



# ĐẨY MẠNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH VIỆT NAM

TS. NGUYỄN VĂN LƯU

## Nguồn nhân lực du lịch Việt Nam 60 năm qua

Những năm đầu sau khi thành lập, ngành Du lịch chỉ có khoảng vài chục nghìn người, sau 60 năm đã có trên 800.000 lao động trực tiếp và 1.760.000 lao động gián tiếp. Điều này phản ánh vai trò ngày càng tăng của ngành Du lịch và tính hiệu quả của xã hội hóa hoạt động du lịch. Theo số liệu của Viện Nghiên cứu Phát triển Du lịch trong Báo cáo chuyên đề tháng 4/2020 “Đánh giá việc thực hiện các mục tiêu phát triển ngành Du lịch thời kỳ 2011 - 2020 và phương hướng, mục tiêu phát triển ngành du lịch thời kỳ 2021 - 2030, Kế hoạch 5 năm 2021 - 2025”: có 45% lao động du lịch trực tiếp được đào tạo chuyên ngành du lịch, 35% được đào tạo chuyên ngành khác, 20% chưa qua đào tạo; trên 60% lao động du lịch trực tiếp sử dụng được ngoại ngữ (tiếng Anh 42%, tiếng Trung 5%, tiếng Pháp 4%, các ngoại ngữ khác 9%); khoảng 72% lao động du lịch sử dụng được công nghệ thông tin; nhân lực du lịch nữ nhiều hơn so với nam, chiếm 55,6% và dần có xu hướng tăng lên.

Nguồn nhân lực du lịch Việt Nam được rèn luyện, thử thách, có bản lĩnh chính trị vững vàng; năng động, sáng tạo, khắc phục khó khăn, nỗ lực vươn lên thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách đổi mới phát triển du lịch; có ý thức trách nhiệm, nhiệt tình và tâm huyết với nghề, gắn bó với cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, với ngành và đất nước; đóng góp tích cực phát triển ngành 60 năm qua; xây dựng được thương hiệu Du lịch Việt Nam và tạo được nhiều sản phẩm du lịch mang lại giá trị mới cho đất nước và xã hội. Năng lực quản lý nhà nước về du lịch, nghiên cứu, thông tin truyền thông, giáo dục, quản trị kinh doanh du lịch ngày một nâng cao, phát huy truyền thống hiếu khách và bao dung của người Việt Nam để phục vụ du khách. Họ được rèn luyện và thử thách trong thực tiễn, có vốn sống, giàu lòng yêu nước; trước những biến động của thời cuộc và khó khăn của đời sống vẫn kiên định, giữ được đạo đức, phẩm chất cách mạng, có lối sống lành mạnh. Bên cạnh những cán bộ du lịch công tác lâu năm, có nhiều cống hiến và những nhà khoa học, chuyên gia, nghệ

ĐẾN NGÀY 9/7/2020, NGÀNH DU LỊCH VIỆT NAM TRÒN 60 TUỔI VỚI NHỮNG THÀNH TỰU ĐÁNG GHI NHẬN VỀ MỌI MẶT TRÊN CẢ BÌNH DIỆN QUỐC GIA VÀ QUỐC TẾ. NHỮNG THÀNH TỰU ẤY CÓ SỰ ĐÓNG GÓP MANG TÍNH QUYẾT ĐỊNH TỪ CÔNG SỨC, TRÍ TUỆ, MỒ HÔI VÀ CẢ XƯƠNG MÁU CỦA NHỮNG NGƯỜI “LÀM DU LỊCH”. SÁU MƯƠI NĂM QUA, CÙNG VỚI SỰ LỚN MẠNH KHÔNG NGỪNG CỦA NGÀNH, NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH VIỆT NAM CŨNG TĂNG VỀ QUY MÔ, NÂNG CAO VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ HỢP LÝ HÓA DẪN VỀ CƠ CẤU.

