NGHIÊN CỨU, ĐỀ XUẤT PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH CHẤT LƯỢNG CAO TẠI TỈNH BÀ RỊA - VŨNG TÀU

● VŨ THỊ HUỆ

TÓM TẮT:

Nghiên cứu làm sáng tỏ hơn lý thuyết về chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực du lịch chất lượng cao, thực trạng và nhu cầu cần thiết trong đào tạo và phát triển nguồn lực du lịch chất lượng cao đáp ứng Đề án phát triển của tỉnh giai đoạn 2020 - 2025 định hướng đến năm 2030 theo tinh thần Nghị quyết Đại hội lần thứ VII đã đề ra "phát triển Bà Rịa - Vũng Tàu trở thành tỉnh mạnh về công nghiệp, cảng biển, du lịch và nông nghiệp công nghệ cao...". Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp để đáp ứng các yêu cầu, thách thức đối với phát triển nhân lực du lịch chất lượng cao tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

Từ khóa: nghiên cứu, nguồn lực, du lịch, chất lượng cao, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

1. Đặt vấn đề

Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đang nỗ lực triển khai nhiều biện pháp để thúc đẩy ngành công nghiệp không khói theo hướng phát triển du lịch chất lượng cao. Thực tế cho thấy, với tiềm năng và lợi thế về tài nguyên thiên nhiên, vị trí địa lý, ngành kinh tế du lịch Bà Rịa - Vũng Tàu phát triển vẫn chưa tương xứng, mà nguyên nhân chủ yếu là do chưa đổi mới, nâng cấp dịch vụ du lịch, nên khả năng về thu hút khách du lịch trong và ngoài nước chưa đủ mạnh để cạnh tranh với các điểm du lịch khác trong và ngoài nước. Điều đó dẫn tới tỉnh chưa khai thác hết được nguồn thu từ lợi thế tài nguyên sẵn có để góp phần gia tăng phát triển kinh tế của địa phương.

Mới đây, Sở Du lịch tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã có báo cáo dự thảo Kế hoạch thực hiện kết luận số 316-KL/TU ngày 24/01/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 27/12/2017 về phát triển du lịch chất lượng cao. Dự thảo Kế hoạch xác định 9 nhóm nhiệm vụ chính, trong đó có nhiệm vụ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Theo đó, nhu cầu nguồn nhân lực, trong đó có nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao đang đòi hỏi cấp thiết để đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch. Tuy nhiên, trình độ và kinh nghiệm quản lý phát triển nguồn nhân lực du lịch còn hạn chế, sức cạnh tranh của nhân lực du lịch theo đó cũng còn hạn chế trong bối cảnh hiện nay.

Chính vì vậy, nghiên cứu sẽ đề cập tới hoạt động đào đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao, nhu cầu về nguồn nhân lực cho thời gian tới và đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường đào tạo phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao của tỉnh, đưa ngành Du lịch Bà Rịa - Vũng Tàu lên tầm cao mới.

2. Cơ sở lý thuyết và tổ chức đào tạo

2.1. Cơ sở lý thuyết về nguồn nhân lực du lịch

Nguồn nhân lực du lịchlàlựclượng lao động trong ngành và trong cộng đồng xã hội tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào hoạt độngdu lịchvới một nănglựctay nghề, trình độ nhận thức nhất định cùng với những phẩm chất tối thiểu về thểlực, trí tuệ, đạo đức,...

Theo Nguyễn Văn Lưu (2016),khái niệm nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao được hiểu là một bộ phận đặc biệt của nguồn nhân lực du lịch, bao gồm những người có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên đảm nhiệm các chức danh quản lý nhà nước về du lịch, hoạt động sự nghiệp du lịch, quản trị doanh nghiệp du lịch, các lao động lành nghề là những nghệ nhân, những nhân lực du lịch trực tiếp được xếp từ bậc 3 trở lên, đang làm việc trong các lĩnh vực của ngành Du lịch, có những đóng góp thiết thực và hiệu quả cho sự phát triển bền vững, có trách nhiệm của ngành Du lịch.

