

BỘ XÂY DỰNG

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số 1413 /QĐ-BXD

Hà nội, ngày 30 tháng 12 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng
giai đoạn 2022 - 2030**

BỘ TRƯỞNG BỘ XÂY DỰNG

Căn cứ Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo bồi dưỡng cán bộ Công chức Viên chức; Nghị định 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 về sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định 101/2017/NĐ-CP;

Căn cứ Nghị định số 52/2022/NĐ-CP ngày 8/8/2022 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Xây dựng;

Căn cứ Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 08/01/2022 của Chính phủ về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế xã hội năm 2022;

Căn cứ Nghị quyết số 35-NQ/BCSD ngày 29/12/2022 của Ban cán sự đảng Bộ Xây dựng;

Xét đề nghị của Giám đốc Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị và Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2022 - 2030.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Điều 3. Chánh Văn phòng Bộ, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Vụ trưởng Vụ Kế hoạch - Tài chính, Giám đốc Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị, Hiệu trưởng các trường đào tạo thuộc Bộ và Thủ trưởng các đơn vị có liên quan trực thuộc Bộ Xây dựng chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận: MU

- Như Điều 3;
- Văn phòng Chính phủ (để b/c);
- Các Bộ, cơ quan ngành bộ, cơ quan thuộc CP;
- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TƯ;
- Bộ trưởng, các Thứ trưởng Bộ XD;
- Website Bộ XD;
- Lưu: VT, TCCB.



Nguyễn Thanh Nghị

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH XÂY DỰNG GIAI ĐOẠN 2022 – 2030



(Ban hành kèm theo Quyết định số *1413*/QĐ- BXD ngày *30* tháng 12 năm 2022 của Bộ trưởng Bộ Xây dựng)

1. Căn cứ xây dựng chiến lược

- Các luật: Luật Cán bộ công chức viên chức, Luật Viên chức, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Bộ luật Lao động, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Xây dựng, Luật Kiến trúc.....

- Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 101/2017/NĐ-CP.

- Nghị định số 52/2022/NĐ-CP ngày 08/8/2022 của Chính phủ quy định chức năng nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Xây dựng.

- Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 08/01/2022 của Chính phủ về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2022.

- Quyết định số 978/QĐ-BXD ngày 31/8/2021 của Bộ trưởng Bộ Xây dựng về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Bộ Xây dựng giai đoạn 2021-2025.

2. Quan điểm và mục tiêu phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2022 - 2030

2.1. Quan điểm

- Phát triển nhân lực ngành Xây dựng theo quan điểm “*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*” 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.

- Phát triển nhân lực ngành Xây dựng đảm bảo đủ số lượng, chất lượng, cơ cấu và phân bổ hợp lý theo lĩnh vực, vùng miền đảm bảo chủ trương phân quyền, phân cấp.

- Phát triển nhân lực ngành Xây dựng gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

2.2. Mục tiêu

2.2.1. Mục tiêu chung

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:

- Phần 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.

- Phần 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.

2.2.2. Mục tiêu cụ thể

a) Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp Bộ có phẩm chất tốt, có bản lĩnh chính trị, có tính chuyên nghiệp, có năng lực chuyên môn cao trong tham mưu xây dựng chính sách, ý thức trách nhiệm, đạo đức công vụ.

- Phần đầu 100% cán bộ, công chức được bồi dưỡng về:

- + Lý luận chính trị;

- + Kiến thức về quốc phòng và an ninh;

- + Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước;

- + Kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; kiến thức hội nhập quốc tế.

- + Tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ.

(1) Đội ngũ cán bộ, công chức cơ quan Bộ Xây dựng

- Về trình độ chuyên môn:

- + Đến năm 2025, phần đầu 95% công chức có trình độ từ đại học trở lên, trong đó, trên 70% có trình độ sau đại học và 12% có trình độ tiến sĩ; nâng tỷ lệ đào tạo chuyên môn về xây dựng và các lĩnh vực liên quan đến xây dựng lên 75%;

- + Đến năm 2030, phần đầu 100% công chức có trình độ từ đại học trở lên, trong đó, trên 80% có trình độ sau đại học và 15% có trình độ tiến sĩ; nâng cao tỷ lệ đào tạo chuyên môn về xây dựng và các lĩnh vực liên quan đến xây dựng lên 90%.

