



普通高等教育“十二五”规划教材
经济管理类专业基础课教材系列

人力资源管理

RENLI ZIYUAN GUANLI

刘 云◎主编

 科学出版社

普通高等教育“十二五”规划教材

经济管理类专业基础课教材系列

人力资源管理

刘云 主编

郭爱英 宋长生

张立峰 邵明晖

副主编

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理

刘云等主编

ISBN 978-7-03-045843-0

I. ①人… II. 刘… III. 人力资源管理—教材 IV. ①F27-0

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第145843号

责任编辑

出版 机械工业出版社

北京市西城区百万庄大街24号

邮政编码 100037

http://www.cip.com.cn

印刷 北京机械工业出版社印刷厂

书名 人力资源管理

北京市西城区百万庄大街24号

邮政编码 100037

http://www.cip.com.cn

印刷 北京机械工业出版社印刷厂

科学出版社

编辑电话 010-65124988 邮购部电话 010-65124978 010-65124979 010-65124980

版权 北京

举报电话 010-64033259 010-64034312 13501121303

内 容 简 介

本书作为省级精品课程配套教材,在近 10 年的精品课程建设与提炼的成果基础上,并参考了国内外同类教材内容体系,吸收最新学术观点和优秀成果后编写而成。书中既有适当理论阐述,又突出应用与实践,注重人力资源管理操作方法与技巧。

本书内容包括人力资源管理导论、战略性人力资源规划、工作分析与工作评价、员工招聘、员工培训、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理、跨文化人力资源管理、人力资源管理诊断等。本书在结构上,为了让学习者掌握理论知识要点和带着思考学习,每章前有本章导读,包括学习目标、学习要点、重要概念、导入案例;每章后有本章小结、案例分析、思考题、体验训练等。

本书适合普通高等院校管理类相关专业的本科学生使用,也可作为 MBA、MPA、EMBA 教材或参考书,还可作为广大企业管理者的培训教材和学习资料。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理 / 刘云主编. —北京: 科学出版社, 2015
(普通高等教育“十二五”规划教材·经济管理类专业基础课教材系列)
ISBN 978-7-03-042843-1

I. ①人… II. ①刘… III. 人力资源管理-高等学校-教材 IV. ①F241
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 300985 号

责任编辑: 王彦刚 / 责任校对: 柏连海
责任印制: 吕春珉 / 封面设计: 东方人华平面设计部

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>

新科印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015 年 3 月第 一 版 开本: 787×1092 1/16
2015 年 3 月第一次印刷 印张: 20
字数: 450 000

定价: 39.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换〈新科〉)

销售部电话 010-62134988 编辑部电话 010-62138978-2016 (HF02)

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-64030229; 010-64034315; 13501151303

前 言

本书力图帮助管理类学生、企业管理者了解国内外最新的人力资源管理理念、方法和技术,以及国内外企业人力资源管理的最新实践,把握人力资源管理的精髓。本书力图达到以下几个目标。

(1) 理论的系统性和前沿性。本书涵盖人力资源管理的相关内容和主要活动,保持理论的系统性;同时借鉴国外人力资源管理的新理念、新思想、新知识、新技术,力求人力资源管理的观点与时俱进,力图为读者展示一个关于人力资源管理的宽阔视野。

(2) 案例的本土性。西方发达国家在人力资源管理方面的研究与实践比我国起步早、经验多,对其先进之处要加以借鉴。但人力资源管理是一门实践性很强的学科,学习的目的是为了应用,所以每章尽量选择本土案例,让读者思考并解决我国企业在人力资源管理领域面临的问题。

(3) 教学方法创新性。为了配合教学方法的改革、创新,变传统的“灌输式”教学为学生“体验式”学习的教学方法,本书不仅设计了章前的导入案例和章后的案例分析,还在章节内容中增添了案例,以帮助读者很好地理解相关内容,特别是增加了“体验训练”,便于读者进行实践操作,以扎实掌握相关知识。

