TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM

Dệt may & THỜI TRANG Việt Nam

VTGF

Số 385. THÁNG 11/2020



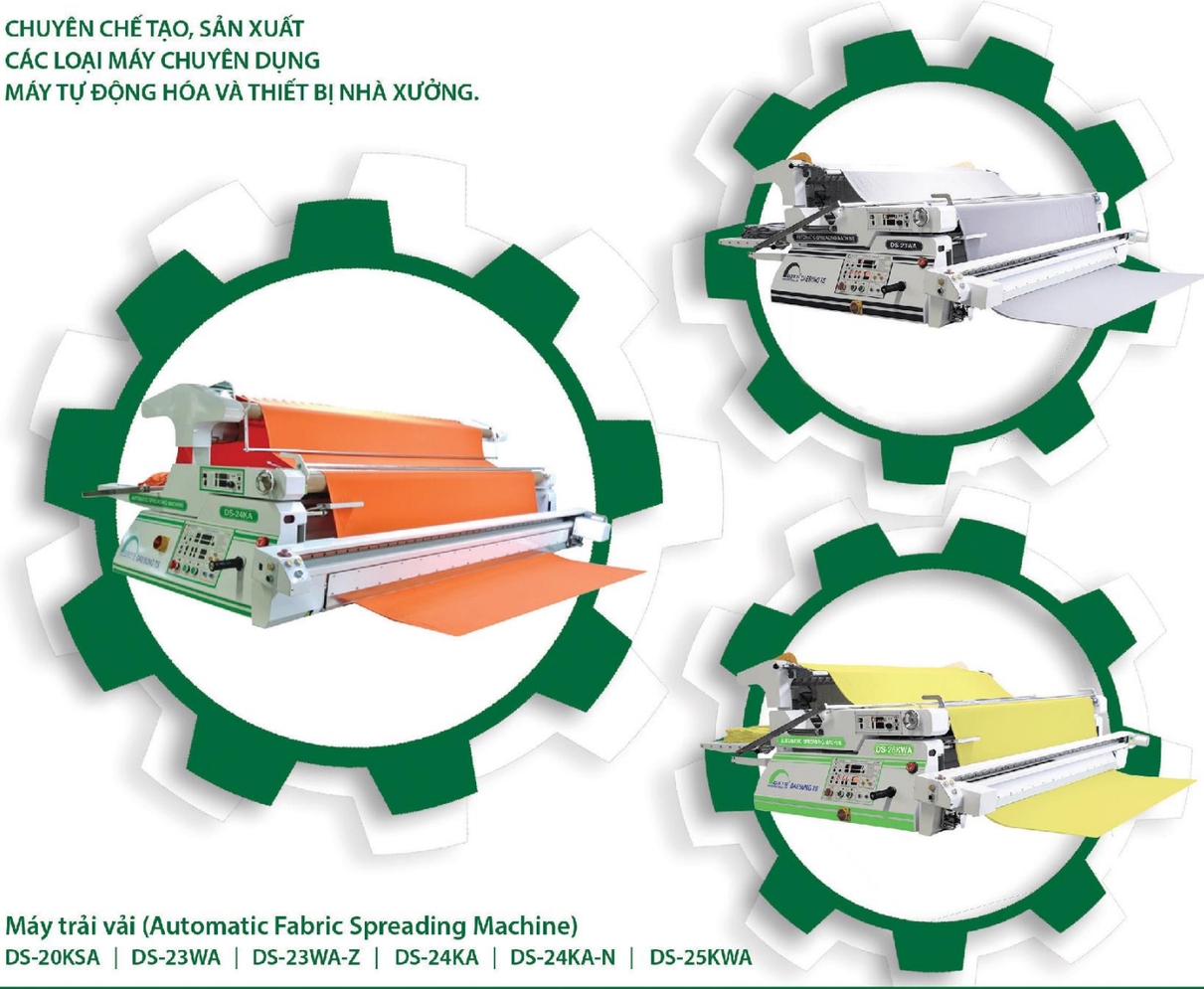
9 770086 839481

Giá: 25.000 VNĐ



CÔNG TY TNHH THIẾT BỊ CÔNG NGHIỆP TÂN KIM

CHUYÊN CHẾ TẠO, SẢN XUẤT
CÁC LOẠI MÁY CHUYÊN DỤNG
MÁY TỰ ĐỘNG HÓA VÀ THIẾT BỊ NHÀ XƯỞNG.



Máy trải vải (Automatic Fabric Spreading Machine)
DS-20KSA | DS-23WA | DS-23WA-Z | DS-24KA | DS-24KA-N | DS-25KWA

Địa chỉ: Lô 1-2 Đường D4, Khu F1, KCN Tân Thới Hiệp, Quận 12, TP.HCM
Điện thoại: 028 3620 7644 I 028 6675 6664
Email: kimjiyoung.ds@gmail.com (Korean/English)
maithuong.daisung2011@gmail.com (Vietnamese)

Địa chỉ: Lô 1-2 Đường D4, Khu F1, KCN Tân Thới Hiệp, Quận 12, TP.HCM
Điện thoại: 028 3620 7644 I 028 6675 6664
Email: kimjiyoung.ds@gmail.com (Korean/English)
maithuong.daisung2011@gmail.com (Vietnamese)

GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ NAN GIẢI
SỰ ĐỔI MỚI VỀ KĨ THUẬT !

CÔNG TY TNHH THIẾT BỊ CÔNG NGHIỆP TÂN KIM



CÁC LOẠI MÁY CHUYÊN DỤNG, MÁY TỰ ĐỘNG HÓA



THIẾT BỊ NHÀ XƯỞNG







Dệt may & THỜI TRANG Việt Nam

TỔNG BIÊN TẬP
LÊ TIẾN TRƯỜNG
Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐQT Vinatex

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP
VŨ ĐỨC GIANG - Cố vấn cao cấp
Chủ tịch Vitas
TRẦN QUANG NGHỊ - Cố vấn cao cấp
Phó Chủ tịch HĐQT Vinatex
ĐẶNG VŨ HÙNG
TV HĐQT, TGĐ Vinatex
CAO HỮU HIẾU
Phó TGĐ Vinatex, TB Tuyên giáo - Đoàn thể Vinatex

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
PHẠM NGỌC HÂN
Trưởng Ban TT&TT Vinatex

THƯ KÝ TOÀ SOẠN
KIỀU BÍCH HẬU

TRỢ LÝ BAN BIÊN TẬP
MẠC DUNG

THIẾT KẾ MỸ THUẬT
BẢO KHANH

Văn phòng đại diện tại TP. HCM
Địa chỉ: Số 10 Nguyễn Huệ - Q.1 - TP. HCM
Liên hệ: Bà Nguyễn Thị Hồng
Điện thoại: 028. 38244044, máy lẻ 131
Di động: 0989 112 553

Tòa soạn
Địa chỉ: 25 Bà Triệu - Q. Hoàn Kiếm - Hà Nội
Điện thoại: 024. 38257700
Email: tttt@vinatex.com.vn

In tại: *Công ty TNHH MTV In báo Hà Nội mới*
GPHĐBC 439/GP-BTTTT-3/2012

THƯ TÒA SOẠN

Bạn đọc thân mến,

Trong thời cạnh tranh thị trường đã khốc liệt đến mức dịch chuyển thành chiến tranh thương mại, thì vũ khí trong thương trường không gì hiệu quả bằng năng lực nhân sự.

Bài toán về nhân sự chất lượng cao cho ngành DMVN được đặt ra đã lâu, và cũng đã lâu chưa thể giải quyết. Lý do đã được các nhà quản lý và nghiên cứu phân tích, nhưng trong thời Covid, một lý do được chỉ ra rõ ràng hơn, đó là tính lỏng lẻo rời rạc giữa hai mặt tất yếu của quá trình cung-cầu: Nhà đào tạo – Doanh nghiệp.

Đã đến lúc kết nối chặt chẽ "Tuy hai mà một" giữa Nhà đào tạo – Doanh nghiệp, để thực sự tạo ra những "sản phẩm chất lượng cao" không chỉ ***dùng ngay được***, mà còn ***đắt giá***!

BAN BIÊN TẬP



ẢNH BÌA:

ThS Nguyễn Thị Thu Hường và ThS Nguyễn Thị Thu Phượng - Hai Phó Hiệu trưởng trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

TÁC GIẢ: Xuân Quý

MỤC LỤC

SỐ 385 *Tháng 11/2020*





CHÀO MỪNG 20/11

06 Thư chúc mừng ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11

14 Cùng xây dựng "cái nôi" đào tạo nhân lực ngành Dệt May

25 Ý tưởng KHÁC BIỆT nảy sinh từ NGHỊCH LÝ

GÓC NHÌN

08 Tổ chức Đảng trong DN cổ phần: Đổi mới để phát triển bền vững - Hội nhập hiệu quả

12 Ý kiến chuyên gia

42 Tương lai của việc làm

NGƯỜI VIẾT SỬ NGÀNH

20 Người phụ nữ kỳ tài ngành Dệt May

DỆT MAY

30 Dự báo thị trường Dệt May 2021 – 2023: Giai đoạn phục hồi quan trọng

36 Đào tạo nhân sự chất lượng cao ngành DM: Để cân bằng "Cung" và "Cầu"

46 Ngành DMVN hướng về miền Trung

KHOA HỌC & CÔNG NGHỆ

28 Nâng cao hiệu quả cải tiến tại DN May VN bằng giải pháp ứng dụng thẻ Kaizen điện tử

48 Công nghệ nhận diện tần số vô tuyến trong ngành may mặc

54 Bản tin Khoa học & Công nghệ

THỜI TRANG & CUỘC SỐNG

56 Bản lẻ thời trang & công nghiệp 4.0

62 Đà Lạt - Đợi một người

68 Truyện ngắn: Thụ thai

TIN TỨC & SỰ KIỆN

72 Sự kiện của Tập đoàn

74 Tin hoạt động của Vitas

76 Bản tin Công đoàn DMVN

77 Chính sách mới

Thư chúc mừng ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11

Kính gửi các nhà giáo tại các trường trong Tập đoàn Dệt May Việt Nam,

Nhân ngày nhà giáo Việt Nam 20/11, thay mặt cho Ban Lãnh đạo Tập đoàn, tôi xin được gửi lời chúc tốt đẹp nhất đến tất cả các thầy cô giáo đã và đang công tác tại các trường trong Tập đoàn Dệt May Việt Nam! Mong các thày cô sẽ có nhiều sức khỏe, hạnh phúc và thành công!

Các thầy cô thân mến!

Các thày cô chính là những kiến trúc sư, những người bắt tay kiến thiết và xây dựng "cái nôi" nhân lực của ngành Dệt May Việt Nam trong nhiều năm qua. Không chỉ truyền đạt kiến thức nghề, các thầy cô trong các trường, viện thuộc Tập đoàn DMVN đã truyền động lực, nhiệt huyết, tình yêu, niềm đam mê cống hiến cho đội ngũ nhân lực dệt may. Để hôm nay, chúng ta hoàn toàn có thể tự hào, rằng sau 25 năm xây dựng và phát triển mạnh mẽ, ngành DMVN đã có quy mô lớn gấp 40 lần và tiếp tục phát triển.

Các thầy cô còn có thể tự hào, bởi đội ngũ dệt may của Việt Nam hiện đã xây dựng được lực lượng hùng hậu, đưa Việt Nam vào Top 3 nước xuất khẩu hàng may mặc thế giới. Và hơn thế, mỗi người đều có thể tin tưởng rằng, từng giờ giảng trên lớp lại có thể chuyển hóa thành nguồn lực tiên phong và sáng tạo, xây dựng kinh tế đất nước và góp phần tạo sản phẩm làm đẹp cho dáng vóc con người trên toàn cầu.

Với cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và những đòi hỏi về nền sản xuất xanh đã trở thành xu hướng không thể đi ngược, không thể bỏ qua, thì các nhà giáo cần tiếp cận cấu trúc giáo dục bằng cách phá vỡ những giới hạn, sáng tạo nên những giá trị hoàn toàn mới, định hướng tư duy cho lớp lớp học trò, để họ có thể vững vàng trước mọi thách thức, vượt qua mọi rào cản khó khăn, vươn lên hàng đầu để tiếp tục lộ trình phát triển mạnh mẽ của Dệt May Việt Nam.

Các thầy cô không chỉ dạy các trò trong những năm các em học tại trường, mà còn là người dẫn đường chỉ lối cho các em con đường sự nghiệp, sớm xác định sứ mệnh của mình trong phát triển Ngành DMVN và trong cuộc sống. Người thầy giỏi nhất là người dạy bằng trái tim chứ không bằng lý thuyết. Người thầy ấy sẽ tác động, để lại dấu ấn sâu sắc suốt cuộc đời và sự nghiệp của học trò, luôn bên cạnh động viên, khích lệ học trò phát triển bản thân, thay đổi và sáng tạo liên tục, đóng góp cho sự phát triển bền vững của DMVN, cho giá trị văn hóa mặc đặc sắc của chúng ta.

Trân trọng,

Đặng Vũ Hùng
(TGĐ Vinatex)

GÓC NHÌN



Ban Chấp hành Đảng bộ Khối DNTW nhiệm kỳ 2020 - 2025

TỔ CHỨC ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP CỔ PHẦN

ĐỔI MỚI ĐỂ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG HỘI NHẬP HIỆU QUẢ

Tham luận của Đảng bộ Tập đoàn DMVN tại Đại hội đại biểu Đảng bộ Khối DNTW lần thứ III, nhiệm kỳ 2020-2025

Hiện tại, Đảng bộ Tập đoàn Dệt May Việt Nam là đảng bộ cấp trên cơ sở, hoạt động theo mô hình Đảng bộ công ty mẹ mở rộng, quản lý trực tiếp **20 cơ sở đảng** (gồm 12 đảng bộ và 8 chi bộ cơ sở) với tổng số 1.823 đảng viên trên tổng số 24.304 lao động.

Tập đoàn Dệt May Việt Nam là doanh nghiệp cổ phần có vốn Nhà nước chi phối (vốn nhà nước chiếm 53,49% vốn Điều lệ), đang quản lý **43 đầu mối** (40 doanh nghiệp có vốn Tập đoàn, 03 đơn vị sự nghiệp) với tổng số 84.185 lao động.

THUẬN LỢI

Trong suốt quá trình hoạt động vừa qua, công tác xây dựng Đảng và thi hành Điều lệ Đảng trong Đảng bộ Tập đoàn có 02 thuận lợi cơ bản sau:
- Từ mô hình doanh nghiệp Nhà nước, sau đó là doanh nghiệp cổ phần có vốn Nhà nước chi phối, Tập đoàn Dệt May Việt Nam vẫn đóng vai trò là đơn vị nòng cốt, kết nối chặt chẽ với với các Bộ ngành, cơ quan chức năng trong việc xây dựng cơ chế chính sách trong ngành và triển khai mọi chủ trương đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước trực tiếp đến các tổ chức Đảng trực thuộc (20 đầu mối) và gián tiếp đến các đơn vị trong Tập đoàn (25 đơn vị có tổ chức Đảng không thuộc Đảng bộ Tập đoàn) thông qua người đại diện vốn Tập đoàn, cán bộ thuộc diện Tập đoàn quản lý) và qua Hiệp hội Dệt may, Công đoàn Dệt May Việt Nam (Hiệp hội và Công đoàn là 02 Chi bộ cơ sở thuộc Đảng bộ Tập đoàn, Đảng ủy Tập đoàn cử cán bộ tham gia lãnh đạo, quản lý tại các tổ chức này).

Các cán bộ đại diện vốn Nhà nước đa phần đều tham gia cấp ủy Tập đoàn và giữ vị trí Bí thư/Phó Bí thư Đảng ủy Tập đoàn. Ở hầu hết các cơ sở Đảng đều thực hiện tốt việc nhất thể hóa chức danh Chủ tịch HĐQT/HĐTV hoặc Tổng giám đốc (Giám đốc, Giám đốc Chi nhánh) kiêm Bí thư cấp ủy. Do đó việc thực hiện mối quan hệ giữa cấp ủy Đảng với HĐQT/HĐTV và Cơ quan điều hành tại các cơ sở đảng luôn đạt được sự thống nhất cao trong lãnh đạo, chỉ đạo mọi mặt hoạt động của đơn vị. Những đường lối, chủ trương, chính sách... của Đảng luôn đóng vai trò chỉ đạo và được lồng ghép xuyên suốt trong các chiến lược phát triển trung và dài hạn của Tập đoàn.

