

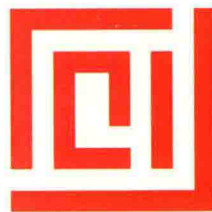
School enterprise cooperation

# 基于校企合作的旅游人才 创新创业能力培养研究

李国庆 著



中国水利水电出版社  
www.waterpub.com.cn



# 基于校企合作的旅游人才创新创业能力培养研究

李国庆 著



中国水利水电出版社  
www.waterpub.com.cn

· 北京 ·

## 内 容 提 要

本书针对当前旅游产业转型升级与融合发展过程中旅游人才的供需错位问题以及高级旅游管理人才缺失问题,以旅游人才培养模式创新为切入点,基于校企合作的协同创新培养理念,探究高校旅游人才的创新创业能力培养模式和具体实施路径。

本书适合于旅游管理相关专业人士阅读与学习。

## 图书在版编目(CIP)数据

基于校企合作的旅游人才创新创业能力培养研究 /  
李国庆著. -- 北京:中国水利水电出版社, 2019. 1  
ISBN 978-7-5170-7357-4

I. ①基… II. ①李… III. ①高等学校—旅游业—人  
才培养—研究 IV. ①F590

中国版本图书馆CIP数据核字(2019)第009874号

责任编辑:陈 洁 加工编辑:张天娇 封面设计:王 伟

书 名	基于校企合作的旅游人才创新创业能力培养研究 JIYU XIAOQI HEZUO DE LUYOU RENCAI CHUANGXIN CHUANGYE NENGLI PEIYANG YANJIU
作 者	李国庆 著
出版发行	中国水利水电出版社 (北京市海淀区玉渊潭南路1号D座 100038) 网址: www.waterpub.com.cn E-mail: mchannel@263.net (万水) sales@waterpub.com.cn 电话: (010) 68367658 (营销中心)、82562819 (万水)
经 售	全国各地新华书店和相关出版物销售网点
排 版	北京万水电子信息有限公司
印 刷	三河市元兴印务有限公司
规 格	185mm×260mm 16开本 12.75印张 210千字
版 次	2019年1月第1版 2019年1月第1次印刷
印 数	0001—3000册
定 价	55.00元

凡购买我社图书,如有缺页、倒页、脱页的,本社营销中心负责调换  
版权所有·侵权必究

## 前言

校企合作教育是对教育与社会生产相结合的拓展和延伸。基于校企协同合作提升旅游专业人才培养能力、创新高校人才培养模式是高等教育主体多元化发展的现实要求，也是提升旅游专业复合型人才培养水平、促进旅游产业转型升级的有效途径。本书基于校企协同合作探究旅游人才的创新创业能力培养模式和实施途径，统筹考虑高校、企业两方在旅游人才培养过程中的功能定位和分工协作，将高校人才培养与旅游产业转型升级和地方经济发展相结合，既包括宏观研究视角下校企“二位一体”的高校人才培养模式创新和高等教育改革创新，也包括微观视角下旅游专业人才培养的具体实施路径。

旅游人才培养是我国高等教育的重要组成部分，旅游人才培养校企合作又是其中的一个重要环节。以市场需求为导向，是开展旅游人才培养校企合作深入进行的保障。通过对校企合作模式下旅游人才培养研究，更加深刻地认识到开展以市场需求为导向的旅游人才培养校企合作的重要性。由于本人的专业理论和社会实践研究尚浅，对旅游人才市场需求的认识广度和深度还不够，书中的一些观点还有一定的片面性和局限性，对于真正推动旅游高等教学校企合作的发展，还需要更加深入的学习和研究。我会不断地学习和研究，通过不懈的努力争取更大的进步，为旅游人才的培养贡献自己的力量。本书仅代表个人观点，不当之处，还请各位专家指正。

