# 提高机关党支部建设质量研究

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2023-12-20

*中石化华北工程青年员工思想现状调查分析及工作思路探究【摘要】 深入调研分析“80后、90后、00后”员工思想状况,是我们202\_年一项重要课题.按照集团公司领导安排,在做好大量基础准备工作的基础上,4月底到5月初,华北工程公司组成调研小组,...*

中石化华北工程青年员工思想现状调查分析及工作思路探究

【摘要】 深入调研分析“80后、90后、00后”员工思想状况,是我们202\_年一项重要课题.按照集团公司领导安排,在做好大量基础准备工作的基础上,4月底到5月初,华北工程公司组成调研小组,先后在6个公司机关、40多个项目部,通过问卷调查、座谈交流等方式,开展了调研活动,结合网络调查结果进行总结分析,形成此报告.通过对公司青年员工思想状况开展调研活动，了解青年反馈的真实想法、诉求期盼以及意见建议等，对新形势下青年的思想状况及特点趋势等有了全面、科学、真实的了解掌握。

【关键词】青年员工思想现状心理

华北工程公司作为一个石油工程企业，主要业务均分布在野外一线，特殊的工作环境和工作性质对员工有更多的要求，更偏向于使用较多的青年员工，同时，企业未来的发展要更多的依靠青年员工来创造，但是，随着市场经济的快速发展，石油行业因其特殊的工作性质，加上薪金待遇与其他行业相比不再有更多的优势，已经不能吸引和留住更多的优秀的年轻人，如何为企业留住更多的优秀年轻人成为了一项重要工作，随着新冠疫情的爆发，对工作环境和人员的心理都带来了极大的改变，为了更加深入了解公司青年员工思想状况、工作状态，及时掌握青工思想动态，解决员工中存在的各类问题，组织全公司团员青年开展了线上问卷调查和现场访谈、座谈调研，通过对线上问卷调查数据的系统统计、分析，结合现场调研中青年反馈的真实想法、诉求期盼以及意见建议等，对新形势下青年的思想状况及特点趋势等有了全面、科学、真实的了解掌握。

一、青年员工思想现状调查基本情况

（一）线上问卷调查情况

华北工程公司目前共有35岁以下团员青年1836人，其中机关及附属单位81人，基层项目部及二线单位280人，一线生产作业队1457人。参加此次线上问卷调查青年1743人，覆盖率94.93%。

（二）现场调研情况

现场调研采取个别访谈和集体座谈两种方式进行，其中个别访谈二级单位领导班子10人，团青干部137，团员青年代表926人，共计1073人，其中到访谈对象工作岗位面对面访谈701人，通过填写问卷的形式访谈302人，所有访谈对象中男青年968人，女青年118人，基层正（副）职73人，基层一线队团员青年总体占比84.07%。

通过集体座谈方式共组织座谈会77场次，参加团员青年共计621人，其中基层正（副）职52人，男青年551人，女青年59人，基层一线队团员青年占比85.68%。

二、团员青年思想现状分析

（一）对本单位青年思想状况总体评价：

通过对本次调研活动收集到的信息进行汇总分析，发现公司青年员工总体的工作现状和思想现状是比较良好，绝大多数人比较满意现在的工作现状，愿意为公司未来的发展奉献更多的力量。85%的青年都十分关心与领导、同事的工作关系，认为只有内部和谐，才能心往一处想，劲往一处使，才能发挥团队的最强合力。他们也非常关注领导、同事对自己的评价，访谈结果显示，93%的团员青年对身边的同事、领导评价客观公正，认为同事、领导客观公正、满意度较高。青年对团组织的工作高度认可，大多数团员青年对团组织开展的活动，都能积极参与。

