# Dệt may và THỜI TRANG Việt Nam

VTGF

ĐẶC SAN CỦA TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM - VINATEX

THÁNG 4/2023



# TỔNG CÔNG TY MAY HƯNG YÊN - CÔNG TY CỔ PHẦN







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, SA8000:2001.

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.


**Số 8 Bạch Đằng, Minh Khai, Thành phố Hưng Yên**
**(+84) 3213 862314** **(+84) 3213 862500**
**hugaco.vn** **hugago@hugaco.vn**


# TỔNG CÔNG TY DỆT MAY MIỀN BẮC – VINATEX


**Địa chỉ:** Lô 02-09A, Tầng 3 tòa nhà ICT, KCN Hoàng Mai, Q. Hoàng Mai, TP. Hà Nội
**Email:** support@vina-vnc.com
**Phone:** +84 (04)7300 0806










## ĐƠN VỊ THÀNH VIÊN

- **Tổng Công ty CP Dệt May Hà Nội (Hanosimex)**
- **Công ty TNHH MTV Dệt 8-3**
- **Công ty CP Vinatex Hồng Lĩnh**
- **Nhà máy MayTuyên Quang**
- **Nhà máy May Quảng Bình**

## TẦM NHÌN – SỨ MỆNH

**Tầm nhìn:** Tổng Công ty Dệt May Miền Bắc – Vinatex sẽ hướng tới trở thành doanh nghiệp hàng đầu về cung cấp giải pháp may mặc trọn gói tại Việt Nam, một đơn vị nòng cốt của Tập đoàn Dệt May Việt Nam trong cả lĩnh vực Dệt thoi và Dệt kim.

**Sứ mệnh:** Đem đến sự thành công cho khách hàng và người tiêu dùng thông qua các sản phẩm chất lượng và giải pháp may mặc hiệu quả.

## ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN

- Kết nối năng lực của từng Công ty/đơn vị riêng lẻ nhằm tạo ra sức mạnh tập trung, hình thành các trung tâm/chuỗi sản xuất liên tục Sợi - Dệt - Nhuộm - May, chuyên môn hóa sâu theo từng dòng sản phẩm.
- Phát huy tối đa thế mạnh của từng Công ty/đơn vị
- Quy hoạch - định hướng đầu tư theo tầm nhìn và định hướng chiến lược xuyên suốt tránh sự chồng chéo, thiếu đồng bộ.

Dệt may và THỜI TRANG Việt Nam

**CHỊU TRÁCH NHIỆM XUẤT BẢN**
**LÊ TIẾN TRƯỜNG**
Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐQT Vinatex

**HỘI ĐỒNG CỐ VẤN**
**TRẦN QUANG NGHỊ** - Cố vấn cao cấp
Phó Chủ tịch HĐQT Vinatex
**CAO HỮU HIẾU**
Phó Bí thư Đảng ủy, Tổng Giám đốc Vinatex
**ĐẶNG VŨ HÙNG**
TV HĐQT Vinatex
**PHẠM VĂN TÂN**
UV BTV Đảng ủy, Phó Tổng Giám đốc
Trưởng Ban Tuyên giáo

**PHỤ TRÁCH BIÊN TẬP**
**VƯƠNG ĐỨC ANH**
Chánh Văn phòng HĐQT

**THƯ KÝ BIÊN TẬP**
**NGUYỄN KIỀU GIANG**

**THIẾT KẾ MỸ THUẬT**
**LÊ NGỌC SĨ**

**Thông tin liên hệ**
Địa chỉ: 25 Bà Triệu - Q. Hoàn Kiếm - Hà Nội
Điện thoại: 024. 38257700
Email: bantgtt@vinatex.com.vn

**In tại:** *Công ty TNHH IN&TM Trường Xuân*

*Giấy phép xuất bản: Số 55/GP - XBĐS do Cục Báo chí, Bộ Thông tin & Truyền thông cấp ngày 06/4/2023*

## THƯ NGỎ

*Bạn đọc thân mến!*

Trong bối cảnh tình hình kinh tế thế giới hiện nay, kinh tế quý II tiếp tục đối mặt với nhiều khó khăn, chưa thể tăng trưởng bứt phá nhưng được dự báo sẽ cải thiện hơn so với quý I. Doanh nghiệp bước vào những tháng đầu của quý II với tâm thế tiếp tục bám sát thị trường, mở rộng hoạt động tìm kiếm khách hàng mới; tăng cường kết nối chuỗi sản xuất - tiêu thụ; cân đối lượng tồn kho và tiêu thụ để bảo đảm dòng tiền cũng như chất lượng sản phẩm, bố trí sản xuất linh hoạt để duy trì hoạt động sản xuất tối ưu…

Tháng 4 năm nay, Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex) bước vào tuổi 28 với sinh khí kiên định ứng phó với khó khăn do biến động của nền kinh tế và chuẩn bị một nguồn lực vững vàng để sẵn sàng bứt phá khi thị trường tươi sáng hơn trong thời gian tới.

Mùa đại hội đồng cổ đông năm 2023 cũng đã chính thức bắt đầu. Những thông tin cập nhập về biến động của nền kinh tế, mục tiêu chiến lược sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp trong hệ thống Vinatex, xu hướng dệt may Xanh tuần hoàn…, sẽ tiếp tục được Dệt May và Thời Trang Việt Nam đồng hành gửi đến bạn đọc.

Trân trọng cảm ơn!

BAN BIÊN TẬP




*Bìa 1: Nét đẹp nữ công nhân Dệt May*




*Tháng 4*
*2023*

# MỤC LỤC

• GÓC NHÌN

6 Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ kế cận: Chìa khoá của phát triển bền vững trong các Doanh nghiệp thành viên Vinatex

12 Hội nghị công tác nhân sự Vinatex 2023: Gỡ khó cho doanh nghiệp trong bồi đắp nguồn nhân lực

16 Linh hoạt trong hoạch định và thực thi chính sách kinh tế

26 Mô hình doanh nghiệp tại trường ĐH Công nghiệp Dệt May Hà Nội: Điểm đột phá trong đào tạo Đại học theo định hướng ứng dụng

32 SaigonTex& SaigonFabric 2023: Cơ hội doanh nghiệp Dệt May tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu

36 Xu hướng Xanh hóa - Thông minh hóa dệt may

40 Ý kiến chuyên gia

• DỆT MAY

20 Biến động thị trường dệt may quý I/2023 và dự báo quý II/2023

24 Xuất khẩu dệt may Việt Nam quý I/2023

42 Năng lượng tích cực của người thợ điện máy

46 Thời trang tuần hoàn: Cơ hội cho ngành may mặc?

52 Đánh giá tính bền vững về môi trường của sản phẩm áo T-shirt

• TIN TỨC - SỰ KIỆN

58 Bản tin Vinatex

60 Bản tin Công đoàn

• THỜI TRANG - CUỘC SỐNG

62 Đẹp tươi vẻ gấm Việt

64 Thời trang Xanh dưới góc nhìn nhà thiết kế

68 Trải nghiệm nhập vai của phòng trưng bày ảo: Thành công trong thu hút sự chú ý của khách hàng

72 Truyện ký: Chìm trong cát biển Cần Giờ

76 Tích lũy & kiểm soát "Trí tuệ"



XÂY DỰNG KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ KẾ CẬN

# CHÌA KHOÁ
# CỦA PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

## TRONG CÁC DOANH NGHIỆP THÀNH VIÊN VINATEX

Bài: Ông LÊ TIẾN TRƯỜNG
*Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐQT Vinatex*



Ông LÊ TIẾN TRƯỜNG
*Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐQT Vinatex*

Dệt May với đặc điểm là ngành thâm dụng lao động cao nhất trong các ngành nghề sản xuất công nghiệp nên vấn đề chuẩn bị liên tục các lớp cán bộ kế cận luôn là nhiệm vụ trọng yếu được đặt ra tại tất cả các doanh nghiệp (DN). Nếu như trước đây khi các ngành công nghiệp trong nước chưa phát triển mạnh mẽ, dệt may vẫn có cơ hội thu hút được những nhân sự có đầu vào chất lượng tốt, thuận lợi và nhanh chóng có thể đào tạo thành đội ngũ cán bộ chủ chốt tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong khoảng 15 năm trở lại đây, với sự bùng nổ của đầu tư vào các ngành sản xuất công nghiệp như ô tô, điện thoại di động, điện tử, linh kiện, các ngành dịch vụ như du lịch, khách sạn… ngành dệt may trở thành lựa chọn không ưu tiên của người lao động. Thực tế này đòi hỏi toàn ngành cần có kế hoạch phát triển đội ngũ kế cận, coi đây là "chìa khóa" của sự phát triển bền vững.





Tất cả các DN của Tập đoàn Dệt May Việt Nam trong 10 năm gần đây đều đối diện với việc thiếu hụt nhân sự cấp cao từ quản lý chung, đến quản lý chuyên ngành như tài chính, nhân sự, marketing, và cả cán bộ kỹ thuật chuyên sâu trong ngành. Trong khi đó thị trường lại có những dịch chuyển theo hướng yêu cầu nhà sản xuất có đội ngũ trình độ cao hơn như yêu cầu xử lý đơn hàng trực tiếp không qua trung gian; yêu cầu các merchandiser chuyên nghiệp; yêu cầu sản xuất nguyên liệu có nguồn gốc tái chế; yêu cầu về số hoá quá trình quản trị và thực hiện giao tiếp trong môi trường số. Áp lực nhân lực ngày càng đòi hỏi chất lượng cao trong khi nguồn bổ sung thiếu cả về số lượng và chất lượng so với các thế hệ trước vì cạnh tranh khốc liệt trên thị trường lao động dẫn tới sự thiếu hụt đội ngũ cấp cao trong doanh nghiệp dệt may càng trở nên nghiêm trọng hơn. Rất nhiều giải pháp đã được thực hiện liên tục trong 5 năm trở lại đây, tập trung vào công tác đào tạo nội bộ từ cấp quản lý cơ sở, đến quản lý cấp cao, cán bộ trẻ tiềm năng, cùng với đó là nâng cấp Đại học công nghiệp Dệt May Hà nội để đào tạo mới đội ngũ kỹ sư cho ngành.

Tuy nhiên, những giải pháp đó cũng mới chỉ giải quyết được một phần các khó khăn về nhân lực cấp cao, vẫn cần có thêm các giải pháp khác để bài toán nhân lực được kiểm soát an toàn, bền vững hơn nữa. Với đặc thù chất lượng đầu vào của đội ngũ có nhiều hạn chế rõ ràng sẽ đòi hỏi quá trình đào tạo, huấn luyện, kèm cặp diễn ra dài hơn, sàng lọc qua nhiều lượt hơn. Điều này dẫn tới cần có cơ chế phát hiện, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá sự phát triển, quy hoạch sử dụng từ sớm, từ xa. Có sự chuẩn bị bài bản hệ thống chương trình bồi dưỡng và đánh giá nguồn nhân lực kế cận, cũng như kế hoạch giữ chân các nhân lực tiềm năng thông qua cơ chế đãi ngộ, bổ nhiệm và hệ thống chức danh không chỉ cho quản lý mà cho cả các chuyên ngành trọng yếu trong doanh nghiệp là hết sức cấp thiết.

Bài viết cung cấp một cách tiếp cận tổng thể trong xây dựng kế hoạch đội ngũ kế cận, đồng thời giới thiệu một hệ thống các tiêu chí (KPIs) để đánh giá hiệu quả của một kế hoạch nhân lực kế cận giúp các doanh nghiệp quản trị được mục tiêu xây dựng đội ngũ liên tục qua các thế hệ, đáp ứng yêu cầu mới của quản trị DN trong chuỗi cung ứng toàn cầu về Dệt May.

### THẾ NÀO LÀ MỘT KẾ HOẠCH XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ KẾ CẬN?

Kế hoạch xây dựng đội ngũ kế cận là một hệ thống các giải pháp tiếp cận để phát hiện, lựa chọn, đào tạo phát triển nhân lực có tiềm năng trong tổ chức và cả các tài năng được tuyển dụng mới vào doanh nghiệp để đảm bảo có thể đảm nhiệm các vị trí trọng yếu của tổ chức trong tương lai. Quá trình đó bao gồm cả việc giao nhiệm vụ, thử thách để kiểm chứng năng lực và độ trung thành của nhân sự tiềm năng.



Các bước xây dựng một kế hoạch nhân sự quản trị kế cận




Hiện nay với sự thay đổi rất nhanh của môi trường kinh doanh tạo nên áp lực của tất cả các nhân sự tiềm năng là hình như họ chưa sẵn sàng cho việc thay thế vào các vị trí quản lý trọng yếu. Chính vì thế vai trò của một hệ thống đo lường, đánh giá sự sẵn sàng ở các nhân sự kế cận trở nên là nhân tố quyết định cho sự thành công của một kế hoạch nhân sự cho tương lai.

Một quan điểm cơ bản cần nhấn mạnh đó là việc xây dựng và vận hành kế hoạch nhân sự kế cận là nhiệm vụ của TGĐ và HĐQT, các phòng nhân sự chỉ là người tham mưu, giúp việc, tổ chức thực hiện, theo dõi và lưu trữ các dữ liệu của chương trình.