Theo La Hoàn, yếu tố chất lượng cao của nguồn nhân lực thể hiện:

Đối với nhóm gián tiếp (lãnh đạo, quản lý, nhà nghiên cứu, đào tạo...):nguồn nhân lực chất lượng cao của nhóm gián tiếp phải đạt được yêu cầu phải có tài trong lãnh đạo, quản lý, sử dụng và biết cách giữ chân người tài hay nói cách khác là biết cách định vị nguồn nhân lực; phải có tâm trong thu phục lòng người, phát huy lòng yêu nghề, khả năng cống hiến và sáng tạo; phải có tầm nhìn xu hướng vận động của ngành Du lịch trong mối quan hệ với thế giới với hiện trạng đất nước, dự báo và có kế hoạch sánh ngang, vượt qua đối thủ.

Đối với nhómtrực tiếp (lễ tân, phục vụ buồng, bàn, hướng dẫn viên, đầu bếp...): phải đảm bảo các yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng nghề, khả năng sáng tạo, kỹ năng sống, phối hợp công việc, biết vận dụng công nghệ tiên tiến phù hợp... Và một yêu cầu tối quan trọng trong phục vụ du lịch, đó là trình độ ngoại ngữ, đặc biệt là ngoại ngữ chuyên ngành.

Như vậy, theo các quan điểm nêu trên và theo thực tiễn ngành, nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ tập trung, hay khu trú trong trong một bộ phận hoặc một lĩnh vực nào đó của ngành Du lịch, mà được phân bố đều khắp các lĩnh vực, các cấp độ chuyên môn nghề nghiệp. Mỗi cấp độ, mỗi lĩnh vực chuyên môn nghề nghiệp đòi hỏi những yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghề nghiệp bao gồm: kiến thức, kỹ năng, thái độ tương ứng như trên đã đề cập ở trên.

2.2. Tổ chức và nhu cầu đào tạo

Tổ chức đào tạo nguồn nhân lực thời gian tới cần xuất phát từ quan điểm và nhận thức về nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao, chuẩn về nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của thực tiễn phát triển ngành, đòi hỏi của xã hội và doanh nghiệp, xác định chuẩn đầu ra, xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, tổ chức quy trình đào tạo thích ứng trên cơ sở phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp du lịch.

Về nhu cầu đào tạo cần xem xét ở các góc độ sau:

Nhu cầu về đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao và cơ cấu ngành nghề du lịch

Xem xét về cơ cấu lao động trong du lịch, có thể phân loại theo lao động gián tiếp (lao động quản lý) và lao động nghiệp vụ. Lao động quản lý bao gồm các dạng lao động trong các cơ quan quản lý nhà nước về du lịch, đội ngũ lãnh đạo các doanh nghiệp. Lao động nghiệp vụ là những lao động làm việc trực tiếp cung cấp các dịch vụ du lịch như đã nêu trên. Về cơ bản, cơ cấu lao động được phân chia theo 3 nhóm cơ bản dưới đây:

❖ *Nhóm thứ nhất,* đội ngũ quản lý của cơ quan quản lý nhà nước về du lịch, bao gồm những người

làm công tác quản lý về du lịch ở các cấp từ địa phương cho đến trung ương.

❖ *Nhóm thứ hai,* nhóm lao động quản lý tại các doanh nghiệp (cấp trưởng, phó phòng trở lên), bao gồm đội ngũ các quản lý cấp cao và trung trong các doanh nghiệp du lịch.

❖ *Nhóm thứ ba,* nhóm lao động nghiệp vụ. Đây là nhóm lao động có số lượng nhiều nhất và đa dạng về chuyên môn nghiệp vụ. Cụ thể: Lao động trong các bộ phận như: lễ tân đón tiếp, phục vụ buồng, phục vụ nhà hàng, pha chế đồ uống, nhân viên nấu ăn, hướng dẫn viên du lịch, thuyết minh viên du lịch, nhân viên điều hành và đại lý du lịch, các loại nhân viên khác.

