

## THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGOẠI NGỮ DU LỊCH Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

REAL CONDITIONS AND SUGGESTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN  
RESOURCES OF FOREIGN LANGUAGES FOR TOURIST PURPOSES IN DANANG CITY

**Dương Quốc Cường**

*Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng*

Email: cuonganh58@gmail.com

### TÓM TẮT

Ngành du lịch ở Đà Nẵng đã và đang phát triển nhanh chóng, với những kết quả đạt được rất đáng ghi nhận. Tuy nhiên nguồn nhân lực du lịch thành phố hiện nay chưa có tính chuyên nghiệp cao, thiếu lao động có tay nghề, trình độ ngoại ngữ... Đây là rào cản đối với quá trình phát triển du lịch Đà Nẵng. Do đó một điều kiện tất yếu để du lịch Đà Nẵng phát triển là phải có các chính sách và chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với mục tiêu chung của chiến lược phát triển du lịch Việt nam. Trong bài viết này chúng tôi nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực, đề xuất các biện pháp phát triển nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch ở thành phố Đà Nẵng.

**Từ khóa:** thành phố Đà Nẵng; ngoại ngữ; du lịch

### ABSTRACT

Tourism in Danang City has developed rapidly with the remarkable achievements. However, the present human resources of Danang tourism are not well-trained. The lack of professional skill and foreign languages competence is the existing and basic obstacle to the promotion and development of Danang tourism. Therefore, human resources improvement is the prerequisite for future solid development of Danang tourism. It is for this reason that Danang tourism should develop suitable policies and strategies based on the overall objectives of Vietnam's human resources development in tourism. In this paper, the real conditions of the human resources in the city are studied to find out suggestions for the development of human resources of foreign languages for tourist purposes in Danang City.

**Key words:** Danang city; foreign language; tourism

### 1. Đặt vấn đề

Du lịch Việt Nam đã nhanh chóng trở thành một trong những ngành kinh tế quan trọng và đóng góp rất lớn vào sự thành công trong chiến lược phát triển kinh tế – xã hội của đất nước. Thành phố Đà Nẵng có tiềm năng du lịch to lớn với nhiều tài nguyên du lịch đặc sắc, đa dạng. Tuy nhiên, nguồn nhân lực du lịch hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu cả về mặt cơ cấu, chất lượng và số lượng. Để phát triển ngành du lịch Đà Nẵng nhanh chóng trở thành ngành kinh tế mũi nhọn theo tinh thần Nghị quyết của Đại hội Đảng bộ thành phố, nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, có tính quyết định là phát triển nguồn nhân lực du lịch, trong đó có nhân lực ngoại

ngữ du lịch. Nghiên cứu thực trạng, dự báo nhu cầu, đưa ra các biện pháp phát triển nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch tại thành phố Đà Nẵng là vấn đề có tính cấp bách.

### 2. Nội dung

#### 2.1. Thực trạng nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch

Trong mấy năm trở lại đây thành phố Đà Nẵng rất chú trọng phát triển sản phẩm du lịch. Các hoạt động xúc tiến, quảng bá du lịch đã được triển khai có hiệu quả. Hàng loạt sản phẩm du lịch mới có sức hấp dẫn và thu hút khách du lịch. Dưới đây là các số liệu liên quan đến phát triển du lịch thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2005 – 2010.