(4) 理论联系实际。各章在阐述理论的基础上,增加实战的操作方法和步骤,并用案例加以佐证,使读者既可以深刻理解理论,又可以学会具体操作,掌握人力资源管理的真谛。

本书在省级精品课《人力资源管理》的建设成果基础上进行编写,由该精品课负责人刘云任主编。编写团队由石家庄经济学院、黑龙江工程学院、哈尔滨学院的教师组成。具体编写分工如下:第一章,人力资源管理导论(郭爱英);第二章,战略性人力资源规划(张立峰);第三章,工作分析与工作评价(杨春昭);第四章,员工招聘(邵明晖);第五章,员工培训(许永继);第六章,绩效管理(张红霞);第七章,薪酬管理(邵明晖);第八章,员工关系管理(宋朝利);第九章,跨文化人力资源管理(刘云);第十章,人力资源管理诊断(宋长生)。石家庄经济学院刘云教授负责全书的审定、修改、总纂和定稿工作。

我们在写作过程中参考和借鉴了大量同行学者的书籍和研究成果,在此谨向相关作者表示最诚挚的谢意。科学出版社的编辑为本书的出版付出了辛勤的劳动,在此表示感谢。由于我们在理论研究、实践经验及写作水平方面的局限,本书难免存在一些不妥甚至错误,恳请各位专家、同仁和广大读者批评指正。

目 录

第一章 人力资源管理导论	1
第一节 人力资源概述	3
一、人力资源的含义	3
二、人力资源的特征	7
三、人力资源的作用	9
第二节 人力资源管理概述	11
一、人力资源管理的含义	11
二、人力资源管理的任务	12
三、人力资源管理的性质	12
四、人力资源管理的职能	13
第三节 人力资源管理的发展	14
一、人力资源管理的发展历程	14
二、人力资源管理面临的形势与挑战	18
三、人力资源管理的发展趋势	22
小结	26
案例分析	27
思考题	28
体验训练	28
第二章 战略性人力资源规划	29
第一节 战略性人力资源规划概述	30
一、战略性人力资源规划的含义	31
二、战略性人力资源规划的作用	33
三、战略性人力资源规划的内容	34
四、战略性人力资源规划与企业战略的关系	36
第二节 人力资源规划的程序	38
一、调查分析人力资源规划信息	39
二、人力资源供求预测	40
三、人力资源规划的制定	40
四、人力资源规划的实施	41
五、人力资源规划的评价与控制	41
第三节 人力资源供求预测	42
一、人力资源需求预测	42
二、人力资源供给预测	47

三、人力资源供求综合平衡·····	51
第四节 人力资源规划的评价与控制·····	53
一、人力资源规划的评价·····	53
二、人力资源规划的控制·····	55
小结·····	57
案例分析·····	57
思考题·····	59
体验训练·····	59
第三章 工作分析与工作评价·····	60
第一节 工作分析概述·····	61
一、工作分析的含义·····	62
二、与工作分析相关的概念·····	63
三、工作分析的作用·····	65
四、工作分析的原则·····	67
第二节 工作分析的实施过程·····	67
一、工作分析的准备阶段·····	68
二、工作分析的实施阶段·····	70
三、工作分析结果形成阶段·····	71
四、工作分析结果的应用及反馈阶段·····	71
第三节 工作说明书·····	72
一、工作描述·····	72
二、任职资格描述·····	73
三、工作说明书的编写·····	73
第四节 工作分析的方法·····	75
一、观察法·····	75
二、问卷调查法·····	77
三、访谈法·····	79
四、关键事件法·····	81
五、工作日志法·····	83
六、其他方法·····	85
第五节 工作评价·····	85
一、工作评价的含义·····	85
二、工作评价指标·····	85
三、工作评价的实施过程·····	86
四、工作评价方法·····	87
小结·····	91
案例分析·····	91
思考题·····	92

