

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH VÙNG BẮC TRUNG BỘ

Trịnh Thị Phan¹

TÓM TẮT

Ngành du lịch vùng Bắc Trung Bộ trong thời gian qua có những bước phát triển đáng kể về nhiều phương diện. Sự phát triển của hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật, hệ thống các điểm, khu du lịch trong vùng đã thu hút ngày càng đông đảo lao động tham gia vào ngành này. Nghiên cứu “Thực trạng phát triển nguồn nhân lực du lịch vùng Bắc Trung Bộ” đã tập trung đánh giá các tiêu chí: số lượng, chất lượng, hiệu quả lao động và công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực... và so sánh các tiêu chí với cả nước cũng như các vùng du lịch khác. Trên cơ sở đó nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực du lịch của vùng Bắc Trung Bộ.

Từ khóa: Bắc Trung Bộ, thực trạng phát triển, nhân lực du lịch.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bắc Trung Bộ là vùng đất giàu tiềm năng phát triển du lịch. Trong những năm qua, du lịch Bắc Trung Bộ có tốc độ tăng trưởng ấn tượng và đạt được kết quả tích cực ở nhiều phương diện: thu hút lượng khách lớn làm gia tăng tốc độ phát triển của hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật; từ đó đã kéo theo sự phát triển của nguồn nhân lực. Nghiên cứu “*Thực trạng phát triển nguồn nhân lực du lịch vùng Bắc Trung Bộ*” thông qua phân tích các chỉ tiêu số lượng, chất lượng và hiệu quả lao động của đội ngũ trong giai đoạn 2000 - 2015, đề xuất một số định hướng phát triển nguồn nhân lực du lịch của vùng trong giai đoạn tới.

2. NỘI DUNG

2.1. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực du lịch vùng Bắc Trung Bộ

2.1.1. Số lượng nhân lực

Tốc độ phát triển du lịch nhanh chóng những năm gần đây đã thu hút đông đảo lao động tham gia vào lĩnh vực này. Trên quy mô cả nước, năm 2000 có số lao động trực tiếp là 150.000 người, đến 2010 đã tăng lên 490.000 người và năm 2015 có khoảng 555.000 người lao động trong lĩnh vực du lịch (tăng 3,7 lần sau 15 năm) [6]. Trong xu thế đó, lao động ngành du lịch của Bắc Trung Bộ cũng có bước tăng trưởng khá. Năm 2000, toàn vùng chỉ có 8.650 lao động, đến 2005 con số tăng lên xấp xỉ 2 lần, đạt 17.040 người; tăng trưởng trung bình giai đoạn 2000 - 2005 đạt 14,5%/năm, cao hơn mức trung bình cả nước tới 3,3 điểm phần trăm (cả nước là 11,2%).

¹ Giảng viên khoa Khoa học Xã hội, Trường Đại học Hồng Đức

Giai đoạn 2006 - 2015, đội ngũ lao động được tăng cường nhanh chóng do nhu cầu phát triển nhằm duy trì tốc độ tăng trưởng lượng khách. Đến năm 2010, ngành du lịch Bắc Trung Bộ đã thu hút hơn 46,7 nghìn lao động trực tiếp, chiếm 9,8% tổng số lao động trên toàn quốc, tăng trưởng 22,4% giai đoạn 2005 - 2010. Tính đến tháng 12 năm 2015, tổng số lao động toàn vùng là hơn 72,1 nghìn người, chiếm tỉ lệ 11,6% so với số lao động toàn ngành trên cả nước. Hơn nữa, số lượng lao động tham gia gián tiếp và hưởng lợi từ hoạt động du lịch trong vùng thường lớn hơn gấp 2 lần lao động trực tiếp. Điều này chứng tỏ hiệu quả xã hội của ngành du lịch đối với vấn đề giải quyết việc làm, tăng thu nhập là rất lớn. Tuy nhiên, số lượng lao động ngành du lịch chỉ chiếm chưa đến 2% tổng số lao động trong các ngành kinh tế của vùng Bắc Trung Bộ. Hơn nữa quy mô lao động toàn vùng còn khá khiêm tốn so với các vùng khác trong cả nước: chỉ bằng 73,1% quy mô lao động vùng Duyên hải Nam Trung Bộ (DHNTB) và 44,8% quy mô của vùng Đồng bằng sông Hồng (ĐBSH) và Duyên hải Đông Bắc (DHĐB).