**Bảng 1.** Khách du lịch đến Đà Nẵng giai đoạn 2005-2010[3]

Năm	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Tăng TB
Quốc tế	227.826	258.000	299.593	353.696	300.000	380.000	10,8%

Nội địa	431.630	516.000	724.427	915.448	900.000	1.400.000	25,6%
---------	---------	---------	---------	---------	---------	-----------	-------

Cùng với sự phát triển nhanh của ngành du lịch trong suốt thập niên vừa qua thì nguồn nhân lực du lịch trong đó có nhân lực ngoại ngữ ở Đà Nẵng cũng tăng lên đáng kể để đáp ứng nhu cầu phát triển. Khi ngày càng có nhiều dự án khách sạn và khu nghỉ dưỡng cao cấp trong khu vực đi vào hoạt động thì tình trạng cạnh tranh về nguồn nhân lực có chất lượng càng trở nên căng thẳng. Theo Sở Kế hoạch và Đầu tư Đà Nẵng, cho đến cuối 2010 có 55 dự án du lịch được cấp giấy phép đầu tư với tổng số vốn đầu tư khoảng 2.8 tỉ đô la Mỹ, và hy vọng có thêm 45 dự án trong giai đoạn 2010 - 2012. Theo đó trong vòng 3 năm tới, các khu nghỉ dưỡng biển 4 - 5 sao ở Đà Nẵng cần khoảng 8.000 nhân công. Nhưng thực tế việc tìm kiếm lao động được đào tạo bài bản, đúng ngành nghề, có chất lượng là vấn đề rất khó khăn. Các nhà đầu tư đã chỉ ra rằng trong khi Việt Nam đang tập trung xây dựng hình ảnh “Điểm đến cao cấp” thì việc thiếu nhân lực du lịch có tính chuyên nghiệp là điều rất đáng quan ngại. Cho nên tăng cường đào tạo nguồn nhân lực du lịch ngoại ngữ chất lượng cao để đáp ứng nhu cầu phát triển du lịch của Đà Nẵng là yêu cầu bức thiết. Qua các nghiên cứu liên quan cho thấy, nguồn nhân lực du lịch tại Đà Nẵng đang bộc lộ một số yếu điểm sau: Cơ cấu lao động chưa hợp lý, thiếu lao động có chuyên môn và tính chuyên nghiệp cao; Chất lượng lao động chưa đáp ứng yêu cầu của từng nghề, năng suất lao động đạt thấp; ngoại ngữ còn thiếu và yếu; Kỹ năng, phong cách làm việc của người lao động chưa chuyên nghiệp, hay nói cách khác, văn hoá dịch vụ còn nhiều yếu kém.

Kết quả khảo sát về loại hình và bậc học nghiệp vụ du lịch đáp ứng cho đội ngũ hướng dẫn viên du lịch và cán bộ quản lý nhà hàng khách sạn, cơ quan quản lý nhà nước về du lịch cho thấy: đào tạo cấp tốc: 97%; vừa làm vừa học: 64%; bậc cao đẳng: 33%; bậc đại học: 12%. Điều này khẳng định, để đáp ứng yêu cầu về nghiệp vụ du lịch hình thức đào tạo cấp tốc thuận lợi hơn đối với các hình thức đào tạo khác [4].

Để phục vụ khách nước ngoài thì trình độ ngoại ngữ của nhân viên là quan trọng nhất, tuy nhiên trong số nhân viên được điều tra chỉ tập trung đánh giá đối với hướng dẫn viên tiếng Anh, còn đối với ngoại ngữ khác hầu như rất ít. Vì thế, trong thời gian tới ngành du lịch thành phố Đà Nẵng cần chú trọng hơn việc đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho nhân viên. Trong giao tiếp với khách nước ngoài, rào cản lớn nhất là ngoại ngữ, chúng tôi đã khảo sát cán bộ và sinh viên để làm rõ năng lực ngoại ngữ và kỹ năng ngoại ngữ nào được cho là quan trọng nhất. Kết quả cho thấy trình độ ngoại ngữ, đặc biệt là kỹ năng nghe và nói của lao động ngành du lịch còn yếu, nhất là đối với những ngoại ngữ như Nga, Nhật, Hàn, Trung Quốc... Hiện nay nguồn lao động du lịch vẫn chưa phát triển tương xứng với tiềm năng du lịch tại Đà Nẵng. Số lao động được đào tạo chuyên ngành du lịch còn thấp, số lao động chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ cao 42,1%. Lao động có trình độ ngoại ngữ chiếm 52,6% [5].