体验训练	93
第四章 员工招聘	94
第一节 招聘概述	95
一、招聘的含义	95
二、影响招聘活动的因素	97
三、招聘程序	99
第二节 招聘的渠道与方法	103
一、招聘的渠道	103
二、招聘的途径和方法	105
第三节 员工甄选	107
一、甄选原则	108
二、甄选方法	109
第四节 录用决策	113
一、录用决策的程序	113
二、新员工的录用面谈	115
三、招聘评估	115
小结	117
案例分析	117
思考题	120
体验训练	120
第五章 员工培训	121
第一节 员工培训概述	123
一、员工培训的含义	123
二、员工培训的内容	124
三、员工培训原则	127
第二节 员工培训管理实施过程	128
一、准备阶段	128
二、实施阶段	133
三、培训成果的转化	136
四、评价阶段	137
五、反馈阶段	138
第三节 员工培训方法	139
一、培训方法分类	139
二、培训方法	140
小结	143
案例分析	143
思考题	145
体验训练	145

第六章 绩效管理	146
第一节 绩效管理概述	148
一、绩效管理的内涵	148
二、绩效管理的地位	151
第二节 绩效管理实施过程	152
一、绩效计划	153
二、绩效监控	161
三、绩效考核	163
四、绩效反馈	167
第三节 绩效考核的方法	172
一、比较法	172
二、量表法	174
三、描述法	177
小结	178
案例分析	178
思考题	179
体验训练	179
第七章 薪酬管理	180
第一节 薪酬管理概述	181
一、薪酬的含义	181
二、薪酬的功能	184
三、薪酬管理的含义	185
四、薪酬管理原则	187
第二节 基本薪酬体系	188
一、职位薪酬体系	188
二、技能薪酬体系	191
第三节 激励薪酬和福利	194
一、激励薪酬	194
二、福利	196
第四节 薪酬水平	201
一、薪酬水平策略	201
二、市场薪酬水平调查	205
小结	208
案例分析	208
思考题	209
体验训练	209
第八章 员工关系管理	210
第一节 员工关系概述	211

一、员工关系的含义	211
二、员工关系的特点	211
三、员工关系管理	212
四、员工关系调整模式	215
第二节 劳动合同管理	220
一、劳动合同的概念和特征	220
二、劳动合同的作用	221
三、劳动合同的分类	222
四、劳动合同的订立	225
五、劳动合同的履行	227
六、劳动合同的变更	228
七、劳动合同的解除	229
八、劳动合同的终止	230
九、解除和终止劳动合同的经济补偿	230
第三节 劳动争议处理	231
一、劳动争议处理概述	231
二、劳动争议分类	231
三、劳动争议处理的意义	232
四、劳动争议处理的原则	233
五、劳动争议处理机构	234
六、劳动争议处理程序	236
七、劳动争议仲裁的有关制度	236
小结	238
案例分析	238
思考题	239
体验训练	239
第九章 跨文化人力资源管理	240
第一节 文化与管理	242
一、文化的含义	242
二、社会文化与企业文化	243
三、文化与企业管理的关系	244
第二节 跨文化管理概述	245
一、跨文化管理的含义与特征	245
二、文化差异	247
第三节 跨文化人力资源管理概述	251
一、跨文化人力资源管理的含义	251
二、跨文化人力资源管理的特征	252
三、跨文化人力资源管理的意义	253

第四节 跨文化冲突和人员整合管理	253
一、跨文化冲突	254
二、跨文化整合	256
三、人员整合方法	257
第五节 跨文化人力资源管理的基本内容	259
一、跨文化企业的员工招聘与甄选	259
二、跨文化企业的员工培训	261
三、跨文化企业的员工绩效考核	265
四、跨文化企业的薪酬福利管理	267
第六节 跨文化人力资源管理策略	269
一、本土化策略	270
二、文化移植策略	270
三、文化嫁接策略	270
四、文化相容策略	270
五、文化规避策略	271
六、文化渗透策略	271
七、文化创新策略	271
八、文化占领式策略	272
小结	272
案例分析	273
思考题	275
体验训练	275
第十章 人力资源管理诊断	276
第一节 人力资源管理诊断概述	277
一、人力资源管理诊断的含义	277
二、人力资源管理诊断的内容	278
三、人力资源管理诊断的要点	279
四、人力资源管理诊断的注意事项	281
第二节 人力资源管理诊断的实施	282
一、咨询洽商阶段	282
二、咨询准备阶段	284
三、调查诊断阶段	285
四、咨询方案设计与发布阶段	286
五、咨询方案实施指导阶段	287
第三节 人力资源管理诊断方法	288
一、图像描绘法	288
二、集中访谈法	288
三、客户文献资料研究法	289

