



21世纪高等医药院校教材

供医药经济与管理类专业用

# 医药人力资源管理



王悦 熊季霞 主编



科学出版社  
www.sciencep.com

21世纪高等医药院校教材

供医药经济与管理类专业用

# 医药人力资源管理

王悦 熊季霞 主编

科学出版社

北京

## 内 容 简 介

本书根据最新人力资源管理理论并结合现代医药管理实践,充分继承传统医药人事管理中的有效经验,并结合医药组织的人事改革,对中国加入WTO及知识经济时代下的医药人力资源管理做了全面细致的阐述。全书包括理论篇、实践篇、创新篇三大部分及导论、人力资源管理理论、人力资源管理基本理念、医药人力资源战略与实施、医药工作分析与工作设计、医药员工的招聘、医药员工培训与开发、医药员工绩效考评、医药薪酬管理、医药员工激励、医药人力资源管理创新、医药人力资源管理创新主体、全球化人力资源管理创新等十三章。本书作者以敏锐的战略眼光、清晰的表达体系、诸多的精彩案例,将人力资源管理的理论与实践在医药行业中的运用做了创新性的探索,为您研究医药人力资源管理的新课题提供了全新的思路。本书观点新颖、内容丰富、结构合理,主要适用于高等医学院校的公共事业管理(医药方向)、市场营销专业的本科学生,也可作为其他专业的课程教材以及医药行业管理者的参考用书。

### 图书在版编目(CIP)数据

医药人力资源管理 / 王悦,熊季霞主编. —北京:科学出版社, 2004. 8

21世纪高等医药院校教材. 供医药经济与管理类专业用  
ISBN 7-03-014037-0

I. 医… II. ①王… ②熊… III. 制药工业-工业企业管理-  
劳动力资源-资源管理-医学院校-教材 IV. F407.761.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第077197号

责任编辑:曹丽英 / 责任校对:宋玲玲

责任印制:刘士平 / 封面设计:卢秋红

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

双 青 印 刷 厂 印 刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

\*

2004年8月第一版 开本:850×1168 1/16

2004年8月第一次印刷 印张:21 1/2

印数:1—4 000 字数:522 000

定价:32.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换(环伟))

# 《21 世纪高等医药院校教材（供医药经济与 管理类专业用）》编委会

主任委员 申俊龙  
副主任委员 陈家应 王梅红 邱鸿钟 景琳  
佟子林 孙顺根 李 琬 唐传俭  
孙 宏 徐江雁 何春生 黄明安

委 员 (按姓氏笔画排序)

万 毅 安徽中医学院  
马义杰 青岛思达国际心脏(中心)医院  
王 悦 浙江中医学院  
王梅红 北京中医药大学  
方祝元 江苏省中医院  
叶纪平 无锡市中医院  
申俊龙 南京中医药大学  
田 侃 南京中医药大学  
宁德斌 湖南中医学院  
刘克基 辽宁中医学院  
汤少梁 南京中医药大学  
孙 宏 辽宁中医学院  
孙顺根 浙江中医学院  
李 琬 安徽中医学院  
邱鸿钟 广州中医药大学  
何春生 江西中医学院  
佟子林 黑龙江中医药大学  
余 悦 江苏大学

邹延昌	山东中医药大学
张 晓	东南大学
张 琪	常州市中医院
陈 佳	福建中医学院
陈家应	南京医科大学
金 鑫	南京中医药大学
赵一梅	甘肃中医学院
赵坤元	昆山市中医院
袁 杰	江西中医学院
徐江雁	河南中医学院
徐 勇	苏州大学
唐传俭	南京中医药大学
黄明安	湖北中医学院
巢健茜	东南大学
彭宇竹	南京市妇幼保健院
彭智海	湖北中医学院
景 琳	成都中医药大学
鲁保邕	广西中医学院
谢 明	辽宁中医学院

# 《医药人力资源管理》编写人员

主 编 王 悦 熊季霞

副 主 编 王素珍 洪 雁

编 委 (以姓氏笔画为序)

