

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NINH BÌNH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ

**BÁO CÁO ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU
KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP CƠ SỞ**

**NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
NGÀNH DU LỊCH TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG
Ở TỈNH NINH BÌNH HIỆN NAY**

Chủ nhiệm đề tài : ThS. NGUYỄN THỊ HÀO
Đơn vị công tác: BỘ MÔN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NINH BÌNH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ

**BÁO CÁO ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU
KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP CƠ SỞ**

**NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
NGÀNH DU LỊCH TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG
Ở TỈNH NINH BÌNH HIỆN NAY**

Chủ nhiệm đề tài : ThS. NGUYỄN THỊ HÀO – BM LLCT

Thành viên: TS. PHAN THỊ HỒNG DUYÊN – BM LLCT

Xác nhận của Chủ tịch HĐ xét duyệt
(Họ, tên và chữ ký)

Chủ nhiệm nhiệm vụ
(Họ, tên và chữ ký)

THÔNG TIN CHUNG VỀ ĐỀ TÀI

+ Tên đề tài: **Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.**

+ Lĩnh vực nghiên cứu: Khoa học giáo dục

+ Thời gian thực hiện: Từ tháng 10 năm 2024 đến tháng 10 năm 2025

+ Chủ nhiệm đề tài: **ThS. Nguyễn Thị Hào**

+ Đơn vị công tác: Bộ môn Lý luận chính trị

+ Các thành viên tham gia:

TT	Họ và tên	Học vị	Chức vụ	Chuyên ngành	Đơn vị công tác
1	Phan Thị Hồng Duyên	Tiến sĩ	Giảng viên	Triết học	BM LLCT

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU THUỘC LĨNH VỰC CỦA NHIỆM VỤ KH&CN	1
1.1. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực.....	1
1.2. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực ngành Du lịch và đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch	4
1.3. Các công trình nghiên cứu về phát triển bền vững	8
1.4. Các công trình nghiên cứu về đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay	13
2. Tính cấp thiết của nhiệm vụ KH&CN.....	17
2.1. Tầm quan trọng của nguồn nhân lực, nguồn nhân lực ngành Du lịch.	17
2.2. Tầm quan trọng của việc đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.....	18
3. MỤC ĐÍCH, NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU	19
4. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI NGHIÊN CỨU.....	19
5. CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	19
6. ĐÓNG GÓP MỚI CỦA ĐỀ TÀI.....	20
7. KẾT CẤU CỦA ĐỀ TÀI	20
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DU LỊCH TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	21
1.1. Một số vấn đề lý luận về đào tạo và nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững	21
1.1.1. Lý luận về đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch	21
1.1.2. Lý luận về nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch	31
1.2. Một số vấn đề lý luận về phát triển bền vững	33
1.2.1. Tổng hợp các quan điểm về phát triển bền vững	33
1.2.2. Phát triển bền vững trong ngành Du lịch	35
1.3. Một số vấn đề lý luận về nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững.....	37
1.3.1. Khái niệm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững.....	37
1.3.2. Những nhân tố tác động đến hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững	38

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1.....	45
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DU LỊCH TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở TỈNH NINH BÌNH HIỆN NAY	46
2.1. Tình hình phát triển du lịch của tỉnh Ninh Bình hiện nay.....	46
2.1.1. Những kết quả đạt được	46
2.1.2. Đánh giá: Điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức của phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình.....	51
2.2. Tình hình nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình hiện nay	55
2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2018-2024.....	55
2.2.2. Nhu cầu sử dụng lao động ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình năm 2030 và năm 2035	57
2.3. Những kết quả đạt được và một số hạn chế trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay	58
2.3.1. Những kết quả đạt được trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay và nguyên nhân	58
2.3.2. Một số hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay và nguyên nhân	79
2.4. Những vấn đề đặt ra trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay	91
2.4.1. Mâu thuẫn giữa yêu cầu không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch với những hạn chế của đội ngũ này trong các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.....	91
2.4.2. Mâu thuẫn giữa yêu cầu xây dựng nội dung, chương trình đào tạo phù hợp, phương pháp hiệu quả với những hạn chế về nội dung, chương trình, phương pháp trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.....	92
2.4.3. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có môi trường đào tạo tiên tiến với sự lạc hậu của môi trường đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở các cơ sở đào tạo ở tỉnh Ninh Bình hiện nay	93
2.4.4. Mâu thuẫn giữa yêu cầu hoàn thiện hệ thống cơ chế chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch với sự chưa đồng bộ, chưa hoàn thiện của cơ chế, chính sách trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh	93
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2	96
CHƯƠNG 3. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ.....	97
ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DU LỊCH TRONG	97
PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở TỈNH NINH BÌNH HIỆN NAY	97
3.1. Quan điểm trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay	97

3.1.1. Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển du lịch của tỉnh Ninh Bình	97
3.1.2. Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh phải quán triệt quan điểm đồng bộ nhưng có trọng tâm trọng điểm.....	99
3.2. Các nhóm giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay	100
3.2.1. Nhóm giải pháp về nhận thức: Nâng cao nhận thức trong hệ thống chính trị, cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo nhân lực du lịch về vai trò của đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững	100
3.2.2. Nhóm giải pháp về quản lý: Trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh cần từng bước phát triển, hoàn thiện về thể chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững	102
3.2.3. Nhóm giải pháp đối với các cơ sở đào tạo nhân lực du lịch: Nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.....	104
3.2.4. Nhóm giải pháp về cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”: nhà trường - nhà doanh nghiệp – nhà nước trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.....	114
3.2.5. Nhóm giải pháp về nguồn lực: Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay	118
3.3. Đánh giá của các bên liên quan về các nhóm giải pháp trên.....	119
3.3.1. Đánh giá của các cơ sở đào tạo.....	119
3.3.2. Đánh giá của các doanh nghiệp du lịch.....	121
3.3.3. Đánh giá của Sở Du lịch	122
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....	125
KẾT LUẬN.....	126
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA NHÓM TÁC GIẢ	129
LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI.....	129
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	130
PHỤ LỤC.....	135

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Nhân lực du lịch tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2018 – 2024.....	58-59
Bảng 2.2. Thống kê dự báo nhu cầu sử dụng lao động ngành Du lịch năm 2030;2035	61
Bảng 2.3. Các trường đại học, cao đẳng và trung cấp đào tạo nghề Du lịch.....	64
Bảng 2.4. Diện tích các hạng mục và công trình đã xây dựng của Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình	79-80

DANH MỤC BIỂU ĐỒ, HÌNH VẼ

Biểu đồ 2.1. Số lượng khách du lịch giai đoạn 2020 – 2024.....	51
Biểu đồ 2.2. Doanh thu hoạt động du lịch tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2020 – 2024....	52
Biểu đồ 2.3. Số ngày khách lưu trú ở Ninh Bình giai đoạn 2020 – 2024.....	53
Hình 2.1. Mức độ hài lòng của người học đối với đội ngũ giảng dạy tại các cơ sở đào tạo du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay	66
Hình 2.2. Cơ cấu lý do học viên, sinh viên lựa chọn ngành Du lịch tại các cơ sở đào tạo du lịch ở tỉnh Ninh Bình.....	67
Hình 2.3. Mức độ hài lòng của học sinh, sinh viên về nội dung đào tạo gắn với thực tiễn nghề nghiệp	69
Hình 2.4. Mức độ thực tập của học sinh, sinh viên của các cơ sở đào tạo ngành Du lịch tại các doanh nghiệp du lịch.....	77
Hình 2.5. Cơ cấu mức độ hài lòng của giáo viên, giảng viên về khả năng tự học, tự nghiên cứu của học sinh, sinh viên tại các cơ sở đào tạo du lịch.....	88
Hình 2.6. Mức độ chủ động tự học, tự nghiên cứu về nghề và du lịch bền vững của học sinh, sinh viên ngành Du lịch.....	89
Hình 2.7. Mức độ tích hợp nội dung phát triển bền vững vào chương trình đào tạo tại các cơ sở đào tạo du lịch	90

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

TT	CHỮ VIẾT ĐẦY ĐỦ	CHỮ VIẾT TẮT
1	Nguồn nhân lực	NNL
2	Nguồn nhân lực ngành Du lịch	NNLNDL
3	Phát triển bền vững	PTBV

THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Tên đề tài nghiên cứu: “**Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay**”.

Thứ nhất, giới thiệu vấn đề nghiên cứu và mục tiêu nghiên cứu: Trong bối cảnh tỉnh Ninh Bình định hướng phát triển nhanh và bền vững, lấy du lịch và công nghiệp văn hóa làm ngành kinh tế mũi nhọn, vấn đề nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trở nên cấp thiết. Nghiên cứu này nhằm hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về đào tạo và nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch (NNLNDL) trong phát triển bền vững (PTBV); đánh giá thực trạng công tác đào tạo NNLNDL tại các cơ sở đào tạo du lịch trên địa bàn tỉnh; đồng thời đề xuất các quan điểm và các nhóm giải pháp khả thi nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo NNLNDL đáp ứng yêu cầu PTBV của tỉnh.

Thứ hai, về tính mới và tính sáng tạo của nghiên cứu:

(i) Nghiên cứu không chỉ đề cập đến đào tạo du lịch, mà còn đánh giá hiệu quả – chất lượng – sự phù hợp với mục tiêu phát triển bền vững của tỉnh Ninh Bình; (ii) phân tích thực trạng đặc thù địa phương với dữ liệu thực tế cập nhật; và (iii) áp dụng mô hình đánh giá hiện đại vào bối cảnh địa phương và đề xuất các giải pháp trong bối cảnh du lịch số và phát triển bền vững.

Thứ ba, về kết quả nghiên cứu: Nghiên cứu đã khái quát thực trạng công tác đào tạo NNLNDL ở tỉnh Ninh Bình; trên cơ sở đó đề xuất 2 quan điểm và 5 nhóm giải pháp chủ yếu. Các nhóm giải pháp gồm: *Nhóm giải pháp về nhận thức; Nhóm giải pháp về quản lý; Nhóm giải pháp về nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch; Nhóm giải pháp về cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”;* *Nhóm giải pháp về nguồn lực.* Ngoài ra, nghiên cứu còn thực hiện *khảo sát đánh giá của các bên liên quan* về các nhóm giải pháp được đề xuất trong đề tài.

Thứ tư, về các đóng góp và khả năng áp dụng:

- Đóng góp: (i) Về lý luận: đề tài góp phần hoàn thiện khung lý thuyết và chỉ báo đo lường hiệu quả đào tạo theo hướng bền vững; (ii) Về thực tiễn: Đề tài giúp chuyển hóa kết quả nghiên cứu thành định hướng hành động cụ thể, có giá trị tham khảo cho các cơ quan liên quan tại tỉnh Ninh Bình; (iii) về học thuật: Đề tài đã có 05 báo cáo khoa học được công bố (04 bài báo cáo tại hội thảo quốc tế và 01 bài trên tạp chí trong nước). Các công bố này góp

phần lan tỏa kết quả nghiên cứu và khẳng định giá trị học thuật, tính độc lập và độ tin cậy của đề tài.

- Khả năng áp dụng: Các kết quả và khuyến nghị của đề tài có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp du lịch trong việc thiết kế, đánh giá và điều chỉnh chương trình đào tạo nhân lực du lịch theo hướng đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững. Ngoài ra, mô hình các giải pháp được đề xuất có thể áp dụng cho các địa phương có điều kiện phát triển du lịch tương đồng.

Về an ninh – quốc phòng: nghiên cứu góp phần xây dựng hình ảnh con người Ninh Bình văn minh, thân thiện, nâng cao vị thế văn hóa – du lịch của địa phương, qua đó củng cố nền tảng ổn định và phát triển bền vững.

MỞ ĐẦU

1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU THUỘC LĨNH VỰC CỦA NHIỆM VỤ KH&CN

1.1. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực (NNL) và đào tạo NNL là một vấn đề đã được rất nhiều học giả trong nước và quốc tế quan tâm nghiên cứu dưới các góc nhìn khác nhau, từ kinh tế học, xã hội học đến triết học.

Tác giả Phạm Minh Hạc (2001), “*Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”, đã phân tích mối quan hệ giữa giáo dục - đào tạo, sử dụng với phát triển NNL; từ đó tác giả đề xuất, kiến nghị về chiến lược và chính sách phát triển toàn diện con người, nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Bên cạnh đó, tác giả đã đưa ra khái niệm NNL: Đó là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lao động được chuẩn bị (ở một mức độ khác nhau, sẵn sàng tham gia một công việc nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng, hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa [1].

Trung tâm Nghiên cứu Phát triển NNL (thuộc Viện nghiên cứu Phát triển Giáo dục (2002), đã tập hợp các công trình nghiên cứu và bài báo khoa học của nhiều tác giả liên quan đến các vấn đề lý luận, thực tiễn về chiến lược, chính sách phát triển NNL ở Việt Nam và trên thế giới trong quyển “*Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực*”. Trong đó, các tác giả đã bàn đến một số vấn đề lý luận chung về NNL (như khái niệm, vai trò của NNL, mối quan hệ giữa chính sách đào tạo và chính sách phát triển NNL...). Đặc biệt, vấn đề đào tạo NNL đã được tác giả bàn luận chuyên sâu, như: Xã hội hóa đào tạo nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; gắn đào tạo theo địa chỉ... Đồng thời, nghiên cứu này cũng phân tích về chính sách giáo dục – đào tạo ở các nước ASEAN trong thời kỳ công nghiệp hóa [2].

Tác giả Bùi Văn Nhơn (2004), “*Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*”, đã đi sâu phân tích về một số vấn đề cơ bản như: NNL và đặc điểm NNL Việt Nam; phát triển và sử dụng hiệu quả NNL xã hội; tổ chức tiền lương và bảo hiểm xã hội; phân bố dân cư và NNL xã hội... Bên cạnh đó, tác giả cũng đã đưa ra các khái niệm

như: NNL xã hội, NNL doanh nghiệp; phân tích vai trò của NNL trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa [3].

Các tác giả Nguyễn Văn Nam và Nguyễn Văn Áng (2007), “*Các giải pháp cơ bản gắn đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực*” đã phân tích vai trò quyết định của NNL được đào tạo đối với phát triển kinh tế, với việc giải quyết các vấn đề xã hội [4] để từ đó phân tích thực trạng và đưa ra hệ thống giải pháp nhằm gắn đào tạo với sử dụng NNL đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Tác giả Lê Thanh Hà – Chủ biên (2009), “*Quản trị nhân lực*” [5] đã phân tích một cách hệ thống dưới góc nhìn kinh tế học các giai đoạn, hoạt động cơ bản của quá trình quản trị nhân lực, trong đó có nội dung đào tạo và phát triển nhân lực. Theo đó, công trình đã phân tích các nội dung cơ bản như: khái niệm, mục đích, nguyên tắc, các hình thức và phương pháp đào tạo, kế hoạch và tiến trình đào tạo, vấn đề đào tạo cán bộ quản lý...

Tác giả Lương Đình Hải (2009), “*Trách nhiệm đào tạo nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường Việt Nam hiện nay*” [6] đã phân tích về vai trò chủ yếu và quyết định của NNL trong thời đại của kinh tế tri thức, cách mạng khoa học công nghệ và toàn cầu hóa, đặc biệt là 3 đỉnh của tam giác nhân lực – hay còn gọi là NNL chất lượng cao - là đội ngũ trí thức, tầng lớp chính khách và doanh nhân. Tác giả cho rằng: “Nguồn nhân lực là yếu tố hàng đầu trong sự phát triển của các quốc gia. Nó quyết định quy mô, tốc độ, tính chất và hiệu quả của sự phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia...” [6, tr.15]. Tác giả cũng khẳng định: “Khi tình hình đất nước thay đổi, ngành giáo dục và đào tạo Việt Nam đã không đáp ứng được đòi hỏi của sự phát triển” [6, tr.16]. Vì vậy, cần có một chiến lược quốc gia thống nhất về NNL chất lượng cao.

Tác giả Nguyễn Hữu Long (2010), “*Phát triển nguồn nhân lực*” [7] đã trình bày khái quát những vấn đề như: khái niệm, vị trí vai trò của NNL, các loại hình giáo dục - đào tạo trong phát triển NNL. Theo đó, NNL được hiểu là toàn bộ những người trong độ tuổi (và một bộ phận người lao động về hưu nhưng vẫn tiếp tục lao động) của một nước, một vùng tham gia phát triển kinh tế- xã hội của đất nước, địa phương; NNL được nghiên cứu về số lượng, chất lượng, cơ cấu.

Tác giả Đoàn Xuân Thủy (2013), “*Những vấn đề đặt ra đối với việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*”) [8] đã phân tích đặc điểm con

người Việt Nam theo phương diện NNL và những vấn đề đặt ra đối với đào tạo nhân lực chất lượng cao ở nước ta. Theo tác giả, Việt Nam có NNL dồi dào và tương đối trẻ; tỷ lệ lao động được đào tạo kỹ thuật, chuyên môn thấp, phần lớn là lao động thủ công; phân bố lao động đã qua đào tạo chuyên môn rất không đồng đều giữa các vùng và cơ cấu lao động theo ngành mặc dù đã có bước chuyển dịch tích cực song vẫn đang ở mức rất lạc hậu so với thế giới, đặc biệt so với các nước phát triển. Từ đó, tác giả đã đề cập đến những vấn đề đặt ra đối với đào tạo nhân lực chất lượng cao ở nước ta. Đó là sự mất cân đối rất lớn giữa cung và cầu lao động chất lượng cao; chất lượng thực tế của nhân lực chất lượng cao còn thấp và sự phân bố NNL chất lượng cao còn mất cân đối và tập trung trong khu vực quản lý nhà nước [8].

Tác giả Lương Công Lý và các cộng sự (2016), *“Phát huy vai trò của giáo dục – đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay”* [9] đã trình bày những vấn đề lý luận về NNL chất lượng cao, phân tích vai trò, thực trạng và những vấn đề đặt ra, đồng thời đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm phát huy vai trò của giáo dục - đào tạo với việc phát triển NNL chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay.

Ủy ban Nhân dân tỉnh Ninh Bình (2025), Đề án *“Hệ giá trị văn hoá, con người Ninh Bình trong xây dựng thành phố trực thuộc trung ương với đặc trưng đô thị di sản thiên nhiên kỷ, thành phố sáng tạo”* [10]. Đề án gồm 4 phần, trong đó phần thứ ba nói về mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp thực hiện đề án. Trong các nhiệm vụ và giải pháp, đề án đã nhấn mạnh giải pháp *“Phát triển nguồn nhân lực làm công tác văn hóa”*; trong đó: Chú trọng công tác xây dựng, phát triển nguồn nhân lực làm công tác văn hóa. Xây dựng và hoàn thiện Kế hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tương thích với Quy hoạch tỉnh Ninh Bình thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050, trong đó có các giải pháp đặc thù cho nhân lực chất lượng cao làm công tác văn hóa. Đánh giá đúng hiện trạng nguồn nhân lực làm công tác văn hóa, đặc biệt là nguồn nhân lực sáng tạo, dự báo chính xác sự biến động của NNL này để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp; đồng thời đổi mới hình thức, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; gắn nội dung đào tạo, bồi dưỡng với đặc trưng đô thị di sản thiên nhiên kỷ, thành phố sáng tạo; Thường xuyên quan tâm, đổi mới cơ chế, chính sách về thu hút, tuyển dụng, sử dụng NNL văn hóa một cách phù hợp, hiệu quả. Xây dựng chế độ, chính sách hỗ trợ, trọng dụng đối với đội ngũ văn nghệ sĩ, nghệ

nhân tài năng, góp phần thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao làm công tác văn hóa; Có chính sách xây dựng, đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất, kỹ thuật, công nghệ cho các trung tâm, lớp học nghệ thuật truyền thống; khuyến khích xã hội hóa và đa dạng hóa các loại hình đào tạo văn hóa, nghệ thuật.

Các công trình trên, dù tiếp cận ở những góc độ hay khía cạnh khác nhau đều có cách nhìn khác nhau về khái niệm NNL, nhưng có điểm chung là khẳng định vai trò chủ đạo, quyết định của NNL đối với sự phát triển, dù là ở quy mô nào. Đồng thời, quá trình phát triển NNL luôn có sự tác động trực tiếp và quyết định của hoạt động đào tạo NNL. Đây là những vấn đề lý luận, những tư liệu quý giá giúp cho nhóm tác giả kế thừa về những nội dung liên quan đến NNL, đào tạo NNL.

1.2. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực ngành Du lịch và đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch

Nguồn nhân lực ngành Du lịch (NNLNDL) và đào tạo, phát triển NNLNDL là các vấn đề đã và đang được các nhà nghiên cứu trong nước, quốc tế luận bàn rộng rãi. Có nhiều công trình nghiên cứu của các tác giả nước ngoài, trong đó phải kể đến: Tác giả Dennis Nickson (2007), “*Human resource management for the hospitality and tourism industries*”, Elsevier Linacre House, Jordan Hill, Oxford, USA [11] cho rằng khi tính quốc tế hóa trong giáo dục ngày càng cao thì việc quản lý NNLNDL của các quốc gia càng gặp nhiều thách thức. Đồng thời, tác giả cũng đã phân tích những nội dung cơ bản của hoạt động quản lý NNLNDL như: xây dựng văn hóa tổ chức, nghiên cứu thị trường lao động, tuyển dụng, sử dụng, bố trí, đào tạo và phát triển, xây dựng mối quan hệ lao động, đãi ngộ, chăm sóc sức khỏe... Đặc biệt, trong nội dung về đào tạo NNLNDL, tác giả đã nhấn mạnh vai trò then chốt của hoạt động này trong việc phát triển của mỗi cá nhân, tổ chức và mỗi quốc gia và phân tích các bước của quá trình đào tạo NNLNDL, bao gồm: đánh giá nhu cầu đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo, xác định mục tiêu đào tạo, thiết kế chương trình đào tạo, lựa chọn phương pháp đào tạo, hoàn thiện kế hoạch đào tạo, tiến hành đào tạo, đánh giá đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo tiếp theo.

Nhóm tác giả Marija Džopalić¹, Jovan Zubović, Ivana Domazet (2009), “*Human resource management - Developing force of tourist industry*” (một phần trong dự án nghiên cứu “*The Integration of Serbian Economy into the EU - Planning and Financing of Regional and Rural Development and Enterprise Development*”).

Policy” [12] đã nhận định rằng: Thành công của ngành Du lịch phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng yếu tố quan trọng nhất là>NNL. Do vậy, các nhà quản lý cần biết sử dụng những phương pháp và công cụ khác nhau để phát triển năng lực và thúc đẩy động lực của người lao động. Đồng thời, các tác giả cũng đã phân tích đặc điểm và chỉ ra 14 lĩnh vực của ngành Du lịch [12, tr.3]. Công trình nghiên cứu này cũng nhấn mạnh đến yếu tố giáo dục - đào tạo trong hoạt động quản lý>NNL, đặc biệt là đào tạo những nhà quản lý du lịch nhằm: Phát triển các kỹ năng quản lý>NNL; biết cách đề tạo dựng một đội ngũ lao động hăng say, nhiệt tình trong công việc... Hơn nữa, xu thế toàn cầu hóa cũng đòi hỏi người quản lý cần được đào tạo nhiều hơn, đặc biệt là những kỹ năng tương tác giữa các cá nhân (interpersonal) và giao thoa văn hóa (multi cultural). Hơn nữa, các nhà quản lý du lịch cũng phải được đào tạo về kiến thức chuyên ngành ở từng lĩnh vực mà họ phụ trách trong hoạt động du lịch.

Ở trong nước, những nghiên cứu về>NNLNDL và đào tạo>NNLNDL ngày càng phong phú và đi vào chiều sâu. Đã có nhiều công trình, nhiều hội thảo chuyên ngành liên quan được tổ chức và là nơi công bố các kết quả nghiên cứu, quan điểm của những nhà quản lý và nhà khoa học. Trong đó có các tác giả như:

Tác giả Huỳnh Quốc Thắng (2003), *“Tổng quan về đào tạo, xây dựng nguồn nhân lực Du lịch Việt Nam và ở Đồng bằng sông Cửu Long”* tại Kỷ yếu hội thảo *“Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch Đồng bằng sông Cửu Long”* [13] đã có những phân tích khái quát về>NNLNDL; phương hướng phát triển du lịch và nhu cầu đào tạo, xây dựng>NNLNDL; giải pháp đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng>NNLNDL. Đặc biệt, tác giả đã đưa ra khái niệm về hoạt động du lịch, nhân lực du lịch, chất lượng>NNLNDL, vai trò nhân lực du lịch. Với khái niệm>NNLNDL, tác giả cho rằng, đó là “lực lượng lao động trong ngành và trong cộng đồng xã hội tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào hoạt động du lịch với một năng lực tay nghề, trình độ nhận thức nhất định cùng với những phẩm chất tối thiểu về thể lực, trí tuệ, đạo đức...” Nguồn nhân lực ấy bao gồm đội ngũ đang có (hiện thực) và sẽ có (tiềm năng/ dự bị)” [13, tr.87].

Tác giả Trần Văn Thông (2003), *“Tổng quan du lịch”* [14] đã phân tích về đào tạo>NNLNDL trong chương VIII. Tác giả đã trình bày những vấn đề lý luận về đặc điểm lao động du lịch, đào tạo>NNLNDL.

Tác giả Nguyễn Văn Mạnh (2007), *“Đào tạo nguồn nhân lực bậc đại học cho*

ngành Du lịch” [15] đã đánh giá về thực trạng chương trình đào tạo cũng như năng lực, kỹ năng của sinh viên ngành quản trị du lịch và khách sạn bậc đại học ở Việt Nam sau khi tốt nghiệp. Từ đó, tác giả đã đưa ra một số kiến nghị đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo, các cơ sở đào tạo, với các doanh nghiệp và tổ chức du lịch nhằm nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng và hoạt động du lịch của cả nước nói chung.

Tác giả Nguyễn Văn Lưu (2007), “*Để người thầy phát huy được vai trò quyết định chất lượng đào tạo phát triển nguồn nhân lực du lịch*” [16] nói về vai trò của người thầy là đặc biệt quan trọng. Theo đó, tác giả đã phân tích những yêu cầu đặt ra và đưa ra một số khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo trong lĩnh vực đào tạo NNLNDL.

Tác giả Ngô Trung Hà (2011), “*Đẩy mạnh liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp hướng tới đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực*” cho rằng hiện nay giữa đào tạo và sử dụng NNLNDL vẫn có những khoảng cách, mất cân đối trong cung – cầu đào tạo cả về quy mô, cơ cấu và chất lượng. Vì vậy, việc gắn kết chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp du lịch là rất cần thiết [17].

Tác giả Phạm Trọng Lê Nghĩa (2011), “*Phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao thời hội nhập*” [18] đã xác định thế nào là NNL chất lượng cao trong ngành Du lịch; đồng thời, theo tác giả, để mang lại uy tín, vị thế, khả năng tài chính cho doanh nghiệp thì cần không ngừng đào tạo nhân lực để đảm bảo các yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng nghề, khả năng sáng tạo, kỹ năng sống, ngoại ngữ...

Tác giả Nguyễn Văn Lưu (2014), “*Phát triển nguồn nhân lực yếu tố quyết định sự phát triển của ngành Du lịch Việt Nam*” [19] đã phân tích những vấn đề lý luận chung về NNL và đặc điểm lao động của nhân lực du lịch; Phát triển NNLNDL; Hiện trạng phát triển NNLNDL Việt Nam; Phương hướng, quan điểm và mục tiêu phát triển nhân lực ngành Du lịch đến năm 2020, tầm nhìn 2030; Những giải pháp chủ yếu để đẩy mạnh phát triển NNLNDL và những dự án ưu tiên trong phát triển NNLNDL giai đoạn tới. Đặc biệt, tác giả đã phân nhóm NNL theo ngành nghề, theo không gian hoạt động và phục vụ, theo dạng thức của mối liên hệ với khách. Tác giả cũng đã phân tích về vai trò, nhiệm vụ của nguồn nhân lực ngành Du lịch trong sáng tạo văn hóa, trong phát triển lực lượng sản xuất, trong lãnh đạo và quản lý đất nước. Bên cạnh đó, công trình đã nghiên cứu về đặc điểm lao động của nhân lực du lịch: chủ yếu là

hoạt động dịch vụ, có tính chuyên môn hóa cao, phụ thuộc vào thời gian và đặc điểm tiêu dùng của du khách, cường độ làm việc tuy không cao nhưng liên tục và chịu áp lực tâm lý lớn và môi trường phức tạp...

Tác giả Ngô Trung Hà (2017), *“Khung năng lực trong đào tạo nhân lực du lịch”* [20], đã phân tích về khung năng lực đối với lao động du lịch Việt Nam theo Tiêu chuẩn nghề Du lịch Việt Nam (VTOS), theo Tiêu chuẩn chung trong ASEAN về nghề Du lịch (ACCSTP) và theo Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia 2017. Theo đó, tác giả khẳng định: “Khung năng lực được quy định tại Tiêu chuẩn với danh mục cụ thể các đơn vị năng lực...sẽ giúp các cơ sở đào tạo có cái nhìn rõ nét hơn về việc lựa chọn phương pháp cũng như các mô đun, môn học thiết thực đưa vào chương trình đào tạo sinh viên, hướng tới các năng lực mà cơ sở tuyển dụng lao động đang cần...” [20, tr.159].

Tác giả Nguyễn Văn Đính (2018), *“Nâng cao chất lượng nhân lực du lịch Việt Nam đáp ứng hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN”* [21] đã đánh giá thực trạng>NNLNDL Việt Nam và các điều kiện hội nhập du lịch ASEAN. Tác giả đã đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng>NNLNDL Việt Nam, góp phần thúc đẩy du lịch phát triển, đẩy nhanh quá trình hội nhập kinh tế khu vực và thế giới. Trong các đề xuất tập trung vào việc đẩy mạnh công tác đào tạo>NNLNDL với nội dung, hình thức đào tạo phù hợp với từng đối tượng và điều kiện cụ thể.

Tác giả Huỳnh Văn Tánh (2021), *“Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở Đồng bằng Sông Cửu Long hiện nay”* [22]. Trên cơ sở phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch vùng Đồng bằng Sông Cửu Long, tác giả đã luận giải những vấn đề đặt ra trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của vùng, trên cơ sở đó tác giả đã đưa ra các quan điểm và các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của vùng Đồng bằng Sông Cửu Long.

Tác giả Nguyễn Thị Bảo Uyên (2024), *“Ứng dụng mô hình học cùng cộng đồng trong giáo dục đại học ngành Du lịch”* [23]. Nghiên cứu đề xuất các giải pháp để thúc đẩy áp dụng rộng rãi và nâng cao chất lượng mô hình học tập gắn kết cộng đồng trong du lịch như: nâng cao nhận thức và năng lực lãnh đạo, xây dựng cơ chế phối hợp hiệu quả, thiết kế chương trình đào tạo linh hoạt, tăng cường bồi dưỡng giảng viên, xây dựng mạng lưới đối tác chiến lược. Bên cạnh đó, cộng đồng cần nâng cao trách nhiệm xã hội, hỗ trợ tài chính và sinh viên cần chủ động tham gia, rèn luyện

kỹ năng để nâng cao hiệu quả trải nghiệm thực tế.

Dù tiếp cận dưới góc độ nghiên cứu lý luận hay hoạt động thực tiễn, các tác giả đều có những quan điểm cá nhân về>NNLNDL, đặc biệt là khẳng định yêu cầu tất yếu của việc đào tạo cũng như nâng cao chất lượng đào tạo để phát triển>NNLNDL nói riêng và ngành Du lịch nói chung. Đây là những vấn đề lý luận, những tư liệu quý giá giúp cho nhóm tác giả kế thừa về nội dung liên quan đến>NNLNDL và đào tạo>NNLNDL.

1.3. Các công trình nghiên cứu về phát triển bền vững

Có nhiều quan điểm về phát triển bền vững (PTBV), những yếu tố cấu thành của PTBV, mô hình PTBV, như những quan điểm sau: Khái niệm về PTBV tại hội nghị Liên hợp Quốc về môi trường con người 1972 tại Stockholm chính thức được thừa nhận, Trong báo cáo về “Tương lai của chúng ta” của Ủy ban thế giới về môi trường. Đến năm 1987, khái niệm này đã được Ủy ban Thế giới về Môi trường và Phát triển do Gro Harlem Brundtland làm chủ tịch tiếp thu thừa nhận mối liên hệ giữa kinh tế, xã hội, môi trường, định nghĩa lại một cách đầy đủ “Phát triển bền vững là sự phát triển nhằm thỏa mãn các yêu cầu hiện tại nhưng không tổn hại cho khả năng của các thế hệ tương lai để đáp ứng yêu cầu của chính họ” [24]. Kế tiếp theo, những định nghĩa về PTBV được hoàn thiện hơn như, Hội nghị Thượng đỉnh về Trái đất và Môi trường (năm 1992 Rio de Janeiro, các đại biểu tham gia Hội nghị về Môi trường và Phát triển của Liên hiệp quốc đã xác nhận lại khái niệm này và đã gửi đi một thông điệp rõ ràng tới tất cả các cấp của các Chính phủ về sự cấp bách trong việc đẩy mạnh sự hòa hợp kinh tế, phát triển xã hội cùng với bảo vệ môi trường. Tiếp đến là Hội nghị thượng đỉnh Thế giới về PTBV nhóm họp tại Johannesburg(2002), Nam Phi là dịp cho các bên tham gia nhìn lại những việc đã làm 10 năm qua theo phương hướng mà Tuyên ngôn Rio và Chương trình Nghị sự 21 đề cập. Quan điểm của các thành viên cùng thống nhất về PTBV đó chính là sự phát triển phải đảm bảo cả ba mặt kinh tế, xã hội, môi trường. Quan niệm về PTBV dần được hình thành từ thực tiễn đời sống xã hội và có tính tất yếu, tư duy về PTBV mạnh mẽ trong cả quá trình sản xuất xã hội và bắt đầu từ việc nhìn nhận tầm quan trọng của bảo vệ môi trường và tiếp đó là nhận ra sự cần thiết phải giải quyết những bất ổn trong xã hội. Ecotourism and Sustainable Development: *Who Owns Paradise?* của Honey, Sustainable Tourism in Protected Areas: *Guidelines for Planning and Management* (2002) của Eagles và

cộng sự, *Tourism and Environment* (1998) của Hens đã đề cập du lịch bền vững và du lịch không bền vững, tập trung lại những nội dung giảm thiểu các tác động tiêu cực đến môi trường tự nhiên và môi trường nhân văn. Du lịch phải thân thiện với môi trường; đảm bảo lợi ích nhiều mặt của cộng đồng dân cư địa phương, tăng thu nhập cho địa phương; Phải có trách nhiệm về phát triển du lịch hôm nay và cả tương lai. Theo đó, ba trụ cột PTBV được xác định là: *Thứ nhất*, bền vững về mặt kinh tế, hay phát triển kinh tế bền vững là phát triển nhanh và an toàn, chất lượng; *Thứ hai*, bền vững về mặt xã hội là công bằng xã hội và phát triển con người, chỉ số phát triển con người (HDI) là tiêu chí cao nhất về phát triển xã hội, bao gồm: Thu nhập bình quân đầu người; trình độ dân trí, giáo dục, sức khỏe, tuổi thọ, mức hưởng thụ về văn hóa, văn minh; *Thứ ba*, bền vững về sinh thái môi trường là khai thác và sử dụng hợp lý tài nguyên thiên nhiên, bảo vệ môi trường và nâng cao chất lượng môi trường sống. PTBV biết đến ở Việt Nam vào cuối thập niên 80 đầu thập niên 90, ngay sau tuyên bố Rio. Bắt nhịp bước đi của thời đại, Đảng và Chính phủ đã sớm nhận thức tầm quan trọng của PTBV. Ngày 25-6-1998, Bộ Chính trị đã ra Chỉ thị số 36-CT/TW về tăng cường công tác bảo vệ môi trường trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong các văn kiện Đại hội IX, X, XI, XII của Đảng, quan điểm phát triển bền vững càng được chú trọng hơn và nhấn mạnh nhiều lần trên nhiều góc độ tiếp cận, với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020, trong đó, quan điểm đầu tiên là: “Phát triển nhanh gắn liền với phát triển bền vững, phát triển bền vững là yêu cầu xuyên suốt trong chiến lược”. Căn cứ vào Chương trình hành động thế kỷ XXI của quốc tế, ngày 17-8-2004, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 154/2004/QĐ-TTg “Định hướng chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam” (còn gọi là Chương trình nghị sự 21 của Việt Nam) [25]. Định hướng chiến lược PTBV ở Việt Nam nêu bật những vấn đề đang đặt ra trong ba lĩnh vực kinh tế, xã hội, môi trường, những thách thức mà nước ta đang phải đối phó. Chiến lược đã tạo lập mối quan hệ tương hỗ giữa các lĩnh vực kinh tế, xã hội, môi trường; đã xác định khung thời gian để thực hiện và gắn trách nhiệm của các ngành, các địa phương, các tổ chức và các nhóm xã hội; đã tính tới việc sử dụng các nguồn lực tổng hợp để thực hiện chiến lược. Chính phủ thành lập Hội đồng phát triển bền vững quốc gia để chỉ đạo, giám sát việc thực hiện các mục tiêu đã đề ra. Mặc dù PTBV xuất hiện muộn, nhưng đã được giới khoa học, học thuật của Việt Nam tiếp thu nhanh và có nhiều công trình

liên quan. Tiêu biểu là các tác giả Nguyễn Đình Hòa và Nguyễn Ngọc Sinh [26] [27]; Trương Quang Học, (2010) [28]... Các tác giả đều có sự thống nhất quan điểm và yêu cầu về PTBV là phát triển hài hòa ba mặt kinh tế, xã hội, môi trường, nguyên tắc PTBV, gồm có 6 nguyên tắc; nguyên tắc về sự ủy thác của nhân dân; nguyên tắc bình đẳng giữa các thể hệ; nguyên tắc phòng ngừa; nguyên tắc phân quyền và ủy quyền; nguyên tắc bình đẳng trong nội bộ thể hệ; nguyên tắc người gây ô nhiễm phải trả tiền; nguyên tắc người sử dụng phải trả tiền.

Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế “*Chính trị và phát triển bền vững trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*” (2009) [29] do Học viện Báo chí tuyên truyền và Friedrich Ebert Stiftung đồng tổ chức được coi là một tuyển chọn về PTBV. Trên 80 tham luận của các nhà khoa học, các nhà quản lý tại các bộ, ban, ngành, các cơ quan nghiên cứu, các trường đại học trong và ngoài nước đề cập đến nhiều khía cạnh cả từ góc độ lý thuyết đến thực tế, những vấn đề liên quan đến chính trị và sự phát triển bền vững ở Việt Nam và thế giới hiện nay. Ba nhóm vấn đề cơ bản được các đại biểu thảo luận, tập trung làm rõ là: Thứ nhất, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đã tạo nên cơ hội và thách thức như thế nào đối với sự phát triển bền vững của từng quốc gia, từng khu vực và trên toàn thế giới; những phương cách để có thể nắm bắt cơ hội, vượt qua thách thức, làm cho con đường hướng tới sự phát triển bền vững mở rộng hơn và đạt kết quả tốt đẹp hơn. Thứ hai, làm rõ vai trò to lớn của chính trị trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, và sự khác biệt của nó ở các thời đại khác nhau, các quốc gia, dân tộc khác nhau. Thứ ba, các quốc gia và khu vực đã đạt được kết quả và có những định hướng phát triển về nghiên cứu và đào tạo khoa học chính trị như thế nào?/.

Tác giả Hồ Bá Thâm, Nguyễn Thị Hồng Diễm (Đồng chủ biên) (2014), “*Toàn cầu hoá hội nhập và phát triển bền vững: Từ góc nhìn triết học đương đại*” (Sách chuyên khảo) [30]. Về nội dung, công trình tập trung phân tích mối quan hệ biện chứng giữa quá trình toàn cầu hoá – hội nhập – phát triển bền vững, xem đây là những xu thế tất yếu của thời đại nhưng cũng chứa đựng nhiều mâu thuẫn và thách thức. Các tác giả lý giải toàn cầu hoá không chỉ là hiện tượng kinh tế mà còn là quá trình xã hội – văn hoá – chính trị mang tính toàn nhân loại, đặt ra yêu cầu cấp thiết phải phát triển theo hướng bền vững để đảm bảo hài hoà giữa tăng trưởng kinh tế, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường. Phần bàn về phát triển bền vững được xem là trọng tâm của

cuốn sách. Các tác giả làm rõ khái niệm này trong mối liên hệ với triết học Mác – Lênin và tư duy phát triển hiện đại, nhấn mạnh rằng phát triển bền vững là một phạm trù triết học về sự phát triển hài hòa và lâu dài của con người và xã hội, trong đó con người vừa là mục tiêu vừa là động lực trung tâm. Cuốn sách cũng chỉ ra những mâu thuẫn nội tại giữa lợi ích trước mắt và lợi ích lâu dài, giữa phát triển kinh tế và bảo tồn tự nhiên, đồng thời đề xuất quan điểm phát triển bền vững cần dựa trên giá trị nhân văn, đạo đức, và tri thức khoa học.

Tác giả Ngô Thắng Lợi, Vũ Thành Hưởng (Đồng chủ biên) (2015), *“Phát triển bền vững ở Việt Nam trong bối cảnh mới của toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế và biến đổi khí hậu”* [31]. Về nội dung tổng thể, sách tập trung phân tích những cơ sở lý luận và thực tiễn của phát triển bền vững, đặt trong bối cảnh toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế sâu rộng và thách thức của biến đổi khí hậu. Các tác giả khẳng định rằng PTBV không chỉ là xu hướng tất yếu mà còn là con đường duy nhất để Việt Nam phát triển ổn định, lâu dài và có trách nhiệm với tương lai. Về phương diện lý luận, cuốn sách làm rõ nội hàm của phát triển bền vững gồm ba trụ cột: kinh tế – xã hội – môi trường, đồng thời phân tích mối quan hệ tương tác giữa chúng. Các tác giả nhấn mạnh rằng việc chỉ chú trọng tăng trưởng kinh tế mà xem nhẹ yếu tố xã hội và môi trường sẽ dẫn đến sự mất cân bằng và kém bền vững. Vì vậy, cần hướng tới mô hình tăng trưởng xanh, sử dụng hiệu quả tài nguyên, bảo vệ môi trường, nâng cao chất lượng cuộc sống con người. Trên phương diện thực tiễn, cuốn sách đánh giá quá trình triển khai các chiến lược và chính sách PTBV ở Việt Nam, chỉ ra những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân, đồng thời đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ: hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN; phát triển khoa học – công nghệ xanh; tăng cường năng lực thích ứng với biến đổi khí hậu; và đẩy mạnh hợp tác quốc tế.

Tác giả Nguyễn Tiến Dũng, Nguyễn Thanh Trọng (Đồng chủ biên) (2022), *“Phát triển nhanh và bền vững: Kinh nghiệm thành công của thế giới và định hướng chính sách của Việt Nam trong điều kiện mới”* (Sách chuyên khảo) [32]. Từ việc mô tả khái quát bức tranh nghiên cứu ở Việt Nam và quốc tế về chính sách phát triển bền vững ở một số quốc gia điển hình trên thế giới và Việt Nam, các tác giả đã tiến hành nghiên cứu những thành công, sự phát triển nhanh và bền vững của quốc tế và cả những bài học không thành công của các nước, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm về chính sách, cơ chế và điều kiện để vận dụng vào Việt Nam và đề xuất những chính

sách nhằm thực hiện mục tiêu phát triển nhanh và bền vững ở Việt Nam. Nghiên cứu này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng về lý luận và thực tiễn trong điều kiện mới và đặc biệt là chuẩn bị cho việc xây dựng Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam trong giai đoạn 2021 - 2030. Cuốn sách tập trung làm rõ PTBV dưới ba lĩnh vực: bền vững về kinh tế; bền vững về xã hội; bền vững về tài nguyên và môi trường.

Một số công trình nói về nội dung bền vững du lịch, tiêu biểu như: Tác giả Na Nữ Ánh Vân (2012), *“Phát triển du lịch Bình Thuận trên quan điểm phát triển bền vững”*; Tác giả Vũ Thị Hạnh (2012), *“Đánh giá tiềm năng tự nhiên phục vụ phát triển du lịch bền vững khu vực ven biển và các đảo tỉnh Quảng Ninh”*; Tác giả Nguyễn Văn Đức (2013) *“Tổ chức các hoạt động du lịch tại một số di tích lịch sử văn hóa quốc gia của Hà Nội theo hướng phát triển bền vững”*; Tác giả Dương Bá Phương (2010) *“Phát triển bền vững vùng Trung Bộ giai đoạn 2001- 2010”*... Những công trình trên đều có điểm chung là nêu lên quan điểm chủ đạo phát triển bền vững du lịch hướng tới sự hài hòa của những mục tiêu kinh tế, xã hội, môi trường trong khi ngày càng phải tăng cường khả năng đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của du khách, sự cân bằng này có thể thay đổi theo thời gian, những quy tắc xã hội, các điều kiện đảm bảo môi trường sinh thái và sự phát triển của khoa học công nghệ thay đổi cân bằng đó thay đổi theo. Ngoài ra, PTBV trong du lịch đòi hỏi phải phát triển những sản phẩm với chất lượng cao có khả năng thu hút và đáp ứng nhu cầu cao của khách du lịch, song không gây tổn hại tới môi trường tự nhiên và văn hóa bản địa, đồng thời có trách nhiệm bảo tồn tài nguyên thiên nhiên bản địa.

Các công trình đề cập tới nguyên tắc phát triển bền vững du lịch như: *Tourism and environment* (Hen, 1989), 10 nguyên tắc của UNWTO. Với Việt Nam, một số công trình đi sâu phân tích về những nguyên tắc du lịch bền vững: *Du lịch bền vững* (Nguyễn Đình Hòe, 2001); *Phát triển du lịch bền vững ở Vườn Quốc gia Phong Nha - Kẻ Bàng* (Trần Tiến Dũng, 2005) *Cơ sở khoa học và giải pháp phát triển du lịch bền vững ở Việt Nam* (Phạm Trung Lương, 2000),... Đề cập tới nguyên tắc phát triển bền vững du lịch, nội dung chính của những nguyên tắc đó: Khai thác sử dụng tài nguyên, hạn chế sử dụng tài nguyên và giảm thiểu chất thải ra môi trường, phát triển gắn liền với nỗ lực bảo đảm tính đa dạng, phát triển du lịch phù hợp với quy hoạch chiến lược đặt ra, đảm bảo việc chia sẻ với cộng đồng địa phương, khuyến khích sự tham gia của cộng đồng địa phương, thường xuyên tham

khảo ý kiến cộng đồng địa phương, chú trọng đào tạo nâng cao nhận thức cộng đồng địa phương, tăng cường trách nhiệm trong hoạt động xúc tiến quảng cáo, coi trọng công tác nghiên cứu.

Dù tiếp cận dưới góc độ nghiên cứu lý luận hay hoạt động thực tiễn, các tác giả đều có những quan điểm cá nhân về PTBV. Đây là những vấn đề lý luận, những tư liệu quý giá giúp cho nhóm tác giả kế thừa để nghiên cứu về vấn đề nâng cao hiệu quả đào tạo>NNLNDL trong PTBV.

1.4. Các công trình nghiên cứu về đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Trong bối cảnh phát triển du lịch gắn với yêu cầu bền vững, việc nghiên cứu đào tạo>NNLNDL ở tỉnh Ninh Bình đã thu hút sự quan tâm của nhiều học giả. Các công trình nghiên cứu hiện nay dù tiếp cận theo nhiều hướng khác nhau nhưng cũng đã đề cập hoặc tập trung đề cập đến việc phân tích thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo>NNLNDL đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững.

Tác giả Nguyễn Thế Bình (2011), *“Nguồn nhân lực để phát triển du lịch Ninh Bình: Thực trạng và giải pháp”* [33]. Trong công trình này, tác giả đã hệ thống hoá cơ sở lý luận về du lịch và kinh doanh du lịch, các nguồn để phát triển du lịch trong đó có nguồn nhân lực du lịch. Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình nói riêng trong giai đoạn 2003-2008 (về số lượng, chủng loại lao động, trình độ người lao động, hoạt động đào tạo; quản lý sử dụng lao động du lịch). Từ đó, tác giả đề xuất định hướng và giải pháp nhằm quản lý, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực Ninh Bình giai đoạn 2010-2020.

Tác giả Nguyễn Mạnh Cường (2016), *“Vai trò của chính quyền địa phương cấp tỉnh trong phát triển du lịch bền vững ở tỉnh Ninh Bình”* [34]. Công trình này đã đi sâu phân tích vai trò của chính quyền địa phương để phát triển du lịch bền vững ở tỉnh Ninh Bình. Tác giả đã đánh giá thực trạng, trên cơ sở đó, đề xuất 5 nhóm giải pháp để nâng cao vai trò quản lý nhà nước của các cấp, các ngành trong phát triển ngành Du lịch bền vững của tỉnh trong thời gian tới. Các giải pháp đó là: Xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình theo tiêu chí phát triển bền vững; Xây dựng cơ chế luật pháp và chính sách nhà nước nhằm phát triển du lịch;

Xây dựng và phát triển vận hành về du lịch; Tổ chức; hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra công tác.

