

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

CAO THỊ THU TRÀ

**CÁC ĐẢNG BỘ TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG DUYÊN HAI ĐỒNG
BẮC LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH
TỪ NĂM 2011 ĐẾN NĂM 2020**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: LỊCH SỬ ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
Mã số: 9229015**

HÀ NỘI – 2026

**CÔNG TRÌNH SẼ ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS, TS Trần Trọng Thơ
2. TS. Dương Thị Huệ



Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án cấp Học viện, họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Vào hồi giờ ngày tháng năm 202

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia
- Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

1. Du lịch là ngành kinh tế tổng hợp, có vai trò quan trọng đối với phát triển kinh tế - xã hội, tạo việc làm và nâng cao vị thế quốc gia. Trong quá trình đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn quan tâm lãnh đạo phát triển du lịch, đồng thời xác định nguồn nhân lực du lịch (NNLDL) là yếu tố quyết định chất lượng, năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của ngành. Giai đoạn 2011-2020, cùng với sự phát triển nhanh của du lịch Việt Nam, NNLDL tăng mạnh về quy mô nhưng vẫn bộc lộ nhiều hạn chế về chất lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thích ứng. Đặc biệt, tác động của đại dịch COVID-19 năm 2020 càng cho thấy yêu cầu phải đổi mới công tác phát triển NNLDL. Trong bối cảnh hiện nay, đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch hiện đại, bền vững, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, việc nghiên cứu quá trình phát triển NNLDL trong quá khứ có ý nghĩa quan trọng trong việc cung cấp luận cứ khoa học và kinh nghiệm thực tiễn cho hoạch định chính sách.

2. Duyên hải Đông Bắc (gồm tỉnh Quảng Ninh và thành phố Hải Phòng) là vùng có nhiều tiềm năng, lợi thế phát triển du lịch và được xác định là vùng du lịch trọng điểm theo Quyết định số 201/QĐ-TTg ngày 20/01/2013 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt “*Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*” và Quyết định số 2163/QĐ-TTg ngày 11/11/2013 về phê duyệt “*Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch vùng Đồng bằng sông Hồng và duyên hải Đông Bắc đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*”. Giai đoạn 2011–2020, dưới sự lãnh đạo của các đảng bộ địa phương, du lịch Quảng Ninh và Hải Phòng phát triển nhanh, đóng góp tích cực vào tăng trưởng kinh tế - xã hội; công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển NNLDL được quan tâm, từng bước nâng cao chất lượng lao động. Tuy nhiên, NNLDL của vùng vẫn còn những hạn chế về quy mô, chất lượng, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ và sự liên kết trong đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực (NNL) giữa các địa phương.

Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu quá trình các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng duyên hải Đông Bắc (DHĐB) lãnh đạo phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020 có ý nghĩa quan trọng cả về lý luận và thực tiễn. Nghiên cứu góp phần làm rõ sự vận dụng chủ trương của Đảng trong phát triển NNLDL ở địa phương, đánh giá những kết quả, hạn chế và nguyên nhân, đồng thời đúc rút những kinh nghiệm có giá trị phục vụ công tác lãnh đạo, hoạch định chính sách phát triển NNLDL trong giai đoạn mới. Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu về du lịch và NNLDL, song đến nay chưa có công trình nào thuộc chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam nghiên cứu toàn diện, có hệ thống quá trình các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng DHĐB lãnh đạo phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020. Đây là cơ sở để NCS lựa chọn đề tài “**Các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng duyên hải Đông Bắc lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực du lịch từ năm 2011 đến năm 2020**” làm luận án Tiến sĩ Lịch sử, ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Làm rõ sự lãnh đạo của các Đảng bộ các tỉnh, thành phố thuộc vùng DHĐB về phát triển NNLDL từ năm 2011 đến năm 2020, cung cấp những luận cứ khoa học, đúc rút kinh nghiệm góp phần xây dựng, phát triển NNLDL trong vùng DHĐB hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan tình hình nghiên cứu, xác định khoảng trống nghiên cứu và những vấn đề luận án tập trung làm rõ.

- Phân tích các yếu tố tác động đến chủ trương và sự lãnh đạo của các Đảng bộ tỉnh, thành phố vùng DHĐB trong phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020.
- Làm rõ chủ trương và quá trình chỉ đạo của các Đảng bộ tỉnh, thành phố vùng DHĐB về phát triển NNLDL qua hai giai đoạn 2011–2015 và 2016–2020.
- Đánh giá kết quả, hạn chế và nguyên nhân trong quá trình lãnh đạo phát triển NNLDL của các Đảng bộ địa phương giai đoạn 2011–2020.
- Đúc rút một số kinh nghiệm từ thực tiễn lãnh đạo phát triển NNLDL của các Đảng bộ vùng DHĐB.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Chủ trương và quá trình các đảng bộ vùng DHĐB lãnh đạo phát triển NNLDL từ năm 2011 đến năm 2020.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu chủ trương và sự chỉ đạo của Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh và Đảng bộ thành phố Hải Phòng về phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020 trên các phương diện: (1) xây dựng cơ chế, chính sách; (2) đào tạo, bồi dưỡng; (3) sử dụng, quản lý và thu hút NNLDL.

Trong luận án này, NCS tiếp cận và phân loại NNLDL thành ba nhóm chủ yếu: (1) NNL quản lý nhà nước; (2) NNL tại các cơ sở đào tạo du lịch; và (3) NNL tại các doanh nghiệp và cơ sở cung ứng dịch vụ du lịch (*trên cơ sở kế thừa cách phân loại được xác định trong Quyết định số 3066/QĐ-BVHTTDL của Bộ VHTT&DL*).

Về không gian: vùng du lịch duyên hải Đông Bắc gồm 2 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là tỉnh Quảng Ninh và thành phố Hải Phòng (địa giới hành chính trong thời gian từ 2011 đến 2020).

Về thời gian: Luận án tập trung nghiên cứu trong khoảng thời gian từ năm 2011 đến hết năm 2020 (*đây là giai đoạn các địa phương đồng loạt triển khai thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020*). Tuy nhiên, để vấn đề nghiên cứu có tính hệ thống, luận án có đề cập một số nội dung liên quan trong thời gian trước năm 2010 và sau năm 2020.

4. Cơ sở lý luận, phương pháp nghiên cứu và nguồn tài liệu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được nghiên cứu dựa trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về lực lượng sản xuất, về nhân tố con người trong đấu tranh cách mạng, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng hai phương pháp nghiên cứu chủ yếu là phương pháp lịch sử và phương pháp logic, kết hợp với các phương pháp thu thập, tổng hợp, phân tích và so sánh tư liệu.

4.3. Nguồn tài liệu

Nguồn tài liệu của luận án gồm các văn kiện của Đảng, Nhà nước về phát triển du lịch và NNL; nghị quyết của Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh và Đảng bộ thành phố Hải Phòng; các báo cáo, số liệu của bộ, ngành và địa phương; cùng các công trình khoa học, đề án, bài báo và kỷ yếu hội thảo liên quan đến phát triển NNLDL.

5. Đóng góp mới của luận án

Luận án cung cấp hệ thống tư liệu phong phú, cập nhật và tin cậy về quá trình các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng DHĐB lãnh đạo phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020; đồng thời

phục dựng một cách khách quan, khoa học chủ trương và sự chỉ đạo của các đảng bộ trong quá trình này. Trên cơ sở đó, luận án đưa ra những nhận xét, đánh giá về ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân, đồng thời đúc kết những kinh nghiệm có giá trị tham khảo cho việc lãnh đạo phát triển NNLDL trong thời gian tới.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Tiếp cận nghiên cứu NNLDL vùng DHĐB từ nhiều góc độ khoa học, trong đó có khoa học Lịch sử Đảng, góp phần làm rõ nhận thức và vai trò của các đảng bộ địa phương trong lãnh đạo phát huy nhân tố con người tại khu vực có nhiều tiềm năng, lợi thế về du lịch trong thời kỳ hội nhập.

Nghiên cứu quá trình Đảng bộ Hải Phòng, Quảng Ninh triển khai thực hiện chủ trương của Đảng về *Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020* trong lĩnh vực du lịch góp phần làm rõ hiệu quả gắn kết giữa phát triển kinh tế với phát triển con người. Qua đó, đúc rút những bài học kinh nghiệm, cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho hoạch định chính sách và phát triển>NNL nói chung,>NNLDL nói riêng trong giai đoạn tiếp theo.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, giảng dạy chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, Du lịch và Quản trị dịch vụ du lịch.

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể dùng làm tài liệu tham khảo phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy và hoạch định chủ trương, chính sách phát triển>NNLDL ở vùng DHĐB và các địa phương có điều kiện tương đồng.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm: 4 chương với 9 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về du lịch và nguồn nhân lực du lịch ở một số quốc gia trên thế giới

Các công trình nghiên cứu của học giả nước ngoài đã tiếp cận khá toàn diện các vấn đề về lý luận du lịch, quản lý điểm đến và phát triển>NNLDL dưới nhiều góc độ khác nhau.

Về sách chuyên khảo, "*Kinh tế du lịch và du lịch học*" của Đông Ngọc Minh và Vương Đình Lôi (2000) đã xây dựng nền tảng lý luận về kinh tế du lịch, quản lý và phát triển ngành du lịch. "*Culture on tour: Ethnographies of travel*" của Edward M. Bruner (2005) tiếp cận du lịch từ góc độ nhân học, làm rõ mối quan hệ giữa văn hóa và hoạt động du lịch. "*Human resource management for the hospitality and tourism industry*" của Dennis Nickson (2007) tập trung vào quản trị nguồn nhân lực trong lĩnh vực du lịch – khách sạn, đặc biệt là tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân lực. "*The geography of tourism and recreation: Environment, place and space*" của Michael Charles Hall và Stephen John Page (2014) phân tích mối quan hệ giữa không gian địa lý, môi trường và phát triển du lịch bền vững. Các công trình gần đây như "*Advanced introduction to tourism destination management*" của Chris Ryan (2020), "*Community base rural tourism and entrepreneurship*" của Yasuo Ohe (2020), "*Principles of*

human resource development" của Radhika Kapur (2020) và *"Tourism in Asian cities"* của Saurabh Kumar Dixit (2021) tiếp tục mở rộng nghiên cứu về quản lý điểm đến, phát triển du lịch cộng đồng, phát triển NNL, quản trị du lịch đô thị và các chiến lược phát triển du lịch trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số.

Ở phương diện luận án tiến sĩ, tiêu biểu có *"Human resource development and management for tourism: Case studies from China and Malaysia"* của Abby Yi-chun (2003) nghiên cứu phát triển và quản lý NNLDL gắn với chính sách công; *"Phát triển nguồn nhân lực du lịch ở thủ đô Viêng Chăn – CHDCND Lào"* của Phonhnikhone Sukhaseum (2015) phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch; *"Perceived destination competitiveness and international tourists' response behaviour: A case of Langkawi island, Malaysia"* của Zaliha Zainuddin (2018) nghiên cứu năng lực cạnh tranh điểm đến; *"Destination strategic positioning and marketing strategy for foreign high-quality tourist"* của Hathaichanok Chimbanrai (2021) tập trung vào chiến lược định vị và marketing điểm đến; *"Service design in tourism: Tourist experience driven destination in Qingzhou ancient city, China"* của He Yuliang (2024) nghiên cứu thiết kế dịch vụ nhằm nâng cao trải nghiệm và giá trị điểm đến du lịch.

