

POLICY SHIFTS AND ADAPTATION IN TOURISM HUMAN RESOURCE TRAINING THROUGH RESOLUTIONS ON VIETNAM'S TOURISM DEVELOPMENT

Phung Thi Hang

National Economics University

Email: hangpt@neu.edu.vn

Received: 5/9/2026; Reviewed: 11/9/2026; Revised: 15/9/2026; Accepted: 28/9/2026

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v5i3.424>

Abstract: *Vietnam's tourism development policies during 2017–2026 demonstrate continuity alongside a shift in emphasis toward higher-value, quality-oriented, efficient, smart, green, and innovative development. This study adopts a qualitative approach, combining content analysis and longitudinal comparison of Resolution No. 08-NQ/TW (2017), Resolution No. 82/NQ-CP (2023), and Resolution No. 26-NQ/TW (2026), while drawing on 18 scholarly studies in the Vietnamese context, including studies on competency requirements and studies on the adaptation of tourism training, to assess tourism training adaptation. The policies are analyzed across five dimensions: goals and orientations; development approaches and value creation; linkages and resource mobilization; science, technology, innovation, and digital transformation; and green and sustainable development. The study identifies a broadening of competency requirements, integrating professional and managerial competencies with digital, creative, interdisciplinary, sustainability, and adaptive competencies. The findings indicate that content adaptation is more evident than structural adaptation, while proactive adaptation remains limited, revealing an imbalance in tourism training adaptation. The study clarifies the relationship between policy shifts, competency requirements, and tourism training adaptation, and proposes a transition from reactive to proactive adaptation through competency forecasting, updated learning outcomes, greater curriculum flexibility, and stronger feedback mechanisms linking policy, the labor market, and tourism education and training.*

Keywords: *Tourism policy; Tourism education and training; Integrated competencies; Tourism human resources; Tourism training adaptation.*

1. Đặt vấn đề

Chính sách phát triển du lịch không chỉ định hướng phát triển ngành mà còn đặt ra yêu cầu đối với nguồn nhân lực và đào tạo. Sự chuyển dịch từ tăng trưởng quy mô sang chất lượng, giá trị gia tăng, bền vững và năng lực cạnh tranh làm thay đổi yêu cầu nghề nghiệp. Theo đó, chính sách định hình nhu cầu năng lực, còn khả năng thích ứng của đào tạo góp phần quyết định mức độ hiện thực hóa các mục tiêu chính sách.

Chính sách du lịch Việt Nam được điều chỉnh theo bối cảnh kinh tế - xã hội, thị trường và yêu cầu phát triển. Giai đoạn từ năm 2017 đến năm 2026 ghi nhận 3 dấu mốc chính sách quan trọng với tính chất và chức năng khác nhau. Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 16 tháng 01 năm 2017 của Bộ Chính trị xác lập định hướng phát triển du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn; Nghị

quyết số 26-NQ/TW ngày 22 tháng 8 năm 2026 nhấn mạnh chuyển đổi mô hình phát triển theo chiều sâu, chất lượng, hiệu quả, thông minh, xanh và sáng tạo (Bộ Chính trị, 2017, 2026). Bên cạnh các định hướng chiến lược này, Nghị quyết số 82/NQ-CP ngày 18 tháng 05 năm 2023 của Chính phủ phản ánh yêu cầu phục hồi, tăng tốc và tái cơ cấu du lịch trong bối cảnh hậu đại dịch (Chính phủ, 2023). Để triển khai Nghị quyết số 26-NQ/TW, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 263/NQ-CP ngày 07 tháng 9 năm 2026 về Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết. Theo đó, sự chuyển dịch chính sách được xem xét trên 3 phương diện: kế thừa định hướng, điều chỉnh theo bối cảnh và hình thành các định hướng cấu trúc mới. Những chuyển dịch này đặt ra yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực và đào tạo du lịch.

Trong hơn hai thập kỷ qua, nghiên cứu về đào tạo du lịch đã tập trung vào thiết kế chương trình, năng lực nghề nghiệp, công nghệ, phát triển bền vững và khả năng đáp ứng thị trường lao động. Tuy nhiên, còn thiếu nghiên cứu kết nối có hệ thống sự chuyển dịch ưu tiên chính sách với thay đổi yêu cầu năng lực và sự thích ứng của đào tạo du lịch trong cùng một khung phân tích.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu hướng tới 3 mục tiêu: (i) phân tích sự chuyển dịch ưu tiên chính sách phát triển du lịch Việt Nam qua 3 dấu mốc chính sách; (ii) nhận diện những thay đổi tương ứng về yêu cầu năng lực nguồn nhân lực và (iii) phân tích sự thích ứng của đào tạo. Qua đó, nghiên cứu đề xuất khung phân tích chuyển dịch chính sách - yêu cầu năng lực - thích ứng đào tạo, hệ thống hóa các nhóm năng lực theo hướng tích hợp và định hướng chuyển từ thích ứng phản ứng sang chủ động.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý luận

2.1. Chính sách phát triển du lịch và sự chuyển dịch chính sách

Chính sách du lịch là một bộ phận của chính sách công, phản ánh các lựa chọn và hành động của Nhà nước đối với sự phát triển du lịch, được hình thành trong quá trình tương tác giữa các chủ thể, lợi ích và thể chế (Hall & Jenkins, 1995). Trong bối cảnh hiện nay, chính sách du lịch ngày càng được tiếp cận theo hướng tổng thể và phối hợp, gắn phát triển kinh tế với nâng cao năng lực cạnh tranh, tính bền vững, khả năng chống chịu và lợi ích kinh tế - xã hội của du lịch (OECD, 2026).

Trong nghiên cứu này, sự chuyển dịch chính sách được hiểu là sự thay đổi về trọng tâm, ưu tiên và yêu cầu phát triển qua các giai đoạn, trên cơ sở kế thừa và phát triển các định hướng trước đó. Từ tổng hợp lý luận và phân tích nội dung các nghị quyết, nghiên cứu xem xét sự chuyển dịch chính sách phát triển du lịch Việt Nam trên năm phương diện: (1) mục tiêu và định hướng phát triển; (2) phương thức phát triển và gia tăng giá trị; (3) liên kết và huy động nguồn lực; (4) khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số và (5) phát triển xanh và bền vững (Bộ Chính trị, 2017, 2026; Chính phủ, 2023). Trong đó, phương thức phát triển và gia tăng giá trị phản ánh sự chuyển dịch từ mở rộng quy mô và khai thác tài nguyên sang nâng cao chất

lượng, hiệu quả và giá trị gia tăng của du lịch. Năm phương diện trên được sử dụng để so sánh các định hướng chính sách qua 3 nghị quyết, làm cơ sở nhận diện sự thay đổi của mô hình phát triển và yêu cầu đối với nguồn nhân lực, đào tạo.

