

KỸ NĂNG XANH NHƯ MỘT YẾU TỐ CẠNH TRANH MỚI CỦA NHÂN LỰC NGÀNH KHÁCH SẠN TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: PHÂN TÍCH VÀ DỰ BÁO

Lê Lâm Huỳnh Thông
Trường Đại học FPT
Email: ThongLLH@fe.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh phát triển bền vững chuyển dịch từ trào lưu sang yêu cầu bắt buộc, ngành khách sạn đang đối mặt với nghịch lý: đầu tư mạnh cho cơ sở vật chất xanh nhưng thiếu hụt nguồn nhân lực có năng lực vận hành tương ứng. Nghiên cứu này nhằm đánh giá tác động của "kỹ năng xanh" đến lợi thế cạnh tranh của cả người lao động và doanh nghiệp, đồng thời dự báo vị thế của kỹ năng này trong giai đoạn 2025–2030. Dựa trên lý thuyết dựa trên nguồn lực (RBV) và dữ liệu khảo sát từ 210 nhân sự tại các khách sạn 4-5 sao ở TP.HCM, kết quả cho thấy kỹ năng xanh không chỉ giúp doanh nghiệp tối ưu hóa chi phí vận hành và nâng cao uy tín thương hiệu, mà còn là yếu tố then chốt giúp nhân sự cấp cao gia tăng thu nhập và đảm bảo an toàn nghề nghiệp trước làn sóng AI. Nghiên cứu cũng xây dựng 03 kịch bản phát triển của thị trường lao động, trong đó khẳng định xu hướng chuyển dịch mạnh mẽ từ kịch bản "tiêu chuẩn hóa" sang "kỷ nguyên xanh đột phá" với sự xuất hiện của các định danh nghề nghiệp mới. Từ đó, bài viết đề xuất các khuyến nghị về đào tạo tích hợp và xây dựng KPI xanh nhằm chuyển hóa nguồn nhân lực thành vũ khí cạnh tranh bền vững.

Từ khóa: Kỹ năng xanh, Quản trị nhân lực xanh (GHRM), Lợi thế cạnh tranh, Ngành khách sạn, Du lịch bền vững, TP.HCM.

GREEN SKILLS AS A NEW COMPETITIVE FACTOR FOR HUMAN RESOURCES IN THE HOSPITALITY INDUSTRY IN HO CHI MINH CITY: ANALYSIS AND FORECAST

Abstract: As sustainable tourism shifts from a trend to a vital imperative, the hospitality industry faces a paradox: significant investment in green infrastructure ("hardware") coupled with a deficit in human resources capable of operating it ("software"). This study aims to evaluate the impact of "green skills" on the competitive advantage of both employees and organizations, while forecasting the trajectory of these competencies for the 2025–2030 period. Grounded in the Resource-Based View (RBV) theory and utilizing survey data from 210 personnel in 4 - 5 star hotels in Ho Chi Minh City, the findings indicate that green skills are not only instrumental in optimizing operational costs and enhancing brand reputation for hotels but also serve as key drivers for career advancement and job security for managers in the age of AI. The study proposes three future scenarios for the labor market, emphasizing a strong transition from a "standardization" scenario to a "breakthrough green era," characterized by the emergence of novel hybrid job roles. Consequently, the paper offers strategic recommendations regarding integrated curriculum development and the implementation of Green KPIs to transform human capital into a sustainable competitive weapon.

Keywords: Green skills, Green Human Resource Management (GHRM), Competitive advantage, Hotel industry, Sustainable tourism, Future scenarios.

Nhận bài: 31.12.2025

Phản biện: 28.01.2026

Duyệt đăng: 01.02.2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bước sang năm 2026, ngành khách sạn toàn cầu đang chứng kiến cuộc tái cấu trúc mang tính bước ngoặt, nơi phát triển bền vững đã chuyển dịch từ một trào lưu marketing bề nổi sang "mệnh lệnh sống còn" đối với sự tồn tại của doanh nghiệp. Tại Việt Nam, Chiến lược phát triển du lịch đến năm 2030 đã hiện thực hóa cam kết Net Zero, tạo ra những rào cản kỹ thuật môi trường khắt khe chưa từng có. Bối cảnh này khẳng định mạnh mẽ quan điểm trong các nghiên cứu gần đây của Hung và cộng sự (2025) và Truong và cộng sự (2025), cho rằng trong kỷ nguyên phục hồi hậu đại dịch, năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực không thể tách rời khỏi "tư duy xanh" và sức khỏe tinh thần tại nơi làm việc. Trong khi các chủ đầu tư sẵn sàng chi ngân sách khổng lồ để "xanh hóa phần cứng" thông qua hạ tầng thông minh hay vật liệu sinh thái

