

Nguồn nhân lực chất lượng cao ngành du lịch ở Đồng bằng sông Cửu Long

NGUYỄN THỊ KIM NHUNG *

Trưởng Chính trị TP. Cần Thơ

Nhận bài: 25/05/2022 - Duyệt đăng: 15/06/2022

(*) Liên hệ: nhungtctct@gmail.com - Tel: 0939002373

Tóm tắt:

Theo báo cáo tại Đại hội của Đảng lần thứ XIII thì một trong ba đột phá giúp VN trở thành một nước phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa vào giữa thế kỷ thứ XXI là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Do đó, việc nghiên cứu thế mạnh của từng vùng để có giải pháp phát triển đồng bộ. Riêng, Đồng bằng sông Cửu Long ngoài thế mạnh về nông nghiệp và thủy sản thì du lịch cũng được xem là ngành kinh tế mũi nhọn do trong vùng có nhiều cảnh quan sinh thái, tài nguyên thiên nhiên phong phú, là nơi hội tụ nhiều tinh hoa lịch sử và di sản văn hóa truyền thống đặc sắc. Do đó, cần phải phát huy mạnh mẽ vai trò của nguồn nhân lực quản lý nhà nước, nguồn nhân lực trực tiếp và gián tiếp trong lĩnh vực du lịch địa phương để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng một cách toàn diện cho nguồn lực này nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển ngành du lịch trong những giai đoạn tiếp theo.

Từ khóa: Nguồn nhân lực chất lượng cao, Đồng bằng sông Cửu Long, đào tạo, du lịch.

Abstract:

According to a report at the 13th Party Congress, one of the three breakthroughs that helped Vietnam become a socialist-oriented developed country in the middle of the 21st century was the development of high quality human resources. Therefore, it is necessary to study the strengths of each region to have the solution of synchronous development. Particularly, Cuu Long River Delta has the strengths in agriculture and fisheries, tourism is also considered a key economic sector because the region has many ecological landscapes, rich natural resources, and is a place where many people gathered, historical quintessence and unique cultural heritage. Therefore, it is necessary to strongly promote the role of state management, direct and indirect human resources in the field of local tourism in order to have a comprehensive training plan for human resources. This force is to meet the requirements of tourism development in the next stages.

Keywords: High-quality human resources, Mekong Delta, training, tourism.

1. Đặt vấn đề

Đồng bằng sông Cửu Long có vị trí địa lý rất thuận lợi, được xem là đồng bằng châu thổ trù phú nhất, có khả năng đóng góp cho nền kinh tế rất lớn nhưng nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung, nguồn nhân lực ngành du lịch nói riêng ở Đồng bằng sông Cửu Long thời gian vừa qua được

xem là thấp nhất cả nước. Do vậy, việc đánh giá một cách đầy đủ, toàn diện, khách quan về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ngành du lịch ở Đồng bằng sông Cửu Long làm cơ sở đề ra các giải pháp phù hợp là vấn đề có tính cấp thiết hiện nay để có thể khai thác tiềm năng du lịch của vùng hiệu quả.

2. Quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Việc phát triển nguồn nhân lực đã được Đảng ta đề cập từ rất sớm, bởi lẽ một quốc gia muốn phát triển phải có các yếu tố như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học- công nghệ, con người, trong đó nhân tố con người đóng vai trò trọng tâm. Tuy nhiên, cụm

từ “nguồn nhân lực chất lượng cao” lần đầu tiên được đề cập trong văn kiện Đại hội của Đảng lần thứ XI “phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh và bền vững đất nước”¹. Nguồn nhân lực chất lượng cao có thể hiểu ở hai khía cạnh là số lượng và chất lượng. Về mặt số lượng, NNLCLC là người trong độ tuổi lao động theo quy định của Nhà nước, mà cụ thể là đúng theo quy định của Bộ Luật Lao động hiện hành, đáp ứng đủ nhu cầu lao động của ngành. Về mặt chất lượng, NNLCLC có khả năng quyết định sự phát triển nhanh và bền vững đất nước thì chắc chắn phải qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Trên cơ sở thực tiễn, xu hướng phát triển của đất nước và thế giới, trong văn kiện trình Đại hội XIII đã chỉ rõ những hạn chế trong quá trình đào tạo “vẫn thiếu gắn kết với nghiên cứu khoa học, sản xuất, kinh doanh và nhu cầu của thị trường lao động. Chưa chú trọng đúng mức đến phát triển phẩm chất và kỹ năng người học. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội”. Do đó, một trong mười hai định hướng chiến lược phát triển đất nước trong thời kỳ 2021-2030 “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu

của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đồng thời, ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt”².

