



面向21世纪高职高专规划教材

我的职业我做主—— 高职毕业生就业指导

王丽丽 主编



航空工业出版社

面向 21 世纪高职高专规划教材

我的职业我做主

——高职毕业生就业指导

王丽丽 主 编

航空工业出版社

北 京

内容提要

本书根据高职生就业的新形势和客观需要,帮助高职生树立正确的就业观,了解高职毕业生的就业政策,明确求职择业的方法和技巧。

本书共分为十章,内容包括就业形势与就业政策、职业生涯设计、就业准备、自荐、笔试与面试、就业签约与报到、创新、自主创业、用法律维护自己的正当权益、走好职业生涯第一步。本书题材新颖,内容丰富,语言生动活泼,理论联系实际,并附有毕业生求职案例,可帮助学生树立自信心,克服消极情绪,为学生就业提供帮助。

本书适合各类高职高专院校使用,也可供广大社会求职者借鉴。

图书在版编目(CIP)数据

我的职业我做主:高职毕业生就业指导 / 王丽丽主编.
北京:航空工业出版社,2008.3

ISBN 978-7-80243-038-9

I. 我... II. 王... III. 高等学校:技术学校—毕业生—
就业—基本知识 IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 197001 号

我的职业我做主——高职毕业生就业指导

Wo De Zhiye Wozuozhu——Gaozhi Biyesheng Jiuye Zhidao

航空工业出版社出版发行

(北京市安定门外小关东里 14 号 100029)

发行部电话:010-64978486 010-64919539

北京市科星印刷有限责任公司

全国各地新华书店经售

2008 年 3 月第 1 版

2008 年 3 月第 1 次印刷

开本:787×960

1/16

印张:12.75

字数:236 千字

印数:1—5000

定价:25.00 元

前言

本书着眼于当前高职高专院校毕业生的就业环境、就业形势，结合高职高专院校毕业生的就业实际，全面阐述高职高专毕业生求职过程中的各个步骤、环节应注意的问题与技巧。本书可作为高职生就业指导的教材使用，也可作为社会求职人员的指导用书。

本书从宜教宜学的目的出发，立足增长学生职业发展知识和技能，提高高职毕业生的职业发展能力。突出了“实务”特色，即让学生通过思考（对环境、形势的思考）、思辨（对外部环境、未来职业发展方向判断）、自省（对自己职业能力的确认），提高学生的就业执行力；彰显了人性发展理论，即尊重人才成长规律，从高职生成长成才的角度给予高职毕业生指导，提高就业竞争力；体现了职业发展规划，即为学生职业能力的锻炼提供平台，协助他们合理地进行职业规划。

本书不仅对毕业生就业前、就业过程进行了方法和技巧上的科学指导，而且对毕业后如何完成角色转换、如何创业创新、如何建立良好的人际关系及如何用法律的武器维护自己的正当权利等方面给了指导。

本书有关章节后附有毕业生求职案例，以期让广大读者从正、反两方面的事例中得到启发、警示。同时，参编的作者们都具有多年从事大学生就业指导工作的经验，在编写此书的过程中，我们既吸收了国内有关教材的精华，又能科学地分析和探讨今后大学生就业工作的发展趋势，因而，书中内容明显地具有时代性、前瞻性和创造性。

本书适合各类高职高专院校使用，也可供相关教研人员参考。由于作者水平有限，书中难免有疏漏，因此真诚希望读者对教材中存在的问题给予指正。

编者
2008年3月

目 录

绪 论	1
一、职业的认知	1
二、高职教育	4
第一章 就业形势与就业政策	8
第一节 就业市场	8
一、就业市场的界定	8
二、就业市场的分类	12
三、就业市场的特点	13
第二节 就业形势	15
一、就业结构的重大变化	15
二、高职生就业形势分析	17
三、树立正确的择业观	21
第三节 就业政策与就业制度	23
一、毕业生就业制度改革	23
二、高职生现行的就业政策	24
三、就业准入制度	25
四、人事代理制度	27
五、国家公务员制度	29
六、劳动合同制度	30
第二章 高职生的职业生涯设计	33
第一节 职业生涯概述	33
一、职业生涯设计的概念	33
二、职业生涯发展阶段	33
三、职业生涯规划的基本原则	35
四、影响职业生涯设计的因素	37
第二节 高职生的职业生涯设计	40
一、设计原则	41
二、职业生涯设计步骤	42
三、职业生涯规划执行方案	45
四、实施职业生涯发展计划	46
第三章 高职生的就业准备	52

