



普通高等教育“十一五”规划教材

就业指导与实践

主 编 汪 达 张惠丽
副主编 平 芸 成红峰 杨启梅 杨宁雪



科学出版社
www.sciencep.com

普通高等教育“十一五”规划教材

就业指导与实践

主 编 汪 达 张惠丽
副主编 平 芸 成红峰
杨启梅 杨宁雪

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

本书是一本专门为大学高年级学生编写的就业指导教材。对于即将进入求职择业阶段的大学生来说,一本实用的、有针对性的教材能有效地帮助他们提前做好相关准备,顺利跨越求职择业过程中遇到的各种障碍,实现成功就业。

本书能够帮助大学毕业生认清当前的就业形势,树立正确的就业观念,做好求职择业的各方面准备;了解企业的用人观及招聘方式、流程,懂得求职择业的基本过程;了解大学生的就业政策、就业程序和就业维权知识,掌握求职择业的基本方法和技巧;调整好就业心态,培养基本的职业素养,为大学毕业生顺利求职择业、适应社会、走向成功提供必要的指导。

图书在版编目(CIP)数据

就业指导与实践/汪达、张惠丽主编. —北京:科学出版社,2009
(普通高等教育“十一五”规划教材)
ISBN 978-7-03-025326-2

I. 就… II. ①汪…②张… III. 大学生-就业-基本知识 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 148235 号

责任编辑:胡华强 毛 莹 / 责任校对:赵燕珍
责任印制:张克忠 / 封面设计:耕者设计工作室

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号
邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京市农林印务有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2009 年 8 月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2009 年 8 月第一次印刷 印张:14 1/2

印数:1—9 000

字数:285 000

定价:22.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

前 言

近年来,我国高等教育由精英教育步入大众化教育,大学生就业也由“国家分配”进入到“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的阶段。随着毕业生人数的连年增加,社会竞争日益加剧,大学生就业问题已成为全社会关心的热点问题。大学生就业问题不仅关系到毕业生本人、毕业生的家庭,进而关系到学校的声誉和发展,更关系到整个高等教育的健康、持续发展及整个社会的和谐构建。面对当前大学生日趋严峻的就业形势,就业指导越来越显示出其重要作用。

本书是根据当前大学生就业的新形势和就业指导工作的客观需要,紧密结合大学毕业生的自身特点而组织编写的。

本书非常注重教材的实用性,是编者在总结了多年就业指导课程授课经验的基础上编写的,贴近大学毕业生的需要和现实,有很强的针对性和指导性。它既适用于教师讲授、大学生自学,也可供在就业方面有需求的其他读者参考。希望这本凝聚着编者心血和智慧力作能成为大学生就业之路上的良师益友。

本书是针对大学毕业生的一本通用教材读本。全书共分八章。第一章就业政策与形势,由汪达、肖军负责编写;第二章就业准备,由张惠丽、杨宁雪负责编写;第三章企业用人观,由平芸负责编写;第四章求职和面试,由成红峰、张光权负责编写;第五章签约与协议书管理,由张惠丽、胡晶晶、张光权负责编写;第六章大学生就业心理指导,由杨启梅、薛春艳负责编写;第七章劳动保障制度,由邱莉莉负责编写;第八章职业素养,由平芸负责编写。

由于编者水平有限,书中难免存在错漏和不妥之处,敬请读者批评指正。

编 者

2009年4月10日

目 录

前言

第一章 就业政策与形势	1
第一节 全国高校毕业生就业形势.....	1
第二节 大学生就业发展趋势.....	6
第三节 国家及省市毕业生就业政策	14
第四节 武汉科技大学毕业生就业工作综述	20
第二章 就业准备	24
第一节 就业思想准备	24
第二节 求职材料的准备	33
第三节 就业信息准备	39
第三章 企业用人观	46
第一节 企业用人观综述	46
第二节 不同性质企业用人观比较	51
第三节 企业选人、用人标准	69
第四节 企业招聘流程	80
第四章 求职和面试	88
第一节 求职的渠道与方法	88
第二节 面试的基本知识与方法	93
第三节 面试前后.....	102
第四节 求职与面试基本礼仪.....	107
第五章 签约与协议书管理	122
第一节 职业选择.....	122
第二节 签约程序与注意事项.....	131
第三节 毕业生权益.....	136
第四节 协议书管理.....	153
第六章 大学生就业心理指导	154
第一节 大学生就业心理准备.....	154

