

聚天下英才而用之：探索新人才方法论

杨伟国

(中国人民大学, 北京 100872)

〔摘要〕坚持党管人才原则，聚天下英才而用之，加快建设人才强国是中国特色社会主义新时代的一项基本战略。本文在习近平新时代中国特色社会主义思想指导下，尝试探索建立一个聚天下英才而用之的“四位一体”的新人才方法论：人才管理基础设施系统、人才需求预测系统、人才供给动态系统、人才管理活动系统。新人才方法论不仅需要助力人才强国战略目标的实现，更要接受新时代伟大实践的检验而持续创新。

〔关键词〕人才强国；人才聚集；创新；方法论

〔中图分类号〕C962

〔文献标识码〕A

〔文章编号〕1008-9314(2018)04-0015-06

DOI:10.14063/j.cnki.1008-9314.20180808.020

进入新世纪新阶段，党中央、国务院作出了实施人才强国战略的重大决策，人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略。党的十九大报告明确提出：人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。要坚持党管人才原则，聚天下英才而用之，加快建设人才强国。^{〔1〕}全球范围内的人力资本研究已经清晰地表明人才资本是推动经济增长和国家强大的最积极、最关键因素。我国各类高层次人才计划（以国家“千人计划”为代表）也已经体现出人才资本对于经济发展与强国战略的特殊价值。人才作为先进科学技术的载体以及作为创造性能动性的资源不仅在生产要素的组合中发挥着独特的联接作用与乘数效应，而且以人才资本为核心的创新生态系统也带来各层次人力资源的团队集聚，又能促进各类先进的生产性服务业和生活性服务业的发展，从而最终形成经济增长与人才发展的良性循环。我们要在习近平新时代中国特色社会主义思想的指导下，立足新时代发展大

计，树立全球视野和战略眼光，依靠现代人力资本管理理论的指导，探索新人才方法论，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进和激励政策，强化人才管理基础设施建设，强化人才需求与供给预测，科学开展人才管理活动，主动参与人才竞争，汇聚全球范围内的人才资源为我所用，实现人才强国战略目标。

一、建立支撑人才强国战略的人才管理基础设施^①

人才管理基础设施建设或重于人才需求预测与供给动态调整本身，因为这些基础设施不仅能够提供给

① 关于人才管理基础设施的详细论述已发表于《中国行政管理》2018年第2期第21-26页，本文为体现新人才方法论结构完整性而将其浓缩展现，并有细节调整。

〔收稿日期〕2018-06-13

〔作者简介〕杨伟国，中国人民大学劳动人事学院院长、教授。

我们最直接、最本源的需求信息和供给信息,而且所有的人才需求预测和人才供给调整都有赖于这些基础设施的完善性与准确性。为更好地实施人才强国战略,党和国家明确提出,要求加强人才工作基础性建设。人才管理基础设施是为了实现人才强国战略而开展的人才需求预测、人才供给调整与人才管理活动(如人才吸引、评价、激励等)所必须的基础条件,包括组织基础设施、数据基础设施、交付基础设施、情报基础设施等四大支柱。

(一) 组织基础设施

人才管理的组织基础设施由结构、规则和行动等三项基础设施构成。

人才强国战略的第一个基础设施就是必须基于战略定位构建支撑战略的结构,它是一个三位一体的系统,包括机构、岗位与人员。人才管理规则是为了实现宏观或微观的人才管理目标而为具体的人才管理活动实施确定的必须遵循的行动准则、规范与程序。从人才管理实践需要出发,我们将人才管理规则分为人才管理法律、人才管理制度和人才管理流程等三个部分。人才管理行动是实现人才战略价值的全部过程,即所有的战略内容最终都必须通过具体的人才管理行动才能得以实现。整个人才战略行动包括三个方面:行动的布局(人才管理规划)、行动的安排(人才管理计划)和行动的过程(人才管理项目)。

(二) 数据基础设施

数据是党管人才、人才强国战略的基本抓手和方法,是人才工作科学判断和决策的基本材料,是人才管理活动的基本手段。数据基础设施包括宏观数据库、人才数据库、岗位数据库和任务数据库等四大支柱。

