

# 浦东新区劳动力就业竞争力研究\*

课题组

就业是民生之本，实现充分就业是构建社会主义和谐社会的必要前提与重要组成部分。改革开放以来，浦东新区经济的持续快速增长为就业奠定了较好的基础，但在劳动力就业总量较大、产业结构升级与就业变动不相协调、户籍人口人力资本水平不高，以及外来劳动力竞争加大等多种因素的影响下，浦东新区户籍人口要实现充分就业还有一些距离。努力提高本地劳动力的就业竞争力，切实提升他们的就业、创业与职业转换能力，实现充分就业，为新区经济发展与产业结构能级提升奠定坚实的基础，是新区政府面临的重要任务。

为了对浦东新区户籍劳动力的就业竞争力有一个基本的把握，本课题在分析浦东新区年度统计资料与第五次人口普查统计数据的同时，还实施了 1000 个样本的问卷调查。本报告共分六个部分，第一部分梳理就业竞争力的内涵与外延；第二部对浦东新区的人口与就业状况作一背景分析；第三部分是关于问卷调查的结果分析；第四部分对浦东新区劳动力就业竞争力进行优劣势分析；第五部分对影响劳动力就业竞争力的产业因素进行分析；第六部分着重从劳动部门的角度提出浦东新区提升劳动力就业竞争力的对策建议。

## 一、就业竞争力的内涵与外延

近年来，理论界与经济界对竞争力研究较多。竞争力是一种能力，也是一种优势。作为能力的竞争力是指社会组织所具有的竞争能力，作为优势的竞争力是指社会组织相较其他组织所具备的竞争地位。竞争力研究一般应用在国家竞争力、城市竞争力与企业竞争力等层面。

国家竞争力集中体现在其产业在国际市场中的竞争表现，一个国家的特定产业是否具有竞争优势取决于四大主要因素，即生产要素、需求条件、相关产业和支持性产业的表现、企业的战略结构和竞争对手，此外政府的作用和机遇两大因素也有重要影响。城市竞争力一般指城市凭借其所拥有的资源或者所吸纳的资源所表现出来的，优于其他城市创造与实现价值和财富的优势与能力。企业竞争力

---

\* 本报告为浦东新区劳动和社会保障局委托课题报告的部分内容。由刘社建、王振执笔。

是指企业在一定环境下的生存发展能力,这种生存发展能力体现为一个企业在一定的环境下所持续拥有的比其他企业更有效地创造价值向市场提供产品或服务,适应顾客和市场需求并实现价值或获得不断的盈利和发展的能力。

就业竞争力虽然在一般就业研究中使用的较多,但相关文献中并没有对就业竞争力做出明确而清楚的阐述。一般而言,就业竞争力是指劳动者依靠通过教育、培训与干中学等多种途径获得的人力资本,在完善的劳动力市场上进行公平竞争,在市场平均劳动条件与获取市场平均薪酬的前提下,在与其他劳动力的竞争中获取就业岗位,以及在不同就业岗位间顺利转换的能力。

对于就业竞争力的定义,有必要从以下几方面进行深入了解:

第一,就业竞争力的基础是人力资本。人力资本水平是就业竞争力的最为核心的条件,虽然这并不是决定就业竞争力的唯一条件。

第二,提升人力资本水平的因素包括教育、培训与干中学。教育、岗前培训、在职培训以及干中学均为提升人力资本水平的重要因素,尤其是干中学对于提升人力资本水平具有重要作用。

第三,就业竞争力需要在完善或者是至少相对比较完善的劳动力市场中进行衡量。完善的劳动力市场意指劳动力供给需求双方主体地位完全确立、信息完备、法规完善、运转流畅,不存在政府过度干预的劳动力市场。

第四,就业竞争力是相对于其他劳动者而言的。就业竞争力是一种相对指标,虽然在教育水平与职业技能方面需要达到一定的绝对要求,而且要求不同劳动力要根据自身条件找准在劳动力市场上的定位而寻找相应工作,而不能寻找自身学历与技能难以适应的工作。

第五,就业竞争力包括初次、多次就业能力与职业转换能力。就业竞争力不仅仅指初次就业能力,而且也包括劳动者的多次就业能力以及在不同职业间的转换能力。

第六,就业竞争力同样包括创业能力。创业是解决就业与繁荣经济的不可或缺的重要组成部分,创业能力的高低也决定着就业竞争力的高低。

## 二、浦东新区的人口与就业结构<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>本部分数据如未特殊注明均选自历年《上海统计年鉴》与《浦东统计年鉴》及自行测算。

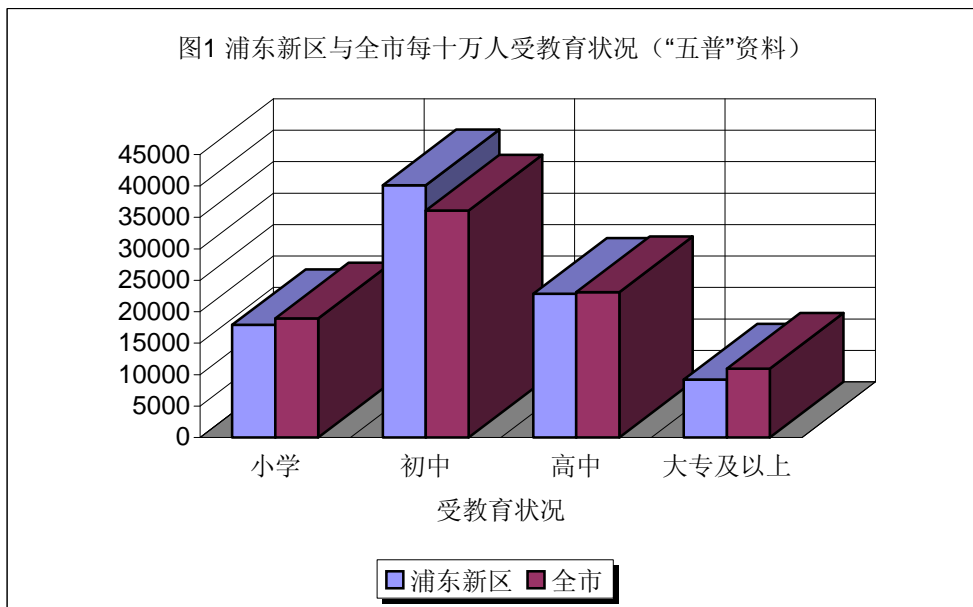
近年来浦东新区人口持续增长，2003 年底浦东新区户籍人口 176.69 万人，占全市人口的 13.2%。全部人口中男性 89.03 万人，女性 87.66 万人，男性在全部人口中所占的比例略高于女性。

人口状况是决定劳动力的重要因素。浦东新区的人口状况既为劳动力提供了丰富的资源，同时也为就业带来了一定的压力。尤其是在产业结构升级过程中户籍人口的教育水平显得相对落后，而且一些低学历劳动者还不太情愿从事一些低级工作，导致户籍劳动力的就业形势变得较为严峻。（见表 1）

