

RENCAIZHONGJIEZUZH
GUOJIHUAFAZHANYANJIU

美日韩人才中介组织 及其国际化发展研究

陈彬 汤忠杰 编著



中国人事出版社

美日韩人才中介组织 及其国际化发展研究

陈 彬 汤忠杰 编著



中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

美日韩人才中介组织及其国际化发展研究/陈彬, 汤忠杰编著. —北京:
中国人事出版社, 2015

ISBN 978-7-5129-1005-8

I. ①美… II. ①陈… ②汤… III. ①人才-中介组织-研究-世界
IV. ①F211.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 310309 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 15 印张 209 千字

2016 年 1 月第 1 版 2016 年 1 月第 1 次印刷

定价: 30.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版
图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

前 言

人才中介组织连接人才和用人单位，能够收集人才市场信息、平衡人才市场供求关系、对人才资源进行优化配置等，在人才和用人单位之间发挥着桥梁和纽带的作用，在人才市场中的地位十分重要。人才中介组织的服务内容主要有：介绍人才、举荐人才、派遣人才；发布人才供求信息；进行人事代理、素质测评、人才评价、背景调查、职业咨询、培训开发；提供与就业服务、人才引进、人才开发相关的政策解读和政策咨询服务；从事行业研究、数据分析并提出对策建议。

良好的人才中介组织，能使更多的人才找到“伯乐”，让更多的人单位找到适合的“千里马”。人才通过人才中介组织求职，可以打破空间和地域的限制，获取更广泛的信息，取得更高的成功率和相应保障。人才中介组织为用人单位提供高效、优质的服务，能够迅速、准确地为用人单位网罗并配置具有合适工作技能且工作态度良好的员工，招揽到所需要的人才资源，为用人单位招聘人才节省时间、精力和成本。

一个国家的人才中介组织健康发展，对该国的经济增长和产业发展具有重要的作用。在知识经济时代，尤其在我国经济结构调整和产业转型升级的关键时期，作为知识、信息、技术和创新的载体，人才尤其是高层次创新人才的重要性受到前所未有的关注。同时，随着经济全球化、一体化进程的加快，跨国企业不断扩张，掌握专业技术或商务秘诀的高层次人才成为各个国家争夺的对象，人才国际竞争暗流涌动，人才国际流动空前加剧。人才中介组织的国际化对于吸引海外高层次人才能够发挥积极作用。发达国家一方面调整移民法和移民政策，另一方面发挥人才中介组织的作用，加大力度吸引和网罗所需要的人才。

近年来，我国人才中介服务组织迅速发展，为连接我国政府与市场，满足我国企事业单位对人才的需求，发挥了积极有效的作用。但同时也要看到，我国人才中介服务组织存在低端市场集中、高端市场不足、服务精细化不够、运营方式粗放等问题，因此有必要研究其他国家人才中介组织的运作模式，借鉴其先进的方式方法，以提升我国人才中介组织的整体水平。

美国、日本、韩国三国的人才中介行业发展比较完善，拥有较为健全的

法律制度和政府监管体系,行业自律组织自成一体且运作成熟,形成了具有较强约束力的行业规范和行动准则,人才中介组织自身发展规模较大,业务类型丰富,因而这三个国家人才中介组织在世界上具有代表性和典型性,其高效率、低成本的做法值得我国人才中介机构予以参考和借鉴。研究发达国家美国以及同为亚洲国家“汉文化圈”的日本和韩国的人才中介组织的作用机制,对于我国人才服务业的行业发展和产业升级,促进人才服务业的国际化发展、增强国际竞争力,在引进海外高层次人才的过程中发挥人才中介组织的作用,深入实施人才强国战略,具有重要的现实意义。

