

关于珠三角地区旅游业技能人才需求情况的调研报告

广州市旅游商务职业学校创新学术团队课题组

人才的竞争是新常态下旅游业发展的关键力量，是旅游实现全面发展的动力来源，是助推旅游产业实现新突破的重要因素。重视旅游人才建设是新时代旅游发展的必然要求。随着珠三角地区旅游业的持续健康发展，市场对旅游人才提出了新的要求，人才质量已经成为珠三角地区旅游业可持续发展的重要保障因素。本报告对珠三角地区旅游业人力资源需求与培养状况进行相关调查分析。

一、 现状

珠三角地区不仅是广东省最具经济活力的区域，也是广东省旅游业最发达的地区。珠三角地区旅游业发展在广东省处于举足轻重的地位，珠三角地区旅游业的发展状况决定了整个广东省的旅游业发展的水平。近年来，该区域的旅游业伴随着经济的快速增长也得到了迅速的发展，取得了巨大的成就。2017年，珠三角地区旅游总收入占全国的1/5，已成为全国旅游业发展基础最好、发展环境最优越、整体竞争力最强的地区之一。

（一）珠三角地区旅游业发展概况

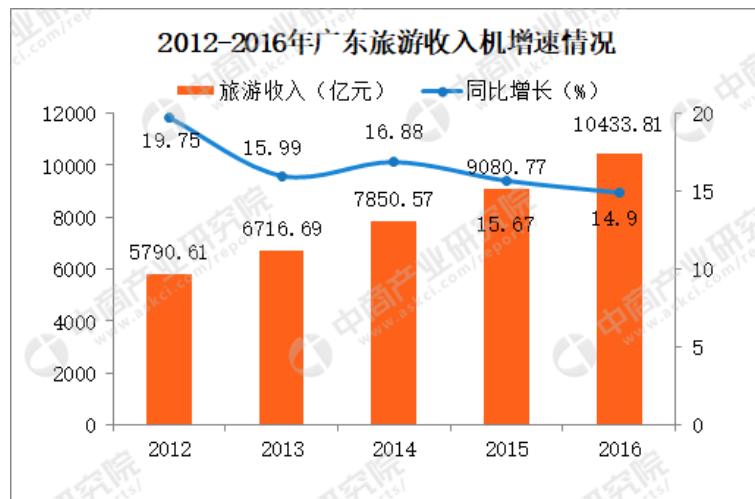
自2009年国务院出台《关于加快发展旅游业的意见》（国发[2009]41号），指出“把旅游业培育成国民经济的战略性支柱产业和人民群众更加满意的现代服务业”，旅游产业在国民经济中的定位实现历史性突破。新时代大众旅游、全域旅游呈现“出游高频化、需求品质化及旅游休闲化”等特征，旅游已经成为广大城乡居民非常普遍的消费选项，成为人民对美好生活向往的重要组成部分。

广东省的旅游经济不断发展，对广东省整个社会经济发展产生的积极和促进作用不可忽视，旅游对消费、投资、扶贫、富民的促进和支撑作用进一步增强，成为带动国民经济快速发展的重要产业和优势产业。旅游产业蓬勃发展，有力地拉动了相关产业特别是第三产业发展。广东旅游业增加值占第三产业增加值的比重由2010年的11.5%增长到2016年的14%，促进了全省产业结构调整优化。

旅游交流合作成为对外开放的重要形式。我省接待过夜游客总量，从2011年的2.44增加到2016年的3.62亿人次，增长了48%。日韩、欧洲、北美、澳新、东盟主要客源国家旅游市场得到巩固，中东欧、印度、南美新兴旅游市场得到开拓，旅游业界的互动和互访更加频繁。海外旅游合作推广中心进一步成为广东旅游对外合作的平台、宣传的窗口、沟通的桥梁和联系的纽带。

