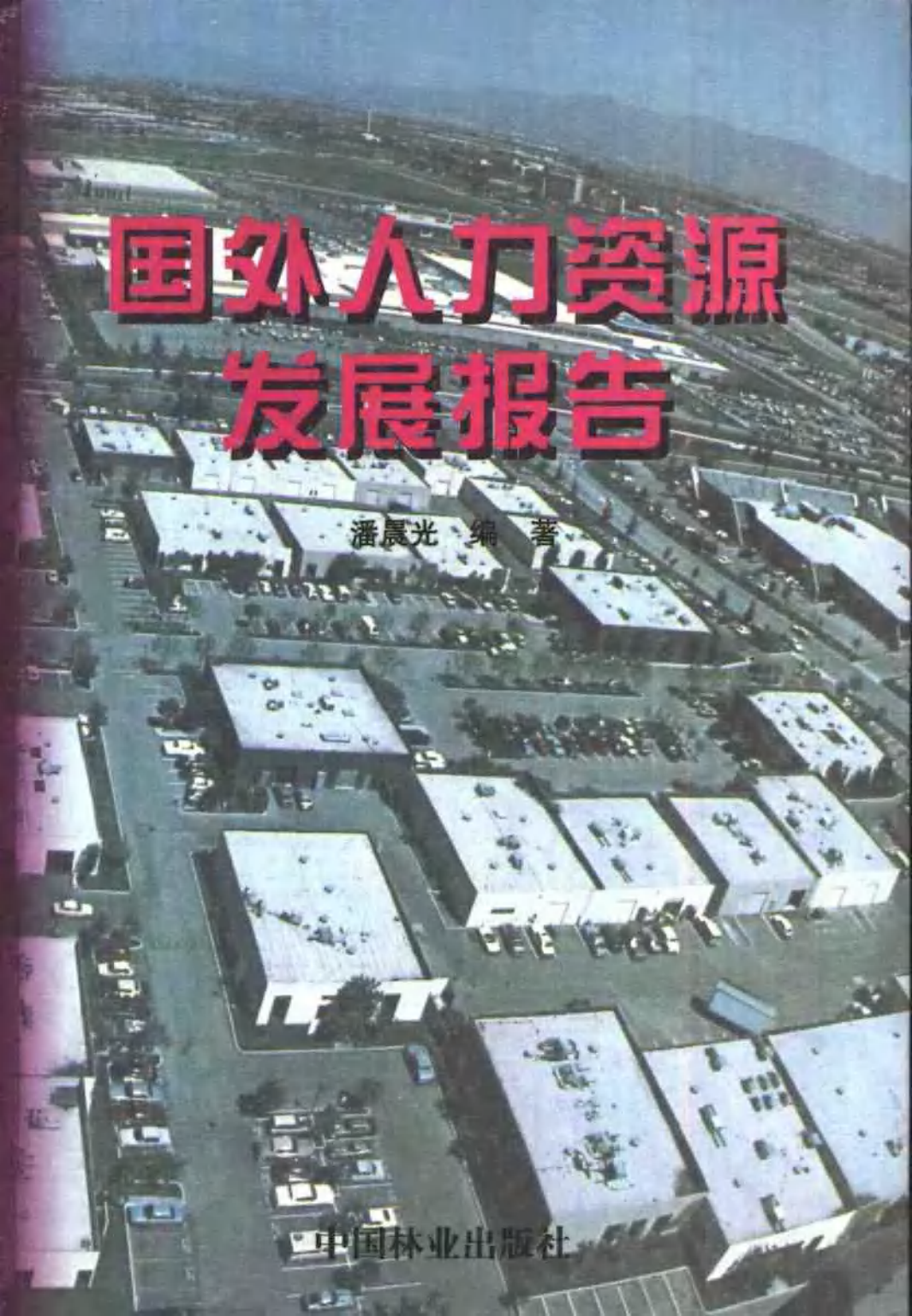




# 国外人力资源 发展报告

潘晨光 编 著

中国林业出版社

# 国外人力资源发展报告

潘晨光<sub>✉</sub> 编著

中国林业出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

国外人力资源发展报告/潘晨光编著. —北京: 中国林业出版社,  
1998. 5  
ISBN 7-5038-2038-1

1. 国… I. 潘… III. 劳动力资源-资源管理-世界 IV. F249.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 14862 号

中国林业出版社出版

(100009 北京西城区刘海胡同 7 号)

