Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam 2026, 24(10): 1453-1464 https://doi.org/10.31817/tckhnnvn.2026.24.10.14
vie.vjas.vn

TỔNG QUAN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH NÔNG THÔN

Vũ Thị Huyền[1], Đỗ Thị Thủy[2], Hồ Ngọc Ninh[3*], Nguyễn Văn Hưởng[1], Lại Phương Thảo[4], Hoàng Văn Hùng[1]

[1]Khoa Kinh tế, Trường Đại học Công nghệ Kỹ thuật Hưng Yên
[2]Phòng Công tác sinh viên, Trường Đại học Công nghệ Kỹ thuật Hưng Yên
[3]Khoa Du lịch và Ngoại ngữ, Học viện Nông nghiệp Việt Nam
[4]Khoa Kế toán và Quản trị kinh doanh, Học viện Nông nghiệp Việt Nam

[*]Tác giả liên hệ: hnninh@vnua.edu.vn

Ngày nhận bài: 06.05.2026 Ngày chấp nhận đăng: 23.08.2026

TÓM TẮT

Du lịch nông thôn đang trở thành hướng phát triển quan trọng ở Việt Nam, góp phần khai thác giá trị bản địa, đa dạng hóa sinh kế và nâng cao chất lượng dịch vụ tại các điểm đến nông thôn. Trong đó, nguồn nhân lực giữ vai trò then chốt trong tổ chức, vận hành và cung ứng dịch vụ bền vững. Bài viết tập trung làm rõ ba nội dung chính: (i) hệ thống hóa cơ sở lý luận, đặc điểm và nội hàm phát triển nguồn nhân lực du lịch nông thôn; (ii) nhận diện nhân tố ảnh hưởng và tổng hợp kinh nghiệm tại một số quốc gia châu Á và địa phương Việt Nam; (iii) đề xuất hàm ý trong bối cảnh chuyển đổi số và phát triển bền vững. Kết quả cho thấy nguồn nhân lực du lịch nông thôn mang tính kiêm nhiệm, gắn với hộ gia đình, sinh kế nông nghiệp và tri thức bản địa. Nguồn nhân lực cần phát triển đồng thời về số lượng, cơ cấu và chất lượng, phù hợp với tính mùa vụ và yêu cầu điểm đến. Đào tạo cần phân hóa theo nhóm chủ thể, gắn với thực hành và hỗ trợ sau đào tạo. Quá trình này cần phối hợp giữa chính quyền, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, hợp tác xã và cộng đồng nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ, tăng lợi ích cho người dân và thúc đẩy du lịch nông thôn bền vững.

Từ khóa: Du lịch nông thôn, nguồn nhân lực du lịch nông thôn, phát triển nguồn nhân lực, dịch vụ du lịch nông thôn, du lịch bền vững.

An Overview of Human Resource Development in Rural Tourism

ABSTRACT

Rural tourism is emerging as an important development pathway in Vietnam, contributing to the effective use of local values, livelihood diversification, and improved service quality at rural destinations. In this context, human resources play a pivotal role in the organization and operation of tourism activities and in the sustainable provision of services. This article addresses three main areas: (i) systematizing the theoretical foundations, characteristics, and key dimensions of human resource development in rural tourism; (ii) identifying influencing factors and synthesizing experiences from several Asian countries and localities in Vietnam; and (iii) formulating implications for human resource development in the context of digital transformation and sustainable development. The findings indicate that rural tourism workers often combine tourism-related work with other occupations and remain closely linked to households, agricultural livelihoods, and local knowledge. Human resource development should simultaneously address quantitative expansion, structural adjustment, and quality improvement, in line with seasonality and destination-specific requirements. Training should be differentiated by stakeholder group, practice-oriented, and accompanied by post-training support. This process requires coordination among local authorities and training institutions, tourism enterprises, cooperatives, and local communities to enhance service quality, increase benefits for local residents, and support the sustainable development of rural tourism.

Keywords: Rural tourism, human resources in rural tourism, human resource development, rural tourism services, sustainable tourism.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam, du lịch được xem là ngành có khả năng tạo việc làm, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế và nâng cao đời sống người dân. Đối

với khu vực nông thôn, phát triển du lịch gắn trực tiếp với Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới. Theo Quyết định số 922/QĐ-TTg, du lịch nông thôn (DLNT) là nội dung quan trọng nhằm khai thác lợi thế về nông nghiệp, văn hóa, làng nghề, cảnh quan sinh thái và vai trò chủ thể của người dân trong xây dựng nông thôn mới (Thủ tướng Chính phủ, 2022). DLNT được nhìn nhận là hướng đa dạng hóa sinh kế, gia tăng thu nhập, bảo tồn giá trị văn hóa và thúc đẩy cộng đồng địa phương tham gia phát triển kinh tế nông thôn (Ngô Thị Thu Trang, 2022; Nguyễn Quảng Nam & Nguyễn Văn Song, 2022; Ho Ngoc Ninh & cs., 2025).

Khác với du lịch đô thị hoặc du lịch nghỉ dưỡng quy mô lớn, DLNT dựa nhiều vào tài nguyên bản địa và sự tham gia trực tiếp của cộng đồng. Người dân địa phương vừa cung cấp dịch vụ, vừa lưu giữ tri thức nông nghiệp, nghề truyền thống, ẩm thực, cảnh quan và lối sống nông thôn. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực trong DLNT không chỉ là đào tạo kỹ năng phục vụ, mà còn là nâng cao năng lực để cộng đồng tổ chức, vận hành, quản lý và hưởng lợi từ hoạt động du lịch. Các nghiên cứu về DLNT nhấn mạnh rằng hạn chế về kỹ năng, kiến thức, nguồn lực và năng lực khởi nghiệp là rào cản lớn đối với khả năng tham gia hiệu quả của cộng đồng địa phương (Kokkranikal & Baum, 2002; Nguyen Thi Lan & cs., 2023).

Tại Việt Nam, các chủ thể như hộ gia đình, chủ cơ sở lưu trú và ăn uống, đơn vị vận hành điểm trải nghiệm, hợp tác xã, nhóm cộng đồng và doanh nghiệp du lịch ngày càng giữ vai trò quan trọng trong cung ứng dịch vụ, kết nối tài nguyên bản địa với du khách và tạo sinh kế cho người dân. Tuy nhiên, nguồn nhân lực DLNT chủ yếu là lao động địa phương, xuất phát từ nông nghiệp, nghề truyền thống hoặc kinh doanh quy mô nhỏ nên còn hạn chế về nhận thức du lịch, kỹ năng phục vụ, giao tiếp, ngoại ngữ, quản trị, tiếp thị và tổ chức trải nghiệm. Bên cạnh đó, DLNT còn gặp khó khăn về chất lượng sản phẩm, liên kết, quảng bá và cơ chế hỗ trợ (Lý Mỷ Tiên & cs., 2024; Vũ Đình Hòa, 2024).

Trong bối cảnh chuyển đổi số, cạnh tranh điểm đến và du lịch bền vững, nguồn nhân lực DLNT không chỉ cần kỹ năng phục vụ mà còn cần năng lực thiết kế sản phẩm, kể chuyện điểm đến, quản lý chất lượng, ứng dụng công nghệ, quảng bá trực tuyến và kết nối thị trường. Chất lượng nhân lực cần được đánh giá thông qua kiến thức, kỹ năng, thái độ, khả năng thích ứng và mức độ đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững (Nguyễn Thị Lan & cs., 2024; Phạm Thái Anh Thư & Võ Ngọc Trường Sơn, 2023). Tuy nhiên, nghiên cứu chuyên sâu về phát triển nguồn nhân lực DLNT còn hạn chế, đặc biệt trong hệ thống hóa lý luận, nhận diện đặc điểm, nội dung và nhân tố tác động. Vì vậy, bài báo tổng quan cơ sở lý luận, kinh nghiệm thực tiễn và đề xuất hàm ý phát triển nguồn nhân lực, góp phần thúc đẩy DLNT bền vững tại Việt Nam.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp tổng quan tường thuật có cấu trúc, kết hợp phân tích nội dung và tổng hợp tài liệu thứ cấp. Tài liệu được lựa chọn từ các bài báo khoa học trong nước và quốc tế, văn bản chính sách và báo cáo chuyên ngành liên quan đến phát triển nguồn nhân lực, DLNT, du lịch cộng đồng, kỹ năng số, kỹ năng xanh và du lịch bền vững. Việc tra cứu được thực hiện trên Scopus, ScienceDirect, Taylor & Francis, Springer, Google Scholar và các nguồn học thuật uy tín của Việt Nam. Các nhóm từ khóa tìm kiếm liên quan đến phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực DLNT, du lịch cộng đồng, đào tạo và phát triển năng lực, kỹ năng số, kỹ năng xanh và du lịch bền vững. Các tài liệu sau khi rà soát được tổng hợp để làm rõ cơ sở lý luận, kinh nghiệm thực tiễn và đề xuất hàm ý cho Việt Nam.

2. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH NÔNG THÔN

2.1. Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực du lịch nông thôn

2.1.1. Cách tiếp cận và phạm vi nguồn nhân lực du lịch nông thôn

Nguồn nhân lực DLNT có thể được tiếp cận từ đặc thù của không gian nông thôn, vai trò

của cộng đồng địa phương và quá trình chuyển đổi sinh kế. Do DLNT dựa trên nông nghiệp, nông hộ, làng nghề, cảnh quan, văn hóa, ẩm thực và đời sống bản địa, nguồn nhân lực DLNT không chỉ là lực lượng trực tiếp cung ứng dịch vụ, mà còn bao gồm các chủ thể tham gia tạo lập, vận hành, bảo tồn và quảng bá giá trị DLNT.

Trên thế giới, các nghiên cứu thường nhận diện nguồn nhân lực DLNT thông qua lực lượng lao động nông thôn, cộng đồng địa phương và các chủ thể sinh kế tham gia du lịch. Ohe (2008) cho rằng DLNT tạo cơ hội cho nông dân và cư dân nông thôn chuyển hóa giá trị địa phương thành dịch vụ và trải nghiệm. Các nghiên cứu gần đây cũng nhấn mạnh sự tham gia của nông dân, hộ kinh doanh, doanh nghiệp nhỏ, nhóm cộng đồng, chủ thể khởi nghiệp và các lực lượng mới trong bối cảnh chuyển đổi số như thanh niên hồi hương, người làm truyền thông số và người thiết kế trải nghiệm du lịch (Ernawati & cs., 2022; Sangnak, 2025; Sun & cs., 2025; Tang & cs., 2022).

Ở Việt Nam, nguồn nhân lực DLNT gắn với xây dựng nông thôn mới, phát triển kinh tế nông thôn và vai trò chủ thể của người dân. Quyết định số 922/QĐ-TTg khuyến khích sự tham gia của hộ gia đình, hợp tác xã, doanh nghiệp vừa và nhỏ vào phát triển DLNT. Các nghiên cứu trong nước cũng cho thấy nguồn nhân lực DLNT chủ yếu gồm người dân địa phương, nông dân, hộ gia đình, nghệ nhân, hợp tác xã, chủ thể OCOP, hộ kinh doanh và nhóm cộng đồng tham gia cung ứng dịch vụ, tổ chức trải nghiệm, bảo tồn văn hóa và quảng bá hình ảnh địa phương (Ngô Thị Thu Trang, 2022; Lý Mỷ Tiên & cs., 2024; Nguyễn Thị Huệ, 2024; Vũ Đình Hòa, 2024).

Từ các cách tiếp cận trên, trong nghiên cứu này, nguồn nhân lực DLNT gồm các cá nhân và nhóm cộng đồng tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào tạo lập, vận hành và cung ứng sản phẩm, dịch vụ du lịch. Chính quyền, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và các tổ chức hỗ trợ là các bên liên quan có vai trò định hướng, đào tạo, hỗ trợ nguồn lực và kết nối thị trường.

2.1.2. Đặc điểm mang tính đặc thù của nguồn nhân lực du lịch nông thôn

Từ các nghiên cứu thực nghiệm và tổng quan tài liệu, nguồn nhân lực DLNT có thể được nhận diện thông qua ba đặc điểm cơ bản.

Thứ nhất, nguồn nhân lực DLNT mang tính kiêm nhiệm rõ nét. Phần lớn lao động tham gia DLNT xuất thân từ nông nghiệp, vừa duy trì hoạt động sản xuất truyền thống, vừa tham gia cung ứng dịch vụ du lịch như lưu trú, ăn uống, hướng dẫn trải nghiệm, giới thiệu văn hóa địa phương hoặc hỗ trợ các hoạt động tham quan. Do vậy, người lao động thường không đảm nhận một vị trí chuyên biệt mà phải linh hoạt thực hiện nhiều vai trò trong cùng một quá trình phục vụ du khách, đặc biệt tại các mô hình homestay, farmstay và du lịch cộng đồng (Võ Văn Sen & Ngô Thị Phương Lan, 2018).

Thứ hai, nguồn nhân lực DLNT tồn tại "nghịch lý" giữa hạn chế về kỹ năng chuyên môn và lợi thế về tri thức bản địa. Nhiều lao động tại các cơ sở DLNT chưa được đào tạo bài bản về nghiệp vụ, còn yếu về ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng phục vụ và năng lực tổ chức trải nghiệm cho du khách. Tuy nhiên, họ lại nắm giữ những hiểu biết sâu sắc về văn hóa, phong tục, ẩm thực, nghề thủ công, cảnh quan và đời sống cộng đồng địa phương. Đây là nguồn lực vô hình quan trọng, có thể được chuyển hóa thành sản phẩm và trải nghiệm du lịch đặc thù, tạo nên sự khác biệt của điểm đến nông thôn (Utami & cs., 2023).

Thứ ba, hiệu quả tham gia của nguồn nhân lực DLNT phụ thuộc lớn vào năng lực giao tiếp, diễn giải văn hóa và tinh thần hiếu khách. Trong các mô hình du lịch dựa vào cộng đồng, người dân không chỉ cung cấp chỗ ở hay bữa ăn, mà còn trực tiếp tương tác, kể chuyện, giới thiệu lối sống, truyền thống và giá trị bản địa cho du khách. Vì vậy, tri thức bản địa chỉ trở thành lợi thế cạnh tranh khi người lao động có khả năng truyền tải, diễn giải và tổ chức trải nghiệm một cách phù hợp với nhu cầu của khách du lịch. Điều này đặt ra yêu cầu phát triển nguồn nhân lực DLNT theo hướng kết hợp giữa đào tạo kỹ năng dịch vụ hiện đại với phát huy năng lực văn

hóa, giao tiếp và hiếu khách của cộng đồng địa phương (Ohe, 2008).

2.2. Nội hàm phát triển nguồn nhân lực du lịch nông thôn

2.2.1. Phát triển nguồn nhân lực du lịch nông thôn về số lượng và cơ cấu

Phát triển về số lượng không chỉ là gia tăng số người tham gia mà còn phải bảo đảm đủ nhân lực phù hợp với loại hình sản phẩm, quy mô khách, tính mùa vụ và yêu cầu vận hành của từng điểm đến. Trong thực tế, nhiều mô hình DLNT có quy mô nhỏ, chủ yếu dựa vào hộ gia đình và sử dụng lao động kiêm nhiệm. Vì vậy, tình trạng thiếu hụt nhân lực cùng với những hạn chế về kỹ năng của lao động địa phương có thể trở thành rào cản đối với sự phát triển DLNT (Kokkranikal & Baum, 2002).

Phát triển số lượng cần bắt đầu từ rà soát nguồn nhân lực hiện có, dự báo nhu cầu, xác định vị trí còn thiếu, tạo nguồn tại chỗ và huy động lao động phù hợp với từng thời điểm. Các hoạt động này cần hướng đến cân đối cung - cầu nhân lực, chuẩn bị nguồn từ sớm và tăng cường liên kết trong đào tạo, bồi dưỡng (Nguyễn Thị Lan & cs., 2024).