Số lượng lao động du lịch phân bố không đều giữa các tỉnh trong vùng. Trước năm 2010, số lượng lao động tập trung nhiều ở ba tỉnh Thanh Hóa, Thừa Thiên Huế, Nghệ An; giai đoạn 2010 - 2015 đánh dấu sự vươn lên nhanh chóng của đội ngũ lao động du lịch tỉnh Quảng Trị với số lượng tăng đột biến. Đây là những địa phương có lịch sử khai thác và phát triển du lịch khá sớm; số lượng và quy mô các cơ sở lưu trú, các hãng lữ hành, nhà hàng, khu vui chơi nhiều. Riêng Thanh Hóa và Quảng Trị có số lượng lao động chiếm tỷ lệ đông nhất với 35% (Quảng Trị) và 25,7% (Thanh Hóa). Thực tế, đây là kết quả chưa tách số lao động thời vụ và lao động phổ thông chưa qua đào tạo - lực lượng chiếm khá lớn trong cơ cấu lao động của địa phương.

Bảng 1. Lao động trực tiếp ngành du lịch vùng Bắc Trung Bộ giai đoạn 2010 - 2015

Đơn vị tính: Người

Tên tỉnh	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Thanh Hóa	10.500	12.900	14.300	15.000	16.460	18.500
Nghệ An	5.702	6.352	6.372	7.076	7.492	7.492
Hà Tĩnh	2.570	2.791	2.987	3.365	3.522	3.766
Quảng Bình	1.892	2.179	2.473	3.050	3.200	4.100
Quảng Trị	18.000	18.700	23.800	25.000	25.055	25.235
Thừa Thiên-Huế	8.100	9.600	10.800	11.200	12.500	13.000
BẮC TRUNG BỘ	46.764	52.522	60.732	64.690	68.230	72.100

Nguồn: Sở VH – TT – DL các tỉnh Bắc Trung Bộ

Lao động trong ngành du lịch ở Bắc Trung Bộ có cơ cấu giới tính, cơ cấu lĩnh vực hoạt động tương tự như cơ cấu chung toàn ngành du lịch. Lao động trong khu vực quản lý Nhà nước và sự nghiệp ở các Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Phòng Văn hóa - Thông tin, đơn vị sự nghiệp chiếm tỉ lệ rất nhỏ. Trung bình cả nước đội ngũ này chỉ chiếm 1,9%

tổng số lao động trực tiếp toàn ngành. Nhân lực kinh doanh du lịch chiếm đa số với 98,1%. Về cơ cấu giới tính, lao động nữ ở độ tuổi 20 - 30 chiếm tỉ lệ lớn trong các doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh du lịch; nam giới chiếm tỉ lệ thấp hơn và thường có độ tuổi cao hơn. Đây là lĩnh vực có cơ cấu lao động theo độ tuổi khá trẻ và nữ chiếm số đông hơn so với nhiều ngành kinh tế khác do tính chất đặc thù.