Bên cạnh đó, nhiều bài báo khoa học cũng tập trung nghiên cứu phát triển NNLDL dưới các góc độ khác nhau. Tiêu biểu là *"Human resource development in the tourism sector in Asia"* của Soh Juliana Kheng Mei (2008); *"Balancing tourism education and training"* của Zagonari Fabio (2009); *"Lifelong learning for tourism"* của Cuffy Violet và cộng sự (2012); *"Human resources in tourism: Still waiting for change"* của Tom Baum (2015) và *"Sustainability and the tourism and hospitality workforce: A thematic analysis"* của Tom Baum và cộng sự (2016). Các nghiên cứu này chủ yếu phân tích thực trạng nguồn nhân lực du lịch, giáo dục và đào tạo, học tập suốt đời, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, cũng như nhấn mạnh vai trò của Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong xây dựng đội ngũ lao động du lịch chất lượng cao.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu nước ngoài đã cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng về phát triển du lịch, quản lý điểm đến và phát triển nguồn nhân lực du lịch. Đồng thời, các nghiên cứu cũng làm rõ kinh nghiệm quốc tế về đào tạo, thu hút, sử dụng và phát triển NNL, xây dựng chính sách, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp và nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành du lịch. Đây là những tài liệu tham khảo có giá trị đối với việc nghiên cứu phát triển NNLDL.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về du lịch và nguồn nhân lực du lịch ở Việt Nam

1.1.2.1. Các công trình nghiên cứu chung về du lịch tại Việt Nam

Các công trình nghiên cứu trong nước đã tiếp cận khá toàn diện các vấn đề về lý luận du lịch, quy hoạch phát triển, quản lý nhà nước và phát triển NNLDL ở nhiều góc độ khác nhau.

Về sách chuyên khảo, tiêu biểu có *"Thị trường du lịch"* của Nguyễn Văn Lưu (2009) nghiên cứu các vấn đề về thị trường du lịch và mối quan hệ giữa thị trường với NNLDL; *"Quy hoạch du lịch"* của Bùi Thị Hải Yến (2011) làm rõ cơ sở lý luận và phương pháp quy hoạch phát triển du lịch; *"Địa lý du lịch Việt Nam"* của Nguyễn Minh Tuệ (2013) phân tích các nhân tố địa lý và tổ chức lãnh thổ du lịch; *"Khai thác bờ biển cho du lịch biển"* của Phạm Văn Giáp và cộng sự (2015) nghiên cứu khai thác tài nguyên biển phục vụ phát triển du lịch bền vững; *"Du lịch Việt Nam – Từ lý thuyết đến thực tiễn"* của Phan Huy Xu và Võ Văn Thành

(2018) hệ thống hóa các vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển du lịch, trong đó nhấn mạnh vai trò của NNL chất lượng cao; *"Di tích lịch sử cách mạng kháng chiến ở Việt Nam trong phát triển du lịch"* của Lâm Nhân (2018) nghiên cứu khai thác giá trị di tích lịch sử phục vụ phát triển du lịch văn hóa.

Ở phương diện luận án tiến sĩ, *"Hoàn thiện quản lý nhà nước về du lịch trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng"* của Nguyễn Tấn Vinh (2008) tập trung nghiên cứu quản lý nhà nước về du lịch ở địa phương; *"Phát triển dịch vụ lữ hành du lịch trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế: Kinh nghiệm của một số nước Đông Á và gợi ý chính sách cho Việt Nam"* của Nguyễn Trùng Khánh (2012) phân tích chính sách phát triển dịch vụ lữ hành và nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập; *"Phát triển du lịch tỉnh Bình Thuận trên quan điểm phát triển bền vững"* của La Nữ Ánh Vân (2012) nghiên cứu phát triển du lịch gắn với phát triển bền vững; *"Đảng bộ tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu lãnh đạo phát triển kinh tế du lịch từ năm 1991 đến năm 2015"* của Đinh Văn An (2018) và *"Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo phát triển du lịch từ năm 2006 đến năm 2015"* của Nguyễn Thế Thi (2020) tiếp cận dưới góc độ Lịch sử Đảng, làm rõ chủ trương và quá trình lãnh đạo phát triển du lịch; *"Phát triển du lịch nông thôn vùng Đồng bằng sông Hồng"* của Trần Thị Yến Anh (2022) phân tích phát triển du lịch nông thôn gắn với sự tham gia của cộng đồng và đào tạo NNL; *"Quản lý nhà nước của tỉnh Thanh Hóa đối với phát triển du lịch bền vững"* của Lê Thị Bình (2022) nghiên cứu vai trò quản lý nhà nước trong phát triển du lịch bền vững và nâng cao chất lượng NNL.

Ở phương diện bài báo khoa học, tiêu biểu có *"Dự báo và biện pháp cho ngành du lịch Việt Nam trong và sau Đại dịch COVID-19"* của Võ Đức Tâm và Võ Văn Bản (2020) phân tích tác động của đại dịch và đề xuất các giải pháp phục hồi ngành du lịch; *"Tổng quan một số vấn đề lý luận về phát triển sản phẩm du lịch và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam"* của Thái Thị Nhung (2025) hệ thống hóa lý luận về phát triển sản phẩm du lịch và đề xuất các bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, trong đó nhấn mạnh vai trò của chính sách, phát triển sản phẩm và nâng cao chất lượng NNL.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu trong nước đã cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng về phát triển du lịch, quản lý nhà nước, quy hoạch, phát triển sản phẩm, khai thác tài nguyên và phát triển NNLDL. Đồng thời, nhiều nghiên cứu đã làm rõ vai trò của Đảng, Nhà nước, chính quyền địa phương, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong phát triển du lịch bền vững, tạo cơ sở tham khảo quan trọng cho việc nghiên cứu quá trình lãnh đạo phát triển NNLDL ở Quảng Ninh và Hải Phòng.

1.1.2.2. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực du lịch và phát triển nguồn nhân lực du lịch tại Việt Nam

Các công trình nghiên cứu trong nước đã tập trung làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về NNLDL, phát triển NNLDL, quản lý nhà nước, đào tạo và liên kết trong phát triển NNLDL.

Về sách chuyên khảo, tiêu biểu có *"Phát triển nguồn nhân lực - Yếu tố quyết định sự phát triển của ngành du lịch Việt Nam"* của Nguyễn Văn Lưu (2014), nghiên cứu toàn diện về vai trò, thực trạng và giải pháp phát triển NNLDL; *"Tác động của các nhân tố thuộc nguồn lực vô hình và năng lực động đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp trong ngành du lịch Việt Nam"* của Phan Văn Đàn, Huỳnh Minh Tâm, Phước Minh Hiệp và Chu Bảo Hiệp (2023) phân tích mối quan hệ giữa chất lượng NNL, năng lực cạnh tranh và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp du lịch trong bối cảnh mới.

Ở phương diện luận án tiến sĩ, *"Hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động trong kinh doanh du lịch ở Việt Nam"* của Hoàng Văn Hoan (2002) nghiên cứu quản lý nhà nước đối với lao động du lịch; *"Phát triển NNLDL khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên"* của Trần Sơn Hải (2010) phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển NNL theo vùng; *"Huy động vốn đầu tư cho phát triển NNLDL Việt Nam trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế"* của Đinh Thị Hải Hậu (2014) nghiên cứu các chính sách và nguồn lực đầu tư cho phát triển nhân lực; *"Phát triển NNLDL cho các tỉnh trung du, miền núi Bắc Bộ"* của Nguyễn Mạnh Hùng (2019) xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá và đề xuất các giải pháp phát triển NNLDL gắn với quản lý nhà nước, đào tạo, thu hút và liên kết hợp tác.

Ở phương diện đề tài nghiên cứu khoa học, tiêu biểu có *"Cơ sở khoa học và giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam"* của Phạm Trung Lương (2010), hệ thống hóa cơ sở lý luận và đề xuất các giải pháp phát triển NNLDL; *"Liên kết hợp tác trong phát triển du lịch vùng Đồng bằng sông Hồng"* của Lê Văn Minh (2013) làm rõ vai trò của liên kết vùng, liên kết giữa các địa phương và các chủ thể trong phát triển du lịch.

Đối với các bài báo khoa học, nổi bật có *"Ứng dụng sơ đồ VENN trong phát triển nguồn nhân lực du lịch"* của Nguyễn Quốc Nghi (2009); *"Đào tạo nhân lực ngành du lịch đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế du lịch"* của Nguyễn Bá Ngọc (2013); *"Xây dựng mô hình phát triển nguồn nhân lực trong cụm ngành du lịch"* của Nguyễn Thanh Liêm và Nguyễn Văn Long (2013); *"Đào tạo và phát triển nhân lực ngành du lịch trong giai đoạn đến năm 2020"* của Vũ Đức Minh và Dương Hồng Hạnh (2015); *"Bổ sung nhân lực chất lượng cao và chuyên nghiệp: Nhiệm vụ then chốt trong phát triển du lịch đồng bằng sông Cửu Long"* của Phạm Xuân Hậu và Nguyễn Văn Sỹ (2015). Các nghiên cứu này tập trung phân tích những vấn đề về đào tạo, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, mô hình liên kết giữa cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, cũng như các giải pháp nâng cao chất lượng NNL nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển ngành du lịch.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu trong nước đã cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng về phát triển NNLDL, quản lý nhà nước, đào tạo, thu hút, sử dụng và liên kết phát triển NNL. Đồng thời, nhiều nghiên cứu đã đề xuất các mô hình, tiêu chí và giải pháp phát triển NNLDL phù hợp với yêu cầu phát triển bền vững, chuyên đổi số và hội nhập quốc tế. Đây là những cơ sở tham khảo quan trọng cho việc nghiên cứu quá trình phát triển NNLDL ở vùng DHĐB.

1.1.3. Các công trình nghiên cứu về du lịch và nguồn nhân lực du lịch tại vùng duyên hải Đông Bắc

Các công trình nghiên cứu về du lịch và NNLDL tại vùng DHĐB đã tập trung làm rõ những vấn đề về phát triển du lịch biển, du lịch bền vững, liên kết vùng, quản lý nhà nước, phát triển điểm đến và NNLDL tại Quảng Ninh và Hải Phòng.

Về sách chuyên khảo, tiêu biểu có *"Phát triển du lịch biển Hải Phòng theo hướng bền vững trong điều kiện hội nhập quốc tế"* của Nguyễn Hoài Nam (2017) nghiên cứu phát triển du lịch biển Hải Phòng gắn với phát triển bền vững và nâng cao chất lượng NNL; *"Xây dựng làng nghề truyền thống gắn với phát triển du lịch Quảng Ninh"* của Vũ Văn Viện (2024) phân tích phát triển du lịch nông nghiệp, làng nghề và đề xuất các giải pháp phát triển DHĐB phục vụ địa phương.

