



全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材



全国高等中医药院校规划教材（第十版）

医药人力资源管理

（新世纪第二版）

（供管理学专业用）

主 编 曹世奎

全国百佳图书出版单位
中国中医药出版社

全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材

全国高等中医药院校规划教材（第十版）

医药人力资源管理

（新世纪第二版）

（供管理学专业用）

主 编

曹世奎（长春中医药大学）

副 主 编

罗中华（甘肃中医药大学）

崔瑞兰（山东中医药大学）

张丽莉（辽宁中医药大学）

熊季霞（南京中医药大学）

王 毅（成都中医药大学）

编 委（以姓氏笔画为序）

孙敦振（江西中医药大学）

李 轩（长春中医药大学）

唐昌敏（湖北中医药大学）

杜 娟（安徽中医药大学）

李 惠（天津中医药大学）

曾雪璐（黑龙江中医药大学）

学术秘书

王军永（江西中医药大学）

中国中医药出版社

· 北 京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

医药人力资源管理/曹世奎主编. —2 版. —北京: 中国中医药出版社, 2017. 5

全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材

ISBN 978 - 7 - 5132 - 3934 - 9

I. ①医… II. ①曹… III. ①医药卫生人员 - 人力资源管理 - 中医药院校 - 教材
IV. ①R192

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 317828 号

中国中医药出版社出版

北京市朝阳区北三环东路 28 号易亨大厦 16 层

邮政编码 100013

传真 010 64405750

河北省武强县画业有限责任公司印刷

各地新华书店经销

开本 850 × 1168 1/16 印张 19.5 字数 486 千字

2017 年 5 月第 2 版 2017 年 5 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5132 - 3934 - 9

定价 49.00 元

网址 www.cptcm.com

如有印装质量问题请与本社出版部调换

版权专有 侵权必究

社长热线 010 64405720

购书热线 010 64065415 010 64065413

微信服务号 zgzyycbs

书店网址 csln.net/qksd/

官方微博 <http://e.weibo.com/cptcm>

淘宝天猫网址 <http://zgzyycbs.tmall.com>

全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材

全国高等中医药院校规划教材（第十版）

专家指导委员会

名誉主任委员

王国强（国家卫生计生委副主任、国家中医药管理局局长）

主任委员

王志勇（国家中医药管理局副局长）

副主任委员

王永炎（中国中医科学院名誉院长、中国工程院院士）

张伯礼（教育部高等学校中医学类专业教学指导委员会主任委员、
中国中医科学院院长、天津中医药大学校长、中国工程院院士）

卢国慧（国家中医药管理局人事教育司司长）

委员（以姓氏笔画为序）

马存根（山西中医学院院长）

王 键（安徽中医药大学校长）

王国辰（中国中医药出版社社长）

王省良（广州中医药大学校长）

方剑乔（浙江中医药大学校长）

孔祥骊（河北中医学院院长）

石学敏（天津中医药大学教授、中国工程院院士）

匡海学（教育部高等学校中药学类专业教学指导委员会主任委员、
黑龙江中医药大学教授）

吕文亮（湖北中医药大学校长）

刘振民（全国中医药高等教育学会顾问、北京中医药大学教授）

安冬青（新疆医科大学副校长）

许二平（河南中医药大学校长）
孙忠人（黑龙江中医药大学校长）
严世芸（上海中医药大学教授）
李秀明（中国中医药出版社副社长）
李金田（甘肃中医药大学校长）
杨柱（贵阳中医学院院长）
杨关林（辽宁中医药大学校长）
杨金生（国家中医药管理局中医师资格认证中心主任）
宋柏林（长春中医药大学校长）
张防震（国家中医药管理局人事教育司师承继教处处长）
陈可冀（中国中医科学院研究员、中国科学院院士、国医大师）
陈立典（福建中医药大学校长）
陈明人（江西中医药大学校长）
武继彪（山东中医药大学校长）
林超岱（中国中医药出版社副社长）
周永学（陕西中医药大学校长）
周仲瑛（南京中医药大学教授、国医大师）
周景玉（国家中医药管理局人事教育司综合协调处副处长）
胡刚（南京中医药大学校长）
洪净（全国中医药高等教育学会理事长）
秦裕辉（湖南中医药大学校长）
徐安龙（北京中医药大学校长）
徐建光（上海中医药大学校长）
唐农（广西中医药大学校长）
梁繁荣（成都中医药大学校长）
路志正（中国中医科学院研究员、国医大师）
熊磊（云南中医学院院长）