Khả năng lao động trong ngành du lịch đáp ứng được về trình độ ngoại ngữ chỉ chiếm khoảng từ 8% đến 12% trong tổng số lao động của ngành du lịch. Riêng nhân lực về các thứ tiếng Nhật, Đức, Nga rất hạn chế - chỉ chiếm khoảng từ 5% đến 7%. Đặc biệt tiếng Anh là ngoại ngữ thông dụng nhất, nhưng số lao động thành thạo ngoại ngữ này chỉ chiếm khoảng 18%, biết đủ để sử dụng giao tiếp 30%, số lượng còn lại hầu như rất hạn chế về ngôn ngữ này [5].

Nguyên nhân khách quan và chủ quan của thực trạng trên là: Chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, thời gian sinh viên đi thực tế còn quá ít. Cơ sở vật chất kỹ thuật cho thực hành còn thiếu. Nhận thức của một số doanh nghiệp trong việc tuyển dụng, đào tạo còn coi trọng về mặt kinh nghiệm, ít quan tâm đến bằng cấp và hệ đào tạo. Nguồn nhân lực không những thiếu lại còn yếu kém về: kiến thức nghề nghiệp, trình độ, chuyên môn nghiệp vụ...

Về dự báo nhu cầu nhân lực trực tiếp, theo dự báo của viện nghiên cứu phát triển du lịch [9], đến năm 2015 ngành du lịch cần tới 620.000 lao động

trực tiếp trong tổng số 2,2 triệu việc làm do du lịch tạo ra và đến 2020 tương ứng sẽ cần 870.000 lao

động trực tiếp trong tổng số 3 triệu việc làm do du lịch tạo ra.

**Bảng 2.** Dự báo nhu cầu nhân lực trực tiếp du lịch trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp đến năm 2020 [9]

TT	Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2015	% tăng TB cả giai đoạn	Năm 2020	% tăng TB cả giai đoạn
1	Đại học, cao đẳng	53.800	82.400	10,6	113.500	7,2
2	Trung cấp	78.200	115.300	9,5	174.000	10,2

Số liệu dự báo trên bảng cho thấy nhu cầu đào tạo ở trình độ đại học cao đẳng tăng 10,6% giai đoạn 2011-2015 và 9% giai đoạn 2016-2020; nhu cầu cần đào tạo trình độ trung cấp tăng 9,5%/năm giai đoạn 2011-2015 sau đó tăng mạnh hơn ở mức 10,2%/năm giai đoạn 2016-2020 do mức độ chuẩn hoá nhất định đã đạt được [9].

Với nguồn tài nguyên đa dạng, phong phú và với các chính sách thúc đẩy phát triển du lịch, du lịch Đà Nẵng đang đạt được tốc độ tăng trưởng khá nhanh. Theo đó, nguồn nhân lực du lịch cũng có những bước tăng trưởng đột phá. Số liệu ở bảng sau cho thấy, trong giai đoạn từ 2006-2010 số lượng lao động du lịch của Đà Nẵng tăng cao [3].

**Bảng 3.** Số lượng lao động du lịch của thành phố Đà Nẵng năm 2006-2010

Năm	2006	2007	2008	2009	2010
Đà Nẵng	4.536	6.154	6.872	8.531	9.764

## 2.2. Các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch

### 2.2.1. Về định hướng và mục tiêu đào tạo cử nhân các ngành ngoại ngữ du lịch

Để đáp ứng nhu cầu xã hội và được sự đồng ý của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Đại học Đà Nẵng, bắt đầu từ năm học 2009-2010 Trường Đại học Ngoại ngữ đã bắt đầu đào tạo chuyên ngành cử nhân tiếng Pháp du lịch ở bậc đại học. Đến nay số lượng sinh viên ngành du lịch của trường Đại học Ngoại ngữ - ĐH Đà Nẵng đã lên tới 273 sinh viên, trong đó: 169 sinh viên ngành tiếng Pháp Du lịch, 81 sinh viên ngành tiếng Anh Du lịch và 23 sinh viên ngành

tiếng Nga Du lịch và sẽ tiến hành đào tạo theo hướng đa dạng hóa gồm các hệ chính quy, các hệ không chính quy.