第二节 大学生就业常见的心理问题和障碍·····	158
第三节 大学生就业心理调适·····	165
第七章 劳动保障制度·····	171
第一节 劳动用工形式及相关问题·····	171
第二节 劳动合同制度·····	180
第三节 工时制度·····	189
第四节 工资制度·····	192
第五节 社会保险及住房公积金制度·····	194
第六节 劳动保障权益维护·····	202
第八章 职业素养·····	204
第一节 职业化与职业素养·····	204
第二节 职业道德·····	206
第三节 职业意识·····	208
第四节 职业心态·····	210
参考文献·····	212
附录一 国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知·····	213
附录二 省人民政府办公厅关于进一步加强普通高等学校毕业生就业工作的 通知·····	217
附录三 市人民政府关于切实加强普通高等学校毕业生就业工作的通知·····	221

第一章 就业政策与形势

大学毕业生的就业形势与社会经济的发展密切相关,经济的增长会带来更多的工作机会和就业岗位,也会催生更多的新职业和新就业机会。“奥肯定律”认为:劳动力需求的水平,在动态的意义上主要取决于经济增长的速度。经济增长的速度快,社会对劳动力的需求量就相对较大,因此,就业岗位增加,就业水平高,失业率低;经济增长的速度慢,社会对劳动力的需求量就相对较少,因此,就业岗位减少,就业水平低,失业率高。了解当前的就业形势和政策,有助于毕业生更好地认清就业状况,更好地了解社会对人才的需求和要求,作好职业定位,坚定信心,树立正确的就业观、择业观。

第一节 全国高校毕业生就业形势

一、近几年全国高校毕业生就业形势

随着我国经济的不断发展,社会对高等学校毕业生的需求进一步扩大。尤其是在我国加入了 WTO 以后,整个经济结构的调整 and 变化,带来了人才需求结构的变化。如果非国有经济继续保持旺盛发展的话,那么对人才的需求还将继续扩大。

但学科专业与供需并不平衡,社会对计算机、通信、电子、土建、自动化、机械、医药和师范等科类的毕业生需求旺盛,在近几年的招聘会上,这些摊位往往都非常火爆,而对一些长线专业、基础学科类毕业生的需求则较少。以往国有企业一直是吸纳高校毕业生的主体,但近几年对高校毕业生的需求一直呈下降趋势,而政府机关和事业单位,由于刚刚完成机构改革,或正在进行机构改革,或即将着手机构调整,用人指标有限,也难以大量接收毕业生。

1999 年高校扩招以后,毕业生总量逐年增加,就业压力不断加大,就业形势严峻(表 1-1)。2004 年,我国有 280 万应届大学毕业生涌入就业市场,比 2003 年净增 68 万,增幅达 32%。截止到 2004 年 9 月 1 日,毕业生平均就业率为 73%,实现就业人数 204 万,比 2003 年同期增加 56 万。截止到 2004 年 12 月底,毕业生就业率为 84%,当年登记的失业大学毕业生人数为 69 万。

表 1-1 2002~2009 年毕业生人数的快速增长

年份	毕业生人数/万	比上一年增加人数/万	增幅/%
2002	145	27	22.8
2003	212	67	46.2
2004	280	68	32.1
2005	338	58	20.7
2006	413	75	22.2
2007	490	77	18.6
2008	559	69	14.1
2009	611	52	9.30

2005 年是高校扩招后的第二个毕业生高峰年,全国普通高校毕业生达 338 万,比 2004 年增加 58 万,增幅达 20.7%。截止到 2005 年 9 月 1 日,毕业生初次就业率为 72.6%,实现就业人数 245 万。截止到 2005 年 12 月底,毕业生就业率为 85%,当年登记的失业大学毕业生人数为 79 万。

2006 年是继 2005 年后又一个高校毕业生高峰年,全国普通高校毕业生达 413 万人,比 2005 年增加 75 万人,增幅达 22.2%。2006 年,全国新增就业岗位 900 万个,但对高校毕业生的需求仅占新增岗位总量的 22%。截止到 2006 年 9 月 1 日,毕业生平均就业率为 70.9%,实现就业人数 293 万,比 2005 年同期增加 48 万。

2007 年,全国高校毕业生达 490 万,比 2006 年增加 77 万,增幅达 18.6%,这一年是毕业生人数增加最多的一年。截止到 2007 年 9 月 1 日,毕业生平均就业率为 70%左右。