第一节 心理准备	52
一、高职生择业心理准备的重要意义	52
二、高职生就业中常见的心理问题及调适	53
第二节 技能准备	60
一、市场准入	61
二、职业资格证书制度	61
三、职业资格证书的作用	62
四、获得职业资格证书的程序和方法	63
第三节 就业信息准备	64
一、广开渠道多方收集	64
二、把握机会,精心选择	65
第四章 自荐	69
第一节 自荐材料	69
一、自荐材料的作用	69
二、自荐材料的编写要领	69
三、自荐材料的内容	70
四、自荐材料的整理与包装	71
第二节 求职信	72
一、求真务实	72
二、态度诚恳	72
三、有的放矢	73
四、文字精练	73
第三节 个人简历	75
一、简历的基本格式	75
二、简历的结构及基本要素	76
三、写好简历的基本要求	77
第四节 自荐方式与技巧	80
一、自荐的方式	80
二、自荐的技巧	81
第五章 笔试与面试	87
第一节 笔试	87
一、笔试的作用与种类	87
二、笔试的准备	89
三、笔试的方法和技巧	90

第二节 面试.....	95
一、面试的目的和种类	95
二、面试技巧	97
第六章 就业签约与报到	106
第一节 签约.....	106
一、签约的内涵	106
二、签约的程序	107
三、签约应注意的事项	107
第二节 协议的生效与约束	109
一、毕业生的权利与义务.....	110
二、用人单位的权利与义务.....	111
三、学校的权利与义务	111
四、协议的解除与改签	111
第三节 报到.....	112
一、报到需要的材料	112
二、报到的时间规定	113
三、报到可能遇到的问题及其处理方法	113
第七章 创新.....	115
第一节 创新概述.....	115
一、创新的含义	115
二、创新的特点	116
三、创新的范围	117
四、创新意识的构成	117
第二节 新思维枷锁.....	119
一、从众型枷锁	120
二、权威型枷锁	120
三、经验型枷锁	121
四、书本型枷锁	121
第三节 增强创新意识.....	122
一、树立创新使命感	122
二、开发创新潜能	122
三、进行创新思维训练	123
第八章 自主创业.....	127
第一节 创业综述.....	127

一、创业条件与机遇	127
二、创业的基本素质	129
三、创业目标与决策	130
第二节 创业准备	131
一、创业心理准备	131
二、创业能力培养	133
三、创业的信息收集	136
第三节 其他创业因素	137
一、创业与公共关系	137
二、创业成功形象的树立	140
三、创业的法律和金融知识	140
第九章 用法律维护自己正当的权益	147
第一节 我国劳动者的权利和义务	147
一、劳动者的权利	147
二、劳动者的义务	148
三、劳动者的权利与义务的一致性	149
第二节 劳动合同制度	149
一、为什么要实行劳动合同制	149
二、劳动合同的种类	150
三、劳动合同的内容	151
四、劳动合同的订立	151
五、劳动合同的履行	156
六、劳动合同的变更和解除	156
七、劳动合同的终止	159
八、违反劳动合同的赔偿责任	159
第三节 劳动保护和安全卫生	159
一、劳动保护	159
二、加班加点的限制措施	160
三、工资	160
四、劳动安全卫生	161
五、对女职工和未成年工的特殊保护	162
第四节 社会保障制度	163
一、社会保障	163
二、社会保障原则	164

三、社会保障待遇种类及其主要的内容	165
第五节 劳动争议的处理	166
一、什么是劳动争议	166
二、劳动争议处理的基本形式	167
三、集体劳动争议的处理	168
第十章 走好职业生涯第一步	169
第一节 角色转换与角色认知	169
一、学生角色与职业角色	169
二、学生角色向职业角色的转换	170
三、角色转换过程中容易出现的问题	172
四、角色转换的原则	173
第二节 适应社会 走向成功	174
一、树立良好的第一印象	175
二、建立和谐的人际关系	176
三、积极适应职业角色	179
附录 1 国内部分求职网站	184
附录 2 大学生创业政策大搜索	185
附录 3 职业资格证书制度暂行办法	188
参考书目	191