表 1：近年浦东新区人口变动状况

年份	1993	1995	2000	2002	2003
年末总人口	143.73	148.63	164.87	172.82	176.69
男	71.59	74.23	82.75	86.97	89.03
女	72.14	74.40	82.12	85.85	87.66

浦东新区人口受教育的平均水平低于全市人口受教育水平。从 2000 年“五普”数据来看，除了每十万人中初中程度的人口 40118 人高于全市的 36083 人，其他小学、高中、大专及以上的指标均低于全市水平。浦东新区还有一定数量的人口受教育水平较低是影响劳动力就业竞争力的一个重要因素。（见图 1）



近年来浦东新区从业人员总量持续增加，从业人员的产业结构特征持续优化。2003 年浦东新区总从业人员 126.87 万人，占全市就业人员的 15.6%。在总量持续增加的同时，浦东新区从业人员的产业结构也得到进一步的优化。2003 年第三产业吸纳的从业人员为 71.68 万人，占全部从业人员的 56.50%，较全市

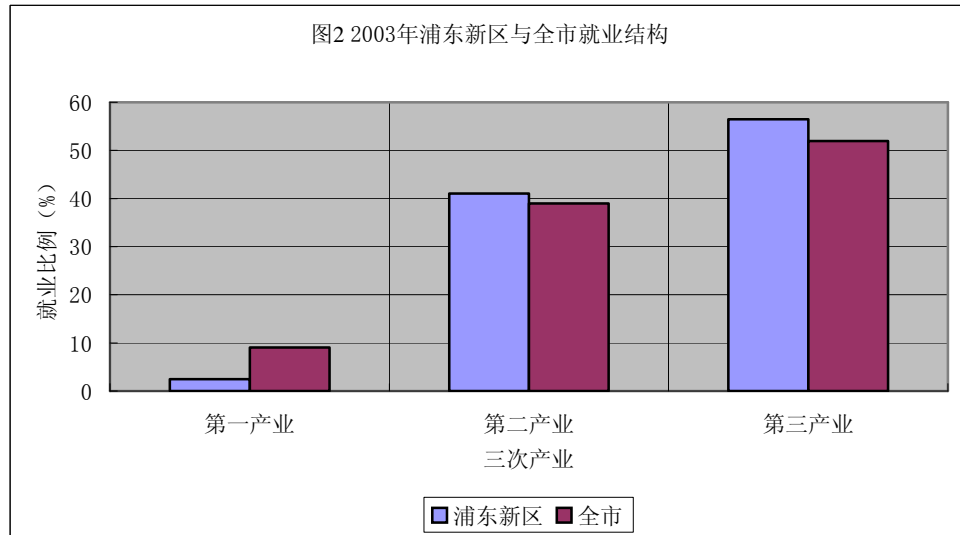
第三产业占从业人员 51.93%的比例多了 4.57 个百分点。同年第二产业吸纳从业人员的比例为 41.03%，较全市第二产业占全部从业人员 39.00%的比例高 2.03 个百分点。同时第一产业占全部从业人员的比例仅为 2.47%，较全市第一产业占全部从业人员比例 9.07%低 6.60 个百分点。可见浦东新区第二、三产业在经济发展中的地位较全市更为突出，同时第二、三产业在吸纳从业人员方面发挥着重要的作用。（见表 2、表 3、图 2）

表 2：浦东新区从业人员的产业结构状况

年份	1993	1995	2000	2002	2003
总计（万人）	104.40	107.97	104.04	119.99	126.87
第一产业	4.98	4.76	4.25	4.45	3.13
第二产业	66.37	63.25	48.06	53.91	52.06
第三产业	33.05	39.96	51.73	61.64	71.68
总计（%）	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
第一产业	4.77	4.41	4.08	3.71	2.47
第二产业	63.57	58.58	46.19	44.93	41.03
第三产业	31.66	37.01	49.73	51.36	56.50

表 3：全市从业人员的产业结构状况

年份	1993	1995	2000	2002	2003
总计（万人）	85311	794.19	745.24	792.04	813.05
第一产业	98.58	78.25	88.61	84.24	73.72
第二产业	494.68	432.57	313.45	320.93	317.12
第三产业	259.85	283.37	343.18	386.87	422.21
总计（%）	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
第一产业	11.56	9.85	11.89	10.64	9.07
第二产业	57.99	54.47	42.06	40.52	39.00
第三产业	30.45	35.68	46.05	48.84	51.93



从浦东新区从业人员的所有制结构状况来看，国有经济仍是吸纳从业人员的重要渠道。2003年国有经济吸纳的从业人员为674381人，占全部从业人员的53.15%，虽然此比例较以前年度有所减少，但国有经济仍发挥着吸纳从业人员半壁江山的作用。国有经济吸纳从业人员过多，在一个方面说明从业人员仍没有转变倾向于在国有经济就业的观念。

2003年集体经济吸纳从业人员135592人，占全部从业人员的10.69%。近年集体经济吸纳从业人员的总量与比例近年来逐渐提高，集体经济在吸纳从业人员方面发挥着越来越重要的作用。

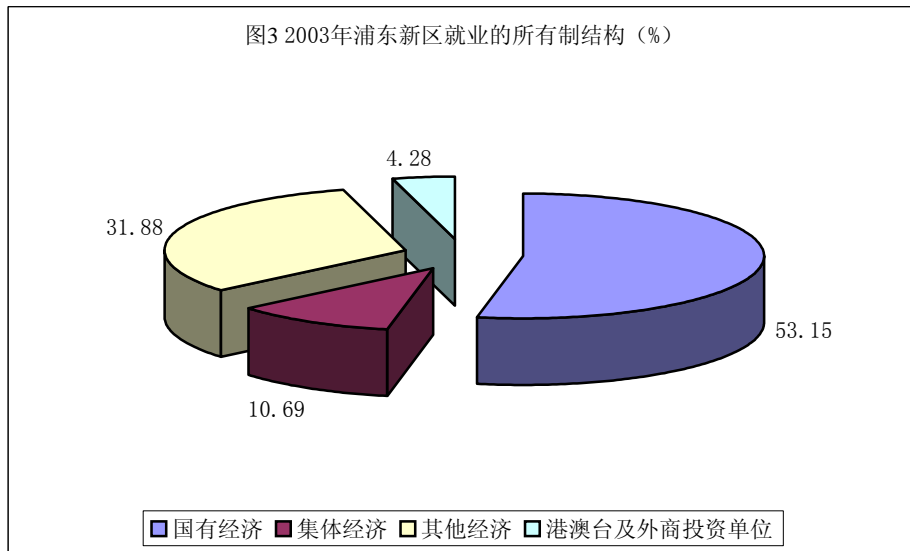
2003年其他经济吸纳从业人员404422人，占全部从业人员的31.88%。与集体经济相同，近年其他经济吸纳从业人员的总量与比例逐渐提高，随着经济的逐渐发展与创业氛围的进一步优化，其他经济在吸纳从业人员方面将发挥更加重要的作用。

随着近年港澳台及外商投资在浦东新区的增加，港澳台及外商投资单位吸纳的从业人员逐渐增加，2003年吸纳了从业人员54322人，虽仅占全部从业人员的4.28%，但随着浦东新区进一步的发展与外商投资的逐渐增加，港澳台及外商投资单位将吸纳更多的从业人员。