Hội thảo khoa học “*Văn hoá và con người Ninh Bình trong phát triển bền vững*” (2017). Hội thảo là một trong những bước đi cơ bản đầu tiên kết nối các cơ quan khoa học ở Trung ương với Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh, các sở, ban, ngành và doanh nghiệp ở Ninh Bình để cùng nhau nghiên cứu, suy ngẫm và trao đổi, làm sáng tỏ hơn những vấn đề đang được đặt ra trong thực tiễn phát triển của Ninh Bình. Một trong những nội dung trọng tâm của các bài viết trong hội thảo là đánh giá toàn diện và sâu sắc về nguồn lực con người ở Ninh Bình, làm rõ những đặc trưng, đặc điểm, tính cách của con người Ninh Bình. Trên cơ sở đó, đề xuất các mô hình, giải pháp để phát triển NNL cả về phẩm chất, năng lực, số lượng với cấu trúc phù hợp để phục vụ yêu cầu PTBV của tỉnh. Đồng thời, các tác giả đã nhận định: Trong các yếu tố của con người Ninh Bình, đứng trước yêu cầu của Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và đòi hỏi của sự nghiệp phát triển bền vững quê hương, có ba nhóm nhân lực chất lượng cao sau đây là cần kíp nhất và có ý nghĩa quyết định nhất: Đó là nhóm nguồn nhân lực cán bộ lãnh đạo - quản lý; nguồn nhân lực kinh doanh - kinh tế, nhất là các chủ doanh nghiệp có năng lực khởi nghiệp cao; và nguồn nhân lực khoa học - công nghệ, nhất là những trí thức trẻ trong các lĩnh vực công nghệ và dịch vụ tiên phong, thân thiện với môi trường. Đây chính là những nhân cốt trong cấu trúc chủ thể phát triển bền vững của Tỉnh, cần được lãnh đạo Trung ương, Tỉnh, nhân dân và cộng đồng các doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và nghiên cứu chung tay tập trung xây dựng, tạo ra bước chuyển biến tích cực, đột phá, có tác động lan tỏa trong toàn bộ lộ trình phát triển của Ninh Bình trong những thập niên tới. Từ đó hội thảo làm rõ những tiềm năng, những nguồn lực và các yêu cầu của quá trình phát triển bền vững của Ninh Bình. Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp để phát huy cao độ các nguồn lực, nhất là nguồn lực vị thế, nguồn lực văn hóa và nguồn lực con người trong phát triển nhanh và bền vững của tỉnh. Theo đó, từng nguồn lực và tiềm năng phát triển của Ninh Bình đã được xem xét, đánh giá một cách cụ thể theo hướng tiếp cận liên ngành. Đó là các nguồn lực vị thế, nguồn lực tự nhiên, nguồn lực xã hội, nguồn lực con người, nguồn lực văn hóa và nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất - hạ tầng.

Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình (2018), “*Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*” [35], đây được coi là

kim chỉ nam để phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình đến năm 2030. Văn bản đã xác định mục tiêu chung để phát triển du lịch Ninh Bình là đến năm 2020, Ninh Bình trở thành một trong những trọng điểm du lịch của cả nước; đến năm 2030, ngành Du lịch Ninh Bình trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tạo việc làm, tăng nguồn thu cho ngân sách, tạo động lực để thúc đẩy các ngành kinh tế khác cùng phát triển; đưa ra các giải pháp và định hướng phát triển trong đó có giải pháp về đào tạo phát triển NNLNDL, đó là nghiên cứu, xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng chuyên môn (đặc biệt là về quản lý quy hoạch, quản lý và thẩm định các dự án du lịch, quản lý và bảo vệ môi trường, về xúc tiến quảng bá du lịch...) đối với các cán bộ quản lý nhà nước về du lịch; có chính sách hỗ trợ cán bộ nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Tập huấn nâng cao nhận thức cho cộng đồng dân cư về ứng xử văn hóa, văn minh du lịch.

Tác giả Lương Chiêu Tuấn (2019), *“Nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch của tỉnh Ninh Bình trong bối cảnh hội nhập quốc tế”* [36], trên cơ sở phân tích thực trạng nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch Ninh Bình giai đoạn 2010-2017, tác giả đã đưa ra các quan điểm và giải pháp phát triển nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Các giải pháp được tác giả đề xuất, gồm: Xây dựng quy hoạch và hoàn thiện công tác dự báo nhu cầu nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch; Hoàn thiện cơ chế, chính sách vĩ mô nhằm phát triển nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch; Các doanh nghiệp du lịch cần xây dựng và thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực của doanh nghiệp; Các doanh nghiệp du lịch cần thực hiện các giải pháp nhằm thu hút, phân bổ và sử dụng hợp lý đội ngũ nhân lực của doanh nghiệp; Nâng cao nhận thức của các cấp chính quyền, các tổ chức đoàn thể, ban lãnh đạo doanh nghiệp và người lao động về phát triển nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch trong hội nhập quốc tế.

Tác giả Trịnh Đức Duy và Trần Thị Hoàng Hà (2023), *“Một số giải pháp nâng cao sự gắn bó của người lao động tại các công ty du lịch trên địa bàn tỉnh Ninh Bình”* [37], các tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao sự gắn bó của người lao động tại các công ty du lịch trên địa bàn tỉnh Ninh Bình. Một trong những giải pháp đó là: Đào tạo và thăng tiến. Các công ty cần chú trọng công tác hoạch định và tạo cơ hội phát triển cho người lao động. Điều này đòi hỏi ban lãnh đạo có sự chỉ đạo sát

sao đến các phòng, ban, đơn vị cơ sở trong việc thực hiện đánh giá, rà soát, định hướng, quy hoạch cho người lao động.

Tác giả Lê Thị Hiệu (2023), “*Giải pháp tăng chi tiêu của khách du lịch đến Ninh Bình*” [38], tác giả đã chỉ rõ để tăng chi tiêu của khách du lịch đến Ninh Bình cần có những giải pháp mang tính đồng bộ; một trong những giải pháp đó là: chú trọng đào tạo nâng cao chất lượng nguồn lực lao động trong du lịch. Cần phải xây dựng chương trình học tập kinh nghiệm, phát triển du lịch tại các địa phương tiêu biểu trong nước và quốc tế dành cho cán bộ quản lý du lịch. Doanh nghiệp du lịch cũng như chính quyền địa phương các cấp tại Ninh Bình cần rà soát và phối hợp trong việc mở lớp tập huấn cho lao động du lịch đảm bảo thời gian và chất lượng đào tạo. Các lớp tập huấn tập trung đào tạo những người làm du lịch có kiến thức chuyên môn theo tiêu chuẩn nghề nghiệp, có khả năng sử dụng ngoại ngữ và kỹ năng nghề nghiệp, chú trọng thái độ, cách làm việc chuyên nghiệp, nâng cao kỹ năng phục vụ khách và kỹ năng giới thiệu, bán hàng, từ đó gia tăng hiệu quả kinh doanh của ngành Du lịch.

“*Quy hoạch tỉnh Ninh Bình thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*”(2024) được phê duyệt tại Quyết định 218/QĐ-TTg ngày 4/3/2024 của Thủ tướng Chính phủ [39]. Quan điểm phát triển được đưa ra là: “Phát triển toàn diện các lĩnh vực văn hoá-xã hội, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội; nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân; chú trọng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; giữ gìn, bảo tồn và phát huy giá trị lịch sử- văn hoá, con người, cảnh quan thiên nhiên vùng đất Cố đô Hoa Lư và những giá trị nổi bật toàn cầu của Di sản Văn hoá và Thiên nhiên thế giới Quần thể danh thắng Tràng An; đẩy mạnh phục dựng, bảo tồn và phát huy giá trị Cố đô Hoa Lư”.

Tác giả Mai Hiên (2025), “*Quản lý Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Ninh Bình*” [40]. Công trình đã hệ thống hóa, làm rõ và bổ sung cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn về quản lý nhà nước đối với phát triển>NNLNDL của địa phương cấp tỉnh; Phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nhà nước đối với phát triển>NNLNDL tại Ninh Bình. Rút ra các kết luận về thực trạng quản lý nhà nước về phát triển>NNLNDL tại Ninh Bình để làm cơ sở cho các đề xuất; Từ đó đề xuất giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện quản lý nhà nước đối với phát triển>NNLNDL của tỉnh Ninh Bình.

Nhìn chung, các công trình trên đã đề cập và phân tích các vấn đề như nguồn nhân lực; nguồn nhân lực ngành Du lịch, đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch... Tuy nhiên về mặt tổng thể, chưa có công trình nào đề cập một cách toàn diện, bao quát về vấn đề nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch để góp phần thúc đẩy phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. Đây là một khoảng trống đòi hỏi cần phải tiếp tục nghiên cứu, làm rõ. Đặc biệt, trong điều kiện hiện nay, khi du lịch được coi là *ngành kinh tế xanh* của tỉnh thì việc đào tạo nguồn nhân lực được coi là chìa khoá để quyết định sự thành công của Ngành nói riêng và của tỉnh nói chung.

2. Tính cấp thiết của nhiệm vụ KH&CN

2.1. Tầm quan trọng của nguồn nhân lực, nguồn nhân lực ngành Du lịch

Dòng chảy của lịch sử nhân loại đã chứng minh: yếu tố quyết định nhất trong mọi hoạt động để phát triển là nguồn lực con người. Điều mang tính “chân lý” này thường được nhắc đến và được khẳng định ở mọi bình diện từ lý luận đến thực tiễn. Lý luận của chủ nghĩa Mác- Lê nin đã khẳng định: “Lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là công nhân, là người lao động” [41, tr.130]. Đồng thời, thực tiễn đã chứng minh rằng: Trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, nguồn nhân lực là quan trọng nhất cho sự tăng trưởng và phát triển từ kinh tế- chính trị- văn hoá- xã hội. Hiện nay, với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, một mặt càng chứng minh cho vai trò của nguồn lực con người, mặt khác, nó cũng là cơ sở để đi tới nhận thức đúng đắn: tất cả các nguồn lực khác đều là hữu hạn, chỉ có nguồn lực con người là vô hạn. Vì vậy, trong bối cảnh hội nhập, cạnh tranh quyết liệt của các nước, việc khai thác và phát huy NNL được đặt lên hàng đầu, bởi đó mới là động lực PTBV và quyết định tương lai của các nước trong thế giới hiện đại. Tại Đại hội lần thứ XII, một lần nữa Đảng ta khẳng định: “Đẩy mạnh toàn diện đồng bộ công cuộc đổi mới; phát triển kinh tế nhanh, bền vững; phấn đấu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững [42, tr.76]. Trong ba đột phá chiến lược, Đảng ta nhận định phải phát triển nhanh nguồn lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục đào tạo quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ.

Ngành Du lịch có vị trí quan trọng đóng góp vào ba trụ cột: kinh tế, xã hội, môi trường. Đây là ngành kinh tế mũi nhọn và ngày càng phát triển vượt bậc cả về

chiều rộng và chiều sâu, cũng như ngày càng được đầu tư trên phương diện hoạt động lí luận và thực tiễn ở các cấp, từ trung ương đến các vùng miền, địa phương.>NNL là yếu tố quyết định hàng đầu, bởi vì trong kinh doanh du lịch, chất lượng hoạt động du lịch đóng vai trò then chốt, chất lượng này chỉ có thể có được khi có một nguồn nhân lực chất lượng cao, số lượng đầy đủ và cơ cấu hợp lý. Do đó, nâng cao hiệu quả đào tạo>NNLNDL là yêu cầu tiên quyết cho mọi hoạt động tăng trưởng và phát triển của Ngành.

2.2. Tầm quan trọng của việc đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Hiện nay tỉnh đang định hướng phát triển nhanh và bền vững, lấy du lịch và công nghiệp văn hóa làm ngành kinh tế mũi nhọn, vì vậy, nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trở nên cấp thiết. Quyết định số 218/QĐ-TTg ngày 04/3/2024 của Thủ tướng Chính phủ “về việc phê duyệt Quy hoạch tỉnh Ninh Bình thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050”, xác định: “Tập trung phát triển kinh tế nhanh và bền vững, với mô hình phát triển “xanh”, lấy du lịch và công nghiệp văn hoá làm mũi nhọn...” và “chú trọng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; giữ gìn, bảo tồn và phát huy giá trị lịch sử- văn hoá, con người, cảnh quan thiên nhiên vùng đất Cố đô Hoa Lư và những giá trị nổi bật toàn cầu của Di sản Văn hoá và Thiên nhiên thế giới Quần thể danh thắng Tràng An; đẩy mạnh phục dựng, bảo tồn và phát huy giá trị văn hoá Cố đô Hoa Lư”. Như vậy, nhân lực ngành Du lịch và phát triển bền vững - vừa là nguồn lực, động lực; vừa là mục tiêu; cả 2 đều cấp thiết cho việc hiện thực hóa tầm nhìn, mục tiêu phát triển lâu dài của tỉnh Ninh Bình trong bối cảnh hiện nay. Tuy nhiên hiện nay, công tác đào tạo>NNLNDL để thúc đẩy PTBV ở tỉnh Ninh Bình, bên cạnh những thành tựu đạt được, còn những hạn chế, bất cập nhất định ở các khía cạnh: chủ thể đào tạo, đối tượng đào tạo, nội dung, hình thức, phương pháp và môi trường đào tạo... Điều này là một trong những nguyên nhân chính ảnh hưởng đến sự phát triển của ngành Du lịch toàn tỉnh. Do vậy, một mặt cần có những giải pháp đồng bộ và đột phá để phát huy ưu điểm, khắc phục những hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch; mặt khác cần chú trọng quan tâm, đầu tư và đẩy mạnh đào tạo gắn với các yếu tố *xanh* như “*nguồn nhân lực xanh*”; *tích hợp nội dung giáo dục xanh và phát triển bền vững vào khung chương trình đào tạo*;...vừa để nâng cao hiệu quả đào tạo đồng thời vừa có ý nghĩa cần thiết

góp phần thúc đẩy phát triển bền vững, từ đó “phát huy sức mạnh văn hoá, con người vùng đất Cố đô Hoa Lư, khơi dậy ý chí tự lực, tự cường, khát vọng phát triển mạnh mẽ”.

Xuất phát từ tầm quan trọng của NNL, đặc biệt là việc nâng cao hiệu quả đào tạo NNLNDL trong PTBV ở tỉnh Ninh Bình hiện nay, nhóm tác giả chọn vấn đề ***Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay*** làm đề tài nghiên cứu khoa học.

3. MỤC ĐÍCH, NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU

Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn, thực trạng đào tạo NNLNDL trong PTBV ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. Trên cơ sở đó đề ra được các quan điểm và các nhóm giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo NNLNDL góp phần thúc đẩy PTBV ở tỉnh Ninh Bình nói riêng và sự phát triển của đất nước nói chung.

4. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI NGHIÊN CỨU

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi nội dung*: tập trung nghiên cứu vấn đề đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở các khía cạnh chủ yếu là: chủ thể đào tạo (giáo viên; giảng viên các trường trung cấp, cao đẳng, đại học có đào tạo ngành du lịch ở tỉnh Ninh Bình), đối tượng đào tạo (những người đã tốt nghiệp trung học phổ thông, trúng tuyển vào và đang theo học ngành Du lịch tại các trường trung cấp, cao đẳng, đại học ở tỉnh Ninh Bình), nội dung, hình thức, phương pháp và môi trường đào tạo trong các trường trung cấp, cao đẳng, đại học có đào tạo ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình.

- *Phạm vi về không gian*: Nghiên cứu vấn đề đào tạo NNLNDL ở 4 trường có đào tạo NNLNDL ở tỉnh Ninh Bình: Trường Đại học Hoa Lư; Trường Cao Đẳng Cơ giới Ninh Bình; Trường Trung cấp Kinh tế- Kỹ thuật và Du lịch; Trường Trung cấp Kỹ thuật - Du lịch Công đoàn Ninh Bình.

- *Phạm vi về thời gian*: Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình trong thời gian từ năm 2017 đến tháng 5/2025.

5. CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu lý luận, khảo sát thực tiễn, từ đó đưa ra giải pháp.

Nhiệm vụ KH&CN được thực hiện trên cơ sở sử dụng phương pháp luận chung của chủ nghĩa Mác- Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh; chủ trương đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước.

Đồng thời, nhiệm vụ KH&CN còn sử dụng các phương pháp phân tích và tổng hợp, lô gic và lịch sử, phương pháp so sánh, phương pháp điều tra-xã hội học...

6. ĐÓNG GÓP MỚI CỦA ĐỀ TÀI

Đề tài luận giải, bổ sung những vấn đề lý luận để làm rõ quan niệm, những khía cạnh cơ bản, yêu cầu và yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo và nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở Việt Nam.

Đề tài phân tích và đánh giá thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình: làm rõ những kết quả đạt được, một số hạn chế và những vấn đề đặt ra từ thực tiễn đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh.

Đề tài đề xuất các quan điểm và các nhóm giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

7. KẾT CẤU CỦA ĐỀ TÀI

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, đề tài gồm 3 chương, 10 tiết.

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DU LỊCH TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

1.1. Một số vấn đề lý luận về đào tạo và nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững

1.1.1. Lý luận về đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch

* Quan niệm về nguồn nhân lực.

Thuật ngữ nguồn nhân lực xuất hiện khá sớm ở các nước Phương Tây và một số nước Châu Á vào những năm 60 của thế kỷ XX và đến nay, đang được sử dụng một cách rộng rãi trong giới học thuật, cũng như trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Hiện nay, việc nhận thức về NNL đã có nhiều thay đổi so với trước, NNL không chỉ được hiểu đơn thuần là một nguồn lực, một phương tiện cho sự phát triển giống như các nguồn lực khác mà còn là mục tiêu của sự phát triển. Tuy nhiên, xuất phát từ những góc độ tiếp cận khác nhau nên quan niệm về NNL cũng khá đa dạng.

Theo Tổ chức Liên Hợp quốc: “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước” [43, tr.8]. Quan điểm này nhấn mạnh đến các yếu tố bên trong, cấu thành chất lượng con người, tạo nên sức mạnh cho sự phát triển của bản thân mỗi cá nhân và xã hội. Ngân hàng thế giới (WB) thì cho rằng: “Vốn con người bao gồm toàn bộ kiến thức, kỹ năng và sức khỏe mà con người tích lũy trong suốt cuộc đời” [44].

Tiếp cận ở một góc độ khác có nội hàm rộng hơn, có quan điểm cho rằng, NNL bao gồm các yếu tố cấu thành, sức sáng tạo, truyền thống lịch sử và văn hóa. Theo đó, NNL không chỉ là lực lượng lao động đã có và sẽ có mà còn bao gồm sức mạnh của thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia được huy động hoặc có khả năng huy động vào quá trình phát triển đất nước.

Ở Việt Nam, thuật ngữ NNL được đề cập rộng rãi khi nước ta bắt đầu sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước. Đây cũng là vấn đề đã thu hút sự quan tâm nghiên cứu của nhiều nhà khoa học, nhà quản lý với những quan điểm khác nhau. Chẳng hạn:

Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung) bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa [45, tr.269].

Có quan điểm lại cho rằng: “Nguồn nhân lực là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hòa các tiêu chí về thể lực, trí lực và những phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội” [46, tr.5].

Do cách tiếp cận khác nhau nên cách hiểu về NNL cũng khác nhau. Tuy vậy, khi đề cập đến NNL, hầu hết các cách tiếp cận về NNL đều chú ý đến số lượng, chất lượng và cơ cấu của NNL.

Số lượng nguồn nhân lực: được biểu hiện thông qua các chỉ số về quy mô, tốc độ tăng của NNL. Số lượng NNL được xác định có bao nhiêu người đang làm việc và sẽ có thêm bao nhiêu người nữa trong tương lai được bổ sung vào đội ngũ nhân lực của một tổ chức, một lãnh thổ. Đặc trưng này chỉ quy mô của NNL. Sự gia tăng quy mô NNL của một tổ chức, một quốc gia là sự phát triển về số lượng của NNL, dựa trên hai nhóm yếu tố: yếu tố bên trong bao gồm nhu cầu thực tế công việc đòi hỏi phải tăng số lượng nhân lực; và các yếu tố bên ngoài của tổ chức, của lãnh thổ như sự gia tăng về dân số hay sự gia tăng lực lượng nhân lực do di cư.

Chất lượng của nguồn nhân lực: là yếu tố tổng hợp của nhiều thành tố cấu thành bên trong như thể lực, trí lực, tâm lực của NNL và mỗi cá nhân của NNL đó. Trong các thành tố trên thì trí lực và thể lực là hai yếu tố quan trọng trong việc xem xét đánh giá chất lượng NNL. Chất lượng NNL biểu hiện thông qua các tiêu chí sức khỏe, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, mức độ lành nghề, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp. Chất lượng NNL là yếu tố quyết định, nói lên sức mạnh và tiềm năng to lớn của nguồn nhân lực trong quá trình phát triển kinh tế, xã hội.

Cơ cấu nguồn nhân lực: thể hiện ở tỉ trọng lao động trong từng lĩnh vực của ngành, ở sự phân bổ nhân lực xét theo trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm làm việc. Bên cạnh đó, cơ cấu còn được thể hiện trên các phương

diện khác nhau như cơ cấu về dân tộc, giới tính, độ tuổi, lĩnh vực hoạt động...

Số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL là ba yếu tố có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại trong quá trình phát triển nguồn nhân lực. Sự hài hòa giữa ba yếu tố này là điều kiện tiên quyết để nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững.

* Quan niệm về nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Ở Việt Nam, hệ thống các thuật ngữ, khái niệm cơ bản của ngành Du lịch chỉ mới được chuẩn hóa trong thời gian gần đây. Đặc biệt, từ khi có Luật Du lịch. Luật Du lịch năm 2017 của Quốc Hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam định nghĩa khái niệm du lịch như sau:

“Du lịch là các hoạt động có liên quan đến chuyến đi của con người ngoài nơi cư trú thường xuyên trong thời gian không quá 01 năm liên tục nhằm đáp ứng nhu cầu tham quan, nghỉ dưỡng, giải trí, tìm hiểu, khám phá tài nguyên du lịch hoặc kết hợp với mục đích hợp pháp khác” [47].

Trên cơ sở khái niệm chung về nguồn nhân lực, xuất phát từ mục đích nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra quan niệm về nguồn nhân lực ngành Du lịch như sau:

Nguồn nhân lực ngành Du lịch Việt Nam là một bộ phận cấu thành của nguồn nhân lực quốc gia, bao gồm toàn bộ năng lực của lực lượng lao động đang hoạt động trong ngành Du lịch cùng với tiềm năng có thể khai thác, được thể hiện qua các yếu tố về số lượng, chất lượng và cơ cấu, đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển của ngành Du lịch Việt Nam.

*Quan niệm về đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Theo từ điển bách khoa Việt Nam: đào tạo là quá trình tác động đến một con người, làm cho người đó lĩnh hội và nắm bắt tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống, nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng lao động nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì phát triển nền văn minh loài người. Về cơ bản, đào tạo là giảng dạy và học tập ở trường gắn với việc giáo dục đạo đức và nhân cách. [48, tr. 312].

Theo từ điển tiếng Việt: đào tạo là quá trình tác động đến một con người làm cho người đó lĩnh hội và nắm những tri thức kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống, nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển kinh tế - xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người [49, tr.237].

Theo một cách tiếp cận khác thì đào tạo là dạy dỗ, rèn luyện để trở nên người có hiểu biết, có nghề nghiệp [50, tr.593].

Các quan điểm trên mới chỉ đề cập đến đối tượng đào tạo trong một quá trình bị động, chưa nói đến chủ thể của quá trình đào tạo với tư cách là một quá trình, phải là sự tương tác, tác động giữa chủ thể và đối tượng. Cần chú ý đào tạo là quá trình tác động giữa chủ thể và đối tượng đào tạo. Sự tác động này không phải là một chiều thụ động mà là mối quan hệ biện chứng, tác động qua lại, thể hiện tính tích cực, tự giác, sáng tạo của cả chủ thể và đối tượng đào tạo.

Đào tạo còn được hiểu là một quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức, nhằm hình thành và phát triển có hệ thống các tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ... để hoàn thiện nhân cách cho mỗi cá nhân, tạo tiền đề cho họ có thể vào đời hành nghề một cách có năng suất và hiệu quả. Quá trình này được tiến hành chủ yếu trong các cơ sở đào tạo như nhà trường, trung tâm, viện hoặc ở cơ sở sản xuất theo những mục tiêu, nội dung, chương trình hoàn chỉnh và có hệ thống cho mỗi khóa học với những thời gian quy định và các trình độ khác nhau. Đào tạo không chỉ là quá trình trang bị kiến thức nhất định về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, kỹ xảo mà còn làm tăng niềm say mê nghề nghiệp cho người lao động, để họ có thể đảm nhận và hoàn thành tốt hơn một công việc nhất định [51].

Từ đây, có thể quan niệm đào tạo nguồn nhân lực là quá trình tác động tự giác của chủ thể vào đối tượng đào tạo nhằm trang bị kiến thức nhất định về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, kỹ xảo cho người học để họ có thể đảm nhận được công việc theo quy định, tiêu chuẩn, cấp bậc nghề nghiệp cần thiết, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước.

Phân biệt “giáo dục” với “đào tạo”: “Giáo dục” là hoạt động của chủ thể tác động một cách có hệ thống đến sự phát triển tinh thần thể chất của đối tượng nào đó, làm cho đối tượng đó dần dần có những phẩm chất và năng lực như yêu cầu đề ra. “Đào tạo” chủ yếu là dạy dỗ rèn luyện để trở nên người có hiểu biết, có nghề nghiệp. Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy trình của từng cấp học nào đó. Như vậy khái niệm giáo dục có nghĩa rộng hơn và bao gồm cả đào tạo. Đào tạo cũng có nội dung giáo dục nhưng chủ yếu thiên về dạy dỗ, rèn luyện để trở nên người có chuyên môn nghề nghiệp. Đào tạo chủ

yếu không phải trang bị kiến thức cơ bản mà chỉ là vấn đề hệ thống lại về chức năng, khả năng vận dụng những kiến thức ấy để giải quyết những tình huống cụ thể.

Phân biệt “đào tạo” với “bồi dưỡng”: Bồi dưỡng là quá trình tác động đến con người làm cho cá nhân đó tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất; là quá trình nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp một cách thường xuyên; làm tăng cường năng lực nói chung trên cơ sở kiến thức, kỹ năng đã được đào tạo. Bồi dưỡng có nhiệm vụ cập nhật, trang bị thêm những kiến thức, kỹ năng, thái độ cho mỗi cá nhân để thực hiện tốt hơn, hiệu quả hơn nhiệm vụ được giao. Như vậy, đào tạo được xem như là một quá trình làm cho cá nhân trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định, còn bồi dưỡng được xác định là quá trình làm tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất.

Dựa trên cơ sở những quan niệm trên và xuất phát từ mục đích nghiên cứu, nhóm tác giả thống nhất với quan niệm như sau:

Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch là quá trình tác động có chủ đích và tích cực của chủ thể đào tạo đối với người học, nhằm trang bị cho họ hệ thống kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cùng các kỹ năng, kỹ xảo cần thiết để đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành Du lịch và của đất nước.

Về cơ bản, đào tạo nguồn nhân lực nói chung và đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch nói riêng là việc giảng dạy và học tập ở các nhà trường gắn với việc giáo dục đạo đức, nhân cách cho đối tượng được đào tạo, để hình thành cho đối tượng đó những phẩm chất, năng lực cần thiết, đáp ứng những nhu cầu phát triển của ngành Du lịch cũng như sự phát triển của xã hội trong mỗi giai đoạn cụ thể.

**Bản chất của việc đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.*

Đào tạo NNLNDL là quá trình bao gồm nhiều yếu tố nội tại. Chúng tác động biện chứng lẫn nhau. Tổng hòa đặc trưng của các yếu tố nội tại chính là biểu hiện bản chất của quá trình này.

Một là chủ thể đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Khái niệm “chủ thể” lúc đầu (chẳng hạn như ở Aritxtot) có nghĩa là cái mang những đặc tính, trạng thái, hoạt động, và về mặt này thì là đồng nhất với khái niệm thực thể. Kể từ thế kỷ XVII, khái niệm “chủ thể” cũng như khái niệm tương quan với nó là “khách thể” bắt đầu được dùng với ý nghĩa nhận thức luận.

Ngày nay, nhìn chung các nhà nghiên cứu đều thống nhất về nội dung của khái niệm “chủ thể”. Theo đó, chủ thể là con người hoạt động với những cấp độ tồn tại khác nhau, nhận thức và cải tạo thế giới xung quanh cũng như chính bản thân mình. Chủ thể đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch tạo dựng tiền đề, định hướng thường xuyên tác động tích cực liên tục, đã chủ quan hóa cái khách quan trong quá trình nhận thức chuyển hoá ở đối tượng đào tạo, đảm bảo theo các yêu cầu ngành Du lịch đặt ra.

Chủ thể trong đào tạo NNLNDL bao gồm các tổ chức, cá nhân liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch. Vì vậy, hệ thống chủ thể đó rất đa dạng, nhiều cấp độ. Tuy nhiên, chúng ta có thể tập trung nghiên cứu những chủ thể cơ bản, trực tiếp nhất trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực của Ngành, gồm cấp độ cá nhân và tổ chức. Chủ thể là tổ chức gồm: Các cơ quan quản lý nhà nước về du lịch ở các cấp khác nhau (Trung ương, địa phương), các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh du lịch và các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực du lịch. Chủ thể là cá nhân gồm: đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý đứng đầu các tổ chức, những cá nhân trực tiếp tham gia công tác đào tạo, và những cá nhân người lao động hoặc là nguồn nhân lực lao động trực tiếp trong những chuyên ngành du lịch. Các cấp độ chủ thể trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực du lịch có mối quan hệ biện chứng, thống nhất với nhau. Các tổ chức do các cá nhân tạo thành, cá nhân là đối tượng điều chỉnh của tổ chức. Tuy nhiên, tổ chức không phải là tập hợp số cộng giản đơn của các cá nhân, mà có những nét đặc trưng riêng của tổ chức, tạo nên tính tổ chức, kỷ luật, sức mạnh tập thể, sự phối hợp trong công tác... Trong nghiên cứu của mình, nhóm tác giả tập trung đến chủ thể đào tạo là những giảng viên, giáo viên của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch – chủ thể của hoạt động dạy.

Hai là đối tượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Đối tượng của việc đào tạo NNLNDL là những học sinh, sinh viên đang học các ngành nghề về du lịch tại các cơ sở đào tạo - chủ thể của hoạt động học.

Theo nhà nghiên cứu Nguyễn Văn Lưu, “hiện nay mỗi năm cả nước tuyển sinh khoảng 22.000 học viên, sinh viên du lịch, trong đó có 3.870 sinh viên (1.770 sinh viên, cao đẳng chuyên nghiệp và 2.100 sinh viên cao đẳng nghề du lịch); 18.190 học viên (gồm 14.495 học viên trung học chuyên nghiệp và 3.695 học viên trung cấp nghề du lịch). Bên cạnh đó sơ cấp nghề và đào tạo du lịch dưới 3 tháng chưa có số

liệu thống kê đầy đủ, ước khoảng 5.000 học viên. Số lượng học viên, sinh viên tốt nghiệp hàng năm khoảng 20.000. Đào tạo, dạy nghề sơ cấp và đào tạo dạy nghề ngắn hạn có xu hướng tăng” [52, tr.146]. Từ những số liệu minh chứng này chúng ta có thể thấy đây là nhóm đối tượng khá đông đảo.

Ba là nội dung, chương trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Trong quá trình đào tạo NNL, trong đó có đào tạo NNLNDL thì việc xác định nội dung, chương trình đào tạo là vấn đề cốt lõi để đạt được mục tiêu đào tạo cũng như tạo ra sự khác biệt của sản phẩm của quá trình đào tạo. Nội dung giáo dục phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố về hệ thống đào tạo, mục tiêu đào tạo. Luật Giáo dục năm 2019 quy định hệ thống giáo dục quốc dân gồm 04 bậc, đó là: Giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học.

Theo đó, đào tạo NNLNDL bao gồm đào tạo qua bậc giáo dục nghề nghiệp (đào tạo trình độ sơ cấp, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác) và giáo dục đại học (đào tạo trình độ đại học, trình độ thạc sĩ và trình độ tiến sĩ).

Giáo dục nghề nghiệp nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học trình độ cao hơn.

Giáo dục đại học có mục tiêu là đào tạo nhân lực trình độ cao, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài; nghiên cứu khoa học và công nghệ tạo ra tri thức, sản phẩm mới, phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, hội nhập quốc tế. Đào tạo người học phát triển toàn diện về đức, trí, thể, mỹ; có tri thức, kỹ năng, trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng nắm bắt tiến bộ khoa học và công nghệ tương xứng với trình độ đào tạo, khả năng tự học, sáng tạo, thích nghi với môi trường làm việc; có tinh thần lập nghiệp, có ý thức phục vụ Nhân dân [53].

Đối với đào tạo NNLNDL, bên cạnh những yêu cầu chung về đào tạo nói trên, cần phải dựa trên xu hướng phát triển công nghệ trong lĩnh vực du lịch, đặc biệt là cần dựa trên các hệ tiêu chuẩn năng lực nghề Du lịch của quốc tế và khu vực để tạo nên khung năng lực riêng cho lao động du lịch (như Tiêu chuẩn nghề Du lịch Việt

Nam VTOS và Tiêu chuẩn chung trong ASEAN về nghề du lịch ACCSTP). Bên cạnh đó, nội dung đào tạo NNLNDL cũng cần dựa trên khung năng lực đối với lao động ngành Du lịch theo Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia 2017. Đặc biệt là, nội dung, chương trình đào tạo NNLNDL cần căn cứ theo Công văn số 4929/BGDĐT-GDĐT về việc áp dụng cơ chế đặc thù đào tạo các ngành về Du lịch. Theo đó, cần chú ý đến những nội dung như: “Những ngành được áp dụng cơ chế đặc thù gồm: Du lịch (7810101); Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành (7810103); Quản trị khách sạn (7810201); Quản trị nhà hàng và dịch vụ ăn uống (7810202) và các mã ngành đào tạo thí điểm trong lĩnh vực du lịch chưa có trong danh mục giáo dục đào tạo cấp IV hiện hành để đáp ứng nhu cầu về nhân lực du lịch” [54].

Theo ý kiến của tác giả Trần Văn Thông thì hoạt động du lịch là hoạt động có những nhiệm vụ phức tạp, vì vậy nội dung đào tạo NNLNDL bao gồm sự chuẩn bị về kiến thức văn hóa chung, kiến thức kinh tế, kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức ngoại ngữ.

Đào tạo kiến thức văn hóa chung: như văn học, lịch sử, âm nhạc, hội họa, thể thao, quan hệ giao tiếp xã hội, phong tục tập quán, tín ngưỡng... giúp cán bộ nhân viên du lịch có khả năng giao tiếp một cách rộng rãi, phục vụ tốt tất cả đối tượng khách.

Đào tạo kiến thức kinh tế: giúp nguồn nhân lực trong ngành du lịch có khả năng phân tích các hoạt động kinh tế và tạo điều kiện để quản lý tốt hoạt động của các doanh nghiệp du lịch.

Đào tạo kiến thức, kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ: giúp nguồn nhân lực có thể đảm nhận là làm tốt các chức năng nhiệm vụ phù hợp với yêu cầu phát triển ngành du lịch. Ví dụ: nhân viên phục vụ bàn phải nắm vững kỹ năng bày bàn ăn, đưa thức ăn lên, rót rượu...; hướng dẫn viên du lịch phải thực hiện thành thạo kỹ năng thuyết minh, tổ chức trò chơi, hoạt náo...phục vụ du khách.

Đào tạo chính trị tư tưởng: giúp nguồn nhân lực ngành Du lịch nhận thức đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng và phát triển kinh tế xã hội, lòng yêu nước, bảo vệ sự tôn nghiêm và danh dự cho quốc gia, đồng thời phải yêu công việc của mình, tinh thần trách nhiệm, phát huy tính cần cù, sáng tạo...

Đào tạo ngoại ngữ: du lịch quốc tế ngày càng phát triển mạnh mẽ, do vậy nguồn nhân lực ngành Du lịch phải có trình độ ngoại ngữ và giao tiếp phục vụ khách quốc

tế, không chỉ tiếng Anh mà những ngôn ngữ khác như tiếng Pháp, tiếng Trung, tiếng Nhật, tiếng Hàn, tiếng Thái...[55, tr. 222-224].

Bốn là hình thức đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Theo hình thức đào tạo, có đào tạo chính quy và đào tạo không chính quy, đào tạo có chứng chỉ văn bằng và đào tạo không chứng chỉ văn bằng, đào tạo tại trường và đào tạo tại nơi làm việc trên cơ sở công việc đang làm, hình thức liên kết trong đào tạo: liên kết trong nước và liên kết quốc tế...

Hình thức đào tạo chính quy: là hình thức ở đó người học được học tập theo chương trình học có hệ thống theo thứ bậc tuần tự trong hệ thống nhà trường với thời gian học liên tục, thường xuyên. Người học được học từ đơn giản đến phức tạp, từ lý thuyết đến thực hành, có điều kiện nắm vững các kiến thức cơ bản và kỹ năng nghiệp vụ. Hình thức đào tạo này đòi hỏi quy chuẩn về điều kiện trường, lớp, bộ máy quản lý, đội ngũ giáo viên, trang thiết bị thí nghiệm và dạy học, xưởng thực hành, thư viện, chương trình đào tạo, người học...

Hình thức đào tạo không chính quy: giúp cho mọi người vừa làm vừa học, học liên tục, suốt đời nhằm hoàn thiện và mở rộng hiểu biết, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ để thích nghi với thay đổi của công việc và đời sống xã hội.

Đào tạo tại nơi làm việc: là đào tạo trực tiếp, chủ yếu là thực hành ngay trong quá trình sản xuất. Đối với hình thức này, thời gian học tập ngắn, chủ yếu vừa sản xuất vừa học tập, kiến thức lý thuyết không theo hệ thống. Vì vậy, hình thức này chỉ thích hợp với những công việc không đòi hỏi trình độ lành nghề cao.

Đào tạo các lớp tại doanh nghiệp du lịch: việc đào tạo tại doanh nghiệp du lịch nhằm nâng cao khả năng thích ứng của NNLNDL tại môi trường cụ thể, đáp ứng yêu cầu cả về số lượng và chất lượng nhân lực cho doanh nghiệp du lịch. Vì vậy, các doanh nghiệp phải tổ chức các lớp đào tạo cho riêng mình hoặc cho doanh nghiệp cùng ngành.

Ngoài ra, còn có hình thức tự học, là hình thức ở đó con người học thông qua các hoạt động thực tiễn, kinh nghiệm của bản thân và học qua sách báo, các phương tiện truyền thông...

Bên cạnh đó, theo tính chất công việc, còn có thể chia làm các hình thức đào tạo khác như: đào tạo mới khi bắt đầu nhận việc, đào tạo trong khi làm việc, đào tạo cho công việc tương lai...

Hình thức liên kết trong đào tạo>NNLNDL, nhất là liên kết giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp là một cách thức hiệu quả góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Sự liên kết này có hệ thống cơ sở pháp lý và hiệu quả hoạt động thực tiễn.

Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo>NNLNDL thường bao gồm những hình thức cơ bản sau: Chương trình thực tập (Internship Program); Tour trải nghiệm nghề nghiệp (Career Tour); Ứng viên tiềm năng (Fresher Program); Lớp liên kết (Linkages Training Course); Ngày hội việc làm (Career Expo); Giảng viên thỉnh giảng (Visiting Lecturer); Tập huấn giảng viên (Lecturer Training Workshop); Hội nghị (Conference); Các học bổng (Scholarships)...

Năm là phương pháp đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Phương pháp đào tạo là hệ thống những con đường, cách thức, biện pháp của chủ thể đào tạo tác động vào đối tượng nhằm chuyển hóa tri thức thành năng lực, phẩm chất, hiện thực hóa mục tiêu đào tạo. Phương pháp đào tạo bao gồm cả phương pháp giảng dạy của chủ thể đào tạo và phương pháp học tập của đối tượng đào tạo, trong đó phương pháp giảng dạy đóng vai trò quan trọng định hướng cho phương pháp học tập phù hợp từng trình độ nhất định, chẳng hạn:

Đối với giáo dục nghề nghiệp, ưu tiên sử dụng phương pháp kết hợp học lý thuyết với rèn luyện kỹ năng thực hành, bảo đảm để sau khi tốt nghiệp, người học có khả năng hành nghề.

Phương pháp đào tạo trình độ cao đẳng, trình độ đại học phải coi trọng việc bồi dưỡng ý thức tự giác trong học tập, năng lực tự học, tự nghiên cứu, phát triển tư duy sáng tạo, rèn luyện kỹ năng thực hành, tạo điều kiện cho người học tham gia nghiên cứu, thực nghiệm, ứng dụng.

Phương pháp đào tạo trình độ thạc sĩ được thực hiện bằng cách phối hợp các hình thức học tập trên lớp với tự học, tự nghiên cứu; coi trọng việc phát huy năng lực thực hành, năng lực phát hiện, giải quyết những vấn đề chuyên môn.

Phương pháp đào tạo trình độ tiến sĩ được thực hiện chủ yếu bằng tự học, tự nghiên cứu dưới sự hướng dẫn của nhà giáo, nhà khoa học; coi trọng rèn luyện thói quen nghiên cứu khoa học, phát triển tư duy sáng tạo trong phát hiện, giải quyết những vấn đề chuyên môn.

Trong hoạt động đào tạo>NNLNDL, đòi hỏi việc sử dụng linh hoạt các phương pháp, phù hợp với từng đối tượng, vị trí công việc. Trong đào tạo>NNLNDL, đặc biệt cần chú trọng chủ yếu đến phương pháp kết hợp lý thuyết với thực hành, với tỷ lệ 50 - 50.

Sáu là môi trường đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Môi trường đào tạo>NNLNDL là hệ thống các yếu tố và hoàn cảnh bên ngoài, bao gồm các điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa và công nghệ tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến quá trình đào tạo. Đây là bối cảnh tổng thể trong đó hoạt động đào tạo được tổ chức, vận hành và chịu sự chi phối của nhiều nhân tố khách quan. Môi trường này không chỉ tạo điều kiện mà còn định hướng nội dung, phương pháp và mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch theo yêu cầu phát triển bền vững.

Xét về phạm vi, môi trường đào tạo>NNLNDL có thể chia thành hai cấp độ: môi trường lớn và môi trường nhỏ. Môi trường đào tạo lớn bao gồm các yếu tố vĩ mô như đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, chiến lược phát triển du lịch quốc gia, tình hình kinh tế – xã hội, xu hướng hội nhập quốc tế, và đặc biệt là định hướng của hệ thống giáo dục quốc dân. Đây là nền tảng pháp lý và định hướng chiến lược cho mọi hoạt động đào tạo nhân lực du lịch.

Trong khi đó, môi trường đào tạo nhỏ chính là không gian trực tiếp diễn ra quá trình đào tạo – bao gồm các trường đại học, cao đẳng, trung tâm hoặc viện nghiên cứu du lịch. Môi trường này thể hiện qua điều kiện cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, giảng viên, chương trình học, văn hóa học thuật và mối liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp du lịch. Sự tương tác hài hòa giữa hai cấp độ môi trường này quyết định chất lượng và hiệu quả của quá trình đào tạo>NNLNDL trong bối cảnh phát triển bền vững.

1.1.2. Lý luận về nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch

**Khái niệm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.*

Từ những phân tích trên, nhóm tác giả cho rằng: *Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch là quá trình cải thiện có hệ thống và liên tục các yếu tố của hoạt động đào tạo, bao gồm mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp, đội ngũ giáo viên, giảng viên, cơ sở vật chất và cơ chế quản lý, nhằm tối đa hóa kết quả học tập và năng lực nghề nghiệp của người học. Quá trình này hướng tới việc hình thành đội ngũ nhân lực du lịch có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và*

thái độ phù hợp, đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành Du lịch trong bối cảnh đổi mới và hội nhập.

**Bản chất của việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.*

Về bản chất, việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch là quá trình tác động tổng hợp, có định hướng nhằm tối ưu hóa các yếu tố cấu thành của hệ thống đào tạo, từ chủ thể, đối tượng, nội dung đến phương pháp, hình thức và môi trường đào tạo. Mục tiêu của quá trình này là hình thành đội ngũ nhân lực du lịch có đủ phẩm chất, năng lực và kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của ngành trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi số hiện nay. Cụ thể:

Thứ nhất, về chủ thể đào tạo, đây là nhân tố quyết định trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của quá trình đào tạo. Chủ thể bao gồm các cơ sở giáo dục – đào tạo, đội ngũ giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục và các tổ chức phối hợp như doanh nghiệp, hiệp hội du lịch. Việc nâng cao hiệu quả đào tạo trước hết đòi hỏi chủ thể đào tạo phải có năng lực hoạch định chiến lược, quản trị chương trình và triển khai hoạt động đào tạo phù hợp với thực tiễn phát triển du lịch. Đội ngũ giáo viên, giảng viên cần được bồi dưỡng thường xuyên về chuyên môn, kỹ năng sư phạm, phương pháp giảng dạy hiện đại, năng lực thực tiễn và khả năng ứng dụng công nghệ trong đào tạo.

Thứ hai, đối tượng đào tạo – tức người học – là trung tâm của quá trình đào tạo và cũng là chủ thể tiếp nhận, biến tri thức thành năng lực nghề nghiệp. Hiệu quả đào tạo chỉ có thể được nâng cao khi người học có động cơ học tập đúng đắn, thái độ nghề nghiệp tích cực, ý thức tự học, sáng tạo và sẵn sàng thích ứng với sự thay đổi của thị trường du lịch. Do đó, công tác tuyển sinh, tư vấn hướng nghiệp và đánh giá đầu ra phải hướng tới phát hiện, bồi dưỡng tiềm năng của người học, giúp họ phát triển toàn diện cả về kiến thức, kỹ năng và đạo đức nghề nghiệp.

Thứ ba, nội dung và chương trình đào tạo là hạt nhân của quá trình đào tạo. Việc nâng cao hiệu quả đòi hỏi chương trình phải được xây dựng theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Nội dung cần bao quát các lĩnh vực đặc thù của du lịch như quản trị lữ hành, khách sạn, nhà hàng, hướng dẫn, truyền thông, marketing du lịch; đồng thời tích hợp các kiến thức bổ trợ về ngoại ngữ, công nghệ thông tin, văn hóa và kỹ năng mềm.

Thứ tư, hình thức đào tạo cần được tổ chức linh hoạt, đa dạng, phù hợp với đặc thù ngành dịch vụ. Bên cạnh đào tạo chính quy, cần phát triển các hình thức đào

tạo ngắn hạn, đào tạo theo đơn đặt hàng, đào tạo trực tuyến kết hợp thực hành thực tế tại doanh nghiệp. Sự kết hợp giữa “học trong trường” và “học tại doanh nghiệp” góp phần rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành, giúp người học sớm thích ứng với môi trường làm việc thực tế.

Thứ năm, phương pháp đào tạo giữ vai trò then chốt trong đổi mới giáo dục du lịch hiện nay. Cần chuyển từ phương pháp truyền thụ một chiều sang lấy người học làm trung tâm, tăng cường trải nghiệm thực tế, học qua dự án, mô phỏng tình huống nghề nghiệp và tương tác với doanh nghiệp. Phương pháp đào tạo hiệu quả phải hướng tới phát triển năng lực tư duy, kỹ năng nghề nghiệp và phẩm chất nghề du lịch cho người học.

Thứ sáu, môi trường đào tạo là điều kiện bảo đảm để nâng cao hiệu quả đào tạo. Một môi trường đào tạo hiện đại phải có cơ sở vật chất, thiết bị thực hành đạt chuẩn; đồng thời xây dựng được môi trường văn hóa sư phạm, hợp tác giữa nhà trường – doanh nghiệp – cơ quan quản lý. Sự gắn kết này không chỉ tạo điều kiện cho thực hành nghề nghiệp mà còn giúp người học phát triển thái độ nghề đúng đắn, hội nhập tốt với văn hóa nghề du lịch.

Như vậy, nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch chính là nâng cao chất lượng và năng lực thích ứng của người học thông qua sự đồng bộ, hài hòa và đổi mới toàn diện các yếu tố cấu thành của hệ thống đào tạo.

1.2. Một số vấn đề lý luận về phát triển bền vững

1.2.1. Tổng hợp các quan điểm về phát triển bền vững

Thuật ngữ phát triển bền vững lần đầu tiên sử dụng trong báo cáo “Chiến lược bảo tồn thế giới” do International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (IUCN) [tổ chức bảo tồn thiên nhiên quốc tế] đề xuất năm 1980. Tổ chức đã đề khởi khái niệm phát triển bền vững với mục tiêu tổng thể của chiến lược là đạt được sự phát triển bền vững bằng cách bảo vệ tài nguyên sinh vật, nhấn mạnh tới tính bền vững của sự phát triển về mặt sinh thái, nhằm kêu gọi bảo tồn tài nguyên sinh vật. Đến năm 1987, khái niệm này đã được Ủy ban Thế giới về Môi trường và Phát triển (Commission mondiale sur l'Environnement et le développement) do Gro Harlem Brundtland làm chủ tịch tiếp thu và định nghĩa trong “Tương lai của chúng ta” (Notre avenir à tous/Our Common Future): “Phát

triển bền vững là sự phát triển nhằm thỏa mãn các yêu cầu hiện tại nhưng không tổn hại cho khả năng của các thế hệ tương lai để đáp ứng yêu cầu của chính họ” [56].

Như vậy, nội dung chính phát triển bền vững là quá trình phát triển có sự kết hợp chặt chẽ, hài hòa ba mặt của sự phát triển, đó là: bền vững về kinh tế, bền vững về tài nguyên môi trường và bền vững về văn hóa xã hội.

Nội hàm về phát triển bền vững được tái khẳng định ở Rio - 92 và được bổ sung, hoàn chỉnh tại Hội nghị Johannesburg - 1991: “Phát triển bền vững là quá trình phát triển có sự kết hợp chặt chẽ, hợp lý và hài hòa giữa ba mặt của sự phát triển. Đó là: phát triển kinh tế, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường” [57]. Ngoài ba mặt chủ yếu này, có nhiều công trình còn đề cập tới những khía cạnh khác của phát triển bền vững như chính trị, văn hóa, tinh thần, dân tộc... và đòi hỏi phải tính toán và cân đối chúng trong hoạch định các chiến lược và chính sách phát triển kinh tế- xã hội cho từng quốc gia, từng địa phương cụ thể.

