

流域水电开发企业青年员工心理现状分析和应对

龚建军, 王霞, 叶鹏

(国电大渡河流域水电开发有限公司, 四川 成都 610041)

摘要: 青年员工是流域水电开发的中坚力量, 青年员工自身的心理素质和心理状况影响着企业及个人的全面发展, 因此, 加强青年员工心理研究是在新形势下培养新型水电人才的重要工作。只有用发展的方法解决青年员工的心理问题, 充分发挥企业的思想政治工作优势, 创新服务青年员工方式方法, 建立有效心理疏导体制机制, 加强企业人文关怀, 弘扬和谐健康企业文化, 才能增强青年员工的信心, 激发他们的工作热情, 为推进大渡河流域水电开发事业快速健康发展提供人才保障。

关键词: 水电开发企业; 青年员工; 心理研究; 对策

中图分类号: TV7; K828.4; B84

文献标识码: B

文章编号: 1001-2184(2014)01-0134-09

1 研究企业青年员工心理现状的意义

青年兴则企业兴, 青年强则企业强。青年人才队伍建设决定着整个企业人才队伍的发展前景和未来。流域水电开发企业拥有一支高素质的青年职工队伍, 是立企之本、兴企之源。通过研究青年员工心理状况和问题, 帮助青年员工克服或减轻心理问题, 消除青年员工前进的阻力, 解开束缚青年人才发展的枷锁, 凝聚青年员工力量, 营造良好工作氛围, 促进企业健康发展。

大岗山水电站工程位于大渡河流域中游, 总装机容量 260 万千瓦, 是国家“十一五”重点建设工程, 于 2005 年 9 月动工, 已通过国家核准, 目前已进入主体工程快速推进阶段, 计划 2015 年投产发电。大岗山公司和电厂筹备处是工程的项目建设管理和发电筹建单位, 员工 113 人, 其中近五年新进大学生 60 人, 占员工总数的 53%。同大岗山项目一样, 公司基层企业青年大多是近些年从高校招收的研究生和本科生, 占了半数以上, 男性居多, 整体文化素质较高。

因此, 结合大渡河流域开发特点, 以大岗山工程为样本, 从水电开发实际出发研究青年员工的心理现状和特点, 存在的问题和原因, 提出解决对策和措施, 对于如何抓好青年思想政治和人才培养工作, 促使青年员工更好地投身于流域水电开发事业, 具有十分重要的现实意义。

2 水电企业快速发展过程中青年职工的思想现状

2.1 当前青年心理现状

从调查问卷分析和座谈交流的结果表明, 公司青年职工队伍思想和心理状况总体较好, 主流思想积极健康向上、追求进步, 对公司未来发展充满信心, 对自己作为企业的一员而感到自豪, 也愿意提出企业管理工作的意见和建议。主要表现在:

2.1.1 使命感和事业心强

青年员工对公司发展前景看好, 发展的愿望十分强烈, 成长成才的需求十分迫切, 愿意为公司的发展贡献智慧和力量。有 64% 的人表示对自己的工作有 3~5 年的规划, 70% 的人最看重个人发展机会, 74% 的人认为工作业务能力是影响晋升的关键, 57% 的人认为本企业具有很好的发展前景, 79% 的人认为能够较好完成工作任务, 67% 的人在遇到困难和问题时首先求助于同事。调查表明, 绝大多数青年都非常热爱自己的企业, 关心企业的发展, 对企业很有信心, 并将自己发展和公司发展紧密联系起来。同时, 座谈及访谈表明, 对“希望选择的岗位类型”, 36% 的青年选择生产技术岗位, 28% 的青年选择多种经营岗位, 28% 的青年选择机关管理岗位, 只有 8% 的青年选择后勤服务岗位, 充分说明大多数青年职工愿意扎根生产建设一线, 具有较强的奉献精神, 并对自我工作能力充满信心。但对比公司实际岗位需求来看, 28% 的青年希望到机关管理岗位就职, 反映了部分青年对机关工作仍存在一些美好的想象, 认为在机关工作的成长空间较大。

2.1.2 危机感和进取心强

收稿日期: 2014-02-11

100%的青年职工都肯定地表示参加工作后不仅需要而且迫切需要继续学习,82%的人平均每天都有读书和业务学习,90.7%的人表示对考取执业资格证书很关心。座谈表示,青年更倾向于选择自学、参加各种技能培训班和在职教育三种途径进行学习,其所占比例分别为46%、30%和24%。反映了多数青年职工学习的积极性和主动性,希望公司能够提供学习和业务培训机会,他们迫切要求提高自身素质和专业技能,渴望继续学习、深造,希望选择学习实用技能和专业知识,了解处理人际关系和方法。但调查也显示,大部分青年学习时间偏少,接受培训的机会也不太均衡。