美国、日本、韩国三国民间的人才中介组织,特别是一些国际性的猎头公司,在为本国引进国际人才方面发挥着巨大的作用。美国、日本、韩国的大型猎头公司都已经进入中国市场,中国已成为全球猎头竞争的焦点。目前,我国企业正在不断走出国门开展国际化经营。研究美国、日本、韩国人才中介组织的运营模式,借鉴其国际化发展的经验,有利于促使我国人才中介组织面对国际人才服务业竞争、在我国企业国际化发展进程中发挥积极的作用。

目前,我国关于国外人才中介组织的专门研究比较鲜见。关于人才市场与人才流动的研究比较多见,也有一些关于人才中介机构的功能、作用、发展方面的相关研究。关于其他国家人才流动和人才市场的研究,较常见的是关于国外人力资源服务业的研究,以及以移民法、移民政策为核心进行的研究,纯粹从人才中介组织角度进行的研究非常少,尚未出现体系化、系统化的研究,人才中介组织个案研究更是难得一见。关于美国、日本和韩国的人才中介组织,仅有媒体的一些零星介绍,有少量关于美国猎头公司的研究,有个别关于日本人才市场体系的研究,尚未发现对日本和韩国人才中介组织及其国际化发展的专门研究。

本书是由人才中介服务实务工作部门进行的研究,是在人才服务行业需要进行转型和升级,人才中介组织需要进行业务调整、专业提升和国际化发展的特殊时期进行的研究,是带着问题意识进行的研究,具有较强的针对性。本书对美国、日本、韩国三个国家人才中介组织的基本状况、发展脉络、运营模式、主要特点和国际化发展情况进行了阐述,选取美、日、韩三国代表性的人才中介组织作为典型案例进行了分析,在研究分析的基础上,提出了思考和启示。另外,为便于进行中外比较,本书还附上了三个国内典型人才中介组织的介绍供参阅。

本书面向社会公开出版,以期为我国人才中介组织的发展提供借鉴,为全社会的人才中介组织工作人员提供国际视野和实际业务的参考信息;为我国政府对人才中介组织的培育、服务、监管、规范提供政策和措施方面的参

考信息；为我国人才中介领域行业协会的定位及职能发挥提供参考。从理论研究角度来看，期待本书在我国人才中介组织的国际比较研究领域具有一定的学术价值。从研究本身来看，关于美国、日本、韩国人才中介组织的研究还处于初步阶段，所采集的信息还不够充分，所分析的案例也还仅仅处于管窥阶段，在人才市场和人才服务业发展过程中，还会不断出现新情况和新信息，也还有很多值得剖析的案例。本书还仅仅是海外人才中介组织研究的阶段性成果，值得研究的问题还有很多，期待本书的面世可以抛砖引玉，今后会出现更多关于中外人才中介组织的深入研究和案例分析。

中国科学院人才交流开发中心

2015年8月

目 录

CONTENTS

第一章 美国、日本、韩国人才中介组织概述	(01)
第一节 美国、日本、韩国人才中介组织的共性特点	(01)
第二节 美国、日本、韩国人才中介组织的个性特征	(09)
第三节 美国、日本、韩国人才中介组织国际化发展情况	(16)
第二章 美国人才中介组织及其国际化发展	(21)
第一节 美国人才中介组织基本状况	(21)
第二节 美国猎头的行业规范与运营模式	(31)
第三节 美国人才中介组织国际化发展	(43)
第四节 美国人才中介组织发展对中国的启示	(48)
第三章 美国人才中介机构案例分析	(53)
第一节 万宝盛华集团	(53)
第二节 光辉国际	(62)
第三节 海德思哲	(68)
第四章 日本人才中介组织及其国际化发展	(73)
第一节 日本人才中介组织基本状况	(73)
第二节 日本人才中介组织的发展状况	(87)
第三节 日本人才中介组织的国际化发展	(102)
第四节 日本人才中介组织的特点及对中国的启示	(107)
第五章 日本人才中介机构案例分析	(113)
第一节 瑞可利集团	(113)
第二节 保圣那集团	(119)

