

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

(Phần III)

TS. Phạm Sỹ Liêm

Phó Chủ tịch Tổng hội Xây dựng Việt Nam



Thi công thủy lợi tại Đồng bằng sông Cửu Long

Tại Hội thảo quan trọng “**Phát triển nguồn nhân lực ngành xây dựng**”. do Tổng hội Xây dựng Việt Nam tổ chức, 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**” 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.

Phần Mở đầu và phần thứ nhất:

<http://www.vncold.vn/Web/Content.aspx?distid=990>

Phần thứ hai:

<http://www.vncold.vn/Web/Content.aspx?distid=1002>

Dưới đây là phần thứ ba.

BBT.

Phần thứ ba

CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC XÂY DỰNG

1. MỤC TIÊU VÀ NGUYÊN TẮC PHÁT TRIỂN

1.1. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực xây dựng

Thị trường xây dựng nước ta đang phát triển mạnh mẽ, đòi hỏi thị trường lao động phải cung ứng đủ và kịp thời nguồn nhân lực. Nhu cầu nhân lực xây dựng thể hiện trên cả ba mặt: số lượng (quy mô), cơ cấu và chất lượng, do đó mục tiêu phát triển nguồn nhân lực là phải đáp ứng được nhu cầu thị trường về cả ba mặt này trong từng giai đoạn phát triển.

Mục tiêu phát triển số lượng tập trung vào việc tăng nhanh lực lượng công nhân kỹ thuật.

Mục tiêu hài hòa cơ cấu hướng tới đạt tỷ lệ kỹ sư: trung cấp: công nhân kỹ thuật có tỷ lệ các loại nghề chuyên môn (nề mộc, cơ điện, kết cấu, nhôm kính, sơn vôi, đường ống, cơ giới v.v...) đáp ứng được nhu cầu thi công và có tỷ lệ độ tuổi cũng như giới tính phù hợp với điều kiện làm việc lưu động, ngoài trời và trên cao...

Mục tiêu đảm bảo chất lượng đòi hỏi mỗi loại hình nhân lực phải có kiến thức, kỹ năng và đạo đức (lương tâm) nghề nghiệp cần thiết. Kiến thức phải cập nhật, kỹ năng phải rèn dũa và nâng cao trong thực tiễn, nhất là tác phong công nghiệp, còn đạo đức nghề nghiệp thì cần được khuyến khích và nêu gương người tốt, việc tốt.

1.2. Nguyên tắc phát triển nguồn nhân lực xây dựng

Việc phát triển nguồn nhân lực cần tuân thủ các nguyên tắc sau đây:

1.2.1. Xuất phát từ nhu cầu thị trường xây dựng và cung ứng thông qua thị trường lao động

Trong nền kinh tế kế hoạch hóa, nguồn nhân lực được phát triển và cung ứng theo kế hoạch, còn trong kinh tế thị trường thì phát triển nhân lực là nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của thị trường xây dựng, mà thị trường này lại dao động theo chu kỳ của nền kinh tế quốc dân và đang hướng tới công nghiệp hóa và hiện đại hóa. Việc cung ứng nguồn nhân lực được vận hành theo cơ chế của thị trường lao động, bao gồm cơ chế tiền lương, cơ chế cung cầu và cơ chế cạnh tranh.

Thị trường lao động (thị trường việc làm) là cách gọi tắt của thị trường sức lao động, vì lưu thông trong thị trường là hàng hóa sức lao động chứ không phải người lao động. Thế nhưng vì hàng hóa sức lao động không thể tách khỏi người lao động

nên có thể gọi chung đó là thị trường lao động, tuy vậy phải luôn nhớ rằng thứ đem ra trao đổi mua bán chỉ là sức lao động mà thôi.

Chủ thể trong thị trường lao động là người quản lý sức lao động và người lao động, còn khách thể của thị trường là sức lao động.

Để có nguồn nhân lực sẵn sàng cung ứng thì thị trường lao động phải phát triển dịch vụ đào tạo. Như vậy dây chuyền sử dụng - cung ứng - đào tạo phải vận hành cân đối và nhịp nhàng thì mới đạt hiệu quả cao, tạo điều kiện phát triển kinh tế mà không gây bất ổn xã hội (thất nghiệp).

Thị trường xây dựng cũng như thị trường lao động là thị trường mở ra cả nước, và trong bối cảnh toàn cầu hóa thì còn mở ra quốc tế, do đó không chấp nhận các biện pháp “ngăn sông cấm chợ” và đòi hỏi phải nhanh chóng nâng cao năng lực cạnh tranh. Các vùng còn tương đối nghèo ở nước ta do điều kiện phát triển kinh tế chưa bằng các vùng khác thì có thể tận dụng cơ hội để phát triển nguồn nhân lực nhằm cung ứng cho cả nước và đưa sang các nước khác. Mặt khác, nhân lực nước ngoài, không chỉ nhân lực cấp cao mà cả nhân lực thông thường, cũng sẽ đổ vào nước ta như các công trình do công ty Trung Quốc nhận thầu trong tương lai có thể thu hút hàng vạn thợ xây dựng Trung Quốc vào nước ta (hiện tại đã có khoảng nửa triệu thợ xây dựng Trung Quốc làm việc ở nước ngoài).

1.2.2. Đảm bảo công bằng xã hội trong từng giai đoạn phát triển

Việc sử dụng và cung ứng nguồn nhân lực nếu chỉ đơn thuần theo cơ chế thị trường thì sẽ đem lại những ngoại ứng (externalities) có hại là làm cạn kiệt tài sản con người (human assets) và làm tăng sự chênh lệch giàu nghèo. Vì vậy cần có sự can thiệp của Chính phủ để khắc phục “khuyết tật” (failures) đó của thị trường lao động, thông qua một loạt chính sách về tuyển dụng, về đào tạo, về tiền lương và về các loại bảo hiểm, kể cả bảo hiểm thất nghiệp. Nước ta là nước xã hội chủ nghĩa, do đó càng cần chăm lo đảm bảo công bằng xã hội không chỉ về mặt chính sách mà, quan trọng hơn, là cả về tổ chức thực hiện các chính sách đó, tức là phải xây dựng thể chế và năng lực thực thi thể chế.

(Thể chế có quan hệ mật thiết với chính sách. Trong khi chính sách gồm có các mục tiêu và kết quả mong muốn đạt tới thì thể chế là những quy tắc, những chuẩn mực về hành vi để các tác nhân dựa vào đó mà tương tác với nhau, là những tổ chức để thực hiện các quy tắc và quy phạm đạo đức nhằm đạt được kết quả mong muốn. Chính sách ảnh hưởng đến thể chế nào sẽ thay đổi, còn thể chế ảnh hưởng tới việc chính sách nào sẽ được áp dụng - WB - Báo cáo phát triển thế giới 2002).