王军永	江西中医学院
王素珍	江西中医学院
王 悦	浙江中医学院
王 颖	南京中医药大学
帅李娜	湖北中医学院
孙顺根	浙江中医学院
孙艳香	浙江中医学院
汪 胜	杭州师范学院医学院
吴美珍	浙江中医学院
洪 雁	浙江中医学院
曾传红	浙江中医学院
熊季霞	南京中医药大学

编写秘书 莫 铮 浙江中医学院

# 总序

经过同道们几年的艰辛努力,在科学出版社的大力支持下,我们《21世纪高等医药院校教材(供医药经济与管理类专业用)》终于问世了。

—

历史跨入21世纪,我国高等教育也从精英教育走向大众教育,各高等院校专业在拓展,规模在不断扩大,出现一片喜人的局面。医药院校也不例外,在努力加强人文素质课的教育的同时,各中西医院校纷纷在拓展边缘学科,增设国际经济与贸易、市场营销、公共事业管理、医疗保险、卫生法学、药事管理等新专业和新专业方向。有的院校从每年招生几十人已经发展到现在的每年招生近千人。

但是各个学校的学科资源有差异,专业设置各不相同,同样专业的课程设置也不一样,相同的课程的教学计划也不相同。目前正是医药院校的边缘学科发展的“春秋战国”时期,各个院校是“八仙过海,各显神通”。在医药院校边缘学科发展的初期这是正常现象,但长期发展下去,对于学科规范化建设和专业品牌建设不利,对于全国高等医药院校统一培养职业化的高级应用型人才不利。

2003年,有关中西医院校经过协商,决定组织全国部分中西医院校一起首先联合进行教材的编写工作。由南京中医药大学、南京医科大学等中西医院校和江苏康缘药业股份有限公司、江苏先声药业有限公司共同发起,于2003年8月在江苏省东海县召开了“第一届全国高等医药院校医药经济与管理系列教材协编会议”,共有16所中西医院校参会。各院校经过开会协商讨论,决定对于会议选定的书目进行主编竞争制,最后确定:由南京中医药大学主编《国际医药贸易》、《卫生事业管理学》;广州中医药大学主编《卫生经济学》;南京医科大学主编《卫生法学》;浙江中医学院主编《医药人力资源管理》;湖北中医学院主编《医药市场营销学》;湖南中医学院主编《医药企业管理》;安徽中医学院主编《医药商品学》;黑龙江中医药大学主编《卫生信息管理》;东南大学主编《医疗保险学》。

接着,2004年7月在南京中医药大学召开“第二届全国高等医药院校医药经济与管理系列教材协编会议”,对于部分教材进行了统一校对审稿,并且议定了第二轮教材编写的主编单位以及参编单位。会议商定了今后准备继续编写的十几本医药经济与管理系列教材,并决定以后每年召开一次关于教材的协编会议,同时进行同类学科的建设与专业建设的讨论交流。这对中西医药院校加强学术交流,统一专业规划,进行学科建设,具有重大意义。一方面,全国众多的医药院校

进行资源整合,统筹分工,协作编写教材,以后统一使用新教材,这有利于各院校的专业培养的课程的优化设置;另一方面,许多的新教材针对性强,弥补了许多医药院校边缘专业课程的教材空白,这对于新学科建设与新专业建设都具有积极意义。

### 二

一套系列教材要想在同类教材中占有一席之地,必须具备自己鲜明的编著特色与特性,这套教材也不例外。这一套系列教材,与以往的医药院校同类教材相比较,具有鲜明的专业特色,主要体现在以下方面:

第一,针对性强。中西医院校作为培养医药实用人才的基地,与其他综合类大学相比较,具有自己的特点,即培养专门的医药卫生类和医药经济与管理类的人才,知识背景和行业的针对性很强,市场需求差异特别显著。而医药卫生行业的特殊性决定了医药院校的新专业教材设置的差异性,必须既注重经贸、管理类学生的相应的中西医药基础理论知识,也要注重社会工作岗位的职业性和操作能力,在教材的编写上,要求教材必须根据中西医药行业的特殊性,注重理论联系行业实际,注重与社会需求接轨。这套教材则具备了较强的针对性,针对当前医药卫生管理与医药经济贸易,编写了该系列教材。所以这套系列教材的特点是理论联系实际,内容与时代同步,针对中西医药的行业特点,更注重在本行业培养交叉学科的新专业学生的实际能力与综合素质。