3. Thực trạng nguồn nhân lực ngành du lịch ở Đồng bằng sông Cửu Long

3.1. Tiềm năng phát triển du lịch ở ĐBSCL

Đồng bằng sông Cửu Long gồm 13 tỉnh/thành phố: Long An, Đồng Tháp, An Giang, Kiên Giang, Cà Mau, Bạc Liêu, Sóc Trăng, Bến Tre, Trà Vinh, Vĩnh Long, Tiền Giang, Hậu Giang và thành phố Cần Thơ với diện tích tự nhiên khoảng 40.604,7 km², chiếm 12,24% diện tích cả nước. Nằm giữa sông Tiền và sông Hậu, sông ngòi chằng chịt tạo nên một hệ sinh thái đa dạng, với những khu rừng nguyên sinh, 3 khu dự trữ sinh quyển, 5 vườn quốc gia, 3 khu bảo tồn tự nhiên, 3 khu bảo tồn loài, 7 khu bảo vệ sinh cảnh và 1 khu rừng nghiên cứu thực nghiệm khoa học và nhiều khu di tích lịch sử,..., nhiều năm qua việc khai thác các tiềm năng và lợi thế của vùng để phát triển du lịch được các tỉnh ĐBSCL đặc biệt quan tâm.

Về dân số: Theo kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở 2009, 2019, Đồng bằng sông Cửu Long có khoảng 17,3 triệu người, tỷ trọng dân số dưới 15 tuổi ở ĐBSCL chiếm 22% và nhóm dân số từ 65 tuổi trở chiếm 8,4%. Điều này có nghĩa là ĐBSCL đang trong thời kỳ dân số vàng có khả năng đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho hầu hết các ngành, lĩnh vực

trong vùng. Riêng lao động trong ngành du lịch năm 2018 của 12 tỉnh ĐBSCL là 47.209 người; năm 2019 của là 52.439 người; năm 2020 là 51.867 người (tỉnh An Giang không có số liệu thống kê). Riêng có 75.400 nhân lực du lịch trực tiếp và 132.500 nhân lực du lịch gián tiếp.

Theo Quyết định số 2743 / QĐ- TTg ngày 29/12/2011 của Thủ tướng Chính phủ về chiến lược phát triển du lịch VN đến 2020 tầm nhìn 2030 khẳng định “Phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, có trọng tâm, đẩy mạnh xã hội hóa, huy động mọi nguồn lực cả trong và ngoài nước cho đầu tư phát triển du lịch, phát huy mọi tiềm năng, lợi thế quốc gia và yếu tố tự nhiên, văn hoá, dân tộc” và xem “ĐBSCL là một vùng du lịch quan trọng với các sản phẩm du lịch mang tính đặc thù của vùng. Định hướng phát triển cho du lịch vùng ĐBSCL là du lịch văn hóa, lễ hội trong đó có 04 Khu du lịch và 07 điểm du lịch rải rác khắp các tỉnh, thành phố thuộc vùng ĐBSCL³. Đặc biệt, sản phẩm du lịch đặc trưng vùng ĐBSCL là: Du lịch sinh thái, văn hóa sông nước miệt vườn, nghỉ dưỡng và sinh thái biển, đảo, du lịch MICE. Như vậy, phát triển du lịch là xu thế tất yếu nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội của vùng đồng bằng sông nước.

