



GONG QING TUAN ZHONG YANG
QING SHAO NIAN HE QING SHAO NIAN GONG ZUO
YAN JIU KE TI CHENG GUO JI CUI

中
卷

(2001年)

共青团中央 青少年和青少年工作研究课题 成果集萃

共青团中央宣传部
中国青少年研究中心 编

53

中国青年研究中心
青年研究文库



共青团中央

青少年和青少年工作研究课题

成果集萃

中卷

共青团中央宣传部
中国青少年研究中心 编

中国青年出版社

选编出版说明

共青团中央青少年和青少年工作研究规划自 1999 年启动实施以来,在团中央书记处的高度重视和直接领导下,全团的理论研究工作不断创新和发展,并取得了丰硕的成果。迄今为止,青少年和青少年工作研究已有结项课题 70 项,累计 580 万字。本着“质量第一,首推精品,指导工作,保存史料”的原则,我们从中选编了部分研究成果,定名为《共青团中央青少年和青少年工作研究课题成果集萃》,并按年度出版 2000 年(上卷)、2001 年(中卷)、2002 年(下卷)共 3 卷。每卷分“青少年研究”和“青少年工作研究”两部分。今后,随着研究成果的积累,我们将继续选编出版续卷。

2002—2003 年度还有部分研究课题尚未结项,我们从已结项的课题中选编成目前的“2002 年(下卷)”;未结项的待结项后,再选编为“2003 年卷”,另行出版。

本书在内容选择、编排中若有疏漏或不当之处,敬祈读者谅解和指正。

编 者

2004 年 11 月

目 录

青少年研究

“非国有企业青年职工状况”研究报告

共青团中央青工部、中国青少年研究中心课题组/3

中国发达地区青年的后现代价值观研究

吴鲁平/32

跨文化传播背景下青年的开放心态和交流行为

共青团上海市委/45

人力资源开发与青年成才

黄志坚/81

青少年工作研究

瞄准人力资源开发的靶心——青年

郝杰英/91

关于青年人力资源开发的思考

黎陆昕/99

培养青少年良好习惯与思想道德建设研究报告

中国青少年研究中心课题组/108

简论儿童福利和儿童福利政策

陆士桢 常晶晶/130

开放世界对当代青年的影响因素与对策分析 共青团上海市委/141

城市化进程中青少年活动阵地建设的问道与对策研究 张 华/156

“青年科技创新行动研究”课题报告

“青年科技创新行动研究”课题组/181

青少年研究

“非国有企业青年职工状况”研究报告

共青团中央青工部、中国青少年研究中心课题组

改革开放20年，中国非国有企业的发展走过了一条从无到有、从少到多、从力量薄弱到逐渐壮大的道路。1978年，中国非公有制经济实现国内生产总值29.5亿元，仅占整个国民经济的0.9%。到2000年，仅私营企业和个体工商户的生产总值已经达到17901.5亿元，接近国内生产总值的1/4，私营企业和个体工商户从业人数达7120.6万人。2000年，全国非国有企业的数量以平均每天809家的速度不断增加。

我国非公有制经济已成为国民经济的重要组成部分，并呈现出勃勃生机。作为非国有企业职工主体的广大青年，对非公有制经济的持续发展有着举足轻重的作用。因此，了解非国有企业青年职工的基本状况，把握他们的政治心态、价值取向和思想动态，探索 and 解决与他们切身利益相关的实际问题，研究共青团在推进非国有企业发展中的地位、作用及存在方式，已成为一个重要的课题。共青团中央青工部与中国青少年研究中心于2001年3-5月，在全国范围内开展了“非国有企业青年职工状况”调查。此次调查采用问卷调查与座谈、访谈相结合的方法，在上海、广东、陕西、浙江、江苏、湖北、四川、山东、辽宁等九个省（市）进行，发放问卷5000份，回收问卷4605份，回收率为92.1%；有效问卷4581份，有效率为99.5%。本研究报告以此次调查为依据，旨在对目前我国非国有企业青年职工状况进行一次较为全面的分析。

