



中国会展经济研究会

China Convention & Exhibition Society

- [首页](#) [本会介绍](#) [本会要闻](#) [行业动态](#) [研究成果](#) [特别奖项](#) [政策法规](#) [会员之家](#)

最新更新

- 会展专业校企合作模式创新研究报
- 基于珠三角会展经济发展的创新高
- 公共管理类会展经济与管理本科特
- 论我国高校加强会展教育的必要性
- 港澳地区高校会展人才培养模式与
- 新时期会展高等教育中法律教学改
- 会展专业实践教学体系的要素特征
- 会展专业人才需求调查及分析——
- 校园主题展会在会展专业人才培养
- 会展人才：教育与市场的柔性对接

搜索:

[站内搜索](#)

热门关注

- 会展专业人才需求调查及分析——
- 会展专业校企合作模式创新研究报
- 港澳地区高校会展人才培养模式与
- 公共管理类会展经济与管理本科特
- 校园主题展会在会展专业人才培养
- 基于珠三角会展经济发展的创新高
- 会展人才：教育与市场的柔性对接
- 会展专业实践教学体系的要素特征
- 论我国高校加强会展教育的必要性
- 新时期会展高等教育中法律教学改

当前位置: [中国会展经济研究会](#) >> [研究成果](#) >> [论文集](#) >> [2011论文集](#) >> [第五章 会展教育研究](#) >> [浏览文章](#)

会展专业人才需求调查及分析——以上海会展行业为例

来源: 本站原创 作者: 佚名 日期: 2011年05月10日 访问次数:

会展专业人才需求调查及分析

——以上海会展行业为例

王晶 刘锦琼

【内容摘要】

通过调查不同类型的会展企业,如会展主办方、承办方、设计搭建商、场馆、物流、代理等,对于上海会展业如今面临的制约其发展的系列瓶颈问题予以做出判断:专业人才有了量的改善而“专才”却又亏乏,从业人员规模不小而学科背景学历层次差异较大,从业人员职业素养大有改善而实际操作技能依然薄弱。区分会展专业人才需求的技能层面、岗位层面、实务层面三个取向,了解企业对会展专业人才在专业和能力方面的要求。进而了解对于会展专业人才需求的状况以及趋势,如细分类别才能需求、学历水平需求、实践经验需求、细分领域专才需求等。

【关键词】

会展行业; 人才需求细分; 专业素质与技能

1 研究背景与现状

1.1 研究背景

近年来,作为蕴藏巨大商机的朝阳产业,会展业在中国已经步入迅速发展的成长期。随着上海世博会胜利落幕,国际会展活动将会越来越多地在中国举办。根据国际会展业发展趋势,中国将成为新的会展经济大国,兴旺发达的会展业需要足够数量的人才支撑,而会展业的竞争对会展从业人员的质量会提出更高的要求,会展专业越来越受到人们关注。

相关研究数据也证明,近几年,我国会展产业以年均20%速度增长,各大城市纷纷将会展业列为优先发展的重要产业,出台各项优惠政策予以扶持,对会展专业人才的需求更是与日俱增。据了解,三大会展城市会展专业人才岗位需求与求职者的比例为:上海10:1、北京8:1、广州8:1。

会展经济独特的运行规律决定了会展学科的复杂性,它涉及到信息学、管理学、经济学、旅游学、建筑学、运输学等众多学科。从所涉知识领域来看,它具有很强的综合性。国外的大学在会展专业的设置上比国内成熟,欧美的大学已形成了较为合理的会展人才培养体系。如德国对于会展所涉及到的各个分支专业都进行了分门别类的专业设置。

根据笔者统计,经教育部备案或审批同意设置会展本科专业的院校共计43所。但目前,国内院校无论是在师资培养,还是在教材的规范和课程的设置方面,与国际水平相比还存在许多不完善之处,这使得会展人才的培养跟不上国内会展行业的发展。会展业在我国是一个正在蓬勃发展的新兴产业,对会展专业人才的需求量越来越大、需求标准越来越高,摸清会展业对专业人才的具体需求不仅有助于会展人才的培养,从根本上说有助于我国会展业的健康发展。

1.2 研究现状

相关学者普遍认为,知识结构不高、整体素质不高是我国会展人才的基本现状,也是制约未来中国会展业发展的瓶颈。为此,很多大学先后开设了会展专业,以弥补我国专业会展人才稀缺的现状。但是,如何让已掌握一定会展专业理论的会展专业毕业生在实践中成为真正的会展人才这个问题却没有得到很好的解决。如何让学生在实际操作中实实在在感受到会展管理理论知识的精髓,应该引起每一个关心我国会展业发展的高校、行业协会、会展企业的高度重视。已毕业学生认为展览公司提供最多的职位是业务员,而他们极不乐意从事业务员干起。

相关研究指出,我国会展业人力资源的竞争力水平还很低,目前的会展人才基本“都是半桶水”。积极与国外合作、学习其先进经验是迅速缩短差距的一个有效途径。此外,会展人才的引进也是当下能有立竿见影效果的方式。国内会展业起步较晚,正规的学校教育体系还不完善。目前,高校会展专业师资力量缺少实战经验,学院派的教学模式很难满足不断变化和发展的市场。因此,目前国内会展业亟待建立一套行之有效的培养机制。

同类研究认为,会展业迅猛的发展势头在带来经济繁荣的同时,也造成了人才的巨大缺口。很多会展公司都表示他们缺的不是人手,而是高素质的专业会展人才。会展业涉及经济、生活、文化等诸多领域,但市场上的会展从业人员学历普遍较低,某些管理者甚至只有小学水平,这显然大大影响了会展业的发展水平和服务质量。因而懂经营管理、市场营销、策划知识并具备较强政策性的复合型人才是他们最急需的。