第二,新体例。这套系列教材在编写的体例上、风格上也增加了许多新内容。在引用最新的参考资料、网络资源信息、在教材章节的编写等方面都有所创新。突出体现了案例教学的特点,且许多章节关键问题的思考题型、重点显示、章末小结等与同类教材相比较,均有所突破。

第三,新内容。本套系列教材的编著过程中,掌握了最新的相关资料、信息,突破了以往教材体系古板、内容陈旧的局限。教材编写过程中吸收借鉴了同行专家的最新研究成果,参考了许多专著、论文。教材编写时,注重普及性与研究性的平衡。既有一定的理论研究深度,又照顾了教材的普及性。在编写方法上,也有所突破,许多教材中增加了新的典型案例,有利于学生的自习讨论,分析研究,有利于教师的组织教学。

第四,新协作。这套系列教材与以往的同类医药经济与管理类教材相比较,打破了以往单纯的中医药院校或者单纯的西医药院校组织编写的惯例。全国二十余所中西医院校通力协作,经过多次讨论分工,各院校发挥自己的优势特色,各院校的专家发挥自己的特长,在全国范围内组织精干力量集中编写。既保证了教材的质量,又填补了许多教材的空白。在编写过程中,还聘请了有关的大型中西医院的有关管理专家,一起参与讨论、编写、审稿,因此教材更具备实用性。

第五,新空白。这套系列教材共计 20 余本,涉及了医药管理与经济贸易专业的众多领域。其中增加编写了许多新教材,填补了许多相关领域的教材空白。如《卫生信息管理》、《医药物流》、《国际医药贸易》、《医疗服务营销》等许多教材都是紧缺教材和创新教材,对于高等中西医药院校新兴的边缘学科的建设与专业教学的完善具有积极的推进作用。

### 三

当然,推出这一套规模庞大的系列教材,毕竟是我们的一次新尝试。由于在编写过程中,涉及许多院校的众多教师,人员庞大,并且编写人员水平参差,加上一些学科是新兴学科,并无前例可鉴,因此教材的一些章节可能差强人意,有些结论尚待商榷,这也是本丛书的不足之处。敬请全国



的同行专家不吝指正,以利于以后更好的改进和完善。

#### 四

本套丛书在编写过程中,既参照了国内外众多的专家学者的学术成果,同时也得到了江苏康缘药业股份有限公司和江苏先声药业有限公司的大力支持和资助,在此一并致谢! 对此套系列教材的付梓付出辛勤汗水的全体同仁表示衷心的感谢!! 医药管理与经济贸易类系列教材的编写必须与时代接轨,与社会主义市场经济相适应,其作为新兴的边缘学科正方兴未艾,需要我们不懈的共同努力。

编 委 会

2004年7月23日

# 前 言

人力资源管理是一门新学科,在西方国家仅有几十年的历史,是管理领域的新秀。尽管它很新,但由于它一出现就极深地涉及到管理的层面,引起了高级管理者们的极大重视,因此目前已经成为高校经济管理类学生的一门主课。

随着经济体制的转型,市场机制的建立和中国加入 WTO 以后对国际市场的更深参与,我国医药行业的格局、价值定位和经营管理理念均发生了深刻的变化。医药行业的格局,从单一的公有制变成了以公有制为主体多种所有制并存和竞争发展的局面。尤其是医疗机构的价值定位,打破了专科医院、综合医院一二级医院分级管理的模式,变成了非营利性医院和营利性医院、公立医院或合资合作医院、民营医院及个体诊所的分类管理模式。医药的经营管理的理念,既要给病人提供比较低廉的优质服务,满足病人的需求;又要确保医药的生存和发展,保证医药人员应享受到的待遇。由于中国加入 WTO 后,医药市场竞争更为剧烈,人才流动性更大,各类医药组织均面临着严峻的挑战。如何面对这个新形势、新情况,研究出新的对策,改进和提高医药人力资源管理水平,保证医药组织的可持续发展,就成为医药管理界的一项紧迫的任务。然而,目前我国医药组织的人力资源管理才刚刚起步,基本上还处于传统的人事管理的阶段。因此,如何引进和实施现代人力资源管理理念,采用现代人力资源管理模式,改革目前的人事管理制度,坚持“以人为本”的管理原则,为医药人才提供一个成熟、公平、合理的发展空间,就成为当前我国医药组织改革人事制度、转变人事观念、争取人才、全面提升医药组织竞争能力的首要任务。

