

粤港澳大湾区背景下商务英语人才能力需求分析

——基于广东外向型企业的调查

陈雅怡 张梅 李倩莹 林晓燕 刘梦萍 曾庆晖

摘要 基于粤港澳大湾区的大背景,以广东 239 家外向型企业为对象搜集问卷数据,通过 SPSS 17.0 对问卷结果进行分析,认为粤港澳大湾区背景下商务英语人才能力需求结构由“专业知识”“对外交际”“业务能力”“职业修养”四个维度构成。经济水平越高的城市,其企业对商务英语人才的“职业修养”维度要求就越高。国有企业和外资(含三资)企业对商务英语人才的“职业修养”维度要求较高,而私营企业则对商务英语人才的“对外交际”维度要求较高。大型企业和小微企业对商务英语人才的“对外交际”维度要求较高,而中型企业则对商务英语人才“职业修养”维度要求较高,并据此提出对高校培养商务英语人才的建议。

关键词 粤港澳大湾区 商务英语 人才能力需求 广东外向型企业

一、研究背景

2019 年 2 月中共中央国务院印发《粤港澳大湾区发展规划纲要》,明确指出要深化粤港澳合作,进一步优化珠三角九市投资和营商环境,提升大湾区市场一体化水平,全面对接国际高标准市场规则体系,加快构建开放型经济新体制,形成全方位开放格局,共创国际经济贸易合作新优势,为“一带一路”建设提供有力支撑。可见,在兴建粤港澳大湾区的大背景下,广东外向型企业将会获得越来越多的对外合作机会。广东地区众多贸易企业、外资企业、合资企业、外资金融机构以及与对外贸易、对外投资相关的服务型机构(包括货代、船代、报关企业)会大量需要有关商务翻译、进出口贸易、国际金融、跨国企业管理、涉外投资及谈判等专业知识及实践能力的应用型人才。商务英语人才是国际经贸产业发展的载体和动能。由此,调查广东外向型企业对商务英语人才能力的需求,能够明晰广东各高校商务英语人才培养目标,对粤港澳大湾区的发展和深化尤其具有现实意义。

李政和胡中锋(2018)^[1]在基于对粤港澳大湾区中小企业的调查分析中得出三个结论。一是“一带一路”背景下高职跨境电商人才能力需求结构由“专业技能”、“跨文化交际”、“创新开拓”、“职业素养”四个维度(共 19 个技能特征)构成。二是经济水平越高的城市,其企业对高职跨境电商人才的“创新开拓”维度要求就越高。三是跨境业务在亚洲的企业,对“跨文化交际”维度的要求高于业务在欧洲的企业。根据以上结论,作者进而提出了对高职跨境电商人才培养的建议。

王卓(2018)^[2]通过采取问卷调查及实地考察、访谈等方法对安徽省 132 家外向型企业的商务英语人才需求现状进行了调研并得出以下结论:在学历方面,外向型企业更注重人才的职业技能;在专业需求方面,外向型企业非常重视应聘者的复合型知识结构;在英语资格证书方面,外向型企业最看

重的是大学英语四、六级证书，其次是英语专业四、八级证书；在工作经验方面，外向型企业更青睐有较丰富工作经验、能够熟悉业务流程和胜任外贸工作的商务英语人才；在应聘人员的性别取向方面，49%的企业倾向于招聘男性员工，37%的企业倾向于招聘女性员工，14%的企业没有表示出明显的性别倾向性。最后，作者基于企业需求的商务英语人才培养进行了再思考，并提出了新的商务英语人才培养建议。

宋方（2018）^[3]以86家外向型企业为调查对象，将企业的所有制性质、所属行业、规模、年龄作为自变量，考察了企业对商务英语人才需求的特点，并得出以下结论：企业对商务英语毕业生的需求量与企业规模有着非常显著的正相关关系；不同性质的企业对商务英语人才的需求数量显著不同；不同行业和年龄的企业在商务英语人才需求量上的分布也有着明显的差异；地方普通院校的商务英语毕业生在求职中并不处于劣势。