另外,相关研究认为国内对会展人才的需求存在复合型和专业化并存趋势。这种趋势使得人才培养难免会走进“大而全”的误区,但这是适应中国会展业发展水平的产物,在会展业快速发展而人才极度缺乏的这个阶段,复合型人才更能解企业的燃眉之急。不过,根据会展业发达的德国和美国的培养经验,专业化的培养方式才能保持会展业发展水准。这也是当前高校会展专业人才培养的尴尬处境。

2 研究目的与意义

会展是促进市场开发、内外贸易发展的一种最有效手段。会展业因高利润及对相关行业的强拉动力吸引了众多从业者。然而,经历了近十年的发展,在2010年上海世博会空前规模影响之下,上海会展业如今正面临着一系列制约其发展的瓶颈问题:专业人才有了量的改善而“专才”却又亏乏,从业人员规模不小而学科背景学历层次差异较大,从业人员职业素养大有改善而实际操作技能依然薄弱。

2.1 研究目的

鉴于以上背景,本文主要有以下研究目的:其一,通过调查当前上海会展行业的从业人员的基本状况,了解会展专业人才的饱和或缺乏状况、学科分布和学历分布状况以及存在问题。其二,通过调查当前上海会展行业内相关会展公司的基本状况,了解当前会展专业人才的职业适应状况、潜在因发展需要的需求规模以及存在的问题。其三,通过调查当前上海会展行业内相关会展公司的人力资源部门,了解对于会展专业人才需求的状况以及趋势:细分类别才能需求、学历水平需求、实践经验需求、细分领域专才需求等。其四,探索当前影响会展专业人才需

求的影响因素和高校专业人才培养上的路径选择。

2.2 研究意义

据上海市会展行业协会提供的数据,该市注册的会展公司就有近1000多家,会展从业人员大约有12000名。上海世博会的成功举办,上海有望成为亚太地区的重要会展中心。其中,会展人才应是会展中心建设中的核心因素。

鉴于以上状况,本文具有较强的现实意义。通过人才需求状况的调查分析,可以为促进上海成为重要的国内外会展中心提供人力资源状况的评估,以探索应对的思路。另外,通过人才需求状况的调查分析,可以为高校探索如何培养当前以及未来适应行业发展的会展专业人才提供现实依据。

3 研究内容与设计

3.1 研究内容

首先,对于上海会展业如今面临的制约其发展的系列瓶颈问题予以做出判断:专业人才有了量的改善而“专才”却又匮乏,从业人员规模不小而学科背景学历层次差异较大,从业人员职业素养大有改善而实际操作技能依然薄弱。

然后,区分会展专业人才的技能层面、岗位层面、实务层面三个取向。

其一,技能层面。广义的会展专业人才包括了会展核心人才、会展业辅助性人才以及会展业支持型人才。会展核心人才包括会展策划和会展高级运营管理等人才,他们在行业中层次最高,专业性最强;会展业辅助性人才包括设计、搭建、运输、器材生产销售等人才;会展业支持型人才则包括高级翻译、住宿旅游接待等人才。

其二,岗位层面。通常说的会展人才指的是策划和实施层次的人才。目前招聘需求最大的是下面的五种人才:会展设计师、会展项目策划、会展销售、项目经理、服务员。

其三,实务层面。会展专业人才的实务工作有:会展立项策划和会展项目可行性分析;会展品牌形象策划等;招展和招商工作,包括招展策划与展位营销等;会务和管理工作,包含会展服务和现场管理等。

最后,通过调查当前上海会展行业的从业人员的基本状况,了解会展专业人才的饱和抑或缺乏状况、学科分布和学历分布状况以及存在问题;通过调查当前上海会展行业内相关会展公司的基本状况,了解当前会展专业人才的职业适应状况、潜在因应发展需要的需求规模以及存在的问题;通过调查当前上海会展行业内相关会展公司的人力资源部门,了解对于会展专业人才需求的状况以及趋势;细分类别才能需求、学历水平需求、实践经验需求、细分领域专才需求等。

3.2 研究方法

本课题,经由上海会展行业协会推进和协助开展问卷调查。问卷调查主要对上海会展行业中的服务公司、会展中心及其员工开展调查,然后对收集的资料进行整理分析,最终得出研究结论。调查问卷有企业卷和员工卷组成。

通过上海会展行业协会单位名单建立抽样框,并进行系统抽样,抽取50家公司或中心,并对50家公司或中心内员工开展简单随机抽样,每家公司或中心抽5名,共250名员工。

3.3 资料分析

本文的资料来源主要有:(1)现有文献资料;(2)会展公司或中心提供的研究对象的资料;(3)深入访谈所收集到的资料。将收集后的资料进行审核,根据研究方案和设计对收集到的资料加以统计整理,运用初级统计分析技术对其进行研究。

4 调查结果及分析

在为期一个月的走访调查过程中,不仅遇到过抽样框名单编制的困难,也受到过进入公司调查的挫折,但是经过多方的帮助和上海会展行业协会相关人员的协助,我们还是顺利的介入50家会展公司开展了调查工作,也在访谈过程中得到了很多有价值的信息。

4.1 样本基本情况

本次调查问卷有企业卷和员工卷组成。本次研究对象涉及公司主要有会展主办方、会展承办方、会展设计搭建方、场馆物流方、会展代理方等。会展公司员工调查问卷回收250份,有效问卷250份。样本情况参见表4-1和表4-2

