

GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÀ TRUNG CẤP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU THỰC HIỆN THỎA THUẬN THỪA NHẬN LẦN NHAU (MRA-TP)

PGS.TS. Hà Nam Khánh Giao
Trường Đại học Tài chính – Marketing;
ThS. Yi Kim Quang
Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu

Tóm tắt

Đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao là yếu tố cốt lõi mang tính quyết định cho sự phát triển kinh tế - xã hội, góp phần thực hiện thắng lợi nghị quyết 08 của Bộ Chính trị với mục tiêu phấn đấu phát triển du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn và có khả năng cạnh tranh khi Việt Nam chính thức trở thành thành viên của cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC). Bên cạnh đó, việc triển khai thực hiện thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau giữa các quốc gia ASEAN đối với nghề du lịch (MRA-TP) là cơ sở định hướng trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao tại Việt Nam. Qua đó, bài viết nhằm đánh giá thực trạng và những hạn chế còn tồn tại, đề xuất những giải pháp 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 hội nhập và phát triển, đặc biệt là nguồn nhân lực du lịch được đào tạo từ các trường Cao đẳng (CĐ) và Trung cấp (TC).

Từ khóa: Nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao, MRA-TP, thực trạng, giải pháp, cao đẳng và trung cấp.

1. Đặt vấn đề

Việt Nam chính thức gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) vào cuối năm 2015 đánh dấu bước ngoặt cho sự hội nhập toàn diện của các nền kinh tế khu vực Đông Nam Á, tạo ra một thị trường chung giàu tiềm năng với hơn 600 triệu dân và GDP hơn 2.000 tỷ USD. Thúc đẩy quá trình tự do hóa góp phần đẩy mạnh hoạt động đầu tư và thương mại dịch vụ giữa các quốc gia thành viên, trong đó có việc triển khai thực hiện thỏa thuận công nhận lẫn nhau đối với lao động trong lĩnh vực du lịch, tạo điều kiện cho những lao động lành nghề được công nhận và có thể tự do luân chuyển giữa các quốc gia thành viên trong nội khối (MRA-TP).

Yếu tố con người được xác định giữ vai trò đặc biệt quan trọng và cấu thành nên sản phẩm du lịch; chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực góp phần quyết định chất lượng của sản phẩm – dịch vụ cung cấp cho khách du lịch tại điểm đến. Như vậy, nhiệm vụ phát triển và đào tạo nguồn lao động du lịch chất lượng cao tại các cơ sở đào tạo, ở các bậc/hệ đào tạo càng trở nên cấp bách trong tình hình mới. Trong đó, chú trọng nguồn lao động (ở các bậc sơ cấp, trung cấp và cao đẳng) được đào tạo từ các trường Cao đẳng và Trung cấp

(gọi chung là cơ sở giáo dục nghề nghiệp) nhằm đáp ứng được những yêu cầu khi triển khai thực hiện MRA-TP.

Trong những năm qua, công tác đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở nước ta đã có những bước phát triển rõ rệt và đạt được những kết quả quan trọng, gia tăng cả về quy mô và số lượng. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực du lịch nói chung và nguồn nhân lực du lịch được đào tạo từ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói riêng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu và có những hạn chế nhất định. Do đó, giải pháp nào cho vấn đề đào tạo nguồn nhân lực du lịch thay đổi cả về “chất” và “lượng”, đáp ứng được những yêu cầu đòi hỏi khi triển khai thực hiện thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau (MRA-TP) đối với nguồn nhân lực được đào tạo tại các trường Cao đẳng và Trung cấp, gắn công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch theo nhu cầu xã hội, có khả năng cạnh tranh cũng như hội nhập với các quốc gia trong khu vực và quốc tế.

2. Sự cần thiết của việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch trong thời kỳ hội nhập

Theo cách tiếp cận phổ quát có thể hiểu: Nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao đòi hỏi phải đáp ứng các tiêu chí về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ/sự lành nghề, năng lực nghề nghiệp, khả năng giao tiếp ngoại ngữ, đã qua đào tạo... có khả năng cung cấp các sản phẩm – dịch vụ du lịch đạt chất lượng trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Như vậy trong thời kỳ hội nhập, nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao đòi hỏi phải được trang bị những kiến thức và kỹ năng cần thiết. 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 và người lao động sau quá trình được đào tạo có thể hành nghề một cách có năng suất và hiệu quả nhất.

