



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

张满林 周广鹏·编著



HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
FOR HOSPITALITY AND TOURISM

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

# 旅游企业人力资源管理

张满林 周广鹏·编著



中国旅游出版社

责任编辑：王建华 杨沛武

装帧设计：谭雄军

责任印制：冯冬青

---

**图书在版编目 (CIP) 数据**

旅游企业人力资源管理/张满林, 周广鹏编著. —2 版.

北京: 中国旅游出版社, 2009. 7

(旅游管理专业新视野教材丛书/谢彦君主编)

ISBN 978 - 7 - 5032 - 3798 - 0

I. 旅… II. ①张… ②周… III. 旅游业 - 劳动力资源 - 资源管理 IV. F590.65

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 101863 号

---

**书 名：**旅游企业人力资源管理

---

**作 者：**张满林 周广鹏

**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@cnta. gov. cn

发行部电话: 010 - 85166507 85166517

**排 版：**北京中文天地文化艺术有限公司

**经 销：**全国各地新华书店

**印 刷：**北京新魏印刷厂

**版 次：**2009 年 7 月第 2 版 2009 年 7 月第 2 次印刷

**开 本：**720 毫米 × 970 毫米 1/16

**印 张：**24

**印 数：**6001 - 11000 册

**字 数：**468 千

**定 价：**32.00 元

**I S B N** 978 - 7 - 5032 - 3798 - 0

---

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教材》丛书

## 编写委员会

主 编 谢彦君

编委会委员 (按姓氏笔画排序)

- 马 林 大连民族学院经济管理学院院长、教授  
王晓军 沈阳大学旅游与地理科学学院院长、教授  
石长波 哈尔滨商业大学烹饪与旅游学院院长、教授  
朱若男 哈尔滨理工大学旅游系主任、副教授  
刘继祥 渤海大学旅游学院院长、教授  
李秀霞 吉林师范大学旅游学院副院长、教授  
李 昕 大连大学旅游学院院长、教授  
肖 升 辽宁大学工商管理学院副院长、教授  
何 力 中国旅游出版社社长  
佟玉权 大连海事大学旅游系主任、教授  
邹瑞凯 大连外国语学院旅游学院院长、教授  
张树青 北华大学旅游系主任、教授  
张润生 中国旅游出版社副总编辑  
孟庆杰 东北财经大学旅游与酒店管理学院副院长、副教授  
姜文宏 辽东学院旅游学院院长、教授  
夏学英 沈阳师范大学旅游学院院长、教授  
黄金山 中国旅游出版社总编辑  
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

# 《旅游管理专业新视野教材》丛书

## 序 言

中国旅游出版社发起的编写《旅游管理专业新视野教材》丛书的倡议，主要是基于对目前旅游管理专业学科发展的状况和大学教材的状况而提出的，旨在推进大学旅游教育向更加成熟的方向发展，并在一定程度上推进旅游管理的学科建设。此倡议甚为及时，立意也比较高远。作为这个项目中的一员，我个人认为，值得我们用两年的时间投身于这项工作，为旅游学科发展添砖加瓦。

中国旅游出版社委托我就这套丛书做一些具体的铺垫性的工作，盛情之下，只好不揣鄙陋，勉强充当这个角色。值此丛书出版之际，我谈一谈我对目前旅游管理专业所使用的教材的几点看法。这些见解，当初曾作为我们编写教材时的一种思路上的依据，今天也可以作为反省编写成果时的一种参考。

—

中国的旅游教育已经开展了将近三十年，现在的教育总体规模已经相当大，2005年底教育部统计的全国设有旅游管理专业的高等院校总数已经达到355所。从我们能够在短短的三十年时间里便构建了这样一个庞大的专业教育体系而言，旅游高等教育所取得的成就是有目共睹的。