北京林业大学印刷厂印刷 中国林业出版社发行

1998 年 5 月第 1 版 1998 年 5 月第 1 次印刷

开本: 850mm×1168mm 1/32 印张: 15.5

字数: 432 千字 印数: 1~2000 册

定价: 38.00 元

## 前 言

人类最初创造物质财富主要是依靠消耗体力、消费自然资源来完成。随着人类自身的进步，物质财富的创造逐渐从依靠体力向依靠无形的脑力转化，从而使单位自然资源消费产生的能量成倍增长。人们还惊讶地看到，这种依托人力资源自身的发展正以前所未有的速度推进。科技成果转化的时间在大大缩短。以蒸汽机为例，从发明到应用花了100年时间，电动机花了57年，汽车用了27年，飞机用了14年，晶体管用了5年，而激光只有几个月，超导材料发明与应用几乎同时发生。这一切都是由人自身进步的结果。

当今社会是智力型发展时代，人是它的惟一载体。可以说占有人才资源就占有发展的主动权。要在世界上占有一席之地，就必须有良好的国民素质，有优秀的科学家队伍。因此，世界上许多国家都十分重视本国人力资源的开发与管理，也千方百计从国外吸引人才。可以预见，这种争夺人才的现象还会愈演愈烈。

了解国外人力资源开发与管理的成功经验与失败教训，了解世界人才资源争夺的现实，对于我们思考本国人力资源开发与管理是有帮助的。为此，我们选择了美国、英国、德国、法国、日本、韩国、新加坡等七个国家，作为考察的对象，目的是希望从不同角度、不同方面了解一些国外人力资源开发与管理情况。这七个国家中，既有发达型的，也有发展型的；既有西方文化型的，又有东方文化型的；既有大国，也有小国；既有资源十分匮乏的国家；也有资源十分丰富的国家；既有二战中的战胜国，也有二战中的失败国。总之，它们之间有着千差万别，但在人力资源开发与管理方面都取得了许多成功经验，保存了各自独特的人力资源管理模式。当然，人力资源的开发与管理是一个巨大的系统工程，将这个系统工程与现实社会发展相匹配，任务

是相当艰巨的。即使在人力资源开发与管理比较成功的国家，我们仍然可以看到问题的一面。

各国都在理论与实践两个方面探讨如何更好地发挥人的积极性，这不仅是社会科学家的任务，也是自然科学家十分关心的问题，更是政府部门关心的焦点问题。随着科学技术的进步，人力资源开发与管理问题将是一个全新的课题。怎样才能使人的全面发展与社会的全面进步有机地结合起来，这是 21 世纪最突出的问题之一。

我国是人力资源大国，国民素质落后于经济发展的需要，科技转化为生产力受制于人力资源质量，特别是农村，智力资源不足已经成为制约农村经济发展的“瓶颈”。我国各级政府早已意识到人力资源的巨大潜力和突出作用，党和各级政府都把人才问题摆在重要的议事日程。党的十五大报告明确地提出了实施科教兴国战略和可持续发展战略，为开发我国人力资源确定了目标，指明了方向。

人的因素是最根本的，没有人才，什么事都很难办好。怎样做才能使人才脱颖而出呢？怎样做才能使国民素质得到整体提高呢？这不仅是教育部门的事，也是全社会共同的责任。我们要借鉴国外经验，寻找一条适合中国特点的人力资源开发与管理的道路，把中国人追求自身素质提高的积极性调动起来，中国的人才就会源源不断涌现出来。中国已经实现了政治翻身，中国正在实现着经济的腾飞，中国还要在国民素质上实现一个飞跃。这是每一个中国人所梦寐以求的。我们衷心期待着中华民族高素质时代的来临。

本书在编写过程中，参考和引用了大量的文献资料，并得到许多同志的支持和帮助。在此，对这些文献资料的作者以及同志们致以诚挚的谢意。由于水平所限，书中疏漏之处恳请读者赐教，多加指正。

