



CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THĂNG TIẾN NGHỀ NGHIỆP CỦA NỮ GIỚI TRONG LĨNH VỰC KINH DOANH KHÁCH SẠN Ở THÀNH PHỐ HUẾ

Bùi Thị Tám, Nguyễn Hoàng Thụy Vy

Khoa Du lịch, Đại học Huế, 22 Lâm Hoàng, Huế, Việt Nam

Tóm tắt: Với mục đích khám phá các rào cản ảnh hưởng đến cơ hội thăng tiến của nữ giới trong bối cảnh ngành kinh doanh khách sạn, nghiên cứu này đã khảo sát 132 người lao động của 16 khách sạn 3-5 sao ở thành phố Huế. Kết quả cho thấy nữ giới chiếm hơn 2/3 lực lượng lao động hiện tại của các khách sạn, nhưng tỉ lệ nữ quản lý còn khá khiêm tốn. Các rào cản chủ yếu đối với thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới bao gồm áp lực cân bằng công việc và gia đình, các định kiến về sức khỏe, khả năng chịu áp lực công việc và sự gián đoạn công việc khi nữ giới thực hiện thiên chức làm mẹ. Thăng tiến nghề nghiệp được coi là động cơ gắn kết người lao động với doanh nghiệp và do vậy họ cũng sẵn sàng rời bỏ doanh nghiệp nếu có cơ hội tốt hơn về thăng tiến nghề nghiệp. Đây chính là tâm điểm cho các giải pháp cải thiện cơ hội thăng tiến nghề nghiệp cho nữ giới trong các khách sạn hiện nay.

Từ khóa: thăng tiến nghề nghiệp, nữ giới, kinh doanh khách sạn, rào cản, chức vụ quản lý

1. Đặt vấn đề

Trong hơn hai thập niên qua, kinh tế thế giới ghi nhận sự tăng trưởng ổn định của du lịch như là ngành kinh tế mũi nhọn thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội của nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ, trong đó Việt Nam là một đơn cử. Theo số liệu thống kê của Ủy Ban du lịch lữ hành thế giới thì du lịch tạo ra khoảng 10,2% tổng thu nhập quốc nội và 9,6% tổng việc làm thế giới. Du lịch được xem là ngành quan trọng mang lại nhiều cơ hội việc làm cho phụ nữ và theo đó đóng góp có ý nghĩa trong công cuộc xóa đói giảm nghèo và cải thiện bình đẳng giới [23].

Tuy nhiên, thực tế cho thấy không phải tất cả phụ nữ đều có cơ hội như nhau đối với việc làm trong ngành du lịch. Tương tự, ngay cả khi tham gia trong lực lượng lao động du lịch thì các vấn đề bình đẳng giữa nam giới và nữ giới về lương, thưởng, thăng tiến nghề nghiệp, v.v. vẫn đang thu hút sự quan tâm của những người hoạch định chính sách, các nhà nghiên cứu và những người làm công tác thực tiễn. Mặc dù phụ nữ chiếm khoảng 2/3 lao động của ngành du lịch thế giới, nhưng phụ nữ đang đảm nhận các vị trí quản lý vẫn chiếm một tỉ lệ rất khiêm tốn – dưới 40%

*Liên hệ: tambminh@gmail.com

Nhận bài: 26-09-2019; Hoàn thành phản biện: 10-10-2019; Ngày nhận đăng: 21-10-2019

ở tất cả các vị trí quản lý, dưới 20% ở vai trò tổng giám đốc, và chỉ khoảng 5–8% ở vị trí hội đồng quản trị [3, 13]. Vấn đề đặt ra là liệu có phải phụ nữ không thực sự muốn thăng tiến trong công việc hay có các rào cản cho sự thăng tiến của họ? Nếu có thì đó là những rào cản nào? Trả lời cho những câu hỏi này sẽ cung cấp các cơ sở khoa học cho các giải pháp cải thiện cơ hội thăng tiến của phụ nữ trong ngành du lịch, góp phần thúc đẩy phát triển bền vững.

Thực tế cho thấy cho đến nay chưa có một nghiên cứu nào về vấn đề này được thực hiện ở Việt Nam nói chung và ở Thừa Thiên Huế nói riêng, từ đó có thể cung cấp những thông tin hữu ích hướng đến giải quyết các mục tiêu về bình đẳng giới trong lĩnh vực du lịch. Với ý nghĩa đó, nghiên cứu này tập trung làm rõ các nhân tố ảnh hưởng đến cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở thành phố Huế dựa trên quan điểm của người lao động như là một trường hợp điển hình nhằm cung cấp những thông tin có tính khám phá về thực trạng thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong ngành du lịch.

2. Một số vấn đề cơ bản về thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn

2.1 Một số khái niệm cơ bản

Về mặt thuật ngữ, ngành kinh doanh khách sạn (hospitality industry) được xác định gồm ‘các khách sạn, các cơ sở kinh doanh ăn uống, và các loại hình kinh doanh lưu trú khác’ [4]. Trên thực tế, ngành kinh doanh khách sạn cần được hiểu theo nghĩa rộng và nghĩa hẹp. Theo nghĩa hẹp, kinh doanh khách sạn đảm bảo việc phục vụ nhu cầu ngủ nghỉ cho khách với nhiều loại hình lưu trú đa dạng về chất lượng và chủng loại. Theo nghĩa rộng, ngành kinh doanh khách sạn là hoạt động cung cấp các dịch vụ phục vụ nhu cầu nghỉ ngơi và ăn uống cho khách. Đây cũng là cách tiếp cận phổ dụng bởi các nhà nghiên cứu cũng như phù hợp với thực trạng phát triển hiện nay của ngành.

