

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NHẪM PHÁT TRIỂN DU LỊCH TRỞ THÀNH NGÀNH KINH TẾ MŨI NHỌN

HIGH QUALITY HUMAN RESOURCE TRAINING TO TURN TOURISM INTO A SPEARHEAD ECONOMIC SECTOR

PHAN HUY XU (*) VÕ VĂN THÀNH(**)

TÓM TẮT: Nghị quyết số 08 - NQ/TW của Bộ Chính trị vừa mới ban hành (16/01/2017) cho thấy sự quan tâm đặc biệt của Đảng, Nhà nước về phát triển kinh tế du lịch vốn đã được định hướng là ngành Kinh tế mũi nhọn. Với lợi thế về tài nguyên du lịch cả về tự nhiên và nhân văn, nhiều di sản hạng nhất loài người (26 di sản thế giới gồm các danh hiệu khác nhau được UNESCO công nhận), Việt Nam hoàn toàn có thể phát triển du lịch lên một tầm cao với những đóng góp ngày càng nhiều cho GDP và có sức lan tỏa, kéo theo sự phát triển của các ngành kinh tế khác. Bài viết này, chúng tôi trình bày một số luận điểm về thực trạng nguồn nhân lực ngành du lịch Việt Nam hiện nay; thế nào là nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao cũng như những giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao.

Từ khóa: Nghị quyết số 08 - NQ/TW của Bộ Chính trị, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành du lịch, phát triển ngành du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn.

ABSTRACT: Resolution No. 08-NQ/TW by the Politburo, which was recently promulgated on January 16, 2017, has shown a special concern of the Party and State of Vietnam about the development of tourism, which inherently was destined to become a spearhead economic sector of our country. With all the advantages associated with touristic resources, both natural and human, and first-class heritages of mankind (26 world heritages with different rankings), all of which have been recognized by UNESCO, Vietnam is perfectly able to raise tourism to a higher level so that this sector can contribute substantially to our country's GDP and create the required spreading effect on other economic sectors. In this article, we shall present some discussions on the present situation of the current human resource development in the tourism industry and on what is considered as high quality human resource tourism; we shall also attempt to come up with some solutions to the training of high quality human resources in tourism.

Key words: Resolution No.08-NQ/TW of the Politburo, high quality human resource training in tourism, development of tourism into a spearhead economic sector .

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết số 08 - NQ/TW tổng kết về ngành Du lịch Việt Nam hơn 15 năm qua

đã có những bước phát triển và đạt được những kết quả quan trọng, rất đáng khích lệ. Tốc độ tăng trưởng khách du lịch quốc

(*) PGS, TS. Trường Đại học Văn Lang, Email: phanhuyxu@vanlanguni.edu.vn

(**) ThS. Trường Đại học Văn Lang, Email: vovanthanh@vanlanguni.edu.vn

tế đạt 10,2%, khách du lịch nội địa đạt 11,8%. Năm 2016, số lượng khách du lịch quốc tế đạt 10 triệu lượt người và khách du lịch nội địa đạt 62 triệu lượt người. Ngành du lịch Việt Nam đã góp phần thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tạo nhiều việc làm, nâng cao đời sống nhân dân, đẩy mạnh quá trình hội nhập quốc tế và quảng bá hình ảnh, đất nước và con người Việt Nam ra thế giới.

Nhưng Nghị quyết số 08 - NQ/TW cũng nhận định rằng ngành Du lịch còn một số hạn chế, yếu kém, chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh và kỳ vọng của xã hội. Sự phối hợp liên ngành, liên vùng, hiệu quả còn thấp, chưa huy động được nhiều nguồn lực xã hội, chưa có sản phẩm độc đáo, đặc thù của từng vùng miền, dịch vụ du lịch chưa có chất lượng cao.

