

LIÊN KẾT NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI PHÒNG

● HOÀNG THỊ HUỆ - LÊ THANH TÙNG

TÓM TẮT:

Để phát triển du lịch cho địa phương, vùng, quốc gia được bền vững, trở thành ngành kinh tế mũi nhọn thì một hoạt động hết sức quan trọng là phát triển nguồn nhân lực (NNL). Đây là một nguồn lao động du lịch sẽ đáp ứng yêu cầu cao về chất lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề; trình độ đào tạo; đủ sức cạnh tranh bởi tính chuyên nghiệp và hội nhập quốc tế; nâng cao chất lượng dịch vụ du lịch trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0. Bài viết tập trung đưa ra những thực trạng và giải pháp của việc liên kết nhà trường (NT) và doanh nghiệp (DN) du lịch cần thực hiện trong thời gian ngắn để nâng cao chất lượng NNL. Trong bối cảnh mới, rất cần có sự liên kết chặt chẽ của các cơ sở đào tạo và DN để hiện thực hóa lý luận với thực tiễn công việc sau khi ra trường.

Từ khoá: Liên kết đào tạo, nguồn nhân lực du lịch, NT và DN.

1. Đặt vấn đề

Đào tạo NNL du lịch chất lượng cao là yếu tố cốt lõi mang tính quyết định cho sự phát triển kinh tế - xã hội, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 16/01/2017 của Bộ Chính trị về việc phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn và có khả năng cạnh tranh trong thời kỳ hội nhập. Bên cạnh đó, việc triển khai các thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau giữa các nước ASEAN đối với nghề du lịch là cơ sở định hướng cho việc đào tạo NNL chất lượng cao tại các trường đại học, cao đẳng ở Việt Nam.

NNL đóng vai trò quan trọng trong các khâu công đoạn của ngành Dịch vụ du lịch và cấu thành nên chất lượng của sản phẩm du lịch. Chất lượng đội ngũ lao động góp phần quyết định đến chất lượng của sản phẩm du lịch cung ứng cho khách tại điểm đến. Điều này càng khẳng định vai trò to lớn của nguồn lao động được qua đào tạo bài bản đủ năng lực thực hiện công việc và đảm nhiệm quản lý trong các lĩnh vực của du lịch. Do vậy, nhiệm vụ của cơ sở đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao lại càng trở nên cấp thiết trong giai đoạn mới. Trường Đại học Hải Phòng cũng là một trong các cơ sở đào tạo NNL du lịch

đang đứng trước những khó khăn và cơ hội rất lớn để trở thành địa chỉ tin cậy cung ứng lao động hội tụ đủ các yếu tố chất và lượng.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Những yêu cầu cần thiết của việc liên kết với DN đào tạo NNL du lịch

Nhân lực du lịch hiện nay đã và đang trở thành nguồn tài sản vàng cho các cơ sở kinh doanh du lịch. Nhưng để phát triển đáp ứng trong giai đoạn tiếp theo thì NNL này không thể không thay đổi một cách toàn diện về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ, lành nghề, năng lực nghề nghiệp, giao tiếp ngoại ngữ đã qua đào tạo... Như vậy, trong thời kỳ hội nhập có nhiều ứng dụng của công nghiệp 4.0, NNL du lịch khi đào tạo cần phải trang bị thật sâu những kiến thức và kỹ năng khi vận hành vào công việc. Trong quá trình đào tạo, sinh viên cần hình thành và phát triển hệ thống những phẩm chất, năng lực, sức sáng tạo, sự chủ động, có kỹ năng và thái độ phù hợp với ngành nghề và vị trí việc làm. Sau khi đào tạo, người lao động hoàn toàn chủ động làm nghề một cách năng suất, hiệu quả và chất lượng nhất ở các công đoạn của dịch vụ du lịch.

