



Article info

Type of article:

Scientific information paper

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.203-209>

***Corresponding author:**

Email address:

dothivanha@humg.edu.vn

Received: 17/01/2026

Received in Revised Form:

23/02/2026

Accepted: 06/03/2026

Training tourism human resources to achieve international standards in Vietnam today – some issues raised

Do Thi Van Ha

Faculty of Political Theory, Ha Noi University of Mining and Geology, Vietnam

Abstract: Training human resources for the tourism industry has been discussed in many forums, especially since Vietnam's tourism sector was designated as a key national economic sector. However, in the context of increasingly deep international integration, the training of human resources for the tourism industry in Vietnam is facing a new requirement: internationalization. This article focuses on analyzing the necessity of training tourism human resources to international standards, while also analyzing the challenges in implementing international-level tourism human resource training in Vietnam. Based on this analysis, the author proposes several solutions to improve the effectiveness of international-level tourism human resource training in the current period.

Keywords: Tourism; human resources; tourism human resources; international; international level.



Thông tin bài viết

Dạng bài viết:

Bài báo thông tin khoa học

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.203-209>

***Tác giả liên hệ:**

Địa chỉ Email:

dothivanha@humg.edu.vn

Ngày nộp bài: 17/01/2026

Ngày nộp bài sửa: 23/02/2026

Ngày chấp nhận: 06/03/2026

Đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ quốc tế ở Việt Nam hiện nay – Một số vấn đề đặt ra

Đỗ Thị Vân Hà

Khoa Lý luận Chính trị, Trường Đại học Mở - Địa chất, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt: Đào tạo nguồn nhân lực du lịch là nội dung đã được thảo luận trên nhiều diễn đàn, nhất là từ khi du lịch Việt Nam được định hướng trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của quốc gia. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, công tác đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở Việt Nam đang đứng trước một yêu cầu mới, đó là yêu cầu quốc tế hóa. Bài viết tập trung phân tích tính tất yếu của việc đào tạo nguồn nhân lực du lịch đạt trình độ quốc tế, đồng thời phân tích những vấn đề đặt ra trong quá trình triển khai đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ quốc tế tại Việt Nam. Trên cơ sở những phân tích này, tác giả đề xuất một số khuyến nghị góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ quốc tế trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Du lịch; nguồn nhân lực; nguồn nhân lực du lịch; quốc tế; trình độ quốc tế.

1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực du lịch là một bộ phận của lực lượng lao động Việt Nam. Theo thông tin từ Tổng cục thống kê, năm 2022, Việt Nam có khoảng 2.6 triệu lao động làm việc trong lĩnh vực dịch vụ du lịch, lưu trú và ăn uống, chiếm 5.3% tổng lao động cả nước [1]. Đây là lực lượng trực tiếp tạo ra các sản phẩm và dịch vụ du lịch, do vậy, giữ vai trò then chốt trong việc đáp ứng nhu cầu của du khách và đảm bảo chất lượng của dịch vụ du lịch. Chính vì thế, một trong những nhiệm vụ trọng tâm cần thực hiện trong quá trình phát triển ngành du lịch là đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ cao. Hiện nay, đất nước ta đã và đang hội nhập quốc tế sâu rộng trên nhiều lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực du lịch. Bởi vậy, để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế của ngành du lịch trong nước, việc đào tạo nhân lực không chỉ cần hướng tới trình độ cao, mà còn cần đạt trình độ quốc tế để đảm bảo họ có năng lực làm việc trong môi trường toàn cầu, đáp ứng được các tiêu chuẩn quốc tế về chuyên môn,

nghiệp vụ cũng như kỹ năng nghề nghiệp.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết được thực hiện trên cơ sở lý luận là phương pháp luận duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác – Lênin trong phân tích các vấn đề, đồng thời bám sát các quan điểm lý luận, chiến lược, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước về kinh tế, xã hội. Ngoài ra, bài viết sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

Phương pháp phân tích – tổng hợp: bài viết tổng hợp những yếu tố khiến cho việc đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ quốc tế ở Việt Nam hiện nay trở nên cấp thiết.

Phương pháp thống kê – định tính: bài viết sử dụng các dữ liệu thứ cấp về nguồn nhân lực du lịch Việt Nam của Tổng cục thống kê và các dẫn chứng định tính để làm rõ thực trạng trình độ nguồn nhân lực du lịch ở Việt Nam hiện nay.