表4：浦东新区从业人员的所有制结构状况

年份	1993	1995	2000	2001	2002	2003
总计(人)	1043985	1079744	1040411	1114514	1199864	1268717
国有经济	788821	798884	636923	650633	686637	674381
集体经济	18146	38243	61000	85608	107590	135592
其他经济	237018	242617	316063	344027	361881	404422

年份	1993	1995	2000	2001	2002	2003
港澳台及外商投资单位	--	--	26425	34246	43756	54322
总计 (%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
国有经济	75.56	73.99	61.22	58.38	57.23	53.15
集体经济	1.74	3.54	5.86	7.68	8.97	10.69
其他经济	22.70	22.47	30.38	30.87	30.16	31.88
港澳台及外商投资单位	--	--	2.54	3.07	3.65	4.28



### 三、浦东新区劳动力就业竞争力——基于调查问卷的分析

#### 1、调查概况

为配合本次课题，浦东新区劳动和社会保障局组织了有效人数为 1000 人的问卷调查。此次调查选择了四个街道（镇）共十个居委会，具有较强的代表性，做到了远郊镇、迁移镇与其他镇的结合，基本能代表浦东新区劳动力就业竞争力情况。此次有效回收问卷 1000 份，样本数量基本可以反映调查所需要的情况。

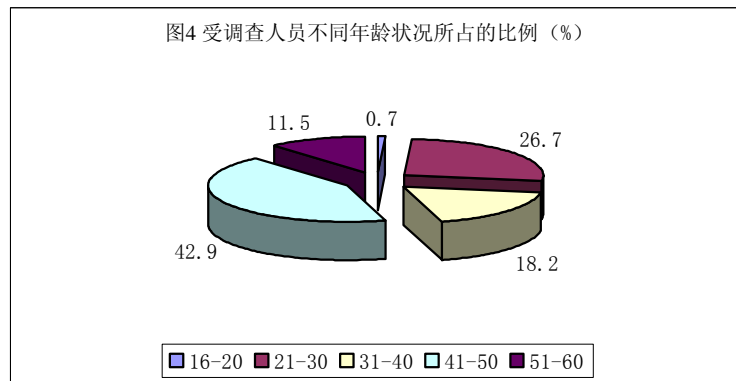
此次问卷包括被调查者的基本情况、就业基本情况、接受职业培训的情况与对就业竞争的认识四部分，共 24 个问题。基本概况包括被调查者的性别、年龄、工作地、身份、文化水平、工作单位性质与从事的第几份工作等内容，就业基本情况包括工作岗位获得途径、从事求职次数、求职方式与期望月薪等内容，接受职业培训包括是否接受过专门技能培训与是否拥有培训证书等情况，对就业竞争

的认识包括对于外地人就业竞争的认识，如何提升就业竞争力，为提升就业竞争力对政府有什么要求等相关内容。总的来看，问卷中涉及的相关问题，对于深入了解浦东新区户籍劳动力的就业竞争力状况，以及采取有的放矢的政策提升劳动力就业竞争力具有积极的理论意义与实践意义。

## 2、调查问卷情况

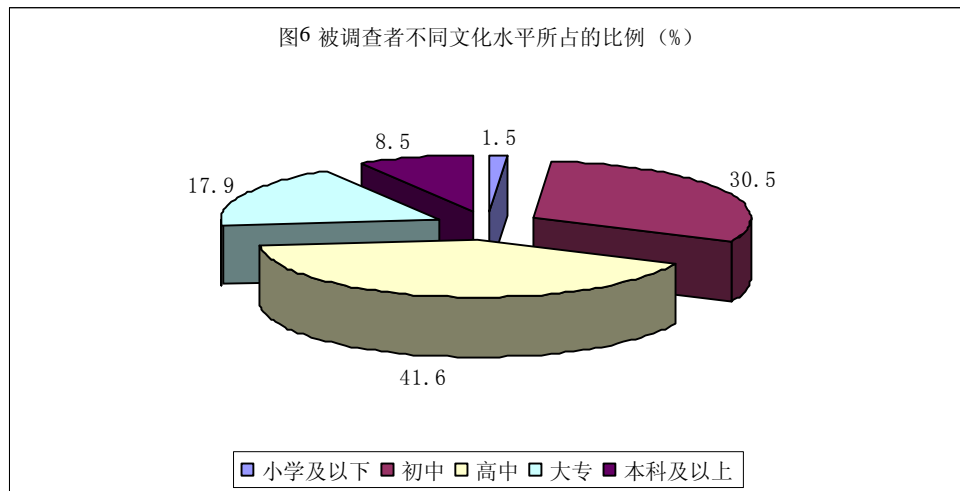
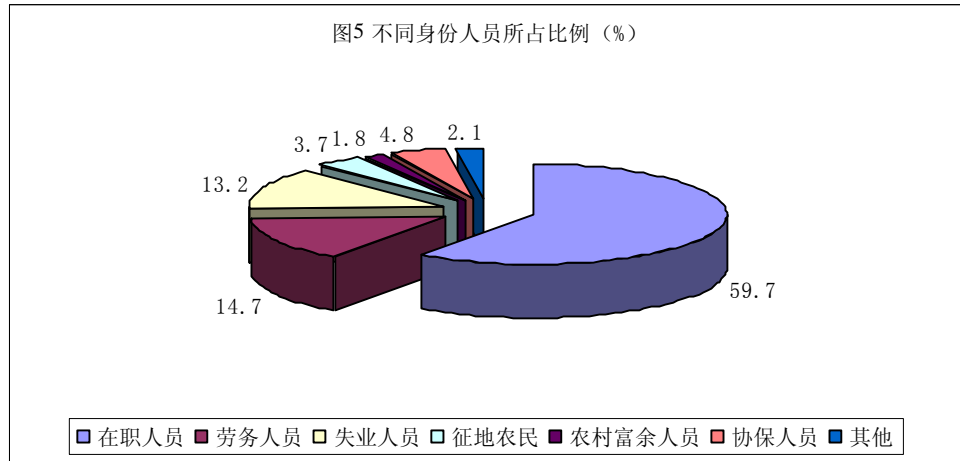
### (1) 被调查者基本概况

此次被调查者 1000 人中，男性 540 人，女性 460 人。被调查者的年龄中以 41-50 岁的人员居多，共有 429 人。这一年龄段的人员居多，在一定情况下可能会影响到调查问卷的分析结果，而且这一年龄阶段的人在未来一段时期内会退出劳动力市场，也可能导致在一定程度上问卷结果分析的偏差。21-30 岁年龄段 267 人，这一阶段的年龄人应该适当再提高。31-40 岁年龄段 182 人，51-60 岁的年龄段 115 人，16-20 岁年龄段 70 人。（见图 4）



