

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH TỈNH QUẢNG NGÃI TRONG BỐI CẢNH THỰC HIỆN MRA-TP

● PHAN THANH VỊNH

TÓM TẮT:

Bài viết này nghiên cứu nguồn nhân lực du lịch (NNLDL), thực trạng và những thách thức đặt ra đối với việc phát triển NNLDL ở Quảng Ngãi trong bối cảnh thực hiện MRA-TP. Du lịch Quảng Ngãi sẽ không thể phát triển nhanh và bền vững trên một nền tảng NNLDL thiếu số lượng, chất lượng, trình độ đào tạo và tính chuyên nghiệp. Những hàm ý quản trị NNLDL trong bối cảnh thực hiện MRA-TP được tác giả đưa ra 9 khuyến nghị với mong muốn sẽ góp phần giải quyết vấn đề NNLDL của Quảng Ngãi ở hiện tại và trong tương lai.

Từ khóa: du lịch, phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi, nguồn nhân lực du lịch, MRA - TP.

1. Vài nét về phát triển nguồn nhân lực du lịch và MRA - TP

1.1. Khái niệm nguồn nhân lực du lịch

Thiết nghĩ, bất kỳ quốc gia nào muốn phát triển cần phải hội tụ đủ các nguồn lực cần và đủ như: tài nguyên, nguồn vốn, khoa học - công nghệ, con người,... Trong các nguồn lực đó, nguồn lực con người là cực kỳ quan trọng, có tính chất quyết định sự phát triển thịnh vượng của mỗi quốc gia.

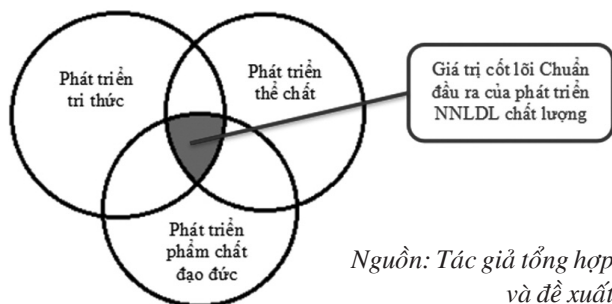
Koike (1997), đã nghiên cứu thực tiễn từ ngành công nghiệp Nhật Bản, trong đó đặt trọng tâm đề cập tới đào tạo trong công việc (on-the-job training/OJT). PTNNL chịu tác động của nhiều yếu tố khác nhau như: vai trò của chính phủ, chính sách đãi ngộ, môi trường hỗ trợ và hệ thống lương thưởng. Kinh nghiệm từ PTNNL cho ngành công nghiệp Nhật Bản sẽ cung cấp nhiều bài học thực tiễn áp dụng cho ngành Du lịch Việt Nam nói chung và ngành Du lịch Quảng Ngãi nói riêng.

Soh Juliana Kheng Mei (2008), với nghiên cứu “Human Resource Development in the Tourism Sector in Asia” đã nêu lên thực trạng phát triển NNLDL, về cung cầu NNLDL ở châu Á, qua đó chỉ ra được những vấn đề lớn châu Á đang phải đối mặt trong công cuộc phát triển NNLDL là kỹ năng tay nghề, sự thiếu hụt về lao động du lịch, chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo du lịch. Nghiên cứu cũng nhấn mạnh các cơ sở đào tạo du lịch ở châu Á thiếu sự liên kết với các doanh nghiệp (DN) sử dụng lao động du lịch, thiếu các kỹ năng nâng cấp, chưa tạo được cơ hội học tập suốt đời cho lao động trong lĩnh vực du lịch.

Trong nghiên cứu này, tác giả xác định phát triển NNLDL trong bối cảnh thực hiện MRA-TP là yếu tố trọng yếu, ảnh hưởng đến sự thành công của ngành Du lịch thông qua mô hình ở Hình 1

Vòng tròn thứ nhất là phát triển tri thức: Tri thức là yếu tố thiết yếu, quan trọng nhất của con người.

