

## TỔNG HỘI XÂY DỰNG VIỆT NAM



HỘI THẢO

### **PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH XÂY DỰNG**

*Như tin đã đưa ([/Web/Content.aspx?distid=985](#)), nhân dịp kỷ niệm 25 thành lập, ngày 7/12/2017, Tổng hội Xây dựng Việt Nam (THXDVN) đã tổ chức Hội thảo quan trọng “**Phát triển nguồn nhân lực ngành xây dựng**”. Hơn 200 đại biểu đã dự Hội thảo. TS. Phạm Sỹ Liêm, Phó Chủ tịch Tổng hội, đã trình bày bản Báo cáo chính “**Phát triển mạnh mẽ nguồn nhân lực ngành xây dựng nước ta**”. Báo cáo đã được chuẩn bị công phu, nội dung phong phú với những phân tích sâu sắc và những kiến giải sáng tạo. Xin trân trọng giới thiệu với bạn đọc lần lượt từng phần của Báo cáo. Dưới đây là phần Mở đầu và phần thứ nhất.*

**BBT.**

๖๘.

### **PHÁT TRIỂN MẠNH MẼ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH XÂY DỰNG NƯỚC TA**

#### **PHẦN MỞ ĐẦU**

Ngành xây dựng nước ta đang cùng các ngành kinh tế khác ra sức phấn đấu đưa tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân trong 5 năm 2006 - 2010 đạt 7,5 - 8%/năm và hơn nữa. Mặt khác, toàn ngành còn phải tích cực chuẩn bị đón nhận nhiệm vụ nặng nề hơn trong thập kỷ sắp tới nhằm đưa nước ta trở thành nước công nghiệp hóa về cơ bản. Các mặt chuẩn bị đó bao gồm cả công tác phát triển



TS. Phạm Sỹ Liêm,  
Phó Chủ tịch  
Tổng hội Xây dựng VN

nguồn nhân lực, vì rằng nguồn nhân lực phát triển đi trước một bước thì mới trở thành nhân tố tạo điều kiện chứ không phải là lực cản cho sự nghiệp phát triển toàn ngành. Thế nhưng, theo Diễn đàn kinh tế thế giới, năm 2005 chất lượng nguồn nhân lực nước ta xếp thứ 53 trong số 59 quốc gia được khảo sát. Tỷ lệ đại học: trung học chuyên nghiệp: công nhân kỹ thuật của nước ta là 1: 1,16: 0,92

trong khi trung bình của thế giới là 1: 4: 10. Qua đó có thể thấy, nguồn nhân lực nước ta tuy đông về số lượng nhưng kém về chất lượng và mất cân đối về cơ cấu.

Nước ta đã là thành viên của khu vực Thương mại tự do ASEAN (AFTA) và vừa mới gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO). Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, ngành xây dựng nước ta cần nhanh chóng nâng cao năng lực cạnh tranh trên đất nước mình và tham gia mạnh mẽ vào thị trường xây dựng khu vực và quốc tế. Muốn vậy, ngành phải tiến theo con đường công nghiệp hóa và hiện đại hóa, và nguồn nhân lực của ngành cũng phải phát triển theo hướng đó.

Lâu nay trong ngành đã hình thành quan niệm cho rằng chỉ sợ thiếu việc làm chứ không sợ thiếu nhân lực, có chăng cũng chỉ là thiếu một số thợ tay nghề cao như thợ hàn cao áp mà thôi. Thế nhưng ngay sau kỳ họp đầu tiên vào tháng 7 vừa qua của Quốc hội khóa XII, Bộ trưởng Kế hoạch và Đầu tư cho biết sắp tới nước ta sẽ tiếp nhận nhiều dự án đầu tư vào tầm cỡ tỷ USD trong khi nhiều nhà đầu tư nước ngoài lại đang kêu ca thiếu thợ xây dựng làm cho tiến độ thực hiện dự án bị trễ ngai, vì vậy Bộ có thể phải đề nghị Chính phủ cho nhập thợ xây dựng trên quy mô lớn chứ không chỉ một số thợ kỹ thuật trình độ cao! Nếu tình trạng này xảy ra thì có thể nói ngành xây dựng đã thất bại ngay trên “sân nhà”, khó lòng mơ tưởng đến nhận thầu xây dựng quốc tế như Hàn Quốc đã làm trước đây và Trung Quốc đang làm rất mạnh hiện nay để tạo thêm nguồn vốn tích lũy phát triển đất nước.

