

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng

TRẦN LÊ TRUNG*

Việt Nam đang đẩy mạnh tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập sâu rộng vào thị trường quốc tế. Thế mạnh lớn nhất của Việt Nam trong tương quan với các nước khác là có nguồn nhân lực dồi dào, có khả năng tiếp thu nhanh công nghệ. Đây chính là tiền đề cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung và cho ngành xây dựng nói riêng trong thời gian tới.

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN

Nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng (trong phạm vi nghiên cứu được hiểu là toàn bộ nhân lực trong ngành xây dựng trừ đối tượng lao động thời vụ), Bộ Xây dựng đã ban hành Quyết định số 838/QĐ-BXD, ngày 13/9/2012 phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành xây dựng giai đoạn 2011-2020 với mục tiêu phát triển toàn diện về đào tạo, tạo sự chuyển biến rõ rệt về chất lượng nhân lực, hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngành xây dựng; phát triển nhanh những ngành, lĩnh vực mà ngành xây dựng có lợi thế so sánh; gắn đào tạo với giải quyết việc làm - đào tạo theo địa chỉ; tích cực phân luồng lao động sau đào tạo đại học, trung học chuyên nghiệp và đào tạo nghề; xây dựng một số cơ sở đào tạo đạt chuẩn chất lượng và chất lượng cao trong khu vực và quốc tế, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của ngành xây dựng trong nước, tham gia cạnh tranh có hiệu quả trên thị trường xây dựng khu vực và quốc tế.

Trong đó, mục tiêu cụ thể của Quy hoạch phát triển nhân lực ngành xây dựng giai đoạn 2011-2020 là: Tăng nhanh tỷ lệ nhân lực qua đào tạo trong ngành xây dựng dưới các hình thức, cấp học, ngành học khác nhau; đảm bảo đủ số lượng và chất lượng nhân lực hoạt động trong các lĩnh vực của ngành; đảm bảo sự cân đối, hài hòa giữa cấp học, ngành học và địa phương.

Theo số liệu thống kê của Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và Đô thị (Bộ

Xây dựng), tính đến hết năm 2017, toàn ngành xây dựng có hơn 204.000 công nhân lao động, gấp 2,25 lần số lượng công chức, viên chức trong ngành.

Bên cạnh lực lượng đông đảo, thì chất lượng nguồn nhân lực ngành xây dựng hiện nay còn bộc lộ nhiều bất cập. Theo đó, đội ngũ công chức cơ quan Bộ Xây dựng tuy có những bước trưởng thành, nhưng vẫn còn tình trạng “nợ tiêu chuẩn” công chức (chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp...), trong khi một bộ phận không nhỏ công chức cơ quan Bộ không được đào tạo đúng ngành, đúng nghề. Đội ngũ cán bộ tại các viện nghiên cứu có trình độ cao, nhưng độ tuổi trung bình cũng cao, trong khi tại các cơ sở đào tạo, viên chức có trình độ đại học các chuyên ngành xây dựng đạt thấp, nhất là lĩnh vực kiến trúc - quy hoạch, xây dựng. Bên cạnh đó, đội ngũ doanh nghiệp ngành xây dựng được đào tạo, bồi dưỡng về quản lý doanh nghiệp còn chiếm tỷ lệ rất thấp và nhìn chung ít được đào tạo bài bản, nhất là kiến thức về quản lý kinh tế trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa... Có thể nói, thực trạng này đã ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả quản lý, nhất là trong lĩnh vực quản lý đô thị và sự phát triển chung của ngành xây dựng.