Quan điểm về phát triển bền vững của Hội đồng bền vững về môi trường và phát triển WCED (nay là Ủy ban Brundtland) [58]. Báo cáo này ghi rõ: Phát triển bền vững là "sự phát triển có thể đáp ứng được những nhu cầu hiện tại mà không ảnh hưởng, tổn hại đến những khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai". Quan điểm này nhận được sự đồng thuận của Nguyễn Đình Hòe, và một số học giả khác. Quan điểm Việt Nam đã được khẳng định, đặc biệt rõ nét trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 1991 - 2000 được Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng Cộng Sản Việt Nam thông qua, theo đó chủ trương “Tăng trưởng kinh tế phải gắn liền với tiến bộ và công bằng xã hội, phát triển văn hoá, bảo vệ môi trường”. Đại hội VIII tiếp tục khẳng định “Tăng trưởng kinh tế gắn liền với tiến bộ và công bằng xã hội, giữ gìn và phát huy bản sắc dân tộc, bảo vệ môi trường sinh thái”. Chỉ thị số 36-CT/TW ngày 25/ 6/1998 của Bộ Chính trị về tăng cường công tác bảo vệ môi trường trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã nhấn mạnh: “Bảo vệ môi trường là một nội dung cơ bản không thể tách rời trong đường lối, chủ trương và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tất cả các cấp, các ngành, là cơ sở quan trọng bảo đảm phát triển bền vững, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Quan điểm PTBV đã được tái khẳng định trong các văn kiện của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng Cộng sản Việt Nam và trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 -

2010 là: “Phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững, tăng trưởng kinh tế đi đôi với thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường” và “Phát triển kinh tế - xã hội gắn chặt với bảo vệ và cải thiện môi trường, bảo đảm sự hài hòa giữa môi trường nhân tạo với môi trường thiên nhiên, giữ gìn đa dạng sinh học”. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 cũng đã nhấn mạnh “Phát triển nhanh gắn liền với phát triển bền vững, phát triển bền vững là yêu cầu xuyên suốt trong Chiến lược”. PTBV đã trở thành đường lối, quan điểm của Đảng và chính sách của Nhà nước ta.

1.2.2. Phát triển bền vững trong ngành Du lịch

Bản chất của PTBV là sự kết hợp hài hòa kinh tế, xã hội, môi trường. Tiêu chí để đánh giá PTBV là sự tăng trưởng kinh tế ổn định, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, sử dụng tiết kiệm tài nguyên thiên nhiên, bảo vệ và nâng cao chất lượng môi trường sống. Cụ thể:

Thứ nhất, Về kinh tế: PTBV thể hiện ở việc duy trì tăng trưởng ổn định, hiệu quả và dài hạn, không đánh đổi lợi ích lâu dài để đạt được lợi ích ngắn hạn. Kinh tế bền vững không chỉ hướng đến gia tăng GDP mà còn chú trọng đến cơ cấu ngành nghề hợp lý, hiệu quả sử dụng tài nguyên và năng suất lao động cao. Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD, 2001), tăng trưởng kinh tế bền vững cần gắn liền với việc cải thiện chất lượng đầu tư, đổi mới công nghệ và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, đồng thời đảm bảo công bằng trong phân phối của cải. Như vậy, bản chất kinh tế của PTBV chính là sự phát triển toàn diện, hiệu quả và cân đối, trong đó con người là trung tâm của mọi hoạt động sản xuất và tiêu dùng.

Thứ hai, Về xã hội: PTBV hướng tới mục tiêu công bằng, tiến bộ và ổn định xã hội. Yếu tố xã hội trong PTBV thể hiện ở việc đảm bảo an sinh xã hội, giảm nghèo, tạo việc làm ổn định, nâng cao chất lượng giáo dục, y tế và bình đẳng giới. Theo Liên Hợp Quốc (UNDP, 2015), sự phát triển chỉ thực sự bền vững khi mọi thành viên trong xã hội đều được hưởng lợi từ thành quả tăng trưởng, có cơ hội phát triển toàn diện và tham gia vào các quá trình ra quyết định. Do đó, bản chất xã hội của PTBV không chỉ là cải thiện đời sống vật chất mà còn là nâng cao chất lượng cuộc sống, củng cố sự gắn kết cộng đồng và phát huy giá trị văn hóa – con người.

Thứ ba, Về môi trường: PTBV đòi hỏi việc khai thác, sử dụng hợp lý tài nguyên thiên nhiên và bảo vệ hệ sinh thái. Theo Chương trình Môi trường Liên Hợp

Quốc (UNEP, 2012), bảo vệ môi trường là nền tảng của PTBV, bởi mọi hoạt động kinh tế và xã hội đều phụ thuộc vào nguồn tài nguyên và khả năng tự phục hồi của môi trường tự nhiên. Mục tiêu môi trường của PTBV bao gồm giảm ô nhiễm, bảo tồn đa dạng sinh học, ứng phó với biến đổi khí hậu và thúc đẩy nền kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn.

Như vậy, PTBV là sự thống nhất biện chứng giữa ba trụ cột: kinh tế – xã hội – môi trường. Nếu thiếu một trong ba yếu tố này, quá trình phát triển sẽ mất cân bằng và không thể duy trì lâu dài. Bản chất của PTBV không chỉ nằm ở tốc độ phát triển mà còn ở chất lượng, sự công bằng và tính ổn định của quá trình phát triển, hướng tới mục tiêu cuối cùng là nâng cao chất lượng cuộc sống con người trong hiện tại và tương lai.

Trong ngành Du lịch, PTBV là một định hướng mang tính chiến lược, bảo đảm sự hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, gìn giữ tài nguyên môi trường và phát triển xã hội. Theo quan điểm PTBV, du lịch không chỉ hướng tới việc gia tăng lượng khách, doanh thu hay đóng góp vào GDP, mà quan trọng hơn là bảo tồn giá trị tự nhiên, văn hóa và đảm bảo lợi ích lâu dài cho cộng đồng địa phương. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu, suy giảm tài nguyên và áp lực đô thị hóa, phát triển du lịch bền vững trở thành yêu cầu cấp thiết, nhằm bảo đảm khả năng phục hồi và thích ứng của hệ sinh thái du lịch.

Về mặt kinh tế, phát triển bền vững trong du lịch đòi hỏi nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực, đa dạng hóa sản phẩm du lịch và tăng cường năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp theo hướng xanh và có trách nhiệm. Về mặt xã hội, cần chú trọng đến quyền lợi của người lao động, sự tham gia của cộng đồng và bảo tồn bản sắc văn hóa địa phương. Về môi trường, yêu cầu đặt ra là giảm thiểu phát thải, quản lý rác thải, sử dụng tiết kiệm năng lượng và tài nguyên thiên nhiên.

Để đạt được các mục tiêu này, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa Nhà nước, nhà doanh nghiệp, nhà trường và cộng đồng. Chính sách quản lý cần hướng tới quy hoạch không gian du lịch hợp lý, kiểm soát phát triển theo năng lực chịu tải của môi trường, đồng thời tăng cường đào tạo nguồn nhân lực xanh. Như vậy, phát triển bền vững trong du lịch không chỉ là xu hướng tất yếu mà còn là giải pháp then chốt bảo đảm cho sự phát triển lâu dài, hài hòa và có trách nhiệm của ngành Du lịch trong thời kỳ hội nhập.

PTBV đặt ra yêu cầu không chỉ về tăng trưởng kinh tế, bảo vệ môi trường và công bằng xã hội mà còn về chất lượng NNL. Trong ngành Du lịch, đào tạo NNL hiệu quả chính là cầu nối quan trọng để hiện thực hóa các mục tiêu PTBV.

1.3. Một số vấn đề lý luận về nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững

1.3.1. Khái niệm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững

Từ những phân tích trên, có thể nói: *Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững được hiểu là quá trình tối ưu hóa các yếu tố của hoạt động đào tạo – từ mục tiêu, nội dung, phương pháp, đội ngũ giảng dạy đến cơ sở vật chất và cơ chế quản lý – nhằm tạo ra NNL có năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu phát triển du lịch bền vững. Trong đào tạo đặc biệt chú trọng đến các yếu tố “xanh” như “nguồn nhân lực xanh”; tích hợp nội dung giáo dục xanh và phát triển bền vững vào khung chương trình đào tạo- đó là chìa khoá cốt lõi để phát triển du lịch theo định hướng bền vững.*

Trong mối quan hệ với đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch, việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch không chỉ dừng lại ở việc tối ưu hóa các yếu tố của quá trình đào tạo để đạt hiệu quả nghề nghiệp, mà còn phải gắn liền với mục tiêu PTBV. Việc nâng cao hiệu quả đào tạo cần đảm bảo người học được trang bị tri thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp theo hướng “xanh hóa”, tức là biết vận dụng các nguyên tắc bảo vệ môi trường, sử dụng tiết kiệm tài nguyên, tôn trọng văn hóa bản địa và ứng xử có trách nhiệm trong hoạt động du lịch. Do đó, hiệu quả đào tạo không chỉ thể hiện ở năng lực nghề nghiệp mà còn ở năng lực xanh – yếu tố cốt lõi tạo nên nguồn nhân lực du lịch bền vững.

Hiệu quả đào tạo được thể hiện ở mức độ mà các chương trình, nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo góp phần thực chất vào việc nâng cao năng lực nghề nghiệp, khả năng thích ứng của người học với yêu cầu thực tiễn, đồng thời thúc đẩy đổi mới sáng tạo, bảo tồn giá trị văn hóa bản địa và giảm thiểu tác động tiêu cực của hoạt động du lịch đến môi trường.

Trong bối cảnh PTBV, việc nâng cao hiệu quả đào tạo NNLNDL trong PTBV không chỉ là vấn đề của các cơ sở đào tạo mà còn là nhiệm vụ mang tính hệ thống, có sự tham gia của Nhà nước, nhà doanh nghiệp, nhà trường và cộng đồng xã hội. Điều

này đòi hỏi sự gắn kết chặt chẽ giữa công tác đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động thực tế của Ngành, đồng thời bảo đảm định hướng phát triển con người toàn diện – vừa có tri thức, kỹ năng, vừa có ý thức trách nhiệm xã hội và năng lực tham gia vào quá trình phát triển du lịch một cách bền vững.

Từ khái niệm “*Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững*” có thể khẳng định rằng, việc xác định các nhân tố tác động đến hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững là yêu cầu cần thiết nhằm đảm bảo tính khoa học, khách quan và toàn diện trong quá trình nghiên cứu và thực tiễn triển khai.

1.3.2. Những nhân tố tác động đến hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững

Việc đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố: Cơ chế chính sách của Đảng, Nhà nước; Điều kiện kinh tế - xã hội, trình độ phát triển ngành Du lịch; Truyền thống văn hóa, phong tục tập quán; Ảnh hưởng của chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo; Tác động của yếu tố con người.

** Đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.*

Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch là quá trình mang tính tự giác, tích cực, chủ động với những cơ chế chính sách cụ thể, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh, có tính khả thi được Đảng và Nhà nước xác định. Trong đào tạo nguồn nhân lực, Đảng và Nhà nước là chủ thể hành động quản lý, quyết định cơ chế chính sách pháp luật, quy định phương hướng, mục tiêu mở rộng quy mô đào tạo nguồn nhân lực trong từng thời kỳ sát với yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội. Ở đây, cơ chế chính sách quy định phương hướng, mục tiêu và quy mô đào tạo, nội dung chương trình đào tạo nguồn nhân lực nói chung và đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch nói riêng. Đại hội X của Đảng chỉ rõ: “Nhà nước tăng đầu tư tập trung cho các mục tiêu ưu tiên, các chương trình quốc gia phát triển giáo dục, hỗ trợ các vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo”. Đại hội XI của Đảng nhấn mạnh phải tiếp tục đổi mới cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực, quản lý giáo dục, đào tạo trên tinh thần tăng tính chủ động, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục, trọng dụng thu hút nhân tài. Tại Đại hội XII, Đảng tiếp tục khẳng định phải “phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực,...Đổi mới căn bản

công tác quản lý, giáo dục,...tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục, đào tạo” [59, tr.59].

Việc đào tạo NNLNDL của nước ta chịu ảnh hưởng của chính sách về phát triển du lịch với những mục tiêu, định hướng phát triển ngành Du lịch theo ngành, lãnh thổ liên quan đến số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực du lịch.

Bên cạnh đó, việc đào tạo NNLNDL còn chịu ảnh hưởng của chính sách về đào tạo, dạy nghề du lịch, xác định những quy chuẩn về cơ sở vật chất kỹ thuật đào tạo, chương trình đào tạo, về tiêu chuẩn giảng viên, giáo viên và chế độ của giảng viên, giáo viên tham gia đào tạo, về quy định tuyển sinh, tốt nghiệp...[60, tr.97].

Quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước quyết định đến hiệu quả, chất lượng đào tạo NNLNDL ở Việt Nam. Nó tác động đến đào tạo NNL thể hiện trên tất cả các mặt, các khâu của quá trình đào tạo. Cơ chế chính sách đúng đắn, phù hợp sẽ thu hút người tài giỏi, tăng số lượng, chất lượng nguồn nhân lực ngành Du lịch. Cơ chế chính sách không phù hợp gây cản trở quá trình đào tạo, kìm hãm sự cống hiến của người lao động, triệt tiêu động lực của chủ thể cũng như đối tượng đào tạo, làm thui chột tài năng, kìm hãm quá trình chấn hưng sự nghiệp giáo dục và đào tạo nước nhà nói chung, ngành Du lịch nói riêng.

**Điều kiện kinh tế - xã hội, xu thế phát triển ngành Du lịch.*

Trình độ phát triển kinh tế đóng vai trò nền tảng vật chất quan trọng trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến nguồn nhân lực. Ở những địa phương có kinh tế phát triển, đời sống nhân dân và các thiết chế xã hội đạt mức cao hơn, Nhà nước có điều kiện đầu tư hiệu quả vào giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực và thực hiện tốt các chính sách xã hội, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trình độ phát triển kinh tế không chỉ tác động trực tiếp đến sự phát triển của ngành Du lịch mà còn ảnh hưởng trở lại, khi mức độ phát triển du lịch lại quyết định số lượng, chất lượng và xu hướng phát triển của nguồn nhân lực du lịch.

Hiện nay, ngành Du lịch đang chứng kiến nhiều thay đổi rõ rệt. Hệ thống kết cấu hạ tầng, đặc biệt là giao thông, được cải thiện đáng kể, giúp du khách rút ngắn thời gian di chuyển, dễ dàng tiếp cận nhiều điểm đến hơn. Điều này tạo nên xu hướng du lịch mới – du khách rút ngắn thời gian lưu trú tại mỗi điểm đến nhưng đi du lịch nhiều lần hơn trong năm, khám phá nhiều địa điểm khác nhau. Các dịch vụ du lịch được phân thành hai nhóm: dịch vụ chính (ăn uống, lưu trú) và dịch vụ bổ sung (ngủ

duỡng, tham quan, giải trí, chăm sóc sức khỏe, thể thao, văn hóa – xã hội...). Cùng với xu hướng đi du lịch nhiều lần, nhu cầu sử dụng các dịch vụ bổ sung ngày càng gia tăng.

Bên cạnh đó, thị hiếu của du khách cũng thay đổi mạnh mẽ. Họ ngày càng quan tâm đến việc trải nghiệm các giá trị văn hóa độc đáo, chân thực tại điểm đến, chú trọng bảo vệ môi trường và đóng góp cho cộng đồng địa phương. Những biến đổi trong “cầu du lịch” này đã dẫn đến sự thay đổi trong “cung du lịch”, từ đó tác động trực tiếp đến quá trình phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch.

**Truyền thống văn hóa, phong tục tập quán.*

Trong truyền thống văn hóa, các giá trị văn hóa truyền thống là những giá trị tốt đẹp, tiêu biểu cho một nền văn hóa, tạo nên bản sắc văn hóa của một dân tộc được chất lọc, lưu truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác trong suốt chiều dài phát triển của lịch sử. Nó giống như nền tảng vững chắc, điểm tựa cho mỗi dân tộc trên hành trình phát triển của nhân loại. Đảng ta khẳng định những giá trị văn hóa nổi bật của bản sắc Việt Nam là “lòng yêu nước nồng nàn, lòng tự tôn, tự cường dân tộc, tinh thần cộng đồng gắn kết cá nhân – gia đình – làng xã – Tổ quốc, lòng nhân ái bao dung, trọng nghĩa tình, đạo lý, đức tính cần cù sáng tạo trong lao động, là đức tính hy sinh cao thượng, tất cả vì độc lập dân tộc, vì hạnh phúc của nhân dân, là sự tề nhị trong cư xử, tính giản dị trong lối sống” [61, tr.10-11].

Giá trị văn hóa truyền thống giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong công tác đào tạo nói chung và đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch nói riêng. Đây là nền tảng để xác định mục tiêu, xây dựng nội dung chương trình và lựa chọn hình thức đào tạo phù hợp. Đồng thời, các giá trị văn hóa truyền thống còn là động lực tinh thần to lớn, nuôi dưỡng bản lĩnh và ý chí vươn lên cho các thế hệ nguồn nhân lực ngành Du lịch trong giai đoạn phát triển mới.

Bên cạnh đó, những giá trị văn hóa truyền thống còn tạo nền tảng vững chắc giúp học viên, sinh viên ngành Du lịch có khả năng tự bảo vệ mình trước những tác động tiêu cực của mặt trái kinh tế thị trường, của quá trình toàn cầu hóa cũng như trước sự chống phá của các thế lực thù địch.

Các giá trị văn hóa truyền thống, với tư cách là hệ chuẩn giá trị, đóng vai trò như một “bộ lọc” định hướng, giúp cả chủ thể đào tạo và người học trong ngành Du lịch nhận biết đúng – sai, tốt – xấu, từ đó xác định những hành vi ứng xử nên hoặc

không nên thực hiện. Nhờ đó, họ có khả năng chọn lọc, tiếp thu các giá trị tiến bộ, văn minh của nhân loại, đồng thời loại bỏ những phản giá trị, góp phần quan trọng vào quá trình hoàn thiện và phát triển nhân cách.

Cùng với đó, phong tục tập quán – một bộ phận cấu thành của truyền thống văn hóa dân tộc – cũng có ảnh hưởng nhất định đến công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch. Phong tục tập quán chứa đựng những giá trị đạo đức, chuẩn mực xã hội, thể hiện qua các lễ hội, nghi thức cưới xin, tang lễ... Tuy nhiên, những biểu hiện tiêu cực như tư tưởng đồ kỵ, tâm lý cục bộ địa phương, chủ nghĩa bình quân, đùn đẩy trách nhiệm, thiếu dân chủ, háo danh, háo lợi... nếu không được khắc phục kịp thời sẽ trở thành rào cản, kìm hãm sự phát triển con người cũng như hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực.

Nhìn chung, các giá trị văn hóa và phong tục tập quán có thể tác động đến công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch theo cả hai chiều hướng tích cực và tiêu cực.

Về mặt tích cực: khi các yếu tố văn hóa và tập quán mang nội dung tiến bộ, phù hợp, chúng sẽ tạo nền tảng quan trọng hình thành những phẩm chất tốt đẹp của con người. Từ nền tảng ấy, nguồn nhân lực được phát triển toàn diện hơn, thể hiện ở các giá trị và chuẩn mực đạo đức như: tận tụy với nhân dân, có trách nhiệm với công việc, phong cách chuyên nghiệp, ứng xử đúng mực... qua đó góp phần xây dựng đội ngũ lao động trung thành, có bản lĩnh và gắn bó với Tổ quốc.

Về mặt tiêu cực: những phong tục tập quán lạc hậu bảo thủ, không phù hợp với bối cảnh, tình hình hiện tại như tư tưởng cục bộ, tiểu nông, bình quân chủ nghĩa... sẽ tạo ra những lực cản trở cho việc đào tạo nguồn nhân lực nói chung và>NNLNDL nói riêng. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng từng khẳng định “Thói quen và truyền thống lạc hậu cũng là kẻ địch to; nó ngấm ngấm ngăn trở cách mạng tiến bộ. Chúng ta lại không thể trấn áp nó, mà phải cải tạo nó một cách rất cẩn thận, rất chịu khó, rất lâu dài” [62, tr.64].

Xét trên phương diện kinh tế du lịch, các giá trị văn hóa truyền thống cùng phong tục tập quán – bao gồm cả giá trị vật chất và tinh thần – được xem là nguồn tài nguyên du lịch nhân văn đặc sắc phục vụ du khách. Trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch, các cơ sở đào tạo cần chú trọng trang bị cho người học kiến thức và kỹ năng khai thác hiệu quả những giá trị văn hóa đặc trưng của từng địa

phương, nhằm tạo ra các sản phẩm du lịch hấp dẫn, độc đáo, đáp ứng nhu cầu trải nghiệm và khám phá ngày càng cao của du khách.

** Ảnh hưởng của chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo đến quá trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.*

Trong bối cảnh Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo (AI) đã và đang tác động mạnh mẽ đến mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội, trong đó có đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch. Quá trình chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo không chỉ thay đổi phương thức tiếp cận tri thức mà còn tái cấu trúc toàn bộ quá trình giảng dạy, học tập và quản lý đào tạo theo hướng linh hoạt, thông minh và cá nhân hóa.

Trước hết, chuyển đổi số góp phần hiện đại hóa công tác đào tạo thông qua việc ứng dụng các nền tảng học tập trực tuyến và hệ thống quản lý học tập (LMS). Điều này giúp mở rộng cơ hội tiếp cận tri thức, đặc biệt đối với ngành Du lịch – lĩnh vực đòi hỏi tính thực tiễn cao và khả năng cập nhật liên tục theo xu thế toàn cầu. Các mô hình mô phỏng du lịch ảo, thực tế tăng cường (AR/VR) cho phép người học trải nghiệm môi trường nghề nghiệp thực tế ngay trong không gian số, qua đó nâng cao hiệu quả đào tạo kỹ năng nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, trí tuệ nhân tạo đóng vai trò quan trọng trong việc cá nhân hóa quá trình học tập. Các thuật toán học trên máy có thể phân tích năng lực, hành vi học tập của người học để đưa ra lộ trình đào tạo phù hợp, hỗ trợ giáo viên, giảng viên trong việc đánh giá, phản hồi và cải tiến chương trình. AI còn được ứng dụng trong phân tích xu hướng thị trường lao động du lịch, từ đó định hướng nội dung đào tạo gắn với nhu cầu thực tiễn và phát triển bền vững của ngành.

Tuy nhiên, quá trình này cũng đặt ra những thách thức mới, bao gồm yêu cầu nâng cao năng lực số cho đội ngũ giáo viên, giảng viên, đầu tư hạ tầng công nghệ, và đảm bảo an toàn dữ liệu. Do đó, việc tích hợp chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo trong đào tạo nhân lực du lịch cần được xem như một chiến lược lâu dài, gắn với mục tiêu phát triển bền vững và năng lực cạnh tranh của ngành trong thời kỳ số hóa.

** Con người – nhân tố quyết định của quá trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.*

Trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch, bên cạnh đội ngũ cán bộ quản lý, hai nhân tố trung tâm giữ vai trò then chốt là người thầy – chủ thể của quá trình đào tạo và người học – đối tượng của quá trình đào tạo. Phẩm chất và năng

lực của cả hai nhân tố này quyết định trực tiếp đến chất lượng đào tạo cũng như chất lượng nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Cần nhấn mạnh rằng, quy mô nguồn nhân lực được đào tạo có ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng đào tạo. Nếu số lượng nhân lực đào tạo không tương xứng với tốc độ phát triển của ngành Du lịch – dù thiếu hay thừa – đều tác động tiêu cực đến hiệu quả đào tạo. Do đó, chính chất lượng nguồn lực con người tham gia vào quá trình đào tạo của ngành Du lịch là yếu tố quyết định chất lượng đầu ra. Nguồn lực này vừa mang đặc điểm chung của người lao động Việt Nam, vừa có những nét đặc thù riêng của ngành Du lịch.

Về đặc điểm chung: họ là những người lao động có phẩm chất đạo đức tốt, tinh thần nhân văn, nhân ái, trách nhiệm với cộng đồng, có tư duy khoa học, tay nghề cao, sáng tạo và đóng góp tích cực cho xã hội cũng như cho bản thân. Về tính đặc thù: người lao động trong công tác đào tạo ngành Du lịch cần có trình độ dân trí và chuyên môn cao, năng lực sư phạm vững vàng, khả năng sáng tạo và tinh thần gương mẫu. Họ không chỉ là những người làm công tác trí tuệ chính xác, khoa học mà còn phải là tấm gương sáng về đạo đức, tác phong để học viên, sinh viên noi theo. Chính họ là người góp phần hình thành đội ngũ sinh viên có tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức, tính năng động và sáng tạo.

Do đó, để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch, yếu tố tiên quyết là xây dựng được đội ngũ giáo viên, giảng viên giỏi cả về chuyên môn lẫn nhân cách. Việc bồi dưỡng, chăm lo phát triển đội ngũ nhà giáo phải được xem là nhiệm vụ trọng tâm, bởi trong lĩnh vực đào tạo, “người thầy” luôn là lực lượng nòng cốt, là “hạt nhân” của sự nghiệp giáo dục. Khác với các ngành nghề khác, sản phẩm của người thầy chính là con người – những thế hệ lao động tương lai. Vì vậy, chất lượng đội ngũ giáo viên không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến người học mà còn tác động lâu dài đến sự phát triển, thịnh vượng của đất nước.

Bên cạnh đó, học sinh, sinh viên – với tư cách vừa là đối tượng, vừa là chủ thể của quá trình đào tạo – giữ vai trò quan trọng trong việc tự hoàn thiện bản thân. Kết quả học tập là sự kết hợp giữa tác động bên ngoài và nỗ lực tự thân, giữa yếu tố khách quan và chủ quan, cá nhân và xã hội. Môi trường xã hội thuận lợi chỉ phát huy hiệu quả khi người học biết tự giác học tập, rèn luyện, chủ động tiếp thu và sáng tạo. Như Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh trong “Sửa đổi lối làm việc”: “Việc học phải

lấy tự học làm cốt.” Vì vậy, để công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch đạt hiệu quả, cần đề cao tinh thần tự học, tự rèn luyện và ý thức bồi dưỡng nhân cách của người học – đây chính là yếu tố trực tiếp quyết định chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành Du lịch Việt Nam hiện nay.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Nguồn nhân lực ngành Du lịch Việt Nam là một bộ phận trong cơ cấu nguồn nhân lực quốc gia, là tổng hòa những khả năng của lực lượng lao động hiện có trong ngành Du lịch và tiềm năng có thể huy động thể hiện qua các yếu tố về số lượng, chất lượng, cơ cấu với các tiêu chí về thể lực, trí lực và tâm lực của con người đóng góp quan trọng vào sự phát triển của ngành Du lịch.

Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch là sự tác động tích cực, tự giác của chủ thể vào đối tượng đào tạo nhằm trang bị kiến thức nhất định về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, kỹ xảo cho người lao động trong ngành Du lịch, đáp ứng yêu cầu của sự phát triển Ngành và của đất nước. Việc đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở Việt Nam hiện nay phải hướng vào phục vụ trực tiếp cho nhu cầu phát triển ngành Du lịch của đất nước; đảm bảo số lượng, chất lượng, cân đối về cơ cấu, ngành nghề và trình độ đào tạo; và phải thống nhất giữa lý thuyết và thực hành kỹ năng nghề du lịch.

Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững là quá trình tối ưu hóa các yếu tố của hoạt động đào tạo – từ mục tiêu, nội dung, phương pháp, đội ngũ giảng dạy đến cơ sở vật chất và cơ chế quản lý – nhằm tạo ra NNL có năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu phát triển du lịch bền vững. Trong đào tạo đặc biệt chú trọng đến các yếu tố “xanh” như “nguồn nhân lực xanh”; tích hợp nội dung giáo dục xanh và phát triển bền vững vào khung chương trình đào tạo. Hiệu quả đào tạo không chỉ thể hiện ở số lượng và chất lượng đầu ra, mà còn ở mức độ đáp ứng của người học với thị trường lao động, khả năng thích ứng với sự thay đổi của kinh tế - xã hội và đóng góp tích cực vào phát triển bền vững của ngành Du lịch. Việc đánh giá hiệu quả đào tạo NNLNDL dựa trên nhiều tiêu chí: Về nhận thức; Về quản lý; Về đội ngũ làm công tác giáo dục; Về đối tượng học; Về nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức giáo dục; Về môi trường giáo dục. Đồng thời, hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch còn chịu sự tác động của nhiều nhân tố: Đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; Điều kiện kinh tế - xã hội, xu thế phát triển ngành Du lịch; Truyền thống văn hóa, phong tục tập quán; Ảnh hưởng của chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo đến quá trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch; Con người – nhân tố quyết định của quá trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

NGÀNH DU LỊCH TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở TỈNH NINH BÌNH HIỆN NAY

2.1. Tình hình phát triển du lịch của tỉnh Ninh Bình hiện nay

2.1.1. Những kết quả đạt được

Ninh Bình là vùng đất địa linh, nhân kiệt có truyền thống, lịch sử văn hóa lâu đời. Nằm ở phía Nam vùng đồng bằng sông Hồng, cách thủ đô Hà Nội khoảng 90km, với vị trí địa lý thuận lợi Ninh Bình trở thành cầu nối quan trọng trong giao lưu kinh tế - thương mại - du lịch và văn hóa giữa hai miền Nam Bắc. Ninh Bình có địa hình đa dạng: có đồi núi, sông hồ, đồng bằng, vùng biển, mang đầy đủ sắc thái địa hình Việt Nam thu nhỏ. Ninh Bình không chỉ được tạo hóa ưu ái, ban tặng nhiều cảnh quan thiên nhiên phong phú, độc đáo và hấp dẫn như: Danh thắng Tràng An, Tam Cốc - Bích Động, Vườn quốc gia Cúc Phương, khu Bảo tồn Thiên nhiên đất ngập nước Vân Long... mà còn có nhiều di tích lịch sử - văn hóa đặc biệt quan trọng, đánh dấu những sự kiện lịch sử trọng đại của dân tộc Việt Nam như khu di tích, lịch sử, văn hóa Cố đô Hoa Lư, dấu ấn của Hành cung Vũ Lâm, đền Thái Vi, chùa Bái Đính, nhà thờ đá Phát Diệm... Bên cạnh đó, Ninh Bình còn có nhiều di sản văn hóa phi vật thể đặc sắc với các lễ hội dân gian, nghề thủ công và nghệ thuật truyền thống độc đáo, ẩm thực phong phú.... Với 1.821 di tích, trong đó có 298 di tích cấp tỉnh, 81 di tích cấp quốc gia (trong đó có 3 di tích cấp quốc gia đặc biệt). Đây là những tiềm năng, lợi thế lớn của Ninh Bình trong phát triển du lịch, có thể tạo nên những sản phẩm du lịch đặc thù, có khả năng cạnh tranh và tạo nên thương hiệu riêng cho du lịch Ninh Bình.

Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, quyết nghị sáp nhập toàn bộ diện tích tự nhiên và dân số các tỉnh Hà Nam, Nam Định và Ninh Bình thành tỉnh Ninh Bình, với diện tích 3.942,6 km² và dân số 4,41 triệu người, đã mở ra một giai đoạn phát triển mới. Việc hợp nhất không chỉ mở rộng không gian phát triển mà còn tạo ra hiệu ứng cộng hưởng mạnh mẽ về nguồn lực, văn hoá, kinh tế, hạ tầng, đồng thời hình thành hệ thống di sản, cảnh quan, làng nghề, đô thị du lịch liên kết vùng có quy mô, tầm vóc và sức cạnh tranh vượt trội. Về tài nguyên văn hóa - lịch sử, Ninh Bình là vùng đất hội tụ, giao thoa và lan tỏa giá trị văn hóa đặc sắc của đồng bằng Bắc Bộ. Toàn tỉnh có hơn 5.000 di tích đã được kiểm kê, trong đó có 10 di tích quốc gia đặc biệt, hàng trăm di tích cấp quốc gia và cấp tỉnh, cùng nhiều bảo vật quốc gia có giá trị lịch sử, mỹ thuật, khảo cổ, tôn

giáo đặc biệt. Nổi bật là các quần thể văn hóa, tâm linh như Phủ Dầy, Đền Trần, Đền Lảnh Giang, Đền Trúc - Ngũ Động Thi Sơn, chùa Bái Đính, chùa Tam Chúc, chùa Long Đọi Sơn, chùa Phật Quang, chùa Địa Tạng Phi Lai, chùa Bà Đanh, nhà thờ Phát Diệm, Phú Nhai, Bù Chu, Phở Minh... Tất cả hợp thành không gian văn hóa, tôn giáo phong phú, vừa mang giá trị bản địa, vừa có sức lan tỏa quốc tế.

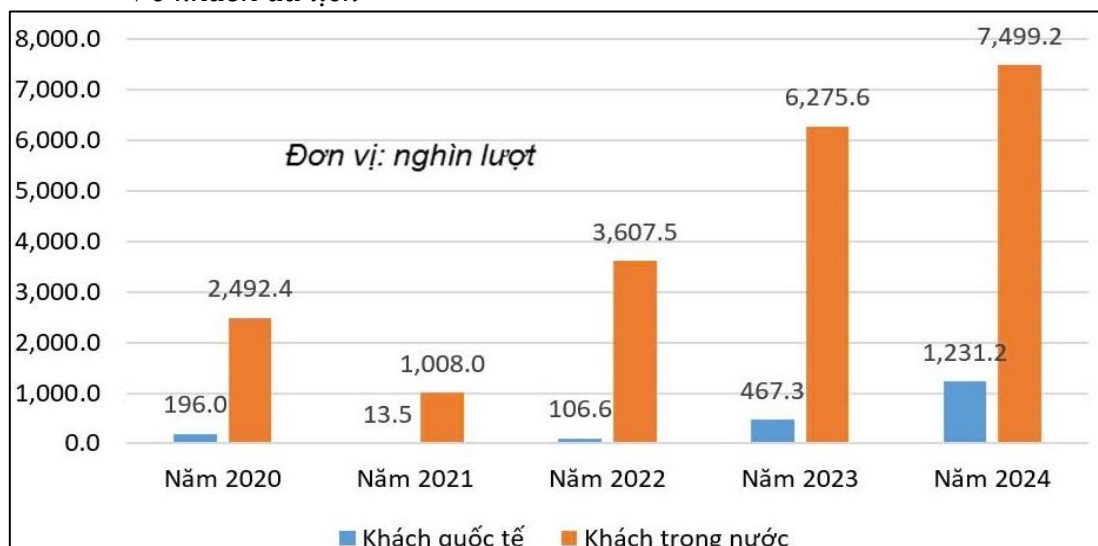
Thương hiệu du lịch Ninh Bình ngày càng được khẳng định trên bản đồ du lịch quốc gia và quốc tế. Trong những năm gần đây, Ninh Bình liên tục được vinh danh ở nhiều hạng mục danh giá: “Điểm đến Văn hoá hàng đầu thế giới năm 2023”; “Giải thưởng thành tựu đặc biệt 2024”; đứng thứ 4 trong “Top 10 kỳ quan thế giới mới dành cho những người không thích đám đông”; nằm trong “Top 10 điểm đến thân thiện nhất thế giới”; Quần thể danh thắng Tràng An được đề cử “Điểm đến tạo ảnh hưởng” của giải thưởng Kotler Award; chùa Bái Đính được TripAdvisor trao danh hiệu “Travellers' Choice - Điểm đến nổi bật năm 2025”. Các điểm Tràng An, Tam Cốc, Bái Đính là điểm đến nổi bật 2025 (thuộc 1% các điểm đến trên thế giới). Những thành tựu này đã góp phần quảng bá mạnh mẽ hình ảnh du lịch Ninh Bình - miền đất Cố đô, non nước hữu tình đến du khách trong nước và quốc tế.

Trong điều kiện hiện nay, việc tiếp tục nghiên cứu về du lịch Ninh Bình và công tác đào tạo nguồn nhân lực du lịch của tỉnh Ninh Bình (cũ) có ý nghĩa khoa học và thực tiễn quan trọng, ngay cả trong bối cảnh ba tỉnh Hà Nam – Nam Định – Ninh Bình đã được hợp nhất. Bởi vì:

Thứ nhất, Ninh Bình là trung tâm du lịch nổi trội nhất trong ba tỉnh, sở hữu Di sản Văn hóa và Thiên nhiên thế giới Tràng An cùng hệ thống danh thắng, di tích có giá trị nổi bật ở tầm quốc gia và quốc tế. Vì vậy, các đặc trưng phát triển du lịch của Ninh Bình mang tính đại diện cao cho không gian du lịch của toàn vùng sau sáp nhập. *Thứ hai*, nguồn nhân lực du lịch Ninh Bình có quy mô, cơ cấu và mức độ chuyên nghiệp hóa cao hơn so với Hà Nam và Nam Định, phản ánh trình độ phát triển ngành Du lịch của vùng. Việc phân tích nguồn nhân lực du lịch Ninh Bình giúp khái quát được bức tranh chất lượng lao động, xu hướng biến động và những yêu cầu nâng cao năng lực phục vụ phát triển du lịch của toàn khu vực hợp nhất. *Thứ ba*, mô hình quản lý, định hướng phát triển và kinh nghiệm thực tiễn của Ninh Bình trong phát triển du lịch bền vững đã được khẳng định trong nhiều năm. Do đó, nghiên cứu về du lịch của tỉnh Ninh Bình (cũ) không chỉ đủ sức phản ánh thực trạng du lịch của ba tỉnh

sau hợp nhất mà còn giúp nhận diện các yếu tố dẫn dắt, tạo động lực và định hình chiến lược cho ngành Du lịch của tỉnh mới trong giai đoạn tiếp theo. Do đó, nhóm tác giả sẽ đi sâu phân tích làm rõ những kết quả đạt được của du lịch của tỉnh Ninh Bình (cũ) trên các phương diện cụ thể sau:

**Về khách du lịch*



Biểu đồ 2.1. Số lượng khách du lịch giai đoạn 2020 – 2024

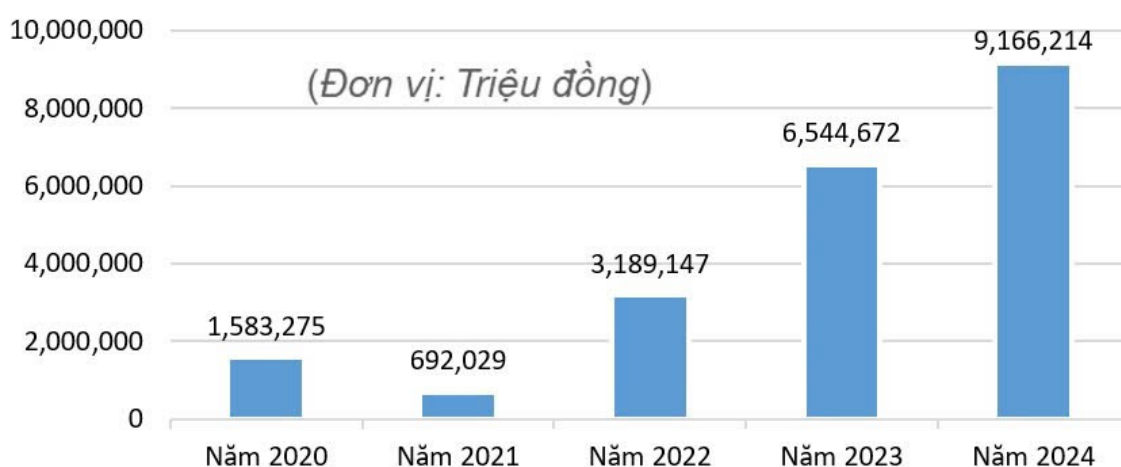
(Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Ninh Bình tỉnh Ninh Bình năm 2024) [63, tr. 385]

Các năm 2020 - 2022, đại dịch COVID- 19 đã kéo lùi sự phát triển của ngành Du lịch Ninh Bình hơn chục năm về góc độ số lượt khách, đưa tốc độ tăng bình quân cả giai đoạn 2015 - 2022 giảm xuống còn - 8,57%/năm, khách quốc tế giảm rất mạnh, tốc độ cả giai đoạn -24,91%. Tuy nhiên đà tăng trưởng đã trở lại ngay trong năm 2023 với tổng số khách du lịch đạt hơn 6,7 triệu lượt khách (trong đó có 467,3 nghìn lượt khách quốc tế), gần bằng tổng số khách đến Ninh Bình năm 2019 (thời điểm trước đại dịch). Đặc biệt, năm 2024, Ninh Bình đón trên 8,7 triệu lượt khách. Điều đó chứng tỏ sức hấp dẫn của du lịch Ninh Bình với du khách trong nước và quốc tế.

Về cơ cấu khách du lịch đến Ninh Bình giai đoạn 2020-2024: khách du lịch trong nước chiếm khoảng hơn 80%, khách du lịch quốc tế chiếm khoảng gần 20%. Năm 2020, cơ cấu này là 92,53% khách du lịch nội địa và 7,47% khách du lịch quốc tế. Do ảnh hưởng của dịch COVID-19, năm 2020 và 2021, lượng khách du lịch quốc tế đến Ninh Bình giảm sâu, đỉnh điểm chiếm dưới 2%. Năm 2022, du lịch Ninh Bình đã có bước phục hồi mạnh mẽ, toàn tỉnh đã đón trên 3,7 triệu lượt khách, doanh thu đạt trên 3.200 tỷ đồng (số lượng khách bằng 1/2 năm 2019 nhưng doanh thu đã tăng gấp 2 lần), trong đó khách quốc tế đạt trên 106 nghìn người. Tỷ lệ khách du lịch quốc tế đến Ninh Bình tăng từ 1,32% năm 2021 lên 6,93% năm 2023. Riêng năm 2024, tỷ lệ

khách du lịch quốc tế đạt 17,24%.

**Về Doanh thu hoạt động du lịch:* Doanh thu hoạt động du lịch của tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2020-2024 cũng tăng mạnh mẽ.

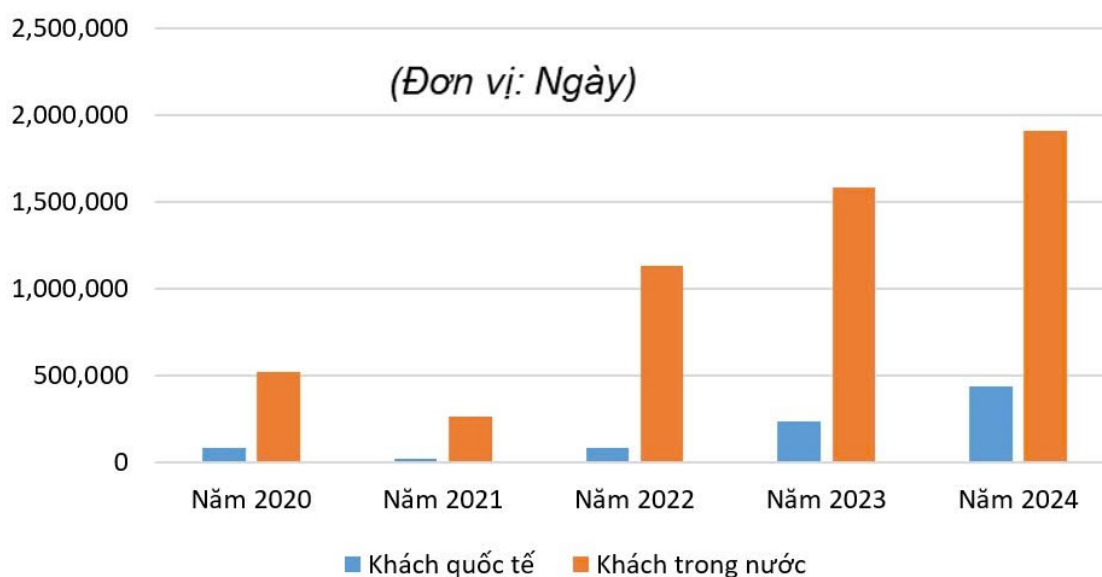


Biểu đồ 2.2. Doanh thu hoạt động du lịch tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2020 – 2024

(Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Ninh Bình tỉnh Ninh Bình năm 2024) [63, tr. 385]

Doanh thu du lịch Ninh Bình giai đoạn 2020–2024 có xu hướng tăng mạnh sau giai đoạn suy giảm nghiêm trọng năm 2021. Tổng thể, giai đoạn này thể hiện quá trình phục hồi và tăng trưởng vượt bậc của ngành Du lịch tỉnh sau đại dịch COVID-19. Năm 2020, doanh thu đạt hơn 1.583 tỷ đồng, song sang năm 2021 chỉ còn 692 tỷ đồng, giảm hơn một nửa (56,3%). Nguyên nhân chủ yếu do ảnh hưởng nặng nề của đại dịch COVID-19, khiến lượng khách quốc tế và trong nước sụt giảm nghiêm trọng, hoạt động du lịch bị gián đoạn. Năm 2022, doanh thu phục hồi mạnh đạt hơn 3.189 tỷ đồng, tăng 360,9% so với năm 2021, nhờ mở cửa du lịch trở lại, triển khai các chương trình kích cầu, quảng bá du lịch “Ninh Bình – Điểm đến an toàn, hấp dẫn, thân thiện”. Năm 2023, doanh thu du lịch tiếp tục tăng hơn gấp đôi, đạt 6.544 tỷ đồng, thể hiện đà tăng trưởng ổn định khi du lịch nội địa bùng nổ và lượng khách quốc tế quay trở lại. Năm 2024, đạt 9.166 tỷ đồng, tăng thêm 40,1%, cho thấy ngành Du lịch Ninh Bình đã vượt qua giai đoạn khủng hoảng và bước sang chu kỳ tăng trưởng bền vững. Tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn 2021–2024 đạt trên 130%/năm, phản ánh sự phục hồi nhanh chóng. Cơ cấu doanh thu chủ yếu đến từ dịch vụ lưu trú, ăn uống, tham quan các khu danh thắng như Tràng An, Tam Cốc – Bích Động, Chùa Bái Đính. Đà tăng trưởng này cho thấy hiệu quả của công tác quản lý, quảng bá, đầu tư cơ sở hạ tầng và phát triển nguồn nhân lực du lịch của tỉnh.

**Về số ngày khách lưu trú:*



Biểu đồ 2.3. Số ngày khách lưu trú ở Ninh Bình giai đoạn 2020 – 2024

(Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Ninh Bình tỉnh Ninh Bình năm 2024) [63, tr. 385]

Qua bảng số liệu trên cho thấy: Sau giai đoạn ảnh hưởng của dịch COVID-19, du lịch Ninh Bình đã có những bứt phá: Tổng số ngày khách lưu trú tại Ninh Bình qua các năm. Cụ thể: Năm 2020: 608.360 ngày khách; Năm 2021: 291.463 ngày khách (giảm 52,1% so với 2020 do dịch bệnh); Năm 2022: 291.463 ngày khách (giữ nguyên mức thấp, vẫn bị ảnh hưởng sau dịch). Năm 2023: 1.824.162 ngày khách (tăng 6,26 lần so với 2022). Năm 2024: 2.335.876 ngày khách (tăng 28% so với 2023). Có thể thấy, giai đoạn 2023–2024 chứng kiến sự phục hồi mạnh mẽ và tăng trưởng vượt trội của du lịch Ninh Bình, đặc biệt sau khi hoạt động du lịch quốc tế mở cửa trở lại. Khách trong nước là lực lượng chủ yếu, luôn chiếm khoảng 80–85% tổng số ngày khách lưu trú. Điều này phản ánh vai trò quan trọng của thị trường nội địa trong phục hồi và phát triển du lịch của tỉnh. Khách quốc tế tăng nhanh trở lại sau khi Việt Nam mở cửa biên giới (2022–2023), đặc biệt năm 2024 tăng hơn 5 lần so với năm 2022, phản ánh hiệu quả của chính sách quảng bá và kết nối quốc tế. Giai đoạn 2020–2021: Giai đoạn sụt giảm nghiêm trọng do đại dịch COVID-19. Năm 2022 là năm “chuyển tiếp” – du lịch bắt đầu hồi phục nhưng còn chậm. Giai đoạn 2023–2024: Du lịch Ninh Bình bùng nổ trở lại, cả khách trong nước và quốc tế đều tăng mạnh; cơ cấu khách ổn định, khách trong nước chiếm ưu thế, song tỷ trọng khách quốc tế đang có xu hướng tăng dần, cho thấy sự mở rộng và đa dạng hóa thị trường. Sự tăng trưởng mạnh của số ngày khách lưu trú chứng tỏ chất lượng dịch vụ và sức hấp dẫn du lịch

Ninh Bình được cải thiện rõ rệt. Việc du khách ở lại lâu hơn phản ánh hiệu quả của các chính sách phát triển sản phẩm du lịch trải nghiệm, sinh thái và văn hóa. Xu hướng này góp phần tăng doanh thu, kéo dài thời gian tiêu dùng du lịch, và hướng đến phát triển du lịch bền vững của địa phương.

- Về chỉ tiêu bình quân của khách du lịch đến Ninh Bình.

Mặc dù chỉ tiêu bình quân của khách du lịch đến Ninh Bình giai đoạn 2020–2024 có xu hướng tăng, song vẫn còn nhiều hạn chế, cho thấy hiệu quả khai thác du lịch chưa tương xứng với tiềm năng của địa phương. Cụ thể, “chỉ tiêu bình quân của khách du lịch trong nước tăng từ 1,84 triệu đồng/lượt năm 2020 lên 2,48 triệu đồng/lượt năm 2024, và chỉ tiêu bình quân một ngày khách tăng từ 0,98 triệu đồng lên 1,30 triệu đồng. Trong khi đó, khách quốc tế có mức chi tiêu cao hơn, tăng từ 2,68 triệu đồng/lượt năm 2020 lên 3,18 triệu đồng/lượt năm 2024, và chỉ tiêu bình quân theo ngày tăng từ 1,59 triệu đồng lên 1,80 triệu đồng”[63,tr.388]. Tuy vậy, các con số này vẫn thấp hơn đáng kể so với mức chi tiêu trung bình tại các trung tâm du lịch lớn như Đà Nẵng, Quảng Ninh hay Khánh Hòa, nơi du khách quốc tế có thể chi tiêu từ 6–8 triệu đồng mỗi lượt. Sự chênh lệch này phản ánh thực tế rằng phần lớn khách đến Ninh Bình vẫn chỉ lưu trú ngắn ngày, chủ yếu tham quan các điểm sinh thái và tâm linh, ít sử dụng các dịch vụ bổ trợ như mua sắm, giải trí hay chăm sóc sức khỏe. Cơ cấu sản phẩm du lịch còn đơn điệu, hạ tầng và dịch vụ lưu trú cao cấp chưa phát triển tương xứng, trong khi các sản phẩm du lịch đêm, du lịch MICE hay du lịch cộng đồng còn hạn chế. Ngoài ra, công tác xúc tiến quảng bá du lịch quốc tế, đào tạo nhân lực ngoại ngữ và kỹ năng phục vụ vẫn chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập. Do đó, dù chỉ tiêu bình quân của du khách tăng đều qua các năm, giá trị thực thu từ du lịch vẫn chưa tương xứng với tiềm năng của điểm đến. Ninh Bình cần tiếp tục đa dạng hóa sản phẩm, nâng cao chất lượng dịch vụ và kéo dài thời gian lưu trú nhằm nâng giá trị chi tiêu và hướng tới phát triển du lịch bền vững.