秘 书 长

王键（安徽中医药大学校长）
卢国慧（国家中医药管理局人事教育司司长）
王国辰（中国中医药出版社社长）

办公室主任

周景玉（国家中医药管理局人事教育司综合协调处副处长）
林超岱（中国中医药出版社副社长）
李秀明（中国中医药出版社副社长）

编审专家组

组 长

王国强（国家卫生计生委副主任、国家中医药管理局局长）

副组长

张伯礼（中国工程院院士、天津中医药大学教授）

王志勇（国家中医药管理局副局长）

组 员

卢国慧（国家中医药管理局人事教育司司长）

严世芸（上海中医药大学教授）

吴勉华（南京中医药大学教授）

王之虹（长春中医药大学教授）

匡海学（黑龙江中医药大学教授）

王 键（安徽中医药大学教授）

刘红宁（江西中医药大学教授）

翟双庆（北京中医药大学教授）

胡鸿毅（上海中医药大学教授）

余曙光（成都中医药大学教授）

周桂桐（天津中医药大学教授）

石 岩（辽宁中医药大学教授）

黄必胜（湖北中医药大学教授）

前言

为落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》《关于医教协同深化临床医学人才培养改革的意见》，适应新形势下我国中医药行业高等教育教学改革和中医药人才培养的需要，国家中医药管理局教材建设工作委员会办公室（以下简称“教材办”）、中国中医药出版社在国家中医药管理局领导下，在全国中医药行业高等教育规划教材专家指导委员会指导下，总结全国中医药行业历版教材特别是新世纪以来全国高等中医药院校规划教材建设的经验，制定了“‘十三五’中医药教材改革工作方案”和“‘十三五’中医药行业本科规划教材建设工作总体方案”，全面组织和规划了全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材。鉴于由全国中医药行业主管部门主持编写的全国高等中医药院校规划教材目前已出版九版，为体现其系统性和传承性，本套教材在中国中医药教育史上称为第十版。

本套教材规划过程中，教材办认真听取了教育部中医学、中药学等专业教学指导委员会相关专家的意见，结合中医药教育教学一线教师的反馈意见，加强顶层设计和组织管理，在新世纪以来三版优秀教材的基础上，进一步明确了“正本清源，突出中医药特色，弘扬中医药优势，优化知识结构，做好基础课程和专业核心课程衔接”的建设目标，旨在适应新时期中医药教育事业发展和教学手段变革的需要，彰显现代中医药教育理念，在继承中创新，在发展中提高，打造符合中医药教育教学规律的经典教材。

本套教材建设过程中，教材办还聘请中医学、中药学、针灸推拿学三个专业德高望重的专家组成编审专家组，请他们参与主编确定，列席编写会议和定稿会议，对编写过程中遇到的问题提出指导性意见，参加教材间内容统筹、审读稿件等。

本套教材具有以下特点：

1. 加强顶层设计，强化中医经典地位

针对中医药人才成长的规律，正本清源，突出中医思维方式，体现中医药学科的人文特色和“读经典，做临床”的实践特点，突出中医理论在中医药教育教学和实践工作中的核心地位，与执业中医（药）师资格考试、中医住院医师规范化培训等工作对接，更具有针对性和实践性。

