

# 我国导游薪酬体系研究综述

刘建平 文花枝 邹 艳

(湘潭大学 旅游管理学院, 湖南 湘潭 411105)

**【摘 要】**近年来, 导游薪酬体系在国内学术界引起了广泛关注。通过导游薪酬体系研究的相关文献检索, 对我国导游薪酬体系研究的发展态势和国外借鉴情况、我国导游薪酬体系的构成要素和存在的问题研究、我国导游薪酬体系的改革创新研究等三方面进行了梳理与归纳, 在此基础上总结评述我国导游薪酬体系研究需要进一步重视的问题和研究方向。

**【关 键 词】**导游; 薪酬体系; 构成要素; 创新

**【中图分类号】**F590 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1009- 4148 (2010) 05- 0044- 04

近年来, 导游薪酬体系研究已成为我国旅游研究领域的一个重点课题。在我国旅游产业发达、旅游发展迅速的地区, 导游薪酬体系研究成果已导入相关政府部门的旅游行业管理系统, 并付诸实践。完善导游薪酬体系, 对保障导游人员的合法权益, 调动导游人员的工作积极性和热情, 加强区域旅游的品牌形象建设, 促进区域旅游业的健康、快速发展具有重要意义。

一、我国导游薪酬体系研究的发展态势和国外借鉴情况

1、我国导游薪酬体系研究的发展态势

我国的旅游相关研究起步较晚, 成果主要集中在旅游景区、旅游饭店企业的管理以及旅游资源的开发等方面, 对导游薪酬体系的研究相对较少。根据对《中国期刊网》的检索, 以“导游、薪酬”为篇名和主题的文章, 自 2004 年才正式开始进入学术研究领域, 从 2006 年开始受到学术界的广泛关注, 出现了一系列的学术研究成果 (见表 1)。根据研究成果的内容, 大致可以分为以下三个阶段: 第一阶段 (2004- 2006), 侧重于对导游薪酬制度改革的研究, 以欧臻<sup>[1]</sup>、卢东山<sup>[2]</sup>为代表; 第二阶段 (2006- 2008), 侧重于对导游薪酬构成, 尤其是灰色收入方面的研究, 以林龙飞<sup>[3]</sup>、许丽君<sup>[4]</sup>等为代表; 第三阶段 (2008 年至今), 侧重于导游薪酬体系的建设与设计研究, 以《中华人民共和国劳动合同法》以及新的《旅行社条例》为转折点, 以郑焱<sup>[5]</sup>、王启<sup>[6]</sup>、顾金梅<sup>[7]</sup>等为代表。

表 1 “导游 + 薪酬”检索情况表

	中国期刊网			中国重要报纸全文数据库		
	篇名	主题	关键字	篇名	主题	关键字
2003 年以前	0	0	0	0	0	0
2004 年	1	1	0	0	0	0
2005 年	0	3	0	0	0	0
2006 年	6	11	5	6	7	0
2007 年	8	13	1	5	9	0
2008 年	6	17	1	1	4	3
2009 年	8	14	1	5	15	13
2010 年	1	1	0	1	2	1
总 计	30	60	8	18	37	17

注: 检索日期为 2010 年 4 月 14 日

2 我国导游薪酬体系研究的国外借鉴情况

张建融、詹兆宗研究了国外导游劳动关系与报酬, 重点分析了西班牙、德国、瑞士等国的导游薪酬情况。国外导游多为自由职业者, 其导游业务收入组成 = 从旅行社获得的劳动报酬 + 小费收入 + “回扣”收入。其中, 旅行社所付的报酬是导游收入的显性收入; 小费是重要补充; “回扣”收入中有的是合法的“明佣”, 但也不乏导游私收的高额回扣。赵丹也对国外导游激励机制进行了分析比较, 除了前面提到的德国、瑞士、西班牙导游的薪酬构成, 还提到了日本、美国导游的薪酬构成。日本交通公社 (JTB) 导游的工资构成为“基本工资 + 绩效奖金 + 加班

• 收稿日期: 2010- 08- 28

作者简介: 刘建平 (1963- ), 男, 湖南衡阳人, 湘潭大学党委组织部部长, 湘潭大学旅游管理学院教授、博导, 红色旅游基地专家, 主要研究方向: 旅游管理、旅游文化

