

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Hoàng Thị Minh Châu và Trần Thị Kim Liên** - Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển dịch vụ ngân hàng xanh tại các ngân hàng thương mại Việt Nam. **Mã số: DB1.1FiBa.11** 3
Factors Affecting the Development of Green Banking Services in Vietnam Commercial Banks
- 2. Hoàng Thanh Tuyền** - Tác động của đổi mới công nghệ đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp: Nghiên cứu trường hợp các doanh nghiệp sản xuất, chế biến thực phẩm tại Việt Nam. **Mã số: DB1.1Deco.11** 17
Impact of technological innovation on business performance: A case study of food manufacturing and processing enterprises in Vietnam
- 3. Đoàn Thục Quyên** - Nghiên cứu tăng trưởng của các công ty phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. **Mã số: DB1.1FiBa.11** 29
Research on sustainable growth of non-finance companies listed on the stock exchange in Vietnam
- 4. Đàm Thị Thanh Huyền và Nguyễn Đăng Hoàng** - Tác động rủi ro tài chính đến hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp ngành khoáng sản Việt Nam. **Mã số: DB1.1FiBa.11** 41
Financial Risk Impacts on the Operational Efficiency of Mineral Industry Companies in Vietnam

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 5. Nguyễn Thị Xuân Hồng và Lê Mạnh Hùng** - Ảnh hưởng của các yếu tố năng lực cạnh tranh đến hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp công nghiệp hỗ trợ vừa và nhỏ ngành điện tử. **Mã số: DB1.2TrEm.21** 50
Influence of Competitive Capability Factors on the Business Efficiency of Small and Medium-Sized Enterprises in the Electronics Support Industry

- 6. Đỗ Đức Tài và Vũ Thị Kim Anh** - Lòng trung thành của khách hàng đối với chất lượng doanh nghiệp dịch vụ kiểm toán độc lập: một nghiên cứu tại các doanh nghiệp kiểm toán độc lập nội địa. Mã số: **DB1.2Bacc.21** 60

The customer's loyalty on service quality of local independent auditing firms: A case study of local independent auditing firms

- 7. Lê Bá Thường** - Vai trò trung gian của tình yêu thương hiệu và ghen tị thương hiệu ảnh hưởng đến ý định mua ô tô cá nhân tại thị trường Việt Nam. Mã số: **DB1.2BMkt.21** 71

The Intermediary Role of Brand Love and Brand Jealousy Influences the Intention to Purchase a Personal Car in the Vietnamese Market

- 8. Đinh Thị Ngọc Mai và Trần Đình Vân** - Các yếu tố tác động đến tỷ lệ nắm giữ tiền mặt của công ty niêm yết: nghiên cứu trường hợp các doanh nghiệp ngành bán lẻ tại Việt Nam. Mã số: **DB1.2FiBa.21** 84

Factors Impacting on the Cash Holding Rate of the Retail Enterprises Listed in Vietnam

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 9. Phùng Thế Hùng** - Chính sách an sinh xã hội của một số quốc gia trên thế giới và bài học tham khảo cho Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số và thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch COVID - 19. Mã số: **DB1.3SMET.32** 97

Social Security Policies of Some Countries on the World and Learning Lessons for Vietnam in the Concept of Digital Transformation and Safe, Flexible, Efficiently Control of the COVID-19 Pass

- 10. Nguyễn Thị Huyền và Vũ Thị Hương** - Các yếu tố tác động đến đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao đáp ứng yêu cầu quốc tế. Mã số: **DB1.3OMIs.31** 106

The factors affecting high-quality tourism human resource training to meet international requirements

CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐÀO TẠO NHÂN LỰC DU LỊCH CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU QUỐC TẾ

Nguyễn Thị Huyền

Trường Đại học Công đoàn

Email: huyennnguyenthi@dncd.edu.vn

Vũ Thị Hương

Trường Đại học Hải Dương

Email: huonghd2802@gmail.com

Ngày nhận: 10/4/2023

Ngày nhận lại: 23/5/2023

Ngày duyệt đăng: 25/05/2023

Bài viết của tác giả đề cập đến việc nghiên cứu thực tiễn đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành du lịch theo tiêu chuẩn nghề VTOS tại các trường đại học ở nước ta. Thực trạng, công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành du lịch trong bối cảnh tác động của đại dịch Covid-19 và thỏa thuận công nhận nghề lẫn nhau của các nước ASEAN. Việc đào tạo và cấp các chứng chỉ nghề VTOS tại Việt Nam, việc sử dụng lao động nước ngoài có chứng chỉ ngành VTOS trong các doanh nghiệp Việt Nam, khi nguồn lao động này của ta còn hạn chế, đang còn thiếu và yếu trong công tác đào tạo. Thông qua khảo sát thực tiễn tác giả tiến hành phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao theo chuẩn VTOS, với các biến quan sát như: pháp luật, khoa học công nghệ, các cơ sở đào tạo, nhu cầu của doanh nghiệp đã cho thấy những tác động tích cực đến việc phát triển đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao theo chuẩn quốc tế. Từ đó, tác giả đưa ra một số gợi ý và giải pháp để giải quyết thực trạng nêu trên.

Từ khóa: Đào tạo nguồn nhân lực, nhân lực ngành du lịch, nhân lực chất lượng cao ngành du lịch, thỏa thuận công nhận lẫn nhau về lao động du lịch.

JEL Classifications: I23, I2, J44.

