THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

SITUATION AND SOLUTIONS ON TOURISM HUMAN RESOURCE IN MEKONG DELTA

Trần Chánh Trung
Khách sạn Rex Sài Gòn

Tóm tắt: *Đồng bằng Sông Cửu Long (ĐBSCL) là một trong bảy vùng kinh tế trọng điểm của cả nước. Với những lợi thế về tự nhiên và con người, trong thời gian qua du lịch của vùng không ngừng được đầu tư phát triển. Trong quá trình phát triển du lịch, vấn đề con người luôn giữ vai trò hết sức quan trọng. Mặc dù được chú trọng đầu tư nhưng thời gian vừa qua nguồn nhân lực của vùng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu về số lượng cũng như chất lượng, vấn đề này đã trở thành một trong những rào cản ảnh hưởng đến khả năng phát triển du lịch. Để cải thiện được chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với tiềm năng của vùng, xu thế phát triển du lịch của nước nhà cũng như trong hội nhập quốc tế, việc đưa ra những giải pháp và chính sách phát triển nguồn nhân lực là hết sức cần thiết, nếu giải quyết tốt vấn đề này có thể phát huy được hết tiềm năng du lịch vốn có của vùng cũng như đảm bảo cho sự phát triển bền vững.*

Từ khóa: *Thực trạng và giải pháp nguồn nhân lực.*

Chỉ số phân loại: *3.2*

Abstract: *The Mekong Delta is one of seven key economic regions of the country. With natural and human advantages, the region's tourism has been continuously invested and developed over the past time. In the process of tourism developing, human issues always play a very important role. Despite the investment focus, the region's human resources have not met the requirements of quantity and quality, this situation has become one of difficulties affecting the tourism developing ability. To improve the quality of human resources in accordance with the potential of the region, the trend of country's tourism development as well as in international integration, the introduction of solutions and policies for human resources development is exhausted. Once this issues is well solved, it could promote the inherent tourism potential of the region as well as ensure the sustainable development.*

Key word: *Situation and solution of human resources.*

Classification number: *3.2*

1. Thực trạng nguồn nhân lực cholịch vùng Đồng bằng sông Cửu Long

➢ **Số lượng lao động ngành du lịch**

Theo số liệu của Hiệp hội du lịch vùng ĐBSCL, năm 2000 lực lượng lao động trực tiếp phục vụ trong ngành du lịch của vùng là 5.956 lao động, đến năm 2008 là 17.397 người. Tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn 2000 - 2008 là 14,32%/năm, nguồn nhân lực du lịch của Bến Tre chiếm tỷ trọng đến hơn 20,6% tổng số lao động trực tiếp trong ngành du lịch của cả vùng. Cần Thơ, Tiền Giang, Kiên Giang và An Giang - là các địa phương đầu tàu về phát triển du lịch của vùng nên lực lượng lao động trong ngành du lịch tại bốn tỉnh này chiếm đến gần 50% số lao động cả vùng. Sở dĩ các địa phương này có sự phát triển mạnh của du lịch là do có các điểm du lịch hoặc khu du lịch thu hút du khách, cùng với các khách sạn, các cơ sở ăn uống, vui chơi giải trí của trung tâm đều tập trung ở các địa phương này, còn lại là các tỉnh khác không có được các thế mạnh trên nên du lịch kém phát triển hơn.

Cùng với sự phát triển của ngành du lịch, lực lượng lao động trong ngành du lịch của toàn vùng ĐBSCL trong thời gian gần đây tăng đáng kể và chiếm tỉ trọng khá lớn trong lực lượng lao động của vùng, tuy nhiên nguồn nhân lực cho ngành du lịch của đồng bằng còn thiếu và yếu. Theo số liệu của Hiệp hội Du lịch vùng Đồng bằng sông Cửu Long năm 2014 có hơn 85% lao động trong ngành du lịch chưa qua đào tạo, trong số lao động đã qua đào tạo chưa đến 1% có chứng chỉ, khoảng 1% có bằng nghề, hơn 2% có bằng trung cấp, gần 3% có bằng cao đẳng – đại học và sau đại học. Đến năm 2014 toàn đồng bằng chỉ có 23.509 người tham gia hoạt động du lịch, trong khi đó theo tính toán năm 2015 nhu

cầu nhân lực để phát triển du lịch cần 128.000 người, đến năm 2020 cần 208.000 người. Như vậy, với số lượng như hiện tại nguồn nhân lực của vùng chỉ chiếm 18% so với nhu cầu của năm 2015 và 11% nhu cầu đến năm 2020. (Nguồn: Sở Lao động, Thương binh và Xã hội các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long, năm 2016).

