



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才战略实施丛书

人才立法与规范管理

RENCAI LIFA YU GUIFAN GUANLI

沈荣华 主编

党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才战略实施丛书

人才立法与规范管理

RENCAI LIFA YU GUIFAN GUANLI

沈荣华 主编

 党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才立法与规范管理 / 沈荣华主编. —北京 : 党建读物出版社, 2017. 1

(人才战略实施丛书)

人才强国研究出版工程

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0850 - 1

I. ①人… II. ①沈… III. ①人才管理—法律—研究—中国 IV. ①D922. 114

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 007895 号

人才立法与规范管理

RENCAI LIFA YU GUIFAN GUANLI

沈荣华 主编

责任编辑: 晨曦

责任校对: 钱玲娣

封面设计: 创造力

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区南横东街 6 号 (邮编: 100052)

网 址: <http://www.djeb71.com>

电 话: 010 - 58587632/7681

经 销: 新华书店

印 刷: 北京中科印刷有限公司

2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

710 毫米 × 1000 毫米 16 开本 19 印张 281 千字

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0850 - 1 定价: 44.00 元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换 (电话: 010 - 58587660)

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 我国人才立法的现实意义	(1)
第二节 现行人才政策法规的总体评价	(3)
第二章 国外人才立法的趋势	(7)
第一节 国外人才法规建设的主要内容	(7)
第二节 国外人才法规建设的主要特点	(16)
第三节 国外人才法规建设的主要启示	(19)
第三章 我国人才立法的目标任务和对策建议	(23)
第一节 人才立法的目标任务	(23)
第二节 建立健全人才政策法规体系	(27)
第三节 现阶段人才立法的对策建议	(57)
第四章 党政人才立法	(62)
第一节 党政人才政策法规的现状评析	(62)
第二节 党政人才立法的目标构建	(78)
第三节 建立党政人才政策法规体系建议	(79)
第五章 企业经营管理人才立法	(96)
第一节 我国企业经营管理人才立法的现状分析	(96)
第二节 发达国家企业经营管理人才法规	(112)
第三节 构建我国企业经营管理人才的政策法规体系	(119)

第六章 科技人才立法	(135)
第一节 我国科技人才队伍现状与问题	(136)
第二节 国外科技队伍人才建设的成功经验	(144)
第三节 加强我国科技人才队伍建设的政策法规建议	(147)
第七章 人才培养立法	(155)
第一节 我国人才培养的现状 & 法规基础	(155)
第二节 国外人才培养政策法规	(161)
第三节 我国人才培养的立法建议	(166)
第八章 人才引进立法	(176)
第一节 我国人才引进政策的现状评析	(176)
第二节 发达国家引进人才的法律制度	(180)
第三节 我国人才引进的政策创新及立法建议	(183)
第九章 人才流动立法	(191)
第一节 我国人才流动政策法规特点	(191)
第二节 完善人才流动的立法建议	(203)
第十章 人才使用立法	(213)
第一节 我国人才使用政策法规的现状	(213)
第二节 我国人才使用法规的对策建议	(219)
第十一章 人才评价立法	(224)
第一节 我国人才评价政策法规分析	(224)
第二节 国外人才评价政策法规	(236)
第三节 构建我国人才评价政策法规体系建议	(243)
第十二章 人才激励立法	(252)
第一节 我国工资分配管理的现状与问题	(252)

第二节	人才激励立法的理论思考	(259)
第三节	人才激励立法的对策建议	(264)
第十三章	人才保障立法	(273)
第一节	我国人才保障制度的改革进展	(273)
第二节	建立健全我国人才保障制度的思路和立法建议	(277)
第十四章	特殊人才立法	(284)
第一节	特殊人才及其特征	(284)
第二节	我国特殊人才资源与政策现状	(287)
第三节	加强我国特殊人才政策法规建设	(293)