李国庆

2018年8月

## 第一篇 旅游人才培养模式分析

第一章 相关概念及理论基础 .....	1
第一节 相关概念及其内涵 .....	1
第二节 理论基础 .....	7
第二章 旅游产业发展对人才的迫切需求 .....	15
第一节 新时期旅游业的发展价值及旅游业的产业特征 .....	15
第二节 新时期旅游业发展对新型旅游人才的迫切需求 .....	22
第三节 中国旅游人才队伍现状 .....	26
第三章 中国旅游人才培养问题及根源 .....	31
第一节 中国旅游人才培养发展历程 .....	31
第二节 旅游人才培养中的问题 .....	38
第三节 主要原因分析 .....	52
第四章 中国旅游人才培养模式类型分析及特点探析 .....	57
第一节 院校培养模式 .....	57
第二节 校企联合培养模式 .....	59
第三节 院校与政府、旅游组织等联合培养模式 .....	64
第五章 国外旅游人才培养模式比较研究及借鉴 .....	68
第一节 国外旅游人才培养及旅游教育发展概况 .....	68
第二节 美国模式——产学研一体的康奈尔模式 .....	68
第三节 瑞士模式——店校合一的洛桑模式 .....	74
第四节 澳大利亚模式——就业导向的 TAFE 模式 .....	79
第五节 德国模式——实践导向的“双元制”模式 .....	82
第六节 日本模式——产官学一体模式 .....	86
第七节 国外典型旅游人才培养模式比较与借鉴 .....	89

## 第二篇 校企合作模式下的旅游人才培养

第六章 校企合作模式下旅游人才培养相关理论	94
第一节 基于校企合作的旅游人才培养的理论基础	94
第二节 旅游人才培养校企合作的涵义、原则和意义	96
第七章 国外校企合作模式分析	100
第一节 国外校企合作模式	100
第二节 国外旅游人才培养校企合作的特点	102
第八章 国内旅游专业院校人才培养现状及进展	105
第一节 概念界定	105
第二节 国内旅游专业院校人才培养现状	107
第三节 国内旅游专业院校人才培养的问题分析	109
第四节 国内旅游专业院校人才培养的发展	111
第九章 我国旅游人才培养校企合作现状与问题分析	114
第一节 旅游人才培养校企合作现状的案例分析	114
第二节 旅游人才培养校企合作的问题分析	117
第十章 校企合作动力机制构建影响因素	120
第一节 旅游人才培养校企合作发展的核心问题：动力机制	120
第二节 校企合作动力机制构建的影响因素	120

## 第三篇 校企合作模式下旅游人才创新创业能力的培养

第十一章 创新创业背景下旅游人才培养的现状与困境	127
第一节 创新创业背景下旅游人才培养的现状	127
第二节 创新创业背景下旅游人才培养的困境分析	129
第十二章 旅游人才创新创业能力培养理念、模式及路径	133
第一节 创新旅游人才培养理念，培养适应产业发展需求的新型旅游人才	133
第二节 构建“H”型旅游学术及应用型人才双线培养模式	137
第三节 以能力提升为核心，构建旅游人才“通联式”培养体系	142
第四节 构建“H”型旅游人才培养模式的实现路径，实现“两个中心”的转变	144
第十三章 TUC-FIU 合作学院人才培养案例研究	150
第一节 选择 TUC-FIU 作为重点案例的理由	150

第二节 案例介绍 .....	151
第三节 案例分析 .....	155
第十四章 校企合作模式下旅游人才创新创业能力培养的方向 .....	158
第一节 加强顶层设计,推进制度创新,坚持政府主导,实现旅游人才工作的整体推进 .....	158
第二节 深化校企合作,发挥主体作用,弥补教育短板,实现培养内容创新及方法创新 .....	164
第三节 优化成才环境,构筑人才高地,培养使用结合,形成旅游人才的集聚效应 .....	167
第四节 扩大国际视野,加强国际合作,进行开放培养,推动旅游人才国际化进程 .....	169
第十五章 旅游人才培养校企合作动力机制构建对策 .....	171
第一节 完善政府导向机制 .....	171
第二节 建立校企双方利益驱动机制 .....	173
第三节 强化行业协会监督协调服务机制 .....	174
第四节 组建职业教育集团,建立校企紧密型合作机制 .....	175
第十六章 基于校企合作的我国旅游人才创新创业能力培养模式的构建 .....	179
第一节 我国旅游人才创新创业能力培养的校企合作模式 .....	179
第二节 我国旅游人才创新创业能力培养的校企合作存在问题 .....	181
第三节 我国旅游人才培养校企合作优化策略 .....	183
第十七章 基于校企合作的旅游人才创新创业能力培养对策 .....	188
第一节 整合创新创业教育理念 .....	188
第二节 构建产教深度融合的创新创业教育体系 .....	189
参考文献 .....	193

