

**HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

**LƯƠNG CHIÊU TUẤN**

**NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP DU LỊCH  
Ở TỈNH NINH BÌNH TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ  
CHUYÊN NGÀNH KINH TẾ CHÍNH TRỊ**

**HÀ NỘI - 2019**

**HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

**LƯƠNG CHIÊU TUẤN**

**NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP DU LỊCH  
Ở TỈNH NINH BÌNH TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ  
CHUYÊN NGÀNH KINH TẾ CHÍNH TRỊ**

**Mã số: 62 31 01 02**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

- 1. PGS, TS Hoàng Thị Bích Loan**
- 2. PGS, TS Cù Chí Lợi**

**HÀ NỘI - 2019**

## **LỜI CAM ĐOAN**

*Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án có nguồn gốc rõ ràng, trung thực, và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.*

**Tác giả**

**Lương Chiêu Tuấn**

## MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
<b>MỞ ĐẦU</b>	1
<b>Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VỀ NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP DU LỊCH TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ</b>	7
1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài và trong nước liên quan đến đề tài luận án	7
1.2. Đánh giá chung về kết quả nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án và những khoảng trống tập trung nghiên cứu	29
<b>Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP DU LỊCH TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ</b>	32
2.1. Quan niệm và vai trò của nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch trong hội nhập quốc tế	32
2.2. Nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch trong hội nhập quốc tế	42
2.3. Kinh nghiệm quốc tế và trong nước về phát triển nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch trong hội nhập quốc tế và bài học đối với tỉnh Ninh Bình	57
<b>Chương 3: THỰC TRẠNG NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP DU LỊCH Ở TỈNH NINH BÌNH TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ GIAI ĐOẠN 2010 - 2017</b>	66
3.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế xã hội và tiềm năng du lịch tác động đến nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	66
3.2. Thực trạng nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế	72
3.3. Đánh giá chung về thực trạng nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế	96
<b>Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP DU LỊCH Ở TỈNH NINH BÌNH TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ ĐẾN NĂM 2025, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030</b>	104
4.1. Dự báo nhu cầu nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế	104
4.2. Quan điểm phát triển nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế	107
4.3. Giải pháp phát triển nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế	112
<b>KẾT LUẬN</b>	145
<b>DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN</b>	148
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	149
<b>PHỤ LỤC</b>	159

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

AEC	Cộng đồng kinh tế các nước Đông Nam Á
AFTA	Hiệp định khu vực tự do thương mại các quốc gia Đông Nam Á
ASEAN	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
DNDL	Doanh nghiệp du lịch
FTA	Hiệp định thương mại tự do
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GRDP	Tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh
NCS	Nghiên cứu sinh
NDL	Ngành du lịch
NNL	Nguồn nhân lực
PTNLDL	Phát triển nhân lực du lịch
UBND	Ủy ban nhân dân
WTO	Tổ chức thương mại thế giới

## DANH MỤC CÁC BẢNG

	<i>Trang</i>
Bảng 2.1: Tiêu chuẩn phân loại theo thể chất của lao động ở các nghề, công việc	44
Bảng 3.1: Số lao động trong các doanh nghiệp du lịch của tỉnh Ninh Bình (2010-2017)	73
Bảng 3.2: Kết quả khảo sát về thể lực của người lao động phân theo giới tính tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	77
Bảng 3.3: Kết quả khảo sát về kỹ năng mềm và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	81
Bảng 3.4: Kết quả khảo sát về trình độ ngoại ngữ của lao động theo vị trí công việc tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	85
Bảng 3.5: Kết quả khảo sát về kinh nghiệm làm việc của người lao động phân theo vị trí công việc tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	88
Bảng 3.6: Kết quả khảo sát về tâm lực của người lao động tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	91
Bảng 4.1: Dự báo nhu cầu nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế đến năm 2025, định hướng đến năm 2030	106