为了让学生有针对性地学习医药人力资源管理,加深对医药行业人力资源管理特点的理解,也为了促进我国医药组织人事改革的深化,进一步推进现代人力资源管理理念在医药行业的深入,我们在吸取国内外成功经验与失败的前提下,编写本书。本书根据最新人力资源管理理论并结合现代管理实践,不仅充分继承了传统医药人事管理中的有效经验,而且结合医药组织的人事改革,对新形势下医药人力资源管理做了全面细致的阐述,全书包括理论篇、实践篇、创新篇三大部分,以及导论、人力资源管理理论、人力资源基本理念、医药人力资源战略与规划、医药工作分析、医药员工的招聘与录用、医药员工培训与开发、医药员工绩效考评、医药薪酬管理、医药员工激励、医药人力资源管理创新、医药人力资源管理创新主体、全球化人力资源管理创新等十三章。本书课程拟开设 60 学时左右,主要适用于高等医学院校的公共事业管理(医药方向)、市场营销专业的本科学生为主,也可作为其他专业的课程教材,以及医药行业管理者的参考用书。

本书在编写过程中,得到了浙江中医学院、南京中医药大学、江西中医学院、湖北中医学院、杭州师范学院医学院等院校的大力支持,各编委们敬业尽责,尤其是王悦、曾传红两位老师为审稿、统稿不辞辛劳,付出了大量心血,谨此对所有关心、支持和帮助本书编写的领导、同事们致以衷心的感谢。

由于我们水平和经验有限,加之时间紧迫,谬误难免。我们竭诚欢迎广大读者和业内同道们提出宝贵的批评和建议。

主 编  
2004 年 5 月

# 目 录

总序  
前言

## 理 论 篇

<b>第一章 医药人力资源管理导论</b> .....	(2)
第一节 人力资源概述 .....	(3)
第二节 现代人力资源管理与传统人事管理的区别 .....	(8)
第三节 医药人力资源管理状况 .....	(10)
第四节 医药人力资源管理全方位的转变 .....	(15)
第五节 医药人力资源管理展望 .....	(17)
<b>第二章 人力资源管理理论</b> .....	(25)
第一节 人力资本理论产生的思想源流 .....	(26)
第二节 中国古代人力资源管理理论 .....	(28)
第三节 西方国家人力资源管理理论 .....	(35)
第四节 现代人力资源管理基本原理 .....	(41)
<b>第三章 人力资源管理的基本理念</b> .....	(52)
第一节 人本管理的内涵 .....	(53)
第二节 终身教育的内涵 .....	(61)
第三节 学习型组织的构建 .....	(64)

## 实 践 篇

<b>第四章 医药人力资源战略与实施</b> .....	(76)
第一节 战略管理与人力资源管理 .....	(77)
第二节 人力资源战略制定与实施 .....	(81)
第三节 人力资源战略的选择 .....	(89)
第四节 人力资源规划的过程与方法 .....	(94)
第五节 人力资源规划的组织与实施 .....	(106)
<b>第五章 医药工作分析与工作设计</b> .....	(114)
第一节 工作分析的概念与作用 .....	(115)
第二节 工作分析的内容与步骤 .....	(118)
第三节 工作分析的方法 .....	(123)
第四节 工作说明书与工作规范 .....	(131)
第五节 工作设计 .....	(138)
<b>第六章 医药员工的招聘</b> .....	(150)
第一节 医药员工招聘概述 .....	(151)