（二）基于线上问卷调查的青年思想动态分析。

1.政治素质较高，理想信念坚定。

广大团员青年从根本上认识到没有企业的发展就没有个人的发展，只有在组织的支撑、支持下，个人才能有更大的作为，通过深入学习\*\*\*新时代中国特色社会主义思想和党的\*\*\*、十九届历次全会精神，对集团公司打造世界领先企业发展方略和“一基两翼三新”发展格局也有较为深刻的了解，有71%的青年坚信中国石化打造世界领先洁净能源化工公司的远景目标一定能够实现。公司各级团组织牢牢把握员工思想动态，针对目前公司发展面临的形势，通过形势任务教育和宣讲，使得大部分青年员工能够从根本上认识到个人的成长与公司的发展紧密相关联。有53.87%的青年员工对公司的发展充满信心，有21.19%的青年员工持谨慎乐观的态度；在问到是否是党员时，有90.18%的青年员工不是党员，但有83.17%的青年员工希望积极向党组织靠拢，在问及原因的时候多数青年员工都表示党是实现中国梦的先锋和中流砥柱，是为了完善自我，力求使自己得到的锻炼，促使自我的成长与完善，使自己的思想得到升华，行为得到规范，永远可以保持一颗积极向上的进取心。这充分证明，广大团员青年非常珍惜今天得来不易的发展环境，也非常热爱和拥护我们的企业，对公司迈上高质量发展充满信心，也愿意为企业献计出力。

2.职业态度端正，学习愿望强烈。

作为石油工程企业，在低油价、低沉本的挑战下，一线青年具有较强的危机意识，能够主动适应生产经营需要，抓住机遇，提升自身的工作能力和综合素质已成为青年的共识，他们普遍表现出强烈的成才愿望。通过调查发现，一方面有72.73%的青年员工认为有效提高的青年工作的方法不仅要加强思政工作还要提高素质培训，有74.11%的青年员工为解决工作难题、提升工作能力认为需要提高专业理论知识；也有78.57%的青年员工希望加强专业实操技能的专项培训。另一方面，有59.82%的青年员工在工作中经常感到“岗位工作任务繁重、压力很大”。在问及工作中最大的压力和困惑是什么时，有93.75%青年员工认为家庭聚少离多与薪资收入低于期望值为主要的压力与困惑。87%的人认为专业技能、经验储备不足是面临的最大压力，56%的人认为未来的发展规划、成长路径是面临的最大困惑。在问及“工作中最想通过培训提高自己职业技能的回答”时，占85%青年员工，认为工作的主要目的是实现个人价值的占绝大多数，认为工作的主要目的是挣钱的占极少数，在问及您觉得您目前的工作能否发挥您的才能时，有75.93%的青年员工认为比较好的发挥自己的才能、发挥的一般，甚至是没有很好发挥自己的才能（占7.05%）。从集体座谈来看，超过三分之一的青年员工希望公司能完善“较好的晋升和提拔机制”、“更好的福利待遇”、“更多的学习和培训的机会”。绝大多数团员青年更加注重自我的成长进步，不再眼高手低，盲目幻想，也不仅仅局限于眼前的利益，而是能够吃苦、甘愿奉献，既来之，则安之，他们迫切要求提高自身素质和技能，渴望能继续学习、不断深造，渴望领导更加关注自己，为其成长成才搭建平台。

3.性格鲜明突出，精神需求多样。

在线上问卷调查中，有近50%的青年认为自己最大的优点是接收新事物快、心态好，愿意接受挑战等，说明公司一线青年思想比较活跃，有激情、有胆量。他们看重自身价值的实现，有明确的体现自身价值的标准，渴望得到领导的肯定和同事的认可，但价值取向物质化占主流，他们把经济收入作为自身价值体现的一种主要和重要方式，希望得到较高的收入。同时，他们不满足作业一线枯燥单调的工作和生活，需求多元，个性彰显，团组织开展的常规活动已不能满足他们个性化需求。

4.生产生活条件改善，获得感归属感逐步增强。

公司各级团组织注重对员工的人文关怀，提升队伍的凝聚力，持续打造和谐稳定的发展环境，加强与青年员工的沟通互动。公司团委协同工会开展夏季送清凉，冬季送温暖活动，关心体恤职工。疫情期间开展了“走基层、访万家”活动，做实做好帮扶救助工作，通过开展围绕中心促生产的活动，提升了青年员工比拼意识、大局意识,使青年员工自觉把个人成才与促进公司发展结合起来。调查中比85.71%青年员工对公司的发展充满希望，能够积极的为公司的发展出谋划策。占比82.99 %青年员工对目前的工作环境和氛围表示满意或基本满意。占比75.20 %青年员工希望积极参与志愿者入户帮扶、职业规划培训、专业技术培训、比武。这说明青年员工愿意有更多的空间表达自我，以比学赶超的工作状态，以振奋人心的工作业绩，充分展现出属于青年员工的芳华与风采。