1.2.3. Xây dựng động lực làm việc cao cho nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực xây dựng nước ta cần có động lực làm việc cao thì mới phát triển mạnh mẽ được. Động lực làm việc cao thể hiện trong lao động tự nguyện, có kỷ luật, chủ động và sáng tạo, không dao động trước các thách thức. Muốn tạo được động lực làm việc cao cho nguồn nhân lực xây dựng thì cần có chính sách:

a. Thù lao thỏa đáng, bao gồm tiền lương, tiền thưởng và các chế độ bảo hiểm, đi đôi với việc đánh giá và tuyên dương kịp thời;

b. Tạo cơ hội thăng tiến nghề nghiệp thông qua đào tạo liên tục, đào tạo nâng cao, tuyển chọn công bằng.

c. Tập hợp nguồn nhân lực vào các tổ chức nghề nghiệp như công đoàn, hội nghề nghiệp và các tổ chức quần chúng khác nhằm một mặt bảo vệ quyền lợi chính đáng, giúp nhau trong lúc khó khăn, chăm lo nâng cao trình độ và đạo đức nghề nghiệp, mặt khác xây dựng ý thức tập thể, niềm tự hào nghề nghiệp và tình yêu tổ quốc.

d. “Trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề và công nhân kỹ thuật có tay nghề cao. Có chính sách thu hút các nhà khoa học, công nghệ giỏi ở trong nước và ngoài nước, trong cộng đồng người Việt Nam định cư ở nước ngoài” (Văn kiện Đại hội X, Tr.100)

2. Đổi mới việc sử dụng nguồn nhân lực xây dựng

2.1. Sự cần thiết đổi mới và phương hướng đổi mới sử dụng nhân lực

Cần nhắc lại đặc điểm quản lý nhân lực xây dựng trong thời kỳ trước vì nó vẫn để lại ít nhiều ảnh hưởng đến tận bây giờ. Thời đó, doanh nghiệp xây dựng đều của nhà nước, hoạt động sản xuất theo kế hoạch được giao, với biên chế và quỹ lương được giao. Nguồn nhân lực được quản lý sử dụng và điều động, **khép kín** trong nội bộ doanh nghiệp, mọi biến động việc làm như dừng việc, chờ việc, không việc, mất việc do bất kỳ nguyên nhân nào đều được nhà nước xử lý để người lao động vẫn được hưởng lương hoặc trợ cấp. Khi khối lượng công việc vượt quá năng lực của một doanh nghiệp thì cơ quan quản lý cấp trên phân giao bớt kế hoạch việc làm cho doanh nghiệp khác thực hiện.

Theo cơ chế quản lý nói trên thì mỗi doanh nghiệp đều có biên chế công nhân tương đối ổn định với đủ chuyên môn cần thiết để khi cần thì có ngay người làm, dù công việc có thể không nhiều hay không liên tục. Tuy mỗi doanh nghiệp cố gắng điều động hợp lý công nhân trên các công trường xây dựng **của mình**, thế nhưng không phải lúc nào cũng thực hiện được như mong muốn. Do đó công nhân nhiều khi phải làm việc trái nghề hoặc làm lao động đơn giản, hay chờ việc.

Từ khi đổi mới, dưới sức ép của thị trường, việc sử dụng nguồn nhân lực xây dựng nước ta đang dần dần thay đổi một cách tự phát như đã trình bày ở phần trên. Vấn đề đặt ra hiện nay là phải chuyển quá trình đó sang quỹ đạo tự giác, theo khuôn khổ thể chế phù hợp với thị trường và hòa nhập quốc tế, tránh được các bước quanh co mà các nước phát triển đã trải qua.

Việc sử dụng nguồn nhân lực xây dựng cần được đổi mới trên các mặt sau đây:

- Đổi mới chế độ tiền lương.

- Phân định rõ tư cách hành nghề và chức danh nghề nghiệp
- Đổi mới cơ cấu các doanh nghiệp sử dụng nhân lực xây dựng.

Dưới đây sẽ nêu cụ thể hơn các ý tưởng đổi mới trên các mặt này.

2.2. Chế độ tiền lương trong ngành xây dựng

2.2.1. Cần nhanh chóng đổi mới chế độ tiền lương

Tại nhiều cuộc hội thảo và trên các phương tiện đại chúng đã có nhiều ý kiến nêu lên tác động tiêu cực của tiền lương thấp đến động lực làm việc của người hưởng lương, đến đấu tranh phòng chống tham nhũng, đến trọng dụng nhân tài, và rút cuộc đến phát triển kinh tế - xã hội. Mặt khác, chế độ tiền lương thỏa đáng lại làm tăng khả năng của người lao động chi trả cho các nhu cầu cơ bản của mình, do đó thúc đẩy sự phát triển của các thị trường sản xuất và dịch vụ.

Về cơ bản, chế độ tiền lương trong công nghiệp xây dựng và công nghiệp tư vấn thiết kế đang được thực hiện theo nguyên tắc thị trường. Vấn đề cốt lõi ở chỗ nguồn vào của tiền lương thông qua các hợp đồng giao nhận thầu là quá thấp, vẫn dựa vào các chỉ tiêu, định mức chi phí quá eo hẹp hình thành từ thời kỳ trước đây và cùng một mặt bằng với tiền lương công chức. Mặt khác, việc định lượng tiền lương phụ thuộc vào từng nơi sử dụng lao động, chưa hình thành mặt bằng chung cho ngành xây dựng cả nước.

Tóm lại, muốn phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường thì nhất thiết phải bàn đến vấn đề tiền lương đưa ra một số nguyên tắc chung để hướng dẫn, không thể để cho tốc độ tăng lương tụt hậu so với tốc độ tăng trưởng kinh tế (có lý do để tin rằng vào năm 2008 nước ta có thể vượt ngưỡng nước thu nhập thấp để trở thành nước thu nhập trung bình thấp - low middle income country - LMC)

2.2.2. Các nguyên tắc đổi mới chế độ tiền lương ngành xây dựng

Một số nguyên tắc sau đây có thể tham khảo khi thực hiện đổi mới chế độ tiền lương ngành xây dựng.

a. Tiền lương công nhân xây dựng thuộc nhóm ngành có tiền lương cao (so với tiền lương trung bình của các ngành công nghiệp).

