A Study on Strategies for Enhancing the Vitality of Youth League Organizations in Wind Farms, Based on the Characteristics of Young People

Shuang Sun

Guohua (Qian'an) Wind Power Co., Ltd., Changchun, Jilin, 130000, China

Abstract

As the wind power industry rapidly expands, the proportion of young employees in wind farms has continued to rise. The distinctive generational characteristics of these employees and the unique occupational environment they face present new challenges to the development of youth league organizations. This paper analyzes the particularities of the occupational environment experienced by young employees in wind farms, the differences in generational values, and the dual mindset arising from the industry's inherent attributes and the coexistence of development opportunities. It identifies current issues facing youth league organizations in wind farms regarding organizational structure and coverage, activity formats, and operational mechanisms. Drawing on the characteristics of young employees, the paper proposes strategies to enhance the vitality of these organizations: more targeted ideological guidance, more flexible organizational forms, activity content tailored to specific contexts, and diversified incentive mechanisms. It also outlines safeguards for implementing these strategies across four dimensions: institutional frameworks, resources, talent, and culture. The paper aims to strengthen the cohesion and influence of youth league organizations in wind farms through systematic reform, provide robust support for the growth and development of young employees in the wind power industry, and contribute to the high-quality development of the new energy sector.

Keywords

young employees; vitality of youth organizations; ideological guidance; organizational forms

基于青年特点的风电场团组织活力提升策略研究

孙双

国华（乾安）风电有限公司，中国 · 吉林 长春 130000

摘　要

风电场青年员工的占比随着风电产业的快速发展不断增加，员工独特的代际特征和职业环境对团组织建设提出了新的挑战。本文分析了风电场青年员工的职业环境特殊性、代际价值观差异性以及行业属性与发展机遇并存的双重心态，指出当前风电场团组织在组织架构覆盖、活动形式、工作机制等方面存在的问题。同时基于青年员工的特点提出了思想引领精准化、组织形态柔性化、活动内容场景化、激励机制多元化等团组织活力提升策略，并从制度、资源、人才、文化四个方面构建了策略实施的保障机制。本文希望通过系统性改革增强风电场团组织的凝聚力和影响力，为风电行业青年员工的成长与发展提供有力支持，助力新能源产业的高质量发展。

关键词

青年员工；团组织活力；思想引领；组织形态

1 引言

风电产业是新能源领域的关键力量，在国家“双碳”的战略推动下迎来前所未有机遇期，风电场作为风电产业核心生产单位，青年员工比例已经超过 65% 已成为推动行业发展主力；风电场大多处于偏僻地区、工作环境恶劣、工作任务繁重，在实现自身职业价值同时面临众多现实问题，会遇到社交圈狭窄、精神文化生活匮乏、职业发展困惑等问题。这不但会影响青年员工的幸福感和归属感，也会对团组织的凝聚力建设和影响力提出严峻挑战，而团组织是联系服务青年的桥梁纽带，团组织的活力强弱直接关系到青年员工的归属感、凝聚力和战斗力。传统的团组织开展方式越来越难以适应风电场青年群体的代际特征、生活方式及价值取向，存在着组织覆盖难、活动开展难、作用发挥难等一系列难题。本文通过深入了解风电场青年的特点，寻找团组织活力提升的有效途径，这对于巩固党在能源行业的青年群众基础，保障新能源产业人才队伍稳定有着重要的理论价值与现实

【作者简介】孙双（1986–），男，中国吉林东丰人，本科，政工师，从事共团青工作研究。

意义。

2 风电场青年员工群体特征分析

2.1 职业环境的特殊性塑造独特性格特质

风电场工作的青年人常年身处远离城市喧嚣的地方，在一种特殊的环境下成长起来的性格特征对他们的行为产生了深远的影响：风电场大多地处山地、戈壁、海上等地偏僻区域，工作与生活的空间完全一致，“小圈子、高封闭”，青年员工在这种环境下要独自面对各种技术和设备问题，并且日复一日地高强度劳动使他们具有坚强的意志力以及解决困难的能力；在孤独中坚持工作岗位，培养出吃苦耐劳、默默奉献的精神。“高强度”也是造成其社交倦怠和信息闭塞的原因之一。从调研来看，在日常工作中，有 78%以上的风电青年每天工作时间都在 10 个小时以上；轮休周期一般都达到 15 天以上，高强度的工作让大部分精力投入到了技术上，“技术专注度高、社交精力弱”是其典型的个性特点，并且大多数都是电气、机械、新能源专业的学生和技术人员，具有很强的技术理性的思维方式和对形式主义、官僚主义较强的排斥感，更加喜欢开展目标清晰、成效明显的组织活动。因此，在遇到复杂的解决技术问题的时候可以沉着冷静地进行处理，但是在参加一些传统的、形式化的团组织活动中则容易产生较大的抵触情绪。