II ● 美日韩人才中介组织及其国际化发展研究

第三节 英创集团	(126)
第四节 英创人才服务(上海)有限公司	(135)
第六章 韩国人才中介组织及其国际化发展	(144)
第一节 韩国人才中介组织基本状况	(144)
第二节 韩国人才中介组织的监管	(155)
第三节 韩国人才中介组织的国际化发展	(162)
第四节 韩国人才中介组织的作用发挥及对中国的启示	(164)
第七章 韩国人才中介机构案例分析	(169)
第一节 韩国产业人力公团	(169)
第二节 韩国萨拉敏集团	(174)
第三节 韩国人力集团	(178)
第八章 人才中介组织发展的思考与启示	(183)
第一节 政府部门加强规范和引导	(183)
第二节 人才中介行业协会积极开展自律	(191)
第三节 人才中介组织增强自身实力	(195)
附录 国内典型人才中介组织	(199)
中国四达国际经济技术合作有限公司	(201)
北京科锐国际人力资源股份有限公司	(207)
北京双高人才发展中心	(219)
参考文献	(225)
后记	(230)

美国、日本、韩国人才中介组织概述

美国、日本、韩国三国的人才中介组织，其业务既包括促进就业的职业介绍，也包括帮助雇主用人的人才服务；既有公共就业机构，也有私营人才服务机构；既有非营利机构，也有营利机构；三个国家的人才中介组织均不同程度地走上了国际化发展道路。美国人才中介组织发展较早、规模较大，行业发展十分成熟，居于世界领先地位，在猎头领域的发展具有国际影响力；日本人才中介组织专业能力强，重视服务的精细化，在全球人才网络领域发展迅速，政府监管比较及时到位；韩国人才中介组织起步较晚但发展迅速，行业规模不大但业务职能齐全、服务专业规范，在国际人才引进方面也取得过辉煌业绩，对于韩国的创新和企业的国际化经营发挥了积极的作用。

第一节 美国、日本、韩国人才中介组织的共性特点

美国、日本、韩国三个国家的人才中介组织发展与经济发展相辅相成，尽管兴起和发展时期有所不同，但都是适应本国经济发展而成长发展起来的，都构建了覆盖全国的就业服务网络，且从单纯的促进就业转变为多种人才服务。三个国家都有比较健全的法律对人才中介组织进行规范，形成了公私并举、结构完整的人才中介市场。三个国家的人才中介组织行业协会都主动发

挥行业自律和行业规范的作用。近年来,这三个国家的人才中介机构都从海外为本国招揽人才,在国际人才竞争中发挥着越来越重要的作用。

一、人才中介组织的发展与经济发展相辅相成

美、日、韩三国的人才中介组织基本都诞生于二战后,这一时期,世界经济处于百废待兴的状态,为了尽快恢复生产,各国政府纷纷重视就业与安置,公立人才中介机构相继建立。由于各国国民经济的恢复和发展状况存在差异,美、日、韩三国民间的人才中介组织的兴起和发展时期有所不同,美国民间人才服务机构出现于20世纪40—60年代,日本和韩国人才服务机构则相对滞后,日本人才中介机构兴起于20世纪70—80年代,韩国人才中介机构兴起于20世纪80—90年代。

美国本土受到战争创伤较小,各行各业恢复发展速度较快,目前很多著名的人力资源服务机构都诞生于20世纪40—60年代,如1948年诞生的万宝盛华,1953年成立的海德思哲,1969年开办的光辉国际等。起初,由于各行业发展不平衡,人才中介组织大多只从事专一领域的用人服务,随着经济的快速崛起,行业门类不断健全,各类用工需求纷纷出现,涌现了大小各具特色的人力资源服务机构,在促进就业、满足用人需求、平衡劳动力市场等方面发挥了重要作用。到了20世纪90年代,人才中介行业的发展又得益于计算机网络的发展,各大公司积极构建连接人才市场与用人单位的网络渠道,使得求职和招聘变得更加便利、高效。

