

Đánh giá nhu cầu xã hội và đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở Việt Nam

ThS. NGUYỄN QUỐC NGHI

Trường Đại học Cần Thơ

Tóm tắt

Đào tạo theo nhu cầu xã hội là xu hướng tất yếu của nền giáo dục hiện đại. Để thực hiện mục tiêu này, nhất thiết phải đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực. Đặc biệt, trong điều kiện nguồn nhân lực du lịch VN chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế, chưa xứng tầm với tốc độ phát triển của ngành du lịch thì rất cần phải đánh giá thực tế nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực du lịch. Mục tiêu của bài viết này nhằm xây dựng phương pháp đánh giá nhu cầu xã hội và đào tạo nguồn nhân lực du lịch thông qua phương pháp TSNA.

1. Đặt vấn đề

Nghị Quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã khẳng định: “Đưa ngành du lịch trở thành một ngành kinh tế quan trọng...”. Dự thảo văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X xác định: “Phát triển du lịch, một ngành kinh tế mũi nhọn”; phân đầu sau năm 2010, VN được xếp vào nhóm quốc gia có ngành du lịch phát triển trong khu vực...”. Được sự quan tâm



của Đảng và Nhà nước, ngành du lịch đã gặt hái nhiều thành tựu quan trọng, trở thành một ngành kinh tế quan trọng, đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế của đất nước. Cùng với sự phát triển của ngành du lịch, nhu cầu về nguồn nhân lực phục vụ trong ngành cũng tăng theo. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, nguồn nhân lực ngành du lịch của nước ta đang trong tình trạng “vừa yếu, vừa thiếu”, “hụt hẫng tay nghề”, “cung vẫn còn xa cầu”, ... Vấn đề nguồn nhân lực du lịch vẫn đang là một “bài toán” mà ngành du lịch VN vẫn chưa có “đáp án” để giải mã một cách hiệu quả. Một trong những hướng đi để tìm “đáp án” cho vấn đề nguồn nhân lực ngành du lịch đó là đánh giá một cách chính xác và khoa học về nhu cầu xã hội đối với đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở VN.

2. Một số vấn đề xung quanh nguồn nhân lực du lịch VN

(1) Lực lượng lao động du lịch trong ngành: Cùng với tốc độ phát triển của ngành du lịch thì nhu cầu về nguồn nhân lực du lịch cũng tăng đột biến. Nếu như thời điểm năm 1990, toàn ngành chỉ có khoảng 20.000 lao động thì đến nay lực lượng này đã tăng đến trên một triệu lao động.

Trong đó, khoảng 285.000 lao động trực tiếp và trên 750.000 lao động gián tiếp. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, bồi dưỡng từ sơ cấp đến đại học chiếm 57% tổng số lao động trong ngành, phần còn lại được đào tạo tại chỗ hoặc huấn luyện ngắn hạn. Theo dự báo, năm 2010 VN sẽ đón 5,5 – 6 triệu lượt khách quốc tế và 25 – 26 triệu lượt khách nội địa. Do vậy, ngành du lịch cần khoảng 1,4 triệu lao động, vì thế nhu cầu nguồn nhân lực du lịch sẽ rất cao trong những năm tới. Theo Tổng cục Du lịch thì với tốc độ tăng trưởng như hiện nay, yêu cầu mỗi năm phải đào tạo thêm 25.000 lao động mới và cần phải đào tạo lại số lao động tương đương như vậy, bởi số lao động hiện nay trong ngành du lịch VN còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng, nhất là khi chúng ta hội nhập kinh tế quốc tế, những đoàn khách quốc tế đến VN ngày càng nhiều. Đây chính là một thách thức lớn vượt quá khả năng của các đơn vị cung ứng lao động du lịch hiện nay. Một số hạn chế của lực lượng lao động du lịch hiện nay có thể kể đến như: Yếu về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng; Trình độ ngoại ngữ

còn yếu và thiếu những ngoại ngữ quan trọng của ngành (tiếng Nhật, tiếng Hàn, tiếng Trung); sự phân bố nguồn nhân lực chưa đồng đều (chủ yếu tập trung ở các trung tâm du lịch lớn còn những vùng sâu, vùng xa thì hầu như sử dụng nguồn nhân lực cây nhà lá vườn).

