



中国旅游协会推荐教材



旅游管理专业新视野教材

谢彦君·主编

旅游企业人力资源管理

第三版

张满林 周广鹏 赵恒德·编著



中国旅游出版社



中国旅游协会推荐教材



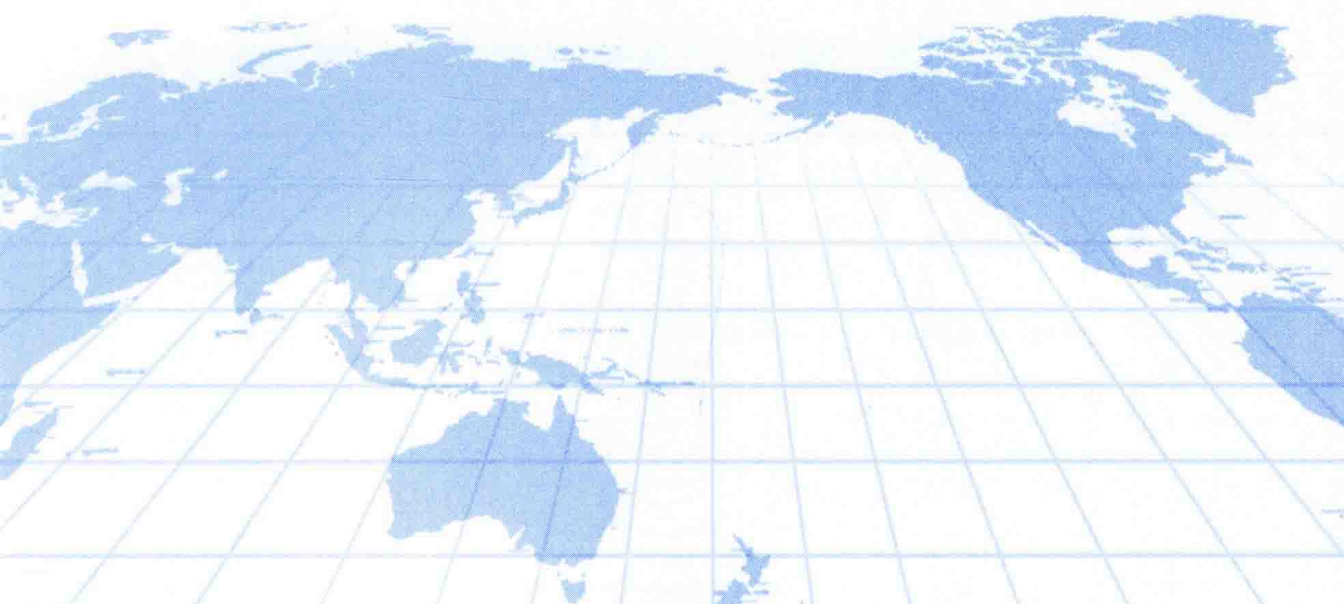
旅游管理专业新视野教材

谢彦君·主编

旅游企业人力资源管理

第三版

张满林 周广鹏 赵恒德·编著



中国旅游出版社

项目统筹：付 蓉
责任编辑：张珊珊
责任印制：冯冬青
封面设计：旅教文化

图书在版编目 (CIP) 数据

旅游企业人力资源管理 / 张满林, 周广鹏, 赵恒德
编著. —3 版. —北京: 中国旅游出版社, 2016. 3
(旅游管理专业新视野教材丛书 / 谢彦君主编)
ISBN 978 - 7 - 5032 - 5502 - 1

I. ①旅… II. ①张… ②周… ③赵… III. ①旅游企
业—人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F590.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 302986 号

书 名：旅游企业人力资源管理（第三版）

作 者：张满林 周广鹏 赵恒德

出版发行：中国旅游出版社

(北京建国门内大街甲 9 号 邮编: 100005)

