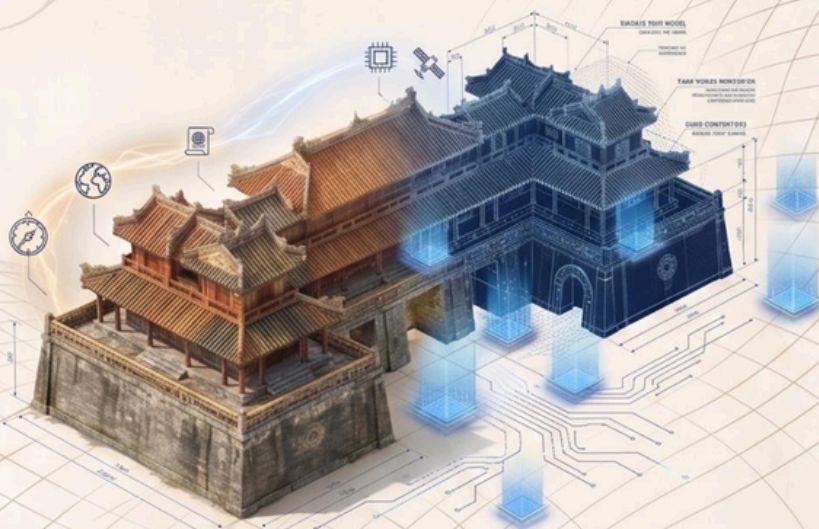


**ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HUẾ
LIÊN HIỆP CÁC HỘI KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT**



KỶ YẾU
HỘI THẢO KHOA HỌC
"DU LỊCH - DI SẢN - CÔNG NGHỆ"



Thành phố Huế, tháng 6 năm 2026

MỤC LỤC

1.Sức mạnh cộng hưởng “Dulich-Disản-Công nghệ”: Động lực bút phá cho đô thị Disản trực thuộc Trung ương.....	1
2.Huế: Giao điểm của Dulich, Disản và Công nghệ: Mô hình phát triển cho một đô thị disản số. Huế, At The Intersection Of Tourism, Heritage, And Technology: A Development Model For A Digital Heritage City.....	9
3.Bảo tồn và phát huy giá trị Di sản văn hóa Huế trong kỷ nguyên số	21
4.Định hướng phát triển du lịch Huế theo hướng thông minh, bền vững gắn với khai thác giá trị di sản.....	27
5.Khoa học công nghệ và Đổi mới sáng tạo trong phát triển du lịch Di sản thành phố Huế: Thực trạng, tiềm năng và định hướng đến năm 2030.....	33
6.Thực tiễn số hóa và ứng dụng công nghệ trong quản lý, phát huy giá trị quần thể di tích Cố đô Huế.....	37
7.Phát triển du lịch cộng đồng gắn với bảo tồn di sản và ứng dụng công nghệ số tại phường Dương Nỗ.....	41
8.Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch số: Nghiên cứu trường hợp sinh viên du lịch tại thành phố Huế.....	47
9.Chuyển đổi số và xu hướng du lịch mới: Góc nhìn từ doanh nghiệp và vai trò kết nối của hiệp hội du lịch Huế.....	61
10.Chuyển đổi số trong quản lý và phát triển du lịch di sản: Cách tiếp cận từ nguồn nhân lực và thể chế.....	69
11.Mang làng nghề rabeli lớn-Bảo tồn, phát huy đặc sản làng nghề bền vững, rộng khắp và trường tồn.....	74

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
DU LỊCH SỐ: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP SINH VIÊN DU LỊCH
TẠI THÀNH PHỐ HUẾ

ThS Nguyễn Thị Thu Sương
Trường Du Lịch - Đại học Huế

Tóm tắt

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang làm thay đổi mạnh mẽ ngành du lịch, phát triển nguồn nhân lực du lịch số trở thành yêu cầu quan trọng đối với quá trình xây dựng đô thị di sản thông minh tại Thành phố Huế. Nghiên cứu nhằm phân tích các yếu tố thuộc động lực học tập và định hướng nghề nghiệp ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực du lịch số thông qua khảo sát 150 sinh viên tại Trường Du lịch - Đại học Huế. Dữ liệu được xử lý bằng các phương pháp thống kê mô tả, kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và hồi quy tuyến tính. Kết quả nghiên cứu xác định bốn nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của sinh viên gồm: mục tiêu và thái độ tự thân; sự hài lòng và niềm tin vào môi trường học tập; kỹ năng bổ trợ và thực tiễn; ảnh hưởng gia đình và xã hội. Trong đó, mục tiêu và thái độ tự thân là nhân tố có tác động mạnh nhất, tiếp theo là sự hài lòng và niềm tin vào môi trường học tập. Ngược lại, kỹ năng bổ trợ và thực tiễn chưa cho thấy ảnh hưởng đáng kể đến động lực học tập của sinh viên. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất tăng cường tích hợp năng lực số trong chương trình đào tạo, đẩy mạnh liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp và các đơn vị quản lý di sản nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch thông minh và đô thị di sản thông minh tại Huế.

