

基层共青团改革的理论与实践

——基于全国192个县的调查

■ 吴庆

(中央团校 共青团研究所,北京 100089)

【摘要】评价共青团改革成效,基层导向和基层视角是一个核心标准。基层共青团改革的方向、动力、实践、领导系统等方面可以反映出改革传导到基层的现状。基于全国东中西部192个有代表性的县(市、区)的调查发现,至2017年底共青团改革的重要成效表现为全团认识不断提高,团中央、各级团省委、团市委制定改革方案,展开改革,推动各级团的机关领导干部加强与青年群众的联系等方面,但改革整体上处于“预热”期,其成效还没有普遍惠及基层,特别是县以下和全团基层团支部。2018年后,改革将向基层延伸,基层共青团改革尚需抓好八个方面的工作。

【关键词】共青团改革 基层导向 基层视角 基层现状

2015年7月6-7日,党的群团工作会议召开,明确提出了中国特色社会主义群团发展道路,开启了党的群团工作发展新阶段,也掀开了群团改革的序幕。2015年7月9日,中共中央下发《中共中央关于加强和改进党的群团工作的意见》(中发[2015]4号,以下简称4号文件)。2016年8月2日,中共中央办公厅正式印发《共青团中央改革方案》(中办发[2016]47号,以下简称47号文件),由此共青团改革正式启动。一年多来,从团中央、团省委到团市委、部分团县(市、区)委都制定并通过了一系列改革方案,改革的各项措施全面实施。应该说共青团进入了一个新常态。对于团干部来说,在改革过程中坚定者有之,彷徨者有之,迷惑者有之,无为者也有之,共青团的改革可以说是在困难中前行。

如何评价共青团改革的成效?笔者认为,基层导向和基层视角是一个核心标准。对群团组织来说,谁能把自己联系的群众最广泛、最紧密地团结在党的周围,谁的工作就是做得好,反之就是做得不好。这个标准必须在群团工作中牢固树立,什么时候都不能忽视,更不能淡化和遗忘。这个标准最重要的一条就是团组织要影响最广大的基层青年。4号文件明确指出:“群团组织基层基础薄弱、有效覆盖面不足、吸引力凝聚力不够问题突出,特别是在非公有制经济组织、社会组织 and 各类新兴群体中的影响力亟待增强。”2017年在中央党的群团改革座谈会上习近平总书记强调指示:“要推动各群团组织结合自身实际,紧紧围绕增强‘政治性、先进性、群众

收稿日期:2017-11-30

作者简介:吴庆,中央团校共青团研究所所长,教授,管理学博士,主要研究政党和政党青年组织、青少年发展和共青团工作。

性’，直面突出问题，采取有力措施，敢于攻坚克难，注重夯实群团工作基层基础。”^[1]因此，评价共青团改革成效最科学的方法，应该是看由团中央带动的改革是否能真正“传递”到基层，使广大基层青年受到团组织的影响而更加拥护党、贴近党。这种“倒推”评价法能更加客观地观察共青团改革的成效，更加准确地把握共青团改革中存在的深层问题，通过分析将改革引到更加科学的轨道上来。

本研究基于对全国东中西部 192 个有代表性的县(市、区)的调查结果，调查时间为 2017 年上半年，反映了全团改革近一年来的基层现状。同时在调查中也进行了开放性调查，了解了全国团县(市、区)委书记对共青团改革方方面面的认识，有着重要的参考价值。

一、基层共青团改革的方向

(一)基层团组织“四化”现状

47 号文件明确指出，目前团中央在组织运行和工作推进中存在着“机关化、行政化、贵族化、娱乐化现象”。那么，“四化”现象在团的基层组织中是否也存在？调查发现，团的基层也不同程度地存在着“四化”现象，尤其需要解决的是机关化、行政化问题。

