

XINQIDIAN

SHIWU QIAN QINGNIAN FAZHAN QUSHI BAOCAO

 中国青少年研究中心

新起点

——“十五”期间青年发展趋势报告



ZHEJIANG RENMIN CHUBANSHE 浙江人民出版社

新起点——“十五”期间青年发展趋势报告

编写委员会

主 任 郗杰英

副主任 徐文新

委 员 (以姓氏笔画为序):

王时浩 任立新 刘书林 张本波

刘嘉瑜 辛小柏 杨长征 应书增

郗杰英 夏学銓 徐文新 黄志坚

章东辉 管西亮 喻国明 黎陆昕

戴宜生 戴裕民

主 编 徐文新

撰 稿 徐文新 管西亮 张本波 喻国明

黄志坚 夏学銓 刘嘉瑜 章东辉

辛小柏 任立新 戴宜生

目 录

第一章 实施六大战略,开创青年成才新空间	(1)
一、开发青年人才资源将成为实施人才战略的重头戏 ..	(1)
二、高新技术领域青年人才资源开发将跃居前位	(10)
三、外来务工青年的成长发展应给予特别关注	(16)
第二章 高教继续扩展,教育结构更趋完善	(22)
一、“十五”期间教育发展的基础与挑战	(22)
二、“十五”期间教育发展新举措	(27)
三、对青年发展与未来教育的思考	(30)
第三章 就业机会增加,素质要求明显提高	(36)
一、我国青年人口就业的基本状况	(36)
二、“十五”期间青年就业的主要趋势	(43)
三、“十五”期间青年就业面临的主要问题与对策	(54)
第四章 传媒产业发展,认知方式面临转型	(62)
一、传媒产业的平民化浪潮所带来的影响	(63)
二、加入 WTO 后多元文化的加速进入所带来的影响 ..	(64)

三、网络的迅速崛起所带来的影响	(65)
第五章 青年消费旺盛,时尚热点日趋多样	(67)
一、回顾中的展望	(67)
二、未来五年将出现的八大变化	(69)
三、消费趋势的特征与引导	(87)
第六章 社区建设加速,闲暇生活质量提高	(93)
一、“十五”期间社区建设将获得长足发展	(93)
二、社区建设面临的挑战	(100)
三、社区将成为青少年闲暇生活的主要空间	(108)
第七章 大学生择业,竞争创造多元空间	(118)
一、新挑战——大学毕业生将在竞争中接受洗礼	(118)
二、新机遇——大学毕业生将在选择中体验竞争	(120)
三、新特点——大学毕业生将在流动中寻找新的 定位	(136)
四、新思路——大学毕业生在改革与发展中亟盼 新的归宿	(139)
第八章 职业流动加剧,异地务工呈现新特点	(142)
一、外来务工青年的构成、素质和职业	(142)
二、发展空间扩大,但竞争更趋激烈	(155)
三、我们应当做些什么	(164)
第九章 发展小城镇,农村青年最受惠	(169)
一、小城镇,大战略	(170)
二、大格局,新机制	(173)

三、老问题,新特点	(176)
四、大视野,新途径	(181)
第十章 防治力度加大,但犯罪趋势不容乐观	(189)
一、青少年违法犯罪趋势分析的基本界定	(189)
二、青少年违法犯罪的基本趋势	(191)
三、导致犯罪增长的有关因素分析	(203)
后记	(214)

第一章

实施六大战略,开创青年成才新空间

“十五”计划提出并实施的六大战略:即在科教兴国战略和可持续发展战略的基础上,实施西部大开发战略、城镇化战略、人才战略和走出去战略,必将对广大青年在“十五”期间的发展产生极为重要的影响。这种影响是全面的、多层次的,但最根本、最主要的是为青年发挥聪明才智、施展才华开辟了更为广阔的空间和舞台。同时,也在思想观念上、素质上、技能上对青年提出了更高的要求。正确地认识和把握这一重大历史机遇,是“十五”期间青年工作的重大课题。

