

TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 ĐẾN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP DU LỊCH Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

HUỲNH TẤN TOÀN^{*}, LÊ HỒNG VIỆT^{**}, NGUYỄN THỊ THU^{***}, ĐẶNG DANH HƯƠNG^{****}, TRẦN THỊ DIỆU ANGA^{*****}

Tóm tắt: Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu về thực trạng, tác động của của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến công tác phát triển nguồn nhân lực nữ tại các doanh nghiệp du lịch ở Việt Nam hiện nay. Số liệu của đề tài được thực hiện thông qua phân tích 291 phiếu khảo sát tại các doanh nghiệp hoạt động trong ngành du lịch kết hợp với phân tích tài liệu tham khảo. Kết quả cho thấy phụ nữ có những hiểu biết nhất định về tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 tới bản thân, tuy nhiên đây chưa thật sự là động lực để họ thay đổi, học hỏi để thích ứng với thời kỳ mới. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất một số giải pháp giải quyết vấn đề này.

Từ khóa: Phụ nữ; Cách mạng công nghiệp 4.0; du lịch; nguồn nhân lực nữ; doanh nghiệp du lịch

Abstract: The article presents research results on the current situation and the impact of the 4th Industrial Revolution on the development of female human resources in tourism enterprises in Vietnam now. The topic data is made by the analysis of 291 survey questionnaires of enterprises in the tourism industry combined with the analysis of references. The results show that although the female certainly understand about the impacts of the Industrial Revolution 4.0 on them, they have a little motivation to change and learn to adapt to the new era. From this, the author proposed some solutions for this problem.

Key words: Female; Industrial Revolution 4.0; tourism; female human resources; tourism enterprises

* Phòng LĐTBXH TP Hội An, tỉnh Quảng Nam

** Học viện Phụ nữ Việt Nam

*** Học viện Ngân hàng

**** Trường THPT Hoàng Văn Thụ Hà Nội

***** Học viện Quản lý Giáo dục

1. Đặt vấn đề

Du lịch là ngành kinh tế mũi nhọn của đất nước, đóng góp khoản thu hằng năm vào ngân sách nhà nước rất lớn. Tuy nhiên, tiềm năng phát triển du lịch còn rất to lớn khi chúng ta chưa thể khai thác hết các nguồn lực. Trong đó, nguồn lực con người với phụ nữ chiếm hơn một nửa. Quan niệm phụ nữ là phái yếu đang dần chuyển biến mạnh mẽ, phụ nữ đã và dần khẳng định vai trò và vị thế của mình trong phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam. Với sự bùng nổ của Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN4.0), sức lao động của nữ giới được giải phóng mạnh mẽ, năng suất và hiệu quả được cải thiện rõ rệt. Bên cạnh đó, quan niệm Nho giáo về thiên chức của người phụ nữ “tại gia tòng phụ, xuất giá tòng phu, phu tử tòng tử” cổ hủ dần phai nhạt, thay thế với hình tượng các nữ doanh nhân năng động, sáng tạo, dám nói dám làm dám đổi mới đã cổ vũ tinh thần cho nhiều người dám đứng lên, thay đổi chính mình, gia đình và xã hội. Chính sự phát triển này đòi hỏi một cách nhìn khác về công tác phát triển nguồn nhân lực đối với nữ trong thời đại CMCN 4.0 tại các doanh nghiệp du lịch để vừa đảm bảo tạo điều kiện cho giới nữ phát triển năng lực bản thân trong xã hội, bên cạnh đó giúp phụ nữ thực hiện được vai trò giới trong gia đình.