(2) Đơn vị cung ứng nhân lực du lịch: Theo báo cáo của Tổng Cục Du lịch, trong thời gian gần đây, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực du lịch đã được chú trọng hơn và đạt những bước tiến đáng ghi nhận. Mạng lưới đơn vị đào tạo nhân lực du lịch bậc đại học, cao đẳng (khoảng 40 trường), trung học chuyên nghiệp, dạy nghề (trên 30 trường) và nhiều trung tâm dạy nghề được hình thành. Số học sinh, sinh viên ra trường hàng năm khoảng 13.000 người, đáp ứng được 55% nhu cầu xã hội về nguồn nhân lực du lịch. Cơ sở vật chất, trang thiết bị của các đơn vị đào tạo, bồi dưỡng nhân lực du lịch ngày càng được nâng cấp và đầu tư đồng bộ. Đội ngũ giảng viên, đào tạo viên ngày càng tăng về số lượng và hoàn thiện về chuyên môn nghiệp vụ. Chương trình, giáo trình đào tạo từng bước được chuẩn hóa. Đặc biệt, một số đơn vị đào tạo đã đạt được các tiêu chuẩn quốc tế về đào tạo nhân lực du lịch. Tuy nhiên, thực tế là việc đào tạo ở ạt đã dẫn đến tình trạng “thừa mà thiếu”, thừa người không biết việc, thiếu người có kỹ năng. Sinh viên ra trường nhiều nhưng thiếu kỹ năng chuyên môn. Phần lớn các đơn vị sử dụng lao động phải đào tạo lại và phải mất 2 đến 3 năm mới có được nhân viên có kinh nghiệm. Bên cạnh đó, các đơn vị sử dụng lao động còn phân nản rất nhiều

về trình độ ngoại ngữ, kỹ năng và kiến thức tổng quát của sinh viên mới tốt nghiệp vì thế nhiều đơn vị đã không mặn mà với việc tuyển sinh viên mới ra trường.

(3) Đơn vị sử dụng nhân lực du lịch: Theo thống kê của Tổng cục Du lịch, hiện nay cả nước có khoảng 400 doanh nghiệp lữ hành quốc tế. Các địa phương có số doanh nghiệp lữ hành quốc tế nhiều nhất là Hà Nội (148 doanh nghiệp), thành phố Hồ Chí Minh (144 doanh nghiệp), kế đến là Quảng Ninh, Đà Nẵng và Hải Phòng. Về cơ sở lưu trú, cả nước có 6.000 cơ sở, với 130.000 buồng trong đó 2.575 cơ sở được xếp hạng đạt từ tiêu chuẩn đến 5 sao với tổng số 72.458 buồng (18 khách sạn 5 sao với 5.251 buồng; 48 khách sạn 4 sao với 5.797 buồng; 119 khách sạn 3 sao với 8.724 buồng; 449 khách sạn 2 sao với 18.447 buồng; 434 khách sạn 1 sao với 10.757 buồng và 923 khách sạn đạt tiêu chuẩn tối thiểu với 23.482 buồng). Một số khu du lịch nghỉ dưỡng, sân golf, công viên chủ đề và cơ sở giải trí được đưa vào hoạt động, đáp ứng ngày càng cao nhu cầu khách du lịch. Bên cạnh nhiều đơn vị có đội ngũ quản lý có trình độ chuyên môn cao thì nhiều đơn vị đội ngũ quản lý còn thiếu kiến thức về quản trị kinh doanh du lịch, thậm chí không hề có chuyên môn, nghiệp vụ du lịch. Trình độ tay nghề của một bộ phận lớn lực lượng lao động trực tiếp còn khá nhiều hạn chế, tính chuyên nghiệp chưa cao, phục vụ còn theo thói quen.

