

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN KIM THANH

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
NGÀNH XÂY DỰNG VIỆT NAM

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: KINH TẾ PHÁT TRIỂN

HÀ NỘI - 2025

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN KIM THANH

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
NGÀNH XÂY DỰNG VIỆT NAM

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: KINH TẾ PHÁT TRIỂN

Mã số: 9310105

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TSKH. NGUYỄN VIỆT VƯỢNG

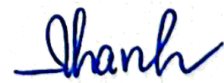


HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Các tư liệu được sử dụng trong luận án là trung thực, có nguồn trích dẫn rõ ràng. Các kết quả nghiên cứu của luận án chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào.

Tác giả

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Thanh', is positioned above the printed name.

Nguyễn Kim Thanh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1. TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN.....	6
1.1. Tổng quan các công trình và xác định khoảng trống nghiên cứu	6
1.2. Mục tiêu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu	30
1.3. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu	32
Chương 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG.....	43
2.1. Một số khái niệm.....	43
2.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng ..	50
2.3. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	55
2.4. Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng	60
2.5. Kinh nghiệm quốc tế về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng và bài học rút ra cho ngành Xây dựng Việt Nam.....	71
Chương 3. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG VIỆT NAM.....	79
3.1. Khái quát về ngành Xây dựng Việt Nam.....	79
3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.....	84
3.3. Phân tích thực trạng các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.....	107
Chương 4. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG VIỆT NAM	138
4.1. Bối cảnh có liên quan tới các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	138
4.2. Mục tiêu, phương hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam	140
4.3. Một số giải pháp điều chỉnh các nhân tố ảnh hưởng nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam.....	143
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO	159
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	161
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	162
PHỤ LỤC	174

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nghĩa tiếng Việt
CLC	Chất lượng cao
CTCP	Công ty cổ phần
CMCN	Cách mạng Công nghiệp
CSĐT	Cơ sở đào tạo
ĐT	Đầu tư
GD-ĐT	Giáo dục - đào tạo
KT-XH	Kinh tế - xã hội
LĐ	Lao động
NNL	Nguồn nhân lực
NSLĐ	Năng suất lao động
PTNNL	Phát triển nguồn nhân lực
TTLĐ	Thị trường lao động
XD	Xây dựng
CPTPP	Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership)
GDI	Tổng thu nhập quốc nội (Gross Domestic Income)
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội (Gross Domestic Products)
GNI	Tổng thu nhập quốc dân (Gross National Income)
EOLSS	Bách khoa toàn thư về hệ thống hỗ trợ sự sống (Encyclopedia of Life Support Systems)
EFA	Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis)
EVFTA	Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Châu Âu (EU-Vietnam Free Trade Agreement)
HDI	Chỉ số phát triển con người (Human Development Index)
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (Organisation for Economic Co-operation and Development)
IHDI	Chỉ số phát triển con người điều chỉnh theo bất bình đẳng (Inequality-adjusted Human Development Index)

ILO	Tổ chức lao động quốc tế (International Labor Organization)
UNESCO	Tổ chức giáo dục, khoa học và văn hóa Liên Hợp Quốc (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
WB	Ngân hàng Thế giới (World Bank)
WTO	Tổ chức Thương mại Thế giới (World Trade Organization)

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1. Danh sách doanh nghiệp xây dựng tham gia khảo sát	37
Bảng 1.2. Thang đo mức độ đánh giá	39
Bảng 2.1. Tiêu chuẩn về thể lực người lao động	56
Bảng 2.2. Các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	68
Bảng 3.1. Vị trí của ngành xây dựng trong Nhóm 10 ngành có sự chuyển dịch cơ cấu mạnh của nền kinh tế giai đoạn 2005 - 2023 (%).	80
Bảng 3.2. Tình hình biến động số lượng các chủ thể trong ngành xây dựng Việt Nam giai đoạn 2020 - 2022.....	81
Bảng 3.3. Số lượng doanh nghiệp ngành xây dựng Việt Nam giai đoạn 2020 - 2022.....	82
Bảng 3.4. Tình hình biến động số lượng lao động trong các doanh nghiệp ngành xây dựng Việt Nam giai đoạn 2010 - 2022.....	83
Bảng 3.5. Tình hình biến động số lượng lao động và lao động chất lượng trong các doanh nghiệp xây dựng giai đoạn 2020 - 2022.....	85
Bảng 3.6. Số lượng doanh nghiệp xây dựng có tốc độ tăng, giảm số lượng lao động chất lượng cao giai đoạn 2020 - 2022.....	86
Bảng 3.7. Công tác An toàn vệ sinh lao động tại các doanh nghiệp thuộc ngành Xây dựng	90
Bảng 3.8. Kết quả khảo sát hoạt động nâng cao tâm lực cho nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	95
Bảng 3.9. Khái quát về tình hình hợp đồng lao động và bảo hiểm tại doanh nghiệp xây dựng.....	96
Bảng 3.10. Khái quát về tình hình thu nhập tại doanh nghiệp xây dựng.....	97
Bảng 3.11. Tỷ lệ lao động được doanh nghiệp đóng BHXH, BHYT, BHTN..	98
Bảng 3.12. Kết quả khảo sát nguồn nhân lực chất lượng cao về chế độ đãi ngộ...	100
Bảng 3.13. Chuyển dịch cơ cấu lao động chất lượng cao so với lao động phổ thông trong 23 doanh nghiệp khảo sát.....	102

Bảng 3.14. Mức độ chuyển dịch cơ cấu lao động chất lượng cao theo quy mô lao động của doanh nghiệp tại 23 doanh nghiệp khảo sát	103
Bảng 3.15. Mức độ chuyển dịch cơ cấu lao động chất lượng cao theo trình độ và tay nghề tại 23 doanh nghiệp khảo sát	104
Bảng 3.16. Số doanh nghiệp xây dựng có sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo loại hình lao động có trình độ đại học trở lên giai đoạn 2020 - 2022.....	105
Bảng 3.17. Thống kê giá trị trung bình và độ lệch chuẩn của các thang đo ...	109
Bảng 3.18. Kết quả đánh giá chất lượng thang đo bằng hệ số Cronbach Alpha (lần cuối)	114
Bảng 3.19. Hệ số tải nhân tố từ kết quả phân tích EFA với biến phụ thuộc ..	116
Bảng 3.20. Hệ số tải nhân tố từ kết quả phân tích EFA với nhóm biến độc lập.....	116
Bảng 3.21. Kết quả hội tụ của các thang đo.....	119
Bảng 3.22. Tính hội tụ và tính phân biệt.....	120
Bảng 3.23. Kiểm định mối quan hệ nhân quả.....	122
Bảng 3.24. Kết quả ước lượng mô hình bằng bootstrap	123
Bảng 3.25. Hệ số chuẩn hóa mô hình lý thuyết	123
Bảng 3.26. Một số chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng ...	127
Bảng 4.1. Khái quát về tình hình hợp đồng lao động, bảo hiểm và thu nhập tại doanh nghiệp xây dựng	184

DANH MỤC BIỂU, SƠ ĐỒ VÀ HÌNH

Biểu 3.1. Đánh giá hoạt động phát triển nguồn nhân lực của nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.....	88
Biểu 3.2. Kết quả khảo sát “Anh/Chị đánh giá cao hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn kỹ thuật của doanh nghiệp”	92
Biểu 3.3. Kết quả khảo sát hoạt động tập huấn kỹ năng và chia sẻ kinh nghiệm làm việc tại doanh nghiệp ngành Xây dựng	93
Biểu 3.4. Tỷ lệ đóng bảo hiểm cho người lao động của các doanh nghiệp xây dựng.....	99
Biểu 3.5. Khảo sát về bố trí lao động phù hợp với khối lượng, tính chất và nội dung công việc tại doanh nghiệp ngành Xây dựng	106
Biểu 3.6. Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng về điều kiện làm việc	125
Biểu 3.7. Tốc độ tăng trưởng GDP của Việt Nam giai đoạn 2019 - 2023.....	136
Sơ đồ 1.1. Khung phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	34
Sơ đồ 2.1: Phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên trình độ được đào tạo	46
Sơ đồ 2.2: Phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên tính chất phức tạp của các loại nghề nghiệp chuyên môn, kỹ thuật	47
Sơ đồ 2.3. Tiến trình tuyển dụng nguồn nhân lực.....	51
Hình 2.1. Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	63
Hình 3.1. Kết quả CFA của các thang đo trong mô hình nghiên cứu.....	118
Hình 3.2. Kết quả phân tích SEM của mô hình nghiên cứu chuẩn hóa	121
Hình 3.3. Công nghệ 4.0 mới nhất ứng dụng trong xây dựng và thi công công trình	131

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài luận án

Ngành Xây dựng đóng vai trò vô cùng quan trọng đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, bởi ngành Xây dựng kiến tạo nên cơ sở hạ tầng bao gồm hệ thống công trình nhà ở, trường học, bệnh viện; hệ thống thoát nước, cầu đường, viễn thông và hệ thống công trình hạ tầng khác. Hệ thống cơ sở hạ tầng là điều kiện đảm bảo cho các hoạt động phát triển kinh tế xã hội được thuận lợi. Bên cạnh đó, ngành Xây dựng góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế bởi các dự án xây dựng quốc tế thu hút đầu tư từ nước ngoài, sau đó cơ sở hạ tầng tiên tiến cũng thu hút đầu tư thương mại, thúc đẩy nền kinh tế phát triển. Ngành Xây dựng Việt Nam đang trên đà tăng trưởng với tốc độ ấn tượng, trong giai đoạn 2020 - 2023, tốc độ tăng trưởng trung bình của ngành là 7,8% và đóng góp đáng kể vào GDP (Gross Domestic Product), trung bình chiếm 6,46% GDP hằng năm [46]. Chính vì vậy, để tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển, Việt Nam cần đầu tư cho ngành Xây dựng, đặc biệt là quan tâm tới nguồn lực quan trọng của ngành là “nguồn nhân lực”. Ngành Xây dựng là ngành thu hút lực lượng lao động lớn, tạo công ăn việc làm cho xã hội. Xây dựng là một trong những ngành có chỉ số nhân lực tăng trưởng liên tục, các chuyên gia dự báo mỗi năm ngành Xây dựng sẽ tăng thêm khoảng 400.000 - 500.000 lao động. Số lượng lao động làm việc trong ngành Xây dựng vào năm 2030 có thể đạt 12 - 13 triệu người [56].

Đảng và Chính phủ rất quan tâm tới phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành. Quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực tập trung vào “nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” và định hướng “tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài” được thể hiện trong Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng cũng như “Định hướng xây dựng chính sách phát triển công nghiệp quốc

gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”. Ngày 30/12/2022 Bộ Xây dựng đã ban hành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2022 - 2030 kèm theo Quyết định số 1413/QĐ-BXD với mục tiêu “đưa nguồn nhân lực ngành Xây dựng trở thành lợi thế quan trọng để phát triển bền vững đất nước nói chung và phát triển ngành Xây dựng nói riêng” nhằm “đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và hội nhập quốc tế” [57]. Qua đây có thể thấy trọng tâm phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng là đảm bảo đủ số lượng, chất lượng, cơ cấu và phân bổ hợp lý theo lĩnh vực, vùng miền và đặc biệt phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành. Đối với ngành Xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò then chốt trong quá trình phát triển của ngành.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng là một quá trình kinh tế - xã hội mang tính chủ động, tích cực, được thực hiện thông qua hoạt động của nhiều tác nhân như: Nhà nước, doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục, người lao động ... Qua một số nghiên cứu thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng của các tác giả Trần Hữu Hà (2021), Nguyễn Thị Thanh Hằng (2021), Lê Quý Anh (2023) ... cho thấy, trên thực tế mặc dù các chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng nói riêng được ban hành và triển khai đã ảnh hưởng tích cực tới phát triển nguồn nhân lực cao cho ngành [58], tuy nhiên hoạt động này cũng đang đối mặt với nhiều thách thức: vẫn còn tình trạng thiếu liên kết giữa đào tạo và yêu cầu thực tế dẫn đến thiếu hụt nhân lực chất lượng cao ở nhiều vị trí và sự bất hợp lý trong cơ cấu nhân lực chất lượng cao của ngành [59]; khoa học công nghệ phát triển khiến người lao động cần không ngừng nâng cao trình độ, tay nghề để có thể thích ứng và sử dụng công nghệ mới trong xây dựng [60] như công nghệ 3D kỹ thuật số, công nghệ tự động hóa trong thi công, công nghệ ảo hóa và ứng dụng trong xây dựng, ứng dụng IoT và BigData trong quản lý...; chế độ đãi

ngộ đối với nhân lực ngành Xây dựng cũng ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành, nhìn chung thu nhập bình quân của ngành Xây dựng (7,9 triệu đồng/tháng) cao hơn mức thu nhập trung bình của lao động toàn quốc (7 triệu đồng/tháng) [61], tuy nhiên thu nhập ở các vị trí khác nhau có sự chênh lệch lớn, dải thu nhập của lao động trong ngành trải từ 5 triệu đồng/tháng đến tiệm cận 30 triệu đồng/tháng [62], mức thu nhập tốt giúp thu hút nhân lực làm việc và gắn bó với ngành tuy nhiên các vị trí khác nhau có chế độ đãi ngộ khác nhau cũng làm ảnh hưởng tới cơ cấu lao động của ngành. Bên cạnh đó, nhiều nhân tố khác như xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế, công tác đào tạo và đào tạo lại, điều kiện làm việc trong ngành và cả các yếu tố thuộc về bản thân người lao động ... cũng có ảnh hưởng nhất định đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành. Như vậy, có thể khẳng định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố khác nhau, và sự điều chỉnh các nhân tố ảnh hưởng sẽ góp phần thay đổi kết quả của hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành.

Mặc dù Đảng, Chính phủ, cơ quan quản lý và các tổ chức, doanh nghiệp ngành Xây dựng quan tâm tới hoạt động phát triển nguồn nhân lực nhưng lực lượng lao động ngành Xây dựng được đánh giá là thiếu cân đối và đặc biệt thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao [**Error! Reference source not found.**]. Từ nghiên cứu lý luận và thực tế, tác giả nhận thấy để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng cả về chất lượng, số lượng và cơ cấu thì cần phải phân tích, đánh giá được các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành. Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây dựng, cần tìm ra và xác định đúng các nhân tố ảnh hưởng chính, chiều hướng ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố tới nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành xây dựng để từ đó đề ra giải pháp thích hợp nhằm kích thích và điều chỉnh các

nhân tố góp phần thúc đẩy quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam thời kỳ tới. Do vậy nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài "*Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam*" làm đề tài thực hiện luận án.

2. Những điểm mới của luận án

2.1. Về lý luận

- Luận án hệ thống hóa và góp phần củng cố cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực và các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng;

- Luận án hệ thống một số kinh nghiệm quốc tế về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng và rút ra một số bài học có thể vận dụng trong ngành Xây dựng Việt Nam;

- Luận án nhận diện các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng và nghiên cứu đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam.

2.2. Về thực tiễn

- Luận án phân tích và đánh giá sự ảnh hưởng của các nhân tố đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam thông qua việc sử dụng mô hình phân tích EFA, CFA, mô hình cấu trúc tuyến tính SEM và kiểm định Bootstrap. Kết quả nghiên cứu mức độ và chiều hướng ảnh hưởng của các nhân tố tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng, các nhân tố đều tác động cùng chiều tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng và được sắp xếp theo mức độ ảnh hưởng như sau: Chế độ đãi ngộ trong ngành Xây dựng, Chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng, Sự phát triển của khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng, Chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ngành Xây dựng, Thị trường lao động ngành Xây dựng và Sự phát triển kinh tế quốc gia;

- Luận án đề xuất giải pháp điều chỉnh các nhân tố nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam;

- Luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các nhà hoạch định chính sách, các nhà quản trị tổ chức cũng như giảng viên, sinh viên ngành kinh tế phát triển và quản trị nguồn nhân lực về các vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam.

3. Kết cấu nội dung luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị và danh mục tài liệu tham khảo nội dung luận án bao gồm 4 chương, cụ thể như sau:

Chương 1: Tổng quan các công trình và hướng nghiên cứu của luận án;

Chương 2: Cơ sở lý luận về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng;

Chương 3: Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam;

Chương 4: Phương hướng và giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam.

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.1. TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ XÁC ĐỊNH KHOẢNG TRỐNG NGHIÊN CỨU

1.1.1. Tổng quan các công trình về nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo ngành

1.1.1.1. Các nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao

Bất kỳ tổ chức nào muốn vận hành và phát triển đều cần có bốn nguồn lực quan trọng là nguồn nhân lực, nguồn tài lực, nguồn lực vật chất và thông tin. Trong đó, nguồn nhân lực được ví như nguồn lực của mọi nguồn lực. Chính vì vậy, trong lịch sử đã có nhiều nhà kinh tế học nghiên cứu về nguồn nhân lực. Những nhà lý thuyết đặt nền móng cho các nghiên cứu về nguồn nhân lực là: Milton Fredman, Simon Kuznet, Gary Becker, sau đó một số nhà khoa học kế thừa và phát triển như L.Nadler và Z.Nadler (1990), D.Beg, S.Fisher và R.Donbush (1992), Nicholas Henry (1996), George T.Milkovich và John W.Boudreau (2000). Các nghiên cứu của các nhà kinh tế trên đã khái quát về nguồn nhân lực với hai cách tiếp cận chủ yếu, đó là: (i) Theo nghĩa rộng: Nguồn nhân lực được hiểu là số dân và chất lượng dân số bao gồm thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất, thái độ và tác phong làm việc. Như vậy, theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực chính là số dân và chất lượng con người với tất cả tiềm năng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Tiềm năng đó bao gồm tất cả thể lực, trí lực và tâm lực của bộ phận dân số có thể tham gia vào các hoạt động kinh tế - xã hội. (ii) Theo nghĩa hẹp: Nguồn nhân lực chỉ nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có tham gia vào sản xuất, có khả năng sử dụng các yếu tố thể lực, trí lực và tâm lực của họ vào

quá trình lao động. Theo cách hiểu này, thuật ngữ nguồn nhân lực chính là nguồn lao động hay lực lượng lao động .

George T.Milkovich and John W.Boudreau (2005) trong tác phẩm “*Human resources management*”, NNL là tổng thể các yếu tố bên trong và bên ngoài của mỗi cá nhân bảo đảm nguồn sáng tạo cùng các nội dung khác nhau cho sự thành công, đạt được mục tiêu của tổ chức [90].

William R. Racey (2008) trong cuốn “*The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners*”, đã nhìn nhận NNL của tổ chức là tất cả những người làm việc trong tổ chức đó, là tài sản của tổ chức đó nhưng không giống tài lực hay vật lực, mà tài sản này biết tạo ra các mối quan hệ, giao dịch và làm giàu cho tổ chức [115].

Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế OECD (2001) trong báo cáo “*Nêu tên tác phẩm ra đây để cho đồng nhất các viết là theo thứ tự: Tên tác giả (năm xuất bản) tên tác phẩm*” cho rằng: nguồn vốn nhân lực là kiến thức, kỹ năng, năng lực và những thuộc tính tiềm tàng trong mỗi cá nhân, góp phần tạo nên sự thịnh vượng kinh tế, xã hội và của bản thân người ấy. Như vậy, theo cách hiểu này, “vốn nhân lực” bao hàm sức khỏe và trí tuệ, tinh thần và vật chất, khả năng và tiềm năng của người lao động đóng góp cho sự phát triển kinh tế xã hội. “Vốn nhân lực” không chỉ là nguồn vốn đơn thuần đóng góp vào tăng trưởng kinh tế mà là nguồn vốn đặc biệt quan trọng. Nguồn vốn nhân lực không bao giờ cạn kiệt nhưng đòi hỏi phải thường xuyên tích lũy và phát triển [121].

Ann Gilley, Jerry W. Gilley, Scott A. Quatro và Pamela Dixon (2009) trong công trình “*The Praeger Handbook of Human Resource Management*” (2009) cho rằng, quản lý nguồn nhân lực là một tập hợp các hoạt động từ tuyển dụng và lựa chọn, phát triển nhân viên, quản lý hiệu suất, quản lý lương thưởng và phúc lợi, và luật việc làm. Bên cạnh đó, các tác giả cũng nhấn

mạnh quản lý nguồn nhân lực là thực hiện các hoạt động và nhiệm vụ hữu ích trong việc tối đa hóa hiệu suất của nhân viên trong đó vấn đề quan trọng là phát triển nguồn nhân lực [86].

Gary Dessler (2015) trong cuốn *"Fundamentals of Human Resource Management"* đã đề cập đến những tư tưởng quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ở bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Bên cạnh các vấn đề cơ bản của quản trị nguồn lực con người, tác giả đã đưa ra những vấn đề nhà quản trị cần phải làm trong xu thế toàn cầu hóa hiện nay là: Cần có cái nhìn chiến lược về hình ảnh nhân sự; Sử dụng những cách mới để cung cấp dịch vụ nhân sự; Thực hiện cách tiếp cận quản lý tài năng để quản trị nhân sự; Quản lý các vấn đề nhân sự một cách sáng tạo; Tăng cường quản lý, nâng cao ý thức người lao động; Đo lường hiệu quả và đánh giá làm việc thường xuyên; Sử dụng nguồn nhân lực theo sự kiện; Làm gia tăng giá trị cá nhân người lao động; Am hiểu sâu sắc cá nhân người lao động; Tạo ra sự cạnh tranh trong nguồn nhân lực của tổ chức [107].

Harbison và Myers (1964), Craig (1976), Garavan (1991), Stewart and McGoldrick (1996), Armstrong (1999), Gourlay (2000), Nyhan (2002), ESC Toulouse (2002), Chartchai Na Chiangmai (2005), Slotte et al (2004), các tác giả đã chỉ ra những lý luận cơ bản về PTNL bao gồm: Bản chất, nội dung, vai trò và các nhân tố ảnh hưởng đến PTNL. Tuy có nhiều khái niệm khác nhau về PTNL, nhưng tất cả đều khẳng định PTNL là chuẩn bị nhân lực cho sự phát triển trong tương lai, đáp ứng các yêu cầu nhân lực cả về quy mô, cơ cấu, chất lượng và sự sẵn sàng trong công việc. Các nghiên cứu cũng khẳng định PTNL liên quan trực tiếp đến việc đào tạo, phát triển nghề nghiệp của tổ chức và cá nhân, phát triển tài nguyên con người. Bên cạnh đó, các nhà nghiên cứu cũng đã khẳng định phát triển nguồn nhân lực cần gắn với đào tạo, pháp triển kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, phát triển khả năng cho người lao động trong công việc.

Marc Effron, Robert Gandossy, Marshall Goldsmith (2003) trong tác phẩm *“Human resources in the 21st century”* cho rằng phương pháp PTNNL liên quan mật thiết đến tổ chức, lãnh đạo, tận dụng nguồn chất xám, phân bổ lao động cũng như phương thức quản lý lao động trong doanh nghiệp. Các giả đã chỉ ra cách thức phát triển nhân viên từ đó PTNNL trong tổ chức, bao gồm: (i) Tạo động lực thúc đẩy nhân viên, (ii) Tăng cường các nguồn lực của tổ chức - thông qua đào tạo và (iii) Tăng cường sự trợ giúp của các nhà quản lý. Các chiến thuật cơ bản để phát triển nhân viên bao gồm: thiết kế lại công việc, phân nhiệm, đào tạo kỹ năng, phát triển nghề nghiệp. Quan điểm chính của các tác giả là thúc đẩy các hoạt động quản trị nhân viên nhằm PTNNL. Các hoạt động quản trị này được áp dụng trong các tổ chức với mục tiêu là PTNNL trong các tổ chức [109].

David Mc Guire và Kenneth Molbierg Jorgensen (2011) trong cuốn sách *“Human resource development”* đề cập đến vấn đề các nhà lãnh đạo có thể áp dụng các hình thức khác nhau để phát triển NNL trong tổ chức. Tuy nhiên, việc phát triển NNL có hiệu quả cần được dựa trên cơ sở là quá trình đào tạo. Trong đó, tổ chức cần thực hiện 8 nội dung sau: lý thuyết học tập, kết hợp kiến thức và kỹ năng, chuyển đổi hình thức đào tạo, mức độ tham gia của người học, thời điểm bắt đầu học, sự phản hồi, chi phí và tính tương tác giữa các cá nhân. Ngoài ra, các tác giả cũng nhấn mạnh tầm quan trọng về tính sáng tạo của người lao động (LĐ) trong việc phát triển NNL. Các tác giả đã chỉ ra những cản trở sự sáng tạo của người LĐ tại nơi làm việc và chỉ ra khung lý thuyết cơ bản cho việc thúc đẩy tính sáng tạo xung quanh 3 yếu tố: vị trí của người LĐ, quan điểm và nhận thức của người LĐ. Như vậy, các tác giả nhấn mạnh vai trò của học tập và học tập suốt đời trong PTNNL và khuyến khích các quốc gia cần xây dựng xã hội học tập để PTNNL cũng như phát triển quốc gia. Bên cạnh đó, các tác giả cũng đã đề xuất một số chính sách về PTNNL. Tuy nhiên, theo các tác giả, PTNNL nếu chỉ tập trung vào hai chính sách chủ yếu là học tập và

quản lý con người là chưa đầy đủ, thiếu vắng các nội dung liên quan đến dự báo nhu cầu nhân lực, tạo lập TTLĐ và rèn luyện kỹ năng [93].

Bên cạnh nội dung về cách thức và chính sách PTNNL, cũng có nhiều tác giả với các công trình phân tích rõ vai trò của phát triển nguồn nhân lực. Điển hình là P.V.C. Okoye và Raymond A. Ezeiofor với *“The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity”*- *“Tác động của Phát triển nguồn nhân lực lên Năng suất của Tổ chức”*. Nghiên cứu nhằm xác định mức độ mà tại đó phát triển nguồn nhân lực có hiệu quả có thể nâng cao năng suất nhằm giảm hiệu suất kém trong tổ chức, xác định hiệu quả của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong sự tăng trưởng của tổ chức, chứng minh phát triển nguồn nhân lực có tác động đáng kể đến lợi nhuận của tổ chức, xác định các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực và năng suất tổ chức, chứng minh thái độ của quản lý cấp cao và các nhân viên thì cần thiết cho việc sử dụng đúng nguồn nhân lực có sẵn mà nó có ảnh hưởng quan trọng đến lợi nhuận của tổ chức. Để đạt được các mục tiêu của nghiên cứu này, dữ liệu được thu thập từ cả nguồn sơ cấp và thứ cấp. Số liệu thu thập được phân tích bằng cách sử dụng giá trị trung bình, phương sai và độ lệch chuẩn. Giả thuyết xây dựng được kiểm định bằng thống kê z-test. Kết quả nghiên cứu cho thấy phát triển nguồn nhân lực là rất quan trọng đối với bất kỳ tổ chức nào từ nhỏ đến lớn vì một trong những chức năng chính của phát triển nguồn nhân lực là sự cam kết của mọi người trong công việc để đạt được tốc độ tăng trưởng doanh số bán hàng và lợi nhuận. Dựa trên những phát hiện của nghiên cứu này, các nhà nghiên cứu khuyến cáo rằng các tổ chức cần khắc sâu những thói quen tham dự các cuộc hội thảo và hội nghị, các công ty nên chắc chắn rằng nỗ lực của người tuyển dụng được đánh giá theo thời gian để biết được bằng cách nào họ đóng góp vào việc đạt được mục tiêu của tổ chức, cũng như chất lượng giáo dục phải là điều kiện tiên quyết cho việc tuyển dụng, đề bạt và sắp xếp nhân sự [116].

Rosemary Hill and Jim Stewart (2000) về *“Phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ”*, Tạp chí Đào tạo Công nghiệp Châu Âu,

số 24, số phát hành: 2/3/4, trang 105-117 và Jim Stewart và Graham Beaver (2004) về *"Phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức quy mô nhỏ - nghiên cứu và thực tiễn"* tập trung phân tích thực trạng PTNL trong các doanh nghiệp. Mỗi doanh nghiệp đều có những đặc thù riêng vì thế nội dung PTNL và các nhân tố chủ yếu tác động đến PTNL trong từng doanh nghiệp là khác nhau. Trong các doanh nghiệp nhỏ, các yếu tố tác động đến PTNL bao gồm: chiến lược tăng trưởng, sự đổi mới, liên kết với kết quả hoạt động kinh doanh; các quan điểm của chủ doanh nghiệp, văn hoá, yếu tố ngành, công nghệ, sự khó khăn tuyển dụng, đào tạo, những sáng kiến thay đổi, sự mong đợi, sự giúp đỡ từ bên ngoài, tính hợp lý của đào tạo .

Ngân hàng thế giới - World Bank đã tiến hành nhiều cuộc điều tra về nhân lực dưới nhiều góc độ tại rất nhiều quốc gia trên thế giới. Trang web của World Bank có thể cung cấp cho chúng ta rất nhiều tài liệu về nguồn nhân lực, trong đó có một số ấn phẩm đáng chú ý như *Meeting human resources needs* (Đáp ứng các nhu cầu về nguồn nhân lực) của Karen Lashman; *Human resources for health policies: a critical component in health policies* (Nguồn nhân lực cho chính sách về sức khỏe: một nhân tố thiết yếu trong các chính sách về sức khỏe) của Gilles Dussault và Carl-Ardy Dubois; *Managing human resources in a decentralized context* (Quản lý nguồn nhân lực trong bối cảnh phi tập trung hóa) của tác giả Amanda E. Green; và ngay cả tờ tạp chí của tổ chức này *The World Bank Economic Review* cũng là một ấn phẩm có đăng tải rất nhiều bài viết về vấn đề nguồn nhân lực. Các tác phẩm này đều phân tích vai trò của nguồn nhân lực với phát triển kinh tế - xã hội theo các khía cạnh khác nhau. Tổ chức văn hóa, khoa học, giáo dục của Liên hợp quốc (UNESCO) cũng rất quan tâm tới vấn đề nguồn nhân lực, thể hiện bằng một loạt các công trình nghiên cứu đã được xuất bản như: *Toward a system of human resources indicators for less developed countries* (Hướng đến hệ thống chỉ báo nguồn nhân lực cho các nước kém phát triển) của Zymunt Gostkowski giới thiệu một dự án của UNESCO nghiên cứu về nguồn nhân

lực, đưa ra các chỉ số cho việc nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực và quan hệ giữa nguồn nhân lực với phát triển kinh tế ở các nước chậm phát triển. Một công trình khác, *Educational planning and human resource development* (Kế hoạch giáo dục và phát triển nguồn nhân lực) của F. Harbison. Công trình này được coi là một trong những bộ sách khoa toàn thư của UNESCO, trình bày các quan điểm hiện đại về kế hoạch hóa và quản lý giáo dục, nguồn nhân lực, dùng phương pháp hệ thống để phân tích mối liên hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực ở các nước đang phát triển.

Tác giả Đoàn Văn Khải (2000) xác định, “Nguồn lực con người là khái niệm chỉ số dân, cơ cấu dân số và nhất là chất lượng con người với tất cả đặc điểm và sức mạnh của nó trong sự phát triển xã hội” [33].

Theo TS. Dương Anh Hoàng (2012), “NNL là tổng hợp những phẩm chất, năng lực, sức mạnh hiện có thực tế và tiềm năng của lực lượng người, mà trước hết là lực lượng lao động đang và sẵn sàng tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trước hết, đó là những người lao động có trí tuệ cao, tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo, bồi dưỡng và phát huy bởi một nền giáo dục tiên tiến gắn liền với một nền khoa học hiện đại” .

Luận án tiến sĩ “Phát triển NNL của Tập đoàn Điện lực Việt Nam đến năm 2015”, Đinh Văn Toàn, Đại học Kinh tế quốc dân (2011) và Luận án tiến sĩ “Phát triển NNL ngành du lịch khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên”, Trần Sơn Hải, Học viện Chính trị-Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, (2010) đã phân tích về cách thức cũng như nội dung phát triển nguồn nhân lực và đều khái quát nội dung chính của phát triển nguồn nhân lực chính là: Phát triển nguồn nhân lực đảm bảo về số lượng, nâng cao về chất lượng và cơ cấu hợp lý nguồn nhân lực.

Từ những nghiên cứu trên, có thể hiểu nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng duy động tham gia vào quá

trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội. Mặc dù có nhiều cách tiếp cận khác nhau nhưng có thể hiểu nguồn nhân lực là tổng hợp các yếu tố vật chất và tinh thần của người lao động, tạo nên khả năng làm việc của họ để họ có khả năng tham gia các hoạt động phục vụ tổ chức nói riêng và xã hội nói chung.

Tuy nhiên, các nghiên cứu trên cho thấy các nhà kinh tế học nhìn nhận nguồn nhân lực là nguồn lực con người của tổ chức và xã hội. Đến những năm 1960, một số nhà nghiên cứu đã có cách nhìn nhận mới về nguồn nhân lực, họ coi nguồn nhân lực là “nguồn vốn con người”. Lúc này, họ coi “vốn con người” hay “vốn nhân lực” cũng đóng vai trò quan trọng cùng với các nguồn lực khác (vốn tài chính, cơ sở vật chất kỹ thuật, khoa học - công nghệ, tài nguyên thiên nhiên) trong tăng trưởng kinh tế. “Vốn nhân lực” được định nghĩa như là một tổ hợp tất cả những khả năng bẩm sinh và những kỹ năng, kỹ xảo tích lũy được thông qua việc học. Trong kinh doanh “vốn nhân lực” được hiểu hẹp hơn: chỉ bao gồm những kỹ năng, kỹ xảo có liên quan trực tiếp đến sự thành công của đơn vị sản xuất. Hiểu theo nghĩa hẹp này, nguồn vốn con người đồng nghĩa với khả năng nhận thức được hình thành chủ yếu từ giáo dục đào tạo. Nhưng về bản chất, nguồn vốn nhân lực bao hàm nhiều khía cạnh hơn.

1.1.1.2. Các nghiên cứu về nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Có rất nhiều nghiên cứu về chất lượng NNL trên thế giới nhưng nhà kinh tế tiên phong đưa ra chỉ số phát triển con người (HDI - Human Development Index) là Mahbub ul Haq - nhà kinh tế học người Pakistan. Năm 1990, khi ông làm việc cho Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP - the United Nations Development Programme), ông đã chỉ đạo lập “Báo cáo Phát triển con người” và đưa ra chỉ số phát triển con người HDI.

Đây là chỉ số quan trọng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực cũng như đưa ra các nhân tố tác động tới chất lượng nguồn nhân lực của một quốc gia. Trong cuốn *"Reflections on Human Development"* (1996) Mahbub ul Haq đã mở ra những con đường mới cho các đề xuất chính sách cho các mô hình phát triển con người dựa trên căn cứ là đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thông qua chỉ số phát triển con người mới - tiền đề của chỉ số phát triển con người bình đẳng (IHDI - Inequality-adjusted Human Development Index) hiện nay. Trong cuốn sách, ông đã đề cập đến sáu nội dung quan trọng của chỉ số phát triển con người: (1) Chỉ số đo lường những yếu tố cơ bản về phát triển con người nhằm nâng cao những nhu cầu trong cuộc sống, những nhu cầu đó là được sống lâu, có được kiến thức, có một mức sống thoải mái, được làm việc thành công, được hít thở không khí trong lành, được tự do, sống trong một cộng đồng. Trong những nhu cầu đó, không phải nhu cầu nào cũng có thể lượng hóa được, tuy nhiên có thể lựa chọn một số nhu cầu về thu nhập, về môi trường sống để phản ánh chỉ số tổng hợp. (2) Chỉ số phát triển con người chỉ bao gồm một số lượng tiêu chí hạn chế để dễ quản lý và đánh giá. Những tiêu chí chủ yếu đánh giá phát triển con người bao gồm: tuổi thọ, tỷ lệ biết chữ ở người lớn và thu nhập bình quân đầu người. (3) Chỉ số phát triển con người sẽ là chỉ số chung chứ không phải là một hệ thống các chỉ số riêng biệt đánh giá phát triển con người. (4) Chỉ số phát triển con người sẽ bao gồm cả các lựa chọn kinh tế và xã hội. Một sai lầm trong quá khứ là xây dựng các biện pháp riêng biệt cho tiến bộ kinh tế và cho tiến bộ xã hội. Một công thức như vậy bỏ lỡ sức mạnh tổng hợp giữa tiến bộ xã hội và kinh tế. Tăng trưởng kinh tế tăng nguồn lực và các lựa chọn có sẵn cho tiến bộ xã hội. Và tiến bộ xã hội tạo môi trường thuận lợi cho tăng trưởng kinh tế. Tiến trình của quốc gia và cá nhân phải được đo lường trên cả hai khía cạnh để hình thành chỉ số phát triển toàn diện. (5) Chỉ số phát triển con người sẽ được điều chỉnh linh hoạt để phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội. Chính vì vậy, việc xây dựng

chỉ số phát triển con người cần nghiên cứu và đầu tư dài hạn, liên tục. (6) Để đánh giá chính xác sự phát triển con người thì cần có những số liệu chính xác về các tiêu chí phát triển. Chỉ số phát triển con người sẽ cung cấp cho các nhà hoạch định chính sách, các nhà quản lý cái nhìn toàn cảnh về nguồn nhân lực quốc gia, đó là tiền đề để quản lý và phát triển nguồn nhân lực vĩ mô và vi mô tại từng khu vực lãnh thổ trên thế giới.

Trong tác phẩm "Labor Market in Asia: Promoting full, productive and decent employment", các chuyên gia của ILO chỉ ra ba "cái bẫy" tăng trưởng kinh tế liên quan đến CLNL thấp đối với các nước đang phát triển. *Thứ nhất*, cố gắng khai thác lợi thế so sánh của mình dựa trên chi phí lao động thấp (tiền lương thấp) và rơi vào vòng luẩn quẩn: NSLĐ thấp - ít đào tạo - thiếu những công việc yêu cầu kỹ năng cao - năng lực cạnh tranh thấp đối với những thị trường sản phẩm yêu cầu nhiều kỹ năng. Tình huống này được gọi là bẫy "kỹ năng thấp, công việc tồi" gắn với tiền lương thấp và ít cơ hội để tích lũy vốn con người. *Thứ hai*, xuất phát từ sự kết hợp giữa vốn và lao động, gọi là "kỹ năng thấp, công nghệ thấp" công nhân không có đủ kỹ năng để vận hành những máy móc hiện đại, sẽ không có động lực để đầu tư vào công nghệ mới. Điều này tiếp tục làm giảm NSLĐ của công nhân. *Thứ ba*, "kỹ năng thấp, không có sáng kiến". Ý tưởng mới và sáng kiến là cơ sở để phát triển năng lực công nghệ nhưng điều này đòi hỏi nhân viên cần được đào tạo tốt hơn. Một nền kinh tế có thể rơi vào vòng luẩn quẩn, không có sáng kiến do lực lượng lao động kỹ năng thấp và công nhân không có động cơ để đầu tư vào GD-ĐT vì không có nhu cầu cho những kiến thức, kỹ năng này.

Một trong những công trình quan trọng nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thế kỉ XXI là Bách khoa toàn thư về hệ thống hỗ trợ sự sống (EOLSS - Encyclopedia of Life Support Systems). Đây là một bản tóm tắt tổng hợp của hai mươi một bách khoa toàn thư có một bộ các tài liệu về Chất lượng nguồn nhân lực. Cụ thể:

“Quality of Human Resources: Gender and Indigenous Peoples” 2009 là một thành phần của Từ điển bách khoa về chính sách, phát triển và quản lý nguồn nhân lực của tác giả: Eleonora Barbieri-Mas là một tài liệu cực kỳ quan trọng nói về chất lượng nguồn nhân lực. Các yếu tố tác động tới chất lượng nguồn nhân lực bao gồm từ dân số bản địa ở các khu vực khác nhau trên thế giới cho phụ nữ, thanh thiếu niên và trẻ em. Cuốn sách này cung cấp một số khía cạnh thiết yếu và vô số vấn đề của chất lượng nguồn nhân lực có liên quan lớn đến thế giới của chúng ta, chẳng hạn như: Thách thức nguồn nhân lực: Những người có hoàn cảnh khó khăn lớn; Rừng trong văn hóa bản địa; Hệ thống tự trị và hỗ trợ cuộc sống bộ lạc; Các vấn đề môi trường mới nổi đối với người dân bản địa; Trồng trọt và hộ gia đình: Những điều cơ bản để nuôi dưỡng cuộc sống của con người; Giới tính, nam giới và nam tính; Kích thước giới tính cho các hệ thống bền vững cuộc sống; Phụ nữ và gia đình, và phát triển bền vững; Giới và Môi trường. Bài học để tìm hiểu; Môi trường và thế hệ mới; Giáo dục môi trường; Thanh niên hướng tới thiên niên kỷ thứ ba; Công ước về quyền trẻ em; Giáo dục và quyền trẻ em; Tiêm chủng và Sức khỏe trẻ em; Quy định quốc tế về quyền trẻ em.

Với *“Human Resources and their Development”* (2009) của Michael J. Marquest đề cập đến các vấn đề về: Nhân lực và sự phát triển của lực lượng lao động; Những vấn đề chính trong phát triển nguồn nhân lực; Các yếu tố của chiến lược hoạch định phát triển nguồn nhân lực; Hệ thống nhân sinh, đa dạng và phát triển con người; Phát triển con người và nguyên nhân của sự thay đổi toàn cầu; Hậu quả của thay đổi toàn cầu đối với phát triển nguồn nhân lực.

Trong *“Sustainable Human Development in the Twenty-First Century”* (2009) Ismail Sirageldin đề cập đến sự phát triển của con người và bản chất của sự phát triển con người đồng thời xác định các yếu tố quyết định sự thúc đẩy của nó trong thế kỷ hai mươi mốt. Một mục tiêu chung, vì mục tiêu cuối

cùng cho sự phát triển của con người là nâng cao chất lượng cuộc sống của con người. Tuy nhiên, khái niệm chất lượng của cuộc sống con người không được xác định rõ. Nó được xác định bởi một tập hợp các yếu tố liên quan đến nhau trong nhiều lĩnh vực với nhiều quan điểm và mô hình khác nhau. Chúng bao gồm văn hóa thịnh hành, tình trạng y tế, hiệu quả kinh tế, phát triển công nghệ, điều kiện chính trị và xã hội, xây dựng năng lực và khả năng của con người, và phát triển thể chế ở cấp địa phương và toàn cầu. Ví dụ, trong một môi trường đặc trưng bởi chất lượng cuộc sống tốt hơn của con người, người ta hy vọng rằng mọi người sẽ có thể có cuộc sống lâu dài và hiệu quả. Họ cũng được mong đợi có được sức khỏe tốt, được tiếp cận với kiến thức và cơ hội giáo dục, và được mọi người đối xử tôn trọng, theo cách công bằng xã hội và trang nghiêm. Trong lĩnh vực kinh tế chính trị, họ dự kiến sẽ có cơ hội tham gia vào các quyết định quản trị có ảnh hưởng đến cuộc sống của họ và cộng đồng nơi họ sinh sống; và để có tiềm năng kiếm đủ thu nhập để cung cấp cho mình đầy đủ dinh dưỡng, chỗ ở và các nhu cầu vật chất và thẩm mỹ khác. Hơn nữa, mọi người dự kiến sẽ duy trì một môi trường bền vững và các hợp đồng xã hội công bằng trên khắp không gian và các thế hệ, đặc biệt là trong bối cảnh quản trị toàn cầu đang phát triển. Tài liệu này được chia thành năm chủ đề sau đó được mở rộng thành nhiều chủ đề nhỏ, mỗi chủ đề được trình bày thành hai tập. Đầu tiên là những vấn đề lớn trong phát triển con người, và cung cấp cái nhìn bao quát về Chủ đề với sự nhấn mạnh vào nền tảng xã hội học của sự phát triển con người. Chủ đề thứ hai, Đa dạng lịch sử và quá trình lịch sử, đánh giá các quá trình lịch sử và công nghệ đã dẫn đến tình trạng đa dạng và khác biệt của con người hiện nay. Chủ đề thứ ba, nguyên nhân của sự thay đổi toàn cầu tập trung vào việc liệu có thể trong môi trường toàn cầu hiện tại để mở rộng khả năng của mọi người để tiến bộ kinh tế có thể được chuyển thành hạnh phúc của con người đa chiều. Chủ đề thứ tư, Hậu quả của thay đổi Toàn cầu, xem xét sự thay đổi toàn cầu không phải theo nghĩa hẹp

của thay đổi kinh tế ngắn hạn, mà là làn sóng lịch sử của sự phát triển dài hạn. Chủ đề thứ năm về Chiến lược hoạch định xem xét các thách thức thực tiễn và dự án hiện tại trong thế kỷ tới.

Tác giả Sudhir Anand Dphil và cộng sự (2008) đã chia sẻ quan điểm về các giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành Y tế tại Trung Quốc qua bài báo “China’s human resources for health: quantity, quality, and distribution”. Tác giả đã khảo sát các bệnh viện tại Trung Quốc, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ngành Y tế và đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Y tế bao gồm 03 nhóm giải pháp: nhóm giải pháp phát triển số lượng, nhóm giải pháp nâng cao chất lượng và giải pháp đảm bảo về cơ cấu nguồn nhân lực.

Luận án tiến sĩ “*Phát triển NNL chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*” của Lê Thị Hồng Điệp (2010), Đại học quốc gia Hà Nội và luận án tiến sĩ “*Nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*” của Nguyễn Ngọc Tú (2012), Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Các tác giả đã đưa ra quan niệm về NNL, NNL là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội thông qua các khả năng của người lao động về thể lực, trí lực và tâm lực hoặc nhân cách. Trên cơ sở đó, các tác giả thể hiện quan điểm về NNL chất lượng cao. Các tác giả đều thống nhất quan điểm NNL chất lượng cao là một bộ phận nhân lực quan trọng của NNL, họ là những người có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, có khả năng lao động giỏi, có năng lực sáng tạo, có sức khỏe và phẩm chất tốt, đặc biệt là có khả năng thích ứng nhanh với thay đổi của công nghệ sản xuất, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, có thể thực hiện tốt các hoạt động lao động phức tạp nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả. Trong đó, tác giả Lê Thị Hồng Điệp nhấn mạnh đến ba điểm cốt lõi gắn liền với NNL chất lượng cao là: trình độ được đào tạo, phẩm chất đạo đức tốt, khả năng đáp ứng được yêu cầu phức tạp của công việc trong những ngành có đóng góp quyết

định vào sự tăng trưởng của nền kinh tế. Tác giả Nguyễn Ngọc Tú lại luận giải nhân lực chất lượng cao như sau: thứ nhất, sự tích lũy kỹ năng tri thức, năng lực dưới dạng dự trữ đang tồn tại trong cơ thể người lao động; thứ hai, sự dự trữ đó được con người sử dụng có mục đích ở lĩnh vực cụ thể của sản xuất; thứ ba, sử dụng năng lực cao trong hoạt động lao động để tạo ra năng suất, chất lượng và hiệu quả cao và đem lại thu nhập cao; thứ tư, sự gia tăng thu nhập trở thành nhân tố kích thích đầu tư của người lao động cho sức khỏe và tri thức. Từ quan niệm về NNL chất lượng cao, tác giả Lê Quang Hùng chỉ ra ba đặc điểm về nhân lực chất lượng cao. Thứ nhất, nhân lực chất lượng cao là những người có hiểu biết sâu rộng, có năng lực sáng tạo, có trình độ phát triển về trí tuệ, nhạy bén với cái mới và quan tâm đến đổi mới để phát triển. Thứ hai, nhân lực chất lượng cao có trình độ chuyên môn cao trong một lĩnh vực nhất định, ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu thức phân loại lao động về chuyên môn kỹ thuật nhất định, được hình thành qua đào tạo, bồi dưỡng và phát triển không ngừng bằng con đường tự đào tạo, lao động và hoạt động sáng tạo của mỗi cá nhân. Thứ ba, nhân lực chất lượng cao có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội.

Bên cạnh đó, các tác giả đã đưa ra các chỉ tiêu đánh giá NNL chất lượng cao. Tác giả Nguyễn Ngọc Tú đề cập đến các chỉ tiêu này cụ thể là: thứ nhất, nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có đạo đức nghề nghiệp trong sáng; thứ hai, nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có khả năng thích ứng với công nghệ mới và tính linh hoạt năng động cao trong chuyên môn; thứ ba, nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có khả năng sáng tạo trong công việc. Tác giả Lê Quang Hùng đưa ra các tiêu chí đánh giá nhân lực chất lượng cao: chỉ số phát triển con người HDI; chỉ số năng lực cạnh tranh của NNL; tiêu chí về thể lực của NNL; tiêu chí về trí lực của NNL (trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, năng

lực sáng tạo). Tác giả Nguyễn Quang Hậu chỉ ra tiêu chí đánh giá NNL chất lượng cao: trình độ văn hóa phải tốt nghiệp phổ thông; qua đào tạo, có trình độ chuyên môn thấp nhất từ bậc thợ 3/7 trở lên đến trên đại học; Đạo đức nghề nghiệp phải trung thực, trong sáng; khả năng thích ứng công nghệ mới nhanh; linh hoạt cao trong công việc; khả năng sáng tạo trong sản xuất kinh doanh; quan tâm bảo vệ môi trường.

Ngoài ra, nghiên cứu của Nguyễn Quang Hậu còn đưa ra quan niệm: “Phát triển NNL là quá trình biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nền kinh tế-xã hội. Quá trình đó bao gồm phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tay nghề, kỹ năng lao động, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người nhằm phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước”. Trên cơ sở đó, tác giả có đưa thêm quan niệm về phát triển NNL chất lượng cao “Phát triển NNL chất lượng cao là quá trình phát triển về số lượng, chất lượng và cân đối về cơ cấu những người lao động có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng làm việc tốt, đang làm việc trong các ngành, các thành phần kinh tế chủ yếu, các vùng, miền của đất nước. Đó là quá trình phát triển về trí lực, thể lực, đạo đức, lối sống nhằm phát triển bền vững kinh tế-xã hội của mỗi quốc gia.”

Phạm Thành Nghi, "*Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở những quốc gia và vùng lãnh thổ Đông Á*" (2010). Qua bài viết của mình, tác giả đã tập trung làm rõ kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của Nhật Bản và một số nước Đông Á như: Hàn Quốc, Hồng Kông, Singapore, Đài Loan với những nội dung cơ bản, toàn diện: Luôn coi con người, nhân lực là yếu tố quyết định nhất; phát triển NNL theo nhu cầu của quá trình phát triển kinh tế - xã hội, theo chiến lược đón đầu; kết hợp đào tạo nghề đại cương và đào tạo nghề chuyên sâu; thu hút và trọng dụng nhân tài.

Nguyễn Hoàng Tiến (2020), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hưởng lợi từ CPTPP và CMCN 4.0” đã đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm tận dụng các lợi ích từ Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương và Cách mạng Công nghiệp 4.0 bao gồm: (1) Cải tiến chương trình đào tạo đại học và sau đại học theo yêu cầu, nhu cầu thực tiễn, gắn với doanh nghiệp và thị trường lao động ngày càng mở rộng; (2) Liên kết với các cơ sở giáo dục đại học ở các nước tiên tiến, nhập khẩu và nhập khẩu có điều chỉnh các chương trình đào tạo nước ngoài; (3) Đẩy mạnh chuyển giao khoa học công nghệ và hợp tác quốc tế; (4) Hoàn thiện chính sách tạo động lực cho nguồn nhân lực chất lượng cao.