Năm 2004 ở Hoa Kỳ, tiền lương bình quân các ngành công nghiệp là 15,67USD/giờ và 529 USD/tuần, còn trong công nghiệp xây dựng là 19, 23 USD/giờ và 763 USD/tuần, tương ứng cao hơn là 22,7% và 44,2%.

Dù thế nào thì tiền lương xây dựng phải tương xứng với mức thu nhập quốc dân GNI của nước ta khi trở thành nước thu nhập trung bình thấp (Theo WB, GNI đầu người của nước ta năm 2005 là 620 USD, và khi vượt khỏi ngưỡng nước nghèo để trở thành nước thu nhập trung bình thấp thì sẽ vượt qua ngưỡng 876 USD). Điều đó có nghĩa là mức tiền lương bình quân của công nhân xây dựng ít nhất phải gấp đôi mức

thu nhập bình quân cả nước vì còn phải nuôi thêm một người, tức là $2 (876 : 12 \text{ tháng}) = 146 \text{ USD/tháng}$, vào khoảng 2,3 triệu đồng/tháng. Nếu tăng thêm 20% để xét đến đặc điểm ngành nghề thì mức thu nhập bình quân của công nhân xây dựng phải là 2,8 triệu đồng/tháng, tức khoảng 100 000 đ/ngày vào năm 2008. Nếu tiền lương của công nhân bậc khởi điểm với bậc cao nhất chênh nhau 4 lần, thì tiền lương ngày của công nhân xây dựng trong khoảng 50 000 đ - 200 000 đ/ngày.

Hiện nay lương trung bình của công nhân xây dựng (đã vào nghề 5 - 6 năm) vào khoảng 2 triệu đồng/tháng, như vậy trước mắt cần được tăng thêm 40% nữa.

Việc tăng lương công nhân xây dựng tuy có làm tăng chi phí đầu tư xây dựng nhưng không nhiều, vì tiền lương cũng chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ trong tổng mức đầu tư cho dự án. Đổi lại, nó tăng thêm động lực làm việc của người lao động, thu hút được thêm nhiều lao động vào nghề xây dựng. Cũng nên lưu ý là công việc trong công nghiệp xây dựng khi nhiều khi ít, thời gian không lương hoặc chờ việc với phụ cấp tối thiểu sẽ làm cho thu nhập bình quân tháng và bình quân năm thấp hơn nhiều so với sự mong đợi của người lao động.

b. Điều quan trọng là mức lương tuyệt đối còn sự chênh lệch mức lương giữa các loại công trường và các loại việc làm trên công trường tuy có nhưng không nên cách biệt lắm, kể cả công việc quản lý.

Cũng năm 2004 ở Hoa Kỳ, lương bình quân trong xây dựng dân dụng và công nghiệp là 18,73 USD/giờ và 706 USD/tuần, của xây dựng nặng và công trình kỹ thuật là 19,18 USD/giờ và 811 USD/tuần, của xây dựng chuyên trách là 19,40 USD/giờ và 720 USD/tuần. Lương tuần có chênh lệch nhiều hơn là do số giờ làm việc trong tuần khác nhau.

Lương bình quân của cán bộ quản lý tại công trường là 24,4 USD/giờ, của kỹ sư vận hành là 19,38 USD/giờ, của nhân viên nghiệp vụ là 14,84 USD/giờ và của văn thư là 10,54 USD/giờ.

c. Tỷ lệ tiền lương trong tổng chi phí xây dựng và mức phí tư vấn hiện đang rất thấp, cần được tăng lên cho phù hợp với thông lệ quốc tế. Việc này thuộc thẩm quyền của cơ quan quản lý nhà nước về xây dựng.

Muốn hay không thì ngành xây dựng nước ta cũng phải hội nhập quốc tế. Đừng nên nghĩ rằng mức lương thấp là ưu thế cạnh tranh trên thị trường. Mức lương hợp lý cộng với năng lực đáp ứng các đòi hỏi về tiến độ, về chất lượng và về hiệu quả mới thực sự tạo ra ưu thế cạnh tranh.

Cũng không nên lo rằng tăng lương sẽ làm Chính phủ phải chi thêm nhiều cho đầu tư xây dựng công. Hiện nay tỷ lệ vốn đầu tư công trong đầu tư xây dựng toàn xã hội đang ngày càng giảm đi vì vốn FDI và vốn đầu tư của tư nhân trong nước đang tăng lên nhanh chóng. Nếu vì lợi ích của đầu tư công mà kìm hãm tăng lương thì rõ ràng các nhà đầu tư khác mới là người được hưởng lợi chính. Hiện tại mức lương thấp chỉ là ưu thế để nhận thầu phụ, tạo điều kiện cho các nhà thầu chính nước ngoài hưởng

phần lớn miếng bánh tiền lương tính theo thông lệ quốc tế của các dự án ODA và FDI mà thôi !

d. Cần hiện đại hóa các chế độ bảo hiểm cho nhân lực xây dựng dù ai là người sử dụng họ, kể cả khi tư nhân thuê họ xây dựng hoặc sửa chữa. Các chế độ đó không những giúp thực hiện nguyên tắc công bằng xã hội mà còn khuyến khích nhân lực xây dựng rời bỏ khu vực kinh tế không chính thức để gia nhập khu vực kinh tế chính thức của một quốc gia hiện đại hóa.

2.3. Phân định năng lực hành nghề và chức danh nghề nghiệp xây dựng

2.3.1. Khái niệm chung

Yêu cầu đối với sử dụng nhân lực là đúng chỗ, đúng việc và đúng người, do đó cần phải phân định năng lực hành nghề và chức danh nghề nghiệp.

Thời kỳ bao cấp, nhân lực trong công nghiệp đều do nhà nước sử dụng, đánh giá và trả lương theo chế độ thống nhất. Đơn vị sử dụng tiếp theo chỉ việc căn cứ vào sự giới thiệu của đơn vị sử dụng trước đó mà tiếp tục sử dụng và trả lương.

Trong kinh tế thị trường, nhân lực được các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế sử dụng theo Bộ Luật Lao động, còn việc tuyển dụng, đánh giá, sắp xếp và trả lương cụ thể phụ thuộc rất nhiều vào đơn vị sử dụng, tuy có theo một khuôn khổ nào đó nhưng khuôn khổ này do thị trường tạo ra và chấp thuận dựa trên cơ chế thị trường. Việc phân định năng lực hành nghề và chức danh nghề nghiệp phải xuất phát từ nhu cầu của thị trường, được thực hiện bởi những tổ chức có uy tín được thị trường tin tưởng chấp nhận. Tổ chức đó tại nhiều nước phát triển là các tổ chức chuyên môn được chính phủ trao quyền.