3. Giới thiệu phương pháp TSNA (Training Social Needs Analysis)

Phương pháp TSNA (Training Social Needs Analysis) là phương

pháp tiếp cận có sự tham gia của các bên có liên quan trong đào tạo (đơn vị sử dụng, đơn vị cung cấp và sản phẩm đào tạo). Ứng dụng phương pháp này sẽ giúp nhà nghiên cứu thấy được những “khoảng trống” giữa «nhu cầu» và «nguồn cung» trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Kết quả phân tích của TSNA làm cơ sở cho bước xác định nhu cầu xã hội về đào tạo tiếp theo. Ứng dụng phương pháp TSNA nghiên cứu tiếp cận đồng thời với ba đối tượng nói trên. Với cách tiếp cận này sẽ cho biết nhu cầu xã hội về chất lượng đào tạo được xác định từ các đơn vị sử dụng lao động, nguồn cung của các đơn vị đào tạo. Quan trọng hơn là xem khả năng đáp ứng công việc của nhân lực đã được đào tạo, nhận định về chương trình đào tạo của chính họ. Phân tích nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực bao gồm các bước tiếp cận sau:

Bước 1: Tiếp cận (trao đổi, phỏng vấn, ...) các cá nhân phụ trách đơn vị, tổ chức, địa phương, xã hội đang sử dụng nguồn nhân lực kết hợp với phân tích xu hướng phát triển của nền kinh tế để xác định nhu cầu xã hội về đào tạo.

Bước 2: Tiếp cận các cá nhân (sản phẩm đào tạo) đã tham gia chương trình đào tạo thông qua trao đổi/phỏng vấn để biết về sản phẩm đào tạo.

Bước 3: Tìm hiểu công việc thực tế có liên quan đến chuyên ngành đào tạo tại các đơn vị, tổ chức, địa phương, xã hội thông qua đi thực tế tại một số cơ sở sử dụng nhân lực để biết cụ thể hơn về chất lượng đào tạo.

Đánh giá chính xác nhu cầu đào tạo sẽ giúp các đơn vị đào tạo (các trường đại học, các viện, cao đẳng, trung cấp,...) biết được nhu cầu

đào tạo, đặc biệt là các yêu cầu cụ thể về chất lượng nguồn nhân lực từ đó các đơn vị đào tạo sẽ điều chỉnh định hướng đáp ứng nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu xã hội.

4. Khung phân tích nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực du lịch

Hiện nay, Bộ Giáo dục và Đào tạo đang yêu cầu các trường đại học triển khai cuộc vận động “Nói không với đào tạo không đạt chuẩn, không đáp ứng yêu cầu xã hội”. Đào tạo nguồn nhân lực du lịch theo nhu cầu xã hội đang là mối quan tâm của các cấp ban ngành từ trung ương đến địa phương, đặc biệt là các doanh nghiệp kinh doanh du lịch và các đơn vị cung ứng lao động du lịch. Để đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực du lịch, khung nghiên cứu được