2.1.2. Đánh giá: Điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức của phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình

****Điểm mạnh.***

Với vị trí địa lý thuận lợi, địa hình đa dạng cùng bề dày về văn hóa và lịch sử, Ninh Bình đã sở hữu nhiều tiềm năng du lịch phong phú, đa dạng và hấp dẫn, có khả năng phát triển nhiều loại hình du lịch như du lịch văn hóa – lịch sử, du lịch tâm linh,

du lịch sinh thái, du lịch nghỉ dưỡng, du lịch nông nghiệp, du lịch thể thao và du lịch MICE.

Trong những năm gần đây, hệ thống giao thông, cơ sở hạ tầng và cơ sở vật chất phục vụ du lịch của tỉnh đã có những bước phát triển mạnh mẽ. Đặc biệt, hạ tầng giao thông kết nối đến các khu, điểm du lịch trọng điểm trên địa bàn được đầu tư đồng bộ và ngày càng hoàn thiện.

Bên cạnh đó, môi trường du lịch của Ninh Bình luôn được đảm bảo về an toàn và an ninh; người dân địa phương thân thiện, hiếu khách. Công tác hỗ trợ du khách được triển khai kịp thời thông qua việc thiết lập ba trạm hỗ trợ tại các khu du lịch trọng điểm và cung cấp dịch vụ hỗ trợ trực tuyến trên các nền tảng số.

** Điểm yếu.*

Hệ thống hạ tầng và cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ du lịch của Ninh Bình còn thiếu tính đồng bộ, đặc biệt là sự thiếu hụt các khách sạn đạt tiêu chuẩn từ 4–5 sao, cũng như các dịch vụ vui chơi giải trí, dịch vụ bổ trợ, khu mua sắm, chợ đêm và phố đi bộ trong khu vực nội thị. Chính vì vậy, mặc dù lượng khách du lịch tăng nhanh qua các năm, nhưng doanh thu du lịch, mức đóng góp ngân sách, chi tiêu bình quân, số lượng và thời gian lưu trú của du khách tại Ninh Bình vẫn còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng và lợi thế của địa phương. Từ cuối năm 2019, do tác động của đại dịch Covid-19, lượng khách du lịch và doanh thu từ hoạt động du lịch của tỉnh giảm mạnh so với các giai đoạn trước.

Năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp du lịch trên địa bàn vẫn còn yếu so với nhiều địa phương khác trong khu vực và trên cả nước. Nguồn nhân lực ngành Du lịch chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển; trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ và người lao động trong ngành còn hạn chế. Một bộ phận người dân địa phương tham gia vào hoạt động du lịch vẫn thiếu kỹ năng giao tiếp, ứng xử và phục vụ khách, đặc biệt là khách quốc tế.

Bên cạnh đó, công tác đầu tư cho phát triển du lịch theo hướng trở thành ngành kinh tế mũi nhọn vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Tỉnh còn thiếu những định hướng và chiến lược phát triển dài hạn; nhận thức của xã hội và người dân về vai trò, thế mạnh cũng như yêu cầu bảo vệ môi trường du lịch vẫn chưa đầy đủ, dẫn đến việc khai thác tiềm năng du lịch chưa đạt hiệu quả như mong muốn.

** Cơ hội.*

Chính sách “đổi mới, mở cửa và hội nhập” của Đảng và Nhà nước tiếp tục phát huy có hiệu quả, đã tạo điều kiện thuận lợi cho kinh tế đối ngoại, trong đó có du lịch phát triển. Đặc biệt, Nghị quyết số 08 - NQ/TU ngày 16/01/2017 của Bộ Chính trị về phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn đã khẳng định “Phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của đất nước”, “Tập trung mọi nguồn lực để phát triển du lịch”. Ngành Du lịch đã và đang được quan tâm đầu tư phát triển và ban hành nhiều chính sách nhằm khuyến khích thu hút các nhà đầu tư cũng như khách du lịch đến Việt Nam được thuận lợi.

Điều kiện kinh tế - xã hội ngày càng phát triển, đời sống vật chất và tinh thần của người dân ngày càng được nâng cao, nhu cầu du lịch của người dân ngày càng tăng và trở thành nhu cầu không thể thiếu.

Việt Nam có chế độ chính trị ổn định, hòa bình, an ninh đảm bảo. Ninh Bình có nhiều điều kiện thuận lợi về tài nguyên và hạ tầng du lịch để phát triển du lịch, hình ảnh thương hiệu du lịch Ninh Bình đã được khẳng định trên nhiều thị trường là nhân tố quan trọng đảm bảo cho du lịch phát triển.

Tỉnh ủy, UBND tỉnh Ninh Bình quyết tâm chỉ đạo phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh, chính vì vậy đã ban hành nhiều nghị quyết, quyết định, chương trình... cho phát triển du lịch. Nghị quyết Đại hội tỉnh Đảng bộ lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020-2025 xác định đầu tư phát triển hạ tầng du lịch là một trong 3 khâu đột phá chiến lược. Nghị quyết số 07-NQ/TU ngày 29/10/2021 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh về phát triển du lịch giai đoạn 2021-2030, định hướng đến 2045 đề ra mục tiêu, định hướng và 8 nhóm nhiệm vụ giải pháp phát triển du lịch.

Tỉnh Ninh Bình đã thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ thúc đẩy thu hút đầu tư cơ sở hạ tầng kinh tế - xã hội, cơ sở vật chất kỹ thuật du lịch đang từng bước hoàn thiện cùng với việc quan tâm đầu tư xây dựng sản phẩm du lịch mới, chất lượng cao, tích cực đổi mới công tác xúc tiến quảng bá du lịch đã tạo dựng nền tảng, cơ hội cho du lịch phát triển mạnh mẽ.

Cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0 với những thành tựu công nghệ mới tạo cơ hội để du lịch tỉnh Ninh Bình phát triển theo hướng hiện đại. Quan hệ ngoại giao tích cực, hợp tác, hội nhập quốc tế ngày càng được mở rộng là cơ hội để Ninh Bình thu hút đầu tư phát triển, học hỏi kinh nghiệm trong quản lý, kinh doanh du lịch và phát triển điểm đến, đồng thời đẩy mạnh xúc tiến quảng bá du lịch, mở rộng thị trường.

Nhiều nhà đầu tư chiến lược đã và đang đầu tư phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình, trong đó có những nhà đầu tư đang hoạt động có hiệu quả như Doanh nghiệp Xuân Trường, tập đoàn Vissai... Các công ty lữ hành trên cả nước đều xác định tỉnh Ninh Bình là điểm đến du lịch không thể thiếu (đặc biệt là Tràng An, Tam Cốc, cố đô Hoa Lư, chùa Bái Đính, Cúc Phương...) trong các chương trình du lịch.

** Thách thức.*

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, biến đổi khí hậu và chuyển đổi xanh đang trở thành xu thế tất yếu, du lịch Ninh Bình đứng trước nhiều thách thức trong quá trình phát triển bền vững. Là địa phương có tiềm năng du lịch nổi bật với Di sản Văn hóa và Thiên nhiên thế giới Tràng An, Ninh Bình thu hút lượng khách lớn, song chính sự tăng trưởng nhanh này đã tạo áp lực đáng kể lên tài nguyên, môi trường và hệ thống quản lý du lịch địa phương.

Thứ nhất, sự mất cân đối giữa tăng trưởng lượng khách và khả năng đáp ứng của hạ tầng du lịch, đặc biệt là giao thông, cơ sở lưu trú, vệ sinh môi trường và an ninh du lịch. Nhiều khu, điểm du lịch chưa có quy hoạch chi tiết, dẫn đến khai thác tự phát, tiềm ẩn nguy cơ ảnh hưởng đến cảnh quan, di sản và sinh kế cộng đồng.

Thứ hai, vấn đề bảo tồn tài nguyên và môi trường sinh thái trong điều kiện phát triển du lịch đại trà. Các hoạt động du lịch nếu không được kiểm soát tốt dễ gây ra hiện tượng ô nhiễm nguồn nước, rác thải du lịch, xâm hại hang động và hệ sinh thái tự nhiên. Điều này đi ngược lại mục tiêu phát triển du lịch bền vững mà tỉnh đang hướng tới.

Thứ ba, nguồn nhân lực ngành Du lịch. Hiện nay, phần lớn lao động trong ngành của Ninh Bình chưa được đào tạo bài bản, thiếu kỹ năng nghề, kỹ năng mềm và khả năng sử dụng ngoại ngữ. Tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học còn thấp; trong khi đó, đội ngũ quản lý du lịch tại doanh nghiệp và cơ quan công quyền còn hạn chế về năng lực hoạch định, quản trị chiến lược du lịch bền vững. Nguồn nhân lực xanh – những người được trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ hướng tới phát triển du lịch thân thiện với môi trường, tiết kiệm năng lượng, bảo tồn văn hóa – hiện còn rất hạn chế. Việc thiếu nhân lực xanh khiến công tác chuyển đổi mô hình du lịch truyền thống sang du lịch xanh, du lịch cộng đồng, du lịch sinh thái gặp nhiều khó khăn. Bên cạnh đó, sự liên kết giữa nhà trường – doanh nghiệp – cơ quan quản lý nhà nước trong đào tạo và sử dụng nhân lực còn lỏng lẻo, chưa hình

thành cơ chế hợp tác hiệu quả để cập nhật kỹ năng xanh và công nghệ mới cho người lao động.

Như vậy, để hướng tới phát triển bền vững, Ninh Bình cần coi việc giải quyết thách thức về nguồn nhân lực, coi đó là nhiệm vụ trọng tâm. Đây chính là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và khả năng phát triển du lịch của tỉnh trong giai đoạn mới.

2.2. Tình hình nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình hiện nay

2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2018-2024

Bảng 2.1. Nhân lực du lịch tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2018 – 2024

ĐVT: Người

Stt	Chỉ tiêu	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Tổng số lao động ngành Du lịch	21.100	21.500	14.500	9.500	18.500	21.000	25.500
	<i>Trực tiếp</i>	6.200	5.600	4.000	2.500	6.100	6.500	8.500
	<i>Gián tiếp</i>	14.900	15.900	10.500	7.000	12.400	14.500	17.000
2	Lao động theo phân ngành dịch vụ	21.100	21.500	14.500	9.500	18.500	21.000	25.500
	<i>Lưu trú</i>	5.500	6.300	3.765	3.789	3.980	4.500	5.000
	<i>Lữ hành, hướng dẫn viên du lịch</i>	530	570	395	390	405	520	570
	<i>Vận chuyển</i>	2.550	2.680	2.310	1.540	2.970	3.060	4.205
	<i>Nhà hàng, mua sắm, vui chơi giải trí, chăm sóc sức khỏe</i>	2.180	2.408	2.160	1.206	2.205	2.375	2.400
	<i>Dịch vụ khác</i>	10.340	9.542	5.870	2.575	8.940	10.545	13.325
3	Lao động theo trình độ	21.100	21.500	14.500	9.500	18.500	21.000	25.500
	<i>Sau đại học</i>	250	280	270	260	305	390	465
	<i>Cao đẳng/Đại học</i>	2.689	2.595	2.320	1.500	4.880	5.305	6.880
	<i>Trung cấp/đào tạo nghề</i>	6.995	6.800	6.100	5.200	8.796	9.400	11.595
	<i>THPT</i>	11.166	11.825	5.810	2.540	4.519	5.905	6.560
4	Lao động theo thời gian công tác	21.100	21.500	14.500	9.500	18.500	21.000	25.500
	<i><1 năm</i>	1.185	1.480	395	150	1.055	1.850	2.985

	1-5 năm	5.580	5.595	3.670	2.055	4.887	5.590	7.925
	>5 năm	14.335	14.425	10.435	7.295	12.558	13.560	14.590

(Nguồn: *Sở Du lịch tỉnh Ninh Bình*)[64]

Giai đoạn 2018–2024, nguồn nhân lực ngành Du lịch Ninh Bình có bước phát triển đáng ghi nhận về quy mô và chất lượng, phản ánh xu hướng phục hồi mạnh mẽ sau đại dịch COVID-19 và sự chuyển hướng chiến lược của tỉnh trong phát triển du lịch bền vững. Tuy nhiên, trong bối cảnh toàn cầu hướng tới “du lịch xanh”, yêu cầu về xây dựng và phát triển nguồn nhân lực vừa là mục tiêu, vừa là điều kiện để Ninh Bình thực hiện thành công định hướng phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, gắn với bảo tồn thiên nhiên và văn hóa.

**Những ưu điểm của nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình.*

Thứ nhất, quy mô nhân lực tăng nhanh và ổn định (từ 21.100 người năm 2018 lên 25.500 người năm 2024) là nền tảng thuận lợi để chuyển dịch sang mô hình lao động xanh. Lực lượng lao động dồi dào cho phép tỉnh có điều kiện sàng lọc, đào tạo và tái cấu trúc nhân lực theo hướng “xanh hóa”, tức là nâng cao ý thức bảo vệ môi trường, sử dụng hiệu quả tài nguyên và giảm phát thải trong hoạt động du lịch.

Thứ hai, chất lượng nhân lực được cải thiện, thể hiện ở việc số lao động có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học tăng gần gấp ba lần trong 6 năm (từ 2.939 lên 7.345 người). Đây là cơ sở quan trọng để triển khai các chương trình đào tạo chuyên sâu về du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng và du lịch có trách nhiệm — những lĩnh vực đòi hỏi trình độ chuyên môn và nhận thức cao về phát triển bền vững.

Thứ ba, tỷ lệ lao động có kinh nghiệm trên 5 năm duy trì ở mức cao (trên 57% năm 2024) là lợi thế trong việc hình thành đội ngũ “nhân lực xanh” — những người có khả năng truyền đạt, định hướng và nhân rộng hành vi du lịch thân thiện môi trường trong cộng đồng doanh nghiệp và người dân địa phương.

**Một số hạn chế của nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình.*

Mặc dù có nhiều tín hiệu tích cực, nguồn nhân lực ngành Du lịch Ninh Bình vẫn bộc lộ những hạn chế căn bản khi đối chiếu với yêu cầu về phát triển bền vững và nhân lực xanh.

Thứ nhất, trình độ chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu về năng lực xanh. Nhóm lao động trung cấp và đào tạo nghề vẫn chiếm tỷ lệ lớn nhất (45,5% năm 2024), trong khi lao động có trình độ cao, hiểu biết về quản lý tài nguyên, môi trường, du lịch sinh

thái còn hạn chế. Điều này khiến việc chuyển đổi sang mô hình du lịch xanh gặp khó khăn do thiếu nhân lực có khả năng hoạch định và triển khai các chương trình quản lý du lịch bền vững.

Thứ hai, nhận thức và kỹ năng xanh chưa hình thành rõ nét. Phần lớn lao động tập trung vào các dịch vụ cơ bản như lưu trú, ăn uống, mua sắm, chưa được đào tạo bài bản về tiết kiệm năng lượng, giảm rác thải nhựa, hay tổ chức tour du lịch có trách nhiệm. Đặc biệt, nhóm lao động lữ hành và hướng dẫn viên — những người trực tiếp truyền thông và lan tỏa thông điệp du lịch xanh — lại chiếm tỷ lệ rất nhỏ (2,2% năm 2024), dẫn đến hạn chế trong việc quảng bá hình ảnh du lịch bền vững của tỉnh.

Thứ ba, tính ổn định nghề nghiệp thấp (lao động có thời gian công tác dưới 1 năm tăng nhanh giai đoạn 2022–2024) khiến công tác đào tạo và duy trì văn hóa xanh khó đạt hiệu quả lâu dài. Sự thiếu gắn bó của người lao động làm giảm khả năng hình thành đội ngũ chuyên nghiệp và cam kết với giá trị phát triển bền vững.

Ngoài ra, thiếu kỹ năng số và quản trị môi trường du lịch thông minh cũng là thách thức trong bối cảnh xu hướng “du lịch số xanh” đang trở thành định hướng chủ đạo toàn cầu.

Để đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, Ninh Bình cần tập trung xây dựng nguồn nhân lực du lịch — vừa có trình độ chuyên môn, vừa có ý thức và kỹ năng bảo vệ môi trường, ứng dụng công nghệ vào quản lý tài nguyên. Giải pháp trọng tâm là đổi mới chương trình đào tạo ngành nghề du lịch theo hướng tích hợp nội dung giáo dục xanh; đồng thời, hình thành cơ chế liên kết giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cộng đồng nhằm xây dựng đội ngũ nhân lực có năng lực xanh, góp phần đưa Ninh Bình trở thành trung tâm du lịch bền vững hàng đầu khu vực.

2.2.2. Nhu cầu sử dụng lao động ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình năm 2030 và năm 2035

Theo Sở Du lịch tỉnh Ninh Bình, nhu cầu nhân lực ngành Du lịch năm 2030 là 120.000 người và năm 2035 là 200.000 người.

Bảng 2.2. Thống kê dự báo nhu cầu sử dụng lao động ngành Du lịch năm 2030 và năm 2035

ĐVT: Người

STT	Chỉ tiêu	Năm 2030	Năm 2035
1	Tổng số lao động ngành Du lịch	120.000	200.000

(Nguồn: Sở Du lịch tỉnh Ninh Bình)

Số liệu dự báo cho thấy tổng nhu cầu lao động ngành Du lịch của tỉnh Ninh Bình (sau sáp nhập với Hà Nam và Nam Định) tăng từ 120.000 lao động vào năm 2030 lên 200.000 lao động vào năm 2035, tức tăng thêm 80.000 lao động trong 5 năm, tương đương mức tăng gần 67%. Đây là căn cứ quan trọng phản ánh xu hướng phát triển mạnh mẽ của Ngành và định hướng phát triển bền vững trong giai đoạn tới.

Dựa trên dự báo nhu cầu sử dụng lao động du lịch của tỉnh Ninh Bình đến năm 2030 và 2035, có thể nhận thấy xu hướng phát triển nhân lực du lịch theo hướng mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng trong quá trình phát triển bền vững. Tổng số lao động tăng từ 120.000 người năm 2030 lên 200.000 người năm 2035, cho thấy tốc độ tăng trưởng nhanh, phản ánh sự mở rộng mạnh mẽ của ngành Du lịch sau khi hình thành tỉnh mới. Xu hướng này đòi hỏi phát triển nguồn nhân lực không chỉ về số lượng mà phải chú trọng cơ cấu lao động có kỹ năng, có khả năng đáp ứng yêu cầu của các mô hình du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng và du lịch văn hóa – vốn là thế mạnh của vùng.

Sự gia tăng nhu cầu lao động cũng đặt ra yêu cầu cấp thiết về đào tạo, bồi dưỡng theo chuẩn nghề nghiệp, ứng dụng công nghệ và nâng cao năng lực quản lý điểm đến nhằm bảo đảm chất lượng dịch vụ và giảm thiểu tác động môi trường. Đồng thời, mở rộng quy mô lao động tạo điều kiện thúc đẩy sinh kế bền vững cho cộng đồng địa phương, tăng cường sự tham gia của người dân trong bảo tồn và khai thác giá trị di sản. Như vậy, xu hướng phát triển nhân lực du lịch của Ninh Bình trong giai đoạn tới thể hiện rõ định hướng tăng trưởng xanh, hài hòa giữa phát triển kinh tế – bảo vệ môi trường – đảm bảo lợi ích xã hội.

Từ những phân tích trên có thể thấy, việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch cần được xem xét trong mối liên hệ với thực tiễn đào tạo hiện nay ở tỉnh Ninh Bình.

2.3. Những kết quả đạt được và một số hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

2.3.1. Những kết quả đạt được trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay và nguyên nhân

2.3.1.1. Những kết quả đạt được

Hiện nay toàn tỉnh Ninh Bình có 4 cơ sở đào tạo ngành nghề du lịch trên địa bàn tỉnh. Công tác đào tạo>NNLNDL của các cơ sở đào tạo đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận về nhiều mặt.

Bảng 2.3. Các trường đại học, cao đẳng và trung cấp đào tạo nghề Du lịch

TT	TÊN TRƯỜNG	NGÀNH ĐÀO TẠO	Trình độ đào tạo
1	Trường Đại học Hoa Lư	Ngành Du lịch	Đại học
2	Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình	Nghề Kỹ thuật chế biến món ăn.	Cao đẳng/Trung cấp/Sơ cấp
3	Trường Trung cấp Kinh tế-Kỹ thuật và Du lịch	Nghề Hướng dẫn du lịch; Kỹ thuật chế biến món ăn.	Trung cấp
4	Trường Trung cấp Kỹ thuật – Du lịch Công đoàn Ninh Bình	Nghề hướng dẫn du lịch	Trung cấp/Sơ cấp

(Nguồn: Nhóm tác giả đề tài tổng hợp)

Thứ nhất, về chủ thể đào tạo:

Một là, đội ngũ giảng viên, giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo du lịch tăng về số lượng và từng bước được chuẩn hóa, nhìn chung bước đầu đáp ứng những yêu cầu trang bị tri thức, trình độ chuyên môn cho người học.

Phần lớn giáo viên, giảng viên du lịch ở tỉnh Ninh Bình là lực lượng trẻ, tuổi đời tập trung từ 30 đến 40 tuổi. Theo thống kê của nhóm tác giả tại 4 cơ sở đào tạo>NNLNDL ở tỉnh Ninh Bình hiện có 37 giáo viên, giảng viên. Trong đó có 6 giáo viên, giảng viên nam (chiếm 16,2 %), 31 giáo viên, giảng viên nữ (chiếm 83,7%). Tuổi đời dưới 30 tuổi là 4 người (chiếm 10,8%), tuổi đời từ 30 tuổi đến 40 tuổi là 21 người (chiếm 56,7 %), tuổi đời từ 41 tuổi đến 50 tuổi là 9 người (chiếm 24,3 %) và tuổi đời trên 50 tuổi là 3 người (chiếm 8,1 %).

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ giảng dạy không ngừng được nâng cao. Trong đó trình độ đại học là 22 giáo viên, giảng viên (chiếm 59,4%), trình độ thạc sĩ là 15 giáo viên, giảng viên (chiếm 40,5 %). Riêng Trường Đại học Hoa Lư: 10 giảng viên cơ hữu (chiếm 100%) có trình độ thạc sĩ và 01 trợ giảng có trình độ

Đại học. Ở trường Đại học Hoa Lư có 2 giảng viên đang học nghiên cứu sinh; dự kiến năm 2026 trường Đại học Hoa Lư sẽ có 2 giảng viên có trình độ tiến sĩ (ngành Du lịch và ngành Việt Nam học).

Lực lượng làm công tác giảng dạy không ngừng nâng cao trình độ qua các cuộc thi, thực tế nhà giáo, đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý có đủ về số lượng và đáp ứng tốt các yêu cầu về giáo dục nghề nghiệp; đạt chuẩn về trình độ chuyên môn về kỹ năng nghề, tin học, ngoại ngữ và nghiệp vụ sư phạm làm việc có hiệu quả, chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động.

Các giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý có trình độ, năng lực tốt hoàn thành các nhiệm vụ giảng dạy được giao. Giáo viên dạy các môn chuyên môn nghề tham gia nghiên cứu khoa học, hội giảng các cấp, hội thi thiết bị tự làm và đã đạt được các thành tích cao.

Đội ngũ giáo viên, giảng viên của các cơ sở đào tạo>NNLNDL nhận được mức độ hài lòng khá cao từ người học. Qua khảo sát của nhóm tác giả đối với 200 học viên, sinh viên đang học tại các trường đào tạo du lịch ở tỉnh Ninh Bình, số phiếu thu về 195 phiếu hợp lệ thì có 52 phiếu (chiếm 26,7%) rất hài lòng về đội ngũ giáo viên, giảng viên, 138 phiếu hài lòng (chiếm 70,8%), 04 phiếu (chiếm 2,05%) không hài lòng và 01 phiếu (chiếm 0,5%) rất không hài lòng.



Hình 2.1. *Mức độ hài lòng của người học đối với đội ngũ giảng dạy tại các cơ sở đào tạo du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay*

Hai là, trong quá trình đào tạo, nhìn chung đội ngũ giảng dạy đã nỗ lực cơ bản

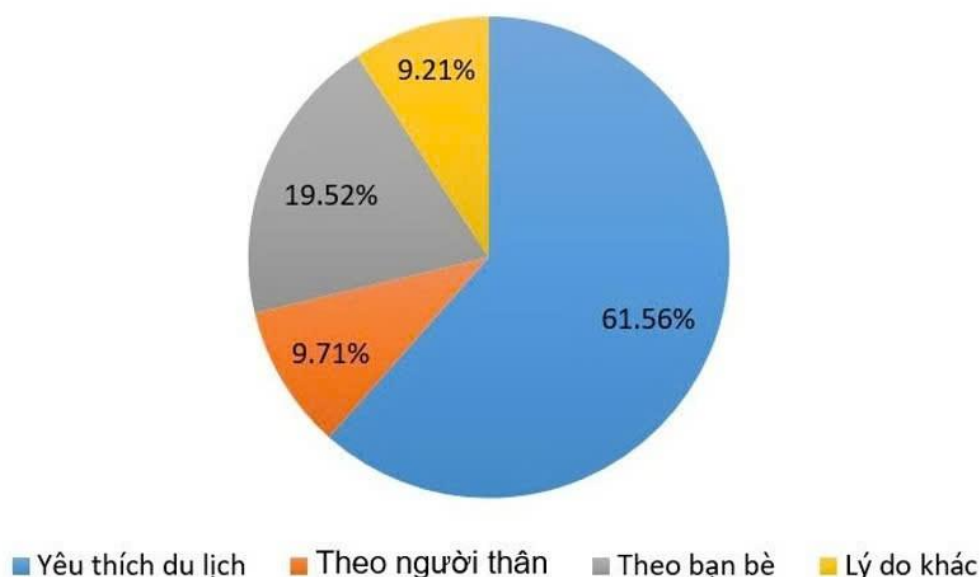
hoàn thành mục tiêu chính là trang bị cho người học những kiến thức căn bản và chuyên ngành liên quan đến nghề du lịch. Trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch, đội ngũ giáo viên, giảng viên đã thể hiện một số mặt mạnh đáng ghi nhận, góp phần quan trọng vào quá trình “xanh hóa” nhân lực du lịch tại Ninh Bình. Trước hết, đa số giảng viên có nền tảng chuyên môn vững vàng, am hiểu đặc thù ngành Du lịch, đặc biệt là các giá trị tài nguyên tự nhiên và văn hóa của địa phương. Đây là cơ sở quan trọng để lồng ghép các nội dung về bảo tồn, phát triển du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng và du lịch có trách nhiệm vào quá trình giảng dạy.

Ba là, nhiều giáo viên, giảng viên đã bước đầu nhận thức được tầm quan trọng của phát triển bền vững và xu thế chuyển đổi xanh trong ngành Du lịch. Nhờ đó, họ đã chủ động cập nhật kiến thức mới, điều chỉnh nội dung giảng dạy theo hướng nhấn mạnh yếu tố bảo vệ môi trường, tiết kiệm năng lượng và ứng xử văn minh trong hoạt động du lịch. Một số giáo viên, giảng viên còn tích cực tham gia các lớp bồi dưỡng, hội thảo khoa học về du lịch xanh, qua đó nâng cao năng lực chuyên môn và năng lực sư phạm hiện đại. Điều này thể hiện vai trò tích cực của giáo viên, giảng viên không chỉ trong giảng dạy mà còn trong định hướng, khơi gợi ý thức trách nhiệm và năng lực thực hành xanh cho thế hệ lao động du lịch tương lai của Ninh Bình.

Thứ hai, về đối tượng đào tạo:

Một là, hầu hết người học các chuyên ngành trung cấp, cao đẳng, đại học du lịch ở tỉnh Ninh Bình đều có hộ khẩu thường trú tại các địa phương trong tỉnh. Điều này góp phần tích cực vào việc đào tạo NNL tại chỗ cho phát triển du lịch của địa phương.

Phần lớn học sinh, sinh viên được hỏi qua khảo sát của nhóm tác giả đối với 200 học viên, sinh viên đang học tại các trường đào tạo du lịch ở tỉnh Ninh Bình, số phiếu thu về 195 phiếu hợp lệ thì có 120 học sinh, sinh viên lựa chọn ngành học vì yêu thích hoạt động du lịch, 19 học viên, sinh viên lựa chọn ngành học theo người thân và 38 học viên, sinh viên lựa chọn theo bạn bè và lý do khác là 18 học sinh, sinh viên.



Hình 2.2. Cơ cấu lý do học viên, sinh viên lựa chọn ngành Du lịch tại các cơ sở đào tạo du lịch ở tỉnh Ninh Bình

Hai là, trước xu thế của sự phát triển, đa số học sinh, sinh viên ngày càng ý thức rõ hơn về việc lựa chọn ngành, nghề để phát huy được sở thích, năng lực của bản thân; từ đó mỗi học sinh, sinh viên sẽ cải thiện phương pháp học tập, làm việc khoa học và thích ứng với môi trường ngành Du lịch, từ đó không ngừng tu dưỡng rèn luyện. Đồng thời với sự yêu ngành, yêu nghề, mỗi học sinh, sinh viên sẽ tìm ra cho mình một phương pháp học tập phù hợp, điều đó sẽ giúp cho người học sau khi ra trường xin việc làm dễ hơn. Nhiều học sinh, sinh viên ra trường đã xin đi làm trong lĩnh vực du lịch nhờ những kiến thức, phương pháp làm việc được trang bị trong nhà trường, đã giúp họ dần dần thích ứng với công việc ở đây.

Ba là, trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững, đối tượng đào tạo – tức người học – cũng thể hiện nhiều mặt mạnh quan trọng, tạo tiền đề thuận lợi cho việc hình thành đội ngũ lao động du lịch có tư duy và hành vi xanh. Phần lớn người học ngành Du lịch hiện nay có nhận thức ngày càng rõ hơn về vai trò của phát triển bền vững và tầm quan trọng của bảo vệ môi trường trong hoạt động du lịch. Họ thể hiện sự quan tâm đến các vấn đề như du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng, du lịch có trách nhiệm, cho thấy xu hướng chuyển đổi trong tư duy nghề nghiệp phù hợp với định hướng xanh của ngành.

Bốn là, người học có khả năng tiếp thu nhanh các kiến thức mới, đặc biệt là những nội dung liên quan đến chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ xanh trong hoạt

động du lịch. Sự năng động, sáng tạo và khả năng thích ứng cao của thế hệ trẻ giúp họ dễ dàng tiếp cận các phương pháp học tập hiện đại, như học qua trải nghiệm thực tế, mô phỏng tình huống hoặc tham gia các dự án du lịch xanh tại địa phương. Học sinh, sinh viên ngành Du lịch tại Ninh Bình thường có lợi thế về sự gắn bó địa phương và hiểu biết sâu sắc về tài nguyên tự nhiên, văn hóa bản địa. Đây là điều kiện thuận lợi để họ phát triển năng lực nghề nghiệp gắn với gìn giữ bản sắc văn hóa, đồng thời nâng cao ý thức bảo tồn di sản và môi trường sinh thái trong thực hành nghề.

Ngoài ra, tinh thần hợp tác, thái độ cầu thị và mong muốn đóng góp vào sự phát triển bền vững của quê hương là điểm mạnh nổi bật của người học. Khi được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng xanh, họ có khả năng trở thành lực lượng nòng cốt trong quá trình chuyển đổi mô hình du lịch của Ninh Bình theo hướng xanh, bền vững và có trách nhiệm xã hội.

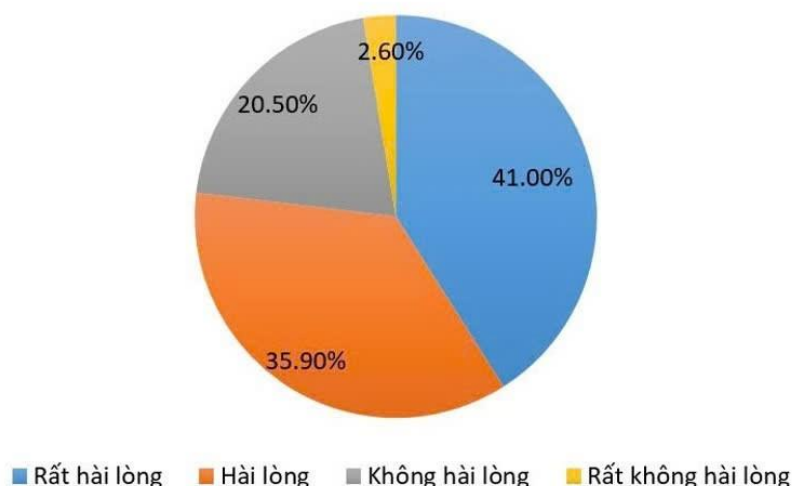
Thứ ba, về nội dung, chương trình đào tạo:

Nội dung, chương trình đào tạo ngày càng đa dạng, đã thực hiện tương đối hợp lý, đã chú trọng đến nội dung phát triển bền vững. Nội dung đào tạo đối với các chương trình đào tạo về du lịch ở các cơ sở đào tạo có liên quan đến du lịch của tỉnh đảm bảo yêu cầu theo trình độ đào tạo, từ bậc sơ cấp, trung cấp đến trình độ cao đẳng, đại học.

Một là, các chương trình đào tạo ngành Du lịch tại các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình đã bước đầu được xây dựng theo hướng chuẩn hóa, đảm bảo cung cấp cho người học hệ thống kiến thức cơ bản, chuyên ngành và kỹ năng nghề nghiệp cần thiết. Nhiều ngành, nghề đào tạo mới xuất hiện đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch cũng như nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong hội nhập quốc tế, trong đó, có những chuyên ngành được đào tạo phổ biến ở các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp trong tỉnh như: Du lịch; Kỹ thuật chế biến món ăn, Hướng dẫn du lịch, Việt Nam học.

Cấu trúc chương trình tương đối hợp lý, kết hợp giữa kiến thức lý thuyết, thực hành nghề và các học phần tự chọn, tạo điều kiện cho người học phát triển năng lực nghề du lịch toàn diện. Với câu hỏi khảo sát của nhóm tác giả với học sinh, sinh viên: “*Mức độ hài lòng của bạn về nội dung đào tạo gắn với thực tiễn nghề nghiệp?*”. Câu trả lời mà nhóm tác giả nhận được là: Mức độ rất hài lòng là 80/195 phiếu (chiếm 41%); mức độ hài lòng là 70/195 phiếu (chiếm 35,8%); mức độ không hài lòng là

40/195 phiếu (chiếm 20,5%); mức độ rất không hài lòng là 5/195 phiếu (chiếm 2,5%).



Hình 2.3. *Mức độ hài lòng của học sinh, sinh viên về nội dung đào tạo gắn với thực tiễn nghề nghiệp*

Chương trình đào tạo được thiết kế theo hệ thống đào tạo tín chỉ. Các chuyên ngành đào tạo cơ bản đều đáp ứng yêu cầu về nội dung, đảm bảo những kiến thức chung, đến những kiến thức cơ sở ngành, chuyên ngành, đảm bảo mục tiêu giáo dục toàn diện về thể chất, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp và chuyên môn nghiệp vụ. Chương trình cử nhân ngành Du lịch của Trường Đại học Hoa Lư tập trung cung cấp những kiến thức cơ bản, toàn diện, hệ thống về du lịch với 130 tín chỉ. Thời gian đào tạo là 4 năm, gồm khối kiến thức giáo dục đại cương (32 tín chỉ) và khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp (98 tín chỉ). Trong đó, các học phần bắt buộc và tự chọn được xây dựng, sắp xếp theo tiến trình khoa học để đảm bảo trong 4 năm sinh viên được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thực tiễn của địa phương và trong nước. Chương trình nhằm đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức; có kiến thức cơ sở ngành và chuyên ngành, có kỹ năng thực hành nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu, kỹ năng tư duy sáng tạo giải quyết những vấn đề liên quan đến hoạt động du lịch. Người học được giáo dục ý thức trách nhiệm nghề nghiệp, thích nghi với môi trường làm việc đa văn hóa, có khả năng tự học để thích ứng với sự phát triển kinh tế - xã hội trong quá trình hội nhập quốc tế.

Hai là, nội dung đào tạo ngày càng có xu hướng gắn với yêu cầu thực tiễn và định hướng phát triển du lịch bền vững của địa phương. Một số môn học, chuyên đề về bảo vệ môi trường, ứng xử văn minh du lịch, quản lý tài nguyên và du lịch sinh thái đã được lồng ghép vào chương trình, góp phần hình thành nền tảng nhận thức

xanh cho người học. Bên cạnh đó, việc cập nhật kiến thức về chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thân thiện môi trường trong hoạt động du lịch cũng là điểm mạnh, giúp chương trình tiếp cận xu hướng phát triển du lịch thông minh – du lịch xanh. Trong quá trình học tập, người học sẽ được đào tạo theo phương châm “học đi đôi với hành”. Bên cạnh kiến thức lý thuyết, người học còn được tham gia vào các chuyến đi học tập dã ngoại, tham quan một số danh thắng, di tích lịch sử - văn hóa... của đất nước, được tham quan và thực tập tại các cơ sở kinh doanh về dịch vụ du lịch và lữ hành có liên kết với nhà trường. Khi được hỏi: “*Theo Thầy/Cô, mức độ quan trọng của việc gắn đào tạo nhân lực du lịch với phát triển bền vững*”, phần lớn các Thầy/Cô đều đánh giá ở mức độ rất quan trọng và quan trọng. Đa số giảng viên, giáo viên trong quá trình giảng dạy đã nhận thức được tầm quan trọng của việc đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững, từ việc nhận thức, thiết kế chương trình, đề cương chi tiết... đều chú trọng cao đến yếu tố này.

Các chương trình đào tạo luôn có sự cập nhật và đổi mới liên quan đến lĩnh vực du lịch. Kiến thức, kỹ năng, thái độ xanh đã bước đầu được đưa vào một số học phần của chương trình đào tạo để nâng cao nhận thức bảo vệ môi trường và phát triển bền vững. Cụ thể, trong chương trình đào tạo các khoá D13; D14, D15; D16; D17- các ngành: Du lịch và Việt Nam học của trường Đại học Hoa Lư đã đưa thêm một số học phần chú trọng tới phát triển xanh, phát triển bền vững như:

Học phần Du lịch bền vững: Học phần cung cấp những kiến thức lý luận về du lịch bền vững, tìm hiểu hoạt động du lịch bền vững tại các vùng sinh thái nhạy cảm và nghiên cứu hoạt động du lịch bền vững tại một số điểm đến điển hình.

Học phần Du lịch sinh thái: Học phần đề cập đến những nội dung cơ bản của du lịch sinh thái đó là: các khái niệm liên quan đến du lịch sinh thái; tài nguyên du lịch sinh thái; vai trò của du lịch sinh thái đối với phát triển bền vững; các nguyên tắc và quy hoạch du lịch sinh thái; vai trò, nhiệm vụ của hướng dẫn viên du lịch sinh thái và du lịch sinh thái ở Việt Nam.

Học phần Du lịch cộng đồng và homestay: Học phần đề cập tới những nội dung cơ bản của du lịch cộng đồng và homestay, đó là: các khái niệm, đặc điểm liên quan đến du lịch cộng đồng, du lịch homestay; vai trò của du lịch cộng đồng và homestay đối với phát triển bền vững; các điều kiện và nguyên tắc phát triển du lịch

cộng đồng, homestay, từ đó sinh viên hình thành được khả năng tổ chức, thực hiện được các ý tưởng và phát triển các sản phẩm du lịch đáp ứng nhu cầu nghề nghiệp.

Học phần Tài nguyên du lịch: Học phần cung cấp những vấn đề lý luận và bức tranh chung về tài nguyên du lịch Việt Nam như: khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa và vai trò của tài nguyên du lịch; điều tra, đánh giá tài nguyên du lịch; đánh giá tác động của các hoạt động du lịch đến tài nguyên môi trường; quản lý sử dụng, bảo vệ và tôn tạo tài nguyên và môi trường du lịch; tài nguyên du lịch Việt Nam.

Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình, Trường Trung cấp Kinh tế- kỹ thuật Du lịch; Trường Trung cấp Kỹ thuật - Du lịch Công đoàn Ninh Bình với các chương trình đào tạo nghề Kỹ thuật chế biến món ăn và Nghề Hướng dẫn du lịch cũng chú trọng xây dựng, phát triển các học phần có liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến phát triển bền vững. Cụ thể:

Chương trình đào tạo nghề Hướng dẫn du lịch, một số môn học gắn trực tiếp đến phát triển bền vững gồm: Học phần: *Tổng quan du lịch khách sạn:* giúp sinh viên hiểu khái niệm, vai trò của du lịch đối với kinh tế, văn hóa – xã hội và môi trường, từ đó có ý thức phát triển bền vững; *Địa lý du lịch Việt Nam:* rèn kỹ năng khai thác tuyến, điểm theo hướng bảo tồn tài nguyên và hạn chế tác động tiêu cực đến môi trường; *Nghệp vụ hướng dẫn:* đào tạo kỹ năng truyền tải thông điệp về bảo vệ môi trường, bảo tồn di sản, ứng xử văn minh, an toàn cho khách.

Chương trình đào tạo nghề: Nghề Kỹ thuật chế biến món ăn. Đối với ngành nghề này, khía cạnh phát triển bền vững tập trung vào một số học phần cụ thể như:

Tổng quan du lịch và khách sạn: Cung cấp kiến thức nền tảng về du lịch, khách sạn: khái niệm, đặc điểm, phân loại, cơ cấu tổ chức, vai trò trong nền kinh tế. Giới thiệu các loại hình dịch vụ, sản phẩm du lịch, sự gắn kết giữa du lịch – khách sạn với các ngành kinh tế khác. Trình bày về xu hướng phát triển của ngành trong nước và quốc tế. Ở khía cạnh phát triển bền vững, môn học sẽ cung cấp cho học sinh, sinh viên các nội dung kiến thức liên quan đến các khía cạnh: Về kinh tế bền vững: Môn học giúp sinh viên hiểu mối liên hệ giữa tăng trưởng du lịch và lợi ích kinh tế địa phương, từ đó định hướng khai thác tài nguyên hợp lý, tránh chạy theo lợi nhuận ngắn hạn; Về Xã hội bền vững: Nhấn mạnh vai trò của văn hóa – xã hội trong du lịch, giúp sinh viên thấy rõ trách nhiệm gìn giữ bản sắc văn hóa, tôn trọng cộng đồng địa phương; Về Môi trường bền vững: Học phần đặt nền tảng nhận thức về việc sử dụng

tài nguyên du lịch một cách tiết kiệm, chú trọng giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường tự nhiên; Nền tảng tư duy xanh: Ngay từ môn học khởi đầu, sinh viên được định hình tư duy “du lịch xanh”, coi phát triển bền vững là xu thế tất yếu.

Môi trường an ninh an toàn trong du lịch: Môn học cung cấp kiến thức về các yếu tố ảnh hưởng đến môi trường an toàn trong du lịch: thiên tai, dịch bệnh, tai nạn, rủi ro an ninh; Các biện pháp đảm bảo an toàn cho du khách: phòng cháy chữa cháy, sơ tán, bảo vệ tài sản và sức khỏe; Xây dựng quy trình quản lý rủi ro, kế hoạch ứng phó khẩn cấp, hệ thống tiêu chuẩn an toàn tại điểm đến và khách sạn. Ở khía cạnh phát triển bền vững, môn học sẽ cung cấp cho học sinh, sinh viên các nội dung kiến thức liên quan đến các khía cạnh: Về Bền vững xã hội: Đảm bảo an toàn cho du khách và cộng đồng địa phương là điều kiện then chốt để du lịch duy trì lâu dài. Một điểm đến không an toàn khó có thể phát triển bền vững; Về Bền vững môi trường: Môn học chú trọng đến yếu tố môi trường (thiên tai, dịch bệnh, biến đổi khí hậu) và biện pháp ứng phó, từ đó nâng cao khả năng chống chịu của ngành du lịch trước rủi ro môi trường; Về Bền vững kinh tế: Giảm thiểu thiệt hại kinh tế do rủi ro, khủng hoảng; đồng thời tăng niềm tin của du khách, góp phần giữ ổn định lượng khách và doanh thu dài hạn; Về Nâng cao trách nhiệm xã hội doanh nghiệp; Môn học góp phần hình thành kỹ năng và thái độ cho sinh viên – sau này là người lao động trong ngành – để họ thực hiện trách nhiệm bảo vệ du khách, cộng đồng và môi trường.

Trong quá trình đào tạo, học sinh, sinh viên còn có nhiều cơ hội thể hiện bản thân khi tham gia các cuộc thi “Tôi yêu du lịch Ninh Bình” (Chủ đề Hành trình di sản Tràng An); “Sức trẻ Du lịch Đại học Hoa Lư”; các chương trình như “Bí kíp trở thành MC Teambuilding” ; “Ngày hội của những người làm du lịch Ninh Bình”...

Ba là, chương trình đào tạo chú trọng gắn kết giữa học tập và thực tiễn thông qua các đợt thực hành, thực tập tại doanh nghiệp du lịch, khu sinh thái và điểm đến cộng đồng. Điều này giúp người học tiếp cận môi trường nghề nghiệp thực tế, đồng thời rèn luyện kỹ năng ứng xử có trách nhiệm với môi trường, khách du lịch và cộng đồng địa phương. Trong quá trình đào tạo, do đặc thù ngành Du lịch nên trong chương trình một số cơ sở đã tổ chức cho người học tham gia các chuyến thực tế du lịch. Với câu hỏi (dành cho học sinh, sinh viên): “*Trong quá trình học, bạn được tham gia thực tập, tham quan thực tế:* ☐ Trên 2 lần/năm ☐ 1–2 lần/năm ☐ Hiếm khi ☐ Chưa bao giờ”, với 200 phiếu khảo sát, nhóm tác giả thu được 195 phiếu hợp lệ; trong đó có

120 phiếu, chiếm 61,5% đều phản hồi được tham gia thực tập, tham quan thực tế từ 1-2 lần/năm. Điều đó, được thể hiện rõ ở các hoạt động tham quan, thực tế của các cơ sở đào tạo. Điển hình như: Khoa Văn hoá – Du lịch của trường Đại học Hoa Lư đã tổ chức chuyên đi “*Hành trình di sản miền Trung*” cho sinh viên Du lịch từ khoá D12, với hành trình đi thực tế tại các tỉnh thành bao gồm: Hà Tĩnh – Quảng Bình – Quảng Trị - Huế - Đà Nẵng - Quảng Nam. Qua đó người học ngành Du lịch có điều kiện khảo sát thực tế các điểm du lịch, trải nghiệm các dịch vụ, học hỏi phong tục, tập quán, bản sắc văn hóa các dân tộc và địa phương.

Bên cạnh đó, nhiều cơ sở đào tạo đã bước đầu tham khảo, học hỏi mô hình đào tạo du lịch xanh từ các cơ sở uy tín trong nước và quốc tế, qua đó từng bước hoàn thiện nội dung theo hướng hội nhập, đa chiều và phù hợp với yêu cầu phát triển nhân lực xanh trong thời kỳ mới.

Thứ tư, về hình thức đào tạo:

Một là, các cơ sở đào tạo ngành Du lịch hiện nay đã áp dụng đa dạng hình thức đào tạo, bao gồm đào tạo chính quy, ngắn hạn, bồi dưỡng nghiệp vụ, và đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp và kết hợp với quá trình tự học của người lao động. Sự linh hoạt này giúp mở rộng cơ hội học tập, đáp ứng nhu cầu đa dạng của người học và thị trường lao động du lịch trong điều kiện phát triển bền vững. Đặc biệt, mô hình đào tạo gắn với thực tiễn doanh nghiệp được triển khai ngày càng nhiều, góp phần thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành, đồng thời tạo điều kiện cho người học hình thành tư duy nghề nghiệp xanh qua trải nghiệm thực tế.

Trình độ đào tạo cũng đa dạng: trình độ đại học để góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Ngoài ra còn có các trình độ đào tạo là sơ cấp, trung cấp, cao đẳng.

Hệ đại học liên quan đến ngành Du lịch được đào tạo ở Trường Đại học Hoa Lư với chuyên ngành: Du lịch. Khoa Văn hóa - Du lịch của Trường Đại học Hoa Lư luôn hướng đến trở thành một trung tâm giảng dạy, nghiên cứu chất lượng cao trong tỉnh và khu vực, đóng vai trò tích cực trong nghiên cứu và giảng dạy về văn hóa - du lịch trong tỉnh; phát triển và nâng cao chất lượng dạy và học; thường xuyên cập nhật chương trình và nội dung giảng dạy nhằm phục vụ theo nhu cầu phát triển của các doanh nghiệp.

Hệ Cao đẳng, trung cấp, sơ cấp liên quan đến ngành Du lịch được đào tạo ở các trường: Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình; Trường Trung cấp Kinh tế-Kỹ thuật và Du lịch; Trường Trung cấp Kỹ thuật – Du lịch Công đoàn Ninh Bình.

Hai là, việc lồng ghép các hoạt động ngoại khóa, học tập trải nghiệm tại các khu, điểm du lịch xanh, du lịch cộng đồng, và mô hình sinh thái là một điểm mạnh nổi bật. Những hình thức này giúp người học rèn luyện kỹ năng thực hành nghề nghiệp, nâng cao nhận thức về bảo tồn tài nguyên và phát triển du lịch có trách nhiệm.

Thứ năm, về phương pháp đào tạo:

Phương pháp đào tạo ngày càng phong phú, đáp ứng gần với mục tiêu và nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực du lịch của tỉnh.

