

人力资源开发与就业

对河北省第二、第三产业就业潜力的调查与分析

曹东海

(河北省企业调查队, 河北 石家庄 050081)

摘要: 对河北省今明两年第二、三产业的就业潜力的调查显示, 劳动力就业矛盾主要表现为总量过剩与结构错位两个方面。总量上表现为“十五”期间供需缺口达650万人左右。结构错位主要表现在三个方面: 一是受教育程度供需不适应, 二是技术人员不足和一般人员过剩并存, 三是培养和教育状况不能适应新的需求。促进就业的基础是发展经济, 加快发展第三产业、中小企业和非公有制经济, 完善的人才培养和交流体制, 是实现就业最大化的必由之路。

关键词: 河北省; 就业潜力; 调查分析

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2003)06-0052-05

Survey and Analysis on the Employment Potential of the Secondary and Tertiary Industries in Hebei Province

CAO Dong-hai

(Hebei Enterprise Survey Organization, Shijiazhuang City, Hebei Province 250081)

Abstract: The survey on this and next year's employment potential of the secondary and tertiary industries in Hebei province shows that the contradictions of the employment mainly lie in two aspects, that is, the surplus labor and the impropriety of education structure. During the "10th Five Years", the supply of the talents is 6.5 million more than the demand. The impropriety of education structure can be shown in three aspects: firstly, the education structure does not meet the demand; secondly, the lack of technical talents exists together with the surplus of ordinary talents; thirdly, the training and education of talents can not meet the new demand. It is the base of improving the employment to develop the economy and speed up the 3rd industry, medium and small enterprises and non-public ownership economy. Perfection of the talent training and exchanging system is the only way to achieve the maximum employment.

Keywords: Hebei province; employment potential; survey and analysis

就业问题既是重大的经济问题, 也是敏感的社会问题, 且事关改革、发展、稳定的大局, 历来受到党和政府的高度重视。为了解河北省企事业单位和街道(社区)的就业需求, 2003年元月省企业调查队在全省7个市进行了一次就业潜力的专项调查。结果显示, 全省劳动力就业状况喜忧参半, 亟需调控和引导。

收稿日期: 2003-03-24; 修订日期: 2003-05-30

作者简介: 曹东海(1962-), 男, 河北肃宁人, 河北省企业调查队综合处统计师, 主要从事抽样统计调查的分析研究。

一、全省劳动力资源状况

河北是人口大省，人口数量居全国第六位。据第五次人口普查资料计算，2000 年全省共拥有劳动力资源 4740 万人，占人口总数的 71.0%，劳动力资源总量及占总人口的比例均达到历史最高。一方面，由于第三次生育高峰期出生的人口逐步进入劳动年龄，劳动力资源进入增长高峰期。据测算，“十五”期间，全省每年新成长的劳动力有 122~153 万人，五年共新成长劳动力约 693 万人，比“九五”期间多 100 万人，劳动力资源人数约增加 275 万人。另一方面，由于科技的进步和经济结构的进一步调整，企业减员增效措施的不断出台，城镇登记失业和待岗人员明显增加。就业形势面临安置新增劳动力与消化下岗和待岗人员的多重压力，集中表现为总量上供大于求和结构层面上的错位矛盾相互交织，政府的调控任务空前繁重。

二、企事业单位员工就业及社区服务机构人员安置现状

1. 调查样本分布情况。在确定 7 个市为调查范围的基础上，抽选 292 家企、事单位和 7 个街道为调查对象。按规模分，大、中、小和其他类型的企事业单位分别抽选 11 个、97 个、187 个和 6 个。其中抽选的大型企业分布在工业行业中，中、小型企业调查样本均匀分布在第二和第三产业所属的 13 个行业分组中。

2. 多数企事业单位保持健康运行态势。被调查的企事业单位近年来的生产（经营）状况，评价为好和较好的分别占 10.0% 和 28.4%，二者合计达到 38.4%；评价为一般的占 47.6%；评价为较差和差的分别占 10.3% 和 3.8%，二者合计占 14.1%。

3. 单位在岗职工人数趋降，下岗和待岗问题并存。受减员增效等多种因素影响，被调查企业在岗人员略减，2002 年比 2000 年减少 1.6%。虽然外资企业也存在下岗和待岗现象，但下岗和待岗人员主要集中在国有企业、集体企业和其他内资企业。以 2002 年为例，79 家被调查的国有企业平均每家分别有下岗和待岗人员 94 人和 85.2 人；63 家被调查的集体企业分别有下岗和待岗人员 21.5 人和 8.6 人，44 家被调查的其他内资企业分别有下岗和待岗人员 109.0 人和 55.5 人。分行业看，下岗和待岗人员最多的是采矿业，其次是交通运输业、仓储和邮政业，第三位是纺织业等。