张亚楠和董晶（2018）^[4]通过建立外向型中小企业对英语专业人才素质需求向量评价分析模型，分别对在校学生和青岛市企业负责人进行调查问卷，对比12个向量权重结果显示两者对向量关注存在差异，并得出以下结论：学校为学生所定的培养目标和社会需求之间存在差距，人才培养目标更加侧重于知识的获得，关注像专业要求、证书要求这样的“硬件”指标；而用人单位却更侧重于像交际能力、英语综合能力、创新能力这样的“软件”指标。

综上，虽然近年来有学者做过基于外向型企业的商务英语人才能力需求调查研究，但是上述研究并不涉及粤港澳大湾区背景，且目前的研究主要从专业解构和岗位需求这两个视角来探讨商务英语人才的能力问题。前者将商务英语人才所需的能力解构为英语听说读写、国际贸易、企业管理、市场营销、电子商务（跨境电商）等专业所需的相关技能。上述视角将英语和商务割裂开来，忽略了商务英语所涵盖学科的交叉重合，造成研究趋于碎片化，缺乏系统性。以岗位需求为视角的研究，强调商务英语人才从事相关国际商务工作所需具备的不同素质要素组合，认为商务英语人才能力主要包括外文能力（英语及二外）、国际贸易能力、涉外谈判能力、市场营销能力、企业管理能力。上述视角出发的研究，只关注人才的技能型，忽视人才的创新型、系统型和集成型。这些研究都没有将人才能力需求置于具体情境（如结合某地区经济特色、“一带一路”建设或“粤港澳大湾区”建设）进行实证分析，忽略了特定情境下新机遇与新挑战影响人才需求的可能。因此，在粤港澳大湾区的背景下，调查研究广东外向型企业对商务英语人才能力需求，是具有创新意义的。

二、广东经济发展及人才需求特征

作为“粤港澳大湾区”的战略枢纽、经贸中心和重要引擎，广东将继续强化其作为全国改革开放先行区、经济发展重要引擎的作用，构建科技、产业创新中心和先进制造业、现代服务业基地。在此大背景下，广东的制造业、服务业的创新发展将持续推动国际经贸升级转型发展。商务英语人才是国际经贸产业发展的载体和动能。功以才成，业由才广。随着广东各地区经济发展和产业、企业结构的调整，商英人才的需求呈现几个特征和趋势：一方面，贸易结构的持续优化（加工贸易占比持续降低；制造业从加工组装的低端环节向营销、设计和研发的高端环节转移）；另一方面，制造业及服务业与互联网+的结合，衍生出更多的服务型中间商。广东地区众多贸易企业、外资企业、合资企业、外资金

融机构以及与对外贸易、对外投资相关的服务型机构（包括货代、船代、报关企业）会大量需要有关商务翻译、进出口贸易、国际金融、跨国企业管理、涉外投资及谈判等专业知识及实践能力的应用型人才及复合型人才。企业对具备跨境电商、海外产业园区投资建设运营、知识产权交易等具备专业知识和实践能力的复合型人才的需求也不断地上升。由此，调查广东外向型企业对商务英语人才能力的需求，能够明晰广东各高校商务英语人才培养目标，从而提出契合“一带一路”背景下的高校人才供给培养策略，具有现实意义。

根据招聘网站对商务英语人才的解读，企业界一般将商务英语人才分为三个层级，初级是操作型、工具型人才；中级是分析型、商务型人才；高级是战略型、管理型人才。不难看出，初级人才是被动应对岗位需求的技能型人才，中高级人才是主动解决问题的创新型人才。因此，应在已有研究的基础上，探讨在“粤港澳大湾区”背景下，广东省外向型企业对商务英语人才能力的具体需求，特别是不同经济水平地区的企业以及不同企业性质、企业规模、不同业务模式的人才需求差异。本文对近3年开展国际贸易、跨境电商、涉外合作、业务外包等业务的广东省内239家跨国企业、国有企业、三资企业、中小型企业的中高层管理人员进行调查。问卷内容分为两部分。第一部分为企业基本信息，包括企业性质、企业规模，业务范围等；第二部分为企业对应用型本科商务英语人才能力的具体需求，提取商务英语人才的四个维度：专业知识（国际市场营销、国际贸易、国际结算、国际商法、数据分析等专业课程）、对外交际（外文水平、商务谈判、纠纷处理、文化理解、咨询服务等）、业务能力（发现问题、解决问题、开拓市场、制定计划、承担风险等）、职业修养（工作态度、协调合作、心理素质等），采用Likert五点计分法（李克特量表）进行问卷设计，并用SPSS统计软件分析调查结果。通过调查不同城市（广州、深圳、珠海、佛山、东莞、惠州）企业、不同企业性质、企业规模以及不同业务模式（如在亚洲和美欧等不同区域贸易或业务往来）对商务英语人才能力需求的差异，形成由点及面的广东外向型企业对商务人才能力需求概览，从而提出商务英语人才培养的建议。