2. 精选编写队伍，汇集权威专家智慧

主编遴选严格按照程序进行，经过院校推荐、国家中医药管理局教材建设专家指导委员会专家评审、编审专家组认可后确定，确保公开、公平、公正。编委优先吸纳教学名师、学科带头人和一线优秀教师，集中了全国范围内各高等中医药院校的权威专家，确保了编写队伍的水平，体现了中医药行业规划教材的整体优势。

3. 突出精品意识，完善学科知识体系

结合教学实践环节的反馈意见，精心组织编写队伍进行编写大纲和样稿的讨论，要求每门

教材立足专业需求,在保持内容稳定性、先进性、适用性的基础上,根据其在整个中医知识体系中的地位、学生知识结构和课程开设时间,突出本学科的教学重点,努力处理好继承与创新、理论与实践、基础与临床的关系。

4. 尝试形式创新,注重实践技能培养

为提升对学生实践技能的培养,配合高等中医药院校数字化教学的发展,更好地服务于中医药教学改革,本套教材在传承历版教材基本知识、基本理论、基本技能主体框架的基础上,将数字化作为重点建设目标,在中医药行业教育云平台的总体构架下,借助网络信息技术,为广大师生提供了丰富的教学资源 and 广阔的互动空间。

本套教材的建设,得到国家中医药管理局领导的指导与大力支持,凝聚了全国中医药行业高等教育工作者的集体智慧,体现了全国中医药行业齐心协力、求真务实的工作作风,代表了全国中医药行业为“十三五”期间中医药事业发展和人才培养所做的共同努力,谨向有关单位和个人致以衷心的感谢!希望本套教材的出版,能够对全国中医药行业高等教育教学的发展和中医药人才的培养产生积极的推动作用。

需要说明的是,尽管所有组织者与编写者竭尽心智,精益求精,本套教材仍有一定的提升空间,敬请各高等中医药院校广大师生提出宝贵意见和建议,以便今后修订和提高。

国家中医药管理局教材建设工作委员会办公室

中国中医药出版社

2016年6月

编写说明

21 世纪是一个以知识为主宰的时代, 人力资源与知识资本优势的独特性成为组织重要的核心技能, 没有优秀的人力资源, 就没有卓越的组织。人力资源的价值成为衡量组织核心竞争力的标志。因此, 人力资源与人力资源管理越来越受到重视, 人力资源管理也被提到战略管理的高度, 医药院校开设的管理学等专业也多把人力资源管理作为核心课程。目前, 国内人力资源管理教材种类繁多, 但总体来说, 有的过于强调理论的系统性, 实践应用性不强; 有的过于强调实践操作性, 理论体系不够完整; 有的虽然在理论与实践平衡方面下了功夫, 但缺乏行业背景和特点。医药行业包括医药生产企业、医药流通企业、医疗器械企业、医院等诸多机构, 无论是业务工作还是人力资源管理工作, 均具有较为突出的特点, 这就要求医药行业的管理类人才, 既要掌握较为完整的人力资源管理知识, 又要熟悉医药行业的特点和文化背景。本教材正是基于上述认识和目的, 根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》和国务院《中医药健康服务发展规划(2015—2020年)》的精神, 在国家中医药管理局教材建设工作委员会宏观指导下, 由国家中医药管理局教材建设工作委员会办公室组织建设, 全面贯彻党的教育方针, 以服务人才培养为目标, 以使用对象的需求为指导, 实施精品战略, 注重突出医药行业人力资源管理的特色, 发挥教材在提高人才培养质量中的基础性作用, 旨在体现医药行业特色和管理类人才的培养规律, 注重理论与实践相结合, 体现应用性的特点。

本教材的编写坚持与时俱进的原则, 在新世纪全国高等中医药院校规划教材的基础上, 对原有各章的内容进行了适当的调整, 删减了一些章节和内容, 增加了员工激励、职业生涯管理、人力资源管理前沿三章新内容, 并重点对案例进行了修订, 增补了大量反映人力资源管理新观念、新方法、新进展的医药特色案例, 使本教材的内容更加丰富, 结构更加合理, 重点更加突出, 案例更加鲜活。