KHÓ KHĂN, BẤT CẬP TRONG MÔ HÌNH TỔ CHỨC ĐẢNG HIỆN NAY

Thực hiện chủ trương tái cơ cấu doanh nghiệp Nhà nước theo hướng đẩy mạnh cổ phần hóa, thoái vốn tại những doanh nghiệp mà Nhà nước không cần giữ cổ phần, vốn góp chi phối, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 58/2016/QĐ-TTg "về danh sách các doanh nghiệp nhà nước cần được cổ phần hóa trong giai đoạn 2016 - 2020 và tỷ lệ sở hữu vốn nhà nước còn lại sau khi cổ phần hóa", Quyết định 1232/2017/QĐ-TTg "về danh sách các doanh nghiệp nhà nước đã được cổ phần hóa, Nhà nước sẽ tiếp tục thoái vốn trong giai đoạn 2017 - 2020 và tỷ lệ sở hữu vốn nhà nước còn lại, nếu có sau khi thoái vốn". Điều này cho thấy có những thay đổi mang tính bước ngoặt trong khu vực doanh nghiệp Nhà nước. Số lượng doanh nghiệp Nhà nước sẽ giảm dần, số lượng doanh nghiệp cổ phần không có vốn Nhà nước chi phối và tư nhân ngày càng tăng.

Do vậy, đối với Tập đoàn Dệt May Việt Nam và nhiều doanh nghiệp khác thuộc diện thoái bớt vốn Nhà nước hiện đang sinh hoạt trong Đảng ủy Khối DNTW, tỷ lệ vốn Nhà nước tại doanh nghiệp sẽ giảm dần, không còn vốn Nhà nước chi phối hoặc thậm chí không còn vốn Nhà nước.

Hiện nay, Đảng ủy Tập đoàn Dệt May Việt Nam là đảng ủy cấp trên cơ sở với tỉ lệ vốn Nhà nước tại Tập đoàn chiếm trên 50% vốn điều lệ, do vậy hoạt động của tổ chức Đảng được căn cứ dựa trên Quy định số 69-QĐ/TW ngày 13/2/2017 của Ban Bí thư "về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của đảng ủy cấp trên cơ sở trong doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn Nhà nước chi phối". Tuy nhiên, trong thời gian tới, sau khi Tập đoàn thoái vốn Nhà nước, hiện chưa có quy định nào về hoạt động của đảng ủy cấp trên cơ sở tại doanh nghiệp cổ phần không có vốn Nhà nước hoặc có vốn Nhà nước không chi phối. Trong trường hợp này, mô hình đảng bộ cấp trên cơ sở của Đảng bộ Tập đoàn sẽ phải chuyển thành đảng bộ cấp cơ sở. Cơ sở pháp lý cho hoạt động của Đảng ủy Tập đoàn khi đó sẽ được căn cứ dựa trên Quy định số 288-QĐ/TW ngày 08/02/2010 của Ban Bí thư "về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, trong đó nhà nước sở hữu từ 50% vốn điều lệ trở xuống", và những quy định chung trong Điều lệ hoạt động của doanh nghiệp.

Điều đó đồng nghĩa với việc, sau quá trình thoái vốn, tái cơ cấu doanh nghiệp, các Đảng bộ, chi bộ cơ sở hiện đang sinh hoạt tại Đảng bộ Tập đoàn Dệt May Việt Nam sẽ phải chuyển về trực thuộc cấp ủy địa phương nơi đơn vị có trụ sở để quản lý theo địa bàn hành chính, Đảng bộ Tập đoàn chuyển thành đảng bộ cấp cơ sở, dẫn đến không còn mối liên hệ về tổ chức Đảng giữa công ty mẹ và công ty thành viên. Điều này sẽ tạo ra nhiều bất cập về phương thức lãnh đạo cũng như mối quan hệ công tác đối với những tổ chức đảng tại các đơn vị này. Mô hình tổ chức Đảng gồm các doanh nghiệp và đơn vị hoạt động trong cùng một ngành nghề sẽ không còn nữa, dẫn đến thiếu sự lãnh đạo xuyên suốt về chuyên môn, nghiệp vụ; không còn môi trường thuận lợi để huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ với sự phối



hợp của các chuyên gia hàng đầu tại các đơn vị; mối liên kết cũng như sự hỗ trợ, chi viện lẫn nhau giữa các đơn vị dưới sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng cũng sẽ không còn được thuận lợi như trước.

Khi doanh nghiệp hoạt động theo mô hình công ty cổ phần, có sự tham gia của các tổ chức tư nhân hoặc người nước ngoài, hiệu quả hoạt động của tổ chức đảng trong các doanh nghiệp này sẽ phụ thuộc phần lớn vào chất lượng của đội ngũ đảng viên, đặc biệt là những đảng viên có trình độ cao tham gia vào tầng lớp lãnh đạo. Cùng với đó, việc đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong doanh nghiệp cổ phần, bảo đảm phát triển bền vững, hội nhập hiệu quả là hết sức cần thiết.

Vì vậy, muốn nâng cao chất lượng lãnh đạo của đảng trong các doanh nghiệp cổ phần thì cần đạt được hai điều kiện tiên quyết:

Thứ nhất, cần đào tạo được đội ngũ cán bộ đảng viên xuất sắc, có năng lực, trình độ chuyên môn cao trong quản lý, kinh doanh, kỹ thuật… và trung thành với lý tưởng của Đảng. Đây là những cá nhân sẽ ứng cử vào trong đội ngũ quản lý của doanh nghiệp. Thông qua đó, vai trò hạt nhân lãnh đạo của Đảng tiếp tục được giữ vững, giúp lồng ghép được các đường lối, chính sách, nghị quyết của Đảng… vào trong chiến lược phát triển cụ thể của doanh nghiệp. Đồng thời, những Đảng viên với vai trò lãnh đạo doanh nghiệp sẽ chính là những nhân tố quan trọng tham gia vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ đảng viên kế cận với đầy đủ những phẩm chất và năng lực cần thiết. Do đó, cần làm tốt công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cấp ủy cơ sở và cán bộ chủ chốt của doanh nghiệp bằng cách tổ chức các lớp bồi dưỡng, đào tạo định kỳ cả về chuyên môn và lý luận chính trị, đáp ứng được yêu cầu công tác Đảng trong thời kỳ hội nhập.

Thứ hai, công tác giáo dục chính trị tư tưởng trong doanh nghiệp cần đổi mới về phương thức và nội dung, trở nên gần gũi và thiết thực hơn, nhằm giúp cho cán bộ đảng viên và quần chúng lao động đều nhận thức được mục đích tối cao của lý tưởng Đảng chính là làm cho dân giàu nước mạnh, và mục tiêu cũng như lợi ích của Đảng luôn song hành với mục tiêu và lợi ích của doanh nghiệp, cũng chính là lợi ích của toàn thể người lao động đang làm việc và cống hiến cho doanh nghiệp. Để làm được điều đó, uy tín, tầm ảnh hưởng cũng như năng lực thuyết phục, vận động quần chúng của những người lãnh đạo tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp phải cao, để người chủ hoặc quản lý doanh nghiệp thấy được rằng, đội ngũ tổ chức đảng là đối tác tin cậy, thiết thực, có tiếng nói, giúp cho quần chúng lao động yên tâm, ổn định công tác, tuân thủ pháp luật và từ đó thêm gắn bó với doanh nghiệp, góp phần xây dựng tổ chức đảng vững mạnh, doanh nghiệp phát triển bền vững. Có thể lồng ghép các nội dung giáo dục chính trị tư tưởng vào trong công tác truyền thông nội bộ của doanh nghiệp, thông qua các công cụ như Tạp chí, tập san nội bộ, các trang mạng xã hội, kênh phát thanh nội bộ…, làm cho các tư tưởng chính trị, đường lối của Đảng có thể đến gần hơn với mọi tầng lớp cán bộ công nhân viên, người lao động của doanh nghiệp, kể cả những người lao động ở trình độ nhận thức hạn chế nhất.

Sau khi không còn là doanh nghiệp Nhà nước, việc phấn đấu trở thành Đảng viên không còn là điều kiện tiên quyết để được quy hoạch, đề bạt, vì vậy cần phải biến nó thành lý tưởng phấn đấu của đội ngũ cán bộ trẻ. Việc giáo dục, thuyết phục, động viên những cán bộ, nhân viên, người lao động có trình độ, tố chất và tiềm năng trở thành lãnh đạo, để họ phấn đấu gia nhập đội ngũ của Đảng sẽ là yếu tố quan trọng đảm bảo năng lực lãnh đạo của Đảng tiếp tục được duy trì trong môi trường doanh nghiệp cổ phần.

Bên cạnh đó, để phát huy hơn nữa vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng trong doanh nghiệp cổ phần, đặc biệt là sau khi thoái hết vốn nhà nước, đảng ủy tập đoàn dệt may việt nam có kiến nghị như sau:

Thứ nhất, cần xem xét lại mô hình sinh hoạt Đảng của doanh nghiệp sau khi thoái vốn Nhà nước theo hướng tiếp tục duy trì mô hình sinh hoạt Đảng giữa các Đảng bộ, chi bộ tại các doanh nghiệp hoặc đơn vị sự nghiệp hoạt động trong cùng một ngành nghề, nhằm đảm bảo sự lãnh đạo xuyên suốt, kịp thời và sự hỗ trợ về chuyên môn trong thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh.

Thứ hai, sau quá trình tái cơ cấu, thoái bớt vốn Nhà nước, sẽ có những doanh nghiệp mà người đứng đầu không phải đảng viên hoặc thậm chí là người nước ngoài. Vấn đề này đặt ra yêu cầu phải nghiên cứu để đảm bảo công tác giáo dục chính trị tư tưởng và phát triển đảng viên trong loại hình doanh nghiệp này vẫn được quan tâm đúng mức, nhất là ở những doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động như ngành Dệt May. Với 2,7 triệu lao động Dệt May, chiếm trên 20% trên tổng số lao động trong ngành công nghiệp, chiếm 5% trên lực lượng lao động cả nước, rất cần có vai trò lãnh đạo xuyên suốt của tổ chức Đảng để đảm bảo việc làm, đảm bảo đời sống thu nhập, ổn định tư tưởng người lao động, góp phần ổn định an sinh xã hội của đất nước.

Ý KIẾN chuyên gia



Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc:

Phải đẩy nhanh tiến trình phục hồi kinh tế, phấn đấu đạt mức tăng trưởng 2,5 - 3%. Vì vậy, các cấp, ngành cần có kế hoạch tăng tốc 2 tháng cuối năm, chuẩn bị tốt nhất cho kế hoạch năm 2021. Chúng ta phải tiếp tục thực hiện mục tiêu kép thành công hơn nữa. Trong 2 tháng cuối năm, phải tăng sức sản xuất, phải làm gấp đôi, gấp ba, quyết liệt hơn để bù đắp sự tổn thất, mất mát của Nhân dân miền Trung.

Ông Đỗ Thắng Hải
Thứ trưởng
Bộ Công Thương:

Năm nay, dù ảnh hưởng mạnh bởi dịch Covid-19 nhưng số lượng DN tham gia vẫn rất nhiều, số lượng sản phẩm và thương hiệu đạt tiêu chí xét chọn thương hiệu quốc gia tăng lên cho thấy các DN đã ngày càng quan tâm tới việc xây dựng thương hiệu.

Ông Trần Duy Đông
Thứ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư:

Doanh nghiệp quy mô nhỏ bé nên chưa đầu tư vào công nghệ, chưa có chiến lược lâu dài để đầu tư cho sự phát triển dài hạn. Ngược lại, khi doanh nghiệp chưa có công nghệ và chiến lược, dẫn tới doanh nghiệp khó tạo được sự tin tưởng từ các đối tác. Bên cạnh đó, bản thân các doanh nghiệp Việt Nam rất khó để hợp tác phát triển cùng nhau, khó trở thành các đối tác dài hạn cùng phát triển, không hỗ trợ và nâng đỡ nhau để cùng hướng tới mục tiêu phát triển chung.

PGS.TS Trần Đình Thiên
Thành viên Tổ tư vấn Kinh tế của Thủ tướng Chính phủ:

Không thể bác bỏ thực trạng yếu kém thực lực của các doanh nghiệp Việt sau 35 năm chuyển sang kinh tế thị trường – mở cửa. Trong bối cảnh nền kinh tế và doanh nghiệp phải đặc biệt nỗ lực đạt được "trạng thái bình thường mới", cần nhanh chóng triển khai các giải pháp hữu hiệu. Cụ thể, nỗ lực xây dựng các nền tảng của kinh tế thị trường, chính là các thị trường đầu vào (thị trường các nguồn lực) đúng nghĩa. Bên cạnh đó, nhanh chóng đoạn tuyệt với hệ thống phân bổ nguồn lực theo nguyên tắc "xin – cho". Đây là nguồn gốc cơ bản và trực tiếp của hệ thống tham nhũng, lãng phí, làm méo mó toàn bộ cấu trúc thị trường.

Ông Trần Xuân Thủy
Giám đốc Quốc gia Amazon Global Selling Việt Nam:

Doanh thu thương mại điện tử (TMĐT) của thế giới sẽ vượt ngưỡng 3,3 nghìn tỷ USD trong năm 2020. Năm 2022, tốc độ tăng trưởng TMĐT vượt xa tốc độ tăng trưởng của bán hàng offline. XK trực tuyến, TMĐT hay Amazon không phải là "cây đũa thần" để DN Việt đạt được thành công ngay. DN muốn "hái trái ngọt", thu thành quả đòi hỏi phải chuyên nghiệp, xây dựng đội ngũ chuyên trách bán hàng chiều lòng "thượng đế" nước ngoài. Vì vậy, DN cần nâng cao kỹ năng, trước khi đưa ra quyết định giao thương lớn cần phải tìm tới các dịch vụ tư vấn pháp lý, đảm bảo điều khoản hợp đồng phù hợp, chặt chẽ. Điều này sẽ giúp DN tránh được rủi ro, lừa đảo đáng tiếc.

Ts. Vũ Tiến Lộc
Chủ tịch VCCI, Chủ tịch hội đồng Trung ương các hiệp hội doanh nghiệp Việt Nam:

Hiện nay, Việt Nam và thế giới đang trải qua cơn đại dịch thế kỷ Covid-19, một thử thách chưa từng có trong tiền lệ. Nhờ có sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý điều hành của Nhà nước, sự nỗ lực của các tầng lớp nhân dân và sự phấn đấu kiên cường của cộng đồng DN, Việt Nam đã thực hiện thành công nhiệm vụ "kép": khống chế được dịch bệnh, đồng thời duy trì tăng trưởng, bảo vệ sinh mạng và sinh kế của người dân. Chúng ta đặc biệt trân trọng các doanh nhân đã vì DN, vì người lao động, vì nền kinh tế đất nước trong khó khăn đã không buông bỏ khi chịu lỗ, chịu thua, hy sinh quyền lợi của cá nhân và gia đình mình để duy trì doanh nghiệp. Họ xứng đáng là những dũng sỹ, những anh hùng.

Ông Nguyễn Hữu Thành
Phó Cục trưởng Cục Công nghiệp (Bộ Công Thương):

Hiện Bộ vẫn đang hoàn thiện và trình Chính phủ nhiều chính sách giúp thúc đẩy ngành công nghiệp nói chung và công nghiệp hỗ trợ nói riêng. Bộ Công Thương đang xây dựng dự thảo sửa đổi, bổ sung Quyết định 68 của Chính phủ về việc phê duyệt Chương trình phát triển công nghiệp hỗ trợ từ năm 2016 đến năm 2025 (theo hướng kéo dài thời gian đến năm 2030); Chiến lược xây dựng ngành dệt may và da giày. Bộ dự kiến sẽ trình Chính phủ 2 văn bản này trong năm nay.

Cùng xây dựng
"cái nôi"
đào tạo nhân lực ngành Dệt May

Khi một cá nhân thành công, chúng ta tôn đó là người tài. Khi một thế hệ thất bại, xã hội đảo lộn, chúng ta quay sang đổ lỗi cho hệ thống giáo dục. Do đó, áp lực lớn luôn đè nặng lên vai những nhà giáo dục. Với phái nữ làm trong ngành này, họ làm thế nào để làm nghề trong an yên và tự hào?

Thực hiện: **KIỀU MAI**



Nhân dịp kỷ niệm Ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11, chúng ta hãy cùng trò chuyện với hai nữ cán bộ lãnh đạo trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội (HTU): Phó Hiệu trưởng, ThS Nguyễn Thị Thu Hường và Phó Hiệu trưởng, ThS Nguyễn Thu Phượng về công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Dệt May nói chung, phát triển con người và tình yêu cũng như sự an trú trong nghề giáo nói riêng.