宏观数据库包括但不限于以下数据:社会经济数据(人口结构、GDP、消费、投资、进出口等)、地区与行业数据、劳动力市场数据等。人才数据库可采用既整又零的方式建设,人才信息的基本结构包括不限于:人口统计学特征、工作岗位特征、职业发展特征、所在机构信息等。基于岗位的人才需求与人才供给仍将是人才管理的主流模式。岗位数据库的主要功能是界定人才需求预测和人才有效供给的基本变量,岗位数据库的最基本信息结构包括:岗位名称、

岗位职责描述、岗位任职资格、岗位绩效要求、岗位所在机构特征等。任务数据库是人才柔性使用的基本条件。任务是任何组织完成其目标的基本细胞。任务数据库的基本结构包括任务名称、起始与完成时间、执行地点、执行要求、对执行人的资格要求、任务所在机构特征等。

(三) 交付基础设施

交付功能极大地扩展了传统的人才管理基础设施的价值。它不仅可以更好促进人才管理工作本身的开展,而且可以直接推动人才价值的创造和交付,促进人才柔性使用,有助于突破人才的时空限制而为用人单位做贡献。交付基础设施可以分为数据交付、匹配交付与工作交付三个组成部分。

数据交付基础设施就是指可以安全高效实时地开展与人才有关的数据交易交付的基础设施。社会需求量更大的当然是匹配交付。匹配交付是指能够向用户提供满足其需求的数据或人才或岗位或任务,是一种定制化的专业服务,也是一种对数据交付服务进行升级的专业服务。工作交付是由于互联网特别是移动互联网技术快速发展而产生的一种基于网络平台的工作任务交付形式,无须人才的现场工作交付。

(四) 情报基础设施

情报基础设施的主要功能在于对人才管理活动的监控、分析、预警、展示、传播、报告、应急决策等。我们可以形象地将情报基础设施称之为“人才作战指挥室”。情报基础设施包括动态监控系统、风险预警系统、应急处理系统、信息门户系统、人才管理报告系统等。

二、建立支撑人才强国战略的人才需求预测机制

人才资源需求预测既要把握人才需求的长期宏观趋势,又要了解一个特定时期内(长期与短期)人才资源需求的数量、分布与时间点,以及一些重点行业、重点领域、战略性新兴产业人才需求预测等。因此,我们需要充分利用人力资本基本理论以及统计调研、互联网、大数据等基本数据平台开展宏观定性预测、宏观定量预测、专项人才需求预测、

短期人才资源需求预测以及人才需求信心调研。当所有这些预测整合在一起才能构成一个真正的人才需求预测。

(一) 宏观人才预测

宏观定性预测是一种长期性的趋势预测,主要基于深厚的理论积累和本地知识掌握,基于丰富的管理经验与研究经验,关注长期社会经济发展对人才资源需求的性质、方向与趋势方面,最终形成人才需求战略趋势分析报告。宏观定量预测的任务是科学准确地判断长期社会经济发展对人才资源的需求。宏观定量预测是一项风险很大但又是价值很大的工作。国家、地区或行业人才主管部门可以自己也可以平行委托多家不同类型的第三方人才专业研究及服务机构来开展宏观定量预测。宏观定量预测要回答四个基本问题:预测模型的理论基础、数据特点与预测方法、预测结果以及对预测结果的讨论分析。宏观定量预测可以采用滚动式与阶段式相结合的更新方式,以确保更好把握人才需求趋势。

由于人才资源需求预测的最终用户实际上是各部门、各行业、各领域。因此,在国家层面上的宏观预测基础上,重点行业、重点领域和战略性新兴产业部门都需要展开专项人才资源需求预测。我们需要建立行业人才委员会(领域人才委员会、战略性新兴产业人才委员会),其目的是在参与宏观定性预测工作,并研讨审核宏观定量预测结果之外,要开展短期的人才工作研讨。这些研讨的核心既可以直接转换成政策或方法应用于人才管理,最重要的是可以将人才需求、人才供给、人才匹配、人才管理部门整合在一起,能够深入地了解人才市场的变化,相互传递信息,从而相互适应市场变化,并提前进行调整。

(二) 短期人才需求预测

宏观人才预测除了借助于宏观数据之外,微观层面用人单位的实际人才需求数据对于提高预测的可靠性极为重要。因此,我们需要开展短期人才需求预测。短期人才需求预测有三个关键的数据来源:各类市场人才专业机构的招聘数据(市场数据)、公共人力资源机构的网络招聘数据与现场招聘数据(公共数据)、以及定期开展的人才需求调查数据(调查数据)。人才主管部门可以通过协议或购买的方式获得