机关化突出表现是远离青年。调查发现，团县(市、区)委书记接触青年的时间较少，时间主要花在参加各种会议和机关案头工作上。一周的工作时间分布分别为：参加地方会议 1.4 天，自己开会 0.7 天，办公室文字工作 1.1 天，直接接触青年 0.9 天，基层调研 0.7 天，读书研究 0.7 天。平均一周工作 5.5 天。因此，减少基层团干部开会的时间已成为未来基层团组织改革的关键。多数团委书记依然比较熟悉机关生活。虽然有 87.5% 的团委书记有过基层工作经验，但 72.4% 的团委书记有的仅是机关事业单位的工作经验，而有过农村工作经验的为 31.4%、城乡社区工作经验的为 24.9%、企业工作经验的为 5.4%、学校工作经验的为 8.6%。总体来看，行政化体制中产生的干部占大多数，这种从机关产生团干部的机制很难保证将知青年、懂青年、爱青年的青年领袖选拔到团的工作岗位上来。即使被选到团的工作岗位上，也有 49.7% 的书记没有到过基层挂职锻炼和跨系统交流。而到基层锻炼的为 29.1%，到艰苦地区锻炼的为 11.1%，到生产一线挂职的为 1.6%，到技术等部门挂职的为 1.1%，交流轮岗的为 11.1%。其中有 30.6% 的团干部最终还是到了党政部门挂职，团干部整体上走不出“机关大院”。

关于行政化，当问到团的工作中比较突出的问题是什么时(多选)，有 70.7% 的团干部认为工作内容和方式与行政部门雷同，聚焦青年群众工作主业不够，自身特点不足；有 62.8% 的团干部认为工作思维习惯自上而下，而不是自下而上，服务青年工作不够扎实深入；有 58.6% 的团干部认为一些部门设置和职能滞后于时代发展和青年变化；有 49.7% 的团干部认为工作缺乏统筹，部门、战线各自为政；有 46.6% 的团干部认为活动重启动不重后续；有 39.8% 的团干部认为重场面不重实效；有 35.6% 的团干部认为工作重数量不重质量。这些现象亟待改变。

团的工作手段仍需不断创新。虽然有 82.8% 的团干部已选择利用网络动员青年，但选择利用传统方式动员青年的仍有不少。召开会议占 66.7%，下达行政命令占 39.6%，通过文件布置工作占 37.5%，利用简报文章反映成绩占 38.5%，台账报表实施检查占 29.2%。可以看到由于网络的出现使工作的行政化色彩得到相应缓解，但总体上还有待进一步改革完善。

调查发现，对于贵族化和娱乐化，团县(市、区)委书记反映不太明显，一方面可能是由于自己作答比较回避回答这个问题；另一方面是上级机关这两个问题会更显严重。

(二)基层团组织“四缺”情况

长期以来，团的基层“四缺”(缺编制、缺人员、缺经费、缺场所)情况严重，要推进团组织改

革,就要加大对团工作的支持保障力度。共青团改革向基层拓展,必须把解决基层普遍存在的“四缺”问题作为重中之重^[2]。

调查发现,“四缺”现象到目前为止并未有所改观。团员缺乏光荣感占70.3%。没钱没资源占54.2%。没人做工作占51.6%。没有形成品牌效应占41.7%。没有活动阵地占38%。工作和活动方式单一陈旧,调动不起团员青年的兴趣占38%。领导不重视,对团的工作缺乏有力指导和支持占26.6%。不了解当地青年需要占10.9%。没有活动时间占9.9%。缺乏工作制度占9.4%。自身没有青年领袖气质,调动不了团员青年的积极性占4.7%。

“四缺”集中表现为:(1)团干们反映没编制、缺人员是突出问题,减上补下的编制并未落实到位。在人员缺少的同时,党政机关借调团干部和团的部分岗位长期空岗现象同时存在,反映出地方党委对工作部署的随意性。从全国来看,所在单位有专职团干部编制1名的占3.6%、2名的占8.9%、3名的占18.2%、4名的占23.4%、5名的占29.2%、5名以上的占16.7%。群团工作会议后,团县(市、区)委编制只增加了8.9%,而86.5%的团组织编制则和原来一样,还有4.7%的单位有所减少。(2)目前基层团组织平均在岗为3.5人,平均缺编1.44人,被借调平均0.68人。乡镇(街道)团干部更换平均时间半年以下为2.6%,半年至一年为18%,一年到一年半为18%,一年半至两年为21.7%,两年至两年半为14.3%,两年半至三年为9.5%,三年以上为15.9%。(3)团干部呼吁要加大财力支持,大部分团县(市、区)委工作资金困难,平均每年可支配的经费是15.98万元。(4)基层共青团普遍存在着活动场所缺乏的状况,一些地区甚至根本没有活动场所,严重影响了基层团组织活动的开展,限制了团组织活力的发挥。

