

VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

ThS TRẦN SƠN HẢI*

Trong những năm đổi mới, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế, ngành du lịch Việt Nam cũng đạt được tốc độ tăng trưởng khá cao trên nhiều phương diện, góp phần vào những thành tựu to lớn đạt được, có ý nghĩa lịch sử của công cuộc đổi mới, dưới sự lãnh đạo của Đảng.

Mục tiêu của du lịch Việt Nam đến năm 2010 sẽ đón 6,5 triệu lượt khách quốc tế và 25 triệu lượt khách nội địa. Để đạt được mục tiêu này, lực lượng lao động trực tiếp trong ngành du lịch ước tính sẽ tăng từ 250 ngàn người trong năm 2005 lên 350 ngàn người vào năm 2010. Như vậy, hàng năm Việt Nam cần phải đào tạo mới khoảng 25.000 lao động. Đây là một nhiệm vụ nặng nề đặt ra đối với các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực du lịch ở nước ta hiện nay. Bên cạnh đó, yêu cầu về tự do hóa thương mại - dịch vụ trong lĩnh vực du lịch của các nước



Hội thảo quốc gia “Đào tạo nhân lực ngành du lịch theo nhu cầu xã hội”, tại Hà Nội, năm 2010

ASEAN đòi hỏi du lịch Việt Nam phải nhanh chóng thiết lập hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề tương đương với các nước trong khu vực, nhằm thu được lợi ích lớn hơn từ việc dịch chuyển lao động tự do giữa các nước.

Để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ chiến lược đã đề ra, ngành du lịch đã và đang triển khai đồng bộ một loạt các giải pháp như: Tiếp tục cải cách hành chính, tạo thuận lợi cho du lịch; đẩy mạnh xúc tiến quảng bá trên cơ sở nghiên cứu, đánh giá

* NCS Học viện Hành chính

đúng nhu cầu thị trường; tăng cường thu hút đầu tư cả trong và ngoài nước; đa dạng hóa và nâng cao chất lượng sản phẩm du lịch, đưa tiềm năng du lịch thành năng lực cạnh tranh thực sự, tăng sự hấp dẫn du lịch...; tăng cường tranh thủ sự giúp đỡ của quốc tế, thông qua một số chương trình, dự án về du lịch, trong đó có lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, đáng chú ý như Dự án phát triển nguồn nhân lực du lịch do Liên minh châu Âu (EU) tài trợ, triển khai từ tháng 2-2004 đến năm 2010. Mục tiêu tổng thể của Dự án nhằm nâng cao tiêu chuẩn và chất lượng nguồn nhân lực trong ngành du lịch Việt Nam.

Thông qua việc triển khai đa dạng và đồng bộ nhiều giải pháp, phát huy nguồn lực trong và ngoài nước, nguồn nhân lực du lịch của Việt Nam đã có những bước chuyển biến tích cực cả về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng nhu cầu phát triển.

Tuy nhiên, nhìn tổng thể, so với yêu cầu phát triển của ngành và của cả nền kinh tế, công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng như nguồn nhân lực du lịch Việt Nam còn bộc lộ những hạn chế, bất cập.

Qua điều tra khảo sát tại các tỉnh duyên hải Nam Trung Bộ (Bình Định, Phú Yên, Khánh Hòa, Ninh Thuận, Bình Thuận) và Tây Nguyên (Kon Tum, Gia Lai, Đắk Lắk, Đắk Nông, Lâm Đồng), cho thấy chất lượng nguồn nhân lực du lịch nói chung còn hạn chế về nhiều mặt. Tại nhiều lĩnh vực chuyên môn còn thiếu cán bộ và

chuyên gia, bao gồm cán bộ quản lý nhà nước, quản lý doanh nghiệp, quản lý kinh doanh giỏi, những chuyên gia hoạch định chính sách, những cán bộ nghiên cứu chiến lược phát triển ngành; thiếu những chuyên gia đầu ngành giỏi kỹ thuật, nghiệp vụ du lịch trong từng ngành nghề nhất định. Thực tế đó đang đặt ra những đòi hỏi cao và cấp bách đối với công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực du lịch.

