

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH TẠI HUYỆN HÒA AN, TỈNH CAO BẰNG

ThS. Mai Văn Bình

Học viện Hành chính Quốc gia

Tác giả liên hệ: vanbinh7701@gmail.com

Ngày nhận: 12/02/2025

Ngày nhận bản sửa: 17/02/2025

Ngày duyệt đăng: 24/02/2025

Tóm tắt

Trong quá trình đổi mới và phát triển du lịch, nguồn lực con người, nhất là, nguồn nhân lực chất lượng cao vừa là nguồn lực to lớn, vừa là động lực tăng năng suất lao động, là yếu tố quyết định tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Du lịch là lĩnh vực hoạt động kinh doanh cung cấp dịch vụ, vai trò của con người lại càng quan trọng. Qua khảo sát và đánh giá Hòa An, một huyện có lao động chủ yếu sống dựa vào nông nghiệp và công nghiệp nhỏ, số lượng lao động tham gia trực tiếp vào lĩnh vực du lịch còn khá ít. Phần lớn lực lượng lao động của Hòa An tập trung vào các lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp và một số ngành nghề thủ công truyền thống. Lao động trong ngành du lịch chủ yếu là những người tham gia kinh doanh các dịch vụ nhỏ lẻ như nhà nghỉ, homestay và hướng dẫn viên tự phát; chất lượng nguồn nhân lực trong ngành du lịch chưa cao, thiếu các kỹ năng chuyên môn cần thiết như ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và quản lý du lịch; cơ bản lao động chưa được đào tạo bài bản về dịch vụ du lịch và khách sạn, do ngành du lịch chưa phát triển mạnh mẽ, kinh nghiệm làm việc trong ngành này của người lao động cũng còn hạn chế, đa số vẫn chưa quen với các tiêu chuẩn dịch vụ. Bài viết đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch của huyện Hòa An nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thúc đẩy phát triển du lịch địa phương.

Từ khóa: Du lịch, phát triển, nhân lực, Hòa An, Cao Bằng.

Solutions for Developing Tourism Human Resources in Hoa An District, Cao Bang Province

MA. Mai Van Binh

National Academy of Public Administration

Corresponding Author: vanbinh7701@gmail.com

Abstract

In the process of tourism development, labor resources play a crucial role in achieving sustainable economic growth. Given that tourism is inherently a service-oriented industry, the significance of skilled labor is heightened. Surveys indicate that Hoa An District currently has a limited tourism workforce; with most labor concentrated in agricultural tourism and traditional handicrafts. Many workers are engaged in small-scale service enterprises, such as motels, homestays and informal tour guiding. However, the overall quality of the tourism labor force is inadequate, lacking essential professional skills, including foreign languages, communication abilities, and tourism management expertise. Basically, the workforce has not received formal training in tourism and hotel services, primarily due to the underdevelopment of the tourism sector in Hoa An. Additionally, workers are often unfamiliar with standard service practices. Therefore, researching strategies to enhance tourism labor in Hoa An is of paramount importance.

Keywords: Tourism, development, human resources, Hoa An, Cao Bang.

1. Đặt vấn đề

Hòa An là một huyện trung tâm tỉnh Cao Bằng, diện tích tự nhiên khoảng 605,85 km², dân số năm 2023 là 52.962 người, mật độ dân số đạt 87 người/km². Huyện Hòa An có 15 đơn vị hành chính cấp xã trực thuộc, bao gồm thị trấn Nước Hai (huyện lỵ) và 14 xã: Bạch Đằng, Bình Dương, Dân Chủ, Đại Tiến, Đức Long, Hoàng Tung, Hồng Nam, Hồng Việt, Lê Chung, Nam Tuấn, Ngũ Lão, Nguyễn Huệ, Quang Trung, Trương Lương. Huyện Hòa An có địa hình chủ yếu là đồi núi xen kẽ thung lũng, khí hậu ôn hòa với mùa đông lạnh và mùa hè mát mẻ. Huyện có nhiều cơ hội phát triển du lịch với đa dạng tài nguyên, như: hệ thống sông, suối đa dạng đã tạo ra rất nhiều cảnh đẹp thiên nhiên và hệ sinh thái đa dạng, hệ thống các con suối, thác nước tuyệt đẹp. Nền văn hóa đậm nét dân tộc Tày, Nùng được thể hiện trong đời sống sinh hoạt thường ngày của bà con; qua trang phục, qua công cụ sản xuất, qua lời ăn tiếng nói, qua các làn điệu dân ca; ngày hội cổ truyền của dân tộc; văn hóa ẩm thực, làng nghề truyền thống tại mỗi địa phương. Đây là những điều kiện lý tưởng để phát triển du lịch, đặc biệt là các loại hình du lịch sinh thái, trải nghiệm, du lịch cộng đồng, du lịch văn hóa.

