

# 专业型会展项目经理职能模式研究

蔡礼彬, 陈金建

(中国海洋大学 管理学院, 山东 青岛, 266100)

**摘 要:** 目前我国的会展业发展迅速, 然而专业会展人才的缺乏却成为制约我国会展业进一步发展的重要瓶颈。本文通过与一些成熟研究的对比, 在对专业型会展项目经理进行问卷调查的基础上运用 SPSS19.0 软件对数据进行主成分分析, 得出每项职能的因子负荷量, 总结出专业型会展项目经理所需具备的职能。专业型会展项目经理必须从技术专长、组织管理、个人特质、市场公关等四个职能来实现快速成长; 会展企业则可以根据职能模式的各项资格条件来筛选应聘者, 实现人岗匹配。

**关键词:** 专业型会展; 会展项目经理; 职能模式; 职能要素

中图分类号: F713.83

文献标识码: A

文章编号: 1008-7699(2013)05-0076-09

会展业是服务密集型和知识密集型相结合的行业, 从业人员专业化水平、国际化程度、人才队伍的规模和结构以及整体素质, 将直接关系到会展业的质量和效益。然而专业会展人才的缺乏却成为制约我国会展业发展的重要瓶颈。很多会展公司在招聘诸如会展策划人员、会展运营人员、会展项目经理时没有给这些职位设定明确的职能素质, 最后招聘的人员往往不能够胜任。同样, 一些从业人员虽然从事会展业多年, 但还是对会展核心人才到底应该具备什么样的能力, 具备哪些方面的要求不清楚。对那些想参与到该行业的人员而言, 面临的最大问题就是到底应该从哪些方面来提升自己的能力, 从而能够适应不断发展的会展业。

发展会展业的重要性与必要性已经为社会所理解, 并且有许多文献也针对会展的经营课题进行了深入的探讨。然而, 现行文献对于会展业中项目经理职能模式的研究尚浅。本文希望通过与一些成熟的研究对比, 发现我国专业型会展项目经理的职能特征并建立相应的评价模型, 提高专业型会展项目经理的工作效率。

## 一、专业型会展项目经理职能模式的研究概况

### (一) 职能及职能模式的定义

“职能”一词最早是由哈佛大学心理学教授 McClelland 所提出, McClelland 认为职能 (Competency) 是用行为方式描述出来的员工需要具备的知识、技巧和工作能力;<sup>[1]</sup> Spencer, L. M 和 Spencer, S. M 将职能定义为“才能”, 是个人所具有的潜在基本特质 (underlying characteristic);<sup>[2]</sup> Mirable, R. J 认为职能是指能区分高绩效和一般绩效的知识、技能、能力, 或者其他的一些特性;<sup>[3]</sup> Dalton 认为职能模式是指构成每一项工作所需具备的才能, 而知识、技能、行为以及个人特质等则潜在于每一项的才能中;<sup>[4]</sup> 吴能全、许峰则指出职能模式 (Competency Model) 是从组织战略发展的需要出发, 以强化组织竞争力、提高实际业绩为

收稿日期: 2013-08-05

基金项目: 青岛市双百调研工程 2012 年度调研课题“青岛世界园艺博览会服务质量研究”(2012-B-28)

作者简介: 蔡礼彬 (1972-), 男, 河南潢川人, 中国海洋大学管理学院讲师, 管理学博士。

目标的一种独特的人力资源管理的思维方式、工作方法、操作流程。<sup>[5]</sup>顾名思义,本文认为,职能模型就是用来描述针对某一特定工作职位或层级所必须具备的一连串知识、技术、能力、动机和特性等行为表现的组合。也就是说,为了完成某项工作,构建职能模型,借以判断员工哪些个人特点是必需拥有的这样一个过程。

## (二)会展业各类从业人员的研究概况

项目经理,是指为项目的成功策划和执行担负总责任的人,而专业型会展项目经理就是指为专业型会展项目的成功策划和执行担负总责任的人。为了准确把握专业型会展项目经理的职能要求,有必要首先了解一下会展业对其从业人员的职能要求。学者们从不同的研究视角对会展业各类从业人员应具备的职能要求进行了一系列的研究。