三、专业课程与商务英语人才需求程度相关性分析

（一）企业基本信息

通过在问卷调查平台发布问卷，对近3年开展国际贸易、跨境电商、涉外合作、业务外包等业务的广东省跨国企业、国有企业、三资企业、中小型企业的中高层管理人员进行调查，共发放问卷276份，剔除无效问卷后实际回收有效问卷239份，回收率为86.6%。企业基本信息详情见表1（其中，企业规模依据标准为：从业人员300人以下的为中小微型企业。其中，从业人员100人及以上的为中型企业；从业人员10人及以上的为小型企业；从业人员10人以下的为微型企业。）。

表1 样本基本信息统计（N=239）

企业所在城市			企业性质			企业规模		
广州	深圳	省内其它	国有	私营	外资（含三资）	大型	中型	小微型
33.89%	15.9%	50.21%	3.35%	82.85%	13.8%	37.24%	30.54%	32.22%

（二）问卷数据处理

采用 SPSS17.0 对问卷数据进行统计分析。

第一，信度检验，如表 2 所示，检验分析得到 Cronbach's Alpha 值为 0.852，基于标准化的 Cronbach's Alpha 值为 0.860，两个系数值都在 85% 以上，可见该问卷具有很高的内在一致性，所以可靠性较强。

表 2 可靠性统计量

Cronbach's Alpha	基于标准化的 Cronbach's Alpha	项数
.852	.860	41

（三）专业课程与商务英语人才需求程度相关性分析

专业技能的习得与各专业课程紧密联系。专业技能维度涵盖国际市场营销、国际谈判、国际贸易、国际结算、国际商法等专业课程习得的技能。这里，我们以专业课程为自变量，企业对商务英语人才的需求程度为因变量做相关性分析。表 3 所示，“综合商务英语”和“企业对商务英语人才的需求程度”的相关程度最强，两者之间的 Pearson 相关系数为 0.234，表示两者之间存在正相关，两者之间不相关的双侧显著性值为 $0 < 0.05$ ，表示两者相关性显著。与“企业对商务英语人才的需求程度”的相关性较强的课程依次为：综合商务英语、外贸业务实训、商务统计及数据分析、实用电子商务、商务英语阅读、商务谈判实训、跨境电商、单证实训、国际商务谈判、国际营销概论。由此可知，商务英语专业学生应打好英语听、说、读、写的能力。企业不单纯看中应聘人才的商务能力，尤其青睐有扎实的英语基础能力，能够在不同商务工作情境下流利地运用口头和书面表达从而自如地应对的人才。而《综合商务英语》这门课程能够夯实学生的英语基础能力。由此可见，商务英语专业大学院校应该抓好综合商务英语课程的建设，注意从教材选择，课程建设，课外活动，竞赛活动安排等方面来提升学生的英语能力。商务统计及数据分析、单证实训、商务谈判等课程有利于帮助学生提升实操能力。调查发现，上述技能是商务英语专业学生必须熟练掌握的，因为，这些技能掌握与否与用人单位对商务英语人才需求程度紧密联系。管理学导论、商务英语笔译、商务英语写作、英语语法实练、经济学原理和“企业对商务英语人才的需求程度”之间的 Pearson 相关系数不显著。进一步对该调查结论进行深度访谈，我们发现：一方面，理论课程似乎无法直接帮助学生匹配或提升用人单位所需求的技能，原因可能在于教师在讲授课程中理论与实际联系得不够紧密。另一方面，理论课程的学习更多地是帮助学生掌握知识的系统性和知识性，因而对专业技能的直接影响可能不是即时的显现，而是存在滞后性。见表 3。

