TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM

Dệt may & THỜI TRANG Việt Nam

VTGF

Số 396. THÁNG 11/2021

Chào Mừng
NGÀY NHÀ GIÁO VIỆT NAM 20/11



9 770086 839481

Giá: 25.000 VNĐ

Thành lập từ năm 1966 với tổng diện tích 28.155m2. Với hơn 2.300 công nhân lành nghề tại Tổng Công ty và hơn 10.000 công nhân tại các công ty liên doanh. Sản phẩm của Tổng Công ty đã được xuất khẩu sang thị trường Mỹ, EU, Nhật... với những dây chuyền máy móc thiết bị hiện đại, Tổng Công ty đã sản xuất và xuất khẩu nhiều chủng loại, sản phẩm có chất lượng cao như jacket, sơ mi, quần, áo thun, váy, áo vest nữ và các sản phẩm truyền thống khác.

Công ty đã được chứng nhận hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001-2008, OHSAS, ISO 14001:2004, SA 8000:2001.

Tổng Công ty May Hưng Yên - Công ty Cổ phần sẵn sàng hợp tác và liên doanh với tất cả các doanh nghiệp trong và ngoài nước.



TỔNG CÔNG TY MAY HƯNG YÊN - CÔNG TY CỔ PHẦN

Địa chỉ: Số 8 Bạch Đằng, Minh Khai, Thành phố Hưng Yên

Điện thoại: (+84) 3213 862314 - **Fax:** (+84) 3213 862500

Website: hugaco.vn - **Email:** hugago@hugaco.vn

HANOSIMEX

- Tổng Công ty CP Dệt May Hà Nội (HANOSIMEX) là một hệ thống chuỗi cung ứng Sợi-Dệt-May hàng đầu Việt Nam. Hoạt động trong các lĩnh vực sản xuất và cung cấp các sản phẩm sợi, vải, quần áo dệt kim, may xuất khẩu.

- Sự gắn bó, đoàn kết, tầm nhìn, tính sáng tạo, sự năng động, niềm tự hào và sự phát triển không ngừng của đội ngũ cán bộ nhân viên là những giá trị cốt lõi làm nền tảng tạo ra những sản phẩm và lợi ích, góp phần đưa HANOSIMEX trở thành tên tuổi hàng đầu của ngành Dệt May Việt Nam và là đối tác tin cậy của bạn hàng quốc tế suốt hơn 35 năm qua.





TỔNG CÔNG TY CỔ PHẦN DỆT MAY HÀ NỘI

Trụ sở Tổng công ty: Tầng 8 - Tòa nhà Nam Hải LakeView, KĐT Vĩnh Hoàng, Phường Hoàng Văn Thụ, Quận Hoàng Mai HN

Điện thoại: 84 24 38621224 **Fax:** 84 24 38621225

Email: support@hanosimex.com.vn

Fanpage: www.facebook.com/hanosimexcorp

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 Vinatex
CAO HỮU HIẾU
TGĐ Vinatex, TB Tuyên giáo - Đoàn thể Vinatex

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
VƯƠNG ĐỨC ANH
Chánh Văn phòng HĐQT

THƯ KÝ TÒA SOẠN
NGUYỄN KIỀU GIANG

THIẾT KẾ MỸ THUẬT
VƯƠNG NGUYỄN

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 IN&TM Trường Xuân*
GPHĐBC 439/GP-BTTTT-3/2012

THƯ TÒA SOẠN

Bạn đọc thân mến!

Trong guồng quay của thời gian, chúng ta đang tiến dần về đích của năm 2021 với những kỳ vọng và niềm tin về khả năng phục hồi và vươn mình của mọi lĩnh vực, trong đó có dệt may sau khủng hoảng của đại dịch Covid-19.

Và dù có những biến động, những trăn trở thì mỗi chúng ta vẫn có những thời khắc lắng lại tâm trí để hướng về tháng 11- tháng tri ân Nhà giáo Việt Nam. Trong khi nhiều nhà máy, công xưởng đã sáng đèn để giữ nhịp sản xuất thì nhiều giảng đường, lớp học vẫn lặng yên, mong nhớ tiếng giảng bài của thầy, tiếng nói cười của trò. Thầy, trò kết nối mạch tri thức qua lớp học ảo theo những bài giảng đã được số hóa. Những nhà trường kiến tạo vẫn miệt mài đóng góp cho xã hội nguồn nhân lực chất lượng cao để đưa đất nước ngày một cường thịnh, hội nhập toàn cầu.

Trong chiến lược phát triển của Tập đoàn Dệt May Việt Nam luôn có vị trí quan trọng của khối đào tạo. Mỗi bài viết về các nhà trường trong Tạp chí số này thay cho lời lời tri ân chân thành nhất xin được gửi đến các thầy cô giáo. Chúc các thầy cô luôn mạnh khỏe, hạnh phúc, sáng tạo, nhiệt huyết giữ "lửa nghề", đồng hành với chiến lược phát triển của Vinatex qua bồi đắp nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trân trọng cảm ơn!

BAN BIÊN TẬP



Ảnh bìa: QUANG NAM

Thầy, trò trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

MỤC LỤC

SỐ 396 *Tháng 11/2021*



GÓC NHÌN

6 Nhân ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11/2021: Suy nghĩ về vai trò của người thầy trong các trường đào tạo thuộc Tập đoàn Dệt May Việt Nam

10 PGS.TS Đặng Quốc Bảo - nguyên Hiệu trưởng Học viện Quản lý giáo dục: Đào tạo nhân lực chất lượng cao từ nhà trường kiến tạo

14 Nhà giáo "chuyển động" trong bối cảnh chuyển đổi số

18 Trường Cao đẳng Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh: Hướng tới mục tiêu đào tạo đạt chuẩn khu vực và quốc tế

20 Trường Mầm non May 10: Lợi ích "kép" của mô hình trường học bên cạnh doanh nghiệp

24 Chính sách hỗ trợ là cú hích tạo đà cho doanh nghiệp phục hồi sản xuất kinh doanh

28 Doanh nghiệp, người lao động được hưởng lợi từ chính sách hỗ trợ

32 Ý kiến chuyên gia

DỆT MAY

34 Bước chuyển mình của Nhà máy May Nghi Lộc

38 Gặp gỡ những gương mặt của giải thưởng Nguyễn Thị Sen năm 2021

44 Doanh nghiệp dệt may bắt nhịp xu hướng tương lai của thị trường thiết bị bảo vệ cá nhân

60 Covid-19: "Chất xúc tác" dịch chuyển chuỗi cung ứng dệt may

QUỐC GIA CẠNH TRANH

50 Nhân rộng mô hình thành công của ngành Denim tại Bangladesh

54 Thực trạng phát triển ngành may mặc Trung Quốc sau kế hoạch 5 năm lần thứ 13

THỜI TRANG & CUỘC SỐNG

64 Trung tâm thời trang Vinatex "Nóng" lại nhu cầu mua sắm của người tiêu dùng

68 Khám phá bông hồng phương bắc xứ sở Chùa Vàng

TRUYỆN NGẮN

72 Kỳ nữ tứ tuần

NHÂN NGÀY NHÀ GIÁO VIỆT NAM 20/11/2021

Suy nghĩ về VAI TRÒ CỦA NGƯỜI THẦY

TRONG CÁC TRƯỜNG ĐÀO TẠO THUỘC TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM

Bài: **Ông LÊ TIẾN TRƯỜNG** - Chủ tịch HĐQT Vinatex
Chủ tịch Hội đồng trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

Với gần 15 năm cá nhân tôi được phân công theo dõi, chỉ đạo khối nhà trường thuộc Tập đoàn, trải qua giai đoạn là doanh nghiệp nhà nước 100%, sang giai đoạn doanh nghiệp cổ phần, ngay đến khi ở cương vị người đứng đầu, trong tâm trí tôi luôn đặt khối đào tạo ở một vị trí quan trọng.



VƯƠN LÊN ĐỊNH VỊ TRONG THỊ TRƯỜNG CUNG ỨNG LAO ĐỘNG

Từ chỗ các nhà trường có được chính sách đặt hàng đào tạo cán bộ dệt may thông qua Quyết định 36 của Thủ tướng Chính phủ năm 2008 về Phê duyệt Chiến lược phát triển ngành công nghiệp Dệt May Việt Nam đến năm 2015, định hướng đến năm 2020, đến năm 2021 là năm đầu tiên chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may kết thúc. Với cơ sở ban đầu những năm 2000 là các trường trung cấp, tiếp đến là 3 trường cao đẳng trong đó có một trường cao đẳng nghề, đến năm 2015 chúng ta có một trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội chính thức tuyển sinh. Năm 2020 chúng ta đã có lứa cử nhân đại học đầu tiên tốt nghiệp và được các doanh nghiệp dệt may đón nhận.

Có thể nói hành trình 15 năm qua của khối đào tạo là một hành trình cam go, khó khăn, và nhiều thách thức. Thách thức lớn nhất với người thầy và nhà quản lý, đó là vận hành mô hình đào tạo ở các nhà trường tự chủ, nhưng lại có nhiều giới hạn trong khuôn khổ hoạt động của trường công lập tự chủ tài chính. Có những thời điểm, nỗ lực để có đủ kinh phí duy trì hoạt động tối thiểu, điều kiện đãi ngộ cho nhà giáo và cả điều kiện cho nhà giáo nâng cao trình độ là không thể thu xếp. Trong khi đó sức cạnh tranh trên lĩnh vực giáo dục chuyên nghiệp ngày càng gay gắt, gần như tất cả các trường hệ cao đẳng đều không có đủ sinh viên. Ngành dệt may của chúng ta lại không phải là ngành hấp dẫn lực lượng lao động, ngành còn bị nhiều định kiến là giá trị gia tăng thấp, làm gia công là chủ yếu, chính vì thế càng khó thu hút được sinh viên vào học cao đẳng, đại học. Mở các ngành đào tạo ngoài dệt may lại không phải thế mạnh của chúng ta, không có đủ giảng viên và danh tiếng để tuyển sinh. Nhiều phương án được tính đến nhưng là giải pháp tình thế, chưa phải là chiến lược lâu dài cho lĩnh vực đào tạo.



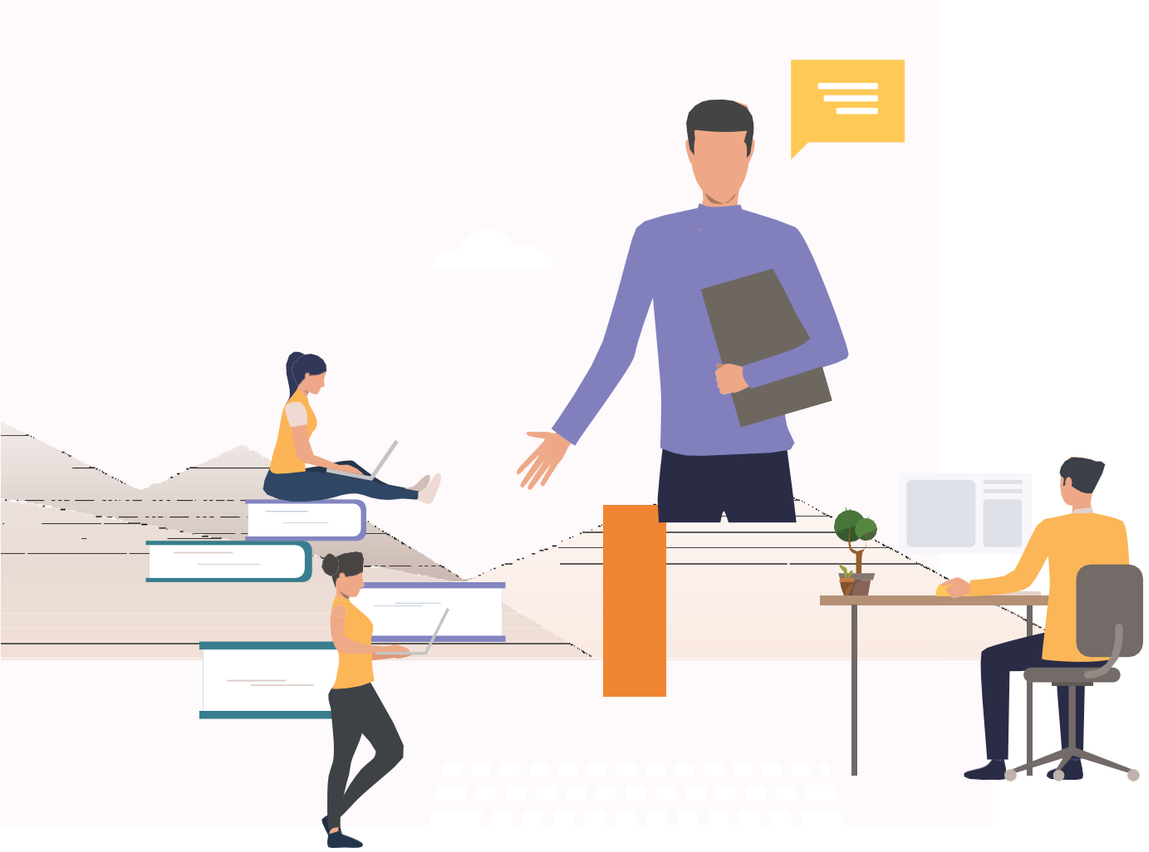
Với tất cả sự thấu hiểu sâu sắc điều kiện hoạt động của các trường, tôi xin chia sẻ những khó khăn, thách thức với đội ngũ nhà giáo trong các nhà trường. Tuy vậy phải khẳng định rằng, các nhà trường chúng ta là tự chủ, nếu không vươn lên định vị được trong thị trường cung ứng nhân lực dệt may thì không có phương hướng phát triển, không thể mạnh lên. Vậy vai trò của người thầy trong điều kiện hiện nay và những năm sắp tới là gì?

Sau 5 năm cổ phần hoá Tập đoàn, chúng ta đã có những bước tiến đáng kể về sản xuất kinh doanh và quản trị doanh nghiệp. Với quy mô vốn sổ sách tăng 1,8 lần sau 5 năm từ 5.000 tỷ lên gần 9.000 tỷ; quy mô vốn trên thị trường chứng khoán đạt gần 11.000 tỷ, cổ tức cổ đông đã nhận bằng tiền trên 25%. Quy mô lợi nhuận năm 2021 gấp 2,5 lần năm 2014 trước cổ phần hoá, mặc dù trải qua 2 năm dịch bệnh Covid-19, nhưng năm 2021 đã hoàn toàn quay lại và vượt mốc trước dịch bệnh của năm 2019. Với việc điều chỉnh mục tiêu chiến lược từ ***"trở thành Tập đoàn sản xuất dệt may thời trang hàng đầu châu Á"*** sang ***"trở thành một điểm đến cung cấp giải pháp trọn gói về dệt may thời trang cho khách hàng doanh nghiệp.*** ***Từng bước vươn lên bậc thang cao hơn trong chuỗi giá trị"*** nhu cầu về nguồn nhân lực trong các khâu sản xuất nguyên liệu lại trở thành chìa khoá để thực hiện chiến lược thành công.

NHÂN LÊN SỨC MẠNH CỦA TRI THỨC

5 năm cấu trúc lại doanh nghiệp, thị trường, phương thức kinh doanh đang mang lại những xung lực mới cho Tập đoàn, tuy nhiên tất cả các cấp đều nhận thức rõ, mọi tài sản cố định có thể mua, công nghệ có thể chuyển giao, nhưng con người tham gia quản lý, vận hành không thể mua, thuê sẵn trên thị trường. Nút thắt về nhân lực bây giờ là nút thắt căng thẳng nhất cần giải quyết để thúc đẩy tăng trưởng.

Đối với nhà trường, nhất là trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội, nút thắt đó chính là ở chất lượng đội ngũ nhà giáo. Những khó khăn về đời sống và cơ sở vật chất, điều kiện đào tạo khiến chúng ta chưa có nhiều đầu tư cho dài hạn. Cả quá trình dài như vậy đang làm cho tinh thần nghiên cứu khoa học, nâng cao trình độ trong nhà giáo các trường của Tập đoàn chưa cao. Chúng ta thiếu giảng



viên có thể tham gia nghiên cứu khoa học, làm luận văn tiến sĩ có chất lượng. Ngay cả nếu chúng ta có quỹ học bổng thì vẫn thiếu giảng viên có thể sẵn sàng đi học được ở nước ngoài. Tinh thần nghiên cứu trong nhà trường cũng như tinh thần kinh doanh trong doanh nghiệp, thiếu nó chúng ta không thể phát triển được nhà trường. Thông qua giảng dạy các khoá học phục vụ doanh nghiệp dù chỉ là cán bộ quản lý cấp trung cũng đã bộc lộ hạn chế của chúng ta vẫn còn chưa được khắc phục hết đó là giảng viên thiếu thực tiễn, cũng như không đủ trình độ khái quát lý thuyết thành phương thức hành động để chuyển tải cho người học có kinh nghiệm. Khoảng cách này đã được rút ngắn rất nhiều so với trước 2015, nhưng thực tế vẫn là yêu cầu đặt ra với nhà giáo và nhà trường.

Rõ ràng ở nhà trường định hướng ứng dụng như các trường của Tập đoàn, nhà giáo vừa phải đảm bảo năng lực nghiên cứu, tổng kết của một nhà khoa học, nhưng lại cần có kỹ năng và kinh nghiệm xử lý những vấn đề của thực tế sản xuất kinh doanh dệt may. Và ở tầm cao hơn là năng lực nghiên cứu dự báo, hoặc tiên phong tìm hiểu và làm chủ các công nghệ mới để thực hiện chức năng đào tạo – chuyển giao như một trục chính trong hoạt động của nhà trường.

Áp lực lên nhà giáo ở nhà trường như chúng ta là rất lớn, bởi vì chúng ta đang thực sự xây dựng một mô hình nhà trường mới, nhà trường trong doanh nghiệp. Nhà trường phục vụ nguồn nhân lực của một ngành cụ thể với những thuận lợi và bất cập của nó. Giải quyết hài hoà mối quan hệ giữa thực tiễn và lý thuyết, giữa vận dụng cho hiện tại và đào tạo dự báo cho tương lai luôn là vấn đề khó của giáo dục đại học và chuyên nghiệp. Giáo dục luôn cần sự ổn định tương đối, trong khi thị trường, doanh nghiệp thì biến động rất nhanh do vậy duy trì được sự gặp nhau giữa 2 phía là vấn đề liên tục gặp phải không chỉ ở Việt Nam mà cả ở các quốc gia phát triển.

Hơn lúc nào hết, để nhà trường vươn lên khẳng định vị thế, giai đoạn này chính là giai đoạn đầu tư của mỗi nhà giáo. Chúng ta đầu tư cho mình kiến thức và kinh nghiệm để được doanh nghiệp thừa nhận là các chuyên gia, chúng ta không chỉ dạy cho sinh viên mới, mà cung cấp được dịch vụ tư vấn quản trị, nâng cấp – cập nhật kiến thức cho doanh nghiệp. Chúng ta nuôi dưỡng trong



mình ngọn lửa nghiên cứu khoa học, cập nhật kiến thức.

Với Tập đoàn và các doanh nghiệp, động lực và sự hỗ trợ ngoại lực lên nhà trường và nhà giáo là tác nhân quan trọng quyết định sự thành công của đào tạo. Doanh nghiệp là đối tác duy nhất vừa có thể là nhà đầu tư, vừa là người sử dụng các sản phẩm của nhà trường. Doanh nghiệp xác định con người là mục tiêu của đầu tư cho phát triển bền vững, có ngân sách cho đào tạo và phát triển nhân lực, có sự hỗ trợ cho nhà trường thông qua cơ sở vật chất để triển khai học kỳ doanh nghiệp. Đồng thời doanh nghiệp cũng cần *"tạm ứng niềm tin"* cho các dịch vụ của nhà trường, đó sẽ là động lực cả về tài chính và tinh thần giúp nhà giáo tiếp tục phấn đấu hơn nữa. Tập đoàn và doanh nghiệp cũng xây dựng văn hoá học tập, doanh nghiệp học tập trong tổ chức mình, tạo nền tảng vững chắc cho thị trường của hoạt động đào tạo gắn với nhu cầu doanh nghiệp ❑

Sinh ra trong một gia đình nhà giáo, bản thân từng là nhà giáo, nhân ngày Nhà giáo Việt Nam, với tình cảm cá nhân của mình, tôi xin gửi những lời chúc mừng tốt đẹp, lời cám ơn chân thành nhất đến đội ngũ nhà giáo trong các nhà trường thuộc Tập đoàn. Chúc chúng ta cùng luôn luôn ***"Học nhi bất yếm; hối nhân bất quyện – học không biết chán; dạy không biết mệt"*** *(Luận ngữ, thiên 7.2) phấn đấu với mục tiêu xây dựng Tập đoàn Dệt May Việt Nam phát triển bền vững và người lao động có cuộc sống khá giả nhờ sức mạnh của tri thức.*

PGS.TS ĐẶNG QUỐC BẢO - NGUYÊN HIỆU TRƯỞNG HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC:

ĐÀO TẠO NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

TỪ NHÀ TRƯỜNG KIẾN TẠO

Bài: **GIANG NGUYỄN**



PGS.TS ĐẶNG QUỐC BẢO
Nguyên Hiệu trưởng
Học viện quản lý giáo dục

Theo PGS.TS Đặng Quốc Bảo - nguyên Hiệu trưởng Học viện quản lý giáo dục (Bộ GD&ĐT), điều làm nên thành công cho mỗi quốc gia chính là nhân tố giáo dục. Trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra hiện nay thì giáo dục đất nước không thể chần chừ, bị động đồng thời phải tạo ra được những nhà trường dạy học kiến tạo để có được nguồn nhân lực có nhân cách, có năng lực hành động hiệu quả và tinh thần hợp tác trong một môi trường đa văn hóa của một thế giới toàn cầu hóa.

