



Bài báo nghiên cứu

ĐÀO TẠO NHÂN LỰC DU LỊCH CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NGÀNH KINH TẾ MŨI NHỌN Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THỜI KÌ HỘI NHẬP

Phạm Xuân Hậu

Trường Đại học Văn Hiến, Việt Nam

Tác giả liên hệ: Phạm Xuân Hậu – Email: haupx@vhu.edu.vn

Ngày nhận bài: 18-5-2019; ngày nhận bài sửa: 25-6-2020, ngày chấp nhận đăng: 22-7-2020

TÓM TẮT

Đào tạo nhân lực du lịch (DL) chất lượng cao ở Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) là nhiệm vụ quan trọng nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển DL trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, theo tinh thần Nghị quyết của Thành phố (TP). Trong những năm qua, TP đã không ngừng đẩy mạnh hoạt động đào tạo nhân lực để đáp ứng yêu cầu, song trong quá trình đào tạo vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập. Bài viết phân tích hiện trạng, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong hoạt động đào tạo, qua đó đề xuất những giải pháp và đưa ra kiến nghị để góp phần thực hiện thành công việc đào tạo nhân lực DL chất lượng cao, đáp ứng mục tiêu phát triển DL TPHCM trong tiến trình hội nhập.

Từ khóa: du lịch Thành phố Hồ Chí Minh; đào tạo nhân lực du lịch; nhân lực du lịch chất lượng cao

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 16/01/2017 đã xác định DL là ngành kinh tế mũi nhọn trong cơ cấu phát triển kinh tế quốc dân Việt Nam. Nhiều địa phương có điều kiện thuận lợi cũng đã xác định phát triển DL thành ngành mũi nhọn. Trong những năm vừa qua, tốc độ tăng trưởng lượng khách và doanh thu khá nhanh, đã góp phần đáng kể làm tăng GDP của đất nước và địa phương. Năm 2013, Việt Nam đã đón 7,57 triệu lượt khách quốc tế và 35 triệu lượt khách nội địa. Năm 2016, khách quốc tế đã đạt 10 triệu lượt người, khách nội địa đạt 62 triệu lượt người. Năm 2018, Việt Nam đón 15.497.791 lượt khách quốc tế, tăng 19,9% so với năm 2017. Theo thống kê của Tổng cục Du lịch, để đảm bảo phục vụ các lĩnh vực hoạt động của ngành, mỗi năm toàn ngành cần có thêm khoảng 40.000 lao động, trong khi lượng nhân lực đào tạo của ngành ra trường chỉ khoảng 15.000 người, trong đó người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên chỉ chiếm khoảng 12%. Trong 1,3 triệu lao động DL cả

Cite this article as: Phạm Xuân Hậu (2020). Training high quality tourism human resources to meet the development objectives of key economic industry in Ho Chi Minh City in the integration period. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 17(7), 1259-1272.

nước, chỉ có 42% được đào tạo về DL, 38% đào tạo từ các ngành khác, còn khoảng 20% chưa qua đào tạo chính quy. (Ministry of Culture, Sports and Tourism, 2011).

Thành phố Hồ Chí Minh, điểm đến DL lớn nhất cả nước, đã và đang khẳng định vị thế của mình. Năm 2018, TPHCM đón 36,5 triệu lượt khách, trong đó khách quốc tế khoảng 7,5 triệu lượt, khách nội địa khoảng 29 triệu lượt. Năm 2019, TP đặt mục tiêu đón 8,5 triệu lượt khách quốc tế, 32,77 triệu lượt khách nội địa; 6 tháng đầu năm 2019 đã đón 4,3 triệu lượt khách quốc tế, tăng 10,1% so với cùng kì 2018, đạt 50,1% kế hoạch đề ra. Hiện nhân lực ngành DL có khoảng 140 nghìn người lao động trực tiếp, trong đó có khoảng 15% trình độ đại học, 50% trình độ cao đẳng, trung cấp, còn lại là lao động nghề. Tuy nhiên, hiện nhân lực mới chỉ đáp ứng được khoảng 70% so với nhu cầu; lực lượng này không thể đảm bảo đáp ứng kịp nhu cầu của phát triển ngành, đặc biệt là trong giai đoạn hội nhập, đòi hỏi nhân lực có trình độ và chất lượng cao tham gia vào thị trường lao động quốc tế. Trong lĩnh vực đào tạo, hệ thống các cơ sở đào tạo (từ dạy nghề đến trung cấp, cao đẳng, đại học, trên đại học) đã không ngừng mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng, có đóng góp đáng kể trong cung cấp lao động cho ngành. Tuy nhiên, nhìn lại tổng thể thì hoạt động đào tạo còn bộc lộ khá nhiều bất cập, từ nhận thức và trách nhiệm của cán bộ quản lí hành chính các cấp, các ngành liên quan, ngành DL, đến cán bộ quản lí các cơ sở đào tạo trong việc phát triển nguồn nhân lực DL, dẫn đến sự cạnh tranh không lành mạnh, chất lượng đào tạo hạn chế nên khó đáp ứng kịp yêu cầu phát triển ngành thời kì hội nhập; đặc biệt là sự đòi hỏi của cách mạng công nghiệp 4.0. Vì vậy, cần phải có những giải pháp hợp lí, đồng bộ, kịp thời mới có thể tiếp tục phát triển ngành “mũi nhọn” trong phát triển kinh tế TP, nâng cao vị thế của ngành trong tiến trình hội nhập. (Ho Chi Minh City Committee of the Party, 2016)

2. Mục tiêu, đối tượng và phương pháp nghiên cứu

2.1. Mục tiêu

Bài viết dựa trên kết quả tổng hợp cơ sở lí thuyết và thực tiễn về đào tạo phát triển nhân lực để phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo nhân lực DL ở TP trong thời gian qua (có phân tích những hạn chế và nguyên nhân), từ đó đề xuất giải pháp và kiến nghị các cấp có thẩm quyền nhằm đào tạo nhân lực chất lượng cao, góp phần thực hiện tinh thần nghị quyết, phát triển DL thành ngành kinh tế mũi nhọn của TP trong tiến trình hội nhập.