Thưa chị Thu Hường và chị Thu Phượng, cơ duyên nào khiến các chị đến và gắn bó với trường HTU? Ngành mà các chị học và theo đuổi nghiên cứu trong những năm qua có góp phần vào quyết định để các chị lựa chọn HTU là nơi phát triển sự nghiệp của mình?

ThS Nguyễn Thị Thu Hường: Thực ra, ban đầu là HTU lựa chọn tôi. Suốt thời học phổ thông, ước mơ lớn nhất của tôi là được trở thành giáo viên dạy phổ thông, trong mắt tôi ngày đó chưa có chút hiểu biết gì về giáo viên dạy nghề.

Khi tôi vào trường Công nhân kỹ thuật May (tiền thân của trường HTU) để học vì xác định sẽ làm nghề may (do bố mẹ thuyết phục là Trường gần nhà và trong thời gian học có thể giúp đỡ được gia đình), tôi đã nghĩ rằng mình phải từ bỏ ước mơ lớn nhất của đời mình. Trong quá trình học "nâng cao", bậc 4/7 do thiếu giảng viên nên Trường chọn nhóm chúng tôi làm trợ giảng. Sau quá trình làm trợ giảng, tôi lại tiếp tục được "đặc cách" tốt nghiệp và chính thức làm giáo viên. Đây có lẽ là "duyên" nghề giáo và HTU lựa chọn tôi như vậy đó.

Vì yêu nghề giáo nên dù sau này có nhiều lựa chọn khác nhưng tôi vẫn luôn gắn bó với trường, với công việc mà mình yêu thích và tôi lựa chọn HTU!

Ths Nguyễn Thu Phượng: Từ nhỏ tôi đã yêu thích thời trang, thích vẽ những bộ trang phục thật đẹp, lộng lẫy và tự tay mình may những bộ quần áo đẹp cho bản thân và cho bố mẹ, anh chị em trong gia đình.

Trường HTU trước đây là trường Công nhân kỹ thuật May, là một ngôi trường nổi tiếng về đào tạo lĩnh vực Dệt May. Xung quanh nơi tôi ở, từ người già đến trẻ nhỏ, ai ai cũng biết về trường. Ngôi trường nằm ở vùng ngoại ô thành phố, được mọi người đặt cho cái tên rất gần gũi, thân quen và trìu mến: Trường Dâu Keo. Đây là ngôi trường lớn nhất đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Dệt May cả nước.

Tôi muốn học tập tại trường gần nhà và khi ra trường sẽ tìm được công việc ổn định để phụ giúp bố mẹ về kinh tế, đồng thời mong muốn đóng góp một phần nhỏ cho quê hương. Xuất phát từ những ước mơ và mong muốn đó nên tôi đã lựa chọn trường HTU là nơi học tập. Trong suốt thời gian học tập tại ngôi trường này, điều tôi nhớ nhất là con đường đất đỏ vào trường, điều kiện học tập, cơ sở vật chất của lớp học. Khu học tập ngày đó toàn là phòng học cấp bốn, các dãy nhà nằm sát nhau với những mái ngói đỏ tươi, trong phòng học không có máy chiếu, ti vi, wifi... như hiện nay. Ngay cả thứ đơn giản nhưng quan trọng nhất là giáo trình, sách tham khảo, chúng tôi cũng không thể tiếp cận được đầy đủ. Ngày ấy, chính các thầy cô, với sự cảm thông và lòng nhiệt tình, đã giúp chúng tôi hiểu được giá trị của cuộc sống. Bên cạnh gia đình, thầy cô và bạn bè cũng là nguồn động lực to lớn, giúp tôi bước tiếp con đường sự nghiệp như bây giờ. Ban đầu, tôi chỉ mong muốn tìm một việc làm phù hợp với thu nhập tốt sau khi ra trường. Nhưng chính cơ duyên với nghề sư phạm đã giúp tôi nhận ra đây là công việc tôi yêu thích và là đích đến cuối cùng của tôi. Sự chăm chỉ trong suốt thời gian học tập và sự may mắn, tôi đã được đặc cách tốt nghiệp. Tôi được giữ lại trường làm giáo viên. Sau khi được giữ lại trường, tôi càng quyết tâm học tập và rèn luyện, tự hứa với mình sẽ cố gắng để không phụ lòng tin tưởng và yêu quý của các thầy cô trong trường đã quan tâm, giúp đỡ tôi trong suốt thời gian học tập, và cũng hứa với mình sẽ gắn bó lâu dài với HTU để tiếp tục đào tạo ra các thế hệ sinh viên tài năng. Mặt khác, môi trường làm việc và giảng dạy của HTU rất tốt, mọi người thân thiện, cởi mở, tôi được thỏa sức sáng tạo và đam mê, được thể hiện năng lực bản thân và toả sáng.

Tôi thực sự biết ơn các thầy cô đã cho tôi cơ hội này. Một cánh cửa mới mở ra, một nấc thang lớn tiếp theo trong đời được hoàn thành. Nghề sư phạm đã mang đến cho tôi cơ hội vừa học vừa làm ở chính ngôi trường này.

Trải qua nhiều năm, tôi nhận thấy tình yêu với nghề trong tôi ngày một lớn. Nghề dạy học giúp tôi mở mang trí tuệ, cho tôi nhiều niềm vui và cơ hội mới. Tôi cũng dần hiểu được vai trò của yếu tố công bằng, khắt khe và độ lượng của một giáo viên trong môi trường sư phạm. Những yếu tố



đó giúp tôi mang lại nụ cười và niềm hạnh phúc tới các thế hệ sinh viên tôi đã và đang đào tạo.

Trong quá trình công tác tại Trường, điều khó khăn nhất mà các chị phải đối mặt là gì? Và sau đó, hai chị đã vượt qua bằng cách nào? Trải nghiệm đó mang lại bài học hữu ích gì hay không?

ThS Nguyễn Thị Thu Hường: Đây là năm thứ 30 tôi làm việc ở ngôi trường này. Trong suốt những năm qua, trường HTU không ngừng lớn mạnh, từ một trường công nhân kỹ thuật, được nâng cấp thành trường trung cấp, rồi cao đẳng và đến nay là trường đại học. Điều đó buộc tôi phải "trưởng thành" để phù hợp với sự phát triển ấy.

Tiêu chuẩn giảng dạy công nhân kỹ thuật tối thiểu là thợ bậc cao dạy cho bậc thấp hơn, trường trung cấp thì giáo viên phải có trình độ tối thiểu là cao đẳng. Vì vậy, tôi vừa đi làm, vừa phải đi học và đến nay vẫn còn tiếp tục học. Đối với một người phụ nữ, vừa đi làm, đi học và đảm đương trách nhiệm gia đình, trong khi trường lại xa trung tâm, không thuận lợi cho việc di chuyển, thì làm thế nào để cân bằng là khó khăn, thách thức lớn nhất với tôi. Nhưng chính những điều này đã giúp tôi không ngừng hoàn thiện bản thân.

ThS Nguyễn Thu Phượng: Tôi làm việc ở HTU đến nay đã là 27 năm. Điều khó khăn nhất đối với tôi trong thời gian công tác đó là thời gian đi học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu giảng dạy của Nhà trường. Tôi băn khoăn rất nhiều khi quyết định tham gia các lớp học nâng cao, vì con còn nhỏ, bố mẹ già yếu và chồng thường xuyên đi công tác. Tuy nhiên, được sự động viên và hỗ trợ của chồng và gia đình, đồng nghiệp, sự tạo điều kiện của các đồng chí lãnh đạo Nhà trường, tôi đã sắp xếp công việc khoa học, quyết tâm học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng với sự phát triển của Nhà trường.

Đến nay, mọi việc đều đang tiến triển rất tốt đẹp. Bài học mà tôi muốn gửi đến các bạn trẻ là: Thành công không tự đến mà do nỗ lực, quyết tâm của bản thân, khi mình quyết tâm làm việc gì đó thì chắc chắn sẽ thành công. Đồng thời, sự thành công không do một mình làm nên mà phải có sự đồng lòng, giúp sức của gia đình, đồng nghiệp.

Các chị hãy chia sẻ về công việc cụ thể hàng ngày tại HTU. Mỗi đầu ngày, các chị chọn làm việc gì trước tiên? Và khi hướng đến các sinh viên của mình, các chị mong mỏi điều gì?

ThS Nguyễn Thị Thu Hường: Tôi được giao phụ trách các đơn vị: Phòng Tuyển sinh và truyền thông, Phòng Đào tạo, Trung tâm Đảm bảo chất lượng, Khoa Kinh tế, Khoa Khoa học cơ bản và một số công việc theo chiều "dọc" của nghiệp vụ như: GV, HSSV giỏi; Chương trình, giáo trình; Đào tạo ngoài trường; Nghiên cứu khoa học, ... Thông thường, cứ cuối mỗi ngày làm việc, tôi dành thời gian để rà soát, sắp xếp công việc của ngày hôm sau và thực hiện công việc theo thứ tự ưu tiên.

Với sinh viên khi vào học tại Trường, tôi nghĩ các em đều có mong muốn được học trong môi trường tốt nhất. Chính vì vậy, chúng tôi cố gắng tạo được cho các em điều đó trong khả năng có thể. Một môi trường mà người GV có đủ điều kiện để nghiên cứu, cống hiến cho công việc, cảm thấy thân thương, gần gũi như chính ngôi nhà của họ, còn SV thấy hứng thú, yêu thích mỗi ngày đến Trường là môi trường mà chúng tôi hướng tới!





ThS Nguyễn Thu Phượng: Hiện tại, tôi giữ chức vụ Phó Hiệu trưởng, Chủ tịch Công đoàn HTU, phụ trách công tác đào tạo khối ngành Dệt May, trực tiếp chỉ đạo các hoạt động của: Khoa Công nghệ may, Trung tâm Thực hành may, Thời trang, Sợi Dệt. Đây là các khoa phụ trách quản lý khối ngành truyền thống của Nhà trường, vì vậy tôi luôn quan tâm đến chất lượng dạy và học để giữ gìn thương hiệu của trường.

Với tôi, thì niềm vui mỗi sáng thức dậy là được thấy mình khỏe mạnh, được làm việc, được gặp gỡ đồng nghiệp và các em sinh viên yêu quý. Với SV của mình, tôi mong muốn các em khi đã xác định theo đuổi nghề sẽ tâm huyết và cố gắng nỗ lực hết mình trong học tập và rèn luyện, để có thể đương đầu với thách thức khi nước ta thực sự bước vào cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, các em sinh viên phải chuẩn bị cho mình tri thức về công nghệ thông tin và trình độ ngoại ngữ tốt, kỹ năng mềm thành thạo và kinh nghiệm làm việc thực tế để mở ra cánh cửa bước vào sân chơi toàn cầu hóa, luôn giữ đạo đức nghề nghiệp, luôn có sự sáng tạo và đổi mới.

Cảm giác của các chị khi trường được nâng cấp lên Đại học? Bản thân chị có thay đổi gì trong thời gian quan trọng đó?

ThS Nguyễn Thị Thu Hường: Nâng cấp thành trường đại học là mục tiêu và sự nỗ lực, chuẩn bị của nhiều thế hệ cán bộ, GV Nhà trường và là thành quả của nhiều năm. Tất cả chúng tôi đều rất vui mừng vì sự nỗ lực đã có kết quả. Nhưng điều đó cũng đồng nghĩa với việc, mỗi người trong đội ngũ của chúng tôi cần tiếp tục phải học tập, nâng cao trình độ để đáp ứng tiêu chuẩn giảng dạy ở trình độ đại học. Đó là nhìn từ phía bên ngoài, còn bản chất, chúng tôi phải "thay đổi" rất nhiều. Cách thức quản trị, giảng dạy đại học khác hẳn với trình độ cao đẳng trước đó. Điều "thay đổi" quan trọng nhất theo tôi đó là "thay đổi tư duy, tầm nhìn" mà đội ngũ lãnh đạo phải nhận thức rõ điều này và biến nó thành hành động cụ thể.

ThS Nguyễn Thu Phượng: Trường được nâng cấp lên Đại học, không chỉ tôi mà các thế hệ giáo viên, sinh viên của Trường đều cảm thấy tự hào, trân trọng sự cố gắng, nỗ lực của các thế hệ lãnh đạo Nhà trường, của các giáo viên và sinh viên qua các thế hệ.

Bên cạnh sự tự hào đó, tôi và Ban Giám hiệu Nhà trường đều cảm thấy trách nhiệm của mình sẽ nặng nề hơn, trường cần phải có nhiều đổi mới trong quản trị Đại học, thay đổi tầm nhìn, tư duy, đổi mới về chương trình, giáo trình, phương pháp dạy và học, đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp, nhu cầu của xã hội, đáp ứng với thời kỳ hội nhập và sự phát triển của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Bản thân tôi thấy mình cần phải cố gắng nỗ lực nhiều hơn nữa trong công tác quản lý, chỉ đạo đào tạo các khối ngành phụ trách, trong công tác giảng dạy Đại học. Tôi tiếp tục tham gia học tập nâng cao trình độ, trau dồi thêm chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, tham gia nhiều các đề tài, dự án, cùng với các đơn vị trong trường thực hiện nhiệm vụ cao cả

trong sự nghiệp giáo dục đào tạo, đưa Nhà trường vững bước đi lên.

Các em sinh viên của trường, và đồng nghiệp trong quá trình hai chị làm việc tại HTU, đã cho các chị những kỷ niệm đặc biệt nào? Và những kỳ vọng của các chị về sự phát triển của nhà trường, về các thế hệ sinh viên tương lai?

ThS Nguyễn Thị Thu Hường: Kỷ niệm thì nhiều lắm bởi nơi đây gắn bó cả cuộc đời tôi và tôi đã được làm đúng nghề mà mình yêu thích. Nhưng có lẽ ấn tượng nhất trong tôi là các thế hệ lãnh đạo nhà trường rất tâm huyết và tạo điều kiện cho thế hệ trẻ, đặc biệt là đội ngũ GV phát triển (tôi đã làm việc qua 5 thế hệ Hiệu trưởng tại trường). Bản thân tôi khi mới chập chững bước vào nghề, luôn được sự động viên trực tiếp, tạo điều kiện của chính thầy Hiệu trưởng. Lúc đó trường chỉ có khoảng chưa đến 30 GV nên Hiệu trưởng nắm rõ năng lực của từng người, thậm chí biết cả tâm tư, nguyện vọng của cá nhân mỗi GV. Cũng có lúc tôi thấy nản chí với công việc mới được giao, thầy Hiệu trưởng trực tiếp hỏi han, khích lệ tinh thần, và đã có lần tôi "bị phạt nặng" vì để sơ suất nhỏ trong bộ môn mình phụ trách, nhưng cách xử lý của thầy Hiệu trưởng khiến mình "tâm phục" và nhớ đến tận bây giờ. Thầy đã cho tôi bài học sâu sắc về trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị và tính nêu gương của người lãnh đạo. Chính những điều này đã truyền cảm hứng cho tôi, giúp tôi tiếp tục truyền cảm hứng cho các thế hệ HSSV cùng đồng nghiệp của mình.

Với HSSV, tôi thấy những nỗ lực, tâm huyết của mình được các em cảm nhận và đánh giá đúng. Chúng tôi mong muốn và sẽ cố gắng xây dựng HTU trở thành "cái nôi" đào tạo nhân lực của ngành Dệt May và các ngành công nghiệp để thu hút được nhiều SV giỏi, tâm huyết, cống hiến cho sự phát triển của nền công nghiệp Dệt May.