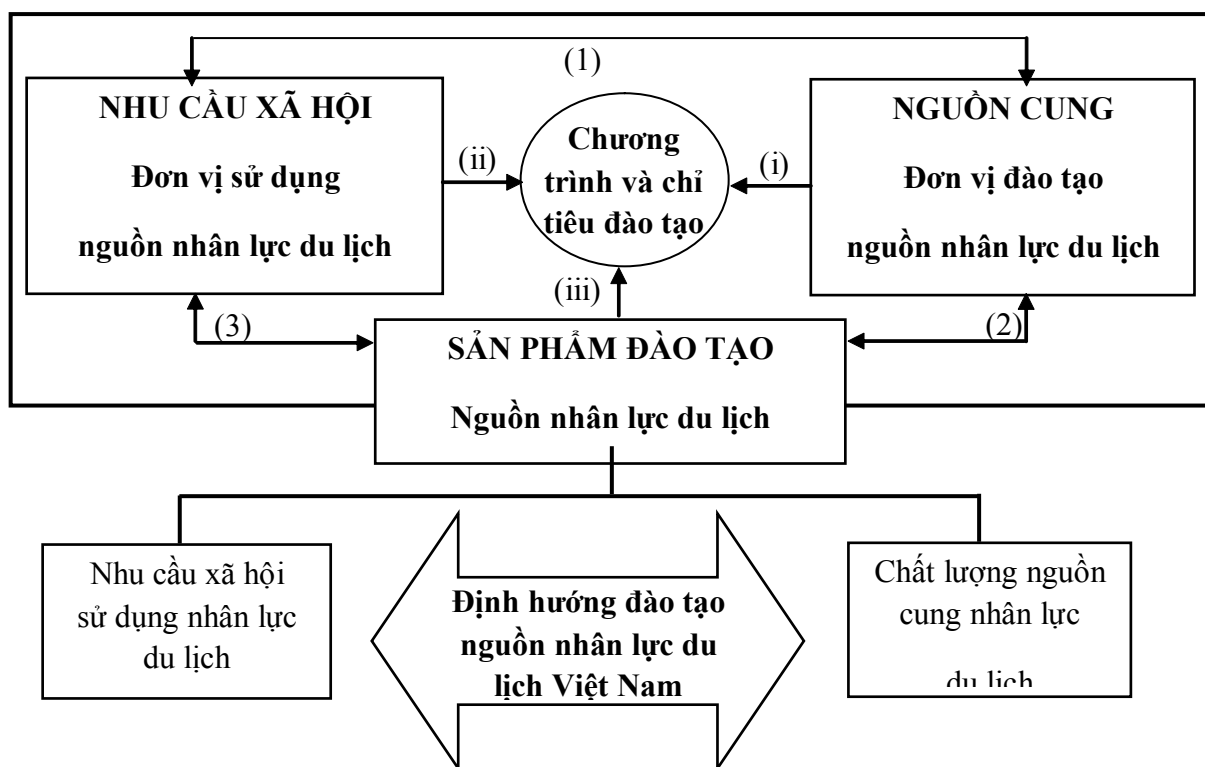
xây dựng như sau:

Để đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực du lịch, chúng ta có thể ứng dụng phương pháp TSNA để tìm ra những “khoảng trống” (chất lượng và chỉ tiêu đào tạo) trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Dựa vào hình 1, chúng ta sẽ xác định những “khoảng trống”: (1) giữa đơn vị cung ứng nhân lực du lịch với đơn vị sử dụng nhân lực du lịch; (2) giữa đơn vị cung ứng nhân lực du lịch với sản phẩm đào tạo về du lịch; và (3) giữa đơn vị sử dụng nhân lực du lịch với sản phẩm về du lịch.

Chúng ta có thể tìm ra những “khoảng trống” trên thông qua các phương pháp phân tích trong những nghiên cứu có liên quan được thực hiện bởi các cá nhân, các tổ chức như: Appllo Education ang Training (2009), Hema Subramonian và Pragash Ari Ragavan (2006), Bruce C. M. Tsui,

Maria M. K. Yiu, và Joey W. T. Jou (2009), Mai Thanh Cúc và Nguyễn Thị Minh Thu (2009). Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng bao gồm cả nghiên cứu định lượng và định tính, chúng ta nên kết hợp cả phương pháp này để kết quả phân tích có độ tin cậy và chính xác cao. Một số phương pháp phân tích được sử dụng phổ biến như: PRA (phỏng vấn có sự tham gia), thảo luận nhóm, tham vấn chuyên gia, phân tích thống kê mô tả, phương pháp so sánh, phân tích crosstab, phương pháp kiểm định so sánh cặp (Paired – Samples T - test) và phân tích nhân tố (Factor Analysis), và một số phương pháp khác.

