**ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH DU LỊCH NHÌN TỪ**

**KHÍA CẠNH LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VỚI DOANH NGHIỆP**

Trần Long1

1Khoa Văn hoá học,Trường Đại học KHXH &NV, ĐHQG TP.HCM

*tranlong@hcmussh.edu.vn*

Từ khoá: nguồn nhân lực, liên kết, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp

TÓM TẮT: Liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp là xu hướng có tính tất yếu trong công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngành du lịch. theo hướng đó, bài viết này nhằm đề cập đến 3 vấn đề thực tế là: 1/ Nhận thức về hoạt động liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp; 2/ Các mô hình liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp; 3/ Tầm nhìn trong liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp. Mục đích bài viết là đóng góp một vài ý kiến vào hoạt động liên kết giữa các cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch.

**Abstract**

**Human resource training for tourism industry regarding the cooperation between training institutions and businesses**

Keywords: human resources, cooperation, training institutions, businesses

The cooperation between tourism training institutions and businesses is an inevitable trend in training human resources for the tourism industry. Thus, this article addresses three practical issues: 1/ Awareness of the cooperation between tourism training institutions and enterprises; 2/ Models of cooperation between tourism training institutions and enterprises; 3/ Vision in the cooperation between tourism training institutions and businesses. The purpose of this writing is to contribute a few ideas on the cooperation activities between tourism training institutions and businesses to improve the quality of tourism human resources training.

*Đào tạo nguồn nhân lực là vấn đề mà mọi quốc gia đều phải chú trọng trong chiến lược phát triển lâu dài. Đối với ngành du lịch ở Việt Nam, yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường càng trở nên cấp thiết. Để thực hiện được mong muốn có nguồn nhân lực chất lượng cao cung ứng cho thị trường, các cơ sở đào tạo cần có chiến lược liên kết với các doanh nghiệp, thực hiện tốt phương châm học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn.*

**1. Nhận thức về hoạt động liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp**

 Đã đến lúc chúng ta không thể nói chung chung về kết quả và những bất cập trong công tác đào tạo nguồn nhân lực của ngành du lịch. Cần phân tích, chỉ ra những nguyên nhân dẫn đến thành công và bất cập trên cả hai bình diện: thực tiễn và lý luận, về cả mặt chủ quan và khách quan; quan trọng hơn cả là xem xét ở từng khía cạnh cụ thể như: tổ chức, quản lý, xây dựng chương trình và kế hoạch đào tạo, đội ngũ giảng viên, liên kết doanh nghiệp …

 Tính đặc thù của công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch là nghiêng hẳn về ứng dụng, luôn tiếp cận, thâm nhập vào thực tiễn. Điều này hoàn toàn khách quan, dù không muốn cũng không được vì đối tượng tương tác của ngành du lịch là con người. Con người thực với những nhu cầu và đòi hỏi cụ thể trong thời gian thực hiện gói tham quan/du lịch. Con người tham gia vào hoạt động du lịch rất đa dạng, nhiều nhu cầu và đòi hỏi khác nhau. Vì vậy, liên kết với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo để sinh viên được trải nghiệm, được tập làm du lịch trước khi trở thành nhân viên chính thức của ngành du lịch là điều cần thiết.

 Doanh nghiệp có thể có những thông tin về chất lượng của cơ sở đào tạo nhưng khó có thể định lượng chắc chắn năng lực của từng sinh viên – sản phẩm của cơ sở đào tạo đến xin việc. Chỉ có thông qua hoạt động cụ thể của sinh viên dưới sự tham gia hướng dẫn/huấn luyện của đội ngũ nhân viên du lịch lành nghề thì doanh nghiệp mới phát hiện được những nhân viên tương lai khả dĩ phù hợp với mục tiêu, phân khúc thị trường của đơn vị mình.

 Liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp dần dần khắc phục hiện tượng các doanh nghiệp “phải đào tạo lại” cho sinh viên tốt nghiệp ngành du lịch. Sự thật phần việc mà các doanh nghiệp gọi là “đào tạo lại” chính là giúp sinh viên vận dụng kiến thức đã học (lý thuyết) vào hoạt động cụ thể (thực hành). Công bằng mà nói, để xảy ra hiện tượng “phải đào tạo lại” không chỉ lỗi ở cơ sở đào tạo, những chuyên gia chuyên trách xây dựng khung chương trình đào tạo ở cấp cao hơn cũng có một phần trách nhiệm; nhất là trong việc phân bổ thời lượng lý thuyết và thực hành, thời lượng thực tập thực tế toàn khoá học và từng môn học. Những cơ sở đào tạo được đánh giá có chất lượng và chất lượng cao thường phải thực hiện “chương trình khung” “một cách sáng tạo, phù hợp với thực tiễn của đơn vị mình.

Thực tiễn vận động không ngừng, luôn nẩy sinh những cái mới. Xuất phát điểm hoạt động du lịch Việt Nam so với thế giới có một độ chênh về thời gian dẫn đến độ chênh về quy mô và chất lượng khá lớn; thực tế này do hoàn cảnh lịch sử cụ thể của đất nước ta. Từ khi mở cửa, đổi mới, độ chênh các bình diện/lĩnh vực dần dần thu ngắn lại. Ở bình diện tổng thể, những lĩnh vực hoạt động du lịch quan trọng trước đây chưa được xác lập nay được bổ sung như: vận hành cơ sở lưu trú nhỏ, thuyết minh du lịch, phục vụ trên tàu thủy du lịch (xem Bộ tiêu chuẩn VTOS sửa đổi ([http://vtos.esrt.vn](http://vtos.esrt.vn/))).

Trước tình hình đó, ngành du lịch phải kịp thời tổng kết thực tiễn, nâng thành hệ thống lý luận để bổ sung vào chương trình đào tạo. Sự bất cập giữa lý luận và thực tiễn, đòi hỏi các cơ sở đào tạo phải nhanh, nhạy “lấp khoảng trống” trong phân khúc đào tạo – cung ứng nguồn nhân lực cho thị trường lao động. Nhiều bài viết công bố gần đây đã chỉ ra khá cụ thể những bất cập đó như: *Bất cập trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch* (vanlanguni.edu.vn)*, Nhân lực cho ngành du lịch: cung vẫn còn rất xa... cầu!* (careerbuilder.vn)*, Báo động “đỏ” nguồn nhân lực ngành du lịch* (chm.edu.vn)*, Công bố thực trạng nguồn nhân lực du lịch Việt Nam so với thế giới* (vntourismforum.com) *…* Và lúc này, thực hiện liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp là một trong những phương thức đào tạo đưa lại hiệu quả nhất, thiết thực nhất.

Một điều cần nói đến là nhận thức về lợi ích liên kết đào tạo của các bên tham gia. Thấm nhuần tư duy biện chứng vể hai nguyên lý: nguyên lý về mối quan hệ phổ biến và nguyên lý phát triển, các bên tham gia đều có thể tìm thấy lợi ích trong liên kết đào tạo. Muốn vậy, các bên phải cùng có trách nhiệm gắn kết để cùng nâng cao chất lượng đào tạo (xem bài: *Đào tạo nhân lực ngành du lịch: khẳng định vai trò các bên* (hanoimoi.com.vn)). Trong trường hợp này, trách nhiệm càng cao lợi ích càng lớn. Lợi ích lớn nhất là đất nước có một nguồn nhân lực chất lượng cao đóng góp vào sự thịnh vượng chung. Trong hoàn cảnh hiện tại của đất nước, tư duy “ai cần ai”, “tôi cần anh hay anh cần tôi” không còn phù hợp. Bản chất của cách nghĩ “anh cần tôi chứ tôi không cần anh” là hệ quả của tư tưởng phong kiến quan liêu, trịch thượng; cũng có thể là một cách nghĩ phổ biến của tầng lớp tiểu nông kiểu “ruộng ai người ấy be bờ”. Đó là những sản phẩm ra đời trên nền tảng kinh tế tự cung tự cấp, nhỏ lẻ của một thời đã lùi xa.

**2. Các mô hình liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp**

Trong thực tế, hình thức liên kết giữa các trường đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp rất đa dạng. Tuỳ định hướng đào tạo, mỗi trường sẽ thực hiện những hình thức liên kết phù hợp với năng lực thực tế của mình.