3.2. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành du lịch ĐBSCL

Nguồn nhân lực ngành du lịch có thể được phân làm 03 nhóm:

+ Nhóm nhân lực có nhiệm

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam(2011), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. CTQG, HN, tr. 41

² Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. CTQG, HN, tr.37

³ Chính phủ (2016). Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch ĐBSCL đến năm 2020 tầm nhìn 2030.

vụ quản lý nhà nước về ngành du lịch gồm công chức, viên chức trong hệ thống nhà nước, đây là nguồn nhân lực được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có khả năng nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ thông tin để tham mưu, hoạch định chính sách phát triển ngành du lịch cả nước nói chung, từng địa phương nói riêng. Đồng thời, nhóm này có vai trò quan trọng trong việc kiểm tra, giám sát nhằm tạo điều kiện cho các doanh nghiệp du lịch hoạt động đúng theo quy định của pháp luật.

Thời gian qua, nguồn nhân lực quản lý nhà nước của ngành này cũng có một số mặt đạt được và hạn chế nhất định, cụ thể như:

Đội ngũ công chức, viên chức quản lý ngành du lịch cơ bản đạt chuẩn về năng lực chung, năng lực chuyên môn và kỹ năng tin học và ngoại ngữ theo Nghị định 36/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức và Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên, số lượng công chức, viên chức phụ trách phòng quản lý du lịch ít so với nhu cầu công việc của ngành. Điển hình ở thành phố Cần Thơ, phòng quản lý du lịch cần thực hiện 11 nhiệm vụ theo điểm 16 Điều 2 theo Quyết định số 05/2016/QĐ-UBND ngày 24/2/2016 của Ủy ban nhân dân quy định chức năng nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Văn hóa, thể thao và du lịch.

Ngoài ra, đội ngũ công chức, viên chức quản lý ngành du lịch cơ bản đã có trình độ Đại học

phù hợp với vị trí việc làm. Tuy nhiên thời gian qua chủ yếu chỉ dừng lại ở mức độ hoàn thành tốt nhiệm vụ theo kế hoạch như tham mưu cho lãnh đạo Sở ban hành văn bản chỉ đạo trong lĩnh vực du lịch; hướng dẫn, tổ chức, kiểm tra các hoạt động về du lịch trên địa bàn, chưa có nhiều sáng kiến trong việc xây dựng kế hoạch thu hút khách du lịch cho tỉnh, thành nên công tác quảng bá xúc tiến du lịch còn nhiều hạn chế. Chưa có sự chủ động, sáng tạo trong việc tham mưu hoạch định chiến lược phát triển ngành nên các địa phương làm du lịch còn mang nặng tính tự phát⁴.

Thêm vào đó, đội ngũ công chức, viên chức quản lý ngành du lịch cơ bản đã đạt trình độ về ngoại ngữ theo Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dành cho VN nhưng chủ yếu là tiếng Anh. Tuy nhiên, năng lực ngoại ngữ của công chức, viên chức không đồng đều vì khâu đầu tiên để trở thành công chức của ngành phải tham gia thi tuyển, nhưng môn ngoại ngữ thi trắc nghiệm với 30 câu hỏi trực tiếp trên máy vi tính, chưa thể kiểm tra được toàn diện các kỹ năng nghe, nói.

+ Nhóm nhân lực đào tạo, bồi dưỡng bao gồm giảng viên ở các trường đại học, trung cấp chuyên ngành du lịch. Hiện nay, ở ĐBSCL có 15 trường đại học, 13 trường cao đẳng và 03 trường trung cấp đào tạo cho ngành du lịch. Đặc biệt, Trường Cao đẳng

Du lịch Cần Thơ là trường cao đẳng duy nhất tại ĐBSCL trực thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch chuyên đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực du lịch.

Đội ngũ giảng viên cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu theo Thông tư 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 về quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục Đại học công lập và Thông tư 03/2018/TT-BLĐTĐ ngày 15 tháng 06 năm 2018 về định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp. Hầu hết giảng viên đều được đào tạo bồi dưỡng nên năng lực nghiệp vụ chuyên môn ngày càng được nâng lên rõ rệt. Cụ thể như ở thành phố Cần Thơ giai đoạn 2017-2020, đã tổ chức thực hiện 184 lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ lãnh đạo, quản lý; các chuyên đề bồi trợ nhằm nâng cao chất lượng dạy và học cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục với 18.291 lượt người tham dự⁵. Tuy nhiên, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ công tác giảng dạy du lịch ở ĐBSCL hầu như có chuyên môn từ các ngành khác như địa lý, văn hóa học, văn học, lịch sử... Điển hình như Trường Đại học Cần Thơ được xem như là đầu tàu trong công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ĐBSCL với 15 giáo sư, 141 phó giáo sư, 454 tiến sĩ, 610 thạc sĩ, 26 đại học, nhưng ngành du lịch thì chỉ có 02 chuyên ngành đào tạo là Quản trị dịch vụ du lịch và