本教材的主要特点: 一是医药行业特色更加突出。教材紧密结合医药生产企业、医药流通企业、医院等医药行业人力资源管理的实践, 所选案例主要来自于医药行业。二是理论体系完整、合理。教材结合医药院校特别是中医药院校相关专业的实际, 设置了人力资源管理导论, 人力资源战略与规划, 工作分析与工作设计, 员工招聘, 员工培训, 绩效管理, 薪酬福利管理, 员工激励, 职业生涯管理, 劳动关系管理, 人力资源管理前沿共 11 章内容, 根据中医药院校本课程的教学安排, 本着理论体系够用的原则, 比较系统地介绍了人力资源管理的基本理论。三是注重突出案例教学。教材注重实践应用导向, 弥补了以往结构式课堂讲授的不足, 重视采用“亲验性”(应用性、实践性、操作性)教学。案例教学旨在提高学生分析问题、解决问题的能力, 与理论知识传授相得益彰, 对于人力资源管理这样实践性较强的学科, 案例教学就显得更加重要。本教材每一章都设有导入案例, 让学生带着问题进入新内容的学习; 每一章正文都比较系统地介绍了人力资源管理的相关知识和理论, 使导入案例提出的问题得到解答;

每一章篇尾设置有案例分析,概述一个或多个综合性的案例,通过综合运用该章的理论知识详细分析这一案例,使学生对本章知识有个巩固提高的过程。这些环节的设置旨在提高学生运用人力资源管理的知识和理论分析、解决问题的能力,达到学以致用目的。四是注重创新性。在内容方面吸收了人力资源管理最新的理论和应用成果,并通过“知识链接”“案例链接”等多种形式,帮助学生更好地理解所学的理论知识。我们相信,本教材一定会给使用者新的启迪和思考。

本教材由长春中医药大学曹世奎担任主编,高等中医药院校从事人力资源管理教学的一线教师参与编写。第一章由曹世奎编写,第二章由孙敦振、唐昌敏编写,第三章由熊季霞编写,第四章由王毅编写,第五章由张丽莉编写,第六章由崔瑞兰编写,第七章由罗中华编写,第八章由杜娟编写,第九章由曾雪璐编写,第十章由曹世奎、李轩编写,第十一章由李惠编写,王军永负责本教材的文字修改和校对。

本教材在编写过程中,参考和借鉴了国内外一些专家、学者的理论和观点,在此向他们致以诚挚的谢意!借此机会,向新世纪全国高等中医药院校规划教材《医药人力资源管理学》编委会为本教材编写奠定的良好基础表示衷心的感谢!