一、非国有企业建团工作状况

各地非国有企业建团工作普遍启动，也都有各自的典型，但面

上的工作尚没有推开,实际覆盖率低;团组织在不同类型企业中的分布很不均衡;从“点”到“面”的铺开与“量”的扩展是非国有企业建团工作所面临的一项艰巨任务。

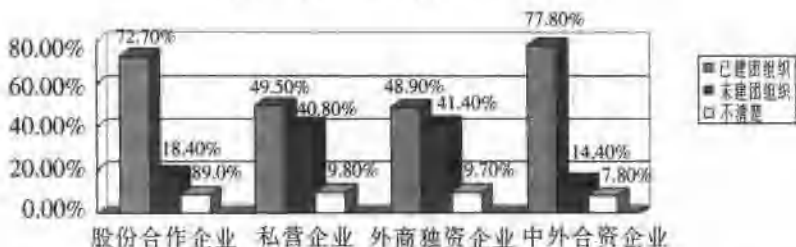
在非国有企业中建立和发展团组织,是共青团工作的重要内容之一。经过团中央和各级团组织近十年(最初称为“新经济组织建团”)的宣传和努力,非国有企业建团工作已从发动阶段步入具体实施阶段,一些省市还出台了相应的政策规定。我们所调查的九省(市)普遍都开展了非国有企业的建团工作。如上海,1999年已有各类新经济组织13万家,其中符合建团条件(指团员至少有3人)的应建团数为12000家,到同年底,已建团2872家,占应建团数的23.9%;在浙江,截止2000年4月,全省非国有企业团组织数已达5130个,其中团委144个、团总支302个、团支部4317个、团小组377个。在东部非国有企业较为发达的一些地市,建团率有的甚至超过了50%。如浙江宁波市,1998年底,全市非国有企业应建团数2312家,已建团1370家,建团率达59.3%;在浙江温州,到2000年4月,全市非国有企业中已建团2857家,占符合建团企业数的54%。

在非国有企业建团工作中,各地团组织,如上海、浙江、江苏、四川等普遍都树立了本地的典型,浙江团省委还于2000年4月出台了《关于加强非公有制企业团建工作的若干意见》,对在非国有企业的建团工作及其队伍建设、团组织隶属关系等都作了具体规定。这些举措对于加强对非国有企业建团工作的领导,推动建团工作的健康发展,有着重要作用。

调查中我们也注意到,在不同性质的非国有企业中,建团工作的分布并不均衡。在股份合作制企业、私营企业、外商独资企业和中外合资企业四种类型中,中外合资企业建团的比例最高(77.8%),股份合作制企业次之(72.7%),私营企业和外商独资企业基本相同(分别为49.5%和48.9%),四类企业之间最高与最低的比例之差达24.8%(见图表1)。

不同性质非国有企业的建团工作出现如此悬殊的差异,原因之一在于,大型的中外合资企业和股份合作制企业脱胎于原有体制,

图表 1:不同性质非国有企业建团状况



并与当地行政部门有着较为紧密的联系,从而有更多的机会进入当地团组织的视野范围,成为非国有企业建团的“试点单位”。相比之下,私营企业和外商独资企业因为其自成一体的经营运行模式,难于融入原有的行政体系之中(或者说更多的是主观上的有意避让)。可以说,不同性质非国有企业建团状况的悬殊,已成为目前我国非国有企业建团的显著特点之一。

值得提出的是,在我们调查的九个省(市)中,非国有企业团组织的实际覆盖率依然偏低。据上海团市委组织部统计,1999年各类新经济组织中建立团组织比例虽已达到了23.9%,但实际组织覆盖率为2.21%,也就是说,在各类新经济组织中,尚有95%以上的团员游离于团组织之外。而且,就目前已建立团组织的非国有企业而言,更多的还是一种带有浓厚典型示范意味的“建团”,其工作重心在“点”而不在“面”。这表明,在非国有企业中,团组织建设仍有极大的空间需要拓展,从“点”到“面”的铺开与“量”的扩展,仍是共青团组织所面临的一项艰巨的任务。

半数以上的青年职工肯定在非国有企业开展建团工作的必要性,并希望在所在企业直接建团;非国有企业的建团工作应坚持因地制宜、稳妥推进的原则,积极探索行之有效、形式多样的模式。