1. Đặt vấn đề

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp yêu cầu thực tiễn theo tiêu chuẩn nghề VTOS đang là một yêu cầu cấp bách hiện nay. MRAs- thỏa thuận công nhận lẫn nhau về nghề của ASEAN (trong lĩnh vực du lịch là thỏa thuận công nhận lẫn nhau về lao động du lịch MRA-TP) đã có hiệu lực từ năm 2019. Thỏa thuận này cho phép các lao động có chứng chỉ nghề được cơ quan chức năng tại một quốc gia cấp sẽ được các nước thành viên trong khu vực thừa nhận và các lao động lành nghề này có thể di chuyển và làm việc tại các nước thành viên. Các nước ASEAN đã hoàn thành việc xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề và giáo trình đào tạo du lịch chung ASEAN cho 6 nghề du lịch đang hút nhiều lao động nhất gồm: Lễ tân, buồng, phục vụ nhà hàng, chế biến món ăn, điều hành du lịch và đại lý lữ hành.

Dưới sự giúp đỡ của Liên minh Châu Âu, Việt Nam cũng đã công bố bộ tiêu chuẩn nghề cho ngành du lịch (VTOS) năm 2007 và sửa đổi năm 2013. Bộ tiêu chuẩn nghề VTOS đã được rất nhiều các trường đào tạo hệ Cao đẳng, Trung cấp đưa vào áp dụng trong chương trình đào tạo nhưng đào tạo ở cấp bậc đại học thì lại chưa được chú trọng.

Trước đại dịch Covid-19, toàn ngành Du lịch có khoảng 4 triệu lao động với 1,5 triệu lao động trực tiếp, trong đó có 45% được đào tạo chuyên ngành du lịch, 35% được đào tạo chuyên ngành khác và 20% chưa qua đào tạo. Sau đại dịch Covid-19, việc thiếu hụt lao động trong ngành du lịch rất đáng lo ngại khi có 72-80% lực lượng lao động bị mất việc đã chuyển sang ngành nghề khác. Đặc biệt là một số lao động có trình độ cao đã ổn định ở các công việc khác và không muốn quay trở lại nghề cũ. Do vậy, các doanh nghiệp trong ngành đang rất khát nguồn lao động chất lượng

cao, đã xây ra hiệu tượng tranh cướp nguồn lao động chất lượng cao giữa các doanh nghiệp. Sau đại dịch, nhiều gia đình không muốn con em theo học ngành du lịch vì lo ngại rủi ro nghề nghiệp trong tương lai.

2. Cơ sở lý luận về

2.1. Đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung và đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao nói riêng đã được rất nhiều quốc gia quan tâm và là mục tiêu hàng đầu để phát triển đất nước. Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đã được thể hiện rất rõ trong các Nghị quyết của Đảng và Nhà nước. Tại Đại hội X, Đảng ta đã đề ra chủ trương “Đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao... chân hưng nền giáo dục Việt Nam”. Và để thực hiện thắng lợi công cuộc đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức phải phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC), tức là chuyển hướng chiến lược phát triển NNL từ chiều rộng sang chiều sâu. Tại Đại hội XI của Đảng, xuất phát từ yêu cầu thực hiện mục tiêu tổng quát là: Đến năm 2020 đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, Đảng đã xác định ba khâu đột phá chiến lược: hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; xây dựng và hoàn thiện kết cấu hạ tầng đồng bộ; và phát triển nhanh NNL, nhất là NNL-CLC, trong đó phát triển và nâng cao chất lượng NNLCLC được xác định là “yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”. Đại hội XII (2016), khẳng định tập trung phát triển NNLCLC tiếp tục là một trong những khâu đột phá chiến lược. Đảng nhấn mạnh: “phải thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội”. Đại hội XIII Đảng tiếp tục khẳng định con người là trung tâm của sự phát triển và kiên định phát triển con người Việt Nam toàn diện: ‘Coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển; lấy giá trị văn hóa, con người Việt Nam là nền tảng, sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững’. Đại hội XIII chủ trương:

“Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; chú trọng đội ngũ nhân lực kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản trị công nghệ, nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp; nhân lực quản lý xã hội và tổ chức cuộc sống, chăm sóc con người”.

2.2. MRA-TP

Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về nghề (MRA-Mutual Recognition Arrangements) là một thỏa thuận quốc tế được xây dựng để thúc đẩy hội nhập kinh tế và tăng trưởng thương mại giữa các quốc gia. Điều này đạt được bằng cách giảm các trở ngại pháp lý cho sự vận chuyển của hàng hóa và dịch vụ.

MRA tạo thuận lợi cho thương mại vì chúng làm bằng phẳng con đường đàm phán giữa các quốc gia. Mỗi quốc gia có tiêu chuẩn, các thủ tục và các quy định riêng của mình. Nếu thương mại là lưu thông tự do giữa các quốc gia thì thỏa thuận có thể đạt được trên sự tương đương hoặc phù hợp giữa các quy định, tiêu chuẩn và thủ tục. MRA là công cụ được sử dụng để đạt được thỏa thuận đó. MRA trở nên quan trọng trong lĩnh vực đánh giá các tiêu chuẩn tương đương giữa các đối tác đầu những năm 1980. MRA được công nhận chính thức bởi Tổ chức Thương mại Thế giới theo Hiệp định về Hàng rào kỹ thuật trong thương mại (TBT). Thỏa thuận này đã trở thành cơ sở hướng dẫn cho tất cả các MRA dù trong khu vực công (chiếm đa số) hay trong khu vực tư nhân.

Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về nghề trong ASEAN là một sự bố trí giữa các nước thành viên ASEAN được xây dựng để tạo điều kiện thuận lợi cho việc di chuyển tự do lao động của những nhân lực hội đủ tiêu chuẩn chuyên môn và được chứng nhận giữa các nước thành viên ASEAN.

MRA-TP là thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau trong ASEAN về nghề du lịch. Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về các tiêu chuẩn nghề du lịch được xem là một trong những yêu cầu quan trọng của cộng đồng ASEAN như đã nêu trong hiệp ước Bali II tại hội nghị cấp cao ASEAN lần thứ IX (2003) kêu gọi hoàn thành các thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau đối với các tiêu chuẩn nghề trong nhiều lĩnh vực chuyên môn vào năm 2008 và được công nhận thông quan

tuyên bố Cebu về việc thành lập cộng đồng ASEAN vào năm 2015, thông qua Hội nghị cấp cao ASEAN lần thứ 12. Thỏa thuận này cho phép những lao động có kỹ năng trong ngành Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn có thể từ Việt Nam đến các nước ASEAN làm việc và ngược lại.

MRA-TP đã xây dựng được Tiêu chuẩn nghề chung cho 6 nghiệp vụ, bao gồm: 04 tiêu chuẩn thuộc phân ngành lưu trú du lịch: Lễ tân; phục vụ buồng; phục vụ nhà hàng; chế biến món ăn và 02 tiêu chuẩn thuộc phân ngành lữ hành: Đại lý du lịch; điều hành tour. Những tiêu chuẩn này gồm 32 chức danh nghề như Trưởng bộ phận, giám sát bộ phận và các nhân viên nghiệp vụ như nhân viên lễ tân, phục vụ ăn uống...

2.3. VTOS

VTOS (Vietnam Tourism Occupational Skills Standards) là bộ tiêu chuẩn kỹ năng cần thiết về nghề du lịch, nhà hàng, khách sạn nhằm để phát triển chất lượng nghiệp vụ các ngành nghề này. Dưới sự hỗ trợ của Liên minh Châu Âu, VTOS đã được xây dựng bởi các chuyên gia quốc tế và Việt Nam và được Hội đồng cấp chứng chỉ nghiệp vụ du lịch (VTCB) thẩm định, phê duyệt, phát hành vào năm 2007, chỉnh sửa bổ sung cho phiên bản năm 2013. VTOS đã xây dựng các tiêu chuẩn quy định nghiêm ngặt và chặt chẽ thuộc nhiều lĩnh vực chuyên biệt nên đã giúp đáp ứng tiêu chuẩn về nhân lực ngành Du lịch Việt Nam. Tiêu chuẩn này đã hướng dẫn kỹ năng đào tạo, kỹ năng nghề cho các nghiệp vụ như: Hướng dẫn du lịch; thuyết minh du lịch; phục vụ trên tàu thủy du lịch; quản lý khách sạn; vận hành cơ sở lưu trú nhỏ, đại lý lữ hành; an ninh khách sạn; chế biến món ăn Việt Nam; chế biến bánh Âu; nghiệp vụ nhà hàng; nghiệp vụ lễ tân...

Bộ tiêu chuẩn VTOS cung cấp danh mục hơn 65 chứng chỉ đề xuất cho các đối tượng từ nhân viên tập sự bậc 1 đến quản lý cấp cao bậc 5. Các chứng chỉ này bao quát tất cả nghề quan trọng thuộc cả lĩnh vực khách sạn, nhà hàng và lĩnh vực lữ hành. Với hệ thống chứng nhận VTOS, không chỉ các lao động trong ngành ở các vị trí công việc như nhân viên quầy bar, nhân viên pha chế hay nhân viên hành lý có thể đạt được các chứng chỉ nghề mà cả các hướng dẫn viên du lịch, quản lý lữ hành và các bếp trưởng đều có cơ hội được ghi nhận các kỹ năng và năng

lực làm việc được chứng nhận trong quá trình phát triển sự nghiệp của mình.

3. Mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

3.1. Chính sách, pháp luật của Nhà nước

Chính sách, pháp luật của Nhà nước ảnh hưởng rất nhiều đến phát triển đào tạo nguồn nhân lực (NNL) nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao (Al-Sayyed, 2014; Ksenia Zheltoukhova & Louise Suckley, 2014; Nguyễn Thanh Vũ, 2015; Lê Văn Kỳ, 2018; Nguyễn Mạnh Hùng, 2019). Thật vậy, các chính sách vĩ mô của nhà nước tạo ra môi trường pháp lý cho quá trình hình thành và phát triển nhân lực nói chung và nhân lực du lịch chất lượng cao tại các doanh nghiệp du lịch nói riêng. Khi các chính sách này phù hợp thì nó hỗ trợ và thúc đẩy phát triển NNL, ngược lại sẽ kìm hãm hoặc làm lãng phí NNL và rất khó khăn trong việc nâng cao chất lượng NNL. Các chính sách quản lý và sử dụng NNL là các yếu tố để kích thích sản xuất và tạo ra các động cơ mới cho người lao động. Thông thường các chính sách đó được lồng ghép vào các chính sách xã hội như: chính sách việc làm, chính sách tiền lương, các chính sách có liên quan đến phúc lợi xã hội. Các chính sách trực tiếp tác động đến sự phát triển của NNL như: chính sách phát triển giáo dục cơ bản tạo nền móng ban đầu cho phát triển NNL; chính sách đào tạo NNL có tính chiến lược dài hạn tác động đến chất lượng, trình độ của NNL; chính sách thu hút và sử dụng NNL tác động đến quá trình quản lý NNL. Chính sách, pháp luật của Nhà nước thay đổi tác động đến cơ chế và chính sách trả lương của doanh nghiệp, dẫn đến sự thay đổi về mức độ thu hút NLQT của doanh nghiệp. Chính vì vậy, PTNLQT tại DN LHQT phải được thực hiện phù hợp chính sách và pháp luật của nhà nước về lao động.