 Mô hình hoạt động liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp phổ biến trước đây và cũng là mô hình có tính truyền thống là cơ sở đào tạo liên hệ với những doanh nghiệp (thường là doanh nghiệp nhà nước) để “gửi” sinh viên đến thực tập – thực tế. Sau một thời gian tham gia vào hoạt động của doanh nghiệp theo thời lượng quy định trong chương trình đào tạo của mỗi bộ/ngành, sinh viên nhận được nhận xét đánh giá của doanh nghiệp (hoặc doanh nghiệp gửi trực tiếp về trường) về quá trình thực tập - thực tế. Kết quả đánh giá này được cơ sở đào tạo xem xét tương đương kết quả hoc tập một môn học trong quá trình đào tạo.

 Ưu điểm của mô hình này là cơ sở đào tạo chủ động trong kế hoạch đào tạo, tiến trình đào tạo được dự kiến trước, tiến độ thực hiện được kiểm soát và điều chỉnh được.

 Mô hình liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp trong thời kỳ đổi mới và hội nhập thế giới xuất hiện dưới các dạng chính: liên kết trong nước, liên kết với nước ngoài, kết hợp liên kết trong nước và ngoài nước.

 Mô hình liên kết đào tạo với doanh nghiệp hoạt động trong nước chủ yếu liên kết với các doanh nghiệp kinh doanh có hiệu quả. Sự phát triển nhanh, mạnh của ngành du lịch dẫn đến hiện tượng xuất hiện ngày càng nhiều các công ty, đơn vị du lịch nội địa; trong đó, nhiều đơn vị đã có bước trưởng thành vượt bậc, không chỉ có vị thế trong nước mà cả quốc tế. (bảng 1)

|  |
| --- |
|   |
| Bảng 1: Top 10 công ty Du lịch-Lữ hành uy tín năm 2019. Nguồn: Vietnam Report |

Ở mô hình liên kết trong nước, các cơ sở đào tạo dần dần thiết kế chương trình theo hướng sinh viên tự chọn doanh nghiệp để đến thực tập thực tế. Hướng đi này đã đem lại những kết quả tốt hơn so với cách làm truyền thống. Không kể đến một bộ phận nhỏ sinh viên chọn doanh nghiệp thân quen để tìm kiếm sự dễ dàng trong khâu nhận xét/đánh giá kết quả thực tập, đa số sinh viên khi tự chọn doanh nghiệp tỏ ra tích cực, năng nổ tham gia các hoạt động mà doanh nghiệp cho phép tham gia. Hiện tượng này có thể nhìn nhận từ khía cạnh thực tế là do sinh viên được thực tập thực tế đúng vào lĩnh vực mình yêu thích; ngoài ra họ còn có cơ hội tìm được việc làm phù hợp nếu doanh nghiệp đề nghị hoặc chấp nhận nguyện vọng của họ xin làm việc tại doanh nghiệp sau khi tốt nghiệp.

 Rõ ràng ưu điểm chính của mô hình này là chất lượng đào tạo nguồn nhân lực được nâng lên, cơ hội việc làm của sinh viên được mở rộng. Tuy vậy, vẫn còn một số vấn đề nẩy sinh từ mô hình này và cần sớm khắc phục. Thứ nhất, quy trình và phạm vi tham gia của sinh viên vào các hoạt động doanh nghiệp chưa được nghiên cứu và xây dựng thành một hệ chuẩn, dù chỉ là một cái “khung” cơ bản, từ đó dẫn đến hiện tượng ở nơi này thì sinh viên được tham gia gần như là một thành viên của doanh nghiệp dưới sự hướng dẫn/huấn luyện của “các bậc đàn anh, đàn chị” nhưng ở nơi khác, sinh viên đến chỉ được nhìn là chính. Chất lượng đào tạo không đồng đều một phần do ở hạn chế này. Thứ hai, thời lượng thực tập thực tế cho mỗi lĩnh vực và trong từng doanh nghiệp cũng khác nhau. Vì vậy cần thiết kế thời gian thực tập thực tế linh hoạt, phù hợp với tính đặc thù của ngành du lịch. Để giải quyết vấn đề này, các cơ sở đào tạo cần “thoát” tư duy trình tự để cho phép sinh viên tự chọn thời gian, chọn thời lượng thực tập, thực tế. Cụ thể là thiết kế chương trình đào tạo theo hướng cho phép sinh viên được chọn thực tập thực tế theo đơn vị học trình tối đa và tối thiểu, thiết kế chương trình cho phép sinh viên thực tập, thực tế trong các học kỳ của năm thứ 2 và năm thứ 3 thay vì chỉ bố trí vào học kỳ cuối của khoá học (hoặc gần cuối khoá học), thậm chí có ý kiến đề nghị “thực tập từ năm thứ nhất”. Thứ ba, sinh viên tham gia thực tập, thực tế phải tuân theo những quy trình, cách thức hoạt động của mỗi doanh nghiệp, vì vậy rất khó thể hiện tính sáng tạo. Và nếu có sáng tạo thì cũng khó có thể được doanh nghiệp (trực tiếp là các chuyên gia) chấp nhận. Gần đây đã xuất hiện hiện tượng “để sinh viên tự làm” mà hình thức “làm gala để tốt nghiệp” là một ví dụ sinh động nhất (xem bài: *Đào tạo nguồn nhân lực du lịch: đã đến lúc phải để cho sinh viên tự làm (ntt.edu.vn)).*