河清、张玉明从人力资源的角度进行研究,提出会展业人力资源是指可以利用一切可能利用的资源进行创造性劳动,为会展业的发展贡献能力的人员及其总和。<sup>[6]</sup>张俐俐、庞华从会展业人才培养的具体要求入手,间接指出会展业人才应具备的能力,认为研究型大学应该培养出具有良好创意、策划、组织、管理与协作能力,既掌握会展设计的基本方法和技能,又具有现代会展管理理论知识,能对会展及相关活动进行设计、规划与管理的技术应用型与复合型人才。<sup>[7]</sup>刘学莉、徐虹认为会展从业人员不仅要有精深的专业知识,更要有较强的综合能力,不仅要会做会展专业人才,还要是复合型人才。<sup>[8]</sup>李晨霞则从职业资格培训的角度提出,在会展职业资格培训的基础上加以改进,建立具体的评估模型;在其评估指标体系中包含了专业知识培训效果、个人能力和技巧培训效果。<sup>[9]</sup>马勇提出会展业与其他行业相比有其自身的特征,会展业具有3“R”的特点,即快捷性(Rapidity)、关联性(Relationships)和效益性(Results),因此会展业从业人员也必须具备与会展业特点相符、相对于其他产业和行业与众不同的职业素养。<sup>[10]</sup>此后,马勇、肖轶楠进一步提出会展业对人才素质的要求包括宽泛的知识理论素养,独特的策划创新能力,严密的组织管理能力,娴熟的沟通协调能力,强烈的服务意识。<sup>[11]</sup>

学者们不仅关注一般从业人员应具备的职能要求,还对会展业具体岗位的相关从业人员应具备的职业技能进行了更细致的研究。Denny在1990年就已提出会议展览规划师必须具备的四大项职能需求:良好的协调沟通技巧(negotiation skills)、良好的公关交际能力(diplomacy)、熟悉各国文化差异(cultural adept)、创造力(creative)。<sup>[12]</sup>Lee提出会议展览规划师十大职能需求:沟通技巧(communication skill)、想象力与创造力(imagination and creativity)、广泛商业知识与能力(broad business interest and intelligence)、优秀的组织能力(excellent organizational skills)、冷静与抗压能力(cool and under pressure)、互动敏感性高(sensitivity to interaction)、独立思考能力(independent thinking)、相关产业知识(knowledge about supplier)、资讯敏感度高(journalistic sensitivities)、公司管理能力(entrepreneurial skills)。<sup>[13]</sup>吕杨对上海的20多家会展类公司进行了调查,问卷样本调查的信息为职务需要素质表,最后总结提出会展从业人才应具备的素质包括宽泛的知识理论素养、独特的策划创新能力、严密的组织管理能力、娴熟的沟通协调能力、强烈的服务意识。<sup>[14]</sup>蒋昕对会展经济与管理专业人才的胜任力分解为三个部分:通用能力、会展基础能力、会展项目专项能力。<sup>[15]</sup>吴欣怡提出了会议展览规划师专业职能包括自我效能、成就动机、客户导向、专业知识、专业态度、积极进取;相对于一般专业人员,延伸出了成就动机与客户导向两大职能。<sup>[16]</sup>吴伟文、李右婷提出会议展览专业职能模型,包括会展管理师职能模型(14项):冲击与影响力、成就导向、团队合作、分析性思考、主动积极、培育他人、自信心、果断性、资讯寻求、团队领导力、概念性思考、组织了解、关系建立、专业知识与技能;会展规划师职能模型(18项):冲击与影响力、成就导向、主动积极、培育他人、自信心、果断性、资讯寻求、团队合作、分析性思考、组织认知、自我控制、弹性、效率能力、概念性思考、顾客服务、人际理解能力关系建立、专业知识与技能。<sup>[17]</sup>巩建军提出了会展项目经理胜任力模型包括四个层次16个方面:(1)营销公关:销售技能、广告宣传、公关技巧、客户服务、寻求合作;(2)组织管理:战略管