Phát triển số lượng phải gắn với hoàn thiện cơ cấu nhân lực. Ngoài lao động trực tiếp cung ứng dịch vụ lưu trú, ăn uống, đón tiếp và hướng dẫn, điểm DLNT còn cần nhân lực quản lý, phát triển sản phẩm, giới thiệu giá trị bản địa, marketing, công nghệ số, tổ chức và phối hợp các hoạt động cộng đồng. Trên cơ sở các công việc ở cấp tác nghiệp và quản lý được đề cập trong nghiên cứu của Ernawati & cs. (2022), bài viết khái quát cơ cấu nguồn nhân lực DLNT thành năm nhóm: trực tiếp cung ứng dịch vụ; kinh doanh và quản lý; phát triển sản phẩm và giá trị bản địa; marketing và công nghệ số; điều phối cộng đồng và quản lý điểm đến. Cơ cấu này cần được điều chỉnh theo sản phẩm và giai đoạn phát triển của từng địa phương.

2.2.2. Phát triển nguồn nhân lực du lịch nông thôn về chất lượng

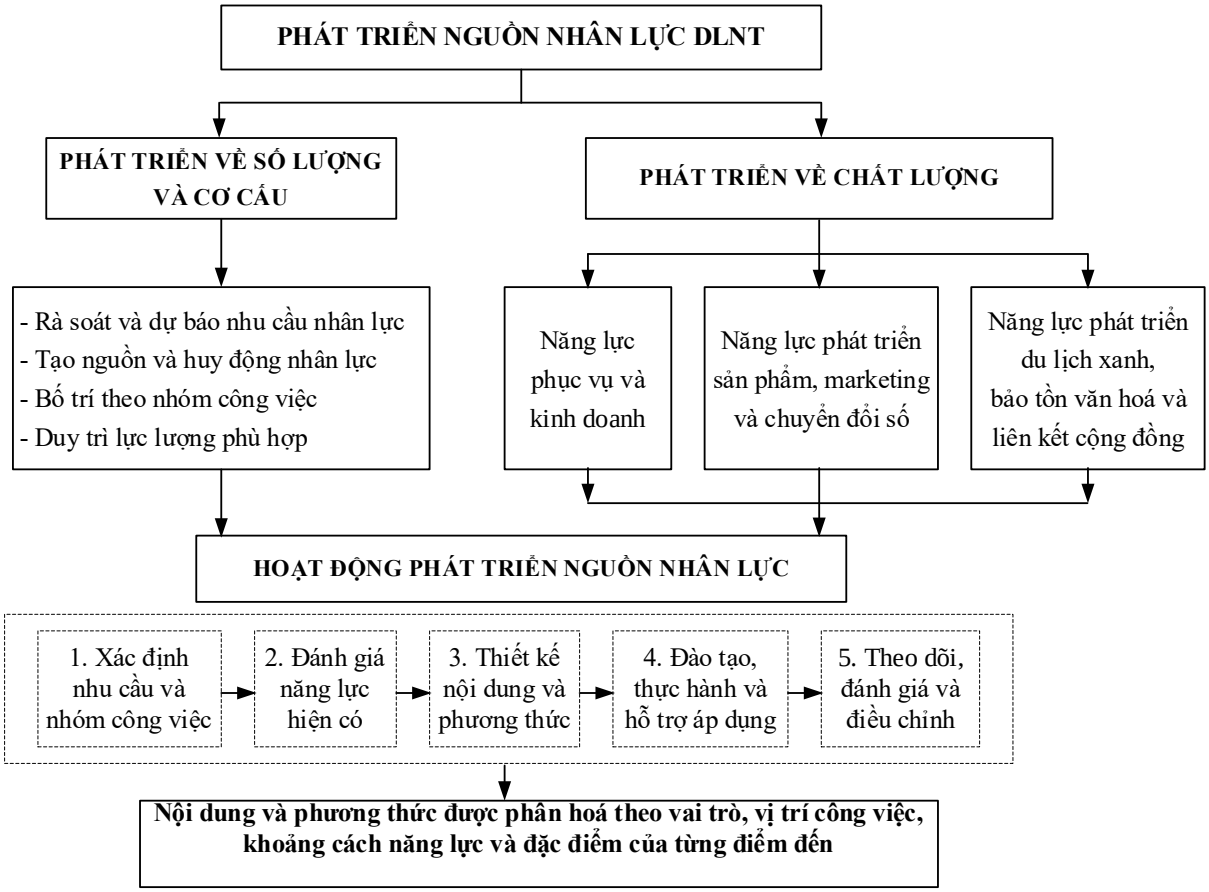
Phát triển nguồn nhân lực DLNT về chất lượng là quá trình nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng vận dụng của các chủ thể tham gia hoạt động du lịch. Trên cơ sở tổng quan tài liệu, chất lượng nguồn nhân lực DLNT cần được phát triển theo ba nhóm năng lực chính:

Thứ nhất, năng lực phục vụ và kinh doanh du lịch bao gồm nhận thức về DLNT; kỹ năng giao tiếp, đón tiếp, lưu trú, phục vụ ăn uống, vệ sinh, an toàn, hướng dẫn tại điểm và tổ chức hoạt động dịch vụ. Phát triển nguồn nhân lực trong cộng đồng nông thôn cần kết hợp giáo dục, đào tạo, phát triển năng lực kinh doanh và các hoạt động hỗ trợ để người dân có thể tham gia hiệu quả vào hoạt động du lịch (Kokkranikal & Baum, 2002).

Thứ hai, năng lực phát triển sản phẩm, marketing và chuyển đổi số bao gồm xây dựng sản phẩm từ nông nghiệp, ẩm thực, nghề truyền thống và văn hóa địa phương; quảng bá điểm đến; quản lý thông tin và sử dụng các công cụ trực tuyến. Marketing, năng lực số và quản lý sản phẩm là những khoảng trống kỹ năng đáng chú ý của nhân lực DLNT, đòi hỏi các chương trình phát triển năng lực chuyên biệt (Wahyuningrat & Harsanto, 2025).

Thứ ba, năng lực phát triển du lịch xanh, bảo tồn văn hóa và liên kết cộng đồng bao gồm bảo vệ tài nguyên tự nhiên, quản lý rác thải, gìn giữ và phát huy văn hóa địa phương, tổ chức trải nghiệm du lịch có trách nhiệm và phối hợp giữa các chủ thể tại điểm đến. Việc phát triển nhóm năng lực này cần dựa trên sự tham gia của cộng đồng và sự phối hợp giữa chính quyền địa phương, doanh nghiệp du lịch và cơ sở đào tạo (Ernawati & cs., 2022).

Để hình thành các năng lực trên, bài viết đề xuất chu trình gồm: xác định nhóm công việc và năng lực cần thiết; đánh giá năng lực hiện có; lựa chọn nội dung và phương thức phát triển; tổ chức đào tạo, thực hành và hỗ trợ áp dụng; theo dõi kết quả để điều chỉnh chương trình. Chu trình này được tổng hợp từ cách tiếp cận đa chiều đối với giáo dục, đào tạo và hỗ trợ cộng đồng, cũng như yêu cầu đào tạo chuyên biệt theo khoảng trống kỹ năng của nguồn nhân lực DLNT (Kokkranikal & Baum, 2002; Wahyuningrat & Harsanto, 2025).



Hình 1. Nội hàm phát triển nguồn nhân lực du lịch nông thôn

Do các nhóm chủ thể có vai trò và yêu cầu công việc khác nhau, nội dung và phương thức đào tạo không nên thiết kế đồng nhất. Theo vai trò của từng nhóm, bài viết đề xuất người dân và lao động trực tiếp cần ưu tiên nhận thức du lịch, giao tiếp, nghiệp vụ phục vụ, vệ sinh và an toàn, với hình thức đào tạo tại chỗ và học qua thực hành. Chủ hộ, cán bộ hợp tác xã và người điều hành cần chú trọng quản lý dịch vụ, chất lượng, sản phẩm, marketing và năng lực số thông qua các môđun ngắn gắn với vấn đề kinh doanh thực tế, kết hợp hướng dẫn và tư vấn. Người nắm giữ tri thức bản địa cần được hỗ trợ bảo tồn, giới thiệu văn hóa và chuyển hóa giá trị địa phương thành trải nghiệm du lịch thông qua thực hành và phát triển sản phẩm. Thành viên ban quản lý và cán bộ phụ trách tổ nhóm cộng đồng cần được bồi dưỡng về lập kế hoạch, phân công, phối hợp và quản lý hoạt động tại điểm đến thông qua trao đổi kinh nghiệm và xử lý tình huống quản lý.

