

PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH DU LỊCH CHO ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG: NHẬN THỨC VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP

■ Nguyễn Văn Thái*, Phạm Xuân Hậu**

TÓM TẮT

Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là vùng có tiềm năng du lịch lớn, đặc biệt là du lịch sinh thái. Trong thời gian qua, du lịch của vùng đã có bước phát triển nhanh, nhưng lợi ích kinh tế đem lại chưa tương xứng với tiềm năng, nên cần được đầu tư toàn diện để phát triển. Việc phát triển nhân lực chất lượng cao cho ngành du lịch là một trong số các yếu tố có vai trò quyết định đối với vùng. Những giải pháp phát triển nhân lực du lịch trình bày trong bài sẽ góp phần thực hiện hiệu quả và tăng nhanh tốc độ phát triển ngành, đáp ứng nhu cầu xã hội thời kỳ hội nhập.

Từ khóa: Phát triển nhân lực, du lịch ĐBSCL, giải pháp nhân lực du lịch.

ABSTRACT

Human resource development for the Mekong Delta tourism: awareness and solutions

Mekong Delta is a Ppotential region for the tourism, especially the ecological one. In the past years, Mekong Delta tourism has shown its quick development, but the economic benefits have not been correspondent with the region's potential. Hence, it needs a complete investment in developing the region comprehensively. The development of highly qualified human resources for Mekong Delta tourism is one of the factors which play a decisive role. The solutions to develop the human resources for Mekong Delta tourism presented in this paper will give a significant contribution to the effective and fast development of the tourism in order to meet the needs of society in the integration.

Key words: haman resources development, Mekong Delta Tourism, solution for tourism human resources.

I. Đặt vấn đề

ĐBSCL, vùng đất được thiên nhiên ưu đãi ban tặng: Với địa hình đa dạng được chia cắt bởi hệ thống sông ngòi chằng chịt; vùng ven biển và các đảo rộng lớn; điều kiện khí hậu ôn hòa; sự đa dạng sinh học và các khu rừng nguyên sinh, rừng ven biển, rừng ngập nước và cả hệ sinh thái nông nghiệp đặc thù. Với khoảng 18 triệu dân sinh sống (người Việt, Khmer, Hoa) với nét văn hóa đặc trưng, thể hiện qua phong tục tập quán, nếp sống sinh hoạt, lễ hội, di tích lịch sử. Tất cả đều có thể khai thác phát triển các loại hình du lịch, đặc biệt là du lịch sinh thái

là loại hình mà xu thế của du lịch thế giới hiện đại đang hướng tới.

Cùng với sự phát triển của du lịch cả nước, trong những năm gần đây du lịch ĐBSCL có những chuyển biến tích cực, hàng năm tiếp nhận khoảng trên 1,2 triệu khách quốc tế và 5 triệu lượt khách nội địa, góp phần làm tăng thu nhập cho nền kinh tế và giải quyết việc làm cho người lao động. Tuy nhiên, nhìn nhận khách quan sẽ thấy, ĐBSCL chưa thực sự đầu tư lớn cho phát triển du lịch. Các ưu thế nổi trội là các đảo, các khu bảo tồn thiên nhiên, các khu rừng nguyên sinh, các hệ sinh thái nông nghiệp, các

* PGS, Trường ĐH Văn Hiến

** PGS.TS, Trường ĐH Văn Hiến

di tích lịch sử văn hóa, lễ hội truyền thống, làng nghề... chưa được khai thác đúng mức; chất lượng sản phẩm du lịch chưa cao; cơ sở hạ tầng phục vụ du lịch thiếu đồng bộ, nên chưa tạo được sự hấp dẫn để cuốn hút du khách. Đặc biệt là lực lượng lao động làm trong mọi lĩnh vực (quản lý điều hành, marketing, lao động trực tiếp, gián tiếp, dịch vụ...) của ngành du lịch còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, thiếu tính chuyên nghiệp.