- Về trình độ lý luận chính trị:

+ Đến năm 2025, phần đầu 80% công chức Bộ Xây dựng được bồi dưỡng về lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, trong đó, có khoảng 48% có trình độ cao cấp lý luận chính trị;

+ Đến năm 2030, phần đầu trên 60% công chức Bộ Xây dựng có trình độ cao cấp lý luận chính trị.

- Về ngạch công chức:

+ Phần đầu đến năm 2025, 95% công chức Bộ Xây dựng được công nhận là chuyên viên (và tương đương trở lên), trong đó có 8% công chức Bộ Xây dựng được công nhận là chuyên viên cao cấp (và tương đương); 48% được công nhận là chuyên viên chính (và tương đương);

+ Phần đầu đến năm 2030, 100% công chức Bộ Xây dựng được công nhận là chuyên viên (và tương đương trở lên), trong đó có 10% công chức Bộ Xây dựng được công nhận là chuyên viên cao cấp (và tương đương); 55% được công nhận là chuyên viên chính (và tương đương).

- Về trình độ tin học, ngoại ngữ: Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo đủ năng lực làm việc trong thời kỳ hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư:

+ Phần đầu đến năm 2025, 100% công chức có trình độ tin học từ cơ bản trở lên; và đến năm 2030, có tới 70% công chức có trình độ tin học nâng cao;

+ Phần đầu 100% công chức được bồi dưỡng về ngoại ngữ; cụ thể đến năm 2025, có ít nhất 55% công chức có trình độ từ bậc 2 trở lên, 15% có trình độ từ bậc 4 trở lên; và đến năm 2030, có ít nhất 70% công chức có trình độ từ bậc 2 trở lên, 30% có trình độ từ bậc 4 trở lên (theo khung năng lực 6 bậc).

(2) Đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về xây dựng tại các địa phương

- Về trình độ chuyên môn: 100% công chức quản lý nhà nước có trình độ từ đại học trở lên, nâng tỷ lệ công chức có trình độ sau đại học (cụ thể: phần đầu đến 2025, nâng tỷ lệ công chức có trình độ sau đại học ở cấp tỉnh là 40%, cấp huyện là 20% và cấp xã là 10%; đến năm 2030, tiếp tục nâng tỷ lệ công chức có trình độ sau đại học với cấp tỉnh là 50%, cấp huyện là 30% và cấp xã là 12%). Tăng tỷ lệ công chức được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn hàng năm về chuyên môn xây dựng và các lĩnh vực liên quan đến xây dựng đạt trên 90%.

Tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tỷ lệ cán bộ, công chức được bồi dưỡng về quản lý xây dựng và phát triển đô thị, cụ thể: 90% ở cấp tỉnh, 100% ở cấp huyện và 75% ở cấp xã.

- Về trình độ lý luận chính trị:

Đến năm 2025:

+ Cấp tỉnh: 65% cán bộ, công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, trong đó 20% có trình độ cao cấp lý luận chính trị;

+ Cấp huyện: 68% cán bộ, công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, trong đó 17% có trình độ cao cấp lý luận chính trị;

+ Cấp xã: 58% cán bộ, công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, trong đó 5% có trình độ cao cấp lý luận chính trị.

Đến năm 2030:

+ Cấp tỉnh: 80% cán bộ, công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, trong đó 30% có trình độ cao cấp lý luận chính trị;

+ Cấp huyện: 75% cán bộ, công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, trong đó 20% có trình độ cao cấp lý luận chính trị;

+ Cấp xã: 65% cán bộ, công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, trong đó 10% có trình độ cao cấp lý luận chính trị.

- Về trình độ tin học, ngoại ngữ:

+ Phần đầu 100% cán bộ, công chức có trình độ tin học từ cơ bản trở lên; đội ngũ công chức được bồi dưỡng về các phần mềm tin học có liên quan đến lĩnh vực mình quản lý, như AutoCad, GIS, BIM ...;

+ Phần đầu đến năm 2025, 75% cán bộ, công chức quản lý nhà nước tại địa phương được bồi dưỡng về ngoại ngữ; trong đó 35% công chức có trình độ từ bậc 2 trở lên và 10% có trình độ từ bậc 4 trở lên; và đến năm 2030, 85% cán bộ, công chức được bồi dưỡng về ngoại ngữ; trong đó có ít nhất 50% công chức có trình độ từ bậc 2 trở lên, 20% có trình độ từ bậc 4 trở lên (theo khung năng lực 6 bậc).