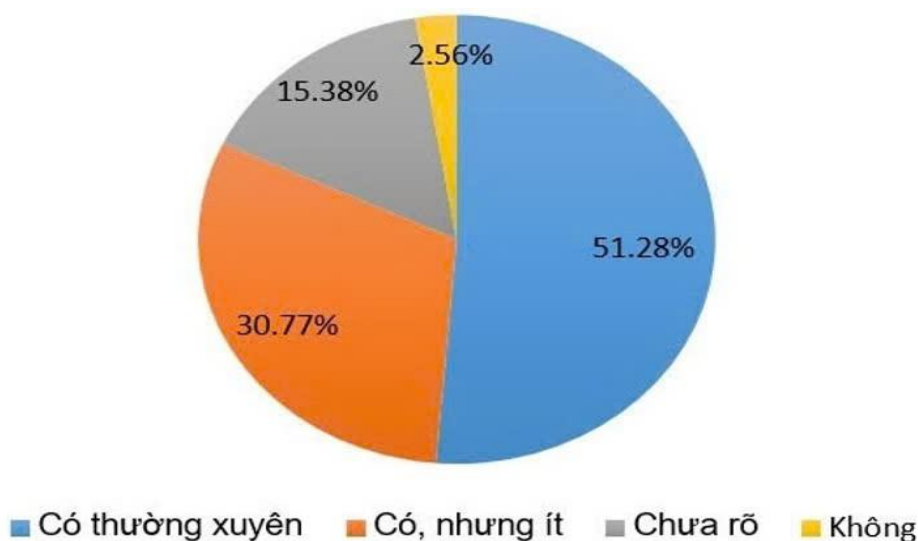
Một là, các cơ sở đào tạo ngành Du lịch đã chuyển dần từ phương pháp dạy học truyền thụ một chiều sang phương pháp lấy người học làm trung tâm. Giảng viên chú trọng phát huy tính chủ động, sáng tạo, tư duy phản biện và khả năng giải quyết vấn đề của người học. Cách tiếp cận này giúp người học không chỉ tiếp thu kiến thức chuyên môn mà còn hình thành năng lực tự học, tự nghiên cứu – những phẩm chất cần thiết của nguồn nhân lực xanh trong bối cảnh biến đổi nhanh của ngành Du lịch. Với câu hỏi về “*Mức độ hợp tác, liên kết trong hỗ trợ học tập, thực tập*” có 51,2% học sinh, sinh viên đánh giá ở mức Rất Tốt và Tốt.

Hai là, việc sử dụng công nghệ thông tin và công cụ số trong giảng dạy đã được chú trọng hơn, đặc biệt trong việc khai thác tài nguyên học liệu mở về du lịch bền vững, du lịch sinh thái, và quản lý tài nguyên du lịch. Điều này góp phần nâng cao năng lực số và năng lực học tập suốt đời của người học – yếu tố quan trọng trong phát triển du lịch thông minh, du lịch xanh. Đa số giáo viên, giảng viên đã sử dụng công nghệ thông tin vào bài giảng (công nghệ trình chiếu power point). Với câu hỏi khảo sát: “*Thầy/Cô thường áp dụng những phương pháp giảng dạy chủ yếu nào?*”, 13/20 giáo viên, giảng viên, chiếm 65% giáo viên, giảng viên đã sử dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy; một số khác đã tích hợp nhiều phương pháp như: thuyết trình, thảo luận nhóm, sử dụng công nghệ thông tin để nâng cao chất lượng giảng dạy.

Ba là, các phương pháp đào tạo gắn lý thuyết với thực hành được chú trọng; phương pháp giảng dạy thực hành, học qua trải nghiệm và mô phỏng tình huống nghề nghiệp được áp dụng rộng rãi. Người học được tham gia trực tiếp vào các hoạt động hướng dẫn du lịch, phục vụ khách, quản lý điểm đến hoặc tham gia các dự án du lịch

cộng đồng. Đây là những cơ hội giúp họ rèn luyện kỹ năng nghề gắn với ý thức bảo vệ môi trường, ứng xử văn minh và trách nhiệm xã hội – những năng lực cốt lõi của nguồn nhân lực xanh. Trong quá trình đào tạo người học được trải qua các đợt thực tế. Đó những chuyến đi học tập, tham quan qua các tuyến điểm du lịch, hành trình di sản miền Trung. Giúp người học trải nghiệm các dịch vụ trên thực tế: như vận chuyển, điểm tham quan, dịch vụ hướng dẫn, nhà hàng, khách sạn. Cuối mỗi chương trình đào tạo người học phải trải qua thời gian thực tập tại doanh nghiệp du lịch. Với câu hỏi khảo sát: “*Nhà trường có tạo điều kiện cho bạn thực tập tại doanh nghiệp du lịch không?*”, với 200 phiếu khảo sát, có 195 phiếu hợp lệ thì có 100 học sinh, sinh viên (chiếm 51,2%) đánh giá ở mức độ Có, thường xuyên. Điều đó cho thấy, các cơ sở đào tạo đã rất chú trọng tới việc thực tập của sinh viên trong các doanh nghiệp du lịch để sinh viên có cơ hội vận dụng kiến thức đã học vào công việc thực tiễn, củng cố kiến thức và rèn luyện kỹ năng thực hành tay nghề và tiếp cận thêm các phương pháp đào tạo tại doanh nghiệp. Đơn cử như: Thực hiện Kế hoạch số 175/KH-ĐHHL ngày 25 tháng 10 năm 2022 của Hiệu trưởng Trường Đại học Hoa Lư về thực tập nghề giai đoạn 1 cho sinh viên ngành Du lịch, ngày 18/11/2022, khoa Văn hoá Du lịch đã thành lập đoàn kiểm tra tình hình thực tập của sinh viên tại các khách sạn Ninh Bình Legend và khách sạn The Reed. Trong giai đoạn thực tập này, lớp D12 Du lịch được chia thành 4 đoàn thực tập tại các khách sạn có uy tín trong tỉnh bao gồm khách sạn Ninh Bình Legend, khách sạn The Reed, khách sạn Hoàng Sơn và khách sạn Hoa Lư (thuộc công ty TNHH ĐTTM & DV Tràng An). Nội dung thực tập bao gồm tìm hiểu cơ cấu, chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận trong doanh nghiệp khách sạn; Thực hành các kỹ năng nghiệp vụ tại các bộ phận chuyên môn của doanh nghiệp khách sạn như bộ phận lễ tân, bộ phận nhà hàng, bộ phận buồng; Tìm hiểu công tác quản trị điều hành của doanh nghiệp khách sạn. Hoặc năm 2024-2025, thực hiện kế hoạch năm học của nhà trường, hoạt động thực tập của sinh viên khoá D14, ngành Du lịch được chia làm 2 giai đoạn: Giai đoạn 1 (14/10/2024 – 17/11/2024), sinh viên thực tập tại các cơ sở lưu trú – khách sạn, nhằm tiếp cận công việc phục vụ, lễ tân, buồng phòng và quản lý vận hành dịch vụ khách sạn; Giai đoạn 2 (10/02/2025 – 06/4/2025), sinh viên thực tập tại các công ty lữ hành – đơn vị tổ chức tour và sự kiện, nhằm nâng cao kỹ năng tổ chức, điều hành tour và giao tiếp khách hàng. Việc phân chia theo giai đoạn giúp sinh viên trải nghiệm đa dạng các lĩnh vực trong ngành du lịch, từ dịch vụ lưu trú đến

tổ chức tour, từ tiếp cận khách hàng đến thực hành kỹ năng chuyên môn tại doanh nghiệp.



Hình 2.4. *Mức độ thực tập của học sinh, sinh viên của các cơ sở đào tạo ngành Du lịch tại các doanh nghiệp du lịch*

Bốn là, nhiều giáo viên, giảng viên đã chủ động áp dụng phương pháp giảng dạy tích hợp, kết hợp giữa kiến thức chuyên ngành với nội dung giáo dục môi trường, kỹ năng xanh và đạo đức nghề nghiệp. Sự đổi mới này giúp quá trình đào tạo không chỉ hướng tới “đào tạo nghề” mà còn hướng tới “đào tạo con người” – những công dân du lịch có ý thức bảo tồn, trách nhiệm và năng lực đóng góp cho phát triển du lịch bền vững của Ninh Bình và quốc gia.

Thứ sáu, về môi trường đào tạo:

Về môi trường đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay, có thể nhận thấy nhiều mặt mạnh tạo nên tầm quan trọng cho việc hình thành đội ngũ lao động du lịch có nhận thức, kỹ năng và thái độ hướng tới phát triển bền vững.

Một là, các cơ sở đào tạo ngành Du lịch tại Ninh Bình được đặt trong không gian giàu tài nguyên du lịch tự nhiên và văn hóa, với nhiều khu, điểm du lịch sinh thái, cộng đồng và di sản thế giới như Tràng An, Tam Cốc – Bích Động, Vân Long... Đây là môi trường học tập lý tưởng giúp người học có điều kiện tiếp cận thực tiễn phong phú, rèn luyện kỹ năng nghề gắn với bảo tồn và phát triển bền vững. Yếu tố “học trong môi trường du lịch thực tế” trở thành lợi thế nổi bật mà ít địa phương có được.

Hai là, môi trường đào tạo tại các trường có đào tạo nguồn nhân lực du lịch ngày càng được quan tâm đầu tư, với hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, mô hình mô phỏng nghề nghiệp và không gian xanh, sạch, thân thiện. Việc xây dựng môi trường học tập xanh không chỉ đáp ứng yêu cầu giảng dạy hiện đại mà còn góp phần hình thành ý thức, thói quen sinh hoạt và làm việc thân thiện với môi trường cho người học. Cơ sở vật chất không ngừng mở rộng và nâng cấp. Với câu hỏi: “*Bạn đánh giá về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ học tập*”. Câu trả lời mà nhóm tác giả nhận được là: Mức độ rất tốt là 50/195 phiếu (chiếm 25,6%); mức độ tốt là 75/195 phiếu (chiếm 38,4%); mức độ trung bình là 58/195 phiếu (chiếm 29,7%); mức độ kém là 12/195 phiếu (chiếm 6,1%); Đặc biệt, để đáp ứng nhu cầu đào tạo trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0, nhiều cơ sở đào tạo, nhất là trường đại học, cao đẳng đều chú trọng đến việc đầu tư kết cấu hạ tầng hiện đại để thiết lập hệ thống quản lý tiên tiến.

*** Cơ sở vật chất Trường Đại học Hoa Lư**

Nhà trường có hai cơ sở:

+Cơ sở 1: Tổng diện tích 5,2 ha

Địa chỉ: Đường Xuân Thành - Thành phố Ninh Bình - Tỉnh Ninh Bình

Bao gồm các hạng mục công trình sau:

- Phòng học lý thuyết: Tổng số có 56 phòng có diện tích 4.200m²
- Phòng thực hành, phòng thí nghiệm tổng số có 16 phòng, với diện tích 1.200m²
- Phòng học ngoại ngữ: Tổng số 02 phòng có diện tích 150m²
- Phòng học máy tính: Tổng số 05 phòng 375m²
- Trung tâm Thư viện thiết bị có diện tích 900m², có 7.200 đầu sách, với 110 nghìn cuốn sách.
- Ký túc xá sinh viên có 108 phòng (sức chứa 800 sinh viên).
- Nhà làm việc của các khoa và bộ môn.
- Hội trường: Có 01 hội trường 200 chỗ, 01 hội trường đa năng có diện tích 1000m².
- Sân vận động, bãi tập có diện tích 5000 m².

+Cơ sở 2: Tổng diện tích 25 ha

Địa chỉ: Đường 477 - Thành phố Ninh Bình - Tỉnh Ninh Bình

Hiện đang trong giai đoạn xây dựng. Bao gồm các hạng mục:

- Nhà Hiệu bộ 9 tầng.
- Nhà thư viện.
- Nhà giảng đường A, B.
- Nhà ăn.
- Trạm Y tế

*** Cơ sở vật chất Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình**

- Diện tích đất: 122.395,6 m²
- + Diện tích xây dựng: 45.829,67 m²
- + Diện tích sàn xây dựng: 56.497,95 m²
- + Diện tích cây xanh, lưu không: 76.565,92 m²

Bảng 2.4. Diện tích các hạng mục và công trình đã xây dựng của Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình

TT	Hạng mục, công trình	Đã xây dựng
1	Khu hiệu bộ	1030 m ²
2	Phòng học lý thuyết	2057.32 m ²
3	Xưởng/phòng học thực hành	4335.56 m ²
4	Khu phục vụ:	
4.1	Thư viện	801,7 m ²
4.2	Ký túc xá	3762,4 m ²
4.3	Nhà ăn	119,708 m ²
4.4	Trạm Y tế	35,154 m ²
4.5	Hội trường kết hợp thư viện	1.205 m ²
4.6	Nhà thường trực tuyển sinh	51 m ²
4.7	Trạm điện hạ thế	50 m ²
4.8	Nhà kho 34 gian	428.4 m ²
4.9	Khu thể thao, trong đó: Nhà Giáo dục thể chất Sân bóng đá Sân bóng chuyền	1.761 m ² 5.901 m ² 1.512 m ²
5	Khác	
	- Gara để xe ô tô tập lái: - Sân tập lái xe: - Sân tập, sát hạch lái xe: - Bãi tập máy thi công + Cần, cầu trục - Bãi tập kết xe: - Hồ nước: - Hồ sinh thái:	792 m ² 10.047 m ² 20.000 m ² 8.762m ² 1.970 m ² 12.970 m ² 4.542 m ²

Nguồn: [65]

Ba là, văn hóa học đường tại các cơ sở đào tạo du lịch có xu hướng đề cao tinh

thần trách nhiệm, hợp tác, sáng tạo và ý thức bảo vệ môi trường. Nhiều hoạt động ngoại khóa, chiến dịch “du lịch xanh”, “trường học xanh” hay “ngày môi trường du lịch” được tổ chức thường xuyên, giúp người học rèn luyện kỹ năng xã hội và hành vi xanh trong môi trường học tập.

Bốn là, sự gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường – doanh nghiệp – cộng đồng địa phương đã tạo nên môi trường đào tạo mở, nơi người học được trải nghiệm thực tế và tiếp xúc trực tiếp với các mô hình du lịch bền vững. Chính sự tương tác đa chiều này giúp môi trường đào tạo trở thành “hệ sinh thái học tập xanh”, góp phần trực tiếp vào việc hình thành và phát triển nguồn nhân lực du lịch xanh cho tỉnh Ninh Bình trong giai đoạn hiện nay.

Thứ bảy, về công tác bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh hiện nay:

Những nội dung về bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành Du lịch đang được chú trọng và ngày càng phát triển ở các cơ sở đào tạo và ở Sở Du lịch.

Đối với Trường Đại học Hoa Lư: Trường đã có những hoạt động sáng tạo trong việc hợp tác và liên kết với Sở Du lịch hoặc với doanh nghiệp du lịch trong việc hợp tác hỗ trợ bồi dưỡng nguồn nhân lực du lịch. Năm 2024: Mở 2 lớp bồi dưỡng: “Kỹ năng giao tiếp với khách du lịch” cho người lao động thuộc Công ty Cổ phần Dịch vụ Thương mại và Du lịch Doanh Sinh và “Kiến thức phục vụ khách du lịch trên phương tiện thủy nội địa”.

Lớp “Kỹ năng giao tiếp với khách du lịch”: từ ngày 10/6/2024 đến ngày 14/6/2024. Gồm cán bộ nhân viên thuộc 3 khối: dịch vụ ẩm thực, nghỉ dưỡng và chăm sóc sức khỏe, tham quan du lịch. Cán bộ nhân viên phòng kinh doanh, marketing, tài chính, hành chính nhân sự, bộ phận thiết bị kỹ thuật điện, xe- lái máy, cấp quản lý.

Lớp “Kiến thức phục vụ khách du lịch trên phương tiện thủy nội địa”: từ ngày 17/6/2024 đến ngày 20/6/2024. Gồm cán bộ nhân viên thuộc bộ phận tham quan du lịch: quản lý, nhân viên soát vé; nhân viên bảo vệ, nhân viên điều độ, lái đò 2 bến thuyền.

Đối với Sở Du lịch: Sở đã tích cực chuẩn bị các điều kiện và mở các lớp bồi dưỡng cho lực lượng lao động du lịch: Một là, Ngành Du lịch phối hợp với Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy xây dựng hệ thống các bài thuyết minh làm tài liệu hướng dẫn khách du lịch tại một số khu du lịch trọng điểm; phối hợp với Ban Dân vận Tỉnh ủy, Hội Phụ nữ tỉnh, UBND các huyện, thành phố, Ban Quản lý dự án EU (Tổng cục Du lịch), các

trường đại học, cao đẳng và các doanh nghiệp được giao quản lý khu, điểm du lịch mở các lớp bồi dưỡng nâng cao kỹ năng kiến thức du lịch, ngoại ngữ và phong cách giao tiếp văn minh, lịch sự đối với khách du lịch cho cán bộ, nhân viên, cộng đồng địa phương tham gia vào hoạt động du lịch tại các khu, điểm du lịch trên địa bàn tỉnh, cụ thể “giai đoạn 2009 - 2020, bồi dưỡng cho gần 18.000 lượt người tham gia hoạt động du lịch” [66]. Đồng thời, Sở Du lịch đã lồng ghép nội dung bảo vệ môi trường vào các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho lao động làm việc tại các doanh nghiệp và cộng đồng tham gia làm dịch vụ du lịch tại các khu, điểm du lịch trên địa bàn tỉnh. *Hai là:* Mở nhiều lớp bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ du lịch, nâng cao sự chuyên nghiệp hóa và năng lực cạnh tranh của ngành du lịch, góp phần nhanh chóng đưa du lịch tỉnh Ninh Bình phục hồi và phát triển sau đại dịch Covid-19; Bồi dưỡng nguồn nhân lực góp phần duy trì, bảo tồn và phát huy giá trị nghề và làng nghề truyền thống gắn với văn hóa, du lịch; giữ gìn tinh hoa, văn hóa bản địa; gắn sự phát triển nghề, làng nghề truyền thống với hoạt động du lịch và lễ hội truyền thống, tạo động lực phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội trên địa bàn tỉnh; Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ du lịch, kỹ năng giao tiếp ứng xử văn minh du lịch cho người dân địa phương, nhân viên, người lao động tại các cơ sở kinh doanh du lịch trên địa bàn tỉnh, góp phần nâng cao nhận thức về phát triển du lịch; Bảo đảm công tác bồi dưỡng nguồn nhân lực du lịch phải gắn với nhu cầu phát triển ngành, lĩnh vực, nhu cầu xã hội và thị trường lao động.

2.3.1.2. Nguyên nhân của những kết quả đạt được

Một là, Đảng và Nhà nước ngày càng chú trọng, quan tâm đến sự phát triển bền vững của tỉnh Ninh Bình nói chung và phát triển du lịch của tỉnh nói riêng.

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước, Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh Ninh Bình đặc biệt quan tâm vấn đề tăng trưởng xanh và phát triển bền vững, đã ban hành: Nghị quyết số 30-NQ/TW ngày 23/11/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng đồng bằng sông Hồng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Năm 2001, Tỉnh ủy Ninh Bình đã ban hành Nghị quyết số 03 ngày 18/12/2001 về phát triển du lịch đến năm 2010. Nghị quyết số 15-NQ/TU ngày 13/7/2009 về phát triển du lịch đến năm 2020, định hướng đến năm 2030; Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 17/8/2016 về bảo tồn, phát huy giá trị Di sản thế giới danh

thắng Tràng An trong phát triển du lịch giai đoạn 2016-2020; Nghị quyết số 07-NQ/TU ngày 29/10/2021 về phát triển du lịch Ninh Bình giai đoạn 2021- 2030, định hướng đến 2045; Quyết định 1339/QĐ-UBND năm 2021 về Đề án phát triển Du lịch Ninh Bình giai đoạn 2021-2030, định hướng đến năm 2045; trong đó xác định bước chuyển chiến lược phát triển từ "chiều rộng" sang "chiều sâu", chú trọng phát triển Ninh Bình trở thành trung tâm du lịch của vùng và cả nước, đưa du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, phát triển du lịch theo hướng “xanh” “bền vững” và “phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch”. Đặc biệt, Quyết định số 218/QĐ-TTg ngày 04/3/2024 của Thủ tướng Chính phủ “về việc phê duyệt Quy hoạch tỉnh Ninh Bình thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050”, xác định: “Tập trung phát triển kinh tế nhanh và bền vững, với mô hình phát triển “xanh”, lấy du lịch và công nghiệp văn hoá làm mũi nhọn...” và “chú trọng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; giữ gìn, bảo tồn và phát huy giá trị lịch sử- văn hoá, con người, cảnh quan thiên nhiên vùng đất Cố đô Hoa Lư và những giá trị nổi bật toàn cầu của Di sản Văn hoá và Thiên nhiên thế giới Quần thể danh thắng Tràng An; đẩy mạnh phục dựng, bảo tồn và phát huy giá trị văn hoá Cố đô Hoa Lư”. Như vậy, nhân lực ngành du lịch và phát triển bền vững, phát triển xanh - vừa là nguồn lực, động lực; vừa là mục tiêu; cả 2 đều cấp thiết cho việc hiện thực hóa tầm nhìn, mục tiêu phát triển lâu dài của tỉnh Ninh Bình trong bối cảnh hiện nay.

Hai là, trình độ phát triển kinh tế và phát triển du lịch của tỉnh Ninh Bình ngày càng cao.

Trong những năm gần đây, Ninh Bình đã đạt được nhiều thành tựu nổi bật về phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là lĩnh vực du lịch. Nền kinh tế của tỉnh không ngừng tăng trưởng, cơ cấu chuyển dịch theo hướng tích cực, trong đó dịch vụ - du lịch ngày càng chiếm tỷ trọng lớn. Điều này thể hiện trình độ phát triển kinh tế của tỉnh ngày càng cao, góp phần nâng cao đời sống nhân dân và tạo nguồn lực để đầu tư hạ tầng, dịch vụ hiện đại. Đặc biệt, du lịch Ninh Bình đã khẳng định được thương hiệu và vị thế trong bản đồ du lịch Việt Nam cũng như quốc tế. Với lợi thế về cảnh quan thiên nhiên độc đáo, di sản văn hóa – lịch sử phong phú, Ninh Bình đã phát triển nhiều sản phẩm du lịch đặc sắc, nổi bật là Quần thể danh thắng Tràng An – Di sản Văn hóa và Thiên nhiên thế giới, chùa Bái Đính, Tam Cốc – Bích Động... Lượng khách du lịch tăng nhanh qua các năm, doanh thu du lịch đạt mức cao, đóng góp quan

trọng vào GRDP của tỉnh. Sự kết hợp giữa tăng trưởng kinh tế và phát triển du lịch bền vững cho thấy trình độ phát triển của Ninh Bình ngày càng cao, vừa tạo động lực cho hội nhập, vừa nâng cao vị thế của tỉnh trong khu vực và cả nước.

Ba là, sự đổi mới trong nhận thức, tư duy, hành động của cả hệ thống chính trị cũng như người dân tỉnh Ninh Bình về phát triển du lịch và nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh.

Trong thời gian qua, sự đổi mới trong nhận thức, tư duy và hành động đối với phát triển du lịch ở Ninh Bình được thể hiện rõ nét qua các chủ trương, nghị quyết, chính sách và chương trình hành động của tỉnh. Về mặt nhận thức và tư duy chiến lược, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đã ban hành Nghị quyết 07-NQ/TU ngày 29/10/2021 “Về phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2021–2030, định hướng đến năm 2045”, trong đó xác định mục tiêu đưa du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, xây dựng Ninh Bình thành điểm đến “An toàn – thân thiện – chất lượng – hấp dẫn”. Trước đó, Nghị quyết 15-NQ/TU ngày 13/7/2009 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh cũng đã đặt định hướng phát triển du lịch đến năm 2020, tầm nhìn 2030 và coi du lịch là một động lực chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Về chính sách và hành động cụ thể, HĐND tỉnh đã ban hành Nghị quyết 105/2023/NQ-HĐND quy định các chính sách hỗ trợ phát triển du lịch giai đoạn 2023-2030, trong đó có nội dung hỗ trợ nguồn nhân lực du lịch như tổ chức lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ, kiến thức du lịch cho tổ chức, cá nhân kinh doanh du lịch. Đồng thời, nghị quyết cũng quy định hỗ trợ 20% chi phí tham gia xúc tiến du lịch trong/ngoài nước cho tổ chức, cá nhân du lịch được Sở Du lịch phê duyệt. Về quy hoạch phát triển, UBND tỉnh đã ban hành Quyết định 1124/QĐ-UBND ngày 30/8/2018 phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch tỉnh đến năm 2025, định hướng đến 2030, với định hướng phát triển sản phẩm du lịch chất lượng cao, gắn với bảo tồn và môi trường. Đồng thời, Ninh Bình đã cụ thể hóa trong Đề án phát triển du lịch giai đoạn 2021-2030 kèm theo nhiều nhiệm vụ trọng tâm, trong đó có mục tiêu “đổi mới tư duy, nhận thức về phát triển du lịch”.

Điều đó cho thấy rằng không chỉ người dân mà cả hệ thống chính trị, từ cấp cao đến cấp cơ sở, đã đổi mới sâu sắc trong cách nhìn về du lịch — từ góc độ dịch vụ đơn thuần sang ngành kinh tế chiến lược — và đã triển khai các chính sách, cơ chế hỗ trợ thiết thực để phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch, nâng cao chất lượng dịch vụ và hiệu quả quản lý.

Bốn là, nhận thức của các cơ sở đào tạo về việc đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo cũng như nhận thức của các doanh nghiệp du lịch và người dân về vai trò của đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch ngày càng được phát huy.

Trong những năm gần đây, các cơ sở đào tạo>NNLNDL tỉnh Ninh Bình đã có sự chuyển biến rõ rệt về nhận thức trong công tác nâng cao chất lượng đào tạo. Các trường đại học, cao đẳng và trung cấp tại địa phương xác định: Du lịch là ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh, do đó việc đổi mới chương trình đào tạo gắn với yêu cầu thực tiễn là nhiệm vụ trọng tâm. Nhận thức này thể hiện ở việc các cơ sở đào tạo không chỉ chú trọng cung cấp kiến thức lý thuyết mà còn tăng cường thực hành nghề, đào tạo kỹ năng mềm, ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành du lịch. Bên cạnh đó, nhiều đơn vị đã đẩy mạnh liên kết với doanh nghiệp, cơ sở lưu trú, khu điểm du lịch trên địa bàn tỉnh để tổ chức thực tập, đào tạo theo nhu cầu sử dụng lao động thực tế. Các chương trình đào tạo cũng dần được điều chỉnh theo hướng tiếp cận chuẩn quốc gia và quốc tế, bảo đảm sinh viên sau khi tốt nghiệp có thể thích ứng nhanh với môi trường làm việc. Nhờ sự đổi mới nhận thức này, các cơ sở đào tạo du lịch ở Ninh Bình không chỉ cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cho địa phương mà còn góp phần nâng cao hình ảnh, uy tín của du lịch Ninh Bình trên bản đồ du lịch trong nước và quốc tế.

Đặc biệt, thực hiện Công văn số 4929 /BGDĐT-GDĐH ngày 20 tháng 10 năm 2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc Áp dụng cơ chế đặc thù đào tạo các ngành về du lịch, trường Đại học Hoa Lư đã xây dựng chương trình đào tạo trình độ đại học với các ngành đặc thù như ngành Du lịch.

Chương trình đào tạo ngành Du lịch của Trường Đại học Hoa Lư được xây dựng đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao phục vụ sự nghiệp phát triển du lịch hiện nay của tỉnh nhà, của đất nước. Chương trình đào tạo trình độ Đại học ngành Du lịch được Bộ giáo dục và Đào tạo cấp phép theo Quyết định số 2880/QĐ-BGDĐT ngày 08/8/2018, trường Đại học Hoa Lư bắt đầu tổ chức tuyển sinh từ năm học 2019 - 2020. Năm 2022, thực hiện kế hoạch số 164/KH – ĐHHL, ngày 08 tháng 10 năm 2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Hoa Lư về xây dựng và phát triển chương trình đào tạo. Chương trình đào tạo cử nhân ngành Du lịch của Trường Đại học Hoa Lư tiếp tục được cập nhật, bổ sung và chỉnh sửa nhằm đáp ứng

các yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện trong giáo dục và đào tạo và đáp ứng nhu cầu về nhân lực du lịch.

Đối với các doanh nghiệp trong lĩnh vực du lịch cũng ngày càng nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của công tác đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực trong việc nâng cao hiệu quả kinh doanh cũng như sự phát triển của đơn vị mình. Cùng với đó, bản thân mỗi người lao động cũng được nâng cao nhận thức về vai trò của việc học tập, nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ để có thể tồn tại và phát triển nghề nghiệp trong xu thế thay đổi, phát triển chung của ngành du lịch cũng như của địa phương. Từ đó góp phần nâng cao tính tự giác, chủ động của người lao động trong việc tham gia tích cực vào các hoạt động đào tạo tại các doanh nghiệp, địa phương cũng như các cơ sở đào tạo.

Năm là: Về đội ngũ giáo viên, giảng viên và về việc xây dựng chương trình, giáo trình. Đội ngũ giảng viên, giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo du lịch tăng về số lượng và từng bước được chuẩn hóa. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo đã chủ động xây dựng chương trình, giáo trình. Một số khoa và bộ môn du lịch ở các cơ sở đào tạo đã và đang xây dựng chương trình các chuyên ngành, các nghề du lịch; biên soạn giáo trình và tài liệu tham khảo, chuyên khảo.

2.3.2. Một số hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay và nguyên nhân

2.3.2.1. Một số hạn chế trong việc đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình

Thứ nhất, hạn chế của chủ thể đào tạo:

Bên cạnh những mặt mạnh, chủ thể đào tạo –đội ngũ giáo viên, giảng viên – vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch, trong bối cảnh phát triển bền vững.

Một là, nhận thức và năng lực thực hiện đào tạo theo định hướng phát triển bền vững của một bộ phận lãnh đạo cơ sở đào tạo và giáo viên, giảng viên còn chưa đầy đủ, chưa bắt kịp yêu cầu chuyển đổi xanh của ngành Du lịch. Nhiều chương trình đào tạo vẫn nặng về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn và chưa tích hợp đầy đủ các nội dung về bảo vệ môi trường, ứng phó biến đổi khí hậu, hay kinh tế tuần hoàn trong du lịch. Điều này dẫn đến việc đào tạo chưa tạo ra được đội ngũ lao động có kỹ năng và tư duy xanh đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động mới. Các câu hỏi khảo sát mà nhóm tác giả

nhận được với câu hỏi “*Theo Thầy/Cô, mức độ quan trọng của việc gắn đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch với phát triển bền vững là?*”, số phiếu thu về cho thấy có 5/20 Thầy (Cô) (chiếm 25%) và 4/20 Thầy (Cô) (chiếm 20%) đánh giá ở mức độ Ít quan trọng và Không quan trọng. Nhiều giáo viên, giảng viên còn hạn chế trong việc lồng ghép nội dung bảo vệ môi trường; tôn trọng văn hoá và truyền thống địa phương, du lịch đóng góp về mặt kinh tế cho cộng đồng và tạo ra những thu nhập công bằng và ổn định cho cộng đồng địa phương, dẫn đến nội dung giảng dạy chưa phản ánh đầy đủ định hướng phát triển du lịch bền vững của tỉnh. Với câu hỏi: “*Trong quá trình giảng dạy, Thầy/Cô có lồng ghép nội dung bảo vệ môi trường; tôn trọng văn hoá và truyền thống địa phương, du lịch đóng góp về mặt kinh tế cho cộng đồng và tạo ra những thu nhập công bằng và ổn định cho cộng đồng địa phương không?*” có 12/20 Thầy/Cô (chiếm 60%) đánh giá ở mức độ “thỉnh thoảng”.

Ba là, đội ngũ giáo viên, giảng viên – chủ thể trực tiếp thực hiện quá trình đào tạo – còn hạn chế về trình độ chuyên môn sâu trong lĩnh vực du lịch xanh, du lịch sinh thái hay quản lý tài nguyên du lịch bền vững. Số lượng giáo viên, giảng viên được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới về phát triển bền vững còn ít, trong khi phương pháp giảng dạy tích hợp xanh và công cụ đào tạo hiện đại chưa được áp dụng rộng rãi. Việc thiếu giáo viên, giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn trong mô hình du lịch xanh khiến hoạt động giảng dạy chủ yếu dừng lại ở mức truyền đạt lý thuyết, chưa gắn kết hiệu quả với yêu cầu thực tế. Phương pháp giảng dạy vẫn thiên về truyền đạt một chiều, ít khuyến khích tư duy phản biện, khả năng nghiên cứu và giải quyết vấn đề liên quan đến phát triển bền vững.

Ba là, sự phối hợp giữa nhà trường – nhà doanh nghiệp - nhà nước trong định hướng và tổ chức đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch còn lỏng lẻo, thiếu cơ chế gắn kết lâu dài. Các cơ sở đào tạo chưa xây dựng được mạng lưới hợp tác chiến lược để trao đổi chuyên gia, chia sẻ học liệu xanh và tổ chức hoạt động trải nghiệm bền vững cho người học. Các hoạt động thực hành, thực tập, trải nghiệm gắn với doanh nghiệp hoặc cộng đồng địa phương còn hạn chế ở cả chủ thể đào tạo và đối tượng đào tạo, khiến học sinh, sinh viên chưa hình thành kỹ năng vận dụng tri thức bền vững vào công việc. Với câu hỏi: “*Thầy/Cô đánh giá mức độ hợp tác với các doanh nghiệp du lịch*” có 40 % đánh giá chỉ ở mức Hiệu quả; Có 10% đánh giá chỉ ở mức Chưa hiệu quả.

Bốn là, nguồn lực đầu tư cho công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch, đặc biệt là đào tạo giáo viên, giảng viên, còn hạn chế cả về tài chính và chính sách hỗ trợ. Điều này khiến nhiều cơ sở chưa thể đổi mới nội dung, phương pháp và công nghệ đào tạo một cách toàn diện. Do đó, để đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch bền vững, việc nâng cao năng lực “xanh hóa” cho chủ thể đào tạo cần được xem là giải pháp trọng tâm trong thời gian tới.

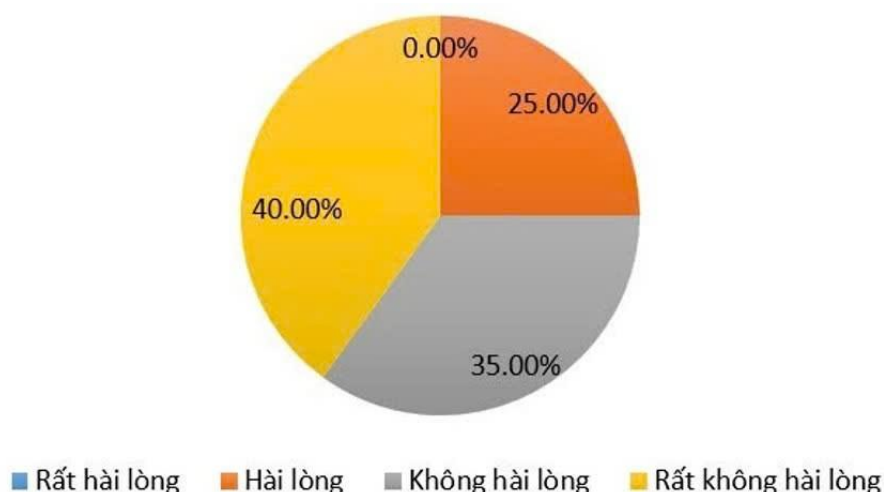
Thứ hai, hạn chế của đối tượng đào tạo:

Bên cạnh những ưu điểm đã đạt được, đối tượng đào tạo – tức người học trong các cơ sở đào tạo du lịch – vẫn còn nhiều hạn chế trong quá trình hình thành và phát triển năng lực đáp ứng yêu cầu của ngành Du lịch theo định hướng bền vững.

Một là, nhận thức của một bộ phận người học về phát triển du lịch bền vững và du lịch xanh còn hạn chế. Nhiều học sinh, sinh viên vẫn tập trung vào mục tiêu nghề nghiệp ngắn hạn, coi trọng kỹ năng phục vụ hoặc hướng dẫn đơn thuần mà chưa hiểu đầy đủ về vai trò của bảo vệ môi trường, ứng xử có trách nhiệm với tài nguyên và cộng đồng. Điều này dẫn đến việc hình thành tư duy nghề nghiệp thiếu yếu tố bền vững, chưa coi “xanh” là tiêu chí cốt lõi trong hoạt động du lịch.

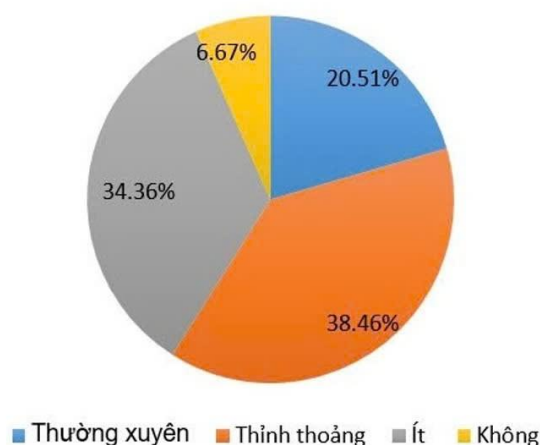
Hai là, kỹ năng nghề nghiệp của người học, đặc biệt là các kỹ năng “xanh” như tiết kiệm năng lượng, quản lý rác thải du lịch, tổ chức tour sinh thái hay giao tiếp văn minh – còn yếu. Nhiều học sinh, sinh viên chưa được tiếp cận thực tế đủ sâu để rèn luyện kỹ năng xử lý tình huống liên quan đến bảo vệ môi trường và phát triển cộng đồng địa phương. Điều này làm hạn chế khả năng thích ứng của họ trong môi trường làm việc yêu cầu tiêu chuẩn xanh ngày càng cao.

Ba là, thái độ học tập của một bộ phận người học chưa thật sự tích cực. Việc tự nghiên cứu, chủ động tìm hiểu các mô hình du lịch bền vững, các sáng kiến xanh còn hạn chế; phần lớn còn phụ thuộc vào nội dung giảng dạy của giảng viên mà chưa chủ động mở rộng kiến thức. Sự thiếu gắn kết giữa học tập và thực tiễn địa phương cũng khiến người học chưa nhận thức rõ vai trò của mình trong phát triển du lịch xanh ở Ninh Bình. Khả năng tự học, tự nghiên cứu của người học còn rất hạn chế. Theo khảo sát của nhóm tác giả đối với 20 giáo viên, giảng viên các cơ sở đào tạo>NNLNDL tỉnh Ninh Bình về khả năng tự học, tự nghiên cứu của học sinh, sinh viên thì chỉ có 5 giảng viên, giáo viên lựa chọn hài lòng, 7 giảng viên, giáo viên chọn không hài lòng và 8 giảng viên, giáo viên chọn rất không hài lòng.



Hình 2.5. Cơ cấu mức độ hài lòng của giáo viên, giảng viên về khả năng tự học, tự nghiên cứu của học sinh, sinh viên tại các cơ sở đào tạo du lịch

Nội dung này cũng được nhóm tác giả khảo sát đối với học sinh, sinh viên. Với câu hỏi: “*Bạn có chủ động tự học, tự nghiên cứu về nghề và du lịch bền vững không?*”, chỉ có 40/195 sinh viên (chiếm 20,51%) đánh giá ở mức độ thường xuyên; số còn lại đánh giá ở mức độ thỉnh thoảng, ít và không.



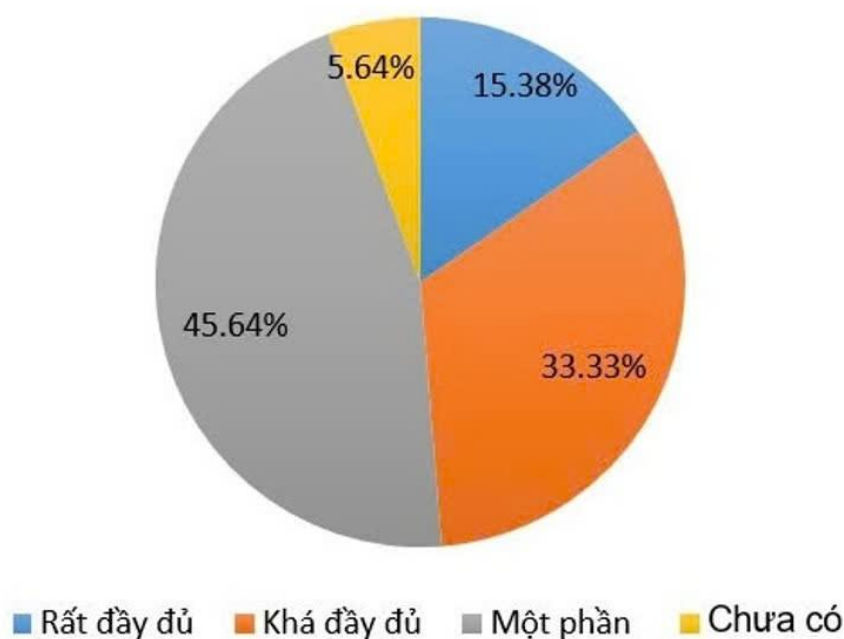
Hình 2.6. Mức độ chủ động tự học, tự nghiên cứu về nghề và du lịch bền vững của học sinh, sinh viên ngành Du lịch

Bốn là, năng lực ngoại ngữ và kỹ năng số của người học vẫn là điểm yếu đáng chú ý. Trong khi xu hướng du lịch bền vững toàn cầu đòi hỏi người lao động phải có khả năng tiếp cận tri thức quốc tế và công nghệ quản lý xanh, thì phần lớn người học còn hạn chế trong việc khai thác nguồn học liệu, thông tin và mô hình quốc tế. Với

câu hỏi “***Bạn hãy tự đánh giá các kỹ năng, năng lực sau của bản thân theo thang điểm 1–5 với các kỹ năng, năng lực như: Giao tiếp và ứng xử trong du lịch; Làm việc nhóm; Giải quyết tình huống nghề nghiệp; Ngoại ngữ chuyên ngành; Ứng dụng công nghệ thông tin; Hiểu biết về phát triển bền vững***” có trên 50% sinh viên chỉ đánh giá bản thân mình ở mức trung bình và khá. Một mặt cũng cho thấy tình trạng thiếu ý chí, quyết tâm vươn lên, ngại khó ngại khổ, thiếu quyết tâm cống hiến của học viên, sinh viên. Mặt khác cũng cho thấy học sinh, sinh viên còn hạn chế trong việc phấn đấu, rèn luyện văn hóa, chính trị, ngoại ngữ... Bản thân học sinh, sinh viên cũng nặng về lý thuyết, điểm số, ít để ý đến việc chọn những công việc làm thêm hay cơ hội thực tập trước khi ra trường. Những hạn chế này cho thấy cần có chiến lược đổi mới toàn diện trong đào tạo, hướng tới phát triển người học trở thành lực lượng lao động du lịch xanh thực thụ – có tri thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu phát triển bền vững.

Thứ ba, hạn chế về nội dung, chương trình đào tạo:

Về nội dung: Giáo dục đại học du lịch và giáo dục nghề nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình còn hạn chế, chưa đáp ứng tốt yêu cầu phát triển ngày càng cao của thị trường. Trường Đại học Hoa Lư là trường đại học duy nhất của tỉnh, là nơi cung cấp nguồn lực chủ yếu về nhân lực được đào tạo về du lịch cho tỉnh, đã có các chuyên ngành đào tạo về du lịch, tuy nhiên từ thiết kế chương trình đến tổ chức thực hành đào tạo và rèn luyện kỹ năng cho sinh viên gắn các nội dung chuyên ngành với vấn đề phát triển bền vững còn khá mờ nhạt; chưa đưa ra các *tiêu chí xanh* trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch. Chưa chú trọng nhiều đến các tiêu chí bền vững trong quá trình đào tạo... Năng lực thực tiễn trong đào tạo và nghiên cứu khoa học về đào tạo nguồn nhân lực du lịch gắn với phát triển bền vững của nhà trường còn hạn chế... Các chương trình đào tạo của nhà trường chưa có sự đổi mới, cập nhật hướng tới phát triển bền vững, bảo vệ môi trường, chưa làm nổi bật được yếu tố “xanh” trong khung chương trình đào tạo. Vì vậy, hiện nay đang rất thiếu “nguồn nhân lực xanh” để du lịch thực sự đóng vai trò quan trọng trong phát triển bền vững. Với câu hỏi: “*Nhà trường đã tích hợp nội dung phát triển bền vững vào chương trình đào tạo ở mức độ nào?*” nhóm tác giả thống kê được có 89/195 phiếu (chiếm 45,6%) cho rằng nhà trường mới chỉ tích hợp “một phần”; có 11/195 phiếu (chiếm 5,6%) cho rằng nhà trường “chưa có” tích hợp nội dung phát triển bền vững vào chương trình đào tạo.



Hình 2.7. *Mức độ tích hợp nội dung phát triển bền vững vào chương trình đào tạo tại các cơ sở đào tạo du lịch*

Về chương trình: các cấp đào tạo đang trong quá trình hoàn thiện về chương trình, giáo trình đào tạo và chưa thực sự hoàn chỉnh về yêu cầu kết hợp giữa lý luận và thực tiễn. Chương trình đào tạo ít thực tế và nặng lý thuyết. Thực tế doanh nghiệp trong ngành Du lịch đang rất "khát" nhân lực, trong khi đó hầu hết sinh viên ra trường kỹ năng làm việc còn rất yếu. Tình trạng phổ biến hiện nay là các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực du lịch còn thiếu lao động lành nghề, nhưng sau khi tuyển dụng học sinh, sinh viên vừa tốt nghiệp ở các cơ sở đào tạo, nhiều doanh nghiệp phải tổ chức bồi dưỡng, đào tạo lại. Thiếu kỹ năng nghiệp vụ và ngoại ngữ là những hạn chế của nhiều người làm du lịch hiện nay. Sau khi tốt nghiệp tại các cơ sở đào tạo, nhiều sinh viên nắm lý thuyết rất giỏi, nhưng lại chưa có hiểu biết về thực tiễn. Thực trạng này dẫn đến tình trạng nhiều nhà hàng, khách sạn do không tuyển được nhân viên đã chấp nhận sử dụng lao động chưa qua đào tạo, nhưng lại có kinh nghiệm và đã thạo việc. Hiện, các đơn vị đào tạo nghiệp vụ du lịch mới chỉ chú trọng đào tạo nhân sự, nhân viên du lịch mà "quên" việc đào tạo các nghề nhân, giám đốc, cùng những chức danh quản lý cao cấp khác. Do vậy, đội ngũ quản lý cấp cao về du lịch còn rất hạn chế. Thực tế này cũng được củng cố sắc nét hơn thông qua câu hỏi của nhóm tác giả khảo sát với đội ngũ giáo viên, giảng viên: “Theo Thầy/Cô, chương trình đào tạo hiện nay: *Phù hợp cao; Tương đối phù hợp; Chưa phù hợp; Không phù hợp*” thì có 125/195 (chiếm 64,1%) phiếu lựa chọn ở mức tương đối phù hợp; có 13/195 phiếu (chiếm 6,6%) lựa chọn ở mức chưa phù hợp.

Ngoài ra, các chương trình đào tạo về du lịch ở các trường không phong phú. Các chương trình đào tạo của 4 trường trên địa bàn tỉnh Ninh Bình chỉ tập trung vào các ngành, nghề là: Du lịch; Hướng dẫn du lịch; Kỹ thuật chế biến món ăn.

Thứ tư, hạn chế về hình thức đào tạo:

Hình thức đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch hiện nay vẫn tồn tại nhiều hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của quá trình đào tạo theo định hướng phát triển bền vững.

Một là, các hình thức đào tạo còn thiếu sự đa dạng và linh hoạt. Phần lớn các cơ sở đào tạo du lịch vẫn tập trung chủ yếu vào hình thức đào tạo chính quy tập trung, trong khi các hình thức đào tạo ngắn hạn, đào tạo lại, đào tạo tại doanh nghiệp hoặc đào tạo theo nhu cầu xã hội chưa được triển khai sâu rộng. Điều này khiến quá trình đào tạo chưa đáp ứng được sự thay đổi nhanh của thị trường lao động và yêu cầu cập nhật kiến thức, kỹ năng xanh của người lao động trong ngành.

Hai là, hình thức đào tạo gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, hay giữa đào tạo lý thuyết và thực hành thực tế, vẫn còn lỏng lẻo. Nhiều chương trình học chỉ dừng ở mức tổ chức thực tập hình thức, thiếu các hoạt động trải nghiệm nghề nghiệp xanh hoặc tham gia các mô hình du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng. Sự thiếu vắng môi trường học tập thực tiễn khiến người học khó phát triển kỹ năng xanh và tư duy bền vững.

Ngoài ra, hoạt động liên kết giữa 3 nhà (Nhà nước - Nhà trường –Nhà doanh nghiệp) đã khắc phục được một số hạn chế, nhưng vẫn còn rời rạc. Thông tin về định hướng phát triển nhân lực du lịch, như thông tin về dự báo nhu cầu lao động, các chuẩn ngành, nghề...từ các cơ quan quản lý nhà nước đến các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp chưa thường xuyên, mà chủ yếu do cơ sở đào tạo và doanh nghiệp tự tìm tòi là chính, nên còn có hiện tượng cung không gặp cầu. Chưa có chính sách cụ thể, hiệu quả và bền vững để gắn kết cơ sở đào tạo với các cơ sở sử dụng nhân lực và những chính sách ưu tiên đủ mạnh để khuyến khích doanh nghiệp du lịch tham gia đào tạo tại các cơ sở đào tạo. Các thông tin về định hướng phát triển nguồn nhân lực du lịch (nhất là thông tin dự báo cụ thể về nhu cầu lao động, các chuẩn ngành nghề) chưa thực sự được “chuyên giao” thông suốt giữa các bên liên quan khiến cho nhu cầu đào tạo và nhu cầu lao động chưa được nhận biết một cách chính xác. Các cơ sở đào tạo chưa quan tâm nhiều hoặc chưa tìm được phương thức hữu hiệu và cơ sở dữ liệu

chính xác để đánh giá thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Về phía doanh nghiệp, nhiều doanh nghiệp chưa thực sự hỗ trợ mạnh mẽ cho nhà trường trong việc tiếp nhận học viên, sinh viên tham quan, thực tập cũng như sắp xếp cho họ công việc phù hợp ngành nghề đào tạo trong thời gian thực tập.