Định hướng phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn là định hướng chiến lược quan trọng. Nghị quyết đề ra đến năm 2020 phải thu hút được 17 - 20 triệu lượt khách du lịch quốc tế, 82 triệu lượt khách du lịch nội địa, đóng góp trên 10% GDP, tổng thu du lịch đạt khoảng 35 tỷ USD, giá trị xuất khẩu thông qua du lịch đạt 20 tỷ USD, tạo ra 4 triệu việc làm và đến năm 2030, du lịch thực sự là ngành kinh tế mũi nhọn¹. Để đạt được những mục tiêu trên, Nghị quyết Bộ Chính trị đề ra 8 nhóm nhiệm vụ, giải pháp đồng bộ để phát triển du lịch². Nghị quyết yêu cầu phải đổi mới nhận thức và tư duy về phát triển du

lịch, xem du lịch là ngành kinh tế - dịch vụ tổng hợp và phát triển du lịch theo quy luật kinh tế thị trường. Du lịch phải bảo đảm tính chuyên nghiệp, hiện đại và phát triển bền vững. Chúng tôi tập trung phân tích giải pháp 7 của Nghị quyết 08 - NQ/TW.

2. NỘI DUNG

2.1. Thực trạng nguồn nhân lực ngành du lịch Việt Nam hiện nay

Về quy mô nhân lực ngành du lịch:
Theo Quyết định phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020, ngành Du lịch Việt Nam năm 2015 có tổng số nhân lực khoảng 620 nghìn người, năm 2020 là 870 nghìn người, tỷ lệ nhân lực qua đào tạo ở hai thời điểm trên khoảng 58,0% tổng số nhân lực của ngành. Trong tổng số nhân lực qua đào tạo, trình độ sơ cấp nghề chiếm khoảng 43,0% năm 2015 và khoảng 43,5% năm 2020; trình độ trung cấp chiếm khoảng 27,5% năm 2015 và khoảng 25,5% năm 2020; trình độ cao đẳng và đại học khoảng 28,5% năm 2015 và khoảng 29,5% năm 2020; trình độ trên đại học khoảng trên 1,0% năm 2015 và khoảng 1,5% năm 2020; Tỷ lệ nhân lực được đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ và kỹ năng làm việc trong tổng số nhân lực qua đào tạo của ngành du lịch khoảng 35 - 40% thời kỳ 2011 - 2015 và khoảng 30 - 35% thời kỳ 2016 - 2020³. Với lộ trình phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam hiện nay, nếu so sánh với Thái Lan thì quy mô nhân lực du lịch của Việt Nam còn khá khiêm tốn. Năm 2016, Thái Lan có khoảng 2,5 triệu người làm việc trực tiếp trong

¹ Xem thêm Nghị quyết số 08 - NQ/TW của Bộ Chính trị đã được Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng ký vào ngày 16/01/2017.

² Xem thêm Nghị quyết số 08 - NQ/TW của Bộ Chính trị đã được Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng ký vào ngày 16/01/2017.

³ Quyết định Phê duyệt phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 do Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Tấn Dũng ký ngày 22/7/2011.

ngành du lịch và số nhân lực làm việc gián tiếp nên tới 6 triệu người (năm 2016, Thái Lan có trên 30 triệu khách du lịch quốc tế đến thăm).

Về chất lượng nhân lực ngành Du lịch, theo tổng kết của nhóm tác giả Trần Thị Minh Hòa trong công trình *Du lịch Việt Nam thời kỳ đổi mới*⁴, nguồn nhân lực ngành Du lịch Việt Nam có những ưu điểm và nhược điểm nhất định.

Về ưu điểm nguồn nhân lực ngành du lịch Việt Nam hiện nay có thể nhận thấy: đó là xu hướng có tăng lên, phản ánh vai trò ngày càng tăng của ngành du lịch và tính hiệu quả của công tác xã hội hóa hoạt động du lịch. Nhìn chung, nhân lực du lịch Việt Nam được rèn luyện, thử thách, có bản lĩnh chính trị vững vàng; năng động, khắc phục khó khăn, nỗ lực vươn lên thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách đổi mới và phát triển du lịch của Nhà nước; có ý thức trách nhiệm, nhiệt tình và tâm huyết với nghề nghiệp, gắn bó với cơ quan, đơn vị và với ngành và đất nước.