珠三角地区依托较丰富的旅游资源、良好的市场环境、高度发达的经济及特殊的区域优势，旅游业迅速发展。珠三角地区旅游总人数保持着持续增长趋势，旅游总收入也是逐年快速上升的趋势。珠三角地区区位条件优越。珠三角毗邻港澳、面向东南亚，是我国南大门，拥有面向国际、辐射全国的密集立体交通网络和现代化港口群，对我国入境旅游的发展具有重要的带动作用。珠三角地区经济基础雄厚。珠三角是我国经济最发达的地区之一，市场化程度较高，其强大的经济活力和辐射力为旅游一体化提供了良好的基础和支持。珠三角地区资源禀赋优良。珠三角自然资源丰富，文化特色鲜明，拥有适宜发展旅游的品质和条件。珠三角地区配套设施完备。珠三角交通、酒店等配套设施完备，以城轨、高速公路为主体的交通一体化格局已经形成，为旅游一体化发展提供了良好基础。珠三角地区一体化基础好。珠三角各市地域相邻，文脉相融，形成了多层次、宽领域的合作交流机制。改革开放之初，珠三角就开创了区域旅游合作的先河；20世纪末，“粤港澳大湾区旅游区”的构想逐渐演化为“大珠三角”区域旅游合作实践。

根据《广东年鉴》统计，2016年广东全省旅游收入10433.81亿元，同比增长14.9%。2012年广东旅游收入仅5790.61亿元，同比增长19.75%，五年复合增长15.86%。2016年广东旅游收入是2012年的1.8倍。2016年旅游外汇收入1233.52亿元，同比增长11.72%。国内旅游收入9200.29亿元，同比增长15.34%。



旅游业辐射带动“吃住行、游购娱”多个产业发展，促进住宿、餐饮和零售行业的发展，为广东消费市场的发展注入新的活力。从区域来看，经济发达的省市旅游收入较高。2016年珠三角旅游收入最高，7279.71亿元，同比增长12.44%。广东东翼旅游收入905.36亿元，同比增长26.34%。广东西翼旅游收入增速最快，旅游收入806.29亿元，同比增长26.4%。广东山区旅游收入1442.47亿元，同比增长15.21%。

另据《2018年全省旅游工作会议报告》，预计2017年全省旅游总收入11993亿元，同比增长14.95%；其中旅游外汇收入196.5亿美元、同比增长5.78%；接待过夜游客4.44

亿人次，同比增长 11.4%；其中入境过夜游客 3647.56 万人次，同比增长 3.67%。主要旅游指标稳居全国前列。预计到 2020 年，接待过夜游客总量超过 5 亿人次，旅游投资总额 2000 亿元，旅游业总收入达到 1.6 万亿元。旅游业对国民经济的综合贡献度达到 13%，年均新增旅游就业人数 10 万人以上。

（二）珠三角地区旅游业人力资源需求与供需状况

当前，我国经济正在从依赖自然资源向更多地依靠人力资源和创新驱动转变，新时代旅游业的发展动能也逐渐从“二老”转向“四新”，即从“老天爷”留下的自然资源和“老祖宗”留下的历史文化资源转向文创、资本、科技和人才。旅游业更平衡、更充分的发展关乎旅游公共服务的提升、旅游基础设施的改善、旅游服务品质的提升等多方面的工作。这一系列“事”终须“人为”，需要各类“旅游人才”来推动和实现。未来几年，我国将从粗放型旅游大国发展成为比较集约型旅游大国，旅游业作为劳动密集型产业，人才是旅游业竞争力的核心构成。这种转变主要依靠科技进步和旅游人员素质提升，归根到底取决于专业旅游人才队伍的建设。

广东省旅游产业的迅猛发展离不开旅游人才的智力支持。旅游产业发展正成为改善民生的重要依托。2017 年广东省旅游业增加值占全省 GDP 比重达 6.5%，旅游业综合贡献为 15.1%，对社会就业综合贡献为 19.5%，旅游及相关产业固定资产投资占全省同期全社会固定资产投资完成额的 11.36%。全省 8 个市旅游总收入同比增长超过 20%；7 个市接待游客量同比增长超过 15%。全省旅游业在促进居民就业、改善民生等方面发挥着积极重要的作用。

旅游人才，狭义的含义就是直接为游客从事旅游服务的人员，比如服务员或是导游，而广义的旅游人才，则是指既能在衣食住行四个基本方面从业的人员，还包括购物和娱乐等两个方面的从事旅游服务相关的从业人员，通常包含行政、服务、销售、管理等各种工作的种类，也就是具备一定的知识文化基础，且对各种技能熟练操作，拥有良好的职业操守，可以为旅游行业起到推进作用的从业人员都可以被称之为旅游人才。

