

# 目 录

## 第一章 培训行动一： 出国挣"美元"

第一节	出国就业的途径有哪些.....	3
第二节	如何实现境外就业 .....	13
第三节	"入世"对出国就业的影响 .....	20

## 第二章 WTO, 就业机遇与挑战

第一节	"入世"对中国百姓就业的双重影响 .....	36
第二节	更多的外资进入将带来什么? .....	39
第三节	面对 WTO, 你准备好了吗? .....	46

## 第三章 培训行动一: 观念培训

第一节	树立求职新观念 .....	49
第二节	从镜子里看自己, 准确定位的重要性.....	55
第三节	情商的建设 .....	65
第四节	自信的力量 .....	77
第五节	走出五大观念误区 .....	80

## 第四章 培训行动二： 就业市场前景分析

第一节	入世后,行业就业形势面面观.....	84
第二节	未来市场青睐什么样的人才.....	117
第三节	网络时代就业的特点和志向.....	141

## 第五章 培训行动三： 如何到外企就业(上)

第一节	外企的招聘程序.....	156
第二节	精心包装自己——简历和求取信的制作 .....	164
第三节	如何准备面试.....	185
第四节	面试实战的技巧和策略.....	200

# 第一章 培训行动一： 出国挣“美元”

此为试读, 需要完整PDF请访问: [www.ertongbook.com](http://www.ertongbook.com)

中国国内就业形势严峻,而国际劳务市场却潜力巨大,但中国对这种市场的开发却起步较晚,这同中国巨大的劳动力过剩是极不相称。我国正步"入世"世界经济一体化的行列中。国际分工与协作,国际市场与国内市场的逐步融合与统一,使作为生产要素之一的国内劳动力市场渐渐会具有国际性流动的性质和意义,形成外国的劳动力进来,国内的劳动力出去的分工合作、交替流动的态势。这早已是一种世界性潮流。"入世"之后,中国的劳动大军可望浩浩荡荡走出国门。

当今世界,任何一个国家,其劳务市场都有外国人的身影在晃动,而在异国的劳务市场上,又有本国人在就业或寻找工作机会。

从国际来说,随着世界经济一体化进程的加快、扩大和加深。我国的就业工作应当认真研究国际劳务市场的现状、结构、特点、需要与发展趋势,在世界市场上开拓就业门路,有组织有步骤地进行劳务输出。

如果将容量 2000 万人的国际劳务市场比作一个大蛋糕的话,那么我国现在所"吃"的份额是微不足道的。根据国际劳工组织统计,全世界跨国就业者达 2000 万人,而我国只有 20 万人,我国总人口占世界 20%,跨国就业者还不到世界的 1%。其历史原因是,我国劳动力进入国际劳务市场晚,尤其是 70 年代,时逢中东大建设,各国劳务大军竞相进入海湾地区,当时的中国尚未开启劳务输出大门,坐失良机。

我国劳务输出如于 1979 年,起初内容单一,以建筑承包为主。90 年代后发展迅速,成千上万的厨师、服务员、缝纫工、电子装配工等,勇敢地跨出国门走向世界各地,在异国他

乡挥洒自己的辛勤的汗水。目前,在全球五大洲 130 多个国家都可见到中国人的身影。但与印度、菲律宾等国相比,我国对外劳务输出远未形成气候,拥有 6000 多万人口的菲律宾,每年在国外谋生者 200 万人。

我国能在国际劳务市场“吃”到更多的蛋糕吗?回答是肯定的。六七十年代,中国无偿援外,亚洲、非洲建设了一批工程;同时我国有丰富的劳动力资源,尤其是东南沿海地区,人员素质高,专业技能强,颇受外方青睐,上海、福建这两年出国劳务人数每年增长近一倍。

伴随着“入世”脚步的临近,中国老百姓应该学会充分利用的世界货源和国际市场,在新的舞台上,可自己寻求到广阔的出路。

## 第一节 出国就业的途径有哪些

到国外找饭吃,有两种找法:一种找法,把产品拿到国外去卖,特别是把国内过剩的产品全到国外去卖,通过扩大出口,进而扩大中国的就业岗位。另一咱找法,把人派出去,到国外打工去,即我们通常所说的对外劳务输出,即出国就业。

