

高等学校通识教育规划教材



就 业 指 导

JIUYE ZHIDAO

宁 焰 虞 筠 编著

A red arrow pointing up and to the right, with the word "Guide" written on it in white. The background shows several open doors of different heights and widths, set against a light blue sky with clouds.

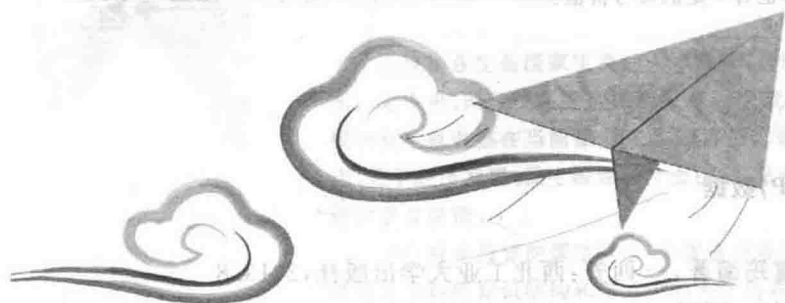
Guide

西北工业大学出版社

【内容简介】
高等学校通识教育规划教材

就业指导

JIUYE ZHIDAO



焰 虞 筠 编著

西北工业大学出版社

【内容简介】 本书旨在引导大学生了解就业知识、就业形势与政策法规,了解各类用人单位,认识就业市场,树立正确的就业观,掌握择业过程中的主要环节及其操作技能,合理对待升学深造,具备创业的基本知识和能力,以期有效提升大学毕业生的就业率。本书论述的就业指导,主要用于大学毕业生的就业、升学和创业指导。本书的突出特点在于系统地论述了促进大学生就业的政策,全面介绍了各类用人单位,深入讲解了通过不同途径选择职业、国内考研、出国留学、自主创业的基础知识和实践要领。全书素材新颖,内容充实,理论结合实际,具有引导性、可读性、可操作性、参考性和收藏性。它对于从事就业指导工作的教师、培训师、咨询师、辅导员以及其他求职群体也有一定的参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

就业指导/宁焰,虞筠编著. —西安:西北工业大学出版社,2013.8

ISBN 978-7-5612-3801-1

I. ①就… II. ①宁…②虞… III. ①职业选择—高等学校—教学参考资料
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 207287 号

出版发行:西北工业大学出版社

通信地址:西安市友谊西路 127 号 邮编:710072

电话:(029)88493844 88491757

网址:www.nwpu.com

印刷者:兴平博闻印务有限公司

开本:727 mm×960 mm 1/16

印张:18.75

字数:432 千字

版次:2013 年 9 月第 1 版 2013 年 9 月第 1 次印刷

定价:29.00 元

序 言

高校毕业生是国家宝贵的人才资源,是现代化建设的重要生力军。党中央、国务院高度重视高校毕业生就业工作,明确要求把高校毕业生就业摆在当前就业工作的首位。做好高校毕业生就业工作,关乎经济发展、民生改善和社会稳定,是促进经济发展和社会和谐的重要举措。

进行就业指导的课堂教学,是促进毕业生就业的重要一环。它涉及多学科的知识结构和多方位的人才培养过程,应当融入职业生涯规划中。因此,应在大学四年内分期开展各具特点的职业生涯规划、职业素养教育和就业、创业指导,以提升学生的职业本领,使他们应用职业生涯理论来规划人生愿景。

教育部等三部委联合颁布《关于切实做好2007年普通高等学校毕业生就业工作的通知》指出:鼓励和提倡所有高校从2008年起开设就业指导必修课或必选课,并依据各校自身具体情况制订教学计划。该课程既强调职业在人生发展中的重要地位,又关注学生的全面发展和终身发展。它通过激发大学生职业生涯发展的自主意识,树立正确的就业观,促使大学生理性地规划自身未来的发展,并努力在学习过程中自觉提高就业能力和职业生涯管理能力。

本系列教材分为三册:《职业生涯与发展规划》《职业素养提升》《就业指导》。遵照教育部制订的教学内容,把就业教育安排在整个大学期间。在教学过程中,可以顺序地把它们安插在大学四年内的教学计划中。

