

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG TRONG THỜI KỲ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

ThS. Yi Kim Quang

Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu

Tóm tắt

Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch là yếu tố cốt lõi mang tính quyết định sự thành công trong hoạt động kinh doanh dịch vụ. Trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0, việc ứng dụng công nghệ vào hoạt động kinh doanh dịch vụ đã góp phần gia tăng chuỗi giá trị và trải nghiệm dịch vụ mới cho khách du lịch. Bên cạnh đó, cũng đòi hỏi nguồn lao động du lịch phải có kiến thức, kỹ năng tay nghề và khả năng thích ứng với điều kiện làm việc trong môi trường mới. Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) trong bối cảnh chung của xu hướng phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (CMCN 4.0), bên cạnh những cơ hội là muôn vàn thách thức, cần phải có những giải pháp đồng bộ và hiệu quả cho vấn đề đào tạo nguồn nhân lực du lịch hội đủ các yếu tố về “chất” và “lượng” đáp ứng yêu cầu của sự phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch là khâu đột phá nhằm gia tăng khả năng cạnh tranh và nâng cao chất lượng sản phẩm dịch vụ du lịch của vùng.

Từ khóa: *Chất lượng đào tạo, nguồn nhân lực du lịch, đồng bằng sông Cửu Long, cách mạng công nghiệp 4.0.*

1. Đặt vấn đề

Đồng bằng sông Cửu Long là một bộ phận của châu thổ sông Mekong có dân số khoảng 17,5 triệu người và diện tích 40.576,6 km² (chiếm khoảng 13% diện tích và hơn 19% dân số cả nước), đóng góp khoảng 18% GDP cả nước, bao gồm một thành phố trực thuộc trung ương là Thành phố Cần Thơ và 12 tỉnh. Vùng có vị trí chiến lược quan trọng nằm liền kề vùng Đông Nam Bộ, phía Bắc giáp Campuchia, phía Tây Nam là Vịnh Thái Lan, phía Đông Nam là Biển Đông.

Trong định hướng phát triển du lịch, tùy được xác định là vùng du lịch độc lập có hệ thống tài nguyên du lịch đặc thù, có các cửa khẩu hàng không quốc tế và nhiều điều kiện thuận lợi cho sự phát triển du lịch nhưng vẫn chưa phát triển tương xứng với tiềm năng hiện. Theo báo cáo “*Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030*”, khách du lịch đến vùng Đồng bằng sông Cửu Long gia tăng với nhịp độ đều 11%/năm, khách du lịch quốc tế tăng trưởng 8,45%/năm, khách du lịch nội địa đạt mức 11,98%/năm trong giai đoạn 2006 – 2015, đứng thứ 4 sau các vùng Đông Nam bộ, Đồng bằng sông Hồng và duyên hải Nam Trung bộ. Tuy nhiên tổng thu từ khách du lịch của toàn vùng xếp ở vị trí cuối cùng và chỉ đạt 8.636 tỷ đồng, chiếm chưa tới 3% tổng thu từ khách du lịch so với 07 vùng du lịch trong cả nước. Bên cạnh đó, chất lượng của đội ngũ nguồn nhân lực du lịch vẫn còn là hạn chế lớn nhất của vùng.

Yếu tố nhân lực được xác định giữ vai trò đặc biệt quan trọng cấu thành nên sản phẩm du lịch; chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực du lịch góp phần quyết định chất lượng của sản phẩm – dịch vụ cung cấp cho khách du lịch và góp phần gia tăng năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, điểm đến. Trong xu thế của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nhiệm vụ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch có chất lượng cao đáp ứng được yêu cầu lại càng trở nên cấp bách hơn bao giờ hết. Trong đó, chú trọng đào tạo nguồn lao động có những chuyển biến

manh về chất và lượng, nâng cao trình độ và kỹ năng tay nghề sử dụng công nghệ tạo ra những giá trị gia tăng vượt trội và mang lại những trải nghiệm tuyệt vời cho khách du lịch. Do đó, bài viết nhằm đánh giá thực trạng và những hạn chế còn tồn tại, gợi ý những chính sách và giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch tại đây, gắn công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xã hội, có khả năng cạnh tranh cũng như đáp ứng được những yêu cầu phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