<http://www.cttp.net.cn> E-mail: cttp@cna.gov.cn

发行部电话: 010 - 85166503

排 版：北京旅教文化传播有限公司

经 销：全国各地新华书店

印 刷：河北省三河市灵山红旗印刷厂

版 次：2016 年 3 月第 3 版 2016 年 3 月第 1 次印刷

开 本：787 毫米×1092 毫米 1/16

印 张：19.5

字 数：316 千

定 价：34.80 元

I S B N 978 - 7 - 5032 - 5502 - 1

版权所有 翻印必究

如发现质量问题, 请直接与发行部联系调换

《旅游管理专业新视野系列教材》

编审委员会

主 任：谢彦君

委 员（按姓氏笔画排序）

- | | | |
|-----|--------------------|--------|
| 王 斌 | 大连外国语大学经济与管理学院 | 院长、教授 |
| 王 颖 | 辽宁对外经贸学院国际商学院旅游管理系 | 主任、教授 |
| 王小军 | 沈阳大学工商管理学院 | 院长、教授 |
| 尹力军 | 呼伦贝尔学院旅游管理与地理科学学院 | 教授 |
| 石长波 | 哈尔滨商业大学旅游烹饪学院 | 院长、教授 |
| 毛金凤 | 沈阳师范大学旅游管理学院 | 院长、教授 |
| 刘建军 | 内蒙古师范大学旅游学院 | 副院长、教授 |
| 孙洪波 | 辽东学院旅游管理学院 | 院长、教授 |
| 陈 才 | 海南师范大学旅游学院 | 副院长、教授 |
| 邹本涛 | 渤海大学旅游学院 | 副院长、教授 |
| 张润生 | 中国旅游出版社 | 副总编辑 |
| 张树青 | 北华大学旅游管理系 | 主任、教授 |
| 宿伟玲 | 大连大学旅游学院 | 院长、教授 |
| 谢春山 | 辽宁师范大学历史文化旅游学院 | 副院长、教授 |
| 谢彦君 | 东北财经大学旅游与酒店管理学院 | 院长、教授 |

再版序言

《旅游管理专业新视野系列教材》初版于 2005 年，至今已过十个年头。期间，出版社曾有过修订再版的动议，但终因一些因素的影响而未果。这次再版，给了这批教材进一步完善的机会，也算是一件好事。我们寄希望于它能够在原有的基础上取得更大的进步，更加适合 21 世纪中国旅游高等教育的需要。

我一直主张，教材是大学教育的基本建设之一，也是影响大学教育质量的根本元素之一，甚至在某种情况下可能是最重要的影响因素。对于旅游高等教育而言，很多教育问题其实都可以归根或溯源于教材方面，因为它既是这个领域科学研究所积累的知识的集成式存在形态，也是教育工程实施的蓝本。前者体现了旅游科学界工作成果的总结，后者体现了旅游教育界工作过程的起点和依据。身在旅游教育流程中的施教者和受教者，其工作的效率、效果离不开教科书的质量。所以，教材建设可谓大学教育的重中之重。

然而，毋庸讳言，旅游管理专业的大学教育在其繁荣的背后还是存在一些问题的，有些问题可能还很严重，其中就有教材建设问题。这种情况的细节可以存而不论，造成这种状况的社会根源可以存而不论，就连我们在每一次教材编写过程中能在多大程度上提升教材的品质也可以存而不论，但完全失察于这些问题的性质和程度，完全在功利心的驱动下采取鸵鸟策略来对待旅游管理专业教材建设方面所存在的问题，则无论如何是不可取的。因此，借此机会，笔者还是想利用这一角之地，谈谈这方面的问题，其主旨是希望旅游教育界的同仁在使用本专业的任何一套教材时，都能够更多地立足于一种超越的境界，本着一种探索的精神，敢于采取一种批评的态度，能够在教学过程中建设性地、开放性地利用现有的这些教材。旅游管理学科正处于其幼年阶段，教材的幼稚病显而易见，在这种情况下，倘若过于倚重教材甚至完全视某一本教材上白纸黑字的条条为金科玉律的话，对于这样一门稚嫩的学科来说，恐将大大影响教育质量，从而也会影响本专业领域人才的职业发展历程。

旅游管理专业的教材建设究竟存在什么问题？对此学界同仁所见虽有不同，但往往都各有其高明之处。如果避开一些根源性、体制性和机制性的问题不谈，仅就技术层面来看，那么，教材建设所存在的问题与高等教育的定位策略是密切相关的。

