

旅游人才结构对区域旅游经济增长的效应研究

刘 军 李庆婕 刘兴智

(山东财经大学工商管理学院,山东 济南 250014)

[摘 要] 基于山东省的历史数据,以结构偏离度作为测量人才结构的关键指标,构建回归模型,从旅游人才行业结构和空间结构两个角度,分析旅游人才结构时空差异及其演化规律,揭示山东省旅游人才结构对区域旅游经济增长的影响。研究表明:山东省旅游人才行业结构和空间结构均存在明显偏离,旅游人才结构对区域旅游经济增长具有显著影响,作用由大到小依次为:空间结构>旅行社行业结构>星级酒店行业结构>旅游景区行业结构。在此基础上提出了加强旅游人才引导和培训、提高战略谋划及运营能力、合理定位人才培养方向等优化山东省人才结构的对策建议。

[关键词] 旅游业;人才结构;偏离度指数;经济增长;山东省

[DOI 编码] 10.13962/j.cnki.37-1486/f.2018.06.014

[中图分类号]F592.3 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2095-3410(2018)06-0151-10

一、引言

《山东省旅游业发展“十三五”规划》明确指出,“十三五”期间继续深入实施“人才兴旅”战略,打造人才聚集高地,大力发展智慧旅游。旅游业作为服务型行业,以服务形式表现产品是其最大特色,而人是链接消费者和旅游产品、服务的关键纽带,是旅游服务提升和产品创新的源泉,是“人才兴旅”战略得以顺利实施的重要保障。

区域经济增长是多种影响因素相互作用的结果,其中人才作为知识与技术的核心载体,对区域经济活动发展的影响十分突出^{[1][2]},人才结构与区域经济的协调性发展问题日益受到各方重视^[3]。近年来,随着国民生活水平日益提高,人们的旅游消费需求越来越旺盛,旅游业已经逐渐成为许多省市带动区域经济增长的支柱性产业^{[4][5]}。当前,山东省正处于优化旅游产业结构、转变经济增长方式和建设旅游强省的关键时期,这对旅游人才结构建设与区域旅游经济发展之间的适应性和协调性提出了更高的标准。新时期下,优化和调整山东省旅游产业人才总量和结构,探究旅游产业人才发展规律,深入分析人才结构演化和区域旅游经济增长的关系,对推动旅游产业发展和拉动山东省经济增长具有重要的现实意义。

[基金项目] 山东省社会科学规划研究重点项目“山东省旅游产业发展的人才支持体系研究”(16BLYJ02)

[作者简介] 刘军(1968—),男,山东龙口人,山东财经大学工商管理学院院长、教授、博士生导师。主要研究方向:人力资源管理、人力资本。

二、文献综述

国外对人才结构与产业经济增长关系的直接研究比较稀缺,有关人才结构研究主要建立在人力资本相关理论基础之上,从人力资本角度探究影响经济增长的要素。国外关于人力资本、人力资本结构对区域经济增长影响的相关研究起步较早。“人力资本”这一概念最早是由Schultz在20世纪60年代提出的,认为在经济发展中起决定性作用的是人力、人的知识及技能,对人力投资所带来的经济效益远远超过对其他资本的投资^[6]。以Romer(1990)^[7]、Lucas(1988)^[8]为代表的“新经济增长理论”,将知识分解为一般知识和专业知识,把人力资本作为独立变量,并将其纳入构建新的内生增长模型,解释经济增长变动原因,认为由专业知识形成的人力资本积累能产生递增的经济收益。Mohamed和Nassima(2010)^[9]以阿尔及利亚国内的人力资本结构作为研究对象进行深入分析研究,认为阿尔及利亚国内低水平的人力资本结构对当地经济发展产生了不利影响。

人才结构是指在一个组织系统内,构成人才整体的各个要素之间的组合联系方式,包括要素的数量、配置以及在整体中的地位等。具体的讲,即某时间段某区域内人才性别结构、行业分布结构、地区空间分布结构等。人才结构理论是研究人才结构发展状况及其变化规律的科学,国内有关研究起步相对较晚,但研究成果较多。刘兵等(2010)^[10]以人才流动的视角揭示了人才结构与区域经济协同发展的一般规律。张延平、李明生(2013)^[11]选取全国30个省市(西藏除外)作为研究样本,发现不同省市人才结构和区域产业结构间存在不同的协调适配度,适当的人才结构优化可促进区域经济发展。汪志红、谌新民(2016)^[12]从企业角度揭示了人才结构特征与企业转型升级的关系。而在旅游领域方面,刘佳、杜亚楠等(2017)^[13]以中国东部沿海地区为例,揭示了不同地区、不同行业旅游人才结构演变与区域旅游经济发展差异的关联性。