Thông qua sự kết hợp các phương pháp trên, tác giả đã làm rõ vai trò của nguồn nhân lực du lịch, sự cần thiết và một số giải pháp nâng cao

hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ quốc tế ở Việt Nam hiện nay.

3. Phân tích

3.1. Sự cần thiết của việc đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ quốc tế ở Việt Nam

Trong bức tranh kinh tế của đất nước ta những năm gần đây, du lịch đang trở thành một trong những ngành phát triển nhanh, đóng góp đáng kể vào sự phát triển kinh tế của đất nước. Theo số liệu ước tính của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, trong năm 2024, tổng thu từ khách du lịch đạt khoảng 840 nghìn tỉ đồng. Khu vực dịch vụ, du lịch đóng góp 49,46% trong tăng trưởng chung của nền kinh tế [2]. Đảng Cộng sản Việt Nam, trên cơ sở nhận thức rõ những tiềm năng và thế mạnh của đất nước, đã xác định ngành du lịch phải trở thành ngành kinh tế mũi nhọn trong nền kinh tế quốc gia. Để làm được điều này, ngành du lịch Việt Nam cần chuẩn bị nhiều yếu tố, trong đó trước hết và quan trọng nhất là đào tạo nguồn nhân lực du lịch có trình độ cao. Du lịch là ngành dịch vụ, bởi vậy những người làm dịch vụ chính là lực lượng quyết định chất lượng của các sản phẩm du lịch, ảnh hưởng tới sự hài lòng của khách hàng và do đó, ảnh hưởng tới mức hấp dẫn của điểm đến. Như tác giả Kuslivan đã nhận định: “khả năng cạnh tranh của ngành du lịch phụ thuộc phần lớn vào chất lượng nguồn nhân lực, bao gồm năng lực, kỹ năng, thái độ và hành vi của họ” [3].

Nhân lực du lịch được xác định là tổng thể lực lượng lao động tham gia, bao gồm cả trực tiếp và gián tiếp, vào các hoạt động của ngành du lịch. Lực lượng này bao quát toàn bộ các khâu từ lập kế hoạch, tổ chức, quản lý hoạt động du lịch cho tới việc trực tiếp cung ứng các sản phẩm, dịch vụ du lịch cho khách hàng. Như vậy, nguồn nhân lực du lịch hiện diện và hoạt động trong cả khu vực công lẫn khu vực tư nhân.

Để ngành du lịch Việt Nam phát triển bứt phá trong bối cảnh hiện tại, việc đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ quốc tế trở thành một trong những yêu cầu cấp thiết, mang tính chiến lược lâu dài bởi những lý do sau.

Thứ nhất, góp phần thực hiện mục tiêu đưa

du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của đất nước.

Quyết định số 509/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch hệ thống du lịch thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 đã khẳng định quan điểm: “Phát triển du lịch thực sự trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại và đi vào chiều sâu...” [4, 2] Trên hành trình thực hiện mục tiêu này, Việt Nam sẽ đón một lượng đông đảo khách du lịch cả trong và ngoài nước, tăng dần theo từng năm. Vì thế, chúng ta sẽ cần một lực lượng lớn lao động có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng giao tiếp và phục vụ đạt chuẩn quốc tế làm việc trong ngành du lịch.

Thứ hai, nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập và cạnh tranh quốc tế.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, du lịch, tương tự như các ngành kinh tế khác, đã vượt ra khỏi phạm vi hoạt động mang tính địa phương thuần túy. Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế của Việt Nam đã tạo ra nhiều cơ hội trong việc quảng bá hình ảnh và thu hút khách du lịch quốc tế. Tuy nhiên, điều này đồng thời đặt ngành du lịch nước nhà trước những thách thức lớn, đặc biệt là áp lực cạnh tranh ngày càng gia tăng từ các quốc gia trong khu vực. Do vậy, việc nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ du lịch, mà nòng cốt là nâng cao trình độ nhân lực là một yêu cầu mang tính cấp thiết. Đây là điều đã được nhiều nhà nghiên cứu chỉ ra: “kỹ năng và kiến thức biến nguồn nhân lực thành tài sản sản xuất có giá trị của ngành du lịch. Kiến thức mà nhân viên du lịch cần có là yếu tố quan trọng quyết định khả năng cạnh tranh của một điểm đến du lịch” [5].