2.2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Đối tượng nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi xác định đối tượng là các cơ sở lí thuyết có liên quan đến đào tạo nhân lực chất lượng cao và các cơ sở đào tạo nhân lực DL ở TPHCM (chủ yếu là các trường đào tạo bậc trình độ đại học), thông qua các hoạt động tuyển sinh, tổ chức đào tạo và liên kết đào tạo, chương trình đào tạo, cách đánh giá kết quả học tập theo chuẩn đầu ra.

2.2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng một số phương pháp chủ yếu như: Khảo sát thực tế các cơ sở đào tạo để thu thập nắm các dữ liệu về chương trình đào tạo, hợp tác các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, việc cung cấp đội ngũ giảng viên chuyên ngành, cơ sở thực tập thực tế trong hoạt động đào tạo; tổng hợp thông tin, tài liệu, tư liệu có liên quan (cả lĩnh vực lí thuyết và thực tiễn) từ các cơ quan quản lí DL, doanh nghiệp DL, cơ quan, ban ngành; phân tích, đánh giá làm rõ về thực trạng đào tạo nhân lực DL trong thời gian qua cùng hướng phát triển của DL TPHCM trong thời gian tới.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Kết quả nghiên cứu

3.1.1. Quan niệm về nhân lực DL chất lượng cao

Cho đến nay, ở Việt Nam chưa có một khái niệm đầy đủ và hoàn thiện về “nhân lực DL chất lượng cao”. Theo Nguyễn Văn Lưu (Nguyen, 2016, p.10), Phạm Trung Lương (Pham, 2017, p.11), khái niệm nguồn nhân lực DL chất lượng cao được hiểu là một bộ phận đặc biệt của nguồn nhân lực DL, bao gồm những người có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên đảm nhiệm các chức danh quản lí nhà nước về DL, hoạt động sự nghiệp DL (nghiên cứu và đào tạo DL), quản trị doanh nghiệp DL, các lao động lành nghề là những nghệ nhân, những nhân lực DL trực tiếp được xếp từ bậc 3 trở lên, đang làm việc trong các lĩnh vực của ngành DL, có những đóng góp thiết thực và hiệu quả cho sự phát triển bền vững, có trách nhiệm của ngành DL. Tuy nhiên, đó chỉ là những tiêu chí về trình độ học vấn và kĩ năng, còn những tiêu chí về khả năng đáp ứng được kì vọng của người sử dụng lao động, xã hội và yêu cầu hội nhập còn chưa được cụ thể hóa.

Ở góc độ khoa học, có thể hiểu chất lượng cao của nguồn nhân lực được thể hiện ở các cấp độ và nội dung sau:

- Với nhóm lao động gián tiếp làm lãnh đạo, quản lí ngành từ cấp trưởng bộ phận trở lên, các nhà nghiên cứu; quản lí điều hành cơ sở đào tạo..., phải đạt được yêu cầu là có năng lực quản lí điều hành, có tầm nhìn sâu, rộng về xu hướng phát triển ngành; biết tạo dựng và phát huy sức mạnh của từng cá nhân và tập thể người lao động; luôn đổi mới, sáng tạo và thích ứng trong hoạt động điều hành; có tâm với nghề và nghệ thuật thu phục nhân tâm; nhận thức đầy đủ, đúng xu hướng vận động của ngành DL trong mối quan hệ với thế giới và hiện trạng đất nước.

- Nhóm lao động trực tiếp làm việc tại các bộ phận lễ tân, phục vụ buồng, bàn, hướng dẫn viên, quảng bá, tiếp thị, đầu bếp... phải đảm bảo yêu cầu theo các tiêu chuẩn quốc gia (VTOS), hướng tới tiêu chuẩn khu vực và quốc tế. Cụ thể, phải đảm bảo là người có đạo đức nghề nghiệp, có kĩ năng nghề, khả năng sáng tạo, kĩ năng sống, phối hợp và kết nối công việc, biết vận dụng công nghệ tiên tiến; có trình độ ngoại ngữ chuyên ngành thông thạo để sử dụng trong mọi lĩnh vực hoạt động của ngành DL.

3.1.2. Đào tạo nhân lực du lịch ở Thành phố Hồ Chí Minh

Tiền đề của sự ra đời và phát triển hệ thống đào tạo nhân lực cho ngành DL ở Việt Nam nói chung và TPHCM nói riêng là “Mục tiêu chiến lược phát triển nguồn nhân lực DL Việt Nam giai đoạn 2011-2020”, gồm: (i) Giải quyết đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, cơ cấu trình độ, ngành nghề và vùng miền hợp lý, đáp ứng nhu cầu nhân lực trong nước và tham gia thị trường lao động DL khu vực và quốc tế; (ii) Phân đấu đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và một số mặt tiếp cận trình độ các nước tiên tiến trên thế giới. Quy hoạch tập trung vào những lĩnh vực ưu tiên trọng điểm là hoàn thiện chính sách, cơ chế quản lý phát triển nhân lực ngành và xây dựng cơ sở dữ liệu phát triển nguồn nhân lực DL; (iii) Phát triển mạng lưới đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, đào tạo viên và phát triển chương trình nội dung đào tạo bồi dưỡng trong DL; tổ chức đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nguồn nhân lực hiện có.