2.1.2. Chất lượng nhân lực

Đội ngũ lao động du lịch của Bắc Trung Bộ có chất lượng ngày một nâng cao. Tỉ trọng lao động có trình độ đại học trở lên tăng mạnh trong 10 năm trở lại đây: từ 12,5% (2005) tăng lên 19,9% (2015). Lao động trình độ cao đẳng, trung cấp chiếm số đông và cơ cấu ổn định. Lao động được đào tạo ngoài ngành có tỉ trọng tương đối lớn nhưng xu hướng giảm dần từ 26,7% năm 2005 xuống còn 20,7% năm 2015. Đặc biệt lưu ý, lao động du lịch Bắc Trung Bộ chưa qua đào tạo chiếm tỉ lệ khá lớn tuy có tỉ trọng giảm (Bảng 3). Đây là đội ngũ lao động hợp đồng theo thời vụ ở các cơ sở kinh doanh du lịch theo mùa. Sự có mặt của nhóm lao động này tuy khắc phục được tình trạng quá tải của du khách vào mùa du lịch song lại ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng phục vụ và hình ảnh của du lịch địa phương.

Đội ngũ lao động quản lý có tỉ lệ chuyên môn cao nhất trong số các lĩnh vực của ngành du lịch. Họ đóng vai trò nghiên cứu, đào tạo, làm dự án phát triển du lịch, chuyên giao khoa học kỹ thuật... Đa số cán bộ quản lý Nhà nước ở các địa phương đều được đào tạo chuyên ngành văn hóa du lịch, quản trị kinh doanh du lịch, khách sạn... tỉ lệ lớn được đào tạo chính quy.

Bảng 2. Cơ cấu nguồn nhân lực du lịch phân theo trình độ, giai đoạn 2005 - 2015

Đơn vị: %

Trình độ	2005	2010	2015
Đại học và trên đại học	12,5	18,6	19,9
Cao đẳng, trung cấp	29,5	31,6	31,6
Đào tạo khác	26,7	22,3	20,7
Chưa qua đào tạo	31,4	27,9	27,9
Tổng số	100	100	100

Nguồn: Tổng hợp và xử lý từ số liệu các sở VH - TT - DL

Trình độ ngoại ngữ của lao động du lịch trong vùng có tỉ lệ cao hơn nhiều so với các ngành kinh tế khác. Số lao động có ngoại ngữ tốt thường tập trung ở đội ngũ hướng dẫn viên, đặc biệt hướng dẫn viên quốc tế. Tính đến thời điểm hiện tại, vùng có 1170 hướng dẫn viên quốc tế có thể đang hoạt động, chiếm 9,5% so với tổng số hướng dẫn viên quốc tế hoạt động trên cả nước, thấp hơn vùng du lịch Duyên hải Nam Trung Bộ tới 12,3 điểm phần trăm (Duyên hải Nam Trung Bộ chiếm 21,8% số lượng toàn quốc). Tốc độ gia tăng đội ngũ hướng dẫn viên quốc tế đạt 11,1%/năm giai đoạn 2012 - 2016 [7]. Trong số đó, hướng dẫn thông thạo tiếng Anh có số lượng đông nhất với 680 người (58,1%), tiếng Pháp đứng thứ hai với 212 người (18,1%) và 125 người thông thạo tiếng Trung (10,7%) xếp thứ 3.

Đáng chú ý là vùng Bắc Trung Bộ có số hướng dẫn viên dùng tiếng Thái cao nhất cả nước với 86 người trên tổng số 192 hướng dẫn viên thông thạo ngoại ngữ này ở Việt Nam (44,8%). Điều này phản ánh thực tế về việc vùng đón khách từ Thái Lan, Lào cũng như mở nhiều tour gửi khách đến vùng khá tập nập những năm gần đây.

Bảng 3. Số lượng hướng dẫn viên du lịch vùng Bắc Trung Bộ năm 2015

Đơn vị tính: Người

Địa phương	Quốc tế	Nội địa
Thanh Hóa	32	108
Nghệ An	59	95
Hà Tĩnh	13	13
Quảng Bình	101	94
Quảng Trị	96	18
Thừa Thiên - Huế	869	267
Tổng số	1170	595
<i>Tỉ lệ so với cả nước</i>	<i>9,5%</i>	<i>7,5%</i>

Nguồn: Tổng hợp từ nguồn [7]

Thừa Thiên Huế, Quảng Bình là các địa phương có số lượng hướng dẫn viên quốc tế đông nhất vùng, riêng hai tỉnh này chiếm 82,9% tổng số; tiếp theo là Quảng Trị. Các địa phương này hàng năm đón lượng khách quốc tế theo tour rất lớn và có nhu cầu sử dụng hướng dẫn viên để tìm hiểu, khám phá các giá trị di sản cũng như các di tích lịch sử - cách mạng.

