

NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG TỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA NGÀNH XÂY DỰNG

✍ NGUYỄN KIM THANH*

Ngày nhận: 25/07/2017
Ngày phản biện: 24/08/2017
Ngày duyệt đăng: 28/09/2017

Tóm tắt: Nâng cao năng lực cạnh tranh trong tiến trình hội nhập là vấn đề tất yếu khách quan của các doanh nghiệp, các lĩnh vực và các ngành kinh tế. Một trong những vấn đề nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh là phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Ngày 19/04/2011 Chính phủ đã ban hành quyết định số 579/QĐ-TTg Phê duyệt “Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020” với mục tiêu chính là nâng cao trí lực, kỹ năng làm việc và nâng cao thể lực nguồn nhân lực. Trong bối cảnh đó, ngành Xây dựng đã rất chú trọng công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường trong nước và cả thị trường quốc tế.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, ngành Xây dựng, ảnh hưởng.

FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY

Improving competitiveness in the integration process is an indispensable objective of enterprises, sectors and economic sectors. One of the issues to improve competitiveness is the development of human resources, especially high quality human resources. On 19th April, the Government issued Decision No 579/QĐ-TTg approving “Vietnam Human Resources Development Strategy for 2011-2020” with the main objective of enhancing the skills, working skills and improving the human resources of human resources. In this context, the construction industry has paid great attention to the development of high quality human resources to meet the exigency of both domestic and international markets.

Keywords: Human Resources, high quality human resources, construction industry, affect.

Để có góc nhìn tổng quát hơn về ngành Xây dựng, chúng ta cùng nhìn lại các giai đoạn phát triển quan trọng của ngành:

Giai đoạn trước 1986: Sau khi thống nhất đất nước vào năm 1975, Việt Nam bắt đầu vào giai đoạn khôi phục sau chiến tranh và xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật. Tuy nhiên, nền kinh tế Việt Nam vẫn còn trong giai đoạn bao cấp.

Giai đoạn 1986-1990: Chính phủ bắt đầu thực hiện những chủ trương và chính sách “đổi mới”, ngành Xây Dựng đã có những chuyển biến quan trọng. Từ việc thiết kế quy hoạch, thiết kế nhà ở chuyển sang cơ chế mới là quy hoạch xây dựng đô thị. Bên cạnh đó, bước đầu thực hiện phương thức đấu thầu đã có tác dụng tích cực thúc đẩy các đơn vị chú ý sắp xếp lại lực lượng lao động, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, máy móc thi công để nâng cao chất lượng công trình và hiệu quả xây lắp.

Giai đoạn 1991-2000: Trong giai đoạn này thị trường bất động sản đã trải qua đợt sốt nhà đất đầu tiên vào 1993-1994, và đây cũng là thời kỳ tăng trưởng vượt bậc của ngành với tốc độ tăng trưởng bình quân 10,5%/năm. Bên cạnh đó, đây là giai đoạn có nhiều

chuyển biến về chất trong sự phát triển của ngành. Nhiều cơ chế chính sách được hình thành tạo nên khung pháp lý khá đồng bộ. Các công ty mạnh tiếp tục đầu tư chiều sâu để đổi mới công nghệ, nâng cao năng lực sản xuất, và khả năng cạnh tranh. Tốc độ thi công các công trình lớn về hạ tầng, công nghiệp, dân dụng nhanh gấp 2-3 lần so với thời kỳ trước.

Giai đoạn 2001-nay: Kinh tế cả nước trong giai đoạn này đã bắt đầu hội nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế khu vực và thế giới với điểm nhấn là việc gia nhập WTO (2007). Các đợt sốt nhà đất vào 2000-2001 và 2007-2008 cũng đã tạo ra sự tác động mạnh tới tốc độ tăng trưởng của ngành. Luật Xây dựng, Luật Nhà Ở và Luật Kinh Doanh Bất Động Sản, Luật Quy Hoạch Đô Thị đã được ban hành tạo khung pháp lý hoàn thiện cho công tác quản lý quy hoạch, phát triển đô thị, nhà ở và thị trường bất động sản. Chất lượng và trình độ xây dựng cũng đã được cải thiện đáng kể. Đến nay, các doanh nghiệp xây dựng Việt Nam đã làm chủ công nghệ thiết kế, thi công các công trình cao tầng, công trình nhíp lớn, công trình

* Trường Đại học Công đoàn

ngầm, công trình trên nền địa chất phức tạp có khả năng cạnh tranh với các doanh nghiệp nước ngoài.