2008 年,全国高校毕业生达 559 万,比 2007 年增加 69 万,增幅达 14.1%。截止到 2008 年 9 月 1 日,毕业生平均就业率为 72%左右。

二、不同学科专业毕业生就业形势分析

在 10 个一级学科(哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、理学、工学、农学、医学)中,毕业生的规模结构呈现出一种非常不平衡的特点。其中,毕业生数量最多的是工学,占毕业生总数的 50.4%;居第二位的是经济学,占 17.9%;另外三个毕业生较多的学科是法学、文学和理学,而毕业生最少的是哲学。我们来具体看一下各专业毕业生的就业前景:

1. 电子信息类专业

电子信息产业是一项新兴的高科技产业,有“朝阳产业”之称,有着巨大的潜力和广阔的发展前景。电子信息产业的长足发展,直接推动了电子信息类毕业生的就业工作。我国电子信息产业刚刚起步,特别是在计算机及其配套产品、移动通信、电子消费品生产方面,以及一些新的研究领域,如网络通信、网络安全

研究、可视电话、图像传输、军事通信等领域,人才需求量很大。从总体上看,电子信息类毕业生的就业行情被十分看好,数年之后将持续走俏市场,成为高新技术企业争夺的目标。

但“光信息科学与技术”专业的需求相对较小,电子信息行业院校的文科、管理类毕业生的就业同样存在一定困难。由于人才需求层次较高,所以专科和中专生的就业压力较大。

2. 应用文科类专业

从近年高校毕业生的就业状况来看,理工科的社会需求量很大,其毕业生就业相对容易,而文科,尤其是应用文科(图书馆、档案、公关文秘、新闻出版等)毕业生找工作确实比较困难。目前应用文科类各专业基本上都处于供过于求的状态。这与一些专业,尤其是新闻、文秘专业的设置过多有关。但是对应用文科人才就业前景的分析不应仅仅着眼于毕业生就业市场,更重要的是社会人才市场。

各地人才市场的信息表明,新闻、出版、广告、文秘公关等方面的专业人才就业领域宽广,社会需求量还是很大的。新闻出版业的迅猛发展,以及新闻传媒业的繁荣与扩大,需要大量专业人才。但是,很多新闻机构不愿接收没有工作经验的应届毕业生。大多数毕业生必须要经过一段时间的“磨合”才能找准自己的位置,这是改革发展的必然。公关文秘、广告宣传策划、美术设计、影视制作等方面的毕业生也存在类似的情况。这就要求广大学生在大学期间不要只是死学书本,要克服应试教育的弊端,把理论与实际应用结合起来,多参与社会实践,多进行“实战演习”,提高技能,积累经验。

3. 外贸专业

近些年,外贸专业已远不如前几年热门,外贸专业的学生不得不面对就业难的现实。原因有三:一是随着外贸毕业生的迅速增加,外贸行业所需要的专业人才已经由过去的供不应求逐渐趋于饱和状态,毕业生挤进外贸单位的难度越来越大。二是全球经济的不景气使我国的对外贸易遇到了严重的冲击和严峻的挑战。面对外贸经济的不景气,外贸企业要减员增效,毕业生进入外贸行业就业的难度自然会更大。三是外贸人才培养的盲目膨胀。

从总的趋势来看,鉴于全球经济不景气的状况在短期内难以得到根本扭转、我国要摆脱对外贸易的困境需要付出较大努力、现有的外贸人才趋于饱和等多种因素,外贸专业毕业生就业难的状况估计将要持续多年。具体持续几年,还要看上述因素好转的快慢。

不过,随着我国外贸体制改革的深化,尤其是在我国加入 WTO 后,国家和学校对专业结构进行了调整,招生规模得到了控制,外贸人才供需不平衡的状况也得到了缓解。

4. 机械专业

尽管近几年机械行业在人们心目中的地位大打折扣,但由于其重要性和庞大的规模,大部分机械类专业毕业生在人才市场上仍属“热销”人才(原机械类的16个专业经调整后被合并为“机械设计制造及其自动化”、“材料成型及控制工程”、“工业设计”、“过程装备与控制工程”4个专业)。人们预测,机械类人才今后仍会有较大需求,具有开发能力的数控人才成为各企业争夺的目标,机械设计制造与加工专业人才近年供需比也很高。

