

## BỔ SUNG NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO VÀ CHUYÊN NGHIỆP: NHIỆM VỤ THEN CHỐT TRONG PHÁT TRIỂN DU LỊCH ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

PHẠM XUÂN HẬU\*, NGUYỄN VĂN SỸ\*\*

### TÓM TẮT

*Du lịch đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) sẽ không thể phát triển nhanh, mạnh, đúng hướng trên nền tảng nguồn nhân lực thiếu về số lượng, thấp về chất lượng và không chuyên nghiệp. Những giải pháp phát triển, bổ sung nhân lực chất lượng cao được trình bày trong bài viết này (02 nhóm giải pháp) hi vọng sẽ góp phần giải quyết vấn đề nhân lực cho du lịch ĐBSCL ở hiện tại và tương lai.*

**Từ khóa:** nhân lực chất lượng cao, du lịch đồng bằng sông Cửu Long, giải pháp phát triển du lịch.

### ABSTRACT

***Supplying the high-quality and professional human resources:  
the main task in developing tourism in the Mekong Delta***

*Tourism at the Mekong Delta would not develop rapidly and in a right direction with the current insufficient, low-quality and unprofessional human resources. Solutions for developing the tourism at the Mekong Delta and supplying the high-quality human resources are presented in this paper (2 groups of solutions) in hope of resolving the issue of human resources for tourism in this area at present and in the future.*

**Keywords:** high-quality human resources, tourism in the Mekong Delta, solutions for tourism development.

### 1. Đặt vấn đề

Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) gồm 13 tỉnh và thành phố (TP): TP Cần Thơ, tỉnh An Giang, Bến Tre, Bạc Liêu, Cà Mau, Đồng Tháp, Hậu Giang, Kiên Giang, Sóc Trăng, Long An, Tiền Giang, Trà Vinh, Vĩnh Long. Với diện tích 40.602,3 km<sup>2</sup>; dân số 17.695.300 người (2013), chiếm khoảng 20% dân số cả nước, trong đó, số người ở độ tuổi lao động chiếm gần 50% dân số.

Thiên nhiên đã ban tặng cho ĐBSCL địa hình bằng phẳng, hệ thống

sông ngòi chằng chịt liên thông với nhau. Vùng ven biển từ Long An đến Hà Tiên (Kiên Giang) với những cảnh quan rừng ngập mặn độc đáo, cùng vùng biển rộng lớn với hệ thống các đảo lớn nhỏ có nhiều tiềm năng; điều kiện khí hậu nhiệt đới cận xích đạo với các yếu tố khí hậu ổn định, ít có biến động lớn, thất thường; sự đa dạng sinh học về chủng loại, giống loài tại các khu rừng nguyên sinh ven biển, rừng ngập nước điển hình, nhiều nơi đã trở thành các vườn quốc gia, được UNESCO đưa vào danh sách các khu dự

\* PGS TS, Trường Đại học Văn Hiến; Email: haupx@ier.edu.vn

\*\* NCS, Trường Đại học Sư phạm TPHCM

trữ sinh quyển của thế giới (Ban Thư kí Ramsar đã công nhận Mũi Cà Mau, Tràm Chim... là các khu Ramsar của thế giới) và cả hệ sinh thái nông nghiệp trù phú.

Vùng ĐBSCL là địa bàn cư trú của gần 18 triệu người, phân bố rải rác ở các vùng lãnh thổ địa phương, mặc dù phân bố không đồng đều giữa các vùng lãnh thổ nhưng có sự gắn bó chặt chẽ với nhau. Các dân tộc chủ yếu là người Việt, Khmer, Hoa, cùng với nét văn hóa đặc trưng thể hiện qua tập quán sản xuất, nếp sống sinh hoạt, các lễ hội truyền thống, công trình văn hóa, kiến trúc độc đáo của mỗi dân tộc, tạo nên bức tranh hài hòa, sinh động và hấp dẫn du khách.