Bên cạnh đó, việc thực thi các thỏa thuận về nghề du lịch trong ASEAN đã tạo nên sự chuyển dịch lao động có tay nghề giữa các quốc gia thành viên, khiến lực lượng lao động Việt Nam đứng trước nguy cơ bị cạnh tranh việc làm ngay tại thị trường trong nước bởi lao động đến từ các nước như Thái Lan, Philippines,... nếu không nỗ lực nâng cao năng lực chuyên môn và cải thiện thái độ làm việc.

Thứ ba, nhằm đáp ứng các yêu cầu đặt ra từ

phía các nhà đầu tư và thị trường lao động quốc tế.

Với tiềm năng to lớn của cảnh sắc thiên nhiên, bản sắc văn hóa và con người Việt Nam, hiện nay, Việt Nam đang thu hút nhiều nhà đầu tư quốc tế như một địa chỉ đầu tư hấp dẫn. Nhiều tập đoàn du lịch, khách sạn quốc tế như Marriott, Hilton... đã và đang đầu tư vào Việt Nam và hướng tới phân khúc khách du lịch hạng sang. Để làm việc hiệu quả trong môi trường này, lao động Việt Nam cần đáp ứng được những tiêu chuẩn quốc tế về kỹ năng nghiệp vụ, năng lực ngoại ngữ và phong cách phục vụ chuyên nghiệp.

Trong bối cảnh này, việc đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở nước ta cần được triển khai trên cơ sở tuân thủ các tiêu chuẩn nghề của khu vực và quốc tế. Hiện nay, Việt Nam đã ban hành Bộ tiêu chuẩn nghề du lịch Việt Nam (VTOS), được xây dựng từ năm 2013 theo hướng tiếp cận năng lực. Ngoài ra, kể từ khi thực hiện Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về nghề du lịch trong ASEAN (MRA-TP) từ 31/12/2015, Việt Nam cùng với các quốc gia thành viên ASEAN khác có trách nhiệm tổ chức đào tạo nhân lực du lịch theo khung chương trình thống nhất và bộ tiêu chuẩn năng lực cần có trong lĩnh vực du lịch (ACCSTP). Việc áp dụng khung chương trình và bộ tiêu chuẩn này góp phần nâng cao trình độ chuyên môn của lao động du lịch Việt Nam, bảo đảm đáp ứng các yêu cầu quốc tế, qua đó tạo điều kiện cho người lao động hành nghề linh hoạt cả trong nước và quốc tế.

3.2. Một số vấn đề đặt ra trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ quốc tế ở Việt Nam hiện nay

Trong thời gian qua, yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch nhằm bảo đảm nhân lực du lịch Việt Nam đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế đã được các chủ thể quản lý nhận thức đầy đủ và từng bước triển khai trong thực tiễn. Tuy nhiên, quá trình đào tạo nguồn nhân lực du lịch đạt trình độ quốc tế tại Việt Nam hiện nay vẫn còn bộc lộ một số hạn chế và bất cập. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, bối cảnh hội nhập quốc tế của du lịch Việt Nam đặt ra yêu cầu về nguồn nhân lực du

lịch đạt đến trình độ quốc tế, nhưng chất lượng của đội ngũ nhân lực du lịch Việt Nam còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra. Năng lực nghề nghiệp của lực lượng lao động du lịch nước ta còn một khoảng cách để đạt đến trình độ quốc tế.