但是，我们不得不承认，旅游高等教育发展的质量远远没有跟上数量上的急剧扩张。这种落后尽管表现在方方面面，但其中一个重要环节也体现在教材建设上。就目前情况看，旅游管理专业的教材建设可能存在以下一些问题：

（一）有些教材是传统学科的简单移植。在这些可以找到传统学科渊源的领域，基本上是照搬原有学科的框架和内容，没有总结出旅游现象的特殊性，因此难免显得知识牵强，观点肤浅，与传统的渊源学科相比，还显得幼稚。致使很多人甚至认为，这样的学科在教学组织上，干脆将“旅游”二字去掉算了。我个人同意这种看法。如果不能将旅游现象的特殊性抓住，这些学科的存在就没有意义。勉强移植一些概念和命题，只能误导学生。因此，对于这样的学科，新教材的编写，一定要重在发掘旅游现象的特殊性。而这一点能否做到，又和旅游学基础理论研究水平密切相关。

（二）旅游基础理论研究目前似乎还没有找到自己的研究对象，人们对于旅游现象的理解，知道的主要是“综合”这种特征，这一认识导致旅游管理专业最主

要的一门课程总是以“概论”的形式出现，这就是《旅游学概论》目前的状况。当前的多数旅游学概论课程，不能不说是一个浅薄知识的大杂烩，在作为学科这一点上，由于缺乏足够独立的概念、系统的理论、专门的方法，使得这门课程在传授知识方面捉襟见肘。我个人认为，在这类教材中，有为数不少的版本所传达的知识都存在老旧、琐细（但不是精致）、虚假、无用或者不系统等问题。这些问题表面上看似可以忽略不计，但长此以往，必然影响整个学科的发展和教育的质量，也影响这个专业的社会声誉。另外，旅游学概论课程与其他分支学科的课程也存在严重的重复现象。

（三）旅游企业管理类课程的视角全都是一个模式，《饭店管理》、《旅行社管理》、《风景区管理》等，全都是一样的“管理”套路，都是由营销管理、财务管理、人力资源管理等内容外加一点部门知识介绍构成，而涉及的相关知识又往往蜻蜓点水，学生学了照样不会做、不明白。毋庸置疑，这些课程的建设，都没有抓住相关领域研究的核心地带，从而总是不能确立一个特殊而独立的研究领域。其实，这种状况大家心里都很明白，但却无力改变，于是一推就是若干年。摆脱这种状况的出路，我感觉就是为每一门课程探讨新的认识视角，从而有可能重构课程的内容框架，并以此为基点，推动相关知识的深化和系统化。比如，在旅行社管理领域最重要的知识，莫过于旅行社产品设计，而这种产品与传统以及其他类型的旅游产品最突出的区别，就在于产品形式的柔性化特征。抓住了这一点，旅行社管理的框架结构就有机会重新整合。但是，到目前为止，还很少有人从这个角度去考虑，即使有也没有做深入的研究，没有提出一个合适的框架。

（四）有些领域，教材写了不少，但至今似乎人们对该领域最核心、最基本的范畴都没有弄清楚。比如《旅游文化学》，现在可以肯定地说，为数不少的相关教材其实并不是旅游文化学。人们常犯的一个错误，是把“旅游文化”与“文化（民族或种族）旅游”以及“文化旅游资源”混为一谈，结果，永远也难以构建一个适当的旅游文化学体系。我个人的看法，在旅游文化这个问题上，典型地存在着前旅游文化时期、旅游文化时期和后旅游文化时期（这个时期是旅游文化经过沉淀而成为文化旅游对象的时期），但人们没有注意到这一点。

（五）旅游管理专业的教材，也始终没有处理好理论和实践的关系问题。很多人误认为，旅游管理是操作性的专业，所以，教材要注重实践上的操作指导。实际上，操作性是有层次的，基础理论也是操作性的（马克思是通过研究商品二重性而发展出社会冲突范式的），是针对应用理论的操作性指导，而应用理论是对具体操作实践的理论指导。将不同层次的理论相提并论甚至予以混淆，并用“理论脱离实践”这样冠冕堂皇的理由讥讽扎实的基础理论研究，是没有意义的，也表现为方法论上的无知，结果也只能误导他人。作为学科或专业而存在的一个知

