THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH XÂY DỰNG TẠI CÁC TỈNH KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

THE CONTEXT AND SOME SUGGESTIONS TO ENHANCE THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN THE CONSTRUCTION IN THE MEKONG DELTA

ThS. Huỳnh Quốc Huy
Trung tâm Thông tin - Thư viện - Trường ĐHXD Miền Tây
Email: huynhquochuy@mtu.edu.vn
Điện thoại: 0918 534 355

Ngày nhận bài: 17/02/2023
Ngày gửi phản biện: 17/02/2023
Ngày chấp nhận đăng: 27/02/2023

Tóm tắt:

Cùng với sự phát triển chung của cả nước về kinh tế xã hội thì vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) có những bước phát triển nhất định. Tuy nhiên, nhìn vào số liệu thống kê của các bộ ngành những năm gần đây về lao động và việc làm của các vùng kinh tế thì việc đào tạo nguồn nhân lực ở ĐBSCL đặc biệt nguồn nhân lực ngành Xây dựng đang đi sau cả nước trong quá trình phát triển. Bài viết trình bày các nội dung cơ bản về thực trạng đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học các chuyên ngành về xây dựng khu vực Đồng bằng sông Cửu Long và một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành xây dựng.

Từ khóa: *Nguồn nhân lực, Ngành Xây dựng, Đồng bằng sông Cửu Long.*

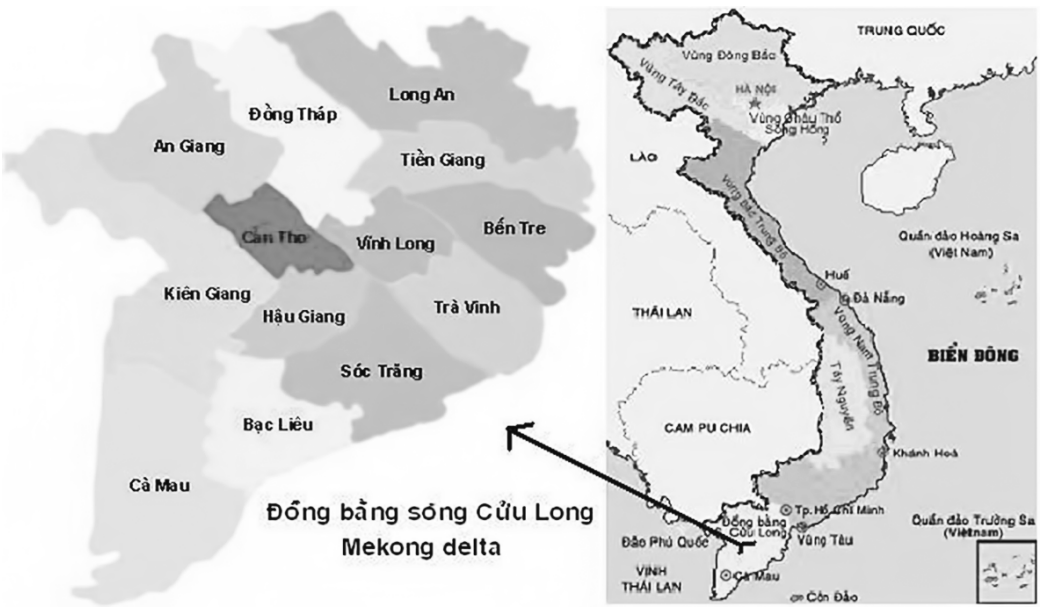
Abstract:

The Mekong Delta region has numerous certain development steps together with the general development of Vietnam in terms of socio-economic growth. Nevertheless, according to statistics on labor and employment in economic regions of relevant agencies in recent years, the training of human resources in the Mekong Delta, especially in the field of construction industry, behind other regions in the whole country. The article presents the fundamental contents of the current situation of training university-level human resources in construction majors in the Mekong Delta and suggests some solutions to develop the quality of human resources in the construction industry.

Keywords: *Human resources, Construction, Mekong Delta.*

1. Đặt vấn đề

Đồng bằng sông Cửu Long bao gồm 13 tỉnh, trong đó có 4 tỉnh trọng điểm kinh tế bao gồm: TP Cần Thơ, An Giang, Kiên Giang, Cà Mau. Đây là vùng cực Nam của đất nước đóng vai trò quan trọng đối với đồng bằng Nam Bộ, có mối quan hệ chặt chẽ với TP. Hồ Chí Minh và các tỉnh Đông Nam Bộ.



Hình 1. *Bản đồ khu vực ĐBSCL*

Với tốc độ tăng dân số khá cao, hàng năm có khoảng 1,5 tới 1,7 triệu lao động trẻ tham gia thị trường lao động. Do vậy, cung lao động trên thị trường lao động Việt Nam rất dồi dào và lớn hơn cầu về lao động. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay chủ yếu được phân bố trong khu vực nông nghiệp, nơi kỹ năng, tay nghề và trình độ của người lao động thường không cần cao. Lực lượng lao động đang làm việc trong khu vực công nghiệp chỉ chiếm 20% và trong khu vực dịch vụ chỉ chiếm khoảng 26%.