Từ khóa: nguồn nhân lực du lịch số, đô thị di sản thông minh, chuyển đổi số, động lực học tập, định hướng nghề nghiệp, Thành phố Huế.

1. Giới thiệu

Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số đang tạo ra những thay đổi sâu sắc đối với ngành du lịch trên phạm vi toàn cầu. Trong bối cảnh đó, du lịch thông minh (smart tourism) đã trở thành xu hướng phát triển nổi bật, trong đó công nghệ số được ứng dụng nhằm nâng cao trải nghiệm du khách, tối ưu hóa quản trị điểm đến và thúc đẩy phát triển bền vững (Buhalis & Law, 2008; Gretzel et al., 2015; Gutierrez et al., 2023). Song song với xu hướng phát triển du lịch thông minh, khái niệm đô thị di sản thông minh (smart heritage city) ngày càng được quan tâm

như một mô hình kết hợp giữa chuyển đổi số, quản trị đô thị và bảo tồn di sản văn hóa. Nhiều thành phố di sản trên thế giới đã triển khai các giải pháp công nghệ nhằm nâng cao hiệu quả bảo tồn và phát huy giá trị di sản thông qua hệ thống dữ liệu số, bảo tàng số, thực tế ảo, thực tế tăng cường và các nền tảng quản lý thông minh (UNESCO, 2023; Jia et al., 2025). Trong mô hình phát triển này, nguồn nhân lực có năng lực số được xem là yếu tố then chốt quyết định hiệu quả vận hành và khả năng đổi mới của hệ sinh thái du lịch thông minh.

Thành phố Huế là một trong những địa phương đi đầu trong quá trình xây dựng đô thị thông minh và chuyển đổi số. Với lợi thế sở hữu Quần thể Di tích Cố đô Huế và nhiều di sản văn hóa đặc sắc được UNESCO công nhận, Huế đang từng bước triển khai các giải pháp số trong quản lý đô thị, quản lý điểm đến, số hóa di sản và nâng cao trải nghiệm du khách. Các nền tảng như Hue-S, Trung tâm Giám sát điều hành đô thị thông minh (IOC), hệ thống vé điện tử tại các điểm di sản và các chương trình số hóa dữ liệu văn hóa đã góp phần tạo nền tảng cho quá trình xây dựng đô thị di sản thông minh. Tuy nhiên, quá trình này cũng đặt ra yêu cầu cấp thiết về đội ngũ nhân lực du lịch có khả năng sử dụng công nghệ số, quản trị dữ liệu, vận hành các nền tảng thông minh và sáng tạo các sản phẩm du lịch dựa trên công nghệ.

Mặc dù nhiều nghiên cứu đã khẳng định vai trò của nguồn nhân lực trong chuyển đổi số ngành du lịch (Sigala, 2018; Parsons et al., 2023), các nghiên cứu tập trung vào các yếu tố thúc đẩy sự hình thành nguồn nhân lực du lịch số trong bối cảnh đô thị di sản thông minh vẫn còn tương đối hạn chế. Đặc biệt, vai trò của động lực học tập và định hướng nghề nghiệp đối với quá trình chuẩn bị nguồn nhân lực du lịch số từ giai đoạn đào tạo đại học chưa được quan tâm đầy đủ, nhất là trong bối cảnh các cơ sở đào tạo du lịch đang phải thích ứng với những yêu cầu mới của chuyển đổi số.

Xuất phát từ khoảng trống này, nghiên cứu phân tích các yếu tố thuộc động lực học tập và định hướng nghề nghiệp ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực du lịch số thông qua khảo sát sinh viên Trường Du lịch - Đại học Huế. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các hàm ý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển năng lực số và chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu xây dựng đô thị di sản thông minh tại Thành phố Huế. Đồng thời, nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở thực tiễn cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch trong bối cảnh chuyển đổi số tại các đô thị di sản ở Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu và khung lý thuyết

2.1. Nguồn nhân lực du lịch số trong bối cảnh chuyển đổi số

Sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang tạo ra những thay đổi lớn đối với ngành du lịch toàn cầu. Các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), điện toán đám mây (CC), thực tế ảo (VR) và thực tế tăng cường (AR) ngày càng được ứng dụng rộng rãi trong quản lý điểm đến, thiết kế sản phẩm du lịch, marketing số và nâng cao trải nghiệm du khách (Buhalis & Law, 2008; Gretzel et al, 2015). Trong bối cảnh đó, nguồn nhân lực du lịch số được hiểu là lực lượng lao động có khả năng sử dụng công nghệ số, dữ liệu và các công cụ trực tuyến để thực hiện hiệu quả các hoạt động du lịch (Sigala, 2018).