Nguyễn Minh Ngọc (2022), “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tỉnh công nghiệp Bình Dương Việt Nam” đã kế thừa khung lý thuyết về nhân lực chất lượng cao bao gồm: thể lực của nguồn nhân lực chất lượng cao, trí lực của nguồn nhân lực chất lượng cao, tâm lực của nguồn nhân lực chất lượng cao và đề xuất 03 nhóm giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tỉnh Bình Dương bao gồm: (1) Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; (2) Nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; (3) Hoàn thiện chính sách quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Qua các công trình nghiên cứu trên, có thể rút ra các nhà khoa học nhận định nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trình độ, có kỹ năng kỹ thuật cao và các yếu tố cấu thành nhân lực chất lượng cao bao gồm: thể lực, trí lực và tâm lực tuy nhiên trí lực và tâm lực đáp ứng thực hiện các nhiệm vụ với yêu cầu cao và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ cao. Bên cạnh đó, các công trình cũng chỉ ra nội dung quan trọng của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm: phát triển đảm bảo về số lượng, phát triển đảm bảo chất lượng và phát triển đảm bảo hợp lý hóa cơ cấu.

1.1.1.3. Các nghiên cứu về nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng

Trong cuốn “*Human Resources Management in Construction*” (2014) các tác giả D. Langford, M. R. Hancock, R. Fellows & A. W. Gale đã đề cập tới nhiều vấn đề quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Các vấn đề được nhấn mạnh là mối quan hệ giữa quản lý và người lao động, văn hóa doanh nghiệp đặc thù của ngành Xây dựng và vấn đề về giới trong các doanh nghiệp Xây dựng. Bên cạnh đó, các tác giả cũng phân tích bối cảnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Ngành là xu thế hội nhập quốc tế, sự phát triển kinh tế vĩ mô của đất nước hay chất lượng lao động trên thị trường lao động nói chung. Tài liệu trên đã cung cấp nhiều thông tin hữu ích về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng, trong đó đặc biệt nhấn mạnh phát triển chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng với sự phát triển của khoa học công nghệ ngành Xây dựng.

Trong nghiên cứu “*Foreign Labour in The Malaysian Construction Industry*” của ILO (International Labour Organization) xuất bản năm 1995 tác giả Abdul-Aziz, Abdul-Rashid đã đề cập đến lao động chất lượng cao trong ngành xây dựng tại Malaysia chủ yếu là các lao động nước ngoài và làm ở các vị trí kỹ sư, công trình sư, giám sát và quản lý. Thực trạng này là do các lao động nội địa chủ yếu là lao động phổ thông, trình độ và kỹ năng chưa được đào tạo chuyên sâu, chưa đáp ứng được với yêu cầu công nghệ xây dựng hiện đại, do vậy ngành xây dựng đã phải mời các chuyên gia từ nước ngoài tới làm việc và chuyển giao công nghệ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực xây dựng trong nước. Tác giả nêu quan điểm các lao động chất lượng cao nước ngoài đã góp phần thực hiện hoạt động đào tạo và đào tạo lại trong doanh nghiệp, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng cho Malaysia.

Nguyễn Thanh Hương và Bonaventura Hadikusumo (2017) đã nghiên cứu sự tác động của phát triển nguồn nhân lực tới sự thành công của các hoạt động trong ngành Xây dựng thông qua bài báo “Impacts of human resource development on engineering, procurement, and construction project success” đăng trên tạp chí Built Environment Project and Asset Management. Các tác giả đã sử dụng phương pháp định tính kết hợp với định lượng để chứng minh quản trị nguồn nhân lực xây dựng chịu ảnh hưởng của năng lực nguồn nhân lực, hiệu suất công việc và sự thành công của dự án xây dựng. Kết quả nghiên cứu cho thấy quản trị nguồn nhân lực chủ yếu chịu sự tác động của các nhân tố bên trong hơn là các nhân tố bên ngoài và năng lực của nguồn nhân lực chịu sự tác động của hiệu suất công việc và sự thành công của dự án xây dựng trong khi các yếu tố dự án thì tác động trực tiếp đến thành công của dự án.

Bài báo “High Quality Universal Education Create High Quality Human Resources for The Construction Industry, Case In HCMC” (2024) đăng trên tạp chí EDP Sciences đã nhấn mạnh vai trò của giáo dục đào tạo đối với đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Các tác giả Võ Anh Tuấn, Trần Thị Lợi và Lê Thị Thanh Bình đã khẳng định trong thời đại Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và sự phát triển nhanh chóng của Trí tuệ nhân tạo, ngành Xây dựng đang phải đối mặt với những thách thức lớn trong việc cung cấp nền giáo dục có chất lượng, đáp ứng hiệu quả nhu cầu ngày càng tăng về nguồn nhân lực có tay nghề và trình độ cao, đặc biệt là trong lĩnh vực xây dựng và kiến trúc. Các tác giả đã sử dụng phương pháp định tính kết hợp với định lượng để thực hiện nghiên cứu tại các trường đại học đào tạo ngành xây dựng và kiến trúc trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố chính thuộc cơ sở đào tạo ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng gồm: chương trình đào tạo, chất lượng giảng viên và hoạt động nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục đại học.

Trong công trình nghiên cứu “The significance of human resource issues in knowledge management within the construction industry - people, problems and possibilities” (2004) đăng trên Kỷ yếu Hội thảo ARCOM thường niên lần thứ 20, Anthony Olomolaiye và Charles Egbu đề cập đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nội dung quan trọng nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây dựng như: cần khen thưởng và đãi ngộ xứng đáng cho nhân lực chất lượng cao của ngành, cần tiến hành hoạt động đào tạo và đào tạo lại, tạo điều kiện cho nhân lực chất lượng cao phát huy năng lực và sức sáng tạo trong lao động.

Bài nghiên cứu "Mô hình chất lượng quy hoạch ngành Xây dựng ở tỉnh Sóc Trăng" (2012) đăng trên tạp chí Cần Thơ của tác giả Nguyễn Thanh Liêm và Nguyễn Thanh Thảo Vy khi xây dựng mô hình lý thuyết chất lượng quy hoạch ngành xây dựng đã phân tích nhân tố "nguồn nhân lực ngành xây dựng" và một nhân tố thể hiện chất lượng cao của nguồn nhân lực ngành xây dựng là "năng lực tư vấn dự án". Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp định tính kết hợp định lượng thông qua sử dụng phương pháp phân tích hệ số độ tin cậy Cronbach alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) nhằm đánh giá và điều chỉnh thang đo. Sau đó phân tích nhân tố khẳng định (CFA: Confirmatory Factor Analysis), phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM: Structural Equation Modeling) để đánh giá sự tác động của các nhân tố "nguồn nhân lực ngành xây dựng" và "năng lực tư vấn dự án" tới chất lượng quy hoạch ngành. Điều này khẳng định, muốn đảm bảo cho sự phát triển trong tương lai của ngành xây dựng thì một trong những vấn đề cần chú trọng ở hiện tại đó là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Mohammed Arif and Charles Egbu (2010) đã công bố nghiên cứu “Making a case for offsite construction in China” trên tạp chí Engineering, Construction and Architectural Management trong đó đề cập tới nội dung đào

tạo kỹ năng cho lao động trong ngành xây dựng. Trong bài viết, các tác giả nhấn mạnh để thực hiện giải pháp xây dựng công nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu nhà ở ngày càng tăng tại Trung Quốc cần quan tâm tới việc đào tạo kỹ năng cho lao động trong ngành, bởi người lao động được nâng cao kỹ năng sẽ dẫn tới nâng cao năng suất lao động.

Khi nghiên cứu về các thách thức đối với ngành xây dựng tại các quốc gia đang phát triển được thể hiện qua bài báo “Challenges of Construction Industries in Developing Countries: Lessons from Various Countries”, tác giả Ofori (2000) đã chỉ ra một thách thức đó là sự thiếu hụt về nhân lực của ngành. Chính vì vậy, trong khuôn khổ bài viết, trong 6 giải pháp được đề xuất nhằm thúc đẩy sự phát triển cho ngành xây dựng tại các quốc gia đang phát triển thì có đến 3 giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực: (1) Nâng cao trình độ kỹ năng cho lao động ngành Xây dựng; (2) Nâng cao trình độ và tay nghề kỹ thuật cho lao động ngành; (3) Nỗ lực xây dựng lực lượng nhân lực ngành đảm bảo về số lượng, đáp ứng nhu cầu thực tế.

Từ việc tổng quan các công trình nghiên cứu trên cho thấy, có thể tiếp cận nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng bao gồm nhân lực trực tiếp có tay nghề cao, có ý thức kỷ luật tốt, có sức khỏe đảm bảo và nhân lực gián tiếp có trình độ cao, có ý thức kỷ luật tốt và có sức khỏe đảm bảo yêu cầu công việc. Các nhà khoa học khi nghiên cứu cũng thống nhất nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng bao gồm: gia tăng số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và chuyển dịch cơ cấu nhằm hợp lý hóa cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao.

1.1.2. Tổng quan các công trình về nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng

Các nhà khoa học khi nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng đã nhận thấy nhiều nhân tố

ảnh hưởng với những mức độ khác nhau. Tác giả Ruddock & Lopes (2006) cho rằng phát triển kinh tế có mối quan hệ mật thiết với phát triển nguồn nhân lực. Qua công trình “The construction sector and economic development: the “Bon curve”, các tác giả đã phân tích sự thay đổi của nền kinh tế qua các giai đoạn khác nhau và nhận thấy có sự ảnh hưởng tới ngành Xây dựng nói chung và phát triển nguồn nhân lực ngành nói riêng. Khi kinh tế phát triển, nhu cầu về nhà máy, văn phòng, cơ sở hạ tầng và nhà ở tăng cao kéo theo sự phát triển của lĩnh vực xây dựng đồng thời gia tăng nhu cầu về lao động trong lĩnh vực xây dựng, phát triển kinh tế đòi hỏi lực lượng lao động phải nâng cao trình độ và tay nghề nhằm xây dựng được công trình lớn và phức tạp, thúc đẩy nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

Có rất nhiều nghiên cứu đã chỉ ra một trong những nhân tố tác động tới phát triển nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực là các chính sách khuyến khích phát triển NNL thông qua đào tạo và quản lý con người như các nghiên cứu của Jones, Merrick (1992) hay Kye Woo Lee (2005). Bên cạnh đó yếu tố cơ sở vật chất cũng cần được chú trọng trong quá trình phát triển NNL. Tuy nhiên, theo các tác giả, phát triển NNL chỉ tập trung vào hai chính sách chủ yếu là đào tạo và quản lý con người là chưa đầy đủ. Chính sách phát triển NNL được xác định bởi sự cấp thiết của hội nhập thị trường và năng lực cạnh tranh về kinh tế. Chính sách dựa vào việc nhấn mạnh 3 mục tiêu chính: việc làm đầy đủ, chất lượng và năng suất lao động, thị trường lao động mở. Trong đó, việc học tập liên tục là rất quan trọng để thúc đẩy năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp.

Ngoài ra, bài phân tích về nền kinh tế Singapo trong những năm gần đây của (Linda Low, Douglas M. Johnston, 2003) cũng đề cập đến một số chính sách về phát triển NNL là chính sách giáo dục và đào tạo. Giáo dục và đào tạo chính là tiền đề phát triển chất lượng nguồn nhân lực tương lai.

Justinas Anelauskas (2017) đã phân tích các nhân tố đổi mới ảnh hưởng tới nguồn nhân lực ngành Xây dựng trong nghiên cứu "Impact of innovations on

human resources in the construction industry"- nghiên cứu do Trường Đại học Oslo (Nauy) chủ trì. Trong nghiên cứu, tác giả phân tích sự tác động của các yếu tố đổi mới trong ngành Xây dựng ảnh hưởng tới nguồn nhân lực của ngành như: các loại hình đổi mới, xu hướng đổi mới và đổi mới công nghệ. Tác giả đặc biệt nhấn mạnh sự ảnh hưởng của đổi mới công nghệ đến nguồn nhân lực và năng suất lao động của nguồn nhân lực ngành. Các yếu tố như công nghệ chế biến sẵn, đổi mới mô hình thông tin xây dựng (BIM: Building Information Modelling) và công nghệ robot ảnh hưởng trực tiếp tới nguồn nhân lực và năng suất lao động. Yếu tố công nghệ giúp tăng năng suất lao động đồng thời đòi hỏi cần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng cả trong lĩnh vực quản lý và lĩnh vực thi công nhằm đáp ứng yêu cầu của đổi mới trong ngành Xây dựng. Chuck Eastman và cộng sự (2011) đã công bố cuốn sách “BIM Handbook A Guide to Building Information Modeling for Owners, Managers, Designers, Engineers, and Contractors” trong đó phân tích BIM hữu ích cho các nhà quản lý, nhà thiết kế, kỹ sư và nhà thầu trong lĩnh vực xây dựng. Mô hình hóa thông tin công trình (BIM) là quy trình toàn diện để tạo và quản lý thông tin cho một công trình xây dựng. Dựa trên mô hình thông minh và được hỗ trợ bởi nền tảng đám mây, BIM tích hợp dữ liệu có cấu trúc, đa ngành để tạo ra bản trình bày kỹ thuật số của công trình trong suốt vòng đời của nó, từ lập kế hoạch và thiết kế đến xây dựng và vận hành. BIM góp phần đáng kể vào tăng năng suất lao động cũng như nâng cao chất lượng cho mọi nhân lực có tham gia vào quá trình xây dựng và vận hành công trình xây dựng.

A.Dainty (2007) đã nghiên cứu về con người và văn hóa trong ngành Xây dựng trong cuốn sách “People and Culture in Construction: A Reader”. Tác giả đã phân tích nhiều khía cạnh về nguồn nhân lực và văn hóa trong ngành Xây dựng, trong đó luận bàn về động lực làm việc của nhân lực ngành Xây dựng. Những tác nhân tạo động lực lao động cho nguồn nhân lực ngành

bao gồm cả yếu tố vật chất và phi vật chất, đặc biệt tác giả nhấn mạnh vai trò của các yếu tố phi vật chất như chế độ đãi ngộ, cuốn sách đã xây dựng các bước thực hiện để cải thiện phúc lợi cho lao động trong ngành. Một nội dung liên quan tới tạo động lực mà A.Dainty đề cập đó là phân cấp lao động và bố trí lao động ở vị trí phù hợp.

Loosemore et al. (2003) với cuốn sách “Human Resource Management in Construction Projects” đã phân tích nhiều nội dung về quản trị nguồn nhân lực trong các dự án xây dựng, trong đó các tác giả dành một chương để phân tích về yếu tố sức khỏe, sự an toàn và chế độ đãi ngộ đối với người lao động. Loosemore và các cộng sự có quan điểm các nhà quản lý cần quan tâm tới sức khỏe, sự an toàn và chế độ đãi ngộ với người lao động, các yếu tố này góp phần thu hút lao động, giữ chân lao động đồng thời kích thích lao động của ngành Xây dựng thực hiện tốt nhiệm vụ. Các tác giả cũng đề cập đến kỹ năng mềm và đào tạo kỹ năng mềm khi thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Đối tượng nhân lực chính được nhóm tác giả quan tâm trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực là các lao động có trình độ cao và trọng tâm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà tác giả đưa ra là phát triển kỹ năng mềm cho các nhân sự chất lượng cao. Một trong những nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực là: *"Safety and Human Resource Law for the Safety Professional"* (2019) của Thomas D. Schneid. Trong nghiên cứu này, tác giả đã nhấn mạnh sự an toàn và Luật Nguồn nhân lực cho sự an toàn của người lao động. Để người lao động có thể phát triển và cống hiến cho tổ chức, lãnh đạo cần tạo ra cho họ cảm giác "an toàn". Để làm được điều đó, lãnh đạo tổ chức phải đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần thông qua chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, khả năng thăng tiến và khả năng phát triển bản thân của người lao động. Như vậy, có thể nói rằng, theo quan điểm của tác giả, các nhân tố như: điều kiện làm việc, phân công công việc hợp lý,

chế độ đãi ngộ ... chính là các nhân tố ảnh hưởng tới sự "an toàn" của người lao động, cũng là ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực của tổ chức.

Tại Việt Nam, PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc (2014) cùng cộng sự thuộc Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã tiến hành nghiên cứu đề tài “Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa (Mã số KX.01.04/11-15). Đề tài đã khảo sát, phân tích và đánh giá về lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao phân bố trong các ngành, các lĩnh vực. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự đóng góp của lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao còn mờ nhạt, chưa tạo ra những thay đổi về trình độ sản xuất của nền kinh tế. Từ thực trạng đó, nhóm nghiên cứu đã đưa ra các giải pháp đồng bộ như: nâng cao nhận thức cho lao động chất lượng cao, đổi mới quản lý Nhà nước về đào tạo, hoàn thiện khung pháp lý cho thị trường lao động. Từ kết quả nghiên cứu có thể hiểu, các nhân tố như nhận thức của người lao động, các chính sách về phát triển nguồn nhân lực có ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật, từ đó góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Qua việc tổng quan các công trình nghiên cứu trên cho thấy, có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng như Chính sách phát triển nguồn nhân lực, các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, sự phát triển khoa học công nghệ, chế độ đãi ngộ với nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành như thu nhập, phúc lợi hay điều kiện làm việc ...

1.1.3. Khoảng trống tiếp tục nghiên cứu trong luận án

1) Hiện nay đã có nhiều công trình hệ thống hoá được cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, ít có công trình nào hệ thống hoá một cách đầy đủ về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

2) Ít có công trình đánh giá một cách có hệ thống và toàn diện về thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành xây dựng ở Việt Nam trong những năm gần đây.

3) Ít có công trình đi sâu phân tích, đánh giá hệ thống các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành xây dựng ở Việt Nam trong những năm gần đây.

4) Ít có công trình hệ thống hóa các giải pháp nhằm điều chỉnh các nhân tố ảnh hưởng để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành xây dựng ở Việt Nam cho những năm tiếp theo, nhất những năm cuối của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm giai đoạn 2021 - 2030 khi trọng tâm phát triển theo hướng công nghiệp hoá, đô thị hoá.

1.2. MỤC TIÊU, ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu

1.2.1.1. Mục tiêu tổng quát

Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng, làm rõ chiều hướng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng Việt Nam để đề xuất các giải pháp thích hợp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam.

1.2.1.2. Mục tiêu cụ thể

1) Hệ thống hoá và phát triển cơ sở lý luận và xác định khung phân tích đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng ngành xây dựng.

2) Làm rõ thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành xây dựng Việt Nam.

3) Phân tích thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành Xây dựng Việt Nam.

4) Đề xuất các giải pháp điều chỉnh các nhân tố ảnh hưởng nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam đáp ứng nhu cầu công nghiệp hoá, đô thị hoá đất nước trong những năm cuối của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm giai đoạn 2021 - 2030.

1.2.2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

1.2.2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng Việt Nam

1.2.2.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi về nội dung nghiên cứu:* Luận án tập trung nghiên cứu nguồn nhân lực và các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam, trọng tâm là trong các doanh nghiệp xây dựng Việt Nam. Bởi vì, nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay chủ yếu tập trung ở các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp xây dựng quy mô lớn.

- *Phạm vi về không gian nghiên cứu:* Nghiên cứu trong phạm vi cả nước, trong đó tập trung ở các doanh nghiệp ngành Xây dựng có quy mô lớn.

- *Phạm vi về thời gian nghiên cứu:* Đánh giá thực trạng phát triển và thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành xây dựng Việt Nam từ năm 2020 đến nay; các giải pháp điều chỉnh các nhân tố ảnh hưởng nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam đến năm 2030.

1.2.3. Câu hỏi nghiên cứu

1) Các nội dung của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành xây dựng là gì?

2) Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành xây dựng Việt Nam giai đoạn vừa qua như thế nào?

3) Các nhân tố nào ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam giai đoạn vừa qua thế nào. Khi có ảnh

hưởng thì chiều hướng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam ra sao?

4) Để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam giai đoạn tới cần điều chỉnh các nhân tố như thế nào?

1.3. CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.3.1. Cách tiếp cận và khung phân tích

1.3.1.1. Cách tiếp cận nghiên cứu

1) Tiếp cận lý thuyết

Luận án hệ thống hóa cơ sở lý luận và tổng quan tài liệu trong nước và ngoài nước về các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng để luận giải và xây dựng khung lý thuyết về các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Việt Nam, trên cơ sở đó phân tích thực trạng các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Việt Nam có sử dụng kết hợp phân tích định tính và phân tích định lượng, từ đó làm căn cứ đề xuất các giải pháp.

2) Tiếp cận theo hệ thống

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng được tiếp cận theo hệ thống nền kinh tế quốc gia để tìm kiếm các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành. Các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng được xem xét trong nội bộ ngành Xây dựng cũng như trong điều kiện kinh tế vĩ mô là xét trong sự phát triển kinh tế quốc gia và chính sách của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng.

3) Tiếp cận liên ngành

Luận án sử dụng cách tiếp cận liên ngành (ngành xây dựng, ngành đào tạo, quản lý ...) trong nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam với nhiều góc độ khác nhau: đặc trưng của

nguồn nhân lực ngành xây dựng, chính sách phát triển nguồn nhân lực chung và chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành xây dựng, quản lý và thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp xây dựng.

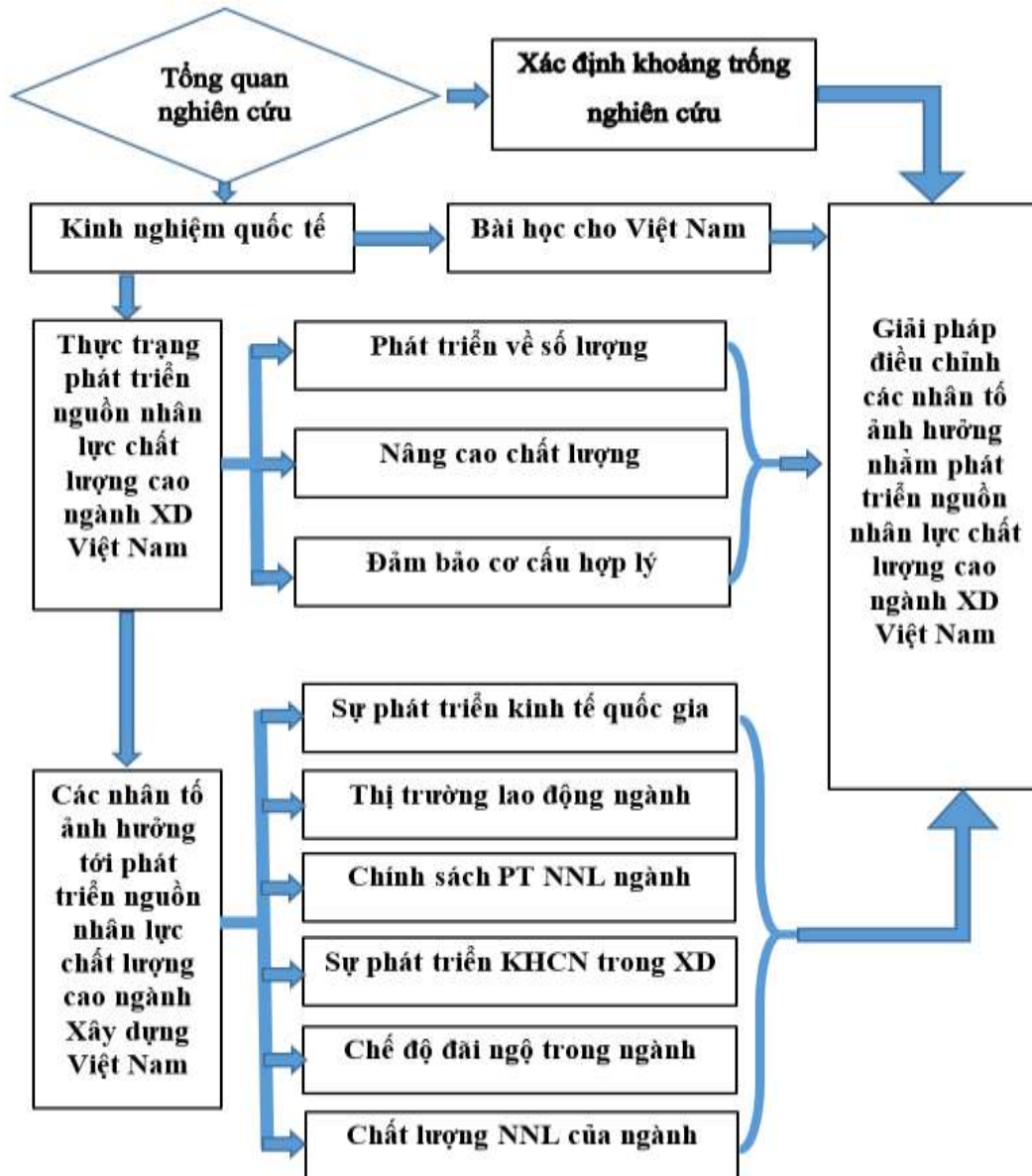
4) Tiếp cận có sự tham gia

- Chủ thể quản lý: Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, chủ thể quản lý là các cơ quan quản lý nhà nước về nguồn nhân lực ngành Xây dựng. Thực hiện phỏng vấn và khảo sát ý kiến của lãnh đạo, nhà quản lý làm việc tại các Khối cơ quan của Bộ Xây dựng. Nội dung trao đổi tập trung vào các chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực đặc biệt là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

- Doanh nghiệp xây dựng: Thực hiện khảo sát thực tế tại các doanh nghiệp xây dựng thông qua phiếu khảo sát. Từ các thông tin sơ cấp và thứ cấp thu thập được, tính toán, phân tích, đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố lựa chọn đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng, trên cơ sở đó đề xuất giải pháp phù hợp

1.3.1.2. Khung phân tích vấn đề của luận án

Trên cơ sở nghiên cứu các công trình khoa học có liên quan, nghiên cứu sinh kế thừa, đề xuất và hệ thống các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Thông qua phân tích số liệu thứ cấp và qua kết quả kiểm định EFA, CFA và mô hình cấu trúc tuyến tính SEM, kiểm định Bootstrap về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng, nghiên cứu sinh phân tích và đánh giá thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng, từ đó đề xuất các giải pháp điều chỉnh các nhân tố nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây dựng Việt Nam



Sơ đồ 1.1. Khung phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

Nguồn: Tác giả đề xuất

1.3.2. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu

1.3.2.1. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu thứ cấp

Nghiên cứu sinh thu thập và sử dụng nhiều nguồn số liệu được cung cấp từ các tài liệu của Tổng cục Thống kê, Bộ Xây dựng, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động thương binh xã hội và từ các doanh nghiệp xây dựng Việt Nam. Các tài liệu này được tác giả tập hợp và mô tả nhằm phân tích đánh giá

về thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đánh giá chiều hướng, mức độ tác động của các nhân tố đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng.

Ngoài những tài liệu từ những nguồn trên, tác giả thu thập tài liệu từ sách báo, tạp chí chuyên ngành, mạng Internet.... Các tài liệu cũng được xử lý trong quá trình phân tích và so sánh nhằm phục vụ mục tiêu của luận án.

1.3.2.2. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu sơ cấp qua phỏng vấn sâu

1) Đối tượng và số lượng phỏng vấn sâu

Phương pháp phỏng vấn sâu nhằm thu thập những thông tin về thực trạng phát triển nguồn nhân lực cũng như các nhân tố chủ quan và khách quan thuộc môi trường bên trong và bên ngoài ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành xây dựng. Nghiên cứu sinh tiến hành phỏng vấn sâu đối với cán bộ quản lý làm việc tại Khối cơ quan của Bộ Xây dựng.

Luận án đã phỏng vấn 23 chuyên gia, nhà khoa học và công chức quản lý làm việc trong khối các đơn vị có liên quan đến quản lý nhà nước về xây dựng.

2) Nội dung phỏng vấn sâu

- Nội dung có liên quan đến lựa chọn phương pháp nghiên cứu: Thông qua ý kiến chuyên gia để làm sáng tỏ hơn các nội dung nghiên cứu; đặc biệt là các yếu tố ảnh hưởng, nhận định chiều hướng, mức độ ảnh hưởng của các nhân tố để từ đó lựa chọn yếu tố và phương pháp nghiên cứu ảnh hưởng của các nhân tố.

- Nội dung có liên quan đến thực trạng và giải pháp phát triển: Thông qua ý kiến của các chuyên gia, luận án có thêm thông tin làm rõ đặc điểm và thực trạng ảnh hưởng của các nhân tố đang ảnh hưởng đến phát triển NNL CLC ngành xây dựng Việt Nam; cùng với đó là những gợi ý giải pháp điều chỉnh các nhân tố để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng Việt Nam.

3) Thời gian thực hiện phỏng vấn sâu: từ 05/2023 đến tháng 12/2023

1.3.2.3. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu sơ cấp qua điều tra doanh nghiệp xây dựng

1) Đối tượng điều tra

Một đặc thù của ngành xây dựng đó là nguồn nhân lực chất lượng cao chủ yếu tập trung trong các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp quy mô lớn, phổ biến là sử dụng từ 1000 lao động trở lên. Trong đó phổ biến là doanh nghiệp có quy mô lao động từ 1000 đến dưới 5000 lao động (khoảng 55%); doanh nghiệp có số lượng lao động dưới 1000 chiếm gần 25% và số doanh nghiệp trên 5000 lao động chiếm khoảng gần 20% [46].

Căn cứ vào thực trạng này, nghiên cứu sinh đã chọn 23 doanh nghiệp xây dựng để tổ chức điều tra, trong đó số doanh nghiệp dưới 1000 lao động chọn 6 doanh nghiệp (chiếm khoảng 26,1% trong tổng thể mẫu), số doanh nghiệp từ 1000 đến dưới 5000 lao động chọn 13 doanh nghiệp (chiếm khoảng 56,5% trong tổng thể mẫu) và số doanh nghiệp trên 5000 lao động chọn 4 doanh nghiệp (chiếm khoảng 17,4% trong tổng thể mẫu).

Trong 23 doanh nghiệp được chọn điều tra này, nghiên cứu sinh tiến hành khảo sát sử dụng bảng hỏi để thu thập thông tin từ nguồn nhân lực chất lượng cao là cán bộ quản lý, kỹ sư, người lao động đã qua đào tạo đại học và công nhân có tay nghề bậc 5 trở lên. Số lượng lao động chất lượng cao điều tra trong 23 doanh nghiệp được xác định theo phương pháp kết hợp chọn mẫu điển hình với chọn mẫu ngẫu nhiên. Cỡ mẫu người lao động cần khảo sát được tính theo công thức tính cỡ mẫu một tỷ lệ:

$$n = Z_{(1-\alpha/2)}^2 \cdot \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó:

- + n: số người lao động được khảo sát
- + z: Hệ số tin cậy. Với độ tin cậy $\alpha = 95\%$ thì giá trị của $z = 1,96$
- + p: tỷ lệ người lao động đã qua đào tạo trong các doanh nghiệp xây dựng, $p = 14.41\%$ [44].
- + d: sai số chấp nhận, chọn $d = 0,02$

Theo công thức trên, với quy mô lao động trong các doanh nghiệp xây dựng hiện nay cần phải điều tra 605 người mới đại diện. Thực tế, nghiên cứu sinh đã phát ra 760 phiếu khảo sát nhân sự là quản lý, kỹ sư, người lao động đã qua đào tạo và công nhân có tay nghề bậc 5 trở lên tại 23 doanh nghiệp xây dựng. Số phiếu hợp lệ thu về là 743 phiếu (số lượng phiếu đã điều tra và các doanh nghiệp xây dựng được lựa chọn điều tra nêu tại Bảng 1.1).

Bảng 1.1. Danh sách doanh nghiệp xây dựng tham gia khảo sát

STT	Tên doanh nghiệp	Số lao động	Số phiếu phát ra	Số phiếu hợp lệ thu về
1	Tổng công ty Vicem	15.849	50	48
2	Tổng công ty Sông Đà	4.884	30	30
3	Tổng công ty Lilama	7.915	35	35
4	Tổng công ty VIGLACERA-CTCP	8.630	35	33
5	Tổng công ty CP VINACONEX	10.673	50	46
6	Tổng công ty Xây dựng Hà Nội	4.122	30	29
7	Tổng công ty HUD	2.154	30	30
8	Tổng công ty COMA	1.022	30	30
9	Tổng công ty Licogi	4.196	30	30
10	Tổng công ty Viwaseen	726	35	35
11	Tổng công ty CP Sông Hồng	2.204	35	35
12	Tổng công ty XD Bạch Đằng-CTCP	790	35	35
13	Tổng công ty XD Miền Trung	3.216	35	35
14	Tổng công ty CC1	2.866	35	35
15	Tổng công ty FICO	3.120	35	35
16	Tổng công ty IDICO	1.725	35	35
17	Tổng công ty DIC	2.070	35	35
18	Tổng công ty CP CTX Holdings	52	10	10
19	Công ty Khảo sát và xây dựng	235	20	20
20	Công ty CP Phục Hưng Holdings	611	30	30
21	Công ty CP CONSTREXIM số 1	166	30	30
22	Công ty CP ĐT và XD Xuân Mai	1.072	35	30
23	Tập đoàn Phụng Hoàng Xanh A&A	2.898	35	32
Tổng			760	743

Nguồn: Khảo sát của tác giả

2) Nội dung điều tra

Tác giả điều tra thu thập thông tin từ nguồn nhân lực chất lượng cao tại 23 doanh nghiệp xây dựng để làm rõ thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao và hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp xây dựng, bên cạnh đó tác giả điều tra và làm rõ thực trạng các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp xây dựng và cơ bản khái quát được thực trạng nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng Việt Nam.

3) Thời gian tổ chức điều tra: từ năm 2020 đến hết năm 2023

1.3.3. Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

1.3.3.1. Phương pháp xử lý số liệu

- *Phương pháp thống kê mô tả*: là các phương pháp sử dụng để tóm tắt hoặc mô tả một tập hợp dữ liệu, một mẫu nghiên cứu dưới dạng số hay biểu đồ trực quan. Các công cụ số dùng để mô tả thường dùng nhất là trung bình cộng và độ lệch chuẩn. Các công cụ trực quan thường dùng nhất là các biểu đồ. Tác giả sử dụng phương pháp này để mô tả thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao và thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp xây dựng. Tác giả cũng sử dụng phương pháp này để mô tả thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp xây dựng, từ đó khái quát được thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

- *Phương pháp cho điểm*: Phương pháp thang đo likert được sử dụng trong phiếu khảo sát các doanh nghiệp xây dựng nhằm thu thập dữ liệu phục vụ xác định các nhân tố ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Luận án sử dụng thang đo likert, các khoảng mục đánh giá được thiết kế 5 mức trả lời, từ “hoàn toàn không đồng ý” tới “hoàn toàn đồng ý”.

$$\text{Giá trị khoảng cách} = (\text{Maximum} - \text{Minimum})/n = (5-1)/5=0,8$$

Bảng 1.2. Thang đo mức độ đánh giá

Thang đo	Khoảng đo	Mức đánh giá
1	1,0 - 1,80	Hoàn toàn không đồng ý
2	1,81 - 2,60	Không đồng ý
3	2,61 - 3,40	Phân vân
4	3,41 - 4,20	Đồng ý
5	4,21 - 5,00	Hoàn toàn đồng ý

1.3.3.2. Phương pháp phân tích số liệu

- *Phân tích đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach Alpha*: là phép kiểm định thống kê được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy (reliability) của thang đo và mức độ chặt chẽ của tập hợp các câu hỏi trong thang đo nghiên cứu định lượng. Độ tin cậy đề cập đến mức độ nhất quán của các câu hỏi (biến quan sát) trong việc đo lường cùng một khái niệm (construct). Cronbach's Alpha giúp xác định các câu hỏi trong thang đo có phản ánh chính xác và đồng nhất khái niệm mà nhà nghiên cứu muốn đo lường hay không. Cronbach's Alpha (α) là một hệ số nằm trong khoảng từ 0 đến 1, thể hiện mức độ tương quan giữa các câu hỏi trong cùng một thang đo. Giá trị của Cronbach's Alpha càng cao, thang đo càng đáng tin cậy. Ngược lại, giá trị thấp cho thấy thang đo không nhất quán. Giá trị Cronbach's Alpha và ý nghĩa: $\alpha \geq 0.9$: Thang đo rất tốt, độ tin cậy cao; $0.8 \leq \alpha < 0.9$: Thang đo tốt, có thể sử dụng được; $0.7 \leq \alpha < 0.8$: Thang đo chấp nhận được, nhưng cần cải thiện; $0.6 \leq \alpha < 0.7$: Thang đo tạm chấp nhận được trong nghiên cứu khám phá, nhưng cần xem xét lại; $\alpha < 0.6$: Thang đo không đáng tin cậy, cần loại bỏ hoặc thiết kế lại (Jum Nunnally and Bernstein, 1994). Trong thực tế, hệ số Cronbach Alpha quá lớn ($\alpha > 0.95$) cho thấy có nhiều biến trong thang đo không khác biệt nhau, hiện tượng này gọi là trùng lặp trong đo lường (Robert F DeVellis, 2003). Nếu hệ số Cronbach's Alpha thấp, kiểm tra hệ số tương quan biến-tổng (Item-Total Correlation) để xác định các câu hỏi không phù hợp. Item-Total

Correlation là hệ số tương quan giữa điểm số của từng câu hỏi với tổng điểm của các câu hỏi còn lại. Ngưỡng chấp nhận thường là ≥ 0.3 . Nếu một câu hỏi có hệ số này thấp hơn 0.3, nó có thể bị loại bỏ. Mục đích đánh giá độ tin cậy thang đo là sàng lọc, loại bỏ biến không đáp ứng tiêu chuẩn có thể tạo ra nhân tố giả khi phân tích EFA.

- Phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA): là một phương pháp phân tích thống kê dùng để rút gọn một tập gồm nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến (gọi là các nhân tố) ít hơn để chúng có ý nghĩa hơn nhưng vẫn chứa đựng hầu hết nội dung thông tin của tập biến ban đầu (Hair & ctg, 1998). Có thể hiểu phân tích nhân tố là tên chung của một nhóm các thủ tục được sử dụng chủ yếu để thu nhỏ và tóm tắt các dữ liệu. Trong nghiên cứu, ta có thể thu thập được một số lượng biến khá lớn. Hầu hết các biến này có liên hệ với nhau và số lượng của chúng phải được giảm bớt xuống đến một số lượng mà chúng ta có thể sử dụng được. Các biến quan sát đưa vào EFA sẽ được rút gọn thành một số nhân tố. Mỗi nhân tố gồm có một số biến quan sát thỏa mãn các điều kiện thống kê. Mục đích nghiên cứu EFA là đánh giá thang đo để sử dụng trong phân tích CFA và phân tích SEM nên cấu trúc thang đo rất quan trọng. Dữ liệu phù hợp với phân tích EFA khi: $0.5 \leq KMO \leq 1$ và $sig < 0.05$, trong đó $KMO \geq 0.90$: rất tốt; $KMO \geq 0.80$: tốt; $KMO \geq 0.70$: được; $KMO \geq 0.60$: tạm được; $KMO \geq 0.50$: xấu và $KMO < 0.50$: không thể chấp nhận được (Kaiser, 1974). Kết quả phân tích EFA cần xem xét 3 thuộc tính:

(1) Hệ số tải nhân tố: Hệ số này biểu thị tương quan giữa các biến với các nhân tố được sử dụng để đánh giá mức ý nghĩa của EFA. Việc kiểm tra hệ số tải nhân tố nhằm mục đích loại bỏ biến có hệ số thấp, nếu biến hệ số tải nhân tố $\geq$ được xem là có ý nghĩa thực tiễn và được giữ lại, ngược lại có thể xóa biến vì không thực sự đo lường khái niệm cần đo.

(2) Chỉ số Eigenvalue: Chỉ số này đại diện cho lượng biến thiên được giải thích bởi các nhân tố nên các nhân tố này < 1 sẽ không có tác dụng tóm tắt thông tin tốt hơn biến gốc, do vậy các nhân tố được rút trích tại Eigenvalue $\geq$.

(3) Tổng phương sai trích: Khi đánh giá kết quả EFA cần xem xét tổng phương sai trích. Tổng này thể hiện các nhân tố trích được bao nhiêu phần trăm của các biến đo lường. Tổng này phải đạt từ 50% trở lên. Thỏa mãn điều kiện này có nghĩa EFA là phù hợp.

- *Phương pháp phân tích nhân tố khẳng định (CFA)*: CFA là một phần của lý thuyết mô hình cấu trúc (Structural Equation Modeling - SEM), và đã được phát triển từ những năm 1960. Các nghiên cứu ban đầu của Jöreskog (1971) đã mở đường cho sự phát triển của CFA như một công cụ mạnh mẽ trong phân tích dữ liệu tâm lý học và xã hội học. Jöreskog đã đề xuất việc sử dụng phương pháp này để kiểm tra các mô hình lý thuyết trong các nghiên cứu thực nghiệm. CFA bắt đầu từ một mô hình lý thuyết, trong đó các yếu tố tiềm ẩn được giả định có mối quan hệ với các biến quan sát. Mô hình này được kiểm tra xem có phù hợp với dữ liệu thu thập được hay không. Một trong các mục tiêu quan trọng của CFA là đánh giá mức độ phù hợp của mô hình với dữ liệu, thông qua các chỉ số như Chi - bình phương (CMIN), Chi - bình phương điều chỉnh theo bậc tự do (CMIN/df), chỉ số RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), chỉ số thích hợp so sánh CFI (Comparative Fit Index), chỉ số TLI (Tucker-Lewis Index). Mô hình được xem là thích hợp với dữ liệu nghiên cứu khi: Chi - bình phương điều chỉnh theo bậc tự do $CMIN/df \leq 2$; chỉ số CFI, $TLI \geq 0.9$, chỉ số $RMSEA \leq 0.08$ (J.F.Hair, W.C. Black et al, 2010).

Kiểm tra độ tin cậy của thang đo: thang đo đạt độ tin cậy khi hệ số tin cậy tổng hợp, phương sai trích ≥ 0.5 (J.F.Hair, W.C. Black et al, 2010) và hệ số Cronbach Alpha ≥ 0.6 .

Kiểm tra độ hội tụ của thang đo: thang đo đạt được giá trị hội tụ khi các trọng số chuẩn hóa của thang đo đều ≥ 0.5 và có ý nghĩa thống kê $p < 0.05$ (David W.Gerbing and James C.Anderson, 1988).

- *Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)*: là một phương pháp kiểm tra và phân tích các mối quan hệ giữa các yếu tố tiềm ẩn (latent variables) và các biến quan sát (observed variables) trong các nghiên

cứu khoa học xã hội, kinh tế học, ... SEM là một công cụ tổng hợp kết hợp giữa phân tích hồi quy, phân tích nhân tố, và phân tích mối quan hệ cấu trúc để mô hình hóa các mối quan hệ giữa các biến trong hệ thống. Các thành phần cơ bản của SEM gồm:

(1) Biến quan sát (Observed Variables): Là những biến được đo trực tiếp trong nghiên cứu. Chúng là các chỉ số thực tế mà người nghiên cứu có thể thu thập được. Ví dụ: Điểm số học sinh, thu nhập, mức độ hài lòng.

(2) Biến tiềm ẩn (Latent Variables): Là các yếu tố mà không thể đo trực tiếp, nhưng được giả định là tồn tại và có ảnh hưởng đến các biến quan sát. Các yếu tố này thường được đo gián tiếp thông qua các chỉ số hoặc thang đo. Ví dụ: Trí tuệ cảm xúc, động lực học tập, hoặc sự hài lòng.

(3) Mối quan hệ cấu trúc (Structural Relationships): Mô tả mối quan hệ giữa các yếu tố tiềm ẩn với nhau và giữa các yếu tố tiềm ẩn với các biến quan sát. Các mối quan hệ này có thể là tuyến tính hoặc phi tuyến tính. Trong SEM, các mối quan hệ này thường được mô hình hóa dưới dạng hồi quy tuyến tính hoặc mô hình tuyến tính.

(4) Mối quan hệ đo lường (Measurement Relationships): Xác định cách thức các yếu tố tiềm ẩn ảnh hưởng đến các biến quan sát (thường là các chỉ số đo lường của yếu tố tiềm ẩn).

Việc đánh giá mức độ phù hợp của mô hình với dữ liệu nghiên cứu dựa vào các chỉ tiêu Chi - bình phương điều chỉnh theo bậc tự do $CMIN/df \leq 2$; chỉ số CFI, TLI ≥ 0.9 , chỉ số RMSEA ≤ 0.08 (J.F.Hair, W.C. Black et al, 2010).

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG

2.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM

2.1.1. Ngành xây dựng

Mặc dù không phải là khái niệm xa lạ. Tuy nhiên, để định nghĩa chính xác thì có rất nhiều quan điểm được đưa ra. Trong đó, tổng hợp nhất có thể nhận định rằng xây dựng là một quy trình thiết kế và thi công tạo nên các cơ sở hạ tầng hoặc các công trình dân dụng, công trình công nghiệp.

Ngành xây dựng là lĩnh vực bao gồm tất cả các hoạt động liên quan đến kỹ thuật thiết kế và thi công hạ tầng. Không giống các lĩnh vực sản xuất khác, ngành xây dựng thường nhắm đến những sản phẩm tại những địa điểm dành cho từng đối tượng khách hàng riêng biệt. Đó có thể là cá nhân, hộ gia đình, tổ chức hoặc cả cộng đồng.

Mặc dù được xem như một ngành có hoạt động riêng lẻ. Song trong thực tế, ngành xây dựng đòi hỏi sự kết hợp của rất nhiều nhân tố. Chúng ta có thể kể đến như:

- + Đơn vị quản lý dự án chịu trách nhiệm quản lý chung
- + Nhà thầu thi công
- + Kỹ sư tư vấn thiết kế công trình
- + Kỹ sư thi công
- + Kiến trúc sư
- + Kỹ thuật viên tư vấn giám sát

Đây đều là những yếu tố đóng vai trò quan trọng không thể thiếu với bất cứ hạng mục công trình nào cần thi công.

Ngày 18/6/2014 Quốc hội đã ban hành Luật Xây dựng số 50/2014/QH13 với đối tượng áp dụng là cơ quan, tổ chức, cá nhân trong

nước; tổ chức, cá nhân nước ngoài hoạt động đầu tư xây dựng trên lãnh thổ Việt Nam [53].

Hoạt động xây dựng bao gồm lập quy hoạch xây dựng, lập dự án đầu tư xây dựng công trình, khảo sát xây dựng, thiết kế xây dựng, thi công xây dựng, giám sát xây dựng, quản lý dự án, lựa chọn nhà thầu, nghiệm thu, bàn giao đưa công trình vào khai thác sử dụng, bảo hành, bảo trì công trình xây dựng và hoạt động khác có liên quan đến xây dựng công trình [53].

Như vậy có thể hiểu ngành Xây dựng là *Tổng thể các cơ quan quản lý Nhà nước, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước hoạt động đầu tư xây dựng bao gồm xây dựng mới, sửa chữa và cải tạo công trình trên lãnh thổ Việt Nam.*

Tuy nhiên, trong ngành Xây dựng, đối tượng hữu quan chiếm tỉ trọng lớn là các doanh nghiệp trong ngành. Theo kết quả nghiên cứu của Tổng cục Thống kê, kết quả tình hình sản xuất kinh doanh của ngành Xây dựng năm 2024 dựa trên kết quả khảo sát 6.393 doanh nghiệp xây dựng [64], kết quả tình hình sản xuất kinh doanh của ngành Xây dựng trong những năm trước cũng dựa trên kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp trong lĩnh vực xây dựng. Chính vì vậy, có thể hiểu ngành Xây dựng theo nghĩa hẹp là *Tất cả các doanh nghiệp trong và ngoài nước hoạt động đầu tư xây dựng bao gồm xây dựng mới, sửa chữa và cải tạo công trình trên lãnh thổ Việt Nam, chịu sự điều tiết kinh tế vĩ mô của các cơ quan quản lý Nhà nước về lĩnh vực xây dựng.*

2.1.2. Nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng

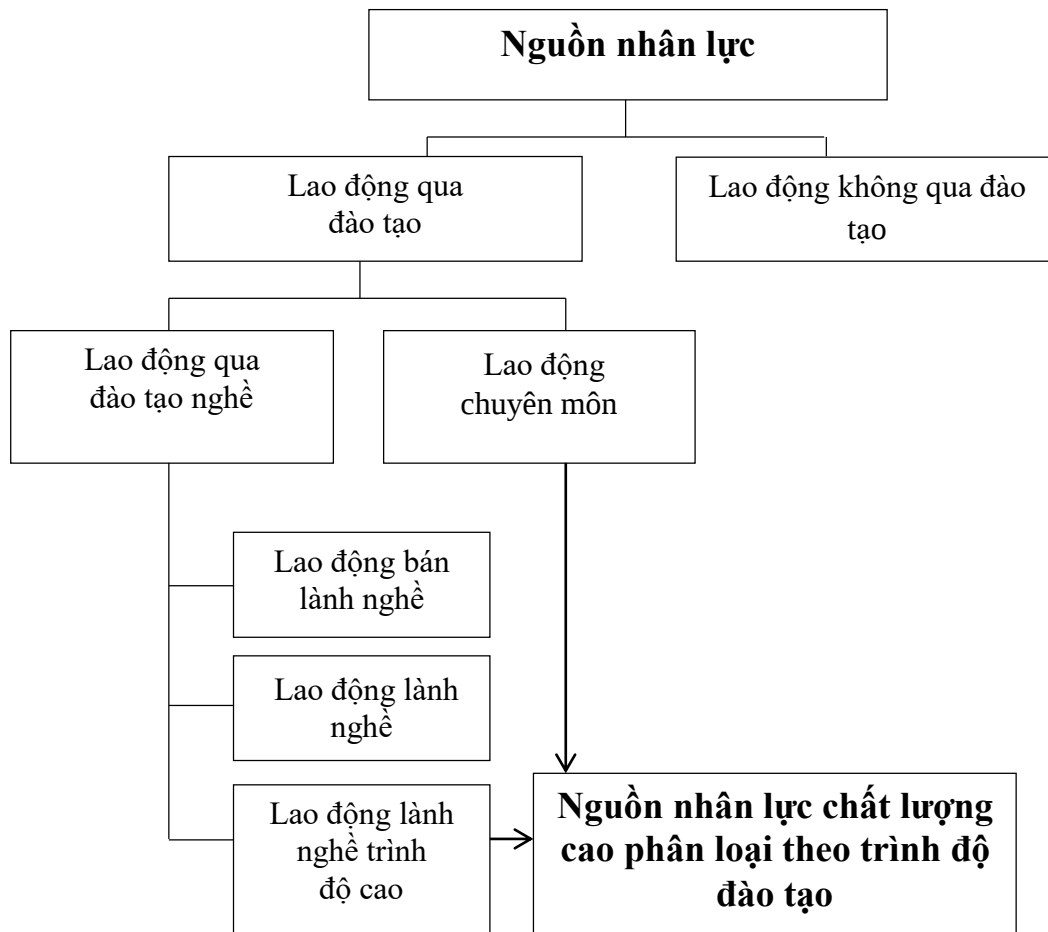
Hiện nay khái niệm về nguồn nhân lực đã khá rõ ràng. Từ các công trình nghiên cứu của Hoàng Chí Bảo (1993), Mai quốc Chánh và Trần Xuân Cầu (2000), Đoàn Khải (2005), Lê Thị Ngân (2005) và của UN (2006) cho thấy, nguồn nhân lực là tổng hòa thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống và

kinh nghiệm lao động sáng tạo của một dân tộc trong lịch sử, được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước.