# 第一篇 旅游人才培养模式分析

## 第一章 相关概念及理论基础

### 第一节 相关概念及其内涵

#### 一、“旅游人才”的概念

最早出现“人才”一词，是在《诗经·小雅》注中：“君子能长育人材，则天下喜乐之矣。”在古代，人才多指有德行、有才干的人。在《辞海》中，关于“人才”的解释有三种，一指有才识学问的人、德才兼备的人；二指才学，才能；三指人的品貌。当代学者对于人才给出了不同的定义。例如：叶忠海将人才定义为“在一定社会条件下，具有一定知识和技能，能以其创造性劳动，对社会或社会某方面的发展，做出某种较大贡献的人”。王通讯则认为，“人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动，在某一领域、某一行业或某一工作上做出一定贡献的人”。罗汉铁认为，人才是“那些具有良好的内在因素，能够在一定条件下通过不断地取得创造性劳动成果，对社会的进步和发展产生了较大影响的人”在他们的研究中，对人才的界定存在几个共同点：一是对人才劳动的性质，都强调“创造性”；二是对人才劳动的进步性，都强调“贡献”；三是对人才劳动的社会历史性，都强调“在一定社会条件下”。从中可以看出，人才是一个相对的、发展的概念。

我国政府曾把“具有中专以上学历或初级以上专业职称”作为人才的划分标准。这一标准带有鲜明的时代特征，在很大程度上造成了后来的“唯资格、唯学历”的局面。随着社会经济的发展，我国政府做出了“人才资源是第一资源”科学论断，将“人才”定义为“存在于人民群众之中。只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献，都是党和国家需要的人才。”此外还突出强调了选人用人要“四不唯”，即“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”，体现了“大人才”观，更为全面地反映了人才的广泛性、大众性。2010年颁布的《国家中长期人才发展规划纲要



(2010—2020)》，将人才定义为“具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者”，并明确指出“人才是我国经济社会发展的第一资源”，更具有时代感和导向性

旅游人才，狭义的理解是直接为游客从事旅游服务的人员，如导游、饭店从业人员等；而广义的旅游人才是指在“食、住、行、游、购、娱”等旅游六要素各个岗位上从事旅游服务工作的从业人员，涵盖行政、服务、技能、管理、销售、设计、客运、会展等各个工作种类。本书中主要采用的是广义的旅游人力概念，将具有一定的文化知识、熟练的专业技能、良好的职业道德和操守，能为旅游业的发展起到一定推动作用的从业人员，称为旅游人才。

## 二、“旅游人力资源”的概念

### (一)“人力资源”概念的提出

当代著名管理学家彼得·德鲁克(Peter·F·Drucker)于1954年在其著作《管理的实践》《The Practice of Management》一书中首次提出“人力资源”(Human Resource)这个概念。在这部学术著作里，德鲁克指出：“和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是它是人”，是具有“特殊资产”的资源，相较而言，人力资源的“协调能力、融合能力、判断力和想象力”等素质是别的资源所不具备的。作为一种特殊资源，人力资源必须通过有效的激励机制才能开发利用，并为企业带来可见的经济价值。在我国，最早使用“人力资源”概念的是毛泽东。他在1956年为《中国农村社会主义高潮》所写的按语中写道“中国的妇女是一种伟大的人力资源，必须发掘这种人力资源，为建设一个社会主义中国而奋斗”。