Sự phong phú về tự nhiên, đặc sắc về văn hóa của vùng là ưu thế để phát triển các loại hình du lịch đặc trưng, hấp dẫn, phù hợp với xu thế phát triển du lịch mà thế giới hiện đại đang hướng tới (du lịch sinh thái miệt vườn, nghỉ dưỡng, nghiên cứu khoa học...). Trong những năm gần đây, trung bình mỗi năm vùng đón tiếp khoảng hơn 1,2 triệu khách du lịch quốc tế và 5 triệu lượt khách nội địa, lợi ích kinh tế đem lại từ du lịch đã góp phần đáng kể làm gia tăng tổng thu nhập kinh tế quốc dân; giải quyết việc làm, nâng cao đời sống cho người lao động địa phương. Tuy nhiên, việc khai thác các ưu thế nổi trội của hệ thống các đảo, các khu bảo tồn thiên nhiên, khu dự trữ sinh quyển, các khu Ramsar, hệ sinh thái nông nghiệp, các di tích lịch sử - văn hóa, lễ hội truyền thống, làng nghề còn rất hạn chế và thiếu đồng bộ; sản phẩm du lịch còn đơn điệu, chất lượng chưa cao; cơ sở hạ tầng phục vụ du lịch đạt mức thấp.

Đặc biệt là lực lượng lao động trong các lĩnh vực quản lý điều hành, marketing, lao động trực tiếp, gián tiếp, dịch vụ... còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, chưa đạt trình độ cao và thiếu chuyên nghiệp.

Trước những đòi hỏi của hội nhập về du lịch, vùng cần tập trung đầu tư tối đa nhân lực, vật lực cho sự phát triển. Trước hết phải bổ sung, phát triển đội ngũ lao động trình độ cao - chuyên nghiệp hóa, có khả năng chủ động giải quyết các nhiệm vụ trong mọi tình huống, phải coi đó là “mắt xích xung yếu” duy trì toàn bộ guồng máy hoạt động du lịch. Đồng thời, phải xây dựng được chiến lược và giải pháp bổ sung, phát triển nhân lực phù hợp mới có thể đưa ngành du lịch phát triển đúng với tiềm năng, củng cố vị thế “mũi nhọn” trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của vùng và cả nước.

## **2. Nhận thức yêu cầu khi phát triển nhân lực ngành du lịch**

### **2.1. Vai trò, vị thế và đặc điểm của nhân lực phát triển du lịch**

Nhân lực du lịch là lực lượng lao động làm việc trực tiếp và gián tiếp trong ngành du lịch thuộc các lĩnh vực như cơ quan quản lý nhà nước về du lịch (các ban chuyên ngành của Chính phủ, các địa phương, bộ chủ quản, tổng cục du lịch...); những người làm việc trong các cơ sở đào tạo nhằm cung cấp nguồn nhân lực cho các lĩnh vực quản lý, hoạt động kinh doanh du lịch (các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, dạy nghề...); những người làm việc trực tiếp trong các doanh nghiệp du lịch (khách

sạn - nhà hàng, công ti lữ hành, vận chuyển, các dịch vụ văn hóa thể thao, dịch vụ chăm sóc sức khỏe và các dịch vụ khác...).

Nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao có vai trò quyết định trình độ phát triển du lịch. Phát triển nhân lực chất lượng cao là một trong bốn chiến lược chính trong phát triển du lịch nước ta, bởi đó là:

- Lực lượng trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ trong mọi hoạt động du lịch.

- Lực lượng tham gia với vai trò chủ thể trong quá trình quản lí, điều hành, tham gia vào quá trình tạo chất lượng sản phẩm du lịch.

- Là đối tượng khai thác phục vụ du lịch, đồng thời là thị trường rộng lớn tiêu thụ những sản phẩm du lịch.

- Yếu tố quyết định tạo ra năng lực cạnh tranh cho các doanh nghiệp, các điểm, khu du lịch, vùng du lịch và các quốc gia du lịch nhờ nguồn nhân lực trình độ và chất lượng cao, chuyên nghiệp.