nhân du lịch tuy tuổi cao vẫn tiếp tục sáng tạo và cống hiến, đã xuất hiện những lao động du lịch trẻ, được đào tạo cơ bản, năng động, tự tin, dám nghĩ, dám làm, trình độ nhiều mặt và năng lực cống hiến ngày một nâng cao, tìm tòi cái mới, hoàn thành tốt nhiệm vụ, tiếp thu nhanh kiến thức có ý chí vươn lên lập thân, lập nghiệp. Nhân lực du lịch Việt Nam đang ở độ “vàng” đủ sức gánh vác nhiệm vụ phát triển ngành; cơ cấu theo độ tuổi hợp lý (dưới 30 tuổi chiếm tới 40%, từ 31 - 40 tuổi chiếm 36%, từ 41 - 50 tuổi chiếm 21% và trên 50 tuổi chiếm 3%); đủ khả năng chuyển giao giữa các thế hệ.

Tuy nhiên, nguồn nhân lực du lịch Việt Nam cũng còn những hạn chế: 1) So với yêu cầu phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, chưa đáp ứng cao về số lượng, chất lượng và cơ cấu, chưa thực hiện tốt mục tiêu phát triển nguồn nhân lực du lịch đến năm 2020 đã đặt ra; 2) Tỷ lệ lao động được giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học du lịch không cao; 3) Thiếu nhân lực du lịch chất lượng cao, đặc biệt là nhân lực quản trị cấp cao; 4) Không ít nhân lực du lịch chưa được trang bị đủ kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề

ngiệp, văn hóa ứng xử và ngoại ngữ, công nghệ thông tin. Nhân lực sử dụng thành thạo hai ngoại ngữ trở lên còn ít; sử dụng ngoại ngữ “hiếm” như tiếng Nhật Bản, Hàn Quốc, Tây Ban Nha, Đức... không nhiều; 5) Đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học du lịch, nghệ nhân và giảng viên du lịch trong từng lĩnh vực chuyên sâu về du lịch còn ít và rất thiếu; 6) Lao động trong mùa cao điểm ở một số điểm đến, địa bàn du lịch trọng điểm thiếu hụt cục bộ; 7) Thiếu đội ngũ “khung” cho các doanh nghiệp du lịch mới khởi nghiệp, cho các địa bàn bắt đầu phát triển du lịch cộng đồng...

## Phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam

Công tác phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam 60 năm qua đã đạt nhiều thành tựu:

**Mạng lưới cơ sở giáo dục du lịch các trình độ được hình thành và mở rộng.** Trước năm 2000, cả nước chỉ có 3 trường đại học đào tạo chuyên ngành du lịch (Khoa Ẩn uống công cộng - Trường Đại học Thương mại, thành lập năm 1977; Bộ môn Du lịch trong Khoa Vật giá thuộc Trường Đại học kinh tế quốc dân, thành lập năm 1989; Khoa Du lịch thuộc →

→ Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, thành lập năm 1989); 3 trường nghề chuyên đào tạo du lịch (Trường Du lịch Hà Nội, thành lập năm 1972; Trường Du lịch Vũng Tàu, thành lập năm 1975 và Trường nghiệp vụ Du lịch - Khách sạn thuộc Tổng Công ty Du lịch Sài Gòn, thành lập năm 1975). Ngoài ra, còn có một số trường trung cấp và dạy nghề nấu ăn ở một số địa phương. Đến năm 2010, cả nước có 284 cơ sở tham gia đào tạo du lịch, bao gồm 62 trường đại học; 80 trường cao đẳng (trong đó có 8 trường cao đẳng nghề); 117 trường trung cấp (trong đó có 12 trường trung cấp nghề); 2 công ty đào tạo và 23 trung tâm, lớp đào tạo nghề. Hiện nay, cơ sở giáo dục du lịch tăng nhanh, phủ kín hầu hết các tỉnh, thành phố; đa dạng về loại hình sở hữu, cấp đào tạo và ngành nghề đào tạo; tập trung ở đô thị, trung tâm du lịch trọng điểm, địa bàn đông dân cư, thuận lợi cho người học và gắn với nhu cầu sử dụng nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch. Hầu hết các tỉnh, thành phố đã có trung tâm đào tạo, bồi dưỡng nghề du lịch ngắn hạn hoặc trung tâm đào tạo đa ngành nghề tham gia đào tạo du lịch.