Theo Luật giáo dục nghề nghiệp (2015), hệ thống giáo dục nghề nghiệp bao gồm các trường trung cấp và cao đẳng; đào tạo các trình độ từ sơ cấp, trung cấp đến cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề khác. Báo cáo tổng hợp về thực trạng nguồn nhân lực du lịch Việt Nam của Viện Nghiên cứu phát triển du lịch (ITDR) cho thấy: lao động có trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng chiếm 51%, được đào tạo từ hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp là lực lượng phục vụ trực tiếp và chủ yếu, chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu lao động du lịch phân theo trình độ. Hơn nữa, 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 hướng dẫn, vận chuyển, lưu trú, vui chơi giải trí, ẩm thực và các dịch vụ bổ sung khác đều cần đến vai trò của người phục vụ trực tiếp mà không thể cơ giới hóa. Sản phẩm du lịch có độc đáo, có chất lượng và có sức cạnh tranh hay không đều phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố con người và trình độ tay nghề của người lao động. Do đó, nâng cao chất lượng 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, tiếp cận được những chuẩn mực của khu vực và quốc tế.

Thỏa thuận công nhận lẫn nhau về nghề du lịch (MRA-TP) gồm 32 chức danh nghề đi cùng với 52 loại văn bằng, chứng chỉ. Việc đưa ra chuẩn nghề du lịch chung là một bước tiến mới của ASEAN trong nỗ lực hình thành một thị trường du lịch thống nhất và có chất lượng cho cả khu vực. Theo đó, MRA-TP tạo ra một cơ chế giúp thống nhất trong việc thẩm định và công nhận tương đương trình độ năng lực nghề du lịch – nhà hàng – khách sạn trong toàn ASEAN, để người lao động của một nước có thể được công nhận tay nghề và làm việc tại bất kỳ quốc gia nào khác trong khu vực; dù mỗi nước hiện có những quy định và hệ thống tiêu chuẩn nghề về đánh giá, cấp chứng chỉ, công nhận năng lực nghề của người lao động là khác nhau. Đây vừa là cơ hội và vừa là thách thức đối với lao động Việt Nam, không chỉ cạnh tranh với lao động được đào tạo cùng ngành ở trong nước mà còn phải cạnh tranh với nguồn lao động từ các nước khác trong khu vực. Điều này có nghĩa là bên cạnh năng lực chuyên môn nghề, người lao động còn cần phải được trang bị và rèn luyện thêm các kỹ năng khác như giao tiếp, ngoại ngữ, kỹ năng giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, tâm lý và văn hóa ứng xử của các quốc gia... để có thể nâng cao khả năng cạnh tranh và để có được cơ hội việc làm tốt nhất.

Trong “Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020 tầm nhìn đến năm 2030” cũng đã khẳng định yếu tố con người là trọng tâm, đẩy mạnh triển khai thực hiện những giải pháp đồng bộ trong nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực du lịch khi Việt Nam gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) và khi MRA-TP có hiệu lực, sẽ là chìa khóa để du lịch Việt Nam xóa dần khoảng cách so với các quốc gia phát triển. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch trong thời kỳ hội nhập nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện mục tiêu phấn đấu phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của quốc gia (Nghị quyết 08 – BCT), thực hiện thắng lợi mục tiêu chuyển dịch cơ cấu kinh tế; tạo thêm nhiều cơ hội việc làm góp phần nâng cao đời sống và thu nhập. Bên cạnh đó, góp phần cải thiện chất lượng sản phẩm dịch vụ du lịch, phục vụ đa dạng 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 du khách tại điểm đến. Đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao chính là bước đi vững chắc, đào tạo ra đội ngũ biết tạo ra các sản phẩm du lịch đặc sắc và độc đáo, đáp ứng và thỏa mãn được những nhu cầu khác nhau của du khách; tiếp cận những chuẩn mực cao và sự chuyên nghiệp trong cung cách phục vụ. Qua đó, tăng khả năng cạnh tranh và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao trong thời kỳ hội nhập. Có như vậy, ngành du lịch Việt Nam mới có thể phát triển bền vững.

3. Thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch thuộc hệ thống giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam

Những năm qua, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch được quan tâm và đạt được nhiều kết quả đáng kể, đóng góp tích cực vào sự nghiệp phát triển của ngành và đất nước. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực du lịch từ hệ thống các cơ sở

giáo dục nghề nghiệp vẫn còn nhiều bất cập, chưa tương xứng với tiềm năng và những yêu cầu của sự phát triển, đặc biệt khi hội nhập khu vực và quốc tế diễn ra ngày một sâu sắc và toàn diện.

3.1. Về số lượng

Sự phát triển của ngành du lịch Việt Nam những năm qua kéo theo nhu cầu về nhân lực ngày càng gia tăng. Theo dự báo của Viện Nghiên cứu phát triển du lịch (ITDR) với tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn 2016 – 2020 là 7,0%/năm, thì đến năm 2020 nhu cầu nhân lực trong ngành du lịch ước cần 870.000 lao động trực tiếp.

Về cơ bản, nguồn nhân lực ngành du lịch Việt Nam được đánh giá có cơ cấu trẻ, dồi dào, cần cù, thông minh, linh hoạt, gia tăng nhanh chóng về số lượng trong những năm qua là những lợi thế cạnh tranh của ngành du lịch Việt Nam. Báo cáo tổng hợp về thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam qua các năm của ITDR cho thấy: lao động có trình độ đại học và trên đại học chiếm 9,7%; sơ cấp, trung cấp, cao đẳng chiếm 51%; dưới sơ cấp chiếm 39,3% tỷ trọng lao động du lịch phân theo trình độ... Trong đó có gần 43% được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ các ngành nghề du lịch, 38% từ các chuyên ngành khác chuyển sang và 20% chưa được đào tạo chính quy mà chỉ qua đào tạo tại chỗ. Mỗi năm ngành du lịch cần 40.000 lao động nhưng số lượng sinh viên tốt nghiệp ở các cơ sở đào tạo du lịch ra trường khoảng 15.000 người, trong đó chỉ có hơn 12% lao động có trình độ cao đẳng, đại học. Bên cạnh đó, cơ cấu nhân lực du lịch mất cân đối giữa các nghề: nghề phục vụ bàn là 15%, nghề phục vụ buồng 14,8%, nghề nấu ăn là 10,6%, nghề lễ tân 9%, thấp nhất là nghề lễ hành và hướng dẫn viên chỉ có 4,9%... với cơ cấu này chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành du lịch khi gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC). Ngoài ra, thống kê tỷ lệ lao động du lịch theo địa giới cho thấy nguồn nhân lực du lịch phân bố tập trung ở Miền Nam đông nhất chiếm 47%, miền Bắc với 39% và cuối cùng là miền Trung chỉ có 14%. Như vậy, nguồn nhân lực du lịch hiện tại vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của ngành, không những thiếu về số lượng mà còn yếu cả về trình độ chuyên môn.

3.2. Về chất lượng

Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch tại hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện nay còn một số những hạn chế sau:

Một là, sự phân bố không đều của hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp tham gia đào tạo nguồn nhân lực các nghề du lịch, thống kê trên cả nước hiện có 80 trường cao đẳng; 117 trường trung cấp (trong đó có 12 trường trung cấp nghề); 2 công ty đào tạo và 23 trung tâm có tham gia đào tạo nghiệp vụ nghề du lịch; chưa kể đến 62 trường đại học tham gia đào tạo trong lĩnh vực du lịch. Tuy nhiên, hầu hết các cơ sở đào tạo du lịch chủ yếu tập trung tại các Thành phố lớn hoặc những địa phương có ngành du lịch phát triển

như Hà Nội, TP.HCM, Đà Nẵng, Nha Trang... Riêng tại TP.Hồ Chí Minh đã có hơn 50 trường đào tạo các ngành/nghề về du lịch.