Nghề nghiệp (a career) được xác định là ‘chuỗi tích tiến các kinh nghiệm công việc của người lao động qua thời gian’ [1, tr. 8]. Brown và Brooks đã định nghĩa nghề nghiệp như là tổng hợp tất cả các kinh nghiệm công việc trong suốt cuộc đời của một người, có được từ một hay nhiều công việc ở một hay nhiều tổ chức. Theo cách hiểu truyền thống, nghề nghiệp của một người bao gồm sự phát triển và thăng tiến [7]. *Sự thăng tiến nghề nghiệp* được xem là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến lựa chọn nghề nghiệp cũng như nỗ lực phát triển nghề nghiệp của mỗi cá nhân. Bal và các cộng sự đã định nghĩa thăng tiến nghề nghiệp là đạt được vị trí cao trong một công ty cụ thể qua một chuỗi các giai đoạn. Nói cách khác, đó là có được kinh nghiệm trong một số lĩnh vực chuyên môn để có thể *phát triển nghề nghiệp* cá nhân họ [2]. Có thể thấy đây là lý giải đơn giản và dễ hiểu nhất về thăng tiến nghề nghiệp. Bất luận cách thức và nỗ lực như thế nào thì kết quả cuối cùng đó là người lao động từng bước đạt được mục tiêu phát triển nghề nghiệp trong lĩnh vực

chuyên môn của họ, thể hiện ở vị trí trách nhiệm và kinh nghiệm cao hơn trong lĩnh vực chuyên môn của họ.

Với tính chất là ngành có sử dụng lao động cao, ngành khách sạn cung cấp việc làm và cơ hội nghề nghiệp rất phong phú, đa dạng với yêu cầu khác nhau về kỹ năng, trình độ, và đặc biệt có rào cản gia nhập thấp [3, 17, 22]. Điều này, một mặt tạo cơ hội việc làm cho người lao động nhưng mặt khác, cũng chỉ ra cơ hội thăng tiến cao làm gia tăng sức hút cho lựa chọn nghề nghiệp của người lao động đối với ngành này [18, 15, 23]. Bên cạnh các yếu tố tích cực này thì việc làm trong ngành kinh doanh khách sạn cũng mang tính thời vụ cao, theo đó tính chất ổn định và sự gắn kết với nghề cũng có ảnh hưởng tiêu cực. Với mục tiêu làm rõ các yếu tố tác động đến thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới, nghiên cứu này chỉ tập trung phân tích các yếu tố liên quan đến bản thân người lao động và văn hóa tổ chức. Tác động của các yếu tố tính chất nghề nghiệp và cấu trúc thị trường lao động của ngành không thuộc phạm vi của nghiên cứu này.

2.2. Các nhân tố tác động đến thăng tiến nghề nghiệp của nữ trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn

Trong hơn hai thập niên qua, nhiều nghiên cứu đã tiến hành phân tích thực trạng thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới, đặc biệt trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở nhiều ngữ cảnh và điều kiện phát triển khác nhau của ngành. Các nghiên cứu cho thấy có nhiều điểm chung về các yếu tố tác động đến thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn, tạo nên tảng khá thống nhất trong nghiên cứu các nhân tố tác động đến thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực này. Các nhóm nhân tố này bao gồm đặc thù giới, đặc điểm cá nhân, yếu tố tổ chức, thể chế và sự hỗ trợ bên ngoài [6, 19, 5, 15].

Gregg và Johnsons đã chỉ ra 'nữ quản lý phải làm việc nặng nhọc gấp đôi các đồng nghiệp nam để chúng tỏ họ xứng đáng được đề bạt' [12, tr. 19]. Trên thực tế, ở bất cứ nền văn hóa nào thì phụ nữ vẫn gắn với các thiên chức làm mẹ, làm vợ. Họ phải gánh vác nhiều công việc gia đình, chăm sóc con cái, trong khi vẫn phải phấn đấu hoàn thành công việc của họ. Ngay cả ở những quốc gia/vùng lãnh thổ có thu nhập cao như Mỹ, Singapore, Hồng Kong, Úc, v.v. thì phụ nữ vẫn phải là một lao động chính trong gia đình. Dù ở các mức độ khác nhau, nhưng trách nhiệm với gia đình và con cái vẫn được coi là một trong những rào cản đầu tiên đối với thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn [19, 5, 3].

Cùng với các yếu tố đặc thù giới thì đặc điểm cá nhân cũng là yếu tố quan trọng tác động đến thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới, bao gồm các yếu tố về trình độ, kỹ năng, động cơ và chí tiến thủ của nữ giới, v.v. Nhiều nghiên cứu gần đây đã cho thấy nữ giới trong lĩnh vực khách sạn có trình độ và kỹ năng tốt và có chí tiến thủ trong công việc, nhưng họ vẫn thấy khó khăn trong việc đạt được các vị trí quản lý, trong khi họ vẫn đủ năng lực hoàn thành tốt chức năng công việc [11, 10, 15]. Khảo sát của Catalyst cho thấy chỉ có 15,5% giám đốc điều hành trong 52,4% lao động

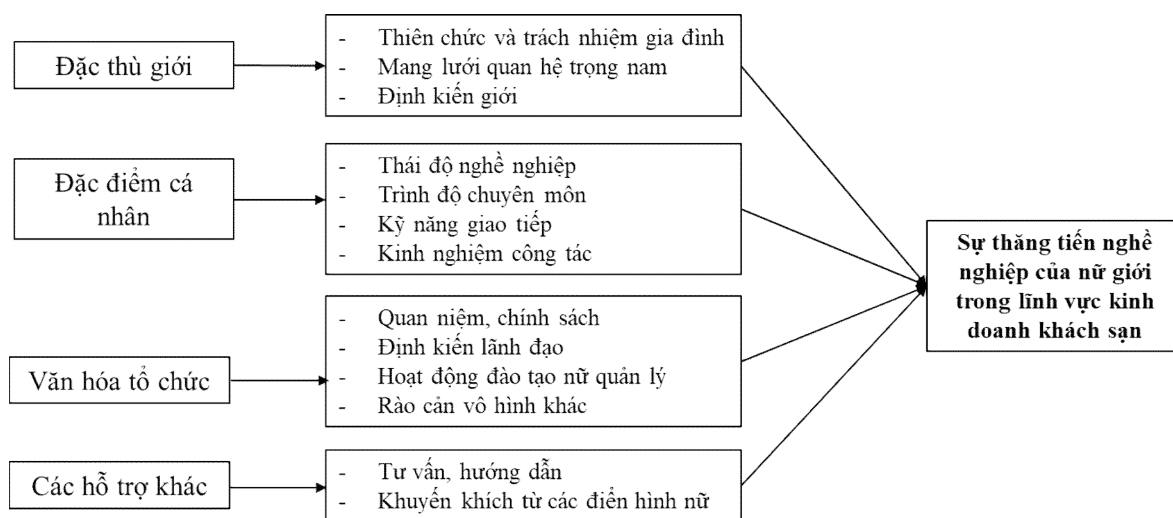
nữ của 'Fortune 500' công ty ngành khách sạn. Đặc biệt, 17% vị trí giám đốc của các công ty này là nữ và các công ty này lại rất vượt trội về tài chính [9].