Mặc dù chất lượng đội ngũ nhân lực có nhiều chuyển biến song vẫn tồn tại những hạn chế: tỷ lệ lao động trong các cơ sở lưu trú, nhà hàng có tỉ lệ lớn chưa được đào tạo bài bản dẫn đến còn thiếu kỹ năng và tính chuyên nghiệp. Kiến thức hội nhập, ngoại ngữ, tin học; khả năng sáng tạo chưa đáp ứng yêu cầu xã hội. Trong xu thế hội nhập ngày càng sâu rộng, nền kinh tế tri thức phát triển với tốc độ nhanh đòi hỏi đội ngũ nhân lực du lịch trong vùng cần nâng cao hơn nữa khả năng làm việc, hợp tác cũng như chủ động, sáng tạo trong chuyên môn, góp phần thúc đẩy tăng trưởng của ngành một cách bền vững.

2.1.3. Hiệu quả hoạt động của nguồn nhân lực

Hiệu quả hoạt động của nguồn nhân lực du lịch vùng Bắc Trung Bộ bước đầu được cải thiện thể hiện qua chỉ tiêu năng suất lao động bình quân toàn vùng. Năm 2000, năng suất lao động bình quân của ngành du lịch trong vùng Bắc Trung Bộ chỉ đạt 58,6 triệu đồng/người, đến năm 2005 đạt mức 79,7 triệu đồng/người, tăng 21,1 triệu đồng/người trong vòng 5 năm và tăng trưởng trung bình giai đoạn 2000 - 2005 đạt 6,3%. Giai đoạn 2010 - 2015, chỉ tiêu này tăng đột biến với tốc độ tăng trưởng cao, đạt 24,7%/năm: từ 89,2 triệu đồng/người (2010) lên 286,6 triệu đồng/người (2015), cao gấp 3,6 lần năng suất lao động xã hội trung bình cả nước năm 2015 [8].

Bảng 4. Năng suất lao động bình quân ngành du lịch vùng Bắc Trung Bộ*Đơn vị tính: Triệu đồng/người/năm*

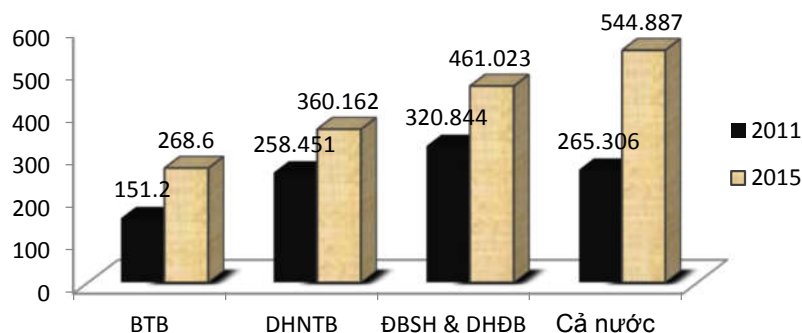
Tên tỉnh	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Thanh Hóa	114,3	174,0	178,3	203,3	224,2	279,7
Nghệ An	175,9	347,6	399,3	483,5	523,3	608,7
Hà Tĩnh	91,1	91,7	135,0	123,3	87,0	106,2
Quảng Bình	79,3	288,1	402,8	613,3	1069,1	1170,7
Quảng Trị	11,2	50,6	44,1	48,0	50,7	57,4
Thừa Thiên - Huế	170,5	172,6	204,6	218,0	216,6	229,6
Toàn vùng	89,2	151,2	160,6	191,7	224,5	268,6

