

## 共青团组织机构改革发展理论探究

■ 崔利莹 刘海春

(华南师范大学:马克思主义学院,政治与行政学院;广东 广州 510631)

**【摘要】** 共青团作为党的群众组织,具备社会组织的基本特征和发展规律,从组织行为学视角对当前共青团改革发展进行理论探究具有重要的理论和现实意义。当前党的群团工作面临多重挑战,存在许多问题,共青团作为党的青年群众组织出现了诸多“不适应”,极大地影响了共青团组织职能的发挥。共青团改革要紧紧围绕保持和增强政治性、先进性、群众性这一基本要求,以壮士断腕的勇气着力推进组织创新、工作创新,解决脱离青年的突出问题,把广大青年凝聚在党的周围。

**【关键词】** 共青团 组织机构 改革发展 组织行为学

2015年7月,中共中央召开党的群团工作会议,它开启了党的群团工作的新阶段。青年工作是党的群众工作的重要组成部分,共青团是党的助手和后备军,是党和政府联系青年的桥梁和纽带,推进共青团改革,是全面从严治党的一部分,是焕发共青团生机与活力的重要举措。当前,党的群团工作面临多重挑战,存在许多问题,共青团作为党的青年群众组织出现了诸多的“不适应”,极大地影响了共青团组织职能的发挥,使之不能有效地团结青年、凝聚青年、引领青年。当前共青团的改革就是要紧紧围绕保持和增强政治性、先进性、群众性这一基本要求,以壮士断腕的勇气着力推进组织创新、工作创新,解决脱离青年的突出问题,带领全团走在群团改革的前列,把广大青年凝聚在党的周围。共青团作为党的青年群众组织,具备了社会组织的基本特征和发展规律,以组织行为学为视角对当前共青团改革发展进行理论探究,用组织行为学的变革和发展理论研究并指导当前共青团的改革,将使改革背景下的共青团组织运行更加顺畅、结构更为合理,能够为党更加有效地团结青年、凝聚青年、引领青年。

### 一、组织行为学:组织变革和发展理论溯源

组织行为理论产生于18世纪,现代组织行为理论是在古典组织理论和“行为学派”的基础上形成发展起来的。弗雷德里克·泰勒、亨利·法约尔、马克斯·韦伯等作为古典组织理论的代表人物奠定了当代管理理论的基础。20世纪30年代,行为学派理论开始兴盛,霍桑、亚伯拉

收稿日期:2017-05-20

作者简介:崔利莹,华南师范大学马克思主义学院博士研究生,中北大学讲师,主要研究思想政治教育、青少年工作;  
刘海春,华南师范大学政治与行政学院教授,广东外语外贸大学副校长,博士生导师,主要研究思想政治教育、青少年教育与发展。

罕·马斯洛、戴维·麦克莱兰德等人的理论使现代组织行为理论体系在前期研究的基础上进一步得以丰富和发展。20世纪60年代以后,组织行为理论开始以权变框架进行研究并被广泛应用。20世纪90年代以来,组织行为理论出现了新的发展动向,组织变革成为经济全球化竞争中组织行为学研究的首要问题。

组织行为理论的权威学者斯蒂芬·P·罗宾斯(Stephen. P. Robbins)认为,组织行为作为一个研究领域,研究组织行为的决定因素即个体、群体和结构,研究个体、群体和结构对组织内部行为的影响,并将研究所获得的成果应用到实际中,从而“改善组织的有效性”,使组织运行更加有效<sup>[1]</sup>。任何组织都暗含着组织变革的必要性,不存在一成不变的组织行为。要想在竞争中生存并使组织运行良好,组织及其成员就必须经历动态的组织变革,从而获得组织发展。组织变革与发展理论是组织行为理论的重要组成部分,主要研究组织变革的动力因素、变革维度、变革阻力、过程模型、变革要素等,在有序变革的基础上提升组织有效性,使组织获得创新发展。劳动力性质改变、技术革新与进步、经济发展与冲击、全球化竞争、社会趋势转变、世界政治的影响等成为组织变革的动力因素,在具备了一定动力因素的前提下,组织将会发生“有计划的变革(planned change)”<sup>[2]</sup>。