开放性调查所反映出的结果是团县(市、区)委书记希望充实基层力量,将人员、资金、政策向乡镇倾斜。要解决类似于“因乡镇任务量大,已看不到团的工作开展,敷衍应付”、“党委领导不重视,流动性大,主动性差,造成工作推动困难”、“充实镇、村团干部力量,能否实行津贴补贴,调动其工作积极性”、“村团支部书记的合理补助”等诸多问题还需要探索更好的办法。

二、基层共青团改革的动力

(一)各地党委对团工作的组织领导

4号文件指出,各级党委要明确对群团工作的领导责任,健全组织制度,完善工作机制,从上到下形成强有力的组织领导体系。党的有力领导是推动基层共青团改革最重要的动力。

共青团实施改革之后,党组织的重视程度和推动情况如何?有50%的县(市、区)团委书记认为中央党的群团工作会议后,本地党组织对共青团工作更加重视了;有46.4%的县(市、区)团委书记认为和原来一样;有3.6%的县(市、区)团委书记认为重视程度有所下降。应该说全国上下落实群团工作会议精神有快有慢,总体进度并不理想。调查数据显示,各地党政对团工作的组织领导和支持保障情况不一(见下页表1)。

这些数据说明,在全国范围已基本形成了党组织支持团组织工作的整体态势,但在建立党委青少年工作专题会议制度或党政青少年事务联席会议制度、县级以上团组织主要负责人按党章要求列席同级党组织有关会议、注重从企业农村城乡社区等基层一线选拔优秀人才充实团干部队伍、选好配强基层群团负责人、更多采用兼职聘用等方式吸引优秀社会人才加入团工作队伍等方面还存在较大差距,党对团的支持在制度创建、干部培养、人才选拔上还有待加强。

表1 各地党政对团工作的组织领导和支持保障情况

单位:%

| 选 项 | 是 | 否 |
|---|------|------|
| 党委是否有研究青少年工作的专题会议制度或党政青少年事务联席会议制度? | 41.1 | 58.9 |
| 党委常委会是否定期听取共青团工作汇报制度? | 51.1 | 48.9 |
| 是否将团委党员主要负责人作为同级党委委员候选人提名人选? | 67.4 | 32.6 |
| 县级以上团组织主要负责人是否按党章要求列席同级党组织有关会议? | 48.4 | 51.6 |
| 团建工作是否纳入各级党委党建工作规划和年度考核内容? | 67 | 33 |
| 是否将推荐优秀团员作入党积极分子人选作为基层团组织的重要工作职责,党组织是否将推优纳入党员发展工作规划? | 63.4 | 36.6 |
| 地方党委有关工作会议是否邀请团组织主要负责人参加或列席? | 73.7 | 26.3 |
| 统筹基层党群组织工作资源配置和使用,基层党组织活动阵地、党员服务站点的规划建设是否考虑团组织需要,共享党组织已有的工作和活动阵地? | 65.4 | 34.6 |
| 县以上人大代表、政协委员人选的提名推荐,是否与团组织的沟通协商? | 67.5 | 32.5 |
| 团组织工作经费是否列入同级财政年度预算并予以保证? | 93.7 | 6.3 |
| 基层团组织的经费补贴是否落实到位? | 62.8 | 37.2 |
| 按人头划拨的经费是否重点向基层倾斜? | 50.3 | 49.7 |
| 是否将团干部培训纳入当地干部教育培训总体规划? | 57.6 | 42.4 |
| 是否重视推动团干部到火热的实践一线摸爬滚打、锻炼成才? | 69.5 | 30.5 |
| 是否注重从企业农村城乡社区等基层一线选拔优秀人才充实团干部队伍? | 49.5 | 50.5 |
| 是否选好配强基层群团负责人,更多采用兼职、聘用等方式吸引优秀社会人才加入团工作队伍? | 41.7 | 58.3 |
| 是否推进团干部跨系统多岗位交流,加强与党政部门之间干部双向交流? | 59.9 | 40.1 |

开放性调查发现,在回答“你对县级共青团改革的建议”时,许多团委书记希望县级党委应进一步重视共青团改革,提高对团组织、团工作和团干部的重视程度,把团建作为党建的一部分列入考核项目。