2.2. Đào tạo nguồn nhân lực du lịch và yêu cầu năng lực

Đào tạo nguồn nhân lực du lịch ngày càng hướng đến phát triển năng lực toàn diện, bên cạnh kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp. Tribe (2002) nhấn mạnh sự cân bằng giữa năng lực nghề nghiệp và năng lực phản tư (khả năng suy xét, đánh giá và điều chỉnh nhận thức, quyết định và hành động nghề nghiệp dựa trên kinh nghiệm và bối cảnh thực tiễn). Sheldon và cộng sự (2008) mở rộng yêu cầu đối với nhân lực du lịch sang các năng lực về quản trị, đạo đức và quản trị điểm đến; Dredge và cộng sự (2012) nhấn mạnh tính linh hoạt của chương trình và sự kết nối giữa kiến thức nghề nghiệp với tư duy phản biện. Các nghiên cứu gần đây tiếp tục đề cao việc tích hợp phát triển bền vững và công nghệ mới vào đào tạo du lịch (Fernández và cộng sự, 2024; Başer và cộng sự, 2025).

Trong nghiên cứu này, yêu cầu năng lực được hiểu là những năng lực nguồn nhân lực cần có để đáp ứng định hướng phát triển và những thay đổi của ngành du lịch, qua đó tạo cầu nối giữa mô hình phát triển và đào tạo. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 22 tháng 8 năm 2026 của Bộ Chính trị (2026) nhấn mạnh yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, khả năng theo kịp công nghệ và chủ động hội nhập; đồng thời đặt ra yêu cầu về chuẩn đầu ra, tăng cường liên kết giữa nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và phát huy vai trò của Hội đồng kỹ năng nghề du lịch quốc gia. Trên cơ sở kết hợp các yêu cầu từ chính sách và tổng hợp lý luận, nghiên cứu đề xuất 6 nhóm năng lực phục vụ phân tích, gồm: (1) năng lực nghề nghiệp và quản trị; (2) năng lực số và công nghệ; (3) năng lực sáng tạo; (4) năng lực liên ngành và hợp tác; (5) năng lực phát triển bền vững và (6) năng lực thích ứng.

2.3. Sự thích ứng của đào tạo nguồn nhân lực du lịch

Sự thay đổi của thị trường lao động và môi trường hoạt động đòi hỏi đào tạo phải điều chỉnh để duy trì sự phù hợp giữa năng lực của người học và yêu cầu của ngành. Các nghiên cứu về đào tạo du lịch nhấn mạnh tính linh hoạt và cập

nhất chương trình, điều chỉnh nội dung và phương thức đào tạo, tăng cường gắn kết với thực tiễn và các bên liên quan, đồng thời tích hợp công nghệ, phát triển bền vững và các năng lực mới (An và cộng sự, 2026; Başer và cộng sự, 2025; Dredge và cộng sự, 2012; Fernández và cộng sự, 2024). Liên kết giữa cơ sở đào tạo và ngành cũng có vai trò quan trọng trong phát triển năng lực nghề nghiệp và chuẩn bị người học đáp ứng yêu cầu công việc (Hạnh và cộng sự, 2023). Những kết quả này cho thấy đào tạo có thể thích ứng thông qua điều chỉnh nội dung, cấu trúc và phương thức, đồng thời chủ động nhận diện các yêu cầu mới.

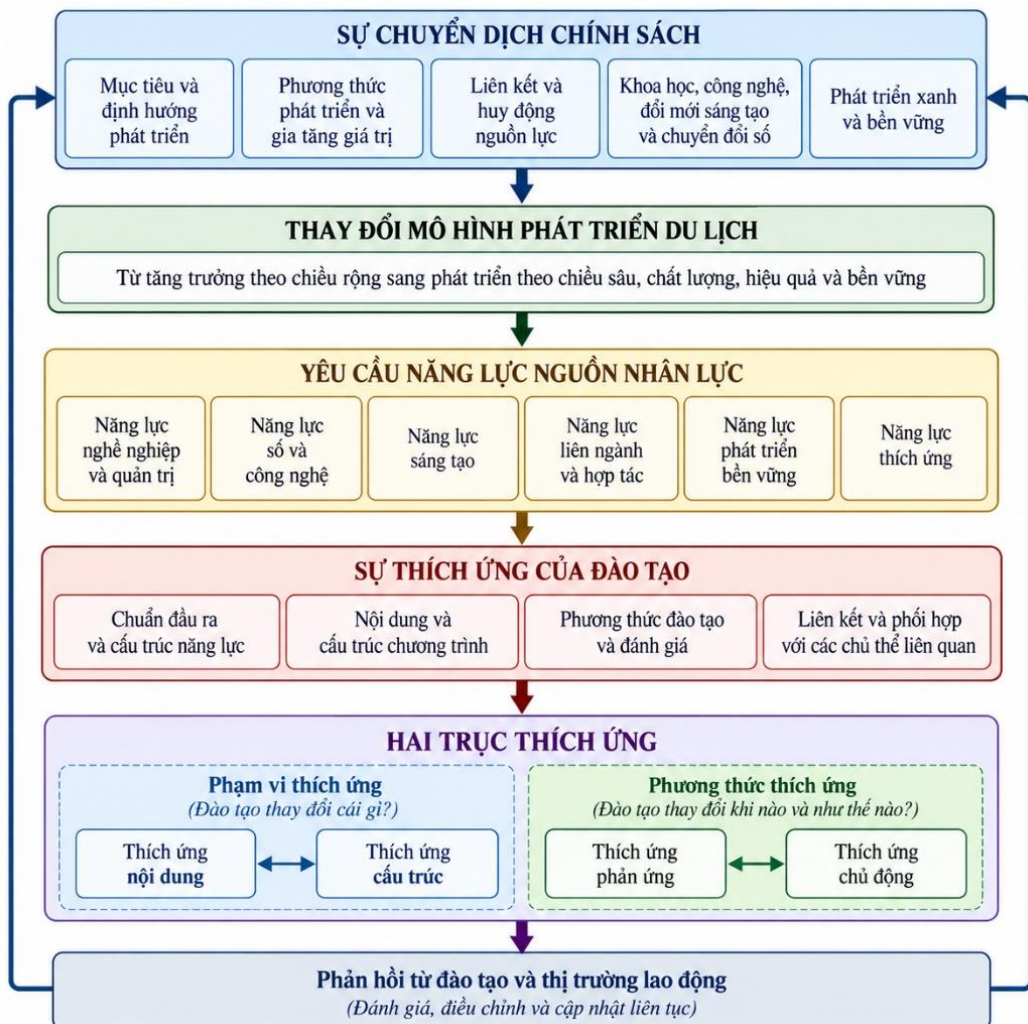
Kế thừa các nghiên cứu trên, sự thích ứng của đào tạo được hiểu là quá trình điều chỉnh các