Mặt khác, năng lực và tính chuyên nghiệp của đội ngũ công nhân lao động cũng được đánh giá là còn nhiều hạn chế. Cụ thể, số lao động có trình độ cao đẳng, trung cấp nghề chỉ chiếm tỷ lệ 11,8%; số thợ bậc cao (bậc 6, 7) chỉ chiếm khoảng 7% nhân lực ngành. Khảo sát thực tế cho thấy, năng lực và tính chuyên nghiệp của đội ngũ công nhân lao động chuyên ngành được đánh giá là vẫn còn nhiều hạn chế. Cụ thể, số lao động có trình độ cao đẳng, trung cấp nghề chỉ chiếm tỷ lệ 11,8%; số thợ bậc cao (bậc 6, 7) chỉ chiếm khoảng 7% nhân lực ngành. Cơ cấu bình quân hiện nay ở Việt Nam giữa kỹ sư - trung cấp chuyên nghiệp - công nhân học nghề lần lượt tương ứng tỷ lệ 1 - 1,3 - 0,5; trong khi ở các nước trên thế giới bình quân là 1 - 4 - 10 (Châu Anh, 2017). Tỷ lệ này ở Việt Nam phản ánh tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ” của ngành xây dựng và đây cũng là câu chuyện đang diễn ra với nhiều ngành khác.

*ThS., Viện Kiến trúc Quốc gia - Bộ Xây dựng

BẢNG 1: NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG XÃ HỘI THEO GIÁ HIỆN HÀNH CỦA CÁC NGÀNH KINH TẾ

Đơn vị: triệu đồng/người

TT	Ngành kinh tế	Năng suất lao động xã hội phân theo ngành kinh tế						
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	<i>Giá trị của ngành Xây dựng</i>	53,4	55,6	60,7	66,5	66,5	71,3	75,7
	<i>Giá trị của ngành có giá trị cao nhất</i>	1.298,6	1.474,3	1.683,3	1.695,6	1.548,5	1.775,4	2.250,7
	<i>Giá trị của ngành có giá trị thấp nhất</i>	25,4	26,4	28,6	30,6	32,9	35,6	39,8
1	Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	25,6	26,4	28,6	30,6	32,9	35,6	39,8
2	Khai khoáng	1298,6	1474,3	1.683,3	1.695,6	1.548,5	1.775,4	2.250,7
3	Công nghiệp chế biến, chế tạo	60,7	65,8	70,0	71,0	72,4	82,4	91,2
4	Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	751,3	862,2	1.024,7	1.146,6	1.190,5	1.403,8	1.490,0
5	Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	141,8	164,4	179,0	179,9	171,2	193,9	192,1
6	Xây dựng	53,4	55,6	60,7	66,5	66,5	71,3	75,7
7	Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	47,4	51,7	58,3	63,4	70,2	77,6	82,3
8	Vận tải, kho bãi	62,2	67,0	73,2	71,9	74,8	76,0	84,3
9	Dịch vụ lưu trú và ăn uống	55,3	60,7	64,2	63,7	69	77,1	76,1
10	Thông tin và truyền thông	80,3	82,8	84,9	87,0	92,9	101,4	117,8
11	Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	547,7	581,9	588,2	631,1	660,7	712,4	699,2
12	Hoạt động kinh doanh bất động sản	1.204,8	1.263,6	1.278,6	1.284,7	1.273,9	1.061,0	951,5
13	Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	166,5	190,2	204,2	220,7	236,9	255,8	239,1
14	Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	51,3	55,0	56,3	56,6	60,8	60,4	59,8
15	Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc	51,9	57,9	62,5	66,9	73,7	79,6	89,2
16	Giáo dục và đào tạo	47,6	58,0	64,9	72,1	81,4	87,5	95,8
17	Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	69,2	119,5	134,4	133,8	170,5	246,7	254,3
18	Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	73	78,1	80,7	84,6	88,9	104,9	116,6
19	Hoạt động dịch vụ khác	68,5	76,9	85,6	90,0	94,7	102,1	102,5
20	Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tiêu dùng của hộ gia đình	25,4	28,7,0	32,9	35,9	37,3	41,2	44,9