2.1.3 幸福感和责任心强

受调查的青年职工普遍关注自我价值,大部分人对自己的工作环境满意,仅有13%的人认为条件艰苦、工作枯燥、待遇较低。大多数能够正确对待自己所在岗位的工作,并希望通过在本职岗位上的努力,实现个人价值,给社会做出贡献,为家人创造幸福。尽管水电企业工作环境艰苦,但青年都遵守社会秩序,具有较高的思想道德水准与职业操守,用正确的方式娱乐和生活。调查显示,青年平时的娱乐方式一般分为上网、锻炼、看电视电影、唱卡拉OK、聊天等等,96.2%的人平时获取信息主要渠道是网络,网络已经成为青年生活中必不可少的工作、生活和娱乐工具,但可喜的是,沉迷网络的青年比例只有4%左右。同时,调查也显示,74%的人表示最关注福利待遇,收入问题是公司青年职工十分关心、也较敏感的问题。

2.1.4 集体感和自信心强

大部分青年职工能够积极参与团组织活动,也意识到团组织活动的意义。96.2%的经常参加或偶尔参加,希望展现自我,张扬个性,提升综合能力。42.5%的人认为单位领导对青年工作非常重视和支持,40.7%的认为比较重视,希望通过团组织搭建平台,创造机会和条件。大多数人员认为团组织应当在培养青年人才、提升青年素质、维护青年利益、为青年成才铺路搭桥和丰富青年文化生活等方面应发挥作用。在创造实践锻炼机会、举办技能培训两方面的诉求成为参与调查人员最为希望企业为自己成长成才提供的服务。数据分析表明,大多数青工认为共青团工作得到了应有的重视,对团组织和团干部的工作表示满意,但在团

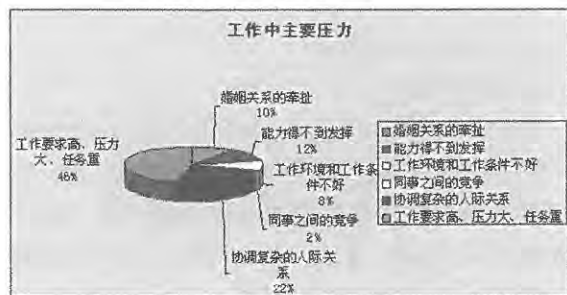
的活动数量和多样性上面还要下功夫。

3 青年职工心理问题及成因

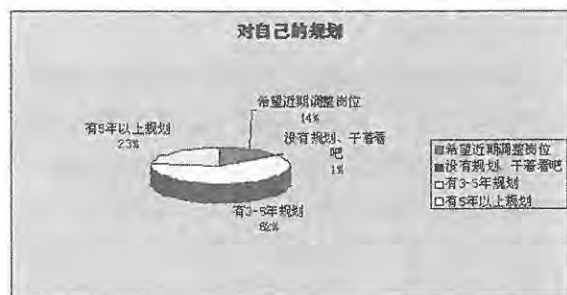
3.1 心理现状统计

调查显示,所有青年在工作家庭矛盾、工作超负、经济压力、组织氛围、职业发展等方面不同程度存在压力,普遍存在轻微的心理问题。其中有46%的人表示主要压力来自工作要求高、任务重、压力大,在工作与家庭矛盾方面处于压力状态;有12%的人在自身职业生涯发展上有压力,认为能力得不到发挥;22%的人在人际沟通方面有压力;52%的人在经济上有压力;20%的人认为自身工作的技术更新快要求高,有高度压力。可见职业青年的工作压力普遍较高。以下一组图表可以直观表现青年们所受的各种压力。

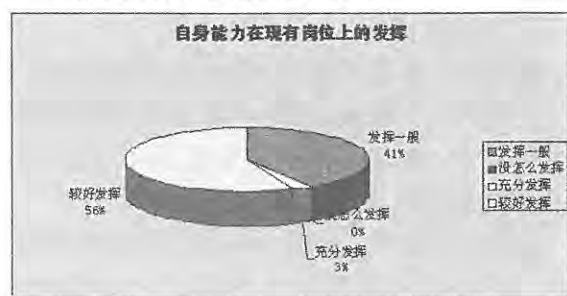
3.1.1 工作方面调查数据(图1)

