



高职涉外旅游专业毕业生海外 就业跟踪调查分析及思考

——以武汉职业技术学院为例

孙 螺

(武汉职业技术学院 旅游与旅游职业教育研究院,湖北 武汉 430074)

摘 要:通过对武汉职业技术学院连续两届涉外旅游专业毕业生海外就业情况的调查,分别从海外就业率、就业流向、工作的满意度以及用人单位对毕业生的综合评价等多个方面对涉外旅游专业高职毕业生海外就业情况进行调研,分析了海外就业中存在的问题,并提出拓宽涉外旅游专业高职毕业生海外就业空间的几点思考。

关键词:涉外旅游;高职教育;海外就业

中图分类号: F590.63-4

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2013) 02-0103-05

103

武汉职业技术学院学报二〇一三年第十二卷第二期(总第六十四期)

一、引言

我国自加入 WTO 以后,逐渐融入了全球化进程。尤其是近年来,国民经济的持续高速增长使得我国在国际旅游市场中的份额不断增加,旅游业的国际化趋势日益明显。据世界旅游组织预测,2020 年中国将成为世界第一大旅游目的国和第四大客源输出国。毋庸置疑,高等职业教育在培养和输送合格的旅游应用型人才方面起着至关重要的作用。然而,在旅游全球化的背景下,我国高等职业教育正面临着国际旅游市场对人才高要求这一挑战。如何适应市场需求培养出国际化的旅游人才是我们目前面临的一项紧迫而又艰巨的任务。目前,国内不少高职旅游院校纷纷开辟国际就业市场,通过引进国际就业(实习)项目来实现学生国际化就业。这不仅是实现人才培养国际化的重要途径,同时也为酒店管理专业的发展引领了新的方向。

武汉职业技术学院涉外旅游专业自成立之初便顺应国际化人才市场发展需求,积极开拓海外实践及就业渠道,已先后与阿联酋、美国和日本等多个发达国家的知名旅游集团建立了长期的合作关系,为他们输送国际化的旅游服务和管理人才。为了促进学生海外就业工作的可持续发展,笔者对武汉职业技术学院涉外旅游专业 2010 届、2011 届毕业生海外就业情况进行了跟踪调查,希望通过分析和思考,进一步加强和完善高职涉外旅游专业国际化人才的培养工作。

二、毕业生海外就业情况统计

(一)毕业生海外就业基本情况统计

涉外旅游专业 2009 届、2010 届毕业生是我院自创办该专业以来的头两届毕业生,海外就业率分别为 30%和 43%。毕业生们在自主选择的基础上,通过参与我院引进的国际就业项目来实现海外就业。

收稿日期:2012-11-18

作者简介:孙螺(1978-),女,湖北黄冈人,武汉职业技术学院旅游与旅游职业教育研究院讲师,研究方向:酒店管理。

表 1 毕业生海外就业流向统计表

就业单位	海外就业生	2009 届(34 人)		2010 届(49 人)	
		人数(人)	百分比	人数(人)	百分比
阿联酋地区	饭店集团	24	70.6%	27	55.1%
	主题公园	0	0	2	4.1%
	旅行社	0	0	2	4.1%
	机场免税店	0	0	1	2%
美国	饭店企业	0	0	4	8.2%
	迪斯尼主题公园	1	2.9%	1	2%
日本	JTB 旅游集团	9	26.5%	12	24.5%