Về hạn chế của nguồn nhân lực du lịch nước ta: có nhiều mặt chưa đáp ứng nhiệm vụ phát triển du lịch khi hội nhập quốc tế ngày càng một sâu, toàn diện và yêu cầu phát triển *nền kinh tế tri thức*⁵. Số lượng nhân lực còn ít, cơ cấu chưa đồng bộ và năng lực thực tiễn chưa tương xứng với bằng cấp. Nhân lực có trình độ tay nghề cao chưa nhiều và ngày càng thiếu những cán bộ đầu đàn làm nòng cốt đào tạo nhân

lực trẻ. Kiến thức hội nhập, ngoại ngữ, tin học; năng lực sáng tạo, lãnh đạo, quản lý, quản trị và kinh nghiệm thực tiễn còn hạn chế chưa tương xứng với yêu cầu phát triển của ngành.

Công tác phát triển nhân lực ngành du lịch mặc dù đã đạt được những kết quả nhất định, song vẫn còn nhiều bất cập cần giải quyết như: quản lý còn chồng chéo; mục tiêu đào tạo chưa rõ ràng, đào tạo còn manh mún cả về quy mô và cơ cấu, chất lượng đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra; cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng còn lạc hậu; chưa đủ cán bộ giảng dạy có chất lượng và kinh nghiệm cho các trình độ; chương trình đào tạo chắp vá; quan điểm phát triển nhân lực mới chỉ tập trung vào đào tạo mới, ít chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực tại chỗ, đào tạo nhân lực các ngành khác tham gia vào hoạt động du lịch và đào tạo cộng đồng; chưa quan tâm nhiều đến quản lý phát triển nhân lực và sử dụng nhân lực chưa hiệu quả⁶. Bấy nhiêu điểm còn tồn tại của việc đào tạo nguồn nhân lực du lịch đã khiến cho nhân lực ngành Du lịch Việt Nam hiện nay có tình trạng *vừa thiếu lại vừa thừa*. Thiếu là thiếu thợ, còn thừa là thừa thầy và cũng có thể hiểu theo một chiều hướng khác là thiếu người thực sự làm được chuyên môn, đáp ứng được nhu cầu công việc của ngành du lịch. Còn thừa là tình trạng nguồn nhân lực du lịch đào tạo ra không kiếm được việc làm đúng chuyên ngành đã học do không đáp ứng được nhu cầu chuyên môn. Theo kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực du lịch của các nước EU (European Union:

⁴ Xem thêm Trần Thị Minh Hòa (Chủ biên, 2015).

⁵ Trước đây, *người ta dùng tri thức để sản xuất ra của cải vật chất*, còn ngày nay thì *người ta dùng tri thức để sản xuất ra tri thức* (dẫn lại ý kiến của Phạm Đức Dương, 2013: *Văn hóa học dân luận*, Nxb. Văn hóa Thông tin, 2013).

⁶ Nguyễn Văn Lưu, 2014.

Liên minh châu Âu) cơ cấu theo trình độ đào tạo của nguồn nhân lực ngành Du lịch Việt Nam đang mất cân đối. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo được xác định theo tỷ lệ: Lao động quản lý ngành là 5%, được đào tạo ở các trường đại học. Lao động kỹ thuật và giám sát là 10%, được đào tạo ở các trường cao đẳng và các khoa chuyên ngành khách sạn và du lịch ở các trường đại học. Lao động kỹ thuật lành nghề (kỹ năng thực hành) trực tiếp sản xuất là 85%, được đào tạo ở các trường cao đẳng, trung cấp và các trung tâm dạy nghề. Tỷ lệ “thầy/thợ” hiện nay là 1:3, trong khi đó tỷ lệ hợp lý phải là 1:6⁷.

