PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HƯỚNG DẪN VIÊN DU LỊCH TẠI TỈNH QUẢNG NINH: TIẾP CẬN ĐỔI MỚI SÁNG TẠO VÀ CHUYỂN ĐỔI SỐ

Vũ Minh Huyền
Khoa Du lịch – Trường Đại học Hạ Long

Tóm tắt: *Trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo trở thành động lực thúc đẩy sự phát triển của ngành du lịch, đội ngũ hướng dẫn viên du lịch giữ vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ và gia tăng năng lực cạnh tranh của điểm đến. Nghiên cứu này nhằm phân tích thực trạng phát triển đội ngũ hướng dẫn viên du lịch tại tỉnh Quảng Ninh dưới góc độ năng lực số và đổi mới sáng tạo, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch thông minh và bền vững. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu thứ cấp kết hợp phương pháp so sánh, phân tích hệ thống và tiếp cận liên ngành. Nguồn dữ liệu được thu thập từ các văn bản chính sách, báo cáo của cơ quan quản lý nhà nước, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước cùng các tài liệu chuyên ngành về chuyển đổi số trong du lịch. Kết quả nghiên cứu cho thấy đội ngũ hướng dẫn viên tại Quảng Ninh có nhiều lợi thế về kinh nghiệm nghề nghiệp và hiểu biết tài nguyên bản địa, tuy nhiên vẫn tồn tại những hạn chế về năng lực ứng dụng công nghệ số, tư duy đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với mô hình điểm đến thông minh. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các nhóm giải pháp gồm đổi mới đào tạo, nâng cao năng lực số, thúc đẩy nghệ thuật kể chuyện số, tăng cường liên kết giữa cơ quan quản lý, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, đồng thời xây dựng hệ sinh thái dữ liệu số hỗ trợ hoạt động hướng dẫn. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở khoa học cho việc phát triển nguồn nhân lực du lịch tại Quảng Ninh trong bối cảnh chuyển đổi số.*

Từ khóa*: chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo, hướng dẫn viên du lịch, nhân lực du lịch, Quảng Ninh.*

DEVELOPMENT OF TOURIST GUIDES IN QUANG NINH PROVINCE: AN INNOVATION AND DIGITAL TRANSFORMATION APPROACH

Abstract: *Digital transformation and innovation have become key drivers of tourism development, requiring significant changes in tourism human resource management. Tourist guides play a central role in enhancing visitor experiences and improving destination competitiveness. This study analyzes the current development of tourist guides in Quang Ninh Province from the perspectives of digital competence and innovation while proposing solutions to meet the requirements of smart and sustainable tourism development. The research employs document analysis, comparative analysis, systems thinking, and interdisciplinary approaches based on secondary data collected from government reports, policy documents, tourism statistics, and previous academic studies. The findings indicate that tourist guides in Quang Ninh possess substantial professional experience and extensive knowledge of local tourism resources. However, limitations remain in digital competencies, technological applications, creative storytelling, and adaptability to smart tourism ecosystems. Accordingly, the study proposes solutions focusing on digital capacity building, innovation-oriented training, digital storytelling, integrated data platforms, and stronger collaboration among government agencies, tourism enterprises, and educational institutions. The findings provide practical implications for improving tourism human resources and promoting sustainable tourism development in Quang Ninh Province.*

Keywords: *digital transformation, innovation, Quang Ninh, tourism human resources, tourist guide.*

Nhận bài: 13/05/2026 Phản biện: 14/06/2026 Duyệt đăng: 17/06/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm gần đây, chuyển đổi số đã trở thành xu hướng phát triển tất yếu của ngành du lịch toàn cầu, góp phần thay đổi phương thức quản lý điểm đến, tổ chức dịch vụ và hành vi tiêu dùng của du khách. Các công nghệ như trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence - AI), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (Internet of Things - IoT), điện toán đám mây (Cloud Computing) và thực tế ảo (Virtual Reality - VR) đang được ứng dụng ngày càng rộng rãi trong hoạt động quản trị điểm đến, xúc tiến quảng bá và nâng cao trải nghiệm khách du lịch (OECD, 2024; UN Tourism, 2024). Trong bối cảnh đó, nguồn nhân lực du lịch, đặc biệt là đội ngũ hướng dẫn viên du lịch, không chỉ cần đáp ứng yêu cầu về kiến thức chuyên môn mà còn phải làm chủ công nghệ số, có tư duy đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường du lịch thông minh.

