

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

NGUYỄN VĂN HÙNG

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH
CỦA TỈNH THANH HÓA

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội - 2024

Công trình được hoàn thành tại: **Khoa Kinh tế và Quản trị
kinh doanh, Trường Đại học Mở - Địa chất**

Người hướng dẫn khoa học:
PGS.TS Đỗ Hữu Tùng, Trường Đại học Mở - Địa chất

Phản biện 1: **GS.TS Nguyễn Kế Tuấn**
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Phản biện 2: **GS.TSKH Nghiêm Văn Dĩnh**
Trường Đại học Giao thông vận tải

Phản biện 3: **TS Bùi thị Thu Thủy**
Trường Đại học Mở - Địa chất

Luận án được bảo vệ tại Hội đồng đánh giá luận án cấp Trường
hợp tại Trường Đại học Mở - Địa chất vào hồigiờ,
ngày..... tháng năm 2024.

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- **Thư viện Quốc gia**
- **Thư viện Trường Đại học Mở - Địa chất**

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Ngành du lịch một lĩnh vực có tiềm năng tăng trưởng đáng kể luôn đòi hỏi một nguồn lực quan trọng không thể thiếu đó là nguồn nhân lực du lịch (NNLDL). Sự phát triển và thành công của ngành du lịch không chỉ phụ thuộc vào các yếu tố như tài nguyên tự nhiên, văn hóa, cơ sở hạ tầng, mà còn nằm ở chất lượng và năng lực của NNLDL.

NNLDL có ý nghĩa quan trọng, đóng vai trò quyết định trong sự phát triển của ngành du lịch trong bất kỳ quốc gia nào. Phát triển NNLDL, do đó, không chỉ là việc tăng cường số lượng và quy mô nhân lực, mà còn bao gồm việc gia tăng chất lượng và hợp lý hóa cấu trúc của lực lượng lao động đang và sẽ làm việc trong ngành du lịch. Những hoạt động nhằm phát triển NNLDL không chỉ giúp nâng cao chất lượng dịch vụ du lịch, mà còn góp phần vào sự thịnh vượng và phát triển bền vững của ngành du lịch.

Dưới góc độ lý luận mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực nói chung nhưng việc nghiên cứu về phát triển NNLDL cụ thể trong ngành du lịch vẫn còn nhiều hạn chế. Hầu hết các nghiên cứu trong và ngoài nước mới chỉ tập trung vào nghiên cứu phát triển NNL ở phạm vi quy mô của một quốc gia, một số ít các ngành và lĩnh vực cụ thể, chưa có nghiên cứu nào đi sâu nghiên cứu về phát triển NNL ngành du lịch của một địa phương cũng như các nhân tố ảnh hưởng đến việc phát triển NNL ngành du lịch của một địa phương, tiếp cận dưới góc độ quản lý kinh tế còn rất ít chưa rõ ràng và cụ thể, nhất là đi sâu tìm hiểu những vấn đề này tại tỉnh Thanh Hóa là chưa có. Như vậy cần có các nghiên cứu sâu hơn, đặc biệt là các nghiên cứu dưới góc độ quản lý kinh tế của nhà nước về phát triển nguồn nhân lực du lịch của mỗi địa phương phù hợp với các điều kiện đặc thù.

Dưới góc độ thực tiễn, trong những năm gần đây, hoạt động du lịch đã trở thành một hiện tượng kinh tế - xã hội phổ biến ở nhiều quốc gia, khi đời sống người dân được cải thiện và nhu cầu đi du lịch gia tăng. Du lịch đã trở thành một tiêu chuẩn để đánh giá mức sống và chất lượng cuộc sống của các tầng lớp dân cư. Du lịch Việt Nam trong thời gian qua cũng đã đóng góp rất nhiều cho sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của đất nước. Tốc độ tăng trưởng cao đóng góp vào tốc độ tăng trưởng của toàn bộ nền kinh tế.

Chiến lược phát triển Du lịch Việt Nam đến năm 2020 tầm nhìn đến 2030, ngày 3/8/2016 của Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch Việt Nam cũng đã đưa ra mục tiêu tổng quát của ngành du lịch là du lịch cơ bản trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, có tính chuyên nghiệp, có hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật tương đối đồng bộ, hiện đại; sản phẩm du lịch có chất lượng cao, đa dạng, có thương hiệu, mang đậm bản sắc văn hóa dân tộc, cạnh tranh được với các nước trong khu vực và thế giới. Phấn đấu đến năm 2030, Việt Nam trở thành quốc gia có ngành du lịch phát triển.

Thanh Hóa là một tỉnh có điều kiện địa lý tự nhiên và tiềm năng du lịch đa dạng và phong phú, hấp dẫn về vẻ đẹp sinh thái tự nhiên, nền văn hoá đa dạng và truyền thống lịch sử lâu đời. Phong phú về di sản văn hoá và các lễ hội truyền thống. Thanh Hóa cũng là nơi có tài nguyên du lịch mà rất ít nơi nào có được như tài nguyên du lịch văn hóa, lịch sử, và thiên nhiên. Tất cả đều là các yếu tố thuận lợi cho Thanh Hóa để phát triển ngành du lịch. Chính vì thế từ nhiều năm qua Tỉnh đã xác định nguồn nhân lực là một trong những nhân tố tạo nền tảng cho việc phát triển kinh tế - xã hội. Chủ trương phát triển nguồn nhân lực đã được Đảng bộ Tỉnh đề ra qua rất nhiều kỳ đại hội. Tại Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ 19, nhiệm kỳ 2020-2025 đã phân tích nhiều nhu cầu cấp bách phải tái cấu trúc kinh tế của Tỉnh trong giai đoạn đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030, xác định

phát triển NNL du lịch chính là một trong các chương trình đột phá của tỉnh.

Tuy nhiên chất lượng nhân lực du lịch của Tỉnh còn nhiều hạn chế và chưa đáp ứng được nhiệm vụ phát triển du lịch, bên cạnh đó số lượng nhân lực ngành du lịch còn ít, cơ cấu không đồng bộ và năng lực chuyên môn chưa theo kịp được với xu hướng phát triển của ngành du lịch. Ngoài ra, nhân lực có trình độ và nghiệp vụ cao chưa nhiều và ngày càng thiếu NNL có chất lượng cao. Những hạn chế này đã tác động rất lớn đến chất lượng dịch vụ du lịch của Tỉnh trong thời gian qua, tạo ra rào cản đối với sự phát triển du lịch của Tỉnh trong thời gian tới, khi có rất nhiều nhà đầu tư trong và ngoài nước quan tâm đến hoạt động đầu tư vào ngành du lịch của tỉnh Thanh Hóa.