Sự đòi hỏi của ngành du lịch trong thời kỳ hội nhập là phải có sản phẩm du lịch đa dạng cùng các dịch vụ du lịch chất lượng cao; nhân lực phải đạt trình độ cao, chuyên nghiệp, có khả năng chủ động giải quyết những nhiệm vụ của ngành trong mọi tình huống. Vì vậy, ĐBSCL cần phải xây dựng được chiến lược phát triển nhân lực du lịch cho từng giai đoạn, phù hợp với tiềm năng, đáp ứng nhu cầu của thị trường du lịch đang rộng mở. Đồng thời phải tìm được những giải pháp hợp lý về đào tạo nhân lực, để đưa ngành phát triển, khẳng định vị thế của ngành du lịch trong phát triển kinh tế xã hội địa phương, vùng.

II. Nhận thức cho phát triển nhân lực du lịch

1. Về nhân lực trong hoạt động du lịch

Cần nhận thức đúng và đầy đủ nhân lực du lịch là lực lượng lao động làm việc trực tiếp và gián tiếp trong ngành du lịch bao gồm:

- Những người làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước về du lịch gồm các ban chuyên ngành của chính phủ, các địa phương, bộ chủ quản, tổng cục du lịch...

- Những người làm việc trong các cơ sở đào tạo du lịch để cung cấp nguồn nhân lực cho các lĩnh vực quản lý, hoạt động kinh doanh du lịch tại các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, dạy nghề...

- Những người lao động làm việc trực tiếp trong các doanh nghiệp du lịch như khách sạn nhà hàng, công ty lữ hành, vận chuyển, các dịch vụ văn hóa thể thao, dịch vụ chăm sóc sức khỏe và các dịch vụ khác...

2. Vai trò và vị thế của nhân lực trong

phát triển du lịch

Phát triển nhân lực là một trong bốn chiến lược chính trong phát triển du lịch, bởi nó là yếu tố có vai trò quyết định sự phát triển du lịch, với những chức năng quan trọng:

- Là lực lượng trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ trong mọi hoạt động du lịch.

- Là lực lượng tham gia với vai trò chủ thể trong quá trình tạo ra sản phẩm du lịch.

- Là đối tượng khai thác phục vụ du lịch, đồng thời là thị trường rộng lớn tiêu thụ những sản phẩm du lịch.

- Trình độ và chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quyết định tạo ra năng lực cạnh tranh cho các doanh nghiệp, các điểm, khu du lịch, vùng du lịch và các quốc gia du lịch.

3. Đặc điểm của lao động ngành du lịch

- Lao động trong ngành du lịch không có sự phân bố đều và cân đối giữa các lứa tuổi, giới tính, sức khỏe... là do đặc tính và yêu cầu của nghề nghiệp (ngành cần nhiều nữ, ngành cần nhiều nam, có lĩnh vực đòi hỏi sự trẻ trung, năng động, xông xáo nhưng cũng có lĩnh vực cần người lớn tuổi có kinh nghiệm...).

- Lao động du lịch có tính liên ngành, liên vùng cao nên cần phải có sự kết hợp chặt chẽ, thường xuyên, sâu, rộng của các lực lượng lao động trong các lĩnh vực quản lý, kinh doanh, sản xuất, tiếp thị và các lãnh thổ, các địa phương, khu vực.

- Có tính linh hoạt và sự luân chuyển thường xuyên, khó có thể thống kê chính xác số lượng, bởi tính đa dạng và diễn biến phức tạp của nó (lao động cơ hữu, bán thời gian, khoán công việc, không thuộc diện doanh nghiệp quản lý...).

- Lao động tham gia các hoạt động du lịch bao hàm cả số lượng lao động có thể chủ động thực hiện đào tạo theo kế hoạch và cả số lượng đáng kể khó có thể, thậm chí không thể thực hiện đào tạo nghiệp vụ theo mong muốn của các doanh nghiệp (lao động chỉ xuất hiện thời gian ngắn với các dịch vụ mang tính thời vụ khi có sự kiện đến).

- Trong nhiều lĩnh vực hoạt động, lao động

du lịch vừa là chủ thể, vừa là sản phẩm du lịch (hướng dẫn du lịch, lễ tân, dịch vụ văn hóa văn nghệ...).

4. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt Nam

Quy hoạch phát triển nhân lực ngành du lịch giai đoạn 2011-2020 đã được Bộ VHTT&DL phê duyệt với mục tiêu là:

- Giải quyết đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, cơ cấu trình độ, ngành nghề và vùng miền hợp lý, đáp ứng nhu cầu nhân lực trong nước và tham gia thị trường lao động du lịch quốc tế.

- Phân đầu đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và một số mặt tiếp cận trình độ các nước tiên tiến trên thế giới. Quy hoạch tập trung vào những lĩnh vực ưu tiên trọng điểm là hoàn thiện chính sách, cơ chế quản lý phát triển nhân lực ngành và xây dựng cơ sở dữ liệu phát triển nguồn nhân lực du lịch.

- Phát triển mạng lưới đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, đào tạo viên và phát triển chương trình nội dung đào tạo bồi dưỡng trong du lịch. Tổ chức đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nguồn nhân lực hiện có, cụ thể:

- + Đến năm 2015 toàn ngành có khoảng 2,3 triệu lao động, trong đó có 700.000 lao động trực tiếp và 1,6 triệu lao động gián tiếp.

- + Đến 2020 có khoảng 3.900 người có trình độ trên đại học, 99.500 người có trình độ đại học cao đẳng, 98.000 người có trình độ trung cấp, 150.450 người có trình độ sơ cấp, 348.100 người được đào tạo nghề và truyền nghề.

Cơ sở để thực hiện quy hoạch trên, hiện nay cả nước có khoảng 284 cơ sở tham gia đào tạo du lịch, trong đó có 62 trường đại học có khoa đào tạo du lịch, 80 trường cao đẳng chuyên đào tạo du lịch và khoa đào tạo du lịch, 117 trường trung cấp, 23 trung tâm đào tạo nghề. Đáng chú ý là hiện nay nước ta đã có 20 cơ sở đào tạo du lịch tham gia mạng lưới đào tạo du lịch khu vực châu Á - Thái Bình Dương (APETTT), 6 cơ sở tham gia mạng lưới đào tạo du lịch ASEAN. Số giảng viên có đủ điều kiện (chuyên môn nghiệp vụ và các yêu cầu khác...) trong lĩnh vực đào

tạo du lịch có khoảng 2000 người, tham gia đào tạo trực tiếp và gián tiếp đã giúp cho chất lượng và quy mô đào tạo cho ngành được cải thiện đáng kể.

III. Xác định hướng và điều kiện đảm bảo cho phát triển du lịch đồng bằng sông Cửu Long

1. Về hướng phát triển

Quan điểm chỉ đạo nhất quán về phát triển du lịch ĐBSCL là ngành đem lại sự đóng góp quan trọng vào tăng trưởng kinh tế, góp phần chuyển dịch mạnh cơ cấu kinh tế, đảm bảo tốt an ninh quốc phòng của vùng. Phát triển du lịch dựa trên lợi thế so sánh của từng khu vực, địa phương về khả năng tạo sản phẩm du lịch đặc thù, làm nền tảng và tạo cơ hội kết nối sản phẩm giữa các địa phương và vùng, với các hướng phát triển chủ yếu cụ thể là:

- Xây dựng hoàn thiện, vững chắc về chiến lược liên kết liên vùng, liên lãnh thổ trong phát triển du lịch.

- Tập trung vào thị trường Đông Nam Á, Đông Bắc Á, Tây Âu và Bắc Mỹ trong hiện tại và tương lai lâu dài. Duy trì và tăng cường nguồn khách nội địa truyền thống.

- Phát triển, nâng cao chất lượng sản phẩm du lịch đặc thù của vùng là du lịch tham quan sông nước, miệt vườn, du lịch văn hóa, du lịch sinh thái, nghỉ dưỡng cao cấp thuộc các hệ sinh thái miệt vườn, rừng phòng hộ, vườn quốc gia, ven biển và hải đảo...

- Phát triển các cơ sở dịch vụ, cơ sở hạ tầng vật chất kỹ thuật, đảm bảo tăng khả năng thu hút du khách.

- Phân đầu năm 2013 đón 2,7 triệu lượt khách quốc tế và 5,2 triệu lượt khách nội địa; 3,9 lượt khách quốc tế và 6,5 triệu lượt khách nội địa vào năm 2020.

