

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH VĂN HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ - NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Ma Thị Quỳnh Hương
Khoa Du lịch, Đại học Văn hóa Hà Nội

Tóm tắt: Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa, việc bảo tồn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc gắn với phát triển du lịch được coi trọng. Du lịch văn hóa trở thành hướng đi phù hợp, tạo lợi thế cạnh tranh và thúc đẩy phát triển bền vững. Tuy nhiên, để phát huy giá trị văn hóa trong du lịch, nguồn nhân lực cần được đào tạo bài bản về kiến thức và kỹ năng văn hóa. Bài viết tập trung phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực du lịch văn hóa tại Việt Nam hiện nay, chỉ rõ những yêu cầu đặt ra trong bối cảnh hội nhập. Từ đó bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm đổi mới công tác đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ đồng thời xây dựng hệ sinh thái phát triển nhân lực du lịch văn hóa phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế. Hy vọng góp phần cung cấp luận cứ cho công tác quản lý giáo dục và hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực du lịch văn hóa ở Việt Nam trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Đào tạo nhân lực; Du lịch văn hóa; Hội nhập quốc tế

CULTURAL TOURISM HUMAN RESOURCE TRAINING IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION: KEY ISSUES

Ma Thị Quỳnh Hương
Faculty of Tourism, Hanoi University of Culture

Abstract: In the context of international integration and globalization, the preservation and promotion of national cultural identity in association with tourism development have become increasingly important. Cultural tourism has emerged as an appropriate direction, creating competitive advantages and contributing to sustainable development. However, in order to effectively harness and promote cultural values in tourism activities, human resources must be systematically trained in both cultural knowledge and skills. This article analyzes the current situation of cultural tourism human resource training in Vietnam, clarifies the requirements posed by the context of international integration, and proposes several solutions to reform training practices, improve workforce quality, and develop an ecosystem for cultural tourism human resource development in line with integration demands. The study is expected to provide scientific arguments for educational management and policy-making in the development of cultural tourism human resources in Vietnam in the new period.

Keywords: Human resource training; Cultural tourism; International integration

Nhận bài: 15/07/2025

Phản biện: 11/08/2025

Duyệt đăng: 16/08/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, du lịch không chỉ là ngành kinh tế mũi nhọn mà còn là cầu nối văn hóa giữa các quốc gia. Trong đó, du lịch văn hóa - loại hình du lịch khai thác các giá trị di sản, phong tục, tín ngưỡng, nghệ thuật và đời sống cộng đồng - ngày càng được chú trọng và phát triển mạnh mẽ tại nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam. Với kho tàng di sản văn hóa phong phú, trải dài từ Bắc vào Nam, Việt Nam có tiềm năng to lớn để phát triển du lịch văn hóa như một lợi thế cạnh tranh quốc gia.

Tuy nhiên, một trong những thách thức lớn mà ngành du lịch văn hóa đang đối mặt chính là vấn đề nguồn nhân lực - yếu tố then chốt quyết định chất lượng sản phẩm du lịch và khả năng hội nhập quốc tế. Trên thực tế, mặc dù số lượng lao động trong ngành ngày càng tăng, nhưng chất lượng nguồn nhân lực vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là trong lĩnh vực du lịch văn hóa - nơi đòi hỏi sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa kiến thức văn hóa, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng giao tiếp, ngoại ngữ. Tình trạng đào tạo chưa gắn kết với nhu cầu

thực tiễn, thiếu hụt nhân lực chất lượng cao đang là rào cản lớn cho sự phát triển bền vững của ngành.

Trước yêu cầu ngày càng cao về chuyên môn hóa, chuyên nghiệp hóa và quốc tế hóa của thị trường du lịch hiện đại, việc đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực du lịch văn hóa cần được nhìn nhận một cách hệ thống và chiến lược hơn. Đặc biệt, trong giai đoạn hội nhập, khi Việt Nam tham gia vào các tổ chức quốc tế như ASEAN, WTO... thì năng lực cạnh tranh của nhân lực ngành du lịch nói chung và du lịch văn hóa nói riêng càng trở nên cấp thiết.