2.2. Thế nào là nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao?

Theo Huỳnh Quốc Thắng (2016), *nguồn nhân lực chất lượng cao trong du lịch* đó là “những người lao động có trí tuệ cao, tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo, bồi dưỡng và phát huy tốt nhất”⁸. Chúng tôi cho rằng, *nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao trước hết là nguồn nhân lực trực tiếp của ngành du lịch được đào tạo bài bản với đầy đủ các kỹ năng cứng và kỹ năng mềm, có khả năng đáp ứng được môi trường làm việc quốc tế đa dạng, hội nhập vào các công ty đa quốc gia / xuyên quốc gia với cường độ làm việc cao và có khả năng chịu đựng áp lực công việc*. Đội ngũ nhân lực trực tiếp chất lượng cao của ngành Du lịch phải có đủ năng lực

với vai trò là nòng cốt trong sự nghiệp phát triển du lịch để giải quyết các vấn đề thực tiễn, có khả năng tiếp cận, làm chủ và chuyển giao khoa học công nghệ tiên tiến, sáng tạo và truyền bá tinh hoa dân tộc và thể giới trong lĩnh vực du lịch nói riêng và đời sống xã hội nói chung; thu hút nhiều khách du lịch; có sức khỏe tốt, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý chí, năng lực và đạo đức, có năng lực tự học, tự đào tạo cao, năng động, chủ động, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng làm việc toàn cầu, thích nghi nhanh với môi trường không ngừng biến đổi.

Kỹ năng cứng là kỹ năng chuyên môn được trang bị cho lao động trong ngành Du lịch thông qua đào tạo bài bản như kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng làm việc, kiến thức chuyên ngành để thực hiện công việc đặc thù. *Kỹ năng mềm* của người lao động là kỹ năng hợp tác, làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp xã hội, kỹ năng ứng xử linh hoạt với đối tác đến từ các nền văn hóa khác nhau, mà thế kỷ XXI, kỹ năng mềm rất được coi trọng.

Về cơ bản, nguồn nhân lực có chất lượng cao có thể theo mô hình ASK (Attitude – Skill - Knowledge)⁹ của Benjamin S. Bloom, 1956).

Về thái độ làm việc (Attitude), cho đến nay, đã có nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, thái độ có ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất làm việc của người lao động. Thái độ lao động quyết định sự thành công hay thất bại của cá nhân người lao động, cũng như ảnh hưởng đến sự phát triển của doanh

⁷ Trần Thị Minh Hòa (Chủ biên, 2015).

⁸ Xem thêm Huỳnh Quốc Thắng (2016): “Đào tạo và xây dựng nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập”, Kỷ yếu Hội thảo Phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội trong thời kỳ hội nhập ASEAN, **Thành phố Hồ Chí Minh**.

⁹ Bloom, B. S, 1956: *Taxonomy of Educational Objectives*, Handbook I: The Cognitive domain, New York, David McKay Co Inc.

ng nghiệp. Một người lao động có thể thiếu kỹ năng làm việc, thiếu kiến thức chuyên môn thì có thể đào tạo được còn thiếu thái độ làm việc tích cực thì rất khó sử dụng. Có ba thái độ (cũng có thể gọi là ứng xử) đó là: thái độ đối với bản thân, thái độ đối với nghề nghiệp và thái độ với doanh nghiệp¹⁰. Thái độ làm việc suy cho cùng xuất phát từ văn hóa¹¹.