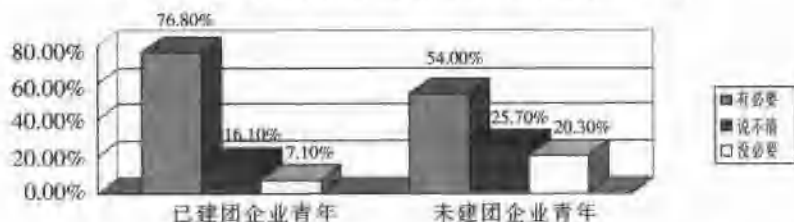
市场经济的动力之一是追求利润的最大化。在非国有企业,青年的着眼点在于工资收入和工作的稳定性,对政治性活动已变得淡漠,这是人们的一种通常看法。调查中,我们与非国有企业青年职工

座谈了有关企业建团的问题,发现他们对这一问题的关注与人们的通常看法并不吻合。当问及“你认为在非国有企业建立共青团有没有必要”时,有68.4%的人认为“有必要”,表示“说不清”的占20.0%,明确表示“没必要”的仅占11.6%。同时,我们也注意到,在非国有企业中,不论是否建立了团组织,青年职工对建团工作必要性的认同率都超过了50%。其中,在已经建立团组织的非国有企业中,青年职工认为“有必要”的比例高达76.8%。

为进一步了解非国有企业青年群体对建团问题的看法,我们在调查中特意设计了一道题,即“如果您所在企业成立团组织,您是否愿意加入”。结果显示,表示“愿意加入”的青年职工为50.0%,表示“不愿意加入”的为21.5%,表示“看一看再说”和“说不清”的分别为15.9%和12.5%。这也从一个侧面反映了广大非国有企业青年职工对这一问题的肯定态度。

对比分析发现,在已经建立团组织和未建立团组织的非国有企业中,青年职工对本企业建团的认识还存在着差异(见图表2)。

图表 2:非国有企业青年职工对建立团组织的必要性的认识

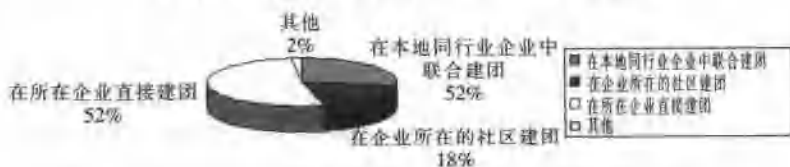


图表2中在“有必要”这一选项上出现22.8%的悬殊差距,固然说明不同性质非国有企业的青年职工对共青团组织的认识不一,但考虑到已建立团组织的企业中绝大部分的团委(或团总支、团支部)都是通过民主选举程序产生的(比例为57.8%),以及大都开展过面向青年职工的一系列服务活动等情况,对青年职工关于建团的态度有积极正面的影响。

非国有企业青年职工对建团工作的高认同率,说明了在非国有企业开展建团工作的必要性和迫切性,也为我们在这些企业中开展建团工作提供了广泛的群众基础与可用资源。

目前,各地在非国有企业建团工作中,大都实行属地化管理原则,即根据建团工作责任归属与组织隶属关系相一致的原则,以及便于开展工作的原则,非国有企业的团组织一般由所在地的团组织负责。在建团模式上,主要有企业直接建团、企业所在社区建团、区域联建和行业联建挂靠等。那么,非国有企业的青年职工更喜欢那种建团模式呢?(见图表3)

图表 3:非国有企业青年职工所希望的建团模式



从图表3可以看出,青年职工选择在企业直接建团的比例最高,占52%。这是一种直截了当的方法,有比较广泛的可行性。它的优点是有一定的独立性,团组织的活动比较容易在企业内部开展。这种建团模式宜选择企业规模较大、企业主又相对支持的企业实行。

选择在本地同行企业中联合建立团组织的比例居第二位,占28%。这有些类似于“行业联盟”,其优点是适合一些团员人数一时不足以建立基层团组织的小企业。但问题是,共青团开展活动不如前者好协调,团的管理主体设在哪里也需要慎重考虑。

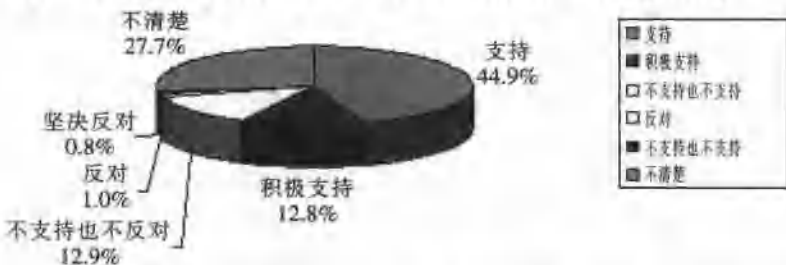
以社区为单位建团,是一种以地域范围为特征的建团形式。其适应面比较广,尤其适合于经济技术开发区。另外,对一些地点相对集中、数量较多、规模较小、人员较少的企业,也可以采用这种办法。温州市瓯海经济技术开发区、广州市经济技术开发区就是以此模式建团的典范。2000年12月29日,北京市朝阳区成立了城区系统首家“非公经济团工委”,采用的也是这种模式。