（四）专业能力与商务英语人才需求程度相关性分析

具有相关程度较高的自变量包括：应具备商务谈判能力、应具备线上线下营销能力、应具备大胆质疑的批判思维能力、应具备抗压能力、应熟悉掌握外贸流程。表明企业在评判人才对企业贡献度以及在招聘商务英语专业人才时，尤其看中上述能力。各种“证书（包括国际注册涉外事务管理师、专业四级或八级证书等）”、“应具备实际操作能力”、“应具备纠纷处理能力”、“应具备独立工作能力”、“应具备客户服务能力”、“应有一定工作经历”、“应具备企业管理、品牌维护能力”、“应具备较高的跨文化理解能力”与“企业对商务英语人才的需求程度”变量之间相关性并不显著，特别地，“应具备实际操作能力”和“企业对商务英语人才的需求程度”之间的 Pearson 相关系数为 0，表示两者无线性相关。企业在考察招聘人才中，会考量岗位与人才能力的匹配关系，而大部分广东外向型企业在招聘商务英语

类专业人才时，所匹配的岗位多数为以国际贸易营销、跨境电商营销为主体向外延伸的综合性岗位，所以目的指向性较强，需要考虑的人才因素包括：是否具备商务谈判能力、是否具备线上线下营销能力、是否具备大胆质疑的批判思维能力、是否具备抗压能力、是否熟悉掌握外贸流程等。见表4。

表3 双变量相关分析结果汇总表

序号	自变量	Pearson 相关性	显著性 (双侧)
1	综合商务英语	0.234	0
2	外贸业务实训	0.223	0.001
3	商务统计及数据分析	0.210	0.001
4	实用电子商务	0.194	0.003
5	商务英语阅读	0.181	0.005
6	商务谈判实训	0.177	0.006
7	跨境电商	0.171	0.008
8	单证实训	0.160	0.013
9	国际商务谈判	0.159	0.014
10	国际营销概论	0.148	0.022
11	国际商法导论	0.120	0.064
12	商务英语听说	0.119	0.066
13	财务管理	0.115	0.076
14	国际贸易实务	0.110	0.091
15	实用英语语言	0.086	0.185
16	商务礼仪实训	0.085	0.191
17	市场营销实训	0.083	0.201
18	管理学导论	0.034	0.602
19	商务英语笔译	0.020	0.757
20	商务英语写作	0.013	0.843
21	英语语法实练	0.006	0.921
22	经济学原理	-0.115	0.076

注：因变量为“企业对商务英语人才的需求程度”。

表4 双变量相关分析结果汇总表

序号	自变量	Pearson 相关性	显著性 (双侧)
1	应具备商务谈判能力	0.158	0.014
2	应具备线上线下营销能力	0.148	0.022
3	应具备大胆质疑的批判思维能力	0.133	0.039
4	应具备抗压能力	0.113	0.082
5	应熟悉掌握外贸流程	0.110	0.090
6	应具备认真负责的工作态度	0.094	0.149
7	应具备对最新数据分析处理并出预测和计划方案能力	0.091	0.162
8	应具备好学不倦的工作态度	0.073	0.262
9	应有ACI国际注册跨文化管理师证书（美国认证协会（ACI）颁发的《国际注册涉外事务管理师》）	0.064	0.327
10	应具备纠纷处理能力	0.062	0.340
11	应具备独立工作能力	0.058	0.376
12	应具备咨询服务的技能(客户服务能力)	0.054	0.407
13	应有一定的工作经历	0.034	0.598
14	应有专业四级或八级证书	0.031	0.632
15	应具备企业管理、品牌维护能力	0.028	0.669
16	应具备较高的跨文化理解能力	0.015	0.821
17	应具备协作能力	0.009	0.885
18	应具备实际操作能力	0	1

注：因变量为“企业对商务英语人才的需求程度”。

四、商务英语人才能力三维度分析

（一）因子分析检验

KMO 和 Bartlett 球形度检验。剔除掉课程因子，检验分析得到 KMO 值为 0.768，表示比较适合做因子分析。Bartlett 球形度检验的原假设为相关系数矩阵为单位阵，Sig 值为 0.000 小于显著水平 0.01，因此拒绝原假设，说明变量之间存在相关关系，适合做因子分析。