thành tố đào tạo trước những thay đổi về yêu cầu năng lực. Nghiên cứu xem xét sự thích ứng theo hai trục. *Thứ nhất*, về phạm vi thích ứng, gồm thích ứng nội dung (cập nhật kiến thức, kỹ năng và nội dung đào tạo) và thích ứng cấu trúc (điều chỉnh chuẩn đầu ra, cấu trúc chương trình, phương thức đào tạo, đánh giá và cơ chế liên kết). *Thứ hai*, về phương thức thích ứng, phân biệt thích ứng phản ứng - điều chỉnh sau khi yêu cầu mới đã xuất hiện - với thích ứng chủ động - dự báo yêu cầu năng lực, điều chỉnh sớm và duy trì cơ chế phản hồi thường xuyên với thị trường lao động và các bên liên quan.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Khung phân tích sự chuyển dịch chính sách và thích ứng đào tạo

Hình 1. Khung phân tích sự chuyển dịch chính sách và thích ứng đào tạo nguồn nhân lực du lịch*



Nguồn: Tác giả đề xuất

**Chủ thích: Các mũi tên thể hiện logic phân tích và quan hệ định hướng giữa các thành tố, không hàm ý quan hệ nhân quả đã được kiểm định bằng dữ liệu thực nghiệm.*

Từ cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu, bài viết xây dựng khung phân tích mối liên hệ giữa chuyển dịch chính sách, thay đổi mô hình phát triển du lịch, yêu cầu năng lực nguồn nhân lực và sự thích ứng của đào tạo. Khung phân tích gồm 5 phương diện chuyển dịch chính sách, 6 nhóm năng lực và 4 phương diện thích ứng của đào tạo; đồng thời phân loại sự thích ứng theo hai trục: phạm vi (nội dung - cấu trúc) và phương thức (phản ứng - chủ động). Qua đó, nghiên cứu nhận diện mức độ tương thích và khoảng cách giữa yêu cầu của mô hình phát triển với đào tạo nguồn nhân lực du lịch. Khung phân tích được trình bày tại hình 1.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích tài liệu và so sánh chính sách theo thời gian đối với 3 nghị quyết được lựa chọn có chủ đích, đại diện cho các dấu mốc chính sách giai đoạn 2017 - 2026 (Nghị quyết 08-NQ/TW, 2017; Nghị quyết 82/NQ-CP, 2023; Nghị quyết 26-NQ/TW, 2026). Ngoài ra, dữ liệu chính sách được cập nhật đến ngày 10 tháng 9 năm 2026; Nghị quyết số 263/NQ-CP ngày 07 tháng 9 năm 2026 được sử dụng để tham chiếu việc triển khai Nghị quyết số 26-NQ/TW, không thuộc 3 chính sách được so sánh. Việc so sánh nhằm nhận diện sự chuyển dịch trọng tâm chính sách theo thời gian, khung hàm ý 3 nghị quyết có cùng cấp độ chức năng hoặc giá trị điều hành.

Bên cạnh các văn bản chính sách, nghiên cứu sử dụng 18 công trình khoa học, trong bối cảnh Việt Nam. Tài liệu được tìm kiếm thông qua Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Google Scholar và các nguồn học thuật trong nước; văn bản chính sách được thu thập từ các cổng thông tin chính thức của Đảng, Chính phủ và cơ quan quản lý nhà nước. Phạm vi công bố tập trung vào giai đoạn 2017 – 2026 và bổ sung một số công trình nền tảng trước năm 2017. Tài liệu được lựa chọn khi liên quan trực tiếp đến đào tạo, phát triển nguồn nhân lực du lịch hoặc yêu cầu chuyển đổi của ngành, có nguồn xuất bản và thông tin thư mục có thể kiểm chứng. Các tài

liệu trùng lặp, không rõ nguồn, thiếu thông tin kiểm chứng hoặc ít liên quan đến mục tiêu nghiên cứu được loại bỏ.

18 công trình khoa học trong bối cảnh Việt Nam được sử dụng cho hai mục đích phân tích. *Thứ nhất*, 4 nghiên cứu phản ánh yêu cầu năng lực từ thực tiễn ngành (Dung và cộng sự, 2026; Linh, 2026; Thạc và cộng sự, 2021; Thẩm, 2025), được sử dụng để đối chiếu với yêu cầu năng lực nhận diện từ chính sách. *Thứ hai*, 14 nghiên cứu cung cấp bằng chứng về điều chỉnh đào tạo, gồm 5 nghiên cứu về nội dung và phương thức đào tạo (Khương, 2016; Lê, 2019; Maheshwari và cộng sự, 2023; Ngọc, 2020; Xuân và cộng sự, 2025) và 9 nghiên cứu về cấu trúc chương trình và liên kết đào tạo (An và cộng sự, 2026; Anh và cộng sự, 2018; Hà & Nguyệt, 2025; Hà & Sơn, 2026; Hạnh, 2024; Lan và cộng sự, 2024; Long, 2020; Ly & Anh, 2022; Tuyên, 2025). Các nghiên cứu về yêu cầu năng lực chỉ được sử dụng để đối chiếu, không làm bằng chứng trực tiếp về sự thích ứng của đào tạo.

Mỗi chỉ báo chính sách được mã hóa theo nội dung và ý nghĩa trực tiếp vào một hoặc nhiều trong 5 phương diện: mục tiêu và định hướng phát triển; phương thức phát triển và gia tăng giá trị; liên kết và huy động nguồn lực; khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; phát triển xanh và bền vững. Mỗi bằng chứng đào tạo được mã hóa vào một hoặc nhiều trong 4 phương diện: chuẩn đầu ra và cấu trúc năng lực; nội dung và cấu trúc chương trình; phương thức đào tạo và đánh giá; liên kết và phối hợp với các chủ thể liên quan; đồng thời phân loại theo hai trục: phạm vi thích ứng (nội dung - cấu trúc) và phương thức thích ứng (phản ứng - chủ động). Trường hợp một đoạn hoặc bằng chứng phản ánh nhiều phương diện, mã hóa đồng thời vào các nhóm khi có căn cứ trực tiếp.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Sự chuyển dịch của chính sách phát triển du lịch Việt Nam

Phân tích 3 nghị quyết cho thấy chính sách phát triển du lịch Việt Nam vừa kế thừa định hướng trước đó, vừa điều chỉnh theo bối cảnh và nâng cấp một số trọng tâm phát triển. Các biểu hiện này được tổng hợp tại bảng 1.