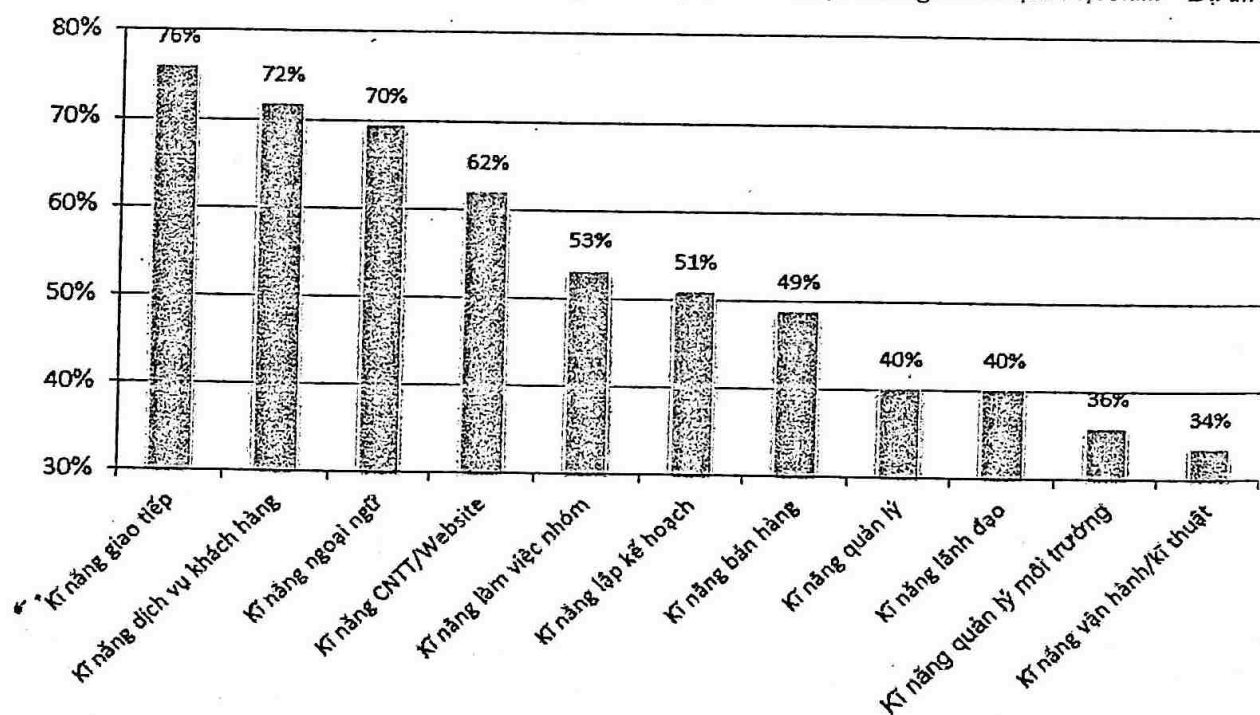
Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với mục tiêu đào tạo nguồn lao động phục vụ trực tiếp, nên trong công tác đào tạo nghề rất cần những cơ sở thực hành mang tính thực tế. Vấn đề đầu tư các trang thiết bị kỹ thuật, phòng thực hành mô phỏng phục vụ công tác đào tạo cũng còn nhiều hạn chế.

Hai là, đội ngũ đào tạo viên/giáo viên và cán bộ quản lý trong hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện nay vẫn chưa đáp ứng yêu cầu về số lượng cả chất lượng. Lực lượng đào tạo viên, giáo viên đến từ nhiều nguồn khác nhau và không đúng chuyên ngành; chưa trải qua hoặc có ít kinh nghiệm từ thực tiễn, một bộ phận sinh viên mới ra trường hoặc được đào tạo từ các nước phát triển thì còn trẻ; nhiều giáo 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 chất lượng cao trong thời kỳ hội nhập ASEAN vẫn còn nhiều bất cập. Bởi lẽ trải qua quá trình đào tạo, sẽ 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 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 công việc.