b) Đội ngũ cán bộ chuyên môn nghiệp vụ

- Đội ngũ viên chức các cấp cần có phẩm chất tốt, có bản lĩnh chính trị, tính chuyên nghiệp, có năng lực chuyên môn cao, ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp; gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng đội ngũ cán bộ, viên chức lâu dài;

- Phần đầu 100% cán bộ, viên chức quản lý được bồi dưỡng về:

+ Lý luận chính trị;

+ Kiến thức về quốc phòng và an ninh;

+ Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước;

+ Kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; kiến thức hội nhập quốc tế.

+ Tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ.

(1) Đội ngũ cán bộ, viên chức tại các đơn vị nghiên cứu của ngành

- Phần đầu trên 100% cán bộ, viên chức được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực thường xuyên. Phần đầu hàng năm có trên 100 bài báo quốc tế trong các lĩnh vực nghiên cứu của Ngành;

- Về trình độ chuyên môn:

+ Đến năm 2025, phấn đấu 90% cán bộ, viên chức có trình độ từ đại học trở lên, trong đó, 35% có trình độ trên đại học; mỗi đơn vị nghiên cứu có ít nhất 01 giáo sư/phó giáo sư nghiên cứu tương ứng với các lĩnh vực mà đơn vị thực hiện nội dung nghiên cứu.

+ Đến năm 2030, phấn đấu 95% cán bộ, viên chức có trình độ từ đại học trở lên, trong đó, 40% có trình độ trên đại học; mỗi đơn vị nghiên cứu có ít nhất 02 giáo sư/phó giáo sư nghiên cứu tương ứng với các lĩnh vực mà đơn vị thực hiện nội dung nghiên cứu.

- Về trình độ lý luận chính trị: Phấn đấu đến năm 2025 có 10% và năm 2030 có 20% cán bộ, viên chức được bồi dưỡng trình độ trung cấp lý luận trở lên.

- Về trình độ tin học, ngoại ngữ:

+ Phấn đấu 100% cán bộ, viên chức có trình độ tin học từ cơ bản trở lên; đến năm 2025 có 30% cán bộ, viên chức và đến 2030 có 50% cán bộ, viên chức có trình độ tin học nâng cao;

+ Phấn đấu 100% cán bộ, viên chức được bồi dưỡng về ngoại ngữ; trong đó đến năm 2025 có ít nhất 50% viên chức có trình độ từ bậc 2 trở lên, 15% có trình độ từ bậc 4 trở lên; Và đến 2030 có ít nhất 70% viên chức có trình độ từ bậc 2 trở lên, 30% có trình độ từ bậc 4 trở lên (theo khung năng lực 6 bậc).

(2) Đội ngũ cán bộ, viên chức tại các cơ sở đào tạo ngành Xây dựng

- Tiếp tục nâng cao chất lượng đào tạo đại học và giáo dục nghề nghiệp tại các cơ sở đào tạo; củng cố và phát triển đội ngũ các nhà khoa học chuyên ngành Xây dựng có uy tín trong nước và quốc tế; xây dựng các chương trình đào tạo bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu phát triển của xã hội, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế;

- Về trình độ chuyên môn:

+ Đến năm 2025, phấn đấu 80% cán bộ, viên chức có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên, trong đó 95% giảng viên có trình độ từ sau đại học; 100% giảng viên được đào tạo chuyên môn sư phạm hoặc các lĩnh vực có liên quan đến xây dựng; 100% giảng viên được bồi dưỡng, tập huấn thường xuyên; trên 40% đạt giảng viên chính;

+ Đến năm 2030, phấn đấu 95% cán bộ, viên chức có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên, trong đó 100% giảng viên có trình độ từ sau đại học; 100% giảng viên được đào tạo chuyên môn sư phạm hoặc các lĩnh vực có liên quan đến xây dựng; 100% giảng viên được bồi dưỡng, tập huấn thường xuyên; trên 60% đạt giảng viên chính, phấn đấu có 5% giảng viên cao cấp hoặc tương đương.

- Về trình độ lý luận chính trị:

+ Đến năm 2025, phần đầu trên 40% cán bộ, viên chức có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên; trong đó, 20% đội ngũ cán bộ quản lý có trình độ cao cấp lý luận chính trị.