**Năng lực của hệ thống cơ sở giáo dục, bồi dưỡng nhân lực du lịch toàn quốc từng bước được nâng cao.** Cơ sở vật chất kỹ thuật dạy lý thuyết và thực hành, trang thiết bị giảng dạy tuy thiếu kinh phí nhưng đã tiến bộ. Đội ngũ giảng viên, giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục du lịch tăng về số lượng và từng bước chuẩn hóa. Các cơ sở giáo dục du lịch đã chủ động xây dựng chương trình, giáo trình. Một số khoa và bộ môn du lịch ở các trường đại học, cao đẳng và trung cấp đã và đang xây dựng chương trình chuyên ngành du lịch; biên soạn giáo trình và tài liệu tham khảo, chuyên khảo.

**Quy mô đào tạo mới tăng mạnh, chất lượng cơ bản đảm bảo, gắn liền với nhu cầu xã hội.** Cơ cấu ngành, nghề đào tạo từng bước chuyển dịch theo hướng tích cực. Nhiều ngành, nghề đào tạo mới xuất hiện đáp ứng nhu cầu đào tạo du lịch và yêu cầu phát triển du lịch. Công tác bồi dưỡng du lịch được Tổng cục Du lịch chú trọng; từ khi Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch được thành lập, công tác này tiếp tục được quan tâm và có thêm điều kiện cả về bộ máy, nhân lực và kinh phí để thực hiện, có Trường Bồi dưỡng cán bộ quản lý văn hóa, thể thao và du lịch chuyên trách đảm nhiệm. Đào tạo tại chỗ, truyền nghề và bồi dưỡng nhân lực của doanh nghiệp được quan tâm đầu tư.

**Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực du lịch có tiến bộ.** Hệ thống tổ chức quản lý nhà nước từng bước được hình thành từ trung ương đến địa phương, phối hợp thường xuyên và chặt chẽ với các bộ, ngành, địa phương thực hiện chức năng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực du lịch. Hệ thống văn bản quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực du lịch hoàn chỉnh dần, được phổ biến, tổ chức thực hiện và kiểm tra: Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Du lịch đến năm 2020, tầm nhìn 2030 được ban hành tạo khuôn khổ pháp lý thuận lợi cho các bên tham gia phát triển nguồn nhân lực du lịch; Hệ thống Tiêu chuẩn kỹ năng

13 nghề (VTOS) được ban hành là cơ sở sử dụng và đào tạo nhân lực gắn kết với nhau và với nhu cầu xã hội; người có nhu cầu đào tạo có thể tự học, góp phần nâng cao và công nhận tiêu chuẩn cho nhân lực có trình độ cơ bản; đã đề xuất Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội danh mục 24 nghề và vị trí làm việc lĩnh vực khách sạn và lữ hành phải sử dụng lao động qua đào tạo. Tiêu chuẩn kỹ năng nghề và đánh giá thẩm định kỹ năng nghề được tăng cường xây dựng. Đề nghị và được Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cho xây dựng và ban hành Tiêu chuẩn kỹ năng 8 nghề du lịch; Mã ngành giáo dục đại học du lịch đã được Bộ Giáo dục và Đại học ban hành.

**Liên kết và hợp tác quốc tế về phát triển nguồn nhân lực du lịch đạt kết quả khích lệ,** thu hút được vốn tài trợ, kinh nghiệm và công nghệ quốc tế cho phát triển nguồn nhân lực du lịch. Liên kết phát triển nguồn nhân lực du lịch ở trong nước đã khắc phục dần tính tự phát, liên kết nhà nước - nhà trường - nhà sử dụng lao động đạt những kết quả tốt. Đã hình thành Hội đồng Hiệu trưởng, Hiệp hội Đào tạo Du lịch.