Theo báo cáo của Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF) về Chỉ số năng lực phát triển du lịch toàn cầu 2024, ngành du lịch Việt Nam đứng thứ 59, tụt hạng so với năm 2021. Trong các chỉ số được đo lường, chỉ số về Nhân lực và thị trường lao động chỉ đạt mức trung bình [6]. Còn Viện Nghiên cứu Phát triển Du lịch nhận định chất lượng và năng suất lao động trong lĩnh vực du lịch và khách sạn tại Việt Nam hiện vẫn ở mức thấp. Cụ thể, số liệu thống kê năm 2019 cho thấy lực lượng lao động được đào tạo chuyên môn chỉ chiếm khoảng 42% tổng số lao động toàn ngành du lịch; khoảng 38% lao động xuất thân từ các ngành nghề khác chuyển sang và gần 20% chưa qua các trường lớp đào tạo chính quy. Bên cạnh đó, khoảng 60% lao động trong ngành du lịch có khả năng sử dụng ngoại ngữ, trong đó tiếng Anh chiếm tỷ lệ cao nhất, là trên 50% [7]. Không chỉ hạn chế về trình độ tiếng Anh, lực lượng lao động du lịch của nước ta còn đặc biệt hạn chế ở những ngoại ngữ hiếm. Trong khi đó, thị trường khách quốc tế của Việt Nam bao gồm nhiều quốc gia như: Hàn Quốc, Trung Quốc, Đài loan, Mỹ, Nhật Bản và một số thị trường châu Âu, Đông Nam Á khác. Việt Nam cũng đang mở rộng thị trường sang Ấn độ, Trung đông và hướng tới tệp khách hàng Halal (khách du lịch Hồi giáo). Như vậy, sự hạn chế về năng lực ngoại ngữ, đặc biệt đối với những ngoại ngữ hiếm là một trong những vấn đề cần giải quyết của nhân lực du lịch Việt Nam khi chúng ta muốn phát triển ngành du lịch trong nước.

Ngoài năng lực ngoại ngữ, năng lực hội nhập của nhân lực du lịch nước ta cũng còn hạn chế. Khả năng ứng dụng công nghệ hiện đại trong quảng bá và hướng dẫn du lịch (tạo các kênh, các hoạt động về ẩm thực, du lịch nổi tiếng) của người làm du lịch còn yếu là một trong những nguyên nhân khiến cho các chương trình du lịch thiếu hấp dẫn; các địa điểm đẹp, các giá trị văn hóa phong

phụ của chúng ta chưa tiếp cận được lượng khách hàng tiềm năng. Sự hiểu biết của lao động du lịch về văn hóa của các tệp khách hàng cũng hạn chế, nên chưa tạo nên được các chương trình du lịch đặc sắc phù hợp với từng tệp khách hàng, nhất là tệp khách hàng cao cấp.

Thứ hai, hoạt động đào tạo nguồn nhân lực du lịch Việt Nam hiện tại chưa theo kịp được nhu cầu về số lượng của thị trường lao động.

Chính phủ Việt Nam khẳng định: “Đến năm 2030, đón 35 triệu lượt khách quốc tế, tốc độ tăng trưởng từ 13 - 15%/năm; đón 160 triệu lượt khách nội địa, tốc độ tăng trưởng khách nội địa từ 4 - 5%/năm;...”. [4] Với quy mô và tốc độ phát triển hiện nay của ngành du lịch, cùng với các mục tiêu tăng trưởng trong giai đoạn tiếp theo, nhu cầu về số lượng nguồn nhân lực du lịch được dự báo sẽ gia tăng đáng kể, đặc biệt là trong lực lượng quản lý và lao động nghiệp vụ do sự mở rộng và đa dạng hoá các loại hình du lịch. Theo nhận định của các chuyên gia, ngành du lịch nước ta cần khoảng 40 nghìn lao động mỗi năm, tuy nhiên số lượng sinh viên tốt nghiệp ở các cơ sở đào tạo nghiệp vụ du lịch mỗi năm chỉ khoảng 20 nghìn người... [8] Như vậy, lực lượng lao động trong lĩnh vực du lịch Việt Nam hiện nay không những thiếu về lượng so với nhu cầu mà cơ cấu còn thiếu hợp lý, nhiều vị trí chưa trải qua quá trình đào tạo bài bản, do đó khó đạt đến trình độ quốc tế hóa.

Thứ ba, vấn đề phát sinh giữa mục tiêu quốc tế hóa của ngành du lịch Việt Nam với tính đặc thù của văn hóa bản địa.

