

# GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH - DỊCH VỤ CỦA QUẢNG NINH

NGÔ BÌNH THUẬN

*Nghị quyết số 15-NQ/TU ngày 9-6-2014 của Ban chấp hành Đảng bộ Tỉnh xác định: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một khâu đột phá quyết định nhằm thực hiện đổi mới mô hình tăng trưởng, tái cấu trúc nền kinh tế và chuyển đổi phương thức phát triển từ “nâu” sang “xanh” để đến năm 2015, Quảng Ninh cơ bản thành tỉnh công nghiệp, dịch vụ theo hướng hiện đại và đến năm 2020 trở thành tỉnh dịch vụ, công nghiệp”. Bởi vậy, trong những năm qua, công tác đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực luôn được Tỉnh quan tâm, chú trọng.*

• *Từ khóa: Nguồn nhân lực, du lịch, dịch vụ, lao động, hội nhập.*

## Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực du lịch - dịch vụ của Tỉnh

Quảng Ninh là Tỉnh có nhiều tiềm năng và hội tụ nhiều điều kiện thuận lợi cho phát triển. Nằm trong địa bàn động lực của Vùng Kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, cùng với Hà Nội và Hải Phòng, tỉnh Quảng Ninh đóng vai trò là một trong những đầu tàu về phát triển kinh tế - xã hội và tạo ra sức lan tỏa trong quá trình phát triển của cả Vùng. Là cửa ngõ giao thông quan trọng với nhiều cửa khẩu biên giới, hệ thống cảng biển thuận tiện, Quảng Ninh có điều kiện giao thương thuận lợi với các nước Đông Bắc Á và các nước thuộc khu vực Tiểu vùng Mê Kông mở rộng, điểm kết nối quan trọng của Khu vực mật dịch tự do ASEAN – Trung Quốc.

Tầm nhìn chiến lược của Quảng Ninh là tạo bước phát triển đột phá, đưa Quảng Ninh trở thành Tỉnh dịch vụ, công nghiệp hiện đại vào năm 2020, đi đầu trong cả nước đổi mới mô hình tăng trưởng, chuyển đổi phương thức phát triển từ “nâu” sang “xanh”, đẩy mạnh phát triển kinh tế biển, tạo nền tảng vững chắc để Quảng Ninh phát triển nhảy vọt, toàn diện sau năm 2020. Để đáp ứng nhu cầu phát triển các ngành, lĩnh vực là thế mạnh của Quảng Ninh, ngày 30/09/2014, HĐND tỉnh Quảng Ninh đã thông qua Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, trong đó mục tiêu chung là xây dựng đội ngũ nhân lực tỉnh Quảng Ninh có quy mô, cơ cấu, chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện hội nhập và phát triển mạnh mẽ trong giai đoạn từ năm 2020 và 2030.

Trong những năm qua, việc chuyển dịch cơ cấu lao động gắn với phát triển nguồn nhân lực đã được

Quảng Ninh quan tâm, chú trọng. Về mặt cơ cấu, lực lượng lao động của Quảng Ninh đã chuyển dịch từ lĩnh vực nông nghiệp sang lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ do những ngành này ngày càng đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế. Tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông nghiệp đã giảm từ 45% năm 2003 xuống còn 36% năm 2013; tỷ lệ lao động trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và lĩnh vực dịch vụ đã tăng tương ứng từ 22% lên đến 31% và từ 33% lên đến 34%. Về công tác đào tạo lao động, Quảng Ninh đã đạt mức tăng ổn định tỷ lệ lao động qua đào tạo. Đặc biệt, số người có trình độ đại học trong lực lượng lao động đã tăng khoảng 5%/năm, từ khoảng 46.000 người lên đến khoảng 72.000 người, trong khi số lao động đã qua đào tạo nghề cũng tăng từ khoảng 153.000 người lên 210.000 người.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, những tồn tại chính trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực du lịch - dịch vụ của Quảng Ninh nổi lên hiện nay là: Chất lượng và kỹ năng của người lao động có sự chênh lệch đáng kể giữa trình độ kỹ năng mà các doanh nghiệp Quảng Ninh đòi hỏi với trình độ kỹ năng của người lao động theo báo cáo; Quảng Ninh vẫn còn thiếu chương trình đào tạo đối với nhiều ngành kinh tế trọng điểm: Công nghiệp chế biến và dịch vụ lưu trú - ăn uống; lực lượng lao động chất lượng cao còn thiếu, chưa đáp ứng nhu cầu lao động của ngành sản xuất chủ lực...