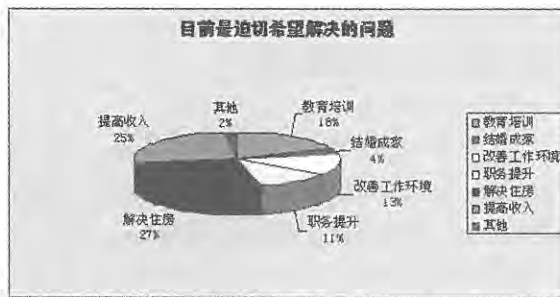


3.1.2 学习问题调查数据(图2)



3 生活问题调查数据(图3、4)





3.2 心理压力多维统计

通过对青年心理压力来源的多维统计分析发现,青年中工作压力在性别、年龄、学历、岗位等维度上存在差异。

3.2.1 性别维度

工作压力在青年性别维度上存在差异,男性的工作压力高于女性,这与普遍的社会心态相印证,社会普遍对于男性的要求高于女性,因此男性在工作上的压力也较高。

3.2.2 年龄维度

职业青年的年龄越大,工作压力越大,69%的31~35岁年龄组的职业青年工作压力高,其中已婚的职业青年较未婚职业青年工作压力大。此年龄组的青年,普遍工龄在10年及以上,绝大多数面临工作的转型期,希望调整岗位,得到岗位晋升,但自身相关的知识储备与工作要求、岗位数量间产生矛盾,造成了职业青年工作压力高。

3.2.3 学历维度

青年感受到的心理压力程度与其学历相关,学历越高感受的工作压力越大,这与学历高的职业青年更关注自身的职业发展,高层次的需求,即成就和自我实现的要求更大有关。当现实中,工作带来的成就感不能满足自身需要时,职业青年的工作压力就增大。同时,对于自我实现的追求,使高学历职业青年在工作上的投入更多,工作家庭间更容易发生矛盾。

3.2.4 岗位维度

有岗位才有责任,责任是岗位本质的属性。青年心理压力一部分来自自身岗位,有行政职务的青年高于一般青年,因为任务重、责任大,工作压力自然也就大。

除上述因素外,心理压力还与个人职称、电站装机、组织氛围等因素有关,需要进一步调查研究,统计分析。

3.3 心理问题成因

为数众多的青年员工在职业竞争、个人发展、择偶、家庭负担、经济困难等压力下,产生了各种轻微心理问题,必须引起高度重视。以针对54名青年职工开展的问卷调查结果为例,结合当前水电开发企业青年特点,反映出公司青年员工思想上存在的一些问题。

3.3.1 职业因素造成心理压力

3.3.1.1 安全生产压力

随着国家和全社会对安全的日益重视,事故率被作为一票否决指标层层进行考核,责任层层下压,青年员工大都工作在第一线,安全这根弦绷得尤其紧。流域水电开发企业由于其电力生产、电站施工性质,其安全生产的压力比其它类型企业要高很多,任何环节出现技术标准问题,任何一个设备存在安全隐患,任何一个现场工作人员疏忽大意和违章违规,都有可能造成安全事故的发生,酿成严重后果。水电开发企业对安全更是十分重视,工资奖金、评先评优、职级晋升等均与安全考核挂钩,实行一票否决制度。处于一线的青年员工时时刻刻承受着较大的安全生产压力,基层青年员工的压力尤其沉重,安全生产带来的工作压力使部分青年员工的心理长期处于紧张状态。在安全生产的压力下,一些青年员工强迫症状高发,如阀门关闭后要反复检查,计算出的数据反复核对并回忆,有些青年员工甚至出现了较为严重的强迫行为。调查研究显示,往往处于重要部门或核心岗位,承担的工作压力和安全生产压力均较大,这些压力必然对他们的心理状况产生影响,造成强迫症状,一线青年员工存在强迫症状程度高于机关。

3.3.1.2 工作强度压力

目前,随着流域水电开发的快速推进,人才供需矛盾已成为基层企业最重要问题之一。因为岗位人员逐渐减少,工作量却逐步加大,对青年员工的工作要求也在不断升高。由于水电站建设各环节紧密衔接,设备操作和工艺十分复杂,人少事多,工作繁忙,高要求的工作压力及突击抢工给青年员工心理造成压力,特别是重要部门的技术人员、核心生产线的指挥人员,关键岗位的作业人员,长期处于精神紧张状态。电力生产单位基层管理人员、技术人员和一线青年员工一般都要倒

班工作,有时候为了抢发电、搞检修,不得不加班加点,青年员工出现了焦虑等心理问题,极大地影响了他们的心理健康。调查显示,很少感到焦虑的占8%,经常焦虑且程度较严重的占10%,经常焦虑但程度较轻的占23%,偶尔焦虑的占59%。