Bến Tre, Kiên Giang, Cần Thơ và Cà Mau vẫn là bốn địa phương có số lượng nhân lực hoạt động trong ngành du lịch đứng hàng đầu của ĐBSCL, chiếm hơn một nửa số lao động trong ngành du lịch của cả vùng (61,5%). Bến Tre chiếm tỷ trọng hơn 18,2% tổng số nhân lực du lịch trực tiếp trong ngành du lịch của toàn vùng, tuy nhiên trong số này thì nhân lực thời vụ và lao động phổ thông chưa qua đào tạo chiếm số lượng lớn (Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Bến Tre, Kiên Giang, Cần Thơ, Cà Mau, 2017).

➢ **Chất lượng đội ngũ lao động ngành du lịch**

Thực tế cho thấy nguồn nhân lực ngành du lịch ĐBSCL còn nhiều bất cập thiếu về số lượng, cơ cấu ngành nghề chưa hợp lí, chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu phát triển ngành du lịch trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Đội ngũ công chức làm công tác quản lí nhà nước về du lịch còn thiếu và yếu, cán bộ quản trị kinh doanh du lịch chưa được đào tạo chuyên sâu, số giám đốc doanh nghiệp tư nhân đã qua đại học hầu hết được đào tạo các chuyên ngành không liên quan trực tiếp đến du lịch. Đội ngũ nhân viên nghiệp vụ du lịch của các địa phương thuộc ĐBSCL còn thiếu tính chuyên nghiệp, kỹ năng nghề cũng như trình độ ngoại ngữ, tin học còn hạn chế... Đào tạo về du lịch phần lớn chỉ thông qua các lớp đào tạo "cấp tốc" ngắn khoảng một tháng, dài là một năm.

➢ **Các hình thức đào tạo và cơ sở đào tạo nguồn nhân lực cho du lịch**

Để đáp ứng được nhu cầu phát triển nhanh của ngành du lịch, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực chuyên ngành là một yêu cầu cấp bách. Nó đòi hỏi sự nỗ lực không những của riêng ngành du lịch, mà còn cần sự phối hợp chặt chẽ của các ngành liên quan, đặc biệt là toàn ngành Giáo dục và Đào tạo. Mấy năm gần đây do tốc độ tăng trưởng du lịch cao (cả về số lượt khách, doanh thu, cơ sở vật chất kỹ thuật...), việc đào tạo nguồn nhân lực cho ngành chưa đáp ứng kịp nhu cầu phát triển. Các cơ sở đào tạo ở cả ba cấp đại học – cao đẳng, trung cấp và sơ cấp về du lịch còn ít và phân bố không đều, chủ yếu tập trung ở một số thành phố lớn trong vùng như Cần Thơ, An Giang. Ở các địa phương khác trong tiểu vùng việc đào tạo nhân lực du lịch còn gặp nhiều khó khăn, số lao động có trình độ đại học chuyên ngành du lịch còn rất hạn chế. Một thực tế khác của việc đào tạo nguồn nhân lực ở các địa phương trong thời gian qua là, các cơ sở kinh doanh du lịch tự tổ chức đào tạo tại chỗ bằng cách thuê giáo viên hoặc phối hợp với các cơ sở đào tạo. Hình thức đào tạo tại chỗ này, trước mắt chỉ mới đáp ứng được một phần nhỏ nhu cầu đào tạo tay nghề ở trình độ sơ cấp cho nhân viên phục vụ.