Đối với người lao động, việc phân định năng lực hành nghề và chức danh nghề nghiệp góp phần tạo động lực thăng tiến nghề nghiệp, hướng tới “nhất nghệ tinh, nhất thân vinh” theo truyền thống tốt đẹp của nhân dân ta.

Việc phân định năng lực hành nghề và chức danh nghề nghiệp được tiến hành đối với nhân lực cấp cao làm các công việc chuyên môn và quản lý. Đối với công nhân thì điều quan trọng là phân loại thợ và định cấp bậc thợ.

2.3.2. Năng lực hành nghề và chức danh nghề nghiệp của nhân lực cấp cao

Điều 7 Luật Xây dựng quy định **năng lực hành nghề** cần có đối với cá nhân có **chức vụ** nhất định trong các hoạt động xây dựng, như chủ nhiệm đồ án quy hoạch xây dựng (Điều 14), Chủ nhiệm lập dự án đầu tư xây dựng và cả các cá nhân tham gia lập dự án (Điều 38), Chủ nhiệm thiết kế, chủ trì thiết kế xây dựng công trình (Điều 56), chỉ huy trưởng công trường (Điều 73). Chính phủ quy định việc cấp **chứng chỉ**

hành nghề xây dựng tương ứng với loại cấp công trình cho cá nhân. Tuy vậy đến nay vẫn chưa thấy ban hành các quy định đó dù Luật Xây dựng có hiệu lực từ 1/7/2004.

Theo thông lệ quốc tế, chế độ năng lực hành nghề đòi hỏi nhân lực cấp cao trong nghề xây dựng dù đã có bằng cấp chuyên môn và kinh nghiệm công tác, đều phải trải qua sát hạch hoặc thẩm tra và được đăng bạ thì mới có **quyền ký tên** vào các văn kiện nhất định trong hồ sơ dự án công trình để chịu trách nhiệm đối với công việc có liên quan đến an toàn tính mệnh và tài sản trong khi thực hiện hợp đồng kinh tế. Các nước phát triển như Mỹ, Anh, Nhật, Canada v.v... đều áp dụng chế độ này. Trung Quốc đưa chế độ này vào Luật Xây dựng năm 1997, trước mắt quy định chế độ tư cách hành nghề và đăng bạ cho 4 loại chuyên gia là kiến trúc sư, kỹ sư giám sát, kỹ sư kết cấu và kỹ sư tạo giá (kiến trúc sư và kỹ sư kết cấu chia hai cấp còn kỹ sư giám sát và kỹ sư tạo giá không chia cấp khi đăng bạ).

Chúng tôi cho rằng nước ta nên nghiên cứu kinh nghiệm các nước để hoàn thiện chế độ năng lực hành nghề xây dựng, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác sử dụng và bồi dưỡng nhân lực cấp cao, khuyến khích ý chí phấn đấu thăng tiến nghề nghiệp của bộ phận nhân lực cấp cao này.

Đối với nghề kỹ sư thì tại các nước sử dụng tiếng Anh hoặc chịu ảnh hưởng của họ, năng lực hành nghề được xác nhận thông qua đăng bạ (register). Chính phủ thường ủy quyền cho một số tổ chức nhất định làm việc thẩm tra sát hạch và chấp chứng chỉ tư cách hành nghề. Tư cách này được định kỳ rà soát lại để xem người kỹ sư có tiếp thu kịp thời các tiến bộ kỹ thuật và theo sát các biến động về chính sách và pháp luật của ngành hay không.

Trong nghề xây dựng có nhiều chuyên ngành, như trước đây ở nước ta đó là các chuyên ngành xây dựng dân dụng và công nghiệp, cầu đường, thủy lợi, mỗi chuyên ngành còn chia ra nhiều chuyên môn. Các phân ngành này chịu ảnh hưởng của phân ngành xây dựng Liên xô cũ.

ở Mỹ, nghề xây dựng được chia làm 7 chuyên ngành (Technical Specialties) như sau:

- Thi công xây dựng (Construction Engineering)
- Môi trường xây dựng (Environment Engineering)
- Địa kỹ thuật xây dựng (Geotechnical Engineering)
- Kết cấu xây dựng (Structural Engineering)
- Xây dựng giao thông (Transportation Engineering)
- Quy hoạch đô thị (Urban Planning)

- Tài nguyên nước (Water Resources)

Sau khi được bằng bạ thì người kỹ sư được sử dụng chức danh (title) chung là **Kỹ sư chuyên nghiệp** (Professional Engineer - PE. ở Anh gọi là Chartered Engineer - CEng và Incorporated Engineer - IEng). Chức danh này chứng tỏ người kỹ sư đó có đủ kiến thức, kỹ năng và đạo đức nghề nghiệp để đảm nhiệm công việc của người kỹ sư tại thời điểm được sử dụng (Bằng tốt nghiệp đại học gọi là bằng bachelor chứ không gọi là bằng kỹ sư). Trong khi học hàm, học vị chứng tỏ năng lực giảng dạy và nghiên cứu thì chức danh kỹ sư chuyên nghiệp chứng tỏ năng lực hành nghề, vì vậy nhiều giáo sư và tiến sĩ vẫn muốn được đăng bạ kỹ sư để có tư cách hành nghề khi cần. Một số nước không đăng bạ kỹ sư, như Đức, Pháp, bằng tốt nghiệp đại học cũng là chứng chỉ kỹ sư.

Hiện nay trong khu vực, một số tổ chức xã hội nghề nghiệp đang quan tâm đến việc đăng bạ và cấp chứng chỉ kỹ sư APEC (Châu á - Thái Bình Dương) hay kỹ sư ASEAN (Đông Nam á) để thuận lợi cho hội nhập quốc tế. Tuy vậy việc làm đó cần được thể chế hóa thì mới đem lại lợi ích thiết thực.

Chúng tôi đề nghị nước ta nên áp dụng chế độ đăng bạ kỹ sư chuyên nghiệp như hầu hết các nước trong khu vực.