组织行为理论把组织变革所从事的活动分为4类,即结构变革、人员变革、技术变革和物理环境变革。结构变革是关于权利关系、协调机制、工作再设计及其他类似结构变量的改变;人员变革是对组织成员态度、观念、期望、行为和技能的转变;技术变革是对工作过程、方法、所用设备和技术创新的调整;物理环境变革是对工作场域、所处环境、外部保障等布局安排的变化<sup>[3]</sup>。这4类内容构成了组织变革与发展的着力点和发力点。组织的变革和发展有来自个体的阻力和组织自身的阻力,在有计划的变革中组织将克服这些变革阻力,通过改变组织成员的行为,提高组织适应环境的能力,实现有计划的变革目标。组织变革和发展有两种模型,即库尔特·勒温(Kurt Lewin)提出的“解冻-移动-重新冻结”模型和活动研究模型(诊断、分析、反馈、行动和评价)<sup>[4]</sup>。组织变革的关键是获得“创新”和“创建学习型组织(learning organization)”<sup>[5]</sup>,组织变革和发展理论为不能充分发挥组织有效性的社会组织提供了详细的理论指导,使社会组织通过有序变革获得组织发展,最终实现组织创新。

组织行为学中对“组织”的定义广义上是指许多要素按照一定方式相互联系起来的一个系统;狭义上是指人们为了实现一定的目标,运用知识和技能互相协作结合而成的具有一定边界的集体或团体,如党团组织、工会组织、企业、军事组织等<sup>[6]</sup>。共青团是中国共产党领导的先进青年的群众组织,共青团由先进青年这一群体组成,为把我国建设成为富强、民主、文明、和谐的社会主义现代化国家并最终实现共产主义这一目标而奋斗。共青团需要通过组织内的专业分工和协作来实现这一目标。共青团自建立以来充分发挥了作为党的群团组织的有效性,但随着时代的发展、环境的改变自身也出现了种种“不适应”,迫切需要通过组织改革,解决当前在结构、人员、技术、环境等方面存在的问题,从而提升组织的有效性,获得组织的创新发展。

## 二、组织行为学对当前共青团改革发展的指导意义

组织行为学作为研究个体、群体和结构对组织内部行为影响的应用性理论,对当前共青团改革发展具有重要的理论和现实意义。组织变革和发展理论是组织行为学理论的重要组成部分,它为共青团的改革发展提供了理论支撑、方法指导,指明了发展方向。

### (一) 组织变革和发展理论为当前共青团改革提供理论支撑

组织变革和发展理论认为,随着劳动力性质改变、技术革新、经济冲击、全球化竞争、社会趋

势变化和 world 政治的影响,组织运行与发展会出现种种不适应,影响组织有效性的发挥。在具备了这些动力因素的前提下,组织需要通过变革获得发展。今天的青年一代正由原来的单位制向“原子化”“个体化”转变,社会竞争给当代青年带来了巨大压力,各种社会思潮的冲击使青年的价值取向变得更加多元,普遍重视自我意愿表达和个性成长。网络技术正以前所未有的力度和广度改变着整个世界,互联网带来了颠覆性变革。当前我国经济发展已经驶入快车道,“转型变革”正在成为当代中国社会最为显著的时代特征。当前既是经济快速发展的关键时期,也是社会矛盾凸显的高风险时期,出现了城乡差距扩大、社会贫富悬殊、思想观念冲突、社会矛盾激化等问题,党和国家在社会结构重构、社会利益调整、社会管理格局变化和执政能力提升等方面面临着严峻挑战<sup>[7]</sup>。时代要求共青团必须积极进行改革,着力解决当前存在的党组织对群团工作重视、指导、支持不够,群团组织基础薄弱、有效覆盖面不足、吸引力凝聚力不强、工作和活动方式单一、进取意识和创新精神欠缺、群团干部能力素质需要提高、作风需要改进等问题。共青团作为“变革的推动者(change agents)”<sup>[8]</sup>应当实施有计划的变革,提高团组织适应环境变化的能力,改变团组织成员的行为。组织变革和发展理论为当前共青团的改革提供了理论依据。组织要想通过改革获得发展,提升有效性和适应能力,必然存在一定的变革阻力,当前共青团改革中也存在着来自组织自身和个体的阻力,如何消除变革阻力实施有力和有效的改革,可以运用组织变革和发展理论作为指导。组织变革和发展理论为共青团改革提供了两种模型,即“解冻-移动-重新冻结”模型和活动研究模型,为当前共青团改革的具体方法和步骤提供了理论参考。组织变革和发展理论阐释了组织变革和发展中的关键问题,进一步激发了共青团改革创新活力。