4. 部分企事业单位的员工结构不尽合理，突出表现为“两多两少”。“两多”即管理人员多和一般岗位人员多。有 14.7% 的被调查单位认为管理人员过多，有 42.2% 的被调查单位认为一般岗位人员过多。“两少”即中高级技术人员少和中高级技工少。有 55.6% 的被调查单位认为中高级技术人员少，有 47.9% 的被调查单位认为中高级技工少。这种现象在中小企业表现的更为突出和严重。

5. 街道（社区）在消化和吸纳劳动力就业方面作用巨大。据对 7 城市的 7 个街道（社区）调查，街道（社区）在城镇居民的日常生活中扮演了十分重要的角色，其安置就业的人数已达社区常住人口的 1.5%，其中下岗职工占安置总人数的 46.3%。调查还显示，街道（社区）在消化和吸纳劳动力就业方面保持良好的发展势头，2002 年平均每个街道拥有文化、维修、代销、小餐桌等服务机构 149.3 家，就业人员平均达 583.6 人。预计 2003 年服务机构和就业人员将分别增长 11.4% 和 15.7%，2004 年将比 2002 年分别增长 29.1% 和 33.1%。

三、2003 年至 2004 年劳动力需求特点及趋势

调查显示，面对未来，有 47.6% 企事业单位明确表示近两年将会增加录用职工，需求数量达 9582 人，相当于现有在岗职工人数的 4.6%。其中准备录用下岗职工 1804 人，占 18.8%。用人单位在用工标准方面也提出了明确的要求，集中表现为五种趋向：

1. 第三产业仍处于劳动力需求的主体地位。第三产业是吸收劳动力、安置就业的重要渠道，对社会经济发展起着举足轻重的作用。近几年来，社会服务业快速发展，从业人数不仅每年保持

较高的增长水平，而且还将是今后就业需求的热点行业。调查显示，近两年第三产业有43%的单位表示要录用员工，录用员工数量平均相当于本单位在岗职工的6.0%，比第二产业高出1.4个百分点。其中部分行业录用增幅较大，如住宿和餐饮业录用员工数量相当于本单位在岗职工的16.4%，批发与零售业为11.8%，教育业为11.6%，居民服务业和其他服务业为10.7%等。

2. 非公有制经济成为吸纳劳动力的主渠道。随着企业制度变革和内部经营机制转换，企业减员增效，合理分流成为大势所趋。在国有单位和城镇集体单位的从业人员逐年下降的同时，非公有制经济快速发展，逐步成为就业的主渠道。详见表1。可见，私营、个体经济和股份制经济的用人需求增势强劲，吸纳劳动力的作用越来越重要。

表1 今明两年拟录用新员工的单位分布

	国有企业	集体企业	联营	外资	私营	其他
招用新员工单位比例	53.2	28.6	43.3	60.0	57.1	50.0
新员工占在职职工比例	2.7	5.8	7.8	7.8	24.9	21.4

3. 用人单位对劳动力素质的要求不断提高。主要体现在三个方面：一是对文化程度更加重视。在计划增加录用员工的企业中，首先考虑文化程度的占30.9%，第二位考虑的占34.5%，第三位考虑的占21.6%。其计划招收人员的学历要求是大学以上的占29.0%，大专和中专（高中）分别占13.6%和39.0%，初中和小学以下分别占17.0%和1.5%。二是有技能专长的人员受欢迎。在企事业单位准备招录的人员中，管理人员占6.2%，中高级技术人员占14.9%，一般技术人员占19.2%，中高级技工占19.8%，一般岗位人员占38.6%。一般技术工人需求以社会服务业为主，对技术等级无要求的主要集中在批发零售贸易餐饮业等。三是对专业职称要求明确。其中要求有高级职称的占3.6%，中级的占18.6%，初级和无职称的分别占20.0%和57.7%。对职称要求较低的企业主要为第二产业中的一线工人岗位。

4. 青壮年是劳动力市场需求的主体。在计划招录员工的单位中，有八成以上的单位录用人员时要考虑年龄，其中表示第一位和第二位考虑年龄的单位合计达到51.6%，第三位考虑年龄的占29.4%。对招录人员年龄的具体要求为：30岁以下的占67.7%，30岁至40岁的占30.2%，二者共占97.9%。40岁以上的只是特殊岗位需求，所占比例仅为2.1%。

5. 长期用工和短期合同工为主体，临时用工形式灵活多样。工作经验是一种无形的财富，受到用人单位的青睐。有23.7%的企业表示录用人员时优先考虑有工作经验的人，有7.2%的企业优先聘用受过专项技能培训的人。长期用工因有利于提高和稳定员工素质，仍是占用工方式的主体。调查显示，有54.0%的企业以长期用工为主，有21.6%的企业以短期用工为主，而季节用工、以小时计工等形式多为一些生产季节性强、技术性不强或用人弹性大的企业所采用，起灵活补充作用。