关于本科层次旅游管理高等教育的定位问题，一直是一个争论不休而且始终不能达成基本一致性认识的一个问题。这种状况不仅是旅游管理专业自身的长期困惑，其实也是中国高等教育一直以来教育指导思想混乱的一个局部折射。其中最为重要的一个方面，即关于大学教育中的理论与实践的关系问题，长期以来一直就未曾获得理论上的解决，导致高等教育的行政主管部门一直摇摆于“学术型”和“应用型”之间，从而不断地制造人工的一刀切行政局面，使得中国半个世纪以来的高等教育如同玩跷跷板游戏一般，不断地在“理论”与“实践”、“理论”与“应用”、“学术型”与“应用型”这两端颠来倒去。其实，这种局面的根本在于，并没有真正把握高等教育的本质：教育过程到底是理论教育还是实践教育？这是所有问题的核心，明确了这个根本点，相应的施政纲领也就会顺应规律并取得应有的成效。

从本质上来说，一切教育，尤其是高等教育，作为知识的传授过程，都是理论教育过程，而非实践教育。如果以某种极端的形式来表述的话，那么，可以说，实践就是实践，实践仅仅是实践，实践教育不存在于教育过程中，而仅仅存在于实践过程中。同理，大学教育没有实践教育，只有教育实践。大学所实施的专业教育，都是在提供专业领域的理论教育。延伸到可能被某些人视为错误而在我看来仅仅是一种极端表述而已的观点，那就是，甚至连研究生层次的专业学位教育（如 MBA、MTA 教育），都应该明确是从事理论教育的过程。在这里，恐怕不需要再唠叨“什么是理论”这样的基本问题了，我们只需要重提任何人也否认不了的一个事实就可以了：理论来源于实践，理论用于指导实践，但理论不同于实践。换言之，理论是一种知识形式，实践是一种生命状态，两者的差异是根本性的。将正确的理论恰当地应用于实践，会极大地提升人类生命状态的能力和质量，这就是理论的应用价值，这一事实本身也再次明确了理论与实践的区别和联系。在旅游高等教育乃至中国整个高等教育中，当前存在的错误认识是：不管学科的成熟度（即理论的体系化程度）如何，都同时并存着两种教育类型，即理论教育和实践（应用）教育。这种错误思想导致了教育实践的扭曲，其根本点在于，混淆了作为教育之目标的“理论”与作为教育之工具、方法、手段、路径的“实践性教学”（诸如案例教学、情境化教学，总之是“理论联系实践”的教学方式）之间的关系，以至于在不分学科知识深度

(如经济学与旅游管理两个学科在理论深度上的巨大差异)的前提下,就把转向“应用型大学”、实施“应用型教育”以及编写“应用型教材”等一系列误导教育实践的观念和主张贯彻到全国各类高校当中。此类错误教育思想所导致的教育实践方面的荒唐思想和实践,可谓不一而足。本人曾亲历一事:有某出版社曾邀我主编一套针对二本和三本院校旅游管理本科专业的应用型教材,被我拒绝,但此事足可见人们对“应用型”教育理解偏颇到何种程度。因此,从根本上来看,教材建设领域在对待理论与应用的关系这个问题上所流行的舍本逐末、绝源逐流的做法,其实是教育定位问题的一种反映。试想,那种没有理论的应用,究竟能应用个什么呢?

基于这种认识,我提出旅游管理专业本科教材建设的几点建议:

第一,突破理念局限,向着“理论化”方向努力,吸收旅游管理研究领域的最新科研成果,打造一批有理论分量的本科教材。理论总是体现在范畴和命题层面,只有借助于一些新范畴、新命题的提出及其体系化,理论作为一个知识体系才能得以成立。在我的课堂经验中曾有一例,可以用来说明理论知识与单一事实知识之间的区别:我曾不止一次问过所教过的学生,蚊子有几条腿?答案中除了没有一条腿、三条腿的之外,几乎说几条腿的都有。接着,我告诉大家:“所有的昆虫,都是六条腿。”这时,大家似乎恍然大悟,大有松了一口气的样子。我告诉学生,这后一个结论,就是昆虫学家的一个科学命题,是一种理论结论,它的特点是抽象表述,表达了从特殊到一般的知识转化过程和结果。昆虫学专业教育的目标,就是告诉学生这个一般性的理论结论,而不是逐个去考证个别事实;但好的教学方式,可能会借助于野外观察的方式(实践教学)来让学生获得这个理论知识。这就体现了“理论教学是目的、实践教学是方法”的教育理念。就目前的旅游管理类本科教材的内容构成来看,缺少的是抽象的理论,充斥的是个别的事实甚至带有极大局限性的对策或行动策略。这样的教科书,在科学性上已经大打折扣了。

