

浅谈当代国有煤企的青年思想安全工作

◆ 耿 彦

(山西焦煤汾西矿业集团公司团委)

摘要:当代煤炭行业中的青年职工群体,受到时代变革以及行业本身特点等因素的影响,形成了较以往青年迥异的思想特点,而这种差异随着青年群体年龄的降低有不断加大的趋势。青年群体思想的正确和稳定与否会对个人和企业的方方面面产生蝴蝶效应。所以本文旨在通过探究当代国有煤企青年思想的现状及成因,提出可行的工作思路,从而反向助力企业的稳定和改革发展。

关键词:煤企;青年;思想安全;群体效应

一、国有煤企青年思想安全工作的意义

煤炭行业由于属于高危行业,所以每当提及安全,很多人会惯性的想到生产一线的安全。却忽略了人的各种行为都来自于思想的支配。而一线采煤等生产安全虽然机械化程度越来越高,但是只要及到人的环节,整个系统能否正常运转都会受到个体思想的影响。所以思想安全其实是维度更高,涉及面更广的一种复杂概念。青年群体由于其思想的波动性、不稳定性等特点,对组织体系所产生的影响也处于一种可控与不可控的中间状态。在经历煤炭资源整合后,国内煤炭行业呈现出一种“大煤企”的状态,国有煤企的组织体系极速膨胀,此时在组织中的青年群体的思想安全问题带来的影响也被同步放大。当前国有煤企内的青年群体(以下简称青年)出生在1985年—1997年前后,他们处于改革开放和社会快速转型的时代,这使得当代煤企青年在价值观、人生观等方面与父辈有着截然不同的思想理念。

通过国有煤企组织体系的极速扩张,与青年群体思想特质的剧变这两方面原因的叠加放大,使得当代国有煤企青年的思想安全工作的重要性在当下凸显了出来,这是青年群体工作者必须面对和思考的问题。

二、青年思想特点和现状以及形成的原因

当代青年群体在观念和想法上除了表现出青年人共同具有的可塑性、不稳定性、群体性等特点外,还具有鲜明的时代特征,包括物质性需求增强、自我取向较为明显、更愿意为了实现自我价值而奋斗,崇尚已知的知识理论或自身推论,对“权威”有一定抵制心理,对新生事物具有较为强烈的接受意愿,也带有较强的叛逆性。结合时代发展特点以及煤炭行业特殊的属性来看,当代煤企青年思想形成原因有以下几方面:

1、煤企的特定工作环境带来了明显的区域群体效应。目前国

内煤炭企业基本均处在内陆地区,主要矿井生产单位也基本全都位于山区或者远离城市的地区,形成了相对封闭的小群体组织。而国企由于自身独特的经济和社会属性,在组织结构、薪资收入、人员角色等方面处于相对稳定的状态。这两者叠加增强了矿区青年的群体效应。

2、互联网对身处矿区的青年群体影响增大。如上所说,由于青年群体日常所处环境相对封闭,他们受到互联网信息的影响程度远大于城市,而互联网海量的信息中又包含很多不可控的垃圾信息。在网络提速和智能设备普及率的环境下,不良信息在青年群体中的蔓延速度异常迅速,参与各种不良活动的场所也由线下迁移到了网络,不可控性进一步增强。所以互联网在带来便捷的同时,也给煤企青年群体的思想带来了出现偏差的巨大可能性。

3、受教育水平的提升带来的“双刃剑”。受到高考扩招政策、社会整体教育水平提升的影响,当代青年群体在学历、知识、眼界等方面都有了大幅的提升。他们在企业运行过程中能够带来更多的创新方法、工作思路、改革活力等正面的影响,但同时由于对自身能力的过度自信和外界浮躁的刺激,导致很大一部分青年缺乏了对自我认识的全面性,丧失了静下心来修炼自己本领和心性的耐心。