教材编写过程中,全体编写人员付出了辛劳,竭尽全力旨在编出高质量的教材,若有不足,请专家、学者和师生提出宝贵意见,以便再版时修订提高。

《医药人力资源管理》编委会

2016年8月

目 录

第一章 人力资源管理导论	1	五、人力资源开发成为培育企业核心竞争力的源泉	19
第一节 人力资源概述	2	六、知识型员工管理成为人力资源管理的重心	19
一、人力资源的概念	2	七、企业与员工关系转变为战略合作伙伴关系	19
二、人力资源的构成	3	八、双基点复合式人力资源管理	20
三、人力资源与相关概念比较	5	九、流程化人力资源管理	20
四、人力资源的基本特征	8	十、人力资源管理外包	20
第二节 人力资源管理与开发	8	第六节 医药行业人力资源管理现状	22
一、人力资源管理的概念	8	一、医药行业人力资源现状	22
二、传统人事管理与现代人力资源管理的区别	9	二、医药行业人力资源管理现状	23
三、人力资源管理的內容	9	三、医药行业人力资源管理存在的主要问题	24
四、人力资源管理的角色与职责分担	11	第二章 人力资源战略与规划	29
五、人力资源开发与管理的关系	12	第一节 人力资源战略概述	30
第三节 人力资源管理的基本原理	13	一、人力资源战略的概念与内容	30
一、同素异构原理	13	二、人力资源战略与组织战略的整合	31
二、能级层序原理	14	三、人力资源战略的管理过程	34
三、要素有用原理	14	第二节 人力资源规划概述	35
四、互补增值原理	14	一、人力资源规划的概念	35
五、动态适应原理	14	二、人力资源规划的内容	35
六、激励强化原理	15	三、人力资源规划的分类	36
七、公平竞争原理	15	四、人力资源规划的影响因素	37
八、信息催化原理	15	五、人力资源规划的作用	38
九、组织文化凝聚原理	15	第三节 人力资源规划的制订	39
第四节 人力资源管理的历史沿革	15	一、人力资源规划制订的原则	39
一、人事管理起源阶段	16	二、人力资源规划制订的步骤	39
二、人事管理阶段	16	第四节 人力资源供需预测与平衡	43
三、现代人力资源管理阶段	17	一、人力资源需求预测	43
第五节 现代人力资源管理发展的新趋势	18	二、人力资源供给预测	45
一、人力资源管理全球化	18	三、人力资源供需平衡分析	48
二、人力资源管理虚拟化	18		
三、人力资源管理职业化	19		
四、人力资源管理战略地位日益提高	19		

第三章 工作分析与工作设计	52	二、招聘评估	100
第一节 工作分析概述	53	第五节 医药企业员工招聘	102
一、工作分析的概念	53	一、我国医药企业招聘管理现状	102
二、工作分析的作用	54	二、提高医药企业招聘质量的方法	103
三、工作分析的内容	55	三、医药企业招聘相关技巧	105
四、工作分析的程序与步骤	55	第五章 员工培训	110
第二节 工作分析的方法	59	第一节 概述	111
一、访谈法	59	一、员工培训的含义	112
二、问卷调查法	60	二、员工培训的分类	112
三、观察法	62	三、员工培训的目标	112
四、功能性职务分析	63	四、员工培训的作用	113
五、关键事件法	63	五、员工培训的原则	113
六、工作日志法	64	六、员工培训的误区	114
第三节 工作说明书与工作规范	66	第二节 员工培训管理	115
一、工作说明书的概念与内容	66	一、培训需求的分析	116
二、工作说明书的格式	66	二、培训计划的制订	119
三、工作说明书的编制	67	三、培训计划的实施	120
四、工作规范	68	四、培训效果的评估	121
第四节 工作设计	69	第三节 员工培训方法	124
一、工作设计的概念、作用与要求	70	一、直接传授式培训	124
二、工作设计的方法	70	二、实践性培训	126
三、工作设计的模式	72	三、体验式培训	127
第四章 员工招聘	75	四、电子化培训	129
第一节 概述	76	五、团队建设法	130
一、招聘的概念与意义	76	第四节 医药组织典型人群培训策略	130
二、影响招聘的因素	77	一、医药组织新员工的培训	131
三、招聘的职责划分	78	二、医药销售人员的培训	132
四、招聘的流程	78	三、医药研发人员的培训	133
第二节 人员招募	80	四、医疗技术人员的培训	134
一、内部招募	80	五、医药管理人员的培训	135
二、外部招募	81	第六章 绩效管理	140
三、内部招募与外部招募的比较	82	第一节 概述	141
第三节 人员甄选	83	一、绩效的含义与特点	141
一、甄选的概念与重要性	83	二、绩效管理及其意义	142
二、甄选的内容	83	三、绩效考评与绩效管理	144
三、甄选的方法	84	四、绩效管理中存在的主要问题	145
第四节 人员录用与招聘评估	98	第二节 绩效管理的基本流程	146
一、人员录用	98	一、绩效计划	146