Các nội dung phát triển nguồn nhân lực DLNT về số lượng, cơ cấu và chất lượng được khái quát trong hình 1.

2.3. Nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực DLNT

Phát triển nguồn nhân lực DLNT chịu tác động đồng thời của các nhân tố liên quan đến môi trường quản lý, thị trường, hệ thống đào tạo, điều kiện tổ chức hoạt động tại điểm đến và bản thân nguồn nhân lực. Trên cơ sở tổng hợp các tài liệu được lựa chọn, các nhân tố được hệ thống thành năm nhóm theo nguồn phát sinh và cơ chế tác động chủ yếu, gồm: (i) chính sách, thể chế và quản lý du lịch địa phương; (ii) thị trường du lịch và nhu cầu của du khách; (iii) giáo dục, đào tạo và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực; (iv) điểm đến, cộng đồng và mạng lưới liên kết; (v) nhân tố nội tại của các chủ thể tham gia DLNT. Cách phân chia này nhằm làm rõ vai

trò và cơ chế tác động của từng nhóm nhân tố đối với phát triển nguồn nhân lực DLNT.

Thứ nhất, nhóm nhân tố về chính sách, thể chế và quản lý du lịch địa phương: Chính sách phát triển DLNT, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, hạ tầng và phát triển ngành nghề đặc trưng tạo điều kiện nâng cao năng lực lao động nông thôn (Thủ tướng Chính phủ, 2022; Liu & Rodríguez, 2024). Đối với du lịch làng nghề, quy hoạch và chính sách đào tạo phù hợp có vai trò khắc phục hạn chế về chất lượng nhân lực (Phạm Văn Sơn & Vũ Đình Thuận, 2023). Hiệu quả của nhóm nhân tố này còn phụ thuộc vào năng lực tổ chức thực hiện và sự phối hợp giữa chính quyền, cộng đồng và các tổ chức liên quan (Hoàng Dũng Hà & cs., 2023).

Thứ hai, nhóm nhân tố về thị trường du lịch và nhu cầu của du khách: Nhu cầu thị trường định hướng yêu cầu về sản phẩm, dịch vụ và năng lực của người lao động. Tri thức bản địa chỉ tạo thành lợi thế khi được chuyển hóa thành trải nghiệm phù hợp với du khách (Ohe, 2008). Trong khi hạn chế về sản phẩm, quảng bá và liên kết thị trường cản trở phát triển DLNT, kinh tế số mở rộng khả năng tiếp cận khách hàng, đổi mới sản phẩm và khởi nghiệp (Vũ Đình Hòa, 2024; Tang & cs., 2022). Vì vậy, kỹ năng marketing, năng lực số và quản lý sản phẩm ngày càng cần thiết đối với nguồn nhân lực DLNT (Wahyuningrat & Harsanto, 2025).

Thứ ba, nhóm nhân tố về giáo dục, đào tạo và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực: Hạn chế về kiến thức, kỹ năng và năng lực kinh doanh làm giảm khả năng tham gia và hưởng lợi của cộng đồng từ du lịch (Kokkranikal & Baum, 2002). Hệ thống đào tạo cần kết hợp đào tạo chính quy, tại chức, đào tạo lại và bồi dưỡng theo yêu cầu công việc; đồng thời điều chỉnh nội dung theo trình độ phát triển, sản phẩm và nhu cầu của từng điểm đến (Ernawati & cs., 2022; Wang & cs., 2022). Hiệu quả đào tạo phụ thuộc vào khả năng tiếp cận, tính thực hành và cơ chế hỗ trợ áp dụng kiến thức sau đào tạo.

Thứ tư, nhóm nhân tố về điểm đến, cộng đồng và mạng lưới liên kết: Đặc điểm tài nguyên, sản phẩm, môi trường và cách thức vận hành điểm đến quyết định loại năng lực cần phát triển (Ernawati & cs., 2022). Sự phối hợp giữa hộ dân, hợp tác xã, tổ nhóm cộng đồng và chính quyền ảnh hưởng đến tổ chức hoạt động, quản lý chất lượng và phân công công việc; trong khi liên kết thị trường yếu làm giảm hiệu quả phát triển DLNT (Hoàng Dũng Hà & cs., 2023; Vũ Đình Hòa, 2024).

Thứ năm, nhóm nhân tố nội tại của các chủ thể tham gia DLNT: Nhận thức, trình độ, kỹ năng, thái độ và khả năng thích ứng ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ tham gia của người dân (Lý Mỷ Tiên & cs., 2024; Kalsum & cs., 2025). Mặc dù có lợi thế về tri thức văn hóa, phong tục, ẩm thực và nghề truyền thống, người dân vẫn cần kết hợp tri thức bản địa với kỹ năng chuyên môn để hình thành sản phẩm và trải nghiệm có giá trị (Utami & cs., 2023).

3. KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH NÔNG THÔN

3.1. Kinh nghiệm thực tiễn tại một số quốc gia châu Á

3.1.1. Kinh nghiệm của Indonesia

Tại Indonesia, phát triển nguồn nhân lực DLNT trong các làng du lịch dựa vào cộng đồng được thực hiện theo nhu cầu của từng nhóm chủ thể. Nghiên cứu tại 5 làng du lịch ở Bali (Ernawati & cs., 2022) cho thấy nội dung đào tạo được xác định theo yêu cầu của ban quản lý và phân hóa theo vị trí việc làm. Cán bộ quản lý được bồi dưỡng về vai trò của các bên liên quan và du lịch bền vững; người trực tiếp phục vụ khách được đào tạo về nghiệp vụ homestay, ăn uống, hướng dẫn, ngoại ngữ và tiêu chuẩn vệ sinh, sức khỏe, an toàn và bền vững môi trường; nhân lực phụ trách kinh doanh được hỗ trợ về công nghệ thông tin, phát triển sản phẩm và marketing số. Nhờ đó, nội dung đào tạo phù hợp hơn với năng lực hiện có và giai đoạn phát triển của từng làng du lịch.

Cơ chế hỗ trợ đào tạo được triển khai bằng nhiều hình thức. Các làng huy động người địa phương có chuyên môn hoặc từng làm việc trong

ngành du lịch để hướng dẫn và chia sẻ kinh nghiệm; đồng thời tiếp nhận sự hỗ trợ từ cơ sở đào tạo và cơ quan quản lý nhà nước. Đối với những kỹ năng chuyên biệt, ban quản lý tại các làng du lịch đã phát triển có thể trực tiếp chi trả kinh phí cho các khóa đào tạo. Các hình thức này có thể được áp dụng riêng lẻ hoặc kết hợp và được duy trì thường xuyên nhằm cập nhật kiến thức, kỹ năng cho người lao động (Ernawati & cs., 2022).

Một nghiên cứu khác tại 6 làng du lịch ở Indonesia (Utami & cs., 2023) cho thấy các cộng đồng địa phương phối hợp với trường đại học và chính quyền để tổ chức đào tạo về giao tiếp, đặc điểm du khách, thuyết minh, phục vụ khách, lãnh đạo, quản lý cơ bản, xúc tiến, vệ sinh, an toàn và đảm bảo tính bền vững về môi trường. Bên cạnh hoạt động đào tạo, các làng phát triển các đơn vị kinh doanh như lưu trú, ăn uống, vận chuyển, hàng thủ công và sản phẩm địa phương, qua đó tạo thêm nguồn thu cho người dân và cộng đồng.