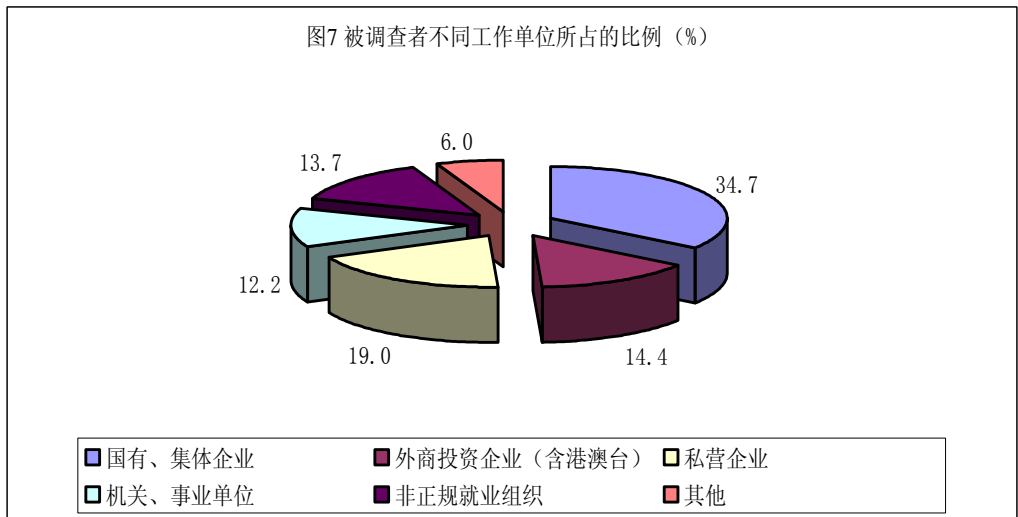
被调查者以在浦东工作的居多，在浦东工作的占 84.8%，在浦西工作的占 15.2%。被调查者在职人员共 597 人，劳务人员 147 人，失业人员 132 人，征地农民 37 人，农村富余人员 18 人，协保人员 48 人，其他人员 21 人。（见图 5）

可能受被调查者范围的影响，被调查者文化水平普遍不高。小学及以下的 15 人，初中 305 人，高中 416 人，大专 179 人，本科及以上仅有 85 人。（见图 6）



被调查者以在国有、集体企业中工作者居多占 34.7%，在港澳台、外商投资企业工作者 14.4%，在私营企业中工作者 12.2%，在非正规就业组织中 13.7%，其他组织中 6.0%。

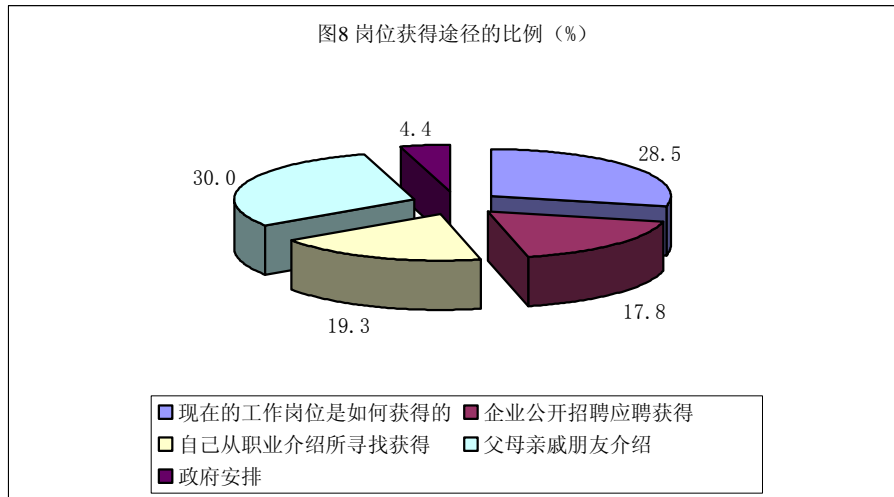




被调查者目前从事的工作份数呈递减趋势，即从事的工作份数越多比例越低，这也从某一方面说明被调查者的流动性不强，在一定程度上说明其职业转换能力较弱，当然换的工作越多也并不意味着就业竞争力越高，工作流动性低也说明户籍劳动力对于稳定工作的偏好。被调查者目前从事的工作中为第一份工作者占 46.4%，第二份占 38.9%，第三份占 9.9%，第四份占 3.3%，第五份及以上为 1.5%。

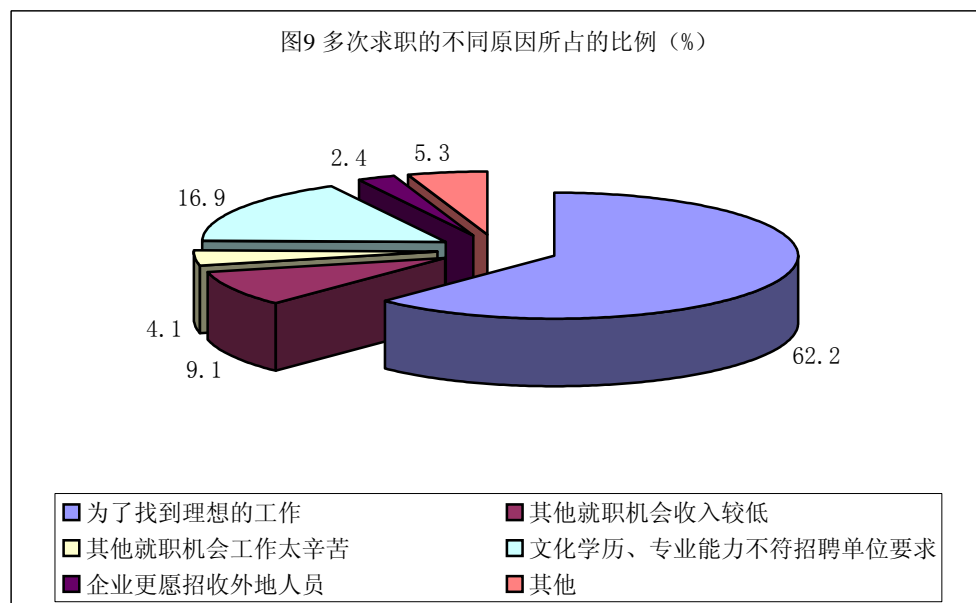
### (2) 被调查者就职基本情况

被调查者获取工作岗位的途径是衡量劳动力就业竞争力的一项重要指标。在获取工作岗位的途径中，政府安排所占的比例最高，为 30.0%，政府安排所占的比例最高一方面说明政府在促进就业方面做出了大量的努力，同时也至少说明接受调查的劳动力就业竞争力不是很强。通过企业公开招聘应聘获得的居第二，占 28.5%。自己从职业介绍所寻找获得占 17.8%，父母亲戚朋友介绍获得占 19.3%，其他途径为 4.4%。



为获得工作岗位进行求职活动次数的多少也是衡量劳动力就业竞争力的重要指标。进行1次求职活动就获得工作岗位的比例最高，占67.8%；2-4次就获得的占28.4%；5次以上才获得的最少只有3.8%。从此项指标来看，户籍劳动力的就业竞争力较强。

对于通过多次求职活动才获得工作的被调查者来说，为了找到理想的工作才多次求职是最主要的原因，比例高达62.2%；其次是文化学历、专业能力不符合招聘单位要求的占16.9%；其他就业机会较低的占9.1%；其他就业机会工作太辛苦的占4.1%；企业更愿招收外地人员的占2.4%；其他为5.3%。