Trước những yêu cầu lý luận và thực tiễn trên, NCS lựa chọn đề tài: **“Phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa”** làm nội dung nghiên cứu luận án tiến sĩ của mình là cấp thiết, có tính thời sự, ý nghĩa khoa học và thực tiễn.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài luận án

a. Mục tiêu tổng quát

Mục tiêu nghiên cứu của luận án là hệ thống hóa và làm rõ những lý luận về phát triển nguồn nhân lực du lịch của một địa phương, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn gần đây để chỉ ra các nguyên nhân tồn tại, mức độ ảnh hưởng của các nhân tố qua đó đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Thanh Hóa đến năm 2030.

b. Mục tiêu cụ thể

Để đạt được mục tiêu tổng quát nêu trên các mục tiêu cụ thể của đề tài luận án gồm có những nội dung sau:

- Tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về phát triển nguồn nhân lực nói chung, phát triển NNL du lịch nói riêng, qua đó tìm ra khoảng trống nghiên cứu của đề tài luận án;

- Hệ thống hoá cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực du lịch của một địa phương nói riêng;

- Xây dựng khung lý thuyết và mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL du lịch tại tỉnh Thanh Hóa;

- Đánh giá thực trạng của phát triển nguồn nhân lực du lịch tại Thanh Hóa giai đoạn 2016 - 2023 và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tới phát triển NNL du lịch Thanh Hóa trong giai đoạn vừa qua

- Đề xuất các giải pháp nhằm phát triển NNL du lịch tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn đến 2030.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài luận án

a. Đối tượng nghiên cứu của đề tài luận án

Hoạt động phát triển NNL du lịch tỉnh Thanh Hóa và các nhân tố tác động đến phát triển NNL du lịch của tỉnh Thanh Hóa dưới góc độ của quản lý kinh tế.

b. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về nội dung nghiên cứu: Đề tài nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển NNL du lịch của tỉnh Thanh Hóa dưới góc độ quản lý kinh tế, đánh giá các nhân tố tác động dựa trên điều kiện đặc điểm đặc thù của tỉnh Thanh Hóa từ đó đề xuất các giải pháp

- Phạm vi về không gian: Đề tài nghiên cứu trong phạm vi chủ yếu là các cơ quan QLNN về du lịch của tỉnh Thanh Hóa và doanh nghiệp du lịch trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa

- Phạm vi về thời gian nghiên cứu: Số liệu thứ cấp về phát triển nguồn nhân lực được thu thập trong giai đoạn 2016-2023; Số liệu sơ cấp được điều tra trong giai đoạn 2021-2022.

4. Quy trình và phương pháp nghiên cứu

a. Quy trình nghiên cứu



b. Phương pháp nghiên cứu chính

Nghiên cứu thực hiện thông qua hai giai đoạn chính: (1) Nghiên cứu sơ bộ bằng phương pháp nghiên cứu khám phá định tính; (2) nghiên cứu chính thức bằng phương pháp nghiên cứu định lượng.

**** Nghiên cứu khám phá định tính***

Nghiên cứu định tính thông qua thảo luận với các chuyên gia, các nhà quản lý trong lĩnh vực du lịch tỉnh Thanh Hóa và đại diện các DN du lịch trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa là những người có nhiều kinh nghiệm trong quản lý du lịch và phát triển nguồn nhân lực có liên quan đến ngành du lịch. Nghiên cứu định tính dùng để thiết lập các thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch sử dụng cho nghiên cứu định lượng.

**** Nghiên cứu định lượng***

Nghiên cứu này được thực hiện bằng phương pháp phỏng vấn trực tiếp các cán bộ quản lý ngành du lịch gồm lãnh đạo Sở và lãnh đạo các phòng ban chuyên môn thuộc sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch tỉnh Thanh Hóa, các cán bộ quản lý thuộc các Ban quản lý các khu di tích, Trung tâm bảo tồn di sản, Trung tâm văn hóa, phòng văn hóa và thông tin cấp huyện và các doanh nghiệp kinh doanh du lịch trên địa bàn tỉnh, thông qua bảng câu hỏi được thiết kế dựa trên kết quả của nghiên cứu định tính. Nghiên cứu nhằm mục đích xác định và đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du

lịch tỉnh Thanh Hóa. Dữ liệu được thu thập trong nghiên cứu định lượng này được xử lý bằng phần mềm SPSS.

b. Phương pháp thu thập số liệu

- *Phương pháp thu thập tài liệu thứ cấp:*

+ Thu thập, tổng hợp, phân tích thông tin từ các nguồn đã công bố có liên quan đến đề tài nghiên cứu.

+ Thu thập những tài liệu, báo cáo, thống kê đã công bố của Tỉnh liên quan tới du lịch và phát triển nguồn nhân lực du lịch trong giai đoạn 2016 - 2023. Nguồn số liệu thứ cấp này được cung cấp bởi Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch tỉnh Thanh Hóa.

- *Phương pháp thu thập tài liệu sơ cấp:*

+ Phòng vấn thông qua bảng câu hỏi điều tra là những người quản lý nhà nước về du lịch, về phát triển nguồn nhân lực du lịch như: lãnh đạo Sở và lãnh đạo các phòng ban chuyên môn thuộc sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch tỉnh Thanh Hóa, các cán bộ quản lý thuộc các Ban quản lý các khu di tích, Trung tâm bảo tồn di sản, Trung tâm văn hóa, phòng văn hóa và thông tin cấp huyện và các doanh nghiệp kinh doanh du lịch trên địa bàn tỉnh.

+ Phòng vấn thông qua bảng câu hỏi điều tra các cán bộ quản lý về du lịch, các doanh nghiệp hoạt động trong ngành du lịch trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa.

5. Điểm mới và những đóng góp của luận án

a. Về phương diện học thuật

- Luận án đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL du lịch gắn với điều kiện thực tiễn đặc thù của tỉnh Thanh Hóa.

- Luận án xác định được 5 nhân tố ảnh hưởng tới phát triển NNL du lịch tỉnh Thanh Hóa và đã góp phần vào việc phát triển thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du

lịch của tỉnh Thanh Hóa thông qua kết quả nghiên cứu định tính và định lượng.

