

## **ĐẨY MẠNH HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO NGÀNH DU LỊCH - KHÁCH SẠN**

**STRONG COOPERATION BETWEEN THE SCHOOL AND ENTERPRISES IN  
TRAINING HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES FOR TOURISM - HOTEL**

**Đỗ Thị Phụng**

*Khoa Kinh tế cơ sở, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp*

Đến Tòa soạn ngày 17/02/2020, chấp nhận đăng ngày 16/03/2020

**Tóm tắt:** Trong những năm gần đây, ngành du lịch - khách sạn ở Việt Nam ngày càng khẳng định vai trò quan trọng đối với sự phát triển của nền kinh tế. Tuy nhiên, ngành này đã và đang gặp không ít khó khăn về vấn đề “xây dựng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao”. Nguyên nhân là do các đơn vị đào tạo chưa đáp ứng đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất, kỹ thuật, con người... để có thể trang bị cho sinh viên những kiến thức, kỹ năng, thái độ đúng theo yêu cầu của doanh nghiệp. Vấn đề này sẽ được giải quyết khi có sự hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho sinh viên có thể vừa học vừa thực hành.

**Từ khóa:** du lịch - khách sạn, nhà trường, doanh nghiệp, nguồn nhân lực.

**Abstract:** In recent years, the tourism - hotel industry in Vietnam has increasingly affirmed its important role for the development of the economy. However, this industry has been facing many difficulties on the issue of "building, training and developing high quality human resources". The cause of this problem is that the training units have not yet met the conditions on facilities, techniques, people... to be able to equip students with the right knowledge, skills and attitudes. at the request of the business. This problem will be solved when there is a close cooperation between the school and the business to create the best conditions for students to study and practice at the same time.

**Keywords:** tourism - hotel, school, enterprise, human resources.

### **1. ĐẶT VẤN ĐỀ**

Ngành du lịch - khách sạn Việt Nam trong 5 năm qua đã không ngừng phát triển, đạt tốc độ tăng trưởng trung bình gấp khoảng 1,5 lần tốc độ tăng trưởng GDP chung cả nước; đóng góp trực tiếp 6,6% GDP của Việt Nam. Tuy nhiên, ngành du lịch - khách sạn ở nước ta còn tồn tại nhiều yếu kém, đặc biệt nhân lực của ngành còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng. Theo thống kê của Tổng cục Du lịch, nước ta hiện có khoảng 1,3 triệu lao động phục vụ trong lĩnh vực này (chiếm 2,5% tổng số lao động cả nước), trong đó

chỉ có 42% được đào tạo đúng chuyên ngành, 38% được đào tạo từ các ngành khác chuyển sang và khoảng 20% chưa qua đào tạo chính quy mà chỉ được huấn luyện tại chỗ. Với tốc độ tăng trưởng như hiện nay thì mỗi năm ngành du lịch - khách sạn cần thêm gần 40.000 lao động nhưng lượng sinh viên chuyên ngành ra trường chỉ khoảng 15.000 người/năm, đòi hỏi mỗi năm cần phải đào tạo thêm 25.000 lao động mới, kết hợp đào tạo và bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có với số lượng tương tự. Hơn nữa, hiện tại để có nhân lực đáp ứng yêu cầu

công việc thì hàng năm các doanh nghiệp trong lĩnh vực này đều phải đầu tư kinh phí không nhỏ cho việc đào tạo lại sau khi tuyển dụng. Có thể thấy, đây là việc làm cần thiết để nâng cao chất lượng nhân lực, song bỏ tiền ra để đào tạo lại chính nguồn lực đã được xã hội đào tạo thì quá lãng phí. Do vậy, ở bài viết này tác giả sẽ đưa ra một số giải pháp cụ thể nhằm xây dựng mối quan hệ hợp tác chặt chẽ giữa các doanh nghiệp và nhà trường trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của ngành.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả vận dụng phương pháp phân tích và tổng hợp dựa trên các số liệu thống kê của Bộ Văn hóa - Thể thao và Du lịch và Tổng cục Du lịch năm 2019; kết quả khảo sát thực tế qua Internet tại 50 doanh nghiệp kinh doanh lĩnh vực du lịch - khách sạn trên địa bàn Hà Nội, Nam Định, Đà Nẵng và TP. Hồ Chí Minh để đánh giá thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành du lịch - khách sạn tại Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho ngành trong thời gian tới.