Đặc điểm của lao động ngành du lịch là:

- Không có sự phân bố đều và cân đối giữa các lứa tuổi, giới tính, sức khỏe bởi xuất phát từ đặc tính và yêu cầu của ngành, nghề nghiệp (số lượng nữ, nam; sự trẻ trung - năng động - xông xáo và lớn tuổi có kinh nghiệm...).

- Có tính liên vùng, liên ngành, liên bộ phận cao, nên cần phải có sự kết hợp chặt chẽ, rộng, sâu và thường xuyên giữa lao động trong các lĩnh vực quản lí, kinh doanh, sản xuất, tiếp thị và các lãnh thổ, các địa phương, khu vực và quốc tế.

- Khó có thể thống kê số lượng, phân loại chất lượng chính xác, bởi tính linh hoạt, đa dạng và phức tạp trong các lĩnh vực hoạt động (cơ hữu, bán thời gian, khoán công việc, không do doanh nghiệp quản lí...).

- Lao động chất lượng cao có thể chủ động thực hiện đào tạo bồi dưỡng theo kế hoạch, nhưng cũng còn số lượng đáng kể khó có thể, thậm chí không thể thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ theo mong muốn của các doanh nghiệp (do chi lao động thời gian ngắn ở các hoạt động dịch vụ theo thời vụ khi có sự kiện diễn ra).

- Trong nhiều lĩnh vực hoạt động, lao động du lịch vừa là chủ thể, vừa là sản phẩm du lịch (những lao động làm hướng dẫn du lịch, bộ phận lễ tân, các dịch vụ văn hóa văn nghệ, thể thao).

## **2.2. Hướng thực hiện mục tiêu bổ sung nhân lực du lịch cho ĐBSCL**

### **2.2.1. Những căn cứ để thực hiện**

Thứ nhất, căn cứ vào quy hoạch phát triển nhân lực ngành du lịch giai đoạn 2011-2020 đã được Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch phê duyệt với các mục tiêu là: 1) Giải quyết đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, cơ cấu trình độ, ngành nghề và vùng miền hợp lí, đáp ứng nhu cầu nhân lực trong nước và tham gia thị trường lao động du lịch quốc tế. 2) Phần đầu 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 lí phát triển nhân lực ngành và xây dựng cơ sở dữ liệu phát triển nguồn nhân lực du lịch. 3) Phát triển mạng lưới

đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, đào tạo viên và chương trình nội dung đào tạo bồi dưỡng trong du lịch; tổ chức đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nguồn nhân lực hiện có. Đến năm 2015 toàn ngành có khoảng 2,3 triệu lao động, trong đó có 700 ngàn lao động trực tiếp và 1,6 triệu lao động gián tiếp; đến 2020 có khoảng 3900 người có trình độ trên đại học, 99.500 người có trình độ đại học, cao đẳng, 98.000 người trình độ trung cấp, 150.450 người có trình độ sơ cấp, 348.100 người được đào tạo nghề và truyền nghề.

Căn cứ để thực hiện quy hoạch trên, hiện nay cả nước có khoảng 284 cơ sở tham gia đào tạo, trong đó có 62 trường đại học có khoa đào tạo du lịch, 80 trường cao đẳng du lịch có khoa đào tạo du lịch, 117 trường trung cấp, 23 trung tâm đào tạo nghề; đặc biệt đã có 20 cơ sở đào tạo tham gia mạng lưới đào tạo du lịch khu vực châu Á - Thái Bình Dương (APETTT), 6 cơ sở tham gia mạng lưới đào tạo du lịch ASEAN. Số giảng viên có đủ các điều kiện (chuyên môn nghiệp vụ và các yêu cầu khác...) thực hiện đào tạo du lịch khoảng 2000 người (tham gia trực tiếp và gián tiếp) đã giúp nâng cao chất lượng và quy mô đào tạo cho các cơ sở hoạt động du lịch tại các địa phương của vùng.