Xuất phát từ những vấn đề trên, bài viết này tập trung phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực du lịch văn hóa tại Việt Nam, đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch văn hóa trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Những nội dung này kỳ vọng sẽ đóng góp một phần cơ sở lý luận và thực tiễn cho công tác quản lý giáo dục và đào tạo nhân lực ngành du lịch trong bối cảnh mới.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Nguồn nhân lực du lịch văn hóa và yêu cầu trong bối cảnh hội nhập

Du lịch văn hóa là loại hình du lịch dựa trên việc khai thác các giá trị văn hóa vật thể và phi vật thể của một quốc gia hoặc địa phương nhằm tạo ra sản phẩm du lịch hấp dẫn, mang tính giáo dục và trải nghiệm sâu sắc cho du khách. Theo Tổ chức Du lịch Thế giới (UNWTO, 2021) du lịch văn hóa bao gồm tất cả các hoạt động du lịch mà trong đó, động cơ chính của khách du lịch là học hỏi, khám phá và trải nghiệm các di sản văn hóa, phong tục, nghệ thuật, kiến trúc, lối sống và các hình thức biểu đạt văn hóa của cộng đồng địa phương. Đặc trưng của du lịch văn hóa là tính bản sắc, tính cộng đồng, tính giáo dục và tính tương tác cao. Khác với các loại hình du lịch khác, du lịch văn hóa đòi hỏi sự hiểu biết sâu rộng về các giá trị văn hóa bản địa và khả năng truyền tải thông tin văn hóa một cách sống động, chính xác, hấp dẫn. Vì vậy, nguồn nhân lực làm việc trong lĩnh vực này cần có kiến thức đa ngành (lịch sử, văn hóa, xã hội học, ngôn ngữ...), khả năng giao tiếp tốt và thái độ tôn trọng sự đa dạng văn hóa.

Nguồn nhân lực du lịch văn hóa được hiểu là đội ngũ lao động trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia vào quá trình xây dựng, tổ chức, hướng dẫn và phục vụ các hoạt động du lịch gắn với yếu tố văn hóa. Bao gồm các vị trí như hướng dẫn viên, thuyết minh viên di tích, cán bộ quản lý du lịch, nhà nghiên cứu bảo tồn văn hóa, phát triển sản phẩm du lịch văn hóa, nhân viên phục vụ tại các điểm đến, bảo tàng, khu di tích, và các tổ chức văn hóa liên quan. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, yêu cầu đối với nguồn nhân lực du lịch văn hóa ngày càng cao, không chỉ ở trình độ chuyên môn, mà còn về kỹ năng mềm, năng lực ngoại ngữ, tư duy toàn cầu và thái độ chuyên nghiệp. Nhân lực du lịch văn hóa không chỉ là những “người làm dịch vụ” đơn thuần, mà còn là “sứ giả văn hóa” góp phần quảng bá bản sắc dân tộc và thúc đẩy giao lưu quốc tế.

Muốn gắn kết tốt hai lĩnh vực văn hóa và du lịch đòi hỏi những người làm du lịch văn hóa phải được đào tạo trong một môi trường có sự gắn bó hữu cơ của văn hóa nghệ thuật, hiểu và cảm nhận được một cách sâu sắc những giá trị vật thể và phi vật thể của văn hóa. Đội ngũ nhân lực này không chỉ cần có kiến thức chuyên môn về văn hóa, lịch sử mà còn cần có kỹ năng giao tiếp, ngoại ngữ và kỹ năng quản lý du lịch để có thể phục vụ và đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của du khách trong lĩnh vực du lịch văn hóa. Và thường xuyên phải được cập nhật kiến thức về các xu hướng mới

trong ngành du lịch văn hóa và cách thức phục vụ du khách. Việc tạo ra môi trường học tập thuận lợi cho sự gắn kết giữa văn hóa và du lịch, nâng cao hàm lượng kiến thức văn hóa trong chương trình đào tạo nhân lực du lịch đang là vấn đề đặt ra với các cơ sở đào tạo du lịch trong bối cảnh hiện nay.