Từ thời Các Mác, dù chưa đề cập đến thuật ngữ “NNL chất lượng cao” nhưng Mác đã nêu ra quan niệm về những người có trình độ, có khả năng ứng dụng những thành tựu của khoa học - kỹ thuật vào sản xuất, đó là “những con người có năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông và nắm nhanh chóng toàn bộ hệ thống sản xuất trong thực tiễn”. Khi bàn tới thuật ngữ “NNL chất lượng cao”, đại từ điển Kinh tế thị trường của Trung Quốc cho rằng, đó là những người, trong điều kiện xã hội nhất định, có tri thức chuyên môn nhất định, có năng lực và kỹ năng cao, với lao động sáng tạo của bản thân trong điều kiện hoạt động xã hội, có khả năng góp phần cống hiến nào đó đối với sự phát triển của xã hội. Các nhà nghiên cứu nước ngoài Richard Florida (2004), William Easterly (2009), Rowan Gibson (2006), Daniel Goleman (2007), Karen Nesbitt Shanor (2007), Tony Buzan (2007, 2008), John Naisbitt (2009) khi bàn về NNL chất lượng cao thường nói tới những đối tượng như công nhân tri thức, tầng lớp sáng tạo, đội ngũ doanh nhân, đội ngũ nhà khoa học, nhóm nhân lực chất lượng cao cụ thể. Trong đó “công nhân tri thức” là một thuật ngữ được đề cập nhiều và có tác giả còn coi đó là thuật ngữ bàn về nguồn nhân lực chất lượng cao - lực lượng tiêu biểu trong nền kinh tế tri thức. Bởi theo những tác giả này, những người làm công tác quản lý, những viên chức chính phủ cũng là công nhân tri thức trong thời đại kinh tế tri thức. Nhân lực chất lượng sẽ được định nghĩa khác nhau phụ thuộc vào từng lĩnh vực và cách thức xác định, từ đó, các tác giả này đưa ra khái niệm từ 2 góc nhìn khác nhau, đó là:

- *Nếu nhìn theo trình độ được đào tạo*: NNL được chia thành lao động chưa qua đào tạo và lao động qua đào tạo. Những lao động qua đào tạo bao gồm: Lao động qua đào tạo nghề và lao động chuyên môn. Theo căn cứ vào

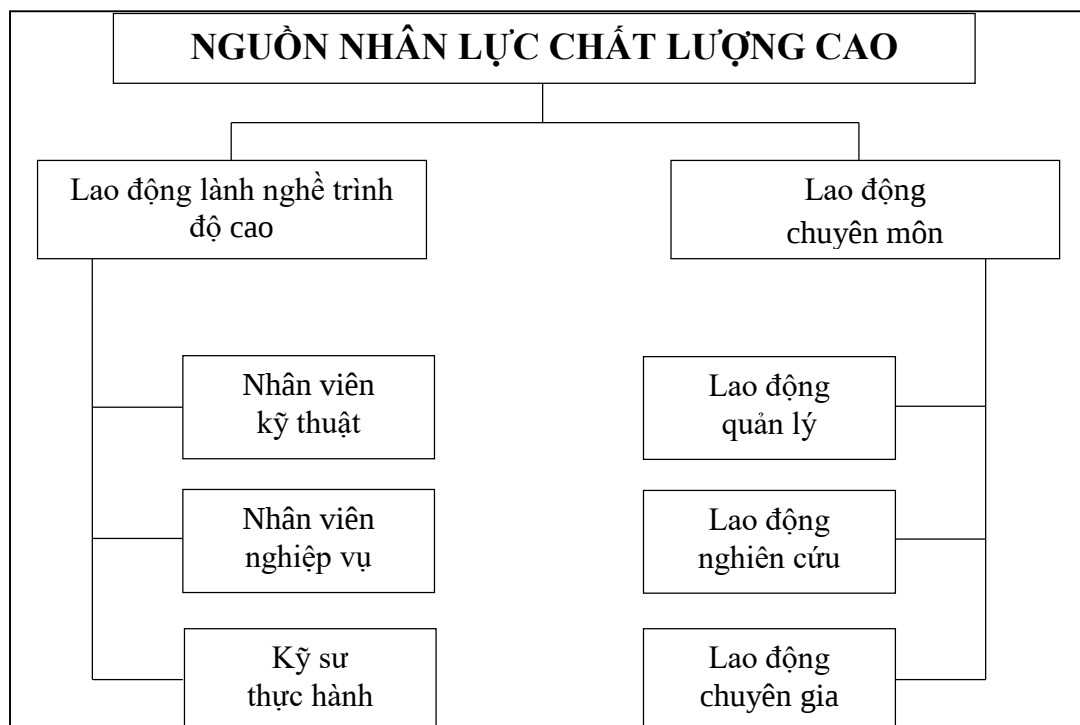
trình độ được đào tạo,>NNL CLC bao gồm lao động qua đào tạo nghề ở cấp trình độ cao - được đào tạo và trang bị kiến thức sâu về lý thuyết, kỹ năng thực hành nghề rộng để thực hiện tất cả các công việc (nhiệm vụ) phức tạp trong điều kiện trình độ công nghệ và kỹ thuật tiên tiến, hiện đại và có khả năng nhanh chóng tiếp thu và thích ứng với kỹ thuật và công nghệ mới; và các lao động chuyên môn - là những lao động đã qua đào tạo, chủ yếu là đào tạo chuyên sâu về một lĩnh vực/ngành khoa học (xã hội, kinh tế, tự nhiên), kỹ thuật, công nghệ, nghệ thuật ... nhất định với kỹ năng làm việc sử dụng lao động trí óc là chủ yếu.



Sơ đồ 2.1: Phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên trình độ được đào tạo

Nguồn: Mai quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2000)

- Nếu nhìn theo tính chất của công việc. Trong cơ cấu nghề nghiệp, có những nghề nghiệp đề ra tiêu chí cao, thậm chí rất cao đối với người lao động, như: nghề quản lý, nghề nghiên cứu khoa học, giảng dạy, kỹ sư công nghệ ... Vì vậy, người lao động trong những lĩnh vực nghề nghiệp này được gọi là lao động CLC. Trong đó: Nhóm thứ nhất bao gồm nhân viên kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ, kỹ sư thực hành. Lực lượng lao động này làm việc trong những ngành nghề cao và phải được đào tạo nghề cấp trình độ đại học và trên đại học. Nhóm thứ hai bao gồm lao động quản lý, lao động nghiên cứu và lao động chuyên gia. Đây là lực lượng lao động làm việc trong những ngành nghề đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo chuyên môn ở bậc đại học và sau đại học.



Sơ đồ 2.2: Phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên tính chất phức tạp của các loại nghề nghiệp chuyên môn, kỹ thuật

Nguồn: Mai quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2000)

Qua việc khái quát các khái niệm, quan điểm của các tác giả như đã nêu cho thấy: *Nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận tinh hoa của nguồn*

nhân lực, mỗi cá thể nhân lực chất lượng cao hội tụ đầy đủ các yếu tố: có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao hoặc có kỹ năng lao động giỏi; có thể lực tốt; có phẩm chất tốt và ý thức kỷ luật cao.

Công trình "Nghiên cứu về tình hình lao động trong ngành xây dựng tại Việt Nam" của Viện Kinh tế Xây dựng (2019) đã cơ cấu nguồn nhân lực ngành Xây dựng Việt Nam như sau:

- Công nhân xây dựng (lao động phổ thông): Đây là nhóm lao động chiếm tỷ lệ lớn nhất trong ngành xây dựng. Các công nhân xây dựng bao gồm thợ xây, thợ điện, thợ cơ khí, thợ sơn, và các công việc hỗ trợ khác. Nhóm này chủ yếu tham gia trực tiếp vào công việc thi công công trình.

- Kỹ sư và chuyên gia: Nhóm này bao gồm các kỹ sư xây dựng, kỹ sư cơ khí, kỹ sư điện, kỹ sư cầu đường, kỹ sư môi trường, và các chuyên gia tư vấn, thiết kế công trình. Các kỹ sư có trách nhiệm lập kế hoạch, thiết kế, giám sát và quản lý các dự án.

- Quản lý và điều hành dự án: Bao gồm các quản lý dự án, giám đốc công trường, chỉ huy trưởng và các nhân viên quản lý chất lượng, tiến độ và an toàn công trình. Những người này có trách nhiệm điều phối và kiểm soát toàn bộ quá trình thực hiện dự án xây dựng.

- Cán bộ hành chính và hỗ trợ: Các nhân viên văn phòng, kế toán, nhân viên pháp lý, và các bộ phận hỗ trợ khác.

Như vậy, nhân sự ở nhóm kỹ sư và chuyên gia, nhóm quản lý và điều hành là các nhân sự đã qua đào tạo trình độ đại học, là nhóm nhân sự thuộc nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành. Nhóm cán bộ hành chính và hỗ trợ sẽ có nhân sự có trình độ cao và lao động phổ thông (lái xe, đầu bếp, lao công ...) nhưng chỉ có nhân sự có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên làm ở các vị trí văn phòng, kế toán, pháp chế ... mới thuộc lực lượng lao động chất lượng cao. Với nhóm công nhân xây dựng là nhóm chiếm tỷ lệ lớn trong ngành tuy trình độ chuyên môn là phổ thông nhưng với lao động lâu năm trở

thành thợ lành nghề, trải qua các cuộc khảo sát nâng bậc và đạt từ bậc 5/9 trở lên được coi là lao động lành nghề trình độ cao và thuộc lực lượng lao động chất lượng cao của ngành Xây dựng.

Từ khái niệm ngành xây dựng và khái niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao và cơ cấu nguồn nhân lực ngành Xây dựng, trong phạm vi luận án: *Nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng là một bộ phận tinh hoa của nguồn nhân lực ngành, bao gồm nhân lực chất lượng cao hội tụ đầy đủ các yếu tố: nhân lực gián tiếp có trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật cao và nhân lực trực tiếp có kỹ năng lao động giỏi; có thể lực tốt; có phẩm chất tốt và ý thức kỷ luật cao. Nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng bao gồm nhân sự ở các vị trí quản lý, kỹ sư, chuyên gia, nhân viên có trình độ đại học trở lên và công nhân có tay nghề bậc 5/9 trở lên.*

2.1.3. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng

Thuật ngữ phát triển NNL xuất hiện và được sử dụng trên thế giới dưới nhiều cách tiếp cận và quan điểm khác nhau. Craig (1976) cho rằng: “Phát triển NNL tập trung vào mục tiêu phát triển tiềm năng con người trong một xã hội học tập suốt đời.” Garavan (1991) cố gắng làm rõ hơn về phát triển NNL: “Phát triển NNL là việc quản lý chiến lược việc đào tạo, phát triển và quản lý hay can thiệp và việc giáo dục chuyên nghiệp, để đạt được kết quả của tổ chức, cùng lúc đó, đảm bảo việc sử dụng hết những kiến thức và kỹ năng của từng nhân viên”. Sau này, Armstrong (1999), Gourlay (2000), Nyhan (2002), ESC Toulouse (2002), Slotte et al (2004) cũng đã khẳng định phát triển NNL liên quan cơ bản đến việc đào tạo, phát triển nghề nghiệp của tổ chức và cá nhân, phát triển khả năng nguồn tài nguyên con người. Stewart and McGoldrick (1996) cụ thể hóa hơn khái niệm phát triển NNL: “Phát triển NNL bao gồm những hoạt động, quy trình nhằm mục đích tạo sự ảnh hưởng đối với việc học tập của cá nhân và tổ chức. Trong phát triển NNL, tổ chức có thể được xem là một nơi học tập và quá trình học tập của cả tổ chức và cá

nhân đều có thể có những ảnh hưởng hay định hướng thông qua những can thiệp đã được lập kế hoạch từ trước”. Hay một cách tiếp cận khác của Chartchai Na Chiangmai: “Phát triển NNL là một quá trình tương tác của việc thúc đẩy và hỗ trợ phát triển năng lực và tiềm năng của mỗi cá nhân, tổ chức và cộng đồng thông qua việc quản lý tri thức và phát triển tổ chức, phát triển cộng đồng để đạt được mục đích cá nhân và mục đích của tổ chức cũng như cộng đồng một cách hiệu quả, năng suất và hài hòa.”. Quan điểm này chỉ ra rằng phát triển NNL cần có 4 yếu tố chính: (1) Học tập mang tính tương tác thông qua các hoạt động nhằm phát triển khả năng và tiềm năng; (2) Quá trình học tập nên diễn ra trong bối cảnh là một tổ chức và cộng đồng; (3) Các hoạt động học tập cần đạt được hiệu quả, năng suất và hài hòa; (4) Mục đích cá nhân và mục đích tổ chức, cộng đồng nên đồng nhất với nhau. Theo UNESCO, phát triển NNL là làm cho toàn bộ sự lãnh nghề của dân cư luôn luôn phù hợp trong mối quan hệ với sự phát triển của đất nước. Quan niệm này gắn phát triển NNL với phát triển sản xuất; do đó, phát triển NNL giới hạn trong phạm vi phát triển kỹ năng lao động và thích ứng với yêu cầu về việc làm.

Từ các quan điểm về phát triển nguồn nhân lực như nêu trên và khái niệm nguồn nhân lực ngành xây dựng, trong phạm vi luận án: *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng là việc phát triển về số lượng, nâng cao chất lượng và đảm bảo hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu của ngành xây dựng ngày một tốt hơn.*

2.2. NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG

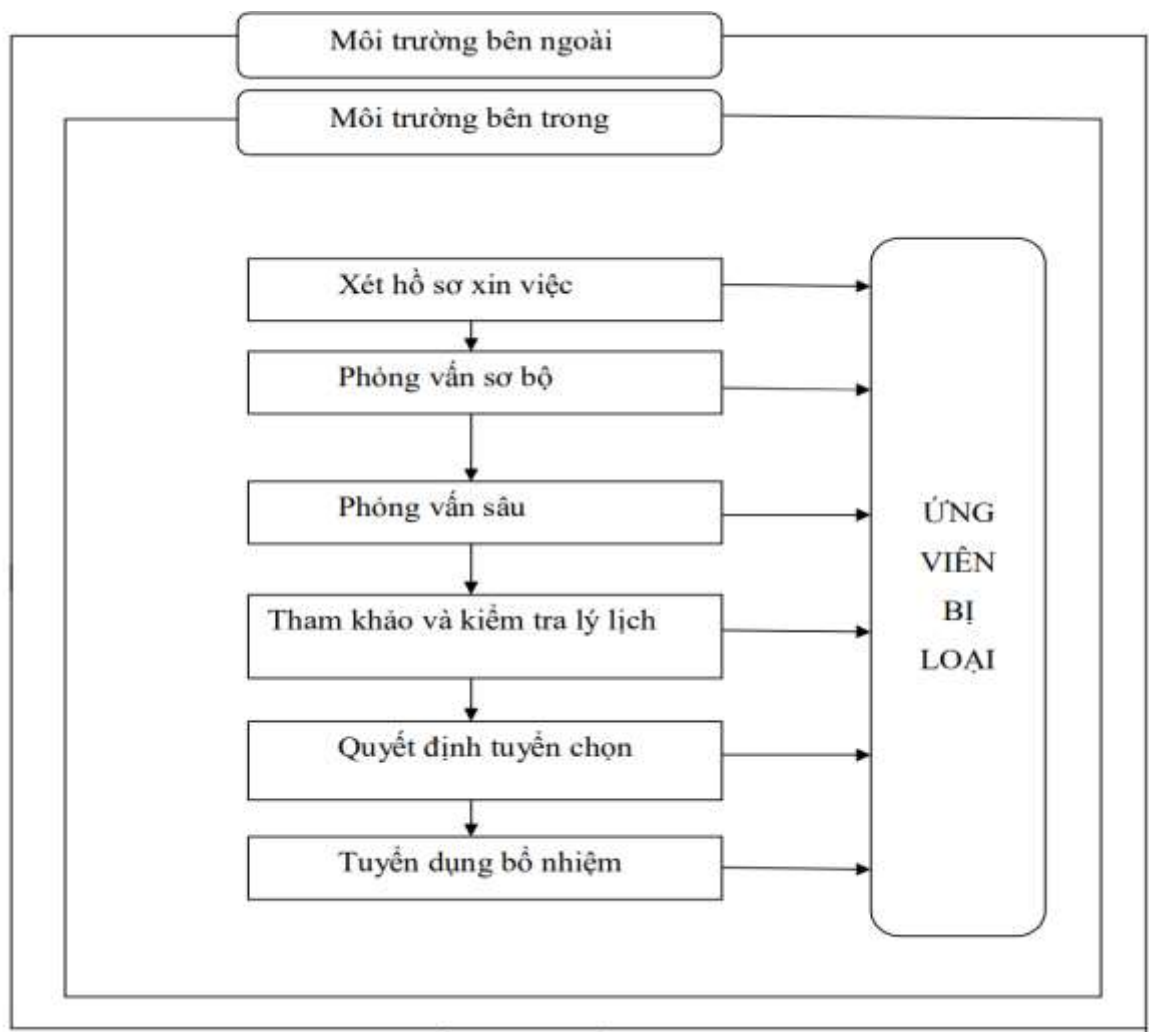
2.2.1. Phát triển về số lượng

Căn cứ vào quy mô lực lượng lao động quốc gia, căn cứ vào cơ cấu các lĩnh vực và tốc độ phát triển của quốc gia, các nhà hoạch định chính sách cần xác định mục tiêu về số lượng nhân lực chất lượng cao cho mỗi lĩnh vực trong

tương lai. Trên cơ sở đó thực hiện hoạt động đào tạo nguồn nhân lực tại các cơ sở giáo dục đại học, các trường dạy nghề nhằm cung cấp số lượng nhân lực chất lượng cao vào thị trường lao động.

Ở góc độ vi mô đối với các doanh nghiệp, hoạt động chính để phát triển về số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao là tuyển dụng. Tuyển dụng là quá trình nhận dạng và thu hút ứng viên. Tuyển dụng bao gồm 2 phương thức là tuyển chọn và tuyển mộ.

Về cơ bản, tuyển dụng bao gồm các bước như sau:



Sơ đồ 2.3. Tiến trình tuyển dụng nguồn nhân lực

Nguồn: Nguyễn Hữu Thân (2007)

Tuy nhiên, với đặc thù nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng có trình độ, chuyên môn nghiệp vụ cao và đặc biệt với những vị trí quản lý, kỹ sư công nghệ đa phần sẽ được tuyển dụng theo hình thức “tuyển mộ” tức là có thể bỏ qua nội dung xét tuyển và thi tuyển mà trực tiếp phỏng vấn sâu để đưa ra quyết định lựa chọn.

Ở góc độ doanh nghiệp xây dựng, hoạt động cơ bản để tăng số lượng cho nguồn nhân lực là hoạt động tuyển dụng (Trần Minh Tuấn ,2021), nhưng nguồn nhân lực chất lượng lao là lực lượng lao động đặc biệt trong doanh nghiệp, có thể được hình thành từ việc nâng cao trình độ cho lực lượng lao động hiện tại (Ngô Thị Ngọc Lan ,2021 và Nguyễn Xuân Cường, 2022), như vậy có thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về số lượng thông qua hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao và đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao kỹ năng kỹ thuật cho nguồn nhân lực ngành Xây dựng.

2.2.2. Nâng cao chất lượng

1) Nâng cao trí lực

Nâng cao trí lực hay nói cách khác là phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ là trang bị cho NLD những kiến thức, kỹ năng mới về chuyên môn nghiệp vụ để theo kịp những thay đổi của thực tế thị trường lao động hiện nay. Cách mạng Công nghiệp 4.0 đã mang đến sự nhảy vọt vĩ đại về công nghệ, chính vì vậy các cấp lãnh đạo cần phải trang bị cho nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao - mũi nhọn phát triển các kiến thức và kỹ năng mới về chuyên môn nghiệp vụ để theo kịp với sự thay đổi thậm chí dẫn dắt sự thay đổi. Yêu cầu đối với nguồn nhân lực chất lượng cao là phải nắm bắt và đáp ứng yêu cầu của thời đại trong năm hay mười năm tới. Do vậy, các nhà quản lý cần xây dựng các kế hoạch, chương trình đào tạo và phát triển ngắn hạn cũng như dài hạn nhằm bồi dưỡng, nâng cao và cập nhật kiến thức, kỹ năng tiên tiến cho lực lượng lao động chất lượng cao. Ngoài ra, việc xây dựng

các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp cho từng chức danh trong từng giai đoạn đối với đội ngũ nhân lực chất lượng cao cũng như quá trình kiểm tra kết quả đào tạo là công việc không thể thiếu. Đồng thời chính các cấp lãnh đạo, quản lý cũng phải thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn cùng các kỹ năng liên quan đến quản trị, phát triển nguồn nhân lực để có thể đáp ứng tốt công việc trong tình hình mới bởi đội ngũ quản lý là một phần của nguồn nhân lực chất lượng cao, có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội.

Bên cạnh phát triển chuyên môn nghiệp vụ, nguồn nhân lực chất lượng cao cũng cần không ngừng hoàn thiện và phát triển các kỹ năng thực hiện nhiệm vụ. Khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển, áp lực công việc ngày càng cao, mức độ yêu cầu ngày càng phức tạp, lực lượng lao động chất lượng cao thường đảm nhận các vị trí quan trọng, ít nhiều có vai trò hướng dẫn hoặc quản lý nên lực lượng này cần không ngừng rèn luyện kỹ năng cá nhân như kỹ năng phân tích, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng ra quyết định, kỹ năng làm việc nhóm... Phát triển kỹ năng là nội dung cần thiết nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao.

2) *Nâng cao thể lực*

Thân thể có cường tráng thì tinh thần mới sáng khoái, tiếp thu kiến thức văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ tốt và cuối cùng là lao động an toàn, có hiệu quả. Phát triển thể lực là gia tăng sức khỏe, tuổi thọ, độ dẻo dai của thần kinh và cơ bắp nhằm đáp ứng một cách tốt nhất yêu cầu của quá trình sản xuất trên những dây chuyền công nghệ cao, phức tạp hay những công việc nặng nhọc, nguy hiểm diễn ra liên tục và kéo dài. Điều này có ý nghĩa to lớn trong nỗ lực tăng năng suất lao động, tăng chất lượng sản phẩm, giảm chi phí giá thành và an toàn lao động. Vì vậy để nâng cao thể lực nguồn nhân lực chất lượng cao, cần nghiên cứu đặc thù vị trí công việc để từ đó xây dựng tiêu chuẩn sức khỏe cho từng cho từng vị trí làm căn cứ cho công tác tuyển dụng, chăm sóc, theo

dồi, bồi dưỡng sức khỏe cho nguồn nhân lực chất lượng cao. Yếu tố đầu tiên để nâng cao thể lực là đảm bảo dinh dưỡng trong các bữa ăn hàng ngày cho NLĐ; bên cạnh đó phải có sự tác động của các hoạt động thể dục thể thao tại đơn vị ngoài thời gian làm việc, cũng như việc quan tâm đến điều kiện sinh hoạt hàng ngày của NLĐ chất lượng cao.

3) Nâng cao tâm lực

Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, cùng với việc nâng cao trí lực và thể lực của người lao động thì việc nâng cao phẩm chất NLĐ là yếu tố quan trọng không kém. Nâng cao phẩm chất NLĐ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực bởi lẽ đây là nền tảng của mọi hành vi, nâng cao phẩm chất nguồn nhân lực chất lượng cao thực chất là phát triển ý thức kỷ luật, đạo đức, tinh thần trách nhiệm của cá nhân, tác phong công nghiệp, tinh thần hợp tác trong công việc, năng động, sáng tạo và thích ứng cao trong công việc.

2.2.3. Hợp lý cơ cấu

Cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao hợp lý là đảm bảo tỷ lệ lao động theo giới tính, độ tuổi; cơ cấu lao động theo trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật phù hợp. Để công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đảm bảo cơ cấu NNL đòi hỏi nhà quản lý phải thực hiện tốt công tác hoạch định NNL. Hoạch định NNL nhằm xác định phương hướng, quy hoạch, kế hoạch PTNNLCLC để đạt được mục tiêu chiến lược và kế hoạch phát triển. Muốn vậy, cần dự báo được cơ cấu NNL hợp lý cho từng giai đoạn. Đặc biệt, yêu cầu của hoạch định PTNNLCLC là đưa ra được yêu cầu về năng lực cho các vị trí công tác của NNLCLC trong tương lai. Qua hoạch định, các cơ chế, chính sách PTNNL cũng được xây dựng phù hợp với chiến lược phát triển. Cơ sở hoạch định PTNNLCLC bao gồm: chiến lược và kế hoạch phát triển; phương hướng, điều kiện phát triển của kinh tế - xã hội, của lĩnh vực liên quan; kết quả đánh giá thực trạng NNLCLC và tổ chức quản lý phát triển NNLCLC.

Cơ cấu>NNLCLC hợp lý là cơ cấu phù hợp với cơ cấu hoạt động và phản ánh được trình độ tổ chức quản lý; trình độ về khoa học công nghệ tiên tiến. Từ việc hoạch định về cơ cấu>NNL, các nhà quản lý sẽ có kế hoạch thu hút nguồn nhân lực CLC cho từng ngành, thực hiện các hoạt động đào tạo và thực thi các chính sách thu hút>NNLCL phù hợp với cơ cấu của ngành. Ở góc độ tổ chức trong ngành, việc cơ cấu hợp lý>NNLCLC là hoạt động bố trí sắp xếp, chuyển chuyển lao động phù hợp với nhu cầu hoạt động của tổ chức. Dùng đúng người, đúng việc vừa phát huy tối đa sở trường của người lao động chất lượng cao, vừa đáp ứng nhu cầu về hiệu quả năng suất lao động. Bố trí, sử dụng đúng người, các bước phát triển>NNLCLC tiếp theo mới thuận lợi. Bố trí>NNLCLC là khâu hết sức quan trọng, được bố trí đúng công việc,>NNLCLC có khả năng đảm nhiệm tốt công việc, từ đó phát triển bản thân và cống hiến để phát triển tổ chức. Sử dụng>NNLCLC là cả một quá trình dài để>NNL thể hiện trình độ chuyên môn, khả năng tương thích với tổ chức. Tổ chức đã chọn đúng người phù hợp với môi trường làm việc, tính chất công việc hay chưa, được thể hiện trong quá trình này.

Như vậy, hợp lý hóa cơ cấu nhân lực chất lượng cao cho ngành xây dựng là quá trình tối ưu hóa và sắp xếp lại nguồn nhân lực trong ngành xây dựng sao cho đáp ứng hiệu quả nhất các yêu cầu về kỹ năng, kiến thức và công nghệ, từ đó giúp ngành xây dựng phát triển bền vững và cạnh tranh hơn. Mục tiêu chính của việc hợp lý hóa này là xây dựng một cơ cấu nhân lực hiệu quả, cân đối, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ lao động trong ngành.

2.3. TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG

2.3.1. Tiêu chí đánh giá phát triển về số lượng

Để đánh giá phát triển>NNL CLC về số lượng có nhiều tiêu chí nhưng có thể sử dụng 3 tiêu chí sau:

(1). Sự gia tăng tỉ lệ lao động trình độ đại học và sau đại học trên tổng số lực lượng lao động.

Tiêu chí này đánh giá tốc độ gia tăng về số lượng và tỷ trọng lực lượng lao động trình độ đại học trên tổng số lực lượng lao động quốc gia. Đó là tiêu chí phản ánh trực tiếp về sự gia tăng số lượng NNL CLC

(2). Sự gia tăng tỷ lệ lao động chuyên môn chất lượng cao

(3). Sự gia tăng tỷ lệ lao động kỹ thuật lành nghề qua đào tạo

Các tiêu chí tỷ lệ lao động được đào tạo trình độ cao, tỷ lệ lao động chuyên môn chất lượng cao và tỷ lệ lao động kỹ thuật lành nghề qua đào tạo sẽ phản ánh sự phát triển về số lượng của nguồn nhân lực chất lượng cao qua thời gian.

2.3.2. Tiêu chí đánh giá về nâng cao chất lượng

Theo Quyết định số 1613/BYT-QĐ của Bộ Y tế ban hành ngày 15 tháng 8 năm 1997 quy định về “Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ” cho người lao động. Theo đó, tiêu chuẩn về thể lực người lao động được phân loại thành 5 bậc tương ứng với các chỉ số về chiều cao, cân nặng và vòng ngực, trong đó có tính đến yếu tố giới tính. Cụ thể:

Bảng 2.1. Tiêu chuẩn về thể lực người lao động

Loại sức khỏe	NAM			NỮ		
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)
1	1603 trở lên	50 trở lên	82 trở lên	155 trở lên	45 trở lên	76 trở lên
2	158-162	47-49	79-81	151-154	43-44	74-75
3	154-157	45-46	76-78	147-150	40-42	72-73
4	150-153	41-44	74-75	143-146	38-39	70-71
5	Dưới 150	Dưới 40	Dưới 74	Dưới 143	Dưới 38	Dưới 70

Nguồn: Bộ Y tế

Sau khi phân loại sức khỏe người lao động, để đánh giá phát triển chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao cần dựa vào một số tiêu chí như sau:

- Tỷ lệ nhân lực ở mỗi cấp độ sức khỏe

$$R_{ski} = \frac{N_{ski}}{N} \times 100\%$$

R_{ski} : Tỷ lệ nhân lực đạt sức khỏe loại i (loại 1 đến 5).

N_{ski} : Số lao động đạt sức khỏe loại i

N: Tổng số lao động

Chỉ số này tính theo các dấu hiệu đặc trưng khác nhau của nhân lực trong các tổ chức như tính cho từng nhóm tuổi, giới tính,...

- Tỷ lệ nhân lực suy giảm khả năng LĐ

$$R_{skknld} = \frac{N_{skknld}}{N} \times 100\%$$

R_{skknld} : Tỷ lệ người suy giảm khả năng lao động.

N_{skknld} : Số người suy giảm khả năng lao động.

N: Tổng số lao động

Những người suy giảm khả năng lao động là những người mắc các bệnh nghề nghiệp, bệnh mãn tính, bị tai nạn lao động hoặc là những người cao tuổi,... qua giám định của hội đồng y khoa xác định có mức suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 80%.

- Tỷ lệ nhân lực mắc bệnh

$$R_{mbt} = \frac{N_{mbt}}{N} \times 100\%$$

R_{mbt} : Tỷ lệ nhân lực mắc bệnh tật

N_{mbt} : Số người mắc bệnh tật

N: Tổng số lao động

Các tiêu chí tỷ lệ nhân lực ở mỗi cấp độ sức khỏe, tỷ lệ nhân lực suy giảm khả năng lao động và tỷ lệ nhân lực mắc bệnh góp phần giúp nhà quản

lý đánh giá phát triển thể lực của nguồn nhân lực cũng như nguồn nhân lực chất lượng cao trong tổ chức.

(2). Trí lực

- Tỷ lệ nhân lực chuyên môn chất lượng cao ở mỗi cấp của trình độ đào tạo

$$R_{tdvhi} = \frac{N_{tdvhi}}{N} \times 100\%$$

R_{tdvhi} : Tỷ lệ nhân lực chuyên môn ở trình độ đào tạo i (cao đẳng, đại học và sau đại học).

N_{tdvhi} : Số nhân lực đạt sức khỏe loại i

N: Tổng số lao động

- Tỷ lệ nhân lực lành nghề trình độ cao đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật (CMKT)

$$R_{qdt} = \frac{N_{qdt}}{N} \times 100\%$$

R_{qdt} : Tỷ lệ nhân lực lành nghề trình độ cao đã qua đào tạo CMKT

N_{qdt} : Số nhân lực qua đào tạo

N: Tổng số lao động

- Thâm niên công tác bình quân của nhân lực CLC

$$TNCT_{bq} = \frac{T_{nct}}{N}$$

$TNCT_{bq}$: Thâm niên công tác bình quân của nhân lực CLC

T_{nct} : Tổng số năm công tác của nhân lực CLC

N: Tổng số lao động

Các tiêu chí tỷ lệ nhân lực chuyên môn chất lượng cao ở mỗi cấp đào tạo, tỷ lệ nhân lực lành nghề trình độ cao đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật và tiêu chí thâm niên công tác bình quân của nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ góp phần phản ánh sự phát triển về trí lực của NNL CLC.

(3) Tâm lực

- *Tiêu chí đánh giá tác phong, kỷ luật lao động*: Chỉ ý thức, thái độ và tinh thần trách nhiệm của lao động CLC trong việc chấp hành nội quy, quy chế của doanh nghiệp, những quy định của sản xuất kinh doanh, khả năng phối hợp với các thành viên khác trong công việc,...

- *Tiêu chí đánh giá mức độ tận tụy đối với công việc*: Phản ánh mức độ cần cù, siêng năng, sự nỗ lực, cố gắng, lòng đam mê đối với công việc, mức độ gắn bó và lòng trung thành đối với công việc,...

- *Tiêu chí đánh giá khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc của lao động CLC*: Chỉ khả năng của lao động CLC trong việc nhận biết, thích ứng một cách nhanh chóng và đáp ứng kịp thời với những yêu cầu công việc khi có sự thay đổi về công việc.

- *Tiêu chí đánh giá tâm lý làm việc*: Phản ánh nội tâm chủ quan của lao động CLC trong quá trình làm việc được biểu hiện thành các trạng thái tâm lý buồn hay vui? Có yêu thích công việc hay không? Có thoải mái khi làm việc hay không?...

- *Tiêu chí đánh giá khả năng chịu áp lực trong công việc*: Phản ánh sự bền bỉ của con người cả về thể lực và trí lực, khả năng làm việc với cường độ lớn trong thời gian dài.

2.3.3. Tiêu chí đánh giá về hợp lý cơ cấu

(1). Điều chỉnh cơ cấu nhân lực CLC theo trình độ đào tạo.

(2). Điều chỉnh cơ cấu nhân lực CLC theo giới tính.

(3). Điều chỉnh cơ cấu nhân lực CLC theo vị trí công việc.

Cơ cấu nhân lực CLC theo trình độ đào tạo, cơ cấu nhân lực CLC theo giới tính, cơ cấu CLC theo vị trí công việc cần điều chỉnh hợp lý dựa trên đặc điểm của mỗi tổ chức cũng như ngành nghề hoạt động của tổ chức.

2.4. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG

2.4.1. Cơ sở lý thuyết

Như đã trình bày ở chương 1, có nhiều lý thuyết nghiên cứu và lý giải các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung và ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng nói riêng. Lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các tác giả Mahbub ul Haq (1996), Sudhir Anand Dphil (2008), Ismail Sirageldin (2009); Lê Thị Hồng Điệp (2010) đã đồng thuận quan điểm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm hệ thống các hoạt động nhằm phát triển về số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao, nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực chất lượng cao và hợp lý hóa cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao.

Cụ thể hơn, khi nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng, các tác giả Abdul-Aziz, Abdul-Rashid (1995), Ofori (2000), D. Langford, M. R. Hancock, Charles Egbu (2004), Mohammed Arif and Charles Egbu (2010) R. Fellows & A. W. Gale (2014), Bonaventura Hadikusumo (2017), Nguyễn Thanh Liêm và Nguyễn Thanh Thảo Vy (2012) Võ Anh Tuấn, Trần Thị Lợi và Lê Thị Thanh Bình (2024), các tác giả nhận thấy tầm quan trọng của hoạt động đào tạo, nâng cao trình độ và tay nghề cho nguồn nhân lực ngành Xây dựng để từ đó thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành cả về số lượng và chất lượng. Một điểm quan trọng trong quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành đó là cần đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu về khoa học công nghệ đang thay đổi nhanh chóng và toàn diện trên lĩnh vực xây dựng.

Mô hình nghiên cứu trong luận án được tác giả thiết kế dựa trên tổng hợp các nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

Nhân tố vĩ mô có sự ảnh hưởng nhất định đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành. Jones, Merrick (1992), Linda Low, Douglas M. Johnston, (2003), Kye Woo Lee (2005), Ruddock & Lopes (2006), PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc (2014) đã thực hiện các nghiên cứu và chỉ ra sự phát triển của kinh tế vĩ mô có ảnh hưởng tới nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành, từ đó thu hút nhân lực chất lượng cao cho ngành, thay đổi cơ cấu nhân lực, và đặt ra yêu cầu cao trình độ chuyên môn và tay nghề đáp ứng yêu cầu thực hiện các công trình xây dựng mang tầm cỡ quốc gia và quốc tế. Thị trường lao động ngành với nguồn cung nhân lực chất lượng cao là các cơ sở giáo dục đại học và có sự gia tăng cầu khi kinh tế đất nước phát triển cũng ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành. Các tác giả cũng thống nhất quan điểm các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho ngành Xây dựng cũng góp phần đáng kể thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành.

Một trong những nhân tố ảnh hưởng rõ rệt tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng là sự phát triển của khoa học công nghệ trên lĩnh vực xây dựng. Các tác giả Chuck Eastman (2011) Justinas Anelauskas (2017) đã phân tích và làm rõ sự ảnh hưởng của nhân tố công nghệ tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành, sự ra đời và phát triển phổ biến của công nghệ BIM, công nghệ in 3D hay sự ảnh hưởng của AI và IoT trong ngành Xây dựng Li et al (2019).

Chế độ đãi ngộ cũng nhà nhân tố được nhiều nhà nghiên cứu khẳng định có ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Loosemore et al. (2003) Anthony Olomolaiye và Charles Egbu (2004) Thomas D. Schneid (2019) cho rằng nhân tố tăng chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành không chỉ dừng lại ở hoạt động đào tạo mà còn nhờ chế độ đãi ngộ cho lao động chất lượng cao của ngành. Các điều kiện về chế độ đãi ngộ bao gồm thu nhập, điều kiện làm việc, cơ hội học tập và thăng tiến.

Các nhà khoa học cũng công nhận yếu tố thuộc bản thân người lao động như trình độ, kỹ năng và nhận thức của người lao động - những yếu tố cấu thành chất lượng của nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng cũng ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành Loosemore et al. (2003) A. Dainty (2007) Bonaventura Hadikusumo (2017) Thomas D. Schneid (2019)

2.4.2. Mô hình đề xuất về các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam

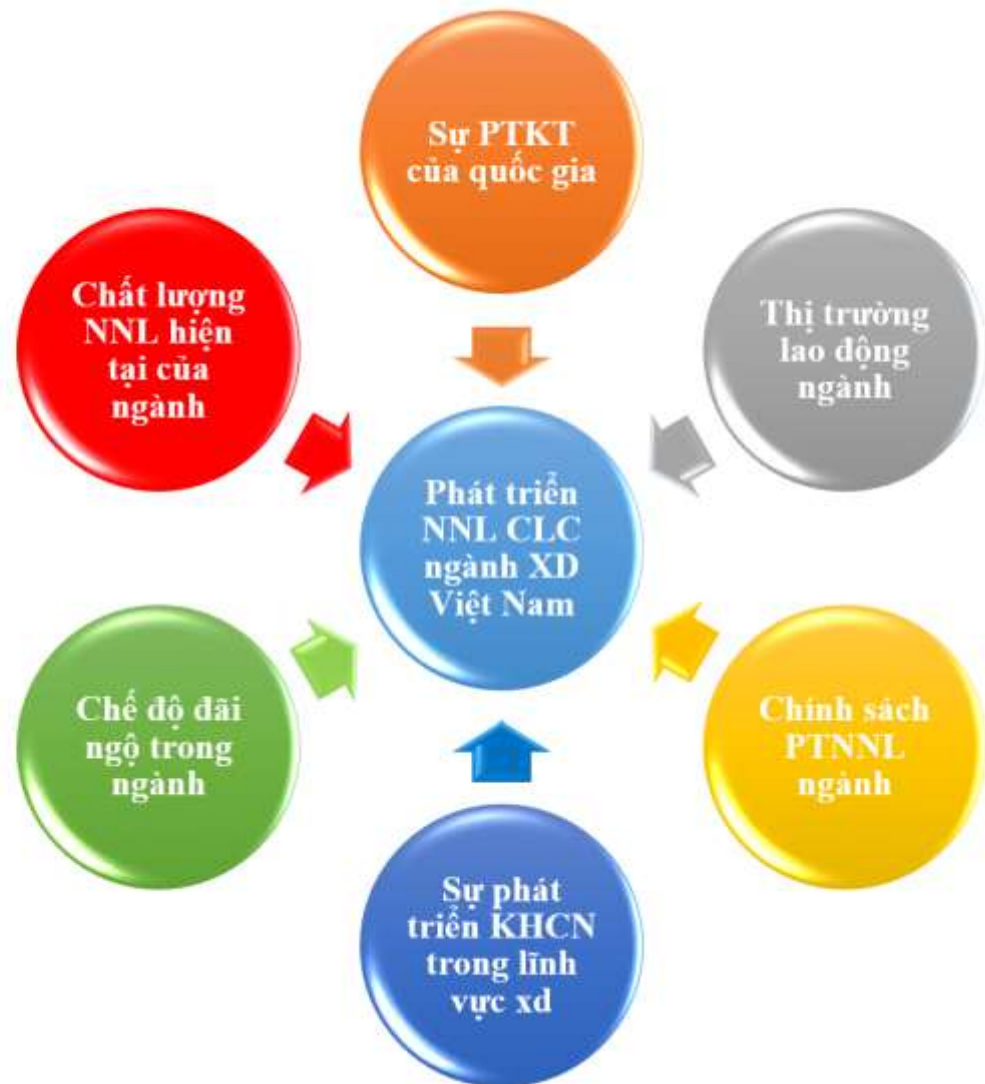
2.4.2.1. Quan điểm thiết kế mô hình nghiên cứu

- Thứ nhất, mục đích xây dựng mô hình là kiểm tra mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng nhằm đưa ra giải pháp điều chỉnh nhân tố để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính vì vậy các nhân tố đề xuất nghiên cứu trong mô hình được dự báo có ảnh hưởng cùng chiều với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

- Thứ hai, mô hình thiết kế dựa trên cách tiếp cận Việt Nam tích cực thực hiện các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Góc độ nghiên cứu các nhân tố gắn với đặc trưng và xu thế phát triển của ngành Xây dựng Việt Nam.

- Thứ ba, mô hình nghiên cứu thiết kế theo quan điểm của Đảng và Nhà nước đối với phát triển ngành Xây dựng: Phát triển ngành Xây dựng theo hướng hiện đại, dựa trên nền tảng khoa học công nghệ, tạo đột phá có tính liên kết, bổ sung và tạo động lực phát triển giữa các vùng. Chủ động nắm bắt kịp thời, tận dụng tốt nhất các cơ hội của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và hội nhập quốc tế. Gắn kết phát triển bền vững ngành Xây dựng với củng cố quốc phòng, an ninh, bảo vệ môi trường thích ứng với biến đổi khí hậu [65].

2.4.2.2. Mô hình đề xuất



Hình 2.1. Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

(1) Sự phát triển kinh tế của quốc gia

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng chịu sự ảnh hưởng từ phát triển kinh tế của quốc gia. Bởi kinh tế phát triển không chỉ thúc đẩy ngành Xây dựng phát triển mà còn kéo theo các ngành kinh tế khác như giao thông vận tải, năng lượng, viễn thông... để phục vụ phát triển kinh tế, từ

đó hình thành nhu cầu lớn về cơ sở hạ tầng. Ngược lại, cơ sở hạ tầng phát triển góp phần thúc đẩy kinh tế tăng trưởng. Trong những năm vừa qua, Chính phủ đã phê duyệt triển khai nhiều công trình hạ tầng trọng điểm như: Đường Hồ Chí Minh; Dự án đường bộ cao tốc Thành phố Hồ Chí Minh - Mộc Bài; Các dự án đường bộ cao tốc: Tuyên Quang - Phú Thọ, Hòa Bình - Mộc Châu - Sơn La, Hữu Nghị - Chi Lăng, Đồng Đăng - Trà Lĩnh; Dự án nhà ga hành khách T3 - Cảng hàng không quốc tế Tân Sơn Nhất; Dự án xây dựng đường Trần Quốc Hoàn - đường Cộng Hòa, quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh (kết nối vào nhà ga T3) [66]; Các dự án năng lượng như: Nhà máy Nhiệt điện Quảng Trạch I: Công suất 2x701,5 MW, nằm trong Trung tâm Điện lực Quảng Trạch, tỉnh Quảng Bình, Nhà máy Nhiệt điện LNG Quảng Trạch II: Công suất 1.500 MW, sử dụng khí tự nhiên hóa lỏng (LNG) thân thiện với môi trường, Thủy điện Hòa Bình mở rộng: Tăng thêm 480 MW công suất, nâng cao khả năng cung cấp điện cho khu vực miền Bắc, Thủy điện Ialy mở rộng: Bổ sung 360 MW, tăng cường cung cấp điện cho khu vực Tây Nguyên và miền Trung [67], Nhóm dự án hạ tầng số, bao gồm cả các dự án phục vụ quản lý nhà nước về viễn thông, Nhóm dự án ứng dụng công nghệ thông tin, bao gồm cả các dự án phục vụ quản lý nhà nước về ứng dụng công nghệ thông tin, Nhóm dự án hạ tầng số, bao gồm cả các dự án phục vụ quản lý nhà nước về viễn thông [68] ... Như vậy, nền kinh tế tăng trưởng mạnh tạo cơ sở triển khai dự án xây dựng cùng với sự phát triển mạnh mẽ về cơ sở hạ tầng kéo theo sự gia tăng của lực lượng lao động ngành Xây dựng (Ruddock & Lopes, 2006).

Có những nghiên cứu cho rằng sự phát triển kinh tế quốc gia gắn với hội nhập quốc tế, từ đó tạo cơ hội nâng cao trình độ cho nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Ngo Quan Huy, Khau Văn Bích (2021), Nguyen Thi Van, Nguyen Thi Nga (2024) và theo To Ngoc Thanh (1991) kinh tế phát triển kéo theo sự gia tăng nguồn vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài vào ngành

Xây dựng Việt Nam, thúc đẩy ngành Xây dựng cũng như nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành phát triển.

(2) Thị trường lao động ngành Xây dựng

Theo Enrico Moretti (2010) Thị trường lao động gồm các yếu tố cấu thành: cung lao động, cầu lao động, và giá cả hàng hóa sức lao động (tiền lương). Nguồn cung thị trường lao động Là số lượng lao động sẵn sàng làm việc tại một mức lương nhất định trong một khoảng thời gian cụ thể. Cung lao động phụ thuộc vào các yếu tố như dân số, trình độ đào tạo, kỹ năng, tuổi tác, giới tính và tâm lý của người lao động. Là nhu cầu của các doanh nghiệp, tổ chức hoặc cá nhân về lao động để thực hiện các hoạt động sản xuất, kinh doanh hoặc dịch vụ. Cầu lao động phụ thuộc vào quy mô sản xuất, công nghệ, tình hình kinh tế và chiến lược phát triển của doanh nghiệp. Giá cả hàng hóa sức lao động (tiền lương) Là mức thu nhập mà người lao động nhận được từ việc cung cấp sức lao động của mình. Tiền lương được quyết định bởi sự tương tác giữa cung và cầu lao động trên thị trường.

Matthias Bahr and Leif Laszig (2021) khi bàn về vốn nhân lực nhân mạnh quy mô đào tạo nguồn nhân lực tại các trường đại học là nguồn cung lớn cung cấp nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động ngành Xây dựng, đây là lực lượng chất lượng cao sẽ phục vụ cho ngành Xây dựng. Tỷ lệ nguồn nhân lực qua đào tạo góp phần bù đắp lực lượng nguồn nhân lực chất lượng cao thiếu hụt của ngành Xây dựng, Yao - Chen Kuo (2024).

(3) Chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng

Chính sách phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt trong phát triển số lượng, nâng cao chất lượng và tái cơ cấu hợp lý nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Chính sách phát triển nguồn nhân lực góp phần định hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đồng bộ hóa các giải pháp về phát triển số lượng, nâng cao chất lượng, đảm bảo cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Hệ thống chính sách hiệu quả sẽ thúc đẩy

nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành phát triển đáp ứng nhu cầu của thị trường, đồng thời thúc đẩy công nghệ cũng như nâng cao hiệu suất làm việc và nâng cao vị thế của ngành Xây dựng Việt Nam trên thị trường quốc tế. Có thể khẳng định chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành. Các quan sát sử dụng để đo lường sự ảnh hưởng của nhân tố này gồm: chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng (Jones, Merrick, 1992; Marianne J Koch, 1996 và Kye Woo Lee, 2005), Chính sách khuyến khích đầu tư vào nghiên cứu và phát triển ngành Xây dựng (Keith D. Hampson, 2014), Chính sách thúc đẩy sáng tạo và đổi mới ngành Xây dựng (George Seaden, 2010; Chuck Eastman, 2011; Justinas Anelauskas, 2017, Nguyễn Hồng Hải, 2024), Chính sách về lương, phúc lợi và chế độ đãi ngộ cho nhân lực ngành Xây dựng (Olabode Adekunle Ayodele, 2019)

(4) Sự phát triển khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng

Khoa học công nghệ (KHCN) đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy sự phát triển của ngành Xây dựng, đặc biệt là trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Sự phát triển khoa học công nghệ giúp cao năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, đặc biệt góp phần rút ngắn tiến độ, nâng cao chất lượng và giảm giá thành công trình. Những công nghệ mới như BIM, công nghệ thực tế tăng cường AR, công nghệ in 3D bê tông đang góp phần giải quyết các thách thức, tạo những thay đổi mang tính cách mạng cho ngành Xây dựng. Không dừng lại ở đó, ngành Xây dựng đang ngày càng ứng dụng rộng rãi các công nghệ mới vào hoạt động quản lý và thi công (Li et al, 2019) đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành phải không ngừng nâng cao chất lượng nhằm thích ứng và sử dụng hiệu quả các ứng dụng của khoa học công nghệ vào thực thi nhiệm vụ. Các quan sát sử dụng để đo lường sự ảnh hưởng của nhân tố này gồm: Công nghệ sản xuất đổi mới (Chuck Eastman (2011) Justinas Anelauskas (2017); Tự động hóa và robot ngày càng cải tiến

(Narasimha, 2019) ; Trí tuệ nhân tạo được ứng dụng rộng rãi (Li et al, 2019) và Chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ (Michael Max Bühler, 2022).