QUYẾT LIỆT NHƯNG TỈNH TÁO

Loài người đang bước vào kỷ nguyên của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0) với những tác động nhanh, mạnh và rộng khắp, theo PGS, cuộc cách mạng này có ảnh hưởng gì đến công tác giáo dục, đào tạo, trong đó có đào tạo năng lực, kỹ năng nghề?

- Có thể nói từ cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ nhất đến cuộc cách mạng lần thứ tư đều là cách mạng về các loại máy. Nếu như cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ nhất là cách mạng cơ khí hóa với động lực là máy hơi nước, diễn ra từ thế kỷ XVIII; Cách mạng công nghiệp lần thứ hai là cách mạng điện khí hóa với động lực là máy phát điện, diễn ra từ cuối thế kỷ XIX đến thế kỷ XX; Cách mạng công nghiệp lần thứ ba là cách mạng tin học với động lực là máy vi tính, diễn ra từ thập niên 70 của thế kỷ XX thì Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là cách mạng kết nối hóa, động lực internet tức là máy nghĩ, trí tuệ nhân tạo.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là một cách gọi cho xu hướng tự động hóa và trao đổi dữ liệu trong công nghệ sản xuất. Nó bao gồm các hệ thống thực ảo (Cyber – Phisical Systems CPS) mạng lưới Internet vạn vật (Internet of things – IOT), điện toán đám mây, trí tuệ nhân tạo... Nói tới Cách mạng công nghiệp 4.0 là nói tới thời đại tri thức của các nhà quản lý. Đây là một cuộc cách mạng mềm, nó diễn ra rất nhẹ nhàng và mau lẹ, nó hình thành nên một thế hệ doanh nghiệp mới, các tỷ phú đô la mới trong một khoảng thời gian rất ngắn.

Đặc trưng mà cách mạng công nghiệp lần thứ 4 tác động vào các nước bây giờ không phải là "cá lớn nuốt cá bé" mà là "cá nhanh nuốt cá chậm", vì vậy nước nào không tháo vát thì sẽ thành "trâu chậm uống nước đục". Và điều làm nên thành công hay thất bại cho mỗi nước chính là nhân tố giáo dục. Nước nào bắt kịp với cách mạng 4.0, nước nào lờ lững, bàng quan hay chậm chạp cũng là do nhân tố giáo dục. UNESCO đã khẳng định: Bất cứ một sự tiến bộ nào cũng xuất phát từ giáo dục, nước nào, cộng đồng nào không biết cách làm giáo dục thì số phận của nước đó, cộng đồng đó xem như đã an bài và điều đó còn tồi tệ hơn là sự phá sản.

Xin nhắc lại một câu của cố Thủ tướng Lý Quang Diệu, năm 2007 khi chúng ta tham gia vào Tổ chức thương mại thế giới (WTO) lúc đó ông Lý Quang Diệu còn sống sang thăm Việt Nam đã tâm sự: Nếu thắng trong cuộc đua giáo dục, sẽ thắng trong phát triển kinh tế, vì giáo dục tạo ra nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao sẽ quyết định sự thành bại của cả quốc gia.

Theo dự tính của các chuyên gia quốc tế, cách mạng công nghiệp lần thứ tư có tác động đến mọi mặt đời sống, chính trị, kinh tế, xã hội, trong đó dịch vụ giáo dục – đào tạo cũng bị tác động mạnh. Với hình thức giáo dục – đào tạo qua mạng, chi phí sẽ giảm mạnh, người học tiếp cận được với người dạy giỏi nhất, mở ra khả năng học tập mọi lúc, mọi nơi, không biên giới. Trong tương lai không xa, nhiều "ngôi trường truyền thống" sẽ bị thay thế bằng các lớp học qua mạng với hàng triệu người tham gia cùng lúc.

Giáo dục Việt Nam trước động thái CMCN 4.0/ thời đại tri thức khác với nhiều nước. Đó là nhân dân ta rất hiếu học, người Việt có minh triết sống "con hơn cha là nhà có phúc". Tuy nhiên, mặt bằng kinh tế của chúng ta hiện đang thấp hơn so với nhiều nước trong khu vực. Nhiều nhiệm vụ của ba cuộc cách mạng công nghiệp trước đây còn chưa hoàn thành. Nhiều vấn đề về văn hóa, xã hội, môi trường ngổn ngang dang dở... Nhưng giáo dục đất nước lại không thể chần chừ, bị động trước xu thế sôi nổi của thời đại. Thực hiện giáo dục vừa đòi hỏi sự khẩn trương lại cần sự bình tĩnh, sự đam mê lại biết thận trọng, sự quyết liệt lại biết tỉnh táo.

Trước những thời cơ và thách thức của cuộc cách mạng này, theo PGS, công tác giáo dục, đào tạo cần phải làm gì để bắt kịp với yêu cầu đặt ra của Cách mạng công nghiệp 4.0?

- Thách thức và thời cơ luôn đi song hành với nhau, đây là một phạm trù trùng. Thời cơ là tất cả các thành tựu tiến bộ của thế giới đều có thể vào Việt Nam. Còn thách thức, giáo dục của chúng ta bị giao thoa trong những nền sư phạm như sư phạm quyền uy, ban ơn (thời Khổng tử), bên cạnh đó chúng ta bị ảnh hưởng của sư phạm kiêu ngạo thời Pháp, còn dưới thời bao cấp là sư phạm tư duy đồng phục, 3 điều này tác động vào nền giáo dục của chúng ta khiến cho chúng ta luôn nhìn thấy giáo dục bên cạnh nét đẹp lại có nét xấu, bên cạnh một điều hài lòng lại có những điều làm ta bực tức. Theo tôi, nếu hài lòng với nền giáo dục này là không có bộ óc, nhưng chê bai nó thì cũng là người không có trái tim. Vì thực tế vẫn có rất nhiều thầy cô giáo yêu nghề, cần mẫn, đóng góp cho sự nghiệp giáo dục.



Có thể nêu ra đây năm vấn đề then chốt của phát triển giáo dục trước động thái cách mạng công nghiệp lần thứ tư/thời đại tri thức đó là: Xây dựng hệ thống giáo dục quán triệt tinh thần dân chủ; Tổ chức nhà trường kiến tạo; Tiến hành các hoạt động dạy học hiệu quả; Rèn luyện thế hệ trẻ thực hiện hệ thống giá trị đúng đắn và đào tạo, bồi dưỡng được lực lượng hiệu trưởng năng động.

Trong vấn đề kiến tạo nhà trường, trước tiên phải hướng đến hoạt động của người thầy. Người thầy trong nhà trường của CMCN 4.0 phải đóng được cả 4 vai: Người chỉ huy, người thiết kế, người dẫn dắt, người cố vấn giúp học trò khám phá sáng tạo. Bên cạnh đó phải hướng đến việc học của trò - người học: Người học trong cuộc sống đang diễn ra phải học bằng sự "trách nhiệm", theo phong cách 3C:

C1/Collecting – Tích lũy nhiều

C2/Caculating - Xử lý tinh

C3/Communication – Giao lưu rộng.

Cuối cùng là hướng đến sự hợp tác của thầy trò phát triển 10 vấn đề tư duy gồm: Tư duy logic, tư duy hình tượng, tư duy biện chứng, tư duy ngôn ngữ, tư duy quy trình – tư duy Angôrit, tư duy khoa học chứng nghiệm, tư duy kỹ thuật – công nghệ, tư duy kinh tế, tư duy chính trị, tư duy quản lý.

Xây dựng hệ thống giáo dục quán triệt tinh thần dân chủ đảm bảo cho

công dân được "Giáo dục thường xuyên – đào tạo liên tục - học tập suốt đời" theo tinh thần "thực học - thực nghiệp".

Theo minh triết của nền giáo dục cách mạng, đất nước đã xây dựng được hệ thống giáo dục quốc dân theo các tiêu chí Dân tộc – Dân chủ - Khoa học. Ngày nay theo động thái CMCN 4.0/Thời đại tri thức, hệ thống này đòi hỏi phải quán triệt tinh thần dân chủ sâu sắc, đảm bảo cho mọi công dân đều được đi học, học được, được phát triển phẩm chất – năng lực một cách toàn vẹn. Tinh thần "Thực học - thực nghiệp" phải được thấm vào tiến trình đào tạo của mọi loại hình nhà trường trong hệ thống này.

Ngoài ra phải xác định hệ giá trị phù hợp với biến đổi của thời đại, bảo toàn văn hóa dân tộc và rèn luyện thế hệ trẻ thực hiện: Tu thân đúng, xử thế sáng khôn, dưỡng sinh tích cực theo chân - thiện - mỹ & tình nghĩa.

Lý luận giá trị học ở nước ta khẳng định: Tình người, tính người – hai giá trị cội nguồn của đạo làm người là tấm lòng và trách nhiệm. Hai nhân tố này không tồn tại vu vơ mà phải quyện vào nhau, gắn với đời sống thực tiễn của cộng đồng, xã hội, là giá đỡ cho "nhân cách", giá đỡ cho con người tu thân đúng, xử thế sáng khôn, dưỡng sinh tích cực.

Từ năm 1976, ở nước ta ra đời hệ thống đào tạo và bồi dưỡng hiệu trưởng với nhận thức: Họ là các "sĩ quan" của ngành.

Ngày nay trong cuộc đổi mới, họ phấn đấu không chỉ là người lãnh đạo bao quát, quản lý cụ thể mà còn là người quản trị tỉ mỉ đối với quá trình giáo dục. Người Hiệu trưởng bất kể lãnh đạo nhà trường loại hình nào cũng phải hài hòa ba năng lực: Năng lực công việc: Chọn việc đúng mà làm, làm khéo việc đã chọn; Năng lực quan hệ với con người: Đưa đối thủ thành đối tác, đưa đối tác thành đồng minh, đưa đồng minh thành đồng chí, đưa đồng chí thành tri âm; Năng lực tư duy phản biện.



RÚT NGẮN KHOẢNG CÁCH TỤT HẬU TỪ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

Cuộc CMCN 4.0 cũng đặt ra yêu cầu phải phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao đảm bảo cho sự phát triển bền vững của đất nước, chúng ta sẽ gặp khó khăn gì trước yêu cầu này?

- Yêu cầu phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao cũng là một nhiệm vụ kép: nhân lực và nhân cách. Chúng ta sốt ruột mong muốn có được nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng trước tiên họ phải là những người có nhân cách. Nếu nhân cách dương mà nhân lực âm thì sẽ tụt hậu còn nếu nhân lực dương, nhân cách chưa đạt thì cũng sẽ lệch lạc.

Bác Hồ trong bài viết ngày 13/9/1958 có nêu: Nền giáo dục phải đào tạo ra những người công dân tốt – cán bộ tốt cho nước nhà. Có người công dân tốt mà không chuyển thành cán bộ tốt thì không được, mà chỉ có cán bộ tốt mà không phải là công dân tốt thì cũng nguy hiểm.

Ngay Hà Nội cũng vậy, chúng ta hay nói Hà Nội phải vươn lên thành thành phố thông minh, hiện đại nhưng trước hết người Hà Nội phải là những người công dân thủ đô thanh lịch văn minh. Nhưng nếu chỉ thanh lịch, văn minh mà không vươn lên hiện đại thì cũng sẽ trở thành "trâu chậm uống nước đục".

Người thầy giáo có vai trò thế nào trong guồng máy dịch chuyển này, thưa PGS?

- Theo tôi, chúng ta phải tạo ra được những nhà trường dạy học kiến tạo. Chúng ta chỉ có thể có được nhà nước kiến tạo khi trong lòng nó có một nền giáo dục kiến tạo. Cái lõi của nhà nước kiến tạo là nền giáo dục kiến tạo. Nhưng muốn có nền giáo dục kiến tạo phải có nhà trường kiến tạo. Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và sau này cách mạng công nghiệp lần thứ 5, lần thứ 6... cũng vậy phải có dạy học kiến tạo. Vậy, dạy học kiến tạo là gì? Trong dạy học kiến tạo thầy là người cố vấn, trò là người khám phá. Thầy chủ đạo, trò chủ động (tự phục vụ và tự học). Chúng ta hay nói sản phẩm của giáo dục là tạo ra khả năng bắt chước – khả năng tái hiện – khả năng tái tạo – khả năng sáng tạo. Đầu tiên là phải biết bắt chước, nhưng bên cạnh bắt chước thì phải có sự sáng tạo. Không phải học một cách máy móc. Nói như vậy còn phải nhấn mạnh "Tiên học lễ hậu học văn".

Học trò ngày nay rất khả ái, rất đáng nể trọng. Người thầy trong bất kỳ trường hợp nào cũng phải có quyền uy và sự bao dung. Nếu người thầy quá ân thì học trò sẽ nhờn, nhưng nếu uy quá thì học trò sẽ bị "thui chột" khả năng sáng tạo, vì vậy người thầy phải có ân – uy hài hòa mới tạo ra được lớp học sinh sáng tạo. Người thầy nào cũng phải có sư đạo – sư đức và sư thuật. Lao động người thầy cho đúng với người thầy có đủ "Tam sư" như tôi nói ở trên là vô cùng vất vả. Vì vậy, cơ chế chính sách của chúng ta cần phải thực sự tôn vinh được người thầy vì người thầy chịu sức ép rất lớn. Có sư đạo, sư đức nhưng không có sư thuật thì cũng không thể truyền lửa được cho học trò và ngược lại.

Sự phát triển nhanh của nguồn nhân lực chất lượng cao đồng nghĩa với việc nguồn nhân lực phổ thông trình độ thấp sẽ bị đẩy ra khỏi guồng máy sản xuất, PGS nghĩ gì về điều này?

- Khi đất nước ta đang bước vào giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tiếp cận kinh tế tri thức trong điều kiện sự phát triển kinh tế - xã hội chưa cao thì yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định tới sự thành công của sự nghiệp đổi mới. Đảng ta xác định phải lấy việc phát huy chất lượng nguồn nhân lực làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững; là điều kiện để rút ngắn khoảng cách tụt hậu, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nhằm phát triển bền vững; là điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng.

Do đó, trong chiến lược phát triển đất nước, nguồn nhân lực phổ thông phải được quan tâm tạo mọi điều kiện thuận lợi để nâng cao năng lực về trí tuệ, ý chí và niềm tin... Bản thân người lao động không không thể chần chừ trước yêu cầu đổi mới, phải "làm mới" mình với tinh thần tự học, tự bồi dưỡng và cập nhật tri thức mới. Các trường cao đẳng, đại học đào tạo nghề có vai trò quan trọng trong tạo dựng nguồn nhân lực chất lượng cao với những đổi mới thích ứng trong chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ mạnh mẽ vào đào tạo cả lý thuyết lẫn thực hành. Nguồn nhân lực có chất lượng cao, với số lượng và cơ cấu hợp lý, giàu trí tuệ, giàu ý chí và khát vọng sẽ là động lực để sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, đáp ứng được yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay.

Xin trân trọng cảm ơn PGS!

MƯỜI SÁU CHỮ VÀNG
TRONG CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI THẦY GIÁO

PGS.TS Đặng Quốc Bảo

Người thầy phấn đấu thực hiện 16 công việc sau:

(1). **Dẫn dụ** trò vào việc lập chí, lập thân, lập nghiệp, coi đi học là niềm vui lớn nhất của cuộc đời.

(2). **Hỗ trợ** cho trò vượt qua các khó khăn về hoàn cảnh về sức khỏe.

(3). **Đánh thức tiềm năng** (Khải) sâu kín trong trò giúp hoàn thành nhiệm vụ tu dưỡng, rèn luyện

(4). **Phát triển** nhân cách toàn diện của trò trên cả ba mặt : Tâm hồn, Trí tuệ, Thể chất.

** Làm được các việc 4 việc trên người thày là người lãnh đạo tận tâm.*

(5). **Kế hoạch hóa** việc học của trò.

(6). **Triển khai** kế hoạch đề ra

(7). **Kiểm tra** sự tu dưỡng, rèn luyện của trò

(8). **Phản hồi** kết quả học tập của trò đến trò và các lực lượng có trách nhiệm.

**/ * Làm được các việc từ 5 đến 8 người thày là người quản lý thành thạo.*

(9). **Truyền thụ** kiến thức cho trò, lựa chọn được kiến thức bổ ích nhất, thiết thực nhất, hiện đại nhất (Huấn).

(10). **Rèn luyện** kỹ năng hành động theo kiến thức trò đã học được.

(11). **Đo đạc đánh giá** (Lượng giá) sự tiến bộ của trò

(12). **Bồi dưỡng** những điểm thiếu hụt.

**/ * Làm được các việc từ 9 đến 12 người thày là người Huấn luyện giỏi.*

(13). Người thày thể hiện được **sự bao dung** của mình trong tiến trình dạy học.

(14). Người thày thể hiện được **sự nghiêm túc kỷ cương** của mình trong tiến trình dạy học.

(15). Người thày biết **"Đức trị"** khuyên nhủ học trò. (Qua đạo lý, công lý, qua sự gương mẫu đức độ).

(16). Người thày biết áp dụng **"Pháp trị"** (qua luật lệ quy chế) để học trò tự giác chấp hành nhiệm vụ.

**/ * Làm được các việc từ 13 đến 16 người thày xứng đáng là người kỹ sư tâm hồn.*

Có thể tóm tắt 16 việc trên thành 16 chữ vàng đối với công việc của người thày.

Dụ - Trợ - Khải - Phát
Kế - Triển - Kiểm - Hồi
Huấn - Luyện - Lượng - Bồi
Ân - Uy - Đức - Pháp

NHÀ GIÁO "CHUYỂN ĐỘNG" trong bối cảnh chuyển đổi số

Bài: **TS. NGUYỄN VĂN ĐỨC**
Trưởng phòng TCHC, Thư ký HĐT
Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

Năm học 2020-20201 là năm đặc biệt, diễn ra trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 hết Sức phức tạp - điều chưa có tiền lệ trong lịch Sử hình thành và phát triển Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội. Đồng thời, đây cũng là năm cuối thực hiện Chiến lược phát triển Nhà trường giai đoạn 2015-2020.

Tuy nhiên, với sự nỗ lực và sáng tạo của tập thể CBGV-NV, Nhà trường đã hoàn thành và hoàn thành vượt mức nhiều chỉ tiêu về giáo dục, đào tạo. Đội ngũ nhà giáo đã "chuyển động" kịp thời, Sáng tạo trước yêu cầu đổi mới và dịch chuyển theo phương thức Số hóa…

GIỮ NHỊP ĐÀO TẠO

Năm học 2020-2021, kết quả tuyển sinh đại học chính quy của Nhà trường chỉ đạt 86,96% so với chỉ tiêu và bằng 91,7% so với năm học trước. Sự sụt giảm này là do năm 2020 và 2021, dệt may là một trong những ngành chịu ảnh hưởng mạnh mẽ của đại dịch, phần nào tác động đến tâm lý chọn ngành của thí sinh.