识领域，如果没有扎实的基础理论作为前沿、先导和根基，其应用就会变得非常浅薄。这样的结果，直接的受害者是学生，间接的受害者是产业部门以及政府决策者。

## 二

实际上，对国内旅游高等教育中教材所存在的上述问题，大家都看得比较清楚。可是，为什么这些年来问题并没有得到根本性的解决呢？我觉得，一方面是问题的复杂性不可能轻易在短短三十年中完全解决；另一方面，或许我们在解决问题的思路和角度上，存在着值得改进的地方。

詹宁斯（Jennings）曾在他的《旅游研究方法》中提到，雷珀（Leiper）认为我们需要为旅游现象寻找到一个共同的基础，一个内在的核心。这种认识，显然是出自对旅游学科体系构建的关切而提出的富有见地的观点。所以，要想克服旅游专业各个分支学科之间存在的重复问题，最根本的方法，是深化对旅游现象本质属性的认识，通过寻找这种现象的硬核，借以整合各种相关分支学科的知识体系。这个使命任重而道远，但绝非遥不可及，只要我们伏下身来聆听、揣摩、求索，是能够走到这一步的。

根据我的粗浅理解，教科书的知识（这些知识一般应该属于那种得到多数人认同的带有结论性的知识），是来自足够数量的专著的积累，而专著的积累，又离不开更多数量的探索性学术论文的积累，即：论文→专著→教科书。学术论文是根基和前提。如果这个理解有些道理的话，我们再来反观中国旅游学术界的状况，就会发现一个很明确的现象：这三者之间的转换的链条是很不确切的。有时，一个研究领域——由此构筑了一个分支学科——所积累的学术论文的数量少得可怜，而专著几乎是空白，比如旅游心理学就是这样。在这种情况下，不难想象，用在大学课堂上的旅游心理学教科书，如果不从普通心理学上照搬各种适合一般人的命题和理论，它就几乎玩不转了。有时，某个研究领域可能积累了不少的学术论文，但是，一方面有些论文的质量使引用者视若垃圾；另外，有些人又不能驾驭其中数量可观的优秀论文。因此，倘若出现了有限的几本专著，也往往不能够完全反映当前的研究成果。这时，教科书的编写人员还是没有多少可以直接凭借的材料，而自己又不能跨越专著的阶段深入到林林总总的学术论文中去梳理、提炼。结果，教科书的知识来源，还是在教科书之间抄来抄去。这两种情况，在根本上影响了教科书的质量。我认为，中国旅游教育中存在的教科书质量不高的问题，大抵是这个根由。一句话，论文撰写者的研究深度不够，专著撰写者的整合能力不强，导致教科书撰写者取材无门，是教科书质量不高的系统性症结所在。

如果这个结论是真的，我们其实没有多大希望能在近期解决教科书的质量问题！

### 三

中国旅游出版社组织的这套教材，初衷体现在视角的创新上。但是，这实在是一个不易应对的挑战。我在这里将这种困难略作剖析，或可供今后人们在做这方面探索时的一个垫脚的台阶或歧路的警示。

首先，对一个学科而言，倘若存在一个可通用的视角，那么，这种通用性应该直抵各个分支学科。但是，旅游学研究，大家都知道，从最初的散兵游勇式的独立作战，到后来的群贤毕至式的多学科介入，再到后来如同存在于人们的梦想中的跨学科状态，这个有些怪诞的学科演进史一直都未能向我们呈现一个可以为大多数人所用的审视旅游现象的通用视角，自然也就更难以俘虏各个分支学科的研究人员“那颗独特的心”。在这种情况下，要编撰一套丛书，并使它们统一在某一种视角下，其实很难。