Bảng 1. *Các cơ sở đào tạo chuyên ngành du lịch khu vực phía Nam.*

Hệ đào tạo	Địa điểm	Số cơ sở	Chuyên ngành đào tạo
Trung học và Nghề	TP.HCM	15	- Hướng dẫn du lịch - Nghiệp vụ du lịch (lễ tân, buồng, bàn, Bar) - Quản trị nhà hàng - Quản trị Khách sạn - Văn hóa du lịch
	Kiên Giang	2	- Hướng dẫn du lịch
	Bà Rịa Vũng Tàu	1	- Hướng dẫn du lịch - Nghiệp vụ du lịch (lễ tân, buồng, bàn, Bar) - Quản trị nhà hàng - Quản trị Khách sạn
	Cần Thơ	2	- Văn hóa du lịch - Nghiệp vụ du lịch

Hệ đào tạo	Địa điểm	Số cơ sở	Chuyên ngành đào tạo
Đại học - Cao đẳng	An Giang	1	- Văn hóa du lịch
	TP.HCM	14	- Văn hóa du lịch - Quản trị du lịch - Hướng dẫn du lịch - Quản trị Khách sạn và Nhà hàng -Tiếng Anh chuyên ngành du lịch
	Cần Thơ	2	- Văn hóa du lịch - Nghiệp vụ du lịch
	Đồng Tháp	1	- Văn hóa du lịch
	Vĩnh Long	1	- Quản trị kinh doanh du lịch

***Nguồn**. Tổng cục Du lịch Việt Nam 2017*

Hiện nay các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực cho du lịch phần lớn tập trung ở Thành phố Hồ Chí Minh và một số các cơ sở đào tạo ở cấp đại học của các tỉnh Vĩnh Long, Cần Thơ gồm: Trường Trung học Văn hóa nghệ thuật Cần Thơ, Trường Văn hóa nghệ thuật Sóc Trăng. Đại học Cần Thơ - khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh với bộ môn Quản trị kinh doanh marketing - Du lịch, khoa Quản trị kinh doanh - Đại học Dân lập Cửu Long - Thị xã Vĩnh Long.... Trường Nghiệp vụ Du lịch Cần Thơ mới được thành lập, mặc dù đã bắt đầu triển khai đào tạo, tuy nhiên do vẫn đang trong quá trình xây dựng cơ sở vật chất, nên quy mô đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của ngành.

Một số địa phương tại đông bằngcùng đã kết hợp giữa đào tạo chính quy với đào tạo theo hướng chuyên môn, đáp ứng được yêu cầu của hoạt động du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng ở các địa phương trong vùng như đào tạo đội ngũ thuyết minh du lịch ở Phú Quốc (Kiên Giang), Hòn Khoai, Năm Can (Cà Mau), Thới Sơn (Tiền Giang)... Học viên là lao động trẻ ở tại địa phương không thông qua các lớp học chính quy nhưng có thể hướng dẫn du khách tham quan, phục vụ lưu trú, ăn uống,… Mở các khóa học về quản lý doanh nghiệp cho các chủ hộ có tham gia vào hoạt động du lịch ở địa phương để nâng cao nghiệp vụ quản lý cũng như từ đây mở các lớp đào tạo ngắn hạn để đào tạo thêm kỹ năng phục vụ, tuyên truyền ý thức bảo vệ môi trường,…góp phần làm chuyển biến đời sống văn hóa cũng như nâng cao mức sống của người dân tại các điểm du lịch.

Trong những năm gần đây do tốc độ tăng trưởng du lịch của ĐBSCL cao nên công tác phát triển nguồn nhân lực đã được chú trọng nhưng vẫn còn chưa theo kịp nhu cầu và còn gặp nhiều khó khăn. Thời gian qua, các địa phương đã thông qua phương thức đào tạo tại chỗ, liên kết với các trường du lịch (Cần Thơ, An Giang, Kiên Giang…) tổ chức đào tạo chính quy. Việc đào tạo lại và bồi dưỡng cán bộ quản lí về du lịch được triển khai thông qua các khóa đào tạo ngắn hạn, với sự hỗ trợ của Tổng cục Du lịch và của các dự án phát triển nguồn nhân lực du lịch do EU, Luxembourg tài trợ.