理、执行力、团队建设、危机管理；(3)个人特质：竞争意识、信息敏感、思维缜密、沟通交流；(4)创意策划：艺术设计、文案策划、活动策划。<sup>[18]</sup>何会文提到会议策划人应具备 24 项基本素质与能力，包括：组织能力、细心、沟通能力、谈判能力、处事灵活、同时驾驭多项工作的能力、创新能力、财务预算能力、人际关系技巧、管理学、耐心、电脑技术、相关产业知识、善于倾听、抗压力、幽默、当机立断、时间管理、顾客服务、解决问题能力、与供应商搞好关系、外交手腕、自信、团队合作。还提到对会议策划人实际绩效影响较大的实践能力，主要包括电脑与网络技术、商务谈判与法律知识、风险管理与动态能力等。<sup>[19]</sup>

### (三) 职能模式的建立方法

Richard. S Mansfield 在《Building Competency Models: Approaches for HR Professionals》一书中提出职能模式的建立和使用的两种方法，一种是单一工作职能模型 (single-job)，一种是适合所有岗位 (one-size-fits-all) 的职能模型。本研究将建立在第一种方法之上。

职能模式建立的过程就是确定出具体职能素质的过程，本文将借鉴麦克来兰等提出的工作职能测评法。麦克来兰等人负责美国新闻总署项目时采用了工作职能测评法 (the Job Competence Assessment Method, 简称“JCAM”) 建立模型和确定职能素质。<sup>[20]</sup> 流程共分为五步 (见图 1)：

JCAM 所采用的主要方法是“行为事件访谈法” (Behavioral event interview method, 简称“BIE”)。其采取的是一种开放式的、行为回顾式探索方式的访谈。标准的 JCAM 最大的限制在

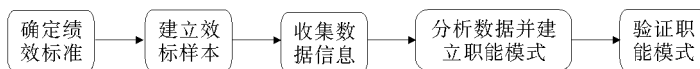


图 1 麦克来兰建立的职能模式流程图

于耗时且耗人力。由于发展过程中需要组织及研究对象全力的配合与支持，同时也会需要专家共同参与和协助，因此成本和时间上的考虑是使用本职能建置模型最大的考虑因素。

Mirabile 指出构建职能模式的方式会因企业文化和组织特性不同而有所不同，通常用于构建职能模式过程的方法或工具有：工作分析面谈法 (Job-analysis interview)、问卷法 (Questionnaires)、焦点团体 (Focus groups) 和工作说明书 (Job description)。<sup>[3]77</sup> 工作分析面谈法是通过与人直接接触或者在电话中进行，可以是面对面也可以是小组讨论。工作分析面谈法很可能是收集信息最有效的方式，优点是它可以对问题进行连续的询问和探索，缺点就是很浪费时间、成本高、不容易实现；问卷法适用于采访一些行业专家，特别是当行业专家有时间约束时。制定一个合理可靠的问卷，能够得到一份有效的样本，对结果进行正确的分析；焦点团体适用于不能对行业专家进行一对一的访谈，但可以进行焦点团体访谈的情况，这样可以活跃团体氛围，进行有效的访谈，缺点就是有可能会受到团体中主导者的影响；工作说明书是假设信息是及时的，这种方法是建立在访谈和调查问卷获得的信息基础之上的。

## 二、专业型会展项目经理职能模式的研究设计与实施

### (一) 研究方法

首先，查阅了大量的国内外有关职能和职能模型的文章，收集了大量国内外关于如何构建职能模型的文献；然后制定并发放“专业型会展项目经理职能模式研究问卷”，在本次调查问卷的各项测量指标设计中，向行业专家咨询并做了多次修改；最后采用定性与定量分析法，运用 SPSS19.0 对调查问卷的信度、可行性等方面进行定量分析。

### (二) 研究步骤

本研究的目的是找出、定义并分析专业型会展业项目经理所需职能，以及建立专业型会展项目经理职能模型和行为指针，具体研究步骤如下：详细了解专业型会展项目经理的工作职位及工作内容，制作工