一、开发青年人才资源将成为实施人才战略的重头戏

青年,作为党和国家的未来和希望,以其最肯学习、最少保守思想和可塑性强、发展潜力大等特点,一直是社会主义建设的一支最积极、最有生气的力量。在“十五”期间,我们实施六大战略尤其是人才战略,促进人才总量的增长和人才结构的改善,关键的问题依然是青年人才资源的开发。这不仅在于青年自身成长发展的基本特点,更在于实施人才战略的主体是青年,我们的事业需要青年。

(一) “十五”期间人才资源开发的基本趋势

21 世纪的国际竞争,归根到底是人才的竞争。关于这一点,已得到社会各界的高度认同。大力开发人才资源,培养高精尖人才,已成为全社会的共识。有专家认为,当今社会的人才竞争,是一场没有硝烟、没有战场边界、没有战争宣言的全球性争夺战。一位印度学者感叹地说,过去殖民主义者抢的是黄金、白银,现在西方国家抢的是人才。可以看到,近年来国际人才竞争已经到了我们的家门口,我们已经能够感受到它的存在。随着中国加入 WTO,竞争会进一步加剧。这必将引发我国人才资源配置的一系列深刻变化,并呈现出强劲的发展态势。

一是人才需求增大,总量明显增加。从全球发展的大势上看,我们的发展面临着这样一种基本态势,这就是我国在由农业社会向工业社会转型的过程中,遇上了知识经济的大潮;我们在由计划经济向市场经济转轨的进程中,遇上了全球化大潮。面对这两个大潮,我们既无法回避,也不能凭空超越,留给我们的选择是能否抓住这两个机遇,实现经济社会的跨越式发展。如果我们能够抓住这个历史机遇,社会各方面对人才的需求将明显增大,这样就必然会形成对人才资源的大开发,社会人才总量将进一步增加。从九届人大第四次会议以后各省(市、区)公布的人才战略上看,大都呈现出这样的发展态势。仅以北京市为例,今年以来北京市人才需求迅速提升,政府相继出台了一系列优惠政策。据北京市人事局公布的信息,到 2005 年北京市的人才总量有望超过 200 万,在每万名从业人员中将有 3400 余人为专业人才,人才密度也将在全国处于领先地位,一、二、三产业的人才比例将形成 1:16:50 的格局。国有独资或国有控股企业的数量不断减少,非国有经济人才将大幅度增加,且在总量中的比重将越来越大,人才构成在所有制

形式上呈现多元化格局。到 2005 年,北京的专业技术人员平均受教育年限将达到 15 年,高级职称人才总量达到 8 万人,其中 45 岁以下的将占到 50%。

二是选才标准将发生显著变化。与以往不同的是,在文凭和专业依然受到重视的基础上,社会成熟程度、行为风格、可塑性和承受压力的能力等将逐步成为选才的重要标准,以及人才竞争的重要砝码。社会成熟程度包括情绪稳定性、进取心、社会交往、自信心等,都是关系到事业是否成功的内在因素;而行为风格则指在解决问题过程中所表现出来的人格行为,涉及内向、外向、务实、逻辑和灵活性等。也就是说,市场经济需要的人才,既是知识人,又是经济人,也是社会人。知识人,就是说要具备与本职工作相适应的知识体系;经济人,是指要有市场经济的头脑及相关法则;社会人,是指要有强烈的社会责任感和社会适应性,社会心理比较成熟等。

另一个显著变化,是专业概念将逐步淡化,专业界限进一步模糊。也就是说,你学的是热门专业还是冷门专业将变得不那么重要了,重要的是人才的素质,是创新精神、团队精神、开拓市场能力和能承受压力等素质。没有创新能力和创新思维,很难在今后的竞争中获得更好的发展机遇。因此,不断学习的欲望和能力非常重要,人的发展潜力和可塑性更加受到重视,充分体现人才在市场上的适应价值。同时,各行各业的选才标准也将进一步细化,多种形式的人才素质测评办法将应运而生。这无疑对广大青年的素质提出了挑战。

三是人才市场机制更加完善,人才职业流动更为便捷。在“十五”期间,由于单位自主择人和人才自主择业的强化,人才市场的灵敏度将进一步提高,人才价格和人才供求的相关作用明显,市场对人才资源的调节作用加强,各类人才的市场工资水平明确,同一