Nghị quyết số 08-NQ/TW của Bộ Chính trị và Chỉ thị 07-CT/TU năm 2016 của Thành ủy TPHCM đến năm 2020 và tiếp theo chủ trương xây dựng TPHCM thành một trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của cả nước và khu vực. Tiếp tục phát triển mô hình xã hội hóa và hợp tác quốc tế trong đào tạo DL; xây dựng mô hình hệ thống giáo dục - đào tạo và phương pháp đào tạo nhân lực tương thích, phù hợp với các tiêu chuẩn phổ biến của các nước trong khu vực và thế giới theo hướng mở, hội nhập, thúc đẩy phân tầng, phân luồng; thu hút các nguồn lực quốc tế cho phát triển nhân lực. Tổ chức, sắp xếp lại hệ thống giáo dục cả ở quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề, cơ sở đào tạo, quy hoạch lại mạng lưới giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của TP. Xây dựng nội dung đào tạo bám sát bộ tiêu chuẩn nghề quốc gia về DL (VTOS), tương thích với các tiêu chuẩn trong ASEAN, chương trình và phương pháp giáo dục - đào tạo phù hợp chuẩn quốc tế và đặc thù của Việt Nam, tham gia kiểm định quốc tế chương trình đào tạo. Phát triển nguồn nhân lực DL TPHCM theo hướng “chuyên nghiệp hóa”, tiếp tục sử dụng và phát huy hiệu quả hệ thống VTOS – tiêu chuẩn nghề DL Việt Nam và hệ thống đào tạo nghề theo MRA-TP trong các chương trình và nội dung đào tạo DL, làm tài liệu chuẩn phục vụ việc giảng dạy tại các cơ sở đào tạo DL nhằm đáp ứng được nhiều yêu cầu của nhà tuyển dụng trong nước và quốc tế. Phát triển nguồn nhân lực DL TPHCM theo hướng “hiện đại hóa”, gắn liền với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; đảm bảo về số lượng và chất lượng. Nguồn nhân lực DL được chuyên nghiệp hóa về chuyên môn và thái độ nghề nghiệp. Khuyến khích các doanh nghiệp xây dựng các cơ sở đào tạo DL trực thuộc theo Bộ. (Ho Chi Minh City Committee of the Party, 2016)

Trong kế hoạch phát triển ngành, TPHCM đã xác định năm 2020 và những năm tiếp theo phải đưa DL trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, tham gia thúc đẩy kinh tế xã hội và các ngành nghề khác với sản phẩm phong phú, đa dạng, chất lượng cao để có thể cạnh tranh với các nước trong khu vực, đến năm 2030 phải trở thành địa phương có ngành DL đứng hàng đầu khu vực Đông Nam Á.

Để đáp ứng yêu cầu này, các cấp chính quyền và ngành DL TP đã tập trung đầu tư phát triển hệ thống đào tạo nhân lực theo nhiều kế hoạch ngắn, trung, dài hạn với mức tăng trưởng hợp lý về cơ cấu, quy mô và các bậc trình độ nhằm bổ sung kịp thời trước mắt và lâu dài, đáp ứng tiến trình hội nhập.

- **Về hoạt động tổ chức đào tạo**

Hiện TPHCM có khoảng 63 cơ sở đào tạo (cả nước có 284 cơ sở) tham gia đào tạo nhân lực cho ngành DL, trong đó có 24 trường đại học (cả nước 62 trường) có khoa đào tạo DL (đào tạo các ngành và chuyên ngành: quản trị khách sạn, quản trị dịch vụ DL và lễ hành, hướng dẫn DL, văn hóa DL, quản trị lễ hành...); có 20 trường cao đẳng (cả nước 80 trường); 19 trường trung cấp chuyên đào tạo DL hoặc có khoa đào tạo DL; cùng hệ thống các trường trung cấp, khoa trung cấp trong trường đại học, trung tâm dạy nghề ở TP và liên kết các địa phương khác; mỗi năm cung cấp khoảng 300 lao động. Các loại hình đào tạo đa dạng về hình thức và linh hoạt về thời gian, cách học, giúp cho các đối tượng lựa chọn phù hợp điều kiện của mình (đào tạo liên thông trung cấp chuyên nghiệp, trung cấp nghề lên đại học; cao đẳng lên đại học, vừa làm vừa học (VLVH), đào tạo từ xa (cấp bằng chính quy và vừa làm vừa học). Các lớp ngắn hạn cấp chứng chỉ nghề (nghệ thuật lễ tân; nghiệp vụ hướng dẫn DL, buồng, phòng, nấu ăn, pha chế đồ uống...) vào thứ bảy, chủ nhật và các buổi tối trong tuần.

Những trường đại học và cao đẳng điển hình đã và đang tổ chức đào tạo các ngành và chuyên ngành đào tạo nguồn nhân lực DL ở các bậc trình độ phải kể đến, như: Đại học Văn Hiến, Đại học Kinh tế TPHCM, Đại học Văn hóa, Đại học Quốc tế Hồng Bàng, Đại học Công nghệ, Đại học Tài chính - Marketing, Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Công nghiệp, Đại học Hùng Vương, Đại học Ngoại ngữ - Tin học, Đại học Văn Lang, Đại học Hoa Sen, Đại học Nguyễn Tất Thành..., cùng một số khoa như Văn hóa học, Việt Nam học, Địa lí DL của các trường Đại học Sư phạm TPHCM, Đại học Sài Gòn, Đại học KHXH&NV TPHCM. Các trường cao đẳng điển hình là: Cao đẳng DL Sài Gòn, Cao đẳng Kinh tế Đối ngoại, Cao đẳng Văn hóa Nghệ thuật & DL Sài Gòn, Cao đẳng Bách Việt, Cao đẳng nghề Việt Mỹ...

Trong những năm gần đây, các cơ sở đào tạo không ngừng phát triển, bổ sung đội ngũ giảng viên từ các nguồn trong nước và thu hút giảng viên chuyên ngành từ các nước và các doanh nghiệp du lịch lớn. Đội ngũ giảng viên trình độ trên đại học ở các trường đã chiếm tỉ lệ đáng kể. Đầu năm 2019 có khoảng 10-15% giảng viên có trình độ phó giáo sư, tiến sĩ; khoảng 30% tiến sĩ; 35%-45% thạc sĩ, tỉ lệ này ở các trường cao đẳng thấp hơn (Sở Du lịch TPHCM, tổng hợp từ các trường tháng 4/2019). Tuy nhiên, giảng viên trình độ trên đại học có chuyên môn sâu về ngành nghề DL còn khiêm tốn, chỉ khoảng 20-30%. Số giảng viên này phần lớn được đào tạo từ nước ngoài, còn lại khoảng 60-70% có chuyên môn thuộc các ngành gần như Quản trị kinh doanh, Kinh tế, Địa lí DL, Lịch sử, Văn hóa, Tâm lí, Ngoại ngữ...