Theo Khung năng lực số châu Âu (DigComp), năng lực số bao gồm năm nhóm thành phần cơ bản: năng lực thông tin và dữ liệu; giao tiếp và hợp tác trên môi trường số; sáng tạo nội dung số; bảo đảm an toàn số; và giải quyết vấn đề trong môi trường công nghệ (EU, 2013). Đối với ngành du lịch, các năng lực này được mở rộng thành khả năng quản trị dữ liệu du lịch, vận hành nền tảng số, marketing trực tuyến, thiết kế trải nghiệm thông minh và quản lý tương tác với du khách trên môi trường số (Mandalay, 2023). Nhiều nghiên cứu cho thấy sự thiếu hụt kỹ năng số đang trở thành thách thức lớn đối với ngành du lịch toàn cầu (Parsons et al., 2023; Mandalay, 2023; Gössling, 2021). Đặc biệt đối với các điểm đến di sản, nguồn nhân lực du lịch số càng trở nên quan trọng bởi việc bảo tồn, diễn giải và quảng bá di sản ngày càng phụ thuộc vào các nền tảng công nghệ số, hệ thống thông tin thông minh và các công cụ tương tác trực tuyến (Collado-Agudo et al, 2023). Vì vậy, việc phát triển năng lực số cho sinh viên du lịch được xem là điều kiện quan trọng để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong thời đại chuyển đổi số.

2.2. Đô thị di sản thông minh và vai trò của nguồn nhân lực

Khái niệm đô thị di sản thông minh (smart heritage city) và du lịch thông minh (smart tourism) nhấn mạnh sự kết hợp giữa công nghệ số, quản trị đô thị và bảo tồn di sản nhằm nâng cao chất lượng sống của cộng đồng và trải nghiệm của du khách (Angelidou et al., 2017, Gretzel et al, 2015). UNESCO (2023) cũng khẳng định chuyển đổi số đang mở ra nhiều cơ hội mới trong bảo tồn, quản lý và phát huy giá trị di sản văn hóa. Nhiều thành phố di sản trên thế giới đã triển khai thành công các giải pháp như bản sao số (digital twin), hệ thống vé điện tử, ứng dụng hướng dẫn thông minh và trí tuệ nhân tạo trong quản lý dòng khách du lịch

(Sequeira, R. (2024). Các công nghệ như thực tế ảo (VR), thực tế tăng cường (AR), trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn đang được ứng dụng ngày càng rộng rãi trong du lịch di sản (Jia et al., 2025; Balakrishnan et al., 2023). Tuy nhiên, hiệu quả của các giải pháp này phụ thuộc lớn vào chất lượng nguồn nhân lực có năng lực số và khả năng thích ứng với đổi mới công nghệ (Collado-Agudo et al., 2023). Đối với Thành phố Huế, quá trình xây dựng đô thị di sản thông minh không chỉ đòi hỏi đầu tư vào hạ tầng công nghệ mà còn cần phát triển đội ngũ nhân lực du lịch có đủ năng lực để vận hành, quản lý và sáng tạo các sản phẩm du lịch số. Điều này cho thấy nguồn nhân lực du lịch số là một trong những trụ cột quan trọng của quá trình xây dựng đô thị di sản thông minh.

2.3. Động lực học tập và định hướng nghề nghiệp - nền tảng của phát triển nguồn nhân lực du lịch số

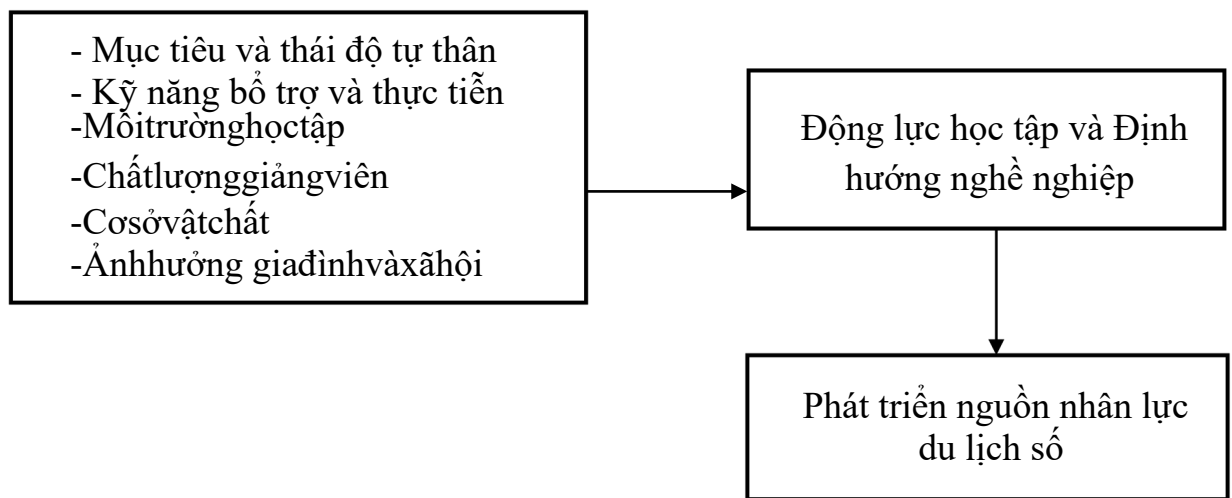
Trong lĩnh vực giáo dục và phát triển nguồn nhân lực, động lực học tập được xem là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình hình thành kiến thức, kỹ năng và năng lực nghề nghiệp của người học. Theo Lý thuyết Tự quyết (Self-Determination Theory), động lực học tập là yếu tố quan trọng thúc đẩy cá nhân chủ động tiếp thu kiến thức và phát triển năng lực nghề nghiệp (Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2020). Sinh viên có động lực học tập cao thường có xu hướng tích cực tham gia các hoạt động học tập, tự nghiên cứu và nâng cao kỹ năng chuyên môn. Bên cạnh đó, định hướng nghề nghiệp giúp người học xác định mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng, từ đó gia tăng sự đầu tư vào việc phát triển kiến thức và kỹ năng cần thiết cho tương lai (Hall, 2004; Tomlinson, 2017). Trong bối cảnh chuyển đổi số, động lực học tập và định hướng nghề nghiệp được kỳ vọng sẽ góp phần nâng cao năng lực số và khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên du lịch.