Ngược lại, kết quả một số nghiên cứu lại chỉ ra rằng các doanh nghiệp khách sạn đề bạt các cán bộ quản lý dựa trên năng lực của chứ không phải giới tính [13, 14]. Lý giải cho thực tế này có thể nằm ở việc theo đuổi mục tiêu bình đẳng về giới mà các tổ chức đang hướng tới trong xây dựng văn hóa tổ chức hiện nay, nhằm phát huy nỗ lực của tất cả mọi người vì sự thịnh vượng của tổ chức. Theo đó, lời giải thích cho tỉ lệ nữ quản lý thấp trong các doanh nghiệp để được chấp nhận và đang trở thành ẩn dụ phổ biến đó là "trần kính" (glass ceiling), hàm chỉ các rào cản không nhìn thấy, thường là nhân tạo, cản trở sự thăng tiến của nữ giới [16, 4, 21]. Nhiều trong số các nhân tố đó lại thuộc về các yếu tố văn hóa tổ chức, mức độ phân biệt giới trong xã hội và theo đó sự hướng dẫn, ủng hộ và giới thiệu giúp cho phụ nữ trong thăng tiến nghề nghiệp bị hạn chế. Nói cách khác, đó là sự hiện hữu của mạng lưới quan hệ trọng nam trong các tổ chức [6, 5, 11, 15].

Ghi nhận tác động của các yếu tố đặc thù giới và các yếu tố tiềm ẩn cản trở thăng tiến nghề nghiệp, nhiều tập đoàn lớn đã có những chính sách hỗ trợ về mặt tổ chức và điều hành cụ thể nhằm tạo điều kiện tốt hơn cho thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới. Ví dụ, tập đoàn khách sạn ACCOR với 19 công ty ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương đã thành lập tổ chức "Phụ nữ ở thế hệ Accor" (Women at Accor Generation – WAAG) để triển khai các chương trình hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp phụ nữ. Các hoạt động của tổ chức này tập trung tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho phụ nữ như giờ làm việc linh hoạt, làm việc tại nhà khi đang nuôi con nhỏ, các chương trình đào tạo, thiết lập mô hình công việc phù hợp, giới thiệu thăng tiến nghề nghiệp cho nữ giới, v.v. Tương tự, các tập đoàn toàn cầu như InterContinental, Starwood Hotels, Wyndham Hotel Group, v.v. đều có các tổ chức với chương trình hoạt động riêng biệt để hỗ trợ đào tạo, giới thiệu và hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp cho nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn [15].

2.3 Khung nghiên cứu thăng tiến của nữ giới trong lĩnh vực khách sạn

Tổng lược các nghiên cứu thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn cho thấy tính chất phức tạp và đa diện của vấn đề thăng tiến nghề nghiệp và các nhân tố tác động đến thăng tiến nghề nghiệp. Các yếu tố này không chỉ là các yếu tố nội tại gắn với đặc điểm cá nhân của bản thân lao động nữ, mà còn là các yếu tố ngoại vi liên quan đến tổ chức, và các yếu tố đặc thù giới gắn với văn hóa tập tục truyền thống, v.v. Với cách tiếp cận giản tiện nhất, các yếu tố tác động đến thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn được khái quát trong Sơ đồ 1.



Sơ đồ 1. Khung nghiên cứu các nhân tố tác động đến thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn

3. Phương pháp

Để phân tích ý kiến đánh giá của người lao động về các nhân tố tác động đến thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn, nghiên cứu này sử dụng phương pháp điều tra trực tiếp bằng bảng hỏi với 140 cán bộ quản lý và người lao động của 16 khách sạn 3 đến 5 sao trên địa bàn thành phố Huế, trong đó có 132 phiếu sử dụng được. Mẫu khảo sát được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng để đảm bảo qui mô mẫu đủ lớn theo 3 nhóm đối tượng (Quản lý trung và cao cấp, Quản trị viên, Nhân viên) với các phần tử của mẫu được lựa chọn ngẫu nhiên.

Sử dụng các phương pháp thống kê mô tả, phân tích phương sai một yếu tố (ANOVA) và phân tích sâu ANOVA với các kiểm định tương ứng để phân tích sự thống nhất hay khác biệt ý kiến của các nhóm đáp viên được phân loại theo một số tiêu thức nhằm làm rõ các vấn đề nghiên cứu. Trường hợp kết quả kiểm định phương sai đồng nhất (Levene Test) có mức ý nghĩa $\leq 0,05$ cho thấy giả thuyết phương sai đồng nhất bị vi phạm. Theo đó kết quả ANOVA truyền thống sẽ không sử dụng được. Giải pháp thay thế trong trường hợp này là sử dụng Welch test để kiểm định sự khác biệt với Games – Howell Post – hoc test. Riêng việc so sánh kiểm định sự khác biệt giữa hai nhóm nam – nữ được thực hiện theo phương pháp kiểm định t-test với mẫu độc lập (Independent Samples T-Test).