(5) Chế độ đãi ngộ nguồn nhân lực ngành Xây dựng

Theo Loosemore et al. (2003), chế độ đãi ngộ có ảnh hưởng trực tiếp tới hoạt động tuyển dụng và giữ chân người lao động chất lượng cao ngành Xây dựng, từ đó góp phần tăng cường số lượng cho nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành. Mức thu nhập phù hợp với vị trí việc làm và đảm bảo đời sống cho người lao động là điều kiện quan trọng để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

Chế độ đãi ngộ không chỉ ảnh hưởng đến tăng số lượng mà còn ảnh hưởng đến cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Tác giả Olabode Adekunle Ayodele (2019) khi nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến tỷ lệ luân chuyển lực lượng lao động trong ngành Xây dựng đã xác định chứng minh: Nhân tố liên quan đến công việc và môi trường làm việc như điều kiện làm việc và phân công công việc hợp lý ảnh hưởng đến cơ cấu nhân lực ngành Xây dựng trong đó có nhân lực chất lượng cao của ngành. Yao - Chen Kuo (2024) nghiên cứu các yếu tố dẫn tới thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng là do mức lương tổng thể và phúc lợi chưa cao và thiếu sự đảm bảo về thu nhập khi về hưu, từ đây có thể nhận thấy chế độ đãi ngộ có ảnh hưởng trực tiếp đến số lượng cũng như cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

A.Dainty (2007) đã luận bàn về nhu cầu được đào tạo nâng cao trình độ và cơ hội thăng tiến trong công việc cũng ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Như vậy đồng nghĩa với hoạt động đào tạo và đào tạo lại cũng như cơ hội thăng tiến là nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng và đảm bảo số lượng cho nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

(6) Chất lượng hiện tại nguồn nhân lực ngành Xây dựng

Chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quyết định sự phát triển bền vững của ngành Xây dựng. Một lực lượng lao động có trình độ cao sẽ giúp nâng cao hiệu quả sản xuất, cải thiện chất lượng công trình, tối ưu hóa chi phí và thúc đẩy hội nhập quốc tế. Nhân lực có chuyên môn cao giúp giảm thiểu lỗi kỹ thuật, tránh các sự cố về kết cấu, đảm bảo độ bền và an toàn của công trình. Công nhân và kỹ sư có tay nghề giỏi sẽ nâng cao hiệu suất làm việc, đảm bảo tiến độ thi công theo kế hoạch. Bên cạnh đó nhân lực chất lượng cao giúp doanh nghiệp xây dựng nhanh chóng tiếp cận và triển khai công nghệ tiên tiến, tối ưu hóa quy trình làm việc, và hơn nữa là khi máy móc, robot xây dựng đang dần thay thế lao động thủ công, đòi hỏi kỹ sư và công nhân có tay nghề cao để vận hành hiệu quả. Chất lượng nguồn nhân lực ngành có ảnh hưởng trực tiếp tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Các nhân tố về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, và ý thức kỷ luật tuân thủ quy định an toàn lao động trong ngành có ảnh hưởng tới phân công và luân chuyển lao động trong ngành Xây dựng Olabode Adekunle Ayodele (2019).

Rabia Al-Mamlook (2020) khi nghiên cứu về năng suất lao động ngành Xây dựng đã đưa ra quan điểm nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng là kinh nghiệm và kỹ năng lao động và nhân tố khả năng ứng dụng công nghệ khi thực hiện nhiệm vụ trong lĩnh vực xây dựng.

Bảng 2.2. Các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

Các nhân tố ảnh hưởng	Các biến quan sát	Tác giả nghiên cứu
Sự phát triển kinh tế của quốc gia	- Nền kinh tế tăng trưởng mạnh tạo cơ sở triển khai dự án xây dựng lớn và phức tạp - Hội nhập kinh tế quốc tế tạo cơ hội nâng cao trình độ cho nhân lực	Mahbub ul Haq (1996), Sudhir Anand Dphil (2008), Ismail Sirageldin (2009); Lê Thị Hồng Điệp (2010)

Các nhân tố ảnh hưởng	Các biến quan sát	Tác giả nghiên cứu
	chất lượng cao ngành Xây dựng - Có sự gia tăng nguồn vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài vào ngành Xây dựng - Có sự phát triển mạnh mẽ về cơ sở hạ tầng	Jones, Merrick (1992), Linda Low, Douglas M. Johnston, (2003), Kye Woo Lee (2005), Ruddock & Lopes (2006), Nguyễn Bá Ngọc (2014) Ngo Quan Huy, Khau Văn Bích (2021), Nguyen Thi Van, Nguyen Thi Nga (2024) và theo To Ngoc Thanh (1991)
Thị trường lao động ngành Xây dựng	- Có sự gia tăng quy mô đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng tại các cơ sở giáo dục đại học - Có sự gia tăng tỉ lệ nguồn nhân lực qua đào tạo ngành Xây dựng - Có sự gia tăng nhu cầu về nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	Enrico Moretti (2010) Matthias Bahr and Leif Laszig (2021) Yao - Chen Kuo (2024)
Chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng	- Chính sách về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng - Chính sách về an toàn lao động và điều kiện làm việc - Chính sách khuyến khích đầu tư vào nghiên cứu và phát triển ngành Xây dựng - Chính sách thúc đẩy sáng tạo và đổi mới ngành Xây dựng	Jones, Merrick (1992); Marianne J Koch (1996) và Kye Woo Lee, (2005), Keith D. Hampson, (2014), George Seaden, (2010); Chuck Eastman, (2011); Justinas Anelauskas (2017), Nguyễn Hồng Hải, (2024), Olabode

Các nhân tố ảnh hưởng	Các biến quan sát	Tác giả nghiên cứu
	- Chính sách về lương, phúc lợi và chế độ đãi ngộ cho nhân lực ngành Xây dựng	Adekunle Ayodele, (2019)
Sự phát triển của khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng	- Công nghệ sản xuất đổi mới - Tự động hóa và robot ngày càng cải tiến - Trí tuệ nhân tạo được ứng dụng rộng rãi - Chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ	Chuck Eastman (2011) Justinas Anelauskas (2017) Li et al (2019) Narasimha, (2019) Michael Max Bühler, (2022)
Chế độ đãi ngộ trong ngành Xây dựng	- Thu nhập phù hợp với vị trí việc làm - Điều kiện làm việc đảm bảo - Phân công công việc hợp lý - Hoạt động đào tạo và đào tạo lại hợp lý - Có cơ hội thăng tiến	Loosemore et al. (2003) Anthony Olomolaiye và Charles Egbu (2004) Thomas D. Schneid (2019) Olabode Adekunle Ayodele (2019) Yao - Chen Kuo (2024) A. Dainty (2007)
Chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ngành Xây dựng	- Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực đáp ứng tốt yêu cầu công việc - Nguồn nhân lực có kỹ năng tốt đáp ứng yêu cầu công việc - Nguồn nhân lực ngành Xây dựng có khả năng ứng dụng công nghệ trong công việc (BIM, in 3D, AI ...) - Nhận thức và tuân thủ quy định an toàn lao động trong ngành tốt	Olabode Adekunle Ayodele (2019) Rabia Al-Mamlook (2020) Nguyễn Thanh Liêm và Nguyễn Thanh Thảo Vy (2012) Võ Anh Tuấn, Trần Thị Lợi và Lê Thị Thanh Bình (2024)

Nguồn: Tác giả tổng hợp

2.5. KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO NGÀNH XÂY DỰNG VIỆT NAM

2.5.1. Kinh nghiệm quốc tế về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

2.5.1.1. Kinh nghiệm của Mỹ

Về mặt tầm vóc của thị trường xây dựng, nước Mỹ là quốc gia đứng đầu thế giới về giá trị xây dựng [69] và Mỹ cũng là quốc gia tiên phong về công nghệ trong lĩnh vực xây dựng. Năm 1885, ở Chicago, nước Mỹ đã xây dựng tòa nhà cao 10 tầng và năm 1913 tại New York đã xây dựng tòa nhà kiểu tháp “Woolworth” 60 tầng, cao 241m, khởi xướng cho cuộc chạy đua về xây dựng nhà cao tầng được phát triển và đẩy mạnh ở hầu hết các nước trên thế giới. Cho đến nay, Mỹ vẫn tiếp tục giữ vị trí đầu tiên về phát triển công nghiệp xây dựng. Để đạt được thành công đó, bên cạnh đầu tư phát triển công nghệ, Mỹ rất quan tâm tới phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành.

Các doanh nghiệp xây dựng của Mỹ quản trị hiệu quả thông qua 04 nội dung là: Phát triển nguồn nhân lực; Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; Nâng cao năng suất và hiệu suất phi tài chính; Nâng cao hiệu suất tài chính. Có thể thấy công tác phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là trọng tâm của doanh nghiệp xây dựng Mỹ. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên thực tế đã tăng năng suất và hiệu suất làm việc của nhân viên trong công ty xây dựng. Các doanh nghiệp xây dựng thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao tay nghề cho đội ngũ lao động. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp xây dựng trú trọng tới kỷ luật lao động. Kỷ luật lao động được quy định khắt khe trong hợp đồng lao động và chế độ làm việc, điều này khiến cho các lao động nói chung và lao động chất lượng cao của ngành có ý thức sâu sắc trong việc thực hiện

nghiêm các quy định pháp luật và nội quy của doanh nghiệp, từ đó hình thành ý thức tự giác cao trong đội ngũ nhân lực ngành xây dựng. Mặc dù các quy định về kỷ luật làm việc và chế độ làm việc chặt chẽ nhưng ngành xây dựng vẫn có thể thu hút lao động chất lượng cao bởi chế độ đãi ngộ ở mức cao so với mặt bằng chung. Mức lương trung bình của công nhân xây dựng ở Mỹ là 39.000 USD mỗi năm hoặc 18,75 USD mỗi giờ. Các vị trí cấp đầu vào bắt đầu ở mức 33.150 USD mỗi năm trong khi hầu hết những người lao động có kinh nghiệm kiếm được tới 53.625 USD mỗi năm. Kỹ sư xây dựng và quản lý trong lĩnh vực xây dựng có mức thu nhập trung bình là 95.395 USD một năm [70]. Như vậy, có thể thấy kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng của Mỹ là: thắt chặt kỷ luật lao động thông qua hợp đồng lao động và chế độ làm việc, song song với đãi ngộ tốt để khuyến khích và thu hút lao động chất lượng cao; bên cạnh đó thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cho lao động để từ đó nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực.

2.5.1.2. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Một quốc gia có ngành xây dựng phát triển mạnh mẽ và tiến tới cạnh tranh với Mỹ trên phạm vi toàn cầu là Trung Quốc. Với việc ứng dụng mạnh mẽ công nghệ xây dựng và công nghệ vật liệu, ngành xây dựng Trung Quốc đã liên tục gây ấn tượng mạnh với thế giới khi có những công trình được xây dựng "thần tốc" trong thời gian chỉ tính bằng ngày. Trung Quốc đã xây dựng và hoàn thành một tòa nhà dân cư 10 tầng ở tỉnh Hồ Nam, chỉ trong 28 giờ 45 phút (hơn 1 ngày) nhờ sử dụng hệ thống kết cấu mô - đun đúc sẵn Living Building của công ty Broad Group. Một công ty xây dựng khác có tên Broad Sustainable Building đã xây dựng Mini Sky City - tòa nhà cao 57 tầng - chỉ trong thời gian 19 ngày ở Trường Sa, tỉnh Hồ Nam, Trung Quốc, có tổng diện tích 180.000 m², sức chứa 4.000 người và 800 hộ gia đình [71]. Trung Quốc được dự báo có thể vượt Mỹ trong tương lai gần nếu có thể duy trì tốc độ tăng

trường như hiện tại. Quy mô thị trường Xây dựng Trung Quốc dự kiến sẽ tăng từ 4,74 nghìn tỷ USD vào năm 2023 lên 7,00 nghìn tỷ USD vào năm 2028, với tốc độ CAGR là 8,09% trong giai đoạn dự báo (2023-2028) [72]. Trung Quốc có nhiều doanh nghiệp xây dựng nằm trong top 500 doanh nghiệp lớn nhất toàn cầu và con số này được dự báo sẽ tiếp tục tăng lên. Để đạt được những bước nhảy vọt trong quá trình phát triển, ngành xây dựng Trung Quốc luôn chú trọng tới công tác phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Ngành xây dựng Trung Quốc phát triển nhanh chóng là do ứng dụng được thành tựu của công nghệ vào xây dựng. Chính vì vậy, công tác đào tạo và nghiên cứu phát triển được đặt lên hàng đầu trong các chiến lược phát triển của ngành xây dựng. Các doanh nghiệp xây dựng tuyển dụng nhân sự có yêu cầu cao về trình độ, đồng thời có đãi ngộ tương xứng với năng lực. Các doanh nghiệp xây dựng lớn chi số tiền khổng lồ cho công tác nghiên cứu và phát triển công nghệ mới, chế tạo vật liệu mới cho công nghiệp xây dựng và ứng dụng công nghệ hiện đại vào công tác quản lý. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ cũng trú trọng tới việc ứng dụng công nghệ mới vào hoạt động quản lý và công tác xây dựng. Chính vì vậy, các doanh nghiệp Trung Quốc đặc biệt quan tâm tới công tác bồi dưỡng và liên tục nâng cao tay nghề và trình độ cho nguồn nhân lực chất lượng cao, tăng cường sử dụng công nghệ IoT vận hành máy móc thay thế cho lực lượng lao động phổ thông. Có thể nhận thấy hướng phát triển của ngành xây dựng Trung Quốc là tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua sàng lọc đầu vào từ khâu tuyển dụng, liên tục đào tạo và đào tạo lại trong doanh nghiệp và dần hạn chế lực lượng lao động phổ thông.

2.5.1.3. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Ngành xây dựng Hàn Quốc từ lâu đã cung cấp một nguồn lực ổn định và mạnh mẽ cho sự tăng trưởng của nền kinh tế đất nước kể từ những năm 1970. Hoạt động xây dựng của Hàn Quốc hiện nay tiếp tục phát triển vì dự

kiến sẽ phục hồi 2,5% từ năm 2015 đến năm 2019. Chính phủ cũng tiếp tục có mối quan tâm kinh tế cao đối với tất cả các dự án thuộc ngành công nghiệp liên quan đến đầu tư bất động sản vào các dự án khu dân cư, thương mại và cơ sở hạ tầng. Tuy nhiên, một bài toán khó cho ngành Xây dựng Hàn Quốc là dân số già hóa và giảm nguồn cung cho thị trường lao động ngành Xây dựng. Hiện nay, tỉ lệ người già của Hàn Quốc là 13,8% và dự kiến sẽ tăng lên 24,5% vào năm 2023 [73]. Một thách thức khác mà ngành Xây dựng Hàn Quốc phải đối mặt đó là tỉ lệ lao động tham gia ngành Xây dựng có xu hướng giảm [74]. Chính vì vậy, Hàn Quốc đã ban hành và thực hiện một loạt các chính sách nhằm thu hút lao động và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực nhằm đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội như: Đẩy mạnh giáo dục nghề nghiệp ở trường trung học phổ thông, định hướng tham gia vào lực lượng lao động ngành Xây dựng. Hoạt động này có ảnh hưởng lớn đến kết quả phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Các em học sinh phổ thông được tiếp cận sớm với lĩnh vực xây dựng sẽ góp phần định hướng nghề nghiệp trong tương lai tốt hơn, từ đó tạo nguồn cung cho thị trường lao động ngành Xây dựng. Bên cạnh hoạt động giáo dục nghề nghiệp xây dựng cho học sinh phổ thông, Hàn Quốc còn dành những chính sách đãi ngộ đặc biệt đối với một số chuyên ngành đại học trong lĩnh vực xây dựng đang thiếu nhân lực chất lượng cao. Hoạt động này giúp hoạt động đào tạo đại học tiệm cận với nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao và tiến tới đảm bảo cơ cấu lao động chất lượng cao hợp lý cho ngành. Một biện pháp hiệu quả mà Hàn Quốc đã triển khai đó là đẩy mạnh hoạt động giao lưu giữa doanh nghiệp xây dựng với các trường đại học nhằm mục đích tạo điều kiện cho sinh viên ra trường sớm tìm được việc làm góp phần thu hút nhân lực chất lượng cao cho ngành đồng thời đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp về nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.5.1.4. Bài học của Singapore

Singapore là một trong những quốc gia có ngành Xây dựng phát triển hiện đại, năng suất cao và chất lượng nhân lực đạt tiêu chuẩn quốc tế. Ngay từ những ngày đầu mới độc lập, Chính phủ Singapore đã mạnh dạn triển khai chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài trên tất cả các lĩnh vực trong đó có ngành Xây dựng. Chính sách này xuất phát từ thực trạng thiếu hụt nhân tài nội địa trầm trọng do nguyên nhân chủ yếu là tỷ lệ sinh ở mức thấp tại quốc gia này. Lãnh đạo Singapore luôn coi trọng nhân tài, vì đây không chỉ là “nguồn vốn đặc biệt” với kinh tế, mà còn là động lực mạnh mẽ cho Singapore phấn đấu liên tục vì những chuẩn cao hơn. Nguyên tắc cốt yếu của Singapore trong tuyển mộ nhân tài nước ngoài dựa trên năng lực, khả năng đóng góp và tầm nhìn, khả năng phát triển trong tương lai, chứ không phân biệt quốc tịch, màu da, tôn giáo. Chính phủ Singapore cấp thị thực lao động dài hạn cho kỹ sư và chuyên gia nước ngoài có tay nghề cao. Bên cạnh đó, Singapore còn triển khai một loạt giải pháp nhằm không ngừng bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây dựng. Singapore tập trung xây dựng một hệ thống giáo dục và đào tạo bài bản, giúp người lao động trong ngành Xây dựng có nền tảng vững chắc: bao gồm chương trình đào tạo dành cho kỹ sư và cử nhân xây dựng với mục đích đào tạo chuyên sâu về kỹ thuật xây dựng, công nghệ mới, an toàn lao động và quản lý dự án; và chương trình đào tạo nghề trong lĩnh vực xây dựng hỗ trợ đào tạo và nâng cao tay nghề cho lao động từ công nhân đến kỹ sư và quản lý. Với hệ thống đào tạo bài bản, Singapore đã xây dựng được nguồn nhân lực chất lượng cao cho mọi vị trí và giảm thiểu được tình trạng mất cân bằng cơ cấu đối với nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành. Trong quá trình đào tạo, Singapore đã ứng dụng công nghệ mô phỏng như: Thực tế ảo (VR: Virtual Reality) và Thực tế tăng cường (AR: Augmented Reality) sử dụng mô phỏng 3D để đào tạo kỹ năng thi công và quản lý công trình và E-learning & thực hành số hóa: Công nhân và kỹ sư

có thể tham gia các khóa học trực tuyến, kết hợp với thực hành tại trung tâm đào tạo. Chương trình đào tạo bài bản cùng với ứng dụng công nghệ cao vào đào tạo đã góp phần không nhỏ trong việc đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ đó thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây dựng Singapore.

2.5.2. Bài học rút ra cho ngành Xây dựng Việt Nam

Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một trong những vấn đề lớn được Đảng và Nhà nước ta hết sức quan tâm. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đã xác định: phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược, với mục tiêu đến giữa thế kỷ XXI đưa nước ta thành một nước công nghiệp hiện đại, theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Với các định hướng, chiến lược phát triển đất nước phù hợp, những năm qua, Việt Nam là quốc gia có tốc độ đô thị hóa nhanh trong khu vực, nhiều đô thị của Việt Nam được đánh giá là điểm đến hấp dẫn mang tầm thế giới. Kết quả đó đã minh chứng sự lãnh đạo, chỉ đạo sáng suốt của Đảng và Nhà nước ta, cùng sự vào cuộc quyết liệt của các cấp, các ngành, trong đó có ngành Xây dựng. Song, tốc độ đô thị hóa nhanh cũng là gánh nặng, áp lực cho đất nước nói chung ngành Xây dựng nói riêng, đòi hỏi phải có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu xã hội. Nhận thức rõ tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng, Đảng, Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản để phát triển nguồn nhân lực Ngành ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Từ kinh nghiệm thực tiễn, ngành Xây dựng có thể rút ra một số bài học nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng như sau:

- Nâng cao trình độ nhân lực ngành xây dựng, đáp ứng yêu cầu phát triển: Nâng cao chất lượng đào tạo các ngành xây dựng tại các cơ sở

giáo dục đại học. Việt Nam cần xây dựng chương trình đào tạo toàn diện, đảm bảo phù hợp với tất cả các vị trí việc làm trong lĩnh vực xây dựng. Bên cạnh đó cần cập nhật công nghệ mới vào giảng dạy nhằm đào tạo nguồn nhân lực có kiến thức, có kỹ năng, có ý thức kỷ luật đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh hội nhập. Hoạt động đào tạo cần có sự gắn kết với nhu cầu của thị trường lao động chất lượng cao ngành Xây dựng, có chính sách thu hút sinh viên theo học các chuyên ngành thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao.

- **Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu và phát triển:** đào tạo nguồn nhân lực đủ khả năng thích ứng và sử dụng công nghệ cao vào quản lý và thi công như công nghệ BIM, in 3D, vận hành robot ...

- **Thu hút nguồn nhân lực cho thị trường lao động ngành Xây dựng:** Đẩy mạnh hoạt động giáo dục nghề nghiệp trong lĩnh vực xây dựng tại các trường trung học phổ thông. Thực hiện các chính sách ưu đãi sinh viên theo học các cơ sở giáo dục đại học thuộc lĩnh vực xây dựng, tạo điều kiện về việc làm cho sinh viên sau khi ra trường.

- **Thống nhất, đồng bộ trong tuyển chọn, đào tạo, quy hoạch và đãi ngộ nhân tài**

Về tuyển dụng và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn, người lao động trong ngành Xây dựng, cần nâng cao năng lực hoạt động của bộ máy quản lý gắn với nâng cao năng lực cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng tiêu chuẩn chuyên môn về vị trí việc làm của cán bộ quản lý nhà nước các cấp, cũng như gắn với công tác cải cách tiền lương. Thúc đẩy, tạo điều kiện cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý xây dựng và phát triển đô thị cho cán bộ, công chức, viên chức các cấp cho các địa phương, doanh nghiệp, coi đây là động lực quan trọng trong thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội. Tiếp tục tăng cường việc phân cấp quản lý, quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở đào tạo. Xây dựng cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực ngành Xây dựng. Động viên phong trào tự

học, tạo sự chuyển đổi nhận thức của người lao động từ yêu cầu bắt buộc thành nhu cầu tự học để khẳng định mình, đáp ứng vị trí việc làm và cống hiến được nhiều hơn cho gia đình và xã hội. Nhận thức của người sử dụng lao động cũng cần có thay đổi tư duy; các doanh nghiệp cần chủ động có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, đào tạo lại đáp ứng yêu cầu tăng năng suất lao động, tăng khả năng cạnh tranh và toàn cầu hóa.

- **Áp dụng các biện pháp tạo động lực lao động phù hợp với nguồn nhân lực chất lượng cao:** Song song với xây dựng chế độ đãi ngộ là thực hiện các biện pháp tạo động lực lao động thông qua kích thích vật chất và phi vật chất.

- **Hoàn thiện hệ thống chính sách về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng:** Cần hoàn thiện và hoàn chỉnh hệ thống chính sách: thu hút, đãi ngộ, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, bên cạnh đó chú trọng công tác luân chuyển, chuyển dịch cơ cấu nhằm không ngừng hợp lý hóa cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG VIỆT NAM

3.1. KHÁI QUÁT VỀ NGÀNH XÂY DỰNG VIỆT NAM

3.1.1. Các lĩnh vực hoạt động của ngành xây dựng

Ngành Xây dựng là một trong 21 ngành cấp 1 trong nền kinh tế Việt Nam được quy định trong hệ thống ngành kinh tế Việt Nam theo Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg ngày 6/7/2018 của Thủ tướng Chính phủ; nó có vị trí tương đương với ngành nông lâm nghiệp và thủy sản.

Ngành xây dựng có 3 phân ngành lớn gồm xây dựng nhà các loại, xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng và xây dựng các công trình chuyên dụng. Trong đó: xây dựng nhà các loại gồm có các hoạt động như xây dựng nhà để ở, xây dựng nhà không để ở. Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng gồm có các hoạt động như xây dựng công trình đường sắt và đường bộ; xây dựng các công trình công ích như xây dựng công trình điện, công trình cấp thoát nước, xây dựng các công trình viễn thông, thông tin liên lạc; xây dựng các công trình thủy lợi, công trình khai khoáng, công trình chế biến chế tạo. Xây dựng các công trình chuyên dụng như phá dỡ và chuẩn bị mặt bằng; lắp đặt hệ thống điện, hệ thống cấp thoát nước; hoàn thiện cho các công trình xây dựng khác.

3.1.2. Vị trí và tốc độ phát triển của ngành xây dựng

Ngành xây dựng là một trong 21 ngành kinh tế chủ lực của Việt Nam, hiện nay ngành xây dựng đang đóng góp khoảng 6,3% trong GDP cả nước. So với các ngành kinh tế khác, ngành xây dựng phát triển ở mức trung bình, xếp thứ 9 trong 21 ngành của nền kinh tế. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2023), sau gần 20 năm phát triển (từ 2005 đến 2023), tỷ trọng đóng góp của ngành xây dựng tăng được 0,5 điểm %, trong khi có tới 13 ngành có sự

thay đổi tỷ trọng đóng góp thấp hơn ngành xây dựng. Tuy nhiên, vẫn có tới 8 ngành có sự thay đổi tỷ trọng đóng góp nhiều hơn so với ngành xây dựng như ngành công nghiệp chế biến chế tạo, tăng tới 5,1 điểm %, ngành thông tin và truyền thông tăng 2,4 điểm %, ngành vận tải, kho bãi tăng 1,8 điểm % hoặc ngành y tế và hoạt động trợ giúp xã hội tăng 1,3 điểm % (Bảng 3.1).

Bảng 3.1. Vị trí của ngành xây dựng trong Nhóm 10 ngành có sự chuyển dịch cơ cấu mạnh của nền kinh tế giai đoạn 2005 - 2023 (%)

TT	Tên ngành	Năm 2025	Năm 2023	So sánh 2023/2021
1	Công nghiệp chế biến, chế tạo	18.8	23.9	5.1
2	Thông tin và truyền thông	1.1	3.5	2.4
3	Vận tải, kho bãi	3.1	4.9	1.8
4	Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	1.3	2.6	1.3
5	Giáo dục và đào tạo	3	3.9	0.9
6	Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	1.4	2.2	0.8
7	Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	0.4	1.2	0.8
8	Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	3.3	4	0.7
9	Xây dựng	5.8	6.3	0.5
10	Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	0.5	0.5	0

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2023

Nhờ có hoạt động của ngành xây dựng nên quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và đô thị hoá đất nước trong giai đoạn vừa qua diễn ra khá thuận lợi. Theo đó, nhiều công trình lớn của đất nước đã được hình thành theo thời gian trong đó có các nhà máy thủy điện như Nhà máy thủy Hoà Bình, Nhà máy thủy điện Sơn La; các sân bay nội địa và quốc tế đã và đang xây dựng quy mô lớn như Sân bay Tân Sơn Nhất, sân bay Nội Bài, sân bay Long Thành (đang xây dựng), hệ thống đường cao tốc với hơn 2021 km đường đã đưa vào sử dụng và đang xây dựng; cùng với đó là nhiều khu đô thị, nhà ở hiện đại đã được hình thành trong cả nước. Kết quả này đã góp phần làm cho mật độ đô

thị hoá được nâng cao. Theo Bộ Xây dựng (2021 và 2023), tính tại thời điểm năm 2023, tỷ lệ đô thị hoá cả nước tính theo khu vực nội thành, nội thị đã đạt 42,7%, tăng 2,2 điểm % so với 40,5% của năm 2021. Theo mục tiêu của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm giai đoạn 2021 - 2030, ngành xây dựng còn phải thực hiện nhiều công việc, bởi vì cả nước phấn đấu đến năm 2030, tỷ lệ đô thị hoá đạt trên 50%, nghĩa là còn phải thực hiện trên 8 điểm % chỉ trong 7 năm còn lại kể từ năm 2023.

3.1.3. Sự phát triển của các chủ thể trong Ngành xây dựng

Cũng như các ngành kinh tế khác, ngành xây dựng có nhiều chủ thể khác nhau cùng tham gia hoạt động, gồm: doanh nghiệp, hợp tác xã và các cơ sở cá thể hộ gia đình. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2023), hiện nay cả nước có 104,1 nghìn doanh nghiệp xây dựng đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh, 455 hợp tác xã xây dựng đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh và 90,0 nghìn cơ sở cá thể xây dựng (Bảng 3.2).

Bảng 3.2. Tình hình biến động số lượng các chủ thể trong ngành xây dựng Việt Nam giai đoạn 2020 - 2022

TT	Chỉ tiêu	2020	2021	2022	Tốc độ (%)
1	Số DN xây dựng (nghìn DN)*	94.2	102.1	104.1	10.5
2	Số HTX xây dựng (HTX)**	416	436	455	9.4
3	Số cơ sở cá thể XD (nghìn CS)*	95.2	94.4	90.0	-5.5

Nguồn: *Niên giám thống kê của Tổng cục Thống kê (2023), **Sách trắng Hợp tác xã 2023 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Đất nước càng phát triển, càng cần các doanh nghiệp xây dựng, nhất là trong bối cảnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đòi hỏi xây dựng các công trình quy mô lớn, kỹ thuật cao. Chính vì thế, chủ thể là doanh nghiệp có vai trò chủ lực của ngành xây dựng hiện nay. Điều này được thể hiện qua thực tế (Bảng 3.2), doanh nghiệp thường có quy mô lớn nhất và tăng mạnh (tăng 10,5% chỉ sau 3 năm, từ năm 2020 đến năm 2022); trong HTX thường có quy mô nhỏ

hơn doanh nghiệp và tăng nhẹ (tăng 9,4%), cơ sở cá thể thường có quy mô rất nhỏ và giảm mạnh (giảm 5,5%).

Hiện nay, cả nước có khoảng 104,1 nghìn doanh nghiệp xây dựng đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh, trong đó tiểu ngành xây dựng nhà các loại có nhiều doanh nghiệp nhất với khoảng 43,1 nghìn doanh nghiệp, chiếm khoảng 41,4% trong tổng số doanh nghiệp của ngành xây dựng; hai tiểu ngành còn lại mỗi tiểu ngành chiếm khoảng gần 20% (Bảng 3.3). Số lượng doanh nghiệp trong cả 3 tiểu ngành trong ngành xây dựng đều có sự phát triển mạnh hơn nhiều so với toàn ngành kinh tế cả nước; trong đó tiểu ngành xây dựng các công trình chuyên dụng phát triển mạnh nhất. Cụ thể, trong giai đoạn 2020 - 2022, số lượng doanh nghiệp xây dựng chuyên dụng tăng 15,3% trong khi số doanh nghiệp cả ngành xây dựng chỉ tăng 10,4% và các ngành kinh tế khác cả nước chỉ tăng 7,5% (Bảng 3.3). Qua đó cho thấy, số lượng doanh nghiệp ngành XD giai đoạn vừa qua tăng mạnh so với trung bình chung toàn ngành kinh tế, đặc biệt là tiểu ngành xây dựng chuyên dụng.

Bảng 3.3. Số lượng doanh nghiệp ngành xây dựng Việt Nam giai đoạn 2020 - 2022

Đơn vị tính: nghìn doanh nghiệp

TT	Loại hình doanh nghiệp	2020	2021	2022	Tốc độ (%)
1	Tổng số DN trong cả nước	684.3	718.7	735.5	7.5
2	DN ngành xây dựng	94.2	102.1	104.1	10.4
	DN XD nhà các loại	40.3	43.2	43.1	6.9
	DN XD công trình kỹ thuật dân dụng	27.8	30.6	30.8	10.7
	DN XD chuyên dụng	26.2	28.3	30.2	15.3

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2023

3.1.4. Lao động làm việc trong ngành xây dựng

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2023), tại thời điểm năm 2022, cả nước có khoảng 4,6 triệu lao động đang làm việc trong ngành xây dựng, tăng

2,2% so với năm 2020. Số lao động trong ngành xây dựng đang chiếm khoảng 9,2% trong tổng số lao động đang làm việc tất cả các ngành của nền kinh tế. Lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp xây dựng là 1,4 triệu lao động, chiếm khoảng 30,4% trong tổng số lao động toàn ngành xây dựng (Bảng 3.4).

Một sự khác biệt rất lớn trong khu vực doanh nghiệp ngành xây dựng so với doanh nghiệp khu vực khác trong cả nước, đó là lao động trong các doanh nghiệp của toàn ngành kinh tế tăng trong trong khu vực doanh nghiệp ngành xây dựng lại giảm. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2023), số lượng lao động làm việc trong các doanh nghiệp của toàn ngành kinh tế năm 2022 là 15,3 triệu lao động, tăng 4,3 so với năm 2020, trong khi lao động làm trong ngành xây dựng lại giảm 4,8% so với cùng kỳ. Trong nội bộ ngành xây dựng, có 2 tiểu ngành sử dụng lao động giảm mạnh, còn 1 tiểu ngành sử dụng lao động có giảm nhưng không nhiều đó là tiểu ngành xây dựng chuyên dụng (chỉ giảm 1,3%). Số lượng doanh nghiệp ngành xây dựng giai đoạn 2020 - 2022 tăng 10,4% nhưng số lượng lao động lại giảm 4,8%, điều đó cho thấy việc áp dụng máy móc, khoa học hiện đại ngày càng nhiều trong ngành xây dựng. Cũng chính vì áp dụng máy móc và khoa học hiện đại nên ngành xây dựng ngày càng cần có nhiều lao động chất lượng cao.

Bảng 3.4. Tình hình biến động số lượng lao động trong các doanh nghiệp ngành xây dựng Việt Nam giai đoạn 2010 - 2022

Đơn vị tính: triệu lao động

		2020	2021	2022	Tốc độ
1	LĐ trong các DN cả nước	14.7	14.8	15.3	4.3
2	LĐ trong các DN ngành XD	1.4	1.4	1.4	-4.8
2.1	DN XD nhà các loại	0.6	0.5	0.5	-5.9
2.2	DN XD công trình kỹ thuật dân dụng	0.6	0.6	0.6	-5.3
2.3	DN XD chuyên dụng	0.3	0.3	0.3	-1.3

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2023

3.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG

3.2.1. Phát triển về số lượng

Lao động chất lượng cao ngành xây dựng là những người được đào tạo từ đại học trở lên và công nhân kỹ thuật bậc 5 trở lên. Hiện nay chưa có số liệu thống kê về lao động CLC trong toàn ngành xây dựng. Tuy nhiên, do đặc thù của lao động CLC nên lao động CLC của ngành xây dựng chủ yếu đang làm việc trong các doanh nghiệp xây dựng, nhất là các doanh nghiệp quy mô lớn. Theo số liệu tổng hợp từ 23 doanh nghiệp xây dựng được lựa chọn nghiên cứu điển hình trong luận án cho thấy, trung bình mỗi doanh nghiệp hiện nay có khoảng 3.530 lao động, trong đó có khoảng 2.079 nghìn lao động CLC, chiếm khoảng 58,9% trong tổng số lao động của doanh nghiệp. Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động CLC nhất là Tổng công ty Vicem, hiện đang sử dụng 8.695 lao động CLC, còn sử dụng ít lao động CLC nhất là Tổng công ty CP CTX Holdings chỉ có 56 lao động CLC. Chi tiết số lượng lao động CLC cho cả 23 doanh nghiệp xem tại Bảng 1 và Bảng 2 của Phụ lục 1.

Trong giai đoạn 2020 - 2022, số lượng lao động CLC có xu hướng giảm, xu hướng này phù hợp với xu hướng giảm chung trong toàn ngành xây dựng và trong các doanh nghiệp xây dựng. Tuy nhiên mức giảm của lao động CLC lại không nhiều so với lao động phổ thông. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2023), tổng số lao động có việc làm trong toàn ngành xây dựng (lao động chất lượng cao và lao động phổ thông), giảm 1,1% (từ 4.695 nghìn lao động năm 2020 xuống còn 4.639 nghìn lao động năm 2022); tương tự, số lao động làm việc trong các doanh nghiệp xây dựng cả nước giảm 4,8% và trong 23 doanh nghiệp lựa chọn nghiên cứu giảm 9,0%. Trong khi, số lao động CLC làm việc trong 23 doanh nghiệp lựa chọn nghiên cứu chỉ giảm 1,0%. Qua đó cho thấy, các doanh nghiệp trong ngành xây dựng áp dụng ngày một nhiều máy móc và khoa học hiện đại vào sản xuất và kinh doanh nên có xu hướng sử dụng lao

động ít hơn; sử dụng lao động phổ thông giảm mạnh, trong khi vẫn chú trọng nhiều đến sử dụng lao động chất lượng cao. Mặc dù vẫn sử dụng nhiều lao động CLC nhưng mức độ tiếp nhận thêm lao động chất lượng cao trong các doanh nghiệp ngành xây dựng còn rất chậm, thậm chí có xu hướng ngược so với các ngành kinh tế khác. Cụ thể, từ 2020 đến 2022, số lượng lao động CLC trong các DN ngành xây dựng giảm 1,0% trong khi số lượng lao động CLC (có trình độ đại học trở lên) đang làm việc trong các DN của các ngành kinh tế khác lại tăng nhẹ, tăng 0,8% (Tổng cục Thống kê, 2023).

Bảng 3.5. Tình hình biến động số lượng lao động và lao động chất lượng trong các doanh nghiệp xây dựng giai đoạn 2020 - 2022

Đơn vị tính: nghìn lao động

TT	Chỉ tiêu	2020	2021	2022	SS 2022 - 2010	
					SL	%
1	Tổng LĐ trong toàn bộ các DN ngành XD*	1.419,0	1.367,7	1.351,1	- 679,4	- 4.8
2	Trong 23 DN nghiên cứu**					
2.1	Tổng số LĐ	89,1	83,6	81,2	-7,9	- 9.0
2.2	Tổng số LĐ chất lượng cao	48,3	47,8	47,8	- 0,5	-1.0

Nguồn: *GSO; ** tổng hợp từ 23 doanh nghiệp lựa chọn nghiên cứu

Trong xu hướng chung là ngày càng giảm lao động, trong đó có lao động chất lượng cao của ngành xây dựng nhưng trong từng doanh nghiệp lại có sự điều chỉnh khác nhau, tuy nhiên số đông vẫn là giảm; các doanh nghiệp quy mô lớn thường ổn định hơn, còn doanh nghiệp quy mô nhỏ thường biến động lớn hơn. Qua số liệu tổng hợp từ 23 doanh nghiệp xây dựng trong giai đoạn 2020 - 2022 cho thấy cụ thể như sau:

- *Trường hợp tăng*: Số DN sử dụng tăng lao động CLC có 9 doanh nghiệp, chiếm 39,1% trong tổng 23 DN nghiên cứu. Tốc độ tăng trung bình là 3,2%. Trong đó, doanh nghiệp có tốc độ tăng lớn nhất là 7,3%, đó là Công ty CP Phục Hưng Holdings; đây là công ty sử dụng ít lao động nhất với tổng số

là 661 lao động trong đó có 279 lao động CLC; doanh nghiệp có mức lao động CLC ít nhất là 0,6%, đó là Tổng Công ty Vicem; đây là công ty sử dụng nhiều lao động nhất với tổng số là 15.849 lao động trong đó có 8.695 lao động chất lượng cao.

- *Trường hợp giảm*: Số DN sử dụng lao động CLC giảm là 14 DN, chiếm 60,9% trong tổng số 23 DN nghiên cứu. Tốc độ giảm trung bình là 4,3%. Trong đó, doanh nghiệp có tốc độ giảm nhiều nhất là 9,4%, đó là Công ty Khảo sát và xây dựng; đây là công ty quy mô nhỏ sử dụng ít lao động và tổng số lao động cũng giảm mạnh qua 3 năm vừa qua. Cụ thể, năm 2020, Công ty có 450 lao động đến năm 2022 chỉ còn 235 lao động, giảm 47,7%. Doanh nghiệp có tốc độ giảm ít nhất là 1,4%, đây là Tổng công ty IDICO. Tổng công ty IDICO là công ty quy mô vừa, sử dụng khoảng 1.725 lao động.

Bảng 3.6. Số lượng doanh nghiệp xây dựng có tốc độ tăng, giảm số lượng lao động chất lượng cao giai đoạn 2020 - 2022

* Doanh nghiệp tăng lao động chất lượng cao: 9 doanh nghiệp

TT	Chỉ tiêu	Tỉ lệ (%)
1	- Tốc độ tăng nhiều nhất	7.3
2	- Tốc độ tăng ít nhất	0.6
3	- Tốc độ tăng trung bình	3.2

* Doanh nghiệp giảm lao động chất lượng cao: 14 doanh nghiệp

TT	Chỉ tiêu	Tỉ lệ (%)
1	- Tốc độ giảm nhiều nhất	-9.4
2	- Tốc độ giảm ít nhất	-1.4
3	- Tốc độ giảm trung bình	-4.3

* Doanh nghiệp không biến động số lượng lao động chất lượng cao: 0 doanh nghiệp

Nguồn: Tổng hợp từ 23 DN xây dựng chọn nghiên cứu của luận án

3.2.2. Nâng cao chất lượng

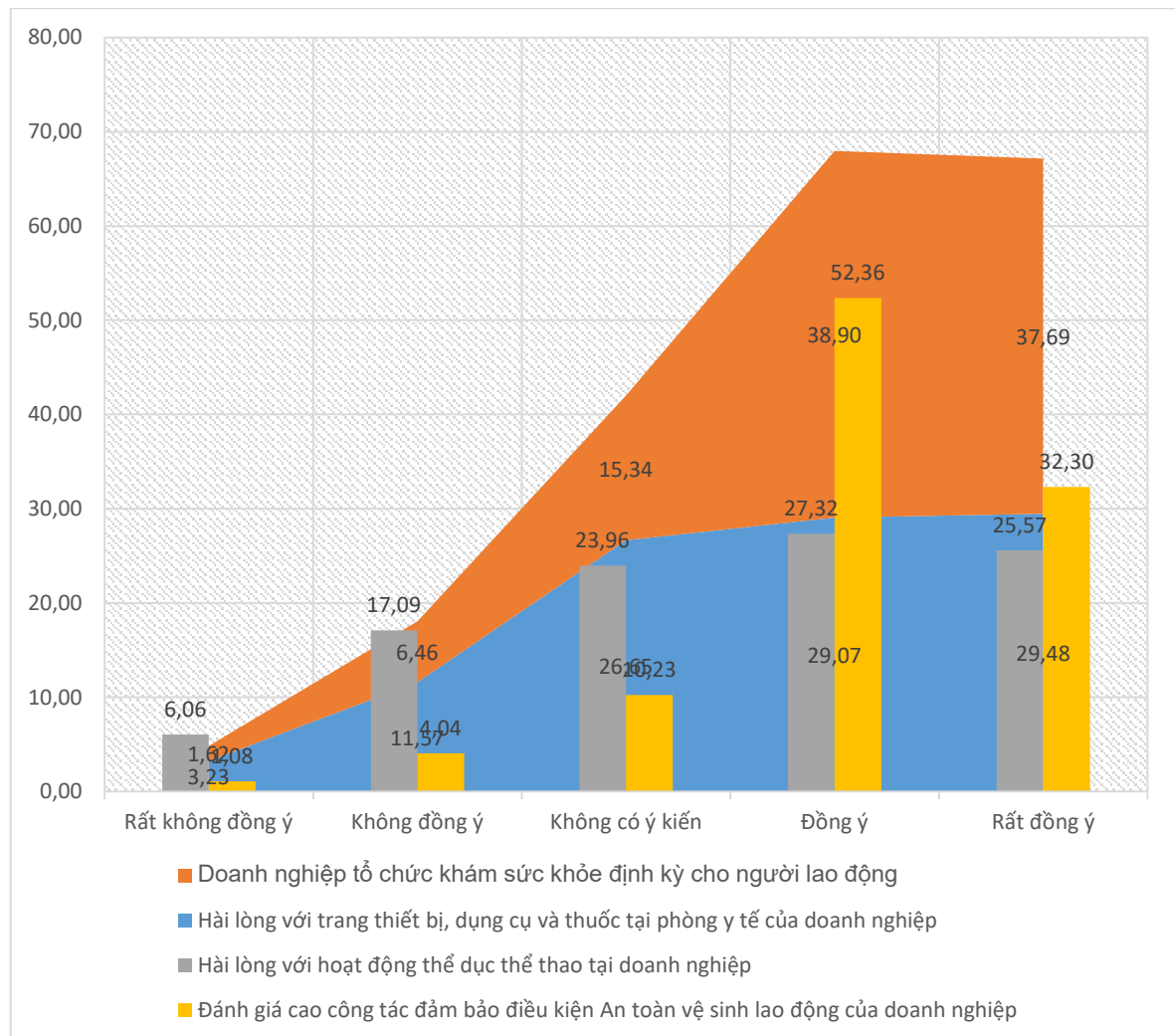
3.2.2.1. Nâng cao thể lực

Sức khỏe, thể chất theo định nghĩa của Tổ chức Y tế thế giới (WHO) là một tình trạng hoàn toàn thoải mái cả về thể chất, tâm thần và xã hội chứ không phải là chỉ là không có bệnh hay thương tật. Nâng cao thể lực là nâng cao năng lực hoạt động, vận động của thân thể người; nâng cao sức mạnh, sức nhanh, sức bền, linh hoạt, mềm dẻo và năng lực khác của con người biểu hiện trong vận động, lao động. Nâng cao thể lực bao gồm nâng cao sức khỏe cơ bắp và nâng cao sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, là nâng cao sức mạnh của niềm tin và ý chí, khả năng vận động của trí lực, trong đó quan trọng hơn cả là nâng cao sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, khả năng vận động của trí tuệ trong lao động sản xuất. Nhân lực ngành Xây dựng dù đảm nhiệm công việc ở vị trí nào cũng đều cần có thể lực tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyển tải tri thức vào hoạt động thực tiễn, biến tri thức thành của cải xã hội, nên nâng cao thể lực của nhân lực là rất cần thiết. Đối với nhân lực ngành Xây dựng, đặc biệt là lao động làm việc trên công trường, việc nâng cao sức khỏe, thể lực có ý nghĩa vô cùng quan trọng để đảm bảo khả năng làm việc lâu dài và hiệu quả.

Tác giả đã tiến hành khảo sát nguồn nhân lực chất lượng cao tại 23 doanh nghiệp thuộc ngành Xây dựng với số phiếu khảo sát hợp lệ là 743 phiếu về hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng (Phụ lục 5).

Tác giả khảo sát về thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp thuộc ngành xây dựng, thang đo được sử dụng để đánh giá là thang đo likert 5 mức độ tương ứng với (1 = Hoàn toàn không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Phân vân, 4 = Đồng ý, 5 = Hoàn toàn đồng ý).

Để đánh giá thực trạng nâng cao thể lực cho người lao động, tác giả sử dụng các tiêu chí: (1) Hải lòng với trang thiết bị, dụng cụ và thuốc tại phòng y tế của doanh nghiệp; (2) Doanh nghiệp tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động; (3) Hải lòng với hoạt động thể dục thể thao tại doanh nghiệp; (4) Đánh giá cao công tác đảm bảo điều kiện An toàn vệ sinh lao động của doanh nghiệp.



Nguồn: Khảo sát của tác giả

Biểu 3.1. Đánh giá hoạt động phát triển nguồn nhân lực của nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

Kết quả khảo sát thực tế cho thấy các doanh nghiệp ngành Xây dựng có sự quan tâm tới nâng cao thể lực nguồn nhân lực chất lượng cao, 100% các

doanh nghiệp tham gia khảo sát đều thực hiện hoạt động nâng cao thể lực cho nguồn nhân lực chất lượng cao. Đa số nguồn nhân lực chất lượng cao cảm thấy phòng y tế của doanh nghiệp được trang bị đầy đủ thuốc và dụng cụ y tế, đảm bảo phục vụ cho người lao động, trong đó có người lao động chất lượng cao (85,2%). Tuy nhiên vẫn tồn tại 14,8% cán bộ/công nhân bậc cao cảm thấy chưa hài lòng với phòng y tế của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, qua khảo sát thực tế các phòng y tế tại doanh nghiệp là phòng được sử dụng chung cho người lao động toàn doanh nghiệp, cơ sở vật chất phục vụ y tế cho công nhân theo cùng một tiêu chuẩn không phân loại phục vụ theo bậc tay nghề.

Việc ngành Xây dựng quan tâm tới phát triển thể lực cho người lao động thể hiện ở hoạt động khám sức khỏe định kỳ, thể hiện qua tỉ lệ 91,92% nhân lực chất lượng cao xác nhận có được khám sức khỏe định kỳ, qua đó nắm bắt được tình trạng sức khỏe để có các biện pháp bảo vệ và nâng cao sức khỏe phù hợp.

Mặc dù quan tâm tới hoạt động khám và hỗ trợ chăm sóc sức khỏe cho nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng ngành Xây dựng nói chung và các doanh nghiệp xây dựng nói riêng chưa thực sự tổ chức có hiệu quả các hoạt động thể dục thể thao nâng cao sức khỏe cho người lao động, chỉ có 52,89% lao động chất lượng cao đồng ý với ý kiến “Hài lòng với hoạt động thể dục thể thao tại doanh nghiệp”.

Một điểm sáng trong công tác nâng cao thể lực cho lao động chất lượng cao đó là các doanh nghiệp ngành Xây dựng rất chú trọng tới công tác An toàn vệ sinh lao động. Chỉ có hơn 5% lao động chất lượng cao chưa cảm thấy hài lòng với điều kiện ATVSLĐ tại doanh nghiệp, 10,23% không có ý kiến và có đến 84,55% lao động chất lượng cao trả lời rằng “Đánh giá cao công tác đảm bảo điều kiện An toàn vệ sinh lao động”. Số liệu báo cáo về công tác ATVSLĐ cũng thể hiện các doanh nghiệp xây dựng rất quan tâm tới bảo đảm an toàn sức khỏe cho người lao động, trong đó có người lao động chất lượng cao.

Bảng 3.7. Công tác An toàn vệ sinh lao động tại các doanh nghiệp thuộc ngành Xây dựng

STT	Tên doanh nghiệp	Số lao động	Số cuộc kiểm tra ATVSLĐ	Số người được huấn luyện VSATLĐ	Số vụ tai nạn lao động
1	Tổng công ty Vicem	15.849	452	9.167	10
2	Tổng công ty Sông Đà	4.884	88	1.430	2
3	Tổng công ty Lilama	7.915	63	4.306	36
4	Tổng công ty VIGLACERA-CTCP	8.630	207	6.670	11
5	Tổng công ty CP VINACONEX	10.673	427	6.018	0
6	Tổng công ty Xây dựng Hà Nội	4.122	185	1.865	0
7	Tổng công ty HUD	2.154	26	438	0
8	Tổng công ty COMA	1.022	23	472	0
9	Tổng công ty Licogi	4.196	11	382	2
10	Tổng công ty Viwaseen	726	14	98	0
11	Tổng công ty CP Sông Hồng	2.204	5	854	0
12	Tổng công ty XD Bạch Đằng-CTCP	790	5	500	0
13	Tổng công ty XD Miền Trung	3.216	3	1.265	0
14	Tổng công ty CC1	2.866	86	2.578	0
15	Tổng công ty FICO	3.120	11	25	0
16	Tổng công ty IDICO	1.725	34	989	1
17	Tổng công ty DIC	2.070	36	4.100	0
18	Tổng công ty CP CTX Holdings	52	1	15	0
19	Công ty Khảo sát và xây dựng	235	7	120	0
20	Công ty CP Phục Hưng Holdings	611	112	1.340	0
21	Công ty CP CONSTREXIM số 1	166	0	50	0
22	Công ty CP ĐT và XD Xuân Mai	1.072	27	389	8
23	Tập đoàn Phụng Hoàng Xanh A&A	2.898	190	2.630	3

Nguồn: Báo cáo của các doanh nghiệp năm 2022

Mặc dù nguồn nhân lực chất lượng cao có phản hồi tốt về công tác vệ sinh an toàn lao động nhưng thực trạng phản ánh vẫn còn tồn tại hiện tượng tai nạn lao động. Các vụ tai nạn lao động đều xảy ra ở công trường lao động và đa phần do bất cẩn của người lao động, công nhân lao động có bậc nghề cao có tay nghề, có kinh nghiệm và hiếm khi gặp tai nạn lao động. Mặc dù vậy, doanh nghiệp xây dựng và ngành Xây dựng cần có các giải pháp hạn chế tối đa tai nạn lao động, đảm bảo vệ sinh an toàn lao động, góp phần phát triển nguồn nhân lực của ngành.