Ở phương diện luận án tiến sĩ, tiêu biểu có *"Nghiên cứu, đánh giá tài nguyên du lịch và điều kiện sinh khí hậu phục vụ phát triển du lịch bền vững khu vực Quảng Ninh - Hải Phòng"* của Nguyễn Đăng Tiến (2016); *"Phát triển du lịch Hải Phòng trong liên kết vùng Đồng bằng sông Hồng và duyên hải Đông Bắc"* của Nguyễn Thị Hồng Hải (2018); *"Phát triển sản phẩm của điểm đến du lịch Quảng Ninh - Việt Nam"* của Đoàn Mạnh Cường (2018); *"Phát triển du lịch MICE ở vùng Đồng bằng sông Hồng và duyên hải Đông Bắc"* của Vũ Thị Hậu (2019); *"Chính sách phát triển các khu du lịch quốc gia thuộc vùng Đồng bằng sông Hồng và duyên hải Đông Bắc Việt Nam"* của Dương Thị Hồng Nhung (2019); *"Nâng cao năng lực cạnh tranh của điểm đến du lịch Hạ Long - Quảng Ninh"* của Nguyễn Thị Quỳnh Hương (2019); *"Quản lý nhà nước đối với hoạt động kinh doanh lưu trú du lịch tại Hải Phòng"* của Nguyễn Thị Tâm (2020); *"Phát triển nhân lực của các doanh nghiệp lữ hành vùng Duyên hải Bắc Bộ"* của Vũ Văn Viện (2020); *"Giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch cho các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng"* của Phạm Văn Long (2023); *"Cơ cấu kinh tế du lịch trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh"* của Lê Hữu Phương (2024). Các công trình tập trung nghiên cứu phát triển du lịch và NNL dưới các góc độ như tài nguyên du lịch, liên kết vùng, phát triển sản phẩm, quản lý nhà nước, năng lực cạnh tranh điểm đến, doanh nghiệp du lịch và cơ cấu kinh tế du lịch.

Ở phương diện đề tài nghiên cứu khoa học, tiêu biểu có *"Giải pháp chủ yếu tăng cường sức hấp dẫn của các điểm đến du lịch ở vùng tam giác tăng trưởng kinh tế phía Bắc (Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh)"* của Nguyễn Viết Thái (2006); *"Nghiên cứu đề xuất một số giải pháp phát triển nhân lực du lịch của thành phố Hải Phòng trong điều kiện hội nhập quốc tế đến năm 2020"* của Phạm Văn Long (2016); *"Nghiên cứu đề xuất một số giải pháp tài nguyên phục vụ phát triển du lịch biển Hải Phòng trong điều kiện hội nhập quốc tế đến năm 2020"* của Nguyễn Hoài Nam (2016). Các đề tài tập trung đề xuất các giải pháp phát triển điểm đến, khai thác tài nguyên và phát triển NNLDL phục vụ yêu cầu hội nhập.

Ở phương diện bài báo khoa học, tiêu biểu có *"Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh trong bối cảnh chuyển đổi số"* của Nguyễn Thị Song Hà (2025), nghiên cứu các giải pháp phát triển NNLDL gắn với chuyển đổi số, đào tạo, thu hút và nâng cao chất lượng NNL của tỉnh Quảng Ninh.

Có thể nhận thấy, các công trình nghiên cứu đã cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng về phát triển du lịch và NNLDL tại vùng DHĐB. Các nghiên cứu đã làm rõ tiềm năng, lợi thế của Quảng Ninh và Hải Phòng; phân tích vai trò của NNL đối với chất lượng dịch vụ, năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững của ngành du lịch; đồng thời đề xuất nhiều giải pháp về đào tạo, thu hút, sử dụng NNL, liên kết vùng, quản lý nhà nước và phát triển các loại hình du lịch đặc thù. Đây là nguồn tài liệu tham khảo có giá trị cho việc nghiên cứu sự lãnh đạo của Đảng bộ các địa phương đối với phát triển NNLDL vùng DHĐB giai đoạn 2011–2020.

1.2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ TỔNG QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.2.1. Kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã tổng quan

Về mặt tư liệu: Các công trình nghiên cứu đã khai thác phong phú nhiều nguồn tư liệu như văn kiện của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, sách chuyên khảo, luận án, đề tài nghiên cứu và bài báo khoa học. Những tư liệu này cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn

quan trọng về phát triển du lịch, NNLDL và phát triển NNLDL, đồng thời gợi mở cho nghiên cứu sinh phương pháp tiếp cận, khai thác và xử lý tư liệu trong quá trình thực hiện luận án.

Về cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu: Các công trình đã vận dụng nhiều cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu của các chuyên ngành như lịch sử, kinh tế, quản lý, du lịch và địa lý; đồng thời kết hợp các phương pháp phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh, điều tra xã hội học và nghiên cứu liên ngành. Đây là những kinh nghiệm nghiên cứu có giá trị để nghiên cứu sinh kế thừa và vận dụng trong luận án.

Về nội dung: Đó chính là khoảng trống khoa học mà luận án tập trung nghiên cứu nhằm làm rõ quá trình lãnh đạo của các đảng bộ vùng DHĐB trong hoạch định chủ trương, tổ chức thực hiện và phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020.

1.2.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu, giải quyết

Thứ nhất, làm rõ những nhân tố tác động đến sự lãnh đạo của các Đảng bộ vùng DHĐB đối với phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020, bao gồm bối cảnh quốc tế, trong nước, điều kiện tự nhiên, kinh tế – xã hội của vùng, thực tiễn phát triển NNLDL trước năm 2011 và chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển NNL.

Thứ hai, nghiên cứu chủ trương và quá trình chỉ đạo của các Đảng bộ vùng DHĐB đối với phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020 trên các phương diện: xây dựng cơ chế, chính sách; đào tạo, bồi dưỡng; thu hút, sử dụng và quản lý NNLDL.

Thứ ba, đánh giá những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân trong sự lãnh đạo của các Đảng bộ vùng DHĐB đối với phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020, từ cả phương diện nhận thức, chủ trương và tổ chức thực hiện.

Thứ tư, đúc rút những kinh nghiệm từ thực tiễn lãnh đạo phát triển NNLDL của các đảng bộ vùng DHĐB giai đoạn 2011–2020, góp phần bổ sung cơ sở khoa học cho việc hoạch định chủ trương và chính sách phát triển NNLDL trong thời gian tới.

Tiểu kết Chương 1

Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng về du lịch, NNLDL và phát triển NNLDL. Nhiều nghiên cứu đã làm rõ vai trò của NNL đối với sự phát triển bền vững của ngành du lịch; đồng thời phân tích các nhân tố tác động và đề xuất nhiều giải pháp về đào tạo, thu hút, sử dụng, quản lý và phát triển NNLDL.

Đối với vùng DHĐB, các nghiên cứu đã làm rõ tiềm năng, lợi thế, thực trạng phát triển du lịch và NNLDL của Quảng Ninh, Hải Phòng. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống, chuyên sâu về sự lãnh đạo của các Đảng bộ vùng DHĐB đối với phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020 dưới góc độ chuyên ngành Lịch sử Đảng.

Kế thừa có chọn lọc những kết quả nghiên cứu đã công bố, luận án tiếp tục làm rõ quá trình lãnh đạo của các Đảng bộ vùng DHĐB trong phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020, góp phần bổ sung cơ sở khoa học và thực tiễn cho lĩnh vực nghiên cứu.

Chương 2

CHỦ TRƯỞNG VÀ SỰ CHỈ ĐẠO CỦA CÁC ĐẢNG BỘ TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG DUYÊN HẢI ĐÔNG BẮC TRONG PHÁT TRIỂN

NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH (2011 - 2015)

2.1. NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN SỰ LÃNH ĐẠO CỦA CÁC ĐẢNG BỘ TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG DUYÊN HẢI ĐÔNG BẮC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH

2.1.1. Một số vấn đề về nguồn nhân lực du lịch và phát triển nguồn nhân lực du lịch

Về khái niệm nguồn nhân lực du lịch: Đến nay, chưa có một khái niệm thống nhất về NNLDL. Các văn kiện của Tổ chức Du lịch Thế giới (UNWTO) và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) không đưa ra khái niệm trực tiếp về NNLDL mà sử dụng khái niệm việc làm trong du lịch (tourism employment), chỉ những việc làm gắn với quá trình sản xuất hàng hóa và dịch vụ phục vụ khách du lịch. Từ cách tiếp cận này có thể hiểu, NNLDL là toàn bộ lực lượng lao động tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào các hoạt động tạo ra sản phẩm, dịch vụ phục vụ khách du lịch.

Ở Việt Nam, Luật Du lịch năm 2017 không quy định khái niệm riêng về NNLDL. Tuy nhiên, căn cứ Quyết định số 3066/QĐ-BVHTTDL ngày 29/9/2011 phê duyệt “*Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Du lịch Việt Nam giai đoạn 2011–2020*”, luận án xác định NNLDL gồm ba nhóm chủ yếu: (1) nhân lực quản lý nhà nước về du lịch; (2) nhân lực thuộc hệ thống cơ sở đào tạo du lịch; (3) nhân lực làm việc trong các doanh nghiệp du lịch. Đây là phạm vi nghiên cứu được sử dụng xuyên suốt trong luận án.

Về phát triển NNLDL: Theo quan điểm của ILO và chủ trương của Đảng, Nhà nước Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực là quá trình xây dựng và thực hiện các chính sách, chương trình nhằm nâng cao số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực gắn với yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội.

Trên cơ sở đó, luận án xác định phát triển NNLDL là quá trình các chủ thể quản lý, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp xây dựng, tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách và giải pháp nhằm phát triển đội ngũ lao động du lịch cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phát triển ngành du lịch.

Phát triển về số lượng là gia tăng quy mô và tốc độ tăng trưởng lao động du lịch phù hợp với nhu cầu phát triển của ngành. Phát triển về chất lượng là nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực quản lý, ngoại ngữ, tin học, đạo đức nghề nghiệp và tác phong phục vụ của người lao động. Phát triển về cơ cấu là điều chỉnh hợp lý cơ cấu lao động theo lĩnh vực hoạt động, trình độ đào tạo, loại hình công việc và phân bố lãnh thổ, đáp ứng yêu cầu phát triển của từng địa phương và toàn ngành.

Ba nội dung trên có mối quan hệ chặt chẽ, bổ sung cho nhau và là cơ sở quan trọng để nâng cao chất lượng dịch vụ, năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững của ngành du lịch.

2.1.2. Những yếu tố tác động đến công tác phát triển nguồn nhân lực du lịch của các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng duyên hải Đông Bắc (2011 – 2015)

2.1.2.1. Chuyển biến của du lịch thế giới, khu vực và trong nước

Bước vào thập niên thứ hai của thế kỷ XXI, du lịch thế giới tiếp tục phát triển mạnh, chuyển dịch theo hướng bền vững, ứng dụng công nghệ số và nâng cao chất lượng dịch vụ, đặt ra yêu cầu cao đối với NNLDL. Trong khu vực Đông Nam Á, sự phát triển của du lịch và quá trình hội nhập vừa tạo cơ hội hợp tác, vừa gia tăng sức ép cạnh tranh đối với du lịch Việt Nam.