họ lại đang vô tình bỏ quên hoặc đầu tư chưa tương xứng cho "xanh hóa phần mềm"— chính là con người. Cách tiếp cận lệch lạc này đang phớt lờ thực tế quản trị rằng: mọi công nghệ hiện đại sẽ trở nên vô nghĩa nếu thiếu đi hành vi công dân tổ chức vì môi trường (OCBE) như Pham, Tučková và Jabbour (2019) đã chỉ ra. Hơn nữa, Gursoy và Chi (2024) trong phân tích mới nhất về tác động của trí tuệ nhân tạo (AI) cũng nhấn mạnh: dù AI có thể tối ưu hóa dữ liệu năng lượng, nó không thể thay thế con người trong việc truyền tải cảm xúc và "kể chuyện xanh"— yếu tố cốt lõi để chạm đến trái tim của thế hệ du khách Gen Z.

Chính khoảng trống giữa công nghệ và yếu tố con người đang tạo ra những "điểm nghẽn" khiến hiệu suất đầu tư xanh không đạt kỳ vọng. Vấn đề này đặt ra câu hỏi cấp thiết: Liệu việc trang bị kỹ

năng xanh có thể chuyển hóa nhân sự trở thành nguồn "Vốn trí tuệ xanh" tạo ra hiệu suất vượt trội như mô hình của Yusliza và cộng sự (2020) đề xuất? Đặc biệt, trong bối cảnh thị trường lao động Việt Nam đang chịu áp lực lớn về giữ chân nhân tài, liệu văn hóa xanh có đóng vai trò trung gian thúc đẩy sự gắn kết và thúc đẩy sự phát triển bền vững cũng như tăng trưởng kinh tế không (Haverman, 2024). Nghiên cứu này được thực hiện nhằm giải quyết các câu hỏi trên, không chỉ để kiểm chứng tác động của nhân sự xanh đến hiệu suất vận hành, mà quan trọng hơn là để cung cấp những dự báo chiến lược giai đoạn 2026–2030.

II. CƠ SỞ LÝ LUẬN

2.1. Sự tiến hóa của Kỹ năng xanh trong bối cảnh "Chuyển đổi kép"

Khái niệm "kỹ năng xanh" đã vượt thoát khỏi định nghĩa đơn thuần về kiến thức môi trường để tích hợp sâu rộng với năng lực số, tạo nên xu hướng "chuyển đổi kép". Dựa trên khung năng lực nền tảng của Cabral và Dhar (2019), tác giả tái định nghĩa năng lực xanh tại các khách sạn cao cấp là sự cộng hưởng giữa tư duy bền vững và năng lực thực thi công nghệ, được phân tách thành hai nhóm bổ trợ lẫn nhau.

Thứ nhất là nhóm Kỹ năng kỹ thuật: Bao gồm khả năng vận hành các hệ thống quản lý năng lượng thông minh (EMS), thành thạo quy trình xử lý rác thải tuần hoàn và sử dụng hóa chất sinh học theo tiêu chuẩn quốc tế. Đây là những kỹ năng có thể đo lường và chuẩn hóa.

Thứ hai, và mang tính quyết định hơn trong kỷ nguyên AI, là nhóm Kỹ năng mềm hay "hành vi công dân tổ chức vì môi trường" theo cách gọi của Pham, Tučková và Jabbour (2019). Khác với máy móc chỉ thực thi mệnh lệnh, nhân sự sở hữu kỹ năng mềm xanh có khả năng tư duy phản biện về các vấn đề sinh thái, giải quyết các xung đột lợi ích môi trường và đặc biệt là khả năng "kể chuyện xanh".