Tóm lại, phát triển nguồn nhân lực đang trở thành chủ đề thời sự cấp bách của ngành xây dựng cần được các nhà hoạch định chính sách quan tâm.

\*\*\*\*\*

Nhân lực ngành xây dựng bao quát diện rất rộng, từ nhân lực trên các công trường xây dựng đến nhân lực tư vấn, khảo sát, thiết kế, từ nhân lực nghiên cứu và đào tạo trong lĩnh vực xây dựng đến nhân lực quản lý nhà nước về đầu tư xây dựng. Vì thời gian có hạn nên Hội thảo này tập trung thảo luận phát triển nguồn nhân lực trực tiếp thực hiện các dự án đầu tư xây dựng, bao gồm các kỹ sư xây dựng, công nhân xây dựng, cán bộ quản lý làm việc trên các công trường và các kỹ sư tư vấn khảo sát thiết kế, giám sát.

## Phần thứ nhất THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC XÂY DỰNG NƯỚC TA

### **1. NGÀNH XÂY DỰNG THỰC HIỆN ĐƯỜNG LỐI ĐỔI MỚI**

#### **1.1. Quá trình đổi mới**



Cán bộ & công nhân thi công cơ giới trên công trường đập Cửa Đạt

Đường lối đổi mới theo mô hình kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã đưa đất nước ta ra khỏi khủng hoảng kinh tế - xã hội, tạo được những tiền đề cần thiết để chuyển sang thời kỳ phát triển mới - thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Ngành xây dựng trong thời gian qua thu được những thành tích đáng ghi nhận. Tuy nhiên ngành vẫn còn nhiều bất cập trong công tác quản lý, trong đổi mới công nghệ, trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động và năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp, vì vậy cần tiếp tục đổi mới nhiều hơn nữa, đặc biệt là cơ chế chính sách phát triển nguồn nhân lực - một lợi thế cạnh tranh rất lớn của nước ta trong tiến trình hội nhập với nền kinh tế khu vực và quốc tế.

Từ khi Đại hội VI (1986) của Đảng đề ra đường lối đổi mới đến nay, ngành xây dựng nước ta đã trải qua hai giai đoạn phát triển:

1. Giai đoạn 1986-1995 - Trong giai đoạn này ngành xây dựng một mặt tiếp tục hoàn thành xây dựng các công trình lớn như Thủy điện Trị An, Thủy điện Hòa Bình, Cầu Thăng Long, Cầu Chương Dương, Nhiệt điện Uông Bí, Xi măng Kiên Lương, xi măng Bỉm Sơn, Kính Đáp Cầu, A-pa-tít Lao Cai v.v... trong điều kiện đất nước bị cấm vận và khối XHCN Đông Âu lâm vào khủng hoảng, mặt khác xây dựng một số công trình do các nước Bắc Âu viện trợ như Giấy Bãi Bằng, Đóng tàu Phà Rừng và một số bệnh viện lớn, rồi một số công trình do nước ngoài đầu tư từ khi đất nước mở cửa như khách sạn cao tầng, nhà máy lớn v.v..., qua đó mà ngành bắt đầu làm quen với thông lệ xây dựng quốc tế;

2. Giai đoạn 1996-2006 - Trong giai đoạn này ngành tích cực thực hiện chủ trương cải cách doanh nghiệp nhà nước, đổi mới cơ chế quản lý xây dựng cơ bản, rồi Quốc hội ban hành một loạt Luật quan trọng như Luật Đất đai, Luật Doanh

nghiệp, Luật Đầu tư, Luật Xây dựng, Luật Đầu thầu, Luật Nhà ở, Luật Kinh doanh bất động sản, hình thành khuôn khổ pháp lý đồng bộ cho các hoạt động xây dựng theo cơ chế thị trường. Vốn đầu tư toàn xã hội tăng nhanh chóng, quy mô hoạt động xây dựng ngày càng mở rộng. Ngành xây dựng lớn mạnh không ngừng, đảm nhiệm việc xây dựng rất nhiều công trình kết cấu hạ tầng quy mô lớn, nhiều khu công nghiệp hiện đại, nhiều khu đô thị mới rộng lớn.