Nguồn: Tính toán từ số liệu các Sở VH – TT – DL

Hiệu quả lao động du lịch khá chênh lệch giữa các địa phương và có tốc độ tăng trưởng không đồng đều giữa các giai đoạn. Giai đoạn 2000 - 2010, Thừa Thiên Huế, Nghệ An, Thanh Hóa là những địa phương có năng suất lao động du lịch cao hơn các tỉnh còn lại; trong đó Thừa Thiên Huế gấp 150 lần năng suất toàn vùng. Giai đoạn 2010 – 2015 Quảng Bình vươn lên đứng đầu về năng suất lao động ngành du lịch: tăng nhanh chóng từ 79,3 triệu đồng/người năm 2010 lên tới 1170,7 triệu đồng/người; cao gấp 4,3 lần mức trung bình toàn vùng, gấp 1,9 lần địa phương xếp thứ 2 là Nghệ An.

So sánh năng suất lao động du lịch vùng Bắc Trung Bộ với cả nước và một số vùng khác cho thấy vùng này chỉ bằng 49% năng suất lao động du lịch cả nước, bằng 58% khu vực ĐBSH và DHĐB, chỉ bằng 74% vùng DHNTB (số liệu năm 2015) (Hình 1).

Triệu đồng/người

**Hình 1. Năng suất lao động bình quân ngành du lịch một số vùng và cả nước [4][6]**

2.1.4. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Vùng Bắc Trung Bộ có 25 cơ sở có chương trình đào tạo du lịch ở các trình độ khác nhau, trong đó có 2 cơ sở đào tạo chuyên sâu (Cao đẳng nghề Du lịch Huế và Trung cấp du lịch miền Trung ở Nghệ An); còn lại đa số là các khoa trực thuộc. Chương trình đào tạo đầy đủ các bậc, đặc biệt có các chương trình liên thông từ trung cấp, cao đẳng lên đại học, các chương trình liên kết với các cơ quan, doanh nghiệp kinh doanh du lịch. Thừa Thiên

Huế là địa phương tập trung nhiều hơn cả các trường đại học, cao đẳng đào tạo du lịch trong toàn vùng. Trong số đó, khoa Du lịch trường Đại học Huế và trường Cao đẳng Nghề du lịch Huế có cơ sở vật chất và chương trình đào tạo được đánh giá cao.

Trong những năm qua, năng lực đào tạo, dạy nghề, huấn luyện và bồi dưỡng của hệ thống các cơ sở đào tạo du lịch trong vùng Bắc Trung Bộ từng bước được nâng cao. Chương trình, đề cương, giáo trình, tài liệu tham khảo, chuyên khảo các học phần, môn học được biên soạn đầy đủ và đảm bảo chất lượng. Đội ngũ giảng viên, giáo viên, đào tạo viên các cơ sở gia tăng nhanh về số lượng và được chuẩn hóa với tỉ lệ cao.

Tuy nhiên, tại nhiều cơ sở đào tạo trong vùng Bắc Trung Bộ, chương trình giảng dạy còn nặng về lý thuyết, thực hành chiếm tỷ lệ thấp; cơ sở vật chất, kỹ thuật chưa được đầu tư thỏa đáng, thiếu đồng bộ; nhiều trường chưa có hoặc chưa đủ phòng thực hành cho các môn nghiệp vụ như buồng bàn, lễ tân; liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp còn hạn chế. Đây là nguyên nhân dẫn đến một lượng lớn học viên sau khi ra trường vẫn thiếu nhiều kỹ năng, các cơ sở sử dụng lao động vẫn cần đào tạo bổ sung. Như vậy, trước sự gia tăng nhanh chóng nhu cầu lao động du lịch cả về số lượng và chất lượng, các cơ sở đào tạo trong vùng khó có thể đáp ứng được nguồn nhân lực thiếu hụt, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đã luôn được quan tâm nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách du lịch. Thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng, rèn nghề đối với từng lĩnh vực cụ thể; đưa lao động ra nước ngoài học tập, bồi dưỡng... Đặc biệt, cơ quan quản lý Nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo cũng đã có nhiều hoạt động kết nối để tổ chức các hội thi tay nghề cho nhân viên tại các cơ sở lưu trú và nhà hàng du lịch; tổ chức đào tạo ngắn hạn đối với đội ngũ thuyết minh, lao động địa phương về du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng và du lịch văn hóa...

