
劳动人事政策法规

人才流动管理专辑

中国劳动社会保障出版社

劳动人事政策法规

人才流动管理专辑

中国劳动社会保障出版社

版权所有

翻印必究

图书在版编目(CIP)数据

劳动人事政策法规.人才流动管理专辑/劳动人事政策法规
编辑组编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2001

ISBN 7-5045-3343-2

I. 劳…

II. 劳…

III. ①劳动法-法规-汇编-中国 ②人事管理-法规-
汇编-中国 ③人才-管理-法规-汇编-中国

IV. D922.509

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 074696 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

中国铁道出版社印刷厂印刷 新华书店经销

787 毫米 × 1092 毫米 32 开本 3 印张 67 千字

2001 年 11 月第 1 版 2001 年 11 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

定价: 7.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

目 录

国务院关于科技人员合理流动的若干规定 (1983 年 7 月 13 日)	(1)
国务院关于促进科技人员合理流动的通知 (1986 年 7 月 9 日)	(5)
加快培育和发展我国人才市场的意见 (1994 年 8 月 30 日)	(9)
国家不包分配大专以上毕业生择业暂行办法 (1996 年 1 月 9 日)	(16)
流动人员人事档案管理暂行规定 (1996 年 12 月 2 日)	(19)
高等学校毕业生就业后调整办法 (1997 年 1 月 8 日)	(25)
农业部、人事部关于进一步鼓励人才向乡镇企 业流动的通知 (2001 年 5 月 27 日)	(27)

人才市场管理规定 (2001 年 9 月 11 日)	(29)
上海市人才流动条例 (1996 年 12 月 26 日)	
.....	(38)
北京市人才市场管理条例 (1997 年 10 月 16 日)	
.....	(46)
北京市人才招聘管理办法 (1998 年 9 月 16 日)	
.....	(54)
陕西省人才市场条例 (1998 年 6 月 26 日) ...	(57)
浙江省大力引进国内外人才的若干规定 (1999	
年 6 月 5 日)	(69)
深圳市优秀年轻科技人才管理暂行办法 (1999	
年 6 月 23 日)	(73)
云南省人才流动管理规定 (1999 年 8 月 27 日)	
.....	(79)
天津市人才流动条例 (2000 年 7 月 19 日)	(84)

国务院关于科技人员 合理流动的若干规定

(1983年7月13日)

当前，我国科技队伍的分布和结构很不合理，一些部门和单位科技人员严重不足，而另一些部门和单位却存在科技人员积压或用非所学、用非所长的现象。为了确保国家重点建设项目和重大科技攻关任务的完成，振兴经济，实现四个现代化，必须对现有科技人员作适当调整，改善对科技人员的管理和使用。要有计划、有步骤地促进科技人员按照合理的方向流动，即从城市到农村；从大城市到中小城市；从内地到边远地区；从科技人员富余的部门和单位，到科技力量薄弱而又急需加强的部门和单位。要打破部门、地区界限，合理调配和使用全国科技力量，有计划地从一些重工业和国防工业部门中抽调一部分科技人员，加强能源、交通、轻工、农业等科技力量薄弱的部门；从高等院校和科研部门中抽调一部分富余的科技人员，充实中等教育和职业教育的师资，支援新建院校和生产建设单位。为此，特作如下规定：

(一) 为了确保国家重点建设项目，国务院各主管部门和省、自治区、直辖市应统一筹划，精心选好各个重点项目的技术负责人（总工程师）。科技骨干班子的人选，可由技术负责人提名，经上级审查确定。所需要的科技人员，首先

应从本部门、本系统中解决。某些科技骨干在本部门、本系统解决不了，需要跨部门、跨系统调配的，可报国务院科技领导小组统一协调安排。负责分配大学、中专毕业生的主管部门，应在计划安排上优先保证国家重点建设项目的需要。

有抽调科技人员任务的单位必须顾全大局，支持被抽调的科技人员按期到达工作岗位。各级组织要加强思想政治工作，教育科技人员服从组织调动，艰苦创业，为四化建设多做贡献。为了鼓励科技人员到艰苦地区积极承担国家重点建设任务，由劳动人事部会同有关部门根据实际情况制定具体办法。