Hình 1: Mô hình chuẩn đầu ra phát triển NNLDL chất lượng cao



Tri thức là hơi thở của cuộc sống. Vòng tròn thứ hai là phát triển thể chất: đây là yếu tố không thể thiếu đối với phát triển NNLDL. Sức khỏe thể chất tốt có thể mang lại năng suất lao động cao nhờ sự bền bỉ, dẻo dai của hoạt động thần kinh, niềm tin và ý chí, khả năng vận động của trí lực trong những điều kiện khác nhau và trong những thử thách hết sức khó khăn và khắc nghiệt của ngành. Vòng tròn thứ ba là phát triển phẩm chất đạo đức nghề nghiệp: Yêu cầu cơ bản đối với con người trong xã hội hiện đại là phải có tâm, có tầm, có lòng nhân hậu và vị tha, phải biết quý trọng sức lao động của người khác. Đặc biệt, chúng ta đang sống trong xã hội số hóa nên vai trò của đạo đức nghề nghiệp càng được đề cao. Sự giao nhau giữa ba vòng tròn tạo ra giá trị cốt lõi của chuẩn đầu ra NNLDL có chất lượng.

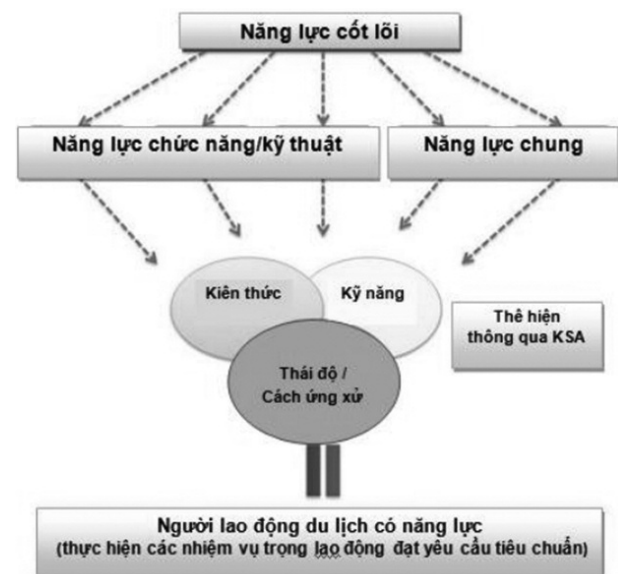
1.2. Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về nghề du lịch (MRA-TP)

Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau (Mutual Recognition Arrangements - MRA) là một thỏa thuận quốc tế được xây dựng để thúc đẩy hội nhập kinh tế và tăng trưởng thương mại giữa các quốc gia trong khối ASEAN. MRA trong ASEAN dành cho nghề du lịch (MRA-TP) với nhiệm vụ là tạo ra một cơ chế giúp thống nhất và thừa nhận tương đương trình độ năng lực nghề Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn trong khối ASEAN, để lao động trong ngành của một nước được công nhận tay nghề và có thể làm việc tại bất kỳ quốc gia nào khác trong khu vực, dù hiện tại ở mỗi nước có những quy định, hệ thống tiêu chuẩn nghề về đánh giá, cấp chứng chỉ, công nhận năng lực nghề cho người lao động có sự khác nhau.

1.3. Khung tiêu chuẩn năng lực chung của ASEAN về nghiệp vụ du lịch (ACCSTP)

ACCSTP được xây dựng dựa trên khái niệm năng lực, bao gồm kiến thức, các kỹ năng, thái độ (KSA) mà cá nhân phải có, hoặc phải đạt được, để thực hiện công việc một cách hiệu quả (Sơ đồ 1).

Sơ đồ 1: Khung tiêu chuẩn năng lực chung của ASEAN về nghiệp vụ du lịch



Nguồn: Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á

1.4. Lợi ích của MRA-TP

Thỏa thuận MRA-TP mang đến lợi ích cho 4 bên: (1) Đối với người lao động: Tạo điều kiện thuận lợi cho sự dịch chuyển của người lao động nhờ vào chứng chỉ nghề và văn bằng đã được công nhận trên toàn khu vực các nước ASEAN; Tăng cường áp dụng chương trình giáo dục và đào tạo dựa vào năng lực; Ghi nhận các kỹ năng của người lao động trong ngành Du lịch; Hoàn thiện chất lượng của nguồn nhân lực du lịch; Nâng cao chất lượng của sản phẩm và dịch vụ du lịch. (2) Đối với các cơ sở đào tạo nghề du lịch: Có bộ tiêu chuẩn rõ ràng dành cho các chương trình phát triển đào tạo; Đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực đối với các học viên để chuẩn bị nhân lực cho ngành Du lịch; Các chứng chỉ nghề dựa theo công việc được phân chia theo nhóm nghề lao động; Có cơ hội trở thành một trong những cơ sở đào tạo du lịch trong hệ

