

TĂNG CƯỜNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NHÂN LỰC DU LỊCH VÙNG TÂY BẮC

THS. BÙI THỊ QUỲNH TRANG

Những năm qua, cùng với sự phát triển khá nhanh của Du lịch Tây Bắc, số lượng lao động trong ngành cũng liên tục tăng, song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển cả về mặt cơ cấu, chất lượng và số lượng. Vì vậy, cần sớm có giải pháp để tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, trong đó chú trọng việc liên kết đào tạo...

BÀI TOÁN KHÓ VỀ NHÂN LỰC

Những năm qua, hoạt động du lịch vùng Tây Bắc có nhiều chuyển biến tích cực. Tiềm năng phát triển là thế nhưng hiện nay Tây Bắc đang đứng trước một bài toán khó khăn về nguồn nhân lực: nhân lực du lịch chưa có tính chuyên nghiệp cao, thiếu lao động có tay nghề, hạn chế về trình độ quản lý... Lao động tham gia vào ngành nông - lâm - ngư nghiệp đang chiếm tỷ trọng cao nhất với 63,8%, sau đó mới đến ngành dịch vụ với 20,3%.

Chất lượng nhân lực là một sự tổng hòa của nhiều chỉ số thành phần, có thể đại diện bằng các chỉ tiêu như: tỷ lệ mù chữ, tỷ lệ tốt nghiệp trung học phổ thông, trung học cơ sở, đại học, cao đẳng, trường nghề trên quy mô dân số... Trong những năm gần đây, đối với vùng Tây Bắc, các chỉ tiêu này có những thay đổi tích cực ban đầu, song vẫn bộc lộ rõ những khoảng cách lớn so với các vùng khác trong toàn quốc.

Lực lượng lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo của vùng Tây Bắc thấp hơn so với mức trung bình cả nước và không đồng đều giữa các tỉnh. Ngoài Điện Biên và

Phú Thọ có sự gia tăng đáng kể lực lượng lao động đã qua đào tạo, các tỉnh còn lại (Sơn La, Lào Cai, Yên Bái, Lai Châu, Hòa Bình, Hà Giang) tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thấp hơn rõ rệt. Năm 2015, tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo của Sơn La là 12,1%, Lào Cai là 15,7%, Lai Châu là 12,3%, Hà Giang là 9,2% (cả nước là 17,9%). Phú Thọ có tín hiệu tốt hơn là 20,3% và Điện Biên là 17,9%. Với nguồn nhân lực mỏng và ít được đào tạo, mỗi tỉnh có khoảng 300 - 700 nghìn lao động, chưa đáp ứng nhu cầu phát triển.

Thực tế giáo dục đào tạo, nâng cao trình độ nhân lực tại các tỉnh thuộc địa bàn Tây Bắc gặp rất nhiều khó khăn, trình độ lao động lại có sự chênh lệch giữa các tỉnh và biến động khó kiểm soát.

Theo báo cáo tổng quan của Tổng cục Du lịch, việc phát triển du lịch khu vực Tây Bắc

đang gặp nhiều lực cản. Khó khăn đầu tiên là nguồn nhân lực. Bộ máy quản lý du lịch vừa thiếu và yếu nên khó tham mưu cho cấp lãnh đạo về định hướng quy hoạch và phát triển du lịch.

Về phía các doanh nghiệp, theo đánh giá của các đơn vị tuyển dụng thì chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Du lịch vùng Tây Bắc nói chung và kinh doanh khách sạn nói riêng hiện nay chưa đáp ứng chuẩn mực quốc tế. Các đơn vị đều khó tìm được nhân lực qua đào tạo bài bản, phong cách chuyên nghiệp và giỏi ngoại ngữ... Ông Đoàn Văn Trì, Phó Giám đốc Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch Điện Biên cho biết, hiện nguồn nhân lực trực tiếp làm du lịch chiếm tỷ lệ rất ít so với hàng nghìn người làm gián tiếp, nhưng thực tế phần lớn lực lượng gián tiếp này lại chưa qua đào tạo, dẫn đến dịch vụ chưa chuyên nghiệp để có thể đáp ứng loại hình du lịch cao cấp.



Mù Cang Chải - Yên Bái. Ảnh: Ninh Mạnh Thắng

Năm 2009, Ban Chỉ đạo Tây Bắc xác định 3 khâu đột phá chiến lược phát triển bộ máy nhân lực của toàn vùng, trong đó “phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là đổi mới cơ bản công tác giáo dục và đào tạo, dạy nghề cho người lao động, nhất là thanh niên” là một đột phá nhằm đẩy mạnh và tạo sự chuyển biến rõ nét về công tác giáo dục, đào tạo. Tuy nhiên, công tác này vẫn còn hạn chế.

Tính đến ngày 15/4/2016, toàn vùng có 307 cơ sở lưu trú được xếp hạng với 8.831 buồng, trong đó có 3 cơ sở 4 sao, 13 cơ sở 3 sao, 94 cơ sở 2 sao và 197 cơ sở 1 sao; công suất sử dụng buồng trung bình đạt xấp xỉ 60%. Chỉ có 34 doanh nghiệp lữ hành quốc tế được cấp phép (trong tổng số trên 1.300 doanh nghiệp lữ hành toàn quốc), hệ thống dịch vụ còn sơ sài. Nhiều trung tâm lữ hành thiếu đội ngũ hướng dẫn viên du lịch thông thạo ngoại ngữ nên buộc phải thuê hướng dẫn viên của đơn vị khác để đưa, đón khách. Các trung tâm lữ hành, khách sạn này đang rất cần một đội ngũ lao động có chất lượng, đáp ứng yêu cầu phục vụ khách du lịch một cách bài bản và chuyên nghiệp.