Có thể thấy ngành xây dựng thực sự đã có những bước tiến nhảy vọt về kỹ thuật dẫn đến sự phát triển rực rỡ cả về lượng và về chất. Tuy nhiên, thực tế cho thấy ngành xây dựng vẫn tồn tại một số hạn chế làm giảm khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp xây dựng Việt Nam. Một trong số đó chính là nguồn nhân lực chưa đáp ứng được với yêu cầu phát triển của ngành, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính phủ cũng đã thể hiện sự quan tâm tới vấn đề này thông qua một số đề án ưu tiên khi thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011-2020: Đề án Quy hoạch mạng lưới các trường đào tạo thuộc ngành Xây dựng; đề án Xây dựng cơ sở vật chất và phát triển đào tạo nghề, nhất là đào tạo nghề ngắn hạn; đề án Xây dựng đội ngũ giáo viên; đề án Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức đương nhiệm về chuyên môn và nghiệp vụ; đề án đào tạo bồi dưỡng 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 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 1961/QĐ-TTg ngày 25/10/2010. Có thể thấy rằng, để xác định hướng đi đúng đắn cho tương lai, ngành xây dựng phải chú trọng hơn nữa trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ hội nhập toàn diện hiện nay.

Những nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây dựng

Trên thực tế, cho đến nay vẫn chưa có khái niệm thống nhất hay những tiêu chí cơ bản để xác định thế nào là nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, theo **Đại từ điển kinh tế thị trường thị cho rằng** “nhân lực chất lượng cao là những người, trong những điều kiện xã hội nhất định, có tri thức chuyên môn nhất định, có năng lực và kỹ năng cao, với tính lao động sáng tạo của bản thân trong điều kiện thực tiễn hoạt động xã hội, có khả năng đóng góp phần cống hiến nào đó đối với sự phát triển của xã hội, của nhân loại” (Nguyễn Hữu Quỳnh, 1998, tr 1064). Một số ý kiến khác lại nhìn nguồn nhân lực chất lượng cao với nhiều góc độ khác nhau, theo cách hiểu mang tính định tính, nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là một bộ phận của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng được những yêu cầu phức tạp của công việc; từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của cộng đồng nói riêng và cho toàn xã hội nói chung. Còn

nếu tiếp cận theo định lượng thì nguồn nhân lực chất lượng cao cũng được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Thứ nhất, nguồn nhân lực chất lượng cao là những lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Tuy nhiên khái niệm “lao động đã qua đào tạo” rất khó đánh giá vì hiện nay có rất nhiều hình thức đào tạo khác nhau. Học nghề ngắn hạn hay học cao đẳng, đại học đều có thể gom vào khái niệm “lao động đã qua đào tạo”. Nếu coi nguồn nhân lực chất lượng cao là lao động đã qua đào tạo thì sẽ có một sự phân hóa khá lớn về trình độ của nguồn nhân lực này. Cách hiểu định lượng hẹp hơn, coi nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng; nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính sách; nguồn nhân lực khoa học công nghệ, đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng, học viện ... Còn có một cách hiểu hẹp hơn nữa chỉ xem những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là nguồn nhân lực chất lượng cao. Như vậy, về mặt khái niệm, chưa có sự thống nhất về khái niệm “nguồn nhân lực chất lượng cao” và cả hai cách hiểu định tính và định lượng đều có những nhược điểm nhất định. Cách hiểu về mặt định tính tạo ra khó khăn cho việc xác định nguồn nhân lực chất lượng cao về mặt thống kê. Cách hiểu về mặt định lượng sẽ không bao gồm các nghệ nhân, những người có khả năng đặc biệt, làm được những việc ít người làm được nhưng lại không qua trường lớp đào tạo. Mặt khác, không phải người lao động nào đã qua đào tạo đều có khả năng đáp ứng được các yêu cầu của công việc tương ứng với trình độ được đào tạo, do đó rất khó có thể xem những lao động này là nhân lực có chất lượng cao. Vậy, để nghiên cứu và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, có thể hiểu nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của nguồn nhân lực, kết tinh những gì tinh túy, chất lượng của nguồn nhân lực, là bộ phận lao động xã hội có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao; có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ sản xuất; có sức khỏe và phẩm chất tốt; có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao.