- Luận án đã đánh giá thực trạng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa thông qua việc đánh giá thực trạng các nhân tố về: (1) Điều kiện phát triển du lịch, (2) Chính sách phát triển du lịch, (3) Đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực du lịch, (4) Thu hút, tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực du lịch, (5) Đãi ngộ nguồn nhân lực du lịch.

b. Về phương diện thực tiễn:

Luận án phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2016 - 2023, trên cơ sở đó đề xuất 4 nhóm giải pháp phát triển NNL du lịch Thanh Hóa đến năm 2030.

Kết quả nghiên cứu của luận án giúp cho các nhà quản lý, các nhà nghiên cứu hoạch định chính sách, các nhà quản trị hiểu rõ các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch. Đồng thời có một cái nhìn đầy đủ, toàn diện hơn về cách tiếp cận và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNL du lịch tỉnh Thanh Hóa.

Các giải pháp của luận án là tư liệu nghiên cứu, là những gợi ý cho lãnh đạo tỉnh trong phát triển NNL du lịch tỉnh, từ đó giúp doanh nghiệp du lịch có thể cạnh tranh tốt hơn trong bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu. Các khuyến nghị thuộc môi trường bên ngoài doanh nghiệp du lịch cũng là những gợi ý để các nhà hoạch định chính sách về nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa cũng như ở Trung ương tham khảo để ban hành những chính sách, chiến lược mới về phát triển nguồn nhân lực du lịch cho phù hợp với tình hình thực tế hiện nay.

6. Kết cấu nội dung của đề tài luận án

Ngoài lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung luận án được kết cấu gồm 5 chương như sau:

Chương 1: Tổng quan các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực du lịch

Chương 2: Cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực du lịch

Chương 3: Phương pháp nghiên cứu của luận án

Chương 4: Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa

Chương 5: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa.

CHƯƠNG 1.

TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH

1.1. Tổng quan các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực

1.1.1. Các quan điểm về phát triển nguồn nhân lực

Các nghiên cứu trong và ngoài nước đã chỉ ra những lý luận cơ bản về phát triển NNL gồm: bản chất, nội dung, vai trò và các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL. Trong đó, các nghiên cứu đều khẳng định phát triển NNL là chuẩn bị nhân lực cho sự phát triển tương lai, đáp ứng các yêu cầu nhân lực cả về quy mô, cơ cấu, chất lượng và sự sẵn sàng trong công việc. Đồng thời, các nghiên cứu cũng khẳng định phát triển NNL liên quan trực tiếp đến việc đào tạo, phát triển nghề nghiệp và duy trì của tổ chức và cá nhân, phát triển vốn con người.

Nội dung và cách thức phát triển NNL được tiếp cận theo những góc độ khác nhau và NCS đã tiếp cận trong luận án theo tác giả Jerry và nmk (2002) là thực hiện quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức, nâng cao hiệu quả công việc, tạo sự thay đổi tổ chức thông qua các giải pháp, sáng kiến, các hoạt động quản lý.

1.1.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực

Có nhiều công trình nghiên cứu đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL ở nhiều nước (Iran, Ả Rập, Ghana, Việt Nam), nhiều lĩnh vực và ngành nghề khác nhau (y tế, xây dựng, công nghiệp...). Đây là cơ sở để NCS kế thừa và phân tích làm cơ sở xác định các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa.

1.1.3. Quản lý Nhà nước trong việc phát triển nguồn nhân lực

Các nghiên cứu đã cho thấy sự cần thiết của các chính sách quản lý của nhà nước đến phát triển nguồn nhân lực như trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực y tế của tỉnh Sơn La, nhân lực quản lý môi trường của tỉnh Quảng Ninh; quản lý nhà nước đối với phát triển NNL của ngành than Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực ở các gia Châu Phi... Vì vậy, nội dung nghiên cứu trong luận án của NCS cũng tiếp cận để xem xét quản lý nhà nước đối với phát triển NNL du lịch của tỉnh Thanh Hóa.

1.2. Tổng quan các nghiên cứu về phát triển NNL du lịch

1.2.1. Các quan điểm về phát triển nguồn nhân lực du lịch

Các nghiên cứu trong nước và nước ngoài đều cho thấy tầm quan trọng của nhân lực du lịch đối với sự phát triển các doanh nghiệp ngành du lịch, nâng cao khả năng hội nhập quốc tế. Vì vậy, công tác phát triển nguồn nhân lực du lịch là rất cần thiết với vai trò của cơ quan quản lý với những chương trình và nội dung cụ thể như Dự báo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng lao động; Đầu tư xây dựng hệ thống các cơ sở đào tạo và xác định các hình thức đào tạo; Đào tạo nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phong cách làm việc đáp ứng chuẩn quốc tế.

1.2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch

Các nghiên cứu trong nước và nước ngoài đã phân tích và xác định các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch gồm: (1) Phát triển kinh tế xã hội; (2) Chất lượng nguồn cung lao động tại địa phương; (3) Hệ thống giáo dục và đào tạo; (4) Chính sách hỗ trợ của Nhà nước; (5) Chính sách tuyển dụng, đào tạo, phát triển nghề nghiệp; (6) Đánh giá kết quả công việc; (7) Môi trường làm việc; (8) Chế độ tiền lương; (9) Văn hóa; (10) Mức độ cạnh tranh và hội nhập quốc tế.

1.2.3. Quản lý Nhà nước trong việc phát triển NNL du lịch

Các nghiên cứu đều cho thấy việc nội dung quản lý Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực du lịch như xây dựng chiến lược, chính sách, tạo hành lang pháp lý. Bên cạnh đó, tăng cường hoạt động nâng cao chất lượng đào tạo NNL, tăng cường liên kết trong phát triển du lịch, chính sách thu hút nhân tài, chính sách tiền lương, ưu tiên phát triển ngành du lịch, các chính sách hợp tác quốc tế trong hoạt động du lịch, đào tạo du lịch...

1.3. Đánh giá chung những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết

1.3.1. Những giá trị khoa học luận án kể thừa

Nghiên cứu tổng quan các tài liệu liên quan đến đề tài các công trình đã đề cập một cách khá toàn diện đến những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển NNL nói chung, NNL du lịch nói riêng.

Nghiên cứu về phát triển NNL du lịch, phần lớn các tác giả đã tiếp cận một cách có hệ thống những vấn đề lý luận cơ bản như: khái niệm, vai trò, ý nghĩa và tầm quan trọng mang tính quyết định của vấn đề nhân lực và phát triển NNL du lịch dưới nhiều góc độ khác nhau.