(二) 国务院各部门和省、自治区、直辖市，应根据国民经济建设和科学技术发展的需要，有计划地加强企业技术改造、科技攻关和充实薄弱环节的科技力量，制定本部门、本地区科技队伍的调整方案并组织实施。科技骨干过于集中的单位，可以有计划地调进一批大学、中专毕业后参加工作不久的科技人员；同时调出一部分科技骨干，逐步改善科技队伍的分布和结构不合理的状况。

国务院各部门在保证完成国家计划任务的前提下，应积极组织科技力量支援地方建设。各省、自治区、直辖市经与国务院有关部门协商，可以从国务院有关部门主管的企、事业单位中，抽调部分相对富余的科技人员参加地方建设，国务院有关部门应予支持。

(三) 中小城市和科技力量薄弱的单位或地区补充科技人员，除由上级有关部门按计划调配外，还可以通过组织到大城市和科技人员相对富余的部门和地区招聘。应聘人员的待遇，属地方财政开支的部分，由省、自治区自行规定。

(四) 从城市到农村、从内地到边远地区工作的科技人

员，可保留本人及其家属原在城镇的户口。由国家统一分配到农村工作的大专毕业生，其本人户口可落在管理其工作单位户籍的城镇。对于在农村生产第一线（指县以下农村，不含县）工作的科技人员，应根据当地的具体情况，采取适当措施，逐步改善他们的福利待遇。为了鼓励科技人员长期坚持在农村生产第一线工作，可以按照工作年限，实行津贴或补助。

（五）国务院有关部门和省、自治区、直辖市对支援农村和边远地区的科技人员，可以定期轮换，编制可保留在原单位，其在农村和边远地区的工作期限、条件和待遇，由支援单位和受援单位共同商定。

（六）边远省、自治区对去那里工作的科技人员应规定适当的优惠待遇，鼓励他们长期留下为建设边疆多做贡献。对已经由内地去边远地区工作的科技人员，到一定年限或到一定年龄，可以调回内地工作或回内地落户。对今后从内地到边远地区工作的科技人员，家庭在内地分配到边远地区工作的大学、中专毕业生，可分别规定一定的工作年限，到期可以调回内地工作。

（七）集体所有制的单位从有关部门和地区招聘科技人员，必须经过有关部门和地区主管部门批准。经组织批准从全民所有制单位到集体所有制单位工作的科技人员，仍属国家工作人员，享受国家规定的有关待遇。

（八）对用非所学、用非所长或在本单位不能发挥作用的科技人员，应按照合理的流向，由所在单位或上级主管部门调整，允许本人按有关规定应聘，到可以发挥他们专长的单位去工作，所在单位应予支持。

（九）科研、设计单位和高等院校，应按照人员结构合

理的原则，实行定编、定员，逐步确定各类人员限额和职称的比例。对超过限额和比例的，要根据工作需要和本人的专长向外输送，或组织他们从事其他工作。

(十) 实行科技人员的退（离）休制度。科技人员退（离）休后，仍应注意发挥他们的专长；在工作需要和身体许可的条件下，可以应聘从事科研、教学、技术和咨询服务等工作；有影响的著名科学家和技术专家，经过一定机关的批准，可以担任名誉职务。

(十一) 国务院各部门和省、自治区、直辖市所属的科研、设计单位和高等院校，经上级批准，对科技人员及其他职工可进行聘用制试点。试点单位按照合理流向有招聘和解聘的权利，科技人员及其他职工有应聘和辞职的权利。对于原先是国家工作人员被解聘而又一时没有工作的，要帮助他们调往其他单位工作，或组织他们从事各种服务工作和进修学习。对经过一定期限仍未被其他单位聘用，或本人不服从组织调配者，应按一定比例减发其工资，并加强教育。