本书旨在引导大学生了解就业知识、就业形势与政策法规,树立正确的就业观,认知各类用人单位,认识就业市场,掌握择业过程中的主要环节及操作技能,合理对待升学深造,具备创业的基本知识和能力,以期有效提升大学毕业生的就业率。

本书的突出特点在于系统地归纳、论述了国家促进大学生就业的政策,全面介绍了各类用人单位,深入讲解了通过不同途径选择职业、国内考研、出国留学、自主创业的基础知识和实践要领。其素

材新颖,内容充实,理论结合实际,具有引导性、可读性和可操作性。

希望大学生都有一个符合自身个性特点的职业、职业发展和职业生涯;具有为用人单位所看重的、能够推动事业强劲发展的职业素养,掌握必要的择业技能和创业能力,在严峻的就业环境中具有相对竞争优势;成为现代化建设所需要的社会职业人,展现个人价值,为社会做出贡献。

本书由宁焰、虞筠编著。教材内容集结了笔者所在群体多年来在该领域的教学、研究成果和实践经验。

本书在编写过程中得到了各级毕业生就业指导机构的领导、专家和同行的关心和指导,得到了宁显宗副教授的大力协助,并汲取了本书所列的参考文献中一些作者的卓越研究成果。在此,谨向他们深表谢忱。

对于本书内容的缺欠和不妥之处,恳望业内专家、学者、同行和广大读者指教。

编 者

2013年6月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 就业	1
1.2 我国的就业状况	10
1.3 高校毕业生就业状况	16
1.4 就业指导	23
第 2 章 大学生就业政策	30
2.1 我国的就业政策	30
2.2 国家就业法律法规	34
2.3 大学生就业政策	37
2.4 促进高校毕业生就业的政策	43
2.5 课外阅读——有关高校毕业生就业的文件	61
第 3 章 用人单位	63
3.1 用人单位与组织	63
3.2 企业	71
3.3 个体经济组织	77
3.4 民办非企业单位	79
3.5 国家机关	82
3.6 事业单位	95
3.7 社会团体	100
3.8 课外活动——收集用人单位信息	107
第 4 章 招聘	109
4.1 就业市场	109

4.2 用人单位的招聘	112
4.3 事业单位的招聘	121
4.4 国家公务员的招录	123
4.5 课外阅读——名企招聘	126
第5章 求职的主要环节	130
5.1 就业信息的获取与选用	130
5.2 求职材料的准备	134
5.3 自荐和他人举荐	139
5.4 参加招聘测试	142
5.5 劳动关系的确立	153
5.6 劳动权益保护	159
5.7 报到	165
5.8 课堂活动——择业挫折应对训练	168
第6章 自主择业	170
6.1 自主择业的准备	170
6.2 自主择业的原则和渠道	173
6.3 基层就业	177
6.4 到公有制大型企业事业单位应聘	182
6.5 到中小企业和非公有制单位就业	183
6.6 报考国家公务员	185
6.7 入伍服兵役	195
6.8 灵活就业	197
6.9 课堂活动——择业案例分析	199
第7章 升学深造	202
7.1 升学深造	202
7.2 国内升学深造	205
7.3 自费出国留学	213
7.4 课余活动——生涯幻游	223
第8章 自主创业	225
8.1 创业概述	225
8.2 创业运筹	235
8.3 创业计划书	242

8.4 创业实务	247
8.5 课堂探索——网上开店	251
第9章 职业适应与发展	254
9.1 职业适应的理论	254
9.2 就业初期的职业适应	259
9.3 职业适应的要求与发展	263
9.4 追求成功和幸福	270
9.5 课堂活动——处世能力测量	276
附录	280
附录1 中央部门组织实施的大学生基层就业项目	280
附录2 国家实行就业准入的职业	283
附录3 事业单位公开招聘人员暂行规定	284
附录4 简历和求职信示例	286
附录5 劳动合同范本	288
参考文献	292

