

数字化转型背景下企业共青团青年员工培养工作创新研究

巩伊伦

北京房修一建筑工程有限公司 北京 100075

【摘要】：青年员工是企业数字化转型的生力军，企业共青团原有的青年培养模式，存在场景脱节、供需不匹配等问题。为此，本文立足数字化转型背景，从培养理念、平台载体、内容供给、机制建设四方面探索创新路径，打造数字赋能的青年培养新生态，为企业高质量发展筑牢人才基础。

【关键词】：数字化转型；企业共青团；青年员工；人才培养；创新路径

DOI:10.12417/2705-0998.26.03.030

引言

数字化浪潮下，传统说教式、集中式培养模式已无法适配青年特点与企业发展需求，借助数字技术推动培养模式向数据驱动、主动参与、精准滴灌转变，成为团组织亟待破解的重要课题。而这一转型并非简单的技术叠加，而是理念、机制与能力的系统升级。一方面依托大数据精准把握青年成长需求，另一方面借助数字平台激发青年主动参与，摒弃“一刀切”模式实现精准化培育方式。为此，共青团需要革新传统模式、深度融入数字思维，才能真正凝聚青年力量，为企业高质量发展持续注入青春动能。

1 数字化转型对企业青年员工培养工作的双重影响

数字化转型重塑了企业的生产方式，深刻影响了青年员工的价值观念、行为习惯与成长诉求，对共青团培养工作提出了“破立并举”的新要求。所谓“破”，就是要打破传统培养模式中单向灌输、层级固化的路径依赖；所谓“立”，则是要构建契合青年数字化生存特征、回应其个性化成长诉求的新型工作体系。这一转型并非简单的工具升级，而是要求共青团在价值引领与组织动员方式上进行深层重构。唯有在“破”中把握变局、在“立”中建立新章，才能真正实现组织与青年在新生态中的双向奔赴，二者之间的关系如图1所示。



图1 数字化转型对企业青年员工培养的双重影响框架图

2 当前企业共青团青年培养工作存在的突出问题

2.1 培养理念滞后，与青年时代特征不符

部分企业团干部对数字化转型的理解仅停留在“使用微信发通知、开视频会议”的表面层面，缺乏运用数字思维重构青年员工培养体系的意识和能力。在青年员工培养工作中，这些

团干部依然习惯于用“老办法”管理“新青年”，沿用传统的说教式、命令式工作模式，忽视了数字时代青年员工平等对话、自我实现、即时反馈的核心心理需求，以及青年员工作为企业数字化转型主力军的主体地位。这种培养理念上的滞后，直接导致企业共青团青年员工培养工作难以融入企业数字化转型的大局，逐渐被边缘化，既无法有效切入企业生产经营的核心环节，也难以满足青年员工成长成才与企业高质量发展的双重需求^[1]。

2.2 培养载体固化，与流动化业务场景脱节

随着企业数字化转型的深入推进，企业业务流程逐渐从固定的办公室向项目现场、线上平台延伸，青年员工的工作场景变得高度流动化、在线化，其学习、交流、成长的需求也随之呈现出“碎片化、场景化”的特征。然而，企业共青团的组织阵地仍多固化在物理空间，线上阵地建设薄弱、功能单一。部分企业虽然使用“共青团系统”，但用法单一，只停留在团务管理、数据录入等基础层面，且缺少互动性、服务项目，以及成长支持，覆盖不了青年员工工作、学习、生活的全场景，无法满足青年群体学习、交流、参加活动的需求，与团组织的培养平台和青年的实际工作生活严重脱节。