第二,旅游管理专业本科教材的建设,也要与人才培养的专业定位和人才规格层次定位相呼应,立足于专业方向,限定在普通高等教育层次,力图在这个经纬交叉点上建立起本科旅游管理专业教材的定位基点。在旅游管理专业的高等教育领域,与旅游学研究的情况相对应的一种糟糕情况是,也同样存在着“泛化”的取向:比如,旅游管理专业的课程设置框架泛化,以至于可以开设旅游医学、旅游保险学、旅游交通学等等莫名其妙的课程,并把“旅游××学”作为设置旅游管理专业课的基本思路,殊不知这种以交叉性学科为主的专业课设置思路,已经在埋没旅游管理

专业的“专业特性”；再比如，每一门课程的内容框架泛化，以至于每一门课都搞前后、左右、上下的关联，让人感觉每一门课的内容中都包容着别一门课的内容，重复度极高。如果再联系到旅游管理专业的授课教师同时承担多门课程（我所知道的最多门数是一人承担20门，其中有14门专业课程，而通常都在5门左右）这一事实，那么，不难想象，旅游管理专业教科书在内容框架上的彼此缺乏区分度，其实是教师与教材之间长期形成的一个互为因果的循环关系的反映。这种因果链条如果不主动去打破，那么，旅游管理专业本科教育过程中存在的低效率和差效果的局面，必将会持续下去。此外，还存在着普通本科教育因近年来教育主管部门着力推行的就业导向的教育思想而催生出来的“向两边看齐、唯独失却自我”的教育倾向：普通本科专业教育盲目地向高职高专教育学习，并将其美称为“应用型”教育模式，或者片面强调研究型教育。以上种种，都是近年来旅游管理普通本科教育因教育思想混乱所引发的教育实践问题。因此，旅游管理专业的教材建设，必须建立在深刻理解作为专业教育和普通本科教育这两个定位维度的根本特性的基础上。

第三，旅游管理专业的教材建设，还应该瞄准人才培养的能力目标来加以组织、建设。其实，大学人才培养的目标往往是复合性的，但每个专业必然有其主导或突出的主体目标，旅游管理专业也不例外，否则，就不成其为专业教育和大学教育。就旅游管理专业而言，依个人浅见，其人才培养的能力目标宜理解为一个“五层金字塔”结构的能力组合，是一个分类、分层的组合结构。具体结构如下：

塔尖层级：对应于专业核心能力，即学习本专业必须具备的最根本能力。由极有限、但必需的课程来加以培养。这一层级是能够在本体论意义上回答“什么是‘旅游管理专业’”这一“专业”核心问题的层级，带有学科知识的纵向区分度。一般地，用以构造一个专业与其他专业根本区分度的课程，是这个专业独特的、专属的少数几门核心基础课。就当前中国旅游管理本科教育层次而言，最为迷失的就是这一层次。这种迷失的表现是，在旅游教育界，人们很难就此几门核心基础课达成基本的共识。

塔檐层级：对应于专业发展能力，即学习本专业必须具备的专业核心能力。由有限的、但必需的、能形成专业核心能力的重要课程来加以培养。就当前中国旅游管理专业普通本科教育层次而言，应属于那些能够构成旅游管理专业基本特色和独特知识保护带的“自足性分支学科”，即可以表述为“旅游××学”形态的知识内容。毋庸讳言，目前此类课程的建设是比较弱的，甚至是有结构性缺欠的，也是旅

游教育界未来应积极、自觉地加以巩固和拓展的知识领域。只有这一层次与塔尖层次的完美结合，才能构筑旅游管理专业独特的知识样貌，其学科独立性也便得以彰显。

塔腰层级：对应于专业拓展能力，即学习本专业应该具备的专业巩固能力。由有限的、但相关的、能助成专业延展能力的相关课程来加以培养。在旅游管理普通本科教育当中，传统上是由“××旅游学”+各类旅游企业管理的分支学科构成这一层级的主体课程，其发育程度相对较好，但因其长期篡位于塔尖、塔檐两个层次而导致了本专业特色的迷失，这是值得警觉和应予调整、复位的。