费”，其中基本工资包括基本工作小时工资、技术工资、职种工资、评价工资、责任工资、职位工资。美国导游的收入构成主要是“高额小费+部分佣金”。

需注意的是，在这些国家，由于其法律和社会保障制度的健全完善，导游虽未与旅行社建立劳动雇佣关系，但并没有对旅游市场造成明显的负面影响，这对我国完善导游薪酬体系研究具有非常重要的借鉴意义。

二、我国导游薪酬体系的构成要素和存在问题的研究

1、我国导游薪酬体系的构成要素研究

大部分研究成果中都有对导游薪酬构成要素做专门研究，各学者对导游薪酬的构成虽各有看法，但意见基本一致。其中，最早对导游的收入进行专门探讨的刘宇舸认为我国中小型旅行社的薪酬体制可分为三种：工资制、分成制和承包制。<sup>[8]</sup>陈乾康认为导游收入可以具体从改制前和改制后两个时期来看，在改制前由工资、奖金、出团补贴、购物回扣和小费5部分构成；改制后大部分导游收入由回扣和少量小费构成<sup>[8]</sup>。董绍华则把导游薪酬组成要素按实际权重大小排序，分为回扣（佣金）、带团补贴、基本工资、小费<sup>[10]</sup>。侯娜以山西省为例，对山西省境内导游员的薪酬进行研究发现，山西省境内导游员的薪酬构成主要包含以下几个部分：基本工资（大部分低于山西省最低工资水平）、带团补助、回扣及小费，此外，还有旅行社向导游收取数量不等的“人头费”<sup>[11]</sup>。潘海颖把国内导游细分成内宾团导游和入境团导游，按收入比例高低排序，内宾团导游收入=购物回扣+带团津贴+餐饮回扣+其他；入境团导游收入=购物回扣+小费+基本工资-人头费<sup>[12]</sup>。

2 我国导游薪酬体系存在问题的研究

通过对大量相关文献的分析、总结，笔者发现大多数学者认为目前导游薪酬不规范状况的形成与我国旅游产业本身正处于转型期、相关制度体系不完善有关，同时，与大环境下我国市场经济正处于转型期以及法制建设跟不上经济社会的发展也有关。主要体现在以下几方面：

(1) 旅游市场秩序紊乱，有效监管机制不健全

我国的旅行社产业急剧扩张、竞争日趋激烈，旅行社通过竞相压价来吸引消费者。同时，为了保证一定的利润，旅行社干脆取消了导游工资补贴，有的甚至将应由旅行社负担的成本转嫁给导游、司机。最终，旅行社之间恶性削价的竞争恶果只能由导游来承担，使得导游不得不把大量的精力放在购物上。熊伯坚、张根水<sup>[13]</sup>，梅小敏、赵君<sup>[14]</sup>认为这是造成以“回扣”为主的导游薪酬体制的最重要原因，也是导致导游服务质量下降的最直接原因。旅行社市场的恶价格竞争一度呈现出“燎原之势”，与国家发布的有关条例、通知等，地方政府没有配套的管理机制、监督办法和处罚措施有关<sup>[15]</sup>，导致“令行禁不止”，落实不到位。

(2) 旅游企业管理滞后，导游激励机制缺失

在当今的导游薪酬体制下，导游最基本的工作报酬都很难得到保障，大多数旅行社只求最大限度地降低营业成本，与导游聘用关系不稳定，不重视对导游员的激励。取而代之，旅行社更多的是对导游工作的失职进行惩罚，扣除风险押金或未报销的垫付团款<sup>[15]</sup>。刘淑娟<sup>[16]</sup>也认为，

旅行社内部管理机制和激励机制的不健全必然导致导游人员对服务质量的漠视，而是更关心自己的经济收入，即生计问题。

另外，现行的导游等级评定制度也不完善。一方面，导游等级评定未与导游薪酬体系挂钩，激励作用缺失，致使导游的晋级积极性下降、导游队伍等级结构严重失调、导游基本工资水平低位运行。<sup>[15]</sup>另一方面，导游等级评定制度还只是由旅游系统内部评定的等级制度，没有得到社会的普遍承认，无法与国家认定的其他职称等级对接，没有长远的实际作用，给导游职业的发展带来了直接的负面影响。<sup>[17]</sup>