Trao bằng tốt nghiệp cho sinh viên

Đứng trước những thách thức, đón bắt được các yếu tố bất lợi ảnh hưởng đến công tác tuyển sinh, Nhà trường đã linh hoạt áp dụng các hình thức và khai thác hiệu quả ứng dụng CNTT để thu hút thí sinh như: thiết kế phần mềm đăng ký tuyển sinh trực tuyến chạy trên nền website của trường; truyền thông trực tiếp tại các trường THPT (phối hợp cùng các trường THPT, DN, báo Tuổi trẻ); tổ chức chương trình "HTU – một ngày trải nghiệm"; truyền thông online trên website hict.edu.vn (đăng tải các bài viết về các hoạt động của trường, video giới thiệu ngành nghề, giới thiệu môn học/học phần, đăng tải các thông tin tuyển sinh); truyền thông tuyển sinh qua ứng dụng Zoom Meeting,...

Đối với hệ đào tạo đại học khóa 2, trường tuyển đầu vào 980 sinh viên, có mặt đến thời điểm tốt nghiệp là 815 sinh viên. Hiện đã có 585 sinh viên hoàn thành chương trình tốt nghiệp đợt 1, những sinh viên còn lại sẽ được công nhận tốt nghiệp sau khi hoàn thành chương trình thực tập (bị kéo dài do ảnh hưởng của dịch Covid-19).

Do dịch bệnh bùng phát, đặc biệt có thời gian trường nằm trong vùng thực hiện cách ly y tế của tỉnh Bắc Ninh 6 tuần và sau đó Thành phố Hà Nội thêm 8 tuần nên lịch học, lịch thi và các kế hoạch đào tạo khác đã phải điều chỉnh nhiều lần, hoán đổi khung thời gian nghỉ hè để ứng phó với dịch bệnh, cho phù hợp với đặc thù của trường và đảm bảo quyền lợi học tập của sinh viên. Đây là một trong những vấn đề mới đặt ra đối với công tác lập kế hoạch và tổ chức thực hiện trong điều kiện bất lợi, nhưng công tác đào tạo vẫn phải diễn ra bình thường.

Nhà trường vận hành hệ thống phần mềm quản lý đào tạo chạy trên hệ thống máy chủ, điều này giúp cho việc cập nhật, lưu trữ và tra cứu thông tin về sinh viên nhanh chóng, thuận tiện và hiệu quả.

Công tác đổi mới phương pháp giảng dạy được BGH đặc biệt quan tâm và chỉ đạo sát sao, đảm bảo nâng cao "chất đại học" của từng bài giảng (cập nhật thiết bị, công nghệ mới, các tình

huống thực tế phù hợp với bài giảng; tăng cường việc tương tác giữa giảng viên và sinh viên để giải quyết các tình huống thực tế, phân tích các ưu nhược điểm của các giải pháp giúp sinh viên hiểu rõ các nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn tại các vị trí công việc sau này mình sẽ đảm nhận).

Nhà trường tăng cường bố trí các phòng học được trang bị thiết bị (TV, máy chiếu, máy tính) có kết nối internet để khai thác tối đa công suất và tăng cường việc ứng dụng CNTT phục vụ giảng dạy; áp dụng phần mềm quản lý đào tạo tín chỉ vào công tác quản lý điểm, tổ chức thi, quản lý sinh viên, đăng ký khối lượng học tập,... đảm bảo thực hiện đồng bộ, liên thông dữ liệu ở tất cả các đơn vị liên quan trong trường.

Giảng viên tận dụng các ứng dụng mạng xã hội (Zalo, facebook...) để quản lý người học, chuyển tải thông tin, tài liệu và làm phương tiện kết nối, trao đổi, giải đáp liên quan đến bài học...

Các phần mềm: Google Meet, Zoom Meeting, Zavi, Kahoot, Flipgrid, Quizizz... được đưa vào giảng dạy trực tuyến nhằm đảm bảo sự linh hoạt trong hoạt động giảng dạy trực tiếp hoặc online, sử dụng nền tảng và phần mềm Shub, Google Classroom, Google form, Khaothionline... để kiểm tra và đánh giá trực tuyến, giúp sinh viên dễ dàng tiếp cận bài học và kiểm tra được kịp thời, chính xác. Trường đã tổ chức thi trực tuyến cho 12 học phần. Các bài thi trực tuyến thực hiện chủ yếu qua ứng dụng Google form (9/12 học phần).





Đổi mới trong đào tạo thu hút sinh viên theo học

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐÁP ỨNG XU THẾ ĐỔI MỚI

Chuyển đổi số trong các cơ sở giáo dục đại học trên thế giới cũng như tại Việt Nam đang diễn ra mạnh mẽ, điều này đòi hỏi trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội phải nhanh chóng bắt kịp xu thế này nếu không muốn tụt lại phía sau.

Ngành Dệt May Việt Nam được dự báo tiếp tục tăng trưởng, nhưng tốc độ chậm hơn giai đoạn 2015-2020, do đó tính hấp dẫn của ngành không cao nên sẽ khó thu hút nhân lực trình độ cao vào ngành cũng như sinh viên khá giỏi vào trường.

Năm học 2021-2022, toàn ngành giáo dục tiếp tục thực hiện nhiệm vụ kép, vừa tích cực thực hiện các giải pháp phòng, chống dịch Covid-19, bảo đảm an toàn trường học, vừa ra sức phấn đấu khắc phục khó khăn hoàn thành nhiệm vụ năm học, đáp ứng yêu cầu đổi mới và bảo đảm chất lượng giáo dục, đào tạo. Đồng thời, trong bối cảnh chuyển đổi số đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải đáp ứng các yêu cầu:

Có trình độ chuyên môn cao, hiểu biết sâu rộng trên nhiều lĩnh vực vì những nội dung của các môn học cơ bản sẽ phải được rút ngắn và thay thế vào đó là những nội dung cần thiết để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động theo phương châm "bán cái thị trường cần" và giúp người học thực hiện được phương châm "học tập suốt đời". Bên cạnh đó, giáo dục phải giúp người học phát triển về năng lực, thúc đẩy đổi mới và sáng tạo để thích ứng trong môi trường làm việc thường xuyên thay đổi.

Có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi mọi hoạt động của nhà trường, chủ động đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy, quản lý sinh viên, phương pháp kiểm tra, đánh giá chuẩn đầu ra, với sự ứng dụng mạnh mẽ CNTT.

Để có thể cập nhật những kiến thức hiện đại mang tính toàn cầu, cũng như ứng dụng công nghệ thông tin thành thạo trong quá trình giảng dạy, đội ngũ giảng viên phải giỏi về ngoại ngữ và công nghệ thông tin, làm chủ công nghệ và tạo ra sự tự do, sáng tạo trong công tác đào tạo.

Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội luôn coi việc nâng cao

chất lượng đội ngũ là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt trong quá trình hoạt động của Nhà trường; điều này càng trở nên cấp bách hơn trong thời kỳ chuyển đổi số, bởi người giảng viên được coi như những "máy cái" trong hệ thống đào tạo của Nhà trường. Nhiều giải pháp trọng tâm đã được Nhà trường đưa ra để phát huy chất lượng đội ngũ:

Giải pháp về tổ chức

Xây dựng Chiến lược phát triển giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến 2045, trong đó đặc biệt chú trọng đến việc quy hoạch và phát triển đội ngũ nhà giáo.

Củng cố hệ thống quản trị nhà trường, đề xuất bộ máy đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số trong thời kỳ mới và mô hình tổ chức trong thời gian tới.

Hoàn thiện hệ thống đánh giá năng lực thực hiện chính (KPIs) và tiến tới trả lương theo KPIs nhằm tạo động lực mới, phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ giảng viên, chuyên viên trong toàn trường; đồng thời, thể hiện tính rõ ràng, minh bạch, tính chịu trách nhiệm của từng cán bộ, giảng viên đối với Nhà trường, khoa và bộ môn.

Thu hút đội ngũ giảng viên có trình độ cao về làm việc tại trường bằng cách: đa dạng hóa nguồn tuyển; chủ động tiếp cận đối tượng đáp ứng đủ yêu cầu và có nhu cầu chuyển công tác; ưu tiên tuyển dụng người có học vị tiến sĩ, thạc sĩ loại xuất sắc hoặc giỏi từ nhiều nguồn để bổ sung cho đội ngũ giảng viên, đảm bảo các ngành đã mở có từ 1-2 tiến sĩ/ngành; mời thỉnh giảng là các cán bộ khoa học, nhà quản lý tại DN tham gia vào công tác giảng dạy của trường. Lập kế hoạch sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ giảng dạy cơ hữu và thỉnh giảng.

Hoàn thiện quy chế tuyển dụng đội ngũ cán bộ giảng dạy và cán bộ quản lý; tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng giảng viên thực hiện theo quy định chung của Luật giáo dục đại học, trong đó cần xác định các tiêu chuẩn riêng phù hợp về chuyên môn, nghiệp vụ đặc thù đối với từng khoa



đào tạo chuyên ngành; về phương thức tuyển dụng, cần kết hợp cả phương thức thi tuyển và xét tuyển, chú trọng xét tuyển đặc cách không qua thi đối với trường hợp có năng lực vượt trội hoặc ngành ưu tiên.

Giải pháp về cơ chế, chính sách

Tích cực tìm kiếm các nguồn tài trợ để cấp học bổng cử giảng viên trẻ đi học tập và nghiên cứu, đặc biệt là làm nghiên cứu sinh ở nước ngoài phù hợp định hướng đào tạo của Nhà trường.

Chủ động bố trí kinh phí và tiếp tục có cơ chế, chính sách ưu đãi thực hiện chủ trương đào tạo, xây dựng đội ngũ có trình độ cao. Cải thiện chính sách đãi ngộ thích đáng với các cán bộ, giảng viên thực sự có năng lực, tâm huyết với nghề nghiệp.

Xây dựng kế hoạch và phương pháp đánh giá hợp lý các hoạt động giảng dạy của giảng viên; chú trọng triển khai đổi mới phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá kết quả học tập của người học với hệ thống chỉ số đánh giá chất lượng của đội ngũ cán bộ, giảng viên thông qua khối lượng giờ giảng đảm nhận, các công trình NCKH, các tài liệu, giáo trình biên soạn, quỹ thời gian dành cho học tập, NCKH, tự đào tạo, đảm bảo khoa học, chính xác.

> *Tỷ lệ sinh viên có việc làm sau 12 tháng, với sinh viên hệ đại học là 94,2%, tỷ lệ có việc làm đúng chuyên môn là 90,5%, thu nhập bình quân 8,5 triệu đồng/tháng; Với sinh viên hệ cao đẳng sau 12 tháng là 91,5%, tỷ lệ có việc làm đúng chuyên môn là 84,3%, thu nhập bình quân 7,9 triệu đồng/tháng. Cả sinh viên đại học và cao đẳng sau 12 tháng tốt nghiệp đều có tỷ lệ việc làm và thu nhập được cải thiện so với thời gian tốt nghiệp 3 tháng.*







Nhà trường duy trì hợp tác với các đối tác quốc tế

Giải pháp về nâng cao trình độ cho đội ngũ nhà giáo

Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên bằng nhiều hình thức: tự học, tự bồi dưỡng và bồi dưỡng thường xuyên, cử tham gia các khóa đào tạo sau đại học; đưa giảng viên đi thực tế tại các DN may, sợi dệt để nâng cao trình độ phục vụ công tác giảng dạy và yêu cầu đủ tiêu chuẩn giảng dạy trình độ đại học.

Xây dựng lộ trình cụ thể về việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ nhà giáo:

- Trong thời gian 1 năm sau khi được tuyển dụng và tập sự: Giảng viên hoàn tất việc học ngoại ngữ (trình độ A2 trở lên), nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng sử dụng CNTT,...

- Năm thứ 2 trở đi: khi được bổ nhiệm vào chức danh giảng viên sẽ được Nhà trường cử đi học nghiên cứu sinh hoặc đi thực tế DN dệt may ít nhất 1 năm.

Trong khoảng thời gian 5 năm sau khi được tuyển dụng, bắt buộc giảng viên đạt trình độ tiến sĩ đối với giảng dạy lĩnh vực có ngành đào tạo, khuyến khích đối với các lĩnh vực không hoặc chưa có ngành đào tạo.

Việc đào tạo sau đại học kết hợp gửi đi đào tạo ở các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Bên cạnh đó, thông qua các chương hợp tác quốc tế, nhà trường tạo điều kiện cho các giảng viên đi tham quan, học tập tại nước ngoài để nâng cao trình độ chuyên môn, mở rộng vốn kiến thức về văn hóa.

Giải pháp về NCKH và hợp tác quốc tế

Giảng viên phải chủ động đề xuất tham gia các nhóm nghiên cứu thực hiện đề tài NCKH cấp Nhà nước, các đề tài nhánh từ đề tài cấp Nhà nước và đề tài các cấp.

Nhà trường duy trì hợp tác với các đối tác quốc tế và phát triển các hình thức hợp tác phù hợp tình hình thực tế; thúc đẩy nghiên cứu ứng dụng AI, công nghệ số khác vào doanh nghiệp dệt may để giảng viên có môi trường giao lưu, cập nhật, nâng cao trình độ.

Thúc đẩy chuyển đổi số, chú trọng chính sách hoàn thiện cơ sở dữ liệu quản lý giáo dục, theo các quy định về chia sẻ, khai thác dữ liệu; hoàn thiện hành lang pháp lý thúc đẩy phát triển hình thức dạy - học trực tuyến qua mạng; chính sách quản lý các khóa học trực tuyến đảm bảo chất lượng thông qua các quy định về điều kiện mở trường mở lớp, thẩm định cấp phép nội dung, kèm theo chế tài phù hợp, tránh tình trạng mất kiểm soát, bảo vệ quyền lợi chính đáng của người học.

Hoàn thiện cơ sở hạ tầng mạng đồng bộ, thiết bị CNTT thiết thực phục vụ dạy - học, tạo cơ hội học tập bình đẳng cho người học có nhu cầu, ưu tiên hình thức thuê dịch vụ và huy động nguồn lực xã hội hóa cùng tham gia thực hiện.

Phát triển học liệu số (phục vụ dạy - học, kiểm tra, đánh giá, tham khảo, NCKH) gắn với việc thẩm định nội dung, kết nối, chia sẻ học liệu trong phạm vi nhà trường; hình thành kho học liệu số, học liệu mở dùng chung, liên kết với các trường đại học, đáp ứng nhu cầu tự học, học tập suốt đời của người học; tiếp tục đổi mới cách dạy và học trên cơ sở áp dụng công nghệ số, khuyến khích và hỗ trợ giảng viên thử nghiệm, áp dụng các mô hình giáo dục đào tạo mới dựa trên các nền tảng số.

Với một số giải pháp chính như trên, cùng sự quyết tâm của tập thể lãnh đạo và toàn thể cán bộ, giảng viên trong Nhà trường, hy vọng năm học 2021-2022 trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội tiếp tục đạt được nhiều thành tựu hơn nữa. Đội ngũ nhà giáo tiếp tục được nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng đòi hỏi từ thực tiễn nghề nghiệp và chuyển đổi số, Nhà trường tiếp tục có những đóng góp quan trọng trong việc cung cấp nhân lực chất lượng cao cho ngành dệt may Việt Nam nói chung và Tập đoàn Dệt May Việt Nam nói riêng ❑

> *Hoàn thiện thủ tục đăng ký và được cấp phép mở ngành kế toán trình độ đại học, mã ngành 7340301 (theo Quyết định số 481/QĐ-BGDĐT ngày 26/01/2021) nhằm đa dạng hóa ngành nghề đào tạo nhân lực cốt lõi theo chuỗi giá trị dệt may hoàn chỉnh, bao gồm: sợi-dệt, thiết kế thời trang, công nghệ may, quản lý công nghiệp, marketing thời trang, bảo trì thiết bị dệt may, điện - điện tử.*

TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

HƯỚNG TỚI MỤC TIÊU ĐÀO TẠO ĐẠT CHUẨN KHU VỰC VÀ QUỐC TẾ

Bài: **CẨM HÀ**



TS. HỒ NGỌC TIẾN
Hiệu trưởng Cao đẳng Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh

Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đất nước đang tác động đến mỗi nhà trường, trong đó có khối trường đạo tạo nghề. Xoay quanh vấn đề này, Tạp chí Dệt May & Thời trang đã có cuộc trao đổi với TS. Hồ Ngọc Tiến – Hiệu trưởng Cao đẳng Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh.

Với 43 năm xây dựng và phát triển, Nhà trường hiện có quy mô đào tạo hiện nay thế nào, thưa ông?

- Trong những năm qua, Nhà trường đã phát huy tinh thần chủ động, tích cực thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo; xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý vững mạnh, tăng cường cơ sở vật chất, chương trình đào tạo, nghiên cứu khoa học,... đồng thời đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động giáo dục đào tạo, kết hợp có hiệu quả lao động sản xuất với đào tạo, chú trọng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho CBGV-NV nhà trường.

Hiện nay, Trường đang có hơn 3.000 học sinh, sinh viên theo học ở 18 ngành nghề đào tạo các trình độ cao đẳng, trung cấp hệ chính quy. Ngoài ra, nhà trường còn tổ chức đào tạo các lớp ngắn hạn cho hơn 3.000 học viên mỗi năm; các lớp học chủ yếu được tổ chức ngay tại doanh nghiệp, trực tiếp phục vụ yêu cầu nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ kỹ thuật của chính các doanh nghiệp.

Đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường có kiến thức chuyên môn cao và kỹ năng nghề nghiệp thành thạo, thường xuyên cập nhật kinh nghiệm thực tiễn thông qua hoạt động tham quan kiến tập và thực tập nghề tại doanh nghiệp. Vì vậy, nội dung chương trình đào tạo luôn được truyền tải đến học sinh, sinh viên một cách sinh động, phù hợp với yêu cầu thực tế doanh nghiệp và xã hội. Hiện Trường có 86 giảng viên trong tổng số 117 CNGV-NV, trong đó tiến sĩ 3 người, thạc sĩ 60 người, kỹ sư/cử nhân 35 người (tỉ lệ giảng viên có trình độ sau đại học đạt 73%).



TS. Hồ Ngọc Tiến đánh trống khai giảng năm học 2021 - 2022

Đón bắt định hướng đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội, xin ông chia sẻ những kết quả Nhà trường đã đạt được trong thời gian qua?

- Trải qua 43 năm xây dựng và phát triển, Nhà trường đã cung cấp cho doanh nghiệp và xã hội hơn 45.000 lao động được đào tạo chính quy trình độ trung cấp, cao đẳng; bồi dưỡng hàng chục ngàn học viên ngắn hạn. Hầu hết học sinh, sinh viên tốt nghiệp ra trường đều có việc làm ngay, được doanh nghiệp và xã hội tiếp nhận đánh giá cao về chất lượng đào tạo; nhiều cựu học sinh, sinh viên của trường đang nắm giữ các vị trí chủ chốt trong các doanh nghiệp hoặc tự mình thành lập doanh nghiệp riêng.





Hàng năm Nhà trường tổ chức "Ngày hội việc làm", nhằm tạo cơ hội cho HSSV có điều kiện tiếp xúc các tổ chức, doanh nghiệp tìm kiếm được việc làm phù hợp với năng lực và nguyện vọng của mình. Đây cũng là dịp giúp cho nhà trường tiếp cận với các doanh nghiệp để từ đó xây dựng nội dung chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.

Trước tình hình đại dịch Covid – 19 ảnh hưởng đến mọi hoạt động, nhà trường đã có những giải pháp gì trong công tác dạy và học? Đặc biệt là công tác tuyển sinh, thưa ông?

-Trong hai năm học trở lại đây, biến động do dịch bệnh Covid – 19 đã ảnh hưởng sâu sắc đến mọi hoạt động, nhà trường nỗ lực tìm kiếm giải pháp mới để thích ứng như: Xây dựng kế hoạch tuyển sinh trực tuyến; Nhập học trực tuyến; Dạy – học trực tuyến và đặc biệt là thực hiện chuyển đổi số trong quản lý hoạt động Nhà trường... Nhờ vậy, hoạt động đào tạo vẫn giữ được nhịp hoạt động, vượt qua những khó khăn, thách thức chưa từng có. Đó là sự cố gắng, nỗ lực không ngừng của tập thể CBGV-NV, chung sức đồng lòng giữ vững sự ổn định và phát triển Nhà trường trong trạng thái bình thường mới.

Để đáp ứng nhu cầu dạy và học theo yêu cầu đổi mới, Nhà trường đã đầu tư cơ sở vật chất thế nào, thưa ông?