作 者

1997 年岁末

# 目 录

## 1 美国人力资源开发与管理

|                        |      |
|------------------------|------|
| 1.1 美国公务员管理制度 .....    | (1)  |
| 一、美国公务员制度的沿革 .....     | (1)  |
| 二、美国公务员管理机构 .....      | (8)  |
| 三、美国职位分类的演变 .....      | (10) |
| 四、美国公务员的培训制度 .....     | (13) |
| 五、美国政府公务员的招聘办法 .....   | (16) |
| 六、美国地方公务员仲裁制度 .....    | (18) |
| 1.2 美国管理人才的培养 .....    | (19) |
| 一、管理人才培养的特点 .....      | (20) |
| 1、经理阶层的地位与作用 .....     | (22) |
| 2、MBA 人才开发 .....       | (26) |
| 1.3 美国博士与博士后人才培养 ..... | (32) |
| 一、博士研究生的培养 .....       | (32) |
| 二、博士后教育的发展 .....       | (35) |
| 1.4 美国成人继续教育 .....     | (37) |
| 一、美国成人教育的产生与发展 .....   | (37) |
| 二、美国成人教育的特点 .....      | (40) |
| 三、成人教育的办学职能 .....      | (42) |
| 四、美国社区学院 .....         | (44) |
| 五、美国教育检测中心 .....       | (46) |
| 六、美国远距离高等工程教育 .....    | (48) |
| 1.5 美国企业人力资源开发 .....   | (49) |
| 一、企业开发人力资源的动因 .....    | (50) |
| 二、企业员工的培训与教育的途径 .....  | (54) |

|                        |      |
|------------------------|------|
| 三、国家与企业共筹培训经费 .....    | (58) |
| 1.6 美国企业员工的工资制度 .....  | (60) |
| 一、美国的工资制度 .....        | (60) |
| 二、美国的工资差别 .....        | (63) |
| 1.7 美国人力资源的配置方式 .....  | (68) |
| 一、美国的人才流动特点 .....      | (68) |
| 二、美国的员工租赁业务 .....      | (69) |
| 三、美国的人力评估规划 .....      | (72) |
| 1.8 美国失业问题与再就业对策 ..... | (74) |
| 一、美国失业问题及其原因 .....     | (74) |
| 二、美国的职业保障措施 .....      | (76) |
| 三、美国就业促进对策 .....       | (78) |
| 四、美国劳动者通向就业的渠道 .....   | (85) |
| 五、人力资源管理的信息系统 .....    | (84) |
| 1.9 美国吸引世界人才战略 .....   | (87) |

## 2 德国人力资源开发与管理

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| 2.1 德国公务员管理制度 .....   | (96)  |
| 一、德国公务员制度的发展 .....    | (96)  |
| 二、德国公务员法 .....        | (98)  |
| 三、德国公务员管理体制 .....     | (98)  |
| 四、公务员的录用与晋升 .....     | (101) |
| 五、德国公务员的培训制度 .....    | (104) |
| 2.2 德国的成人继续教育 .....   | (107) |
| 一、德国成人教育概述 .....      | (107) |
| 二、德国成人教育类型 .....      | (108) |
| 三、德国成人教育形式 .....      | (109) |
| 四、德国应用型人才培养 .....     | (112) |
| 五、人事管理上的有效促进 .....    | (116) |
| 2.3 德国远距离高等教育 .....   | (117) |
| 2.4 德国失业问题与就业对策 ..... | (121) |

|                     |       |
|---------------------|-------|
| 一、德国的失业问题 .....     | (121) |
| 二、德国的就业对策 .....     | (129) |
| 2.5 德国社会保障制度 .....  | (139) |
| 一、德国社会保障的主要内容 ..... | (139) |
| 二、德国社会保障制度的得失 ..... | (148) |

### 3 英国人力资源开发与管理

|                        |       |
|------------------------|-------|
| 3.1 英国公务员管理体制 .....    | (150) |
| 一、英国公务员管理体制概述 .....    | (150) |
| 二、英国公务员的培训 .....       | (153) |
| 三、英国简政放权的改革 .....      | (157) |
| 四、公务争议的处理方式 .....      | (158) |
| 3.2 英国的职业技术教育 .....    | (160) |
| 一、职业技术教育概述 .....       | (160) |
| 二、职业技术教育的形式 .....      | (162) |
| 三、职业技术教育课程 .....       | (163) |
| 四、英国青年训练计划 .....       | (164) |
| 五、英国职前教育证书 .....       | (168) |
| 六、职业技术教育试点 .....       | (169) |
| 七、职业技术教育考核 .....       | (171) |
| 3.3 英国的成人继续教育 .....    | (174) |
| 一、成人基础教育特点 .....       | (174) |
| 二、成人开放学习系统 .....       | (176) |
| 3.4 英国的失业问题与就业对策 ..... | (178) |
| 一、英国失业问题 .....         | (178) |
| 二、英国就业对策 .....         | (182) |
| 3.5 英国农业人力资源开发 .....   | (186) |
| 一、英国农业推广的体制和组织 .....   | (188) |
| 二、农业推广的培训 .....        | (189) |
| 三、农业推广方法与信息交流 .....    | (191) |