Trước những yêu cầu và chuẩn mực quốc tế, nguồn nhân lực du lịch văn hóa của Việt Nam cần phải cạnh tranh với các nước trong khu vực và thế giới về chất lượng và kỹ năng. Trong đào tạo, việc liên kết với các tổ chức giáo dục quốc tế để cấp các chứng chỉ, bằng cấp được công nhận rộng rãi trên thế giới là cần thiết. Nhân lực du lịch văn hóa cũng phải biết sử dụng công nghệ hiện đại, ứng dụng công nghệ trong du lịch để nâng cao trải nghiệm văn hóa của du khách. Cần khuyến khích tư duy sáng tạo và khả năng linh hoạt trong việc phát triển các sản phẩm và dịch vụ du lịch văn hóa mới, phù hợp với xu hướng và nhu cầu thay đổi của thị trường quốc tế.

Việt Nam đang có nhiều cơ hội và tiềm năng để phát triển nguồn nhân lực du lịch văn hóa. Tuy nhiên, cần có sự đầu tư mạnh mẽ và toàn diện vào giáo dục và đào tạo, từ việc nâng cao chất lượng chương trình đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên, đến việc tăng cường cơ sở vật chất và cơ hội thực hành cho sinh viên. Chỉ khi đó, nguồn nhân lực du lịch văn hóa mới có thể đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thị trường và góp phần vào sự phát triển bền vững của ngành du lịch Việt Nam. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, việc đào tạo nhân lực du lịch văn hóa tại Việt Nam cần được định hướng rõ ràng, linh hoạt và liên tục cập nhật để đáp ứng các yêu cầu mới và thách thức đang đặt ra, đảm bảo nhân lực có thể cạnh tranh và phát triển trong thị trường toàn cầu.

2.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực du lịch văn hóa tại Việt Nam hiện nay

Ngành du lịch văn hóa Việt Nam hiện đang phát triển nhanh chóng, song lại đối diện với nhiều thách thức về chất lượng đào tạo nhân lực. Tính đến nay, cả nước có 195 cơ sở đào tạo du lịch, gồm 65 trường đại học có khoa du lịch, 55 trường cao đẳng (trong đó 10 trường chuyên đào tạo du lịch, 8 trường trực thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch), 71 trường trung cấp, 4 trung tâm đào tạo nghề và 2 cơ sở đào tạo trực thuộc doanh nghiệp. Tuy nhiên, chưa có trường đại học chuyên ngành du lịch độc lập, mà chỉ tồn tại dưới dạng khoa hoặc ngành liên kết với các lĩnh vực khác như Việt Nam học, Địa lý học hay Quản trị kinh doanh. Các chương trình đào tạo phần lớn mang tên “Quản trị” nhằm thu hút người học, trong khi các ngành chuyên sâu về văn hóa du lịch mới chỉ

được triển khai ở một số ít cơ sở như Đại học Văn hóa Hà Nội hay Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn. Thực tế này cho thấy sự thiếu đồng bộ và khoảng cách với chuẩn quốc tế, đồng thời các cơ sở đào tạo tư nhân còn hạn chế về quy mô.