2.4. Khung lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu được xây dựng trên cơ sở Lý thuyết Vốn nhân lực (Human Capital Theory) của Becker (1964) và Lý thuyết Tự quyết (Self-Determination Theory) của Ryan và Deci (2000). Theo đó, đầu tư vào giáo dục, kỹ năng và năng lực nghề nghiệp là nền tảng quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong khi động lực nội tại đóng vai trò thúc đẩy cá nhân chủ động học tập và phát triển bản thân. Trong bối cảnh chuyển đổi số, nguồn nhân lực du lịch không chỉ cần kiến thức chuyên môn mà còn phải có năng lực số, khả năng thích ứng công nghệ và tư duy đổi mới sáng tạo. Nhiều nghiên cứu cho thấy động lực học tập và

định hướng nghề nghiệp chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố cá nhân, môi trường đào tạo và bối cảnh xã hội (Gretze et al., 2015; Sigala, 2018; Parsons et al., 2023).

Trên cơ sở tổng quan tài liệu, nghiên cứu đề xuất Mô hình bao gồm sáu nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của sinh viên gồm: (i) Mục tiêu và thái độ tự thân; (ii) Kỹ năng bổ trợ và thực tiễn; (iii) Môi trường học tập; (iv) Chất lượng giảng viên; (v) Cơ sở vật chất; và (vi) Ảnh hưởng gia đình và xã hội. Thông qua việc phân tích các nhân tố này, nghiên cứu góp phần làm rõ những yếu tố thúc đẩy quá trình hình thành nguồn nhân lực du lịch số, đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch thông minh và xây dựng đô thị di sản thông minh tại Thành phố Huế.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất (Nguồn: Tác giả, 2026)

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng nhằm phân tích các yếu tố thuộc động lực học tập và định hướng nghề nghiệp ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực du lịch số trong bối cảnh xây dựng đô thị di sản thông minh tại Thành phố Huế. Đối tượng khảo sát là 150 sinh viên đang theo học tại Trường Du lịch - Đại học Huế, được lựa chọn bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Bảng hỏi được xây dựng dựa trên tổng quan lý thuyết và các nghiên cứu trước đây về động lực học tập, định hướng nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực du lịch số. Các biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ, từ 1 = “Hoàn toàn không đồng ý” đến 5 = “Hoàn toàn đồng ý”.

Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS 26.0 thông qua các bước: (1) kiểm định độ tin cậy thang đo bằng Cronbach's Alpha; (2) phân tích nhân tố khám phá (EFA) để xác định cấu trúc các nhân tố; và (3) phân tích hồi quy tuyến tính bội nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến động lực học tập và định

hướng nghề nghiệp của sinh viên. Kết quả nghiên cứu là cơ sở đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực du lịch số phục vụ xây dựng đô thị di sản thông minh tại Huế.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực du lịch số

4.1.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành khảo sát 150 sinh viên đang theo học tại Trường Du lịch - Đại học Huế. Mẫu khảo sát bao gồm sinh viên thuộc nhiều khóa học và chuyên ngành khác nhau, qua đó phản ánh tương đối đa dạng nhận thức, động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của lực lượng lao động du lịch tương lai. Việc lựa chọn sinh viên du lịch làm đối tượng nghiên cứu xuất phát từ vai trò của nhóm này trong quá trình hình thành nguồn nhân lực du lịch số phục vụ phát triển du lịch thông minh và xây dựng đô thị di sản thông minh tại Thành phố Huế.