对外劳务输出是一种向世界各国、海外地区提供劳务的方式。国家通过一定的形式组织具有某种劳动技能或能力的人,直接为劳务需求国或外国港、澳、台地区经济组织创造劳动产品或提供服务。

劳动力输出也称境外就业。境外就业是国内就业的一种延伸,不仅是我国开发利用人力资源的途径之一,也是适应国

际经济交往日益密切、生产社会化向国际化发展、劳动力要素在国际间的迁移和组合的需要。随着我国社会经济的改革、开放,我国的劳务输出业务正在大力发展,努力提高参与国际劳务市场的竞争能力。

目前,劳务输出大体有以下几种形式:一种是国家公派的,一般属国家对外经济技术合作,如承包工程建设项目等;一种是政府有关部门对外劳务服务机构、民间团体和海外经济组织联系组织、向社会公开招聘的;还有一种是民间劳务输出,即经由自己联系,通过政府有关部门所属的对外劳务合作专业公司、民间劳务输出组织办理手续,去境外就业。

民间劳务输出是指 18~60 岁之间的劳动人员,其本人通过在海外的直系或旁系亲属以及朋友等介绍、联系聘用单位,由海外企业、公司、学校、医院、政府部门等直接指名聘请到境外工作。民间劳务输出不受海外亲朋的血缘远近、文化高低、工种、性别的限制,不需要经济担保。输出的国家和地区范围很广,几乎所有国家和地区都可以去。

现行的民间劳务输出在政策上规定,受聘者如系停薪留职,其在境外工作期间,需向原所在工作单位每月交纳 20% 的工资收入,回国后可回原单位工作,外出期间计算连续工龄;受聘者如已辞职或待业,则在海外的收入全归本人,回国后可通过人才交流中心等途径就业。大学毕业生通过民间劳务输出去海外工作,不受国内大学毕业服务期的限制。

办理民间劳务输出的人员,首先要通过海外亲朋联系聘方,达成聘用意向,然后聘方和受聘者签订聘用合同,内容应包含聘用期限、工作时间、假期、工资和加班报酬、食宿费用、医疗保险和税金、来回机票、非常情况处理等。如进入建国国

家的,聘书及聘用合同应经该国大使馆的认可;进入未建交国家的,聘书及聘用合同应经当地公证机关公证。而后,把聘书、聘用合同以及对方公司的营业执照复印件(营业执照复印件必须有该国政府认可的公证机关公证)送交有关民间劳务输出服务机构办理出国手续;与此同时,海外聘方负责办理受聘方所在国家(地区)的入境、居住、工作等手续。要注意,受聘者进入未建交的国家,必须先提供入境签证或入境许可证;进入建交国家可以先办护照,再办签证。

办理民间劳务的人员应符合下列条件,方能办理手续。

1. 热爱祖国、热爱社会主义制度,遵守法纪和社会公德,没有刑事或民事案件在身;

2. 技术上能适应境外聘方的需要,能完成聘用合同中规定的任务。具有特殊技能的人员、从事特殊工种的人员或掌握国家重要机密的人员,不论在职或辞职,均需征得其局级主管单位或市级有关部门同意;

3. 身体健康,并征得家属同意;

4. 出国期间,能遵守所在国家或地区的法律、法令,遵从当地风俗习惯,严格履行聘用合同的各项条款,违者承担相应的法律责任。

办理民间劳务输出的服务机构需经政府有关部门批准,对外劳务合作服务机构可一次性向受聘人收取一定服务费用;劳务人员在国内、外办理手续的费用均由聘方或劳务人员自理。

## 一、国际劳务市场潜力巨大

随着国中加入 WTO,中国老百姓出国就业的途径将更

加广泛,事实上,百姓出国就业的潜力很大。

中国劳务输出是从 50 年代万外劳工赴苏、蒙开始。那时的劳务输出不讲经济效益,纯属政治性外援。中国真正为经济目的而进行的劳务输出,是从 1979 年开始的。1979 年,我国输出劳务人员 2000 人次,后来逐步增加。