## 1.2. Các thành tựu đổi mới

### 1.2.1. Vốn đầu tư xây dựng tăng nhanh chóng

Với chủ trương thu hút vốn đầu tư xây dựng từ mọi thành phần kinh tế, vốn đầu tư xây dựng tăng lên gấp đôi trong vòng 5 năm (2001-2005) (xem bảng 1.1). Vốn đầu tư từ kinh tế nhà nước tuy vẫn tăng về số lượng nhưng giảm tỷ lệ trong tổng cơ cấu vốn, từ gần 60% giảm còn 52,2%. Tăng mạnh nhất là vốn từ kinh tế tư nhân. Từ khi nước ta gia nhập WTO vào cuối năm 2006, vốn đầu tư nước ngoài đang tăng lên nhanh chóng.

**Bảng 1.1. Vốn đầu tư phân theo thành phần kinh tế**

	Tổng số	Chia ra		
		Kinh tế nhà nước	Kinh tế ngoài nhà nước	Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài
<b>Giá thực tế</b>		<b>Tỷ đồng</b>		
2000	151183	89418	34594	27172
2001	170496	101973	38512	30011
2002	199105	112238	52112	34755
2003	231616	125128	68688	37800
Sơ bộ 2004	275000	147500	84900	42600
Uớc tính 2005	335000	175000	107500	52500
		<b>Cơ cấu(%)</b>		
2000	100,0	59,1	22,9	18,0
2001	100,0	59,8	22,6	17,6
2002	100,0	56,3	26,2	17,5
2003	100,0	54,0	27,9	16,3
Sơ bộ 2004	100,0	53,6	30,9	15,5
Uớc tính 2005	100,0	52,2	32,1	15,7

### 1.2.2. Áp dụng thông lệ quốc tế trong các hoạt động xây dựng

Vốn đầu tư xây dựng được chuyển sang thực hiện theo dự án. Việc lập luận chứng đầu tư được thể hiện bằng báo cáo tiền khả thi và báo cáo khả thi, có phần đánh giá tác động môi trường. Các ban kiến thiết trước đây chuyển thành Ban quản lý dự án.

Cơ chế thị trường trong hoạt động xây dựng được thể hiện trước hết bằng việc tổ chức đấu thầu tuyển chọn doanh nghiệp xây dựng, gọi là nhà thầu, để thi công

xây dựng công trình. Nhà thầu khi có phân chia một số công việc cho nhà thầu khác (gọi là thầu phụ), thì được gọi là thầu chính, hoặc tổng thầu. Nhà thầu còn có thể đảm nhiệm nhận thầu theo phương thức chìa khóa trao tay (gọi là nhận thầu EPC).

Việc tổ chức đấu thầu cũng có thể áp dụng để tuyển chọn tư vấn lập báo cáo tiền khả thi và tư vấn lập báo cáo khả thi hoặc khảo sát đo đạc và thiết kế.

Cơ chế đấu thầu tạo ra sự cạnh tranh giữa các nhà thầu. Để thích ứng với cơ chế đấu thầu, các doanh nghiệp xây dựng và doanh nghiệp tư vấn, khảo sát thiết kế được tổ chức lại theo hai hướng: một là, sát nhập thành tổng công ty xây dựng, tổng công ty tư vấn có thực lực tài chính và kỹ thuật vững mạnh đủ sức cạnh tranh với các nhà thầu lớn nước ngoài; và hai là, hình thành các doanh nghiệp vừa và nhỏ nhằm tới các dự án quy mô thích hợp, hoặc làm thầu phụ một số phần việc thiết kế và thi công chuyên ngành như nền móng, cấp điện, cấp nước, hoàn thiện v.v… Nhiều doanh nghiệp còn làm việc cung ứng có thời hạn cán bộ và công nhân kỹ thuật, có khi cả lao động phụ trợ cho các nhà thầu nước ngoài và nhà thầu lớn khác.

Ngoài doanh nghiệp hoạt động trong thị trường xây dựng chính thức còn có rất nhiều tổ chức, đơn vị không chính thức hoạt động trong thị trường không chính thức, làm các công việc xây dựng nhà dân hoặc các công việc sửa chữa công trình, và nhiều khi còn nhận làm thầu phụ cho các nhà thầu chính thức. Vì là không chính thức nên các tổ chức, đơn vị này không chịu sự quản lý nhà nước của ngành xây dựng.