旅游就业人员规模和素质不断提升。近年来，随着旅游在职人员的培训工作广泛、有序开展，就业人员素质不断提升，旅游人才的整体数量和规模不断增长。2009 年到 2016 年期间，广东省旅游业在职人员培训总量从 37.1 万增加至 55.5 万人次，年均增长约 6.2%。2016 年，岗位培训 50.77 万人次，成人学历教育 4.78 万人次。旅游饭店培训 332812 人次，旅行社培训 81843 人次，旅游区(点)培训 104763 人次。根据广东省 2016 年旅游院校基本情况汇总统计，旅游类本科 30 所，招生 4006 人，高职 73 所，招生 8704 人，中职 71 所，招生 12884 人。

二、问题

旅游业要高速发展，必须要有一支高层次、高素质的旅游从业队伍。旅游竞争发展到最后阶段是人才的竞争。旅游业是一项关联性很强的综合性产业，需要多方面的人才参与，才能提高旅游业的竞争力。经过30年的发展，珠三角地区旅游业从业人员队伍的数量迅速增长，质量不断提高，为促进旅游业的发展做出了积极的贡献。但从总体上来说，珠三角地区旅游人才质量仍然跟不上旅游业的发展步伐，在旅游人才培养、旅游人才结构与素质方面的缺失在一定程度上影响和制约着珠三角地区旅游业的进一步发展。

（一）复合型、创新型旅游人才培养有待强化

目前，旅游人才培养在数量、质量和结构上都已经取得一定的成果，但伴随全域旅游的持续推进，旅游新业态的涌现，现有旅游人才无法满足新时代旅游发展的需要。随着旅游需求大众化、多元化、品质化等特征日益凸显，休闲度假、康体养生、科普研学等特色旅游产品和服务产品从无到有，不断走向成熟。新时代旅游人才建设工作的主要矛盾集中体现在复合型、创新型旅游人才不足，尤其缺乏旅游新业态经营管理及旅游跨界融合人才，如文化旅游、乡村旅游、冰雪旅游、体育旅游、红色旅游、康养旅游、旅游项目管理、旅游投融资、旅游目的地营销等方面的优秀人才。

（二）广东旅游人才培养需加大力度

尽管从数量上看，广东旅游就业人数可观，但如果将广东旅游放在全国区域旅游大格局中进行类比分析和研判发现，广东旅游连续引领中国旅游收入，呈现出规模经济的同时，也存在影响广东旅游从量变向质变转变的制约因素，即广东旅游经济的规模效应来自区位优势、人口优势（本地人口+外来务工人口）和商贸优势。从目前情况看，珠三角地区旅游人才供给是不足的，也就是说，相对于珠三角地区当前的旅游发展规模而言，珠三角地区旅游人才是相对缺乏的。

（三）旅游企业基层人员流动率高

在旅游人力资源统计调查中，81.7%的企业选择了基层人员流动频繁的选项。旅游企业人才容易流失的主要原因，旅游从业人员选择最多的选项均为薪酬和福利水平偏低，分别占18.9%和18.5%。同时，49.4%的企业未给员工制定职业生涯发展规划也是员工对发展前景不看好，而造成人才流失的原因之一。部分基层岗位人才紧缺。如服务人员、营销人员、经营管理人员、旅游策划/规划/设计人员。

（四）旅游人才培养整体布局不均衡

珠三角地区旅游业人力资源失衡，人才需求缺口较大，特别是中高端人才。调查结果表明珠三角地区旅游业缺少高水平的专业人才，基层的服务人员已经接近饱和，专业水平越高的人才越为抢手，现有的从业人员受教育水平整体偏低，制约了整个产业的发展。

（五）旅游人才培养与市场贴合度不够

虽然旅游企业进入的门槛较低，近年来珠三角地区经济保持持续快速的增长，地区内旅游教育也得到了大力的发展，但仍然存在教育模式上的不足，无法满足旅游业对从业人员“质”的要求，从而导致供需矛盾的产生。从近几年珠三角地区旅游业的发展来看，市场对一线管理与操作人才的需求呈逐年上升的趋势。然而当前旅游人才培养对发展要素培养不够重视，甚至存在脱节情况，如何培养贴近市场需求的旅游业专业人才成为迫切需要解决的重要课题。