第1章 绪论

1.1 就 业

1.1.1 就业概述

就业,亦称劳动就业,是指具有劳动能力和求职愿望的人从事某种社会劳动并取得相应报酬或经营收入的行为。

就业是民生之本,是人民改善生活的基本前提和基本途径。

一、就业

1. 劳动者

(1)劳动年龄人口。劳动年龄人口一般是指符合法定劳动年龄的人口,包括经济活动人口和非经济活动人口。经济活动人口即通常意义上的劳动力,指16周岁及以上、有劳动能力、已经参加或要求参加社会经济活动的人口,包括就业人员和失业人员。非经济活动人口是指16周岁及以上、未参加且不要求参加社会经济活动的人口。根据国家统计局公布的数据,2010年底,我国有134 091万人,经济活动人口为78 388万人,就业人数为76 105万人。

(2)劳动者。按照《中华人民共和国劳动法》的规定,一个公民,年满16周岁,完成规定的义务教育,且有劳动能力者,就被确认为一个具有劳动权利能力和劳动行为能力的人,称之为劳动者。这里所说的劳动权利能力,是指依法享有劳动权利和承担劳动义务的资格或能力;所谓劳动行为能力,则是以自己的行为依法行使劳动权利和履行劳动义务的能力。

2. 就业

从社会学观点来说,就业是指劳动者参加某种有劳动报酬或经营收入的社会活动。一般来说,劳动就业有3层含义。第一,劳动者具有某种劳动能力并有求职愿望;第二,劳动者能够从劳动中获得劳动报酬或经营收入;第三,劳动者所从事的劳动属于社会劳动,对社会有益,为社会所承认。

从经济学的观点来说,就业的实质是劳动者为谋取生活资料而与生产资料结合从事的社会劳动。生产资料又称生产手段,是社会生产力中物的要素,包括劳动资料和劳动对象,其中最重要的是劳动资料中的生产工具。就业水平受到社会生产方式和科技状况的制约。因此,凡是影响劳动力供给和生产资料供给的所有因素都是影响就业水平的因素。

就业不仅是劳动者谋生的重要手段,而且是社会生产过程得以实现的前提条件。劳动力与生产资料的结合,在使劳动过程开始的同时,便形成了现实的生产力。

劳动力与生产资料的结合是任何社会经济形态都存在的经济现象。从社会主义物质资料再生产的实践上看,劳动力与生产资料的结合仍然采取就业方式。

就业是指劳动者在法定劳动年龄内从事某种有报酬或有经营收入的社会职业的法律行为。



二、就业的特性

就业是一个重要而复杂的社会问题。它有下列显著特性。

1. 经济性

就业是民生之本。经济性是就业的物质属性。就业活动就是实现劳动力资源和生产资料的结合,生产出尽可能多的物质财富和精神财富,从而推动经济发展和社会进步。与此同时,就业人员从事国家和社会承认的社会职业,取得一定的劳动报酬或经营收入,赖以维持本人及其家属的基本生活需要。就业者所从事的劳动是有偿的。

劳动者从事公益性的义务劳动、社会救济性劳动、家务劳动,或者从事非法劳动,这些都不属于就业的范畴。

2. 社会性

就业是安国之策。在历史发展的每个时期,劳动者都是在那个特定的生产关系中与生产资料相结合而实现就业的。它是个体参与社会活动的主要方式,与社会的现状和发展紧密相关。通过就业劳动,推动了社会生产力发展,满足了社会需要。它使人人安居乐业,社会稳定。

在任何国家,社会的稳定和发展都要求足够高的就业率来保障。

3. 多元性

就业的渠道和用工形式呈现多元性。

就业与用人单位无关。劳动者在不同的用人单位,如厂矿企业、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体、军队等部门从事劳动,并取得报酬或收入,均属于就业。

它与生产资料所有制形式无关。劳动者的工作岗位无论是在国有制单位、集体所有制企业,还是在合作企业、私营企业、合资企业、外商企业,或从事个体劳动,均属于就业。

就业与一定劳动制度所决定的企业用工形式无关。劳动者不论是固定工,还是合同制工,或是临时工,均属于就业者。

4. 相对稳定性

一般来说,就业要求“人职匹配”,这也是就业指导的一个基本原则。每个求职者都有各不相同的职业素养,都有适合个人职业发展的目标职业群;都需要寻求那些任职资格尽可能符合个人特长的工作岗位,以便实现自己的人生理想和社会价值。