绪论

职业在不断地发生变化,经济和社会的发展,不断改变着人们的生活方式,也不断催生新的职业,旧的传统职业也可能不断地衰退,甚至淡出历史舞台。作为即将跨出校园、准备就业的准劳动者而言,认识职业、理解职业,掌握职业的发展趋势,对于顺利就业,规划自己的职业生涯,在职业生涯中先人一步,快人一拍,非常重要。

一、职业的认知

(一) 职业的产生与发展

职业不是从来就有的,是社会分工形成的,是人类社会进化到一定时期的产物。马克思主义的历史唯物主义告诉我们,即使到了初期的人类社会,也不存在职业。原始人最初困树枝、居岩洞、采野果、打野兽不叫职业,只有当生产力发展了,出现了原始的分工才真正有职业。经过几千年的发展,人们从事的职业已经由最初的种植、养殖、打猎发展到了几千种。而且随着时代的推进,社会分工会越来越细,职业兴替的周期会不断加速,职业的数量、类型、结构、要求,都发生着深刻的变化,还要出现很多很难预料的新兴职业。其发展趋势主要表现在以下几个方面:①社会职业种类越来越多;②社会职业结构变迁的速度越来越快;③脑力劳动者职位在社会职位总额中所占比例越来越大。

职业的本质。职业的载体是人,没有人也就无所谓职业。职业的本质含义是人对社会的关系。从分工的角度而言,职业指在业人口(从事社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的人口)从事工作的各类;或劳动者从事相对稳定的有报酬的工作。对个人而言,职业是指人们在社会生活中所从事的、作为自己主要生活来源的、在社会分工中具有专门职能的工作。

(二) 职业的功能

职业是人与社会联系的纽带。不同的职业把劳动者区分在不同的职业岗位上,相互合作,从其功能(价值取向)而言,正如黄炎培先生所概括的,职业是为己谋生,为群服务,这是不可分割的两面。

1. 对社会的功能

职业一旦产生就成为社会中的独立存在,成为人们认识、选择、从事和发

展的对象。职业具有重大的社会意义，其意义和作用在于：

- (1) 职业的存在和职业活动构成了人类社会的存在和社会基本框架；
- (2) 职业劳动创造出社会财富，从而为社会的存在和发展奠定物质基础；
- (3) 职业的分工是构成社会经济制度运行的主体；
- (4) 职业也是维持社会稳定，实现社会控制的手段；
- (5) 职业的运动如职业结构的变化、职业层次间的矛盾的解决是推动社会进步的一种动力。

2. 职业对个人的作用

职业对于个人的发展也是十分重要的。人作为社会成员其需要是多方面的。

(1) 职业是谋生的手段，个人通过职业实现个人和家庭存在的需要。“民以食为天”，解决好就业问题，是个人安身立命之本，是人最根本的需要。

(2) 职业使人获得对社会、行业、集体、单位的归属感，提供一个最经常的社交场所，满足人们对归属和爱的需要。个人的价值不通过社会职业是不可能表现出来的，择业的成功和职业上的成就，能够满足人们实现社会价值的需要，成为在社会中有所作为的人，提供成就感，满足受到社会尊重的愿望。

(3) 职业是促进个性发展的手段。世界上没有完全相同的人，这种个体差异有先天的生理和心理上的差异，更主要的是由后天环境、教育、机遇特别是职业所形成的，军人、教师、艺术家各有特质。人们可以通过对职业的选择，发挥自己的特长，满足自己的兴趣，实现自己的理想，满足人们展示个性的需要。同时人根据社会发展和职业的需求，不断地完善自我，促进人的全面发展。

(三) 职业分类

现代社会有着许许多多的职业，它们之间既相互区别，又相互联系、渗透。因此职业的分类也比较复杂。在我国，职业分类大体有以下几种：

(1) 按行业划分，可分为第一、第二、第三产业。第一产业指农业、林业、渔业、畜牧业等国民经济的基础行业；第二产业是指工业、交通业、建筑业等国民经济发展的主导行业；第三产业是指商业、服务业、旅游业、信息业等行业，国外有人把信息服务业称为第四产业。

(2) 按职业横向分类，可分为：各类专业技术职业；国家机关、党群组织，企、事业单位负责的事务及有关工作；商业工作；服务性工作；农林牧渔劳动；工业生产和运输及不便分类的其他劳动。《职业分类标准》里面，不仅划分出八大类，而且还划分出 66 个中类、413 个小类、1388 个细类。

