

乡村振兴视角下乡村旅游人力资源开发研究

范怡琳, 孙艳

云南大学工商管理及旅游管理学院, 云南 昆明

收稿日期: 2023年8月1日; 录用日期: 2023年8月9日; 发布日期: 2023年9月19日

摘要

目前, 乡村旅游人力资源开发仍然存在许多问题, 具体表现为开发程度不高、人才流失严重、劳动力素质不高等。本文通过对大村的乡村旅游人力资源开发进行研究, 运用问卷调查、访谈、实地考察等研究方法, 以及运用多个案例进行分析, 针对不同的开发主体提出针对性的措施。对于乡村旅游企业, 主要是规范人力资源管理体系; 对于政府开发的人力资源, 以村干部为主, 主要是提高待遇, 吸引人才、留住人才; 对于个体人力资源, 主要是加强宣传、鼓励参与、给予政策资金支持、共商共建等等。希望能够有利于乡村旅游人力资源的开发, 为推动乡村旅游转型升级、推进乡村振兴进程提供有价值的参考。

关键词

人力资源开发, 乡村旅游, 乡村振兴

Research on the Development of Rural Tourism Human Resources from the Perspective of Rural Revitalization

Yilin Fan, Yan Sun

School of Business and Tourism Management, Yunnan University, Kunming Yunnan

Received: Aug. 1st, 2023; accepted: Aug. 9th, 2023; published: Sep. 19th, 2023

Abstract

At present, there are still many problems in the development of rural tourism human resources, which are manifested as low development level, serious talent loss, and low labor quality. This article conducts research on the development of rural tourism human resources in large villages, using research methods such as questionnaire surveys, interviews, on-site investigations, and analyzing mul-

tiple cases to propose targeted measures for different development entities. For rural tourism enterprises, the main focus is to standardize the human resource management system; for the human resources developed by the government, village cadres are the main focus, mainly improving treatment, attracting and retaining talents; for individual human resources, the main measures are to strengthen publicity, encourage participation, provide policy and financial support, and discuss and build together. We hope it can be beneficial for the development of rural tourism human resources, and provide valuable references for promoting the transformation and upgrading of rural tourism and promoting the process of rural revitalization.

Keywords

Human Resource Development, Rural Tourism, Rural Revitalization

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在具备基本条件的地区因地制宜发展乡村休闲旅游是促进乡村产业转型升级、改善乡村人居环境的重要手段,也是推动乡村现代化进程、促进城乡融合发展、实现乡村振兴的重要突破点[1]。而发展乡村旅游,“人”是关键。作为一个传统的农业大国,农村人力资源量大质低、流失严重的现状已成为我国农村经济腾飞、农业现代化实现的巨大掣肘。因此,开发农村人力资源,加大对农村人力资源的投资,培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的“三农”工作队伍已成为发展乡村旅游、改善农民生活,进而实现乡村振兴的必然要求[2]。

2. 相关概念界定

2.1. 乡村旅游人力资源

目前关于乡村旅游人力资源的概念研究较少,大多是关于旅游人力资源的,本文将结合乡村旅游与旅游人力资源的相关研究总结出乡村旅游人力资源的概念。

余昌国认为广义的旅游人力资源指的是某种范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和,是存在于人的天然生命机体中的一种国民经济资源,它是一个整体概念,包括当地全体居民,这些居民良好的素质和旅游意识将是当地旅游业可持续发展的终极源泉。乡村旅游的主要特点是,发生在乡村并以其独特的乡村性作为旅游吸引物。

综上所述,本文认为乡村旅游人力资源是指乡村旅游行业中,能够推动当地乡村旅游业可持续发展的劳动力的总和,包括但不限于当地全体乡村居民。

2.2. 乡村旅游人力资源开发的类型

乡村旅游的人力资源与传统企业的人力资源不同,开发的主体不同就会影响到其开发的方式与管理模式,本文按照人力资源开发的主体进行分类,将乡村旅游人力资源开发的类型主要分为以下三种。