Giả thuyết H1: Chính sách, pháp luật của Nhà nước có mối quan hệ tương quan thuận với đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

3.2. Cơ sở giáo dục và đào tạo

Nadler và Nadler (1989) phát triển NNL và giáo dục, đào tạo là những thuật ngữ có cùng nội hàm, cho rằng hai trong ba hoạt động chính cho phát triển NNL là giáo dục, đào tạo. Đào tạo có liên quan đến việc học tập trung vào công việc hiện tại của người học. Giáo dục có liên quan đến việc học tập trung vào công việc và phát triển trong tương lai của người

học. Jerry W. Gilley và cộng sự (2002) cho rằng: Phát triển NNL là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức nhằm nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp, các sáng kiến. Rosemary Hill and Jim Stewart (2000), Jim Stewart và Graham Beaver (2004) cho rằng một trong các yếu tố tác động đến phát triển NNL trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ là đào tạo và tính hợp lý của đào tạo. Po Hu (2007), Al-Sayyed (2014), Nguyễn Quang Hậu (2012), Nguyễn Thanh Vũ (2015) cũng cho rằng đào tạo và phát triển là một trong những yếu tố quan trọng trong mô hình phát triển NNL chiến lược. Mức độ phát triển của giáo dục đào tạo càng cao thì quy mô nhân lực chất lượng cao càng mở rộng, năng suất lao động càng cao. Đây là yếu tố quyết định về chất lượng nhân lực tại DNHQQT, ảnh hưởng trực tiếp đến lực lượng sản xuất, quyết định sự tăng trưởng và phát triển của doanh nghiệp. Chất lượng nhân lực được hình thành chủ yếu thông qua giáo dục, đào tạo để nâng cao kiến thức, trình độ hiểu biết của mỗi cá nhân. Giáo dục và đào tạo góp phần hình thành nên một nhân lực có chất lượng tốt, là yếu tố tạo nên giá trị sáng tạo, cung cấp vốn kiến thức đủ rộng và vững chắc để con người có thể thích ứng với hoàn cảnh cũng như đáp ứng được yêu cầu công việc.

Với nền tảng tri thức thấp, năng lực tự đào tạo nhân lực của doanh nghiệp là không nhiều. Hình thức đào tạo ngoài công việc đối với cán bộ quản lý được khá nhiều doanh nghiệp lựa chọn vì công tác đào tạo và tổ chức đào tạo của họ hầu như phụ thuộc vào cơ sở đào tạo (trường đại học, viện, doanh nghiệp tư vấn, đào tạo nhân lực...). Niềm tin và độ tin cậy cơ sở đào tạo khiến các nhà quản trị doanh nghiệp có thể cảm nhận được các chương trình đào tạo liên quan đến nhu cầu kinh doanh và cá nhân của họ, thậm chí có thể nghĩ rằng họ đã tìm thấy một khóa đào tạo phát triển phù hợp với nhu cầu. Để có thể phát triển đủ số lượng lao động, cơ quan quản lý nhà nước về du lịch và doanh nghiệp kinh doanh du lịch cần thiết phải có chính sách thu hút các tổ chức có tiềm năng về tri thức như các trường đại học, học viện, trường cao đẳng về các địa phương trong vùng để tổ chức đào tạo và nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ tại khu vực, các chế độ ưu đãi để thu hút nhân lực du lịch có trình độ cao từ các nguồn

trong và ngoài nước về công tác tại địa phương, vùng du lịch, nhất là cán bộ quản lý giỏi.

Hệ thống giáo dục và đào tạo là yếu tố khách quan quyết định sự phát triển đội ngũ nhân lực ngành Du lịch. Chất lượng ngành giáo dục và đào tạo sẽ quyết định chất lượng của đội ngũ nhân lực quốc gia nói chung và đội ngũ nhân lực ngành Du lịch nói riêng. Trong đó hệ thống các cơ sở giáo dục và đào tạo đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và phát triển môi trường đào tạo, cung cấp đội ngũ giảng viên về quản lý và tác nghiệp trong ngành Du lịch. Hệ thống cơ sở đào tạo du lịch từ trung ương đến địa phương được tổ chức một cách bài bản, có chương trình đào tạo tiên tiến, hiện đại sẽ góp phần cung cấp một lực lượng nhân lực đầu vào có chất lượng cho các doanh nghiệp.

Giả thuyết H2: Cơ sở giáo dục và đào tạo có mối quan hệ tương quan thuận với phát triển nhân lực chất lượng cao

3.3. Tiến bộ của khoa học công nghệ

Khoa học công nghệ càng tiến bộ thì khoảng cách từ khoa học công nghệ đến sản xuất càng rút ngắn, sản xuất kinh doanh liên tục thay đổi, cơ cấu kinh tế của doanh nghiệp cũng thay đổi theo. Sự phát triển không ngừng và những tiến bộ khoa học kỹ thuật đã cho ra đời những công nghệ hiện đại mà nó đòi hỏi nhân lực có chất lượng cao mới đáp ứng được. Việc áp dụng công nghệ mới cho phép doanh nghiệp lựa chọn chính sách sử dụng nhiều hay ít lao động và đòi hỏi những điều kiện nhất định về lao động. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quy mô mà còn ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực trong doanh nghiệp. Những tiến bộ khoa học và công nghệ làm thay đổi cơ cấu lao động, đòi hỏi nhân lực chất lượng cao phải được cập nhật kiến thức và những kỹ năng mới, làm phát sinh nhu cầu đào tạo lại, bố trí, sắp xếp nhân lực phù hợp với tình hình mới. Do đó, công tác phát triển nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp du lịch ngày càng trở nên cấp thiết hơn, cần phải nghiên cứu cải tiến chương trình, phương thức đào tạo để tạo điều kiện cho nhân lực nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc, kỹ năng quản lý trước sự thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ.

