

热议
风生

核心提示

□记者 孟国庆

旅游人才:如何变“第一资源”为“第一推力”?这个端午节,读者和网友围绕这一话题热议不辍。

筑起「黄金台」,引得八方人才来

高级旅游人才缺乏是短板

市民陈勇建发来邮件说,洛阳的旅游从业者人数不少,但缺乏企业管理人才、专业技术人才、投资创业人才等。现在,洛阳外语导游、专业的景区讲解员、宾馆饭店的主管领班都不能满足发展需求。

陈勇建说,随着知识经济的兴起,人才成为推动社会经济发展的关键性力量,各级政府、各个部门对人才工作都越来越重视。对洛阳来说,加强旅游人才建设是加快旅游业转型升级的迫切需要,也是增强旅游业发展后劲的迫切需要。高级旅游人才缺乏是洛阳短板,人

培养人才不如引进人才

人才要本土培养还是多引进“外脑”?这个问题引起读者和网友的激烈争论。

市民柴勇来电说,近年来,不仅是旅游业,洛阳其他行业的人才流失也比较严重。不要说厂矿的高级技工、科研院所的优秀人才,就连技校的毕业生到外地就业的也非常多。洛阳花费时间、人力、物力培养人才,却留不住人才,最终为其他经济发达地区做了嫁衣。可见,洛阳不仅要着力培养人才,更要想办法引进人才。

柴勇举例说,凤凰古城这几年旅游很火爆,这与凤凰古城吸引了大批优秀旅游人才不无关系。凤凰古城坚持对高学历优秀人才报到、参加面试和到凤凰古城工作后的每一个环节积极认真搞好各项服务工作,如报销车旅费,免费安排食宿,让他们处处感受到凤凰古城求贤若渴的诚意。同时,凤凰古城通过设立20万元高学历优秀人才专项资金,确保优秀

吸引旅游人才要出“示范效应”

市民张杰来信说,如何吸引人才,古人早有高招。燕昭王“卑身厚币以招贤者”,却没人来,谋士郭隗以古人“千金市骨”为例,让燕昭王建筑“黄金台”,燕昭王认为有理,并尊郭隗为师。此举天下震动,乐毅、邹衍、剧辛及其他有才能的人皆来归附燕国,燕国因此强大起来。可见,吸引人才要有“示范效应”,让大家能看到洛阳求贤若渴的愿望和决心,并有相应的待遇,这样才能引来贤才。

他说,洛阳筑“黄金台”,就是要遵循文化产品创作和文化人才成长规律,创造宽松包容、重视人才的良好环境,

才的问题解决不了,旅游业发展的深层次矛盾就解决不了,旅游业的发展就缺乏后劲。只有紧紧抓住人才这一核心资源,不断壮大软实力,才能让洛阳旅游业在激烈的市场角逐中永不落败。

市民李萌来电说,旅游业的核心竞争力来源于旅游企业,旅游产业的成功转型依赖于旅游企业的做大做强与转型升级,而培育具有核心竞争力的旅游企业,不仅需要政府层面的创新驱动、政策拉动、服务推动,更需要具有较高综合服务素质与技能的一线员工,需要拥有运筹帷幄、决胜千里的中高级经营管理人才。

人才安家费、住房、工资福利等各项待遇的落实。在个人住房上,不仅为每人安排一套两居室的过渡性住房,还为其购买家具、电视和床上用品,并开通网络和数字电视。一系列的优质服务体现了对人才的尊重,为人才充分创造干事创业的优良环境。

微博“六月天气”称,洛阳如果能做好项目、改进旅游体制,在旅游业中创造更多的让人赚钱、长足发展的机会,不怕人才不来洛阳。

网友“城中花”则认为,人才建设得两手抓,一是要加强旅行社在职人员的培训,定期聘请国内外的专家、学者开展有关组织设计、经营管理、服务理念方面的讲座,从根本上提高旅游业的策划、服务、管理、现场操作水平。二是要加快人才的引进,直接从国外引进精通业务、了解中国国情的高层次管理人才,向他们学习先进的管理经验,推动洛阳从业人员业务水平的提高。

增强洛阳文化人才集聚效应。挖掘、整合包括民间艺人在内的各种现有文化人才资源,建立优秀文化人才库。支持文化专门人才和民间文化人才队伍发展,重视发现和培养扎根基层的乡土文化能人、民族民间文化传承人特别是非物质文化遗产项目传承人。对获得国家性和省级表彰的民间艺人、传承人、优秀人才,制订相应扶持措施,为其开展文艺创作、研究和培养传承人提供良好的条件。充分利用硕士、博士高端紧缺人才培养引进政策,吸纳海内外高层次文化人才。



题字 林基建

●本期议题: 旅游人才:如何变“第一资源”为“第一推力”?