中国劳务输出,已经分布在全球 180 多个国家,其中比较集中的是新加坡、俄罗斯、韩国等。外出人员主要从事建筑、轻纺、渔业、制衣等行业,其中以建筑业为多。

劳务输出,为中国部分过剩劳动力找到了一条生路,同时也为国家创造了大笔的外汇。中国劳动力太多了,但许多发达国家劳动力又太少了。在 1977 年下半年东南亚金融危机之前,日本 60%的企业人手不足,其中 20%以上的企业因此而不能正常生产,部分中小企业甚至因劳动力短缺而倒闭。

在金融危机前,韩国机关、企业平均缺员 5.5%,制造业缺员 25 万人,总缺员额大约为 55 万人。

新加新虽然国土面积只有 626.4 平方公里,人口只有 269 万,全部从业人员只有 140 万,却有外籍劳工提供了 30 多万个就业机会。

马来西亚,一个只有 2000 万人口的国家,在金融危机以前预计,到本世界末劳动力缺口达 60 万人。

## 二、国际劳动合作的发展及经营方式

### 1. 国际劳务合作的发展

劳务合作是国际经济合作公司将自己拥有的不同专业领域和技术的人员派往需要这种技术和专长人员的国家地区从事各种各样的服务工作。承包工程是国际经济技术合作公司

在国际承包市场上通过投标等方式包揽的建设项目。承包工程是一项综合性的输出业务,内容包括成套设备输出、工程营造输出、技术输出、劳务输出、资金输出。

国际承包劳务合作已有几十年的历史。在当今世界经济全球化、国际分工深化的历史条件下,国际间各种类型的劳务合作得到普遍的发展。世界经济全球化的过程是国际分工愈加深化的过程,分工的加深导致世界产业地域分布层次明显化,同时也强化了世界经济的二元结构。工业化、现代化、产业高级化程度的发达国家、新兴工业化国家同以传统的农业为主、工业化程度不高、产业轻型化的发展中国家构成了世界的二元经济结构。随着世界经济全球化的发展,发达国家的剩余资产、技术和高级劳动力随着商品贸易的输出而渗入发展中国家,以寻求利润最大化。而与此同时,许多发展中国家由于农业劳动生产率的提高,出现了大量的剩余劳动力,这又必然会流向发达国家和工业化程度较高的国家,以填补这些国家经济结构的转换和高级化而出现的大最结构性就业空位,从而促使全球劳动力资源得到最优配置。中国是一个以农业为传统产业、工业化程度还不高的发展中国家,随着农业生产率的不断提高,农村剩余劳动力不断要向国内城镇和乡村工业转移,在当前城市和乡镇工业等部门已不能容纳的情况下,这些农村剩余劳动力连同挤压出来的城镇多余劳动力必然会向境外发达国家、富裕国家冲击,以达到劳动力资源效率配置的最优化。世界范围内各国劳动力的转移充分说明了经济发展的这一规律。

劳动力在国际间转移的根本动因还在于国际间比较利益的差别。资源最优配置的规律表明:资源总是从效率低的地

方和部门向资源配置效率高的部门和地区转移。劳动力作为生产资源的一种,也是从低效益的地区和部门向高效益的产业或地区转移。中国是一个人口众多,且经济不发达国家,中国目前的人均国发收入在世界排名在 90 位左右。而在经济发达国家、新兴工业国家、富裕国家的人均国民收入是我国的几倍或几十倍,甚至于上百倍。这些国家大多劳动力资源短缺。诺大的收入差别是诱发其他国家劳动力也是促使我国劳动力资源向世界上收入高的国家转移的根本动因。

劳动力的国际间的转移是国际劳动力短缺和劳动力无限供给双方面相互作用的结果。某些国家由于就业难,一些劳动力不得不迁往就业相对容易的国家或地区,这样谋生较易就业机会多的国家和地区形成一种拉力,把那些富余的劳动力吸引到该地区。中国是一个人力资源的大国,仅剩余劳动力包括农村剩余劳动力、城镇新增待业以及企业近年来的下岗者、每年大批退伍军人目前就高达 3 亿人。而我国现有的财力和经济发展水平难以充分配置这些劳动力资源。反过来,在国际劳动力市场上,随着一些经济发达国家和地区人口增长缓慢,甚至出现负增长,人口老龄化进程的加快,劳动力价格不断上涨,以及经济的增长幅度大,尤其是第三产业和高科技产业的发展,而出现劳动力流动日趋频繁及劳动力短缺日趋严重的情况。国际上劳动力的缺少为我国劳务输出提供了条件。