Mặc dù các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp về du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay đã và đang nâng cao nhận thức cũng như có những chủ trương, hoạt động cụ thể trong việc đẩy mạnh liên kết đào tạo, nhưng trên thực tế, hoạt động này vẫn chưa thực sự mang tính phổ biến, hiệu quả. Hiện trạng vẫn phổ biến là các cơ sở đào tạo tương đối độc lập trong đào tạo, từ nội dung chương trình đào tạo, hoạt động khoa học công nghệ, đội ngũ làm công tác đào tạo, trong xây dựng chiến lược, mục tiêu phát triển... Còn các doanh nghiệp thường tiến hành tuyển dụng một cách độc lập, ít có sự gắn kết, ràng buộc hay phối hợp với các cơ sở đào tạo. Hình thức liên kết chủ yếu là gửi sinh viên thực tập, thực tế, mời giáo viên, giảng viên vào giảng dạy... Các hình thức khác như tham khảo ý kiến của các doanh nghiệp về mục tiêu, chương trình, nghiên cứu khoa học, hỗ trợ học bổng... đã có, tuy nhiên còn hạn chế. Với câu hỏi khảo sát: *“Theo Thầy/Cô, doanh nghiệp và cộng đồng địa phương đã tham gia vào hoạt động đào tạo du lịch bền vững ở mức độ nào?”* thì có 70% Thầy/ Cô đánh giá chỉ ở mức độ bình thường.

Ba là, việc ứng dụng công nghệ thông tin và hình thức đào tạo trực tuyến còn hạn chế, đặc biệt là trong việc khai thác học liệu mở về du lịch bền vững và quản lý môi trường du lịch. Các nền tảng số hỗ trợ đào tạo xanh chưa được đầu tư đúng mức, khiến việc tiếp cận tri thức toàn cầu về du lịch xanh còn bị bó hẹp. Ngoài ra, chưa có nhiều mô hình hợp tác quốc tế trong đào tạo du lịch xanh, dẫn đến thiếu cơ hội trao đổi kinh nghiệm và học hỏi từ các mô hình đào tạo tiên tiến. Hình thức đào tạo hiện nay vẫn thiên về “truyền thống”, chưa thích ứng linh hoạt với xu hướng “giáo dục xanh” và “học tập suốt đời” – những yếu tố then chốt để xây dựng nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao, có khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của Ninh Bình và cả nước trong giai đoạn mới.

Thứ năm, hạn chế về phương pháp đào tạo:

Với những yêu cầu về chất lượng của>NNLNDL ngày càng cao hiện nay, nhất là trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các cơ sở đào tạo cũng như doanh nghiệp du lịch của tỉnh đã có những chuyển biến tích cực trong phương pháp đào

tạo, nhưng sự chuyển biến đó chưa thực sự đồng bộ, hiệu quả, vẫn tồn tại nhiều hạn chế, làm giảm hiệu quả và tính bền vững của quá trình đào tạo.

Một là, phương pháp giảng dạy tại nhiều cơ sở đào tạo vẫn còn nặng về truyền thụ lý thuyết, chưa thực sự chuyển sang hướng phát triển năng lực toàn diện cho người học. Hiện nay, phần lớn các cơ sở đào tạo vẫn áp dụng phương pháp truyền thống, thiên về giảng dạy lý thuyết, trong khi các phương pháp học tập tích cực như thảo luận tình huống, học qua dự án, hay trải nghiệm thực tế tại cộng đồng còn ít được triển khai. Điều này dẫn đến việc người học tiếp nhận kiến thức một cách thụ động, thiếu khả năng phân tích, đánh giá và xử lý các vấn đề phát sinh trong thực tiễn phát triển du lịch bền vững. Bên cạnh đó, nội dung đào tạo chưa được thiết kế theo hướng tích hợp các yếu tố môi trường, văn hóa và xã hội vào bài giảng, làm cho phương pháp đào tạo trở nên rời rạc, chưa phản ánh đúng yêu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh du lịch bền vững đang trở thành xu thế tất yếu. Chính sự hạn chế trong phương pháp đào tạo đã ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực sau tốt nghiệp, khiến đội ngũ lao động ngành Du lịch của tỉnh Ninh Bình chưa đáp ứng được yêu cầu về tri thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp gắn với phát triển bền vững.

Hai là, việc tích hợp nội dung “giáo dục xanh” và phát triển bền vững vào phương pháp giảng dạy còn hạn chế. Nhiều giáo viên, giảng viên chưa được đào tạo bài bản về phương pháp sư phạm xanh, chưa biết cách lồng ghép các nội dung về bảo vệ môi trường, sử dụng tài nguyên hợp lý hay phát triển du lịch có trách nhiệm vào bài giảng. Do đó, người học chưa được hình thành tư duy hệ thống về mối quan hệ giữa du lịch – môi trường – xã hội.

Ba là, các hoạt động học tập trải nghiệm, thực hành và nghiên cứu thực tế tại các khu, điểm du lịch xanh hoặc doanh nghiệp du lịch bền vững chưa được tổ chức thường xuyên và bài bản. Việc thiếu gắn kết giữa lý thuyết và thực hành khiến sinh viên khó chuyển hóa kiến thức thành kỹ năng và thái độ nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu phát triển du lịch xanh. Như vừa phân tích ở trên, do đặc thù của ngành là cần đào tạo lý thuyết gắn với thực hành nhưng các cơ sở đào tạo, nhất là khối cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp thường thiên về lý thuyết và thiếu thực hành so với các trường nghề. Đây là vấn đề vừa thuộc về nội dung chương trình, nhưng cũng liên quan trực tiếp đến vấn đề phương pháp đào tạo. Điều này cũng ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo. Một hiện thực rất đáng quan tâm hiện nay là các nhà tuyển dụng

rất khó có thể tuyển được nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao. Hầu hết nhân lực được tuyển dụng phải tiến hành đào tạo lại.

Bốn là, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong phương pháp đào tạo còn yếu. Các công cụ học tập trực tuyến, mô phỏng ảo, hoặc phần mềm hỗ trợ mô hình hóa du lịch sinh thái chưa được khai thác hiệu quả. Điều này làm giảm tính hấp dẫn, tương tác và khả năng cập nhật tri thức mới cho người học.

Ngoài ra, sự đánh giá kết quả học tập chủ yếu vẫn dựa vào điểm số lý thuyết, chưa coi trọng đánh giá năng lực thực hành xanh, kỹ năng ứng xử nghề nghiệp và khả năng giải quyết các tình huống phát triển bền vững trong thực tiễn. Những hạn chế này cho thấy cần đổi mới căn bản phương pháp đào tạo, hướng tới đào tạo trải nghiệm, học tập tích hợp và giáo dục xanh nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực du lịch bền vững trong giai đoạn hiện nay.

Thứ sáu, hạn chế về môi trường đào tạo:

Về môi trường đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch hiện nay vẫn tồn tại nhiều hạn chế, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của quá trình đào tạo.

Một là, hiện nay ở tỉnh Ninh Bình chưa có trường Đại học, cao đẳng, trung cấp đào tạo đặc thù, riêng biệt về Du lịch. Trường Đại học Hoa Lư là trường đại học đa ngành. Đặc biệt tỉnh Ninh Bình chưa có cơ sở đào tạo ngành Du lịch ở bậc Sau đại học nên ảnh hưởng đến việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Du lịch của tỉnh, nhất là đối với việc nâng cao trình độ của các chủ thể đào tạo.

Hai là, môi trường vật chất – kỹ thuật tại nhiều cơ sở đào tạo còn chưa đáp ứng yêu cầu của đào tạo hiện đại, bền vững, cụ thể là tình trạng thiếu cơ sở vật chất kỹ thuật cho việc thực hành. Đào tạo>NNLNDL là đào tạo nghiệp vụ nên rất cần có các cơ sở vật chất phục vụ cho việc giảng dạy thực hành như: mô hình quầy lễ tân, phòng khách sạn, các dụng cụ nhà hàng, thiết bị hướng dẫn viên...Tuy nhiên các cơ sở đào tạo thường thiếu các trang thiết bị phục vụ cho việc đào tạo. Cơ sở hạ tầng, trang thiết bị thực hành, phòng mô phỏng du lịch, phòng học thông minh hay các mô hình “khu du lịch xanh” trong trường còn thiếu và lạc hậu. Điều này làm hạn chế khả năng rèn luyện kỹ năng thực hành, nhất là các kỹ năng gắn với tiêu chuẩn du lịch xanh, du lịch sinh thái và phát triển bền vững.

Ba là, môi trường sư phạm trong nhiều cơ sở đào tạo chưa thực sự hình thành văn hóa “xanh” đúng nghĩa. Các hoạt động giáo dục ý thức bảo vệ môi trường, tiết

kiệm năng lượng, phân loại rác thải hay sử dụng vật liệu thân thiện với môi trường chưa được duy trì thường xuyên. Do đó, người học ít có cơ hội hình thành thói quen và thái độ nghề nghiệp phù hợp với chuẩn mực của nguồn nhân lực xanh.

Bốn là, môi trường liên kết giữa nhà trường – nhà doanh nghiệp – nhà nước còn yếu, chưa tạo được không gian thực hành nghề nghiệp xanh một cách thực chất. Việc phối hợp trong tổ chức thực tập, tham quan học tập hoặc nghiên cứu về các mô hình du lịch xanh còn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu và thiếu hệ thống. Sự gắn kết giữa đào tạo và các phong trào cộng đồng về bảo tồn thiên nhiên, phát triển du lịch sinh thái hay trách nhiệm xã hội còn yếu. Tất cả những hạn chế này cho thấy, việc xây dựng và hoàn thiện môi trường đào tạo xanh – toàn diện cả về vật chất, sự phạm, và xã hội – là yêu cầu cấp thiết để nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực du lịch theo hướng phát triển bền vững.

Năm là, yếu tố môi trường học tập số, đặc biệt là nội dung chuyển đổi số trong đào tạo, chưa được chú trọng đúng mức. Việc ứng dụng công nghệ để tạo ra các môi trường học tập ảo, tương tác hoặc nền tảng học tập trực tuyến về du lịch xanh còn rất hạn chế, làm giảm khả năng tiếp cận thông tin mới, xu hướng xanh hóa du lịch toàn cầu của người học.

2.3.2.1. Nguyên nhân của những hạn chế

Những hạn chế trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch theo hướng phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình, bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân cả khách quan lẫn chủ quan, phản ánh sự bất cập trong quản lý, tổ chức và định hướng phát triển của hệ thống đào tạo nhân lực du lịch của tỉnh.

Một là, nguyên nhân về nhận thức và định hướng phát triển là yếu tố gốc rễ. Dù khái niệm “du lịch xanh”, “phát triển bền vững” đã được đề cập trong các chiến lược phát triển du lịch, song việc cụ thể hóa vào chương trình, kế hoạch đào tạo vẫn còn chậm và thiếu đồng bộ. Một số cơ sở đào tạo, doanh nghiệp du lịch, thậm chí cả cơ quan quản lý nhà nước chưa thực sự coi trọng vai trò của nhân lực xanh như là điều kiện tiên quyết cho sự phát triển bền vững. Tư duy đào tạo vẫn nghiêng về cung cấp kỹ năng nghề nghiệp ngắn hạn, chưa hướng tới hình thành năng lực toàn diện về du lịch có trách nhiệm với môi trường và cộng đồng.

Hai là, nguồn lực đầu tư cho đào tạo còn hạn chế, đặc biệt là về cơ sở vật chất và công nghệ phục vụ đào tạo hiện đại. Các cơ sở đào tạo du lịch trên địa bàn tỉnh

phần lớn quy mô nhỏ, điều kiện học tập và thực hành còn nghèo nàn, chưa có trung tâm mô phỏng thực hành du lịch xanh hoặc các thiết bị hỗ trợ học tập số. Việc ứng dụng công nghệ số, mô phỏng ảo hay công cụ đánh giá năng lực xanh còn rất hạn chế, dẫn tới khoảng cách lớn giữa yêu cầu của thị trường lao động xanh và khả năng đáp ứng của hệ thống đào tạo.

Ba là, đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý đào tạo chưa được chuẩn hóa và bồi dưỡng kịp thời theo hướng giáo dục bền vững. Nhiều giáo viên, giảng viên còn thiếu kiến thức chuyên sâu về phát triển du lịch xanh, kỹ năng giảng dạy tích hợp nội dung môi trường – xã hội – kinh tế trong cùng một chương trình. Cơ hội tiếp cận các chương trình đào tạo quốc tế, hội thảo chuyên đề hay hoạt động trao đổi học thuật còn hạn chế, khiến đội ngũ này khó cập nhật các xu hướng đào tạo xanh hiện đại.

Bốn là, sự phối hợp giữa các bên liên quan – bao gồm nhà trường, doanh nghiệp và cơ quan quản lý – còn thiếu chặt chẽ và bền vững. Các mô hình hợp tác đào tạo, thực tập sinh tại doanh nghiệp hoặc chương trình đào tạo theo nhu cầu thực tế chưa được triển khai rộng. Do đó, sinh viên ít có cơ hội học hỏi kinh nghiệm thực tế từ các mô hình du lịch xanh, dẫn đến khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành.

Năm là, người học – với tư cách là trung tâm của quá trình đào tạo – cũng chịu tác động bởi tâm lý học để lấy bằng cấp hơn là học để phát triển nghề nghiệp bền vững. Nhận thức của một bộ phận học sinh, sinh viên về du lịch xanh, về trách nhiệm với môi trường và cộng đồng còn hạn chế, trong khi các hoạt động giáo dục giá trị và kỹ năng mềm chưa được chú trọng.

Sáu là, chính sách hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở cấp địa phương còn thiếu và chưa thống nhất. Việc ban hành cơ chế khuyến khích các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp tham gia phát triển nhân lực ngành Du lịch còn chậm; chưa có các quỹ hỗ trợ hoặc chương trình ưu tiên dành riêng cho đào tạo nhân lực du lịch theo hướng phát triển bền vững.

Như vậy, nguyên nhân của những hạn chế trong đào tạo nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình là tổng hòa của nhiều yếu tố – từ nhận thức, nguồn lực, đội ngũ giảng viên, chương trình đào tạo đến cơ chế quản lý và chính sách hỗ trợ – đòi hỏi cần có giải pháp đồng bộ, dài hạn để hướng tới nền du lịch phát triển bền vững.

2.4. Những vấn đề đặt ra trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

2.4.1. Mâu thuẫn giữa yêu cầu không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch với những hạn chế của đội ngũ này trong các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

Quyết định số 218/QĐ-Ttg ngày 4/3/2024 của Thủ tướng Chính phủ về việc *Quy hoạch tỉnh Ninh Bình thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050* đã khẳng định: “Phát triển toàn diện các lĩnh vực văn hoá- xã hội, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội; nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân; chú trọng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; giữ gìn, bảo tồn và phát huy giá trị lịch sử- văn hoá, con người, cảnh quan thiên nhiên vùng đất Cố đô Hoa Lư và những giá trị nổi bật toàn cầu của Di sản Văn hoá và Thiên nhiên thế giới Quần thể danh thắng Tràng An; đẩy mạnh phục dựng, bảo tồn và phát huy giá trị Cố đô Hoa Lư”.

Trong bối cảnh du lịch Ninh Bình phát triển theo hướng bền vững, yêu cầu đặt ra là phải không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nhằm hình thành NNL vừa có trình độ chuyên môn, vừa có ý thức bảo vệ môi trường, giữ gìn bản sắc văn hóa và đóng góp vào phát triển cộng đồng. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy đang tồn tại mâu thuẫn giữa yêu cầu đó với những hạn chế cụ thể của đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ đào tạo tại các cơ sở đào tạo du lịch trong tỉnh. Yêu cầu đặt ra là đội ngũ giáo viên, giảng viên cần được bồi dưỡng thường xuyên về kiến thức, kỹ năng, phương pháp sư phạm hiện đại cũng như xu hướng phát triển du lịch bền vững; tuy nhiên, nhiều giáo viên, giảng viên vẫn chủ yếu dựa trên giáo trình cũ, nặng tính lý thuyết, chưa tích hợp đầy đủ các nội dung liên quan đến du lịch xanh, du lịch cộng đồng, quản lý tài nguyên hay bảo tồn văn hóa.

Hạn chế còn thể hiện ở khả năng nghiên cứu khoa học và ứng dụng thực tiễn của giáo viên, giảng viên, khi các đề tài, mô hình giảng dạy gắn với phát triển bền vững chưa được triển khai rộng rãi. Phương pháp đào tạo vẫn thiên về truyền đạt một chiều, ít phát huy tính chủ động và khả năng sáng tạo của người học, chưa tạo cơ hội để học sinh, sinh viên tham gia các hoạt động trải nghiệm, gắn kết với doanh nghiệp và cộng đồng địa phương. Điều này dẫn đến sự chênh lệch giữa mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và thực trạng chất lượng nhân lực được hình

thành. Như vậy, mâu thuẫn nêu trên không chỉ cản trở hiệu quả đào tạo mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng cung ứng nhân lực chất lượng cao cho ngành Du lịch Ninh Bình, đòi hỏi sự đổi mới căn bản về đội ngũ và phương pháp đào tạo.

2.4.2. Mâu thuẫn giữa yêu cầu xây dựng nội dung, chương trình đào tạo phù hợp, phương pháp hiệu quả với những hạn chế về nội dung, chương trình, phương pháp trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Trong bối cảnh phát triển du lịch bền vững trở thành định hướng chiến lược, việc xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, gắn kết với phương pháp giảng dạy hiệu quả là yêu cầu tất yếu nhằm hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay lại bộc lộ rõ mâu thuẫn giữa yêu cầu này với những hạn chế tồn tại trong nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo. Yêu cầu đặt ra các chương trình đào tạo được kỳ vọng phải tích hợp những kiến thức liên ngành, bao quát các yếu tố môi trường, văn hóa, xã hội và quản trị tài nguyên để bảo đảm cho sự phát triển du lịch bền vững. Tuy nhiên, nhiều chương trình vẫn nặng về lý thuyết, thiên về kiến thức chuyên môn thuần túy, chưa chú trọng đầy đủ đến các kỹ năng thực hành nghề, kỹ năng mềm hay nhận thức về bảo tồn tài nguyên và phát triển cộng đồng.

Bên cạnh đó, phương pháp đào tạo chưa được đổi mới kịp thời, vẫn chủ yếu dựa vào lối giảng dạy truyền thống, truyền đạt một chiều, ít ứng dụng công nghệ và các phương pháp học tập tích cực như học qua trải nghiệm, dự án, hay gắn kết với doanh nghiệp và cộng đồng. Điều này khiến học sinh, sinh viên khó phát huy tính chủ động, sáng tạo cũng như thiếu cơ hội tiếp cận thực tiễn phát triển du lịch bền vững tại địa phương. Chính sự chậm đổi mới trong nội dung, chương trình và phương pháp đã tạo nên khoảng cách đáng kể giữa mục tiêu xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao và thực trạng đào tạo hiện nay. Do đó, để khắc phục mâu thuẫn này, việc điều chỉnh chương trình, tăng cường lồng ghép nội dung phát triển bền vững, đồng thời áp dụng phương pháp giảng dạy hiện đại, lấy người học làm trung tâm, là hướng đi tất yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nhân lực du lịch ở Ninh Bình hiện nay.

2.4.3. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có môi trường đào tạo tiên tiến với sự lạc hậu của môi trường đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở các cơ sở đào tạo ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Trong xu thế phát triển du lịch bền vững, việc xây dựng môi trường đào tạo tiên tiến, hiện đại, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn là yêu cầu tất yếu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình. Một môi trường đào tạo tiên tiến không chỉ đòi hỏi cơ sở vật chất hiện đại, hệ thống trang thiết bị đồng bộ, mà còn bao hàm cả không gian học tập mở, ứng dụng công nghệ thông tin và kết nối chặt chẽ với doanh nghiệp, cộng đồng địa phương. Tuy nhiên, thực trạng hiện nay lại bộc lộ mâu thuẫn lớn khi hầu hết các cơ sở đào tạo trong tỉnh vẫn duy trì môi trường đào tạo còn lạc hậu, thiếu sự đầu tư đồng bộ, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững.

Nhiều cơ sở đào tạo còn hạn chế về phòng thực hành, phòng thí nghiệm, thiết bị mô phỏng và công cụ hỗ trợ giảng dạy hiện đại. Hoạt động trải nghiệm thực tế, gắn với mô hình du lịch xanh, du lịch cộng đồng, bảo tồn di sản chưa được tổ chức thường xuyên, khiến sinh viên khó tiếp cận tri thức và kỹ năng gắn liền với phát triển bền vững. Bên cạnh đó, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và quản lý đào tạo còn manh mún, thiếu tính đồng bộ, chưa tạo ra môi trường học tập năng động và sáng tạo. Chính sự lạc hậu này làm giảm hiệu quả của quá trình đào tạo, khiến người học khó hình thành năng lực toàn diện để đáp ứng yêu cầu của ngành Du lịch trong giai đoạn mới.

Như vậy, mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có môi trường đào tạo tiên tiến với thực trạng lạc hậu hiện nay đang là rào cản lớn đối với việc nâng cao chất lượng nhân lực du lịch. Điều này đặt ra đòi hỏi cấp thiết về việc đầu tư cơ sở vật chất, đổi mới hạ tầng đào tạo và xây dựng môi trường học tập tích hợp các yếu tố phát triển bền vững, nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn và xu thế hội nhập.

2.4.4. Mâu thuẫn giữa yêu cầu hoàn thiện hệ thống cơ chế chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch với sự chưa đồng bộ, chưa hoàn thiện của cơ chế, chính sách trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh

Quan điểm trọng tâm có tính đột phá trong Chiến lược phát triển Du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 đó là: Chuyển từ phát triển trên diện rộng sang phát triển theo chiều sâu; phát triển du lịch theo hướng chuyên nghiệp, hiện

đại, có trọng tâm, trọng điểm; đảm bảo chất lượng và hiệu quả, khẳng định thương hiệu và khả năng cạnh tranh. Đây là quan điểm định hướng cho sự phát triển của du lịch Việt Nam trong giai đoạn tới, trên cả bình diện quốc gia và từng vùng, từng địa phương. Về mục tiêu phát triển đến năm 2020, đưa du lịch cơ bản trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, có tính chuyên nghiệp, có hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật tương đối đồng bộ, hiện đại; sản phẩm du lịch có chất lượng cao, đa dạng, có thương hiệu, mang đậm bản sắc văn hoá dân tộc, cạnh tranh được với các nước trong khu vực và thế giới. Phân đấu đến năm 2030, Việt Nam trở thành quốc gia có ngành du lịch phát triển.

Quyết định số 218/QĐ-Ttg ngày 4/3/2024 của Thủ tướng Chính phủ về việc *Quy hoạch tỉnh Ninh Bình thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050* đã đưa ra phương hướng phát triển các ngành quan trọng, trong đó có du lịch là: “Xây dựng và phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình là ngành kinh tế mũi nhọn, có thương hiệu và hình ảnh riêng gắn với tiềm năng, giá trị Cố đô Hoa Lư và Di sản Văn hoá và Thiên nhiên thế giới Quần thể danh thắng Tràng An. Phát triển 04 nhóm sản phẩm du lịch chính: (1) nhóm sản phẩm du lịch văn hoá- lịch sử là nhóm sản phẩm du lịch đặc thù, mang thương hiệu riêng cho du lịch Ninh Bình; (2) nhóm sản phẩm du lịch tham quan thắng cảnh thiên nhiên; (3) nhóm sản phẩm du lịch sinh thái, nghỉ dưỡng, chăm sóc sức khoẻ gắn với các khu nghỉ dưỡng cao cấp và các hệ sinh thái biển, rừng, các nguồn khoáng nóng; (4) nhóm sản phẩm du lịch sáng tạo theo tư duy đột phá, có hàm lượng chất xám cao, tiết kiệm tài nguyên. Phát triển 03 nhóm sản phẩm du lịch hỗ trợ: (1) Nhóm sản phẩm du lịch chuyên đề khám phá tự nhiên, lễ hội, ẩm thực; (2) Nhóm sản phẩm du lịch liên ngành: du lịch MICE (gắn với sự kiện hội nghị, hội thảo), du lịch nông nghiệp, du lịch thể thao, du lịch giáo dục, du lịch cộng đồng, du lịch trải nghiệm phim trường...; (3) Nhóm sản phẩm du lịch liên vùng.

Trong tiến trình phát triển du lịch bền vững, việc hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực được xem là nền tảng quan trọng, bảo đảm cho quá trình đào tạo đi đúng hướng và đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Các cơ chế, chính sách cần được xây dựng đồng bộ, từ quy hoạch phát triển nhân lực, tiêu chuẩn nghề nghiệp, chuẩn đầu ra, đến các chính sách khuyến khích đầu tư, hỗ trợ nghiên cứu và hợp tác giữa nhà trường – doanh nghiệp – cộng đồng. Tuy nhiên, thực tiễn tại Ninh Bình cho

thấy đang tồn tại mâu thuẫn giữa yêu cầu cấp bách này với tình trạng cơ chế, chính sách đào tạo nhân lực du lịch còn thiếu đồng bộ và chưa hoàn thiện.

Một số văn bản định hướng phát triển du lịch đã đề cập đến yếu tố nhân lực nhưng mới dừng lại ở mức chung chung, chưa cụ thể hóa thành các quy định, tiêu chuẩn và công cụ giám sát để bảo đảm triển khai có hiệu quả. Chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, giảng viên và học sinh, sinh viên trong lĩnh vực gắn với phát triển bền vững, như du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng, quản lý tài nguyên, vẫn còn hạn chế, dẫn đến việc thiếu động lực đổi mới chương trình và phương pháp đào tạo. Bên cạnh đó, sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp du lịch chưa chặt chẽ, thiếu cơ chế liên kết ba bên nhằm gắn đào tạo với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Chính sự chưa đồng bộ, chưa hoàn thiện này tạo nên khoảng cách lớn giữa mục tiêu phát triển du lịch bền vững và thực trạng đào tạo nguồn nhân lực. Do vậy, để khắc phục mâu thuẫn nêu trên, tỉnh Ninh Bình cần khẩn trương xây dựng hệ thống cơ chế, chính sách toàn diện, đồng bộ, có tính khả thi cao, qua đó tạo môi trường thuận lợi cho việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Tỉnh Ninh Bình có nhiều tiềm năng và lợi thế để phát triển du lịch.

Đối với nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh, mặc dù đã có những biến đổi tích cực, nhưng vẫn thiếu về số lượng, cơ cấu chưa hợp lý, chất lượng chưa đáp ứng yêu cầu, một phần do công tác đào tạo nguồn nhân lực du lịch của tỉnh đã có nhiều kết quả, song vẫn còn nhiều hạn chế.

Những thành tựu và hạn chế trên do sự tác động của những nguyên nhân khách quan, chủ quan, đồng thời đặt ra những vấn đề cần nghiên cứu và giải quyết. Đó là: mâu thuẫn giữa yêu cầu không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch với những hạn chế của đội ngũ này trong các cơ sở đào tạo du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay; mâu thuẫn giữa yêu cầu xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, phương pháp hiệu quả với những hạn chế về nội dung, chương trình, phương pháp trong đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch chất lượng cao ở tỉnh Ninh Bình hiện nay; mâu thuẫn giữa yêu cầu phải có môi trường đào tạo tiên tiến với sự lạc hậu của môi trường đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch ở các cơ sở đào tạo ở tỉnh Ninh Bình hiện nay; mâu thuẫn giữa yêu cầu hoàn thiện hệ thống cơ chế chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch với sự chưa đồng bộ, chưa hoàn thiện của cơ chế, chính sách trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh Ninh Bình.

Những mâu thuẫn này đòi hỏi cần có những giải pháp đồng bộ và khả thi để nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

CHƯƠNG 3. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DU LỊCH TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở TỈNH NINH BÌNH HIỆN NAY

3.1. Quan điểm trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Nguồn nhân lực được xác định là một trong những yếu tố quyết định chất lượng sản phẩm du lịch, đáp ứng nhu cầu của du khách nói riêng và sự phát triển của ngành Du lịch nói chung. Để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh Ninh Bình cần quán triệt các quan điểm chủ đạo như sau:

3.1.1. Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển du lịch của tỉnh Ninh Bình

Đào tạo NNLNDL ở tỉnh Ninh Bình phải gắn với “Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2030” đã được Thủ Tướng phê duyệt. Cụ thể là:

Phát triển nguồn nhân lực Du lịch theo cơ cấu hợp lý, bảo đảm số lượng, chất lượng, cân đối về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, đáp ứng yêu cầu cạnh tranh, hội nhập; có chính sách khuyến khích thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động toàn diện, nâng cao chất lượng nhân lực du lịch cả về quản lý nhà nước, quản trị doanh nghiệp và kỹ năng nghề du lịch, chú trọng đào tạo nhân lực quản lý cấp cao và lao động lành nghề.

Đa dạng các hình thức đào tạo; đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo nhân lực du lịch; chú trọng đào tạo kỹ năng nghề và kỹ năng mềm cho lực lượng lao động trực tiếp phục vụ du lịch, đặc biệt là đội ngũ hướng dẫn viên, thuyết minh viên du lịch tại điểm; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho cộng đồng dân cư tham gia kinh doanh du lịch và góp phần quảng bá điểm đến, hình ảnh du lịch của địa phương.

Tăng cường năng lực các cơ sở đào tạo, trường đào tạo nghề du lịch chất lượng cao tại các khu vực động lực phát triển du lịch [67].

Bên cạnh đó, NNLNDL tỉnh Ninh Bình là một bộ phận không thể tách rời của nguồn nhân lực du lịch Việt Nam. Do đó trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình phải hướng đến chiến lược “Xây dựng

lực lượng lao động ngành Du lịch đủ về số lượng và đáp ứng yêu cầu về chất lượng, cân đối về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo để đảm bảo tính chuyên nghiệp, đủ sức cạnh tranh và hội nhập khu vực, góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ du lịch” trong “quy hoạch phát triển nhân lực ngành Du lịch giai đoạn 2011 – 2020” [68].

Mặt khác, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch phải phù hợp với định hướng phát triển kinh tế – xã hội tỉnh Ninh Bình. “Quyết định về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình đến năm 2025, định hướng đến năm 2030” xác định: “Phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình phải phù hợp với Chiến lược và quy hoạch tổng thể phát triển du lịch Việt Nam; Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch Vùng đồng bằng sông Hồng và duyên hải Đông Bắc đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030; đồng thời phải phù hợp với Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Ninh Bình; Phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình nhằm khai thác có hiệu quả những lợi thế về tiềm năng du lịch, phát triển theo hướng chuyên nghiệp, tạo ra những sản phẩm du lịch đặc thù, chất lượng cao, nhưng phải gắn với công tác bảo tồn, phát huy các giá trị tự nhiên, các giá trị văn hóa lịch sử và bảo vệ môi trường; bảo đảm an ninh, quốc phòng và phát triển bền vững” [35]. Từ đó, Quy hoạch đã đưa ra giải pháp về đào tạo phát triển nguồn nhân lực du lịch là “Nghiên cứu, xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng chuyên môn (đặc biệt là về quản lý quy hoạch, quản lý và thẩm định các dự án du lịch, quản lý và bảo vệ môi trường, về xúc tiến quảng bá du lịch...) đối với các cán bộ quản lý nhà nước về du lịch; có chính sách hỗ trợ cán bộ nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Tập huấn nâng cao nhận thức cho cộng đồng dân cư về ứng xử văn hóa, văn minh du lịch” [35]. Chiến lược phát triển du lịch của tỉnh nhấn mạnh yêu cầu phát triển du lịch xanh, du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng và du lịch có trách nhiệm. Để hiện thực hóa định hướng này, nguồn nhân lực được đào tạo không chỉ cần giỏi chuyên môn nghiệp vụ mà còn phải có năng lực ứng xử với môi trường, hiểu biết về quản lý tài nguyên du lịch bền vững, kỹ năng tổ chức hoạt động du lịch thân thiện với thiên nhiên và cộng đồng.

Cũng trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng đó, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, nhiều loại hình lao động trong lĩnh vực du lịch sẽ tăng lên, nhiều loại hình sẽ giảm đi và cùng với đó có nhiều loại

hình lao động mới sẽ xuất hiện. Do đó, để thích ứng, người lao động cần phải sở hữu nhiều kỹ năng như quản lý, kỹ thuật số, kỹ năng mềm. Đặc biệt, đào tạo nhân lực du lịch gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội còn mang ý nghĩa đảm bảo phát triển con người bền vững – coi con người vừa là trung tâm, vừa là động lực của phát triển. Nguồn nhân lực ngành Du lịch trong sự phát triển bền vững không chỉ phục vụ mục tiêu tăng trưởng du lịch, mà còn góp phần bảo tồn di sản, gìn giữ môi trường sinh thái và lan tỏa lối sống xanh trong cộng đồng.

3.1.2. Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh phải quán triệt quan điểm đồng bộ nhưng có trọng tâm trọng điểm

Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh phải được thực hiện trên cơ sở quán triệt quan điểm đồng bộ nhưng có trọng tâm, trọng điểm, nhằm bảo đảm tính toàn diện trong phát triển nhưng vẫn tập trung nguồn lực cho những khâu, lĩnh vực then chốt có tác động quyết định đến hiệu quả và chất lượng đào tạo. Đây là nguyên tắc mang tính chiến lược, xuất phát từ yêu cầu thực tiễn của tỉnh trong bối cảnh phát triển du lịch bền vững gắn với bảo tồn tài nguyên và hội nhập quốc tế.

Trước hết, đồng bộ trong đào tạo nhân lực du lịch được thể hiện ở việc bảo đảm sự hài hòa giữa các yếu tố: Về nhận thức; Về quản lý; Về chủ thể đào tạo; Về đối tượng đào tạo; Về nội dung – chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo; Về môi trường đào tạo. Mỗi yếu tố này đều có vai trò riêng nhưng chỉ khi vận hành thống nhất trong một hệ thống giáo dục – đào tạo hoàn chỉnh thì mới có thể tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch xanh. Sự đồng bộ cũng cần được thể hiện trong cơ chế phối hợp giữa nhà trường, doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước và cộng đồng – những chủ thể cùng tham gia vào quá trình hình thành, rèn luyện và sử dụng nguồn nhân lực. Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi xanh, đào tạo phải đồng bộ với quy hoạch phát triển du lịch của tỉnh, chiến lược bảo vệ môi trường và các chương trình chuyển đổi số trong lĩnh vực du lịch.

Tuy nhiên, bên cạnh tính đồng bộ, đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch cần có trọng tâm, trọng điểm, tức là xác định rõ các khâu đột phá và nhóm đối tượng ưu tiên để tập trung đầu tư. Đối với Ninh Bình – nơi du lịch sinh thái, du lịch di sản và du lịch cộng đồng là thế mạnh – trọng tâm của đào tạo phải hướng vào việc hình

thành đội ngũ lao động có năng lực vận hành và quản lý các mô hình du lịch gắn với bảo tồn tài nguyên thiên nhiên và văn hóa.

Việc xác định trọng tâm còn cần gắn với mức độ cấp thiết và khả năng lan tỏa của từng lĩnh vực đào tạo. Các ngành nghề như quản trị du lịch bền vững, quản lý môi trường du lịch, phát triển du lịch cộng đồng hoặc truyền thông xanh trong du lịch cần được ưu tiên, bởi đây là những lĩnh vực có khả năng tạo ảnh hưởng lớn đến toàn bộ hệ sinh thái du lịch của tỉnh. Bên cạnh đó, cần chú trọng đầu tư trọng điểm cho một số cơ sở đào tạo có năng lực, biến họ thành trung tâm đào tạo – nghiên cứu – chuyển giao tri thức về du lịch xanh cho toàn khu vực.

Ngoài ra, quan điểm đồng bộ nhưng có trọng điểm còn đòi hỏi sự phân tầng hợp lý giữa các cấp đào tạo – từ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng đến đại học – theo hướng vừa phổ cập kỹ năng nghề cơ bản, vừa nâng cao năng lực quản lý, nghiên cứu và đổi mới sáng tạo. Ở từng cấp học, nội dung đào tạo cần được thiết kế phù hợp với yêu cầu thực tiễn, đảm bảo người học không chỉ có tay nghề mà còn có ý thức và trách nhiệm với môi trường và xã hội.

Như vậy, quán triệt quan điểm “đồng bộ nhưng có trọng tâm, trọng điểm” trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch, giúp Ninh Bình phát triển đội ngũ lao động vừa đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, có khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững. Đây là hướng tiếp cận khoa học, hợp lý và phù hợp với điều kiện nguồn lực có hạn của tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Các nhóm giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

3.2.1. Nhóm giải pháp về nhận thức: Nâng cao nhận thức trong hệ thống chính trị, cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo nhân lực du lịch về vai trò của đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững

Trước hết, quan điểm của tỉnh về tầm quan trọng của nguồn nhân lực đã được thể hiện trong nhiều văn bản chỉ đạo. Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch Ninh Bình đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 do UBND tỉnh ban hành nêu rõ: “Phát triển du lịch phải gắn liền với bảo tồn, phát huy giá trị di sản, tài nguyên thiên nhiên và bảo vệ môi trường, đồng thời chú trọng phát triển nguồn nhân lực có trình độ, đáp ứng yêu cầu hội nhập” [35]. Như vậy, việc phát triển bền vững chỉ có thể được đảm

bảo khi công tác đào tạo nhân lực thực sự chất lượng, gắn kết cả tri thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp lẫn ý thức trách nhiệm với cộng đồng và môi trường. Bên cạnh đó, trong Kế hoạch số 54/KH-UBND năm 2024 về phát triển du lịch toàn diện, nhanh và bền vững, UBND tỉnh tiếp tục khẳng định: “Nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao là yếu tố then chốt, cần được ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại và bền vững” [69]. Văn bản này đồng thời nhấn mạnh đến trách nhiệm của các sở, ngành, đặc biệt là ngành Du lịch và các cơ sở đào tạo, trong việc đổi mới chương trình, phương pháp và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Ở cấp ngành, Sở Du lịch Ninh Bình đã nhiều lần khẳng định định hướng này. “Để phục hồi và phát triển du lịch, cần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nâng cao kỹ năng nghề, ngoại ngữ, đạo đức nghề nghiệp; đồng thời tăng cường năng lực cho cơ sở đào tạo về cơ sở vật chất, nội dung chương trình và đội ngũ giáo viên” [70]. Quan điểm này không chỉ nhấn mạnh đến vai trò của đội ngũ lao động trực tiếp mà còn đặt trách nhiệm lớn đối với các đơn vị đào tạo trong việc tạo ra thể hệ lao động mới có khả năng làm chủ tri thức, công nghệ, và ý thức rõ trách nhiệm trong bảo tồn, phát triển bền vững.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhận thức giữa các cấp, ngành và cơ sở đào tạo còn chưa đồng đều. Một số nơi vẫn coi đào tạo nhân lực đơn thuần là trang bị kỹ năng nghề, chưa thực sự gắn với yêu cầu bền vững như quản lý tài nguyên, ứng xử văn minh với khách du lịch, hay phát triển du lịch cộng đồng. Chính sự thiếu đồng bộ trong nhận thức đã dẫn đến khoảng cách giữa mục tiêu phát triển bền vững và kết quả thực tiễn của đào tạo nhân lực.

Do đó, giải pháp này cần được coi là khâu khởi đầu, nền tảng. Khi các cấp chính quyền, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cộng đồng cùng chia sẻ nhận thức đúng, sẽ hình thành sự thống nhất trong hành động: từ việc ban hành cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo; đổi mới chương trình và phương pháp; đầu tư cơ sở vật chất hiện đại; cho đến việc tạo môi trường gắn kết giữa đào tạo và thực tiễn phát triển du lịch bền vững. Chỉ trên cơ sở nhận thức đúng và toàn diện, công tác đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở Ninh Bình mới có thể đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, toàn diện và bền vững như mục tiêu mà tỉnh đã đề ra. Muốn vậy, cần phải:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức trong hệ thống chính trị và cơ quan quản lý nhà nước về vai trò của đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững.

UBND tỉnh, Sở Du lịch, các sở, ngành liên quan cần tổ chức các hội nghị, hội thảo chuyên đề về “du lịch xanh”, “kinh tế xanh” và “nguồn nhân lực bền vững”, qua đó thống nhất quan điểm rằng phát triển nhân lực không chỉ để đáp ứng nhu cầu lao động hiện tại, mà còn là nhân tố quyết định sự phát triển lâu dài, gắn chặt với bảo tồn tài nguyên và gìn giữ môi trường.

Thứ hai, lồng ghép mục tiêu phát triển bền vững vào chiến lược, chương trình và kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch: Các cơ sở đào tạo ở tỉnh cần điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng tích hợp các học phần, chuyên đề về du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng, quản lý môi trường, quản trị rủi ro và an ninh trong phát triển bền vững. Đây là cơ sở để hình thành nhận thức đúng đắn và toàn diện cho sinh viên, đồng thời cụ thể hóa định hướng trong các văn bản quy định của tỉnh.

Thứ ba, xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích học tập và nghiên cứu về du lịch bền vững: Tỉnh có thể ban hành các quỹ hỗ trợ nghiên cứu khoa học cho học sinh, sinh viên, khuyến khích các đề tài liên quan đến các vấn đề về bảo vệ môi trường, khai thác hợp lý tài nguyên, hoặc ứng dụng công nghệ số để phát triển du lịch xanh. Đây vừa là cách nâng cao ý thức, vừa góp phần tạo ra tri thức mới cho đào tạo nhân lực bền vững.

3.2.2. Nhóm giải pháp về quản lý: Trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh cần từng bước phát triển, hoàn thiện về thể chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững

Thứ nhất: Cần ban hành thêm các chủ trương, chính sách chuyên sâu về phát triển du lịch xanh và “xanh hóa” nguồn nhân lực.

Thực tế cho thấy, Ninh Bình đã có nhiều chủ trương nhấn mạnh đến phát triển du lịch bền vững, gắn với bảo tồn di sản và bảo vệ môi trường. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu mới, tỉnh cần ban hành thêm các chủ trương, chính sách chuyên sâu về phát triển du lịch xanh và “xanh hóa” nguồn nhân lực. Cụ thể, cần xây dựng tiêu chí xanh hóa riêng của tỉnh, trong đó xác định rõ yêu cầu đối với người lao động trong ngành

Du lịch: không chỉ giỏi chuyên môn mà còn có năng lực thực hành du lịch xanh, biết ứng xử có trách nhiệm với tài nguyên, môi trường và cộng đồng. Đây là nội dung then chốt để bảo đảm du lịch Ninh Bình phát triển hài hòa giữa kinh tế và sinh thái.

Thứ hai: Việc ban hành các văn bản về khai thác hiệu quả và bảo tồn tài nguyên du lịch sẽ tạo hành lang pháp lý cho các cơ sở đào tạo lồng ghép nội dung bền vững vào chương trình giảng dạy. Khi có cơ chế rõ ràng về bảo tồn tài nguyên du lịch, các cơ sở đào tạo sẽ chủ động đào tạo nguồn nhân lực biết kết hợp giữa khai thác và gìn giữ, tránh tình trạng đào tạo theo hướng chạy theo số lượng mà thiếu đi chiều sâu bền vững.

Thứ ba: UBND tỉnh cần xây dựng cơ chế, chính sách quản lý gắn với bảo vệ môi trường, khuyến khích doanh nghiệp và cơ sở đào tạo áp dụng mô hình quản lý xanh. Các chính sách ưu đãi, hỗ trợ phát triển sản phẩm du lịch xanh cũng cần được đẩy mạnh, qua đó khuyến khích nguồn nhân lực du lịch làm việc trong môi trường sáng tạo, thân thiện với sinh thái, đồng thời thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp xanh trong giới trẻ.

Thứ tư: Tỉnh cần chú trọng đến việc hoàn thiện và bổ sung các chính sách đào tạo nhân lực trong chiến lược phát triển ngành Du lịch. Điều này không chỉ dừng lại ở việc nâng cao kỹ năng nghề, mà còn bao hàm cả việc hình thành ý thức trách nhiệm với cộng đồng, khả năng thích ứng với các chuẩn mực quốc tế về du lịch xanh. Khi chiến lược phát triển du lịch của tỉnh được tích hợp đồng bộ với nội dung phát triển bền vững, đào tạo nguồn nhân lực sẽ trở thành công cụ quan trọng giúp hiện thực hóa mục tiêu này.

Thứ năm: Phát triển cơ sở đào tạo nhân lực du lịch.

Trong những năm tới, để đáp ứng nhu cầu lao động có trình độ chuyên môn và tay nghề cao cho việc phát triển du lịch của tỉnh, Tỉnh cần có các cơ chế để khuyến khích và hỗ trợ các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh, như: Hỗ trợ trường Đại học Hoa Lư giảng dạy các khóa đào tạo chuyên ngành du lịch và liên quan; khuyến khích và hỗ trợ các trường Trung cấp, Cao đẳng trên địa bàn tỉnh tăng tỷ trọng đào tạo về du lịch.

Thứ sáu: Tỉnh cần ban hành các chính sách ưu đãi về thu hút nhân tài.

Tỉnh cần ban hành chính sách ưu đãi cụ thể nhằm thu hút nhân tài, nhất là thu hút các chuyên gia giảng dạy có kinh nghiệm và lực lượng trí thức của tỉnh được đào tạo ở nước ngoài đã tốt nghiệp đại học, trên đại học chuyên ngành du lịch về công tác dài hạn ở tỉnh.

Như vậy, việc phát triển và hoàn thiện thể chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực du lịch gắn với phát triển bền vững không chỉ là yêu cầu cấp bách, mà còn là giải pháp mang tính căn cơ, đảm bảo cho Ninh Bình giữ vững vị thế là điểm đến du lịch trọng điểm quốc gia và quốc tế, phát triển theo hướng bền vững, hài hòa giữa lợi ích kinh tế, bảo tồn văn hóa và bảo vệ môi trường.

3.2.3. Nhóm giải pháp đối với các cơ sở đào tạo nhân lực du lịch: Nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch

3.2.3.1. Về đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch: Phát triển số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Trong bối cảnh phát triển du lịch bền vững trở thành xu thế tất yếu, đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch – giữ vai trò then chốt, quyết định đến chất lượng và hiệu quả đào tạo. Đối với tỉnh Ninh Bình, nơi du lịch là ngành kinh tế mũi nhọn gắn liền với di sản và tài nguyên thiên nhiên quý giá, việc phát triển số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ này không chỉ là yêu cầu cấp bách, mà còn là giải pháp chiến lược để hình thành lực lượng lao động du lịch có trình độ, có ý thức và trách nhiệm trong bảo vệ môi trường, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển bền vững của tỉnh.

Thứ nhất, rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Cần thực hiện công tác rà soát, đánh giá toàn diện về đội ngũ cán bộ, giảng viên và giáo viên đang trực tiếp tham gia đào tạo nhân lực du lịch tại các cơ sở đào tạo của tỉnh. Kết quả rà soát sẽ giúp xác định rõ số lượng, cơ cấu chuyên môn, trình độ đào tạo, năng lực sư phạm và mức độ am hiểu về phát triển du lịch bền vững, du lịch xanh của đội ngũ hiện có.

Thực tế cho thấy, đội ngũ làm công tác đào tạo du lịch ở Ninh Bình tuy có tâm huyết và kinh nghiệm thực tế, nhưng phần lớn chưa được đào tạo chuyên sâu về giáo

dục xanh, quản lý du lịch bền vững, kỹ năng lồng ghép nội dung bảo vệ môi trường và phát triển cộng đồng vào chương trình giảng dạy. Một bộ phận giáo viên, giảng viên còn hạn chế trong việc sử dụng công nghệ thông tin, các phương pháp giảng dạy tích cực hoặc ứng dụng mô phỏng, thực hành xanh trong đào tạo. Việc đánh giá này cần dựa trên các tiêu chí cụ thể, có thể phân loại đội ngũ theo năng lực nghề nghiệp và năng lực sư phạm xanh, làm cơ sở cho các kế hoạch bồi dưỡng và tuyển chọn tiếp theo.

Thứ hai, tuyển chọn và sàng lọc đầu vào đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Phát triển nguồn nhân lực đào tạo ngành Du lịch đòi hỏi quy trình tuyển chọn và sàng lọc đầu vào đội ngũ giáo viên, giảng viên phải được thực hiện chặt chẽ, khoa học. Cần có cơ chế tuyển dụng minh bạch, dựa trên tiêu chuẩn năng lực, trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Việc tuyển chọn không chỉ dừng ở bằng cấp mà phải xem xét năng lực thực hành nghề du lịch, khả năng giảng dạy tích hợp nội dung xanh, cũng như tinh thần trách nhiệm và nhận thức về phát triển bền vững.

Đặc biệt, Ninh Bình cần ưu tiên thu hút nhân lực chất lượng cao có kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực du lịch xanh, du lịch sinh thái, hoặc đã từng tham gia các dự án bảo tồn, phát triển cộng đồng. Có thể xây dựng các chính sách đặc thù như hỗ trợ nhà ở, phụ cấp, hoặc cơ chế khuyến khích chuyên gia, giảng viên giỏi từ các trường đại học, viện nghiên cứu, doanh nghiệp du lịch tham gia giảng dạy và chuyển giao kinh nghiệm. Đồng thời, cần sàng lọc đội ngũ hiện có theo hướng giữ lại những người có năng lực, tâm huyết, sẵn sàng đổi mới phương pháp giảng dạy, gắn bó với định hướng đào tạo nguồn nhân lực xanh.

Thứ ba, gắn phát triển đội ngũ với mục tiêu phát triển bền vững.

Phát triển đội ngũ làm công tác đào tạo nhân lực ngành Du lịch phải được đặt trong chiến lược tổng thể phát triển du lịch bền vững của tỉnh Ninh Bình, bảo đảm tính đồng bộ và dài hạn. Điều này đòi hỏi tỉnh cần xác định rõ vai trò của đội ngũ giáo viên, giảng viên không chỉ là người truyền đạt kiến thức mà còn là tác nhân lan tỏa giá trị xanh và văn hóa bền vững đến người học và cộng đồng.

Mọi kế hoạch phát triển đội ngũ cần hướng tới việc hình thành “giáo viên – công dân xanh”, tức là những người có tri thức, kỹ năng nghề nghiệp vững vàng, đồng thời có ý thức và hành động cụ thể trong bảo vệ môi trường, sử dụng tài nguyên tiết kiệm, thúc đẩy du lịch có trách nhiệm. Gắn phát triển đội ngũ với mục tiêu phát triển bền vững còn thể hiện ở việc quy hoạch dài hạn nhân lực đào tạo gắn với nhu cầu thực tế của ngành du lịch tỉnh, đảm bảo cân đối giữa số lượng – chất lượng – cơ cấu chuyên môn.