Bộ tiêu chí đánh giá phát triển NNL du lịch và các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL du lịch; phân tích những nhân tố, điều kiện có ảnh hưởng đến sự phát triển NNL như chính sách quản lý của nhà nước về sử dụng, chính sách thu hút, đãi ngộ, chính sách đào tạo - bồi dưỡng, môi trường làm việc...

Nghiên cứu về NNL du lịch tại Việt Nam, các tác giả đã phân tích thực trạng NNL du lịch ở Việt Nam thông qua số lượng, chất lượng, cơ cấu. Tất cả các tác giả đều khẳng định NNL du lịch của Việt Nam chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển. Điều đó đã phác họa được bức tranh về NNL du lịch của Việt Nam chủ yếu là chưa đáp ứng được nhu cầu của tăng trưởng ngành du lịch và hội nhập quốc tế, cũng như hệ thống giáo dục đào tạo nhân lực du lịch cần được khắc phục một cách có hiệu quả hơn.

Các nghiên cứu cũng đề xuất một số giải pháp để phát triển NNL du lịch như: nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông, định hướng nghề nghiệp, đào tạo nghề, đa dạng hoá các loại hình đào tạo, tăng cường liên kết đào tạo; đảm bảo sử dụng hợp lý các nguồn đầu tư cho giáo dục và đào tạo; quy hoạch quá trình đào tạo theo yêu cầu sử dụng NNL du lịch phục vụ cho quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và đổi mới cơ chế hoạt động đào tạo NNL du lịch.

Với các nghiên cứu về phát triển NNL và NNL du lịch của các vùng, các địa phương ở Việt Nam, các nghiên cứu đều chỉ ra bản chất, vai trò, nội dung của phát triển NNL và NNL du lịch của một vùng hoặc một địa phương; chỉ ra được vai trò và mối quan hệ giữa phát triển NNL du lịch với phát triển KT-XH của địa phương; đồng thời các nghiên cứu cũng đánh giá được tác động của các nhân tố đến phát triển NNL du lịch của mỗi địa phương.

1.3.2. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Thứ nhất, về mặt lý luận: khi đánh giá tác động của các nhân tố đến phát triển NNL nói chung, NNL du lịch cấp tỉnh nói riêng chưa có nghiên cứu nào lượng hóa và đánh giá được mức độ tác động cụ thể của từng nhân tố đến phát triển NNL du lịch của một địa phương tiếp cận dưới góc độ quản lý vĩ mô và vi mô; chưa có nghiên cứu nào lượng hóa được mối quan hệ giữa phát triển NNL du lịch với phát triển KT-XH của một địa phương. Đây là khoảng trống về mặt lý luận để NCS tiếp tục nghiên cứu bổ sung trong luận án.

Thứ hai, tỉnh Thanh Hóa với ưu thế về điều kiện tự nhiên và văn hóa như có đường bờ biển dài 102 km với du lịch biển Sầm Sơn và Hải Tiến. Tỉnh có nhiều điểm du lịch văn hóa được xếp hạng cấp quốc gia và quốc tế như Thành nhà Hồ, khu du lịch Lam Kinh, và các khu du lịch sinh thái nổi tiếng như Pù Luông, vườn quốc gia Bến En. Đây là những điều kiện để Thanh Hóa phát triển ngành công nghiệp du lịch so với các tỉnh khác, thu hút lao động chất lượng cao và có chiến lược phát triển NNLDL để đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch của tỉnh. Tuy nhiên, những điều kiện tự nhiên và văn hóa như được phân tích ở trên chưa được các công trình nghiên cứu đánh giá mức độ tác động đến phát triển NNLDL.

Thứ ba, về mặt thực tiễn: Việt Nam với ưu thế về thiên nhiên và đa dạng sản phẩm du lịch nên số lượng khách quốc tế đến Việt Nam tăng hàng năm. Vì vậy Việt Nam nói chung và các tỉnh cần có chiến lược phát triển NNLDL để đáp ứng yêu cầu thị trường lao

động. Bên cạnh đó, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đang là một xu thế phổ biến trong phát triển kinh tế của các quốc gia nói chung, phát triển ngành du lịch của tỉnh Thanh Hóa nói riêng. Các hoạt động như truyền thông trực tuyến, du lịch trực tuyến, quản lý đặt phòng trực tuyến... đòi hỏi nhân lực vận hành phải có trình độ cao, có hiểu biết nhất định về CNTT do đó việc áp dụng công nghệ mới trong ngành du lịch và sự đổi mới trong cách thức quản lý, phục vụ đặt ra yêu cầu cao về kỹ năng và kiến thức mới cho NNL ngành du lịch.

Với tỉnh Thanh Hóa, với quy mô dân số đứng thứ 3 trong cả nước, có tiềm năng lớn để phát triển ngành du lịch, tuy nhiên qua nghiên cứu thực trạng NNL nói chung, NNL ngành du lịch của Tỉnh hiện nay cho thấy: số lượng lao động đảm bảo nhưng chất lượng nguồn lao động chưa đáp ứng được các yêu cầu của các nhà tuyển dụng, lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề luôn thiếu hụt. Hệ thống giáo dục, đào tạo tuy đã được cải tiến, tiếp cận với hệ thống quốc tế, chất lượng đội ngũ giáo viên đã được nâng lên nhưng chất lượng giáo dục và đào tạo vẫn còn nhiều bất cập trước yêu cầu phát triển kinh tế của đất nước, điều đó sẽ hạn chế khả năng cung ứng NNL cho một thị trường du lịch đầy tiềm năng như tỉnh Thanh Hóa. Đây chính là khoảng trống về mặt thực tiễn để NCS tiếp tục nghiên cứu bổ sung các giải pháp nhằm phát triển NNL đáp ứng các yêu cầu ngày càng đa dạng của khách du lịch.

CHƯƠNG 2:

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH

2.1. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực du lịch

2.1.1. Một số khái niệm cơ bản

Trên cơ sở kế thừa, phát triển các quan niệm đã nghiên cứu, NCS đưa ra quan điểm về nguồn nhân lực: “NNL là nguồn lực con người trong độ tuổi quy định của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia có khả năng tham gia vào quá trình lao động, bao gồm các yếu tố thể lực, trí lực, tâm lực được sử dụng để hoàn thành tốt cả mục tiêu của quá trình lao động”.