2. Về điều kiện cần có để đảm bảo

Để có thể đón lượng khách trong và ngoài nước theo định hướng trên, ĐBSCL cần đầu tư đẩy nhanh tốc độ hoàn thiện cơ sở hạ tầng (hệ thống giao thông và các phương tiện vận tải, thông tin liên lạc, cung cấp điện nước), cơ sở vật chất kỹ thuật theo hướng hiện đại, chất

lượng cao ở trong vùng và liên vùng, cụ thể:

- Phải có khoảng 37- 38 ngàn phòng ở khách sạn và nhà nghỉ các loại vào năm 2015 và khoảng 50 ngàn phòng vào năm 2020, cùng một hệ thống vài chục công ty du lịch lữ hành tham gia điều hành phục vụ trực tiếp và gián tiếp du khách.

- Đảm bảo cho các hoạt động du lịch (loại hình du lịch, dịch vụ du lịch, an toàn an ninh...) đáp ứng nhu cầu của du khách ngày càng tăng về số lượng, yêu cầu cao về chất lượng và đa dạng các loại hình.

- Đặc biệt quan trọng là phải có được đội ngũ cán bộ quản lý ngành các cấp, lực lượng lao động (trực tiếp, gián tiếp) đủ về số lượng, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao phù hợp từng lĩnh vực, từng bộ phận trong các cơ sở kinh doanh du lịch và địa phương, nơi có tài nguyên du lịch đã và đang được khai thác, nơi cung ứng sản phẩm du lịch...

IV. Giải pháp phát triển nhân lực cho du lịch vùng đồng bằng sông Cửu Long

Những lợi thế nổi trội về tự nhiên và nhân văn của ĐBSCL với phát triển du lịch sinh thái, loại hình du lịch đang “nở rộ” theo xu thế phát triển của du lịch thế giới đang diễn ra. Trong những năm gần đây, du lịch ở ĐBSCL đã có sự đầu tư phát triển đáng kể, từ cơ sở hạ tầng, vật chất kỹ thuật, nguồn nhân lực, đa dạng các loại hình, sản phẩm, xúc tiến phát triển mở rộng thị trường du lịch. Nhưng tốc độ phát triển còn quá chậm, chưa tương xứng với tiềm năng; cơ sở vật chất kỹ thuật và dịch vụ du lịch còn nhiều hạn chế (chưa có khách sạn cao cấp, dịch vụ văn hóa thể thao chỉ đáp ứng ở mức độ thấp...); lượng khách đến có tăng nhưng chậm và không ổn định; lượng khách quốc tế đến không nhiều và đơn điệu. Đặc biệt là nguồn nhân lực phục vụ ngành còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng; trình độ của cán bộ quản lý các cấp và lao động du lịch còn thấp, thiếu tính chuyên nghiệp...

Những nhiệm vụ và giải pháp dưới đây, hy vọng sẽ góp phần giúp cho các cơ quan quản lý ngành, địa phương thực hiện có hiệu quả quá

trình phát triển nhân lực cho ngành, đáp ứng yêu cầu đề ra trong hoạch phát triển du lịch ĐBSCL đáp ứng yêu cầu thời kỳ hội nhập.

1. Xác định thị trường tuyển dụng và đối tượng cần đào tạo

- Xác định thị trường tuyển dụng cần mở rộng không chỉ ở toàn quốc mà cả ở quốc tế (có thể dài hạn, ngắn hạn) với những lao động đã được đào tạo ở các trường chuyên của ngành, các bậc trình độ từ lao động phổ thông, kỹ thuật viên, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học, để bố trí sắp xếp vào những vị trí hợp lý về số lượng và nghề nghiệp. Đặc biệt chú ý đến tính chuyên nghiệp của lao động trong các khâu của hoạt động du lịch.

- Tổ chức đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý các cấp; số lao động đang làm việc tại các cơ quan và doanh nghiệp kinh doanh du lịch và dịch vụ du lịch. Đặc biệt chú ý bồi dưỡng cho cả đội ngũ những người không thuộc diện quản lý của ngành du lịch (người dân địa phương có cơ sở du lịch hoạt động), để họ nâng cao nhận thức, cùng cộng đồng trách nhiệm trong phục vụ khách cũng như quản lý, giữ gìn giá trị sản phẩm du lịch đặc thù của địa phương.