(十二) 对大学、中专毕业生原则上应首先分配到基层，充实生产、科研、教学第一线，并实行见习试用期制度。他们必须服从国家统一分配，除根据工作需要或用非所学应及时调整外，在国家分配的岗位试用合格后，工作满3年方可允许合理流动。

(十三) 本规定在试行中应不断总结经验，逐步完善。各有关部门和省、自治区、直辖市应根据本规定制定具体实施办法。对在三线工作的科技人员的合理流动问题，另作规定。

(十四) 本规定自发布之日起施行。

国务院关于促进科技 人员合理流动的通知

(1986年7月9日)

1983年国务院发布《关于科技人员合理流动的若干规定》(国发〔1983〕111号文)以来,各地做了大量工作,创造了许多推动科技人员合理流动的新经验。逐步开展起来的人才合理流动,对新技术的传播,城乡经济的发展,科学、教育事业的繁荣,起了积极的作用。但是,在某些地区和单位也曾发生过一些问题,需要解决和疏导。总的来说,科技人员流动工作刚刚起步,当前主要的问题,仍然是科技人员难以流动,积压、浪费和使用不当的现象还没有得到根本的解决。

根据经济、科技、教育体制改革的精神,结合几年来的工作实践,需要逐步改革科技人员管理制度,促进科技人员合理流动,以充分发挥科技人员的作用,为四化建设服务。现就有关问题作如下通知:

一、地方各级人民政府和国务院各部门要加强对科技人员合理流动工作的领导,努力创造人尽其才的环境,大力发掘科技人才资源,继续调整被积压、浪费和使用不当的科技人员,鼓励科技人员向急需人才的行业 and 单位流动,向更能发挥作用的岗位流动。在优先保证国家重点建设工程和重大

科研项目人才需要的前提下，鼓励科技人员到工农业生产第一线，支援中小企业和城乡集体企业，加强企业技术改造和技术开发能力。鼓励和支持科技人员从城市到农村、从大城市到中小城市、从内地到边远地区去工作。

各级人事部门和科技人员管理部门应按照国家有关政策、法规，切实做好组织协调和管理工作。通过组织调配、招聘、聘任等方式，疏通渠道，调剂人才余缺，改善科技人员的分布和结构。

各地应积极发展科技人员交流服务事业。人才交流服务机构和科技交流服务机构要积极向社会提供人才供求信息，在供需双方之间牵线搭桥，促进各行业、各企业事业单位之间人才合理流动。

二、企业事业单位应当按照中央的有关部署，逐步实行专业技术职务聘任制。实行专业技术职务聘任制的单位，应当在确定人员结构、定编定员的基础上，有领导地对内聘用、对外招聘科技人员。在国家规定的条件下，用人单位有聘任和不聘任的权利，本人有应聘和不应聘的权利。单位和本人订立聘约，双方都应遵守。未经对方同意，不得单方面中止聘约的履行。聘约到期，双方可再议是否延期。对未受聘用的科技人员，要区别情况妥善安排，鼓励他们到更需要或更能发挥专长的单位去工作。

三线艰苦地区、边远地区的科技人员以及全国各地的中小学校（含中等职业学校）教师需要保持相对稳定，并要有计划地调整和充实，其他地区和单位不得自行前去招聘。

三、在未实行专业技术职务聘任制的单位，凡使用不当，难以发挥作用，又未做调整的科技人员，可以辞职。但是，必须向单位提出书面辞职申请，单位接到申请3个月内

应予答复。科技人员辞职申请被批准后，离开单位前，应当办理工作交接和辞职手续。以后被新单位录用，其工龄应当将辞职前和录用后的工龄累积计算。

科技人员应当遵守国家政策规定和劳动纪律，不得擅自离职。各单位录用科技人员应当严格遵守国家人事管理的规定。对已经擅自离职的科技人员，要按照不同情况妥善处理。对流向合理、原单位离得开的，在原工作岗位使用不合理的，或者确有特殊情况需要照顾的，经接受单位和其原单位协商同意后，按干部管理权限补办调动手续。本人要求辞职，经原单位批准，可以补办辞职手续。其余的要动员他们返回，由原单位妥善安排，不得歧视。经教育无效，拒不返回也不补办手续的，按自动离职处理，以后被其他单位录用，工龄从重新录用之日起计算。