四、人力资源指数法	289
五、因素模型法	290
小结	291
案例分析	291
思考题	299
体验训练	300
参考文献	301
附录 人力资源指数问卷	303

第一章

人力资源管理导论

本章导读

学习目标

1. 掌握人力资源的内涵、特征
2. 掌握人力资源管理的概念、职能、任务
3. 了解人力资源管理面临的挑战及其发展趋势

学习要点

1. 人力资源的内涵、特征
2. 人力资源管理的内涵、职能
3. 人力资源管理的主要任务
4. 人力资源管理的发展趋势

重要概念

人力资源 人力资源数量 人力资源质量 人力资源管理 人力资源管理职能

导入案例

关于 F 公司人力资源管理的诊断分析

业务迅速发展是每个公司领导者都梦寐以求的事情。然而领导者往往把注意力集中于利润增长与业务发展上,而忽视人力资源管理,由此给企业发展埋下了隐患。

在公司发展与人力资源配套的问题上,F 公司在发展迅速深受鼓舞的同时,也明显感受到人力资源管理滞后所带来的压力。

F 公司是一家全国著名的文化传播公司,属全民所有制企业。公司现有员工数百人,主要业务是杂志出版、发行,旗下除母刊外,还有三本子刊;在实业投资方面拥有一家教育学院(合资)和一家房地产公司(股份制企业)及其他一些配套产业。2005 年,公司纯利润达 2000 多万元人民币。

F 公司创立于 20 世纪 90 年代,一直以单一杂志业务出版为主业。由于准确定

位读者群,杂志的发行量于21世纪初开始大幅度上升,2009年曾跃居全国综合类杂志排行榜前列,盈利可观。由于公司发展迅速,加之市场竞争激烈,公司领导决定打破以往闭关自守的局面,扩展业务范围,接连创办了三本新刊,并加大在实业方面的投资。同时大举招收新人加盟,既为业务扩展弥补人才上的缺口,也为公司未来发展储备优秀人才。

由于许多新业务是在仓促之中开创的,新刊的重要职位全部由老员工担任,但是新刊的风格、内容与母刊有很大的不同,这批老员工的编辑技术及心理准备还不完全适应新刊的运作模式。加之大批新加盟的员工(几乎占员工总数的一半)对企业的原有运作方式尚未适应,对公司的企业文化在认知上也有一定差距,人力资源的配置出现很大问题。诸多问题的积聚,造成了三本新刊在市场定位、渠道销售、广告宣传方面都存在问题,最后导致新刊的仓促面世而得不到市场的认可,前期几百万的投入几乎颗粒无收。2013年,F公司总体利润同比大幅下降。

(资料来源:中国人力资源开发网,2005,关于F公司人力资源管理的诊断分析, <http://www.chinahrd.net/article/2005/06-29/8324-1.html>[2013-10-22])

思考题:

1. 是什么原因造成F公司发展变缓?
2. 试寻求解决策略。

人力资源是最活跃、最重要的资源,在知识经济时代人是最重要的生产要素,这已成为共识。古今中外的学者、实践工作者都有相关的论述。

为政之要,惟在得人。凡事皆须务本,国以人为本。——李世民

间于天地之间,莫贵于人。——孙臆

优秀企业所以优秀是因为他们能把普通人组织起来做出不普通的事业。——汤姆·彼得斯

你可以接管我的工厂,烧掉我的厂房,但只要留下我的那些人,我就可以重建IBM公司。——IBM公司创建人沃森

将我所有的工厂、设备、市场、资金全夺去,但只要保留我的组织、人员,四年以后,我仍将是一个钢铁大王。——钢铁大王卡内基

我最大的成就是发现人才,发现一大批人才。他们比绝大多数的首席执行官都要优秀。这些一流的人物在GE如鱼得水。——通用电气公司CEO杰克·韦尔奇

所谓企业管理,最终就是人事管理。人事管理,就是企业管理的代名词。——彼得·德鲁克

社会越发展,人们就越深刻地认识到,人力是第一资源,对推动社会进步和企业发展具有举足轻重的意义。因此,在知识经济时代,企业的成败实际上取决于人的管理。正确高效地求才、知才、用才、育才是每个成功企业管理者必备的素质。把员工看成企业最宝贵的财富,为提高员工价值而进行投资,加强对员工的考核激励与职业引导,提高员工活力,是现代人力资源管理的基本出发点。

第一节 人力资源概述

资源可分为两类,一类是人力资源,另一类是物质资源。而一切物质资源只有通过人力资源才能加以开发和利用。

一、人力资源的含义

1. 人力资源的定义

目前广泛运用的人力资源(Human Resource)概念,是由管理学大师彼得·德鲁克于1954年在其著作《管理实践》中首先正式提出并加以明确界定的。他指出,人力资源是企业所雇用的、能够创造更大价值的、最富有生产力的、最灵活的资源,与其他资源(如自然资源、物质资源、信息资源等)相比,它是一种特殊的资源,具有管理者必须考虑的一些特性,包括能够协助、整合、判断和想象,而且能自我运用和自我控制,所以必须通过有效的激励机制才能开发利用。

在我国,最早使用“人力资源”概念的文献是毛泽东于1956年为《中国农村社会主义高潮》所写的按语:“中国的妇女是一种伟大的人力资源,必须发掘这种资源,为建设一个社会主义中国而奋斗。”江泽民则明确提出“人力资源是第一资源”的论断。

究竟何为人力资源?学者们从不同角度给出了不同的定义,一般分为两大类,即广义人力资源和狭义人力资源。

从广义讲,所有智力正常的人都是人力资源;从狭义讲,人力资源又称劳动资源或劳动力资源,是某种范围内人口总体所具有的劳动能力的总和,表现在劳动者身上并以数量和质量来表示的资源,存在于人的自然生命体中,以人口作为存在的基础。从应用形态看,包括智力、体力、知识、技能;从微观角度看,是一个企业所雇用的人员。所以,深刻理解人力资源的含义,应主要把握以下几点。

- ① 人力资源既可以指具体的人,也可以指一种以人为载体的能力。
- ② 包括宏观层面(一个国家或一个经济体)和微观层面(企业组织)的含义。
- ③ 包括现实的人力资源以及潜在的、未来的人力资源。
- ④ 人力资源的重点在于其质量的规定性而不是数量的规定性。拥有高素质的人力资源是大到一个国家、小到一个企业持续发展的基石。

2. 人力资源的计量

人力资源是依附于人身的劳动能力,和劳动者密不可分,与其他资源一样也有量的规定性和质的规定性,因此可以用劳动者的数量和质量来反映人力资源的数量和质量。

(1) 人力资源的数量

人力资源数量是对人在量上的规定。对国家而言,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。人力资源可以从现实人力资源数

量和潜在人力资源数量两个方面来计量，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，反映着由就学、从事家务劳动、服军役等人口所组成的潜在人力资源。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。

需要注意的是：现实中，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，也存在因各种原因暂时不能和不愿意参加社会劳动的人口；在劳动年龄人口之外，则存在着一批具有劳动能力，正在从事社会劳动的人口。因此，在计算人力资源数量时，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几部分构成。