Về nội dung chương trình và phương pháp đào tạo, còn tồn tại sự chênh lệch lớn giữa các trường. Nhiều chương trình nặng về khối kiến thức kinh tế, nhẹ về văn hóa, khiến sinh viên thiếu nền tảng văn hóa khi ra trường. Phương pháp đào tạo vẫn thiên về lý thuyết, ít chú trọng trải nghiệm thực tế và thực hành kỹ năng, trong khi các xu hướng mới của ngành như du lịch di sản số, du lịch trải nghiệm cộng đồng hay du lịch sáng tạo chưa được cập nhật kịp thời. Giảng dạy chủ yếu theo lối truyền thông, thiếu ứng dụng công nghệ thông tin, mô phỏng tình huống thực tế và thiếu sự tham gia của doanh nghiệp du lịch. Hệ quả là sinh viên thiếu kỹ năng mềm, yếu ngoại ngữ và thiếu tự tin trong môi trường quốc tế.

Về đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất, mặc dù giảng viên có trình độ lý thuyết khá tốt, song thiếu kinh nghiệm thực tiễn, nhất là trong lĩnh vực du lịch văn hóa. Giảng viên có kinh nghiệm trực tiếp từ doanh nghiệp, di tích, hay có khả năng giảng dạy bằng ngoại ngữ còn ít, dẫn đến hạn chế trong việc truyền đạt kỹ năng nghề nghiệp và hội nhập. Cơ sở vật chất chưa đồng bộ, từ phòng thực hành, học liệu số, phần mềm mô phỏng hướng dẫn viên, đến bản đồ di tích số hóa đều còn hạn chế.

Một vấn đề nổi bật khác là thiếu cơ chế phối hợp hiệu quả giữa nhà trường – doanh nghiệp – cơ quan quản lý. Doanh nghiệp phản nản sinh viên không đáp ứng nhu cầu tuyển dụng, trong khi nhà trường thiếu thông tin phản hồi từ thị trường để điều chỉnh chương trình. Cơ quan quản lý nhà nước về du lịch và văn hóa ở nhiều địa phương chưa đóng vai trò điều phối hiệu quả, thiếu chính sách hỗ trợ đào tạo tại chỗ hoặc khuyến khích nhân lực đến làm việc ở vùng khó khăn, khiến nguồn nhân lực mất cân đối cả về số lượng lẫn chất lượng. Theo báo cáo giai đoạn 2016–2021, chất lượng đào tạo nhân lực du lịch vẫn chưa đáp ứng yêu cầu, đặc biệt trong mảng du lịch văn hóa. Hiện tượng “làm việc theo kinh nghiệm”, “làm tạm thời” phổ biến, làm giảm tính ổn định và tính chuyên nghiệp trong đội ngũ lao động.

Như vậy, mặc dù du lịch văn hóa Việt Nam đang phát triển mạnh mẽ, nhưng vẫn đối diện tình trạng thiếu hụt nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Tỷ lệ nhân lực có chuyên môn sâu về văn hóa thấp, kỹ năng thực hành, ngoại ngữ và công nghệ còn hạn chế. Bối cảnh hội nhập quốc tế vừa tạo cơ hội vừa đặt ra thách thức lớn, đòi hỏi sự

đổi mới toàn diện trong mô hình, chương trình, phương pháp đào tạo cũng như cơ chế phối hợp giữa các bên nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch văn hóa, hướng tới đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế.

2.3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực du lịch văn hóa

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, đề ngành du lịch văn hóa Việt Nam phát triển bền vững, việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cần được xác định là một nhiệm vụ trọng tâm, lâu dài và có tính hệ thống. Dưới đây là một số giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực này.

Đổi mới chương trình đào tạo: Tích hợp kiến thức văn hóa sâu rộng vào chương trình học, bao gồm lịch sử, di sản, phong tục, tập quán, và nghệ thuật. Cập nhật nội dung đào tạo thường xuyên để phù hợp với các xu hướng mới và yêu cầu thực tế của ngành du lịch văn hóa. Thực hiện các chương trình trao đổi sinh viên và giảng viên giữa các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước để tăng cường hiểu biết văn hóa và chuyên môn. Chương trình đào tạo cần được tăng tính thực tiễn và cập nhật xu hướng toàn cầu, xây dựng theo hướng mở, linh hoạt và cập nhật liên tục các xu hướng mới của ngành du lịch văn hóa như: du lịch trải nghiệm bản địa, du lịch sáng tạo, du lịch văn hóa số, du lịch di sản kết hợp công nghệ... Việc tích hợp kiến thức văn hóa bản địa với kỹ năng nghề du lịch cần trở thành trọng tâm trong các học phần chuyên môn.