Như vậy, kinh nghiệm của Indonesia nổi bật ở việc đào tạo theo nhu cầu và vị trí việc làm, kết hợp nguồn nhân lực tại chỗ với sự hỗ trợ của cơ sở đào tạo, chính quyền và tổ chức tài chính, đồng thời gắn đào tạo với hoạt động kinh doanh tại cộng đồng.

3.1.2. Kinh nghiệm của Thái Lan

Tại Thái Lan, phát triển nguồn nhân lực DLNT gắn với du lịch nông nghiệp bền vững, đồng thời nâng cao năng lực cho doanh nghiệp nhỏ và các thành viên cộng đồng. Trên cơ sở phỏng vấn 180 bên liên quan, Sangnak (2025) đề xuất hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa thông qua tài trợ, cho vay lãi suất thấp và ưu đãi thuế để đầu tư hạ tầng, marketing và duy trì hoạt động. Hoạt động đào tạo tập trung vào quản trị tài chính, quản lý kinh doanh, phục vụ khách hàng, marketing, thực hành bền vững và ứng dụng công nghệ. Việc chia sẻ kiến thức được tổ chức thông qua hội thảo, hội nghị và nền tảng trực tuyến; ứng dụng công nghệ được hỗ trợ bằng trợ cấp, đào tạo và phát triển hạ tầng số. Các nội dung bồi dưỡng còn bao gồm kiến thức và công nghệ nông nghiệp, tiêu chuẩn lưu trú và an toàn, ngoại ngữ, chất lượng dịch vụ và kỹ năng sử dụng công cụ số trong quảng bá, giao tiếp và cung ứng dịch vụ (Sangnak, 2025).

Ở cấp địa phương, nghiên cứu của Poo-Udom (2025) tại So Phisai thuộc tỉnh Bueng Kan, vùng Đông Bắc Thái Lan, cho thấy du lịch dựa vào cộng đồng được phát triển thông qua quản lý và chia sẻ tri thức bản địa. Người dân địa phương kết hợp kiến trúc Isan truyền thống, lối sống, ẩm thực và tín ngưỡng Naga với nghệ thuật đương đại để hình thành sản phẩm du lịch đặc trưng. Quá trình này được dẫn dắt bởi lãnh đạo cộng đồng, thực hiện thông qua thảo luận và ra quyết định có sự tham gia của người dân, đồng thời gắn với mô hình kinh tế sinh học, kinh tế tuần hoàn và kinh tế xanh, thu hút thanh niên tham gia và nhận được sự hỗ trợ của chính quyền. Kinh nghiệm của Thái Lan cho thấy phát triển nguồn nhân lực DLNT cần kết hợp đào tạo theo yêu cầu công việc, hỗ trợ tài chính và công nghệ với quản lý tri thức, phát huy giá trị bản địa và sự tham gia thực chất của cộng đồng.

3.1.3. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Tại Trung Quốc, nguồn nhân lực du lịch được phát triển thông qua hệ thống giáo dục nghề ở nhiều trình độ, kết hợp đào tạo chính quy với đào tạo tại chức và bồi dưỡng thường xuyên. Chương trình đào tạo gắn kiến thức lý thuyết với thực hành, sử dụng đội ngũ giảng viên vừa có chuyên môn sư phạm, vừa có kinh nghiệm nghề nghiệp. Các cơ sở đào tạo còn xây dựng trung tâm thực hành mô phỏng môi trường làm việc, cập nhật công nghệ mới và tổ chức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Một số mô hình liên kết ba bên giữa nhà trường, cơ quan quản lý và doanh nghiệp địa phương được hình thành; chẳng hạn, Trường Cao đẳng Du lịch Chiết Giang đã xây dựng 20 trạm hợp tác giữa cơ sở đào tạo và ngành du lịch nhằm hỗ trợ đào tạo nhân lực, nghiên cứu và phát triển du lịch địa phương (Wang & cs., 2022).

Đối với DLNT từ năm 2015, cơ quan quản lý du lịch Trung Quốc triển khai chương trình bồi dưỡng "nhà sáng tạo DLNT" và lựa chọn các cơ sở trình diễn nhằm hỗ trợ những cá nhân có

năng lực đổi mới, khởi nghiệp và khai thác giá trị bản địa. Văn kiện số 1 của Trung ương Trung Quốc năm 2024 tiếp tục đề cập dự án tích hợp văn hóa và DLNT, đồng thời thúc đẩy hỗ trợ nhân lực trong khuôn khổ chiến lược chấn hưng nông thôn (Sun & cs., 2025).

Bên cạnh đào tạo nghề và hỗ trợ các chủ thể khởi nghiệp, Trung Quốc chú trọng phát triển hạ tầng internet, thương mại điện tử và các nền tảng giao dịch trực tuyến tại khu vực nông thôn. Nghiên cứu tại 150 huyện thuộc vùng Đồng bằng sông Dương Tử (Tang & cs., 2022) cho thấy mức độ số hóa của kinh tế nông thôn càng cao thì số làng, thị trấn kiểu mẫu và hoạt động khởi nghiệp du lịch càng gia tăng.

3.2. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực du lịch nông thôn ở Việt Nam

3.2.1. Khái quát tình hình phát triển du lịch nông thôn ở Việt Nam

Trong những năm gần đây, DLNT ở Việt Nam đã được triển khai tại nhiều địa phương dưới các hình thức khác nhau như du lịch nông nghiệp, du lịch cộng đồng, du lịch sinh thái, du lịch làng nghề và trải nghiệm gắn với sản phẩm OCOP. Đến tháng 9/2025, cả nước có gần 17.400 sản phẩm OCOP đạt từ 3 sao trở lên, thuộc hơn 9.300 chủ thể; đồng thời có hơn 600 mô hình du lịch nông nghiệp, nông thôn đang hoạt động. So với năm 2022, số mô hình tăng thêm 235, cho thấy phạm vi triển khai DLNT đang từng bước được mở rộng (Bộ Nông nghiệp và Môi trường, 2025).

Tuy nhiên, kết quả phát triển và năng lực của các chủ thể tham gia còn khác nhau giữa các địa phương. Tại huyện A Lưới, tỉnh Thừa Thiên Huế, năng lực cộng đồng, kỹ năng du lịch và nguồn lực còn hạn chế; tại huyện Vĩnh Thạnh, thành phố Cần Thơ, một bộ phận người dân chưa biết đến DLNT và một số kỹ năng phục vụ du lịch còn thấp. Nghiên cứu tại Hà Nội cũng ghi nhận những hạn chế về sản phẩm, nguồn nhân lực, liên kết phát triển, xúc tiến - quảng bá và cơ chế hỗ trợ (Nguyễn Quang Tân & cs., 2019; Lý Mỷ Tiên & cs., 2024; Vũ Đình Hòa, 2024). Vì vậy, phát triển DLNT không chỉ phụ thuộc vào tài nguyên địa phương, mà còn phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng nguồn nhân lực tại điểm đến.

3.2.2. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực du lịch nông thôn tại một số địa phương

a. Kinh nghiệm của Lào Cai

Lào Cai phát triển nguồn nhân lực DLNT dựa trên văn hóa dân tộc thiểu số, tri thức bản địa và du lịch cộng đồng. Người dân tham gia cung cấp dịch vụ lưu trú, ẩm thực, sản phẩm thủ công, trình diễn văn hóa và trải nghiệm bản địa. Những hạn chế chủ yếu của nguồn nhân lực là kỹ năng nghề, ngoại ngữ và năng lực quản lý; vì vậy, hoạt động phát triển nhân lực tập trung vào đào tạo nghề, kỹ năng mềm, nhận thức về du lịch bền vững và hỗ trợ khởi nghiệp (Phạm Xuân Công & Đinh Thị Thoan, 2025).

Mô hình du lịch cộng đồng huy động hộ gia đình, nghệ nhân, người am hiểu văn hóa, thanh niên, hợp tác xã, tổ nhóm cộng đồng và ban quản lý điểm đến. Hộ gia đình cung cấp dịch vụ lưu trú, ẩm thực; nghệ nhân tham gia thuyết minh, trình diễn và tổ chức trải nghiệm; thanh niên hỗ trợ truyền thông số; hợp tác xã, tổ nhóm cộng đồng và ban quản lý điều phối hoạt động, quản lý chất lượng dịch vụ (Phạm Xuân Công & Đinh Thị Thoan, 2025; UBND tỉnh Lào Cai, 2024).