3.3.1.3 工作环境压力

水电开发企业与其它企业不同,受客观条件限制,大多处于偏僻落后的山区,条件相对艰苦。水电职工由于长期在山区工作、单位男多女少,婚恋难,由于远离城市和家人,生活相对枯燥,现实与理想的差距造成青年心理失衡,容易产生消极倦怠情绪。尤其是前期项目,交通不发达,工作枯燥、信息闭塞,青年员工倾诉和交流的渠道较为狭窄。对于工作中的压力,有近一半的青年员工选择憋在心里不说,只有不到四分之一的青年员工选择找家人、朋友倾诉或寻求组织或领导的帮助。一些青年员工压力和紧张的情绪长期得不到必要的舒缓,心理压力难以找到宣泄的渠道,情节严重的可能出现抑郁症状。同时,由于水电站地处偏远山区,外请老师到山区对职工进行心理调适相对较难,部分企业采用单调的培训方法、单纯的理论灌输,心理教育不够,青年人才只是被动接受培训,学习缺乏主动性,个人能力与职位晋升能力要求存在矛盾,造成一定心理压力。经调查,憋在心里不说的占45%,上网或运动转移的占30%,找家人或朋友诉说的占13%,找组织或领导需求帮助的占12%。

3.3.2 家庭因素造成心理压力

3.3.2.1 家庭负担

由于我国的计划生育政策已经实行了三十余年,很多青年员工原来都是独生子女,他们成家后组成的家庭大多形成了“421”模式,即上有夫妻双方的父母共四位老人,中有青年夫妻二人,下有一个孩子。这些青年员工已经成为了整个家庭的中流砥柱,正承受着越来越重的家庭负担。调查显示,三分之一以上的青年员工感到家庭负担较重。其中,30周岁到35周岁年龄段的青年员工感到家庭负担重的比例较高,他们往往都已成家立业,工作和家庭都需要他们兼顾。对这些青年员工来说,除了日常的工作生活压力外,上有老,下有小是他们必须面对的问题,老人的赡养照顾和子女的抚养教育都需要他们付出较大的精力。

3.3.2.2 两地分居

由于行业特点,水电企业青年员工中家庭两地分居的情况较多。老一辈的水电人曾经历过两地分居的苦痛,在那个特定的年代,两地分居的情况比较普遍。而现如今青年员工家庭两地分居的主要原因有:山沟里企业的青年员工与城市或其它地方的人通婚或者流域开发因工作需要而调动等等,夫妻中有的一方在城市工作,另一方在山沟工作,有的夫妻双方在不同的城市工作,还有的夫妻双方在不同的山沟工作。此外还有一些青年员工因企业工作需要而长期在外地工作造成的家庭分居,使很多家庭不得不承受两地分居之苦,这种现象在水电企业尤为普遍,造成一定心理压力。两地分居给青年员工家庭带来的主要影响的情况是:无法照顾老人的占30%,影响夫妻感情的占47%,影响抚养照顾孩子的占16%,其他占7%。

3.3.2.3 择偶困难

由于水电开发企业人际圈子特有的封闭性,青年员工交际范围往往较为狭窄,使很多未婚青年员工面临择偶难的窘境,这种情况在地处深山峡谷等偏远地区的项目公司尤其突出,择偶难使一些青年员工的情感难以找到稳定的归宿。青年员工已从70后为主逐步过渡到以80后和90后为主。这些80和90后的青年员工思想活跃,自主意识强,对恋爱、婚姻、家庭的要求度较高,不少青年员工难以找到合适的另一半。而一些女性青年员工往往由于高不成、低不就,难以找到自己理想的如意郎君,成了大龄剩女。物价日益上涨,收入上涨抵不上房价上涨水平,购房压力大,大部分青工对待待遇期待过高。调查显示,有超过六成的青年员工有择偶难的现实困境和曾经有择偶难的经历。青年员工择偶难的主要原因是:交际面窄的占46%,因经济状况的占31%,其他原因占23%。

3.3.3 社会因素造成心理压力

3.3.3.1 价值取向多元

当前,我们正处在经济发展的转型期、利益格局的调整期,经济体制、社会结构、利益格局、思想观念正在发生变化,在开放、多元、动态的社会环境和信息化条件下,影响青年心理的因素增多。与青年员工的父辈比较,青年的期望值也越来越高,有着不同的价值认同和追求,价值观选择呈现

出明显的多元化特征。尤其是新媒体空前的开放性让信息传播呈现“无屏障”状态,为各种不良社会论调的宣传提供借助的工具,也为一些消极思想文化的渗透提供了便利,这大大加剧了青年价值甄别的难度,很容易造成他们价值定位上的迷茫和价值取向上的紊乱。