Hiện nay, rất nhiều DN vẫn chưa mặn mà với sinh viên thực tập, nhất là không chủ động cung cấp thông tin đến đơn vị đào tạo về số lượng sinh viên có thể thực tập cũng như yêu cầu cụ thể đối với sinh viên và vị trí công việc mà đơn vị có thể tiếp nhận. Ngoài ra, DN cũng chưa tích cực trong việc giới thiệu nhân sự tham gia các hoạt động giảng dạy, tư vấn hướng nghiệp tại các cơ sở đào tạo khi NT tổ chức. Điều này đã được hình thành từng bước, giai đoạn liên kết cùng DN mà Khoa Du lịch ở Trường Đại học Hải Phòng làm được khá hiệu quả. Hướng đến mục đích chung của việc liên kết là cần thiết phải xây dựng kênh thông tin hai chiều giữa DN và đơn vị đào tạo trên địa bàn, vì đây sẽ là hành lang thông tin mà cả DN và đơn vị đào tạo đều có thể tiếp nhận hoặc chia sẻ. Trong bối cảnh cạnh tranh như hiện nay, để phát triển và tồn tại, mỗi DN buộc phải có NNL chất lượng, nên việc liên kết phối hợp với

NT là rất quan trọng, nhất là tạo cơ hội cho sinh viên thực tập để làm cơ sở tuyển dụng sau này. Tuy nhiên, có một nghịch lý khi nhu cầu công việc cao thì DN không dám nhận nhiều sinh viên thực tập vì thiếu người giám sát các em, dễ ảnh hưởng đến chất lượng công việc. Ngược lại, DN chỉ nhận sinh viên khi nhu cầu thấp, nhưng lúc đó cơ hội làm việc thực thụ với nghề của sinh viên lại rất ít. Vì vậy, phần lớn sinh viên khi được DN phỏng vấn thường có kỹ năng và kiến thức chuyên môn yếu, chưa kể rất mơ hồ về nghề nghiệp, trong khi kinh nghiệm luôn là ưu tiên của không ít nhà tuyển dụng. Để giải quyết vấn đề thiếu nhân lực phục vụ, nhiều DN du lịch vẫn sử dụng lao động thời vụ với chất lượng không cao. Vậy tại sao nhiều sinh viên đã tốt nghiệp một thời gian vẫn còn nằm trong đối tượng lao động này? Đó là vì các em chưa có thái độ tốt với nghề của mình. Nếu các em có thái độ tốt, đương nhiên sẽ có kỹ năng và kiến thức tốt, điều đó sẽ giúp các em trở thành một lao động giỏi. Do đó, việc liên kết giữa NT và DN để định hướng nghề, nâng cao khả năng thực tiễn là điều cấp thiết để giảm dần những bất cập trên.

Các vấn đề chính được các DN và cơ sở đào tạo luôn nhắc đến và đối thoại với NT thường xoay quanh việc định hướng nghề nghiệp cho sinh viên; việc thực tập - thực tế của sinh viên; cũng như 3 thành tố hợp thành năng lực của người học gồm kiến thức, kỹ năng, thái độ. Như vậy, trong đào tạo, cần phải nhắc đến mô hình đánh giá năng lực ASK của Bloom (1956), đã chỉ ra rõ bộ 3 tiêu chí cơ bản tạo nên năng lực người lao động, bao gồm: thái độ, kỹ năng và kiến thức [4]. NT cũng chỉ cung cấp cho người học chủ yếu về kiến thức còn kỹ năng và thái độ lại rất cần có sự liên kết ủng hộ của các DN du lịch nhằm tăng cường và củng cố sự kết nối, quan hệ hợp tác giữa NT và DN; cung cấp cho sinh viên cơ hội được tiếp xúc gần hơn với ngành, môi trường làm việc thực tế sau khi ra trường; giúp nâng cao kỹ năng và khả năng tiếp cận thực tế các nghiệp vụ phục vụ khách du lịch cho sinh viên; củng cố cho sinh viên tính kỷ luật cao và tác phong nghiêm túc trong công việc.

2.2. Thực trạng của việc liên kết với các DN là một yêu cầu tất yếu

Từ thực tế trên cho thấy, việc hợp tác, liên kết giữa các cơ sở đào tạo chuyên sâu với các đơn vị du lịch cần được tăng cường hơn nữa. Ngoài ra là sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo ở Trường Đại học Hải Phòng, với DN du lịch nhằm giúp sinh viên có vốn kiến thức thực tế, qua đó sớm bắt nhịp vào công việc sau khi tốt nghiệp.