## DANH MỤC CÁC HÌNH, BIỂU ĐỒ

	<i>Trang</i>
Hình 3.1: Bản đồ du lịch tỉnh Ninh Bình	67
Biểu đồ 3.1: Số lượng lao động trong các doanh nghiệp du lịch tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2010 - 2017	74
Biểu đồ 3.2: Kết quả khảo sát về sự đảm bảo quy mô, số lượng lao động hiện tại ở các doanh nghiệp du lịch tỉnh Ninh Bình	75
Biểu đồ 3.3: Kết quả khảo sát về thể lực của người lao động tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	76
Biểu đồ 3.4: Kết quả khảo sát về trình độ văn hoá phổ thông của người lao động tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	78
Biểu đồ 3.5: Kết quả khảo sát về trình độ đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	79
Biểu đồ 3.6: Kết quả khảo sát về trình độ tiếng Anh của người lao động tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	83
Biểu đồ 3.7: Kết quả khảo sát về khả năng sử dụng tin học của người lao động tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	87
Biểu đồ 3.8: Kết quả khảo sát về ý định chuyển việc của người lao động tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	89
Biểu đồ 3.9: Cơ cấu theo trình độ chuyên môn của nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	92
Biểu đồ 3.10: Kết quả khảo sát về cơ cấu trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình	92
Biểu đồ 3.11: Cơ cấu nhân lực theo vị trí công việc tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình năm 2017	93
Biểu đồ 3.12: Cơ cấu nhân lực theo giới tính tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình năm 2017	95
Biểu đồ 3.13: Cơ cấu nhân lực theo tuổi tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình năm 2017	96

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Trước xu thế hội nhập quốc tế sâu rộng, doanh nghiệp muốn phát triển và tồn tại, đòi hỏi các tổ chức kinh tế cần phải đặc biệt quan tâm và có những chiến lược hợp lý trong ngắn hạn và dài hạn để phát triển nhân lực. Động lực thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp và tạo lợi thế cạnh tranh đối với các đối thủ khác trên thương trường chính là yếu tố nhân lực, đó cũng là yếu tố quyết định đối với các doanh nghiệp hiện nay trong quá trình phát triển và hội nhập quốc tế. Đối với ngành du lịch, nguồn nhân lực (NNL) tại các doanh nghiệp du lịch nói riêng và nhân lực của ngành du lịch nói chung được coi là yếu tố quan trọng hàng đầu, bởi vì trong kinh doanh du lịch, chất lượng hoạt động du lịch là yếu tố quyết định, chất lượng này chỉ có thể có được khi có đội ngũ nhân lực du lịch đủ về số lượng, chất lượng cao và cơ cấu nhân lực hợp lý.

Ninh Bình là tỉnh có tiềm năng để phát triển đa dạng các loại hình du lịch như các di tích lịch sử văn hóa, các danh lam thắng cảnh nổi tiếng như Cố đô Hoa Lư, khu du lịch sinh thái Tràng An, chùa Bái Đính, vườn quốc gia Cúc Phương, quần thể nhà thờ đá Phát Diệm, những nét văn hóa, tín ngưỡng đặc trưng của địa phương...

Thế giới ngày càng hội nhập cùng với sự phát triển như vũ bão của công nghệ khoa học 4.0. Du lịch Ninh Bình muốn trở thành ngành kinh tế mũi nhọn tạo thế và lực cho các ngành kinh tế khác cùng phát triển thì ngành du lịch của tỉnh đang gặp những khó khăn nhất định, nhất là vấn đề nhân lực. Cụ thể, nhân du lịch của tỉnh đang đặt ra một số vấn đề cả về quy mô và cơ cấu đang cần tiếp tục giải quyết cho hợp lý, nhân lực kinh doanh du lịch còn nhiều yếu kém về năng lực chuyên môn, kỹ năng làm việc, chưa cao; lao động qua đào tạo đúng nghề nghiệp du lịch còn thấp, nhân lực sử dụng thành thạo ngoại



ngữ các loại tiếng: Pháp, Nhật, Đức, Hàn, Trung... là rất ít và chủ yếu là tiếng Anh; nhân lực chất lượng cao chiếm tỷ lệ thấp, thiếu trầm trọng nhân lực cho những vị trí then chốt như quản lý cấp cao, trưởng các bộ phận tại các khu nghỉ dưỡng, nhà hàng, khách sạn và các công ty lữ hành.

Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp lại chưa có chiến lược đào tạo và đào tạo lại nhân lực; thái độ và năng lực thực thi công việc theo vị trí chuyên môn được đảm nhận còn thiếu chuyên nghiệp; trình độ, năng lực quản trị kinh doanh của đội ngũ nhân lực là các chủ doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp du lịch (DNDL) nói riêng còn rất nhiều hạn chế chưa tạo động lực làm việc cho người lao động còn nhiều bất cập, dẫn đến giảm năng suất lao động, đặc biệt là nạn “chảy máu nhân sự” đã và đang trở thành mối lo lắng và nguy cơ của các DNDL tỉnh Ninh Bình. Do vậy, nhân lực đang là nút thắt, điểm nghẽn lớn cho sự phát triển của ngành du lịch tỉnh Ninh Bình hiện nay.

Do đó, phát triển nhân lực tại các DNDL trong bối cảnh hội nhập quốc tế là một trong những ưu tiên hàng đầu hiện nay của tỉnh Ninh Bình, để nâng cao cạnh tranh của mỗi doanh nghiệp, sẽ góp phần phát triển du lịch theo hướng bền vững. Tuy nhiên, đây là vấn đề phức tạp, cần có sự phân tích kỹ lưỡng cả về lý luận cũng như thực tiễn để tìm lời giải cho những vấn đề nêu trên. Trong đó, nhân lực của DNDL là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của ngành du lịch. Do vậy, cần phải được luận giải thực trạng nhân lực tại các DNDL trên địa bàn tỉnh, cũng như xác định rõ các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực của các DNDL để đề ra giải pháp nhằm phát triển nhân lực, giúp DNDL phát triển bền vững, góp phần thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nói chung và chiến lược phát triển ngành du lịch của tỉnh nói riêng.

Xuất phát từ yêu cầu đó, nghiên cứu sinh (NCS) lựa chọn đề tài: **“Nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế”** làm luận án Tiến sĩ chuyên ngành Kinh tế chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

## **2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

### ***2.1. Mục đích nghiên cứu***

Trên cơ sở luận giải những vấn đề lý luận chung về nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch trong thời kỳ hội nhập; Luận án đánh giá thực trạng nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế; từ đó đề xuất một số quan điểm và giải pháp nhằm phát triển nhân lực tại các doanh nghiệp du lịch trên địa bàn Ninh Bình trong thời kỳ hội nhập.

### ***2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu***

Để đạt được mục đích trên, luận án tập trung thực hiện các nhiệm vụ sau:

*Thứ nhất*, tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về nhân lực tại các DNDL trong hội nhập quốc tế để có cơ sở phương pháp luận cần vận dụng trong luận án, những vấn đề đã được giải quyết mà luận án có thể kế thừa, phát triển và những khoảng trống cần phải luận giải;

*Thứ hai*, luận giải cơ sở lý luận và nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nhân lực tại các DNDL trong hội nhập quốc tế ở một số quốc gia và địa phương trong nước để rút ra những bài học thiết thực cho tỉnh Ninh Bình có thể tham khảo.

*Thứ ba*, đánh giá thực trạng nhân lực tại các DNDL ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế giai đoạn 2010 - 2017, từ đó làm rõ những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của nó.

*Thứ tư*, dự báo nhu cầu nhân lực tại các DNDL đến năm 2025 và đề xuất quan điểm, giải pháp nhằm phát triển nhân lực tại các DNDL ở tỉnh Ninh Bình trong hội nhập quốc tế để thực hiện chiến lược phát triển ngành du lịch của tỉnh hiệu quả.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### ***3.1. Đối tượng nghiên cứu***

Luận án tập trung nghiên cứu nhân lực tại các DNDL trong hội nhập quốc tế. Cụ thể đó là đội ngũ nhân lực làm chức năng kinh doanh du lịch, chủ yếu bao gồm nhân lực quản trị doanh nghiệp và nhân lực nghiệp vụ.