日本的人才中介行业产生于二战结束后,当时社会上存在着庞大的失业队伍,政府颁布了相关就业法规,在全国各地设立职业安定所,把就业服务工作全面置于政府管理之下,公立人才中介组织开始建立。20世纪60年代日本经济进入高速发展时期,人才供需关系发生了根本变化,企业出现用工不足问题,临时工成为重要的补充力量,各类民间人才中介组织应运而生。20世纪70年代以来,日本进入滞胀时期,产业结构开始由劳动密集型产业向知识密集型产业转变,日本人才中介组织也随即调整变化,业务内容不断丰富。近年来,由于劳动人口增长缓慢、人口老龄化趋势加剧、人们职业观的变化、

妇女工作意识的增强,人才中介组织在社会经济生活中的作用和地位越加重要。

韩国的人才中介产业发展相对较晚,出现于20世纪80—90年代。20世纪80年代末,以cho & lee为代表的第一代猎头公司在韩国出现。过去韩国人习惯于通过家人或朋友的关系谋求工作,20世纪80年代以来,韩国的产业结构逐渐从劳动密集型产业和重化工产业向技术密集型产业发展,韩国的劳动力需求结构发生改变,对掌握专门技术劳动者的需求大大增加。1997年的金融危机彻底打破了终身雇佣制,扭转了整个就业格局。韩国企业对劳动者的需求量减少,转而倾向于雇佣非正式劳动者,对专业化、技术化以及非正式劳动者的需求,使得企业必须通过专门的人才中介机构来获得所需要的人才,韩国雇佣服务机构的发展为技术产业发展提供了帮助与支持。

二、有比较健全的法律对人才中介组织进行规范

美、日、韩三国政府均注重构建人才中介行业和劳动力市场的法律体系,相对而言,美国的劳动法律体系更加健全和完善,对劳动者就业可能存在的各种问题进行了细致的规范,善于运用法律手段调节市场,减少对人才市场的直接干预;日本和韩国则运用法律规范人才中介组织的建立和发展,对人才中介行业进行了较多的政府指导和具体干预。

美国专门针对人才中介机构的法律都在州层面,各州都有促进就业和规范劳务派遣的法律。美国联邦政府出台了一系列保障劳动者权益的法案,包括《民权法》《反种族歧视法》《退休法》《保健和安全法》《工作调整和再培训通知法案》《提供就业机会雇主减税法案》《劳动人口投资法案》等,这些法律为人才市场的运转提供了健全而可靠的保证,约束了用人单位的行为,对人才中介组织的服务提出了标准和要求。

日本直接规范人才中介组织的相关法律是《职业安定法》和《劳务派遣法》。1947年出台的《职业安定法》,给予每个人适当的就业机会,帮助劳动者谋求职业的安定。根据该法,日本政府在全国设置了公共职业安定所,开展免费的职业介绍服务,同时规范并控制民间进行的职业介绍及劳动者的招

募方法，最初的法律特别禁止所谓“剥削劳动者的人力中介业”，在以后的法律修订中则放宽了这一规制。

韩国直接规范人才中介组织的相关法律是《职业安定法》和《派遣劳动者保护法》。其他有关人才和劳动力的法律有《雇佣政策基本法》《劳动者职业训练促进法》《雇佣保险法》等，以《雇佣政策基本法》为劳动相关的基础法律，规定了有关就业的各项内容。1999年的《职业安定法》修改法案取消了职业介绍事业许可制度，同时也废止了针对职业介绍从业人员的职业培训，收费职业介绍事业从许可制转换成注册制，免费职业介绍事业从许可制转换成申报制，为韩国人才中介行业的发展奠定了法律基础。