Với mục tiêu cung cấp cho sinh viên các kiến thức khoa học cơ bản và các kiến thức chuyên ngành ngoại ngữ du lịch để sau khi tốt nghiệp họ có thể dễ dàng nhập cuộc và nhanh chóng hòa mình vào đời sống xã hội, sử dụng kiến thức đã tích lũy để làm việc, mục tiêu đào tạo được xác định là đào tạo cử nhân ngoại ngữ chuyên ngành du lịch, ngoài chuyên môn sâu về chuyên ngành ngoại ngữ du lịch, còn có các kỹ năng chuyên sâu về du lịch. Để giúp cho người học có thể tiếp thu các kiến thức cơ bản, các kiến thức thực tế nghề nghiệp và đáp ứng nhu cầu xã hội, chương trình đào tạo ngành du lịch ở bậc đại học tại Trường Đại học Ngoại ngữ đã được thiết kế theo hệ thống đào tạo tín chỉ. Chương trình gồm hai phần: kiến thức giáo dục đại cương và kiến thức chuyên nghiệp. Ngoài các kiến thức đại cương và kiến thức chuyên ngành chung, sinh viên theo học chuyên ngành ngoại ngữ du lịch được lựa chọn các tín chỉ đi sâu vào các lĩnh vực: nghiệp vụ hướng dẫn viên du lịch, tổ chức tour, địa lý du lịch, tuyển điểm du lịch, tổng quan kinh doanh lữ hành, tổng quan cơ sở lưu trú, tổ chức các sự kiện,...

### 2.2.2. Sự phối hợp giữa các tác nhân của ngành du lịch

Trong điều kiện hội nhập và cạnh tranh ngày càng khốc liệt thì sự đòi hỏi không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của ngành du lịch để đáp ứng nhu cầu du khách nhằm nâng cao mức độ hài lòng của khách du lịch là rất quan trọng. Dựa trên cơ sở đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ngoại ngữ du

lịch và nguồn cung lao động du lịch thành phố Đà Nẵng cần có sự phối hợp giữa các tác nhân trong ngành du lịch.

- Sở Văn hoá – Thể thao và Du lịch thành phố Đà Nẵng cần phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp du lịch trên địa bàn để tiến hành đánh giá chất lượng nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch thông qua ý kiến của khách du lịch nhằm đề xuất các giải pháp cụ thể, thiết thực, kịp thời nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu ngày càng cao của du khách. Thường xuyên tổ chức khảo sát, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực du lịch của ngành từ đó đề xuất kế hoạch, chương trình hành động cụ thể cho từng giai đoạn nhằm nâng cao năng lực cho lao động của ngành phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Những khoá học từ sự kết hợp giữa Sở Văn hoá – Thể thao và Du lịch và các doanh nghiệp cần chú trọng đến: 1/ Kỹ năng giao tiếp, đàm phán; 2/ Kiến thức quản lý, lãnh đạo; 3/ Trình độ ngoại ngữ. Các khoá học nên được tổ chức trực tiếp trong doanh nghiệp du lịch. Tổ chức tuyển chọn, đào tạo, cấp chứng chỉ cho đội ngũ hướng dẫn viên du lịch tại một số điểm du lịch. Cần thường xuyên tổ chức các sân chơi cho lao động trong ngành nhằm nâng cao ý thức tự rèn luyện, ý thức học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ của người lao động.