Mô hình liên kết đào tạo với doanh nghiệp hoạt động ở nước ngoài đến nay chưa nhiều. Có nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan đưa đến thực trạng này. Đây là mô hình mới, đòi hỏi cao về trình độ quản lý, về cơ sở vật chất và nhất là khả năng tương ứng giữa hoạt động du lịch Việt Nam và thế giới. Trong bối cảnh phát triển nhanh, mạnh của ngành du lịch Việt Nam, những tiền đề để tương thích đã hé lộ, đó là sự xuất hiện ngày càng nhiều các nhà hàng khách sạn cao cấp, lượng khách du lịch nước ngoài tăng cao, hệ thống giao thông, hệ thống thông tin kết nối quốc tế tốt … Thực tiễn này cho phép không chỉ những sinh viên du học mà cả những sinh viên thực tập trong các doanh nghiệp nước ngoài trở về đều có thể làm việc thuận lợi. Vấn đề chính là trước tình hình như vậy, các cơ sở đào tạo cần có kế hoạch chuẩn bị để liên kết đào tạo khi thời cơ đến trong một tương lai gần.

**3.** **Tầm nhìn trong liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp**

 Tầm nhìn liên kết đào tạo thể hiện trên nhiều bình diện: tầm nhìn liên kết để hình thành chiến lược phát triển, tầm nhìn liên kết để phát triển trong khu vực và quốc tế, tầm nhìn liên kết để hạn chế và ứng phó rủi ro … Tầm nhìn giữ vai trò quan trọng trong hoạt động liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp.

 Tầm nhìn liên kết để hình thành chiến lược phát triển của đơn vị gắn với xu thế phát triển chung có ý nghĩa thời sự và hiện đại. Chỉ khi có tầm nhìn mới, tiến bộ thì các đơn vị mới thoát ra tư tưởng “ao làng” lạc hậu, bước vào công cuộc hội nhập rộng lớn. Tầm nhìn chiến lược hiện đại đã chỉ ra một thực tế: “lập nghiệp” là quan trọng nhưng không quan trọng bằng “kế nghiệp”, chất lượng là quan trọng nhưng quan trọng hơn là kéo dài thời gian đào tạo có chất lượng, lợi nhuận là quan trọng nhưng kéo dài thời gian có được lợi nhuận mới quan trọng, … Không có tầm nhìn này thì các cơ sở đào tạo khó có sức bền để trụ lại trong xu thế cạnh tranh quyết liệt của cơ chế thị trường.

 Tầm nhìn liên kết để phát triển trong khu vực và cạnh tranh quốc tế buộc lãnh đạo cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp sử dụng lao động phải luôn xem xét một cách cụ thể điểm mạnh, điểm yếu của mình trong mối tương quan với các “đối thủ” khác trong khu vực và trên thế giới. Mặt khác, họ cũng phải nhìn ra được những yếu tố của môi trường tự nhiên và xã hội có tác động tích cực hoặc tiêu cực đối với cơ sở đào tạo và với doanh nghiệp. Đây là điều quan trọng để các cơ sở đào tạo quyết định lựa chọn phân khúc đào tạo thích hợp với phân khúc thị trường mà các doanh nghiệp đã quyết định khai thác kinh doanh du lịch.