ThS Nguyễn Thu Phượng: Ngày đầu tiên tôi được đứng trên bục giảng, trước mắt tôi là 30 cô cậu học trò đang nở nụ cười rạng rỡ, đồng thanh "em chào cô". Cảm giác vui mừng và



hồi hộp của cô giáo trẻ mới 20 tuổi như tôi thật là khó tả. Tôi còn kém tuổi nhiều học sinh trong lớp, nhưng nhờ sự tự tin, giờ giảng đầu tiên trôi đi nhanh chóng và để lại ấn tượng tốt đẹp với các em. Sau buổi học đầu tiên ấy, các em học trò gặp tôi trêu trọc gọi tôi là "em giáo". Ở trên lớp, tôi là người rất nghiêm nhưng ở ngoài đời, tôi cũng rất cởi mở, dễ gần. Cuộc sống xa nhà khiến các em có nhiều khó khăn, nên tôi luôn quan tâm, hỏi han, động viên các em, được các em quý mến, tin tưởng gọi là chị "Thanh Tâm", mỗi khi có chuyện vui buồn đều chia sẻ cùng cô chủ nhiệm. Chúng tôi trở nên thân quen như người trong một nhà từ khi nào mà ngay cả tôi cũng không nhớ nổi. Nhiều lần, cả lớp cùng về nhà tôi ăn cơm, cùng nhau hái táo, khế, roi quanh vườn, cùng nhau chuyện trò ríu rít, lúc ấy tôi cảm thấy hạnh phúc vô cùng. Mỗi khi tôi ốm, những cô cậu học trò chăm sóc, hỏi han như người thân ruột thịt. Khi các em ra trường, chúng tôi luôn nhớ về nhau, nhiều bạn trong lớp kết thành đôi lứa, mọi người vẫn gắn kết với nhau thông qua các phương tiện thông tin. Mỗi lần họp lớp, tôi đều được các em trân trọng mời tham dự. Tình cảm mà các em dành cho tôi, cũng như tôi dành cho các em không gì sánh được, thật chân thành và giản dị. Tôi thầm cảm ơn ngôi trường HTU, cảm ơn các thế hệ học trò đã cho tôi được nuôi

dưỡng yêu thương, chia sẻ, cho tôi niềm vui, hạnh phúc.

Tôi mong Nhà trường luôn duy trì được uy tín và thương hiệu trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Dệt May. Với sự phát triển của nền kinh tế, của ngành Dệt May, HTU sẽ tiếp tục đổi mới, sáng tạo trong giảng dạy, đào tạo được những cử nhân xuất sắc cung cấp cho thị trường, xứng đáng là trường đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho ngành Dệt May Việt Nam và nền kinh tế Việt Nam.

Đối với sinh viên tham gia học tại trường, khi đứng ở điểm khởi đầu của một cuộc hành trình, ít ai có thể chắc chắn hoàn toàn về con đường mà mình đã lựa chọn. Tuy nhiên, không quan trọng các em học ngành nào hay làm nghề gì, điều cần nhất là có lòng tin vào quyết định của bản thân. Chính niềm tin ấy sẽ giữ cho bước chân sinh viên thêm vững vàng để kiên trì theo đuổi con đường mình đam mê. Các em sẽ được trang bị hành trang vững chắc với nền tảng kiến thức cơ bản để vững tin bước vào đời, luôn sáng tạo, đổi mới, là những cử nhân tài năng, hạt giống trong các doanh nghiệp Dệt May.

Cách mạng công nghiệp 4.0 tác động như thế nào đến chương trình đào tạo của HTU nói chung và bản thân các chị nói riêng? Các chị có suy nghĩ gì, kế hoạch gì trước sự dịch chuyển mạnh mẽ đó?



ThS Nguyễn Thị Thu Hường: Theo tôi, Cách mạng công nghiệp 4.0 tác động lớn đến chương trình đào tạo của HTU. Có thể điểm một số tác động chính của CMCN 4.0 đến chương trình đào tạo: CMCN 4.0 đòi hỏi phải điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo; sẽ làm thay đổi chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. CMCN 4.0 có thể thay đổi hoàn toàn cách chúng ta sống, làm việc và quan hệ với nhau; sẽ làm thay đổi phương pháp dạy và học; thay đổi quản lý giáo dục. Chúng tôi đã có sự chuẩn bị cho những thay đổi lớn này. Trong Chiến lược phát triển trường HTU, Nhà trường đã xác định tầm nhìn, sứ mệnh, mục tiêu phát triển và chúng tôi đang dần thực hiện các mục tiêu đó. Hiện nay, trường đang nghiên cứu các tác động của cuộc CMCN 4.0 đến ngành Dệt May và thực hiện tuyển dụng, bồi dưỡng cán bộ, GV để đáp ứng sự thay đổi này. Bên cạnh những nỗ lực của tập thể cán bộ, GV Nhà trường, chúng tôi mong muốn được sự quan tâm, tạo điều kiện và hỗ trợ từ Tập đoàn Dệt May Việt Nam, Hiệp hội Dệt May Việt Nam và các cơ quan quản lý Nhà nước về chủ trương, cơ chế, chính sách... đối với trường đại học hoạt động theo mô hình trường tự chủ, đặc biệt là đối với trường đào tạo những ngành đặc thù về Dệt May như HTU.

ThS Nguyễn Thu Phượng: Cuộc CMCN 4.0 sẽ biến đổi cách sống, làm việc và giao tiếp của toàn nhân loại theo cách hoàn toàn mới. Trung tâm của cuộc CMCN lần thứ tư là công nghệ thông tin (CNTT) và Internet kết nối vạn vật (IoT), không chỉ giúp con người giao tiếp với con người, mà còn là con người giao tiếp với máy, con người giao tiếp với đồ vật và đồ vật giao tiếp với nhau. Nhận thức được tầm quan trọng của Cách mạng công nghiệp 4.0 tác động lớn đến chương trình đào tạo của HTU, tôi cũng như tập thể Hội đồng trường, Ban giám hiệu, các GV luôn trăn trở làm thế nào để đào tạo đội ngũ cán bộ chất lượng cao đáp ứng với yêu cầu của cuộc CMCN 4.0. Trong những năm qua, trường đã có những định hướng ứng dụng trong công tác đào tạo. Cụ thể: Liên tục bồi dưỡng đội ngũ giảng viên; Tuyển dụng giảng viên trẻ có trình độ Tiến sĩ; Chương trình được thiết kế theo hướng sinh viên được tiếp cận với doanh nghiệp ngay từ năm thứ nhất; Giáo trình được thiết kế theo hướng vừa đảm bảo yếu tố học thuật theo chương trình đào tạo, vừa có thể sử dụng để triển khai công việc tại doanh nghiệp; Phương pháp giảng dạy được đổi mới theo định hướng sử dụng nhiều đồ án, bài tập lớn có tính liên ngành; Sử dụng phương pháp dự án trong giảng dạy; Nâng cao hơn nữa chất lượng mô hình doanh nghiệp của Trung tâm SXDV thuộc trường để làm môi trường thực tập theo chuẩn quốc tế... Thúc đẩy các đề tài nghiên cứu khoa học theo định hướng làm nhiều đề tài nhằm khắc phục những khó khăn, bất cập tại các doanh nghiệp Dệt May.

Các chị hãy chia sẻ với độc giả của Tạp chí DM&TT VN về phương châm sống, dạy học và ý tưởng mới trong công việc, trong lối sống của mình?

ThS Nguyễn Thị Thu Hường: Tôi có may mắn là nghề chọn người và được làm đúng nghề mình yêu thích, từ đó mình đam mê luôn. Vì vậy, tôi luôn hết mình với công việc, trách nhiệm và cầu tiến. Trong dạy học, theo tôi không có HSSV "cá biệt", chỉ có sự "khác biệt", mỗi chúng ta không ai giống ai, đều có sự khác biệt, SV cũng vậy và tôi tôn trọng mọi sự khác biệt ấy bằng tình yêu thương chân thành.

ThS Nguyễn Thu Phượng: Phương châm sống của tôi là vui vẻ, mạnh khỏe, luôn đặt mục tiêu để phấn đấu, vươn lên. Trong giảng dạy: là người thầy mẫu mực, có tâm, nhiệt huyết và trách nhiệm. Trong công việc: luôn sáng tạo và đổi mới. Trong lối sống: chia sẻ yêu thương, chân thành và giản dị.

Xin cảm ơn 2 cô vì đã dành thời gian và tâm huyết cho bài phỏng vấn này! Chúc các cô thật nhiều sức khỏe, luôn giữ được lửa đam mê cho nghề và đào tạo thành công nhiều thế hệ vàng cho ngành DMVN!

NGƯỜI PHỤ NỮ KÌ TÀI CỦA NGÀNH DỆT MAY

Suốt nửa thế kỷ đam mê làm nghề dệt may, với biết bao khó khăn, trắc trở, nhưng bởi lẽ, ngọn lửa nhiệt tình luôn được tiếp nguồn từ tình yêu với bất cứ sự thay đổi, lớn lên của ngành, đã khiến nữ Anh hùng lao động Trần Thị Đường trở thành một biểu tượng đẹp đẽ của Dệt May Việt Nam.

Bài: **KIỀU BÍCH HẬU**



Bà Trần Thị Đường - nguyên Ủy viên Trung ương Đảng, nguyên Phó TGĐ Tổng Công ty DMVN, Bí thư Đảng ủy - Tổng Giám đốc Công ty Dệt Phong Phú đã ghi dấu ấn mạnh mẽ trong ngành bằng một cách làm táo bạo, đó là thu nạp người tài, trả lương theo cơ chế thị trường, tạo động lực lớn cho đội ngũ NLĐ, cùng chung tay phát triển tối đa những cơ hội đến với Phong Phú. Bà đã có những đóng góp quan trọng, mở ra một thời kỳ phát triển mới cho Phong Phú, sự phát triển lớn mạnh của ngành Dệt May và kinh tế Việt Nam.

Tạo cơ chế đột phát về tiền lương

Nhìn lại chặng đường 50 năm cống hiến cho ngành DMVN, có thể thấy cuộc đời bà Trần Thị Đường có những điểm khác biệt, với những bước ngoặt đáng chú ý. Bà được cử đi học văn hóa và kỹ thuật tại Ba Lan từ năm 1956 đến năm 1966. Trong thời gian học ở đây, bà đón nhận những kiến thức giá trị cho nghề, làm nền tảng để bà phát triển công việc và phát huy sở trường của mình khi về nước và được phân công công tác tại Nhà máy Dệt kim Đông Xuân.

Nhờ năng lực được phát huy tốt, bà Đường được cấp trên tạo điều kiện cho đi học để phát triển cán bộ nguồn. Từ tháng 10/1977 đến tháng 8/1979, bà học cao cấp lý luận chính trị tại Trường Nguyễn Ái Quốc II. Đến tháng 3/1982, bà được bầu Ủy viên Dự khuyết Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa V. Từ tháng 9/1983 đến tháng 12/1983, bà được cử đi học quản lý kinh tế tại Viện Hàn lâm kinh tế quốc dân Liên Xô. Năm 1985, bà được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Tổng Giám đốc Liên hiệp Các xí nghiệp Dệt Việt Nam nay là Tập đoàn Dệt May Việt Nam. Đến tháng 6/1991, bà được bầu Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa VII. Và từ tháng 5/1989 đến tháng 3/2003, bà Trần Thị Đường đảm nhận chức vụ Phó Tổng Giám đốc Liên hiệp các xí nghiệp Dệt Việt Nam, Phó TGĐ Tổng Công ty DMVN; Bí thư Đảng ủy TGĐ Công ty Dệt Phong Phú.

Khi được hỏi về điều cốt yếu khiến bà đạt được thành công, bà Đường chia sẻ: "Trong cuộc đời hoạt động của tôi có nhiều bước ngoặt, có nhiều niềm vui, hạnh phúc và sự thành công, cùng với chặng đường gian khó, thách thức. Thành công của bản thân tôi hôm nay có rất nhiều yếu tố cấu thành, trong đó có sự học tập, nỗ lực và phấn đấu không ngừng nghỉ của bản thân để đáp ứng mọi công tác chuyên môn từ thấp tới cao mà Đảng và Nhà nước giao phó. Bản thân tôi luôn nêu cao ý chí của một người Cộng sản, luôn học tập để nâng cao trình độ và hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Đồng thời, yếu tố khách quan vô cùng quan trọng là môi trường hoạt động, thời cuộc trong nước và quốc tế, là sự quan tâm của tất cả hệ thống trong môi trường đó. Tôi vinh dự được Đảng tín nhiệm giao nhiệm vụ, và được bầu đứng trong hàng ngũ Ban chấp hành TW ĐCSVN 15 năm, thể hiện lòng tin của TW và cả của hệ thống Đảng mà tôi sinh hoạt. Tôi luôn được cấp trên tạo điều kiện giúp đỡ, bồi dưỡng phát triển năng lực và được làm việc trong môi trường thuận lợi. Bản thân tôi may mắn được đào tạo có hệ thống về kinh tế, chính trị, khoa học kỹ thuật... Và đây là tiền đề quan trọng để dẫn bước thành công. Đặc biệt, chính môi trường tại Phong Phú với tập thể Ban lãnh đạo, Đảng viên, anh chị em CBCNV đều sống và làm việc trong tình cảm ấm áp, sự gắn bó, lòng tin, sự quan tâm lẫn nhau rất chu đáo, chân tình. Nét văn hóa đó với tôi rất quan trọng và khiến tôi cảm động, biết ơn. Tôi cảm thấy vô cùng hạnh phúc vì mọi người xung quanh tôi đều giúp đỡ để tôi yên tâm phấn đấu, dẫn dắt đơn vị đi đến cùng, đạt mục tiêu cao nhất".

Trong chặng đường 50 năm dấn bước trong ngành DMVN, bà Trần Thị Đường đã cống hiến không mệt mỏi cho sự phát triển của Phong Phú, của ngành Dệt May Việt Nam và kinh tế Việt Nam. Bước đột phá trong quá trình bà lãnh đạo Phong Phú, đó là bà có con mắt nhìn ra người tài, tạo điều kiện cho người tài phát triển tối đa trong môi trường làm việc phù hợp nhất. Chính bà là người dám tạo ra cơ chế đột phá về tiền lương. Trong thập niên 90, khi các DN Nhà nước phải trả lương theo thang bậc được quy định, thì Phong Phú đã đi trước và mạnh dạn trả mức lương cạnh tranh so với thị trường và cả công ty nước ngoài. Các chế độ đãi ngộ NLĐ cũng được bà quan tâm, luôn để ở mức thật cao. Bà thực hiện chính sách đòn bẩy kinh tế một cách hợp lý bằng nhiều hình thức: trả lương, thưởng, phụ cấp hậu hĩnh... cho cán bộ giỏi, công nhân có tay nghề cao nhằm phát huy tiềm năng về con người và khiến đội ngũ cán bộ công nhân giỏi yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với Công ty.

Bà cũng liên tục cử cán bộ đi đào tạo nâng cao tay nghề, trình độ, thường xuyên khuyến khích anh chị em lao động học tập phát triển. Với tầm nhìn của bà, Phong Phú đã tiên phong và chuyên sâu phát triển các mặt hàng mới, đi trước các đơn vị cùng ngành trong thị trường và tạo sự khác biệt về chất lượng, tính năng, giá cả sản phẩm.

Có lẽ, trong cuộc đời bà, thì thời gian làm việc tại Phong Phú để lại dấu ấn đậm nét nhất. Từ năm 1989, bà được Bộ Công Nghiệp nhẹ (nay là Bộ Công Thương), điều động đến làm Giám Đốc Nhà Máy Dệt Phong Phú, nay là Tổng Công ty CP Phong Phú, bà luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm, phối hợp chặt chẽ với Đảng bộ Xí nghiệp, các đoàn thể Công đoàn, Đoàn Thanh niên, toàn tâm, toàn ý chăm lo sự nghiệp phát triển của Công ty.

Môi trường lao động sáng tạo sôi động

Cho tới năm 1989 là năm đầu tiên Nhà máy Dệt Phong Phú tiến hành phương pháp sản xuất kinh doanh tự hạch toán cân đối, hoàn toàn theo chủ trương của Bộ Công Nghiệp nhẹ. Khó khăn cơ bản nhất khi đó là hầu hết thiết bị cũ đã hoạt động gần 25 năm chưa được đại tu, thay thế. Sản phẩm trước đây chủ yếu có 2 loại là vải jean bảo hộ lao động và calicot sản xuất cho Liên Xô theo hiệp định. Khi bước vào sản xuất theo cơ chế mới, thì yêu cầu đặt ra là mặt hàng phải đa dạng, kiểu dáng phải đẹp và phải có chất lượng cao, nhằm đáp ứng được nhu cầu đòi hỏi của thị trường, nhất là thị trường khu vực II.

Xuất phát từ thực tiễn trên, căn cứ vào tình hình cụ thể của Công ty, sau khi bàn bạc lấy ý kiến đóng góp của Đảng ủy, Hội đồng Xí nghiệp và tập thể cán bộ của Công ty, với trách nhiệm là Tổng Giám đốc bà Trần Thị Đường đã lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện một số biện pháp cụ thể nhằm tổ chức thực hiện thắng lợi và có hiệu quả nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của Công ty.