+ Đến năm 2030, phần đầu trên 60% cán bộ, viên chức có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên; trong đó, 30% đội ngũ cán bộ quản lý có trình độ cao cấp lý luận chính trị.

- Về trình độ tin học, ngoại ngữ:

+ Phần đầu 100% cán bộ, viên chức có trình độ tin học từ cơ bản trở lên; đến năm 2025 có 40% cán bộ, viên chức và đến 2030 có 60% cán bộ, viên chức có trình độ tin học nâng cao;

+ Phần đầu 100% cán bộ, viên chức được bồi dưỡng về ngoại ngữ; trong đó đến năm 2025 có 50% cán bộ, viên chức có trình độ từ bậc 2 trở lên, 15% có trình độ từ bậc 4 trở lên và đến năm 2030 có ít nhất 60% cán bộ, viên chức có trình độ từ bậc 2 trở lên, 30% có trình độ từ bậc 4 trở lên (theo khung năng lực 6 bậc).

(3) Đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn, kỹ thuật tại các doanh nghiệp ngành Xây dựng

- Nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn, kỹ thuật; đảm bảo tỷ lệ cán bộ kỹ thuật đã qua đào tạo từ trung cấp trở lên đến năm 2025 đạt 70% và phần đầu đến năm 2030 đạt tỷ lệ trên 90%;

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

- 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, đảm bảo được xếp top 4 khu vực.

- Thực hiện chuyển đổi số tại các đơn vị, các doanh nghiệp ngành Xây dựng đến năm 2025 đạt 50%, phần đầu đến năm 2030 đạt tỷ lệ 90%.

c) *Đội ngũ công nhân lao động ngành Xây dựng*

- Về trình độ chuyên môn: Nâng cao năng lực đội ngũ công nhân lao động ngành, phần đầu đến năm 2025 có 35% và đến năm 2030 có ít nhất 50% công nhân đã được đào tạo sơ cấp nghề từ 3 tháng trở lên; đáng chú ý cần tăng tỷ lệ công nhân được bồi dưỡng theo đúng chuyên ngành xây dựng hoặc có liên quan đến xây dựng;

- Về trình độ ngoại ngữ: Phần đầu đến năm 2025 có khoảng 18% và đến 2030 có ít nhất 30% đội ngũ công nhân lao động được bồi dưỡng về ngoại ngữ.

Để nhằm thực hiện các mục tiêu nói trên, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của

ngành Xây dựng trong giai đoạn 2022 – 2030 cũng cần phải đẩy mạnh, cụ thể:

- Đến năm 2025, trung bình năm đào tạo, bồi dưỡng khoảng 550 nghìn lượt học viên (trong đó: 46 nghìn người trình độ đại học và sau đại học, 191 nghìn người trình độ cao đẳng và trung cấp và 312 nghìn người được đào tạo nghề từ 3 tháng trở lên);

- Đến năm 2030, trung bình năm đào tạo, bồi dưỡng khoảng 677 nghìn lượt học viên (trong đó: 48 nghìn người trình độ đại học và sau đại học, 227 nghìn người trình độ cao đẳng và trung cấp và 401 nghìn người được đào tạo nghề từ 3 tháng trở lên).

3. Những giải pháp thực hiện chiến lược phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2022-2030

3.1. Về hệ thống cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng

a) 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.

b) Có chính sách ưu tiên về đào tạo, tuyển dụng và sử dụng nhân lực có trình độ theo lĩnh vực, vùng miền.

c) Sự vào cuộc của lãnh đạo các địa phương, doanh nghiệp trong đánh giá nhu cầu, xây dựng kế hoạch đào tạo và sử dụng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

d) Ngoài 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.

e) 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.

3.2. 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

a) 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.

b) 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.

c) Tiếp tục tăng cường việc phân cấp quản lý, quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở đào tạo.

d) Xây dựng cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực ngành Xây dựng.

e) 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.

g) 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.