Hơn nữa, nhân lực lao động trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau có sự chênh lệch khá lớn. Các doanh nghiệp liên doanh, có vốn đầu tư nước ngoài, đội ngũ lao động thường được đào tạo bài bản, trình độ chuyên môn nghiệp vụ hầu hết đạt tiêu chuẩn quốc tế, trình độ ngoại ngữ cũng đáp ứng yêu cầu của công việc.

Trong các doanh nghiệp nhà nước, nhìn chung nguồn nhân lực đã được đào tạo hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ. Tuy nhiên, trình độ ngoại ngữ còn rất hạn chế. Vấn đề cần quan tâm đặc biệt là đội ngũ lao động thuộc các doanh nghiệp tư nhân. Theo đánh giá của các cơ sở, có nơi đến 80% lực lượng lao động thuộc các doanh nghiệp này chưa qua đào tạo.

Tuy lao động ngành du lịch phát triển nhanh về số lượng, nhưng còn mất cân đối và thiếu đồng đều, đặc biệt là về chuyên môn nghiệp vụ, chưa theo kịp đòi hỏi ngày càng cao và đa dạng của ngành du lịch trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, sự mất

cân đối về lực lượng lao động theo từng vùng. Đây là vấn đề lớn đòi hỏi phải tập trung giải quyết.

Trong bối cảnh và xu thế của hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta hiện nay, phát triển nguồn nhân lực nhằm đảm bảo mục tiêu hội nhập khu vực và thế giới, trong đó có nguồn nhân lực du lịch, là một yếu tố quyết định đối với phát triển bền vững, góp phần đưa du lịch Việt Nam trở thành trung tâm du lịch hàng đầu trong khu vực.

Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực du lịch trong giai đoạn mới là cơ bản giải quyết đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng cũng như duy trì cơ cấu lao động hợp lý, với kỹ năng, trình độ nghiệp vụ được thừa nhận rộng rãi trong khu vực; sẵn sàng tham gia vào quá trình phân công lao động ngành du lịch quốc tế, trước hết là trong khu vực.

Để có thể đạt được yêu cầu đó, bên cạnh việc khẩn trương khắc phục những hạn chế, bất cập trong nguồn nhân lực hiện có, đòi hỏi phải có một hệ giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực du lịch, tập trung vào mấy giải pháp chủ yếu sau:

1. Hoàn thiện cơ chế, chính sách quản lý phát triển nguồn nhân lực du lịch

Hoàn thiện hệ thống chính sách và các cơ chế quản lý về phát triển nhân lực, nhằm tạo điều kiện thuận lợi và thúc đẩy công tác phát triển nguồn nhân lực du lịch đảm bảo thống nhất, chất lượng, hiệu quả,

được thừa nhận và đáp ứng được yêu cầu phát triển du lịch trên phạm vi cả nước và hội nhập khu vực. Trong đó, các mục tiêu cụ thể bao gồm:

- Đổi mới và thống nhất về chính sách, tiêu chuẩn, điều kiện triển khai thực hiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch.

- Đổi mới và hoàn thiện cơ chế quản lý công tác phát triển nguồn nhân lực du lịch trên cơ sở xác lập một hệ thống các cơ quan quản lý chuyên môn.

- Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực du lịch trên cơ sở đảm bảo quá trình đào tạo tại cơ sở đào tạo du lịch và tại doanh nghiệp du lịch được thuận lợi, đạt chất lượng cao và thiết lập công nhận kết quả đào tạo du lịch trong cả nước và khu vực.