Hiện nay, tham gia đào tạo nguồn nhân lực du lịch cho ĐBSCL có các cơ sở đào tạo du lịch ở Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM), Vũng Tàu và một số cơ sở đào tạo du lịch các cấp trên địa bàn như: Trường Trung cấp Du lịch Cần Thơ, Trường Trung học Văn hóa nghệ thuật Cần Thơ, Trường Văn hóa nghệ thuật Sóc Trăng, Đại học Cần Thơ (Khoa kinh tế và Quản trị kinh doanh, Bộ môn Quản trị kinh doanh Marketing – Du lịch), Đại học Dân lập Cửu Long, Trường Trung cấp Văn hóa nghệ thuật Kiên Giang. Đặc biệt, Trường Cao đẳng nghề Du lịch Vũng Tàu đã liên kết với các sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch tổ chức nhiều khóa học ngắn hạn tại chỗ đào tạo kĩ năng phục vụ du lịch, xây dựng ý thức bảo vệ môi trường, vệ sinh an toàn thực phẩm và an ninh, an toàn trong phục vụ du lịch…

Nhìn chung lao động trong ngành du lịch ĐBSCL chưa được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ một cách có hệ thống, trình độ nghiệp vụ, ngoại ngữ chưa đáp ứng được nhu cầu cho phát triển du lịch trong hội nhập quốc tế. Thời gian gần đây một số địa phương như Cần Thơ, An Giang, Kiên Giang, Tiền Giang

đã nâng cao một bước chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển du lịch do có được các cơ sở đào tạo du lịch chất lượng tốt, cùng với việc tại một số doanh nghiệp du lịch liên doanh với nước ngoài đào tạo tại chỗ, hoặc gửi đi đào tạo ở nước ngoài nguồn nhân lực cho ngành du lịch nên chất lượng có tốt hơn, đáp ứng được yêu cầu trong hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, vẫn có gần một nửa số lao động được đào tạo qua các trường nghề, nhưng phần lớn chỉ được đào tạo ở loại hình cấp tốc (từ ba tháng đến một năm) nên mức bậc nghề chung còn thấp. Số lao động có trình độ đại học và trên đại học chỉ chiếm khoảng 12% trong tổng số lao động tại các tỉnh như An Giang, Cần Thơ, Kiên Giang… còn một số tỉnh như Bến Tre, Hậu Giang, Đồng Tháp…, chỉ có khoảng 7 - 10% trong tổng số lao động là đã qua đào tạo đại học. Trong số đó có rất ít người được đào tạo đúng chuyên ngành, đặc biệt là ở nước ngoài, mà chủ yếu là từ các ngành khác như ngoại ngữ, khoa học xã hội và tự nhiên...với dân số của vùng hiện khoảng 20 triệu người, trong đó số người trong độ tuổi lao động chiếm khoảng gần 50%, cùng với những phẩm chất như tinh thần tự chủ, nguồn nhân lực trẻ, năng động, giao lưu cởi mở, nhạy bén với cái mới, cần cù, dũng cảm và sáng tạo, đây là một tiềm năng to lớn về nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội nói chung và du lịch nói riêng của ĐBSCL. Lực lượng lao động trong ngành du lịch tại ĐBSCL trong thời gian gần đây đã tăng đáng kể và chiếm tỷ trọng khá lớn trong lực lượng lao động của Vùng.

2. Chính sách và giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho du lịch vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

➢ **Chính sách**

- Đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch của vùng phải đảm bảo về số lượng, chất lượng và cơ cấu;

- Phối hợp, đặt hàng với các cơ sở đào tạo về du lịch trong vùng và cơ sở tại TP. HCM để đào tạo nguồn nhân lực cho du lịch của ĐBSCL;

- Thường xuyên mở các lớp tập huấn, mời chuyên gia trong và ngoài nước tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nguồn nhân lực phục vụ du lịch của vùng.

➢ **Giải pháp thực hiện**

Trong kết quả khảo sát, yếu tố môi trường xã hội trong đó có thái độ và tính chuyên nghiệp của nhân viên phục vụ là chỉ báo có tác động không nhỏ đến du lịch ĐBSCL. Vì vậy, việc đưa ra những giải pháp cụ thể để phát triển nhân lực du lịch đồng bằng đảm bảo về chất lượng, số lượng, cân đối về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch và hội nhập quốc tế là điều hết sức cần thiết.