2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, nhóm tác giả đã sử dụng chủ yếu phương pháp phỏng vấn chuyên gia và phỏng vấn sâu để hoàn thiện phiếu khảo sát. Nhóm chuyên gia được lựa chọn là những người có chuyên môn sâu trong lĩnh vực du lịch và từng làm quản lý. Số lượng được lựa chọn là 10 người. Phương pháp phỏng vấn sâu được tận dụng triệt để để tránh thiếu sót trong quá trình thiết kế bảng hỏi

Phương pháp thu thập dữ liệu: Dữ liệu được thu thập thông qua phương pháp các công báo của chính phủ về Hiến pháp, luật, các văn bản dưới luật. Bên cạnh đó, nhóm tác giả thực hiện khảo sát trên 437 người, trong đó, số lao động nam là 155 người, chiếm tỷ lệ 54,96%; số lao động nữ là 282 người, chiếm tỷ lệ 45,04%. Đối tượng nghiên cứu là nhân lực nữ đang làm việc tại các doanh nghiệp du lịch. Tuy nhiên, khác với các nghiên cứu trước đây chỉ tập trung vào khảo sát nữ giới, nhóm tác giả cố gắng khảo sát tất cả các đối tượng tại các doanh nghiệp hoạt động trong ngành du lịch để có góc nhìn khách quan hơn về tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến nữ giới

Địa bàn nghiên cứu: Các tỉnh, thành phố có kinh tế du lịch phát triển ở miền Trung, cụ thể: Các địa phương có tham hoạt động mạnh về du lịch, nằm trong tour hành trình di sản đang khai thác mạnh là tỉnh Quảng Nam, tỉnh Thừa thiên Huế và thành phố Đà Nẵng; Các địa phương có phát triển về du lịch biển đảo là tỉnh Khánh Hòa và Quảng Ngãi (tập trung vào huyện đảo Lý Sơn).

Phương pháp xử lý số liệu bằng phân tích, so sánh, tổng hợp dữ liệu: Đây là phương pháp chủ yếu nhằm đưa ra cái nhìn bao quát nhất cách nhìn nhận của xã hội và bản thân người nữ lao động trong cuộc CMCN 4.0.

3. Cơ sở lý luận về tác động của cách mạng 4.0 đến phát triển nguồn nhân lực nữ

Cách mạng 4.0

Cách mạng công nghiệp 4.0, thực chất được dẫn dắt bởi khoa học công nghệ. Cuộc cách mạng công nghiệp đầu tiên là máy có sức khỏe hơn cơ bắp con người và ngựa, voi. Tiếp theo cuộc cách mạng công nghiệp lần 2, chúng ta có ánh sáng từ điện, có động cơ và tốc độ phát triển đã tăng lên một bậc mới. Đến cuộc cách mạng công nghiệp lần 3, chúng ta có máy tính tính toán nhanh, với nhiều ứng dụng công nghệ. Cách mạng công nghiệp lần thứ 4, biểu tượng sẽ là robot có thể có trí tuệ toàn cầu, lấy kiến thức của tất cả các con robot để ứng xử với con người, vượt xa năng lực con người. Con robot này sẽ chế ra các con robot khác.

Đây là cuộc cách mạng lớn nhất so với các cuộc cách mạng trước đó. Bởi vì cuộc cách mạng này, không chỉ máy móc mà tất cả các sự vật thể giới xung quanh chúng ta đều trở nên có nhân tính, đều có tính toán, tối ưu. Thế giới xung quanh ta không chỉ trở thành thế giới sống mà biến thành thế giới có nhân tính. Khi đó, các ô tô sẽ tự tránh nhau, hàng hóa sẽ tự đến.

CMCN 4.0 mở ra kỷ nguyên mới của đầu tư, năng suất và mức sống gia tăng. Điều đặc biệt so với các cuộc cách mạng công nghiệp trước đó có khác biệt rất lớn về tốc độ phát triển, phạm vi và mức độ tác động. CMCN 4.0 phát triển với cấp độ số nhân, làm biến đổi hầu hết nền công nghiệp ở mọi quốc gia về cả bề rộng và chiều sâu, trong cả hệ thống sản xuất và quản trị.

Với CMCN 4.0, các ứng dụng công nghệ hiện đại sẽ tiếp tục len lỏi vào từng gia đình. Các thiết bị nhỏ nhất trong mỗi nhà cũng dần dần được kết nối Internet, thực hiện nhiều việc giúp đời sống mỗi người thuận tiện hơn. Sự thay đổi chóng mặt của công nghệ cũng như xu hướng của người tiêu dùng đang là một trong những thách thức lớn nhất đối với chiến lược kinh doanh của các công ty trên tất cả các lĩnh vực.