Phân tích cơ cấu mẫu cho thấy, trong tổng số 132 người được khảo sát thì lao động nữ có 82 người (chiếm 62,1% mẫu khảo sát) và nam chiếm 37,9%. Tỷ lệ tương đồng với cơ cấu giới tính của ngành kinh doanh khách sạn trên địa bàn thành phố Huế và cũng phù hợp con số bình quân của

ngành khách sạn thế giới (với khoảng 2/3 lao động của ngành là nữ). Đa số lao động có độ tuổi khá trẻ, với gần 94% mẫu khảo sát có độ tuổi dưới 44 tuổi, chỉ có 6,1% có độ tuổi từ 45–54. Gần 48% số người trả lời có kinh nghiệm trong lĩnh vực khách sạn dưới 5 năm, tuy nhiên tỷ lệ khá cao của mẫu (34,1%) có kinh nghiệm 5–10 năm và hơn 28% người trả lời có kinh nghiệm trên 10 năm. Thông tin cơ cấu mẫu này phản ánh đúng thực trạng đặc điểm nguồn nhân lực của các khách sạn 3–5 sao trên địa bàn thành phố Huế hiện nay và do vậy đảm bảo tính đại diện của mẫu nghiên cứu.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Khái quát về thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong ngành kinh doanh khách sạn ở thành phố Huế

Trong điều kiện chưa có số liệu thống kê chính thức nào từ các cơ quan hữu quan hay Hiệp hội Du lịch Thừa Thiên Huế về thực trạng thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới thì việc phân tổ mẫu khảo sát theo một số tiêu chí sẽ cung cấp một số thông tin cơ bản về cơ cấu đội ngũ quản lý trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở thành phố Huế nói chung và đội ngũ nữ quản lý nói riêng. Kết quả được tổng hợp ở Bảng 1.

Bảng 1. Phân tổ mẫu theo nhóm chức vụ, độ tuổi và giới tính

Đơn vị tính: % người trả lời

Độ tuổi	Quản lý trung – cao cấp		Quản trị viên		Nhân viên	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
18–24	0	0	33,3	67,7	29,4	70,6
25–34	60,0	40,0	24,0	76,0	37,1	62,9
35–44	50	50,0	38,1	61,9	50,0	50,0
45–54	40	60,0	100	0	0	0
Tỉ lệ tính theo nhóm chức vụ	50,0	50,0	36,4	65,6	36,7	63,3
Tỉ lệ tính theo nhóm giới tính	20,0	12,2	36,0	41,5	44,0	46,3

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra tháng 1–6/2019

Số liệu cho thấy có sự khác biệt khá rõ trong thăng tiến nghề nghiệp giữa nam và nữ, thể hiện qua cơ cấu đội ngũ quản lý theo nhóm chức vụ và độ tuổi. Ở cấp quản lý trung – cao cấp, thì nam giới có xu hướng thăng tiến ở độ tuổi trẻ hơn so với nữ. Cụ thể, ở độ tuổi 25–34 thì có 60% nam ở cấp quản lý này, trong khi đó nữ chỉ chiếm 40%. Tỉ lệ có xu hướng ngược lại đối với các nhóm tuổi từ 35 trở lên và theo đó tỉ lệ nam – nữ của đội ngũ quản lý trung và cao cấp của các khách sạn là bằng nhau. Điều này có thể là do nữ giới dưới 35 tuổi ngoài công việc thì họ còn phải thực hiện thiên chức làm mẹ và điều này đã ảnh hưởng đến quá trình thăng tiến của họ (sẽ được phân tích cụ thể ở phần dưới). Ở cấp quản trị viên (tổ trưởng, trưởng/phó bộ phận, trưởng nhóm,

giám sát viên), thực tế khá lý thú là nữ giới chiếm hơn 2/3 ở tất cả các nhóm tuổi khảo sát, ngoại trừ nhóm trên 45 tuổi thì lại không có cán bộ nữ quản trị viên nào. Các tỉ lệ này cũng tương tự ở đội ngũ nhân viên (Bảng 1).

Phân tích cơ cấu giới theo từng nhóm chức vụ cho cũng cho thấy tỉ lệ khá tương ứng với cơ cấu lao động của ngành kinh doanh khách sạn hiện nay. Cụ thể, tỉ lệ giới cân bằng ở cấp quản lý trung và cao cấp, nhưng ở hai nhóm còn lại thì nữ chiếm gần 2/3. Như vậy, có thể nói càng tiến lên cấp quản lý cao hơn thì nữ có ít cơ hội hơn so với nam giới. Nhận xét này được củng cố khi xem xét cơ cấu theo nội bộ từng nhóm giới tính. Có 20% nam giới được khảo sát đang ở vị trí quản lý trung và cao cấp, trong khi nhóm nữ giới chỉ là 12,2%. Tỉ lệ này tương đồng với thực trạng phổ biến trong ngành kinh doanh khách sạn được thực hiện bởi các nghiên cứu trước và được xem là chỉ số thể hiện sự tồn tại của hiện tượng 'trần kính' [20, 22].

4.2 Các nhân tố cản trở thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong ngành kinh doanh khách sạn ở thành phố Huế

- *Đặc thù giới*

Tổng lược các nghiên cứu liên quan cho thấy đặc thù giới thường được xem là một trong những rào cản lớn nhất cản trở cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới. Các yếu tố này bao gồm sự cân bằng giữa công việc và gia đình, các định kiến về giới và văn hóa 'trọng nam', nhất là ở các nước Á Đông. Sự hiện hữu của các định kiến về giới sẽ tác động không chỉ đến môi trường và cơ hội thăng tiến của nữ giới (nhân tố kéo), mà còn có thể hạn chế thái độ và nỗ lực thăng tiến nghề nghiệp của bản thân họ.

Kết quả khảo sát cho thấy thực tế khá lý thú là các định kiến của gia đình và xã hội không phải là rào cản đối với thăng tiến của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở thành phố Huế và không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm người trả lời khác nhau về giới tính, độ tuổi, trình độ và chức vụ ($p \leq 0,05$). Đây cũng là điểm khác biệt lý thú so với các nghiên cứu ở nhiều nơi trên thế giới, kể cả ở các nước phát triển [13, 18, 15]. Thực tế này cũng thể hiện những thay đổi rõ ràng trong quan niệm và ứng xử đối với phụ nữ, cả trong gia đình, ngoài xã hội và nơi công sở, như là kết quả tích cực của toàn xã hội vì sự tiến bộ của phụ nữ ở nước ta trong nhiều năm qua.