Trước hết, cần phát triển mạnh các cơ sở đào tạo về du lịch trong vùng từ cơ sở vật chất kỹ thuật, thiết bị giảng dạy đến chất lượng giảng viên, giáo trình khung đào tạo du lịch gắn liền với điều kiện cụ thể của ĐBSCL. Đa dạng hóa phương thức đào tạo, khuyến khích đào tạo tại chỗ, tự đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp. Phát triển nguồn nhân lực du lịch ĐBSCL một cách đồng bộ cả về số lượng, chất lượng và có hệ thống. Đến năm 2020 nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các cấp quản lý, xây dựng lực lượng lao động trực tiếp của ngành du lịch đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, đảm bảo chất lượng về nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển du lịch trong giai đoạn mới và hội nhập quốc tế. Để làm được điều đó, cần phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh: Trường Đại học Cần Thơ, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Du lịch Sài Gòn,… tổ chức các hình thức đào tạo ngắn hạn và dài hạn, các lớp bồi dưỡng quản lý và nghiệp vụ du lịch cho các cấp quản lý và nhân viên. Bên cạnh đó, cần phát triển đội ngũ nhân viên tại chỗ, nâng cao trình độ ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu hội nhập. Đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ quản lý, lao động trong ngành về kỹ năng nghề nghiệp và thái độ ứng xử, phục vụ kết hợp ứng dụng khoa học kỹ thuật và công nghệ mới trong việc quản lý và phát triển nguồn nhân lực du lịch của ĐBSCL.

Chú trọng phát triển nhân lực du lịch phù hợp với nhu cầu phát triển du lịch từng thời kỳ, từng địa phương thuộc đồng bằng. Từng bước thực hiện chuẩn hóa nhân lực du lịch của vùng phù hợp chuẩn với của khu vực và quốc tế, đặc biệt chú trọng nhân lực quản lý du lịch và lao động có tay nghề cao trong ngành du lịch.

Cùng với việc đáp ứng số lượng nguồn nhân lực cho ngành du lịch ĐBSCL giai đoạn 2020 – 2030 như mục tiêu đã đề ra. Cần phải chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trang bị đầy đủ về kiến thức, các kĩ năng cần thiết và thái độ phục vụ đáp ứng được từng nghiệp vụ cụ thể trong lĩnh vực du lịch của vùng. Mỗi địa phương phải đảm bảo hợp lý giữa các trình độ đào tạo, loại công việc, giữa các chuyên ngành và lĩnh vực, giữa các nghề, cụ thể để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho phát triển du lịch vùng trong thời gian tới, cần tập trung vào những giải pháp chính như:

- *Đẩy mạnh xã hội hóa trong công tác đào tạo:* Phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên cũng như khai thác các cơ sở đào tạo trong vùng để đào tạo nguồn nhân lực, tạo điều kiện thuận lợi những người có kinh nghiệm thực tiễn được giảng dạy cho nguồn nhân lực hiện có của các địa phương, tập trung phát triển đội ngũ chuyên gia đầu ngành về từng lĩnh vực du lịch;

- *Mời các chuyên gia nước ngoài về tập huấn nghiệp vụ cho người đang hoạt động trong lĩnh vực du lịch tại Đồng bằng sông Cửu Long:* Tăng cường hợp tác quốc tế để phát triển nhân lực du lịch, đưa nội dung đào tạo phát triển nhân lực du lịch vào các cam kết hợp tác đa phương và song phương của địa phương, tập trung đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, sinh viên du lịch. Có chính sách, cơ chế điều kiện thuận lợi để tăng cường thu hút chuyên gia giỏi là người Việt Nam ở nước ngoài, người nước ngoài...tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo, dạy nghề du lịch và cơ sở nghiên cứu du lịch của địa phương mở rộng liên kết hợp tác với nước ngoài nhằm nâng cao năng lực đào tạo;

- *Xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách về phát hiện và bồi dưỡng, sử dụng nguồn nhân lực du lịch của Vùng*: Tạo môi trường thuận lợi cho người có năng lực phát triển, cũng như có các chính sách đãi ngộ để thu hút lao động có tay nghề cao về làm việc trong ngành du lịch của vùng. Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động du lịch phục vụ nắm bắt nhu cầu, dự báo và gắn kết cung – cầu về nhân lực du lịch trong ĐBSCL.