从业
者说

突破人才瓶颈 关键在机制



□记者 韩铁栓 文/图

受访者:薛琦,洛阳中旅行社有限公司部门经理
从业年限:6年

没有能熟练掌握旅游业务的管理人才、策划人才、营销人才,旅游业要想实现跨越式发展,最终恐怕是心有余而力不足。

目前,和全国大多数地方一样,洛阳也缺乏熟悉国际惯例的高层领导人才、企业高级经营管理人才以及创新型旅游专业人才,其中既有旅游业发展迅猛、人才培养相对滞后的因素,也有我们重视不足、体制不顺的因素。长期以来,我们对旅游资源开发、资金项目引进、旅游市场促销、旅游经营管理尤其是经济指标都比较重视,但对人才资源开发重视程度不够,在旅游人才队伍的规划、培训和激励等方面要求不高,投入不多,致使供需缺口逐渐加大。

薛琦说,旅游业人才“紧缺”主要有两方面的表现,一是真实的紧缺,即没有合适的人才;二是人才流动性大造成的假性紧缺。这两方面都和旅游业体制有关。由于缺乏产业化理念,旅游业入门的门槛较低,稳定性也差,一些人认为旅游业谁都能做,导致旅游业人才队伍散乱,流失率居高不下。

薛琦认为,要突破旅游人才瓶颈,关键在于激活机制:用严格的资质保证从业人员素质,用稳定的福利待遇“安定军心”,用国际化视野和专业化标准加强人才培养。



培养创新型导游 迫在眉睫

□记者 韩铁栓 文/图

受访者:张娟,洛阳大自然旅行社有限责任公司
副总经理
从业年限:10年

导游是旅游业的窗口和门面,也是联系游客和景区、景区和旅行社的关键一环。导游的素质如何,在很大程度上影响着—个城市旅游市场的兴衰。发展旅游业需要各方面的人才,但培养创新型导游首当其冲。

张娟认为,一个优秀的导游,不仅要有饱满的服务热情和问有必答的职业精神,更重要的是要有“导”的知识储备和“游”的营销能力。

她说,导游的作用要像影视剧的片段,能在很短的时间内抓住游客的兴趣点,使其留下来,又要像好的影视作品一样,能在游览中不断给游客提供惊喜,使之对所游览之地产生探究和深入了解的愿望。此外,导游还要能根据游客的反应,及时向旅行社或景区提出完善、改进意见。洛阳的导游队伍人数上基本能满足需要,但素质参差不齐,离国际文化旅游名城的要求差距还比较大。导游是一个城市或地区旅游业发展水平的集中展示和具体体现,洛阳在培养和引进其他旅游管理人才的同时,培养创新型导游也迫在眉睫。

强力提升旅游产业,促国际文化旅游名城建设

热帖
共览

旅游人才可以 “订单式”培养

□网友“葵(chì,古同“赤”)水”

从2003年开始,浙江旅游职业学院酒店管理系与浙江世贸君澜大酒店共同主办了世贸班;2009年,浙江旅游职业学院酒店管理系面向2009级新生推介订单班。至今浙江旅游职业学院酒店管理系已完成世贸班等10余个毕业订单班,这种定向培养的方式使浙江旅游人才完成了梯队式建设。

浙江人才培养的方式值得洛阳借鉴。洛阳要建设国际文化旅游名城,就需要大批高素质的旅游人才,校企合作、订单培养是外地行之有效的方式,应在洛阳推行。

一般来说,“订单式”培养用的是“2+1模式”,即2年在校学习,1年在企业实习,但在学校的2年学习中,第一学期安排学生参观订单企业,第2~4学期安排学生去订单酒店见习2~3周,遵循“理论—实践—再理论—再实践”的教学规律。

“订单式”学生与普通班学生相比,其培养起点较高,成长较快。大部分学生实习结束就业时就能担任基层管理人员,有部分学生3~4年内就能成为部门经理。

对学生来说,“订单式”的培养省去了他们毕业后找工作的麻烦,在校期间可以全身心地投入到技能学习中,更重要的是,在学习过程中他们还能尽早了解到企业的文化和思想,适应工作环境。

“订单式”培养实现了学校、企业、学生三方共赢。学校遵循了“校企合作、工学结合”的高等职业教育办学思路,为企业培养更适用的人才,服务地方旅游经济;企业能招到更适应企业需要的人才,并缩短人才培养周期;学生一进校园就可找到工作,且工作起点高,有较好的成长空间。

(记者 孟国庆 整理)

欢迎各位读者继续就洛阳建设国际文化旅游名城发表意见或建议,您可登录洛阳网洛阳社区(<http://bbs.lyd.com.cn>),进入《洛阳,离国际文化旅游名城还有多远?》跟帖;发送电子邮件至mengguo-qing217@sina.com或拨打本报热线66778866留言;来信请寄开元大道218号报业大厦19楼大厅10号位,信封上请注明“建设国际文化旅游名城大讨论”。