## 3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

### 3.1 Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành du lịch - khách sạn ở Việt Nam và sự cần thiết phải có sự hợp tác giữa nhà trường - doanh nghiệp

Có thể chia nguồn nhân lực trong ngành du lịch - khách sạn gồm 2 nhóm là nhóm gián tiếp và nhóm trực tiếp. Nhóm gián tiếp đại diện cho các vị trí cấp cao như lãnh đạo, quản lý, nhà nghiên cứu, nhà giáo..., cần phải đạt được những tiêu chuẩn chủ đạo như khả năng quản lý, lãnh đạo, xây dựng chiến lược phát triển, tầm nhìn. Nhóm này đóng vai trò quan trọng trong việc vận hành và quản lý hoạt động của tổ chức. Nhóm trực tiếp đại

diện cho các vị trí cấp thấp hơn như lễ tân, phục vụ, hướng dẫn viên du lịch,... Nhóm này đóng vai trò quan trọng trong việc trực tiếp đưa sản phẩm, dịch vụ đến với khách hàng.

Hiện nay, thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch - khách sạn còn nhiều bất cập. Số lượng nhân lực chất lượng cao của ngành còn thiếu và năng lực thực tiễn chưa tương xứng với bằng cấp. Trong số 15.000 sinh viên chuyên ngành du lịch - khách sạn ra trường hàng năm thì chỉ có 1.800 sinh viên đại học, cao đẳng (chiếm 12%); 8.200 học viên hệ trung cấp; 5.000 học viên trình độ sơ cấp và đào tạo truyền nghề dưới 3 tháng. Điều đáng nói là mặc dù được đào tạo chính quy nhưng sau khi tuyển dụng, hầu hết các doanh nghiệp phải tổ chức đào tạo lại mới đáp ứng được công việc bởi sản phẩm đầu ra của nhiều cơ sở đào tạo còn yếu về chuyên môn nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ cũng như kỹ năng mềm liên quan. Lý giải điều này là do việc đào tạo nguồn nhân lực cho ngành tại Việt Nam còn gặp nhiều khó khăn, các đơn vị đào tạo chưa theo kịp yêu cầu của doanh nghiệp. Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực vẫn chưa nhất quán giữa đầu vào và đầu ra, gây khó khăn cho doanh nghiệp trong quá trình tuyển dụng. Có thể kể đến một số nguyên nhân cụ thể sau:

- Hình ảnh của ngành chưa thực sự hấp dẫn người học, tâm lý e ngại làm việc trong ngành còn phổ biến. Nhiều sinh viên do chưa có định hướng nghề nghiệp rõ ràng nên dù đã theo học nhưng không có đam mê và sẵn sàng đổi ngành khi gặp khó khăn. Hàng năm, có khoảng 15.000 sinh viên tốt nghiệp ra trường trên tổng số 18.000 sinh viên đầu vào.
- Các cơ sở đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu về quy mô đào tạo. Tình trạng đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, trang thiết bị, phương tiện giảng dạy cho ngành tại các trường chưa đạt đến tiêu chuẩn khách sạn 3 sao do

các trường thiếu kinh phí để đầu tư cho các phòng thực hành, mô phỏng hoạt động khách sạn.

- Đội ngũ giảng viên dạy du lịch nói chung cũng như ngành khách sạn nói riêng còn thiếu. Do ngành du lịch - khách sạn là khoa học thực hành nên việc tìm giảng viên được đào tạo bài bản có học vị như yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo là rất khó khăn. Hơn nữa, tại Việt Nam hiện nay chưa có nhiều trường có thể đào tạo bậc cao học ngành du lịch - khách sạn nên đa phần các giảng viên tham gia giảng dạy đều từ các ngành khác, có mối quan hệ gần với ngành này. Theo thống kê của Bộ Văn hóa - Thể thao và Du lịch, trong số hơn 2.000 giảng viên tại các Trường thuộc lĩnh vực du lịch - khách sạn, chỉ có 259 người (chiếm 13%) có trình độ thạc sĩ trở lên đúng chuyên ngành.