(3) 按经费来源分类，可分为事业单位和企业单位。经费来源靠国家财

政、地方财政拨款的是事业单位；自主经营自负盈亏、靠银行贷款为经费来源的是企业单位。

(4) 从工作特点上划分，可分为实务、社会服务、文教、科研、艺术及创造、计算及数学、自然界、户外、管理、一般服务性职业等十多种类型的职业。

(5) 按人的人格类型划分，可分为六种类型：

①现实型：主要指熟练的手工工作和技术工作，通常要运用手工工具或机器进行工作，在西方被称作“蓝领”职业，如木匠、产业工人、运输工人等。

②调研型：主要指科学研究和实验工作，从事这些工作的人们调查研究自然界和人类社会是怎样构成和发展变化的。各类科研人员就属这类职业。

③艺术型：指艺术创作工作，这些人员用语言、音响、动作、色彩等创造艺术作品，作家、音乐家、歌唱演员、摄影书画家等各类文艺工作者都属这类职业。

④社会型：指为人办事的工作，即教育人、帮助人、服务人的工作，如教师、医生、服务员、社团工作者、思想政治工作者等。

⑤企业型：指那些劝说、指派他人去做某事的工作，如国家机关及工作机构的负责人、党团干部、经理、厂长、律师、推销员、零售商贩等。

⑥常规型：通常指办公室工作，即与组织机构、文件档案和活动案排表之类打交道的工作，如办公室办事员、图书管理员、统计员、邮局工作人员等。

(四) 职业资格证书制度与就业准入制度

为了提高劳动者的整体素质，增强劳动者的就业能力、工作能力、职业转换能力，提高企事业单位的核心竞争力，我国许多地区实行了职业资格证书和就业准入制度。

职业资格证书是反映劳动者具备某种职业所需要的专业知识和技能的证明。它是劳动者求职、任职、开业的资格凭证，是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据，也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件。职业资格证书制度是指按照国家制订的职业技能标准或任职资格条件，通过政府认定的考核鉴定机构，对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价和鉴定，对合格者授予相应的国家职业资格证书。资格证书的发展是随着人才的自由流动开始热起来的，这些都是随着人力资源竞争越来越白热化而产生的，职业资格证书是市场就业的通行证。职业资格证书与职业劳动活动密切相连，反映特定职业的实际工作标准和规范。国家职业资格证书分为五级（初级Ⅰ）、四级（中级Ⅰ）、三级（高级Ⅰ）、二级（技师）、一级（高级技

师)五个等级。所有证书可上网查询或到当地发证机关核查。

就业准入制度是要求从事技术复杂、具有通用性、涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益的职业(工种)的劳动者,必须经过培训,取得职业资格证书后方可上岗。这项制度是劳动者求职、任职、独立开业和用人单位录用、使用劳动力的法律要求和主要依据。职业资格证书和劳动就业准入制度是我国劳动就业制度的重要内容。要想取得职业资格证书必须要通过职业技能鉴定,任何符合条件的个人均可自主申请参加鉴定。申报职业技能鉴定时,首先要根据所申报职业的资格条件,确定自己申报鉴定的等级。如果需要培训,要到经政府有关部门批准的培训机构参加培训。职业技能鉴定分为知识要求考试和操作技能考核两部分。知识要求考试一般采用笔试,技能要求考核一般采用现场操作加工典型工件,生产作业项目,模拟操作等方式进行。经鉴定合格者,由劳动保障部门核发相应的职业资格证书。《中共中央国务院关于深化教育改革、全面推进素质教育的决定》指出,在全社会实行学业证书和职业资格证书并重的制度;从2003年起,我国的部分地区和高校开始将全面实行双证书制,将双证书制工作在学生毕业前完成。