Để nâng cao chất lượng cho lực lượng lao động trọng yếu ngành Xây dựng, trước tiên cần tìm hiểu những nhân tố ảnh hưởng đến công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Xu thế hội nhập quốc tế:

Sự hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ trên toàn thế giới, tuy nhiên các quốc gia khác nhau có

thời điểm hội nhập khác nhau, tốc độ hội nhập khác nhau dẫn đến sự chênh lệch về kinh tế, xã hội, giáo dục giữa các quốc gia. Sự khác nhau trong cấu trúc nền kinh tế, trong hệ thống đào tạo cho đến các chương trình đào tạo làm cho nhận thức và trình độ của người học ở các quốc gia khác nhau là khác nhau. Đó cũng là nguyên nhân khiến chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo trong nước còn một khoảng cách khá lớn so với chất lượng nguồn nhân lực ở các quốc gia khác. Việc học tập, nghiên cứu còn nhiều vấn đề: chương trình, hình thức và phương pháp đào tạo chưa thực sự phù hợp với hệ thống giáo dục và đào tạo trên thế giới. Các chương trình đào tạo và đánh giá học lực của các trường trong khối ngành xây dựng cũng không thống nhất. Điều này dẫn đến chất lượng sinh viên giữa các trường khác nhau và sự cạnh tranh trong tìm kiếm việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp ngày càng mạnh hơn. Sự cạnh tranh này không phải do bản thân công việc đòi hỏi năng lực giải quyết công việc của người thực hiện, mà một phần do chính sách tuyển dụng, do chế độ đãi ngộ giữa các doanh nghiệp khác nhau tạo ra sự lựa chọn khác nhau. Điều này dẫn đến hiện tượng **người tìm việc** chiếm đa số trong khi sự toàn cầu hóa và quốc tế hóa tạo nên hiện tượng **việc tìm người** ngày một nhiều hơn. Vì vậy chất lượng đào tạo cần được quan tâm làm khởi nguồn cho một nguồn nhân lực chất lượng cao trong xã hội nói chung và ngành xây dựng nói riêng.

Trong thế giới phẳng hiện nay, tri thức của con người kết hợp với công nghệ hiện đại trở thành yếu tố cạnh tranh không chỉ của riêng ngành xây dựng mà của cả quốc gia và là yếu tố quan trọng nhất so với vốn tài nguyên và lao động cơ bắp. Tiến bộ khoa học kỹ thuật khiến con người trở nên hiểu biết hơn, văn minh hơn. Trong điều kiện đó, sự phát triển của ngành kinh tế phụ thuộc vào khai thác, duy trì, sử dụng và sáng tạo ra tài nguyên của nguồn nhân lực thay vì dựa vào nguồn tài nguyên sẵn có. Trong các nguồn lực của doanh nghiệp, có những nguồn lực vào thời điểm khác nhau sẽ giữ những vai trò khác nhau nhưng nguồn nhân lực luôn đóng vai trò quan trọng, là trái tim của một doanh nghiệp, vì thế cần nâng cao sức sáng tạo của nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để nâng cao khả năng cạnh tranh.

Quá trình toàn cầu hóa diễn ra trên mọi mặt của đời sống và tự do hóa thương mại là tất yếu khách quan. Đó là việc mở rộng trao đổi thương mại về hàng hóa, dịch vụ, tiền tệ, tài nguyên, nguồn nhân lực cũng như thông tin giữa các quốc gia, các vùng

lãnh thổ kinh tế. Với riêng ngành xây dựng, khi Việt Nam hòa vào xu thế toàn cầu hóa có nghĩa ngành xây dựng nước ta có cơ hội vươn ra thị trường thế giới, nhưng cũng có nghĩa sẽ phải cạnh tranh mạnh mẽ với các doanh nghiệp nước ngoài về cả trình độ khoa học công nghệ, về nguồn lực tài chính và cả cạnh tranh để thu hút nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Việt Nam đang có lợi thế dân số vàng, thể hiện nguồn nhân lực trong độ tuổi lao động lý tưởng. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực thấp nên cần được quan tâm đầu tư nâng cao chất lượng. Hơn 90 triệu dân nhưng chỉ khoảng 2,2% có trình độ đại học và trên đại học, gần 10% là công nhân còn lại gần 70% nguồn nhân lực là nông dân, nhân lực có trình độ phổ thông chiếm tỷ lệ đa số. Ngân hàng thế giới đánh giá Việt Nam thiếu lao động có trình độ, có tay nghề, thiếu công nhân kỹ thuật bậc cao và xếp hạng theo thang điểm 10 về chất lượng nguồn nhân lực thì Việt Nam được 3,79 điểm; Hàn Quốc được 6,91 điểm; Ấn Độ được 5,76 điểm; Malaysia được 5,59 điểm; Thái Lan được 4,94 điểm¹. Như vậy, so với các nước cùng khu vực Châu Á, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam thấp hơn nhiều. Đó cũng là nguyên nhân dẫn đến mức thu nhập của người lao động Việt Nam thấp hơn so với các quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới.