## (二) 组织变革和发展理论为当前共青团改革提供方法指导

当前,共青团改革为破除自身存在的诸多问题,以自我革新的勇气走在了群团改革的前列,从团中央到各级地方团组织从多个方面制定了改革措施以提升团组织的有效性。(1) 结构维度。团中央对领导机构的人员构成、机构设置和运行机制提出了详尽有力的改革措施,团的领导机构中基层代表比例进一步扩大,优化了团的机构设置和职能。实施扁平化工作机制,层级少、距离近,开展柔性对话。高校共青团推行“驻校蹲班”直接联系基层团支部制度,构建党领导下的“一心双环”团学组织格局,提高基层团支部中非团学干部的团员学生和青年教师代表比例,坚持团内民主。(2) 人员维度。共青团注重组织成员素质、能力的提升,“树立胸怀党的事业、注重能力锻炼、崇尚干事、不求‘当官’的鲜明导向”,坚持德才兼备,选拔“知青少年、懂青少年、爱青少年”的优秀人才加入团的干部队伍<sup>[9]</sup>。把密切联系青年,服务青年作为切实改进团干部作风的出发点和落脚点,促使团干部的心思和精力集中到做好青年工作上来。(3) 技术维度。提升技术含量是当前共青团改革的核心环节,是共青团组织创新和发展的关键。当前共青团的改革注重运用新技术手段创新团的工作、活动和基层组织建设,在思想政治引领、组织动员青年、维护青年权益、“网上共青团”建设、夯实基层团建五个方面提出了创新性改革措施。(4) 环境维度。当前共青团的改革十分重视党和政府对共青团工作的支持保障力度,制定有效措施保证党政对共青团工作的支持,加强党建带团建,健全政府协调工作机制,在共青团工作的经费保障、阵地建设等方面进一步规范、完善相关制度,从而保证了党政对共青团工作的有效支持。组织变革和发展理论的四个维度具有丰富的内涵和外延,当前的共青团改革在结构、人员、技术、环境四个方面仍有极大的探索空间。只有提出更多符合地方实际、针对青年特点、更加创新有效的改革措施,才能使共青团改革有效解决出现的诸多问题,团结带领广大青年紧密团结在党的周围。