第一章 导 论

第一节 我国人才立法的现实意义

进入新世纪新阶段，我国人才工作的宏观背景和发展环境发生了一系列深刻变化。当代世界，科学技术发展日新月异，经济全球化进程不断加快，与此相随的是人才国际化趋势凸显，人才国际流动日益频繁，人才国际竞争日趋激烈。当代中国，要全面建设小康社会，完善社会主义市场经济体制，实施科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略和依法治国方略，开展提升党的执政能力建设和构建和谐社会的伟大工程。在这样的历史背景下，构建中国特色的人才政策法规体系，对我国人才开发由国内开发转向国内国际开发、由政策推动转向制度创新、由人口大国转向人力资本强国，具有特别重要的意义。

一、推进人才开发由国内开发转向国内国际开发

当代国际竞争空前激烈的一个重要表现，就是从对自然资源的争夺扩大到对知识资源、人才资源的争夺。新的国际竞争秩序对广大发展中国家提出了更为严峻的挑战。主要表现在，世贸组织与贸易相关的知识产权协定（TRIPS），正在使发达国家和跨国公司将技术标准、知识产权作为保持其技术垄断利益和竞争优势的重要手段，而这又最终演变为对高层次人才资源的争夺。人才争夺已成为一场没有硝烟的战争。审视这场人才大战，主要呈现三个新的特点：一是发达国家十分注重制定人才战略。二是世界各国十分注重创新人才体制与机制。三是世界各国为提升人才竞争力，十

分注重人才法律法规建设。实践证明，世界各国人才竞争力的强弱，越来越取决于人才制度的优劣。一个好的人才制度，能造就一大批优秀人才；反之，一种没有竞争力的制度，不可能在激烈的国际人才竞争中取得胜利。

我国已加入世界贸易组织，面对日益加强的人才国际化趋势，中国要赢得人才竞争的主动权，就必须在实施人才强国战略中，建立比发达国家更先进的人才制度，使我国人才资源开发管理的政策法规，能够与发达国家相抗衡。因此，在开放背景下，构建中国特色的人才政策法规体系，是我国人才开发由国内开发转向国内国际开发、参与国际竞争、应对国际人才激烈竞争的迫切需要。

二、推进人才工作由政策推动转向制度创新

当前，我国的改革已进入一个关键期，面临着解决各种深层次矛盾和问题、完善社会主义市场经济体制的艰巨任务。完善社会主义市场经济体制，关键需要有相应完备的法律法规加以规范和保障。构建中国特色的人才政策法规体系，是完善社会主义市场经济体制的重要内容。我国人才政策创新力度和人才法律法规建设进度，是衡量我国社会主义市场经济体制完善程度的一把尺子。

改革开放以来，我国的人才工作主要依靠政策推动，这对推动我国人才工作发挥了很大作用。但是我们更应该看到，制度比政策更重要。邓小平同志曾说过，制度好可以使坏人无法任意横行，制度不好可以使好人无法充分地做好事，甚至会走向反面。因此，制度是决定性的因素，它带有根本性、全局性、稳定性和长期性。新世纪新阶段的人才工作，必须深化干部人事制度改革，实现从政策推动转向制度创新，这是开创人才工作新局面的一个重要标志，也是人才工作走向科学化、民主化、制度化的一个重要标志。

从政策推动转向制度创新，当务之急是要营造实施人才强国战略的制度环境，包括七个方面：一是创新人才工作机制，培养、吸引和用好各类人才。二是以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。三是多层次、多渠道、大规

模地开展人才培养，重点培养一批高层次和高技能人才。四是加强西部和民族地区人才开发，建立促进优秀人才到西部、基层和艰苦地方工作的机制。五是尊重知识，鼓励创新，实行公平竞争，完善人才评价激励机制，形成优秀人才脱颖而出和人尽其才的良好环境。六是建立和完善人才市场体系，进一步促进人才流动。七是积极引进现代化建设急需的各类人才。

三、推动我国由人口大国转向人力资本强国

推进我国由人口大国转向人力资本强国，实施人才强国战略，是党的十七大为夺取全面建设小康社会新胜利而作出的重大战略决策，它将人才问题提升到了国家整体发展战略的高度。人才强国主题是和我国要在 21 世纪头 20 年全面建设小康社会的奋斗目标紧密相连的，这就决定了实施人才强国战略是一项长期的、基本的国家战略，需要我们长期坚持不懈地努力。