3.2.2.2. Nâng cao trí lực

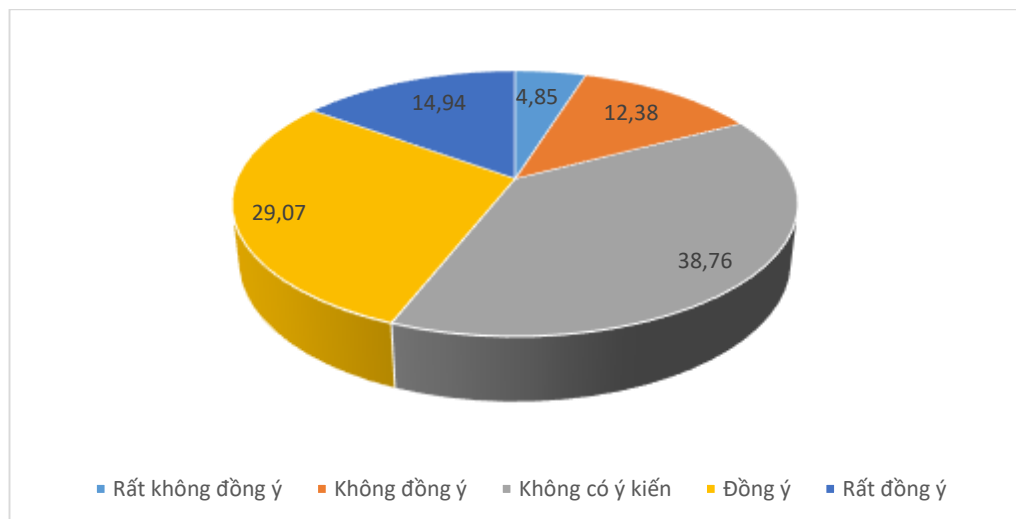
Nâng cao trí lực là nâng cao trí tuệ của con người trong lao động sản xuất, bao gồm nâng cao trình độ giáo dục phổ thông, trình độ CMKT, kỹ năng và kinh nghiệm làm việc. Nền tảng để nâng cao trí lực nguồn nhân lực ngành Xây dựng là nâng cao trình độ CMKT, kỹ năng và kinh nghiệm của nhân lực. Áp dụng khoa học, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến vào sản xuất sẽ làm giảm nhu cầu về các loại lao động chân tay giản đơn, lao động thiếu kỹ năng nhưng lại đòi hỏi cao hơn về trình độ CMKT và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động. Vì vậy, việc nâng cao trí lực của nhân lực ngành Xây dựng trở thành nhu cầu bức thiết nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh quốc tế của các đơn vị trong ngành. Sở hữu nhân lực có trí lực tốt là điều kiện để ngành có thể áp dụng những tiến bộ khoa học, công nghệ trong sản xuất. Đó cũng là nguồn gốc của sự sáng tạo, nhằm tạo ra những sản phẩm mới có chất lượng và hàm lượng công nghệ cao hơn để cạnh tranh trên thị trường.

Nâng cao trình độ CMKT, kỹ năng, kinh nghiệm của nhân lực ngành Xây dựng phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng của hệ thống giáo dục quốc dân, đặc biệt là hệ thống đào tạo nghề cho ngành Xây dựng. Một hệ thống đào tạo có chất lượng là nơi sản sinh ra những con người vững về chuyên môn nghiệp vụ, thành thực về kỹ năng, có năng lực sáng tạo để làm chủ và tiếp thu sự tiến bộ khoa học - kỹ thuật. Tuy nhiên, yếu tố quan trọng nhất quyết định trình độ

trí lực của nhân lực là chính bản thân mỗi người lao động vì trí lực của nhân lực bao hàm cả những kỹ năng, kinh nghiệm con người tự tích lũy qua lao động, thực tiễn.

Công tác nâng cao thể lực nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng không có sự phân biệt so với nâng cao thể lực nguồn nhân lực chung của ngành, nhưng ngành rất quan tâm tới công tác nâng cao trí lực cho nhân lực chất lượng cao. Theo thông tin thu được từ kết quả phỏng vấn sâu cán bộ thuộc khối Cơ quan Bộ Xây dựng, Bộ Xây dựng thường xuyên tổ chức các khóa, các lớp tập huấn nâng cao năng lực cho kỹ sư và cán bộ quản lý của doanh nghiệp xây dựng như “Tập huấn nâng cao năng lực thiết kế, thi công và nghiệm thu công trình tiết kiệm năng lượng”, “Tập huấn hướng dẫn sử dụng các phần mềm hữu ích cho ngành xây dựng”, “Đào tạo nâng cao năng lực cán bộ Ngành xây dựng về thiết kế đô thị”, “Hướng dẫn lập chỉ dẫn kỹ thuật trong thi công xây dựng các công trình xây dựng dân dụng và công nghiệp” ...

Tại các doanh nghiệp xây dựng, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cũng chủ yếu hướng đến nhóm lao động chất lượng cao.

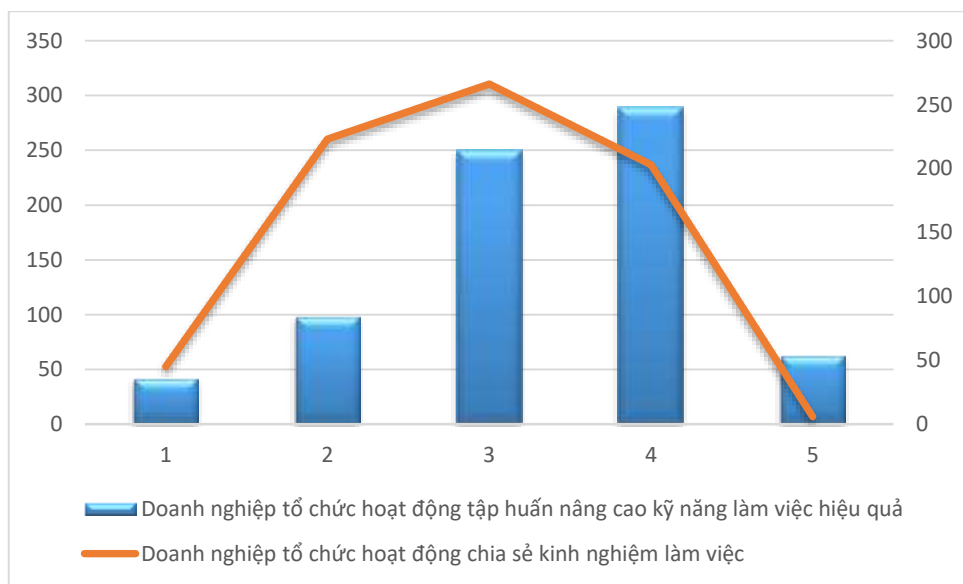


Biểu 3.2. Kết quả khảo sát “Anh/Chị đánh giá cao hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn kỹ thuật của doanh nghiệp”

Nguồn: Khảo sát của tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy 44,01% nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp xây dựng cho rằng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn kỹ thuật đạt hiệu quả tốt. Điều này cho thấy ngành xây dựng đã quan tâm tới nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao tại doanh nghiệp. Khi được nâng cao về trình độ, người lao động sẽ gia tăng hiệu quả làm việc, đồng thời thêm gắn bó với doanh nghiệp.

Bên cạnh hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, các doanh nghiệp trong ngành xây dựng đã thực hiện các hoạt động tập huấn nâng cao kỹ năng làm việc và thực hiện các hoạt động chia sẻ kinh nghiệm làm việc giữa các nhân sự trong doanh nghiệp.



Biểu 3.3. Kết quả khảo sát hoạt động tập huấn kỹ năng và chia sẻ kinh nghiệm làm việc tại doanh nghiệp ngành Xây dựng

Nguồn: Khảo sát của tác giả

Nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp xây dựng đánh giá tương đối cao hoạt động tập huấn nâng cao kỹ năng làm việc. Kết quả khảo sát cho thấy 352 người tương đương 47,28% số nhân sự chất lượng cao tham gia khảo sát đồng ý rằng hoạt động tập huấn kỹ năng làm việc đạt hiệu quả và

chỉ có 18,98% người lao động chưa thấy hiệu quả từ các hoạt động tập huấn của doanh nghiệp. Tuy nhiên các doanh nghiệp xây dựng chưa thật sự tận dụng được nguồn lực tại chỗ trong đào tạo bồi dưỡng. Những kỹ sư, cán bộ và công nhân tay nghề cao là những lao động có tri thức, có kỹ năng và có kinh nghiệm có thể chia sẻ cho nhau và cho đồng nghiệp, nhưng có đến 71,87% người lao động chưa nhận được lợi ích từ các hoạt động chia sẻ kinh nghiệm làm việc tại doanh nghiệp.

3.2.2.3. Nâng cao tâm lực

Khi ngành Xây dựng phát triển nhanh chóng, việc nâng cao tâm lực cho nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao có ý nghĩa quan trọng bởi để đạt hiệu suất cao cần nhiều hơn là ý thức thái độ, tác phong, kỷ luật của người lao động chứ không chỉ là trình độ CMKT. Hơn nữa khi người lao động có tâm lực tốt sẽ tự có ý thức rèn luyện và học tập để nâng cao thể lực và trí lực. Vì thế, nếu nâng cao thể lực, trí lực là điều kiện cần để tạo ra kết quả thực hiện công việc thì nâng cao tâm lực sẽ là điều kiện đủ. Nâng cao tâm lực của nhân lực là nâng cao ý thức, thái độ của người lao động trong quá trình lao động, bao gồm nâng cao tính kỷ luật, tính tự giác, nhiệt tình, tâm lý và thái độ trong lao động. Khác với thể lực và trí lực, tâm lực là yếu tố thuộc về tâm lý nên thường xuyên vận động, thay đổi và phụ thuộc rất nhiều vào các chính sách, phong cách quản trị của các nhà quản trị. Nếu những nỗ lực quản lý nhằm nâng cao thể lực hay trí lực có tác dụng bền vững, thì các biện pháp thay đổi tâm lý có tác dụng ngắn hơn. Việc tạo ra tâm lý lao động tích cực cũng tốn kém thời gian hơn vì tạo ra niềm tin cho con người là rất khó. Kiểm soát tâm lý cũng vô cùng khó khăn với người lao động do tính phức tạp của các quy luật tâm lý. Trong nhiều trường hợp, tâm lực được hình thành từ chính những giá trị đạo đức, tập quán truyền thống, văn hóa hay tôn giáo của nhân lực mà những yếu tố này đã ăn sâu vào tiềm thức, rất khó thay đổi.

Để nâng cao tâm lực của nguồn nhân lực cần: (i) Nâng cao tác phong, kỷ luật lao động của nguồn nhân lực thông qua thực hiện nghiêm nội quy, quy định; (ii) Nâng cao mức độ tận tụy trong công việc của nguồn nhân lực và Nâng cao khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc của người lao động thông qua các hoạt động tuyên truyền ý thức tự chủ cho người lao động; (iii) Tạo tâm lý làm việc tích cực và Tăng cường khả năng chịu áp lực trong công việc thông qua hoạt động phong trào nhằm tăng sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp.

Tác giả đã khảo sát các hoạt động nhằm nâng cao tâm lực cho nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp xây dựng Việt Nam.

Bảng 3.8. Kết quả khảo sát hoạt động nâng cao tâm lực cho nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức độ đánh giá (%)					Tổng
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Không có ý kiến	Đồng ý	Rất đồng ý	
1	Anh/ chị cho rằng nhân sự trong doanh nghiệp thực hiện nghiêm quy định, nội quy về kỷ luật làm việc	32	86	106	216	303	743
2	Anh/Chị đánh giá cao hoạt động tuyên truyền nâng cao ý thức tự chủ cho người lao động	38	48	168	265	224	743
3	Anh/Chị cảm thấy gắn bó với doanh nghiệp thông qua việc tham gia các hoạt động phong trào của doanh nghiệp	26	208	169	203	137	743

Nguồn: Khảo sát của tác giả

Nhìn chung, nguồn nhân lực chất lượng cao có ý thức cao trong thực hiện nội quy, quy định của doanh nghiệp và tự giác thực hiện nhiệm vụ, chính vì vậy mà nhân sự chất lượng cao trong các doanh nghiệp xây dựng đánh giá cao việc thực hiện nghiêm quy định, nội quy về kỷ luật làm việc và các hoạt động tuyên truyền nâng cao ý thức tự chủ, thậm chí còn tham gia các hoạt động tuyên truyền nâng cao ý thức kỷ luật trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, muốn tăng cường tâm lý làm việc tích cực và tinh thần chịu áp lực cho nhân lực chất lượng cao, các doanh nghiệp ngành Xây dựng cần đẩy mạnh các hoạt động phong trào, đặc biệt là hoạt động hướng tới nguồn nhân lực chất lượng cao tại doanh nghiệp. Bởi kết quả khảo sát cho thấy có 234 người tương đương 31,49% nhân sự chất lượng cao không đánh giá cao các hoạt động phong trào nhằm tăng sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp.

Một nội dung ảnh hưởng tới tâm lực của nguồn nhân lực chất lượng cao là chế độ đãi ngộ và điều kiện làm việc. Tác giả đã khảo sát về thực trạng đãi ngộ đối với nguồn nhân lực, trong đó có nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp xây dựng và thu được kết quả như sau:

Bảng 3.9. Khái quát về tình hình hợp đồng lao động và bảo hiểm tại doanh nghiệp xây dựng

TT	Chỉ tiêu	Tỉ lệ (%)
1	Tỷ lệ lao động được ký hợp đồng lao động trong doanh nghiệp xây dựng	100
2	Tỷ lệ lao động được đóng bảo hiểm trong doanh nghiệp xây dựng	
	Tỷ lệ được đóng cao nhất	100
	Tỷ lệ được đóng thấp nhất	63.2
	Tỷ lệ được đóng trung bình	89.2

Nguồn: Báo cáo tại các doanh nghiệp năm 2022

Theo số liệu từ các doanh nghiệp xây dựng, có thể thấy các doanh nghiệp đều tuân thủ quy định về quản lý lao động, thể hiện qua số liệu các doanh nghiệp đều ký kết hợp đồng lao động với 100% người lao động, đây là điều kiện tiên quyết đảm bảo chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp đối với người lao động.

Bảng 3.10. Khái quát về tình hình thu nhập tại doanh nghiệp xây dựng

TT	Chỉ tiêu	Thu nhập (triệu đồng/tháng)
	Thu nhập cao nhất	19.3
	Thu nhập thấp nhất	6.5
	Thu nhập trung bình	10.5

Nguồn: Báo cáo tại các doanh nghiệp năm 2022

Bên cạnh đó mức thu nhập trung bình của người lao động trong ngành xây dựng cao hơn so với mức thu nhập trung bình của Việt Nam là 4,63 triệu đồng/người/tháng [46], nhiều doanh nghiệp có mức thu nhập tương đối cao (Tập đoàn Phụng Hoàng Xanh A&A có mức thu nhập trung bình 19,3 triệu đồng/ người/ tháng). Điều này cho thấy mức lương dành cho lao động tại các doanh nghiệp xây dựng đáp ứng được cơ bản yêu cầu của Nhà nước đối với người lao động, thậm chí tại một số doanh nghiệp, người lao động đạt mức thu nhập tương đối cao (Chi tiết tại phụ lục).

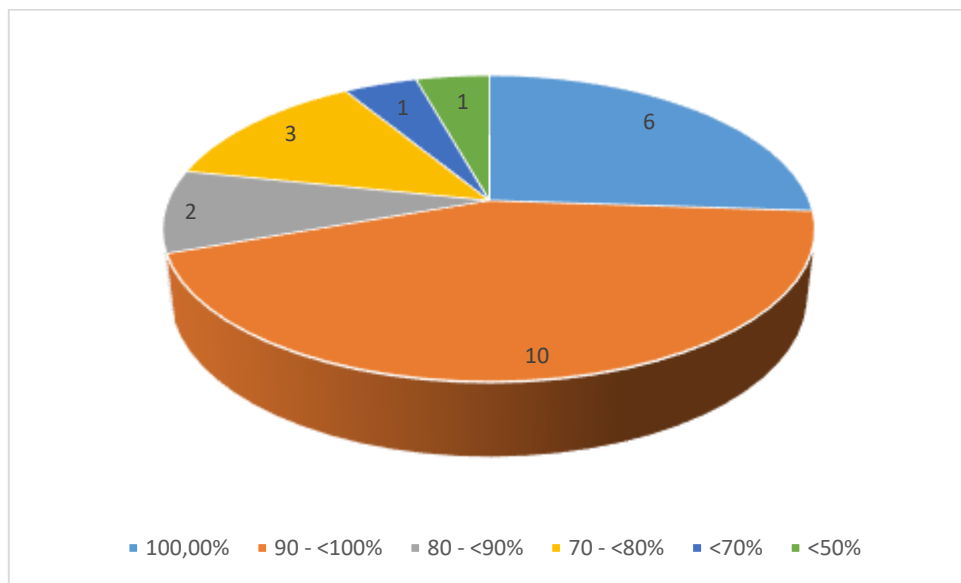
Một khía cạnh quan trọng là các doanh nghiệp xây dựng rất quan tâm tới phúc lợi đóng bảo hiểm cho người lao động.

Bảng 3.11. Tỷ lệ lao động được doanh nghiệp đóng BHXH, BHYT, BHTN

STT	Tên doanh nghiệp	Số lao động	Số lao động được đóng BH	Tỷ lệ lao động được đóng bảo hiểm (%)
1	Tổng công ty Vicem	15.849	15.552	98,13%
2	Tổng công ty Sông Đà	4.884	4.234	86,69%
3	Tổng công ty Lilama	7.915	5.687	71,85%
4	Tổng công ty VIGLACERA-CTCP	8.630	8.445	97,86%
5	Tổng công ty CP VINACONEX	10.673	4.523	42,38%
6	Tổng công ty Xây dựng Hà Nội	4.122	2.606	63,22%
7	Tổng công ty HUD	2.154	2.154	100,00%
8	Tổng công ty COMA	1.022	868	84,93%
9	Tổng công ty Licogi	4.196	3.271	77,96%
10	Tổng công ty Viwaseen	726	711	97,93%
11	Tổng công ty CP Sông Hồng	2.204	2.204	100,00%
12	Tổng công ty XD Bạch Đằng-CTCP	790	725	91,77%
13	Tổng công ty XD Miền Trung	3.216	3.216	100,00%
14	Tổng công ty CC1	2.866	2.671	93,20%
15	Tổng công ty FICO	3.120	3.120	100,00%
16	Tổng công ty IDICO	1.725	1.563	90,61%
17	Tổng công ty DIC	2.070	1.896	91,59%
18	Tổng công ty CP CTX Holdings	52	49	94,23%
19	Công ty Khảo sát và xây dựng	235	179	76,17%
20	Công ty CP Phục Hưng Holdings	611	611	100,00%
21	Công ty CP CONSTREXIM số 1	166	166	100,00%
22	Công ty CP ĐT và XD Xuân Mai	1.072	991	92,44%
23	Tập đoàn Phụng Hoàng Xanh A&A	2.898	2.895	99,90%

Nguồn: Báo cáo tại các doanh nghiệp năm 2022

Có thể thấy các doanh nghiệp xây dựng rất quan tâm tới phúc lợi đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động, có 69,56% các doanh nghiệp được khảo sát có tỷ lệ đóng bảo hiểm cho người lao động trên 90%, trong đó có 26,08% doanh nghiệp xây dựng đạt tỷ lệ đóng bảo hiểm cho người lao động 100%. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại các doanh nghiệp có tỷ lệ đóng bảo hiểm cho người lao động chưa cao, có doanh nghiệp chưa đạt được tỷ lệ đóng bảo hiểm là 50%.



Biểu 3.4. Tỷ lệ đóng bảo hiểm cho người lao động của các doanh nghiệp xây dựng

Nguồn: Khảo sát của tác giả

Kết quả khảo sát nguồn nhân lực chất lượng cao cũng phản ánh khá rõ thực trạng chế độ đãi ngộ đối với nhóm lao động này tại các doanh nghiệp xây dựng.

Bảng 3.12. Kết quả khảo sát nguồn nhân lực chất lượng cao về chế độ đãi ngộ*Đơn vị tính: %*

	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Không có ý kiến	Đồng ý	Rất đồng ý	Tổng
Anh/Chị hài lòng về mức lương hiện tại	4,31	12,92	26,65	29,07	27,05	100,00
Anh/Chị hài lòng về điều kiện làm việc	7,54	11,71	15,34	38,90	26,51	100,00
Anh/Chị hài lòng về chế độ khen thưởng	6,06	18,30	23,96	27,32	24,36	100,00
Anh/Chị hài lòng về quyền lợi hưởng bảo hiểm	0,00	0,00	10,23	52,36	37,42	100,00
Anh/Chị hài lòng về chế độ phụ cấp của công ty	5,92	11,84	9,15	41,18	31,90	100,00
Anh/Chị hài lòng về chế độ phúc lợi (tham quan, nghỉ mát, khám bệnh định kỳ, chăm sóc tâm lý ...)	2,83	12,79	15,61	29,34	39,43	100,00

Nguồn: Khảo sát của tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy đa phần nguồn nhân lực chất lượng cao hài lòng về chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp. Các chế độ đãi ngộ cơ bản như: lương, thưởng, chế độ bảo hiểm, điều kiện làm việc, chế độ phụ cấp và chế độ phúc lợi đều cơ bản đáp ứng được nhu cầu của người lao động. Các tiêu chí đều có tỉ lệ hài lòng chiếm hơn 50%. Tuy nhiên vẫn còn một số lao động chất lượng cao chưa hài lòng với chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp.

Trong các đãi ngộ, người lao động chưa thực sự hài lòng về chế độ khen thưởng của công ty. Cụ thể có đến 18,3% người lao động tham gia khảo

sát không hài lòng và 6,06% người lao động rất không hài lòng về chế độ khen thưởng của công ty, đây là tỷ lệ không hài lòng cao nhất trong các tiêu chí đánh giá sự hài lòng về chế độ đãi ngộ của các công ty xây dựng với nguồn nhân lực chất lượng cao. Bên cạnh đó, 17,23% người lao động chưa hài lòng về mức lương hiện tại doanh nghiệp trả cho người lao động. Các tiêu chí về điều kiện làm việc, chế độ phụ cấp và chế độ phúc lợi cũng vẫn chưa đáp ứng được tối đa như cầu của người lao động có trình độ và tay nghề cao, tuy nhiên số lao động chưa hài lòng chỉ chiếm một phần nhỏ. Đặc biệt, các doanh nghiệp xây dựng đều thực hiện nghiêm túc chế độ bảo hiểm cho nguồn nhân lực chất lượng cao, điều này thể hiện ở kết quả khảo sát 100% người lao động đều hài lòng với chế độ bảo hiểm ở doanh nghiệp.

Có thể thấy rằng, các doanh nghiệp xây dựng rất quan tâm tới chế độ đãi ngộ với nguồn nhân lực chất lượng cao. Các doanh nghiệp xây dựng đã thỏa mãn nhu cầu cơ bản của người lao động chất lượng cao về lương, thưởng và các phúc lợi đi kèm. Tuy nhiên, ngành xây dựng là lĩnh vực phát triển gắn liền với khoa học công nghệ, do vậy trong bối cảnh cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0 phát triển mạnh mẽ, nguồn nhân lực chất lượng cao đứng trước áp lực lớn về việc tự hoàn thiện bản thân, tự nâng cao trình độ và tay nghề để thích ứng với công nghệ quản lý và xây dựng mới. Chính vì vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao cũng có nhu cầu được gia tăng đãi ngộ để đảm bảo mức sống đồng thời tăng động lực lao động. Các nhà quản lý ngành Xây dựng, các nhà quản trị doanh nghiệp xây dựng cần quan tâm và hoàn thiện chế độ đãi ngộ với nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao hơn nữa để người lao động cống hiến hiệu quả hơn cho doanh nghiệp, góp phần nâng tầm doanh nghiệp nói riêng và ngành Xây dựng Việt Nam nói chung.

3.2.3. Đảm bảo cơ cấu hợp lý

3.2.3.1. Cơ cấu lao động chất lượng cao trong tổng thể lao động

Lao động làm việc trong khu vực xây dựng gồm khối lao động chất lượng cao (tay nghề cao) và lao động tay nghề thấp cùng với lao động phổ thông. Xu thế hiện nay, số lượng lao động trong các doanh nghiệp xây dựng giảm dần nhưng mức giảm của lao động phổ thông nhiều hơn nên cơ cấu lao động hiện nay đang chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng lao động chất lượng cao. Theo số liệu tổng hợp từ 23 DN chọn điểm nghiên cứu trong luận án cho thấy, nếu như năm 2020 tỷ lệ lao động chất lượng cao chiếm khoảng 54,2% trong tổng số lao động của doanh nghiệp thì đến năm 2022 (chỉ sau 3 năm), con số này đã là 58,9%, tăng 4,7 điểm %; thay vào đó, tỷ lệ lao động phổ thông giảm 4,7% điểm %. Sự chuyển dịch này là xu hướng khá phù hợp tuy còn chậm so với đòi hỏi thực tế phải xây dựng ngày một nhiều công trình ngày một lớn và hiện đại như hiện nay cũng như trong thời gian tới.

Bảng 3.13. Chuyển dịch cơ cấu lao động chất lượng cao so với lao động phổ thông trong 23 doanh nghiệp khảo sát

TT	Chỉ tiêu	2020	2021	2022	Chuyển dịch 2022 - 2020
1	Số lượng (lao động)				
	Số LĐ phổ thông	40,865	35,839	33,369	-7,496
	Số lao động CLC	48,315	47,838	47,827	-488
	Tổng	89,180	83,677	81,196	-7,984
2	Tỷ trọng (%)				
	LĐ phổ thông	45.8	42.8	41.1	-4,7
	Lao động CLC	54.2	57.2	58.9	4,7
	Tổng	100	100	100	

Nguồn: Tổng hợp từ 23 DN xây dựng chọn nghiên cứu của luận án

Trong xu hướng tỷ trọng lao động CLC ngày một tăng nhưng mức tăng lại có sự khác nhau giữa các nhóm doanh nghiệp xây dựng. Theo số liệu của

tổng hợp từ 23 ND chọn điểm trong luận án cho thấy, phần lớn (65,2%) doanh nghiệp là có sự chuyển dịch cơ cấu theo hướng tăng tỷ trọng lao động CLC, nhưng vẫn còn một bộ phận nhỏ khoảng 34,8% DN là chuyển dịch theo hướng tỷ trọng lao động CLC giảm. Trong đó, khu vực doanh nghiệp quy nhỏ có xu hướng tăng tỷ trọng lao động CLC nhiều hơn so với nhóm DN có quy mô lớn. Cụ thể, số lượng DN chuyển dịch theo hướng tăng tỷ lệ sử dụng lao động CLC trong nhóm DN quy mô nhỏ là 66,7% trong khi trong nhóm quy mô lớn chỉ là 63,6%, thấp hơn 3,1 %. Một số doanh nghiệp quy mô lớn có sự chuyển dịch mạnh như Tổng công ty CP VINACONEX (tỷ lệ lao động CLC năm 2020 chỉ chiếm khoảng 54,2% nhưng đến năm 2022 đã là 78,8%, tăng 24,6 điểm %) hay Tổng công ty VIGLACERA-CTCP (từ 54,2% lên 69,6%, tăng 15,4 điểm %); sự chuyển dịch cơ cấu lao động CLC so với lao động phổ thông từng doanh nghiệp nêu tại Bảng 3 của Phụ lục 3.

Bảng 3.14. Mức độ chuyển dịch cơ cấu lao động chất lượng cao theo quy mô lao động của doanh nghiệp tại 23 doanh nghiệp khảo sát

TT		SL (DN)	Tỷ lệ (%)
1	Tổng số DN khảo sát		
	Số tăng tỷ trọng CLC	15	65.2
	Số giảm tỷ trọng CLC	8	34.8
	Tổng	23	100
2	Doanh nghiệp quy mô lớn (Top 50% trên)		
	Số tăng tỷ trọng CLC	7	63.6
	Số giảm tỷ trọng CLC	4	36.4
	Tổng	11	100
3	Doanh nghiệp quy mô nhỏ (top 50% dưới)		
	Số tăng tỷ trọng CLC	8	66.7
	Số giảm tỷ trọng CLC	4	33.3
	Tổng	12	100

Nguồn: Tổng hợp từ 23 DN xây dựng chọn nghiên cứu của luận án

3.2.3.2. Cơ cấu lao động chất lượng cao theo loại hình lao động trong nhóm chất lượng cao

Hiện nay, lao động có trình độ đại học trở lên chiếm đa số và có xu hướng tiếp tục tăng dần, trong khi lao động có tay nghề bậc 5 trở lên chiếm tỷ trọng ít hơn và có xu hướng giảm dần. Theo số liệu thống kê 23 doanh nghiệp được chọn nghiên cứu trong luận án, nếu như năm 2020 số lượng lao động có trình độ đại học trở lên trong 23 DN là 37.743 lao động, chiếm 78,1% trong tổng số lao động CLC của 23 doanh nghiệp, đến năm 2022 tỷ lệ này tăng lên đạt 79,4%, tăng 1,3 điểm %; trong khi đó, tỷ trọng lao động có tay nghề bậc 5 trở lên chỉ chiếm khoảng 20,6% trong tổng lao động chất lượng cao của doanh nghiệp, giảm tương ứng 1,3 điểm % so với năm 2020.

Bảng 3.15. Mức độ chuyển dịch cơ cấu lao động chất lượng cao theo trình độ và tay nghề tại 23 doanh nghiệp khảo sát

TT	Chỉ tiêu	2020	2021	2022	Chuyển dịch 2022 - 2020
1	Số lượng (lao động)				
	LĐ có trình độ trên đại học	37,743	37,870	37,965	222
	LĐ tay nghề bậc 5 trở lên	10,608	9,968	9,862	-746
	Tổng	48,351	47,838	47,827	-524
2	Tỷ trọng (%)				
	LĐ có trình độ trên đại học	78.1	79.2	79.4	1.3
	LĐ tay nghề bậc 5 trở lên	21.9	20.8	20.6	-1.3
	Tổng	100	100	100	0

Nguồn: Tổng hợp từ 23 DN xây dựng chọn nghiên cứu của luận án

Trong xu hướng chung là tỷ trọng lao động có trình độ đại học ngày càng nhiều hơn so với lao động có trình độ bậc 5 trở lên nhưng trong thực tế, do đặc thù công việc nên vẫn có nhiều doanh nghiệp lại có xu hướng tăng lao động có tay nghề bậc 5 trở lên. Theo số liệu thống kê của 23 DN chọn khảo

sát trong luận án, số DN có xu hướng tăng tỷ trọng lao động có trình độ đại học là 14 ND (chiếm 60,9%); trong khi chỉ có 8 DN (chiếm 34,8% DN) có xu hướng tăng tỷ trọng lao động có tay nghề bậc 5 trở lên, có 1 DN không có thay đổi cơ cấu (chiếm 4,3%). Trong số các doanh nghiệp có xu hướng điều chỉnh tăng tỷ lệ lao động có trình độ đại học, có Tổng công ty CTCP XD Bạch Đằng có mức điều chỉnh cao nhất, chỉ sau 3 năm, tỷ trọng lao động có trình độ đại học trở lên trong tổng lao động CLC trong doanh nghiệp tăng từ 77,0% lên 87,5%, tăng 10,5 điểm %; còn lại chỉ điều chỉnh khoảng 4,4 điểm %. Trong số các doanh nghiệp có xu hướng chuyển dịch theo hướng tăng lao động có tay nghề bậc 5 trở lên có Công ty CP Phục Hưng Holdings có mức điều chỉnh cao nhất, chỉ sau 3 năm (2020 - 2022), tỷ trọng lao động có trình độ đại học trở lên giảm 4,6% thay vào đó là tăng tương ứng 4,6% lao động có tay nghề bậc 5 trở lên. Sự chuyển dịch lao động theo loại hình lao động CLC chi tiết 23 DN nêu tại Bảng 4 của Phụ lục 3.

Bảng 3.16. Số doanh nghiệp xây dựng có sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo loại hình lao động có trình độ đại học trở lên giai đoạn 2020 - 2022

* Số DN tăng tỷ trọng LĐ có trình độ ĐH trở lên: 14 doanh nghiệp

TT	Chỉ tiêu	Tỉ lệ (%)
1	Mức chuyển dịch cao nhất	10.5
2	Mức chuyển dịch thấp nhất	1.7
3	Mức chuyển dịch trung bình	4.4

* Số DN giảm tỷ trọng LĐ có trình độ ĐH trở lên: 08 doanh nghiệp

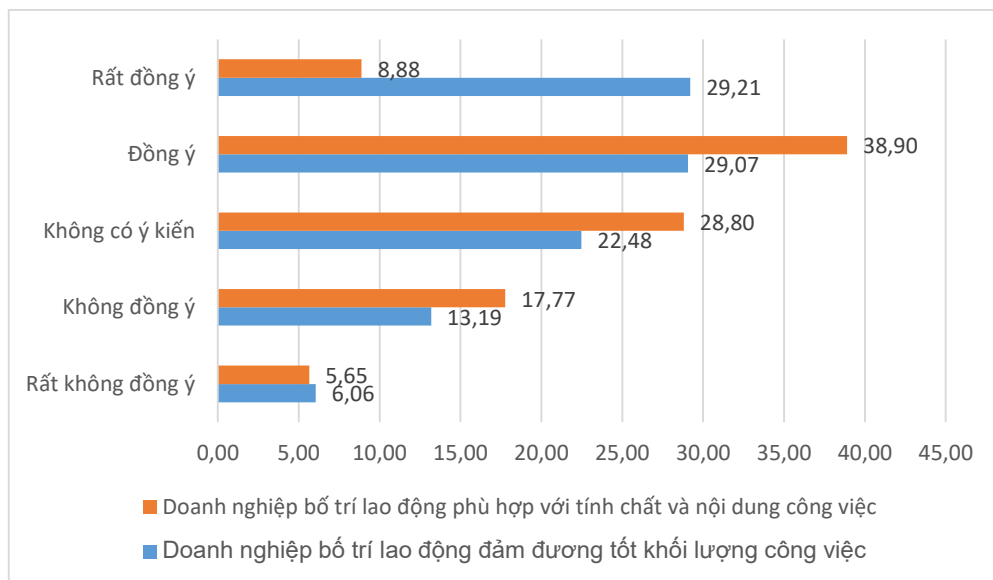
TT	Chỉ tiêu	Tỉ lệ (%)
1	Mức chuyển dịch cao nhất	4.6
2	Mức chuyển dịch thấp nhất	0.8
3	Mức chuyển dịch trung bình	2.1

* Số DN không có sự biến động số lượng LĐ có trình độ ĐH trở lên: 01 doanh nghiệp

3.2.3.3. Cơ cấu lao động theo vị trí việc làm trong doanh nghiệp

Chuyển dịch cơ cấu lao động theo vị trí việc làm là các bố trí, sắp xếp lại lao động trong từng doanh nghiệp để cho hiệu quả công việc được tốt hơn theo vị trí việc làm. Đây một khía cạnh rất quan trọng khi đánh giá một cơ cấu hợp lý hay không hợp lý về sử dụng nguồn lao động CLC trong các doanh nghiệp xây dựng.

Khi nghiên cứu về hoạt động đảm bảo cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao hợp lý tại các doanh nghiệp ngành Xây dựng, tác giả thu được kết quả có 58,28% nhân lực chất lượng cao tham gia khảo sát đồng ý với nội dung “Doanh nghiệp bố trí lao động đảm đương tốt khối lượng công việc”, điều này có nghĩa phần nhiều nguồn nhân lực chất lượng cao đang làm ở vị trí có thể thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên vẫn còn 19,25% nguồn nhân lực chất lượng cao không đồng ý, như vậy trong doanh nghiệp xây dựng vẫn còn một bộ phận nguồn nhân lực chất lượng cao cảm thấy vị trí việc làm chưa thực sự hợp lý, phân công lao động chưa thực hiện tốt khối lượng công việc được giao.



Biểu 3.5. Khảo sát về bố trí lao động phù hợp với khối lượng, tính chất và nội dung công việc tại doanh nghiệp ngành Xây dựng

Nguồn: Khảo sát của tác giả

Bên cạnh việc bố trí cơ cấu lao động chất lượng cao đảm đương tốt khối lượng công việc, điều quan trọng trong bố trí cơ cấu là bố trí nhân sự phù hợp với tính chất và nội dung công việc. Tại các doanh nghiệp xây dựng tham gia khảo sát, có 47,48% lao động thấy việc bố trí lao động là hợp lý về sự phù hợp giữa nhân sự và tính chất, nội dung công việc phải thực hiện. Tuy nhiên vẫn còn 23,42% lao động chất lượng cao không cho rằng công việc được bố trí phù hợp và có 28,8% không có ý kiến về việc bố trí lao động chất lượng cao phù hợp với nội dung và tính chất công việc.

Để đảm bảo cơ cấu lao động hợp lý, việc luân chuyển, tái cơ cấu lao động là cần thiết. Nhưng hoạt động này tại các doanh nghiệp xây dựng chưa được đánh giá cao. Điều này thể hiện qua kết quả khảo sát, chỉ có 38,49% lao động đồng ý “Doanh nghiệp thực hiện hoạt động luân chuyển hợp lý”, và có tới 61,51% nhân sự chất lượng cao không đồng ý với nhận định này, trong đó 46,57% không có ý kiến và 14,94% cho rằng hoạt động luân chuyển là không hợp lý.

Như vậy, hoạt động đảm bảo cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp ngành Xây dựng đã đạt được hiệu quả nhất định khi nhân lực chất lượng cao đảm đương được khối lượng công việc, đa số cảm thấy bố trí nhân sự phù hợp với tính chất và nội dung công việc, tuy nhiên việc luân chuyển tái cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao cần rà soát điều chỉnh cho phù hợp hơn.

3.3. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG

3.3.1. Đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

3.3.1.1. Mô tả mẫu khảo sát

Tác giả thu thập số liệu sơ cấp thông qua khảo sát người lao động chất lượng cao (cán bộ quản lý, nhân viên có trình độ đại học trở lên và lao động

trực tiếp có tay nghề từ bậc 5 trở lên) tại 23 số doanh nghiệp xây dựng. Tác giả phát ra 760 phiếu, sau khi loại bỏ các phiếu không đạt yêu cầu còn 743 phiếu trả lời (tương ứng với 96,99% tổng số người lao động trong ngành xây dựng được khảo sát). Ngoài thông tin về đặc điểm cơ bản của người trả lời, nội dung chính của bảng hỏi tập trung vào việc đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tới phát triển nguồn nhân lực Ngành xây dựng với 25 biến quan sát. Người lao động cho ý kiến đánh giá về mức độ ảnh hưởng của các nhân tố với năm mức độ đồng ý (*1 = Hoàn toàn không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Phân vân, 4 = Đồng ý, 5 = Hoàn toàn đồng ý*).

Thống kê mô tả mẫu quan sát được thể hiện ở Phụ lục. Trong 743 người trả lời, nam chiếm 67,97%, còn lại là nữ giới. Về tuổi đời, người lao động dưới 30 có 283 người (chiếm 38,09%), từ 30-45 tuổi có 344 người (chiếm 46,3%). Số người lao động trên 45 tuổi có 116 người, tương ứng 15,61%. Về trình độ, cán bộ và nhân viên có trình độ Thạc sĩ có 118 người chiếm 15,88%, người lao động có trình độ đại học chiếm đa số với 402 người chiếm 54,1% còn lại là lao động phổ thông (các công nhân bậc 5 trở lên) với 223 người chiếm 30,01%. Kết quả xử lý dữ liệu với mẫu khảo sát phản ánh được thực trạng hiện nay của ngành xây dựng đó là những lao động có chất lượng cao là lao động có trình độ hoặc công nhân gắn bó lâu dài với ngành, đã được đào tạo và có tay nghề từ bậc 5 trở lên.

Sau khi thu thập, các phiếu khảo sát được kiểm tra mức độ hoàn chỉnh về thông tin. 743 phiếu đã được nhập dữ liệu để phân tích bằng phần mềm thống kê SPSS và AMOS. Tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng bao gồm các công cụ thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo, sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA), phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), kiểm định Bootraps.

3.3.1.2. Phân tích thống kê mô tả các thang đo về các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

Kết quả phân tích số liệu cho thấy các thang đo có giá trị trung bình và độ lệch chuẩn khác nhau. Cụ thể:

Bảng 3.17. Thống kê giá trị trung bình và độ lệch chuẩn của các thang đo

Biến quan sát	Tên biến	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
PTKT	Sự phát triển kinh tế của quốc gia	3.3271	.81187
PTKT1	Nền kinh tế tăng trưởng mạnh tạo cơ sở triển khai dự án xây dựng lớn và phức tạp	2.67	1.052
PTKT2	Hội nhập kinh tế quốc tế tạo cơ hội nâng cao trình độ cho nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	3.35	.851
PTKT3	Có sự gia tăng nguồn vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài vào ngành Xây dựng	3.45	.901
PTKT4	Có sự phát triển mạnh mẽ về cơ sở hạ tầng	3.87	.898
TTLD	Thị trường lao động ngành Xây dựng	3.2624	.81782
TTLD1	Có sự gia tăng quy mô đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng tại các cơ sở giáo dục đại học	3.44	.889
TTLD2	Có sự gia tăng tỉ lệ nguồn nhân lực qua đào tạo ngành Xây dựng	3.16	.977
TTLD3	Có sự gia tăng nhu cầu về nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	3.19	1.010

Biến quan sát	Tên biến	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
CSPT	Chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng	3.2003	.77435
CSPT1	Chính sách về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng	2.94	1.023
CSPT2	Chính sách về an toàn lao động và điều kiện làm việc	3.20	1.010
CSPT3	Chính sách khuyến khích đầu tư vào nghiên cứu và phát triển ngành Xây dựng	3.22	.956
CSPT4	Chính sách thúc đẩy sáng tạo và đổi mới ngành Xây dựng	3.18	.973
CSPT5	Chính sách về lương, phúc lợi và chế độ đãi ngộ cho nhân lực ngành Xây dựng	3.47	.836
KHCN	Sự phát triển của khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng	3.1760	.79168
KHCN1	Công nghệ sản xuất đổi mới	2.88	1.022
KHCN2	Tự động hóa và robot ngày càng cải tiến	3.39	.887
KHCN3	Trí tuệ nhân tạo được ứng dụng rộng rãi	3.20	1.002
KHCN4	Chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ	3.24	.944
CDDN	Chế độ đãi ngộ trong ngành Xây dựng	3.2821	.77730
CDDN1	Thu nhập phù hợp với vị trí việc làm	3.82	.895
CDDN2	Điều kiện làm việc đảm bảo	3.11	1.004
CDDN3	Phân công công việc hợp lý	2.93	1.031

Biến quan sát	Tên biến	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
CDDN4	Hoạt động đào tạo và đào tạo lại hợp lý	3.14	.983
CDDN5	Có cơ hội thăng tiến	3.40	.886
CLNNL	Chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ngành Xây dựng	3.0441	.76863
CLNNL1	Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực đáp ứng tốt yêu cầu công việc	3.09	.936
CLNNL2	Nguồn nhân lực có kỹ năng tốt đáp ứng yêu cầu công việc	2.91	.955
CLNNL3	Nguồn nhân lực ngành Xây dựng có khả năng ứng dụng công nghệ trong công việc (BIM, in 3D, AI ...)	2.94	.974
CLNNL4	Nhận thức và tuân thủ quy định an toàn lao động trong ngành tốt	3.23	.939
PTNNL	Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	2.96	.791
SL	Có sự gia tăng về số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	2.94	.786
CL	Có sự nâng cao về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao (trình độ, thể lực, ý thức kỷ luật) ngành Xây dựng	3.12	.744
CC	Có sự hợp lý hóa cơ cấu chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	2.95	.808

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra và tính toán của tác giả

- Thang đo sự phát triển kinh tế của quốc gia: quan sát PTKT4 (Có sự phát triển mạnh mẽ về cơ sở hạ tầng) được đánh giá cao nhất (3.87), thấp nhất là Nền kinh tế tăng trưởng mạnh tạo cơ sở triển khai dự án xây dựng lớn và phức tạp PTKT1 (2.67). Độ lệch chuẩn của các thang đo xấp xỉ trên dưới 1, trong đó quan sát PTKT 1 có độ lệch chuẩn cao nhất (1.052), các quan sát còn lại có độ lệch chuẩn < 1 .

- Thang đo thị trường lao động ngành Xây dựng: quan sát Có sự gia tăng quy mô đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng tại các cơ sở giáo dục đại học TTLĐ1 được đánh giá cao nhất, thấp nhất là Có sự gia tăng tỉ lệ nguồn nhân lực qua đào tạo ngành Xây dựng TTLĐ2 (3.16), tuy nhiên mức đánh giá quan sát TTLĐ2 và TTLĐ3 có mức đánh giá xấp xỉ bằng nhau khi TTLĐ3 có giá trị trung bình là 3.19. Độ lệch chuẩn cao nhất là TTLĐ3 (1.010) và thấp nhất là TTLĐ1 (0.889).

- Thang đo chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng: quan sát được đánh giá cao nhất là CSPT5 Chính sách về lương, phúc lợi và chế độ đãi ngộ cho nhân lực ngành Xây dựng (3.47) và thấp nhất là CSPT1 (Chính sách về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng) có giá trị trung bình là 2.94. Độ lệch chuẩn cao nhất là CSPT 1 (1.023) và thấp nhất là CSPT5 (0.836).

- Thang đo sự phát triển của khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng: quan sát được đánh giá cao nhất là KHCN2 với giá trị trung bình là 3.39 (Tự động hóa và robot ngày càng cải tiến) và thấp nhất là KHCN1 (Công nghệ sản xuất đổi mới) với giá trị được đánh giá là 2.88. Độ lệch chuẩn cao nhất là KHCN1 (1.022) và thấp nhất là KHCN2 (0.887).

- Thang đo chế độ đãi ngộ trong ngành Xây dựng: thang đo này có giá trị cao nhất lên tới 3.82 là quan sát CDDN1 (Thu nhập phù hợp với vị trí việc làm), quan sát có giá trị thấp nhất là CDDN3 Phân công công việc hợp lý

(2.93). Độ lệch chuẩn cao nhất là CDDN3 (1.031) và thấp nhất là CDDN5 có cơ hội thăng tiến (0.886).

- Thang đo chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ngành Xây dựng: các quan sát có giá trị tương đối đồng đều, được đánh giá từ 2.91 đến 3.23 trong đó cao nhất là quan sát CLNNL4 (Nhận thức và tuân thủ quy định an toàn lao động trong ngành tốt) và thấp nhất là CLNNL2 (Nguồn nhân lực có kỹ năng tốt đáp ứng yêu cầu công việc). Độ lệch chuẩn của các thang đo này đều <1 , cao nhất là CLNNL3 Nguồn nhân lực ngành Xây dựng có khả năng ứng dụng công nghệ trong công việc (BIM, in 3D, AI ...) với độ lệch chuẩn là 0.974 và thấp nhất là CLNNL1 Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực đáp ứng tốt yêu cầu công việc (0.936).

- Thang đo biến phụ thuộc Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng với 3 quan sát được đánh giá từ 2.94 đến 3.12 với biến quan sát có giá trị cao nhất là CL Có sự nâng cao về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao (trình độ, thể lực, ý thức kỷ luật) ngành Xây dựng, 2 quan sát về SL và CC có mức đánh giá xấp xỉ nhau (2.94 và 2.94). Độ lệch chuẩn thấp nhất là CL (0.744) và cao nhất là CC (0.808).

3.3.1.3. Kiểm định mô hình nghiên cứu

*** Đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach Alpha**

Hệ số tin cậy Cronbach Alpha của các thang đo chạy lần 1 (Chi tiết tại phụ lục) Thị trường lao động ngành Xây dựng, Chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng, Sự phát triển của khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng, Chế độ đãi ngộ trong ngành Xây dựng, Chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ngành Xây dựng lần lượt là: 0.811; 0.864; 0.838; 0.867 và 0.823. Hệ số tương quan biến tổng của các biến đều lớn hơn mức cần thiết là 0.3. Đối với thang đo Sự phát triển kinh tế của quốc gia, hệ số tin cậy là 0.738; biến quan sát PTKT2 (Hội nhập kinh tế quốc tế tạo cơ hội nâng cao trình độ cho nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng) có hệ số tương quan

biến tổng là $0.255 < 0.3$, khi loại biến này, hệ số tin cậy của thang đo PTKT là 0.811. Kết quả kiểm định hệ số CA của biến PTNNL là 0.828 với 3 quan sát SL, CL, CC đều có hệ số tương quan biến tổng > 0.6 , đảm bảo độ tin cậy. Kết quả đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 3.18. Kết quả đánh giá chất lượng thang đo bằng hệ số Cronbach Alpha (lần cuối)

Biến quan sát	Trung bình thang đo đã loại biến	Phương sai thang đo đã loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach Alpha đã loại biến
PTKT	CA = 0.811			
PTKT1	7.31	2.585	.662	.749
PTKT3	6.53	3.026	.669	.736
PTKT4	6.11	3.045	.665	.740
TTLĐ	CA = 0.811			
TTLĐ1	6.35	3.217	.630	.773
TTLĐ2	6.63	2.827	.681	.720
TTLĐ3	6.60	2.739	.676	.725
CSPT	CA = 0.864			
CSPT1	13.06	9.898	.628	.851
CSPT2	12.81	9.475	.723	.826
CSPT3	12.78	9.856	.703	.831
CSPT4	12.53	10.637	.670	.841
CSPT5	12.82	9.732	.711	.829
KHCN	CA = 0.838			
KHCN1	9.82	5.906	.620	.818
KHCN2	9.32	6.247	.675	.794
KHCN3	9.51	5.695	.696	.783
KHCN4	9.46	5.936	.695	.784
CDDN	CA = 0.867			

CDDN1	12.59	10.183	.722	.833
CDDN2	13.30	9.796	.685	.841
CDDN3	13.48	9.843	.649	.851
CDDN4	13.27	9.837	.697	.838
CDDN5	13.01	10.278	.712	.835
CLNNL	CA = 0.823			
CLNNL1	9.08	5.636	.662	.770
CLNNL2	9.27	5.645	.638	.781
CLNNL3	9.23	5.543	.646	.778
CLNNL4	8.95	5.698	.641	.780
PTNNL	CA = 0.828			
SL	6.07	1.934	.695	.752
CL	5.89	2.100	.657	.790
CC	6.05	1.860	.707	.741

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra và tính toán của tác giả

Như vậy, kết quả thu được sau khi đánh giá hệ số tin cậy, có 6 thang đo và 24 biến quan sát của mô hình thỏa mãn điều kiện sử dụng trong phân tích EFA.