3.3.3.2 主体诉求多样

青年从单一的物质利益转变为物质利益、精神利益、民主权益交织的多种利益需求,主要表现在收入待遇的需求、个人成长的需求、事业发展的需求、企业参与的需求、权利表达的需求等方面。但是,水电企业职工发展主要依靠职级晋升,而职位序列单一集中,提升空间相对有限,青年职工学习积累业务技能的劲头不足,面临职业生涯的倦怠和困惑。同时,收入水平的增长滞后于房价、物价的增长速度,青年员工生存压力增加,心理的失衡感加重。调查显示,25%的青年员工希望提高收入,50%多的青年有过跳槽想法或曾经有过跳槽想法,尤其是初入职场的前几年。

3.3.3.3 行业地位多变

青年员工为献身水电开发事业而自豪,但时过境迁,现在水电企业无论是工作环境、收入福利受中央企业收入改革调整,优势没有那么明显,经济社会地位出现落差,这些青年员工相对于他们的父辈来说,在山沟里献身水电事业的自豪感和荣誉感没有那么浓烈,面对艰苦生活的忍耐力也没有他们的父辈们那么强烈,许多青年员工比较同学、朋友有失落,部分存在忧虑感。同时,随着我国城市化进程的加快,企业转型的不断推进,处于山沟里的水电人也有进城工作生活的愿望,但水电企业受客观条件限制却难以搬到城市,很多青年员工心理产生了深深的失落感。

4 解决水电开发企业青年员工心理问题的对策

针对当前青年员工思想上存在的问题,大岗山公司进行了一些有益的实践与探索,从加强心理引导、完善激励机制、创新培训方式、发挥组织作用等方面出发,在青年思想教育上增强针对性,在青年激励机制上体现创新性,在青年成长成才上体现实效性,力求从根本上解决青年心理和思想问题。

4.1 人本化管理,注重心理教育引导

4.1.1 加强心理教育

开展心理健康教育,将心理健康教育工作纳入思想政治工作范畴,提高青年员工的心理素质。学习借鉴现代企业员工心理健康教育的成功经验,在日常思想政治工作中,科学安排有关心理健康教育的内容,加强全员心理健康的普及和宣传,让员工了解自身心理发生变化的规律以及心理调适方法,在遇到心理压力时能恰当地进行自我调适,通过情绪转移、自我宣泄、改变认知、寻求支持等方式将压力转化为动力。同时,对员工普遍存在的心理问题进行有针对性地辅导或咨询,对重点员工进行重点援助,“用一把钥匙开一把锁”,帮助那些需要帮助的员工正视心理压力,挑战心理压力并有效地缓解心理压力,及时主动地给有心理困惑的员工以必要的援助。

4.1.2 加强心理疏导

员工心理压力的形成,有的是可以通过自身的努力来得到缓解,有的却由于自身认知的局限,难以自身解决问题。定期对员工进行心理疏导、心理行为训练、书信咨询、热线电话咨询、网络咨询等多种形式,向员工提供经常、及时、有效的心理健康指导与服务,及时对青年员工不良心理状况加以干扰,以减少心理焦虑的发生。建立健全青年员工心态情绪汇集和反映调节机制,加强员工心态状况的监测、评估和预警。通过建立青年QQ群、青年论坛、微博、微信等网络平台,将公司一些管理制度和青年活动的方案、行动和决策等在网络中充分讨论,让青年参与到活动的讨论和决策中来;通过微博、微信和论坛等充分展现青年活动风采,增强青年主人翁精神;通过召开各类主题座谈会、开展青年访谈活动、头脑风暴、问卷调查、个别谈话等形式,定期收集青工思想动态,了解掌握他们的各种困难,有针对性地对青年进行心理辅导,及时帮助青工解决思想情绪和心理健康方面的问题,理顺情绪,化解矛盾,缓解压力,确保青工身心健康和队伍稳定。

4.1.3 加强心理关怀

坚持以人为本,从解决青工最关心、最紧迫的问题和困难着手,加大人文关怀,针对水电外部环境艰苦的客观情况,想方设法不断改善员工生活和办公环境,为公司员工营造一个拴心留人、安居乐业的工作生活环境。针对青年提出的无住房、待遇低、婚恋难、户口、子女就学等困难和问题,以

惠民工程为依托,从2010年起,大岗山公司了解到近年来招聘的青年员工中一些同志在成都无住房,也无亲友投靠,且刚参加工作收入不高,在成都期间的住宿费用开支较大的情况,公司及时制定相关制度,为青年员工规定报销住宿费用,受到职工好评。公司团委通过经常与地方单位积极开展单身青年联谊活动,解决流域单身青年交友恋爱问题,为青年组织工地婚礼;为流域青年员工统一在成都办理集体户口,解决员工户口问题。