表4-1 调查会展企业类型分布

会展企业类型 f %

会展主办方 13 26.0

会展承办方 20 40.0

会展设计搭建方 9 18.0

会展场馆物流方 5 10.0

会展代理方 3 6.0

N=50 100.0

表4-2 调查会展企业员工性别、年龄和从业年限状况

性别 f % 年龄 f %

男 148 59.2 20岁以下 31 12.4

女 102 40.8 21-30 67 26.8

从业年限 31-40 40 16.0

5年以下 113 45.2 41-50 79 31.6

6-9年 86 34.4 51-60 18 7.2

10年以上 51 20.4 60岁以上 15 6.0

N=250 100.0 N=250 100.0

4.2 会展行业基本状况:人才需求的外生性增长和内生性缺口

通过图4-1,我们可以看出被调查的50家企业的总体人口规模变化,表示会展行业的人才需求从2005年开始加速增长,从2000年到2005年只实现了近5倍的增长。其中,2000年接受调查的企业员工规模只有84人,而如今2010年已经达到4050人,增速近50倍。这里也表明了未来潜在的会展人才需求不断增长的趋势。这里应该说与上海国际展会的迅速增加有一定的联系,比如展览业方面的2008年中国国际工业博览会、2009年国际汽车展、2010年世博会,其规模及影响力都大大超过往届。再有,会议业方面的“上海陆家嘴论坛”、“中国国际金融论坛”等,这些都表明上海的会议业更向国际化、专业化、主题化发展。这些都是人才需求增长的外生性动力。

图4-1 2000-2010年度调查会展企业规模(雇员)变化

另外,根据本次对企业的调查,发现会展企业普遍存在人才缺口,这种巨大的缺口是由于会展经济的发展以及会展业的扩大而产生的人才需求的内生性因素而引致。这可由表4-3略见一斑。2005年-2007年会展人才的缺口比较稳定,2008、2009年明显扩大,而至2010年会展人才的

缺口约为19:1。

表4-3 2005-2010年调查会展企业的人才岗位需求与求职者比例

2005	2006	2007	2008	2009	2010		
会展主办方	13	1 12	1 15	1 16	1 15	1 18	1
会展承办方	12	1 14	1 13	1 17	1 19	1 21	1
会展设计搭建方	10	1 8	1 8	1 15	1 17	1 25	1
会展场馆物流方	11	1 13	1 9	1 10	1 13	1 20	1
会展代理方	5	1 7	1 9	1 6	1 10	1 12	1
	10.2	1					
	10.8	1 10.8	1 12.8	1 14.8	1 19.2	1	

4.3 会展行业人才处境：人才需求的专才缺乏和层次差异

上海世博会官方组织的标准用旋涡型来表述所需人才的层次结构，处在旋涡型结构核心位置的是会展运作人才，中间位置的是会展辅助人才，外围位置的是会展基础人才。会展策划和高级运营管理等属于核心人才，他们在行业中层次最高，专业性最强。会展设计、搭建、运输、器材生产、销售等人才属于辅助型人才。翻译、旅游接待等则属于支持型人才。就本次调查而言，我们发现会展运作的核心专业人才缺乏成为当前会展行业无法逾越的困境。参见表4-4，研究、开发、策划、营销以及项目运营管理类的核心专业人才一直处于极少数的境地，2010年虽然有了增长也仅仅有2.1%而已。基础性人才一直占据会展行业人才的70%左右，而设计等辅助人才也相对缺乏，仅占20-30%。可见，专才缺乏是会展行业的瓶颈，而核心专业人才将是今后的重要需求。

表4-4 2000-2010年调查会展企业的人员结构比重分布（%）

人员结构	2005	2006	2007	2008	2009	2010	研究、开发、策划、营销及项目管理
设计、搭建、运输、器材生产、销售	22.5	23.3	25.4	22.9	27.7	30.1	25.32
文印、电话、传真、接待、翻译、礼仪、督导	76.8	75.7	73.4	76.0	70.5	67.8	73.37
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

图4-1呈现出会展企业从业人员规模的急剧扩大，然而在我们随机抽取的250名员工中，却发现从业人员学科背景以及学历层次差异较大，详见表4-5和图4-2。其中，经过归类概括有21项不同的专业出身，平均约12个人中就存有1个专业背景差异。应该说，会展行业人才的专业背景差异非常大，层次门类涵盖广泛。这种专业的层次差异状况，也被学界及业界理解为复合型 and 交叉性的特征，其实质还在于会展行业的“链条”需求。这种差异需求依然是今后的人才需求重心。图4-2，则从另一个角度显示出会展专业人才的层次差异，这就是受教育程度背景。即会展行业的“门槛”起点由低到高，学历层次各不相同。而且，低门槛现象也反映出当前会展行业内企业的层次不齐状况。其中，最突出的特征是，目前尚有约59%的会展从业人员的教育程度属于高中或中专以及高职和大专层次。这种现象，也说明我国会展经济及行业水平依然处于起步阶段。从图4-2中可以看出，大学本科学历层次比例占约30%，随着会展教育的扩展和完善，未来趋势上对于本科人才需求将会出现大比例上升。

表4-5 调查会展企业的人员专业背景分布（%）

专业背景 f %	专业背景 f %	专业背景 f %			
旅游	19 7.60	贸易	14 5.60	建筑	9 3.60
会展	14 5.60	管理	11 4.40	机械	8 3.20
外文	17 6.80	美术	10 4.00	物流	10 4.00
广告	12 4.80	民俗	9 3.60	设计	14 5.60
经济	11 4.40	历史	9 3.60	财务	12 4.80
中文	14 5.60	营销	14 5.60	法律	10 4.00
计算机	11 4.40	艺术	12 4.80	信息技术	10 4.00
N=250	11.9	2.72			

图4-2 调查会展企业的人员受教育程度状况分布

4.4 会展行业人才困境：“职业不专业”与“专业不职业”

在本次对会展企业和员工的调查中，我们发现上海会展行业陷入一种人才困境：专业知识支持匮乏与实务技能积累薄弱。这是一种自上至下的普遍现象。我们用社会上流传的一句话概括以上两种困境，分别理解为“职业不专业”与“专业不职业”。这里的困境则隐含了潜在的人才需求方向：专业（基础理论知识）+职业（实务经验技能）。