NT cũng thường xuyên tổ chức các chương trình hội thảo, các buổi giao lưu với DN du lịch nhằm bổ sung kiến thức thực tế, đồng thời tăng thêm động lực và niềm hứng khởi cho sinh viên trong học tập và khởi nghiệp. Đặc biệt NT đã phối hợp với các tổ chức và DN trong việc tổ chức thực tập thực tế cho sinh viên thông qua các kỳ học và môn học, tuyển dụng sinh viên vào làm việc sau khi tốt nghiệp. NT không chỉ quan tâm đến sinh viên trong quá trình đào tạo, mà còn quan tâm đến việc làm của sinh viên sau khi ra trường. NT đã ký hợp đồng liên kết, ghi nhớ với các DN về việc tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp như: Tập đoàn Sun Group, Vin Group, Saigontouist, Vietravel, Paradisecruise và các khách sạn lớn trong, ngoài thành phố... Đặc biệt, các hoạt động liên kết giữa NT với DN đã mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho NT trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và giải quyết việc làm cho sinh viên.

Trong quá trình đào tạo, các sinh viên đã có nơi đặt hàng, địa chỉ sử dụng, khi ra trường sẽ có việc làm ngay và việc làm phù hợp với chuyên môn đào tạo - đây là kết quả của những lần PR cho DN với sinh viên về ngành nghề. Liên kết với DN, NT có thể nắm bắt được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ, phẩm chất của sản phẩm đào tạo. Các thông tin này có vai trò cực kỳ quan trọng trong việc thiết kế nội dung, chương trình đào tạo cũng như đổi mới phương pháp giảng dạy, đào tạo theo chuyên môn sau của NT. Ngược lại, NT được hỗ trợ giải quyết một phần khó khăn về giảng đường, phòng thí nghiệm, thiết bị dạy học và đào tạo tại DN trong khi cơ sở vật chất và thiết bị dạy học còn thiếu, chưa chuẩn

theo việc làm. Bên cạnh đó, còn được hỗ trợ nguồn tài chính thông qua cấp học bổng cho sinh viên, trả học phí dưới dạng tài trợ cho đại học để đào tạo, cung cấp NNL cho DN, cung cấp tài chính cho NT thông qua ký các hợp đồng nghiên cứu, tư vấn. Điều này đã góp phần đổi mới phương pháp dạy học cho đội ngũ giảng viên và thực tập của sinh viên, đó là phải thay đổi theo hướng phục vụ người học, đảm bảo sự linh hoạt và bám sát thực tế nhu cầu công việc sau này tại cơ sở.

Các DN, các công ty lớn hay các tập đoàn quốc gia đều cho rằng trong những năm qua không có đủ NNL để tuyển dụng, đặc biệt là NNL chất lượng cao được đào tạo với quy mô bài bản, đúng quy trình và đáp ứng được nhu cầu công việc của họ. Vấn đề trong công tác liên kết đào tạo giữa NT và DN, công ty du lịch đã trở nên cần thiết hơn bao giờ hết và đã thu hút một lượng lớn sự quan tâm của dư luận khi nói về mối quan hệ này. Hơn nữa, các DN du lịch lại khẳng định rằng họ bắt buộc phải tuyển dụng theo mùa vụ để đáp ứng được số nhân viên và sau khi tuyển dụng, họ lại bắt đầu công tác đào tạo lại một lần nữa theo đúng tiêu chuẩn mà họ đặt ra. Như vậy, họ làm một công đoạn liên kết cùng NT ngay từ đầu cùng song hành để đến khi sử dụng NNL có chất lượng theo yêu cầu là có ngay mà không mất nhiều chi phí cho việc củng cố chất lượng nhân viên nữa.