表 5 KMO 和 Bartlett 检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量。		.768
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	1058.957
	Df	153
	Sig.	.000

（二）主因子选取

采用主成分分析法进行探索性因子分析。根据解释的总方差，提取前三个因子作为主因子，并且前三个因子的特征值之和占总特征值的 45.509%。

表 6 解释的总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %
1	4.204	23.355	23.355	4.204	23.355	23.355	2.973	16.519	16.519
2	2.076	11.534	34.889	2.076	11.534	34.889	2.670	14.831	31.350
3	1.912	10.620	45.509	1.912	10.620	45.509	2.549	14.159	45.509

提取方法：主成分分析

（三）商务英语人才能力的主因子

根据被提取的三个因子，将企业对商务英语人才除专业知识外的需求分为三个维度，并根据其共性对主因子进行命名，以探析商务英语人才能力需求结构。

在第一个主成分因子中，负荷大于 0.4 的项目有 7 个，负荷系数从大到小排列分别是“应熟悉掌握外贸流程”，“应具备纠纷处理能力”，“应具备咨询服务的技能（客户服务能力）”，“应具备实际操作能力”，“应具备线上线下营销能力”，“应具备独立工作能力”，“应具备抗压能力”，故将第一个主成分因子命名为“业务能力”。

在第二个主成分因子中，负荷大于 0.4 的项目有 6 个，负荷系数从大到小排列分别是“应有 ACI 国际注册跨文化管理师证书（美国认证协会（ACI）颁发的《国际注册涉外事务管理师》）”，“应具备较高的跨文化理解能力”，“应具备大胆质疑的批判思维能力”，“应有专业四级或八级证书”，“应具备对最新数据分析处理并出预测和计划方案能力”，“应具备商务谈判能力”，故将第二个主成分因子命名为“对外交际”。

在第三个主成分因子中，负荷大于0.4的项目有5个，负荷系数从大到小排列分别是“应具备认真负责的工作态度”，“应具备协作能力”，“应具备好学不倦的工作态度”，“应具备企业管理、品牌维护能力”，“应有一定的工作经历”，故将第三个主成分因子命名为“职业修养”。

综上所述，企业对商务英语人才除专业课程外的需求分为“业务能力”、“对外交际”，“职业修养”三个维度（共18个技能特征）。

（四）三个维度之间的关系

通过进一步分析，三个维度之间存在以下关系。通过学习各种课程，商务英语人才可以更得心应手地进行“对外交际”，而“对外交际”也是商务英语人才最核心的技能，因为只有掌握最基础的跨文化交际能力才能走出与客户顺畅沟通的第一步。要想在职场走得远，商务英语人才必须在学习“对外交际”的基础上，不断提高自己的“业务能力”。而要想在职场走得快，商务英语人才还得不断地提升自己的“职业修养”。如果“对外交际”是商务英语人才的发展的基石，那“业务能力”就是助其不断向上攀登的阶梯，“职业修养”则是助其更有把握登顶的阶梯扶手。三者缺一不可，相辅相成。

基于各维度平均得分的对比。在239份问卷中，“职业修养”维度的平均得分最高，“对外交际”维度次之，“业务能力”维度最后。可见，对比三者，企业更看重商务英语人才在“职业修养”维度上的能力。然而，各维度的平均得分普遍偏高而且相差并不太远，这说明企业对商务英语人才在三个维度上的能力要求都不低，全面发展的人才更能得到企业青睐。见表7。

表7 各维度平均得分（N=239）

维度	“对外交际”	“业务能力”	“职业修养”
平均得分	4.29	3.94	4.3

基于城市等级的对比。在239份问卷中，有119份问卷来自广州和深圳这两个广东一线城市，有120份问卷来自广东其它非一线城市。在119份来自广深企业的问卷中，“职业修养”维度的平均得分最高，“对外交际”维度次之，“业务能力”维度最后。可见，广深一线城市的企业很看重商务英语人才在“职业修养”维度上的能力。在120份问卷来自广东其它城市企业的问卷中，“对外交际”维度的平均得分最高，“职业修养”维度次之，“业务能力”维度最后。可见，广东其它非一线城市的企业更看重商务英语人才在“对外交际”维度上的能力。见表8。