Ở trong nước, cùng với công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, du lịch Việt Nam tăng trưởng nhanh về quy mô và chất lượng, khẳng định vai trò là ngành kinh tế quan trọng. Tuy nhiên, NNLDL vẫn còn nhiều hạn chế về chất lượng, kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ và cơ cấu, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển.

Đối với vùng DHĐB, bối cảnh đó vừa tạo điều kiện thuận lợi, vừa đặt ra yêu cầu cấp thiết về phát triển NNLDL, là cơ sở quan trọng để các đảng bộ địa phương xác định chủ trương và lãnh đạo phát triển NNLDL trong giai đoạn 2011–2020.

2.1.2.2. Điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội vùng duyên hải Đông Bắc

Theo Quyết định số 2163/QĐ-TTg ngày 11/11/2013, vùng DHĐB gồm tỉnh Quảng Ninh và thành phố Hải Phòng, là một trong ba vùng du lịch thuộc vùng Đồng bằng sông Hồng và duyên hải Đông Bắc, có vị trí chiến lược và nhiều tiềm năng phát triển du lịch. Điều kiện tự nhiên, tài nguyên du lịch phong phú cùng tốc độ phát triển kinh tế, hệ thống hạ tầng giao thông, cơ sở vật chất du lịch và cơ sở đào tạo ngày càng hoàn thiện đã tạo nền tảng thuận lợi cho phát triển NNLDL. Bên cạnh đó, bản sắc văn hóa đa dạng và sự tăng cường liên kết giữa hai địa phương góp phần mở rộng hợp tác trong đào tạo, sử dụng và phát triển NNLDL. Tuy nhiên, tính mùa vụ của du lịch, sự thiếu hụt lao động chất lượng cao, hạn chế về ngoại ngữ, kỹ năng nghề và sự chênh lệch về trình độ phát triển giữa các địa phương vẫn là những khó khăn đặt ra, đòi hỏi các đảng bộ địa phương có chủ trương và giải pháp phù hợp nhằm phát triển NNLDL đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

2.1.2.3. Tình hình phát triển nguồn nhân lực du lịch vùng duyên hải Đông Bắc trước năm 2011

Trước năm 2011, Hải Phòng và Quảng Ninh đã bước đầu quan tâm phát triển NNLDL, song chính sách chủ yếu được lồng ghép trong các nghị quyết, quy hoạch và định hướng phát triển du lịch.

Về xây dựng đề án, bổ sung quy hoạch, cơ chế phát triển nguồn nhân lực du lịch:

Tại Hải Phòng, Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 05/8/2003 của Bộ Chính trị xác định phát triển thành phố thành trung tâm dịch vụ, du lịch của vùng duyên hải Bắc Bộ. Nghị quyết số 20/2006/NQ-HĐND đặt mục tiêu đến năm 2010 có 32.000 lao động, trong đó 50% qua đào tạo. Cùng với đó, Quyết định số 704/QĐ-UBND, Quyết định số 706/QĐ-UBND, Nghị quyết số 04/2008/NQ-HĐND và Nghị quyết số 01/2009/NQ-HĐND đều tạo cơ sở nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tại Quảng Ninh, Quyết định số 4991/2001/QĐ-UBND phê duyệt “*Quy hoạch phát triển du lịch tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2001–2010*”, đặt nền móng cho công tác đào tạo NNLDL.

Về công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực du lịch:

Tại Quảng Ninh. Đến năm 2010, Quảng Ninh có 9 cơ sở đào tạo nghề du lịch, hằng năm đào tạo trên 2.000 học viên, đồng thời cử 15 lượt cán bộ đi đào tạo ở nước ngoài giai đoạn 2007–2010. Hải Phòng hình thành hệ thống đào tạo từ sơ cấp đến đại học; Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ tuyển sinh 500–600 sinh viên/năm. Từ 2007 đến trước năm 2010, các cơ sở đào tạo của thành phố đã tốt nghiệp 6.096 học viên, sinh viên, tăng bình quân 11,69%.

Về sử dụng và thu hút nguồn nhân lực du lịch:

Nghị quyết số 20/2006/NQ-HĐND của Hải Phòng về “*Đẩy mạnh phát triển du lịch giai đoạn 2006 - 2010, định hướng đến năm 2020*” và Quyết định số 4991/2001/QĐ-UBND của Quảng Ninh về “*Quy hoạch phát triển du lịch tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2001 - 2010*” đều đề cập đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nhân lực, nhưng các chính sách đãi ngộ còn mang tính định hướng, chưa có cơ chế đủ mạnh.

Nhìn chung, trước năm 2011, NNLDL của Hải Phòng và Quảng Ninh đã có bước phát triển về quy mô và công tác đào tạo, tạo nền tảng cho giai đoạn sau. Tuy nhiên, cơ cấu nhân lực chưa hợp lý, chất lượng chưa cao, thiếu cán bộ quản lý và chuyên gia đầu ngành; công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân lực vẫn chưa đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh của ngành du lịch.

2.1.2.4. Chủ trương của Đảng, Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực du lịch

Giai đoạn 2011–2020, Đảng và Nhà nước tiếp tục hoàn thiện chủ trương, chính sách phát triển du lịch theo hướng hiện đại, bền vững và hội nhập quốc tế, đồng thời xác định phát triển NNL là một trong những điều kiện quyết định. Đại hội XI của Đảng (2011) xác định phát triển nhanh NNL, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC), là một trong ba đột phá chiến lược; đẩy mạnh liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch.

Cụ thể hóa chủ trương của Đảng, Quyết định số 2743/QĐ-TTg (2011) phê duyệt *Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*; *Quyết định số 201/QĐ-TTg (2013)* và *Nghị quyết số 02/NQ-CP (2014)* tiếp tục khẳng định mục tiêu phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, chú trọng nâng cao chất lượng NNL. Đối với phát triển NNL, *Quyết định số 1216/QĐ-TTg (2011)* và *Quyết định số 3066/QĐ-BVHTTDL (2011)* xác định mục tiêu phát triển NNLDL cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu và chuẩn hóa theo yêu cầu hội nhập quốc tế.

Những chủ trương, chính sách trên là cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng để các Đảng bộ vùng DHĐB cụ thể hóa thành chủ trương và giải pháp phát triển NNLDL phù hợp với điều kiện của từng địa phương.

2.2. CHỦ TRƯỞNG CỦA CÁC ĐẢNG BỘ TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG DUYÊN HẢI ĐÔNG BẮC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH

Trong bối cảnh mới của thế giới và trong nước, các Đảng bộ tỉnh, thành phố vùng DHĐB đã chủ động quán triệt, cụ thể hóa chủ trương của Đảng và Nhà nước về phát triển du lịch và NNL, từng bước xác định phát triển NNLDL là nhiệm vụ trọng tâm gắn với mục tiêu đưa du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn. Trên cơ sở các chiến lược, quy hoạch và đề án của Trung ương, Hải Phòng và Quảng Ninh đã ban hành nhiều nghị quyết, chương trình quan trọng như *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Hải Phòng lần thứ XIV (2010–2015)*, *Kết luận số 07-KL/TU (2013) về phát triển NNL*, *Nghị quyết số 07-NQ/TU (2013)* của Tỉnh ủy Quảng Ninh về *phát triển du lịch giai đoạn 2013–2020, định hướng đến năm 2030* và *Nghị quyết số 15-NQ/TU (2014) về đẩy mạnh cải cách hành chính và phát triển NNLCLC*, tạo cơ sở chính trị quan trọng cho phát triển NNLDL theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại và hội nhập.

Mặc dù có những định hướng riêng phù hợp với điều kiện của từng địa phương, cả hai Đảng bộ đều thống nhất quan điểm phát triển du lịch bền vững, lấy con người và NNLCLC làm trung tâm. Trọng tâm lãnh đạo là hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển NNLDL; đẩy

mạnh đào tạo, bồi dưỡng và chuẩn hóa kỹ năng nghề, ngoại ngữ; tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp; mở rộng hợp tác quốc tế và liên kết vùng nhằm nâng cao chất lượng, tính chuyên nghiệp và năng lực cạnh tranh của NNLDL.

Như vậy, giai đoạn 2011–2015 đánh dấu bước chuyển quan trọng trong nhận thức và chủ trương của các Đảng bộ vùng DHĐB về phát triển NNLDL. Thông qua việc ban hành và triển khai đồng bộ nhiều nghị quyết, chương trình, đề án về phát triển du lịch và nguồn nhân lực, Đảng bộ Hải Phòng tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế biển và dịch vụ, trong khi Đảng bộ Quảng Ninh xác định phát triển du lịch là khâu đột phá trong chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ "nâu" sang "xanh", đồng thời coi phát triển NNLDL là một trong những giải pháp chiến lược để hiện thực hóa mục tiêu đó. Đây là nền tảng chính trị và thực tiễn quan trọng để hai địa phương triển khai các giải pháp phát triển NNLDL trong giai đoạn tiếp theo.

2.3. CÁC ĐẢNG BỘ TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG DUYÊN HẢI ĐÔNG BẮC CHỈ ĐẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH

2.3.1. Chỉ đạo xây dựng đề án, quy hoạch, cơ chế phát triển nguồn nhân lực du lịch

Do đặc thù là ngành kinh tế tổng hợp, liên ngành, phát triển du lịch và NNLDL đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa nhiều lĩnh vực như giao thông, văn hóa, giáo dục, y tế, công nghệ thông tin và môi trường. Trên cơ sở đó, Đảng bộ thành phố Hải Phòng và Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh đã quan tâm xây dựng hệ thống đề án, quy hoạch và cơ chế phát triển NNLDL, gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, vùng du lịch DHĐB và định hướng phát triển NNL quốc gia, hướng tới bảo đảm cả về quy mô, chất lượng và cơ cấu.

Tại Hải Phòng, trên cơ sở Nghị quyết Đại hội lần thứ XIV Đảng bộ Hải Phòng (2010–2015), trong đó xác định ưu tiên phát triển NNLC, Thành ủy, HĐND và UBND thành phố đã ban hành nhiều văn bản quan trọng như Quyết định số 605/QĐ-UBND (21/4/2011), Nghị quyết số 32/2011/NQ-HĐND về Chương trình phát triển du lịch đến năm 2015, định hướng 2020, cùng Quyết định số 1640/QĐ-UBND (02/10/2012) triển khai Quy hoạch phát triển nhân lực du lịch giai đoạn 2011–2020 theo Quyết định số 3066/QĐ-BVHTTDL. Các văn bản này nhấn mạnh yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng NNLDL theo hướng chuyên nghiệp, hội nhập quốc tế, lồng ghép mục tiêu phát triển nhân lực vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội.

Đáng chú ý, Quyết định số 2732/QĐ-UBND (05/12/2014) về Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch bền vững quần đảo Cát Bà đến năm 2025, tầm nhìn 2050 tiếp tục đặt ra yêu cầu nâng cao chất lượng lao động du lịch. Cùng với đó, các Quyết định số 813/2015/QĐ-UBND và Quyết định số 1466/2015/QĐ-UBND góp phần hoàn thiện cơ chế quản lý nhân lực. Nghị quyết số 19/2015/NQ-HĐND và Nghị quyết số 20/2015/NQ-HĐND tiếp tục khẳng định vai trò của du lịch và yêu cầu nâng cao chất lượng NNLDL trong giai đoạn phát triển mới.