 Tầm nhìn liên kết để hạn chế và ứng phó rủi ro cũng có tầm quan trọng nhất định. Nó đòi hỏi các bên phải có kịch bản tốt để ứng phó với những rủi ro do thiên tai và do con người gây ra. Thực tế cho thấy khi những rủi ro đã ập đến thì rất khó lường trước những hậu quả. Thời gian rủi ro diễn ra càng dài, thiệt hại càng lớn; cường độ rủi ro diễn ra càng mạnh và không gian rủi ro diễn ra càng rộng thiệt hại càng cao. Lúc đó sẽ có những biến động gây xáo trộn ngoài mong muốn và dự tính. Vì vậy nó đòi hỏi con người phải chuẩn bị về nhân lực và vật lực để có đủ điều kiện ứng phó. Những đơn vị, quốc gia có khả năng kinh tế càng yếu càng dễ bị tổn thương, vì vậy, càng phải thận trọng về mặt này. Nhìn lại quá khứ, hiếm có đơn vị, tổ chức, quốc gia nào có thể ứng phó hoàn hảo với những rủi ro dù đã có chuẩn bị các kịch bản trước. Và không phải có điều kiện vật chất, kỹ thuật là có thể ứng phó tốt. Vấn đề mấu chốt vẫn là con người, là thời điểm quyết định hành động. Tuy vậy, năng lực về công nghệ (nhất là khả năng áp dụng những thành tựu của công nghiệp 4.0) và chiến lược đào tạo cũng có thể giải quyết những khâu quan trọng khi gặp tình huống không mong muốn. Thực tế cho thấy, các đơn vị có thiết kế và thực hiện chương trình đào tạo qua mạng một cách bài bản, chuẩn bị tốt cơ sở dữ liệu đầu vào đối với sinh viên và giảng viên, lựa chọn các nhà mạng có năng lực và uy tín làm đối tác … thì ít bị động hơn so với những đơn vị khác. Với sự hỗ trợ của mạng máy tính kết nối vạn vật (internet of things), máy chủ đám mây (cloud server), trí tuệ nhân tạo (artificial intelligence), … xu hướng “làm việc tại nhà” đang trở thành hiện thực. Điều này đặt ra một suy nghĩ: liệu sinh viên có thể tiếp nhận công việc của doanh nghiệp và thực hiện công việc theo hình thức “thực tập tại nhà” không? Đây là tình hướng giả định nhưng nếu chuẩn bị tốt vẫn có thể thực hiện được.

Nói chung, tầm nhìn xa trong liên kết đào tạo là nhằm hướng đến sự chia sẻ và tìm tiếng nói chung trong mọi lúc, mọi tình huống, mọi hoàn cảnh để đạt hiệu quả cao nhất.

**4. Tạm kết**

Liên kết giữa cơ sở đào tạo ngành du lịch với doanh nghiệp đòi hỏi phải có nhận thức đúng về trách nhiệm, công việc và lợi ích từ cả hai phía. Mặt khác, cơ sở đào tạo cần xác định rõ mô hình liên kết từ đó có chiến lược triển khai phù hợp với thực tiễn của đơn vị mình và thực tế hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp cùng tham gia. Sáng tạo và linh hoạt là hai yêu cầu cần thiết đối với chương trình và kế hoạch đào tạo khi thực hiện liên kết đào tạo. Tầm nhìn của các bên tham gia giữ vai trò quan trọng đưa đến hiệu quả của công tác liên kết đào tạo, thậm chí còn ảnh hưởng đến chiều hướng phát triển của cơ sở đào tạo và khả năng “trường tồn” của doanh nghiệp./.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

**SÁCH:**

1. Davíd Levínson - Karen Christensen (2002)*, Encyclopedia of modern Asia Vol.6, p. 60 - p.93.* Nxb.Thomson, New York.

2. Hoàng Minh Thảo – Đinh Ngọc Lân… (1995), *Almanach Những nền văn minh thế giới.* Nxb. Văn hoá – Thông tin.

4. Nguyễn Khắc Kham (1967), *An introduction to Vietnamese culture*. Nxb. The centre for East Asian Cultural Studies.

5. Nguyễn Văn Chiển - Trịnh Tất Đạt (2012), *Từ điển Bách khoa đất nước con người Việt Nam*. Tập 1&2. Nxb. Từ điển Bách Khoa.

