

## THÔNG TIN LUẬN ÁN TIẾN SĨ

**Tên đề tài:** Phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khách sạn tỉnh Kiên Giang

**Chuyên ngành:** Quản trị kinh doanh

**Mã số:** 9.34.01.01

**Họ và tên nghiên cứu sinh:** Nguyễn Thị Hoàng Quyên      **Khóa:** 2016 - 2021

**Người hướng dẫn khoa học:** 1. PGS,TS. Lê Đức Toàn

2. TS. Nguyễn Phi Sơn

**Cơ sở đào tạo:** Trường Đại học Duy Tân

### 1. Những kết quả chính của luận án

Luận án được thực hiện trong bối cảnh, nhân lực du lịch nói chung nhất là nhân lực trong ngành khách sạn – một trong hai dịch vụ chính của ngành du lịch đang thiếu hụt trầm trọng về số lượng và hạn chế về chất lượng. Luận án đã tập trung nghiên cứu thực trạng phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp khách sạn tỉnh Kiên Giang cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Nhằm xác định các nguyên nhân và tìm ra giải pháp phát triển nguồn nhân lực các doanh nghiệp khách sạn tỉnh Kiên Giang trong thời gian tới, luận án đã xây dựng mô hình các nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực, tìm ra nguyên nhân tác động, phân tích các điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức phát triển nguồn nhân lực, dự báo tình hình phát triển du lịch Kiên Giang và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030. Trên cơ sở đó, luận án đã đưa ra các giải pháp giúp các doanh nghiệp khách sạn tỉnh Kiên Giang định hướng phát triển nguồn nhân lực cho khách sạn trong thời gian tới; Đồng thời đưa ra luận cứ khoa học giúp các nhà hoạch định chính sách tỉnh Kiên Giang hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho các khách sạn; Khuyến nghị các cơ sở đào tạo nâng cao năng lực đào tạo, chất lượng đào tạo ngành khách sạn đáp ứng nhu cầu của các khách sạn trên địa bàn tỉnh Kiên Giang; Khuyến cáo người lao động chuẩn bị tốt các điều kiện về kiến thức, kỹ năng, sức khỏe, tâm lý để tham gia làm việc trong ngành khách sạn.

### 2. Những đóng góp mới của luận án

Thứ nhất, luận án đã đã góp phần xâu chuỗi lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực và các nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, trong doanh nghiệp khách sạn.

Thứ hai, luận án đã tiến hành nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn cụ thể trên địa bàn tỉnh Kiên Giang. Đây là điểm khác biệt so với các nghiên

cứu trước đây về nhân lực của tỉnh Kiên Giang.

Thứ ba, luận án đã đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố tác đến phát triển nguồn nhân lực trong đó nhân tố Đặc điểm văn hóa của người dân Kiên Giang, Nhân khẩu học theo điều kiện địa phương Kiên Giang được tác giả đưa vào nghiên cứu như các nhân tố bên ngoài tác động đến phát triển nguồn nhân lực các doanh nghiệp khách sạn tỉnh Kiên Giang. Đây là điểm mới mà các nghiên cứu trước đó chưa được cụ thể hóa theo điều kiện đặc thù của tỉnh Kiên Giang.

Thứ tư, mô hình các nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực đã kết hợp các xu hướng hiện đại và toàn cầu hóa lao động trong phát triển ngành khách sạn tác động đến phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp khách sạn tỉnh Kiên Giang. Nghiên cứu một lần nữa khẳng định sự tác động của các yếu tố kinh tế - chính trị - xã hội của địa phương (cụ thể là: Xu thế và nhu cầu phát triển du lịch; Quốc tế hóa lao động; Nhân khẩu học và Đặc điểm văn hóa của người Kiên Giang), công tác đào tạo phát triển, thu hút đãi ngộ của doanh nghiệp tác động đến phát triển nguồn nhân lực các doanh nghiệp khách sạn tỉnh Kiên Giang. Từ đó đưa ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực các doanh nghiệp khách sạn tỉnh Kiên Giang trong thời gian tới.

### **3. Khả năng ứng dụng trong thực tế**

Các kết quả nghiên cứu của Luận án là cơ sở vững chắc để các nhà quản trị tại các khách sạn trên địa bàn tỉnh Kiên Giang xem xét, ứng dụng vào công tác phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Đồng thời, kết quả của luận án là luận cứ khoa học quan trọng để các nhà hoạch định chính sách tỉnh Kiên Giang nhất là Sở Du lịch Kiên Giang tham khảo, đề xuất các chính sách cho phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khách sạn. Nghiên cứu cũng cung cấp những cơ sở để người có ý định học nghề khách sạn chuẩn bị các điều kiện khi học tập và tham gia vào làm việc trong khách sạn.

