

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: KINH TẾ PHÁT TRIỂN

Mã số: 9310105

HÀ NỘI - 2026

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học:

PGS.TSKH. Nguyễn Viết Vượng



Chủ tịch Hội đồng:

PGS.TS. Bùi Văn Huyền



Phản biện 1: **PGS.TS. Nguyễn Vũ Hùng**

Đại học Kinh tế Quốc dân

Phản biện 2: **PGS.TS. Nguyễn Thị Minh Nhàn**

Trường Đại học Thương mại

Phản biện 3: **PGS.TS. Nguyễn Quốc Thái**

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Luận án đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Vào hồi 15 giờ 30' ngày 16 tháng 3 năm 2026

Có thể tìm hiểu luận án tại:

Thư viện Quốc gia, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ngành xây dựng giữ vai trò quan trọng trong nền kinh tế quốc dân, trực tiếp tạo lập hệ thống kết cấu hạ tầng kỹ thuật và xã hội phục vụ phát triển kinh tế – xã hội. Sự phát triển của hệ thống giao thông, đô thị, khu công nghiệp, nhà ở và hạ tầng năng lượng không chỉ đáp ứng nhu cầu phát triển mà còn tạo động lực cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Những năm gần đây, cùng với tốc độ đô thị hóa và đầu tư hạ tầng gia tăng, ngành xây dựng tiếp tục duy trì vai trò là một trong những ngành kinh tế quan trọng của Việt Nam.

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư diễn ra mạnh mẽ, ngành xây dựng đang chuyển dịch theo hướng số hóa, tự động hóa, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, mô hình thông tin công trình, công nghệ vật liệu mới và xây dựng xanh. Điều này làm thay đổi đáng kể yêu cầu đối với nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Nhận thức được vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực phục vụ tăng trưởng bền vững. Nghị quyết Đại hội XIII xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những đột phá chiến lược của đất nước. Đồng thời, Bộ Xây dựng cũng ban hành chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành giai đoạn 2022–2030 nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi và hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy nguồn nhân lực ngành xây dựng vẫn tồn tại nhiều hạn chế về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Tình trạng thiếu hụt nhân lực chất lượng cao vẫn phổ biến, đặc biệt ở các vị trí kỹ sư công nghệ, chuyên gia quản lý dự án và lao động kỹ thuật trình độ cao. Sự chênh lệch giữa đào tạo và nhu cầu thực tiễn, hạn chế về kỹ năng số, ngoại ngữ và khả năng thích ứng công nghệ vẫn là những rào cản đáng kể.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, yêu cầu về tiêu chuẩn nghề nghiệp, năng lực công nghệ và khả năng cạnh tranh lao động tiếp tục gia tăng, đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nghiên cứu đầy đủ các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng. Việc nhận diện các nhân tố tác động và mức độ ảnh hưởng của chúng có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng cơ sở khoa học cho hoạch định chính sách và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành xây dựng trong giai đoạn mới. Xuất phát từ những lý do trên, 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 nghiên cứu luận án tiến sĩ.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

- *Mục đích về mặt lý luận:* Hệ thống hóa, bổ sung và làm rõ cơ sở lý luận

về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng tiếp cận logic và hệ thống.

- *Mục đích về mặt thực tiễn:* Phân tích, đánh giá thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng, nhận diện được mức độ và chiều hướng tác động của các nhân tố tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành. Trên cơ sở đánh giá thực trạng, luận án đề xuất hệ thống giải pháp điều chỉnh nhân tố ảnh hưởng nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được các mục đích trên, luận án thực hiện các nhiệm vụ:

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.

Khảo sát, làm rõ thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Ngành xây dựng Việt Nam.

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

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.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. 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

3.2. 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

- *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 2019 đến 2023; 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.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được xây dựng trên nền tảng các lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực, quản trị nguồn nhân lực chiến lược và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh kinh tế số và hội nhập quốc tế. Nghiên cứu vận dụng

lý thuyết vốn con người, quan điểm dựa trên nguồn lực, lý thuyết quản trị nguồn nhân lực chiến lược và lý thuyết thị trường lao động nhằm phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng. Đồng thời, luận án tiếp cận từ các chủ trương, chính sách về phát triển nguồn nhân lực, công nghiệp hóa, chuyên đổi số và kế thừa các nghiên cứu liên quan đến kỹ năng nghề nghiệp, năng lực số và quản trị nhân lực ngành xây dựng.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn được xác lập dựa trên đặc điểm ngành xây dựng Việt Nam trong bối cảnh chuyên đổi số và hội nhập quốc tế, bao gồm: kinh nghiệm quốc tế về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; đặc điểm lao động ngành xây dựng; thực trạng nguồn nhân lực ngành xây dựng Việt Nam; và xu hướng ứng dụng công nghệ số, BIM, AI và tự động hóa trong xây dựng.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

4.3.1. Phương pháp thu thập số liệu

Nghiên cứu sử dụng kết hợp dữ liệu thứ cấp và sơ cấp. Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp và các tài liệu khoa học nhằm đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành xây dựng.

Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua phỏng vấn sâu 23 chuyên gia, nhà khoa học và cán bộ quản lý nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đồng thời, nghiên cứu tiến hành khảo sát tại 23 doanh nghiệp xây dựng đối với đội ngũ cán bộ quản lý, kỹ sư và lao động kỹ thuật nhằm bảo đảm tính đại diện của mẫu nghiên cứu.

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, $p = 14.41\%$ [**Error! Reference source not found.**].
- + 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.

4.3.2. Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

* Phương pháp xử lý số liệu

- *Phương pháp thống kê mô tả*

- *Phương pháp cho điểm*

* Phương pháp phân tích số liệu

- *Phân tích đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach Alpha*

- *Phương pháp phân tích nhân tố khẳng định (CFA)*

- *Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)*

5. Những điểm mới của luận án

5.1. Về lý luận

Luận án hệ thống hóa và bổ sung cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng. Đồng thời, nghiên cứu tổng hợp kinh nghiệm quốc tế, rút ra bài học cho Việt Nam và đề xuất mô hình gồm 06 nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng.

5.2. Về thực tiễn

Luận án phân tích mức độ và chiều hướng tác động của các nhân tố đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng thông qua các phương pháp EFA, CFA, SEM và Bootstrap. Kết quả cho thấy các nhân tố đều tác động cùng chiều và được xếp theo mức độ ảnh hưởng từ cao đến thấp gồm: chế độ đãi ngộ, chính sách phát triển nguồn nhân lực, sự phát triển khoa học công nghệ, chất lượng nguồn nhân lực hiện tại, thị trường lao động và sự phát triển kinh tế quốc gia.

Trên cơ sở đó, luận án đề xuất các giải pháp thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng và cung cấp tài liệu tham khảo cho nhà hoạch định chính sách, nhà quản trị và các nghiên cứu liên quan.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa về lý luận

Luận án góp phần hệ thống hóa và làm rõ thêm những vấn đề lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng trong bối cảnh chuyển đổi số, công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Luận án xác định và phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng, qua đó góp phần bổ sung luận cứ khoa học cho các nghiên cứu về quản trị nguồn nhân lực ngành xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong các ngành kinh tế kỹ thuật tại Việt Nam.

6.2. Ý nghĩa về thực tiễn

Luận án cung cấp bức tranh tương đối toàn diện và khách quan về thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng Việt Nam giai đoạn hiện nay.

Luận án đồng thời cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng, góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển ngành xây dựng hiện đại và bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

7. 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 phát triển và các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam;

Chương 4: 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 HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

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

Từ những nghiên cứu 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. 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.

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

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

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

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 ...

1.2. KHOẢNG TRỐNG NGHIÊN CỨU, CÂU HỎI NGHIÊN CỨU VÀ KHUNG PHÂN TÍCH

1.2.1. Khoảng trống tiếp tục nghiên cứu trong luận án

Trước hết, các nghiên cứu trước đây chủ yếu tiếp cận riêng lẻ từng nội dung của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như đào tạo nghề, nâng cao kỹ năng, quản trị nhân lực hoặc phát triển lao động ngành xây dựng, trong khi chưa có nhiều công trình xây dựng được một khung nghiên cứu tổng hợp phản ánh đầy đủ mối quan hệ giữa thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, các nhân tố ảnh hưởng, kinh nghiệm quốc tế và hệ thống giải pháp điều chỉnh các nhân tố tác động nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng Việt Nam.

Bên cạnh đó, nhiều nghiên cứu hiện nay chủ yếu tập trung vào nâng cao chất lượng lao động hoặc đào tạo kỹ năng nghề nghiệp mà chưa nghiên cứu đầy đủ ba nội dung cốt lõi của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng gồm: phát triển về số lượng, nâng cao chất lượng và bảo đảm cơ cấu hợp lý.

Một khoảng trống đáng chú ý khác là các nghiên cứu về nhân tố ảnh

hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng còn thiếu tính toàn diện và hệ thống, thiếu mô hình tích hợp các nhân tố.