由于条件相对艰苦,铸造、热加工专业(现并入调整后的“材料成型及控制工程”专业)一直是学生报考和择业的冷门。

从机械行业的发展来看,印刷机械、数控机床、发电设备、工程机械等重头产品的前景仍被看好。除了这些传统工业领域,该行业将进一步向机光电一体化发展,向光加工、环保这样的新兴领域拓展。虽然目前机械行业的境况不佳,但经过国有企业的改革、产业结构的调整与人力资源的配置优化,一旦跟上市场经济和信息时代的步伐,定会显示出强大的生命力,经济效益也会回升。

三、了解就业政策和就业形势的重要性

目前,我国高校毕业生就业制度正朝着适应市场经济需要的方向演变。随着我国市场经济的不断完善,特别是加入了“WTO”之后,我国的经济结构发生了很大变化,对于人才的需要也相应地发生了变化,因此毕业生的就业出现了暂时的结构性困难。具体表现为:真正需要大学生的单位要不到大学生,大学生想去的单位又不需要他们;对于社会急需的专业,学校培养的毕业生数量很少或暂时还没有。这种结构性困难还将持续一段时期,尤其是1999年全国高校大规模“扩招”后,高校毕业生的数量急剧增加,使原本较难的就业形势更加严峻。虽然“双向选择”、“自主择业”是大学生就业的基本制度,但“自主择业”并非自由择业。不同隶属关系学校的毕业生和不同层次、不同类别的毕业生在就业办法和有关规定方面略有差异,不同地区接收毕业生的办法也不尽相同,这些在每年的毕业生就业政策中都有所体现。因此,把握就业的方针和政策是大学生顺利就业的前提条件。只有把握就业政策,才能提高求职命中率,少走弯路,避免损失,顺利实现自己的职业理想。



案例 1-1:

南方某师范学院毕业生小魏,一心想在珠江三角洲工作,但自认为来自农村,要想留在大城市很困难。所以,从大三开始,她就强烈地意识到自己的就业不能像一些有“背景”的同学那样靠家里帮忙,只有靠自己主动去争取。小魏对

自己的状况作了以下客观的分析，自己虽已大三，但对就业问题一无经验，二无资料，千头万绪，不知该从哪开始。听同学讲得神秘秘，老师在就业指导课上也讲了许多，分析来分析去，小魏打定主意，先按老师说的从把握就业政策入手，把珠江三角洲一带的就业政策和就业信息调查研究一番，然后再作决定。她首先用一段时间到图书馆把珠江三角洲各地的报纸找到，然后在网上查询一番，再通过其他一些渠道，凡是有关珠江三角洲就业方面的信息，她都收集起来分析研究。通过一段时间的收集调查，小魏心中慢慢有底了，对上一年度的就业形势和就业政策也比较熟悉了。

到了寒假，小魏决定不回家了，留下来到各地参加供需见面会，亲自摸一摸情况。根据了解到的情况，小魏对省一级的供需见面会不抱什么希望，但也要去看看，以了解总的形势。这类会议主要是对研究生、重点院校的本科生有利，而且用人单位在会议上往往还抬高条件。果然，在招聘现场，小魏发现各用人单位都表示只收重点院校的本科生和研究生，自己连一份推荐表也未投出去，于是她把重点放在各市的供需见面会上。

从毕业前的2月份开始，小魏参加了佛山、顺德、东莞等地区的供需见面会。在佛山，小魏看到很多教育单位“要求本科以上学历”的条件，对一般院校的毕业生主要接收本地生源。对此她虽有准备，可心还是凉了大半。在佛山、顺德、东莞受挫后，她及时调整了自己的求职方向，把眼光放到更大的范围内考虑。结果，东边不亮西边亮，她从众多的资料中发现在三水、新会一带仍然有许多的机会。这些地方上一年的人才需求表明，今年仍需要一些教师，而且，这里的人事政策仍容许接受部分外地毕业生。经过艰苦的努力，结果小魏确实在新会的一所中学找到了比较理想的就业岗位。

小魏回到学校后，在班会上谈体会，她说了一段令同学们印象很深的话。她说，“政策就是信息，政策就是机会，对于就业政策以及其他一些知识，我们一定要尽可能多地掌握。”