2.2.1. 企业主导开发

乡村旅游企业在其经营过程中可以按照企业的规划,合理招聘员工,并按照一定的规章制度进行管

理, 这部分人力资源是乡村旅游人力资源开发中较为方便管理的。而乡村旅游企业又可分为集体企业和私营企业。

以大村为例。大村社区不断创新和壮大村级集体经济发展思路, 积极探索发展公司化运营模式, 有集体经济合作社下辖子公司三个, 分别是: 云南振兴乡村旅游开发有限公司、昆明稻草人乡村旅游开发有限公司、昆明小穗龙乡村旅游开发有限公司, 组成了社区集体经济公司化运营项目。虽然运作时间不长, 但在这一运行模式下, 取得了明显的经济效益和社会效益, 以企业的形式对外招聘并发放薪酬。这一类型的人力资源相对便于开发, 可以按照传统的企业人力资源开发的模式进行。需要注意的是, 村集体企业的负责人一般是村干部, 整个集体企业主要是由村委会来管理, 这部分管理人员主要按照政府主导开发的人力资源来管理。

以半山耕耘为例, 这一类型的乡村旅游企业属于私营企业, 其管理与村集体无关, 主要按照传统企业的管理模式进行管理, 其人力资源也按照企业的规章制度进行管理。

2.2.2. 政府主导开发

乡村旅游由于其特殊性, 由政府主导开发人力资源的情况并不少见。在昆明市大村这个案例中, 就有许多受到政府政策影响回家乡参与乡村旅游的成功人士。目前大村社区的村干部都十分年轻, 最小的一位甚至是 00 后, 他们有的已经是成功的商人, 但出于对家乡的想念以及热爱, 他们放弃了自己的事业, 回到村里, 与居民们共同奋斗。而他们之所以愿意放弃高薪回到家乡, 除了对家乡的热爱之外, 更重要的是政府的引导与支持。政府给愿意回家乡的人相应的职位, 由政府发放工资, 有的甚至只有补贴, 但他们有了一个奋斗的机会。

2.2.3. 个体人力资源

乡村旅游开发起来后, 其效果可以辐射到整个村子乃至周边地区, 就会有人愿意主动参与到乡村旅游中来, 他们也是乡村旅游人力资源的一部分。主要的表现形式是自主创业、售卖食品、手工艺品、提供住宿等等。其也有一个专业名词——家庭经营模式。这一部分人开发与管理起来相对困难, 他们自负盈亏, 参与和退出主要看自己的意愿, 经营管理方面大多也没有系统的流程, 想要开发他们为乡村旅游的可持续发展做出贡献较为困难。但他们也是乡村旅游发展中很重要的一部分, 不能忽视, 如果少了这部分个体人力资源, 那么乡村旅游的开发就少了与其他旅游形式不同的一大特色。

2.3. 乡村旅游人力资源的特点

2.3.1. 很难形成规范统一的人力资源管理体系

从上述对乡村旅游人力资源开发的类型可以看出, 开发的主体不同, 其管理模式也不同。企业为主导进行的开发将按照企业的规章制度管理, 并用公司盈利发放薪酬。而政府为主导进行的开发, 主要是村干部群体, 他们的管理又会按照当地政府部门的规章制度来管理, 并且相对贫困地区的村干部工资较低, 或者只会有较低的补贴, 无法用统一的薪酬管理制度对他们进行管理。个体的人力资源主要受到工商部门的管辖, 并且它们自负盈亏, 除了对他们的经营行为有一定管束外, 很难对他们有统一的管理。

2.3.2. 资源总量大, 利用率不高

乡村劳动力一直处于流失状态, 乡村没有好的发展机会, 大部分乡村的劳动力就会选择外出务工, 只有少部分的人会重新选择回到家乡参与建设。而留在乡村的另一部分人也没有被很好地利用起来, 很多选择务农或赋闲在家, 但其实如果给他们一个机会, 他们会很容易主动地参与到乡村旅游中来, 不用离开家乡就可以增收, 这是发展乡村旅游对他们来说最大的好处。

2.3.3. 乡村旅游服务人员素质不高

为了减少服务成本, 乡村旅游企业在招聘服务人员时大都会从本地招收, 并以中年妇女为主, 但这一部分群体对于服务没有高标准高要求。以昆明市半山耕耘为例, 餐厅服务人员在上菜时, 手指会插进碗里, 尤其是上汤菜时, 大拇指会浸到汤里, 十分的不卫生。由于没有受到专业的培训, 只是简单的培训就上岗, 他们没有意识到自己的做法是不正确的。这种情况在大多数的乡村旅游业企业中都存在。