Bản chất của Cách mạng công nghiệp 4.0

Bản chất của CMCN 4.0 là khai thác nguồn lực số. Trong đó, ba trụ cột chính là: Nguồn dữ liệu lớn; trí tuệ nhân tạo và Internet kết nối vạn vật ...

Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 đến phát triển kinh tế

Cách mạng công nghiệp 4.0 có tác động mạnh tới phát triển kinh tế:

Thứ nhất là, phát triển đô thị thông minh. Vạn vật trong công nghệ 4.0 được diễn ra trên địa bàn đô thị. Đô thị thông minh là biểu hiện rõ nét nhất của CMCN 4.0 trên địa bàn lãnh thổ.

Thứ hai là, công nghệ thông tin hướng tới thay đổi công nghệ của các ngành sản xuất. Công nghệ sinh học làm thay đổi sản xuất nông nghiệp. Vật liệu xây dựng mới làm thay đổi sản xuất xây dựng (như đường tự vá, thảm nhựa thấm nước...). Phương tiện giao thông công nghệ mới tạo ra các phương tiện vận chuyển (xe tự lái, hyperloop...).

Thứ ba là, sản phẩm tài chính mới. Biểu hiện nổi bật nhất là các đồng tiền ảo (sản phẩm của Block chain). Đây là một đột phá trong lĩnh vực tài chính ngân hàng, thanh toán và thanh khoản. Bên cạnh đó, ngân hàng số cũng ra đời, thay thế được hoàn toàn ngân hàng thực. Hơn nữa, công nghệ tài chính số (Fintech) cũng ra đời đã tạo ra một bước đột phá trong lĩnh vực này.

Thứ tư là, công nghiệp 4.0 tạo ra các phương tiện tiếp cận cuộc sống mới. Kinh tế chia sẻ tạo ra một đột phá trong sử dụng và sử dụng chung các loại hình tài sản. Cũng như vậy, các loại công cụ mới trong khai thác các vật chất truyền thống như năng lượng tái tạo, vệ tinh sử dụng lại đã làm cho thế giới thay đổi lớn trong quan niệm sản phẩm.

Thứ năm là, Cách mạng 4.0 tạo ra các chủ thể xã hội mới. Bên cạnh con người, robot đã ra đời và xâm nhập vào các lĩnh vực khác nhau của đời sống; xe tự lái tạo ra đột phá về sản phẩm làm cho con người được giải phóng.

Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 làm thay đổi kỹ năng nghề nghiệp, kiến thức chuyên môn và khả năng nhận thức của họ đến công tác phát triển nguồn nhân lực nữ.

Tác động của CMCN 4.0 làm thay đổi lớn trong ngành du lịch. Các công việc giản đơn sẽ dần thay thế bởi máy móc như lễ tân ảo, bảo vệ nội bộ, chăm sóc khách hàng qua điện thoại... Tuy nhiên, hạn chế của việc áp dụng thành tựu cũng có một số bất cập. Dễ thấy nhất là các các chương trình vẫn chỉ do con người cài đặt, thực hiện một số công việc được chỉ định và không có kỹ năng giải quyết tình huống tức thời xảy ra. Điều này thúc đẩy người lao động nói chung và phụ nữ nói riêng buộc phải liên tục thay đổi, cập nhật kiến thức kỹ năng mềm thay vì tập trung vào các kỹ năng cứng như trước đây nhằm cạnh tranh công bằng, sòng phẳng với máy móc hiện đại. Bên cạnh đó, việc liên tục cập nhật trình độ kiến thức thúc đẩy điều khiển, làm chủ công nghệ để phục vụ tốt cho công việc. Tất nhiên, không phải mọi công việc đều có thể bị thay thế nhưng để chủ động ứng phó với hoàn cảnh thay đổi, phụ nữ cần chủ động nâng cao kiến thức, kỹ năng, trình độ nhằm thích nghi khi có thay đổi xảy ra.

4. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực nữ tại các doanh nghiệp du lịch ở Việt Nam hiện nay

4.1. Nhận thức pháp luật của phụ nữ làm việc trong các doanh nghiệp du lịch

Tại Việt Nam, bình đẳng giới và bảo đảm quyền của phụ nữ là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước; là một trong những chính sách xã hội quan trọng của quốc gia trong quá trình hội nhập quốc tế. Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ (NNLN) luôn được Đảng quan tâm bằng các chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật. Qua các kỳ đại hội, Đảng ta luôn nhấn mạnh vai trò của phụ nữ trong sự nghiệp phát triển kinh tế – xã hội của đất nước. Tại mục 1 thuộc phần XII nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ XIII về Phát huy sức

manh đại đoàn kết toàn dân tộc, dân chủ xã hội chủ nghĩa và quyết tâm làm chủ của nhân dân, Nghị quyết xác định “Phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ. Xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế. Tăng cường các chương trình phát triển, hỗ trợ cập nhật tri thức, kỹ năng cho phụ nữ có hoàn cảnh khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi. Hoàn thiện và thực hiện tốt luật pháp, chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em và bình đẳng giới. Kiên quyết xử lý nghiêm theo pháp luật các tệ nạn xã hội, các hành vi bạo lực, mua bán, xâm hại phụ nữ, trẻ em”.

Để cụ thể hóa công tác này, Hiến pháp năm 2013, bộ luật, luật và các văn bản dưới luật đã được ban hành nhằm cụ thể hóa việc quản lý, bảo vệ và tạo điều kiện phát triển nguồn nhân lực nữ (NNLN).

Biểu đồ số 2 cho thấy, đa số nam giới có xu hướng tìm hiểu, nghiên cứu pháp luật kỹ càng pháp luật hoặc ít nhất có tìm hiểu để biết các luật hiện hành. Cụ thể, nam giới biết rõ luật bảo hiểm xã hội cao nhất (30,97%) và luật lao động cao thứ nhì (29,68%) và thấp nhất là bình đẳng giới (8,39%); Tỷ lệ biết về luật có liên quan đến cuộc sống cao nhất (92,9%). Các luật, bộ luật khác cũng xấp xỉ như Hiến pháp (89,68%), Luật Bình đẳng giới (77,42%), Luật Lao động (70,32%) và Luật Bảo hiểm xã hội (56,77%). Ngược lại, nữ giới có xu hướng nghiên cứu đồng đều các luật liên quan thiết thực đến bản thân mình. Trong đó, họ biết rõ Luật Bảo hiểm xã hội (47,24%), Luật Lao động (33,86%), Luật Bình đẳng giới (37,8%). Đối với các luật này, họ cũng để ý tìm hiểu ở mức độ hiểu biết nhất định. Tuy nhiên, tỷ lệ có nghe qua nhưng không quan tâm Luật Bình đẳng giới khá cao (12,6%) trong khi đối tượng chủ yếu trong luật này là phụ nữ. Kết quả này cho thấy, mặc dù đã được tuyên truyền, phổ biến bằng nhiều hình thức như qua các phương tiện thông tin đại chúng, hội thảo, hội nghị, lồng ghép vào các cuộc họp tổng kết cán bộ công nhân viên chức, các cuộc tọa đàm chuyên đề, học tập... nhưng đa số phụ nữ đều chỉ quan tâm đến luật có liên quan lợi ích thiết thực của mình, thể hiện qua việc biết chứ không nghiên cứu cụ thể từng trường hợp. Điều đó cũng dễ hiểu nhưng khi áp dụng thực tiễn thì đều lúng túng, khó khăn. Một vấn đề cần lưu ý là dù phụ nữ có tìm hiểu rõ các vấn đề nghiên cứu nhưng việc tham gia đóng góp ý kiến cũng chỉ ở mức tham khảo, người đưa ra quyết định cuối cùng cũng chỉ là nam giới như chồng, cha, con...