Bảng 1. Chuyển dịch chính sách phát triển du lịch Việt Nam qua các nghị quyết giai đoạn 2017–2026

Phương diện	NQ 08-NQ/TW (2017)	NQ 82/NQ-CP (2023)	NQ 26-NQ/TW (2026)	Xu hướng được nhận diện
Mục tiêu và định hướng phát triển	Phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn	Phục hồi, tăng tốc và tái cơ cấu theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu quả, bền vững	Phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn trong kỷ nguyên mới	Kế thừa mục tiêu ngành kinh tế mũi nhọn; 2023 nhấn mạnh phục hồi, tái cơ cấu; 2026 tái khẳng định và đặt mục tiêu trong bối cảnh phát triển mới.
Phương thức phát triển và gia tăng giá trị	Nâng cao chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh	Đa dạng hóa thị trường, sản phẩm; nâng cao chất lượng và hiệu quả	Chuyển từ diện rộng sang chiều sâu, chất lượng, hiệu quả và giá trị gia tăng cao	Kế thừa yêu cầu chất lượng, hiệu quả; 2023 tập trung phục hồi thị trường, sản phẩm; 2026 chuyển sang chiều sâu và giá trị gia tăng cao.
Liên kết và huy động nguồn lực	Phát huy tính liên ngành, liên vùng và xã hội hóa	Tăng cường phối hợp, liên kết và huy động nguồn lực	Tăng cường liên kết, phối hợp và huy động nguồn lực cho phát triển	Kế thừa và tăng cường yêu cầu liên kết, phối hợp và huy động nguồn lực.
Khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số	Tăng cường ứng dụng khoa học và công nghệ	Đẩy mạnh chuyển đổi số, khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo	Khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trở thành động lực quan trọng	Từ ứng dụng khoa học, công nghệ, 2023 mở rộng trọng tâm sang chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo; 2026 nâng rõ vai trò thành động lực phát triển.
Phát triển xanh và bền vững	Phát triển bền vững gắn với bảo tồn tài nguyên, môi trường và văn hóa	Phục hồi và phát triển theo hướng hiệu quả, bền vững	Phát triển chất lượng cao, xanh và bền vững	Kế thừa yêu cầu bền vững; 2023 gắn với phục hồi; 2026 nhấn mạnh định hướng xanh, chất lượng cao.

Nguồn: Tác giả tổng hợp và nhận diện từ Bộ Chính trị (2017, 2026) và Chính phủ (2023).

Nhìn chung, chuyển dịch chính sách thể hiện ở việc nâng cao yêu cầu đối với mô hình phát triển, nổi bật ở phát triển theo chiều sâu và gia tăng giá trị, vai trò động lực của công nghệ và đổi mới sáng tạo, cùng sự tích hợp ngày càng rõ của yêu cầu xanh và bền vững. Những chuyển dịch này đặt ra yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực du lịch.

4.2. Từ chuyển dịch chính sách đến yêu cầu năng lực nguồn nhân lực

khung lý luận, nghiên cứu nhận diện 6 nhóm năng lực: nghề nghiệp và quản trị; số và công nghệ; sáng tạo; liên ngành và hợp tác; phát triển bền vững và thích ứng. Đối chiếu với các nghiên cứu về yêu cầu năng lực trong bối cảnh Việt Nam cho thấy sự tương đồng về yêu cầu đối với năng lực sáng tạo, năng lực số và thích ứng công nghệ, cũng như năng lực gắn với phát triển xanh (Dung và cộng sự, 2026; Linh, 2026; Thạc và cộng sự, 2021; Thắm, 2025).

Trên cơ sở phân tích chính sách kết hợp với

Bảng 2. Chuyển dịch chính sách và yêu cầu năng lực nguồn nhân lực

Phương diện chuyển dịch	Thay đổi đối với mô hình phát triển	Nhóm năng lực được nhận diện	Căn cứ/biểu hiện chính
Mục tiêu và định hướng	Nâng cao vị thế, chất lượng và năng lực cạnh tranh	Nghề nghiệp và quản trị	TT: Chuyên môn, nghiệp vụ; TH: nâng cao chất lượng nguồn nhân lực
Phương thức phát triển và gia tăng giá trị	Theo chiều sâu, chất lượng, hiệu quả và giá trị gia tăng	Nghề nghiệp và quản trị; năng lực sáng tạo	TH: Nâng cao chất lượng, hiệu quả và đổi mới mô hình phát triển
Liên kết và huy động nguồn lực	Tăng cường liên kết giữa các ngành, địa phương và chủ thể	Liên ngành và hợp tác	TH: Liên kết, phối hợp và huy động các chủ thể.
Khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số	Tăng vai trò của công nghệ, dữ liệu và đổi mới số	Số và công nghệ; năng lực sáng tạo	TT: Khả năng theo kịp công nghệ; TH: Chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo
Phát triển xanh và bền vững	Tích hợp yêu cầu kinh tế, xã hội, văn hóa và môi trường	Phát triển bền vững	TH: Phát triển xanh, bền vững gắn với tài nguyên, môi trường và văn hóa.
Tổng hợp các phương diện	Thích ứng với thay đổi của công nghệ, thị trường và bối cảnh phát triển	Thích ứng	TT: Chủ động hội nhập; TH: Yêu cầu thích ứng với bối cảnh

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Bộ Chính trị (2017, 2026), Chính phủ (2023) và khung lý luận.

* Ghi chú: TT - yêu cầu được nêu trực tiếp trong chính sách; TH - yêu cầu/biểu hiện được tác giả tổng hợp từ định hướng chính sách và khung lý luận.

Nghị quyết số 26-NQ/TW của Bộ Chính trị (2026) trực tiếp nêu các yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, khả năng theo kịp công nghệ và chủ động hội nhập. Kết hợp với các định hướng chính sách và cơ sở lý luận, nghiên cứu khái quát thành 6 nhóm năng lực nêu trên; trong đó ngoại ngữ và hội nhập quốc tế là yêu cầu xuyên suốt, năng lực thích ứng gắn với nhiều phương diện chuyển dịch. Nhìn chung, yêu cầu năng lực có xu hướng mở rộng và tích hợp, đặt ra những điều chỉnh tương ứng về chuẩn đầu ra, chương trình, phương thức đào tạo và liên kết với các bên liên quan.