Kỳ vọng tăng trưởng GDP trong các ngành kinh tế và mức tăng năng suất lao động đòi hỏi đến năm 2020, nhân lực của Quảng Ninh phải tăng cả về số lượng lao động cũng như nâng cao tay nghề, kỹ năng của người lao động. Con số tăng về lao động sẽ chủ yếu từ lĩnh vực công nghiệp và xây dựng,



trong đó lực lượng lao động sẽ tăng lên khoảng 300.000 người năm 2020 so với mức 198.000 người năm 2013 và lĩnh vực Dịch vụ sẽ đòi hỏi 385.000 lao động năm 2020 so với mức 218.000 lao động năm 2013. Ngược lại, lực lượng lao động trong lĩnh vực Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản sẽ giảm đi, còn khoảng 186.000 lao động năm 2020 so với mức 234.000 lao động năm 2013.

Cùng với việc chuyển dịch định hướng phát triển sang các ngành thiên về dịch vụ, nhân lực tỉnh Quảng Ninh cũng được dự báo sẽ chuyển dịch sang nhóm công việc đòi hỏi tay nghề cao hơn. Nhóm công việc tăng nhanh, nhất là nhóm nhân viên dịch vụ và bán hàng, nhóm kỹ thuật viên và trợ lý chuyên viên, chuyên viên và nhóm lao động nghề thủ công và ngành liên quan. Những nhóm lao động này thường đòi hỏi kỹ năng cao hơn và thường phải qua đào tạo.

Căn cứ trên nhu cầu lao động và yêu cầu tối thiểu về trình độ đào tạo đối với từng nhóm công việc, có thể thấy nhu cầu lao động được đào tạo hệ chuyên nghiệp và hệ đào tạo nghề sẽ có tỷ trọng tăng lên trong tổng cầu lao động của Tỉnh. Mặt khác, nhu cầu đối với lao động không qua đào tạo sẽ giảm bớt tỷ trọng trong tổng nhu cầu lao động. Điều này nhất quán với xu hướng chuyển dịch nền kinh tế Quảng Ninh theo hướng Công nghiệp - Xây dựng và lĩnh vực Dịch vụ và sự chuyển dịch cơ cấu các nhóm công việc theo hướng các nhóm công việc đòi hỏi trình độ cao hơn.

### **Giải pháp tăng cường phát triển nguồn nhân lực du lịch - dịch vụ**

Để đến năm 2020 du lịch Quảng Ninh trở thành một trong những nguồn tăng trưởng kinh tế chính với lượng du khách đến Quảng Ninh đạt khoảng 10,5 triệu lượt người. Nhân lực du lịch - dịch vụ phải được tổ chức đào tạo và đào tạo lại về quản lý và chuyên môn cho cán bộ và lao động hiện đang công tác và phục vụ trong ngành Du lịch theo tiêu chuẩn quốc gia và quốc tế, đào tạo nguồn nhân lực có có tính chuyên nghiệp cao đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch bền vững trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế. Chú trọng đào tạo ngoại ngữ cho cán bộ, nhân viên. Bên cạnh đào tạo cho đội ngũ lao động trực tiếp, cần đào tạo bồi dưỡng lao động du lịch gián tiếp giúp họ trở thành những người lao động du lịch bán chuyên nghiệp. Các giải pháp cần chú trọng gồm:

*Thứ nhất*, tăng cường chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh. Chú trọng kết hợp việc phát triển nguồn nhân lực với chính sách thu hút đầu tư và phát triển đa dạng hóa các thành

phần kinh tế thúc đẩy chương trình giải quyết việc làm cho lao động của Tỉnh; tạo điều kiện các doanh nghiệp tự đào tạo nguồn nhân lực

*Thứ hai*, đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Có chính sách huy động nguồn đóng góp từ phía doanh nghiệp cho đào tạo nghề, bao gồm chính sách khuyến khích thành lập các trung tâm đào tạo có chất lượng cao; đẩy mạnh thu hút đầu tư nước ngoài, khuyến khích xã hội hóa trong công tác phát triển nhân lực trên địa bàn Tỉnh.

*Thứ ba*, quy hoạch, đầu tư phát triển mạng lưới đào tạo và dạy nghề. Thiết lập và phát triển quan hệ hợp tác giữa đơn vị đào tạo và dạy nghề, giữa cơ sở đào tạo với các tổ chức sử dụng lao động trên địa bàn Tỉnh thông qua việc ký hợp đồng đào tạo theo nhu cầu. Tăng cường hợp tác và liên kết trong đào tạo nguồn nhân lực với các trường đại học, cao đẳng trong nước và nước ngoài có năng lực và uy tín để đào tạo nhân lực chất lượng cao.

*Thứ tư*, Tỉnh cần chú trọng đẩy mạnh đào tạo tại chỗ theo nhu cầu của doanh nghiệp, đào tạo liên thông từ thấp đến cao, từ lao động giản đơn đến giám sát, quản lý các cấp. Doanh nghiệp tạo điều kiện cho sinh viên vào thực tập, làm part - time (làm bán thời gian), như vậy sẽ giải quyết được vấn đề thiếu lao động của doanh nghiệp mà sinh viên thì được trực tiếp với công việc thực tế. Thực hiện ký kết hợp đồng đào tạo giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo theo nguyên tắc đặt hàng, đào tạo theo nhu cầu công việc. Tăng cường liên kết đào tạo du lịch giữa nhà nước - nhà trường - nhà doanh nghiệp. Sử dụng hiệu quả ngân sách nhà nước cho đào tạo, bồi dưỡng. Khuyến khích các cơ sở đào tạo du lịch lập cơ sở dịch vụ phù hợp ngành nghề đào tạo để học sinh, sinh viên thực hành và hoạt động tạo thêm kinh phí cho đào tạo.

*Thứ năm*, tăng cường đổi mới và làm chuyển biến nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về vị trí, vai trò của đào tạo nguồn nhân lực du lịch theo nhu cầu xã hội. Tạo môi trường thuận lợi cho đào tạo du lịch, đẩy mạnh giáo dục du lịch cộng đồng. Xây dựng chương trình quảng bá nâng cao hình ảnh nghề và định hướng nghề du lịch. Bồi dưỡng kiến thức du lịch cho cán bộ quản lý các lĩnh vực liên quan, đội ngũ giáo viên, cán bộ chính quyền địa phương và những người tiếp xúc trực tiếp với du khách.

### **Tài liệu tham khảo:**

1. HĐND tỉnh Quảng Ninh, Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 ngày 30/09/2014;
2. <http://www.tiasang.com.vn/Default.aspx?tabid=110&News=110&CategoryID=3;>
3. [http://nhantai.org.vn/may-van-de-ve-phat-trien-nguon-nhan-l...;](http://nhantai.org.vn/may-van-de-ve-phat-trien-nguon-nhan-l...)
4. [http://tuoitre.com.vn/Tiayon/Index.aspx?ArticleID=228191&ChannelID=13.](http://tuoitre.com.vn/Tiayon/Index.aspx?ArticleID=228191&ChannelID=13)