从目前研究来看,关于旅游人才结构与区域旅游经济发展效应关系的研究,尚未引起我国学者充分关注,针对省域层面产业人才结构经济效应的研究更是严重缺乏。本文基于山东省的历史数据,以结构偏离度作为衡量人才结构的关键性指标,建立回归模型,探讨山东省旅游人才结构与区域旅游经济发展的关系,分析17地市旅游人才结构差异性,以期为山东省旅游产业人才队伍建设提供理论依据和借鉴。

三、山东省旅游业发展现状

山东省位于我国东部沿海地区,历史文化源远流长,是中国著名的旅游资源大省,独特的齐鲁文化更是赋予山东旅游新的内涵。“十二五”期间,在“好客山东”品牌引领下,山东省旅游行业发展迅猛,产业规模不断壮大,已成为全省扩大内需、拉动经济增长的重要力量。

近年来,山东省旅游业综合实力不断增强,旅游收入和旅游人数连创新高,旅游业整体质量明显提升,总体成效显著。2015年,山东省实现旅游总收入7062.5亿元,比上年增长14.1%,相当于全省GDP的11.2%。其中国内旅游收入6505.1亿元,增长13.9%;入境旅游收入29亿美元,增长6.72%。接待游客65506.3万人次,增长9.1%,其中,接待国内游客65045.4万人次,增长9.2%;接待入境游客461万人次,增长3.4%。2016年,全省旅游总收入达到8020亿元,同比增长13.6%;接待游客总数突破7亿人次,同比增长8.7%,其中接待入境游客485万人次,同比增长5%。图1和图2(图中数据均来自《中国统计年鉴》和《山东省统计年

鉴》)分别反映了山东省旅游总收入和接待国内旅游人数的相关情况,可以看出,除 2003 年受“非典”影响外,其他年份旅游收入和旅游人次均保持正向增长态势,近几年增长速度明显变缓,但仍都维持在 10%左右,山东省未来旅游产业发展前景比较乐观。

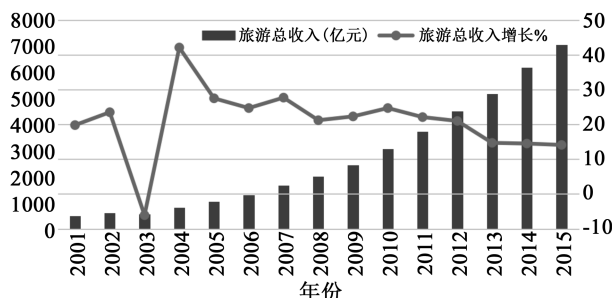


图 1 2001 年-2015 年山东省旅游总收入与增长速度

资料来源:山东省旅游数据和信息中心.山东旅游统计便览(2001-2016),图 2 同。

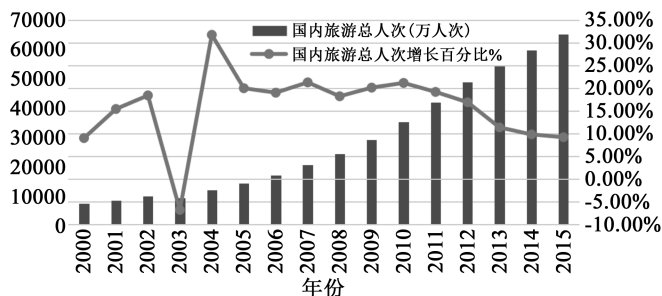


图 2 2000 年-2015 年山东省国内旅游总人次与增长百分比

四、山东省旅游人才结构测度

(一) 山东省旅游人才行业结构测度

1. 研究方法和数据获取

在市场经济条件下,为实现资源合理配置,提高资源利用效率,包括人才在内的各项资源会在不同的部门间流动。随着人才不断流动,人才行业结构逐步得到优化和调整,各产业也随之调整行业结构。从区域经济发展理论角度分析,地区产业发展要与人才结构相互促进、相互制约,只有旅游人才行业结构与本地区的旅游经济发展水平、产业结构相匹配,才能充分发挥旅游人才对区域经济发展的积极推动作用。