2.2. Đánh giá chung về nguồn nhân lực du lịch vùng Bắc Trung Bộ

2.2.1. Những lợi thế

Nhân lực du lịch vùng Bắc Trung Bộ gia tăng nhanh chóng về số lượng, có cơ cấu độ tuổi và ngành nghề hợp lý, đảm bảo cơ bản nhu cầu phát triển ngành du lịch trong vùng.

Chất lượng nhân lực du lịch được nâng lên đáng kể: tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng lên, trình độ ngoại ngữ, chuyên môn nghiệp vụ được cải thiện đáng kể, đáp ứng đa dạng nhu cầu của du khách và nâng cấp chất lượng dịch vụ du lịch tại các cơ sở kinh doanh du lịch cũng như điểm, khu du lịch trong vùng.

Nguồn nhân lực tập trung ở một số địa phương có tốc độ phát triển du lịch nhanh chóng, có các sản phẩm du lịch đặc thù với độ hấp dẫn cao và khả năng khai thác tốt.

Năng suất lao động du lịch vùng Bắc Trung Bộ tăng khá nhanh, góp phần thu hút lao động có trình độ cao vào ngành này.

Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đảm bảo cơ bản nguồn cung nhân lực có trình độ cho vùng. Các cơ sở đào tạo chú trọng đến chất lượng đào tạo, đa dạng chương trình đào tạo, gắn đào tạo với thực tiễn sử dụng nhân lực. Công tác rèn nghề, bồi dưỡng chuyên

môn, nghiệp vụ được đa dạng hóa về hình thức, cách thức tổ chức thực hiện, góp phần nâng cao khả năng thích ứng của nguồn nhân lực trước những yêu cầu mới về phát triển du lịch.

2.2.2. Những hạn chế và thách thức

Chất lượng nhân lực du lịch chậm cải thiện: Tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo, nhân lực có chất lượng cao, nhân lực đáp ứng yêu cầu về ngoại ngữ còn thấp so với các ngành khác trong vùng, so với chất lượng nguồn nhân lực du lịch của cả nước cũng như các vùng du lịch khác, vì thế chất lượng dịch vụ du lịch còn hạn chế.

Cơ cấu nhân lực theo lãnh thổ còn bất hợp lý, một số địa phương có quy mô nhân lực nhỏ bé; đặc biệt nhân lực tập trung ở phía Đông của vùng (đồng bằng và ven biển), phía Tây giàu tiềm năng du lịch song đội ngũ nhân lực mỏng, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển các điểm, khu du lịch ở khu vực này.

Năng suất lao động bình quân còn thấp so với các vùng du lịch lân cận và cả nước. Điều này ảnh hưởng đến khả năng thu hút lao động có trình độ cao vào ngành du lịch.

Các cơ sở đào tạo còn hạn chế về khâu thực hành, rèn nghề; một số cơ sở chưa có phòng thực hành nghề cho sinh viên du lịch; cơ cấu đào tạo còn bất hợp lý, nặng về lý thuyết. Bởi vậy, chất lượng nhân lực mới tuyển dụng còn hạn chế.

2.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch Bắc Trung Bộ

Du lịch Bắc Trung Bộ cần thúc đẩy nhiều giải pháp để phát triển hơn nữa quy mô nhân lực toàn ngành, nâng cao chất lượng chuyên môn, thay đổi cơ cấu ngành nghề phù hợp xu thế và nhu cầu phát triển du lịch, giảm sự chênh lệch về phân bố nguồn nhân lực giữa các địa phương trong vùng.