- Kết hợp với các cơ sở đào tạo (đặt hàng) thực hiện đào tạo mới theo chuyên ngành, lĩnh vực cụ thể, dựa trên các kế hoạch ngắn hạn, dài hạn đã được duyệt trong chiến lược phát triển ngành.

2. Xúc tiến các công việc cụ thể

- Thực hiện điều tra tổng thể lao động hiện tại ngành du lịch đang quản lý ở toàn vùng về số lượng lao động trực tiếp, gián tiếp; lực lượng lao động không chịu sự quản lý trực tiếp của các đơn vị quản lý ngành và các cơ sở kinh doanh du lịch.

- Tiến hành phân loại trình độ chuyên môn nghiệp vụ của những người đã được đào tạo (người đã tham gia trong ngành du lịch hay từ học sinh phổ thông); trường đào tạo (trong nước hay nước ngoài); bậc đào tạo (nghề, TCCN, TCN, CĐ, ĐH...); hình thức đào tạo (ngắn hạn, dài hạn, chính quy, tại chức, liên thông...); công

việc đang đảm trách (đúng nghề hay trái nghề).

- Phân tích và so sánh với kế hoạch, định hướng chiến lược phát triển tổng thể nhân lực du lịch những năm tiếp theo, để xác định mức độ phù hợp với vùng và khả năng đáp ứng từng giai đoạn của địa phương.

- Cơ quan quản lý du lịch vùng và từng tỉnh phải dựa trên cơ sở định hướng về phát triển các đơn vị kinh doanh du lịch, các cơ sở lưu trú và dịch vụ cùng yêu cầu về loại lao động cần thiết cho từng bộ phận trong hoạt động kinh doanh du lịch, để xây dựng chiến lược đào tạo nhân lực phù hợp cho các giai đoạn cụ thể về: số lượng lao động cần tuyển dụng thêm từ bên ngoài; số lượng cần thay đổi nhiệm vụ cho phù hợp chuyên môn; số lao động thiếu năng lực không còn khả năng sử dụng; số lượng cần được đào tạo ở các cấp trình độ.

- Xúc tiến tìm hiểu đầy đủ toàn diện về thực trạng và năng lực đào tạo của các cơ sở sẽ gửi đi đào tạo (năng lực và trình độ đội ngũ giảng viên chuyên ngành dạy lý thuyết, hướng dẫn thực hành nghề; cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo), có đáp ứng việc đào tạo chuyên môn và nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu các doanh nghiệp hay không. Tránh tình trạng như trong nhiều năm qua, số lượng các trường đào tạo lao động du lịch trình độ cao (cao đẳng, đại học) khá nhiều, nhưng chất lượng lại không đáp ứng của các doanh nghiệp cần tuyển dụng.

- Thực hiện lựa chọn và xác định nơi đưa lao động đến đào tạo (trong nước, ngoài nước); thời gian đào tạo (dài hạn, ngắn hạn, bồi dưỡng thực hành, chuyên đề); cách thức đào tạo (đào tạo trực tiếp hay gián tiếp), để tránh tình trạng đào tạo ngành thừa, ngành thiếu dẫn đến tình trạng phải làm việc trái nghề mà không thể điều phối sử dụng được.

- Đầu tư thích đáng (không ồ ạt) về ngân sách, vật chất kỹ thuật, có chính sách hợp lý cho các đối tượng cần được đào tạo (cả đào tạo mới và đào tạo lại) theo kế hoạch của ngành, đồng thời phải có những cam kết ràng buộc với người đi học là phải học đúng nghề, học xong phải trở về công tác cho nơi cử đi đào tạo.

- Tập trung cao đầu tư toàn diện cho cơ sở đào tạo trình độ từ thấp đến đại học và trên đại học đã có, với mục tiêu trước hết là đào tạo lại và đào tạo mới nguồn nhân lực của vùng để phục vụ tại các cơ quan quản lý và cơ sở kinh doanh du lịch của vùng. Đặc biệt chú ý đến thành lập các cơ sở đào tạo nghề và tìm kiếm sự kết hợp của các cơ sở này với các cơ sở đào tạo nghề có nhiều kinh nghiệm ở trong và ngoài nước.