古人云：“冰冻三尺，非一日之寒。”小魏求职的成功经历也充分证明了在就业问题上也需要积累，需要信息上和政策上的积累。小魏从大三就开始收集有关就业的资料，对政策方面的资料采取“韩信点兵，多多益善”的策略，这是非常有远见的做法。所以她能够在求职过程中对珠江三角洲各地区的就业和人事政策了如指掌，顺利地实现自己的职业理想。因此，在一些求职择业的关键时刻，一定要注意政策方面的信息，尤其是要对各地接收毕业生的基本条件，包括生源、层次、专业等方面的要求作一定分析和对比，从中寻找符合自身条件的政策信息，有的放矢地进行求职活动。这对毕业生在求职过程中把握政策所带来的机遇，从而取得求职成功是大有裨益的。正如小魏自己说的，政策就是信息，政策就是机会。

通过上述例子我们可以看出,就业的相关政策对于求职者来说是非常重要的。就业政策和法规不仅可以对毕业生的就业行为进行规范,而且在“双向选择、自主择业”的条件下,更可以保护大学生和用人单位双方的合法权益。

四、大学生就业现状及成因

在当前及今后一段时期,全国就业形势的发展趋势是:

(1) 劳动力供大于求的基本格局长期存在。今后几年,城镇需要就业的人数每年仍将保持在 2400 万人以上。而在现有的经济结构条件下,按经济增长保持 8% 的速度计算,新增岗位和补充自然减员只有 1100 万人,供大于求的缺口在 1300 万人左右,矛盾十分尖锐。

(2) 下岗失业人员再就业的压力依然很大。2005 年底,国有企业下岗职工仍未就业的有 200 多万人,主要集中在中西部地区,这些仍未再就业的下岗职工多数是前几年积累下来的困难群众,大都年龄偏大、技能单一,再就业难度较大。

(3) 就业的结构性矛盾十分突出。一方面,中西部地区和老工业基地、困难行业、资源枯竭城市的就业问题解决的难度很大;另一方面,新兴的产业、行业和技术性职业所需的素质较高的人员又供不应求。劳动力总体素质偏低的问题更加突出,技能人才短缺的现象尤其严重,已成为制约经济发展、阻碍产业升级及提高创新能力的“瓶颈”。同时,国际贸易摩擦、人民币升值压力等国际和国内宏观经济的变数,也将对一些地区和行业的就业产生影响。

(4) 来自新成长劳动力和农业劳动力向城镇及非农领域转移的就业压力越来越大。据预测,未来几年,城镇新进入劳动力市场的劳动力每年都将达到 1000 万人以上,特别是高校毕业生,若按 70% 的初次就业率计算,则 2009 年可能有 200 万人无法实现当期就业。农村有劳动力 4.97 亿人,除去已经转移就业的 2 亿多人及从事农业需要的 1.8 亿人,尚有 1 亿左右富余劳动力。按照“十一五”规划的目标要求,我国每年要转移就业 900 万人。

第二节 大学生就业发展趋势

2008 年,全国普通高校毕业生达到 559 万人,就业形势变得更加严峻。我国高等教育的发展与人才供求态势如何? 目前我国的劳动力结构处于一种什么状况? 若干年后我国的人才需求情况又如何? 本书针对这些问题进行阐述分析,为高等教育工作者认识人才市场需求、做好毕业生就业工作提供参考与借鉴。

一、高校毕业生供求形势与高教结构调整

改革开放以后,我国高等教育有了较大发展。20 世纪 80 年代末,高校的毛

入学率上升到4%；90年代末，毛入学率进一步上升到9%，但每年普通高校毕业生还不到100万人，人才供求比在1:2左右，远远满足不了社会主义建设对人才的需求。

2000年，第五次人口普查数据显示，我国7.5亿就业人员中具有大专及以上学历的只占4.7%，远远低于世界各国的平均水平。

党中央、国务院在1999年做出了高等教育扩招的决策，使我国高等教育进入了加速发展的新阶段。经过连续八年的扩招，我国普通高校的全日制在校生由1998年的340万人增长为2006年的1800万人。

随着招生规模的持续增长，全国普通高校的应届毕业生已由1998年的100万人增长到2006年的400万人以上，预计到2010年将突破600万人。人才供应的增长，一方面有利于我国人力资本积聚、就业者科学文化素质的提高，以及综合国力的增强；但另一方面由于我国劳动力总体供大于求，传统上提供给大学生的城镇单位就业岗位的年增长量远远滞后于毕业生人数的增长，导致全国人才供求形势发生了逆转。原来的高等教育卖方市场已转变为完全意义上的买方市场，开始出现大学生就业难的现象。