Nhu cầu chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ và phong cách phục vụ

+ Đào tạo đủ về số lượng đảm bảo cung cấp đủ cho các cấp độ quản lý nhà nước và doanh nghiệp du lịch trong phục vụ khách du lịch. Việc đảm bảo về số lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu sử dụng lao động của các cơ quan quản lý nhà nước, các doanh nghiệp du lịch là cơ sở để đảm bảo việc cung cấp các dịch vụ theo yêu cầu, tiêu chuẩn đặt ra đối với chất lượng dịch vụ cung cấp cho khách du lịch khu vực và thế giới.

+ Đảm bảo về cơ cấu ngành nghề phù hợp với yêu cầu của các doanh nghiệp du lịch. Đây là một nội dung có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Trong lĩnh vực du lịch, có rất nhiều lĩnh vực dịch vụ cung cấp các sản phẩm dịch vụ khác nhau, mỗi lĩnh vực đòi hỏi có lực lượng đội ngũ đảm bảo về số lượng để chất lượng dịch vụ đó đảm bảo thỏa mãn nhu cầu của khách du lịch.

+ Đảm bảo chất lượng chuyên môn nghiệp vụ, tính chuyên nghiệp trong quá trình cung cấp các dịch vụ quyết định chất lượng của tất cả các công đoạn của hoạt động du lịch từ quản lý nhà nước đến hoạt động kinh doanh dịch vụ của các doanh nghiệp.

+ Đảm bảo về kiến thức ngoại ngữ trong giao tiếp và phục vụ khách du lịch quốc tế theo chuẩn các quốc gia ASEAN và thế giới. Đồng thời, cần đảm bảo kiến thức về hội nhập quốc tế và kỹ năng làm việc ở nước ngoài và doanh nghiệp liên doanh. Bổ sung kỹ năng mềm, kỹ năng làm việc nhóm và các kỹ năng liên quan cần thiết khác.

+ Định hình phong cách, tận tụy, rèn luyện tính nhạy cảm trong cung cấp các dịch vụ du lịch. Dịch vụ và sản phẩm du lịch có tính đặc thù, không có hình thái cụ thể. Trong quá trình tiêu dùng dịch vụ, khách du lịch cần phải di chuyển, tiêu dùng từng phần, từng công đoạn của quá trình cung cấp và chuyển giao dịch vụ trực tiếp từ phía các nhân viên phục vụ và những lao động có liên quan. Nhân viên phục vụ ngoài các yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ cần rèn luyện tính nhạy cảm nghề nghiệp nắm bắt được phản ứng của khách hàng trong quá trình cung cấp các dịch vụ du lịch, từ đó định hình phong cách phục vụ phù hợp.

3. Thực trạng về phát triển du lịch và nguồn nhân lực du lịch tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

3.1. Về tình hình du lịch Bà Rịa - Vũng Tàu trong những năm gần đây

Năm 2018, Bà Rịa - Vũng Tàu đón hơn 13,5 triệu lượt khách, năm 2019 đón hơn 15,5 triệu lượt. Doanh thu từ du lịch cũng không ngừng tăng trưởng, năm 2018 là hơn 14.200 tỷ đồng và năm 2019 đạt hơn 16.500 tỷ đồng.