** Đánh giá thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá (EFA)*

Đối với EFA, mục đích là đánh giá thang đo để sử dụng trong phân tích CFA và phân tích SEM nên cấu trúc thang đo rất quan trọng.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá với các biến độc lập có hệ số $KMO = 0.922 > 0.5$; $Sig = 0.000$. Kết quả phân tích nhân tố khám phá với biến phụ thuộc có hệ số $KMO = 0.719 > 0.5$; $Sig = 0.000$ cho thấy kết quả phân tích nhân tố khám phá là có sự tin cậy (Chi tiết tại phụ lục).

Bảng 3.19. Hệ số tải nhân tố từ kết quả phân tích EFA với biến phụ thuộc

	1
CC	.875
SL	.868
CL	.845
Eigenvalue	2.232
Phương sai trích	74.408

Kết quả ma trận xoay cho thấy phương sai trích được giải thích là 74.408% tại eigenvalue là $2.232 > 1$. Như vậy, thang đo Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có ý nghĩa với 3 biến quan sát là SL, CL, CC có hệ số tải lần lượt là 0.868, 0.845 và 0.875 đều > 0.5 .

Bảng 3.20. Hệ số tải nhân tố từ kết quả phân tích EFA với nhóm biến độc lập

	1	2	3	4	5	6
CDDN4	.842					
CDDN1	.823					
CDDN2	.821					
CDDN3	.770					
CDDN5	.768					
CSPT5		.872				
CSPT3		.835				
CSPT2		.806				
CSPT1		.768				
CSPT4		.710				
KHCN4			.888			
KHCN3			.864			
KHCN2			.759			
KHCN1			.716			

CLNNL1				.853		
CLNNL2				.805		
CLNNL3				.789		
CLNNL4				.767		
TTLD2					.874	
TTLD3					.867	
TTLD1					.756	
PTKT4						.843
PTKT1						.841
PTKT3						.840
Eigenvalue	8.175	2.076	1.903	1.587	1.497	1.151
Phương sai trích	34.063	42.713	50.641	57.253	63.489	68.286

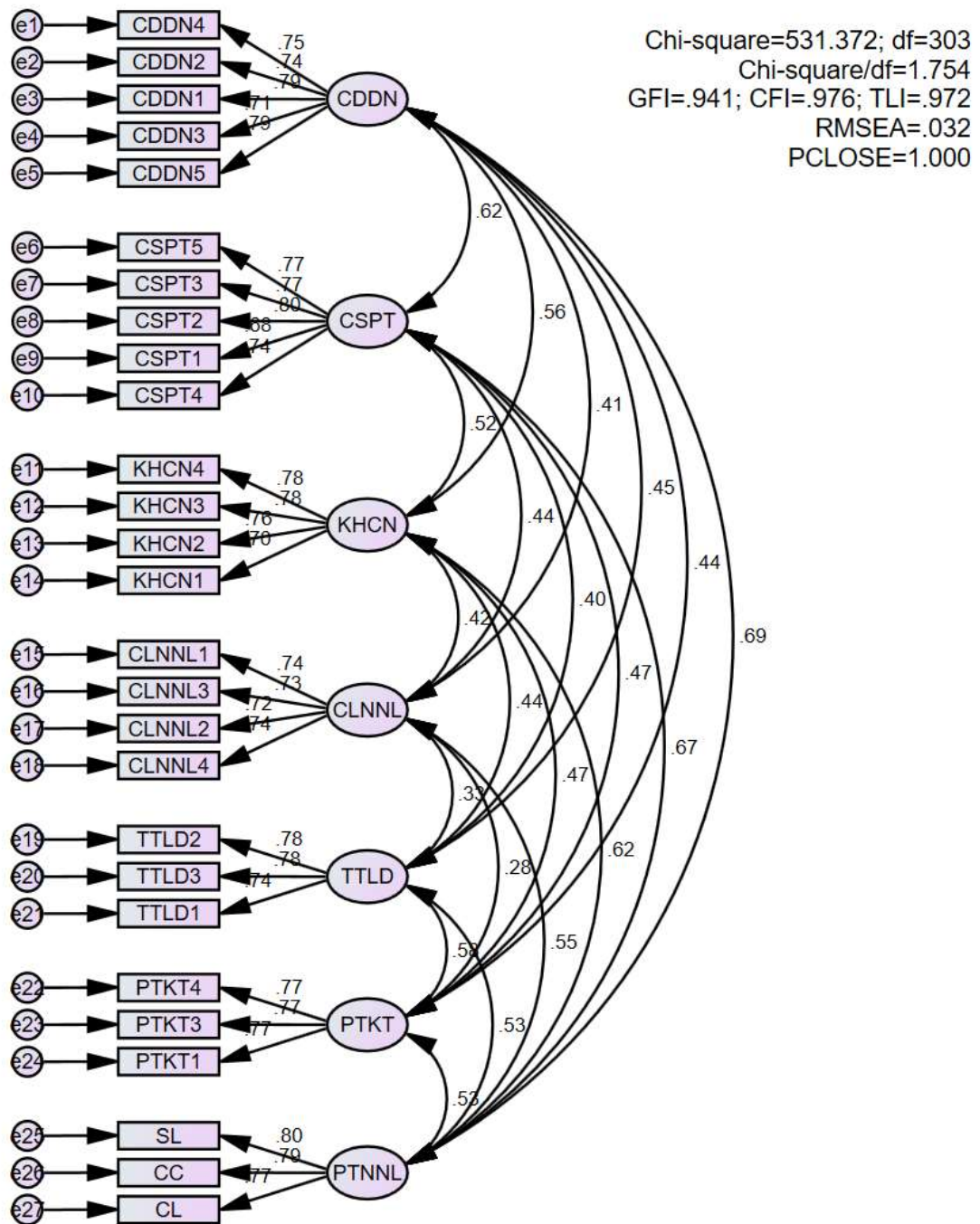
Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra và tính toán của tác giả

Kết quả phân tích EFA cho thấy có 6 nhân tố trích đảm bảo thỏa mãn với 24 biến quan sát có ý nghĩa đóng góp vào mô hình. Có 6 nhân tố được trích dựa vào tiêu chí eigenvalue $1.151 > 1$, như vậy 6 nhân tố này tóm tắt thông tin của 24 biến quan sát đưa vào EFA một cách tốt nhất. Tổng phương sai các nhân tố này trích được là $68.286\% > 50\%$, như vậy, 6 nhân tố được trích giải thích được 68.286% biến thiên dữ liệu của 24 biến quan sát tham gia vào EFA. Thang đo Chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ngành Xây dựng CLNNL không có sự thay đổi về thứ tự các biến đặc trưng đưa vào mô hình, còn lại các nhân tố khác đều có sự thay đổi vị trí các biến đặc trưng so với vị trí trong mô hình lý thuyết ban đầu.

Cả 24 biến quan sát có hệ số tải từ 0.710 đến 0.888 và đều > 0.5 , do vậy có thể kết luận sau khi phân tích EFA có 6 nhân tố với 24 biến quan sát thỏa mãn điều kiện sử dụng trong phân tích CFA.

** Đánh giá thang đo bằng phân tích nhân tố khẳng định (CFA)*

Mục đích của phân tích CFA để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình với tài liệu nghiên cứu. Phân tích CFA của 6 nhân tố với 24 biến quan sát thỏa mãn bằng phần mềm AMOS22, kết quả phân tích CFA thể hiện như sau:



Hình 3.1. Kết quả CFA của các thang đo trong mô hình nghiên cứu

Nguồn: Tổng hợp kết quả tính toán của tác giả

Sau khi phân tích CFA, có 6 nhân tố với 24 biến quan sát ảnh hưởng đến biến Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với 3 biến quan sát thỏa mãn yêu cầu. Các chỉ số về độ phù hợp đều đạt yêu cầu với Chi - bình phương là 531.372 với 303 bậc tự do và giá trị $p=000$; Chi - bình phương điều chỉnh theo bậc tự do $CMIN/DF = 1.754 < 3$, chỉ số $CFI = 0.976 > 0.9$, $TLI = 0.972 > 0.9$ và chỉ số $RMSEA = 0.032 < 0.06$ nên mô hình này phù hợp với dữ liệu nghiên cứu.

Như vậy, qua đánh giá 6 thang đo với 24 biến độc lập và 3 biến quan sát của PTNNL bằng CFA cho thấy các thang đo phù hợp và được tiếp tục sử dụng trong phân tích SEM.

Bảng 3.21. Kết quả hội tụ của các thang đo

			Estimate	S.E.	C.R.	P	
CDDN4	<---	CDDN	1.000				
CDDN2	<---	CDDN	1.009	.051	19.682	***	
CDDN1	<---	CDDN	.956	.046	20.985	***	
CDDN3	<---	CDDN	.996	.053	18.880	***	
CDDN5	<---	CDDN	.957	.045	21.214	***	
CSPT5	<---	CSPT	1.000				
CSPT3	<---	CSPT	.981	.047	21.100	***	
CSPT2	<---	CSPT	1.075	.049	21.937	***	
CSPT1	<---	CSPT	.930	.050	18.438	***	
CSPT4	<---	CSPT	.824	.041	20.153	***	
KHCN4	<---	KHCN	1.000				
KHCN3	<---	KHCN	1.061	.051	20.607	***	
KHCN2	<---	KHCN	.925	.046	20.308	***	
KHCN1	<---	KHCN	.976	.053	18.534	***	
CLNNL1	<---	CLNNL	1.000				
CLNNL3	<---	CLNNL	1.034	.058	17.959	***	
CLNNL2	<---	CLNNL	.995	.056	17.665	***	
CLNNL4	<---	CLNNL	1.002	.056	18.032	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	
TTLD2	<---	TTLD	1.000				
TTLD3	<---	TTLD	1.033	.053	19.510	***	
TTLD1	<---	TTLD	.859	.046	18.718	***	
PTKT4	<---	PTKT	1.000				
PTKT3	<---	PTKT	1.005	.052	19.300	***	
PTKT1	<---	PTKT	1.164	.061	19.189	***	
SL	<---	PTNNL	1.000				
CC	<---	PTNNL	1.019	.047	21.874	***	
CL	<---	PTNNL	.917	.043	21.352	***	

Nguồn: Tổng hợp kết quả tính toán của tác giả

Trong đó Estimate: Giá trị ước lượng; S.E.: Sai lệch chuẩn; C.R.: Giá trị tới hạn; *** = 000

Tất cả các biến quan sát đều có ý nghĩa trong mô hình do p-value đều < 0.05

Bảng 3.22. Tính hội tụ và tính phân biệt

	CR	AVE	MSV	CDDN	CSPT	KHCN	CLNNL	TTLD	PTKT	PTNNL
CDDN	0.870	0.573	0.475	0.757						
CSPT	0.867	0.566	0.447	0.618	0.752					
KHCN	0.841	0.569	0.389	0.558	0.519	0.755				
CLNNL	0.823	0.538	0.303	0.412	0.439	0.422	0.734			
TTLD	0.813	0.591	0.339	0.446	0.398	0.444	0.332	0.769		
PTKT	0.815	0.594	0.339	0.443	0.467	0.471	0.280	0.582	0.771	
PTNNL	0.829	0.617	0.475	0.689	0.668	0.624	0.550	0.534	0.533	0.785

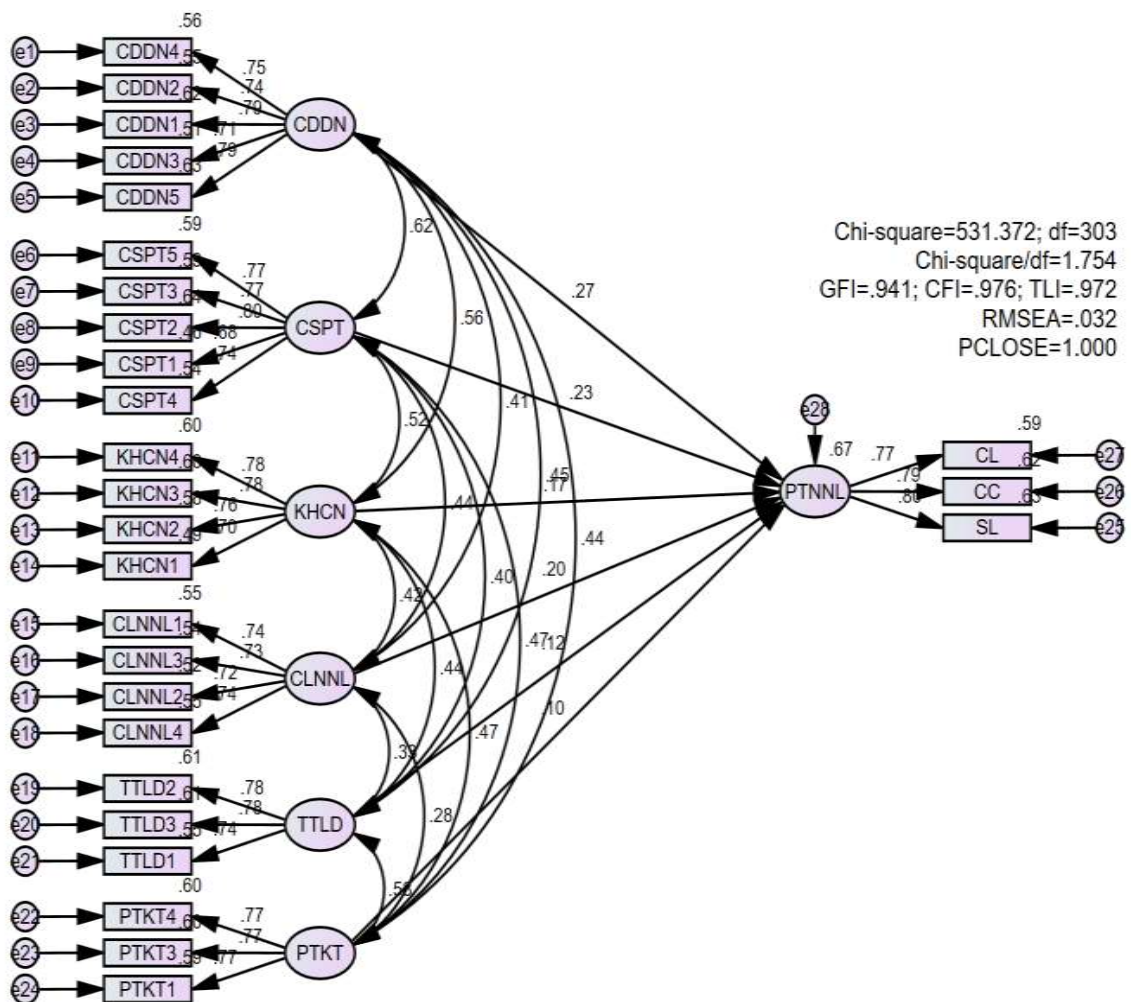
Nguồn: Tổng hợp kết quả tính toán của tác giả

Composite Reliability (CR) của các thang đo đều lớn hơn 0.7[76], do vậy các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy tốt; Average Variance Extracted (AVE) của các thang đo đều lớn hơn 0.5, như vậy các thang đo đều đảm bảo

tính hội tụ; Căn bậc hai của AVE (các số bôi đậm) lớn hơn các tương quan giữa các biến tiềm ẩn với nhau (hệ số tương quan nằm ở phần dưới đường chéo in đậm), giá trị MSV nhỏ hơn AVE, do vậy tính phân biệt được đảm bảo [77].

** Kết quả kiểm định mô hình bằng phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM)*

Mục đích của phân tích SEM là để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình với dữ liệu nghiên cứu và xác định mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến biến phụ thuộc. Sau khi phân tích CFA, mô hình có 6 thang đo và 24 quan sát



Hình 3.2. Kết quả phân tích SEM của mô hình nghiên cứu chuẩn hóa

Nguồn: Tổng hợp kết quả tính toán của tác giả

Kết quả phân tích SEM cho thấy mô hình nghiên cứu có 303 bậc với Chi - bình phương là 531.372 và giá trị $P=0.000$. Chi - bình phương điều chỉnh theo bậc tự do là 1.754, chỉ số GFI = 0.941 > 0.9 chỉ số CFI = **0.976** > 0.9, TLI = **0.972** > 0.9 và chỉ số RMSEA = **0.032** < 0.06 nên mô hình này phù hợp với dữ liệu nghiên cứu.

Bảng 3.23. Kiểm định mối quan hệ nhân quả

	Estimate	S.E.	C.R.	P
PTNNL <--- CDDN	.232	.040	5.869	***
PTNNL <--- CSPT	.194	.038	5.110	***
PTNNL <--- KHCN	.142	.037	3.827	***
PTNNL <--- CLNNL	.178	.034	5.154	***
PTNNL <--- TTLD	.101	.036	2.830	.005
PTNNL <--- PTKT	.089	.041	2.192	.028

Nguồn: Tổng hợp kết quả tính toán của tác giả

Kết quả ước lượng chưa chuẩn hóa cho thấy các tham số của mô hình SEM cho thấy mối quan hệ được giả thuyết trong mô hình nghiên cứu đều có tác động thuận chiều và có mức ý nghĩa thống kê. Điều này cho thấy các khái niệm trong mô hình lý thuyết đều có ảnh hưởng cùng chiều với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng và có ý nghĩa thống kê.

** Kết quả kiểm định mô hình bằng phương pháp bootstrap*

Trong nghiên cứu này, việc kiểm định mô hình nghiên cứu bằng phương pháp bootstrap sử dụng số liệu mẫu lặp lại $N = 1000$. Kết quả phân tích bootstrap thấy giá trị tuyệt đối CR nhỏ nên độ chệch dù có xuất hiện nhưng tương đối nhỏ và không đáng kể, do vậy các ước lượng trong mô hình nghiên cứu là có thể tin cậy được.

Bảng 3.24. Kết quả ước lượng mô hình bằng bootstrap

Parameter			SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	CR
PTNNL	<---	CDDN	0.048	0.001	0.273	0	0.002	0.00
PTNNL	<---	CSPT	0.048	0.001	0.231	-0.001	0.002	-0.50
PTNNL	<---	KHCN	0.046	0.001	0.166	-0.001	0.001	-1.00
PTNNL	<---	CLNNL	0.036	0.001	0.198	0.001	0.001	1.00
PTNNL	<---	TTLĐ	0.045	0.001	0.125	0.001	0.001	1.00
PTNNL	<---	PTKT	0.046	0.001	0.099	0	0.001	0.00

Nguồn: Tổng hợp kết quả tính toán của tác giả

3.3.2. Đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng qua kết quả mô hình

Kết quả nghiên cứu định lượng đã cho thấy sự ảnh hưởng của chế độ đãi ngộ trong ngành Xây dựng; chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng; sự phát triển khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng; chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ngành; thị trường lao động và sự phát triển kinh tế của quốc gia tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam.

Bảng 3.25. Hệ số chuẩn hóa mô hình lý thuyết

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Hệ số chuẩn hóa	Kết luận giả thuyết
PTNNL <--- CDDN	.232	.040	5.869	***	.273	Chấp nhận
PTNNL <--- CSPT	.194	.038	5.110	***	.232	Chấp nhận
PTNNL <--- KHCN	.142	.037	3.827	***	.167	Chấp nhận
PTNNL <--- CLNNL	.178	.034	5.154	***	.197	Chấp nhận
PTNNL <--- TTLĐ	.101	.036	2.830	.005	.124	Chấp nhận
PTNNL <--- PTKT	.089	.041	2.192	.028	.098	Chấp nhận

Nguồn: Tổng hợp kết quả tính toán của tác giả

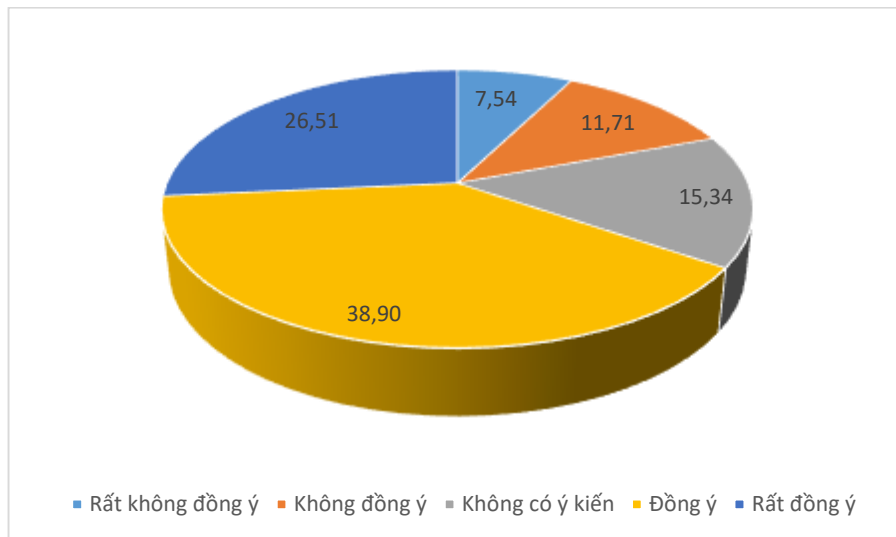
Với mức độ phù hợp chung, phân tích SEM cho thấy kết quả các nhân tố chế độ đãi ngộ trong ngành Xây dựng; chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng; sự phát triển khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng; chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ngành; thị trường lao động và sự phát triển kinh tế của quốc gia đều ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam với mức độ lần lượt là 0.273, 0.232, 0.167, 0.197, 0.124 và 0.98. Giá trị R^2 của biến PTNL là 0.674. Như vậy, các biến tác động vào PTNL Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng giải thích được **67.4%** sự biến thiên của biến này.

3.3.2.1. Về chế độ đãi ngộ trong ngành Xây dựng

Mặc dù vẫn xem lương là một trong những yếu tố quan trọng có sức thu hút và giữ chân các nhân viên mãn cán, tuy nhiên mức lương cao hằng tháng không còn là yếu tố duy nhất giúp các công ty thu hút và giữ được nhân tài. Những lợi ích về tài chính cũng như phi tài chính nay không còn là mối quan tâm hàng đầu của người lao động nữa, đặc biệt là lao động chất lượng cao, họ có xu hướng đầu quân cho những doanh nghiệp sẵn sàng cung cấp cho họ những gói phúc lợi đáp ứng các nhu cầu cá nhân một cách toàn diện hơn, đồng thời luôn đánh giá đúng thành tích làm việc của họ. Khi khảo sát về sự hài lòng của nguồn nhân lực chất lượng cao về chế độ đãi ngộ được nhận tác giả nhận được kết quả 58,72% người hài lòng về mức lương được nhận, 73,08% người hài lòng về chế độ phụ cấp và 68,77% người hài lòng về chế độ phúc lợi (Bảng 3.5). Điều này cho thấy lao động chất lượng cao ngành Xây dựng tương đối hài lòng với chế độ đãi ngộ họ được nhận.

Bên cạnh thu nhập thì điều kiện cũng là nội dung đãi ngộ quan trọng vì điều kiện làm việc ảnh hưởng trực tiếp tới sức khỏe tinh thần và thể chất của người lao động, trong đó có người lao động chất lượng cao. Đối với ngành Xây dựng, công nhân phần lớn phải làm việc ở công trường xây dựng thì điều kiện làm việc cần tuyệt đối đảm bảo an toàn vệ sinh lao động để bảo vệ sức

khỏe thậm chí là tính mạng cho người lao động. Theo Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, ngành Xây dựng là ngành có tỉ lệ tai nạn lao động cao nhất, chiếm 14,73% số vụ tai nạn lao động cả nước và chiếm tới 15,26% lao động tử vong do tai nạn lao động [78]. Chính vì vậy các doanh nghiệp xây dựng rất chú trọng tới công tác đảm bảo điều kiện làm việc cho người lao động. Các cơ quan chức năng thường xuyên kiểm tra ATVSLĐ, do vậy doanh nghiệp xây dựng tuân thủ chặt chẽ các điều kiện về ATVSLĐ và thực hiện huấn luyện ATVSLĐ cho người lao động, trong đó có người lao động chất lượng cao.



Nguồn: Khảo sát của tác giả

Biểu 3.6. Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng về điều kiện làm việc

Một nội dung đã ngọ có ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là hoạt động đào tạo và đào tạo lại. Hoạt động đào tạo và đào tạo lại trong doanh nghiệp là vô cùng cần thiết bởi sau quá trình đào tạo và đào tạo lại tại doanh nghiệp, người lao động tích lũy được kiến thức và kỹ năng chuyên môn phù hợp với đặc thù công việc tại doanh nghiệp. Hoạt động đào tạo và đào tạo lại góp phần tích cực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp. Bên cạnh đó, hoạt động đào tạo và đào tạo lại cũng góp phần

đáp ứng tốt hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp ngành Xây dựng.

Hộp 3.1.

Hoạt động đào tạo và đào tạo lại ở doanh nghiệp xây dựng chủ yếu được thực hiện với lao động trực tiếp. Các doanh nghiệp thực hiện các đợt tập huấn nâng cao tay nghề cho công nhân, bên cạnh đó cũng đào tạo kỹ năng sử dụng các máy móc thiết bị tiên tiến, hiện đại được sử dụng trong hoạt động của doanh nghiệp.

Phỏng vấn sâu cán bộ LVT – Cục Kinh tế xây dựng

Kết quả thu được từ phân tích thống kê mô tả và phân tích mô hình SEM đều thu được kết quả nhân tố chế độ đãi ngộ có ảnh hưởng cùng chiều và có mức độ ảnh hưởng lớn nhất trong nhóm các nhân tố ảnh hưởng tới PTNNL. Kết quả phân tích mô hình SEM cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng chịu ảnh hưởng bởi chế độ đãi ngộ là 0.273. Hệ số chuẩn hóa 0.273 có nghĩa là khi các nhân tố liên quan đến chế độ đãi ngộ thay đổi 1 đơn vị (trong thang đo likert) thì phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng sẽ thay đổi cùng chiều 0.273 đơn vị. Điều này hàm ý rằng, để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng thì cần quan tâm chú trọng tới chế độ đãi ngộ đặc biệt là chế độ đãi ngộ đối với nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành thông qua các biện pháp kích thích về thu nhập, tạo cơ hội học tập, thăng tiến và đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, đầy đủ cũng như phân công công việc hợp lý.

3.3.2.2. Về chính sách phát triển nguồn nhân lực

Đảng và Nhà nước rất quan tâm tới phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao quốc gia, Chính phủ cũng đặc biệt quan tâm tới phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây

dụng, điều này được thể hiện qua các văn bản quy phạm pháp luật về chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Bảng 3.26. Một số chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng

TT	Tên văn bản	Cơ quan ban hành	Nội dung phát triển nguồn nhân lực
1	Luật Xây dựng năm 2014 (sửa đổi, bổ sung năm 2020)	Quốc hội	Quy định về quản lý hoạt động xây dựng, yêu cầu về trình độ và kỹ năng của nhân lực trong ngành xây dựng.
2	Nghị định số 59/2015/NĐ-CP về quản lý dự án đầu tư xây dựng	Chính phủ	Quy định yêu cầu về trình độ chuyên môn và kỹ năng của nhân lực tham gia các dự án xây dựng.
3	Nghị định số 100/2018/NĐ-CP về quản lý hoạt động đầu tư xây dựng	Chính phủ	Quy định chi tiết về quản lý nhân lực trong các dự án xây dựng, bao gồm đào tạo và nâng cao kỹ năng.
4	Thông tư số 04/2019/TT-BXD của Bộ Xây dựng	Bộ Xây dựng	Hướng dẫn quản lý chất lượng công trình xây dựng, yêu cầu về năng lực và trình độ của nhân lực tham gia thi công.
5	Quyết định số 1488/QĐ-TTg năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ	Thủ tướng Chính phủ	Phê duyệt Đề án "Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng đến năm 2025".
6	Quyết định số 579/QĐ-BXD năm 2019 của Bộ Xây dựng	Bộ Xây dựng	Ban hành Kế hoạch hành động thực hiện Chiến lược phát triển vật liệu xây dựng, liên quan đến phát triển nguồn nhân lực.
7	Nghị định số 44/2016/NĐ-CP về an toàn lao động	Chính phủ	Quy định về các biện pháp đảm bảo an toàn lao động trong ngành xây dựng, bao gồm đào tạo và trang bị

TT	Tên văn bản	Cơ quan ban hành	Nội dung phát triển nguồn nhân lực
			bảo hộ lao động.
8	Thông tư số 04/2018/TT-BLĐTBXH về huấn luyện an toàn lao động	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Hướng dẫn huấn luyện an toàn lao động cho người lao động trong ngành xây dựng.
9	Quyết định số 844/QĐ-TTg năm 2016 về hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo	Thủ tướng Chính phủ	Khuyến khích đổi mới sáng tạo trong ngành xây dựng, hỗ trợ các dự án khởi nghiệp liên quan đến công nghệ xây dựng.
10	Thông tư số 05/2020/TT-BXD về quản lý chất lượng công trình xây dựng	Bộ Xây dựng	Quy định về nâng cao chất lượng công trình xây dựng, yêu cầu về trình độ và kỹ năng của nhân lực tham gia.
11	Nghị định số 145/2020/NĐ-CP về chính sách thu hút và đãi ngộ nhân tài	Chính phủ	Quy định chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài trong các ngành, bao gồm ngành xây dựng.
12	Quyết định số 899/QĐ-TTg năm 2013 về đào tạo nghề cho lao động nông thôn	Thủ tướng Chính phủ	Hỗ trợ đào tạo nghề xây dựng cho lao động nông thôn, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.
13	Quyết định số 1413/QĐ-BXD ngày 30/12/2022	Bộ Xây dựng	Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2022 - 2030 trong đó bao gồm mục tiêu và giải pháp cụ thể về phát triển số lượng, nâng cao chất lượng và hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực ngành Xây dựng

TT	Tên văn bản	Cơ quan ban hành	Nội dung phát triển nguồn nhân lực
14	Thông tư số 08/2021/TT-BXD về quản lý chất lượng vật liệu xây dựng	Bộ Xây dựng	Quy định về nâng cao chất lượng vật liệu xây dựng, liên quan đến đào tạo và nâng cao kỹ năng cho nhân lực.
15	Quyết định số 1659/QĐ-TTg năm 2021 về chiến lược phát triển vật liệu xây dựng	Thủ tướng Chính phủ	Đề ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực vật liệu xây dựng.

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Có thể thấy bên cạnh những chính sách chung về phát triển nguồn nhân lực, Chính phủ đã ban hành các chính sách cụ thể về các nội dung phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây dựng như:

- **Nâng cao chất lượng:** Các văn bản như Thông tư 05/2020/TT-BXD và Quyết định 1659/QĐ-TTg tập trung vào nâng cao chất lượng công trình và nguồn nhân lực trong ngành xây dựng.

- **An toàn lao động:** Các văn bản như Nghị định 44/2016/NĐ-CP và Thông tư 04/2018/TT-BLĐTBXH tập trung vào việc đảm bảo an toàn lao động, huấn luyện kỹ năng an toàn cho người lao động trong ngành xây dựng.

- **Đổi mới sáng tạo:** Quyết định 844/QĐ-TTg khuyến khích đổi mới sáng tạo, hỗ trợ các dự án khởi nghiệp liên quan đến công nghệ xây dựng.

- **Đãi ngộ nhân lực:** Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chính sách thu hút và đãi ngộ nhân tài, áp dụng cho ngành xây dựng.

Phân tích mô hình SEM cũng cho kết quả chứng minh sự ảnh hưởng cùng chiều của chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Kết quả nghiên cứu cho thấy đánh giá của nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng về sự ảnh hưởng của chính sách phát triển nguồn nhân lực tới PTNNLCLC ngành có hệ số cao thứ 2 (0.232). Hệ số này có ý

nghĩa nếu chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành thay đổi 1 đơn vị thì phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành thay đổi 0.232 đơn vị và thay đổi thuận chiều với chính sách PTNNL. Kết quả nghiên cứu chứng minh tầm ảnh hưởng toàn diện của chính sách tới phát triển NNLCLC cho ngành. Hàm ý chính sách là cần thực hiện đồng bộ và hiệu quả các chính sách nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành.

3.3.2.3. Về sự phát triển của khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng

Năm 2011, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư “Công nghiệp 4.0” được đề cập tới trong một báo cáo của Đức với nội dung hướng tới chiến lược công nghệ cao, điện toán hóa ngành sản xuất mà không cần sự tham gia của con người. Đây được gọi là cuộc cách mạng số, thông qua các công nghệ như Internet vạn vật (IoT), trí tuệ nhân tạo (AI), thực tế ảo (VR), tương tác thực tại ảo (AR), mạng xã hội, điện toán đám mây, di động, phân tích dữ liệu lớn (Big Data)... để chuyển hóa toàn bộ thế giới thực thành thế giới số. Cùng với sự phát triển của khoa học công nghệ toàn cầu, các công nghệ tiên tiến được sử dụng trong ngành xây dựng như: Công nghệ in 3D, công nghệ robot xây dựng, công nghệ thực tế tăng cường ... Các công nghệ mới đã ảnh hưởng lớn tới toàn bộ hoạt động trong lĩnh vực xây dựng, từ thiết kế, thi công hay cả các hoạt động quản lý. Điều này ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành xây dựng bởi khoa học công nghệ phát triển đòi cần có nhiều lao động có trình độ cao để tiếp thu và vận hành công nghệ mới. Bên cạnh đó, khoa học công nghệ với máy móc tự động hóa hiện đại sẽ thay thế cho lượng lớn lao động phổ thông, từ đó thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng trong ngành Xây dựng.



Hình 3.3. Công nghệ 4.0 mới nhất ứng dụng trong xây dựng và thi công công trình

Khoa học công nghệ là nhân tố đặt ra thách thức nhưng lại mang tới cơ hội nâng cao chất lượng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Nhưng trên kết quả mô hình có thể thấy mức độ ảnh hưởng của khoa học công nghệ đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng không quá lớn (0.167). Kết quả này có thể được lý giải ở thực tế nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành còn thiếu hụt về số lượng cũng như nhiều lao động chưa có cơ hội tiếp cận với công nghệ xây dựng cao. Theo thống kê của Hiệp hội Xây dựng Việt Nam, hiện nay số doanh nghiệp sử dụng công nghệ Drone (Máy bay không người lái) trong khảo sát thi công chưa đến 20% [79].

Hàm ý chính sách đối với nhân tố này là cần thực hiện các giải pháp nhằm ứng dụng rộng rãi công nghệ cao vào ngành Xây dựng đồng như đẩy mạnh quá trình chuyển đổi số, tăng cường ứng dụng trí tuệ nhân tạo và công nghệ tự động hóa, robot vào hoạt động quản lý và thi công trong lĩnh vực xây dựng, từ đó thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây dựng.

3.3.2.4. Về chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ngành Xây dựng

Theo mục tiêu trong Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng, Ngành phấn đấu đến năm 2025 có 75% người lao động qua đào tạo và đến năm 2023 đạt 85% lao động của ngành được đào tạo bài bản, còn hiện nay lao động của ngành Xây dựng đạt mức 65% lao động đã qua đào tạo. Theo số liệu khảo sát của tác giả, trong 743 nguồn nhân lực chất lượng cao thì 100% người lao động chất lượng cao làm ở các vị trí lãnh đạo, quản lý, kỹ sư, cán bộ kỹ thuật và nhân viên hành chính đều có trình độ đại học trở lên, trong đó có 15,88% số người tham gia khảo sát có trình độ Thạc sỹ (Phụ lục 6). Điều này cho thấy lực lượng lao động của ngành đa số đều được đào tạo, đây là tiền đề tốt cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành vì trình độ, năng lực của người lao động ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Tuy nhiên, hiện nay ngành Xây dựng vẫn thiếu hụt nhân lực chất lượng cao, theo Báo cáo của Bộ Xây dựng năm 2023, ngành cần khoảng 500.000 kỹ sư và công nhân lành nghề mỗi năm, nhưng nguồn cung chỉ đáp ứng được 60-70% nhu cầu. Sinh viên mới tốt nghiệp chưa thích ứng nhanh với công việc do thiếu kinh nghiệm thực tế (Theo khảo sát của Hiệp hội Nhà thầu Xây dựng Việt Nam (VACC) năm 2023, có hơn 40% sinh viên tốt nghiệp ngành Xây dựng phải đào tạo lại khi vào làm việc do thiếu kỹ năng thực tế). Với lao động phổ thông thì chủ yếu đến từ nông thôn, chưa qua đào tạo bài bản. Theo Tổng cục Thống kê năm 2023, hơn 50% công nhân xây dựng không có chứng chỉ nghề và chỉ học việc qua kinh nghiệm thực tế. Một thực tế nữa là tỉ lệ ứng dụng công nghệ hiện đại

vào công việc chưa cao. heo Báo cáo của Viện Kinh tế Xây dựng năm 2023, chỉ 20% kỹ sư và doanh nghiệp xây dựng áp dụng công nghệ BIM vào quản lý dự án, trong khi tỷ lệ này ở các nước phát triển là 60-70%.

Chính vì thực trạng như vậy nên mặc dù chất lượng nguồn nhân lực hiện tại là nhân tố rất quan trọng nhưng theo kết quả phân tích, hệ số ảnh hưởng của nhân tố này tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là 0.197. Điều này có nghĩa nếu nhân tố chất lượng nguồn nhân lực với các biến quan sát “Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực đáp ứng tốt yêu cầu công việc”, “Nguồn nhân lực có kỹ năng tốt đáp ứng yêu cầu công việc”, “Nguồn nhân lực ngành Xây dựng có khả năng ứng dụng công nghệ trong công việc (BIM, in 3D, AI ...)” và “Nhận thức và tuân thủ quy định an toàn lao động trong ngành tốt” tăng lên 1 đơn vị (theo thang likert) sẽ khiến “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng” tăng 0.197 đơn vị. Hàm ý của nhân tố này là cần thực hiện đồng bộ các giải pháp nâng cao trình độ cũng như kỹ năng và ý thức tuân thủ kỷ luật cho nguồn nhân lực ngành Xây dựng trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp diễn ra mạnh mẽ như hiện nay.

3.3.2.5. Về thị trường lao động ngành Xây dựng

Hiện nay, Việt Nam có tổng cộng 46 cơ sở giáo dục đào tạo ngành xây dựng, trong đó miền Bắc có 25 trường gồm 15 trường đại học và 10 trường cao đẳng; miền Trung có 5 trường gồm 2 trường đại học, 2 trường cao đẳng và 1 phân hiệu; miền Nam có 16 trường gồm 11 trường đại học và 5 trường cao đẳng [80]. Báo cáo đánh giá về thực trạng chất lượng nhân lực ngành Xây dựng của Tổng hội Xây dựng Việt Nam cho biết tỷ lệ nhân lực ngành Xây dựng qua đào tạo ở Việt Nam đạt khoảng 65%. Thực tế cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng của Việt Nam hiện nay vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường. Nhiều công trình lớn ở nước ta vẫn phải phụ thuộc vào nguồn nhân lực của nước ngoài, kể cả lực lượng thiết kế, giám sát và vận hành thiết bị tiên tiến như công trình giao thông ngầm, công trình hóa chất phức tạp...

Như vậy, có thể thấy, hoạt động đào tạo ngành xây dựng tại các cơ sở giáo dục đại học ảnh hưởng lớn tới phát triển nguồn nhân lực ngành xây dựng khi góp phần nâng cao về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực ngành xây dựng. Bên cạnh đó, hoạt động đào tạo của các cơ sở giáo dục cũng ảnh hưởng đến cơ cấu nguồn nhân lực bởi yếu tố chuyên ngành đào tạo và bậc đào tạo.

Cung và cầu thị trường lao động cân đối thông qua hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực của ngành Xây dựng. Đây được xem là hoạt động trọng tâm cho sự thắng lợi của tổ chức vì góp phần đảm bảo nguyên tắc: đúng người đúng việc, đúng thời điểm cần. Tuyển được nhân sự tốt là bước khởi đầu và là nền tảng cho phát triển nguồn nhân lực, trong đó có phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Tuyển dụng nhân lực chất lượng cao sẽ góp phần nâng cao chất lượng, phát triển số lượng và thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao của doanh nghiệp thuộc ngành, từ đó góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành. Khi có sự gia tăng nhu cầu nhân sự đồng nghĩa với việc phải đẩy mạnh hoạt động tuyển dụng.

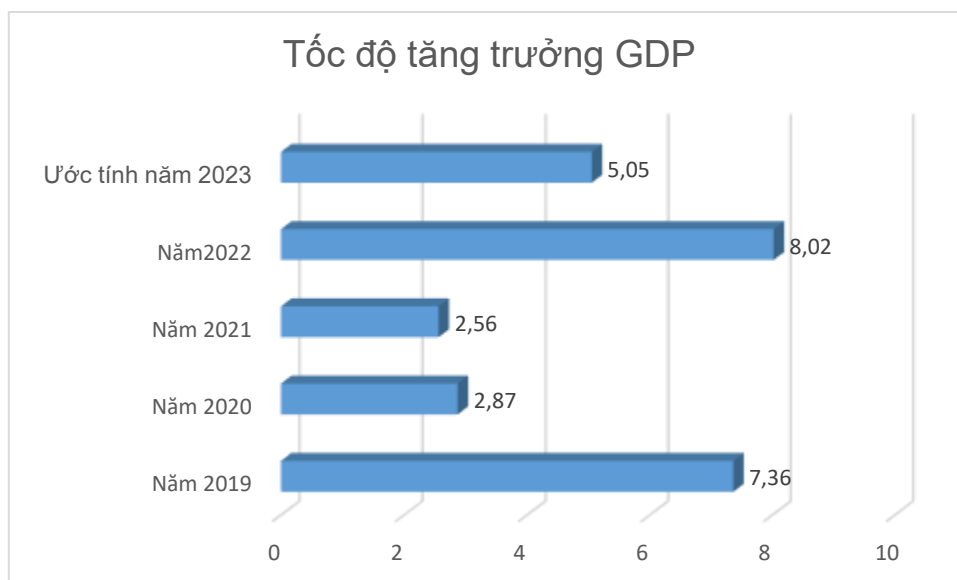
Hộp 3.2.

Hiện nay hoạt động tuyển dụng tại các doanh nghiệp xây dựng chủ yếu hướng tới lao động phổ thông và lao động thời vụ. Hằng năm có lượng lớn lao động nhảy việc từ công ty này sang công ty khác, bên cạnh đó lực lượng lao động ngành Xây dựng có một lượng tương đối lao động xuất thân là nông dân, chỉ tham gia làm việc khi nông nhàn còn khi vào vụ họ nghỉ việc để về làm đồng áng, qua thời vụ họ lại tìm việc. Việc tuyển dụng lao động phổ thông tương đối đơn giản và diễn ra thường xuyên. Tuy nhiên hoạt động tuyển dụng lao động có trình độ và tay nghề vẫn được các doanh nghiệp quan tâm và lực lượng này thường gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Do vậy các doanh nghiệp cần đẩy mạnh hoạt động tuyển dụng lao động có tay nghề cao.

Kết quả mô hình SEM cho thấy thị trường lao động có ảnh hưởng cùng chiều tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Với các thang đo “Có sự gia tăng quy mô đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng tại các cơ sở giáo dục đại học”, “Có sự gia tăng tỉ lệ nguồn nhân lực qua đào tạo ngành Xây dựng” và “Có sự gia tăng nhu cầu về nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng”, nhân tố “Thị trường lao động” ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với hệ số 0.124. Hệ số này có nghĩa là khi các biến quan sát thuộc thị trường lao động thay đổi 1 đơn vị thì phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng thay đổi cùng chiều 0.124 đơn vị. Hàm ý của nhân tố này là để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thì cần chú trọng tới hoạt động đào tạo tại cơ sở giáo dục đại học lĩnh vực xây dựng để đảm bảo tăng số lượng và chất lượng lao động chất lượng cao cho thị trường lao động, từ đó thông qua đáp ứng nhu cầu tại các doanh nghiệp để hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và hợp lý về cơ cấu.

3.3.2.6. Sự phát triển của quốc gia

Sau khi chuyển đổi cơ chế kinh tế, Việt Nam có sự phát triển ngoạn mục và được các chuyên gia kinh tế đánh giá cao, thu hút các tập đoàn quốc tế đến đầu tư, đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu hàng hóa đồng thời chuyển đổi thành công nền kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp hóa, hiện đại hóa tiến tới hội nhập kinh tế quốc tế. Trên cơ sở phát huy các nguồn lực trong nước đồng thời mở rộng hợp tác quốc tế, thu hút mạnh mẽ và có hiệu quả nguồn lực từ bên ngoài hình thành cơ cấu kinh tế hợp lý, phát triển mạnh mẽ lực lượng sản xuất đi đôi với xây dựng và đổi mới quan hệ sản xuất tạo nên động lực phát triển mạnh mẽ.



Nguồn: Quỹ tiền tệ quốc tế

Biểu 3.7. Tốc độ tăng trưởng GDP của Việt Nam giai đoạn 2019 - 2023

Sau gần 40 năm đổi mới, đến năm 2022, quy mô GDP Việt Nam đạt khoảng 406,45 tỷ USD, tăng khoảng 50 lần. Đặc biệt, giai đoạn 1986 - 2022, Việt Nam lọt top 5 nước có quy mô kinh tế tăng nhiều nhất thế giới. Cụ thể, 5 nước có quy mô kinh tế tăng nhiều nhất thế giới gồm có: Equatorial Guinea (GDP tăng 180,78 lần), Trung Quốc (GDP tăng 60,15 lần), Qatar (GDP tăng 53,51 lần), Việt Nam và Maldives (GDP tăng 39,28 lần) [81]. Ở những năm 2021, 2022 mặc dù tỉ lệ tăng trưởng thấp nhưng nền kinh tế Việt Nam vẫn được đánh giá cao bởi vẫn đạt tỉ lệ tăng trưởng dương trong khi nền kinh tế của các cường quốc bị thâm hụt do ảnh hưởng nặng nề của đại dịch Covid 19. Cùng với sự phát triển của đất nước, ngành Xây dựng cũng có những bước phát triển đáng kể, tốc độ tăng trưởng trung bình của ngành giai đoạn 2016 - 2020 của ngành đạt khoảng 8,7% năm [82], tốc độ tăng trưởng của ngành Xây dựng năm 2022 đạt hơn 8,3% và năm 2023 đạt 7,43% [83]. Sự phát triển của đất nước nói chung và sự phát triển của ngành Xây dựng góp phần thu hút nguồn nhân lực của ngành, từ đó ảnh hưởng tới số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực trong quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

Thực tế cho thấy sự phát triển kinh tế của quốc gia có ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành Xây dựng, tuy nhiên đây là nhân tố thuộc môi trường vĩ mô nên mức độ ảnh hưởng không lớn như những nhân tố thuộc ngành. Theo kết quả phân tích mô hình, nhân tố PTKT (Sự phát triển kinh tế của quốc gia) có hệ số thấp nhất trong 6 nhân tố được nghiên cứu, đạt 0.98. Có nghĩa là các biến quan sát thuộc nhân tố PTKT thay đổi 1 đơn vị thì phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng thay đổi 0.98 đơn vị với chiều hướng thuận với chiều hướng thay đổi của các biến quan sát. Biến quan sát có ý nghĩa của nhân tố này bao gồm “Nền kinh tế tăng trưởng mạnh tạo cơ sở triển khai dự án xây dựng lớn và phức tạp”, “Có sự gia tăng nguồn vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài vào ngành Xây dựng” và “Có sự phát triển mạnh mẽ về cơ sở hạ tầng”. Hàm ý của nhân tố này là những giải pháp phát triển kinh tế vĩ mô sẽ kéo theo sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG VIỆT NAM

4.1. BỐI CẢNH CÓ LIÊN QUAN TỚI CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG

Lĩnh vực xây dựng toàn cầu có nhiều đột phá và có tốc độ tăng trưởng lý tưởng sau thời kỳ ngưng trệ vì đại dịch Covid 19. Giá trị thị trường xây dựng thế giới năm 2022 đạt 14.393,63 tỷ USD, tăng trưởng 4,6% so với năm 2017 và được dự kiến sẽ đạt 18.819,04 tỷ USD vào năm 2027 và chạm tới giá trị 25.928,27 tỷ USD vào năm 2032 với mức tăng trưởng là 6,6% [84]. Tốc độ phát triển đô thị của các quốc gia trên toàn thế giới cùng với sự tiến bộ thần kỳ của khoa học công nghệ trong bối cảnh toàn cầu hóa là tiền đề để các doanh nghiệp xây dựng phát triển mạnh mẽ. Các doanh nghiệp xây dựng đến từ Mỹ, Châu Âu, Trung Quốc tập trung vào các thị trường hứa hẹn như Châu Phi và khu vực Tây Á, khu vực Đông Nam Á gây nên sức ép cho các doanh nghiệp trong khu vực, đòi hỏi các doanh nghiệp xây dựng nội địa cần nhanh chóng đổi mới công nghệ và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để có thể cạnh tranh với các tập đoàn xây dựng quốc tế và đáp ứng yêu cầu thực tiễn của đất nước.

Tại Việt Nam, những năm ngành Xây dựng đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng và có các tiền đề để phát triển toàn diện, trong đó có phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Bộ Xây dựng đã cụ thể hóa và triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 06-NQ/TW về quy hoạch, xây dựng, quản lý và phát triển bền vững đô thị Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và Nghị quyết số 148/NQ-CP của Chính phủ (ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/TW), ngay từ đầu năm, Bộ Xây dựng đã ban hành Kế hoạch thực hiện nhiều nhóm nhiệm vụ, giải

pháp trọng tâm. Một trong những điểm nổi bật để thực hiện Nghị quyết là việc đề xuất “luật hóa” việc quản lý và phát triển đô thị, quy hoạch đô thị và nông thôn và quản lý cấp, thoát nước. Bộ Xây dựng đang tích cực xây dựng, hoàn thiện Luật Quy hoạch đô thị và quy hoạch nông thôn, dự kiến trình Quốc hội XV cho ý kiến tại Kỳ họp thứ 7, thông qua tại Kỳ họp thứ 8; Hoàn thiện hồ sơ đề nghị xây dựng Luật Quản lý phát triển đô thị và Luật Cấp, thoát nước trình Chính phủ, đề xuất đưa vào Chương trình xây dựng pháp luật, pháp lệnh năm 2025.