(3) 导游队伍等级结构性失衡，市场供需矛盾突出

全松锋<sup>[18]</sup>、曾艳<sup>[19]</sup>认为，现在导游员资格考试的参考条件越放越宽，从最早本科到专科，现在中专学历也可以参加导游员资格考试。另外，社会上不少人对导游职业持“好玩又赚钱”的错误认识，越来越多的人盲目想加入导游的行列。然而，随着导游队伍的迅速膨胀，旅行社与导游员之间供求关系发生了深刻变化，导游由供不应求到基本饱和，甚至在某些语种、某些旅游季节供过于求，对比导游人数与旅行社业务量，出现“僧多粥少”的状况。高级导游和专家型导游明显严重缺乏、导游队伍素质整体偏低，部分导游法律意识淡薄，维权意识差，在正常的利益得不到保障时，很多导游选择保持沉默，并接受别人制定的游戏规则。因此，郭志敏<sup>[20]</sup>认为导游自身素质有待提高。刘淑娟<sup>[16]</sup>也认为，正是因为导游自身素质不高，使整个旅游行业服务意识下降，从而形成了以短期经济效益目标为主的导游运作模式，形成了当前畸形的导游薪酬制度。

(4) 社会舆论单极化、游客消费心理不成熟

郭志敏<sup>[21]</sup>、熊伯坚、张根水<sup>[13]</sup>一致认为，公众对旅行社和导游员的工作性质、功能认识不清，社会舆论导向单极化，对导游的批评较多，这是不合理导游薪酬制度形成的原因之一。雷引周<sup>[22]</sup>、欧臻<sup>[11]</sup>也认为，随着闲暇时间和经济收入的增加，人们出游的次数越来越多，但旅游消费者的旅游消费心理尚成熟。主要表现在：在选择旅行线路和旅行社时，旅游消费者往往更注重价格；在购物时，游客缺乏成熟心理，买与不买完全由导游和商店服务员的“热情态度”和“解说服务”来决定；游客对导游工作不理解，甚至持有偏见<sup>[21]</sup>；当自身权益受到侵害时，游客缺乏必要的维权和自我保护意识。

三、我国导游薪酬体系改革创新的研究

1 我国导游薪酬体系的改革路径

(1) 建立有序市场秩序

社会加强对旅游价格市场的监控，引导旅行社合理竞争，规范旅游市场环境。通过对现有旅行社的改造、分化、组合，使旅行社向垂直分工体系迈进，即实现大型旅行社集团化、中型旅行社专业化、小型旅行社通过代理制形成网络化。使旅行社间的竞争由低层次的价格竞争向高层次的质量竞争和品牌竞争转变。同时相关部门还要加强对旅游购物商场、旅游景点、饭店和旅游营运者等相关行业的管理约束，对削价竞争者和扰乱市场秩序者采取坚决有力的处罚措施，以维护市场秩序。<sup>[23]</sup>

## (2) 规范旅游购物市场

坚持标本兼治的原则, 大力开展旅游购物市场整顿活动, 探索建立旅游购物市场有效监管机制。一是由旅游、工商、公安、城管等部门进行联合执法, 清除旅游购物“黑店”“黑托”、“黑导”。二是取消定点, 规范旅行社旅游购物行程安排, 倡导游客自主购物。三是注重治本, 逐步完善旅游市场经营机制体制建设。四是完善监督管理机制, 建立市、区、企业、社会、媒体五个层面的监督系统。<sup>[23]</sup>

## (3) 完善导游薪酬机制

郭志敏<sup>[21]</sup>、杨春<sup>[18]</sup>等认为要实行薪酬等级制。基本薪酬等级可以依据导游等级的初、中、高、特的划分, 也可以根据企业实际, 制定企业内部职位级别。雷引周<sup>[23]</sup>等认为需要完善导游晋级制度、导游底薪等级制和导游“挂牌”服务制度。张建融、詹兆宗<sup>[19]</sup>等指出现行的导游晋级制度显然无法对导游人员起到很好的激励作用, 完善导游等级评定制度势在必行。另外, 刘印河<sup>[24]</sup>等学者积极推行“公对公佣金制”。将佣金收授限于旅游商品销售企业和旅行社之间结算, 可以杜绝高额佣金和暗箱操作, 实现商家、导游和旅行社之间利益的公平合理分配, 是治理以回扣为主的导游薪酬结构问题行之有效的办法。杨春<sup>[18]</sup>、郭志敏<sup>[21]</sup>、唐彰元<sup>[24]</sup>等学者也在自己的文章中引用上述观点, 表示认同。此外, 学者们一致认为要把佣金合法化、公开化, 而且要效仿发达国家实施小费制度。小费 (tips) 是服务行业中顾客感谢服务人员的一种报酬形式。消费者付给服务人员以小费, 这既是消费者自身素质和文明程度的体现, 也是对服务人员工作的肯定。通过给付小费, 既有助于游客与导游之间的良性互动, 又有助于增加导游的收入, 使导游收入的途径合法化, 使他们的工作获得认可, 激发他们工作的热情。黄芳<sup>[25]</sup>、顾金梅<sup>[1]</sup>、刘淑娟<sup>[16]</sup>等学者在各自的文章中都有阐述。