## (三) 组织变革和发展理论为当前共青团改革指明发展方向

组织行为学作为一门应用学科是在多门理论的基础上发展起来的,目前较广泛地应用于企



业管理中,主要研究企业组织中个体、群体和结构对组织内部行为的影响,通过企业的变革和发展,改善企业的有效性,提升企业的市场竞争力。如主要生产簸箕、拖把、刮铲、冰块托盘等日用品的美国合成橡胶公司(Rubbermaid),1993年在《财富》杂志的调查中击败了可口可乐等诸多知名公司位居排行榜首位。这一成绩的取得主要归功于企业在组织结构上的创新,设立了“多功能工作团队”<sup>[10]</sup>,推动了更多新产品的研发。又如,曾为广大老百姓所熟知的“旭日升”冰茶,1998年的销售额达到30亿元,但随着市场竞争的加剧,企业出现了许多问题,旭日集团着手进行改革,但是大刀阔斧的改革并没有令情况有所好转,相反造成了组织内部的混乱<sup>[11]</sup>,旭日集团最终走向没落。由此可见组织变革和发展对企业的生存和发展具有重要意义。把组织行为学理论应用于当前共青团的改革是对共青团改革发展理论的创新。从组织行为学的视角进行研究不同于以往从政治学、历史学的角度对共青团进行的相关研究,为当前共青团改革发展研究提供了新的研究视域。

用组织行为学的理论对当前共青团改革发展进行分析研究是把共青团组织回归定位于社会组织这一本质,研究其作为社会组织的系统性和有效性。从组织行为学的视角研究当前共青团改革发展的各个方面,提出组织行为学视角的改革发展进路,并应用于共青团改革的具体实践,可以使共青团组织结构更为完善,运作更加有效,能更好地团结青年、凝聚青年、引领青年。组织行为学理论从20世纪初的古典理论到20世纪30年代的行为学派理论再到权变理论,一直在实践中不断发展,当前对共青团改革的研究也将进一步促进组织行为学理论的发展与完善。

### 三、组织行为学视角下的共青团改革

将组织变革和发展理论应用于具体实践,进一步深化细化各项改革措施是当前共青团改革发展的着力点和发力点,具体表现为以下四个方面。

#### (一) 结构维度

组织变革和发展理论认为,组织要维持自身的均衡,改善组织的有效性从而实现组织的目标,必须进行组织结构变革,即组织的权利关系、协调机制、工作再设计及其他类似结构变量的改变。在当前共青团所面临的诸多问题中,组织结构维度变革是首要内容。胡耀邦同志在20世纪80年代毫不避讳地指出:共青团“最大的问题是不落实,工作不细致,一般号召太多,空话太多,官僚主义太多,下去太少,联系群众太少,帮助群众致富太少”<sup>[12]</sup>。中华人民共和国成立以来,从团中央到地方团的领导机关均存在着不同程度的行政化倾向,存在着体制上的弊端,在一定程度上脱离了青年。在中共的政治制度设计中,共青团不仅是一个群众组织,更是一个具备了政治属性的组织,共青团出现的“四化”倾向固然有其历史成因和现实背景,但当前共青团在结构维度方面存在的问题已经极大地影响了组织效能的发挥。中华人民共和国成立后,共青团仿照中央机关设立了上下对应的组织架构,虽然便于开展工作但也存在着不接地气、脱离基层的问题。在工作方式上运用纵向的行政系统,自上而下地通过文件、会议开展工作,不能直接联系青年,不能面向基层青年开展服务工作。尽管团的组织机构从中央延伸到地方,形成了较为完备的结构体系,但部分农村、城市、新型社会组织、企业机构等团的组织建设十分薄弱,一些基层组织处于瘫痪状态,使得青年难以被组织有效覆盖,共青团组织的影响力弱化,对青年的凝聚力降低。团组织日益精英化,普通青年难以进入团的决策机构,团组织在代表谁、服务谁的问题上日渐模糊,服务水平和履职能力下降。

基于此,《共青团中央改革方案》要求:到团十八大时,团的全国代表大会、团中央委员会、

团中央常委会中基层和一线代表的比例分别不低于70%、50%、25%。优化团中央的机构和职能,将团中央机关设置为11个部门。建立完善的“8+4”“4+1”工作机制,推动机关干部到基层一线开展工作<sup>[13]</sup>。上海的群团改革方案提出,要“明显提高市级群团组织常委会、全委会(执委会)、代表大会基层一线人员比例,基层一线人员在共青团代表大会代表中应占80%以上,在全委会委员中应占50%以上,在常委会委员中应占30%以上”<sup>[14]</sup>。广东团省委在改革中建立了“8+4”“4+1”“1+100”制度,加强各领域团建,将工作对象从28周岁以下团员扩大到35周岁以下青年,将更多决定权交给青年,邀请青年一起设计、参与、评议团的工作,畅通青年直接参与共青团工作的渠道。当前共青团改革在结构层面上需进一步将理论与实际相结合,深化对团组织内部权利关系、工作协调机制的改革,建立新的工作机制,使团的改革在结构维度上更有利于共青团组织效能的发挥。