Người kỹ sư chuyên nghiệp nếu muốn đi sâu vào một chuyên môn thì có thể học thêm chương trình đào tạo chuyên môn rồi qua sát hạch để được nhận chứng chỉ chuyên môn như ở Trung Quốc. ở Mỹ sau khi theo học chương trình sau đăng bạ (Post - Licensure) và thi đỗ thì người kỹ sư chuyên nghiệp được nhận chứng chỉ chuyên môn (Specialty Certification) và gọi là **kỹ sư có chứng chỉ** (diplomate engineer hoặc certified engineer tùy theo chuyên môn) về **tài nguyên nước** (AAWRE), **môi trường** (AAEE), **giá xây dựng** (AAE), **quản lý xây dựng** (EMCI), **tư pháp xây dựng** (Forensic Engineer - NAFE) và **quản lý dự án** (PMI).

Viễn cảnh là như vậy nhưng trước mắt chúng ta hãy cố gắng thực hiện tốt chế độ đăng bạ kỹ sư.

Chú thích: Ngoài cách viết tắt P.E (Mỹ, Canada, Nhật, úc) và CEng (Anh, Ailen, ấn), nhiều nước còn có cách viết tắt khác như Pr. Eng (Nam Phi), Ing.P.Eur (Kỹ sư Châu Âu), Civ.Ing (kỹ sư có bằng thạc sĩ ở Thụy điển), Ir (Hongkong, Malaysia).

2.3.3. Chức vụ nghề nghiệp

Nhân lực quản lý trên công trường xây dựng có những tên gọi khác nhau, tùy theo chức vụ nghề nghiệp. Việc chuẩn hóa các chức vụ này là cần thiết trong bối cảnh hội nhập quốc tế, chẳng hạn các chức vụ nêu trong Luật Xây dựng nước ta cần được định danh rõ ràng hơn, và nên xem có cần bổ sung các chức vụ tổng công trình sư (Chief engineer), kỹ sư trưởng (senior engineer) để thay chức vụ phó giám đốc kỹ thuật hay

trưởng phòng kỹ thuật. Ngoài ra còn một loạt chức danh gắn với các chức vụ khác trên công trường như giám sát khối lượng, chất lượng (surveyor), quản lý chi phí (cost manager), quản lý tiến độ (scheduler), tạo giá (estimator), quản lý dự án (project manager) v.v... cũng cần được chuẩn hóa để sử dụng và đào tạo, cấp chứng chỉ, thông qua đó mà nâng cao tính chuyên nghiệp cho đội ngũ cán bộ quản lý.

2.4. Cơ cấu hợp lý của nguồn nhân lực xây dựng

Để khắc phục tình trạng mất cân đối giữa “thầy và thợ” và hình thành cơ cấu hợp lý cho nguồn nhân lực xây dựng nước ta, ngành xây dựng cần phát triển mạnh mẽ lực lượng công nhân kỹ thuật. Tuy vậy, thế nào là cơ cấu hợp lý nguồn nhân lực xây dựng thì vẫn còn cần được nghiên cứu kỹ hơn.

Ngoài tỷ lệ hợp lý giữa số lượng nhân lực tốt nghiệp đại học, tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp và tốt nghiệp các trường lớp công nhân kỹ thuật ra thì cần có tỷ lệ hợp lý giữa số lượng người có các nghề chuyên môn khác nhau trong mỗi loại nhân lực. Chẳng hạn, tuy số lượng tốt nghiệp đại học các chuyên ngành xây dựng nước ta khá đông nhưng hiện nay lại chưa có cán bộ thuộc một số nghề chuyên môn như về chi phí, giá cả, quản lý dự án, quản lý xây dựng v.v..., hay số lượng công nhân kỹ thuật đã rất thiếu nhưng một số loại thợ như thợ hàn bậc cao lại càng thiếu gay gắt.

Để tăng nhanh số lượng công nhân kỹ thuật, trước tiên nên rà soát và chuẩn hóa các nghề chuyên môn của công nhân kỹ thuật. Cách phân loại nghề truyền thống như bê tông, mộc, nề, hàn, cơ điện, đường ống v.v... nên được điều chỉnh bổ sung và hiện đại hóa. Cách phân loại đó rất cần thiết cho công tác thống kê, sử dụng và đào tạo công nhân kỹ thuật. (ở Mỹ công nhân kỹ thuật xây dựng được phân ra hơn 20 loại nghề chuyên môn).

Do công việc thi công thường xuyên đòi hỏi thay đổi nhiều loại thợ có nghề chuyên môn khác nhau, cho nên công nhân kỹ thuật xây dựng cần **giỏi một nghề biết nhiều nghề**, có khả năng đáp ứng linh hoạt các biến động về nhu cầu nhân lực trên công trường.

Để thu hút thanh niên vào nghề xây dựng thì cần có chế độ tiền lương và chế độ bảo hiểm thỏa đáng, đồng thời phải nâng cao mức độ cơ giới hóa thi công và trang bị cho công nhân xây dựng đầy đủ công cụ, đồ nghề lao động hiện đại, nhờ đó mà nâng cao năng suất lao động và kèm theo là nâng cao mức thu nhập của công nhân. Mặt khác cần thông qua các công tác biểu dương, khen thưởng người tốt, việc tốt mà giáo dục niềm tự hào nghề nghiệp, bồi dưỡng lương tâm nghề nghiệp cho người công nhân.

2.5. Tổ chức sử dụng nguồn nhân lực

Từ khi thực hiện Đổi mới, các doanh nghiệp khảo sát thiết kế và doanh nghiệp xây dựng của nhà nước được tái cơ cấu lại cho phù hợp với cơ chế vận hành của thị trường, trong khi đó xuất hiện nhiều doanh nghiệp tư nhân trong nước và nước ngoài tham gia hoạt động trong thị trường xây dựng. Việc cơ cấu lại các doanh nghiệp này vẫn đang tiếp tục diễn ra vì thể chế của thị trường xây dựng nước ta vẫn đang trong quá trình hoàn thiện. Sự tái cơ cấu đó kéo theo các biến đổi lớn trong việc sử dụng nguồn nhân lực.

Xuất phát từ đặc điểm vận hành của thị trường xây dựng và tham khảo kinh nghiệm quốc tế, việc cơ cấu lại các doanh nghiệp hoạt động xây dựng nên theo các định hướng sau đây:

a. Phát triển mạnh mẽ các nhà thầu chung có quy mô lớn, tiến tới hình thành một số tập đoàn xây dựng lớn đủ sức cạnh tranh trên thị trường khu vực và quốc tế. Các nhà thầu chung này (tức là các Tổng Công ty xây dựng có tiềm lực mạnh) có đủ năng lực nhận thầu chính các dự án phát triển kết cấu hạ tầng cấp quốc gia. Năng lực nhà thầu chính này được thể hiện chủ yếu bằng nhân lực quản lý xây dựng trình độ cao, năng lực vững vàng về nghiên cứu và phát triển R & D công nghệ xây dựng và tiềm lực tài chính hùng hậu. Nhà thầu chính thường đảm nhận xây dựng phần kết cấu công trình.

b. Phát triển nhanh các nhà thầu chuyên môn hóa, trước tiên là nhà thầu E & M (Cơ điện) rồi đến các nghề chuyên môn hẹp khác như cất lắp kính, sàn gỗ, trát lát, chống thấm, đường ống, đường dây, chiếu sáng, điều hòa, làm lạnh, thang máy. Họ thường nhận làm thầu phụ cho các nhà thầu chung.