3. 乡村旅游人力资源开发的必要性

3.1. 能够为乡村旅游发展提供大量人才

随着中国经济的快速发展, 城镇的生活水平和收入优于农村, 中国农村中青年的人力资源继续向城镇转移。然而, 这种生产因素的流动是从农村地区向城镇的单向转移。虽然为中国快速的工业化和城市化提供了强有力的人力支持, 不但推动了农村家庭收入的提高, 也为大规模的现代农业集约化发展提供了空间, 但同时也导致了农村优质人力资源的流失, 降低了整个农村劳动力的质量。农村人力资源的开发不仅可以吸引优秀人才投入农村发展建设, 还能培养自己的人力资源, 为农村建设以及乡村旅游提供源源不断的人才支撑。

3.2. 有利于乡村旅游的创新建设

人才是创新的主体。当前乡村旅游同质化趋势严重, 迫切需要开发新型乡村旅游形式, 这种情况下, 人才就显得更为重要。乡村旅游具有很大的发展前景, 但几乎每个乡村旅游发展中都会遇到的问题就是劳动力缺乏以及没有高层次人才, 现代社会乡村的“空心化”非常严重, 年轻群体大多选择外出求学或务工, 很少有回到本土本乡就业或者创业的, 这就导致乡村旅游的人力资源非常匮乏。按照国家的政策要求, 促进有能力在城镇合法稳定就业和生活的常住人口有序实现市民化, 也就是就地城镇化, 大量的人力资源将在乡村旅游和休闲农业为主的服务业态里寻找创业和就业机会, 这将为乡村旅游的发展提供人才支撑。

3.3. 是实现乡村振兴的必然要求

发展乡村旅游是推进乡村振兴、实现经济发展的重要措施之一, 人力资源作为推动乡村旅游业发展的第一要素, 强化乡村振兴人才支撑以促进乡村旅游新发展至关重要[3]。作为一个传统的农业大国, 农村人力资源量大质低、流失严重的现状已成为我国农村经济腾飞、农业现代化实现的巨大掣肘。因此, 开发农村人力资源, 加大对农村人力资源的投资, 培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的“三农”工作队伍已成为发展乡村旅游、改善农民生活, 进而实现乡村振兴的必然要求。

3.3.1. 有利于发展乡村现代文明

乡村建设需要强有力的文化氛围作为保障, 当前城乡经济联系越来越紧密, 生产要素正在逐步整合优化, 乡村振兴不仅要依靠经济的发展, 更要凝聚人心力量, 提高农村活动的向心力, 从而优化社会文明环境, 有效丰富农村群众的精神文化生活, 激发人文因素作为促进农村发展的重要手段[4]。当前文旅融合发展如火如荼, 乡村旅游作为一种特殊产业能促进乡村社会文化、文明的发展, 发展乡村旅游人力资源能够更有效地实现这一点。

3.3.2. 有利于改善乡村生态环境

生态宜居是乡村振兴的关键。通过完善乡村旅游设施, 大力发展“美丽乡村”, 能够为乡村振兴提供绿色、生态的载体空间。乡村旅游人力资源的开发, 能够让更多的人参与到乡村旅游中来, 乡村旅游

的发展又能够带动乡村基础设施建设,有效改善村民居住环境。乡村旅游一大特点就是优美的乡村风光,通过整治乡村人居环境,不断完善乡村交通、网络及居住等配套设施,不仅仅能够促进乡村旅游发展,还有效改善了村民的居住环境。开发乡村旅游人力资源,有利于乡村旅游项目的合理规划,打造乡村生态发展共同体,使乡村旅游空间与村民生活空间在合理、有机布局中,实现生态融合[5]。

3.3.3. 有利于乡村的城镇化建设

城市与农村人力资源长期处于不平衡状态,受到文化与历史等不同原因的限制,大部分农村人口所在区域都较为偏远,长期以来,落后的交通、闭塞的信息导致乡村被城市挤压,经济得不到发展,大量农村劳动力流向城市,导致农村的发展滞后。开发乡村旅游人力资源,能够减少农村人口外流,促进乡村劳动力的回流,为乡村发展提供更加新鲜的血液,丰富乡村人力资源数量,也能增强乡村人力资源的素质,促进城镇化建设[6]。