### **4. Hướng nghiên cứu tiếp theo**

Luận án tập trung nghiên cứu chung cho cả ba nhóm khách sạn từ 3 đến 5 sao. Thực tế các doanh nghiệp hạng sao càng cao, phát triển nguồn nhân lực sẽ có nhiều nội dung nghiên cứu sâu hơn. Nếu được nghiên cứu riêng lẻ cho từng nhóm khách sạn cho từng hạng sao thì nghiên cứu sẽ hoàn thiện hơn. Hơn nữa, ngành nghề trong khách sạn cũng khá đa dạng, nghiên cứu chỉ tập trung về nguồn nhân lực nói chung, chưa phân tích cụ thể về nguồn nhân lực của từng nghiệp vụ trong khách sạn. Vì vậy, hướng tiếp theo nếu thực hiện nghiên cứu riêng cho phát triển nguồn nhân lực của từng nghiệp vụ trong khách sạn ở từng hạng sao khác nhau, thì việc phát triển nguồn nhân lực cho các khách sạn sẽ tổng quát và toàn diện hơn.

## DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ

1. Nguyễn Thị Hoàng Quyên (2017), Dự báo và đề xuất biện pháp đào tạo, cung ứng lao động đáp ứng cơ cấu nguồn nhân lực huyện Phú Quốc giai đoạn 2016-2020, Đề tài nghiên cứu khoa học tỉnh Kiên Giang.
2. Nguyễn Thị Hoàng Quyên, Trịnh Minh Tân, Nguyễn Hồng Giang (2017), “Thực trạng và giải pháp nguồn nhân lực ở “Đảo ngọc” Phú Quốc”, Tạp chí Công Thương, (số 11), 202-206.
3. Nguyễn Thị Hoàng Quyên (2017), “Đề xuất mô hình dự báo nhân lực Phú Quốc giai đoạn 2016-2020”, Tạp chí Công Thương, (số 12), 164-169.
4. Nguyễn Thị Hoàng Quyên (2018), “Đề xuất mô hình phát triển nguồn nhân lực các doanh nghiệp khách sạn Việt Nam”, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế “Phát triển du lịch bền vững các tỉnh miền Trung, Việt Nam”, Đại học Duy Tân, Đà Nẵng, 209-216.
5. Nguyễn Thị Hoàng Quyên (2019), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch tỉnh Kiên Giang”, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, (số 29), 111-113.
6. Nguyễn Thị Hoàng Quyên (2019), “Nhu cầu nguồn nhân lực các doanh nghiệp khách sạn tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2020-2030”, Tạp chí Tài Chính, (Kỳ 1 – 714), 132-136.
7. Nguyễn Minh Quân, Nguyễn Thị Hoàng Quyên (2019), “Đào tạo ngành du lịch gắn với doanh nghiệp – hướng phát triển của trường Cao đẳng Kiên Giang”, Kỷ yếu Hội thảo “Phát triển chương trình đào tạo du lịch phù hợp cơ chế đặc thù tại các trường Đại học, Cao đẳng Việt Nam, Câu lạc bộ Khối Đào tạo Du lịch – Hiệp hội các trường Đại học, Cao đẳng Việt Nam, 75-79.

NGHIÊN CỨU SINH

Nguyễn Thị Hoàng Quyên

## SUMMARY OF THE DISSERTATION

**Dissertation title: Human Resource Development in Hotel Businesses in Kien Giang Province**

**Major: Business Administration**

**Code: 9.34.01.01**

**PhD candidate: Nguyen Thi Hoang Quyen** Course: 2016 - 2021

**Academic Supervisors: 1. Assoc. Prof. Le Duc Toan**

**2. Dr. Nguyen Phi Son**

**Institution: Duy Tan University**

### **1. Main results of the study**

The research was conducted in the context that human resources in tourism industry in general, especially human resources in the hotel industry which is one of the two main services of the tourism industry, are seriously deficient in quantity and limited in quality. The study focused on investigating the current situation of human resource development of hotel enterprises in Kien Giang province in terms of quantity, quality and structure.