(二)基层团干部的素质

4号文件要求,各级党委要加强群团组织领导班子建设,努力打造政治坚定、团结务实、群众拥护的坚强领导集体。坚持德才兼备、以德为先,按照信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准,选拔群众工作经验丰富、在所联系群众中威信高的同志,推荐作为群团组织主要负责人人选。当前团县(市、区)委书记的素质如何?能否担当起领导改革的重任?调查显示,团委书记认为最需要提高的能力是(见表2):

表2 团委书记认为最需要提高的能力(可多选)

单位:%

| 团干部能力 | 占比 | 团干部能力 | 占比 |
|----------------|------|-----------------|------|
| 逻辑思维、判断、认识决断能力 | 36.5 | 表达能力(演讲和书面表达能力) | 47.9 |
| 调研,把握青年需要能力 | 49 | 计划能力 | 11.5 |
| 把握中心的决策能力 | 32.8 | 沟通协调能力 | 28.1 |
| 创新能力 | 57.3 | 心理调适能力 | 10.9 |
| 应变应对突发事件能力 | 20.3 | 政治鉴别能力 | 15.6 |
| 与青年打成一片能力 | 32.8 | 资源整合能力 | 41.7 |
| 活动组织实施能力 | 17.2 | 组织建设能力 | 22.9 |
| 引导青年能力 | 54.2 | 时间管理能力 | 10.9 |

可见,团县(市、区)委书记比较缺乏的依次是创新能力占 57.3%、引导青年能力占 54.2%、调研把握青年需要能力占 49%、表达能力(演讲和书面表达能力)占 47.9%、资源整合能力占 41.7%。

三、基层共青团改革的实践

(一)基层团组织的覆盖面

4号文件指出,基层组织是做好群团工作的基础和关键。工会、共青团、妇联等群团组织要以提高吸引力、凝聚力、战斗力和扩大有效覆盖面为目标,在巩固按行政区划、依托基层单位建立组织、开展工作的同时,创新基层组织设置、成员发展、联系群众、开展活动的方式。立体化、多层面扩大组织覆盖,重点向非公有制经济组织、社会组织、城乡社区等领域和农民工、自由职业者等群体延伸组织体系。

调查发现,目前团县(市、区)委这一级团组织对青年的有效覆盖并未得到很好改善。以非公人员覆盖为例,只有 19.3%的团委书记认为自己的团组织对地区非公有制经济组织、社会组织和各类新兴群体的影响力“很强”和“较强”,而认为一般的占 52.6%,认为较差和没有影响力的占 28.1%。认为非公企业建团效果很好和较好的占 17.7%,效果一般的占 57.3%,效果不好和很差的占 25%。

区域化团建工作推进效果并不理想。只有 24%的团委书记认为自己所在区域的城乡区域化团建工作(街道青年工作共建委员会,乡镇建设直属团组织)效果“很好”(2%)和“较好”(21.9%),而认为效果一般的占 47.4%,认为效果不好的占 21.9%,认为效果很差的占 6.8%。调查发现,作为有效覆盖的基本组织建设单元,基层团组织还没有实现按照青年聚集的规律建立组织。目前团县(市、区)委书记所负责的团组织的基层组织设置方式主要是传统的单位团组织体系(82.1%),而纵横交错的网络化组织体系只占 17.4%。在团干部看来,非公有制经济组织、社会组织团建工作最有效的方式依次是(可多选):青年兴趣组织建团占 70.7%、行业建团占 58.6%、园区建团占 41.9%、产业建团占 39.8%、网络建团占 30.9%、社区建团占 24.6%、楼宇建团占 12.6%、驻外组织建团占 11%。可以看到,数据比较看好且比例最高的青年兴趣组织建团和行业建团在现实中进展也比较缓慢。