Trong tình hình hiện nay, đang rất cần những lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật nhưng thực tế trên thị trường lao động lại rất khan hiếm những lao động có tay nghề và có trình độ chuyên môn cao. Trong khi đó, nhu cầu tuyển dụng tại các doanh nghiệp rất lớn, nhưng lao động phải qua đào tạo.

Những năm qua, mặc dù đã có nhiều cố gắng, song phải nhìn nhận một thực tế là công tác đào tạo nguồn nhân lực, tạo việc làm trên địa bàn các tỉnh ĐBSCL vẫn còn hạn chế. Theo thống kê năm 2022 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, toàn vùng ĐBSCL có 24 Trường (19 trường đại học, 05 phân hiệu). Có 20 cơ sở đang đào tạo các chuyên ngành xây dựng.

Năm 2022, Chính phủ đã Ban hành Nghị quyết số 78/NQ-CP ngày 18/6/2022 ban

ISSN 2525-2615

hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 02/4/2022 của Bộ Chính trị về "Phương hướng phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045". Nghị quyết đề ra một số chỉ tiêu cụ thể đến năm 2030, trong đó có: Tỷ trọng nông, lâm, ngư nghiệp trong tổng thu nhập vùng (GRDP) khoảng 20%; công nghiệp - xây dựng khoảng 32%; Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 65%, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt 25%.

Việc đánh giá thực trạng và dự báo nhu cầu về lực lượng lao động trong tương lai đối với lĩnh vực xây dựng tại khu vực 13 tỉnh ĐBSCL, đồng thời đưa ra các khuyến nghị liên quan đến lực lượng lao động trong lĩnh vực xây dựng, đào tạo ngành xây dựng, nhằm hỗ trợ các cơ quan quản lý, các cơ sở đào tạo trong việc xây dựng chiến lược phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành xây dựng là cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

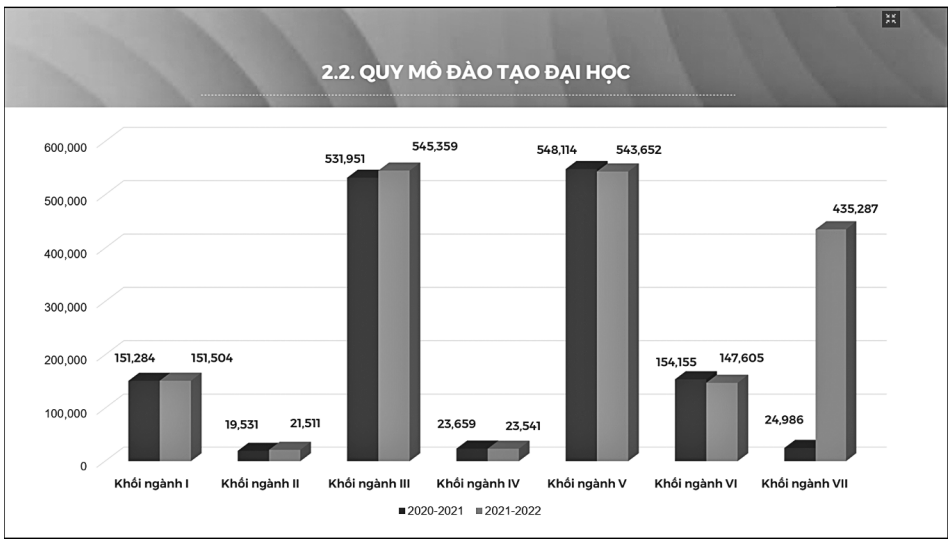
Để đạt được mục tiêu là đánh giá thực trạng và đề xuất một số giải pháp nâng cao nhân lực ngành xây dựng tại khu vực ĐBSCL, tác giả sử dụng các phương pháp: Phương pháp luận biện chứng; Phương pháp thống kê, so sánh để phân tích đánh giá.

2.2. Nội dung nghiên cứu

2.2.1. Thực trạng về nhân lực lao động trong lĩnh vực xây dựng tại khu vực 13 tỉnh ĐBSCL.

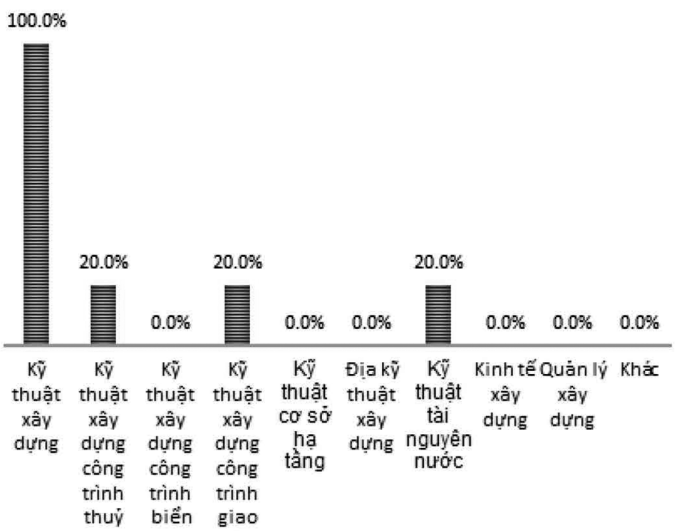
Theo Báo cáo kinh tế thường niên năm 2022 của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), ĐBSCL có khoảng 10 triệu lao động, tuy nhiên, tỷ lệ lao động qua đào tạo chỉ đạt 14,9% và tỷ lệ lực lượng lao động có trình độ đại học trở lên là 6,8%, thấp nhất cả nước. Từ thực trạng trên, cho thấy thị trường lao động ĐBSCL, đặc biệt, lao động nông thôn có chất lượng thấp, không đáp ứng được yêu cầu phát triển của vùng. Do vậy, vấn đề đào tạo nguồn lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao để đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn là cần thiết và cấp bách.