- Có sự thiếu cân xứng giữa lý thuyết và thực hành trong chương trình đào tạo. Tại các quốc gia phát triển, thời lượng đào tạo lý thuyết và thực hành là 50-50 tức là nếu thời gian học 04 năm thì có tới 24 tháng học viên được thực tập trong môi trường thực tiễn. Nhưng ở nước ta, thời gian thực tập ở các doanh nghiệp chỉ từ 3-4 tháng, dẫn đến sinh viên thiếu hẳn kỹ năng nghề thực tế. Chưa kể, nhiều cơ sở đào tạo còn gặp khó khăn trong khâu kết nối với doanh nghiệp lớn nên sinh viên chỉ có điều kiện thực tập ở những môi trường chưa chuyên nghiệp, dẫn tới cơ hội học hỏi, hoàn thiện kỹ năng càng thấp. Qua tìm hiểu chương trình đào tạo ngành du lịch - khách sạn tại các cơ sở đào tạo cho thấy, hầu hết thời gian thực hành được diễn ra tại trường thông qua các hoạt động làm bài tập, thảo luận tại lớp (chiếm 78%) và thực hành nghiệp vụ tại Phòng mô phỏng (chiếm 16%) còn hoạt động thực tập tại doanh nghiệp chỉ chiếm 6%. Trong khi đó, hơn 90% doanh nghiệp lại cần một lực lượng nhân sự am hiểu thực tế, nhanh chóng tiếp cận và thực

hiện tốt công việc ngay sau khi tuyển dụng. Điều này được thể hiện ở bảng tổng hợp kết quả khảo sát tại 50 doanh nghiệp ở Hà Nội, Nam Định, Đà Nẵng và TP. Hồ Chí Minh dưới đây:

**Bảng 1. Ý kiến của doanh nghiệp về việc trang bị kỹ năng, nghiệp vụ cho sinh viên**

| Ý kiến của doanh nghiệp   | Số lượng (DN) | Tỷ lệ (%)  |
|---|---------------|------------|
| Sinh viên chỉ cần trang bị kiến thức chuyên môn tốt và tiếp cận công việc cũng như thực hành nghiệp vụ tại nhà trường   | 3             | 6          |
| Sinh viên phải được trang bị kiến thức chuyên môn tốt tại nhà trường và tiếp cận công việc cũng như thực hành nghiệp vụ tại doanh nghiệp  | 46            | 92         |
| Sinh viên chỉ cần được trang bị kiến thức chuyên môn tốt tại nhà trường còn DN sẽ đào tạo cho sinh viên những kỹ năng thực hành cần thiết, đúng thực tế của DN sau khi tuyển dụng | 1             | 2          |
| <b>Tổng</b>   | <b>50</b>     | <b>100</b> |

*Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát DN*

Như vậy, qua phân tích ở trên cho thấy sự phối hợp chia sẻ trách nhiệm giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo để sinh viên sau khi ra trường có khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng là vấn đề hết sức cần thiết bởi với sinh viên, việc liên kết giúp các em có cơ hội lựa chọn địa điểm thực tập phù hợp, từ đó phát triển kỹ năng xử lý tình huống trong môi trường thực tế, đồng thời có cơ hội tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp. Với cơ sở đào tạo, việc hợp tác giúp nhà trường nâng cao chất lượng đào tạo, bảo đảm đầu ra phong phú cho người học, qua đó tăng cường vị thế, uy tín của nhà trường. Về phía doanh nghiệp, đây là cơ hội để tuyển người lao động có năng lực phù hợp yêu cầu thực tế mà không tốn chi phí tuyển dụng và thời gian thử việc, không phải đào tạo lại nhân lực sau tốt nghiệp. Khi đầu ra của cơ sở đào

tạo được nâng cao về chất lượng thì đầu vào của doanh nghiệp cũng được bảo đảm. Về phía Nhà nước, sự phối hợp này sẽ giúp giảm được lượng nhân lực đã qua đào tạo mà thất nghiệp hoặc phải làm trái ngành nghề, hạn chế sự lãng phí trong đầu tư cho đào tạo.