thống của Hội đồng Cấp chứng chỉ nghề. (3) Đối với các DN du lịch: Có được bộ tiêu chuẩn áp dụng cho công tác đào tạo tại chỗ; nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ du lịch, tăng khả năng cạnh tranh của DN. (4) Đối với Nhà nước: Giảm các chi phí; Tăng cường tính cạnh tranh của ngành du lịch; Tăng cường sự tiếp cận đối với thị trường; Tự do dịch chuyển thương mại.

2. Thực trạng việc thực hiện MRA-TP trong phát triển nguồn nhân lực du lịch Quảng Ngãi

2.1. Thực hiện MRA-TP trong phát triển nguồn nhân lực du lịch ASEAN

Theo Dovelyn Rannveig Mendoza and Guntur Sugiyarto (2017), mức độ triển khai thực hiện MRA-TP giữa các nước trong khu vực là khác nhau. Cũng cần lưu ý một số nước như Thái Lan, Singapore, Malaysia, Indonesia, Philipines đều đã có hội đồng nghề du lịch quốc gia, hội đồng cấp chứng chỉ nghề du lịch, xây dựng, ban hành tiêu chuẩn nghề du lịch quốc gia từ trước khi ký Thỏa thuận và đã cập nhật nhanh với xu hướng quốc tế, trong khi một số nước như Việt Nam chưa có.

Thành tựu đạt được từ khi ký MRA-TP là các quốc gia thành viên trong Asean đã tập trung phát triển các mô-đun đào tạo hay còn được gọi là hộp công cụ cho các năng lực chung trong 6 nghề, cụ thể: dọn phòng, chế biến món ăn, dịch vụ ăn uống, lễ tân, điều hành tour và đại lý du lịch.

Ở Việt Nam, các DN du lịch đang áp dụng bộ tiêu chuẩn nghề du lịch của Việt Nam (VTOS) cho 13 vị trí việc làm chủ chốt của nghề du lịch trong việc đánh giá kết quả thực hiện công việc thực tế. VTOS là bộ tiêu chuẩn về các kỹ năng nghề Du lịch Việt Nam (viết tắt của cụm từ Vietnam

Tourism Occupational Skills Standards) của Chương trình Phát triển Năng lực Du lịch có trách nhiệm với môi trường và xã hội, do Liên minh châu Âu tài trợ (Dự án EU). Bộ tiêu chuẩn VTOS mới bao gồm cả các lĩnh vực được xác định là quan trọng như thuyết minh du lịch, phục vụ trên tàu thủy du lịch và vận hành cơ sở lưu trú nhỏ, cũng như mở rộng thành 5 bậc nghề, từ nhân viên tập sự cho đến quản lý cấp cao. Tiêu chuẩn nghề du lịch Việt Nam sửa đổi ngoài việc kế thừa các nội dung từ phiên bản trước đã được phát triển phù hợp với các quy định của Việt Nam cũng như được chuẩn hóa, tương thích với các tiêu chuẩn nghề quốc tế, tiêu chuẩn ASEAN. Tiêu chuẩn nghề du lịch Việt Nam bản mới sẽ góp phần nâng cao chất lượng của ngành Du lịch thông qua việc triển khai thực hiện, định hướng công tác đào tạo và hội nhập khu vực.