市场数据,也可以委托这些机构基于自身的数据开展人才需求预测,人才主管部门购买他们的研究服务。公共数据都是公共人力资源服务机构为履行其职能而获得数据,需要专业挖掘才能转换成预测分析数据。人才需求调查主要是为满足短期的实际人才需求而展开对用人单位的直接调查。

(三) 人才需求信心指数调研

人才需求调查是对短期实际人才需求的调查,而人才需求信心指数是对市场未来(季度、半年、一年或更长些时间)的短期或长期人才需求发展趋势给予测量和预测。无论是对政府管理和决策部门,还是对企业和人才个人,人才需求信心指数为他们提供了一种难得的、有效的预测预警信息。人才需求信心指数是通过对企业等用人单位的人力资源主管进行问卷调查,了解他们对企业人力资源需求现状的主观判断和对未来(下一季度、下半年、下一年或下两年)人力资源需求的预判,然后以此调查数据为基础编制成的指数。这种调查需要更注意调查方法的科学性,注重调查方案的设计。调查方案的要点有三:一个有代表性的样本;一份简要而有信度和效度的问卷;一种有效和可以控制的调查访问方式。

三、建立支撑人才强国战略的人才供给动态调整机制

有效的人才供给及其快速的动态调整是满足人才需求的唯一途径。人才需求预测的最终目的是通过指导人才供给的动态调整以实现有效、高效的人才供求匹配。人才供给共有四种类型,分别是:人才培养、人才引进、人才流动、人才柔性供给。重大人才计划既是对人才供给的优化,也是对人才供给的引导和推动,自身也需要在实践过程中不断优化改进。

(一) 强化人才培养

人才培养是有效人才供给的最重要类型。人才培养主要依赖国民教育,特别是高等教育,并将逐步迈向终身学习战略。在我国高等教育取得令人瞩目的成就的同时,问题也非常突出。我们在培养战略性储备人才和适应社会经济发展需求的人才方面都有巨大的

改进空间。战略性储备人才既包括能够站在全球科技、国际关系等领域前沿的人才,也包括那些现在看来似乎没有多大价值的人才,例如少数民族语言人才、边疆历史人才。在培养经济社会需求的人才方面,也需要通过建立明确的机制将人才需求信息传递给高等学校或其他教育机构。国家在着力办好公立大学的同时,谨慎引进国外知名大学与中国高校的中外合作办学,大力促进民办高等教育的发展。在人才培养方式上,既因材施教,又按需施教,培养文人,就需要斯文高雅;培养武将,就要能骁勇善战。在培养切合国家战略与经济社会发展需求的人才方面,虽然需要付出艰苦努力,但实际上并不是一件很难的事情,关键在于认真琢磨深入研究,制订切实可行的方案,并能一以贯之地坚决执行,必有效果。只要大学是大学,校长是校长,教授是教授,学生是学生,这个目标一定能实现。

(二) 加大人才引进

中央已经明确要求,建立集聚人才体制机制,加快形成具有国际竞争力的人才制度优势,择天下英才而用之。人才引进主要是引进两类人才,一类是海外中国人才,一类是外国人才。在海外中国人才的引进中,我们已经取得巨大成就,但仍需继续努力。现在也是时候真正去引进外国人才了。人才引进要解决三个基本问题:人才引进来源丰富、人才引进程序便利、人才激励到位。我国必须在所有社会经济领域,都需要建设一个稳定的、不断更新的海外人才数据库,而不是在需要时临时抱佛脚或走马观花式的海外人才招聘。这是一个长期的战略工程。在引进程序便利方面,主要是签证、居留等方面。当海外人才申请签证时,这个人的所有情况早就为相关部门所熟知了。对海外人才尽职调查工作早已完成,签证居留只是履行程序而已。基于契约原则,引进人才激励采用基本激励加特色激励是最有效的办法。人才基本激励就是国际惯例,保障海外人才的基本权利、薪酬与福利、社会保障、工作自主权等,特色激励是基于中国传统文化所带来的激励,例如传统节日的休假。但是,对外国人才的激励切忌“保姆化”。