Từ góc độ DN của mình, các DN cho rằng điểm yếu nhất của sinh viên các cơ sở đào tạo du lịch hiện nay là thái độ, đạo đức nghề nghiệp và ngoại ngữ. Bên cạnh đó, các em sinh viên cũng cần được định hướng nghề nghiệp sớm hơn để các em có thể tiếp cận nhanh hơn với thực tiễn trong quá trình đi thực tập và làm việc sau khi tốt nghiệp. Nhấn mạnh mối quan hệ hai bên cùng có lợi, các cơ sở đào tạo cam kết sẽ cùng với các DN đầu tư thích đáng cho việc học tập và thực tập, làm việc tốt nhất cho sinh viên, giúp các em sinh viên khác phục phẫn nào những hạn chế, khó khăn của mình khi bắt đầu ra trường. Vấn đề này, khoa Du lịch - Trường Đại học Hải Phòng đã từng

bước giải quyết rất hiệu quả trong các kỳ thực tập chuyên môn, làm quen công việc từ kỳ 2 của năm thứ nhất và ít nhất một năm có 1 lần thực tập chuyên môn cho các năm tiếp theo. Mỗi lần như vậy, Khoa sẽ phải thống nhất với các DN trong việc tổ chức, hoạch định nội dung công việc thực tế cho sinh viên.

Việc gắn kết đào tạo giữa NT và DN đáp ứng nhu cầu nguồn lao động chất lượng cao là một mục tiêu đi đầu trong khuynh hướng phát triển của xã hội nói riêng, cũng như quốc gia nói chung. Công tác này đã được NT đẩy mạnh và xúc tiến tích cực ngay từ những cách thức tuyển sinh hiệu quả đầu tiên để nhằm giải quyết vấn đề việc làm, nạn thất nghiệp và đặc biệt để phục vụ cho việc đào tạo kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, thực tập nâng cao trình độ chuyên môn, cải thiện chất lượng nguồn lao động cho các DN thông qua các hợp đồng liên kết đào tạo dài hạn.

Đối với các DN, khi hợp tác liên kết đào tạo với các nhà đào tạo, các DN này sẽ yên tâm phần nào về NNL đồng dào và vững chắc, chất lượng thông qua các hợp đồng hợp tác đào tạo được kí kết. Không phải tiêu tốn những chi phí vô ích để đào tạo và đào tạo lại. DN có thể đánh giá mức độ năng lực của sinh viên thông qua những khoảng thời gian mà sinh viên đã thực tập tại DN. Từ đó, có thể dễ dàng chọn lựa ra những ứng viên tốt hơn, có chất lượng đào tạo chuyên nghiệp, có trình độ cao, kĩ năng tốt, thái độ với việc làm... và giải quyết được vấn đề lao động hay NNL trong xã hội. Nếu sinh viên còn có những thiếu sót hay những yếu tố bất cập, DN có thể bổ sung và trao đổi trực tiếp với trường đào tạo tại các quy chế liên kết đào tạo để trường đào tạo có phương hướng khắc phục và giải quyết ngay từ khi bắt đầu công tác tư vấn tuyển sinh đầu vào.

Các chuyên gia đào tạo và các nhà khoa học luôn đồng quan điểm với vấn đề liên kết trong đào tạo là tốt nhất để tránh việc nhân lực đào tạo ra rất nhiều nhưng không sử dụng được cho công việc. "Đối với sinh viên sau khi tốt nghiệp, chắc chắn rằng họ sẽ có cơ hội lựa chọn những địa điểm cũng như những DN thực tập thích hợp với

bản thân nhờ các hợp đồng hợp tác đào tạo nghề giữa NT và DN. Từ đó, dễ dàng phát triển bản thân và nắm bắt được những xu hướng nghề nghiệp, môi trường làm việc thực tế, và những kĩ năng giải quyết các vấn đề xã hội" [TS. Nguyễn Văn Lưu - Cố vấn phó Dự án ADB 2652].

Từ những năm đầu tiên của thế kỷ này, mối quan hệ hợp tác liên kết NT - DN trong phát triển NNL du lịch đủ năng lực thực hiện dần chuyển sang một giai đoạn phát triển mới: Đa dạng hơn về loại hình hợp tác liên kết và mức độ gắn kết bắt nguồn từ chính nhu cầu các bên, phải đủ chặt chẽ, bền vững để thúc đẩy sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực du lịch; tạo sự gắn kết, bổ sung cho nhau; tăng thu hút đầu tư trong và ngoài nước cho phát triển NNL du lịch với năng lực thực hiện tốt, được thừa nhận trong cộng đồng ASEAN và thế giới; khắc phục sự cạnh tranh không lành mạnh, đảm bảo phát triển bền vững.