Quá trình này gồm 9 bước bắt đầu từ việc nghiên cứu chiến lược của công ty; tiếp nhận sự hướng dẫn và định hướng từ lãnh đạo cao nhất; xác định các vị trí công việc trọng yếu cần xây dựng kế hoạch nhân sự kế cận; lựa chọn các ứng viên tham gia chương trình; xây dựng "phễu nhân tài" nơi các ứng viên tiềm năng của chương trình sẽ được thử thách và giám sát sự trưởng thành; tập trung vào đào tạo phát triển cho lãnh đạo tương lai; đánh giá định kỳ để xác định các ứng viên đã "trưởng thành" đạt yêu cầu bổ nhiệm; đầu tư vào hạ tầng phần mềm quản trị nguồn lực kế cận; kết hợp kết quả của chương trình đào tạo nhân sự kế cận vào kế hoạch tuyển dụng của tổ chức.



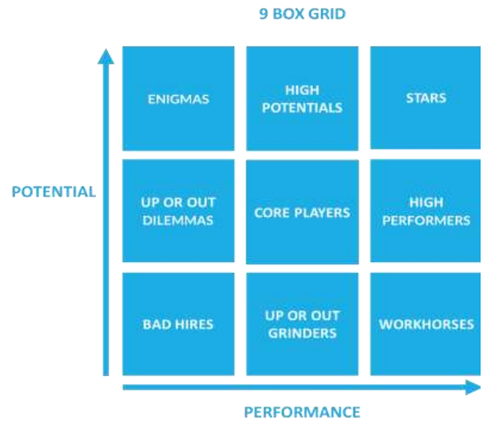


## CÁC KPIS ĐO LƯỜNG HOẠT ĐỘNG CỦA MỘT KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN SỰ QUẢN TRỊ KẾ CẬN

Để đánh giá một hệ thống quản lý các nhân sự kế cận có nhiều KPIs khác nhau để đo lường định lượng, tuy nhiên phổ biến nhất có thể sử dụng hệ thống gồm 10 tiêu chí sau đây để triển khai và giám sát hiệu quả của chương trình.

### 1- Phát hiện nhân sự tiềm năng:

Nhân sự tiềm năng được phát hiện trên cơ sở phân loại các nhân viên đang có mà về lý thuyết có thể tham gia được vào chương trình phát triển nhân sự kế thừa theo một ma trận 3x3 với 2 trục toạ độ, trục tung là mức độ tiềm năng từ thấp đến cao, trục hoành là kết quả thực hiện công việc tại vị trí hiện nay cũng từ thấp đến cao. Với 9 ô vuông của ma trận, những người được lựa chọn đưa vào chương trình đào tạo cán bộ kế thừa về nguyên tắc thuộc 2 ô vuông – ngôi sao (start) là các nhân sự vừa có tiềm năng cao vừa có kết quả công tác cao, và ô người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (high performers) với nhân sự có tiềm năng ở mức khá nhưng kết quả thực hiện công việc đang rất cao




Nếu nguồn nhân sự còn thiếu có thể bổ sung thêm nhân sự ở ô vuông tiềm năng cao (high potentials) là những người có tiềm năng cao nhưng kết quả hiện tại mới ở mức trung bình khá.

**2- Chỉ tiêu về số lượng nhân sự có tiềm năng cao cho mỗi vị trí công việc trọng yếu:** Ở đây tiềm năng cao được định nghĩa là sự kết hợp của cả 3 yếu tố: thái độ làm việc, năng lực chuyên môn và độ trung thành.

**3- Tỷ lệ các vị trí trọng yếu được đề bạt từ nguồn nội bộ:** Đây là một chỉ tiêu quan trọng để đánh giá mức độ thành công của một kế hoạch nhân sự kế thừa thường đánh giá theo 1 chu kỳ trung hạn 3-5 năm. Nếu như tỷ lệ này càng cao nghĩa là đã có một chương trình tốt luôn đem lại sự sẵn sàng về nhân sự thay thế cho các vị trí trọng yếu từ chính nguồn nhân sự được đào tạo phát triển của chương trình.

**4- Rủi ro mất cán bộ kế thừa:** đây là chỉ tiêu đánh giá số lượng tuyệt đối cán bộ có tiềm năng cao nằm trong chương trình cán bộ kế thừa rời bỏ doanh nghiệp trong 1 năm. Thông qua tỷ lệ này và phỏng vấn khi nghỉ việc (exit interview) có thể xác định được nguyên nhân của việc mất cán bộ như: cán bộ tiềm năng được đãi ngộ dưới mức thị trường; cán bộ tiềm năng kéo dài không được sử dụng, cũng không loại bỏ ra khỏi chương trình vì không phát triển; vì định hướng phát triển cho nhân sự thay đổi, không còn phù hợp với mong muốn của họ; vì những thay đổi cuộc sống cá nhân.

**5- Tỷ lệ nghỉ việc của cán bộ tiềm năng:** được đo lường bằng tỷ số giữa lượng cán bộ tiềm năng nghỉ việc trên tổng số cán bộ tiềm năng trong chương trình. Tỷ lệ này cần được đối chiếu với tỷ lệ nghỉ việc chung của công ty (bao gồm tất cả mọi nhân viên) cũng như mức trung bình của ngành. Qua đó cùng tiêu chí số 4 xác định các nguyên nhân chính của việc mất cán bộ tiềm năng.



6- Tỷ lệ nhân sự kế thừa sẵn sàng cho bổ nhiệm: được tính bằng số các nhân sự đã đủ điều kiện, trình độ để bổ nhiệm vào các vị trí trọng yếu chia cho tổng số các nhân sự đang trong chương trình cán bộ kế cận. Điều kiện nhận biết một cán bộ đã sẵn sàng cho việc bổ nhiệm thể hiện ở 4 khía cạnh, về năng lực luôn đòi hỏi thêm các phần việc ngoài phần việc theo vị trí công việc hiện nay; về mức độ phức tạp, có khả năng hoàn thành những việc khó của vị trí công tác cao hơn; về kết quả công việc tại vị trí hiện tại luôn hoàn thành xuất sắc một cách bền vững, ổn định; có đầy đủ kiến thức cho công việc cao hơn.

7- Tỷ lệ phát triển nghề nghiệp: là tỷ lệ giữa số cán bộ được đề bạt lên vị trí cao hơn chia cho tổng số cán bộ có thay đổi vị trí công tác (bao gồm cả đề bạt và luân chuyển sang vị trí tương đương).

8- Đánh giá các chương trình hỗ trợ và đào tạo cán bộ kế cận: thông qua việc đánh giá các nội dung hàng năm nhân sự kế cận được tiếp nhận, kể cả từ đào tạo, kèm cặp, thử thách trong các dự án, các nhiệm vụ riêng để xác định hiệu quả phát triển năng lực của các nhân sự tham gia chương trình.

9- Hiệu suất của chương trình: là tỷ lệ giữa nhân sự tham gia chương trình được đề bạt trên tổng số nhân sự đề bạt trong kỳ.

10-Các chỉ tiêu khác: Bao gồm một số chỉ tiêu tham khảo như:

Tỷ lệ phần trăm các ứng viên được phỏng vấn tham gia chương trình cán bộ kế cận trở thành thành viên chương trình. Đây là chỉ số xác định chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức.

Số lần được đề bạt của các nhân sự trong chương trình cán bộ kế cận trong thời gian từ 3 đến 5 năm. Là chỉ số nói lên mức độ phát triển của các cán bộ kế cận không chỉ được đề bạt 1 lần mà còn là nhiều lần trong trung hạn. Chỉ số này cao cho thấy tiềm năng phát triển lâu dài của nhân sự kế cận, đồng thời cho thấy môi trường của tổ chức phù hợp cho nhân lực phát triển.

Tỷ lệ đề bạt các nhân sự trẻ, chưa nhiều kinh nghiệm vào các vị trí trọng yếu. Là chỉ số cho thấy sự quan tâm của tổ chức với các tài năng trẻ, tạo đột biến và làn gió mới cho cán bộ quản lý.

Trên thực tế, việc xây dựng một chương trình nhân sự kế cận thành công có điều kiện tiên quyết là quá trình xác định các vị trí trọng yếu trong doanh nghiệp, kèm theo đó là yêu cầu khung năng lực tối thiểu cho hoàn thành nhiệm vụ tại các vị trí đó. Khung năng lực sẽ là tiêu chí đánh giá sự trưởng thành cho cán bộ kế cận, tuy nhiên với sự thay đổi nhanh của môi trường kinh doanh và quản lý thì bản thân khung năng lực cần được





định kỳ đánh giá, bổ sung, loại bỏ năng lực không còn thiết yếu. Hiệu chỉnh, cập nhật khung năng lực cũng sẽ dẫn tới sự điều chỉnh trong các chương trình đào tạo, kèm cặp, giao nhiệm vụ để thử thách.

Với đặc điểm các nhân sự tiềm năng được mặc định là nhân sự phải có ý chí vươn lên cao thì công cụ chủ yếu trong quá trình rèn luyện sẽ là hình thức kèm cặp (coaching) của người nhiều kinh nghiệm cho nhóm kỹ năng, kiến thức còn thiếu và tư vấn của các chuyên gia cho những nhóm công việc họ đã thành thạo nhưng cần sự chắc chắn, ổn định và lựa chọn phương án tối ưu.

Nhận thức tầm quan trọng của xây dựng đội ngũ kế cận là khá dễ dàng thống nhất, nhưng tổ chức thực hiện lại là trở ngại mà không nhiều doanh nghiệp vượt qua được vì kế hoạch này vừa cần kiên trì, dài hạn, vừa cần sự tham gia trực tiếp của lãnh đạo cao nhất, và không loại trừ cả tài chính cho chương trình. Vượt qua được rào cản đó để biến nhận thức thành hành động cụ thể dần theo từng năm và theo nguồn lực khả dụng của doanh nghiệp là nhiệm vụ đặt lên vai các Chủ tịch HĐQT và TGĐ tại doanh nghiệp.❑

Hội nghị công tác nhân sự Vinatex 2023

# GỠ KHÓ CHO DOANH NGHIỆP TRONG BỒI ĐẮP NGUỒN NHÂN LỰC

Bài: KIỀU GIANG

Lần đầu tiên, Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex) tổ chức một Hội nghị về công tác nhân sự mang tính chất quản trị nhân sự hiện đại, dựa theo một công cụ đánh giá khoa học, khách quan và minh bạch. Hội nghị mở ra cách nhìn, cách làm mới trong Tập đoàn và các đơn vị thành viên về khai thác và phát triển nguồn "tài sản" quý của doanh nghiệp.



## THÚC ĐẨY HOẠT ĐỘNG NHÂN SỰ TRONG TOÀN HỆ THỐNG

Phát biểu tại Hội nghị được tổ chức vào cuối tháng 3/2023, Chủ tịch HĐQT Vinatex Lê Tiến Trường phân tích: Năm 2022, chúng ta chủ yếu triển khai công tác đào tạo, điều chỉnh các kỹ năng cơ bản nhằm đáp ứng các điều kiện trong tình hình mới cho phù hợp với yêu cầu, chưa có nội dung mang tính chất chiều sâu.

Để nghiên cứu mô hình quản trị nguồn nhân lực tối ưu trong môi trường số, phục vụ chiến lược sản xuất kinh doanh, ngay từ tháng 7 năm 2022, Tập đoàn đã mời đơn vị tư vấn quốc tế, đánh giá chuyên nghiệp để tiến hành khảo sát và đánh giá hệ thống quản trị nhân lực của Tập đoàn bằng hệ thống chuẩn mực đánh giá chung của thế giới. Đơn vị tư vấn đã tiến hành đánh giá tại 8 đơn vị chi phối của Tập đoàn, bao gồm Công ty Mẹ và 7 công ty thành viên. Sau đó, dựa trên khung đánh giá này, Ban Quản lý nguồn nhân lực Tập đoàn đã tiến hành đánh giá thêm hai đơn vị, Đây là lần đầu tiên chúng ta tiếp cận một thang bảng đánh giá hiện đại, mang chuẩn mực quốc tế để không nhận định một cách chủ quan, phiến diện mà được phân tích cụ thể ở từng doanh nghiệp, từng phòng ban và cá nhân các lãnh đạo chủ chốt.

Trên cơ sở các báo cáo khảo sát, đánh giá này, có thể hình dung một cách rõ rệt những ưu, nhược điểm của hệ thống quản lý nhân sự của các đơn vị cũng như của Công ty mẹ Tập đoàn để xác định các bước đi cần có cho công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn mới.