（六）旅游人才的职业认同感有待提升

从旅游业角度看，虽然珠三角地区的旅游业要远远发达于中西部地区，但旅游业仍存在工作条件差、工作流程机械重复、工作环境狭小单一等问题，形象较差，待遇不高，使得不少旅游业相关专业的毕业生转投其他行业，而且由于旅游业提倡“顾客第一”等理念，要求员工服务甚至服从于客人，使员工没有归属感和成就感，甚至存在卑微感，导致较高层次的专业人才流失率也较高，另外旅游企业虽然对人才的要求较高但又难以明确描述职业要求，导致员工招聘困难，而且内部员工的培训机会也少，人员稳定性比较差，管理、监督水平低，用人机制不够完善，缺乏有效的奖惩制度和较多的提升机会，使旅游行业对人力资源的需求居高不下。

（七）旅游职业教育市场化和国际化程度还需提高

现有的旅游职业教育市场化程度和国际化程度不够，无法满足高度市场化、国际化的旅游业的需求，旅游学科体系还没有发展成熟，教育模式、学科结构单一，导致学生报考时对专业不够了解，毕业时对行业不够了解，导致教育水平有限，毕业生就业竞争力低且对行业认同感低。

（八）学校课程设置缺少特色

旅游业出现了多元化的发展态势，但是在专业的设置上却有很多的重复，出现了人才培养模式太过单一，而办学特色鲜明的却很少的问题，要根据社会的需求与学生的兴趣等进行课程设置，注重职业发展方向，科学合理设置课程内容，尤其是随着旅游业的不断发展与成熟，进行课程的设置与人才培养方式的改革势在必行。全域旅游发展背景下，对旅游公共服务部门从业人员综合统筹和全面协调的业务能力要求更高；旅游新业态及旅游跨

界融合发展背景下，迫切需要掌握旅游和其他相关领域知识的复合型、创新型经营管理人才；理论学术界还需紧跟快速发展的旅游产业，提升新时代旅游理论研究水平。

三、对策与建议

人才乃兴业之本。人才是实现民族伟大复兴、赢得国际竞争主动的战略资源，是推动旅游业大发展的关键。适应新时代旅游发展需求，强化人才兴旅，要大力推进创新型高素质旅游人才队伍建设，加快建立新型人才发展机制，落实人才发展规划，实施重点人才工程。着力培养创新型科技型复合型旅游人才，培育和造就一大批具有国际视野、专业水平的战略人才、领军人才、青年人才，要着重加强基础理论研究和实践应用研究，为发展优质旅游、建设世界旅游强国奠定坚强的高质量旅游人才队伍后发优势和理论支撑。实施“人才强旅，科教兴旅”战略，以旅游业发展需求为导向，加强旅游人才培养，扩大旅游人才规模，优化旅游人才结构，提升旅游人才素质，改善人才发展环境，稳定旅游人才队伍，提高人才使用效能，为旅游质量发展提供充分的人力资源保障。

强化新时期旅游人才建设不仅是我国实施人才强国战略、国家旅游中长期规划的重要组成部分，更将是推动我国旅游业发展新旧动能转化的重要力量，对新时代主要社会矛盾的解决、实现旅游强国“三步走”战略有重要的现实意义。

（一）政府方面

旅游业作为服务业的先锋，长期以来，受地方保护主义和以前计划经济体制的影响，地区割据和行业壁垒现象一直是阻碍旅游业发展的绊脚石，人才流通渠道的堵塞，人力资源的不平衡配置，高素质旅游人才的稀缺制约着旅游行业的整体素质。在大众旅游和全域旅游发展的新时代，旅游需求侧和供给侧的一系列变化对旅游行政领导、经营管理、专业技术人才等方面的人才建设提出了更高的要求，需要进一步强化顺应新时代旅游发展需要的新型旅游人才建设。通过加强旅游院校人才培养、企业人才培训、完善激励机制、保障机制等措施，实现旅游人才发展的目标。

政府方面，需要做好引导和协调工作，推动旅游业的发展，实现珠三角地区区域旅游合作，建立无障碍旅游区，人力资源的互补、共享和优化配置，首先要改变旧的理念，打破地区壁垒，扫除障碍、实现跨区域人才平等待遇环境。为从业人员创造良好的工作环境；推动旅游教育的发展，加大资金支持力度和政策扶持力度，缩小与国际旅游教育的差距，提高教育质量，改善就业状况。鼓励各类人才积极服务于基层。创造各种便利渠道和优惠条件鼓励高校毕业生和具有专业技术职称的人才积极服务基层，提高基层人才队伍的学历水平和专业技术水平，增强基层的人才队伍力量，为旅游业又快又好发展打下坚实的人才基础。一是培养与引进相结合。既要培养提升本地区人才，又要吸收和引进外地人才，这样才能快速地扩大和壮大人才队伍；二是培养高层次人才与满足各类专门人才需求