Khái niệm du lịch được xem xét ở ba khái cạnh đó là “người đi du lịch”, “người kinh doanh du lịch” và “người quản lý du lịch”. Du lịch là một hoạt động có nhiều đặc thù, nhiều thành phần tham gia, tạo thành một tổng thể hết sức phức tạp với những đặc trưng như ngành du lịch mang tính tổng hợp, tính phục vụ, tính thời vụ, tính quốc tế, tính nhạy cảm, tính phụ thuộc.

Từ những phân tích của các tác giả nghiên cứu về nguồn nhân lực, NCS đã hiểu “Nguồn nhân lực du lịch là toàn bộ lực lượng lao động tham gia vào hoạt Du lịch bao gồm lao động trực tiếp và lao động gián tiếp thể hiện thông qua số lượng, chất lượng (thể lực, trí lực, tâm lực) và cơ cấu lao động của ngành”

2.1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực du lịch và phân loại nguồn nhân lực du lịch

Nguồn nhân lực du lịch là một bộ phận cấu thành của xã hội nói chung và có những đặc điểm như: Có tính chuyên môn cao; Tỷ lệ lao động trẻ, lao động nữ, lao động thời vụ; Thời gian làm việc phụ thuộc vào đặc điểm khách du lịch; Tiếp xúc trực tiếp với khách hàng và khó thống kê số lượng, phân loại chất lượng nhân lực chính xác.

Đồng thời phân loại nguồn nhân lực du lịch gồm 5 nhóm nhân lực: Nhóm nhân lực trong các cơ quan quản lý nhà nước về du lịch;

Nhóm nhân lực trong các đơn vị kinh doanh du lịch; Nhân lực trực tiếp cung ứng và kinh doanh dịch vụ tại các doanh nghiệp du lịch; Nhân lực hỗ trợ trong các đơn vị KDDL; Nhân lực tại các cơ sở đào tạo và nghiên cứu về du lịch và Nhân lực du lịch khác.

2.1.3. Phát triển nguồn nhân lực du lịch

Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực du lịch đã được đề cập đến nhiều công trình nghiên cứu của các nhà nghiên cứu trong nước và quốc tế, NCS đã kế thừa như sau: “Phát triển NNLDL là sự tăng trưởng về số lượng, phát triển về cơ cấu và nâng cao chất lượng NNLDL trên các mặt (mức độ đáp ứng yêu cầu công việc, kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, thể chất và tinh thần, thái độ làm việc) bằng các hoạt động như thu hút, xây dựng chính sách, hoạt động liên kết và biện pháp đào tạo, bồi dưỡng NNLDL cho phù hợp với yêu cầu phát triển KTXH và PTDL của địa phương, vùng du lịch, một quốc gia trong từng giai đoạn phát triển”.

Đối với phát triển NNL du lịch ở cấp tỉnh thì đây là nhiệm vụ của tỉnh ủy với các nội dung gồm dự báo, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển NNL du lịch của địa phương, công tác thanh kiểm tra và giám sát.

Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực du lịch là kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng mềm gồm: Kỹ năng phục vụ khách hàng, Kỹ năng giao tiếp; Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ; Thái độ, tinh thần làm việc. Dưới góc độ của quản lý kinh tế, nhóm tiêu chí đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực du lịch gồm: Tiêu chí đánh giá về dự báo nhu cầu nguồn nhân lực du lịch; Tiêu chí đánh giá về các chính sách, Tiêu chí đánh giá hoạt động kiểm tra, đánh giá

Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch gồm các nhân tố thuộc môi trường bên ngoài ngành du lịch (các nhân tố về giáo dục, đào tạo; các nhân tố thuộc về chính sách liên quan đến phát triển du lịch; nhân tố về kinh tế; nhân tố về lực lượng lao động; nhân tố thuộc về khoa học công nghệ; nhân tố về tự nhiên, văn

hóa, xã hội, nhân tố về hội nhập quốc tế). Các nhân tố thuộc môi trường bên trong ngành du lịch (chính sách thu hút nguồn nhân lực; Chế độ bố trí, sử dụng nguồn nhân lực; Chế độ đào tạo và đào tạo lại; Chế độ đãi ngộ; Môi trường làm việc; Trình độ công nghệ)

2.2. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực du lịch của một số quốc gia và địa phương trong nước

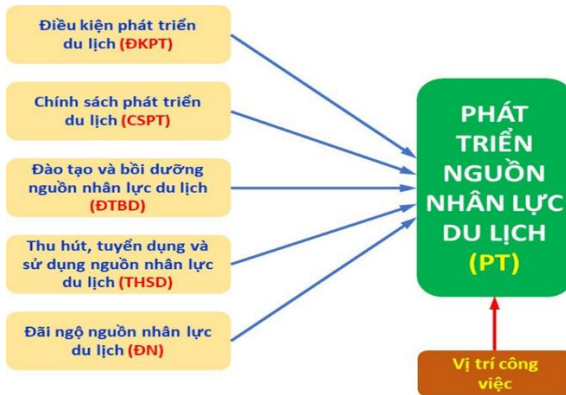
Các kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực du lịch ở một số quốc gia như Thái Lan, Trung Quốc, Nhật Bản. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực du lịch của một số địa phương trong nước gồm: thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Đà Nẵng. Một số bài học tham khảo được rút ra cho tỉnh Thanh Hóa.

CHƯƠNG 3:

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

3.1. Mô hình đề xuất nghiên cứu phát triển NNL du lịch của tỉnh Thanh Hóa

Tổng quan các nghiên cứu, đồng thời qua kết quả nghiên cứu định tính NCS đã xây dựng các giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu (hình 3-2).



Hình 3.1. Mô hình nghiên cứu của luận án

3.2. Nhân tố ảnh hưởng và thang đo sử dụng trong mô hình

Trong nghiên cứu luận án, NCS đề xuất mô hình nghiên cứu như trên hình 3.1 là mô hình biểu diễn mối quan hệ phụ thuộc giữa phát triển nguồn nhân lực (biến phụ thuộc) và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNL du lịch (biến quan sát hay biến độc lập) tỉnh Thanh hóa. Các biến quan sát và thang đo của các biến sử dụng trong mô hình này gồm: Điều kiện phát triển du lịch; Chính sách phát triển du lịch; Đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực du lịch; Thu hút, tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực du lịch; Đãi ngộ nguồn nhân lực du lịch

3.3. Phương pháp nghiên cứu

3.2.1. Nghiên cứu tài liệu thứ cấp

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu gồm: Hệ thống hóa các tài liệu liên quan đến đề tài trong nước và nước ngoài về phát triển nhân lực nói chung và nhân lực du lịch nói riêng; Phương pháp phân tích thống kê (các tài liệu, số liệu tính toán về du lịch và phát triển du lịch của tỉnh Thanh Hóa giai đoạn từ năm 2016-2023)