Năm 2021, tổng lượt khách du lịch đến tỉnh đạt 2.638.873 lượt, đạt 21,91%kế hoạch năm, giảm 73,56% so với năm 2020. Trong đó, lượt khách lưu trú tại các cơ sở lưu trú du lịch đạt 938.873 lượt, đạt 31,46% kế hoạch năm, giảm 59,77% so với năm 2020. Riêng khách quốc tế lưu trú đạt 58.995 lượt, đạt 29,44% kế hoạch năm, giảm 45,05% so với năm 2020. Tổng thu từ khách du lịch trong năm đạt 5.849,907 tỷ đồng, đạt 44,16% kế hoạch năm, giảm 45,76% so với năm 2020. Trong đó, doanh thu từ các cơ sở dịch vụ lưu trú du lịch đạt 1.600 tỷ đồng, đạt 33,89% kế hoạch năm, giảm 54,65% so với năm 2020. Doanh thu dịch vụ lữ hành đạt 70,565 tỷ đồng, đạt 29,13% kế hoạch năm, giảm 46,62% so với năm 2020.

Du lịch của 8 tháng năm 2022 có tổng lượt khách ước đạt gần 10.223.245 lượt khách, đạt khoảng 321,18% kế hoạch năm, tăng khoảng 225,08% so với cùng kỳ.

3.2. Về nguồn nhân lực du lịch của tỉnh

Toàn tỉnh hiện có 21.000 lao động trong ngành Du lịch, trong đó số lao động trực tiếp khoảng 12.070 người, tăng 1.570 người so với năm 2017. Chất lượng lao động ngành Du lịch được nâng lên. Trong số 12.070 lao động trực tiếp có 77,45% đã qua đào tạo (với0,6% trên đại học, đại học 13,52%, cao đẳng 18,77%, trung cấp 23,58%, sơ cấp 20,98%); số chưa qua các khóa đào tạo về du lịch chiếm 22,55%.

Về cơ sở đào tạo nhân lực trong tỉnh có 3 cơ sở đào tạo nhân lực ngành Du lịch gồm: Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu, Trường Cao đẳng nghề Du lịch Vũng Tàu và Trường Cao đẳng nghề Khách sạn Quốc tế Imperial. Hàng năm, có khoảng 800 sinh viên tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo trên ra trường.

Ông Trịnh Hàng cho biết, số lượng sinh viên tốt nghiệp này chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế về lao động du lịch của địa phương. Chưa kể, nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp phải đào tạo lại vì ít được cọ xát thực tế trong các môi trường làm việc chuyên nghiệp. Thực tế nguồn nhân lực chính phục vụ cho ngành Du lịch hiện nay của tỉnh còn yếu và thiếu, không đồng bộ về cơ cấu ngành nghề, cơ cấu tuổi, giới tính, cơ cấu về trình độ được đào tạo, cơ cấu về quản lý và phục vụ,... Phần lớn nguồn nhân lực được tuyển dụng lấy từ các ngành khác nhau, nên chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành Du lịch. Hiện nay, chưa có những môn học chuyên sâu về quản lý, lãnh đạo, do vậy tạo ra một nghịch lý là các bạn trẻ tốt nghiệp ra trường nhưng vẫn thất nghiệp, trong khi đó, các doanh nghiệp vẫn đang rất thiếu nhân lực chất lượng cao.

Theo đó, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu phấn đấu 100% nguồn nhân lực quản lý từ cấp tỉnh đến cơ sở được đào tạo bài bản, có chuyên môn, được bồi dưỡng thường xuyên về kiến thức ngành Du lịch. Đến năm 2025, nguồn nhân lực du lịch tỉnh có khoảng 38.000 lao động; năm 2030 có khoảng 46.000 lao động; trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo chuyên ngành du lịch đạt từ 80-100%.

Theo các chuyên gia, để có được đội ngũ nhân lực dồi dào và chuyên nghiệp cho ngành Du lịch, không chỉ cơ quan quản lý, mà bản thân các DN du lịch cũng cần chủ động đào đạo, bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn, tay nghề thường xuyên cho người lao động.

Việc phát triển nguồn nhân lực du lịch Bà Rịa - Vũng Tàu cần bám sát vào định hướng phát triển du lịch của tỉnh, đó là "đẳng cấp và chuyên nghiệp".

4. Đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao

Trong thời gian tới, ngành Du lịch Bà Rịa - Vũng Tàu hướng đến việc đa dạng hóa sản phẩm du lịch, nâng cao chất lượng dịch vụ; tăng cường liên kết với các địa phương trong nước, với khu vực và quốc tế, phát huy giá trị các di tích lịch sử văn hóa, bảo đảm quốc phòng, an ninh, trật tự an toàn xã hội.

Dự kiến, ngành Du lịch trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu phấn đấu đạt các chỉ tiêu như: Tổng lượt khách tới tỉnh tăng trung bình 10,59%/năm, trong đó khách quốc tế tăng trung bình 9,86%/năm; Tổng doanh thu từ hoạt động lưu trú tăng trưởng trung bình 10,81%/năm, doanh thu từ dịch vụ lữ hành tăng trưởng trung bình 12,40%/năm; Mức chi tiêu bình quân của du khách tăng từ 1,81 triệu đồng/lượt lên 3,1 triệu đồng/lượt; Phấn đấu thu hút đạt ít nhất 10 thương hiệu quốc tế và khu vực đầu tư tổ hợp du lịch quy mô lớn tại tỉnh.

Để đạt được việc đáp ứng nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao cả về số lượng lẫn chất lượng, qua việc nghiên cứu, tác giả xin được đề xuất 6 giải pháp như sau:

Giải pháp 1: Định hướng đúng đắn và kịp thời trong việc đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao: đủ số lượng, cơ cấu ngành nghề, cấp trình độ, chất lượng chuyên môn nghiệp vụ và ngoại ngữ đủ điều kiện để cạnh tranh trong bối cảnh hiện nay bằng cách liên kết, hỗ trợ đào tạo,

chọn đối tượng đào tạo bằng một phần ngân sách của tỉnh.

Giải pháp 2: Thống nhất nhận thức về nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao, gồm: quan điểm, nội hàm, tiêu chí xác định, đánh giá về nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao và thống nhất tiêu chí, tiêu chuẩn trong tổ chức đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao.

Giải pháp 3: Chuẩn bị tốt các điều kiện cần thiết, hành lang pháp lý trong phát đào tạo, triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao: cần xác định rõ các chức danh nghề nghiệp trong ngành, xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá và chế định bằng các văn bản quản lý nhà nước để làm căn cứ cho tổ chức hoạt động đào tạo, kiểm định chất lượng đào tạo, đồng thời có những căn cứ đề đánh giá.

Giải pháp 4: Tái cơ cấu mạng lưới các cơ sở đào tạo du lịch ở các cấp độ đào tạo từ đào tạo nghiệp vụ đến đào tạo quản lý, kinh doanh và quy hoạch du lịch đại học và sau đại học hợp lý, trong đó việc lựa chọn, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, giảng viên trong các cơ sở đào tạo là quan trọng.

Giải pháp 5: Tiếp cận với hướng tổ chức đào tạo hội nhập với quốc tế. Cụ thể là cần tiếp cận với việc định hướng phân ngành hoặc lĩnh vực trong nghiên cứu và đào tạo du lịch để triển khai đào tạo ở bậc đại học và sau đại học. bao gồm:

1) Chính sách và quy hoạch phát triển du lịch: Chính sách phát triển du lịch, tài nguyên du lịch, quy hoạch và kế hoạch phát triển du lịch, Tổ chức phân vùng khu và vùng du lịch, môi trường và cảnh quan du lịch, các tác động của du lịch tới môi trường...

2) Kinh doanh du lịchtập trung các hướng như kinh tế du lịch, cung cầu trong du lịch, quản trị kinh doanh du lịch, quản trị các doanh nghiệp du lịch khách sạn, quản trị các doanh nghiệp kinh doanh ăn uống, quản trị khu du lịch, quản trị các ngành dịch vụ vui chơi giải trí, các vấn đề tiếp thị, xúc tiến quảng bá du lịch, tác động của du lịch tới kinh tế, hiệu quả kinh tế, các lĩnh vực chuyên sâu trong kinh doanh như quản trị nguồn nhân lực, quản trị tài chính,...