Tại Quảng Ninh, triển khai Nghị quyết số 07-NQ/TU, HĐND và UBND tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 37/2012/NQ-HĐND về chính sách hỗ trợ đào tạo, phát triển NNL; Quyết định số 620/QĐ-UBND (2013) thành lập Hội đồng phát triển nhân lực giai đoạn 2013–2020; và Quyết định số 2270/QĐ-UBND phê duyệt Đề án đào tạo, phát triển NNLDL đến năm 2020, hướng tới chuẩn nghề nghiệp ASEAN. Cùng năm 2013, các Quyết định số 2488/QĐ-UBND, Kế hoạch số 5828/KH-UBND và Quyết định số 2939/QĐ-UBND tiếp tục hoàn thiện cơ chế phát triển NNLDL chất lượng cao với sự phân công trách nhiệm rõ ràng giữa các sở, ngành.

Thực hiện Nghị quyết số 15-NQ/TU (2014), HĐND tỉnh ban hành *Nghị quyết số 163/NQ-HĐND về Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn 2030*, xác định mục tiêu xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập.

Có thể khẳng định, hệ thống nghị quyết, đề án và chính sách của Hải Phòng và Quảng Ninh trong giai đoạn này đã tạo nền tảng quan trọng cho phát triển NNLDL, thể hiện rõ tầm nhìn chiến lược, sự chỉ đạo thống nhất và quyết tâm chính trị trong việc đưa du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của hai địa phương.

2.3.2. Chỉ đạo đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch

Tại Hải Phòng, hoạt động đào tạo NNLDL được triển khai theo hướng tổng hợp, chú trọng xây dựng đội ngũ quản lý, doanh nhân và chuyên gia du lịch. Trên cơ sở *Quyết định số 2217/QĐ-UBND (2012) về Quy hoạch phát triển ngành dịch vụ*, thành phố đã ban hành nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ du lịch, hướng nghiệp và đào tạo nghề ở các cấp học. Hệ thống cơ sở đào tạo du lịch từng bước được mở rộng, đến năm 2015 hình thành 6 cơ sở đào tạo chuyên ngành, góp phần nâng cao tỷ lệ lao động có chuyên môn và ngoại ngữ. Đồng thời, thành phố đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng thông qua các lớp nghiệp vụ, tập huấn quản lý, đào tạo quốc tế và các chương trình hợp tác như Đề án 100 đào tạo cán bộ trình độ cao ở nước ngoài. Song song với đó, Hải Phòng tăng cường hợp tác trong nước và quốc tế về du lịch, mở rộng liên kết đào tạo, xúc tiến và trao đổi kinh nghiệm nhằm nâng cao chất lượng NNLDL.

Tại Quảng Ninh, trên cơ sở *Nghị quyết số 07-NQ/TU (2013–2020, định hướng đến 2030)*, tỉnh tập trung phát triển du lịch theo hướng bền vững, hiện đại và có sức cạnh tranh cao, gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ “nâu” sang “xanh”. Công tác đào tạo NNLDL được triển khai thông qua các chương trình, dự án và hợp tác quốc tế, tiêu biểu như Dự án EU, tập trung nâng cao kỹ năng quản lý, nghiệp vụ, ngoại ngữ và chuẩn hóa nghề du lịch. Đồng thời, Quảng Ninh chú trọng liên kết đào tạo với các trường đại học trong và ngoài nước, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên và nhân lực chất lượng cao phục vụ du lịch và các lĩnh vực liên quan.

Nhìn chung, cả Hải Phòng và Quảng Ninh đã đạt được những kết quả quan trọng trong phát triển NNLDL, thể hiện ở sự gia tăng về quy mô, chất lượng và mức độ chuyên nghiệp của đội ngũ lao động. Tuy nhiên, NNLDL vẫn còn hạn chế về kỹ năng nghề, cơ cấu và tính liên kết vùng trong đào tạo, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển du lịch nhanh và bền vững trong bối cảnh hội nhập.

2.3.3. Chỉ đạo sử dụng, quản lý và thu hút nguồn nhân lực du lịch

Tại Quảng Ninh, trên cơ sở *Nghị quyết số 07-NQ/TU*, tỉnh triển khai đồng bộ các chính sách cải thiện môi trường đầu tư, phát triển các khu du lịch lớn và tăng cường thu hút doanh nghiệp, qua đó mở rộng nhu cầu lao động. Đồng thời, tỉnh chú trọng thu hút nhân lực chất lượng cao, phát triển Trường Đại học Hạ Long và các chính sách đãi ngộ, góp phần đưa quy mô NNLDL tăng ổn định qua các năm.

Tại Hải Phòng, thành phố kiện toàn bộ máy chỉ đạo phát triển du lịch, phát huy vai trò hiệp hội và doanh nghiệp, đồng thời đẩy mạnh các chính sách ưu đãi đầu tư, đào tạo nghề và tổ chức sự kiện du lịch quy mô lớn. Các hoạt động này góp phần tạo môi trường việc làm đa dạng và gia tăng nhu cầu lao động trong ngành.

Nhìn chung, các chính sách thu hút và quản lý NNLDL của hai địa phương đã góp phần mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng nhân lực, song vẫn còn hạn chế về tính dài hạn và đồng bộ trong cơ chế thu hút NNLDL.

Tiểu kết chương 2

Trong bối cảnh triển khai Chiến lược phát triển nhân lực và Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam giai đoạn 2011–2020, Đảng bộ thành phố Hải Phòng và Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh đã chủ động cụ thể hóa các chủ trương của Đảng về phát triển NNLDL. Công tác xây dựng cơ chế, chính sách, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng NNL được quan tâm, góp phần thúc đẩy phát triển du lịch của hai địa phương.

Cả hai địa phương đều chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo, tăng cường liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, đồng thời từng bước hoàn thiện quy hoạch và dự báo nhu cầu nhân lực. Tuy nhiên, Quảng Ninh triển khai phát triển NNLDL theo hướng bài bản, gắn với mục tiêu xây dựng trung tâm du lịch quốc gia, trong khi Hải Phòng tập trung phục vụ phát triển du lịch biển, cảng và đô thị.

Nhìn chung, công tác phát triển NNLDL ở cả hai địa phương vẫn còn những hạn chế về tính đồng bộ, sự gắn kết giữa đào tạo với nhu cầu thực tiễn và liên kết vùng. Điều đó đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện chủ trương, chính sách và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện trong giai đoạn tiếp theo.

Chương 3

CÁC ĐẢNG BỘ TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG

DUYÊN HẢI ĐÔNG BẮC ĐẨY MẠNH LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN

NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH (2016 - 2020)

3.1. NHỮNG YẾU TỐ MỚI VÀ CHỦ TRƯỞNG CỦA CÁC ĐẢNG BỘ VÙNG DUYÊN HẢI ĐÔNG BẮC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH

3.1.1. Những yếu tố mới tác động đến sự lãnh đạo của các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng duyên hải Đông Bắc về phát triển nguồn nhân lực du lịch

3.1.1.1. Tình hình thế giới, trong nước và xu hướng phát triển du lịch

Bối cảnh thế giới, khu vực và trong nước giai đoạn từ 2016 đến sau đó cho thấy nhiều biến động phức tạp, tác động sâu sắc đến ngành du lịch. Trên phạm vi toàn cầu, quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế tiếp tục được đẩy mạnh trong khi cạnh tranh giữa các nước lớn gia tăng, cùng với đó là các thách thức về an ninh phi truyền thống như an ninh năng lượng, tài chính, môi trường, biến đổi khí hậu và thiên tai ngày càng nổi bật. Kinh tế thế giới tăng trưởng chậm, song ngành du lịch vẫn duy trì đà tăng trưởng ổn định nhờ nhu cầu đi lại và giao lưu quốc tế gia tăng, đặc biệt tại khu vực châu Á – Thái Bình Dương. Đồng thời, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đã làm thay đổi mạnh mẽ phương thức quản lý, kinh doanh và trải nghiệm du lịch, mở ra cơ hội phát triển nhưng cũng gia tăng cạnh tranh và yêu cầu chuyển đổi số.

Trong khu vực ASEAN, Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) hình thành từ năm 2015 đã mở rộng không gian hợp tác, trong đó du lịch được xác định là ngành kinh tế quan trọng. Khu vực Đông Nam Á tiếp tục là điểm đến năng động, song vẫn tồn tại hạn chế về hạ tầng, thể chế

và nguồn nhân lực, đặt ra yêu cầu nâng cao năng lực cạnh tranh, chất lượng sản phẩm và phát triển nguồn nhân lực du lịch (NNLDL) đáp ứng hội nhập.

Trong nước, kinh tế Việt Nam giai đoạn 2011–2016 duy trì tăng trưởng nhưng còn nhiều khó khăn về nợ công, lạm phát, doanh nghiệp và việc làm. Ngành du lịch chịu tác động lớn từ thiên tai, sự cố môi trường biển miền Trung năm 2016 và đặc biệt là đại dịch COVID-19 từ cuối năm 2019, khiến lượng khách quốc tế sụt giảm nghiêm trọng và bộc lộ nhiều hạn chế nội tại của ngành.

Trước bối cảnh đó, yêu cầu đặt ra đối với ngành du lịch Việt Nam là cơ cấu lại thị trường, phát triển sản phẩm, thúc đẩy liên kết vùng, đẩy mạnh chuyển đổi số và đặc biệt là nâng cao chất lượng NNLDL, coi đây là yếu tố then chốt để bảo đảm sự phục hồi và phát triển bền vững.

3.1.1.2 Những yêu cầu đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực du lịch vùng duyên hải Đông Bắc trong bối cảnh mới

Vùng DHĐB với tiềm năng và vị thế lớn được kỳ vọng trở thành trung tâm du lịch của cả nước, song thực tiễn phát triển cho thấy kết quả đạt được vẫn chưa tương xứng với lợi thế sẵn có. Sau gần 3 năm triển khai đề án phát triển du lịch, ngành du lịch đã đóng góp tích cực cho tăng trưởng kinh tế địa phương, đồng thời tạo chuyển biến về Những kinh nghiệm trên có thể vận dụng trong xây dựng và phát triển NNLDL theo hướng linh hoạt, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và phát triển bền vững của vùng Duyên hải Đông Bắc hiện nay; đồng thời là cơ sở tham khảo trong hoạch định chủ trương, chính sách và tổ chức thực hiện phát triển NNLDL tại các địa phương có điều kiện tương đồng. quy mô và cơ cấu NNL, nhưng chất lượng vẫn còn hạn chế.

Tại Quảng Ninh, cơ cấu dân số vàng tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển NNLDL. Giai đoạn 2011–2015, quy mô NNLDL tăng từ 25.000 lên 33.243 lao động, song chất lượng còn bất cập: tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng nhưng chủ yếu tập trung ở trình độ trung cấp, sơ cấp; lao động có trình độ đại học, sau đại học chiếm tỷ lệ rất thấp. Điều này phản ánh sự gia tăng về số lượng nhưng chưa bảo đảm về chất lượng và cơ cấu.