Các nhà thầu ngày nay còn thuê máy móc xây dựng và vận chuyển chuyên dụng của nhà thầu khác và của các doanh nghiệp chuyên cho thuê máy móc xây dựng và vận chuyển, thậm chí cho thuê cả giàn giáo, vì giải pháp đi thuê này đem lại hiệu quả kinh doanh lớn hơn.

## **2. ĐỔI MỚI TRONG CUNG ỨNG NHÂN LỰC**

Hiện nay cả nước ta có khoảng 43 triệu người đang làm việc, trong đó khu vực kinh tế Nhà nước có hơn 4,1 triệu người (chiếm 9,7%); khu vực kinh tế ngoài Nhà nước có 37,9 triệu người (chiếm 89%) và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có gần 700 ngàn người (chiếm 1,6%); ngành xây dựng có hơn 2 triệu lao động (chiếm 5%) (xem bảng 1.2). Trong những năm đổi mới, cơ cấu lao động có sự chuyển đổi tích cực gắn liền với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, giảm tỷ lệ lao động trong sản xuất thuần nông, tăng tỷ lệ lao động trong công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Tỷ trọng công nghiệp và xây dựng tăng nhanh liên tục. Năm 1988 là 21,6%, năm 2005 lên 41%. Sản phẩm công nghiệp xuất khẩu ngày càng tăng, có chỗ đứng trong những thị trường lớn. Trong kế hoạch 5 năm 2001 - 2005, giá trị sản xuất công nghiệp và xây dựng tăng 15,9% năm, giá trị tăng thêm đạt 10,2% năm. Sự thay đổi, chuyển dịch và phát triển lớn nói trên của

thành phần kinh tế có tác động lớn đến thị trường lao động cả về quy mô, cơ cấu ngành nghề cũng như nhu cầu về trình độ.

**Bảng 1.2. Lao động làm việc hàng năm phân theo thành phần kinh tế và phân theo ngành kinh tế (\*)**

	<i>Nghìn người</i>					
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>Sơ bộ 2005</b>
Tổng số:	37609.6	38562.7	39507.7	40573.8	41586.3	42709.1
Theo thành phần kinh tế	3501.0	3603.6	3750.5	4035.4	4108.2	4127.0
Kinh tế nhà nước	9.3%	9.3%	9,5%	9.9%	9.9%	9.7%
Kinh tế ngoài Nhà nước	33881,8	34597.0	35317.6	36018.5	36847.2	37905.9
Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài	226.8	362.1	439.6	519.9	630.9	676.1
Xây dựng (phân theo ngành kinh tế)	1040.4	1291	1526.3	1688.1	1922.9	2140.3
	2.8%	3.3%	3.9%	4.2%	4.6%	5.0%

Việc cung ứng nhân lực cũng từng bước được thực hiện thông qua thị trường sức lao động với cơ chế tiền lương theo thỏa thuận, theo hợp đồng lao động có thời hạn dựa trên quan hệ cung cầu, việc tuyển dụng áp dụng cơ chế cạnh tranh. Tuy vậy, do số lượng việc làm chưa nhiều nhưng lại đòi hỏi người lao động phải qua đào tạo chu đáo, mặt khác thể chế thị trường việc làm của nước ta vẫn còn kém hoàn thiện, nên việc cung ứng nhân lực xây dựng còn nhiều hạn chế, nhiều lúc căng thẳng đối với một số loại hình công nhân kỹ thuật. Tuy tiền lương đã áp dụng cơ chế thị trường nhưng do tỷ lệ tiền lương trong tổng chi phí xây dựng còn thấp, mặt khác nhà thầu phải giảm tiền lương để tăng chí phí giao dịch, do đó mặt bằng tiền lương trong ngành xây dựng nước ta chưa có tác dụng thu hút lực lượng lao động trẻ vào ngành xây dựng để đương đầu với các điều kiện làm việc khó khăn. Trong bối cảnh đó, nhiều cán bộ kỹ thuật giỏi và công nhân có tay nghề cao dễ dàng bị thu hút vào các doanh nghiệp có mức lương cao hơn, làm cho các doanh nghiệp đã đào tạo, bồi dưỡng các lực lượng này bị thiệt hại.