水平的人才在不同单位的工资收入悬殊的状况将逐步消失。同时,人才市场对学校培养人才的影响加大,高校的专业设置将主要依据市场需求,高校毕业生专业结构与市场需求错位的情况将大大减少。

在这种情况下,人才流动的社会化服务体系也将不断完善,人才流动更为便捷。特别是科技手段的运用,为各类人才和用人单位提供了方便;保险、档案、户口和住房不再是困扰人才流动的突出问题,特别是科技型人才将越来越受到社会的青睐,通过互联网进行互动式的信息查询和交流将会占据主导地位。这样,个人一生中的就业岗位变化将会增加,整个社会的人才流动率将会提高,人们选择职业的范围和地域进一步扩大。这必将为青年的成长、成才创造更为广阔的发展空间。

(二) 青年是实施六大战略尤其是人才战略的最大受益群体

从六大战略的基本目标及“十五”期间人才资源开发的总体趋势上看,无论是现实利益,还是长远利益,青年都是实施六大战略尤其是人才战略的最大受益者。他们不仅可以在实施六大战略过程中获得比其他群体更多的发展机会,而且还能在将来分享实施六大战略的成果。比如,人才战略是首次提出来的。这一战略的提出,必将使人才问题得到社会各界更为广泛的重视和支持,党和政府有关方面必将采取一系列重大举措,不断改善人才的培养条件,加快建立人才脱颖而出和人尽其才的有效机制,形成尊重知识、尊重人才、激励创业的社会氛围,为青年创新、创业、发挥才能提供更为优越的社会环境,促进高素质领导人才、具有世界前沿水平的学科带头人、各类专业人才和适应现代化生产的企业工人和农业产业化新型农民等不断涌现,增强我国的国际竞争力。在这种大环境下,青年的成才环境将会比以前更加宽松、更加优越,

也将会比以前拥有更大的发展空间和更多的机遇。

与“九五”计划不同的是,科教兴国战略在“十五”期间有了新的内容和新的战略趋向。特别是在科技领域,“十五”计划提出了“总体跟进,重点突破”的基本思路,这必将有力促进高新技术产业的迅猛发展,为广大青年特别是知识青年创业提供新的舞台。“九五”期间的创业实践已经证明,高科技领域青年是当代青年中的精华,是站在经济发展前沿的群体,也是实现科技跨越发展的生力军。“十五”期间,随着科教兴国战略的进一步落实,必将产生更多的高科技青年和企业家,并形成一個十分重要的青年群体。而西部大开发战略和可持续发展战略的实施,也将为西部特别是中西部落后地区青年的成长、成才创造更加有利的环境。使他们有更多的机会和空间在生态环境建设、基础设施建设和农业产业化创业中发挥独特的作用,以自己的创造性劳动为西部开发贡献力量。

实施城镇化战略,受惠最大的是农村青年。有专家认为,实施城镇化战略如同 80 年代初实行的农村家庭联产承包责任制一样,必将使农村生产力得到进一步解放,生产要素的配置将更加优化,农村经济将获得新的发展,农民生活将得到明显改善。在这一过程中,有愿望、有能力进入城镇的基本上是青年。这不仅为他们有序进入城镇就业创业提供了新的空间,也会为农村青年在农业产业化经营、社会服务体系建設等方面提供更多的发展机会。更为重要的是,城镇化战略的实施,可以为农村青年提供更多享受城市文明的机会,涌现出更多的优秀人才,与城市青年更加融合。实施走出去战略,是我国积极主动参与全球化的必然要求。随着越来越多的企业到境外投资兴业,会有越来越多的青年走出去直接参与国际竞争。这将会增加青年的才干,使他们直接与国际接轨,更加适应开放的环境,培育出更多具有全球眼光的青年企业家。同时,实施走出去战略也会为留学国外的青年回国工作开辟新的渠

道,创造更广泛的空间。

值得重视的是,随着“十五”期间的经济社会发展,青年发展的机遇增加了,但这种机遇对青年主体来说,还只是环境机遇。要把这种环境机遇变成个体的有效机遇,一是靠青年自身努力,二是靠整个社会人才培养、使用机制的优化与各有关部门、组织提供有效的服务和帮助。在这方面,共青团大有作为。