Tuy nhiên, các yếu tố trách nhiệm giữa gia đình và công việc, cũng như những định kiến liên quan đến sức khỏe, khả năng chịu áp lực công việc của nữ giới vẫn được coi là những rào cản cố hữu đối với thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới. So sánh giữa các nhóm cho thấy rõ xu hướng là những người có kinh nghiệm công tác và độ tuổi lớn hơn thì nhận thức các rào cản này rõ ràng hơn các nhóm trẻ và thâm niên trong ngành thấp hơn. Đây cũng chính là tâm điểm cho các chương trình và giải pháp hỗ trợ nhằm giúp cho phụ nữ giải quyết tốt hơn các trách nhiệm gia đình và công việc.

Bảng 2. Ảnh hưởng của các yếu tố đặc thù giới đến cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới tại các khách sạn ở thành phố Huế

Các nhận định	Bình quân ¹	Giá trị <i>p</i> theo các biến độc lập ²				
		Giới tính	Độ tuổi	Trình độ	Chức vụ	Kinh nghiệm
Khó cân bằng trách nhiệm giữa gia đình và công việc	3,55	0,29	0,20	0,05	0,09	0,03*
Các định kiến về giới tính như sức khỏe, khả năng chịu áp lực công việc, v.v.	3,42	0,61	0,28	0,92	0,53	0,06
Định kiến xã hội về vai trò của nữ quản lý trong ưu tiên giữa công việc và gia đình	3,23	0,39	0,03	0,21	0,89	0,06
Định kiến thiếu ủng hộ của gia đình đối với sự thăng tiến của nữ quản lý	2,74	0,65	0,05	0,78	0,58	0,00
Nữ giới bị hạn chế trong giao lưu mạng lưới trọng nam (giao tiếp xã hội, giao lưu bạn bè, ngoại giao, v.v.)	2,45	0,49	0,05*	0,81	0,10	0,16*

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra tháng 1–6/2019

Chú thích: (1) Theo thang đo Likert từ 1– rất không đồng ý đến 5– rất đồng ý; (2) Mức ý nghĩa thống kê (Giá trị *p*); * Kiểm định Welch với Games – Howell Post – hoc test.

- *Đặc điểm cá nhân*

Gần như có một mặc nhận xã hội rằng tỉ lệ thấp ở nữ quản lý cấp trung và cao là do những hạn chế về trình độ, chí tiến thủ và năng lực lãnh đạo của nữ giới, nhưng nghiên cứu này lại cho thấy thực tế ngược lại. Cụ thể, những người được phỏng vấn đều không tán thành với các nhận định về hạn chế của đặc điểm cá nhân đối với thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực khách sạn và không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p \leq 0,05$) giữa các nhóm đáp viên khác nhau theo độ tuổi, trình độ và chức vụ (Bảng 3).

Kết quả kiểm định cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p \leq 0,05$) về ý kiến đánh giá của các nhóm đáp viên có kinh nghiệm công tác trong ngành. Những người có độ tuổi trung niên trở lên (trên 35 tuổi) có xu hướng ghi nhận các hạn chế này cao hơn những người trẻ tuổi. Riêng nhóm đáp viên có độ tuổi 25–34 có đánh giá cao hơn đối với các hạn chế của nữ giới về sự tiến thủ trong công việc, kỹ năng mềm cần thiết cho quản lý và giao lưu trong mạng lưới trọng nam. Tuy nhiên, cũng cần nhấn mạnh rằng giá trị trung bình của các nhóm theo tiêu chí này đều dưới 3, tức là họ không đồng tình với các nhận định rào cản đặc điểm cá nhân nữ giới.

Bảng 3. Ảnh hưởng của các yếu tố đặc điểm cá nhân đến cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới tại các khách sạn ở thành phố Huế

Các nhận định	Bình quân ¹	Giá trị <i>p</i> theo các biến độc lập ²				
		Giới tính	Độ tuổi	Trình độ	Chức vụ	Kinh nghiệm
Hạn chế về trình độ học vấn và chuyên môn của nữ giới	2,16	0,21	0,71	0,42	0,15	0,03
Nữ giới thiếu tính kiên định và quyết đoán để làm lãnh đạo	2,19	0,18	0,52	0,59	0,55	0,08
Nữ giới ít chịu khó, tìm tòi và sáng tạo trong công việc	2,08	0,00	0,36	0,85	0,78	0,01
Nữ giới thiếu sự tiến thủ trong công việc	2,15	0,02	0,11*	0,28*	0,48	0,01*
Nữ giới thiếu các kỹ năng chuyên môn cần thiết của nhà quản lý	2,23	0,20	0,14	0,17	0,91	0,01
Nữ giới thiếu các kỹ năng mềm cần thiết của nhà quản lý	2,13	0,10	0,43	0,03	0,63	0,02

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra tháng 1–6/2019

Chú thích: (1) Theo thang đo Likert từ 1– rất không đồng ý đến 5– rất đồng ý; (2) Mức ý nghĩa thống kê (Giá trị *p*); * Kiểm định Welch với Games – Howell Post – hoc test.

- Văn hóa tổ chức

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng văn hóa tổ chức đã chỉ ra mối tương quan giữa văn hóa tổ chức và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới, trong đó văn hóa ‘chuộng nam giới’ và ‘chiếm ưu thế bởi nam giới’ được coi là những yếu tố trực tiếp hay gián tiếp tạo ra các rào cản vô hình (‘trần kính’) hạn chế sự thăng tiến của nữ giới lên các thứ bậc quản lý cao [16, 10, 21]. Kết quả nghiên cứu này cho thấy dấu hiệu tích cực là các yếu tố văn hóa chuộng nam, sự bất bình đẳng giới và sự thiếu chương trình phát triển nghề nghiệp cho nữ giới không thực sự là các rào cản đối với sự thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới (Bảng 4).