① 处于劳动年龄，正在从事社会劳动的人口，即“适龄就业人口”。它构成人力资源数量的主体。

② 尚未达到劳动年龄，已经从事社会劳动的人口，即“未成年就业人口”。

③ 已经超过劳动年龄，继续从事社会劳动的人口，即“老年就业人口”。

④ 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，即“求业人口”。这四部分构成经济活动人口，即现实人力资源数量。

⑤ 处于劳动年龄之内，正在从事学习的人口，即“就学人口”。

⑥ 处于劳动年龄之内，正在从事家务劳动的人口。

⑦ 处于劳动年龄之内，正在军队服役的人口。

⑧ 处于劳动年龄之外的其他人口，如病残人口等。

这四部分构成潜在人力资源数量。

人力资源构成具体如图 1-1 所示。

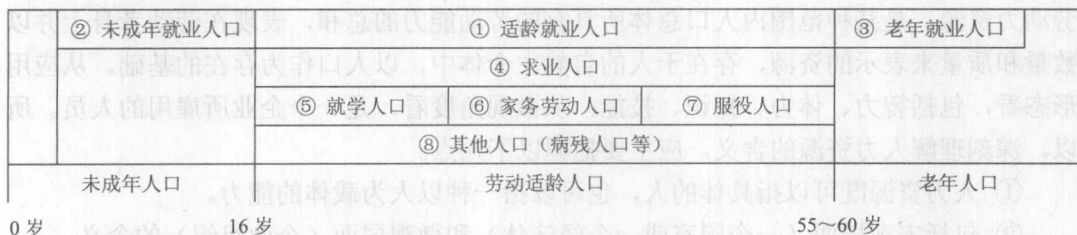


图 1-1 人力资源构成图

（资料来源：李燕萍，余泽忠，李锡元，2002. 人力资源管理. 武汉：武汉大学出版社.）

人力资源数量的多少受以下几方面因素的影响。

一是人口的总量。人口的总量由人口基数和自然增长率两个因素决定，自然增长率又取决于出生率和死亡率，用公式表示如下：

$$\text{人口总量} = \text{人口基数} \times [1 + (\text{出生率} - \text{死亡率})] \quad (1-1)$$

二是人口的年龄结构及变动情况。相同的人口总量下，不同的年龄结构会使人力资源的数量有所不同。劳动适龄人口在人口总量中所占的比重较大时，人力资源的数量相对会比较多；相反，人力资源的数量相对会比较少。随着人口老龄化的不断加剧，在人口基数一定的情况下，劳动适龄人口规模会缩小，现实的人力资源数量会减少。

按照图 1-2 所示的中国 2011~2050 年人口年龄结构变化预测, 0~19 岁、20~64 岁人口数都处于下降趋势, 而 65 岁以上人口数则呈上升趋势, 这意味着人口老龄化程度加深, 劳动适龄人口所占比例缩小。