(三) 开发青年人才资源将成为“十五”期间青年工作的核心任务

面对“十五”期间人才资源开发的大趋势,我们有理由相信,21世纪的人才竞争,关键取决于青年人才的成长。这是人才战略能否达到预期目标的核心问题。

“十五”期间经济社会发展对青年素质的要求,无疑会有相当程度的提高。无论是发展知识经济也好,还是推进高新技术产业也好;无论是提高社会信息化程度也好,还是以德治国也好,都需要有一代高素质的青年,离开了高素质的人,这一切只能是纸上谈兵。对此,我们要有清醒的认识和紧迫感,共青团组织也应比以往任何时候都更加重视这一点,自觉地把提高青年素质、开发青年人才资源作为我们的核心任务,举全团之力,坚持不懈地抓下去。

在实施人才战略,开发青年人才资源中,首先要明确共青团组织的定位问题。因为实施人才战略,提高青年素质,开发青年人才资源,不仅是共青团的事,党和政府及社会各个方面都在做。比如高校扩招,不仅为更多的青年创造了上大学的机会,也会拉动高中、初中和小学的发展。加上蓬勃发展的职业教育、成人教育、民办教育和网上教育等,以及奖学金、助学金和助学贷款制度的逐步完善,应当说,“十五”期间青年受教育的机会肯定会大大增加,青年人才开发力度会大大增强。越来越多的社会组织和培训机构也

投身青年人才开发。在这种情况下,共青团参与开发青年人才资源就有个定位问题。也就是说,在开发青年人才资源的整体运作中,共青团主要应当做什么,怎么做;目标是什么,途径是什么,方式是什么,都要有个基本定位。如果我们仅仅从一般的意义上理解开发青年人才资源,把这个概念泛化了,那么其功能也就丧失了,我们的开发也就失去了自身的特点和优势。我们注意到,各级团组织在这方面已经采取了不少措施,但在参与国家人才战略中的定位问题还应系统地研究和策划,从而使共青团在实施人才战略和开发青年人才资源中形成自己的比较优势和独特作用。

在定位问题上有个突出的问题应给予重视,那就是国家的培养目标、共青团的组织目标与青年自身发展目标的异同性。应当看到,二者之间的差距是明显的,而且在有些方面还在拉大。也就是说,你要培养的、你要教育的与他追求的目标往往并不是一回事,或者说并不在一个目标上。这个问题不解决,共青团开发青年人才资源就难有大作为。根据国外的成功经验,有一个办法可以考虑,那就是把国家的培养目标和共青团组织目标进行分解,以适应不同行业、不同地区和不同群体的青年发展。共青团开发青年人才资源所依据的应当是分解后的具体目标,或者是个体目标。事实上,我们不可能用一个抽象的目标套用每一个青年的具体目标,也无法用单一的目标去评价每一个青年的追求。我们对青年人才的开发,必须在党和国家的培养目标之下,针对青年的具体追求,有的放矢地进行,才能达到目的。

在定位问题上,还有一个问题也应当注意。那就是一说开发,大家就一窝蜂地办培训班,不管有没有条件,也不管有没有这个能力。有些“班”甚至就只为了赚钱。为了开发青年人才资源,举办培训班固然是很重要的,但从我们国家的现实状况看,开发的关键是一个“用”字,就是如何用好人才,真正创造一个有利于人才脱颖

而出和人尽其才的政策机制和社会环境。事实上,不论我们培养多少人才,从国外招回多少人才,如果使用不好,或者缺乏公正的用人制度,结果要么是人才浪费,要么是人才流失,开发也就成了一句空话。共青团在这个“用”字上的功夫,应该下在创造体制外机会上。因为体制内的用人问题,不是共青团的职责。也就是说,共青团在实施人才战略这个大局中开发青年人才资源,其着力点主要应放在为青年提供实践机会和建功平台上,通过共青团的努力使广大青年能够有更多的(单位的、社会的、国际的)机会展现才华,建功立业,锻炼成长。这既是共青团开发青年人才资源的应有之义,也是共青团开发青年人才资源的自身优势所在。

此外,我们开发青年人力资源应当是有针对性的,指向非常明确的。这就要求我们的开发必须从青年职业流动和群体结构的实际情况出发。在“九五”期间,由于经济转轨和社会转型,导致了青年职业流动的加快,群体结构出现了分化与重组的态势,使共青团组织和工作对青年的有效覆盖明显弱化,影响了对青年人才资源的开发力度。