Quảng Ninh là một trong những địa phương có tốc độ phát triển du lịch nhanh nhất cả nước với lợi thế nổi bật về tài nguyên thiên nhiên, di sản văn hóa và hạ tầng du lịch hiện đại. Năm 2024, tỉnh đón trên 19 triệu lượt khách, tiếp tục khẳng định vai trò là trung tâm du lịch quan trọng của vùng Đông Bắc. Cùng với định hướng phát triển du lịch xanh, du lịch thông minh và kinh tế số, Quảng Ninh đang đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng nguồn nhân lực phục vụ ngành

du lịch, trong đó đội ngũ hướng dẫn viên giữ vai trò trực tiếp tạo dựng hình ảnh điểm đến và nâng cao mức độ hài lòng của du khách.

Nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã đề cập đến phát triển nguồn nhân lực du lịch trong bối cảnh chuyển đổi số. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu tập trung vào quản trị doanh nghiệp, marketing số hoặc phát triển điểm đến thông minh, trong khi các nghiên cứu chuyên sâu về phát triển đội ngũ hướng dẫn viên du lịch ở cấp địa phương, đặc biệt dưới góc độ đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, còn tương đối hạn chế. Đối với Quảng Ninh, mặc dù đã có nhiều chính sách thúc đẩy chuyển đổi số trong ngành du lịch, nhưng chưa có nhiều nghiên cứu phân tích toàn diện năng lực số của đội ngũ hướng dẫn viên và các giải pháp phát triển phù hợp với yêu cầu của du lịch thông minh.

Xuất phát từ khoảng trống nghiên cứu nêu trên, bài báo tập trung phân tích thực trạng đội ngũ hướng dẫn viên du lịch tại tỉnh Quảng Ninh trong bối cảnh chuyển đổi số; đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao năng lực số, tư duy đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với hệ sinh thái du lịch thông minh. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở lý luận và thực tiễn cho công tác phát triển nguồn nhân lực du lịch tại Quảng Ninh nói riêng và các địa phương có định hướng phát triển du lịch thông minh nói chung.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo hướng tiếp cận định tính kết hợp phân tích chính sách nhằm đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ hướng dẫn viên du lịch tại tỉnh Quảng Ninh trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo. Phương pháp nghiên cứu được lựa chọn phù hợp với mục tiêu nhận diện các yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực du lịch, đồng thời đề xuất các giải pháp mang tính định hướng cho địa phương.

Nguồn dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu chủ yếu là dữ liệu thứ cấp được thu thập từ Luật Du lịch năm 2017; các nghị quyết, chiến lược và chương trình chuyển đổi số của Chính phủ; báo cáo của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Cục Du lịch Quốc gia Việt Nam, Sở VHTT & Du lịch Quảng Ninh; các báo cáo của OECD, UN Tourism và World Economic Forum; cùng với các bài báo khoa học trong nước và quốc tế liên quan đến phát triển nguồn nhân lực du lịch, hướng dẫn viên du lịch và du lịch thông minh giai đoạn 2020–2025.

Bên cạnh phương pháp thu thập và tổng hợp tài liệu, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích – tổng hợp để hệ thống hóa các quan điểm lý luận về đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và phát triển nguồn nhân lực du lịch; phương pháp so sánh nhằm đối chiếu yêu cầu của mô hình du lịch thông minh với thực trạng đội ngũ hướng dẫn viên tại Quảng Ninh; đồng thời vận dụng phương pháp phân tích hệ thống để xác định mối quan hệ giữa năng lực số, hoạt động đào tạo, cơ chế quản lý và chất lượng dịch vụ hướng dẫn du lịch. Trên cơ sở đó, các giải pháp được đề xuất theo hướng bảo đảm tính khả thi, phù hợp với điều kiện phát triển du lịch của tỉnh Quảng Ninh và xu hướng chuyển đổi số của ngành du lịch Việt Nam.

2.2. Kết quả và thảo luận

2.2.1. Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ hướng dẫn viên du lịch trong bối cảnh chuyển đổi số

Chuyển đổi số đang tạo ra sự thay đổi căn bản trong toàn bộ chuỗi giá trị của ngành du lịch, từ hoạt động quản trị điểm đến, marketing, bán sản phẩm đến tổ chức và cung cấp dịch vụ. Theo OECD (2024), công nghệ số không chỉ nâng cao hiệu quả quản lý mà còn tạo điều kiện để cá nhân hóa trải nghiệm khách du lịch, tăng khả năng kết nối giữa các chủ thể trong hệ sinh thái du lịch và nâng cao năng lực cạnh tranh của điểm đến. Trong xu hướng đó, nguồn nhân lực du lịch được xem là yếu tố quyết định mức độ thành công của quá trình chuyển đổi số.