(三) 促进人才流动

人才流动是在人才存量既定的条件下优化人才资源配置的一种人才供给动态调整机制。人才自由

流动是最好的机制。《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》要求破除人才流动障碍,打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约,促进人才资源合理流动、有效配置;畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道;促进人才向艰苦边远地区和基层一线流动。党的十九大报告进一步明确提出要破除妨碍劳动力、人才社会性流动的体制机制弊端,使人人都有通过辛勤劳动实现自身发展的机会。鼓励引导人才向边远贫困地区、边疆民族地区、革命老区和基层一线流动,努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面,让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。促进人才流动的基本要求是破除基于户口的社会福利与建立国家统筹水平的社会保障体系。

(四) 推动柔性人才供给

在全球高速交通系统和移动互联网技术发展的条件下,人才柔性供给在满足人才需求方面将会越来越重要的作用。人才柔性供给的内在原因是海外人才难以长期到中国来工作(至少目前如此),但希望有机会参与到中国的经济社会建设中来;同时,用人单位也不一定总是需要长期雇佣海外人才,存在很多短期性、暂时性的工作任务需求。人才柔性供给包括四种类型:一是人才临时引进;二是海外智力供给;三是海外学习;四是在线工作交付。人才临时引进指的是在中国短暂工作,这在中国已经非常普遍。海外智力供给则是指海外人才提供的任何满足国内用人单位需要的技术诀窍、解决方案、知识体系等。海外学习是指我们派国内人才到海外学习并获得用人单位所需要的知识、技能与技术等。在线工作交付是在互联网技术条件下越来越流行的工作方式。在强大的人才数据库和任务数据库的支持下,基于先进的信息技术平台,我们能够更好的挖掘海外人才的潜能。

(五) 优化重大人才计划

重大人才计划在人才供给和激励方面发挥了极其重要的作用。重大人才计划优化的重点是在目前的人才计划申报制的基础上,开展人才计划遴选制的准备与试点。人才计划申报制为我们国家各行各业选拔了诸多优秀拔尖人才,与此同时,也在一定程度上因为

经费资源牵引而导致仅为人才计划而申报的现象,产生激烈的“人才计划竞争”;还在一定程度上导致为申报人才计划而耗费诸多精力和资源,在一定程度上引发人才资源的不正常的过度流动和申报道德风险。为充分发挥人才计划申报制的优势,避免其可能存在的问题,建议并行试点实施人才计划遴选制。人才计划遴选制的基本前提是需要建立一个充实的人才数据库。人才管理部门可以根据人才计划的要求,与人才数据库中的人才信息进行匹配,从而遴选出符合要求的人才。人才遴选制有助于人才更加安心研究,专注于学术积累,同时也在一定程度上有助于避免用人单位的管理道德风险。人才计划遴选制还可以应用于人才荣誉称号制度、奖励制度、重大项目主动委托制度。

四、建立支撑人才强国战略的人才管理活动系统

人才管理活动系统本质上是一个执行系统,即将人才管理决策通过具体的人才管理活动与工作任务而得以实施并产生决策所要求的结果。人才管理活动价值链是根据波特的价值链理论针对人才管理而专门构建的,它也包括两个部分:一是主体性活动,是价值链的核心,包括人才招聘、甄选等活动;二是支持性活动,包括工作支持性活动和生活支持性活动。我国的人才强国战略实际上是在党管人才的统领下,遵循人才管理体制机制的内在要求,由人才管理基础设施系统、人才需求预测系统、人才供给动态调整系统、人才管理活动系统构成的四位一体的一个完整的人才战略系统。我们可以形象地比喻:前三大系统都是在关注“虚拟的人才”,而人才管理活动系统面对的都是“真实的人才”,人才管理活动决定了整个人才战略系统的最后结果。在人才管理活动系统内,我们要做什么、谁来做以及做的怎么样是三大核心支柱,即人才管理价值创造、价值主体与价值审计。

