国有企业青年工作创新实践研究

■ 郑席平

国有企业作为国民经济的重要支柱，承担着推动产业升级、科技创新与社会稳定的重要使命。青年职工思维活跃、创造力强，是企业技术攻关、管理创新、文化建设的核心群体，也是企业可持续发展的关键人才储备。新时代背景下，青年职工的价值观念、发展需求、行为方式呈现新特征，传统青年工作的单向灌输、形式单一、脱离实际等问题日益凸显。国有企业必须打破固有工作模式，以创新思维优化青年工作体系，把青年工作与企业生产经营、人才战略、文化建设深度融合，充分发挥青年群体的优势，为企业发展注入持久动力。本文结合新时代国有企业发展要求，分析青年工作的现存短板，从思想引领、人才培养、服务保障、协同融合等方面探索创新路径，为国有企业提升青年工作质效、助力青年成长成才提供参考。

一、国有企业青年工作的现存问题

国有企业青年工作在长期实践中积累了一定经验，但对照新时代企业发展要求与青年成长发展需求，仍存在诸多亟待解决的问题。首先，思想引领方式较为滞后，大多以集中学习、文件传达等传统单向形式开展，内容与青年实际生活、职业发展规划结合不够紧密，难以引发青年群体的情感共鸣，思想引领的针对性和实效性明显不足。其次，人才培养机制存在明显短板，企业缺乏分层分类、精准适配的青年成长规划、培训内容“重理论灌输、轻实践锻炼”，导致青年技能提升与岗位实际需求脱节；同时，支撑青年创新创造的平台、资金与资源保障不足，青年创新活力难以充分释放。再者，服务保障体系建设尚不完善，企业对青年职工在职业发展、身心健康、婚恋交友、子女教育等方面的现实需求关注不足，人文关怀流于表面，缺乏个性化、精准化的服务供给，难以满足青年多样化、多层次的发展诉求。最后，青年工作与企业党建、工会工作的融合程度不足，各板块工作各自为战，未能形成统筹推进、协同发力的工作格局，导致青年工作覆盖面不够广泛，影响力与凝聚力有限，难以真正贴合青年需求、服务企业高质量发展。

二、国有企业青年工作创新实践路径

（一）创新思想引领模式，筑牢青年思想根基。立足青年思想特点，转变传统的说教式引领方式，构建线上线下相结合的思想教育体系：依托企业内网、微信公众号、线上学习平台等新媒体载体开设青年专栏，用青年喜闻乐见的短视频、直播、话题讨论等形式，传递主流价值与企业精神；推进思想引领与岗位实践深度融合，设立青年先锋岗、青年攻坚队、让青年在重点项目、一线工作中锤炼品格、强化担当；定期开展青年座谈、粉丝宣讲活动，选树青年先进典型，用身边事教育身边人，让青年在沉浸式学习中坚定理想信念，增强思想引领的感染力与说服力。

（二）完善人才培养机制，助力青年成长成才。建立分层分类的青年培养体系，结合青年岗位特点与发展潜力，制定个性化职业规划与成长路径：深化校企合作，联合高校、科研机构开展定制化培训与在职深造项目，全面提升青年专业技能与创新能力；搭建青年创新平台，设立青年创新基金、组建跨部门创新团队，鼓励青年参与技术攻关、管理创新项目，推行揭榜挂帅机制，让青年在关键任务中挑大梁、当主角；优化青年晋升通道，打破资历限制，实施动态考核激励，以能力与实绩为导向，为青年搭建公平的发展平台，激发青年干事创业的内生动力与创造活力。

（三）优化服务保障体系，强化青年归属感。聚焦青年急难愁盼问题，完善全方位、个性化的服务保障机制：关注青年身心健康，引入专业心理咨询团队，常态化开展心理健康咨询、文体活动、健康体检等服务，有效缓解青年工作压力；解决青年生活后顾之忧，建立青年需求动态响应机制，在住房、子女教育、婚恋交友等方面提供精准帮扶，开展亲子活动、交友联谊等特色服务；加强人文关怀，建立青年谈心谈话机制，每月开展一对一交流，及时掌握青年思想动态与需求，精准提供帮扶指导，让青年感受到企业的温暖，增强对企业的认同感与归属感。

（四）深化党建带团建，推动工作协同融合。坚持党建引领，强化工会与共青团深度联动，构建“党建带团建、工团协同、多方参与”的青年工作格局：把青年工作纳入企业党建与工会工作重点任务，统筹各类资源、实现同向发力；依托工会服务阵地，拓展青年活动载体，开展技能竞赛、文化娱乐、志愿服务等多样化活动，丰富青年业余生活；将青年工作与企业民主管理紧密结合，畅通青年诉求表达渠道，鼓励青年参与企业决策建言，提升青年的主人翁意识与责任担当。