2.2 代际价值观的差异性催生多元诉求

当下风场青年队伍以“90 后”“00 后”为主，他们生长于更稳定的年代，与过去的传统青年相比有着更多的代际差异，因此也产生了许多不同的需求：首先是工作方面，由“稳态依赖型”向“价值实现型”转变，64% 的人员把“技能提升空间”摆在首位，愿意在工作中继续学习新知、钻研技艺，实现自己的价值；但对于传统传道授业思想教育的接受度仅能勉强达到 15%，他们更希望依靠动手实操及实践体验得到收获。然后是社交方式从“组织归属性”变为“兴趣聚集性”，他们基于个人喜好加入诸如跑步、摄影、电竞等组织，对于从上到下的行政化组织动员存在一定的抗拒性，更多的是以自己的意愿为出发点，利用互联网平台去寻找自己所喜欢的对象与类似的工作人员组成关系组，打造了各自兴趣爱好的社交圈。

3 风电场团组织建设现状与问题剖析

3.1 组织架构覆盖不全导致“有组织无青年”

风电场具有“点多、线长、人少、流动大”的分布特征，传统的“公司团委—场站支部—班组小组”三级架构难以无缝嵌合，新建场站往往先投产、后建团，团员不足 3 人无法独立成立支部，“组织空白期”长达半年；老场站因轮值班组制团员青年常年四散，线下会议召集率不足一半。据相关调研显示：有 1/3 的青年并不清晰组织架集体挂于何处单位；一半多的人说“半年以上没参加过组织生活”，虚拟支部、临时团小组虽然已经写进制度中，但是没有编制和经费也没有考核细则，最后变成台账里的“橡皮图章”。

3.2 活动形式同质化引发“有活动无吸引力”

目前风电场的团青活动呈现一种趋势：“三多三少。”文件学习多，互动体验少；传统志愿多，专业特色少；线下集中多，线上互动少——风电场的理论学习还停留在“读报纸 + 写心得”的 20 年模板，“一篇通稿念三遍，拍照留痕就散场”被一些青年调侃；志愿服务多年如一日地进行着“扫落叶、擦玻璃”，与风电主业脱节的技术骨干参加的比例只有 11%，文体活动“十年一贯制”：篮球赛、联欢会、猜灯谜“老三样”轮番上阵，不能满足“Z 世代”对于飞盘、电竞、剧本杀的新需求，“风电场的活动是由团委‘闭门造车’的结果，青年没有参与议题设置的权利也没有评价反向的权利。”“组织者辛苦三星期，参与者五分钟”。风电场活动同质化的背后本质上是“安全合规”的逻辑压过了“青年满意”。创新项目因为审批链条长、风险责任大而自我否决；团组织开展的活动久而久之就成了一个“额外负担”，青年用“脚”投票——线上报名热热闹闹，线下到场冷冷清清，“有活动无吸引力”成了一个恶性循环。

4 基于青年特点的团组织活力提升策略体系

4.1 思想引领精准化：从“大水漫灌”到“精准滴灌”

风电场的年轻同志不愿意进行“台上讲、台下记”的填鸭式教育，“思想引领应该用数据画像、分层分类、沉浸体验来进行精确的灌溉。”首先建立“青年数据仓”，收集入职信息、岗位经历、浏览情况、社群发言等数据，并用算法制作“思想热力图”，及时了解价值盲点和关注热点，其次在机舱、塔筒里开设“风机微讲堂”，把党课、团课分成 3 分钟的短视频，由青年技术专家在机舱、塔筒内录制成“现场版”，把碳达峰、能源安全等国家政策翻译成“发电量、故障率、收益率”的行业用语，使政治理论具有“机油味”，再组织一场“沉浸式剧本·风电使命”活动，把西北戈壁、东南海风当作自然舞台，让青年们分别扮演工程师、牧民、渔民，在角色的冲突中感受“绿水青山”国家战略，

4.2 组织形态柔性化：从“刚性覆盖”到“弹性嵌入”

传统的“支部建在连上”办法会遇到风电场“人少流动大”的情况，风电场要采用“弹性嵌入”方式使组织随着人走、服务不断线。风电场建立“1+N”弹性支部——以一个区域检修中心作为“1”个常驻的核心支部，辐射周围的 N 个场站，“团员用‘电子团证’扫码报到，组织关系随着工作地点自动改变”，解决好“人在塔筒、组织在城市”的问题；风电场可以成立“项目型团小组”。现场的青年根据大部件更换、定检冲刺等临时性任务自愿组成“青年突击队”，任务一结束就自动解散，实行“项目成团、项目散团”的灵活生命周期。再就是建立“云端社群矩阵”，按照“技术控、摄影咖、电竞社、宝妈帮”等兴趣标签组建二级社群，每个社群都有“青年主理人”，团组织提供经费、流量、导师“三件套”，使青年在“自己人”圈子中进行自组织、自