|                    |       |
|--------------------|-------|
| 3.6 英国社会保障制度 ..... | (192) |
| 一、社会保障体系的形成 .....  | (192) |
| 二、社会保障制度的特点 .....  | (193) |
| 三、社会保障制度的内容 .....  | (195) |
| 四、社会保障资金的来源 .....  | (200) |
| 五、社会保障的行政管理 .....  | (201) |
| 六、社会保障面临的问题 .....  | (202) |
| 七、社会保障制度的改革 .....  | (203) |

## 4 法国人力资源开发与管理

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| 4.1 法国公务员管理制度 .....   | (205) |
| 一、法国公务员管理制度概述 .....   | (205) |
| 二、职位分类 .....          | (209) |
| 三、公务员的录用 .....        | (211) |
| 四、公务员的考核 .....        | (215) |
| 五、公务员的晋升 .....        | (217) |
| 六、公务员的培训 .....        | (219) |
| 七、公务员的工资福利 .....      | (221) |
| 八、公务员的退休制度 .....      | (223) |
| 九、公务员的权利和义务 .....     | (225) |
| 4.2 法国的职业技术教育 .....   | (227) |
| 一、法国的中等职业技术教育 .....   | (227) |
| 二、高等职业技术教育 .....      | (231) |
| 4.3 法国成人继续教育 .....    | (235) |
| 一、法国成人教育的形成 .....     | (235) |
| 二、成人培训机构与管理体制 .....   | (237) |
| 4.4 法国失业问题与就业对策 ..... | (239) |
| 一、法国的失业问题 .....       | (239) |
| 二、法国的就业对策 .....       | (242) |
| 4.5 法国农村人力资源开发 .....  | (248) |

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| 一、农业技术推广机构 .....         | (219) |
| 二、大力发展农业教育 .....         | (231) |
| 三、法国政府规定农民必须接受职业教育 ..... | (232) |
| 4.6 法国的社会保障制度 .....      | (253) |
| 一、法国社会保障制度的形成和发展 .....   | (253) |
| 二、法国社会保障的基本内容 .....      | (255) |
| 三、法国社会保障制度的作用与问题 .....   | (260) |

## 5 日本人力资源开发与管理

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| 5.1 日本公务员管理制度 .....      | (261) |
| 一、日本公务员管理概述 .....        | (261) |
| 二、日本公务员管理机构 .....        | (261) |
| 三、日本的职位分类与定员制度 .....     | (268) |
| 四、日本公务员的选拔与晋升 .....      | (276) |
| 五、日本公务员的培训 .....         | (271) |
| 六、日本的考核项目 .....          | (273) |
| 七、日本公务员的纪律 .....         | (274) |
| 八、日本退休公务员流动 .....        | (275) |
| 5.2 日本企业人事管理制度 .....     | (280) |
| 一、传统的日本企业人事管理制度 .....    | (280) |
| 二、能力主义的基本内涵 .....        | (285) |
| 三、形式多样的改革举措 .....        | (288) |
| 5.3 日本企业内部的职业教育与培训 ..... | (295) |
| 一、企业内部教育与培训的特点 .....     | (296) |
| 二、不同层次职工的教育 .....        | (297) |
| 三、日本的职务轮换制度 .....        | (301) |
| 四、教育培训的主要技法 .....        | (303) |
| 5.4 日本企业的爱抚管理 .....      | (307) |
| 一、爱抚管理产生的背景 .....        | (307) |
| 二、日本产生“过劳死”问题的主要原因 ..... | (311) |