表8 不同城市的各维度平均得分（N=239）

维度	对外交际		业务能力		职业修养	
城市	广深	其他城市	广深	其他城市	广深	其他城市
平均得分	4.28	4.3	3.89	3.99	4.36	4.25

基于企业性质的对比。在239份问卷中，有8份来自国有企业，198份来自私营企业，33份来自外资（含三资）企业。对比三个维度，国有企业和外资（含三资）企业更看重商务英语人才在“职业修养”维度上的能力，而私营企业则更看重在“对外交际”维度上的能力。见表9。

基于企业规模的对比。在239份问卷中，有89份来自大型企业，73份来自中型企业，77份来自小微企业。对比三个维度，大型企业和小微企业更看重商务英语人才在“对外交际”维度上的能力，而中型企业则更看重在“职业修养”维度上的能力。见表10。

表9 不同性质企业的各维度平均得分 (N = 239)

维度	对外交际			业务能力			职业修养		
企业性质	国有	私营	外资 (含三资)	国有	私营	外资 (含三资)	国有	私营	外资 (含三资)
平均得分	4.05	4.29	4.37	3.79	3.94	3.98	4.23	4.28	4.41

表10 不同规模企业的各维度平均得分 (N = 239)

维度	对外交际			业务能力			职业修养		
企业规模	大型	中型	小微型	大型	中型	小微型	大型	中型	小微型
平均得分	4.43	4.25	4.17	4.04	3.78	3.99	4.37	4.37	4.16

五、研究结论和建议

基于研究结果分析,得到两个结论。第一,粤港澳大湾区背景下商务英语人才能力需求结构由“专业知识”“对外交际”“业务能力”“职业修养”四个维度构成。第一,企业普遍要求商务英语人才具备扎实的英语听说读写能力以及在不同商务情境下自如应用英语的能力。第二,经济水平越高的城市,其企业对商务英语人才的“职业修养”维度要求就越高。第三,国有企业和外资(含三资)企业对商务英语人才的“职业修养”维度要求较高,而私营企业则对商务英语人才的“对外交际”维度要求较高。第四,大型企业和小型企业对商务英语人才的“对外交际”维度要求较高,而中型企业则对商务英语人才“职业修养”维度要求较高。

(一) 夯实基础,练好基本功夫。根据数据分析和访谈结果,企业大多表示最需要基本功扎实的商务英语人才,而其它能力可以在入企后慢慢培养。基本功包括两个方面:一是英语技能,二是商务知识,高校在培养商务英语人才时应做到“英语技能”和“商务知识”两手抓,还要“抓得准”和“抓得严”。

(二) 面向市场,了解企业需求。光拥有“英语技能”和“商务知识”这些“万金油”是不够的,高校还得设计一些更具行业针对性的课程来给学生辅修。因为对于不同行业或领域的企业来说,商务英语人才要想完成好企业的工作,还必须对自身所处的行业或领域的现状和知识有较深的了解。

(三) 全面发展,培养复合人才。高校不仅要培养智商高的商务英语人才,还要培养情商高的商务英语人才,企业管理者们更喜欢能促进同事协作和企业发展的高情商员工。另外,高校生还得认识到“技多不压身”的重要性,了解和掌握几种技能,将自己发展成复合型的商务英语人才。

(四) 注重实践,加强校企合作。只有理论知识而缺乏实践经验的“偏科”高校生是难以在企业里长久发展的。高校应注重和企业的合作,多提供让高校生进企锻炼的机会,使其获取实战经验。另外,高校生也应主动地多加寻找进企实习的机会,以提升自我。

编辑 李昌奎

作者简介 陈雅怡,1999年6月生,商务英语专业,在读本科生,研究方向:商务英语人才能力需求。
通讯作者张梅,1976年9月出生,女,广东普宁人,广东第二师范学院外语系商务英语教研室主任,博士,副教授,主要研究方向为国际贸易。