(一) 价值创造:明确人才管理活动的内容

人才管理活动价值链的关键就在于人才管理活动的基本内容。在人才管理活动实践层面,美国弗吉尼亚州政府提出的人才管理系统(Virginia Government

Talent Management System)是一个现代人才管理活动系统的代表。^[2]这个系统包括人才获取、人才融入、人才投入、人才奖励、人才转型、人才退出等具体活动。人才获取是一个吸引、找出、选择高质量人才个体以满足现在和未来的雇佣需求的活动过程。人才融入包括一个有效的入职教育和入职培训,让雇员清楚的把自己的期望和政府机构目标使命相结合。人才投入意味着雇员情感上投入组织、被组织激励以及承诺组织的程度。人才奖励是对雇员的绩效、行为、技能、经济和非经济贡献辨认和补偿。人才转型包括为在雇佣周期内的员工找出和创造下一步(发展)的机会,例如职位改变、升职、重新分配。人才退出给雇员提供资源和信息以让他们作出理性的离职或者离开组织的选择。

显而易见的是,美国弗吉尼亚州的人才管理系统是一个狭义的人才管理活动价值链,或者说是价值链的主体性活动部分。即便如此,这个主体性活动也还可以进一步精炼化与精细化。按照人才管理的基本流程,我们可以将主体性活动归纳如下:人才培养、人才招聘、人才甄选、人才融入、人才配置、人才投入、人才激励、人才开发、人才转型、人才退出等。更重要的是,或许是由于体制、文化与环境的原因,美国弗吉尼亚州人才管理系统并未涉及人才管理活动价值链的支持性活动,而这个对于中国的人才管理来说却至关重要。支持性人才管理活动在实践中是中国人才工作的特色和创造而且取得了非常好的效果。工作支持性活动包括帮助了解工作环境、设备仪器、工作同事与团队、工作关系、工作文化以及外部关系等方面,而生活支持性活动则涉及到更繁杂的内容,而且不同的人才需求可能不太一样,例如住房租买、子女就学、医疗健康、地方文化适应等各类情形。

(二) 价值主体:发挥人才服务专业机构的作用

第三方人才服务专业机构因其在人才信息、人才招聘、人才评价、人才流动、人才咨询、人才审计等技术性领域的学科积累与市场定位而具有强大的专业能力,能够更好的为人才管理部门与用人单位提供人才管理专业服务,不仅有效地帮助人才部门与用人单位更好聚焦自身的业务工作,也有有效地防止可能的不规范管理问题。在将来的宏观人才管理中,要逐步全

面引入不同类型、不同层次、不同行业的第三方人才专业服务机构的服务。鼓励用人单位选择专业的人才服务机构提供人才管理服务。《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》明确要求健全市场化、社会化的人才管理服务体系；大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，放宽人才服务业准入限制；积极培育各类专业社会组织 and 人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。

《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》也明确要求深化人才公共服务机构改革。我国的人才专业机构有三种类型。一是与人才管理相关的各类大学（学院）与科研院所，主要从事人力资源管理、人才管理等领域的人才培养、科学研究与社会服务任务；二是人力资源市场服务机构，主要提供专业化的人力资源市场服务，现在已初步形成人力资源服务产业；三是附属于政府或行业部门的人才专业服务机构。人才管理方式改革的方向或可是逐步完成这些机构与政府部门脱钩，发展成为独立的专业的人才服务机构，或并入政府管理部门，或与第一类机构合并，或转型成为第二类机构。这样不仅有助于真正实现政事分开，提高人才管理水平，也有助于提高人才服务机构的专业水平。

（三）价值审计：实施宏观与微观人才管理审计^[3]

人才管理活动审计系统是我国非常欠缺的。我们的人才管理基本上处于强决策、弱执行、无审计的状态，从而工作难免犯重复性的错误，降低了工作效果，有时甚至直接影响到人才的积极性。人才管理审计是指，按照特定的标准，采用综合性的研究分析方法与技术，对人才管理系统进行全面检查、分析与评估，为改进人才管理明确问题以及问题产生的机理，提供解决问题的方向与思路，从而为人才管理目标的实现提供科学支撑。所有人才管理活动在执行前都需要开展事前审计，进行中要开展过程或事中监审审计，执行后要开展人才管理绩效审计。所有重要人才计划与项目都应该委托第三方人才专业机构开展刚性