## 2. 国际劳务合作的经营方式

现代国际劳务市场普遍采取的劳务合作方式有四种。一个是由对外承包建筑工程带动的劳务出口。这种方式是由承包公司组织,大批量,有组织,这个方式是现代国际劳务市场

上最常见的方式。第二个是以投资带动的劳务出口。是在国外开办独资、合资、合作生产经营派出的经营管理人员、技术人员和技术培训人员。第三种是按劳务合同直接派出的工程技术人员、管理人员、海员、技术工人、医生、演员等。第四个是境内劳务输出。境内劳务输出是指在本国境内为外国雇主提供纯劳务,收取劳务费,从而引起国际收支变化的行为。主要包括由国际金融机构或外国政府资助的向国际发包的项目所用的当地劳务;一些国家或地区在进行来料加工、来件装配、补偿贸易过程中利用的劳动力。具体到我国的国际劳务合作形式,目前主要是通过有组织、成建制地向国外输出劳务,这是我国劳动力向国际转移的普遍形式。其中有国际承包工程项目的劳务输出,有在境外投资办厂带动的劳务输出,有以成套设备出口和技术出口带动的劳务输出。一般性输出,就是在外国或外地政府申请输入劳务人员计划后,中国企业与该国的业主签定劳务合作合同,并以此按照行业特点要求、劳务人员的类别、数量、条件向业主所在国家、地区企业直接输出劳务。再有就是招工,它是由劳工输入国政府向我国政府使馆提出输入该国的劳工作种类别、人数和要求,经我国政府同意,由指定的专营公司按要求选派劳务,并办理输出手续。

在当今世界,跨国公司的活动成为世界经济的主体,同跨国公司经营扩张相结合的海外投资日益取代国际贸易而成为推动世界经济发展的主要动力。海外投资成为了国际承包公司实现国际化经营的一种选择。最初以出口方式向国外目标市场提供制成品的企业,现在开始在目标市场从事国外生产。这种动向引起了竞争企业的垄断反应,围绕着有限的市场份

额的竞争日趋激化,促使资金、技术、管理在世界范围内的大迁移。这些变化为中国企业积极拓展海外投资,参与国际化经济活动带来了新的机遇。

适应于这种形式,国际工程承包方式也出现了新的变化。由于发展中国家和地区承包外汇短缺、现汇项目少,带资承包逐渐盛行;承包商以 BOO 和 BOT 方式开发的项目也日渐增多。国际承包公司的根本出路在于实业化,通过国际化经营和海外投资,增加实力和竞争力,逐步办成以承建交钥匙的成套项目为主,实行工贸结合、产供销结合,集科研、生产、销售为一体的跨国公司。对外设资带动劳务出口也成为国际公司发展战略的重要组成部分。由此可见,积极拓展海外投资对提高企业的国际竞争力有重要意义,这不仅能够以包括投资对象国、第三国市场、本国市场在内的全球市场为目标进行资源的最佳配置,还能使企业改变单一经营局面,取得业务信息,方便融资,带动国产设备材料出口,输出劳务,全面提高企业的投资效率、生产工艺和管理技能,强化企业对全球经营环境变化的适应能力。

### 3. 我国劳务输出与合作的发展

新中国成立以后,我们对一些友好国家给予经济上的援助,外派技术人员和劳动者,这形成了我国发展对外劳务合作的雏形。我国对外劳务合作真正得到大发展是从党的十一届三中全会以后随着我国改革开放的步伐开始的。在国际上,承包劳务合作自 70 年代以后发展更为迅速,达到了很大的规模。1976 年 1 月,我国同尼日利亚签订了关于依托肯农业项目协议书,金额 120 万元人民币,这是我国对外签订的第一承包劳务项目。把这种合作当作一项新兴的事业去开拓,在党