3.2.2. Các bước thực hiện phương pháp thu thập và xử lý tài liệu sơ cấp

a. Nghiên cứu định tính (phỏng vấn sâu)

Mục đích nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng phát triển nguồn nhân lực du lịch phù hợp của tỉnh Thanh Hóa, mô hình nghiên cứu ban đầu và xác định mối quan hệ giữa biến độc lập và biến phụ thuộc.

b. Nghiên cứu cứu định lượng (sơ bộ và chính thức)

Nghiên cứu định lượng sơ bộ thông qua phiếu hỏi với các lãnh đạo quản lý du lịch gồm 30 người nhằm đánh giá độ tin cậy của thang đo. Mẫu trong nghiên cứu định lượng chính thức được chọn theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện và kích thước mẫu được xác định là 350 người với tỉ lệ số phiếu lấy ý kiến đạt 95%. Sau khi thu thập được đủ số phiếu theo yêu cầu, NCS đã tiến hành làm sạch dữ liệu, mã hóa những thông tin trong bảng câu hỏi, nhập liệu và phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS phiên bản 22. Kết quả nghiên cứu định lượng chính thức được thực hiện theo các nội dung: Hệ số tin

cây Cronbach's Alpha; Phân tích nhân tố khám phá (EFA); Phân tích tương quan và hồi quy tuyến tính; Kiểm định sự khác biệt.

CHƯƠNG 4:

PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC DU LỊCH TỈNH THANH HÓA

4.1. Khái quát điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa xã hội phát triển du lịch tỉnh Thanh Hóa

Thanh Hóa là tỉnh nằm cực bắc vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung có vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên thuận lợi giao lưu kinh tế, văn hóa, phát triển du lịch (du lịch ven biển, du lịch sinh thái, du lịch văn hóa). Về điều kiện kinh tế, văn hóa và xã hội của tỉnh là cơ sở để đáp ứng những yêu cầu phát triển, đa dạng hóa hoạt động kinh doanh du lịch.

4.2. Thực trạng ngành du lịch tỉnh Thanh Hóa

Trong giai đoạn 2016 đến 2023, hoạt động kinh doanh du lịch của tỉnh Thanh Hóa có nhiều biến động do ảnh hưởng dịch bệnh Covid 19 song đã đạt được những kết quả nhất định thể hiện qua số lượng khách du lịch, doanh thu du lịch với các loại hình du lịch, cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ du lịch; kinh phí của tỉnh thực hiện chương trình phát triển du lịch; công tác liên kết, hợp tác, xúc tiến phát triển du lịch. Tuy nhiên, tỉnh chưa phát huy hết tiềm năng phát triển du lịch nhằm đa dạng hóa các sản phẩm du lịch, thu hút được khách nước ngoài và phát triển du lịch bền vững, mang tầm quốc tế.

Đối với thực trạng nguồn nhân lực du lịch được phân tích, đánh giá về mặt số lượng và chất lượng giai đoạn từ năm 2016 đến 2023 cho thấy số lượng luôn biến động về cơ cấu, theo mùa vụ, chưa thực hiện dự báo một cách đầy đủ, cụ thể phù hợp với yêu cầu phát triển du lịch; chất lượng đạt ở mức trung bình, hạn chế về trình độ

quản lý du lịch ở các cấp, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng chuyên nghiệp trong nghiệp vụ có tính quốc tế chưa cao.

4.3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Thanh Hóa

Dự báo nhu cầu nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa thông qua chương trình phát triển du lịch Thanh Hóa song mới chỉ đảm bảo về mặt số lượng nhưng chưa đạt về chất lượng.

Thực trạng xây dựng chiến lược, đề án, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh đã ban hành trên cơ sở các văn bản pháp luật của cơ quan nhà nước và của tỉnh tuy nhiên việc xây dựng, ban hành các văn bản, nghị quyết, quyết định còn chậm, chưa cập nhật và cụ thể hóa phù hợp với sự phát triển chung về chiến lược phát triển du lịch của nhà nước và của tỉnh.

Thực trạng xây dựng, hoàn thiện các chính sách thực thi phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Thanh Hóa được phân tích, đánh giá qua các chính sách đào tạo phát triển NNL du lịch thông qua các quyết định của tỉnh liên quan đến chất lượng đào tạo tại các cơ sở có chức năng đào tạo chuyên ngành du lịch (tuyển sinh); đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức công tác quản lý nhà nước về du lịch; người lao động làm việc ở các doanh nghiệp kinh doanh du lịch, lao động về du lịch cộng đồng (số lượt người đi học, số lớp bồi dưỡng). Các chính sách thu hút, tuyển dụng; Chính sách đãi ngộ nguồn nhân lực du lịch.

Thực trạng công tác kiểm tra, giám sát phát triển nguồn nhân lực du lịch được thực hiện một cách công khai, có kế hoạch, có địa chỉ nhằm đánh giá chất lượng công tác đào tạo, thực thi các kế hoạch phát triển nhân lực ở các đơn vị, các cấp.

Thực trạng phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa được đánh giá qua mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến phát triển nguồn nhân lực du lịch

Kết quả kiểm định mô hình lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu, để nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Thanh Hóa, phương trình hồi quy đã chuẩn hóa có dạng:

$$PT = 0,428*DTBD + 0,242*THSD + 0,155*CSPT + 0,092*DKPT + 0,079*DN$$

Kết quả phân tích, kiểm định đã xác định được 5 yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa là: *Yếu tố đào tạo và bồi dưỡng, Yếu tố thu hút và sử dụng, Yếu tố chính sách phát triển du lịch, Yếu tố điều kiện phát triển du lịch và Yếu tố đãi ngộ nhân lực du lịch.*

4.4. Đánh giá chung về phát triển NNL du lịch của tỉnh Thanh Hóa

4.4.1. Kết quả đạt được

Thứ nhất, tỉnh đã ban hành quyết định phê duyệt các đề án và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực du lịch. Đồng thời xác định ngân sách cho phát triển nguồn nhân lực du lịch như đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ hướng dẫn viên, nghiệp vụ chuyên sâu cho cán bộ quản lý du lịch, bồi dưỡng lao động du lịch cộng đồng...

Thứ hai, nguồn nhân lực của tỉnh tham gia hoạt động kinh doanh với số lượng lớn, có tiềm năng về độ tuổi, trình độ phát triển.