Sau khi xác định được những khoảng trống, chúng ta tiến hành xây dựng, cải tiến chương trình đào tạo du lịch, đồng thời điều chỉnh chỉ tiêu đào tạo theo từng chuyên ngành phù hợp với nhu cầu xã hội dựa trên việc giải quyết



Hình 1: Khung đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực du lịch

những “khoảng trống” vừa tìm ra. Việc phối hợp ba đối tượng (đơn vị cung ứng nhân lực du lịch, đơn vị sử dụng nhân lực du lịch và sản phẩm đào tạo về du lịch) trong việc đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực du lịch là rất cần thiết và mang tính khoa học, vì các lý do sau:

(i) Đối với đơn vị cung ứng nhân lực du lịch: Đơn vị cung ứng nhân lực du lịch đóng vai trò chủ đạo trong việc xây dựng chương trình đào tạo du lịch. Việc xây dựng chương trình đào tạo du lịch cần có sự tham gia góp ý của những nhà khoa học, những cán bộ giảng dạy nhiều kinh nghiệm, những chuyên gia nhiều năm kinh doanh trong lĩnh vực du lịch và cán bộ quản lý du lịch. Hội đồng khoa học và đào tạo các cấp của các đơn vị cung ứng nhân lực du lịch sẽ xem xét và thẩm định chương trình đào tạo vừa mang tính hợp lý và vừa mang tính khoa học dựa theo qui định của Bộ Giáo dục và Đào tạo và những nguồn lực sẵn có của đơn vị, đồng thời xem xét và cân đối chỉ tiêu đào tạo phù hợp với nhu cầu của đơn vị sử dụng nguồn nhân lực du lịch.

(ii) Đối với đơn vị sử dụng nhân lực du lịch: Lãnh đạo các đơn vị này trong quá trình sử dụng lao động được đào tạo về du lịch từ các đơn vị cung ứng sẽ có những nhận xét, đánh giá rất khách quan về sản phẩm đào tạo. Đồng thời, chính những đơn vị này sẽ cung cấp thông tin về lượng cầu lao động chuyên ngành du lịch của mình một cách chính xác để các đơn vị cung ứng lao động du lịch nắm bắt kịp thời. Vì thế, việc tham gia của đơn vị sử dụng nhân lực du lịch trong việc đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo

nguồn nhân lực du lịch là rất cần thiết. Những góp ý thiết thực, ý kiến đề xuất, những thông tin mới được cung cấp sẽ làm cho quá trình đào tạo của đơn vị cung ứng nguồn nhân lực du lịch ngày càng mang tính thực tiễn, tính xã hội.

(iii) Đối với sản phẩm đào tạo về du lịch: Sau khi tiếp nhận được những kiến thức trong đơn vị cung ứng nhân lực du lịch, những sản phẩm đào tạo này sẽ phải ứng dụng kiến thức đã tiếp thu vào thực tiễn công việc mình phụ trách. Trong quá trình vận dụng đó, chính những sản phẩm được đào tạo sẽ tự đánh giá được bản thân mình vẫn còn thiếu sót những điểm nào hay cần bổ sung những kiến thức gì trong lĩnh vực mình phụ trách. Chính vì thế, đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực du lịch sẽ rất cần có sự tham gia góp ý xây dựng của các sản phẩm đã được đào tạo để quá trình đào tạo ngày càng hợp lý và hiệu quả hơn.