Hiện nay, đầu vào các cơ sở đào tạo có chuyên ngành xây dựng (điểm trúng tuyển) tương đối thấp, quy mô tuyển sinh nhỏ; cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên vẫn còn thiếu. Bên cạnh đó là những khó khăn xuất phát từ chính bản thân những người cần đào tạo nghề.



Hình 2. *Quy mô đào tạo đại học của cả nước*
(nguồn: Báo cáo Hội nghị tổng kết năm học, Bộ Giáo dục và Đào tạo)

Từ trước tới nay, người dân ĐBSCL có tư tưởng không cần học cao, chỉ biết chữ là đủ. Bên cạnh đó điều kiện giao thông đi lại khó khăn; cùng với tâm lý lo ngại sau khi đi học không tìm được việc làm, không có vốn,... đã làm hạn chế đáng kể mục tiêu của chương trình cũng như sự tham gia tự giác, nhiệt tình của người có nhu cầu học tập. Đây cũng là khó khăn chung của nhiều địa phương, các cơ sở đào tạo triển khai tuyển sinh đào tạo.



Hình 3. *Chuyên ngành về xây dựng đang đào tạo tại các Trường khu vực ĐBSCL*
(nguồn: Báo cáo Dự án Kinh tế sự nghiệp năm 2019, Bộ Xây dựng)

ISSN 2525-2615

Trong khi đó, Ngành xây dựng là ngành có vị trí quan trọng trong hệ thống kinh tế quốc dân, góp phần hình thành nên các tài sản cố định của nền kinh tế, đặc biệt là nhà xưởng, thiết bị. Tầm quan trọng của ngành thể hiện: Ngành đóng góp lớn vào tăng trưởng kinh tế quốc dân; Ngành xây dựng phát triển còn là tiền đề quan trọng để giải quyết những vấn đề an sinh xã hội.

Trong những năm qua, ngành Xây dựng đã rà soát, xây dựng, điều chỉnh các chiến lược, định hướng phát triển phù hợp với từng lĩnh vực. Những định hướng, chiến lược, chương trình phát triển chủ yếu trong các lĩnh vực của ngành trong từng giai đoạn đã được Bộ Xây dựng và các địa phương tích cực triển khai thực hiện gồm: Chiến lược phát triển nhà ở đến năm 2020 tầm nhìn đến năm 2030, các chương trình, đề án về phát triển nhà ở và thị trường bất động sản; Chương trình quy hoạch xây dựng nông thôn mới; Đề án điều chỉnh định hướng phát triển Kiến trúc Việt Nam đến năm 2025, Đề án đổi mới cơ chế quản lý đầu tư xây dựng công trình; Đề án phát triển các đô thị Việt Nam ứng phó với biến đổi khí hậu; Quy hoạch phát triển công nghiệp xi măng giai đoạn 2011 - 2020 và định hướng đến năm 2030; Quy hoạch tổng thể hệ thống xử lý chất thải rắn y tế nguy hại đến 2025,...

Trong đó nổi bật là Chiến lược phát triển nhà ở quốc gia đến năm 2020 tầm nhìn đến 2030 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 2127/QĐ-TTg ngày 30/11/2011 - lần đầu tiên ngành Xây dựng có được Chiến lược phát triển nhà ở với nhiều quan điểm và cách tiếp cận mới, tạo ra tầm nhìn dài hạn với nhiều nội dung định hướng cụ thể cho các nhóm đối tượng khác nhau trong xã hội đó là: "Giải quyết vấn đề nhà ở là trách nhiệm của Nhà nước, của xã hội và của người dân".

