

谈新形势下煤矿共青团工作的思考

贺帅

(山东良庄矿业有限公司团委 山东 新泰 271200)

摘要：现阶段，对于煤矿企业职工队伍的整体构成进行分析，其中青年团员占据了主要成分，并且承担着更为艰巨的时代发展责任。注重煤矿企业共青团组织的思想政治工作开展，贴合企业的主营业务规划管理，凸显出煤矿企业的地位优势特征，有利于高质量的青年团员职工队伍建设工作的持续稳定进行。本文通过深入探究当前社会主义市场经济体制的宏观确实，了解煤矿企业的管理制度建设发展状况，挖掘青年团员职工思想观念层面存在的诸多问题，分析造成该现象出现的原因，总结归纳出煤矿企业共青团工作建设开展的各项策略措施。

关键词：煤矿企业；团员青年；工作探讨

青年团员是煤矿企业职工队伍的主力军，代表着煤矿企业发展的未来和希望。如何适应新形势和新任务的要求，打造思想和业务素质过硬的团员青工队伍已成为企业面临的一项重要而紧迫的课题。在破解这一难题的过程中，思想政治工作以其自身地位和优势发挥着独特的作用，成为强化企业职工队伍建设，特别是团员青年队伍建设的重要手段之一。

一、企业团组织自身建设的现状

(1) 理想意识不强烈，缺乏使命感。不少团员青年对中国国情和煤矿的矿情矿史孤陋寡闻，平时不注重政治理论学习，因而缺乏认识事物本质、辨别是非的综合能力。有些年轻人认为共产主义社会十分渺茫，在经济与生活水平方面与发达国家片面对比，质疑甚至怀疑社会主义制度的优越性；有人认为现在应多讲实惠，少讲理论。经济利益第一，没有树立正确的世界观、人生观和价值观；还有人在工作中讲待遇、计报酬、怕出力、不实干，遇事斤斤计较个人得失，缺少奉献意识和集体主义精神。

(2) 团员比例的两极分化。一是团员发展的源头渐细。由于目前煤炭经济形势状况不景气，煤矿企业很少招工，而且也限制了每年大中专、技校毕业生的分配名额、数量。这些团员发展的主要源头“干旱缺雨”，团员队伍的“断流”也势所难免。二是深挖内潜力度不够。煤矿企业由于高强度、高密度的专业技术需要，青工占职工总数的80%以上。面对丰富的后备团员资源，基层团组织却难以挖掘发展。多数青工认为超过23周岁，入不入团无所谓，没有意思，也没有必要。

(3) 基层组织建设的两极分化。在煤矿企业由于专业

化、集约化、规模化服务生产、经营的需要，基层团组织可分为两大阵营“机关与生产”。从事井下生产的团支部由于业务服务的繁忙无序，无暇或很少顾及开展团的工作，团的工作主要体现有突击性、应急性、临时性的一次性活动，持续性、长期性的工作他们往往很难坚持。而处于“机关”阵营中的基层团组织，由于工作环境、条件的优越，人力物力资源的丰富，团的工作往往开展的红红火火，扎扎实实。

二、煤炭企业共青团工作组织建设思考

思考之一，要强化煤矿青年工作委员会，构筑团委与青工委的协调运作体系，如前所述，团青比例两极分化，团员队伍萎缩是煤矿企业存在的普遍现象。它不仅使团的工作对象减少、覆盖面、参与面、发动面缩小，使团的战斗力、凝聚力、号召力受到严重的影响和制约，而且使企业团的生存和发展受到严峻的挑战。在企业改制和改革的进程中，青年职工始终起着生力军和突击队的作用，是企业最可信赖、不可或缺和生机勃勃的中间力量。抓不住青年工作这一块，团的工作在企业生产经营中不仅无所作为，团的“三个服务”的思想更无从谈起。由此可见，抓住抓紧青年工作是适应企业的改革发展需要和加强企业共青团和青年工作的必然趋势，是摆在企业共青团面前一个严肃的课题。设想之一是建立青年工作委员会，对煤矿企业青年工作进行全盘统筹、规划、指导、协调、组织。工作对象35周岁以下的青年；其职能是研究探索适应青年工作运行规律特点及有效途径，推动各项有助于调动青年积极性、创造性和主动性活动的开展，在实践中使青年工作规范化、科学化，成为企业文化的组成部分；其组织领导上可由企业党政领导和政工科室负责人共同组成，由分管共青团工作的党委副书记兼任主任，由企业团

委书记兼任常务副主任其工作内容上可把其青团的各项重点工作引入其中,进一步丰富团的工作内涵,使团的工作与企业的改革发展结合得更加紧密;在机构设置上可设立青年宣传教育部、青年文体娱乐部、青年安全生产部、青年组织管理部等,在基层的采区、队,科室设立青年工作小组,组长享受团支部书记的同等待遇。同时可采用“一套人马,两块招牌”的形式,把青年工作委员会设在企业团委,充分整合煤矿资源,保障青年工作健康有序运行。

思考之二,对企业团委内部机构和基层团组织进行明细化、专业化的设置和分工。企业团委是团的工作落脚到基层的前沿指挥部,是团的工。作宏观和微观的结合部,在全国的组织管理体系中处于十分特殊而重要的位置。它一方面要在管辖范围内决策、指挥和控制着基层团组织的活动,一方面又要上情下达、下情上达,左右协调,在上级团委和基层团组织之间起着桥梁和纽带的作用,另一方面又要通过内部的综合、平衡、协调、服务等工作来加强自身的各项管理工作。企业团委处在一个纵横交叉的枢纽位置,任务繁重,责任重大。同时,企业团委由于职团干较少,面对千头万绪、纷繁复杂的工作,团干往往应接不暇,使团的工作极为被动。如何克服这道难题,怎样解决企业团委专职干事少,工作不好开展的瓶颈难题。

思考之三,青年兴则国兴,青年强则国强。青年无疑是整个社会、国家、民族发展的决定性力量。随着一大批优秀青年走上历史的舞台,我们看到青年对社会、国家、民族的

发展做出了巨大的贡献。但同时也应该看到,而对复杂多变的新形势和日益繁重的新任务,一些青年的自身素质还不完全适应客观需要。建立有效机制,强化团员意识。一是通过开展重温入团誓词主题活动,相互交流,使广大团员明确团员的权利和义务,增强团员意识,让青年为自己是团员而自豪,确立团员的荣誉感。二是建立竞争激励机制。通过评选“优秀团干部、优秀团员”,“青年文明号”等各种评优创先活动,利立和表扬先进典型,激励企业团干部不断自我超越,奋发向上。建立健全“推优”机制,要为青年的成长提供一个良好的环境。抓好“团建”,将提升团员青年素质与服务青年成长成才、促进煤矿生产、经营发展结合起来,加强组织建设,大力开展技术革新、技术攻关,发明创造,争当煤矿改革创新排头兵,在建设创新型矿井中展示才华和活力。

参考文献:

[1]龙海玲,钟江.对新形势下电力企业共青团工作开展的探讨.《城市建设理论研究》.2012.

[2]杨岗.新形势下煤炭企业思想政治工作存在的几个问题及对策《魅力中国》.2011.

[3]荣向东,杨建玲.关于煤矿行业新入职大学生人才队伍培养问题的思考《经营管理者》.2012.