### (二)对“人力资源”概念的不同定义

对“人力资源”的含义，学者给出了不同的解释。归纳一下，可以分为以下两类。

#### 1.从能力的角度出发解释“人力资源”的含义

部分学者把人力资源看作是人所具备的某种能力。例如：陆国泰把人力资源定义为社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。张德认为，所谓人力资源，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。萧鸣政则把人力资源视作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本素质，包括知识、技能、经验、品行与态度等身心素质。

朱舟提出,所谓人力资源,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、最积极的生年要素。赵景华认为,人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的劳动者,即已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。郭洪林等则认为,人力资源是指能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。

## 2.从人的角度出发解释“人力资源”的含义

也有一部分学者是从人的角度来定义和解释人力资源。例如:廖泉文认为,所谓人力资源即能推动整个经济及社会发展的具有智力劳动和体力劳动的能力的人们的总称,包括数量及质量两个指标。陈远敦等将人力资源视为能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。董克用提出,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。郑晓明认为,人力资源是指存在于人体的智力资源,是指人类进行生产或提供服务,推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能力的总称。于桂兰等认为,人力资源是指人拥有的知识、技能、经验、健康等“共性化”要素和个性、兴趣、价值观、团队意识等“个性化”要素以及态度、努力、情感等“情绪化”要素的有机结合。

综合以往研究,可以看到学者们是从不同的角度来理解人力资源及其内涵。然而,人是一种具有相应能力的主观能动个体,因此,对于人力资源的界定不能忽略其能力的本质属性。为此,本书认为从能力的角度出发来理解“人力资源”的含义会更接近其本质。同样,对于资源来说,既是社会财富的重要源泉,也是其与其他物质形成差异化的基础所在。在人与资源融合的过程中,人对价值创造形成起贡献作用的不是别的,而是人所具有的知识、经验、技能、体能等能力,这也是必不可少的。从这个意义上讲,人力资源的本质就是一种特定的能力,而具体的载体则是作为社会经济个体的人。

## 三、“人才培养模式”的概念

随着我国教学改革的发轫及深入,20世纪80年代后期出现了“人才培养模式”这一概念,自此开始了将“人才培养模式”作为独立概念进行研究的阶段。20世纪90年代至今,无论是政府主管部门、科研院所和高校的理论研究者,还是旅游教育工作的实践者,都试图从不同角度对此命题进行解释,对“人才培养模式”概念的理解也在这一过程在得到深化和发展。目前关于“人才培养模式”的概念可以归纳为如下。

### （一）从目标、方式的角度进行界定和阐释

教育部印发了《关于深化教育改革，培养适应 21 世纪需要的高质量人才的意见》，对人才培养模式这一概念的内涵界定为“学校为学生构建的知识、素质结构，以及实现这种结构的方式，它从根本上规定了人才培养特征并集中地体现了教育思想和教育观念”。

周远清认为“人才培养模式实际上是人才的培养目标、培养规格和基本培养方式。它决定着高校人才的基本特征，集中体现了高等教育思想和教育观念”。

陈祖福指出“所谓人才培养模式，是指为受教育者构建什么样的知识、能力、素质结构，以及怎样实现这种结构的方式”。

围绕着旅游人才培养目标，黄继元将“旅游专业人才培养模式”定义为“该专业为学生构建的知识、能力和素质结构，以及实现这种结构所实施的教育组织原则和方式，它包含了旅游专业的培养目标模式、教学模式、课程模式、教学管理模式、毕业生就业模式等”。

### （二）从结构的视角进行界定和阐释

龚怡祖认为培养模式是“在一定的教育理论和教育思想指导下，为实现培养目标，包括培养规格而采取的培养过程的某种标准构造样式和运行方式，它们在实践中形成了一定的特征或风格，具有明显的规范性与系统性”。在其《论大学人才培养模式》一书中，他进一步提出“培养模式是以某种教育思想、教育理论为依托建立起来的既简约又完整的范型，以实现培养目标”，并首次系统地理论上阐述了人才培养模式概念的组成要素，即“专业设置、课程体系、培养途径、教学运行机制、教学组织形式及淘汰模式”，形成了高等教育（包括高等职业技术教育）人才培养模式研究的基本框架，从而在理论上奠定了人才培养是作为一个培养过程所决定的多种教学要素相结合的完整体系的基础。