6. Nguyễn Văn Tân (2020, *Từ điển địa danh lịch sử văn hoá du lịch Việt Nam.* Nxb. Văn hoá – Thông tin.

**WEB:**

*1/ Giới thiệu website hướng dẫn về tiêu chuẩn nghề du lịch Việt Nam*

<http://vietnamtourism.gov.vn/index.php/items/16886>

*2/ Bất cập trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch*

<http://www.vanlanguni.edu.vn/giao-duc-dai-hoc-2/793-bat-cap-trong-dao-tao-nguon-nhan-luc-du-lich>

*3/ Đào tạo nguồn nhân lực du lịch: đã đến lúc phải để cho sinh viên tự làm*

<https://ntt.edu.vn/web/tin-tuc/dao-tao-nguon-nhan-luc-du-lich-da-den-luc-phai-de-cho-sinh-vien-tu-lam>

*4/ Đào tạo phát triển nguồn nhân lực du lịch trong bối cảnh hội nhập*

[https://www.google.com/search?q=%c4%91%c3%a0o+t%e1%ba%a1o+ngu%e1%bb%93n+nh%c3%a2n+l%e1%bb%b1c+du+l%e1%bb%8bch&oq=d%c4%90%c3%a0o+t%e1%ba%a1o+ngu%e1%bb%93n+nh%c3%a2+l%e1%bb%b1c&aqs=chrome.3.69i57j0l7.38196j0j8&sourceid=chrome&ie=utf-8](https://www.google.com/search?q=%C4%91%C3%A0o+t%E1%BA%A1o+ngu%E1%BB%93n+nh%C3%A2n+l%E1%BB%B1c+du+l%E1%BB%8Bch&oq=D%C4%90%C3%A0o+t%E1%BA%A1o+ngu%E1%BB%93n+nh%C3%A2+l%E1%BB%B1c&aqs=chrome.3.69i57j0l7.38196j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

*5/ Thực trạng và các giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam*

<http://vitea.vn/thuc-trang-va-cac-giai-phap-phat-trien-nguon-nhan-luc-du-lich-viet-nam/>

*6/ Đào tạo nhân lực du lịch: đa dạng giải pháp để đáp ứng nhu cầu*

[https://hanoimoi.com.vn/tin-tuc/du-lich/934513/dao-tao-nhan-luc-du-lich-da-dang-giai-phap-de-dap-ung-nhu-cau](https://hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Du-lich/934513/dao-tao-nhan-luc-du-lich-da-dang-giai-phap-de-dap-ung-nhu-cau)

*7/ Đào tạo nhân lực ngành du lịch: khẳng định vai trò các bên*

[https://hanoimoi.com.vn/tin-tuc/du-lich/923996/dao-tao-nhan-luc-nganh-du-lich-khang-dinh-vai-tro-cac-ben](https://hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Du-lich/923996/dao-tao-nhan-luc-nganh-du-lich-khang-dinh-vai-tro-cac-ben)

*8/ Nhân lực cho ngành du lịch: cung vẫn còn rất xa... cầu!*

[https://careerbuilder.vn/vi/talentcommunity/nhan-luc-cho-nganh-du-lich-cung-van-con-rat-xa-cau.35a50564.html](https://careerbuilder.vn/vi/talentcommunity/nhan-luc-cho-nganh-du-lich-cung-van-con-rat-xa-cau.35A50564.html)

*9/ Báo động “đỏ” nguồn nhân lực ngành du lịch*

<http://chm.edu.vn/vi/bao-dong-do-nguon-nhan-luc-nganh-du-lich/>

*10/ Công bố thực trạng nguồn nhân lực du lịch Việt Nam so với thế giới*

<http://vntourismforum.com/vi/blog/thuc-trang-nguon-nhan-luc-du-lich-viet-nam-so-voi-the-gioi-51.html>

# 10/ Công bố top 10 công ty du lịch - lữ hành uy tín năm 2019

# [https://vietnamreport.net.vn/cong-bo-top-10-cong-ty-du-lich--lu-hanh-uy-tin-nam-2019-8942-1006.html](https://vietnamreport.net.vn/Cong-bo-Top-10-cong-ty-du-lich--lu-hanh-uy-tin-nam-2019-8942-1006.html)