- Nhà trường luôn chú trọng đầu tư trang thiết bị cũng như cơ sở vật chất nhằm đáp ứng cho nhu cầu đào tạo, thường xuyên bổ sung, nâng cấp theo hướng tiếp cận yêu cầu sản xuất; với hơn 1.607 thiết bị tiên tiến, đủ các chủng loại khác nhau, đáp ứng đầy đủ cơ sở vật chất cho giảng dạy và học tập tất cả các ngành nghề đào tạo của nhà trường. Thư viện Trường có 28.487 đầu sách bản giấy và 4.113 đầu sách bản mềm, hệ thống 32 máy tính kết nối internet, đã tạo điều kiện tốt cho giảng viên nghiên cứu cập nhật và nâng cao tri thức, sinh viên tự học, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng nghề...

> ***"Với những thành quả đạt được, nhà trường đã được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng Nhất, Nhì, Ba; Cờ thi đua xuất sắc của các bộ, ngành, tập đoàn. Nhiều tập thể và cá nhân của trường cũng đã nhận được Huân chương lao động hạng Ba; chiến sĩ thi đua cấp bộ, tập đoàn; Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ và nhiều bằng khen, giấy khen khác..."***



Với sự chủ động đầu tư về chất lượng đội ngũ CBGV và tăng cường cơ sở vật chất, xin ông cho biết mục tiêu đào tạo của Nhà trường sẽ hướng vào những trọng tâm, đột phá nào trong thời gian tới?

- Mục tiêu phát triển của nhà trường đến năm 2025 là hoàn thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị theo hướng tiên tiến, hiện đại, đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

Để thực hiện được các mục tiêu nói trên, Nhà trường đã, đang và sẽ tiến hành đồng thời các giải pháp lớn như: Tiếp tục cập nhật, đổi mới nội dung chương trình đào tạo, đặc biệt là thực tế sản xuất tại doanh nghiệp; Cập nhật công nghệ 4.0 vào tất cả các ngành nghề đào tạo của trường; gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp trong đào tạo và giải quyết việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên chuyên sâu về lý thuyết, giỏi về thực hành, có phương pháp giảng dạy tốt, có kiến thức về tin học, ngoại ngữ và các kỹ năng cần thiết khác; đặc biệt, có năng lực nghiên cứu và vận dụng những thành tựu của cuộc cách mạng công nghệ 4.0 vào trong nội dung chương trình đào tạo.

Trường cũng tiếp tục đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị giảng dạy hiện đại, tiên tiến, phục vụ kịp thời nhu cầu đổi mới nội dung chương trình đào tạo phù hợp yêu cầu doanh nghiệp và xã hội. Sắp xếp bộ máy tổ chức, nhân sự theo hướng tinh gọn, hiệu quả; nâng cao trình độ quản trị để thực hiện tốt kế hoạch tự chủ nhà trường.

Xin trân trọng cảm ơn TS!



TRƯỜNG MẦM NON MAY 10:

LỢI ÍCH "KÉP"

CỦA MÔ HÌNH TRƯỜNG HỌC BÊN CẠNH DOANH NGHIỆP

Bài: **XUÂN QUÝ**

Trường Mầm non May 10 (tiền thân là Nhà trẻ May 10) có nhiệm vụ chăm Sóc, nuôi dạy các cháu là con CBNV-NLĐ May 10 để bố mẹ yên tâm công tác. Đây là một trong những trường mầm non được thành lập Sớm nhất ở Việt Nam và phát triển đến ngày hôm nay.

ĐỒNG HÀNH VỚI PHỤ HUYNH - NGƯỜI LAO ĐỘNG

Trải qua chặng đường 65 năm hình thành và phát triển, được sự quan tâm đặc biệt của các thế hệ lãnh đạo Tổng Công ty May 10, từ những khu nhà tranh tre, nứa lá giờ đây Trường Mầm non May 10 đã được xây dựng khang trang và đầu tư nhiều thiết bị hiện đại hỗ trợ cho công tác nuôi dạy con CBNV - NLĐ.

Điểm đặc biệt của Trường Mầm non May 10 mà hiếm có trường mầm non tư thục nào có được đó là, Nhà trường đón trẻ từ khi 6 tháng tuổi, dạy trẻ 6 ngày/tuần, đón trẻ trước 7 giờ và trả muộn sau 18 giờ, học cả 12 tháng/năm mà không thu thêm tiền học phí. Có được điều này là nhờ sự quan tâm, hỗ trợ và tạo điều kiện của các thế hệ lãnh đạo Tổng Công ty May 10 với mong muốn người lao động luôn yên tâm và gắn bó với doanh nghiệp. Ngoài ra, các cháu là con CBCNV May 10 gửi tại đây còn được Tổng Công ty hỗ trợ 50% học phí.

Có thể thấy mô hình trường học bên cạnh doanh nghiệp của Tổng Công ty May 10 đã đem lại 3 lợi ích:

Thứ nhất, giải quyết an sinh xã hội cho địa phương tại nơi doanh nghiệp có nhà máy.

Thứ hai, người lao động hoàn toàn yên tâm công tác dù phải đi làm đúng thời hạn nghỉ thai sản.

Thứ ba, doanh nghiệp được hưởng lợi từ việc công nhân yên tâm làm việc vì con em mình đã được chăm sóc tốt.

Bên cạnh chương trình khung do Bộ Giáo dục và Đào tạo qui định, các giáo viên của Trường còn tự nghiên cứu, phát huy nội lực, mày mò các phương pháp mới để dạy các cháu sao cho hiệu quả nhất. Các môn âm nhạc, thể dục nhịp điệu, tiếng Anh cũng được đưa vào dạy thêm ở Trường. Bên cạnh đó, Trường còn giáo dục cho các cháu về tình yêu quê hương đất nước, biết ơn ông, bà, cha, mẹ, yêu lao động và nâng cao ý thức bảo vệ môi trường... Việc giáo dục thông qua các hoạt động phong phú như chào cờ và hát quốc ca vào sáng thứ 2 hàng tuần, mỗi tháng một lần các con được vào phân xưởng thăm nơi làm việc của bố mẹ, hướng dẫn các cháu tự làm đồ chơi, trồng rau, chăm sóc cây xanh, thi đọc thơ, nhặt rác trong khuôn viên Nhà trường, Tổng Công ty...



Cô Nguyễn Thùy Linh, giáo viên Trường Mầm non May 10

Dịch Covid – 19 bùng phát khiến các trường phải đóng cửa, đối với trường công lập giáo viên không đi dạy nhưng vẫn được nhà nước hỗ trợ lương, nhưng đối với các trường tư thục như Trường Mầm non May 10 thì các cháu không đến lớp sẽ không có doanh thu để trả lương giáo viên. Để tháo gỡ một phần khó khăn cho đội ngũ giáo viên, Ban Giám hiệu nhà trường đã đề nghị với Ban lãnh đạo Tổng Công ty May 10 tạo điều kiện hỗ trợ, giúp đỡ. Nếu Tổng Công ty có công việc gấp hoặc những phần việc giáo viên có thể làm được tốt thì tạo điều kiện cho họ vào làm. Nếu các cô giáo làm chưa đủ mức lương để đảm bảo ổn định cuộc sống gia đình thì Tổng Công ty sẽ hỗ trợ thêm.

Cô Nguyễn Thùy Linh, giáo viên Trường Mầm non May 10 cho biết: "Dịch Covid - 19 khiến các giáo viên





Trường Mầm non May 10 phải nghỉ dạy và thu nhập bị giảm đi. Nhưng so với các trường tư thục khác, chúng tôi vẫn còn may mắn hơn nhiều vì có Tổng Công ty May 10 bên cạnh để hỗ trợ việc làm và thu nhập. Đây cũng là dịp để các cô được trải nghiệm những hoạt động mới, phương pháp dạy học mới, thấu hiểu và gần gũi hơn với các bậc phụ huynh, với học trò. Cũng giống như giáo viên của các trường trong cả nước, mong ước lớn nhất của chúng tôi lúc này là dịch bệnh mau chóng được kiểm soát để lại được đến Trường làm đúng chuyên môn của mình".

NGỪNG ĐẾN TRƯỜNG KHÔNG NGỪNG HỌC

Bên cạnh những khó khăn do Covid-19 mang lại thì đây cũng là dịp để Trường Mầm non May 10 có thời gian kiểm tra và sơn, sửa lại các trang thiết bị đã và đang bị xuống cấp. Mặc dù các cháu không đi học nhưng thứ 6, 7 hàng tuần, Ban Giám hiệu Nhà trường cùng với một số nhân viên đều đến để lau dọn các phòng học, đồ chơi và vệ sinh quanh trường hàng ngày để ngôi trường lúc nào cũng được sạch sẽ và đảm bảo an toàn khi các cháu quay trở lại đi học.



Cùng với đó, trực tiếp Ban Giám hiệu Nhà trường đã tổ chức các buổi đào tạo cho các cô để củng cố lại những kỹ năng, kiến thức còn thiếu. Trong các buổi đào tạo tại Trường các cô đã làm những tranh, ảnh, đồ dùng tự tạo để tới đây cho các cháu khi đi học sẽ có thêm những điều mới mẻ.

Để chủ động phối hợp với gia đình trong việc giáo dục cho các cháu Ban Giám hiệu Nhà trường đã chủ động chỉ đạo toàn bộ giáo viên xây dựng rất nhiều kế hoạch ngay từ đầu năm học để gửi lên phòng Giáo dục- Đào tạo quận Long Biên. Tất cả các cô sẽ soạn giáo án gửi Ban Giám hiệu duyệt sau đó Trường sẽ tổ chức quay video các tiết dạy của các cô và duyệt để gửi đến phụ huynh học sinh. Nhà trường cũng trao đổi phụ huynh sau những tiết học tạo hình, viết chữ cái sẽ chụp ảnh gửi cho cô giáo và có ý kiến phản hồi để biết các con nắm bắt kiến thức được đến đâu. Đây cũng là cơ hội để các phụ huynh học sinh có cơ hội biết được ở Trường các con được giáo dục như thế nào? Qua đó các phụ huynh sẽ có những đánh giá, nhận xét về chương trình học của các con để có thể yên tâm gửi con ở đây.

Cô Nguyễn Thị Hồng - Hiệu trưởng Trường Mầm non May 10 chia sẻ, đã có rất nhiều phụ huynh và các con học sinh phản hồi rất thích chương trình học nhà trường đã gửi. Mặc dù các con tạm ngừng đến trường, đến lớp nhưng không ngừng được học, vui chơi, trò chuyện và giao tiếp với các cô. Nhờ có sự phối hợp rất tốt giữa Nhà trường và phụ huynh trong công tác tuyên truyền về phòng chống các loại dịch bệnh như Cocid - 19, đau mắt đỏ, thủy đậu, chân tay miệng, sởi, sốt xuất huyết... mà hơn 200 cháu đang học tại Trường và gia đình đều an toàn không liên quan đến dịch bệnh ❑



Cô Nguyễn Thị Hồng - Hiệu trưởng Trường Mầm non May 10

SẴN SÀNG CÁC PHƯƠNG ÁN ĐÓN TRẺ TRỞ LẠI TRƯỜNG

Để sẵn sàng đón học sinh trở lại khi dịch bệnh được kiểm soát, cô Nguyễn Thị Hồng cho biết, nhà trường đã chuẩn bị 3 phương án, đó là:

Phương án thứ nhất

Đón trẻ ngay tại cổng trường. Nhà trường sẽ để nước sát khuẩn, khẩu trang, 2 máy đo thân nhiệt tự động và có nhân viên y tế của Nhà trường theo dõi để kịp thời phát hiện những phụ huynh, học sinh có thân nhiệt cao bất thường và đưa riêng ra để kiểm tra.

Phương án thứ hai

Nếu trời mưa phải đón các cháu tại lớp học thì nhà trường sẽ phân luồng đi theo 2 cầu thang và phân theo giờ để các lớp đi học lệch giờ nhau.

Phương án thứ ba

Khi vào học thì cô và trò sẽ ở nguyên trong lớp và sẽ có nhân viên nuôi dưỡng phục vụ đồ ăn và vệ sinh tại lớp. Các con sẽ không được xuống sân để vận động và giao lưu giữa các nhóm.



CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ

LÀ CÚ HÍCH TẠO ĐÀ CHO DOANH NGHIỆP PHỤC HỒI SẢN XUẤT KINH DOANH

Bài: **HOÀNG ANH** (Thực hiện)



Ông **LÊ TIẾN TRƯỜNG**
Chủ tịch HĐQT Vinatex

Mặc dù gặp nhiều khó khăn, rào cản do ảnh hưởng của dịch Covid-19, nhưng trong 3 quý năm 2021, Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex) đã đạt được nhiều kết quả khả quan trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Ông Lê Tiến Trường - Chủ tịch HĐQT Tập đoàn khẳng định: Kết quả này là tổng hòa của nhiều giải pháp tình thế, cấp bách và lâu dài, bám sát theo diễn biến của thị trường may mặc trong nước và thế giới cũng như tình hình phức tạp của dịch bệnh.

Với những giải pháp mang tính tổng thể, chiến lược, xin ông cho biết tình hình sản xuất kinh doanh của Vinatex trong thời gian vừa qua, đặc biệt là trong điều kiện phải đối mặt với những khó khăn do đại dịch Covid 19 bùng phát?

- Trước hết, năm 2021 sẽ rất khác biệt so với năm 2020, vì tất cả các quốc gia, thị trường của chúng ta đã mở cửa trở lại và năm nay tốc độ tăng trưởng GDP của Mỹ và châu Âu là rất khả quan, trong đó nhất là ở Mỹ có tốc độ tăng trưởng được dự báo là cao nhất trong 80 năm qua.

Đây là tiền đề quan trọng cho thấy cầu của thị trường đã quay trở lại, thuận lợi cho hoạt động xuất khẩu dệt may để có được những đơn hàng lớn. Tuy nhiên, ở trong nước, chúng ta lại đang gặp những bất lợi do dịch bệnh gây ra phải đóng cửa hơn 3 tháng tại khu vực phía Nam nơi chiếm tới khoảng 50% năng lực sản xuất của ngành Dệt May Việt Nam (DMVN). Tuy nhiên kết quả kim ngạch xuất khẩu 9 tháng năm 2021 đã đạt hơn 29 tỷ USD. Trong tháng 10, các đơn vị phía Nam đã quay trở lại sản xuất, hy vọng chúng ta sẽ có được kết quả xuất khẩu khoảng 38 – 38,5 tỷ USD xấp xỉ quay lại mức của năm 2019. Mục tiêu rất cao của ngành đặt ra là cố gắng năm 2021 đạt tốc độ tăng trưởng quay trở lại như khi chưa có dịch. Khả năng chúng ta sẽ đạt được con số này sớm hơn thị trường thế giới 1 năm vì theo các dự báo thì tổng cầu của thị trường dệt may thế giới năm 2023 mới quay trở lại mức của năm 2019.



Đoàn cán bộ Vinatex thăm và làm việc với Nhà máy May Đáp Cầu

Đối với Vinatex chúng tôi là công ty niêm yết phải có công bố thông tin nên là công khai đến hết tháng 6 cơ bản đã hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh năm 2021 và đến hết tháng 9 đã vượt kế hoạch khoảng 35%. So với cả năm 2020 thì hết 9 tháng năm 2021 đã vượt 70% và dự kiến năm nay sẽ vượt khoảng 190 – 200% so với năm 2020 và đã vượt cả năm 2019 là năm trước đại dịch 30%.

Có thể nói đây là thành tích rất ấn tượng, sự vượt khó trong đại dịch?

- Chúng ta cũng có những thuận lợi mang tính khách quan, đó là sự phục hồi của tổng cầu trên thị trường thế giới trong khi đó nguồn cung chưa thật sự như trước cho nên trong ngắn hạn của năm 2021 có hiện tượng nhiều lúc cung thấp hơn cầu dẫn tới giá bán cũng tốt hơn. Điều kiện để tổ chức sản xuất cho những đơn hàng dài và giá tốt cũng tốt hơn các tháng trước và sự cạnh tranh trên thị trường thế giới đối với các nhà sản xuất năm nay không thật sự căng thẳng như các năm trước do quý I, II các quốc gia lớn như Myanmar, Banglades, Ấn Độ đã gặp khó khăn về dịch bệnh.

Ở Việt Nam, tuy có khó khăn ở quý III nhưng dịch chủ yếu bùng phát ở phía Nam khiến các doanh nghiệp khu vực này phải dừng sản xuất, còn ở miền Bắc và miền Trung cơ bản vẫn duy trì được nhịp độ sản xuất tuy là vất vả hơn nhưng không bị suy giảm sản xuất.

Để đối phó với những khó khăn, Vinatex luôn có sự chủ động để tìm ra những giải pháp thích hợp, tuy nhiên Covid-19 gần như là bài toán hoàn toàn mới đòi hỏi những giải pháp phải đồng bộ, kịp thời. Ông đánh giá thế nào về điều này?

- Trước hết Vinatex so với các đơn vị khác có điểm thuận lợi là trải dài trên cả nước, nằm ở nhiều vùng khác nhau, lại có đầy đủ các nhóm ngành sản xuất sợi, dệt, nhuộm, may mặc. Theo đó, hoạt động sản xuất kinh doanh không tập trung một nơi, một ngành để khi rủi ro thì cả một ngành bị tê liệt. Tất nhiên, khi xác định tình hình còn những biến động rất bất ngờ có thể dẫn tới phải dừng sản xuất ở các nơi thì Tập đoàn đã chỉ đạo cụm các doanh nghiệp May có sản xuất, phục vụ chung cho các khách hàng có sự chia sẻ thông tin, hỗ trợ tăng năng lực sản xuất tối đa để đáp ứng nhu cầu và giữ được khách hàng.

Thứ hai là lập ra được những chiến lược, kế hoạch rất là sâu trong thứ tự các khách hàng mà mình quyết tâm nắm giữ. Rõ ràng trong điều kiện sản xuất không đầy đủ thì không thể phục vụ thỏa mãn 100% nhu cầu khách hàng như điều kiện bình thường thì cần phải xem ai, khách hàng, thị trường nào cần được ưu tiên hơn để có sự phân công.

Thứ ba là ngay từ tháng 5 khi kinh nghiệm về "3 tại chỗ", "1 cung đường 2 điểm đến" ở Bắc Ninh, Bắc Giang rất thành công chúng tôi đã tổ chức ngay một hội thảo để đánh giá và kết luận ngành May thực sự không phù hợp nên không hy vọng quá nhiều vào "3 tại chỗ" đối với ngành May vì qui mô lao động lớn. Riêng ngành May số lao động của Tập đoàn ở khu vực Nam bộ là 65 nghìn lao động như vậy không có cách nào tổ chức 3 tại chỗ. Vì vậy, Vinatex xác định 3 tại chỗ chỉ dành cho phục vụ những đơn hàng đang làm dở với khoảng 10% lực lượng lao động. Tuy nhiên, với các ngành sản xuất nguyên liệu như sợi, dệt thì diện tích nhà xưởng lớn,



"3 tại chỗ" tại TCT Đức Giang



số lượng lao động không nhiều nên quyết tâm sản xuất 3 tại chỗ từ ngày đầu với qui mô lao động khoảng 50% nhưng phấn đấu đạt sản lượng trên 80%. Chính vì vậy, trong 3 tháng các doanh nghiệp khu vực phía Nam bị đình trệ sản xuất, nếu xét trên bình diện từng đơn vị thì khó khăn này là rất lớn nhưng gộp chung vào cả Tập đoàn với sự chia sẻ của các đơn vị khác nhau, với nguồn lực tập trung thì ảnh hưởng không còn quá lớn như dự đoán của chúng ta.

Thưa ông, tình trạng chung của doanh nghiệp xuất khẩu là phải đối mặt với đứt gãy chuỗi cung ứng, trong đó ngành DMVN chắc chắn cũng không tránh khỏi điều đó, vậy chúng ta đã giải quyết bài toán này như thế nào?