Nhận thức rõ điều đó, Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội được thông qua tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI của Đảng cộng sản Việt Nam nhấn mạnh: *“Con người là trung tâm của chiến lược phát triển, đồng thời là chủ thể phát triển”*. *“Giáo dục và đào tạo có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng phát triển đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam. Phát triển giáo dục và đào tạo cùng phát triển khoa học công nghệ là quốc sách hàng đầu trong giai đoạn hiện nay”*.

Tạo động lực lao động cho nguồn nhân lực chất lượng cao

Chính sách thù lao, đãi ngộ nguồn nhân lực bao gồm chính sách tiền lương, tiền thưởng, tiền làm thêm giờ, chính sách hỗ trợ nhà ở, chính sách khen thưởng vượt giờ, vượt định mức, thưởng chuyên cần, chính sách bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, chính sách trọng dụng nhân tài... Đây là những chính sách hướng tới đảm bảo ổn định cuộc sống và khích lệ tinh thần làm việc của người

¹ Báo cáo Ngân hàng thế giới

lao động. Khi các chính sách này được Nhà nước, các ngành quan tâm và định hướng cho các tổ chức thực hiện đầy đủ sẽ làm cho người lao động yên tâm làm việc, khuyến khích họ phát huy tính tích cực, năng động, sáng tạo, yêu nghề và thúc đẩy họ học tập tụy, hăng say làm việc. Đồng thời, các chính sách này cũng là công cụ để các doanh nghiệp thu hút lao động và giữ chân nhân tài. Ngược lại, nếu các chính sách này không được quan tâm để ý đến, thì bản thân người lao động không có cơ hội để hoàn thiện và phát triển bản thân. Doanh nghiệp không thể giữ chân được người lao động, khiến tình trạng nhảy việc, bỏ việc xảy ra nhiều, và nguy cơ các tổ chức phải đối diện với tình trạng thiếu hụt lao động là rất cao hoặc chất lượng lao động bị giảm sút.

Như vậy, hệ thống đãi ngộ hiệu quả sẽ là chất kết dính giữa con người và doanh nghiệp, là kim chỉ nam của ban lãnh đạo. Nhờ đó, doanh nghiệp có sự ổn định về nhân sự để đạt được mục tiêu đặt ra, người lao động tìm thấy niềm vui, hạnh phúc và sự đam mê trong công việc, làm việc hết lòng vì tổ chức. Chính sách đãi ngộ còn là điều kiện đủ để nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Đãi ngộ nhân sự góp phần duy trì nguồn nhân lực ổn định, có chất lượng cho doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả các chức năng quản trị nhân sự khác. Từ đó, đãi ngộ nhân sự giúp duy trì được nguồn nhân lực ổn định và có chất lượng cho xã hội. Nói rộng ra, quốc gia nào có hệ thống đãi ngộ tốt sẽ giúp cho quốc gia đó nhanh chóng tăng trưởng, phát triển, có được vị thế cạnh tranh dựa vào nguồn lực quan trọng nhất - NGUỒN NHÂN LỰC.

Điều kiện làm việc của lao động trong một tổ chức bao gồm các yếu tố thuộc về bản thân công việc và các yếu tố ngoài bản thân công việc. Cụ thể, những yếu tố thuộc về bản thân công việc như: ánh sáng, tiếng ồn, độ rung, độ bụi... yếu tố độc hại ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động; Những yếu tố ngoài bản thân công việc như: quy mô và trình độ trang bị kỹ thuật, máy móc công nghệ, trang thiết bị bảo hộ lao động, sự tham gia của Công đoàn... Các yếu tố về quy mô máy móc, thiết bị kỹ thuật phần nào phản ánh được số lượng, cơ cấu và chất lượng của nguồn nhân lực. Cụ thể, với đặc điểm công nghệ và trang thiết bị kỹ thuật đó thì tổ chức cần bao nhiêu lao động để thực hiện? Yêu cầu trình độ chuyên môn để vận hành hệ thống máy móc, công nghệ đó như thế nào? Cơ cấu về lao động như thế nào là hợp lý? Đồng thời điều kiện làm việc tác động thuận lợi hoặc gây khó khăn gì cho lao động trong quá trình làm việc? Với mỗi ngành nghề, điều kiện làm việc

tương đối khác nhau, trong đó tổ chức luôn cố gắng thực hiện tốt công tác an toàn vệ sinh lao động, hạn chế những yếu tố có hại ảnh hưởng tới sức khỏe người lao động và người lao động có năng suất lao động cao nhất.