与通过多次求职活动才获得工作相对应的问题是如果求职失败的话原因是

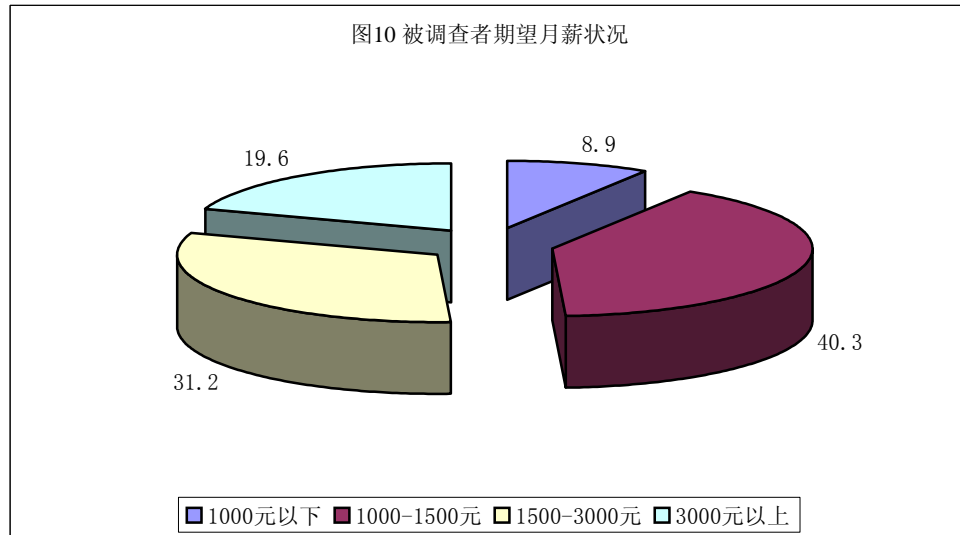
什么，回答学历不符合招聘单位的要求最高占 34.0%，这说明学历仍然是衡量就业竞争力的主要因素，虽然学历并不代表能力，但是在难以在较短时间内衡量劳动力能力的情况下，学历仍然可以作为一种代表劳动力就业竞争力的“符号”，被企业所采用，通过发展教育以提升劳动力的受教育水平仍然是提升就业竞争力的主要途径。一般企业也较为看重工作经历，因工作经历不足求职失败的原因居第二位，为 23.3%。缺少职业资格证书的占第三位，为 19.7%；因为实际工作能力不能胜任应聘岗位要求的占 8.7%；其他求职者实力较强的占 7.9%；其他原因的为 6.4%。对于此问题，不同身份的被调查者的答案具有较大的不同。从总的来讲，最主要的原因是学历不符合招聘单位的要求，除了征地农民外其他身份的被调查者均是以此为最主要原因。但是征地农民中选择最多是缺少职业资格证书，且比例高达 50.0%，可见针对征地农民努力推出相应的职业培训，是促进征地农民就业的有效途径。

表 5：不同被调查者就职失败的原因

原因	所占比例 (%)					
	在职人员	劳务人员	失业人员	征地农民	农村富余	协保人员
学历不符合招聘单位的要求	32.7	36.6	35.6	21.4	37.5	32.4
缺少工作经历	27.9	22.0	22.2	7.1	25.0	5.4
缺少职业资格证书	17.9	15.8	21.1	50.0	12.5	24.3
实际工作能力不能胜任应聘岗位要求	7.4	14.6	4.4	7.1	12.5	16.3
其他求职者实力较强	10.0	4.9	6.7	0.0	0.0	10.8
其他	4.1	6.1	10.0	14.4	12.5	10.8

通过被调查者的期望月薪也可以从一方面看出劳动力的就业竞争力。选择期望月薪为 1000-1500 元的比例最高，占 40.3%，在 2004 年上海城镇人均可支配收入为 16682.8 元的情况下，这个期望月薪比较合理。选择期望月薪 1500-3000 元的占 31.2%；而选择 3000 元以上的也有 19.6%的比例；选择 1000 元以下的仅占 8.9%，这部分人员的绝大部分均为高中以下学历者，仅 1 位具有本科及以上学历的选择了 1000 元以下，而且这位人员还是超过 50 岁的在职人员。

图10 被调查者期望月薪状况



### 3、被调查者接受职业培训的情况

在接受学历教育期间是否接受过专门技能培训，将影响到劳动力的就业竞争力。在被调查的人员中有高达 63.3%的在学校中没有接受过专门技能训练。这在一定程度上反映了学历教育缺乏相应职业技能训练的状况，虽然学历教育与职业教育并不相同，但也有必要安排一定的相应职业技能教育。

浦东新区职业培训方面的工作较为突出，接受调查者中有 53.9%在就业前接受过基本的职业培训。职业培训的经验对于顺利求职具有较大的影响作用。

被调查者没有职业技能证书的占 29.3%，拥有 1 份职业技能证书的占 41.2%，2 份以上的为 29.5%。

在拥有职业技能证书的被调查者中，没有级别的占 27.9%；初级的占 35.2%；中级的占 30.3%；高级的仅有 6.6%。

对于拥有职业技能证书的人员中，认为职业技能证书具有很明显的占 28.6%；认为有作用但不明显的为 50.1%；没有作用的 21.3%。

单位安排的上岗前的技能培训是提升劳动者就业能力的重要途径。在被调查者单位安排上岗前技能培训的占 61.5%；没有安排的占 38.5%。

在工作过程中的在职培训也是提升劳动者就业能力的重要途径。在被调查者单位提供技能培训并很满意的最低占 27.6%；有但一般的占 43.0%；没有的占 29.4%。这说明对于企业而言有必要安排必要的令职工满意的在岗技能培训。

#### 4、被调查对象对就业竞争的认识

许多外地人员愿意在浦东新区找工作，而同时一些企业也更情愿招收外地人员。对此现象的解释，更多的被调查者认为外地人比本地人更加吃苦耐劳，选择此选项的高达 85.1%；选择外地人的收入要求比本地人的低也较高，占 77.9%。可见外地人比本地人能吃苦且收入要求较低，是企业更愿意招收外地人员的主要原因。其他选择的比例较低，排在第三的为外地人每天工作的时间可以比本地人长，这个选项占的比例为 49.5%；此外，其他选项均非常低。选择外地人的文化素质比本地人高的占 3.9%；选择外地人的实际工作能力比本地人强的占 6.2%；选择外地人比本地人适应力强的为 23.5%；选择其他的为 0.7%。（此问题答案最多可选三项）

表 6：不同被调查者对外地人员在浦东就职的看法

原因	所占比例 (%)					
	在职人员	劳务人员	失业人员	征地农民	农村富余	协保人员
他们比本地人更加吃苦耐劳	86.9	86.3	83.2	78.4	83.3	77.1
他们的收入要求比本地人低	77.1	79.5	79.4	89.2	77.8	81.3
他们的文化素质比本地人高	3.9	1.4	6.9	2.7	0.0	4.2
他们的实际工作能力比本地人强	6.9	3.4	5.3	5.4	5.6	4.2
他们的适应能力比本地人强	26.4	23.3	16.0	13.5	16.7	22.9
他们每天工作的时间可以比本地人长	45.3	65.1	47.3	64.9	83.3	35.4
其他	0.3	0.7	1.5	0.0	0.0	0.0