4. 乡村旅游人力资源开发存在的问题

本次问卷调查以西鑫街道居民为调查对象,其中大村居民为主要调查对象,通过问卷、访谈、实地考察,分别于2022年8月、11月到各村进行实地考察调研,分析出各村旅游人力资源存在的问题。

4.1. 开发较浅,停留在意识层面

村民有参与乡村旅游的意愿,但实际参与人数较少。本地居民对于乡村旅游的发展持积极态度,认为乡村旅游对于乡村振兴有效,见图1,希望能参与到乡村旅游发展中来,见图2。但实际参与的人数并不多,大多只是停留在意识层面,也从一定程度上反映出,各村旅游人力资源开发潜力较大。

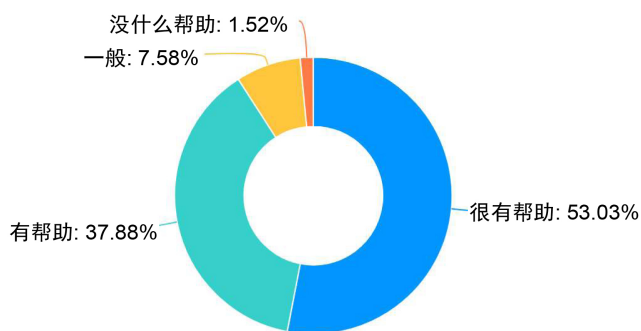


Figure 1. Do residents believe that rural tourism is helpful for rural revitalization
图1. 居民认为乡村旅游对于乡村振兴是否有帮助

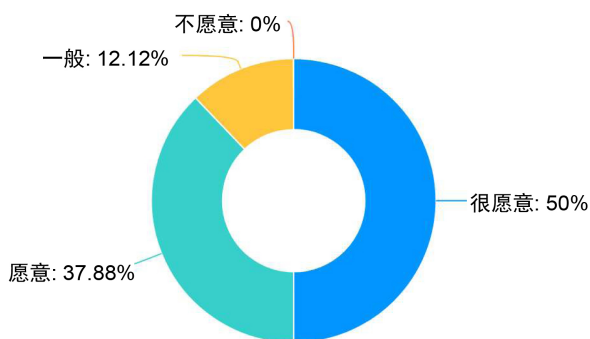


Figure 2. Residents' willingness to carry out tourism business activities
图2. 居民开展旅游经营活动的意愿

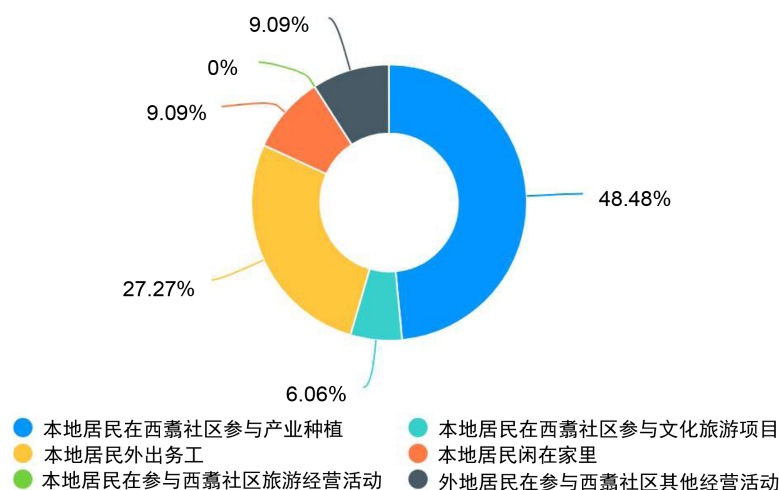


Figure 3. Occupation status of residents
图 3. 居民职业状态

尽管本地居民有较为强烈的参与旅游经营活动的意愿，但实际上作为个体主动参与的人却非常少。通过居民的职业状态可以判断，见图 3，除去一部分外出务工的人，留下来的大部分都在务农，这部分都是潜在的可以开发的乡村旅游人力资源，但是因为没有得到很好的利用，导致资源的浪费，乡村旅游发展的宣传没有真正地深入居民心中。进入到大村的路上，有很多店铺，但大多只是基本生活需求的店铺，基本没有参与到旅游中来的。而在我们的调查中也发现，居民希望能够得到外界的帮助，资金以及政策支持是他们最想要的，也反映出个体主动参与旅游的人数较好的主要原因就是资金的缺乏，见图 4。