Về kỹ năng làm việc (*Skill*), đối với lao động trong ngành Du lịch trong bối cảnh hội nhập quốc tế, kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng quản lý quỹ thời gian, kỹ năng làm việc độc lập và kỹ năng làm việc nhóm (kỹ năng mềm) cần phải được chú trọng. Bên cạnh đó, trong môi trường làm việc quốc tế, kỹ năng ngoại ngữ (nghe, nói, đọc, viết) cũng là một tiêu chí cần phải có của nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Trình độ ngoại ngữ yếu, kỹ năng nghiệp vụ còn thiếu đã hạn chế các đơn vị du lịch không khai thác hết được nguồn lợi du lịch

từ khách nước ngoài. Mặt khác, nếu không giỏi ngoại ngữ, những nhân viên trong ngành Du lịch cũng khó hoàn thành tốt nhiệm vụ và phát triển nghề nghiệp chuyên môn, không thực hiện được sự hỗ trợ cho người nước ngoài hiểu về văn hóa Việt và quảng bá hình ảnh đất nước Việt Nam như nhận xét của đại diện Công ty Cổ phần Du lịch và Tiếp thị Giao thông Vận tải (Vietravel) tại Hội thảo Khoa học *Phát triển du lịch Việt Nam trong thời kỳ mới* (tháng 7/2015)¹². Do đó, một lao động du lịch chất lượng cao (như đã đề cập ở trên) không thể không nói đến kỹ năng / khả năng giao tiếp, làm việc bằng ngoại ngữ.

Tri thức (Knowledge) của nhân lực chất lượng cao cần phải được đào tạo bài bản được thể hiện qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn và nghiệp vụ. Trong ngành du lịch, đó là sự hiểu biết về ngành, về công việc, về khách hàng và xu thế của ngành du lịch trong xu thế hội nhập quốc tế. Như vậy, bộ ba tiêu chí ASK theo Benjamin S. Bloom (1956) được phân tích ở trên là những tiêu chí cơ bản nhất để đánh giá một lao động được đào tạo có chất lượng cao, trong đó thái độ luôn được đặt lên hàng đầu (như đã được đề cập).

2.3. Những giải pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn

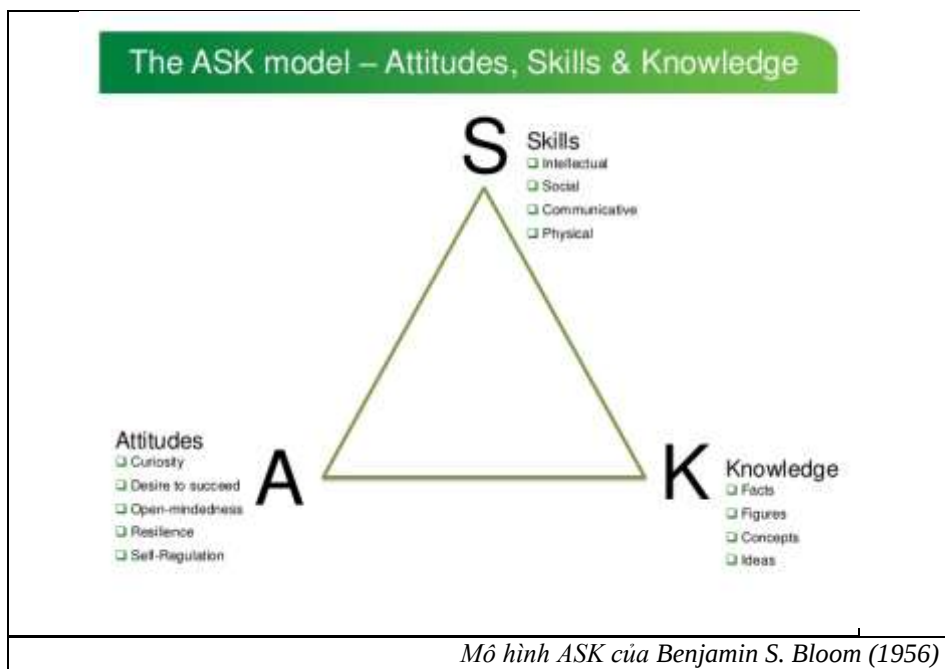
¹⁰ *Thái độ đối với bản thân* là sự đánh giá của bản thân người lao động về tính cách, năng lực và mục tiêu sống cũng như mục tiêu công việc của đương sự; *Thái độ với nghề* là sự đánh giá của người lao động về sự phù hợp với nghề, nghiêm túc với nghề (có đạo đức nghề nghiệp) và đưa ra kế hoạch phát triển sự nghiệp của đương sự. Ngoài ra, sự nhiệt tình và lạc quan đối với công việc cũng là những tiêu chí quan trọng trong thái độ với công việc; *Thái độ với doanh nghiệp* là lòng trung thành và sự phù hợp của người lao động với tầm nhìn, sứ mệnh và văn hóa của doanh nghiệp (xem thêm: Nguyễn Tân Thu Hiền (2016): “*Ứng dụng mô hình ASK trong việc xây dựng các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao phù hợp với bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế*”, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học *Phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội trong thời kỳ hội nhập quốc tế*, tr.167).