相结合。尽量做到人尽其才，充分调动每个人的聪明才智；三是出台各类高层次人才优惠政策。吸引各种高学历、高职称人才和紧缺专业人才来本地区就业，为区域旅游业快速发展提供智力支撑和人才保障。

（二）旅游企业方面

旅游企业方面，需要实施以人为本管理，将员工作为企业最为宝贵的资源和财富，将人力资源作为企业的核心资源，以发挥员工的主观能动性为目的开展各项管理活动，使企业发展与员工发展相协调；健全人才培养体系，帮助员工制定职业规划，使员工认识到本行业不仅有较好的薪资待遇，还极具发展前途，能够在为社会做出积极贡献的同时赢得社会的认同和尊重，以完善的培训机制帮助员工养成终身就业能力，并帮助员工实现个人的职业目标，从而推动企业的进一步发展；做好企业文化建设，营造良好的文化氛围，使毕业生更好地融入企业，在潜移默化中提高企业的号召力和凝聚力，增强员工的归属感、使命感以及忠诚度，以包容性、稳定性企业文化广招人才、培养人才，并留住人才。建立合理的收入分配制度。一是旅游企业可调整紧缺岗位工资标准，要与当地经济发展水平相统一，不能滞后于经济发展的速度。二是坚持按劳取酬原则，按照个人所属工作岗位和工作能力确定收入，打破多干不多得的“大锅饭”现象。三是在正常工资基础上，对做出突出成绩和贡献的人才实施重奖，充分发挥和调动他们的工作积极性。建立完善人才使用和激励机制。积极探索用人新方式，在工作上打破年龄、学历、资历的限制，合理设置工作岗位，放手使用人才，加大对年轻有为人才的任用。进一步营造公平、合理的竞争环境，增加旅游人才工作信心。

（三）旅游职业教育方面

加强对旅游职业教育改革发展的统筹指导和综合保障，加快建立适应旅游产业发展需求、产教深度融合、中高职有机衔接、布局结构更加合理的现代旅游职业教育体系。遴选和建设一批职业院校旅游类专业示范点，推进旅游管理类新专业纳入全省技工院校专业目录。积极推动广东旅游职业学院建设，培养中高级旅游经营管理人才和生产服务一线技能型人才。各高职院校、本专科院校等教育机构需要凸显旅游教育所具有的市场化特征，借鉴国际旅游教育经验，通过多渠道融资并进行多元化投资来提高办学能力，以市场为导向，发挥行业协会、企业、教研机构的作用，重视学生实践能力，建立完善的从业资格认证体系，使旅游人才实现职业化运作，以满足旅游业人力资源的实际需求；推进学科和教材建设，创新教学手段，优化师资结构，完善网络体系，改进教学方式，注重实践教学，提高教师水平，加强与旅游企业、管理部门的合作；加强就业指导，对学生进行职业素养培训，有针对性地培养学生爱岗敬业、吃苦耐劳等旅游业需求的能力、品质，注重为学生打下坚实的知识基础，提高学生的就业能力。另外，珠三角地区的旅游教育还应结合地域特色，加强学生对本地区自然资源、人文资源等旅游资源的教学，培养具备地域特色的旅

游人才。加强人才队伍继续教育工作。开展新条例、新标准、新知识、新技术、新方法的专项培训。通过每年各项技能大赛、导游大赛提升服务技能水平和实际操作能力。依托旅游专业的大中专院校在行业内开展承认学历的成人继续教育，或以定向培养方式，为旅游行业培训专业技术人才，进一步提高旅游人才队伍的学历水平和专业技术水平。