Tại Hải Phòng, đến năm 2015 có 12.850 lao động du lịch, trong đó 77% đã qua đào tạo, song cơ cấu trình độ còn mất cân đối, tập trung nhiều ở trung cấp và sơ cấp; lao động có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học chiếm tỷ lệ thấp. Hệ thống cơ sở đào tạo gồm 6 đơn vị nhưng phân tán, thiếu đồng bộ; một số cơ sở giảm quy mô hoặc dừng tuyển sinh, cho thấy sự thiếu ổn định trong nguồn cung NNLDL.

Song song với đó, Quảng Ninh có sự phát triển mạnh về doanh nghiệp du lịch, với 41 công ty lữ hành quốc tế năm 2015, góp phần mở rộng thị trường lao động và gia tăng nhu cầu nhân lực. Tuy nhiên, cả hai địa phương vẫn đối mặt với hạn chế về chất lượng dịch vụ, sản phẩm du lịch trùng lặp, liên kết vùng chưa chặt chẽ và NNLDL còn thiếu kỹ năng nghề, chưa đồng đều về cơ cấu.

Nhìn chung, mặc dù có tiềm năng lớn, ngành du lịch vùng DHĐB chưa tạo được bước đột phá do hạn chế về chất lượng NNLDL, công tác đào tạo còn phân tán, thiếu liên thông và chưa gắn chặt với nhu cầu thực tiễn. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới chiến lược phát triển du lịch, trong đó nâng cao chất lượng NNLDL được xác định là yếu tố cần được ưu tiên.

3.1.1.3. Chủ trương của Đảng về phát triển du lịch và nguồn nhân lực du lịch trong thời kỳ mới

Sau gần 5 năm thực hiện *Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030* (Quyết định 2473/QĐ-TTg, 2011), ngành du lịch Việt Nam đã có những bước phát triển quan trọng, đóng góp tích cực vào tăng trưởng kinh tế - xã hội, cải thiện đời sống và tạo việc làm cho người dân. Nhờ chính sách thu hút đầu tư và sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, hệ thống hạ tầng và cơ sở dịch vụ du lịch từng bước được mở rộng, góp phần nâng cao sức hấp dẫn của điểm đến. Tuy nhiên, nhận thức xã hội về vai trò của du lịch vẫn chưa đồng đều; sản phẩm du lịch còn thiếu đặc trưng; chất lượng dịch vụ và công tác xúc tiến, quảng bá chưa cao; NNLDL vừa thiếu vừa yếu, trong khi phần lớn doanh nghiệp du lịch có quy mô nhỏ và hạn chế về năng lực quản trị.

Trước yêu cầu phát triển mới, Đại hội XII của Đảng (2016) xác định định hướng đưa du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, với hệ thống hạ tầng đồng bộ, sản phẩm đa dạng và tính chuyên nghiệp cao. Trên cơ sở đó, năm 2017, Bộ Chính trị ban hành *Nghị quyết số 08-NQ/TW*, khẳng định phát triển du lịch là ngành kinh tế mũi nhọn, đồng thời nhấn mạnh các nguyên tắc phát triển bền vững gắn với bảo vệ môi trường, văn hóa, an sinh xã hội và bảo đảm quốc phòng - an ninh. Nghị quyết cũng đặc biệt nhấn mạnh yêu cầu phát triển NNLDL thông qua tăng cường đào tạo, đa dạng hóa hình thức đào tạo, nâng cao năng lực cơ sở đào tạo, chuẩn hóa nghề nghiệp và tăng cường ứng dụng khoa học - công nghệ.

Cùng với đó, hệ thống chính sách tiếp tục được hoàn thiện thông qua *Luật Du lịch (2017)*, *Nghị quyết 103/NQ-CP (2017)*, các quyết định của Thủ tướng Chính phủ về cơ cấu lại ngành du lịch, phát triển hạ tầng, ứng dụng công nghệ thông tin và tăng cường truyền thông du lịch. Bộ LĐTB&XH cũng ban hành danh mục ngành nghề trọng điểm (*Quyết định 1836/QĐ-BLĐTBXH, 2018*), nhấn mạnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với nhu cầu thị trường và hội nhập quốc tế.

Có thể thấy, giai đoạn này đánh dấu bước chuyển quan trọng trong tư duy và thể chế phát triển du lịch Việt Nam, với sự đồng bộ từ Trung ương đến Chính phủ và các bộ, ngành. Đây là nền tảng quan trọng để nâng cao chất lượng NNLDL, bảo đảm cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu, qua đó đáp ứng yêu cầu phát triển ngành du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn trong giai đoạn mới.

3.1.2. Chủ trương của các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng duyên hải Đông Bắc về phát triển nguồn nhân lực du lịch trong giai đoạn mới

Thực hiện *Nghị quyết số 08-NQ/TW (2017)* của Bộ Chính trị và *Nghị quyết 103/NQ-CP* của Chính phủ, các địa phương vùng DHĐB đã đẩy mạnh phát triển du lịch, trong đó xác định phát triển NNLDL là yếu tố quan trọng bảo đảm tính bền vững của ngành.

Tại Quảng Ninh, *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV (2015–2020)* xác định mục tiêu xây dựng tỉnh trở thành trung tâm du lịch chất lượng cao, gắn với phát triển dịch vụ và công nghiệp. Các nghị quyết chuyên đề như *Nghị quyết 02-NQ/TU (2016)* và các chương trình hành động tiếp theo đã ghi nhận du lịch tăng trưởng khá, song vẫn tồn tại hạn chế về tính bền vững, hạ tầng, chất lượng dịch vụ và đặc biệt là NNLDL còn thiếu và yếu, chưa đáp ứng yêu cầu chuyên nghiệp hóa. Nguyên nhân xuất phát từ cả yếu tố khách quan (tác động kinh tế, xung đột phát triển ngành) và chủ quan (nhận thức, chiến lược phát triển, cơ chế chính sách và công tác đào tạo chưa đồng bộ).

Trên cơ sở đó, Quảng Ninh xác định định hướng phát triển du lịch theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, bền vững, tăng cường liên kết vùng, xã hội hóa đầu tư và đặc biệt chú trọng đào tạo>NNLCLC, gắn đào tạo với nhu cầu doanh nghiệp và thực tiễn phát triển. Đồng thời, tỉnh tập trung xây dựng hệ thống trung tâm du lịch trọng điểm và phát triển Đại học Hạ Long trở thành cơ sở đào tạo>NNLDDL uy tín.

Đối với Hải Phòng, Nghị quyết 04-NQ/TU (2016–2020) khẳng định mục tiêu đưa du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, phát triển theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, có thương hiệu và sức cạnh tranh. Thành phố thẳng thắn nhìn nhận hạn chế về quy mô, chất lượng và thương hiệu du lịch, trong đó>NNLDDL chưa đáp ứng yêu cầu phát triển. Trên cơ sở đó, Hải Phòng tập trung phát triển>NNLCLC, tăng cường đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng nghề, đẩy mạnh liên kết doanh nghiệp – nhà trường và thu hút đầu tư vào đào tạo theo nhu cầu thực tiễn.

Nhìn chung, cả Quảng Ninh và Hải Phòng đều thống nhất quan điểm phát triển du lịch bền vững, hiện đại, có trọng tâm, trọng điểm và coi liên kết vùng là động lực quan trọng. Tuy nhiên, trong khi Quảng Ninh ưu tiên mở rộng quy mô và phát triển>NNLDDL tại chỗ gắn với di sản – văn hóa – cảnh quan, thì Hải Phòng tập trung nâng cao chất lượng, đặc biệt là đội ngũ quản lý và lao động có kỹ năng, ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu dịch vụ và hội nhập quốc tế.

3.2. CÁC ĐẢNG BỘ TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG DUYÊN HẢI ĐÔNG BẮC CHỈ ĐẠO ĐẨY MẠNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH

3.2.1. Chỉ đạo đẩy mạnh xây dựng đề án, bổ sung quy hoạch, cơ chế phát triển nguồn nhân lực du lịch

Thực hiện chủ trương phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, Hải Phòng tập trung hoàn thiện cơ chế, chính sách và kiện toàn bộ máy quản lý nhà nước về du lịch. Quyết định số 666/QĐ-UBND ngày 26/4/2016 về tái thành lập Sở Du lịch, Chỉ thị số 25/CT-UBND ngày 12/10/2016, Quyết định số 1309/QĐ-UBND ngày 30/5/2017, Công văn số 374/SDL-QHKHPTDL ngày 23/6/2017 và Nghị quyết số 15/NQ-HĐND ngày 20/7/2017 đã tạo cơ sở quan trọng cho công tác quản lý, quy hoạch, đào tạo và phát triển>NNLDDL. Đồng thời, thành phố đẩy mạnh điều chỉnh quy hoạch các khu du lịch trọng điểm, phát triển các loại hình du lịch mới, cải thiện môi trường đầu tư và từng bước hoàn thiện chính sách phát triển>NNLDDL.

Đối với Quảng Ninh, Văn bản số 20/TTg-TCCV ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ về thành lập Sở Du lịch Quảng Ninh tạo bước chuyển quan trọng trong nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước về du lịch. Cùng với đó, tỉnh triển khai đồng bộ các chủ trương, chính sách về thu hút, đào tạo và sử dụng>NNLCLC; đẩy mạnh cải cách hành chính, tăng cường liên kết giữa nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, từng bước xây dựng>NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch.

3.2.2. Chỉ đạo đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực du lịch

Tại Quảng Ninh, giai đoạn 2016–2020, Đảng bộ tỉnh tiếp tục đẩy mạnh phát triển>NNLDDL theo hướng chất lượng cao, gắn đào tạo với nhu cầu thực tiễn. Hàng chục lớp bồi dưỡng nghiệp vụ buồng, bàn, lễ tân, hướng dẫn viên, lễ hành... đã được tổ chức cho hàng nghìn lao động, đồng thời tăng cường hợp tác với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Nhiều chương trình hỗ trợ quốc tế, tiêu biểu như dự án EU, đã góp phần nâng cao kỹ năng

nghề và chuẩn hóa theo tiêu chuẩn VTOS. Ngoài ra, tỉnh còn ban hành nhiều chính sách quan trọng về đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nhân lực, đồng thời đầu tư cơ sở vật chất, mở rộng hợp tác doanh nghiệp – nhà trường. Trường Đại học Hạ Long từng bước đảm nhiệm vai trò đào tạo NNLDL chất lượng cao; cùng với đó, hoạt động cấp chứng chỉ, thi tay nghề và bồi dưỡng hướng dẫn viên được duy trì thường xuyên, góp phần nâng cao tính chuyên nghiệp của lực lượng lao động.

Công tác bồi dưỡng còn được triển khai thông qua các chương trình thực tế tại doanh nghiệp, các khóa tập huấn trong và ngoài nước, cũng như các hoạt động nâng cao đạo đức nghề nghiệp, văn hóa ứng xử du lịch. Giai đoạn này, Quảng Ninh cũng gắn phát triển du lịch với đào tạo nhân lực theo hướng hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu của ngành kinh tế mũi nhọn.