1.1. THỰC HIỆN CHỈ TIÊU TUYỂN SINH CÁC TRÌNH ĐỘ, HÌNH THỨC ĐÀO TẠO

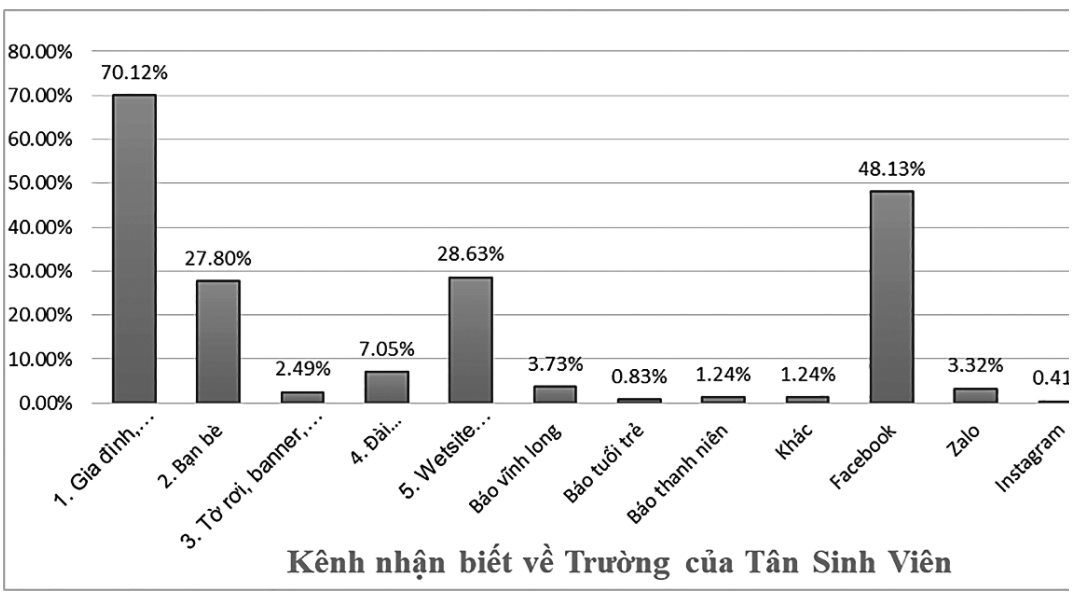
STT	Trình độ đào tạo và hình thức đào tạo	Năm 2019-2020			Năm 2020-2021			Năm 2021-2022		
		Chỉ tiêu	Thực hiện	Tỷ lệ %	Chỉ tiêu	Thực hiện	Tỷ lệ %	Chỉ tiêu	Thực hiện	Tỷ lệ %
1	Tiến sĩ	5.111	1.274	**24,93**	5.056	1.735	**34,32**	5.143	1.661	**32,30**
2	Thạc sĩ	59.518	41.551	**69,81**	56.069	40.623	**72,45**	57.314	37.768	**65,90**
3	Đại học chính quy	459.618	383599	**83,46**	490.422	436.455	**89,00**	517.731	487.521	**94,16**
4	Đại học liên thông chính quy	45.462	25.169	**55,36**	40.191	24.133	**60,05**	39.410	21.390	**54,28**
5	Đại học VLVH	71.883	54.274	**75,50**	26.501	12.492	**47,14**	30.905	13.618	**44,06**
6	Đại học liên thông VLVH	45.170	43.717	**96,78**	60.222	61.338	**101,85**	60.450	47.215	**78,11**
7	Đại học Từ xa	29.980	13.303	**44,37**	38.156	22.094	**57,90**	46.984	2.874	**6,12**

Hình 4. *Thực hiện chỉ tiêu tuyển sinh*
(nguồn: Báo cáo Hội nghị tổng kết năm học, Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm 2022)

Qua khảo sát chọn lọc tại các cơ sở đào tạo: Trường Đại học Cần Thơ, Trường Đại

học Trà Vinh, Trường Đại học Tiền Giang, Phân hiệu Đại học Bình Dương tại Cà Mau, Trường Đại học Kiên Giang, Trường Đại học Xây dựng Miền Tây,... Phần lớn các cơ sở đào tạo đều đào tạo trình độ Đại học chuyên ngành Kỹ thuật xây dựng, tuy nhiên một số chuyên ngành xây dựng không có đào tạo.

Học sinh khi chọn ngành nghề thuộc lĩnh vực xây dựng còn phụ thuộc vào tư vấn của phụ huynh, tiếp bước theo nghề nghiệp của người thân.



Hình 5. *Các kênh tư vấn cho học sinh*

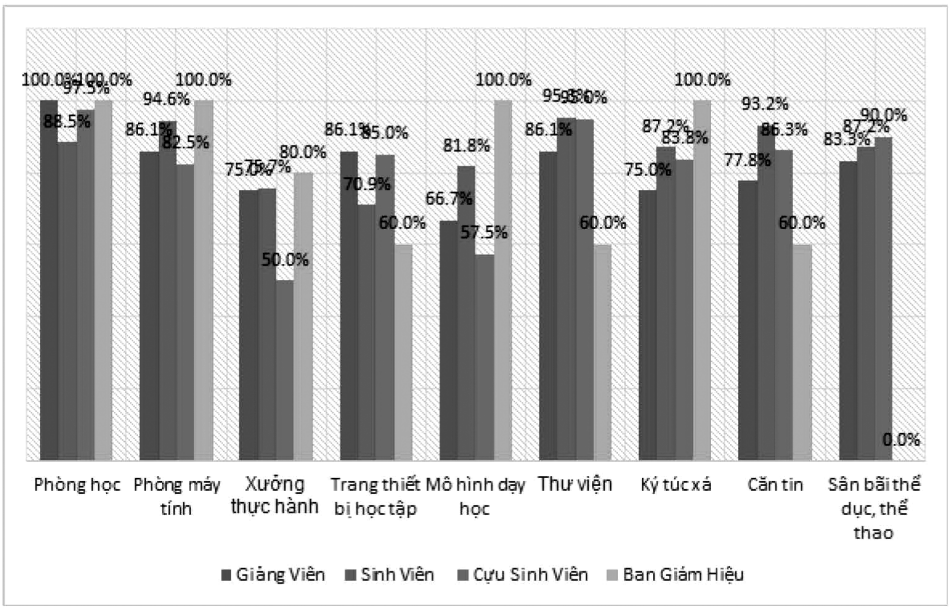
(nguồn: Báo cáo Hội nghị công tác tuyển sinh trường ĐHXDMT, năm 2022)

Về cơ sở vật chất (CSVC), trang thiết bị phục vụ đào tạo

Thực tế trong những năm gần đây thì hầu hết các trường đại học chỉ tập trung nguồn lực để đào tạo nhân lực cho những ngành như kinh tế, tài chính, kế toán, ngoại ngữ, tin học,... Trong khi đó các ngành lĩnh vực xây dựng cần đòi hỏi cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, thí nghiệm với nguồn kinh phí lớn.