2.3. Những giải pháp trong việc liên kết đào tạo nhân lực du lịch

* *Về phía DN du lịch:* Trong bối cảnh nền kinh tế tri thức dần phổ biến và hội nhập quốc tế sâu rộng, mỗi DN du lịch muốn tồn tại và phát triển, cần phải tạo ra những sản phẩm mới, có hàm lượng tri thức cao, có tính đột phá về sự trải nghiệm cho khách. Để đáp ứng được điều này, DN du lịch bắt đầu từ việc thực hiện các biện pháp đặt hàng, tài trợ, hợp tác với NT để thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học, công nghệ, nâng cao chất lượng NNL du lịch bằng cách tuyển dụng các cá nhân xuất sắc, hoặc trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo (phát triển xây dựng chương trình đào tạo, tham gia giảng dạy, tạo điều kiện cho học sinh, sinh viên thực hành, thực tập, làm việc bán thời gian...), mà không đòi hỏi quá cao đối với sinh viên. DN du lịch dần nhận thức rõ hơn vai trò của mình trong bối cảnh mới, không chỉ là một tổ chức sản xuất kinh doanh vì lợi nhuận kinh tế, mà còn phải thực hiện "trách nhiệm xã hội", nên hợp tác liên kết với NT thông qua tài trợ kinh phí, cấp học bổng, tạo cơ hội cho thực tập sinh... là những biện pháp thiết thực thể hiện trách nhiệm xã hội của DN. Đồng thời, DN

nên có những hỗ trợ về kỹ năng, chuyên môn thực tế và những mô hình huấn luyện, tiếp nhận thực tập sinh, nhằm nâng cao chất lượng nghiệp vụ, tìm kiếm đào tạo nhân tài.

* *Về phía NT*: Một xu hướng mới quan trọng là sự xuất hiện quan niệm mới về "sứ mệnh thứ ba" của NT. Nhà trường không chỉ là nơi lưu giữ, kiến tạo và truyền bá tri thức qua giảng dạy và nghiên cứu khoa học, mà còn có trách nhiệm xã hội trong đào tạo. Để thực hiện được sứ mệnh đó, NT cần mở cửa, hợp tác với bên ngoài để chuyển giao tri thức thành sản phẩm hữu ích cho cộng đồng (đào tạo NNL du lịch theo đặt hàng của DN, tăng cường bán kết quả nghiên cứu). Có thể rút ngắn lý thuyết và nhanh chóng nhận định triển khai chương trình 3+1 (3 năm học tại trường và có 1 năm làm thực tập sinh tại DN), giúp sinh viên hạn chế khó khăn khi bắt tay vào công việc khi ra trường. Thời lượng giờ thực hành cần tăng cường chiếm 40% trong tổng số tín chỉ giảng dạy, sinh viên đã có những đợt thực tập ở DN kéo dài 3 tháng [2, tr30]. Cơ sở đào tạo cũng đang đứng trước thách thức cạnh tranh và yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học khi ngân sách nhà nước và các nguồn thu chưa đáp ứng đủ. Từ đó, nảy sinh nhu cầu tiếp cận các nguồn tri thức, kinh nghiệm bên ngoài để tăng cường nội lực. Phối hợp chặt chẽ với các DN trong suốt quá trình đào tạo và tiếp nhận sinh viên thực tập để hạn chế tối đa vấn đề đào tạo chưa theo nhu cầu DN, chưa đi sát với thực tế công việc. Vì vậy, hợp tác với DN du lịch, tạo liên kết chặt chẽ với giới nghề nghiệp là một trong những phương án tối ưu, khả thi cao giúp NT giải quyết những khó khăn và yêu cầu đặt ra.

Liên kết NT - DN du lịch trong phát triển NNL du lịch nhằm thúc đẩy, tạo gắn kết, bổ sung, tăng thu hút đầu tư trong và ngoài nước cho phát triển NNL du lịch với năng lực thực hiện tốt (cả kiến, kỹ năng và thái độ), được thừa nhận trong cộng đồng ASEAN và thế giới; khắc phục cạnh tranh không lành mạnh, phát triển bền vững. Những việc từ phía trường là đầu tư nâng cao năng lực đào tạo, dạy nghề như đầu tư mới, nâng cấp trang thiết bị