Thứ ba, tỉnh Thanh Hóa đã thực hiện công tác thống kê, đánh giá nguồn nhân lực du lịch của tỉnh để xác định những ưu điểm, hạn chế làm cơ sở bồi dưỡng, nâng cao trình độ. Đồng thời có kế hoạch thu hút lao động trẻ, có chuyên môn ở các địa phương lân cận về làm việc.

Thứ tư, công tác quản lý về phát triển nguồn nhân lực được thực hiện ở các cấp và giao cụ thể cho các cơ quan, đơn vị quản lý và sử dụng lao động thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu ở các vị trí việc làm

Thứ năm, Tỉnh đã tổ chức các lớp học ngắn hạn nâng cao nhận thức của người lao động địa phương về du lịch, hướng người dân tới

cách làm du lịch bền vững cũng như thấy được vai trò của du lịch đối với phát triển kinh tế xã hội của địa phương và của tỉnh.

Thứ sáu, sở VHNTDL phối hợp với Sở GD&ĐT, UBND các huyện trong tỉnh, hợp tác với các tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế, các tổ chức phi Chính phủ để đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực.

4.4.2. Một số hạn chế

Thứ nhất, sự phối hợp liên ngành liên Tỉnh trong chính sách phát triển NNL chưa hiệu quả.

Thứ hai, chất lượng chung của NNLDL của Tỉnh vẫn ở mức thấp so với các tỉnh lân cận và toàn quốc, chưa đáp ứng được yêu cầu về chất lượng và số lượng.

Thứ ba, công tác phát triển đào tạo NNLDL của các tỉnh chưa được đầu tư phù hợp với quy hoạch, mục tiêu chiến lược phát triển du lịch của tỉnh.

Thứ tư, đánh giá chung về hiệu quả hoạt động liên kết phát triển NNLDL được đánh giá mức yếu, hai hoạt động liên kết giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo, và doanh nghiệp với cơ quan QLNN đang được đánh giá ở mức độ thấp là 2,8/5 điểm và 2,89/5 điểm.

Thứ năm, cơ sở hạ tầng phục vụ cho du lịch đã được đầu tư tuy nhiên các cơ chế, cơ sở hạ tầng phục vụ cho NNL trong Du lịch tại Tỉnh vẫn chưa được quan tâm đúng mức, các chế độ phúc lợi dành cho người lao động ngành Du lịch tại các tỉnh này cũng chưa được cao.

CHƯƠNG 5:

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH CỦA TỈNH THANH HÓA

5.1. Bối cảnh hiện nay và những yêu cầu đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực du lịch

5.1.1. Hội nhập quốc tế trong lĩnh vực du lịch

5.1.2. Định hướng phát triển du lịch của tỉnh Thanh Hóa

Quy hoạch phát triển Thanh Hóa thời kỳ 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2045 đã xác định du lịch là một trong các ngành trọng điểm của tỉnh, Quyết định số 623/QĐ-TU về ban hành “Chương trình phát triển du lịch Thanh Hóa giai đoạn 2021-2025”; “Đề án xây dựng Chương trình đào tạo nâng cao chất lượng quản trị doanh nghiệp du lịch theo mô hình chuẩn quốc tế giai đoạn 2017-2020”; Kế hoạch số 70/KH-UBND về việc “Đào tạo tiếng Anh cho lao động ngành du lịch đáp ứng yêu cầu phát triển thành ngành kinh tế mũi nhọn trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa”.

Mục tiêu đến năm 2025 đón khoảng 16 triệu lượt khách du lịch (khách quốc tế 850.000 lượt khách). Năm 2030 thu hút 21,5 triệu lượt khách du lịch (khách quốc tế 1,6 triệu lượt khách), tổng doanh thu du lịch đạt 92.200 tỉ đồng. Dự báo nhu cầu nhân lực du lịch đến năm 2025 là 62.000 lao động và đến năm 2030 cần có 87.000 lao động.

5.2. Một số giải pháp phát triển NNL du lịch của tỉnh Thanh Hóa

5.2.1. Tăng cường công tác quản lý, tổ chức đổi mới phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Thanh Hóa

Đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành trong tỉnh về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của việc phát triển nhân lực du lịch đáp ứng những mục tiêu quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa nói chung và nhân lực du lịch nói riêng đến năm 2025 và tầm nhìn đến 2030.

Đổi mới công tác dự báo và xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực du lịch. Nâng cao năng lực dự báo cung- cầu nhân lực du lịch trên đại bàn tỉnh và công bố công khai kết quả điều tra, đánh giá để các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người lao động có kế hoạch đào tạo, sử dụng, xác định việc làm phù hợp đáp ứng nhu cầu nhân lực phục vụ phát triển du lịch của tỉnh Thanh Hóa.

Tăng cường phối hợp giữa các cấp, các ngành trong tỉnh Thanh Hóa về phát triển nhân lực du lịch nhằm xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa cá doanh nghiệp kinh doanh du lịch, các cơ quan

quản lý, đơn vị sử dụng nhân lực du lịch với các cơ sở đào tạo, tạo sự thống nhất giữa cung và cầu lao động.

5.2.2. Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực du lịch

Về cơ quan quản lý nhà nước tỉnh Thanh Hóa: (1) Đẩy mạnh công tác giáo dục và đào tạo nhân lực du lịch (xây dựng đội ngũ quản lý du lịch giỏi về chuyên môn, giàu kinh nghiệm để đưa ra những định hướng, quyết định hiệu quả hơn trong phát triển du lịch); (2) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch của tỉnh (lựa chọn và đánh giá cán bộ nguồn có trình độ năng lực gửi đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài; phù hợp với quy hoạch, quản lý phát triển các sản phẩm du lịch.

Đối với cơ sở đào tạo về du lịch: (1) Các cơ sở đào tạo trong tỉnh về du lịch cần xác định nhu cầu đào tạo theo hướng phát triển và nhu cầu của từng đơn vị, doanh nghiệp hoạt động du lịch. Đồng thời đầu tư tăng cường cơ sở vật chất, năng lực đào tạo về du lịch; (2) Các cơ sở đào tạo NNL du lịch xây dựng kênh thông tin nhằm thu thập các ý kiến phản hồi, đóng góp nội dung, chương trình đào tạo từ những doanh nghiệp sử dụng lao động và người học; (3) Cơ sở đào tạo cần liên tục đổi mới và đa dạng hóa các chương trình đào tạo ngắn hạn, trung hạn, dài hạn theo hướng thực tiễn, tiêu chuẩn ngành du lịch và tính quốc tế cao; (4) Phương pháp đào tạo phải đổi mới theo hướng tiếp cận năng lực, kỹ năng nghiệp vụ và ngoại ngữ, công nghệ thông tin đáp ứng hội nhập của ngành du lịch và thực hiện liên kết vùng trong phát triển du lịch.; (5) Đội ngũ giảng viên và giáo viên của các cơ sở đào tạo du lịch cần đạt chất lượng cao, được đào tạo tại các cơ sở đào tạo có uy tín, chuyên sâu lĩnh vực du lịch và quản lý du lịch.