确保人才强国这一战略任务落实要靠完善的制度作保证，这是大力推进我国由人口大国转化为人力资本强国的治本之策，也是大力实施人才强国战略的根本途径。制度靠法律法规来维护，人才成长的机制环境也需要法律法规和政策的规范和保障。大力实施人才强国战略，要在加大制度创新力度的同时，加大政策法规建设的力度。一方面，要继续深化干部人事制度改革，积极创新人才管理制度，健全完善符合社会主义市场经济体制要求的人事制度，按照公开、平等、竞争、择优的原则，加快建立一套以竞争为核心的人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降，人尽其才、才尽其用，优秀人才脱颖而出，充满生机和活力的分类管理的人才制度。另一方面，必须加快构建中国特色的人才政策法规体系建设，加快推进人才工作的法制化建设。只有这样，才能使我国人才队伍建设有章可循、有法可依，才能确保大力实施人才强国战略，才能开创我国人才工作的新局面。

第二节 现行人才政策法规的总体评价

新中国成立以来，我国共制定了约 4000 件与人才有关的政策和法律法规，初步形成了中国特色的人才政策法规体系。我国的人才政策法

规体系建设是由党和国家两方面同时加以建设推进的：一是国家的人才法律法规建设，由宪法中有关人才规定、与人才有关的各类法律、行政法规、部委规章和地方性法规建设等五个层面构成；二是党内的人才法律法规建设，由党章、准则、条例、规则、规定、办法、细则建设等七个层面构成。改革开放后，从中央到地方，加大了人才政策创新力度，加快了人才法律法规建设的进度，我国的人才政策法规在促进经济社会发展、促进干部人事制度改革、促进人才资源开发等方面，发挥了积极作用。

目前我国人才政策法规体系虽已初步形成，但与经济社会发展和实施人才强国战略的要求相比，还很不适应，主要存在以下四方面问题：

一、层次性不高

层次性不高，是指我国人才政策法规体系存在政策比重较大、法律法规比重很小的问题。

从国家层面看，我国还没有完全形成与实施人才强国战略相适应的、比较完整的中国特色人才法律法规体系。2000年《中华人民共和国立法法》颁布至今，全国人大只颁布了《中华人民共和国公务员法》一个法律。人事部出台的众多政策文件中，属于规章的只有《人才市场管理规定》一个。此外，我国事业单位改革、引进海外人才等，也由于缺乏法律法规的明文规定而影响了改革深入和工作开展。从地方层面看，政策法规的层次更低。据上海市人事局法规处对北京、上海、广州、深圳等10个城市调查，这10个城市现行的2010件人才工作常用政策法规中，地方性法规和政府规章分别占其政策法规总数的3.7%和10.7%，85%以上还是一般规范性文件。

二、体系性不够

体系性不够，是指我国人才政策法规体系存在政策法规缺位，相互不配套的问题。

我国人才政策法规体系不健全，存在不少内容空缺。目前全国人大通

过的有关人才方面的法律法规，只是在教育法、劳动法、知识产权法、企业法等法律法规中涉及人才培养、使用、知识产权保护等方面内容，而综合性的人才法律法规在我国目前还是空白。人才培养、使用与管理等方面的专门法律法规明显缺乏。有关人才流动管理、事业单位人事管理等方面都缺少法律支撑。特别是对当前我国人才资源开发中的一些重大问题，如西部人才开发、人才要素参与分配、高层次人才队伍建设、投资移民和技术移民、深化事业单位改革、国家重要人才安全等，人才政策法规都还尚未有效覆盖。此外，现有的人才法律法规内容中还往往缺少行政或司法救济途径的条文，缺少对违法行为的惩罚性规定，影响了人才法律法规的权威性和约束力。