4.2 多样化激励,注重体制机制完善

4.2.1 以职业发展目标引导人

一是实施职业进阶双通道管理,继续完善行政、技术“两条线”管理,在原有的“管理通道”基础上增加一条“技术通道”,即技术员、技术专责、技术主管、主任工程师助理、副主任工程师、主任工程师、技术专家,拓宽专业技术人员的职业发展空间,畅通专业技术人才职业发展通道,向他们提供与管理人员平等的职业发展机会,使员工目标更加明确。二是量身制定个人发展规划。从新员工参加工作开始,量身定制实施职业生涯规划,让他们填写“个人职业生涯规划表”,了解他们的兴趣、爱好、突出能力,由公司团委和人资部门综合分析比较后,给予他们指导,按个人专业、专长和特点准确定位,安排到相关岗位实习锻炼,经过半年的岗位实践后,再由人资与青年员工谈话、考核后分配到相关部门和岗位工作,把个人目标和企业目标整合,真正发挥青年员工的专长。三是建立青年人才库。组织开展“青年员工职业生涯规划”问卷调研和座谈活动,在广泛调研和征求意见的基础上,以建立青年人才库的方式,积极开展职业生涯规划培训讲座、大讨论、签订规划协议、赠书促学和课题沙龙等活动,帮助青年明确职业发展和个人成长方向,为员工的成长助航。

4.2.2 以公平用人导向鼓舞人

一是在选拔任用干部过程中,实行动态管理,重选拔德才兼备的人担任中层管理职务,为员工提供公平、公正、公开的成长成才的个人发展平台,大大增强员工勤勉敬业的工作动力。在青年干部选拔上,坚持相马和赛马并重的选才方式,重品德、重能力,打破年龄、级别的限制,不论资排辈,逐步建立完善青年干部公开选拔、竞争上岗等制度。二是修订干部管理办法,制定《后备干部

管理办法》等办法,对中层管理人员任职资格进行修订,将五年以上工龄放宽到两年,但在干部选拔考核机制和程序上提出更高的要求。对各级干部和重要岗位采用公开竞聘、竞职演讲等方式,不断创新选人用人力度,进一步改进干部的考察方法,加大干部交流和轮岗力度。三是综合运用好精神、竞争、榜样、情感激励机制,不仅从平常工作表现中发现和发掘人才,还通过急难险重任务和重大突发事件中考察选拔干部,在抗震救灾、抗洪抢险等任务中对表现突出的青年员工进行表彰和重用。每年对员工进行考核,考核优秀者才能得到提拔和职务晋升。以大岗山公司为例,通过在全工区评选“十大青年岗位能手”、每月选“青年安全文明岗”、“青年质量监督岗”等形式不断选树青年典型和标杆,并组织青年先进人物讲故事、演讲、事迹橱窗展览等形式宣传先进典型,形成良好的青年人才导向。据统计,历年新进的39名大学生中,7人获得集团公司优秀合理化建议奖,1人被国务院国资委授予“中央企业技术能手”称号,6人次获得省部级表彰;21人分别在《水力发电》、《人民长江》、《四川水力发电》、《能源动力》等中文核心期刊发表技术论文约40余篇;9人提拔为公司中层干部,29人次获得职务和岗位提升。

4.2.3 以合理收入差距鞭策人

一是以“宏观调控总量,微观搞活分配”的原则改进薪酬分配制度,对各类先进及对企业贡献大的员工,在收入分配、福利待遇等方面给予更多机会,加强青年员工物质激励。二是细化日常各项单项奖励办法,提高关键岗位、核心人才和流域艰苦地区的待遇回报,打破平均主义,体现多劳多得,并在网上公示,接受员工监督,减少不公平、不透明带来的青年心理猜疑和心理压力。三是综合绩效考核为手段,把考核结果作为评优评先、员工奖惩、干部任用的主要依据,使单位、干部和员工利益相统一,在干部和员工中形成发展靠业绩、收入凭贡献的良好氛围,使青年员工在收入提高方面有想头、有盼头。