从“十五”计划提出的措施来看,青年的职业流动将进一步加剧,这主要在于:一是经济结构调整,这是“十五”期间的一条主线。要调整就要有生有灭,就要有增有减,这必然会增强青年的职业流动预期。对国家来说是调整经济结构,对青年来说就是重新选择。二是城镇化战略的实施。建城镇就得有人住,就得有人消费。而有愿望、有能力进入城镇的大都是青年。因而,农村青年向小城镇流动将成为一个新的趋势。三是加入 WTO 以后,合资、独资企业包括第三产业会进一步发展,而有愿望、有能力进入这些企业的也大都都是青年。四是西部大开发战略的实施,尤其是一批基础设施工程和生态建设工程的陆续上马,一方面可以吸引东部或中部地区青年向西部流动;另一方面,也可以改变西部青年的流向。五是

走出去战略的实施,也会从客观上促进青年的职业流动。

但是,“十五”期间的青年职业流动与“九五”期间在去向和结构上将有明显的变化:一是国有企业青年将进一步减少,转面向合资、独资、民营、私营企业流动。这一方面表现出国有企业吸纳劳动力能力不足,另一方面也显示出青年择业观念的变化。二是传统产业的青年将进一步减少,转面向高新技术产业和其他新兴产业流动,这些产业中青年的数量将会明显增加,而且将以高学历青年为主体,形成一个对经济社会发展具有重要影响的青年群体。三是农村青年将大幅度减少,他们一方面将继续向大城市流动,或打工度日,或寻找新的发展机会;另一方面,在国家相关政策的鼓励下,将有序地向小城镇流动,转变为城镇青年。尽管在“十五”期间这种流动的量不会太大,但这是个趋势。如果这方面工作做得好,农村青年向大城市的无序流动状况将得到缓解和改善。

这种流动的结果,将使计划经济体制下形成的青年群体在新的社会结构基础上实现整合,群体结构将明显改变。在整合过程中,除了会形成一些新型职业群体之外,体制外青年群体、边缘青年群体和弱势青年群体的数量将会逐步增加。对于这部分青年,我们既缺少相应的评价体系,也没有深入的研究成果。这一方面会弱化共青团等正式青年组织对他们的有效覆盖,使相当数量的青年处在共青团等青年组织的引力之外,生活逐步边缘化,丧失抵抗不良社会思潮或物质诱惑的组织约束力;另一方面,也会降低青年自身的社会组织化程度。在社区尚未发育成熟的社会环境下,这部分青年可能成为职业外的社会“游民”,社会动员和整合机制对他们难以发生作用。

共青团组织如何根据青年流动趋向及群体结构变化的特点,适时对组织设置和工作布局作出调整,将成为共青团在“十五”期间做好开发青年人才资源这篇大文章的重大课题。

二、高新技术领域青年人才资源开发将跃居前位

按照“十五”计划,在未来五年我国信息产业增长速度将超过20%,市场总规模比2000年翻一番,产业增加值占国内生产总值的比重超过7%。到2005年,全国通信业务收入达到1万亿元;固定、移动电话网的规模容量均跃居世界第一位,电话用户总数达到5亿户,全国电话普及率达到40%,邮政电子化网点达到4万处。电子信息产品制造业销售收入达到1.5万亿元,经济规模居世界前列;软件业销售额达到2500亿元。

这是一个令人振奋的宏伟蓝图,而在第一线描绘这个宏伟蓝图的主体正是青年。这是伴随改革开放和高新技术产业发展而形成的一个新型青年群体。他们身上固然有与其他青年群体相同的、共性的特征,但由于他们置身于高科技领域,所以他们在人生追求和价值取向等方面,又具有不同于其他青年群体的显著特点。这是一个对我国未来经济社会发展具有重要而深远影响的群体,如何把这个群体的人才资源开发好,事关未来。