目前,共青团改革亟需打造线上线下相互促进、有机融合的工作新格局。调查发现,基层团组织纷纷“触”网,但基层团组织的宣传效果并不理想。数据显示,您处的网络建设工作平台是(可多选):微信占 97.9%、qq 群占 73.4%、微博占 62.5%、团组织网站占 66.1%、网络论坛占 18.8%、维权热线占 14.6%、手机报占 12.5%、其他占 1%。虽然都在使用网络,但影响力有待提高。而认为自己网络平台影响力很大的只有 13.5%,有 76.6%的平台认为影响力一般,有 9.9%的平台认为影响力较差。与团中央微信公众号和微博的活跃度和覆盖面相比,基层网络工作平台显得影响乏力,主要是由于基层团干部的网络传播水平有限和上级团组织没有进行标准化“传输”所致。

(二)基层团组织改革重点工作的推进及效果

从 47 号文件中可以看出,团中央正在从三大块(改进团中央领导机构人员、机构设置和运行机制,改革团中央机关干部选拔、使用和管理,改革创新团的工作、活动和基层组织建设)10 个方面推进团的改革,其中团干部学习改革精神、团干部健康成长讨论、团干部下沉制度、青年之声建设、1+100 是与基层共青团改革紧密相关的几件事情,客观评价这些工作的成效有利于我们观察共青团改革的实际效果。

调查发现,大多数团县(市、区)委都开展了相关的学习活动,传达了中央党的群团工作会议精神。有87.9%的团县(市、区)委书记参加了县级团委班子成员主题学习班,有62.6%的县区团干部参加了街道社区、乡镇、中学、驻外团组织的主题学习,有33.3%的农村合作组织团工委抓了各自所联系的农村合作组织团组织的传达学习工作,有94.7%的团书记通过网络载体宣传会议和精神,有68.7%的团委书记针对自己的问题,提出了改革措施。调查发现,团干部健康成长大讨论活动的效果有待提高。其中有29.2%的团干部参与大讨论,认为效果很好;有46.9%的团干部参与大讨论,认为效果一般;有9.9%的团干部参与大讨论,认为效果不好;有14.1%的团干部没有参与大讨论。有75.5%的团干部在健康成长大讨论中收集了青年群众的意见。对团中央下沉工作褒贬不一。有37.7%的团委书记认为效果很好;有39.8%的团委书记认为效果一般;有9.9%的团委书记认为效果不好。这其中的原因需要进一步研究。调查发现,青年之声平台建设工作效果并没有得到基层广泛认可。只有18.8%的基层组织认为效果很好;而49%的基层组织认为效果一般;还有30.2%的基层组织认为效果不好。

开放性调查发现,青年之声的表现形态不太符合青年的兴趣点。如有的青年说:“应该借用微信等平台,借力比自己打造要好,现在这个平台青年不太接受。”再如“青年不喜欢共青团创办的平台,缺乏天涯、猫扑论坛等网络平台的吸引力并且操作方式复杂”等。部分团干部对1+100存有疑虑。有41.1%的团委书记认为此工作很重要,已完成;有27.1%的团委书记认为此工作重要,完成困难;有28.6%的团委书记认为工作意义不大,已完成,有3.1%的团委书记认为此工作意义不大,未完成。由此可见,目前团中央推行的各项改革措施在推向基层过程中还需仔细研究,不能一厢情愿,既要考虑团县(市、区)委的实际情况,更要考虑基层青年的特点和接受程度。

(三)基层团组织的品牌创塑

共青团改革要让青年有获得感,最重要的是带领青年开展有影响的活动,特别要扩大共青团品牌活动的影响力。从共青团改革来看,如何发挥共青团在五个方面的作用是评价其改革成效的一个重要观察点。即组织功能(团结动员青年围绕中心任务建功立业)、引导功能(引导青年自觉培育和践行社会主义核心价值观)、服务功能(加强服务青年和维护青年合法权益工作)、民主功能(在社会主义民主建设中发挥作用)、治理功能(参与创新社会治理和维护社会稳定)。我们针对这五方面对团干部做了品牌调查,即在当地已经形成品牌效应的点。