- Trước hết việc đứt gãy chuỗi cung ứng là câu chuyện của toàn cầu do sự gián đoạn sản xuất ở nhiều quốc gia khác nhau, sự gián đoạn về vận tải, thiếu hụt container sự tăng giá vận tải của các doanh nghiệp đã đặt áp lực rất lớn lên hệ thống cung ứng toàn cầu. Đối với ngành Dệt May, chúng tôi ý thức và dự báo được điều này nên năm 2021 trong chỉ đạo ngay từ tháng 2 của Tập đoàn đã đặt các đơn vị là không có ngại ngần khi chuyển xuống một thang bậc trong ngành may, sản xuất ở trình độ thấp hơn. Khi may gia công thì việc cung ứng vật liệu thuộc về khách hàng và đây cũng là một cách trong ngắn hạn sẽ giảm thiểu được rủi ro để tập trung hoàn toàn vào việc tổ chức sản xuất cho thật tốt, vẫn duy trì được hiệu quả, ít bị ảnh hưởng hơn. Tất nhiên khi nguyên vật liệu bị chậm thì chúng ta cũng phải chia sẻ với người đặt hàng về thời gian sản xuất phải ngắn đi để rút bớt thiệt hại về sự chậm trễ trong các khâu giúp cho hàng hóa ra thị trường vẫn được chấp nhận.

Từ tháng 10 các doanh nghiệp đã quay trở lại sản xuất tuy nhiên có một khó khăn đó là sự dịch chuyển lao động. Các doanh nghiệp thành viên của Vinatex có phải đối mặt với tình trạng này không, thưa ông?

- Sau khi được mở cửa trở lại từ đầu tháng 10 thì đến ngày 15/10 trong số 65 nghìn lao động phải nghỉ thì đã có 56 nghìn lao động đến làm việc và chúng tôi vẫn giữ liên lạc được với trên 7 nghìn người và thật sự mất liên lạc chỉ có khoảng 1.200 lao động. Có 3 nguyên nhân của việc phục hồi lao động tương đối khả quan, thậm chí nó là kịch bản tốt nhất chúng tôi đặt ra vì trước đó chúng tôi có đặt ra 3 kịch bản là: Tốt thì trong tháng 10 khoảng 80% lao động quay lại; Trung bình thì khoảng 70%; xấu thì khoảng 50 – 60%. Thực tế, đến ngày 15/10 tại TP. HCM, chúng tôi đã có trên 90% lao động quay trở lại làm việc và ở các tỉnh thì đạt trung bình trên 85% chỉ còn trên địa bàn Tiền Giang thì các chính sách chưa rõ ràng nên các doanh nghiệp ở khu vực này tỷ lệ đạt sản xuất chỉ khoảng 35% lực lượng lao động.

Chúng ta có được kết quả tốt là trong suốt quá trình sản xuất, các doanh nghiệp của Tập đoàn đã liên lạc chặt chẽ với người lao động. Thứ hai là nỗ lực thực hiện hỗ trợ người lao động trong đại dịch. Thứ ba là sự chủ động trong việc vận động vắc xin, trước khi người lao động được tiêm ở địa phương thì đã được doanh nghiệp triển khai tiêm.

Chúng tôi đang đạt được ngưỡng quay lại của người lao động tại các khu phía Nam tương đối khả quan. Rất hy vọng đến hết quý IV này về cơ bản các doanh nghiệp trực thuộc Vinatex sẽ phục hồi được sản xuất ở các doanh nghiệp phía Nam. Nếu xét tổng thể toàn Tập đoàn thì sự biến động của lao động phía Nam về quê miền Trung lại tạo điều kiện cho các doanh nghiệp ở đây tuyển thêm lao động như Quảng Bình, Quảng Trị, Thừa Thiên Huế, Quảng Nam và kể cả ở Nghệ An, Hà Tĩnh. Nếu xét hết cả năm 2021 thì tổng lượng lao động có thể tăng lên so với năm 2020.

Có thể nói Vinatex là một Tập đoàn kinh tế lớn có đóng góp rất nhiều cho thành tích xuất khẩu của cả nước cũng như giải quyết số lượng công ăn việc làm rất nhiều. Bên cạnh cơ chế, chính sách do Tập đoàn áp dụng trong từng bối cảnh, giai đoạn khác nhau thì chúng ta sẽ cần thêm rất nhiều sự hỗ trợ từ phía Nhà nước cũng như các bộ, ngành liên quan. Nhìn nhận của ông về vấn đề này?

- Năm nay chúng tôi cho rằng các chính sách hỗ trợ của Chính phủ đến các doanh nghiệp đã được triển khai đồng bộ hiệu quả nhanh hơn. Những chính sách liên quan đến giảm tiền đóng bảo hiểm cho người sử dụng lao động, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động đồng thời Nghị quyết 68 và vừa rồi sửa đổi bằng Nghị quyết 126 về hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 đã tạo điều kiện để người lao động có thể nhận được tiền hỗ trợ bảo hiểm thất nghiệp... đã cho thấy sự phù hợp trong chính sách hỗ trợ.

Tính tổng thể trong Vinatex nếu tận dụng hết các ưu đãi này có thể đạt được 600 tỷ tiền hỗ trợ, thực tế hiện nay đã giải ngân được khoảng 200 tỷ đồng bao gồm hỗ trợ trực tiếp đến người lao động, tiền giảm đóng các quỹ đối với cả người lao động và người sử dụng lao động và vay vốn cho một đơn vị tại tỉnh Bắc Ninh 21 tỷ đồng hỗ trợ sản xuất. Nếu tới đây triển khai các chương trình vay lãi suất bằng 0 với qui mô khoảng 3 tháng lương với các doanh nghiệp phía Nam mà các doanh nghiệp này tận dụng được sẽ là một cú hích khá là quan trọng để nguồn vốn và dòng tiền để doanh nghiệp có điều kiện phục hồi nhanh hơn. Bởi vì trong thực tế thì chuỗi cung ứng trong 2 năm qua có xu hướng kéo dài thời gian chuyển động. Nếu như trước đây là 60 ngày thì nay là từ 90 – 120 ngày nên doanh nghiệp gặp phải khó khăn kép, bản thân không sản xuất được để tạo ra dòng tiền nhưng dòng tiền về lại trễ hơn so với bình thường. Nên những chính sách về hỗ trợ nguồn vốn thực sự rất quan trọng cho các doanh nghiệp nhất là các doanh nghiệp có qui mô lao động lớn như ngành dệt may thì thời gian tới nếu phục hồi được sản xuất, có đơn hàng, tổ chức sản xuất được cần tiền để chi trả cho nguyên liệu và nhất là tiền lương cho người lao động mà dòng tiền của khách hàng chưa về kịp như trước thì đây là yếu tố mang tính quyết định.

Mới đây Nghị quyết 128 của Chính phủ về Ban hành Quy định tạm thời "Thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch Covid-19" trao quyền chủ động cho các doanh nghiệp trong việc đối phó với tình hình dịch bệnh, ông cảm nhận như thế nào về Nghị quyết này và sự chủ động của các doanh nghiệp trực thuộc Vinatex?

Trước hết, chúng tôi cho rằng đây là một Nghị quyết thể hiện sự ủng hộ đối với doanh nghiệp sản xuất rất cao, tạo ra hành lang để các đơn vị sản xuất có thể tổ chức chủ động sản xuất phục vụ cho thị trường. Điều mà chúng tôi tiếp tục trông đợi là tốc độ triển khai Nghị quyết 128 của các địa phương một cách thống nhất từ trên xuống dưới để đảm bảo doanh nghiệp, người lao động, hàng hóa được lưu thông. Đồng thời, chính sách tự kiểm soát tại các doanh nghiệp, trao quyền cho các doanh nghiệp chịu trách nhiệm về độ chính xác của nó cũng như chúng ta tiếp tục cân nhắc tần suất của việc giám sát kiểm tra dịch bệnh ở trong đơn vị. Nếu tình hình dịch bệnh ổn hơn theo định nghĩa mới là 4 cấp, 4 vùng từ vùng xanh đến vùng vàng, da cam, đỏ tương ứng với tần suất phải kiểm tra thì đây cũng là những điểm rất quan trọng để doanh nghiệp ở cùng xanh, vàng có tần suất kiểm tra thấp bởi vì như vậy sẽ giảm bớt gánh nặng không cần thiết lên những khu vực thực ra đã an toàn.

Xin trân trọng cảm ơn ông!



DOANH NGHIỆP, NGƯỜI LAO ĐỘNG được hưởng lợi từ chính sách hỗ trợ

Bài: **GIANG NGUYỄN- XUÂN QUÝ**

Đợt dịch Covid – 19 lần thứ 4 bùng phát đã khiến các doanh nghiệp vốn đã bị tổn thương do các đợt dịch trước lại càng trở nên lao đao, khó khăn. Việc giãn cách xã hội kéo dài tại nhiều địa phương đã khiến các doanh nghiệp đang cạn dần nguồn lực dự trữ, Sức chống chịu ngày càng suy giảm. Việc được tiếp cận với các gói hỗ trợ đã giúp doanh nghiệp không bị phá sản, tiếp tục duy trì sản xuất còn người lao động (NLĐ) thì yên tâm làm việc.

DOANH NGHIỆP BỚT KHÓ KHĂN

Để kịp thời hỗ trợ các doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19, nhiều chính sách hỗ trợ thiết thực từ miễn, giảm, giãn các khoản thuế, tiền thuê đất; cắt giảm thủ tục hành chính; hỗ trợ lãi suất; dừng đóng bảo hiểm xã hội và phí công đoàn, hỗ trợ NLĐ từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp... liên tục được Quốc hội, Chính phủ, các bộ, ngành ban hành để giúp cho các doanh nghiệp, người dân vượt qua những khó khăn như Nghị định số 52, Nghị định số 75, các Nghị quyết số 84/NQ-CP, Nghị quyết số 42/NQ-CP, Nghị quyết số 68/NQ-CP, Nghị quyết số 116/NQ-CP...

Là một trong những doanh nghiệp phải dừng sản xuất 35 ngày do có người lao động mắc Covid-19, Công ty cổ phần May Đáp Cầu đã gặp phải rất nhiều khó khăn. Sản xuất bị đứt gãy, nhưng các chi phí về tiền thuế, tiền đất, lãi ngân hàng... Công ty vẫn phải thanh toán, cùng với đó là các chi phí phát sinh về test Covid, mua trang thiết bị phòng dịch, chi phí xuất nhập khẩu, vận chuyển tăng cao.

Mặc dù phải dừng sản xuất nhưng Công ty vẫn trả lương hỗ trợ cho 100% công nhân, người lao động với khoảng trên 1.800 người, số tiền trung bình khoảng 5 triệu đồng/người/tháng từ





nguồn quỹ dự phòng tiền lương, quỹ phúc lợi xã hội, quỹ dự phòng tài chính của Công ty. Sự hỗ trợ này đã giúp công nhân lao động vơi bớt khó khăn, bảo đảm an sinh xã hội nhưng lại làm cho Công ty rơi vào hoàn cảnh khó khăn.

Ông Lương Văn Thư, Chủ tịch HĐQT kiêm Tổng Giám đốc Công ty cổ phần May Đáp Cầu chia sẻ: "Do có mối quan hệ truyền thống, thân thiết với một số ngân hàng nên Công ty không gặp nhiều khó khăn trong việc giãn nợ và tiếp cận nguồn vốn. Bên cạnh đó, Công ty đã được vay 21 tỷ đồng với lãi suất 0% trong thời gian 11 tháng để trả lương và mỗi người lao động cũng được hưởng 1 triệu đồng từ ngân sách, được hỗ trợ của quỹ bảo hiểm theo năm đóng bảo hiểm. Trong điều kiện không được sản xuất và không có doanh thu thì số tiền này thực sự hữu ích, hỗ trợ Công ty trong giai đoạn khó khăn và là nguồn động lực to lớn giúp doanh nghiệp vượt qua khó khăn, khủng hoảng".

NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ THÊM THU NHẬP

Ngày 24/9/2021, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 116/NQ-CP về chính sách hỗ trợ người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 từ Quỹ BHTN. Đây là chính sách chưa có tiền lệ từ trước đến nay, thể hiện sự quan tâm tới đời sống của NLĐ, đặc biệt là những người đã từng tham gia Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN).

Nhận xét về chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 từ Quỹ BHTN, Tổng Thư ký Quốc hội - Chủ nhiệm Văn phòng Quốc hội Bùi Văn Cường cho biết: "Đây là chính sách rất nhân văn và cấp thiết trong tình hình hiện nay để hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động; Ủy ban Thường vụ Quốc hội quyết định theo đúng thẩm quyền được Quốc hội ủy quyền tại Nghị quyết



số 30/2021/QH15; hồ sơ, thủ tục đầy đủ, bảo đảm theo đúng quy định của pháp luật".

Theo BHXH Việt Nam, tính đến hết ngày 1/11, BHXH các địa phương đã giải quyết hưởng hỗ trợ từ Quỹ BHTN theo Nghị quyết 116 cho 8,34 triệu lao động (trong đó đang tham gia BHTN là 7,79 triệu người; đã dừng tham gia BHTN 0,55 triệu lao động) với tổng số tiền hỗ trợ là 19.832 tỷ đồng.



Anh Mai Văn Cường, Tổ trưởng Tổ Công đoàn Ống B1 Nhà máy Sợi Đồng Văn - Hanosimex cho biết, thật may mắn trong đợt dịch vừa qua Nhà máy không bị ảnh hưởng nhiều nên việc làm và thu nhập vẫn ổn định. Để đảm bảo tiến độ sản xuất và yêu cầu phòng chống dịch Nhà máy đã bố trí cho người lao động "3 tại chỗ" từ ngày 1/8 đến 21/10. Vừa qua, Nhà máy yêu cầu mọi người khai báo để hoàn thiện hồ sơ hưởng hỗ trợ, khoảng 1 tuần sau, tài khoản của chúng tôi đã nhận được tiền.

"Chúng tôi khá bất ngờ khi được nhận tiền hỗ trợ sớm như thế. Với số tiền 2,4 triệu đồng, cộng cả của vợ tôi là được gần 5 triệu đồng. Đây là nguồn động viên lớn cho bản thân tôi cũng như anh chị em trong Nhà máy, giúp tôi có thêm một khoản tiền để tiết kiệm phòng khi khó khăn" - anh Mai Văn Cường phấn khởi chia sẻ.

"Chúng tôi khá bất ngờ khi được nhận tiền hỗ trợ sớm như thế. Với số tiền 2,4 triệu đồng, cộng cả của vợ tôi là được gần 5 triệu đồng. Đây là nguồn động viên lớn cho bản thân tôi cũng như anh chị em trong Nhà máy, giúp tôi có thêm một khoản tiền để tiết kiệm phòng khi khó khăn" - anh Mai Văn Cường phấn khởi chia sẻ.

VINATEX TIẾP CẬN CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC

Là ngành thâm dụng lao động, thu nhập không cao nên khi dịch bệnh diễn biến phức tạp, các địa phương phải thực hiện các biện pháp cách ly, phong toả, giãn cách xã hội để phòng, chống dịch thì đời sống người lao động lại vô cùng khó khăn, vất vả. Do vậy, bên cạnh chủ động hỗ trợ cho người lao động từ nguồn lực hiện có, lãnh đạo Tập đoàn đã chỉ đạo các ban chức năng, lãnh đạo các doanh nghiệp nghiên cứu nhanh, tiếp cận, hướng dẫn doanh nghiệp, người lao động thực hiện các thủ tục để thụ hưởng các chính sách được ban hành. Cùng đã nhanh chóng tiếp nhận và khắc phục những khó khăn, vướng mắc trong thực hiện các chính sách này. Qua đó, giúp người lao động được thụ hưởng chính sách nhanh nhất, hiệu quả nhất.

Theo đó, tính đến thời điểm 15/10/2021, dự kiến số tiền Nhà nước hỗ trợ đối với các đơn vị thành viên thuộc Tập đoàn ước tính là 678 tỷ đồng (doanh nghiệp được hỗ trợ là 200 tỷ đồng, chiếm 30% tổng số tiền được hỗ trợ; hỗ trợ cho người lao động là 478 tỷ đồng, chiếm 70% tổng số tiền được hỗ trợ). Trong đó, số tiền các doanh nghiệp và người



Ngoài ra, Tập đoàn cũng nhận được sự hỗ trợ từ Công đoàn Dệt May theo các chính sách của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Tính đến hết 15/10/2021 số tiền được hỗ trợ là 14,8 tỷ đồng, trong đó:

33 doanh nghiệp được hỗ trợ là: **1,4 tỷ đồng.**

15.826 người lao động được hỗ trợ là: **8,5 tỷ đồng.**

6.641 đoàn viên, người lao động của 16 Công đoàn cơ sở làm việc theo mô hình "3 tại chỗ" được hỗ trợ tiền ăn ca với số tiền là: **4,9 tỷ đồng.**

Sau dịch bệnh, kết quả SXKD của doanh nghiệp bị giảm sút, các nguồn lực tích lũy được qua nhiều năm đã sử dụng hết, nên việc đảm bảo tiền lương - thu nhập ổn định để giữ người lao động là một thách thức lớn đối với các doanh nghiệp trong Tập đoàn. Do vậy, nguy cơ thiếu nguồn lao động trong cuối năm 2021 và năm 2022 vẫn hiện hữu. Các doanh nghiệp rất cần được Nhà nước tiếp tục hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn. Cụ thể:

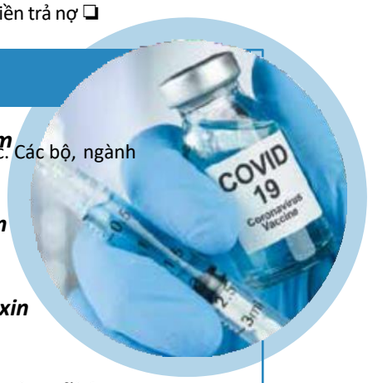
* Nghiên cứu, sớm triển khai gói hỗ trợ vay vốn với lãi suất ưu đãi 0% để phục hồi sản xuất.

* Tiếp tục gia hạn thời hạn nộp thuế GTGT, thuế TNDN và tiền thuê đất ít nhất đến giữa hoặc cuối năm 2022 để doanh nghiệp có nguồn lực tài chính để phục hồi sản xuất kinh doanh. Đồng thời cho phép doanh nghiệp dệt may được giảm tiền thuế GTGT, thuế TNDN theo một tỷ lệ hợp lý (do dự thảo giảm 30% thuế TNDN và thuế GTGT năm 2021 hiện chưa có dệt may) để doanh nghiệp vừa có lực phục hồi sản xuất, vừa có điều kiện giảm giá bán sản phẩm dệt may trên chính thị trường trong nước, từ đó gián tiếp giảm gánh nặng chi tiêu của người dân.

* Cho phép doanh nghiệp được giảm 30% tiền thuế đất phải nộp năm 2021 dựa trên thông báo nộp tiền thuê đất hàng năm của Cơ quan Thuế mà không bắt buộc phải có quyết định cho thuê đất hoặc hợp đồng thuê đất của cơ quan nhà nước có thẩm quyền như quy định tại Quyết định số 27/2021/QĐ-TTg. Vì nhiều doanh nghiệp đang sản xuất kinh doanh trên các cơ sở, địa điểm cũ từ nhiều năm nay, đều thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ về thuế đất, tiền thuê đất theo thông báo nộp tiền thuê đất của Cơ quan Thuế nhưng do vướng mắc về thủ tục mà chưa hoàn thành được việc ký lại hợp đồng thuê đất mới.

*Ngành ngân hàng xem xét đẩy nhanh việc xét duyệt gia hạn nợ, giảm lãi cho doanh nghiệp theo Thông tư 14/2021/TT-NHNN (hiện mỗi ngân hàng lại có quy định riêng về xét duyệt gia hạn); hỗ trợ các doanh nghiệp hoạt động tốt trước dịch được gia tăng hạn mức vay và được vay mới với thời hạn vay tăng thêm 3-6 tháng mà vẫn được hưởng chế độ ưu đãi lãi suất, thủ tục và điều kiện vay đơn giản hơn để doanh nghiệp phục hồi kinh doanh và tạo dòng tiền trả nợ ❑

TÌNH HÌNH TIÊM VẮC XIN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG



- ***Tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, tỷ lệ người lao động được tiêm vắc xin đủ 2 mũi đạt 100%.***
- ***Tại các địa phương khác ở miền Bắc, tỷ lệ người lao động được tiêm vắc xin mũi 1 đạt 90%, mũi 2 đạt 60%.***
- ***Tại các địa phương ở miền Trung, tỷ lệ người lao động được tiêm vắc xin mũi 1 đạt 80%, mũi 2 đạt 50%.***
- ***Tại các địa phương ở miền Nam, tỷ lệ người lao động được tiêm vắc xin mũi 1 đạt 50%, mũi 2 đạt 30%.***

Đây là yếu tố thuận lợi giúp cho người lao động có đủ điều kiện để trở lại làm việc và tự tin, yên tâm làm việc khi doanh nghiệp trở lại sản xuất sau thời gian giãn cách. Tập đoàn kiến nghị Chính phủ, Bộ Y tế, các địa phương, nhất là các địa phương miền Nam: Cần đẩy nhanh việc tiêm vắc xin cho 100% lao động, thực hiện thống nhất chính sách đi lại giữa các địa phương, tạo điều kiện cho người tiêm ít nhất 1 mũi và PCR âm tính được tự do đi lại, không bị cách ly ở nơi đến. Đồng thời Tập đoàn kiến nghị Chính phủ và các Bộ ngành, địa phương tiếp tục quan tâm bố trí vắc xin cho các ngành sử dụng nhiều lao động như dệt may - da giầy để hoàn tất việc tiêm chủng cũng như tổ chức tiêm "nhắc lại" nhằm củng cố lòng tin của người lao động, của khách hàng..., góp phần đảm bảo việc phục hồi sản xuất được ổn định, bền vững hơn và thực hiện tốt công tác an sinh xã hội.