二、绩效实施	147	二、福利的作用	201
三、绩效考评	149	三、福利的种类	201
四、绩效反馈	154	四、影响福利管理的因素	202
五、绩效考评结果的运用	156	五、福利管理的程序	203
第三节 绩效考评指标体系设计	157	六、有效的福利管理	204
一、绩效考评指标的确定	157	七、福利管理的发展趋势	204
二、绩效考评指标权重的设定	159	第五节 医药薪酬福利管理	205
三、绩效考评标准的确定	160	一、医药企业薪酬管理的形式	206
第四节 绩效考评的基本方法	161	二、医药薪酬管理的发展趋势	208
一、比较法	161	三、医药员工的福利管理	210
二、简单清单法	163		
三、关键事件法	163	第八章 员工激励	213
四、行为评分法	163	第一节 概述	214
五、绩效考评量表法	164	一、激励的含义	214
六、目标管理法	164	二、激励的功能	214
七、平衡计分卡绩效考评法	166	三、激励理论	215
八、全方位绩效考评法	167	第二节 医药企业激励机制设计	220
第五节 医药企业的绩效考评	168	一、医药企业激励机制设计的基本原则	220
一、研发人员的绩效考评	168	二、医药企业激励机制设计的一般方法	221
二、销售人员的绩效考评	170	第三节 医药企业员工激励方式	223
		一、销售人员的激励方式	224
第七章 薪酬福利管理	177	二、研发人员的激励方式	225
第一节 薪酬管理概述	178	三、管理人员的激励方式	227
一、薪酬管理的含义	179	四、生产人员的激励方式	228
二、薪酬管理的主要内容	180		
三、薪酬管理的意义	181	第九章 职业生涯管理	234
四、影响薪酬的因素	182	第一节 概述	235
五、薪酬管理的原则	184	一、职业生涯管理的基本概念	236
第二节 薪酬制度与基本薪酬管理	186	二、职业生涯管理的特点	237
一、薪酬制度设计的基本要求	186	三、职业生涯管理的意义	237
二、薪酬制度的评价	187	四、职业生涯管理的内容	238
三、常见的薪酬制度	187	第二节 职业生涯管理理论	239
四、基本薪酬管理	190	一、职业选择理论	239
第三节 激励薪酬管理	193	二、职业发展阶段理论	241
一、个体激励薪酬	193	三、职业生涯管理理论	242
二、群体激励薪酬	196	第三节 医药企业职业生涯规划	243
三、激励薪酬设计的程序	198	一、职业生涯规划的原则	243
四、激励薪酬设计的艺术	199	二、企业职业生涯规划的流程	243
第四节 福利管理	200	第四节 医药企业职业生涯管理	244
一、福利的概念与特点	200	一、医药企业员工的职业发展通道	244

二、医药企业员工的职业选择	245	二、劳动争议调解	270
三、工作-家庭平衡计划	246	三、劳动争议仲裁	271
四、职业生涯成长计划的实施	246	四、劳动争议诉讼	273
第十章 劳动关系管理	250	第十一章 人力资源管理前沿	277
第一节 概述	251	第一节 电子化人力资源管理	277
一、劳动关系的概念	251	一、概述	278
二、劳资合作的主要模式	251	二、电子化人力资源管理的优势	280
三、劳动关系的性质	252	三、电子化人力资源管理系统的实施	281
四、劳动关系的表现形式	252	第二节 跨文化人力资源管理	282
五、劳动关系的基本内容	253	一、概述	282
六、劳动关系管理制度	253	二、跨文化人力资源管理模式	284
第二节 劳动合同管理	253	三、跨文化人力资源管理策略	285
一、概述	254	第三节 医药人力资源外包	286
二、劳动合同的内容	256	一、概述	287
三、劳动合同的订立	256	二、医药人力资源外包的优势	291
四、劳动合同的履行与变更	258	三、医药人力资源外包的风险	292
五、劳动合同的解除与终止	260	四、医药人力资源外包风险的规避措施	293
六、违反劳动合同的责任	262	主要参考文献	297
七、特别规定	264		
第三节 劳动争议处理	267		
一、概述	267		