Đối với nghề hướng dẫn du lịch, vai trò của hướng dẫn viên không còn giới hạn ở việc truyền đạt thông tin về điểm đến mà chuyển dần sang vai trò kiến tạo trải nghiệm (experience creator), người kết nối văn hóa (cultural interpreter) và đại sứ thương hiệu của điểm đến (destination ambassador). Hướng dẫn viên hiện đại cần kết hợp giữa năng lực chuyên môn, kỹ năng giao tiếp liên văn hóa, khả năng ứng dụng công nghệ số và tư duy đổi mới sáng tạo nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng của khách du lịch (UN Tourism, 2024).

Trong bối cảnh phát triển du lịch thông minh (Smart Tourism), nhiều nghiên cứu cho rằng năng lực của hướng dẫn viên cần được tiếp cận theo mô hình tích hợp giữa kiến thức chuyên môn, năng lực số và năng lực đổi mới sáng tạo (Buhalis & Amaranggana, 2015; OECD, 2024). Điều này đòi hỏi hướng dẫn viên không chỉ sử dụng thành thạo các nền tảng công nghệ mà còn phải biết khai thác dữ liệu, thiết kế trải nghiệm tương tác và tạo ra giá trị gia tăng thông qua nội dung thuyết minh.

Từ góc độ quản trị nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ hướng dẫn viên không đơn thuần là gia tăng số lượng lao động mà là quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua đào tạo, bồi dưỡng, phát triển kỹ năng số, đổi mới phương pháp làm việc và hoàn thiện cơ chế hỗ trợ nghề nghiệp. Đây cũng là định hướng được nhiều quốc gia có ngành du lịch phát triển áp dụng nhằm xây dựng đội ngũ hướng dẫn viên có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của môi trường công nghệ.

Bảng 1. Khung năng lực hướng dẫn viên du lịch trong bối cảnh chuyển đổi số

Nhóm năng lực	Nội dung yêu cầu
Năng lực chuyên môn	Kiến thức lịch sử, văn hóa, địa lý, tuyến điểm và nghiệp vụ hướng dẫn
Năng lực số	Ứng dụng AI, mã QR, hệ thống audio guide, nền tảng số, mạng xã hội, dữ liệu số
Năng lực sáng tạo	Digital storytelling, thiết kế trải nghiệm, cá nhân hóa chương trình
Năng lực ngoại ngữ	Giao tiếp đa văn hóa, xử lý tình huống quốc tế
Năng lực thích ứng	Khả năng học tập liên tục, đổi mới phương pháp làm việc, thích ứng với điểm đến thông minh

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ OECD, 2024; UN Tourism, 2024; Buhalis & Amaranggana, 2015).

2.2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ hướng dẫn viên du lịch tại tỉnh Quảng Ninh

Quảng Ninh là một trong những trung tâm du lịch lớn của Việt Nam với hệ thống tài nguyên du lịch đa dạng, bao gồm Di sản thiên nhiên thế giới Vịnh Hạ Long, Khu di tích và danh thắng Yên Tử, các tuyến du lịch biển đảo, du lịch văn hóa, du lịch biên giới và nhiều sản phẩm nghỉ dưỡng cao cấp. Trong những năm gần đây, tỉnh đã tập trung đầu tư mạnh vào hạ tầng giao thông, hạ tầng số và chuyển đổi số trong quản lý điểm đến, tạo nền tảng thuận lợi cho phát triển du lịch thông minh.

Sự phát triển nhanh của ngành du lịch kéo theo nhu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ hướng dẫn viên. Phần lớn hướng dẫn viên tại Quảng Ninh có kinh nghiệm thực tiễn phong phú, am hiểu tài nguyên bản địa và có khả năng tổ chức chương trình du lịch linh hoạt. Đây là lợi thế quan trọng góp phần nâng cao chất lượng trải nghiệm của du khách, đặc biệt đối với khách quốc tế. Tuy nhiên, quá trình nghiên cứu cho thấy vẫn còn nhiều hạn chế ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực hướng dẫn.

Thứ nhất, năng lực số của một bộ phận hướng dẫn viên chưa đáp ứng yêu cầu của mô hình du lịch thông minh. Việc sử dụng các nền tảng trí tuệ nhân tạo, phần mềm quản lý đoàn, công cụ hỗ trợ thuyết minh hay phân tích dữ liệu khách hàng còn mang tính tự phát và chưa được đào tạo bài bản. Điều này làm giảm khả năng thích ứng với xu hướng số hóa đang diễn ra mạnh mẽ trong ngành du lịch.