作任务详细量表;对工作任务详细量表进行专家咨询,根据专家的意见和见解,将量表项重合的以及对专业型会展项目经理不明显的工作任务进行合并或者删除;发放并回收问卷,整理有效问卷,并对问卷数据进行分析,通过统计每个量表的分值,保留均值大、离散程度小的工作任务量表项;对保留下的工作任务量表项进行主成分分析,将特征值大于1作为主成分保留的标准,抽取共同因素,得出量表各项在各个因素中的负荷量;最后通过以上分析形成专业型会展项目经理的职能要素表。

(三)样本的选取和数据的处理

1. 问卷调查

首先,通过收集大量的文献以及了解专业型会展项目经理的工作职位及工作内容,初步为专业型会展项目经理制作工作任务详细量表,共计49项;其次,对工作任务详细量表进行专家咨询,根据专家的意见,将量表项重合的以及对专业型会展项目经理不明显的工作任务进行合并或者删除;最后得到37项工作任务详细量表做问卷调查。

现分别选取部分学者、会展从业人员、高校毕业生进行调研。总共发放初始问卷60份,回收有效问卷50份,回收率为83.33%(具体见表1)。

由表1得知,在性别方面,虽然男性居多,但是差别很小;在年龄方面,以青壮年为主体;在教育程度方面,以大专及以上学历为主,两者加起来达96%的占有率;在从事会展的工龄上,大部分集中在2~5年,表明我国的会展起步较晚。

对有效问卷的37项量表进行描述性统计,有些量表算术平均值低于3.50,说明这些量表对反映项目经理胜任力的重要性程度不是很高;有些量表标准差大于1.00,说明此类量表离散程度较大,不适合进行问卷调查。这样,只保留其余19条均值大于3.50标准差小于1.00的量表,即形成正式的专业型会展项目经理的工作任务量表。

2. 问卷信度分析

信度分析即可靠性分析,是指测验结果的一致性 or 稳定性。内部一致性用来衡量评价项目是否在测量同一个概念,常用alpha系数来验证。通常alpha的值在0~1之间,如果大于0.9,表示量表信度非常好;如果系数值在0.8~0.9之间,则表示量表的信度可以接受;如果是位于0.7~0.8之间,则认为某些题项需要修改;如果低于0.7,则认为该量表不能接受。

本文通过使用SPSS19.0软件,对问卷收集到的数据进行信度验证,得出的一致性系数是0.946,表示信度非常好,说明该问卷可以作为数据收集的工具来继续使用(具体见表2)。

3. 因素分析

因素分析是指将复杂的多个可观测的“变量”缩减成描述该事物的少数几个不可观测的“潜变量”。也就是使许多有相似概念的变量,通过数学的转换,简化成几个同质性类别。本研究采取主成份分析法,通过最大方差法进行正交转轴,使得转轴后每一个共同因素本身之内的因素负荷量大小相差最大,提取特征值大于1的因素,并选取因素负荷量超过0.4的变量进行分类。

首先考虑KMO是否符合。KMO测度从比较观测变量之间的简单相关系数和偏相关系数的相对大

表1 人口特征统计分配度(n=50)

名称	样本类别	有效 样本数(n)	样本 百分比(%)
性别	男	26	52
	女	24	48
年龄	≤25岁	12	24
	26~45岁	36	72
	46~60岁	2	4
教育 程度	高中(含中专、技校)	2	4
	大专	18	36
	本科及以上	30	60
工龄	2年以内	12	24
	2~5年	26	52
	5~10年	12	24

表2 可靠性统计

Cronbach's Alpha	项数
.946	19

小出发,其值的变化范围为 0~1。当所有变量之间偏相关系数的平方和远远小于简单相关系数的平方和时,KMO 值接近 1;KMO 值较小时,表明观测变量不适合做因子分析。表 3 为本研究针对具体因素所进行的检验,KMO 为 0.676,表明适合做因子分析。

其次,根据 KMO 测度结果进行因子分析,表 4 是主成分抽取之后的结果。用 SPSS 软件计算时,设置以特征值大于 1 作为主成分保留的标准,表 4 中大于 1 的特征值共有四个,即在进行因素分析时,抽取的共同因素为 4。