- Sở Văn hoá – Thể thao và Du lịch thành phố Đà Nẵng cần phối hợp chặt chẽ với các đơn vị đào tạo nhân lực ngoại ngữ du lịch, đặt hàng các cuộc khảo sát đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, đặt hàng đào tạo theo kết quả khảo sát để công tác đào tạo đội ngũ cán bộ đúng nhu cầu, sát thực tế phù hợp với điều kiện hội nhập. Đồng thời, các cơ sở đào tạo nhân lực ngoại ngữ du lịch cần phối hợp chặt chẽ với các Sở Văn hoá – Thể thao và Du lịch tích cực kêu gọi đầu tư và nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ du lịch, nâng cao trình độ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển.

- Các đơn vị đào tạo nhân lực ngoại ngữ du lịch cần phối hợp với các doanh nghiệp du lịch nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực ngoại ngữ du lịch, đồng thời đảm bảo nguồn cung nhân

lực du lịch chất lượng cao cho ngành du lịch địa phương. Có thể thực hiện theo phương thức: 1/ Các cơ sở đào tạo gửi giảng viên và sinh viên đến thực tập, thực tế tại các doanh nghiệp du lịch nhằm nâng cao kiến thức và kỹ năng thực tế cho giảng viên và sinh viên; 2/ Các cơ sở đào tạo thoả thuận hợp tác cung ứng nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch cho các doanh nghiệp du lịch trên địa bàn đảm bảo đầu ra cho sản phẩm đào tạo đồng thời đảm bảo chất lượng lao động cho các doanh nghiệp du lịch. Nâng cao nhận thức của doanh nghiệp cũng như toàn xã hội đối với hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch chất lượng cao. Doanh nghiệp cần xem đóng góp của họ trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch vừa là nhiệm vụ vừa là trách nhiệm đối với xã hội

### 2.2.3. Liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp du lịch

Để tạo được lợi thế cạnh tranh, về phía doanh nghiệp cần phải nâng cao được năng lực cạnh tranh cốt lõi là vốn nhân lực của doanh nghiệp. Điều này buộc các doanh nghiệp phải xây dựng mối quan hệ gắn bó với các trường đại học trên ba khía cạnh:

- Doanh nghiệp đặt ra yêu cầu về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực ngoại ngữ cho nhà trường và doanh nghiệp;

- Chủ động tham gia sâu hơn nữa trong quá trình đào tạo, từ việc xây dựng chương trình đào tạo, đến việc trực tiếp tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực tập – thực tế và tăng cường các kỹ năng cần thiết cho sinh viên.

Việc hỗ trợ giữa nhà trường với doanh nghiệp chính là việc thực hiện hiệu quả mối quan hệ giữa trường và doanh nghiệp một cách biện chứng trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của cả hai phía. Điều này tạo ra cơ hội tiếp cận về nội dung chương trình học, tăng cường vai trò người dạy và quan hệ của họ với người lao động, người sử dụng lao động, cũng như vai trò của doanh nghiệp trong việc cung cấp các cơ hội và mô hình học tập trong quá trình làm việc, không ngừng hoàn thiện kỹ năng của người lao động đáp ứng sự phát triển chung của doanh nghiệp và xã hội.

Quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp mang lại những lợi ích hết sức cơ bản cho các bên liên quan:

Thứ nhất, về phía nhà trường sẽ nâng cao chất lượng đào tạo, sinh viên ngày càng đáp ứng nhu cầu của thị trường và nhiều cơ hội nghề nghiệp hơn. Việc doanh nghiệp trang trải một phần chi phí đào tạo sẽ giúp trường đẩy nhanh quá trình tự chủ tài chính và nâng cao năng lực cạnh tranh;

Thứ hai, về phía sinh viên việc học sẽ đi đôi với hành. Các kỹ năng sống và kỹ năng cơ bản về ngành và chuyên ngành sẽ ngày một thuần thục hơn. Sinh viên cũng có cơ hội hơn về việc tìm kiếm học bổng của doanh nghiệp, cơ hội việc làm bán thời gian để tích lũy kinh nghiệm và tăng thu nhập;