*Thứ hai*, xuất phát từ quan điểm chỉ đạo nhất quán về phát triển du lịch vùng ĐBSCL thời kỳ hội nhập:

- Du lịch là ngành có đóng góp quan trọng vào tăng trưởng kinh tế, góp phần chuyển dịch mạnh cơ cấu kinh tế, đảm bảo tốt an ninh quốc phòng của vùng.

- Phát triển du lịch dựa trên lợi thế so sánh của từng khu vực, địa phương về khả năng tạo sản phẩm du lịch đặc thù, làm nền tảng và tạo cơ hội kết nối sản phẩm giữa các địa phương và vùng với các hướng phát triển chủ yếu.

- Xây dựng hoàn thiện, vững chắc về chiến lược liên kết vùng, liên vùng, liên lãnh thổ trong phát triển du lịch. Tập trung vào thị trường Đông Nam Á, Đông Bắc Á, Tây Âu và Bắc Mỹ ở hiện tại và cả tương lai lâu dài.

- Phát triển, nâng cao chất lượng sản phẩm du lịch đặc thù của vùng là du lịch tham quan sông nước, miệt vườn, du lịch văn hóa, du lịch sinh thái, nghỉ dưỡng cao cấp thuộc các hệ sinh thái miệt vườn, rừng phòng hộ, vườn quốc gia, ven biển và hải đảo; phát triển các cơ sở dịch vụ, cơ sở hạ tầng vật chất kỹ thuật, đảm bảo tăng khả năng thu hút du khách. Phần đầu đón được 3,9 triệu lượt khách quốc tế và 6,5 triệu lượt khách nội địa vào năm 2020.

Để có thể đón lượng khách trong và ngoài nước theo mục tiêu đề ra, ĐBSCL cần đầu tư đẩy nhanh tốc độ hoàn thiện cơ sở hạ tầng, cơ sở vật chất kỹ thuật theo hướng hiện đại, chất lượng cao (cần có khoảng 37- 38 nghìn phòng ở khách sạn và nhà nghỉ các loại vào năm 2015, khoảng 50 nghìn phòng vào năm 2020 cùng vài chục công ti du lịch lữ hành), đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng về số lượng, cao về chất lượng, đa dạng các loại hình cùng đội ngũ cán bộ quản lý, lực lượng lao động (trực tiếp, gián tiếp) đủ về số lượng, cao về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và chuyên nghiệp của du

khách.

*Thứ ba*, từ thực trạng và hướng phát triển nhân lực: Theo thống kê của các sở VH TT & DL trong vùng, năm 2000, lực lượng lao động trực tiếp ngành du lịch có khoảng 5956 người, đến năm 2012 có 23.509 người, một lượng quá mỏng, lại có khoảng gần 50% chưa được đào tạo chuyên về du lịch và không được bồi dưỡng nâng cao năng lực thường xuyên. Đặc biệt là lao động có trình độ cao (trên đại học, đại học) còn rất khiêm tốn, thiếu chuyên nghiệp. Dự báo về nhân lực cần đảm bảo cho ĐBSCL đến năm 2020 là 207.900 lao động, trong đó 75.400 lao động trực tiếp, 132.500 lao động gián tiếp. Lực lượng lao động này phải đảm bảo có đủ kiến thức và kỹ năng về du lịch đáp ứng yêu cầu của các lĩnh vực hoạt động quản lý điều hành, kinh doanh khách sạn, nhà hàng, lễ hành cùng các dịch vụ tổng hợp. Trước những yêu cầu của hội nhập, nhiệm vụ phát triển nhân lực chất lượng, trình độ cao và chuyên nghiệp là hết sức quan trọng và cấp bách.