⁴ Nhật Bình (2019) *Du lịch Đồng bằng sông Cửu Long - Bài 1: Nhiều thế mạnh sẵn có*; <https://baotintuc.vn/du-lich/du-lich-dong-bang-song-cuu-long-bai-1-nhieu-the-manhsan-co-20191229131249149.htm>

⁵ TS. Lê Thanh Hòa (2021), *Đào tạo, bồi dưỡng nguồn năng lực thành phố Cần Thơ: Thực trạng và giải pháp*, Nội san Trường Chính trị thành phố Cần Thơ số 08/2021.

lữ hành và VN học thuộc Khoa Kinh tế và không đào tạo sau đại học chuyên ngành về du lịch⁶.

Bên cạnh đó, cũng giống như các trường trong cả nước, khung chương trình đào tạo các trường đào tạo về du lịch ở ĐBSCL phụ thuộc nhiều vào khung thời gian quy định và nội dung lý thuyết được giảng viên giảng dạy trên giảng đường đôi khi chưa đáp ứng với thực tiễn mà doanh nghiệp sử dụng lao động mong đợi. Ngoài ra, phương pháp giảng dạy của giảng viên chủ yếu là thuyết trình, làm bài tập nhóm, ứng dụng powerpoint chủ yếu để thiết kế slide trình chiếu nên chưa khuyến khích được tính tự học, tự nghiên cứu của sinh viên và điều này đã ảnh hưởng nhiều đến kỹ năng hành nghề của sinh viên sau này.

+ Nhóm lao động thực hiện chức năng kinh doanh. Đây là lực lượng đông đảo nhất gồm những người trực tiếp phục vụ khách du lịch như hướng dẫn viên du lịch, nhân sự quản lý, phục vụ trong nhà hàng, khách sạn, cửa hàng bán lẻ,...những người lao động gián tiếp gồm cung ứng sản phẩm, thực phẩm và trang thiết bị phục vụ khách du lịch...

Xét về số lượng nguồn lao động qua đào tạo: Theo báo cáo của Hiệp hội du lịch ĐBSCL⁷, số lượng lao động ngành du lịch ở ĐBSCL năm 2018 là: 47.209 người, tỷ lệ đào tạo ước trên 40%; năm 2019 là 50.000 người, tỷ lệ đào tạo ước trên 47%. Như vậy, có đến trên 50% nhân sự hoạt động trong ngành du lịch chưa qua đào tạo bài bản nên việc hành nghề khó đảm bảo tính chuyên nghiệp, hiệu quả và điều này đã

ảnh hưởng rất nhiều đến chất lượng dịch vụ du lịch cũng như khai thác tiềm năng du lịch của các địa phương trong vùng.

Xét về khía cạnh kỹ năng giao tiếp, thuyết minh, hướng dẫn du lịch, quy trình phục vụ khách tham quan và lưu trú du lịch thì nguồn lao động trực tiếp chưa được du khách đánh giá cao. Điển hình như thành phố Cần Thơ có tổng lượt khách năm 2019: 8,8 triệu lượt khách, số lượng lao động ngành du lịch là: 5.900 người, trong đó, qua đào tạo đạt 60% (năm 2020 đến tháng 12 năm 2021 không đánh giá vì dịch bệnh COVID-19 nên số lượt khách du lịch không ổn định). Tuy nhiên, qua khảo sát 500 du khách thì khách trong nước đánh giá: 39,5% chuyên nghiệp, tận tình; Khách quốc tế đánh giá: 38% chuyên nghiệp, tận tình⁸. Đối với tỉnh Kiên Giang, tổng lượt khách Kiên Giang năm 2019 là 8,7 triệu lượt khách. Mặc dù đã chú trọng thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2015-2020, định hướng đến năm 2030 theo Quyết định số 3266/QĐ-UBND ngày 30/12/2015, nhưng hiện khoảng 65% số lao động trực tiếp được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ chuyên môn và ngoại ngữ, thấp hơn rất nhiều so với chỉ tiêu đề ra là 19.250 - 24.500 lao động chuyên ngành phục vụ trực tiếp ngành du lịch đến năm 2030⁹.