第二节	人员招聘策略 .....	(154)
第三节	医药员工招聘的程序 .....	(158)
第四节	员工招聘的方法 .....	(165)
第五节	招聘评估 .....	(171)
<b>第七章</b>	<b>医药员工培训与开发 .....</b>	<b>(176)</b>
第一节	员工培训与开发概述 .....	(177)
第二节	员工的培训分类 .....	(180)
第三节	员工培训系统模型 .....	(183)
第四节	员工的培训方法 .....	(193)
第五节	员工的职业开发 .....	(195)
<b>第八章</b>	<b>医药员工绩效考评 .....</b>	<b>(201)</b>
第一节	绩效考评概述 .....	(202)
第二节	绩效考评的误差 .....	(207)
第三节	绩效考评的基本方法 .....	(210)
第四节	考评结果的实施 .....	(215)
第五节	常用绩效考评表 .....	(216)
<b>第九章</b>	<b>医药薪酬管理 .....</b>	<b>(225)</b>
第一节	薪酬管理概述 .....	(226)
第二节	薪酬管理的基本内容 .....	(231)
第三节	工资与福利 .....	(240)
第四节	医药薪酬与人力资源管理 .....	(247)
<b>第十章</b>	<b>医药员工激励 .....</b>	<b>(254)</b>
第一节	激励概述 .....	(255)
第二节	激励理论 .....	(257)
第三节	员工持股和股票期权激励 .....	(265)
第四节	激励的原则和方法 .....	(267)

## 创 新 篇

<b>第十一章</b>	<b>医药人力资源管理创新 .....</b>	<b>(276)</b>
第一节	人力资源创新概述 .....	(278)
第二节	人力资源管理创新活动 .....	(283)
<b>第十二章</b>	<b>医药人力资源管理创新主体 .....</b>	<b>(289)</b>
第一节	创新主体的确定 .....	(290)
第二节	创新主体的心智模式 .....	(293)
第三节	创新主体的能力束、能力集 .....	(299)
<b>第十三章</b>	<b>全球化人力资源管理创新 .....</b>	<b>(307)</b>
第一节	人力资源管理环境的变化 .....	(308)
第二节	人力资源的多样性 .....	(312)
第三节	跨文化的人力资源管理 .....	(319)

理	论	篇
---	---	---

# 第一章 医药人力资源管理导论

## 名人名言

组织惟一真正的资源是人，管理就是充分开发人力资源以做好工作。

——美国管理学者托马斯·彼得斯

## 学习目标

1. 掌握人力资源的含义、特点及其在经济管理中的作用。
2. 了解人力资源管理的整个发展经历及其演变过程，以及现代人力资源管理的特征和发展趋势。
3. 掌握现代人力资源管理与传统人事管理的差异。
4. 熟悉中国加入WTO后，医药人力资源管理的内容、工作承担者及其具备的基本素质。
5. 了解医药人力资源管理的重要意义及其现状与未来。

## 篇首案例

### 三九医药 eHR——推动三九医药人力资源管理迈上新平台

2004年3月，由国际知名的人力资源咨询公司翰威特(Hewitt)和国内领先的组织解决方案供应商——东软联合开发的慧鼎人力资源管理解决方案正式落户三九医药股份有限公司。这是继翰威特公司为三九医药完成人力资源薪酬和绩效管理体系设计后的人力资源管理电子化项目(三九医药 eHR)。

在进行前期薪酬和绩效管理咨询的同时，三九医药逐渐认识到建设一个有效的人力资源管理信息系统的重要性和迫切性。三九医药经过对方案供应商多次严格的评选，得出结论：东软和翰威特合作开发的慧鼎人力资源管理解决方案无论在技术还是产品功能上都是市场中最符合需求的管理系统，同时也是和前期的管理咨询最为契合的信息系统。因此，三九医药最终选择了“慧鼎”作为人力资源管理的信息化解决方案。