### 2.2.2. Hướng phát triển, bổ sung nhân lực cho du lịch ĐBSCL

Để bổ sung kịp thời nhân lực chuyên nghiệp chất lượng cao cho du lịch ĐBSCL, cần phải thực hiện các hướng kết hợp đồng bộ, đảm bảo phát triển bền vững như sau:

- *Về số lượng*: Tăng cường, đẩy mạnh tuyển dụng lao động chuyên nghiệp trình độ cao, có kinh nghiệm (cả trong và ngoài nước) bằng mọi chính sách phù hợp, bổ sung cho các lĩnh vực xung yếu như quản lý điều hành doanh nghiệp; hoạt động marketing, xúc tiến, quảng bá

thương hiệu; xây dựng chiến lược...

- *Về chất lượng*: Phải chủ động thực hiện kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề cho lao động đang tham gia tại các cơ quan quản lý, kinh doanh du lịch và dịch vụ du lịch, các cơ sở đào tạo trong vùng, như: Trường Trung cấp Du lịch Cần Thơ, Trường Trung cấp Văn hóa Nghệ thuật Cần Thơ, Trường Văn hóa Nghệ thuật Sóc Trăng, Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh (Đại học Cần Thơ), Khoa Quản trị kinh doanh (Đại học Cửu Long), Trường Trung cấp Văn hóa Nghệ thuật Kiên Giang và những cơ sở liên kết với các trường ở Thành phố Hồ Chí Minh, Bà Rịa - Vũng Tàu, được đầu tư nâng cấp cả về quy mô và chất lượng. Đặc biệt chú ý đến bồi dưỡng lao động truyền thống ở những địa phương có các hoạt động du lịch.

- *Về cách thức thực hiện*:

+ Xúc tiến mạnh mẽ việc liên kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước (đặc biệt là các nước có du lịch phát triển, nhiều kinh nghiệm trong đào tạo nhân lực du lịch) bằng nhiều hình thức để đào tạo mới; đào tạo lại tại chỗ, đào tạo tại nước ngoài hoặc kết hợp cả hai... Chú ý đến vấn đề xã hội hóa trong đào tạo thông qua việc đóng góp nguồn lực tài chính, truyền nghề, bảo tồn và phát huy giá trị sản phẩm.

+ Xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi trong tuyển dụng, sử dụng nhân tài hợp lý cho từng khâu, tập trung vào những khâu chủ chốt.

### 3. Một số giải pháp phát triển, bổ sung nhân lực

Phát triển bổ sung nhân lực chất lượng cao - chuyên nghiệp là nhiệm vụ then chốt, có vai trò quyết định đối với phát triển du lịch ĐBSCL. Những giải pháp dưới đây sẽ góp phần thực hiện hiệu quả nhiệm vụ nêu trên.

### **3.1. Thống nhất cao về quan điểm, nhận thức và trách nhiệm**

Các cấp lãnh đạo chính quyền, quản lý ngành, ngành có liên quan ở địa phương toàn vùng phải thống nhất quan điểm, nhận thức và trách nhiệm:

- Coi phát triển du lịch của từng địa phương (tỉnh, thành phố) là nhiệm vụ chung của toàn vùng. Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ quản lý và tay nghề cho lao động là trách nhiệm thường xuyên mà mỗi địa phương phải thực hiện để phục vụ chiến lược chung của vùng. Trong quá trình phát triển phải luôn luôn đặt trong mối quan hệ liên vùng, kháng khí, lâu dài và bền vững.

- Cùng chung sức xây dựng kế hoạch phát triển bổ sung nhân lực trước mắt và lâu dài, đạt trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao - chuyên nghiệp với thị trường tuyển dụng rộng, không chỉ ở toàn quốc mà cả ở quốc tế (có thể dài hạn, ngắn hạn), đặc biệt chú ý đến lực lượng lao động chuyên nghiệp.

- Chủ động triển khai thường xuyên các hoạt động đào tạo lại, bồi dưỡng bổ sung nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý các cấp, lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp du lịch và dịch vụ du lịch. Đặc biệt chú ý bồi dưỡng cho đội ngũ những lao động ngành không quản lý trực tiếp (dân địa phương có cơ sở du lịch hoạt

động) để họ nâng cao nhận thức, cùng cộng đồng có trách nhiệm, giữ gìn những giá trị của sản phẩm du lịch đặc thù ở địa phương.