Nhân lực chất lượng cao luôn coi trọng đầu tư R&D: lợi nhuận thu được từ R&D là tri thức (kỹ thuật). Ở khía cạnh nào đó, loại tri thức này có những

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

đặc điểm của một hàng hóa công: nó mang tính phi cạnh tranh và chỉ không thể loại trừ một phần.

Nhân lực chất lượng cao thường xuyên cập nhật, trang bị kiến thức, kỹ năng mới: Trước sự thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ thì công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao càng được chú trọng vì nhân lực chất lượng cao cần được cung cấp những kiến thức, kỹ năng mới để có thể sử dụng được những thiết bị mới được đưa vào sản xuất.

Ứng dụng công nghệ trong hoạt động quản lý doanh nghiệp: Muốn đẩy mạnh phát triển khoa học công nghệ thì có thể ứng dụng công nghệ do các nước phát triển nghiên cứu phát minh ra, hoặc có thể hợp tác trong nghiên cứu và chuyển giao ông nghệ, nhưng mặt khác bản thân mỗi doanh nghiệp cũng cần phát triển đội ngũ các nhà quản trị để tự tìm tòi, nghiên cứu và phát triển công nghệ cho mình, đây là đội ngũ nhân lực có trình độ cao. Trình độ công nghệ mà doanh nghiệp áp dụng đặt ra những đòi hỏi đối với đội ngũ nhân lực trong ngành Du lịch từ đó thúc đẩy đội ngũ này nâng cao năng lực để làm chủ được những công nghệ đó

Giả thuyết H3: Tiến bộ của khoa học công nghệ có mối quan hệ tương thuận với phát triển nhân lực chất lượng cao

3.4. Nhu cầu của doanh nghiệp du lịch

Lực lượng lao động ngành du lịch sẽ tạo ra giá trị nhằm thỏa mãn nhu cầu của khách hàng, do vậy nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực du lịch sẽ góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ cung ứng từ đó góp phần thỏa mãn nhu cầu của du khách. Đội ngũ nhân lực du lịch cần nắm được nhu cầu cũng như tâm lý du khách để nâng cao chất lượng dịch vụ

cung ứng của mình. Bên cạnh đó nhân lực ngành du lịch còn cần có khả năng định hướng nhu cầu của khách hàng nhằm khai thác những nhu cầu tiềm ẩn của du khách. Do tính chất đặc thù của các doanh nghiệp du lịch như sự cạnh tranh gay gắt; hoạt động kinh doanh du lịch phụ thuộc nhiều vào tính thời vụ, dịch bệnh, thiên tai,...; nhu cầu khách hàng ngày càng cao; yêu cầu sự khác biệt ở sản phẩm lớn; đòi hỏi doanh nghiệp phải có uy tín, thương hiệu mạnh.

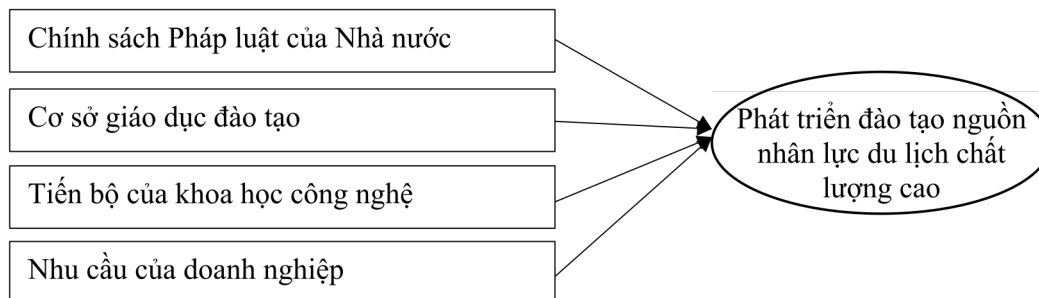
Giả thuyết H4: Nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp có mối quan hệ tương quan thuận với đào tạo phát triển nhân lực chất lượng cao

3.5. Thang đo phát triển đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao

Theo Jerry W. Gilley và các cộng sự (2002), cho rằng phát triển NNL là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức, nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp, các sáng kiến và các hoạt động quản lý nhằm mục đích nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức, khả năng cạnh tranh và đổi mới. Theo Nguyễn Thành Vũ (2015) thì phát triển NNL sẽ góp phần làm thay đổi chất lượng NNL về mặt trí lực, thể lực và phẩm chất tâm lý xã hội của người lao động. Trong nhiều trường hợp để tăng thêm số lượng và chất lượng NNL, doanh nghiệp cần tuyển dụng thêm người. Về mặt thể lực của người lao động thì có nhiều nhân tố tác động đến từ tiền lương, chế độ phúc lợi, hoạt động thể dục thể thao của bản thân người lao động.