4.1.2. Kiểm định độ tin cậy thang đo

Độ tin cậy của các thang đo được kiểm định thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Kết quả cho thấy các thang đo đều đạt giá trị Cronbach's Alpha lớn hơn ngưỡng chấp nhận 0,7 và hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều lớn hơn 0,3. Điều này chứng tỏ các biến quan sát có mức độ nhất quán nội tại tốt và phù hợp để tiếp tục thực hiện phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Kết quả kiểm định cũng cho thấy không có biến quan sát nào bị loại bỏ trong giai đoạn đánh giá độ tin cậy. Do đó, toàn bộ các biến quan sát được giữ lại để đưa vào phân tích EFA nhằm xác định cấu trúc các nhân tố ảnh hưởng đến động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của sinh viên.

4.1.3. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Phân tích nhân tố khám phá được thực hiện nhằm đánh giá giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của các thang đo. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett cho thấy dữ liệu phù hợp để tiến hành phân tích nhân tố. Giá trị KMO đạt mức lớn hơn 0,7, chứng tỏ mẫu nghiên cứu đủ điều kiện để thực hiện EFA. Đồng thời, kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0,05), cho thấy các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.

Bảng 1. Ma trận xoay nhân tố

Biến quan sát	Nhân tố 1	Nhân tố 2	Nhân tố 3	Nhân tố 4
Mục tiêu và Thái độ tự thân				
MT1. Tôi có mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng	0,842	0,143	0,121	0,082
MT2. Tôi luôn cố gắng đạt kết quả học tập tốt	0,817	0,155	0,118	0,097
MT3. Tôi chủ động học tập và phát triển bản thân	0,793	0,172	0,138	0,104
MT4. Tôi yêu thích ngành học hiện tại	0,768	0,164	0,129	0,113
Chất lượng giảng viên				
GV1. Giảng viên có chuyên môn tốt	0,181	0,814	0,142	0,095
GV2. Giảng viên hỗ trợ sinh viên hiệu quả	0,153	0,802	0,118	0,121
Môi trường học tập				
MTHT1. Môi trường học tập tạo động lực học tốt	0,175	0,786	0,133	0,114
MTHT2. Chương trình đào tạo phù hợp thực tiễn	0,162	0,771	0,149	0,126
Cơ sở vật chất				
CSVC1. Trang thiết bị học tập đáp ứng nhu cầu học tập trong môi trường số	0,128	0,753	0,167	0,109
CSVC2. Hạ tầng công nghệ hiện đại hỗ trợ học tập hiệu quả trong bối cảnh chuyển đổi số	0,136	0,741	0,171	0,118
Kỹ năng bổ trợ và thực tiễn				
KN1. Kỹ năng số cần thiết cho nghề nghiệp tương lai				
KN2. Kỹ năng ngoại ngữ rất quan trọng	0,146	0,157	0,821	0,098
KN3. Kỹ năng mềm hỗ trợ phát triển nghề nghiệp	0,118	0,144	0,796	0,123
KN4. Kinh nghiệm thực tiễn giúp nâng cao năng lực nghề nghiệp	0,139	0,161	0,772	0,135
Ảnh hưởng gia đình và xã hội				
	0,147	0,173	0,758	0,129

XH1. Gia đình khuyến khích tôi học tập	0,094	0,115	0,121	0,834
XH2. Gia đình định hướng nghề nghiệp cho tôi	0,101	0,126	0,113	0,816
XH3. Cơ hội việc làm từ xã hội tạo động lực học tập	0,118	0,133	0,142	0,789
XH4. Bối cảnh chuyển đổi số có vai trò quan trọng đối với phát triển nhân lực của ngành du lịch trong tương lai	0,127	0,118	0,151	0,761

KMO = 0,874; Bartlett Sig. = 0,000; Eigenvalue = 1,327; Tổng phương sai trích = 68,542%; Số nhân tố = 4.

Kết quả EFA với phương pháp trích Principal Component Analysis và phép quay Varimax cho thấy các biến quan sát được nhóm thành bốn nhân tố chính với tổng phương sai trích đạt trên 60%, đáp ứng yêu cầu của nghiên cứu trong lĩnh vực khoa học xã hội. Các biến quan sát liên quan đến “chất lượng giảng viên”, “môi trường học tập” và “cơ sở vật chất” không tách biệt thành các nhóm riêng như mô hình lý thuyết ban đầu mà hội tụ thành một nhân tố chung. Điều này phản ánh trong nhận thức của sinh viên, các yếu tố này có mối liên hệ chặt chẽ và cùng tạo nên sự hài lòng cũng như niềm tin vào môi trường đào tạo. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đặt tên nhân tố mới là “Sự hài lòng và niềm tin vào môi trường học tập”. Sau khi phân tích EFA, mô hình nghiên cứu được hiệu chỉnh gồm bốn nhân tố: Mục tiêu và thái độ tự thân (MTTT); Sự hài lòng và niềm tin vào môi trường học tập (MTHT); Kỹ năng bổ trợ và thực tiễn (KN); Ảnh hưởng gia đình và xã hội (XH). Các nhân tố này được sử dụng trong bước phân tích hồi quy nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng đến động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của sinh viên.