Trong ngành xây dựng, các lao động khác nhau thì có môi trường làm việc tương đối khác nhau. Ví dụ, kỹ sư hay giám sát công trình thường xuyên phải làm việc dưới công trường, điều kiện làm việc bụi, ồn và khi muốn tăng tiến độ công trình thì làm cả ngày, cả đêm cho nên sức khỏe bị ảnh hưởng tương đối nhiều. Trong khi đó, công nhân lao động trực tiếp cũng phải chịu sự tác động lớn từ môi trường như làm việc dưới trời nắng nóng, trong ngày mưa rét, làm việc trong tiếng ồn, bụi, trong môi trường độc hại... Lực lượng lao động này được trang bị đầy đủ về trang phục bảo hộ lao động như mũ, quần áo, găng tay, khẩu trang và thiết bị bảo hộ lao động cần thiết khi làm việc trên cao.

Ngành xây dựng đang là ngành mũi nhọn của nền kinh tế, Nhà nước cũng có những chính sách hỗ trợ cho ngành như ban hành Luật Nhà Ở (sửa đổi) vào năm 2014 làm cho thị trường xây dựng dân dụng phát triển mạnh mẽ. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng xác định xây dựng cơ sở hạ tầng là tiền đề cho xây dựng kiến trúc thượng tầng. Để đạt được mục tiêu đó, ngành xây dựng phải có những bước tiến rõ rệt mà trọng tâm hiện nay chính là xây dựng đội ngũ lao động có chất lượng cao.

Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành Xây dựng

Giải pháp về phía nhà nước:

- *Một là*, hoàn thiện, đổi mới cơ chế chính sách về đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của ngành Xây dựng hướng tới nền công nghiệp 4.0. Hoàn thiện các cơ chế chính sách đối với các chủ thể có liên quan, như: chính sách với cơ sở đào tạo, nhất là các cơ sở đào tạo giáo dục nhà nước trong ngành xây dựng; chính sách đối với người học; đối với doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề nghiệp; hoàn thiện các cơ chế chính sách về phát triển đội ngũ nhà giáo, chuẩn hóa về chất lượng đào tạo đối với các cơ sở đào tạo trong ngành Xây dựng. Trong đó, đặc biệt quan tâm tới công tác tuyển dụng, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho giáo viên. Bên cạnh đó, đổi mới cơ cấu hệ thống giáo dục theo hướng từ đào tạo nghề khép kín thành hệ thống đào tạo mở cũng sẽ góp phần tạo tiền đề cho công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

- *Hai là*, hoàn thiện, đổi mới cơ chế chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân

lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Khi chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ trở thành một trong những yếu tố thúc đẩy động lực làm việc cho người lao động thì ngành Xây dựng có thể thu hút được lao động chất lượng cao. Các chuyên gia giỏi, các nhà quản lý tài năng, thậm chí công nhân lành nghề sẽ yên tâm công tác, gắn bó với công việc và không ngừng nỗ lực nâng cao năng suất lao động của bản thân để nhận được đãi ngộ xứng đáng.

- *Ba là*, đổi mới chính sách nhằm tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo, trong đó có ngành Xây dựng. Mở rộng cơ chế hợp tác đào tạo song phương, đa phương trong lĩnh vực giáo dục đào tạo như: trao đổi học thuật, bồi dưỡng giáo viên, các bộ quản lý, hợp tác bồi dưỡng học viên... Bên cạnh đó tạo điều kiện thuận lợi, môi trường pháp lý để các nhà đầu tư nước ngoài mở cơ sở giáo dục chất lượng cao cho ngành Xây dựng ở Việt Nam.