三九医药 eHR 项目致力于将国内最佳的业务实践与公司的个性化需求及全球标准需求相结合，将人力资源系统建设成为基于 INTERNET 技术架构的核心信息系统。系统涵盖人力资源管理的各个环节，以充分实现人力资源管理工作流转自动化、业务流程规范化、管理工作系统化，使

eHR 系统成为公司人力资源管理的信息化、职业化的工作平台;通过网络技术的应用,为人力资源部门之外其他管理者及员工提供各种形式的自助服务,并最终实现与公司内其他信息系统的集成。

三九医药 eHR 项目分两部分实施:管理咨询和信息化建设。整个信息系统包括组织机构管理、招聘管理、人事管理、福利管理(社会保险、商业保险、其他福利)、薪酬管理、绩效管理、培训管理、员工自助等模块。三九医药 eHR 系统为公司人力资源管理者提供了高效的人力资源管理工作平台,使公司人力资源部门从大量的基础人事工作中解放出来,从而更有效地成为企业的策略伙伴。人力资源管理专业人员可有更多时间从人的选、用、育、留方面成为业务部门的策略伙伴,通过管理和提供专业咨询意见,直接帮助企业提升绩效,并可从人力资源的专业角度参与企业经营战略的制定。

三九医药 eHR 系统将成为公司全体员工参与人力资源管理的平台。全体员工均可通过该系统不同程度地参与人力资源管理,提高全员的凝聚力和归属感。该系统具有智能化功能,对于组织结构的分析、人员趋势的分析、薪酬分析、绩效分析等都提供强大的支持,可以为公司高管人员提供多种形式的分析报表,方便及时了解公司人力资源管理各方面的变化趋势。

### 您知道吗?

1. 人力资源管理工作由谁负责?
2. 一般由谁来评价人力资源部门?
3. 人力资源有哪些主要特征?

## 第一节 人力资源概述

### 一、资源的概念

资源即“资产的来源”(辞海)。资源是一个经济学术语,指为了创造财富而投入于生产活动中的一切要素。资源可分成以下几类:自然资源,用于生产活动,未经人加工;资本资源,用于生产活动,经人加工;信息资源,具有共享性;人力资源,是最活跃、最重要的第一资源。概括来说,可把资源分为两大类:一是物质资源,一是人力资源。我们通常所说的管理中的“人、财、物”,“人”即人力资源,“财”和“物”则属于物质资源。

### 二、人力资源的含义

所谓人力资源,是指能够推动整个经济和社会发展的劳动能力,即处在劳动年龄的已经直接投入建设和尚未投入建设的人口能力。

人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的,在微观意义上的概念则是以部门和企事业单位进行划分和计量。

广义地说,智力正常的人都是人力资源。从狭义上看,却可以有多种定义:①人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和,它包括数量和质量

两个方面;②人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口总和;③人力资源是指具有智力劳动能力或体力劳动能力的人们的总和;④人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,若这种能力未发挥出来,它就是潜在的劳动生产力,若开发出来,就变成了现实的劳动生产力;⑤人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口的能力;⑥人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富,为社会提供劳务和服务的人。

### 三、人力资源的构成

人力资源由数量和质量两个方面构成。

#### (一) 人力资源数量

人力资源数量是对人在量上的规定,是指一个国家或地区拥有的有劳动能力的人口资源,亦即劳动力人口的数量,具体反映着由就业、求业和失业人口所组成的现实人力资源。劳动力人口数量的统计与不同国家对“劳动适龄人口”或“劳动年龄人口”的界定有关。值得注意的是,在劳动适龄人口内部,存在着一些丧失劳动能力的病残人口;在劳动年龄人口之外,也存在着一批具有劳动能力,正在从事社会劳动的人口。因此,在计量人力资源数量时,应当对上述两种情况加以考虑,以对劳动适龄人口数量加以修正。

综上所述,一个国家或地区的人力资源数量由以下八大部分构成:①适龄就业人口:处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分。②未成年就业人口:尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口。③老年就业人口:已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口。以上三部分构成就业人口的总体。④求业人口或待业人口:处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,它与前三部分一起构成经济活动人口。⑤就学人口:处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口。⑥家务劳动人口:处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。⑦服役人口:处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。⑧其他人口:处于劳动年龄之内的其他人口。