Tại Hải Phòng, công tác đào tạo và bồi dưỡng NNLDL được triển khai theo hướng phân nhóm đối tượng, chuẩn hóa theo tiêu chuẩn nghề và gắn với nhu cầu doanh nghiệp. Thành phố chú trọng đào tạo tại chỗ, đào tạo thực hành, đồng thời tăng cường liên kết với cơ sở đào tạo trong và ngoài nước.

Đến năm 2020, Hải Phòng có 15 cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo lĩnh vực du lịch, mỗi năm cung ứng hơn 2.000 lao động, góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt khoảng 85%. Chất lượng NNLDL được cải thiện rõ rệt, đặc biệt về kỹ năng nghề, ngoại ngữ và tác phong phục vụ, đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển du lịch trong giai đoạn hội nhập.

3.2.3. Chỉ đạo nâng cao hiệu quả sử dụng, quản lý và thu hút nguồn nhân lực du lịch

Tại Quảng Ninh, thực hiện chỉ đạo của Tỉnh ủy, HĐND tỉnh ban hành *Nghị quyết số 187/2019/NQ-HĐND về chính sách hỗ trợ học tập đối với sinh viên các ngành du lịch* tại Trường Đại học Hạ Long như: Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành, Quản trị khách sạn, Quản trị nhà hàng và dịch vụ ăn uống. Chính sách bao gồm hỗ trợ học phí, chi phí học tập, tiền ăn và chế độ thưởng theo kết quả học tập, đồng thời có cơ chế khuyến khích sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc. Đây là giải pháp quan trọng nhằm thu hút và phát triển NNLDL chất lượng cao.

Bên cạnh đó, tỉnh chú trọng xây dựng cơ chế thu hút, giữ chân nhân lực, phát triển liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, đồng thời hỗ trợ nhà ở và điều kiện sinh sống cho người lao động nhằm tăng tính ổn định của nguồn nhân lực sau đào tạo.

Trong khi đó, tại Hải Phòng, các chính sách phát triển NNLDL chủ yếu được lồng ghép trong các chương trình phát triển kinh tế - xã hội chung, chưa có cơ chế riêng đặc thù cho lĩnh vực du lịch. Hoạt động hỗ trợ chủ yếu tập trung vào các khóa bồi dưỡng ngắn hạn với quy mô hạn chế; đồng thời, chính sách tôn vinh, đãi ngộ lao động du lịch còn chưa được triển khai rõ nét.

Nhìn chung, giai đoạn 2016–2020, Quảng Ninh đã hình thành hệ thống chính sách tương đối đồng bộ và mang tính đặc thù đối với phát triển NNLDL, trong khi Hải Phòng mới chủ yếu dừng ở mức lồng ghép trong các chương trình chung, tạo ra sự khác biệt về mức độ tác động và hiệu quả phát triển nguồn nhân lực giữa hai địa phương.

Tiểu kết Chương 3

Chương 3 đã làm rõ sự lãnh đạo của các Đảng bộ vùng DHĐB giai đoạn 2016–2020 đối với phát triển du lịch, trong đó nhấn mạnh vai trò quan trọng của NNLDL trong nâng cao chất lượng và sức cạnh tranh của ngành. Các địa phương từng bước lồng ghép phát triển nhân lực vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, chú trọng đào tạo gắn với nhu cầu thực tiễn và tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp.

Nhìn chung, Quảng Ninh và Hải Phòng có sự thống nhất về mục tiêu phát triển NNLDL theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại và hội nhập, đồng thời đều quan tâm hoàn thiện cơ chế, chính sách và nâng cao chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, Quảng Ninh thiên về phát triển nhân lực chất lượng cao, quốc tế hóa; còn Hải Phòng tập trung nâng cao chất lượng lao động trực tiếp và gắn với nhu cầu doanh nghiệp dịch vụ - du lịch.

Sự thống nhất về định hướng và khác biệt trong cách triển khai đã góp phần nâng cao chất lượng NNLDL, tạo nền tảng quan trọng thúc đẩy phát triển du lịch bền vững của vùng DHĐB.

Chương 4

NHẬN XÉT VÀ KINH NGHIỆM

4.1. NHẬN XÉT

4.1.1. Ưu điểm và nguyên nhân

4.1.1.1. Ưu điểm

Một là, các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng DHĐB đã chủ động, sáng tạo trong thực hiện chủ trương của Đảng về phát triển NNLDL;

Hai là, các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng DHĐB đã chú trọng công tác đào tạo NNLDL linh hoạt, gắn với nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp và của địa phương;

Ba là, các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng DHĐB đã tạo nhiều cơ chế ưu đãi trong phát triển NNLDL, bảo đảm sự ổn định và phát triển đội ngũ

4.1.1.2. Nguyên nhân

Về nguyên nhân khách quan:

Thứ nhất, chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước về phát triển du lịch và phát triển NNL, đặc biệt sau Đại hội XI (2011) và Đại hội XII (2016), đã tạo cơ sở chính trị và pháp lý quan trọng để các địa phương cụ thể hóa thành các chương trình, kế hoạch phù hợp.

Thứ hai, những thành tựu của công cuộc đổi mới, sự phát triển kinh tế - xã hội, khoa học - công nghệ cùng lợi thế về tài nguyên du lịch của Quảng Ninh và Hải Phòng đã tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển du lịch và NNLDL.

Về nguyên nhân chủ quan: Đây là nhân tố giữ vai trò quyết định đối với những kết quả đạt được trong quá trình lãnh đạo phát triển NNLDL của hai địa phương giai đoạn 2011–2020.

Thứ nhất, sự lãnh đạo đúng đắn, chủ động và sáng tạo của các cấp ủy đảng trong quán triệt, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện hiệu quả các chủ trương của Đảng về phát triển du lịch gắn với phát triển NNLDL, phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng địa phương.

Thứ hai, việc xây dựng chủ trương và các giải pháp luôn bám sát yêu cầu thực tiễn, dựa trên khảo sát nhu cầu thị trường lao động và thực trạng NNLDL, từ đó xác định đúng trọng tâm, ưu tiên phát triển NNLDL.

Thứ ba, các đảng bộ địa phương coi trọng công tác tổ chức thực hiện thông qua huy động nguồn lực đầu tư cho đào tạo, phát triển cơ sở đào tạo, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp và gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động.

Thứ tư, sự phối hợp chặt chẽ giữa cấp ủy đảng, chính quyền, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội trong xã hội hóa đào tạo, ứng dụng khoa học - công nghệ và phát triển NNL tại chỗ đã góp phần nâng cao chất lượng NNLDL và năng lực cạnh tranh của ngành du lịch.

4.1.2.1. Hạn chế

Một là, việc vận dụng nghị quyết của Đảng về phát triển NNLDL tại một số thời điểm thiếu tính toàn diện, chưa có sự đồng bộ, chưa coi trọng liên kết giữa các địa phương

Hai là, chủ trương và sự chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển NNLDL tại một số thời điểm chưa sát hợp, hiệu quả chưa cao

Ba là, chủ trương và chỉ đạo xây dựng cơ chế thu hút, đãi ngộ NNLDL còn một số nội dung chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành.

4.1.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Về nguyên nhân khách quan:

Thứ nhất, hệ thống cơ chế, chính sách về phát triển NNLDL còn trong quá trình hoàn thiện, trong khi yêu cầu hội nhập và chuẩn hóa NNL ngày càng cao, gây khó khăn cho việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện.

Thứ hai, sự tác động của quy luật thị trường, tính mùa vụ của du lịch và đặc biệt là đại dịch COVID-19 cuối giai đoạn nghiên cứu đã ảnh hưởng lớn đến công tác phát triển NNLDL.

Về nguyên nhân chủ quan:

Thứ nhất, nhận thức và việc cụ thể hóa chủ trương của một số cấp ủy, chính quyền về phát triển NNLDL có thời điểm chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Thứ hai, công tác tham mưu, dự báo, phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị và công tác kiểm tra, giám sát còn hạn chế.

Thứ ba, việc huy động nguồn lực, gắn kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, cùng đổi mới đào tạo và chính sách thu hút, đãi ngộ NNLDL còn chậm, ảnh hưởng đến chất lượng NNLDL.

4.2. MỘT SỐ KINH NGHIỆM

4.2.1. Luôn bảo đảm tính nhất quán, thống nhất giữa chủ trương và tổ chức thực hiện trong phát triển nguồn nhân lực du lịch

Chiến lược phát triển NNLDL cần được hiểu là chiến lược “trồng người” dài hạn, giữ vai trò trung tâm của ngành du lịch. Yêu cầu cốt lõi là bảo đảm sự thống nhất từ chủ trương đến tổ chức thực hiện, nhằm đồng bộ hóa đào tạo, sử dụng, đãi ngộ và quản lý NNL.

Thực tiễn tại Quảng Ninh và Hải Phòng cho thấy, phát triển NNLDL đạt hiệu quả khi có sự đồng bộ giữa chủ trương, chính sách và tổ chức thực hiện; đồng thời tăng cường liên kết giữa cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Mặc dù mỗi địa phương có cách thức triển khai khác nhau, song vẫn còn một số nội dung cần tiếp tục hoàn thiện nhằm nâng cao chất lượng NNL, đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch bền vững và hội nhập quốc tế.

Từ đó có thể rút ra kinh nghiệm quan trọng: phát triển NNLDL chỉ bền vững khi bảo đảm thống nhất giữa chủ trương và thực thi, giữa đào tạo và sử dụng, cùng sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà nước – nhà trường – doanh nghiệp.

4.2.2. Chú trọng xây dựng các cơ chế đãi ngộ hấp dẫn, để thu hút và giữ chân nguồn nhân lực du lịch

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, sự dịch chuyển lao động mạnh mẽ giữa nông thôn và thành thị, cùng với tính chất mở và quốc tế của ngành du lịch, đặt ra yêu cầu bổ sung nội dung về thu hút và sử dụng hiệu quả NNL trong và ngoài nước trong chiến lược phát triển NNLDL. Đây là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ, đa dạng hóa NNL và tiếp thu kỹ năng, kinh nghiệm quốc tế, góp phần chuẩn hóa ngành du lịch theo tiêu chuẩn khu vực và thế giới.

Chính sách đãi ngộ giữ vai trò quan trọng trong thu hút, giữ chân và phát triển NNLDL. Thực tiễn tại Quảng Ninh cho thấy, các chính sách thu hút NNLDL gắn với đào tạo, hỗ trợ tài chính, điều kiện làm việc và hợp tác quốc tế đã góp phần nâng cao chất lượng NNLDL. Trong khi đó, Hải Phòng đã bước đầu cải thiện chính sách đãi ngộ thông qua đào tạo, hợp tác doanh nghiệp và nâng cao phúc lợi, song tỷ lệ lao động rời bỏ ngành vẫn còn cao, phản ánh hạn chế trong cơ chế chính sách tổng thể.

Kinh nghiệm từ Quảng Ninh và Hải Phòng cho thấy cần kết hợp đồng bộ giữa chính quyền, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, tạo động lực lâu dài cho người lao động, qua đó nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành du lịch.