的十一届三中全会以后就更为重视了,明确提出了发展对外承包劳务合作。1977年9月,中央指示,有些第三世界国家资金比较充足,其政府只要求我们提供成套设备和技术援助,一切费用由其自理。1980年5月,国务院对于发展承包工程和劳务合作作了重要指示,指出对外发展承包劳务合作具有重要意义,可以促进同有关国家的友好合作;为国家增加外汇收入;学习外国先进技术,培养锻炼人才。并要求各有关部门和省、市、自治区广开门路,通过援外工作的老关系,通过港澳同胞、华侨和外籍华人的协助,通过同第三国的合作等渠道,积极开展承包劳务合作。1982年1月,中央领导人在《关于对外经济关系问题》的讲话中,把对外发展承包劳务合作列为我国对外经济关系的重要任务之一。这是我国第一次公开向国内外宣布,对外发展承包劳务合作已成为我们的国策。当时承担的承包工程项目主要集中在中东地区的伊拉克、科威特、约旦、北也门以及亚洲巴基斯坦、非洲的埃及、阿尔及利亚、利比亚、索马里、尼日利亚、卢旺达、布隆迪等国家和香港地区。承包的项目涉及有公路、桥梁、电站、房建、港口等建设。

我国对外劳务合作以及承包工程是在外对援助的基础上发展起来的,经过20年的改革开放,我国对外承包劳务合作取得了巨大的进展。这一发展进程主要经过了三个阶段。一是我国对外承包劳务合作的创始阶段,从1978年到1990年,这时期年承包合同额为20多亿美元。规模虽然不大,但有了一个良好的开端,为以后的发展奠定了一个良好的基础。第二个阶段是从1990年至1995年,是我国对外承包劳务合作事发展时期。这期间的对外承包业务的重点已由中东转向亚

洲。我国香港和澳门、日本、韩国和劳务开放,新加坡马来西亚、印尼等市场的进入,以及中俄边境的开放,这些都为我国公司进入这些市场,开展承包工程和派遣劳务提供了良好的机遇。在这一发展时期,我国对外承包公司由第一阶段的 78 家猛增至 500 多家,承包合同额增至 100 亿美元,外派劳务人员由 5 万人增多到 27 万人。而发展的第三阶段是在近一二年。随着外经贸企业经济技术实力的增强,我国对外承包开始涉及国家大型项目,包括承包投资几亿美元的电站、石油、铁路、机场等工程。承包方式也多样化了,如搞大型工程总包、利用国际融资、带资承包和 BOT 方式等。一些实力较强的对外承包公司在国际承包市场脱颖而出,成为一支不可低估的力量。到 1998 年,我国对外承包公司已展到 700 多家,业务人员遍及世界 180 多个国家和地区。全国新签外对外承包工程、劳务合作和设计咨询合同 25.95 项,合同金额 117.73 亿美元,同比 1997 年同期增长 3.7%;完成营业额 101.34 亿美元,同比增长 20.9%;带动国产设备材料出口 7.59 亿美元,增长 52.5%。12 月末在外劳务人员 35 万多人,比 1997 年增长 9.8%。(国际经贸消息 1999.1.27)对外承包工程和劳务合作的规模和档次也大大提高,大项目和总承包项目增多,设计咨询业务发展迅速;承包工程涉及大型冶金、电力、矿山、化工、石油、铁道等专业。并且还有一些项目涉足高科技领域,如航天、核电等。劳务也已由原来的普遍工人,发展到工程师、经理、医生技术咨询等科技人员。

## 第二节如何实现境外就业

### 一、为什么我国劳动力出国就业比重小？

近年来,国际劳务市场吸纳劳工的规模一直在 2500~3000 万人之间。中国作为一个人口大国,劳动力大大过剩,在世界劳务输出中所占的份额很小。1994 年,中国劳务营业额为 11 亿美元,占世界劳务贸易总额 10800 亿美元的 0.1%,为什么会这么少?