虽然市场经济给劳动者造就了变换职业岗位的便利条件,但是,工作岗位不同,对劳动者有不同的职业素养要求。随着科技进步和创新,劳动者既要具备一定的职业素养,还必须与时俱进,不断学习,勤业精业,才能创造绩效;用人单位才能在竞争中发展壮大。因此,在一定时期内,就业具有相对稳定性。这是由个人和用人单位的共同发展需要来决定的。

三、就业人员

就业人员是指符合法定劳动年龄,从事一定社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的劳动者。它反映了一定时期内全部劳动力资源的实际利用状况。

世界各国对于法定劳动年龄有着不同的界定。

各国在劳动统计中对就业人员还有一些具体标准,如劳动时间、工薪或经营收入等。

1. 国际上通用的就业人员统计标准

(1)法定劳动年龄以上^①,正在工作中(在规定时间内正从事有报酬或收入的职业)的人。

(2)法定劳动年龄以上,确有职业但临时无工作的人,例如,由于疾病、事故、劳动争议、休假、旷工、气候不良、设备损坏、机器故障等原因而临时停工的人。

(3)法定劳动年龄以上,雇主或个体经营者,或正在协助家庭经营企业或农场而不领取报酬的家庭成员,在规定期内从事正常工作时间三分之一以上者。

2. 我国就业人员的统计标准

我国在传统体制下一般使用“社会劳动者”这一概念来进行就业与失业统计。为适应市场经济的发展,我国的调查统计规定,就业人员(也称从业人员)是指16周岁及以上、从事一定社会经济活动并取得劳动报酬或经营收入的人员。已办理离休、退休、退职手续,但又再次从业(以有酬或自营等各种方式)的人员,也计为就业人员。就业人员中不包括从事经济活动的就读学生。

四、就业原则

关于劳动就业的原则,在《中华人民共和国劳动法》中可归纳出四项规定。

1. 双向选择

在劳动力市场上,劳动者和用人单位都具有市场主体资格。劳动者根据自身的素质、志向和市场价格信息,可以自主地随意选择用人单位。用人单位享有用人自主权,根据生产经营需要和工作岗位特点,依照面向社会、公开招聘、全面考核、择优录用的原则,可以收录适量、较高质量的劳动者。

2. 竞争就业

为了获得理想的就业岗位,劳动者必须树立风险意识和竞争意识。在劳动力市场上,劳动者必须通过公平竞争,以平等的身份,参加招聘单位的考试考核,展现出“技压群雄”的风采,方能胜出被录。竞争就业体现了市场经济的公平原则,有利于实现劳动力的合理配置。

3. 公平就业

又称平等就业。它是指在劳动力市场上,不同民族、种族、性别、宗教信仰的劳动者享有平等的就业权利和机会。

^① 世界各国由于经济社会条件不同,其法定劳动年龄也不相同,例如英国、日本等国家为15岁;美国、俄罗斯为16岁;有的国家为14岁甚至更低。

为了保护那些由于各种特殊原因而有就业障碍或在劳动力市场上处境不利的人员的就业权利,国家通过立法,对妇女、残疾人、少数民族人员、退出现役的军人等的就业给予特殊照顾。例如《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《中华人民共和国残疾人保障法》《残疾人就业条例》《退伍义务兵安置条例》等。

4. 禁止未成年人就业

为了保护未成年人的健康成长,国家禁止未满 16 周岁的未成年人就业。文艺、体育和特种工艺单位招用未成年人,必须依照国家规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。国务院还发布了《禁止使用童工规定》《未成年工特殊保护规定》。

1.1.2 就业意识

一、就业意识概述

在择业过程中,人们依赖感性认识和理性认识对就业这种经济活动自觉地进行反应,产生一系列心理活动,如择业动机,择业意愿,职业评价,就业前景等,并对就业过程及其结果进行推断和估测。我们把人们对就业问题的基本认识和根本态度称为就业意识。