2.3 培养内容通用，与岗位专业需求脱节

数字化转型背景下，企业对青年员工的能力需求发生了根本性变化，企业迫切需要青年员工具备数据分析、低代码开发、AI工具应用、跨界协同等复合型数字技能，以及适配数字时代的创新思维、协作能力。但当前企业共青团在开展青年员工技能培养工作时，往往偏重于通识教育、通用职场能力培训或政治理论学习，针对企业数字化转型急需的复合型数字技能、岗位实操技能涉及较少，培养内容缺乏针对性和实用性。这种“通用化”的内容供给与青年员工的岗位需求、企业的数字化转型需求严重脱节，导致青年员工产生“团组织活动对本职工作没帮助”的认知，进而降低参与团组织培养活动的积极性，最终形成团建工作与企业业务“两张皮”的尴尬局面，难以发挥企业共青团服务青年员工成长、助力企业发展的核心作用。

3 数字化转型背景下青年培养工作的创新路径

3.1 革新培养理念，推动数字思维深度落地

企业共青团需顺应数字化转型的整体变革要求，将培育数字素养作为核心，更新青年培养的理念，减少形式化的理念宣讲，通过实际措施让数字思维真正落地实践，让青年培养工作从被动适配转向主动引领。

首先，企业共青团需要搭建团干部数字化能力培养体系。共青团可以每个季度联合企业人力资源管理部门和外部专业机构，针对不同层级、不同岗位开展数字化实操培训。培训重点围绕青年成长数据建模分析，如 Excel 数据透视表、基础 BI 工具使用，以及企业内部新媒体矩阵精细化运营，包括内容策划、用户画像分析等核心内容。培训结束后要建立培训、考核、应用的闭环机制，通过岗位实操、数字化工作成果验收进行常态化考核，保证团干部熟练运用数字化工具和方法，将数字思维融入青年培养的策划、执行、评估各个环节。其次，企业共青团要用数字化方式精准对接青年需求。例如，创建青年成长需求调研问卷，定期开展需求采集工作，重点收集青年的数字技能提升需求、培训形式喜好、岗位数字化工作难点等信息。数据采集完成后，要在 3 个工作日内完成数据整理、分类分析和结果反馈，通过放弃单向说教的培养模式，结合企业数字化转型的阶段性目标和青年的实际需求，动态调整培养计划，让培养工作精准匹配青年成长和企业转型的节奏^[2]。

3.2 优化培养载体，构建岗位适配的数字化阵地体系

企业共青团需立足数字化转型下青年员工流动化、场景化工作特征，以“岗位需求为导向”，构建线上线下同联动、精准适配岗位场景的数字化培养载体体系，实现培养阵地与青年工作场景的深度融合。

线上方面，企业共青团可以专门打造岗位数字化成长专区，新增技能打卡、项目经验分享、数字化工具资源库等板块，能根据青年员工的岗位类型精准匹配内容。例如，技术岗的青年团体，可上传实操视频，分享数字化工具使用技巧和项目解决方案，让岗位里的实用经验实现数字化留存、大家互相借鉴复用。同时，共青团可依托公司内部微信群、企业微信社群，按岗位和需求搭建分层分类的青年学习群，每周推送一条针对性的数字技能小技巧 and 岗位实操案例，适配大家碎片化学习的需求。

线下方面，企业共青团可以结合青年员工的岗位分布情况，在一线项目现场等核心工作场地周边，灵活设置小型数字体验角。如配备 1-2 台 VR 实操设备和数字化技能实训终端，预装岗位相关的实操模拟软件，方便青年员工利用工余空闲时间，随时开展岗位实操练习。此外，企业共青团定期联合企业各业务部门、技术部门，在项目现场开展 1 次小型数字化工作交流会，组织青年员工分享工作中遇到的数字化难题，邀请技