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| 三、日本企业的爱抚管理 .....          | (313) |
| 四、爱抚管理对当代企业管理发展趋向的影响 ..... | (315) |
| 5.5 日本的职业技术教育 .....        | (317) |
| 一、日本职业教育立法 .....           | (317) |
| 二、日本职业教育机构 .....           | (322) |
| 5.6 日本的成人继续教育 .....        | (329) |
| 一、日本的终身学习观念 .....          | (329) |
| 二、日本成人教育的主要形式 .....        | (330) |
| 三、日本的大学成人教育 .....          | (333) |
| 四、日本成人教育的行政管理 .....        | (334) |
| 5.7 日本的就业政策与劳动力市场 .....    | (336) |
| 一、日本的劳动就业政策 .....          | (336) |
| 二、日本的劳动力市场 .....           | (342) |
| 三、日本人才市场的配置方式 .....        | (345) |
| 5.8 日本老年人才开发对策 .....       | (348) |
| 一、日本开发老年人才的法规与政策 .....     | (348) |
| 二、日本老年人才的安置使用 .....        | (350) |
| 三、日本开发老年人才的资金补助政策 .....    | (352) |
| 四、日本开发老年人的银色人才中心 .....     | (352) |

## 6 韩国人力资源开发与管理

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| 6.1 韩国企业人力资源开发与管理 ..... | (355) |
| 一、韩国企业人力资源开发方式 .....    | (355) |
| 二、韩国企业人力资源管理方式 .....    | (364) |
| 6.2 韩国的职业技术教育 .....     | (375) |
| 一、中小学教育中的职业技术教育 .....   | (375) |
| 二、高中教育中的职业教育 .....      | (377) |
| 三、大学教育中的职业技术教育 .....    | (379) |
| 四、韩国人力管理公团 .....        | (381) |
| 6.3 韩国的教育发展及对策 .....    | (386) |

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| 一、韩国教育发展目标 .....         | (386) |
| 二、韩国教育发展主要对策 .....       | (390) |
| 6.4 韩国促进劳动就业措施 .....     | (393) |
| 一、创办“风险企业”增加就业机会 .....   | (394) |
| 二、采用失业保险补贴制度促进再就业 .....  | (395) |
| 6.5 韩国吸引海外人才回归的方略 .....  | (397) |
| 一、制定海外人才回归政策 .....       | (398) |
| 二、提高科技人员待遇 .....         | (399) |
| 三、创造良好的科技环境 .....        | (399) |
| 四、用经济手段支持科技开发 .....      | (401) |
| 6.6 韩国的“新村运动”与农村变革 ..... | (402) |
| 一、韩国“新村运动”的提出 .....      | (402) |
| 二、“新村运动”的主要任务 .....      | (403) |
| 三、“新村运动”的基本经验 .....      | (405) |

## 7 新加坡人力资源开发与管理

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| 7.1 新加坡公务员管理制度 .....      | (411) |
| 一、李光耀的英才管理思想 .....        | (411) |
| 二、新加坡公务员的管理机构与公务员分类 ..... | (415) |
| 三、新加坡公务员的录用与晋升 .....      | (418) |
| 四、新加坡公务员的工资与待遇 .....      | (420) |
| 五、新加坡公务员的考核与培训 .....      | (424) |
| 六、新加坡的廉政建设模式 .....        | (425) |
| 7.2 新加坡的教育发展对策 .....      | (431) |
| 一、政府把教育摆在突出位置 .....       | (431) |
| 二、重视职业技术教育的发展 .....       | (433) |
| 三、大力增加教育经费投入 .....        | (441) |
| 7.3 新加坡行业人力资源开发与管理 .....  | (442) |
| 一、企业人力资源开发与管理 .....       | (442) |
| 二、金融业人力资源开发与管理 .....      | (446) |

|      |                                   |       |
|------|-----------------------------------|-------|
| 7.4  | 新加坡的精神文明建设 .....                  | (449) |
| 一、   | 吸取儒家思想精华 .....                    | (449) |
| 二、   | 依靠政府有效管理 .....                    | (455) |
| 7.5  | 新加坡的“智能岛”目标 .....                 | (457) |
| 一、   | 加强学校的电脑教育 .....                   | (457) |
| 二、   | 吸引、引进、消化、提高 .....                 | (458) |
| 三、   | 不断扩大高科技领域 .....                   | (460) |
| 四、   | 多媒体发展的雄心壮志 .....                  | (461) |
| 7.6  | 新加坡的人力资源政策 .....                  | (462) |
| 一、   | 利用分配政策激励人才成长 .....                | (462) |
| 二、   | 利用人事政策鼓励人才脱颖而出 .....              | (463) |
| 三、   | 利用人口政策、优化人口智能结构 .....             | (464) |
| 四、   | 利用移民政策,引进国外优秀人才 .....             | (465) |
| 附表 1 | 世界部分国家小学生净入学率、师生比例和男女生比例 .....    | (468) |
| 附表 2 | 世界部分国家公共教育经费支出 .....              | (469) |
| 附表 3 | 世界部分国家每 10 万人口中的大学生数 .....        | (470) |
| 附表 4 | 世界部分国家教育发展现状 .....                | (471) |
| 附表 5 | 世界各地从事研究开发的科技人员数及研究开发支出 .....     | (473) |
| 附表 6 | 世界部分国家研究与开发经费占国民生产总值的百分比(%) ..... | (474) |
| 附表 7 | 美国研究与开发经费支出 .....                 | (474) |
| 附表 8 | 日本研究与开发经费支出 .....                 | (474) |
| 附表 9 | 日本从事研究与开发人员数 .....                | (475) |
|      | 主要参考文献 .....                      | (476) |