4、重盈利轻思想的观念忽视了青年思想安全工作的重要性。由于受到煤炭产能过剩、清洁能源应用、环保等多方面压力的影

响,煤炭企业在市场和经济的改革大潮中努力寻求维持和突破的同时,对青年思想安全工作的重要性大幅忽略。并且当前企业内高层领导基本都是1965年以后出生的,由于成长时代的原因并不理解当代青年思想的特点及可能带来的深远影响,多方面原因使得企业在青年思想安全工作方面的经费预算拨付、支持政策倾斜等力度较弱。

三、青年思想安全工作对企业的影响

青年群体的思想状态和趋势带来的影响存在于以下几个方面。

1、对日常安全生产的影响。作为煤炭企业,日常的安全生产是影响企业持续稳的最主要因素。青年群体由于思想的波动性较大、情绪的控制力缺乏、实际经验不足、对责任担当的认识程度不够等原因导致经常会出现违规上岗、忽视安全规程等现象,在实际的安全事故中也证明了大多数的事故都是人为疏忽造成的。

2、对整个青年群体稳定性,和企业人才储备的影响。当代社会生活节奏越来越快,人们普遍急躁和焦虑,整个社会浮躁气息严重。尤其在如今互联网时代,青年人希望早日取得成就的渴望被无限放大,在这样一种社会氛围中,青年群体的思想很容易受到外部社会信息的干扰而产生巨大的波动,而且这种思想波动在青年之间还具有很强的传染性,会产生诸消极怠工、不服从组织管理、辞职等等情况。不仅会对青年个人产生不利的影响,长期来看对于企业人才储备以及稳步发展而言也是一种伤害。

3、对企业精神、技术、文化传承等带来的影响。作为真正受到改革开放深度影响成长起来的第一代群体,在巨大思想差异的情况下,如何无缝融入国企的框架中,做好国企精神文化、技术作风等传承工作显得至关重要。尤其他们中的优秀青年已经开始逐步走上管理岗位,如果“传承”层面的工作没有做好,那么之后更加活跃的“00后”“10后”青年群体将更难融入国企的组织构架中。这对于具有重大社会责任的国企而言无疑是一种巨大的潜在隐患。

四、做好国有煤企青年思想安全工作的建议

1、通过创新思想政治教育加以正确引导。虽然每个青年在学校教育阶段就直接接受思想政治教育,但是由于教育过程中方法的不适应、专业教师的缺乏等诸多原因,导致效果并不理想。所以当他们进入国企后,需要对他们的思想政治进行再教育,但是在方法上要着重利用符合当下青年人心理特点、易于接受的方式去进行教育引导,单纯的“走过场”不仅不利于思想政治工作的展开,反而会使他们产生更强烈的漠视情绪,带来适得其反的效果。

2、通过其他形式帮助青年完成自我价值的实现。当代青年群体最突出的特点就是寻求自我价值的实现,这种价值除了体现在本职的工作岗位上,也体现在更广阔的社会化关系体系中。打破煤炭行业的思想封闭状态,帮助青年在主业之外也有展现自己的舞台,不仅不会造成人才的流失,反而会增加他们对于企业的归属和依赖感,增加青年群体的稳定性。

3、建立良好的上升通道,减轻代际效应在青年群体中带来的消极影响。由于国企本身庞大的组织结构和相对复杂的人际关系网络,无形中形成了明显的代际效应(指前后两代人中后一代人受前一代的影响并很难脱离上一代人的社会特征),对于青年群体的工作积极性是一种打击。建立合理的选拔上升制度并贯彻落实,不仅能调动有才能青年的积极性,更能为企业后备领导力量储备先进人才,从而使煤炭这一传统行业在改革转型的路上健康平稳的发展。

4、围绕青年需求和特点开展相关的活动。青年群体作为最有活力的群体,工作之外的各项活动是凝聚青年人心的一项重要阵地,但是目前很多活动都存在形式主义,在内容上也缺乏创新力,不仅起不到凝聚人心的作用,反而会导致青年群体的反感麻木。