术骨干、行业专家现场答疑，同步收集岗位数字化需求，实现培养载体与岗位场景、业务需求的深度衔接，切实解决青年工作中的实际数字化痛点。

3.3 精准配置课程内容，构建岗位数字化能力适配体系

企业共青团需立足企业数字化转型岗位能力模型，以“能力提升为核心”，构建精准化、实用化、系统化的课程体系，实现课程内容与岗位数字化需求、青年成长规律的深度对接，破解“学用脱节”难题。思想政治教育方面，企业共青团应创新教育形式、注重实效，推送融入数字化元素的简短趣味微团课，结合企业数字化转型案例和青年创新事迹，将思政教育与工作场景、数字实践结合，不占用正常工作时间，增强针对性和感染力^[3]。数字技能课程方面，企业共青团需结合各岗位数字化能力要求，分岗位设置，摒弃统一通用内容，避免浪费时间。例如，一线技术施工岗重点培养施工技术与工艺掌握、BIM 与数字化工具应用、施工组织与计划编制、沟通协调与应急处理等方面的能力。例如，由项目技术负责人与外部讲师每月进行一次线下实操课，教授工人 BIM 模型轻量化看图、智慧工地平台数据录入等方面的技能，提升一线人员的数字处理能力，并通过课后布置实工况作业，强化知识转化；

管理岗重点学数据分析（如 Excel 函数深度应用、基础报表制作、数字化决策分析），每两周开展 1 次线上授课，配套实操题库和案例题，课后布置实操作业，定期交流学习成果，保障学习实效；行政岗重点学数字化办公工具（如在线文档协作、流程审批操作、办公自动化工具），共青团采用“现场手把手教学+线上回放”模式，建立学习反馈机制，每月收集意见，动态优化课程和教学方式，确保学用结合。

3.4 完善评价激励机制，构建数字化闭环管理体系

为确保青年培养工作落地见效，企业共青团需立足数字化转型特征，构建“数字化、全周期、全场景”的评价激励机制，摒弃空泛化表彰，实现评价、激励、优化的闭环管理，强化培养实效。评价体系方面，企业共青团可以依托共青团系统和企业在线学习平台，构建一个多维度的数字化评价指标体系，自动收集青年员工的核心成长数据。具体指标内容如下：定量指标包括学习时长（季度累计不低于 30 小时）、技能考核成绩（合格线不低于 80 分）、团组织活动参与次数（季度不少于 1 次）、数字化技能应用转化率等；定性指标包括数字化创新贡献、岗位数字化能力提升、团队数字化协作表现等^[4]。同时给每位青年建数字化成长档案，实行每月公示、季度汇总、年度考核，让青年成长全程可追溯、全维度可评价，再加入青年互评、岗位导师评价，让评价更客观全面。

对于激励机制，企业共青团要坚持精神激励和物质激励结合、结果激励和过程激励结合，而且要和人力资源体系衔接起来。例如，季度考核优秀的员工，共青团优先推荐参加企

业和行业的数字化技能、创新大赛，获奖的纳入企业青年人才储备库，优先推荐岗位晋升；连续两个季度考核合格的，发放学习卡、数字化工具使用权限等补贴，鼓励大家继续提升；考核不合格的，安排团干部和岗位技术骨干组成一对一帮扶小组，根据短板制定个性化方案，每月跟进辅导。除此之外，共青团每季度结合企业数字化转型需求和青年成长情况，优化评价指标和激励措施，形成“数据采集-多维评价-精准激励-优化提升”的闭环，确保培养工作跟上企业转型、贴合青年成长，

真正发挥作用。

4 结语

数字化转型是时代给出的考题，企业共青团只有用数字思维重新调整人才培养的思路，将智慧化融入工作阵地、精准化落到活动内容、闭环化贯穿评价的全过程，才能从被动适应转型，变成主动引领青年，让青年在本职岗位上成长成才，在数字化浪潮中练就本领，实现团组织 and 青年的双向成就，为企业高质量发展源源不断地注入青春动力。

参考文献：

- [1] 李美玲.科技赋能企业发展中共青团引领青年创新创效的实践与探索[J].现代企业文化,2025,(33):106-108.
- [2] 瞿雅静,杨建中,梁泽鹏.港航业共青团组织在城市数字化转型中作用发挥及实施路径研究[J].中国港口,2023,(S1):112-118.
- [3] 杨婷婷.新形势下施工企业共青团工作的改进策略——以四川鼎能建设（集团）有限公司为例[J].现代企业文化,2024,(28):112-114.
- [4] 钱冰清.国有企业共青团助力企业发展的路径研究[J].现代企业文化,2024,(21):67-69.