Tuy nhiên, phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam vẫn có những hạn chế: 1) Phân bố mạng lưới cơ sở giáo dục du lịch còn bất hợp lý; 2) Năng lực của mạng lưới cơ sở giáo dục du lịch còn nhiều hạn chế; 3) Quy mô đào tạo mới tuy tăng mạnh nhưng chưa đáp ứng nhu cầu xã hội (tuyển sinh hàng năm mới đáp ứng được hơn 65% nhu cầu xã hội, khoảng 75% nhu cầu nhân lực làm việc trực tiếp của ngành); 4) Chất lượng đào tạo mới chưa đảm bảo; 5) Bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực du lịch chưa đủ mạnh; 6) Chưa có chính sách dài hạn về cơ cấu giáo dục du lịch theo cấp trình độ và ngành, nghề, vùng miền; 7) Chưa có cơ chế huy động doanh nghiệp tham gia tích cực vào giáo dục du lịch, chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực du lịch ở vùng nông thôn, miền núi chưa đủ, tổ chức triển khai chưa tốt, còn buông lỏng quản lý; 8) Thiếu những quy định và cơ chế phối hợp, liên kết giữa cơ quan quản lý với nhau và với các cơ sở giáo dục, cơ sở sử dụng nguồn nhân lực du lịch; 9) Liên kết quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực du lịch mới dừng ở việc ký hiệp định hợp tác...

## Quan điểm, mục tiêu và giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch 10 năm tới

Trong thời đại hiện nay, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu và toàn diện. Cộng đồng ASEAN trên cả ba trụ cột kinh tế, an ninh và văn hóa - xã hội vừa mang đến cơ hội cho ngành Du lịch Việt Nam vừa tạo ra thách thức đan xen trong quá trình phát triển với cơ chế hợp tác gắn liền với cạnh tranh. Cách mạng công nghiệp 4.0 tác động đa chiều với tốc độ cao lên sự phát triển du lịch, trong đó có sự phát triển nguồn nhân lực du lịch. Vốn nhân lực có tri thức cao, tay nghề giỏi và lương tâm nghề nghiệp tốt, đã trở thành nhân tố quan trọng nhất, quyết định sự phát triển của ngành Du lịch. Muốn vậy, phải chú trọng phát triển nguồn nhân lực du lịch hơn nữa và bản thân nguồn nhân lực du lịch cũng phải sửa đổi lối làm việc, áp dụng công nghệ mới, nâng cao năng lực thực hiện, tạo ra sự gắn kết chặt chẽ giữa hoạt động du lịch với phát triển kinh tế - xã hội; giữa nghiên cứu, truyền thông, giáo dục du lịch với kinh doanh du lịch. Một mặt cần coi trọng vai trò của nhân lực làm việc ở tầm vĩ mô, hoạch định chính sách, chiến lược phát triển du lịch; mặt khác không xem nhẹ vai trò của nhân lực trực tiếp trong hoạt động du lịch, sáng tạo dịch vụ du lịch, vì các hoạt động của bất cứ lĩnh vực nào cũng phải dựa vào chất xám và tay nghề.

**Quan điểm phát triển nguồn nhân lực du lịch trong thời kỳ mới là:** 1) Xuất phát từ công cuộc đổi mới và đáp ứng mục tiêu chiến lược phát triển ngành Du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn; là hướng ưu tiên đặc biệt nhằm tạo sự phát triển vượt bậc của nguồn nhân lực du lịch để phát huy vai trò là yếu tố quyết định sự nghiệp phát triển ngành; biến thành lợi thế quốc gia và năng lực cạnh tranh để hội nhập quốc tế vững chắc, có hiệu quả và gắn kết với thị trường lao động du lịch khu vực và thế giới; 2) Hình thành đội ngũ nhân lực du lịch đủ về số lượng; đảm bảo về chất lượng đa tầng, đa cấp, có năng lực nhanh chóng thích ứng với nhu cầu phát triển du lịch, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và tình hình thế giới không ngừng thay đổi; hợp lý, cân đối về cơ cấu ngành, nghề, vùng, miền, dân tộc, đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch theo hướng tăng trưởng xanh gắn