有条件的地方还可以考虑一种复合的建团方式,即一方面在企业内直接建立基层团组织(团支部或团小组),同时在社区或工业园区建立团工委。通过组织设置的灵活性,最大限度地扩大团组织的覆盖面和影响力,实现完整的组织网络。这种方式可以兼顾那些发展不平衡的企业。

在非国有企业采用何种形式建立团组织,是共青团能否有效发挥其作用的重要因素。不论是在企业内部建立团组织,还是在本地同行业中联合建立团组织,或是以社区为单位开展建团工作,都有各自的优势与不足。非国有企业的建团工作应遵循有利于团组织的作用发挥,有利于加强团员的教育、服务和管理,以及有利于青年职工开展技能培训等基本原则,因地制宜,分类进行,积极探索形式多样、行之有效的建团模式,要坚持标准,保证质量,做到“成熟一个、建立一个”,“建立一个、巩固一个”,切忌“一刀切”或“为建团而建团”,使团组织真正发挥作用。

半数以上的青年认为企业支持在本企业建团,其中私营业主对建团工作的支持率最高;非国有企业建团必须明晰自身的角色、地位,并尽量获得政策性支持在非国有企业建团,企业主的态度非常重要。因此,争取企业主的支持,是各地开展非国有企业建团工作的一项重要内容。但企业主对建团工作是否支持,并不能仅仅以其回答作为判断标准。为此,我们在本次调查中设置了一道相关问题,目的在于从非国有企业青年职工的角度,了解企业主对于在本企业建团的态度(见图表4)。

图表 4: 非国有企业青年职工对本企业是否支持建团工作的看法(比例分布)



从对非国有企业青年职工的调查看,企业主对本企业建团工作支持态度的居多,比例超过了五成(57.7%),青年职工认为本企业主不支持建团工作的仅为1.8%。这说明,在非国有企业中,企业主对于团建工作并不像一般人所认为的是持抵触情绪;相反,他们对于建团工作大都采取了合作与支持的态度。

同时我们还应清醒地看到,还有约四成的青年职工认为,企业

主对本企业建团持消极态度(即“不支持也不反对”和“不清楚”两项,合计为40.6%)。这表明,在非国有企业开展建团工作,做好企业主的工作,并获得他们的积极支持,依然是一项必要而艰巨的任务。

企业团组织任务之一是调动青年职工的劳动积极性与维护青年职工的合法权益,二者缺一不可。这样,企业团组织与企业主之间难免会发生矛盾与冲突。从这种意义上讲,妥善处理和协调好两者的关系,是非国有企业建团工作中的重要内容。

另一个值得我们注意的问题是:在不同性质的非国有企业中,企业主对于建团的态度呈现出很大差异(见图表5)。

图表5:不同性质非国有企业的青年职工对本企业主是否支持团建工作的看法

选项 \ 比例	股份合作企业	私营企业	外商独资企业	中外合资企业
支持	49.2%	46.4%	30.3%	44.2%
积极支持	13.2%	17.1%	6.0%	12.8%
不支持也不反对	11.3%	9.0%	22.5%	13.0%
反对	0.8%	0.8%	1.5%	0.9%
坚决反对	0.6%	1.2%	1.5%	0.8%
不清楚	24.8%	25.4%	38.2%	28.2%

在青年职工眼中,私营企业主对于在本企业建团的支持率最高,达63.5%;股份合作企业次之,支持率为62.4%;中外合资企业排位第三,为47.4%;外商独资企业排在最后,支持率为36.3%。最高与最低的支持率之差高达27.2%。

