



疫情将旅游行业原本存在的结构性痼疾再度放大。从市场需求到企业运营,从疫情本身到产业自查,我们在观察旅游行业的时候,有很多显而易见的问题,所幸,在疫情的好转以及市场的适应下,大多数的问题都正在向好发展。这一场试炼,推动旅游行业的转型发展。而在这个过程中,还有个问题,值得我们持续性的关注:在疫情重压下,旅游人才的培养频现波折。

市场与人才需要双向选择

◎ 记者 王珏



今年,招生院校旅游人才规模缩减回落至2014年水平,特别是985院校降幅更大。近年来,985学校本科生招收旅游专业人数下降了34%。

北京第二外国语学院是我国最早开办旅游管理专业的院校之一,这个专业开设至今,已经有三十多年的历史了。它是随着经济的发展而兴起的一门新兴学科,是属于工商管理下的一级学科。目前这个专业在9所高校被撤销,其中包含湖南大学、重庆大学等985高校。还有两所大学撤销了酒店管理专业,一所大学撤销了旅游管理服务教育专业。

一方面是招生规模的减少,另一方面是人才的匮乏。根据《2022年中国酒店业发展报告》统计数据显示,当前国内酒店业存在近300万的人才缺口。在以服务为属性的酒店业中,人才意味着竞争力,尤其是疫情叠加用工荒,酒店业人才建设显得尤为重要。

人才流失与人才缺口看似是前因后果的问题,其实又是一个相互循环的问题。2022年一季度,根据不完全统计,因为疫情的阻断,酒店业裁员人数比例达到38.89%。又因为酒店行业的萧条,酒店专业招生愈加困

难。人才后续不足,当旅游业开始复苏,流失的人才无法追回,旅游业便陷入用工荒。

其实,在疫情之前,旅游行业就面临着高端人才不足的问题,疫情加剧了这种情况。

4月底,中国旅游科学年会曾以“旅游人才建设与青年人才培养”为题研讨过这个问题。参加会议的专家普遍认为,疫情对旅游行业的重大影响,短期看市场长期看人才。市场可以逐步恢复,但是人才一旦流失也就失去了。

还有就是高层次人才培养。原国家旅游局曾制定旅游业青年专家培养计划,2013年选拔人才52人,2014年选拔60人,2015年选拔62人,总共培养174位青年专家。但是对于市场缺口而言,依旧杯水车薪。

疫情前,旅游相关专业每年有50万在校生的培养规模,但是仍然有超过2/3

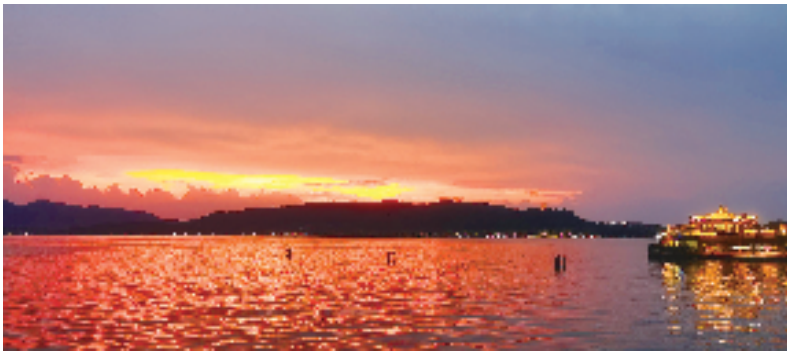
的旅游企业反映招工难,用工难,员工流失率每年高达35%。经验丰富的高级导游、高级厨师、高级经理,更是可遇不可求。

疫情令原本就不甚乐观的文旅生态雪上加霜。台州学院旅游专业新生入学后转专业比常年保持在25%,而在去年某60人班级转专业学生,竟达50名。对于在职员工而言,疫情期间,30~40岁的旅游从业者流失率超过50%,愿意在疫情过后重操旧业的转行者

作大抵不脱低技术、低门槛、低报酬、高强度劳动时间之类关键词。加上休闲型旅游景区景点季节性特点鲜明,职工全年忙闲不均,使得收入趋于波动不定,社会地位不高。这些也大多是学生选择更换专业的原因。

疫情给传统旅游业带来颠覆性变化,中国旅游协会会长段强倾向于将今后的旅游定义为一种生活方式。旅游不再简单地等同于游山玩水、外出观光,开始逐渐向沉浸式文化体验转型。而“微度假”、“新秘境”、“文旅+”等概念的兴起,呈现出传统旅游业困中求变的探索与尝试。

旅游的概念在变,内容在变,旅游专业人才的培养方式也要变。



仅18%。而正是处于这个年龄段的员工,构成了旅游行业的中坚力量。

浙江旅游职业学院20届毕业生导游调查显示,超过一半的毕业生已然脱离旅游相关行业。而且从业者大多聚集在杭州宁波地区旅游景区,远离大城市,很难吸引从业者入职。

当然除了疫情的客观原因,也是旅游行业长久以来存在的问题,旅游行业工

作为一个包容性、应用性极强的学科,旅游专业是一种泛服务业。其中涉及社会学、管理学、心理学、经济学、地理学等多种学科交叉,同时还应兼备理论及实操。

同时,疫情常态化,对于旅游人才的日常运营管理能力、营销能力、公关能力以及工作态度又提出了更高的要求,实践经验就显得更为重要。

人才的培养无疑是弥补人才缺口的重要途径。但是,专业与行业存在着相互依存的关系,需要形成良好的生态环境,其根本的前提在于旅游行业本身要拥有强大的生命力,是一个潜力无限的广阔平台。