Thứ hai, hoạt động đào tạo và bồi dưỡng chưa theo kịp tốc độ đổi mới công nghệ. Nội dung đào tạo vẫn tập trung nhiều vào kiến thức chuyên môn truyền thống, trong khi các kỹ năng về AI, truyền thông số, sáng tạo nội dung và quản trị trải nghiệm khách hàng chưa được chú trọng đúng mức.

Thứ ba, sự thay đổi hành vi của khách du lịch đang tạo áp lực lớn đối với nghề hướng dẫn. Với sự hỗ trợ của Internet và các nền tảng số, du khách có thể dễ dàng tiếp cận thông tin về điểm đến trước chuyến đi. Điều này khiến vai trò của hướng dẫn viên không còn là người cung cấp thông tin đơn thuần mà phải tạo ra giá trị khác biệt thông qua trải nghiệm, cảm xúc và tương tác trực tiếp.

Thứ tư, cơ chế phối hợp giữa cơ quan quản lý, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo còn thiếu tính đồng bộ. Việc chia sẻ dữ liệu, cập nhật thông tin điểm đến và tổ chức các khóa đào tạo theo nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp chưa được triển khai thường xuyên, dẫn đến khoảng cách giữa đào tạo và yêu cầu của thị trường lao động.

Bảng 2. Đánh giá thực trạng đội ngũ hướng dẫn viên du lịch tại Quảng Ninh

Nội dung đánh giá	Thực trạng
Kiến thức chuyên môn	Khá tốt
Hiểu biết tài nguyên địa phương	Tốt
Ngoại ngữ	Chưa đồng đều
Năng lực số	Còn hạn chế
Ứng dụng AI	Mới ở mức thử nghiệm
Kỹ năng Digital Storytelling	Chưa phổ biến
Liên kết đào tạo – doanh nghiệp	Chưa chặt chẽ
Cập nhật xu hướng quốc tế	Chưa thường xuyên

(Nguồn: Tổng hợp và phân tích của tác giả).

2.3.3. Giải pháp phát triển đội ngũ hướng dẫn viên du lịch tại tỉnh Quảng Ninh

Trên cơ sở kết quả phân tích, để phát triển đội ngũ hướng dẫn viên đáp ứng yêu cầu của du lịch thông minh và chuyển đổi số, cần triển khai đồng bộ các nhóm giải pháp sau:

**** Đổi mới chương trình đào tạo theo định hướng năng lực***

Các cơ sở đào tạo cần chuyển từ phương thức đào tạo theo nội dung sang đào tạo theo chuẩn năng lực nghề nghiệp. Bên cạnh các học phần truyền thống về nghiệp vụ hướng dẫn, cần bổ sung các nội dung về trí tuệ nhân tạo trong du lịch, phân tích dữ liệu du khách, ứng dụng nền tảng số, marketing cá nhân, quản trị trải nghiệm khách hàng và kỹ năng xử lý khủng hoảng truyền thông.

**** Phát triển năng lực số và kỹ năng ứng dụng công nghệ***

Các doanh nghiệp lữ hành và cơ quan quản lý cần tổ chức các khóa bồi dưỡng thường xuyên về AI, hệ thống thuyết minh thông minh, thực tế ảo, thực tế tăng cường, quản lý đoàn bằng nền tảng số và khai thác dữ liệu điểm đến. Đồng thời, cần khuyến khích hướng dẫn viên chủ động học tập suốt đời nhằm nâng cao khả năng thích ứng với sự thay đổi của công nghệ.

**** Thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong hoạt động hướng dẫn***

Hướng dẫn viên cần chuyển từ phương thức thuyết minh truyền thống sang mô hình kể chuyện số (Digital Storytelling), kết hợp công nghệ với các yếu tố văn hóa, lịch sử và cảm xúc nhằm tạo ra trải nghiệm độc đáo cho du khách. Các cuộc thi sáng tạo nội dung thuyết minh, xây dựng video số và thiết kế trải nghiệm nên được tổ chức định kỳ để khuyến khích đổi mới trong nghề.

**** Xây dựng hệ sinh thái dữ liệu số hỗ trợ hướng dẫn viên***

Tỉnh Quảng Ninh cần xây dựng cơ sở dữ liệu số thống nhất về tài nguyên du lịch, lịch sử, văn hóa, lễ hội, sản phẩm OCOP và các điểm đến mới; đồng thời tích hợp dữ liệu với hệ thống QR, ứng dụng du lịch thông minh và cổng thông tin điện tử. Điều này giúp hướng dẫn viên tiếp cận nguồn thông tin chính thống, cập nhật và nâng cao hiệu quả phục vụ.