Giai đoạn 2022-2023, tỉnh đã tập huấn kỹ năng, nghiệp vụ cho 300 lao động du lịch cộng đồng, tập trung vào kinh doanh lưu trú tại nhà dân, thuyết minh và hướng dẫn tại điểm. Chính sách còn hỗ trợ trang thiết bị, tư vấn chất lượng dịch vụ, phát triển sản phẩm, cải tạo cảnh quan và thí điểm mô hình DLNT xanh, có trách nhiệm (UBND tỉnh Lào Cai, 2024). Phát triển nhân lực đồng thời gắn với bảo vệ tài nguyên, phát huy văn hóa bản địa và duy trì sinh kế cộng đồng (Nguyễn Văn Đại & Bùi Thị Thanh Huyền, 2025).

b. Kinh nghiệm của Ninh Bình

Ninh Bình cụ thể hóa phát triển nguồn nhân lực DLNT thông qua các chỉ tiêu đào tạo, cơ quan thực hiện và nguồn lực hỗ trợ. Kế hoạch năm 2025 đặt mục tiêu ít nhất 70% chủ cơ sở

DLNT được đào tạo, tập huấn về nghiệp vụ quản lý; 80% lao động được bồi dưỡng nghiệp vụ và kỹ năng phục vụ, trong đó ít nhất 50% là lao động nữ; mỗi điểm du lịch có ít nhất một nhân viên thành thạo ngoại ngữ. Sở Du lịch chịu trách nhiệm tổ chức các chương trình đào tạo, tập huấn; Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn chủ trì, hướng dẫn, giám sát và tổng hợp nhu cầu kinh phí. Nguồn lực thực hiện được huy động từ ngân sách Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới, các chương trình lồng ghép và các nguồn vốn hợp pháp khác (UBND tỉnh Ninh Bình, 2025).

Các mục tiêu và cơ chế hỗ trợ trên phản ánh những yêu cầu đặt ra từ thực tiễn phát triển du lịch tại địa phương. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Huệ (2024) tại Tràng An - Hoa Lư cho thấy sự phát triển nhanh của du lịch đã mở rộng cơ hội chuyển đổi sinh kế và thu hút người dân tham gia vào nhiều hoạt động dịch vụ. Tuy nhiên, một bộ phận lao động chưa được đào tạo chuyên sâu, còn hạn chế về nghiệp vụ và ngoại ngữ. Kết quả này cho thấy đào tạo nguồn nhân lực DLNT cần được thiết kế phù hợp với vai trò và công việc của từng nhóm chủ thể, đồng thời gắn với tư vấn nghề nghiệp và hỗ trợ sinh kế để người dân vừa tham gia hưởng lợi, vừa góp phần bảo vệ giá trị văn hóa và thiên nhiên của điểm đến.

c. Kinh nghiệm của Thừa Thiên Huế

Nghiên cứu tại xã Quảng Lợi, huyện Quảng Điền, tỉnh Thừa Thiên Huế, cho thấy du lịch cộng đồng tại đầm phá Tam Giang chịu ảnh hưởng của cơ chế vận hành, sự phối hợp và phân chia lợi ích giữa các chủ thể. Những yếu tố này tác động trực tiếp đến mức độ tham gia của người dân và khả năng duy trì hoạt động du lịch cộng đồng (Hoàng Dũng Hà & cs., 2023).

Kế hoạch phát triển du lịch cộng đồng thành phố Huế giai đoạn 2025-2030 đặt mục tiêu 100% chủ cơ sở cung ứng dịch vụ được đào tạo nghiệp vụ quản lý; 80% lao động được bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng phục vụ; mỗi điểm du lịch có ít nhất một người giao tiếp được bằng ngoại ngữ. Nội dung đào tạo gồm đón tiếp, phục vụ khách, thuyết minh điểm đến, giao tiếp ứng xử, bảo tồn văn hóa phi vật thể và nghề truyền thống. Đào tạo được kết hợp với hỗ trợ hạ tầng, cơ sở vật chất, truyền thông và phát triển sản phẩm, qua đó nâng cao năng lực chủ thể, chuẩn hóa chất lượng dịch vụ và thúc đẩy du lịch cộng đồng bền vững (UBND thành phố Huế, 2025).

4. BÀI HỌC KINH NGHIỆM VÀ HÀM Ý GIẢI PHÁP CHO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH NÔNG THÔN Ở VIỆT NAM

Từ kinh nghiệm của Indonesia, Thái Lan, Trung Quốc và thực tiễn tại Lào Cai, Ninh Bình, Thừa Thiên Huế, có thể rút ra một số bài học và hàm ý cho phát triển nguồn nhân lực DLNT ở Việt Nam như sau:

Thứ nhất, phát triển nguồn nhân lực DLNT cần được thực hiện đồng thời về số lượng, cơ cấu và chất lượng, phù hợp với nhu cầu từng điểm đến: Chính quyền và đơn vị quản lý cần rà soát lực lượng hiện có, dự báo nhu cầu theo sản phẩm, quy mô khách và tính mùa vụ để tạo nguồn và bố trí nhân lực phù hợp. Cơ cấu nhân lực cần gồm lao động trực tiếp, nhân lực quản lý, phát triển sản phẩm, marketing và công nghệ số, điều phối cộng đồng và quản lý điểm đến. Kinh nghiệm của Trung Quốc cho thấy đào tạo nghề cần gắn lý thuyết với thực hành và tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý và doanh nghiệp; Ninh Bình cụ thể hóa nhu cầu bằng các chỉ tiêu đào tạo đối với từng nhóm nhân lực (Wang & cs., 2022; UBND tỉnh Ninh Bình, 2025).

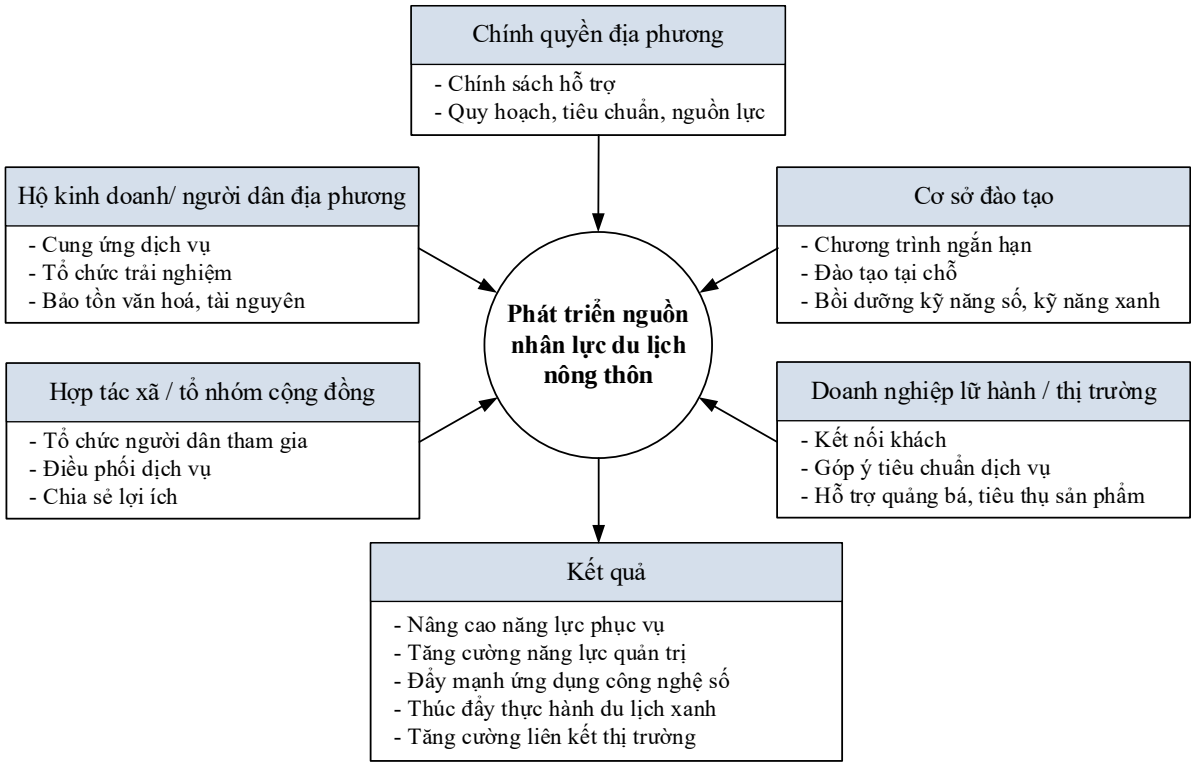
Thứ hai, cộng đồng địa phương cần được đặt ở vị trí trung tâm, nhưng đào tạo phải phân hóa theo vai trò của từng nhóm chủ thể: Lao động trực tiếp cần được đào tạo tại chỗ về giao tiếp, đón tiếp, lưu trú, ăn uống, hướng dẫn và an toàn dịch vụ. Chủ hộ, cán bộ hợp tác xã và người điều hành cần chú trọng quản lý dịch vụ, phát triển sản phẩm, marketing và năng lực số. Nghệ nhân cần được hỗ trợ diễn giải văn hóa và xây dựng trải nghiệm; ban quản lý, tổ nhóm cộng đồng cần nâng cao năng lực lập kế hoạch, điều phối và quản lý chất lượng. Kinh nghiệm của Indonesia và Lào Cai cho thấy đào tạo hiệu quả khi xuất phát từ nhu cầu công việc và có sự tham gia của cộng đồng (Ernawati & cs., 2022;

