

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG, THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCE TRAINING IN THE MEKONG DELTA, ACTUAL SITUATION AND SOLUTIONS

Yi Kim Quang*

TÓM TẮT

Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch là yếu tố cốt lõi mang tính quyết định sự phát triển kinh tế – xã hội, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và khi Việt Nam chính thức trở thành thành viên của cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC). Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) trong bối cảnh chung của giai đoạn hội nhập ngày càng sâu và rộng, bên cạnh những cơ hội là muôn vàn thách thức, cần 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 hội nhập và 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 du lịch của vùng.

Từ khóa: Chất lượng đào tạo, đồng bằng sông Cửu Long, hội nhập, nguồn nhân lực du lịch.

ABSTRACT

The quality of tourism human resources is the key factor for the socio-economic development, contributing to successful implementation of industrialization and modernization, economic restructuring and when Vietnam officially becomes a member of the ASEAN Economic Community (AEC). In the general context of the deepening and broadening integration, besides opportunities that are challenging, there should be consistent and effective solutions for the problem of tourism human resource training. Changing the "quality" and "quantity" to meet the requirements of integration and development, improve the quality of tourism human resources is aim to increase competitiveness and improve the quality of the region's tourism products.

Keywords: High quality tourism human resources, MRA-TP, current situations, solutions, colleges and vocational training schools.

1. Đặt vấn đề

ĐBSCL 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 12% diện tích và 22% dân số cả nước), đóng góp khoảng 18.5% 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 trên thực tế vẫn chưa phát triển tương xứng với tiềm năng hiện có. Theo báo cáo của Tổng cục du lịch, năm 2015, ĐBSCL đã đón trên 1,8 triệu lượt khách quốc tế, đứng thứ 4 sau các vùng Đông Nam bộ, Đồng bằng sông Hồng và duyên hải Nam Trung bộ, chiếm 8.27% lượng khách quốc tế đến Việt Nam và 10,63 triệu lượt khách nội địa. 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

* Thạc sĩ, Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu

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; 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 điểm đến. Như vậy, trong bối cảnh hội nhập diễn ra ngày càng sâu và rộng, nhiệm vụ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch có chất lượng cao lại càng trở nên cấp bách hơn bao giờ hết. Trong đó, chú trọng đào tạo nguồn lao động có những chuyên môn mạnh về chất và lượng nhằm đáp ứng những yêu cầu khi triển khai thực hiện thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về nghề du lịch (MRA-TP). Bài viết nhằm đánh giá thực trạng và những hạn chế còn tồn tại, gợi ý những giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch đáp ứng yêu cầu xã hội, có khả năng cạnh tranh cũng như hội nhập với các quốc gia trong khu vực và quốc tế.

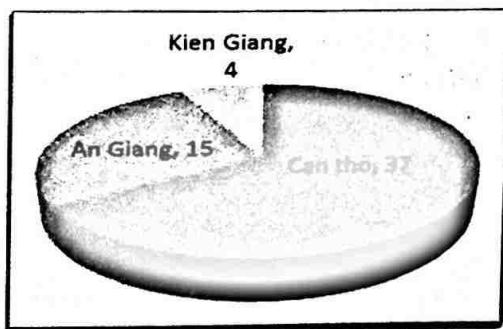
2. Thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch tại ĐBSCL

Những năm qua, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch tại vùng ĐBSCL 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; đặc biệt, trong giai đoạn hội nhập khu vực và quốc tế diễn ra ngày một sâu sắc và toàn diện.

2.1 Về số lượng

Sự phát triển của ngành du lịch ở vùng ĐBSCL 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, có truyền thống siêng năng cần cù, đặc biệt là cơ cấu lao động trẻ. 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.