3) Văn hóa và tâm lý du lịch,tập trung vào các vấn đề như động cơ của hoạt động du lịch, tâm lý du lịch, các vấn đề liên quan đến văn hóa của hoạt động du lịch, tâm lý tiêu dùng của khách du lịch, du lịch văn hóa, các vấn đề xã hội trong du lịch,...

Giải pháp 6: Tăng cường phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp và nhà trường trong triển khai xây dựng hành lang pháp lý cho công tác đào tạo; phối hợp chặt chẽ trong tổ chức quản lý chất lượng nguồn nhân lực từ đầu vào, đầu ra và giám sát chất lượng nguồn nhân lực trong suốt quá trình đào tạo và sử dụng nhân lực. Doanh nghiệp cần được xác định vai trò quan trọng trong quá trình tổ chức đào tạo, tham gia vào quá trình tổ chức đào tạo với các cơ sở đào tạo để đảm bảo chất lượng đào tạo phù hợp với yêu cầu của thực tiễn.

5. Kết luận

Thời gian qua, nguồn nhân lực du lịch của Việt Nam nói chung và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu nói riêng đã có nhiều bước phát triển, từng bước đáp ứng cho yêu cầu phát triển của ngành Du lịch. Tuy nhiên, thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng và đào tạo chất lượng cao còn có những bất cập, cần được quan tâm để nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực, nhằm đáp ứng với yêu cầu và xu hướng phát triển trong giai đoạn mới ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Lê Anh Tuấn (2019). Một số bàn luận về định hướng và giải pháp đối với đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao trong bối cảnh hiện nay. Truy cập tại: *https://vitea.vn/nguon-nhan-luc-du-lich-dinh-huong-va-giai-phap.*

2. Doãn Kiên (2022). Bà Rịa - Vũng Tàu hướng đến du lịch chất lượng cao. Cổng thông tin điện tử Đảng bộ Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu. Truy cập tại: *https://baria-vungtau.dcs.vn/*

3. Thanh Tùng (2022). Bà Rịa - Vũng Tàu đa dạng hoá sản phẩm hướng đến phát triển du lịch chất lượng cao. Tạp chí Kinh tế Môi trường. Truy cập tại: *https://kinhtemoitruong.vn/ba-ria-vung-tau-da-dang-hoa-san-pham-huong-den-phat-trien-du-lich-chat-luong-cao-66357.html*

4. Sở Du lịch tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2022). Truy cập tại: *http://sodl.baria-vungtau.gov.vn/tap-chi-du-lich-brvt.*

Ngày nhận bài: 2/8/2022
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 4/9/2022
Ngày chấp nhận đăng bài: 12/9/2022

Thông tin tác giả:
ThS. VŨ THỊ HUỆ
Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu

ANALYZING THE DEVELOPMENT OF HIGH-QUALITY TOURISM HUMAN RESOURCES IN BA RIA - VUNG TAU PROVINCE AND SOLUTIONS

● Master. **VU THI HUE**
Ba Ria - Vung Tau University

ABSTRACT:

This study sheds light on the theory of the quality of human resources in the field of high-quality tourism. The study also presents the reality and the necessary demands in training and developing high-quality tourism resources in Ba Ria – Vung Tau province to response the provincial development scheme in the period of 2020 - 2025 with a vision to 2030 in the spirit of the Resolution of the 7th Provincial Congress of the Communist Party of Vietnam that aims to "develop Ba Ria - Vung Tau province as a strong province in terms of industry, seaport, tourism and high-tech agriculture". The study proposes some solutions to help Ba Ria - Vung Tau province response to the requirements and challenges for the development of high-quality tourism human resources.

Keywords: research, resources, tourism, high quality, Ba Ria - Vung Tau province.