塔座层级：对应于专业转换能力，即学习本专业应该具备的专业转换能力。由一些体现本校特色和优势、与本专业有所关联的“院校平台课”来加以培养。通常，一些财经和管理类大学会通过设立诸如统计学、经济学、管理学、会计学、财政学等平台课程来培养学生的专业转换能力，或者通过大类招生等办学模式来达到这一目标。其他一些以外语或文史类为特色的大学，也可能在其平台课的设置中寻求旅游管理专业中的外语或人文特色。

塔基层级：对应于人生成就能力，即作为本科教育层次毕业生的基本能力。由一些能体现大学教育层次、养成本专业人才所需要的综合品质的大学共同课来培养。本层次的课程几乎不带有专业色彩，但却充分展现了层次水平，是构成大学生和非大学生在普通人文和自然科学知识领域上层级区分的基本课程。

以上所论，无非个人的区区之见，未必得体。正如本人在第一版序言中曾指出的那样：教材建设实际上是科学研究成就的一个反映，是一个与学术论文、学术专著相关联的知识链条。教材内容的深刻性、系统化程度以及整体协调性，是一个学科长期积累的结果。就旅游管理专业而言，在短短的三四十年的历史中，是不可能一下子达到完善的程度的。好在我们身在其中的每个人，都在为这个目标而努力，而最终呈现给世人的究竟是一个怎样的结果，那也只好留待教材的使用者批评、指正了。

是为序。

谢彦君

2016年3月7日

于灵水湖畔

目 录

第1章 旅游企业人力资源管理导论	1
第1节 人力资源与人力资源管理	2
第2节 人力资源管理理论的演进	12
第3节 旅游企业人力资源管理	17
第2章 旅游企业人力资源管理战略与规划	29
第1节 旅游企业人力资源管理战略	30
第2节 旅游企业人力资源规划	41
第3章 工作分析与工作设计	62
第1节 工作分析概述	63
第2节 工作说明与岗位规范	68
第3节 工作分析的程序与方法	73
第4节 工 作 设 计	84
第4章 员工招聘	94
第1节 员工招聘概述	95
第2节 人 员 招 募	103
第3节 人 员 甄 选	111
第5章 员工培训	130
第1节 旅游企业员工培训概述	131
第2节 旅游企业培训的内容与方法	136
第3节 培训的组织与管理	146
第6章 员工绩效管理	163
第1节 绩效管理概述	164

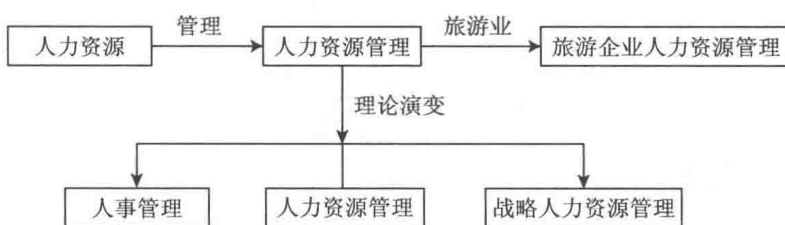
第2节 员工绩效考核	168
第3节 绩效考核的方法与程序	174
第4节 绩效考核有效性	182
第5节 绩效考核结果的管理	186
第7章 薪酬福利设计与管理	192
第1节 薪酬管理概述	193
第2节 工 资	202
第3节 奖金与津贴	216
第4节 管理层的薪酬设计	221
第5节 社会保险和福利	227
第8章 旅游企业劳动关系管理	239
第1节 劳动关系与劳动合同	240
第2节 劳动合同管理	246
第3节 旅游企业劳动争议	259
第4节 旅游企业员工的权益	265
第9章 员工职业发展管理	269
第1节 员工职业计划与发展	270
第2节 个人的职业生涯发展	276
第3节 旅游企业的职业管理	280
第4节 旅游企业员工离职管理	285
主要参考文献	296
第三版修订说明	298

第1章 旅游企业人力资源管理导论

【学习目标】

通过本章的学习，可以了解人力资源和人力资源管理的含义及特征，知道人力资源管理的主要内容。了解人力资源管理理论的发展历程，掌握旅游企业人力资源管理的特点、管理职能，明确旅游企业人力资源管理面临的挑战。