2.2. Thực hiện MRA-TP trong phát triển nguồn nhân lực du lịch Quảng Ngãi

2.2.1. Những kết quả đạt được

Thiết nghĩ, việc thực hiện MRA-TP ở Quảng Ngãi thể hiện qua nhiều chính sách, trong bài viết này tác giả đề cập đến “Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”. Theo đó, đào tạo, thi lấy chứng chỉ đào tạo viên (VTOS - Bộ tiêu chuẩn kỹ năng về nghề Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn). (Bảng 1)

Theo Kim Ngân (2023), toàn tỉnh Quảng Ngãi hiện có 370 cơ sở lưu trú, với tổng số 4.800 phòng. Trong đó, có 2 khách sạn 4 sao, 2 khách sạn 3 sao, 1 khách sạn 1 sao và 72 khách sạn đủ điều kiện tối thiểu. Đối với lĩnh vực lữ hành, có 25 DN lữ hành, trong đó có 3 DN kinh doanh lữ hành quốc tế.

Bảng 1. Đào tạo, thi lấy chứng chỉ đào tạo viên (VTOS)

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng	Đối tượng	Năm (người)				
		2021	2022	2023	2024	2025
Quản lý khách sạn	Người quản lý, nhân viên đang làm việc tại các cơ sở kinh doanh du lịch	45	40	45	45	45
Phục vụ nhà hàng		50	50	45	40	55
Tổng		95	90	90	85	100

Nguồn: UBND tỉnh Quảng Ngãi, 2020.

Bảng 2. Bậc trình độ nghề của lao động theo VTOS

DVT: (%)

Vị trí	Bậc trình độ nghề VTOS					
	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Không đạt
Lĩnh vực lưu trú						
Quản lý bộ phận lễ tân	10,00	16,67	26,67	6,67	3,33	36,67
Giám sát lễ tân	7,14	17,86	25,00	17,86	0,00	32,14
Nhân viên lễ tân	15,38	34,62	9,62	0,00	0,00	40,38
Quản lý bộ phận buồng	7,69	15,38	23,08	15,38	7,69	30,77
Quản lý giặt là	9,09	18,18	9,09	0,00	0,00	63,64
Giám sát tầng	4,55	22,73	18,18	0,00	0,00	54,55
Bếp trưởng	18,18	18,18	27,27	0,00	0,00	36,36
Phụ bếp	19,51	12,20	9,76	0,00	0,00	58,54
Trưởng bộ phận bánh ngọt	18,18	9,09	9,09	0,00	0,00	63,64
Quản lý nhà hàng	8,33	16,67	25,00	16,67	0,00	33,33
Giám sát phục vụ bàn	14,29	20,00	11,43	0,00	0,00	54,29
Lĩnh vực lữ hành						
Tư vấn du lịch	20,00	27,50	22,50	0,00	0,00	30,00
Giám đốc sản phẩm	0,00	14,29	28,57	14,29	14,29	28,57
Giám đốc bán hàng và marketing	0,00	14,29	14,29	28,57	14,29	28,57
Điều hành du lịch	10,81	18,92	24,32	10,81	8,11	27,03
Hướng dẫn viên	5,71	25,71	17,14	5,71	8,57	37,14

Nguồn: Trần Thị Trương

Theo kết quả nghiên cứu của Trần Thị Trương (2021), về thực trạng lao động được đào tạo nghề trong lĩnh vực lưu trú và lữ hành theo tiêu chuẩn nghề ở Quảng Ngãi như mô tả tại Bảng 2.

Tóm lại, theo UBND tỉnh Quảng Ngãi, mục tiêu cụ thể đối với nhân lực trực tiếp trong du lịch, cụ thể như sau: (1) Về trình độ: Năm 2025 trình độ trên đại học là 450 người và năm 2030 là 650 người; Năm 2025 trình độ đại học, cao đẳng là 2.000 người và năm 2030 là 2.700 người; Năm 2025 trình độ trung cấp là 3.000 người và năm 2030 là 5.000 người; (2) Về nhân lực làm việc: Đến năm 2025, nhân lực làm việc trong quản lý nhà nước là 18 người, quản trị DN (cấp trưởng, phó phòng trở lên) là 550 người; nghiệp vụ ở nghề chính (lễ tân, phục vụ buồng, phục vụ bàn và bar, chế biến món ăn, hướng dẫn