（三）基于现场访谈和集体座谈的青年思想动态分析

1.访谈中，公司班子成员对本单位青年工作的意见及建议。

大多数二级单位公司班子认为，青年员工是公司发展的未来，是人才的重要基础，“青年兴则企业兴，青年强则企业强”，目前公司团员青年占比高、干劲足、潜力大。对于如何更大限度发挥他们聪明才智，充分发挥好在生产经营和改革发展中的生力军和突击队作用，直接影响着公司发展目标的实现。要正确看待团员青年的思想倾向和存在的问题，坚持以人为本，结合青年自身特点和企业实际，有针对性的做好青年工作，刚才助力青年成长成才。

一是当好团青教育“领航者”。青年员工容易在单调、枯燥的工作中产生一些心理上的负面情绪，各级团组织要经常利用会议、座谈、参观主题教育基地、老前辈为年轻人讲述自己的亲身经历等形式以生动的事迹教育青年、鼓舞青年、激励青年，让青年自觉热爱企业、奉献企业。

二是打造青年人才“蓄水池”。经常走进青年、关心青年工作生活，挖掘青年潜力。开展各类比武和创新活动，激发青年比学赶超的竞赛精神。树立正确选人用人导向，对政治觉悟好、综合素质高、开拓创新型的青年人才，大胆启用，形成企业人才培养、储备的良性循环。

三是搭建人才成长“立交桥”。 注重引导团员青年建立完整的职业规划，弘扬石油精神与石化传统，尽早加强政治理论武装，积极向党组织靠拢，努力成为助推企业发展的栋梁之才，发挥生力军、突击队作用。加大典型事迹宣传，注重用适应青年人的心理、生理特点，开展形式丰富的文化建设活动，提升青年的文化素养。

2.基层团青干部对本单位青年工作的意见及建议

一是加大帮扶引导。从今年开展工作来看，团青工作还存在不足和弱项，随着从严治团的要求不断提高，希望公司团委能增加形势任务教育，对有关政策制度进行有针对性的解读，让基层团干部干事更有目标性、计划性、针对性。

二是提高重视程度。青年员工他们迫切需要的组织、领导、同志们的关心支持。各级团组织要以青年职工的业务技能提升为重点，以“服务公司的安全生产、服务青年成才、树立学习榜样”为出发点，以“岗位技能日常化、青工工作制度化、突出人才重点培养”为标准，深入扎实开展青年职工岗位练兵、技术比武、师带徒等活动抓好青年职工综合素质的提高。

三是丰富业余生活。由于一线工作环境较差，手机、网络信号等问题得不到较好解决。青年员工文娱活动相对单一，生活比较枯燥，建议团组织定期开展一些符合工区实际的体育竞技，唱歌跳舞等活动，激活青年员工工作活力。组织开展科技创新评比并给予适当奖励，激活青年员工创新创效热情。逢节庆对青年员工进行慰问，进一步增强青年员工凝聚力和向心力, 激发了青年员工对公司的认同感和归属感。

3.访谈和座谈中青年所反映的主要问题及解决措施。

主要问题：团员青年分布点多面广，员工对工作环境和施工现场生活条件持不满意态度，技术交流的渠道较少。影响企业安全高效、和谐稳定发展。

解决措施：一线工作环境和现场施工条件受到地理位置、气候等多方面因素影响。从改善一线员工工作环境方面来说，要与工会等部门结合，统筹推进“五小”建设，持续改进员工工作、生活环境；从改善现场施工条件方面来说，关注员工劳动保护用品的发放，按照不同工区，有针对性地配备劳保及防暑降温等药品，提高员工心理感受。通过“师带徒”加强现场学习，利用休假期间统一组织到公司进行轮休培训；除了职业技能培训外，适当增加公文写作、经营管理、信息网络等多维度培训，全方位提升个人素质。