根据“赛尔奎因—钱纳里结构变动模式”的基本思想,就业结构偏离度是指经济发展水平不同的国家或地区,就业结构与产业结构超出合理比例的程度。借鉴杨益民(2007)^[14]、张宇洁(2012)^[15]、郭庆(2016)^[16]、刘佳(2017)^[13]等学者的相关研究,依据就业结构偏离度原理,设计山东省旅游人才行业结构偏离度:

$$\text{行业结构偏离系数 } S_i = (Y_i/Y) / (X_i/X) - 1 \quad (i=1,2,3) \quad (1)$$

$$\text{总行业结构偏离系数 } T = \sum |S_i| \quad (2)$$

本文研究的旅游企业包括旅行社、星级酒店和旅游景区,相关数据均来自于 2006-2015 年《中国旅游统计年鉴》和《山东省旅游统计年鉴》。鉴于数据的获取和可比性,衡量区域旅游经济发展水平 Y 的指标采用旅游企业营业收入,旅游人才总量 X 用从业人数衡量。

其中 Y_i 、 X_i ($i=1,2,3$) 分别表示旅行社、星级酒店、旅游景区营业收入和从业人数, S_i 指旅游产业各行业人才结构偏离系数, T 指山东省旅游业总的人才行业结构偏离系数。由结构偏离系数公式可知, 当 $S_i=0$ 时, 表明该区域旅游人才结构不存在偏离问题; 当 $S_i>0$ 时, 说明该行业旅游人才供给不足, 无法满足本行业实际需求; 当 $S_i<0$ 时, 则该行业旅游人才供给过多, 存在剩余劳动力。若 $|S_i|$ 的变化逐渐趋向于 0, 说明该行业在不断优化调整旅游人才结构偏离程度; 反之, 若 $|S_i|$ 向远离 0 的方向变化, 表示旅游人才结构偏离程度越来越不合理, 产业结构和人才行业结构协调性越来越差。

2. 山东省旅游人才行业结构差异与演化

本文选择 2006-2015 年相关面板数据, 对山东省旅游人才行业结构偏离度及变化情况进行分析, 结果如图 3 所示。由于 2010 年、2011 年旅游景区的相关数据无法获取, 本文在进行数据处理时, 选择其他 8 年相关数据平均值作为 2010 年和 2011 年旅游景区的数据。

由图 3 可知, 山东省旅行社人才结构偏离系数除 2009 年呈现负值外, 其余均表现为正值, 且近几年数值保持在一个较高的水平, 其绝对值与 0 的距离远远超过其他行业, 表明其人才结构偏离程度较为严重。这可能是因为受到甲型 H1N1 流感疫情以及金融危机的影响, 旅游人才实际需求低于供给水平; 2010 年以后, 随着经济形势好转以及旅行社电子商务的应用, 旅行社业务进一步拓展, 旅游人才需求量不断增长, 现有人才存量远远不能满足本行业发展需求, 人才供需失衡现象严重。星级酒店行业结构偏离系数基本一直低于 0, 并呈现负向增长状态, 表明星级酒店人才一直以来存在供大于求现象, 且供需矛盾逐渐加深。星级酒店人才行业结构越来越偏离, 容易导致人才资源配置效率低下, 这可能与酒店行业从业门槛较低、工作环境良好等因素有关, 星级酒店旅游人才储量处于充足状态。近年来, 旅游景区行业结构偏离系数主要围绕在 0 附近波动, 数值变动范围比较小, 可以说明旅游景区的人才结构和存量较为稳定, 与行业发展需求相吻合。

从整体来看, 山东省旅游产业人才行业结构总偏离系数从 2011 年开始一直维持在 2.5 以上, 在 2015 年达到最高值, 接近 3.5, 表明三大旅游行业的从业人数和营业收入比例严重不协调, 人才结构比例失衡, 不利于旅游产业协调发展, 需要对旅游人才行业结构进行优化调整。