三、结论

国有企业青年工作是一项系统性工程，创新是提升工作质效的核心动力。面对新时代新要求，国有企业需正视青年工作短板，以思想引领为核心、人才培养为关键、服务保障为支撑、协同融合为保障，持续推动青年工作的理念、载体与机制创新。通过精准对接青年需求、搭建成长平台、优化服务供给，企业能充分激发青年职工的积极性、主动性与创造性，让青年成为企业改革发展的中坚力量，实现青年成长与企业发展的同频共振，为国有企业高质量发展提供坚实的人才保障与活力支撑。

（作者单位：山西汾河灌溉管理有限公司）

新时期煤矿企业团建工作的创新与应用

■ 代浩

新时期煤矿企业青年职工的价值观念、行为方式及职业诉求呈现新特征，给传统团建工作带来考验；同时，煤矿行业对安全生产、技术革新和管理优化的要求日益提高，为团建工作增添了新任务。探寻符合时代需求的团建工作改进路径，对凝聚青年力量、服务企业发展全局具有重要现实意义。

一、新时期煤矿企业团建工作的时代背景

共青团作为党领导下的先进青年群众组织，需加强煤矿企业党建带团建工作，确保共青团组织与党建、企业发展及党员中坚力量对接的方向不偏离、不脱节。当前，煤矿企业进一步发展提供充足人才保障是煤矿企业青年员工思维活跃、个人意识较强，对职业发展道路有着更清晰的规划。他们渴望获得尊重与认可，追求工作与生活的平衡，因而更倾向于参与具有参与感和体验性的活动。

二、煤矿企业团建工作的创新路径

1. 强化青年思想引领与其岗位生产阶段的内在统一

思想引领是团建组织的核心政治任务。在煤矿企业中，这一任务需与安全生产这条生命线紧密结合。通过思想教育引导青年认识到，安全生产不仅关系企业的存亡，更关乎个人的生命健康与家庭的幸福，从而将“安全第一”的理念深植于心。团组织可依托自身组织优势，将思想信念与安全文化建设相结合，创建青年安全生产示范岗，开展安全技能竞赛等活动，把思想引领成果转化为青年遵守规章制度、排查事故隐患的实际行动。这种深层统一，既为思想工作赋予了具体抓手，也为安全工作提供了思想支撑。二者相互促进，共同稳固企业安全发展的基础。

2. 服务青年成长成才与助推企业高质量发展的有机融合

青年职工的成长需求与企业的人才需求高度契合。团建工作需搭建多元化平台，将服务青年成长与推动企业发展紧密结合。一方面，要针对青年提升技能、拓宽视野的需求，联合相关部门开展技术培训、岗位练兵、导师带徒等活动，助力青年在服务企业生产管理的过程中增长才干；另一方面，要畅通青年参与企业管理的渠道，鼓励青年就技术革新、管理优化提出建议，开展“五小”创新活动，让青年的智慧成果直接转化为企业发展的动力。

三、结语

新时期煤矿企业团建工作的创新，关键在于精准把握时代脉络与青年特征，实现工作重心的战略性转变。将思想引领与安全生产、服务青年及企业发展等核心任务紧密结合，团组织能有效激发青年员工的内在动力。这既是破解行业难题、提升团建科学化水平的必要举措，也是凝聚青年力量、推动煤矿企业安全、高效、可持续发展的关键所在。只有不断创新工作方式、丰富工作内涵，团建工作才能在煤矿企业转型升级过程中展现持久的活力与生机。

（作者单位：淮河能源控股集团潘二煤矿安装队）

“三库 + 碳库”协同视角下宁德植树造林与碳汇交易衔接路径探索

■ 陈岩

1989年，习近平同志在宁德工作期间提出“森林是水库、钱库、粮库”的重要论断，为国东生态文明建设与林业发展指明了方向。2022年，习近平总书记进一步指出，森林“三库”应再加上一个“碳库”，将林业生态价值提升至新战略高度。三十余年来，宁德坚持植树造林、护绿兴绿。截至2023年，全市森林覆盖率达69.98%，森林蓄积量约5969万立方米，获评“国家森林城市”“中国绿都”，为林业碳汇开发奠定坚实基础。立足“三库 + 碳库”协同理念，既是践行习近平生态文明思想的地方实践，也是打通生态价值向经济价值转化、实现绿色高质量发展的关键路径。