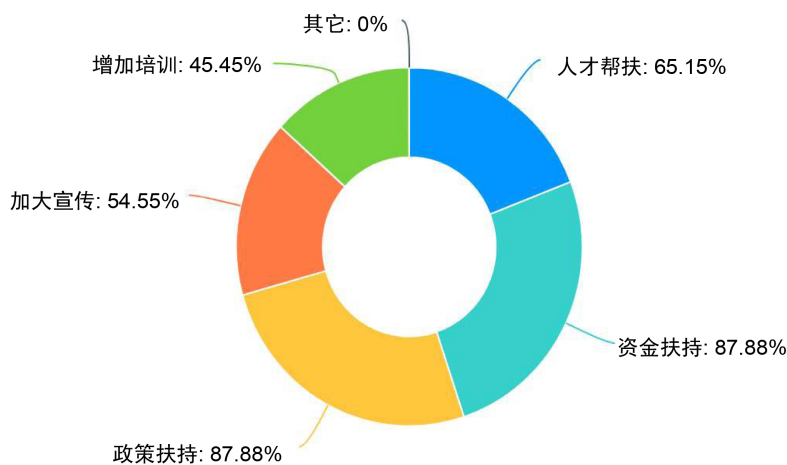


Figure 4. Residents' hope for help
图 4. 居民希望得到的帮助

4.2. 当地旅游从业人员没有经过系统培训，缺乏专业素养

就以麦和稻田的一些服务人员来说，他们都是当地的人，招聘本地人作为服务人员，可以解决当地的就业问题，为当地的人提供就业岗位，但是这也存在一个问题，就是他们可能并不是专门从事服务行业的人，并且也没有重视培训，但是从事服务行业需要经过一些系统的培训，了解相应的规章制度才能上岗。不经过系统的培训就会导致服务流程不规范，麦和稻田的咖啡屋服务人员工作分配不到位，稻田

边桌上的垃圾没有人收拾, 垃圾桶也是满的, 服务人员都扎堆在咖啡屋内, 事实上, 里面并不需要这么多服务人员, 就是因为岗位责任没有分到个人, 没有人来做这个事情。但是大村在这方面的优点是, 为了家乡的发展, 很多人才自愿返乡投入乡村振兴的工作, 白族餐厅的大厨就在翠湖宾馆工作多年, 经验丰富。所以需要利用好这一优势, 让这些经验丰富的员工来培养其他员工, 共同进步。

4.3. 待遇不高, 保障体系不健全, 人才流失严重

对于自愿回乡参与乡村旅游的人来说, 他们在当地村镇政府任职, 他们对于政府发放的高工资的需求并不算太大, 他们都是在外有过成功经历的人, 回到家乡只是想做出一番成绩, 对于他们来说, 农村的教育、医疗体系才是最需要考虑的。本地劳动力为了得到更高的工资, 大多选择外出务工, 见图 5, 他们素质不低, 受教育程度较高, 见图 6, 具有很大的开发潜力。对于要在乡村旅游企业工作的人来说, 吸引他们的就是薪酬, 只有提高他们的薪酬, 保障他们的待遇, 他们才会愿意放弃原本大城市的工作, 回到家乡进行发展。