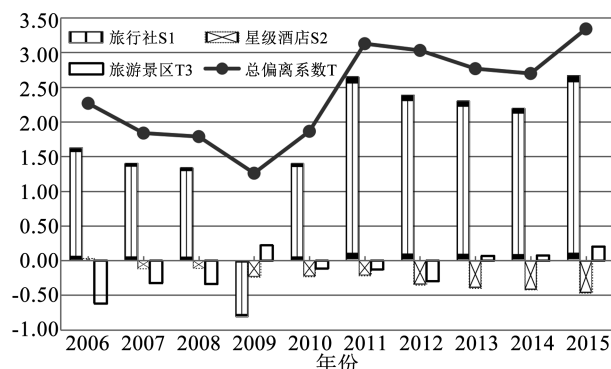


图3 山东省旅游人才行业结构偏离程度与演化

(二) 山东省旅游人才空间结构测度

1. 研究方法与数据获取

旅游人才结构不仅包括旅游人才在不同旅游行业的分配结构,也包括在不同区域间的空间分布结构。因此,要充分发挥山东省旅游人才对区域旅游经济发展的推动作用,必须使旅游人才在行业结构和空间结构上,都与区域经济发展水平、层次和结构相协调。通过对历年相关数据分析,山东省各地市旅游人才储量存在较大差异,不同的旅游人才空间结构分布也是导致各地市区域旅游经济收入产生明显差距的重要因素。为探讨山东省旅游人才空间结构分布差异,本文借鉴就业结构偏离度基本原理和已有相关研究,设计山东省旅游人才空间结构偏离度测算方法:

$$\text{空间结构偏离系数 } D_j = (E_j/E)/(P_j/P) - 1 \quad (j=1,2,\dots,17) \quad (3)$$

$$\text{总空间结构偏离系数 } W = \sum |D_j| \quad (4)$$

本文选取 2006—2015 年《中国旅游统计年鉴》和《山东省旅游统计年鉴》的相关数据,用山东省 17 个地市的区域旅游总收入 E 衡量各地市区域旅游经济发展水平, P 代表山东省各地市旅游从业人员总量, $j(1,2,\dots,17)$ 分别代表山东省 17 个地市。

根据人才空间结构偏离度公式可知,如果旅游人才空间结构与区域经济发展水平相协调, D_j 值应为 0;当 $D_j > 0$ 时,表明该区域旅游人才供不应求;当 $D_j < 0$ 时,表明该区域旅游人才供过于求。若旅游人才空间结构偏离度系数趋向于 0 变化,即正值越小、负值越大,说明两个指标是相互促进的,彼此的协调性得到改善;反之,如果偏离度系数偏离 0 越来越远,说明两个指标间结构不能相互匹配,无法满足相互需要。

2. 山东省旅游人才空间结构差异与演化

选择山东省 2006 年—2015 年面板数据,对山东省 17 个地市的区域旅游人才空间结构偏离程度差异及演化状况进行对比分析(见表 1)。根据表 1 可知,青岛、烟台、潍坊、济宁、泰安、威海、日照、临沂地区的旅游人才空间结构偏离度系数基本保持正值,且有向 0 靠拢的趋势,表明这些地区旅游人才供不应求状况在逐步得到改善,旅游人才数量逐渐与区域旅游经济水平相适应,原因可能是近年来这些地市纷纷加快转变旅游产业发展方式,对旅游产业进行大规模整合,重视旅游人才的培养,区域旅游人才市场秩序逐步完善;淄博地区旅游人才空间结构经历了从供过于求到供不应求的转变,这可能与淄博近几年大力发展生态游和文化游有关,旅游产业经济的快速发展扩大了旅游人才市场需求;而济南、枣庄、东营、莱芜、德州、聊城、滨州、菏泽地区旅游人才空间结构偏离度系数一直表现为负值,表明这些地区旅游人才一直处于供过于求的状态,目前需要对旅游产业剩余劳动力进行转移,其中菏泽旅游业劳动力剩余状况最为明显。

从山东省整体来看,旅游人才空间结构总偏离度系数呈现比较明显的下降趋势,这表明山东省旅游人才空间结构日趋合理化,与区域旅游经济发展水平逐渐相适应。未来山东省应促使旅游人才在供需失衡地区间转移,推动旅游人才跨区域合理流动配置,济南、枣庄等地区应创造更多就业机会吸纳剩余劳动力,缓和旅游人才供需矛盾,从整体上优化山东省旅游人才空间结构,促进旅游人才空间结构和区域旅游经济协调发展。