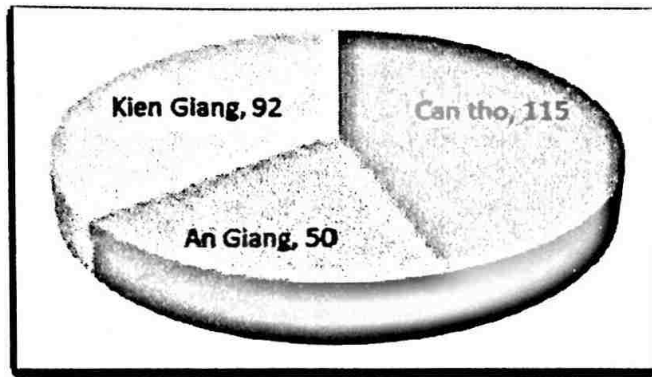
Theo nghiên cứu khảo sát nguồn nhân lực du lịch tại 3 tỉnh ĐBSCL (Cần Thơ, Kiên Giang và An Giang) năm 2015 của Dự án EU, lĩnh vực lưu trú và lữ hành đang thiếu hụt nguồn lao động có đủ năng lực.



Nguồn: Tổng cục du lịch

Hình 1: Hướng dẫn viên quốc tế được cấp thẻ đến cuối năm 2012

Tương tự, tình hình số lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa được cấp thẻ có thể đánh giá rằng vẫn rất hạn chế về số lượng.



Nguồn: Tổng cục du lịch

Hình 2: Hướng dẫn viên nội địa được cấp thẻ đến cuối năm 2012

Chất lượng nguồn nhân lực của vùng ĐBSCL yếu nhất so với các vùng khác. Hầu hết các doanh nghiệp, người dân làm dịch vụ du lịch tự phát, tự đúc rút kinh nghiệm. Một số doanh nghiệp cử nhân viên đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo loại hình cấp tốc (từ 1 đến 3 tháng) nên kỹ năng và chuyên môn nghiệp vụ vẫn còn rất thấp. Hoặc sau khi được đào tạo, đội ngũ nhân lực này lại “một đi không trở lại” do các nơi khác có chính sách thu hút nhân tài hấp dẫn.

Bảng 1: Thống kê lao động vùng ĐBSCL theo trình độ

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

Nguồn: Tổng cục du lịch

Như vậy, vùng ĐBSCL sẽ phải cân 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 hội nhập.

2.2 Về chất lượng

Một là, theo thống kê hiện tại 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, Cao đẳng 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,... Đào tạo các ngành nghề truyền thống và vẫn chưa bắt kịp xu hướng phát triển mới so với các quốc gia trong khu vực như: Chăm sóc sức khỏe (Spa), quản lý khu du lịch – nghỉ dưỡng, quản lý và duy tu bãi biển, quản lý dịch vụ giải trí và sòng bạc (Casino),...

Các cơ sở giáo dục với mục tiêu đào tạo nguồn lao động chất lượng cao và phục vụ trực tiếp, nên trong công tác đào tạo các ngành/nghề về du lịch rất cần được trang bị những cơ sở thực hành mang tính ứng dụng thực tế. Vấn đề đầu tư các trang thiết bị kỹ thuật, phòng thực hành nhằm phục vụ công tác đào tạo cũng còn nhiều hạn chế.

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 cả về số lượng lẫn 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 đáp ứng yêu cầu giảng dạy và đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao trong thời kỳ hội nhập ASEAN 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 góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch tại các cơ sở giáo dục. Bởi lẽ trải qua quá trình đào tạo, giảng viên sẽ là người truyền cảm hứng và khơi gợi những đam mê cũng như góp phần rèn luyện tính cách và năng lực nghề cho người học. Nâng cao lòng yêu nghề, giúp họ tự hoàn thiện bản thân, rèn luyện tác phong công nghiệp, sự hòa nhã và sự chuyên nghiệp của một người làm dịch vụ, nâng cao sức sáng tạo và tinh thần tự giác, ý thức trách nhiệm trong thực hiện hoàn thành công việc.

Ba là, chương trình giảng dạy của một số cơ sở đào tạo vẫn còn mang tính chấp vá, ít yếu tố mới; nội dung chương trình đào tạo vẫn còn nặng lý thuyết mang tính hàn lâm, chưa chú trọng vào việc trang bị kỹ năng thực hành và rèn luyện tay nghề cho người học. 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. Dẫn đến thực trạng là sinh viên ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và cần phải được đào tạo lại. 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, thẩm định và công nhận năng lực nghề của người lao động khi thực hiện MRA-TP.