### **3.2. Đẩy mạnh hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành du lịch - khách sạn ở Việt Nam trong thời gian tới**

Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực cho ngành cần được xác định, không phải chỉ để trường có sinh viên, doanh nghiệp có nguồn nhân lực mà phải hướng đến những thị trường lao động cao cấp trong khu vực và thế giới, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển. Muốn vậy, cần nhận diện được đây là ngành mà lý thuyết được học tại nhà trường nhưng trải nghiệm thực tế phải tại các công ty du lịch, lữ hành, khách sạn, nhà hàng, khu - điểm du lịch. Trong thời gian đào tạo tại trường, người học sẽ được trang bị những kiến thức cơ bản về mặt lý thuyết, những tiêu chuẩn của ngành. Đó sẽ là nền tảng để khi được tiếp nhận thực tập hoặc làm việc họ sẽ dễ dàng tiếp thu và ứng dụng nhanh hơn theo những tiêu chuẩn riêng của từng doanh nghiệp.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho ngành, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động thì một trong những giải pháp quan trọng là đẩy mạnh hơn nữa khả năng liên kết, hợp tác trong đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Trên thực tế, các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp đều nhìn thấy những lợi ích to lớn từ việc làm này, song để thực hiện liên kết có hiệu quả đòi hỏi phải có sự hợp tác chặt chẽ và chia sẻ lâu dài của cả hai bên. Cụ thể:

#### **3.2.1. Đối với các doanh nghiệp kinh doanh lĩnh vực du lịch - khách sạn**

*Thứ nhất*, hỗ trợ tài chính, cơ sở vật chất cho

nhà trường bằng các hình thức như cấp học bổng cho sinh viên, xây dựng khu thực hành, giảng đường, cung cấp trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập.

*Thứ hai*, tham gia vào việc đánh giá, phản biện nội dung chương trình đào tạo, đề cương chi tiết học phần để nhà trường cải tiến, chỉnh sửa phù hợp với thực tế. Từ đó, nhà trường có căn cứ để xây dựng chuẩn đầu ra sát yêu cầu thực tiễn.

*Thứ ba*, cử các cán bộ có kinh nghiệm trực tiếp giảng dạy trong giờ học ngoại khóa tại nhà trường. Đây chính là những người truyền lửa nghề và hoàn thiện kỹ năng mềm cho sinh viên, từ kỹ năng ứng xử đến các kỹ năng khác liên quan đến du lịch, nhà hàng và khách sạn. Do đó, bên cạnh các kỹ năng tay nghề liên tục được cập nhật phù hợp với xu thế, các giảng viên cũng đồng thời là người định hướng, truyền đạt cho sinh viên thấm thấu được tư duy đúng đắn và tinh thần của người làm nghề.

*Thứ tư*, có thiện chí và tạo điều kiện tiếp nhận các giảng viên đến doanh nghiệp học tập, học hỏi kinh nghiệm hoặc trao đổi những vướng mắc giữa chương trình đào tạo với yêu cầu của thực tế.

*Thứ năm*, tổ chức hướng nghiệp, cùng tham gia công tác nghiên cứu khoa học với nhà trường, tổ chức các buổi tọa đàm, hội thảo chung. Trao đổi các thông tin về khoa học, công nghệ tiên tiến cũng như nhu cầu về nguồn nhân lực trong thời điểm hiện tại và tương lai.

*Thứ sáu*, tạo điều kiện tốt nhất có thể cho sinh viên tham gia thực hành, thực tập tại doanh nghiệp. Thay vì để sinh viên tới doanh nghiệp thực tập theo cách ngồi xem người của doanh nghiệp làm việc thì cần phải cho sinh viên tham gia vào công việc để họ làm quen và hiểu rõ thực tế. Đồng thời, bố trí người có năng lực đào tạo để hướng dẫn, hỗ

trợ sinh viên trong quá trình thực tập.