Huyện Hòa An sở hữu nhiều tiềm năng du lịch với 74 di tích, trong đó 25 di tích đã được xếp hạng (13 di tích cấp tỉnh, 12 di tích cấp quốc gia). Đặc biệt, huyện có 5 điểm dừng chân thuộc tuyến du lịch phía Bắc “Hành trình về nguồn cội” của Công viên địa chất (CVĐC) Toàn cầu UNESCO Non nước Cao Bằng. Nhằm quảng bá du lịch và bảo tồn văn hóa truyền thống, huyện Hòa An chú trọng tổ chức các sự kiện văn hóa đặc sắc. Tiêu biểu là Lễ hội đền vua Lê, được nâng cấp thành lễ hội cấp huyện từ năm 2019, với nhiều hoạt động như múa lân, rước kiệu, dâng hương và các trò chơi dân gian. Ngoài ra, các lễ hội truyền thống cấp xã như Lễ hội đền Dẻ Đoóng, Lễ hội Lồng Tồng và Lễ hội Xuân Án Lại cũng thu hút đông đảo du khách [1]. Huyện cũng tập trung phát triển du lịch cộng đồng, khuyến khích người dân

tham gia vào các hoạt động du lịch, bảo tồn và phát huy giá trị văn hóa địa phương. Việc tổ chức ngày hội văn hóa các dân tộc với nhiều hoạt động phong phú đã tạo điểm nhấn, thu hút du khách và góp phần thúc đẩy kinh tế địa phương.

Mặc dù, có lợi thế phát triển du lịch, tuy nhiên, du lịch huyện mới bước đầu xác định các định hướng phát triển trên địa bàn và chưa có một định hướng phát triển tổng thể; chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển. Vì vậy, việc đánh giá thực trạng và đề ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong ngành du lịch huyện Hòa An là yêu cầu cấp thiết, tạo cơ sở cho phát triển du lịch huyện Hòa An trở thành một ngành kinh tế có vị trí xứng đáng trong cơ cấu kinh tế - xã hội của huyện. Để du lịch thực sự trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, huyện Hòa An cần tiếp tục đầu tư vào cơ sở hạ tầng, nâng cao chất lượng dịch vụ và đa dạng hóa sản phẩm du lịch. Việc bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống, kết hợp với khai thác hợp lý tài nguyên thiên nhiên, sẽ là chìa khóa để phát triển du lịch bền vững.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu tổng hợp dựa trên các nguồn tài liệu, những số liệu thống kê tin cậy và những công trình nghiên cứu uy tín đã được công bố liên quan đến chủ đề về nguồn nhân lực du lịch tại huyện Hòa An. Nghiên cứu được tiến hành theo các bước như sau:

Một là, tìm kiếm, sưu tầm, nghiên cứu, phân tích các tài liệu liên quan, đồng thời, xem xét, đánh giá xử lý số liệu; trên cơ sở đó, chỉnh sửa cơ sở lý luận của đề tài.