⁸ Ngô Nguyễn Hiệp Phước (2018), *Thực trạng và giải pháp phát triển du lịch thành phố Cần Thơ*; <http://www.lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/2499-thuc-trang-va-giai-phap-phat-trien-du-lich-thanh-pho-can-tho.html>

⁹ TS Nguyễn Văn Tuyên (2019), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đối với du lịch tỉnh Kiên Giang*, <https://www.tapchicongthuong.vn/bai-viet/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-doi-voi-du-lich-tinh-kien-giang-58989.htm>

Hiện không có số liệu đánh giá chính xác về tính chuyên nghiệp, tận tình của lao động nhưng khi phỏng vấn về sự chưa hài lòng ở địa điểm tham qua thì có đến 60,3% du khách không hài lòng vì tình trạng ăn xin và bán vé số dạo; 58,9% du khách không hài lòng về thói quen xả rác bừa bãi; 35,1% du khách không hài lòng vì bị làm phiền bởi người bán hàng rong; 30,5% du khách phê bình vì các sản phẩm du lịch chưa phong phú; 23,8% du khách cảm thấy không an toàn khi tham gia giao thông. Đồng thời, khi được phỏng vấn về dự định quay trở lại tỉnh Kiên Giang thì có 11,9% trả lời không biết có quay trở lại hay không; 1,3% trả lời có thể không trở lại. Đây là một trong những thách thức không nhỏ đối với ngành du lịch tỉnh Kiên Giang nói chung, khâu quản lý nhà nước về lĩnh vực du lịch nói riêng trong thời gian tới.

Về khả năng sử dụng ngoại ngữ¹⁰. Hiện khoảng 60% lực lượng lao động của ngành trong cả nước biết ngoại ngữ nhưng chủ yếu là tiếng Anh (42%), tỷ lệ biết tiếng Trung Quốc chỉ 5%, tiếng Pháp 4%... Số lao động có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ chỉ 15%, và tập trung chủ yếu ở bộ phận làm hướng dẫn viên du lịch, lễ tân khách sạn. Về trình độ công nghệ thông tin, có khoảng hơn 60% lao động biết sử dụng máy tính, nhưng phần lớn chỉ đáp ứng những công việc đơn giản.

¹⁰ Hoàng Hải (2019), *Nên thu hút nhân lực lao động du lịch người nước ngoài có trình độ cao*, <http://www.baovanhoa.vn/du-lich/artmid/416/articleid/24884/nen-thu-hu-CC%81t-nhan-luc-lao-do-CC%A3ng-du-lich-nguoi-CC%80i-nuoc-CC%81cngoai-CC%80i-co-CC%81-tri-CC%80nh-do-CC%A3160>

⁶<https://www.ctu.edu.vn/doi-ngu-nha-giao.html>

⁷<http://www.mdta.com.vn/hiiep-hoi.html>

4. Một vài khuyến nghị nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành du lịch tại Đồng bằng sông Cửu Long

Theo quy hoạch thì đến năm 2030, vùng ĐBSCL sẽ phấn đấu đón khoảng 52 triệu lượt khách, trong đó khoảng 6,5 triệu lượt khách quốc tế; tổng thu từ khách du lịch đạt trên 111 nghìn tỷ đồng. Do vậy, Đồng bằng sông Cửu Long cần xác định một số giải pháp phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao, cụ thể như sau:

Thứ nhất, phát huy vai trò của chính quyền địa phương trong việc ban hành chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực cao ngành du lịch đến năm 2030. Việc ban hành chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần phải dựa trên thực tiễn nguồn nhân lực hiện có ở từng địa phương và dự báo nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực trong giai đoạn tới của địa phương, của cả nước và các quốc gia trên thế giới. Từ đó có kế hoạch điều chỉnh các chính sách thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng phù hợp nhằm hạn chế tình trạng dịch chuyển nguồn nhân lực từ vùng này sang vùng khác.