4.3. Các biểu hiện và khoảng cách thích ứng

Bảng 3. Bảng chứng và khoảng cách thích ứng của đào tạo du lịch

Bảng chứng ghi nhận từ các nghiên cứu được phân tích	Biểu hiện thích ứng	Phạm vi/phương thức thích ứng	Khoảng cách thích ứng
Cập nhật kiến thức, kỹ năng, năng lực số và yếu tố thực tiễn (Lệ, 2019; Ngọc, 2020; Xuân và cộng sự, 2025)	Điều chỉnh nội dung theo yêu cầu nghề nghiệp và công nghệ	Nội dung; phản ứng	Cập nhật kiến thức, công nghệ và thực hành chưa đồng đều

cửa đào tạo

Các nghiên cứu tại Việt Nam ghi nhận những điều chỉnh về nội dung, phương thức và liên kết đào tạo, cùng vai trò của học tập gắn với công việc, thực tập và năng lực số (An và cộng sự, 2026; Khương, 2016; Xuân và cộng sự, 2025). Tuy nhiên, khoảng cách giữa đào tạo và yêu cầu nghề nghiệp, mức độ tham gia của doanh nghiệp và khả năng đáp ứng chuyển đổi số vẫn tồn tại (Anh và cộng sự, 2018; Dung và cộng sự, 2026). Đối chiếu với khung phân tích cho thấy sự thích ứng chưa đồng đều về phạm vi và phương thức; các bằng chứng và khoảng cách thích ứng được tổng hợp tại bảng 3.

Bằng chứng ghi nhận từ các nghiên cứu được phân tích	Biểu hiện thích ứng	Phạm vi/phương thức thích ứng	Khoảng cách thích ứng
Học tập gắn với công việc, thực tập và có sự tham gia của doanh nghiệp (Khương, 2016; Long, 2020; Ly & Anh, 2022)	Đổi mới phương thức đào tạo, tăng gắn kết thực tiễn	Cấu trúc; phản ứng	Liên kết còn thiên về thực tập; doanh nghiệp tham gia chưa sâu
Xây dựng, đánh giá học phần theo chuẩn đầu ra và sử dụng kết quả đánh giá để cải tiến (Hà & Nguyệt, 2025; Hà & Sơn, 2026)	Điều chỉnh chuẩn đầu ra, đánh giá và cải tiến chương trình	Cấu trúc; phản ứng	Bằng chứng còn cục bộ; chưa cho thấy điều chỉnh đồng bộ toàn chương trình
Liên kết đào tạo và sự tham gia của doanh nghiệp trong xây dựng chương trình (Hạnh, 2024; Long, 2020; Ly & Anh, 2022)	Tăng cường phối hợp giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp	Cấu trúc; phản ứng	Tham gia vào thiết kế, đánh giá chương trình và chuẩn hóa thực tập còn hạn chế
Phát triển chương trình theo nhu cầu ngành, dự báo nhân lực và phản hồi của các bên liên quan (Hạnh, 2024; Lan và cộng sự, 2024)	Nhận diện sớm và điều chỉnh theo nhu cầu năng lực	Cấu trúc; chủ động	Cơ chế dự báo, cập nhật và phản hồi thường xuyên chưa rõ nét

Nguồn: Tác giả tổng hợp và phân tích

Nhìn chung, thích ứng nội dung thể hiện rõ hơn, trong khi thích ứng cấu trúc còn cục bộ; thích ứng chủ động đã xuất hiện nhưng chưa cho thấy cơ chế dự báo và cập nhật thường xuyên. Kết quả phản ánh xu hướng trong phạm vi các nguồn được phân tích, không đại diện cho toàn bộ hệ thống đào tạo du lịch Việt Nam.

5. Bàn luận

Kết quả cho thấy chuyển dịch chính sách gắn với yêu cầu năng lực ngày càng tích hợp, phù hợp với xu hướng phát triển năng lực toàn diện, công nghệ và bền vững trong đào tạo du lịch (Başer và cộng sự, 2025; Dredge và cộng sự, 2012; Fernández và cộng sự, 2024; Sheldon và cộng sự, 2008; Tribe, 2002), tương đồng với các nghiên cứu tại Việt Nam về học tập gắn với công việc và liên kết đào tạo - doanh nghiệp (An và cộng sự, 2026; Khương, 2016; Tuyên, 2025).

Tuy nhiên, thích ứng nội dung thể hiện rõ hơn thích ứng cấu trúc. Việc cập nhật nội dung có thể thực hiện ở cấp học phần, trong khi điều chỉnh chuẩn đầu ra, cấu trúc chương trình, phương thức đào tạo và cơ chế liên kết đòi hỏi sự phối hợp của nhiều chủ thể. Sự tham gia của doanh nghiệp vẫn chủ yếu tập trung ở thực tập, còn hạn chế trong thiết kế và đánh giá chương trình (Hạnh, 2024; Long, 2020; Ly & Anh, 2022). Bằng chứng về dự báo năng lực và cơ chế phản hồi thường xuyên còn hạn chế (Hạnh,

2024; Lan và cộng sự, 2024), cho thấy thích ứng chủ động chưa rõ nét.

Nghị quyết số 26-NQ/TW của Bộ Chính trị (2026), với các định hướng về chuẩn đầu ra, liên kết đào tạo, công nghệ và Hội đồng kỹ năng nghề du lịch quốc gia, tạo cơ sở chính sách để thúc đẩy thích ứng chủ động. Theo đó, trọng tâm cần chuyển từ điều chỉnh riêng lẻ sang cơ chế dự báo, phối hợp và phản hồi thường xuyên, hướng tới thích ứng, đào tạo chủ động và có hệ thống.

Từ các kết quả trên, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý sau:

5.1. *Đổi mới tư duy về vai trò của đào tạo*

Kết quả nghiên cứu hàm ý đào tạo không chỉ đáp ứng nhu cầu lao động hiện tại mà cần tham gia vào quá trình chuyển hóa thay đổi của mô hình phát triển thành yêu cầu năng lực và chuẩn đầu ra.

5.2. *Phát triển cấu trúc năng lực có khả năng thích ứng*

Chuẩn đầu ra có thể tích hợp năng lực nghề nghiệp và quản trị với năng lực số, sáng tạo, liên ngành, phát triển bền vững và thích ứng; đồng thời xem ngoại ngữ và hội nhập quốc tế là yêu cầu xuyên suốt. Việc cập nhật cần gắn với thay đổi của chính sách, công nghệ và thị trường lao động.