三、时效性不强

时效性不强，是指我国人才政策法规体系存在没有及时修改废止，难以适应人才发展的问题。

据调查分析，我国人才政策法规建设的时效性不够，需要加大政策法规建设方面的“废、改、立”力度。目前我国人才政策法规中，一是还有一些计划经济时期制定的人才政策法规，带有比较浓重的计划经济色彩。有些政策法规与市场化进程不相适应，尚未与时俱进地进行修改调整；有些试行办法和暂行规定，长期试行或暂行十多年一贯制不变；还有些规范性文件的适用期已过，但没有及时宣布失效。二是一些人才政策法规没有及时修改，已不适应经济社会发展的需要。以我国人才培养方面的国民教育法制建设为例，已制定的《中华人民共和国义务教育法》、《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国民办教育促进法》、《学位条例》等，面对着国力日益增强、中央与地方关系的调整、教育水平的提高、民间资本的介入等新形势、新问题，都还需要修改。三是有些人才政策已明显过时，没有及时废止。如有的工作内容发生变化，有的政策对象发生变化，有的政策制定者、实施者因为机构改革发生变化，有的政策与后来制定的政策相抵触等，这些政策已失去了其存在的意义。

四、操作性不足

操作性不足，是指我国人才政策法规体系存在操作空间狭窄，执行作用有限的问题。

当前，我国人才政策法规的操作空间受到限制，难以形成具有穿透力的人才政策法规体系和执法体系，无法打破传统体制的“围墙”。主要体现在以下几个方面：一是重行政，轻市场。如长期用管理党政机关工作人员的办法管理社会人才，不习惯运用经济和法律手段调节市场经济发展过程中出现的人才问题。偏重管理，轻视服务，将政府机关与市场行为和经济效益联系在一起，使之成为一种高于社会、高于市场，并脱离社会控制、不受市场规范的力量。二是重实体，轻程序。政策法规设计，考虑实体的权利义务多，考虑程序的公平公正少；维护管理者的权益多，维护管理相对人的权益少；对管理相对人行为往往重激励轻约束，偏重于鼓励、倡导等政治性和义务性规定，忽略禁止性和制裁性规定，法律责任不明确。三是重出新，轻落实。在缺少科学评估的情况下，有些部门、有些地方热衷出台新政策，造成改革理论与探索实践不配套，法律规范与社会认识不同步，抽象性行政行为与具体行政行为不协调，政策法规贯彻执行的“漏斗”效应突出，出现四种偏差：其一是显性偏差，部分政策有原则但无操作办法，或虽有操作规程，但具体执行起来比较困难；其二是隐性偏差，个人意志作怪，潜规则大于显规则；其三是理解性偏差，对政策中的原则性规定，上下解释不一致，前后理解不一样，各地做法大不同；其四是超前性偏差，有些地方规范性文件具有一定的超前性，但配套难度大，政策不落地，无法满足社会经济和先进生产力的发展要求。

第二章

国外人才立法的趋势

第一节 国外人才法规建设的主要内容

从总体上看，发达国家的人力资源法律制度经过 100 多年的建设，已经形成了比较完整的体系，尊重法律、依法管理已经成为发达国家和地区人力资源开发管理的重要特点。相对来说，发展中国家在人才政策法规建设方面则明显落后，加上综合实力的差距，使得这些国家在人才争夺战中往往处于劣势。但是，近几年来，不少发展中国家积极应对挑战，作出了努力并取得了一些成就。研究分析国外人才立法的趋势，学习借鉴国外人力资源开发管理的法律法规，了解国外人力资源法制建设的战略思路与制度模式，对健全完善中国特色人才政策法规体系有十分重要的参考价值，对我国人才政策法规体系建设具有启示意义。

一、强调投资于人，高度重视人才教育培训

人才强国，教育为先。人才强国战略中，教育培训是基础性的长远之计。

美国从 1983 年总统里根发表《国家处于危机之中——教育改革势在必行》的报告以来，历届总统都积极奉行“教育优先”、“投资于人”和建立“脑力强国”的战略。1991 年布什政府发表了《美国 2000 年教育战略》。1993 年克林顿政府将六项教育目标增加到八项，并于 1994 年获得国会通过，成为美国 2000 年《教育目标法》，这个文件的目的在于把“处于危机之中的国家”变成“全民皆学”的国家，并充分体现了“科技

教育优先发展”的战略目标。以后又提出了《为 21 世纪而教育美国人》和《美国为 21 世纪准备师资》的报告，宣传面向 21 世纪培养科技后备军。美国是世界上教育经费投入最多的国家，1999 年达到 6350 亿美元（占 GDP7.7%），以后在此基础上又逐年递增。