李硕豪认为“培养模式是为实现人才培养目标而把与之有关的若干要素加以有机组合而成的一种系统结构”。

刘凤菊等认为“人才培养模式指人才的培养目标、培养规格、培养方案。它集中反映在人才培养计划（教学计划）上，包括专业培养目标、人才培养规格、学生知识、能力、素质结构、课程体系、教学内容及培养过程等。”

马国军对人才培养模式的定义是“在一定的教育思想指导下，人才培养目标、制度、过程的简要组合，是为了实现特定的人才培养目标而构建起来的人才培养结构和策略体系，它是对人才培养的一种总体性表现”。

姜士伟则将其定义为“在一定的教育理念（思想）的指导下，为实现一定的培养目

标而形成的较为稳定的结构状态和运行机制，包括教育理念、培养目标、培养过程、培养制度、培养评价。”

刘福军认为人才培养模式是指“学校为实现其培养目标而采取的培养过程的构造样式和运行方式”，它主要包括师资队伍、课程模式、教学设计、教育方法、培养途径与特色、实践教学等构成要素。

### （三）从综合、过程的角度进行界定和阐释

1994年国家教委将“人才培养模式”定义为“在一定的教育理论、教育思想指导下，根据特定的培养目标和规格，以相对稳定的教学内容和课程体系为依托，对不同类型专业人才、教育和教学模式、管理制度、评估方式及其实施过程的总和”。

韦巧燕则将其视作“实现培养对象成才的完整的教育过程”，认为人才培养模式是“在一定的教育理论、教育思想指导下，按照特定的培养目标和人才规格，以相对稳定的教学内容和课程体系，管理制度和评估方式，实施人才教育的过程的总和”。

有些学者从综合的角度对“人才培养模式”进行界定，例如刘光临将人才培养模式定义为“在一定教育思想和教育理论指导下，学校为人才培养目标构建的知识、能力、素质结构方式和实现结构方式采取的某种构造和样式，以及在长期实践中形成的具有稳定性、系统性和典型性的明显风格和特征”，其构成要素包括人才培养目标、专业设置、课程结构、教学过程组织及教学质量监控。陈厚丰认为，“所谓的大学人才培养模式是指在现代大学培养理念和理论指导下建立起来的比较稳定的大学人才培养活动的结构框架和活动程序”，并强调建立‘结构框架’的目的在于对宏观把握人才培养活动整体及各要素之间内部关系的功能予以指导，而‘活动程序’则主要是突出人才培养模式的有序性、可控性和可行性。刘红梅认为“培养模式是教育思想、教育观念、课程体系、教学方法、教学手段、教学资源、教学管理体制、教学环境等方面按一定规律有机结合的一种整体教学方式，是根据一定的教育理论、教育思想形成的教育本质的反映”。

魏所康则认为“人才培养模式就是一定教育机构或者教育工作者群体普遍认同和遵从的关于人才培养活动的实践规范和操作样式，它以教育目的为导向，以教育内容为依托，以教育方法为具体实现形式，是直接作用于教育者身心的教育活动要素的总和，它反映于教育模式之下，具体教育方法之上这样一个区间的教育现象”。

从以上对人才培养模式概念的界定中可以看出，在“人才培养模式”的外延与属性规定上，无论是官方还是学者们，尚未达成一致意见，其分歧主要在于以下几点：

在对“人才培养模式”的外延与构成的把握上，一种是将其过度泛化，如将其视作

目标、制度、过程的简要组合，或整个管理活动的组织建构方式。这类定义将“人才培养模式”的外延过于泛化，以致于扩大到整个管理活动的范畴。另一种是将其过度缩小化，如将其视作课程体系、教学方法、手段、资源、管理体制、环境等多方面有机结合的整体教学方式，将培养模式的内涵缩小至教学活动范畴。