Phạm Xuân Công & Đinh Thị Thoan, 2025; UBND tỉnh Lào Cai, 2024).

Thứ ba, chương trình đào tạo cần tập trung vào ba nhóm năng lực cốt lõi: Phục vụ và kinh doanh du lịch; phát triển sản phẩm, marketing và chuyển đổi số; năng lực phát triển du lịch xanh, bảo tồn văn hóa và liên kết cộng đồng. Nội dung đào tạo cần kết hợp kỹ năng dịch vụ, khai thác nông nghiệp, ẩm thực, nghề truyền thống và văn hóa để phát triển sản phẩm; sử dụng công cụ trực tuyến; bảo vệ tài nguyên, quản lý chất thải và tổ chức trải nghiệm có trách nhiệm. Kinh nghiệm từ Indonesia, Trung Quốc, Thừa Thiên Huế và các đề xuất từ nghiên cứu tại Thái Lan cho thấy cần kết hợp kỹ năng dịch vụ, giá trị bản địa, công nghệ số và thực hành du lịch xanh (Ernawati & cs., 2022; Sangnak, 2025; Tang & cs., 2022; UBND thành phố Huế, 2025).

Thứ tư, phát triển năng lực cần được tổ chức thành chu trình liên tục và gắn với hỗ trợ sau đào tạo: Chu trình gồm xác định nhu cầu, đánh giá năng lực, thiết kế chương trình, đào tạo, hỗ trợ áp dụng, theo dõi và điều chỉnh. Đối với hộ gia đình, hộ kinh doanh nhỏ, hợp tác xã và tổ nhóm cộng đồng, đào tạo cần kết hợp tư vấn tại chỗ, hỗ trợ thiết bị, công nghệ, phát triển sản phẩm và kết nối thị trường. Nghiên cứu tại Thái Lan đề xuất kết hợp đào tạo với hỗ trợ tài chính và hạ tầng số; Lào Cai kết hợp tập huấn với hỗ trợ thiết bị, còn Thừa Thiên Huế gắn đào tạo với hạ tầng và phát triển sản phẩm (Sangnak, 2025; UBND tỉnh Lào Cai, 2024; UBND thành phố Huế, 2025).

Thứ năm, cần tăng cường quản lý địa phương và liên kết đa tác nhân: Chính quyền định hướng, bố trí nguồn lực và giám sát; cơ sở đào tạo thiết kế chương trình; doanh nghiệp cung cấp thông tin thị trường và tiêu chuẩn dịch vụ. Hợp tác xã, ban quản lý và tổ nhóm cộng đồng huy động người dân, điều phối dịch vụ và chia sẻ lợi ích; hộ kinh doanh và người dân trực tiếp cung ứng dịch vụ, tổ chức trải nghiệm và bảo tồn giá trị bản địa. Lào Cai cho thấy vai trò điều phối của các tổ chức cộng đồng; trường hợp đầm phá Tam Giang, Thừa Thiên Huế, cho thấy cơ chế vận hành, phối hợp và phân chia lợi ích ảnh hưởng đến mức độ tham gia và khả năng duy trì hoạt động du lịch (Hoàng Dũng Hà & cs., 2023; Phạm Xuân Công & Đinh Thị Thoan, 2025; UBND tỉnh Lào Cai, 2024).



Hình 2. Mô hình liên kết đa tác nhân trong phát triển nguồn nhân lực du lịch nông thôn

Trên cơ sở các bài học kinh nghiệm và hàm ý giải pháp nêu trên, mô hình liên kết đa tác nhân trong phát triển nguồn nhân lực DLNT được khái quát ở hình 2.

Hình 2 khái quát vai trò và sự phối hợp của chính quyền địa phương, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ nhóm cộng đồng, hộ kinh doanh và người dân trong xác định nhu cầu, tổ chức đào tạo, hỗ trợ áp dụng và điều chỉnh theo phản hồi thị trường.

5. KẾT LUẬN

Bài báo đã hệ thống hóa cơ sở lý luận, đặc điểm, nội hàm, các nhóm nhân tố ảnh hưởng và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực DLNT. Kết quả tổng quan cho thấy nguồn nhân lực DLNT có tính kiêm nhiệm, gắn với hộ gia đình, sinh kế nông nghiệp và tri thức bản địa. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực DLNT cần được thực hiện đồng thời về số lượng, cơ cấu và chất lượng, phù hợp với sản phẩm, quy mô khách, tính mùa vụ và yêu cầu vận hành của từng điểm đến. Về chất lượng, cần chú trọng ba nhóm năng lực: phục vụ và kinh doanh du lịch; phát triển sản phẩm, marketing và chuyển đổi số; năng lực phát triển du lịch xanh, bảo tồn văn hóa và liên kết cộng đồng.

Phát triển nguồn nhân lực DLNT ở Việt Nam cần bắt đầu từ rà soát lực lượng hiện có, dự báo nhu cầu, xác định vị trí còn thiếu và tạo nguồn nhân lực tại chỗ. Nội dung và phương thức đào tạo phải được phân hóa theo vai trò, vị trí công việc và khoảng cách năng lực của từng nhóm chủ thể. Đào tạo cần gắn với thực hành tại điểm đến, đồng thời kết hợp tư vấn, hỗ trợ trang thiết bị, ứng dụng công nghệ, phát triển sản phẩm và kết nối thị trường sau đào tạo. Quá trình này đòi hỏi sự phối hợp giữa chính quyền địa phương, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ nhóm cộng đồng, hộ kinh doanh và người dân. Các nghiên cứu tiếp theo có thể xây dựng khung năng lực cho từng nhóm chủ thể và đánh giá nhu cầu nhân lực theo vùng, loại hình sản phẩm và giai đoạn phát triển của điểm đến.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Nông nghiệp và Môi trường (2025). Đánh giá kết quả OCOP và du lịch nông thôn, định hướng phát triển đến 2030. Truy cập từ https://mae.gov.vn/danh-gia-ket-qua-ocop-va-du-lich-nong-thon-dinh-huong-phat-trien-den-2030-20021.htm, ngày 25/3/2026.

Ernawati N.M., Arjana I.W.B., Puspita N.P.L.A., Voda M. & Hazra S. (2022). Human resource development for rural tourism: A green tourism approach. International Journal of Green Tourism Research and Applications. 4(2): 50-57. doi: 10.31940/ijogtra.v4i2.50-57.