新加坡自独立以来一直十分重视基础教育，政府在财政上对教育事业予以大力支持，政府对教育的投资增长速度超过了国民生产总值的增长速度。新加坡大学入学率从 1968 年的 4% 上升到 2002 年的 66%。新加坡还非常重视“精英教育”，培养一支高层次精英人才队伍。1979 年以来，为了实现产业升级，政府大力发展高等教育，集中财力、物力培养高级科技和管理人才。政府教育经费中有将近 1/4 投向大学和工科院校，用以培养高级专门人才。通过经费倾斜、设立研究奖、设立奖学金、输送优秀学生到世界著名高校深造、开展合作办学等，新加坡培养了一支高层次精英人才队伍，在政府和企业中成为高级技术或管理人才，成为新加坡发展的“顶梁柱”。

印度在教育方面突出重点，强化计算机教育。从 20 世纪 50 年代开始就投入巨资，仿照美国麻省理工学院的模式，在全国陆续建起了 6 个“印度理工学院”，并在此基础上，在各邦也开始设立“印度信息技术学院”，大力鼓励民间和外资办学。1999 年，印度政府成立 IT 产业部，对 IT 产业的政策和资金投入也更趋广泛。这使得印度建成了世界上最大的多媒体教育设施体系。庞大的教育体系，培育了无数从尖端的科技研发到基础实际应用的梯队人才，促进了印度 IT 业的迅猛发展。

自 20 世纪 80 年代以来，终身学习作为教育的重要组成部分，受到许多国家的高度重视。1991 年美国正式发布《美国 2000 年计划》。这份计划确立的六项教育目标中，第五项目标“成人教育与终身学习”对政府的培训政策亦有积极的导向。其要点：每个大公司都要致力于加强教育与生产劳动之间的关系；所有的工作人员都应有机会从公（私）立学校、职业技术培训和工作场所获取知识与技能，以适应新技术、新工作方式和新市场的需求；大大增加为日益增长的半日学习者和在职人员设计的教育计划；大大增加有资格进入大学学习的学生，特别是少数民族学生和完成

至少两年大学学业的以及完成学位课题的学生人数；大大增加在批判性思维、交流技能以及解决问题方面有较高水平的学生数。

在日本，1958年日本劳动省制定颁布了《职业训练法》。该训练法规定了公共职业训练和企业内职业岗位培训的标准，并确定了技能鉴定制度。1969年、1979年结合社会经济和科学技术的发展修改过两次，目的是建立职工终身职业培训和评定技术水平的制度。1985年日本将《职业训练法》再次修订为《职业能力开发促进法》，强调职业能力开发应与雇佣政策结合起来，逐步完善终身职业能力开发体系。之后，日本对《职业能力开发促进法》作了多次修改，鼓励职工取得多项资格证书，重视转岗培训，脱产培训呈增长趋势。

新加坡政府通过立法建立和完善了技能国家检定制度、各种证书相互衔接制度、资格证书与待遇挂钩制度、职工技能发展基金制度。国家还为在职培训提供充足的经费。新加坡政府鼓励和支持在职人员的培训计划，法律规定雇主每年对雇员进行不少于一定时间的带薪培训。公务员和专业技术人员（会计师、律师等）每年要有不少于100小时的带薪培训，并由此促成了终身学习的社会风气。新加坡在1995年到1999年间，国家提供的人才培训投资占全国工资总额的3.6%；同时，鼓励企业和群众团体开展多种形式的专业培训与职业教育，使在职人员有进修机会，确保人才的技术、业务能力不断更新，并形成劳、资、政三方面共同出资，共同承担培训的责任。

二、实施人才战略，巧用外国人才和智力

目前，各国都把争夺外国人才和智力列为政策法规建设的重点。采取的主要手段有：制定开放的移民政策招揽人才；实行高薪养才的办法吸引人才；为引进的人才创造优良的工作条件；对引进的人才委以重任；吸收最优秀的引进人才进入政府各部门；制定优惠的留学政策“收割”别国人才，吸引外国人才和留学生；实施人才本土化战略，在国外就地取材；加强国际学术交流与合作，巧用外国人才和智力等。