viên, lữ hành và đại lý du lịch, ngành khác) là 8.000 người; Đến năm 2030, nhân lực làm việc trong quản lý nhà nước là 20 người; quản trị DN (cấp trưởng, phó phòng trở lên) là 750 người; nghiệp vụ ở nghề chính (lễ tân, phục vụ buồng, phục vụ bàn và bar, chế biến món ăn, hướng dẫn viên, lữ hành và đại lý du lịch, ngành khác) là 12.000 người; (3) Về ngoại ngữ: tăng tỷ lệ lao động được đào tạo về ngoại ngữ lên 35% năm 2025 và 45% năm 2030; (4) Về hướng dẫn viên du lịch: tăng số lượng hướng dẫn viên du lịch trung bình mỗi năm 8%, trong đó số lượng hướng dẫn viên du lịch quốc tế là 6%/năm.

2.2.2. Những thách thức

Ngày nay, nhu cầu du lịch ngày càng đa dạng và phong phú, đòi hỏi chất lượng sản phẩm, dịch vụ rất khắt khe. Điều này, đòi hỏi ngành Du lịch Quảng

Ngãi, cũng như các DN du lịch trên địa bàn Quảng Ngãi phải đặt ưu tiên hàng đầu vào việc cung cấp chất lượng dịch vụ cao, nhằm thỏa mãn tốt nhất nhu cầu ngày càng tăng của khách hàng. Vì vậy, ngành Du lịch Quảng Ngãi gặp những thách thức về NNLDL như: (1) Đòi hỏi NNLDL có trình độ kiến thức chuyên sâu và kỹ năng thành thạo để đáp ứng tốt các phân khúc thị trường khách du lịch khó tính, có khả năng chi trả cao cho chuyến du lịch của họ. (2) Khó thu hút được người học chuyên ngành Du lịch, do yếu tố khách quan lẫn chủ quan, thậm chí là bỏ ngành Du lịch hoặc chuyển đến nơi khác làm việc có mức thu nhập cao hơn. (3) Sự thiếu hụt về giáo viên, giảng viên có chuyên môn du lịch, cũng như những kinh nghiệm thực tế và phương pháp giảng dạy. Hơn nữa, đào tạo thực hành nghề du lịch đòi hỏi dung lượng vốn đầu vào cơ sở vật chất lớn, trong khi đó nhu cầu người học ít dẫn đến thời gian hòa vốn lâu hoặc khó hòa vốn. (4) Ở các vùng sâu, vùng xa, biển đảo NNLDL được đào tạo thiếu và yếu chuyên môn là rào cản lớn để phát triển các điểm đến du lịch mới; (5) Môi trường làm việc có sự khác biệt giữa các điểm đến dẫn tới sự khác biệt trong phát huy tay nghề gây trở ngại sự phát triển bản thân người lao động; (6) Sự phối hợp giữa các cơ sở có đào tạo du lịch với DN du lịch, cũng như cơ quan quản lý về du lịch thiếu tính ràng buộc toàn vẹn trong việc đào tạo thực hành; chuẩn mực kiến thức, kỹ năng cốt lõi dẫn đến chất lượng NNLDL khó được đảm bảo như kỳ vọng.

Tóm lại, thách thức lớn của NNLDL Quảng Ngãi là chất lượng và tính chuyên nghiệp của đội ngũ lao động tạo ra giá trị chất lượng dịch vụ, như: tác phong, thái độ phục vụ, kỹ năng nghiệp vụ, trình độ ngoại ngữ, đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm cộng đồng.

3. Hàm ý quản trị nguồn nhân lực du lịch trong bối cảnh thực hiện MRA-TP

Phát triển NNLDL trong bối cảnh thực hiện MRA-TP là nhiệm vụ then chốt, có vai trò quyết định đến sự phát triển du lịch Quảng Ngãi. Tác giả đưa ra hàm ý quản trị như sau:

(1) Thường xuyên nâng cao chất lượng đội ngũ

cán bộ quản lý du lịch, cán bộ giảng dạy du lịch là trách nhiệm mà mỗi địa phương phải thực hiện để phục vụ chiến lược phát triển du lịch chung của Tỉnh.

(2) Cần tiếp tục hợp tác với các đối tác chiến lược để phát triển NNLDL trong bối cảnh thực hiện MRA-TP.