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CÒN BẤT CẬP

Hiện nay, tại Tây Bắc có 10 cơ sở đào tạo liên quan đến du lịch, trong đó có 1 trường đại học, 8 trường cao đẳng, 1 trường trung cấp nghề. Hàng năm, có khoảng 2.000 sinh viên ra trường từ các trung tâm đào tạo này. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực vẫn chưa đáp ứng nhu cầu, nhất là những chuyên ngành quan trọng như hướng dẫn viên du lịch, quản lý khách sạn, quản lý nhà hàng, bếp trưởng, nghiệp vụ nhà hàng, khách sạn...

Các cơ sở đào tạo theo mô hình ưu tiên cho thực hành nghề nhiều hơn (chiếm 2/3 thời gian đào tạo), chú trọng vào nghiệp vụ hướng dẫn, lữ hành, bàn, buồng, bar. Tuy nhiên, hiện nay khó khăn nhất của các nhà trường là cơ sở vật chất dành cho thực hành chưa đáp ứng được nhu cầu và yêu cầu thực tế. Khí cần, trường phải thuê theo giờ tại các khách sạn, điều này đã ảnh hưởng không nhỏ tới quá trình thực hành của sinh viên.

Một bất cập nữa trong đào tạo du lịch tại Tây Bắc là kỹ năng nghề của lao động sau đào tạo không đáp ứng được yêu cầu thực tế tại các cơ sở kinh doanh du lịch. Sinh viên trong các trường thường được đào tạo đa nghề,

từ buồng, đến bàn, bar, bếp... nhưng không chuyên sâu một nghề nào. Ngoài ra, mỗi trường lại đào tạo nhân lực du lịch theo một giáo trình riêng, nên đã ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng đầu ra.

CẦN ĐẨY MẠNH LIÊN KẾT GIỮA "BA NHÀ"

Đối với Nhà nước

Đổi mới và tăng cường công tác quản lý nhà nước trong việc xây dựng mối liên kết bền vững giữa cơ quan quản lý nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp. Nhà nước cần có chính sách, cơ chế phối hợp chặt chẽ về nguồn nhân lực giữa nhà trường và doanh nghiệp. Nhà trường cần được tự chủ và chủ động về quy mô đào tạo, hình thức tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, thu chi nguồn tài chính.

Cần có sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý ngành Du lịch với các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục - đào tạo và dạy nghề các cấp để tăng cường kiểm tra, phát hiện và loại bỏ những cơ sở đào tạo không đủ điều kiện đào tạo các ngành nghề về kinh doanh dịch vụ ăn uống, lưu trú, hướng dẫn du lịch... nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho ngành...

Đối với nhà trường

Không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn và phát triển chuyên sâu đối với đội ngũ giảng viên thông qua đào tạo mới, đào tạo lại và bồi dưỡng, trau dồi kinh nghiệm và thực tế, đặc biệt là về lĩnh vực du lịch mà họ đang đảm trách.

Hoàn thiện khung chương trình đào tạo với định hướng tiếp cận các chương trình đào tạo tiên tiến trên thế giới kết hợp với phát triển các hình thức đào tạo, bồi dưỡng. Thường xuyên tổ chức cho học viên tham quan tìm hiểu môi trường thực tế và tăng cường hợp tác, trao đổi với các dự án quốc tế trong việc đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

Nhà trường cần thực hiện tốt phương châm đào tạo những gì xã hội cần chứ không đào tạo những gì nhà trường có. Kiểm tra chặt chẽ, sâu sát chất lượng của sinh viên, thực hiện phương pháp đánh giá từ bên ngoài (người sử dụng lao động) kết hợp với đánh giá bên trong (nhà trường).

Đẩy mạnh hợp tác nghiên cứu khoa học và thương mại hóa các kết quả nghiên cứu. Đây là hình thức hợp tác cao nhất giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Đối với doanh nghiệp

Xây dựng cơ chế lương, thưởng linh hoạt để thu hút, giữ chân và phát huy vai trò nhân lực chất lượng cao làm việc tại doanh nghiệp. Chú trọng công tác đào tạo và đào tạo lại thông qua việc liên kết với các nhà trường tổ chức các lớp tập huấn ngắn hạn để không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực chất lượng cao.

Có chính sách thích hợp nhằm tạo môi trường học tập thực tế cho sinh viên của các cơ sở đào tạo (đại học, cao đẳng) về du lịch trên địa bàn cũng như tích cực trong việc hợp tác với các cơ sở đào tạo nhằm hỗ trợ, tài trợ cho một số dự án đào tạo phát triển nhân lực du lịch tại cơ sở đào tạo.

Doanh nghiệp có thể cử các chuyên viên, chuyên gia, kỹ sư, công nhân lành nghề trực tiếp tham gia giảng dạy hoặc hướng dẫn thực hành tại nhà trường hoặc tại doanh nghiệp; tạo điều kiện tiếp nhận các giảng viên, cán bộ quản lý đến doanh nghiệp học tập, học hỏi kinh nghiệm hoặc trao đổi những vướng mắc giữa chương trình đào tạo và yêu cầu của thực tế...

Như vậy, để giải quyết một cách đồng bộ những tồn tại, hạn chế, Tây Bắc cần một giải pháp mang tính tổng hợp là tăng cường liên kết "ba nhà" gồm Nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp. Mục tiêu chính của sự liên kết đó là từng bước phát triển mô hình đào tạo theo nhu cầu, theo đơn đặt hàng. ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dương Văn Sáu, (2012) "Đào tạo nhân lực du lịch Việt Nam - Những vấn đề lý luận và thực tiễn" kỷ yếu Hội thảo khoa học.
2. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2010), Kỷ yếu Hội thảo quốc gia lần thứ II "Đào tạo nhân lực du lịch theo nhu cầu xã hội"..