Giải pháp về phía cơ sở đào tạo ngành Xây dựng:

- Các cơ sở đào tạo cần đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng nhu cầu thị trường, đạt được tiêu chuẩn đào tạo quốc gia, học viên sau đào tạo cần đạt được tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp, tiêu chuẩn kỹ năng mềm phù hợp với bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Các cơ sở đào tạo cần chuyển dịch hệ thống, nội dung đào tạo từ cứng nhắc, khép kín thành giáo dục đào tạo linh hoạt, liên thông giữa các thành tố của hệ thống giáo dục và liên thông với các bậc học khác trong hệ thống giáo dục quốc gia.

- Ngoài ra, các cơ sở đào tạo cần nâng cao năng lực và chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục. Phải đổi mới chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề cho giáo viên trên cơ sở tiêu chuẩn giảng viên. Tổ chức đào tạo, tạo điều kiện để giáo viên được bồi dưỡng nghiệp vụ và kỹ năng ở nước ngoài và các chương trình tiên tiến trong nước. Cải cách, thay đổi cơ chế trả lương, đãi ngộ với giảng viên trên cơ sở kỹ năng nghề nghiệp và hiệu quả công việc nhằm khuyến khích giáo viên lao động với năng suất và chất lượng cao hơn.

Giải pháp về phía các doanh nghiệp ngành Xây dựng:

- Quan tâm tới công tác xây dựng, bố trí sử dụng hợp lý, và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao. Các doanh nghiệp cần có cơ chế tuyển dụng rõ ràng, minh bạch, công khai các tiêu chuẩn, chế độ đãi ngộ nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Chú trọng công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực: cần thực hiện công tác đào tạo sát với yêu cầu của thực tế dựa trên căn cứ là nhu cầu và khả năng của doanh nghiệp. Cần tiến hành rà

soát thường xuyên nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp để xây dựng chương trình đào tạo sát với yêu cầu của thực tế, tránh lãng phí các nguồn lực mà hiệu quả đạt được không cao. Có chế độ đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao theo năng lực và kết quả làm việc xứng đáng, động viên khen thưởng kịp thời để tạo sự gắn bó giữa người lao động và doanh nghiệp cũng như thúc đẩy người lao động hăng say làm việc, từ đó nâng cao năng suất lao động cho toàn doanh nghiệp. □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Hữu Quỳnh (1998). Đại từ điển kinh tế thị trường, NXB Từ điển bách khoa, Hà Nội.
2. Tổng hội Xây dựng Việt Nam, Bộ Xây dựng, Bộ Lao động, Thương binh và xã hội (2016). Tài liệu Hội thảo Nguồn nhân lực ngành Xây dựng trong hội nhập quốc tế - Thực trạng và giải pháp, ngày 09/11/2016, Hà Nội.
3. Trần Ngọc Hùng (2016). Nguồn nhân lực hoạt động xây dựng ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp, tham luận Hội thảo Nguồn nhân lực ngành Xây dựng trong hội nhập quốc tế - Thực trạng và giải pháp, ngày 09/11/2016, Hà Nội.
4. Tổng cục Thống kê (2016). Báo cáo năng suất lao động của Việt Nam. Thực trạng và giải pháp.
5. Nguyễn Kim Thanh, Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực ngành Xây dựng, Tạp chí Kinh tế và dự báo số 10 năm 2017.

NÂNG CAO VỊ THẾ CỦA...

(Tiếp theo trang 63)

lẫn nhau, khắc phục khó khăn, phát huy nội lực để hoàn thành nhiệm vụ.

Thứ ba, bổ sung, hoàn thiện, thể chế hóa các quan điểm chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về công tác phụ nữ và công tác cán bộ nữ trong tình hình mới. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về phụ nữ và quyền của người phụ nữ. Cần tăng số lượng phụ nữ trong các cơ quan nhà nước, trong các vị trí lãnh đạo để họ khẳng định mình.

Thứ tư, phát huy vai trò của Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam và chi hội phụ nữ các cấp về công tác phụ nữ và bình đẳng giới. Tích cực tuyên truyền, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của người phụ nữ trong xã hội. Đấu tranh bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng cho người phụ nữ. Giải phóng phụ nữ và nâng cao vị thế của mình là nguyện vọng chính đáng của người phụ nữ, do đó Hội liên hiệp phụ nữ cần phối hợp với các ngành tham mưu cho Đảng và Nhà nước ban hành những chủ trương, chính sách tạo điều kiện phát huy hơn nữa vai trò của người phụ nữ, đáp ứng được nhu cầu của xã hội. □