“职业不专业”内容上是指专业知识的匮乏，在会展研究、会展开发与管理、会展策划与营销、会展设计与销售、会展礼仪和服务等领域以及环节表现为没有专业支持。或者说，无法和全球化趋势下的国际会展业务接轨。操作意义上，“职业不专业”主要是平时工作生活中所说的专业不对口和学历层次较低。学历层次较低在上文中已有说明，详见图4-2。表4-6，呈现了这种专业不对口状况。就六类职业细分而言，会展研究、会展开发与项目管理、会展策划与营销属于会展专业的核心人才，其专业-职业匹配率分别为0、0.07、0.36。可见，其专业不对口状况非常突出。总体而言，85名核心人才中有22名专业对口，匹配率也仅仅为0.25。在访谈中，我们也发现会展企业中的核心人才，大多都是从其他行业和专业领域转过来的。另外，会展辅助人才诸如会展设计与销售、搭建运输与器材生产等的匹配率为0.47，会展支持或基础人才诸如会展礼仪与服务、翻译文印与场馆商务等的匹配率为0.40，二者均不足二分之一，专业不对口状况也很突出。我们所关心的是核心人才，其中会展策划与营销的专业-职业匹配率为0.36，也可以说明我们会展教育推动已经初步显现成效。因为这类从业人员，大多都是近三年来毕业的会展专业大学生。总体而言，会展行业内会展企业从业人员的专业-职业匹配率平均水平接近0.30，专业知识支持匮乏（“职业不专业”）困境比较突出。

表4-6 调查会展企业的职业细分与专业匹配状况（2010年）

职业细分	从业人数f1	专业对口人数f2	专业-职业匹配率f
会展研究	2	0	0
会展开发与项目管理	28	2	0.07
会展策划与营销	55	20	0.36
会展设计与销售、搭建运输与器材生产	1219	579	0.47
会展礼仪与服务、翻译文印与场馆商务	2746	1107	0.40

N=4050 1708 0.30 “专业不职业”内容上是指实务技能薄弱。在会展研究、会展开发与管理、会展策划与营销、会展设计与销售、会展礼仪和服务等领域以及环节表现为没有技能积累。或者说，无法和全球化趋势下的国际会展同行开展沟通对话。操作意义上，“专业不职业”主要是过往专业学习中的实务技能训练匮乏和工作生活中所说的专业知识派不上用场。对于实务技能训练匮乏，我们采用专业学习的课内外专业实

务实践时间占总学习时间的比例进行测量，通过他们回顾式的自我评估，发现有66.0%的被调查会展企业人员课内外实务实践比例不足20%，这也低于20.4%的平均水平，更有92.8%的被调查者的专业实务实践仅占到少于学习支配时间的30%，参见表4-7。

表4-7 调查会展企业的人员课内外专业实务实践比例分布
专业学习中的课内外专业实务实践比例 f % cf cf%

5%	12	4.8	12	4.8
10%	36	14.4	48	19.2
15%	52	20.8	100	40.0
20%	65	26.0	165	66.0
25%	43	17.2	208	83.2
30%	24	9.6	232	92.8
40%	6	2.4	238	95.2
45%	9	3.6	247	98.8
50%	3	1.2	250	100.0

N=250 20.4%另外，对工作生活中所说的专业知识派不上用场，主要进行了主观量表测量，以反映职业化水平。职业化水平体现了从业者的职业能力、工作能力和应对能力。有时候、常常和总是如此的不良感受都是实务缺乏的表现。对抽选的250名会展企业人员的调查结果，参见表4-8。其中，我们发现被调查者对行业规范、职业素养以及实务技能常常感受到缺乏的综合比例分别占到47.6%、42.8%和60.4%。对工作范围、期望和判断感受到缺乏的综合比例分别占到40.8%、32%和48.4%。而对执行信息、困难应对和独立开展感受到缺乏的综合比例分别为45.2%、61.2和49.6。以上都说明了我国会展行业从业人员的职业化水平较低，专业不职业现象普遍。针对九项评价指标而言，其感受程度从来没有、很少、有时候、常常、几乎都如此的平均水平分别为25.3%、27.1%、28.3%、12.1%和7.2%。

表4-8 调查会展企业的人员职业化水平状况

从来	没有	很少	有时候	常常	几乎都	如此	Total	N-	%
你是否常感觉到因为行业规范太少而无法完成你的职责	50	81	65	34	20	250	20.0	32.4	26.0
你是否常感觉到因为职业素养太少而无法完成你的职责	59	84	60	30	17	250	23.6	33.6	24.0
你是否常感觉到因为实务技能太少而无法完成你的职责	38	61	86	43	22	250	15.2	24.4	34.4
你是否常感到工作范围和职责不清楚	85	63	45	38	19	250	34.0	25.2	18.0
你是否常不了解工作伙伴对你的期望	88	82	54	16	10	250	35.2	32.8	21.6
你是否常觉得在工作上做与自己判断相左的事情	60	69	90	20	11	250	24.0	27.6	36.0
对完成工作所必需的信息，你是否经常感到不足	76	61	75	25	13	250	30.4	24.4	30.0
对工作中的困难和冲突，你是否常觉得无力应付	42	55	77	43	33	250	16.8	22.0	30.8
对工作中的独立任务，你是否常感觉到无法完全胜任	72	54	84	23	17	250	28.8	21.6	33.6

25.3 27.1 28.3 12.1 7.2 100.0

性别差异、从业年限差异、年龄差异、受教育程度差异、细分职业差异等未做检验（T检验）

4.5 会展行业人才需求：职业取向、专业素质与专业才能

上文是从会展行业的人才状况的角度出发展开讨论，从中我们发现了眼下会展专业人才的需求特征和潜在的需求预期及方向。接下来，我们将从会展企业的角度，通过调查企业今后五年内的需求信息与人才规划，来讨论会展行业的人才需求。我们将主要围绕以下三个方面展开：一是结合不同企业类型探讨不同的职业需求，二是结合不同的细分岗位探讨不同的专业素质需求，三是结合不同的细分实务探讨不同的专业才能需求。