4.2.3. Xây dựng chiến lược phát triển du lịch theo hướng toàn diện, hiện đại và liên kết vùng làm nền tảng cho việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Chiến lược phát triển NNLDL cần gắn với mục tiêu phát triển bền vững, tập trung dự báo nhu cầu nhân lực, đổi mới đào tạo theo hướng gắn doanh nghiệp, phát triển đội ngũ giảng viên, hoàn thiện cơ chế sử dụng – đãi ngộ và đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng khoa học – công nghệ, đồng thời tăng cường giám sát, đánh giá.

Đại dịch COVID-19 và Cách mạng công nghiệp 4.0 đã bộc lộ hạn chế của NNLDL, đồng thời đặt ra yêu cầu về tính linh hoạt, đa kỹ năng và khả năng thích ứng. Vì vậy, cần tăng cường phối hợp giữa Nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, gắn với đào tạo liên ngành và đáp ứng các loại hình du lịch mới.

Bên cạnh đó, liên kết vùng và liên kết giữa đào tạo – doanh nghiệp – địa phương là giải pháp quan trọng nhằm khắc phục đào tạo manh mún, nâng cao chất lượng nhân lực. Đồng thời, cần thay đổi nhận thức theo hướng coi NNLDL bao gồm cả lao động trực tiếp và gián tiếp trong chuỗi giá trị du lịch, qua đó bảo đảm phát triển NNL chuyên nghiệp, bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành.

4.2.4. Chú trọng đa dạng các loại hình đào tạo, bồi dưỡng; liên kết đào tạo, gắn với nhà trường, doanh nghiệp, đáp ứng nhu cầu thực tiễn trong phát triển nguồn nhân lực du lịch

Trong giai đoạn 2011–2020, trước yêu cầu phát triển du lịch theo hướng chuyên nghiệp và hội nhập quốc tế, Quảng Ninh và Hải Phòng đều quan tâm đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng và tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp với cơ quan quản lý nhà nước trong phát triển NNLDL. Các địa phương từng bước mở rộng đào tạo nghề, đào tạo tại chỗ, bồi dưỡng ngắn hạn và chú trọng gắn đào tạo với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp, qua đó góp phần nâng cao chất lượng và tính chuyên nghiệp của nguồn nhân lực.

Thực tiễn cho thấy, đa dạng hóa hình thức đào tạo và tăng cường liên kết giữa nhà trường – doanh nghiệp – cơ quan quản lý là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng, khả năng thích ứng và hiệu quả sử dụng NNLDL. Tuy nhiên, việc triển khai ở một số nội dung vẫn cần tiếp tục hoàn thiện, nhất là trong việc mở rộng quy mô đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo và tăng cường sự gắn kết giữa đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động. Đây là kinh nghiệm có ý nghĩa quan trọng đối với phát triển NNLDL trong giai đoạn tiếp theo.

Tiểu kết chương 4

Giai đoạn 2011–2020, Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh và Đảng bộ thành phố Hải Phòng đã quán triệt và cụ thể hóa các chủ trương của Đảng về phát triển du lịch và NNLDL, từng bước ban hành các chương trình, kế hoạch và giải pháp phù hợp với điều kiện của địa phương. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng NNLDL được quan tâm, góp phần nâng cao chất lượng NNL và thúc đẩy phát triển du lịch.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc phát triển NNLDL vẫn còn một số hạn chế như công tác dự báo nhu cầu nhân lực, sự gắn kết giữa đào tạo với sử dụng lao động, cơ chế phối hợp và chính sách thu hút NNLDL chưa thật sự đồng bộ. Những hạn chế này xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan và chủ quan, ảnh hưởng đến chất lượng và tính bền vững của NNLDL.

Thực tiễn giai đoạn 2011–2020 cho thấy, phát triển NNLDL cần được xác định là nhiệm vụ chiến lược, bảo đảm sự thống nhất giữa chủ trương và tổ chức thực hiện; đồng thời tăng cường liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, đổi mới công tác đào tạo, hoàn thiện cơ chế, chính sách và đẩy mạnh liên kết vùng nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch trong bối cảnh hội nhập.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu đề tài “*Các đảng bộ tỉnh, thành phố vùng duyên hải Đông Bắc lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực du lịch từ năm 2011 đến năm 2020*” đã làm rõ quá trình lãnh đạo của Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh và Đảng bộ thành phố Hải Phòng trong phát triển NNLDL

giai đoạn 2011–2020; phân tích những kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân và rút ra những kinh nghiệm có ý nghĩa đối với công tác phát triển NNLDL trong giai đoạn hiện nay.

1. Giai đoạn 2011–2020, trên cơ sở thực hiện các chiến lược phát triển nhân lực và du lịch của quốc gia, Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh và Đảng bộ thành phố Hải Phòng đã chủ động cụ thể hóa chủ trương của Đảng thành các nghị quyết, chương trình, đề án và kế hoạch phù hợp với điều kiện thực tiễn. Quá trình lãnh đạo luôn gắn phát triển NNLDL với phát triển kinh tế – xã hội, huy động sự tham gia của các cấp, các ngành, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, đồng thời phát huy lợi thế riêng của từng địa phương để nâng cao chất lượng NNL phục vụ phát triển du lịch.

2. Công tác lãnh đạo phát triển NNLDL trải qua hai giai đoạn. Giai đoạn 2011–2015 tập trung hình thành chủ trương và triển khai bước đầu các hoạt động phát triển NNLDL. Giai đoạn 2016–2020 đẩy mạnh hoàn thiện cơ chế, chính sách, đổi mới đào tạo và tăng cường liên kết giữa các chủ thể. Điều đó phản ánh sự phát triển trong tư duy và năng lực lãnh đạo của các đảng bộ địa phương đối với phát triển NNLDL.

3. Giai đoạn 2011–2020, công tác lãnh đạo phát triển NNLDL của Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh và Đảng bộ thành phố Hải Phòng đạt nhiều kết quả quan trọng. Hệ thống chủ trương, chính sách từng bước được hoàn thiện; đào tạo, bồi dưỡng và liên kết đào tạo được tăng cường; chất lượng nguồn nhân lực được nâng cao, góp phần thúc đẩy phát triển du lịch và kinh tế – xã hội địa phương. Kết quả này trước hết bắt nguồn từ sự chủ động, sáng tạo của các đảng bộ trong vận dụng chủ trương, chính sách của Đảng vào thực tiễn vùng DHĐB.

4. Bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình lãnh đạo phát triển NNLDL của các đảng bộ vùng DHĐB vẫn còn một số hạn chế như chất lượng NNL chưa đồng đều, công tác dự báo và liên kết đào tạo còn hạn chế, cơ chế thu hút NNLCLC chưa đáp ứng yêu cầu. Những hạn chế này xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan và chủ quan, trong đó chủ yếu là tác động của hội nhập, biến động thị trường lao động, đại dịch COVID-19 và những bất cập trong tổ chức thực hiện, phân bổ nguồn lực và phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị.

5. Từ thực tiễn lãnh đạo phát triển NNLDL giai đoạn 2011–2020, luận án rút ra bốn kinh nghiệm chủ yếu: (1) Luôn bảo đảm tính nhất quán, thống nhất giữa chủ trương và tổ chức thực hiện trong phát triển NNLDL; (2) Chú trọng xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ phù hợp nhằm phát huy và giữ chân NNLCLC; (3) Xây dựng chiến lược phát triển du lịch theo hướng toàn diện, hiện đại và liên kết vùng làm nền tảng cho việc đào tạo, phát triển NNLCLC; (4) Chú trọng đa dạng các loại hình đào tạo, bồi dưỡng; liên kết đào tạo, gắn với nhà trường, doanh nghiệp, đáp ứng nhu cầu thực tiễn trong phát triển NNLDL.

Những kinh nghiệm trên có thể vận dụng trong xây dựng và phát triển NNLDL theo hướng linh hoạt, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và phát triển bền vững của vùng Duyên hải Đông Bắc hiện nay; đồng thời là cơ sở tham khảo trong hoạch định chủ trương, chính sách và tổ chức thực hiện phát triển NNLDL tại các địa phương có điều kiện tương đồng.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI CỦA LUẬN ÁN

1. Cao Thị Thu Trà (2021), *Phát triển du lịch cộng đồng bền vững - điểm sáng du lịch ở Mai Châu, tỉnh Hòa Bình*. Tạp chí Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương, tháng 3/2021, ISSN: 0868-3808.
2. Cao Thị Thu Trà (2021), *Hợp tác du lịch tiểu vùng sông Mekong trong hai thập niên đầu thế kỷ XXI*. Tạp chí Môi trường và xã hội, số đặc biệt 5/2021, ISSN: 1859-3917.
3. Cao Thị Thu Trà, Hà Anh Tuấn (2022). *Phát triển nguồn nhân lực du lịch Mai Châu*. Tạp chí Du lịch, số tháng 12/2022. ISSN 0866-7373, tr.30 -31.
4. Cao Thị Thu Trà, Hà Anh Tuấn (2022), *Du lịch không chạm - cách tiếp cận theo lý thuyết “Đại dương xanh” trong phát triển du lịch Việt Nam thời kỳ sau đại dịch Covid-19*. Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: *Chiến lược “Đại dương xanh” trong phát triển du lịch*, 2022. ISBN: 978-604-386-613-1, tr.120 – 125.
5. Cao Thị Thu Trà (2023). *Phát triển nguồn nhân lực trong hoạt động du lịch cộng đồng vùng đồng bằng sông Hồng và duyên hải Đông Bắc*. Tạp chí Giáo dục và Xã hội, số đặc biệt 6/2023, ISSN 1859-3917, tr. 388 – 392.
6. Cao Thị Thu Trà (2025), *Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực du lịch trong giai đoạn 2010–2020*. Tạp chí Lịch sử Đảng, số 408 (8/2025), ISSN 2815-6382, tr. 96–101.
7. Cao Thị Thu Trà (2025), *Thích ứng với biến đổi khí hậu trong phát triển du lịch biển, đảo: tiếp cận từ mô hình du lịch xanh ở Quảng Ninh và Hải Phòng*. Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: *Du lịch ở Việt Nam trong bối cảnh biến đổi khí hậu toàn cầu: thực trạng và giải pháp*, 2025. ISBN: 978-604-79-4954-0, tr. 1218 – 1228.
8. Cao Thị Thu Trà, Hà Anh Tuấn (2025) *Một số vấn đề đặt ra đối với việc đào tạo và hoạt động của nhân lực du lịch dưới tác động của trí tuệ nhân tạo (AI)*. Tạp chí Giáo dục và Xã hội, Số đặc biệt tháng 3/2025, ISSN 1859-3917, tr. 463 – 467.
9. Cao Thị Thu Trà (2026) *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch Halal tại tỉnh Quảng Ninh hiện nay*. Tạp chí Quản lý Nhà nước (bản điện tử), số tháng 2/2026, ISSN: 2354-0761.
10. Cao Thị Thu Trà (2026), *Đảng bộ Thành phố Hải Phòng lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực du lịch giai đoạn 2011 – 2020*. Tạp chí Lịch sử Đảng, số 424, tháng 3/2026, ISSN 2815-6382, tr.108 - 115.