Các nhà thầu chuyên môn hóa về máy xây dựng và vận tải xây dựng có vai trò rất quan trọng, đặc biệt là để vận chuyển và lắp đặt các cấu kiện siêu trường, siêu trọng trên mặt đất hoặc trên và dưới mặt nước. Các máy móc đặc chủng nhờ đó được khai thác triệt để chứ không phải lâu lâu mới dùng đến khi thuộc sở hữu nhà thầu chung.

c. Chuyển dần các tổ chức xây dựng phi chính thức như các tổ thợ của cai thầu, các nhóm thợ tự do hoặc theo từng gia đình đang nhận làm xây dựng hoặc sửa chữa nhà ở của dân và các công trình nhỏ lẻ khác tại thành thị và nông thôn, thành các doanh nghiệp xây dựng nhỏ chính thức để tiện quản lý và giúp đỡ họ về mặt chất lượng xây dựng và an toàn lao động. Việc đăng ký kinh doanh cần phải dễ dàng nhanh chóng và rất linh hoạt, việc thu thuế chỉ có tính chất tượng trưng.

d. Trong công nghiệp tư vấn thiết kế, doanh nghiệp có thể có nhiều hình thức, từ tập đoàn, tổng công ty, công ty đến văn phòng kiến trúc sư, văn phòng kỹ sư tư vấn. Trong công nghiệp tư vấn thiết kế, năng lực hoạt động tư vấn quy hoạch, lập dự án,

khảo sát, thiết kế của tổ chức và năng lực hành nghề của người chủ trì đã đành là quan trọng như Luật Xây dựng đã quy định, nhưng năng lực hành nghề cụ thể của từng kỹ sư chuyên nghiệp (tuy đã có chứng chỉ) cũng rất quan trọng đối với người sử dụng, do đó rất nên chuẩn hóa **bản lý lịch hành nghề** (curriculum vitae - CV).

Các định hướng nêu trên thể hiện **hai nguyên tắc sử dụng nhân lực** rất quan trọng trong ngành xây dựng là:

a. Linh hoạt về số lượng và nghề chuyên môn của nhân lực được sử dụng trên các công trường xây dựng khi triển khai dự án đầu tư xây dựng;

b. Tính chuyên nghiệp cao của nhân lực, nhất là đối với các công trình quan trọng và quy mô lớn.

Năm 2004 nước Mỹ có hơn 800 000 doanh nghiệp xây dựng sử dụng 7 triệu công nhân. Ngoài ra có 1,9 triệu công nhân tự do hoặc làm theo gia đình.

Chỉ khoảng 1/3 số doanh nghiệp là nhà thầu chung. Có khoảng 2/3 số doanh nghiệp sử dụng không quá 5 công nhân.

Quản lý nhân lực là một nội dung quan trọng của quản lý doanh nghiệp, đòi hỏi phải có tính chuyên nghiệp cao. Những yếu kém trong quản lý nhân lực rất dễ tạo ra các xung đột về điều kiện làm việc, về giờ làm việc và nhất là về tiền lương. Quản lý nhân lực tốt sẽ giúp tạo ra tập thể lao động có động cơ làm việc mạnh mẽ, đoàn kết tương trợ vượt qua các thách thức. Vì vậy cán bộ quản lý nhân lực và tuyển dụng cần được đào tạo chuyên nghiệp. Tóm lại, quản lý nhân lực cũng là một nghề cần được coi trọng.

2.6. Doanh nghiệp tuyển dụng và cung ứng nhân lực xây dựng

2.6.1. Khái niệm chung

Giới trung gian phục vụ cả 2 bên cung và cầu trong thị trường việc làm có vai trò rất quan trọng. Giới trung gian này kinh doanh dịch vụ tuyển dụng nhân lực và dịch vụ cung ứng nhân lực. Hai loại dịch vụ này ở nước ta hiện nay đang ở dạng sơ khai. Từ các nước phát triển, dịch vụ này đã được tổ chức rất thành thực, nước ta có thể tham khảo nhiều kinh nghiệm của họ.

2.6.2. Tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng (recruitment) là quá trình tìm đúng người để giao đúng việc hoặc chức vụ. Tuyển dụng có thể tiến hành bởi chuyên viên tuyển dụng (recruiters) của bên cần người hoặc thông qua cơ quan việc làm (employment agencies) hoặc công ty tuyển dụng (recruitment firms). Hiện nay nhiều công ty tuyển dụng nước ngoài đã vào tuyển dụng nhân lực nước ta sang làm việc ở nước họ. Thông thường thì họ hợp tác với công ty tuyển dụng trong nước.

Ngày nay, tuyển dụng là một nghề, chuyên viên tuyển dụng là người chuyên nghiệp đã qua đào tạo, dịch vụ tuyển dụng là một dạng hoạt động kinh doanh. Vì vậy nói đến phát triển nguồn nhân lực thì không thể không phát triển dịch vụ tuyển dụng.

Tuyển dụng công nhân là công việc dễ dàng hơn nhiều so với tuyển dụng cán bộ chuyên môn và cán bộ quản lý. Đối với loại hình nhân lực này khi không thể tuyển dụng thành công bằng các phương pháp bình thường thì bên có nhu cầu thường tìm đến các công ty tuyển dụng cấp cao, là **công ty săn đầu người** (head - hunter). Công ty này chủ động tìm gặp những ứng viên có triển vọng tại nơi họ đang làm việc để tìm hiểu, trao đổi, nếu được ưng thuận thì chuẩn bị cho cuộc phỏng vấn trực tiếp, tiến hành các thương lượng về tiền lương và các điều kiện khác với bên có nhu cầu.

Công nghiệp xây dựng và công nghiệp thiết kế nước ta đã bắt đầu sử dụng chuyên gia nước ngoài và chuyên gia Việt kiều. Vì vậy cũng nên tạo điều kiện sớm hình thành các công ty tuyển dụng có khả năng làm dịch vụ săn tìm các đối tượng này, nhất là các chuyên gia vừa mới về hưu và còn khỏe mạnh, để đáp ứng nhu cầu trong nước.