Theo đánh giá của cán bộ tại các cơ sở đào tạo trong khu vực cho thấy, xét về mặt số lượng cơ sở vật chất (phòng học, phòng máy tính, nhà thực hành, mô hình,...) và các trang thiết bị đáp ứng được yêu cầu đào tạo (trên 70%), riêng phòng học, phòng máy tính đã đáp ứng đến gần 90%.

ISSN 2525-2615



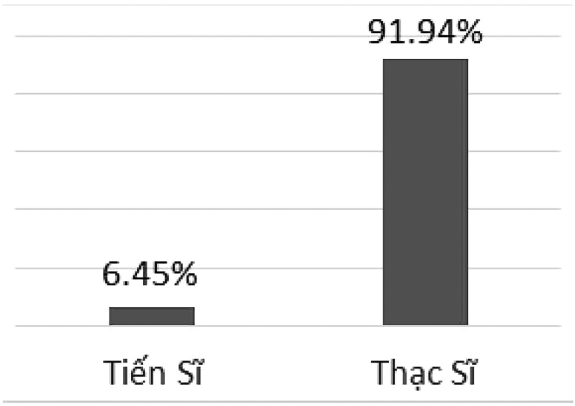
Hình 6. *Đánh giá mức độ CSVC đáp ứng yêu cầu đào tạo*
(nguồn: Báo cáo Dự án Kinh tế sự nghiệp năm 2019, Bộ Xây dựng)

Được sự hỗ trợ kinh phí đầu tư của các bộ ngành, các cơ sở đào tạo đã được tăng cường đầu tư đồng bộ hơn về CSVC, trang thiết bị giảng dạy, đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực hoạt động và chất lượng đào tạo. Ví dụ: Trường ĐHXD Miền Tây trong những năm qua nhà trường được Bộ Xây dựng đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ công tác giảng dạy, đầu tư giai đoạn 2 khu B của Trường trên 300 tỷ đồng.

Chất lượng đội ngũ Giảng viên (GV) và Cán bộ quản lý (CBQL) đào tạo các chuyên ngành xây dựng.

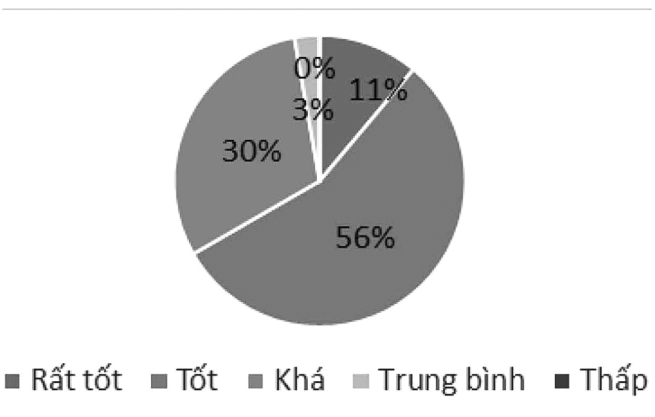
Theo số liệu khảo sát các cơ sở đào tạo có đội ngũ giảng viên trình độ sau đại học trên 95%. Về số lượng hiện tại đội ngũ giảng viên đang có dấu hiệu dư thừa tại các cơ sở đào tạo. Minh chứng cho điều này qua tỷ lệ tuyển sinh hàng năm các cơ sở đào tạo chỉ đạt từ 75-90% so với năng lực đào tạo thực sự (xác định số sinh viên trên giảng viên theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo về xác định chi tiêu).

Xét về trình độ chuyên môn, kết quả cho thấy trình độ chuyên môn của GV trình độ tiến sĩ chiếm 6,45%; thạc sĩ chiếm 91,94%; chỉ có 1,61% GV có trình độ đại học chủ yếu là cán bộ kỹ thuật. Nhìn chung, với trình độ chuyên môn của đội ngũ GV đã cơ bản đáp ứng được yêu cầu đào tạo.



Hình 7. *Tỷ lệ tiến sỹ, thạc sĩ ở các trường*
(nguồn: Báo cáo Dự án Kinh tế sự nghiệp năm 2019, Bộ Xây dựng)

Theo kết quả khảo sát, có đến 20% cán bộ quản lý làm nhiệm vụ kiêm nhiệm. Do vậy, thời gian dành cho công tác chính là quản lý đào tạo không nhiều đã dẫn đến hiệu quả trong công tác quản lý còn hạn chế.