5.3. *Thiết kế chương trình linh hoạt, tích hợp và liên ngành*

Khoảng cách thích ứng tại bảng 3 hàm ý các năng lực mới có thể được tích hợp vào cấu trúc chương trình, học phần, dự án và hoạt động học tập, thay vì chỉ bổ sung dưới dạng nội dung riêng lẻ, qua đó hỗ trợ chuyển từ thích ứng nội dung sang thích ứng cấu trúc.

5.4. Đổi mới phương thức đào tạo và đánh giá theo năng lực

Kết quả nghiên cứu gợi ý tăng cường học tập dựa trên dự án, vấn đề thực tiễn, trải nghiệm và công việc; đồng thời tăng sự thống nhất giữa chuẩn đầu ra, hoạt động học tập và đánh giá năng lực.

5.5. Phát triển cơ chế đồng kiến tạo và dự báo năng lực

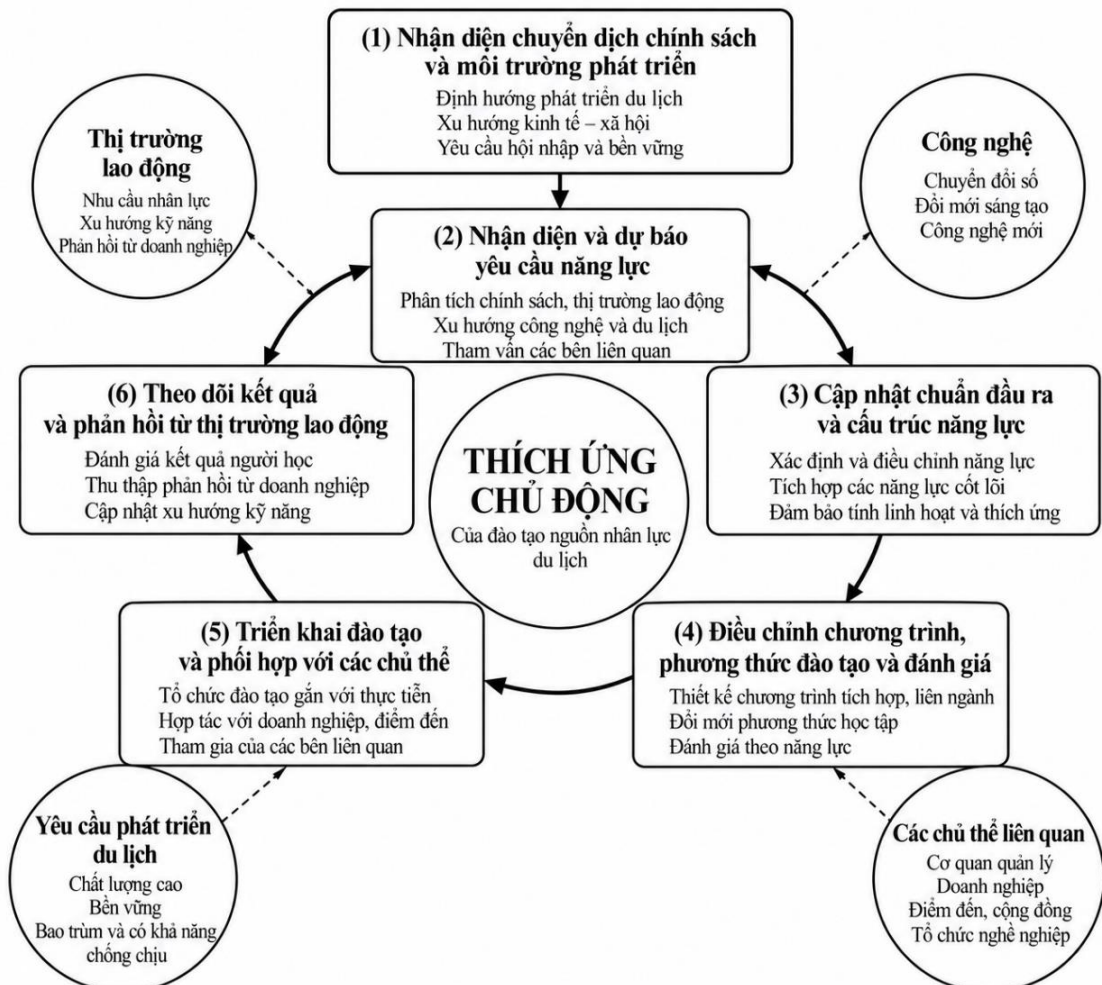
Trước hạn chế về mức độ tham gia của doanh nghiệp và cơ chế phản hồi, nghiên cứu đề xuất mở rộng liên kết từ thực tập sang nhận diện nhu cầu năng lực, phát triển và đánh giá chương

trình. Dữ liệu thị trường lao động và xu hướng công nghệ có thể được sử dụng làm đầu vào cho dự báo và cập nhật năng lực.

5.6. Đề xuất chu trình thích ứng chủ động trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, một chu trình thích ứng chủ động được đề xuất gồm 6 bước: (1) nhận diện chuyển dịch chính sách và môi trường phát triển; (2) nhận diện và dự báo yêu cầu năng lực; (3) cập nhật chuẩn đầu ra và cấu trúc năng lực; (4) điều chỉnh chương trình, phương thức đào tạo và đánh giá; (5) triển khai đào tạo và phối hợp với các chủ thể và (6) theo dõi kết quả, tiếp nhận phản hồi từ thị trường lao động để tiếp tục cập nhật. Chu trình đề xuất hướng tới hình thành cơ chế phản hồi thường xuyên giữa chính sách, thị trường lao động và đào tạo.

Hình 2. Chu trình đề xuất về thích ứng chủ động trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch



Nguồn: Tác giả đề xuất trên cơ sở kết quả nghiên cứu

Hàm ý cốt lõi từ kết quả nghiên cứu là tăng cường năng lực thích ứng của hệ thống đào tạo thông qua dự báo năng lực, cập nhật chuẩn đầu ra và chương trình, tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp và thiết lập cơ chế phản hồi thường xuyên. Việc thể chế hóa các cơ chế này có thể tạo điều kiện chuyển từ những điều chỉnh riêng lẻ sang thích ứng chủ động và có hệ thống.