Thứ ba, về phía doanh nghiệp sẽ có nguồn nhân lực dồi dào đảm bảo chất lượng. Thậm chí nếu doanh nghiệp có trách nhiệm sâu hơn trong quá trình đào tạo như tặng kinh phí, trao nhiều học bổng, tham gia vào quá trình soạn thảo chương trình đào tạo chuyên ngành, giảng dạy, hướng dẫn sinh viên,... thì có thể tuyển chọn cho mình những nhân tài ngay từ trường đại học. Ngoài ra, liên kết với trường đại học doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được rất nhiều chi phí nếu đào tạo đơn lẻ. Cũng thông qua quan hệ này doanh nghiệp quan hệ với xã hội một cách rộng rãi nhất. Đây cũng chính là sự thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, một tiêu chuẩn hết sức quan trọng trong quá trình hội nhập

kinh tế quốc tế.

Thứ tư, về phía xã hội sẽ có được nguồn nhân lực đảm bảo số lượng và chất lượng phục vụ quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, góp phần thực hiện chiến lược con người là trọng tâm của sự phát triển.

### 3. Kết luận

Việc huy động một cách tối ưu các nguồn lực hiện có và khai thác các quan hệ với các doanh nghiệp du lịch trong đào tạo nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch là cách tiếp cận nhanh nhất và hiệu quả nhất để giải quyết những khó khăn trước mắt và nâng cao chất lượng đào tạo. Có thể nói, đào tạo nguồn nhân lực du lịch, đặc biệt là nguồn nhân lực ngoại ngữ du lịch hiện nay ở thành phố Đà Nẵng đang phải đương đầu với nhiều khó khăn và thách thức. Chính vì vậy, việc đổi mới nội dung chương trình đào tạo, mở thêm các chuyên ngành ngoại ngữ du lịch và tăng cường hợp tác liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là yếu tố quan trọng quyết định đến việc cung cấp nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân ngoại ngữ du lịch, góp phần đưa ngành du lịch ngày càng phát triển tương xứng với tiềm năng và vị trí của ngành du lịch trong chiến lược phát triển kinh tế – xã hội ở TP. Đà Nẵng.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, Quyết định số 2473/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, Hà Nội.
- [2] Đề án Phát triển Dịch vụ thành phố Đà Nẵng đến năm 2015, tầm nhìn đến năm 2020, UBND Thành phố Đà Nẵng, Quyết định số 2550/QĐ-UBND ngày 5/4/2012.
- [3] Niên giám thống kê Đà Nẵng và các tỉnh Quảng Nam, Quảng Ngãi...., năm 2011.
- [4] Sở Văn hoá, Thể thao và Du lịch thành phố Đà Nẵng (2011), Kết quả điều tra nguồn nhân lực du lịch trên địa bàn thành phố Đà Nẵng năm 2011.
- [5] Bùi Thị Tám (2012), Thực trạng nhu cầu và định hướng liên kết đào tạo nguồn nhân lực du lịch cho vùng duyên hải miền Trung, Hội thảo khoa học “Liên kết đào tạo nguồn nhân lực các tỉnh duyên hải miền Trung”.
- [6] Tổng cục Du lịch (2005-6/2012), Thống kê số lượng khách du lịch quốc tế và khách du lịch nội địa.
- [7] Tổng cục Du lịch (2011), Dự thảo chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020 và tầm nhìn đến

năm 2030.

- [8] Nguyễn Thanh Tường (2012), Thực trạng và giải pháp phát triển bền vững du lịch biển, đảo ở thành phố Đà Nẵng, Tạp chí Khoa học và Giáo dục, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng số 2(01).
- [9] Viện nghiên cứu phát triển du lịch: Báo cáo từ năm 2006 đến năm 2011; Dự báo nhu cầu nhân lực trực tiếp du lịch đến năm 2020.