"Hội nghị được tổ chức nhằm thúc đẩy hoạt động nhân sự trong toàn hệ thống. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là chiến lược dài hơi của mỗi doanh nghiệp cần được vun đắp hằng ngày để có được "lợi ích trăm năm". Diễn ra trong bối cảnh sản xuất kinh doanh nhiều khó khăn, hội nghị với các nội dung trọng tâm nêu rõ thực trạng, hạn chế và giải pháp tháo gỡ cho các doanh nghiệp trong công tác nhân sự là cơ hội để các đơn vị chia sẻ kinh nghiệm, học








tập cái mới, thêm động lực cùng vượt quá khó khăn, giữ được tinh thần Vinatex trong sự phát triển bền vững, lâu dài. Hy vọng qua 2 ngày mở ra cách làm, cách sinh hoạt trong khối quản lý nguồn nhân lực, công tác đào tạo nhân sự sẽ được cụ thể hóa, là nhiệm vụ xuyên suốt, thường xuyên trong chiến lược phát triển của mỗi doanh nghiệp. Với những bài giảng, trình bày có nội dung khoa học, chặt chẽ, đi vào chiều sâu, gắn học lý thuyết với thực hành và học tập bài học thực tiễn, Hội nghị sẽ góp phần củng cố, cập nhật và nâng cao kiến thức cho các cán bộ phụ trách nhân sự tại các doanh nghiệp trong hệ thống của Vinatex, từng bước nâng cao chất lượng hoạt động quản trị nhân sự, từ đó giúp duy trì, phát triển và nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp"- Chủ tịch Lê Tiến Trường nhấn mạnh.

Trên cơ sở phân tích 243 phiếu khảo sát và thực hiện 77 cuộc phỏng vấn lãnh đạo các đơn vị, đơn vị tư vấn đã tập trung đánh giá hệ thống quản trị nguồn nhân lực tại Tập đoàn dựa trên 5 khía cạnh: Công tác quản lý hiệu quả làm việc; Công tác hoạch định nguồn nhân lực, định biên và tuyển dụng nhân sự; Công tác đào tạo, phát triển nhân sự và quản lý cán bộ kế thừa; Công tác quản lý chế độ lương, thưởng, đãi ngộ; Công tác quản lý cơ sở dữ liệu quản trị nhân sự và hồ sơ nhân sự.

Từ kết quả về hiện trạng hệ thống quản lý và phát triển nguồn nhân lực Vinatex, báo cáo khuyến nghị lộ trình cần triển khai để hoàn thiện và chuẩn hóa hệ thống quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Theo đó, căn cứ mục tiêu chiến lược của Vinatex từ nay đến 2025 trở thành điểm đến cung ứng giải pháp trọn gói về thời trang Xanh cho khách hàng doanh nghiệp, các kỳ vọng đến từ Ban lãnh đạo Tập đoàn tham chiếu tới những xu hướng của ngành dệt may, thông lệ hàng đầu về mô hình quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số, mô hình hệ thống quản lý và phát triển nguồn nhân lực tương lai tại Công ty mẹ Tập đoàn và

**01**

Thiết lập mô hình quản lý và phát triển nguồn nhân lực nhằm phát triển và bồi dưỡng năng lực cốt lõi phục vụ chiến lược Một điểm đến của Vinatex cũng như cải thiện khả năng thu hút và giữ chân nhân tài.

**02**

Đảm bảo sự đồng bộ và kết nối về dữ liệu, hệ thống quản lý nguồn nhân lực giữa các đơn vị thành viên trong Vinatex, từ đó củng cố vai trò định hướng, dẫn dắt của Công ty mẹ Tập đoàn trong công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực, góp phần nâng cao hiệu quả thực thi chiến lược chung của Tập đoàn.

**03**

Sẵn sàng cho quá trình tích hợp các giải pháp, số hóa trong công tác quản trị hoạt động nói chung và quản lý, phát triển nguồn nhân lực nói riêng trong toàn Tập đoàn, từ đó đem tới cơ hội cải thiện hoạt động và nâng cao giá trị từ dữ liệu nhân sự phục vụ công tác điều hành và ra quyết định tại Vinatex.

**04**

Đảm bảo cân bằng về hiệu quả- chi phí trong quá trình đầu tư hệ thống giải pháp công nghệ và vận hành mô hình, hệ thống quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong tương lai.

Để đạt được các tiêu chí nêu trên, Báo cáo cũng đưa ra khuyến nghị những nội dung cần triển khai sớm, tập trung vào ba nhóm khía cạnh chính: (i) Củng cố nền tảng năng lực phục vụ chiến lược "Một điểm đến" của Vinatex; (ii) Hoàn thiện và chuẩn hóa hệ thống chế độ, chính sách quản lý và phát triển nguồn nhân lực nhằm đảm bảo thu hút, phát triển và giữ chân đội ngũ nhân sự chất lượng cao; (iii) Hoàn thiện mô hình tổ chức và quy trình vận hành chức năng quản lý và phát triển nguồn nhân lực tại Tập đoàn và các đơn vị đáp ứng lộ trình chuyển đổi số.

## SỬ DỤNG "CÙNG MỘT NGÔN NGỮ" TRONG QUẢN TRỊ NHÂN LỰC VINATEX

Đây là một trong những mục tiêu Vinatex hướng đến trong Chương trình hành động nhằm hoàn thiện mô hình tổ chức và quy trình vận hành chức năng quản lý và phát triển nguồn nhân lực theo một nguyên tắc chung đã được chuẩn hóa. Để làm được điều này, đòi hỏi hệ thống nhân lực của Tập đoàn và các đơn vị thành viên phải triển khai tốt các nhiệm vụ sau:

Thiết kế tổ chức, xây dựng mô hình phân công công việc cho các bộ phận, phòng ban. Chuẩn hóa, đồng bộ hóa cơ sở dữ liệu giữa các đơn vị thành viên trong Vinatex.

Rà soát và hoàn thiện hệ thống quy trình, chính sách quản lý kế hoạch nguồn nhân lực. Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân sự trong toàn Tập đoàn trên nguyên tắc cá nhân hóa lộ trình phát triển năng lực và chú trọng bồi dưỡng các yêu cầu về năng lực.

Rà soát và hoàn thiện mô hình quản trị chức năng Quản lý và phát triển nhân lực tại Tập đoàn Vinatex phù hợp với các xu hướng về ứng dụng công nghệ số (Digital HR).

Xây dựng Văn hóa doanh nghiệp



Lộ trình thực hiện được triển khai cụ thể như sau:

Đến 30/5/2023: Các DN xây dựng Kế hoạch hành động với các nhiệm vụ cụ thể phù hợp với từng đơn vị.

Từ tháng 5 – 12/2023: Tổ chức các buổi Hội thảo/ Đào tạo hướng dẫn các nguyên tắc xây dựng khung năng lực và định biên nhân sự.

Đến 30/9/2023: Các DN công bố các khía cạnh văn hóa chủ chốt tại đơn vị.

Đến 30/12/2023: Hoàn thiện hệ thống từ điển và khung năng lực thống nhất, đảm bảo sử dụng cùng một ngôn ngữ trong toàn hệ thống Tập đoàn.

Đến 31/12/2023: Vận hành một phần hệ thống số hóa quản trị nguồn nhân lực tại Tập đoàn và một số đơn vị thành viên.







*Trong khuôn khổ Hội nghị Nhân sự Vinatex 2023, Tập đoàn Dệt May Việt Nam tổ chức Lễ ký kết Chương trình hành động giữa Tập đoàn với các đơn vị thành viên về công tác quản lý nguồn nhân lực. Để triển khai Chương trình, Ban Quản lý Nguồn nhân lực Vinatex có trách nhiệm:*

** Thiết lập các nguyên tắc, hướng dẫn các quy trình thực hiện thiết kế mô hình tổ chức, xây dựng khung năng lực, hỗ trợ doanh nghiệp trong việc triển khai hệ thống khung năng lực tại đơn vị.*

** Tổ chức các buổi Hội thảo/Đào tạo hướng dẫn thực hiện các nội dung liên quan đến công tác quản trị và phát triển nguồn nhân lực.*

** Đồng hành cùng doanh nghiệp trong công tác định biên nhân sự, xây dựng kế hoạch tuyển dụng, đào tạo nguồn nhân lực.*

** Hướng dẫn doanh nghiệp cùng cập nhật, chuẩn hóa hệ thống để xây dựng thành công hệ thống quản trị nhân sự trên nền tảng số.*

*Về phía các đơn vị thành viên có trách nhiệm:*

** Hợp tác, thực hiện theo đúng hướng dẫn của Ban Quản lý Nguồn nhân lực Tập đoàn trong việc thực hiện các nội dung của Chương trình hành động.*

** Hoàn thành đúng tiến độ và cập nhật kết quả thực hiện Chương trình thường xuyên theo yêu cầu.*



# LINH HOẠT TRONG HOẠCH ĐỊNH VÀ THỰC THI CHÍNH SÁCH KINH TẾ

Bài: TS. TRƯƠNG VĂN PHƯỚC
*Nguyên Quyền Chủ tịch Ủy ban Giám sát và Tài chính Quốc gia*



TS. TRƯƠNG VĂN PHƯỚC
*Nguyên Quyền Chủ tịch Ủy ban Giám sát và Tài chính Quốc gia*

Tăng trưởng kinh tế của Việt Nam trong quý I/2023 vừa qua chỉ đạt được 3,32%, có thể xem là thấp nhất trong chu kỳ 12 năm (2011-2023) của nền kinh tế, ngoại trừ quý I/2020 khi xảy ra dịch bệnh Covid-19 là 3,21%. Thực trạng này buộc chúng ta phải nhìn lại sự chuyển động của nền kinh tế Việt Nam trong bối cảnh kinh tế - tiền tệ thế giới đã có nhiều thay đổi để từ đó có sự linh hoạt, nhạy bén hơn trong hoạch định và thực thi chính sách kinh tế vĩ mô.

## THẾ GIỚI: GIẢM BỚT THẮT CHẶT TIỀN TỆ, ĐỐI PHÓ SUY THOÁI

Sự cố ngân hàng Silicon Valley của Hoa Kỳ tiến hành các thủ tục phá sản vào giữa tháng 3/2023 đã đưa ra các vấn đề gây tranh cãi về hậu quả của chính sách thắt chặt tiền tệ thông qua lãi suất cao của FED. Đồng thời cần đánh giá lại chất lượng giám sát ngân hàng của hệ thống giám sát tài chính Hoa Kỳ. Quyết định của FED chỉ tăng lãi suất 0,25% vào ngày 22/3/2023 cho thấy bên cạnh yếu tố tích cực chống lạm phát của thắt chặt tiền tệ thì hậu quả không chỉ làm tổn thương hệ thống ngân hàng, mà còn tạo ra những rủi ro suy thoái cho nền kinh tế. Nhìn chung, chính sách tiền tệ của các nước hiện nay là quan sát thận trọng các biến số vĩ mô công bố hàng tháng để kịp thời điều chỉnh chính sách. Nhưng có một nhận định chung đó là: lạm phát gần đạt đỉnh và lãi suất sẽ không tăng nhiều, cần chuẩn bị cho giai đoạn mới về cắt giảm lãi suất. Lập luận cho lạm phát đạt đỉnh là giá năng lượng giảm do mùa đông ở Châu Âu bớt lạnh, giá thực phẩm toàn thế giới giảm và hệ quả của chính sách thắt chặt tiền tệ năm vừa qua.

## KINH TẾ VIỆT NAM: NHỮNG ĐỘNG LỰC TĂNG TRƯỞNG

Cơ cấu kinh tế của nước ta trong quý I/2023 bao gồm bốn khu vực (i) nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng 11,7%; (ii) công nghiệp và xây dựng chiếm 35,4%; (iii) dịch vụ chiếm 43,7%; (iv) thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm chiếm 9,2%. Điều này cho thấy vai trò của dịch vụ cùng với công nghiệp và xây dựng có ý nghĩa quyết định cho tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế. Trong tổng thể 3,32% tăng trưởng của quý I/2023 thì dịch vụ đóng góp đến 95,9%; nông, lâm nghiệp và thủy sản đóng góp 8,9%; ngược lại, do suy giảm nên khu vực công nghiệp và xây dựng làm giảm 4,8% trong đóng góp vào tăng trưởng kinh tế. Như vậy, có thể thấy để đạt được tốc độ tăng trưởng cả năm 6,5% theo mục tiêu đầu năm thì cần phải vực dậy khu vực công nghiệp và xây dựng mà trong quý I/2023 vừa qua đã gặp phải nhiều khó khăn, không phát triển được. Đồng thời, cần phải khai thác triệt để các lợi thế tiềm năng còn khá lớn trong lĩnh vực dịch vụ, cũng như khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản.



Nhìn sâu hơn vào nền kinh tế Việt Nam trong bối cảnh các tác động lan truyền từ khi bùng phát dịch Covid-19 trên thế giới cho đến khi nền kinh tế nước ta mở cửa trở lại, thì bộc lộ nhiều vấn đề, từ thể chế kinh tế đến việc ban hành chính sách. Một chủ trương đúng đắn là tăng tốc đầu tư công nhằm tạo cú hích cho tăng trưởng nhưng gặp phải nhiều trở ngại trong quá trình thực hiện. Đến quý I/2023, giải ngân đầu tư công chỉ đạt 9,69% kế hoạch cả năm. Nguyên nhân được cho là do hiện nay các bộ, ngành và địa phương mới giao xong chỉ tiêu kế hoạch cho các dự án nên cần thời gian hoàn thiện thủ tục nghiệm thu khối lượng hoàn thành để thanh toán và đang tập trung thực hiện công tác đấu thầu và lựa chọn nhà thầu. Công tác giải phóng mặt bằng tiếp tục gặp nhiều vướng mắc.