其次，基本上，我们的研究人员还没有对“统一的视角”的价值有足够的重视。到底旅游这个在大学里向人们传道的专业知识体系是否需要有一个共同的视角，并不是所有人都持有一个相互认同的结论，甚至可以说，肯定的观点可能仅仅存在于极少数人的头脑中，并且是一种模糊的状态，一种与潜意识比较接近的状态，一种难以与人交代的理念性的东西。在这种情况下，寻找新视野的动力，本身就成了一个问题。

再次，即使我们认同视角的重要性，但是，我们每个人由于各自的背景的差异，又会截然不同地看到事物的不同方面。于是，视角的统一最终仍然不是一件容易的事情。

### 四

但是，毕竟我们是把目标提出来了。于是，读者会看到，在这套丛书里，或直或曲地，或明或晦地，有着某种变化的努力，甚至是挣扎着的努力。根据策划者的想法，只要有机会，我们这套书就会努力向着既定的目标靠近——当我们在一路前行的时候，能够看清目标的时候。

是为序。

谢彦君

2007年4月12日凌晨于灵水湖畔



# 目 录

|                                    |         |
|------------------------------------|---------|
| <b>第 1 章 导言</b> .....              | ( 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 .....            | ( 14 )  |
| 第 3 节 旅游企业人力资源管理 .....             | ( 20 )  |
| <b>第 2 章 旅游企业人力资源管理战略与规划</b> ..... | ( 32 )  |
| 第 1 节 旅游企业人力资源管理战略 .....           | ( 33 )  |
| 第 2 节 旅游企业人力资源规划 .....             | ( 45 )  |
| <b>第 3 章 工作分析与工作设计</b> .....       | ( 67 )  |
| 第 1 节 工作分析概述 .....                 | ( 68 )  |
| 第 2 节 工作说明与岗位规范 .....              | ( 74 )  |
| 第 3 节 工作分析的程序与方法 .....             | ( 80 )  |
| 第 4 节 工作设计 .....                   | ( 92 )  |
| <b>第 4 章 员工招聘</b> .....            | ( 102 ) |
| 第 1 节 员工招聘概述 .....                 | ( 103 ) |
| 第 2 节 人员招募 .....                   | ( 111 ) |
| 第 3 节 人员甄选 .....                   | ( 119 ) |
| <b>第 5 章 员工培训</b> .....            | ( 141 ) |
| 第 1 节 旅游企业员工培训概述 .....             | ( 142 ) |
| 第 2 节 旅游企业培训的内容与方法 .....           | ( 149 ) |
| 第 3 节 培训的组织与管理 .....               | ( 160 ) |
| <b>第 6 章 员工绩效管理</b> .....          | ( 175 ) |
| 第 1 节 绩效管理概述 .....                 | ( 176 ) |
| 第 2 节 员工绩效考核 .....                 | ( 180 ) |
| 第 3 节 绩效考核的方法与程序 .....             | ( 187 ) |
| 第 4 节 绩效考核有效性 .....                | ( 196 ) |