## (4) 加强导游自身建设

黄芳指出, 要从导游队伍政治素质的培养、调整和完善导游队伍结构、加强和改善导游在岗培训、完善资格考试和岗前培训的制度、加强对旅游院校导游培养的引导和对导游队伍培养的规划等方面加强导游自身建设<sup>[25]</sup>

## (5) 引导游客理性消费

欧臻<sup>[1]</sup>等学者认为发挥社会舆论的正面影响, 培养成熟理性的旅游消费者是导游薪酬改革创新的一个重要手段之一。加强新闻媒体对导游群体的正面宣传、报道, 让社会和广大旅游消费者理解导游、尊重导游, 从而使导游的个人价值得到认可, 提高导游工作积极性。社会舆论的引导将逐渐培养旅游消费者自主消费意识, 强化自我保护意识, 树立旅游消费者的品质旅游意识和合同意识。旅游消费者出行前也应与旅行社签订合同, 在合同上规定购物的时间、地点和次数, 并注明自费项目和价格。

部分学者提倡普及民众“小费”观念。蔡家成<sup>[26]</sup>提出, 要从塑造和提升国民文明礼貌形象、树立身份消费和品质生活、建立优质服务大国地位出发, 鼓励、提倡、引导国民科学认识并逐步养成给小费的习惯, 顺序是先出境旅游后国内旅游和其他消费领域。

## 2 我国导游薪酬体系的创新设计

## (1) 导游薪酬体系要素创新设计

赵丹针对现行导游薪酬制度, 按各种指标及权重比率创新设计了导游薪酬指标体系并举例说明。具有实用性和可操作性。董绍华<sup>[10]</sup>认为导游薪酬要素结合的最佳方式是稳定的基本工资和带团补贴、合理的佣金、定额小费与附加小费的统一体。基本工资和带团补贴是保障导游员基本利益的基础, 合理的佣金作为旅行社的营业收入应该按一定比例分配给导游员, 而小费则作为一种激励因素使导游员在满足基本要求的基础上不断自我完善, 提高服务质量。阳渝、李军<sup>[27]</sup>对其作了进一步完善补充, 强调各要素的比重。认为导游薪酬构成中, 基本工资和带团补贴等固定部分在薪酬体系中所占比例应提高, 佣金等变动部分的比例应降低, 形成“高固定+低变动”的薪酬模式, 让从业人员在稳定透明的薪酬体系中更好的发挥工作积极性, 达到增强企业的凝聚力的目的。林丹彤、梁丽芳<sup>[28]</sup>提出“立体导游薪酬体系”的概念。立体导游薪酬体系=薪资+福利+事业+环境。薪资为核心, 由四个部分构成, 即: 基本工资、带团津贴、佣金。伴随着福利、事业、环境等要素进入薪酬体系, 导游的发展进步与旅行社的发展得到统一, 最大限度的调动导游的工作积极性, 提高导游服务质量。而薪酬体系是否科学合理, 又必须根据企业的实际情况进行薪酬体系评估, 不断加以调整, 以达到最适用状态。可以发现, 这是首次以广义的薪酬概念对整个导游薪酬体系进行研究。