4.5.1 企业类型与职业取向

我们在上文中根据行业惯例，将会展企业类型区分为五类：会展主办方、会展承办方、会展代理方、会展场馆物流方、会展设计搭建方。五类企业各自需要或设置的职业取向不同。其中，综合不同相关研究，我们将职业取向从三个层面理解。一是技能取向，二是岗位取向，三是实务取向。表4-9、4-10、4-11中，对13家会展主办方企业、20家会展承办方企业、9家会展设计搭建方企业、5家会展场馆物流方、3家会展代理方企业的需求状况，从三个层面进行了汇总。

技能取向涵盖广泛，包括核心运营技能人才、辅助专业技能人才和基础支持技能人才。可以发现，会展主办方企业主要需要会展开发与项目管理（38.7%）、策划与销售（35.0%）技能型人才。会展承办方主要需要会展策划与营销（42.6%）、设计与销售（24.5%）技能型人才。会展设计搭建方主要需要会展设计与销售（45.9%）、搭建运输与器材生产（36.4%）技能型人才。会展场馆物流方主要需要会展搭建运输与器材生产（34.7%）、翻译与场馆商务（20.4%）技能型人才。会展代理方主要需要会展礼仪与服务（34.3%）、翻译与场馆商务（15.9%）技能型人才。概而言之，会展主办方和承办方主要需要核心运营技能人才，会展设计搭建方和场馆物流方主要需要辅助专业技能人才，而会展代理方则主要需要基础支持技能人才。

表4-9 调查会展企业的职业-技能取向需求状况（%）

会展
主办方 会展

承办方 会展设计搭建方 会展场馆物流方 会展代理方

核心运营技能 会展研究型 12.8 0 0 0 7.4
会展开发与项目管理型 38.7 16.9 2.8 16.3 5.5
会展策划与营销型 35.0 42.6 13.5 17.2 11.3
辅助专业技能 会展设计与销售型 13.5 24.5 45.9 11.4 10.4
会展搭建运输与器材生产型 0 0 36.4 34.7 15.2
基础支持技能 会展礼仪与服务型 0 13.0 0 0 34.3
会展翻译与场馆商务型 0 3.0 1.4 20.4 15.9
100.0 100.0 100.0 100.0 100.0

对于岗位取向，由于会展辅助专业岗位、基础支持岗位过于繁多，涉及的专业背景比较广泛，不在我们本科会展专业讨论之内。我们重点关注的是会展核心运营人才。会展核心运营岗位主要包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位包括会展经济师、会展设计师，中级岗位包括会展项目策划师、会展项目经理，初级岗位包括会展销售、会展客户服务。其中，会展主办方企业和会展承办方企业绝大多数偏重核心运营人才的需求与储备。所以我们主要收集了这两类企业的调查数据。参见表4-10，我们发现，会展主办方企业主要需要会展项目策划师（33.5%）、会展销售（21.0%）和会展客服（20.0%）。而会展承办方企业则主要需要会展项目经理（35.6%）、会展销售（22.0%）和会展客服（21.0%）。其中，可以发现会展销售和客服人员是初级岗位，需求量占40%以上。这些岗位没有经验要求，大多都是面向大学应届毕业生。简单讲，会展核心运营人才中对于初级岗位的需求量较大。然而，会展主办方和承办方核心运营人才最紧缺的岗位恰恰是中级岗位。

表4-10 调查会展企业的职业-岗位取向需求状况（%）

会展主办方 排序 会展承办方 排序
高级岗位 会展经济师（研究） 2.9 6 0 6
会展设计师（开发） 7.2 5 6.9 5
中级岗位 会展项目策划师（策划） 33.5 1 14.5 4
会展项目经理（营销） 15.4 4 35.6 1
初级岗位 会展销售 21.0 2 22.0 2
会展客服 20.0 3 21.0 3
100.0 100.0

对于实务取向分析如同岗位取向分析一样，由于会展辅助专业岗位、基础支持岗位过于繁多，涉及的专业背景比较广泛，不在我们本科会展专业讨论之内。我们依然重点关注的是会展核心运营人才。会展核心运营实务主要包括宏观实务、中观实务和微观实务。其中，宏观实务包括会展研究分析、会展立项策划、会展形象营销实务。中观实务包括会展招展招商、会展场馆经营和会展项目管理实务。微观实务则包括会展节事服务、会展信息服务和会展会务服务实务。通过表4-11，我们发现会展主办方的人才需要主要集中在宏观实务和中观实务两个层次。其中，会展形象营销实务人才和会展立项策划实务人才分别占人才需求的16.5%、14.2%。另外，会展场馆经营实务人才和会展项目管理人才也共计占到了人才需求的30%。而会展承办方的人才需求则主要集中在中观实务和微观实务两个层次。其中，会展会务服务、会展信息服务和会展节事服务的实务人才分别占人才需求的20.0%、19.0%和14.6%。会展招展招商实务人才则占到了17.6%。可见，会展主办方主要需要宏观和中观实务人才，而会展承办方则主要需要微观和中观实务人才。

表4-11 调查会展企业的职业-实务取向需求状况（%）

会展主办方 排序 会展承办方 排序
宏观实务 会展研究分析 9.9 6 0 9
会展立项策划 14.2 4 1.3 8
会展形象营销 16.5 1 3.6 7
中观实务 会展招展招商 12.5 5 14.5 5
会展场馆经营 15.4 2 17.6 3
会展项目管理 14.6 3 12.4 6
微观实务 会展节事服务 6.0 7 14.6 4
会展信息服务 5.0 9 19.0 2
会展会务服务 5.9 8 20.0 1
100.0 100.0