开放性调查发现,团的基层品牌和项目化工作总体呈现四个特点:(1)总体品牌化和项目化不够。很多团组织只有活动思路,但并未从扩大团的长期影响去考虑问题,无法形成积累效应。(2)传统品牌多,创新品牌少。希望工程、青年志愿者等传统品牌一直在做,但基于新时代新特征的品牌少,如目前围绕脱贫攻坚工作就缺少品牌,很多基层团干部不知道以什么为抓手。(3)一些长期开展的活动不能有效上升为品牌。如在县区普遍开展的大学生暑期社会实践活动、青年交友活动等,实际上这些活动有的已经具备了上升为品牌的基础。(4)在组织、引导、服务等活动上品牌多;在民主和治理活动上还没有形成品牌。之前开展的青年创新创业活动已成为建功立业的核心品牌,志愿者活动已成为思想引导的核心品牌,关爱留守儿童、爱心助学、法治教育已成为服务和维护青年合法权益的核心品牌,但支持团组织在社会主义民主建设中发挥作用、参与创新社会治理和维护社会稳定上却还没有形成有影响力的品牌。

四、基层共青团改革的系统领导

共青团改革是一个系统工程,从中央到地方跨越五级组织。开放性调查发现,团的系统领导有四个问题亟待解决。

一要警惕由共青团改革所衍生的形式主义。团县(市、区)委书记普遍反映,团的上级机关布置工作的出发点往往是好的,但急于推进就容易造成形式主义,弄得基层忙于应付,化“实”为“虚”。这种形式主义的产生与上级组织布置的临时工作多、任务急、数据量大有关,即使基层组织在现有基础上通过努力也难以达到上级要求的水平,因此基层存在工作做虚、数据造假现象,共青团改革变成了数据运动、造假运动,与改革的初衷南辕北辙、背道而驰。当基层团干部每天疲于应付上级的报表、材料时,就很难深入青年,更别说实质性推进服务青年的工作了。因此,团县(市、区)委书记强烈呼吁团的领导机关干部要多下来走走,掌握真实情况,做出切合基层实际的工作安排。

二要加强改革的分类化指导。(1)要更多地指导而不是发号施令。由于全国团的基层组织情况千差万别,领导机构要多指导、少指挥,减少行政指令性任务。团的领导机关要提高指导水平,既不能要求过死,又要让基层明确组织发展的方向。(2)要进行分类指导。出台可实施操作的文件,根据地区差异,分类组织推广,注意西部与中、东部地区的差异,不能全国上下一刀切,建议可以根据经济发展水平和共青团工作基础分类安排工作。

三要创建机制让资源多向基层倾斜。总体来看,目前全团还是上面资源多、下面资源少的“倒三角”结构。这样容易导致大多数资源围绕着少部分团员青年转动,从而使得团组织渐渐远离最广大的青年。目前要将这个“倒三角”变成“漏斗”,将上面的资源,更多地“漏”到基层来。团县(市、区)委书记希望,上级最好有更多稳定的项目下包。带着资金的项目是基层开展活动、扩大影响力最有力的保障,共青团改革一方面要加强灵活指导;另一方面也要有更多标准化的支持。

四要重视基层团干部培训。由于基层团干部流动快、传承差,培训工作显得格外迫切。目前团县(市、区)委书记的培训从团中央层面已经给予保证,但乡镇(街道)和基层团委书记的培训还很有限。特别是对基层团支部书记的培训目前还没有找到更好的方法,还需要团组织大力创新。如何建设学习型团组织、给各级团干部更多学习机会是组织发展的重要课题。

五、做好基层共青团的改革

基层组织是执政党的关键之所在。党的十九大报告提出要提高基层组织组织力,加强基层党组织建设。“党的基层组织是确保党的路线方针政策和决策部署贯彻落实的基础。要以提升组织力为重点,突出政治功能,把企业、农村、机关、学校、科研院所、街道社区、社会组织等基层党组织建设成为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的坚强战斗堡垒……要推进党的基层组织设置和活动方式创新,加强基层党组织带头人队伍建设,扩大基层党组织覆盖面,着力解决一些基层党组织弱化、虚化、边缘化问题。”^[3]与此同时,加强共青团基层党组织建设是巩固党执政青年群众基础的必然要求,只能加强,不能削弱。

从调查来看,至2017年底共青团改革的重要成效表现为全团认识不断提高,团中央、各级团省委、团市委制定改革方案,展开改革,推动各级团的机关领导干部加强与青年群众的联系等方面,改革整体上处于的“预热”期,其成效还没有普遍惠及基层,特别是县以下和全团基层团支部。2018年后,改革将向基层延伸。推进共青团基层改革,做好以下八个方面的工作至关重要。