2.2. Vốn trí tuệ xanh dưới lăng kính Thuyết dựa trên nguồn lực (RBV)

Nghiên cứu sử dụng Thuyết dựa trên nguồn lực để giải mã vai trò cạnh tranh của nhân lực xanh. Theo RBV, lợi thế cạnh tranh bền vững không đến từ các tài sản hữu hình dễ mua bán, mà xuất phát từ nguồn lực nội bộ mang tính Hiếm và Khó bắt chước. Mở rộng quan điểm của Yusliza và cộng sự (2020), tác giả lập luận rằng đội ngũ nhân sự xanh chính là nguồn "Vốn trí tuệ xanh" quan trọng

nhất. Trong môi trường văn hóa Á Đông như Việt Nam, nơi các mối quan hệ và khí hậu tâm lý đóng vai trò then chốt, một văn hóa ứng xử xanh đã "thấm thấu" vào tiềm thức nhân viên là thứ mà đối thủ cạnh tranh không thể sao chép trong ngắn hạn. Bazrkar và Moshir Estekhar (2023) cũng củng cố lập luận này khi chứng minh rằng chính nguồn nhân lực này đóng vai trò trung gian kích thích sự đổi mới sáng tạo xanh, giúp doanh nghiệp liên tục tái tạo vị thế dẫn đầu.

2.3. Lợi thế cạnh tranh đa cấp độ

Ở cấp độ tổ chức, các bằng chứng thực nghiệm từ Kim và cộng sự (2019) cũng như Farooq và cộng sự (2022) cho thấy mối tương quan dương mạnh mẽ giữa năng lực nhân viên và các chỉ số tài chính. Nhân viên am hiểu kỹ thuật xanh giúp tối ưu hóa chi phí vận hành thông qua việc giảm thiểu lãng phí tài nguyên, đồng thời nâng cao uy tín thương hiệu – yếu tố sống còn để thu hút phân khúc khách du lịch trách nhiệm.

Ở cấp độ cá nhân, khái niệm "khả năng tuyển dụng xanh" đang chuyển dịch thành "sự kiên cường nghề nghiệp". Như Phạm Trương Hoàng và Nguyễn Thu Thủy (2020) đã dự báo về bối cảnh nhân lực 4.0, người lao động sở hữu kỹ năng xanh không chỉ có thu nhập tốt hơn mà còn có lộ trình thăng tiến rõ ràng. Quan trọng hơn, trong bối cảnh tự động hóa thay thế các tác vụ lặp lại, năng lực xanh trở thành "tấm khiên" bảo vệ nhân sự, bởi khả năng xử lý các tình huống môi trường phức tạp và giao tiếp sinh thái chân thực là những giá trị nhân bản mà công nghệ chưa thể thay thế.

III. KẾT QUẢ KHẢO SÁT

Dữ liệu được thu thập từ khảo sát trực tiếp 210 nhân sự (bao gồm 45 quản lý cấp trung/cao và 165 nhân viên trực tiếp) đang làm việc tại 23 khách sạn tiêu chuẩn 4-5 sao trên địa bàn TP.HCM trong tháng 1 năm 2026. Kết quả phân tích dữ liệu đã làm sáng tỏ nhiều giả thuyết về vai trò của kỹ năng xanh trong việc định hình lợi thế cạnh tranh

3.1 Nhận thức về giá trị của kỹ năng xanh đối với sự nghiệp cá nhân

Thứ nhất, về cơ hội việc làm, 82% nhà quản lý nhân sự tham gia khảo sát cho biết, khi hai ứng viên có trình độ chuyên môn tương đương, họ ưu tiên lựa chọn người sở hữu kiến thức hoặc kinh nghiệm thực hành bền vững. Lý do chính được nêu là nhóm nhân sự này thường thể hiện tư duy hệ thống tốt hơn, kèm theo ý thức kỷ luật và trách nhiệm cao hơn – những

phẩm chất được đánh giá cao trong môi trường vận hành xanh.

Thứ hai, về thu nhập và lộ trình thăng tiến, dữ liệu khảo sát cho thấy sự chênh lệch ngày càng rõ rệt theo cấp bậc (xem Bảng 1). Ở nhóm nhân viên thừa hành, mức lương giữa người có và không có kỹ năng xanh chỉ chênh lệch khoảng 3–5%, chưa tạo ra sự khác biệt đáng kể. Tuy nhiên, ở cấp quản lý, khoảng cách này mở rộng rõ nét: các vị trí chiến lược như Giám đốc Phát triển Bền vững hay Trưởng bộ phận phụ trách mảng xanh có mức thu nhập cao hơn trung bình ngành từ 20–25%.