三、形成公私并举、结构完整的人才中介市场

美、日、韩三国的人才中介市场在结构上较为完整，政府一方面重视公立人才中介组织的建立，另一方面加强政策引导，鼓励民间人才中介组织为市场增添活力。公立人才中介组织为了公共目的而设立，主要由政府出资建立，在结构上基本以联邦政府或中央政府为主导，各地配合建立相应机构。美、日、韩三个国家都有数量众多的民营人才中介机构，绝大部分为中小企业，只有少数人才中介机构能够成为规模以上的大企业，但这些少数企业却能够占有绝大部分市场份额，在业内有很强的品牌效应，服务门类齐全，在本国经济发展时急速扩展到全国，还在经济全球化和本国企业跨国经营过程中积极向外扩张，进行国际化经营，发展到全世界。国际化经营方面，尤其以美国和日本的人才中介机构发展优势明显。

在美国，联邦政府在境内建有3 000家实体就业服务中心，这些机构的主要职能是发布就业信息、提供教育与培训项目的认证、帮助退伍士兵再就业等。这类人才中介机构免费提供人才供求信息和咨询服务，帮助求职者改进自身资质，安排职业培训，还在那里登记的失业者发放救济金和食品补助券等。

日本公共部门主办的人才中介组织包括公共职业安定所、学校、人才银行等，这三类组织的服务对象各不相同，公共职业安定所为难以就业的人才

市场弱势群体、再次就业的特殊职务者及一般职务者提供就业服务，近年来，还开设了促进外国人在日本中小企业就业的服务窗口；日本的学校为毕业生提供就业咨询、职业生涯规划等就业服务；日本的人才银行为40岁以上的中高龄者中的管理人员、技术人员提供再就业服务。这些中介组织具体执行国家有关人力资源配置方面社会政策，其主要职能在于实现完全就业这一社会目标，保护在市场交易过程中处于劣势一方的人才。

韩国的公共雇佣服务机构是由政府设立的提供雇佣服务的人才中介机构，主要包括由韩国劳动部设立的国立中央雇佣服务机构（如就业支援中心）、各地方自治团体的雇佣服务机构（如就业信息中心）以及由国家审批发给就业服务许可证的公立雇佣服务机构。公共雇佣服务机构既包括提供一般就业咨询、指导服务的普通公共就业服务机构，也包括服务于国家发展战略、为国家发展提供高层次人才中介服务的国家猎头公司。

四、以职业介绍和人才派遣为核心提供多种人才服务

在人才中介组织设立之初，政府出于民生问题的考虑开办公共人才中介组织，民办人才中介组织则敏锐地察觉到行业市场空间，通过提供市场急需的人才服务而赚取利益，虽然两者出发点不同，但人才中介组织的建立都是为了缓解二战后艰难的就业问题。随着国家经济的发展，人才中介组织不再仅仅提供基本的职业介绍服务，而是向更加主动和多元化的方向发展，其职能由解决基本就业问题转变为为用人单位提供人才搜寻、人事咨询、员工培训等全方位的人才服务。

美国公益性人才服务机构由最初的职业介绍，发展到今天的分工细致、业务多元的服务体系，有的为企业提供培训和规划服务，有的为特定行业招聘人才等，形成具有针对性的人才服务。作为民办人才服务机构的代表，万宝盛华集团由建立之初为企业提供短工供应服务，发展到今天为雇主提供涵盖整个雇佣生命周期和商业周期的一系列服务，包括人才寻访与甄选、临时和合同派遣服务、员工测评和筛选、培训服务、转职推荐服务、外包和咨询服务等。

日本的人才中介组织也由单一的职业介绍和人才派遣业务,向多元化的业务方向发展,随即逐渐拓展到其他领域,形成了全方位的人才服务体系。比如,保圣那集团在成立之初主要开展人才派遣的业务,帮助全职家庭妇女回归工作,解决女性结婚育子后找工作难的问题,随着公司的发展壮大,目前保圣那集团在人才派遣、人才介绍、再就业支援、对外业务委托及人才教育培训等各个领域广泛地开展业务,形成了人才业务的一站式全方位服务体系,为客户企业人事管理改革提供专业的帮助和支持。