有关辞职的具体规定，由国家科委、劳动人事部会同有关部门制订，报国务院批准。

四、对科技人员流动中发生的争议问题，应当协商解决。经协商未能达成一致意见的，由地方各级人民政府、国务院各部门指定主管部门或组织有关部门进行裁决。对裁决结论双方都必须服从。

五、鼓励科技人员到边远地区工作。边远省、自治区可以在国家规定的政策范围内给予优惠待遇。边远地区的范围和到边远地区工作的科技人员工作期限、工作条件、生活待遇、离退休待遇及安置等问题，按照国务院有关规定执行。

六、鼓励企业事业单位通过实行联合和技术经济协作，以及采用科技人员调动、借调、兼职等多种形式，调剂技术力量余缺。提倡中央部门所属单位向地方支援技术骨干，地方向中央部门所属单位分配和输送大学、中专毕业生。

七、发掘本地人才资源，启用有技术专长的职工充实中小企业、城乡集体企业的技术力量。鼓励全民所有制单位技术人员到城乡集体所有制单位工作。对确有技术专长尚未担任技术工作的电大、函大、夜大、职工业余大学等成人高等学校毕业和高等教育自学考试合格的职工，根据工作需要、本人自愿的原则，支持他们到中小企业和城乡集体企业担任技术工作。全民所有制单位职工到集体所有制单位担任技术职务或管理职务的，其全民所有制职工身份不变。

八、科技人员调离原单位不得私自带走原单位的科技成果、技术资料和设备器材等，不得泄露国家机密或侵犯原单位技术权益。如有违反，必须严肃处理。

地方各级人民政府、国务院各部门接到本通知后，应结合具体情况，切实做出安排，推动科技人员合理流动工作顺利开展。

加快培育和发展我国人才市场的意见

(1994年8月30日中共中央组织部、人事部印发)

培育和发展人才市场，充分开发和利用我国的人才资源，是关系到我国未来发展的一项战略任务。为加强人才市场建设的规划，加快人才市场发展的步伐，促进人才市场的健康发展，根据党中央、国务院关于建立社会主义市场经济体制的要求，提出如下意见。

一、培育和发展人才市场是建立社会主义市场经济体制的一项重要任务

(1) 人才是经济发展的重要因素，合理配置人才资源、充分发挥人才的作用是我国经济发展面临的重大问题。社会主义市场经济体制要求市场对人才资源的配置起基础性作用。以专业技术人员和管理人员为主体的人才市场是社会主义市场经济体系的重要组成部分。培育和发展人才市场是建立社会主义市场经济体制的一项重要任务。

(2) 改革开放以来，随着经济体制改革和人事制度改革的深化，以“双向选择”为特征的人才流动日趋活跃，市场调节范围不断扩大，各级各类人才交流机构发挥了社会化服务作用，促进了人才合理流动，为人才市场的发育奠定了基础。但是从总体上看，人才资源还没有得到充分利用，人才短缺与积压浪费并存的现象依然存在，通过市场配置人才资源的机制尚未形成，影响了人才与其他生产要素的合理配

置。解决这个问题的根本出路，在于加快培育和发展人才市场。

二、培育和发展人才市场的总体目标

(3) 培育和发展人才市场的指导思想是：根据建立社会主义市场经济体制的总体要求，加速人才市场政策法规体系、社会化服务体系和社会保障体系的建设，充分开发利用我国的人才资源，使人才根据社会经济发展的需要，合理流动，合理配置，合理使用，为经济建设和各项事业的发展服务。

(4) 培育和发展人才市场的总体目标是：实现个人自主择业，单位自主择人，市场调节供求，社会服务完善，社会保障健全，在国家宏观调控下，使市场在人才资源配置方面起基础性作用。