第一章 人力资源管理导论

学习目标

1. 掌握人力资源、人力资本、人力资源开发、人力资源管理的概念；传统人事管理与现代人力资源管理，以及人力资源与人力资本之间的区别与联系。
2. 熟悉人力资源、人口资源、劳动力资源与人才资源之间的关系；人力资源管理的基本原理、角色定位与职责分担。
3. 了解人力资源的特征、人力资源管理的演变过程与现代人力资源管理的发展趋势；医药行业人力资源管理的现状及存在的问题。

【导入案例】

福康制药股份有限公司的“人事”问题

福康制药股份有限公司位于长江三角洲，是它的董事长兼总经理林一国于7年前创办的，专门生产抗生素、营养素之类的产品。从一开始，公司的做法就是大胆放权，各车间主任和科室负责人各自包下自己部门的人事职能，对自己手下的人，从招聘、委派、考核、升迁、奖惩都由他们自己说了算，公司领导基本不过问。

经过7年发展，公司规模扩大到540多人，业务也复杂起来。林总发现当初那几年全公司“一个和睦大家庭”的气氛消退了，近两年员工士气在不断下降。班子开会研究，一致决定，应该专门设一个管人事的职能办公室了。但这个办公室该设在哪一级，班子意见不一致。争论再三，才决定设在生产厂长之下，办公地点在生产厂进门左边一间小房间内。该办公室有主任一名，并配一名秘书。

公司财务科有位成本会计师，叫李亮。他5年前从北方一所大学工商管理专业毕业，经他的父亲、林总的一位亲戚推荐，来公司财务科工作。那时公司还小，分工不细，他聪明能干，科长让他管成本控制，不久就熟练了。他的工作使他跟生产与营销两方面的人都多有接触，人缘甚佳。林总觉得这小子工作自觉，受到大家喜爱。但李亮却常说：“我并不喜欢干财会，我其实爱搞人事工作，跟人打交道，不爱跟数字打交道。”那天在食堂，他正巧跟总经理秘书小周同桌吃饭，从小周那里听到公司要设“人事办”的消息。于是他闻风而动，马上递上书面上申请，要求当这“人事办”主任。经过董事会讨论，他如愿以偿，当上了“人事办公室主任”。上任前，林总关照他说：“你这人事办公室干的好坏，对全厂工作很重要。”

李亮新官上任三把火，上任伊始，他就向各车间主任发出书面通知说：“为适应公司的扩展，公司领导决定对全厂员工的人事管理实行集权。为此成立本办公室，今后各车间一切人事方面的决定，未经本主任批准，一概不得擅自执行。”

通知下发后，各车间主任们对此政策变化普遍不满，都说：“小李这小子太狂了，一朝权

在手，便把令来行，手太长了。”厂长听到主任们的抱怨后说：“工人们已经跟刚招来时不同了，难管多了。”厂长有一回见到一位车间主任，问为什么生产下降了，主任答道：“我手脚给捆住了，还怎么管得了工人。如今奖励、惩罚、招聘、辞退，我都没了权，叫我怎么控制得了他们？怎么让他们出活？”

有一天，有位女工闯进人事办公室气冲冲地说，她被车间主任无缘无故地辞退了。李亮说：“别急，让我先搞清楚情况。”于是给那个车间主任挂了电话：“喂，三车间张主任吗？我是李亮，你们车间林达芬是怎么回事？”

“我炒了她鱿鱼。”

“这我知道，但为什么？”

“很简单，我不喜欢她。”

“你知道，没有人事办批准，你是不能随便辞退工人的。”

“是吗？可是我已经辞退她了。”

“老张，你不能这么办。你总得有个站得住的理由才行……”