3.6. Phương pháp nghiên cứu

Kế thừa và phát triển thang đo các thành phần để tạo thành Bảng hỏi đề xuất, tiền khảo sát. Nhóm tác giả tiến hành phỏng vấn và trao đổi chuyên gia trên



Nguồn: tác giả tổng hợp và phát triển

Hình 1: Các yếu tố tác động đến phát triển đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao

cơ sở này, đã xác định bộ thang đo chính thức bao gồm 17 biến quan sát, trong đó 14 biến quan sát cho 5 biến độc lập và 3 biến quan sát cho biến phụ thuộc.

Để đảm bảo cho các phân tích định lượng, quy mô mẫu đáp ứng yêu cầu: mỗi phát biểu có ít nhất 5 đáp viên (Hair, Gabriel et al. 2014). Các đáp viên tham gia cung cấp thông tin được yêu cầu xác nhận có đầy đủ kiến thức, sự hiểu biết về vấn đề nghiên cứu và không chịu bất kì áp lực nào về thời gian, xung đột lợi ích khi cung cấp thông tin. Cụ thể, quy mô mẫu thực tế: 182 phiếu.

Về phân tích dữ liệu, các phân tích định lượng chính trong nghiên cứu bao gồm kiểm định thang đo với phân tích nhân tố khám phá EFA, kiểm định hệ số tin cậy Cronbach alpha và phân tích nhân tố khẳng định, phân tích hồi quy bội. Phần mềm hỗ trợ

phân tích là SPSS. Các khuyến nghị về ngưỡng đảm bảo tính phù hợp và độ tin cậy được tham khảo từ các nghiên cứu của (Fornell and Larcker 1981) và (Hair, Gabriel et al. 2014)

4. Kết quả nghiên cứu định lượng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao

4.1. Kiểm định Cronbach's alpha đối với các biến quan sát

Để kiểm định độ tin cậy và đánh giá thang đo, tác giả sử dụng hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng nhằm loại những biến quan sát không đóng góp nhiều cho sự mô tả của khái niệm cần đo (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Sau khi phân tích Cronbach's Alpha có 02 biến bị loại bỏ đó là: PL1: “Tổ chức bộ máy quản lý

Bảng 1: Kết quả phân tích Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Alpha nếu loại biến
Chính sách pháp luật Cronbach's Alpha = 0,720				
PL2	5,35	3,339	,527	,649
PL3	5,72	2,915	,666	,464
PL4	5,85	4,072	,445	,738
Cơ sở giáo dục đào tạo Cronbach's Alpha = 0,849				
DT2	6,67	3,490	,719	,797
DT3	6,75	4,566	,722	,804
DT4	7,02	3,666	,744	,764
Khoa học công nghệ Cronbach's Alpha = 0,875				
KHCN1	8,69	1,784	,792	,797
KHCN2	8,80	1,705	,674	,913
KHCN3	8,64	1,755	,832	,764
Nhu cầu doanh nghiệp Cronbach's Alpha = 0,919				
NCDN1	7,80	3,830	0,771	0,935
NCDN2	7,76	3,160	0,889	0,837
NCDN3	8,23	3,224	0,856	0,866
Phát triển đào tạo nhân lực DL chất lượng cao Cronbach's Alpha = 0,940				
HH1	7,97	4,254	0,774	0,987
HH2	8,20	3,330	0,936	0,864
HH3	8,24	3,382	0,932	0,867

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 20

Bảng 2: Kết quả ma trận xoay của biến độc lập sau khi loại bỏ biến

	Nhân tố			
	1	2	3	4
NCDN2	.947			
NCDN3	.929			
NCDN1	.887			
KHCN3		.933		
KHCN1		.920		
KHCN2		.839		
DT3			.884	
DT4			.884	
DT2			.868	
PL3				.883
PL2				.798
PL4				.702

Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS 20

nhà nước về PTNL”, DT1: “Hệ thống giáo dục đào tạo ngành du lịch” Nguyên nhân là do các biến này có hệ số tương quan biến tổng <0,3

Sau khi loại các biến nói trên, kết quả phân tích Cronbach’s Alpha và hệ số tương quan biến tổng được thể hiện qua bảng 1. Kết quả phân tích độ tin cậy cho thấy hệ số Cronbach’s Alpha của các biến quan sát còn lại đều có giá trị trên 0,7. Các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng khá chặt chẽ (>0,3). Các thang đo có hệ số Cronbach’s Alpha > 0,6 là đạt yêu cầu.

4.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

* Thực hiện phân tích EFA cho biến độc lập

Theo kết quả tại bảng 2 cho thấy, không có biên nào tải lên trên 1 nhân tố nên không vi phạm tính phân biệt trong ma trận xoay. 12 biến quan sát được gom thành 4 nhân tố, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,5

Tại bảng 3 cho thấy, KMO and Barlett’s Test. $0.5 \leq KMO = 0,697 < 1$, phân tích nhân tố được chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu. Sig Barlett’s Test = $0.000 < 0.05$, phân tích nhân tố là phù hợp.

Bảng 4 cho thấy, Tổng phương sai trích = 77,83% > 50% cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Như vậy, 4 nhân tố được trích cô đọng được 77,83% biến thiên các biến quan sát.