Bắc Trung Bộ cần tập trung nâng cao chất lượng lao động du lịch trong vùng: nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tay nghề, kỹ năng mềm và khả năng thích ứng với sự thay đổi của yêu cầu công việc. Yêu cầu đặt ra trước nhất là cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền trong đội ngũ lao động nhằm nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của sự phát triển du lịch đối với nền kinh tế - xã hội của các địa phương cũng như toàn vùng. Từ đó thôi thúc đội ngũ lao động tự học tập và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của bản thân.

Vùng cần tăng cường năng lực của Nhà nước đối với công tác đào tạo và phát triển nhân lực ngành du lịch. Các địa phương trong vùng Bắc Trung Bộ cần có quy hoạch phát triển nhân lực ngành du lịch cho từng thời kỳ, qua đó định hướng đúng đắn cho các đơn vị đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho du lịch. Nhiệm vụ này góp phần quan trọng đối với công tác quy hoạch phát triển các loại hình du lịch; tác động tới công tác tổ chức, sắp xếp và cơ cấu các cơ sở dịch vụ du lịch; đồng thời đưa ra được chỉ tiêu đối với từng chức danh nghề phù hợp với yêu cầu phát triển của ngành ở các địa phương. Tổ chức thường xuyên và có hiệu quả các cuộc thi tay nghề ở quy mô khác nhau (như nghề lễ tân, nghề hướng dẫn, quản trị hay đầu bếp...) để tôn vinh những người lao động giỏi và thúc đẩy phong trào thi đua trong đội ngũ lao động.

Bắc Trung Bộ cần rà soát và bổ sung quy hoạch đối với mạng lưới các cơ sở đào tạo nhân lực ngành du lịch nhằm đảm bảo tính đồng bộ và hợp lý trong cơ cấu đào tạo. Chú trọng đào tạo nghề, quan tâm đến việc thực hành nghề của học sinh, sinh viên nhằm đáp ứng nhu cầu về số lượng và chất lượng lao động cho các vị trí công việc khác nhau trong ngành du lịch. Đa dạng hóa các hình thức đào tạo kết hợp với bồi dưỡng nâng cao tay nghề, khả năng ngoại ngữ; tăng cường sự liên kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp du lịch địa phương, với các hiệp hội Du lịch, hiệp hội Khách sạn... để thực hiện mục tiêu đào tạo đáp ứng nhu cầu về số lượng và chất lượng tuyển dụng. Thường xuyên khảo sát và lấy ý kiến phản hồi của các nhà tuyển dụng đối với chất lượng sinh viên, học viên tốt nghiệp tại các cơ sở đào tạo nhằm điều chỉnh chương trình thay đổi cơ cấu ngành nghề đào tạo. Quan tâm đúng mức tới nhiệm vụ bồi dưỡng và tập huấn ngắn hạn đội ngũ nhân lực thời vụ tại các khu du lịch biển trong vùng.

Hoàn thiện cơ chế tuyển dụng và sử dụng lao động trong hệ thống các doanh nghiệp du lịch trong vùng Bắc Trung Bộ, cần có chính sách ưu tiên và khuyến khích lao động giỏi, lao động địa phương có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp; cần tuyển dụng đội ngũ thuyết minh viên giỏi làm việc tại các khu di tích lịch sử, danh thắng xếp hạng quốc gia. Đề cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng đối với các hướng dẫn viên du lịch, đặc biệt là hướng dẫn viên du lịch quốc tế.