*Thứ bảy*, đánh giá khách quan chất lượng sinh viên thực tập và thông tin lại cho nhà trường được biết để nhà trường có kế hoạch bổ sung những kiến thức, kỹ năng, thái độ còn thiếu và yếu cho sinh viên chuyên ngành một cách tốt nhất.

*Thứ tám*, tiếp nhận và bố trí việc làm cho những sinh viên có năng lực theo đúng chuyên ngành. Thực hiện đầy đủ các chế độ đãi ngộ, trả lương, bảo hiểm xã hội cho người lao động.

### **3.2.2. Đối với các cơ sở đào tạo (nhà trường)**

*Thứ nhất*, phối hợp với doanh nghiệp xây dựng chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình nghiệp vụ với phương châm đào tạo những gì xã hội cần chứ không đào tạo những gì nhà trường có. Các chương trình học phải bám sát thực tế công việc tại các công ty du lịch, lữ hành, điểm - khu du lịch, nhà hàng, khách sạn - nơi mà người học sẽ gắn bó suốt đời với tư cách là những thành viên “hiểu nghề, giỏi việc” của lực lượng lao động ngành du lịch - khách sạn.

*Thứ hai*, thường xuyên cập nhật, đổi mới chương trình theo hướng linh hoạt trên cơ sở đáp ứng chuẩn đầu ra phù hợp yêu cầu doanh nghiệp trong thời kỳ cách mạng 4.0 sao cho người học được chủ động, có cơ hội cọ sát với thực tế học hỏi kỹ năng và tích lũy kinh nghiệm được nhiều hơn, đảm bảo sau khi tốt nghiệp có thể sử dụng tốt các phần mềm đặt phòng online, thiết kế tour, hệ thống phân tích dữ liệu khách hàng, các công cụ điều chỉnh tăng giảm giá phòng tự động... đến các hệ thống âm thanh, ánh sáng cảm biến khác.

*Thứ ba*, gửi sinh viên tới doanh nghiệp để thực tập vào các đợt theo quy định và theo sát sinh viên trong quá trình các em tham gia thực tập. Đây là điều kiện giúp các em có cái

nhìn toàn cảnh về ngành mình lựa chọn, trong đó có cả những thuận lợi và khó khăn phải vượt qua để có thể lựa chọn được những sinh viên đủ năng lực và đam mê. Từ đây, sinh viên sẽ được tích lũy nhiều kinh nghiệm và kỹ năng cần thiết để làm việc trong lĩnh vực du lịch - khách sạn cũng như trang bị cho mình thái độ làm việc chuyên nghiệp, tinh thần học hỏi, rèn luyện tay nghề, phục vụ cho nghề nghiệp tương lai. Quá trình thực tập này gồm 3 giai đoạn sau:

#### **Giai đoạn 1: Định hướng**

Với mục tiêu giúp sinh viên hiểu về ngành cũng như có cơ hội việc làm trong tương lai, giai đoạn định hướng sẽ được tiến hành ngay từ năm đầu tiên khi sinh viên bắt đầu chọn ngành. Trong giai đoạn này, các khu du lịch, khách sạn, nhà hàng sẽ hỗ trợ trường bằng cách tổ chức tham quan cho sinh viên. Việc tổ chức kiến tập một mặt sẽ giúp sinh viên hiểu rõ các dịch vụ thực tế của doanh nghiệp, các yêu cầu để trở thành một nhân viên ngành dịch vụ cũng như tìm kiếm các cơ hội việc làm của mình sau này. Mặt khác, thông qua thời gian kiến tập này doanh nghiệp có thể có cái nhìn đầu tiên đối với sinh viên từ đó có thể lựa chọn những sinh viên tiềm năng để tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo.