Hai là, khảo sát, thu thập thông tin và đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực du lịch: Thiết kế mẫu phiếu điều tra và bộ câu hỏi phỏng vấn cho nhiều nhóm đối tượng gồm người lao động, nhà tuyển dụng lao động, các cơ sở đào tạo kỹ năng, nghề nghiệp, bộ phận quản lý nhà nước; Điều tra khảo sát các đối tượng có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực du lịch; Tổng hợp, xử lý số liệu, so sánh và đối chiếu; Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch trên địa bàn huyện Hòa An.

Ba là, tìm hiểu các nguyên nhân ảnh hưởng tới thực trạng phát triển nguồn nhân lực du lịch tại huyện Hòa An, tỉnh Cao Bằng: Đánh giá thực trạng, phân tích các yếu tố trong ngành ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch ở huyện; xác định các khó khăn và thách thức mà nguồn nhân lực du lịch tại Hòa An đang phải đối mặt.

Bốn là, đề xuất giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực du lịch: Phân tích, đánh giá thực trạng và xây dựng kế hoạch; Đề xuất những giải pháp có tính khả thi để thực hiện các định hướng phát triển, đảm bảo sự phát triển nguồn nhân lực du lịch huyện bền vững.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Hiện trạng nguồn nhân lực du lịch huyện Hòa An, tỉnh Cao Bằng

Huyện Hòa An đã và đang khai thác tiềm năng, lợi thế phát triển du lịch gắn với bảo tồn các giá trị văn hóa, qua đó, tạo ra những sản phẩm du lịch độc đáo, khác biệt, trở thành thương hiệu đặc trưng cho du lịch huyện Hòa An nói riêng và tỉnh Cao Bằng nói chung, góp phần tạo nên những gam màu sáng cho bức tranh kinh tế huyện. Hòa An còn có lợi thế lớn chính là gần cửa khẩu quốc tế Tà Lùng, nằm trong Công viên địa chất toàn cầu Non nước Cao Bằng và các tuyến du lịch trọng điểm của tỉnh qua địa bàn huyện. Hòa An mang vẻ đẹp của vùng núi Đông Bắc với cảnh quan thiên nhiên hoang sơ, kỳ vĩ, những dãy núi trùng điệp bên những cánh đồng xanh bạt ngàn kết hợp hệ thống hang động, sông suối tạo nên bức tranh thiên nhiên đa dạng, phong phú. Hòa An rất gần với những địa danh nổi bật với hồ Thang Hen, thác Thoong Chang, thác Bản Sầm, sông Bằng Giang,... Du khách thập phương cũng rất thích thú khi đến thăm làng Tày Bản Giuông, điểm du lịch cộng đồng ở xã Tiên Thành có diện tích khoảng 2.000m², nằm bên bờ sông Hà. Những ngôi nhà cổ hàng trăm năm ở đây được xây dựng bằng gỗ, mái lá, tường đất và được trang trí bằng những hoa văn độc đáo. Hòa An rất gần với cửa khẩu quốc tế Tà Lùng - cửa ngõ đầu tiên thông thương với Trung Quốc và là cửa ngõ quan trọng

của Việt Nam và Cao Bằng. Kết nối trực tiếp với thành phố Sùng Tả với dân số gần 3 triệu người. Đây là lợi thế lớn nhất của Hòa An trong việc phát triển du lịch, đặc biệt là du lịch quốc tế gắn với thương mại cửa khẩu. Và định hướng phát triển du lịch của Hòa An luôn được xây dựng và khai thác từ trọng điểm này.

Trên địa bàn huyện Hòa An có 12 di tích được xếp hạng cấp quốc gia, 13 di tích được xếp hạng cấp tỉnh [1]. Các di tích tiêu biểu có giá trị văn hóa lịch sử, cách mạng trở thành điểm đến hấp dẫn khách du lịch như Di tích lịch sử “Nơi Chủ tịch Hồ Chí Minh và Bộ Chỉ huy Chiến dịch biên giới ở và làm việc”. Trong lễ hội, có các trò chơi dân gian được tổ chức, đặc biệt là có lễ hội Nàng Hai đặc sắc với các điệu đón khách, mời khách và điệu giao duyên tỏ bày tình cảm. Đây là một trong những lễ hội dân gian truyền thống mang đậm nét đặc sắc của dân tộc Tày đã được Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch công nhận là 1 trong 7 Di sản văn hóa phi vật thể quốc gia.