表 3 KMO 和 Bartlett 检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量。	.676
	近似卡方 387.034
Bartlett 的球形度检验	df 171
	Sig. .000

表 4 解释的总方差

成份	初始特征值			旋转平方和载入		
	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %
1	9.843	51.804	51.804	3.845	20.235	20.235
2	1.936	10.192	61.996	3.835	20.184	40.420
3	1.385	7.291	69.288	3.522	18.534	58.954
4	1.337	7.037	76.325	3.301	17.371	76.325
5	.972	5.118	81.443			
6	.720	3.791	85.233			
7	.548	2.885	88.118			
8	.493	2.597	90.715			
9	.396	2.083	92.798			
10	.319	1.679	94.476			
11	.270	1.423	95.899			
12	.209	1.100	96.999			
13	.186	.980	97.979			
14	.127	.668	98.647			
15	.104	.549	99.196			
16	.060	.315	99.511			
17	.049	.258	99.769			
18	.035	.186	99.955			
19	.008	.045	100.000			

注:提取方法为主成份分析

最后,对所提取的因子进行正态化处理,表 5 为转轴后的成分矩阵,采用最大方差法进行正交旋转,利用 Kaiser 正态化方式处理,旋转时进行了十次迭代后收敛。量表各项是按照因素负荷量的大小排序。旋转后的共同因素一,包含了 V3、V6、V5、V16,即策划能力、专业知识与技能、创新思维、对政策与法律的把握等要素,这个维度代表的是项目经理的“技术专长”能力;共同因素二,包含了 V8、V4、V9、V13、V17、V1,即战略决策、沟通协调能力、团队领导、风险管理、分析式与概念式思考、培育他人,这个维度代表的是项目经理的“组织管理”能力;共同因素三,包含了 V18、V15、V7、V14、V19,即信息敏感性、竞争意识、成就导向、应变能力、自我控制,这个维度代表的是项目经理的“个人特质”能力;共同因素四,包含了 V11、V2、V12、V10,即客户导向、公共宣传、寻求合作伙伴、营销技能,这个维度代表了项目经理的“市场

公关”能力。

#### 4. 因素相关性验证

对抽取出的四个主成分进行相关矩阵计算,从表 6 可以看出四个成分之间是不相关变量,验证了本文运用的主成分分析是科学合理的。

表 6 成份得分协方差矩阵

成份	1	2	3	4
1	1.000	.000	.000	.000
2	.000	1.000	.000	.000
3	.000	.000	1.000	.000
4	.000	.000	.000	1.000

注:提取方法为主成份  
旋转法为具有 Kaiser 标准化的正交旋转法

#### 5. 专业型会展项目经理的职能模式

专业型会展核心人员是会展能否顺利进行的最重要的管理者,是会展行业的“领军”人物,而专业型会展项目经理又是会展中最直接的领导者,所以对专业型会展项目经理的各方面的能力要求更为严格。<sup>[21]</sup>因此,对专业型会展项目经理的招聘、培养也必须有着明确的职能要素指标。通过上面的分析形成了专业型会展项目经理的职能要素(具体见表 7)。

表 5 旋转成份矩阵 a

	成份			
	1	2	3	4
v3	.911	.131	.148	.258
v6	.866	.247	.227	.139
v5	.816	.284	.288	.231
v16	.550	.220	.139	.438
v8	.399	.819	.050	.143
v4	.198	.764	.042	.080
v9	.147	.688	.295	.402
v13	-.055	.684	.365	.493
v17	.335	.611	.496	.106
v1	.028	.567	.517	.329
v18	.212	-.028	.870	.151
v15	.213	.259	.729	.366
v7	.217	.515	.687	-.030
v14	.247	.241	.603	.492
v19	.399	.382	.479	.094
v11	.084	.396	.080	.821
v2	.406	.094	.125	.771
v12	.534	-.029	.384	.640
v10	.381	.185	.293	.576