Bảng 4. Ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa tổ chức đến cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới tại các khách sạn ở thành phố Huế

Các nhận định	Bình quân ¹	Giá trị <i>p</i> theo các biến độc lập ²				
		Giới tính	Độ tuổi	Trình độ	Chức vụ	Kinh nghiệm
Văn hóa chuộng nam ở vị trí quản lý	3,28	0,75	0,00	0,05	0,50	0,26
Định kiến của lãnh đạo về sự thiếu ổn định công việc của nữ lãnh đạo do thực hiện thiên chức sinh sản	3,52	0,90	0,00	0,01*	0,67	0,05
Có sự thiếu bình đẳng giữa nam và nữ quản lý về lương thưởng	2,59	0,85	0,04	0,40*	0,31	0,10
Sự chiếm ưu thế của nam giới trong cơ cấu tổ chức	3,23	0,70	0,00	0,01	0,12	0,00

bộ máy						
Thiếu các chương trình đào tạo phát triển nghề nghiệp cho nhân lực nữ tại đơn vị	3,06	0,97	0,06	0,59	0,38*	0,00

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra tháng 1–6/2019

Chú thích: (1) Theo thang đo Likert từ 1– rất không đồng ý đến 5– rất đồng ý; (2) Mức ý nghĩa thống kê (Giá trị p); * Kiểm định Welch với Games – Howell Post – hoc test.

Tuy nhiên, định kiến của lãnh đạo về sự không ổn định công việc lãnh đạo do phải thực hiện thiên chức làm mẹ vẫn đang là yếu tố rào cản quan trọng. Đặc biệt, kết quả phân tích sâu khác biệt giữa các nhóm cho thấy những người có kinh nghiệm cao trong ngành rất đồng ý với rào cản này (nhất là nhóm có kinh nghiệm từ 5 đến 15 năm trong nghề). Điều này cho thấy vấn đề khá cốt lõi trong rào cản thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn gắn với yếu tố thực hiện thiên chức của nữ giới và định kiến lãnh đạo đối với vấn đề này.

- Các yếu tố hỗ trợ

Trong các nghiên cứu thăng tiến nghề nghiệp thì yếu tố hỗ trợ được hiểu vượt ra ngoài phạm vi một tổ chức, ví dụ mạng lưới quan hệ xã hội, bạn bè hay hiệp hội nghề nghiệp. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng sự hỗ trợ của mạng lưới này có thể được thực hiện bằng việc tư vấn, giới thiệu, giúp đỡ, thúc đẩy và truyền cảm hứng, đặc biệt là từ phía nữ giới [14, 10]. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu này cho thấy các yếu tố hỗ trợ không phải là rào cản đối với sự thăng tiến của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn và không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm người trả lời khác nhau về độ tuổi, giới tính, trình độ, chức vụ và kinh nghiệm trong nghề (Bảng 5).

Bảng 5. Ảnh hưởng của các yếu tố hỗ trợ đến cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới tại các khách sạn ở thành phố Huế

Các nhận định	Bình quân ¹	Giá trị p theo các biến độc lập ²				
		Giới tính	Độ tuổi	Trình độ	Chức vụ	Kinh nghiệm
Thiếu sự tiến cử cơ hội thăng tiến cho nhân lực nữ	3,16	0,80	0,63	0,46*	0,30	0,30
Thiếu người tư vấn, hỗ trợ chuyên môn	3,21	0,60	0,55	0,10	0,86*	0,17
Thiếu các điển hình nữ thúc đẩy và truyền cảm hứng thăng tiến nghề nghiệp	3,32	0,41	0,55	0,29	0,31	0,94

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra tháng 1–6/2019

Chú thích: (1) Theo thang đo Likert từ 1– rất không đồng ý đến 5– rất đồng ý; (2) Mức ý nghĩa thống kê (Giá trị p); * Kiểm định Welch với Games – Howell Post – hoc test.

4.3. Đánh giá chung về cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở thành phố Huế

Phân tích ý kiến đánh giá chung của lao động trong các khách sạn cho thấy cả nam và nữ giới nếu có đủ năng lực đều có cơ hội thăng tiến nghề nghiệp như nhau và các định kiến trọng nam quản lý không phải là rào cản thăng tiến của nữ giới trong các khách sạn ở Huế. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm khác nhau về giới tính, độ tuổi, kinh nghiệm công tác và chức vụ với hầu hết các nhận định này (Bảng 6). Điều này củng cố nhận định về sự bình đẳng giới trong cơ hội thăng tiến nghề nghiệp trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở Huế.

Bảng 6. Đánh giá chung về cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở Huế

Các nhận định	Bình quân ¹	Giá trị <i>p</i> theo các biến độc lập ²				
		Giới tính	Độ tuổi	Trình độ	Chức vụ	Kinh nghiệm
Các cơ hội thăng tiến cho nữ giới trong tổ chức bị hạn chế	2,94	0,80	0,00	0,35	0,83	0,04
Nam, nữ có năng lực đều có cơ hội thăng tiến như nhau	4,13	0,58	0,36	0,63	0,83	0,44
Định kiến trọng nam quản lý hạn chế sự thăng tiến của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở Huế	3,08	0,19	0,14	0,00	0,50	0,54

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra tháng 1–6/2019

Chú thích: (1) Theo thang đo Likert từ 1– rất không đồng ý đến 5– rất đồng ý; (2) Mức ý nghĩa thống kê (Giá trị *p*);

* Kiểm định Welch với Games – Howell Post – hoc test.

Các kết quả này cũng có thể được xem là thành công của các nỗ lực từ chính quyền, đoàn thể và đặc biệt là hội phụ nữ trong các tổ chức cơ quan ở nước ta nói chung và ở Huế nói riêng, đã tạo được nhận thức rộng rãi về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ. Tuy nhiên, phân tích thực trạng thăng tiến đến các vị trí quản lý cấp trung và cao, kết hợp với ý kiến đánh giá về các rào cản như đã nêu ở các phần trên thì vẫn cho thấy có sự hiện hữu của các rào cản vô hình mà trong đó giải quyết vấn đề cân bằng trách nhiệm công việc và gia đình, cũng như thay đổi định kiến lãnh đạo về sự gián đoạn công việc của phụ nữ do nghỉ thai sản vẫn đang là vấn đề nan giải.