Đổi mới phương pháp giảng dạy: Tăng cường các hình thức đào tạo tích cực như học qua dự án, mô phỏng tình huống, học qua trải nghiệm thực tế tại các điểm du lịch, bảo tàng, di tích văn hóa. Khuyến khích giảng viên áp dụng công nghệ số, video thực tế ảo, dữ liệu mở về di sản, để tăng tính hấp dẫn và tính ứng dụng cho người học. Xây dựng ngân hàng dữ liệu số về văn hóa và du lịch Việt Nam phục vụ nghiên cứu và đào tạo.

Đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp: Phát triển các chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu cụ thể của doanh nghiệp du lịch văn hóa, đảm bảo rằng kiến thức và kỹ năng được đào tạo phù hợp với thực tế công việc. Hoặc mở rộng mô hình “Doanh nghiệp đào tạo” Đây là mô hình mà ở đó cơ sở đào tạo được thành lập như một bộ phận của doanh nghiệp (thường là các tập đoàn lớn) hoặc dưới dạng doanh nghiệp cổ phần có chức năng đào tạo với sự tham gia cổ phần chi phối của doanh nghiệp. Ở mô hình đào tạo này, hoạt động đào tạo thường gắn liền với các chuyên ngành trong lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp. Ở Việt Nam, mô hình Trường Đại học FPT, mô hình Trường Cao

đẳng nghề Du lịch SaigonTourist, mô hình Trung tâm đào tạo nghề Du lịch Yasaka (Nha Trang)... là những ví dụ điển hình. Ở mô hình này, Ban Giám hiệu nhà trường sẽ được thay thế bằng “Hội đồng quản trị” và dưới đó là “Hội đồng điều hành” (tương tự như Ban Giám hiệu) hoặc sẽ là “Hội đồng trường” với đại diện của các bên tham gia đào tạo, đặc biệt là doanh nghiệp

Tăng cường hợp tác với các tổ chức văn hóa và du lịch: Các cơ sở đào tạo cần đẩy mạnh phối hợp với doanh nghiệp du lịch, cơ quan quản lý di sản, bảo tàng và trung tâm văn hóa nhằm xây dựng chương trình đào tạo sát thực tiễn, với sự tham gia của chuyên gia trong giảng dạy, chia sẻ kinh nghiệm và xác định chuẩn đầu ra. Tạo cơ hội cho sinh viên học tập trên thực địa, thực tập dài hạn tại doanh nghiệp, di tích, trung tâm bảo tồn; tham gia dự án, sự kiện văn hóa và tour du lịch cộng đồng để rèn nghề ngay từ khi học. Việc tổ chức học kỳ doanh nghiệp (co-op education) cần được triển khai rộng rãi; từ đó xây dựng hệ sinh thái đào tạo - sử dụng nhân lực du lịch văn hóa. Cần có cơ chế hỗ trợ nhà trường và doanh nghiệp hợp tác lâu dài như các mô hình “doanh nghiệp đồng hành cùng nhà trường”, quỹ học bổng ngành du lịch - văn hóa, chương trình học bổng thực tập nước ngoài, ngày hội tuyển dụng du lịch văn hóa... (Ví dụ: Trường đại học Văn hóa Hà Nội phối hợp Công ty TNHH Dịch vụ du lịch Tam Chúc thực hiện dự án “Vườn ươm tài năng văn hóa du lịch” từ nhiều năm nay. Với sứ mệnh “Ươm mầm tài năng văn hóa du lịch từ sinh viên đang học tập tại các trường đại học, cao đẳng trong cả nước trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao trong tương lai, góp phần phát triển bền vững du lịch Việt Nam” các bạn sinh viên đã được tham gia học tập các chuyên đề đào tạo miễn phí online, tổ chức sân chơi giao lưu kết nối với sinh viên ngành văn hóa du lịch trên toàn quốc, trải nghiệm thực tế tại điểm du lịch cũng như cơ hội trao đổi, thảo luận cùng các chuyên gia, các nhà nghiên cứu, và các giảng viên tham gia giảng dạy trong chương trình)