注:提取方法为主成份。  
旋转法为具有 Kaiser 标准化的正交旋转法  
a. 旋转在 10 次迭代后收敛

表 7 专业型会展项目经理职能要素

职能	具体行为	行为定义
技术专长	策划能力	对会展的立项、主题、招商、招展和预算等方案能进行独立的策划,能够整合现有的资源和信息,制定并选择合理、有效的策划方案
	专业知识与技能	会展业具有知识密集性特点,必须对会展业有着深入的了解,能够全面掌握会展专业知识
	创新思维	以新颖独创的方法解决问题的思维过程,通过创新能突破常规思维的界限,以超常规甚至反常规的方法、视角去思考问题,提出与众不同的解决方案
	对政策、法律的把握	行业的发展离不开社会这个大环境,行业发展趋势与政府政策、法律法规有着紧密的联系,必须具备对国家与当地政府的各种政策的把握能力
	战略决策	具备宏观的思维,长远的眼光,通过分析目的,详细的事前规划,并进行长期全方位的思考来制定战略决策
组织管理	沟通协调能力	根据不同听众的特点,清晰地、简明地交换信息和观念,并能倾听和接受其他人的意见;与人融洽相处,在人际交往中随和大度,既能坚持立场,又能有效化解冲突
	团队领导	期望承担团队领导的角色,表现出领导他人的愿望。为团队提供必要信息,提高团队工作效率,保护和支持团队,从而建立威信
	风险管理	有完整的规划技巧以应对会展中出现的各种情况,提前思考以应对危机、规避会展项目操作中的风险
	分析与概念式思考	具备问题分析的能力从而提出解决方案,对成功案件能够准确理解并进行评估
	培育他人	提供适当的需求分析、辅导和其他支持,帮助别人学习与进步的能力

续表 7

职能	具体行为	行为定义
个人特质	信息敏感性	了解会展业当前及未来的发展趋势,及时获取会展业的各种信息并提取有效信息
	竞争意识	必须时刻有着竞争意识,及时掌握市场动态以及竞争对手的信息,分析会展行业竞争格局,定位本企业竞争地位
	成就导向	希望更好地完成工作或达到一个优秀的绩效标准,表现为个人关注后果、效率、标准,并追求改进产品或服务,在组织中力求资源使用最优化
	应变能力	当今社会中,我们每个人每天都要面对比过去成倍增长的信息,如何有效地迅速地分析这些信息,需要我们具有良好的应变能力
	自我控制	控制自己的情绪,在受到挑战、反对,面临敌意或工作中情绪抑郁时,能够冷静应对,根据自己的判断来解决问题,从而有效管理自己的情绪或压力
市场公关	客户导向	具有帮助客户和为客户服务的愿望及行动,努力发现并采取行动满足客户需要。只有站在客户的角度考虑问题,才能赢得客户的信任
	公关宣传	采取恰当的方式与客户、媒体、政府部门及公众沟通,以达到预定的目标
	寻求合作伙伴	一个企业的力量是渺小的,必须与参展方、会展场馆、媒体、主管单位等各种利益团体建立长期的合作伙伴关系,从而达到共赢
	营销技能	以知道的市场需求为线索,抓住市场需求欲望,以最好的方案进行推广、扩充,营造需求氛围,并进行目标销售

### 三、研究结论与建议

本文通过大量的相关文献探讨与问卷调查,利用量化与质化相结合的研究方法,将职能要素进行主成分分析,得出负荷量较大的 4 个重要的共同因素并重新命名,这样就形成了包含 4 个方面的 19 项职能要素,即专业型会展项目经理的职能模型。技术专长包括策划能力、专业知识与技能、创新思维、对政策与法律的把握;组织管理包括战略决策、沟通协调能力、团队领导、风险管理、分析式与概念式思考、培育他人;个人特质包括信息敏感性、竞争意识、成就导向、应变能力、自我控制;市场公关包括客户导向、公共宣传、寻求合作伙伴、营销技能。