4.5.2 岗位细分与专业素质

对于会展专业人才的专业素质需求，我们主要根据岗位细分，通过学历水平需求和工作经验需求进行操作测量。就学历水平需求而言，由表4-12可见，会展研究人员基本上只需要硕士和博士，大多需要博士学历的专业人才（61.2%）。会展开发人员和策划人员则都以需要硕士为主，分别占到60.7%、55.9%。而主责营销的会展项目经理对于本科人才和硕士人才的需求几乎相当，各占40.3%、44.5%。初级岗位的销售、客服人才的需要，则主要以高职大专和本科人才为主，分别为50.6%和40.6%、57.2%和39.4%。高职或大专人才的平均需求接近20%，硕博人才平均需求约50%，而本科人才需求近30%。从平均水平上看，已经显现出今后将偏重于硕士人才的需要趋势。

表4-12 调查会展企业细分岗位的专业素质-学历水平需求状况（%）

学历水平 Total
高职或大专 本科 硕士 博士
高级岗位 会展经济师（研究） 0 4.4 34.4 61.2 100.0
会展设计师（开发） 0.8 10.8 60.7 27.7 100.0
中级岗位 会展项目策划师（策划） 2.5 31.1 55.9 10.5 100.0
会展项目经理（营销） 7.4 40.3 44.5 7.8 100.0
初级岗位 会展销售 50.6 40.6 8.2 0.6 100.0
会展客服 57.2 39.4 3.4 0 100.0

19.9 27.7 34.5 17.9 100.0

就工作经验来看，参见表4-13，企业的需求偏好于具有3-5年工作经验的人才（31.3%）。部分岗位对于工作经验的要求不同，高级岗位要求

最高,50%左右的人才需求需要6年以上的工作经验。平均45%的中高级岗位主要需要具有3-5年的工作经验。而初级岗位对于工作经验的要求比较低,基本接近50%的人才需求可以无工作经验。总之,会展专业核心运营人才的中高级岗位对工作经验的要求特别突出,并逐渐增强。会展经济师和设计师绝大部分需要6-9年工作经验,会展项目策划师和项目经理绝大部分需要3-5年工作经验。对于刚刚毕业的大学生而言,在这个行业里只有从零做起,接受初级岗位,从事会展销售和客服工作。

表4-13 调查会展企业细分岗位的专业素质-工作经验需求状况(%)

工作经验 Total							
0年	1-2年	3-5年	6-9年	10年以上			
高级岗位	会展经济师(研究)	0	8.9	32.6	45.4	13.1	100.0
会展设计师(开发)	0	12.8	35.7	43.8	7.7	100.0	
中级岗位	会展项目策划师(策划)	0	18.4	38.2	30.9	12.5	100.0
会展项目经理(营销)	0	22.6	50.7	24.3	2.4	100.0	
初级岗位	会展销售	35.6	45.8	12.6	6.0	0	100.0
会展客服	47.6	34.2	18.2	0	0	100.0	

13.9 23.8 31.3 25.1 5.9 100.0

4.5.3 实务细分与专业才能

对于会展专业人才的专业才能需求,我们主要根据实务细分,通过领域专才需求和指标技能需求进行操作测量。

专业人才可以理解为领域专才,我们区分出现有会展行业中的10类专才:经济类、管理类、贸易类、营销类、旅游类、艺术类、语言类、文化类、计算机类、工程类。从表4-14中,我们可以发现,在平均水平上,人才需求比例10%之上的领域专才主要包括管理(11.7%)、贸易(12.2%)、营销(12.8%)、旅游(13.8)和经济(15.6%)。宏观实务人才需求主要集中在经济(35.0%)、艺术(20.0)和营销(25.0%)三个领域。中观实务人才需求主要集中在贸易(20.0%)、经济(20.0%)、管理(25.0%)、和旅游(20%)四个领域。而微观实务人才需求则主要集中在旅游(20%)、文化(20.0%)、计算机(20.0%)、语言(20.0%)四个领域。概括而言,会展专业细分实务下对于领域专才的需求则主要集中在经济类、旅游类、艺术类和贸易类。当然,会展专业人才需求中,营销类、管理类、语言类和文化类的人才,也占有很强的优势。

表4-14 调查会展企业细分实务的专业才能-领域专才需求状况(%)

领域专才 Total												
经济类	管理类	贸易类	营销类	旅游类	艺术类	语言类	文化类	计算机类	工程类			
宏观实务	会展研究分析	35.0	15.0	10.0	10.0	10.0	5.0	5.0	5.0	0.0	5.0	100.0
会展立项策划	20.0	10.0	10.0	5.0	15.0	20.0	5.0	5.0	0.0	10.0	100.0	
会展形象营销	10.0	5.0	5.0	25.0	15.0	20.0	10.0	5.0	5.0	0.0	100.0	
中观实务	会展招展招商	10.0	5.0	20.0	15.0	10.0	5.0	10.0	15.0	5.0	5.0	100.0
会展场馆经营	20.0	15.0	20.0	15.0	10.0	0.0	5.0	5.0	5.0	5.0	100.0	
会展项目管理	10.0	25.0	15.0	15.0	20.0	0.0	0.0	5.0	5.0	5.0	100.0	
微观实务	会展节事服务	15.0	10.0	5.0	10.0	20.0	5.0	5.0	20.0	10.0	0.0	100.0
会展信息服务	10.0	10.0	15.0	10.0	10.0	5.0	5.0	10.0	20.0	5.0	100.0	
会展会务服务	10.0	10.0	5.0	5.0	20.0	15.0	20.0	5.0	5.0	5.0	100.0	