## (2) 导游薪酬体系个案创新设计

中国地域宽阔, 旅游资源分布不均, 经济发展水平不一, 旅游开发程度也不同, 随之导游薪酬水平及构成也各有差异。目前, 已有学者注意到区间的差异, 开始对不同区域的导游薪酬体系进行研究。由于某些大型旅行社因跨区域经营, 导游薪酬体系需迫切改革创新, 也有学者从不同角度对导游薪酬问题进行实证研究, 这种研究形式更具操作性及务实性。侯娜<sup>[11]</sup>对山西省导游薪酬现状进行分析并研究“全面薪酬体系”的构建。徐洋<sup>[29]</sup>以当时广受关注的导游罢工为起因, 结合当地具体情况, 针对导游薪酬问题进行研究并提出建议。张峰<sup>[30]</sup>从导游管理的角度, 就特定旅游企业, 在结合企业经营战略与企业文化背景下, 探讨分析如何完善导游薪酬及激励制度。

## 四、结论与展望

### 1 导游薪酬体系研究存在的不足

上述研究成果已为我国导游薪酬体系的发展提供了一定的借鉴基础, 但导游薪酬体系还有很多问题尚待解决。一是研究成果较少, 理论建设薄弱, 研究方法滞后, 主要以定性研究方法为主; 二是研究视野较狭隘, 针对性不强, 实用性不强, 所得研究成果缺乏解决实际问题的能力及其社会影响力; 三是受宏观机制等因素的制约, 很多研究成果仅作为论文形式出现, 很少也很难运用于企业导游薪酬管理实践。

### 2 导游薪酬体系未来研究展望

今后我国导游薪酬体系研究中应重点从以下几方面深入探析: 第一, 旅游行政管理部门和研究机构要积极鼓励导游薪酬体系方面的研究, 对能有效解决区域导游薪酬实际问题的成果予以一定的奖励。第二, 加强理论与方法研

究，综合借鉴经济学、政治学、管理学、心理学等学科的管理和方法，为导游薪酬体系的发展研究寻找理论支撑，以形成完整的导游薪酬理论体系。第三，坚持创新理念，立足现实，面向未来。在旅游市场多元化大环境下，重新审视导游薪酬体系的构建，以导游群体的自身发展来促进现存问题的解决。第四，加强对法制领域的研究，创新导游薪酬体系的构建，保障导游薪酬体系正常运行。我国目前还没有一部全国性的旅游法规，旅游法制建设严重滞后于旅游实践发展。尽管我国的《合同法》、《反不正当竞争法》等法规中包含有维护市场秩序的条款，但缺少针对旅游市场的具体实施准则。而欧、美、日等发达国家则早已有专门的旅游法规和实施细则、详尽的旅游市场法规体系、明确的旅游市场契约关系规定。我国现有研究成果中，部分学者的研究涉及相关法律方面，但都不够系统深入。随着《中华人民共和国劳动合同法》（2008年1月1日起开始实施）及新的《旅行社管理条例》（2009年5月1日起开始实施）的颁布，原有的利益分配制度必将淘汰，新形势下怎样对旅游市场的利益“蛋糕”进行合理分配，还有待深入研究。

（编辑：惠斌；校对：朱恒）

【参考文献】

[ 1 ] 欧 臻 . 浅议我国导游人员薪酬体制的改革 [ J ] . 桂林旅游高等专科学校学报, 2004, 8 ( 4 ): 44 - 48.

[ 2 ] 卢东山 . 分级定价与积分晋级 —— 导游服务体制改革初探 [ J ] . 商场现代化, 2005 ( 15 ): 69 - 70.

[ 3 ] 林龙飞, 唐峰陵 . 对我国导游灰色收入现象的反思 [ J ] . 社会科学家, 2006 ( 5 ): 31 - 34.

[ 4 ] 许丽君, 江可申 . 导游薪酬构成指标体系研究 [ J ] . 旅游科学, 2008 ( 12 ): 29 - 31.

[ 5 ] 高 燕, 郑 焱 . 委托代理视角下的导游忠诚与激励研究 [ J ] . 旅游论坛, 2008 ( 5 ): 22 - 25.

[ 6 ] 王 启 . 导游薪酬制度设计研究 [ J ] . 商丘职业技术学院学报, 2008 ( 3 ): 26 - 29.

[ 7 ] 顾金梅, 赵小莉 . 旅游“零团费”、“负团费”现象的成因及对策研究 [ J ] . 焦作师范高等专科学校学报, 2008 ( 1 ): 14 - 18.

[ 8 ] 刘宇舸 . 中小旅行社的薪酬体系对其发展的影响 [ J ] . 现代管理科学, 2002 ( 7 ): 8 - 12.

[ 9 ] 陈乾康 . 导游人员生存状态研究 [ J ] . 桂林旅游高等专科学校学报, 2006 ( 5 ): 19 - 20.