Lao động du lịch tại huyện còn khá ít, chủ yếu tập trung trong các cơ sở lưu trú, cơ sở ăn uống, cơ sở vui chơi giải trí. Tuy nhiên, chất lượng về trình độ đào tạo, chuyên môn nghiệp vụ cũng như khả năng ngoại ngữ còn hạn chế, chưa đáp ứng nhu cầu phục vụ du lịch.

- Cơ sở lưu trú: Có 29 cơ sở lưu trú, trong đó, có 5 khách sạn chất lượng các cơ sở lưu trú còn thấp.

- Cơ sở hạ tầng phục vụ du lịch: Hiện trên địa bàn huyện có 61 quán karaoke, 11 nhà hàng,... Đa số là các cơ sở karaoke tập trung đông đảo khu vực TT Tà Lùng phục vụ nhu cầu của khách Trung Quốc (thương nhân); các loại hình vui chơi giải trí khác chưa phát triển. Bên cạnh đó, huyện còn có 1 cơ sở casino do chủ đầu tư là người Hồng Kông với quy mô nhỏ. Tuy nhiên, casino chỉ tập trung phục vụ khách quốc tế. Có 2 tuyến du lịch trọng điểm của tỉnh đi qua địa bàn huyện: tuyến trải nghiệm văn hóa bản địa xứ sở thần tiên (thuộc CVĐC Non nước Cao Bằng), tuyến Hà Nội - Hồ Ba Bể - Thác Bản Giốc. Kết quả nghiên cứu chỉ ra cơ cấu

nhân sự chưa đồng bộ, thiếu trầm trọng nhân lực có chuyên môn cao, đặc biệt là quản trị cấp cao. Sự mất cân đối nhân lực theo vùng/miền khiến nhiều khu vực tăng trưởng nóng về khách du lịch nhưng chất lượng dịch vụ thấp hơn khu vực khác và không ổn định. Nghiên cứu cho thấy nhu cầu về nhân lực du lịch đang rất cao về cả số lượng và chất lượng.

Tổng quan về tình hình nguồn nhân lực du lịch tại huyện Hòa An

- Số lượng và phân bố: Hòa An là một huyện miền núi với dân số chủ yếu sống dựa vào nông nghiệp và công nghiệp nhỏ. Số lượng lao động tham gia trực tiếp vào lĩnh vực du lịch còn khá ít. Phần lớn lực lượng lao động tập trung vào các lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp và một số ngành nghề thủ công truyền thống. Lao động trong ngành du lịch chủ yếu là những người tham gia kinh doanh các dịch vụ nhỏ lẻ như nhà nghỉ, homestay và hướng dẫn viên tự phát.

- Chất lượng nguồn nhân lực: Trình độ học vấn và kỹ năng cho thấy chất lượng nguồn nhân lực trong ngành du lịch chưa cao, thiếu các kỹ năng chuyên môn cần thiết như ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và quản lý du lịch. Nhiều lao động chưa được đào tạo bài bản về dịch vụ du lịch và khách sạn. Kinh nghiệm làm việc trong ngành này của người lao động cũng còn hạn chế do du lịch chưa phát triển mạnh mẽ, nhiều người vẫn chưa quen với các tiêu chuẩn dịch vụ quốc tế.

- Đào tạo và phát triển: Chương trình đào tạo chuyên ngành du lịch tại địa phương hiện nay còn rất hạn chế. Các khóa học ngắn hạn và các lớp tập huấn vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu nâng cao kỹ năng cho lao động trong ngành du lịch. Cơ hội tham gia các khóa đào tạo chuyên nghiệp về du lịch, quản lý khách sạn, hướng dẫn viên du lịch... chưa được phổ biến rộng rãi đến người dân địa phương [2].