四、存在的主要问题

1. 劳动力资源总量供大于求的矛盾突出。表现之一：劳动力需求面临“两大不足”。一是经济增长对劳动力的需求明显不足。按“九五”时期的就业弹性0.055，全省GDP每增长一个百分点，全社会就业人数增加3.88万人，“十五”时期全省国民经济力争保持8%左右的增长速度，所带动的就业约能安置155万人左右，占目前闲置劳动力资源的近1/4。二是第三产业从业人员比例偏低，对劳动力需求不足。我省第三产业的发展水平较低，第三产业从业人员的比重更低。2001年第三产业占全部从业人员的比例仅为23.6%，低于全国平均水平，在各省区中处于下游位置。不仅大大低于发达国家50%~60%的比例，也低于发展中国家30%~40%的水平。“十五”期间若最低保持“九五”时期的第三产业从业人员增长速度，第三产业约只能增加191万个就业岗位。

表现之二：劳动力供给面临“三大压力”。全省的就业压力主要来自三个方面，一是“人口型”压力，来自每年新成长的劳动力，每年约有100多万人；二是“改革型”压力，国有和集体企业的下岗职工每年约新增20多万人，事业单位改革也将分流大量人员；三是“农村剩余型”压力，来自农村600万左右的剩余劳动力。

综合上述分析，“十五”期间经济增长和第三产业发展能增加350万个左右就业岗位，但与至少1000万人寻求就业岗位相比，供需缺口仍达650万人左右，劳动力供大于求的矛盾依然突出。

2. 劳动力就业的供求结构性矛盾严重。主要表现在三个方面：一是受教育程度供需不相适应。第五次人口普查显示，2000年我省人口的受教育程度，大学占2.9%，高中占11.3%，初中42.1%，小学及文盲占43.5%。这与用人单位对文化水平的要求相差较大。二是一般人员过剩与技术人才不足并存，特别是一些技术含量高的工种和熟练工种难以招收到合格的劳动者。不少企业反映因缺少高级技术人才，不能开发出高科技、高附加值的产品；缺少高级技工，不能及早发现和避免机械设备运行中的故障。反之，一些非技术工和非熟练工一旦失业，就往往难以实现再就业。三是培养和教育状况不能适应企业需求。表现为三种情况，第一是受过专业培训的人员比例低；第二是培训专业设置不对路，培训起点及培训质量较低，难以适应对高技术人才的要求；第三是培训时理论多、实践少，造成学员动口能力强，动手能力弱等。

3. 用人管理体制僵化限制了人员的合理流动。国有和集体企事业单位反映存在的问题主要有三个方面：一是招聘职工时人事关系手续烦琐，增加了大量工作负担。二是人才留不住与因人设岗现象并存。一方面由于收入差距小，造成人才留不住。如保定国际旅行社先后招聘和培养数名英、日语导游，都未能留住。另一方面是混岗现象在一些单位不同程度地存在。如某市盐业公司财务业务科室和稽查队岗位少人员多，只好多人一岗。三是对辞退或自动离职人员的档案关系、养老保险、医疗保险等，如果本人不来办理就无法转出。政府要制定相关政策，确定处理办法等。而非公有制企业情况较好，如保定肯德基有限公司认为，本企业管理人员与一般岗位人员的1:8比例结构是科学合理的。

4. 困难群体就业形势严峻。部分城镇失业人员、下岗失业职工，由于存在明显弱势，就业的竞争力不强。比较集中的是下列四类群体：一是年龄偏大的，特别是40岁以上的群体；二是文化偏低的，特别是小学及以下受教育程度的群体；三是技术水平偏低的人员，特别是初级技能以下的群体；四是妇女群体，由于女性生理特点决定的适应性以及目前有关女职工保护的费用都需企业承担等原因，女性就业难的现象较为突出。

5. 市场导向不够完善制约着就业工作。一方面，由于就业和再就业经费紧张，造成部分欠发达地区劳动力市场设施落后，无法形成市场规模和市场就业氛围。劳动力信息网络不健全，信息传递滞后，也影响了供需双方对劳动用工需求的了解。另一方面，一些企业用工行为不规范，如用人情工，恶意用工等行为，也在一定程度上加剧了劳动者就业难度。

五、几点对策和建议

1. 立足发展，扩大就业。扩大就业问题的根本途径是发展经济。只有经济发展了，才能创造更多的就业岗位。从公布的统计数据也可以看出，越是经济发达地区，失业率越低。“十五”期间，全省将力争保持8%以上的经济增长速度，可保证至少提供155万个就业岗位。