Bảng 1: Tỷ lệ hiểu biết pháp luật giữa nam và nữ

Mức độ	Hiến pháp		Luật Bình đẳng giới		Luật Lao động		Luật Bảo hiểm xã hội		Luật có liên quan	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
1. Hiểu rõ	10,32	14,96	8,39	37,8	29,68	33,86	30,97	47,24	3,87	3,94
2. Biết	89,68	80,31	77,42	49,61	70,32	62,2	56,77	43,31	92,9	92,91
3. Có nghe qua	0	4,72	14,19	12,6	0	3,94	12,26	9,45	3,23	3,15

4.2. Thực trạng nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn của nguồn nhân lực nữ tại các công ty du lịch hiện nay

Cuộc CMCN 4.0, các công ty du lịch hiện nay có xu hướng chuyển từ sử dụng nguồn nhân lực trực tiếp sang lao động gián tiếp để giảm chi phí sử dụng văn phòng phẩm, địa điểm làm việc... nhờ sự hỗ trợ của công nghệ mới. Lao động nữ cũng không nằm ngoài xu thế đó. Vì vậy, muốn tồn tại trong môi trường làm việc này, bản thân lao động nữ phải tự giác học tập, không ngừng nâng cao kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ.

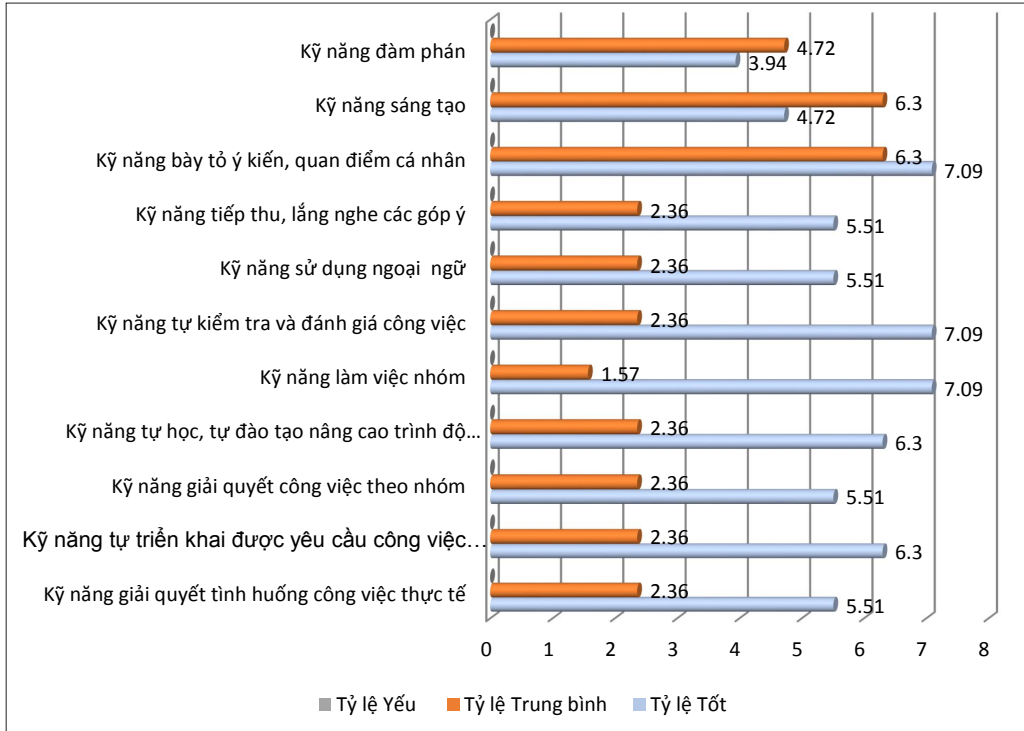
Bảng 2: Trình độ kiến thức chuyên môn của nguồn nhân lực nữ tại các công ty du lịch

STT	Trình độ	Nam		Nữ	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Sau Đại học	18	11,61	12	9,45
2	Đại học	53	34,19	32	25,20
3	Cao đẳng & Trung cấp chuyên nghiệp	44	28,39	45	35,43
4	Sơ cấp	40	25,81	38	29,92
	Tổng số	155	100	127	100