在社会主义市场经济中,外商独资企业以其优惠的政策条件和外部环境而完全独立于体制之外,运营管理自成一体。反观私营企业,由于目前企业发展外部环境的不尽如人意,以及普遍存在的“所有制”歧视现象,在强大的政府机构面前,私营企业一直处于弱势地位。这是造成上述“一头冷、一头热”现象的重要原因之一。在这现象的背后,似乎也反映出非国有企业建团工作的“角色冲突”。对此,可以将团组织与工会作比较。按照国家有关的法规,“三资”企业必须组建工会。但外方雇主害怕工会与资方可能存在的对抗,往往阻挠工会的设立,淡化工会的功能。因此,现有企业的工会往往是在政府

有关部门的要求下被迫设立的。这种类型的工会尽管有别于西方工会自下而上的自组织型性质,仍摆不脱具有中国特色的支持行政的模式,但它毕竟有其存在的法律依据和法律地位。而对于团组织来讲,由于目前在非国有企业建团基本上实行的是自上而下的模式,又缺乏相关的法律与垂直管理部门有关法规等的硬性支持,因此企业主特别是外商独资和中外合资企业的业主对建团工作的支持率肯定会大打折扣。在这种情况下,由团中央制定有关加强非国有企业建团工作的具体规定,对目前非国有企业建团工作具有十分重要的意义。

在非国有企业团的工作中,组织文化娱乐活动和业务技术培训是青年职工最为满意的两项内容;提供展示个人才华的机会、实用技术培训、权益保护、文化科学知识学习和文化娱乐活动等,是青年职工希望团组织今后重点实施的服务项目。

调查显示,在非国有企业团组织为青年提供的服务项目中,非国有企业青年职工表示最为满意的是组织文化娱乐活动,比例为45.9%;其次是组织业务技术培训(31.8%),排在第三位的是帮助青年解决具体生活困难(15.0%),其后则是发动青年参加志愿服务活动(14.4%)、维护青年合法权益(13.8%)、组织开展“青年岗位能手”活动(9.3%)等。这说明,在新形势下,团组织在青年中开展的传统服务项目依然保持着巨大优势和不可取代的地位,这些项目在青年中也取得了良好效果,得到了非国有企业青年职工的有力回应。

值得注意的是,团组织在为青年开展传统服务项目时,要注意服务项目的调整问题。当被问及“您希望共青团组织为您提供那些服务”时,有29.2%的被调查者选择了“提供展示个人才华的机会”,选择“组织文化娱乐活动”的比例为27.5%,居第二位;选择“实用技能培训”的比例为27.4%,位居第三;“组织文化科学知识学习”和“权益保护”依次位居第四和第五,比例分别是24.3%和23.8%;而原本看好的“职业介绍”则排在了第八位,比例为4.6%。

数据交互分析发现,在已经建团和尚未建团的非国有企业中,

青年职工希望团组织提供的服务项目,在排序上存在差异(见图表6)。

图表6:已建与未建团组织的企业青年职工希望团组织提供的服务项目对比表

选项 \ 类型	已建团组织企业青年	未建团组织企业青年
提供展示个人才华的机会	32.3%	24.0%
组织文化娱乐活动	31.6%	20.3%
实用技术培训	27.4%	26.4%
组织文化科学知识学习	26.4%	21.1%
权益保护	20.9%	30.3%
开展思想教育	11.9%	11.3%
提供心理咨询服务	10.2%	14.9%
职业介绍	4.1%	5.8%
婚姻介绍	3.6%	2.9%
其他	0.6%	0.8%

图表6显示,在已有团组织的企业中,青年职工希望团组织提供的服务项目排在前五位的依次是“提供展示个人才华的机会”、“组织文化娱乐活动”、“实用技术培训”、“组织文化科学知识学习”和“权益保护”;而在尚未开展建团工作的企业中,排位顺序则是“权益保护”、“实用技术培训”、“提供展示个人才华的机会”、“组织文化科学知识学习”和“组织文化娱乐活动”。这种排序上的不同,虽然反映了两类企业青年对团组织期望重点的差异,但与其他可选项目相比,前五位所选择的项目内容则是完全一致的。

我们正处在一个不断改革与发展变化的时代。共青团作为一个全国性的青年群众组织,向基层广大青年负责是其一贯倡导并应坚守的原则。共青团在开展服务活动中,只有坚持“向青年负责”的原则,才能鼓励和吸引更多的青年参与,才能及时得到服务对象对其活动效果的反馈,并根据服务对象的需要和愿望做出战略性调整,从而更好地履行自身的职能,实现自己的使命。从这种意义上讲,提供展示个人才华的机会、实用技术培训、权益保护、文化科学知识学习和文化娱乐活动五项内容,应当成为非国有企业共青团工作优先