¹¹ Xem thêm Phan Huy Xu và Võ Văn Thành, (2016).

¹² “Những khó khăn hiện tại cần tháo gỡ cho các doanh nghiệp lữ hành Việt Nam”, in trong Kỷ yếu Hội thảo *Phát triển Du lịch Việt Nam trong thời kỳ mới*, Hà Nội, tháng 7/2015.

Về góc độ đào tạo nguồn nhân lực du lịch, hiện nay cả nước có 346 cơ sở đào tạo tham gia đào tạo du lịch các cấp từ sơ cấp đến sau đại học. Trong đó có 115 cơ sở tham gia đào tạo đại học và cao đẳng du

lịch, 114 cơ sở đào tạo trung cấp chuyên nghiệp và 87 cơ sở đào tạo nghề du lịch (trường cao đẳng nghề, trường trung cấp



chuyên nghiệp và 87 cơ sở đào tạo nghề du lịch (trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề và trung tâm dạy nghề)¹³. Mỗi năm có khoảng 15.000 người được đào tạo chuyên môn làm việc trong lĩnh vực du lịch, trên thực tế, ước tính mỗi năm ngành Du lịch cần đến 45.000 nhân sự được đào tạo.

Nghị quyết số 08 - NQ/TW, giải pháp 7 đã đề cập đến các giải pháp cơ bản phát triển nguồn nhân lực du lịch như:

Nhà nước có chính sách thu hút đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực du lịch.

Tăng cường năng lực cho các cơ sở đào tạo du lịch cả về cơ sở vật chất kỹ

thuật, nội dung, chương trình và đội ngũ giáo viên.

Đẩy mạnh xã hội hóa và hợp tác quốc tế, thu hút nguồn lực phát triển nguồn nhân lực du lịch.

Đa dạng hoá các hình thức đào tạo du lịch. Đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ tiên tiến trong đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực du lịch.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả về quản lý Nhà nước, quản trị doanh nghiệp và lao động nghề du lịch.

Chú trọng nâng cao kỹ năng nghề, ngoại ngữ và đạo đức nghề nghiệp cho lực lượng lao động ngành Du lịch.

Hoàn thiện bộ tiêu chuẩn nghề quốc gia về du lịch tương thích với các tiêu chuẩn trong ASEAN.

¹³ Dẫn lại Nguyễn Văn Lưu, 2014. “Chúng tôi cho rằng, hiện tại (2017) con số cơ sở đào tạo về du lịch Việt Nam có lẽ đã tăng lên đáng kể so với năm 2014”.

Thành lập Hội đồng nghề du lịch Quốc gia và Hội đồng cấp chứng chỉ nghề du lịch.