基于严密的文献分析,文章顺利构建会展项目经理职能模型的雏型,目前尚无可参考的会展核心人员的职能模型,因此,本文构建的职能模型,迈出了有意义的起步,可以作为后续研究的有用参考。为求提升实际的应用性与理论的健全性,本文所提出会展项目经理职能模型,必须进一步加以验证与修订,无论在实务层面与学术层面,皆具有非常大的发展空间,值得期待。

业内专家认为一个大型国际会展举办成功需要专业人才 80 至 90 人,作为掌控者的专业型会展项目经理,对其经验和资历的要求更严格。<sup>[22]</sup>项目经理似一个“全能”高手,要有战略经营管理的能力,把握住政策、法律、经济的变化方向;要有丰富的知识与技能,能够用专业的眼光来诠释项目的背景知识;要有沟通协调领导的能力,从而保证项目的顺利进行和超常完成;要有风险管理的能力,提前思考以应对危机、规避会展项目操作中的风险;更要有敏锐的洞察力,优秀的营销技能等等。对于一个新兴的行业来说,拥有如此丰富的从业经验的项目经理是不多见的,更不用谈其质量如何。那么一个专业型的会展项目经理如何能够快速成长,成为一名优秀的项目经理呢?

#### (一)从专业型会展项目经理自身角度

首先,一名优秀的项目经理必须具备充足的技术专长。应该不断地提高学习能力,扩充更新会展专业知识;掌握对会展的立项、主题、招商、招展和预算等方案的策划;并时刻保持着创新意识,意识到服务的创新是这个行业发展的不竭动力;要有敏锐的头脑,牢牢把握住国家政策、法律、经济的发展方向,以便迅速调整项目的战略规划。

其次,一名优秀的项目经理必须提高其组织管理的能力。能够从整体的角度、长远的方位来思考制

定战略决策;具有较强地沟通协调的能力与他人融洽相处;具备团队领导的能力,能够提高团队工作效率;具有风险管理能力,能够预测、规避及应对项目进行过程中的风险。

再次,一名优秀的项目经理必须培养其独特的个人特质。对信息敏感,能够捕捉机遇;具有强烈的竞争意识,时刻掌握竞争对手的动态;具有强烈的成就导向,能够以严格高效的标准来出色地完成任务;具备良好的应变能力和自我控制能力。

最后,一名优秀的项目经理必须增强其市场公关的能力。能够以客户为导向,及时发现并满足客户需求;能够采取适当的方式与客户、媒体、政府部门及公众沟通;能够有广泛的业务联系,从而寻求正确的合作伙伴;具有高超的营销技能,营造需求氛围并进行目标销售。

## (二)从会展企业人力资源管理角度

通过对专业型会展项目经理的职能模式研究,我们就可以明确该岗位职责任务是什么,为了有效完成这些职责任务对任职人员有什么要求等。在会展企业在招聘过程中,可以根据职能模式的各项资格条件来筛选应聘者,从而优化人岗匹配,达到人事相宜、人适其事、事得其人,从而人尽其才,提高项目经理的工作效率。会展企业可以参考本研究来进行绩效管理,从而以最需具备的关键职能作为绩效考核的基础。本研究构建的专业型会展项目经理职能模式,也可供会展企业在人力运用、教育培训、升迁、接班人计划与个人生涯规划等人力资源管理方面参考,从而确保所选所用人才的胜任力。