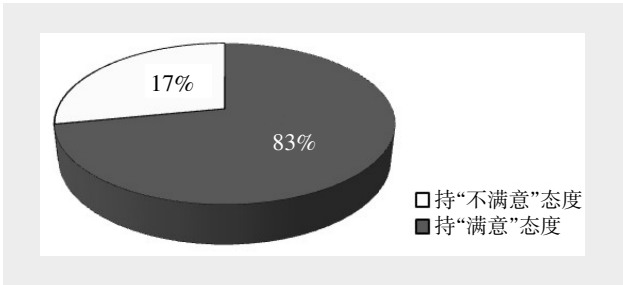


图 1 2009 届海外就业毕业生工作的满意度情况统计

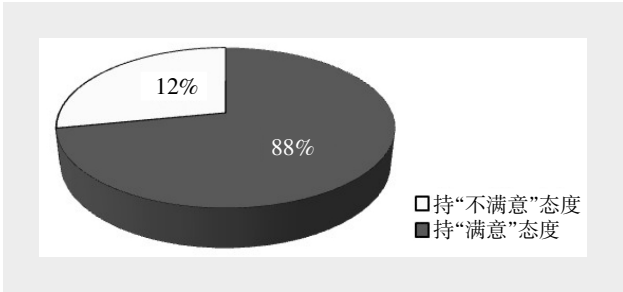


图 2 2010 届海外就业毕业生工作的满意度情况统计

据统计,这两届毕业生共计 165 人(2010 届 112 人,2011 届 113 人),海外就业的毕业生累计为 83 人(2010 届 34 人,2011 届 49 人)。2009 年年底至 2012 年期间,笔者及课题小组成员先后向这两届海外就业生共发出跟踪调查问卷共 83 份,回收 83 份。该项调查主要是了解毕业生的海外就业流向(表 1),以及对工作的满意度(图 1、图 2)。

从这两届毕业生海外就业流向来看,前往阿联酋地区就业的人数最多,分别占到海外就业总人数的 70.6%(2009 届)和 65.3%(2010 届);且从就业面向来看,饭店无疑是学生们就业的首选,而对于主题公园、旅行社和机场免税店的就业选择也在 2010 届学生中也有了从无到有的突破,这说明毕业生的海外就业面向正向多元化发展。相比阿联酋地区,选择前往日本和美国的毕业生则较少。究其原因有如下两点:一是阿联酋地区对外劳务合作政策已相当成熟,且具有完备的外籍劳工法保障外籍员工在当地的合法权益,因而劳务派遣项目无论是从订单种类上还是数量上都非常丰富。相比之下,美国和日本等国家目前对外劳务合作政策尚未完全对中国开放,因而

绝大部分企业是以技能实习和培训的名义招聘中国籍大学生,这就意味着前往美国和日本的毕业生在技能实习或培训结束后必须返回中国,而不能以正式员工的身份长期在国外工作。二是相对于阿联酋就业而言,学生前往美国和日本需要支付更高的出国费用,这些费用往往会给学生家庭经济带来较大的负担。

从海外就业生工作满意度来看,2009 届和 2010 届中分别有 82%和 88%的毕业生对现有的工作状态持满意态度。这说明毕业生对海外工作和生活状态普遍反映不错,这无疑为海外就业项目在我院的可持续发展奠定了坚实的基础。此外,在对部分持“满意态度”的毕业生进行访谈时,毕业生们纷纷认为通过海外就业,开阔了国际化视野,增强了国际化职业素养,英语沟通技能也明显进步了。在谈到今后的职业生涯规划时,那些已在国外工作两年的学生们对自己的未来充满了自信,他们认为自己已经跨入了国际旅游人才的行列,即便在未来选择回国发展,那无疑也会受到国内旅游业的青睐。

(二)海外用人单位对毕业生综合素质的评价

为进一步强化我院中外校企合作的可持续发展性,笔者与课题小组成员于 2010 年至 2012 年期间分别对阿联酋地区共 13 家合作企业进行考察,并从多个方面就毕业生的综合素质进行了调研。调查结果显示见表 2、表 3:

调查结果表明,海外用人单位对涉外旅游专业毕业生给予了较高的评价,对毕业生的综合评价称职率达到了 100%,综合评价优良率大于 65%。此外,与用人单位的访谈中,我们也感受到毕业生们深受阿联酋就业市场的欢迎。

三、毕业生海外就业情况分析

(一)毕业生海外就业率整体偏低

从我院涉外旅游专业 2009 届和 2010 届毕业生海外就业情况来看,其整体就业率偏低,均未能达到 50%。笔者认为,这主要存在两大方面的原因:

1.毕业生整体出国意愿不强烈,每届毕业生中都有为数不少的同学不愿选择出国就业。2009 届和

表 2 2009 届海外就业生综合素质的评价调查

调查项目	很满意	满意	较满意	一般	不满意	优良率
敬业精神	34.17%	42.56%	14.24%	9.03%	0	76.73%
专业技能	18.32%	50.46%	25.34%	5.88%	0	68.78%
工作能力	25.83%	47.45%	22.18%	4.54%	0	73.28%
创新能力	16.82%	48.73%	20.14%	14.31%	0	65.55%
适应能力	31.34%	42.46%	21.98%	4.22%	0	73.80%
团队精神	30.77%	45.26%	15.81%	8.16%	0	76.03%
工作业绩	22.88%	43.12%	24.37%	9.63%	0	66.00%

备注：将调查结果中的“很满意”、“满意”两项结果视为“优良”，“较满意”、“一般”视为“称职”，而“不满意”视为“不称职”。

表 3 2010 届海外就业生综合素质的评价调查

调查项目	很满意	满意	较满意	一般	不满意	优良率
敬业精神	34.98%	44.79%	13.37%	6.86%	0	79.77%
专业技能	19.14%	49.89%	21.34%	9.63%	0	69.03%
工作能力	26.16%	48.78%	19.33%	5.73%	0	74.94%
创新能力	18.21%	46.95%	22.46%	12.38%	0	65.16%
适应能力	30.88%	43.76%	21.35%	4.01%	0	74.64%
团队精神	30.58%	46.16%	16.13%	7.13%	0	76.74%
工作业绩	23.73%	42.96%	25.07%	8.24%	0	66.69%

2010 届毕业生总数分别为 112 人和 113 人，但在毕业时选择参加出国项目的学生分别为 62 人和 65 人，占总人数的 55.3%和 57.5%。那是什么导致部分学生不愿选择出国发展呢？其根本原因还是在于学生和家长的观念问题。由于我院涉外旅游专业的学生绝大多数来自于湖北省贫困地区，其家庭观念较为封闭和守旧，且经济条件较差，许多家长对于子女出国持否定的态度，或者是学生因受到成长环境的局限而不愿出国。

2. 高职旅游院校在培养国际化人才中凸显出一定的局限性。由于旅游业在我国起步较晚，其职业技术标准和岗位要求与国际上还存在着一定的差距。这就使得学生现有的职业素质和能力缺乏国际元素，还不能与国际接轨。另一方面，虽然我们近年来在教学改革中进行了大胆的尝试和实践探索，但现行的课程体系尚不能完全满足国际市场对国际化旅游人才的高要求，再加之教材建设的国际化程度不够，且双语双师型师资队伍严重匮乏，因而导致人才培养的整体国际化程度不高。而这也正是学生们海外就业率较低的一个主要原因。

(二)学生对海外就业方向的选择呈多元化发展趋势

2009 届毕业生中，前往阿联酋地区就业的学生全部选择了饭店行业，相比之下，2010 届中有部分同学开始选择除了饭店业之外的主题公园、旅行社和机场免税店等旅游相关企业。这说明学生对海外就业方向的选择正呈现出多元化发展趋势。而形成这一趋势主要原因在于两个方面：一是由于近年来

我国旅游者庞大的市场基数和强劲的消费能力，出境游在国际旅游市场中异军突起，使得境外旅游企业纷纷增设迎合中国人消费习惯的服务项目，并逐渐提高中国籍员工的招聘比例。在此形势下，阿联酋地区海外就业项目订单成逐年递增趋势，而我院正是利用中外校企合作资源，为学生开辟了多元化的就业渠道。另一方面，我院在指导 2010 届学生进行职业人生规划时也有意识地加强了他们对行业内多种职业的理性认知，并引导学生根据自身优势进行合理的职业定位。同时，我们在 2010 届毕业生的课程设置中也依据海外项目方的需求特色，在高年级按就业方向为学生们开设部分专业拓展课程，以便为将来的择业奠定良好的专业基础。