#### **Giai đoạn 2: Trải nghiệm nghề nghiệp - thực tập nhận thức**

Giai đoạn này được tiến hành bằng cách tổ chức cho sinh viên thực tập tại khu du lịch, khách sạn, nhà hàng. Việc thực tập sẽ được tiến hành sau khi sinh viên được đào tạo về nghiệp vụ nhằm giúp khách sạn giảm nhẹ trách nhiệm đào tạo khi tiếp nhận sinh viên. Ngoài ra, thực tập nhận thức nên được tổ chức vào mùa thấp điểm của ngành giúp doanh nghiệp giảm thiểu ảnh hưởng về chất lượng dịch vụ do sai sót của sinh viên thực tập đồng thời các nhân viên lành nghề sẽ có nhiều thời gian hơn để hướng dẫn cho sinh viên giúp sinh viên có thể hiểu rõ yêu cầu

của công việc trong tương lai. Vì vậy, nếu như được thực tập tại nhiều bộ phận của doanh nghiệp thì sẽ giúp cho sinh viên có thể lựa chọn công việc phù hợp với sở thích và khả năng của mình cũng như nhận biết những điều cần bổ sung khi quay trở lại học tập tại trường. Bên cạnh những lợi ích mang lại cho sinh viên, lần thực tập này giúp doanh nghiệp có thể sàng lọc một cách chính thức nguồn tuyển dụng của mình trong tương lai, qua đó lựa chọn những ứng viên có thể bồi dưỡng để trở thành nhân lực phù hợp. Sau khi giai đoạn 2 kết thúc, sinh viên trở về trường sẽ tiếp tục bổ sung thêm các kỹ năng còn thiếu. Bên cạnh đó, ngoài báo cáo của sinh viên thì nhà trường cần có bản nhận xét từ phía doanh nghiệp để có thể có những điều chỉnh cần thiết cho sinh viên, đáp ứng nhu cầu của công việc.

**Giai đoạn 3: Rèn luyện kỹ năng - thực tập chuyên sâu**

Giai đoạn này được thực hiện vào mùa cao điểm của ngành nhằm giúp sinh viên có trải nghiệm thật sự áp lực của công việc. Do sinh viên đã có kinh nghiệm từ lần thực tập trước đồng thời cũng đã được bổ sung thêm các kiến thức, kỹ năng còn thiếu nên các em có thể đảm bảo thực hiện công việc một cách tốt hơn qua đó tránh những sai sót trong quá trình phục vụ nhằm giúp khu du lịch và khách sạn đảm bảo chất lượng dịch vụ. Sau thời gian thực tập chuyên sâu chỉ tại một bộ phận sẽ giúp sinh viên có thể có nhiều kinh nghiệm thực tế đảm bảo được khả năng làm việc của mình trong bộ phận đã lựa chọn. Ngược lại, việc có thêm nhân lực phụ việc sẽ giúp các khu du lịch và khách sạn tránh được tình trạng quá tải trong phục vụ khách mùa cao điểm, qua đó sẽ tiết kiệm được chi phí nhân sự. Đồng thời, doanh nghiệp cũng sẽ có một nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu và sẵn sàng làm việc sau khi tốt nghiệp.

*Thứ tư*, đầu tư nâng cao năng lực đào tạo như mua mới, nâng cấp trang thiết bị dạy và học hiện đại đáp ứng yêu cầu gắn lý thuyết với thực hành cũng như bồi dưỡng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đổi mới phương pháp giảng dạy cho đội ngũ giảng viên trong nhà trường.

*Thứ năm*, hỗ trợ doanh nghiệp quảng bá hình ảnh, đưa các thông tin về tình hình hoạt động, cơ hội thực tập, tuyển dụng của doanh nghiệp đến với sinh viên. Đồng thời, hỗ trợ tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng cho doanh nghiệp.

*Thứ sáu*, tổ chức ngày hội việc làm, các cuộc thi tay nghề, khởi nghiệp kinh doanh cho sinh viên nhằm tạo điều kiện cho các em có cơ hội giao lưu, học hỏi và tiếp xúc với doanh nghiệp. Từ đó, được các cơ sở kinh doanh du lịch - khách sạn biết và thu nhận.