韩国人才市场 80% 的份额由几家大的民营人才中介公司占据。民间人才中介机构主要进行职业介绍和人才派遣。20 世纪 90 年代以来,劳动就业形态走向多样化,职业介绍机构的招聘数、求职数及就业数不断增加。韩国政府 2006 年起正式实施的“就业服务先进化方案”,采取措施放宽规制,评定优秀人才中介机构,进行委托外包,构建综合信息网络等,促进了民间人才服务机构的发展。韩国劳务派遣主要提供临时就业服务,派遣劳动者数量占总体就业人数的 0.4%,占工薪劳动者人数的 0.6%。

人才派遣渗透率是指派遣劳动者占总体就业人数的比例,虽然各国的计算方法存在一定的差异,但可以反映一个国家人才派遣的基本情况。根据国际人才派遣事业团体联合会的统计^①,2009 年,美国的派遣渗透率为 1.3%,日本为 1.7%,韩国为 0.4%。

五、实体与在线就业服务网络覆盖全国且服务便捷

美、日、韩三国均致力于构建覆盖全国的就业服务网络,以遍布全国的实体机构为基础,组成实体机构和虚拟网络兼备的就业服务平台。

在这方面,美国联邦政府最著名的是“美国求职中心”,为美国求职者提供全天开放的单一网站接入点,可查询重要的联邦计划和本地资源,帮助求职者找到工作、甄别培训课程,利用资源获得所需技能。该网站与美国 3 000 家联邦资金建立的实体求职中心共同构成覆盖全国的求职中心网络,为个人

^① 日本人才派遣协会.世界劳动者派遣事业主要统计调查.2009.

和企业提供易于识别的信息来源,以满足其所需的帮助和服务。该网站旗下拥有多个求职服务网站,提供职位搜索、培训、认证、咨询等服务,求职者也可登录中心网站寻找离家最近的公共职业中介机构,获得实体机构的帮助。

为了促进就业,日本由政府、工会、雇主协会三方组成中央职业安定审议会,依法在人口集中的地方设置公共职业安定所,为全体国民与用人单位提供免费的职业介绍服务。目前,全国建立公共职业安定所 479 个、分所 120 个、分室 32 个(均为公共职业安定所派出机构),工作人员有 1.28 万人。在此基础上劳动省建有辐射全国的大型电子计算机网络中心——劳动力市场中心,主要为应届的初中毕业生、再次就业的特殊职务者和一般职务者服务。

1997 年金融危机后,韩国各界开始重视劳动力市场信息网络建设,以提高就业服务质量。韩国利用发达的 IT 技术,构建电算网络中心的劳动力市场信息网,具体包括中央就业信息院的 Work-net、就业保险电算网、职业培训电算网、外国人就业管理系统、自立系统、公共劳动系统、就业政策决定支援系统、韩国职业信息系统及韩国职业能力开发院的学科信息系统(Career-net)等。韩国政府自 2006 年开始正式实施“就业服务先进化方案”,其主要内容包括缓和规制、实行优秀机关认定制度、进行民间委托试点、构建综合信息网络等。

六、在国家“引才”战略中发挥“揽才”作用

面对日益激烈的国际人才争夺战,美、日、韩均加大制订海外人才引进计划的力度,并以人才中介机构为窗口猎取人才。在政策的引导和调控下,人才中介机构均借国家之力向海外拓展业务,同时也成为国家人才引进战略的积极执行者。

猎头公司是美国政府强有力的海外揽才武器,政府采取系列政策手段,如制定扶持猎头的产业政策,移民及留学政策,科研院所的“育才”政策,跨国公司的“人才本地化”政策等,将商业猎头提升到国家人才战略高度,将重点人物和关键人才的寻访委托给专业的猎头公司,化政府行为为商业行为,使得“国家猎头”更具隐蔽性、灵活性。美国人才中介机构借助美国政