Đối với doanh nghiệp du lịch: (1) Đảm bảo chất lượng NNL du lịch thông qua chính sách hỗ trợ người lao động nâng cao trình độ theo các tiêu chí bám sát tiêu chuẩn kỹ năng nghề, tăng cường tỉ lệ thực hành, tổ chức các lớp tập huấn ngắn hạn tại các cơ sở kinh

doanh du lịch; (2) Đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực đầu vào thông qua sự liên kết hợp tác với các cơ sở đào tạo.

5.2.3. Chính sách thu hút, tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa

(1) Tỉnh có chính sách phát triển số lượng và cơ cấu, chất lượng đội ngũ quản lý nhân lực du lịch tại sở VH TTDL, các đơn vị cấp huyện. Đồng thời có chính sách phù hợp để thu hút nhân lực du lịch trình độ cao từ các khu và vùng du lịch khác có uy tín về làm việc tại tỉnh; (2) Các doanh nghiệp kinh doanh thu lịch tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động, nâng cao tính cạnh tranh trong từng vị trí công việc để người lao động phát huy năng lực bằng cách thu hút, giữ chân người lao động thông qua các chế độ tiền lương, phúc lợi xã hội.

5.2.4. Xây dựng chính sách phát triển nhân lực du lịch gắn với chiến lược phát triển du lịch của tỉnh Thanh Hóa

(1) Xây dựng hệ thống quản lý chung ngành du lịch của tỉnh trên cơ sở phân cấp, phân quyền, trách nhiệm từng cá nhân, tập thể trong công tác quản lý và sử dụng nhân lực. Ban hành các tiêu chuẩn chức danh trong hệ thống quản lý và kinh doanh du lịch nhằm đảm bảo tính thống nhất, lập kế hoạch phát triển nhân lực du lịch từng giai đoạn với lộ trình cụ thể; (2) Tổ chức rà soát, xác định nhu cầu phát triển nhân lực theo quy hoạch phát triển ngành du lịch và kinh tế chung của tỉnh và địa phương. Thực hiện đánh giá tình hình sử dụng nguồn nhân lực du lịch của từng địa phương, cơ sở kinh doanh du lịch nhằm xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu thực tế; (3) Tăng cường hoạt động liên kết, hợp tác trong phát triển nguồn nhân lực du lịch, chủ động hội nhập quốc tế thông qua các chính sách hỗ trợ ngân sách và nguồn lực xã hội hóa để tham gia vào các hiệp hội liên kết phát triển du lịch.

5.2.45 Các giải pháp khác

(1) Phát triển đa dạng sản phẩm du lịch để thu hút khách du lịch, ổn định việc làm, tạo thêm việc làm mới cho người lao động;

(2) Tăng cường liên kết phát triển du lịch và nguồn nhân lực du lịch nhằm hình thành các vùng trọng điểm về du lịch, các mạng lưới, hiệp hội kinh doanh du lịch nhằm trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm và tính phong phú, chất lượng của sản phẩm du lịch; (3) Nâng cao nhận thức của nhà quản trị doanh nghiệp du lịch về tầm quan trọng của đào tạo và tái đào tạo cho người lao động nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ du lịch, xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp của doanh nghiệp; (4) Thống nhất giữa Bộ văn hóa, thể thao và Du lịch và Bộ GD&ĐT, Bộ LĐTB & XH trong xây dựng chức danh, vị trí việc làm, tiêu chuẩn nghiệp vụ cho lao động trong ngành du lịch.

KẾT LUẬN

Luận án đã thực hiện những nội dung như sau:

Thứ nhất, phân tích và hệ thống hóa lý luận và thực tiễn về phát triển NNL du lịch, đưa ra các nội dung chủ yếu của phát triển NNL nói chung và trong lĩnh vực du lịch nói riêng

Thứ hai, Phân tích thực trạng, đánh giá toàn diện về mọi mặt từ điều kiện phát triển du lịch, chính sách phát triển du lịch, tình hình hoạt động kinh doanh du lịch của tỉnh và kết quả của công tác phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2016 đến 2023. Đồng thời, luận án đã khảo sát, phân tích để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố tới sự phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa

Thứ ba, Khẳng định các kết luận: (1) Tỉnh đã ban hành nhiều chính sách phát triển du lịch, phát triển nguồn nhân lực du lịch song chưa tương xứng tiềm năng của tỉnh. (2) Phát triển du lịch của tỉnh mới chỉ đạt về tốc độ tăng số lượng, chất lượng đào tạo mới ở cấp đào tạo cao đẳng và đào tạo nghề, chưa đạt chất lượng cao và chuẩn quốc tế. Điều đó đã góp phần thuyết phục rằng cần đổi mới, hoàn thiện những chính sách phát triển nguồn nhân lực du lịch đáp ứng yêu cầu mới đặt ra.

Thứ tư, đưa ra phương hướng và đề xuất các nhóm giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Thanh Hóa trong thời gian

tới phù hợp với chiến lược phát triển du lịch do Bộ văn hóa, thể thao và Du lịch, quy hoạch phát triển của tỉnh Thanh Hòa và chiến lược phát triển du lịch của tỉnh.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Nguyễn Văn Hùng (2017), Giáo dục đào tạo với sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tỉnh Thanh Hóa, Tạp chí Kinh tế Châu Á- Thái Bình Dương, tháng 2/2017
2. Nguyễn Văn Hùng, Đỗ Hữu Tùng (2023), Nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Thanh Hóa: Thực trạng và định hướng giải pháp phát triển, Tạp chí Kinh tế Châu Á- Thái Bình Dương, tháng 11/2023
3. Nguyễn Văn Hùng, Đỗ Hữu Tùng (2023), Phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Thanh Hóa, Tạp chí Kinh tế Châu Á- Thái Bình Dương, tháng 12/2023