đay và học hiện đại, đáp ứng yêu cầu gắn lý thuyết với thực hành...; đổi mới, phát triển chương trình giáo dục và giáo trình các môn học, mô đun dựa trên năng lực; phát triển đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo và nhà giáo; tổ chức giao lưu hàng năm giữa cán bộ, giảng viên, giáo viên, học sinh, sinh viên chuyên ngành Du lịch. Ngoài những mục đích chung này, mỗi bên tham gia liên kết còn có những mục đích riêng, như: liên kết để nâng cao năng lực đào tạo và nghiên cứu khoa học; DN du lịch liên kết để có đủ NNL, đảm bảo về chất lượng và hợp lý về cơ cấu để nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường du lịch khu vực và thế giới.

3. Kết luận

Liên kết chuyên môn giữa NT - DN du lịch tạo điều kiện cho các hiệp hội nghề nghiệp, các câu lạc bộ du lịch giao lưu, học tập, trao đổi kinh nghiệm. Phối hợp hỗ trợ đào tạo mới và đào tạo lại nhân lực cho các DN vừa và nhỏ, cán bộ công nhân viên tại các khu, điểm du lịch là một việc làm trước mắt của Trường Đại học Hải Phòng. Song về lâu dài, các cơ sở đào tạo cùng DN cần nhân cần nhân rộng những mô hình liên kết hiệu quả tích cực, để nâng cao chất lượng NNL cho các DN du lịch - với tư cách là người sử dụng sản phẩm đào tạo bài bản.

Những việc của DN du lịch là tham gia giáo dục du lịch và bồi dưỡng nhân lực về mọi mặt (hướng nghiệp; cấp học bổng; tạo nơi thực tập, kiến tập; đặt hàng; cử chuyên gia tham gia; góp ý chương trình, giáo trình; thông tin nhu cầu lao động của DN...); đồng thời bố trí và sử dụng nhân lực, thực hiện đãi ngộ, trả lương, bảo hiểm xã hội cho nhân lực du lịch, nhất là nhân lực du lịch chất lượng cao. Tạo điều kiện cho người học ngành Du lịch được thực tập tại các khách sạn chuẩn, cao cấp và các khu resort tại các tỉnh, thành phố, các DN lữ hành...

Đây là một nhiệm vụ vô cùng cần thiết nhằm nâng cao chất lượng NNL du lịch trong các cơ sở đào tạo, giảm bớt tình trạng sinh viên du lịch sau khi ra trường vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công việc ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Quy hoạch phát triển nhân lực ngành du lịch giai đoạn 2011 - 2020, Ban hành theo Quyết định số 3066/QĐ-BVHTTDL ngày 29/9/2011.
2. Võ Thị Thu Hà (2019), Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn du lịch chất lượng cao ở Trường Đại học Hải Phòng đáp ứng nhu cầu xã hội, Tạp chí Khoa học Đại học Hải Phòng số 37 (11/2019).
3. Mac Văn Tiến (2017), Một số giải pháp về đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu DN, Tạp chí Lao động và xã hội số 324 (12/2017).
4. Bloom, B.S. (1956), *Taxonomy of educational objective, Handbook I, The cognitive domain*, New York: David McKay Co Inc.

Ngày nhận bài: 11/2/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 21/2/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 2/3/2020

Thông tin tác giả:

ThS. HOÀNG THỊ HUỆ

TS. LÊ THANH TÙNG

Khoa Du lịch, Trường Đại học Hải Phòng

THE COOPERATION BETWEEN HAI PHONG UNIVERSITY AND ENTERPRISES TO DEVELOP HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES FOR TOURSIM INDUSTRY

● Master. **HOANG THI HUE**

Faculty of Tourism, Hai Phong University

● Ph.D **LE THANH TUNG**

Faculty of Tourism, Hai Phong University

ABSTRACT:

The development of human resources plays a key role in developing tourism industry sustainably. A high quality human resource would improve the quality of tourism industry in the context of Industry 4.0. This paper presents the current situation of training links between schools and businesses, thereby proposing solutions to improve the effectiveness of these training links in order to improve the quality of human resources. In the new development period, it is necessary to have close cooperations between training institutions and enterprises to realize training theories and create jobs for graduates.

Keywords: Training links, human resources in tourism, schools and businesses.