据《中国劳动统计年鉴2006》提供的数据，2005年高等学校毕业生有338万人，当年城镇各种所有制单位实际录取的高校毕业生为202万人，除去25万左右被录取为研究生和出国留学的人以外，有六七十万人未找到正式工作。2006年全国高校毕业生有413万人，估计当年新录取的毕业生为250万至270万人，除去被录取为研究生和出国留学的人外，当年未就业的大学生人数为100万人左右，这对我国高等教育的发展和就业问题都提出了严峻的挑战。

二、我国劳动力结构状况与人才需求预测

20世纪八九十年代，我国高等教育还处于普及水平很低的精英化阶段，每年的大学毕业生只有几十万人，主要面向各级政府机关、事业单位和国有大中型企业就业；在21世纪我国全面建设小康社会的新时期，高等教育步入了大众化发展阶段，每年大学毕业生的规模相当于过去的五六倍，传统的就业市场已无法提供足够的岗位，必须开拓新的就业空间。为此，我们必须全方位研究我国的劳动力就业市场。本书根据《中国统计年鉴》、《中国劳动统计年鉴》和全国人口普查、抽样调查的有关资料，对城乡、所有制类型和行业、职业的构成状况等进行了分析并提出了相关建议。

（一）城乡及分经济类型的就业岗位结构

2005年我国总在业人口为7.6亿人，其中城市及县镇有2.8亿人，占37%；乡镇农村有4.8亿人，占63%。

全国城镇就业人员扣除近 1 亿从事第一产业和做农民工的城镇郊区农民外,从事第二、三产业的只有 1.8 亿。在这 1.8 亿人中,再扣除私营、个体工商户就业人员和自由职业者 7000 万人后,真正在国营、集体、外商投资及其他股份制等城镇单位就业的职工仅为 1.1 亿人,而这些单位正是历年来我国大学毕业生传统的主要就业去向。

据国家发展和改革委员会和劳动人事部公布的数据,“十五”期间每年全国城镇单位提供的正规新就业岗位均为 1000 万左右,“十一五”期间也将大致保持在 1000 万到 1200 万人。由以上数据分析,2000 年大学毕业生为 100 万人,占当年城镇单位新增就业岗位的比例为 10%,当时找到满意的就业岗位比较容易;而到了 2006 年,大学毕业生增长到 400 万人,如全部在城镇单位就业,则将要占去这些单位新增就业岗位的 40%,但是其中只有一半(约 200 万人)能去传统的白领岗位(公务员、专业技术人员和办事人员),其他人则要到企业基层单位做蓝领。预计到 2010 年,大学应届毕业生人数将相当于城镇单位全部新增就业岗位数的 50%以上,要找到主要从事脑力劳动的工作岗位的难度就更大了。

今后的大学毕业生必须面向新的就业空间,未能在城镇单位等传统岗位就业的大学毕业生,要从事管理和技术工作,只能有两个去向:

一是在规模为 10 人左右的城镇私人企业或工商个体户就业,其从业人员有 7000 万人,而大专及以上学历文化程度的人员还不足 1%,可以吸纳相当数量的高等学校毕业生去从事专业技术和管理工作。但其工作环境、待遇和社会地位都相对较低,要求应聘者的就业观念、期望值作较大的调整。同时,还要求毕业生“能文能武”,即既能做技术人员,又能做普通劳动者。据初步估计,这类企业每年的吸纳能力在 50 万人以上。

二是去全国乡镇企业就业,其从业人员总数为 1.4 亿人,而大专及以上学历文化程度的人员也不到 1%。在这些乡镇企业中,有一部分是出口加工型企业,还有一部分从事生产国营大中型企业和外商投资企业的配套产品,迫切需要补充一批大学生从事专业技术和管理工作。这类企业每年的吸纳能力也在 50 万人以上,但同样需要大学毕业生转变就业观念,乐于到工作和生活条件相对艰苦一些的乡镇、农村去就业和创业。

(二) 分产业、行业的就业岗位人才结构分析与需求预测

1. 分产业、行业的岗位结构分析

2005 年全国第一、二、三产业的在业人员为 3.4 亿人、1.8 亿人和 2.4 亿人,比例结构为 44.7%、23.7%及 31.6%。其中,第二产业的工业劳动人口为 1.3 亿人,建筑业为 0.5 亿人;第三产业的交通仓储邮电业为 0.5 亿人,商业、餐饮、金融、房地产和生活服务业为 1.3 亿人,教科文卫体、软件和咨询服务业