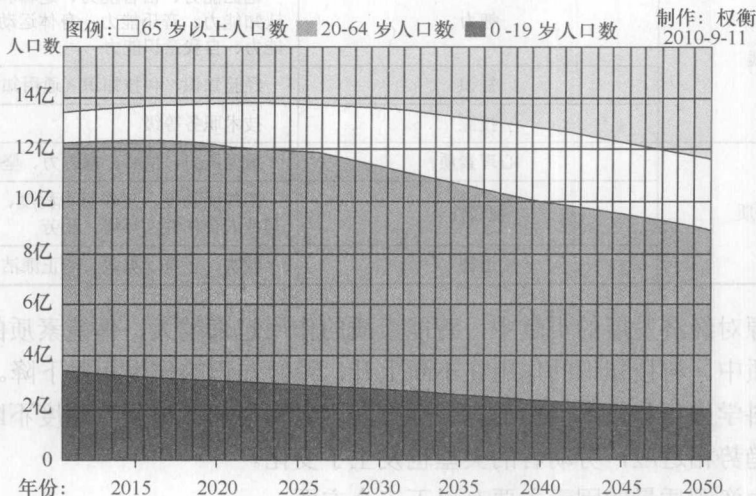


图 1-2 中国 2011~2050 年人口年龄结构变化预测图

三是退休年龄变动。退休年龄政策调整, 会影响劳动适龄人口规模, 推迟退休年龄, 则会增加现实的人力资源数量规模。

四是人口迁移状况。随着社会经济的发展, 特别是经济全球化的出现, 人们会选择经济相对比较发达、环境质量较高的地区和国家工作、生活, 人口在地区之间、国别之间迁徙流动, 致使流入地人口增加、人力资源数量增加。还有的国家出于吸引人才、吸引投资发展本国经济的需要, 制定相应的移民政策, 如加拿大的投资移民政策、英国企业家移民政策、澳大利亚的技术移民政策等。澳大利亚联邦 2014~2015 财政年政府预算发布, 最新的澳大利亚移民配额正式出台, 移民总配额 19 万个, 其中技术类移民总配额为 12.855 万个, 占 2/3 的比例; 家庭类移民的总配额为 6.088 5 万个; 特殊资格移民的配额为 565 个。最新的移民配额数据显示, 2015 财年, 移民局将配置 67.7% 移民配额给技术类的移民 (包括商业投资类及雇主担保类)。这意味着在下一年度将有更多的商业投资移民、雇主担保移民和独立技术移民人士加入澳大利亚^①, 从而扩大澳大利亚人力资源数量规模。

(2) 人力资源的质量

人力资源是人所具有的脑力和体力, 因此劳动者的素质就直接决定了人力资源的质量。劳动者的素质由体能素质和智能素质构成。人力资源质量对人力资源数量有较大的替代作用。一般而言, 人力资源的质量由体能素质、智能素质、非智力素质构成。体能素质包括先天的体质、后天的体质; 智能素质包括智力、知识、技能, 其中知识又包括经验知识、科技知识 (通用知识、专业知识); 非智力素质包括心理素质、积极性、道德等, 如表 1-1 所示。

① <http://ym.533.com/162/444343.html>.

表 1-1 人力资源质量构成

质量构成的项目要素	项目要素主要指标	项目要素细项
体能素质	先天的体质、后天的体质	肌体平衡性、灵活性、柔韧性
智能素质	智力	记忆能力、语言能力、逻辑和数学能力、空间认知能力、音乐能力、身体运动能力、人际关系能力、自我意识能力
	知识	经验知识、科技知识（通用知识、专业知识）
	技能	技术职务等级
非智力素质	心理素质	承受压力、信心、意志力、坚韧性
	积极性	工作满意度、工作努力程度、工作负责程度、与他人合作性、热情、勤劳
	道德	诚实、正直、勇敢、清正廉洁

人力资源对经济发展的贡献中，智能素质的作用越来越大，体能素质的作用逐渐降低；智能素质中，科技知识的作用在不断上升，经验知识的作用相对下降。

就现代科学知识和技术能力而言，存在着“老化”和“更新”速度不断加快的规律性，与这一趋势相适应，劳动者的类型也发生了变化。

影响人力资源质量的因素主要有以下三个方面。

一是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，不同的人在体质水平和智力水平上先天差异是比较大的，这当然不包括那些因遗传疾病而致残的人。

二是营养因素。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。目前，生活标准在全世界普遍得到提高。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107%降为60%，预期寿命从55岁增加到64岁，当今世界和二三十年前相比更加健康，有更充足的食物。可以说，从世界范围来看，人力资源的质量已普遍提高。

三是教育因素。教育是传授知识、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，是赋予人力资源质量的一种最重要、最直接的手段，能使人力资源的智力水平和专业技能水平得到提高。随着现代科学技术的发展，人类生产水平的不断提高，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。人唯有不断接受教育、持续学习，才能不断提高专业技能水平，提升人力资源质量。

一个国家或地区的人力资源丰富程度不仅要用数量计量，而且要用质量来评价。与人力资源数量相比，人力资源质量更为重要。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有控制哪种类型、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