Nguồn: Niên giám Thống kê

Những hạn chế nêu trên có nguyên nhân xuất phát chủ yếu từ việc đào tạo nguồn nhân lực xây dựng chưa theo kịp nhu cầu thực tế. Tính đến năm 2017, cả nước có 29 trường đại học, 21 trường cao đẳng và cao đẳng nghề, 19 trường trung cấp và 1 Học viện đào tạo nhân lực ngành xây dựng. Hàng năm, hệ đại học tuyển sinh khoảng 7 nghìn người; cao đẳng trên 3 nghìn người; hệ thống trường trung học chuyên nghiệp 5 nghìn người và các trường đào tạo nghề khoảng 18 nghìn người (Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và Đô thị - Bộ Xây dựng, 2017). Tuy nhiên, việc đào tạo vẫn đang gặp phải một số hạn chế như sau:

+ Về đào tạo đại học: Hiện nay nhiều ngành nghề đã hình thành, nhưng vẫn còn thiếu các chuyên ngành mới hoặc đào tạo ít, như: công trình ngầm, công trình có yêu cầu đặc biệt, quản lý dự án xây dựng, quản lý xây

dựng và đô thị, kinh tế đô thị, kinh tế bất động sản..

+ Về đào tạo trung học chuyên nghiệp: Chủ yếu vẫn đào tạo được cán bộ kỹ thuật của các ngành có tính chất cổ điển chung, như: xây dựng dân dụng và công nghiệp, thi công cơ giới, cấp - thoát nước, cơ khí xây dựng; chưa coi trọng việc đào tạo cao đẳng, trung cấp kiến trúc, kinh tế xây dựng - là bậc học trước đây phát triển mạnh, đáp ứng nhu cầu hành nghề tại các đơn vị cơ sở, các khâu trực tiếp công trường, tổ đội xây dựng.

+ Về đào tạo công nhân: Chương trình đào tạo chưa phù hợp dẫn đến việc tuyển sinh đào tạo còn gặp nhiều khó

khán, học viên ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế. Việc đào tạo các nghề chuyên biệt, thợ bậc cao, kiểm tra sát hạch nghề còn hạn chế. Cơ sở vật chất các trường dạy nghề, đặc biệt là các xưởng thực hành nói chung còn yếu kém, lạc hậu, thiết bị nghèo nàn, thô sơ.

+ *Về chương trình đào tạo:* Đã thường xuyên đổi mới cải tiến theo hướng đa dạng hoá, hiện đại hoá, mềm hoá, tuy nhiên, vẫn còn nặng về lý thuyết, ít thời gian thực hành, chưa thực sự gắn với nhu cầu sử dụng; chậm cập nhật kiến thức mới, công nghệ mới và những vấn đề phát sinh từ thực tiễn mà người học khi ra trường phải tiếp cận, đảm nhiệm.

+ *Về hệ thống cơ chế chính sách:* Hệ thống chính sách chưa gắn kết được giữa cung và cầu, giữa đào tạo với sử dụng; chưa tạo dựng được mối quan hệ giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp... Chưa tạo được sự cân đối về quy mô và cơ cấu đào tạo các bậc học, cấp học dẫn đến tình trạng "thừa thầy, thiếu thợ". Chưa có các cơ chế chính sách đối với các trường trực thuộc doanh nghiệp, đặc biệt là cơ chế tài chính.

Những hạn chế về chất lượng nhân lực ngành xây dựng là một trong những nguyên nhân dẫn đến năng suất lao động của ngành còn thấp, có nguy cơ làm giảm năng lực cạnh tranh ngay trên thị trường nội địa, hạn chế về năng lực khi tham gia vào thị trường quốc tế và khối cộng đồng chung ASEAN.

Số liệu ở Bảng 1 cho thấy, năng suất lao động của ngành xây dựng còn tương đối thấp, có năng suất lao động bình quân năm trong giai đoạn 2012-2018 là 53,4 - 55,6 - 60,7 - 66,5 - 66,5 - 71,3 - 75,7 triệu đồng/người và đang xếp ở vị trí khoảng 15/20 ngành so sánh.

MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

Ngành xây dựng là bộ phận quan trọng của nền kinh tế, có nhiệm vụ đi trước mở đường trong công cuộc xây dựng, phát triển đất nước. Để hoàn thành trọng trách đó, ngành cần được quan tâm phát triển về mọi mặt, đặc biệt là yếu tố nguồn nhân lực chất lượng cao, vì vậy, cần tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

Một là, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng được yêu cầu cung cấp nguồn nhân lực cho các công trình trọng điểm, có quy mô lớn, công nghệ phức tạp, đòi hỏi cao về kỹ thuật xây dựng (công trình ngầm, công trình biển, hạ tầng kỹ thuật đô thị...).

Hai là, quy hoạch mạng lưới các trường đào tạo thuộc ngành, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo. Tập trung phát triển đào tạo nghề, nhất là đào tạo nghề ngắn hạn, nâng cao năng lực quản lý xây dựng và phát triển đô thị đối với công chức lãnh đạo, chuyên môn đô thị các cấp, xây dựng đội ngũ giáo viên, đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao trong các lĩnh vực... Đồng thời, cần có cơ chế, chính sách và nguồn kinh phí để tăng cường cơ sở vật chất phục vụ cho giảng dạy sát với yêu cầu thực tế; tạo cơ chế chính sách đãi ngộ với các thợ bậc cao, thợ cả truyền nghề cho lớp trẻ. Bên cạnh đó, các trường nghề cần mở rộng quy mô, đa dạng hóa loại hình và cơ cấu đào tạo nhằm đáp ứng tốt nhất nhu cầu nhân lực của ngành. Các nghề cơ bản thông dụng cần được mở tại địa phương với nhiều loại hình và thời gian phù hợp.

Ba là, tiếp tục triển khai chế độ tuyển dụng công khai thông qua thi tuyển, xét tuyển với đội ngũ quản lý, công chức, viên chức trong ngành xây dựng. Theo đó, đối với công tác tuyển dụng công chức, viên chức, nội dung, hình thức, quy trình thi tuyển và xét tuyển theo hướng đơn giản hóa thủ tục hành chính, tăng cường tính công khai, minh bạch, nâng cao chất lượng trong công tác tuyển dụng, gắn thẩm quyền tuyển dụng với thẩm quyền sử dụng công chức, viên chức và theo yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng.

Bốn là, đẩy mạnh đầu tư; thực hiện xã hội hóa, hoàn thiện các chính sách khuyến khích, ưu đãi, hỗ trợ trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ngành xây dựng. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Xây dựng (2012). *Quyết định số 838/QĐ-BXD, ngày 13/9/2012 phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành xây dựng giai đoạn 2011-2020*
2. Tổng cục Thống kê (2013-2019). *Niên giám thống kê các năm 2012-2018*
3. Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và Đô thị (Bộ Xây dựng) (2017). *Báo cáo tại Hội thảo lấy ý kiến của các nhà khoa học, các nhà quản lý, các trường đào tạo để xây dựng Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành xây dựng đến năm 2020, ngày 21/7/2017*
4. Châu Anh (2017). *Nhân lực ngành xây dựng: Thiếu số lượng, yếu chất lượng*, truy cập từ <http://baodansinh.vn/thuc-trang-nhan-luc-nganh-xay-dung-63948.htm>
5. Lê Văn Cứ, Lê Văn Long, Vũ Quyết Thắng (2018). *Thực trạng và một số giải pháp nhằm nâng cao năng suất lao động ngành xây dựng*, truy cập từ <http://kinhtexaydung.gov.vn/nghep-vu/thuc-trang-va-mot-so-giai-phap-nham-nang-cao-nang-suat-lao-dong-nganh-xay-dung.htm>