Lao động đang làm thủ tục và được thụ hưởng là 241,1 tỷ đồng (Đang làm thủ tục là 125,8 tỷ đồng; số thực thụ hưởng tính đến nay là 67 tỷ đồng).

ÝKIẾN CHUYÊN GIA

Bộ trưởng Bộ LĐTBXH Đào Ngọc Dung:

“ Sau hơn một tháng kết thúc giãn cách xã hội, các địa phương trở lại trạng thái bình thường mới trên tinh thần thích ứng linh hoạt, an toàn, hiệu quả. Nhìn chung đã có 70-75% doanh nghiệp và người lao động quay trở lại làm việc, đặc biệt có những địa phương đạt tỷ lệ trên 90%. Các địa phương, khu công nghiệp, khu chế xuất và doanh nghiệp đều nhận định rằng, nếu như tình hình dịch bệnh được kiểm soát ổn định như hiện tại, thêm vào đó tiến độ triển khai tiêm vaccine được đẩy nhanh hơn, diện bao phủ rộng hơn, thì có khả năng trong cuối quý I, đầu quý II/2022, tình hình lao động, việc làm của các địa phương sẽ được khôi phục lại như trước thời điểm bùng phát dịch”.

Phó Trưởng ban Kinh tế Trung ương Nguyễn Đức Hiển:

“Qua 35 năm, Việt Nam đã có bước chuyển đổi sâu sắc. Từ một quốc gia kém phát triển, thu nhập bình quân đầu người thấp, đến nay Việt Nam đã thuộc nhóm các quốc gia có thu nhập trung bình, vị thế trên trường quốc tế ngày càng cải thiện và được đánh giá cao. Việt Nam trở thành đối tác hợp tác tin cậy của nhiều quốc gia trên thế giới. Quy mô, trình độ nền kinh tế được nâng lên. Cơ cấu kinh tế ngành và nội ngành chuyển biến tích cực theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa; cơ cấu các ngành công nghiệp chuyển dịch theo hướng giảm dần tỉ trọng ngành khai khoáng, tăng nhanh tỷ trọng ngành chế biến, chế tạo”

Viện trưởng Viện Tài nguyên môi trường và phát triển cộng đồng PGS.TS. Bùi Thị An:

“Lúc này dịch vẫn còn tồn tại ở nhiều nơi cho nên vấn đề thực hiện mục tiêu kép thế nào để thắng lợi là vấn đề vô cùng khó khăn. Qua dịch vừa rồi, có những nơi bộc lộ rất rõ năng lực quản trị, năng lực điều hành, nhưng nhiều nơi cũng bộc lộ năng lực yếu kém. Chủ trương đúng nhưng thực hiện kém nên phải đặt ra các kịch bản để có chiến lược lâu dài mới thắng lợi. Phải đánh giá thật lại tất cả năng lực tổ chức điều hành từng nơi từng chỗ. Khung là chung nhưng chỉ đạo phải rõ từng tỉnh, từng địa phương”.

Nguyên Viện trưởng Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương TS. Nguyễn Đình Cung:

“Cần tiếp tục tổ chức sản xuất, cuộc sống xã hội và quản lý nhà nước an toàn, thích ứng linh hoạt với dịch bệnh. Nhưng sinh kế và sinh mạng là hai mặt của một vấn đề, bổ sung, củng cố cho nhau, không thể tách rời. Bên cạnh đó, cần nhanh chóng phục hồi lại, củng cố vững chắc các động lực tăng trưởng của nền kinh tế vì nhiều động lực đã suy yếu. Phải sử dụng nguồn lực đúng mục đích, đúng đối tượng, và hiệu quả. Giải pháp cần cụ thể, khả thi và có thể thực hiện được ngay và nhanh trong thời hạn đã định. Trong bối cảnh đặc biệt, có thể tính tới giải pháp phi truyền thống”.

Chuyên gia kinh tế, PGS.TS Ngô Trí Long:

“Nghị quyết 128 của Chính phủ về thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch Covid-19 đã có những quy định cơ bản, rõ ràng với thích ứng an toàn, linh hoạt. Mặc dù không thể loại bỏ được hết F0 ra khỏi cộng đồng, nhưng ý nghĩa của kiểm soát dịch bệnh rất lớn, nhất là trong bối cảnh các ca bệnh có xu hướng tăng trở lại trong những ngày gần đây, nếu không kiểm soát được dịch bệnh, mọi nỗ lực phục hồi phát triển kinh tế khó đạt hiệu quả”.

Chuyên gia kinh tế TS. Lê Duy Bình:

“Tăng trưởng kinh tế phụ thuộc rất lớn vào tốc độ chúng ta thích ứng chủ động với dịch bệnh như thế nào? Các địa phương điều chỉnh các biện pháp phòng, chống dịch ra sao? Sự phục hồi thị trường toàn cầu mức nào? Năm nay cần hướng tới tăng trưởng dương để tạo đà tốt cho năm 2022, nhưng nên chấp nhận mức thấp từ 1,5 - 2%. Đừng đưa ra mức dự báo cao để không thực hiện được. Điều quan trọng là sự tăng trưởng bảo đảm được ổn định kinh tế vĩ mô và an sinh xã hội, đồng thời tạo đà cho năm tới”.

Trưởng khoa Tài chính, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh PGS.TS. Nguyễn Khắc Quốc Bảo:

“Điều cần làm lúc này là Chính phủ chỉ đạo các tỉnh, thành phố phía Nam phải sớm cho hàng hóa được lưu thông tự do, tạo tiền đề cho phục hồi kinh tế. Trong đó, chú trọng 3 yếu tố: Mua sắm cuối năm và Tết; doanh nghiệp khôi phục sản xuất, kinh doanh nên có nhu cầu mua sắm nguyên vật liệu, xây dựng các công trình dở dang; học sinh, sinh viên đi học trở lại kéo theo nhu cầu tiêu dùng rất lớn. Về phía các địa phương không được đưa ra những quy định riêng gây cản trở hoạt động của người dân, doanh nghiệp. Đồng thời, mạnh dạn giao cho doanh nghiệp quyền tự chủ trong phục hồi sản xuất, phòng chống dịch bệnh…”.

(Tổng hợp)

Bước chuyển mình CỦA NHÀ MÁY MAY NGHI LỘC

Bài: **QUANG NAM**

Vượt qua những khó khăn trong giai đoạn đầu đi vào hoạt động, Nhà máy May Nghi Lộc 1 – Tổng Công ty CP Dệt May Hà Nội (Hanosimex) đã có những bước chuyển mình, trở thành một trong những "điểm Sáng" về lao động, đơn hàng trong hệ thống Hanosimex.



ĐI QUA NHỮNG KHÓ KHĂN

Đi vào hoạt động chính thức từ tháng 6 năm 2020 với tổng số vốn đầu tư khoảng 144 tỷ đồng trên diện tích 4,8 ha, Nhà máy May Nghi Lộc 1 là một trong những dự án trọng điểm của Hanosimex chuyên may hàng dệt kim. Tại buổi Lễ gắn biển công trình tiêu biểu chào mừng Đại hội Đảng bộ Khối Doanh nghiệp Trung ương, đồng chí Lê Tiến Trường, Ủy viên BCH Đảng bộ Khối Doanh nghiệp Trung ương, Bí thư Đảng ủy Tập đoàn Dệt May Việt Nam đã chúc mừng và giao nhiệm vụ cho Đảng ủy và Cơ quan điều hành Hanosimex trong thời gian tới cần hoàn hiện hạ tầng, kiện toàn tổ chức bộ máy, tuyển dụng đủ lao động, chuẩn bị đủ đơn hàng cho nhà máy hoạt động hiệu quả; Đảng ủy Tổng Công ty chỉ đạo thành lập và kiện toàn các tổ chức Đảng và đoàn thể tại nhà máy, đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động, quan hệ tốt với chính quyền và nhân dân địa phương.

Đi vào hoạt động đúng thời điểm dịch Covid-19 diễn biến phức tạp trên thế giới, cũng như Việt Nam vừa trải qua làn sóng dịch thứ 2 và gần đây nhất là làn sóng dịch thứ 3 và thứ 4, nhà máy gặp không ít khó khăn, trở ngại. Nhận định về năm 2021 của May Nghi Lộc, ông Nguyễn Quang Huy – Giám đốc điều hành ngành May của Hanosimex cho biết, năm 2021 May Nghi Lộc có 2 giai đoạn, với 6 tháng đầu năm khi công tác chuẩn bị đơn hàng chưa tốt, chưa có đánh giá chính thức của khách hàng, lao động chỉ tuyển được khoảng hơn 400 người, cùng với đó là ảnh hưởng của dịch bệnh đã khiến nhà máy gặp không ít thách thức.



Lãnh đạo Hanosimex vã lãnh đạo nhà máy đi khảo sát.

Có nhiều lý do để lý giải cho những khó khăn, nhưng yếu tố đầu tiên chính là con người. ***"Trong những tháng đầu năm 2021, vì mới thành lập nên hầu hết công nhân có tay nghề chưa cao, do đó chúng tôi chỉ thực hiện được các đơn hàng có đơn giá thấp, yêu cầu kỹ thuật không quá phức tạp"*** Ông Trần Quốc Toản – Giám đốc Nhà máy May Nghi Lộc 1 cho biết.

Không chỉ khó khăn về nguồn lao động, việc chưa được các đối tác đánh giá cao cũng là một trong những yếu tố khiến nhà máy chưa có những đơn hàng lớn, cũng như tiếp nhận những đơn hàng có độ phức tạp. Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu quả sản xuất kinh doanh của nhà máy trong những tháng đầu năm. Khó khăn chưa dừng lại ở đó, thời gian qua tình hình dịch bệnh trở nên phức tạp tại một số tỉnh thành, huyện Nghi Lộc đã thực hiện giãn cách xã hội theo Chỉ thị 16 của Thủ tướng Chính phủ, bắt đầu từ 19/8.

Lãnh đạo nhà máy cho biết tuy lao động không bị biến động, nhưng chính quyền địa phương lại gắt gao trong công tác phòng chống dịch, toàn bộ nhà máy phải thực hiện "3 tại chỗ" để duy trì các đơn hàng với số lượng lao động làm việc khoảng 30%. ***"Trong đợt giãn cách theo Chỉ thị 16 từ ngày 19/8 – 15/9, dù vẫn có nhiều địa phương vẫn cho công nhân đi làm bằng xe đưa đón, tuy nhiên tại Nghi Lộc lại siết chặt hơn, bắt buộc phải thực hiện "3 tại chỗ", cũng như xét nghiệm Covid 30% số lượng công nhân hàng tuần"*** - Ông Trần Quốc Toản nhấn mạnh.

Dù có thể bố trí chỗ ăn ở tại chỗ cho người lao động vì đã có sẵn cơ sở hạ





> ***Không chỉ tuyển dụng đủ lao động, hiện May Nghi Lộc 1 đã được các đối tác đến đánh giá và được cấp chứng chỉ WRAP toàn cầu.***

tầng, nhưng việc thực hiện "3 tại chỗ" với số lượng khoảng hơn 200 người lao động cũng khiến cho nhà máy có những khó khăn khi phải đảm bảo 3 bữa ăn mỗi ngày, cũng như chi phí xét nghiệm cho công nhân theo yêu cầu của địa phương.

ĐÓN NHẬN TRÁI NGỌT

Hiểu được những "điểm nghẽn" của nhà máy, Ban Lãnh đạo Tổng Công ty đã có những chỉ đạo sâu sát, đồng thời cử nhân lực trong hệ thống từ một số chi nhánh như Đồng Văn, Nam Đàn để hỗ trợ chuyên môn. ***"Công tác quản lý quản trị chưa được xuyên suốt, hiện Tổng Công ty vẫn phải điều động các đơn vị trong hệ thống hỗ trợ thêm. Bên cạnh đó, năng suất May Nghi Lộc hiện chưa phải cao nhất trong hệ thống của Hanosimex, cũng như trang thiết bị cũng sẽ phải cải thiện hướng tới hiện đại hóa và tự động hóa. Tuy nhiên, tôi cho rằng thời gian tới May Nghi Lộc sẽ có những bước chuyển mình tích cực hơn…"*** - Ông Nguyễn Quang Huy nhận định.

Có thể lạc quan như vậy, lãnh đạo ngành May của Hanosimex ắt hẳn cũng sẽ có những lý do. Bởi lẽ, sau một thời gian chưa có đủ lao động sản xuất, đến nay nhà máy đã có đủ nhân lực, nguồn lao động tuyển dụng cũng dồi dào hơn trước. Hiện nay, toàn nhà máy có 725 lao động với 24 chuyền may.

Lãnh đạo Nhà máy cho biết, hiện tại ở địa phương tuyển lao động rất thuận lợi, nhà máy cũng đang tiến hành lựa chọn lao động để bù đắp vào lượng vào các trường hợp nghỉ thai sản hoặc không đáp ứng được công việc.

Tuy nhiên cũng phải nói rằng, tuy có lượng lao động dồi dào, nhưng có thể làm được các công đoạn khó, thì cần phải tốn rất nhiều thời gian để đào tạo. Điều này cũng đang là cơ hội và cũng là thách thức đối với cơ quan điều hành của Hanosimex trong thời gian tới khi Nhà máy May Nghi Lộc 2 được khởi công và đi vào vận hành.

Ông Nguyễn Quang Huy cho rằng, hiện nay May Nghi Lộc 1 đang là đơn vị có lượng tuyển dụng tốt nhất trong hệ thống của Hanosimex, đồng thời nhà máy cũng đang phải thêm các chuyền may cũng như đưa thêm may móc trong hệ thống của Hanosimex để trước mắt chọn lọc lao động, đào tạo thuần thục chuyên môn để sau đó khi May Nghi Lộc 2 vào hoạt động đã có sẵn đội ngũ công nhân lành nghề, hướng tới xây dựng mặt bằng lao động mới cho huyện Nghi Lộc.

Trước đó, trong năm 2018 và 2019, để chuẩn bị cho Nhà máy May Nghi Lộc 1 đi vào hoạt động, Hanosimex đã có những bước chuẩn bị khi tới các xã trong huyện Nghi Lộc để giới thiệu cơ hội làm việc, đồng thời tổ chức các xe đưa đón đưa công nhân từ Nghi Lộc vào Nhà máy May Nam Đàn để đào tạo, bước đầu đã có một đội ngũ lao động có thể làm việc ngay khi May Nghi Lộc 1 hoạt động.

Công tác quản trị của Nhà máy May Nghi Lộc hiện nay về cơ bản cũng đã được cải thiện, nếu như so với thời điểm nhà máy vừa đi vào hoạt động. Lãnh đạo Hanosimex cho biết tuy May Nghi Lộc 1 chưa phải là đơn vị tốt nhất trong hệ thống của Hanosimex, nhưng đây là đơn vị có sự tiến bộ rõ rệt nhất, đồng thời với đội ngũ nhân sự đều mới nhưng đã bắt nhịp được tiến độ chung của toàn hệ thống.

Không chỉ tuyển dụng đủ lao động, hiện May Nghi Lộc 1 đã được các đối tác đến đánh giá và được cấp chứng chỉ WRAP toàn cầu. Điều này cũng giúp cho May Nghi Lộc 1 ở tâm thế vững vàng, có thể nhận được các đơn hàng lớn có yêu cầu kỹ thuật cao. Nếu như trước đây khi chưa được các đối tác đánh giá cũng như chưa được cấp chứng chỉ WRAP, nhà



máy phải làm các đơn hàng CMT đơn giản, thì từ nửa cuối của năm 2021 các đơn hàng xuất khẩu đã dồi dào hơn trước. "Nửa cuối năm 2021, sau khi được đánh giá thì các đơn hàng đã tốt hơn trước. Tuy nhiên, đây lại là thời điểm dịch Covid-19 lần thứ 4 bùng phát tại huyện Nghi Lộc, điều này khiến cho nhà máy mất khoảng 1 tháng không đủ nhân lực để sản xuất, các dây chuyền bị lộn xộn. Tuy nhiên từ giữa tháng 9 tới nay thì đã ổn định dần về lao động và đơn hàng, cũng như các đơn hàng cho năm 2022 đã có đủ đến hết Quý 1"- Giám đốc điều hành Hanosimex nhấn mạnh ❑

Trên đà tăng trưởng, năm 2022 lãnh đạo Hanosimex đề ra 4 mục tiêu chính cho May Nghi Lộc 1. Thứ nhất, tiếp tục giữ vững đà trưởng của năm 2021; Thứ hai, sẽ tìm kiếm và đánh giá thêm khách hàng; Thứ ba, đưa các đơn hàng FOB để sản xuất; Thứ 4, với lượng lao động dồi dào như hiện nay, nhà máy sẽ tiến hành lựa chọn lao động, sàng lọc, đào tạo thêm lao động để chuẩn bị cho Nhà máy May Nghi Lộc 2. Trong đó, May Nghi Lộc đang tính đến phương án bố trí thêm chuyền may để đưa thêm lao động, chuẩn bị cho Nhà máy số 2. Dự kiến May Nghi Lộc 2 cũng sẽ có 24 chuyền, khi đó nhà máy sẽ tiến hành tách đôi lao động của May Nghi Lộc 1 chuyển sang May Nghi Lộc 2 để giữ được đà tăng trưởng cho 2 nhà máy.

GẶP GỠ NHỮNG GƯƠNG MẶT CỦA GIẢI THƯỞNG NGUYỄN THỊ SEN NĂM 2021

Bài: **NAM CAO**

"Dù là quản lý hay là công nhân, những nhân vật đạt giải thưởng Nguyễn Thị Sen lần 3 năm 2021 đều có những "câu chuyện" của riêng mình. Có thể là tình yêu nghề May mãnh liệt, hay đơn giản hơn đó là nửa cuộc đời gắn bó. Hơn hết, tất cả đều là những gương mặt xứng đáng nhất, đại diện cho nữ CNVCLĐ ngành Dệt May Việt Nam trong thời kỳ đổi mới.

Kỳ này, phóng viên Tạp chí Dệt May và Thời trang Việt Nam gặp gỡ và trò chuyện cùng 3 nhân vật đạt giải thưởng Nguyễn Thị Sen tại 3 đơn vị: Tổng Công ty CP Dệt May Hà Nội (Hanosimex), Tổng Công ty CP Dệt May Nam Định (Natexco) và Tổng Công ty CP Dệt May Hòa Thọ. Tất cả đều là những lao động tiêu biểu, đại diện cho những đoàn viên đang trực tiếp sản xuất, góp một phần vào Sự thành công nói chung của các đơn vị và ngành Dệt May."

1. CHỊ TRẦN THỊ HẠNH - CHỦ TỊCH CĐ CÔNG TY MAY HÒA THỌ - ĐIỆN BÀN (QUẢNG NAM

"LỢI THẾ CỦA TÔI LÀ VỪA ĐIỀU HÀNH SẢN XUẤT, VỪA LÀM CÔNG TÁC CÔNG ĐOÀN"



Vào làm việc tại Xí nghiệp May Điện Bàn từ năm 1992, đến nay đã có 29 năm gắn bó cùng đơn vị. Chị Hạnh kể, trước đây khi còn là học sinh chị từng có ý định trở nhà một nhà giáo và quyết tâm thi vào trường sư phạm. Nhưng có một cơ duyên nào đó khi đã có giấy gọi nhập học trên tay, chị lại lựa chọn ở lại quê hương và vào làm tại Xí nghiệp May Điện Bàn. Chị kể: Hồi đó, khi còn là học sinh bản thân tôi chỉ nghĩ sau này mình sẽ trở thành giáo viên. Lúc còn đi học phổ thông, tôi thường tập tành may vá cho đúng với kiểu "nữ công gia chánh". Thời đó ở miền Trung, các công ty còn thưa thớt không như bây giờ, học sinh thế hệ chúng tôi sau khi tốt nghiệp THPT thì tiếp tục vào trường nghề, cũng nhiều người "nam tiến" vì khi đó các khu công nghiệp chủ yếu ở miền Nam. Bạn bè cùng lớp tôi, đa số lựa chọn đi thành phố Hồ Chí Minh. Mặc dù đã có giấy gọi nhập học của trường sư phạm, nhưng tôi vẫn muốn thử sức ở một môi trường khác và tôi quyết định đầu quân vào Xí nghiệp May Điện Bàn.