Chúng tôi xin đề cập về đào tạo nguồn nhân lực của Khoa du lịch Trường Đại học Văn Lang. Được thành lập từ tháng 10/1995 cho đến nay đã gần 22 năm, trong thời gian qua, Khoa du lịch Trường Đại học Văn Lang hợp tác quốc tế với nhiều trường đại học nước ngoài và đã đào tạo hàng ngàn sinh viên, trong đó có trên 90% sinh viên tốt nghiệp có việc làm đúng nghề. Nhiều sinh viên đã phấn đấu vươn lên làm giám đốc khách sạn, công ty lữ hành và trưởng các bộ phận. Một số sinh viên phát huy tinh thần tự học và đã đạt học vị Thạc sĩ, Tiến sĩ. Khoa du lịch Trường Đại học Văn Lang cũng nên nghiên cứu mô hình ASK của nhà kinh tế người Anh Benjamin S. Bloom (1956) để đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao. Trong đó, chúng tôi đặc biệt chú ý đến *kỹ năng ngoại ngữ* để sinh viên đáp ứng được nhu cầu làm việc trong môi trường quốc tế, hội nhập và toàn cầu hóa hiện nay.

3. KẾT LUẬN

Cuối năm 2015, Việt Nam đã hội nhập sâu hơn vào Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC)¹⁴. Theo các nguyên tắc thỏa thuận với các nước thuộc AEC, có 8 ngành nghề được luân chuyển trong khối ASEAN, trong đó có các nghề thuộc ngành du lịch. Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về nghề du lịch của Cộng đồng Kinh tế ASEAN, viết tắt là MRA-TP¹⁵, chính thức có hiệu lực đã đặt ra thách thức mới cho ngành du lịch

Việt Nam, đặc biệt là lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực du lịch nhằm đáp ứng được nhu cầu phát triển bền vững của du lịch Việt Nam trong một môi trường du lịch cạnh tranh gay gắt hơn bao giờ hết. Nếu nhân lực ngành du lịch trong nước không nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và ngoại ngữ thì chúng ta sẽ thua ngay trên chính sân nhà. Nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực du lịch, Bộ Chính trị đã ra Nghị quyết số 08 - NQ/TW về phát triển du lịch trở thành ngành *Kinh tế mũi nhọn*, trong đó nguồn nhân lực du lịch được chú trọng đào tạo đủ số lượng và chất lượng cao nhằm phát triển du lịch thực sự trở thành một ngành kinh tế mũi nhọn trong cơ cấu kinh tế của Việt Nam. Chúng ta cần phối hợp và kiên trì thực hiện các biện pháp để đào tạo đủ về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực du lịch Việt Nam để vừa cạnh tranh cùng thắng với các nước trong khối ASEAN về du lịch vừa để du lịch Việt Nam thực sự trở thành một ngành kinh tế mũi nhọn như định hướng và kỳ vọng.

¹⁴ ASEAN Economic Community.

¹⁵ Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bloom, B. S, (1956): *Taxonomy of Educational Objectives*, Handbook I: The Cognitive domain, New York, David McKay Co In.
2. Kỷ yếu hội thảo *Phát triển Du lịch Việt Nam trong thời kỳ mới*, Hà Nội, tháng 7/2015.
3. Kỷ yếu Hội thảo *Phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội trong thời kỳ hội nhập ASEAN*, TP. HCM, 2016.
4. Nghị quyết số 08 - NQ/TW, ngày 16/01/2017 của Bộ Chính trị về phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn.
5. Nguyễn Văn Lưu (2013): *Du lịch Việt Nam hội nhập trong ASEAN*, Nxb. Văn hóa - Thông tin.
6. Nguyễn Văn Lưu (2014): *Phát triển nguồn nhân lực du lịch - Yếu tố quyết định sự phát triển của ngành du lịch Việt Nam*, Nxb. Thông tấn.
7. Nhiều tác giả (2015): *Toàn cầu hóa du lịch và Địa phương hóa du lịch*, Nxb. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
8. Phạm Đức Dương (2013): *Văn hóa học dẫn luận*, Nxb. Văn hóa Thông tin.
9. Phan Huy Xu và Võ Văn Thành (2016): *Bàn về văn hóa du lịch Việt Nam*, Nxb. Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
10. Trần Thị Minh Hòa (Chủ biên, 2015): *Du lịch Việt Nam thời kỳ hội nhập*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.

Ngày nhận bài: 08/3/2017. Ngày biên tập xong: 15/3/2017. Duyệt đăng: 20/3/2017