一、宁德植树造林与碳汇交易衔接取得阶段性成效

植树造林是筑牢“三库”根基、激活“碳库”潜力的核心举措，碳汇交易则是生态价值转化的关键通道。“三库”与“碳库”相互关联、协同赋能，形成有机整体。森林“水库”通过涵养水源、保持水土，为碳汇林生长创造优良生态条件；“钱库”依托林下经济、花卉苗木等业态，为造林与碳汇开发提供资金支撑；“粮库”通过减灾防灾、开发林业食品，在生态修复中保障食物供给；“碳库”则借助交易实现生态价值的经济变现，反哺“三库”功能提升，构建“植绿增汇、交易赋能、再兴绿”的良性循环。

近年来，宁德以周宁、柘荣等县为重点，依托林地资源优势推进退化林抚育、补植套种，搭建森林资源智慧监测平台，运用无人机巡航、智能生长监测设备，实现碳汇林全周期精准管控。碳汇交易探索趋步推进，依托福建林业碳汇（FFCER）产品，推出重点排放企业以碳汇抵消配额履约；部分乡村通过碳汇收储与交易，为乡村振兴注入新动能。让群众在生态保护中获得实实在在的收益。实践表明，“三库 + 碳库”协同机制为宁德造林与碳汇衔接提供了独特优势，阶段性成效正逐步显现。

二、宁德植树造林与碳汇交易衔接的瓶颈制约

当前，宁德在植树造林与碳汇交易衔接中仍面临多重制约，影响生态价值高效转化。一是衔接机制不够完善。造林规划与碳汇需求脱节，部分项目未按碳汇林标准建设，苗木选择、种植技术不符合计量要求，造林成果难以转化为可交易碳汇。二是碳汇开发能力不足。碳汇项目审定核查专业性强，本地专业人才短缺，经营主体对政策流程不熟悉，优质林地资源未能有效转化为碳汇产品。三是价值转化渠道较窄。交易以企业履约抵消为主，民用碳汇、碳汇质押融资等模式尚未全面推开，变现效率偏低。四是协同保障体系不健全。生态补偿、金融支持不完善，林农与经营主体参与积极性不足，四库”协同赋能效应未能充分释放。

三、“三库 + 碳库”协同下宁德植树造林与碳汇交易衔接路径

（一）植绿提库，构建协同造林体系

将碳汇功能纳入造林整体规划，对接“三库”提升需求，科学划定碳汇造林区域，重点在周宁等山区县“三库”理论源头区域建设高标准碳汇林基地；优先选用形木、马尾松等固碳能力强、适应性广的乡土树种，兼顾水源涵养、产业赋能、森林食物开发，实现“四库”功能同步提升；推广混交造林、林下套种模式，发展林下中药材、高山花卉等特色产业，推动生态、经济、社会效益有机统一。以高质量造林为碳汇开发奠定资源基础。

（二）汇量赋算，打通项目开发通道

加强碳汇专业人才培养，与高校、科研院所合作开展计量核算、项目审定、交易管理培训，提升部门与经营主体专业能力；简化项目开发流程，建立“政府引导、企业主导、群众参与”的开发机制，支持林业企业、家庭林场、专业合作社等多元主体参与；对符合条件的碳汇造林项目给予政策指导与资金扶持，推动更多造林成果转化为合规可交易碳汇产品，提升碳汇供给质量与规模。

（三）畅通交易，拓宽价值转化路径

依托福建碳排放权交易市场，推动宁德碳汇产品常态化入市，重点对接钢铁、水泥等重点排放企业，扩大履约抵消规模；创新多元化交易模式，探索碳汇期货、碳汇质押融资、公益拍赠等场景，引导社会力量参与生态保护；深化碳汇与金融融合，推广“福林·碳汇贷”“林 e 贷”等产品，探索碳汇质押融资、碳汇保险，破解项目开发资金难题，提升碳汇价值变现效率。

（四）赋能增效，强化协同发展支撑

完善生态补偿机制，加大碳汇林培育管护补偿力度，平衡生态保护与林农权益，提高林农参与积极性；出台土地流转、税收减免、资金补贴等配套政策，鼓励各类主体投身造林与碳汇交易；深化“三库 + 碳库”理念宣传，结合植树节等节点提升社会认知，凝聚植绿、护绿、兴绿、增汇合力；加强区域协同，借鉴省内先进经验，推动碳汇产品跨区域流通，扩大交易影响力与市场覆盖面。

植树造林守护绿水青山，碳汇交易是天下家万户。宁德作为“三库 + 碳库”理念的实践源头，生态禀赋优越、造林基础扎实，立足协同发展要求，推动每一片森林成为“四库”功能载体，把生态优势转化为发展优势，既能为宁德高质量发展注入持久绿色动能，也能为全国南方山区“三库 + 碳库”协同提出、生态产品价值实现提供可借鉴的实践样本。