[ 10 ] 董绍华 . 导游薪酬的构成要素及其组合方式 [ J ] . 科技经济市场, 2007, ( 12 ): 143 - 145.

[ 11 ] 侯 娜 . 山西省导游薪酬现状分析与“全面薪酬体系”构建 [ J ] . 经济师, 2009, ( 5 ): 203 - 204.

[ 12 ] 潘海颖 . 基于理念创新的导游“全面薪酬体系”构建 [ J ] . 经济论坛, 2006, ( 19 ): 31 - 32.

[ 13 ] 熊伯坚, 张根水 . 建立合理导游薪酬制度管理层面的思考 [ J ] . 中国民营科技与经济, 2006, ( 3 ): 37 - 38.

[ 14 ] 梅小敏, 赵 君 . 对我国导游薪酬体制改革的探讨 [ J ] . 社会科学家, 2006 ( 10 ): 92 - 95.

[ 15 ] 史丹萍 . 对我国现行导游薪酬制度的思考 [ J ] . 吉林省经济管理干部学院学报, 2009 ( 5 ): 7 - 10.

[ 16 ] 杨 春 . 浅议当前导游薪酬体制中的主要问题及对策 [ J ] . 河南机电高等专科学校学报, 2009 ( 3 ): 24 - 27.

[ 17 ] 张建融, 詹兆宗 . 我国导游从业及薪酬、保障制度研究 [ M ] . 北京: 中国旅游出版社, 2008. 43 - 44.

[ 18 ] 全松锋 . 旅游购物“回扣”现象形成的路径依赖研究 [ J ] . 重庆工学院学报 ( 社会科学版 ), 2007, ( 3 ): 34 - 35.

[ 19 ] 曾 艳 . 旅游行业潜规则与导游薪酬难题 [ J ] . 天津市经理学院学报, 2006 ( 6 ): 34 - 36.

[ 20 ] 郭志敏 . 关于导游薪酬制度改革的几点思考 [ J ] . 河套大学学报, 2007, ( 3 ): 23 - 25.

[ 21 ] 雷引周 . 浅议我国导游的薪酬制度 [ J ] . 太原大学学报, 2006, ( 3 ): 56 - 58.

[ 22 ] 唐彰元 . 浅谈导游薪酬制度 [ J ] . 才智, 2009 ( 28 ): 12 - 14.

[ 23 ] 张丽萍 . 我国旅游购物服务存在的问题及优化对策 [ J ] . 湖南财经高等专科学校学报, 2007, ( 5 ): 23 - 27.

[ 24 ] 刘印河 . 积极推行“公对公佣金制”治理导游私拿回扣难题 [ J ] . 旅游调研, 2002, ( 7 ): 43 - 46.

[ 25 ] 黄 芳 . 导游人员薪酬激励机制初探 [ J ] . 科技创业月刊, 2009, ( 12 ): 27 - 30.

[ 26 ] 蔡家成 . 我国导游管理体制研究之五: 导游薪酬 [ N ] . 中国旅游报, 2009 - 12 - 28 ( 11 ) .

[ 27 ] 阳 渝, 李 军 . 导游薪酬体系存在的问题及建议 [ J ] . 科技创新导报, 2008 ( 4 ): 30 - 35.

[ 28 ] 林丹彤, 梁丽芳 . 导游薪酬体系的新探索 [ J ] . 经济导刊, 2010, ( 2 ): 21 - 25.

[ 29 ] 徐 洋 . 对四川导游薪酬改革问题的探讨 [ J ] . 东方企业文化, 2007, ( 7 ): 17 - 19.

[ 30 ] 张 峰 . 青岛联合假日旅行社导游员管理机制研究 [ D ] . 吉林: 吉林大学, 2006. 30 - 40.

A Summary Research of the Tour Guide Salary System in China

LIU J ian - p i n g   W E N H u a - z h i   Z O U Y a n  
(*Xiang tan University, Xiang tan H u n a n   411105*)

**Abstract** In recent years, the tour guide salary system research has caused wide public concern in domestic academe. Basing on analyzing a number of documents, this article systematically introduces the development tendency and the foreign case studies, the components and the problems, and the reform and innovation of the tour guide salary system in China. Finally, it summarizes the further research direction of tour guide salary system in China.

**Key words** tour guide; salary system; component; creation