一是党政重视。越是基层,党政领导对工作的认识和重视程度就越成为团工作能否做好的核心环境变量。目前一些基层党政领导并不能从执政党的青年群众基础角度考虑团工作的重要性,而是把团工作当作可有可无的摆设,把团干部当作自己任意安排的青年干部,对此工作比较“任性”。而团的管理是双重管理机制,以同级党的管理为主,这难免会使工作陷于虚化。要解决这个问题,一方面要不断强化党建带团建的制度安排;另一方面要教育基层党政领导充分

认识群团工作的意义,认识到青年工作的重要性,推动他们过“关”成“人”。正如习近平总书记所说:“全党要关注青年、关心青年、关爱青年,倾听青年心声,做青年朋友的知心人、青年工作的热心人、青年群众的引路人。”^[4]党政领导要过三“关”(关注、关心、关爱)成三“人”(知心人、热心人、引路人)。

二是关注青年需要。团的基层组织建设要考虑青年特点,从利益输送入手,以感情构建为抓手,进而实现思想引领。广泛开展青年调查,了解基层青年的需要及需要表达的特点。形成既能把握青年“温度”,又能紧贴党政中心工作需要空间。提高团干部把握基层青年需要的能力,密切联系青年,有针对性地服务青年。

三是抓好阵地。从工作时间、工作空间和工作组织上看,目前基层团组织结构都有与青年实际情况不适应的一面。基层组织要重新布局,核心是树立新的时间观、空间观和组织观,以建设有机组织为方向,按照单位、社区、兴趣空间对基层共青团组织进行重新布局。激发基层青年社会组织的活力,将其更好地纳入当地组织体系中,形成以团组织为核心,以社会组织为支撑的枢纽型组织格局。

四是改变语言。开展思想引领要注意方法,要用青年相信的话语去开展思想引导工作。要按照利益、规律、事实、历史、文化等逻辑开展工作。要提高团干部的意识形态工作能力,强化网络引导的重要性,团的上级领导机关要统筹网络宣传,给基层更多的标准化支持,从而解决思想引领任务较重与基层团干部网络素质不高之间的矛盾。

五是提供资源。基层最缺资源,基层改革又最需要资源。要进一步研究党政对青年工作支持的资源体系构建,更加细致地研究资源的下沉机制,提高基层团干部社会化融资能力,构建项目+资源的工作格局,真正使基层的“腰杆”硬起来。

六是文化创新。要建构更为统一的共青团文化,从上至下在价值、制度、行为和外在特征上统一规划打造,形成共青团在全社会的集体形象。要在团干部和团员的先进性上下大工夫。要在制度上大力推动文化创新,坚持实事求是,朝气蓬勃,力戒形式主义。

七是培养青年领袖。提高共青团干部的群众工作能力,不断涵养对党忠诚、热爱青年的青年领袖的精气神,将更多知青年、懂青年、爱青年的青年领袖吸纳到团的基层工作岗位上来。全面加强团干部培训。

八是品牌建设。多年以来团组织是以品牌立身的,目前共青团还要不断研究品牌、创新品牌、打造品牌,既要有立足全团的“大”品牌,又要有立足团的基层支部的“小”品牌。真正使团的工作稳定下来、传承下去,从而对青年形成强大的影响力和凝聚力。

要做好以上八个方面的工作,需要两个“松绑”:一个是地方党政领导要给团干部“松绑”,鼓励他们勇于创新而不是过分谨慎和循规蹈矩,对团的工作要包容;另一个是上级团组织要给基层团组织“松绑”,强化指导,立足实际,多做一些推动基层青年群众工作的实事,真正使团干部在共青团工作的良性循环中成长起来。

[参 考 文 献]

[1] 习近平:《牢牢把握群团改革正确方向 努力开创党的群团工作新局面》,http://news.xinhuanet.com/politics/2017-08/26/c_1121547453.htm

[2] 《抓改革机遇解决基层普遍存在的“四缺”问题 把提升团的先进性作为评价改革的根本标准》,载《中国青年报》,2017年8月18日。

[3] 《中国共产党第十九次全国代表大会文件汇编》,北京:人民出版社2017年版,第52-53页。

[4] 习近平:《在庆祝中国共产党成立九十五周年大会上的讲话》,北京:人民出版社2016年版,第27页。

(责任编辑:邢 哲)