15.6 11.7 12.2 12.8 13.8 8.4 6.1 8.9 6.1 4.4 100.0

我们将专业技能区分为20项指标,让被调查的会展企业围绕不同类型的实务人才选择10项技能并进行排序。我们发现,宏观与中观实务人才需求的技能有5项交叉,分别是:创新攻关、品牌开拓、公关推广、应变抗压、人力资源技能。中观与微观实务人才需求的技能有4项交叉,分别是经营执行、应变抗压、环境适应和沟通交流技能。而应变抗压技能则是三个层次都需要的技能。详见表4-15。

表4-15 调查会展企业细分实务的专业才能-指标技能需求状况(%)

技能指标 实务细分						
宏观实务	中观实务	微观实务				
研究分析技能	62.6	3	33.8	3.6		
策划开发技能	70.1	2	21.2	5.7		
创新攻关技能	53.4	4	40.8	9	6.2	
设计规划技能	73.9	1	23.5	2.6		
市场营销技能	51.4	5	42.7	5.9		
品牌开拓技能	48.5	6	47.3	6	4.2	
公关推广技能	32.3	9	62.1	3	5.6	
经营执行技能	26.7	6	2.0	4	11.3	10
管理运作技能	20.3	7	5.3	1	4.4	
组织协调技能	28.7	6	9.6	2	1.7	
应变抗压技能	37.9	7	47.3	7	14.8	9
人力资源技能	37.5	8	60.2	5	2.3	
服务操作技能	10.8	2	7.5	6	1.7	3
环境适应技能	15.4	3	9.6	10	45.0	5
危机处理技能	27.6	3	6.2	3	6.2	7
沟通交流技能	15.5	4	1.5	8	43.0	6
文案处理技能	12.7	2	4.4	6	2.9	1
外语运用技能	30.5	10	33.7	3	5.8	8
关系维护技能	17.3	3	2.1	5	0.6	4
信息服务技能	9.3	2	8.4	6	2.3	2

5 基本结论与思考

5.1 基本结论

通过抽样调查上海市50家会展企业以及250名工作人员所获得的资料，我们从会展企业的人才状况和会展企业的需求规划两个层面对需求状况、需求特征以及潜在的预期和方向进行分析，得出以下结论。

第一，就人才规模状况而言，会展人才需求呈现出数量不断增长和缺口不断放大的趋势。随着上海金融中心、港口中心、贸易中心的建设推进，上海世博会之后的国际展会也必将迅速增加，这应当是人才需求增长的外生性动力。会展人才缺口的不断放大则是由于上海会展经济的发展以及会展业的扩大而产生的人才需求的内生性因素而引致。

第二，从人才分布状况而言，一方面表现为核心专业人才缺乏。这将是制约今后上海会展业发展的瓶颈，从克服瓶颈的角度，未来核心专业人才将是今后的重要需求，乃至主导需求。另一方面表现为会展行业从业人员学科背景以及学历层次较大的差异。这种专业背景的层次差异状况，也被学界及业界理解为复合型和交叉性的特征，其实质还在于会展行业的“链条”需求。从这一角度来看，今后的会展专业人才需求也必将是差异化人才需求。

第三，从人才困境状况来看，一方面“职业不专业”现象比较突出。其一，会展行业的“门槛”起点由低到高，学历层次各不相同，高中和中专学历所占比重较大，总体上学历层次较低。低门槛现象也反映出当前会展行业内企业的层次不齐状况。其二，会展行业专业-职业匹配率平均水平很低，从业人员的专业不对口是其另一表现。总体上，这种专业知识支持匮乏决定了今后的人才需求方向，这就是专业化。简单而言，高学历层次和对口专业教育背景不可或缺，将会成为人才需求和遴选的核心指标。另一方面“专业不职业”现象也比较严重。其一，求学期间课内外专业实务实践时间的支配比较低，这也导致实践经验的缺乏。其二，工作期间专业知识派不上用场的状况比较普遍，这也说明从业人员的职业化水平较低。总体上，这种实务技能薄弱也决定了今后的人才需求方向，这就是职业化。简单而言，实践经验和职业技能也不可或缺，也将成为人才需求和遴选的核心指标。

第四，会展企业类型不同，职业需求取向不同。其一，从职业技能取向角度来看，会展主办方和承办方主要需要核心运营技能人才，会展设计搭建方和场馆物流方主要需要辅助专业技能人才，而会展代理方则主要需要基础支持技能人才。其二，从职业岗位取向角度来看，会展核心运营人才中对于初级岗位的需求量较大。然而，会展主办方和承办方核心运营人才最紧缺的岗位恰恰是中级岗位。其三，从职业实务取向角度来看，会展主办方主要需要宏观和中观实务人才，而会展承办方则主要需要微观和中观实务人才。

第五，会展核心运营企业（主办方和承办方）职业岗位不同，人才需求的专业素质要求不同。一是从学历水平上看，会展研究人员基本上只需要硕士和博士，会展开发人员和策划人员则都以需要硕士为主，而主责营销的会展项目经理对于本科人才和硕士人才的需求几乎相当，初级岗位的销售、客服人才的需要，则主要以高职大专和本科人才为主。从中，也可以看出人才需求的研究生化趋势明显，硕博人才需求的比例高于50%。而高职大专人才也实现了崛起，占据了人才需求的1/5。二是从工作经验上看，中高级岗位对工作经验的要求特别突出，并逐渐增强。会展经济师和设计师绝大部分需要6-9年工作经验，会展项目策划师和项目经理绝大部分需要3-5年工作经验。对于刚刚毕业的大学生而言，在这个行业里只有从零做起，接受初级岗位，从事会展销售和客服工作。