化的人才管理审计。

人才管理审计有四个关键特征使得这项工作对于人才管理乃至人才强国战略都有着特别重要的意义。第一，关注问题。人才管理审计关注的重点是把问题放在首位，从而为极大地提升解决方案的针对性准备基础，有效降低解决方案产生副作用的风险。因此，它的核心是“防疫”。第二，关注方法。人才管理审计更强调以数据、事实、基准分析为基础的研究分析方法，强调研究方法的科学性、针对性与综合性。第三，关注基准。问题的存在或目标的实现总是以基准为前提的：理论基准、规制基准、目标基准、市场基准、历史基准。第四，关注机理。管理解决方案是以解决问题、消除缺口为目的，必须把握问题和缺口产生的机理。

五、结 论

新时代聚天下英才而用之必须寻求新人才方法论。本文探索性地表明这个新方法是一个“人才管理基础设施系统、人才需求预测系统、人才供给动态系统、人才管理活动系统”的综合体。这每一个组成部分都需要在深入研究的基础上提出明确的规划和方案，并在明确的价值创造、价值主体和价值审计的框架中确保“聚天下英才而用之，加快建设人才强国”目标的实现。这个新人才方法论需要不断接受新时代伟大实践的检验，并且持续创新。

【参 考 文 献】

- [1] 习近平：决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告 [M]。北京：人民出版社，2017。
- [2] The Department of HRM of Virginia Government. Talent Management. Retrieved Oct. 9, 2017 from Virginia Government Web Site: <http://web1.dhrm.virginia.gov/itech/talentmanagement/index.html>.
- [3] 杨伟国：战略人力资源审计（第三版）[M]。上海：复旦大学出版社，2015。

责任编辑 易丽丽

Main Contents and Abstracts

Exploring A Panoramic Approach to Talent Management for the Improvement of Policy Effectiveness and Overcoming Implementation Failure

Lan Zhiyong

Abstract: This paper discusses the national policy for promoting large scale , more active , and open efforts for high standard international level talent recruitment , retention , and cultivation to help build a prosperous nation , as has been proposed by the 19th National Congress of the Community Party. It reviews the trajectory of talent management in the past and the achievements , demonstrates the key role talent management work played in national building and development , and points out the yet existing shortfalls in talent policy making and implementation. The author argues that special efforts should be made to overcome the “middle – layer – resistance” in talent management , and more panoramic approach and more logically sound , systematic , and law – and – rule based talent management strategies need to be in place in order that talent driven development be efficient and sustainable.

Key Words: Talent Strategy , Mid – Infarction , Panoramic Talent Management System

Assembling the Best Minds across the Land: A New Methodology for Talent Management

Yang Weiguo

Abstract: We must follow the principle of the Party exercising leadership over personnel , assemble the best minds across the land and draw fully on their expertise and step up efforts to the strategy of developing a quality workforce in China. This paper , under the guidance of Xi Jinping Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era , is trying to explore a new methodology for talent management: talent management infrastructure system , talent demand forecast system , talent supply dynamic system , and talent management activity system. The new methodology needs a long – term test from the great practices and a continuing innovation for a new era.

Key Words: Developing a Quality Workforce Strategy , Talent Agglomeration , Innovation , Methodology

China's Policy on Introducing High Skilled Foreigners: Severe Situation , Big Challenges and Future Exploration

Liu Guofu

Abstract: High skilled foreigners are a strategic resource for China as it endeavors to achieve national rejuvenation and stay ahead in international competition. The size and composition of introduced high skilled foreigners shall be bigger and more rational in the near future. Since international financial crisis 2008 , international movement of high skilled people are kept as a trend in the world. China's introduced high skilled foreigners has taken on a new look such as foreign experts in China and returned overseas Chinese without high quality adequate. The challenges of China's policy of introducing high skilled foreigners are mainly that high skilled foreigners are not taken as international migrants etc. To address the challenges , the trend of international movement of high skilled people shall be followed , the positions , systems and contents of policies of introducing high skilled foreigners shall be improved , the administration of the institutions , mechanisms and systems shall be structured with international competition.

Key Words: High Skilled Foreigners , International Migrant , Foreigners , Overseas Chinese

The Value Basis , Core Elements and Rules Construction of the Connection between Supervision and Judiciary

Wu Jianxiong & Wang Youwu

Abstract: The legal connections between supervision and judiciary is decided by the source status of supervisory law in legal system , the practical requests of anti – corruption campaign in new era and the basic principles of the new journey of anti – corruption of the rule of law. The core elements are to construct the connection system of supervision and judiciary. Supervisory investigation reflects the principled request of “take facts as the basis and the laws as the