（作者单位：中共宁德市委党校）

民办高校二级学院办学投资的成本效益分析与绩效评价体系构建

■ 谢培玉

2025年高校招生动态显示，我国民办高等教育规模分化明显。西湖大学与福耀科技大学作为新型研究型民办高校的代表，凭借雄厚的财政支持与明确的学科定位，已成功吸引优质生源。然而，多数传统民办高校受招生竞争压力、学科资源稀缺等因素影响，面临生源质量下滑、师资流失、经费结构单一等困境，亟需通过优化招生政策提升录取率、拓宽师资来源、多元化经费来源，以提升学科建设质量与毕业生就业竞争力，实现可持续发展。本研究以民办高校二级学院办学投资的成本效益分析框架，学校无法依托各项数据制定合理的学费标准或优化招生计划；加之专业绩效评价体系不完善，学校难以精准识别具有核心竞争力且能产生明显经济效益的专业，也无法有效发现资源配置低效的专业，导致专业设置调整滞后于市场需求。在此背景下，绩效激励机制的缺失进一步削弱了二级学院推进师资队伍建设、优化资源分配及实施战略转型的积极性，从而加剧了“投入产出比低”的深层次矛盾。

二、理论基础与分析框架

建立以数据为驱动的新型治理体系，核心在于创新企业的运作模式，并开展系统的优化设计。

（一）企业优化管理变革的引入。将企业管理模式应用于民办高校，关键在于构建“权责利相统一”的运作体系。其办学绩效评估体系既需遵循教育发展的内在逻辑，又要受市场经济规律的制约。本质上是一定时期内教育资源分配、人才培养质量与利益相关者满意程度相适配状况的体现，也是投入产出比与预期目标达成情况的具体反映。民办高等教育机构作为兼具市场属性与成本约束特点的教育主体，其办学水平、教学质量及资源配置效率与人才培养目标的达成程度在紧密关联，且会对学校的经济绩效与可持续发展产生重要影响。推行企业化运营模式的目的在于提升资源配置效率、优化成本控制水平、建立风险预警体系，完善内部管理机制，而非单纯追求短期经济效益。

（二）平衡计分卡的借鉴。根据非营利机构设置平衡计分卡的理论基础，本文以高校战略规划为核心，从学生、利害关系者、合作伙伴三个维度出发，将财务绩效、内部流程优化与知识创新这三个关键方面纳入模型构建，并形成兼具公益属性与经济成效的资源分配模式。该模型既注重民办高校短期盈利目标的达成，也强调长期教育质量的提升，最终实现短期经济效益与长期社会效益的双重增长。

三、民办高校二级学院成本效益分析与绩效评价体系设计

（一）精准核算机制。按照“受益者负担”原则，需构建系统的成本分摊与核算体系。在收入端，应全面归集二级学院取得的结构中院系职责划分不够清晰、学院品承担资源配置职能，但学术产出整体评价能力存在不足，导致高校对院系实际运行状况的认识不够准确，专业市场调整和资源分配决策多依赖主观判断或历史数据，科学性与精细化程度有待提升。

（二）冗余缺失的连续效应。治理结构的缺失会对高校整体发展产生显著影响。由于缺乏对二级学院运行状况的精准评价体系，学校难以敏锐捕捉相关市场的供需变化并及时调整策略。同时，因缺少科学的成本收益分析框架，学校无法依托各项数据制定合理的学费标准或优化招生计划；加之专业绩效评价体系不完善，学校难以精准识别具有核心竞争力且能产生明显经济效益的专业，也无法有效发现资源配置低效的专业，导致专业设置调整滞后于市场需求。在此背景下，绩效激励机制的缺失进一步削弱了二级学院推进师资队伍建设、优化资源分配及实施战略转型的积极性，从而加剧了“投入产出比低”的深层次矛盾。

二、理论基础与分析框架

建立以数据为驱动的新型治理体系，核心在于创新企业的运作模式，并开展系统的优化设计。

（一）企业优化管理变革的引入。将企业管理模式应用于民办高校，关键在于构建“权责利相统一”的运作体系。其办学绩效评估体系既需遵循教育发展的内在逻辑，又要受市场经济规律的制约。本质上是一定时期内教育资源分配、人才培养质量与利益相关者满意程度相适配状况的体现，也是投入产出比与预期目标达成情况的具体反映。民办高等教育机构作为兼具市场属性与成本约束特点的教育主体，其办学水平、教学质量及资源配置效率与人才培养目标的达成程度在紧密关联，且会对学校的经济绩效与可持续发展产生重要影响。推行企业化运营模式的目的在于提升资源配置效率、优化成本控制水平、建立风险预警体系、