Trong xu thế hội nhập và phát triển, đòi hỏi các đơn vị đào tạo nói chung và đơn vị cung ứng nhân lực du lịch nói riêng phải luôn vận động, luôn đổi mới và hoàn thiện chính mình. Một trong những việc làm rất quan trọng, cần phải có sự đầu tư đúng mức, đó là xây dựng chương trình đào tạo vừa mang tính khoa học, tính xã hội vừa mang tính hiện đại và xác định chỉ tiêu đào tạo hợp lý, phù hợp với nhu cầu xã hội. Và để thực hiện được điều này, các đơn vị cung ứng nhân lực du lịch phải thường xuyên đánh giá lại chương trình đào tạo có sự tham gia của doanh nghiệp và sản phẩm đào tạo, đồng thời cập nhật những chương trình đào tạo tiên tiến của các đơn vị đào tạo nổi tiếng trên thế giới. Đây là xu hướng vận động tất

yếu của sự phát triển giáo dục hiện đại. Nếu các đơn vị cung ứng nhân lực du lịch quan tâm hơn nữa, đầu tư nhiều hơn nữa thì chất lượng nguồn nhân lực du lịch của nước ta sẽ sớm bắt nhịp cùng sự phát triển của ngành du lịch và yêu cầu hội nhập kinh tế thế giới.

5. Kết luận

Ngành du lịch VN được nhiều chuyên gia du lịch và du khách quốc tế đánh giá rất cao về tiềm năng phát triển du lịch trong tương lai. Tuy nhiên, vấn đề nguồn nhân lực phục vụ ngành du lịch đang là rào cản cho quá trình phát triển của ngành công nghiệp không khói này. Vì thế, việc đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực du lịch là rất quan trọng trong bối cảnh ngành du lịch VN hiện nay. Với cách tiếp cận và phương pháp đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực du lịch được xây dựng, tác giả kỳ vọng rằng lãnh đạo ngành du lịch và các tổ chức có liên quan cần nghiên cứu và ứng dụng trong việc xây dựng chương trình hành động phát triển nguồn nhân lực du lịch VN trong thời gian tới. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Quốc Nghi (2009), “Ứng dụng Sơ đồ Venn trong phát triển nguồn nhân lực du lịch”, Tạp chí *Du lịch VN*.
2. Nguyễn Quốc Nghi (2010), “Measures to attract tourists to Can Tho City”, *Economic Development Review*.
3. Nguyễn Quốc Nghi & ctg (2010), “The Benefit of the Development of Tien Giang Community Tourism to Local Residents”, *Economic Development Review*.
4. Mai Thanh Cúc, Nguyễn Thị Minh Thu (2009), “Phương pháp đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển ở VN”, tạp chí *Khoa học và phát triển*.

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh...

(Tiếp theo trang 33)

Rõ ràng là muốn trả lời các câu hỏi khó trên, phải lật lại nhiều nhận thức của xã hội nói chung và của giáo dục nói riêng, trong đó trước hết là triết lý giáo dục. Một bộ sách giáo khoa mới dù thật tốt cũng sẽ không giải quyết nổi các vấn đề của giáo dục hiện nay. Bởi dù muốn hay không, giáo dục VN cũng đang đứng trước tình thế phải đổi thay, mà là đổi thay từ gốc. Việc nghiên cứu thật sâu tư tưởng của Hồ Chí Minh về “trồng” người đồng thời kết hợp với lý luận hiện đại về giáo dục học- tâm lý học sẽ chỉ cho chúng ta con đường để chấn hưng nền giáo dục VN. Phải chấn hưng giáo dục để dân ta ai cũng được

học hành, ai cũng có được hạnh phúc làm người có học, có nghề. Phải chấn hưng giáo dục để dân tộc ta không còn yếu vì dốt trong kỹ nguyên của kinh tế tri thức. Louis Pasteur – nhà vi sinh vật học nổi tiếng từng sống cách đây 115 năm- đã từng tiên tri rằng: “Trong tất cả các dân tộc trên thế giới này, vị trí đứng đầu luôn thuộc về những ai đi tiên phong trong lĩnh vực trí tuệ và lao động tri thức”.