表1 山东省17地市历年旅游人才空间结构偏离程度及演化

地区	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
济南 D1	-0.33	-0.27	-0.26	-0.26	-0.28	-0.34	-0.39	-0.36	-0.32	-0.28
青岛 D2	0.35	0.47	0.43	0.27	0.13	-0.03	0.15	0.22	0.08	0.15
淄博 D3	-0.33	-0.46	-0.24	-0.21	-0.10	0.17	0.26	0.34	0.44	0.43
枣庄 D4	-0.19	-0.40	-0.45	-0.27	-0.24	-0.06	-0.21	-0.16	-0.15	-0.15
东营 D5	-0.67	-0.72	-0.65	-0.61	-0.60	-0.61	-0.66	-0.60	-0.60	-0.54
烟台 D6	0.32	0.33	0.22	0.32	0.28	0.27	0.10	0.06	0.14	0.11
潍坊 D7	-0.19	0.01	0.09	0.02	0.12	0.10	0.14	0.00	0.08	0.08
济宁 D8	0.36	0.31	0.46	0.40	0.42	0.46	0.17	0.20	0.10	0.07
泰安 D9	0.43	0.39	0.29	0.24	0.36	0.50	0.63	0.54	0.43	0.37
威海 D10	0.44	0.62	0.62	0.51	0.41	0.32	0.33	0.38	0.34	0.14
日照 D11	1.11	1.04	1.21	1.14	1.03	1.02	0.94	1.17	1.29	1.00
莱芜 D12	-0.36	-0.32	-0.19	-0.24	-0.10	-0.27	-0.27	-0.16	-0.23	-0.22
临沂 D13	0.43	0.51	0.34	0.49	0.62	0.61	0.61	0.63	0.64	0.54
德州 D14	-0.68	-0.66	-0.70	-0.70	-0.70	-0.60	-0.49	-0.62	-0.62	-0.58
聊城 D15	-0.27	-0.45	-0.48	-0.33	-0.38	-0.37	-0.42	-0.41	-0.33	-0.35
滨州 D16	-0.54	-0.59	-0.53	-0.50	-0.44	-0.35	-0.39	-0.34	-0.23	-0.19
菏泽 D17	-0.69	-0.72	-0.78	-0.78	-0.75	-0.71	-0.60	-0.65	-0.65	-0.67
总 W	7.67	8.25	7.95	7.29	6.94	6.78	6.76	6.85	6.68	5.86

五、山东省旅游人才结构与区域经济增长关系的分析

(一)模型构建

旅游人才行业结构和空间结构是影响区域旅游经济增长的重要因素,旅游人才结构和旅游产业结构存在相互促进、相互制约关系。一方面,合理的旅游人才结构有利于优化配置人才资源,减少人才成本浪费,同时也能带动其他投入资本合理流动,进而有助于提高旅游全要素生产率,推动旅游产业结构优化升级,影响区域旅游经济发展。另一方面,旅游人才行业结构和空间结构调整,受到旅游产业结构变动制约,人才结构的形成是为整个旅游产业发展服务的,旅游人才结构演化要与旅游产业结构变动相协调,与区域经济发展水平相适应。总之,旅游人才行业结构和空间结构在区域经济发展过程中起基础性作用。

为进一步揭示山东省旅游人才行业结构和空间结构对区域旅游经济增长影响的作用机制,本文采用 SPSS22.0 对山东省 2006—2015 年相关变量进行回归分析,构建数据模型,拟合旅游人才结构偏离程度对区域经济增长的影响。目前,国内学者主要把旅游总收入、入境旅游收入和国内旅游收入作为衡量区域旅游经济发展的指标,本文选择山东省历年旅游总收入(TTR)作为被解释变量,以旅游人才行业结构偏离系数和空间结构偏离系数的绝对值为解释变量,构建数据模型如下:

$$\ln(TTR)_u = \alpha + \beta_1 \ln|S_1|_u + \beta_2 \ln|S_2|_u + \beta_3 \ln|S_3|_u + \beta_4 \ln|W|_u + \varepsilon_u \quad (5)$$

为避免变量数据异方差性和剧烈波动影响,本文在构建数据模型时对各解释变量和被解释变量分别取自然对数,记为 $\ln|S_1|$ 、 $\ln|S_2|$ 、 $\ln|S_3|$ 、 $\ln|W|$ 、 $\ln(TTR)$ 。在上述式(5)中, S_1 、 S_2 、 S_3 分别代表旅行社、星级酒店、旅游景区人才行业结构偏离系数,W表示山东省总的旅游人才空间结构偏离系数,其绝对值越大,表示旅游人才结构分布越失衡。 α 表示回归常数项, β_1 、 β_2 、 β_3 、 β_4 分别表示四个解释变量的弹性系数, ε 代表其他随机因素的影响,下标 u ($u=2006, 2007, 2008, \dots, 2015$)表示时间 u 年份。