## (二) 人员维度

组织变革和发展理论的第二个维度即人员变革,包含了组织成员的态度、观念、期望、行为和技能的转变。李源潮在共青团十七届一中全会上的讲话中指出:“现在有一些团干部,人在青年工作岗位上,但对青年的成长、对青年的成功关心和用心得不够,他们的心思更多用在自己的成长和成功上。这种青年官僚主义作风应该改一改。”<sup>[15]</sup>当前,部分团干部在价值取向、工作理念、工作方式和自身发展等多方面出现偏离,获得领导满意和支持已成为一些团干部工作的重心和价值导向。中华人民共和国成立后,共青团被纳入国家政治体系,团按照党的模式建立了相应的行政系统,党政把一部分行政职能和权力交给共青团,各级团组织在行政级别、人员编制、财政支持、基础设施等方面都得到了相应的安排和配置。团干部在行政体系中出现了只对上负责,不对下负责的倾向,团干部不能深入群众、贴近群众,作风建设亟待加强。共青团作为党的助手和后备军,为党政系统输送了大量有用人才,但也有部分团干部把共青团当成进入仕途的捷径,当作自身发展的跳板,没把青年的需求和愿望、群众的支持和满意度作为衡量自身价值的标准,而是过度追求上级领导的认可和支持,以求获得快速进入仕途的资本。这种错误思维、行为习惯和价值标准严重背离了共青团的根本宗旨,对当前团干部队伍建设工作危害极大。“群众性”是群团组织的根本属性,是共青团的基本特质,共青团干部只有坚持以青年为核心,深入青年、服务青年,善于倾听基层青年的呼声与诉求,才能做广大青年的贴心人。

因此,《共青团中央改革方案》提出,要转变干部作风,提升干部能力,促进干部成长。改革后的团中央各层级挂职、兼职干部的比例要达到42%以上。团干部要直接联系青年,每名专职、挂职团干部必须经常性联系100名不同领域的团员青年<sup>[16]</sup>。武汉团市委在党的群团工作会议召开后,迅速启动了“青春遍访”活动,创立了“3+2”工作制和“驻片”工作法,团市委全体干部实施“驻片”指导,参与所驻片区共青团的工作,每名团干部“驻片”工作时间每周不少于2天,活动开展以来,全市各级团干部“共走访基层团组织4939个,开展宣讲971场,访谈青年3.7万人,结交青年朋友5万余人”<sup>[17]</sup>。“青春遍访”活动有效转变了共青团干部的工作作风,提升了共青团干部的工作能力,进一步增强了共青团组织的先进性和群众性。作为社会组织的共青团,迫切需要在组织的人员维度层面进行更加深入的改革,加强团干部作风建设,提高团干部工作技能,创新团干部工作方法,使团干部的心思和精力集中到做好青年工作上来。

## (三) 技术维度

组织变革和发展理论的第三个维度是技术变革,主要包括对工作过程、方法、所用设备和技术的调整。当今的青年生活在一个文化多元和思想激荡的时代,纷繁复杂的意识形态使青年的价值取向趋向多元,影响了青年对主流价值的认同。社会转型刺激了人的利益需求,青年的价值观更加务实,更加注重自我意识实现和个性释放。党团组织虽然对青年人保持着一定的吸引