- *Chú trọng duy trì và phát triển hệ thống cơ sở đào tạo, dạy nghề và cơ sở nghiên cứu về du lịch của vùng Đồng bằng sông Cửu Long*: Nâng cao chất lượng đào tạo, dạy nghề, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển cho du lịch ĐBSCL trong thời kỳ hội nhập. Kết nối chặt giữa đào tạo, nghiên cứu khoa học với thực tiễn hoạt động của ngành du lịch tại vùng.

- *Huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực ngành du lịch Đồng bằng sông Cửu Long*: Tập trung phát triển hệ thống dạy nghề du lịch để đáp ứng lực lượng lao động lành nghề cho các doanh nghiệp hoạt động du lịch trong vùng. Khuyến khích các doanh nghiệp du lịch thực hiện đào tạo, tái đào tạo đội ngũ nhân viên bằng các ưu đãi về thuế đối với các doanh nghiệp thực hiện tốt công tác đào tạo, tái đào tạo tại chỗ. Khuyến khích các doanh nghiệp đưa vào áp dụng hệ thống "tiêu chuẩn nghiệp vụ" đối với nhân lực ngành du lịch đồng bằng. Đổi mới, thu hút mạnh các nguồn đầu tư nước ngoài phục vụ phát triển nhân lực du lịch.

3. Kết luận

Bài viết đã khẳng định vai trò quan trọng của nguồn nhân lực trong phát triển du lịch ĐBSCL nói riêng cũng như đối với ngành du lịch nói chung. Hiện tại lực lượng lao động của vùng vẫn còn thiếu về số lượng và phân bố không đều chủ yếu tập trung ở bốn địa phương là Bến Tre, Kiên Giang, Cần Thơ và Cà Mau. Bên cạnh đó chất lượng của lao động trong ngành du lịch vẫn còn hạn chế so với nhu cầu phát triển của vùng. Từ những phân tích thực tế bài viết đã đưa ra những chính sách, đi kèm với những giải pháp phù hợp với thực trạng và khả năng của vùng dựa trên quy hoạch cũng như định hướng chung của Nhà nước. Trong đó tập trung đẩy mạnh công tác đào tạo thông qua việc mời các chuyên gia nước ngoài về tập huấn, phát triển hệ thống cơ sở đào tạo, thực hiện xã hội hóa giáo dục. Bên cạnh đó để thu hút và giữ người giỏi, các cơ chế và chính sách về phát hiện và bồi dưỡng, sử dụng nguồn nhân lực cũng được xây dựng và hoàn thiện. Với những nỗ lực và cố gắng của các cơ quan chính quyền địa phương, cùng với các doanh nghiệp trong tương lai nếu thực

hiện như những kế hoạch được đặt ra, nguồn nhân lực của đồng bằng sẽ ngày càng được cải thiện cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng được yêu cầu phát triển du lịch của vùng trong thời kỳ hội nhập cũng như đưa ngành du lịch phát triển tương xứng với tiềm năng và thế mạnh vốn có❑

Tài liệu tham khảo

[1] Nghị quyết 53 – NQ/TW ngày 29/08/2005 của Bộ Chính Trị khóa IX *"Đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đến năm 2020"*.

[2] Philip Kotler, *Marketing căn bản*. Hà Nội: Nhà xuất bản lao động – xã hội.

[3] Quyết định của Thủ tướng Chính Phủ về phê duyệt đề án *"Xây dựng chính sách đặc thù để thu hút đầu tư tại Đồng Bằng Sông Cửu Long"* (2012)

[4] Quyết định số 1581/QĐ – TTg về *"Phê duyệt quy hoạch xây dựng vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2050"*.

[5] Quyết định số 1694/QĐ – UBND về *"Phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Mỹ Tho, tỉnh Tiền Giang đến năm 2020*".

[6] Quyết định số 201/QĐ – TTg về phê duyệt *"Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030"*.

Ngày nhận bài: 24/6/2019
Ngày chuyển phản biện: 27/6/2019
Ngày hoàn thành sửa bài: 18/7/2019
Ngày chấp nhận đăng: 25/7/2019