Đó là việc chỉ đạo cải tiến công tác tổ chức, quản lý sản xuất, cải tiến kỹ thuật nhằm nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm, giảm định mức, tiêu hao nguyên liệu, vật tư, nhiên liệu, hạ giá thành sản phẩm, nhanh chóng chuyển đổi mặt hàng theo yêu cầu của thị trường. Toàn Công ty như một công trường hoạt động sôi sục ngày đêm với những chương trình cải tiến, nghiên cứu chế tạo phụ tùng, thiết bị mới, cải tạo thiết bị cũ, nghiên cứu



mặt hàng mới,... Từ cán bộ, kỹ sư đến công nhân đều làm việc quên mình. Không khí sôi động lan tỏa khắp Công ty. Hàng trăm sáng kiến cải tiến kỹ thuật được đề xuất, vận dụng vào sản xuất, làm cho năng suất chất lượng tháng sau cao hơn tháng trước, quý sau cao hơn quý trước. Và chỉ một thời gian sau, Công ty đã có những sản phẩm xuất khẩu sang Nhật Bản với số lượng ngày càng tăng. Ban đầu công ty chỉ xuất được 2 tháng 1 container (cont) - sau xuất được 1 tháng 2 cont, 5 cont, 10 cont, 30 cont và sau đó đạt bình quân xuất khẩu 100-120 cont/tháng.

Bà cũng chỉ đạo chiến lược mở rộng hợp tác nghiên cứu áp dụng tiến bộ kỹ thuật với nhiều đơn vị trong và ngoài nước, nhằm nâng cao hiệu suất thiết bị, hoàn thiện công nghệ sản xuất, ứng dụng công nghệ mới, vật liệu mới vào sản xuất của Công ty. Thường xuyên cải tiến bộ máy tổ chức quản lý, chú trọng bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ CBCNV bằng nhiều hình thức thích hợp với từng đối tượng.

Trong phương diện quản lý, bà Đường đặc biệt coi trọng công tác cải tiến bộ máy quản lý để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, thông qua việc sắp xếp lại tổ chức sản xuất trong toàn Công ty, tổ chức lại bộ máy quản lý từ các phòng, ban, đến các nhà máy thành viên, tạo ra một bộ máy tinh, gọn, năng động, hiệu lực cao.

Một trong những khâu quan trọng mà bà Đường tập trung thay đổi trong thời bà lãnh đạo Phong Phú, đó là quy hoạch đào tạo đội ngũ CBCNV. Bà xác định công tác đầu tư về nhân lực là một nội dung quan trọng, là một trong những nhân tố quyết định sự thành, bại trong hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Chính vì vậy, song song với sản xuất, bà tiến hành đào tạo mới và đào tạo lại đội ngũ cán bộ cả về chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, văn hóa, bản lĩnh chính trị, ngoại ngữ,... bằng nhiều cách như: gửi đi học tại các trường của Bộ và Thành phố, tổ chức tham quan thực tập ở nước ngoài, dự các buổi hội thảo, hội chợ trong và ngoài nước ... cho mua nhiều loại tạp chí, sách, báo tiếng Việt và tiếng Anh để cán bộ có tài liệu tham khảo và cập nhật thông tin phục vụ cho công tác mà họ đảm trách ...

Qua nhiều năm kiên trì đào tạo, đến nay Công ty đã có được một đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, có ý thức trách nhiệm cao, có trình độ quản lý kinh tế, kỹ thuật, ngoại ngữ, vi tính... góp phần đưa Công ty phát triển liên tục và bền vững trở thành đơn vị hàng đầu của ngành Dệt May Việt Nam.

Tuy là một phụ nữ, nhưng bà Đường lại rất sắc bén trong việc cứng dụng kỹ thuật quản lý hiện đại. Bà quyết định cho Phong Phú đầu tư vi tính hoá toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty - vừa đào tạo nâng cao trình độ vi tính cho cán bộ, vừa trang bị hệ thống máy tính cho các đơn vị. Số liệu được nối mạng cho tất cả các phòng, ban và các nhà máy, kể cả các nhà máy ở xa như tại Hà Nội, Đà Nẵng, giúp cho công tác điều hành sản xuất kinh doanh nhanh nhạy và hiệu quả hơn. Bản thân bà luôn luôn tìm tòi, học hỏi, cập nhật kiến thức về cơ chế quản lý mới, nhất là quy luật cung cầu, cơ chế thị trường với sự cạnh tranh quyết liệt trên thị trường trong và ngoài nước, nhằm tập trung mọi nỗ lực để đưa ra thị trường các mặt hàng mới, đáp ứng kịp thời yêu cầu của khách hàng (đặc biệt là xuất khẩu) về màu sắc, kiểu dáng, giá cả có khả năng cạnh tranh, đáp ứng yêu cầu gắt gao của khách hàng về số lượng, chủng loại phức tạp và thời hạn giao hàng chính xác. Giữ uy tín với khách hàng. Tính đúng giá thành, luôn tìm biện pháp hạ giá thành để có tích lũy cho Công ty và nộp ngân sách Nhà nước.

Sử dụng thiết bị hiệu quả

Trong hơn mười năm công tác tại Phong Phú (1989-2003), bà Đường đã xuất sắc lãnh đạo công ty tiến một bước thật dài, trong đó đã đạt gần 50% sản phẩm xuất khẩu trực tiếp sang thị trường khu vực II với doanh số 201 triệu USD (không kể các đơn vị liên doanh và hợp tác gia công xuất khẩu), tạo nguồn ngoại tệ để nhập vật tư, nguyên liệu, đổi mới một phần trang thiết bị, mở rộng sản xuất, đảm bảo việc làm cho hơn 4.000 CBCNV.

Trong hơn mười năm ấy, bà đã trực tiếp chỉ đạo chặt chẽ công tác quản lý thiết bị, đặc biệt là công tác cải tạo, nâng cấp thiết bị cũ, chế tạo thiết bị mới bằng nguồn phụ tùng sản xuất trong nước và chế tạo tại Công ty.

Cùng với việc ứng dụng công nghệ mới ở khâu hồ sợi, nhuộm vải, khăn... bà Đường đã khơi dậy tinh thần chủ động phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất của CBCNV và giúp Công ty tăng được lượng khăn xuất khẩu với giá trị cao hơn, thay thế một số phụ tùng thiết bị trước đây phải nhập ngoại.

Bà cũng đã ưu tiên đầu tư thiết bị tiên tiến với tổng số vốn 42 triệu USD. Để đảm bảo công tác đầu tư đổi mới thiết bị có hiệu quả, bà Đường trực tiếp chỉ đạo đội ngũ cán bộ của mình phải bảo đảm nhất quán các nguyên tắc: Nghiên cứu kỹ năng lực hiện có của các thiết bị, chỉ quyết định đầu tư khi đã nghiên cứu kỹ thị trường, đặc biệt là khả năng cạnh tranh trong và ngoài nước, tìm hiểu kỹ quy trình công nghệ, tính năng kỹ thuật thiết bị cần mua, chọn nhà cung cấp có uy tín. Đặc biệt khi mua thiết bị về phải nhanh chóng huy động vào sản xuất, đảm bảo khấu hao và thu hồi vốn nhanh để chuẩn bị cho kế hoạch tiếp theo. Chỉ đầu tư tiếp sau khi đã khai thác hết năng lực hiện có và nghiên cứu kỹ thị trường trong thời gian tới. Nhờ đó, công ty có sản phẩm mới: Mặt hàng khăn lông, xuất khẩu hàng đầu về các loại khăn, áo choàng tắm cao cấp sang Nhật, EU, Mỹ,...; Mặt hàng vải gồm katé, calicot cao cấp, đặc biệt là vải jean-Phong Phú đã có vị thế trên thị trường trong nước và bước đầu vươn ra thị trường thế giới.

Nhờ những nỗ lực trên mà Phong Phú đã có tốc độ tăng trưởng ấn tượng. Trong hơn mười năm, công ty đã nâng công suất sợi từ 2.000 tấn/năm lên 16.000 tấn/năm, nâng công suất vải từ 5.000.000 m/năm lên 18.000.000 m/năm. Tạo sản phẩm mới là Khăn - mỗi năm Công ty sản xuất trung bình khoảng gần 5.500 tấn khăn xuất khẩu sang Nhật và các nước trong khối EU, Mỹ, Bắc Mỹ, Trung Mỹ. Doanh thu tăng gấp 70 lần so với năm 1989 (tăng 7.000%). Nộp ngân sách tăng gấp 75 lần so với năm 1989 (tăng 7.500%). Lợi nhuận tăng gấp 200 lần so với năm 1989 (tăng 20.000%). Thu nhập bình quân 1 CB.CNV/tháng tăng 9,5 lần so với năm 1989 (tăng 950%).

Bà **Trần Thị Đường** sinh năm 1939, tại huyện Hương Sơn, Hà Tĩnh, nay sống tại TP. Hồ Chí Minh.
Từ 1956 - 02/1966: Đi học văn hóa và kỹ thuật ở Ba Lan, được kết nạp vào Đoàn và Đảng Cộng sản Việt Nam tại Ba Lan.
Từ 3/1966: Về nước công tác tại Nhà máy Dệt Kim Đông Xuân Hà Nội.
Từ 1967 - 9/1977: Đảng ủy viên, Phó Phòng Kỹ thuật, Trưởng Phòng Kiểm tra chất lượng sản phẩm, Trưởng Phòng Kỹ thuật Nhà máy Dệt Kim Đông Xuân Hà Nội.
Từ 10/1977 - 5/1979: Học trường Nguyễn Ái Quốc II.
Từ 7/1979 - 8/1980 : Đảng ủy viên, Phó Giám đốc Kỹ thuật.
Từ 9/1980 - 7/1984: Giám đốc Nhà máy, Ủy viên thường vụ Đảng ủy.
Tháng 3/1982: Được bầu Ủy viên dự khuyết Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa V.
Từ 9/1983 - 12/1983: Học quản lý kinh tế tại Viện Hàn lâm kinh tế quốc dân Liên Xô.
Từ 8/1984 - 4/1989: Phó Tổng Giám đốc Liên hiệp các Xí nghiệp Dệt.
Từ 1980-1986: Ủy viên Ban chấp hành Thành hội Phụ nữ Hà Nội.
Từ 1982 - 1989: Phó Chủ tịch Hội Hữu nghị Việt Ấn.
Tháng 12/1986: Được bầu Ủy viên dự khuyết Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa VI.
Tháng 6/1991: Được bầu Ủy viên Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa VII.
Từ 5/1989 - 3/2003: Bí thư Đảng ủy, Tổng Giám đốc Công ty Dệt Phong Phú.
Từ 4/2003 đến nay: Cố vấn Tổng Công ty CP Phong Phú.
Từ 6/2005 đến nay: Phó Chủ tịch Hội phát triển nguồn nhân lực và nhân tài Việt Nam.

Các danh hiệu đã đạt được:
04 năm liền là Chiến sỹ thi đua cấp thành phố.
Huân chương kháng chiến chống Mỹ cứu nước hạng Nhất.
Bằng khen của Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.
Bằng khen của Ban chỉ huy quân sự Thành phố Hồ Chí Minh.
Nhiều Bằng khen của Bộ Công nghiệp nhẹ (nay là Bộ Công Thương), Bằng khen của Liên đoàn lao động Thành phố.
Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ.
Huân chương lao động hạng Ba.
Huân chương lao động hạng Nhì.
Anh hùng lao động.

Ý TƯỞNG **KHÁC BIỆT** NẢY SINH TỪ **NGHỊCH LÝ**

Trong những ngày thu Tháng 11, khi cả nước đang nao nức bày tỏ lòng tri ân với những người làm nghề giáo, chúng tôi đã có dịp được gặp gỡ và lắng nghe những chia sẻ từ ông Lê Trung Hải – Phó Tổng Giám đốc Tập đoàn nhân buổi hội thảo về đào tạo đại học của Trường Đại học CN Dệt May Hà Nội. Những chia sẻ này, không phải từ cương vị một Lãnh đạo Tập đoàn, hay một chuyên gia về Sợi – Dệt, mà là từ góc độ một người đi trước, một người đã từng có thời gian dài tham gia giảng dạy, đào tạo cán bộ, học viên tại các doanh nghiệp cũng như tại nhiều trường đại học, cao đẳng trên cả nước.

Bài: **MẠC DUNG** (Thực hiện)

Xin kính chào Ông và cảm ơn Ông đã dành thời gian quý báu cho Tạp chí Dệt May và Thời trang Việt Nam. Ông có thể chia sẻ một vài kỉ niệm hoặc sự kiện đáng nhớ trong quãng thời gian giảng dạy học trò của mình?

Có một câu chuyện đã từ khá lâu rồi nhưng tôi vẫn còn nhớ rất rõ. Khi tôi được giao nhiệm vụ đào tạo cán bộ mới hoặc sinh viên thực tập, tôi thường phân công họ đi châm dầu. Có một anh sinh viên nọ, anh tỏ ra rất buồn bực, vì anh muốn đi sửa máy, còn châm dầu là công việc hết sức tầm thường. Anh không phục, bèn đi khiếu nại với lãnh đạo đơn vị, cho rằng thầy giáo yêu cầu anh đi châm dầu là coi thường trình độ của anh. Thời bao cấp lúc đó khó khăn lắm, muốn nhảy việc không phải là chuyện dễ dàng như bây giờ. Do vậy tôi có nói với anh ta rằng: "Anh cứ đi châm dầu một tháng đi, rồi sau đó tôi sẽ giải quyết cho anh". Sau một tháng, tôi gọi anh ta lên và hỏi:

- Anh châm dầu như thế nào rồi?

Anh sinh viên đáp:

- Tôi châm dầu xong hết rồi, tôi làm y hệt như công nhân.

Tôi nói rằng:

- Vậy thì anh rớt rồi, anh là sinh viên đi học để làm kỹ sư tương lai. Tôi yêu cầu anh đi châm dầu thì trong quá trình đó anh phải quan sát, tìm hiểu và nghiên cứu, chỗ nào cần châm nhiều, chỗ nào cần châm ít; chỗ đó đang châm dư hay châm thiếu, và cần châm chu kỳ như thế nào; có cần điều chỉnh để tiết kiệm dầu mỡ cho công ty hay không... Nếu anh châm y hệt như công nhân, chứng tỏ anh đang áp dụng cách làm việc máy móc, không có sự sáng tạo nào trong công việc. Công việc nhỏ không sáng tạo thì công việc lớn làm sao sáng tạo được.

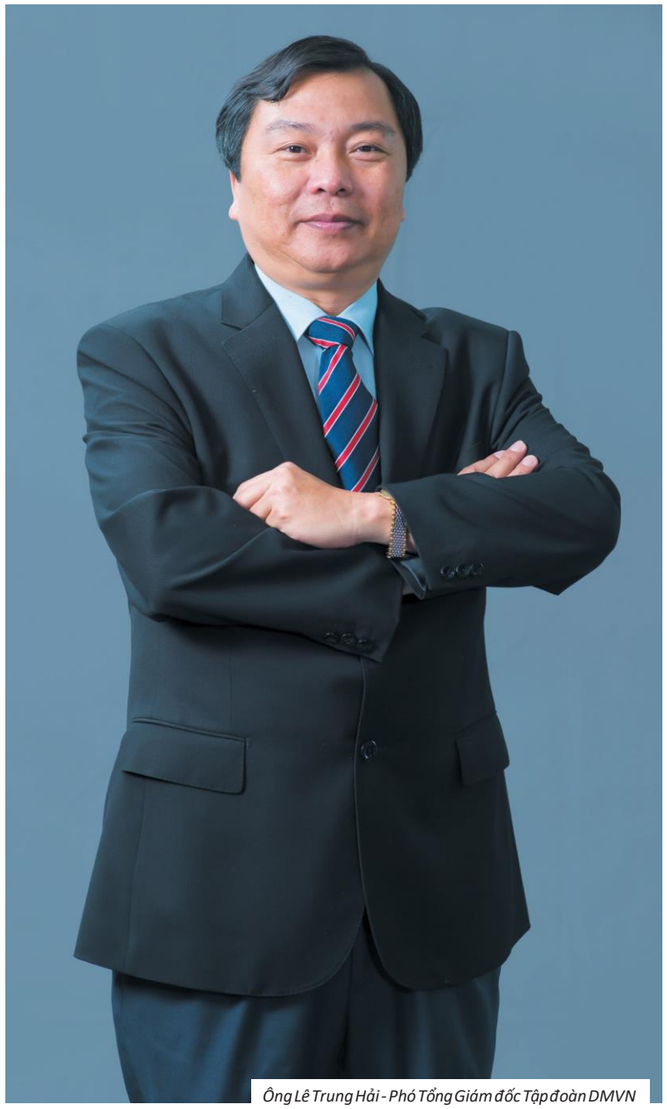
Anh sinh viên nghe vậy thì đã hiểu dụng ý của tôi. Hiện nay anh này đã trở thành một quản lý của doanh nghiệp. Thi thoảng gặp lại, anh vẫn hay nhắc lại chuyện cũ.