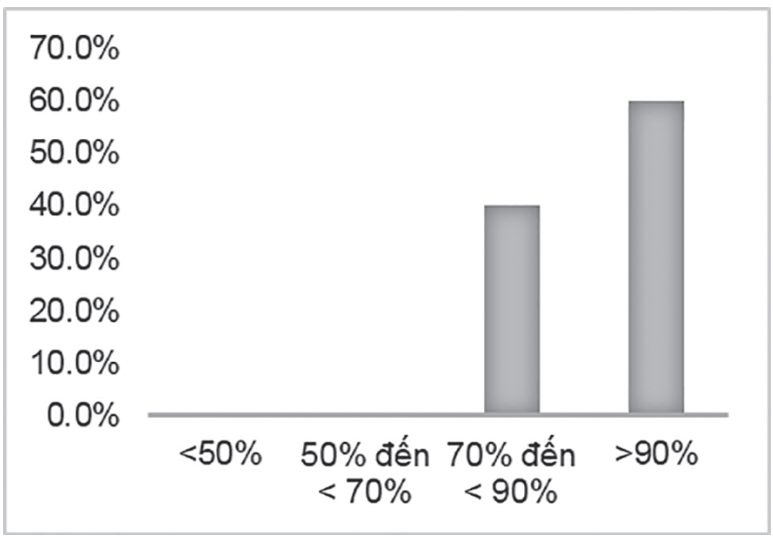
Hình 8. *Khả năng thích ứng với công việc thực tế*
(nguồn: Báo cáo Dự án Kinh tế sự nghiệp năm 2019, Bộ Xây dựng)

Chất lượng sinh viên tham gia học các chuyên ngành xây dựng

Đối với trình độ đại học chuyên ngành xây dựng: Có kiến thức lý thuyết chuyên sâu trong lĩnh vực đào tạo; nắm vững kỹ thuật và có kiến thức thực tế để giải quyết các công việc phức tạp; tích luỹ được kiến thức nền tảng về các nguyên lý cơ bản, các quy luật tự nhiên, xã hội trong lĩnh vực được đào tạo để phát triển kiến thức mới và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao hơn; có kiến thức quản lý, điều hành, kiến thức pháp luật và bảo vệ môi trường liên quan đến lĩnh vực được đào tạo.

ISSN 2525-2615

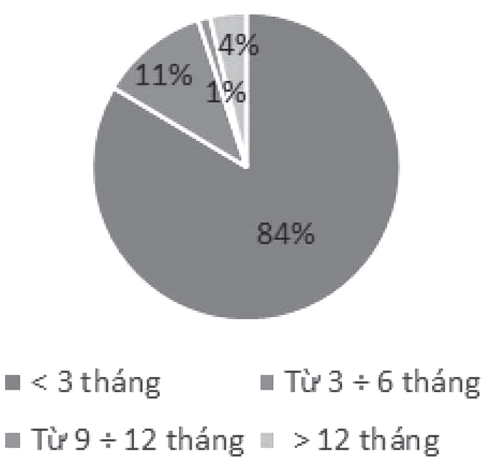
Khảo sát từ các cơ sở đào tạo, sinh viên tốt nghiệp có việc làm đúng chuyên ngành chiếm hơn 90% so với số lượng khảo sát.



Hình 9. *Tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp*

(nguồn: Báo cáo Dự án Kinh tế sự nghiệp năm 2019, Bộ Xây dựng)

Sinh viên học các chuyên ngành xây dựng đều tìm được việc làm theo đúng chuyên ngành.

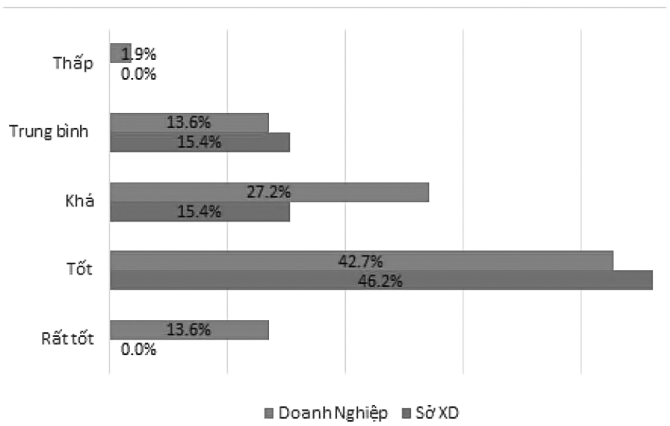


Hình 10. *Thời gian sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp*

(nguồn: Báo cáo Dự án Kinh tế sự nghiệp năm 2019, Bộ Xây dựng)

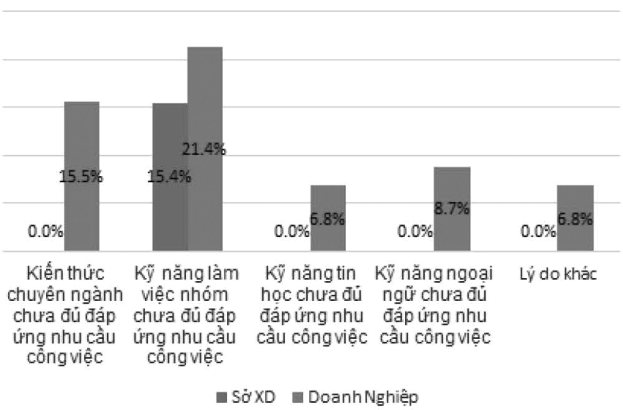
Chất lượng chương trình, giáo trình giảng dạy các chuyên ngành xây dựng

Chương trình đào tạo vừa là chuẩn mực để đào tạo, vừa là chuẩn mực để đánh giá chất lượng đào tạo. Do vậy, đào tạo các chuyên ngành xây dựng không những giải quyết nhu cầu về số lượng, còn phải quan tâm đến chất lượng đào tạo.