4.1.4. Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy tuyến tính bội được sử dụng nhằm đánh giá mức độ tác động của các nhân tố đến động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của sinh viên ngành du lịch. Kết quả hồi quy cho thấy mô hình nghiên cứu có ý nghĩa thống kê với giá trị Sig. của kiểm định F nhỏ hơn 0,05. Hệ số xác định R^2 hiệu chỉnh cho thấy mô hình giải thích được một tỷ lệ đáng kể sự biến thiên của biến phụ thuộc, phản ánh mức độ phù hợp tương đối tốt của mô hình nghiên cứu đối với dữ liệu khảo sát.

Bảng 2. Kết quả hồi quy các nhân tố ảnh hưởng đến động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của sinh viên du lịch

Biến độc lập	Beta	Beta chuẩn hóa	t	Sig.	VIF
Hằng số	0,521	-	2,846	0,005	-
Mục tiêu và thái độ tự thân (X1)	0,563	0,589	8,421	0,000	1,426
Sự hài lòng và niềm tin vào môi trường học tập (X2)	0,317	0,341	4,972	0,000	1,382
Ảnh hưởng gia đình và xã hội (X3)	0,146	0,182	2,518	0,013	1,217
Kỹ năng bổ trợ và thực tiễn (X4)	0,052	0,067	1,124	0,263	1,294

$R^2 = 0,648$; Adjusted $R^2 = 0,635$; $F = 52,731$; Sig. = 0,000; Durbin-Watson = 1,751.

Phương trình hồi quy chuẩn hóa: $Y = 0,589X1 + 0,341X2 + 0,182X3 + 0,067X4$

Mô hình hồi quy đạt độ phù hợp tốt, không có hiện tượng đa cộng tuyến (VIF thấp) và không có tự tương quan phần dư (Durbin-Watson = 1,751). Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu cho thấy nhân tố “Mục tiêu và thái độ tự thân” với hệ số Beta chuẩn hóa đạt 0,589 ($p < 0,001$) có tác động tích cực và mạnh nhất đến động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của sinh viên. Điều này cho thấy khi sinh viên có mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng, thái độ học tập tích cực và mong muốn phát triển bản thân, họ sẽ có động lực cao hơn trong việc chuẩn bị kiến thức, kỹ năng và năng lực nghề nghiệp cho tương lai.

Nhân tố “Sự hài lòng và niềm tin vào môi trường học tập” cũng có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đối với động lực học tập và có ý nghĩa thống kê ($\beta = 0,341$; $p < 0,001$). Kết quả này phản ánh vai trò quan trọng của chất lượng đào tạo, đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất và môi trường học tập trong việc thúc đẩy động lực học tập của sinh viên. Một môi trường học tập tích cực không chỉ giúp nâng cao kết quả học tập mà còn góp phần củng cố định hướng nghề nghiệp

và khả năng thích ứng với yêu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số.

Bên cạnh đó, nhân tố “Ảnh hưởng gia đình và xã hội” ($\beta = 0,182$; $p < 0,05$) cũng cho thấy tác động tích cực đến động lực học tập và định hướng nghề nghiệp. Điều này cho thấy sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và cộng đồng có vai trò nhất định trong việc định hình nhận thức nghề nghiệp, khuyến khích sinh viên đầu tư cho quá trình học tập và phát triển bản thân.

Ngược lại, nhân tố “Kỹ năng bổ trợ và thực tiễn” ($p > 0,05$) không có ý nghĩa thống kê trong mô hình nghiên cứu. Kết quả này cho thấy mặc dù sinh viên nhận thức được vai trò của kỹ năng số, ngoại ngữ, kỹ năng mềm và kinh nghiệm thực tiễn đối với nghề nghiệp tương lai, nhưng nhận thức đó chưa đủ mạnh để chuyển hóa thành động lực học tập hoặc hành động cụ thể. Điều này phản ánh khoảng cách giữa nhận thức và hành vi của người học trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay. Nhìn chung, kết quả nghiên cứu cho thấy động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của sinh viên du lịch chịu ảnh hưởng chủ yếu bởi các yếu tố nội tại và chất lượng môi trường đào tạo. Đây là những yếu tố quan trọng cần được chú trọng trong quá trình phát triển nguồn nhân lực du lịch số nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng đô thị di sản thông minh tại Thành phố Huế.

4.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của sinh viên ngành du lịch chịu ảnh hưởng chủ yếu bởi các yếu tố nội tại, trong đó “Mục tiêu và thái độ tự thân” là nhân tố có tác động mạnh nhất. Kết quả này phù hợp với Lý thuyết Tự quyết của Ryan và Deci (2000), cho rằng động lực nội tại là yếu tố quyết định thúc đẩy cá nhân chủ động học tập, phát triển năng lực và thích ứng với những thay đổi của môi trường nghề nghiệp. Đáng chú ý, nhân tố “Sự hài lòng và niềm tin vào môi trường học tập” có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến động lực học tập của sinh viên. Kết quả này phản ánh vai trò quan trọng của chất lượng đào tạo, đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất và môi trường học tập trong việc hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao. Phát hiện này tương đồng với nghiên cứu của Parsons et al. (2023), khi cho rằng hệ sinh thái đào tạo có ảnh hưởng đáng kể đến khả năng phát triển kỹ năng số của người học trong bối cảnh chuyển đổi số.