Bảng 2 cho thấy, xét về tổng thể, tỷ lệ tương quan trình độ học vấn của nữ tương đương nam giới. Tuy nhiên, số liệu có độ chênh lệch ở trình độ đại học (nam là 34,19% và nữ là 25,19%) cùng cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp (nam là 28,39% và nữ là 25,43%). Điều này được lý giải là sau khi tốt nghiệp trình độ trung học phổ thông, số nam giới có xu hướng học cao hơn, còn nữ giới chủ động gia nhập thị trường lao động ngành du lịch, sau khi ổn định kinh tế sẽ học tiếp. Một nguyên nhân nữa là tâm lý phụ nữ không cần học nhiều dẫn đến một số phụ nữ không theo đuổi việc học, nhất là ở nông thôn.

4.3. Thực trạng phát triển kỹ năng nghề nghiệp của người lao động tại các công ty du lịch hiện nay

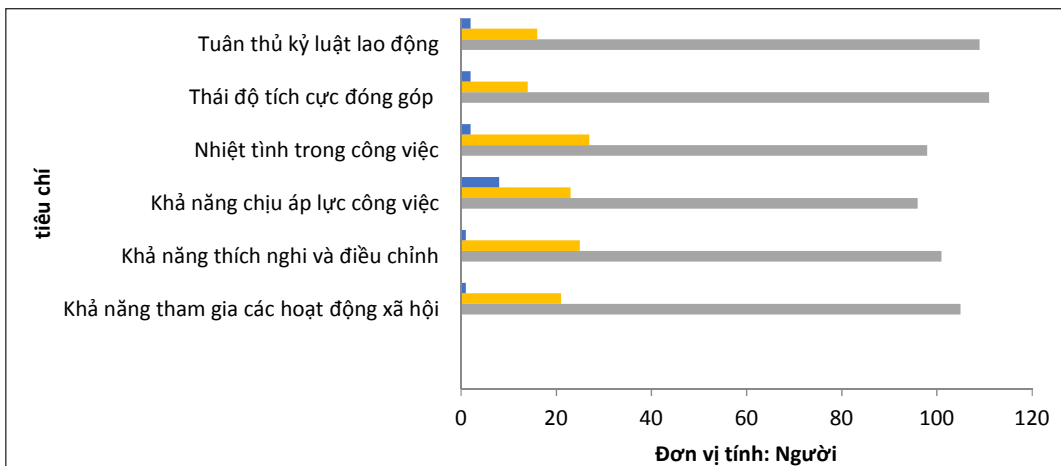
Kết quả khảo sát cho thấy, nữ lao động đánh giá kỹ năng lao động của mình ở mức trung bình trở lên. Điều đó cũng dễ hiểu bởi xu hướng mọi người luôn đánh giá bản thân cao hơn so với năng lực thực tế, đặc biệt là môi trường doanh nghiệp, bởi doanh nghiệp phải có lợi nhuận, nếu kỹ năng lao động của người lao động yếu thì sẽ làm mất khách hàng. Do đó, nếu Công ty tồn tại và phát triển thì cá nhân từng người lao động phải có kỹ năng nghề nghiệp tốt, các cá nhân có kỹ năng yếu sẽ tự bị đào thải. Cụ thể, chiếm tỷ lệ ở mức đánh giá tốt là kỹ năng bày tỏ quan điểm cá nhân, kỹ năng tự kiểm tra và đánh giá công việc, kỹ năng làm việc nhóm đều đánh giá tốt là 7,09%, tuy nhiên khả năng đàm phán chỉ chếm 3,94% thấp nhất nhóm này. Một điểm sáng trong công tác này là tỷ lệ tự đánh giá ở mức yếu đều chiếm tỷ lệ 0%.



Biểu đồ 1: Kỹ năng nghề nghiệp của nữ lao động tại các công ty du lịch

4.4. Thực trạng nâng cao nhận thức của người lao động tại các công ty du lịch hiện nay

Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ đáp ứng của nữ giới làm công việc lao động bình thường dừng ở phần lớn mức trung bình, các đánh giá tốt chiếm tỷ lệ thấp hơn thì thường được bình bầu ở lãnh đạo các phòng, ban dựa theo chỉ tiêu kinh doanh, mức chỉ số đánh giá thực hiện công việc (KPI) công việc của từng công ty. Đặc biệt mức độ rất tốt chiếm tỷ lệ thấp, thường là được tập thể suy tôn đối với vị trí cao như lãnh đạo công ty, doanh nghiệp.