(5) 培育和发展人才市场遵循的原则主要是：要加大改革力度，有计划、有步骤地进行，逐步实现人才闲置与人才短缺向市场交流、调剂余缺、合理配置转变；逐步实现现实存在的人才单位、部门所有向社会所有、互通有无、合理流动转变；逐步实现人才流动由单向选择向双向选择转变；逐步实现由“统包统配”的人才资源配置模式向人才市场模式转变。在政策上要注意向国家重点工程需要的单位引导、倾斜，向边远、贫困地区引导、倾斜。

(6) 培育和发展人才市场的近期目标是：在近两、三年内制定人才市场运行需要的基本政策法规，在大中城市普遍建立人才市场场所，建立和发展地区人才信息网络，扶持专业人才市场的发展，建立区域性人才市场。2000年之前，在全国范围内初步建成功能完善、机制健全、法规配套、指导及时、服务周到的人才市场体系。

三、确立人才与单位在人才市场中的主体地位

(7) 深化企事业单位人事制度改革，在企事业单位实行专业技术人员和管理人员聘用制，使单位和人才在平等、自愿的基础上建立聘用关系；建立和完善辞职、辞退制度，确保个人依法辞职的权利和单位依法辞退人员的权利，打破人才的单位所有、部门所有，落实个人择业自主权和单位用人自主权，使人才与单位成为市场活动的主体。

结合国家公务员制度的推行和参照管理工作，机关面向社会招考工作人员，逐步实施辞职、辞退等制度，保证机关工作人员进出渠道的畅通。

(8) 随着高等学校毕业生就业制度的改革，逐步实行毕业生自主择业制度。根据《中国教育改革和发展纲要》，近期，委托、定向培养生按合同就业，自费生自主择业，国家任务招收学生实行在国家宏观指导下，学校与用人单位供需见面和毕业生与用人单位在一定范围内双向选择的制度。2000年，除少数由国家安排就业外，毕业生在国家政策指导下进入人才市场自主择业。

对留学人员，坚持“支持留学，鼓励回国，来去自由”的方针，继续实行双向选择的择业制度，争取做到在国家政策指导下，留学人员通过人才市场自主择业。

(9) 适应人才市场的发展，对人事档案管理的体制、内容、方法等方面进行相应的改革，加强和完善流动人员的档案管理工作；逐步打破人才流动中不同所有制身份、干部身份的限制；制定并严格执行人才流动中有关培训费补偿问题的规定，随着户籍管理和住房制度改革的深化，消除人才在不同地区、部门、行业、岗位间流动的障碍。

四、发挥市场调节手段的作用

(10) 发挥经济手段的作用，根据企业、事业单位和机关的不同特点，逐步形成反映人才供求与人才价值的收入分配机制，引导人才流向，调节人才分布结构。

(11) 发挥人才信息在市场调节中的作用，通过人才需求、人才供给等信息，准确地反映人才市场的变化情况，为个人择业和单位用人提供服务。重视人才信息业的发展，充分利用现有的传播媒介，发展专门的人才信息传播媒介，逐步实现信息手段现代化，建立全国性的人才供求信息网络。

(12) 根据人才具有物质和精神多层次需求的特点，在发挥经济手段调节作用的同时，加强和改善思想政治工作，倡导敬业和奉献精神，尊重知识，尊重人才，创造良好的工作和社会环境，最大限度地实现人才的价值。

五、健全社会化服务体系和社会保障制度

(13) 健全社会化服务体系，发展人才市场中介组织，完善社会化服务功能。发挥组织人事部门所属的人才流动机构在人才市场中的主渠道作用，鼓励具备条件的部门、单位建立多种形式的专业化、产业化人才市场中介组织，建立起多层次、多功能、覆盖全社会的人才社会化服务体系。组织人事部门要加强指导、监督和管理。

人才市场中介组织应具有人才信息、人才交流、人才培养、人才测评等基本功能。当前要重点加强人才信息的收集、整理、贮存、发布等工作。政府人事部门所属人才流动机构还可以承担政府赋予的其他职能。经批准，人才市场中介组织可以围绕人才开发创办经济实体。

人才市场中介组织要依法经营，平等竞争，改善服务手段，提高服务质量，开拓服务领域，最大限度地满足人才与