6. Kết luận

Trên cơ sở phân tích sự chuyển dịch chính sách và đối chiếu với bằng chứng về đào tạo du lịch, nghiên cứu rút ra 3 kết quả chính: *Một là*, chính sách phát triển du lịch Việt Nam giai đoạn 2017 - 2026 cho thấy sự kế thừa và điều chỉnh trọng tâm theo bối cảnh, ngày càng nhấn mạnh phát triển theo chiều sâu, thông minh, xanh và sáng tạo. *Hai là*, yêu cầu năng lực được mở rộng theo hướng tích hợp năng lực nghề nghiệp và quản trị với năng lực số, sáng tạo, liên ngành, phát triển bền vững và thích ứng. *Ba là*, trong phạm vi các nguồn được phân tích, thích ứng nội

dung được thể hiện rõ hơn, trong khi bằng chứng về thích ứng cấu trúc và chủ động còn hạn chế.

Kết quả hàm ý cần tăng cường khả năng chuyển hóa những thay đổi của chính sách và thị trường lao động thành điều chỉnh đào tạo kịp thời thông qua phối hợp giữa cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và hiệp hội trong dự báo năng lực, cập nhật đào tạo và phản hồi. Các hàm ý này hướng tới hỗ trợ triển khai các cơ chế được xác lập trong Nghị quyết số 26-NQ/TW và Nghị quyết số 263/NQ-CP, thay vì đề xuất một cơ chế chính sách riêng biệt.

Kết quả nghiên cứu cần được xem xét trong phạm vi các nguồn được phân tích, do 3 nghị quyết có tính chất và chức năng khác nhau và 18 nghiên cứu được lựa chọn có chủ đích. Các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng nguồn dữ liệu và kiểm định khung thích ứng bằng dữ liệu thực nghiệm từ cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và các bên liên quan.

Tuyên bố về GenAI và Quyền tác giả: Tác giả xác nhận có sử dụng công cụ AI để hỗ trợ biên tập bài báo trong phạm vi cho phép (bao gồm rà soát lỗi trình bày văn bản; đổ màu, làm mượt hình ảnh). Tác giả không sử dụng AI để ngụy tạo nội dung khoa học, không tạo dữ liệu giả hoặc tài liệu tham khảo giả.

Tuyên bố về xung đột lợi ích: Tác giả tuyên bố không có bất kỳ xung đột lợi ích nào ảnh hưởng đến quá trình thực hiện và công bố kết quả của nghiên cứu này.

Tài liệu tham khảo

- An, P. V., Tuu, H. H., & Ngoc, N. V. (2026). Enhancing tourism workforce development: A theory of planned behavior-based approach to school-enterprise collaboration in Viet Nam. *CTU Journal of Innovation and Sustainable Development*, 18(2), 153–168. <https://doi.org/10.22144/ctujoisd.2026.032>.
- Anh, L. H., McDonald, C. V., & Klieve, H. (2018). Hospitality higher education in Vietnam: Voices from stakeholders. *Tourism Management Perspectives*, 27, 68–82. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2018.05.002>.
- Başer, M. Y., Kozak, M., & Büyükbese, T. (2025). Integration of emerging technologies in tourism and hospitality curriculum: An international perspective. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 36 (2), 100546. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2025.100546>
- Bo Chính trị. (2017). *Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 16 tháng 01 năm 2017 về phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn*.
- Bo Chính trị. (2026). *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 22 tháng 8 năm 2026 về phát triển du lịch Việt Nam trở thành ngành kinh tế mũi nhọn trong kỷ nguyên mới*.
- Chính phủ. (2023). *Nghị quyết số 82/NQ-CP ngày 18 tháng 5 năm 2023 về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu dài hạn phục hồi, tăng tốc phát triển du lịch hiệu quả, bền vững*.
- Chính phủ. (2026). *Nghị quyết số 263/NQ-CP ngày 07 tháng 9 năm 2026 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 22 tháng 8 năm 2026 của Bộ Chính trị về phát triển du lịch Việt Nam trở thành ngành kinh tế mũi nhọn trong kỷ nguyên mới*.
- Dredge, D., Benckendorff, P., Day, M., Gross,

- M. J., Walo, M., Weeks, P., & Whitelaw, P. A. (2012). The philosophic practitioner and the curriculum space. *Annals of Tourism Research*, 39(4), 2154–2176. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2012.07.017>
- Dung, L. T., Thang, N. D., & Anh, H. T. V. (2026). Nguồn nhân lực khu nghỉ dưỡng cao cấp tại Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số và xu hướng du lịch mới. *Tạp chí điện tử Khoa học và Công nghệ Giao thông*, 6(3), 80–88. <https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.80-88>.
- Fernández-Villarán, A., Guereño-Omil, B., & Ageitos, N. (2024). Embedding sustainability in tourism education: Bridging curriculum gaps for a sustainable future. *Sustainability*, 16(21), 9286. <https://doi.org/10.3390/su16219286>.
- Ha, N. T. T., & Nguyet, N. T. M. (2025). Xây dựng chương trình học phần Tiếng Anh chuyên ngành du lịch theo chuẩn đầu ra: Nghiên cứu tại một số cơ sở đào tạo cử nhân các ngành du lịch. *Tạp chí Giáo dục*, 25(So đặc biệt 11), 496–503. <https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/apchi/article/view/5004>.
- Ha, N. T. T., & Son, N. D. (2026). Quản lý danh gia chương trình học phần “Tiếng Anh chuyên ngành Du lịch” theo tiếp cận mô hình PDCA: Nghiên cứu thực trạng tại một số cơ sở đào tạo cử nhân các ngành Du lịch. *Tạp chí Giáo dục*, 26(13), 122–128. <https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/apchi/article/view/6503>.
- Hall, C. M., & Jenkins, J. M. (1995). *Tourism and public policy*. Routledge.
- Hanh, N. H. (2024). *Industry-informed curriculum management in hospitality tertiary education: The case study of Vietnam* [Doctoral dissertation, James Cook University]. ResearchOnline@JCU. <https://doi.org/10.25903/tt52-d812>.
- Hanh, N. H., Kailasam, T., & Kamble, Z. (2023). A scoping review of the hospitality industry and tertiary partnership to prepare work-ready graduates. *ASEAN Journal on Hospitality and Tourism*, 21(1), 48–63. <https://doi.org/10.5614/ajht.2023.21.1.04>
- Khuong, C. T. H. (2016). Work-integrated learning process in tourism training programs in Vietnam: Voices of education and industry. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 17(2), 149–161. gijwil.org/files/APJCE_17_2_149_161.pdf
- Lan, N. T., Thang, N. T., Nga, B. T., Ninh, H. N., & Anh, N. H. (2024). Tổng quan về phát triển nguồn nhân lực du lịch vùng Chien khu Việt Bắc. *Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam*, 22(11), 1522–1533. <https://vie.vjas.vn/index.php/vjasvn/article/view/1812>
- Le, L. T. (2019). Đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao trong xu thế hội nhập và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. *Tạp chí Khi tượng Thuyết van*, 2019(EME2), 76–85. [https://doi.org/10.36335/VNJHM.2019\(EME2\).76-85](https://doi.org/10.36335/VNJHM.2019(EME2).76-85)
- Linh, N. T. M. (2026). *Quản trị xanh nguồn nhân lực trong các khách sạn 4 và 5 sao ở Hà Long (Quảng Ninh)* [Luan an tien si Du lich, Truong Dai hoc Khoa hoc Xa hoi va Nhan van, Dai hoc Quoc gia Ha Noi]. <https://ussh.vnu.edu.vn/vi/dao-tao/luan-an/luan-an-tien-si-sau-bao-ve-cua-ncs-nguyen-thi-mai-linh-23745.html>
- Long, T. V. (2020). Đào tạo nguồn nhân lực cho ngành du lịch nhìn từ khía cạnh liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp. In *HUFLIT International Conference 2020 on ensuring a high-quality human resource in the modern age* (pp. 294–297). <https://doi.org/10.15625/vap.2020.0097>.
- Ly, H. T. T., Anh, T. V., & Tien, B. T. (2022). Giai pháp nâng cao hiệu quả hợp tác giữa Trường Đại học Quảng Nam và các doanh nghiệp du lịch. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 11(4), 62–72. <https://doi.org/10.52714/dthu.11.4.2022.967>
- Maheshwari, G., Oanh, V. T. K., & Trung, N. T. (2023). Tourism students’ entrepreneurial intentions in Vietnam: Integration of educational factors, entrepreneurial personality and innovativeness. *Journal of Education for Business*, 98(8), 421–434. <https://doi.org/10.1080/08832323.2023.2212149>
- Ngoc, N. T. M. (2020). Nâng cao sự tin cậy của sinh viên Khoa Du lịch - Khách sạn đối với yêu cầu kỹ năng nghề nghiệp của thời đại 4.0. *Tạp chí Khoa học HUFLIT*, 6(2), 33–41. <https://hjs.huflit.edu.vn/index.php/hjs/article/>