Một nhân tố khác ảnh hưởng đến cung ứng nhân lực xây dựng là mức độ cơ giới hóa trong ngành chưa mạnh, việc sử dụng các cấu kiện chế tạo tại nhà máy chưa nhiều, việc trang bị công cụ lao động hiện đại cho công nhân chưa được chú ý đúng mức nên năng suất lao động chung toàn ngành chưa cao, mặt bằng lương thấp, lại dễ xảy ra tai nạn lao động.

Trong bảng 1.3 là thu nhập bình quân hàng tháng của lao động trong khu vực Nhà nước. Qua Bảng trên có thể thấy thu nhập bình quân của công nhân xây dựng còn kém xa công nhân khai thác mỏ và ngành điện, thế nhưng nguồn nhân lực xây dựng vẫn được bổ sung là nhờ có nguồn nhân lực đến từ nông thôn do thu nhập ở khu vực này còn quá thấp (xem Bảng 1.4) (chú ý: trong bảng là thu

nhập **bình quân đầu người** chứ không phải thu nhập của riêng người lao động).

Tóm lại, công tác cung ứng nhân lực xây dựng tuy đã có nhiều đổi mới nhưng vẫn còn phải đổi mới với nhiều thách thức, vì vậy cần được tiếp tục đổi mới nhanh và mạnh hơn nữa thì mới đáp ứng được yêu cầu phát triển ngành.

**Bảng 1.3. Thu nhập bình quân hàng tháng của lao động trong khu vực Nhà nước theo giá thực tế phân theo ngành kinh tế**

	<i>Nghìn đồng</i>					
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>Sơ bộ 2005</b>
<b>Cả nước</b>	<b>849.6</b>	<b>954.3</b>	<b>1068.8</b>	<b>1246.7</b>	<b>1421.4</b>	<b>1650.7</b>
Nông nghiệp và lâm nghiệp	680	589.8	740.2	987.6	1250.4	1039.6
Thủy sản	669.3	661.2	756.1	817.3	929.1	1012.5
Công nghiệp khai thác mỏ	1397	1745.5	1931.4	2209.2	3108.7	3588.1
Công nghiệp chế biến	955	1050.3	1172.7	1314.9	1544.7	1845.3
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt và nước	1613.6	1847.5	2005.7	2251.8	2439.9	2419.7
Xây dựng	860.8	961.2	1104	1261.1	1361.4	1959.6

**Bảng 1.4. Thu nhập bình quân đầu người một tháng theo giá thực tế phân theo thành thị, nông thôn và phân theo vùng**

	<i>Nghìn đồng</i>		
	<b>1999</b>	<b>2002</b>	<b>2004</b>
<b>Cả nước</b>	<b>295.00</b>	<b>356.10</b>	<b>484.40</b>
Phân theo thành thị, nông thôn			
- Thành thị	516.70	622.10	815.40
- Nông thôn	225.00	275.10	378.10

### 3. ĐỔI MỚI TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

Việc cung ứng nguồn nhân lực cho ngành xây dựng chủ yếu thông qua mạng lưới các cơ sở đào tạo ngành Xây dựng và các cơ sở đào tạo khác ở trong nước cộng với nguồn đào tạo ở nước ngoài.

Các cơ sở đào tạo cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý gồm 31 trường đại học, 6 trường cao đẳng và 3 trường trung học chuyên nghiệp. (Danh mục các trường Đại học xin xem phần phụ lục).

Mạng lưới cơ sở dạy nghề xây dựng dân dụng và công nghiệp (chưa kể dạy nghề cầu đường và thủy lợi) hiện tại gồm có:

- 4 trường cao đẳng nghề ;
- 10 trường trung cấp nghề;
- Trường sơ cấp nghề (chưa thống kê được)

Trong giai đoạn 2001 - 2005, các cơ sở đào tạo ngành Xây dựng đã đào tạo hơn 234.000 người.