为 0.41 亿人,机关与社会团体为 0.19 亿人。也就是说,企业有 3.6 亿个就业岗位,机关、事业单位和中介机构仅有 0.6 亿个就业岗位,两者的比例为 6:1,在第二、三产业中吸纳人才潜力最大的是城乡经济部门和企业。

根据我国的经济、社会发展趋势,今后绝大多数高等学校毕业生要到第二、三产业就业,但在以往处于精英高等教育阶段的二三十年中,我国大学毕业生的传统去向 60%以上是机关和事业单位,40%是工业、建筑、交通和商业服务业。但在进入高等教育大众化发展阶段后,大学毕业生人数增加到过去的 4~6 倍,已不可能维持原有的就业格局了,在新的形势下必须作大的转变。

2. 分产业、行业的人才现状分析

根据 2005 年对 1%人口的抽样调查统计资料推算,全国近 7.6 亿在业人口中具有高等教育文化程度的为 5160 万人,占 6.8%,只相当于经济合作与发展组织(OECD)国家平均水平(24%)的 1/3。

同时,我国各产业、行业之间的人才分布状况又极不平衡:第一产业中具有高等教育文化程度者仅占本行业就业人口的 0.2%;第二产业中的工业和建筑业分别为 6.5%和 4%;第三产业中的交通邮电业、商业与生活服务业分别为 6.6%和 5.2%,高等教育文化程度的人才密度均很低。人才密度较高的只有两个大行业:一是以事业单位为主的教科文卫体、软件、咨询服务业,其中大专及以上学历文化程度者占 51.2%;二是履行公共管理职能的机关与社会团体,其中大专及以上学历文化程度者占 50%。这个状况也说明了第二、三产业的各经济部门比机关、事业单位更需要提高人才密度,可以吸纳更多的大学毕业生。

3. 分产业、行业的人才需求预测

党中央提出了“加快转变经济发展方式、推动产业升级,主要依靠科技进步、劳动者素质提高,促进国民经济又好又快发展”的要求。为此,我国必须在 2020 年初步建成人力资源强国。由上海市教育科学研究院受国家发展和改革委员会委托完成的“中国人力资源开发与教育发展战略研究”课题,经过研究和论证提出了,到 2020 年我国全社会就业人口的平均受教育年限将由 2000 年的 8 年提高为 11 年以上,具有高等教育文化程度的比例将提高为 18%~20%。按照这个期望目标进行测算,2015 年全国就业人口中具有大专及以上学历文化程度的比例应当达到 13%以上。

结合各个行业目前人才现状的基础和技术发展梯度的区别,我们对 2015 年分行业就业人口中的高等教育文化程度拥有量和比例作了如下预测:

农林牧渔行业的人才拥有量由 2005 年的 70 万人增长为 2015 年的 310 万人,人才密度由 0.2%提高为 1.1%;工业由 840 万人增长为 1820 万人,人才密度由 6.5%提高为 10.1%;建筑业由 200 万人增长为 450 万人,人才密度由 4%提高为 8.2%;交通邮电业由 330 万人增长为 750 万人,人才密度由 6.6%提升为

12.5%；商业服务业由 670 万人增长为 1250 万人，人才密度由 5.2% 提升为 10%；教科文卫体、软件和咨询服务业由 2100 万人增长为 4000 万人，人才密度由 51.2% 提升为 80%；公共管理业（机关与社会团体）由 900 万人增长为 1350 万人，人才密度由 50% 提升为 80%。

预计到 2015 年，第一产业人才密度为 1.1%，仅相当于目前 OECD 国家平均值的 1/5 左右；第二产业中工业、建筑业的人才平均密度是 10.1%；第三产业中的交通邮电和商业服务业的人才平均密度也是 10.1%，仅相当于 20 世纪末 OECD 国家平均值的一半，要求不能算高。

到 2015 年，全国在业人口中大专及以上学历文化程度拥有量将达到 10 580 万人，比 2005 年实际拥有量净增 5420 万人。考虑到 2006~2015 年，全国在业人口中的高等教育文化程度者将有近 1000 万人退休，因此这十年实际需要补充的高等教育文化程度人才将在 6000 余万人左右，平均每年为 600 余万人，这一数据与这十年普通高等学校的年平均毕业生预测数相近。