(五) 高职生在校参加职业技能鉴定考取职业资格证书

在校大学生参加职业技能鉴定,考取资格证书是帮助大学生适应新时期新的就业形势,提高大学生就业竞争力的重要渠道和最佳时期。在校大学生参加职业技能鉴定,考取资格证书的级别相对较高。国家职业资格报考有一定的条件要求,如工作年限等,而在校考取可以不受工作年限的限制,直接考取相关专业的中级或高级资格证书;在校参加职业技能鉴定,考取职业资格证书的费用相对较低。在校参加培训,所需费用比在岗或校外培训机构的价格低廉很多;在校参加职业技能鉴定,考取职业资格证书花费的时间较少。在校报考职业资格证书,可根据报考者申报的专业工种,采取集中培训,时间一般是一到两个月;在校参加职业技能鉴定,考取职业资格证书,不会影响学业,相反还能学习和掌握职业技能;在校参加职业技能鉴定,考取职业资格证书可避免上岗后再培训,可避免经济和时间的重复投入。

二、高职教育

(一) 高职教育的现状及发展趋势

我国高职教育从1980年国家教委批准建立的13所职业大学起步到现在,走过了20多年的发展历程。2006年达到1091所,占全国高校的60.9%,招生

人数 268.1 万人, 已成为高等教育的半壁江山。为了适应全面建设小康社会对高素质劳动者和技能型人才的迫切要求, 促进社会主义和谐社会建设, 国家先后出台许多大力发展高职教育的政策法规, 如 1996 年, 全国人大通过颁布了《中华人民共和国职业教育法》, 从法律上确定了高职教育在我国教育体系中的地位; 1999 年全国教育工作会议的召开, 中央提出“大力发展高等职业教育”的工作要求, 我国高职教育进入了蓬勃发展的历史新阶段。国务院于 2005 年 10 月 28 日发出了《国务院关于发展职业教育的决定》。2006 年 6 月中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于进一步加强高技能人才工作的意见》, 要求加快高技能人才队伍建设, 充分发挥高技能人才在国家经济社会发展中的重要作用, 到“十一五”期末, 高级技工水平以上的高技能人才占技能劳动者的比例达到 25% 以上, 其中技师、高级技师占技能劳动者的比例达到 5% 以上, 并带动中、初级技能劳动者队伍梯次发展, 力争到 2020 年, 使我国高、中、初级技能劳动者的比例达到中等发达国家水平, 形成与经济社会和谐发展的格局。这些都表明我国的高职教育将继续在数量和质量上得到更大的发展。

(二) 高职教育培养目标和特点

1. 培养目标

目前我国正处于全面建设小康社会, 加快推进现代化建设的关键时期, 经济和社会发展面临许多重大而艰巨的任务。走新型工业化道路, 推进产业结构优化升级, 转变经济增长方式以及建设创新型国家, 都需要培养一大批能够担当起现场工程师或现场技术指导工作的、能够解决生产技术难题的、既有大学的专业文化知识, 又有很强的操作能力和技术实践能力的新型复合型人才。对人力资源结构和素质提出了新的更高的要求。教育部[2000]2 号文件规定: “高等职业教育培养拥护党的基本路线, 适应生产、建设、管理、服务第一线有必备的基础理论和专门知识的基础上, 重点掌握从事专业领域实际工作的基本能力和基本技能, 具有良好的职业道德和敬业精神。”这就是说, 高职教育毕业生在知识、能力、素质结构上应具有基础理论知识适度、技术应用能力强、知识面较宽和综合素质较高等基本规格, 高等职业技术教育的培养目标是培养既具有大学程度的专业知识, 又具有高级技艺, 并能在现场进行技术指导和管理的高级工程技术人才和管理人才。职业技术教育目标定位侧重于“需要驱动”, 兼顾“发展需要”。

2. 高职教育的特征

(1) 人才层次的高等性。高等职业教育是高等教育的重要组成部分, 属于高中后教育, 是高等教育的范畴。高职人才必须具备与高等教育相适应的基

本知识、理论和技能,掌握相应的新知识、新技术和新工艺,以较强的实践动手能力和分析、解决生产实际问题的能力区别于普通高等教育,以较宽的知识面和较深厚的基础理论知识区别于中等职业教育。

(2) 知识能力的职业性。高职教育是一种职业教育,它对学生进行某种职业生产和管理教育,以提高职业技术水平为目的。它以职业岗位群的需要为依据开发教学计划,在对职业岗位群进行职业能力分析的基础上,确定培养目标和人才规格,明确列出高职毕业生应具备的职业道德、职业知识和职业能力,进而组织教学。其中,职业知识和职业能力的提高,要着眼于产业结构和产品结构的调整,面向 21 世纪科技发展,不断更新教学内容,调整课程结构,注重知识的横向拓展与结合,体现知识的先进性和应用性,培养学生掌握新设备、新技术的能力。因而,毕业生具有上手快、适应性强等特点。高职教育人才知识、能力的职业性,体现了它隶属职业教育的本质属性。