Hình 11. *Khả năng thích ứng công việc của SV ra trường*
(nguồn: Báo cáo Dự án Kinh tế sự nghiệp năm 2019, Bộ Xây dựng)

Chất lượng đào tạo thể hiện qua sự đánh giá chất lượng sản phẩm - tức khả năng của người học sau khi tốt nghiệp có đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động hay không? Do đó, chỉ có người sử dụng lao động là người đánh giá chất lượng đào tạo của đơn vị đào tạo một cách khách quan nhất. Các chương trình, giáo trình giảng dạy chưa cân đối hợp lý giữa giờ lý thuyết và giờ thực hành, còn nặng về lý thuyết (chiếm từ 40 – 60%). Sinh viên ra trường các đơn vị sử dụng cần phải đào tạo lại chiếm tỷ lệ lớn.



Hình 12. *Tỷ lệ sinh viên ra trường phải đào tạo lại*
(nguồn: Báo cáo Dự án Kinh tế sự nghiệp năm 2019, Bộ Xây dựng)

2.2.2. Những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân chủ yếu.

Các cơ sở đào tạo không đạt chỉ tiêu tuyển sinh đề ra là do sinh viên có xu thế chọn các ngành nghề khối kinh tế và công nghệ thông tin. Các cơ sở đào tạo hầu hết đào tạo đa lĩnh vực nên có sự phân tán của học viên.

Chất lượng của các trang thiết bị phục vụ đào tạo chưa đáp ứng, đặc biệt là các

ISSN 2525-2615

trang thiết bị này chưa phù hợp với các doanh nghiệp sử dụng lao động trong khu vực. Do vậy, nhiều sinh viên ra trường làm việc thì các doanh nghiệp làm phải đào tạo lại, gây lãng phí nguồn lực của xã hội trong công tác phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế của địa phương.

Lý do các đơn vị phải đào tạo lại: Kỹ năng làm việc nhóm chưa đáp ứng nhu cầu công việc chiếm 20%; Kiến thức chuyên ngành chưa đáp ứng nhu cầu công việc chiếm 15%; Kỹ năng ngoại ngữ chưa đáp ứng yêu cầu công việc chiếm 10%; Kỹ năng tin học chưa đáp ứng chiếm 7%; Nguyên nhân khác chiếm 6%.

Việc cập nhật chương trình, giáo trình một số chuyên ngành đáp ứng yêu cầu giảng dạy cho người học gặp khó khăn. Trong đó các nội dung được đánh giá tốt ở các đối tượng khác nhau như chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp; phù hợp với nhu cầu của sinh viên, thời gian đào tạo phù hợp.

Cán bộ quản lý làm nhiệm vụ kiêm nhiệm nhiều chức vụ, hiệu quả trong công tác quản lý còn hạn chế.

2.2.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành xây dựng

**** Giải pháp tăng cường công tác quy hoạch nguồn nhân lực khu vực ĐBSCL***

Hoàn thiện cơ chế chính sách đối với đào tạo sớm ban hành các văn bản cụ thể hóa Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học. Phân cấp quản lý, tăng cường tính tự chủ của các cơ sở đào tạo. Tạo cơ chế tự chủ về tài chính, nhân lực, phải được tự quyết định phần lớn nội dung và chương trình đào tạo, tự chủ về tuyển sinh, tự chủ về mở các khóa đào tạo theo nhu cầu thị trường lao động và cấp bằng tốt nghiệp với uy tín và thương hiệu.

Thống nhất quy hoạch mạng lưới đào tạo giữa các cơ quan quản lý (Bộ, ngành, địa phương). Tăng cường nghiên cứu nâng cao năng lực dự báo về mức độ, tốc độ tăng trưởng của kinh tế ngành gắn với kinh tế vùng trọng điểm, kinh tế địa phương để có thể hoạch định chiến lược đào tạo phát triển nguồn nhân lực một cách hợp lý.

Có cơ chế đầu tư thích đáng: quan tâm tới tăng thu hút đầu tư, tăng giá trị sản lượng, tăng cường nghiên cứu khoa học để phát triển ứng dụng công nghệ mới.

**** Giải pháp về đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các cơ sở đào tạo***

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.

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

**** Giải pháp về phát triển đội ngũ Giảng viên và Người học***

Ban lãnh đạo của các Trường, cần xây dựng chính sách khuyến khích giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực giảng dạy.

Giảng viên cần nâng cao nhận thức, trình độ và kỹ năng nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy đối với các môn chuyên sâu. Hiểu rõ đặc thù của môn học, ngành học; có trình độ chuyên môn tốt về môn học đảm nhiệm; có năng lực sư phạm tốt; luôn quan tâm đến sự phát triển của sinh viên.