1. 更新人才培养观念

职业教育作为旅游人才培养的重要方式之一，是我国旅游业发展的重要人力资源来源。随着我国经济发展方式的转变，旅游经济发展方式面临改变，教育思想和观念也在不断变化，这要求着旅游人才培养观念需要更新，严格落实国家旅游业发展“十三五”旅游和人才发展专项规划，围绕全域旅游和旅游新业态发展进行旅游人才培养，将成为新时代旅游人才建设工作的重点。以酒店从业人员和导游从业人员为例，本科及以上学历人员所占比例甚少，中职、高职学历相对多很多。因此，在下经济发展方式的转变背景下，要求各旅游院系培养“上手快、一专多能、适应能力强”的旅游人才，在明确自身旅游人才培养目标，以适宜的方式加以培养。本科及以上学历强调旅游企业管理、规划人才的培养，树立正确的旅游人才发展理念，而中职、高职院校的旅游人才培养以旅游一线服务人员培养为主，不同类型的旅游人才要求各旅游院系在对学生的培养理念传达应保持一致，以全面适应新时期旅游产业发展的人才需求结构。

2. 创新人才培养模式

所谓人才的培养模式的创新，即人才的培养不局限于传统的课堂教学。为适应经济发展方式的改变，应丰富旅游人才的培养形式，创新旅游人才的培养模式，主要可通过旅游专业讲座讲授、课外旅游调研活动的设计、国际旅游专业学生的互换、国内校际之间旅游专业学生交换等方式，实现旅游教育资源的开放、共享、互通，旅游教育的全面系统发展。以本科、研究生教育为例，提供一般院校旅游专业学生前往国内知名旅游专业院校进行短期访学，开阔学生视野。

3. 优化旅游人才结构

人才是现代旅游业发展的基本保证。旅游人才结构的优化同时也是适应旅游产业结构发展优化的要求。旅游产业结构的优化需求缘于我国经济发展方式的转变。旅游人才的结构优化主要体现在三大方面：一是旅游人才的地域分布结构应符合旅游经济发展的地域水平，旅游人才的培养应具有地方文化特色；二是旅游人才的层次分配比例要适合，保证旅游业一线服务人员、旅游企业管理人才等的总量相宜，并注意强调职业教育的特性和本科教育的基础性；三是各类型旅游人才的培养优化，准确把握时下旅游业态变化，培养满足旅游业发展最新需要的人才，具体来说，根据市场对新型旅游人才的需求适当增设、调整现有专业的设置。

4. 建立优质师资队伍

新常态下，教师是影响旅游人才质量的关键，优质的教师队伍建设是培养一流的学生的重要前提。经济发展方式的转变，强化了对综合性旅游专业人才的需求，要求需要建立与经济发展需求相适应的教学内容和方式，这就要求教师自身的改变。旅游业涉及地理学、生态学、社会学、人类学、美学、心理学等多学科，合格的旅游专业人才应知识面涉及广、阅历丰富，而教师作为承担传递知识的主体，理应有更为宽广的知识面，并及时补充专业知识，更新教学方法。此外，因旅游产业具有交叉性、综合性、多元性、复杂性，要求优质的教师队伍应有着敏锐的观察判断力、环境应变力、丰富的想象力、深厚的实践经验等，由此才能造就出一流的现代旅游人才。集职业化、国际化、人文化为一体的高素质技能型旅游人才的培养，即是推动旅游业健康、良性、持久发展的重要保障，也是促成旅游从业者把从事旅游业作为一份职业、一种事业的“内生动力”。

5. 优化旅游专业人才培养环境

大力开发满足新业态、新岗位需求的旅游紧缺人才。积极探索校企人才双向交流机制。加强现有旅游类院校和专业建设，扩大旅游类中等职业教育培养规模，加强旅游产学研合作。建立人才激励机制，建立和完善旅游职业资格和职称评定制度，健全职业技能鉴定体系。建立合理的人才流动机制，实施吸引国际人才、专业技术人才、离退休人才进入旅游行业的弹性用人机制和柔性流动政策。

参考文献：

- [1]广东省旅游局.珠江三角洲地区旅游一体化规划[R].广东省旅游局, 2014.
- [2]国家旅游局.中国旅游统计年鉴 2016[J].北京:中国旅游出版社, 2016.
- [3]广东省旅游局.2016 年广东国民经济和社会发展统计公报[R].广东省旅游局, 2016 年
- [4]广东省人民政府.广东省贯彻落实国家《“十三五”旅游业发展规划》实施方案[R].广东省人民政府, 2017.
- [5]广东省旅游局.广东省旅游发展规划纲要（2011-2020 年）[R].广东省旅游局, 2012.
- [6]广东省旅游局.广东省旅游业发展“十三五”规划[R].广东省旅游局, 2017.
- [7]广东省人民政府.广东省人民政府关于促进旅游业改革发展的实施意见[R].广东省人民政府, 2015.
- [8]国家旅游局.国家“十三五”旅游人才发展规划纲要[R].北京:国家旅游局, 2012.
- [9]国家旅游局.国家“十三五”旅游业发展规划[R].北京:国家旅游局, 2016.
- [10]国家旅游局,教育部.国家加快发展现代旅游职业教育的指导意见[R].北京:国家旅游局, 教育部, 2015.