2. Sự cần thiết nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch trong thời kỳ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Theo cách tiếp cận phổ quát có thể hiểu: Công nghiệp 4.0 là xu hướng trong việc tự động hoá và trao đổi dữ liệu trong hệ thống không gian mạng thực tế ảo, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, phần mềm và điện toán đám mây... trong hoạt động kinh doanh nhằm giúp các doanh nghiệp tạo lập chuỗi giá trị và cung cấp các sản phẩm dịch vụ thoả mãn nhu cầu khách hàng. Việc ứng dụng công nghệ trong ngành du lịch góp phần mang lại những trải nghiệm vượt trội và mang lại nhiều giá trị gia tăng hơn cho khách hàng. Do đó, đòi hỏi chất lượng của nguồn nhân lực du lịch phải đáp ứng các tiêu chí về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ/sự lãnh nghề, năng lực nghề nghiệp, khả năng giao tiếp ngoại ngữ và sử dụng công nghệ thông tin... trong quá trình cung cấp các sản phẩm – dịch vụ du lịch đạt chất lượng cao. Qua đó, góp phần hình thành và phát triển hệ thống những phẩm chất, năng lực, sức sáng tạo, sự chủ động, có kỹ năng và thái độ phù hợp với ngành/ngành, phù hợp với từng vị trí việc làm mà người lao động sau quá trình được đào tạo có thể hành nghề một cách có năng suất và hiệu quả nhất.

Du lịch là một ngành dịch vụ đặc thù mang tính tổng hợp cao, mỗi công đoạn trong hành trình du lịch bao gồm hoạt động dịch vụ lữ hành, hướng dẫn, vận chuyên, lưu trú, vui chơi giải trí, ẩm thực và các dịch vụ liên quan khác... đều cần đến vai trò của người phục vụ trực tiếp. Nhưng trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0, với sự thay đổi trong nhu cầu và hành vi tiêu dùng, cộng với việc ứng dụng công nghệ vào một phần hoặc toàn bộ trong chuỗi cung ứng dịch vụ đã góp phần làm cho sản phẩm du lịch có tính độc đáo và có chất lượng cao, gia tăng sức cạnh tranh và tạo sự khác biệt so với các sản phẩm du lịch truyền thống. Vì vậy, vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch là yếu tố then chốt, là động lực góp phần cho sự phát triển của ngành du lịch theo hướng hiện đại, bắt kịp xu hướng của sự phát triển trong thời kỳ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, tiếp cận được những chuẩn mực của khu vực và quốc tế.

Trong báo cáo “*Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030*” của Tổng cục du lịch cũng nhấn mạnh mục tiêu phát triển nguồn nhân lực đảm bảo đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển sâu, nhanh và bền vững với sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, địa phương. Phần đầu đưa ngành du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của vùng, tạo thêm nhiều cơ hội việc làm góp phần nâng cao đời sống và thu nhập. Bên cạnh đó, góp phần gia tăng sức cạnh tranh và nâng cao chất lượng sản phẩm dịch vụ du lịch, ứng dụng các thành tựu khoa học và công nghệ trong công tác phục vụ, mang lại sự đa dạng cho các loại hình sản phẩm và dịch vụ với nhiều giá trị gia tăng hơn trong mục tiêu nâng cao sự hài lòng và những trải nghiệm cho khách du lịch tại điểm đến.

3. Thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch tại Đồng bằng sông Cửu Long

Những năm qua, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long đã được quan tâm và có những chuyển biến nhất định, đóng góp tích cực vào sự nghiệp phát triển du lịch trong toàn vùng. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo của nguồn nhân lực du lịch tại đây vẫn còn nhiều hạn chế, chưa tương xứng với tiềm năng, chưa đáp ứng được những yêu cầu đặc biệt đối trình độ chuyên môn và nghiệp vụ của người lao động trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

3.1. Về số lượng

Sự phát triển của ngành du lịch ở vùng đồng bằng sông Cửu Long trong những năm qua đã kéo theo nhu cầu về nguồn nhân lực ngày càng gia tăng. Về cơ bản, dân số của vùng hiện nay là 17.512.900 người. Số lượng lao động du lịch trong vùng tăng nhanh. Tốc độ tăng trưởng trung bình giai đoạn 2006 – 2015 đạt 10,82%/năm. Tính đến năm 2015 có 36.209 lao động trực tiếp trong ngành du lịch (chiếm khoảng 7% so với cả nước). Các địa phương có số lượng lao động trực tiếp trong ngành du lịch cao nhất là Kiên Giang, Bến Tre, Cần Thơ và Cà Mau. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 10.288.600 người tuy nhiên tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đang làm việc chỉ ở mức 10,2% thấp hơn nhiều so với mức trung bình chung 18,2% của cả nước.

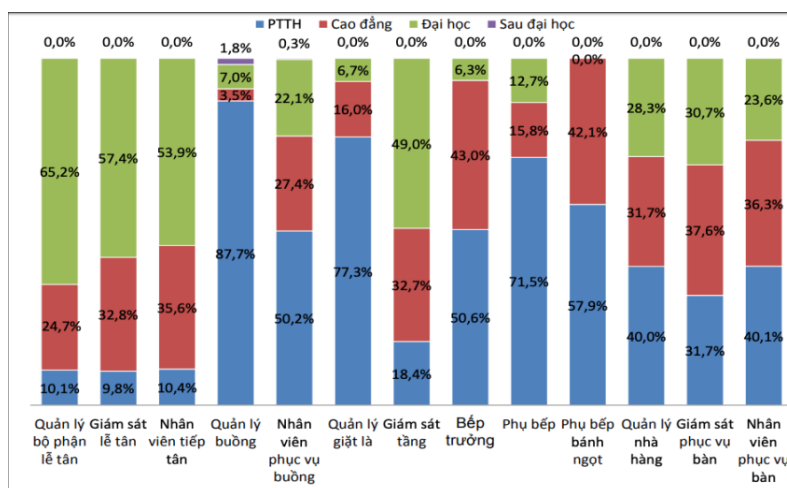
Trích báo cáo “*Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030*” thống kê về thực trạng lao động theo trình độ thì tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm 51%. Trong đó khi, lao động có trình độ đại học và sau đại học chiếm tỷ lệ rất nhỏ, không đáng kể (đạt 8%). Điều đó cho thấy tình trạng thiếu hụt nguồn lao động có trình độ chuyên môn cao, đã qua đào tạo.

Bảng 1: Thống kê lao động vùng Đồng bằng sông Cửu Long theo trình độ

Chỉ tiêu	Tỷ lệ
1. Đại học và Sau đại học	8%
2. Cao đẳng – Trung cấp	14%
3. Ngành khác chuyển sang	27%
4. Chưa qua đào tạo	51%