- **Về xây dựng chương trình đào tạo**

Phần lớn các cơ sở đào tạo thâm nhuần và trung thành với mục tiêu đào tạo nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội, doanh nghiệp – hội nhập, nên thường xuyên thực hiện những công việc sau:

- Chủ động thực hiện cải tiến chương trình theo hướng ứng dụng nghề nghiệp, tiếp cận chương trình của khu vực và quốc tế.

- Xây dựng chương trình đào tạo cải tiến, có cấu trúc tỉ lệ hợp lí về thời lượng, nội dung giữa lí thuyết với thực hành, trải nghiệm (70/30, 65/35, 50/50...).

- Bổ sung, cập nhật kiến thức mới, hiện đại, phù hợp; tăng cường năng lực, trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin, các kĩ năng mềm; hướng theo khung tiêu chuẩn đào tạo nhân lực chất lượng cao cả kiến thức, kĩ năng và năng lực ngang tầm khu vực và thế giới. Trong đó, đặc biệt chú ý đến sự góp ý và hỗ trợ của các doanh nghiệp DL cho việc thiết kế chương trình chuẩn; đổi mới các hình thức tổ chức dạy và học; bổ sung nội dung môn học gắn với thực tế công việc, nâng cao kĩ năng nghề nghiệp và năng lực quản lí, điều hành; thực hiện mô hình học kì doanh nghiệp dưới sự hướng dẫn của cán bộ quản lí điều hành, các chuyên gia, chuyên viên có nghiệp vụ kĩ thuật cao của doanh nghiệp.

- Chương trình xây dựng theo hướng mở, linh hoạt nhằm tạo thuận lợi cho liên thông, liên kết trong sử dụng các phương tiện, công nghệ hiện đại, thực hiện đổi mới phương pháp giảng dạy học như giảng dạy trực tuyến (E-learning), dạy học bằng ngôn ngữ nước ngoài, giúp người học nâng cao năng lực chủ động, độc lập, sáng tạo trong quá trình học.

- **Thực hiện liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong quá trình đào tạo**

Hiện nay, có nhiều trường đã thực hiện khá tốt các hình thức liên kết doanh nghiệp trong quá trình đào tạo ở các bậc đào tạo, trong đó phải kể đến Trường Đại học Văn Hiến (VHU). Trường đã kí kết với các doanh nghiệp kinh doanh khách sạn – nhà hàng và kinh doanh lữ hành lớn của TP như: Park Hyatt Sai Gon Hotel, Sheraton; New World Hotel; Renaissance; Lotte Legend Hotel Saigon; Inter Continental Asiana Saigon Hotel; Windsor Plaza; Rex Hotel (ngành Quản trị Khách sạn) và các công ti DL lữ hành nổi tiếng như Saigontourist; Vietravel; Fiditour; Đất nước Việt; Lửa Việt; TST, DL Nam Phương; DL Giác Mơ Việt; DL Đông Âu; DL Đông Nam (ngành Quản trị Dịch vụ DL & Lữ hành). Một số trường khác như Đại học Công nghệ (HUTECH), Đại học Tài chính - Kinh tế (UEF) cùng một số trường cao đẳng, trung cấp nghề trong TP cũng đã cùng kí kết cộng đồng trách nhiệm và nhận đỡ đầu một số lĩnh vực như: Tham gia triển khai thực hiện học kì doanh nghiệp của các trường; nhận hướng dẫn thực tập đầu, giữa và cuối khóa; tiếp nhận sản phẩm sau đào tạo về làm việc tại doanh nghiệp... Đó là những tín hiệu khả quan, đang có chiều hướng phát triển tốt, giúp các trường thực hiện nhiệm vụ chính trị của mình với TP là đào tạo nhân lực chất lượng cao.

3.2. Thảo luận

3.2.1. Những thành công, hạn chế và nguyên nhân

- **Những thành công**

Nhìn chung, trong những năm qua, ngành DL TPHCM đã có bước phát triển “tăng tốc” khá nhanh. Mọi hoạt động của ngành, đặc biệt là lĩnh vực đào tạo nhân lực chất lượng cao, đều hướng đến việc hoàn thành trọng trách là ngành kinh tế mũi nhọn của TP; giữ vững vị thế là điểm đến DL “an toàn và thân thiện” của du khách trong và ngoài nước. Điều đó đã được khẳng định qua các chương trình và hành động cụ thể đáng ghi nhận:

- Các cấp chính quyền, các ngành đã có sự quan tâm đầu tư ngân sách, chính sách, cơ sở hạ tầng đất đai và chỉ đạo trực tiếp trong xây dựng chiến lược, định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho các lĩnh vực hoạt động DL của TP.

- Sự ra đời và phát triển nhanh về số lượng, cao về chất lượng, các loại hình trường (công lập, dân lập, tư thục, liên doanh liên kết...) ở các cấp trình độ, từ đào tạo nghề, trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học là nền tảng quan trọng cung cấp nhân lực cho mọi lĩnh vực hoạt động DL. Đây là những tín hiệu tốt, rất đáng trân trọng.

- Các cơ sở đào tạo đã có định hướng đúng, coi trọng đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo qua việc thường xuyên cải tiến chương trình đào tạo theo hướng ứng dụng nghề nghiệp và tăng cường cơ sở vật chất kỹ thuật, phương tiện dạy học; đổi mới phương pháp và hình thức đào tạo phù hợp với các loại hình đào tạo mở bước đầu đã tạo được sản phẩm “chất lượng cao”, làm tăng độ tin cậy với xã hội và các doanh nghiệp khi sử dụng lao động từ nguồn nhân lực này.

- Các hệ đào tạo văn bằng hai, liên thông, VLVH cùng các hệ đào tạo ngắn hạn đã góp thêm động lực thúc đẩy quá trình bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý các cấp và tay nghề cho lao động trong các lĩnh vực hoạt động của ngành DL TP.