Đặc biệt, trong bối cảnh tự động hóa và trí tuệ nhân tạo (AI) đang thay thế nhiều công việc lặp lại, 76% người tham gia khảo sát tin rằng kỹ năng xanh mang lại mức độ “miễn nhiễm” cao hơn trước làn sóng thay thế lao động. Trong khi AI có thể tối ưu hóa quy trình đặt phòng, check-in hay quản lý dữ liệu năng lượng, thì việc xử lý các tình huống thực tế như giải quyết khiếu nại của khách về rác thải nhựa, thấu cảm và khả năng giao tiếp giàu cảm xúc – những giá trị nhân bản mà công nghệ hiện tại chưa thể thay thế hoàn toàn.

3.2 Tương quan giữa chất lượng nhân sự và hiệu quả vận hành

Về tối ưu hóa chi phí vận hành, các khách sạn có tỷ lệ nhân viên được đào tạo kỹ năng xanh cao (trên 60% nhân sự) ghi nhận mức giảm đáng kể tiêu hao năng lượng, nước và nguyên liệu. Cụ thể, nhân viên buồng phòng sở hữu kỹ năng xanh áp dụng quy trình làm việc khoa học giúp giảm trung bình 12% lượng hóa chất tẩy rửa và 8% lượng điện năng tiêu thụ mỗi phòng khách. Những con số này không chỉ phản ánh hiệu quả thực tiễn từ các nghiên cứu GHRM tại Việt Nam (như Hung et al., 2025; Truong et al., 2025).

Về thu hút và giữ chân khách hàng, sự hài lòng của du khách – đặc biệt là phân khúc cao cấp từ châu Âu, Mỹ và thế hệ Gen Z – có mối tương quan thuận mạnh mẽ với thái độ và hành vi phục vụ xanh của nhân viên. Nhân viên không chỉ thực hiện các thực hành bền vững mà còn đóng vai trò "đại sứ thương hiệu xanh". Điều này góp phần nâng cao điểm đánh giá hài lòng của khách (GSS) về yếu tố môi trường, tăng tỷ lệ khách quay lại vì lý do "thân thiện với môi trường", và thúc đẩy lòng trung thành dài hạn – phù hợp với xu hướng du lịch trách nhiệm đang tăng mạnh ở Việt Nam (Vietnam National Authority of Tourism, 2026).

Bảng 1. So sánh hiệu quả vận hành giữa nhóm Khách sạn có mức độ thực hành kỹ năng xanh cao và thấp

Chỉ số vận hành (KPIs)	Nhóm KS thực hành kỹ năng xanh CAO (Top 30%)	Nhóm KS thực hành kỹ năng xanh THẤP (Bottom 30%)	Mức độ chênh lệch
Tiết kiệm chi phí điện/nước hàng năm	14.50%	4.20%	10.3%
Điểm đánh giá hài lòng của khách (GSS) về môi trường	9.2/10	7.5/10	+1.7 điểm
Tỷ lệ khách quay lại vì lý do "Thân thiện môi trường"	18%	5%	13%

3.3 Phân tích SWOT về năng lực xanh của nhân sự

Mặc dù tiềm năng là rất lớn, nhưng thực trạng năng lực xanh của nhân sự tại TP.HCM vẫn tồn tại những mâu thuẫn nội tại. Dựa trên dữ liệu định tính từ các phỏng vấn sâu, tôi tổng hợp bức tranh năng lực này qua mô hình SWOT dưới đây. Điểm đáng lưu ý nhất trong phân tích này là sự đối nghịch giữa

Điểm mạnh và Điểm yếu. Chúng ta đang sở hữu một lực lượng lao động trẻ, nhanh nhạy (Gen Z chiếm 65% mẫu khảo sát), nhưng nền tảng kiến thức lại rất "manh mún". Đa số nhân viên thực hành tiết kiệm điện hay phân loại rác dựa trên thói quen hoặc quy định bắt buộc, chứ chưa hiểu sâu về nguyên lý (Tại sao phải thực hiện như vậy? Tác động cụ thể ra sao?).