主要问题：野外手机、网络信号差，沟通联系十分困难。

解决措施：建议购置信号放大器等设备，解决信号弱的问题；积极组织开展青年志愿者服务大集、志愿者入户帮扶工作等活动，帮助解决员工家属实际困难，带去组织温暖。

主要问题：一线青年员工反映现场工作强度大、工作时间长，陪伴家人时间较少，家中事务无法尽责，容易造成心理负担与情绪波动。

解决措施：适时开展形势任务教育，讲清面临的形势与公司各项安排部署，统一思想、凝心聚力，重点加强对石油精神、石化优良传统的宣传教育，进一步培养青年员工扎根一线、奉献青春的精神品质。对于新入职员工和未婚青年组织开展联谊活动以及企业文化宣传活动，已婚青年可以组织亲子活动，协同工会组织开展EAP心理咨询服务，解决员工思想疙瘩，缓解心理负担。

三、青年服务企业及企业促进青年成长存在主要问题及原因分析

（一）青年服务企业方面

加单位组织的集中培训学习的机会偏少，主要靠网络获取知识。同时目前公司培训中多是针对员工职业技能提升或者思想政治素养提升等方面的内容，在很大程度上忽视了员工职业规划意识和能力的培训。提高青年员工职业生涯规划等方面，我们仍需做大量工作。

2.工作压力普遍较大，岗位薪酬期盼提高。

一方面由于甲方工作要求和标准逐年提升，人员配置却受到定编定岗的要求，没有随着工作量的提升而增加，造成工作任务重，工作压力大。通过线上问卷统计，有51.9%的青年感觉现在工作压力比较大或者非常大，没有压力或者压力不大的只占13.8%，经常每天加班的青年基本占到50%。有80%的青年认为最大的压力和烦恼来自于工作时间长、劳动强度大和一线环境恶劣三个方面。另一方面当代青年员工受到新的教育理念和社会环境的影响，更为追求付出回报比，更为关注机会成本，更讲究“生活”的品质。由于目前公司大部分青年员工属于合资用工，这类员工往往缺乏职业稳定安全感、对公司归属感弱，受生活中的子女抚养压力、父母养老压力等影响强，大部分青年只有在得到自己满意的劳动报酬后，才会更进一步考虑自己学习提升、成长成才等其他方面发展问题。

说明团组织对青年的思想还需要投入更多的关心关注，需要给与一些正面的引导和心理疏导。同时，应丰富工作经历，培养“一专多能”的青年人才，從而快速提升青年员工的综合素质和业务能力，帮助青年员工全面发展，取得更高的薪酬。

（二）企业促进青年成长成才方面

1.多维度能力培养呼声更高。

调查中发现广大青年求知欲望强烈，对于参与更多类型培训要求明显。在问及需要公司开展哪些相应的保障措施时，大部分青年员工在要求加强本专业岗位技能培训的同时更希望得到市场经营、财务、电脑等相关业务能力培训。有50.89%的青年员工表示只参加过短期或者只在基层队培训过，还是希望参加一些长期专业的培训。几乎100%的青年员工认为自身职业发展存在的瓶颈就是自身能力不够全面。

说明部分青年渴望获取知识，但对单位搞集中培训的方式依赖较大。团组织应加强“师带徒”方面工作，制定有针对性、可实施的培训计划，加强对基层管理、专业技术和技能操作人员及相关安全、岗位资质的培训。着重加强复合型人才培训，通过全方位多层次的培训，来提高员工的适应能力，增强员工适应行业内竞争形势的需要。

2、青年员工业余文化生活不够丰富。

通过统计，有50%以上的青年参加团青活动主要是集体学习，只有26%的青年参加过团组织开展的文体活动，参加过志愿服务、联系交友、创新创效等活动的不足20%。

说明团青组织开展活动内容不丰富、载体不多、不能满足基层生产和生活的需求。由于工程板块的施工特殊性，施工一线工期紧张，工作繁忙，日常能举办的文体活动本就不多，并且由于所在活动场所的限制，导致开展的业余文化活动及其单一，同时大部分项目地处偏僻，信息闭塞，导致单身青年跟外界接触的机会变少，思维方式、观念更新等方面跟不上时代步伐。

四、关于做好青年员工工作的思考与建议

（一）进一步拓宽职业发展通道,为青年员工提供更多的发挥聪明才智的机会和平台.