Ngoài ra, tỉnh cần tăng cường cơ chế liên kết giữa nhà trường – doanh nghiệp – cơ quan quản lý du lịch – tổ chức quốc tế trong phát triển đội ngũ, nhằm mở rộng cơ hội giao lưu học hỏi, thực hành thực tế, và tiếp cận các chuẩn mực nghề nghiệp xanh quốc tế. Qua đó, đội ngũ giáo viên, giảng viên không chỉ được nâng cao chuyên môn mà còn được bồi dưỡng về năng lực nghiên cứu, tư vấn chính sách, đóng góp vào quản trị phát triển du lịch bền vững địa phương.

Thứ tư, bồi dưỡng, nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên, giảng viên hiện có trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch.

Đây là nội dung có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ đào tạo. Công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và giáo dục nhận thức xanh phải được thực hiện thường xuyên, có hệ thống, theo hướng vừa cập nhật kiến thức lý luận, vừa tăng cường kỹ năng thực hành và năng lực sư phạm.

Cần xây dựng các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu về: (i) giáo dục phát triển bền vững và du lịch xanh; (ii) phương pháp giảng dạy tích hợp nội dung bảo vệ môi trường, phát triển cộng đồng vào môn học chuyên ngành; (iii) kỹ năng sử dụng công nghệ số, mô phỏng và công cụ trực tuyến trong giảng dạy du lịch xanh; (iv) kỹ năng nghiên cứu và phát triển chương trình đào tạo đáp ứng tiêu chí nghề nghiệp xanh. Bên cạnh đó, việc tổ chức các khóa tập huấn, hội thảo, trao đổi học thuật với chuyên gia trong nước và quốc tế sẽ giúp giảng viên cập nhật tri thức mới, học hỏi mô hình đào tạo tiên tiến.

Đặc biệt, cần gắn hoạt động bồi dưỡng với thực tiễn địa phương, thông qua việc đưa giáo viên, giảng viên đi thực tế tại các khu du lịch sinh thái, các mô hình du lịch cộng đồng, hoặc tham gia dự án bảo tồn thiên nhiên – di sản. Trải nghiệm thực

tế sẽ giúp giáo viên, giảng viên hiểu sâu hơn về mối quan hệ giữa du lịch và môi trường, từ đó có khả năng truyền tải sinh động, hiệu quả cho người học.

Ngoài ra, tỉnh cần có chính sách khuyến khích tự học, tự nghiên cứu, hỗ trợ giáo viên, giảng viên tham gia đề tài khoa học, công bố nghiên cứu về du lịch xanh, hoặc viết tài liệu giảng dạy mang tính ứng dụng cao. Việc hình thành mạng lưới giáo viên, giảng viên nòng cốt về du lịch xanh tại các cơ sở đào tạo sẽ góp phần lan tỏa tinh thần đổi mới và phát triển bền vững trong toàn hệ thống.

Như vậy, phát triển số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch, là yếu tố nền tảng để Ninh Bình hiện thực hóa chiến lược phát triển du lịch bền vững. Điều này đòi hỏi sự kết hợp đồng bộ giữa rà soát – tuyển chọn – quy hoạch – bồi dưỡng, gắn với định hướng chiến lược phát triển của tỉnh và xu thế toàn cầu. Chỉ khi đội ngũ giáo viên, giảng viên được phát triển một cách khoa học, chuyên nghiệp và mang *tư duy xanh*, quá trình đào tạo mới có thể thực sự trở thành động lực cho sự phát triển du lịch bền vững của Ninh Bình trong tương lai.

3.2.3.2. Về chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo: Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Trong bối cảnh toàn cầu đang hướng tới phát triển bền vững, du lịch không chỉ đơn thuần là hoạt động kinh tế mà còn là lĩnh vực gắn liền với bảo tồn tài nguyên, phát huy giá trị văn hóa và nâng cao chất lượng đời sống cộng đồng. Ninh Bình – với lợi thế sở hữu Quần thể danh thắng Tràng An được UNESCO công nhận là Di sản Văn hóa và Thiên nhiên thế giới – đứng trước yêu cầu cấp thiết phải đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch vừa đáp ứng nhu cầu thị trường, vừa đảm bảo tiêu chí phát triển bền vững. Một trong những nhóm giải pháp quan trọng, mang tính nền tảng là đổi mới nội dung chương trình, phương pháp và hình thức đào tạo. Muốn vậy, cần phải:

Thứ nhất: Đổi mới nội dung chương trình đào tạo theo định hướng bền vững.

Nội dung chương trình đào tạo hiện nay còn nặng về lý thuyết, ít gắn với thực tiễn và chưa lồng ghép đầy đủ các tiêu chí phát triển bền vững. Do đó, cần tiến hành rà soát, cập nhật và điều chỉnh chương trình theo hướng tích hợp các kiến thức về bảo

vệ môi trường, ứng xử văn minh, du lịch xanh, du lịch cộng đồng, kinh tế tuần hoàn và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Cụ thể, các học phần về "Marketing du lịch", "Hướng dẫn du lịch" (Chương trình ngành Du lịch trình độ Đại học của trường Đại học Hoa Lư) cần được bổ sung nội dung liên quan đến giảm thiểu tác động môi trường, sử dụng năng lượng tái tạo, quản lý rác thải, ứng xử văn hóa với cộng đồng địa phương. Ngoài ra, cần phát triển thêm những môn học chuyên sâu về du lịch gắn với phát triển bền vững.

Một chương trình đào tạo gắn với bền vững cũng cần chú trọng yếu tố liên ngành. Điều này có nghĩa là người học không chỉ được trang bị kiến thức du lịch, mà còn cần hiểu biết về quản lý môi trường, quy hoạch đô thị, công nghệ thông tin và truyền thông. Tính liên ngành giúp nguồn nhân lực sau đào tạo có thể giải quyết các vấn đề phức hợp của du lịch bền vững như cân bằng giữa phát triển hạ tầng, bảo tồn sinh thái và đáp ứng nhu cầu du khách.

Thứ hai: Đưa vào khung chương trình đào tạo học phần liên quan đến phát triển bền vững, bảo vệ môi trường, trách nhiệm xã hội để học sinh, sinh viên nhận thức, hình thành “hành vi xanh hóa” ngay từ trên ghế nhà trường. Đưa ra các tiêu chí “xanh” trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch.

Để thực hiện được “xanh hóa” đào tạo nghề, UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training (Trung tâm Quốc tế UNESCO về Giáo dục và Đào tạo Kỹ thuật và Nghề nghiệp giáo dục nghề nghiệp) đã cho xuất bản cuốn sách với tựa đề “*Greening technical and vocational education and training - a practical guide for institutions*” -Tạm dịch là “*Xanh hóa” đào tạo nghề - hướng dẫn thực hành cho các cơ sở đào tạo*”, trong đó nhấn mạnh tầm quan trọng của “xanh hóa” chương trình đào tạo. Trụ cột của “xanh hóa” chương trình đào tạo nghề (Five dimension of greening TVET) được hiểu là tích hợp giáo dục phát triển bền vững trong chương trình đào tạo nghề hay đào tạo theo hướng phát triển bền vững. “Xanh hóa” chương trình đào tạo bao gồm 4 nội dung chính: *Green technology* (Công nghệ xanh); *Clean technology* (Công nghệ sạch); *Green jobs* (Ngành nghề xanh); *Greening existing jobs* (“Xanh hóa” ngành nghề hiện tại).

Áp dụng tích hợp phát triển bền vững vào chương trình đào tạo nghề. Học phần hay khóa học về phát triển bền vững sẽ được xếp ngang hàng với các môn học,

khóa học thông thường khác. Nội dung về phát triển bền vững sẽ bao trùm lên những nội dung chuyên môn, chuyên ngành và sẽ cung cấp những khái niệm, kỹ năng và thái độ cơ bản về chủ đề phát triển bền vững. Người học cũng sẽ được đào tạo theo các lĩnh vực kiến thức khác nhau với những khái niệm, phương pháp riêng... tùy theo ngành nghề mình theo học. Những kiến thức nền tảng như phát triển bền vững, không gian sinh thái, hiệu quả sinh thái, phân tích vòng đời, kiến thức kinh tế, sản xuất bền vững, tiêu dùng bền vững, ứng dụng 6R: Reduce (giảm thiểu), Reuse (tái sử dụng), Renew (làm mới), Recycle (tái chế), Repair (sửa chữa) và Rethink perspectives (suy nghĩ lại các quan điểm) [71].

Thứ ba: Đổi mới phương pháp đào tạo – lấy người học làm trung tâm.

Phương pháp đào tạo giữ vai trò then chốt trong việc chuyển tải tri thức và hình thành năng lực cho người học. Thực tiễn đào tạo du lịch tại Ninh Bình vẫn còn nặng về truyền thụ một chiều, ít áp dụng các phương pháp tích cực. Do đó, cần mạnh dạn chuyển đổi từ phương pháp thuyết giảng truyền thống sang phương pháp lấy người học làm trung tâm.

Các phương pháp như *thảo luận tình huống, học tập qua dự án, học tập qua trải nghiệm* cần được áp dụng rộng rãi. Ví dụ, khi học về "Quản trị kinh doanh khách sạn" (Chương trình ngành Du lịch trình độ Đại học của Trường Đại học Hoa Lư), sinh viên có thể thực hiện dự án mô phỏng khách sạn xanh với các tiêu chí tiết kiệm năng lượng, sử dụng vật liệu thân thiện môi trường. Khi học "Du lịch cộng đồng và homestay" (Chương trình ngành Du lịch trình độ Đại học của Trường Đại học Hoa Lư), sinh viên có thể tham gia trực tiếp vào hoạt động tại các làng nghề truyền thống ở Hoa Lư, Gia Viễn để vừa học vừa trải nghiệm thực tiễn.

Ngoài ra, ứng dụng công nghệ số trong phương pháp đào tạo cũng là yêu cầu tất yếu. Công nghệ thực tế ảo (VR), mô phỏng 3D hay các nền tảng e-learning có thể được tích hợp nhằm mang lại trải nghiệm học tập sinh động, giúp người học hiểu sâu sắc hơn về các vấn đề liên quan đến bền vững, ví dụ như mô phỏng tác động của du lịch ồ ạt tới môi trường sinh thái Tràng An.

Đặc biệt, phương pháp đào tạo cần nhấn mạnh đến việc hình thành thái độ, hành vi bền vững. Người học không chỉ cần biết, cần làm được, mà còn phải có trách

nhệm và cam kết với cộng đồng, với tài nguyên, với di sản. Đây chính là sự khác biệt quan trọng giữa đào tạo truyền thống và đào tạo gắn với phát triển bền vững.

Thứ tư: Đa dạng hóa hình thức đào tạo – gắn đào tạo với thực tiễn.

Đổi mới hình thức đào tạo là yêu cầu tất yếu trong xu thế hiện nay. Các cơ sở đào tạo du lịch tại Ninh Bình cần vượt ra khỏi khuôn khổ lớp học truyền thống, mở rộng sang nhiều hình thức linh hoạt và gắn với thực tiễn.

Một là, để bảo đảm đáp ứng đủ nguồn nhân lực du lịch, bên cạnh việc đào tạo mới theo chương trình đào tạo chính quy ở các cơ sở đào tạo, cần đẩy mạnh hình thức đào tạo đại học, cao đẳng tại chức; bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn ngắn hạn, huấn luyện tại chỗ. Hình thức đào tạo, huấn luyện tại chỗ cần được công nhận chính thức, lao động được đào tạo lại, bồi dưỡng, huấn luyện tại chỗ được kiểm tra, cấp giấy chứng nhận đã qua đào tạo. Hai là, cần đẩy mạnh hình thức đào tạo kết hợp giữa học trực tiếp và học trực tuyến. Hình thức này vừa giúp tiết kiệm chi phí, vừa mở rộng cơ hội tiếp cận cho nhiều đối tượng khác nhau. Đồng thời, đào tạo trực tuyến cũng cho phép người học cập nhật nhanh các kiến thức mới về du lịch bền vững, vốn thay đổi nhanh theo xu hướng toàn cầu.

Ba là, cần tăng cường hình thức đào tạo tại doanh nghiệp và cộng đồng. Các doanh nghiệp cần khuyến khích, tạo mọi điều kiện thuận lợi để nguồn nhân lực sẵn có tại đơn vị được tiếp tục học tập nâng cao trình độ, năng lực quản lý ở trình độ sau đại học về chuyên ngành quản trị kinh doanh du lịch bằng các hình thức đào tạo từ xa, qua mạng... Mở rộng các hình thức đào tạo tại chức, huấn luyện không chính quy; đa dạng hoá loại hình đào tạo như: Doanh nghiệp tự đào tạo, đào tạo tại chỗ, đào tạo tập trung, đào tạo từ xa, đào tạo qua mạng (elearning). Đây là hình thức thiết thực để cập nhật kiến thức, bổ sung kỹ năng mới, đặc biệt là kỹ năng về ứng xử văn minh, ngoại ngữ, công nghệ số và các tiêu chuẩn bền vững quốc tế. Học sinh, sinh viên có thể được gửi tới thực tập, học việc tại các khách sạn xanh, các khu du lịch sinh thái hoặc các mô hình du lịch cộng đồng ở Tràng An, Tam Cốc – Bích Động. Qua đó, họ không chỉ được rèn kỹ năng nghề mà còn được trực tiếp trải nghiệm, hiểu rõ hơn những thách thức và giải pháp của phát triển bền vững.

Thứ năm: Liên kết đào tạo với chiến lược phát triển bền vững của tỉnh.

Đổi mới chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo phải gắn chặt với định hướng phát triển bền vững của tỉnh Ninh Bình. Trong Nghị quyết số 07-NQ/TU của Tỉnh ủy Ninh Bình về phát triển du lịch đến năm 2030, tầm nhìn 2045, đã khẳng định mục tiêu xây dựng Ninh Bình trở thành trung tâm du lịch trọng điểm, gắn phát triển du lịch với bảo tồn tài nguyên và di sản. Từ định hướng này, các cơ sở đào tạo cần cụ thể hóa thành mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực phù hợp, đảm bảo lao động sau tốt nghiệp không chỉ có kỹ năng nghề mà còn am hiểu, cam kết với phát triển bền vững.

Đồng thời, việc đổi mới cần gắn với yêu cầu hội nhập quốc tế. Các chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo phải tiệm cận với các chuẩn mực quốc tế, như *Tiêu chuẩn kỹ năng nghề du lịch ASEAN (ATQ)* hoặc *Bộ tiêu chí du lịch bền vững toàn cầu (GSTC)*. Điều này vừa đảm bảo tính cạnh tranh, vừa nâng cao vị thế nguồn nhân lực du lịch Ninh Bình trong khu vực và thế giới.

Có thể thấy, đổi mới nội dung chương trình, phương pháp và hình thức đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở Ninh Bình không chỉ là yêu cầu đổi mới giáo dục, mà còn là giải pháp cốt lõi để bảo đảm phát triển du lịch bền vững. Một chương trình hiện đại, liên ngành, tích hợp bền vững; một phương pháp giảng dạy lấy người học làm trung tâm, gắn với trải nghiệm; một hình thức đào tạo linh hoạt, đa dạng và gần thực tiễn... sẽ tạo ra thế hệ lao động du lịch vừa có năng lực nghề nghiệp, vừa có ý thức trách nhiệm với cộng đồng, với môi trường và di sản.

Chỉ khi giải pháp này được thực hiện đồng bộ và nhất quán, Ninh Bình mới có thể xây dựng được đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đủ sức đáp ứng yêu cầu hội nhập và đóng góp hiệu quả vào mục tiêu phát triển du lịch xanh, bền vững trong tương lai.

3.2.3.3. Đối với người lao động: Cần phát huy vai trò tích cực chủ động sáng tạo của chính người lao động trong ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Trong tiến trình phát triển ngành Du lịch, yếu tố con người luôn được coi là “trung tâm” quyết định chất lượng dịch vụ, năng lực cạnh tranh và sự bền vững của Ngành. Đối với Ninh Bình – một trong những trung tâm du lịch trọng điểm quốc gia, sở hữu Quần thể danh thắng Tràng An được UNESCO công nhận là Di sản Văn hóa và Thiên nhiên thế giới – vai trò của người lao động ngành Du lịch càng trở nên then chốt. Thực tế cho thấy, dù cơ sở hạ tầng, chính sách hay hoạt động quảng bá có hoàn

thiện đến đâu, nếu đội ngũ lao động thiếu tính chủ động, sáng tạo, không có thái độ nghề nghiệp tích cực thì hiệu quả phát triển du lịch bền vững sẽ khó đạt được.

Trong bối cảnh đó, việc phát huy vai trò tích cực, chủ động, sáng tạo của chính người lao động không chỉ đáp ứng nhu cầu thực tiễn mà còn phù hợp với định hướng phát triển du lịch xanh, du lịch cộng đồng và du lịch bền vững mà tỉnh Ninh Bình đã xác định trong nhiều văn bản chiến lược.

Các văn bản quan trọng của Trung ương và địa phương đều nhấn mạnh vị trí trung tâm của người lao động trong chiến lược phát triển bền vững ngành du lịch: Nghị quyết số 08-NQ/TW (2017) của Bộ Chính trị xác định phát triển du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn, trong đó nhấn mạnh “nguồn nhân lực chất lượng cao” và “ý thức trách nhiệm của cộng đồng” là nhân tố quyết định [72]; Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2030 nêu rõ cần “đào tạo và phát huy vai trò chủ động, sáng tạo của đội ngũ lao động du lịch, gắn với xây dựng văn hóa nghề nghiệp và bảo vệ môi trường du lịch”; Nghị quyết số 07-NQ/TU (2021) của Tỉnh ủy Ninh Bình về phát triển du lịch đến năm 2030 cũng đặt ra mục tiêu nâng cao chất lượng nhân lực, khơi dậy tinh thần trách nhiệm, sáng tạo của người lao động và cộng đồng địa phương nhằm khai thác tài nguyên du lịch bền vững [73].

Những quan điểm chỉ đạo này đã khẳng định: người lao động không chỉ là lực lượng “thực thi” mà còn là chủ thể sáng tạo, giữ vai trò dẫn dắt trong việc xây dựng hình ảnh, thương hiệu và phát triển bền vững của du lịch Ninh Bình. Muốn phát huy vai trò tích cực chủ động sáng tạo của chính người lao động ngành Du lịch trong sự phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay, cần phải:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về phát triển bền vững: Cần tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, truyền thông để người lao động hiểu rõ rằng phát triển du lịch không chỉ nhằm mục tiêu lợi nhuận, mà còn phải bảo tồn văn hóa, cảnh quan, môi trường và đảm bảo sinh kế lâu dài. Nhận thức đúng sẽ là nền tảng để họ chủ động hành động đúng.

Thứ hai, khuyến khích tính tích cực, tự giác trong công việc: Các doanh nghiệp du lịch cần xây dựng cơ chế khuyến khích lao động tham gia đề xuất sáng kiến, phản ánh khó khăn, đưa ra giải pháp cải thiện chất lượng dịch vụ. Đồng thời, cần có chính sách khen thưởng, ghi nhận kịp thời những lao động có đóng góp thiết thực.

Thứ ba, phát huy khả năng sáng tạo trong thiết kế và cung ứng sản phẩm du lịch: Người lao động, đặc biệt là hướng dẫn viên, nghệ nhân, cộng đồng địa phương, cần được trao quyền và khuyến khích tham gia sáng tạo sản phẩm mới: tour trải nghiệm nông nghiệp, dịch vụ lưu trú sinh thái, chương trình văn nghệ dân gian, ẩm thực truyền thống... Sự sáng tạo này không chỉ tạo sức hấp dẫn cho du lịch mà còn góp phần bảo tồn bản sắc văn hóa.

Thứ tư, nâng cao kỹ năng mềm và năng lực ứng xử văn minh: Một lao động du lịch chủ động, sáng tạo không chỉ giỏi về kỹ năng nghề mà còn phải có khả năng giao tiếp, xử lý tình huống, giải quyết xung đột, đảm bảo an toàn cho du khách. Điều này đặc biệt quan trọng để xây dựng hình ảnh du lịch Ninh Bình thân thiện và bền vững.

Thứ năm, gắn kết lao động với doanh nghiệp và cộng đồng: Cần tạo cơ chế để lao động du lịch tham gia sâu hơn vào quản trị doanh nghiệp và hoạt động du lịch cộng đồng. Khi được coi là đối tác, tiếng nói của họ sẽ được lắng nghe, từ đó khuyến khích tinh thần trách nhiệm và tính sáng tạo.

Phát huy vai trò tích cực, chủ động, sáng tạo của người lao động ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình là một giải pháp mang tính chiến lược và cấp thiết trong giai đoạn hiện nay. Đây không chỉ là yêu cầu nâng cao chất lượng dịch vụ, mà còn là yếu tố quyết định đến việc xây dựng thương hiệu du lịch bền vững. Người lao động – với nhận thức đúng, thái độ tích cực, hành động sáng tạo – sẽ trở thành “đại sứ bền vững”, góp phần giữ gìn di sản, bảo vệ môi trường, phát huy giá trị văn hóa, đồng thời thúc đẩy kinh tế địa phương phát triển hài hòa và lâu dài.

Thứ sáu: Hàng năm, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng khóa học về xanh hóa cho lao động trong lĩnh vực du lịch. Định kỳ tổ chức điều tra, khảo sát, phân loại trình độ nghiệp vụ của lao động ngành du lịch để đưa ra kế hoạch, chương trình đào tạo phù hợp với năng lực, trình độ, yêu cầu công việc của từng đối tượng lao động. Trong đó nhấn mạnh nội dung xanh hóa như một nội dung bắt buộc cho các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Nghị quyết 07 về phát triển du lịch Ninh Bình giai đoạn 2021 – 2030, định hướng đến năm 2045 đã xác định bước chuyển chiến lược phát triển từ “chiều rộng” sang “chiều sâu” chú trọng nâng cao chất lượng sản phẩm dịch vụ, du lịch theo hướng chuyên nghiệp... nhằm đưa Ninh Bình trở

thành trung tâm du lịch của vùng và cả nước và trở thành ngành kinh tế mũi nhọn. Do vậy, việc đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực xanh theo chuẩn quốc tế sẽ tạo cơ sở cho các định hướng phát triển.

Thứ bảy: Tạo điều kiện cho lao động du lịch phát triển nghề nghiệp xanh (phát triển việc làm xanh, sử dụng sản phẩm xanh); khuyến khích và tôn vinh các doanh nghiệp và cá nhân áp dụng chương trình xanh hóa. Cần có chính sách hỗ trợ lao động du lịch phát triển nghề nghiệp xanh, như hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, tạo điều kiện cho lao động xanh trong lĩnh vực du lịch làm việc và phát triển chuyên môn. Chính sách chú trọng sử dụng lao động địa phương và khu vực lân cận sẽ giúp Ninh Bình tự chủ nguồn nhân lực trong lĩnh vực du lịch.

Thứ tám: huy động nguồn lực xã hội hóa và hợp tác quốc tế trong đầu tư cơ sở vật chất: Bên cạnh ngân sách nhà nước, cần thu hút đầu tư từ doanh nghiệp du lịch, khách sạn, resort trong tỉnh; đồng thời mở rộng hợp tác quốc tế để tiếp nhận thiết bị, công nghệ đào tạo hiện đại. Các chương trình liên kết với các trường quốc tế cũng có thể hỗ trợ chuyển giao mô hình cơ sở vật chất đào tạo tiên tiến.

3.2.4. Nhóm giải pháp về cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”: nhà trường - nhà doanh nghiệp – nhà nước trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và định hướng phát triển bền vững của ngành Du lịch Việt Nam, tỉnh Ninh Bình – một trong những trung tâm du lịch trọng điểm của khu vực đồng bằng sông Hồng – đang đứng trước yêu cầu cấp thiết về đổi mới và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch. Yếu tố con người được xem là trụ cột trong phát triển du lịch bền vững, quyết định trực tiếp đến năng lực cạnh tranh, chất lượng dịch vụ, cũng như khả năng duy trì và phát huy giá trị tài nguyên du lịch. Trong đó, giải pháp về liên kết hợp tác giữa các chủ thể – cụ thể là giữa nhà trường với doanh nghiệp, và giữa nhà trường với Sở Du lịch – giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo, gắn kết lý luận với thực tiễn, và đảm bảo mục tiêu phát triển du lịch theo hướng bền vững.

Trên phương diện lý luận, liên kết đào tạo giữa nhà trường và các đơn vị sử dụng lao động là một mô hình tất yếu, phù hợp với xu hướng đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội. Trong ngành Du lịch, đặc thù của sản phẩm dịch vụ du lịch là tổng

hòa giữa yếu tố vật chất và phi vật chất, giữa chất lượng hạ tầng và chất lượng phục vụ, trong đó con người đóng vai trò quyết định. Vì vậy, sự kết nối chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp, giữa nhà trường và cơ quan quản lý du lịch không chỉ nhằm đảm bảo đầu ra nhân lực phù hợp với nhu cầu thị trường, mà còn hướng đến mục tiêu lớn hơn: xây dựng một đội ngũ lao động có nhận thức, kỹ năng và thái độ làm việc theo định hướng phát triển bền vững.

Trên phương diện thực tiễn, Ninh Bình trong những năm gần đây đã trở thành điểm đến nổi bật của Việt Nam với danh hiệu Di sản Văn hóa và Thiên nhiên thế giới Tràng An, cùng nhiều điểm đến đặc sắc khác như Tam Cốc – Bích Động, chùa Bái Đính, Vườn quốc gia Cúc Phương... Tuy nhiên, sự phát triển nhanh chóng của lượng khách du lịch lại đặt ra thách thức về chất lượng dịch vụ, thiếu hụt nhân lực được đào tạo bài bản, cũng như hạn chế về kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng mềm và ý thức bảo vệ môi trường. Điều này càng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng một cơ chế liên kết chặt chẽ trong đào tạo nhân lực giữa các chủ thể liên quan.

Thứ nhất, liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nhân lực du lịch cần được xem là giải pháp trọng tâm, mang tính “cầu nối” giữa lý thuyết đào tạo và yêu cầu thực tiễn lao động. Việc liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch cần thực hiện với các giải pháp sau:

Một là, phối hợp xây dựng chương trình đào tạo gắn với thực tiễn. Doanh nghiệp, với tư cách là đơn vị trực tiếp sử dụng lao động, có vai trò quan trọng trong việc phản ánh nhu cầu thị trường, yêu cầu kỹ năng nghề, cũng như xu hướng thay đổi của ngành. Nhà trường cần chủ động hợp tác với doanh nghiệp để điều chỉnh, cập nhật chương trình đào tạo; đảm bảo tính linh hoạt, đa dạng và bám sát yêu cầu thực tiễn, đặc biệt là lồng ghép các nội dung về phát triển bền vững như bảo tồn văn hóa, du lịch xanh và trách nhiệm xã hội.

Hai là, tăng cường đào tạo thực hành, thực tập tại doanh nghiệp. Đây là một giải pháp thiết yếu nhằm khắc phục tình trạng “học một đằng, làm một nẻo” trong đào tạo. Các trường đào tạo du lịch tại Ninh Bình cần xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp trong việc tổ chức thực tập, thực hành cho sinh viên, không chỉ

ở mức tham quan hay trải nghiệm ngắn hạn, mà cần hướng tới thực tập dài hạn, gắn với nhiệm vụ cụ thể trong quy trình lao động. Việc này không chỉ giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng nghề mà còn hình thành ý thức nghề nghiệp, thái độ phục vụ chuyên nghiệp và tinh thần trách nhiệm với khách hàng và cộng đồng.

Ba là, phát triển mô hình “đào tạo kép” (dual training system). Mô hình này, vốn được áp dụng thành công tại nhiều quốc gia phát triển, cho phép sinh viên vừa học tại trường, vừa tham gia lao động có trả công tại doanh nghiệp. Trong bối cảnh ở tỉnh Ninh Bình hiện nay, việc triển khai mô hình này sẽ giúp giảm áp lực cho nhà trường về hạ tầng thực hành, đồng thời doanh nghiệp có cơ hội tiếp cận, tuyển chọn và đào tạo trước đội ngũ lao động tiềm năng.

Bốn là, liên kết trong nghiên cứu và đổi mới sáng tạo. Các doanh nghiệp du lịch tại Ninh Bình có thể hợp tác với nhà trường trong nghiên cứu ứng dụng, ví dụ như xây dựng sản phẩm du lịch sinh thái, phát triển du lịch cộng đồng gắn với bảo tồn văn hóa, hay áp dụng công nghệ số trong quản lý và quảng bá du lịch. Đây là hướng đi không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo, mà còn đóng góp trực tiếp vào chiến lược phát triển du lịch bền vững của tỉnh.

Thứ hai, giải pháp liên kết giữa nhà trường và nhà nước.

Nếu liên kết nhà trường – doanh nghiệp đảm bảo tính thực tiễn và hiệu quả đầu ra, thì liên kết giữa nhà trường và cơ quan quản lý nhà nước, cụ thể là Sở Du lịch Ninh Bình, lại đóng vai trò định hướng và điều phối. Một số giải pháp trọng tâm gồm:

Một là, Sở Du lịch cần cung cấp thông tin dự báo nhu cầu nhân lực. Nhà trường chỉ có thể đào tạo nhân lực phù hợp khi nắm được xu hướng phát triển du lịch, cơ cấu ngành nghề, quy mô nhân lực cần thiết. Việc xây dựng cơ sở dữ liệu về nhu cầu nhân lực du lịch Ninh Bình giai đoạn 2025 – 2035, bao gồm số lượng, chất lượng, kỹ năng và cơ cấu, sẽ là nền tảng để nhà trường định hướng chiến lược đào tạo.

Hai là, phối hợp xây dựng chuẩn đầu ra theo định hướng phát triển bền vững. Sở Du lịch, với vai trò quản lý ngành, có thể cùng với nhà trường xác định bộ tiêu chí về kỹ năng, kiến thức, thái độ đối với người lao động trong ngành, trong đó lồng ghép các tiêu chuẩn về bảo vệ môi trường, phát triển du lịch xanh, ứng xử văn hóa và trách nhiệm cộng đồng.

Ba là, tổ chức các chương trình đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng theo đặt hàng. Ngoài đào tạo dài hạn ở bậc đại học, cao đẳng, trung cấp, Sở Du lịch có thể phối hợp với nhà trường mở các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn cho lực lượng lao động đang làm việc tại các cơ sở du lịch, nhằm nâng cao kỹ năng, cập nhật kiến thức mới, đặc biệt là về chuyển đổi số, ứng xử văn minh du lịch, hay kỹ năng tổ chức du lịch cộng đồng bền vững.

Bốn là, liên kết trong công tác kiểm định và đánh giá chất lượng đào tạo. Sở Du lịch cần tham gia vào quá trình giám sát, đánh giá chất lượng đào tạo của các trường, đảm bảo tính minh bạch và phù hợp với định hướng phát triển chung. Đây cũng là cách để tạo áp lực đổi mới, buộc nhà trường phải nâng cao chất lượng giảng dạy và quản lý đào tạo.

Năm là, tổ chức các lớp đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn và kỹ năng mềm liên quan đến xanh hóa, chuẩn bị những phương án/kịch bản ứng phó với các ảnh hưởng của biến đổi khí hậu, giảm nhẹ rủi ro thiên tai, dịch bệnh... ; định kỳ tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng xanh hóa cho cộng đồng dân cư tham gia kinh doanh du lịch và góp phần quảng bá điểm đến, hình ảnh du lịch tỉnh Ninh Bình, nhất là đối với phát triển du lịch cộng đồng.

Thứ ba, hợp tác trong việc đào tạo và cấp các chứng chỉ, chứng nhận xanh hoá.

Sự phối hợp, hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp; giữa doanh nghiệp với các tổ chức cấp chứng chỉ xanh hóa, chứng nhận xanh hóa (*certification for green*). Chứng nhận xanh là những chứng nhận có giá trị có thể giúp các doanh nghiệp chứng minh các sản phẩm, dịch vụ và thực tiễn bền vững của họ cho nhân viên, khách hàng, đối tác và nhà đầu tư. Việc doanh nghiệp tham gia quá trình đào tạo sẽ giúp quá trình xanh hóa được thực hiện nhanh hơn vì khu vực doanh nghiệp là địa chỉ chịu sức ép phải xanh hóa hơn là khu vực công. Hình thức hợp tác đã mở rộng như: Doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình đào tạo mang tính xanh hóa; bố trí cán bộ, chuyên gia đến giảng dạy tại cơ sở đào tạo; tiếp nhận sinh viên có nhận thức xanh, nhu cầu tìm việc làm xanh đến thực hành, thực tập.

3.2.5. Nhóm giải pháp về nguồn lực: Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Trong bối cảnh mới, việc tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật cho đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở tỉnh Ninh Bình cần hướng đến hai mục tiêu song song: (i) đảm bảo tính hiện đại, đồng bộ, đáp ứng nhu cầu thực hành kỹ năng nghề; (ii) gắn chặt với tiêu chí phát triển bền vững, bảo vệ môi trường và thúc đẩy du lịch xanh.

Theo Nghị quyết số 08-NQ/TW của Bộ Chính trị về phát triển du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn và Nghị quyết số 07-NQ/TU của Tỉnh ủy Ninh Bình, tỉnh xác định phải nâng cao chất lượng nhân lực du lịch, trong đó cơ sở vật chất đào tạo là điều kiện tiên quyết. Điều này không chỉ giúp hình thành đội ngũ lao động chuyên nghiệp mà còn tạo ra những “hạt nhân” có ý thức bảo vệ di sản, gìn giữ môi trường và khai thác du lịch một cách bền vững. Muốn vậy, cần phải:

Thứ nhất, đầu tư nâng cấp hệ thống phòng thực hành nghề đạt chuẩn xanh: Các phòng thực hành nghề buồng, bàn, bar, bếp cần được trang bị theo hướng hiện đại, tiệm cận với tiêu chuẩn quốc tế và gắn với tiêu chí bền vững: sử dụng thiết bị tiết kiệm năng lượng, hệ thống chiếu sáng thân thiện môi trường, tái chế rác thải thực phẩm, khuyến khích nguyên liệu hữu cơ và địa phương. Phòng bếp thực hành có thể tích hợp các mô hình “nhà bếp xanh”, giúp học sinh, sinh viên hình thành ý thức giảm lãng phí, bảo vệ môi trường ngay từ quá trình học tập.

Thứ hai, xây dựng mô hình thực hành gắn với du lịch cộng đồng và du lịch sinh thái: Các cơ sở đào tạo cần phối hợp với doanh nghiệp và cộng đồng địa phương để hình thành “phòng thực hành mở” tại các điểm du lịch như Tràng An, Tam Cốc – Bích Động, làng nghề thêu ren Văn Lâm, làng gốm Gia Thủy... Đây sẽ là môi trường để người học trải nghiệm kỹ năng nghề trong thực tiễn, đồng thời hiểu rõ mối quan hệ giữa khai thác du lịch và bảo tồn văn hóa, sinh thái.

Thứ ba, tăng cường ứng dụng công nghệ số trong cơ sở vật chất đào tạo: Đầu tư các phòng mô phỏng 3D, thực tế ảo (VR) để tái hiện các tình huống nghiệp vụ du lịch như hướng dẫn tham quan di sản, xử lý tình huống khẩn cấp, vận hành khách sạn thông minh. Công nghệ này không chỉ giúp nâng cao hiệu quả đào tạo, mà

còn góp phần giảm áp lực lên tài nguyên, di sản khi hạn chế việc học thực tế quá nhiều tại điểm đến.

Thứ tư, xây dựng không gian học tập xanh và bền vững trong các cơ sở đào tạo: Trường lớp, thư viện, ký túc xá cần được thiết kế theo tiêu chí xanh: sử dụng năng lượng mặt trời, trồng cây xanh, phân loại rác thải tại nguồn. Đây vừa là môi trường học tập hiện đại, vừa là “bài học sống” giúp người học tiếp thu trực tiếp các giá trị phát triển bền vững.

Thứ năm: Gắn kết cơ sở vật chất với phương pháp và hình thức đào tạo: Đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật chỉ thực sự hiệu quả khi được gắn kết với đổi mới chương trình, phương pháp và hình thức đào tạo. Chẳng hạn, các phòng thực hành không chỉ là nơi rèn kỹ năng, mà còn là nơi triển khai các dự án học tập theo hướng bền vững, nơi học sinh, sinh viên thực hiện nghiên cứu nhỏ về tiết kiệm năng lượng, giảm rác thải nhựa trong nhà hàng – khách sạn. Các cơ sở vật chất cũng phải được khai thác linh hoạt cho nhiều hình thức đào tạo: chính quy, ngắn hạn, bồi dưỡng, đào tạo lại, từ đó đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động.

3.3. Đánh giá của các bên liên quan về các nhóm giải pháp trên

Trong bối cảnh phát triển du lịch theo hướng bền vững, tỉnh Ninh Bình đã và đang đặt công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch vào vị trí trung tâm của chiến lược phát triển ngành. Việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực không chỉ là yêu cầu nội tại của ngành du lịch mà còn là nhiệm vụ mang tính hệ thống, đòi hỏi sự tham gia đồng bộ của các chủ thể: cơ sở đào tạo, doanh nghiệp du lịch, các cơ quan quản lý nhà nước và cộng đồng. Trên cơ sở các nhóm giải pháp đã được đề xuất, bao gồm: (1) nhóm giải pháp về nhận thức; (2) nhóm giải pháp về quản lý; (3) nhóm giải pháp về các chủ thể liên quan trong đào tạo; (4) nhóm giải pháp về nguồn lực; và (5) nhóm giải pháp về liên kết, hợp tác. Nhóm tác giả đã lấy ý kiến đánh giá của các bên liên quan về các nhóm giải pháp được đề xuất trong đề tài. Các bên liên quan đã có những đánh giá mang tính đồng thuận cao về tính phù hợp, tính khả thi và hiệu quả thực tiễn của các nhóm giải pháp trên trong việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực ngành Du lịch theo định hướng phát triển bền vững của tỉnh.

3.3.1. Đánh giá của các cơ sở đào tạo

* Đối với nhóm giải pháp về nhận thức:

Các cơ sở đào tạo, cụ thể là Trường Đại học Hoa Lư, Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình và các trường trung cấp, đều thống nhất rằng giải pháp nâng cao nhận thức đóng vai trò khởi đầu và xuyên suốt. Các cơ sở nhận định rằng khi đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên và học sinh có nhận thức sâu sắc về vai trò của du lịch bền vững, họ sẽ hình thành thái độ học tập, giảng dạy và quản lý phù hợp. Cụ thể, nhận thức đúng về mối quan hệ giữa đào tạo nhân lực – chất lượng dịch vụ – bảo tồn di sản – phát triển kinh tế – xã hội là nền tảng để hình thành động lực đổi mới. Việc lồng ghép nội dung phát triển bền vững trong chương trình giảng dạy, tuy còn ở mức khởi đầu, đã nhận được sự đồng thuận cao về tính khả thi và hiệu quả.

**Đối với nhóm giải pháp về quản lý:*

Các cơ sở đào tạo đánh giá cao nhóm giải pháp này ở khía cạnh xây dựng cơ chế phối hợp, chuẩn hóa quản lý đào tạo, đặc biệt là trong việc xác định chuẩn đầu ra gắn với tiêu chuẩn nghề du lịch quốc gia. Các trường đều thống nhất rằng nếu công tác quản lý đào tạo được chuẩn hóa theo hướng mở, linh hoạt, đồng thời có sự giám sát và điều phối từ Sở Du lịch, thì chất lượng nhân lực sẽ được nâng cao đồng bộ. Một số ý kiến cho rằng cần tăng tính tự chủ trong tuyển sinh, xây dựng chương trình và hợp tác quốc tế, để đảm bảo tính thích ứng của mô hình quản lý đào tạo trong bối cảnh thị trường du lịch Ninh Bình đang chuyển dịch mạnh mẽ.

** Đối với nhóm giải pháp về nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch:*

Về đội ngũ giáo viên, giảng viên, các cơ sở đào tạo đánh giá giải pháp bồi dưỡng năng lực chuyên môn và kỹ năng thực tiễn cho giáo viên, giảng viên là cần thiết và khả thi. Phần lớn giáo viên, giảng viên giảng dạy về du lịch hiện nay có trình độ chuyên môn tốt nhưng hạn chế trong kinh nghiệm thực tế tại doanh nghiệp. Do đó, việc xây dựng cơ chế “trao đổi thực tế – giảng dạy song hành” giữa nhà trường và doanh nghiệp là hướng đi đúng.

Về chương trình, phương pháp và hình thức đào tạo, các cơ sở đào tạo thống nhất rằng việc áp dụng phương pháp đào tạo theo năng lực thực hành, mô hình “học đi đôi với hành” và tăng cường thực tập tại doanh nghiệp là xu hướng tất yếu. Tuy nhiên, các cơ sở cũng kiến nghị tỉnh cần có cơ chế hỗ trợ tài chính và khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào hoạt động giảng dạy.

***Đối với nhóm giải pháp về cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”:**

Các cơ sở đào tạo nhìn nhận đây là nhóm giải pháp có tính khả thi và hiệu quả cao nhất, vì tạo ra cơ chế “ba bên cùng có lợi”: nhà trường – nhà doanh nghiệp – nhà nước. Việc ký kết hợp tác đào tạo, trao đổi giáo viên, giảng viên, tổ chức thực tập và nghiên cứu chung đang được triển khai hiệu quả tại một số đơn vị. Tuy nhiên, để đạt hiệu quả bền vững, cần có cơ chế pháp lý cụ thể hơn, ví dụ như “Quỹ hỗ trợ đào tạo du lịch Ninh Bình” hoặc “Mạng lưới đối tác đào tạo du lịch tỉnh Ninh Bình”.

***Đối với nhóm giải pháp về nguồn lực (cơ sở vật chất):**

Các cơ sở đào tạo nhất trí rằng đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành là điều kiện cần để cải thiện chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, họ cũng thừa nhận rằng nguồn ngân sách còn hạn chế, do đó giải pháp huy động xã hội hóa và hợp tác công – tư được đánh giá là khả thi, nhất là trong việc xây dựng phòng mô phỏng, phòng thực hành và các trung tâm trải nghiệm du lịch.

3.3.2. Đánh giá của các doanh nghiệp du lịch

*** Đối với nhóm giải pháp về nhận thức:**

Các doanh nghiệp đồng thuận rằng nâng cao nhận thức của người lao động và nhà quản lý về phát triển bền vững là yêu cầu cấp thiết. Trong thực tế, một bộ phận nhân viên du lịch vẫn còn coi trọng lợi ích kinh tế ngắn hạn mà chưa quan tâm đầy đủ đến yếu tố bảo tồn và phát triển bền vững. Giải pháp nâng cao nhận thức thông qua tập huấn, truyền thông nội bộ và xây dựng văn hóa doanh nghiệp “du lịch xanh” được đánh giá có tính khả thi và phù hợp với xu hướng phát triển du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng tại Ninh Bình.

***Đối với nhóm giải pháp quản lý:**

Doanh nghiệp cho rằng, giải pháp nâng cao năng lực quản lý nhà nước là rất cần thiết. Điều này sẽ tránh được tình trạng “đào tạo một nơi – sử dụng một nẻo”, gây lãng phí nguồn lực. Việc phối hợp với các cơ sở đào tạo để tuyển chọn, huấn luyện và đánh giá nhân sự theo chuẩn nghề ASEAN hoặc VTOS được xem là hướng đi thiết thực.

*** Đối với nhóm giải pháp về nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch:**

Các doanh nghiệp đánh giá cao việc đưa doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo. Họ nhận định rằng mô hình “đào tạo kép” (kết hợp giữa lý thuyết ở trường và thực hành tại doanh nghiệp) giúp học sinh, sinh viên làm quen sớm với môi trường làm việc thực tế. Giải pháp đào tạo lại, bồi dưỡng tại chỗ cũng được đánh giá là khả thi, đặc biệt đối với lao động phổ thông và hướng dẫn viên địa phương, góp phần nâng cao chất lượng phục vụ du khách và hình ảnh du lịch Ninh Bình.

***Đối với nhóm giải pháp về cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”:**

Các doanh nghiệp nhất trí rằng sự liên kết giữa cơ sở đào tạo – doanh nghiệp – cơ quan quản lý là nhân tố then chốt để đảm bảo đầu ra nhân lực chất lượng cao. Việc phối hợp hợp tác đào tạo và phối hợp tổ chức hội thảo nghề nghiệp là những bước tiến cụ thể. Tính khả thi của giải pháp này được khẳng định qua hiệu quả hợp tác giữa Trường Đại học Hoa Lư - Các doanh nghiệp du lịch- Sở Du lịch phối hợp trong việc mở các bồi dưỡng cho lực lượng lao động của một số doanh nghiệp trong các năm qua.

***Đối với nhóm giải pháp về nguồn lực:**

Doanh nghiệp cho rằng việc đầu tư cơ sở vật chất cho đào tạo không chỉ là trách nhiệm của nhà trường mà doanh nghiệp cũng cần tham gia. Doanh nghiệp đánh giá cao tính khả thi của việc liên kết đầu tư cơ sở vật chất đào tạo theo mô hình xã hội hóa, vừa tiết kiệm ngân sách vừa đảm bảo gắn kết lợi ích giữa các bên.

3.3.3. Đánh giá của Sở Du lịch

***Đối với nhóm giải pháp nhận thức:**

Sở Du lịch khẳng định rằng nâng cao nhận thức là yếu tố “gốc rễ”, tạo tiền đề cho sự chuyển biến về chất lượng đào tạo. Sở đã và đang triển khai nhiều chương trình tuyên truyền, tập huấn và hội thảo nhằm nâng cao nhận thức cho cả hệ thống chính trị, doanh nghiệp và người dân. Sở đánh giá cao tính đồng thuận của các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong việc lan tỏa tư duy “*phát triển du lịch gắn với bảo tồn và trách nhiệm xã hội*”.

***Đối với nhóm giải pháp quản lý:**

Sở Du lịch đánh giá cao các giải pháp về quản lý, đặc biệt là đổi mới cơ chế điều phối và giám sát chất lượng đào tạo nhân lực du lịch. Theo Sở, việc xây dựng hệ thống dữ liệu nhân lực, chuẩn hóa năng lực theo khung VTOS và tăng cường kiểm

định chất lượng đào tạo sẽ giúp ngành Du lịch của tỉnh phát triển bền vững hơn. Sở cũng nhấn mạnh rằng, cần có sự vào cuộc của các cấp chính quyền trong việc hoạch định chiến lược dài hạn về đào tạo nhân lực du lịch, gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

*Đối với nhóm giải pháp về nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch:

Sở Du lịch đánh giá cao nỗ lực nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ đào tạo. Theo Sở, việc đưa cán bộ, giảng viên, giáo viên đi thực tế tại các doanh nghiệp và khu, điểm du lịch trọng điểm sẽ giúp họ hiểu sâu hơn về nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Sở Du lịch cũng ghi nhận hiệu quả của việc đổi mới phương pháp, chương trình và hình thức đào tạo, đặc biệt là việc tích hợp các nội dung về du lịch xanh, du lịch cộng đồng và chuyển đổi số trong chương trình giảng dạy.

* Đối với nhóm giải pháp về cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”:

Sở Du lịch cho rằng đây là nhóm giải pháp then chốt, thể hiện tính hệ thống và liên ngành trong phát triển du lịch bền vững. Sở đánh giá cao mô hình “liên kết ba nhà” (Nhà nước – Nhà trường – Nhà doanh nghiệp) đang được triển khai hiệu quả ở tỉnh Ninh Bình, đặc biệt trong các chương trình đào tạo nghề, tập huấn nghiệp vụ và tổ chức sự kiện xúc tiến du lịch. Tính khả thi của giải pháp này được củng cố bởi nền tảng pháp lý, sự cam kết của các bên và sự hỗ trợ tích cực của chính quyền địa phương.

*Đối với nhóm giải pháp nguồn lực:

Sở Du lịch đánh giá rằng mặc dù ngân sách đầu tư cho cơ sở vật chất đào tạo còn hạn chế, nhưng với chủ trương xã hội hóa và khuyến khích doanh nghiệp tham gia, việc nâng cấp trang thiết bị và cơ sở hạ tầng đào tạo là hoàn toàn khả thi. Sở Du lịch đề xuất tiếp tục huy động các nguồn lực từ các chương trình mục tiêu quốc gia, dự án hợp tác quốc tế, đồng thời xây dựng cơ chế ưu đãi cho các doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực đào tạo nhân lực ngành Du lịch.

Tóm lại: Các bên liên quan đều thống nhất rằng các nhóm giải pháp đề xuất mang tính toàn diện, phù hợp với định hướng phát triển du lịch bền vững của tỉnh Ninh Bình. Mức độ đồng thuận cao nhất thuộc về nhóm giải pháp liên kết hợp tác (được hơn 90% ý kiến đánh giá là thiết thực, khả thi và có tác động trực tiếp). Nhóm giải pháp về nhận thức được xem là yếu tố mở đầu và điều kiện cần để triển khai các

nhóm giải pháp khác. Nhóm giải pháp về quản lý và các chủ thể liên quan được đánh giá cao về tính chuyên nghiệp hóa, nhưng cần sự hỗ trợ về chính sách và cơ chế. Nhóm giải pháp về nguồn lực tuy khả thi nhưng phụ thuộc vào nguồn tài chính, vì vậy cần triển khai đồng bộ với chính sách xã hội hóa và huy động đầu tư.

Tổng thể, các giải pháp đều hướng tới mục tiêu chung là nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch có chất lượng, có kỹ năng nghề, có đạo đức nghề nghiệp và ý thức phát triển bền vững, góp phần đưa Ninh Bình trở thành trung tâm du lịch trọng điểm của khu vực Đồng bằng sông Hồng và cả nước.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Để nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay cần quán triệt các quan điểm: Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế – xã hội và du lịch của tỉnh, coi nguồn nhân lực là yếu tố trung tâm, quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của Ngành. Đào tạo cần thực hiện đồng bộ nhưng có trọng tâm, trọng điểm, ưu tiên đầu tư cho các lĩnh vực và cơ sở đào tạo có khả năng tạo đột phá, lan tỏa trong toàn hệ thống.

Trên cơ sở các quan điểm đó, cần thực hiện năm nhóm giải pháp chủ yếu: *Nhóm giải pháp về nhận thức*: Nâng cao nhận thức trong hệ thống chính trị, cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo nhân lực du lịch về vai trò của đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững; *Nhóm giải pháp về quản lý*: Trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh cần từng bước phát triển, hoàn thiện về thể chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững, phát triển kinh tế xanh; *Nhóm giải pháp về nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch*: Về đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch: Phát triển số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay; Về chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo: Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay; *Nhóm giải pháp về cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”*: nhà trường – nhà doanh nghiệp – nhà nước trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. *Nhóm giải pháp về nguồn lực*: Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. Đồng thời, đề tài còn thực hiện khảo sát đánh giá của các bên liên quan về các nhóm giải pháp trên. Các bên liên quan đều thống nhất rằng các nhóm giải pháp đề xuất mang tính toàn diện, phù hợp với định hướng phát triển du lịch bền vững của tỉnh Ninh Bình.