với phát triển kinh tế, xã hội và đặc điểm vùng, miền; 3) Thực hiện công bằng xã hội, kết hợp hài hòa giữa đảm bảo phúc lợi xã hội với sử dụng tích cực của cơ chế thị trường và hiệu quả kinh tế - xã hội, đảm bảo bình đẳng về cơ hội phát triển nguồn nhân lực du lịch cho tất cả các dân tộc và nhóm xã hội. Coi trọng đào tạo mới; quan tâm hơn việc truyền nghề, đào tạo tại chỗ; ưu tiên phát triển nhân lực bậc cao và nhân lực du lịch ở các vùng chưa phát triển, vùng dân tộc thiểu số; 4) Xã hội hóa, phát huy trách nhiệm của toàn xã hội, trong đó ngành Du lịch là nòng cốt. Nhà nước thực hiện quản lý vĩ mô, định hướng, thực hiện giáo dục hướng nghiệp và giáo dục toàn dân về du lịch, hỗ trợ bồi dưỡng phát triển nhân tài và thực hiện công bằng xã hội trong phát triển nguồn nhân lực du lịch. Tăng cường khả năng tự chủ, tự đào tạo của người lao động và người sử dụng lao động.

**Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực du lịch đến năm 2030** là cơ bản giải quyết đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và hợp lý về cơ cấu trình độ, ngành nghề và vùng miền, đáp ứng nhu cầu nhân lực du lịch trong nước và tham gia xuất khẩu lao động du lịch; phấn đấu đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và một số mặt tiếp cận trình độ các nước tiên tiến trên thế giới; khẳng định nguồn nhân lực là yếu tố quyết định sự phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn theo hướng tăng trưởng xanh, bền vững, đưa Việt Nam trở thành một trong những trung tâm du lịch hàng đầu khu vực. Đội ngũ nhân lực du lịch trực tiếp phải có đủ năng lực với vai trò là nòng cốt trong sự nghiệp phát triển du lịch để giải quyết các vấn đề thực tiễn, có khả năng tiếp cận, làm chủ và chuyển giao khoa học công nghệ tiên tiến, sáng tạo và truyền bá tinh hoa dân tộc cũng như thế giới trong lĩnh vực du lịch nói riêng và đời sống xã hội nói chung; thu hút nhiều khách du lịch; có sức khỏe tốt, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý chí, năng lực và đạo đức, có năng lực tự học, tự đào tạo, năng động, chủ động, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng làm việc toàn cầu, thích nghi nhanh với môi trường không ngừng biến đổi. Chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề du lịch đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển nền kinh tế tri thức của đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu và toàn diện. Thường xuyên phát hiện và bồi dưỡng nhân tài để xây dựng được một bộ phận nhân lực du lịch cao cấp có năng lực và chuyên nghiệp, tay nghề cao để dẫn dắt, thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực du lịch và nâng cao hơn nữa vị thế, tiềm lực của ngành Du lịch Việt Nam.

**Để đạt được các mục tiêu đề ra, trong 10 năm tới cần tập trung thực hiện 7 nhiệm vụ chính thông qua 29 giải pháp, cụ thể là:**

1) Tăng cường quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực du lịch (với 6 giải pháp cụ thể là: Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch thời kỳ 2021 - 2030; xây dựng và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, cơ chế và quy chế quản lý giáo dục du lịch, bồi dưỡng,

sử dụng, đãi ngộ nhân lực du lịch; nâng cao năng lực cán bộ quản lý ngành Du lịch; phát triển đội ngũ cán bộ chuyên trách về phát triển nguồn nhân lực du lịch; phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhà nước về du lịch ở Trung ương và địa phương trong phát triển nguồn nhân lực du lịch; tăng cường kiểm tra, thanh tra các hoạt động phát triển nguồn nhân lực du lịch).

2) Xây dựng tiêu chuẩn (tập trung vào tiêu chuẩn nghề) và thực hiện chuẩn hóa nguồn nhân lực du lịch, phù hợp với các hệ thống tiêu chuẩn quốc tế để hội nhập quốc tế về lao động trong du lịch (với 3 giải pháp cụ thể là: xây dựng hệ thống tiêu chuẩn các chức danh và cấp, bậc ngành nghề du lịch; mở rộng phạm vi hoạt động của Hội đồng Cấp chứng chỉ Nghiệp vụ Du lịch Việt Nam (VTCB) đối với các ngành, nghề du lịch đã được phê duyệt; hội nhập dần tiêu chuẩn nghề trong khu vực và thế giới);

3) Phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục du lịch đảm bảo liên kết chặt chẽ và cân đối giữa các bậc, các ngành, nghề và phân bố vùng, miền hợp lý phù hợp với Chiến lược phát triển du lịch quốc gia (với 4 giải pháp cụ thể là: cơ cấu lại mạng lưới cơ sở giáo dục du lịch; chú trọng đầu tư cho các cơ sở giáo dục chuyên về du lịch; quan tâm các cơ sở khác có giáo dục du lịch; đa dạng hóa các cơ sở giáo dục du lịch).

4) Xây dựng, công bố và thực hiện chuẩn trường để nâng cao năng lực giáo dục, bồi dưỡng du lịch và giáo dục du lịch toàn dân (với 3 giải pháp cụ thể là: xây dựng chuẩn trường du lịch; phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên và đào tạo viên du lịch đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, chuẩn về chất lượng để đáp ứng nhu cầu giáo dục du lịch, tăng quy mô và nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng nhân lực du lịch; sửa đổi và phát triển chương trình giáo dục du lịch).

5) Đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ tiên tiến vào công tác nghiên cứu, thống kê phát triển nguồn nhân lực du lịch (với 3 giải pháp cụ thể là: tăng cường công tác thống kê và nghiên cứu khoa học phát triển nguồn nhân lực du lịch; đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị ứng dụng, khai thác hiệu quả công nghệ thông tin để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực du lịch; thiết lập và vận hành cơ sở

dữ liệu nguồn nhân lực du lịch để dự báo và định hướng, quản lý phát triển nguồn nhân lực du lịch).

6) Tăng cường huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực (tài chính, công nghệ, công sức và kinh nghiệm) trong và ngoài nước cho phát triển nguồn nhân lực du lịch (với 7 giải pháp cụ thể là: rà soát, sửa đổi và bổ sung chính sách, cơ chế xã hội hóa phát triển nguồn nhân lực du lịch; khuyến khích các cơ sở giáo dục du lịch lập cơ sở sản xuất, cơ sở dịch vụ phù hợp ngành nghề nghiên cứu, đào tạo để người học có điều kiện thực hành, tạo thêm kinh phí đào tạo, nghiên cứu; phát huy vai trò và nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp du lịch trong phát triển nguồn nhân lực; huy động chất xám cho phát triển nguồn nhân lực du lịch; tạo điều kiện để các thành phần trong xã hội tham gia phát triển nguồn nhân lực du lịch; tăng cường thu hút vốn, công nghệ tiên tiến nước ngoài phục vụ phát triển nguồn nhân lực du lịch; thành lập hội, hiệp hội, hội đồng, câu lạc bộ liên quan đến phát triển nguồn nhân lực du lịch).

7) Tạo môi trường thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực du lịch (với 3 giải pháp cụ thể là: tuyên truyền nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực du lịch trong bối cảnh mới; nâng cao hình ảnh nghề nghiệp du lịch; mở rộng và tăng cường liên kết giữa cơ quan quản lý nhà nước về du lịch, các địa phương, cơ sở giáo dục du lịch, hiệp hội du lịch, hiệp hội khách sạn, hiệp hội đào tạo du lịch và doanh nghiệp du lịch trong phát triển nguồn nhân lực du lịch).

**Trong đó, khâu đột phá là xây dựng và thực hiện chuẩn hóa nguồn nhân lực du lịch, phù hợp với các hệ thống tiêu chuẩn quốc tế tạo điều kiện cho hội nhập quốc tế về lao động trong du lịch, tập trung vào nhiệm vụ thứ 2 và nhiệm vụ thứ 4.**

Thực hiện tốt 7 nhiệm vụ chính thông qua 29 giải pháp sẽ tạo được nguồn nhân lực du lịch không chỉ đóng vai trò quyết định trong sự nghiệp phát triển du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn mà còn vì sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu và toàn diện, dưới sự tác động nhiều chiều với tốc độ cao của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và sự biến đổi khó lường của điều kiện phát triển du lịch. ■