Dệt may và
THỜI TRANG Việt Nam
ĐẶC SAN CỦA TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM - VINATEX

VTGF

THÁNG 7/2024



NGƯỜI ĐẠI DIỆN VỐN VINATEX

ĐÓNG GÓP - THẤU HIỂU - SẺ CHIA

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 hugago@hugaco.vn





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 ĐÁP CẦU

Địa chỉ: Khu 6, Phường Thị Cầu, Thành phố Bắc Ninh, Tỉnh Bắc Ninh

Điện thoại: 024 (222) 3827063 - 3821745

Fax: 024 (222) 3821745

Tổng Công ty May Đáp Cầu (DAGARCO) là doanh nghiệp trực thuộc Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex), được thành lập ngày 2-2-1967.

DAGARCO hiện có hệ thống quản lý chất lượng ISO 9001: 2000 và thực hiện chuyên môn hóa sản xuất các mặt hàng, cũng như duy trì hệ thống các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội: SA-8000, Better work, Wrap.

DAGARCO chuyên sản xuất các sản phẩm may mặc: các loại Jacket, áo khoác lông vũ, áo vest, sơ mi nam, nữ, quần âu, áo váy, quần áo dệt kim, nỉ, đồng phục trẻ em và người lớn, quần áo thể thao v.v...

Năng lực sản xuất DAGARCO là 35.000.000 sản phẩm/năm (quy đổi áo sơ mi chuẩn).

DAGARCO đang sử dụng gần 6.000 thiết bị may của các nước tiên tiến trên thế giới như Mỹ, Nhật, CHLB Đức... có nhiều thiết bị hiện đại chuyên dùng như: hệ thống máy trải vải tự động, máy cắt tự động, máy trần khổ rộng, máy bổ túi tự động, hệ thống là form quần áo và Jacket, hệ thống thiết kế mẫu bằng máy vi tính...

DAGARCO có 3 xí nghiệp thành viên và 3 công ty con với tổng số 4.050 cán bộ, công nhân viên.

Sản phẩm của DAGARCO đã xuất khẩu và có uy tín trên thị trường của 28 nước trên thế giới như Mỹ, Nhật, CHLB Đức, Tây Ban Nha, Pháp, Đan Mạch, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Hàn Quốc, Hongkong, Đài Loan, Australia...

DAGARCO sẵn sàng hợp tác liên doanh với các bạn hàng trong và ngoài nước để đầu tư và sản xuất kinh doanh hàng may mặc.







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, Thành viên HĐQT
Tổng Giám đốc Vinatex
ĐẶNG VŨ HÙNG
Thành viên HĐQT Vinatex
PHẠM VĂN TÂN
UV BTV Đảng ủy, Phó Tổng Giám đốc
Trưởng Ban Tuyên giáo

PHỤ TRÁCH BIÊN TẬP
HOÀNG MẠNH CẦM
Phó 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 47/GP - XBĐS do Cục Báo chí, Bộ Thông tin & Truyền thông cấp ngày 05/4/2024

THƯ NGỎ

Bạn đọc thân mến!

Thời gian đang nhích nhanh về những tháng cuối năm 2024, doanh nghiệp dệt may vẫn đang đón bắt những tín hiệu mới của thị trường để căn chỉnh bước đi không lệch nhịp. Và vai trò của người đại diện vốn của Vinatex ở các doanh nghiệp càng rõ nét hơn trong bước đi của mỗi đơn vị. Vai trò này được "đo lường" qua các hoạt động quản trị chung, thị trường, sản xuất, tài chính và nguồn nhân lực… Tinh thần người đại diện là chủ thể phục vụ của cơ quan công ty Mẹ cũng ngày càng được làm rõ, minh định và tăng tính tương tác hai chiều giữa Tập đoàn và người đại diện.

Cùng với đó, tinh thần "dĩ bất biến, ứng vạn biến" tiếp tục được các nhà lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp trong hệ thống vận dụng để điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh trong thị trường nhiều bất định. Theo xu thế lương tăng, động lực lao động sản xuất của người lao động cũng sẽ tăng theo, là cơ hội để doanh nghiệp phát huy hơn nữa sức lao động sáng tạo của con người dệt may. Tuy nhiên, dự báo doanh nghiệp cũng sẽ phải đối mặt với nhiều chi phí tăng theo, đòi hỏi sự quyết liệt, linh hoạt trong điều hành sản xuất, nâng cao năng suất lao động, thực hành tiết kiệm chi phí một cách hiệu quả…

Cơ hội vẫn luôn dành cho những doanh nghiệp có nền móng vững chắc từ sức mạnh trí tuệ tập thể và tầm nhìn chiến lược từ đội ngũ lãnh đạo, quản lý, đội ngũ người đại diện vốn.

Trân trọng cảm ơn!