Ngoài ra, mặc dù đã có nhiều nghiên cứu đề cập đến kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các quốc gia phát triển, song việc vận dụng kinh nghiệm quốc tế vào điều kiện thực tiễn của ngành xây dựng Việt Nam còn hạn chế.

Bên cạnh khoảng trống về lý luận, các nghiên cứu thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng Việt Nam hiện nay cũng còn nhiều hạn chế.

1.2.2. 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) Đề 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?

1.2.3. Cách tiếp cận và khung phân tích

1.2.3.1. Cách tiếp cận nghiên cứu

1) *Tiếp cận lý thuyết*

2) *Tiếp cận theo hệ thống*

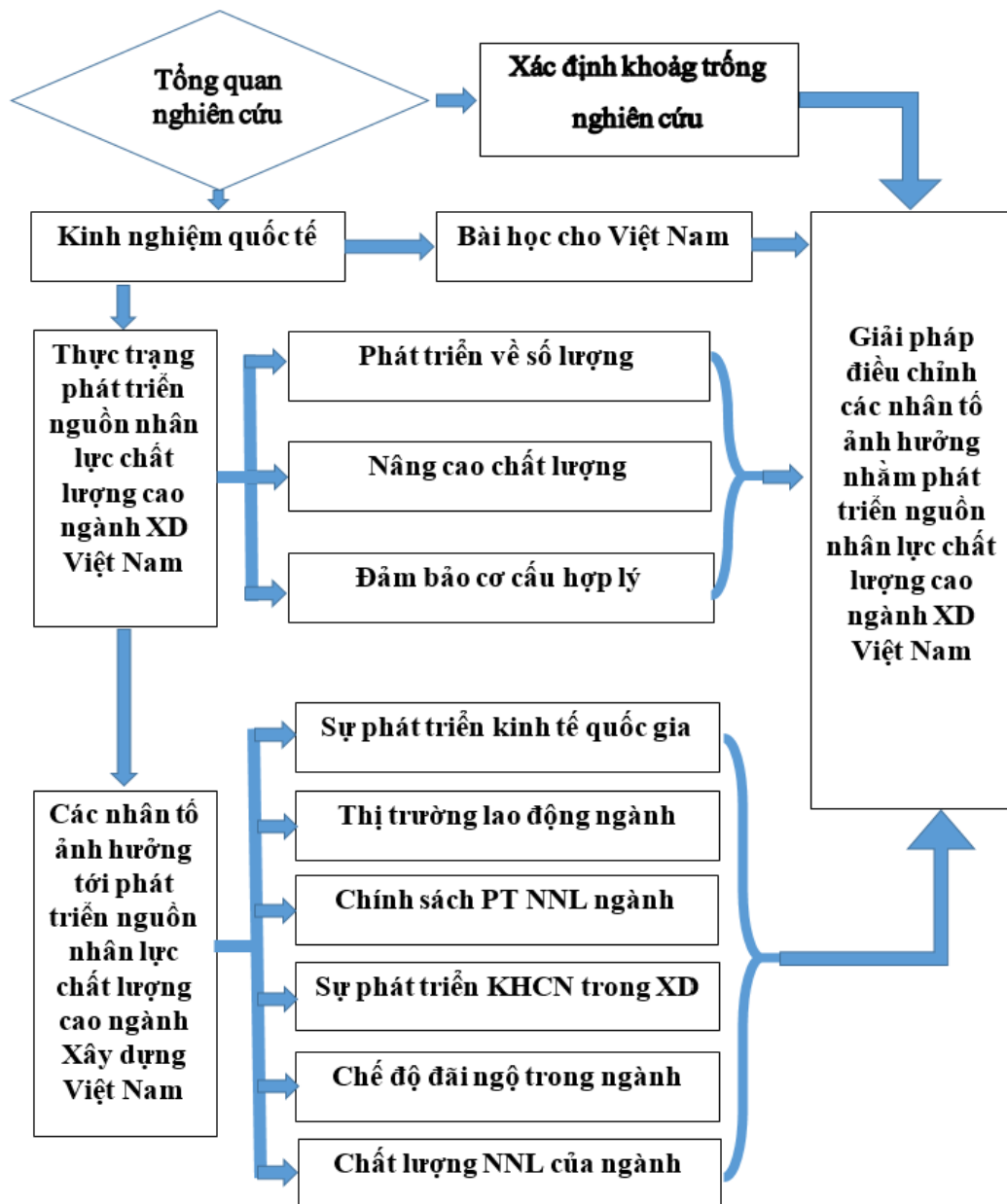
3) *Tiếp cận liên ngành*

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

1.2.3.2. Khung phân tích vấn đề của luận án



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

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

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.

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

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.