Vốn đầu tư thực hiện toàn xã hội quý I/2023 chỉ tăng 3,7% so với cùng kỳ năm trước. Trong khi đó, tổng vốn đầu tư nước ngoài đăng ký vào Việt Nam bao gồm vốn đăng ký mới, vốn đăng ký điều chỉnh và giá trị góp vốn, mua cổ phần của nhà đầu tư nước ngoài giảm 19,3%.

Về hoạt động thương mại, kim ngạch xuất khẩu hàng hóa giảm 11,9%, kim ngạch nhập khẩu hàng hóa giảm 14,7% so với cùng kỳ năm trước nhưng cán cân thương mại vẫn thặng dư 4,07 tỷ USD. Tổng thu ngân sách bằng 30,3% dự toán năm và tăng 1,3% so với cùng kỳ trong khi tổng chi ngân sách bằng 17,5% dự toán năm, tăng 7,2% so với cùng kỳ. Tăng trưởng tín dụng và huy động vốn tính đến 28/3/2023 đạt 2,06% và 0,86%.

## DOANH NGHIỆP VÀ NHỮNG KHÓ KHĂN TRƯỚC MẮT

Sau đại dịch Covid-19, Quốc hội và Chính phủ đã có những chủ trương và chính sách kịp thời giúp nền kinh tế phục hồi và phát triển. Đáng tiếc là vào quý IV/2022, thị trường trái phiếu doanh nghiệp với vi phạm của một số doanh nghiệp phát hành bị nhà nước xử lý đã gây ra một số biến động, nhà đầu tư suy giảm lòng tin. Hoạt động của các tổ chức tín dụng bị tác động dây chuyền, ảnh hưởng tới tình hình thanh khoản. Trên thị trường quốc tế, lãi suất đồng USD liên tục tăng cao, tỷ giá đồng USD so với hầu hết các ngoại tệ đều ở mức rất cao. Đó là những lý do chính để Ngân hàng Nhà nước tăng lãi suất điều hành của VND. Với khối lượng trái phiếu doanh nghiệp đến hạn lớn, phần lớn các doanh nghiệp không chi trả được và kỳ vọng của thị trường về xu hướng lãi suất VND tiếp tục tăng đã đẩy lãi suất huy động và cho vay tăng quá cao so với tỷ lệ lạm phát. Thị trường chứng khoán trong bối cảnh đó cũng liên tục suy giảm, chỉ số VN-Index đến cuối năm 2022 giảm trên 32% so với cuối năm 2021. Qua quý I/2023, thị trường chứng khoán tuy có sự phục hồi nhưng không đáng kể và thanh khoản duy trì ở mức thấp.



Ảnh minh họa

Đó là thực trạng của thị trường vốn và thị trường tiền tệ Việt Nam trong sáu tháng vừa qua, đưa doanh nghiệp nước ta đối mặt với những thách thức, khó khăn:

- Lãi suất VND ở mức rất cao, chi phí vốn tăng lên làm cầu tín dụng xuống thấp, thể hiện ở tín dụng chỉ tăng trưởng 2,06% trong 3 tháng đầu năm.

- Thế giới đang có sự dịch chuyển từ chống lạm phát qua phòng ngừa suy thoái, do tổng cầu thế giới suy giảm, tăng trưởng kinh tế toàn cầu chậm lại, các đơn hàng, nhất là xuất khẩu, bị giảm sút.

- Việc sử dụng các công cụ của chính sách tài khóa còn hạn chế. Đây là khác biệt cơ bản của Việt Nam và các nước trên thế giới. Trong đại dịch và sau đại dịch, Chính phủ các nước sử dụng nguồn lực rất lớn từ ngân sách để hỗ trợ người dân và doanh nghiệp. Về mặt chủ trương và chính sách, Việt Nam đã xác định đúng hướng đi trong nỗ lực giúp phục hồi và phát triển kinh tế nhưng trong khâu thực thi chính sách thì còn nhiều trở ngại và một số chính sách chưa đạt mục tiêu đề ra.

- Tâm lý e ngại, sợ trách nhiệm, dám nghĩ nhưng không dám làm… xuất hiện ở một bộ phận cán bộ, công chức nên không dám làm việc, cản trở việc triển khai thực hiện nhiệm vụ ở cơ quan, đơn vị và ảnh hưởng không tốt tới quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

- Những vi phạm trong phát hành trái phiếu doanh nghiệp cho thấy thị trường vốn của Việt Nam còn rất nhiều vấn đề phải khẩn trương xử lý để cùng thị trường tiền tệ tạo lập một thị trường tài chính an toàn, hiệu quả.

## LINH HOẠT TRONG HOẠCH ĐỊNH VÀ THỰC THI CHÍNH SÁCH

Tăng trưởng kinh tế rất thấp trong quý I/2023 bắt nguồn từ những nguyên nhân khách quan và chủ quan. Những tác động tiêu cực bên ngoài vào nền kinh tế là điều không thể chối cãi nhưng việc hóa giải những khó khăn đó và những tồn tại, khiếm khuyết bên trong cần được nhận diện và phải kiên quyết khắc phục.

Cần kiên trì hoàn thiện thể chế: trong nền kinh tế thị trường thì các thể chế tài chính, tiền tệ là rất quan trọng. Cần sử dụng mạnh mẽ hơn nữa chính sách tài khóa, đặc biệt trong bối cảnh trần nợ công cho phép. Các chính sách về thuế cần được thiết kế linh hoạt hơn đáp ứng yêu cầu của giai đoạn tập trung nguồn lực cho phục hồi kinh tế.

Cần nhanh chóng tái lập lòng tin trong thị trường vốn vì đây là kênh quan trọng để tạo ra một thị trường tài chính hài hòa, cân đối. Chính sách tiền tệ cũng cần vận dụng linh hoạt các công cụ mang tính thị trường hơn là mệnh lệnh hành chính. Và kiên quyết thực hiện cho bằng được mặt bằng lãi suất thị trường không quá cao so với lạm phát vì chi phí tài chính của doanh nghiệp Việt Nam phần lớn nằm ở lãi vay ngân hàng. Nghiên cứu cơ chế giám sát thị trường tài chính như nhiều nước đang làm.







> *“Cần lấy tiêu chí hành động và kết quả công việc làm thước đo cán bộ, công chức và có biện pháp sàng lọc bộ máy để đảm bảo cán bộ, công chức phải là những người tâm huyết và dám hành động. Đồng thời, hình thành cơ chế bảo vệ cán bộ năng động, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung.”*

Cải cách thủ tục hành chính cần mạnh mẽ và thực chất: bộ máy công quyền, thực thi các chính sách của nhà nước cần lựa chọn những cán bộ đầy đủ phẩm chất, đạo đức, năng lực chuyên môn và tinh thần phụng sự nhân dân, phụng sự đất nước. Cần lấy tiêu chí hành động và kết quả công việc làm thước đo cán bộ, công chức và có biện pháp sàng lọc bộ máy để đảm bảo cán bộ, công chức phải là những người tâm huyết và dám hành động. Đồng thời, hình thành cơ chế bảo vệ cán bộ năng động, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung.

Nhìn ra bên ngoài, tình hình kinh tế xã hội vẫn còn đối mặt với nhiều thách thức khi dự báo kinh tế toàn cầu năm 2023 của Ngân hàng Thế giới chỉ ở mức 2,9%, thấp hơn so với tốc độ tăng trưởng 3,4% của năm 2022. Trong khi đó, lạm phát thế giới tuy giảm nhưng vẫn duy trì ở mức cao, 6,6% trong năm 2023, so với mức 8,8% của năm 2022, cao hơn nhiều so với mức bình quân của giai đoạn 2017-2019 là 3,5%. Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), tăng trưởng kinh tế và tỷ lệ lạm phát của các đầu tàu kinh tế không có nhiều lạc quan trong năm 2023, tăng trưởng và lạm phát của Hoa Kỳ tương ứng là 1,5% và 3,7%; Trung Quốc tăng trưởng 5,3% và lạm phát 2,2%; Châu Âu tăng trưởng 0,8% và lạm phát 6,2%; Nhật Bản tăng trưởng 1,4% và lạm phát 2,5%. Ngoài ra, các yếu tố như căng thẳng địa chính trị, tái định vị lại chuỗi cung ứng, chính sách tiền tệ thắt chặt và biến động trên thị trường tài chính quốc tế vẫn là những nhân tố sẽ tạo ra sự bất định cho tình hình kinh tế xã hội toàn cầu trong thời gian tới.

Riêng đối với nền kinh tế Việt Nam, tăng trưởng kinh tế cả năm dự kiến trên 6% và tỷ lệ lạm phát khoảng 4%.

Thời gian còn lại của năm 2023 chỉ còn 3 quý. Cần có quyết tâm mạnh mẽ và đo lường đánh giá trách nhiệm các bộ, ngành, các địa phương trong thực hiện các nhiệm vụ của năm 2023. Cần có chế tài thưởng, phạt công minh để tạo sự chuyển biến mạnh trong thực thi nhiệm vụ.❑

# BIẾN ĐỘNG THỊ TRƯỜNG DỆT MAY

## quý I/2023 và dự báo quý II/2023

Bài: VƯƠNG ĐỨC ANH
*Chánh VP HĐQT Vinatex*

Lần đầu tiên trong 10 năm qua xuất khẩu dệt may quý I của Việt Nam giảm so cùng kỳ (trừ quý I năm 2020 xảy ra đại dịch Covid-19), mức giảm sâu xấp xỉ 20% tương đương trị giá 2 tỷ USD. Các vụ phá sản ngân hàng ở Mỹ, Thụy Sỹ xảy ra liên tiếp trong tháng 3 đẩy nền kinh tế thế giới đứng trước rủi ro suy thoái. Nhu cầu tiêu thụ dệt may tiếp tục suy yếu. Tình hình thị trường chuyển biến nhanh theo hướng kém tích cực. Tác động của "cơn gió ngược" đã bắt đầu rõ nét trong quý I này.

### CÁC TỔ CHỨC QUỐC TẾ LIÊN TỤC HẠ DỰ BÁO TĂNG TRƯỞNG THƯƠNG MẠI VÀ GDP TOÀN CẦU

Ngay sau diễn biến bất ngờ 3 ngân hàng quy mô nhỏ của Mỹ phá sản gồm Silicon Valley Bank, Signature Bank, Silvergate Capital cùng ngân hàng lớn của Thụy Sỹ là Credit Suisse phải bán lại cho UBS trong 2 tuần đầu tháng 3 khiến các tổ chức quốc tế như IMF, World Bank phải lên tiếng cảnh báo rủi ro đối với hệ thống tài chính – ngân hàng, đồng thời tiếp tục hạ dự báo tăng trưởng kinh tế thế giới trong năm 2023 lùi sâu xuống dưới mức 3%, cụ thể:

World Bank trong báo cáo ngày 5/4 dự báo tăng trưởng thương mại toàn cầu chậm lại ở mức 1,7% trong năm 2023, tăng trưởng GDP toàn cầu ở mức 2,4% - là mức tăng trưởng thấp hơn mức trung bình 12 năm qua đối với cả thương mại và GDP.

IMF trong báo cáo ngày 12/4 dự báo tăng trưởng GDP toàn cầu ở mức 2,8% năm 2023 và 3% cho năm 2024 (thấp hơn 0,1% so với báo cáo tháng 1/2023), trong trung hạn 5 năm tới tăng trưởng GDP toàn cầu chỉ ở mức quanh 3% và là mức tăng trưởng thấp nhất trong hơn 3 thập kỷ, kể từ năm 1990. Như vậy trong trung hạn kinh tế thế giới khó lấy lại tốc độ tăng trưởng như trước đại dịch.




Các nền kinh tế lớn cũng đều bị hạ dự báo tăng trưởng GDP. Tăng trưởng GDP của Mỹ được dự báo chỉ quanh ngưỡng 1%, tăng trưởng GDP khu vực Châu Âu chỉ ở mức 0,8% trong đó tăng trưởng Anh dự kiến -0,3% trong năm 2023.











### CHÍNH SÁCH TIỀN TỆ THẮT CHẶT TẠI MỸ VÀ EU SẼ TIẾP TỤC DUY TRÌ HẾT NĂM 2023

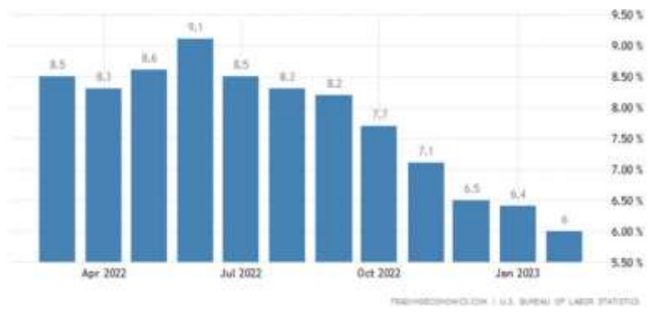
Tại Mỹ: Ngày 22/3/2023, Cục Dự trữ liên bang Mỹ (FED) đã quyết định nâng lãi suất cơ bản thêm 0,25 điểm phần trăm lên biên độ 4,75-5%, mức cao nhất từ tháng 10/2007. Đây là lần thứ 9 kể từ chu trình thắt chặt chính sách tiền tệ này bắt đầu hồi tháng 3/2022 khi Ngân hàng Trung ương Mỹ cố gắng kiềm chế lạm phát mà không làm ảnh hưởng đến khả năng phục hồi của nền kinh tế nước này.