Nên lưu ý rằng công ty tuyển dụng hoạt động trong thị trường lao động chứ không phải thị trường xây dựng.

2.6.3. Cung ứng nhân lực

Cung ứng nhân lực là quá trình **cho thuê nhân lực** theo đúng yêu cầu về năng lực, trình độ, về số lượng và về thời gian.

ở Trung Quốc, một số tổng công ty xây dựng lớn đứng trước các thách thức của thị trường đã cơ cấu lại các doanh nghiệp thành viên thành hai loại: loại nhà thầu ra cạnh tranh trên thị trường để thắng thầu và loại làm dịch vụ cho loại nhà thầu này thuê nhân lực cùng với máy móc thiết bị cần thiết để bổ sung cho biên chế tinh nhuệ cơ hữu mà không cần lo lắng nhiều đến ổn định việc làm và đời sống công nhân, còn công nhân thì yên tâm về việc làm và thu nhập, gắn bó với công ty cung ứng nhân lực vốn là mái nhà chung của họ. Hiển nhiên, không có hạn chế nào đối với công ty dịch vụ này khi muốn cho thuê nhân lực ra ngoài phạm vi tổng công ty.

Ngành xây dựng nước ta nên tạo điều kiện thuận lợi về mặt thể chế để hình thành các **công ty cung ứng nhân lực xây dựng** làm công việc tuyển dụng, đào tạo và cho thuê đồng bộ nhân lực không chỉ trong nước mà ra cả nước ngoài, thay thế các công ty chỉ chuyên xuất khẩu lao động xây dựng. Các công ty cung ứng nhân lực có các trường đào tạo công nhân của mình, như vậy công tác đào tạo dễ dàng đáp ứng nhu cầu của thị trường. Để tiện linh hoạt điều động nhân lực khi rỗi việc và có chỗ thực tập nâng cao tay nghề của công nhân, công ty cung ứng nhân lực cũng có thể nhận thầu các công trình nhỏ. Ngoài ra, công ty cung ứng nhân lực cũng có thể chuyển nhượng một số nhân lực và thu phí chuyển nhượng.

Công ty cung ứng nhân lực không đòi hỏi vốn đầu tư lớn, dễ bắt đầu từ nhỏ đến lớn, cho nên dễ thu hút sự tham gia của các nhà đầu tư không có nhiều vốn. Khác với công ty tuyển dụng, công ty cung ứng nhân lực xây dựng là một chủ thể của thị trường xây dựng.

2.7. Công đoàn và các tổ chức xã hội nghề nghiệp

Từ khi Đổi mới, hệ thống các công đoàn xây dựng vẫn giữ như trước, tức là nằm trong các bộ, tập hợp công nhân thuộc các công ty nhà nước thuộc các bộ đó (Xây dựng, Giao thông, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn ...)

Trong nền kinh tế thị trường, công nhân xây dựng làm việc cho các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế. Vai trò đấu tranh bảo vệ quyền lợi công nhân của công đoàn bây giờ rất quan trọng.

Ngoài tổ chức của công nhân, bây giờ cũng có tổ chức của các doanh nghiệp, gọi là hiệp hội, như hiệp hội nhà thầu, hiệp hội tư vấn v.v... với chức năng bảo vệ quyền lợi và nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp.

Các cá nhân hành nghề chuyên môn trong ngành xây dựng cũng được tập hợp trong các tổ chức xã hội nghề nghiệp như Hội Kiến trúc sư, Hội Quy hoạch Đô thị, Hội Cầu đường, Hội Thủy lợi và các Hội chuyên ngành thuộc Tổng Hội Xây dựng Việt Nam. Các tổ chức này có chức năng chăm lo cho sự phát triển nghề nghiệp của các hội viên nói riêng và ngành xây dựng nói chung, đồng thời làm nhiệm vụ tư vấn, phản biện và giám định xã hội cho cơ quan chính quyền các cấp, nói lên tiếng nói của một bộ phận xã hội.

Các tổ chức đoàn thể kể trên đóng vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực xây dựng, vì vậy cần được coi trọng, tạo điều kiện hoạt động nhằm làm cho nguồn nhân lực xây dựng được tổ chức tốt hơn, chuyên nghiệp hơn và nâng cao năng lực tự quản trong thị trường xây dựng.

Khi chế độ bộ chủ quản bị xóa bỏ, hiển nhiên các công đoàn xây dựng sẽ được cơ cấu lại và chắc là đổi khác rất nhiều, có thể hình thành một công đoàn xây dựng rất hùng mạnh và thống nhất cả nước.

Số lượng các hiệp hội doanh nghiệp xây dựng sẽ tăng lên mạnh mẽ để đi sát hơn với lợi ích của doanh nghiệp. Chẳng hạn có thể hình thành thêm hiệp hội nhà thầu phụ vì bên A của nhà thầu phụ là nhà thầu chung, còn Bên A của nhà thầu chung lại là chủ sở hữu các dự án, do đó lợi ích của hai loại nhà thầu này không giống nhau. Rồi hiệp hội cung ứng nhân lực, hiệp hội tuyển dụng v.v... có thể sẽ được thành lập khi các hoạt động kinh doanh này trở nên quen thuộc.

Các tổ chức xã hội nghề nghiệp sẽ được lập ra để tăng cường tính chuyên nghiệp cho các cán bộ chuyên môn và quản lý xây dựng, chẳng hạn hội kỹ sư tạo giá, hội kỹ sư giám sát, hội quản lý xây dựng v.v...

3. Đổi mới công tác đào tạo nguồn nhân lực xây dựng

3.1. Nguyên tắc chung

Công tác đào tạo nguồn nhân lực gồm hai giai đoạn:

a. Giai đoạn dạy nghề nhằm làm cho người chưa biết nghề trở nên có khả năng hành nghề nhất định;

b. Giai đoạn bồi dưỡng nghề nhằm làm cho người đang hành nghề được cập nhật kiến thức, khả năng chuyển giao công nghệ, hoặc được nâng cao trình độ và chuyên môn nghiệp vụ.

Ngoài ra, công nghệ xây dựng nay tiến bộ khá nhanh, nghiệp vụ quản lý cũng thường xuyên đổi mới, do đó yêu cầu đối với chất lượng và số lượng của một số loại nhân lực cũng biến động theo, khiến nhiều người phải bỏ nghề cũ, học nghề mới, tức là cần được đào tạo để **chuyển nghề**.