Một trong những dòng sản phẩm du lịch chính của Việt Nam là du lịch văn hóa, khai thác những di sản văn hóa, lễ hội, lối sống, ẩm thực... Đối với dòng sản phẩm này, chúng ta có thể mạnh là nền văn hóa phong phú, đa dạng, dễ tạo nên những sản phẩm hấp dẫn đối với khách du lịch quốc tế. Tuy nhiên, nguồn nhân lực du lịch của các sản phẩm du lịch này lại chủ yếu là người dân địa phương, những người am hiểu về văn hóa bản địa, nhưng về mặt trình độ ngoại ngữ hay kĩ năng nghề nghiệp thì còn khoảng cách khá xa để đạt đến trình độ quốc tế. Trong khi đó, các chương trình đào tạo

trong nhà trường lại thường được thiết kế theo mô hình của các nước phát triển mà đôi khi thiếu chú trọng vào bản sắc riêng trong văn hóa bản địa. Điều này khiến cho người lao động được đào tạo – đạt chuẩn quốc tế lại thiếu sự am hiểu sâu về bản sắc văn hóa của đất nước, do vậy, thiếu khả năng giới thiệu một cách hấp dẫn, sáng tạo và thuyết phục với khách quốc tế.

3.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ quốc tế ở Việt Nam hiện nay

Để chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch của đất nước đạt đến trình độ quốc tế, đáp ứng yêu cầu phát triển ngành du lịch nước nhà trong thời gian tới, tác giả đề xuất một số giải pháp sau.

Thứ nhất, từ phía chủ thể quản lý nhà nước, các cơ quan quản lý về du lịch cần đổi mới cơ chế hoạt động theo hướng linh hoạt và chủ động, đồng thời hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật và các quy định liên quan nhằm đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn. Bên cạnh đó, cần tăng cường khả năng huy động các nguồn lực xã hội nhằm nâng cao hiệu quả phát triển ngành du lịch và lực lượng lao động du lịch.

Với vai trò quản lý nhà nước, các cơ quan chức năng cần tiếp tục hoàn thiện chính sách nhằm thúc đẩy đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao, đạt chuẩn quốc tế, đồng thời định hướng chuyển dịch cơ cấu lao động sang lĩnh vực dịch vụ, du lịch. Bên cạnh đó, cần có chính sách thu hút nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao, đặc biệt là các chuyên gia và cán bộ có năng lực quản lý, tư vấn và đào tạo đang làm việc tại cơ quan, doanh nghiệp về làm quản lý nhằm tạo nên sự bứt phá trong ngành. Những chính sách này sẽ tạo ra hành lang pháp lý phù hợp, đồng thời cải thiện môi trường làm việc nhằm thu hút lực lượng lao động có trình độ cao gia nhập ngành du lịch.

Các cơ quan quản lý cần chủ động triển khai các chương trình tập huấn, bồi dưỡng ngắn hạn, đào tạo và đào tạo lại cho lực lượng lao động nhằm từng bước khắc phục tình trạng nguồn nhân lực du lịch chưa đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn phục vụ khách du lịch. Bên cạnh đó, cần tăng cường liên

kết giữa các địa phương trong đào tạo và tuyển dụng lao động nhằm tạo nguồn cung lao động bổ sung cho ngành.

Thứ hai, từ phía các chủ thể đào tạo, cần tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực du lịch cho đất nước.

Một là, đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tích hợp giữa lý thuyết và thực hành nhằm phát triển toàn diện kỹ năng cho người học. Hiện nay, phần lớn chương trình vẫn nặng về lý thuyết, thiếu gắn kết với thực tiễn nghề nghiệp, do vậy chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao và thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động. Theo ông Nguyễn Quốc Kỳ, Tổng Giám đốc Công ty Vietravel, trong thực tiễn hoạt động, các doanh nghiệp lữ hành khi tuyển dụng lao động mới hầu như đều phải tổ chức đào tạo lại trong thời gian tối thiểu 6 tháng, và để hình thành đội ngũ lao động lành nghề cần thời gian khoảng 12 tháng.

Giải pháp cốt lõi nhằm khắc phục vấn đề này là xây dựng chương trình đào tạo theo định hướng năng lực, chuẩn hóa đầu ra dựa trên khung năng lực nghề nghiệp theo tiêu chuẩn quốc tế. Tại Việt Nam hiện nay, các khung tham chiếu chủ yếu bao gồm Bộ tiêu chuẩn VTOS của Việt Nam và khung năng lực theo Tiêu chuẩn chung của ASEAN (ACCSTP). Bên cạnh đó, việc thiết lập và tăng cường mô hình hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong tổ chức các hoạt động thực tập, thực tế nghề nghiệp có ý nghĩa quan trọng trong việc thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động trong thực tiễn.