- Các hoạt động liên kết đào tạo với các trường, các tổ chức nghề nghiệp trong khu vực và quốc tế cùng việc trao đổi nhân lực làm việc trong một số bộ phận thuộc ngành dịch vụ DL đã mở ra bước phát triển mới khi tiếp cận thực hiện các mục tiêu của cách mạng công nghiệp 4.0; tạo được vị thế, niềm tin và mối quan hệ chặt chẽ giữa DL TP với cả nước, khu vực và quốc tế trong tiến trình hội nhập.

- Sự gắn bó chặt chẽ và cộng đồng trách nhiệm của các doanh nghiệp DL trong một số hoạt động đào tạo đã tạo niềm tin và trách nhiệm trong hoạt động đào tạo nhân lực chất lượng cao theo các tiêu chuẩn chung của ngành và cụ thể từng doanh nghiệp.

- Nhân lực được đào tạo từ các cơ sở đã và đang tạo được niềm tin với xã hội, được các doanh nghiệp DL sử dụng có hiệu quả. Một số cơ sở đào tạo đã trở thành nơi đặt hàng tin cậy, cung cấp nhân lực sau đào tạo cho các doanh nghiệp DL trong nước và nước ngoài (Nhật Bản, Hàn Quốc...), đặc biệt là trong lĩnh vực dịch vụ DL.

- **Những hạn chế**

Hệ thống đào tạo nhân lực DL các cấp ở TP hình thành và phát triển cách đây hơn 20 năm. Tuy nhiên, các cơ sở đào tạo trình độ cao (đại học, cao đẳng) và nghề ưu thế thuộc về hệ thống các trường ngoài công lập (tư thục). Mô hình đào tạo này vẫn còn mới đối với TP và cả nước nên còn bộc lộ nhiều bất cập, hạn chế. Cụ thể:

- Vẫn còn nhiều trường chưa có cơ sở đào tạo riêng, phải thuê của các tổ chức và cá nhân; các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện và dịch vụ phục vụ đào tạo chưa đáp ứng theo chuẩn của cơ sở đào tạo mà các Bộ chủ quản quy định.

- Chương trình đào tạo xơ cứng, chưa đồng bộ, thiếu sự mềm dẻo trong liên thông, liên kết và chưa tiếp cận các nội dung theo các mức chuẩn khu vực và quốc tế, đặc biệt là việc trang bị các kỹ năng mềm, làm việc nhóm, rèn luyện tay nghề, trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin.

- Đội ngũ giảng viên thiếu về số lượng so với quy định chung của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) (bình quân 1GV/100 SV trở lên – quy định của Bộ là 1GV/25 SV). Trình độ chuyên môn ngành còn rất hạn chế, đặc biệt là chuyên môn sâu về nghề và tay nghề, giảng dạy trực tiếp bằng tiếng nước ngoài.

- Chất lượng đầu vào (tuyển sinh) đa số các trường còn thể hiện rõ việc coi trọng số lượng vì lợi nhuận, lợi ích cục bộ; tuyển sinh số lượng nhiều, chất lượng thấp (hạ thấp điểm chuẩn). Quá trình đào tạo còn mang nặng tính chấp vá, phụ thuộc nhiều vào đội ngũ GV thỉnh giảng ngoài trường. Cơ cấu tỉ lệ dạy lí thuyết và thực hành, thực tế, trải nghiệm thiếu cân đối. Đặc biệt là chưa thường xuyên nhận được sự hỗ trợ tích cực của các doanh nghiệp, nên sản phẩm đào tạo (đầu ra) thấp, chưa nhận được sự “mặn mà” sử dụng lao động từ các doanh nghiệp và sự an tâm, tin tưởng của xã hội.

- TPHCM là nơi tập trung nhiều cơ sở đào tạo nhân lực DL bậc đại học có quy mô lớn, nhưng đến nay vẫn chưa có cơ sở đào tạo mang tên “Trường Đại học Du lịch”. Hiện 100% cơ sở đào tạo trình độ này chỉ là một khoa hoặc một ngành trong khoa của trường đại học, học viện. Mô hình đào tạo này làm cho các hoạt động tự chủ trong kí kết hợp tác, liên kết, tổ chức quản lí các loại hình hoạt động đào tạo rất hạn chế.

- Tư duy nhận thức và trách nhiệm của cán bộ quản lí các trường - cơ sở đào tạo còn mang đậm màu sắc “lợi ích” cục bộ, vì lợi nhuận, ít quan tâm lợi ích cộng đồng. Minh chứng cho vấn đề này là coi trọng mục tiêu tăng số lượng tuyển sinh đầu vào bằng mọi cách, coi nhẹ mục tiêu chất lượng qua việc duy trì bình quân tỉ lệ SV/GV quá cao so với quy định của Bộ GD&ĐT (Bộ quy định là 25SV/1GV nhưng đa số các trường >100 SV/1GV), cùng việc quy mô lớp học quá đông (quy định lớp học 30-40 SV, nhưng hầu hết các trường thường là 70-80 SV, có trường tới 120 SV/lớp) dẫn đến hoạt động tương tác giữa thầy và trò rất hạn chế.

- Các chương trình đào tạo chưa thực sự cải tiến theo hướng tiếp cận các tiêu chí, tiêu chuẩn của khu vực và thế giới nên chưa có sự liên thông và công nhận lẫn nhau giữa các trường. Hiện mới chỉ có khoảng 20% chương trình đào tạo ngành (tất cả các bậc trình độ) được đánh giá kiểm định đạt chuẩn quốc gia (MOET) và khu vực (AUN-QA). Sự liên thông giữa các bậc trình độ, các ngành đào tạo cùng bậc trình độ cùng tài liệu học tập chuyên môn, chuyên ngành rất hạn chế. Hệ thống các dịch vụ hỗ trợ dạy và học như thư viện, cơ sở sinh hoạt câu lạc bộ, phòng chuyên đề... tất cả chỉ mới chỉ đạt mức độ rất thấp. Sản phẩm đào tạo ra vẫn mang màu sắc riêng của các trường, dù cùng có chung mã ngành đào tạo, nên đã gây không ít khó khăn cho các doanh nghiệp kinh doanh DL khi tuyển chọn và sử dụng nhân lực vào các bộ phận của đơn vị mình.