Như vậy, có thể thấy, Hòa An đang rất cần lao động, được đào tạo tốt về kỹ năng, nghiệp vụ trong ngành du lịch, việc đầu tư vào đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là cần thiết để nâng cao chất lượng dịch

vụ, thu hút du khách và đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trở thành một ngành kinh tế có vị trí xứng đáng trong cơ cấu kinh tế - xã hội nhằm phát triển du lịch tại huyện Hòa An.

3.2. Những hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực du lịch tại huyện Hòa An, tỉnh Cao Bằng

Thể chế, chính sách chung và chính sách đặc thù của Nhà nước về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực du lịch tại tỉnh Cao Bằng nói chung và huyện Hòa An nói riêng còn thiếu và chưa hiệu quả, chưa phổ quát các đối tượng. Nhà nước cần hoàn thiện hơn nữa hệ thống chính sách: chính sách đầu tư từ ngân sách Nhà nước cho công tác nghiên cứu khoa học; đào tạo phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao; thu hút và đãi ngộ đặc thù đối với nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao.

Tỉnh Cao Bằng còn thiếu hệ thống chính sách, giải pháp đồng bộ nhằm phát triển nguồn nhân lực du lịch bền vững, có lộ trình và gắn với bảo vệ môi trường; giữ gìn, phát huy, bảo tồn các giá trị di sản, các giá trị văn hóa của địa phương.

Cơ chế liên kết, chia sẻ lợi ích du lịch giữa huyện Hòa An với địa phương phụ cận chưa thật sự toàn diện và cụ thể. Cơ chế liên kết, chia sẻ lợi ích du lịch hợp lý sẽ giúp doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân dễ dàng, nhịp nhàng trong việc tiếp cận thông tin, mở rộng thị trường.

Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Cao Bằng nói chung và huyện Hòa An nói riêng còn hạn chế, chưa hiệu quả; thiếu về chất lượng và số lượng lao động du lịch. Chất lượng nguồn nhân lực du lịch cần xét đến các yếu tố như kiến thức, kỹ năng, thái độ, kinh nghiệm, và sức khỏe.

Nguồn nhân lực du lịch tại huyện chưa ý thức hết trách nhiệm cộng đồng trong làm du lịch. Hệ thống quản lý chưa đồng bộ làm tăng sự cạnh tranh lẫn nhau giữa các địa phương, các doanh nghiệp, các hộ làm du lịch dẫn đến các vấn đề ô nhiễm môi trường; mai một văn hóa; phát triển không bền vững.

Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực du lịch tại tỉnh Cao Bằng nói chung và huyện Hòa An nói riêng nhằm bảo tồn bản sắc văn hóa dân tộc gặp nhiều khó khăn tại. Việc phát triển du lịch, nếu không kiểm soát tốt sẽ dẫn đến vấn đề thương mại hóa bản sắc văn hóa, làm mất đi những nét truyền thống vốn có, văn hóa mất đi lại làm cho sức hút về du lịch trong vùng giảm xuống, ảnh hưởng trực tiếp phát triển du lịch sau này [3].

Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực du lịch tại tỉnh Cao Bằng nói chung và tại huyện Hòa An nói riêng còn hạn chế trước yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 về công nghệ kỹ thuật số, công nghệ thông tin, các ứng dụng trực tuyến hiện đại [3].