Nguồn: Tổng cục du lịch

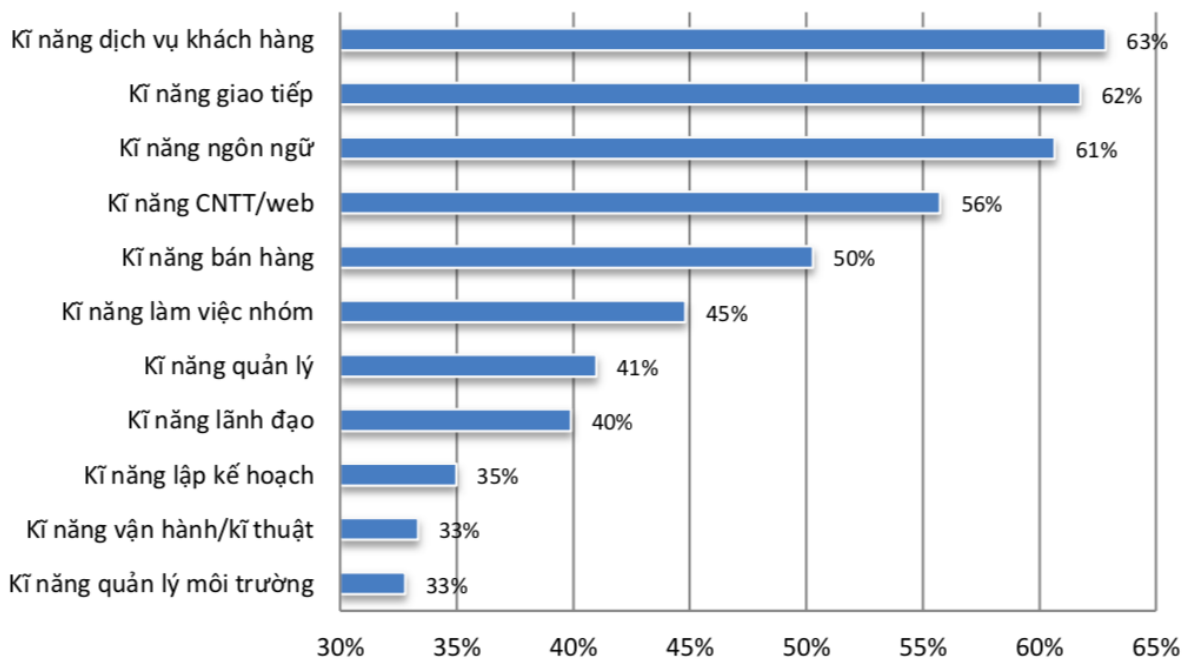
Bên cạnh đó, theo báo cáo nghiên cứu khảo sát nguồn nhân lực du lịch tại 3 tỉnh ĐBSCL (Cần Thơ, Kiên Giang và An Giang) năm 2015 của Dự án EU về thống kê tỷ lệ bằng cấp theo các vị trí công việc tại các cơ sở kinh doanh lưu trú cho thấy: Các vị trí nhân viên ở các vị trí công việc như nhân viên phục vụ phòng, quản lý giặt là, nhân viên bếp, giám sát và quản lý nhà hàng... đa số sử dụng lao động phổ thông. Tỷ lệ người lao động có trình độ đại học tương đối thấp.



Hình 1: Thống kê bằng cấp theo vị trí công việc

Nguồn: Tổng cục du lịch.

Bên cạnh đó, theo đánh giá chung thì chất lượng phát triển kỹ năng tại các cơ sở giáo dục đại học – đào tạo khối ngành lưu vẫn rất hạn chế về chất lượng. Đặc biệt là chất lượng đào tạo kỹ năng công nghệ thông tin và web (chỉ đạt 56%).



Hình 2: Chất lượng đào tạo kỹ năng tại các trường đại học

Nguồn: Tổng cục du lịch.

Như vậy, vùng đồng bằng sông Cửu Long sẽ phải cần có những chiến lược và giải pháp đồng bộ hiệu quả cho mục tiêu phát triển và đào tạo nguồn nhân lực du lịch hiện tại, đáp ứng những yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của ngành, không những làm thay đổi cả về “lượng” mà còn chuyển biến cả về “chất” trong giai đoạn thời kỳ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

3.2. Về chất lượng

Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay vẫn còn một số hạn chế sau:

Một là, theo thống kê hiện tại hệ thống các cơ sở tham gia đào tạo cung cấp nguồn nhân lực du lịch cho toàn vùng có: Đại học Cần Thơ, Đại học Tây Đô, Đại học Nam Cần Thơ, Đại học Cửu Long, Cao đẳng nghề Du lịch Cần Thơ, Trung cấp văn hóa nghệ thuật Cần Thơ... với các chuyên ngành du lịch như quản lý khách sạn, quản lý nhà hàng, quản lý tour, hướng dẫn viên du lịch hoặc thông qua các ngành khác như Anh văn, Việt Nam học, Địa lý du lịch, Văn hóa du lịch... với hệ thống cơ sở thực hành, thực tập còn nhiều hạn chế. Điều này dẫn đến thực trạng người lao động không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp về kỹ năng, sự lành nghề khi tham gia vào thị trường lao động. Bên cạnh đó, quá trình đào tạo chưa gắn liền với thực tiễn hoạt động của ngành/nghề, chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp nên chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch chưa cao.

Hai là, đội ngũ đào tạo viên/giáo viên/giảng viên và cán bộ quản lý trong đào tạo ngành du lịch của vùng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu về số lượng cả chất lượng. Lực lượng giáo viên, giảng viên đến từ nhiều nguồn đa dạng khác nhau và không đúng chuyên ngành; chưa trải qua hoặc có ít kinh nghiệm từ thực tiễn, một bộ phận sinh viên giỏi mới ra trường được giữ lại hoặc được đào tạo từ các nước phát triển thì còn trẻ; nhiều giảng viên còn hạn chế về trình độ ngoại ngữ và phương pháp sư phạm hiện đại trong khi yêu cầu về kiến thức, ngoại ngữ và kỹ năng cần thiết vẫn còn nhiều bất cập. Đội ngũ những người làm công tác quản lý, đào tạo vừa có tâm vừa có tầm, giữ vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng chính sách và định hướng nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch tại các cơ sở giáo dục.

Ba là, chương trình giảng dạy của một số cơ sở đào tạo vẫn còn mang tính chấp vá; nội dung chương trình đào tạo vẫn nặng lý thuyết và chưa được đổi mới cập nhật với xu hướng phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Hệ thống giáo trình, giáo án, tài liệu tham khảo dùng trong đào tạo các ngành/nghề du lịch vẫn còn thiếu và chưa thống nhất; gây khó khăn cho việc triển khai đánh giá, đào tạo và thống nhất trong chất lượng du lịch của cả vùng.

Bốn là, vấn đề đào tạo kỹ năng cho nguồn lao động du lịch trong vùng còn thấp. Đặc biệt là kỹ năng ngoại ngữ, tin học và đào tạo kỹ năng mềm (kỹ năng xử lý vấn đề, giải quyết than phiền, làm việc nhóm, tư duy sáng tạo, tâm lý ứng xử...) nhằm thay đổi tư duy lẫn nhận thức, phát triển năng lực toàn diện cho người lao động. Việc sử dụng và ứng dụng khoa học – công nghệ vào quá trình cung cấp dịch vụ cho du khách vẫn còn gặp nhiều hạn chế. Dẫn đến các sản phẩm du lịch và dịch vụ thiếu sự sáng tạo, khả năng cạnh tranh thấp, chi tiêu khách du lịch không cao, lưu trú ngắn ngày... do không mang lại trải nghiệm thú vị cho khách du lịch.

Năm là, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch còn phụ thuộc vào chất lượng nguồn tuyển sinh. Bên cạnh đó, công tác tuyên truyền và hướng nghiệp, tư vấn chọn nghề chưa thật sự tốt dẫn đến tình trạng bỏ học. Dẫn đến thực trạng sinh viên sau khi ra trường không có đam mê theo nghề, không làm việc đúng với chuyên ngành được đào tạo hoặc chuyên hướng sang các ngành nghề khác trong khi các doanh nghiệp trong ngành du lịch tại các tỉnh ĐBSCL vẫn luôn trong tình trạng “*khát*” nhân lực làm được việc, có trình độ chuyên môn cao... Và điều quan trọng, cơ chế chính sách và chế độ đối với lao động trong ngành du lịch nói chung vẫn chưa thực sự hấp dẫn, để thu hút và giữ chân được người lao động có chất lượng cao phục vụ cho sự phát triển ngành du lịch vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

4. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở Đồng bằng sông Cửu Long trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0

Trong thời gian tới, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch tại vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng những yêu cầu trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 cần triển khai thực hiện những giải pháp sau đây:

Thứ nhất, cần có những chính sách đột phá về cơ chế và chế độ thu hút nguồn lao động du lịch có chất lượng cao. Thực hiện tốt công tác tuyên truyền và hướng nghiệp cho người học tại các cơ sở giáo dục góp phần định hướng nghề nghiệp; đảm bảo yêu cầu về số lượng và cân đối về cơ cấu lao động trong vùng, ngành/ngành, trình độ đào tạo.

Thứ hai, ứng dụng khung trình độ nghề du lịch quốc gia sẽ là điều kiện quan trọng để đảm bảo thống nhất chất lượng trong công tác đào tạo các ngành/ngành du lịch, góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh của người lao động, đáp ứng được những tiêu chuẩn và chuẩn mực trong xu hướng mới. Trong đó, chú trọng đào tạo kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ chuyên môn, ngoại ngữ và chú trọng đào tạo kỹ năng tin học góp phần nâng cao năng lực nghề của người lao động đáp ứng các yêu cầu của từng vị trí công việc. Xem xét bổ sung và đưa bộ Tiêu chuẩn nghề du lịch Việt nam (VTOS 2013) vào khung chương trình đào tạo tương ứng phù hợp với từng ngành/ngành. VTOS 2013 được xây dựng tương thích với Tiêu chuẩn Năng lực chung về nghề Du lịch trong ASEAN (ACCSTP) và đáp ứng các quy định của thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau MRA-TP.

Thứ ba, quy hoạch phát triển hệ thống cơ sở đào tạo các nghề du lịch trọng điểm của vùng. Xây dựng hệ thống cơ sở vật chất học tập, thực hành, nghiên cứu và giảng dạy hiện đại. Chuẩn hóa giáo trình, tài liệu phục vụ học tập và giảng dạy trong các cơ sở đào tạo về nghề du lịch theo khung trình độ nghề du lịch quốc gia, làm cơ sở trong công tác kiểm tra đánh giá, thẩm định và công nhận năng lực nghề cho lao động du lịch, tiến hành cấp chứng chỉ/chứng nhận phù hợp với tiêu chuẩn khi triển khai thực hiện MRA-TP.

Thứ tư, cần tích cực đổi mới nội dung và chương trình đào tạo theo hướng nâng cao kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn và phù hợp với thực tế công việc, gắn công tác đào tạo theo nhu cầu phát triển của ngành, vùng và xã hội. Liên kết và có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong việc cho sinh viên tiếp cận thực tế những chuẩn mực trong nghề. Xây dựng đổi mới chương trình đào tạo theo xu hướng phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, bổ sung các module hoặc học phần nhằm trang bị cho người học những nền tảng kiến thức ứng dụng khoa học và công nghệ có thể làm việc sau này như: kiến thức và kỹ năng thực hành các phần mềm hỗ trợ và quản lý chuyên ngành, cách ứng dụng các phần mềm vào các nghiệp vụ chuyên môn phục vụ khách hàng và gia tăng sự sáng tạo đối với trải nghiệm của du khách. Bên cạnh đó, chú trọng trang bị cho người lao động các kỹ năng mềm như: xử lý tình huống, làm việc nhóm, sự hiểu biết về văn hóa và tâm lý ứng xử của các quốc gia... Có như vậy, lực lượng lao động du lịch ở vùng đồng bằng sông Cửu Long hoàn toàn có thể đáp ứng những yêu cầu phát triển của thời kỳ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và có khả năng cạnh tranh với lao động của các nước trong khu vực và quốc tế.