Biểu đồ 2: Thực trạng nâng cao nhận thức của nữ lao động tại các công ty du lịch

5. Hạn chế, bất cập trong thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong ngành du lịch

Bên cạnh hệ thống cơ chế, chính sách phù hợp, chất lượng nguồn nhân lực từng bước được cải thiện; tạo ra ngày càng nhiều việc làm cho xã hội, trong đó có lao động nữ với quy mô tương đối lớn, cơ cấu đa dạng. Tuy nhiên, thời gian qua, các chính sách này vẫn còn những hạn chế, bất cập, nhất là trong việc triển khai thực hiện các chính sách, pháp luật đối với nữ giới, đó là:

Thứ nhất, về quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, nhất là quy hoạch về nguồn nhân lực là nữ của ngành, địa phương còn ít, chưa đưa ra biện pháp và xác định nguồn tài chính để triển khai. Do đó việc xây dựng dự báo tác động khi quy hoạch NNLN của ngành, địa phương còn thiếu.

Thứ hai, việc xây dựng, triển khai, tổ chức thực hiện các chính sách phát triển NNLN trong ngành du lịch còn mang tính hình thức, đối phó, chưa giải quyết triệt để các vướng mắc cụ thể. Cần phải trả lời được phụ nữ phù hợp với công việc nào, việc nào có sự cạnh tranh trực tiếp từ nam giới. Đến nay, vẫn tồn tại phụ nữ chỉ phù hợp với công việc như dọn phòng, giặt ủi, pha chế... Các công việc có sự cạnh tranh của người khác phái (lễ tân, hướng dẫn viên...) chưa được chú ý, tạo điều kiện phát huy năng lực dù đem lại mức lương cao hơn hẳn.

Thứ ba, nữ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật trong ngành du lịch thường thấp hơn nam giới. Bên cạnh đó, vẫn còn tình trạng thụ động, thiếu sự tự tin; khả năng tự học, khả năng thích ứng với những thay đổi trong công việc, khả năng tiếp cận các kỹ năng bổ trợ, sử dụng công nghệ thông tin... nên hạn chế về cơ hội tiếp thu kiến thức mới. Trong khi đó, CMCN 4.0 là cuộc cách mạng mà máy móc dần thay thế con người về mọi mặt, nếu không kịp thời cập nhật, học hỏi thì cơ hội bị đào thải khỏi thị trường du lịch là khá cao

6. Một số giải pháp trong xây dựng các chính sách quản lý nhà nước về nguồn nhân lực nữ của Việt Nam trong Cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay

Một là, tiếp tục xây dựng và tổ chức thực hiện **Chiến lược phát triển nguồn nhân lực nữ Việt Nam giai đoạn 2021 – 2025, tầm nhìn đến năm 2030**, trong đó nâng cao nhận thức của cả hệ thống chính trị, toàn xã hội và từng gia đình, của bản thân phụ nữ về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng tình hình mới. Tăng cường tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; về vị trí, vai trò của NNLN và xác định trách nhiệm của các cấp, các ngành trong công tác phát triển nguồn nhân lực nói chung, NNLN nói riêng...

Hai là, xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng, định hướng cho phụ nữ từ lúc chưa bước chân vào thị trường lao động của ngành du lịch. Trong đó, chú trọng bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, tác phong làm việc theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực. Từ đó, nếu có tác động của CMCN 4.0 về cạnh tranh việc làm thì họ vẫn có thể tự xoay sở, chuyển hướng việc làm kịp thời.