Lạm phát tháng 2 tại Mỹ mặc dù giảm xuống 6% nhưng vẫn ở mức cao và vẫn còn khoảng cách khá xa so với lạm phát mục tiêu 2% của FED. Trong báo cáo tháng 4 của IMF cũng nhấn mạnh các nền kinh tế lớn như Mỹ và EU sẽ không thể kéo giảm lạm phát về mức lạm phát mục tiêu của mình trước năm 2025, hàm ý chính sách tiền tệ thắt chặt cần phải tiếp tục duy trì thêm thời gian đủ dài để kéo giảm lạm phát về mức lạm phát mục tiêu.

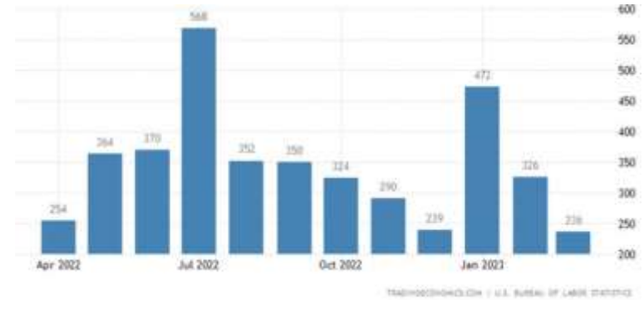
Việc làm của Mỹ trong tháng 3 vẫn duy trì đà tăng 236.000 việc làm mới, tỷ lệ thất nghiệp vẫn duy trì ở mức thấp 3,5%, đây cũng là một cơ sở quan trọng khiến FED có thể tiếp tục tăng lãi suất một lần nữa vào cuộc họp tháng 5, dự kiến lãi suất có thể tăng thêm 0,25% đưa lãi suất tại Mỹ lên mức 5%-5,25% và mức lãi suất cao này sẽ duy trì hết năm 2023, khó có khả năng FED sẽ quay đầu giảm lãi suất sớm so với các dự báo trước đây.

Khu vực Châu Âu: Ngày 16/3/2023, Ngân hàng Trung ương châu Âu

Hình 1. Diễn biến lạm phát tại Mỹ




Hình 2. Diễn biến số lượng việc làm mới tại Mỹ



(ECB) đã quyết định tăng lãi suất cơ bản trong khu vực đồng tiền chung châu Âu (Eurozone) thêm 0,5%. Đây là lần tăng lãi suất thứ 6 liên tiếp của ngân hàng này. Sau quyết định trên, ba loại lãi suất chính của ECB là lãi suất tái cấp vốn, lãi suất cho vay và lãi suất tiền gửi đều tăng lên và lần lượt ở mức 3,5%, 3,75% và 3,0%.

Với quyết định tiếp tục tăng lãi suất, ECB đang cố gắng phản ứng với tình trạng lạm phát cao ở Khu vực Eurozone, vốn lên mức 8,5% trong tháng 2/2023 sau khi chạm mức 8,6% trong tháng trước đó. Mức lạm phát lõi, hay lạm phát không tính các biến động mạnh như giá năng lượng và lương thực, đã tăng từ 5,3% lên 5,6% - mức cao nhất trong lịch sử của liên minh tiền tệ châu Âu.

Tình trạng lạm phát cao kéo dài là nguyên nhân chính khiến ban lãnh đạo ECB quyết định tăng lãi suất. Theo thông báo của ECB, lộ trình tăng lãi suất sẽ được duy trì với tốc độ ổn định và được giữ ở mức phù hợp để đảm bảo lạm phát trở lại theo đúng mục tiêu trung hạn 2%.

Tại Anh: Ngày 23/3/2023, Ngân hàng Trung ương Anh (BoE) tiếp tục tăng lãi suất thêm 0,25%, lên mức 4,25% bất chấp những bất ổn gần đây trong lĩnh vực ngân hàng. Đây là lần tăng lãi suất thứ 11 liên tiếp tại các cuộc họp của Ủy ban Chính sách Tiền tệ (MPC) của BoE kể từ tháng 12/2021 trong nỗ lực ngăn chặn đà lạm phát hiện đang ở mức cao. Tại kỳ họp trước đó, MPC đã tăng lãi suất cơ bản thêm 0,5%, lên mức4%.

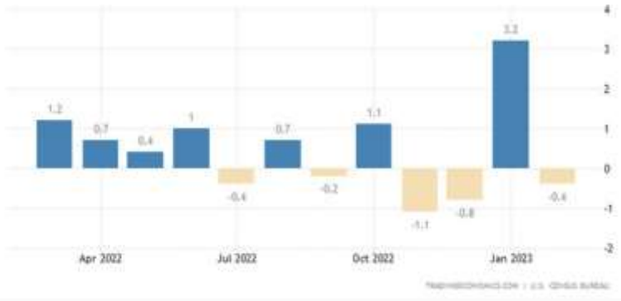
Tại Nhật Bản: Ngân hàng Trung ương Nhật Bản (BOJ) ngày 18/1 đã quyết định duy trì chính sách tiền tệ siêu lỏng để hỗ trợ cho đà phục hồi của nền kinh tế. Kết thúc phiên họp thường kỳ kéo dài hai ngày, Hội đồng Chính sách BOJ nâng dự báo mức tăng chỉ số giá tiêu dùng (CPI) cơ bản (không bao gồm biến động giá cả các mặt hàng thực phẩm tươi sống) trong tài khóa 2022 (kết thúc vào tháng 3/2023) thêm 0,1 điểm phần trăm lên 3%. Mặc dù vậy, BOJ vẫn quyết định giữ nguyên lãi suất ngắn hạn ở mức âm 0,1% và lãi suất trái phiếu chính phủ kỳ hạn 10 năm ở mức khoảng 0%.

## DOANH SỐ BÁN LẺ, CHI TIÊU CHO HÀNG MAY MẶC TẠI MỸ TIẾP TỤC SUY GIẢM

Doanh số bán lẻ tại Mỹ đã giảm 0,4% so với tháng 1/2023, so với dự đoán của thị trường là giảm 0,3% và sau khi mức tăng 3,2% được điều chỉnh tăng trong tháng 1 (đây là mức tăng lớn nhất kể từ tháng 3 năm 2021). Trong đó giảm nhiều nhất là doanh số bán hàng tại các cửa hàng nội thất (-2,5%), dịch vụ ăn uống và đồ uống (-2,2%), bán lẻ linh tinh (-1,8%), xe có động cơ và đại lý phụ tùng (-1,8%), cửa hàng quần áo (-0,8) %), cây xăng (-0,6%). Ngược lại, mức tăng được ghi nhận ở các cửa hàng bán lẻ không có cửa hàng (1,6%), sức khỏe (0,9%), cửa hàng thực phẩm và đồ uống (0,5%), cửa hàng bách hóa tổng hợp (0,5%) và cửa hàng điện tử và thiết bị gia dụng (0,3%).

Trong tuần 3, tháng 3/2023, may mặc vẫn thuộc nhóm hàng giảm mạnh trong rổ hàng hóa bán lẻ ở Mỹ (giảm 6% so với tuần 2 của tháng 3), và kéo dài chuỗi 6 tuần liên tiếp giảm kể từ tuần 2, tháng 2/2023. Tiêu thụ một số mặt hàng như đồ trẻ em giảm sâu trên 20%, hàng thời trang và denim giảm trên 5%.

Hình 3. Diễn biến doanh số bán lẻ tại Mỹ



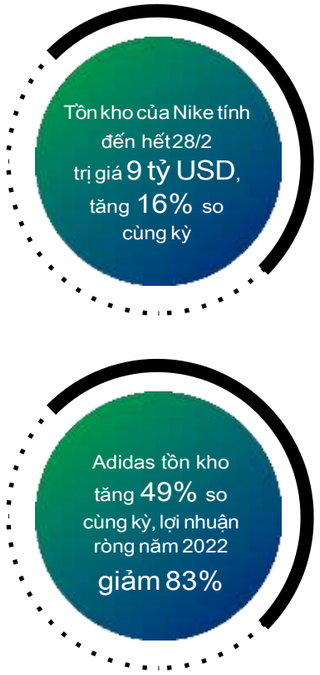









*"Dự báo ngành Sợi vẫn chưa thể hồi phục đến hết quý II/2023. Khả năng cầu thị trường vẫn còn rất thấp, lượng hàng tồn kho sợi của thế giới vẫn ở mức cao và giá bông đã xuống quá thấp nên giá sợi khó có thể cải thiện trong ngắn hạn. Đối với ngành May, tình trạng thiếu đơn hàng, đơn hàng nhỏ lẻ, số lượng ít, đơn giá thấp, vẫn sẽ kéo dài đến hết quý III. Dự kiến các đơn hàng may mặc sẽ tiếp tục giảm khoảng 25 - 30% so với cùng kỳ năm 2022."*




## TỒN KHO CỦA CÁC HÃNG THỜI TRANG, BÁN LẺ TĂNG TRỞ LẠI

Theo báo cáo kết quả kinh doanh mới nhất của các hãng thời trang, nhà mua hàng lớn tại Mỹ cho thấy tồn kho tiếp tục tăng, bất chấp các nỗ lực giảm giá, khuyến mại, ví dụ tồn kho của Nike tính đến hết 28/2 trị giá 9 tỷ USD, tăng 16% so cùng kỳ, Adidas tồn kho tăng 49% so cùng kỳ, lợi nhuận ròng năm 2022 giảm 83%. Một số hãng thời trang và bán lẻ kiểm soát hàng tồn kho tốt hơn như Inditex, H&M, Walmart, Target nhưng tồn kho vẫn tăng ở mức 4%-5% so cùng kỳ.

## CÁC RỦI RO ĐỐI VỚI THỊ TRƯỜNG TRONG THỜI GIAN TỚI

Rủi ro các thị trường tiêu thụ lớn như Mỹ, EU "hạ cánh cứng" tức rơi vào suy thoái. Hệ lụy từ các vụ sụp đổ ngân hàng trong 3 có thể dẫn tới rủi ro đổ vỡ tiếp theo trong hệ thống ngân hàng của Mỹ khi khoản lỗ đầu tư trái phiếu Chính phủ của các ngân hàng Mỹ lên tới hơn 600 tỷ USD cũng như khối bất động sản thương mại với khoản nợ 2500 tỷ USD đáo hạn trong 3 năm tới.

Rủi ro giá năng lượng tăng trở lại sau quyết định cắt giảm sản lượng của OPEC+ (ngày 2/4 nhóm các nước xuất khẩu dầu mỏ OPEC+ bất ngờ quyết định cắt giảm 1,1 triệu thùng dầu/ngày, tương đương 1% nhu cầu dầu toàn cầu đẩy giá dầu lên khoảng 7%, dầu Brent có thời điểm vượt 85 USD/thùng. Cùng với tác động của nhu cầu tăng sau khi Trung Quốc mở cửa trở lại nhiều tổ chức lớn như Ngân hàng Goldman Sachs, ANZ dự báo giá dầu sẽ tăng trở lại ngưỡng 100 – 115 USD/thùng.

## DỰ BÁO TÌNH HÌNH QUÝ II

Trong quý II/2023, nhìn chung tình hình vẫn không mấy khả quan đối với kinh tế thế giới nói chung và ngành dệt may nói riêng. Rủi ro suy thoái kinh tế tại các thị trường tiêu thụ chính tăng lên, chính sách tiền tệ tiếp tục thắt chặt đẩy nhu cầu suy giảm tại các quốc gia nhập khẩu dệt may lớn như Mỹ, EU, Hàn Quốc, NhậtBản…

Dự báo ngành Sợi vẫn chưa thể hồi phục đến hết quý II/2023. Khả năng cầu thị trường vẫn còn rất thấp, lượng hàng tồn kho sợi của thế giới vẫn ở mức cao và giá bông đã xuống quá thấp nên giá sợi khó có thể cải thiện trong ngắn hạn. Đối với ngành May, tình trạng thiếu đơn hàng, đơn hàng nhỏ lẻ, số lượng ít, đơn giá thấp, vẫn sẽ kéo dài đến hết quý III. Dự kiến các đơn hàng may mặc sẽ tiếp tục giảm khoảng 25 - 30% so với cùng kỳ năm 2022.