Quả thật là một câu chuyện đầy cảm hứng, khi người thầy có thể làm cho học trò thay đổi hoàn toàn thế giới quan và cách nhìn nhận sự việc. Vậy ông có thể cho biết, điều gì là quan trọng nhất đối với một người thầy trong việc giảng dạy và truyền đạt kiến thức tới học viên?

Điều đầu tiên tôi muốn nói, chính là người dạy phải giúp học viên có tư duy sáng tạo, đổi mới so với những cách đang làm, tránh suy nghĩ và làm việc theo lối mòn. Đôi khi có vẻ nó là nghịch lý, nhưng chính nghịch lý lại thường làm nảy sinh những ý tưởng khác biệt.



Khi đi giảng bài ở một số trường cao đẳng, đại học, có một lần tôi đưa ra chủ đề thế này: "Thời gian và vải vóc: xưa – nay và tương lai". Trong đó tôi dành phần lớn thời gian để nói về thời "xưa", một nửa thời gian đó nói về "nay", và chỉ dành 30 phút nói về "tương lai", nửa tiếng cho thảo luận và trả lời câu hỏi của học viên. Trong quá trình giảng bài về những kỹ thuật làm vải thời xưa, tôi có trích dẫn một số ví dụ, như câu slogan của Tập đoàn DMVN - "Gấm vóc non sông, hào khí Lạc Hồng", hoặc một số câu thơ và ca dao như "Quần lĩnh áo the mới/Tay cầm nón quai thao", "Nhiễu điều phủ lấy giá gương/Người trong một nước phải thương nhau cùng"... và để giải thích cho các học viên của mình hiểu thế nào là gấm, thế nào quần lĩnh, nhiễu điều chúng ta làm trong ngành Dệt, nhưng khi nói đến quá khứ của ông cha ta lại không hiểu biết gì thì thật đáng buồn. Do vậy tôi dành nhiều thời gian hơn để chia sẻ cho các bạn sinh viên về các loại vải thời xưa, phương pháp nhuộm ngày xưa, các loại áo quần thời xưa. Những ví dụ là cách để làm cho bài giảng thú vị hơn, gần gũi hơn và bớt nặng nề.



Ông Lê Trung Hải - Phó Tổng Giám đốc Tập đoàn DMVN

Sau khi dạy lớp đầu tiên, các thầy trong trường đó đánh giá tốt, và mời tôi sang các lớp khác để giảng bài. Đến lớp thứ ba, tôi thay đổi lại toàn bộ bài giảng, với lý do: tôi NGÁN. Lặp lại bài giảng 2 lần liên tiếp khiến tôi bị mất cảm hứng, và khi ngay cả người dạy không còn cảm hứng thì tôi e rằng không còn nhiều thứ để có thể truyền được cho học viên. Do vậy tôi cho rằng, giáo trình tất nhiên là cố định, nhưng về phương pháp truyền đạt, các thầy cô, những người đang đào tạo sinh viên có thể linh hoạt trong cách giảng bài, tránh lặp lại máy móc và đem lại sự nhàm chán cho người học. Đặc biệt, đây không phải là giảng bài cho công nhân, mà là giảng bài cho sinh viên, là những kỹ sư, là đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong tương lai, với tầm tư duy và hiểu biết lớn.

Thứ hai, theo tôi, người dạy đại học không nên bó buộc sinh viên trong giáo trình hay đáp án cố định, mà nên cho sinh viên không gian để có thể tự do suy nghĩ và nêu lên quan điểm riêng của mình. Một người thầy của tôi đã nói một câu khiến tôi nhớ mãi: "Không nên nghĩ kiến thức mình cho sinh viên là bó đuốc và họ sẽ cầm nó đi soi



Phó Chủ tịch Quốc hội Phùng Quốc Hiển thăm HTU năm 2020

khắp các ngóc ngách về sau. Người thầy phải cho học viên bao diêm, để khi họ cần lửa thì có thể quẹt lên để đốt. Đó là sự khác biệt giữa học sinh tiểu học và sinh viên đại học".

Thứ ba, ở trường các thầy cô đang đào tạo sinh viên chuyên về một lĩnh vực hoặc chuyên môn cụ thể. Tuy nhiên, khi đi vào thực tế làm việc ở nhà máy, cá nhân nào càng đa năng bao nhiêu thì càng có khả năng bao quát và chỉ huy nhóm cao bấy nhiêu. Nắm vững và giỏi về chuyên ngành là điều cần thiết, nhưng ngoài ra còn cần trang bị cho học viên kiến thức tổng quát và cơ bản về nhiều mảng khác nhau. Nắm bắt được những cái cơ bản là cơ sở để phát huy và sáng tạo trong tương lai, là điều kiện tiên quyết để hiểu thấu và giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tế làm việc. Tuy nhiên, cần phân biệt với việc dàn trải kiến thức, cái gì cũng biết một chút nhưng chẳng giỏi việc gì.



Phó Chủ tịch Quốc hội Phùng Quốc Hiển thăm Trung tâm sản xuất và dịch vụ của HTU năm 2020

Vấn đề cuối cùng, đó là những người thầy phải đảm nhận vai trò là những người truyền lửa, tạo cảm hứng cho học sinh, sinh viên. Nếu không có nhiệt thành, không có đam mê thì không thể đi cùng với nghề lâu dài được. Muốn truyền lửa được thì không phải ngày một ngày hai mà cần phải có quá trình. Ví dụ, Nhà trường có thể tổ chức các buổi team building nhằm gắn kết học sinh, sinh viên và giáo viên, giúp cho người dạy, người học cảm thấy hào hứng, lên tinh thần cho quá trình học và làm sau này.

Xin cảm ơn Ông về những chia sẻ rất thú vị vừa rồi. Kính chúc Ông thật nhiều sức khỏe để tiếp tục truyền lửa cho nhiều thế hệ cán bộ dệt may tiếp theo của Tập đoàn DMVN nói riêng và ngành nói chung.

www.orangeneedles.com

ORANGE NEEDLES • FOR THE SEWING MACHINE •

Orange Needles

HỘI NHẬP VỚI CÔNG NGHỆ HIỆN ĐẠI

TRÊN CƠ SỞ TÍCH LŨY CÔNG NGHỆ DÀI HẠN CỦA CHÚNG TÔI, CHÚNG TÔI ĐÃ VÀ ĐANG TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU VÀ PHÁT TRIỂN ĐỂ TẠO RA NHỮNG SẢN PHẨM KIM CHẤT LƯỢNG CAO.



NÂNG CAO HIỆU QUẢ CẢI TIẾN TẠI DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM BẰNG GIẢI PHÁP ỨNG DỤNG THẺ KAIZEN ĐIỆN TỬ



Bài: **TS. HOÀNG XUÂN HIỆP**
Hiệu trưởng Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

Kaizen là một công cụ thúc đẩy hoạt động cải tiến liên tục với sự tham gia của nhiều người, nhằm cải thiện không ngừng môi trường làm việc. Trong giai đoạn hiện nay, với sự hỗ trợ của các công nghệ số như hệ thống Internet vạn vật IoT, công nghệ điện toán đám mây, kaizen điện tử - với vai trò là một công cụ của Lean trong thời kỳ chuyển đổi số, cũng ngày càng phát huy được thế mạnh của mình so với kaizen truyền thống. Thực tế triển khai thí điểm kaizen điện tử tại Tổng Công ty Cổ phần May Bắc Giang LGG, Tổng Công ty Cổ phần Phong Phú và Công ty Cổ phần Quốc tế Phong Phú cho thấy, việc tận dụng các công cụ số khá thông dụng như Google Driver, mạng IoT, trang tính Google Sheet để thiết kế thẻ kaizen điện tử đã giúp doanh nghiệp May thu thập, phân tích, xử lý dữ liệu trong quá trình sản xuất một cách nhanh chóng, kịp thời và chính xác. Dựa trên hệ thống cơ sở dữ liệu này, các doanh nghiệp có thể tiến hành cải tiến liên tục nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, giảm lãng phí.

Với việc ứng dụng thẻ kaizen điện tử, hiệu quả bước đầu thu được tại các doanh nghiệp hết sức khả quan, cụ thể như sau:

I. Trước đây, việc đề xuất cải tiến phải qua khá nhiều thủ tục nên người đề xuất cải tiến, nhất là đội ngũ công nhân tại các dây chuyền, khá khó khăn khi muốn tham gia. Với việc sử dụng thẻ kaizen điện tử, người công nhân có thể ngồi tại vị trí làm việc, nhập tín hiệu đề xuất cải tiến hoặc toàn bộ ý tưởng cải tiến vào hệ thống quản lý qua máy tính bảng được gắn tại nơi làm việc. Như vậy, thẻ kaizen điện tử đã huy động được toàn bộ cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp May, đặc biệt là công nhân tại dây chuyền may tham gia tích cực vào quá trình cải tiến. Thực tế cho thấy, số lượng người có sáng kiến trong 3 tháng triển khai tại Tổng Công ty cổ phần May Bắc Giang LGG đã tăng 120-150% tùy từng dây chuyền sản xuất.

II. Với việc ứng dụng thẻ kaizen điện tử, người quản lý có thể quan sát theo thời gian thực các ý tưởng cải tiến trong doanh nghiệp để xem xét, phê duyệt hết sức nhanh chóng. Nếu như trước đây có thể cần tới 1-2 tuần để xem xét, phê duyệt một đề xuất cải tiến, thì hiện tại chỉ cần 1-2 ngày là có thể phê duyệt sáng kiến để triển khai, ứng dụng.

Kaizen điện tử được triển khai thí điểm tại 3 doanh nghiệp nêu trên theo quy trình cụ thể như sau:



Hình 1: Quy trình thực hiện kaizen với sự hỗ trợ của công nghệ số

Thẻ kaizen điện tử được thiết kế trong Google Sheet với các thành tố cụ thể như sau:

TT	Mã	Công việc	Vấn đề	Rủi ro	Ý tưởng cải tiến				Nguồn lực thực hiện				Duyệt ý tưởng	Đánh giá ý tưởng cải tiến			
					Công nhân	Người cải tiến	Vị trí công tác	Ý tưởng cải tiến	Người thực hiện	Người phối hợp	Thời gian	Kinh phí	Người duyệt	Người đánh giá	Hiệu quả sau cải tiến	Xếp loại cải tiến	Phạm vi áp dụng cải tiến

Bảng 1: Thẻ Kaizen điện tử

III. Khi đề xuất cải tiến được nhập vào thẻ kaizen trực tuyến, các sáng kiến sẽ được lan truyền nhanh chóng đến tất cả các bộ phận trong doanh nghiệp May để học tập kinh nghiệm cải tiến, nhằm nâng cao năng suất lao động. Nhờ có việc lan truyền nhanh chóng này, kaizen điện tử cũng đóng góp một phần vào việc nâng cao năng suất lao động thêm 10-15% tại các dây chuyền được triển khai.

IV. Bên cạnh các lợi ích trên, việc sử dụng thẻ kaizen điện tử còn tạo sự minh bạch về cải tiến trong toàn bộ cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp May. Sự minh bạch này đã tạo không khí thi đua cải tiến, tạo động lực khuyến khích tinh thần cải tiến của toàn bộ thành viên trong doanh nghiệp. Quá trình thí điểm tại 3 doanh nghiệp cho thấy, thẻ kaizen điện tử đã góp phần làm tăng thêm 115-130% số lượng sáng kiến tùy từng dây chuyền sản xuất so với trước đây.



Ảnh: Công nhân CTCP Sợi Phú Bài

DỰ BÁO

THỊ TRƯỜNG DỆT MAY 2021-2023 GIAI ĐOẠN PHỤC HỒI QUAN TRỌNG

Năm 2020, nền kinh tế thế giới nói chung và thương mại dệt may toàn cầu nói riêng bị ảnh hưởng nặng nề bởi đại dịch Covid-19 khi chuỗi cung ứng bị gián đoán, các biện pháp giãn cách xã hội, đóng cửa ở các quốc gia khiến nhu cầu may mặc sụt giảm.

Bài: **Văn phòng HĐQT**

uy nhiên so với thời điểm

Quý II, nền kinh tế thế giới đã có sự hồi phục đáng kể trong quý 3 mặc dù trong điều kiện dịch bệnh vẫn tiếp diễn và chưa có vắc-xin hiệu quả để ngăn ngừa.

BỐI CẢNH CHUNG

Mỹ - nền kinh tế lớn nhất thế giới, sau quý 2 suy giảm 31,4% - tồi tệ nhất lịch sử, GDP tăng kỷ lục 33,1% trong quý 3 (đã được điều chỉnh theo cách tính của Mỹ) - mức cao nhất kể từ khi dữ liệu này bắt đầu được theo dõi vào năm 1947.

Trung Quốc – tiếp tục duy trì phục hồi ổn định, GDP tăng 4,9% trong quý III so với cùng kỳ năm trước và tăng trưởng 0,7% trong 9 tháng đầu năm trong khi GDP Trung Quốc quý I giảm 6,8%.

EU ghi nhận GDP tăng 12,7% trong quý 3 so với quý trước đó, mức tăng cao nhất từng được ghi nhận từ trước tới nay, thể hiện nền kinh tế EU có sự hồi phục sau khi liên tiếp ghi nhận các mức thấp kỷ lục vì tác động của các biện pháp phong tỏa để ngăn chặn dịch COVID-19.

Các con số nói trên không có nghĩa nền kinh tế thế giới đã phục hồi trở lại bình thường, chỉ thể hiện rằng các quốc gia dường như đã có sự thích ứng nhất định với điều kiện hiện tại của dịch bệnh, tập trung nguồn lực và các giải pháp để hồi phục kinh tế nhiều hơn việc đối phó với dịch bệnh Covid-19.

TÌNH HÌNH XUẤT NHẬP KHẨU DỆT MAY CỦA CÁC QUỐC GIA NĂM 2020

Về thị trường tiêu thụ dệt may năm 2020

Tổng nhập khẩu dệt may toàn cầu năm 2020 ước giảm 15% so với năm 2019, từ 742 tỷ USD giảm xuống 631 tỷ USD. Trong đó:

Thị trường Mỹ nhu cầu nhập khẩu dệt may ước giảm 20% so với năm 2019, từ 120 tỷ USD giảm xuống 96 tỷ USD (9 tháng đầu năm 2020 kim ngạch nhập khẩu (KNNK) hàng dệt may của Mỹ giảm 25%).

Thị trường EU: KNNK dệt may ước giảm 6% so với năm 2019, đạt 227 tỷ USD (7 tháng đầu năm 2020 KNNK giảm 5,7% so cùng kỳ năm ngoái).

Thị trường Nhật Bản: KNNK dệt may duy trì gần tương đương năm 2019 ở mức 37 tỷ USD. Thống kê 10 năm từ 2010 đến 2019, CAGR tăng trưởng GDP của Nhật Bản giảm 1,27% nhưng CAGR nhập khẩu dệt may vẫn tăng 1,39%, chỉ giao động quanh mức từ 32 đến 42 tỷ USD.

Thị trường Hàn Quốc: KNNK dệt may ước giảm 7% so với năm 2019, từ 16,1 tỷ USD giảm xuống 15 tỷ USD. Quy mô nhập khẩu dệt may của Hàn Quốc nhỏ, khoảng 14-16 tỷ USD nhưng thị phần dệt may Việt Nam ở thị trường này cao, chiếm 25% vào năm 2019, thị phần tăng gấp 3 sau 10 năm.

Thị trường Trung Quốc: KNNK dệt may (chủ yếu bông, sợi) ước giảm 21% so với năm 2019, đạt 25 tỷ USD.

Về các quốc gia xuất khẩu dệt may

Trung Quốc: Theo thống kê của Bộ Công nghệ thông tin và công nghiệp của Trung Quốc, 8 tháng đầu năm 2020 xuất khẩu dệt may Trung Quốc tăng 5,6% so cùng kỳ năm ngoái, đạt hơn 187 tỷ USD, trong đó mặc dù xuất khẩu hàng may mặc giảm 15,7%, đạt 82,6 tỷ USD nhưng xuất khẩu hàng Textile tăng tới 32%, đạt gần 105 tỷ USD (chủ yếu là đồ PPE). Ghi nhận tháng 8 - lần đầu tiên kể từ đầu năm 2020 xuất khẩu hàng may mặc của Trung Quốc tăng so với cùng kỳ năm ngoái, tăng 3,2%, đạt 16,2 tỷ.

