟通都很重要。首先,转变思想,引起重视。不应认为青年岗位能手活动不是直接生产,可有可无,其实,该活动是学习、提高技能的催化剂。其次,各项比武赛要与青年岗位能手活动挂钩,赛出的状元与评选无缘,就失去了活动的意义。再次,与人力资源的培训和档案挂钩,活动的开展要符合公司的发展需要,是培训内容的升华。另外,要形成专门的岗位能手档案,进入人才库,为人才调配提供参考。

“青年是革命的柱石,青年是革命果实的保卫者,是使历史加速向美好世界前进的力量。”再先进的机器设备也要靠人来操作,再好的技术发明也要靠技术工人制造成产品,先进的科技成果只有通过技术工人的劳动才能转化为现实生产力。青年岗位能手活动是引导广大青年职工学习成长、建功立业的重要途径,是推动公司改革和发展的生动实践。把握时代特点,适应时代要求,逐步完善机制,把青年岗位能手活动不断引向深入,为推动公司的青年成长,个人成就梦想,为实现公司又好又快发展做出新的贡献。

参考文献:

- [1] 王芳仪.论高校思想政治理论课教师理想信念的强化途径[J].邵阳学院学报(社科版),2011(2).
- [2] 李光平,陈仁伟.网络生态危机与高校隐性德育路径建设探析[J].教育与职业,2012(9).
- [3] 陈德钦.论高校思想政治课社会实践教学运行机制的构建[J].重庆科技学院学报,2010(12).

(责任编辑 谢宜辰)