【内容结构】



【重要概念】

人力资源 人力资源管理 人事管理 旅游业

第1节 人力资源与人力资源管理

一、人力资源

(一) 什么是人力资源

在经济领域,资源泛指投入生产活动中去创造财富的各种生产条件。这些生产条件一般可以分为四大类:人力资源、自然资源、资本资源和信息资源。其中,人力资源是最活跃的能动资源。

“人力资源”(human resource)这一概念曾经先后于1919年和1921年在约翰·R.康芒斯的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过,康芒斯也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。但当时他所指的人力资源和现在我们所理解的人力资源在含义上相去甚远,只不过使用了相同的词语而已。

我们目前所理解的人力资源概念,由美国管理学教授彼得·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。他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,它必须通过有效的激励机制才能开发利用,并为企业带来可观的经济价值。

20世纪60年代,随着美国经济学家西奥多·W·舒尔茨提出人力资本理论,人力资源的概念更加深入人心,对人力资源的研究也越来越多。到目前为止,对于人力资源的含义,学者们给出了多种不同的解释。根据研究角度的不同,可以将这些定义分为两大类。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源的含义,持这种观点的人占了较大的比重。如美国学者伊万·伯格(Ivan Berg)指出,人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识;我国学者张德(2001)认为,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和尚未投入建设的人口的能力;朱舟(2001)也认为人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济起着生产性的作用,并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素;萧鸣政(2001)指出,人力资源是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质,包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义,如内贝尔·埃利斯(Nabil Elias)认为,人力资源是企业内部人员及外部人员,即总经理、雇员及顾客等可提供潜在服务及有利于企业预期经营的人员总和;陈国泰(2000)也认为人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。

董克用(2004)指出,从能力的角度来理解人力资源的含义更接近它的本质。资源是指财富形成的来源,而人对财富形成能起贡献作用的不是别的方面,是人所具有的知识、经验、技能、体能等能力,在这个意义上,人力资源的本质就是能力,人只不过是一个载体而已。

本书认同这样的概念:所谓人力资源,就是指人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。

没有人力资源,一切经济活动都无法进行。但是,存在着“人力”这种资源的情况下,它是否被配置、被运用了?是否配置在合适的岗位上?其自身是否有充足的动力?其工作能力是否能够得到较充分的发挥?显然,不同的人力资源状态、不同的人力资源配置和使用状态,会产生不同的后果,导致不同的产出、取得不同的效益。应当指出,人力资源是具有思想性、能动性特征的资源,要取得人力资源的最大产出与最大效益,必须在宏观、微观、经济、社会多方面作出努力。

(二) 人力资源的特征

人力资源的实体是人,或者说是负载于“人”这种有思想、有价值判断的社会动物身上。作为社会经济资源中的一个特殊种类,有诸多不同于物质资源的特点。研究人力资源的特点,对于正确和深入把握这一范畴,是非常重要的。人力资源主要具有以下特征:

1. 生物性

人力资源存在于人体之中,是一种“活”的资源,它与人的自然生理特征相联系,具有生物性。这是人力资源最基本的特点。人力资源的生产,基于人口再生产这种生命过程,其接受教育也需要一定的“智力”自然前提;人力资源的使用,更受到人的自然生命特征的限制,如工作疲劳、职业安全卫生、工作时间,等等。

从经济运行的角度看,人力资源的生物性还体现为人力资源的再生性,其再生性是通过人口总体内各个个体的不断替换更新和“劳动力耗费→劳动力生产→劳动力再次耗费→劳动力再次生产”的过程得以实现的。

2. 能动性

能动性是人力资源区别于自然资源的一个最重要特征。人力资源和自然资源从哲学角度来看,是主体和客体的关系。前者是能动的主体,后者是被动的客体,主体作用于客体。人力资源开发利用的活动,赋予自然资源实际的社会价值,而人力资源自身的价值在相当程度上又取决于劳动者主体的主观能动性。也就是说一切自然资源都是被开发的客体 and 对象,而人力资源不仅是被开发的客体 and 对象,而且又是自我开发的主体和动力。作为被开发的对象,人力资源开发的广度和深度,取决于社会的、经济的、宏观的、微观的外部条件,劳动者的劳动力是被开发的对象,而开发的主体是社会、企业或单位;作为自我开发的主体,劳动者个人的主观能动性,对于人力资源开发的效果,具有很重要的影响。