Bảng 3: Kiểm định KMO và Bartlett của biến độc lập

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,697
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1157,933
	df	66
	Sig.	0,000

Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS 20

Bảng 4: Kết quả EFA về Giá trị Eigenvalue và Tổng phương sai trích của biến độc lập
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,871	23,922	23,922	2,871	23,922	23,922
2	2,529	21,076	44,997	2,529	21,076	44,997
3	2,262	18,853	63,851	2,262	18,853	63,851
4	1,678	13,980	77,830	1,678	13,980	77,830
5	,703	5,860	83,690			
6	,432	3,602	87,292			
7	,374	3,114	90,407			
8	,343	2,862	93,269			
9	,289	2,405	95,674			
10	,257	2,138	97,812			
11	,149	1,245	99,056			
12	,113	,944	100.000			

Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS 20

* Thực hiện phân tích EFA cho biến phụ thuộc nhận với tập dữ liệu nghiên cứu. Sig Barlett's Test =
 Tại bảng 5 cho thấy, KMO and Barlett's Test. 0.5 0.000 < 0.05, phân tích nhân tố là phù hợp.
 ≤ KMO = 0,698 < 1, phân tích nhân tố được chấp

Bảng 5: Kiểm định KMO và Bartlett của biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,698
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	698,037
	3
	0,000

Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS 20

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Bảng 6: Kết quả EFA về giá trị Eigenvalue và tổng phương sai trích biến phụ thuộc

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,680	89,329	89,329	2,680	89,329	89,329
2	0,295	9,832	99,162			
3	0,025	0,838	100,000			

Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS 20

Bảng 6 cho thấy, Giá trị Eigenvalue = 2,680 \geq 1 và trích được 1 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất. Tổng phương sai trích = 89,329 % > 50% cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Như vậy, 1 nhân tố được trích cô đọng được 89,329 % biến thiên các biến quan sát.

hập dẫn, phân đầu thuộc nhóm ba quốc gia dẫn đầu về phát triển du lịch trong khu vực Đông Nam Á và 50 quốc gia có năng lực cạnh tranh du lịch hàng đầu thế giới. Đến năm 2030: Du lịch thực sự là ngành kinh tế mũi nhọn và phát triển bền vững. Việt Nam trở thành điểm đến đặc biệt hấp dẫn, thuộc nhóm 30

Bảng 7: Tóm tắt mô hình (Model Summary^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.164 ^a	0,57	0,55	0,93968	2,128

Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS 20

Giá trị R² hiệu chỉnh bằng 0.57 cho thấy biến độc lập đưa vào chạy hồi quy ảnh hưởng 57% sự thay đổi của biến phụ thuộc, còn lại 43% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Hệ số Durbin – Watson = 2,128, nằm trong khoảng 1.5 đến 2.5 nên không có hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất xảy ra

4. Một số giải pháp hàm ý chính sách nhằm phát triển đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao

Ngày 22/01/2020 Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 147/QĐ-TTg về Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2030 đã xác định: “Mục tiêu đến năm 2025: Việt Nam trở thành điểm đến

quốc gia có năng lực cạnh tranh du lịch hàng đầu thế giới, đáp ứng đầy đủ yêu cầu và mục tiêu phát triển bền vững...”. Do vậy, vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển du lịch chúng ta cần phải thay đổi hệ thống đào tạo ngành du lịch để có thể đáp ứng được các tiêu chuẩn nghề VTOS như:

- Các trường đại học ở Việt Nam đào tạo về Du lịch cần điều chỉnh tăng thời lượng học thực hành nghề du lịch, linh hoạt trong việc phân bổ lại chương trình khung để tránh bị hạn định số lượng tín chỉ kiến thức chung dẫn đến khó khăn trong việc gia tăng thời lượng học phần nghiệp vụ hướng dẫn. Như vậy, các trường đại học có thể cân đối thời lượng

đào tạo lý thuyết và thực hành mà không cần phải giảm quá nhiều số tín chỉ các học phần chung.

- Xây dựng nội dung giảng dạy nghiệp vụ ngành đáp ứng năng lực tiêu chuẩn VTOS đảm bảo mục tiêu trang bị đủ kiến thức cho người học. Giảng viên áp các tiêu chuẩn trong VTOS làm tiêu chuẩn cho quá trình giảng dạy đồng thời thiết lập các bài tập thực hành gắn với thực tế.

- Khi xây dựng giáo án ngoài các tiêu chuẩn về nghiệp vụ sư phạm và đáp ứng yêu cầu chuyên môn lý thuyết, các giảng viên cũng nên thiết kế giáo án tích hợp vừa giảng lý thuyết vừa giảng thực hành. Giảng viên lựa chọn các phương pháp phù hợp với từng nội dung giảng dạy: Thảo luận, làm việc nhóm, thuyết trình, kể chuyện, làm mẫu, đóng vai, sử dụng các trò chơi... kết hợp với nhiều kỹ thuật để tạo hiệu quả giảng dạy (Tạo sự hứng thú, sự hỗ trợ của các phương tiện trực quan, thành ngữ, các mẫu chuyện/kinh nghiệm cá nhân để truyền đạt thông tin, đặt các câu hỏi, sử dụng poster).- Cần gia tăng các giáo cụ trực quan: tranh ảnh, đồ vật... Như vậy, giờ học sẽ thêm phần hấp dẫn, thú vị và nhớ được lâu hơn. Bên cạnh đó vận dụng linh hoạt các phương pháp giảng dạy khác của VTOS như thảo luận nhóm, thuyết trình, kể chuyện... các mẫu, phiếu, biểu, hình ảnh, phim... gắn với thực tế nghề nghiệp.

- Xây dựng và tạo điều kiện học tập và trải nghiệm các kỹ năng nghiệp vụ như: tổ chức team-building, điều hành và quản trị khách sạn, giải quyết các tình huống giả định..., giảng viên có thể phân công các hoạt động cho sinh viên và hỗ trợ nhau triển khai công việc khi hướng dẫn nghiệp vụ... Hoặc giảng viên có thể lựa chọn phương pháp chia nhóm và chia lịch thực hành, một số nội dung sinh viên khi thực hành lần 2-3 có thể trả bài bằng cách quay clip để giảng viên nhận xét, góp ý.