- Còn một số không nhỏ các cơ sở đào tạo trình độ cao (bậc đại học, cao đẳng), cơ sở vật chất kĩ thuật phục vụ cho dạy và học thực hành gần như “trắng”. Các máy móc, phương tiện phục vụ thực hành lạc hậu, vừa không đủ về số lượng vừa không đảm bảo chất lượng, nên không thể đáp ứng với nhu cầu thực tế của người học.

- Sự hợp tác đào tạo giữa các cơ sở trong nước và trường nước ngoài còn ít, đặc biệt là với các khoa của các trường có kinh nghiệm và truyền thống trong nước cũng như của các nước có ngành DL phát triển đang đào tạo nhân lực ngành DL. Mặc dù đã có một vài trường thực hiện liên kết nhưng cũng chỉ ở mức 50+50 về thời gian đào tạo, nhận SV học tập, thực tập ở năm cuối hoặc hỗ trợ đội ngũ giảng viên giảng dạy chuyên môn, nghiệp vụ sâu.

- Nhân lực được đào tạo ở tất cả các cơ sở, các bậc trình độ còn thiếu hụt nhiều về “kĩ năng mềm”, yếu về ngoại ngữ, nên khi ra trường khó phát huy khả năng chủ động, sáng tạo, quyết đoán trong công việc. Kết quả khảo sát (của tác giả và nhóm nghiên cứu tháng 10/2018) về lao động được đào tạo ở các cơ sở cao đẳng và đại học đang làm việc ở một số công ti DL tại TPHCM, có khoảng hơn 40% làm hướng dẫn DL và khoảng hơn 70% làm nhân viên lễ tân, nhà hàng chưa đạt chuẩn về ngoại ngữ theo tiêu chí của TCDL Việt Nam, hơn 70% thiếu kĩ năng giao tiếp tổng hợp, ứng xử và xử lí tình huống trong các hoạt động DL.

• ***Nguyên nhân của những hạn chế***

- Nhận thức của cán bộ quản lí các cấp chính quyền, ngành về vai trò, trách nhiệm phát triển nhân lực chất lượng cao còn thiếu đồng bộ, chưa có được tiếng nói chung khi xác định vai trò và lợi ích cục bộ giữa địa phương với ngành và lợi ích cộng đồng xã hội.

- Còn thiếu sự thống nhất về quan điểm trong xây dựng chiến lược quy hoạch, phát triển và điều hành hoạt động đào tạo giữa các cơ quan chủ quản là Bộ GD&ĐT, Bộ Lao động Thương binh & Xã hội (LĐTB&XH); Bộ Văn hóa Thể thao & Du lịch (VHTT&DL) qua việc xây dựng chương trình đào tạo và ban hành các tiêu chí, tiêu chuẩn nghề nghiệp ở các cấp trình độ thuộc lĩnh vực mình quản lí.

- Cán bộ quản lý, điều hành các cơ sở đào tạo phần lớn chưa có kinh nghiệm trong lĩnh vực DL. Mặt khác, rất nhiều cơ sở đào tạo chưa hoàn toàn sở hữu hạ tầng đất đai về vị trí và diện tích nên thiếu chủ động trong chiến lược xây dựng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, hoàn thiện trang bị đồng bộ, các phương tiện phục vụ giảng dạy và học tập theo chuẩn mực của cơ sở đào tạo nhân lực DL chất lượng cao ở các bậc trình độ.

- Các cơ sở đào tạo chưa đầu tư nhiều, chưa tâm huyết đối với việc đổi mới phương pháp dạy và học cùng việc thực hiện đánh giá kết quả theo hướng tiếp cận năng lực người học. Đội ngũ giảng viên chưa sẵn sàng và chưa chủ động đổi mới phương pháp dạy học nên người học chưa có cơ hội và động lực đổi mới cách học phát huy tính độc lập, chủ động, sáng tạo.

- Còn biểu hiện sự cạnh tranh không lành mạnh giữa các cơ sở đào tạo cùng cấp trình độ và các bậc trình độ khác nhau. Cụ thể trong tuyển sinh, các trường ở bậc trình độ cao (đại học, cao đẳng) luôn theo dõi lẫn nhau và thực hiện hạ điểm chuẩn để tuyển đủ số lượng; dẫn đến các cơ sở đào tạo bậc trình độ thấp (trung cấp, nghề) không còn nguồn tuyển đủ chỉ tiêu để đào tạo. Việc đánh giá đầu ra cũng chưa chặt chẽ, còn hiện tượng hạ thấp chuẩn so với các chuẩn đầu ra cần có (ngoại ngữ, tin học và các kỹ năng mềm...) nên sản phẩm đào tạo thấp làm giảm sút độ tin cậy của các doanh nghiệp khi sử dụng lao động.

- Còn thiếu tính pháp lý trong việc thực hiện gắn kết và cộng đồng trách nhiệm giữa các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp DL trong TP khi thực hiện xây dựng chương trình đào tạo, nắm bắt nhu cầu của doanh nghiệp với việc các doanh nghiệp chủ động tiếp nhận, hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao tay nghề và những kỹ năng cần thiết cho người học trong quá trình học và giai đoạn cuối hoàn thành việc học.

3.3. Giải pháp cho đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao ở TPHCM

Để đảm bảo thành công cho hoạt động đào tạo nhân lực DL chất lượng cao tại các cơ sở đào tạo ở TPHCM, đáp ứng yêu cầu thời kỳ hội nhập, cần xác định cụ thể trách nhiệm các đối tượng có liên quan để thực hiện đồng bộ những nhiệm vụ cụ thể sau:

3.3.1. Đối với các Bộ VHTT&DL, Bộ GD&ĐT và Bộ LĐTĐ&XH

- Lãnh đạo các cấp của các Bộ cần có sự thống nhất cao về chiến lược và kế hoạch triển khai các nhiệm vụ cốt lõi cả trước mắt và lâu dài phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo nhân lực ngành DL ở các cấp trình độ, đặc biệt là cấp đào tạo đại học và trên đại học theo đúng Luật Giáo dục đã ban hành.