(二)假设性检验与结果分析

为消除因变量数据不完全可靠导致的伪回归关系,在回归分析过程中需先进行假设性检验,并在满足经济学意义前提下,修正回归模型。结果表明,旅游人才行业、空间结构偏离度和区域旅游经济指数之间均存在显著的相关性作用,回归方程的拟合优度 $R^2 = 0.996$, $\Delta R^2 = 0.986$,方差分析 F 值及伴随 P 值($F = 154.618, P = 0.00$)基本符合模型要求。此外,该回归模型的 Durbin-Waston 指数为 1.884,且解释变量的特征根均不为 0,共线性统计 VIF 指数均小于 5,这意味着不存在严重的自相关和多重共线性问题,所设定模型假设性检验基本通过,可进一步进行回归结果分析,模型估计结果如表 2 所示。

表 2 数据模型多元回归分析结果

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.157	0.804		24.059	0.000
Ln S ₁	0.315	0.080	0.212	3.949	0.011
Ln S ₂	0.286	0.057	0.428	4.996	0.004
Ln S ₃	-0.161	0.056	-0.185	-2.842	0.036
Ln W	-2.065	0.432	-0.356	-4.780	0.005

根据各解释变量的弹性系数可知,山东省旅游人才行业、空间结构偏离程度对区域旅游经济发展均存在显著性影响,其弹性系数和伴随 P 值均在 5%显著性水平下通过检验,表明人才行业、空间结构偏离程度对旅游产业经济发展有显著性影响作用。进一步分析回归系数发现,在山东省旅游人才行业结构方面,旅行社人才短缺问题和星级酒店人才过剩问题所导致的人才不协调分布状况,尚未对区域旅游经济发展产生明显的不利影响,反而产生了微弱的正向影响;旅游景区人才结构比较稳定,对区域旅游业发展的负向影响程度比较小。在山东省旅游人才空间结构分布方面,总空间结构偏离度对区域旅游经济发展具有明显的负向作用,总空间结构偏离度系数每减少 1%,将推动区域旅游经济增长 2.065%,影响程度较大。综上,山东省旅游人才空间结构偏离程度大于旅游人才行业结构对区域旅游经济的影响,山东省旅游人才行业结构偏离程度对区域旅游经济的影响效应由大到小依次为旅行社>星级酒店>旅游景区。

山东省旅行社和星级酒店人才结构呈现出两种截然不同的偏离状态,却对区域旅游产业经济发展产生相近的影响,该现象产生的原因主要与行业内高素质的行业人才有关。旅行社方面,导游队伍培训工作是近几年山东省旅游业的重点项目,为加强导游人才的开发和培育,相关政府部门大力支持组建“山东省精英导游团队”,组织实施导游员星级评定工作,积极开展导游资格考试及等级考试,并加强导游年审培训工作,以山东导游网为例,该网络平台制作更新了 25 个学习课件,共 25226 名导游参加并圆满完成了培训工作。虽然山东省旅行社行业中人才供给远远不能满足发展需求,但是由于导游队伍建设工作的开展,大大提高了旅行社人才的综合素质,使他们在产品开发、服务提供、经营管理机制等方面做出了更为突出的贡献,因此,弥补了旅行社人才结构偏离的不足,反而对区域旅游产业发展表现出微弱的正向推动作用。星级酒店方面,山东省星级酒店旅游人才一直处于人才过剩状态,劳动力市场可以为行业发展提供源源不断的人才,星级酒店行业具有消化和吸收更多旅游人才的优势,但是其对区域旅游经济发展的正面影响作用并不强,究其原因该行业工作环境好、从业门槛低,虽然人才