Trong năm 2023, Bộ Xây dựng đã hoàn thành triển khai xây dựng nền tảng tích hợp, chia sẻ dữ liệu dùng chung (LGSP) phục vụ công tác quản lý, kết nối, chia sẻ thông tin, dữ liệu giữa các hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu của Bộ Xây dựng với các cơ sở dữ liệu quốc gia và các hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu khác có liên quan. Hệ thống thông tin giải quyết thủ tục hành chính (TTHC) đã có hơn 10 nghìn tài khoản đăng ký mới; hơn 13 nghìn hồ sơ đồng bộ trạng thái lên Cổng dịch vụ công quốc gia; hơn 9 nghìn hồ sơ đề nghị giải quyết TTHC được nộp trực tuyến, tăng gấp 3 lần so với năm 2022; hơn 7,5 nghìn giao dịch thanh toán trực tuyến với số tiền gần 3 tỷ đồng. Hiện nay, Hệ thống thông tin giải quyết TTHC đang cung cấp 38 dịch vụ công trực tuyến, trong đó có 33 dịch vụ công trực tuyến toàn trình, đáp ứng 100% thủ tục hành chính đủ điều kiện theo quy định của pháp luật được cung cấp dưới hình thức dịch vụ công trực tuyến toàn trình. Trình và được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Lộ trình áp dụng Mô hình thông tin công trình (BIM) trong hoạt động xây dựng; Hoàn thành dự thảo và trình Chính phủ Nghị định quy định Cơ sở dữ liệu quốc gia về Hoạt động xây dựng; Vận hành hệ thống Cơ sở dữ liệu về định mức xây dựng, giá xây dựng công trình và chỉ số giá xây dựng; Triển khai thí điểm ứng dụng nền tảng GIS trong công khai quy hoạch xây dựng, quy hoạch đô thị; Hoàn thành nâng cấp Hệ thống thông tin về nhà ở và thị trường bất động sản;

Nghiêm túc thực hiện các Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về tái cơ cấu, sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước, Bộ Xây dựng đã ban hành Kế hoạch sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp có vốn Nhà nước do Bộ Xây dựng làm đại diện chủ sở hữu giai đoạn 2022 - 2025.

Ngành Xây dựng Việt Nam đứng trước cơ hội phát triển vượt bậc khi các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới được ký kết và thực hiện, các điều kiện về chất lượng lao động, thu nhập, điều kiện làm việc được quốc tế hóa và cạnh tranh với các doanh nghiệp xây dựng trên toàn thế giới.

Trong bối cảnh Bộ Xây dựng mạnh mẽ thực hiện hoạt động hoàn thiện hệ thống chính sách, thực hiện công tác chuyển đổi số và cải cách hành chính, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của ngành Xây dựng, ngành Xây dựng nói chung và các doanh nghiệp thuộc ngành cần có các giải pháp đồng bộ nhằm điều chỉnh các nhân tố ảnh hưởng để từ đó phát triển hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành.

4.2. MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG VIỆT NAM

4.2.1. Mục tiêu

* Mục tiêu chung:

Bộ trưởng Bộ Xây dựng đã ban hành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2022 - 2023 kèm theo Quyết định số 1413/QĐ-BXD ngày 30/12/2022. Trong đó xác định mục tiêu chung phát triển nguồn nhân lực như sau:

Mục tiêu chung phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2022 - 2030 là đưa nguồn nhân lực ngành Xây dựng trở thành lợi thế quan trọng để phát triển bền vững đất nước nói chung và phát triển ngành Xây dựng nói riêng; nâng cao trình độ nhân lực ngành có tính cạnh tranh cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và hội nhập quốc tế, đồng thời

phù hợp chính sách phát triển của ngành Xây dựng và mục tiêu phát triển công nghiệp quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Tăng tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo trong ngành Xây dựng ở mọi cấp học, ngành học khác nhau; đảm bảo nhân lực hoạt động trong tất cả các lĩnh vực của Ngành:

- Phân đầu đến năm 2025 đạt 75% nhân lực Ngành đã qua đào tạo, trong đó tổng số người lao động trực tiếp đạt 30% được đào tạo từ trung cấp trở lên; 45% được đào tạo nghề từ 3 tháng trở lên và có khoảng 85% cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, 95% cán bộ, công chức, viên chức được bồi dưỡng nâng cao trình độ hàng năm.

- Phân đầu đến năm 2030 đạt 80% nhân lực của Ngành đã qua đào tạo, trong đó tổng số người lao động trực tiếp đạt 32% được đào tạo từ trung cấp trở lên; 48% được đào tạo nghề từ 3 tháng trở lên và có khoảng 90% cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, 100% cán bộ, công chức, viên chức được bồi dưỡng nâng cao trình độ hàng năm.

Như vậy, có thể thấy mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành là: *Phát triển nhanh, toàn diện NNL chất lượng cao ngành Xây dựng đảm bảo đủ về số lượng, cao về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đưa NNL chất lượng cao ngành Xây dựng trở thành lợi thế quan trọng nhất trong thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển ngành Xây dựng trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.*

* Mục tiêu cụ thể:

- Phát triển nhân lực chất lượng cao đảm bảo đủ về số lượng, có sức khỏe thể lực tốt, trình độ CMKT cao, có tính sáng tạo, năng lực ngoại ngữ, tin học, đạo đức và văn hóa nghề tốt, tính năng động và thích ứng cao, có cơ cấu hợp lý.

- Đào tạo phát triển NNL chất lượng cao ngành Xây dựng một cách toàn diện, đồng thời có trọng tâm trọng điểm, vừa chú trọng phát triển đội ngũ chuyên gia, kỹ sư giỏi, cán bộ có trình độ CMKT cao và CNKT bậc cao, vừa đảm bảo đủ về số lượng, cao về chất lượng, hài hòa về cơ cấu theo ngành theo vùng miền, lĩnh vực theo định hướng phát triển ngành Xây dựng và phát triển kinh tế-xã hội của quốc gia

- Phát triển nguồn nhân lực có trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành. Xây dựng đội ngũ quản lý có phẩm chất tốt, có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển ngành Xây dựng theo hướng hiện đại. Nâng cao năng lực quản lý nhân lực ngành Xây dựng gắn với Cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số; thúc đẩy nâng cao năng suất lao động, đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ, khoa học quản lý, quản trị doanh nghiệp nhằm tăng năng suất lao động trong ngành Xây dựng.

- Phát triển đội ngũ chuyên gia lành nghề, đáp ứng yêu cầu quản trị dự án, tư vấn, thiết kế, thi công các công trình hiện đại, quy mô lớn, phức tạp trong nước và từng bước tham gia đấu thầu xây dựng các công trình trong khu vực và quốc tế.

- Xác định một số nội dung đào tạo trọng điểm chất lượng cao, phương thức đào tạo tiên tiến: Đào tạo chuyên gia trình độ cao, đào tạo lao động có tay nghề, kỹ năng nghề nghiệp cao, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ.

4.2.2. Phương hướng

* Phương hướng cơ bản phát triển NNL chất lượng cao ngành Xây dựng là:

Thứ nhất: Phát triển NNL chất lượng cao ngành Xây dựng phải gắn liền với Quy hoạch phát triển Xây dựng; Quy hoạch phát triển nhân lực và nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia đến năm 2030, định hướng đến năm 2040.

Thứ hai: Phát triển NNL chất lượng cao ngành Xây dựng phải đảm bảo phát triển toàn diện về số lượng, chất lượng và cơ cấu nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển ngành Xây dựng, yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh thời kỳ hội nhập quốc tế và nâng cao năng lực cạnh tranh trong xu thế cuộc Cách mạng Xây dựng 4.0.

Thứ ba: Phát triển NNL chất lượng cao ngành Xây dựng dựa trên cơ sở nâng cao hiệu quả từ đào tạo đến sử dụng nguồn nhân lực này trong phát triển ngành Xây dựng của tỉnh; ưu tiên đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo chất lượng cao, đào tạo các nhân lực có trình độ CMKT cao cho các ngành Xây dựng mũi nhọn mới, công nghệ cao của ngành Xây dựng.

Thứ tư: Tập trung phát triển NNL chất lượng cao ngành Xây dựng có khả năng thích ứng nhanh với môi trường lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới, có năng lực chuyên môn giỏi và trình độ ngoại ngữ, tin học và kỹ năng nghề cao để phát triển nhanh và hiệu quả ngành Xây dựng góp phần thúc đẩy sự nghiệp Xây dựng hóa - hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của quốc gia.

4.3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐIỀU CHỈNH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG VIỆT NAM

4.3.1. Giải pháp về chính sách phát triển nguồn nhân lực quốc gia và chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả nhận thấy các đơn vị trong ngành Xây dựng chưa nắm bắt hết các chính sách phát triển nguồn nhân lực quốc gia cũng như chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành; Các đơn vị trong ngành Xây dựng chưa thực sự quan tâm tới việc thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; Việc thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao tại các đơn vị trong ngành chưa hiệu

quả. Chính vì vậy, tác giả đề xuất giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực quốc gia và chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng nhằm mục đích nâng cao ý thức thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực của các đơn vị ngành Xây dựng, từ đó nâng cao hiệu quả và tính hiệu dụng của các chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Cụ thể:

- Rà soát, sửa đổi, đẩy mạnh cơ chế thực hiện chính sách mà Chính phủ và ngành đã ban hành, trong đó cần tập trung vào các chính sách:

- Đổi mới, xây dựng các chính sách, cơ chế, công cụ để quản lý nhân lực hiệu quả gắn với cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số. Hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư khoa học công nghệ gắn với phát triển nguồn nhân lực. Các chính sách ưu đãi về thuế, tín dụng, quỹ đổi mới sáng tạo và hỗ trợ chuyển đổi số cần được thiết kế theo hướng gắn trách nhiệm đầu tư công nghệ với đào tạo và nâng cao chất lượng nhân lực. Đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa – nhóm chiếm tỷ trọng lớn trong ngành Xây dựng – cần có các chính sách hỗ trợ tiếp cận công nghệ phù hợp, chi phí hợp lý và các nền tảng đào tạo dùng chung nhằm giảm bớt rào cản về nguồn lực và trình độ công nghệ.

- Xây dựng chính sách giáo dục đại học thu hút nhân lực theo học các chuyên ngành hiện đang thiếu hụt nhân lực chất lượng cao.

- Bên cạnh khuyến khích động viên, cần có chính sách về yêu cầu bắt buộc trong nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ và vị trí việc làm.

- Chính sách hỗ trợ học phí cho học sinh đi học nghề, nhất là các nghề kỹ thuật Xây dựng mà các ngành đang cần.

- Chính sách khuyến khích các tập đoàn kinh tế, tổng công ty, doanh nghiệp, các nhà đầu tư trong và ngoài nước đầu tư phát triển công tác đào tạo nhân lực chất lượng cao cho ngành.

- Khuyến khích các địa phương xây dựng, lồng ghép kế hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương.

- Hoàn thiện chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài.

Căn cứ trên chiến lược phát triển nguồn nhân lực nói chung, cần xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển nhân tài. Chiến lược phát triển nhân tài được xây dựng đồng bộ tại tất cả các giai đoạn, từ khâu tuyển chọn đến đào tạo bồi dưỡng và đặc biệt là sử dụng và đãi ngộ thỏa đáng với trình độ, năng lực và những cống hiến của nhân tài bằng các biện pháp kích thích vật chất và phi vật chất. Có thể ưu tiên tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp đại học loại khá giỏi, những người được đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở trong và ngoài nước công nhân kỹ thuật bậc cao về làm việc cho các đơn vị thuộc ngành. Bên cạnh đó có chính sách hợp lý về sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng, sử dụng nhân lực trẻ, được đào tạo cơ bản, tạo điều kiện để nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao được cống hiến và phát triển. Bố trí, phân công hợp lý nhân lực chất lượng cao dựa trên cơ sở năng lực và phân tích công việc, xây dựng định mức các chức danh. Sử dụng các phương pháp khoa học để xây dựng hệ thống định mức lao động, các tài liệu mô tả công việc để xây dựng từng chức danh một cách chính xác, kịp thời, khách quan làm căn cứ cho việc bố trí công việc và đánh giá kết quả làm việc của người lao động được coi là nhân lực chất lượng cao. Tổ chức xây dựng, hoàn chỉnh và trình duyệt hệ thống tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ để làm cơ sở xác định nhu cầu sử dụng lao động chất lượng cao. Chấn chỉnh việc định mức lao động, bảo đảm định mức lao động được xây dựng hợp lý làm cơ sở cho việc xác định mức chi trả tiền lương một cách đúng đắn, phù hợp với hoạt động sản xuất, kinh doanh của từng đơn vị, doanh nghiệp. Hoàn thiện quy hoạch đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ - nhân lực chất lượng cao. Hệ thống quy hoạch

cán bộ phải được xây dựng trên cơ sở căn cứ khoa học, có giải pháp hiệu quả để thực hiện một cách nhất quán và linh hoạt.

- Hiện nay mức lương tối thiểu của Việt Nam đang thấp và chưa phù hợp với thị trường lao động. Do đó, để cải thiện đời sống cho người lao động, Nhà nước nên tiếp tục điều chỉnh mức lương tối thiểu để mức lương tối thiểu có thể phù hợp với thị trường hơn.

- Tăng thêm định mức từ ngân sách Nhà nước cho đào tạo ngành Xây dựng để nâng cao chất lượng đào tạo; bổ sung vốn từ ngân sách địa phương để giải quyết việc làm.

- Xây dựng mức hỗ trợ kinh phí cho công tác đào tạo tại chỗ tại các đơn vị thuộc ngành, đặc biệt là hỗ trợ các doanh nghiệp xây dựng.

- Thường xuyên tổ chức các cuộc hội thảo về nhân sự để giúp các đơn vị thuộc ngành, đặc biệt là các doanh nghiệp xây dựng nắm bắt những thông tin kịp thời, từ đó doanh nghiệp có những giải pháp thu hút và duy trì nhân viên một cách có hiệu quả.

- Bộ cần công bố quy hoạch chi tiết về PTNL trong giai đoạn 2025 - 2030 và tầm nhìn đến 2040, nhất là cơ cấu nhân lực chất lượng cao đối với một số ngành nghề trọng điểm, có tính cạnh tranh cao. Ngoài ra, cần có những dự báo và công bố dự báo về xu hướng đầu tư, dự báo những lĩnh vực sẽ phát triển hoặc mất đi trong tương lai.

- Bộ cần đổi mới căn bản và toàn diện hệ thống đào tạo nghề trực thuộc Bộ, chương trình đào tạo cần được giao cho các CSĐT xây dựng có sự tham gia thực chất của doanh nghiệp; cần có cơ chế để gắn quyền lợi và trách nhiệm của doanh nghiệp trong đào tạo nghề; cần có cơ chế, chính sách, nhất là tiền lương đối với người lao động qua đào tạo.

- Bộ cần xúc tiến xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành. Cơ sở dữ liệu sẽ là căn cứ uy tín để hoạch định chiến lược cũng như thực hiện các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất

lượng cao hiệu quả.

- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần quan tâm đến việc đẩy nhanh việc thành lập tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở; củng cố tổ chức, tập trung đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực và bản lĩnh cho đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động thương lượng, đàm phán về việc làm, thu nhập của người lao động.

Việc hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò tiên phong trong công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành Xây dựng.

4.3.2. Giải pháp về đẩy mạnh các hoạt động đào tạo

Qua phân tích thực trạng, ngành Xây dựng đang thiếu lực lượng lao động trực tiếp có kỹ năng, lao động CMKT cao, lao động đã qua đào tạo; Các hoạt động GD-ĐT của các CSĐT chưa đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp xây dựng; Sự chuẩn bị kỹ năng, nghề nghiệp cho tương lai chưa được quan tâm đúng mực; đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo là yêu cầu bắt buộc trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ và kinh tế tri thức. Chính vì vậy, tác giả đề xuất giải pháp “Đẩy mạnh các hoạt động đào tạo” với mong muốn khắc phục được tình trạng thiếu hụt cả về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trên TTLĐ. Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo sẽ nâng cao trình độ CMKT, kỹ năng nghề nghiệp cho nhân lực ngành Xây dựng, khắc phục những thiếu hụt về nhân lực chất lượng cao trong các đơn vị thuộc ngành. Đồng thời, nâng cao trình độ CMKT và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động sẽ nâng cao NSLĐ, giảm nhu cầu về số lượng lao động. Cụ thể:

- Xây dựng chương trình đào tạo bài bản cho tất cả vị trí việc làm của ngành Xây dựng, từ chuyên gia, kỹ sư, quản lý, văn phòng đến công nhân lao động phổ thông, phát triển toàn diện lực lượng có trình độ chuyên môn cao và

lực lượng có tay nghề cao của ngành Xây dựng. Các chương trình đào tạo đại học, sau đại học và đào tạo nghề cần tích hợp sâu các nội dung về BIM, trí tuệ nhân tạo trong xây dựng, phân tích dữ liệu dự án, quản lý xây dựng thông minh và các công nghệ số liên quan, nhằm hình thành đội ngũ nhân lực có khả năng thích ứng nhanh với môi trường sản xuất và quản lý hiện đại.

- Thông qua việc đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo ý thức thái độ, tác phong kỷ luật Xây dựng của người lao động được cải thiện. Nhờ đó, khắc phục được những hạn chế về tâm lực của nhân lực nói chung và nhân lực chất lượng cao trong các đơn vị thuộc ngành.

- Giáo dục - đào tạo là giải pháp then chốt để nâng cao NSLĐ. NSLĐ cao là nguồn gốc của tiền lương và thu nhập cao. Khi đó, đẩy mạnh các hoạt động GD-ĐT sẽ tạo ra sự gắn bó, trung thành của người lao động với các đơn vị. Ở phạm vi rộng hơn, GD-ĐT có tác dụng phát triển kinh tế, ổn định chính trị, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân lao động.

- Đổi mới giáo dục, đào tạo: Chuyển mạnh đào tạo, dạy nghề theo nhu cầu của người học sang nhu cầu của doanh nghiệp, của các nhà đầu tư, của TTLĐ ngành Xây dựng, phục vụ cho phát triển KT-XH tỉnh và nhu cầu việc làm của người lao động. Các chương trình đào tạo phải xuất phát từ nhu cầu của các DNCN, của TTLĐ ngành Xây dựng để tổ chức đào tạo, dạy nghề cho phù hợp.

- Quan tâm đến công tác quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo để đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn lực lao động chất lượng cung ứng cho thị trường lao động. Đồng thời, từng bước hiện đại hóa, đầu tư mới các trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế hiện nay, để thực hiện công việc này cần xúc tiến nhanh việc khảo sát thu thập các thông tin từ người sản xuất, nhà doanh nghiệp để có hướng đầu tư các trang thiết bị phù hợp và khi sử dụng đạt hiệu quả cao.

- Trong đầu tư, nâng cao trang thiết bị cần tập trung trọng điểm. Bên cạnh, việc triển khai các dự án để đầu tư tăng cường điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các cơ sở đào tạo từ các nguồn kinh phí của chương trình mục tiêu và Đề án, tăng cường công tác xã hội hóa cho các thành phần, nhất là doanh nghiệp tham gia để bổ sung thêm nguồn kinh phí trong việc đầu tư mới, nâng cấp trang thiết bị đào tạo nhân lực ngành Xây dựng.

- Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, ứng dụng những công nghệ mới vận dụng phù hợp với tình hình thực tiễn.

- Chuyển từ đào tạo CMKT trình độ thấp sang trình độ cao, đa dạng hoá các ngành nghề đào tạo, trình độ đào tạo, phương thức đào tạo, đảm bảo cơ cấu ngành nghề, chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Tập trung đào tạo các ngành nghề mới, kỹ năng mới khi áp dụng khoa học, kỹ thuật hiện đại và công nghệ cao vào sản xuất; khi thực hiện cách mạng Xây dựng 4.0.

- Mở rộng các CSĐT, dạy nghề, đặc biệt coi trọng đào tạo, dạy nghề trong các đơn vị thuộc ngành (nhất là các DNXD lớn, doanh nghiệp FDI) và tăng cường liên kết giữa các CSĐT, dạy nghề với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Liên kết với các doanh nghiệp trong đào tạo nghề vừa tận dụng được nguồn vốn, cơ sở vật chất, công nghệ của doanh nghiệp, vừa kiểm soát chặt chẽ chất lượng đào tạo.

- Động viên phong trào tự học, tạo sự chuyển đổi nhận thức của người lao động từ yêu cầu bắt buộc thành nhu cầu tự học để khẳng định mình, đáp ứng vị trí việc làm và cống hiến được nhiều hơn cho gia đình và xã hội.

Muốn vậy, Bộ Xây dựng, Bộ Giáo dục - Đào tạo (theo thẩm quyền) cần bổ sung, hoàn thiện các chính sách sau đây:

- Ban hành chính sách khuyến khích khu vực tư nhân, các doanh nghiệp tham gia dạy nghề thông qua các ưu đãi về đất đai, thuế, đào tạo giáo viên, đầu tư...

- Quy hoạch, đầu tư nâng cấp và mở rộng quy mô đào tạo các trường Đại học thuộc Bộ Xây dựng; xây dựng thành các trung tâm đào tạo đại học, sau đại học đạt trình độ tiên tiến khu vực và thế giới; thành lập thêm một số trường đại học công nghệ xây dựng, phân hiệu đại học tại các vùng trong cả nước, đáp ứng nhu cầu đào tạo đại học phù hợp với các đối tượng vùng, miền, địa phương.

- Đổi mới mạnh mẽ nội dung đào tạo, dẫn hướng tới đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế; mở thêm ngành học theo các lĩnh vực, ngành nghề thuộc chức năng quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng cả về công nghệ, về kinh tế và về quản lý, nhất là các lĩnh vực mới như quản lý và phát triển đô thị, bất động sản...

- Tiếp tục thực hiện chính sách cho thanh niên, cơ sở dạy nghề, doanh nghiệp vay vốn ưu đãi để học nghề và dạy nghề; chính sách miễn giảm học phí và cấp học bổng cho học sinh học nghề. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách nhằm tránh thất thoát, lãng phí trong đào tạo.

- Khuyến khích các CSĐT từng bước hoàn thiện, đổi mới chương trình đào tạo nghề; bám sát các tiêu chuẩn kỹ năng nghề và nghiên cứu kỹ nhu cầu lao động của các DNXD để hoàn thiện đổi mới chương trình đào tạo nghề.

- Thực hiện chính sách ưu đãi với giáo viên dạy nghề, nghệ nhân truyền nghề thông qua các ưu đãi về tiền lương, cơ hội học tập hay tôn vinh nghề nghiệp...

- Tính đúng, tính đủ chi phí học nghề sát với thị trường để cơ sở dạy nghề đủ trang trải hoạt động, người học nghề có trách nhiệm trong học nghề. Tỉnh có chính sách miễn giảm học phí và cấp học bổng cho học sinh học nghề thuộc diện chính sách xã hội.

- Xây dựng và ban hành thống nhất, cập nhật thường xuyên chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng xử lý công việc về hoạt động và hành nghề xây dựng. Mở rộng quy mô đào tạo, bồi dưỡng đối với mọi tổ chức, cá nhân có đủ điều kiện, năng lực tổ chức đào tạo, bồi dưỡng.

- Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng, tổ chức sát hạch và cấp chứng chỉ; tăng cường công tác đào tạo lại, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng hành nghề của nhân lực tham gia hoạt động và hành nghề xây dựng, đảm bảo cho nguồn nhân lực được đào tạo, bồi dưỡng thực sự có chất lượng, đáp ứng được yêu cầu công việc hiện hành và hội nhập quốc tế.

- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý cho cán bộ các cấp doanh nghiệp và chương trình phát triển chuyên môn cho nhân viên, về quản trị doanh nghiệp, về điều hành, về nhân sự, về tài chính, về marketing, về kinh doanh, về đàm phán...; cập nhật những kiến thức quản lý hiện đại của thế giới và kết hợp với những kinh nghiệm hoạt động tại Việt Nam và của ngành Xây dựng.

- Đào tạo, bồi dưỡng nhân sự cấp cao các tập đoàn, tổng công ty; xây dựng đội ngũ doanh nhân giỏi, được đào tạo cơ bản, có kỹ năng quản trị tiên tiến, có trình độ ngoại ngữ tốt, đủ điều kiện tham gia thị trường xây dựng khu vực ASEAN và thế giới, hội nhập, cạnh tranh và phát triển.

Phát triển các hình thức đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp xây dựng.

Đào tạo nhân lực theo định hướng cầu là sự gắn liền giữa hoạt động đào tạo của các CSĐT với nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp trên TTLĐ nhằm đáp ứng các yêu cầu về số lượng, chất lượng (kiến thức, kỹ năng, văn hóa nghề nghiệp...) và cơ cấu nhân lực của doanh nghiệp. Việc đào tạo ai, đào tạo nghề gì, cấp trình độ nào... phải do cầu nhân lực của DN XD trên TTLĐ ngành Xây dựng quyết định. Tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp xây dựng, cơ sở đào tạo và cơ quan quản lý nhà nước là giải pháp quan trọng nhằm bảo đảm sự đồng bộ giữa phát triển khoa học công nghệ và phát triển nguồn nhân lực. Doanh nghiệp cần tham gia tích cực vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, phản hồi về nhu cầu kỹ năng công nghệ trong thực tiễn, đồng thời tạo điều kiện cho sinh viên và người lao động tiếp cận môi trường làm việc số hóa. Các cơ sở đào tạo cần cập nhật chương trình, phương pháp

giảng dạy theo hướng tăng cường thực hành công nghệ và kỹ năng số. Trong khi đó, Nhà nước đóng vai trò định hướng thông qua việc xây dựng khung năng lực công nghệ cho nguồn nhân lực ngành Xây dựng, phù hợp với lộ trình chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Khuyến khích các doanh nghiệp đào tạo nhân lực.

Trong ngắn hạn, để đối phó với tình trạng thiếu hụt nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng nên khuyến khích và kêu gọi các doanh nghiệp tích cực tham gia đào tạo cho lao động đang làm việc tại doanh nghiệp. Đồng thời, tuyên dương, khen thưởng các doanh nghiệp tích cực đào tạo cho người lao động; nhân rộng các tấm gương điển hình tiên tiến về đào tạo nhân lực. Mặc dù, mục tiêu đầu tư của các doanh nghiệp là lợi nhuận nhưng lợi nhuận của doanh nghiệp phụ thuộc nhiều vào chất lượng nguồn nhân lực nên nếu làm tốt công tác tuyên truyền, vận động doanh nghiệp có thể thu hút sự tham gia đồng đảo của các DN XD trong công tác dạy nghề.

4.3.3. Giải pháp nâng cao nhận thức về vai trò của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

Qua phỏng vấn, tác giả nhận thấy vẫn tồn tại đơn vị trong ngành Xây dựng chưa thực sự ý thức được vai trò của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành; (ii) Nâng cao ý thức về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò quan trọng trong việc thực hiện các chính sách cũng như các biện pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Chính vì vậy tác giả đề xuất giải pháp Nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các đơn vị trong ngành Xây dựng nhằm mục đích nâng cao ý thức của lãnh đạo đơn vị và nâng cao ý thức của bản thân người lao động về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, từ đó nâng cao tính hiệu dụng của nhân tố "Quan điểm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao" tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Cụ thể:

Tổ chức tuyên truyền sâu rộng về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng cho từng đơn vị trong ngành và từng người lao động, đặc biệt là lãnh đạo đơn vị nhận thức rõ nhân lực là nền tảng, là yếu tố quyết định nhất trong phát triển ngành Xây dựng nói riêng, phát triển kinh tế xã hội nói chung; thấy được vai trò, trách nhiệm đào tạo, sử dụng nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ rất quan trọng hiện nay của ngành, để từ đó biến thách thức về nguồn nhân lực chất lượng cao hiện tại (số lượng ít, chất lượng còn nhiều hạn chế, cơ cấu chưa hợp lý...) thành lợi thế trong tương lai.

Khối cơ quan của Bộ cần tiên phong dẫn đầu trong hoạt động nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Ngành. Song song với đó, các đơn vị thuộc khối quản lý triển khai hoạt động tuyên truyền tới các cục, vụ viện, các cơ sở đào tạo trong ngành và đặc biệt thực hiện mạnh mẽ tại các doanh nghiệp ngành Xây dựng.

Hoạt động tuyên truyền cần phong phú, đa dạng và hiệu quả. Có thể tuyên truyền thông qua các văn bản triển khai “Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2022 - 2023” xuống từng đơn vị thuộc Ngành. Bên cạnh đó tiến hành song song hoạt động tuyên truyền thông qua pano, áp phích, băng rôn tại các đơn vị. Hằng năm, Bộ có thể tổ chức các hội thi giữa các đơn vị trong ngành để tôn vinh nhân sự có chất lượng cao, đây cũng là hoạt động góp phần nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Ngành.

4.3.4. Tăng cường hiệu quả hoạt động thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng

Hoạt động thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Xây dựng chủ yếu thông qua tuyển dụng. Tuyển dụng là hoạt động quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về số lượng nhưng hoạt động tuyển

dụng hiện nay tại các đơn vị trong ngành Xây dựng chưa thực sự hiệu quả và thu hút được nhân tài chất lượng cao. Cụ thể:

Với thực trạng hiện nay, chính sách thu hút và tuyển dụng của nhiều đơn vị thuộc ngành Xây dựng chưa được rõ ràng, công khai minh bạch, điều này làm giảm hiệu quả của công tác này, kết quả là khó tuyển được nguồn nhân lực chất lượng cao. Vì thế các tổng công ty, công ty, doanh nghiệp, cơ sở SXCN, đơn vị quản lý cần tập trung hoàn thiện và ban hành công khai, minh bạch các chính sách về thu hút khác và tuyển dụng thống nhất theo hệ thống ngành Xây dựng.

Các chính sách thu hút, tuyển dụng cần đáp ứng được các yêu cầu sau: Hướng tới mục tiêu tăng quy mô nguồn nhân lực chất lượng cao, đạt cơ cấu hợp lý đã xác định trong thời kỳ, tập trung ưu tiên thu hút được nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, công nhân kỹ thuật bậc cao, có kỹ năng lao động tốt ở các lĩnh vực then chốt, công khai các tiêu chí cụ thể về tiêu chuẩn chất lượng đối với từng vị trí tuyển dụng. Coi việc đáp ứng các tiêu chí về chất lượng, năng lực làm việc như: Hiểu biết, năng lực chuyên môn kỹ thuật, tay nghề, các kỹ năng, tác phong, tính năng động, thích ứng là điều kiện bắt buộc khi tuyển nhân lực vào các vị trí làm việc trong đơn vị thuộc ngành.

Cần đổi mới và đa dạng hóa hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, ứng dụng công nghệ 4.0 vào hoạt động tuyển dụng để đảm bảo kết quả tuyển dụng khách quan, chính xác và hiệu quả nhằm tuyển dụng được đội ngũ lao động thực sự có trình độ, năng lực, có kỹ năng nghề nghiệp phù hợp với vị trí việc làm, có thái độ và phẩm chất tốt, sẵn sàng cống hiến và không ngừng hoàn thiện bản thân, từ đó góp phần phát triển lực lượng nhân sự chất lượng cao cả về số lượng và chất lượng.

4.3.5. Xây dựng chế độ đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao hợp lý

Chế độ đãi ngộ là yếu tố quan trọng ảnh hưởng tới năng suất lao động của nhân lực nói chung và nhân lực chất lượng cao nói riêng và có ảnh hưởng

lớn tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính vì vậy, tác giả đề xuất giải pháp nhằm nhấn mạnh vai trò của chế độ đãi ngộ tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Đồng thời giải pháp nhằm hoàn thiện chế độ đãi ngộ tại các đơn vị thuộc ngành và nâng cao hiệu quả chế độ đãi ngộ tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Cụ thể:

Một là, bố trí nhân lực chất lượng cao vào các khâu, các vị trí đúng với năng lực, sở trường, có điều kiện để phát huy kiến thức, tài năng, có cơ hội cống hiến và được tôn trọng.

Hai là, thực hiện chính sách tiền lương, tiền thưởng gắn liền với năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh của đơn vị.

Trong cơ chế thị trường, các cơ sở DNXD hoàn toàn có quyền tự chủ trong việc xây dựng chính sách tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh của đơn vị. Giải pháp này nhằm khắc phục cơ chế trả lương còn "cứng nhắc" như hiện nay làm mất vai trò động lực lợi ích, vai trò đánh giá kết quả cống hiến của nguồn nhân lực chất lượng cao, chưa kích thích được động cơ, thái độ, sự tận tâm, gắn bó của nhân lực chất lượng cao với đơn vị. Bởi vậy, đơn vị thuộc ngành cần xây dựng chính sách và cơ chế tiền lương và đãi ngộ theo hướng gắn liền với nội dung và hiệu quả thực hiện công việc ở từng vị trí công tác của từng đơn vị. Với nguyên tắc: Coi tiền lương là động lực lợi ích, là nguồn thu nhập chủ yếu để đảm bảo cuộc sống cho người lao động và gia đình. Nhưng cũng là sự đánh giá của đơn vị về kết quả cống hiến; cơ chế phân phối tiền lương và chế độ đãi ngộ linh hoạt, tùy thuộc vào đặc thù của mỗi cơ sở sản xuất kinh doanh trong ngành công nghiệp, do đơn vị quyết định thông qua hợp đồng lao động hướng tới trả lương và chế độ đãi ngộ theo khối lượng và chất lượng công việc; cách thức trả lương phải rõ ràng, minh bạch để người lao động ở các vị trí sẵn sàng chấp nhận sự khác biệt căn cứ vào mức cống hiến và hiệu quả chung của đơn vị.

Phương thức phân phối tiền lương và chế độ đãi ngộ do các đơn vị chủ động quyết định theo hướng đãi ngộ xứng đáng với những người có năng lực và tâm huyết, gắn bó lâu dài với đơn vị trên cơ sở hoàn thiện các tiêu chí đánh giá. Đây chính là động lực để nguồn nhân lực chất lượng cao của đơn vị phát huy năng lực, gắn bó và cống hiến cho đơn vị phát triển.

Nghiên cứu xây dựng cơ chế “thu nhập mở” cho lực lượng lao động chất lượng cao của Ngành. Tạo cơ hội cho lực lượng lao động chất lượng cao có thu nhập không giới hạn từ những hoạt động chính đáng dựa trên tài năng của họ. Tuy nhiên cơ chế này cần quy định chặt chẽ, cụ thể về trách nhiệm cũng như bồi thường để đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao tuân thủ pháp luật. Cơ chế “thu nhập mở” sẽ là công cụ hiệu quả thúc đẩy nguồn nhân lực chất lượng cao không ngừng sáng tạo và cống hiến. Chính sách này sẽ giúp thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao quốc tế tham gia cống hiến cho ngành Xây dựng Việt Nam đồng thời tạo động lực mạnh mẽ cho nguồn nhân lực nội địa nâng cao chất lượng, từ đó góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Ngành.

Xây dựng môi trường làm việc, hoạt động sáng tạo, có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực và có sự tôn vinh đối với cá nhân, tập thể đội ngũ tri thức có những nghiên cứu, đổi mới, sáng tạo, có nhiều đóng góp trong lĩnh vực xây dựng.

Bởi điều kiện làm việc sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới năng suất và hiệu quả làm việc của người lao động và nâng cao điều kiện làm việc góp phần tăng hiệu quả làm việc và tăng sự gắn bó của người lao động với đơn vị, từ đó đảm bảo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bền vững nên tác giả đề xuất giải pháp nhằm góp phần nâng cao điều kiện làm việc cho nguồn nhân lực chất lượng cao, thỏa mãn nhu cầu về điều kiện và môi trường làm việc của nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Cụ thể

Xây dựng môi trường có điều kiện làm việc tốt để nhân viên có thái độ tích cực, được thể hiện hết khả năng sáng tạo trong công việc, được tôn trọng và ghi nhận vì mục tiêu chung của mỗi đơn vị. Mỗi nhân viên đều tự hào về hãng, về công ty mà mình đang làm việc.

Người lao động trong ngành Xây dựng trước hết cần hiểu rõ đơn vị, công việc, được trao đổi và cung cấp thông tin - đây là một nội dung trong chương trình bồi dưỡng văn hóa doanh nghiệp. Điều kiện làm việc đầy đủ, hợp lý, môi trường làm việc khích lệ sáng tạo được xây dựng mang nét đặc trưng của văn hóa đơn vị sẽ góp phần tăng sự gắn kết của người lao động với đơn vị thuộc ngành. Bởi vậy nội dung cần thực hiện là:

- *Một là*, đơn vị thuộc ngành Xây dựng cần cung cấp trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh công nghiệp cho người lao động theo từng vị trí công việc yêu cầu như quần áo bảo hộ lao động, găng tay, khẩu trang,... đáp ứng được nhu cầu của công việc.

- *Hai là*, trang bị đầy đủ và thực hiện bảo dưỡng định kỳ các hệ thống làm mát (bằng quạt trần, quạt thông gió), hút bụi tại các xưởng sản xuất. Định kỳ thực hiện kiểm tra các yếu tố độc hại tại các xưởng sản xuất, đảm bảo đạt tiêu chuẩn theo quy định về nồng độ bụi, nhiệt độ, tiếng ồn.

- *Ba là*, phân chia khối lượng nhân viên và thời gian làm việc hợp lý.

- *Bốn là*, hạn chế tăng ca và tạo không gian làm việc cho nhân viên được thoải mái tiện nghi.

- *Bốn là*, Người lao động cần phải hoạt động vận động tích cực cả về sức mạnh, sự bền bỉ, khéo léo và dẻo dai; đồng thời còn phải tăng khả năng vận động trí não, chủ động tư duy và sáng tạo trong học tập cũng như trong lao động để nâng cao trí thức cho bản thân, tham gia các hoạt động vui chơi, giải trí, hoạt động thể dục thể thao để người lao động lấy lại tinh thần, giảm căng thẳng mệt mỏi cũng là một vấn đề thiết yếu. Nhằm tạo ra được một môi trường và điều kiện sống trong sạch có lợi cho việc nâng cao sức khỏe, đẩy lùi

bệnh tật và kéo dài tuổi thọ để người lao động thêm yêu cuộc sống, cống hiến nhiều cho xã hội.

- *Năm là*, định kỳ kiểm tra an toàn lao động tại tất cả bộ phận sản xuất của doanh nghiệp. Đồng thời phải tuân thủ thực hiện các trách nhiệm theo pháp luật hiện hành đối với người lao động trong trường hợp xảy ra tai nạn lao động, tai nạn nghề nghiệp.

4.3.6. Tăng cường ý thức kỷ luật cho người lao động chất lượng cao

Nhìn chung lao động chất lượng cao có ý thức kỷ luật tốt tuy nhiên công tác tăng cường ý thức kỷ luật chưa bao giờ mất đi tính thời sự bởi kỷ luật lao động là bản lề cho lực lượng lao động thực hiện nhiệm vụ hiệu quả.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật để người lao động nâng cao hơn nữa hiểu biết và tự giác chấp hành pháp luật và kỷ luật lao động của cơ quan làm việc. Thực hiện tuyên truyền, giáo dục ở mức độ sâu, chuyên biệt hơn về ý thức thực hiện pháp luật lao động, tập trung vào quyền và nghĩa vụ của người lao động; đồng thời tuyên truyền, giáo dục về các giá trị, lợi ích cho người động khi hình thành và nâng cao ý thức thực hiện pháp luật lao động, tạo nên lực lượng lao động chủ động, tích cực.

- Không ngừng xây dựng và hoàn thiện văn hóa công sở, văn hóa doanh nghiệp để tăng cường kỷ luật làm việc cho người lao động chất lượng cao đồng thời hình thành kỷ luật như một thói quen, thực hiện kỷ luật như một nét văn hóa đặc thù của lao động chất lượng cao.

- Kịp thời biểu dương những gương người tốt, những cá nhân, tập thể tiêu biểu trong thực hiện kỷ luật, đồng thời, phê phán những hành vi vi phạm kỷ luật lao động để góp phần giáo dục ý thức và kỹ năng lao động chuyên nghiệp.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

1. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nội dung được mọi chính phủ trên thế giới quan tâm và đầu tư, đặc biệt trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển mạnh mẽ như hiện nay. Tuy nhiên, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như thế nào cho hiệu quả là bài toán riêng của mỗi quốc gia, mỗi lĩnh vực bởi phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở mỗi vùng lãnh thổ, mỗi lĩnh vực lại chịu sự ảnh hưởng bởi các nhân tố khác nhau. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam cũng chịu sự ảnh hưởng bởi nhiều nhân tố. Sau khi nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam, các kết quả đạt được như sau:

Thứ nhất, hệ thống hóa cơ sở lý luận về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm: các khái niệm có liên quan, nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, các tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai, luận án đã phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng trong đó đánh giá tích cực sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng trong bối cảnh lực lượng lao động của ngành sụt giảm do chịu sự ảnh hưởng bởi đại dịch Covid 19.

Thứ ba, luận án đã đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện kiểm định Cronbach Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA), phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), kiểm định Bootstrap để xác định nhân tố, chiều hướng và mức độ ảnh hưởng của nhân tố tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ tư, dựa trên kết quả phân tích định lượng và định tính luận án đã đánh giá 6 nhân tố với 24 biến quan sát ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân

lực chất lượng cao ngành Xây dựng, làm căn cứ đề xuất giải pháp thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

Thứ năm, luận án nghiên cứu mục tiêu, phương hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Ngành.

2. Hạn chế của luận án

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được nêu trên, luận án không thể tránh khỏi những hạn chế trong nội dung nghiên cứu do kiến thức, thời gian cũng như số liệu mà tác giả tiếp cận được. Cụ thể:

Luận án mới chỉ nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp xây dựng mà chưa tiếp cận được nguồn nhân lực chất lượng cao của toàn ngành (nguồn nhân lực chất lượng cao tại khối Viện, khối Trường, Khối Ban quản lý dự án ...)

Trong phạm vi luận án, nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành chủ yếu được xem xét trên khía cạnh trình độ đào tạo và trình độ chuyên môn kỹ thuật, khía cạnh thể lực được giả định là đạt yêu cầu và khía cạnh tâm lực theo kết quả đánh giá của doanh nghiệp.

Luận án thực hiện trong giới hạn năng lực nghiên cứu của tác giả, do vậy có thể còn các nhân tố khác cũng có ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng nhưng chưa được tác giả đề cập và nghiên cứu.

3. Kiến nghị hướng nghiên cứu tiếp theo

Hướng nghiên cứu tiếp theo của tác giả trong quá trình tiếp tục nghiên cứu chủ đề về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng hướng đến xây dựng lực lượng lao động xanh và bền vững. Tác giả rất mong nhận được nhiều ý kiến đóng góp của các nhà nghiên cứu, các chuyên gia cũng như các nhà hoạch định chính sách để có thể có những nghiên cứu chất lượng hơn trong tương lai.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Le Manh Hung and Nguyen Kim Thanh (2021), *Impact of Governance Factors over Lecturers' Scientific Research Output: An Empirical Evidence*, Education sciences (Scopus Q2), EISSN 2227-7102;
2. Nguyễn Kim Thanh (2020), *Các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao*, Tạp chí Nghiên cứu khoa học công đoàn, ISSN 2354-1342;
3. Nguyễn Kim Thanh (2022), *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số, ISBN 978-604-386-386-4;
4. Nguyễn Kim Thanh (2023), *Lao động và việc làm ngành xây dựng trong bối cảnh chuyển đổi số*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia Thúc đẩy Quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế, ISBN 978-604-474-531-2;
5. Nguyen Kim Thanh (2024), *Evaluating the current compensation regime of construction industry's high quality human resources*, International scientific conference proceedings developing social work with workers in vietnam - pioneering in social welfare and employment policies, ISBN 978-604-946-719-6;
6. Nguyen Kim Thanh (2024), *Tăng cường nhân lực xanh nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp xây dựng Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo quốc gia "Quản trị nhân lực xanh trong bối cảnh chuyển đổi số", ISBN 978-604-492-155-6.
7. Trần Thị Bảo Khanh, Phùng Thế Hùng, Nguyễn Kim Thanh (2024), *Giáo trình Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực*, NXB Lao Động, ISBN 978-604-386-829-6
8. Trần Thị Bảo Khanh, Nguyễn Mạnh Thắng, Nguyễn Kim Thanh (2025), *Việt Nam thực thi cam kết lao động và công đoàn trong CPTPP và EVFTA trước tình hình mới*, ISBN 978-632-620-108-6

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

DANH MỤC CÁC TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. Đinh Văn Ân, Hoàng Thu Hòa (2008), *Giáo dục và Đào tạo - Chìa khóa của sự phát triển*, NXB Tài chính.
2. Nguyễn Xuân Ba (2005), *Yêu cầu cấp bách về NNL chất lượng cao khi Việt Nam gia nhập WTO*, tạp chí Lao động và xã hội, số 256+257 (từ 1-28/2)
3. Lê Xuân Bá, Ths, Lương Thị Minh Anh (2005), *Hội nhập kinh tế quốc tế và vấn đề phát triển NNL chất lượng cao ở Việt Nam*, Tạp chí Quản lý Kinh tế, số 3 tháng 7.
4. Hoàng Chí Bảo (1993), *Chủ nghĩa xã hội hiện thực: Khủng hoảng, đổi mới và xu hướng phát triển*, NXB Chính trị quốc gia.
5. Hoàng Chí Bảo (2008), *Dân chủ trong nghiên cứu khoa học xã hội - nhân văn - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Chính trị quốc gia.
6. Nguyễn Trần Bạt (2005), *Cải cách và sự phát triển*, NXB Hội nhà văn.
7. Nguyễn Thanh Bình (2007), *Hoàn thiện quản trị NNL ngành hàng không Việt Nam đến năm 2015*, Luận án tiến sĩ kinh tế, trường Đại học kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
8. Báo cáo của các doanh nghiệp ngành Xây dựng từ 2019 - 2022.
9. Trần Quang Châu (1995), *Đổi mới quản lý nhà nước ngành hàng không dân dụng Việt Nam trong nền kinh tế thị trường*, Luận án phó tiến sĩ khoa học, Đại học kinh tế quốc dân.
10. Mai quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2000), *Kinh tế lao động*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân
11. Phùng Đức Chiến (2008), *Phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội*, tạp chí Thương mại, số 19
12. Phạm Đức Chính (2008), *Tác động của NNL chất lượng đến sự phát triển của nền kinh tế*, Tạp chí quản lý nhà nước, số 152, tháng 9.

13. Daniel Goleman (2007), *Trí tuệ xúc cảm - ứng dụng trong công việc*, NXB tri thức, Hà Nội.
14. Nguyễn Hữu Dũng (2002), *Phát triển NNL chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 8.
15. Vũ Cao Đàm (2007), *Suy nghĩ về khoa học và giáo dục trong xã hội đương đại Việt Nam*, NXB Khoa học và Kỹ thuật.
16. Tống Quốc Đạt (2006), Nguyễn Bình Giang (2006), *Kinh tế học siêu vĩ mô*, NXB Giao thông vận tải.
17. Lê Thị Hồng Điệp (2010), *Phát triển NNL chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học quốc gia Hà Nội.
18. Lê Thị Hồng Điệp (2012), *Phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
19. Edgar Morin (2008), *Bảy tri thức tất yếu cho nền giáo dục tương lai*, NxbTri thức.
20. Lê Thanh Hà (2006), *Nhu cầu và khả năng đào tạo nhân lực trình độ cao trong lĩnh vực lao động - việc làm ở Việt Nam*, Tạp chí Lao động và xã hội, số 287, từ 16-31 tháng 5.
21. Trần Hữu Hà (2021), *Đào tạo nhân lực ngành Xây dựng đáp ứng yêu cầu Cách mạng công nghiệp 4.0*, Tạp chí Xây dựng số 2/2021
22. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và NNL đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị quốc gia.
23. Phạm Minh Hạc (2002), *Giáo dục thế giới đi vào thế kỷ XXI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
24. Nguyễn Quang Hậu (2012), *Nghiên cứu phát triển NNL chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học nông nghiệp Hà Nội.

25. Nguyễn Thị Thanh Hằng (2019), *Luận án Ảnh hưởng của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến hiệu quả hoạt động của tổ chức trong ngành xây dựng Tây Ninh*
26. Nguyễn Thị Thanh Hằng (2021), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng*, Tạp chí Xây dựng số 11/2021
27. Nguyễn Lệ Hằng (2012), *Hội nhập kinh tế quốc tế trong lĩnh vực vận tải hàng không của Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Ngoại thương
28. Lưu Lệ Hoa, Trương Hán Vũ (2007), *Em phải đến Harvard học kinh tế*, NXB Văn hóa.
29. Lê Quang Hùng (2012), *Phát triển nhân lực chất lượng cao ở vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện chiến lược phát triển.
30. Nguyễn Đắc Hưng, Phan Xuân Dũng (2004), *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*, NXB Chính trị quốc gia.
31. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước*, NXB Chính trị quốc gia.
32. Vũ Đình Hòe và Đoàn Minh Huân (2008), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số các tỉnh MNPB và Tây Nguyên hiện nay*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Đoàn Khải (2005), *Luận án Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
34. Nguyễn Đình Luận (2005), *Phát triển NNL chất lượng cao cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, Tạp chí Nông nghiệp và phát triển nông thôn, kỳ 2 tháng 7.
35. Vũ Thị Phương Mai (2007), *Thực trạng NNL chất lượng cao của Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Lao động và xã hội, số 303 từ 16-31/1.
36. Vũ Thị Phương Mai (2007), *NNL chất lượng cao - Lý luận và thực tiễn*, Tạp chí Lao động và xã hội, số 308, tháng 4.