# 1 美国人力资源开发与管理

---

美国位于北美洲中部，国土面积 9372614 平方公里，人口 25388.7 万。美国作为独立国家的历史始于 1776 年，至今也不过 200 多年的历史。但建国后的 100 年间发展迅速，19 世纪已成为世界头号工业强国，在两次世界大战中获利甚大，经济急剧增长，成为世界上最发达的资本主义国家，也是国际金融中心。

美国确实有得天独厚的自然条件和难以碰到的特殊机遇，这些条件和机遇是不好比较的。但美国这样一个新兴的资本主义国家，从建国之初，便把人力资源作为比自然资源重要的财富来开发管理，这很值得历史悠久的国家思考。从华盛顿到克林顿，几乎每届总统都把国民教育放在十分重要的位置，有的总统甚至直截了当地声称要做一位“教育总统”。他们不仅重视开发本国人力资源，也千方百计吸引和挖掘别国优秀人才到美国工作。在这方面，几乎到了针对某位专家的程度，由此可见他们对人力资源的特殊感情。因此，我们认为，美国的发展除了不可比的条件外，起更大作用的是他们对人力资源的青睐。这里，我们仅从几个侧面考察一下美国人力资源的开发与管理。

## 1.1 美国公务员管理制度

### 一、美国公务员制度的沿革

美国在 200 多年的历史发展中，不断总结经验教训，改革人事制度。美国人事制度的变革具有代表性。它的人事制度大体上经历了四

个阶段。第一阶段实行的是“个人徇私制”，时间是从1776~1829年，共53年。第二阶段实行的是“政党分赃制”，时间是从1829~1883年，共54年。第三阶段实行的是“功绩制”，时间是从1883~1978年，近100年。第四阶段是实行经过改革的“功绩制”，直到现在。美国在人事制度改革过程中，否定了落后的“个人徇私制”，否定了落后的“政党分赃制”，采取了比较先进的“功绩制”。这种新制度经过中间的改革已经实行100多年，效果较好。美国在实行前两种人事制度时期，不能人尽其才，官场腐败，政局动荡，经济、科学技术、文化的发展比较缓慢。自从实行“功绩制”，贯彻民主、平等、公开、竞争、择优、功绩等原则以后，政局稳定，人尽其才，经济和科技等都发展很快，促使美国在较短时间内变成世界最发达最富强的国家。

### （一）个人徇私制

这种人事制度的特点是，任用官员完全凭首长的个人好恶和亲疏关系而定，没有法律规定的明确标准，长官意志决定一切，没有专门负责人事管理的机构，只要同长官有亲戚朋友关系，不论是否称职，就给予高官厚禄。后来甚至发展到公开地买官卖官，十分腐败。这种落后的人事制度在美国实行了大约50多年，弊病越来越多，最后终于被否定，改为其他人事制度。

### （二）政党分赃制

这种人事制度的特点是执政党完全依据党籍关系用人，一党一派者给予高官厚禄，不是一党一派者才能再高、能力再强也压制排斥，实际上是一种落后的“用人唯党”制度。这种制度，一方面使许多没有真才实学而善于在政治上投机钻营之辈占据重要职位，另一方面又使许多具有真才实学的人得不到重用，结果，政绩十分低劣，官吏非常腐败。这种“政党分赃制”，是美国总统托马斯·杰斐逊开其先例，并且由安德鲁·杰克逊总统于1829年大力推行的。后者把官场的政治斗争看作同打仗一样，提出“敌人的赃物应当属于胜利者”、“官职应当属于选举的胜利者”等口号，把官职作为“胜利品”分配给本党的党羽。“政党分赃制”的名称就是根据这位总统的口号面得来的，在这种

