八届三次 第 24号

政协温州市洞头区委员会提案

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 案 由 | 关于加快我区旅游人才引进和培育的提案 | | | | | |
| 提 案 人 | 苏 娅 | 界 别 | 特邀界 | 联系电话 | | 13858823056 |
| 通讯地址 | 温州市洞头区文联 | | | | | |
| 建议承办单位 |  | | | | | |
| 附议人姓名 | 联 系 地 址 | | | | 联 系 电 话 | |
| 高海龙 | 区委宣传部 | | | | 13858838552 | |
|  |  | | | |  | |
|  |  | | | |  | |
|  |  | | | |  | |
|  |  | | | |  | |
|  |  | | | |  | |
|  |  | | | |  | |

提案审查意见（以下由提案审查机构填写）：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 初  审  意  见 | 立案情况 | ☑立案 □不予立案 |
| 类 别 | ☑政治建设 □经济建设 □文化建设 □社会建设  □生态建设 □人民生活 □综合 |
| 审 批 意 见 | |  |

**备注：**请通过洞头区政府门户网站（http://www.dongtou.gov.cn/）“建议提案”和洞头政协网站（http://zxb.dongtou.gov.cn/）“提案管理系统”提交电子文档提案。

关于加快我区旅游人才引进和培育的提案

当前，全区上下正在如火如荼的加快全域旅游建设，尽管我区拥有得天独厚的条件和资源，但也存在不少困难和短板。其中一大短板就是旅游人才短缺，与当前旅游业的发展在洞头经济社会发展中的战略相比，旅游人力资源无论从量还是质上均相距甚远。

第一,人才质素偏低。整个旅游行业的从业人员素质普遍较低，旅游人才尤其是高素质专业人才匮乏的问题日益凸显，众多旅游企业求贤若渴。以导游队伍为例，全区持国导证38人，中级2个，高级4个，其余为初级，其中专职导游仅为6人，都为国语导游，外语导游为零。大部分涉旅从业人员的文化素质和专业素质偏低，服务意识淡薄，服务质量有待提高。

第二,人才总量偏小。旅游人才数量满足不了现行行业的需求。由于目前未有就业准入制度，旅游行业就业无门槛、薪酬水平低、社会认可度和美誉度不高，出现了旅游行业存在人员流动性大、人才流失率高的问题。一方面企业抱怨找不到人、更是找不到高素质人才，另一方面旅游专业应届毕业生“有业不就”，对职业的认同感低，一次就业率低，巩固率更低。这些方面都直接影响着旅游行业的就业人数。

第三，人才结构单一。突出表现为年龄结构、层次结构的不合理。从年龄层次上看，传统旅游行业人才的年龄偏大。同时，由于缺乏吸引旅游人才的载体和政策，致使旅游新业态如民宿运营、低空旅游、康养旅游、文旅伴手礼研发等旅游跨界融合新业态都需要大量的专业人才。

为更好地解决我区旅游人才问题，特建议如下：

第一，尽快建立旅游人才信息库。应该围绕旅游产业发展的需要，对现有的旅游人才进行精准而有价值的专题研究，摸清我区旅游人才的家底，尤其对高端旅游人才、旅游管理人才、旅游新业态人才等进行统计，依托信息技术建设专业的人才信息库，及时掌握跟踪旅游人才的状态。在此基础上，将旅游人才的发展纳入到旅游发展战略，切实推进“人才兴旅”。

第二，实施旅游人才素质提升工程。对现有的各级各类旅游从业人才实施素质提升工程，可以依托国内顶尖的旅游院校设立旅游企业管理人才培训基地，有针对性、分批次对相关人才进行培训，对于旅游技能型人才的培训和素质提升，可以采取赴院校培训、企业联盟培训、技能比武等多种手段进行。

第三，大力发展旅游教育。做好旅游教育文章，要主动出击，寻求企业的合作，并借助仁济学院、职教中心资源优势，以学历教育+职业教育的模式，走校企合作，产教融合之路，构建新型的旅游人才实训基地，加大对本土旅游人才培养的力度。同时，设立旅游人才培养的专项资金，用于支持不同类型的旅游人才的教育和培养，支持本地院校办好旅游专业，撬动企业主动培养人才的积极性。

第四，加大新业态旅游人才的引进力度。可借鉴深圳、厦门、武汉等地的经验，大量引进急缺的旅游人才。在人才引进方面，政府为主导，但企业是用人的主体，企业必须要主动出击，对产业发展需要的旅游人才有清晰的认识，建立旅游人才引进、使用方面的机制。同时充分用好“候鸟型”旅游人才，加大对旅游院校的教授、旅游企业的技术人才、旅游新业态高层人士等“候鸟型”旅游人才的引才渠道，本着“不为我有，但为我用”的原则，实现精准对接，使其更好地服务于我区的旅游发展。  
 第五，设立旅游人才发展智库。聚集优秀人才专门服务于洞头的旅游人才工作，协助政府做好不同类型的旅游人才的需求预测，因地制宜制定旅游人才政策，制定旅游人才培养的规划实施方案，满足我区旅游发展不同阶段的人才需求。

### 第六，营造人才扎根创业的环境。政府和企业要为人才创造良好的从业环境，使人才能够留得住、干得好，尤其不能忽视本地旅游人才，只有“[善待亲儿子,才能引来好女婿](http://www.baidu.com/link?url=lIoTAekaSRINkwVpfCJg2OhLMNeiZnACx5B5MXVK-hu0k2xg1uys0y4Sb2yyGKHiZVuSNvfiK6dcRhIFrtUNjDbTVlh2LHp2gd4qS6okVqa&wd=&eqid=b6e207b90003e398000000045c6fcb4a)”。要注重各级各类人才生活的软环境的建设，从制度、政策等方面为人才营造包容、温润的成长环境，使真正有志于旅游事业的人才全身心投入事业。