

价值的要求也更为迫切;而国企受限于体制机制和行业性质等,为青年员工提供的发展路径相对稳定。另一方面,从有利于个人全面成才的角度,应该尽量使青年员工得到全方位、多岗位的锻炼;但从提高工作效率的角度,企业会倾向于提倡员工专注于某一细分领域,实现专业化分工。

新时代国企青年党建工作的优化路径

在国企青年党建工作中,应当注重创新工作思路,鼓励青年党员充分发挥自身优势,建立科学的青年人才培养和使用体系,帮助青年员工更好实现自我价值。

坚持“一岗双责”,强化“三会一课”。对世界观正处于成长定型阶段的青年员工,其所处团队的氛围和领导的引导作用更为重要。国企各个层级的负责人,应当坚持“一岗双责”,既要抓好分管的业务工作,又要以同等的注意力抓好分管部门和领域的党建工作,确保党建和业务相互促进发展。在青年党员较多的基层党支部,重点选用富有朝气、工作积极的青年党员担任支部委员,专注于根据青年党团员的特点和需要组织活动。同时,应当在青年党员中抓好“三会一课”等制度的落实,帮助其补足理想信念这一共产党人的“精神之钙”。

创新党建工作方式,提高党建工作实效。首先,要充分发挥“互联网+党建”的功能。建立传递党的声音的新渠道,建立支部微信群、党群活动群等;创办共享党性教育的新平台,充分利用“学习强

国”等学习资源,开发线上党史学习课堂;开辟线上活动的新形式,可以“云”上活动代替线下集中活动,突破时空限制,扩大覆盖面。其次,要大胆创新,增强党建活动的多样化和互动感。在多样化方面,要突破传统的党建活动方式,大胆创新,将具有创新性、寓教于乐、符合当代青年员工价值取向与审美倾向的活动打造成系列活动和品牌活动;在互动感方面,重点抓好党建活动前期的策划和现场的设计,设置自由讨论、观点陈述等环节,增加青年党员的参与感和互动感。

建设学习型党组织,增强青年员工的本领。青年员工思维活、接受新鲜事物快;肯钻研、学习新技能的能力强。在党建工作中,应当充分发挥青年员工的特长和优势,引导青年员工在建设学习型党组织、克服“本领恐慌”的过程中走在前列。一是要坚持正确的政治方向。在党建工作中,应当引导青年学习党的路线方针政策、国家法律法规,鼓励青年学习国史、党史和本企业发展历史,充分理解本企业的创业过程和历史使命。通过树立正确的政治方向,确保青年员工在面对具体问题时,能够站在更高的理论视角和思想平台,分析问题产生的原因和解决的办法。二是要强化“问题意识”。如果仅仅是为学习而学习,或者把学习作为一项应景任务,这种学习形式在青年群体中没有吸引力。这就需要企业在内部各个层级倡导“终身学习”的理念,实现青年个人成长和企业岗位需求的有机统一。

建立科学的青年干部培养机

制。要坚持党管干部的原则,建立科学的青年干部培养使用机制,加快培养符合新时代要求、能够支撑企业未来发展的青年干部。一是坚持“既要政治过硬,又要本领高强”。一方面,在业务工作中,要有意识地给青年员工压担子,提高青年员工处理实际业务问题的能力;另一方面,要坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想教育青年,坚持德才兼备的用人导向。二是鼓励基层历练和全面发展。年轻干部只有经历过基层工作“接地气”的过程,经历过多岗位锻炼和一线工作,多接几回“烫手山芋”,多当几回“热锅蚂蚁”,才能对党情国情有更为全面的认识,才能更感同身受基层群众的疾苦和不易,才能真正站稳群众立场、体会群众工作方法,才能更快地培养习总书记要求年轻干部着力提高的“七大能力”。党组织要有计划地将发展潜力大、基本素质好的年轻员工,安排到基层业务一线、改革开放前沿、脱贫攻坚前沿去“墩墩苗”“扎扎根”,让他们经风雨、见世面、长才干,在实践中加速成长。三是坚持“严管就是厚爱”。由于阅历浅、成长经历单一等原因,年轻员工容易出现“娇”“骄”二气,对年轻员工加强管理、严格要求,恰恰是爱护和厚爱。在党建工作中,应当注重加强对年轻干部的日常监督,注重抓早抓小、防微杜渐,及时发现思想中出现的倾向性、苗头性问题,经常敲响思想警钟,帮助增强“免疫力”和适应能力。□

(作者系老城经济开发区管委会副主任,中组部选派来琼挂职干部)