- Có cơ chế chung ràng buộc trong việc thành lập các cơ sở đào tạo độc lập hoặc liên kết với các doanh nghiệp đều phải có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ đáp ứng các yêu cầu thực tập, thực hành nghề nghiệp và cả việc đào tạo tại các doanh nghiệp.

- Hỗ trợ cơ sở pháp lý cho phép TPHCM thành lập trường đại học độc lập về DL, đồng thời thực hiện quy hoạch tổng thể xây dựng mạng lưới cơ sở đào tạo DL các cấp, bậc trình

độ với tên gọi thống nhất, gắn với chức năng nghề nghiệp theo đúng mục tiêu sử dụng nhân lực phù hợp các nhiệm vụ của doanh nghiệp với ngành.

- Tiến hành điều tra tổng thể nguồn nhân lực làm việc trong ngành DL, cả lao động trực tiếp, gián tiếp, lao động các cấp trình độ. Thực hiện đánh giá toàn diện về năng lực lao động thuộc các lĩnh vực quản lí, điều hành, lao động trực tiếp, lao động kĩ thuật, lao động giản đơn... làm nền tảng thực hiện các dự báo nguồn nhân lực các cấp trình độ theo chiến lược phát triển ngành mũi nhọn để phát triển kinh tế TP và cả nước.

- Thực hiện đánh giá, phân loại các trường đào tạo ở các cấp bậc trình độ để xác định năng lực đào tạo, phân bổ chỉ tiêu cho hợp lí; thường xuyên kiểm tra, đánh giá các cơ sở đào tạo, chấm dứt đào tạo tại các cơ sở vi phạm quy định về điều kiện đào tạo, đồng thời kiên quyết không cấp phép cho những cơ sở không đủ chuẩn đào tạo.

3.3.2. Với Ủy ban nhân dân TPHCM, Sở Du lịch và các sở liên quan

Trên cơ sở chiến lược phát triển nhân lực nói chung và nhân lực trình độ quốc tế, hội nhập của TP, UBND TP cần giao trách nhiệm cụ thể:

- Các Sở chủ đạo là LĐT&XH, DL, GD&ĐT và các Sở liên quan phải nâng cao nhận thức, cộng đồng trách nhiệm, xây dựng kế hoạch thống nhất, đồng bộ trong việc đầu tư phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo các bậc trình độ của TP. Trước hết là lập dự án phát triển mô hình “Trường đại học DL” và xác lập các điều kiện đảm bảo về quy mô số lượng, chất lượng đào tạo cho các bậc trình độ theo tiêu chí và tiêu chuẩn thống nhất để có được sản phẩm chất lượng cao tham gia vào thị trường lao động khu vực và quốc tế.

- Các doanh nghiệp có sử dụng lao động từ các cơ sở đào tạo nhân lực DL có trách nhiệm đầu tư về nhân lực, vật lực trong khả năng của mình vào các hoạt động cụ thể như tham gia xây dựng chương trình đào tạo theo chuẩn; hỗ trợ xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo; giúp các cơ sở đào tạo thực hiện các học kì doanh nghiệp; thực tập thực tế; sẵn sàng tiếp nhận, sử dụng nhân lực sau đào tạo.

- Sở DL chủ động thực hiện quản lí ngành, kết hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo thực hiện các nghiên cứu về nhu cầu thị trường lao động DL trong, ngoài nước về các bậc trình độ trong các hoạt động DL, cùng các Sở liên quan xác lập mạng lưới và mô hình đào tạo các bậc trình độ phù hợp với thực tế của TP. Thường xuyên tiếp cận, theo dõi mức độ đáp ứng về đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, mức độ thực hiện các quy định về tuyển chọn đầu vào, tổ chức đào tạo, tiến độ đào tạo và khả năng liên kết doanh nghiệp của các cơ sở đào tạo theo quy định của Bộ GD&ĐT, LĐT&XH, và Sở DL, báo cáo với UBND TP và chịu trách nhiệm về những nội dung báo cáo.

3.3.3. Đối với các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp DL

- Với các cơ sở đào tạo

- Lãnh đạo các cơ sở đào tạo cần nâng cao nhận thức, trách nhiệm và thẩm quyền phương châm đào tạo vì mục tiêu “chất lượng cao” đáp ứng nhu cầu xã hội. Hạn chế tối đa hướng đến chấm dứt quan điểm đào tạo vì mục đích cục bộ và “lợi nhuận trước mắt”, mà phải vì lợi ích lâu dài, làm nền tảng để thực hiện điều hành các hoạt động đào tạo tại cơ sở của mình.

- Xây dựng cơ chế liên kết chặt chẽ, đảm bảo tính pháp lý, cộng đồng trách nhiệm giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp kinh doanh DL trong các hoạt động, xây dựng chương trình đào tạo, sử dụng đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có kinh nghiệm quản lý, chủ động sử dụng các cơ sở thực hành, thực tập nghề nghiệp. Xây dựng mô hình doanh nghiệp đầu tư toàn diện trong quản lý điều hành hoạt động tại cơ sở đào tạo.

- Các cơ sở đào tạo (không phân biệt bậc trình độ) cần thường xuyên tổ chức hoạt động giao lưu, trao đổi kinh nghiệm thiết kế chương trình đào tạo theo hướng cải tiến, kinh nghiệm quản lý, triển khai các hoạt động học thuật, tổ chức các cuộc thi tay nghề cho người học để có cơ hội học tập kinh nghiệm lẫn nhau.

- Xây dựng cơ chế và chính sách khuyến khích kịp thời về vật chất và tinh thần để đội ngũ giảng viên phát huy tinh thần tự giác, chủ động thực hiện đổi mới phương pháp giảng dạy, đánh giá kết quả học tập của người học đúng tiêu chí, chuẩn mực, đồng thời tăng cường hoạt động bồi dưỡng kỹ năng mềm và nâng cao trình độ trình độ ngoại ngữ, tạo động lực cho người học thể hiện tính chủ động, độc lập, sáng tạo trong học tập.