数量供给充足,但是缺乏具有高素质、高附加值的专业型人才,以致人员配置效率低下,存在人才资本的浪费问题。

结合上述分析,近年来山东省旅行社人才行业结构偏离度系数一直居高不下,虽然目前对区域旅游经济发展表现出微弱的正向推动作用,很大程度上是由于导游队伍建设工作提高了旅游人才综合素质,暂时性弥补了人才结构失衡的缺陷,但是从长期发展来看,若旅行社人才行业结构一直处于供不应求的偏离状态,势必会对区域旅游经济发展造成不利影响。因此,山东省旅行社行业在推进导游队伍建设工作的同时,也要重点关注人才结构失衡问题。山东省星级酒店旅游人才结构偏离程度近年来有负向增长趋势,旅游人才供给充足,但是人才素质较低,存在人才资本浪费问题。因此,亟须提高星级酒店人才的综合素质,开展多样化的培训工作,培养专业型的高素质人才,同时,要重点加强对旅行社和星级酒店人才的跨行业管理,鼓励人才向供不应求的旅行社行业转移,提高人才配置效率。旅游景区行业发展已比较成熟,旅游人才行业结构分布比较合理,变化波动范围也比较小,对区域经济发展作用程度比较小,未来需进一步加强人才的培训工作。山东省旅游人才空间结构近年来有合理化的趋势,但是各地市之间仍存在较大差异,旅游人才空间结构对区域旅游经济发展影响效应最大,空间结构分布不均衡势必会对当地旅游经济产生不利影响,因此需加快旅游人才空间结构的优化调整进度,加快旅游人才融合,实现人才效能最大化。

六、研究结论和建议

山东省正处于打造旅游强省的黄金时期,面临着诸多机遇和挑战,旅游经济在迅猛发展的同时,也日益暴露出旅游人才匮乏和人才结构不够优化的隐患。面对旅游人才的现状和问题,本文从旅游人才行业结构和空间结构两个方面,探讨山东省旅游人才结构和区域旅游经济发展的关联性,得出以下研究结论:

第一,山东省旅游人才行业结构分布存在显著偏离,通过 2006-2015 年相关数据分析可知,山东省旅行社人才严重匮乏,一直处于供不应求状态,且人才流动较快,员工离职率居高不下;星级酒店人才供应相对充足,近年来存在人才剩余扩大趋势,人才配置效率低下;而旅游景区人才供需相对平衡,波动程度不大;全省整体旅游人才行业结构偏离程度有增大趋势。

第二,山东省旅游人才空间结构分布极不均衡,青岛、烟台、潍坊、济宁、泰安、威海、日照、临沂地区旅游人才相对短缺,济南、枣庄、东营、莱芜、德州、聊城、滨州、菏泽地区旅游人才过剩,淄博旅游人才经历了供过于求到供不应求的转变;整体上来看,全省旅游人才总空间结构偏离程度有合理化趋势。

第三,山东省旅游人才行业结构和空间结构,均对区域旅游经济产生显著性影响,影响作用由大到小依次为:空间结构>旅行社行业结构>星级酒店行业结构>旅游景区行业结构。

山东省旅游人才队伍在建设过程中存在诸多人才结构方面的问题,导致这些情况出现的原因是多方面的,因此应进行系统思考,方能提出有效建议,以期为山东省旅游人才队伍结构优化升级提供有益指导,充分发挥旅游人才结构对区域旅游经济发展的推动作用。结合上述结论,本文分别从旅游主管部门、旅游企业、旅游院校三个角度出发^[17],提出如下对策:

第一,旅游主管部门应加强旅游人才引导和规划培训工作。旅游主管部门在整个旅游业

发展过程中起到方向引导作用,可制定相关行业人才战略规划,营造良好的人才引进和培养环境,同时加强短缺人才的培养,建立旅游人才库。旅游主管部门应利用差异化人才培养和激励政策,推动旅游人才在不同行业和跨区域的合理配置流动,加快剩余旅游人才转移,实现人才资源共享,逐步优化旅游人才行业结构和空间结构,促进人才结构调整和区域旅游经济发展的良性互动。

第二,旅游企业应提高战略谋划及运营能力。旅游企业是旅游人才队伍植根的土壤,优化旅游人才结构离不开旅游企业的努力。旅游企业应充分发挥对旅游人才的吸纳作用,立足于经济社会发展实际,转变传统的人才培训理念,优化以人为本的管理制度,增强企业的凝聚力和向心力。同时,旅游企业应根据市场需求制定并不断调整行业旅游人才计划,尤其要加大旅行社人才储备,可从改革现有薪酬制度入手,留住现有人才,以实用为根本创新现行培训制度,挖掘潜在旅游人才,促进行业内部人才转移,从而缓解旅游行业人才供需矛盾。

第三,旅游院校应改革办学思路,合理定位人才培养方向。旅游院校应明确定位不同层次旅游人才的培养目标,立足于行业发展需要,有针对性地分层次培养市场所需人才,为旅游业发展注入源源不断的新鲜血液。旅游院校应突出自身的办学特色,创新办学机制,对接企业需求,打造产学研相结合的人才培养模式,实现培训课程多样化,兼顾理论教育与技能培养,提高旅游人才综合素质水平,改善现有旅游人才动手能力不强、综合能力弱等问题。