(3) 人才类型的技术性。高等教育的培养目标是面向生产和服务第一线的高级技术应用型人才,它不同于普通高等教育培养的理论型、学科型人才,也不同于中等职业教育培养的单纯技能型人才。高职毕业生不但懂得某一专业的基础理论与基本知识,更重要的是他们具有某一岗位群所需要的生产操作和组织能力,善于将技术意图或工程图纸转化为物质实体,并能在生产现场进行技术指导和组织管理,解决生产中的实际问题。他们还应善于处理、交流和使用信息,指导设备、工艺和产品的改进,是一种专业理论够用,生产技术操作熟练和组织能力强的复合型人才。

(4) 毕业生去向的基层性。由于高职教育培养的学生是为生产第一线服务的,因此高职人才毕业去向具有很强的基层性。例如,工科类高职的毕业生主要去企业生产第一线从事施工、制造、运行、检测与维护等工作;艺术类高职的毕业生主要到文化部门从事艺术工作;经济类高职的毕业生主要去财经部门或企业部门从事财经管理工作等。高职毕业生去向的基层性是高职教育的生命力之所在。

(5) 培养手段的多样性。高职教育培养目标的复杂性决定了其培养手段的多样性。在教学形式上,不仅有一定的理论教学,使学生掌握基本理论与基本知识,而且有大量的实验、实习、设计、实训等实践教学,培养学生的综合职业能力。在实施教育的参与对象上,既有学校的专职教师,又有校外兼职教师和实习单位的指导教师。在教学过程汇总实施双向化,教师是学习的指导者、促进者、组织者和管理者,为学生学习提供资料、咨询等方面的支持,学生不再是被动接受者,而是主动探求者,教和学成为双向式教学过程。在教学手段上实现现代化,计算机和多媒体技术的广泛应用,将迅速、高效地为高职教育

教学提供各种所需信息，极大地提高教学效率和教学质量。

由此可见，高职教育作为职业教育是保证教育公平的需要，也是教育协调发展的需要，更是社会发展的需要，高职院校的学生应该认清我国职业教育发展的形势，主动学习，提高自己的综合素质和技能。

第一章 就业形势与就业政策

当前我国的高等教育正在由“精英教育”转向“大众教育”，大学生就业面临着新的形势，进入了一个新的阶段，这是不争的客观现实。与经济体制改革相适应，我国的大学生就业制度经历了国家的统包统分，过渡性的改革到当前的双向选择、自主择业几个阶段。面对竞争越来越激烈的就业环境，高职高专院校毕业生往往将注意力集中在收集资料，寻找单位，准备面试等方面，而忽视了与之密切相关的市场规范、就业形势与就业政策制度等，这非常不利于求职择业的顺利进行。

在世界一体化、经济全球化的浪潮下，我们已经进入一个全新的时代，职场发展更是日新月异。作为即将毕业的大学生，一脚踏在校园，一脚踏在社会的门槛，必须了解千变万化的就业市场和就业趋向，掌握国家的就业政策和就业制度。

第一节 就业市场

我国就业市场整体来说是供过于求，但又结构失衡，导致失业率逐年攀升，2005年全国普通高校毕业生有338万人，比2004年增加58万人，增幅达20.7%，2006年全国普通高校毕业生达413万人，“十一五”期间将有2500万以上的普通高校毕业生需要就业，高职高专院校毕业生呈现出总量大、增幅高的特点，高职高专院校的毕业生就业市场的竞争将更加激烈。

一、就业市场的界定

（一）就业

《劳动和社会保障事业发展“十一五”规划纲要》指出：就业形势依然严峻。我国人口多、压力大，未来五年甚至更长一段时间，劳动力供大于求的矛盾依然存在。到2010年，我国劳动力总量将达到8.3亿人，城镇新增劳动力供给5000万人，而从需求情况看，劳动力就业岗位预期只能增加4000万人，劳动力供求缺口1000万人。促进就业成为世界各国政府经济、社会政策的优先目标。“增加就业，消除贫困，保持社会安定”已经成为一种国际共识。

经济学家认为充分就业是指消灭了由于需求不足而造成的周期性失业时