首要原因是政府机关的障碍。那么多人在本国没事干,又不痛痛快快地让人们到国外找事干。中国输出劳务办理出国手续十分繁杂。除原单位和上级主管部门审批外,还要过外经、公安、外交、劳动、人事、组织等多部门分头审批。下面是办理出国手续的全过程:第一,具有对外劳务合作经营权的单位必须到外经贸部获得《外派外劳务人员许可证》;第二,持有对外签订的合同;第三,对外派劳务人员进行政治、业务和身体条件的审查;第四,由所属部委或省市的主管部门审核外派劳务合同,并加盖审核同意的专用章;第五,外前派单位为其外派劳务人员办理因公护照。要走完以上程序,正常情况需要两个月。如果劳务项目较大,派出劳工较多,最长的可达半年以上。在办理手续的过程中,如果出国人员名单中某个字写错或劳务人员有个别变动,则所有手续都需要重新办理。

原因之二:官方垄断经营,劳务输出渠道过窄。中国劳务

输出主要由政府部门及属公司垄断。而当今国际劳务市场的实际情况是：民间、个体的劳务输出灵活分散，在市场准入方面受到限制较少。例如，泰国、巴基斯坦和菲律宾三国通过民间个人渠道输出劳务的比重占本国劳务输出总量的 90% 以上，这三国的经验非常值得我们借鉴，在市场经济条件下，任何生意都不是送上门来的，都是要自己主动去找，千方百计地去找，中国各级政府所办的那些官方公司，很难有这种钻劲儿。他们习惯于官商作风，而带有这种作风，在世界劳务市场上很难找到生意的。如果我国劳务输出的经营权放得更开些，鼓励更多的民间机构，特别是私营机构到国际劳务市场上接生意、接订单，中国劳务输出将会出现一个崭新的局面。

原因之三：劳务输出人员整体素质较差。中国劳务输出人员大多数都是从事脏、累、险的工种，技术含量低。近年来，国际劳务市场上普通劳务价格持续下降，已由过去的 500 美元下降到 200~300 美元。印度、巴基斯坦等国在中东的普通劳工工资降到每月 170~250 美元，业主还不管吃、住、饭费和入境签证手续费。看来，中国普通劳动者工价低的优势已经丧失。随着科技进步，国际劳务市场对普通劳务需求是下降趋势，而对技术劳务的需求呈上升趋势。与此同时，一些国家对技术劳务引进的有关规定较为宽松，而对普通劳工的输入则控制较为严格。如日本、韩国、新加坡对高技术人才的引入限制较少，对普通劳务的考核手续则较为繁琐。

## 二、转变观念最重要

在劳务输出方成也需要转变观念，不仅仅是组织一些体力劳动者到国外去承包工程，还应积极组织一些技术层次较

高的劳务输出。

近几年,中国国家机关大最压缩,国有企业普遍不景气,大学生就就业成为一个难题。如果我们把这些人组织起来,根据国际劳动市场的需要,有针对性地组织强化训练,然后输出到国外,这也是扩大就业的一条重要途径。

看来,对长期以来我们所担心的"人才外流",也要进行观念更新。对于中国来说,大学生的确是人才,与世界其他国家相比,中国的大学不是多了,而是少了。在美国,具有大学文化程度的人口占总人口的比例 1981 年就达到 32.2%,日本、1990 年这一比例为 21.2%,加拿大在 1986 年为 19.3%,澳大利亚 1971 年为 21.5%,就连印度 1981 年也达到 2.5%。中国这一比例,1964 年和 1990 年两次人口普查的比例分别为 0.41%和 1.42%,还不到印度的一半。尽管如此,中国具有大学文化程度的人,失业者也为数不少,被迫改业者更是比比皆是。

某村有一个小青年,全家人节衣缩食,供养他读了医科大学,大学毕业后几个月之内都找不到工作。后来实在没有办法,到一家几乎是半停产的国有企业医务室工作,每月工资只有 200 元,连自己都很难养活。

像这样的大学生,与其在国失业或转业,收入水平又那么低下,生活那么艰难,为什么不利用他们的一技之长,组织他们到国外找工作?如果说这是"人才流失",这样的流失有什么不好?

人才是教育的产物。在一个研究经济的人看来,教育只不过是一种投资,办教育与办工厂一样,同样是生产产品,带来回报。只不过,这种产品不是物而是人。那些农村学生,全