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

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

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.

2) Nâng cao thể lực

Yếu tố đầu tiên để nâng cao thể lực là đảm bảo dinh dưỡng trong các bữa ăn hàng ngày cho NLD; 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 NLD chất lượng cao.

3) *Nâng cao tâm lực*

Nâng cao phẩm chất NLD 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

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.

(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

2.3.2. Tiêu chí đánh giá về nâng cao chất lượng

(1) Thể lực: 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: 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 quan 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*

- *Tiêu chí đánh giá mức độ tận tụy 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:*

- *Tiêu chí đánh giá tâm lý làm việc:*

- *Tiêu chí đánh giá khả năng chịu áp lực trong công việc*

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.

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

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.

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

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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 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 	Mahbub ul Haq (1996), Sudhir Anand Dphil (2008), Ismail Sirageldin (2009); Lê Thị Hồng Điệp (2010) 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	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

	ngành Xây dựng - Chính sách thúc đẩy sáng tạo và đổi mới ngành Xây dựng - Chính sách về lương, phúc lợi và chế độ đãi ngộ cho nhân lực ngành Xây dựng	Hồng Hải, (2024), Olabode 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 - Chuyên 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

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

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

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

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

- Nâng cao trình độ nhân lực ngành xây dựng, đáp ứng yêu cầu phát triển:
- Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu và phát triển:
- Thu hút nguồn nhân lực cho thị trường lao động ngành Xây dựng:
- Thống nhất, đồng bộ trong tuyển chọn, đào tạo, quy hoạch và đãi ngộ nhân tài
- Áp dụng các biện pháp tạo động lực lao động phù hợp với nguồn nhân lực chất lượng cao:
- Hoàn thiện hệ thống chính sách về phát triển 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 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.

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.

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

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

3.1.5. Đặc thù của nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng

Nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng mang những đặc trưng nổi bật như: (1) hàm lượng tri thức và kỹ thuật cao; (2) khả năng ứng dụng công nghệ và đổi mới sáng tạo; (3) tính liên ngành và phối hợp nghề nghiệp phức hợp; (4) năng lực thích ứng với môi trường lao động áp lực cao; (5) khả năng quản trị dự án và quản trị rủi ro; (6) đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và chuyển đổi số ngành xây dựng. Đây chính là cơ sở quan trọng để xác định yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng Việt Nam trong giai đoạn tới.

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

3.2.1. Phát triển về số lượng

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, 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.

3.2.2. Nâng cao chất lượng

3.2.2.1. Nâng cao thể lực

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 tại

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

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

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.

3.2.3. Đảm bảo cơ cấu hợp lý

Lao động làm việc trong khu vực xây dựng gồm khối lao động chất lượng cao và 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.

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).

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
TTLĐ	Thị trường lao động ngành Xây dựng	3.2624	.81782
TTLĐ1	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
TTLĐ2	Có sự gia tăng tỉ lệ nguồn nhân lực qua đào tạo ngành Xây dựng	3.16	.977
TTLĐ3	Có sự gia tăng nhu cầu về nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng	3.19	1.010
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	Chuyên 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
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

3.3.1.3. Kiểm định mô hình nghiên cứu

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

Sau khi kiểm định loại biến “Hội nhập kinh tế quốc tế tạo cơ hội nâng cao trình độ cho nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng“ còn 24 biến quan sát hội tụ thành 6 nhân tố thỏa mãn điều kiện sử dụng trong phân tích CFA.

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

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.

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

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.

*** 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.

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.

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

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

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

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%. 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 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. 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. 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. 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

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

nguyên 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.

*** Thảo luận kết quả mô hình**

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu cho thấy các nhân tố thuộc môi trường nội tại ngành như chế độ đãi ngộ, chính sách phát triển nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực hiện tại có mức độ ảnh hưởng lớn hơn các nhân tố vĩ mô như thị trường lao động và phát triển kinh tế quốc gia. Điều này phản ánh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng phụ thuộc chủ yếu vào khả năng tạo động lực làm việc, môi trường phát triển nghề nghiệp, cơ chế chính sách và chất lượng đào tạo nhân lực trong ngành. Đây cũng là cơ sở quan trọng để đề xuất các giải pháp ưu tiên trong thời gian tới nhằm nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Xây dựng Việt Nam.

Chương 4

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

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 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.

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;

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;

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;

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.

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

- 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. 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.

- 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.

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

- Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành tại các cơ sở đào tạo nghề, cơ sở giáo dục đại học;

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

- Khuyến khích các doanh nghiệp đào tạo nhân lực.

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

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.

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

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

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.

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.

- 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 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. 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