4.3 订单化培养,注重创新培训方式

4.3.1 强化内部培训

一是规范入职培训,入职培训包括企业文化教育、生产流程讲座、专业知识课程、安全知识培

训和拓展训练等,使新员工了解企业的基本情况,尽快转化角色,自觉融入公司团队,加快适应企业。大岗山公司作为基建单位代表,创新性地开展青工入职培训,针对新员工理论基础较扎实、实践经验不足的特点,结合新员工不同专业背景,将他们有针对性地分送到各施工、监理和设计单位,接受为期3个月至半年时间的一线锻炼,让新员工深入工程施工现场,学习施工管理经验,培养吃苦耐劳精神,在较短时间熟悉工程建设管理流程、手段和方法,达到了很好的效果,目前这一方法已在大渡河流域普及推广。二是开展导师带徒。为使新进大学生尽快进入工作状态,适应工作岗位,大岗山公司深入开展“拜师学艺、导师带徒”活动,以“一带一”、“一带多”、“多带一”的形式与新进大学生结成师徒对子,通过“教、传、帮、带”的有机结合,严把师徒选配关、合同履行关,制定师徒活动管理办法,对师徒教学情况进行跟踪检查,根据考核结果拉开导师带徒津贴档次,以老带新,以新促老,缩短青年技能人才培养时间。三是搭建成才平台。公司团委以开展“青年创新论坛”、“工程管理课题沙龙”、“青年知识共享交流会”、“文化沙龙”、“赠书促学”等活动为载体,积极促进青年建设者岗位成才。创新开展“水电工程管理课题研究沙龙”,要求青年技术人员每年至少完成一篇工程管理研究论文,做到青年技术人员“人人有课题、人人有论文、人人有成果”。定期组织课题组成员交流研讨,利用业余时间进行座谈交流,帮助青年解决在课题研究过程中遇到的难题,引导青年利用现代水电工程管理观点和工程建设技术理论,分析研究工程建设中的各种实际问题,让青年员工更好地参与到解决大岗山工程建设难题的实践中。每年将征集和评选出的优秀论文汇编成《工程管理课题沙龙论文集》,几年来已先后形成了120余篇沙龙论文,编辑成册论文集6本。《大岗山水电站地下厂房安全监测成果及特征分析》、《优化设计存在的问题及建议》、《浅谈监理效果的评价》等研究成果被广泛运用于大岗山工程建设中,具有很强的指导性和可操作性。积极开展“大岗山水电工程文化沙龙”,由业主统领吸纳工程参建各方青年建设者参加,每季度开展各类学习交流活。沙龙不仅外请老师开展专题讲座,还内部挖潜,坚持定期开

办“青年知识共享交流会”,从广大建设者中选拔学有专长的人员授课,大家互为师生,在提升能力的同时做到经验和知识共享。截至目前,文化沙龙已开展了新闻写作、文学、摄影、网络、安全和工程管理等系列讲座26期,培训1020人次,有效拓宽了青年知识面,把青年学习活动向八小时以外延伸。几年的培养锻炼结出了硕果,不仅大岗山公司25名新进职工获得职务和岗位提升,参建单位也有30余名青年建设者得到岗位提升或调回后方总部任职,成为技术和业务骨干。

4.3.2 强化外部培训

一是与高等院校和业务合作单位签订战略合作协议,依托工程施工、设备制造、安装、调试等单位,选派人员进行锻炼、联合开发,用好专业型培训渠道;依托高等院校,开展产学研合作,用好基础型培训阵地。二是设立专项培养基金,为学习意愿强、提升潜力大的青年员工创造更多的外出培训、考察交流的机会,帮助青年员工获取更多的知识和技能。三是探索内部从业资格证激励和考核管理,鼓励员工参加企业所需的专业技术资格、执业资格、后续学历教育等考试、取证,合格后给予一次性奖励。同时充分利用职业技能鉴定站管理平台,积极探索流域青年培训管理模式。经过五年来的不断努力,公司青年人才快速成长,全面承担起工程建设的各项管理工作,成为了工程建设管理的重要力量。

4.3.3 强化交流培训

一是多岗轮训。让青年人才在工程管理一线每个岗位进行一定时间的实践锻炼,快速系统地熟悉工程建设和管理的工艺和环节,为工作开展打下良好的基础。二是挂职锻炼。定期改变青年人才的工作部门或岗位,选择横向轮岗促进工作内容的丰富化,纵向挂职增加工作的挑战性,斜向交流增进不同文化的适应性,提高青年人才对于工作的满意度。三是与业务合作单位签订战略合作协议,选派人员参加工程设计、土建施工及设备制造、安装、调试,拓展培训渠道。