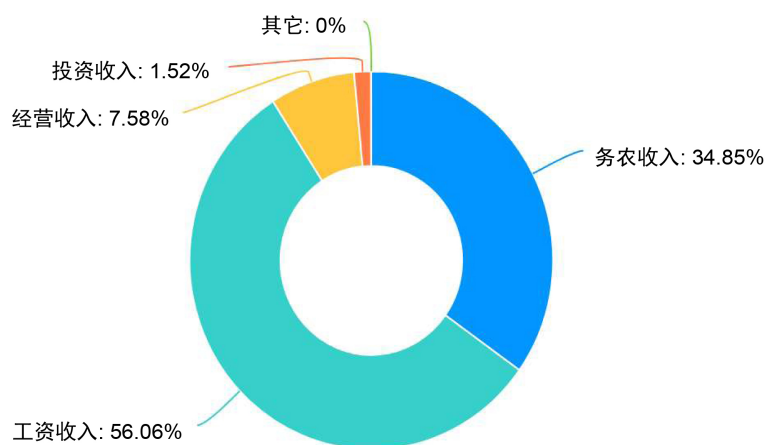


Figure 5. Residents' income sources

图 5. 居民收入来源

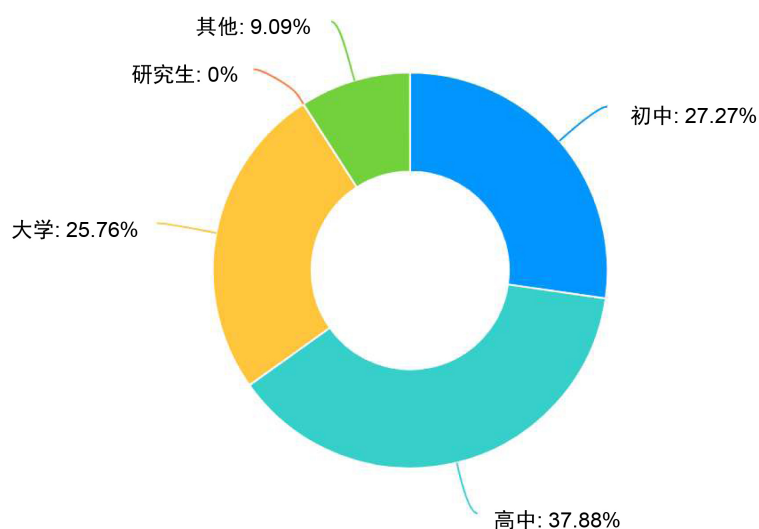


Figure 6. Residents' cultural level

图 6. 居民文化程度

与此同时, 在我们的访谈中发现, 现有村干部大多是由于对家乡的热爱才选择回村建设家乡, 待遇不高, 对家乡的爱是他们留下来的主要动力之一。麦和稻田的负责人张先生说: “大村社区的村干部十分年轻, 其中不乏外企集团管理人员、成功商人、高校毕业生, 大家在自己的领域里十分出色, 但家乡始终是心里放不下的牵挂。回到村里一切从头开始, 村干部队伍慢慢组建, 虽然拿着较低的工资, 但他们承载的是家乡人民的希望, 我们相信在我们的努力下, 家乡发展会越来越好, 而乡村旅游是我们目前认为比较适合大村的发展道路, 尽管现在处于起步阶段, 但已经有明显的成效, 相信未来会越来越好”。

尽管如此, 他们的生活也遇到了许多问题, 在我们的访谈中也有村干部提到: “我们现在遇到一些比较难解决的就是孩子的教育问题, 以前在外面工作的时候, 好的学校很多, 我们也有能力送孩子去上学, 但现在孩子们跟着我们回来, 没有学校给他们上, 好的学校离得很远, 接送也不方便。村子的医疗体系等等也不健全, 生病了也要到比较远的地方去看, 这对我们的生活造成了一些困扰。但我们也在努力克服, 也希望未来会慢慢变好”。

4.4. 个体人力资源开发程度不足

目前, 大多数的乡村旅游以旅游企业以及村委会为主导进行开发, 这样做有利于最大化地利用资金, 以高效率实现乡村旅游的发展。在访谈时我们也发现, 很多居民也是想要参与到乡村旅游中来的, 也想要通过自己的努力发展家乡, 还可以从中获取收益。但他们不知道从何开始做起, 也没有资金的支持, 不了解相关的政策, 导致许多居民只是空有想法而没有行动。