人力资源的能动性,表现在以下三个方面。第一,自我强化。人口的生产、教育的发

展,使得人力资源得以形成和得到强化,这是通过人们自身有目的的活动实现的。此外,人们努力学习、锻炼身体,通过自身积极行为,使自己获得更高的劳动能力,这也是自我强化的内容。第二,选择职业。这是人力资源主动地与物质资源结合的过程。第三,积极劳动或劳动积极性的发挥。这是人力资源能动性的最重要的方面。劳动积极性的发挥,对于这一资源的潜力发挥,具有决定性的影响。

3. 智能性

人力资源包含着智力的内容,即具有智能性,这使得它具有强大的功能。因为,人类创造了工具、创造了机器,把物质资料改造成为自己的手段,即通过自己的智力使自身人体器官得到延长和放大,从而增强了自身能力,制造了丰富的生产资料和生活资料;尤其是新科技革命的兴起,高科技的迅猛发展,人的思维不断扩大,知识和智力的急速发展使人们认识到,世界上的许多事情都是可能做到的,都是可以设计制造的。人类的智力具有继承性,这使人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移得以积累、延续和进一步增强。人力资源的这种智能性表明,人力资源具有巨大潜力,急需花大力气予以挖掘,使之变成财富。

4. 个体差异性

个体差异性,即不同的人力资源个体在个人的知识技能条件、劳动参与率倾向、劳动供给方向、工作动力、工作行为特征等方面均有一定的差异。人的个体差异性,也导致社会人力资源需求岗位对其的选择产生一定的差异。

市场配置人力资源,可以在微观层次上通过个人与用人单位的相互选择,承认和完成有差异的配置。从而有效地达到人力资源的优化配置,达到人力资源与物质资源、资本的合理配置,取得较好的经济效益和社会效益。

5. 自我选择性

自我选择性,是人力资源能动性的延伸。“人”具有社会意识,这种意识是其对自身相对外界具有清晰的想法、对自身行动做出抉择、调节自身与外部关系的意识,由于人具有社会意识,使得作为劳动者的人在社会生产中居于主体地位,使得人力资源具有了能动的选择性。人作为主体性资源,在构成劳动供给与否、劳动供给的投入方向与投入数量方面,是有着自主决定权与选择偏好的。上述决定权与选择偏好表现为:个人“想不想或要求不要求就业”、“到什么岗位上去就业”和“就业时间多长、工作强度多大”。国际劳工组织在认定劳动者的权利时就指出,就业这种工作选择应当达到自主性。在经济发展水平不同的国家和地区,人的知识技能水平与价值观、自我意识不同,自我选择性也有一定差别。一般来说,经济社会发展水平低的国家和地区,人的自我选择性较弱;经济社会发展水平高的国家和地区,人的自我选择性较强。人的自我选择性,也是用人单位选择人力资源、政府从宏观上配置人力资源所必须考虑的因素。

6. 非经济性

非经济性,即人作为生产要素的供给,除了追求经济利益之外,还有非经济方面的

考虑。在作为经济行为主体的个人层次上,人的职业选择、劳动付出往往与职业的社会地位、工作的稳定性、晋升机会、管理特点、工作条件、个人兴趣爱好、技能水平等非经济、非收入因素相关联。从人类社会发展的角度看,存在着这样一种状态:在经济水平比较低的社会,人们重谋生,对非经济的考虑较少、要求较低;在经济水平比较高的社会,“衣食足而知荣辱”,人们对于非经济利益的考虑就会较多,强度也较大。

在市场经济体制下,用人单位追求利益的最大化,必然受到其雇佣对象的“人”的非经济因素影响和制约。在宏观层次上,政府也必然要顾及社会就业、公民收入与消费、社会保障等问题。因而也必然在一定程度上考虑人的非经济需求。

7. 时效性

人力资源具有时效性,它的形成、生产、开发、使用都具有时间方面的限制。从个体的角度看,人作为生物有机体有其生命周期,人作为人力资源,能从事劳动的自然时间就被限定在人生周期的其中一段,人力使用的有效期大约在16~60岁之间。此外,人们能够从事劳动的青年、壮年、老年不同时期,其劳动能力也有所不同。在人力资源形成之后,如果在一定时间内不及时地开发和利用,它的效用就会降低甚至消失。可见,必须适时地开发和利用人力资源,而不能闲置或储备。