Một phát hiện đáng chú ý khác là nhân tố “Kỹ năng bổ trợ và thực tiễn” không có ý nghĩa thống kê trong mô hình nghiên cứu. Điều này cho thấy việc nhận thức được tầm quan trọng của kỹ năng số, kỹ năng mềm hay ngoại ngữ chưa đủ để chuyển hóa thành động lực học tập và hành động thực tế. Kết quả phản ánh

khoảng cách giữa nhận thức và hành vi của người học, đồng thời cho thấy nhu cầu tăng cường các hoạt động trải nghiệm thực tiễn, thực hành nghề nghiệp và tiếp cận công nghệ trong quá trình đào tạo.

Từ góc độ thực tiễn địa phương, kết quả nghiên cứu có ý nghĩa đặc biệt đối với quá trình xây dựng đô thị di sản thông minh tại Thành phố Huế. Trong những năm gần đây, Huế đã triển khai nhiều hoạt động chuyển đổi số trong quản lý đô thị, quản lý điểm đến và bảo tồn di sản như nền tảng Hue-S, Trung tâm Giám sát điều hành đô thị thông minh (IOC), hệ thống vé điện tử tại các điểm di sản, các dự án số hóa tư liệu và ứng dụng công nghệ thực tế ảo trong diễn giải di sản. Những hoạt động này đặt ra nhu cầu ngày càng lớn về nguồn nhân lực du lịch có năng lực số, khả năng quản trị dữ liệu, truyền thông số, thiết kế trải nghiệm du lịch thông minh và ứng dụng công nghệ trong bảo tồn di sản.

Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cho thấy vẫn tồn tại khoảng cách nhất định giữa yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động và năng lực hiện tại của sinh viên. Chương trình đào tạo du lịch hiện nay vẫn tập trung nhiều vào các nghiệp vụ truyền thống, trong khi các nội dung về phân tích dữ liệu du lịch, trí tuệ nhân tạo, marketing số, quản trị nền tảng số và thiết kế trải nghiệm du lịch thông minh chưa được tích hợp đầy đủ. Điều này cho thấy phát triển nguồn nhân lực du lịch số cần được xem là một trong những ưu tiên chiến lược nhằm hỗ trợ quá trình xây dựng đô thị di sản thông minh tại Huế trong giai đoạn tới.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

5.1. Kết luận

Nghiên cứu đã xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực học tập và định hướng nghề nghiệp của sinh viên Trường Du lịch - Đại học Huế trong bối cảnh chuyển đổi số và phát triển du lịch thông minh. Kết quả nghiên cứu khẳng định vai trò của các yếu tố nội tại và môi trường đào tạo trong quá trình hình thành nguồn nhân lực du lịch số. Đồng thời, nghiên cứu cũng cho thấy nhu cầu tăng cường các hoạt động đào tạo gắn với thực tiễn và phát triển năng lực số nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số của ngành du lịch. Đây là cơ sở quan trọng để đề xuất các hàm ý chính sách góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phục vụ xây dựng đô thị di sản thông minh tại Thành phố Huế.

5.2. Hàm ý chính sách

Trên cơ sở các kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất một số hàm ý chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực du lịch số phục vụ xây dựng đô thị di sản thông minh tại Thành phố Huế.

Thứ nhất, đổi mới chương trình đào tạo du lịch theo hướng tích hợp sâu các nội dung về chuyên đổi số, dữ liệu du lịch, trí tuệ nhân tạo, marketing số, thực tế ảo (VR), thực tế tăng cường (AR), quản trị điểm đến thông minh và số hóa di sản. Các năng lực số cần được xem là chuẩn đầu ra quan trọng đối với sinh viên ngành du lịch trong giai đoạn hiện nay.

Thứ hai, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp du lịch, cơ quan quản lý nhà nước và các đơn vị quản lý di sản nhằm xây dựng hệ sinh thái đào tạo gắn với thực tiễn. Thông qua các chương trình thực tập, dự án cộng đồng, học kỳ doanh nghiệp và nghiên cứu ứng dụng, sinh viên có điều kiện tiếp cận sớm với các công nghệ mới và môi trường làm việc thực tế.

Thứ ba, cần xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu về du lịch thông minh và quản trị di sản số. Đối với Huế, nguồn nhân lực tương lai cần được trang bị các năng lực như quản trị dữ liệu du lịch, phân tích hành vi du khách, vận hành nền tảng số, truyền thông số điểm đến, phát triển sản phẩm du lịch thông minh và ứng dụng công nghệ trong bảo tồn, diễn giải di sản.