发展的项目。

二、非国有企业青年职工的思想状况

改革发展到今天,整体受益的局面已被打破,阶层分化明显;私营企业主、机关干部是近几年改革中受益最多的群体,务农农民、下岗工人受益最少;认为自己是改革受益者的非国有企业青年职工不足半数。

对改革中受益群体的判断,关系到非国有企业青年职工对改革的整体评价。为了解非国有企业青年职工对近几年我国改革中受益群体的判断,我们列出了10个社会群体:机关干部、知识分子、务农农民、私营企业主、国有企业干部、国有企业工人、下岗人员、非国有企业管理人员、非国有企业工人、演艺界人员。调查结果表明,26.5%的非国有企业青年职工认为,在改革受益中最多的群体是私营企业主,其次是机关干部(23.1%),排在第三位的是知识分子(18.6%),而在人们印象中受益较多的演艺界人员却排在第四位(15.5%)。

对比“中国社会形势分析与预测”课题组在2000年10月对中央党校部分地(厅)级党政干部学员进行的调查,认为私营企业主是改革受益者的党政干部占44.5%,这与对非国有企业青年职工的调查结果比较接近;但是对演艺界人员和机关干部的评价却出现了较大差异,在接受调查的党政干部看来,排在第二位的改革受益者是演艺界人员(43.9%),认为自己受益较多的党政干部只有2.3%,这个数字甚至低于“三资”企业员工的比例(3.9%)。显然,不同社会群体对自身在改革中受益多少的主观感受是不同的。在非国有企业青年职工看来受益较多的机关干部群体,却对自己受益的情况不甚满意。虽然人们在接受调查时往往容易夸大自己利益受损的程度,但是,对同一个问题,党政干部与非国有企业青年职工的看法出现如此大的差异,是值得深思的。

关于哪个社会群体在改革中受益最少,党政干部和非国有企业青年职工不约而同地选择了务农农民,10.9%的党政干部认为务农

农民受益最少,持同样看法的青年职工则有38.5%,在各个社会群体中选中率最高。另有29.5%的青年职工认为,在改革中受益最少的社会群体是下岗人员,位居第二;排在第三位的是国有企业工人(12.7%)。

对比“受益最多”和“受益最少”两组数据,至少可以说明,随着经济体制改革的深化,我国已出现了程度不等的利益分化。非国有企业青年职工之所以认为私营企业主和机关干部受益最多,与私营企业主在改革中占据的有利地位是分不开的;而机关干部受益较多的问题凸显出来,显然与近年来公务员工资不断提高、机关干部工作较为稳定有关。

值得注意的是,调查结果显示,非国有企业青年职工对于改革中自身的受益状况并不乐观,不足半数的青年职工认为自己是改革的受益者(40.4%),32.6%的人则认为自己不是改革的受益者。两组数字比较接近,说明青年职工对自己在改革中的位置与处境喜忧参半。不同性质非国有企业的青年职工对此问题的看法无大的差异,但不同职业身份的青年职工对此问题的看法则表现出一定程度的差别。较多的中、高层管理人员认为自己是改革的受益者(50.2%);专业技术人员次之(46.7%);而认为自己是受益者的普通员工则只有33.8%,低于平均比例,甚至低于认为自己不是改革受益者的比例(36.9%)。也就是说,在非国有企业的普通员工中,认为自己不是改革受益者的人数超过了认为自己受益者的人数。

可以看出,我国的经济体制改革在进行了20多年后,已经走过了“都是赢家”的阶段,出现了一些人受损、一些人得益的局面。非国有企业的普通员工因其自身在教育程度、专业技能等方面的“相对劣势”,已经成为改革中承受风险最高、付出较大代价的群体,作为一个特殊的阶层,正处于受损的边缘。

对另一组数据的比较分析,也能从一个侧面验证这一判断;当问及个人生活中最担心的问题时,青年职工回答“生病”(37.6%)、“收入太低,不足以维持生活”(37.5%)与“失业”(30.1%)的分别排在前三位。生病与失业,直接与青年职工的经济收入有关。没有人会否认经济收入是衡量不同社会群体在改革中受益程度的重要指标,面