With the ultimate aims of identifying the causes and proposing solutions to develop human resources in the hotel industry in Kien Giang province in the future, the study built a model of factors affecting human resource development; probed the causes of the effects; analyzed strengths and weaknesses, opportunities and challenges for human resource development and predicted the potential situation of tourism development in Kien Giang and human resource development goals by 2030. From the research findings, the study proposes solutions for hotel businesses in Kien Giang province to plan the development of human resources for the hotels in the coming time. Besides this, the research provides scientific arguments which allow policymakers in the province to provide support for human resource development in the hotel industry. Moreover, the study findings suggest training institutions improve their training capacity and quality in the hospitality field to meet the demand of hotels in Kien Giang province. It is also recommended that employees prepare well the requirements of knowledge, skills, physical and mental health to work in the hotel industry.

### **2. New contributions of the dissertation**

Firstly, the research has contributed to the collection of theories on human resource development and factors affecting human resource development in hotel enterprises.

Secondly, the study was conducted on human resource development in hotel business in Kien Giang province, which made the research completely different from the previous studies on human resources of Kien Giang province.

Third, the study proposed a model to study the factors affecting human resource

development. Specifically, the cultural characteristics of the people of Kien Giang and its demographics were taken into consideration as external factors by the author, which is a new point that the previous studies on human resources have not specified in the study scope.

Fourth, the model of factors affecting human resource development combined modern trends and labor globalization in hotel industry development which might affect human resource development of the local hotel businesses in Kien Giang province. The study once again confirms that the local socio-political - economic factors (namely: Trends and needs of tourism development; Internationalization of labor; Demographics and Cultural characteristics of the Kien Giang people), the training and development, and the attraction of incentive compensation of enterprises have an impact on human resource development of hotel enterprises in Kien Giang province. From the findings, the solutions to develop human resources of hotel businesses in Kien Giang province in the coming time can be proposed.

### **3. Implications**

The research findings provide managers at hotels in Kien Giang province with a well-grounded source of information which can be applied into human resource development of their enterprises. Furthermore, the results of the study contribute good grounds for policymakers in Kien Giang province, especially Kien Giang Department of Tourism to base on and propose policies for human resource development for local hotel businesses. The study also provides the basis for those who have intention of taking a degree in the hotel profession to prepare the conditions when they study and work in the hotel industry.

### **4. Suggestions for further research**

The present research focuses on general research for all three groups of hotels from 3 to 5 stars. In fact, the higher the star-rated enterprises are, the more in-depth the research content of human resource development will be. If the research scope is carried out on each hotel group for each star class, the research will be more complete. Moreover, the issues relating to the hotel industry are also quite broad, the present research only focuses on human resources in general, and it has not specifically analyzed the human resources of each profession in the hotel. Therefore, if further studies are conducted on human resource development of each service in the hotel and at each different star class, the development of human resource for hotels will be more comprehensive.

## LIST OF THE ARTICLES BY THE AUTHOR

1. Nguyen Thi Hoang Quyen (2017), Forecasting and proposing measures to train and supply labor to meet the human resource structure of Phu Quoc district in the 2016-2020 period, Scientific research project of Kien Giang province.
2. Nguyen Thi Hoang Quyen, Trinh Minh Tan, Nguyen Hong Giang (2017), “Existing situation and solutions for human resources on the “pearl island” Phu Quoc”, Viet Nam Trade and Industry review, (No 11), 202-206.
3. Nguyen Thi Hoang Quyen (2017), “Proposing the forecasting model of human resource on Phu Quoc in the period 2016-2020”, Viet Nam Trade and Industry review, (No 12), 164-169.
4. Nguyen Thi Hoang Quyen (2018), “A proposal on a model of human resource development for Vietnamese Hotels”, Proceeding of International conference on sustainable tourism development of central provinces, Vietnam, Duy Tan University, Da Nang, 209-216.
5. Nguyen Thi Hoang Quyen (2019), “Improving the quality of tourism human resources in Kien Giang province”, Economy and Forecast review, (No. 29), 111-113.
6. Nguyen Thi Hoang Quyen (2019), “Human resources demand for Kien Giang hotel enterprises in the period 2020-2030”, Review of Finance, (Vol 1 – 714), 132-136.
7. Nguyen Minh Quan, Nguyen Thi Hoang Quyen (2019), “Training tourism in association with businesses - the development direction of Kien Giang College”, Proceeding of the Conference "Developing tourism training programs in Vietnamese universities and colleges which are suitable for specific mechanisms, Tourism Training Club - Association of Vietnam Universities and Colleges, 75-79.