Hai là, tăng cường ứng dụng khoa học và công nghệ tiên tiến trong nghiên cứu, đào tạo nhân lực du lịch như: đào tạo trực tuyến, đào tạo từ xa... nhằm tạo thuận lợi cho người lao động có thể bổ sung kiến thức, kỹ năng, nâng cao trình độ nghiệp vụ đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế.

Ba là, phát triển đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất đạt chuẩn quốc tế. Đội ngũ giảng viên ngành du lịch cần có năng lực ngoại ngữ, có trình độ lý luận và kinh nghiệm thực tiễn nhằm đảm bảo bài giảng theo sát với xu hướng quốc tế. Ngoài ra,

cơ sở đào tạo du lịch cũng cần được đầu tư trang thiết bị, nâng cấp công nghệ hiện đại nhằm phục vụ và nâng cao hiệu quả đào tạo.

Thứ ba, tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo du lịch.

Các cơ sở đào tạo nhân lực du lịch cần tăng cường liên kết với các trường đại học, viện nghiên cứu, tổ chức đào tạo quốc tế nhằm cập nhật các chương trình đào tạo tiên tiến, tạo cơ hội cho đội ngũ giảng viên và sinh viên tiếp cận học bổng cũng như các chương trình trao đổi quốc tế để nâng cao trình độ chuyên môn, chuẩn hóa chất lượng đào tạo. Bên cạnh đó, cần tổ chức các khóa học về việc ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số vào hoạt động du lịch nhằm đảm bảo người lao động có thể vận hành các nền tảng dịch vụ du lịch thông minh.

4. Kết luận

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ, ngành du lịch Việt Nam đứng trước yêu cầu cấp thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng đạt chuẩn quốc tế nhằm gia tăng năng lực cạnh tranh với các nước trong khu vực và trên thế giới. Tuy nhiên, thực tiễn đào tạo nguồn nhân lực du lịch trình độ quốc tế ở Việt Nam hiện nay còn tồn tại một số vấn đề bất cập giữa nhu cầu và thực tế đào tạo nhân lực về cả số lượng và chất lượng, giữa mục tiêu quốc tế hóa và tính đặc thù của văn hóa bản địa. Do vậy, để ngành du lịch nước nhà trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự phát triển chung của nền kinh tế như mục tiêu được Đảng và Nhà nước đề ra, chúng ta cần có những giải pháp đồng bộ từ phía các chủ thể quản lý và các chủ thể đào tạo nhằm đảm bảo về chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, trình độ ngoại ngữ, hiểu biết về công nghệ cũng như về số lượng, năng suất lao động của nguồn nhân lực du lịch trong nước.

Tài liệu tham khảo

- [1] Tổng cục thống kê. (2026). <https://www.nso.gov.vn/lao-dong/> (truy cập ngày 21/02/2026)
- [2] Cục Du lịch Quốc gia Việt Nam. (2025). Du lịch

- tác động lan tỏa tích cực đến nhiều ngành, lĩnh vực khác.
<https://vietnamtourism.gov.vn/post/60754> (truy cập ngày 19/7/2025)
- [3] Kusluvan. S. (2003). *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality*, Nova Science Publisher, Inc., New York.
- [4] Chính phủ. (2024). Quyết định phê duyệt Quy hoạch hệ thống du lịch thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045. <https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=210416> (truy cập ngày 19/7/2025)
- [5] R.A. Tfaily. (2018). *The Peculiarities Of Human Resources In The Tourism Industry, Business Excellence and Management*, Faculty of Management, Academy of Economic Studies, Bucharest, Romania, vol. 8(2), p. 31-41.
- [6] World Economic Forum. (2024). *Travel & Tourism Development Index 2024*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Travel_and_Tourism_Development_Index_2024.pdf.
- [7] H. V. Thái, V. X. Hậu. (2020). Nguồn nhân lực du lịch Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghệ số. *Tạp chí Công thương điện tử*. <https://tapchicongthuong.vn/nguon-nhan-luc-du-lich-viet-nam-trong-boi-canhh-cach-mang-cong-nghe-so-74405.htm> (truy cập ngày 19/7/2025)
- [8] D. Anh. (2024). Đề nhân lực Việt Nam đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế. *Báo Điện tử Chính phủ*. <https://baochinhphu.vn/de-nhan-luc-du-lich-viet-nam-dap-ung-tieu-chuan-quoc-te-102240415140648526.htm> (truy cập ngày 19/7/2025).