对于如果就现在的工作岗位在劳动力市场上与其他求职人员共同竞争，被调查者觉得在哪些方面具有优势的问题，排在首位的是不需要解决住宿，此项比例为 65.5%；其他是熟悉当地情况，比例为 53.0%；再次是文化素质高，比例为 33.0%；选择受过专门的职业技能培训的为 25.6%；选择头脑灵活的为 26.4%；选择可随时加班的为 14.8%；选择对工资和社会保险要求不高的为 11.6%；选择其他的为 0.6%。（此问题答案最多可选三项）

表 7：不同被调查者对自身优势的看法

在哪些方面具有优势	所占比例 (%)
-----------	----------

	在职 人员	劳务 人员	失业 人员	征地 农民	农村 富余	协保 人员
文化素质高	41.9	26.0	19.1	8.1	11.1	18.8
熟悉当地情况	56.6	61.0	37.4	40.5	33.3	56.3
不需要解决住宿	66.5	75.3	47.3	75.7	83.3	64.6
受过专门的职业技能培训	31.0	24.0	16.0	8.1	22.2	10.4
头脑灵活	30.8	23.3	20.6	10.8	5.6	22.9
可随时加班	15.7	15.1	10.7	24.3	5.6	16.7
对工资和社会保险要求不高	7.4	20.5	6.9	29.7	16.7	22.9
其他	0.2	0.7	1.5	0.0	0.0	0.0

对于为了提高就业竞争力，被调查者认为自己应该从哪些方面着手努力的问题，更多的是选择了多掌握几门技能，占 66.8%；其次为提高文化学历水平，为 65.7%。多掌握技能与提高文化学历水平是提高就业竞争力的主要途径，值得注意的是就被调查者而言技能比文化学历水平更为重要，虽然重要程度判别不是太大。选择集中力量提高与现任工作有关的专业技能的占 42.1%，选择根据行情选择一门更加实用的技能学习的占 18.0%；选择增加从业经历，进行多岗位锻炼的占 25.7%；选择其他的占 0.5%。（此问题答案最多可选三项）

表 8：不同被调查者对提高就业竞争力的看法

该从什么方面着手努力	所占比例 (%)					
	在职 人员	劳务 人员	失业 人员	征地 农民	农村 富余	协保 人员
提高文化学历水平	67.8	62.3	64.9	59.5	83.3	56.3
多掌握几门技能	69.9	64.4	68.7	37.8	27.8	72.9
提高与现任工作有关的专业技能	49.3	47.9	22.1	21.6	22.2	16.7
根据行情选择一门更实用的技能学习	15.8	18.5	20.6	21.6	38.9	20.8
增加从业经历，进行多岗位锻炼	26.1	23.3	27.5	21.6	5.6	33.3
其他	0.5	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0

对于如果重新找一份工作，被调查者的信心如何的问题，选择找一份一般工作不难的选项最多，但也仅占到 32.9%。其次是选择找到新工作不容易，此选项比例为 28.1%；再次是选择需要政府帮助的，占 19.1%；认为很快可以找到理想的新工作的比例为 14.4%；认为需要亲戚朋友帮忙的占 4.7%；选择其他的为 0.8%。

表 9：不同被调查者对重新找一份工作的信心

被调查者的信心如何	所占比例 (%)					
	在职人员	劳务人员	失业人员	征地农民	农村富余	协保人员
很快可以找到理想的新工作	19.4	10.3	3.9	0.0	0.0	8.3
找一份一般工作不难	37.6	22.6	18.0	47.2	55.5	25.0
找到新工作不容易	27.7	29.5	32.0	27.8	5.6	33.4
需要亲戚朋友帮忙	3.2	8.2	4.7	2.8	11.1	10.4
需要政府帮助	11.6	29.4	40.6	16.6	27.8	22.9
其他	0.5	0.0	0.8	5.6	0.0	0.0

对于为了提高就业竞争力，被调查者对政府有什么要求的问题，选择最多的是多提供实用技能培训机会，此选项为 69.0%，这也与为提高就业竞争力被调查者应该努力的方向相一致。其次是认为政府多提供就业信息，可见及时顺畅的信息对于完善劳动力市场与促进就业具有重要作用。选择对外地人员的就业范围要加以限制的占 40.1%，选择对个人选择的职业技能培训学习提供补贴的占 42.7%，选择其他的占 0.8%。（此问题答案最多可选三项）

表 10：不同被调查者对政府的要求

被调查者对政府有什么要求	所占比例 (%)					
	在职人员	劳务人员	失业人员	征地农民	农村富余	协保人员
多提供实用技能培训机会	74.6	65.1	58.0	59.5	50.0	60.4
对外地人员的就业范围要加以限制	41.2	40.4	42.7	21.6	5.6	41.7
对个人选择的职业技能培训提供补贴	43.9	49.3	29.0	45.9	55.6	35.4
多提供就业信息	54.7	69.2	74.0	64.9	83.3	56.3
其他	0.7	0.7	0.8	2.7	0.0	2.1

## 5、通过问卷调查得出的基本结论

通过问卷调查，对于浦东新区户籍劳动力的就业竞争力水平可做出大致的判断。由于接受调查的劳动力普遍教育水平不高，但此教育水平基本与浦东新区总体的受教育水平大致相当，所以也能反映浦东新区劳动力就业竞争力的总体水平。同时，受调查者的身份较为多样，也能大致代表浦东新区的全体劳动力。

总的来看，浦东新区户籍劳动力具有一定的就业竞争力，但是由于受到种种因素的限制，总体劳动力的就业竞争力还不是很高。具体表现为：受教育水平普遍不高，对政府依赖性较强，接受职业培训状况较差，劳动力流动性不是很强，对上海户籍较为依赖且因此相较外地劳动力具有优越感，缺乏主动提升人力资本水平的意识与努力等。

由于受到问卷调查对象选择以及被调查对象回答方面的影响，根据问卷调查结果得出的分析可能会存在一定的误差，但具体结论与实际情况应该相差不大。在未来一段时间为促进浦东新区的经济发展与产业结构调整能级提升以及更好地促进就业，有必要采取切实有效的措施努力提升户籍劳动力的就业竞争力。

## 四、浦东新区劳动力就业竞争力评估

### 1、浦东新区提升劳动力就业竞争力的努力

改革开放以来尤其是确立社会主义市场经济体制的改革目标以来，浦东新区按照全市的统一部署并根据实际情况出台了促进就业与发展职业培训等一系列政策，已基本构建了完善的劳动力市场体系，有力地提升了劳动力的就业竞争力，有效促进了全社会的就业。

目前新区已形成“一个核心机制，四个支撑体系”为构架的劳动力市场体系，劳动力市场在配置劳动力资源扩大就业、促进经济发展与维护社会稳定等方面发挥了重要作用。在政府宏观调控指导下，市场化的就业核心机制充分发挥作用，已形成企业自主用工、个人自主择业、双向选择与公平竞争的市场化就业格局。