Khuyến khích nghiên cứu và phát triển: Tổ chức các buổi hội thảo, thảo luận, và diễn đàn về các chủ đề văn hóa để sinh viên có cơ hội trao đổi và học hỏi từ nhau. Tổ chức các buổi giao lưu văn hóa với sinh viên quốc tế để nâng cao kỹ năng giao tiếp và hiểu biết về văn hóa đa dạng. Khuyến khích sinh viên tham gia các dự án nghiên cứu về văn hóa và du lịch, từ đó nâng cao kiến thức và kỹ năng nghiên cứu. Tạo điều kiện cho sinh viên tham gia các cuộc thi, hội thảo khoa học trong và ngoài nước để mở rộng tầm nhìn và kiến thức

Phát triển bồi dưỡng đội ngũ giảng viên và đầu tư cơ sở vật chất: Giảng viên cần được bồi dưỡng định kỳ về thực tiễn ngành, xu hướng du lịch toàn cầu, công nghệ giáo dục hiện đại, phương pháp giảng dạy mới. Cần khuyến khích giảng viên tham gia hoạt động thực tế tại doanh nghiệp, điểm đến văn hóa để tăng cường kinh nghiệm giảng dạy. Mời các chuyên gia văn hóa tham gia công tác giảng dạy chuyên đề. Đầu tư xây dựng các phòng thực hành mô phỏng (ví dụ: mô phỏng thuyết minh di tích, hướng dẫn tour, xử lý sự cố tại điểm đến...), hệ thống thư viện số về di sản, bộ học liệu điện tử song ngữ, phần mềm công nghệ hỗ trợ giảng dạy (AR, VR, GIS...). Đồng thời, cần đẩy mạnh số hóa di sản văn hóa để đưa vào giảng dạy hiệu quả.

III. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, du lịch văn hóa đã và đang trở thành một trong những lĩnh vực chiến lược, góp phần quảng bá hình ảnh đất nước, giữ gìn và phát huy bản sắc dân tộc, đồng thời thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, để ngành du lịch văn hóa phát triển bền vững, yếu tố then chốt chính là nguồn nhân lực chất lượng cao, có kiến thức văn hóa - lịch sử vững vàng, kỹ năng nghề nghiệp thành thạo và tư duy hội nhập toàn cầu. Theo đó, công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch văn hóa cần được đổi mới toàn diện theo hướng: gắn kết chặt chẽ giữa giáo dục - thị trường lao động - công nghệ; phát triển đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất hiện đại; đồng thời xây dựng một hệ sinh thái phát triển nhân lực bền vững, đồng bộ và hội nhập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. UNWTO - United Nations World Tourism Organization. (2021). *Tourism and Culture Synergies*. Madrid: UNWTO.
2. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch. (2020). *Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2030*. Hà Nội: NXB Văn hóa – Thông tin.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2022). *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo nguồn nhân lực du lịch giai đoạn 2016–2021*. Hà Nội.
4. Tổng cục Du lịch. (2023). *Thống kê ngành Du lịch Việt Nam năm 2022*. Hà Nội: Nhà xuất bản Du lịch.
5. GS.TS Đào Mạnh Hùng “*Tổng quan về tình hình du lịch Việt Nam với vấn đề đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực du lịch trong giai đoạn hiện nay*”, Kỷ yếu HTKHQT Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực du lịch chuẩn quốc tế trong giai đoạn hiện nay, T4/2024.