**Bảng 1.5. Số lượng đào tạo nguồn nhân lực xây dựng 2001 - 2005**

Loại hình đào tạo	Số lượng (người)	Ghi chú
Đại học, sau đại học	17.000	
Cao đẳng	8.000	
Trung học chuyên nghiệp	24.000	
Đào tạo nghề	135.000	Dài hạn, ngắn hạn
Bồi dưỡng ngắn hạn	50.000	Chuyên môn, nghiệp vụ, chính trị, ngoại ngữ, tin học .
<b>Cộng:</b>	<b>234.000</b>	

Nhìn chung, các hoạt động đào tạo và dạy nghề sau các bỡ ngỡ ban đầu khi chuyển từ phương thức kế hoạch hóa sang phương thức đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường, đã có nhiều đổi mới với những thành tựu đáng ghi nhận như thực hiện xã hội hóa, tăng cường thể chế (các Luật Giáo dục và Luật Dạy nghề), mở rộng quy mô đào tạo, đa dạng hóa ngành nghề và trình độ đào tạo, cung ứng được một phần quan trọng nhân lực cho thị trường xây dựng.

Bên cạnh các thành tựu nói trên, các hoạt động đào tạo và dạy nghề hiện nay vẫn còn nhiều yếu kém như chưa phối hợp và gắn bó mật thiết với các doanh nghiệp, nhất là với doanh nghiệp tư nhân vừa và nhỏ, chưa hội nhập nhiều với quốc tế, chưa liên kết các cơ sở thành mạng lưới đào tạo và dạy nghề xây dựng có gắn kết với thị trường xây dựng.

Công tác đào tạo cán bộ kỹ thuật và quản lý ở trình độ đại học cũng được xã hội hóa mạnh mẽ trong thời gian gần đây. Một số trường bồi dưỡng cán bộ quản lý của các bộ đã xúc tiến hoạt động đào tạo liên tục nhằm cập nhật kiến thức cho công chức. Tuy vậy, việc bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ và công nghệ thông tin chưa theo kịp đòi hỏi của thị trường, và nói chung việc đào tạo liên tục cũng chưa được người lao động và người sử dụng lao động quan tâm lắm.

Đông đảo lưu học sinh đã ra nước ngoài học tập, trong số đó nhiều người đã học các ngành xây dựng, kiến trúc, quy hoạch và công nghệ môi trường. Một số năm nữa, đội ngũ cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý xây dựng nước ta sẽ được bổ sung lực lượng đáng kể được đào tạo cơ bản từ nước ngoài, tạo điều kiện thuận lợi cho ngành hội nhập với thị trường xây dựng quốc tế. Tuy vậy để phát huy năng lực của đội ngũ này, ngành cần xúc tiến việc hài hòa hơn nữa các quy định về kỹ thuật và kinh tế xây dựng của nước ta với thông lệ quốc tế. Đồng thời, cần nắm cụ thể hơn các thông tin về lưu học sinh xây dựng, phát hiện những chuyên ngành chưa có người học hoặc ít người học để hướng dẫn lưu học sinh đi vào các chuyên ngành đó. Hiển nhiên, trong hoạt động này, ngành xây dựng cần phối hợp chặt chẽ với ngành giáo dục. Hiện tại, ngoài số cán bộ, công chức, viên chức được các bộ và các doanh nghiệp cử đi đào tạo, bồi dưỡng hàng năm đang tăng lên đáng kể (chẳng hạn riêng Bộ Xây dựng trong năm 2006 đã cử được 865 lượt người), còn có những người được cử đi đào tạo theo Đề án 322 của Bộ Giáo dục và đào tạo.

#### **4. CÁC TỔ CHỨC XÃ HỘI NGHỀ NGHIỆP XÂY DỰNG**

Hiện nay cán bộ và công nhân xây dựng thuộc doanh nghiệp nhà nước đều tập hợp trong các công đoàn ngành xây dựng, ngành giao thông, ngành nông nghiệp (thủy lợi), ngành điện (đường dây và trạm), ngành dầu khí (xây dựng dầu khí) v.v theo hệ thống tổ chức sẵn có từ trước đổi mới. Do đó các tổ chức công đoàn này chưa tập hợp lực lượng công nhân trong các doanh nghiệp xây dựng tư nhân, mặt khác cũng chưa thành hệ thống công đoàn xây dựng thống nhất.