Ba là, tăng cường công tác tuyên truyền các chính sách pháp luật, tác động của CMCN 4.0 đến thị trường lao động, ngành du lịch và nữ giới trên các phương tiện truyền thông đại chúng. Lao động nữ cần liên tục tự cập nhật kiến thức pháp luật, tin thời sự để tự bảo vệ mình khi có rủi ro pháp lý xảy ra như bị sa thải, bị máy móc cạnh tranh nên công ty tinh giảm nhân sự...

Bốn là, bản thân nữ giới cần không ngừng tự học hỏi, tìm kiếm, cập nhật những kiến thức nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng sử dụng, điều khiển máy móc, thiết bị, công nghệ mới để đáp ứng yêu cầu, công việc trong thời đại CMCN 4.0

Tài liệu tham khảo

- Bùi Văn Nhơn (2006). Quản lý và phát triển NNL xã hội. Hà Nội: Nxb Tư pháp.
- Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và marketing 4.0 trong các doanh nghiệp Việt Nam. Trường đại học Tài chính - Marketing. Lấy từ <https://khoamarketing.ufm.edu.vn/vi/bai-viet/cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-va-marketing-4-0-trong-cac-doanh-nghiep-viet-nam>
- Đặng Thị Ánh Tuyết (2014). Phụ nữ tham gia lãnh đạo và quản lý. Lấy từ: <http://www.vjol.info/index.php/ssir/article/viewFile/26161/22382>
- Dương Linh (2019). Tiếp sức cho phụ nữ làng nghề khởi nghiệp. Hà Nội Mới. Lấy từ: <https://hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Kinh-te/949926/tiep-suc-cho-phu-nu-lang-nghe-khoi-nghiep>
- Hồng Ánh (2018). Gần 77% lực lượng lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Kinh tế và dự báo. Lấy từ <https://kinhtevadubao.vn/gan-77-luc-luong-lao-dong-khong-co-trinh-do-chuyen-mon-ky-thuat-13120.html>
- Huỳnh Tấn Toàn (2018). Phát huy năng lực của nữ lãnh đạo các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ khách sạn để phù hợp với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tại tỉnh Quảng Nam. Hà Nội: Nxb Hồng Đức
- Nguyễn Quốc Kỳ (2018). Du lịch Việt Nam: Cơ hội và thách thức. Báo du lịch. Lấy từ: <http://www.baodulich.net.vn/Du-lich-Viet-Nam-Co-hoi-va-thach-thuc-2402-13863.html>
- Nguyễn Thanh (2002). Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 209 tr
- Nguyễn Thị Lê Trâm (2019). Kinh nghiệm phát triển nhân lực của một số quốc gia và gợi ý cho Việt Nam. Tạp chí Tài chính. Lấy từ <https://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/kinh-nghiem-phat-trien-nhan-luc-cua-mot-so-quoc-gia-va-goi-y-cho-viet-nam-312060.html>
- Nguyễn Tiệp (2008). Giáo trình nguồn nhân lực (tái bản lần thứ nhất). Hà Nội: Nxb Lao động - Xã hội.
- Quốc Hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2013). Hiến pháp 2013. Cổng thông tin điện tử Bộ Tư pháp Lấy từ: https://moj.gov.vn/vbpq/lists/vn%20bn%20php%20lut/view_detail.aspx?itemid=28814.
- Quốc Hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2019). Luật số 45/2019/QH14 của Quốc hội : Bộ Luật Lao động. Cổng thông tin điện tử chính phủ: Lấy từ: http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=198540.
- Quốc Hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2020). Luật số 73/2006//QH11 của Quốc hội : Luật Bình đẳng giới. Cổng thông tin điện tử chính phủ Retrieved from http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&mode=detail&document_id=28975.
- Sydhagen, K., & P, Cunningham. (2007). Human Resource Development International. The Academy of Human Resource Development.
- Nguyễn Văn Điểm & Nguyễn Ngọc Quân (2004). Giáo trình quản trị nhân lực. Hà Nội NXB Lao động xã hội.
- Xuân Hòa (2017). Thiếu trầm trọng nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao. Người lao động. Retrieved from <https://nld.com.vn/du-lich/thieu-tram-trong-nguon-nhan-luc-du-lich-chat-luong-cao-20170719185105395.htm>