(3) Luôn tổ chức các hội thảo chuyên ngành Du lịch cấp Tỉnh thảo luận về các loại hình du lịch, sản phẩm du lịch dị biệt ở Quảng Ngãi, từ đó có những gợi ý, định hướng phát triển NNLDL phù hợp với nguồn tài nguyên du lịch Quảng Ngãi.

(4) Tỉnh cần đẩy mạnh hơn nữa công tác liên kết trong và liên kết ngoài: (i) Liên kết giữa cơ sở đào tạo với DN du lịch: DN du lịch đưa ra yêu cầu về số lượng, chất lượng NNLDL cho cơ sở đào tạo du lịch. DN du lịch tham gia sâu hơn trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo, đến việc trực tiếp tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực tập sinh nhằm giúp người học dễ dàng tiếp thu kiến thức và rèn luyện cho mình các kỹ năng cốt lõi; (ii) Liên kết hợp tác quốc tế trong đào tạo NNLDL: tạo điều kiện thuận lợi cho cơ sở đào tạo hợp tác song phương và đa phương với các cơ sở đào tạo nước ngoài, nhất là với các cơ sở đào tạo du lịch trong khối ASEAN và khu vực châu Á - Thái Bình Dương. Gắn kết đào tạo với sử dụng trên cơ sở vừa đáp ứng yêu cầu của ngành Du lịch vừa thực hiện liên kết vùng và xuất khẩu lao động trong lĩnh vực du lịch; tiếp tục thu hút vốn đầu tư nước ngoài và công nghệ hiện đại phục vụ nhu cầu phát triển NNLDL Quảng Ngãi.

(5) Mỗi địa phương có khai thác hoạt động kinh doanh du lịch nên có trung tâm để sinh hoạt chuyên môn du lịch và xem đó là nơi cung cấp các kiến thức, kỹ năng du lịch cốt lõi cho địa phương. Đồng thời, chủ động liên kết với các cơ sở đào tạo du lịch đủ năng lực trong nước và quốc tế đến chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm về du lịch.

(6) Các cơ sở giáo dục đào tạo du lịch ở Quảng Ngãi cần luôn cập nhật và cải tiến chương trình đào tạo NNLDL theo hướng hiện đại hóa, theo tiêu chuẩn quốc tế, dựa trên các tiếp cận mới là một trong những giải pháp quan trọng để cơ sở đào tạo

có được những sản phẩm chất lượng, đáp ứng yêu cầu đa dạng của thị trường du lịch. Đồng thời, các chương trình đào tạo NNLDL cần được phải đào tạo song ngữ vì du lịch là ngành có nhân lực sử dụng ngoại ngữ khá cao, chiếm hơn 60% tổng số nhân lực.

(7) Cần nhận định lại chính sách thu hút đầu tư phát triển NNLDL là công dân toàn cầu. UBND tỉnh Quảng Ngãi cần cam kết bảo đảm tiếp cận bình đẳng trong giáo dục đào tạo công dân toàn. Đồng thời, có chính sách chú trọng đến thu hút nguồn lực chất xám từ bên ngoài.

(8) Tỉnh cần ứng dụng ma trận TOWS xây dựng chiến lược đào tạo nguồn NNLDL. Vì thực tế trong nền kinh tế thị trường chúng ta đang tiếp cận từ phía Cầu thị trường lao động chứ không tiếp cận từ phía Cung thị trường lao động. Do đó, việc phân tích ma trận SWOT trong chiến lược phát triển NNLDL gần như đã lạc hậu so với phân tích ma trận TOWS.

(9) Tổ chức thường xuyên hơn nữa công tác đánh giá kết quả, hiệu quả thực hiện Bộ tiêu chuẩn VTOS trong bối cảnh thực hiện MRA-TP, làm cơ sở khắc phục những hạn chế; phát huy có hiệu quả các

phương pháp mới, cách làm sáng tạo trong đào tạo, phát triển NNLDL để Quảng Ngãi cân nhắc, vận dụng phù hợp với điều kiện, bối cảnh của Tỉnh.