- Cần áp dụng VTOS trong việc đánh giá chất lượng của sinh viên, cụ thể trên cơ sở đánh giá bao gồm cả 3 yêu cầu: kỹ năng, kiến thức, thái độ.

+ Đối với phần kiến thức: Giảng viên cần thiết lập các dạng bài tập gắn liền với cơ sở lý thuyết thực tế như hoạt động quản trị khách sạn, hoạt động

hướng dẫn tại một điểm cụ thể, điều hành hoạt động cụ thể tại một nhà hàng...

+ Đối với phần kỹ năng: Sinh viên chuẩn bị và thực hành các kỹ năng cụ thể như tổ chức hoạt động của một nhà hàng, hoạt động phục vụ, teambuilding, thuyết minh suốt tuyến và tại điểm.

+ Đối với phần thái độ: Rèn luyện bằng các chuẩn mực nghề nghiệp, quy tắc nghề nghiệp và kỉ luật, khen thưởng.

- Để có thể khắc phục được hạn chế về cơ sở vật chất kỹ thuật, các trường đại học cần gia tăng gắn kết với doanh nghiệp du lịch trong quá trình đào tạo thông qua các hoạt động tác nghiệp thực tế điều này đảm bảo cho các cơ sở đào tạo nắm bắt kịp thời nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp du lịch. Đây là giải pháp mà hiện nay nhiều trường đã và đang áp dụng. Tuy nhiên, để đảm bảo chất lượng, giảng viên cần có kế hoạch thực hành cụ thể và thống nhất với doanh nghiệp, hình thức kiểm tra đánh giá nhằm đảm bảo sinh viên được rèn luyện theo đúng định hướng của Nhà trường. Đơn vị đào tạo cần xây dựng danh sách doanh nghiệp trọng điểm và thực hiện kí kết hợp tác để có chiến lược dài hạn trong việc phối kết hợp giảng dạy thực hành nghiệp vụ hướng dẫn. Hơn nữa với tốc độ phát triển như hiện nay thì cũng cần đầu tư nhiều hơn nữa cho việc áp dụng khoa học công nghệ vào quá trình đào tạo, đây cũng là cách thức để nhân lực được đào tạo có điều kiện tiếp cận với những tiến bộ của khoa học công nghệ

Kết luận

Nguồn nhân lực cho ngành Du lịch Việt Nam hiện nay đã có những bước phát triển đáng kể. Tuy nhiên, do ảnh hưởng rất lớn từ đại dịch Covid-19 nên chất lượng nguồn nhân lực bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Đặc biệt là đối với các vị trí đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao như: điều hành tour quốc tế, quản lý khách sạn 4-5 sao. Hơn nữa, Việt Nam đã tham gia vào hiệp ước MRA nên việc các lao động Việt Nam bị lép vế trước các lao động có trình độ của các nước trong khu vực ASEAN là điều không tránh khỏi. Để giải quyết thực trạng này cần có sự quan tâm và các giải pháp đồng bộ từ các cơ

quan quản lý nhà nước, nhà trường và các doanh nghiệp du lịch. ♦

Tài liệu tham khảo

Nguyễn Thị Lan Anh (2012), *Phát triển nguồn nhân lực quản trị của các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội

Nguyễn Thị Hồng Cẩm (2011), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp chế biến gỗ Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế

Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2012), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân

Nguyễn Mạnh Hùng (2019), *Phát triển nguồn nhân lực du lịch cho các tỉnh trung du, miền núi Bắc Bộ*, Luận án tiến sĩ quản lý kinh tế, Trường Đại học Thương mại, Hà Nội

Chu Nguyễn Mộng Ngọc, Hoàng Trọng (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nxb Thống kê, Hà Nội

Nguyễn Thị Hồng Thúy (2019), *Phát triển nguồn nhân lực quản trị tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Phú Thọ*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội

Nguyễn Thanh Vũ (2015), *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

Fiedler, F.A (1967), *Theory of Leadership Effectiveness*, New York: McGraw-Hill

Gilley, M và cộng sự (2002), *Top management team risk taking propensities and firm*, Journal of Business Strategies, 19 (2), 95

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. and Black, W. (1998), *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ

Jim Stewart and Graham Beaver, 2004, *Human Resource Development in Small Organisations Research and practice*, Routledge Publisher

Ksenia Zheltoukhova & Louise Suckley (2014), *Hands-on or hands-off: effective leadership and management in SMEs*, the CIPD & Sheffield Hallam University

Po Hu (2007), *Theorizing Strategic Human Resource Development: Linking Financial Performance and Sustainable Competitive Advantage*

Summary

The article addresses the practical research on high-quality human resource training in the tourism industry according to the VTOS (Vocational Training and Ongoing Training) standards at universities in our country. The current situation involves challenges in providing high-quality human resource training for the tourism sector, especially in the context of the Covid-19 pandemic and the mutual recognition of professions among ASEAN countries. The training and issuance of VTOS vocational certificates in Vietnam, as well as the utilization of foreign labor with VTOS certificates in Vietnamese enterprises, are hindered by the limited availability and deficiency of this labor force in the training process. Through practical surveys, the author analyzes the factors influencing the development of high-quality tourism human resource training through the VTOS transition. These factors include legal aspects, science and technology, training institutions, and the demands of businesses, all of which have shown positive impacts on the development of high-quality tourism human resource training based on international standards. Based on these findings, the author proposes some suggestions and solutions to address the aforementioned challenges.