- view/59
- OECD. (2026). *OECD tourism trends and policies 2026*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3fd3cd75-en>.
- Sheldon, P. J., Fesenmaier, D. R., Wöber, K., Cooper, C., & Antonioli, M. (2008). Tourism education futures, 2010–2030: Building the capacity to lead. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 7(3), 61–68. <https://doi.org/10.1080/15313220801909445>.
- Thac, D. V., Mai, L. N., Tan, V. T., Wang, J., & Ninh, N. (2021). How can frontline managers' creativity in the hospitality industry be enhanced? Evidence from an emerging country. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 593–603. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.08.018>
- Tham, D. T. (2025). *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực du lịch tại Hà Nội* [Luan an tiến sĩ, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội].
- Tribe, J. (2002). The philosophic practitioner. *Annals of Tourism Research*, 29(2), 338–357. [https://doi.org/10.1016/S0160-7383\(01\)00038-X](https://doi.org/10.1016/S0160-7383(01)00038-X).
- Tuyen, T. (2025). *Hợp tác đào tạo nguồn nhân lực du lịch giữa nhà trường và doanh nghiệp du lịch quốc tế: Bài học kinh nghiệm và hàm ý cho Việt Nam*. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Đà Nẵng*, 23(8B), 34–38. [https://doi.org/10.31130/ud-jst.2025.23\(8B\).415](https://doi.org/10.31130/ud-jst.2025.23(8B).415)
- Xuan, N. T. T., Thin, D. B., & Linh, P. K. (2025). Enhancing tourism human resource training effectiveness for international integration: The mediating role of learning motivation. *Hong Duc University Journal of Science*, 08, 111–118. <https://doi.org/10.70117/hdujs.E10.08.2025.983>.

SỰ CHUYỂN DỊCH CHÍNH SÁCH VÀ THÍCH ỨNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC QUA CÁC NGHỊ QUYẾT VỀ PHÁT TRIỂN DU LỊCH VIỆT NAM

Phùng Thị Hằng

Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: hangpt@neu.edu.vn

Ngày nhận bài: 5/9/2026; Ngày phản biện: 11/9/2026; Ngày tác giả sửa: 15/9/2026;

Ngày duyệt đăng: 28/9/2026

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v5i3.424>

Tóm tắt: Chính sách phát triển du lịch Việt Nam giai đoạn 2017 - 2026 cho thấy sự kế thừa và chuyển dịch trọng tâm theo hướng phát triển theo chiều sâu, chất lượng, hiệu quả, thông minh, xanh và sáng tạo. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính, phân tích nội dung và so sánh chính sách theo thời gian đối với Nghị quyết số 08-NQ/TW (2017), Nghị quyết số 82/NQ-CP (2023) và Nghị quyết số 26-NQ/TW của Bộ Chính trị (2026); đồng thời đối chiếu 18 công trình khoa học trong bối cảnh Việt Nam gồm các nghiên cứu về yêu cầu năng lực và các nghiên cứu về sự thích ứng của đào tạo du lịch để đánh giá sự thích ứng của đào tạo du lịch. Các chính sách được phân tích theo 5 phương diện: mục tiêu và định hướng; phương thức phát triển và gia tăng giá trị; liên kết và huy động nguồn lực; khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; phát triển xanh và bền vững. Nghiên cứu nhận diện xu hướng mở rộng yêu cầu năng lực theo hướng tích hợp năng lực nghề nghiệp và quản trị với năng lực số, sáng tạo, liên ngành, phát triển bền vững và thích ứng. Kết quả cho thấy thích ứng nội dung thể hiện rõ hơn thích ứng cấu trúc, trong khi thích ứng chủ động còn hạn chế, phản ánh sự bất cân xứng trong thích ứng đào tạo. Nghiên cứu làm rõ mối quan hệ giữa chuyển dịch chính sách, yêu cầu năng lực và thích ứng đào tạo; từ đó đề xuất chuyển từ thích ứng phản ứng sang chủ động thông qua dự báo yêu cầu năng lực, cập nhật chuẩn đầu ra, tăng tính linh hoạt của chương trình, củng cố phản hồi giữa chính sách, thị trường lao động và đào tạo.

Từ khóa: Chính sách du lịch; Đào tạo du lịch; Năng lực tích hợp; Nguồn nhân lực du lịch; Thích ứng đào tạo du lịch.