5. 大村乡村旅游人力资源开发的建议

按照乡村旅游人力资源开发类型的不同, 其人力资源开发的措施也不同, 本文也将从三个方面给出建议。

5.1. 对企业主导开发的人力资源

5.1.1. 建立完善的人力资源动力体系

目前, 发达城市以及优质企业都有自己完善的人力资源动力体系, 他们之间互相作用, 共同发展。说明一个完善的人力资源动力体系能够推动城市以及企业的发展。农村人力资源缺乏, 但乡村旅游的发展却需要大量人才作为支撑, 因此乡村旅游企业需要建立自己的完善的人力资源动力体系。

旅游人才除了对外引进之外, 对当地人教育培训同样也很重要, 从当地人才中挑选相应的旅游人才, 为他们提供就业岗位, 能够提升当地居民的收入水平, 有利于乡村振兴。旅游企业要与当地居民保持良好的合作, 可以从当地的一些适龄人员中挑选一批出来对他们进行专业的培训, 在培训到一定的层次时, 就可以让他们上岗进行锻炼。同时, 还可以与当地的高校和职业学校合作, 从当地的旅游从业的相关人员中挑选一些优秀的人才, 对他们重点培养。

完善绩效薪酬奖励制度。薪酬的发放需要有一个科学的体系, 要严格遵循按劳分配的原则。绩效也是员工薪酬的一个部分, 要从多个方面、各个角度来考核员工的绩效, 实现公平公开公正, 才能真正地激发员工们的工作积极性[7]。

5.1.2. 与乡村旅游利益相关者共同协作

乡村旅游企业要与当地政府部门保持良好的合作关系, 主动配合当地政府部门的监督。当政府部门有政策要求时, 主动配合, 主动参与。

积极帮扶家庭旅游经营者们, 实现互帮互助, 共同进步。不能独自壮大自己的一家企业, 乡村旅游要想发展起来需要多方面的共同参与, 才能增加吸引力, 打造乡村旅游品牌。在政府帮扶家庭乡村旅游

经营者时, 可以主动提供帮助, 例如资金帮助、人才培养等。

5.2. 对政府主导开发的人力资源

5.2.1. 建立人才保障机制, 吸引外来高水平人才

对于当地文旅部门引进的高层次人才, 可以给予高层次人才住房购买、配偶子女安置、津贴等方面的优惠政策, 吸引其参与乡村旅游经营管理、开发, 对于经验丰富、业绩良好或做出重大贡献的, 可以给予职务职称、企业入股等方面的奖励。

对于那些自愿返乡参与乡村建设, 并在村委会任职的这部分人才, 他们比较特殊, 他们工资低, 有的甚至没有工资, 如果村委会有盈利才会有有一定的补贴, 但却尽心尽力地在他们的岗位上努力付出, 政府也要给他们一些相应的优待。

农村的教育资源与城市相比, 存在很大的差异, 医疗卫生体系等也不太完善。考虑到这些因素, 很多高水平的人才并不愿意到农村生活, 所以除了提高薪资待遇之外, 生活保障体系也要建立完善。要保障好回乡人才的孩子们的教育问题, 给当地的中小学投放更好的教育资源, 保障他们能享受到原本在外能享受到的教育。医疗体系也要建立, 医疗保障不仅仅有利于回乡人才, 对于整个村庄的发展都是有利的, 在医务人员、药品方面的资源需要有所提升。

5.2.2. 建立本地人才资源库

乡村人力资源储备大, 但利用率不高, 一部分原因就是没有掌握当地人的更详细的信息。想要进一步掌握当地人力资源信息, 就要以村为单位建立人才库, 以便最大程度地提高人才利用率。要统筹村内大学生、优秀退伍军人、在外创业人员、进城务工和经商人员等各类人才信息, 以便实施分类管理, 并从中发现和培养优秀人才。只有了解他们擅长的领域, 才能给他们最适合的工作, 避免资源的闲置与浪费。

5.3. 对个体人力资源

5.3.1. 鼓励其参与乡村旅游, 给予政策支持

乡村是农民的乡村, 乡村旅游项目中, 当地农民才是真正的灵魂, 如果没有真正的农民的参与, 乡村旅游将会缺乏生命力与活力, 很难实现更进一步的发展。一些地方乡村旅游景区的开发者忽视了当地农民的重要性, 在原本的农村旁新建居民楼, 让本地人迁出农村, 只留下一个空壳, 这样的旅游开发徒有其表, 不见灵魂, 注定无法长远发展。农民才是真正的乡土文化的传承者, 乡村旅游中不仅仅只有自然环境, 还包括人文景观, 也就是其乡土文化和独特的民风民俗, 这些都是通过当地农民的一言一行表现出来的。农民的积极参与应是乡村旅游人力资源开发中的亮点和增长点[8]。