就业意识是社会意识的组成部分,属于上层建筑。它是在一定历史条件下,客观就业事物在人们头脑中的反映,是社会产物。它反映了人们对社会就业现象的认识。反过来,它又影响和指导人们的行动,使劳动者的就业活动具有方向性、目的性和预见性。它影响着择业者对某种职业的取舍,影响着劳动者对本职工作所抱的劳动态度。因此,就业意识能对劳动者的就业活动产生促进作用或阻碍作用,关系到劳动力资源能否充分利用。

在当前激烈的就业竞争中,就业意识已成为影响劳动力供求结构上平衡的重要因素。我们需要通过对就业意识的修正,尽可能使劳动者与就业岗位相适应,使人们既能在就业岗位上不断完善和发展自己,又能在劳动过程中发挥主观能动性,给社会带来更大的经济效益或社会效益。

应当指出,当就业意识符合就业结构规律和政府就业政策时,国家、集体和劳动者个人的利益就会得到维护和发展;反之,就会产生各种矛盾。

社会意识是社会存在的反映。就业意识是社会意识的一个组成部分,反映的是社会客观存在的就业问题。它自然要受到由社会生产关系所决定的社会意识形态,社会制度等因素的影响。

对于就业意识的形成,社会生产方式起着决定作用,而上层建筑则起着制约作用。此外,学校教育,家庭环境,个人生理心理特点也是影响就业意识形成的重要因素。

二、树立合理的就业意识

为了树立合理的就业意识,应当从择业观念和从业观念两方面考虑,做到理想与现实相联系,合理地定位。

1. 职业理想要有合理的定位

只有那些从自身条件出发,符合社会需要的职业理想,才能有较高的成功率。我们不能一

相情愿地过于强调职业理想。

近年来,社会上出现了一些单位人才高消费,甚至有研究生去干中专生能干的话;另一些单位急缺人才,“分不来,要不到,用不上,留不住”。这些情况表明,毕业生在择业时不可一味只顾个人职业理想,而应当考虑社会的现实需要。否则,也很难实现职业理想。

2. 现实地把握择业动机

大学生择业的价值观各不相同,因而其择业动机也是各种各样的。

在择业时,对于要从事的行业、岗位和工作地域,各人的追求多种多样,但也有共同的倾向。2011年,大学生杂志社、中国大学生网围绕大学生就业观等多方面问题,历时三个月,在全国高校范围内发放问卷5 000余份,并同步进行了网络调查。现就其中有关择业动机的调查结果作下述分析。

(1)选择用人单位。毕业生的主要追求有二:一是倾向于国企和事业单位,选国有单位者占25.7%,选事业单位者占16.7%,选中外企业者占23%,选私企者占5.1%,无所谓者占29.6%。由于国企的待遇好、工作稳定,近年来加大了招聘应届毕业生的力度;事业单位的待遇较好、工作稳定,这些单位对毕业生具有很大的吸引力,自在情理之中。二是追求个人职业发展,注重公司发展前景(80%)、薪水的高低(47%)、个人发展空间(79%)、公司重视人才的程度(50%)、公司的名气(16%)。这在实践中会发现现实和理想有矛盾,需要根据个人条件和外部情况调整心态,调整自己的职业规划,尽力而为。

(2)选择择业地域。毕业生对就业地域的选择由高到低依次是:个人发展空间较大的经济发达地区(75%),待遇优厚(70%),良好的人才政策(47%),生活条件好(45%),创业环境好(27%),与国际接轨(22%),岗位多元化(20%),回报家乡(10%)。我国东西部经济发展不平衡,东部良好的就业条件吸引了大量毕业生,中西部欠发达地区更需要人才,大学生就业政策的导向就是鼓励毕业生到中西部去、到基层去。

(3)选择择业薪资。毕业生首次就业的薪资期望是:1 000元以内(1%),1 000~1 500元(22%),1 500~2 000元(33%),2 000~3 000元(31%),3 000元以上(9%),仅有2%的大学生表示不要钱,能锻炼就行。由此可知,毕业生的薪资期望渐趋理性,迎合了市场的需求。