- Các cơ sở đào tạo cần có kế hoạch thường xuyên hàng năm, thực hiện đánh giá đầy đủ toàn diện về thực trạng năng lực đào tạo của cơ sở mình (của đội ngũ giảng viên dạy lý thuyết, hướng dẫn thực hành nghề; cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo, hợp tác đào tạo) làm nền tảng xây dựng kế hoạch điều chỉnh, bổ sung kịp thời cho phù hợp với mục tiêu phát triển của cơ sở, TP và cả nước.

- Với các doanh nghiệp kinh doanh DL

Lãnh đạo doanh nghiệp cần nhận thức đầy đủ và có trách nhiệm trong việc tham gia nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực tại các cơ sở đào tạo, chính là để phục vụ tốt cho ngành và doanh nghiệp mình, để chủ động tạo sự gắn kết chặt chẽ với cơ sở đào tạo, thực hiện các việc trước mắt và lâu dài như:

- Đầu tư từng phần hoặc toàn diện vào các cơ sở đào tạo về cơ sở vật chất phục vụ đào tạo. Doanh nghiệp phải coi việc tham gia xây dựng chương trình đào tạo cho đúng chuẩn mực; tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực tập nghề, đánh giá chất lượng đào tạo; sử dụng những sản phẩm mà mình tham gia tạo nên cũng là trách nhiệm của doanh nghiệp.

- Cùng các cơ sở đào tạo xây dựng chiến lược phát triển doanh nghiệp gắn với sử dụng nhân lực các trình độ, theo các kế hoạch ngắn, trung và dài hạn để các cơ sở đào tạo làm nền tảng xây dựng các chỉ tiêu, kế hoạch đào tạo nhân lực mới và đào tạo lại, nâng cao trình độ nghiệp vụ cho nhân lực hiện hữu của doanh nghiệp.

4. Kết luận

Trong xã hội phát triển, nhân lực luôn là yếu tố quyết định sự tồn tại, phát triển đất nước. Chất lượng của nguồn nhân lực tạo ra năng lực cạnh tranh cho nền kinh tế và từng ngành sản xuất. Sản phẩm đào tạo ngành DL có thể được coi như một loại “sản phẩm đặc biệt”, nó vừa giữ vai trò tạo ra các sản phẩm DL khác vừa là sản phẩm phục vụ trực tiếp cho du khách trong chuyến DL. Vì vậy, việc tổ chức đào tạo nhân lực thuộc các trình độ tại các loại trường ở cả nước nói chung và TPHCM nói riêng cần phải đạt được những yêu cầu cơ bản như: đảm bảo sản phẩm có chất lượng chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Việc tổ chức đào tạo phải chuẩn mực. Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo phải đảm bảo tiêu chuẩn hiện đại, không chạy theo số lượng vì mục đích lợi nhuận. Đặc biệt chú ý đến giải pháp đổi mới bộ máy cán bộ quản lý các cơ sở đào tạo và đội ngũ giảng viên (cả về số lượng và chất lượng) nhằm khẳng định vị thế của ngành đào tạo “hot” trong hệ thống đào tạo nhân lực TP, góp phần thực hiện thành công nhiệm vụ “ngành kinh tế mũi nhọn” của TP thời kì đổi mới và hội nhập.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Association of Southeast ASEAN Nations (2012). *Mutual Recognition Agreement in ASEAN on Tourism Professionals - A guide for travel agents and hotels*.
- Ho Chi Minh City Committee of the Party (2016). *Chi thi 07-CT/TU của Thành ủy TPHCM về phát triển du lịch thành phố đến năm 2020 và tiếp theo [Directive 07-CT/TU of Ho Chi Minh City Party Committee on city tourism development until 2020]*.
- Ministry of Culture, Sports and Tourism (2011). *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam đến năm 2020 [The strategy of developing tourism human resources to 2020]*.
- Pham, T. L. (2017). *Đổi mới tư duy và giải pháp cho mô hình đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao [Innovating mindsets and solutions for training models of high-quality tourism human resources Association of Southeast ASEAN Nations]*. Scientific conference “Developing Vietnam tourism human resources meeting social needs and integration”, Ho Chi Minh City.
- Pham, X. H. (2015). *Bổ sung nhân lực chất lượng cao và chuyên nghiệp, nhiệm vụ then chốt trong phát triển du lịch đồng bằng sông Cửu Long [Supplying the high-quality and professional human resources: the main task in developing tourism in the Mekong Delta]*. *Journal of Science Ho Chi Minh University of Education*, 4(69), 129-136.
- Van Hien University (2008). *Training human resources for tourism according to social needs. National conference “Training human resources for tourism industry according to social needs”, Ho Chi Minh City.*

**TRAINING HIGH QUALITY TOURISM HUMAN RESOURCES
TO MEET THE DEVELOPMENT OBJECTIVES OF KEY ECONOMIC INDUSTRY
IN HO CHI MINH CITY IN THE INTEGRATION PERIOD**

Pham Xuan Hau

Van Hien University, Vietnam

Corresponding author: Pham Xuan Hau – Email: haupx@vhu.edu.vn

Received: May 18, 2019; Revised: June 25, 2020; Accepted: July 22, 2020

ABSTRACT

Training high-quality tourism human resources in Ho Chi Minh City is an important task to meet the requirements of developing tourism as a key economic sector in line with the City's Resolution. In recent years, the City has continuously promoted human resource training to meet the requirements. However, during the implementation, there are still many limitations and shortcomings that need to be improved and adjusted. The article analyzes the current situation, the shortcomings and reasons of these shortcomings to offer solutions and recommendations to improve the training to meet the objective of developing Ho Chi Minh City tourism as a key economic sector in the integration process.

Keywords: Ho Chi Minh City Tourism; training tourism human resources; high-quality tourism human resources