Việc thực hiện đồng bộ các quan điểm và các nhóm giải pháp trên là điều kiện then chốt để nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch, góp phần đưa du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, phát triển theo hướng xanh, văn minh và bền vững ở tỉnh Ninh Bình.

KẾT LUẬN

Vấn đề “Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay” được triển khai trên cơ sở kết hợp nghiên cứu giữa lý luận và thực tiễn, qua đó khẳng định tầm quan trọng của việc đào tạo nhân lực du lịch trong sự nghiệp phát triển bền vững của tỉnh. Kết quả nghiên cứu cho phép rút ra một số kết luận chủ yếu sau:

Thứ nhất, đào tạo và nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch là một bộ phận cấu thành quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia nói chung và của tỉnh Ninh Bình nói riêng. Cơ sở lý luận của vấn đề này xuất phát từ các học thuyết về con người, về vai trò của nhân tố con người trong lực lượng sản xuất, được tiếp cận trên nền tảng chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Đào tạo nhân lực du lịch trong bối cảnh phát triển bền vững đòi hỏi phải chú trọng cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu và đặc biệt là “xanh hóa” nhân lực – tức là hình thành đội ngũ lao động có tri thức, có năng lực hành nghề theo chuẩn quốc gia, có ý thức bảo tồn tài nguyên, tôn trọng văn hóa và thúc đẩy du lịch có trách nhiệm. Nâng cao hiệu quả đào tạo là yêu cầu chiến lược, bảo đảm cho ngành Du lịch phát triển ổn định, lâu dài, gắn với tăng trưởng xanh và văn minh.

Thứ hai, trong những năm qua, tỉnh Ninh Bình đã có nhiều chuyển biến tích cực trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch. Hệ thống các cơ sở đào tạo được mở rộng, các chương trình đào tạo từng bước được điều chỉnh theo hướng gắn với nhu cầu doanh nghiệp, yêu cầu hội nhập và phát triển bền vững. Tỉnh đã quan tâm bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, giảng viên, tăng cường cơ sở vật chất và chú trọng các hình thức hợp tác “nhà trường – doanh nghiệp – cơ quan quản lý nhà nước”. Tuy nhiên, so với yêu cầu thực tiễn, đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của Ninh Bình vẫn còn nhiều hạn chế: nội dung đào tạo còn nặng lý thuyết, thiếu cập nhật xu thế “xanh” và chuyển đổi số; kỹ năng thực hành, kỹ năng nghề và ngoại ngữ của người học còn yếu; công tác dự báo và kết nối cung – cầu lao động chưa chặt chẽ; năng lực đội ngũ giảng viên chưa đồng đều; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ thực hành còn thiếu và lạc hậu. Ngoài ra, cơ chế phối hợp giữa nhà trường – nhà doanh nghiệp

– nhà nước chưa thực sự hiệu quả, chưa hình thành được chuỗi liên kết bền vững trong đào tạo và sử dụng nhân lực. Những hạn chế này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân, trong đó có nhận thức chưa đầy đủ về vai trò của đào tạo nhân lực du lịch trong phát triển bền vững, thiếu nguồn lực đầu tư và cơ chế chính sách khuyến khích xã hội hóa giáo dục du lịch.

Thứ ba, trên cơ sở đó, đề tài đã đề xuất các quan điểm và các nhóm giải pháp chủ yếu. *Các quan điểm* được nêu ra trong đề tài là: Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch tỉnh Ninh Bình phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế – xã hội và chiến lược phát triển du lịch của tỉnh; Đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch của tỉnh phải quán triệt quan điểm đồng bộ nhưng có trọng tâm, trọng điểm. Các nhóm giải pháp tập trung vào: *Nhóm giải pháp về nhận thức*: Cần nhận thức đúng vị trí, vai trò, trách nhiệm và sự cần thiết nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay; *Nhóm giải pháp về quản lý*: Căn cứ vào chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh cần từng bước phát triển, hoàn thiện về thể chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững, phát triển kinh tế xanh; *Nhóm giải pháp về nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch*: Về đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch: Phát triển số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay; Về chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo: Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay; *Nhóm giải pháp về nguồn lực*: Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay; *Nhóm giải pháp về cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”*: nhà trường – nhà doanh nghiệp – nhà nước trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. Đồng thời, đề tài còn thực hiện *khảo sát đánh giá của các bên liên quan về các nhóm giải pháp trên*. Các bên liên quan đều thống nhất rằng các nhóm giải pháp đề xuất mang tính toàn diện, phù hợp với định hướng phát triển du lịch bền vững của tỉnh Ninh Bình.

Như vậy, để nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay, cần thực hiện một cách đồng bộ, có hệ thống, từ nhận thức – quản lý – chủ thể – nguồn lực đến liên kết hợp tác, nhằm tạo nền tảng vững chắc để đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch thực sự gắn với phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu đưa du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA NHÓM TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

1. **Nguyễn Thị Hào, Phan Thị Hồng Duyên** (2025), «Một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay», *Tạp chí Giáo dục và xã hội*, ISSN 1859-3917, Số 169 (230) tháng 4/2025 (kỳ 2).
2. **Nguyễn Thị Hào, Phan Thị Hồng Duyên** (2025), “High-quality human resource training to meet the needs of sustainable tourism development in ninh binh province: advantages, difficulties and proposed solutions”; *21st international conference socio-economic and environmental issues in development 2025 proceedings*; ISBN: 978-604-79-5010-2; 11th June 2025.
3. **Nguyễn Thị Hào** (2025), «Some solutions to enhance the digital transformation of the tourism industry in Ninh Binh Province”. *The 2025 International conference proceedings on innovation for global development*; ISBN 978-604-67-3315-7; June 2025.
4. **Nguyễn Thị Hào** (2025), «Promoting the role of female human resources in tourism, in Ninh Binh province, in the current context”; *International conference proceedings gender in philosophy and culture: comparative studies*; ISBN: 978-604-43-4909-1; tháng 7/2025.
5. **Nguyễn Thị Hào, Phạm Hoàng Giang** (2025), «Human resources training for tourism industry in today’s green economic development of the ninh binh province”; *The third international conference on the issues of social sciences and humanities; Volume 1*; ISBN: 978-604-43-4873-5; tháng 9/2025.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [2] Viện Nghiên cứu Phát triển giáo dục (2002), *Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ XXI - kinh nghiệm của các quốc gia*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [3] Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
- [4] Nguyễn Văn Nam, Nguyễn Văn Áng (2007), *Các giải pháp cơ bản gắn đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, Nxb Nông nghiệp, Hà Nội.
- [5] Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
- [6] Lương Đình Hải (2009), “Trách nhiệm đào tạo nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, số 6 (217).
- [7] Nguyễn Hữu Long (2010), *Giáo trình Phát triển nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Sư phạm.
- [8] Đoàn Xuân Thủy (2013), “Những vấn đề đặt ra đối với việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, Hà Nội.
- [9] Lương Công Lý và các cộng sự (2016), *Phát huy vai trò của giáo dục – đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [10] Ủy ban Nhân dân tỉnh Ninh Bình (2025), “*Hệ giá trị văn hoá, con người Ninh Bình trong xây dựng thành phố trực thuộc trung ương với đặc trưng đô thị di sản thiên nhiên kỷ, thành phố sáng tạo*”, số 22/QĐ-UBND, Ninh Bình.
- [11] Dennis Nickson, (2007), *Human resource management for the hospitality and tourism industries*, Elsevier Linacre House, Jordan Hill, Oxford, USA.
- [12] Juliana Kheng Mei Soh Ms (2008), “Human resource development in the Tourism sector in Asia”, *Perspectives in Asian Leisure and Tourism*, (Vol.1, Issue 1, Article 7).
- [13] Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2003), *Kỷ yếu hội thảo “Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch đồng bằng sông Cửu Long”*, An Giang.
- [14] Trần Văn Thông (2006), *Tổng quan du lịch*, Nxb Đại học Quốc gia TP.HCM.
- [15] Nguyễn Văn Mạnh (2007), “Đào tạo nguồn nhân lực bậc đại học cho ngành Du lịch”, *Tạp chí Du lịch Việt Nam*, (11), tr. 25-27.
- [16] Nguyễn Văn Lưu (2007), “Đề người thầy phát huy được vai trò quyết định chất lượng đào tạo phát triển nguồn nhân lực du lịch”, *Tạp chí Du lịch Việt Nam*, (11).
- [17] Ngô Trung Hà (2011), “Đẩy mạnh liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp hướng tới đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực”, *Tạp chí Giáo dục*, (263).

- [18] Phạm Trọng Lê Nghĩa (2011), “Phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao thời hội nhập”, *Tạp chí Văn hóa đương đại*, (328), tr.25-28.
- [19] Nguyễn Văn Lưu (2014), *Phát triển nguồn nhân lực yếu tố quyết định sự phát triển của ngành du lịch Việt Nam*, NXB Thông tấn.
- [20] Ngô Trung Hà (2017), “Khung năng lực trong đào tạo nhân lực du lịch”, *Tạp chí Khoa học*, (Tập 14, số 11), tr. 159 – 166.
- [21] Nguyễn Văn Đính (2018), “Nâng cao chất lượng nhân lực du lịch Việt Nam đáp ứng hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN”, *Tạp chí Du lịch*, (11), Tr.27-29.
- [22] Huỳnh Văn Tánh (2021), “*Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở Đồng bằng Sông Cửu Long hiện nay*”, Luận án tiến sĩ chuyên ngành CNDVBC&CNDVLS, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
- [23] Kỷ yếu Hội thảo quốc gia về khoa học giáo dục (2024), Trường Đại học Vinh, Nghệ An, tháng 10/2024.
- [24] United Nations (1987), Brundtland Report, PD-UN.
- [25] Liên Hợp Quốc, Chương trình Nghị sự 21 Việt Nam (2012). Thực hiện phát triển bền vững ở Việt Nam . Báo cáo tại hội nghị cấp cao của Liên Hợp Quốc về phát triển bền vững (RIO +20), Hà Nội.
- [26] Nguyễn Đình Hòa, Vũ Văn Hiếu (2001). *Du lịch bền vững*. Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [27] Nguyễn Đình Hòa và Nguyễn Ngọc Sinh (VACNE)(2010), *Đảm bảo An ninh môi trường cho phát triển bền vững*, NXB Khoa học kỹ thuật ấn hành, Hà Nội.
- [28] Trương Quang Học (2013), *Phát triển bền vững chiến lược phát triển toàn cầu thế kỷ XXI*, Trung tâm Nghiên cứu Tài nguyên và Môi trường Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [29] Học viện Báo chí tuyên truyền (2009), Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế “*Chính trị và phát triển bền vững trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*”, Nxb Chính trị- Hành chính, Hà Nội.
- [30] Hồ Bá Thâm, Nguyễn Thị Hồng Diễm (Đồng chủ biên) (2014), “*Toàn cầu hoá hội nhập và phát triển bền vững: Từ góc nhìn triết học đương đại*”, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- [31] Ngô Thắng Lợi, Vũ Thành Hưởng (Đồng chủ biên) (2015), “*Phát triển bền vững ở Việt Nam trong bối cảnh mới của toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế và biến đổi khí hậu*”, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- [32] Nguyễn Tiến Dũng, Nguyễn Thanh Trọng (Đồng chủ biên) (2022), “*Phát triển nhanh và bền vững: Kinh nghiệm thành công của thế giới và định hướng chính sách của Việt Nam trong điều kiện mới*” (Sách chuyên khảo), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [33] Nguyễn Thế Bình (2011), “*Nguồn nhân lực để phát triển du lịch Ninh Bình: Thực trạng và giải pháp*”, Đề tài nghiên cứu khoa học và công nghệ cấp Tỉnh.

- [34] Nguyễn Mạnh Cường (2016), “*Vai trò của chính quyền địa phương cấp tỉnh trong phát triển du lịch bền vững ở tỉnh Ninh Bình*”, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Kinh tế chính trị, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [35] Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình (2018), “*Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch tỉnh Ninh Bình đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*”, Số 1124/QĐ-UBND, Ninh Bình.
- [36] Lương Chiêu Tuấn (2019), “*Nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch của tỉnh Ninh Bình trong bối cảnh hội nhập quốc tế*”, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh
- [37] Trịnh Đức Duy và Trần Thị Hoàng Hà (2023), “Một số giải pháp nâng cao sự gắn bó của người lao động tại các công ty du lịch trên địa bàn tỉnh Ninh Bình”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 10 (837).
- [38] Lê Thị Hiệu (2023), “Giải pháp tăng chi tiêu của khách du lịch đến Ninh Bình”[1], *Tạp chí Khoa học trường Đại học Hoa Lư*, số 1, tháng 6/2023.
- [39] Thủ tướng Chính phủ (2024) , “*Quy hoạch tỉnh Ninh Bình thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*”(2024), Quyết định 218/QĐ-TTg ngày 4/3/2024.
- [40] Mai Hiên (2025), “*Quản lý Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Ninh Bình*”, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Thương Mại.
- [41] V.I. Lênin toàn tập, tập 38, Nxb Tiến bộ, M., 1977, tr 130].
- [42] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- [43] *Liên hợp Quốc* (2006), *Báo cáo phát triển con người của Liên hợp Quốc (UNDP)*, Hà Nội.
- [44] World Bank (2018), *The Human Capital Project*, The World Bank Group.
- [45] Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [46] Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội.
- [47] Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2017), *Luật Du lịch*, Hà Nội.
- [48] Hoàng Ngọc Hiến (2018), “Yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trước cách mạng công nghiệp 4.0”, *Tạp chí Du lịch*, (6), Tr.40-43.
- [49] Viện Ngôn ngữ học (1994), *Từ điển Việt Nam*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
- [50] Nguyễn Như Ý (chủ biên) (1998), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.
- [51] Nguyễn Đình Vĩ, Nguyễn Đắc Hưng (2002), *Phát triển giáo dục và đào tạo nhân tài*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [52] Nguyễn Văn Lưu (2014), *Phát triển nguồn nhân lực yếu tố quyết định sự phát triển của ngành du lịch Việt Nam*, NXB Thông tấn.

- [53] Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Luật Giáo dục*, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [54] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Số 4929/BGDĐT-GDDH, về việc Áp dụng cơ chế đặc thù đào tạo các ngành về du lịch*, Hà Nội.
- [55] Trần Văn Thông (2006), *Tổng quan du lịch*, Nxb Đại học Quốc gia TP.HCM.
- [56] V B T Sundari V V Vara Prasad. (2009), *Travel and Tourism Management*, Excel Books.
- [57] Liên Hợp Quốc, Chương trình Nghị sự 21 Việt Nam (2012). Thực hiện phát triển bền vững ở Việt Nam . Báo cáo tại hội nghị cấp cao của Liên Hợp Quốc về phát triển bền vững (RIO +20), Hà Nội.
- [58] United Nations (1987), Brundtland Report, PD-UN.
- [59] Lương Công Lý và các cộng sự (2016), *Phát huy vai trò của giáo dục – đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [60] Nguyễn Văn Lưu (2007), “Đề người thầy phát huy được vai trò quyết định chất lượng đào tạo phát triển nguồn nhân lực du lịch”, *Tạp chí Du lịch Việt Nam*, (11).
- [61] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- [62] Lương Công Lý và các cộng sự (2016), *Phát huy vai trò của giáo dục – đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [63] Chi cục thống kê tỉnh Ninh Bình (2025), *Niên giám thống kê tỉnh Ninh Bình năm 2024*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
- [64] Sở Du lịch tỉnh Ninh Bình (2025), Báo cáo Nhân lực du lịch Ninh Bình giai đoạn 2018-2024 và dự báo nhu cầu sử dụng lao động ngành Du lịch giai đoạn 2023-2030.
- [65] Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình (2023), *Báo cáo kết quả tự đánh giá chất lượng chương trình đào tạo nghề kỹ thuật chế biến món ăn - trình độ cao đẳng năm 2023*, Ninh Bình)
- [66] UBND Tỉnh Ninh Bình (2021), “*Đề án phát triển du lịch Ninh Bình giai đoạn 2021-2030, định hướng đến năm 2045*”, Số: 1339/QĐ-UBND, Ninh Bình.
- [67] Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định Phê duyệt chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2030*, Hà Nội.
- [68] Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2011), *Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực du lịch giai đoạn 2011 – 2020*, Hà Nội.
- [69] UBND Tỉnh Ninh Bình (2024), “*Kế hoạch thực hiện chỉ thị số 08/CT-TTG ngày 23/02/2024 của Thủ tướng Chính phủ về phát triển du lịch toàn diện, nhanh và bền vững trong thời gian tới*”, Số 54/KH-UBND.
- [70] Sở Du lịch tỉnh Ninh Bình (2023), *Báo cáo tổng kết công tác du lịch năm 2023 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*, Ninh Bình.

[71] Phạm Thị Lệ Quyên, Xanh hóa chương trình đào tạo nghề - Cơ sở lí luận và bài học đối với Việt Nam, *Tạp chí Giáo dục* (2022), 22(9), 9-14 ISSN: 2354-0753.

[72] Ban chấp hành Trung ương (2017), Nghị quyết của Bộ Chính trị về phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, Số: 08-NQ/TW.

[73] Tỉnh ủy Ninh Bình (2021), *Nghị quyết của ban chấp hành đảng bộ Tỉnh về phát triển du lịch ninh bình giai đoạn 2021-2030, định hướng đến năm 2045*, Số 07 - NQ/TU.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

DANH SÁCH CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP, CAO ĐẲNG, ĐẠI HỌC ĐÀO TẠO DU LỊCH Ở TỈNH NINH BÌNH NĂM 2024

TT	TÊN TRƯỜNG	Năm thành lập	Cơ quan chủ quản	NGÀNH ĐÀO TẠO	Trình độ đào tạo
1	Trường Đại học Hoa Lư	2007	UBND tỉnh Ninh Bình	Ngành Du lịch	Đại học
2	Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình	2017	Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn	Nghề Kỹ thuật chế biến món ăn	Cao đẳng/Trung cấp/Sơ cấp
3	Trường Trung cấp Kinh tế-Kỹ thuật và Du lịch	2010	Sở Giáo dục và Đào tạo Tỉnh Ninh Bình	Nghề Hướng dẫn du lịch; Kỹ thuật chế biến món ăn.	Trung cấp
4	Trường Trung cấp Kỹ thuật – Du lịch Công đoàn Ninh Bình	2010	Tổng LĐLĐ Việt Nam	Nghề hướng dẫn du lịch	Trung cấp/Sơ cấp

Phụ lục 2

**THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG GIÁO VIÊN, GIẢNG VIÊN ĐÀO TẠO DU LỊCH
THEO ĐỘ TUỔI VÀ GIỚI TÍNH Ở CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO DU LỊCH Ở
TỈNH NINH BÌNH NĂM HỌC 2023-2024**

ĐVT: người

Trường	Số lượng		Độ tuổi			
	Nam	Nữ	Dưới 30	Từ 30 đến 40	Từ 41 đến 50	Trên 50
Trường Đại học Hoa Lư						
Ngành Du lịch	0	11	1	8	2	
Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình						
Nghề Kỹ thuật chế biến món ăn.	2	14	2	7	5	2
Trường Trung cấp Kinh tế-Kỹ thuật và Du lịch						
<i>Hướng dẫn du lịch</i>	2	4		3	2	1
<i>Kỹ thuật chế biến món ăn</i>						
Trường Trung cấp Kỹ thuật – Du lịch Công đoàn						
Hướng dẫn du lịch	2	2	1	3		

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

Phụ lục 3

**THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG GIÁO VIÊN, GIẢNG VIÊN ĐÀO TẠO DU LỊCH
THEO TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ Ở CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO
Ở TỈNH NINH BÌNH NĂM 2024**

ĐVT: người

Trường	Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ		
	Đại học	Thạc sĩ	NCS
Trường Đại học Hoa Lư			
Ngành Du lịch	1	10	2
Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình			
Nghề Kỹ thuật chế biến món ăn.	11	5	
Trường Trung cấp Kinh tế-Kỹ thuật và Du lịch			
Hướng dẫn du lịch; Kỹ thuật chế biến món ăn	6	0	
Trường Trung cấp Kỹ thuật – Du lịch Công đoàn			
Hướng dẫn du lịch	4	0	

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp)

Phụ lục 4

**THỐNG KÊ CHI TIÊU BÌNH QUÂN CỦA KHÁCH DU LỊCH ĐẾN
NINH BÌNH GIAI ĐOẠN 2020 – 2024**

	ĐVT - Unit	2020	2021	2022	2023	2024
Chi tiêu của khách DL trong nước						
<i>Expenditure of domestic visitors</i>						
Bình quân một lượt khách <i>Average visitor expenditure</i>	Triệu đồng Mill. VND	1,84	1,75	2,18	2,29	2,48
Bình quân một ngày khách <i>Average expenditure per day.visitor</i>	"	0,98	0,93	1,17	1,20	1,30
Chi tiêu của khách DL nước ngoài						
<i>Expenditure of foreign visitors</i>						
Bình quân một lượt khách <i>Average visitor expenditure</i>	Triệu đồng Mill. VND	2,68	2,76	2,73	2,95	3,18
Bình quân một ngày khách <i>Average expenditure per day.visitor</i>	"	1,59	1,42	1,51	1,66	1,80

(Nguồn: Chi cục Thống kê tỉnh Ninh Bình)

Phụ lục 5

THỐNG KÊ NHÂN LỰC DU LỊCH TỈNH NINH BÌNH

GIAI ĐOẠN 2018 – 2024

Stt	Chỉ tiêu	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Tổng số lao động ngành Du lịch	21.100	21.500	14.500	9.500	18.500	21.000	25.500
	<i>Trực tiếp</i>	6.200	5.600	4.000	2.500	6.100	6.500	8.500
	<i>Gián tiếp</i>	14.900	15.900	10.500	7.000	12.400	14.500	17.000
2	Lao động theo phân ngành dịch vụ	21.100	21.500	14.500	9.500	18.500	21.000	25.500
	<i>Lưu trú</i>	5.500	6.300	3.765	3.789	3.980	4.500	5.000
	<i>Lữ hành, hướng dẫn viên du lịch</i>	530	570	395	390	405	520	570
	<i>Vận chuyển</i>	2.550	2.680	2.310	1.540	2.970	3.060	4.205
	<i>Nhà hàng, mua sắm, vui chơi giải trí, chăm sóc sức khỏe</i>	2.180	2.408	2.160	1.206	2.205	2.375	2.400
	<i>Dịch vụ khác</i>	10.340	9.542	5.870	2.575	8.940	10.545	13.325
3	Lao động theo trình độ	21.100	21.500	14.500	9.500	18.500	21.000	25.500
	<i>Sau đại học</i>	250	280	270	260	305	390	465
	<i>Cao đẳng/Đại học</i>	2.689	2.595	2.320	1.500	4.880	5.305	6.880
	<i>Trung cấp/đào tạo nghề</i>	6.995	6.800	6.100	5.200	8.796	9.400	11.595
	<i>THPT</i>	11.166	11.825	5.810	2.540	4.519	5.905	6.560
4	Lao động theo thời gian công tác	21.100	21.500	14.500	9.500	18.500	21.000	25.500
	<i><1 năm</i>	1.185	1.480	395	150	1.055	1.850	2.985
	<i>1-5 năm</i>	5.580	5.595	3.670	2.055	4.887	5.590	7.925
	<i>>5 năm</i>	14.335	14.425	10.435	7.295	12.558	13.560	14.590

(Nguồn: Sở Du lịch Ninh Bình)

Phụ lục 6

PHIẾU HỎI

(Dành cho: Giáo viên, giảng viên các cơ sở đào tạo du lịch)

Kính gửi Quý Thầy/Cô!

Hiện nay, chúng tôi đang thực hiện nghiên cứu đề tài: “*Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay*”. Mục đích của phiếu hỏi này là thu thập ý kiến đánh giá của các giáo viên, giảng viên về thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình; trên cơ sở đó đề xuất các nhóm giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. Tất cả các thông tin cung cấp chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học, hoàn toàn bảo mật và không ghi tên cá nhân.

1. Trình độ chuyên môn của Thầy/Cô là:

☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Thạc sĩ ☐ Tiến sĩ

2. Chuyên ngành đào tạo của Thầy/Cô là:

.....

3. Môn học Thầy/Cô đang giảng dạy là:

.....

4. Theo Thầy/Cô, mức độ quan trọng của việc gắn đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch với phát triển bền vững là:

☐ Rất quan trọng ☐ Quan trọng ☐ Ít quan trọng ☐ Không quan trọng

5. Nhà trường đã tích hợp nội dung phát triển bền vững vào chương trình đào tạo ở mức độ nào:

☐ Rất đầy đủ ☐ Khá đầy đủ ☐ Một phần ☐ Chưa có

6. Thầy/Cô thường áp dụng những phương pháp giảng dạy chủ yếu nào? (có thể chọn nhiều đáp án)

☐ Thuyết trình ☐ Thảo luận nhóm ☐ Thực hành – thực tế ☐ Sử dụng CNTT
☐ Học theo dự án ☐ Khác:

7. Theo Thầy/Cô, chương trình đào tạo hiện nay:

☐ Phù hợp cao ☐ Tương đối phù hợp ☐ Chưa phù hợp ☐ Không phù hợp

8. Trong quá trình giảng dạy, Thầy/Cô có lồng ghép nội dung bảo vệ môi trường; tôn trọng văn hoá và truyền thống địa phương, du lịch đóng góp về mặt kinh tế cho cộng đồng và tạo ra những thu nhập công bằng và ổn định cho cộng đồng địa phương không?

☐ Thường xuyên ☐ thỉnh thoảng ☐ Hiếm khi ☐ Không bao giờ

9. Thầy/Cô đánh giá mức độ hợp tác với các doanh nghiệp du lịch:

☐ Rất hiệu quả ☐ Hiệu quả ☐ Chưa hiệu quả ☐ Không hiệu quả

10. Theo Thầy/Cô, doanh nghiệp và cộng đồng địa phương đã tham gia vào hoạt động đào tạo du lịch bền vững ở mức độ nào?

☐ Tích cực ☐ Bình thường ☐ Hạn chế ☐ Chưa tham gia

11. Theo Thầy/Cô, trong các giải pháp sau đây, những giải pháp nào cần được ưu tiên triển khai để nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay?
(Thầy/Cô có thể chọn nhiều phương án)

☐ Nâng cao nhận thức trong hệ thống chính trị, cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo nhân lực du lịch về vai trò của đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững

☐ Trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh cần từng bước phát triển, hoàn thiện về thể chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững, phát triển kinh tế xanh

☐ Về đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch: Phát triển số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

☐ Về chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo: Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

☐ Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

☐ Cơ chế phối hợp “3 nhà”: nhà trường – nhà doanh nghiệp – nhà nước trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

11. Theo Thầy/Cô, giải pháp nào trong các nhóm trên có tác động trực tiếp nhất đến việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay?

.....
.....

12. Các ý kiến hoặc đề xuất khác của Thầy/Cô để hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay?

.....
.....

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Quý Thầy/Cô!

Phụ lục 7

PHIẾU HỎI

(Dành cho: Học sinh, sinh viên các cơ sở đào tạo du lịch)

Hiện nay, chúng tôi đang thực hiện nghiên cứu đề tài: “*Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay*”. Mục đích của phiếu hỏi này là thu thập ý kiến đánh giá của người học về thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình; trên cơ sở đó đề xuất các nhóm giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. Tất cả các thông tin cung cấp chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học, hoàn toàn bảo mật và không ghi tên cá nhân.

1. Lý do bạn lựa chọn ngành Du lịch:

☐ Yêu thích du lịch ☐ Theo người thân ☐ Theo bạn bè ☐ Khác:

.....

2. Mức độ hài lòng của bạn về đội ngũ giáo viên, giảng viên:

☐ Rất hài lòng ☐ Hài lòng ☐ Không hài lòng ☐ Rất không hài lòng

3. Mức độ hài lòng của bạn về nội dung đào tạo gắn với thực tiễn nghề nghiệp:

☐ Rất hài lòng ☐ Hài lòng ☐ Không hài lòng ☐ Rất không hài lòng

4. Bạn đánh giá về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ học tập:

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Trung bình ☐ Kém

5. Trong quá trình học, bạn được tham gia thực tập, tham quan thực tế:

☐ Trên 2 lần/năm ☐ 1–2 lần/năm ☐ Hiếm khi ☐ Chưa bao giờ

6. Giảng viên, giáo viên có lồng ghép nội dung về du lịch bền vững, bảo vệ môi trường trong bài giảng không?

☐ Thường xuyên ☐ Thỉnh thoảng ☐ Hiếm khi ☐ Không bao giờ

7. Bạn hãy tự đánh giá các kỹ năng, năng lực sau của bản thân theo thang điểm 1–5 (1 = Yếu, 2 = TB, 3 = Khá, 4 = Tốt, 5 = Rất tốt)

Kỹ năng/Năng lực

1 2 3 4 5

Giao tiếp và ứng xử trong du lịch ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Làm việc nhóm ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Giải quyết tình huống nghề nghiệp ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Kỹ năng/Năng lực**1 2 3 4 5**Ngoại ngữ chuyên ngành ☐ ☐ ☐ ☐ ☐Ứng dụng công nghệ thông tin ☐ ☐ ☐ ☐ ☐Hiểu biết về phát triển bền vững ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

8. Bạn có chủ động tự học, tự nghiên cứu về nghề và du lịch bền vững không?

☐ Thường xuyên ☐ thỉnh thoảng ☐ Ít ☐ Không

9. Nhà trường có tạo điều kiện cho bạn thực tập tại doanh nghiệp du lịch không?

☐ Có, thường xuyên ☐ Có, nhưng ít ☐ Chưa rõ ☐ Không

10. Mức độ hợp tác, liên kết trong hỗ trợ học tập, thực tập:

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Trung bình ☐ Yếu**Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của bạn!**

Phụ lục 8

PHIẾU HỎI

(Dành cho Cán bộ Phòng Đào tạo)

Hiện nay, chúng tôi đang thực hiện nghiên cứu đề tài: “*Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.*” Mục đích của phiếu hỏi này là thu thập ý kiến đánh giá của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay về các giải pháp được đề xuất trong đề tài nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. Tất cả các thông tin cung cấp chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học, hoàn toàn bảo mật và không ghi tên cá nhân.

Câu 1: Ngành (những ngành) đào tạo của Nhà trường có liên quan đến du lịch là gì?

.....

Câu 2: Các hình thức, trình độ đào tạo của ngành Du lịch mà Nhà trường đang thực hiện?

☐ Trên đại học ☐ Đại học ☐ Cao đẳng ☐ Trung cấp

Câu 3. Ông/Bà đánh giá mức độ **cần thiết** của các giải pháp sau:

1. Nâng cao nhận thức trong hệ thống chính trị, cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo nhân lực du lịch về vai trò của đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

2. Trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh cần từng bước phát triển, hoàn thiện về thể chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững, phát triển kinh tế xanh

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

3. Phát triển số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

Câu 3. Ông/Bà đánh giá mức độ **cần thiết** của các giải pháp sau:

4. Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

5. Phát huy vai trò tích cực chủ động sáng tạo của chính người lao động trong ngành du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

6. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

7. Cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”: nhà trường – nhà doanh nghiệp – nhà nước trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

Câu 4. Tính khả thi của các giải pháp trong điều kiện của cơ sở đào tạo:

.....

Câu 5. Mức độ hiệu quả kỳ vọng của các giải pháp khi triển khai:

☐ Rất cao ☐ Cao ☐ Trung bình ☐ Thấp

Câu 6. Những khó khăn trong thực hiện các giải pháp:

.....

Câu 7. Đề xuất cải thiện hiệu quả đào tạo:

.....

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Quý Ông/Bà!

Phụ lục 9

PHIẾU HỎI

(Dành cho cán bộ doanh nghiệp du lịch)

Hiện nay, chúng tôi đang thực hiện nghiên cứu đề tài: “*Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.*” Mục đích của phiếu hỏi này là thu thập ý kiến đánh giá của các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay về các giải pháp được đề xuất trong đề tài nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. Tất cả các thông tin cung cấp chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học, hoàn toàn bảo mật và không ghi tên cá nhân.

Câu 1. Ông/Bà đánh giá mức độ **cần thiết** của các giải pháp sau:

1. Nâng cao nhận thức trong hệ thống chính trị, cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo nhân lực du lịch về vai trò của đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

2. Trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh cần từng bước phát triển, hoàn thiện về thể chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững, phát triển kinh tế xanh.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

3. Phát triển số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

4. Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

5. Phát huy vai trò tích cực chủ động sáng tạo của chính người lao động trong ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

6. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

7. Cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”: nhà trường – nhà doanh nghiệp – nhà nước trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

Câu 2. Mức độ sẵn sàng hợp tác với cơ sở đào tạo:

☐ Rất sẵn sàng ☐ Sẵn sàng ☐ Còn hạn chế ☐ Không sẵn sàng

Câu 3. Khó khăn trong phối hợp đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch:

.....

Câu 4. Kiến nghị để nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay:

.....

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Quý Ông/Bà!

Phụ lục 10

PHIẾU HỎI

(Dành cho cán bộ Sở Du lịch)

Hiện nay, chúng tôi đang thực hiện nghiên cứu đề tài: “*Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay*”. Mục đích của phiếu hỏi này là thu thập ý kiến đánh giá của cơ quan quản lý nhà nước về Du lịch cấp địa phương ở tỉnh Ninh Bình hiện nay về các giải pháp được đề xuất trong đề tài nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay. Tất cả các thông tin cung cấp chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học, hoàn toàn bảo mật và không ghi tên cá nhân.

Câu 1. Ông/Bà đánh giá mức độ **cần thiết** của các giải pháp sau:

1. Nâng cao nhận thức trong hệ thống chính trị, cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo nhân lực du lịch về vai trò của đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

2. Trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh cần từng bước phát triển, hoàn thiện về thể chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch gắn với phát triển bền vững, phát triển kinh tế xanh.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

3. Phát triển số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

4. Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

5. Phát huy vai trò tích cực chủ động sáng tạo của chính người lao động trong ngành Du lịch ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

6. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

Câu 1. Ông/Bà đánh giá mức độ **cần thiết** của các giải pháp sau:

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

7. Cơ chế phối hợp giữa “3 nhà”: nhà trường – nhà doanh nghiệp – nhà nước trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực ngành Du lịch trong phát triển bền vững ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.

☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết ☐ Ít cần thiết ☐ Không cần thiết

Câu 2. Tính khả thi của các giải pháp trên tại tỉnh Ninh Bình:

.....

Câu 3. Giải pháp cần ưu tiên thực hiện trước:

.....

Câu 4. Các khó khăn chính trong việc triển khai:

.....

Câu 5. Kiến nghị, đề xuất:

.....

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Quý Ông/Bà!

Phụ lục 11**BẢN MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO KHOA D17 –
TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ**

(Ban hành theo Quyết định số 271/QĐ-ĐHHL ngày 30 tháng 8 năm
2022 của Hiệu trưởng Trường Đại học Hoa Lư)

Tên chương trình: Du lịch

Trình độ đào tạo: Đại học

Ngành đào tạo: Du lịch

Loại hình đào tạo: Chính quy

STT	Mã HP	Tên học phần	Số tín chỉ	Số giờ		
				Lý thuyết	Thực hành/thí nghiệm/ Thảo luận	Tự học, nghiên cứu, trải nghiệm và dự kiểm tra đánh giá
I. Khối kiến thức giáo dục đại cương						
	Lý luận Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh		11			
1	010615001	Triết học Mác - Lênin	3 (3;0)	45	0	105
2	010615002	Kinh tế chính trị Mác – Lênin	2 (2;0)	30	0	70
3	010615003	Chủ nghĩa xã hội khoa học	2 (2;0)	30	0	70
4	010615004	Tư tưởng Hồ Chí Minh	2 (1.5;0.5)	22.5	15	62.5
5	010615005	Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam	2 (2;0)	30	0	70
	Khoa học xã hội – nhân văn		12			
	Phần bắt buộc		10			
6	010408025	Dân tộc học đại cương	2 (2;0)	30	0	70
7	010615007	Pháp luật đại cương	2 (2;0)	30	0	70
8	010408003	Cơ sở văn hóa Việt Nam	2 (2;0)	30	0	70
9	010204050	Xã hội học đại cương	2 (2;0)	30	0	70
10	010716002	Phương pháp nghiên cứu khoa học	2 (2;0)	30	0	70
	Phần tự chọn 1 (chọn 1/3 học phần)		2			

11	010511003	Quản trị học	2 (2;0)	30	0	70
12	010716001	Tâm lý học đại cương	2 (2;0)	30	0	70
13	010510018	Kinh tế học đại cương	2 (2;0)	30	0	70
		Tiếng Anh	8			
14	010313001	Tiếng Anh 1	2 (1;1)	15	30	55
15	010313002	Tiếng Anh 2	3 (2;1)	30	30	90
16	010313003	Tiếng Anh 3	3 (2;1)	30	30	90
	Toán học – Tin học – Khoa học tự nhiên – Công nghệ - Môi trường		5			
17	010314001	Tin học đại cương	3 (2;1)	30	30	90
18	010510017	Môi trường và phát triển	2 (2;0)	30	0	70
		Giáo dục thể chất	3			
19	010116001	Giáo dục thể chất 1	1 (0;1)	0	45	5
20	010116002	Giáo dục thể chất 2	1 (0;1)	0	45	5
21	010116003	Giáo dục thể chất 3	1 (0;1)	0	45	5
		Giáo dục quốc phòng				
22		Giáo dục quốc phòng	165 tiết			
II. Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp						
	Kiến thức cơ sở ngành		17			
23	010409001	Tổng quan du lịch	2 (2;0)	30	0	70
24	010409002	Kinh tế du lịch	2 (2;0)	30	0	70
25	010409003	Thực tế nhập môn	1 (0;1)	0	30	20
26	010204046	Địa lý du lịch	3 (2;1)	30	30	90
27	010204042	Lịch sử văn minh thế giới	3 (2;1)	30	30	90
28	010408007	Văn hóa ẩm thực	2 (2;0)	30	0	70
29	010408022	Di tích lịch sử - văn hóa và danh thắng Việt Nam	2 (1;1)	15	30	55
30	010408023	Các dân tộc ở Việt Nam	2 (1;1)	15	30	55
	Kiến thức ngành, chuyên ngành		39			
	Bắt buộc		27			
31	010409033	Tâm lý khách du lịch	2 (2;0)	30	0	70
32	010409005	Marketing du lịch	3 (2;1)	30	30	90
33	010409006	Quản trị kinh doanh lễ hành	3 (2;1)	30	30	90
34	010409007	Quản trị kinh doanh khách sạn	2 (1;1)	15	30	55
35	010409009	Tuyến điểm du lịch Việt Nam	3 (2;1)	30	30	90
36	010409011	Nghiệp vụ phục vụ khách sạn	5 (2;3)	30	90	130

37	010409034	Hướng dẫn du lịch	3 (2;1)	30	30	90
38	010409014	Nghiep vụ điều hành tour	2 (1;1)	15	30	55
39	010409015	Tổ chức sự kiện	2 (1;1)	15	30	55
40	010409016	Thực tế chuyên môn miền Bắc	1 (0;1)	0	30	20
41	010409017	Thực tế chuyên môn miền Trung	1 (0;1)	0	30	20
	<i>Tự chọn 2 (6/10)</i>		12			
42	010409018	Du lịch văn hóa	2 (2;0)	30	0	70
43	010409037	Du lịch sinh thái	2 (2;0)	30	0	70
44	010409020	Du lịch cộng đồng và homestay	2 (2;0)	30	0	70
45	010409021	Du lịch MICE	2 (2;0)	30	0	70
46	010408010	Tôn giáo, tín ngưỡng Việt Nam	2 (2;0)	30	0	70
47	010408008	Các loại hình nghệ thuật truyền thống Việt Nam	2 (2;0)	30	0	70
48	010409022	Thanh toán quốc tế trong du lịch	2 (2;0)	30	0	70
49	010408009	Phong tục tập quán lễ hội Việt Nam	2 (2;0)	30	0	70
50	010409023	Tài nguyên du lịch	2 (2;0)	30	0	70
51	010409024	Xúc tiến du lịch	2 (2;0)	30	0	70
	Kiến thức ngoại ngữ chuyên ngành		10			
52	010313005	Tiếng Anh chuyên ngành làng nghề, lễ hội Việt Nam	3 (2;1)	30	30	90
53	010313007	Tiếng Anh chuyên ngành khách sạn - nhà hàng	3 (2;1)	30	30	90
54	010313006	Tiếng Anh chuyên ngành di tích danh thắng Việt Nam	2 (1;1)	15	30	55
55	010313008	Tiếng Anh chuyên ngành du lịch lữ hành	2 (1;1)	15	30	55
	Kiến thức bổ trợ		12			
56	010203008	Hán Nôm du lịch	3 (3;0)	45	0	105
57	010408015	Kỹ năng thuyết trình	2 (1;1)	15	30	55
58	010204044	Lịch sử Việt Nam	3 (2;1)	30	30	90
59	010409035	Kỹ năng Teambuilding	2 (1;1)	15	30	55
60	010511010	Khởi sự kinh doanh	2 (2;0)	30	0	70

	Thực tập và tốt nghiệp		16			
61	010409026	Thực tập	8 (0;8)			
		Khóa luận/ Các học phần	8 (8;0)			

		thay thế khóa luận				
62	010409027	Quản lý Nhà nước về du lịch	2 (2;0)	30	0	70
63	010409028	Thống kê du lịch	2 (2;0)	30	0	70
64	010409029	Du lịch bền vững	2 (2;0)	30	0	70
65	010409030	Thương mại điện tử trong du lịch	2 (2;0)	30	0	70
		Tổng	130			

Phụ lục 12

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG

TÊN NGHỀ: KỸ THUẬT CHẾ BIẾN MÓN ĂN

Ban hành kèm theo Quyết định số 632/2020/QĐ-TCGNB ngày 26/11/2020

của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Cơ giới Ninh Bình

Mã MH/ MD	Tên môn học, mô đun	Số tín chỉ	Thời gian đào tạo (giờ)			
			Tổng số	Trong đó		
				Lý thuyết	Thực hành, thực tập, thảo luận	Kiểm tra
I	Các môn học chung	19	435	157	255	23
MH01	Giáo dục quốc phòng - An ninh	3	75	36	35	4
MH02	Tin học	3	75	15	58	2
MH03	Pháp luật	2	30	18	10	2
MH04	Chính trị	4	75	41	29	5
MH05	Tiếng Anh	5	120	42	72	6
MH06	Giáo dục thể chất	2	60	5	51	4
II	Các môn học, mô đun chuyên môn ngành, nghề	99	2160	682	1343	135
<i>II.1</i>	<i>Các môn học, mô đun cơ sở</i>	14	225	147	70	8
MH 07	Tổng quan du lịch và khách sạn	2	30	29	-	1
MH 08	Kỹ năng giao tiếp, ứng xử với khách du lịch	3	45	33	10	2
MH 09	Môi trường an ninh an toàn trong du lịch	3	45	33	10	2
MH 10	Tin học ứng dụng trong kinh doanh	1	30	10	19	1
MH 11	Quản lý chất lượng	2	30	21	8	1
MH 12	Luật kinh tế	2	30	19	10	1

Mã MH/ MĐ	Tên môn học, mô đun	Số tín chỉ	Thời gian đào tạo (giờ)			
			Tổng số	Trong đó		
				Lý thuyết	Thực hành, thực tập, thảo luận	Kiểm tra
MH 13	Nguyên lý kế toán	2	30	15	14	1
II.2	<i>Các môn học, mô đun chuyên môn ngành, nghề</i>	85	1935	535	1273	127
MH 14	Thương phẩm và an toàn thực phẩm	3	60	33	25	2
MH 15	Xây dựng thực đơn	3	45	33	10	2
MH 16	Ngoại ngữ chuyên ngành	6	120	68	48	4
MĐ 17	Nghiệp vụ nhà hàng	6	120	44	68	8
MH 18	Tổ chức sự kiện	1	30	13	16	1
MH 19	Marketing du lịch	2	30	21	8	1
MH 20	Quản trị tác nghiệp	4	75	48	25	2
MH 21	Sinh lý dinh dưỡng	3	45	33	10	2
MH 22	Văn hoá ẩm thực	3	45	35	8	2
MH 23	Hạch toán định mức	3	45	30	13	2
MĐ 24	Kỹ thuật trang trí cắm hoa	2	40	13	25	2
MĐ 25	Kỹ thuật pha chế đồ uống	4	80	30	46	4
MĐ 26	Chế biến món ăn 1	9	240	32	195	13
MĐ 27	Chế biến món ăn 2	8	200	28	158	14
MĐ 28	Chế biến món ăn 3	5	120	14	98	8
MĐ 29	Chế biến bánh và món tráng miệng	10	240	60	160	20
MĐ 30	Thực tập tốt nghiệp	13	400	0	360	40
Tổng cộng		119	2610	852	1599	159

Phụ lục 13**CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ TRUNG CẤP
(TRƯỜNG TRUNG CẤP KỸ THUẬT- DU LỊCH CÔNG ĐOÀN NINH BÌNH)****Tên ngành, nghề:** Hướng dẫn du lịch**Mã ngành, nghề:** 5810103**Trình độ đào tạo:** Trung cấp**Hình thức đào tạo:** Chính quy**Đối tượng tuyển sinh:** Tốt nghiệp Trung học cơ sở hoặc tương đương;**Thời gian đào tạo:** 2 năm

Mã MH/MĐ	Tên môn học/mô đun	Thời gian học tập (giờ)		
		Tổng số	Trong đó	
			Lý thuyết	T.hành/ t.tập/ t.nghiệm bài tập/ thảo luận
I	Các môn học chung	255	94	148
MH 01	Chính trị	30	15	13
MH 02	Pháp luật	15	9	5
MH 03	Giáo dục thể chất	30	4	24
MH 04	Giáo dục Quốc phòng và An ninh	45	21	21
MH 05	Tin học	45	15	29
MH 06	Ngoại ngữ	90	30	56
II	Các môn học, mô đun chuyên môn	1440	360	1015

II.1	Môn học, mô đun cơ sở	90	30	56
MH 07	Tổng quan du lịch và khách sạn	45	15	28
MH 08	Tâm lý và kỹ năng giao tiếp ứng xử với khách du lịch	45	15	28
II.2	Môn học, mô đun chuyên môn	780	170	572
MH 09	Ngoại ngữ chuyên ngành	120	30	85
MH 10	Hệ thống di tích và danh thắng Việt Nam	45	15	28
MH 11	Văn hóa Việt Nam	75	25	47
MH 12	Địa lý du lịch Việt Nam	75	25	47
MH 13	Nghiệp vụ Hướng dẫn	195	45	130
MH 14	Nghiệp vụ lữ hành	90	30	55
MĐ 15	Thực hành nghề tại cơ sở	180	-	180
II.3	Môn học, mô đun tự chọn	570	160	387
MH 16	Các dân tộc Việt Nam	75	25	47
MH 17	Tiến trình lịch sử Việt Nam	75	25	47
MH 18	Tổ chức sự kiện	120	30	87
MH 19	Lịch sử văn minh thế giới	45	15	28
MH 20	Văn hóa ẩm thực	45	15	28
MH 21	Nghiệp vụ lưu trú	90	20	65
MH 22	Công nghệ phục vụ nhà hàng khách sạn	120	30	85
Tổng cộng		1695	454	1163

Phụ lục 14

**CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ TRUNG CẤP
(TRƯỜNG TRUNG CẤP KINH TẾ- KỸ THUẬT VÀ DU LỊCH)**

Tên ngành, nghề: Kỹ thuật chế biến món ăn

Mã ngành, nghề: 5810207

Trình độ đào tạo: Trung cấp

Thời gian đào tạo: 1,5 năm

Mã MH/ MD	Tên môn học, mô đun	Thời gian đào tạo (giờ)				
		Số tín chỉ	Tổng số	Trong đó		
				Lý thuyết	Thực hành/ thực tập/thí nghiệm/ thảo luận	Thi/ Kiểm tra
I	Các môn học chung	11	255	94	148	13
MH01	Giáo dục quốc phòng - An ninh	2	45	21	21	3
MH02	Tin học	2	45	15	29	1
MH03	Pháp luật	1	15	9	5	1
MH04	Giáo dục chính trị	1	30	15	13	2
MH05	Tiếng Anh	4	90	30	56	4
MH06	Giáo dục thể chất	1	30	4	24	2
II	Các môn học, mô đun chuyên môn ngành, nghề	45	1170	344	790	36
II.1	Các môn học, mô đun cơ sở	4	75	59	13	3
MH07	Tổng quan du lịch và khách sạn	2	30	29	-	1
MH08	Kỹ năng giao tiếp ứng xử với khách du lịch	2	45	30	13	2

II.2	<i>Các môn học, mô đun chuyên môn</i>	30	735	240	468	27
MH09	Thương phẩm và an toàn thực phẩm	2	45	30	13	2
MH10	Xây dựng thực đơn	2	45	30	14	1
MH11	Văn hóa ẩm thực	1	30	15	14	1
MH12	Tiếng anh chuyên ngành	3	60	30	27	3
MH13	Quản trị tác nghiệp	1	30	15	14	1
MH14	Sinh lý dinh dưỡng	2	45	30	14	1
MĐ15	Chế biến món ăn 1	7	180	30	144	6
MĐ16	Chế biến món ăn 2	7	180	30	144	6
MĐ17	Chế biến bánh và món ăn tráng miệng	5	120	30	84	6
II.3	<i>Các môn học, mô đun nâng cao</i>	6	135	45	84	6
MĐ18	Nghệ vụ nhà hàng	2	45	15	28	2
MĐ19	Kỹ thuật pha chế đồ uống	2	45	15	28	2
MĐ20	Kỹ thuật trang trí cắm hoa	2	45	15	28	2
II.4	<i>Các môn học, mô đun thực tập</i>	5	225	0	225	0
MĐ21	Thực tập tốt nghiệp	5	225	0	225	0
	Tổng cộng	56	1425	438	938	39