Thứ hai, cần có chính sách phù hợp thực tiễn của từng địa phương để đưa đội ngũ công chức, viên chức quản lý ngành du lịch, giảng viên chuyên ngành du lịch đi học hỏi kinh nghiệm hoặc được đào tạo, bồi dưỡng ở một số trường tốt nhất trong và ngoài nước, góp phần nâng cao hơn nữa chất lượng hoạch định chính sách phát triển du lịch của vùng, nâng cao hơn nữa chất lượng nội dung chương trình, chất lượng giảng dạy cho đội ngũ lao động trực tiếp

trong ngành du lịch giai đoạn tới.

Thứ ba, tiếp tục hoàn thiện chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch ở ĐBSCL theo hướng xem xét thế mạnh của từng trường đào tạo ở 13 tỉnh, thành, phù hợp với xu thế hội nhập như kinh tế số, thương mại điện tử, ứng phó với biến đổi khí hậu,... Đồng thời, hoàn thiện bộ tiêu chuẩn nghề chung giữa VN và ASEAN làm cơ sở để cơ sở đào tạo nghề du lịch áp dụng và xây dựng giáo trình đào tạo hiệu quả nhằm đào tạo đầy đủ những kỹ năng nghề du lịch và ngoại ngữ, đáp ứng tốt nhu cầu thực tiễn trong bối cảnh hội nhập ASEAN và thế giới.

Thứ tư, cần xây dựng chính sách khuyến khích doanh nghiệp đang kinh doanh trong lĩnh vực du lịch tham gia đào tạo nguồn nhân lực để tạo thành chuỗi tuần hoàn, nâng cao tối đa năng lực nhân sự cho ngành du lịch. Đồng thời, chú trọng đào tạo các kiến thức, kỹ năng cơ bản cho người dân địa phương về du lịch cộng đồng.

Thứ năm, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra chất lượng ngành du lịch, đảm bảo nguồn lao động trực tiếp phải nắm được những kiến thức cơ bản về lịch sử, văn hóa của từng vùng, tránh tình trạng hướng dẫn viên tuyên truyền sai lịch sử, văn hóa VN.

Thứ sáu, các trường đại học, cao đẳng có đào tạo chuyên ngành du lịch nên đẩy mạnh việc tuyên truyền cho sinh viên hiểu tầm quan trọng của ngành du lịch trong bối cảnh 4.0 dưới tác động của đại dịch covid-19; đồng thời, nhà trường cần làm đầu mối trong việc liên kết với công ty du lịch trong và ngoài nước để tạo việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp.

5. Kết luận

Có thể khẳng định rằng, ngành du lịch ở ĐBSCL phát triển sẽ kéo theo sự phát triển của một số ngành kinh tế khác vì sản phẩm du lịch mang tính liên ngành, liên vùng và liên quốc gia. Nếu thực hiện đồng bộ các giải pháp về quản lý nhà nước, đẩy mạnh liên kết vùng, và đổi mới các chính sách thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng phù hợp nhằm hạn chế tình trạng dịch chuyển nguồn nhân lực từ vùng này sang vùng khác sẽ góp phần tăng về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực của vùng, để khi nhắc đến vùng Đất Chín Rồng là biết đến nơi có chuỗi giá trị kinh tế độc đáo: Môi trường trong lành – Sản xuất sạch – Thực phẩm an toàn – Kỳ nghỉ vùng quê●

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chính phủ (2016). Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch ĐBSCL đến năm 2020 tầm nhìn 2030.
- Đảng Cộng sản VN (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. CTQG, HN
- Quỹ Dân số Liên hợp quốc (UNFPA) và Viện Nghiên cứu chiến lược: Tác động của biến đổi cơ cấu tuổi dân số đến tăng trưởng kinh tế VN và các đề xuất chính sách, Báo cáo tóm tắt, 2017.
- Phạm Minh Hạc: Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào Công nghiệp hoá, Hiện đại hoá, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2001, tr. 323
- Thông tư 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 của Bộ Giáo dục – Đào tạo về quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục Đại học công lập.
- Thông tư 03/2018/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 06 năm 2018 quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp.
- Tổng Cục thống kê: Kết quả điều tra dân số và nhà ở năm 2009, 2019, Nxb Thống kê, Hà Nội.