Bốn là, kỹ năng ngoại ngữ của người lao động từ các trường đào tạo du lịch trong vùng còn khá thấp. Thêm vào đó, chưa chú trọng tăng cường 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 trong quá trình hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN. Khả năng ngoại ngữ của người lao động du lịch là một thách thức lớn của ngành du lịch tại đây. Nếu không trang bị cho người lao động chuyên ngành khả năng giao tiếp ngoại ngữ tốt đặc biệt đối với các lĩnh vực và vị trí cần nhân lực chất lượng cao và thông thạo ngoại ngữ như: Dịch vụ lưu trú, hướng dẫn viên, quản trị viên cấp cao làm việc trong các tập đoàn quốc tế,... Theo nhận định của các chuyên gia, sinh viên ra trường bị hạn chế về khả năng giao tiếp ngoại ngữ nên gặp nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm theo đúng chuyên ngành. Theo đó, tiếng Anh vẫn là ngôn ngữ được sử dụng phổ biến. Tốc độ tăng trưởng bình quân năm lượng khách quốc tế đến vùng chiếm khoảng 8,27% so với cả nước. Riêng năm 2015, toàn vùng đón trên 1,8 triệu lượt khách quốc tế.

Năm là, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch còn phụ thuộc vào chất lượng tuyển sinh. Chất lượng tuyển sinh phụ thuộc vào chất lượng đào tạo phổ thông. Sự cạnh tranh khốc liệt giữa các cơ sở đào tạo du lịch do mở rộng quy mô dẫn đến việc cạnh tranh thiếu lành mạnh, làm giảm chất lượng đào tạo chung của toàn ngành. Cộng với tư duy "thích học đại học" càng làm cho nhu cầu học nghề dẫn đến sự thiếu hụt nguồn nhân lực trong cơ cấu các ngành/nghề về du lịch. Bên cạnh đó, công tác tuyên truyền và hướng nghiệp, tư vấn chọn nghề chưa tốt dẫn đến tình trạng bỏ học, do nhận ra sự không phù hợp hoặc quyết định chọn sai nghề. Nguyên nhân dẫn đến hiện trạng sinh viên sau khi ra trường không có đam mê theo nghề, không làm việc đúng với chuyên ngành được đào tạo hoặc chuyển hướng sang các ngành nghề khác trong khi các doanh nghiệp trong lĩnh vực du lịch tại các tỉnh ĐBSCL vẫn luôn trong tình trạng "khát" nhân lực làm được việc,... Và điều quan trọng, thu nhập đối với lao động ngành du lịch vẫn chưa thực sự hấp dẫn, chế độ đãi ngộ và thăng tiến đối với lao động chất lượng cao chưa thật sự tạo động lực để thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành du lịch nơi này.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở ĐBSCL trong thời kỳ hội nhập

Thứ nhất, cần căn cứ vào cung - cầu thị trường đối với cơ cấu ngành/nghề, trình độ đào tạo để tuyên truyền và thực hiện tốt công tác hướng nghiệp. Chú trọng đào tạo và phát triển đội ngũ nguồn nhân lực du lịch đáp ứng yêu cầu xã hội và hội nhập khu vực, quốc tế.