力,但青年人的政治意识和参与方式却表现出更为明显的个性特征。随着青年自组织和社团的蓬勃兴起,越来越多的青年人参与其中。如何创新性地做好青年思想政治引领工作,把广大青年团结在党的周围,成为重要的时代课题。在社会转型和青年自主意识、个性化需求增强的背景下,当前的思想政治引领工作存在着行政化色彩浓厚的现象,思想政治教育更多采用的是“填鸭式”的灌输方式,不能以青年为本,没有尊重青年的主体地位,没能把尊重青年的思想实际与引导青年思想结合起来。

当前,互联网技术正以前所未有的速度改变着社会,中国已经进入移动互联时代。截至2016年12月,中国网民规模已达7.31亿,相当于欧洲的人口总量,互联网普及率达到53.2%,我国手机网民规模达6.95亿,增长率连续三年超过10%。2016年,我国手机网上支付用户规模增长迅速,达到4.69亿,年增长率为31.2%,网民手机网上支付的使用比例由57.7%提升到67.5%<sup>[18]</sup>。青年是互联网的主体,青年通过网络进行交流、聚集、自我表达和商品交易,互联网重塑着青年的思维方式和生活方式。网络时代共青团传统的思想政治引领方式已经出现了诸多不适应,网络舆论引导和网络阵地建设亟待加强,网络思想政治引领尚未取得主动权,在青年思想政治引领中无明显优势。互联网追求“用户至上”,讲究分散、快捷、个性、扁平化,而传统的共青团工作方式是自上而下,讲规模、“大一统”、科层制,互联时代的到来对传统的共青团工作方式和组织设置形成了巨大冲击。

共青团要做好青年的思想引领工作必须注意两个方面:一方面,要维护广大青少年的正当合法权益。青年处于人生发展的特殊阶段,需要整个社会的关注、保护和支持,目前共青团工作普遍存在着对维护青年权益内涵把握不清、不能主动维护青年合法权益的现象,在运用维护青年权益的机制方面存在很大不足,亟待弥补。另一方面,要重视青年的利益需求,让青年有更多的“获得感”。当前共青团在青年创业就业教育方面有许多不足,如在青年科技创新平台建设、成果转化、创业融资等方面还缺乏强有力的制度支撑和政策保障,迫切需要补齐“短板”,让更多青年在社会主义建设的伟大实践中提升自我、发展自我。

作为共青团改革的核心一环,技术维度的改革是共青团组织创新和发展的关键要素。共青团中央的改革方案在思想政治引领、组织动员青年、维护青年权益、“网上共青团”建设、夯实基层团建五个方面提出了创新性措施。广东团省委健全脱贫帮扶机制,每年为不少于一万名贫困生提供资金资助;创建广东志愿者信息管理服务平台(“i志愿”系统),推广“广东注册志愿者证”,为青年志愿者提供实际便利;落实“圆梦计划”,每年帮助不少于一万名青年产业工人通过远程网络上大学,深化“展翅计划”,每年向大学生提供10万个实习岗位<sup>[19]</sup>。群团改革以来,各级团组织积极改变工作机制,创新工作方法,利用“网上共青团”、12355等新技术手段,线上线下相结合,传递党的声音,倾听青年呼声,在改革创新团的工作和基层组织建设方面成果显著。当前共青团改革应在青年思想政治引领、组织动员、权益维护、网上团建等方面有所突破,有效促进技术层面的改革创新。

#### (四)环境维度

组织变革和发展理论的第四个维度是物理环境变革,包括对工作场所、所处环境、外部保障的改变。共青团成立之初,党与团就有着特殊的政治关系。团章规定,共青团是党领导的先进青年的群众组织。没有党的领导和支持就没有共青团的成长和发展,党的领导是团的生命线。一方面明确了只有坚持党的领导,才能给青年指明正确的道路和方向,给青年最好的关怀和教育;另一方面指出了共青团只有在党政的支持下才能获得发展。党对共青团的支持现阶段主要体现在政策、人员、经费、资源、阵地等方面的配给和保障上,它保证了共青团组织的正常有序运行。建国以来,各级共青团组织在党政的领导和支持下,坚持党建带团建,把团建纳入党的工作