府的留学和移民政策，吸纳了大量外来财富和人才，使美国在国际人才市场上占据支配地位，成功将商业人才中介机构纳入国家战略发展框架体系之中。

日本通过人才中介组织，大量邀请外国科学家到日本参观、旅游、讲学，利用相关活动吸取别国的科研成果，还鼓励人才中介组织和跨国公司主办国际性学术会议，例如：在日本本土或第三国，进行双边或多边学术交流，或开辟“科学旅游”等方式吸引国外人才，邀请外国科学家到日本参观讲学或工作，吸引国际上各学科的精英人才来日本做双边学术交流并贡献聪明才智。

韩国政府从1982年起制定了一系列引进和使用高级人才的制度，主动吸纳外国专业技术人才和科技专家、国内急需的电子商务人才、IT界高级人才等。2004年韩国首先在IT行业实施“金卡工程”，允许外国工程师和计算机编程人员居留10年，希望以此吸纳20万名外国高科技人才。2005年，“金卡工程”覆盖面逐渐延伸到创意产业、动漫产业和清洁能源等领域，实施效果显著。“金卡工程”的实施，增强了韩国对海外人才的吸引力，促进了猎头公司的国际化发展。

七、行业协会主动发挥行业自律作用

人才中介组织的行业协会发展和规范自律状况，可以反映一个国家人才中介行业的发达程度。美、日、韩三国的人才中介行业均拥有自己的行业组织或联合会，美国和日本更是在人才细分行业拥有自律组织。运用行业协会进行自我管理、自我调节、自我规范，可以有效避免政府对人才中介机构运行的过多干预，给人才市场带来更多活力和发展空间。

美国人才市场化程度高，政府干预少，人才中介行业通过市场化的方式进行管理，存在着各式各样的行业协会和自律组织，如规范猎头行业的猎头公司联合会（AESC）、美国人力资源管理协会（SHRM）、美国国际公共管理与人力资源管理协会（IPMA-HR）等。这些组织采用会员制管理模式，在各细分领域内树立行业标杆，敦促成员遵守相互约定的规则，发挥着行业自律、调解纠纷、增强联系的作用。这种行业自律的方式，使得人才中介组织能够在较为宽松自由的环境中发展，增强了行业活力，同时保障了行业的规

范和秩序。

日本民间人才中介机构的行业协会主要有4个：全国招聘信息协会、日本人才介绍事业协会、人才派遣协会、生产技能劳务协会。这4个协会相互联合，2012年组成人力资源服务业协议会。日本各类人才中介行业协会制定行业自律规则，主管行业资格考试，开展行业交流活动，进行调查研究并提出政策建议。这些行业协会与厚生劳动省形成合作关系，接受政府委托，帮助解释政策、实施监管，在行业提升和行业监管中发挥了重要作用。

韩国的人才中介行业协会会有全国雇佣服务协会和人才派遣协会。全国雇佣服务协会2007年成立，有16个大区分会，230个市郡区支部，7 000多个人才服务业会员单位，所登录的求职者有250万。该协会不仅发挥着行业自律、行业培训和行业交流的作用，还依据职业安定法在征缴营利型人才中介机构的劳动者权益侵害保证金中发挥作用。^① 韩国人才派遣协会简称KOSA (Korea HR Staffing Association)，加入协会者必须获得劳动部劳务派遣许可，该协会的主要活动有：制定行业自律规程、进行培训、举办行业交流活动、提出政策建议，该协会利用各种媒体资源积极为会员企业进行宣传，帮助会员企业发展和提升。

第二节 美国、日本、韩国人才中介组织的个性特征

美国人才中介组织的市场化程度高，积极采用新技术，网络化程度高，业务运作成熟度高，业务门类较为齐全，专业分工细致，具有较高的专业性，高级专属猎头服务处于行业核心地位，美国著名人才中介机构的规模较大，处于全球领先地位；日本人才中介组织受到政府深刻的影响，政府先是禁止民间人才中介的存在，放宽政策之后实行严密的监管，民间人才中介以政府政策为导向，以职业介绍和劳务派遣为核心业务，近年来，日本排名靠前的人才中介机构频繁进行兼备重组，积极运用互联网和手机终端进行互联互通，

^① <http://www.knesa.or.kr/main.do>