李倩莹,2000年6月生,商务英语专业,在读本科生,研究方向:商务英语人才能力需求。

林晓燕, 1999年4月生, 商务英语专业, 在读本科生, 研究方向: 商务英语人才能力需求。
刘梦萍, 2000年9月生, 商务英语专业, 在读本科生, 研究方向: 商务英语人才能力需求。
曾庆晖, 2001年5月生, 商务英语专业, 在读本科生, 研究方向: 商务英语人才能力需求。

基金项目

- 1.2020 广东省科技创新战略专项资金 (“攀登计划”专项资金) 立项项目“粤港澳大湾区背景下商务英语人才能力需求分析——基于广东外向型企业的调查” (pdjh2020b0433) ;
- 2.2019 年广东第二师范学院教学质量与教学改革工程项目“应用型人才培养示范专业项目” (2019sfzy01) ;
- 3.2019 年广东省校企合作协同育人项目“国际商务创新营销课程体系开发与实施” (PROJ1144616854619295744) ;
4. 2020 年广东省“十三五”教育科学项目 “‘一带一路’背景下广东高校跨文化交际人才培养体系建设研究” (2020GXJK156)

参考文献

- [1]李政, 胡中锋. “一带一路”背景下高职跨境电商人才能力需求研究——基于粤港澳大湾区中小企业的调查分析[J].高教探索, 2018(8):92-96.
- [2]王卓.安徽省外向型企业商务英语专业人才需求的调查分析及思考[J].陕西学前师范学院学报, 2018(6): 100-108.
- [3]宋方.外向型企业的商务英语人才需求特点分析[J].海外英语, 2018(22):137-138.
- [4]张亚楠, 董晶.青岛市外向型中小企业对英语专业人才素质需求[J].现代经济信息, 2018(22):406.
- [5]陈胜可.SPSS 统计分析从入门到精通[M].北京:清华大学出版社.2010
- [6]杨维忠, 张甜.SPSS 统计分析与行业应用案例详解[M].北京:清华大学出版社.2013
- [7]杨世莹, 高健.SPSS 22 统计分析案例教程[M].北京:中国水利水电出版社.2016

Article History Received 20 June 2020 Accepted 25 June 2020 Published 31 December 2020

本文引用格式 陈雅怡,张梅,李倩莹,林晓燕,刘梦萍,曾庆晖. 粤港澳大湾区背景下商务英语人才能力需求分析——基于广东外向型企业的调查 [J].社会科学理论与实践, 2020.2(4):1-10, [http://doi.org/10.6914/TPSS.202012_2\(4\).0001](http://doi.org/10.6914/TPSS.202012_2(4).0001)

Cite This Article Chen yayi, Zhang Mei, Li Qianying, Lin Xiaoyan, Liu mengping, Zeng Qinghui. An Analysis of the Demand for Business English Talents in the Context of the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area——Based on a Survey of Export-oriented Enterprises in Guangdong [J].Theory and Practice of Social Science, 2020.2(4):1-10, [http://doi.org/10.6914/TPSS.202012_2\(4\).0001](http://doi.org/10.6914/TPSS.202012_2(4).0001)

An Analysis of the Demand for Business English Talents in the Context of the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area ——Based on a Survey of Export-oriented Enterprises in Guangdong

Chen yayi Zhang Mei Li Qianying Lin Xiaoyan Liu mengping Zeng Qinghui

Guangdong University of Education, Department of Foreign Languages

Abstract Based on the background of the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, the questionnaire data was collected from 239 export-oriented enterprises in Guangdong with a view to analyze the demand structure for business English talents through SPSS17.0. The demand structure for business English talents in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area includes the following dimensions: “professional knowledge”, “external communication”, “professional competence” and “professional ethics”. In the city with higher economic level, there is a higher demand for the “professional ethics” of business English talents. State-owned enterprises and foreign-funded enterprises (including Sino-foreign joint ventures, Sino-foreign cooperative enterprises, wholly foreign-owned enterprises) have higher requirements for the “professional ethics” dimension of business English talents, while private enterprises have higher requirements for the “external communication” dimension of business English talents. Large enterprises and small and micro enterprises have higher requirements for the “external communication” dimension of business English talents, while medium-sized enterprises have higher requirements for the “professional ethics” of business English talents. Finally this paper puts forward suggestions to the colleges and universities on business English talents’ cultivating.

Keywords Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area; Business English; Demand for talents; Guangdong export-oriented enterprises