Ba là, chương trình giảng dạy của một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp vẫn còn mang tính chấp vá, ít yếu tố mới; nội dung chương trình đào tạo vẫn còn nặng lý thuyết, chưa chú trọng vào 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, chưa có sự phối hợp chặt chẽ 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 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 hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp 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. Khả năng ngoại ngữ của *lao động du lịch* là một thách thức lớn của ngành. Theo Tổng cục Du Lịch, hiện ở Việt Nam có 32% lao động phục vụ trực tiếp trong ngành Du Lịch biết tiếng Anh, 3,2% biết tiếng Pháp và 3,6% biết tiếng Trung Quốc. Thực tế, một tỷ lệ không nhỏ thị trường *khách nước ngoài* cần những hướng dẫn viên thông thạo ngoại ngữ, nhất là tiếng Đức, Nhật, Hàn. Nếu không trang bị cho người lao động chuyên ngành khả năng giao tiếp ngoại ngữ thì sẽ lãng phí những thị trường khách tiềm năng, 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 Báo cáo Năng lực cạnh tranh du lịch năm 2015, chỉ số về nguồn nhân lực và lao động du lịch của Việt Nam chỉ đứng thứ 55/141 quốc gia và vùng lãnh thổ, thua rất xa so với 3 nước trong ASEAN: Singapore, Thái Lan và Malaysia.

Nguồn: Phân tích nhu cầu nguồn nhân lực và đào tạo của ngành du lịch Việt Nam – Dự án EU.



Hình 1: Mức độ hài lòng của các nhà điều hành tour xếp hạng kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp từ các trường giáo dục và đào tạo nghề du lịch

Năm là, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch thuộc hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng 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 và nguồn tuyển sinh của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp càng hạn chế và gặp nhiều khó khăn. Bên cạnh đó, công tác tuyên truyền và hướng nghiệp, tư vấn chọn nghề chưa được chú trọng gây nên tình trạng bỏ học, do nhận ra sự không phù hợp hoặc do quyết định chọn sai nghề. Nguyên nhân dẫn đến hiện trạng sinh viên sau khi ra trường không 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 vẫn luôn trong tình trạng “*khát*” nhân lực làm được việc... Và điều quan trọng, tiền lương và thu nhập đối với lao động ngành du lịch vẫn còn thấp, chế độ đãi ngộ và thăng tiến đối với lao động chất lượng cao chưa thật sự tạo động lực để thu hút, giữ chân và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành.

4. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch trong hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam

Như vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần triển khai thực hiện những giải pháp sau đây:

Thứ nhất, Bộ Văn hóa – Thể thao và Du lịch cần phối hợp với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội nhanh chóng hoàn thiện bộ khung trình độ nghề du lịch quốc gia, là điều kiện quan trọng để thống nhất trong quản lý và triển khai thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong tình hình mới, đảm bảo cho việc triển khai thực hiện MRA-TP. Có thể xây dựng khung trình độ nghề du lịch quốc gia dựa trên bộ tài liệu VTOS phiên bản 2013 (theo khung trình độ châu Âu). VTOS 2013 được xây dựng tương thích với Tiêu chuẩn Năng lực chung về nghề Du lịch trong ASEAN (ACCSTP) và đáp ứng các tiêu chí, quy định của MRA-TP.

Thứ hai, quy hoạch phát triển hệ thống cơ sở đào tạo nghề du lịch trọng điểm theo vùng. Góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng cho mục tiêu phát triển ngành du lịch của tỉnh và cả vùng. 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 nghề nghiệp, đổi mới nội dung và chương trình đào tạo theo hướng nâng cao kỹ năng thực hành và phù hợp với thực tế công việc, gắn công tác đào tạo theo nhu cầu phát triển của ngành 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 và những chuẩn mực cao trong nghề. Đầu tư nâng cấp hệ thống phòng thực hành hoặc phòng mô phỏng nhằm gia tăng những trải nghiệm thực tế cho người học khi còn trên giảng đường. Phát triển đội ngũ giáo viên và 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 nghề nghiệp. Chuẩn hóa giáo trình, tài liệu phục vụ học tập và giảng dạy trong các cơ sở đào tạo nghề du lịch theo khung trình độ nghề du lịch quốc gia làm cơ sở thống nhất trong công tác kiểm tra đánh giá, thẩm định và công nhận năng lực nghề cho người lao động, tiến hành cấp chứng chỉ/chứng nhận phù hợp với tiêu chuẩn và yêu cầu của MRA-TP để lao động du lịch có thể tìm kiếm cơ hội việc làm và hành nghề. 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, người lao động được đào tạo từ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có thể đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành và cạnh tranh được với lao động của các nước ASEAN.