3.3. Về chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài

a) Đảm bảo thống nhất, đồng bộ giữa các khâu tìm kiếm, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng và đãi ngộ.

b) Đảm bảo phù hợp với quy định của pháp luật, công khai, minh bạch, khách quan và cạnh tranh.

c) Có cơ chế ưu tiên để thu hút các sinh viên xuất sắc, các cán bộ khoa học trẻ làm việc.

d) Thực hiện cơ chế, chính sách về đãi ngộ, phúc lợi hợp lý đối với người lao động theo đặc thù nghề nghiệp, vị trí, vùng miền....

e) Thực hiện cải cách tiền lương gắn với vị trí việc làm phù hợp. Tạo điều kiện cho cán bộ trẻ có năng lực, đạo đức nghề nghiệp có cơ hội thăng tiến.

g) 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.

3.4. Về công tác đào tạo bồi dưỡng

a) Đào tạo bồi dưỡng công chức, viên chức

- Quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, công chức, viên chức toàn ngành, từ cấp xã trở lên theo tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng vị trí việc làm; đặc biệt lưu ý tới các đối tượng cán bộ lãnh đạo, chuyên môn về quản lý xây dựng các cấp và đô thị các cấp.

- Chú ý bồi dưỡng công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đề cao danh dự, lòng tự trọng, hình thành văn hoá cạnh tranh lành mạnh trong tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ để nâng cao hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

- Đào tạo luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức: Việc luân chuyển cán bộ, công chức lãnh đạo giữ một chức vụ khác theo quy hoạch nhằm đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo và phải căn cứ vào yêu cầu công tác và phù hợp với trình độ năng lực của cán bộ, công chức.

- Xây dựng chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng hướng tới theo tiêu chuẩn về vị trí việc làm, bao gồm lý luận chính trị - hành chính, nghiệp vụ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ và kỹ năng xử lý công việc theo vị trí việc làm cho từng lĩnh vực thuộc chức năng quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng.

- Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo các chế độ: Hướng dẫn tập sự theo Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, ngạch viên chức nghề nghiệp; Đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo quản lý, theo tiêu chuẩn về vị trí việc làm; Bồi dưỡng bắt buộc cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm; theo các hình thức học: trực tiếp hoặc trực tuyến theo thời gian phù hợp.

- Phát triển đội ngũ công chức, viên chức có trình độ chuyên môn sâu, có kiến thức ngoại ngữ, tin học và kỹ năng xử lý công việc đảm bảo thực hiện tốt định hướng phát triển và mục tiêu hoạt động của ngành Xây dựng trong từng thời kỳ.

- Xây dựng đội ngũ giáo viên, giảng viên có chất lượng cao từ các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng để đào tạo và đào tạo lại, cập nhật kiến thức cho sinh viên, cán bộ và nhân lực trong ngành và cho xã hội.

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, công chức, viên chức, chuyên gia và người lao động của ngành Xây dựng.

- 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.

b) Đào tạo đại học, cao đẳng

- 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, dần 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...

- Quan tâm xây dựng đội ngũ giảng viên có trình độ cao, phấn đấu đến năm 2030 số giảng viên đại học có trình độ thạc sĩ khoảng 60%, khoảng 40% có trình độ tiến sĩ và tiến sĩ khoa học, trong đó có khoảng 100 giáo sư, phó giáo sư. Thực hiện đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở các trường Đại học trọng điểm; đào tạo tiến sĩ tại các Viện nghiên cứu khoa học thuộc Bộ. Liên kết, khuyến khích hoặc cử cán bộ đi đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ tại nước ngoài.

c) Đào tạo nghề

- Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các địa phương tiếp tục quy hoạch xây dựng mạng lưới các trường nghề, mở rộng quy mô đào tạo ở các cơ sở hiện có, mở thêm các cơ sở mới phù hợp với nhu cầu phát triển nhân lực được đào tạo nghề của ngành Xây dựng; theo các bậc học sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề; theo cấp độ nghề cơ bản, nghề chất lượng cao, nghề chuyên biệt, đặc thù theo hướng:

+ Các nghề cơ bản thông dụng, như xây dựng dân dụng (nền, mộc, bê tông, thép, sản xuất gạch - ngói, thi công cơ giới thông thường,...) mở tại các địa phương, với nhiều loại hình và thời gian phù hợp đồng thời tạo sự liên kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và nơi sử dụng lao động để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp; xây dựng mối quan hệ tốt giữa người lao động - cơ sở đào tạo - người sử dụng lao động để nắm bắt thông tin về thị trường lao động, từ đó đào tạo sát với nhu cầu thực tế.