37. Vũ Đăng Minh (2009), *Xây dựng và phát triển đội ngũ giám đốc doanh nghiệp nhà nước ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia.
38. Nguyễn Bá Ngọc (2014), Đề tài khoa học cấp quốc gia '*Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa*', mã số KX.01.04/11-15
39. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001-2010*, Văn kiện Đại hội Đảng khóa IX
40. Oudin, Xavier (1998), *Tác động của những biến đổi kinh tế đến sự phát triển NNL, việc làm và khu vực phi kết cấu ở Việt Nam và Đông Nam Á*, NXB Lao động.
41. Nguyễn Minh Phong (2003), *NNL cho phát triển kinh tế tri thức ở thành phố Hà Nội trong thời gian tới*, Tạp chí Những vấn đề kinh tế thế giới, số 4 (84).
42. Tô Ngọc Hưng và các tác giả khác (2009), *Phát triển nguồn nhân lực cao cho ngành ngân hàng Việt Nam giai đoạn 2010 -2020*, Học viện Ngân hàng.
43. Nguyễn Hồng Hải (2024), *Đổi mới sáng tạo trong hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật xây dựng*, Tạp chí Xây dựng điện tử
44. Tổng cục thống kê, *Báo cáo điều tra lao động việc làm qua các năm, 2019 đến 2022*, Hà Nội.
45. Tổng cục thống kê, *Kết quả khảo sát mức sống dân cư, từ 2019 đến 2022*, Hà Nội.
46. Tổng cục thống kê, *Niên giám thống kê cả nước qua các năm, từ 2019 đến 2022*, Hà Nội.
47. Nguyễn Hữu Thân (2007), *Quản trị nhân sự*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân

48. Vũ Bá Thế (2005), *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa và hiện đại hóa, kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động xã hội, Hà Nội.
49. Nguyễn Văn Thành (2008), *NNL chất lượng cao: Hiện trạng phát triển, sử dụng và các giải pháp tăng cường*, Đề tài nghiên cứu cấp bộ - Bộ Kế hoạch đầu tư.
50. Nguyễn Văn Thành (2009), *Phương hướng và giải pháp phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 2.
51. Đào Xuân Thủy (2012), *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.
52. Nguyễn Huy Trung (2006), *Xung quanh vấn đề xây dựng NNL chất lượng cao*, Tạp chí Lao động và xã hội, số 287, từ 16-31 tháng 5.
53. Quốc hội (2014), *Bộ luật Xây dựng năm 2014*, Hà Nội.
54. Trần Công Sách (2014), “Hướng tới mô hình tăng trưởng xanh và bền vững”, Tạp chí Nghiên cứu Thương mại.
55. Viện khoa học giáo dục Việt Nam (2008), *Kinh nghiệm của một số nước về phát triển giáo dục và đào tạo khoa học và công nghệ gắn với xây dựng đội ngũ trí thức*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
56. Tổng hội Xây dựng Việt Nam (2023), Báo cáo đánh giá thực trạng chất lượng nhân lực ngành Xây dựng
57. Bộ Xây dựng (2022), Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2022 - 2023
58. Lê Quý Anh (2023), Dấu ấn ngành Xây dựng năm 2023, Báo Xây dựng
59. Nguyễn Thị Thanh Hằng (2021), Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng, Tạp chí Xây dựng số 11/2021

60. Trần Hữu Hà (2021), Đào tạo nhân lực ngành Xây dựng đáp ứng yêu cầu Cách mạng công nghiệp 4.0, Tạp chí Xây dựng số 2/2021
61. Thông cáo báo chí quý IV/2023 của Tổng cục Thống kê
62. Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả
63. Nguyễn Thị Thanh Hằng (2021), Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng, Tạp chí Xây dựng số 11/2021
64. Tổng cục Thống kê (2025), Thông cáo báo chí tình hình kinh tế - xã hội năm 2024 và Báo cáo xu hướng sản xuất kinh doanh ngành công nghiệp chế biến, chế tạo và xây dựng quý IV/2024 và dự báo quý I/2025.
- 65.¹ Chính phủ (2024), Chiến lược phát triển ngành Xây dựng đến năm 2030, định hướng đến năm 2045
- 66.¹ Chính phủ (2022, 2023), Phê duyệt danh mục và bổ sung danh mục dự án và kiện toàn ban chỉ đạo Nhà nước các công trình, dự án quan trọng quốc gia, trọng điểm ngành giao thông vận tải kèm theo các Quyết định Quyết định 884/QĐ-TTg, Quyết định 1316/QĐ-TTg, Quyết định 347/QĐ-TTg và Quyết định 817/QĐ-TTg năm 2023
67. Chính phủ (2024), Phê duyệt Danh mục các chương trình, công trình, dự án quan trọng quốc gia, trọng điểm ngành năng lượng kèm theo Quyết định số 270/QĐ-TTg
68. Chính phủ (2024), Kế hoạch thực hiện quy hoạt hạ tầng thông tin và truyền thông thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050
69. *Building Radar* (2019)
70. Theo Thống kê năm 2024 của Talent.com
71. Theo Mordorintelligence.com
72. Theo Cục thống kê quốc gia Trung Quốc (2023)
73. Guida (2017), Prospects and challenges in the Korean construction industry: An economic overview

74. Viện ngân hàng phát triển Asean (2007), *Workforce Development in the Republic of Korea Policies and Practices*
75. Theo Báo cáo của Tổng cục Thống kê 2022
76. Nguồn: DeVellis (2012)
77. Nguồn: Fornell & Larcker (1981)
78. Báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2022
79. Hiệp hội Xây dựng Việt Nam (2022), Báo cáo thường niên
80. Danh sách các trường đại học, cao đẳng năm 2021, Bộ Giáo dục và Đào tạo.
81. Báo cáo của Quỹ tiền tệ quốc tế 2023
82. Báo cáo tại Hội nghị tổng kết giai đoạn 2016 - 2020 của Bộ Xây dựng năm 2020
83. Báo cáo tổng kết 2022, 2023 của Bộ Xây dựng
84. Theo Báo cáo năm 2023 của The Business Research Company
85. Bảo hiểm: Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

DANH MỤC CÁC TÀI LIỆU TIẾNG ANH

86. Anatoly G. Vishnevsky (2009), "Population and Development: Challenges and Opportunities".
87. Abdul-Aziz, Abdul-Rashid (2007), "Foreign Labour in The Malaysian Construction Industry".
88. Bonaventura Hadikusumo at el (2017), *Impacts of human resource development on engineering, procurement, and construction project success*, Built Environment Project and Asset Management Vol 7, No 1. 2017
89. Dr. Andreas Rauch (2000), "Effects of human capital and long- term human resources development and utilization on employment growth of small - scale businesses: a causal analysis".

90. George T.Milkovich and John W.Boudreau (2005), “*Human resources management*”, Springer.
91. Chuck Eastman et al (2011), BIM Handbook A Guide to Building Information Modeling for Owners, Managers, Designers, Engineers, and Contractors, ISBN: 978-0-470-18528-5
92. Chartchai Na Chiangmai (2005), 6 Human-focused Management for Future Progress.
93. David Mc Guire and Kenneth Molbjerg Jorgensen (2011), *Human resource development*, Los Angeles : SAGE
94. D. Langford, M. R. Hancock, R. Fellows & A. W. Gale (2014), “*Human Resources Management in Construction*”.
95. David de Ferranti, Guillermo E.Perry, Daniel Lederman, William F.Maloney (2002), *From natural resources to knowledge - based economy*, The World Bank
96. Harvard Business Essentials (2006). *Performance management*, Harvard Business school.
97. George Seaden (2010), *Public policy and construction innovation*, Building Research & Information
98. Jones, Merrick (1992), *Human Race Development*, West Hartford : Kumarian press.
99. Kaufmann. Daniel (1998), *A model of Human Capital Production and Evidence from LDCs*, Word development.
100. Keith D. Hampson (2014), *R&D Investment and Impact in the Global Construction Industry*
101. Narasimha (2019), *Automation and Robotics in the Construction Industry-A Review*, i-manager’s Journal on Future Engineering & Technology, Vol. 14·No. 3

102. Loosemore et al. (2003), *Human Resource Management in Construction Projects*, ISBN 0-203-41937-5
103. Michael Max Bühler (2022), *Data Cooperatives as a Catalyst for Collaboration, Data Sharing and the Digital Transformation of the Construction Sector*, MDPI Journals
104. Marc Effron, Robert Gandossy, Marshall Goldsmith (2003), “*Human resources in the 21st century*”.
105. Mohammed Arif and Charles Egbu (2010), *Making a case for offsite construction in China*, *Engineering, Construction and Architectural Management* Vol. 17 No. 6, 2010
106. Marianne J Koch (1996), *Improving labor productivity: human resource management policies do matter*, *Strategic Management Journal*
107. Gary Dessler (2015), *Fundamentals of Human Resource Management*.
108. Massachusetts (2004), *Human resources for health: Overcoming the crisis*, Joint learning initiative
109. Marc Effron, Robert Gandossy, Marshall Goldsmith (2003), *Human resources in the 21st century*, New Jersey: John Wiley and Sons.
110. Michael J. Marquest (2009), “*Quality of Human Resources: Education*”.
111. Matthias Bahr and Leif Laszig (2021), *Productivity development in the construction industry and human capital: a literature review*, *Civil Engineering and Urban Planning: An International Journal (CiVEJ)* Vol.8, No.1, March 2021
112. EOLSS - Encyclopedia of Life Support Systems (2009), “*Quality of Human Resources: Gender and Indigenous Peoples*”.
113. Enrico Moretti (2010), *Local Labor Markets*, National bureau of economic research

114. Ismail Sirageldin (2009), *"Sustainable Human Development in the Twenty-First Century"*.
115. William R. Racey (2008) *"The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners"*.
116. P.V.C. Okoye và Raymond A. Ezejirofor (2006), *"The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity"*.
117. Ann Gilley, Jerry W. Gilley, Scott A. Quatro và Pamela Dixon (2009), *"The Praeger Handbook of Human Resource Management"*.
118. Mario Baldassarri, Luigi Paganetto và Edmun S. Phelps (1994) *International Differences in Growth Rates*, St. Martin's Press.
119. Mahbub ul Haq (1996), *"Reflections on Human Development"*, Oxford University Press.
120. Monica Lee (2012), *Human resource development as we know it*, New York
121. OECD (1996), *The Knowledge-Based Economy*, Paris
122. Federico Foders, Rolf J. Langhammer (2013), *Labor Mobility and the World Economy*, Springer. [http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/EDIF%202013--N16%20\(eng\).pdf](http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/EDIF%202013--N16%20(eng).pdf)
123. ILO (2010), *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth*, Geneva, Switzeland.
124. OECD (2013), *How can country best produce a high-qualified young labor force*, Education Indicators in Focus
125. Olomolaiye, A and Egbu, C (2004) The significance of human resource issues in knowledge management within the construction industry - people, problems and possibilities. In: Khosrowshahi, F (Ed.), 20th Annual ARCOM Conference, 1-3 September 2004, Heriot Watt

- University. Association of Researchers in Construction Management, Vol. 1, 533-40.
126. To Ngoc Thanh (2021), *Vietnam's Construction Industry: Prospects for Foreign Investors*, Sectoral Analysis of Trade, Investment and Business in Vietnam
 127. Séverine Deneulin (2009), *An Introduction to the Human Development and Capability Approach: Freedom and Agency*, Human Development Capability Association.
 128. Shinada Naoki (2011), *Quality of Labor, Capital, and Productivity Growth in Japan: Effects of employee age, seniority, and capital vintage*, The Research Institute of Economy, Trade and Industry, Development Bank of Japan.
 129. Olivier Bertrand, Thierry Noyelle (1988), *Human resources and corporate strategy: Technological change in banks and insurance companies: France, Germany, Japan, Sweden, United State* , OECD.
 130. R. Clark, J. Seward (2000), *Australian human resource management : Framework and practice*, McGraw-Hill.
 131. Rabia Al-Mamlook (2020), *Factors Affecting Labor Productivity in the Construction Industry*, American Journal of Environmental Science and Engineering
 132. Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright (2006), *Human resource management: Gaining a competitive advantage*, McGraw-Hill
 133. Ngo Quang Huy and Khau Van Bich (2021), *Developing high-quality human resources in the international economic intergration in Vietnam today*, Journal of ethnic minorities research Volume 10, Issue 3
 134. Richard Florida (2004), *The rise of the creative class*, Basic Book - A member of the Perseus Books Group.

135. Stewart and McGoldrick (1996), *Human resource development: perspectives, strategies and practice*
136. Võ Anh Tuấn, Trần Thị Lợi và Lê Thị Thanh Bình (2024), *High Quality Universal Education Create High Quality Human Resources for The Construction Industry, Case In HCMC*, tạp chí EDP Sciences.
137. Nguyen Thi Van, Nguyen Thi Nga, *Developing high-quality human resources in Vietnam amid international integration*, International Journal of Engineering Inventions e-ISSN: 2278-7461, p-ISSN: 2319-6491 Volume 13, Issue 4 [April. 2024] PP: 65-68
138. Walter W.Mc Mahon (2002), *Education and Development*, Oxford University Press.
139. Yao - Chen Kuo (2024), *Interactive relationships among factors influencing skilled labor shortages in the construction industry, Engineering, Construction and Architectural Management*

PHỤ LỤC**PHỤ LỤC 1**

PHIẾU KHẢO SÁT

Nhằm mục tiêu tìm hiểu *Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành Xây dựng*, trân trọng kính mời Anh/Chị tham gia nghiên cứu bằng cách trả lời câu hỏi dưới đây. Mọi thông tin trong phiếu khảo sát chỉ dùng cho mục đích khoa học.

Anh/Chị vui lòng đánh dấu “X” hoặc “✓” vào những phương án trả lời mà Anh/Chị cho là phù hợp.

Trân trọng cảm ơn Quý Anh/Chị!

A. Thông tin về người trả lời**A1. Giới tính**

- | | |
|--------|-------|
| 1. Nam | 2. Nữ |
|--------|-------|

A2. Độ tuổi

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1. Dưới 30 tuổi | 3. Trên 45 tuổi |
| 2. Từ 30 - 45 tuổi | |

A3. Trình độ học vấn

- | | |
|------------|----------------------------|
| 1. Tiến sĩ | 3. Đại học (Cử nhân/Kỹ sư) |
| 2. Thạc sĩ | 4. Lao động phổ thông |

A4. Kinh nghiệm làm việc trong Ngành Xây dựng

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| 1. Dưới 3 năm | 3. Từ 5 năm trở lên |
| 2. Từ 3 năm đến dưới 5 năm | |

A5. Vị trí công việc

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| 1. Ban Lãnh đạo | 5. Cán bộ/Công nhân kỹ thuật |
| 2. Trưởng/Phó trưởng đơn vị | 6. Công nhân công trường |

3. Kỹ sư xây dựng

4. Nhân viên hành chính

B. Nội dung khảo sát

Anh/Chị vui lòng khoanh tròn vào phương án trả lời mà Anh/Chị cho là phù hợp với năm mức độ đồng ý (*1 = Hoàn toàn không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Phân vân, 4 = Đồng ý, 5 = Hoàn toàn đồng ý*).

I. Khảo sát về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Nội dung	Mức độ đồng ý				
Anh/Chị hài lòng với trang thiết bị, dụng cụ và thuốc tại phòng y tế của doanh nghiệp	1	2	3	4	5
Anh/Chị được doanh nghiệp tổ chức khám sức khỏe định kỳ	1	2	3	4	5
Anh/Chị hài lòng với hoạt động thể dục thể thao tại doanh nghiệp	1	2	3	4	5
Anh/Chị đánh giá cao công tác đảm bảo điều kiện An toàn vệ sinh lao động của doanh nghiệp	1	2	3	4	5
Anh/Chị đánh giá cao hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn kỹ thuật của doanh nghiệp	1	2	3	4	5
Anh/Chị đánh giá cao hoạt động tập huấn nâng cao kỹ năng làm việc của doanh nghiệp	1	2	3	4	5
Anh/Chị đánh giá cao hiệu quả hoạt động chia sẻ kinh nghiệm làm việc của doanh nghiệp	1	2	3	4	5
Anh/ chị cho rằng nhân sự trong doanh nghiệp thực hiện nghiêm quy định, nội quy về kỷ luật làm việc	1	2	3	4	5

Nội dung	Mức độ đồng ý
Anh/Chị đánh giá cao hoạt động tuyên truyền nâng cao ý thức tự chủ cho người lao động	1 2 3 4 5
Anh/Chị cảm thấy gắn bó với doanh nghiệp thông qua việc tham gia các hoạt động phong trào của doanh nghiệp	1 2 3 4 5
Doanh nghiệp bố trí lao động đảm đương tốt khối lượng công việc	1 2 3 4 5
Doanh nghiệp bố trí lao động phù hợp với tính chất và nội dung công việc	1 2 3 4 5
Doanh nghiệp thực hiện hoạt động luân chuyển lao động hợp lý	1 2 3 4 5
Anh/Chị hài lòng về mức lương hiện tại	1 2 3 4 5
Anh/Chị hài lòng về điều kiện làm việc	1 2 3 4 5
Anh/Chị hài lòng về chế độ khen thưởng	1 2 3 4 5
Anh/Chị hài lòng về quyền lợi hưởng bảo hiểm	1 2 3 4 5
Anh/Chị hài lòng về chế độ phụ cấp	1 2 3 4 5
Anh/Chị hài lòng về chế độ phúc lợi (tham quan, nghỉ mát, khám bệnh định kỳ, chăm sóc tâm lý ...)	1 2 3 4 5

II. Đánh giá về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và các nhân tố ảnh hưởng

Nội dung	Kí hiệu	Mức độ đồng ý
Anh/Chị đánh giá thế nào về phát triển nguồn	PTNTNCLC	

Nội dung	Kí hiệu	Mức độ đồng ý
nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng?		
Có sự gia tăng về số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng trong 3 năm gần đây	SL	1 2 3 4 5
Có sự nâng cao về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao (trình độ, thể lực, ý thức kỷ luật) ngành Xây dựng trong 3 năm gần đây	CL	1 2 3 4 5
Có sự hợp lý hóa cơ cấu chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng trong 3 năm gần đây	CC	1 2 3 4 5
Anh/Chị đánh giá thế nào về các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam		
Sự phát triển kinh tế của quốc gia	PTKT	
Nền kinh tế tăng trưởng mạnh tạo cơ sở triển khai dự án xây dựng lớn và phức tạp	PTKT1	1 2 3 4 5
Hội nhập kinh tế quốc tế tạo cơ hội nâng cao trình độ cho nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	PTKT2	1 2 3 4 5
Có sự gia tăng nguồn vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài vào ngành Xây dựng	PTKT3	1 2 3 4 5
Có sự phát triển mạnh mẽ về cơ sở hạ tầng	PTKT4	1 2 3 4 5
Thị trường lao động ngành Xây dựng	TTLĐ	
Có sự gia tăng quy mô đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng tại các cơ sở giáo dục đại học	TTLĐ1	1 2 3 4 5

Nội dung	Kí hiệu	Mức độ đồng ý
Có sự gia tăng tỉ lệ nguồn nhân lực qua đào tạo ngành Xây dựng	TTLĐ2	1 2 3 4 5
Có sự gia tăng nhu cầu về nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	TTLĐ3	1 2 3 4 5
Chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng	CSPT	
Chính sách về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng	CSPT1	1 2 3 4 5
Chính sách về an toàn lao động và điều kiện làm việc	CSPT2	1 2 3 4 5
Chính sách khuyến khích đầu tư vào nghiên cứu và phát triển ngành Xây dựng	CSPT3	1 2 3 4 5
Chính sách thúc đẩy sáng tạo và đổi mới ngành Xây dựng	CSPT4	1 2 3 4 5
Chính sách về lương, phúc lợi và chế độ đãi ngộ cho nhân lực ngành Xây dựng	CSPT5	1 2 3 4 5
Sự phát triển của khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng	KHCN	
Công nghệ sản xuất đổi mới	KHCN1	1 2 3 4 5
Tự động hóa và robot ngày càng cải tiến	KHCN2	1 2 3 4 5
Trí tuệ nhân tạo được ứng dụng rộng rãi	KHCN3	1 2 3 4 5
Chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ	KHCN4	1 2 3 4 5
Chế độ đãi ngộ trong ngành Xây dựng	CĐĐN	
Thu nhập phù hợp với vị trí việc làm	CĐĐN1	1 2 3 4 5

Nội dung	Kí hiệu	Mức độ đồng ý
Điều kiện làm việc đảm bảo	CĐĐN2	1 2 3 4 5
Phân công công việc hợp lý	CĐĐN3	1 2 3 4 5
Hoạt động đào tạo và đào tạo lại hợp lý	CĐĐN4	1 2 3 4 5
Có cơ hội thăng tiến	CĐĐN5	1 2 3 4 5
Chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ngành Xây dựng	CLNNL	
Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực đáp ứng tốt yêu cầu công việc	CLNNL1	1 2 3 4 5
Nguồn nhân lực có kỹ năng tốt đáp ứng yêu cầu công việc	CLNNL2	1 2 3 4 5
Nguồn nhân lực ngành Xây dựng có khả năng ứng dụng công nghệ trong công việc (BIM, in 3D, AI ...)	CLNNL3	1 2 3 4 5
Nhận thức và tuân thủ quy định an toàn lao động trong ngành tốt	CLNNL4	1 2 3 4 5

Trân trọng cảm ơn Anh/Chị.

PHỤ LỤC 2

DÀN BÀI PHỎNG VẤN SÂU

Nhằm mục tiêu tìm hiểu *Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành Xây dựng*, trân trọng kính mời Anh/Chị tham gia nghiên cứu bằng cách trả lời câu hỏi sau đây. Mọi thông tin trong phiếu khảo sát chỉ dùng cho mục đích khoa học, kính mong Anh/Chị dành thời gian để cùng trao đổi, thảo luận.

Trân trọng cảm ơn Anh/Chị!

Câu hỏi phỏng vấn

1. Theo Anh/Chị, tiêu chí phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng là những tiêu chí nào?
2. Theo Anh/Chị, trong 3 nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng, nội dung nào là quan trọng nhất? Anh/Chị vui lòng giải thích lý do?
3. Anh/Chị vui lòng cho biết các hoạt động của cơ quan Anh/Chị góp phần phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng?
4. Sau khi tham khảo thang đo dự kiến về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành Xây dựng, Anh/Chị có bổ sung thêm nhân tố nào không?
5. Theo Anh/Chị, nhân tố nào có ảnh hưởng mạnh nhất đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao? Anh/Chị vui lòng giải thích lý do?
6. Theo Anh/Chị, cần có giải pháp nào để điều chỉnh các nhân tố ảnh hưởng nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng?

PHỤ LỤC 3**Bảng 1. Số lượng lao động trong các doanh nghiệp xây dựng giai đoạn
2020 - 2022 (lao động)**

TT	Tên doanh nghiệp	2020	2021	2022
1	Tổng công ty Vicem	15.948	16.003	15.849
2	Tổng công ty Sông Đà	7.382	6.106	4.884
3	Tổng công ty Lilama	10.735	8.711	7.915
4	Tổng công ty VIGLACERA-CTCP	9.430	8.510	8.630
5	Tổng công ty CP VINACONEX	10.131	11.023	10.673
6	Tổng công ty Xây dựng Hà Nội	5.103	4.256	4.122
7	Tổng công ty HUD	2.050	2.064	2.154
8	Tổng công ty COMA	1.158	1.110	1.022
9	Tổng công ty Licogi	3.563	3.371	4.196
10	Tổng công ty Viwaseen	851	784	726
11	Tổng công ty CP Sông Hồng	2.015	2.134	2.204
12	Tổng công ty XD Bạch Đằng-CTCP	1.120	1.110	790
13	Tổng công ty XD Miền Trung	2.892	3.324	3.216
14	Tổng công ty CC1	4.005	3.182	2.866
15	Tổng công ty FICO	3.705	3.239	3.120
16	Tổng công ty IDICO	1.907	1.914	1.725
17	Tổng công ty DIC	1.922	1.897	2.070
18	Tổng công ty CP CTX Holdings	110	90	52
19	Công ty Khảo sát và xây dựng	450	231	235
20	Công ty CP Phục Hưng Holdings	478	520	611
21	Công ty CP CONSTREXIM số 1	206	166	166
22	Công ty CP ĐT và XD Xuân Mai	1.541	1.238	1.072
23	Tập đoàn Phụng Hoàng Xanh A&A	2.478	2.694	2.898
Tổng		89.180	83.677	81.196

Bảng 2. Số lượng lao động chất lượng cao trong các doanh nghiệp xây dựng giai đoạn 2020 - 2022 (lao động)

TT	Tên doanh nghiệp	2020	2021	2022	SS 22-20
1	Tổng công ty Vicem	8643	8674	8695	0.6
2	Tổng công ty Sông Đà	4001	3861	3851	-3.7
3	Tổng công ty Lilama	5818	5593	5509	-5.3
4	Tổng công ty VIGLACERA-CTCP	5111	5016	5041	-1.4
5	Tổng công ty CP VINACONEX	5491	5613	5591	1.8
6	Tổng công ty Xây dựng Hà Nội	2767	2674	2666	-3.7
7	Tổng công ty HUD	1112	1117	1132	1.8
8	Tổng công ty COMA	628	625	617	-1.8
9	Tổng công ty Licogi	1932	1915	2020	4.6
10	Tổng công ty Viwaseen	463	457	451	-2.6
11	Tổng công ty CP Sông Hồng	1093	1110	1122	2.7
12	Tổng công ty XD Bạch Đằng-CTCP	608	609	573	-5.8
13	Tổng công ty XD Miền Trung	1568	1624	1616	3.1
14	Tổng công ty CC1	2171	2080	2048	-5.7
15	Tổng công ty FICO	2009	1959	1952	-2.8
16	Tổng công ty IDICO	1034	1038	1020	-1.4
17	Tổng công ty DIC	1043	1043	1068	2.4
18	Tổng công ty CP CTX Holdings	61	59	56	-8.2
19	Công ty Khảo sát và xây dựng	245	220	222	-9.4
20	Công ty CP Phục Hưng Holdings	260	266	279	7.3
21	Công ty CP CONSTREXIM số 1	113	109	110	-2.7
22	Công ty CP ĐT và XD Xuân Mai	836	802	785	-6.1
23	Tập đoàn Phụng Hoàng Xanh A&A	1344	1374	1403	4.4
	Tổng	48351	47838	47827	

Bảng 3. Chuyển dịch cơ cấu lao động chất lượng cao trong tổng số lao động của doanh nghiệp xây dựng giai đoạn 2020 - 2022 (%)

TT	Tên doanh nghiệp	2020	2021	2022	Chuyển dịch 22 -20
1	Tổng công ty Vicem	54.2	54.2	54.9	0.7
2	Tổng công ty CP VINACONEX	54.2	63.2	78.8	24.6
3	Tổng công ty VIGLACERA-CTCP	54.2	64.2	69.6	15.4
4	Tổng công ty Lilama	54.2	58.9	58.4	4.2
5	Tổng công ty Sông Đà	54.2	50.9	52.4	-1.8
6	Tổng công ty Licogi	54.2	62.8	64.7	10.5
7	Tổng công ty Xây dựng Hà Nội	54.2	54.1	52.6	-1.7
8	Tổng công ty XD Miền Trung	54.2	56.3	60.4	6.1
9	Tổng công ty FICO	54.2	56.8	48.1	-6.1
10	Tập đoàn Phươg Hoàng Xanh A&A	54.4	58.3	62.1	7.7
11	Tổng công ty CC1	54.2	52.0	50.9	-3.3
12	Tổng công ty CP Sông Hồng	54.3	54.9	72.5	18.2
13	Tổng công ty HUD	54.2	48.9	50.2	-4.0
14	Tổng công ty DIC	54.2	65.4	71.5	17.3
15	Tổng công ty IDICO	54.2	60.5	62.6	8.3
16	Công ty CP ĐT và XD Xuân Mai	54.2	54.2	59.1	4.9
17	Tổng công ty COMA	54.3	55.0	51.6	-2.7
18	Tổng công ty XD Bạch Đằng-CTCP	55.5	65.6	107.7	52.2
19	Tổng công ty Viwaseen	54.4	95.2	94.5	40.0
20	Công ty CP Phục Hưng Holdings	54.4	51.2	45.7	-8.7
21	Công ty Khảo sát và xây dựng	54.9	65.7	66.3	11.4
22	Công ty CP CONSTREXIM số 1	54.3	64.8	73.2	19.0
23	Tổng công ty CP CTX Holdings	54.2	51.0	48.4	-5.8

Bảng 4.1. Khái quát về tình hình hợp đồng lao động, bảo hiểm và thu nhập tại doanh nghiệp xây dựng

STT	Tên doanh nghiệp	Số lao động	Số lao động được ký HĐLĐ	Số lao động được đóng bảo hiểm¹	Thu nhập trung bình (đồng)
1	Tổng công ty Vicem	15.849	15.849	15.552	9.600.000
2	Tổng công ty Sông Đà	4.884	4.884	4.234	11.900.000
3	Tổng công ty Lilama	7.915	7.915	5.687	9.800.000
4	Tổng công ty VIGLACERA-CTCP	8.630	8.630	8.445	14.150.000
5	Tổng công ty CP VINACONEX	10.673	10.673	4.523	14.356.000
6	Tổng công ty Xây dựng Hà Nội	4.122	4.122	2.606	8.200.000
7	Tổng công ty HUD	2.154	2.154	2.154	9.700.000
8	Tổng công ty COMA	1.022	1.022	868	8.893.000
9	Tổng công ty Licogi	4.196	4.196	3.271	8.800.000
10	Tổng công ty Viwaseen	726	726	711	7.200.000
11	Tổng công ty CP Sông Hồng	2.204	2.204	2.204	6.500.000
12	Tổng công ty XD Bạch Đằng-CTCP	790	790	725	9.500.000
13	Tổng công ty XD	3.216	3.216	3.216	6.700.000

¹ Bảo hiểm: Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

	Miền Trung				
14	Tổng công ty CC1	2.866	2.866	2.671	10.530.000
15	Tổng công ty FICO	3.120	3.120	3.120	8.700.000
16	Tổng công ty IDICO	1.725	1.725	1.563	15.470.000
17	Tổng công ty DIC	2.070	2.070	1.896	9.670.000
18	Tổng công ty CP CTX Holdings	52	52	49	15.000.000
19	Công ty Khảo sát và xây dựng	235	235	179	7.500.000
20	Công ty CP Phục Hưng Holdings	611	611	611	14.562.000
21	Công ty CP CONSTREXIM số 1	166	166	166	6.500.000
22	Công ty CP ĐT và XD Xuân Mai	1.072	1.072	991	10.300.000
23	Tập đoàn Phụng Hoàng Xanh A&A	2.898	2.898	2.895	19.300.000

PHỤ LỤC 4

1. CRONBACH ALPHA

BIẾN PTKT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PTKT1	10.67	3.988	.624	.619
PTKT2	9.98	5.932	.255	.811
PTKT3	9.89	4.457	.644	.613
PTKT4	9.47	4.503	.632	.620

>> Loại biến **PTKT2** do Corrected Item-Total Correlation nhỏ hơn 0.3. Chạy lại lần 2:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PTKT1	7.31	2.585	.662	.749
PTKT3	6.53	3.026	.669	.736
PTKT4	6.11	3.045	.665	.740

BIẾN TTLD**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TTLD1	6.35	3.217	.630	.773
TTLD2	6.63	2.827	.681	.720
TTLD3	6.60	2.739	.676	.725

BIẾN CSPT**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSPT1	13.06	9.898	.628	.851
CSPT2	12.81	9.475	.723	.826
CSPT3	12.78	9.856	.703	.831
CSPT4	12.53	10.637	.670	.841
CSPT5	12.82	9.732	.711	.829

BIẾN KHCN**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KHCN1	9.82	5.906	.620	.818
KHCN2	9.32	6.247	.675	.794
KHCN3	9.51	5.695	.696	.783
KHCN4	9.46	5.936	.695	.784

BIẾN CDDN**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CDDN1	12.59	10.183	.722	.833
CDDN2	13.30	9.796	.685	.841
CDDN3	13.48	9.843	.649	.851
CDDN4	13.27	9.837	.697	.838
CDDN5	13.01	10.278	.712	.835

BIẾN CLNNL**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CLNNL1	9.08	5.636	.662	.770
CLNNL2	9.27	5.645	.638	.781
CLNNL3	9.23	5.543	.646	.778
CLNNL4	8.95	5.698	.641	.780

BIẾN PTNNL**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SL	6.07	1.934	.695	.752
CL	5.89	2.100	.657	.790
CC	6.05	1.860	.707	.741

2. EFA

Phép trích Extraction sử dụng: Principal Components

Phép xoay Rotation sử dụng: Promax

NHÓM ĐỘC LẬP

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.922
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8349.309
	df	276
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a Total
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	8.175	34.063	34.063	8.175	34.063	34.063	5.752
2	2.076	8.650	42.713	2.076	8.650	42.713	5.669
3	1.903	7.929	50.641	1.903	7.929	50.641	4.995
4	1.587	6.612	57.253	1.587	6.612	57.253	4.065
5	1.497	6.235	63.489	1.497	6.235	63.489	4.019
6	1.151	4.797	68.286	1.151	4.797	68.286	4.149
7	.648	2.701	70.988				
8	.557	2.320	73.307				
9	.510	2.127	75.434				
10	.502	2.093	77.527				
11	.484	2.019	79.545				
12	.458	1.908	81.453				
13	.441	1.836	83.290				
14	.437	1.820	85.110				

15	.412	1.717	86.827				
16	.402	1.673	88.500				
17	.377	1.570	90.070				
18	.375	1.563	91.634				
19	.362	1.506	93.140				
20	.352	1.468	94.608				
21	.348	1.450	96.058				
22	.328	1.367	97.425				
23	.317	1.321	98.746				
24	.301	1.254	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Pattern Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
CDDN4	.842					
CDDN1	.823					
CDDN2	.821					
CDDN3	.770					
CDDN5	.768					
CSPT5		.872				
CSPT3		.835				
CSPT2		.806				
CSPT1		.768				
CSPT4		.710				
KHCN4			.888			
KHCN3			.864			

KHCN2			.759			
KHCN1			.716			
CLNNL1				.853		
CLNNL2				.805		
CLNNL3				.789		
CLNNL4				.767		
TTLD2					.874	
TTLD3					.867	
TTLD1					.756	
PTKT4						.843
PTKT1						.841
PTKT3						.840

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

NHÓM PHỤ THUỘC**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.719
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	830.479
	df	3
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.232	74.408	74.408	2.232	74.408	74.408
2	.422	14.083	88.491			
3	.345	11.509	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component**Matrix^a**

Component

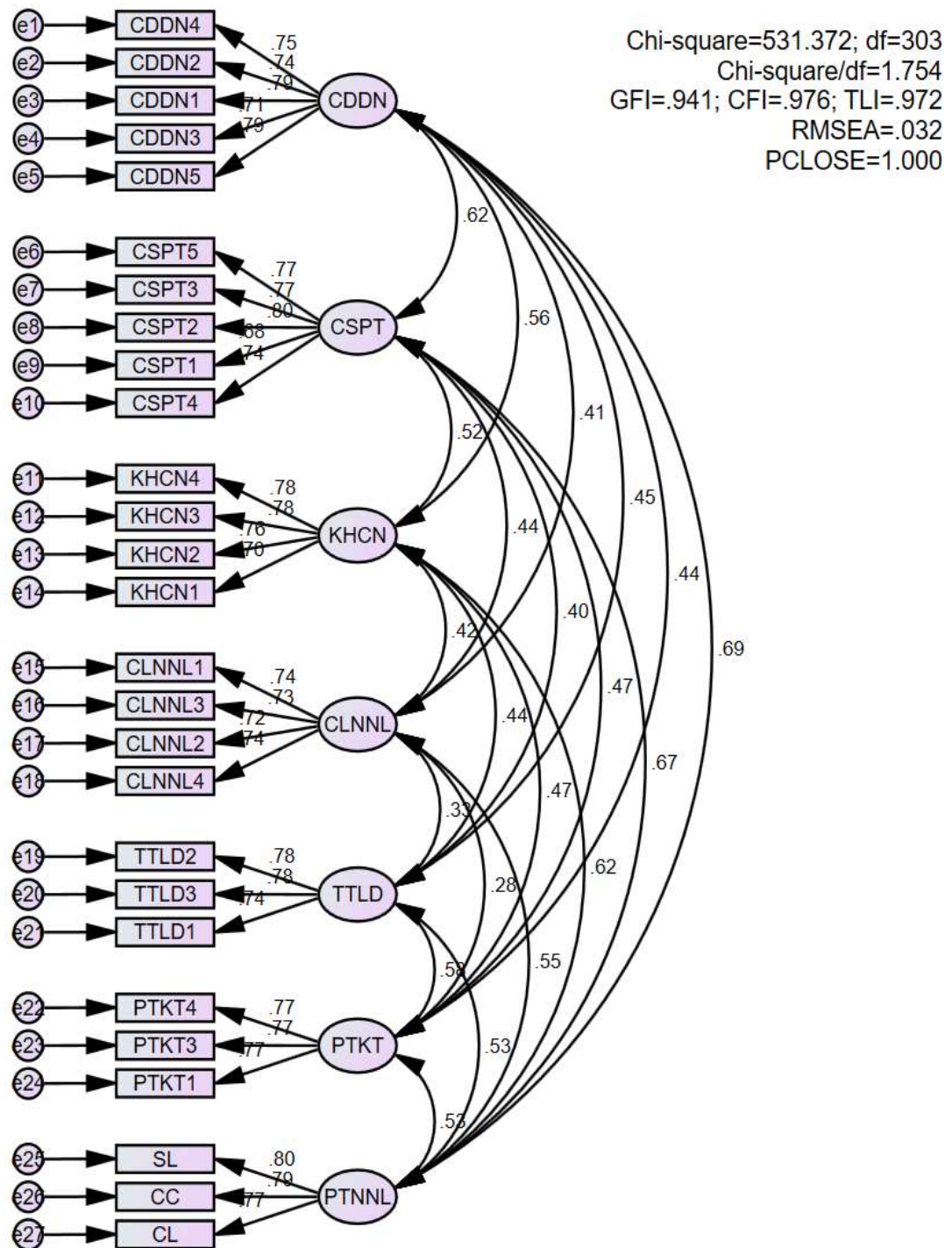
1

CC	.875
SL	.868
CL	.845

Extraction Method:

Principal Component
Analysis.a. 1 components
extracted.

3. CFA



Độ phù hợp mô hình Model Fit**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	75	531.372	303	.000	1.754
Saturated model	378	.000	0		
Independence model	27	9939.828	351	.000	28.319

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.030	.941	.927	.755
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.286	.248	.190	.230

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.947	.938	.976	.972	.976
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.032	.027	.036	1.000
Independence model	.192	.189	.195	.000

Trọng số chưa chuẩn hóa, đánh giá ý nghĩa các biến quan sát

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CDDN4 <--- CDDN	1.000				
CDDN2 <--- CDDN	1.009	.051	19.682	***	
CDDN1 <--- CDDN	.956	.046	20.985	***	
CDDN3 <--- CDDN	.996	.053	18.880	***	
CDDN5 <--- CDDN	.957	.045	21.214	***	
CSPT5 <--- CSPT	1.000				
CSPT3 <--- CSPT	.981	.047	21.100	***	
CSPT2 <--- CSPT	1.075	.049	21.937	***	
CSPT1 <--- CSPT	.930	.050	18.438	***	
CSPT4 <--- CSPT	.824	.041	20.153	***	
KHCN4 <--- KHCN	1.000				
KHCN3 <--- KHCN	1.061	.051	20.607	***	
KHCN2 <--- KHCN	.925	.046	20.308	***	
KHCN1 <--- KHCN	.976	.053	18.534	***	
CLNNL1 <--- CLNNL	1.000				
CLNNL3 <--- CLNNL	1.034	.058	17.959	***	
CLNNL2 <--- CLNNL	.995	.056	17.665	***	
CLNNL4 <--- CLNNL	1.002	.056	18.032	***	
TTLD2 <--- TTLD	1.000				
TTLD3 <--- TTLD	1.033	.053	19.510	***	
TTLD1 <--- TTLD	.859	.046	18.718	***	
PTKT4 <--- PTKT	1.000				
PTKT3 <--- PTKT	1.005	.052	19.300	***	
PTKT1 <--- PTKT	1.164	.061	19.189	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SL	<---	PTNNL	1.000				
CC	<---	PTNNL	1.019	.047	21.874	***	
CL	<---	PTNNL	.917	.043	21.352	***	

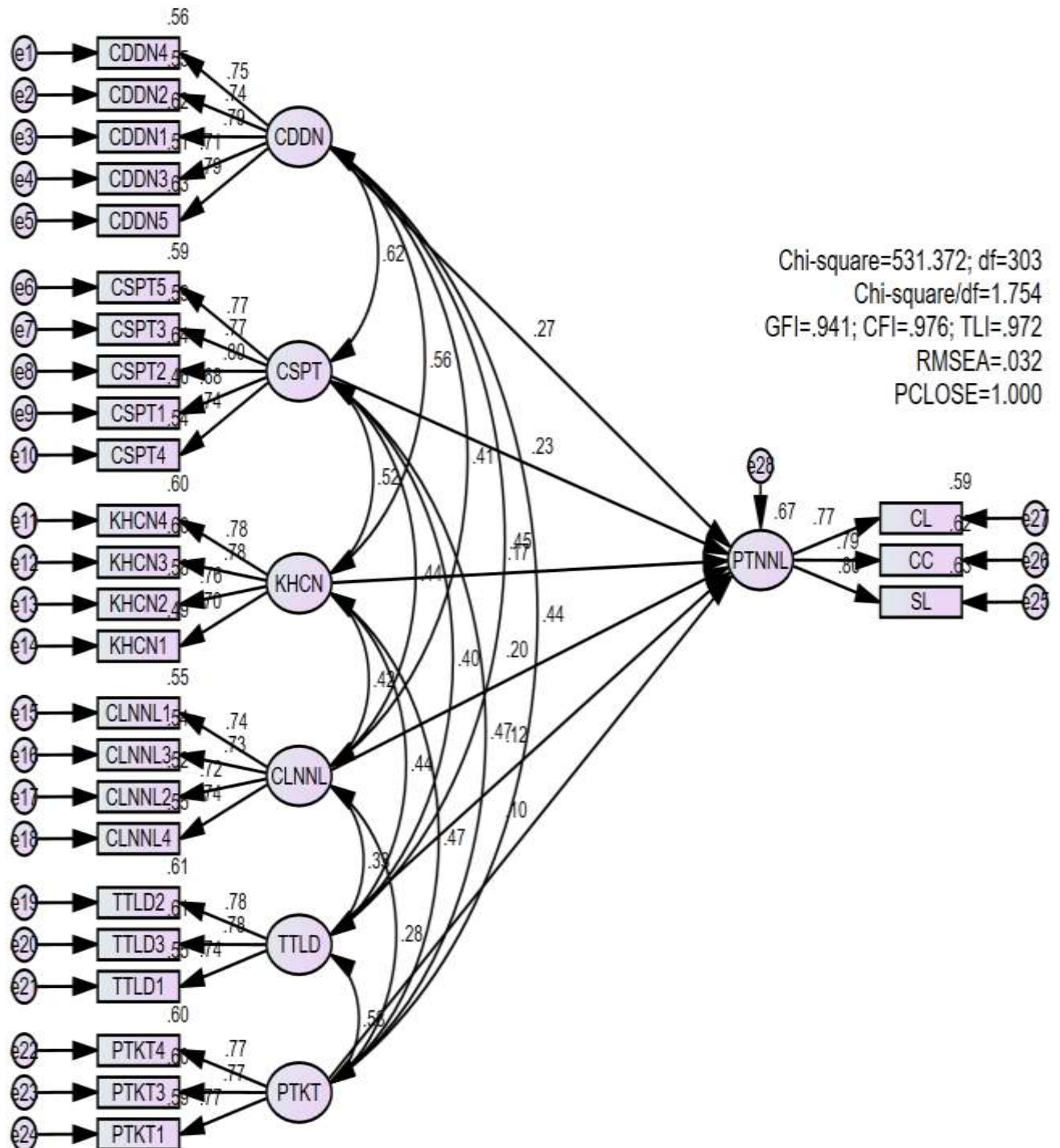
Trọng số chuẩn hóa các biến quan sát**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
CDDN4 <--- CDDN	.748
CDDN2 <--- CDDN	.740
CDDN1 <--- CDDN	.786
CDDN3 <--- CDDN	.711
CDDN5 <--- CDDN	.795
CSPT5 <--- CSPT	.770
CSPT3 <--- CSPT	.769
CSPT2 <--- CSPT	.797
CSPT1 <--- CSPT	.681
CSPT4 <--- CSPT	.738
KHCN4 <--- KHCN	.776
KHCN3 <--- KHCN	.776
KHCN2 <--- KHCN	.764
KHCN1 <--- KHCN	.700
CLNNL1 <--- CLNNL	.740
CLNNL3 <--- CLNNL	.735
CLNNL2 <--- CLNNL	.721
CLNNL4 <--- CLNNL	.739
TTLD2 <--- TTLD	.783
TTLD3 <--- TTLD	.784
TTLD1 <--- TTLD	.739
PTKT4 <--- PTKT	.772
PTKT3 <--- PTKT	.774
PTKT1 <--- PTKT	.767
SL <--- PTNNL	.796
CC <--- PTNNL	.789
CL <--- PTNNL	.771

Đánh giá validity: Tính hội tụ và tính phân biệt

	CR	AVE	MSV	CDDN	CSPT	KHCN	CLNNL	TTLD	PTKT	PTNNL
CDDN	0.870	0.573	0.475	0.757						
CSPT	0.867	0.566	0.447	0.618	0.752					
KHCN	0.841	0.569	0.389	0.558	0.519	0.755				
CLNNL	0.823	0.538	0.303	0.412	0.439	0.422	0.734			
TTLD	0.813	0.591	0.339	0.446	0.398	0.444	0.332	0.769		
PTKT	0.815	0.594	0.339	0.443	0.467	0.471	0.280	0.582	0.771	
PTNNL	0.829	0.617	0.475	0.689	0.668	0.624	0.550	0.534	0.533	0.785

4. SEM



Trọng số chưa chuẩn hóa, đánh giá ý nghĩa các tác động trong mô hình

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PTNNL <--- CDDN	.232	.040	5.869	***	
PTNNL <--- CSPT	.194	.038	5.110	***	
PTNNL <--- KHCN	.142	.037	3.827	***	
PTNNL <--- CLNNL	.178	.034	5.154	***	
PTNNL <--- TTLD	.101	.036	2.830	.005	
PTNNL <--- PTKT	.089	.041	2.192	.028	

Trọng số chuẩn hóa các mối tác động

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PTNNL <--- CDDN	.273
PTNNL <--- CSPT	.232
PTNNL <--- KHCN	.167
PTNNL <--- CLNNL	.197
PTNNL <--- TTLD	.124
PTNNL <--- PTKT	.098

Giá trị R bình phương

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PTNL	.674

5. BOOTSTRAP

Thực hiện bootstrap với 1000 lần:

Parameter			SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	CR
PTNNL	<---	CDDN	0.048	0.001	0.273	0	0.002	0.00
PTNNL	<---	CSPT	0.048	0.001	0.231	-0.001	0.002	-0.50
PTNNL	<---	KHCN	0.046	0.001	0.166	-0.001	0.001	-1.00
PTNNL	<---	CLNN L	0.036	0.001	0.198	0.001	0.001	1.00
PTNNL	<---	TTLD	0.045	0.001	0.125	0.001	0.001	1.00
PTNNL	<---	PTKT	0.046	0.001	0.099	0	0.001	0.00

PHỤ LỤC 5

Các ngành đào tạo nguồn nhân lực lĩnh vực xây dựng

STT	NGÀNH HỌC	NƠI ĐÀO TẠO	CƠ HỘI NGHỀ NGHIỆP
1	Ngành Xây dựng dân dụng và công nghiệp	Đại học Xây dựng, Đại học Bách khoa Đà Nẵng, Đại học Giao thông vận tải TP.HCM	Chuyên viên thiết kế và quản lý kế hoạch Chuyên viên trắc đạc, khảo sát địa chất Chuyên viên quản lý dự án Kỹ sư giám sát thi công Kỹ sư quản lý chất lượng...
2	Ngành Công nghệ kỹ thuật công trình xây dựng	Đại học Thủy lợi, Đại học Sư phạm kỹ thuật Đà Nẵng, Đại học Sư phạm kỹ thuật TP.HCM, Đại học Mở TP.HCM	Cán bộ Kỹ thuật tại các cơ quan quản lý dự án đầu tư xây dựng. Chuyên viên tại các Ban quản lý dự án, tại Bộ, Sở Xây dựng. Giảng viên tại các Cơ sở giáo dục có đào tạo ngành xây dựng, cán bộ tại các Viện nghiên cứu.
3	Ngành Vật liệu và Cấu kiện xây dựng	Đại học Xây Dựng (chuyên ngành Công nghệ kỹ thuật vật liệu xây dựng), Đại học Bách Khoa - ĐHQG TP.HCM (chuyên ngành Vật liệu và Cấu Kiện xây dựng), Cao đẳng Xây dựng số 2 (chuyên ngành Công nghệ kỹ thuật vật liệu xây dựng)...	Kỹ sư ngành Vật liệu và Cấu kiện xây dựng Chuyên viên nghiên cứu tại các Viện nghiên cứu, phòng thí nghiệm vật liệu xây dựng. Nhân viên tại các Xí nghiệp, Nhà máy sản xuất vật liệu xây dựng.

4	Ngành Kiến trúc	Đại học Kiến trúc Hà Nội / Đà Nẵng / TP.HCM, Đại học Xây dựng Hà Nội, Đại học Thủ Dầu Một, Đại học Bình Dương, Đại học Bách Khoa - ĐHQG TP.HCM ...	Kiến trúc sư tại các Công ty thiết kế xây dựng, Công ty Xây dựng trong và ngoài nước.
5	Ngành Quản lý thị trường bất động sản	Đại học Tài chính Marketing (chuyên ngành Kinh Doanh bất động sản), Đại học Nông Lâm TP.HCM	Làm việc tại các cơ quan nhà nước liên quan đến việc quản lý và sử dụng đất đai. Nhân viên tư vấn Bất động sản.
6	Ngành Quy hoạch đô thị	Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Kiến trúc TP.HCM	Chuyên viên tại Sở, Phòng Kế hoạch Đầu tư. Chuyên viên Phòng quản lý đô thị Quận Huyện. Nhân viên tại các Công ty tư vấn thiết kế, Công ty Xây dựng tư nhân.
7	Ngành Đô thị học	Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Kiến trúc Đà Nẵng, Đại học Kiến trúc TP.HCM, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn TP.HCM	Chuyên viên tại các Sở Quy hoạch Kiến trúc, Phòng Quản lý đô thị - Xây dựng. Giảng viên ngành Đô thị học tại các trường Cao đẳng, Đại học
8	Ngành Địa chính	Đại học Quy Nhơn, Đại học Nông Lâm TP.HCM, Đại học Khoa học Tự nhiên - ĐHQG Hà Nội ...	Chuyên viên tại các Bộ, Sở, Phòng Tài nguyên - Môi trường. Cán bộ Địa chính xã, phường. Giảng viên, nhà nghiên cứu ngành Địa chính tại các

			trường Đại học.
9	Ngành Cảnh quan và Kỹ thuật hoa viên	Đại học Cần Thơ, Đại học Nông lâm TP.HCM, Đại học Nông nghiệp Hà Nội	Sinh viên tốt nghiệp có khả năng thiết kế và thi công các công trình cảnh quan đô thị và hoa viên. Một số vị trí nghề nghiệp mà các bạn có thể đảm nhận như: Chuyên viên Sở Quy hoạch - Kiến trúc, Sở Xây dựng Nhân viên tại Khu bảo tồn thiên nhiên, Vườn quốc gia, Khu dự trữ sinh quyển. Nhân viên hoặc chức vụ quản lý tại các Công ty công viên cây xanh, Công ty công trình công cộng.

PHỤ LỤC 6
Cơ cấu khảo sát nguồn nhân lực chất lượng cao

Đặc điểm	Số lượng	%
Giới tính		
Nam	505	67,97
Nữ	238	32,03
Tuổi		0,00
Dưới 30 tuổi	283	38,09
Từ 30-45 tuổi	344	46,30
Trên 45 tuổi	116	15,61
Trình độ		0,00
Thạc sĩ	118	15,88
Đại học	402	54,10
Lao động phổ thông (Tay nghề từ bậc 5 trở lên)	223	30,01
Kinh nghiệm làm việc trong ngành xây dựng		
Dưới 3 năm	83	11,17
Từ 3- dưới 5 năm	144	19,38
Từ 5 năm trở lên	516	69,45
Vị trí công việc		0,00
Ban Lãnh đạo	22	2,96
Trưởng, phó đơn vị chức năng	53	7,13
Kỹ sư	187	25,17
Nhân viên hành chính	217	29,21
Cán bộ/Công nhân kỹ thuật	113	15,21
Công nhân trực tiếp	151	20,32
Tổng	743	100,00

Nguồn: Khảo sát của tác giả