美国从20世纪50年代开始，多次修改移民法，规定只要是专业精

英，可以不考虑其国籍、资历和年龄，一律优先进入美国。据统计，20世纪在诺贝尔物理学奖、化学奖、生理学与医学奖以及经济学奖等四项奖项获得者中，就有32个国家的121名移民或外国获奖者为美国所用。

欧洲国家虽在开放度上有些保守，但是在引进外国人才问题上并不含糊。德国于2000年开始推动“绿卡”项目，以吸引外国尤其是印度等第三世界国家的高级信息技术人才，为此，德国颁布了吸引外国高级计算机人才的特别法规，以高额年薪和解决其家属的后顾之忧等条件，大开引才绿灯。英国政府已将提供教育培训服务作为引进优秀人才的重要手段。据2003年英国官方公布的数据，海外学生已经占到英国大学生总人数12%，每年为英国带来数十亿英镑的收入。

日本政府也很注意吸引国外优秀人才。虽然日本失业率最高时达6%左右，大学毕业生有1/5找不到工作，但仍在绞尽脑汁吸引外国优秀人才。在日本，有很多外国科研人员与日本导师合作进行科研工作，其中在筑波市就有近千名中国学者。

在新加坡，企业或公司在招聘、培训外来人才方面的支出，以及为外来人才提供高薪和住房等工资福利待遇的支出等方面，都可以享受减免税。

三、突出精于用人，不拘一格选人才

精于用人，唯才是举，是许多发达国家选用人才的普遍做法，其基点包括年龄、文化、性别、信仰等一系列反歧视法律的支撑。

美国早在1964年的《民权法》中就禁止因雇员的种族、宗教、肤色、性别以及移民背景（母国），而在雇佣和工作条件等方面予以歧视。1967年美国还专门颁布了《雇佣年龄歧视法》，规定歧视任何年龄的求职者及雇员是违法行为。一旦被雇员控告有年龄歧视，雇主必须能够举出令人信服的科学证据，否则就会被判定为年龄歧视。该法特别保护40岁以上的求职者，1978年经美国国会修改后，将年龄保护提高到70岁，而对联邦政府雇员的年龄保护则没有设定上限。除联邦法律之外，美国各州和许多地方性法规也禁止就业歧视。

英国强化公务员制度中的任用制度改革。在 10~15 年前,英国政府公务员的人事管理是统一的,即公务员系统的等级评定、招聘、工资、晋升、考核等都是统一的。最近 15 年,英国政府人事制度进行了重大改革,由原来的统一体系到各部都可以自行决定。例如,政府内阁办公室,每年都要直接从大学毕业生中招聘 120 名优秀人才,称为“快道”制,培养目标是政府中的重要职位。选择标准包括必须很聪明;必须有很好的学士学位;必须有创造性。这项制度,为英国优秀青年人才成长创造了有利条件。

四、重视人才流动,引导规范市场行为

发达国家的人才资源流动基本上通过市场配置进行,政府的主要精力则放在强化立法约束和政策引导上。

在德国,奠定人才市场法律制度基础的立法是《劳动促进法》、《工厂法》。联邦劳动局与社会秩序部是政府的市场管理组织,负责有关政策法规的制定和监督管理。

英国 1973 年颁布的《雇佣机构法案》,1975 年颁布的《雇佣保护法案》及其后的一系列法规,就人才中介机构的成立、收费、业务规范及介绍英国人出国工作和介绍外国人到英国工作等作了明确的规定。依法案规定,成立人才中介机构必须向英国劳工部(Department for Employment)申请许可证,至 1994 年,根据新颁布的《放权法案》,英国取消了许可证制度,使政府集中精力于政策法规的制定和监督管理。^①

在美国,住房、医疗、保险等都实现了社会化,人才不受户籍、地域的制约,可在全国人力资源市场上“自由流动”。自由择业政策使雇员在职业选择方面自由度很大。在这种体制下,各类人才可以为找到更能发挥自己潜力的职业任意迁移,频繁更换工作。

日本建立了“人才库”,在全国 25 个主要城市实行联网管理,对全社会、海内外实行全方位征才服务,其所属的人事测定研究所 1989 年独立运作。近年来他们还在原有的自动化基础上,利用更先进的传输技术,

^① 范素恒:《西方发达国家人才市场特征及趋势》,资料来源:中国期刊网。