- Thực hiện việc trao đổi thường xuyên về cán bộ giảng dạy và huấn luyện tay nghề, bồi dưỡng nghiệp vụ, bổ túc kiến thức mới cho lao động trực tiếp. Đối với lao động trình độ cao cho công tác quản lý, quảng bá, marketing nên gửi đi đào tạo tại các trường nhiều kinh nghiệm ở nước ngoài.

- Chú ý đến việc đầu tư toàn diện cho bồi dưỡng cho lực lượng lao động không thuộc quản lý của ngành, họ thường là những lao động ở các ngành khác hoặc chưa đến tuổi lao động, nhưng thường xuyên tham gia vào hoạt động phục vụ du khách tại các điểm du lịch gắn với phong tục, tập quán địa phương. Đồng thời chủ động xây dựng kế hoạch cụ thể, thường xuyên chuẩn bị cho các mùa du lịch nở rộ (mùa lễ hội hàng năm) để tuyên truyền, giáo dục khi họ tham gia vào hoạt động phục vụ du khách cần giữ được nét văn hóa vốn có của dân tộc ở địa phương, vùng.

- Yêu cầu các cơ sở đào tạo ở vùng phải thực hiện trách nhiệm gắn chặt với các cơ sở kinh doanh du lịch và quản lý chính quyền địa phương, để đảm bảo các điều kiện nâng cao tay nghề của người học, đảm bảo an ninh, an toàn trong quá trình thực hiện tập hành nghề. Các doanh nghiệp du lịch mạnh có trách nhiệm và khẳng định mình là nơi đáng tin cậy thực hiện đào tạo tại chỗ cho lao động nghề và lao động phổ thông.

V. Kết luận

Trong xã hội phát triển, nhân lực luôn là yếu tố quyết định sự tồn tại, phát triển đất nước. Chất lượng của nguồn nhân lực tạo ra năng lực cạnh tranh cho nền kinh tế và từng ngành sản

xuất. Trong ngành du lịch, nhân lực có thể được coi như một loại “sản phẩm du lịch” đặc biệt, nó vừa giữ vai trò tạo ra các sản phẩm du lịch khác vừa là sản phẩm phục vụ trực tiếp cho du khách trong chuyên du lịch.

ĐBSCL có nhiều lợi thế khai thác tạo sản phẩm du lịch có sức thu hút khách du lịch trong và ngoài nước. Trong những năm qua, ngành du lịch đã có chuyển biến đáng kể về phát triển cơ sở hạ tầng, vật chất kỹ thuật, các dịch vụ phục vụ du khách. Tuy nhiên, do quản lý ngành còn yếu kém, nhận thức chưa toàn diện, trách nhiệm chưa cao, lực lượng lao động chất lượng thấp, thiếu chuyên nghiệp, sử dụng lao động chưa

hợp lý, các kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chưa đáp ứng nhu cầu xã hội.

Nội dung trình bày đã nêu bật được những nét cơ bản về vai trò và những yêu cầu phát triển nguồn nhân lực du lịch ở ĐBSCL, cùng định hướng và giải pháp đào tạo nhân lực cho vùng này cho tương lai. Đặc biệt chú ý đến giải pháp đối với cán bộ quản lý ngành du lịch của vùng là phải có nhận thức đúng, tinh thần trách nhiệm cao trong tiến trình phát triển nguồn nhân lực du lịch; cần chú ý cả về số lượng và chất lượng mới hy vọng đưa ngành du lịch phát triển mạnh toàn diện đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ VHTT&DL (2009), *Giao nhiệm vụ lập đề án phát triển du lịch vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến 2020*, Quyết định số 1683/QĐ.
2. Kỷ yếu hội thảo khoa học (2008), *Đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch theo nhu cầu xã hội*, Tp.HCM.
3. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế – xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2020*, Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 19/7/2012.
4. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*, Quyết định số 2473/QĐ-TTg Ngày 30/12/2011.