Trung Quốc giảm giá mạnh khi xuất khẩu vào thị trường Mỹ để giữ đơn hàng và việc làm, 9 tháng đầu năm 2020 khối lượng xuất khẩu hàng may mặc Trung Quốc vào Mỹ giảm 30% nhưng trị giá giảm tới 45%, trong khi Việt Nam chỉ giảm 9,8% dẫn đến thị phần dệt may Việt Nam đạt 20% bám sát Trung Quốc ở mức 23%.

Ấn Độ, Bangladesh, Pakistan đều ghi nhận xuất khẩu sụt giảm tại các thị trường lớn như EU, Mỹ từ 15% - 30%. Đặc biệt, Ấn Độ trong quý 2 xuất khẩu dệt may giảm 65% so với cùng kỳ năm ngoái.

Tuy nhiên so với quý 2, xuất khẩu dệt may trong quý 3 của các quốc gia này đều có sự hồi phục nhanh. Xuất khẩu dệt may của Banglaesh trong tháng 4,5 6 giảm lần lượt 56%, 52%, 15% thì quý 3 xuất khẩu dệt may đã tăng 1% so với cùng kỳ năm ngoái, đạt 8,1 tỷ USD. Xuất khẩu hàng may mặc của Ấn Độ tháng 9 tăng 10,2% (xuất khẩu sợi bông, vải, sản phẩm dệt trong tháng 9 cũng tăng 14%) so cùng kỳ năm ngoái.

Về tỷ giá đồng tiền của các quốc gia cạnh tranh so với USD, trong 9 tháng đầu năm 2020 đáng chú ý có:

đồng Lira Thổ Nhĩ Kỳ tiếp tục giảm giá 28,5% (trước đó năm 2019 đã giảm giá 11%);

đồng Rupee Ấn Độ giảm giá 3,2% (năm 2019 giảm giá 2,5%),

đồng Rupee Pakistan giảm giá 6,5% (năm 2019 đã giảm giá 10%),

đồng Rupiah Indonexia giảm 4%,

Thái Lan giảm 5,8%.

Nhóm các nước Trung và Nam Mỹ có tiền Mexico giảm giá 15%, Brazil giảm giá 28,5%, Colombia giảm giá 13,5%, CH Dominica giảm giá 9%.

Trong khi đó VND giữ giá so với USD.

Đối với Việt Nam:

Tình hình xuất khẩu dệt may Việt Nam 9 tháng đầu 2020

Đơn vị: nghìn USD

	9T.2018	9T.2019	9T.2020	Thay đổi 9T.19/9T.18 (%)	Thay đổi 9T.20/9T.19 (%)
Mỹ	10.502	11.427	10.354	8,81	-9,4
EU (28)	3.988	4.212	3.503	5,62	-16,8
Nhật Bản	2.939	3.062	2.771	4,19	-9,5
Hàn Quốc	2.750	2.944	2.546	7,05	-13,5
Trung Quốc	2.870	3.133	2.488	9,16	-20,6
Khác	3.798	4.412	4.025	16,17	-8,8
Tổng	26.847	29.190	25.687	8,73	-12,0

Nguồn: Tổng hợp số liệu của Tổng cục hải quan và trademap.org

Sau 9 tháng đầu năm 2020, KNXK dệt may Việt Nam đạt 25,6 tỷ USD, giảm 12% so với cùng kỳ năm ngoái. Trong bối cảnh tổng cầu dệt may thế giới giảm 25% (số liệu sau 7 tháng đầu năm 2020), mặc dù xuất khẩu dệt may Việt Nam có giảm nhưng mức độ giảm không nhiều như một số quốc gia khác.

Theo thống kê sơ bộ của Tổng cục Hải quan, trong nửa đầu tháng 10 năm 2020, KNXK dệt may tăng 48% so cùng kỳ năm ngoái, đạt 1,29 tỷ USD, lũy kế đến hết 15/10/2020 KNXK đạt khoảng 27 tỷ USD.

Ảnh: Công nhân CTCP Dệt May Huế



DỰ BÁO THỊ TRƯỜNG DỆT MAY NĂM 2021-2023

Cho đến thời điểm hiện tại, các dự báo tăng trưởng GDP toàn cầu năm 2021 đều được các tổ chức quốc tế đưa ra một cách thận trọng, nhưng nhìn chung đều có sự tăng trưởng trở lại. Nếu như năm 2020 dự báo GDP toàn cầu giảm 4%-4,4% thì năm 2021 dự báo GDP toàn cầu tăng trở lại 5,2%-5,3%.

Nếu nhìn lại lịch sử trong 12 năm gần nhất, thế giới đã từng trải qua cuộc khủng hoảng tài chính năm 2008 và đã hồi phục rất nhanh trong 2 năm sau đó.

Đối với thị trường Mỹ

Năm 2009—năm đầu tiên sau khủng hoảng tài chính, GDP của Mỹ giảm 2,5%, nhập khẩu dệt may của Mỹ cũng giảm 13,7% (đạt 87 tỷ USD) nhưng ngay 1 năm sau đó 2010 GDP của Mỹ tăng ngược trở lại 2,6% thì nhập khẩu dệt may của Mỹ cũng tăng đến 15,2% (đạt 100 tỷ USD) và duy trì tăng tiếp cùng GDP cho đến hết năm 2019.

Trong giai đoạn 10 năm từ 2010 đến 2019 (giai đoạn xen giữa 2 cuộc khủng hoảng tài chính năm 2008 và Covid-19):

Tốc độ tăng trưởng kép (CAGR) của tăng trưởng GDP Mỹ là 4,02%, trong khi CAGR nhập khẩu dệt may là 2,04%.

Tỷ lệ thất nghiệp: năm 2010 là 9,6%, giảm dần theo sự phục hồi và tăng trưởng của nền kinh tế đến năm 2019 là 3,7%.

CAGR của bán lẻ (Retail Sale) là 4,08%.

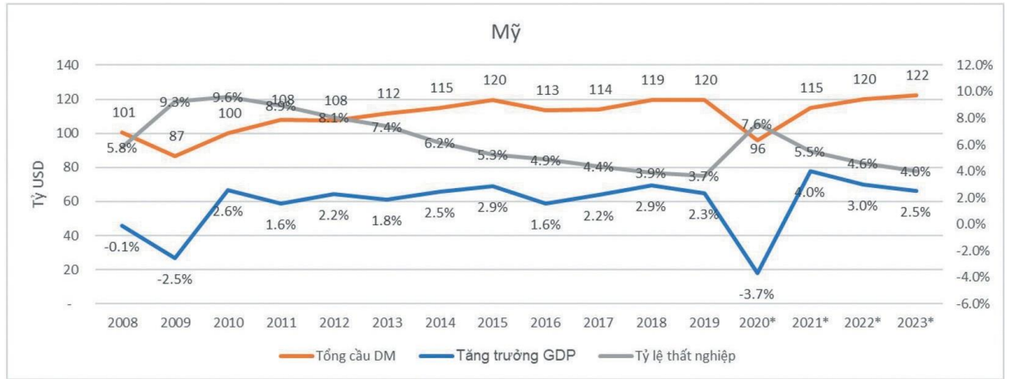
CAGR của chi tiêu tiêu dùng (Consumer Spend) là 2,47%.

KNNK dệt may/chi tiêu tiêu dùng: 0,9%-1% (nhu cầu nhập khẩu dệt may của người Mỹ chỉ chiếm khoảng 1% chi tiêu tiêu dùng duy trì trong 10 năm qua).

KNNK dệt may/chỉ số bản lẻ (Retail Sale): 2,1%-2,6%.

KNNK dệt may/GDP (tỷ lệ theo số tuyệt đối): 0.56%-0.69%.

Sử dụng phương pháp hồi quy với các biến số trên, dự báo nhu cầu nhập khẩu dệt may của thị trường Mỹ như sau:



Nguồn: tổng hợp số liệu Worldbank, S&P

Năm 2021: KNNK dệt may tăng 20% so với 2020, đạt 115 tỷ USD

Năm 2022: KNNK dệt may tăng 4,1% so với 2021, đạt 120 tỷ USD

Năm 2023: KNNK dệt may tăng 0,3% so với 2022, đạt 122 tỷ USD

Đối với thị trường EU

Khác với thị trường Mỹ, tăng trưởng nhập khẩu dệt may của EU và biến động tăng trưởng GDP có độ trễ và không biến động cùng chiều hoàn toàn do EU bao gồm 27 quốc gia có nhiều yếu tố tác động không giống nhau.

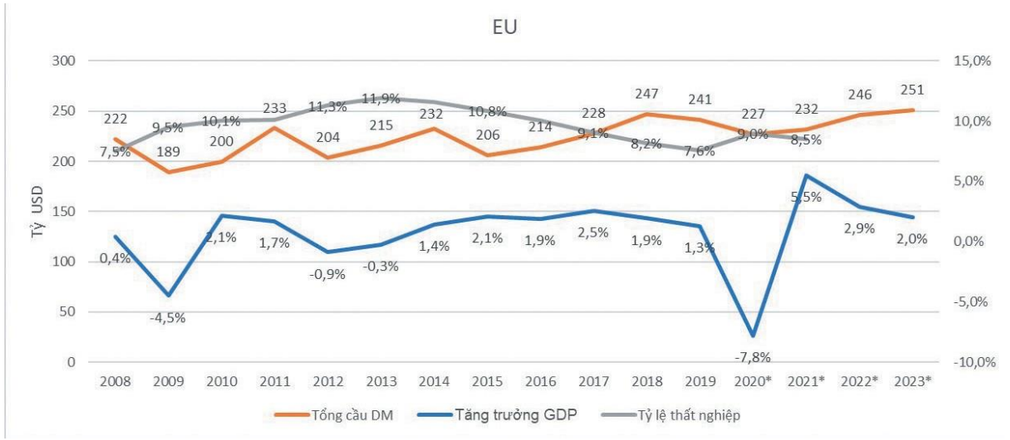
Năm 2009, nhập khẩu dệt may của EU giảm 14,7% nhưng khoảng 1 năm rưỡi sau đó nhập khẩu dệt may của EU quay về lại mức trước khi xảy ra khủng hoảng tài chính.
Trong giai đoạn 10 năm từ 2010 đến 2019:

CAGR tăng trưởng GDP của EU là 0,78%, trong khi CAGR nhập khẩu dệt may là 2,12%. Mặc dù CAGR tăng trưởng GDP của EU bằng 1/5 của Mỹ nhưng CAGR nhập khẩu dệt may tăng cao hơn Mỹ (Mỹ là 2,04%).

CAGR của chi tiêu tiêu dùng (Consumer Spend) là gần 15% (gấp 5 lần Mỹ).

KNNK dệt may/chi tiêu tiêu dùng: Cao hơn người Mỹ, nhập khẩu dệt may của EU chiếm từ 2,5% đến 2,9% chi tiêu tiêu dùng (thị trường Mỹ là 1%).

Cùng phương pháp hồi quy tương tự với thị trường Mỹ, dự báo nhu cầu nhập khẩu dệt may của thị trường EU như sau:



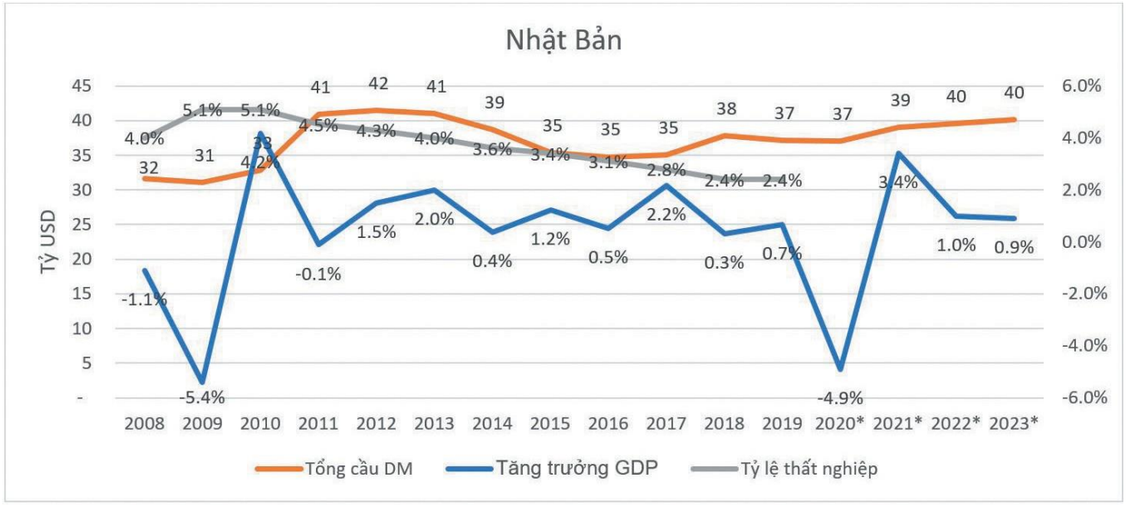
Nguồn: tổng hợp số liệu Worldbank, S&P

Năm 2021: Kim ngạch xuất khẩu dệt may tăng 2,12% so với năm 2020, đạt 232 tỷ USD, bằng 96% kết quả 2019.

Đến năm 2023: KNXK đạt 251 tỷ USD => **trong 3 năm tới 2021-2023 dự báo tổng cầu dệt may của EU tăng khoảng 4,1% so với năm 2019.**

Lưu ý: Số dự báo vẫn bao gồm cả thị trường Anh

Đối với thị trường Nhật Bản, dự báo như sau:



Nguồn: tổng hợp số liệu Worldbank, S&P

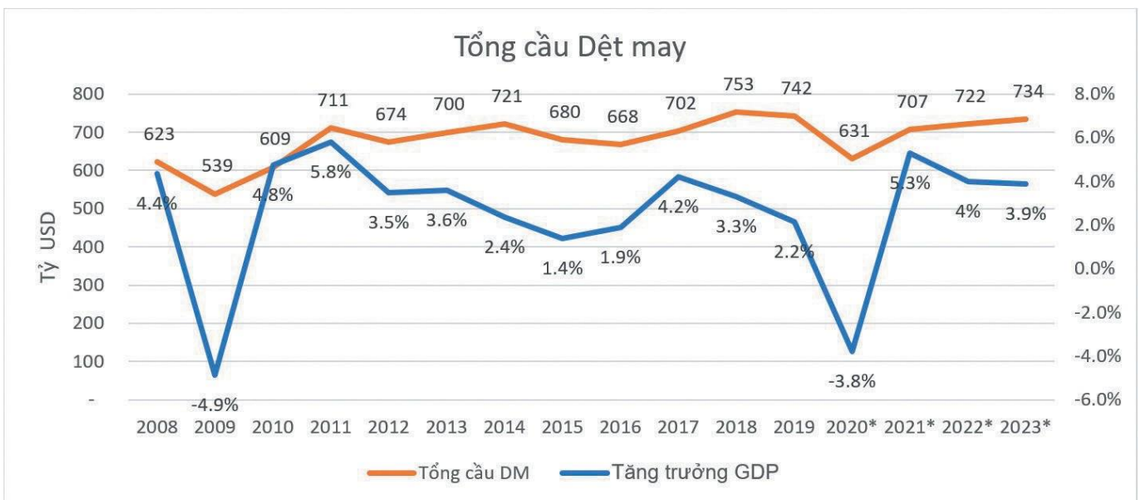
Năm 2021: KNNK tăng 5,5% so với 2020, đạt 39 tỷ USD.

Năm 2022 và 2023: KNNK tăng 1,39% mỗi năm, đạt quanh mốc 40 tỷ USD.

Căn cứ dự báo tăng trưởng GDP toàn cầu và nhu cầu nhập khẩu dệt may của 5 thị trường xuất khẩu lớn nhất của dệt may Việt Nam gồm Mỹ, EU, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc.

Trong đó Mỹ và EU đã chiếm gần 49% tổng cầu dệt may thế giới (năm 2019).

Dự báo tổng cầu dệt may thế giới 2021-2023 như sau:





Ảnh: Công nhân CTCP Dệt May Huế

Năm 2021 đạt 707 tỷ USD tăng 12% so với 2020, bằng 95% kết quả 2019.

Đến năm 2023, tổng cầu dệt may thế giới quay về gần bằng mức năm 2019, đạt 734 tỷ USD – 739 tỷ USD.

DỰ BÁO XUẤT KHẨU DỆT MAY VIỆT NAM NĂM 2021

Căn cứ dự báo tổng cầu dệt may thế giới, dự báo xuất khẩu dệt may Việt Nam năm 2021 như sau:

Kịch bản cao: KNXK đạt 39 tỷ USD

Kịch bản trung bình: KNXK đạt 38,4 tỷ USD

Kịch bản thấp: KNXK đạt 37 tỷ USD

Lợi thế EVFTA: Giả định 1% giảm thuế suất thuế nhập khẩu của EU làm tăng 2% doanh thu xuất khẩu và dệt may Việt Nam tận dụng 100% ưu đãi của EVFTA thì giai đoạn 2021-2023 KNXK dệt may tăng thêm: 280 triệu USD, 300 triệu USD và 860 triệu USD.