(4)能够理性地权衡择业的专业对口问题。66%的大学生选择可以与专业有关联性,不一定对口的工作;17%的毕业生根据自己的喜好选择行业;9%的毕业生一定要找与专业对口的工作;仅7%的大学生选择专业与工作性质无关,先找一份工作再说。在当前严峻的就业形势下,这种情况是合理的。

3. 建立适应市场经济体制的择业观念

(1)彻底抛弃传统的“等,靠,要”的择业观念,在“双向选择”机制中勇于自我推荐,参与竞争择业。

(2)讲究实惠。不图虚名,不热衷于追求“国营”、名流用人单位,如果现实条件不许可以自己一步到位地获得理想的职业,可以考虑在职业道路上分阶段发展。可以适应客观许可条件,降低标准,找个条件适中、待遇不薄的单位,先就业为上策。“风物长宜放眼量”,在工作岗位上锻炼业务能力,安身立命,在为社会贡献力量的过程中还可以追求进一步发展。

(3)要有危机感。由于等待就业的劳动力数量巨大,而社会需要的岗位有限,所以,作为商

品进入市场的求职者必须通过竞争才能上岗。大学毕业生择业,都要有危机感,要奋力拼争,激流勇进。

(4)面向多元化的择业渠道。在考虑用人单位时,不要过分着眼于国家机关、公有制单位、名流企业。大量迅猛发展的非公有制经济形式拥有的私营企业(独资、合伙、有限责任公司)、个体经济组织和港澳投资企业急需各类人才,具有广阔的吸纳人才空间。

在考虑工作地域时,不要过分着眼于经济发达的大城市和沿海开放城市。随着“西部大开发”战略的推进,经济欠发达的我国中西部地区,东北老工业基地和边远地区出现了空前发展的机遇。那里有许多事业大有可为,地方政府制定了招聘人才的优惠政策,乃是四方有志之士、各种专业技术人才展示才华、大显身手、建功立业的用武之地。

在考虑择业标准时,由于客观现实往往不能使自己一步到位,所以就需要根据实际情况适时地加以调整。应当指出,在现实社会中,“从一而终”的职业选择已成历史,一帆风顺的职业生涯毕竟是少数,大多数人的职业发展都经历了曲折的道路。因此,有必要树立分阶段发展的观念。先在满足社会需要的条件下实现就业,融入社会,安身自立;然后,在工作中提高能力,积累经验,谋求符合自己职业理想的进一步发展。

1.1.3 就业结构

一、就业结构

1. 就业结构

就业结构是社会劳动力(包括就业人口、失业人口、待业人口和其他具有劳动能力的人口)分配结构的主要内容。它是指国民经济各部门所占用的劳动力数量、比例及相互关系,也即已就业的劳动力在国民经济各个部门之间配置的数量关系。它反映了一个国家劳动力的利用状况,反映了一个国家经济发展的水平和方向。合理的就业结构是国民经济健康发展的必要条件。

我们在《职业生涯与发展规划》一书中对此已有所讲解,这里扩展讲述我国就业结构的现状。

2. 就业结构的类型

广义而言,就业结构主要包括以下5个类型:

- (1)产业就业结构,即社会劳动力在三次产业的分配状况。
- (2)城乡就业结构,即社会劳动力在城镇和乡村的分配状况。
- (3)地区就业结构,即社会劳动力在不同地区的分配状况。
- (4)职业就业结构,即社会劳动力在不同职业的分配状况。
- (5)企业就业结构,即社会劳动力在各类企业中的分配状况。

二、产业就业结构

1. 就业结构发展规律

世界各国工业化和现代化的进程表明,随着农业劳动生产率的不断提高,它所占用的劳动

力从相对减少趋向绝对减少,占社会总劳动力的比重不断下降。随着科学技术的进步,生产力的发展和第一、第二两大产业(物质生产)部门劳动生产率的提高,第三产业(非物质生产)部门所占用的劳动力不断增多,占社会总劳动力的比重不断上升。