（三）分职业大类的就业岗位结构分析与需求预测

从全国职业岗位人数的分布情况看，2005 年全国城乡的各类单位负责人、专业技术人员和职员分别为 1150 万、5700 万和 2800 万人。这三类从事管理与专业技术工作、以脑力劳动为主的白领岗位占全国在业总人口的 12.7%，其中在城市、县镇和农村乡镇的工作岗位的比例是 57：23：20。商业服务人员、生产工人和农民这三类以蓝领工作为主的人员数分别为 1.32 亿人、1.9 亿人和 3.4 亿人，合计占全国在业岗位总人数的 87.3%。当然，其中也有少部分是灰领岗位或称技术蓝领岗位，担任技师、高级技工、领班，或生产者兼任质量检验、生产统计等工作。他们既在生产一线从事体力劳动或服务工作，又具有某些管理或技术职能，其人数估计占蓝领岗位总人数的 8%~10%，也就是 6000 万到 7000 万人。

从各大类职业人口中的人才拥有量和所占比例来看：

单位负责人中的大专以上学历毕业生人数为 420 万人，比例为 37%；

专业技术岗位人员中的大专及以上学历文化程度拥有者为 2400 万人，比例为 40%；

办事人员中的大专以上学历毕业生为 1180 万人，比例为 42%；

商业服务人员中的大专以上学历毕业生为 570 万人，其中大多数是在第一线从事服务工作，但负有部分管理或技术服务职能的灰领，比例为 4.4%；

生产工人岗位中的大专以上学历毕业生也为 570 万人左右，其中大多数为技师、高级技工或具有部分管理职能的领班者，比例为 3%；

在农林牧渔劳动者中，大专以上学历毕业生所占的比例仅为 0.1%。

按照对 2015 年全国就业规模和大专以上毕业生拥有量的预测，我们对该目

标年度的分职业大类人口的规模和人才拥有量作了如下结构预测：

2015 年，各单位负责人总数达到 1300 万人，其中大专以上学历毕业生拥有量比 2005 年净增 350 万人左右，人才密度达到 60%；

2015 年，专业技术人员总数达到 6500 万人，其中大专以上学历毕业生拥有量净增 2000 万人左右，人才密度为 68%（美国在 1986 年为 78%）；

2015 年，职员总规模达到 3200 万人，大专以上学历毕业生拥有量净增 700 万人左右，人才密度为 60%；

2015 年，商业服务人员总规模达到 1.8 亿人，大专以上学历毕业生拥有量净增 1000 万人左右，人才密度为 9%（美国在 1986 年已达到 34%）；

2015 年，生产工人总规模达到 2.3 亿人，大专以上学历毕业生拥有量净增 1000 万人左右，人才密度达到 7%（美国在 1986 年已达到 22%）；

2015 年，农民总规模下降为 2.8 亿人，大专以上学历毕业生拥有量净增 250 万人左右，人才密度达到 1%（美国在 1986 年为 18%）。

（四）对未来若干年大学毕业生供求形势的粗略判断

从地域上看，城市、县城和乡镇农村的新就业人才需求结构大约是：城市为 60%，县城为 25%，乡镇农村为 15%。

从经济类型看，国有单位、股份制、集体合作制单位和外商投资单位的人才需求大约占 60%；私营、个体工商户和城镇其他非正规单位的人才需求大约占 20%；乡镇企业和农村的人才需求占 20%。

分产业、行业来看，第一产业的人才需求大约占 4%；第二产业占 23%，其中工业占 18%，建筑业占 5%；第三产业占 73%，其中交通仓储邮电通信业占 8%，商业、金融、餐旅和生活服务业占 18%，教科文卫体、软件和咨询服务业占 35%，机关、社会团体占 12%。

分职业大类看，专业技术类人员岗位的人才需求大约占 40%；职员岗位的需求占 13%；商业服务类人员岗位的需求占 21%；机器操作者和一线生产工人岗位的需求占 22%；农林牧渔从业者中的人才需求占 4%。考虑到“单位负责人”的绝大多数岗位需有一定的管理、技术经验和工作经验的积累，大学毕业生直接进入的可能性极小，故将其对人才的需求分解到其他职业类中。

综上所述，三类白领岗位的人才需求大约占 53%，三类蓝领岗位的人才需求大约占 47%，基本上各占一半。

三、开拓就业空间需调整高等教育结构

（一）新形势下高校的重新定位

目前，全国已进入高等教育大众化的中期阶段，这一新形势要求全国高等学