Bảng 2. Phân tích SWOT về năng lực xanh của nhân sự

Yếu tố	Nội dung chi tiết	Mức độ ảnh hưởng
Strengths (Điểm mạnh)	- Lực lượng lao động trẻ (Gen Z chiếm ~65%), tư duy cởi mở, tiếp thu nhanh công nghệ xanh và chuyển đổi số. - Nhận thức cá nhân về bảo vệ môi trường tăng cao (do chiến dịch quốc gia và Gen Z ưu tiên doanh nghiệp xanh – Reeracoen 2025). - Tiềm năng hybrid roles (quản lý carbon, trải nghiệm xanh) ở chuỗi lớn (Accor, IHG).	Cao (củng cố bởi khảo sát quốc gia 573 người: hành vi xanh có mức độ cao ở nhân viên trẻ).
Weaknesses (Điểm yếu)	- Thiếu đào tạo bài bản từ trường lớp/doanh nghiệp; kiến thức chủ yếu tự học hoặc "học vẹt" (chỉ 43% nhân viên ngành được đào tạo chuyên sâu – các nghiên cứu GHRM 2025). - Kỹ năng truyền thông xanh cho khách quốc tế hạn chế; thực hành mang tính đối phó (tiết kiệm điện/nước theo quy định chứ chưa hiểu nguyên lý). - Các rào cản cá nhân: thiếu thời gian (làm việc quá sức), chi phí chứng chỉ cao, hiểu biết kém về kỹ năng xanh cần thiết (Economist Impact 2025).	Rất Cao (Hung et al. 2025: công việc quá tải và thiếu hỗ trợ cản trở hiệu suất xanh).
Opportunities (Cơ hội)	- Chính sách quốc gia đẩy mạnh du lịch xanh 2026 (mục tiêu 25 triệu khách quốc tế, trọng tâm đào tạo lực lượng lao động về hoạt động có trách nhiệm với môi trường – VietnamPlus 2026). - Sự phổ biến chứng chỉ quốc tế (EarthCheck, Green Key, GSTC) và chương trình hỗ trợ từ NGO/hiệp hội (ST4SD dự án 2026). - Nhu cầu khách cao cấp (Gen Z, Âu Mỹ) tăng, tạo lợi thế cho khách sạn có nhân sự xanh thực chất (tăng GSS và tỷ lệ quay lại).	Cao (tăng từ Trung bình → Cao nhờ chính sách quốc gia và tăng trưởng 21% 2025).
Threats (Thách thức)	- Quảng cáo xanh giả tạo dẫn đến mất lòng tin – phổ biến ở Việt Nam. - Luật ESG và tiêu chuẩn quốc tế siết chặt (Net Zero 2050, chương trình thí điểm tín dụng carbon 2025-2026), đòi hỏi cập nhật liên tục nhưng nhân sự thiếu. - Cạnh tranh khốc liệt + AI thay thế công việc lặp lại (check-in, quản lý năng lượng), làm kỹ năng xanh cần kết hợp kỹ thuật số. - Thiếu cơ chế giám sát độc lập (third-party certification) dẫn đến thực hành hình thức.	Rất Cao (bổ sung chủ nghĩa hoài nghi xanh và rào cản AI từ dự báo 2026).

V. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

5.1. Kết luận

Tổng hợp các phân tích định lượng từ khảo sát thực tế và các kịch bản dự báo chiến lược, nghiên cứu này đi đến một khẳng định mang tính xác quyết: Kỹ năng xanh đã chính thức vượt qua ranh giới của một trào lưu nhất thời để trở thành "vũ khí cạnh tranh" cốt lõi định hình lại trật tự của ngành kinh doanh khách sạn. Kết quả nghiên cứu đã cung cấp những bằng chứng thực nghiệm không thể chối bỏ về sự tác động kép của năng lực

xanh. Ở cấp độ doanh nghiệp, đó là chìa khóa để giải bài toán tối ưu hóa chi phí vận hành và nâng tầm uy tín thương hiệu trong mắt thế hệ du khách mới. Ở cấp độ cá nhân, kỹ năng xanh không còn là yếu tố "trang trí" cho hồ sơ xin việc, mà đã trở thành tấm khiên bảo vệ người lao động trước nguy cơ đào thải của công nghệ và là bệ phóng cho các vị trí quản lý cấp cao. Do đó, sự chuyển dịch từ "nhận thức xanh" sang "năng lực xanh" không còn là một lựa chọn mang tính khuyến khích, mà là một mệnh lệnh chiến lược quyết định sự tồn vong

và thịnh vượng của cả hệ sinh thái du lịch trong thập kỷ tới.