Trong khi chi phí sản xuất tăng, giá điện chắc chắn sẽ điều chỉnh tăng trong năm nay, các doanh nghiệp dệt may với số lượng lao động lớn sẽ chịu áp lực về dòng tiền khi tình trạng thiếu đơn hàng còn tiếp diễn trong quý II.❑



# XUẤT KHẨU DỆT MAY
## Việt Nam quý I/2023

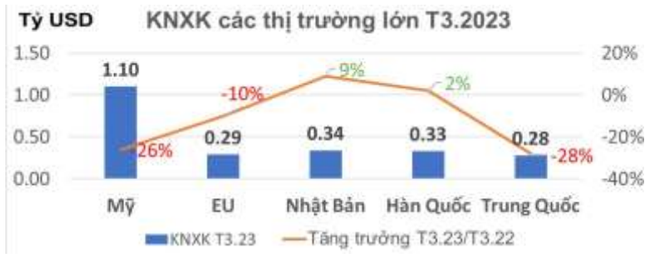
BAN VĂN PHÒNG HIỆP HỘI VITAS

Tháng 3/2023 KNXK dệt may Việt Nam tiếp tục giảm 15% so cùng kỳ năm ngoái, đạt 3,2 tỷ USD. Lũy kế hết quý I/2023 xuất khẩu dệt may Việt Nam đạt 8,6 tỷ USD, giảm 19% so cùng kỳ năm ngoái. Đây là quý thứ 2 liên tiếp xuất khẩu dệt may Việt Nam, bao gồm cả sợi tăng trưởng âm kể từ quý IV năm trước và cũng là lần đầu tiên sau 10 năm (trừ quý I/2020 xảy ra dịch Covid) dệt may Việt Nam có quý I xuất khẩu giảm so cùng kỳ.



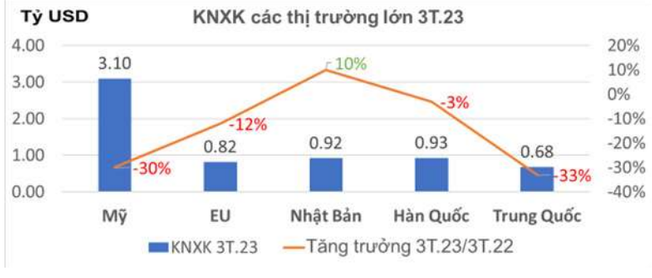

VỀ THỊ TRƯỜNG XUẤT KHẨU:

Trong tháng 3/2023 chỉ duy nhất thị trường Nhật Bản và Hàn Quốc duy trì tăng nhẹ so cùng kỳ, tăng lần lượt 9% và 2%, kim ngạch đạt 340 triệu USD và 330 triệu USD. Các thị trường lớn khác như Mỹ, EU, Trung Quốc xuất khẩu tiếp tục suy giảm.




Lũy kế hết quj I/2023:

Duy nhất thị trường Nhật Bản xuất khẩu tăng, kim ngạch xuất khẩu đạt 920 triệu USD, tăng 10% so cùng kỳ năm trước (năm 2022 KNXK đi Nhật Bản đạt 4,35 tỷ USD, tăng 25%).








Thị trường Mỹ: tiếp tục suy giảm tháng thứ 6 liên tiếp, quý I/2023 chứng kiến mức giảm mạnh 30% so cùng kỳ, kim ngạch xuất khẩu chỉ đạt 3,1 tỷ USD trong khi cùng kỳ quý I năm trước đạt hơn 4,5 tỷ USD. Tính bình quân quý I/2023 mỗi tháng xuất khẩu đi Mỹ giảm 500 triệu USD.

Thị trường EU: kim ngạch xuất khẩu đạt 820 triệu USD, giảm 12% so cùng kỳ.

Thị trường Trung Quốc: kim ngạch xuất khẩu đạt 680 triệu USD, giảm 33% so cùng kỳ, tương ứng trị giá suy giảm 340 triệu USD.



TÌNH HÌNH XUẤT KHẨU CỦA CÁC QUỐC GIA XUẤT KHẨU DỆT MAY LỚN

### Trung Quốc

Tháng 2/2023: KNXK hàng dệt và phụ kiện may mặc đạt 14,5 tỷ USD, giảm 18,5% so với cùng kỳ năm 2022, trong đó:

- Hàng may mặc đạt 7,55 tỷ USD, giảm 22% so với cùng kỳ năm ngoái
- Hàng dệt (bao gồm sợi, vải và các mặt hàng dệt khác): KNXK đạt 6,94 tỷ USD, giảm 15% so với cùng kỳ năm ngoái.

Lũy kế 2T.2023: KNXK hàng dệt và may mặc đạt 40,8 tỷ USD, giảm 18,6% so với cùng kỳ năm trước, trong đó:

- Hàng may mặc: KNXK đạt 21,6 tỷ USD, giảm 14,7% trong cùng kỳ.
- Hàng dệt (bao gồm sợi, vải và các mặt hàng dệt khác): KNXK đạt 19,1 tỷ USD, giảm 22,4% so cùng kỳ năm ngoái (tương đương 5,5 tỷ USD).

### Bangladesh

Tháng 3/2023: lần đầu tiên sau chuỗi tăng 13 tháng liên tiếp, xuất khẩu dệt may Bangladesh giảm 2,5% so cùng kỳ.

Mặc dù lũy kế theo quý xuất khẩu dệt may Bangladesh vẫn duy trì đà tăng tuy nhiên Q1/2023 KNXK đã trở lại mức dưới 4 tỷ USD/tháng (quanh mức 3,9 tỷ USD).

Lũy kế 3 quý gần nhất KNXK đạt 35 tỷ USD, tăng 13% so cùng kỳ, trong đó:

- Dệt thoi tăng 16%
- Dệt kim tăng 12%

### Các quốc gia khác

Các quốc gia xuất khẩu dệt may khác như Ấn Độ, Campuchia, Pakistan đều giảm lần lượt 19%, 23% và 28%

MÔ HÌNH DOANH NGHIỆP TẠI TRƯỜNG ĐH CÔNG NGHIỆP DỆT MAY HÀ NỘI

# ĐIỂM ĐỘT PHÁ

## TRONG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG

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



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

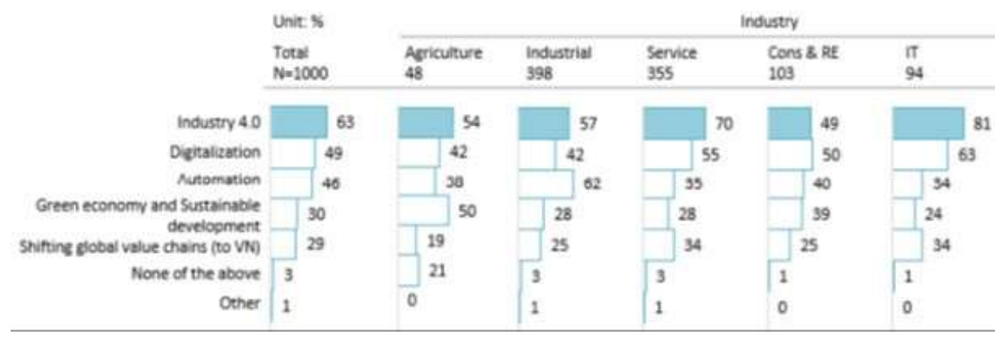
Tại Việt Nam, các trường đại học trong hệ thống giáo dục quốc dân được chia thành hai định hướng là nghiên cứu và ứng dụng. Các trường đại học theo định hướng ứng dụng có điểm khác biệt lớn so với các trường đại học theo định hướng nghiên cứu ở một điểm là tập trung đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, có thể làm việc hiệu quả tại các doanh nghiệp. Để đảm bảo được sứ mệnh này, các trường đại học theo định hướng ứng dụng phải tập trung áp dụng phương pháp đào tạo lý thuyết gắn liền với hướng dẫn sinh viên thực hành, thực tập, trải nghiệm trong môi trường sản xuất kinh doanh thực tế tại doanh nghiệp. Tuy vậy, hiện nay các trường đại học theo định hướng ứng dụng đều gặp nhiều khó khăn khi phối hợp với các doanh nghiệp ngoài trường trong hướng dẫn sinh viên thực hành do thiếu kỹ năng sư phạm… Tất cả các vấn đề trên có thể được giải quyết với mô hình doanh nghiệp trong trường đại học.

Vì vậy, bài viết này hướng đến việc đánh giá các kỹ năng mà sinh viên các trường đại học hiện nay còn thiếu so với yêu cầu của doanh nghiệp, từ đó đánh giá được lợi ích mô hình doanh nghiệp tại trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội mang lại đối với người học, nhà trường và xã hội.



### KỸ NĂNG CỦA NGUỒN NHÂN LỰC ĐỐI SÁNH VỚI NHU CẦU CỦA DOANH NGHIỆP

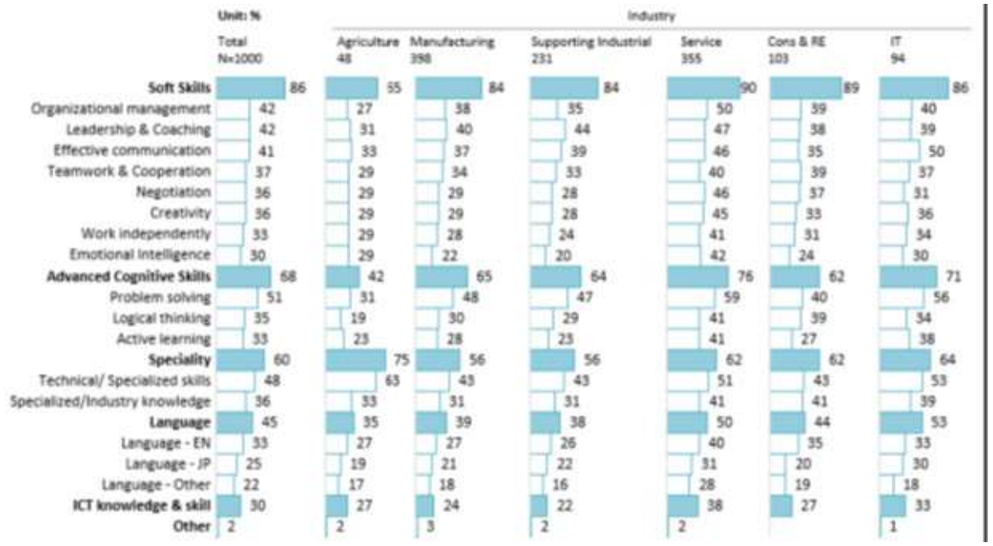
Xu hướng phát triển của công nghệ trong nền công nghiệp toàn cầu được nhiều chuyên gia đánh giá là có ảnh hưởng mạnh nhất đến tất cả các ngành công nghiệp kể cả ngành công nghiệp dệt may; trong bối cảnh đó, việc nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động là hết sức cần thiết để đáp ứng xu thế phát triển nhanh của nền công nghiệp trên thế giới. Sự tác động của công nghiệp đến kỹ năng của người lao động tại Việt Nam được thể hiện trong hình sau:




*Hình 1: Nhận thức của doanh nghiệp về xu hướng công nghiệp toàn cầu tác động đến kỹ năng của người lao động*
*Nguồn: [3]*

Số liệu tại hình 1 do Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật bản (JICA) thực hiện khảo sát với 1.000 doanh nghiệp và cơ sở giáo dục tại Việt Nam giai đoạn 2021-2022. Số liệu cho thấy việc ứng dụng các thành tựu của CMCN 4.0 sẽ có tác động mạnh nhất đến kỹ năng của người lao động khi có tới 63% tổ chức được khảo sát xác nhận việc này. Tuy vậy, đối với các doanh nghiệp công nghiệp thì việc ứng dụng công nghệ 4.0 trong công nghiệp còn thúc đẩy sự lan tỏa của số hóa và tự động hóa nên mức độ ảnh hưởng của số hóa, tự động hóa đến kỹ năng của người lao động cũng rất lớn, tương ứng ở mức 49% với số hóa và 46% với tự động hóa. Bên cạnh đó, mức độ ảnh hưởng của việc triển khai sản xuất xanh và phát triển bền vững cũng tác động khá lớn tới kỹ năng của người lao động (ở mức 28%).