第六，会展核心运营企业职业实务不同，人才需求的专业才能要求不同。一是从专才领域的角度看，会展企业对于领域专才的需求则主要集中在经济类、旅游类、艺术类和贸易类。其中，宏观实务（研究分析、立项策划和形象营销）侧重经济类人才，中观实务（招展招商、场馆经营和项目管理）侧重贸易类人才，而微观实务（节事、信息和会务服务）侧重旅游类人才。另外，会展专业人才需求中，营销类、管理类、语言类和文化类的人才，也占有一定的优势。二是从专业技能的角度看，宏观实务人才需求的技能前5项，依次如下：设计规划技能、策划开发技能、研究分析技能、创新攻关技能、市场营销技能。中观实务人才需求的技能前5项依次为：管理运作技能、组织协调技能、公关推广技能、经营执行技能、人力资源技能。而微观实务人才需求的技能前5项分别是：文案处理技能、信息服务技能、服务操作技能、关系维护技能、环境适应技能。其中，宏观与中观实务人才需求的技能交叉5项，分别是：创新攻关、品牌开拓、公关推广、应变抗压、人力资源技能。中观与微观实务人才需求的技能交叉4项：经营执行、应变抗压、环境适应和沟通交流技能。

5.2 思考

以上基本的结论只是基于研究分析结果的讨论，有些问题还是模糊不清的。我们认为有必要进一步思考以下问题。一是通过复合型人才来应对人才需求的差异，可行吗？就目前来看，复合型人才培养没有一所高校能够做到，复合变成了名称综合。二是大学的实践教学为什么没有奏效？启动职业资格考试又会不会有用？就当前评价而言，大学实践教学名目多而时间和实施都形式化。职业资格授予肯定有用，会强化实践操作，但培训又比较独立。三是从业人员职业化水平是否因性别、年龄、受教育程度、从业年限、职业细分而异？可以说是肯定的，只是我们没有进行差异检验。可以假想，年龄、受教育程度、从业年限对于职业化水平有着一定的影响。四是在人才需求研究生化趋势中，高职大专人才也实现了崛起，占据了人才需求的1/5，本科人才的需求空间是否受到了挤占和排斥？答案也是肯定的。这里也隐含了一个现实，本科要技能不如高职，要学历不如研究生。五是专业技能是否和专业素质相联系？我们想也应是。专业技能离不开学历水平，更离不开工作经验。这些都是共识。然而，真正的专业技能到底如何掌握和提升，才是实质问题。这些都是未尽的思考，期待今后的讨论，更期待行业内涌现出越来越多的专业人才。在访问中，有业内人士开玩笑讲：“把大学生放到企业里来培养，才出真正的人才”。事实上，问题的核心离不开大学专业教育。

致谢

在此向上海应用技术学院人文学院社会工作系的李正东老师表示诚挚的谢意，在研究思路、数据处理、基本观点乃至行文框架方面都给予了重要的帮助。同时，非常感谢业界的朋友们，在万分繁忙之时仍给予我们热情接待和帮助，没有他们的配合，我们不可能完成这项工作。在此，再一次向所有给予过我们帮助的单位和个人表示诚挚的谢意！

【参考文献】

- [1] 张杨莉. 加快会展人才培养适应会展经济发展. 研究与探索. 2005 (2) .
- [2] 何彪. 会展人才培养的创新模式. 会展论坛. 2005 (3) .
- [3] 张晓娟. 如何培养应用型会展人才. 青岛日报. 2007-3-8 (14) .
- [4] 刘大可. 上海展览业市场特征实证分析. 旅游科学. 2008 (4) .
- [5] 余国扬, 钟汉均. 高校会展人才培养研究. 广州大学学报 (社会科学版). 2004 (3) .
- [6] 金辉. 国际旅游院校会展教育的现状和我国的差距. 旅游科学. 2003 (1) .
- [7] 刘德艳, 董藩. 美国的会展教育及对中国的启示. 中国高等教育. 2005 (11) .
- [8] 陈玲. 会展专业课程设置与高校会展人才培养问题探讨. 山西财经大学学报 (高等教育版). 2007 (2) .
- [9] 王春雷. 从德国会展教育模式看中国会展教育. 中国旅游报. 2005-07-15 (05) .
- [10] 马勇. 我国会展专业的课程设置与人才培养. 旅游科学. 2005 (1) .
- [11] 徐红翌. 国际会展管理专业的教育模式及其启示. 桂林旅游高等专科学校学报. 2007 (2) .

- [12] 邹适融. 我国高校会展教育的专业设置与培养模式探析. 现代大学教育. 2006 (6).
- [13] 宋鸿雁. 有效的管理是大学发展的杠杆. 现代大学教育. 2006 (6).
- [14] 陈虹. 宁波会展人才需求分析与对策研究. 湖北经济学院学报. 2008 (5).
- [15] 宋秀卿. 明天的岗位在哪里? ——2009年会展专业毕业生就业状况调查. 中国会展. 2009 (5).
- [16] 傅冰. 2010年世博会后上海会展人才需求分析. 特区经济. 2009 (12).
- [17] 蓝俊莉. 会展专业服务公司: 梦里花落知多少. 中国会展. 2005 (13).
- [18] 李瑶亭. 从会展专业学生就业现状看我国会展教育——试论我国会展专业课程体系建设. 上海应用技术学院学报. 2009 (1).
- [19] 过聚荣. 中国会展经济发展报告. 社会科学文献出版社. 2007.
- [20] 王方华. 中国会展经济发展报告. 社会科学文献出版社. 2009.

【作者简介】

王晶, 上海应用技术学院营销系教师, 上海交通大学安泰经管学院博士生, 研究方向: 会展管理、公共管理。

刘锦琼, 上海应用技术学院会展专业学生。



[【发表评论】](#) [【告诉好友】](#) [【打印此文】](#) [【收藏此文】](#) [【关闭窗口】](#)

[上一篇: 校园主题展会在会展专业人才培养中的作用与实施策略研究](#)

[下一篇: 会展专业实践教学体系的要素特征与构建研究](#)

发表评论

中国会展经济研究会版权所有 2009-2011

电话: 010-64240612 传真: 010-64240611 Email: cces@cces.org.cn

技术支持: 网人 本站ICP备案号: 京ICP备05069392号