Thứ năm, phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên, đào tạo viên có đủ năng lực, kiến thức và trình độ chuyên môn, sự hiểu biết và kỹ năng tin học – ngoại ngữ, có khả năng đảm nhận trọng trách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục.

Thứ sáu, đẩy mạnh thực hiện kêu gọi đầu tư và xã hội hóa trong đào tạo du lịch, liên kết hợp tác quốc tế trong đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục trong

vùng. Tài trợ thực hiện và triển khai các dự án giữa nhà trường và doanh nghiệp, những dự án mang tính thực tiễn cao gắn việc thúc đẩy ứng dụng những mô hình “*du lịch thông minh*” góp phần tạo ra những sản phẩm du lịch đột phá, gia tăng tính cạnh tranh cho du lịch của vùng và phù hợp với xu hướng cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

5. Kết luận

Vùng đồng bằng sông Cửu Long với những lợi thế về tài nguyên du lịch, nguồn lao động có cơ cấu trẻ và đa dạng; con người siêng năng cần cù chịu khó và có lòng hiếu khách, ngành du lịch nơi đây từng bước có sự phát triển với tốc độ nhanh chóng, ổn định.

Ngành du lịch nơi đây đang đứng trước những cơ hội lớn nhưng thách thức cũng không hề nhỏ. Trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, xu hướng quản lý, chuỗi cung ứng sản phẩm dịch vụ và trải nghiệm khách hàng ngày càng có sự thay đổi rõ rệt, biến động không ngừng. Sự phân công lao động trong ngành du lịch ở phạm vi khu vực và quốc tế đang có cấu trúc, quy mô và cơ chế vận hành mới. Quá trình phát triển tạo ra những thay đổi với những tiêu chí và yêu cầu cao hơn. Do đó, điều quan trọng là cần phải bắt kịp những thay đổi trong xu hướng mới, phát huy thế mạnh của lực lượng lao động du lịch chất lượng cao nhằm tạo ra lợi thế so sánh để có những chiến lược, chính sách phát triển phù hợp cho ngành du lịch vùng đồng bằng sông Cửu Long.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

5. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, 2014. Du lịch Việt Nam, thực trạng và giải pháp phát triển. Hà Nội.
6. Thu Diệu, 2015. Du lịch Việt Nam, nhiều thách thức khi hội nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN. www.dubaonhanluchcmc.gov.vn, 21/3/2019.
7. Dự án EU – Chương trình ESRT. Phân tích nhu cầu nguồn nhân lực và đào tạo của ngành du lịch Việt Nam.
8. Đồng bằng sông Cửu Long. www.wikipedia.org, 9/4/2019.
9. Nguyễn Thị Thúy Hương, Giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam trong cộng đồng ASEAN, Tạp chí giáo dục số 376 (kì 2 – 2/2016).
10. Phạm Trung Lương, 2016. Đào tạo phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập. Hội thảo “Brexit và cộng đồng kinh tế ASEAN dưới góc nhìn hội nhập”. Đại học Văn Hiến.
11. Hồng Nhung, 2016. VTOS – Công cụ hỗ trợ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch. www.vietnamtourism.gov.vn, 17/3/2019.
12. Lan Phương, 2015. Nâng cao chất lượng nhân lực du lịch để chuẩn bị cho hội nhập. www.vietnamplus.vn, 20/8/2016.
13. Yi Kim Quang, 2017. Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở ĐBSCL, Thực trạng và giải pháp, Báo cáo Hội thảo khoa học quốc tế do ĐH Nam Cần Thơ, MUST University và ĐH Cửu Long tổ chức.
14. [Thủ tướng Chính Phủ, 2011. Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, ban hành kèm theo QĐ số 2473/QĐ-TTg.
15. Hoàng Văn Thái, 2016. Vấn đề đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao trình độ cao đẳng tại Trường Cao đẳng Du lịch Hà Nội hiện nay. www.htc.edu.vn, 12/3/2019.
16. Tổng cục du lịch, 2016. Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch vùng đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030. Hà Nội.