4. Kết luận

Trong bối cảnh hiện nay, ngành Du lịch Quảng Ngãi đang gặp nhiều thách thức về nguồn nhân lực nói chung. NNLDL có vai trò quyết định không chỉ cho riêng sự phát triển nhanh và bền vững của ngành Du lịch Quảng Ngãi, mà còn góp phần vào việc thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa toàn diện của Tỉnh. Trong thực tế, ngành Du lịch Quảng Ngãi đã có nhiều cố gắng trong việc huy động cộng đồng, các thành phần kinh tế, các DN và sự hỗ trợ của bạn bè quốc tế trong phát triển NNLDL. Tuy nhiên, công tác đào tạo phát triển NNLDL Quảng Ngãi vẫn chưa thật sự phát triển như kỳ vọng, đặt ra cho ngành Du lịch Quảng Ngãi những thách thức về công tác phát triển NNLDL theo chuẩn khu vực và quốc tế. Quảng Ngãi cần tập trung hơn nữa cho công tác phát triển NNLDL; cơ sở vật chất - kỹ thuật; liên kết phát triển đào tạo; chính sách thu hút vốn đầu tư vào lĩnh vực giáo dục, trong đó có giáo dục đào tạo ngành Du lịch học ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. ASEAN (2012). Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau của ASEAN (MRA) về Nghề Du lịch, Sách hướng dẫn, Ban Thư ký ASEAN.
2. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2015). Tiêu chuẩn nghề nghiệp Du lịch Việt Nam, VTOS, Hà Nội.
3. Thủ tướng Chính phủ (2010). Quyết định số 958/QĐ-TTg ngày 24/6/2010, ban hành Đề án Xây dựng đội ngũ trí thức ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch đến năm 2020, tầm nhìn 2030, Hà Nội.
4. Tổng cục Du lịch (2013). Hệ thống tiêu chuẩn VTOS, Chương trình Phát triển năng lực Du lịch có trách nhiệm với môi trường và xã hội (Dự án EU), Hà Nội.
5. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2022). Đề án Phát triển du lịch tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030, Quảng Ngãi.
6. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2020). Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, Quảng Ngãi.
7. Trần Thị Trương (2021). Phát triển nguồn nhân lực trong các DN du lịch ở tỉnh Quảng Ngãi, Luận án Tiến sĩ Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng.
8. Gamage Aruna S. (2016). The Role of Human Resource Management in Developing Tourism Industry in Sri Lanka: A proposed conceptual framework. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, Vol.6, No.1.
9. Soh Juliana Kheng Mei (2008). Human Resource Development in the Tourism Sector in Asia, Perspectives in Asian Leisure and Tourism, Vol. 1, Art. 1-7

10. Koike, Kazuo (1997). Nihon Kigyo no Jinzai Keisei Human Resources Development in Japanese Companies, Chuko Shinsho.
11. Dovelyn Rannveig Mendoza and Guntur Sugiyarto (2017). The long road ahead status report on the implementation of the ASEAN mutual recognition arrangements on professional services, Asian Development Bank, Manila, Philippines.
12. Kim Ngân (2023). Du lịch Quảng Ngãi: Bàn giải pháp phát huy tiềm năng. Báo Quảng Ngãi. Truy cập tại <https://moitruongdulich.vn/index.php/item/21103>.

Ngày nhận bài: 3/5/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 17/5/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 4/6/2023

Thông tin tác giả:

ThS. PHAN THANH VINH

Giảng viên Khoa Du lịch

Trường Đại học Tài chính - Marketing

DEVELOPING HUMAN RESOURCES FOR QUANG NGAI PROVINCE'S TOURISM INDUSTRY IN THE CONTEXT OF APPLYING MRA-TP

● Master. **PHAN THANH VINH**

Lecture, Faculty of Tourism

University of Finance and Marketing

ABSTRACT:

This study analyzes the developments of tourism human resources, the current situation, and the challenges posed to the development of Quang Ngai province's tourism human resources in the context of applying MRA-TP. It is necessary for Quang Ngai province's tourism industry to develop high-quality human resources to grow quickly and sustainably. This study proposes nine recommendations about the development of Quang Ngai province's tourism human resources in the context of applying MRA-TP.

Keywords: tourism, human resource development of Quang Ngai province, tourism human resources, MRA - TP.