## 参考文献

- [1]MCCLELLAND D C. Testing for competence rather than for intelligence[J]. American Psychologist, 1973(28):1-14.
- [2]SPENCER, L. M, SPENCER, S. M. Competence at work: models for superior performance[M]. New York: John Wiley & Sons, 1993:9-16.
- [3]MIRABLE R J. Everything you wanted to know about competency modeling[J]. Training and Development, 1997(8).
- [4]DALTON M. Are competency models a waste? [J]. Training and Development, 1997(10):46-49.
- [5]吴能全,许峰. 胜任力模型设计与应用[M]. 广州:广东经济出版社, 2006:3-13.
- [6]河清,张玉明. 会展企业管理[M]. 广州:中山大学出版社, 2010:283-284.
- [7]张俐俐,庞华. 研究型大学会展专业人才的培养模式[J]. 旅游科学, 2008(6):55-59.
- [8]刘学莉,徐虹. 我国会展业人才培养模式和结构探析[J]. 北京第二外国语学院学报, 2005(1):80-84.
- [9]李晨霞. 上海会展职业资格培训效果的满意度研究[D]. 上海:华东师范大学, 2008:32-33.
- [10]马勇,冯玮. 会展管理[M]. 北京:机械工业出版社, 2006:195-196.
- [11]马勇,肖轶楠. 我国会展专业的课程设置与人才培养[J]. 旅游科学, 2005(2):76.
- [12]DENNY, G. R. Introduction to conventions, expositions and meetings industry[M]. New York: Van Nostrand Reinhold, 1990:107-110.
- [13]LEE, F. Powerhouse conference—eliminating audience boredom, meeting conventions board meetings sales meetings seminars clinic workshop[J]. Training and Development, 1999(7):11-14.
- [14]侣杨. 上海会展人才培养模式研究[D]. 上海:华东师范大学, 2009:59-64.
- [15]蒋昕. 基于胜任力导向的会展经济与管理专业课程模块建设[J]. 湖北经济学院学报, 2011(10):162-163.
- [16]吴欣怡. 会议展览规划师专业职能、人格特质与工作绩效关系之研究[D]. 高雄:国立高雄餐旅学院旅游管理研究所, 2006:31-62.
- [17]吴伟文,李右婷. 会议展览专业职能模型之建构[J]. 东亚论坛季刊, 2009(12):53-54.
- [18]巩建军. 会展项目经理胜任力模型研究[D]. 青岛:中国海洋大学, 2011:30-36.
- [19]何会文. 会议策划人(MP)研究述评[J]. 旅游学刊, 2012(1):91-100.
- [20]大卫·D·迪布瓦. 胜任力[M]. 杨传华,译. 北京:北京大学出版社, 2005:133-138.
- [21]王馨欣. 提升综合素养、加强能力拓展,培养具有创新意识的会展专业人才[C]//2009年国际工业设计研讨会论文集, 2009:216-218.



[22]金辉. 国际旅游院校会展教育的现状和我国的差距[J]. 旅游科学, 2003(1): 5-9.

## A Study of the Competency Model of Project Manager of Professional Exhibitions

CAI Libin, CHEN Jinjian

(College of Management, Ocean University of China, Qingdao, Shandong 266100, China)

**Abstract:** At present, China's MICE industry is developing rapidly. However, the lack of professional exhibition talents has become a bottleneck, constricting its development. This paper, on the basis of questionnaires about project manager of the MICE industry, uses SPSS19.0 Statistics software to perform principal component analysis on related data, and calculates the loading of component of competencies. Project manager of the MICE industry are required to enhance their abilities in aspects such as technical expertise, organizational management, personal traits and marketing public relations; while the enterprises can find suitable staff from this competency model.

**Key words:** MICE industry; project manager of MICE industry; competency model; competency elements

(责任编辑:魏 霄)

---

(上接第 75 页)

## Causes and Treatment of the Systemic Financial Crises: Experience and Enlightenment since the 1990s

MENG Kexue, WEN Demei

(College of Economics and Management, Shandong University of Science and Technology, Qingdao,  
Shandong 266590, China; Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430074, China)

**Abstract:** This paper is to analyze the causes and treatment of systemic financial crises since the 1990s. The systemic financial crises stemmed from the impact of new liberalism and its policy, the inadequacy of the international monetary system, and the lack of international coordination mechanism against the background of financial globalization. Macroeconomic imbalance due to excessive dependency on external factors, irrational economic prosperity and real estate bubbles, financial excesses under lax financial supervision are the key common factors of the crises. Handling the crises requires an overall consideration of their causes, the macroeconomic conditions, safety of the financial system, and the risk transmission of the financial system, etc. Liquidity management is the most urgent upon the outbreak of a crisis.

**Key words:** systemic financial crisis; new liberalism ideological trend; market confidence; the financial system liquidity

(责任编辑:魏 霄)