Dự báo trên chưa tính tới tác động gián tiếp của chiến tranh thương mại Mỹ-Trung, biện pháp hạn chế nhập khẩu có thể áp dụng đối với sản phẩm sử dụng bông Tân Cương của Trung Quốc …đến xuất khẩu dệt may Việt Nam.

KẾT LUẬN

Qua năm nay các doanh nghiệp đều nhận thấy bài học về điều hành trong bối cảnh thị trường bất định, sự cần thiết phải xây dựng được hệ thống có thể thay đổi linh hoạt, đáp ứng yêu cầu thị trường trong thời gian cực ngắn.

Covid-19 cũng đã làm thay đổi thói quen tiêu dùng, các sản phẩm casual wear, đồ trẻ em, hàng dệt kim vẫn duy trì tăng trưởng. Phương thức bán hàng trực tuyến được kỳ vọng sẽ đạt CAGR cao nhất là 9,5% trong giai đoạn dự báo nhờ vào tính năng dễ dàng tiếp cận, sự tiện lợi trong việc đáp ứng các yêu cầu từ nền tảng trực tuyến và các công nghệ tiên tiến.

Như vậy có thể nói giai đoạn 2021-2023 sẽ là giai đoạn phục hồi quan trọng của thị trường dệt may toàn cầu. Sẽ có sự sắp xếp lại chuỗi cung ứng, phương thức bán hàng. Cùng với tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 sự thay đổi trong ngành dệt may sẽ diễn ra nhanh hơn, do đó các doanh nghiệp cần tận dụng giai đoạn này để tái cấu trúc hệ thống quản lý, vận hành sản xuất phục hồi nhanh cùng thị trường, gia tăng tích lũy phục vụ cho đầu tư phát triển trong giai đoạn tiếp theo.



ĐÀO TẠO NHÂN SỰ CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH DỆT MAY

ĐỂ CÂN BẰNG "CUNG" VÀ "CẦU"

Trong những năm qua, công tác đào tạo nhân sự chất lượng cao cho ngành DMVN đã có biến chuyển tích cực, đặc biệt với sự nâng cấp trường Cao đẳng Công nghiệp Dệt May thành trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội năm 2015. Tuy nhiên, trước nhu cầu cao về nguồn nhân lực, sự mất cân bằng giữa cung và cầu vẫn hiện hữu.

Bài: **MAI KHANH - XUÂN QUÝ**



Công nhân Nhà máy Dệt kim Đông Xuân

3 Triệu lao động dệt may

5% trình độ Đại học

2% lao động đúng chuyên ngành DM

80% lao động không chứng chỉ đào tạo nghề

"CƠN KHÁT" CÒN DÀI

Với tốc độ tăng trưởng 5%/năm, quy mô thị trường dệt may toàn cầu được dự báo sẽ đạt mức 2.110 tỷ USD vào năm 2025. Trong đó, ngành Dệt May Việt Nam có tốc độ tăng trưởng xuất khẩu giai đoạn 2015 - 2020 bình quân 9,5%/năm. Mỗi năm ngành Dệt May Việt Nam có khoảng 715 doanh nghiệp mới được thành lập, tạo công ăn việc làm cho khoảng 100.000 lao động mới/năm. Do vậy, các doanh nghiệp dệt may Việt Nam đang cần rất nhiều nhân lực, đặc biệt là nhân lực có chất lượng cao.

"Cơn khát" nhân lực chất lượng cao không chỉ diễn ra trong 5 năm qua, mà thực tế là từ khi có sự dịch chuyển thị trường của DMVN từ phục vụ cho nhu cầu của Liên Xô (cũ) và các nước Đông Âu, sang thị trường phương Tây. Tình trạng thiếu nhân lực đáp ứng công việc thực tế trong Ngành đã trở thành "mãn tính", nhất là lực lượng lao động kỹ thuật, thị trường, thiết kế sáng tạo, điều động sản xuất, quản lý,...

Trong khi đó, ngành Dệt May Việt Nam hiện đang sử dụng gần 3 triệu lao động, chiếm tỷ trọng trên 10% tổng số lao động trong ngành công nghiệp cả nước. Hiện nay, các doanh nghiệp dệt may đang đầu tư xây dựng các nhà máy chủ yếu ở vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa nên trình độ lao động và tác phong công nghiệp chưa cao. Trong tổng số lao động của Ngành, có khoảng 80% lao động không có chứng chỉ đào tạo nghề, chủ yếu đào tạo theo dạng kèm cặp, hướng dẫn ngay tại doanh nghiệp. Đội ngũ cán bộ quản lý có trình độ đại học mới chỉ chiếm khoảng 5%, tuy nhiên hoạt động đúng chuyên ngành kỹ thuật dệt may chỉ đạt dưới 2%, đồng thời được đào tạo qua nhiều giai đoạn với các loại hình đào tạo khác nhau.

Theo báo cáo Năng lực cạnh tranh 4.0 (GCI 4.0) được Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) giới thiệu về sự cạnh tranh toàn cầu năm 2019 cho thấy, kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp tại Việt Nam được đánh giá thấp nhất trong các chỉ số cạnh tranh, chỉ đứng thứ 116/141 quốc gia, kỹ năng số hóa chỉ đứng thứ 97/141. Điều này cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam sẽ gặp rất nhiều khó khăn khi phải đương đầu với làn sóng ứng dụng công nghệ 4.0 vào sản xuất.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế, Việt Nam là một trong những nước chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Theo đó, những ngành sử dụng nhiều



Công nhân Nhà máy Dệt kim Đông Xuân

lao động phổ thông như ngành Dệt May Việt Nam sẽ chịu tác động lớn, nguy cơ thất nghiệp cao do sự phát triển của công nghệ tự động và trí tuệ nhân tạo.

Tuy nhiên, trong cuộc cách mạng này, nhiều ngành nghề sẽ biến mất, nhưng lại có những công việc mới ra đời. Điều đó đòi hỏi nguồn nhân lực phải được trang bị kiến thức, kỹ năng phù hợp để đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Việc ứng dụng công nghiệp 4.0 vào ngành Dệt May là tất yếu, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay khi chu kỳ thay đổi công nghệ trong lĩnh vực dệt may ngày càng có xu hướng giảm, chỉ còn khoảng 15 năm đối với công nghệ sản xuất sợi, dệt, nhuộm và còn 3-5 năm đối với công nghệ sản xuất sản phẩm may mặc. Chính vì vậy, để có thể ứng dụng công nghiệp 4.0 vào các doanh nghiệp dệt may thì điều quan trọng nhất là phải chuẩn bị đủ số lượng nhân lực phù hợp với từng lĩnh vực có khả năng ứng dụng công nghệ 4.0. Đối với nhân lực quản lý và kỹ thuật, cần được đào tạo cơ bản ở trình độ đại học và cao đẳng với năng lực thực hiện được các công việc trong thời đại mới. Bên cạnh đó, các công nhân làm việc trực tiếp tại các nhà máy sản xuất cũng cần được đào tạo những kiến thức về công nghệ vận hành robot và các dây chuyền có tính tự động hóa cao.



Nhà máy Dệt kim Đông Xuân HN

HỤT HẪNG VỀ SỐ LƯỢNG

Việc thiếu hụt lao động chất lượng trong ngành Dệt May xuất phát từ thực tế đào tạo nhân lực còn tồn tại những khúc mắc. Cả nước hiện có 19 trường Cao đẳng, 19 trường Đại học và 3 Viện có chương trình đào tạo liên quan chuyên ngành Công nghệ Dệt, May hoặc Thiết kế thời trang. Trong đó, ngoại trừ các trường chính quy thuộc Tập đoàn Dệt May Việt Nam có số lượng tuyển sinh khoảng 3.000 chỉ tiêu, còn lại các cơ sở đào tạo khác chỉ tuyển 20 - 30 chỉ tiêu/năm. Số lao động được đào tạo trong các cơ sở này chỉ mới đáp ứng được khoảng 15% nhu cầu nhân lực của toàn Ngành, tuy nhiên có đến 80% tập trung đào tạo ngành May. Tính trung bình, 03 doanh nghiệp mới có được 01 cử nhân mới vào làm việc mỗi năm.

khoảng **3000** chỉ tiêu

đáp ứng **15%** chỉ tiêu

80% tập trung đào tạo ngành May

trung bình **3** DN mới có **1** cử nhân mới làm việc mỗi năm

CHẤT LƯỢNG CAO, NHƯNG PHẢI CHUẨN

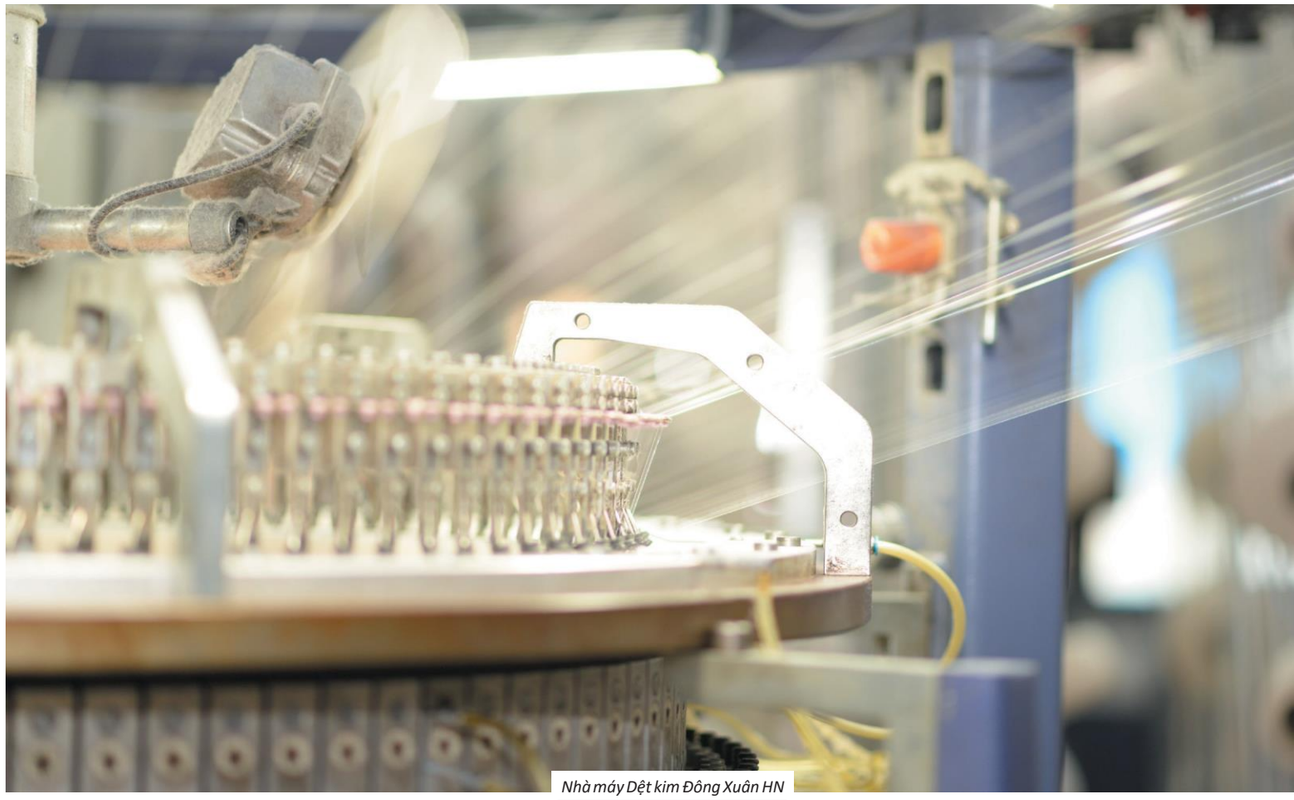
Ngành công nghiệp Dệt May hiện nay được coi là ngành mũi nhọn trong sự phát triển kinh tế tại Việt Nam. Nhưng nếu không có sự đầu tư bài bản và kịp thời cho nhân sự chất lượng cao, thì tiềm năng của Ngành sẽ khó có thể phát huy trong giai đoạn tới. Một số DN sẵn sàng hợp tác với cơ sở đào tạo, thậm chí là tài trợ học bổng cho SV sinh sống tại nơi cơ sở trú đóng để học ngành kỹ thuật dệt may và khi tốt nghiệp sẽ nhận họ vào DN làm việc, nhưng không phải cứ muốn là được. Bà Phạm Thị Lan Hương – Giám đốc Công ty CP May XK Ninh Bình chia sẻ: "Thực tế trong nhiều năm qua, con em Ninh Bình ít tham gia học nghề kỹ thuật may. Cũng có một số ít các em học các trường cao đẳng, đại học nghề DM đã về thực tập tại Công ty chúng tôi và được chúng tôi mời chào vị trí làm việc, nhưng rồi họ lại không quay về làm việc tại Công ty sau tốt nghiệp. Trong 2 năm qua, May Ninh Bình cũng đã thông báo dành 5 suất học bổng cho các em người Ninh Bình để vào học tại trường Đại học công nghiệp DM HN. Tuy nhiên, vẫn chưa có trường hợp nào ở tỉnh nhà đề nghị nhận học bổng này. Tôi đã từng được đào tạo tại trường ĐH CNDM HN (trước đây là trường cao đẳng CNDM HN) và bây giờ vẫn thấy chất lượng đào tạo của trường rất tốt."

Hầu như lượng nhân sự chất lượng cao được đào tạo tại các trường Đại học lọt thỏm trong nhu cầu thị trường quá lớn. Là một DN dệt may có quy mô tương đối lớn ở Nam Định, nhưng mấy năm gần đây do cơ cấu lại sản xuất, nên Tổng Công ty CP DM Nam Định gần như không tuyển dụng lao động gián tiếp, cũng không tuyển SV tốt nghiệp tại các trường ĐH, còn với lực lượng lao động trực tiếp lại đa số tuyển dụng được ở các trường tại khu vực Nam Định, chủ yếu trình độ Trung cấp và Cao đẳng nhưng vẫn phải đào tạo lại.

Tổng Công ty Dệt May Hòa Thọ tại Đà Nẵng cũng ít có cơ hội tuyển dụng nhân sự tốt nghiệp từ các trường Đại học đào tạo nghề kỹ thuật dệt may (ĐH Công nghiệp Dệt May Hà Nội, ĐH Công nghiệp TP. HCM, ĐH sư phạm kỹ thuật Tp. HCM, ĐH Bách khoa HN...). Bà Trần Tường Anh – Phó TGĐ TCT CP DM Hòa Thọ cho biết: "Tổng công ty chỉ tuyển được các bạn tốt nghiệp trường nghề ở Đà Nẵng. Khi mới vào làm việc, các bạn chỉ nắm được cơ bản quy trình SX của ngành, còn thiếu nhiều kiến thức ở lĩnh vực triển khai và giải quyết các sự cố trong khi SX. Bất cập là nhiều sinh viên lại tập trung học các mảng QA, QC, rập sơ đồ... những ngành này nhu cầu nhân sự tại TCT Hòa Thọ không nhiều. Qua tuyển dụng nhân sự, chúng tôi nhận ra rằng, thời gian thực tập thực tế của sinh viên không đủ, khi các bạn đi thực tập chỉ mang tính quan sát, không được trực tiếp làm việc trong dây chuyền. Do đó, để nhân sự được tuyển dụng đáp ứng được yêu cầu của DN thì sau tuyển dụng, nhân sự phải được đào tạo lại tại DN, trong thực tế chuyền SX thì mới trụ lại được với công việc."

Những năm qua, vấn đề nổi cộm của đào tạo nghề chính là thiếu thực hành. Muốn thay đổi thực trạng ấy, trường ĐH Công nghiệp Dệt May Hà Nội đã tích cực kết nối với doanh nghiệp để SV được thực tập nhiều hơn. Nhưng sự gia tăng thời lượng thực tập tại doanh nghiệp còn chưa đủ, phương pháp thực tập cũng cần có sự điều chỉnh không ngừng, thì mới đạt được kết quả như ý.

Bà Nguyễn Thị Bích Thủy, Phó Tổng Giám đốc Tổng Công ty May 10-CTCP cho biết: "Trường ĐH CN DM



Nhà máy Dệt kim Đông Xuân HN

TIN TỨC & SỰ KIỆN