- Mỗi địa phương phải có trách nhiệm đầu tư cả bề rộng lẫn bề sâu cho các cơ sở đào tạo đang có ở địa phương, và phải coi đó là nơi cung cấp lao động chủ yếu cho các địa phương toàn vùng. Chủ động kết hợp với các cơ sở đào tạo có năng lực, kinh nghiệm trong, ngoài vùng và quốc tế, thực hiện đào tạo mới theo chuyên ngành sâu.

### **3.2. Xúc tiến các hoạt động tìm kiếm, đào tạo bổ sung nhân lực**

Cần xúc tiến thông kê tổng hợp, phân tích, phân loại lao động hiện tại đang tham gia các hoạt động trong ngành (lao động trực tiếp, gián tiếp, cơ hữu, thời vụ, khoán việc...), theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ; lao động đã được đào tạo, loại trường đào tạo, bậc đào tạo, loại hình đào tạo, công việc đang đảm trách.

Phân tích và so sánh hiện tại với mục tiêu chiến lược phát triển tổng thể nhân lực du lịch theo các kế hoạch ngắn, trung và dài hạn và xác định mức độ phù hợp chung của toàn vùng và khả năng đáp ứng của từng địa phương.

Dựa trên định hướng chiến lược phát triển từ các đơn vị kinh doanh của các địa phương về cơ sở lưu trú, các dịch vụ du lịch, xác lập kế hoạch về lao động cần thiết ở từng loại trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, số lượng để xây dựng kế hoạch chiến lược đào tạo nhân lực phù hợp, bổ sung kịp thời cho từng lĩnh vực, từng giai đoạn.

Tiến hành đánh giá toàn diện, đầy

đủ về năng lực đào tạo của các cơ sở được giao đào tạo, liên kết và sẽ gửi đi đào tạo (cơ sở vật chất – kỹ thuật, đội ngũ giảng viên chuyên ngành); hạn chế tối đa tình trạng như nhiều năm qua, các trường đào tạo trình độ cao (cao đẳng, đại học) khá nhiều, nhưng chất lượng đào tạo không đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp cần tuyển dụng.

Thực hiện lựa chọn và xác định nơi đưa lao động đến đào tạo (trong nước, ngoài nước), thời gian đào tạo (dài hạn, ngắn hạn, bồi dưỡng thực hành, chuyên đề); cách thức đào tạo (trực tiếp, gián tiếp), hạn chế tối đa tình trạng ngành thừa, ngành thiếu dẫn đến nhiều lao động phải làm việc trái nghề, hiệu quả thấp.

Xây dựng chính sách vùng về đầu tư để phân bổ hợp lý về ngân sách cho các đối tượng cần được đào tạo (cả đào tạo mới và đào tạo lại), đồng thời phải có cam kết ràng buộc người đi học phải học đúng nghề, phải trở về công tác cho nơi cử đi đào tạo.

Tập trung cao đầu tư toàn diện cho các cơ sở đào tạo các trình độ (nghề đến đại học và trên đại học); đặc biệt chú ý đến các cơ sở đào tạo nghề và các cơ sở liên kết đào tạo nghề có nhiều kinh nghiệm ở trong và ngoài nước.

Thực hiện việc trao đổi thường xuyên đội ngũ cán bộ giảng dạy, huấn luyện tay nghề, bồi dưỡng nghiệp vụ, bổ túc kiến thức giữa các cơ sở đào tạo. Đối với lao động trình độ cao làm công tác quản lý, quảng bá, marketing nên gửi đi đào tạo tại các cơ sở có nhiều kinh nghiệm ở nước ngoài.

Chú ý đến việc đầu tư toàn diện, bồi

dưỡng cho lực lượng lao động du lịch nhưng không thuộc quản lý của ngành (lao động ở các ngành khác, lao động truyền thống địa phương có hoạt động du lịch), để khi họ tham gia vào hoạt động phục vụ du khách vẫn giữ được nét văn hóa đặc thù của dân tộc ở địa phương, vùng.