Bên cạnh đa số các yếu tố có tính khách quan thì một câu hỏi đặt ra đó là liệu bản thân nữ giới có rào cản tự thân ảnh hưởng đến nỗ lực thăng tiến nghề nghiệp và từ đó góp phần lý giải cho tỉ lệ chưa tương xứng các nữ quản lý trung và cao cấp ở trong các khách sạn? Kết quả khảo sát cho

thấy rõ người lao động rất quan tâm đến thăng tiến nghề nghiệp như là một trong những mục tiêu quan trọng trước khi quan tâm đến cân bằng và chất lượng cuộc sống và họ luôn phấn đấu để thăng tiến đến các vị trí cao. Kết quả kiểm định cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p \leq 0,05$) giữa các nhóm đáp viên khác nhau về giới tính, độ tuổi, trình độ, chức vụ và kinh nghiệm công tác trong lĩnh vực khách sạn (Bảng 7).

Bảng 7. Thăng tiến nghề nghiệp và gắn bó công việc của người lao động trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở Huế

Các nhận định	Bình quân ¹	Giá trị p theo các biến độc lập ²				
		Giới tính	Độ tuổi	Trình độ	Chức vụ	Kinh nghiệm
Quan tâm sự cân bằng và chất lượng cuộc sống hơn là sự thăng tiến nghề nghiệp	2,96	0,98	0,13	0,59	0,83	0,50
Luôn phấn đấu để thăng tiến đến các vị trí quản lý cao trong đơn vị	3,84	0,60	0,27	0,00	0,15	0,97*
Sự thăng tiến nghề nghiệp là động cơ gắn kết với ngành kinh doanh khách sạn ở Huế	3,86	0,12	0,27	0,39	0,00	0,12
Có ý định gắn bó với doanh nghiệp hiện tại trong ít nhất 5-7 năm tới	3,66	0,93	0,00*	0,00	0,00	0,01
Sẽ chuyển đến doanh nghiệp khác nếu ở đó được trả lương và phúc lợi tốt hơn hiện tại	3,65	0,21	0,07	0,15	0,28*	0,36*
Sẽ chuyển đến doanh nghiệp khác nếu ở đó có cơ hội thăng tiến tốt hơn	3,73	0,52	0,06*	0,92	0,23	0,77*

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra tháng 1-6/2019

Chú thích: (1) Theo thang đo Likert từ 1- rất không đồng ý đến 5- rất đồng ý; (2) Mức ý nghĩa thống kê (Giá trị p);

* Kiểm định Welch với Games – Howell Post – hoc test.

Thăng tiến nghề nghiệp cũng được coi là động cơ quan trọng gắn kết giữa người lao động với ngành kinh doanh khách sạn nói chung và với doanh nghiệp hiện tại của họ. Tuy nhiên, kết quả phân tích sâu ANOVA cho thấy nhóm cán bộ quản lý và các nhóm có độ tuổi trẻ hơn (dưới 44 tuổi) thể hiện sự đồng ý cao hơn so với các nhóm còn lại đối với các nhận định này. Tương tự, lao động của các khách sạn cũng thể hiện ý định gắn bó với khách sạn hiện tại trong ít nhất 5-7 năm tới và có sự khác nhau có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm khác nhau về chức vụ, kinh nghiệm công tác và độ tuổi ($p \leq 0,05$). Cụ thể, nhóm càng có kinh nghiệm nhiều hơn và nhóm các cán bộ quản lý và quản trị viên thể hiện rõ hơn ý định gắn bó với doanh nghiệp so với nhóm trẻ tuổi và nhân viên. Tuy nhiên, ý định gắn bó với doanh nghiệp cũng khá nhạy cảm với các điều kiện lương,

thường và đặc biệt là cơ hội thăng tiến nghề nghiệp. Một khi ở đơn vị khác có đề xuất mức lương, thưởng cao hơn hoặc cơ hội thăng tiến tốt hơn thì họ cũng sẽ sẵn sàng chuyển đến đơn vị đó, và cũng không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p \leq 0,05$) giữa các nhóm đáp viên khác nhau về giới tính, độ tuổi, chức vụ và kinh nghiệm trong ngành (Bảng 7). Các thông tin này góp phần giải thích thực trạng cạnh tranh không lành mạnh về nguồn nhân lực có chất lượng giữa các khách sạn 3–5 sao hiện nay ở thành phố Huế mà sẽ là thông tin hữu ích cho công tác quản trị nguồn nhân lực của các khách sạn trên địa bàn.

5. Kết luận

Cùng với sự phát triển nhanh của ngành kinh doanh khách sạn hiện nay cơ hội thăng tiến nghề nghiệp đang rộng mở, đặc biệt đối với phụ nữ bởi đây là ngành có hơn 2/3 lao động là nữ. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng mặc dù phụ nữ trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn có đủ năng lực chuyên môn và các kỹ năng cần thiết để đảm nhận các chức vụ quản lý, nhưng tỉ lệ nữ quản lý vẫn chiếm một tỉ lệ chưa tương xứng. Nguyên nhân chủ yếu của thực trạng này thuộc về các rào cản đặc thù giới, các định kiến văn hóa tổ chức phân biệt giới và cả những rào cản tự thân của nữ giới.