Từ khi đổi mới, ngoài hệ thống công đoàn còn hình thành và phát triển nhanh chóng hai loại hình tổ chức xã hội nghề nghiệp , đó là:

- Các hội khoa học kỹ thuật chuyên ngành (học hội) như Tổng Hội Xây dựng Việt Nam tập hợp 12 hội chuyên ngành, Hội Cầu đường Việt Nam, Hội Thủy lợi Việt Nam, Hội Kiến trúc sư Việt Nam, Hội Quy hoạch và phát triển đô thị Việt Nam.
- Các hội nghề nghiệp (thương hội) tập hợp các doanh nghiệp kinh doanh cùng ngành nghề như Hiệp hội nhà thầu Việt Nam, Hiệp hội Tư vấn xây dựng Việt Nam, Hiệp hội Xi măng Việt Nam, Hiệp hội Kính xây dựng Việt Nam, Hiệp hội Gốm sứ Xây dựng Việt Nam.

Hai loại hình tổ chức xã hội nghề nghiệp nói trên và tổ chức công đoàn tuy có chức năng và phương thức hoạt động khác nhau, nhưng ở các nước phát triển, chúng đều có các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp được tổ chức rất bài bản. Thế nhưng ở nước ta, hoạt động này của các đoàn thể chưa được chú ý lắm do việc cấp chứng chỉ tư cách hành nghề đối với cá nhân chỉ mới trong giai đoạn triển khai.

Tóm lại, trong kinh tế thị trường, các tổ chức xã hội nghề nghiệp có vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao năng lực tự quản, năng lực cạnh tranh của thị trường nhân lực. Vì vậy trong thời gian tới các tổ chức xã hội nghề nghiệp nước ta chắc sẽ ngày càng được Chính phủ và thị trường coi trọng và hợp tác để phát triển mạnh mẽ nguồn nhân lực nước ta về cả số lượng và chất lượng.

## **5. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC XÂY DỰNG NƯỚC TA**

Nguồn nhân lực xây dựng nước ta tuy đang ngày càng lớn mạnh nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường xây dựng có tốc độ tăng trưởng nhanh.

Nguồn nhân lực nước ta có tiềm năng phát triển dồi dào trên cả hai mặt số lượng và chất lượng để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước. Người lao động nước ta vốn chăm chỉ, quen chịu đựng gian khổ, lại đang thiếu việc làm. Họ đều có trình độ văn hóa nhất định, khéo tay, tiếp thu nhanh, có sáng kiến, do đó dễ dàng trải qua đào tạo để trở thành công nhân lành nghề. Ngành Xây dựng trước giai đoạn đổi mới cũng đã tích luỹ được phần nào kinh nghiệm sử dụng và đào tạo nguồn nhân lực trên các công trường xây dựng lớn.

Bên cạnh các mặt mạnh nói trên, nguồn nhân lực xây dựng cũng đang có nhiều yếu kém: nhiều lao động chưa được qua đào tạo bài bản; thậm chí chưa qua đào tạo; sức khỏe không đồng đều; ý thức chấp hành kỷ luật công nghệ chưa cao; thiếu chu đáo cẩn thận; dễ dàng bồng lóng với kết quả đạt được. Vì vậy trong công tác đào tạo và dạy nghề không chỉ quan tâm đến kiến thức và tay nghề mà còn phải chú ý rèn luyện tác phong công nghiệp, bồi dưỡng lương tâm nghề nghiệp và niềm tự hào nghề nghiệp.

Nguồn nhân lực xây dựng nước ta có nhiều cơ hội phát triển thuận lợi vì công nghiệp xây dựng ngày càng được cơ giới hóa và hiện đại hóa, lại có điều kiện tiếp thu kinh nghiệm các nước về đào tạo, tuyển dụng và sử dụng theo cơ chế thị trường. Tuy vậy việc phát triển nguồn nhân lực nước ta đang gặp nhiều thách thức, mà trước hết là công tác đào tạo ban đầu cũng như đào tạo liên tục không theo kịp yêu cầu của thị trường và các tiến bộ khoa học kỹ thuật xây dựng. Thách thức tiếp là chế độ tiền lương còn nhiều bất hợp lý, chưa có sức thu hút mạnh đối với người lao động. Việc đưa thị trường xây dựng không chính thức vào chịu sự quản lý nhà nước cũng là một thách thức lớn, vì một bộ phận quan trọng người lao động đang kiếm sống trong thị trường này.

Để vượt qua các thách thức nói trên nhằm phát triển nguồn nhân lực xây dựng trong thời gian tới, chúng ta cần tìm hiểu sâu về công nghiệp xây dựng và thị trường xây dựng hiện đại của thế giới và học tập áp dụng kinh nghiệm các nước đi trước trong lĩnh vực nhân lực.