**** Tăng cường liên kết giữa Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp***

Việc phát triển đội ngũ hướng dẫn viên cần dựa trên cơ chế hợp tác ba bên. Cơ quan quản lý đóng vai trò định hướng chính sách, cơ sở đào tạo đảm nhiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong khi doanh nghiệp là nơi phản hồi nhu cầu thực tiễn và tạo môi trường rèn luyện nghề nghiệp. Sự phối hợp chặt chẽ giữa ba chủ thể sẽ góp phần hình thành hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực du lịch bền vững.

III.KẾT LUẬN

Sự phát triển mạnh mẽ của chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo đang làm thay đổi sâu sắc phương thức tổ chức và cung ứng dịch vụ du lịch trên phạm vi toàn cầu, đồng thời đặt ra những yêu cầu mới đối với chất lượng nguồn nhân lực du lịch. Trong bối cảnh đó, đội ngũ hướng dẫn viên không chỉ thực hiện chức năng truyền đạt thông tin mà còn trở thành nhân tố trực tiếp kiến tạo trải nghiệm, kết nối giá trị văn hóa địa phương với du khách và góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của điểm đến. Vì vậy, phát triển đội ngũ hướng dẫn viên theo hướng chuyên nghiệp, sáng tạo và có năng lực số là yêu cầu tất yếu đối với các địa phương định hướng phát triển du lịch thông minh.

Kết quả nghiên cứu cho thấy đội ngũ hướng dẫn viên du lịch tại tỉnh Quảng Ninh có nhiều lợi thế về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm nghề nghiệp và sự am hiểu tài nguyên du lịch địa phương. Tuy

nhiên, trước yêu cầu của chuyển đổi số, lực lượng này vẫn còn tồn tại những hạn chế về năng lực ứng dụng công nghệ, khả năng khai thác dữ liệu số, tư duy đổi mới sáng tạo trong hoạt động hướng dẫn và mức độ thích ứng với hệ sinh thái điểm đến thông minh. Bên cạnh đó, sự liên kết giữa cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp du lịch và các cơ sở đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực vẫn chưa thực sự đồng bộ, làm ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo và khả năng đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

Trên cơ sở phân tích thực trạng và xu hướng phát triển của ngành du lịch, nghiên cứu đã đề xuất năm nhóm giải pháp trọng tâm gồm: (i) đổi mới chương trình đào tạo theo hướng phát triển năng lực; (ii) nâng cao năng lực số và khả năng ứng dụng công nghệ cho hướng dẫn viên; (iii) thúc đẩy đổi mới sáng tạo thông qua nghệ thuật kể chuyện số (digital storytelling); (iv) xây dựng cơ sở dữ liệu số và hệ sinh thái hỗ trợ hoạt động hướng dẫn; và (v) tăng cường liên kết giữa Nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực. Các giải pháp này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ hướng dẫn viên mà còn tạo nền tảng quan trọng cho quá trình chuyển đổi số của ngành du lịch Quảng Ninh.

Nghiên cứu chủ yếu sử dụng dữ liệu thứ cấp và phương pháp phân tích định tính, do đó chưa phản ánh đầy đủ nhận thức, mức độ sẵn sàng chuyển đổi số và nhu cầu đào tạo của đội ngũ hướng dẫn viên trên địa bàn tỉnh. Trong thời gian tới, cần thực hiện các nghiên cứu định lượng thông qua khảo sát hướng dẫn viên, doanh nghiệp lữ hành và khách du lịch nhằm đánh giá sâu hơn tác động của năng lực số đối với chất lượng dịch vụ, mức độ hài lòng của du khách và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Đây sẽ là cơ sở khoa học quan trọng để hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực du lịch trong bối cảnh chuyển đổi số và phát triển bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Chính trị. (2017). Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 16 tháng 01 năm 2017 về phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn.

Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch. (2023). Chiến lược marketing du lịch Việt Nam đến năm 2030. Hà Nội.

Buhalis, D., & Amaranggana, A. (2015). Smart tourism destinations. In I. Tussyadiah & A. Inversini (Eds.), Information and Communication Technologies in Tourism 2015 (pp. 553–564). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14343-9_40

Cục Du lịch Quốc gia Việt Nam. (2024). Báo cáo thường niên du lịch Việt Nam năm 2024. Hà Nội.