3.3. Các giải pháp thực hiện chủ yếu trong phát triển nguồn nhân lực du lịch tại huyện Hòa An, tỉnh Cao Bằng

3.3.1. Đối với cơ quan tham mưu quản lý nhà nước về du lịch

Cơ quan tham mưu quản lý nhà nước về du lịch cần tham mưu hoàn thiện hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật, hoàn thiện thể chế chính sách bao gồm: chính sách đầu tư và phát triển du lịch; chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; chính sách đãi ngộ cán bộ quản lý du lịch giỏi, đãi ngộ doanh nghiệp làm du lịch tốt và người tài; chính sách xã hội hóa du lịch... Chính quyền có vai trò quan trọng trong việc tháo gỡ những điểm nghẽn về thể chế, tạo cơ chế thông thoáng hỗ trợ tại tỉnh Cao Bằng nói chung và huyện Hòa An nói riêng triển khai và thực hiện chính sách đào tạo, phát triển nguồn nhân lực du lịch phù hợp với đặc thù và nhu cầu của địa phương. Chính quyền có thể hướng dẫn các bên triển khai mô hình ASK (Attitude - Skill - Knowledge), một phương pháp tiếp cận trong đào tạo nhân lực, tập trung vào ba yếu tố cốt lõi: (1) A (Attitude - Thái độ): Tinh thần, ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp, tư duy làm việc chuyên nghiệp; (2) S (Skill - Kỹ năng): Các kỹ năng chuyên môn và mềm cần thiết để hoàn thành công việc; (3) K (Knowledge - Kiến thức): Kiến thức nền

tảng và chuyên sâu liên quan đến lĩnh vực công tác.

Xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực và điều phối, chỉ đạo, hướng dẫn việc thực hiện các hoạt động liên quan (lập kế hoạch phát triển, nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực, thực trạng đào tạo,...).

Xây dựng hệ thống thông tin về lao động và việc làm du lịch; thực hiện thu thập và cập nhật dữ liệu; thực hiện chế độ thông tin hai chiều giữa doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước; trao đổi thông tin qua mạng, cung cấp các dịch vụ thông tin liên quan đến nguồn nhân lực du lịch (số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực hiện có của từng doanh nghiệp, hộ gia đình làm du lịch, để từ đó, xác định nhu cầu tuyển dụng, tiêu chuẩn tuyển dụng, nhu cầu đào tạo,...) [2].

Quan tâm phát triển đào tạo nhân lực quản lý du lịch nắm vững khoa học công nghệ; nâng cao năng lực nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đủ khả năng tiếp thu, làm chủ, phát triển và chuyển giao các công nghệ tiên tiến. Mở rộng đẩy nhanh tốc độ ứng dụng những thành tựu của khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo [4].

3.3.2. Đối với các doanh nghiệp, hộ gia đình trong lĩnh vực du lịch

Bộ phận quản trị nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng trong việc tổ chức, quản lý và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực.

Xây dựng chương trình phát triển nguồn nhân lực du lịch trong từng doanh nghiệp, từng hộ gia đình: tạo điều kiện cho nhân viên mới tìm hiểu, từ đó, ý thức được vị trí, vai trò của mình và bộ phận mình sẽ làm việc. Bố trí và phân công lao động thích hợp tại các bộ phận. Hoàn thiện hệ thống nội quy và tăng cường kỷ luật lao động. Để giải quyết những vấn đề trên, cần chú trọng đến các nhóm giải pháp sau:

- *Nhóm giải pháp về tài chính*: Tăng cường nguồn vốn đầu tư cho hoạt động phát triển nguồn nhân lực ở địa phương như công tác nghiên cứu, xây dựng kế hoạch, gửi cán bộ đi đào tạo; Tăng nguồn kinh phí triển khai tổ chức tập huấn, đào tạo bồi

dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ về quản lý nhà nước, quản trị doanh nghiệp; tổ chức các lớp tập huấn nâng cao năng lực cộng đồng tham gia du lịch để đảm bảo việc phối hợp vào cuộc của mọi thành phần xã hội liên quan trong các khu vực có định hướng phát triển du lịch cộng đồng.