Tuy công tác đào tạo theo hai giai đoạn đều áp dụng cho cả đối tượng công nhân kỹ thuật và đối tượng cán bộ chuyên môn, cán bộ quản lý và đều phải tuân theo các quy định của Luật Giáo dục (2005) và Luật Dạy nghề (2007), nhưng khi nói đến hoạt động dạy nghề thì thường hướng vào đối tượng công nhân kỹ thuật, còn nói đến hoạt động bồi dưỡng nghề (sau khi đã tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp và đại học) thì chủ yếu hướng vào đối tượng cán bộ chuyên môn, cán bộ quản lý đang hành nghề.

Trong kinh tế thị trường, công tác đào tạo nguồn nhân lực xây dựng cần tuân thủ hai nguyên tắc quan trọng:

- Phải sát hợp với nhu cầu của thị trường sử dụng nhân lực;
- Công tác đào tạo nguồn nhân lực cần được xã hội hóa.

Sau đây lần lượt bàn về áp dụng hai nguyên tắc này.

3.2. Đào tạo nhân lực phải sát hợp với nhu cầu của thị trường sử dụng nhân lực

Nhu cầu về công nhân kỹ thuật xây dựng bao gồm nhu cầu về số lượng, về loại thợ và về bậc thợ. Luật Dạy nghề nước ta quy định 3 trình độ dạy nghề sơ cấp, trung cấp và cao đẳng, vậy mỗi trình độ tại mỗi thời điểm cần đào tạo bao nhiêu loại thợ nào?

Nguyên tắc đào tạo sát hợp nhu cầu thực hiện được không phải dễ dàng. Đó là vì ai sẽ ước tính được nhu cầu đó? Ai sẽ phân bổ nhu cầu đó cho các cơ sở đào tạo ?

Giáo dục và đào tạo phải đi trước một bước. Trừ dạy nghề sơ cấp là để đáp ứng nhu cầu nhân lực năm sau, còn dạy nghề trung cấp và cao đẳng thì phải 2 - 3 năm sau, đào tạo đại học thì phải 5 năm sau mới có học sinh, sinh viên ra trường. Do vậy, trong vai trò quản lý nhà nước về xây dựng thì Bộ Xây dựng cần tiến tới dự báo được nhu cầu 1 - 5 năm sau tùy theo từng loại nhân lực. Trên cơ sở dự báo đó, Bộ Giáo dục và cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề đưa ra những chỉ dẫn mang tính định hướng cho hệ thống các trường và cơ sở dạy nghề, đồng thời dự báo khả năng đáp ứng cụ thể nguồn nhân lực cho từng năm. Nếu phát hiện có sự mất cân đối lớn giữa nhu cầu và khả năng đáp ứng thì cần có những giải pháp cấp thời như đào tạo cấp tốc, đào tạo chuyên nghề v.v...

Các dự báo nói trên dù sao cũng chỉ giúp điều tiết vĩ mô công tác đào tạo. Đào tạo nhân lực sát hợp nhất với thị trường là đào tạo theo đặt hàng. Doanh nghiệp sử dụng nhân lực tự đào tạo lấy nguồn nhân lực cho mình thì lại càng sát hợp, chẳng hạn như Lilama. Nói rộng ra, muốn thực hiện nguyên tắc đào tạo sát hợp thị trường thì công tác đào tạo phải được xã hội hóa để cơ sở đào tạo có điều kiện và có động lực nắm bắt kịp thời các nhu cầu đào tạo đa dạng và thường xuyên biến động của thị trường.

Đối với đào tạo đại học thì vì thời gian đào tạo dài nên khó dự báo nhu cầu thị trường hơn và phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội mười năm hoặc xa hơn. Trong điều kiện đó, để có thể đáp ứng linh hoạt nhu cầu sử dụng cán bộ tương lai thì nội dung đào tạo đại học phải cơ bản và đa năng hơn với ngành nghề rộng hơn. Các phân ngành đào tạo hẹp như hiện nay nên được điều chỉnh trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm đào tạo của các nước có thị trường phát triển. Mặt khác, các doanh nghiệp thi công trước đây vốn theo chuyên ngành hẹp, ngày nay cũng đang chuyển sang xây dựng đa năng hơn, vì vậy càng cần đến loại kỹ sư chuyên ngành thích hợp hơn.

3.3. Xã hội hóa đào tạo nguồn nhân lực

Luật Giáo dục (Điều 12) và Luật Dạy nghề (Điều 7) của nước ta đã tạo khuôn khổ pháp lý để xã hội hóa đào tạo nguồn nhân lực. Tuy vậy, vẫn còn sự dè dặt nhất định trong định hướng này, chẳng hạn Điều 20 Luật Giáo dục quy định “cấm lợi dụng các hoạt động giáo dục vì mục đích vụ lợi”, hoặc Điều 9 Luật Dạy nghề nghiêm cấm “lợi dụng hoạt động dạy nghề để trục lợi”. Các từ ngữ “vụ lợi”, “trục lợi” rất không rõ ràng này dễ làm cho các cơ sở đào tạo e ngại. Hoạt động đào tạo cũng như các hoạt động khác đều **phải tuân theo pháp luật** dù là với mục đích gì, kể cả mục đích cao thượng (trên lời nói). Hoạt động thị trường là phải có lãi, đối với thị trường dịch vụ đào tạo cũng vậy, tuy rằng có lúc lợi nhuận không xuất hiện rõ ràng. Chẳng hạn khi công ty sử dụng nhân lực tự đào tạo nguồn nhân lực cho mình, lúc đó lợi nhuận do đào tạo được chứa đựng trong lợi nhuận do sử dụng nhân lực của họ.

Nội dung xã hội hóa đào tạo nguồn nhân lực đã được hai Luật nói trên quy định cụ thể. ở đây chỉ xin đề nghị có chính sách ưu đãi cho hai đối tượng sau đây về cấp đất và cho vay vốn để mở trường dạy nghề:

- a. Các doanh nghiệp cung ứng nhân lực xây dựng;
- b. Các vùng đông dân nhưng kinh tế phát triển tương đối chậm và vùng nông thôn có nhiều đất thu hồi để phát triển công nghiệp.

Giải pháp đối tác công tư (public-private partnership) có thể tạo điều kiện thúc đẩy tốc độ và chất lượng đào tạo nhân lực. Theo giải pháp này thì chính quyền (bộ và tỉnh) đầu tư xây dựng trường dạy nghề rồi cho tư nhân thuê dài hạn, mua sắm trang bị và tổ chức đào tạo các ngành nghề theo định hướng của chính quyền.