Sinh viên, học viên cần tăng cường tính chủ động, sáng tạo và sự hứng thú trong quá trình học.

**** Giải pháp về phát triển chương trình, giáo trình, Khung chương trình đào tạo các chuyên ngành xây dựng.***

Trong quá trình biên soạn chương trình, giáo trình cần có sự phối hợp giữa các đơn vị ngành chức năng chuyên môn. Việc tham vấn ý kiến của nhà tuyển dụng cũng như chương trình đào tạo của các nước tiên tiến,…từng bước hoàn thiện chương trình đào tạo, giáo trình phù hợp với thị trường lao động và các doanh nghiệp trong khu vực.

Trong phát triển chương trình cần chú trọng đến gắn kết giữa đào tạo với mô hình sản xuất ở các doanh nghiệp, từ đó sẽ giải quyết tốt khâu đầu ra (việc làm) bền vững và mang lại thu nhập ổn định cho người lao động tham gia học tập.

Việc biên soạn chương trình, giáo trình cần phối kết hợp giữa các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp, nhà sử dụng lao động thực hiện xây dựng, biên soạn mới chương trình, giáo trình theo nhu cầu sử dụng lao động. Thường xuyên tổ chức cập nhật, chỉnh sửa và biên soạn lại các chương trình, giáo trình phù hợp với sự phát triển của khoa học công nghệ, kỹ thuật và quy trình, công nghệ sản xuất mới của thị trường lao động và của các doanh nghiệp.

3. Kết luận

Trong các ngành thuộc lĩnh vực xây dựng thì nhân lực nhóm kỹ thuật xây dựng chiếm một tỷ lệ rất lớn. Triển khai thực hiện chỉ tiêu Nghị quyết của Chính phủ: "Tỷ trọng công nghiệp - xây dựng khoảng 32%; Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 65%, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt 25%" cần sẽ có một nhu cầu nhân lực lớn hơn.

Một số giải pháp vừa có tính vĩ mô, phạm vi rộng; vừa có tính vi mô, phạm vi áp dụng trực tiếp cho đào tạo và phát triển nhân lực ngành xây dựng, trong đó Giải pháp

ISSN 2525-2615

tăng cường công tác quy hoạch nguồn nhân lực khu vực ĐBSCL và phát triển đội ngũ Giảng viên và Người học là những vấn đề cần được ưu tiên.

Những vấn đề cụ thể hơn như phương tiện, công cụ quản lý; tin học hóa quản lý hoặc đi thẳng vào xây dựng, phát triển chương trình đào tạo; quan tâm đúng mức các điều kiện đảm bảo chất lượng; thiết lập hệ thống thông tin thị trường lao động; xây dựng mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp… đều nhằm hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội.

Tài liệu tham khảo

[1]. Chính phủ, *Nghị quyết số 78/NQ-CP ngày 18/6/2022 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 02/4/2022 của Bộ Chính trị về Phương hướng phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, 2022.

[2]. Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, *"Báo cáo kinh tế thường niên khu vực Đồng bằng sông Cửu Long năm 2022"*, trong Lễ công bố Báo cáo kinh tế thường niên Đồng bằng sông Cửu Long năm 2022, 2022.

[3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *"Báo cáo tổng kết năm học 2021-2022, triển khai nhiệm vụ trọng tâm năm học 2022-2023 khối giáo dục đại học"*, trong Hội nghị Tổng kết năm học 2021-2022, triển khai nhiệm vụ năm học 2022-2023, 2022.

[4]. Bộ Xây dựng, *"Điều tra khảo sát thực trạng đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học các chuyên ngành về xây dựng tại các cơ sở đào tạo khu vực Đồng bằng Sông Cửu Long"*, trong Báo cáo Dự án Kinh tế sự nghiệp năm 2019, 2019.

[5]. Bộ Xây dựng, *Quyết định số 838/QĐ-BXD ngày 13/9/2012 Quyết định phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011-2020*, 2012.

[6]. Thúy An, "Đồng bằng Sông Cửu Long: Nhân lực nhiều nhưng chất lượng chưa cao", 2022. [Trực tuyến]. Địa chỉ: https://www.qdnd.vn/kinh-te/cac-van-de/dong-bang-song-cuu-long-nhan-luc-nhieu-nhung-chat-luong-chua-cao-707763. [Truy cập 07/02/2023].

[7]. Chính Phủ, *Quyết định số 2127/QĐ-TTg ngày 30/11/2011 Quyết định phê duyệt chiến lược phát triển nhà ở Quốc gia đến năm 2020 tầm nhìn đến năm 2030*, 2011.

[8]. Chính phủ, *Chương trình hành động tổng thể thực hiện Nghị quyết số 120/NQ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2017 của Chính phủ về phát triển bền vững đồng bằng sông Cửu Long thích ứng với biến đổi khí hậu trong đó có nhiệm vụ phát triển và huy động nguồn nhân lực; khoa học và công nghệ; tài chính và hợp tác quốc tế. Việc xây dựng các chương trình, kế hoạch nhiệm vụ tiếp tục thực hiện giai đoạn 2021-2030*, 2017.

(Nguồn: Tạp chí Xây dựng – tháng 3 năm 2023: Đào tạo nguồn nhân lực xây dựng cho các Tỉnh Tây Nam Bộ)