---

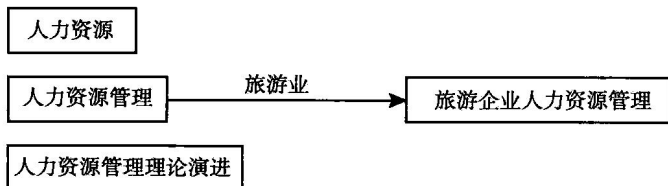
|               |                          |              |
|---------------|--------------------------|--------------|
| 第5节           | 绩效考核结果的管理 .....          | (200)        |
| <b>第7章</b>    | <b>薪酬福利设计与管理 .....</b>   | <b>(208)</b> |
| 第1节           | 薪酬管理概述 .....             | (209)        |
| 第2节           | 工资 .....                 | (218)        |
| 第3节           | 奖金与津贴 .....              | (233)        |
| 第4节           | 管理层的薪酬设计 .....           | (239)        |
| 第5节           | 社会保险和福利 .....            | (245)        |
| <b>第8章</b>    | <b>旅游企业劳动关系管理 .....</b>  | <b>(255)</b> |
| 第1节           | 劳动关系概述 .....             | (256)        |
| 第2节           | 旅游企业劳动合同管理 .....         | (261)        |
| 第3节           | 旅游企业劳动争议 .....           | (278)        |
| 第4节           | 旅游企业员工的权益 .....          | (284)        |
| <b>第9章</b>    | <b>员工职业发展管理 .....</b>    | <b>(288)</b> |
| 第1节           | 员工职业计划与发展 .....          | (289)        |
| 第2节           | 个人的职业生涯发展 .....          | (296)        |
| 第3节           | 旅游企业的职业管理 .....          | (300)        |
| 第4节           | 旅游企业员工离职管理 .....         | (305)        |
| <b>第10章</b>   | <b>信息技术与人力资源管理 .....</b> | <b>(316)</b> |
| 第1节           | 人力资源管理信息化概述 .....        | (317)        |
| 第2节           | 人力资源管理信息系统 .....         | (322)        |
| <b>第11章</b>   | <b>跨文化人力资源管理 .....</b>   | <b>(340)</b> |
| 第1节           | 旅游企业的跨文化管理 .....         | (341)        |
| 第2节           | 旅游企业的跨文化人力资源管理 .....     | (348)        |
| 第3节           | 中、美、日人力资源管理模式比较 .....    | (357)        |
| <b>主要参考文献</b> | <b>.....</b>             | <b>(372)</b> |
| <b>后 记</b>    | <b>.....</b>             | <b>(374)</b> |

# 第1章 导言

## 【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) 现代人力资源概念的产生

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，是由管理大师彼得·德鲁克于1954年在其名著《管理实践》中首先正式提出并加以明确界定的。德鲁克之所以提出这一概念，是想表达传统人事所不能表达的意思。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。

在我国，最早使用人力资源概念的文献是毛泽东于1956年为《中国农村的社会主义高潮》所写的按语。在按语中他写道：“中国的妇女是一种伟大的人力资源，必须发掘这种资源，为了建设一个伟大的社会主义国家而奋斗。”

20世纪60年代，随着西奥多·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。根据研究的角度不同，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例。例如：

①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。

②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。

③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、最积极的生产要素。

④人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。

⑤所谓人力资源，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。

⑥人力资源是指企业员工所天然拥有并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想象力。

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义，例如：

①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。

②人力资源是企业内部成员及外部的顾客等人员，即可以为企业直接或潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和。

③人力资源是指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。

我们认为，从能力的角度来理解人力资源的含义更接近它的本质。前面已经指出，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。我们对人力资源含义的解释是：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。这个解释包括以下几个要点：

①人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和，可以统称为劳动能力。

②这一能力要能对财富的创造起贡献作用，成为财富形成的来源。

③这一能力还要能够被组织所利用，这里的“组织”既可以大到一个国家或地区，也可以小到一个企业或单位。

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和对象，而人力资源不仅是被开发的客体和对象，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。

人类的智力具有继承性，这使得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。

#### 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看法、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。人的自我选择性,也是用人单位选择人力资源、政府从宏观上配置资源所必须考虑的因素。

平等竞争的市场经济体制,对人力资源的自我选择性有较充分的保障,从而有利于人力资源的自动配置。在经济发展水平不同的国家地区,人的知识技能水平与价值观、自我意识也不同,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,人的自我选择性就较弱;经济社会发展水平高的国家和地区,人的自我选择性就较强。

#### 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生命周期的其中一段，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人口,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。

## 2. 人力资源的质量

人力资源的质量是构成人力资源总量的另一个重要指标,它反映了人力资源质