Hoàng Dũng Hà, Nguyễn Quang Tân, Nguyễn Văn Huế, Dương Ngọc Phước, Lê Chí Hùng Cường, Nguyễn Văn Chung & Cao Thị Thuyết (2023). Hoạt động du lịch dựa vào cộng đồng tại xã Quảng Lợi, tỉnh Thừa Thiên Huế. Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn. 132(3B): 157-177. DOI: 10.26459/hueunijard.v132i3B.7195.

Ho Ngoc Ninh, Do Thi Thuy, Bui Thi Nga & Lai Phuong Thao (2025). Sustainable rural tourism in Vietnam: opportunities, challenges and lessons. *In* P. Chandra Shekara & D. Puthira Prathap (Eds.), Rural Tourism in Asia and Pacific: Concept, Practices and Opportunities (pp. 46-60). BS Publications / BSP Books.

Kalsum E.R.U., Abdullah D. & Widjaja H.R. (2025). Toward a sustainable rural tourism workforce: Current trends and future prospects in Indonesia. Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event. 7(2): 358-369. DOI: 10.33649/pusaka.v6i2.477.

Kokkranikal J.J. & Baum T. (2002). Human resources development for tourism in rural communities: A case study of Kerala. Asia Pacific Journal of Tourism Research. 7(2): 64-76. DOI: 10.1080/10941660208722119.

Liu Z. & Rodríguez S.E. (2024). Return migration and human resources development in rural areas: European experience and Chinese practice. Revista de Gestão Social e Ambiental. 18(1): 1-26. DOI: 10.24857/rgsa.v18n1-191.

Lý Mỷ Tiên, Nguyễn Thị Huỳnh Phượng & Nguyễn Thị Mỹ Duyên (2024). Đánh giá nguồn nhân lực địa phương nhằm phát triển DLNT tại huyện Vĩnh Thạnh, thành phố Cần Thơ. Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp, 13(4): 54-64. DOI: 10.52714/dthu.13.4.2024.1260.

Nguyen Thi Lan, Tran Minh Duc & Dhanang Thue Thai (2023). Community-based tourism development in Sapa, Vietnam. Global Society and Knowledge Review. 1(2): 29-42.

Ngô Thị Thu Trang (2022). Giải pháp phát triển DLNT gắn với xây dựng nông thôn mới tại Việt Nam. Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ - Khoa học Xã hội và Nhân văn. 6(1): 1412-1420. DOI: 10.32508/stdjssh.v6i1.693.

Nguyễn Thị Huệ (2024). Thích ứng của người dân trong phát triển du lịch cộng đồng nhằm bảo vệ, hưởng lợi từ di sản văn hóa và thiên nhiên thế giới Tràng An, Hoa Lư, Ninh Bình. Tạp chí KH&CN Trường Đại học Hòa Bình, số đặc biệt tháng 12/2024: 154-162.

Nguyễn Quang Tân, Ubukata Fumikazu, Nguyễn Công Định & Dương Viết Tân (2019). Thực trạng và hạn chế trong quá trình phát triển du lịch dựa vào cộng đồng ở khu vực miền núi huyện A Lưới, tỉnh Thừa Thiên Huế. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ. 55(1): 157-166. DOI: 10.22144/ctu.jsi.2019.124.

Nguyễn Quảng Nam & Nguyễn Văn Song (2022). Phát triển du lịch và sinh kế hộ nông dân nghèo: Lý luận và bài học cho Việt Nam. Tạp chí Kinh tế và Phát triển. 305(2): 39-48.

Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Tất Thắng, Bùi Thị Nga, Hồ Ngọc Ninh & Nguyễn Hùng Anh (2024). Tổng quan về phát triển nguồn nhân lực du lịch vùng Chiến khu Việt Bắc. Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam. 22(11): 1522-1533.

Nguyễn Văn Đại & Bùi Thị Thanh Huyền (2025). Phát triển mô hình du lịch xanh gắn với sinh kế bền vững của người dân Lào Cai. Tạp chí Quản lý nhà nước. 348: 105-108. DOI: 10.59394/qlnn.348.2025.1070.

Ohe Y. (2008). Characteristics and issues of rural tourism in Japan. WIT Transactions on Ecology and the Environment. 115: 305-316. DOI: 10.2495/ST080301.

Phạm Thái Anh Thư & Võ Ngọc Trường Sơn (2023). Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực du lịch Thừa Thiên Huế. Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển. 132(5A): 145-165. DOI: 10.26459/hueunijed.v132i5A.7022.

Phạm Văn Sơn & Vũ Đình Thuận (2023). Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển du lịch làng nghề ở vùng Đồng bằng sông Hồng. Tạp chí Nghiên cứu Tài chính Kế toán. 02(235): 70-72.

Phạm Xuân Công & Đinh Thị Thoan (2025). Nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong phát triển du lịch bền vững tại Lào Cai: Cơ hội, thách thức và giải pháp tăng cường năng lực. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Trưng Vương: Khởi nghiệp và Đổi mới sáng tạo bền vững. 1(3): 1-8. DOI: 10.64223/tvj.e2025.v1.i3.a49.

Poo-Udom A. (2025). Resilience and reinvention: Knowledge management strategies for community-based tourism in post-pandemic Thailand. Sustainable Futures. 9: 100772. DOI: 10.1016/j.sftr.2025.100772.

Sangnak D. (2025). Sustainable tourism development in Thailand: The role of agricultural tourism and government support for SMEs. Sustainable Futures, 9: 100782. DOI: 10.1016/j.sftr.2025.100782.

Sun J., Zhou M. & Wang S. (2025). Localized practices of rural tourism makers from a resilience perspective: A comparative study in China. Journal of Rural Studies. 119: 103722. DOI: 10.1016/j.jrurstud.2025.103722.

Tang G.N., Ren F. & Zhou J. (2022). Does the digital economy promote "innovation and entrepreneurship" in rural tourism in China? Frontiers in Psychology. 13: 979027. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.979027.

Thủ tướng Chính phủ (2022). Quyết định số 922/QĐ-TTg ngày 02/8/2022 phê duyệt Chương trình phát triển DLNT trong xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2021-2025.

Utami D.D., Dhewanto W. & Lestari Y.D. (2023). Rural tourism entrepreneurship success factors for sustainable tourism village: Evidence from Indonesia. Cogent Business & Management. 10(1): 2180845. DOI: 10.1080/23311975.2023.2180845.

UBND thành phố Huế (2025). Kế hoạch số 157/KH-UBND ngày 08/4/2025 về phát triển du lịch cộng đồng thành phố Huế giai đoạn 2025-2030.

UBND tỉnh Lào Cai (2024). Quyết định số 2247/QĐ-UBND ngày 05/9/2024 phê duyệt Đề án Phát triển du lịch cộng đồng gắn với xây dựng nông thôn mới trên địa bàn tỉnh Lào Cai đến năm 2030.

UBND tỉnh Ninh Bình (2025). Kế hoạch số 25/KH-UBND ngày 20/02/2025 thực hiện Chương trình phát triển du lịch nông thôn trong xây dựng nông thôn mới trên địa bàn tỉnh Ninh Bình năm 2025.

Võ Văn Sen & Ngô Thị Phương Lan (2018). Nguồn nhân lực để phát triển du lịch ở tỉnh An Giang: Cơ sở lý luận và một số giải pháp. Tạp chí Khoa học Xã hội. 4(236): 10-21.

Vũ Đình Hòa (2024). Giải pháp phát triển DLNT theo hướng bền vững trên địa bàn thành phố Hà Nội. HNUE Journal of Science: Social Sciences. 69(1): 155-163. DOI: 10.18173/2354-1067.2024-0016.

Wahyuningrat & Harsanto B.T. (2025). Managing human resource in the rural tourism sector: Evidence from Indonesia. Cogent Business & Management, 12(1): 2493312. DOI: 10.1080/23311975.2025.2493312.

Wang K., Hu J., Gao A. & Yang Z. (2022). Tourism vocational education. In Bao J. & Huang S. (Eds.), Hospitality and Tourism Education in China: Development, Issues, and Challenges (pp. 84-105). London: Routledge. DOI: 10.4324/9781003004363-5.