制度下，每次总统选举以后，就要实行国家官员大换班，撤换前任总统任命的许多大小官员，换上总统的同党者担任重要官职，或者换上在竞选中向总统捐款较多的人。这实际上是实行变相的买官卖官，利用官职进行营私舞弊。各党争官逐爵，互相倾轧，政局动荡。这种腐败的制度甚至使美国前总统霍德华说：“政党分赃制带来九个敌人，一个忘恩负义者。”美国国内公众不断地展开运动反对“政党分赃制”。到1881年，美国总统加菲尔德被一名要求总统安排他在法国巴黎当外交官而没有如愿的政客暗中开枪打死，美国公众和报刊都认为这是“政党分赃制”的分赃不均而造成的恶果，掀起强大的要求废除“政党分赃制”的运动。到了1883年，美国国会通过《文官制度法》，宣告结束“政党分赃制”。

### （三）功绩制

功绩制是美国否定了腐败落后的“个人徇私制”和“政党分赃制”以后，从1883年起实行至今的一种新的人事制度。这项新制度实行了100多年，基本内容体现在两项重要法律上：

第一是美国国会1883年通过的《文官制度法》，它规定：①政府文职官员的任用和晋升，必须向全体公民公告，进行公开的竞争性考试，选用成绩优秀者，任何级别的官职对符合报考条件的都开放，不再根据政党关系、种族、性别、信仰等因素；②凡是通过文官考试被录用的人员，不得因政党关系等政治原因被革除职务。这是为了避免过去那种不同政党的总统上任后就要撤换许多官员的局面，以保持官员队伍的稳定；③政府的文职人员在政治上必须采取“中立”态度，禁止他们参加竞选等政治活动，禁止进行金钱授受；④考试内容应当着重于实际工作需要的才能和知识；⑤考试以后应当有一定的试用期，称职后才正式任命；⑥因公致伤者应当继续享受其应得的权利；⑦文官委员会每年应自动进行官吏制度的考察，并提出改进建议，呈交总统和国会，供参考抉择。

《文官制度法》还规定，由总统任命不同政党的人员组成“文官委员会”，按照公平独立的精神，负责人事行政工作。委员会的三名委员

任期5年。文官委员会的主要职权是：根据《文官制度法》的基本准则，举办文官考试，制定人事法规，审理人事纠纷案。

第二是美国国会1978年通过的《文官制度改革法》，因为该法是由美国国会议员、律师、行政改革倡导者彭德尔顿领导的一个委员会起草的，所以又把该法称为《彭德尔顿法》。它补充修改了以前实行的功绩制的不足，提出九项新原则，采取了十项改革措施，进一步发展了功绩制。美国自从实行《彭德尔顿法》以后，公开考试择优录用政府公务员的人数逐年增多。开始，考试录用的公务员只占10%，1924年增加为79.67%，1979年超过90%。根据《彭德尔顿法》实行的新制度，革除了过去人事制度的积弊，在广泛的范围内选择优秀人才担任国家公务员，提高了公务员队伍的素质，改进了政府的工作。《彭德尔顿法》的实行，是美国人事制度的重大改革和进步。

功绩制的基本精神是：按照实际考试成绩择优录用国家公务员，按照实际工作成绩决定提升职位，按照实际工作成绩决定工资待遇。功绩制是一种给每个公民以平等的机会去担任公务员的制度，是一种重实际成绩而不重年龄、党派和亲疏关系的制度，是一种鼓励每个公务员创造优秀成绩的制度，是一种把工作成绩同工作待遇紧密相连的制度。功绩制是目前世界上较先进的人事制度，效果很好。100年来，这种制度促使各级国家公务员在自己的职位上作出更大的成绩，推动美国的经济、科技、教育、社会事业的加速发展。

《文官制度改革法》规定的九项原则是：

(1) 保证所有的人都有平等的机会，经过公开的公平的考试，只根据有关的能力、知识和技术来决定录用和晋升；

(2) 所有雇员和求职者，不论党籍、种族、肤色、宗教、祖籍、性别、婚姻状况、年龄、身体缺陷，都应当在人事管理的各个方面受到公平合理的对待，并且适当地尊重他们的宪法权利和个人秘密。

(3) 对价值相同的工作给予相同的报酬，并应适当地考虑全国和地方私营企业雇主支付的工资率，对工作成绩优异都给予承认和适当奖励。