Chấn hưng giáo dục, đó chính là sứ mệnh mà lịch sử đặt lên vai của xã hội Việt Nam trong thập kỷ trước mắt. □

CHÚ THÍCH

- [1] Hồ Chí Minh toàn tập- tập 4, tr.8, NXB CTQG H.2000
- [2] Hồ Chí Minh toàn tập- tập 4, tr.161, NXB CTQG H.2000
- [3] Xem sách Vấn đề xây dựng xã hội học tập ở VN, tác giả TS. Hồ Thiệu Hùng, NXBGDVN, 4/2009
- [4] Báo Tuổi trẻ ngày 27/5/2010
- [5] Đề tài Xây dựng mô hình xã hội học tập ở TP.HCM giai đoạn hội nhập được HĐ nghiệm thu xuất sắc ngày 19/8/2010 tại Sở KHCN TP.HCM.
- [6] Hồ Chí Minh toàn tập, tập 8, tr.215, NXB CTQG, H.2000.
- [7] Hồ Chí Minh toàn tập, tập 5, tr.273, NXB CTQG, H.2000

Đào tạo chất lượng cao...

(Tiếp theo trang 39)

CHÚ THÍCH

- [1] USA Today 10/6/2004
- [2] Theo Jessica Holbrook - 2009, kỹ năng mềm (soft skills) là thuật ngữ dùng để chỉ tính cách và các kỹ năng của con người mà không dễ đo lường hay lượng hóa được. Các nhà nghiên cứu đã liệt kê rất nhiều kỹ năng dạng này, chẳng hạn như: làm việc nhóm, truyền thông (nói và viết), giao tiếp cá nhân, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, và rất nhiều kỹ năng khác nữa.
- [3] Teaching the New Basic Skills from Harvard's Graduate School of Education
- [4] Claude L. Kordus, What Causes People to Be Successful in Their Career?
- [5] All NACDA Members, “The Magic of Teamwork”

- [6] Alpha Consultancy http://alphaconsultancy.co.uk/activelearning_importance.shtml
- [7] Theo Sternberg, tư duy bao gồm 3 loại chính: tư duy phản biện (critical thinking), tư duy sáng tạo (creative thinking), và tư duy thực tiễn (practical thinking)
- [8] Nói như vậy không có nghĩa là xem nhẹ kiến thức. Thực ra, muốn phát triển tư duy, nhất là tư duy ngành nghề, phải dựa trên một nền tảng kiến thức tương xứng. Cho nên, dù có những kiến thức không được dùng đến sau khi ra trường nhưng sinh viên vẫn phải học để tạo lập chuỗi tư duy theo hệ thống, phù hợp với chuyên ngành đào tạo
- [9] Xem Dương Tấn Diệp, Bản tin Hội nhập & Phát triển số 7, bài “Đổi mới phương pháp giảng dạy – Giải pháp cấp

thiết để nâng cao chất lượng đào tạo đại học” và bài “Vận dụng các phương pháp giảng dạy tích cực tại UEF”

- [10] Theo Bloom, có 6 mức độ nhận thức từ thấp đến cao: biết (knowledge), hiểu (comprehension), áp dụng (application), phân tích (analysis), tổng hợp (synthesis), đánh giá (evaluation). Trong đó, phân tích, tổng hợp và đánh giá được xem là nhận thức bậc cao.
- [11] Trừ một vài môn chung, nhưng số cũng không vượt quá 80
- [13] Tính đến tháng 9/2010, Đại học UEF vừa tròn 3 năm tuổi.
- [12]&[14] Qui trình chuẩn kéo dài 4 năm. Tuy nhiên, theo học chế tín chỉ, sinh viên có thể học rút ngắn còn 3 năm hoặc kéo dài 6 năm. Trong những trường hợp này, toàn bộ ý tưởng trong mô hình chuẩn đều không thay đổi, chỉ thay đổi về thời gian.