+ Đẩy mạnh đào tạo nghề chất lượng cao, nghề chuyên biệt, đặc thù (như lắp máy, hàn ống áp lực, thủy công, công trình ngầm, công trình công nghiệp, thi công cơ giới đặc thù...), công nghệ xây dựng mới (như công nghệ xây dựng nhà máy điện hạt nhân) nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp và của toàn ngành.

- Phối hợp xây dựng chính sách hỗ trợ, khuyến khích học nghề Xây dựng trình độ sơ cấp nghề, đào tạo ngắn hạn trên 3 tháng cho những người chưa có nghề; có cơ chế chính sách khuyến khích ưu tiên đối với những người học các nghề thuộc danh mục nghề có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; triển khai đào tạo nghề ngắn hạn gắn với đào tạo nghề cho nông nghiệp, nông thôn.

- Xây dựng và chuẩn hóa chương trình, tài liệu đào tạo, tài liệu bồi dưỡng nâng cao tay nghề, thợ bậc cao đạt chất lượng quốc gia, khu vực và quốc tế, thống nhất trong toàn bộ hệ thống các trường nghề.

3.5. Phối hợp xây dựng mạng lưới và đầu tư cơ sở vật chất các cơ sở đào tạo bồi dưỡng

Thực hiện Nghị quyết số 19-NQ-TW, ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ sáu của Ban chấp hành Trung ương khóa XII về việc tiếp tục đổi mới hệ thống

tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, Bộ Xây dựng sẽ tiếp tục thực hiện chuyển giao 15 cơ sở đào tạo do Bộ Xây dựng quản lý về các Bộ, ngành, địa phương, do vậy cần phải:

a) Phối hợp với các Bộ ngành, địa phương quy hoạch, sắp xếp lại hệ thống mạng lưới cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong toàn ngành, bao gồm các cơ sở thuộc Bộ Xây dựng, thuộc các doanh nghiệp nhà nước, thuộc các địa phương và các tổ chức khác, bao phủ các vùng, miền trên phạm vi cả nước, đầy đủ các ngành nghề thuộc các lĩnh vực quản lý của ngành Xây dựng, theo hướng: mở rộng quy mô hợp lý kết hợp đầu tư theo chiều sâu, đa dạng ngành nghề, cấp độ và loại hình đào tạo, trang thiết bị hiện đại, tiếp cận với tiến bộ của khoa học kỹ thuật, công nghệ đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội.

b) Ưu tiên phát triển Học viện cán bộ quản lý xây dựng và đô thị và bốn trường đại học thuộc Bộ thành các trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngang tầm khu vực và quốc tế.

c) củng cố và phát triển hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý xây dựng và đô thị. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, nguồn lực tài chính nhằm xây dựng Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị thành Trung tâm đào tạo bồi dưỡng chất lượng cao cho cán bộ lãnh đạo, chuyên môn về quản lý xây dựng và phát triển đô thị cho các địa phương, doanh nghiệp trên địa bàn cả nước ngang tầm khu vực và quốc tế, đáp ứng yêu cầu của Nghị quyết 06- NQ/TW/2022 của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 148/2022/NQ-CP về Chương trình hành động của Chính phủ.

3.6. Xây dựng, nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo bồi dưỡng

a) Nâng cao toàn diện chất lượng và đồng bộ hóa cơ cấu đội ngũ giảng viên, giáo viên; rà soát, điều chỉnh, bổ sung các cơ chế, chính sách liên quan đến cơ chế thu hút, tuyển dụng đội ngũ giáo viên giỏi, chuyên gia giỏi.

b) Mở rộng và thường xuyên bồi dưỡng nâng cao trình độ để đạt được các mục tiêu về tỷ lệ giảng viên đạt chuẩn và trên chuẩn năm 2030.

c) Có chính sách khuyến khích đào tạo và đãi ngộ để bổ sung giảng viên có trình độ cao; thực hiện chương trình đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ để nâng cao toàn diện chất lượng giảng viên trong toàn ngành.