在对“人才培养模式”属性的认识上，一类侧重于结构，认为模式本身是由若干要素组成的结构，因此人才培养模式就是若干与人才培养相关的要素构成的结构，是“在一定的教学思想、观念的指导下，根据培养目标的要求，构成人才培养系统诸要素之间的组合方式及其运作流程的范式”。另一类侧重于过程，如认为“人才培养模式是实现培养对象成才的完整的教育过程”，将培养模式视作对培养过程的谋划、设计、建构和管理，是一种总体性的表述。

在对“人才培养模式”的构成要素的认识上，学者们的界定包括“两要素”（培养目标和培养方法），“三要素”（培养目标、培养过程、培养方法），“四要素”（培养目标、培养过程、培养制度、培养评价），“五要素”（培养目标模式、教学模式、课程模式、教学管理模式、毕业生就业模式），“多要素”（培养目标、选拔制度、专业结构、课程结构与科学设置、教学制度、教学模式、校园文化、日常教学管理）等。这些界定有些过于简单，如“两要素说”，有些只是对构成要素进行了更为细致的划分，甚至过于琐碎，如“多要素说”。

综合相关学者观点，笔者认为，“人才培养模式”是指在一定的教育理念指导下，为实现人才培养目标而形成的较为稳定的范式化的结构状态和运行机制。其基本构成要素包括培养目标、培养过程、培养方法、培养评价。这个概念基于以下几方面提出：

第一，人才培养模式必须以相应的教育思想及理念为指导。人才培养模式从表面上看，是关于人才培养及教育活动的安排，可是其内核却是在某种价值理念指引下对教育方式的选择。教育思想和理念渗透在人才培养模式的各个组成部分之中，对人才培养模式的建构起着关键作用。任何一种人才培养模式都是某种教育思想及理念的反映，是其具体化表现形式。

第二，人才培养目标是人才培养模式的前提和关键。人才培养目标是教育理念的具体化，指引了人才培养活动的方向，对人才培养提出了标准及具体要求。可以说，人才培养目标是整个人才培养模式构建的前提，也是最关键的因素之一。

第三，人才培养模式具有相对的稳定性和范式性。人才培养模式应是一种稳定的、可被模仿操作的标准样式。它的构成要素是可以被实践检验，并在实践中反复操作的，具有范式性。从这个意义上说，人才培养模式应是结构性的，体现在目标价值取向上具

有内在逻辑联系，整个培养过程在体现本质特性的诸要素之间形成相对稳定的组合。

第四，人才培养模式应具有发展性和修正功能。虽然人才培养模式应该较为稳定，是一种范式性的模式，但并不意味着就是一成不变，不可调整的。人才培养模式本身应随着培养目标的变化而调整，根据培养评价的结果进行修正和完善，换言之，其自身具有不断发展的特性和修正功能。

## 第二节 理论基础

### 一、人力资源基本理论

#### (一) 人力资本理论

人力资本是指劳动者因受到教育、培训、实践经验、迁移、保健等方面的投资而获得的知识和技能的积累，亦称“非物力资本”。由于这种知识与技能可以为其所有者带来工资等收益，因而形成了一种特定的资本，即人力资本。

1960年，在美国经济学年会上的演说中，经济学家西奥多·W.舒尔茨系统地阐述了人力资本理论。此后，贝克尔、明赛尔、丹尼森等学者从不同的角度对人力资本进行了论述，推动和促进了人力资本理论的发展和完善。人力资本理论的主要内容包括：

(1) 人力资源是一切资源中最主要的资源，人力资本理论是经济学的核心问题之一。

(2) 人力资本的核心是提高人口质量。人力资本体现在人的身上，表现为人的知识、技能、资历、经验和熟练程度等，概言之，表现为人的能力和素质。

(3) 在经济增长中，人力资本的作用大于物质资本的作用。不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费，而应视为一种投资。无论是个人还是社会，对其投资必有收益，这种收益远大于物质投资的收益。