*Thứ bảy*, có kế hoạch cụ thể trong việc mời đại diện doanh nghiệp hợp tác trong đào tạo. Theo đó, thắt chặt mối quan hệ với các cựu sinh viên bởi đây là kênh kết nối hữu hiệu giữa nhà trường và doanh nghiệp bằng cách tổ chức giao lưu hàng năm giữa cán bộ, giảng viên, sinh viên chuyên ngành và cựu sinh viên của nhà trường đang công tác tại các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực du lịch - khách sạn. Thông qua đó, những người đã học tập và rèn luyện tại trường, có đủ thời gian trải nghiệm, mang kiến thức học được cống hiến cho xã hội có cơ hội trở về cùng chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ sinh viên các thế hệ sau tìm kiếm thông tin tuyển dụng nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp thúc đẩy sự phát triển của nhà trường.

*Thứ tám*, không ngừng mở rộng hình thức hợp tác với bên ngoài doanh nghiệp để chuyển giao tri thức thành sản phẩm hữu ích cộng đồng như đào tạo nguồn nhân lực theo đơn đặt hàng hoặc bán kết quả nghiên cứu cho doanh nghiệp, phối hợp đào tạo, bồi

đường nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp theo dạng cấp chứng chỉ đào tạo quốc gia.

#### **4. KẾT LUẬN**

Trong bối cảnh hiện tại khi sinh viên chưa thật sự được định hướng tốt trong lựa chọn ngành nghề thì việc kết hợp giữa Nhà nước - nhà trường và doanh nghiệp sẽ đóng vai trò chủ đạo trong việc tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành. Sự kết hợp này phải dựa trên việc đảm bảo mục tiêu lâu dài cho nhà trường là đào tạo nhân lực đáp ứng với yêu cầu của thị trường lao động và cho doanh nghiệp là có nguồn nhân lực tốt có thể góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ. Cụ thể:

- *Về phía các đơn vị đào tạo:* Cần thiết kế chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động, đồng thời phải có sự linh hoạt trong kế hoạch đào tạo để thích ứng với điều kiện thực tế tại doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nhà trường cần chú trọng công tác nghiên cứu khoa học và sáng kiến cải tiến nhằm tạo ra các công trình có chất lượng cũng như tính ứng dụng cao, phù hợp với

tình hình thực tế của doanh nghiệp.

- *Về phía các doanh nghiệp:* Cần thể hiện trách nhiệm xã hội của mình và hỗ trợ nhà trường trong việc cho giảng viên, sinh viên đến tham quan, khám phá, tiếp xúc với công việc thực tế của doanh nghiệp. Đồng thời, cử nhân sự có chuyên môn tham gia vào quá trình giảng dạy một số nội dung trong chương trình đào tạo và chứng nhận kết quả thực tập cho sinh viên. Từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên ngành du lịch - khách sạn.

- *Về phía các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục:* Cần có cơ chế hỗ trợ nhằm thúc đẩy sự phát triển hiệu quả của các mối quan hệ hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo như đưa ra các văn bản hướng dẫn các cơ sở đào tạo thực hiện quy trình thiết lập, duy trì, quản lý mối quan hệ với doanh nghiệp; có chính sách xem xét hỗ trợ các doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo như cấp giấy khen tôn vinh, giảm thuế, hạ lãi suất hoặc ưu đãi vay vốn...

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1] Phạm Trọng Lê Nghĩa, Phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao, Tạp chí Văn hóa Nghệ thuật, số 328, (2011).
- [2] Nguyễn Đình Luận, Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị, Tạp chí Phát triển và Hội nhập, số 22, tr82- 87, (2015).
- [3] Trần Anh Tài, Gắn đào tạo với sử dụng, nhà trường với doanh nghiệp, Tạp chí Kinh tế và Kinh doanh - Đại học Quốc gia Hà Nội, số 25, tr77-81, (2009).

---

*Thông tin liên hệ:*

**Đỗ Thị Phụng**

Điện thoại: 0912227115 - Email: dtphuong@uneti.edu.vn

Khoa Kinh tế cơ sở, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.