“我不喜欢她——这就够了。”

电话到此给挂断了。

李亮把这事向厂长做了汇报，最后是厂长做了不少工作，坚持让女工复职，这事才平息下来。但主任们关于招的工人素质差、自己没有人事权、管不了的抱怨却有增无减；主任们主张人事办应当管的事越少越好。这事终于闹到厂长那里去了，但林总出差走访用户去了。厂长认为，现在这厂的规模还不算大，用不着设一个专门的人事职能部门，还是用行之有效的老办法，让各车间主任自己管本部门的人事工作，李亮还是回他财务科做原来的成本会计为好。但左思右想，难以定夺。最后厂长决定，等几天林总回来后，请示了再定。

[资料来源：<http://wenda.so.com/q/1378583508061311>，有修改]

【思考】

1. 你认为该公司这样处理人事职能恰当吗？为什么？
2. 李亮请求干人事，是否正确？为什么？
3. 你若是林总，回来听了厂长的汇报，会怎样决定？
4. 福康公司实行的是传统人事管理还是现代人力资源管理？

第一节 人力资源概述

21世纪是一个以知识为主宰的时代，人力资源与知识资本优势的独特性成为组织重要的核心技能，没有优秀的人力资源，就没有卓越的组织。人力资源的价值成为衡量组织核心竞争力的标志。

一、人力资源的概念

资源作为经济学术语，泛指社会财富的源泉，经济学把可以投入到生产中创造财富的一切生产条件和要素统称为资源，包括人力资源、自然资源、资本资源和信息资源等。其中，人力

资源是生产活动中最活跃的因素，是最宝贵的资源，是第一资源。

人力资源这一名词最早于1919年由约翰·R·康芒斯(J. R. Commons)在其所著的《产业信誉》一书中所使用。但是最早、最系统地界定现代意义上的“人力资源”的是现代管理学之父彼得·德鲁克(Peter Drucker)。他在其1954年出版的《管理的实践》(*The Practice of Management*)一书中提出。人力资源与其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是它是人，并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。

关于人力资源的概念，国内外学者有很多不同的认识和表述，主要可以分为两类：第一类，从能力的角度进行定义，认为人力资源是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参加劳动或尚未参加劳动人口的能力。第二类，从人的角度进行定义，认为人力资源是在一定时期内，一个国家或地区能够推动国民经济和社会发展的、具有脑力劳动和体力劳动能力的人的总和。在这两类定义中，从能力的角度出发来解释人力资源的含义更接近于它的本质。因为资源是资本财富形成的来源，而人对财富形成起贡献作用的正是人所具有的知识、经验、技能、体能等能力。从这个角度说，人力资源的本质是能力，人只是一个载体而已。

所谓人力资源是人所具有的能创造价值、且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。这个概念包括三个要点。

第一，人力资源的本质是人所具有的体力和脑力的总和，即劳动能力。

第二，这个劳动能力必须是财富形成的来源，即能对财富的价值创造起贡献作用。

第三，这个能力还必须能够被组织所利用。

二、人力资源的构成

人力资源由数量和质量两方面构成。

(一) 人力资源的数量

人力资源的数量是指一个国家或地区拥有的具有劳动能力的人口资源，亦即劳动力人口的数量，具体反映由就业、求业和失业人口所组成的现实人力资源。一个国家或地区的人力资源数量由8大部分构成。

1. 适龄就业人口 适龄就业人口是指处于劳动年龄之内、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 未成年就业人口是指尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口。

3. 老年就业人口 老年就业人口是指已经超过劳动年龄、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 求业人口或待业人口是指处于劳动年龄之内、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 就学人口是指处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口。

6. 家务劳动人口 家务劳动人口是指处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

7. 服役人口 服役人口是指处于劳动年龄之内、正在部队服役的人口。

8. 其他人口 其他人口是指处于劳动年龄之内的其他人口。

NOTE