(4) 人力资源投资的基本功能是开发和积累人的智能、技能与体能，具有连续性和可调整性。从货币形态看，人力资本投资表现为提高人力的各项开支，其形式主要包括保健支出、学校教育支出（这也是整个人力资本投资中的最核心部分）、职业教育支出、劳动力迁徙支出、信息投资等。教育是提高人力资本的最重要手段，教育投资是人力投资的主要部分，应以市场供求关系为依据，以人力价格的浮动为衡量符号。人力资源作为生产力三要素之一，还可进一步分为具有不同技术、知识程度的人力资源。其中，高技术知识程度的人力带来的产出明显高于低技术程度的人力。

## （二）干中学理论

1962年，阿罗（Arrow）在《干中学的经济含义》一文提出了著名的“干中学”理论，认为知识会在实际生活中逐渐积累，劳动者可不通过正规和非正规的学校教育，以不脱离工作岗位的职业训练或学徒方式积累工作经验，形成人力资本。罗默进一步阐述了新的人力资本投资形式——专业化和知识外溢，指出随着生产规模扩大及分工细化，工人能在实践中学到更多的专业化知识，专业化知识会随着资本积累的增加而增加。通过知识的“溢出效应”，每个企业都从别的企业那里获得了好处，整个社会知识总量增加，最终厂商独有的专业化知识和市场上的共同知识都使劳动和资本的要素收益递增。1988年，罗伯特·卢卡斯在《论经济发展的机制》一文中将人类劳动分为原始劳动和人力资本，认为人力资本形成有两条途径，一是普通学校教育，形成一般人力资本；二是职业教育或“干中学”，形成专业化人力资本，其中，专业化的人力资本是经济增长的决定性因素和永久推动力。概括而言，“干中学”与学徒制类似，是一种处于正规教育与在职培训间的人力资本积累方式。它与正规教育的相似之处在于，都存在老师和学生的问题以及教与学的过程。不同之处在于，“干中学”无须明确的投资，也无须脱离工作岗位，因此，其成本与收益的对比对人力资本积累决策的约束较松。

## 二、管理与竞争理论

### （一）系统理论

20世纪60年代出现的系统理论学派，其代表人物是切斯特·巴纳德。他曾经担任了21年的美国新泽西州贝尔电话公司总经理，长期的企业管理实践使他能更深入地了解企业本质。巴纳德提出，应把企业当作一个由物理的、生物的、个人的和社会的等几方面要素组成的“协作系统”。这种系统是开放的，系统内部的各个部分相互依存和相互作用，为系统总目标的实现做出贡献。系统论要求把人和物的各种因素综合起来加以考察，以探讨其中相互运动的规律，并对人力资源管理了系统给予了充分的重视，强调不能将人力资源开发视为组织中孤立存在的事件，而应视为整个组织系统中的一部分。既要考虑组织系统对人力资源开发活动的影响，更要考虑人力资源开发活动对实现组织战略所做的贡献。系统管理理论将系统思想导入了人力资源管理之中，在一定程度上克服了以前管理理论的某些片面性，大大推动了人力资源管理模式研究，产生了巨大影响。

我国学者叶忠海教授在《人才资源优化策略》中也提出，人才资源是个系统，是由一系列相互关联的人才资源要素构成的完整的综合体。人才资源开发作为系统工程，必

须遵循系统论的基本原理，即整体相关性，以达到人才资源开发最优化，并将其概括为“人才资源开发整体相关理论”。

## （二）竞争优势理论

竞争优势理论由哈佛大学商学院迈克尔·波特提出。他认为，一国的贸易优势并不简单地决定于一国的自然资源、劳动力、利率和汇率，而是在很大程度上决定于一国的产业创新和升级能力。由于当代的国际竞争更多地依赖于知识的创造和吸收，竞争优势的形成和发展已日益超出单个企业或行业的范围，已经成为一个经济体内部各种因素综合作用的结果。一国的价值观、文化、经济结构和历史都成为竞争优势产生的来源。竞争优势模型（又称为钻石模型）包括四种本国决定因素和两种外部力量。四种本国的决定因素：一是要素条件，即一个国家的基本条件，如天然资源、教育、基础建设转换成特殊优势的能力等；二是需求状况；三是相关及支持产业；四是企业的战略、组织以及竞争对手。两种外部力量则分别指政府影响及随机事件。