Công ty thành lập từ năm 1987, đến năm 1992 thì tôi vào làm việc. Hồi đó quy mô công ty còn khá nhỏ, chỉ có 4 chuyền may với hơn 200 CBCNV. Lúc đó đơn hàng còn khó khăn lắm, các anh chị lãnh đạo phải đi tận TP. Hồ Chí Minh tìm kiếm đơn hàng. Trải qua muôn vàn khó khăn, đến tháng 8 năm 2001, theo chủ trương của Nhà nước, xí nghiệp sáp nhập về Tổng Công Ty Cổ phần Dệt May Hòa Thọ và được đổi tên thành Công ty May Hòa Thọ - Điện Bàn.

29 năm gắn bó cùng May Hòa Thọ - Điện Bàn, đến nay trở thành Phó Giám đốc kiêm Chủ tịch Công đoàn công ty, vừa phải lo sản xuất cũng như chăm lo đời sống cho NLĐ, chị Hạnh cho rằng đó cũng là lợi thế của bản thân khi hiểu được những điều đoàn viên công đoàn mong muốn. Sâu sát với người lao động, giúp tiếng nói của người lao động đến gần hơn với lãnh đạo công ty, từ đó xây dựng được một tập thể vững mạnh, đó chính là những gì mà chị Hạnh đã và đang xây dựng.

Tuy nhiên, là người phụ nữ ắt hẳn cũng sẽ có những bộn bề. May mắn được gia đình hết lòng ủng hộ và giúp đỡ. Vừa phải lo điều hành sản xuất, vừa đảm nhiệm vai trò Chủ tịch công đoàn, chị cho rằng người phụ nữ phải biết cân bằng giữa công việc và gia đình thì mới có thể thành công: "Là người phụ nữ của thời đại mới, bản thân tôi đã xác định để có được cuộc sống hạnh phúc phải không ngừng phấn đấu làm tốt vai trò làm mẹ, làm vợ, làm con trong gia đình, nuôi dạy con cái và chăm lo sức khỏe cũng như kinh tế gia đình ổn định. Đồng thời, người phụ nữ phải rèn luyện, học hỏi để có thể đảm đương công việc xã hội. Nếu chỉ chăm lo cho gia đình sẽ đánh mất cơ hội phát triển của bản thân hoặc ngược lại nếu chỉ lo công tác xã hội mà sao nhãng việc gia đình, trách nhiệm nuôi dạy con cái, chăm sóc gia đình thì khó giữ được hạnh phúc gia đình."

Cũng là một trong số ít những nữ lãnh đạo của các đơn vị trong ngành Dệt May, giải thưởng Nguyễn Thị Sen lần thứ 3 cũng như lời tri ân cho sự cố gắng và nỗ lực của chị Hạnh với gần 30 năm trong nghề. Câu nói "nghề chọn người" có lẽ đúng với trường hợp chị Hạnh. "Khi được thông báo là 1 trong 10 gương mặt được Công đoàn Dệt May Việt Nam bầu chọn đạt giải Nguyễn Thị Sen lần thứ 3, bản thân tôi rất hạnh phúc. Tôi sẽ cố gắng hoàn thiện hơn nữa để xứng đáng với danh hiệu này"- Chị bộc bạch.

Để làm được điều này, chị cho biết, với cương vị là Chủ tịch Công đoàn, chị sẽ nỗ lực hơn nữa, cũng như mang đến những hoạt động bổ ích, chăm lo toàn diện đời sống cho CNVCLĐ trong công ty. Chị chia sẻ: "Trong những năm qua





và thời gian tới, với vai trò là Chủ tịch Công đoàn, tôi và các anh/chị trong BCH, ban nữ công sẽ thường xuyên nắm bắt tình hình đời sống của người lao động: bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, theo dõi việc thực hiện chế độ chính sách đối với người lao động kịp thời, đầy đủ. Đồng thời, tổ chức các đợt sinh hoạt, khen thưởng vào các ngày lễ; khám sức khỏe định kỳ, tầm soát bệnh ung thư đối với lao động nữ; bố trí người thăm hỏi, hỗ trợ kịp thời đối với CBNV có hoàn cảnh khó khăn... Nhờ đó, dù năm 2020, 2021 dịch bệnh diễn biến phức tạp, nhưng với sự đồng lòng của ban lãnh đạo cùng người lao động, công ty đã thực hiện và hoàn thành mục tiêu "kép" vừa chống dịch hiệu quả, vừa đẩy mạnh thi đua hoàn thành kế hoạch sản xuất của Tông công ty giao. Đời sống của người lao động ổn định, thu nhập bình quân 7,8 triệu đồng/người/tháng".

2. *CHỊ LÊ THỊ MAI ANH - TỔ TRƯỞNG TỔ MAY, NHÀ MÁY MAY ĐỒNG VĂN (HÀ NAM), TỔNG CÔNG TY CP DỆT MAY HÀ NỘI (HANOSIMEX):

" HẠNH PHÚC CỦA TÔI LÀ ĐƯỢC TIẾP LỬA CHO CÁC LỚP THẾ HỆ"



Sinh ra và lớn lên ở Hà Nội, chị Mai Anh nhớ lại những năm đầu của thập niên 20, khi nền kinh tế bắt đầu mở cửa, hồi ấy được vào làm tại Xí nghiệp Liên Hợp Sợi - Dệt Kim Hà Nội (Hanosimex) là mong ước của không biết bao người. 19 tuổi, chị phải thi tuyển để vào làm công nhân của nhà máy. Chủ động học trước nghề may, nên khi thi tuyển chị không mấy khó khăn để vượt qua.

Cái tên Hanosimex lúc bấy giờ, cùng với Dệt 8-3 là một trong số những doanh nghiệp quốc doanh hàng đầu của Hà Nội, mà khi được trở thành công nhân, thuộc biên chế Nhà nước đó không chỉ là những niềm vui trong phút chốc mà còn là niềm tự hào của chị cũng như gia đình. Thời gian thấm thoắt thoi đưa, 27 năm cùng Hanosimex trải qua những thăng trầm, đổi mới, là một trong số ít công nhân có thâm niên và tay nghề đi theo nhà máy khi có lệnh di dời khỏi nội đô, chị kể: "Lúc đó tôi cũng đắn đo lắm. Nhưng đã gắn bó ngần ấy năm rồi, gia đình cũng động viên theo bám nghề. Được bố mẹ chồng động viên và ủng hộ, chăm lo con cái giúp, tôi cũng nhẹ đi phần nào. Quyết định đi theo Nhà máy nên từ tờ mờ



sáng tôi đã dậy chuẩn bị đồ ăn sáng cho con, sau đó lên xe đi xuống Đồng Văn, chiều thì lên xe về lại Hà Nội. Đôi lúc cũng cảm thấy có chút băn khoăn, nhưng tôi vẫn nỗ lực để hoàn thành công việc được giao".

Chị bảo **"phải yêu nghề May lắm tôi mới có động lực như thế"**. Nhưng khi nhìn lại, ngoài tình yêu với nghề, chị may mắn là một trong số ít những người được gia đình hết lòng ủng hộ và tạo cơ hội. Hiện với vai trò là Tổ trưởng Tổ May, chị không những là người giám sát, vận hành cả Tổ, mà còn là một "chuyên gia" có thâm niên, đào tạo cho Nhà máy những lứa công nhân có tay nghề thuần thục. "Trước khi công nhân mới vào làm việc, tôi phải kiểm tra tay nghề. Đồng thời hướng dẫn các bạn sử dụng nhiều loại máy, thực hành nhiều công đoạn. Khi có một vị trí nào khuyết, thì sẽ có người thay thế, từ đó mới đẩy được năng suất trong Tổ. Tuy nhiên, với đặc thù của ngành May, sẽ có nhiều bạn trẻ cảm thấy nhanh chán vì đòi hỏi sự tỉ mẩn trong từng khâu. Do đó, tôi cũng phải nghĩ ra cách làm sao để truyền đạt dễ nhất, cũng như hướng dẫn từ khâu dễ nhất cho các bạn quen với công việc. Nhưng hơn hết, tôi cho rằng để có thể làm và sống với nghề, thì điều quan trọng là phải có tình yêu với nghề May, vì nếu không sẽ rất nhanh bỏ cuộc."

Chứng kiến không biết bao nhiêu lần những người mới đến rồi lại "ra đi", chị bảo những lúc như vậy cũng buồn lắm. "Mình dạy họ thành nghề, rồi họ lại đi, cũng có chút chạnh lòng. Hoặc có những người đã làm với mình một thời gian và có ý định nghỉ. Những lúc vậy tôi thường gặp riêng để động viên, trao đổi những tâm tư và nguyện vọng, rồi từ đó trao đổi với ban lãnh đạo. Nhiều người từ chỗ có ý định nghỉ việc đã từ bỏ ý định, thậm chí có những bạn đã quay trở lại Nhà máy và xin làm việc lại. Tôi luôn tin rằng, mình cứ nhiệt huyết, chân thành sẽ có lúc mình được đền đáp xứng đáng" - Chị Mai Anh tâm sự.

Ngoài công việc dạy nghề cho những các thế thế hệ công nhân kế cận, hiện nay chị còn là một trong những tổ trưởng của tổ May có năng suất cao nhất của Nhà máy. Để làm được điều này, chị bộc bạch, phải có một số bí quyết, mà điều quan trọng nhất đó là sắp xếp chuyền hợp lý. "Tôi phải bố trí dây chuyền hợp lý để đạt năng suất cao và tạo ra những sản phẩm có chất lượng đáp ứng đúng với yêu cầu khách hàng. Trong quá trình làm việc, tôi luôn học hỏi kinh nghiệm của ban lãnh đạo và người đi trước, điều này giúp tôi nâng cao tay nghề cũng như nghiệp vụ quản lý điều hành sản xuất"- Chị nhấn mạnh.

Cũng chỉ còn vài năm là chị sẽ nghỉ theo chế độ. "Có lúc tôi với đồng nghiệp nói vui rằng không biết vài năm nữa đôi mắt còn minh mẫn để xỏ kim hay không. Nhưng cho đến hiện tại, tôi hạnh phúc vì đã mang kinh nghiệm gần 30 năm của mình truyền đạt lại cho các bạn trẻ, giúp các bạn yêu nghề, gắn bó với nghề, cũng như tự hào với giải thưởng Nguyễn Thị Sen mà tôi vừa đạt được. Một giải thưởng cao quý cho những người công nhân lao động Dệt May" - chị Mai Anh tâm tình.

3.

CHỊ HOÀNG NGỌC LANH - TỔ TRƯỞNG TỔ 11, CÔNG TY CP MAY 1
TỔNG CÔNG TY CP DỆT MAY NAM ĐỊNH:

"CÀNG LÀM VIỆC VÀ CỐNG HIẾN TÔI CÀNG THẤY VUI KHỎE"



Sinh ra và lớn lên ở vùng quê nghèo của huyện Nam Trực, tỉnh Nam Định, trong hồi ức của chị Lanh, chị nhớ rằng ngày đó ba chị ốm nặng, người cô ruột đang công tác tại Dệt Nam Định về thăm và mang theo những phần quà của thành phố. Thời đó, cái tên Dệt Nam Định trên mảnh đất Thành Nam chẳng ai xa lạ, rồi khi được cô nói về cuộc sống trên thành phố, về việc 1 tháng lương làm trên đó hơn làm một vụ lúa, chị ước sau này lớn lên sẽ được vào đó làm một cô công nhân, dù rằng chị học rất giỏi, 6 năm liền học chuyên Văn và điều ấy cứ hun đúc và lớn lên theo những năm tháng của tuổi trẻ. Khác với những người bạn đồng trang lứa, lựa chọn Dệt May Nam Định ngay khi vừa học xong THPT, ấy vậy mà đến nay cũng đã 17 năm chị gắn bó với đơn vị.

Đồng nghiệp gọi chị là "kẻ vác tù và hàng tổng", bởi không chỉ là một trong những lao động tiên tiến, nhiệt huyết và hăng say với công việc, mà chị còn là Bí thư Đoàn TNCS HCM của công ty, và cũng là một đoàn viên năng nổ cho các hoạt động, phong trào văn hóa, văn nghệ. Nhiệt thành là thế, nhưng người con gái có vóc dáng nhỏ bé ấy lại bảo "càng làm việc, chị càng thấy vui khỏe...". Không biết mệt mỏi, chị còn dành thêm thời gian để đào tạo và hướng dẫn cho "Xưởng may thanh niên" của công ty với hơn 70 người. Chị nói, sinh gia là gia đình thuần nông, được lên thành phố làm việc với đồng lương ổn định, có thu nhập gửi về cho gia đình là động lực lớn nhất chị mong muốn thoát nghèo. Cùng với vì lý do ấy, chị động viên những những người xung quanh vào Dệt May Nam Định làm việc và đó cũng là những câu

chuyện xuyên suốt chị chia sẻ với mọi người về những khó khăn chị đã trải qua giúp các thế hệ sau thêm tình yêu với nghề.

Với đặc thù là chuyên hàng xuất khẩu sang Mỹ, EU, Xưởng may Thanh niên là một trong những đơn vị có yêu cầu kỹ thuật cao nhất trong công ty, chuyên sản xuất các sản phẩm đòi hỏi kỹ thuật cao. Và cái tên Hoàng Ngọc Lanh cũng không phải là một cái tên xa lạ trong xưởng, bởi khi nhắc đến ai cũng biết đó là một Tổ trưởng giỏi, cũng như là người đào tạo ra những công nhân lành nghề.

Hiện nay, do đặc thù công việc, nên 3 mẹ con chị vẫn phải đi thuê nhà để tiện sản xuất, nhưng niềm vui lớn nhất của chị là có "hậu phương" ủng hộ. Ông xã đang công tác trong quân đội vắng nhà thường xuyên, chị rèn luyện cho các con tính tự lập. Chị nói, chỉ từ 22h trở đi đó mới là quãng thời gian chị dành cho bản thân sau một ngày dài. Tuy nhiên, nếu như công ty có hội thi hay các sự kiện, thời gian cho bản thân của chị ít đi, nhưng chị vẫn nỗ lực và hoàn thiện tốt các công việc được giao. Suốt 17 năm làm tại Dệt May Nam Định, chị nhớ nhất những dịp kỷ niệm ngày thành lập Tổng công ty (25/3) trùng với Ngày Truyền thống ngành Dệt May Việt Nam. Tổng công ty thường có rất nhiều hoạt động chào mừng, trong đó có các cuộc thi. Thấy chị tập luyện ngày đêm, lãnh đạo công ty còn hỏi "định giật giải hay sao?". Chị chỉ cười và nói "đã đi thì là em quyết tâm giành giải". Đó cũng chính là động lực giúp chị và đồng đội có rất nhiều giải thưởng, trong đó có nhiều giải Nhất cá nhân, tập thể...

Làm hết mình, chơi hết sức, gương mẫu trong các hoạt động của Công đoàn và Đoàn thanh niên, đó là những điều mà chị Lanh mang lại trong quãng thời gian ngắn ngủi PV tiếp xúc. Khi được hỏi về cảm xúc khi là 1 trong 10 gương mặt được xướng tên giải thưởng Nguyễn Thị Sen, chị không khỏi bồi hồi và xúc động. Chị





chia sẻ: "Tôi chỉ biết phấn đấu và nỗ lực hết mình thôi. Tôi không nghĩ mình sẽ đạt giải thưởng cao quý này, vì thâm niên của công tác của tôi còn thua kém hơn rất nhiều chị. Nói đến cái tên Nguyễn Thị Sen, chắc chắn ai đang công tác trong ngành cũng đều biết bà là bà tổ của ngành May. Do đó, đây chắc chắn là một trong những phần thưởng cao quý, ghi nhận sự đóng góp và phấn đấu của các cá nhân cho đơn vị"❑

DOANH NGHIỆP DỆT MAY

Bắt nhịp xu hướng tương lai của thị trường

THIẾT BỊ BẢO VỆ CÁ NHÂN

Bài: **NGUYỄN SỸ PHƯƠNG - NGUYỄN THỊ PHƯƠNG NGA**

Đại dịch Covid-19 đang nhấn chìm toàn bộ thế giới, khiến nhu cầu về trang thiết bị/Sản phẩm bảo vệ cá nhân (PPE) gia tăng mạnh mẽ. Thiết bị /Sản phẩm bảo vệ cá nhân đề cập đến quần áo bảo hộ, mũ bảo hiểm, kính bảo hộ hoặc trang phục/ trang thiết bị khác được thiết kế để bảo vệ cơ thể người mặc khỏi bị chấn thương hay nhiễm trùng. Bài viết này chỉ đề cập đến các loại khẩu trang và bộ quần áo y tế là sản phẩm của ngành công nghiệp dệt may.

YÊU CẦU KỸ THUẬT/TIÊU CHUẨN PHƯƠNG PHÁP THỬ ĐỐI VỚI SẢN PHẨM PPE

Các doanh nghiệp cần hiểu rõ những quy định về tiêu chuẩn chất lượng của các sản phẩm PPE tại các thị trường lớn như châu Âu, Hoa Kỳ; nhất là quy trình xin chứng nhận CE, FDA hay USFDA. Trong đó CE - Conformité Européenne cho biết sản phẩm tuân theo pháp luật của Liên minh châu Âu và cho phép sản phẩm được lưu thông tự do trong thị trường châu Âu (sản phẩm đáp ứng được các yêu cầu về an toàn, sức khỏe, bảo vệ môi trường của châu Âu) còn FDA hay USFDA - là viết tắt của cụm từ tiếng Anh: Food and Drug Administration, là cơ quan quản lý thực phẩm và dược phẩm của Hoa Kỳ (quy định giám sát độ an toàn những sản phẩm thuộc danh mục quản lý lưu hành trên thị trường Hoa Kỳ)...