3.7. Đổi mới chương trình, giáo trình, tài liệu nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng

a) Đổi mới và đồng bộ nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo gắn với chuẩn đầu ra của mỗi chương trình; coi trọng kỹ năng thực hành, bám sát nhu cầu của thị trường lao động, gắn đào tạo với giải quyết việc làm; tận dụng năng lực của các doanh nghiệp trong công tác đào tạo.

b) Thường xuyên đổi mới cải tiến theo hướng đa dạng hóa, hiện đại hóa, mềm hóa. Giảm thời lượng học lý thuyết, tăng thời gian thực hành. Cần thực sự

gắn nội dung, chương trình đào tạo với nhu cầu sử dụng. Tăng cường cập nhật kiến thức mới, công nghệ mới và những vấn đề phát sinh từ thực tiễn mà người học khi ra trường phải tiếp cận, đảm nhiệm.

c) Các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và dạy nghề cần phối hợp và gắn bó mật thiết với doanh nghiệp.

d) Thúc đẩy công tác xã hội hóa trong đào tạo cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý ở trình độ đại học và đào tạo bậc thợ cho công nhân lao động.

3.8. Tăng cường hợp tác, hội nhập quốc tế trong đào tạo bồi dưỡng

a) Tích cực hợp tác, trao đổi kinh nghiệm trong phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng, trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cả trong bồi dưỡng cán bộ quản lý, đào tạo đại học và đào tạo nghề.

b) Khuyến khích các cơ sở đào tạo bồi dưỡng hợp tác với các trường đào tạo, viện nghiên cứu các tổ chức quốc tế trong trao đổi chương trình đào tạo, giảng viên, chuyên gia, học viên, sinh viên; Phối hợp liên kết đào tạo cấp chứng chỉ, chứng nhận quốc tế.

c) Hợp tác nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng các thành tựu về khoa học công nghệ, khoa học quản lý trong lĩnh vực xây dựng.

3.9. Xây dựng các nguồn lực tài chính

a) Nguồn đầu tư từ ngân sách Nhà nước

- Nguồn ngân sách cần xây dựng rõ ràng, cụ thể từng nội dung cho mục tiêu phát triển nguồn nhân lực ngành xây dựng. Thực hiện điều chỉnh cơ cấu phân bổ chi ngân sách theo hướng tập trung cho việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Xây dựng theo các mục tiêu đã đề ra. Nguồn tài chính từ ngân sách nhà nước dành cho đào tạo bồi dưỡng là hết sức quan trọng, cần phân bổ sớm và hợp lý.

- Thực hiện chính sách tài chính ưu đãi đối với các cơ sở đào tạo của ngành theo cơ chế, chính sách xã hội hóa.

b) Đẩy mạnh xã hội hóa để phát triển nhân lực theo qui định, đặc biệt là trong công tác đào tạo nhằm đẩy nhanh phát triển đào tạo theo nhu cầu xã hội

- Huy động các nguồn vốn theo cơ chế đặt hàng từ các doanh nghiệp ngành Xây dựng và các tổ chức nhằm phát triển nhân lực ngành, có các chính sách ưu đãi để khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư cho đào tạo nhân lực;

- Huy động nguồn vốn từ người dân như là đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, xây dựng các quỹ khuyến học ...

c) Tăng cường thu hút các nguồn vốn nước ngoài

- Đàm phán và vận động đầu tư để thu hút các nguồn vốn tài trợ từ nước ngoài, các tổ chức quốc tế cho phát triển nhân lực ngành Xây dựng;

- Sử dụng nguồn vốn từ nước ngoài, các tổ chức quốc tế để xây dựng các

cơ sở đào tạo bồi dưỡng của ngành mang tầm vóc quốc tế, đặc biệt là các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

4. Nhiệm vụ và trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị

Để triển khai thực hiện chiến lược phát triển nhân lực ngành Xây dựng đạt mục tiêu đề ra, các đơn vị chức năng của Bộ Xây dựng, các địa phương, các cơ sở đào tạo bồi dưỡng của Ngành, các doanh nghiệp của ngành có nhiệm vụ và trách nhiệm sau:

4.1. Vụ Tổ chức cán bộ

Là cơ quan chủ trì, phối hợp với các đơn vị có liên quan tham mưu cho lãnh đạo Bộ trong việc chỉ đạo, tổ chức triển khai thực hiện Chiến lược và các Đề án phát triển nhân lực ngành Xây dựng, cụ thể:

- Phối hợp Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực 5 năm và hàng năm.
- Định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết và báo cáo Bộ Xây dựng về kết quả thực hiện Chiến lược.