产业就业结构及其变动趋势呈现出一种客观规律性,它取决于社会经济发展水平,而不以社会制度或经济形态的变化为转移。社会经济发展水平相同而社会制度不同的国家,其产业就业结构大体相同或相似。同样的社会制度而生产力水平不同的国家,其产业就业结构则完全不同。表 1.1 为不同经济发展水平的一些国家三次产业就业结构比较。

表 1.1 不同经济发展水平的一些国家三次产业就业结构比较*

类型	国 家	2009 年人均年收入 /(美元)	第一产业/(%)		第二产业/(%)		第三产业/(%)	
			2005 年	2008 年	2005 年	2008 年	2005 年	2008 年
发展 中国 家	中 国	3 590	44.8	38.1	23.8	27.8	31.4	34.1
	巴基斯坦	1 020	43.0	43.6	20.3	21.0	36.6	35.4
	印度尼西亚	2 230	44.0	41.2	18.7	18.8	37.2	39.9
	泰 国	3 760	42.6	41.7	20.2	20.7	37.1	37.4
	蒙 古	9 370	39.9	40.6	16.8	15.2	43.3	44.2
	巴 西	8 040	20.5	19.3	21.4	21.4	57.9	59.1
发 达 国 家	德 国	42 560	2.3	2.2	29.7	29.7	67.8	68.0
	英 国	41 520	1.3	1.4	22.2	21.4	76.2	76.9
	法 国	42 680	3.6	3.0	23.7	23.1	72.3	72.9
	美 国	47 240	1.6	1.4	20.6	20.6	77.8	78.0

* 表内数据来源于《中国统计年鉴 2011》和《2011 年世界发展报告:冲突、安全与发展》。世界银行阿特拉斯法按照 2009 年人均国民总收入来划分不同收入级别的国家和地区:低收入为 995 美元以下,下中等收入为 996~3 945 美元,上中等收入为 3 946~12 195 美元,高收入为 12 196 美元以上。表内发展中国家是指除高收入国家以外的所有国家。

2. 我国三次产业就业结构

新中国成立以来,我国三次产业就业结构的演变情况可以参阅表 1.2。

由表 1.2 可见,我国的就业人数从 1952 年的 20 729 万,增加到 2012 年的 76 704 万,增加了 2.7 倍。其中,第一产业的劳动者占社会总就业人数的比重有所下降;第二产业和第三产业的劳动者占社会总就业人数的比重明显提高,增幅达到 4 倍。改革开放以来,我国经济迅猛发展,生产力水平大幅度提高,产业就业结构也在快速地趋向先进化。

表 1.2 我国就业结构演变情况*

年份	全国就业人数 /(万人)	第一产业		第二产业		第三产业	
		绝对数 /(万人)	百分比 /(%)	绝对数 /(万人)	百分比 /(%)	绝对数 /(万人)	百分比 /(%)
1952	20 729	17 317	83.5	1 531	7.4	1 881	9.1
1962	25 910	21 276	82.1	2 059	8.0	2 575	9.9
1970	34 432	27 811	80.8	3 518	10.2	3 103	9.0
1980	42 361	29 122	68.7	7 707	18.2	5 532	13.1
1990	64 749	38 914	60.1	13 856	21.4	11 979	18.5
2000	72 085	36 043	50.0	16 219	22.5	19 823	27.5
2012	76 704	25 773	33.6	23 241	30.3	27 690	36.1

* 表内数据来源于《中国统计年鉴》和《2012 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》

三、城乡就业结构

1. 我国城乡就业结构的特点

我国城乡就业结构有两个特点,一是城市化率低,二是农业劳动力占总劳动力的比例高^①。这表明我国的城乡就业结构仍处于欠发达状态。

(1)城市化率低。1978 年末,中国城市人口约 1.72 亿,占总人口的比例不到 18%。2007 年末,中国城市人口约为 5.94 亿,占总人口的比例约为 45%。经过 30 年的发展,中国城市人口还不到总人口的一半,这与发达国家很高的城市化水平存在较大的差距。

(2)农业劳动力占总劳动力的比例高。我国农村劳动力占总就业人口的比例较高,见表 1.3。改革开放前,农村就业人数占全国就业人数的 76.3%。经过 30 多年我国经济的高速增长,城镇就业人数的比例显著增大,渐趋优化,但农村劳动力仍占半数以上。农村中仍有大量剩余劳动力不能顺利转向城市从事工业或商业,城乡就业结构亟待继续优化。