旅游人才是旅游业健康快速发展的关键性资源,只有实现旅游人才结构和区域旅游行业结构、经济发展水平相适应,才能充分发挥旅游人才对区域旅游经济发展的推动作用。经济增长的影响因素众多,既有供给方面的因素,也有需求方面的因素。而本研究仅考虑了供给因素,没有考虑需求因素,这既是本研究的局限,也是未来拓展的方向。

参考文献:

- [1]陈洁,刘君,李新运.蓝色经济区科技创新人才对经济发展的影响研究[J].科技进步与对策,2017,(04):60-65.
- [2]廖诺,赵亚莉,贺勇等.东莞市人才集聚对经济增长的杠杆效应:来自产业结构和人才效能视角的解释[J].科技管理研究,2016,(19):159-164.
- [3]朱承亮,师萍,岳宏志,韩先锋.人力资本、人力资本结构与区域经济增长效率[J].中国软科学,2011,(02):110-119.
- [4]闫颖,周杰.世界遗产地旅游产业结构水平与城市化水平评价及关系研究——以曲阜市为例[J].经济与管理评论,2016,(01):146-153.
- [5]周蕾,王冲.旅游产业—区域经济—信息产业系统耦合协调发展研究[J].统计与决策,2017,(18):103-107.
- [6][美]舒尔茨.论人力资本投资[M].吴珠华.北京:北京经济学院出版社,1990:40.
- [7]Romer P M. Human Capital and Growth: Theory and Evidence[J]. American Economic Review, 1990, (77):56-62.
- [8]Lucas R E. On the Mechanics of Economic DevelOpment[J]. Journal of Monetary Economics, 1988, (22):3-42.
- [9]Mohamed Abdel Basset and NassimaAyadi. UnderstaNding the Poor Human Capital Contribution to Econom-

ic Growth in Algeria[J]. Journal of Development Economics, 2010, (04): 56-63.

[10] 刘兵, 李娜, 许刚. 开发区人才聚集与区域经济发展协同机制研究[J]. 中国软科学, 2010, (12): 89-96.

[11] 张延平, 李明生. 我国区域人才结构优化与产业结构升级的协调适配度评价研究[J]. 中国软科学, 2011, (03): 177-192.

[12] 汪志红, 谌新民. 珠三角地区中小型转型升级企业人才结构、流动与开发[J]. 经济管理, 2016, (04): 36-45.

[13] 刘佳, 杜亚楠, 李莹莹. 旅游人才结构演化及其对区域旅游经济增长的作用研究——以中国东部沿海地区为例[J]. 青岛科技大学学报(社会科学版), 2017, (01): 36-41.

[14] 杨益民. 人才结构与经济发展协调性分析的指标及应用[J]. 安徽大学学报(哲学社会科学版), 2007, (01): 118-123.

[15] 张宇洁, 吴洁, 肖晨帆, 章昆明, 刘亭亭. 基于结构偏离度的新兴产业结构与人才结构互动关系研究[J]. 科技管理研究, 2012, (09): 121-125.

[16] 郭庆, 邓凯文. 基于偏离—份额分析法的山东省资源型城市产业结构研究[J]. 经济与管理评论, 2016, (06): 148-154.

[17] 石培华, 李成军. 我国旅游人才队伍建设的问题与对策思考[J]. 旅游科学, 2011, (01): 88-94.

(责任编辑: 周杰 杨磊)

Research on the Effect of Tourism Talent Structure on Regional Tourism Economic Growth

LIU Jun, LI Qingjie, LIU Xingzhi

(School of Business Administration, Shandong University of Finance and Economics, Jinan 250014, China)

Abstract: Based on the historical data of Shandong province, taking structural deviation as the key indicator of talent structure and building a regression model, the article analyzes the differences and evolution of tourism talents structure from two aspects of spatial structure and perspective structure, and reveals the impact of tourism talents structure on the growth of regional tourism economy. The research shows that the distribution of Shandong tourism talents industry structure and spatial structure has obvious deviation and tourism talents structure has a significant influence on regional tourism economic growth. The degree of impact ranks from space structure to travel agency industry structure, to star hotel industry structure, and to tourist attractions industry structure. Based on this, some suggestions are put forward to optimize the talent structure in Shandong Province such as strengthening tourism talent guidance and training, improving strategic planning and operational capabilities and identifying reasonably the direction of talent training.

Key Words: Tourism; Talent structure; Deviation index; Economic growth; Shandong province