各级组织要引导青年人开展岗位创新创效,做好职业发展规划,给他们提供更多展示才华、体现价值的机会,帮助他们提高履职能力.要进一步完善“导师带徒”制度,为他们“指路子、压担子、搭台子、架梯子”,大量培养后备人才,为更多的青年员工成才提供动力、渠道和保障.要注重赋予他们更多的信任,充分发挥他们所长,让他们感受到被尊重、被认可,提升他们的积极性和成就感.

（二）进一步营造良好的团队氛围,增强青年员工对企业的归属感和忠诚度.

个性强烈的青年员工们大都表示,一个平等公正地待人、相互尊重、相互信任、气氛宽松活跃的企业或部门,会让他们感到更安心、更舒适、更有归属感.我们对员工的管理,要注重淡化“官本位”和等级观念,引入更多人性化的管理方式和管理细节,加强优秀企业文化的建设,有意识地营造一种轻松、活跃的气氛,增强企业的亲和力和感召力.各级管理者在这里扮演着至关重要的角色,注意在领导权威之外多一些“非权力影响力”,更容易赢得青年人的心.各级组织和部门要站在关心企业后继有人的角度,加强对青年工作的关心和支持,尤其在涉及制定与青年有关的政策、制度时,多倾听基层青年的意见和建议,让青年真正体会到他们不仅仅是企业的未来,还是企业现在的主人.

（三）积极创新思想政治工作方式方法,帮助青年员工树立正确的人生观和价值观.

青年员工对传统的、居高临下式的“说教”和生硬的、空洞的“灌输”不感兴趣,甚至有强烈的逆反心理,他们更喜欢平等的对话和坦诚的沟通.思想政治工作必须探索运用青年人愿意听、能听懂的的话题和乐于接受的方式,更有针对性、更务实有效地进行教育引导.自媒体已经成为青年员工最乐于表达的平台,思想政治工作者要积极利用多种平台,与青年员工打成一片,及时了解他们的思想状态,用他们最熟悉的语言真诚沟通.

（四）进一步建立科学的、有竞争力的薪酬体系和激励机制.

从薪酬、福利到晋升、培训等方面统筹规划,力争将短期激励与中长期激励相结合,将物质激励与精神激励相结合,为员工创造公平的竞争环境和发展机会,让他们切实感受到岗位靠能力、绩效靠贡献,让他们工作有干劲、有奔头.针对同一个项目,各参建单位“同工不同酬”的现状,集团公司的工资标准制定要在考量到各单位现实情况的基础上兼顾公平.集团公司还应督促各基层项目及时足额发放工资,力所能及帮助解决他们的后顾之忧,增强青年员工对企业的归属感和依赖度.

（五）进一步落实人文关怀,注重心理疏导和压力管理,让青年员工感受到组织温暖.

要用丰富多彩的文化体育活动帮助年轻人释放压力,用多种形式的关爱活动帮助年轻人解决实际困难（比如通过建立网络群、组织联谊活动等解决婚恋问题）.要积极、审慎地研究员工休假制度的落实.要改变观念,认识到“白+黑”“5+2”的工作方式不应该成为施工生产的常态.基层项目还应该不遗余力地改善青年员工的工作、生活和学习环境.

结束语

青年员工们针对企业运行发展提出的诸多意见和建议既有基于自身利益的合理考虑,又有不切实际的好高骛远,企业在青年员工的管理工作中,要尊重他们的个性和自主精神,同时也要在思想上对他们进行正确引导。面对现今青年员工思想情绪不稳定、职业技能有待提高、学习的积极自主性不高以及企业管理体系的不健全对青年员工思想教育工作形成的不利影响，企业应该立足企业工作重心、立足行业特点、尽可能缩小青年员工的需求与现实的差距来促进企业青年员工思想教育工作的高质量和高水平的开展。

参 考 文 献

【1】李友冬. 邮政企业青年员工思想状况调查研究[J]. 邮政研究, 202\_, 35(004):37-38.

【2】郑晓明．人力资源管理导论(第二版)【M1】北京：机械工业Ⅲ版社，202\_．

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！