4.2. Vụ Kế hoạch – Tài chính

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan chức năng của Bộ Xây dựng bố trí kinh phí để thực hiện Chiến lược phát triển ngành Xây dựng theo từng giai đoạn.
- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan chức năng của Bộ Xây dựng xây dựng kế hoạch tài chính cho việc đầu tư cơ sở vật chất của các đơn vị trực tiếp tham gia đào tạo phát triển nguồn nhân lực.
- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị trong và ngoài ngành Xây dựng xây dựng cơ chế tài chính hỗ trợ việc thực hiện chiến lược đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2022-2030 của Bộ Xây dựng.

4.3 Vụ Hợp tác Quốc tế

- Nghiên cứu, đề xuất cơ chế hợp tác quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng.
- Hướng dẫn các đơn vị, cơ sở đào tạo xây dựng kế hoạch, đàm phán và ký kết hợp đồng hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành Xây dựng.

4.4. Các Cục, Vụ, Viện

- Nghiên cứu và xây dựng định hướng phát triển nguồn lực các lĩnh vực thuộc đơn vị phụ trách.
- Đề xuất nhu cầu nhân lực về số lượng, chất lượng, chuyên môn nghiệp vụ trong các lĩnh vực được phân công theo dõi quản lý và định hướng đào tạo, bồi dưỡng để thực hiện các nhiệm vụ nêu trên.

- Phối hợp với Học viện trong xây dựng nội dung chương trình, cử cán bộ lãnh đạo, chuyên môn tham gia tập huấn phổ biến chính sách và đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho các địa phương, doanh nghiệp.

4.5 Các cơ sở đào tạo

Tổ chức thực hiện Chiến lược, các đề án phát triển nhân lực theo sự chỉ đạo của Bộ Xây dựng, cụ thể:

- Xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực của đơn vị giai đoạn 2022-2030.

- Xây dựng và triển khai chương trình đào tạo, bồi dưỡng; kế hoạch 5 năm và hàng năm của đơn vị.

- Định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết và báo cáo Bộ (qua Vụ Tổ chức cán bộ) về kết quả thực hiện Chiến lược.

4.6. Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị

- Chủ trì, phối hợp các đơn vị xây dựng Chiến lược, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực 5 năm và hàng năm trình Bộ phê duyệt.

- Chủ trì, phối hợp các đơn vị xây dựng nội dung chương trình, tổ chức triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn theo kế hoạch 5 năm và kế hoạch hàng năm. Đặc biệt đối với cán bộ lãnh đạo và chuyên môn tại Bộ và các địa phương trong lĩnh vực quản lý xây dựng và phát triển đô thị.

- Phối hợp với địa phương để tổ chức đào tạo phát triển nguồn nhân lực theo mục tiêu của Chiến lược.

- Phối hợp các đơn vị liên quan thực hiện các mục tiêu của Chiến lược, các chương trình, đề án mà Chính phủ, Bộ Xây dựng giao.

4.7. Các doanh nghiệp ngành Xây dựng

Chủ động đề xuất, tổ chức thực hiện các nhiệm vụ, mục tiêu của Chiến lược theo hướng gắn kết với thực tế, nhu cầu của đơn vị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng.

4.8. Ủy ban nhân dân các tỉnh, các Sở Xây dựng, Sở Quy hoạch - Kiến trúc các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

- Chủ động nâng cao nhận thức, nhất là các cấp lãnh đạo, xây dựng nhu cầu đào tạo nhân lực; coi công tác phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên. Giao Sở Nội vụ, Sở Xây dựng, Sở Quy hoạch - Kiến trúc tham mưu, bố trí nguồn kinh phí thích đáng, phù hợp cho công tác đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý xây dựng và phát triển đô thị.

- Chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Xây dựng xây dựng kế hoạch hàng năm, giai đoạn về việc nâng cao năng lực cán bộ lãnh đạo và chuyên môn các cấp trong lĩnh vực quản lý xây dựng và phát triển đô thị.

- Bố trí kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực của đơn vị theo kế hoạch 5 năm và hàng năm.

- Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát các hoạt động đào tạo trên địa bàn theo quy định của pháp luật từ đó đánh giá và điều chỉnh kế hoạch cho phù hợp. 