表 1.3 我国的城乡就业结构*

年 份		1978	1985	1990	1995	2000	2005	2010
就业总人数/(万人)		40 152	49 873	64 749	68 065	72 085	74 647	76 105
城镇 就业	人数/(万人)	9 514	12 808	17 041	19 040	23 151	28 389	34 687
	比率/(%)	23.7	25.7	26.3	28.0	32.1	38.0	45.6
乡村 就业	人数/(万人)	30 638	37 065	47 708	49 025	48 934	46 258	41 418
	比率/(%)	76.3	74.3	73.7	72.0	67.9	62.0	54.4

* 表内数据来源于《中国统计年鉴 2011》。

① 城市化率即城市人口与全国总人口之比。

2. 优化城乡就业结构的途径

为了优化城乡就业结构,国家正在通过加速城市化进程、消除城乡之间劳动力自由流动的制度性障碍等措施,实现劳动力资源在城乡和全国范围内的优化配置。

四、地区就业结构

我国劳动力资源的分布在历史上就已形成东重西轻的格局。我国地理学家从黑龙江瑷珲至云南腾冲画一条线,其东南与西北的人口数量、人口密度差别极为悬殊:该线东南半壁拥有全国人口的90%以上,西北半壁仅有10%。这样的人口地区分布态势就注定了我国地区就业结构的不平衡。改革开放前,通过实施大力支持老、边、穷地区,开发西部的政策,曾使这一差别有所缩减。改革开放后,随着市场经济的发展和农业生产力的提高,在那些劳动力资源丰富、自然资源相对贫乏、经济欠发达地区(如安徽、四川、河南、甘肃、湖南、广西等),农村富余劳动力大量转向城镇,从西北部流向东南部。这就加剧了我国地区就业结构的不均衡。随着国家开发中西部战略的实施,地区就业结构有望改善和逐渐优化。

鉴于缺乏我国社会劳动力在不同地区的分布资料,我们这里就从农村富余劳动力的转移来了解地区就业结构的侧面。根据2009年二季度国家统计局对外出农村劳动力的调查数据,全国农村外出务工劳动力为15 097万人。从输出地区来看,来自东部、中部和西部地区外出农民工比例分别为29.6%,37.6%和32.8%。从输入地区来看,东部、中部和西部地区分别吸纳的外出农民工占外出农民工总数的66.7%,14.7%和18.2%。很明显,外出务工劳动力主要还是从东、西部流向东部地区;流向东部的农村劳动力占农村总流动人口的1/3。

在改革开放初期,劳动力的区域转移有效地化解了中国中、西部的就业压力,有利于劳动力在国内实现优化配置,也促进了流入地和全国的经济增长。但是,这种立足于外需的劳动力转移模式是不可持续的。通过区域协调发展促进地区平衡增长,并将经济的增长立足于内需,才是调整区域就业结构失衡的根本途径。通过中西部地区的新农村建设来解决中西部地区一部分人口的就业问题;消除地区垄断,发展地区特色产业,使得区域之间的产业能动态调整和转移,形成合理的区域产业布局,也是促进就业的区域结构平衡的可行办法。应当指出,实现区域就业结构的合理和优化需要一个较长的过程。

五、职业就业结构

职业就业结构是指从事不同职业的各类劳动者在就业人口中所占的比例。

根据《中华人民共和国职业分类大典》和职业分类国家标准 GB/T6565—1999,我国的职业分为8个大类,66个中类,413个小类,1 838个细类(职业)。这8个大类是:①国家机关、党群组织、企业事业单位负责人;②各类专业技术人员;③办事人员和有关人员;④商业、服务业人员;⑤农、林、牧、渔、水利业生产人员;⑥生产、运输设备操作及有关人员;⑦军人;⑧不便分类的其他从业人员。

劳动分工是职业划分的基础,随着分工的发展,职业结构的划分也越来越细。职业就业结构的研究是个复杂的系统工程,目前尚缺乏这方面的资料。