Để thực hiện giải pháp này cần triển khai một số nhiệm vụ cụ thể như:

- Xây dựng, ban hành mới hoặc bổ sung, sửa đổi văn bản quy phạm pháp luật quy định về đào tạo du lịch liên quan trực tiếp đến các cơ sở đào tạo du lịch; hình thức đào tạo du lịch; đội ngũ giảng viên, giáo viên, đào tạo viên; công tác tuyển sinh; chương trình khung theo các bậc học; học phí; văn bằng, chứng chỉ; xã hội hóa đào tạo du lịch; hợp tác quốc tế; tuyển dụng và sử dụng lao động du lịch.

- Xây dựng, ban hành tiêu chuẩn chức danh quản lý và nghiệp vụ của ngành làm cơ sở cho việc đào tạo và sử dụng nhân lực phù hợp với yêu cầu và điều kiện thực tế.

- Áp dụng cơ chế quản lý, kiện toàn và tăng cường năng lực hệ thống quản lý phát triển nguồn nhân lực du lịch từ trung ương đến địa phương.

2. Tăng cường năng lực đào tạo du lịch

Để phát triển nguồn nhân lực du lịch, một giải pháp quan trọng mang tính quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực đó là tăng cường năng lực đào tạo của hệ thống các cơ sở đào tạo du lịch trên cả nước. Năng lực đào tạo thể hiện ở các mặt chủ yếu như: cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo; trình độ chuyên môn, ngoại ngữ của đội ngũ giáo viên; chương trình giáo trình, hệ thống sách và tài liệu tham khảo phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập; việc phân bố hợp lý các cơ sở đào tạo trên cả nước theo các vùng miền; khả năng liên kết, hợp tác đào tạo giữa các cơ sở đào tạo trong nước và với nước ngoài trong đào tạo du lịch.

Để tăng cường năng lực đào tạo du lịch, cần thực hiện việc phát triển mạng lưới đào tạo du lịch có chất lượng, nâng cao trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên, giáo viên du lịch và gấp rút hoàn thiện chương trình, nội dung đào tạo bồi dưỡng du lịch. Có như vậy mới đạt mục tiêu xây dựng một hệ thống các cơ sở đào tạo du lịch mang tầm quốc tế.

3. Huy động mọi nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực du lịch

Huy động nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực du lịch thực chất bắt nguồn từ quan điểm chiến lược xã hội hóa giáo dục và đào

tạo, cơ chế khuyến khích đào tạo du lịch đồng thời với chiến lược hợp tác quốc tế. Một mặt, xã hội hóa giáo dục đào tạo du lịch nhằm thu hút các nguồn đầu tư của cá nhân, các thành phần xã hội tham gia đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực du lịch. Mặt khác, thông qua các tổ chức chính phủ, tổ chức phi chính phủ và các tổ chức quốc tế để huy động các nguồn tài trợ của nước ngoài bằng tài chính, kiến thức và kinh nghiệm và chuyển giao áp dụng.

Như vậy, không chỉ Nhà nước mà cả cộng đồng, cá nhân, các thành phần kinh tế, doanh nghiệp và tổ chức, cá nhân nước ngoài đều có điều kiện thuận lợi tham gia vào quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch.

4. Tăng cường hợp tác quốc tế về phát triển nguồn nhân lực du lịch

Hiện tại nước ta vừa thiếu vốn đầu tư, vừa thiếu kiến thức, kinh nghiệm và đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, chuyên gia trong lĩnh vực du lịch. Vì vậy, thông qua hợp tác quốc tế mà nguồn kiến thức, kinh nghiệm, đội ngũ chuyên gia, giáo viên được phát triển là tiền đề cho phát triển nguồn nhân lực du lịch.

Các hoạt động liên kết, hợp tác đào tạo với khu vực và quốc tế; trao đổi giáo viên, học sinh; đổi mới chương trình, giáo trình và sử dụng đội ngũ chuyên gia quốc tế, ... cần được đẩy mạnh để nhanh chóng khắc phục những khó khăn trong phát triển nguồn nhân lực du lịch, tạo điều kiện đẩy nhanh quá trình hội nhập quốc tế.