Trong bối cảnh nền công nghiệp sẽ tác động đến kỹ năng của người lao động lớn như trên nhưng việc đào tạo nguồn nhân lực của các trường đại học vẫn còn nhiều hạn chế so với yêu cầu của doanh nghiệp, khoảng cách giữa kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp với mong muốn của doanh nghiệp thể hiện trong hình sau:

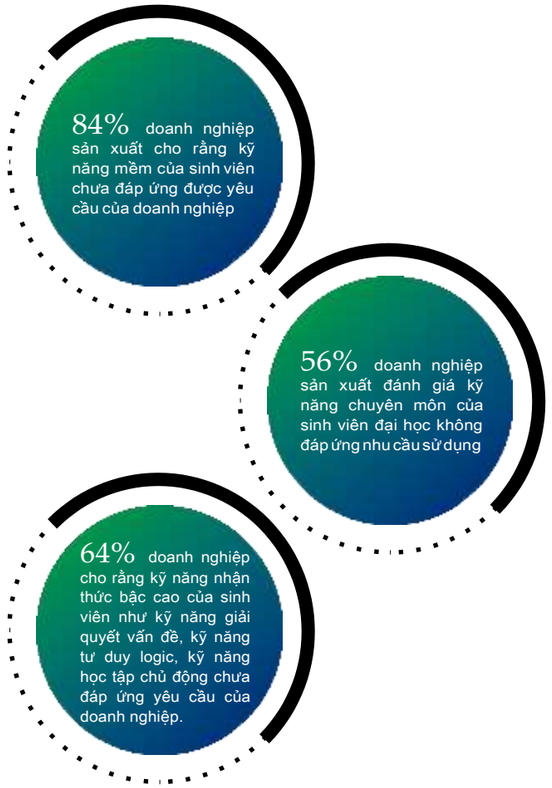



*Hình 2: Nhận thức của các doanh nghiệp đối với khoảng cách kỹ năng của các sinh viên tốt nghiệp đại học, chia theo ngành*
*Nguồn: [3]*

Số liệu tại hình 2 cho thấy 84% doanh nghiệp sản xuất cho rằng kỹ năng mềm của sinh viên chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp; 56% doanh nghiệp sản xuất đánh giá kỹ năng chuyên môn của sinh viên đại học không đáp ứng nhu cầu sử dụng; 64% doanh nghiệp cho rằng kỹ năng nhận thức bậc cao của sinh viên như kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng tư duy logic, kỹ năng học tập chủ động chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Các đánh giá cụ thể bằng phương pháp phỏng vấn sâu trong nghiên cứu của JICA cho thấy: Sinh viên thiếu cập nhật kinh nghiệm thực tế sau khi ra trường, chủ yếu chỉ biết lý thuyết nên chậm thích ứng với môi trường làm việc, chưa nghiêm túc trong việc xác lập mục tiêu nghề nghiệp và con đường sự nghiệp, chưa hiểu rõ bản chất thực tiễn của công việc, không kiên định mục tiêu, dễ chuyển việc, bỏ việc khi gặp khó khăn. Kỹ năng mềm của sinh viên mới ra trường chưa đủ cho môi trường làm việc, đặc biệt là kỹ năng giao tiếp, quản lý công việc, khả năng làm việc độc lập và tư duy logic. Về thái độ, phần lớn sinh viên tốt nghiệp thiếu chuyên nghiệp trong công việc, thiếu tích cực trong họcviệc.

Với thực trạng khoảng cách về cả kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, kỹ năng bậc cao đều khá xa với yêu cầu của doanh nghiệp như trên thì một trong những giải pháp được thực hiện khá hiệu quả để san bằng khoảng cách này tại trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội là sử dụng mô hình doanh nghiệp trong trường để giúp sinh viên tiếp cận trực tiếp với yêu cầu của doanh nghiệp một cách thường xuyên ngay khi sinh viên còn ngồi trên ghế giảng đường đại học.















## ĐỘT PHÁ MÔ HÌNH "2 TRONG 1"

Trung tâm sản xuất dịch vụ trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội là đơn vị được tổ chức như một doanh nghiệp loại vừa, thực hiện đồng thời hai chức năng là tổ chức sản xuất theo chuẩn quốc tế một cách có hiệu quả và hướng dẫn sinh viên thực tập tại tất cả các vị trí thiết kế mẫu, chuẩn bị sản xuất, quản lý đơn hàng, quản lý chất lượng, điều hành nhà máy, xuất nhập khẩu. Với quy mô 600 lao động, trên 500 thiết bị hiện đại như máy trải vải tự động, cắt tự động, máy lập trình, CNC cắt dưỡng, hệ thống CAD/CAM cho thiết kế mẫu, giác sơ đồ và chuẩn bị sản xuất; phần mềm quản trị nhà máy thông minh hiện tại cũng đang được phát triển tại trung tâm. Thị trường chính của Trung tâm sản xuất dịch vụ (TTSXDV) là hơn 30 nước trên thế giới trong đó có những thị trường đòi hỏi tiêu chuẩn rất cao như: Châu Âu, Nhật Bản, Hàn Quốc… Doanh thu hằng năm của TTSXDV khoảng 60-70 tỷ đồng. Với mô hình tổ chức như trên, TTSXDV của trường đã có những đóng góp hết sức tích cực vào sự phát triển bền vững của trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội trên những khía cạnh sau:

**Hướng dẫn sinh viên thực tập tại môi trường doanh nghiệp theo chuẩn quốc tế:** Khác với nhiều doanh nghiệp đơn thuần về sản xuất, do phải đảm nhiệm chức năng hướng dẫn sinh viên thực tập nên đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý tại TTSXDV đều có trình độ từ đại học trở lên, được đào tạo cơ bản về nghiệp vụ sư phạm để hướng dẫn sinh viên thực tập tại tất cả các khâu trong nhà máy. Hằng năm, TTSXDV chịu trách nhiệm hướng dẫn từ 1800-2000 lượt sinh viên thực tập tốt nghiệp, thực tập sản xuất tại các




khâu như: thiết kế mẫu, chế thử mẫu, làm mẫu đối, chế tạo dưỡng, thiết kế chuyền, chuẩn bị tài liệu kỹ thuật, giác sơ đồ, quản lý đơn hàng, thiết kế và quản lý hệ thống đảm bảo chất lượng, nghiệp vụ xuất nhập khẩu, kế toán doanh nghiệp, điều hành sản xuất, đánh giá nhà máy theo chuẩn quốc tế…

Khi thực tập tại TTSXDV, sinh viên được hướng dẫn quá trình thực hiện công việc theo chuẩn quốc tế, thời gian và nội dung thực tập được thực hiện theo đề cương thực tập và được đánh giá kết quả theo tuần. Hằng ngày, sinh viên được làm việc với khách hàng quốc tế ở những vị trí công việc thực tế như cán bộ của TTSXDV; chính vì vậy, sinh viên được rèn luyện kỹ năng làm việc theo đúng quy chuẩn sản xuất hàng xuất khẩu, ý thức tác phong công nghiệp của sinh viên thay đổi rõ rệt theo hướng chuyên nghiệp hơn do các công việc được thực tập đều là những công việc đòi hỏi chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của khách hàng quốc tế.

**Xây dựng học liệu đào tạo từ tình huống thực tế của TTSXDV:** Khối các khoa/trung tâm đào tạo của trường luôn luôn tiếp cận với các tình huống thực tế tại TTSXDV để thiết kế các tình huống sử dụng trong đào tạo. Nhiều tài liệu kỹ thuật, hướng dẫn của khách hàng quốc tế, các chuẩn mực quốc tế về sản xuất… đều được giảng viên khảo sát tại TTSXDV để đưa vào bài giảng lý thuyết trên giảng đường, chính vì vậy mà các bài giảng tại trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội luôn mang hơi thở của thực tế sản xuất. Bên cạnh đó, do TTSXDV ở cạnh khu giảng đường nên sinh viên hoàn toàn có thể thăm quan thực tế bất kỳ lúc nào sau giờ học lý thuyết để tìm hiểu sâu hơn các kiến thức được học, giúp các em hiểu bài sâu hơn và dần hình thành tinh thần khởi nghiệp trong sinh viên do được tiếp cận nhiều với môi trường sản xuất kinh doanh thực tế. Đây là điểm nổi trội, được sinh viên và xã hội đánh giá cao vì đã giúp người học tiếp cận được với công nghệ mới ngay khi còn ngồi trên ghế giảng đường đại học.

**Nghiên cứu thử nghiệm khoa học tại TTSXDV:** TTSXDV của trường được tổ chức theo mô hình sản xuất công nghiệp ngay trong nhà trường nên đã tạo điều kiện hết sức thuận lợi cho quá trình nghiên cứu, thử nghiệm các kết quả nghiên cứu mới của giảng viên nhà trường. Nhiều công trình nghiên cứu khoa học như: ứng dụng các thành tựu của cách mạng công nghiệp 4.0 vào sản xuất tinh gọn Lean, thiết kế phần mềm quản lý năng suất trên nền tảng Web, cải tiến sản xuất IE, mô hình quản lý nhà máy thông minh… đã được nghiên cứu thử nghiệm thành công tại TTSXDV.

**Cử chuyên gia của TTSXDV, chuyên gia của các hãng quốc tế tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo:** Vì TTSXDV thuộc trường nên nhà trường thường xuyên điều động chuyên gia của TTSXDV tham gia vào Hội đồng xây dựng cũng như Hội đồng thẩm định chương trình đào tạo, giáo trình đào tạo vì vậy các chương trình đào tạo và giáo trình của trường luôn luôn đáp ứng ở mức cao cả yêu cầu về học thuật và yêu cầu về định hướng ứng dụng trong trường. Bên cạnh đó, đội ngũ chuyên gia của TTSXDV cũng như chuyên gia của các nhãn hàng còn tham gia sâu vào quá trình đào tạo thông qua các buổi nói chuyện theo chuyên đề với sinh viên về kinh nghiệm thực tế trong sản xuất phù hợp với nội dung học phần trong chương trình đào tạo đại học.

**Bồi dưỡng kỹ năng điều hành sản xuất cho đội ngũ giảng viên:** Đội ngũ giảng viên của trường thường xuyên được điều động đi thực tế hoặc tham gia điều hành sản xuất tại TTSXDV, chính vì vậy trên 30% giảng viên của trường vừa có trình độ sau đại học, vừa có khả năng điều hành sản xuất trong thực tế. Đây là điểm mạnh của đội ngũ giảng viên của trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội, giúp trường thực hiện thành công định hướng ứng dụng trong đào tạo đại học. Bên cạnh bồi dưỡng giảng viên trong nước, TTSXDV còn cùng khối đào tạo tham gia vào quá trình trao đổi giảng viên với các nước như Thụy Sĩ, Nhật Bản... để trao đổi kinh nghiệm quốc tế trong cả đào tạo và sản xuất kinh doanh dệt may.

Hỗ trợ tài chính cho sinh viên thực tập, cho khối đào tạo: Điểm đặc biệt nữa mà TTSXDV đã thực hiện được là trả lương và ăn ca cho sinh viên thực tập sản xuất như đối với người lao động của trung tâm. Trong thời gian thực tập, sinh viên được hưởng mức lương theo kết quả công việc, nhiều em đạt mức 2-3 triệu đồng/tháng, đủ bù tiền nộp học phí và một phần tiền sinh hoạt trong quá trình học tại trường; ngoài tiền lương, trong thời gian thực tập, sinh viên còn được hưởng ăn ca với mức 20.000 đồng/sinh viên/ngày. Đối với công tác đào tạo, TTSXDV đã hỗ trợ phần vật tư như vải, chỉ tiết kiệm trong quá trình sản xuất cho học tập. Đây cũng là nguồn hỗ trợ đáng kể cho khu vực đào tạo, đóng góp vào mục tiêu tự chủ của trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

Với các điểm đột phá như trên, TTSXDV trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội đã đóng góp tích cực vào quá trình xây dựng thương hiệu một trường đại học theo định hướng ứng dụng của ngành dệt may, là mô hình được nhiều trường đại học khác ở trong và ngoài nước đến tham khảo và nghiên cứu. Trong tương lai, mô hình đột phá này sẽ được nhà trường nghiên cứu cải tiến để nâng tầm cả về công nghệ và quản trị, làm cơ sở vững chắc hơn cho mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo theo định hướng ứng dụng của trường. ❑

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội (2022), Báo cáo tổng kết năm học 2021-2022, phương hướng nhiệm vụ năm học 2022-2023, Hà Nội*

2. *Chính phủ (2022), Chiến lược phát triển ngành Dệt May và Da Giầy Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2035, Hà Nội.*

3. *JICA (2022), Báo cáo nghiên cứu tổng thể thực trạng phát triển nguồn nhân lực công nghiệp Việt Nam, Hà Nội*

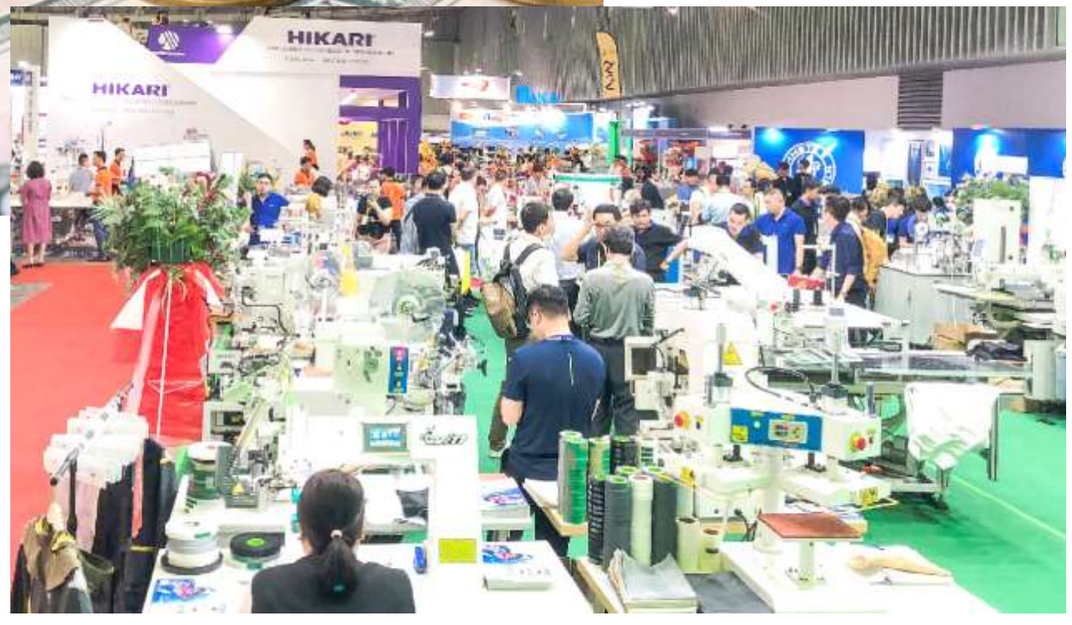
*SaigonTex & SaigonFabric 2023:*

# CƠ HỘI

## DOANH NGHIỆP DỆT MAY THAM GIA *chuỗi cung ứng toàn cầu*

Bài: GIANG NGUYỄN

Triển lãm quốc tế ngành công nghiệp dệt & may - thiết bị nguyên phụ liệu & vải 2023 (SaigonTex & SaigonFabric 2023) diễn ra từ ngày 5-8/4/2023 đã quy tụ 1.700 gian hàng đến từ 21 quốc gia và 1.300 đơn vị tham gia triển lãm. Quy mô ngày càng lớn cho thấy sức hút từ một triển lãm uy tín với sự hội tụ của nhiều doanh nghiệp trong nước và quốc tế, trong đó có các quốc gia có nền công nghiệp dệt may phát triển.