Mặt hàng khẩu trang

Tại thị trường châu Âu, mặt hàng khẩu trang phải tuân thủ theo luật/chỉ thị các qui định và tiêu chuẩn như bảng sau:

Nội dung	Khẩu trang y tế*	Khẩu trang y tế + bảo hộ**	Khẩu trang thường
Loại khẩu trang	I, II, IIR	FFP1, FFP2, FFP3 I, II, IIR	Không đề cập
Luật hoặc chỉ thị cần tuân thủ	Directive 93/42/CEE Regulation (EU) 2017/ 745 Medical Devices	EU Regulation: 2016/425 PPE Directive 93/42/CEE Regulation (EU) 2017/745 Medical Devices	Không đề cập
Tiêu chuẩn thử nghiệm	EN 14683: 2019 + AC:2019	EN 14683: 2019 + AC:2019 EN 149:2001 + A1:2009	Không đề cập
Độ khít	Không yêu cầu	Yêu cầu vừa khít với mặt	Không yêu cầu
Dùng 1 hay nhiều lần? Có khử trùng	Dùng 1 lần	Không yêu cầu cụ thể	Có sử dụng lại sau khi giặt

** Khẩu trang y tế loại I không được các chuyên gia chăm sóc sức khỏe sử dụng trong phòng mổ hoặc trong các môi trường y tế khác có yêu cầu tương tự. Chúng chỉ nên được sử dụng để giảm nguy cơ lây lan các bệnh nhiễm trùng, đặc biệt là trong các tình huống dịch bệnh hoặc đại dịch.*

***Mặt nạ bảo hộ bảo vệ người sử dụng khỏi các tác nhân bên ngoài dưới dạng các giọt và các hạt lơ lửng trong không khí. Hiện tại, trong tình hình dịch bệnh Covid- 19, các cơ quan y tế châu Âu khuyến nghị, như một biện pháp phòng ngừa, sử dụng PPE như FFP2 (cho nhân viên y tế công cộng và y tế nói chung) và FFP3 (cho nhân viên y tế).*

Tiêu chuẩn mới của một số nước châu Âu về khẩu trang vải thông thường:

Tiêu chuẩn và nước áp dụng	AFNOR SPEC S76-001	Pháp (chỉ thử nghiệm tại các lab do Pháp chỉ định)	Tây Ban Nha UNE0065	Bỉ NBN/DTD S 65-01:2020
Hiệu lực từ	27/3/2020	29/3/2020	01/4/2020	28/4/2020
Lọc hạt 3 µm	70% cho hạt rắn hoặc chất lỏng	UNS Class 1>90% UNS Class 2>70%	Hiệu suất lọc khuẩn BFE>90	>70% BFE hoặc PPE 3µm
Trợ lực hô hấp	3 phương pháp	>96 l.m-²s-1	<60 Pa/cm²	70 Pa/cm² hoặc độ thấm khí, theo ISO 9237: 1995 ở áp suất 100 Pa trên bề mặt thử nghiệm 20 cm², tức là hơn 100 l/s/m².
Trước và sau giặt	5 lần giặt 60°C trong 30 phút	Số lần giặt phụ thuộc việc quảng cáo trên nhãn	Tối thiểu 5 lần giặt/ 60°C trong 30 phút	25 lần giặt/60°C trong 30 phút

Tại thị trường Hoa Kỳ, vật liệu dùng cho khẩu trang y tế phải tuân thủ theo tiêu chuẩn ASTM F2100-19 của Mỹ, cụ thể như sau:

Khả năng lọc khuẩn (BFE)	ASTM F2101
Khả năng tương thích sinh học	ISO 10993-1
Trở lực hô hấp (Delta P)	EN14683:2019 +AC: 2019 Annex C
Khả năng lọc vi hạt (PFE) Test thử nghiệm hạt (0.1µm)	ASTM F2299
Khả năng kháng giọt bắn ở 80mmHg (Level 1), 120mmHg (Level 2), 160mmHg (Level 3)	ASTM F1862
Khả năng kháng cháy	16 CFR 1610

Hoa Kỳ cũng vừa ban hành Tiêu chuẩn ASTM F3502 mới cho khẩu trang vải thông thường. Đặc điểm kỹ thuật theo tiêu chuẩn ASTM F3502 cho khẩu trang thông thường đó là: Đạt được mức tối thiểu để cho phép linh hoạt chủng loại sản phẩm; Không được làm bằng vật liệu gây kích ứng hoặc độc hại; Không gây nguy cơ cháy nổ; Che được ít nhất phần mũi và miệng, vừa khít với khuôn mặt của người đeo; Có biện pháp giúp giữ vào đầu người đeo; Không sử dụng van xả hoặc lỗ thông hơi mở; Được phép có nhiều kích thước phổ thông hoặc nhiều kích cỡ (bao gồm cả kích thước dành cho trẻ em), cụ thể như bảng sau:

Khẩu trang vải		ASTM F3502	
		Cấp I	Cấp II
Độ lọc	0,3 µm (e.g. NACl Aerosol)	≥ 20%	≥ 50%
Độ thoáng khí	Cản luồng khí	≤ 15 mmH2O	≤ 5 mmH2O

Bảng so sánh giữa tiêu chuẩn châu Âu và Mỹ:

		EN 14683:2019		ASTM F2100-19		
	Loại I	Loại II	Loại IIR	Cấp 1	Cấp 2	Cấp 3
Kiểm tra độ ngăn ngừa	Hiệu suất lọc vi khuẩn (BFE) EN 14683 (Annex B)/ASTM F2101	≥95 %	≥98 %	≥95 %	≥98 %	
	Hiệu suất lọc hạt (PFE) ASTM F2299	Không yêu cầu		≥95 %	≥98 %	
	Áp lực kháng giọt bắn (hoặc máu, chất dịch) ISO 22609/ASTM F1862	Không yêu cầu	≥16,0 kPa	80 mmHg	120 mmHg	160 mmHg
Cơ lý	Độ lệch áp (kháng thở) EN 14683 (Annex C)	<40 Pa/cm2	<60 Pa/cm2	<5 mmH_2O/cm^2	<6 mmH_2O/cm^2	
Kiểm tra độ an toàn	Độ sạch vi sinh (bioburden) ISO 11737-1	≤ 30 cfu/g		Không yêu cầu		
	Độ tương thích sinh học ISO 10993	Nhà sản xuất tự đánh giá và thông báo kết quả theo tiêu chuẩn, bao gồm xét nghiệm độc chất.		Không yêu cầu		
	Khả năng cháy (**16 CFR Part 1610**)	Không yêu cầu		Cấp I	Cấp I	Cấp I

Các tiêu chuẩn quốc gia khác tương tự NIOSH (Viện an toàn và sức khỏe nghề nghiệp quốc gia Hoa Kỳ) về khẩu trang y tế như bảng sau:

Quốc gia	Tiêu chuẩn	Hướng dẫn	Quy định
US NIOSH Requirements	**NIOSH approved 42 CFR 84**	**N100, P100, R100N99, P99, R99 N95, P95, R95**	**OSHA 29CFR1910.134**
Australia	AS/NZS 1716:2012	P3 P2	AS/NZS 1715:2009
Brazil	ABNT/NBR 13698:2011	PFF3 PFF2	Fundacentro CDU614.894
China	GB 2626-2006	KN 100 KP100 KN95 KP95	GB/T 18664-2002
Europe	EN 149-2001	FFP3 FFP2	EN 529:2005
Japan	JMHLW-2000	DS/DL3 DS/DL2	JIS T8150: 2006
Korea	KMOEL-2017-64	Special 1st	KOSHA GUIDE H-82-2015
Mexico	NOM-116-2009	N100, P100, R100 N99,P99, R99, N95, P95, R95	NOM-116

BỘ QUẦN ÁO BẢO VỆ DÙNG TRONG Y TẾ

Thị trường châu Âu: Bộ phòng dịch y tế và bộ bảo hộ cá nhân bao gồm Surgical drapes và gowns được sử dụng trong môi trường y tế như phòng phẫu thuật, bệnh viện, khu cách ly,... phải đáp ứng các yêu cầu theo tiêu chuẩn châu Âu EN 13795-1. Bộ quần áo Clean air suits (Áo phẫu phuật & Aó choàng) phải đáp ứng các yêu cầu theo tiêu chuẩn châu Âu EN 13795-2, cụ thể như bảng sau:

Các chỉ tiêu	Tiêu chuẩn áp dụng	Đơn vị tính	Yêu cầu ở mức tiêu chuẩn		Yêu cầu cấp độ cao	
			Các điểm quan trọng	Khu vực ít quan trọng hơn	Các điểm quan trọng	Khu vực ít quan trọng hơn
Sự xâm nhập của vi sinh vật (khô)	EN ISO 22612	CFU	Không yêu cầu	≤300[a]	Không yêu cầu	≤300[a]
Sự xâm nhập của vi sinh vật (ướt)	EN ISO 22610	I_B	≥2,8[b]	Không yêu cầu	6,0 [b c]	Không yêu cầu
Độ sạch	EN ISO 17737-1	CFU/100 cm^2	≤300	≤300	≤300	≤300
Mức độ giải phóng của các hạt	EN ISO 9073-10	Log_{10} (lint count)	≤4,0	≤4,0	≤4,0	≤4,0
Độ thấm chất lỏng	EN ISO 811	cm H_2O	≥20	≥10	≥100	≥10
Độ bền nổ (khô)	EN ISO 13938-1	kPa	≥40	≥40	≥40	≥40
Độ bền nổ (ướt)	EN ISO 13938-1	kPa	≥40		≥40	
Độ bền (khô)	EN 29073-3	N	≥20	≥20	≥20	≥20
Độ bền (ướt)	EN 29073-3	N	≥20	Không yêu cầu	≥20	Không yêu cầu

Thị trường Hoa Kỳ: Bộ phòng dịch y tế và Bộ phòng hộ cá nhân được mặc để bảo vệ nhân viên y tế, khách thăm và bệnh nhân được quy định theo 21 CFR 878.4040 phải đáp ứng Tiêu chuẩn ASTM F2407: Áo choàng phẫu thuật và ASTM F3352: Áo bảo hộ. Bao gồm: Kiểm tra rào cản + yêu cầu tùy chọn như sau: Virut thâm nhập– F1671 (Chỉ cho Áo choàng phẫu thuật); Độ bền kéo ASTM - D5034; Độ bền xé - ASTM D5587/D5733; Độ bền đường may - ASTM D1683; Độ bền gấp uốn – E392; Thành phần nguyên liệu – ISO 9073-10; Độ bền mài mòn – ASTM D4966 và Độ truyền hơi nước– D6701

Với chỉ tiêu bền kháng nước, dịch máu theo tiêu chuẩn ANSI AAMI PB70:2012 Level 1- 4 cụ thể như sau

AATCC42TypeII	Độ kháng tia nước	
AATCC 127	Độ kháng nước (cấp 2&3)	
ASTM F1670:2014	Thẩm thấu máu tổng hợp (8 cm x 8 cm) (cho quần áo phẫu thuật cấp độ 4 hoặc phụ kiện)	
ASTM F1671:2013	Khả năng chống lại sự xâm nhập của mầm bệnh qua đường máu (8 cm x 8 cm, 5 chiếc) (cho áo choàng phẫu thuật Cấp 4, áo choàng cách ly và quần áo bảo vệ khác)	
Cấp	*Tiêu chuẩn phương pháp thử*	*Cấp*
1	AATCC 42 Type II	1
2	AATCC 42 Type II	2
	AATCC 127	≥ 20 cm
3	AATCC 42 Type II	3
	AATCC 127	≥ 50 cm
4	ASTM F1670 (quần áo phẫu thuật hoặc phụ kiện)	4
	ASTM F1671 (cho áo choàng phẫu thuật Cấp 4, áo choàng cách ly và quần áo bảo vệ khác)	Pass

QUI MÔ THỊ TRƯỜNG PPE VÀ DỰ BÁO CHO TƯƠNG LAI

Thị trường thiết bị bảo vệ cá nhân toàn cầu (PPE) là một phần của thị trường dệt may toàn cầu. Hàng dệt may toàn cầu được định giá 1,58 nghìn tỷ đô la vào năm 2019. Thị trường dệt may toàn cầu bao gồm nhiều chủng loại sản phẩm khác nhau được sử dụng cho các ứng dụng khác nhau, bao gồm thời trang, kỹ thuật, đồ nội thất gia đình và các loại khác.

Theo *Fortune Business Insights Pvt. Ltd.* thì qui mô thị trường PPE toàn thế giới như sau:

Đơn vị: tỷ USD



Quy mô của thị trường thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE) toàn cầu tăng từ 58,0 tỷ USD vào năm 2019 lên 61,0 tỷ USD vào năm 2020, với tốc độ tăng trưởng là 5,2%. Năm 2021 dự báo đạt 71,1 tỷ USD với tốc độ tăng trưởng của năm 2021 so với năm 2020 được dự báo là 16,6%. Qui mô thị trường thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE) toàn cầu, dự kiến đạt giá trị 80,2 tỷ USD vào năm 2028, và dự báo sẽ tăng trưởng với tốc độ CAGR là 3,5% trong giai đoạn 2020-2028.



Phân bổ thị trường thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE) toàn cầu (tính theo %), năm 2020 được mô tả như hình trên. Trong đó được phân chia theo dạng sản phẩm bảo vệ cơ thể như sau: Găng tay 30%; Quần áo bảo vệ 21%; Ủng giày 17%; bảo vệ đường thở 11%; Bảo vệ mắt và mặt 6% và bảo vệ khác 15%.

Được phân chia theo khu vực như sau: Bắc Mỹ 34%; Châu Âu 27%; Châu Á Thái Bình Dương 23%; Phần còn lại của thế giới 16%.

Được phân chia theo lĩnh vực sử dụng các ngành nghề như sau: Chăm sóc sức khỏe 28%; ngành sản xuất chế biến 19%; ngành xây dựng 9%; ngành công nghiệp ô tô 9%; ngành dầu khí 8%; và các ngành khác 27%

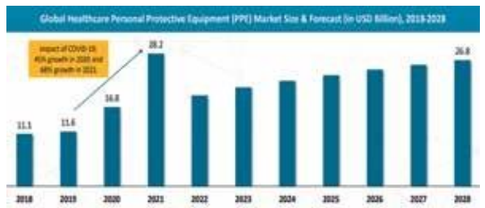
Thị trường thiết bị bảo vệ cá nhân y tế (PPE) toàn cầu so với các ngành khác (tính theo tỷ USD), năm 2019 và 2020 như hình sau:



Vào năm 2019, sản phẩm PPE của ngành y tế chỉ chiếm khoảng 20% thị trường của thiết bị bảo vệ cá nhân PPE toàn cầu, con số này đã tăng lên khoảng 28% trong năm 2020 và dự báo đạt 39% vào năm 2021. Trong khi đó nhu cầu PPE giữa các ngành công nghiệp khác giảm khoảng 4,7% vào năm 2020 và 2,9% vào năm 2021.

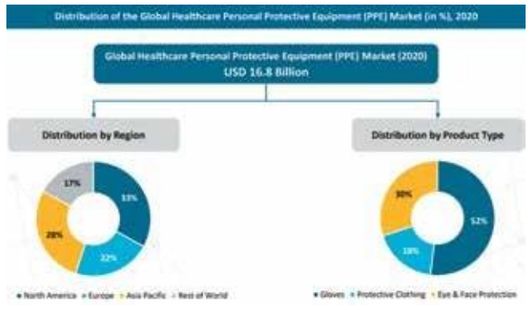
Quy mô và Dự báo thị trường Thiết bị bảo vệ cá nhân Y tế toàn cầu (PPE) 2018-2028

Đơn vị tỷ USD



Quy mô của thị trường Thiết bị bảo vệ cá nhân Y tế toàn cầu (PPE) tăng từ 11,6 tỷ USD vào năm 2019 lên 16,8 tỷ USD vào năm 2020, cho thấy mức tăng trưởng rất đáng kể đạt 44,8%. Thị trường PPE Y tế toàn cầu, được dự báo đạt trị giá 26,8 tỷ USD vào năm 2028, dự báo sẽ tăng trưởng với tốc độ CAGR là 6,0% trong giai đoạn 2020-2028.

Phân bố thị trường Thiết bị bảo vệ cá nhân Y tế (PPE) toàn cầu (tính theo%), 2020



Trong đó được phân chia theo khu vực như sau: Bắc Mỹ 33%; Châu Âu 22%; Châu Á Thái Bình Dương 28%; Phần còn lại của thế giới 17%.

Được phân chia theo dạng sản phẩm bảo vệ cơ thể như sau: Găng tay 52%; Quần áo bảo vệ 18%; Bảo vệ mắt và mặt 30%.

Dự báo cho tương lai

Trong năm 2019, nguồn cung sản phẩm PPE các nước có sản lượng cao nhất là Trung Quốc, Mỹ và Đức, mỗi nước đều có những mục tiêu xuất khẩu khác nhau. Trong khi Trung Quốc là nhà xuất khẩu lớn nhất, Mỹ chủ yếu xuất khẩu sang thị trường Bắc và Mỹ La tinh và Đức hầu như chỉ xuất khẩu sang các nước châu Âu. Trung Quốc và Mỹ chiếm phần lớn mọi chủng loại PPE ngoại trừ găng tay chủ yếu được sản xuất tại Malaysia và Thái Lan.

Các chuyên gia cho rằng do hậu quả của đại dịch Covid-19, sản lượng PPE Y tế toàn cầu đã tăng ít nhất 300% vào lúc cao điểm, chủ yếu do nhu cầu về khẩu trang. Sự gia tăng mạnh về sản lượng này bắt đầu vào cuối quý 1/đầu quý 2 để bù cho sự thiếu hụt toàn cầu khi đó và để đáp ứng sự tăng vọt đơn đặt hàng trong tương lai từ các chính phủ và các tổ chức tư nhân.

Covid-19 đã khiến sản lượng PPE toàn cầu tăng mạnh: sản xuất khẩu trang y tế tăng vọt lên tới 1200%. Một phần đáng kể của sự tăng vọt sản lượng này đến từ việc nhắm vào các phân khúc khách hàng mới ngoài hệ thống y tế (ví dụ: người tiêu dùng, công nhân trong các cơ sở phi y tế). Trước Covid-19, 90% PPE y tế được nhắm vào các khách hàng thuộc hệ thống y tế. Hiện tại, doanh số bán ra gần bằng 50% của khách hàng y tế và 50% của khách hàng ngoài y tế.

Nhu cầu PPE toàn cầu đã tăng 300-400% từ năm 2019 đến năm 2021 do sự gia tăng tiêu thụ của công chúng và tại các cơ sở ngoài y tế. Nhu cầu cao điểm này dự kiến sẽ tiếp tục trong suốt năm 2021 nhưng có khả năng giảm mạnh vào năm 2022 do mức tiêu thụ từ cả hai nhóm này dự kiến sẽ giảm. Nhu cầu sau đó sẽ trở lại mức tiền khủng hoảng và tiếp tục tăng với tốc độ CAGR (Tốc độ tăng trưởng hằng năm kép) là 6-9% từ năm 2022 đến năm 2025 do tác động tụt hậu của Covid-19 cũng như tăng trưởng tự nhiên của ngành y tế. Người tiêu dùng và nhân viên ngoài ngành y tế sẽ thúc đẩy nhu cầu PPE toàn cầu đạt đỉnh vào năm 2021 với 340-420 tỷ đơn vị sản phẩm trước khi trở lại tốc độ tăng trưởng lịch sử. Người tiêu dùng và nhân viên ngoài ngành y tế sẽ thúc đẩy nhu cầu khẩu trang phẫu thuật đạt đỉnh vào năm 2021 với 125-160 tỷ đơn vị sản phẩm trước khi trở lại ~40% năm trong giai đoạn 2021-2025.

Vẫn còn những bất trắc đáng kể về mức đỉnh của năm 2021 khi chúng ta chứng kiến tình trạng y tế leo thang nhanh (ví dụ: các biến thể mới) và việc phát triển tư vấn khoa học, dẫn đến những thay đổi về y tế cộng đồng và chính sách của chính phủ cũng như hành vi cá nhân (chẳng hạn: yêu cầu và thói quen đeo khẩu trang). Với tỷ lệ sử dụng được điều chỉnh, nhu cầu PPE toàn cầu có thể đạt đỉnh vào năm 2021 ở mức 510- 595 tỷ đơn vị sản phẩm trước khi giảm về mức 195-235 tỷ đơn vị sản phẩm vào năm 2022-2023.

Mặc dù nguồn cung bị tắc nghẽn ở giai đoạn đầu của cuộc khủng hoảng, nhưng một số quốc gia hiện đã xây dựng các kho dự trữ và đang có những dấu hiệu ban đầu về tình trạng dư cung.

Theo đó, nhu cầu có thể đạt đỉnh vào năm 2021 nhưng triển vọng thị trường vẫn tích cực trong dài hạn với mức tăng trưởng hàng năm đạt 6-9% trong giai đoạn 2022-2028 ❑

Dự báo về xu hướng tương lai của thị trường thiết bị bảo vệ cá nhân (PPE) toàn cầu sẽ là:

- ☑ Ngày càng quan tâm đến công nghệ Smart PPE.
- ☑ Ngày càng phụ thuộc vào các kênh trực tuyến và công nghệ kỹ thuật số để chọn và mua PPE.
- ☑ Ngày càng có nhiều quốc gia tự chủ để đáp ứng nhu cầu của họ về PPE. Sản phẩm PPE được dự trữ tại các cơ sở, ngành công nghiệp và chính phủ trong trường hợp đại dịch trong tương lai.
- ☑ Đại dịch Covid - 19 đã mở ra thị trường tiêu dùng PPE rộng lớn đáng kể.

Đại dịch Covid- 19 vẫn diễn biến phức tạp khó lường, chưa nhìn thấy hồi kết. Nhưng rõ ràng nhu cầu về sản phẩm PPE toàn cầu ngày càng tăng lên, đặc biệt là sản phẩm sử dụng cho ngành y tế cũng như cho người dân trong bối cảnh sống trong môi trường "bình thường mới". Các doanh nghiệp dệt may cần có sự chuyển biến kịp thời, tái cấu trúc để có thể sản xuất được các sản phẩm PPE đảm bảo chất lượng theo luật qui định thỏa mãn nhu cầu tiêu dùng trong nước và xuất khẩu tới các thị trường đích như châu Âu, Hoa Kỳ.

Tổng hợp từ Hội thảo online do IFC, EUROFINS, SGS, ASTM & VITAS tổ chức ngày 23/9/2021 và 22/10/2021 + Báo cáo của Allied Market Research May 2020, United States.