(一) 高新技术领域已成为知识青年高度密集行业

信息时代是青年的时代,IT业是最为朝阳的青春产业。中国青少年研究中心于2000年底进行的一次调查结果显示,青年已成为IT行业从业人员的绝对主体。从调查的72家IT企业看,35岁以下青年占从业人员的平均比例为82.0%,比全国金融系统青年的平均比例高出近26个百分点,比全国大中型国有企业青年的平均比例高出近60个百分点。知识青年高度密集是IT行业作为朝阳产业的显著特征之一。

从结构分析上也可以看出如下特征:一是民营企业、合资企业

从业人员中的青年比例普遍高于国有和国有控股企业,其平均比例在 89%~100%之间(其中 19~24 岁的占 42.3%,25~29 岁的占 41.0%)。二是 1997 年(含 1997 年)以后注册成立的 IT 企业,其青年比例普遍高于 1997 年以前注册成立的 IT 企业。调查结果显示,1997 年以后参加工作的青年占 IT 业从业人员的 75.3%,其中仅 2000 年参加工作的就占 28.1%。三是白领青年在青年从业人员中的比例普遍较高。其主体为大学本科学历,占 49.8%;大学专科学历占 25.2%,硕士研究生占 10.5%;博士研究生占 2.3%。从职业结构上看,研发人员占 35.4%;管理人员占 21.4%;市场营销人员占 13.6%。

据有关方面预测,根据“十五”期间经济社会发展趋势,今后 5 年 IT 行业将继续成为青年择业的热点。“2001 年春季人才大市场就业热点与培训需求”调查结果显示,IT 行业的人才总供应量和总需求量在人才市场上已名列首位,且趋于低龄化,25 岁以下择业者占总体比例的 71.0%。仅北京市对 IT 人才的需求就占人才需求总量的 55.0%。可见,35 岁以下青年在 IT 业从业人员中的比例将继续提高。IT 行业已经成为共青团工作的重要领域。

(二) 青年已成为高新技术产业创业与发展的主要力量

对于青年在 IT 行业发展中的作用,得到了几乎没有任何争议的高度认同。同时,中国青少年研究中心的调查统计数据也充分证明了这一作用。

1. 在 IT 企业的领导班子中,35 岁以下青年的平均比例为 56.9%,比全国金融系统相同数据高出近 48 个百分点;在 IT 企业的部门经理中,35 岁以下青年的平均比例为 61.7%,比全国金融系统相同数据高出近 39 个百分点。在担任 IT 企业老总和部门经理的青年中,25~35 岁的占 66.9%。IT 行业的“少帅现象”已相当

普遍。

2. 在 IT 企业的业务骨干(副高以上职称者)中,35 岁以下青年的平均比例为 56.0%,比全国金融系统相同数据高出 46 个百分点。

3. 在 IT 企业的关键岗位上,35 岁以下青年的平均比例为 76.5%,比全国金融系统相同数据高出 25 个百分点。

4. 在 IT 企业的业务一线岗位上,35 岁以下青年的平均比例为 80.7%,比全国金融系统相同数据高出 15 个百分点。

5. 在 IT 企业的专业技术岗位上,35 岁以下青年的平均比例为 83.8%,比全国金融系统相同数据高出近 26 个百分点。

6. 两年来对 IT 企业发展有重大或突出贡献的研发人员中,35 岁以下青年的平均比例为 72.8%,比全国金融系统相同数据高出 52 个百分点。

7. 两年来参加企业技术攻关的人员中,35 岁以下青年的平均比例为 79.0%。在参加突击活动的人员中,35 岁以下青年的平均比例为 80.6%。

8. 1998 年和 1999 年表彰的先进人物中,35 岁以下青年的平均比例为 71.8%,比全国金融系统相同数据高出 37 个百分点。

上述数据表明,无论是在 IT 企业的领导班子中,还是在决定 IT 企业发展的重要岗位上;无论是青年在 IT 业从业人员中所占的比例,还是青年在 IT 企业创业与发展中的实际作用,都显示出青年已成为 IT 行业的主要力量。用几位 IT 企业老总的话说,“青年的成才发展已成为 IT 行业盛衰成败的关键因素之一”。

(三) 竞争意识强烈,崇尚创业,追求事业成功

在 IT 行业,大多数青年那种强烈的竞争和创新意识,肯于“吃苦玩命”,视事业为生命的人生追求,已成相当普遍的现象。