议程,使共青团在工作上得到了有效支持和保障,但是在部分地区也存在党委比较关注和重视本地经济和社会发展的情况,只要求共青团工作服务中心、服务大局,忽视了共青团工作的内在规律性。一些地方党组织对团的工作保障重视不够,地方团干部往往关注上级党政布置的各种工作任务,将更多精力用于完成地方党组织布置或交办的其他工作上,对共青团自身的工作却投入不足,没有针对青年特点、按照共青团工作的内在规律开展工作,不能很好地服务青年、凝聚青年。

党政的支持和保障是共青团工作和事业持续发展的重要基石,共青团工作除了依靠党政支持外,社会资源也是共青团工作的重要支撑。社会资源包括满足组织存在和发展需求所能提供的人力、物力、财力、场地空间等。当前影响基层共青团发展的一个重要原因在于社会资源缺乏。社会资源相对于党政资源而言具有更大的可利用性,能够给予共青团的支持也更为灵活有效。当前共青团组织还没有充分发挥自身的组织优势,在挖掘和动员企业组织、青年自组织、爱心公益人士等社会资源方面有所欠缺,获得的一些社会资源也相对分散,无法形成有效合力。

共青团改革坚持党建带团建,在加强党委、政府支持保障方面进行了积极的探索和实践。团中央改革方案指出,切实做好党建带团建,建立相应的工作制度把团建纳入党建工作中。并在健全政府协调工作机制、保障共青团工作经费、加大基层团组织阵地建设等方面提出了一些新举措。上海共青团改革方案指出,群团组织机构改革后,节约的经费要转化为工作经费。建立群团组织工作经费合理增长机制、经费灵活使用机制和经费有效监督机制。广东团省委改革方案中提出,各级党组织要安排一定额度的党费用于共青团开展的“推优”、青年骨干教育培训和基层团建工作。在加强基层团的工作保障力度方面,要重点保障人才培养、经费获取、阵地建设三个方面,突出广东共青团改革中“保障力度”这一关键词。在后续的改革探索实践中,共青团应采取更多方式争取地方党政在政策制度、经费来源、人员保障、阵地建设等方面的支持,转变工作思路,更加有效地获取和使用社会资源。

### [ 参 考 文 献 ]

- [1][2][3][4][5][8][10] 斯蒂芬·P·罗宾斯:《组织行为学》,孙健敏 李 原等译,北京:中国人民大学出版社1997年版,第9,553,554,561,563,553,565页。
- [6][11] 孙健敏 李 原:《组织行为学》,上海:复旦大学出版社2005年版,第5,389-390页。
- [7] 俞 进:《社会转型与共青团的改革创新》,载《中国青年研究》,2008年第1期。
- [9][13][16] 《共青团中央改革方案》,载《中国青年团》,2016年第8期。
- [12] 转引自宋德福:《共青团体制改革的思考与实践》,北京:中国青年出版社2007年版,第46页。
- [14] 彭 薇 徐 蒙:《上海群团改革方案有何亮点》,载《解放日报》,2015年11月22日。
- [15] 李源潮:《肩负起带领全团为实现中国梦而奋斗的时代重任——在共青团十七届一中全会上的讲话》,http://www.ccy1.org.cn/documents/zqf/201307/t20130708\_646974.htm
- [17] 《武汉共青团:“青春遍访”积聚青春力量》,载《中国青年报》,2016年11月9日。
- [18] 中国互联网络信息中心:《第39次中国互联网络发展状况统计报告》,http://www.cnnic.net.cn/hlwfzyj/hlwzbg/hlwtjbg/201701/t20170122\_66437.htm
- [19] 《广东共青团全面部署改革方案》,http://www.gdcyl.org/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=220866

(责任编辑:邢 哲)