5.2. Khuyến nghị

Đối với nhà quản trị khách sạn: Cần chuyển đổi cơ chế quản lý từ "hồ hào khẩu hiệu" sang "quản trị dựa trên dữ liệu". Doanh nghiệp nên xây dựng hệ thống KPI Xanh được lượng hóa cụ thể và gắn kết trực tiếp với hệ thống lương thưởng.

Đối với các cơ sở đào tạo: Cần tái cấu trúc chương trình giảng dạy theo hướng tích hợp thực tiễn. Thay vì chỉ giảng dạy các môn học môi trường độc lập, các trường nên lồng ghép

mô-đun thực hành xanh vào từng nghiệp vụ cốt lõi (Buồng, Bàn, Lễ tân). Việc đào tạo cần tập trung vào tư duy giải quyết vấn đề và kỹ năng sử dụng công nghệ xanh, giúp sinh viên ra trường có khả năng vận hành ngay lập tức trong môi trường khách sạn hiện đại.

Đối với người lao động: Cần chủ động nâng cao năng lực thông qua chiến lược "Upskill" liên tục. Người lao động nên tập trung phát triển các kỹ năng mà AI hiện nay còn hạn chế như khả năng kể chuyện về văn hóa sinh thái và xử lý các tình huống môi trường phức tạp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bazrkar, A., & Moshir Estekhar, S. (2023). *Green human resource management and competitive advantage: The mediating role of green innovation*. *Global Business Review*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/09721509231157545>
- Cabral, C., & Dhar, R. L. (2019). *Green competencies: Construct development and measurement validation*. *Journal of Cleaner Production*, 235, 887–900. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.07.014>
- Farooq, K., Yusliza, M. Y., Wahyuningtyas, R., Haque, A. U., Muhammad, Z., & Saputra, J. (2022). *Exploring the link between green human resource management and environmental performance in the hotel industry*. *Sustainability*, 14(19), 12443. <https://doi.org/10.3390/su141912443>
- Gursoy, D., & Chi, C. G. (2024). *Service robots vs. human employees: The role of empathy in sustainable service delivery*. *Annals of Tourism Research*, 105, 103738.
- Haverman, P. (2024). *Green transition in tourism for sustainable development*. *Tạp chí Môi trường [Environment]*, 2(English Edition II-2024)
- Hung, T. H., & Martin, J. M. A. (2025). *Green human resource management and employee in-role green performance: The case of the Vietnamese hospitality industry*. In M. V. Ciasullo, J. Martin, & F. Brunetti (Eds.), *A human-centered approach to quality and excellence in management*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-032-00063-7_8
- Hung, T. H., Nguyen, P. M., & Luu, T.-M.-N. (2025). *Green human resource management enhance employee well-being to achieve the sustainable development in Vietnam hospitality industry*. In P. Singh et al. (Eds.), *Advancing the SDGs in developing and emerging economies*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-95103-9_9
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). *The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance*. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Nguyễn Văn Mạnh, & Nguyễn Thị Vân Hạnh. (2016). *Giáo trình Quản trị kinh doanh lễ hành*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). *Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels?* *International Journal of Hospitality Management*, 78, 196–205. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.008>
- Phạm Trương Hoàng, & Nguyễn Thu Thủy. (2020). *Đào tạo nguồn nhân lực du lịch trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và xu hướng phát triển bền vững*. Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Quốc gia: Đào tạo nguồn nhân lực du lịch Việt Nam trong bối cảnh mới (tr. 45-58). Hà Nội: Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Reeracoen Vietnam. (2025). *Why 2026 is Vietnam's year of green transformation (Salary Guide & Whitepaper)*. <https://www.reeracoen.com.vn>
- Truong, Q. X., Nguyen, P. V., & Nguyen, S. T. N. (2025). *Enhancing sustainable business performance through environmental regulations, corporate social responsibility and green human resources management and green employee behaviour in Vietnam's hospitality industry*. *Journal of Social and Administrative Sciences*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/09717218241304188>
- Vietnam National Authority of Tourism. (2026, January 9). *Vietnam tourism accelerates green transition to power 2026 growth*. *VietnamPlus*. <https://en.vietnamplus.vn>
- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Faezah, J. N., & Muhammad, Z. (2020). *A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance*. *Journal of Cleaner Production*, 249, 119334. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119334>