### ĐÁP ỨNG NHU CẦU ĐA DẠNG CỦA KHÁCH HÀNG TRONG VÀ NGOÀI NƯỚC

Tham dự Lễ khai mạc Triển lãm, Thứ trưởng Bộ Công Thương Phan Thị Thắng cho biết, Bộ Công Thương luôn đánh giá cao và coi dệt may là ngành quan trọng không chỉ mang lại kim ngạch xuất khẩu lớn thứ 3 của cả nước mà còn góp phần ổn định an sinh xã hội. Hiện, ngành Dệt May Việt Nam đang sử dụng hơn 2 triệu lao động, xuất khẩu hơn 44 tỷ USD, thu nhập bình quân người lao động đạt trên 8,5 triệu đồng/người/tháng. Chiến lược phát triển ngành Dệt May và Da Giầy Việt Nam đặt ra mục tiêu đến năm 2030, kim ngạch xuất khẩu dệt may đạt 68 - 70 tỷ USD.




*Thứ trưởng Bộ Công Thương Phan Thị Thắng phát biểu tại Triển lãm*

Thứ trưởng Phan Thị Thắng nhấn mạnh: "Triển lãm quốc tế Ngành công nghiệp Dệt May – Thiết bị và Nguyên phụ liệu Saigontex là nơi quy tụ nhiều doanh nghiệp trong nước và quốc tế, trong đó có các quốc gia có nền công nghiệp dệt may phát triển. Đây là cơ hội tốt giúp các doanh nghiệp dệt may Việt Nam tiếp cận những công nghệ tiên tiến, thiết bị hiện đại, từ đó các doanh nghiệp có cơ sở định hướng đầu tư trong thời gian tới. Đây cũng là dịp tốt để doanh nghiệp tìm kiếm đối tác, nhà cung cấp uy tín, thúc đẩy mối quan hệ giao thương, tham gia sâu rộng vào chuỗi giá trị toàn cầu, tăng dần tỷ lệ nội địa hoá, chủ động đáp ứng nhu cầu đa dạng của khách hàng trong và ngoài nước, đáp ứng quy tắc xuất xứ đòi hỏi của các Hiệp định Thương mại, nâng cao giá trị gia tăng sản phẩm, góp phần vào phát triển ngành Dệt May Việt Nam, hội nhập hiệu quả hơn với khu vực và quốc tế".

Ông Cao Hữu Hiếu – Tổng Giám đốc Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex) thông tin, nhận thức được vai trò nòng cốt trong việc định hướng, thúc đẩy sự phát triển của toàn ngành, Tập đoàn Dệt May Việt Nam không ngừng kết nối các đối tác, các nhà sản xuất, các nhà cung cấp trên toàn thế giới để cập nhật các thông tin công nghệ mới nhất, dự báo tình hình thị trường, các xu hướng phát triển của ngành dệt may toàn cầu... cho các doanh nghiệp dệt may Việt Nam.

Chính vì vậy, nhiều năm nay, Vinatex đã phối hợp cùng Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Công ty Tổ chức Triển lãm CP tổ chức thành công các chương trình xúc tiến thương mại, kết nối doanh nghiệp, trong đó có Triển lãm Quốc tế thường niên ngành Công nghiệp Dệt & May – Thiết bị và Nguyên phụ liệu. Đây là triển lãm quốc tế dẫn đầu Đông Nam Á của ngành công nghiệp dệt may và phụ liệu may mặc.

"SaigonTex & SaigonFabric 2023 với diện tích trưng bày 35.000 m2 quy tụ 1.700 gian hàng đến từ 21 quốc gia và 1.300 đơn vị tham gia triển lãm. Đây là triển lãm có quy mô lớn nhất kể từ năm 2021. Đặc biệt, tại triển lãm lần này, lần đầu tiên có khu trưng bày Nhuộm, Sợi và Hóa chất riêng biệt với gần 75 nhà cung cấp quốc tế tham gia. Tại triển lãm, khách tham quan có thể tìm thấy nhiều thương hiệu máy móc dệt may quốc tế nổi tiếng về các máy thiết bị dệt, nhuộm, đo quang phổ, máy thêu tự động, chuyền treo, công nghệ chuyển đổi số, hệ thống CAD-CAM, lập trình, cắt trải vải, in kỹ thuật số công nghệ cao… Hoạt động này là cơ hội tốt cho các doanh nghiệp dệt may Việt Nam tìm kiếm các đối tác, tìm hiểu và lựa chọn các công nghệ, thiết bị hiện đại phù hợp với định hướng phát triển, đồng thời cũng bắt kịp xu hướng của ngành dệt may toàn cầu"- Ông Cao Hữu Hiếu nhấn mạnh.




*Cắt băng khai mạc SaigonTex & SaigonFabric 2023*

## CHUYỂN MÌNH LÊN VỊ TRÍ CAO HƠN TRONG CHUỖI SẢN XUẤT DỆT MAY

Theo Thứ trưởng Bộ Công Thương Phan Thị Thắng, ngành dệt may đóng góp vào mức tăng trưởng xuất khẩu bền vững với mức tăng trung bình từ 8 % - 15% mỗi năm, góp phần thực hiện mục tiêu quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế, tuy nhiên, trong bối cảnh thương mại quốc tế đang có nhiều biến động hiện nay, nhu cầu hàng hóa nói chung, sản phẩm dệt may nói riêng sụt giảm nghiêm trọng, các doanh nghiệp dệt may đang gặp một số khó khăn trong việc tìm kiếm và duy trì thị trường, tìm kiếm nguồn cung ứng nguyên liệu và tiêu thụ sản phẩm.

Để khắc phục những khó khăn nêu trên, các doanh nghiệp dệt may Việt Nam cần tăng cường phát triển theo chiều sâu, thay vì chiều rộng, tham gia sâu hơn vào chuỗi cung ứng dệt may toàn cầu, đặc biệt tập trung vào những công đoạn mang lại giá trị gia tăng cao như thiết kế, sản xuất nguyên phụ liệu đầu vào, phân phối, từng bước chuyển mình lên vị trí cao hơn trong chuỗi sản xuất.

Bên cạnh đó, để đạt được các mục tiêu đã đặt ra đến năm 2030 ngành Dệt May Việt Nam cần thay đổi tư duy trong tầm nhìn, chiến lược, trong đó, cần tập trung phát triển chuỗi sản xuất dệt may hoàn chỉnh quy mô lớn; đầu tư thiết bị hiện đại, tự động hóa cao; quản trị tự động theo thời gian thực, sản xuất xanh sạch, thân thiện môi trường…

Đồng thời, trong tình hình kinh tế thế giới đối mặt với những nguy cơ khó lường, các doanh nghiệp dệt may cần tìm được những hướng đi phù hợp, đảm bảo công ăn việc làm, đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động, đẩy lùi những khó khăn về dịch bệnh, hướng về mục tiêu lâu dài phát triển ngành theo hướng bền vững.

Lãnh đạo Tập đoàn Dệt May Việt Nam nhận định, Vinatex là đơn vị dẫn đầu của ngành Dệt May Việt Nam, thu hút hơn 150 nghìn lao động trong toàn hệ thống, đóng góp giá trị sản xuất kinh doanh lớn cho nền kinh tế. Tập đoàn xây dựng chiến lược phát triển bền vững, dài hạn, mang tính dẫn dắt ngành công nghiệp, đảm bảo đáp ứng các tiêu chuẩn ngày càng khắt khe của thị trường.








Với chiến lược phát triển đến năm 2030 trở thành Một điểm đến cung ứng trọn gói sản phẩm thời trang Xanh, Tập đoàn Dệt May Việt Nam tăng cường thực hiện các giải pháp như: đầu tư cho sản xuất, ổn định và chủ động nguồn nguyên liệu; đẩy mạnh công tác phát triển sản phẩm, xây dựng thương hiệu thời trang trên thị trường; tuân thủ quy định của các thị trường xuất khẩu chính đối với khía cạnh môi trường và trách nhiệm xã hội, trong đó tập trung vào ứng dụng công nghệ tiên tiến nhằm giảm sử dụng năng lượng, giảm phát thải, giảm sử dụng lao động, tăng năng suất và chất lượng; sản xuất xanh, xây dựng hệ thống sản xuất và kinh doanh tuần hoàn...

Cũng như vậy, ông Vũ Đức Giang – Chủ tịch Hiệp hội Dệt May Việt Nam (Vitas) cho biết, bước sang năm 2023, ngành Dệt May Việt Nam vẫn tiếp tục đối mặt với nhiều thách thức do đơn hàng sụt giảm, lãi suất tăng cao và biến động tỷ giá. Đặc biệt, câu chuyện về phát triển bền vững đang trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Các đối tác ngày càng khắt khe hơn trong yêu cầu truy soát nguồn gốc bông, vải, sợi hay xanh hóa dệt may. Đây chính là bài toán lớn cho doanh nghiệp từ năm 2023.

Theo Chủ tịch Vitas, trong bối cảnh khó khăn đó, để vượt qua thách thức các doanh nghiệp phải tiếp tục đẩy mạnh đa dạng hoá thị trường, đa dạng hoá mặt hàng và đa dạng hoá chủng loại của các nhãn hàng sản xuất tại Việt Nam. Song song đó, các doanh nghiệp cần xây dựng giải pháp thích ứng quy trình bền vững của thị trường dệt may toàn cầu. Trong đó, ưu tiên dùng sản phẩm tái chế. Chính vì vậy, doanh nghiệp trong nước phải luôn luôn tìm kiếm nguyên liệu, đầu tư vào con người, cơ sở vật chất để có thể đáp ứng yêu cầu trên. Cùng với đó là xây dựng được giải pháp về nguồn lực…

Chia sẻ với báo chí, ông Võ Tân Thành – Phó Chủ tịch Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) cho biết, thời gian tới, VCCI sẽ nỗ lực để hỗ trợ cho các doanh nghiệp trong ngành dệt may vượt qua khó khăn, bằng cách đẩy mạnh các hoạt động xúc tiến thương mại, đầu tư. Tổ chức các hoạt động quảng bá, giới thiệu sản phẩm, tìm kiếm thị trường mới cho các doanh nghiệp, thông qua việc hỗ trợ doanh nghiệp tham gia các triển lãm trong và ngoài nước.

Đồng thời, VCCI cũng sẽ tổ chức nhiều khóa đào tạo, hội thảo, nhằm nâng cao kỹ năng về quản trị, cũng như các kỹ năng về thị trường để nâng cao năng lực cạnh tranh cho các doanh nghiệp. VCCI cũng cố gắng hỗ trợ và thúc đẩy các doanh nghiệp phát triển sản phẩm mới, đổi mới công nghệ; nắm bắt những khó khăn, vướng mắc của các doanh nghiệp để kiến nghị với các cơ quan chức năng để kịp thời tháo gỡ khó khăn cho các doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay…❑

*Để đạt được các mục tiêu đã đặt ra đến năm 2030 ngành Dệt May Việt Nam cần thay đổi tư duy trong tầm nhìn, chiến lược, trong đó, cần tập trung phát triển chuỗi sản xuất dệt may hoàn chỉnh quy mô lớn; đầu tư thiết bị hiện đại, tự động hóa cao; quản trị tự động theo thời gian thực, sản xuất xanh sạch, thân thiện môi trường…*




*Các đồng chí lãnh đạo đi thăm quan gian triển lãm*