上海市出台了一系列积极促进就业的措施，这些措施包括努力提升就业岗位、促进就业税收优惠、规范企业裁员与政府购买公益性就业岗位，大力促进非正规就业，实施“万人就业项目”等。通过完善职业指导，开展包括开业培训与转岗培训等在内的职业培训与政府购买培训等努力提升劳动力素质。通过构建失业预警体系，完善劳动合同制度，实施最低工资制度，发布行业工资指导线，实施职业资格准入制度，推出双证书制度与“1+X”培训，努力构建市、区（县）、街道（镇）三级促进就业网络，推出专职就业援助员等一系列措施。这些措施有效促进了劳动力市场的良性运行，有效缓解了供求矛盾，积极扩大了就业。

在全市完善劳动力市场体系以及出台的相关促进就业政策的基础上，浦东新



区又结合自身实际出台了一系列的就业促进政策，如就业补贴卡与多种形式的培训补贴等，这些政策为促进本地劳动力就业竞争力提升发挥了积极作用。尤其是以职业技能培训为主的培训活动，通过加强职业技能培训，提高中高层次培训比例，组织实施郊区青年技能培训，加强职业见习基地建设，实施百名师育高徒活动，积极组建公共实训基地等措施，有效提升了劳动力的就业竞争力，大力促进了就业。

总的来看，浦东新区在促进劳动力就业与提升劳动力就业竞争力等方面做了大量工作，付出了积极努力，也获得的相应的成果，有关政策对于有效提升户籍劳动力的就业竞争力，积极促进就业发挥了应有的作用。但是受到种种因素的影响，劳动力市场还有待进一步完善，有待进一步努力构建促进就业的长效机制。目前浦东新区劳动力失业现象还较严重，劳动力有较多的依赖政府政策的情况，劳动力缺乏主观提升就业竞争力的动力与意识，劳动力素质难以完全适应促进经济发展与产业结构调整能级提升的需要。浦东新区有必要采取有效措施，进一步完善劳动力市场与促进就业政策，努力提升户籍劳动力的就业竞争力，最终为实现充分就业与构建社会主义和谐社会奠定坚实基础。

## **2、浦东新区劳动力就业竞争力评估**

### **(1) 浦东新区劳动力就业竞争力的基本状况**

综合浦东新区经济社会事业发展状况、统计数据与问卷调查结果，说明浦东新区户籍劳动力具有一定的就业竞争力，在实现就业、维护社会稳定与促进经济发展等方面发挥着积极作用。具体表现为以下几方面：

首先，浦东新区户籍劳动力具有一定的受教育水平。教育是提升人力资本水平提高就业竞争力最基本的条件，浦东新区户籍劳动力的受教育水平虽然略低于全市水平，但是初中以上教育水平的总和高于全市水平。较高的教育水平为劳动力提升就业竞争力奠定了相应基础。

其次，浦东新区政府出台的一系列职业培训措施与有关企业出台的培训措施为促进劳动力就业竞争力的提升发挥了积极的作用。在完善劳动力市场促进就业的过程中，浦东新区既有根据全市统一安排出台的职业培训，也有结合本地实际出台的职业培训措施，这些职业培训措施有力地促进了就业竞争力的提高。一些企业也根据浦东新区政府的要求以及自身发展的需要实施了相应培训政策，这些

培训政策也为提升劳动力的就业竞争力发挥了积极作用。

再次，日趋完善的劳动力市场为体现就业竞争力奠定了基础。完善的劳动力市场是就业竞争力得以充分发挥作用的前提，没有劳动力市场配置劳动力资源基础作用的充分发挥，就业竞争力也难以发挥相应的作用。近年来浦东新区劳动力市场逐渐完善，就业靠市场的观念已深入人心，为新区户籍劳动力努力提高自身综合素质提升就业竞争力并充分发挥就业竞争力的作用奠定了基础。

第四，逐步发展完善的学历教育与职业教育体系是提升就业竞争力的重要保障。浦东新区快速的经济增长为其学历教育与职业教育的发展奠定了坚实的基础，通过各类各级教育的发展，为提升新区户籍人口的受教育水平与提升就业竞争力做好了铺垫。

第五，浦东新区的促进就业政策为户籍劳动力提升就业竞争力创造了良好的氛围与宽松的环境。供给与需求基本相当的劳动力市场是充分发挥就业竞争力作用的必要前提，浦东新区政府在通过经济发展创造就业岗位的基础上，及时出台相关就业促进政策努力缩小就业岗位供给与需求的差距，为户籍劳动力创造一个良好氛围与宽松环境的劳动力市场，以充分发挥就业竞争力的作用发挥了积极作用。

第六，浦东新区政府良好的劳动保障监察体系为提升就业竞争力发挥了重要保障作用。即使是在充分完善的劳动力市场上，劳动力供需双方的力量也是不对等的，为充分保障劳动者的权益，劳动保障监察体系的作用不可或缺。

此外，浦东新区政府努力创造良好的创业环境，劳动力自身对提升就业竞争力重要性的清醒认识等多方面的作用，均为浦东新区户籍劳动力提升就业竞争力发挥了良好的作用，为促进充分就业与社会稳定奠定了应有的基础。

## **(2) 浦东新区劳动力就业竞争力的劣势**

虽然浦东新区劳动力具有一定的就业竞争力优势，但是应该清醒的看到，浦东新区劳动力的就业竞争力与上海构建“四个中心”与向国际大都市迈进、浦东新区进行综合配套改革试点、经济快速发展与产业结构能级提升等方面的要求还有相当差距。浦东新区户籍劳动力主观提升就业竞争力的意识与动力不足等多种因素，在一定程度上阻碍了劳动力就业竞争力的提升。总的来看，浦东新区劳动力就业竞争力尚存在一定的劣势，甚至在某些方面较为明显的劣势。有必要充分意识到劳动力就业竞争力方面的劣势，以有的放矢地制定有效提升就业竞争力的

相关措施，为浦东新区经济持续协调发展与实现充分就业奠定坚实的基础。

首先，浦东新区劳动力的受教育水平较低，是提升就业竞争力的重要障碍。教育对于经济社会事业的全面发展均有不可替代的作用，不仅是提升人力资本水平的重要因素，也是使劳动力通过参加职业培训更好地发挥培训作用的必要前提。虽然浦东新区劳动力的受教育水平与全市相比处于并不太低的位置，但是仍不高，而且与经济发展与充分就业的要求还有一定的差距。

其次，浦东新区劳动力自我提升就业竞争力的意识与主观努力不足。户籍劳动力由于有户籍优势并没有充分意识到通过自我努力提升就业竞争力的努力，这从问卷调查中有相当高的比例寄希望于政府即为明证。在缺乏主观能动性的情况下，政府的相关政策的作用也难以发挥应有的作用。而且部分劳动力对薪酬的不适当期望，也是影响到就业竞争力的重要原因。