(三)海外就业的毕业生综合素质较高

通过对海外合作企业进行调研，我们了解到已赴海外就业的毕业生综合素质得到了用人单位较高的评价。其中，最值得用人单位欣赏的是毕业生们普遍反映出较高的职业素质以及较强的吃苦耐劳精神。这其实要得益于涉外旅游专业“工学交替”的教学模式。学生们在读期间已经在国内四、五星级国际品牌饭店从事了一年的专业实践，而饭店业因其高规范性和高劳动强度通常被视为旅游产业中最能培养和强化学生职业意识和职业素养的实践基地。正是这一年的实践经验为他们在海外职业人生发展奠定了良好的基础，同时也有利于他们在国际旅游业中进行多样化、多元化的发展。此外，还需要指出的是，凡是通过国际项目方面试并获得海外工作机会的毕业生通常都是本专业中综合表现较突出的学

生,而这些学生往往都能更快地适应国际职场文化,并善于在工作中进行自我学习和自我管理,因而其工作表现也容易得到用人单位的肯定。

(四)引进海外就业项目是推进国际化旅游人才培养的有效途径

所谓国际化旅游人才,主要是指具有宽广的国际化视野、具备流利的外语沟通能力和跨文化交际能力、熟悉国际经济运行规则与法律法规、掌握较强的旅游服务和管理技能的高素质复合型人才。毋庸置疑,高等职业教育在培养和输送合格的旅游应用型人才方面起着举足轻重的作用。那么,在国际旅游业迅猛发展的形势下,如何培养出符合国际市场需求的高素质人才正是我们目前面临的一项新的挑战。旅游与航空服务学院自成立之初,便致力于走国际化合作之路,不断开拓海外实践及就业渠道,并在湖北高职旅游院校中率先成立涉外旅游专业,对培养国际化旅游人才做出积极的实践探索。到目前为止,该专业已先后与阿联酋、美国和日本等多个国家的知名旅游企业建立了长期的合作关系。这些合作企业主要是以实施海外就业或实习项目的方式来我院挑选毕业生,而学生们也是通过参与海外就业项目的面试来寻找海外就业机会。实践证明,学生们通过在海外就业开阔了视野、增强了职业素养、强化了语言和职业技能,并成为名符其实的国际化旅游人才。由此可见,引进海外就业项目的确是推进国际化旅游人才培养的一种有效途径。

四、推进涉外旅游专业毕业生海外就业的思考与建议

(一)合理调整生源结构,加强海外就业指导工作

在我们的调查中,一部分学生的确是因受到自身家庭观念和经济条件的局限而放弃出国发展的念头,尤其是家庭观念起到主要的决定作用。而这也正是目前各大旅游院校在推进学生海外就业中所面临的一种困境。笔者所在的教研小组曾努力与这类毕业生的家长进行沟通,希望获得家长的认同与支持,但效果并不理想。这主要是因为学生的家庭观念并不是短时间内能发生改变的。鉴于此,笔者认为要想改变目前这一困境,首先就要对生源结构进行合理的调整。我院往届招生基本上都是面向湖北省内各地市州和乡镇,但由于中部地区长期以来形成了家庭观念不开放,对外交往意识较弱,且对外部环境缺乏安全感的地域文化心理特点,使得我们的毕业生们出国就业意愿不强。因此,建议涉外旅游专业在今后的招生工作中,有意识地将招生名额适当投放至沿海发达地区。因为沿海发达地区的人们开放合作意识较强,经济基础较好,出国就业意愿也相应较强。

另一方面,学院在就业指导过程中,应建立“全

员全程参与”的就业指导模式,并将出国教育贯穿至三个学年,且在每一阶段的教育中充分把握高职学生的学习认知规律和职业成长规律,从而引导学生从底年级开始便树立海外就业观,帮助学生做好职业人生规划。在具体实施中,可以定期邀请国内著名旅游企业的职业经理人来校作专题演讲,为学生进行职业人生定位;还可以邀请国外合作企业专家为学生进行出国就业和国际职业素质养成等方面的教育;此外,还可以加大宣传力度,将往届海外就业的毕业生优秀事迹进行实时报道,并鼓励在校生以多种途径与海外就业的毕业生们定期联系。