服务、自成长。另外进行“旋转团支书”试点，每季度由青年在网上投票选举出“轮值支书”，既给平台也施加责任，把“被组织”变成“我来组织”，支部的活跃度提高 60% 以上。

4.3 活动内容场景化：从“体内循环”到“融合发展”

风电场应该改变“体内循环”，打破“活动自娱自乐”的局面，把团青活动融入到企业的价值链、生产链、创新链中去。“以工作为场景，以场景为活动。”风电场举行“技术青创赛”，对某型风力发电机组风机亚健康预警和螺栓智能监测的技术问题向广大青年提出了挑战，邀请青年自由组队“揭榜挂帅”，获得前三名的项目列入公司“科技项目库”。风电场在团日活动中增加“安全剧本杀”，使青年分别扮演值班长、安全员和外包工，在情景模拟故障中发现“三违”问题，游戏结束后立即对照游戏中的虚拟机组和实际机组的故障情况进行比较，达到“玩一场剧、记一条规、消一项缺的效果”。“绿色直播带货”来帮助乡村发展。“青字号”品牌“风光满目 · 共酿惠富”，团组织进行团青大党建共治活动，在联系附近乡镇和风电场备品备件仓库的同时对“共享选品仓”进行了改造升级，利用青年员工的休息时间，用青年主播在线销售枸杞、海鲜等方法，把销售额按每单提取 5% 的形式存入“青年公益金”的账户里，发挥团青年众筹的作用巩固扩大脱贫攻坚成果，风电场举办“星空音乐会”，将文体活动移到升压站草坪上，邀请单位职工家属和当地的群众一起观看演出，在直播间和线上的观众同时进行交流互动，一场获得了大约一万条评论数，成功突破十万点赞量，“小团建”变成了“大传播”。

5 策略实施的保障机制建设

5.1 制度保障：构建“党建带团建”责任链

风电场把“软任务”变成“硬指标”。主要是把团建嵌到党建制度主轴上，形成闭环的责任链，“公司党委要出台《风电场团建工作条例》——场站筹建同步设置团组织；组织机构同步配备团干部；年度预算同步列支团经费；绩效考核同步设定团指标。”支部覆盖率、青年满意度直接占党建考核权重 20%。“达不到就扣减党组织书记绩效年薪！”风电场实行“三级述职”，团委书记每年向党委扩大会述职一次、团支部书记每季向支部党员大会述职一次、“团小组长每月进行线上答辩”，全过程直播，青年扫码打分，低于 80 分就要整改问责！风电场还实行“团建项目清单化”，年初党委和团委共同公布“十大青年实事”，定人、定钱、定时，在年中纪委、团委联合开展“飞行检查”，年底对账销号，没有完成一项就在全公司通报，并约谈党组织书记，真正做到党建带团建、团建促党建的双向奔赴。

5.2 资源保障：搭建“内外联动”支持网

风电场要破除“无钱、无人、无阵地”三无困局，就要搭建起一个企业主投、社会补充、青年共创的多元化资源网，“风电场在内部设立‘青年工作专项预算’，按照青年人均不低于 800 元 / 年的标准单列，并且实行‘团委管总额、支部管使用、青年管评价’的透明账本，在经费报销时同时在线上进行公示，青年手机端可以实时点赞或者质疑，让每一笔资金都花在刀刃。”硬件方面：利用升压站闲置房间打造“青年驿站”，配备直播灯、VR 眼镜、咖啡机等“网红”设备，“一场站一驿站”。和地方文旅集团合作，把周边民宿、沙漠营地列入“青年活动友好场景清单”，凭电子团证可享场地费 5 折，解决偏远场站“无地搞活动”的问题。

6 结语

本文全面地研究了如何提高风电场团组织活力的相关策略并建立相关保障机制，风电场青年员工的职业环境、代际价值观以及行业的特殊性方面存在一些特点，这对传统的团组织的工作方式提出新的要求，在风电场中要通过思想引领精准化、组织形态柔性化、活动内容场景化、激励机制多元化等方式有效地提升团组织的凝聚力和影响力以满足青年员工多样化的需要；而风电场从制度、资源、人才、文化的四个方面的保障能够为策略的有效落实保驾护航。这些成果不仅能对风电场团组织建设和管理提供一定的理论指导与实践参考，而且对于其它行业的团组织如何顺应时代背景下的青年的特点，提高自身的工作效率具有积极意义。风电机组在未来的发展中会继续前进，在此过程中，青年的变化也会随之而变，需要不断地进行创新以更好的服务于青年员工，助力新能源产业实现高质量发展。

参考文献

[1] 管向涛 .“三创新”推动电力工程企业团青工作发展 [J]. 当代电力文化 ,2020(11):76-77.

[2] 屈锦勃 , 王文杰 . 新时代电力企业共青团工作的思考 [J]. 当代电力文化 ,2020(04):55-55.

[3] 毛利 .基层供电企业共青团工作对策分析 [J].办公室业务 ,2019(22):70+72.