Thứ tư, tiếp tục đầu tư phát triển hạ tầng số, cơ sở dữ liệu du lịch và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo trong lĩnh vực du lịch. Việc kết nối giữa các nền tảng số của địa phương với hoạt động đào tạo sẽ tạo điều kiện cho sinh viên tham gia trực tiếp vào quá trình chuyển đổi số của ngành du lịch.

Thứ năm, thúc đẩy học tập suốt đời và nâng cao năng lực số cho người lao động thông qua các khóa đào tạo ngắn hạn, chương trình bồi dưỡng chuyên môn và hệ thống chứng chỉ nghề nghiệp về công nghệ du lịch. Đây là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao khả năng thích ứng của nguồn nhân lực trước những thay đổi nhanh chóng của công nghệ và thị trường lao động.

Đối với Thành phố Huế, phát triển nguồn nhân lực du lịch số không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số của doanh nghiệp du lịch mà còn góp phần nâng cao hiệu quả quản lý điểm đến, bảo tồn và phát huy giá trị di sản văn hóa, từ đó hỗ trợ quá trình xây dựng đô thị di sản thông minh theo hướng bền vững và sáng tạo.

Mặc dù đã đạt được những kết quả nhất định, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế như phạm vi khảo sát chỉ tập trung vào sinh viên của một cơ sở đào tạo và quy mô mẫu còn tương đối hạn chế. Các nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng đối tượng khảo sát sang doanh nghiệp du lịch, cơ quan quản lý và cộng đồng địa phương nhằm xây dựng mô hình toàn diện hơn về phát triển nguồn nhân lực du lịch số trong bối cảnh đô thị di sản thông minh./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Angelidou, M., Karachaliou, E., Angelidou, T., & Stylianidis, E. (2017). *Cultural heritage in smart city environments*. The International Archives of the Photogrammetry, Remote Sensing and Spatial Information Sciences, Volume XLII-2/W5, 2017 26th International CIPA Symposium 2017, 28 August–01 September 2017, Ottawa, Canada.
2. Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
<https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
3. Balakrishnan, J., Dwivedi, Y. K., Malik, F. T., & Baabdullah, A. M. (2023). Role of smart tourism technology in heritage tourism development. *Journal of Sustainable Tourism*, 31(11), 2506–2525.
<https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1995398>
4. Buhalis, D., & Law, R. (2008). Progress in information technology and tourism management: 20 years on and 10 years after the Internet—The state of eTourism research. *Tourism Management*, 29(4), 609–623.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.01.005>
5. Collado-Agudo, J., Herrero-Crespo, A., & Martín-Gutiérrez, H. S. (2023). The adoption of a smart destination model by tourism companies: An ecosystem approach. *Journal of Destination Marketing & Management*, 28, 100783.
<https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2023.100783>
6. EU (2013). *Digcom*. <https://digcomp.digital-competence.eu/>
7. Gössling, S. (2021). Technology, ICT and tourism: From big data to sustainability. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(5), 849–867.
<https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1865387>
8. Gutierrez, I., Ferreira, J. J., & Fernandes, P. O. (2023). Digital transformation and the new combinations in tourism: A systematic literature review. *Tourism and Hospitality Research*, 25(2).
<https://doi.org/10.1177/14673584231198414>
9. Gretzel, U., Sigala, M., Xiang, Z., & Koo, C. (2015). Smart tourism: Foundations and developments. *Electronic Markets*, 25(3), 179–188.
<https://doi.org/10.1007/s12525-015-0196-8>
10. Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>

11. Jia, S., Chi, O. H., Martinez, S. D., & Lu, L. (2025). When “Old” Meets “New”: Unlocking the Future of Innovative Technology Implementation in Heritage Tourism. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 49(3). <https://doi.org/10.1177/10963480231205767>
12. Mandalay, S. (2023). *Tourism Education in the Digital Era: Navigating Innovation and Transformation*. In book: Proceedings of the International Conference on Social Science and Education (ICoESSE 2023). License CC BY-NC 4.0. DOI: 10.2991/978-2-38476-142-5_48
13. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
14. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
15. Parsons, D., Choi, M., Thomas, R., Glyptou, K., & Walsh, K. (2023). The policy responses of tourism agencies to emerging digital skills constraints: A critical assessment of six countries. *International Journal of Tourism Research*, 25(1), 97–108. <https://doi.org/10.1002/jtr.2554>
16. Sequeira, R. (2024). The digital transformation of cultural heritage in the Douro: Impact on tourist attractiveness. *Millenium Journal of Education, Technologies and Health*. <https://doi.org/10.29352/mill0219e.41110>
17. Sigala, M. (2018). New technologies in tourism: From multi-disciplinary to anti-disciplinary advances and trajectories. *Tourism Management Perspectives*, 25, 151–155. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.12.003>
18. Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
19. UNESCO. (2023). *Culture and Digital Transformation*. <https://www.unesco.org/en/culture/digital-transformation>
20. UN Tourism. (2024). *Tourism and Digital Transformation*. <https://www.unwto.org/digital-transformation>