- [11]国家旅游局.旅游质量发展纲要(2013-2020年)[R].国家旅游局,2012年
- [12]国家旅游局.2016年中国旅游业统计公报[R].国家旅游局,2016年
- [13]广东统计局.广东统计年鉴[R].广东统计局,2016年
- [14]郎玉屏.未来旅游人才培养的方向和途径探索[J].西南民族大学学报(人文社科版),2003,24(10):50-52.
- [15]刘淑平.“智慧旅游”时代下旅游人才培养质量提升研究[J].职教通讯,2015(36):27-29.
- [16]钱兴成.高素质技能型旅游人才培养的路径探究[J].宁波大学学报(教育科学版),2015,37(1):115-118.
- [17]陈世伟,王珏.我国旅游企业人才需求及培养探索[J].科技广场,2008(06).
- [18]曾光敏,吴良生.珠三角旅游营销圈的形成与运作探析[J].赣南师范学院学报,2010(01).
- [19]张玉荣.珠三角“大旅游”概念再升级[J].小康,2015(2).
- [20]蒋庚华,张曙光.中国旅游服务贸易内部区域结构失衡问题分析[J].东北师大学报,2011(1):46-52.
- [21]陈浩,陆林,郑婉婷.珠江三角洲城市群旅游空间格局演化[J].地理学报,2011(10):30-35.
- [22]林佳.2017年底珠三角旅游一体化基本成型[N].佛山日报,2014-11-28.
- [23]原哲.基于旅游人才市场需求下的旅游高等教育改革研究[D].辽宁师范大学,2010.
- [24]曹南宁.以行业需求为基础的旅游管理硕士课程产品开发策略研究[D].西南财经大学,2011.
- [25]谢苏,蒋永业.多业态旅游市场形成与旅游人才培养的问题及对策思考[J].武汉职业技术学院学报,2013,06:12-16.
- [26]曾瑶,齐童.旅游人才需求研究浅析[J].现代商业,2010,(35):89-90.
- [27]上海社会科学院城市综合竞争力比较研究中心.国内若干大城市综合竞争力比较研究[J].上海经济研究,2001(1):14-24.
- [28]郭利平,陈忠暖.中国区域旅游经济综合实力分析和类型划分[J].地理学与国土研究,2001,17(3):88-91.
- [29]赵术开,温兴琦.基于产业整合视角理论的旅游产业发展研究[J].中国人口.资源与环境,2009(4):151-155.
- [30]马勇.WTO与中国旅游产业发展新论[M].科学出版社,2003.13-17.
- [31]魏洁文.国外高等旅游教育实践教学模式的特征与借鉴[J].中国成人教育,2007(23):115-117.
- [32]申洪源.国外旅游管理专业培养方案与教学特色对我国的借鉴意义[J].临沂师范学院学报,2009.
- [33]陈志学.论实现世界旅游强国的人才建设[J].旅游学刊,2001,(2).
- [34]手福利.浅谈建设高素质的旅游企业家队伍[J].旅游学刊,2000,(2).
- [35]吴巧红.从供需错位看旅游院校人才培养应注意的几个问题[J].旅游学刊,2004,(S1):22-25.
- [36]吴必虎,黎筱筱.中国旅游专业教育发展报告[R].北京大学旅游研究与规划中心报告,2005.

- [37] 张侨, 金海龙, 徐阳. 国际化旅游人才培养模式研究[J]. 科技和产业, 2012 (12) : 150-151.
- [38] 袁媛. 中国旅游人才培养模式研究[D]. 中国社会科学院研究生院, 2013: 71.
- [39] 张家珍. 探索高职涉外旅游人才培养模式, 推进旅游国际化发展——以广东省旅游业为例[J]. 湖北经济学院学报(人文社会科学版), 2011 (10) : 69.
- [40] 沈杨. 高职国际化旅游人才培养的探索与实践——以宁波职业技术学院为例[J]. 宁波职业技术学院学报, 2014 (18) : 13.