从问卷的分析中也可以看出, 当地居民参与乡村旅游的意愿强烈, 他们也是发展乡村旅游的主要生力军, 相对于外地人, 当地人发展乡村旅游会更积极。所以对于愿意以家庭经营的方式主动参与到乡村旅游中的, 当地政府可以给予政策优待, 为他们改善相关硬件软件设施, 宣传乡村旅游的好处等等。

5.3.2. 组建乡村旅游家庭经营互助协会

家庭经营乡村旅游实际上就是在创业, 创业初期总会遇到许多问题, 也只有同样经历过这些困难的人才针对性的解决措施。单打独斗无法实现更进一步的成功, 只有共商共建, 抱团经营才是乡村旅游个体经营者的正确做法。当地政府或村委会可以牵头组建互助协会, 鼓励这些个体经营者们参与进来, 互相交流经验, 互帮互助。还可以互相宣传, 实现多赢。协会需要由政府部门监管, 有利于进一步规范个体经营者们的经营行为, 避免发展中的乱象如恶性竞争、虚假宣传等, 有利于乡村旅游规范。可持续

的发展。

5.3.3. 提供专业培训

个体经营者基本都以家庭经营为主要形式, 主要特点就是规模小, 家庭成员为主要员工。他们没有经过专业培训, 在经营时会遇到很多不必要的困难, 需要政府为他们提供帮助。可以不定期组织经营者们参与培训, 邀请专业人员给他们培训。包括如何控制成本、如何宣传、如何选择产品、规范服务流程、卫生安全等等, 从各个方面为他们进行培训, 帮助他们更好的经营。

6. 结束语

随着旅游行业的发展, 乡村旅游作为其中的一种形式, 也越来越受到政府的关注和人民的喜爱。乡村旅游人力资源的开发也势在必行, 有利于乡村旅游的创新发展, 进一步实现乡村振兴的目标。由于乡村旅游的特殊性, 在乡村旅游人力资源开发时容易一概而论, 用传统的企业人力资源的方式去开发, 从上述分析中也能看到, 不同主体之间各有特点, 不同的主体开发的方式不同, 主要有乡村旅游企业人力资源、村委会干部、个体人力资源, 本文也针对不同的主体提出了相应的措施, 希望能为乡村旅游人力资源的开发给出有价值的建议。

参考文献

- [1] 邢慧斌, 赵梓臣. 乡村振兴背景下农村文化和旅游合作社发展[J]. 河北农业大学学报(社会科学版), 2021, 23(5): 100-110. <https://doi.org/10.13320/j.cnki.jauhe.2021.0081>
- [2] 李小静. 乡村振兴战略视角下农村人力资源开发探析[J]. 农业经济, 2018(7): 63-65.
- [3] 王盼盼. 乡村振兴战略背景下的乡村旅游人力资源开发研究——以安徽省郎溪县姚村镇为例[J]. 现代农机, 2022(6): 39-41.
- [4] 尹君丽. 乡村振兴视野下农村人力资源开发问题探析[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023(4): 9-12.
- [5] 李鸿凯. 乡村旅游服务乡村振兴的内在逻辑与发展策略[J]. 农业经济, 2023(7): 138-140.
- [6] 储节旺, 刘秉玉. 乡村振兴战略背景下农村人力资源开发研究[J]. 理论建设, 2019(6): 64-68. <https://doi.org/10.19810/j.issn.1007-4767.2019.06.010>
- [7] 许建, 王丽菲, 朱珊莹, 等. 乡村振兴背景下乡村旅游人力资源开发研究——以湘西地区为例[J]. 海峡科技与产业, 2023, 36(1): 78-80+92.
- [8] 成娅. 论乡村旅游产品创新与旅游人力资源开发[J]. 现代商业, 2011(12): 49+50. <https://doi.org/10.14097/j.cnki.5392/2011.12.004>