Thứ ba, thực hiện tốt công tác tuyên truyền và hướng nghiệp cho người học tại các cơ sở giáo dục 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 học hỏi đối với ngành/ngề 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. 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 tốt dành cho lao động có chất lượng cao, tạo động lực thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp, cho ngành. 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 xã hội hóa và hợp tác quốc tế trong đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Xây dựng cơ chế chính sách phù hợp thực hiện xã hội hóa trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch. Tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo nghề có tiềm lực 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 có thể 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” đang được các tập đoàn lớn thực hiện nhằm tìm kiếm và đào tạo nhân tài. Hợp tác chặt chẽ trong việc đào tạo hay đào tạo lại/đào tạo tại chỗ giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu phát triển của cả hai bên. Bên cạnh đó, chú trọng khâu hợp tác quốc tế, du học tại chỗ hay chuyển giao công nghệ nhằm học hỏi và tận dụng tri 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 và có kinh nghiệm trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao.

Kết luận

Việt Nam với lợi thế về tài nguyên du lịch tự nhiên – nhân văn phong phú, đa dạng cảnh quan thiên nhiên đẹp; văn hóa lịch sử đậm đà bản sắc dân tộc; con người cần cù hiếu khách; đất nước hòa bình, chế độ chính trị ổn định, được bạn bè thế giới bình chọn là “điểm đến an toàn, thân thiện” cùng với những thành quả của 15 năm phát triển, ngành du lịch từng bước hội nhập và phát triển với tốc độ nhanh chóng, ổn định. Luật du lịch (2005) tạo khung pháp lý, các chuẩn mực về du lịch liên quan bước đầu được hình thành, từng bước tạo điều kiện đưa ngành du lịch phát triển theo hướng hiện đại, tiếp cận được những chuẩn mực cơ bản của khu vực và quốc tế.

Du lịch nước ta đang đứng trước những cơ hội to lớn nhưng thách thức cũng không nhỏ. Trong tương quan của hội nhập khu vực và quốc tế, chúng ta chịu sự tác động mạnh mẽ trong bối cảnh tình hình khu vực và quốc tế có những biến động phức tạp không ngừng. Sự phân công lao động trong lĩnh vực du lịch ở phạm vi khu vực và quốc tế có cấu trúc, quy mô và cơ chế vận hành mới. Quá trình phát triển nền kinh tế tri thức trong lĩnh vực dịch vụ diễn ra nhanh chóng, tạo ra và dựa trên lực lượng sản xuất với những lợi thế mới, cạnh tranh về lao động giữa các quốc gia diễn ra ngày càng gay gắt. Chỉ có bắt kịp sự thay đổi nhanh chóng về tương quan lực lượng trên quy mô toàn cầu; về lợi thế so sánh và chất lượng nguồn nhân lực du lịch để có chiến lược, chính sách phát triển phù hợp cho ngành du lịch Việt Nam mới có thể dẫn đến thành công.

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 Dịu, 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] Nguyễn Sơn Hà, 2016. Đào tạo nguồn nhân lực du lịch hiện nay. www.vanhien.vn, 20/8/2016.
- [6] 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.
- [7] Hồng Nhung, 2016. VTOS – Công cụ hỗ trợ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch. www.vietnamtourism.gov.vn, 17/8/2016.

[8] Lan Phương, 2015. Nâng cao chất lượng nhân lực du lịch để chuẩn bị cho hội nhập. www.vietnamplus.vn, 20/8/2016.

[9] 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.

[10] 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.

[11] Nghị quyết 08 – Bộ Chính trị, 2017.