2. 促进第三产业跨越式发展。据国家统计局测算，第二产业增加值每增长1个百分点和第三产业增加值每增长1个百分点，平均增加就业岗位之比为17:85。为此，必须多管齐下，尽快改变我省第三产业的发展不充分，从业人员比例仍然偏低的现状。

3. 增加和调整就业资金投入。目前对城镇失业人员的部分资金投入，重点是投入到低保和失业保障方面，对促进就业的资金投入却明显不足。各级政府还没有从以基本生活保障为工作重心转到以促进就业保障为工作重心上来，尤其是还没有建立规范的促进就业基金，直接影响了扩

大就业措施的落实。

4. 大力发展中小企业。中小企业是吸纳就业最主要的渠道,目前世界多数国家均将对中小企业的扶持作为政府的工作重点之一。目前各级政府和有关部门对企业的扶持重点则是“抓大放小”,这一政策不利于中小企业发展。建议树立“抓大促小”工作新思维,通过发展中小企业带动就业率的提高。

5. 加大再就业培训力度。目前,我省对失业者再就业能力的培训上存在培训机构不规范、培训课程不对路、培训费用过高、培训单位与用人单位脱节等诸多问题,致使一些失业者经培训后仍然失业。

6. 尽快建立适应市场需求的人才培养结构。目前的就业矛盾,既存在总量问题,也存在结构问题。结构问题主要反映在教育体制和人才培养结构上。突出反映为,一方面因某些专业过剩致使一批大学生成为失业者,另一方面是某些技术工种严重不足。

7. 建立和强化全省统一的劳动力市场。要建立和发挥全省统一、高效和竞争有序的劳动力市场,努力改变一些地区和部门的失业者求职无门,用工者招人无路,严重制约经济欠发达地区与经济发达地区之间、城乡之间和行业之间的劳动力转移和流动等不正常现象的存在。

8. 促进形成就业服务体系。积极筹备和建立一整套沿着制度化、经常化、专业化、社会化方向发展的城镇就业服务和反贫困工作的运行机制,帮助失业者解决再就业服务方面遇到的诸多难题。

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第70页)

6. 毕业生自己还应该摆正心态,认清形势,根据现实调整自己的就业期望值,确立适当目标,加大就业信息的收集、开发力度,掌握求职技巧,向雇主传递有效的信号,让雇主通过这些信号相信自己是值得雇用的好员工。首先要求传递的信息一定要真实;其次关键是要有自己的特色,使自己脱颖而出受到雇主青睐。这就要根据职业要求向雇主传递自己适于这种工作的信息,让雇主知道自己的特长^[9]。如应聘销售主管,就要在面试中显示出自己出色的口才,讲清楚自己成功推销活动的案例等;再次在应聘的整个过程中,要注意每一个细节,如得体的打扮与举止,与雇主的约会要守时,言辞要礼貌等等。

参考文献:

- [1] 顾一冰. 大学毕业生太多了 [N]. 南方周末, 2002-12-6.
- [2] 顾春. 大学生毕业难题 [N]. 人民日报, 2003-1-17.
- [3] 李睿. 非对称信息博弈论与经济管理方法 [J]. 情报理论与实践, 1999, (3).
- [4] 朱盛镭. 不对称信息理论在汽车市场交易中的应用 [J]. 汽车工业研究, 2002, (3).
- [5] 吴昆. 迈克尔·斯彭斯及其信号经济理论 [J]. 经济学动态, 2001, (10).
- [6] 张维迎. 博弈论与信息经济学 [M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1996.
- [7] 江世银. 论信息不对称条件下的消费信贷市场 [J]. 经济研究, 2000, (6).
- [8] 张维迎. 博弈论与信息经济学 [M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1996.
- [9] 胡永远, 李少斌. “逆向选择”下的个人人力资本投资 [J]. 人口与经济, 2001, (6).
- [10] 徐迅雷. 怎么那么多“学生会副主席” [N]. 中国经济时报, 2002-11-29.
- [11] 管毅平. 宏观经济波动的微观经济行为分析 [M]. 上海: 立信会计出版社, 2000.
- [12] 张维迎. 詹姆斯·莫里斯论文精选: 非对称信息下的激励理论 [M]. 北京: 商务印书馆, 1997.
- [13] 陈家兴. 棒喝时代: 招聘会岂能只招不聘 [EB/OL]. <http://www.sina.com.cn>, 2002-12-1.
- [14] 苏清. 就业本不易违约更不该, 大学生签约别二心 [N]. 新闻晨报, 2002-11-25.
- [15] 蒋海. 不对称信息、不完全契约与中国的信用制度建设 [J]. 财经研究, 2002, (2).
- [16] 王晓旭. 怎样在大型招聘会上提高签约率 [N]. 21世纪人才报, 2002-11-26.

[责任编辑 崔凤垣]