再次，浦东新区职业培训教育体系有待进一步发展。在现有教育体制的情况下，仅仅通过学历教育难以有效提升劳动力的就业竞争力，尤其是在劳动力受教育水平相对不高的情况下，在这种情况下就需要通过职业培训教育体系的发展努力促进劳动力的人力资本水平。而浦东新区的职业培训尚没有发挥应有的促进劳动力就业竞争力提升的重大作用。

此外，企业对于利润的过度追求，导致对外地劳动力的偏好与薪酬等方面的问题，也在一定程度上影响了劳动力就业竞争力的提高。

## 五、浦东新区提升劳动力就业竞争力的对策建议

**第一，大力提升劳动力综合素质，将其纳入新区的“十一五经济社会发展规划”。**

实现充分就业，立足点要放在提高劳动力综合素质，增强劳动力自身的就业竞争力上。政府对就业的支持，通过公共财政扩充一批就业岗位，对丧失劳动能力的人群，或者是就业市场上的弱势人群，具有特定的作用，但这只是一种输血方式，而且受到实际能力的客观限制。关键是要建立充分就业的长效机制，让劳动力具有实现就业的自我能力。其中提高劳动力综合素质是这一长效机制的核心所在。提高劳动力综合素质是一项系统工程，涉及基础教育体系、职业教育体系、社会实践体系，乃至社会文化体系，同时需要经过一个中长期的努力才有可能取

得明显的成效。为此必须把提升劳动力的综合素质和就业竞争力纳入新区整体的“十一五经济社会发展规划”中去。也就是说，不仅要在劳动部门的就业发展规划中充分考虑提升劳动力综合素质的任务，还要在诸如教育、文化、产业等方面强化提升劳动力综合素质的内容，形成一个全社会重视、各个环节相互配套的良好环境。特别要从落实科学发展观，构建和谐社会的高度认识提升劳动力综合素质的重要性，不仅要在“十一五”发展中得到充分体现，而且要以国务院批准的综合配套改革试点为契机，加大教育、文化与社区改革力度，让劳动者既有提高综合素质的内在动力，又有提高综合素质的外部条件，培育强有力的就业竞争能力，真正形成全社会的就业长效机制。

## **第二，高度重视职业技能教育的发展，强化校企合作、产教结合。**

要把发展职业技能教育作为提升劳动力就业竞争力的重要基础与战略重点，加快形成结构合理、相互衔接与立体开放的职业技能教育体系。之所以强调职业技能教育，一是当前劳动力的综合素质和就业竞争力更多体现在职业技能上，只有发展职业技能教育，才能大范围地提升劳动力的综合素质和就业竞争力。二是当前的基础教育过于重视升学教育与学历教育，与目前社会对劳动力的实际需要之间存在很大的差距，需要通过职业技能教育以弥补基础教育的不足。三是我们现在的职业技能教育也比较薄弱，长期以来重视不足、投资不足、教育模式落后，与劳动力市场脱轨，其本身也难以满足社会对高素质劳动力的实际需要。发展职业技能教育，关键是要强化校企合作和产教结合。职业技能教育为行业、企业提供强大的、基础的人力资源，职业技能教育也离不开行业、企业的师资、设备、技术、信息的支持以及就业岗位的提供。要从政策、机制等方面鼓励和动员行业、企业和社会各方共同兴办职业教育。以前一些大中型国有企业都办有自己的技校，可为企业直接培养实用的技能人才。这是可取的经验。今后也可以在一些企业中予以推进，可实行职业教育设施共用，然后在企业中设立班级，由企业中的工程师、技能师傅直接带教。政府应该对这种技能教育模式予以大力支持，对企业和学员予以必要的补贴，甚至让企业有所得益，同时在技能等级认定中增加有关企业“学工”的要求，让企业和学员都有动力。

## **第三，充分发挥公共资源的服务效应，建立健全公共职业技能实训平台。**

发展职业技能教育，提高劳动力综合素质，要强调规模效应。必须改变以往你办你的，我干我的，各自为政、分散布局的方式，借鉴产业集聚模式，对职业

技能教育也要采取集聚模式。政府要在其中发挥不可替代的辅助、催化作用。也就是通过建立公共机构、共享平台，让众多的社会职业技能教育机构自愿集中起来，通过公共资源的服务解决他们自身难以解决的诸如设施落后、专业设备不足等问题，节约他们的成本，增加他们的赢利能力，然后改进他们的教育模式。当前的重点是要加强公共职业技能实训基地的建设，围绕浦东新区的未来产业定位，建立一批以高科技制造业和现代服务业为导向的实训项目，形成实训特色显著、综合配套强、科技含量高、支持力度大、服务体系全、集聚程度高的公共平台。要突破现有的政策限制，积极引进国际著名的职业培训机构进驻公共技能实训基地；要鼓励有志于发展职业教育的成功企业利用公共技能实训基地发展他们的职业技能教育事业，为企业自身，也为社会培养更多实用人才；要有选择地扶持若干已有一定基础的职业技能教育机构承担实训项目的设计与运转，提高他们的实训能力。政府要为开展技能实训提供必要的基础设施投资和先进设备投资，同时对实训项目的开发、运行提供必要的资助，通过资助，把提升劳动力综合素质和就业竞争力任务落到实处。

#### **第四，针对不同的劳动力人群实施有针对性的职业技能培训计划。**

浦东新区的劳动力人群具有多样性，其中既集中了大批高层次的高学历人才，同时也有为数不少虽有一定的学历，但实际能力却比较薄弱的 20-30 青年，还有一批低学历的农村劳动力和征地劳动力，以及一批进入中年再就业能力减弱的 40-50 人员。因此提升浦东新区劳动力的综合素质和就业竞争力，必须因人而异，分类实施。(1) 对于高学历人才，要推进以实践锻炼为主要内容的继续教育，并积极引进“双师制”，即鼓励高学历人才一方面向工程师努力，一方面向高级技师努力，以满足企业的实际需要，同时增强个人的职业转换能力。(2) 对于实际能力不足的 20-30 青年，要加大社会辅助的力度，通过公共职业技能实训系统和政策支持，让更多的 20-30 青年有机会得到技能的训练。公共职业技能实训系统既有基地的概念，也有社会化的概念。基地即为劳动部门建立的公共职业技能实训平台，通过平台的训练，青年们有更多的机会接触先进的设备仪器，并得到更加真实的实务训练。社会化就是通过劳动部门在一些企业中建立实习基地，让青年有更多“学工”的机会。处于待岗的青年可以参加技能培训，已经就业的青年也可以利用业余时间参加技能培训。(3) 对于低学历的农村劳动力、征地劳动力和 40-50 人员，要实施特定的职业技能培训计划，其中既要提高文化知识水平，

适应知识经济时代的发展趋势,又要对应这类人群的就业可能,开展一般事务性、操作性的技能培训。要象过去的扫盲运动那样,动员更多的农村劳动力、征地劳动力和 40-50 人员参加职业技能培训,获得一份,甚至两份、三份职业技能证书,提高实际技能水平,满足劳动力市场的实际需要。建议各街道、镇全面摸清这类人群的数量与分布,制订相应的职业技能培训计划,通过劳动部门的委托培训,保证计划的执行。

作者单位: 上海社会科学院人力资源研究中心