## （三）人本管理理论及管理创新理论

20世纪70年代，日本经济迅速发展。相关学者及企业在研究和借鉴日本企业的管理模式时发现，日本式管理的主要特点是以人为本，公司的活动及战略都围绕着这个中心展开。这一独到的人力资源管理制度，有力地推动了日本经济的成功。由于以人为本管理模式得到了理论界和业界的肯定，也就进一步推动了人力资源管理的发展。80年代后，因社会、经济、文化等因素在管理中作用的凸显，管理学转向重视员工对于组织的作用，战略管理研究突出。20世纪90年代初期，由于技术进步和竞争力度的加大，管理学的发展更加活跃，1990年，圣吉（P·M·Senge）在《第五项修炼》一书中提出学习型组织理论，强调营造弥漫于整个组织的学习气氛，发挥员工的创造性，建立有机的、柔性的、可持续发展的组织，在这种组织中，作为“教师”的领导者应提高成员对组织系统的了解能力。1993年，哈默（M. Hammer）和钱贝（J. Champy）提出了企业再造理论，认为要使现代企业在剧烈的市场竞争中确立时间、质量、成本、服务（TQCS）的优势，必须对业务流程进行重新设计和根本改造，以适应竞争、客观环境变化、顾客需求多样化和个性化的需要。以上观点的提出，显示出管理正从“以事为中心”转为“以人为中心”。



### 三、激励理论

#### (一) 需求层次理论

20世纪40年代,美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛(A. H. Maslow)在其著作《人类动机理论》一书中提出了基于“自我实现的人”假设的需求层次理论。他认为人的需求可以划分为五个层次,即生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。这五种需求是人才在不同的宗教文化、民族习惯和社会制度的国度里所共有的。这五种需要,从低到高呈阶梯形出现,当某一层次的需要得到相对满足时,其激发动机的作用随之减弱或消失,此时上一级的较高层次的需要就成为新的激励因素。换言之,在某一阶段只有一种需要是引发动机和行为的主导需要。按此理论,若要激励某人,就应设法知道他现在处在哪个需求层次水平上,然后努力满足该层次及更高层次的需要。需要是行为的原动力,动机是行为的直接动力,而激励则是激发人的内在动机的过程,也是不断满足人的需要的过程。需求层次理论产生了极大的影响,很多员工管理方式和管理制度都是以需求层次理论为指导制定的。

#### (二) 双因素理论

双因素理论(Two Factors Theory)又称激励保健理论(Motivator-Hygiene Theory),是美国行为科学家弗雷德里克·赫茨伯格(Fredrick Herzberg)提出的非常重要的激励模式。双因素理论认为引起人们工作动机的因素主要有两个:一是保健因素,二是激励因素。只有激励因素能够给人们带来满意感,而保健因素的满足只能消除不满,不会带来满意感。其理论根据是:第一,不是所有的需要得到满足都能激励起人们的积极性,只有那些被称为激励因素的需要得到满足才能调动人们的积极性。但激励因素即使不满足,往往也不会使员工感到不满意,即“满意”的对立面是“没有满意”。第二,不具备保健因素时将引起强烈不满,但具备时并不一定会调动强烈积极性,即“不满意”的对立面是“没有不满意”。第三,激励因素是以工作为核心的,主要是在职工进行工作时发生的。该理论提出对这两类因素合理利用,并分别采取不同的管理策略,对人力资源管理的实证研究具有很强的指导意义。

#### (三) 工作源动力相关理论

##### 1. “X理论”

麦格雷戈将传统的人们对人性的假设称为X理论,主要内容包括:人生来就是懒惰