影响人力资源数量的因素主要有三个方面:

##### 1. 人口总量及其再生产状况

由于劳动力人口是人口总体中的一部分,人力资源的数量又体现为劳动人口的数量,因此,人口总量及通过人口的再生产形成的人口变化决定了人力资源数量,即人口的状况决定了人力资源的数量。

##### 2. 人口的年龄构成

人口的年龄构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下,人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。

##### 3. 人口迁移

人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化,继而使得人力资源的数量发生变化。如我国三峡工程建设将使得沿江地带的人口分布发生重大变化,继而使人力资源也发生重大变化。

#### (二) 人力资源质量

该指标是人力资源在质上的规定性,具体反映在构成人力资源总量的劳动力人口的整体素质



上,即指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平,以及劳动者的劳动态度,一般体现在劳动者的体质、文化、专业技术水平及劳动积极性上。在统计与使用中,可以用平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等指标来反映健康状况;可以用劳动者的人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等指标来反映教育发展程度;也可以用劳动者技术职称等级的现实比例、每万人中高级职称人员所占的比例等指标来反映劳动者的技术状况;还可以用对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等指标来反映劳动态度。

影响人力资源质量的因素主要有三个方面:

### 1. 遗传和其他先天因素

人类的体质和智能具有一定的继承性,这种继承性来源于人口代系间遗传基因的保持,并通过遗传与变异,使人类不断地进化、发展。人口的遗传,从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的限度。但是,不同的人体质水平与智力水平上先天差异是比较小的,这当然不包括那些因遗传病而致残的人。

### 2. 营养因素

营养因素是人体发育的重要条件,一个人儿童时期的营养状况,必然影响其未来成为人力资源时的体质与智力水平。营养也是人体正常活动的重要条件,充足而全面地吸收营养才能维持人力资源原有的质量水平。目前,生活标准在全世界普遍得到提高。就全球而言,实际的人均 GDP 自 20 世纪 60 年代中期以来每年以 3% 以上的速度递增。在过去的二三十年里许多发展中国家在脱贫方面都取得了成功,少数国家脱贫率达到 30%。中低收入国家的婴儿死亡率已从 1970 年的 10.7% 降为 6%,预期寿命从 55 岁增加到 64 岁,当今世界和二三十年前相比较更加健康,更有充足的食物。可以说,从世界范围来看,人力资源的质量已普遍有所提高。

### 3. 教育方面的因素

教育是人为传授知识、经验的一种社会活动,是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程,这是赋予人力资源质量的一种最重要、最直接的手段,它能使人力资源的智力水平和专业技能水平都得到提高。人类的体质,尽管在不同民族、不同国家、不同个体之间具有一定的差异,但从智能即表现的文化水平、专业技术水平方面的差异来看,则是比较小的。尤其是随着现代科学技术的发展,人类生产力水平的不断提高,人的现代专业科学知识和技术能力等智能的作用将不断上升,同时伴随知识经济的到来,现代专业科学知识和技术能力的“老化”与“更新”速度将不断加快。

一个国家或地区人力资源丰富程度不仅要用其数量计量,而且要用质量来评价。与人力资源的数量相比,其质量方面更为重要。人力资源的数量反映了可以控制物质资源的人数,而人力资源的质量则反映了可以具体控制哪种类型、哪种复杂程度、多大数量的物质资源的人员特征。随着社会生产的发展,现代科学技术对人力资源的质量提出了更高的要求。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。一般说来,人力资源的质量对数量的替代性较强,而数量对质量的替代作用较差,有时甚至不能替代。人力资源开发的目的在于提高人力资源的质量,为社会经济的发展发挥更大的作用。一个国家或地区的人力资源在一定的时间内是相对稳定的。

组织的人力资源主要指组织内、外具有劳动能力的人的总和。组织人力资源的数量一般由被组织聘用的员工和组织能在劳动力市场招聘的即潜在的员工构成,前者主要包括组织全体员工,