4.4 全员化凝聚,注重发挥组织作用

4.4.1 搭建服务生产的建功阵地

一是在工作重点上,积极发挥团组织引领青年的作用,着力创设工作平台,拓宽工作空间,延伸工作手臂,整合工作资源,发挥青年在安全生产

中的生力军和突击队作用,重点围绕企业生产经营中心,围绕安全施工、接机发电等工作,带领引导青年员工为工程建设、接机发电、抗洪抢险等做出积极贡献。二是在工作载体上,设计开展各项活动,深化青年突击队竞赛,广泛开展争当“青年岗位能手”、争创“青年文明号”活动,开展创新创效活动,推动技术进步。深入开展“青年安全监督岗”、“团员身边无事故”、“抗洪抢险突击队”等,强化青年安全生产服务意识,推进安全文化建设,服务企业安全生产。三是在组织建立上,给予政策支持,以提高学习能力为抓手,巩固现有组织体系,创新建团方式,灵活设置团青组织,加强团青工作标准化、制度化建设,建设学习型团青组织,努力使团的基层组织网络覆盖全体青年,使团的各项工作和活动影响全体青年。

4.4.2 依法维护青年的合法权益

一是切实发挥团青组织为青工利益诉求说话办事的特殊作用,制定完善相应机制,以保证青工诉求问题妥善解决。如研究探索并完善青工困难保障机制、青工法律援助机制、劳动关系协调机制、团青民主管理机制、青工权益保障机制等,及时化解矛盾、减少冲突、维护企业稳定。二是建立和完善团员青年参与企业事务的议事机制,并且在制度层面加以保障。畅通建言献策渠道,制定团务公开制度、团青工作调研制度和团青人员思想动态分析制度,保证团员青年的知情权、参与权,增强团青工作的针对性、实效性,更加贴近实际地解决基层团青组织和团员青年面临的实际问题。三是建立工作联动机制,团青工作由于其工作对象常与工会、其他工作部门或工作团体发生交叉,联合开展一系列寓教于乐的文体活动,吸引和调动团员青年的参与热情,成为有效拓宽团青工作领域的重要方法,也是缓解青年职工心理压力的重要途径。

4.4.3 培育健康向上的企业文化

一是通过企业文化的引导作用,帮助青年员工养成良好的行为习惯、宽容的处世态度、与人为

善的交往态度,坚韧的抗压能力,培养他们勇于面对挫折的顽强精神。二是为青年打造丰富多彩的业余文化生活,积极倡导“快乐工作、健康生活”的文化理念,开辟员工文体活动室,成立网球、文学摄影等文体协会,确定员工“体育活动日”,通过党工团组织举办球类比赛、拓展运动、歌咏比赛、摄影比赛、主题晚会、趣味运动会等多种寓教于乐、青工喜闻乐见的活动,做到逢节有活动,季度有大型体育比赛,月度有小型工会活动,大大丰富青工的业余文化生活。三是通过组织青年微电影、微小品比赛等,让青年自己参与编剧、导演和拍摄,培养青年创新思维能力,丰富充实精神生活。

5 结束语

青年员工是流域水电开发的中坚力量,青年员工自身的心理素质和心理状况影响着企业及个人的全面发展,因此,加强青年员工心理研究是在新形势下培养新型水电人才的重要工作。只有用发展的方法解决青年员工的心理问题,充分发挥企业的思想政治工作优势,创新服务青年员工方式方法,建立有效心理疏导体制机制,加强企业人文关怀,弘扬和谐健康企业文化,才能增强青年员工的信心,激发他们的工作热情,为推进大渡河流域水电开发事业快速健康发展提供人才保障。

参考文献:

- [1] 水电企业青年员工工作积极性提升机制分析及对策. 现代企业教育. 2012.
- [2] 新形势下电力企业青年职工心理问题研究. 现代商贸工业, 2010.

作者简介:

龚建军(1975-),男,四川乐山人,毕业于四川大学工商管理专业,政工师,现为国电大渡河大岗山水电开发有限公司党委副书记、纪委书记、工会主席;

王霞(1978-),女,四川乐山人,毕业于重庆大学工业工程系,工程师,现为国电大渡河大岗山水电开发有限公司办公室副主任;

叶鹏(1982-),男,湖北黄冈人,毕业于西安理工大学热能与动力工程系,助理工程师,现为国电大渡河大岗山发电有限公司筹备处专责。

(责任编辑:卓政昌)

全球小水电潜在资源 65% 在亚洲

《世界小水电发展报告》(WSHPDR 2013)显示,全球范围的小水电潜在资源约为 173GW。世界已知的水电潜在资源中,超过一半位于亚洲,三分之一左右分布于欧洲和美洲。非洲和美洲大陆未来潜力较大。2011 至 2012 年,全球小水电装机总容量(10 兆瓦以上)约为 75 万千瓦,占小水电资源的 43%。下图为全球小水电装机容量。经过多年的努力,中国拥有 249GW 的水电装机容量,位居世界第一。其中,小水电拥有 45,000 台机组和 65 GW 的装机容量,年装机容量占水力发电的 27%,年发电量占水力发电的 25%,在水力发电中占有重要的地位。