Thứ hai, xây dựng khung trình độ nghề du lịch quốc gia sẽ là điều kiện quan trọng để đảm bảo thống nhất trong công tác đào tạo các ngành/nghề du lịch, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch và nâng cao khả năng cạnh tranh của người lao động, đáp ứng được những tiêu chuẩn và chuẩn mực trong thời kỳ hội nhập. Trong đó, chú trọng đào tạo kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, thực hành, khả năng giao tiếp ngoại ngữ và năng lực nghề của người lao động đáp ứng các yêu cầu của từng vị trí công việc. Tham khảo và xây dựng khung trình độ nghề du lịch quốc gia có thể dựa trên bộ tài liệu VTOS phiên bản 2013 (theo khung trình độ châu Âu). VTOS 2013 đáp ứng các tiêu chí phù hợp và 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. Góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng mục tiêu phát triển ngành du lịch của các tỉnh trong vùng ĐBSCL. Cùng với việc xây dựng khung trình độ nghề du lịch quốc gia cần có sự hành động tích cực từ cơ sở giáo dục đào tạo, đổi mới nội dung và chương trình đào tạo theo hướng nâng cao kỹ năng thực hành và nghiệp vụ chuyên môn 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. Đầu tư nâng cấp hệ thống phòng thực hành mô phỏng nhằm rèn luyện tay nghề và gia tăng những trải nghiệm thực tế cho người học khi còn trên giảng đường. 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 khả năng ngoại ngữ đảm nhận trọng trách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục đào tạo. 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. 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, đặc biệt chú trọng rèn luyện khả năng giao tiếp ngoại ngữ, tư duy sáng tạo, sự chuyên nghiệp và tác phong công nghiệp... Như vậy, lao động du lịch ở các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long có thể đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành và có khả năng cạnh tranh với lao động của các nước trong khu vực và quốc tế.

Thứ tư, 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. Định hướng cơ cấu đào tạo hợp lý giữa các nghề du lịch. Gia tăng niềm đam mê và lòng yêu nghề. Khơi gợi sự yêu thích và tìm hiểu học hỏi đối với ngành/nghề đã chọn. Phối hợp với các doanh nghiệp trong suốt quá trình đào tạo và tiếp nhận người lao động sau khi tốt nghiệp. Hạn chế tối đa vấn đề đào tạo không theo nhu cầu doanh nghiệp, không gắn liền với thực tế, gây tốn kém trong việc đào tạo lại. Bên cạnh đó, cần phải có chính sách và cơ chế phù hợp đồng bộ từ trung ương đến địa phương và doanh nghiệp, có chế độ lương và đãi ngộ hấp dẫn, tạo động lực thu hút và giữ chân nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao. Nâng cao hiệu quả sử dụng lao động du lịch chất lượng cao, hướng đến mục tiêu phát triển ổn định và bền vững.

Thứ năm, 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. Xây dựng cơ chế và chính sách hỗ trợ phù hợp trong công tác đào tạo và phát

triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao. Tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo nghề du lịch có tiềm lực có thể thành lập cơ sở kinh doanh dịch vụ để người học có thêm điều kiện thực hành và trải nghiệm thực tế. Hoặc các doanh nghiệp thực hiện mô hình tiếp nhận và huấn luyện thông qua chương trình “Nhà trường – doanh nghiệp”, “Học kỳ doanh nghiệp”, “Internship academic”, “Quản trị viên tập sự” vẫn được các tập đoàn lớn thực hiện nhằm tìm kiếm và đào tạo nhân tài. Hợp tác chặt chẽ trong việc đào tạo nâng cao trình độ hoặc đào tạo tại chỗ đối với những lao động đang công tác trong ngành để cập nhật những xu hướng phát triển mới. Bên cạnh đó, chú trọng hợp tác quốc tế hoặc chuyển giao công nghệ nhằm học hỏi và tận dụng những kiến thức cũng như kinh nghiệm của các chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành của Việt Nam và quốc tế; của các quốc gia và các trường vốn có ngành du lịch phát triển, có kinh nghiệm trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2014). *Du lịch Việt Nam, thực trạng và giải pháp phát triển*, Hà Nội.
2. Thu Diệu (2015). *Du lịch Việt Nam, nhiều thách thức khi hội nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN*, www.dubaonhanluchcmc.gov.vn, 21/8/2016.
3. Dự án EU – Chương trình ESRT. *Phân tích nhu cầu nguồn nhân lực và đào tạo của ngành du lịch Việt Nam*.
4. 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).
5. 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.
6. Hồng Nhung (2016). *VTOS – Công cụ hỗ trợ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch*, www.vietnamtourism.gov.vn, 17/8/2016.
7. Lan Phương (2015). *Nâng cao chất lượng nhân lực du lịch để chuẩn bị cho hội nhập*, www.vietnamplus.vn, 20/8/2016.
8. 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*.
9. 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, 12/9/2016.
10. Tổng cục du lịch (2016). *Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch vùng ĐBSCL đến năm 2030*, Hà Nội.