- *Nhóm giải pháp về đào tạo*: Mở rộng quy mô đào tạo, liên kết với các trường dạy du lịch, dạy nghề cần phối hợp với các doanh nghiệp du lịch trong vấn đề đào tạo để đáp ứng nhu cầu xã hội một cách có hiệu quả nhất; Đổi mới chương trình đào tạo, tăng mối liên kết giữa đào tạo và sử dụng: Các cơ sở đào tạo du lịch trên địa bàn cần thu thập ý kiến của các đơn vị kinh doanh, các tổ chức quản lý, hiệp hội,... để thiết kế các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Kết hợp một cách nhuần nhuyễn ba chữ N trong đào tạo: Nhà nước, Nhà trường và Nhà doanh nghiệp du lịch; Đa dạng hoá hình thức đào tạo, đào tạo tại chỗ thông qua công việc, luân chuyển vị trí công tác một cách linh hoạt và đúng vị trí chuyên môn. Đặc biệt cần xây dựng kế hoạch đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động ngành du lịch.

- *Nhóm giải pháp về nâng cao nhận thức*: Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý ở cơ sở và các doanh nghiệp và về vai trò quan trọng của nguồn nhân lực tốt đối với sự phát triển ngành du lịch nói chung cũng như sự thành công của các doanh nghiệp du lịch nói riêng; Tăng cường nhận thức về sự cần thiết và tầm quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp; hộ gia đình; Nâng cao đạo đức nghề nghiệp cho người lao động, nâng cao nhận thức về đặc điểm ngành nghề,

nâng cao chất lượng tập huấn, bồi dưỡng về tính chất đặc thù của ngành du lịch gắn với thời đại công nghệ số.

4. Kết luận

Nghiên cứu đã phản ánh thực trạng nguồn nhân lực du lịch tại huyện Hòa An, tỉnh Cao Bằng, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực du lịch và đánh giá những hạn chế, tồn tại trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch cho huyện Hòa An. Qua đó, nghiên cứu đề xuất hệ thống giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch cho huyện Hòa An. Tuy nhiên, bối cảnh và xu hướng du lịch luôn có sự biến động và thay đổi qua các năm; chịu nhiều tác động của các nhân tố khác. Do vậy, nghiên cứu về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch luôn cần cập nhật theo tình hình mới. Đây là khoảng trống cho những nghiên cứu khoa học tiếp theo.

Phát triển nguồn nhân lực du lịch huyện Hòa An đang rất cần quan tâm để nâng cao cả về số lượng và chất lượng lao động du lịch. Huyện Hòa An rất phù hợp, nhiều tiềm năng để phát triển du lịch nghỉ dưỡng; du lịch nông nghiệp; du lịch gắn với lịch sử văn hóa. Hòa An cần một định hướng thống nhất, một mô hình liên kết để khai thác hiệu quả tiềm năng du lịch, nâng cao mức sống cho người dân. Phát triển nguồn nhân lực du lịch để nâng cao vị thế du lịch huyện Hòa An, thu hút khách du lịch là nhiệm vụ quan trọng. Phát triển nguồn nhân lực du lịch cần gắn với đào tạo kiến thức về bảo tồn các văn hóa bản địa, giữ cho mỗi địa phương, mỗi tỉnh và cho toàn vùng những bản sắc riêng, sắc thái đặc trưng riêng. Phát triển nguồn nhân lực du lịch là chìa khóa để phát triển du lịch huyện Hòa An cần có một hệ thống giải pháp đồng bộ.

Tài liệu tham khảo

- [1] Phạm Hà, “Cao Bằng: Hòa An quảng bá du lịch qua các sự kiện văn hóa”, 28/11/2024. <https://vietnamtourism.gov.vn/post/59933>. [Truy cập ngày 10/02/2025].
- [2] “Nhân lực du lịch - “chìa khóa” góp phần phát triển du lịch bền vững”, 2023. <https://baocaoabang.vn/-4306.html>.
- [3] Xuân Thương, “Cao Bằng: Chủ động phát triển nguồn nhân lực du lịch”, 13/12/2024. <https://vietnamtourism.gov.vn/post/60156>. [Truy cập ngày 10/02/2025].
- [4] UBND tỉnh Cao Bằng, “Báo cáo tình hình phát triển du lịch trên tỉnh Cao Bằng theo Công điện số 238/CD-TTg ngày 11/4/2023 của Thủ tướng Chính phủ”, 14/4/2023.