从社会的角度看,在各个年龄组人口的数量以及他们之间的联系方面,特别是“劳动人口与被抚养人口”的比例方面,也存在着时效性的问题。由此,就需要考虑动态条件下社会人力资源总体在形成、开发、分配、使用等各项运动环节的相对平稳性以及合理的超前性。

(三) 人力资源的数量与质量

人力资源作为一个经济范畴,包含数量和质量两个方面的内容,具有质的规定性和量的规定性。人力资源总量表现为人力资源数量与质量的乘积,即:

$$\text{人力资源总量} = \text{人力资源数量} \times \text{人力资源平均质量}$$

1. 人力资源的数量

(1) 人力资源的绝对量与相对量。人力资源数量是构成人力资源总量的基础性指标,它反映了人力资源的量的特征。人力资源又分为绝对量和相对量两个指标。

一个国家或地区的人力资源绝对量,可以用该国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数来反映,即现实人力资源总数。通常认为,人力资源绝对量是反映一个国家或地区经济实力的重要指标。人力资源越丰富,社会生产中投入的活劳动越多,创造的价值越多。不过,人力资源必须和生产资料及其他生产要素在量上保持平衡,一旦人力资源量超过社会实际可能提供的生产资料和其他生产要素的数量,就会出现人力资源的过剩和浪费,成为经济和社会发展的负担。

人力资源相对量则是指现实人力资源总数占人口总数的比重,即人力资源率,用公式表示为:

$$\text{人力资源率} = \frac{\text{人力资源总数}}{\text{人口总数}}$$

人力资源相对量被认为是反映经济实力的更重要的指标。一个国家或地区的人力资源率高,表明该国家或地区的经济有某种优势。因为在劳动生产率和就业状况既定的条件下,人力资源率越高,表明可投入生产过程中的活劳动数量越多,从而创造的国民收入也就越多。

(2) 影响人力资源数量的因素。

①人口总量及其变动。从直接意义上讲,人力的状况决定着总人力资源的数量。人力资源数量及其变动,首先取决于国家人口总量及其人口变动。在人口年龄构成一定的情况下,人力资源数量与人口总量成正比。人口总量越大,人力资源数量越多;反之,则越少。

从动态看,人口数量由于出生和死亡而时刻处于变化之中,由人口总量所制约的人力资源数量也会相应地发生变化。在人口年龄构成不变的情况下,人口总量的变化,必然导致人力资源数量的变化。如果考察的是一个封闭国家,那么人口的自然增长率实际上也决定了人力资源数量的增长率。不过,两者在时间上正好相隔一个劳动力的成长周期。

②人口的年龄构成。人口的年龄构成,是影响人力资源数量的一个重要因素。也就是说,人口的年龄结构类型,是属于年轻型、成年型还是老年型,对人力资源数量有重要影响。在人口总量一定的条件下,人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量,即:

$$\text{人力资源数量} = \text{人口总量} \times \text{劳动年龄人口比例}$$

由于人力资源主要集中在总人口中劳动年龄区域内,故老年型或成年型人口结构,会减少潜在的人力资源数量。

③劳动力参与率。劳动力参与率是决定人力资源数量的又一重要因素。在一定条件下,现实的人力资源数量直接取决于劳动力参与率。劳动力参与率是指一个国家或地区在一定时期内,实际参加社会劳动的人口和正在谋取职业的失业人口之和占总的人力资源的比例,也就是现实的人力资源在潜在的人力资源中所占的比重。用公式表示为:

$$\text{劳动参与率} = \frac{\text{就业人口} + \text{正在谋业人口}}{\text{具有劳动能力的劳动人口}} = \frac{\text{现实的人力资源}}{\text{潜在的人力资源}}$$

劳动力参与率越高,人力资源利用的可能性越高;反之,则越低。

劳动力参与率的高低,受多种因素的影响。不同的国家、不同的时期,影响因素也有所不同。主要因素是:劳动年龄的界限,教育普及程度,社会保险状况,宗教及社会风俗,劳动制度及工资制度,经济结构类型及其发展水平,卫生保健事业状况,经济生活状况,等等。

此外,人口的性别构成、人口迁移、人口质量和政治、经济、教育等社会条件对人力资源的数量也有一定程度的影响。