Sở du lịch hoặc Sở VH - TT - DL các địa phương cần có sự phối hợp chặt chẽ với các hiệp hội du lịch, dưới sự quản lý hướng dẫn của Tổng cục Du lịch để xây dựng tiêu chuẩn nghề quốc gia về du lịch vận dụng cho điều kiện thực tế của Bắc Trung Bộ. Thu hút đầu tư và hỗ trợ từ phía Nhà nước, doanh nghiệp và tổ chức quốc tế để thực hiện các dự án đào tạo phát triển nguồn nhân lực cho các địa phương.

Giải pháp tăng năng suất lao động du lịch vùng Bắc Trung Bộ cần được thực hiện theo hướng đa dạng hóa sản phẩm du lịch, định vị thương hiệu du lịch vùng và các địa phương trong vùng; nâng cao chất lượng dịch vụ lưu trú, dịch vụ vui chơi, giải trí, bán hàng lưu niệm... để tăng khả năng chi tiêu của du khách.

3. KẾT LUẬN

Đội ngũ nhân lực đóng vai trò quan trọng đến sự phát triển bền vững ngành du lịch, là nhân tố then chốt thúc đẩy ngành đạt mục tiêu chiến lược đề ra. Nguồn nhân lực du lịch Bắc Trung Bộ đã đạt được những thành tựu bước đầu trong việc gia tăng quy mô, cải thiện chất lượng, chuyển dịch trong cơ cấu ngành, cơ cấu lãnh thổ và năng suất lao động bình quân tăng trưởng khá. Tuy nhiên, để khắc phục những tồn tại về cơ cấu lao động chưa qua đào tạo, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng nghề cũng như nâng cao hơn nữa năng suất lao động bình quân; ngành du lịch Bắc Trung Bộ cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp như: nâng cao vai trò quản lý của Nhà nước đối với du lịch, phát triển có quy hoạch đối với hệ thống cơ sở đào tạo nhân lực du lịch trong vùng; đa dạng công tác bồi dưỡng nghiệp vụ; có chế độ đãi ngộ thích đáng đối với lao động giỏi; chú trọng các biện pháp nâng cao năng suất lao động du lịch toàn vùng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Trần Thị Minh Hòa (Chủ biên) (2014), *Du lịch Việt Nam thời kỳ đổi mới*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [2] Nguyễn Thị Hồng Lâm (2013), *Kinh tế du lịch ở các tỉnh Bắc Trung Bộ trong hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
- [3] Nguyễn Quyết Thắng (2011), *Nghiên cứu tiềm năng và các giải pháp phát triển du lịch sinh thái tại một số trọng điểm vùng du lịch Bắc Trung Bộ*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội.
- [4] Tổng cục du lịch (Trung tâm thông tin du lịch) (2013), *Số liệu thống kê chủ yếu ngành du lịch, giai đoạn 2000 - 2012*, Nxb. Thanh Niên, Hà Nội.
- [5] Nguyễn Minh Tuệ, Vũ Đình Hòa (đồng chủ biên) (2017), *Địa lý du lịch và thực tiễn phát triển ở Việt Nam*, Nxb. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [6] Tổng cục du lịch Việt Nam (2015), *Đánh giá kết quả 5 năm thực hiện Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*, <http://vietnamtourism.gov.vn/index.php/items/19629>.
- [7] Tổng cục du lịch Việt Nam, *Cơ sở dữ liệu hướng dẫn viên du lịch*, <http://vietnamtourism.gov.vn/index.php/cat/95>.
- [8] Tổng cục Thống kê, *Thống kê năng suất lao động xã hội phân theo ngành kinh tế*, <https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=714>.

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE NORTH CENTRAL TOURISM

Trinh Thi Phan

ABSTRACT

The tourism sector of the North Central has considerably developed in many aspects for the last few years. Development in facilities, a system of travel spots has attracted more and more labor force working in this sector. The study human resources development in the North Central tourism " has focused on evaluating the criteria of quantity, quality, labor efficiency, training, human resource development, etc and compared with other areas. Based on that, the study proposes some solutions to improve the quality and efficiency of tourism human resources in the North Central.

Keywords: North Central, development situation, human resources for tourism.