Trong bối cảnh kinh doanh khách sạn ở thành phố Huế, nghiên cứu này cũng cho thấy thực trạng tương tự và những rào cản có tính phổ biến đối với thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn, trong đó nhấn mạnh các yếu tố rào cản gồm lực cân bằng giữa công việc và gia đình, các định kiến về sức khỏe và khả năng chịu áp lực công việc, cũng như về sự gián đoạn công việc của nữ quản lý trong thời gian thai sản. Mặc dù ghi nhận sự bình đẳng nam nữ về cơ hội thăng tiến và lương thưởng, nhưng sự hiện hữu của rào cản vô hình gắn với định kiến lãnh đạo đối với sự gián đoạn công việc khi thực hiện thiên chức giới của phụ nữ vẫn là vấn đề đáng quan tâm. Bên cạnh đó, nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng thăng tiến nghề nghiệp được người lao động đặt trước cân bằng chất lượng cuộc sống và họ luôn phấn đấu để thăng tiến lên các vị trí cao hơn, theo đó, sự gắn bó với doanh nghiệp hiện tại là khá nhạy cảm với các hấp dẫn về cơ hội thăng tiến nghề nghiệp và thu nhập ở các doanh nghiệp khác. Đây chính là tâm điểm cho việc xây dựng các giải pháp quản trị hiệu quả nguồn nhân lực nói chung và cải thiện thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong các khách sạn trên địa bàn thành phố Huế hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Arthur, M. B., Hall, D. T. and Lawrence, B. S. (1989), *Handbook of career theory*. Eds. Cambridge University Press. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511625459>.

2. Bal, P. M., Kooij, D. T., and De Jong, S. B. (2013), How do developmental and accommodative HRM enhance employee engagement and commitment? The role of psychological contract and SOC strategies. *Journal of Management Studies*, 50(4), 545–572.
3. Baum T. and Cheung C. (2015), *Women in Tourism & Hospitality: Unlocking the Potential in the Talent Pool*. White paper. Women In Tourism and Hospitality (WITH) Forum, DIAGEO.
4. Baum, T. (2013), International perspectives on women and work in hotels, catering, and tourism. Geneva: International Labor Organization.
5. Boone, J. et al. (2013), Rethinking a glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(3), 230–239.
6. Brownell, J. (1994), Women in hospitality management: General managers' perceptions of factors related to career development. *International Journal of Hospitality Management*, 13 (2), 101–117.
7. Brown, D. and Brooks, L. (1990), Introduction to career development. In D. Brown and L. Brooks (Eds), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 1–12). San Francisco: Jossey –Bass.
8. Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., and Torres, A. (2018), Agency, structures and women managers' views of their careers in tourism. *Women's Studies International Forum*, 71, 1–11.
9. Catalyst (2015), Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors. Truy cập từ <http://www.catalystwomen.org>.
10. Dasgupta, M. and Sharma, H. (2017), Under Representation of Female in Leadership Role: A descriptive study. In Rana, (ed.) *Trends, issues and women in hospitality and tourism industry*.
11. Garg, J., Negi, D. P. and Ahuja, D. A. (2017), Barriers to Career Advancement of Women in the Hospitality Industry: A Review of Literature. In Rana (Ed.) *Trends, issues and women in hospitality and tourism industry*. RET International Academic Publishing ISBN: 978-93-85642-06-7. pp. 127-137
12. Gregg, J. B. and Johnson, M. P. (1990), Perception of discrimination among women as managers in hospitality organizations. *Hospitality Review Journal*, Vol. 8 (1), pp. 10– 22.
13. Ho, Z. (2013), Revisiting the glass ceiling: Career progression for woment in the hotel industry. *Boston Hospitality Review*, 2013.
14. Karunaratne A.C.I.D, (2015), Internal Barriers for Women Career Advancement in Sri Lankan Hotel Industry (with special reference to five star hotels), *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(9).
15. Kumara, R. Y.A. D. R. (2018), *Career development of women in the hotel industry: An Overview*, *Journal of Applied and Natural Science* 10(1): 330 – 338
16. Kunstan, B., and Schmidgall, R. S. (1999), Dimensions of the Glass ceiling in the Hospitality Industry. *Cornell Hotel and Restaurant Quarterly*, 64–76

17. Larkin, A. and Kichuk, A. (2016), Talent Management in Hospitality and Tourism As appears as in: Horner, S., ed. *Talent Management in Hospitality and Tourism*. Oxford, UK: Goodfellow Publishers. ISBN 978-1-910158-67-8.
18. Nawarathna A.M.D.B. (2017), Identify the Opportunities and Constraints in Career Progression for Women in the Hotel Industry with Special Reference to Southern Province. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7 (7), 623–628.
19. Ng, C. W. & Pine, R. (2003), Women and men in hotel management in Hong Kong: perception of gender and career development issues *International Journal of Hospitality Management*, 22 (5), 85–102.
20. Ng, C.S. (2010), Equal opportunities and woman friendly HRM in Hong Kong: What has been and what is to be. *Asian Journal of Business and Information System*, 2(2), 287–297.
21. Rana, V. (2017), *Trends, issues and women in hospitality and tourism industry*. RET International Academic Publishing ISBN: 978-93-85642-06-7.
22. Shabbir, H., Shakeel M. A. & Zubair, R. A. (2017), Gender stereotype, glass ceiling and women's career advancement: An empirical study in service sector of Pakistan, *City University Research Journal*.
23. WTTC (2019), *Travel & tourism – Driving women's success*.

FACTORS AFFECTING WOMEN'S CAREER ADVANCEMENT IN HOTEL SECTOR IN HUE CITY

Bui Thi Tam, Nguyen Hoang Thuy Vy

School of Hospitality and Tourism, Hue University, 22 Lam Hoang St., Hue, Vietnam

Abstract: Although women in the hotel sector have qualified knowledge and skills to be promoted, there exists underrepresentation of women at the top management level. To explore barriers to women's career advancement in the specific context of the hotel sector in Hue city, this study surveyed 132 staff in 16 three- to five-star hotels in Hue. The results show that although women account for more than two-thirds of the hotel labor force, there is a very small portion of women at the top management level. The main barriers to women's career advancement include family and work balance, the 'glass ceiling' factors related to gender stereotypes, gender discriminations, and prejudice in work discontinuity due to maternal leaves. In addition, hotel staff consider career advancement as an important motivation for work loyalty and whereby they are willing to leave the current workplace for a new one that offers better opportunities for career advancement and income. These should become focal points for more efficient solutions of human resource management in general and improvement of women career advancement in the hotel sector in Hue City.

Keywords: career advancement, women, hotel sector, barriers, top management level