(二)深化教育教学改革,提升学生的海外就业竞争力

虽然调查结果显示,海外就业的毕业生们综合素质得到了用人单位的肯定,但我们清楚的认识到,这些学生只是涉外旅游专业中的优秀学生代表,并不能代表全部。目前,高职生普遍还存在着国际化视野不开阔、外语应用能力低下以及跨文化交际能力缺失等主要问题。而产生这些问题的主要根源还是在于现有课程体系不能满足国际市场对高素质国际化人才的需求。高职涉外旅游专业目前所开设的专业课程主要还是注重对学生一线服务技能的培养,如餐饮、客房、前厅等部门的实操技能。然而,对于国际用人单位而言,他们重视的往往不是学生的岗位技能,而是学生职业化的综合素质。为了加强学生们整体综合素质的培养,深化高职教育教学改革势在必行。为此,笔者所在的教学团队调研了多家海外合作企业,明晰了行业对国际化人才的需求特点,并在实证研究的基础上对以学生海外就业为导向的涉外旅游专业课程体系的构建展开了积极的实践探索。在课程体系的建设中,我们对国际旅游人才的职业能力进行了重新定位,并将旅游跨文化交际能力和涉外面试技巧纳入了课程体系中,进行课程开发,编写校本教材,建立相应的制度保障。同时我们也将原有的专业课程进行有效整合,优化课程结构,并将国际化的元素融入教学内容之中。实践证明,在实施新的课程体系之后,学生的海外就业竞争力明显提升了。我院涉外旅游专业 2010 届毕业生中有出国意愿的学生共 65 人,其中有 49 人通过了国际项目方的面试而获得了海外就业机会,面试成功率提升至 75.3%。

(三)建立国际交流平台,提升师资的国际化教学水平

国际化的人才培养离不开具备国际化教学水平的师资。目前,我国高职涉外型专业建设与发展中面临的一个重大问题就是师资的国际化教学水平整体偏低,主要反映在专业教师外语应用能力较低,国际交往能力不强、国际教学理念缺失以及可利用的国际教育教学资源不足等方面。笔者认为,建立国际交

流平台是提升师资国际化教学水平的重要途径。一方面,高职院校可以充分利用现有国际项目的资源优势,派送专业教师赴海外合作企业进行顶岗实践,以增强教师的国际职业素养以及语言沟通能力;另一方面,可以借助发达国家人才培养经验和教学资源,以友好城市、兄弟学校为平台,开展教师培训、教学研讨、学术论坛等途径,不断提升教师的国际化教学水平和国际交往能力。此外,还可以聘请海外合作旅游企业集团中经验丰富的专家来充实我们的师资队伍,用他们的先进教育理念来促进我国高职旅游教育的革新。

五、结语

二十一世纪,旅游业已步入全球化进程。在此背景下,其从业人员应具备国际化视野、国际化素养和国际化职业能力。高职作为培养高技能人才的前沿

阵地,应该义不容辞地承担起行业所赋予的新使命。而涉外旅游专业的学生只有走出国门、面向世界,才能真正做好旅游企业的涉外事务。“十二五”期间,高等旅游职业院校还要大力拓展海外就业和实践项目,满足旅游企业对具有国际从业背景和国际职业能力人才的渴求。

参考文献:

- [1] 谢苏. 高等旅游教育国际化的历史回顾与发展策略[J]. 武汉职业技术学院学报,2012,(2).
- [2] 潘雅芳. 全球化与我国旅游管理人才培养战略研究[J]. 技术经济与管理研究,2005,(5).
- [3] 马捷. 我国高等旅游职业教育发展的对策探讨[J]. 黑龙江高教研究,2006,(10).

[责任编辑:张磊]

Investigation and Analysis on Oversea Employment of International Tourism Majors in Higher Vocational Colleges— A Case Study of Graduates from Wuhan Polytechnic

SU Lei

(Research Institute of Tourism and Vocational Education, Wuhan Polytechnic, Wuhan430074, China)

Abstract: With the development of tourism industry, more and more graduate choose to work overseas. This investigation shows the overseas employers have good impression on those graduates from Wuhan Polytechnic. However, there are still some problems causing the lower employment rate on the part of both students and higher vocational education. This paper makes some suggestions on how to improve the overseas employment rate.

Key words: international tourism; higher vocational; overseas employment