Có quy chế hợp lý quản lý các cơ sở đào tạo ở địa phương, vùng về việc thực hiện trách nhiệm gắn chặt với các doanh nghiệp du lịch và chính quyền địa phương để đảm bảo các điều kiện cho người học; đảm bảo an ninh, an toàn trong quá trình học tập, thực tập nghề. Đối với các doanh nghiệp du lịch mạnh, phải xác định mình là nơi đáng tin cậy, có trách nhiệm thực hiện đào tạo tại chỗ cho lao động nghề và lao động phổ thông.

#### 4. Kết luận

Trong quá trình phát triển của quốc gia và vùng, nhân lực luôn là yếu tố quyết định. Số lượng nhân lực đảm bảo cho mọi hoạt động trên lãnh thổ. Chất lượng của nguồn nhân lực tạo ra năng lực cạnh tranh cho nền kinh tế và từng ngành sản xuất. Trong ngành du lịch, nhân lực còn được coi như một loại “sản phẩm du lịch đặc biệt”, nó vừa giữ vai trò chủ đạo tạo ra các sản phẩm du lịch, vừa là “sản phẩm” phục vụ trực tiếp cho du khách trong chuyến du lịch. Mặt khác, nó còn là lực lượng trực tiếp và gián tiếp tiêu thụ những sản phẩm du lịch do chính họ tạo ra.

ĐBSCL là vùng có nhiều lợi thế tạo sản phẩm du lịch có sức thu hút khách du lịch trong và ngoài nước. Trong những

năm qua, ngành du lịch đã có chuyển biến đáng kể về phát triển cơ sở hạ tầng - vật chất kỹ thuật và các dịch vụ phục vụ du khách; tuy nhiên sự đáp ứng nhu cầu du khách mới chỉ đạt mức độ thấp. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến hạn chế, nhưng nguyên nhân cơ bản là quản lý ngành còn yếu kém, lực lượng lao động thiếu và yếu, chưa chuyên nghiệp, sử dụng lao động chưa hợp lý.

Nội dung trình bày trên đã phần nào nêu lên được những nét cơ bản về vai trò và những yêu cầu phát triển nguồn nhân lực cho du lịch ĐBSCL; những định

hướng và giải pháp đào tạo, bổ sung nhân lực cho vùng. Đặc biệt chú ý các giải pháp nâng cao nhận thức, tinh thần trách nhiệm của cán bộ quản lý chính quyền, ngành các cấp trong việc phát triển, bổ sung nguồn nhân lực du lịch; kế hoạch chiến lược về thu hút nhân lực chất lượng cao - chuyên nghiệp từ các nguồn trong và ngoài nước; tổ chức đào tạo các loại trình độ; các lĩnh vực này cần chú ý cả về số lượng và chất lượng mới hi vọng đưa ngành du lịch toàn vùng phát triển mạnh, toàn diện, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch (2009), *Giao nhiệm vụ lập đề án phát triển du lịch đồng bằng sông Cửu Long đến 2020*, Quyết định số 1683/QĐ (2009).
2. Phạm Xuân Hậu (2014), “Phát triển nhân lực du lịch Đồng bằng sông Cửu Long: Nhìn nhận và giải pháp”, *Tạp chí khoa học Trường Đại học Văn Hiến*, tháng 3/2014.
3. Sở Văn hóa Thể thao và Du lịch Thành phố Hồ Chí Minh (2008), “Đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch theo nhu cầu xã hội”, *Ki yếu Hội thảo*, tháng 3/2008.
4. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*, Quyết định số 2473/QĐ-TTg ngày 30/12/2011.
5. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) đến năm 2020*, Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 19/7/2012.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 01-3-2015; ngày phản biện đánh giá: 20-3-2015;  
ngày chấp nhận đăng: 15-4-2015)