BAN BIÊN TẬP



Bìa 1: Người đại diện vốn Vinatex Đóng góp- Thấu hiểu- Sẻ chia



MỤC LỤC

• GÓC NHÌN

6 Gắn bó với công ty Mẹ Vinatex Qua sự đóng góp - thấu hiểu - sẻ chia của người đại diện vốn Tập đoàn tại các đơn vị thành viên

12 Động lực từ ưu tiên chăm lo quyền lợi người lao động

16 Minh chứng bằng hành động khi học và làm theo Bác

20 Phong Phú "Thần tốc - Táo bạo - Quyết liệt"

26 Hiện thực hóa mục tiêu chiến lược "một điểm đến" & hình thành chuỗi liên kết dệt kim vững mạnh

30 Đào tạo trọng tâm, nội dung trọng điểm

34 Ý kiến chuyên gia

• DỆT MAY

36 Doanh nghiệp "xoay sở" tìm giải pháp tăng năng suất lao động

40 Hành động sớm trước thiên tai, hỏa hoạn

44 Lấy trí tuệ tập thể để vận hành doanh nghiệp

48 Thị trường dệt may tháng 6 và các yếu tố tác động trong năm 2024

54 Bông – Sợi đi về đâu từ đây?

58 EU giải quyết hành vi Tẩy xanh (Greenwashing) bằng Chỉ thị mới về cam kết xanh

62 Quản trị nhân sự số E-HR: những nguyên lý cơ bản

• TIN TỨC & SỰ KIỆN

66 Bản tin Vinatex

68 Bản tin Công đoàn

• THỜI TRANG - CUỘC SỐNG

70 Về nơi " Đất thép thành đồng"

72 Tảo, Tre và Sợi nấm trong thời trang bền vững

76 Ứng phó với tin giả trong lãnh đạo, quản lý

GẮN BÓ VỚI CÔNG TY MẸ VINATEX qua sự ĐÓNG GÓP THẤU HIỂU SẺ CHIA

của người đại diện vốn Tập đoàn tại các đơn vị thành viên



Bài: Ông LÊ TIẾN TRƯỜNG
Bí thư Đảng uỷ - Chủ tịch HĐQT Vinatex

QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN CỦA HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ NGƯỜI ĐẠI DIỆN VỐN TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM TẠI CÁC DOANH NGHIỆP

Từ năm 1999, khi đơn vị thành viên đầu tiên trong Tập đoàn được cổ phần hoá, bắt đầu xuất hiện khái niệm mới trong hệ thống chức danh của Tập đoàn đó là những người đại diện vốn của Tập đoàn tại các đơn vị cổ phần. Những ngày đầu sơ khai, cũng không ai nhớ kỹ và quản lý có hệ thống những người đại diện. Trong Luật Doanh nghiệp, phần về các công ty cổ phần cũng chưa được hoàn thiện, cơ bản trong suốt 10 năm 1999-2008, chức danh "người đại diện vốn của Tập đoàn" lu mờ hơn so với những chức danh Chủ tịch, Tổng giám đốc mà người đại diện nắm giữ ở doanh nghiệp.

Cùng với sự hoàn thiện của hệ thống luật pháp cho doanh nghiệp, từ Luật Doanh nghiệp 2005, và nhất là sau khi Luật Doanh nghiệp 2014 có hiệu lực, các quy định về công ty cổ phần được chi tiết, cụ thể hơn. Trải qua nhiều va vấp trong quản trị như việc thông qua và triển khai các quan điểm, mục tiêu trong các doanh nghiệp cổ phần của cổ đông Vinatex, đặt ra vấn đề quản lý sự tuân thủ Luật Doanh nghiệp, và các quy định pháp luật khác thông qua vai trò trách nhiệm của cá nhân người đại diện và cả nhóm người đại diện với Tập đoàn và với đơn vị cần được thể chế hoá cụ thể hơn. Đây là quá trình chuyển mệnh lệnh từ Tập đoàn đến các đơn vị 100% vốn về các nội dung trọng yếu như: chiến lược sản xuất, kinh doanh, đầu tư, cán bộ sang quá trình ra quyết định nhờ tỷ lệ sở hữu tại Đại hội cổ đông và đối nhân trong các nội dung thuộc thẩm quyền Hội đồng Quản trị.



Lần đầu tiên đặt ra vấn đề như: *trong cuộc họp HĐQT các thành viên của nhóm đại diện vốn Tập đoàn tại doanh nghiệp có thể có ý kiến khác nhau không?*

Khi biểu quyết có thể biểu quyết khác nhau không?

Nhóm người đại diện có thể tự có ý kiến những vấn đề gì trong HĐQT và Đại hội đồng cổ đông, những vấn đề gì phải xin ý kiến?

Nếu xin ý kiến thì xin bằng cách nào?

Bao lâu thì có trả lời?

Nếu chưa có trả lời mà đến kỳ họp HĐQT hoặc Đại hội đồng cổ đông thì người đại diện hành động thế nào?

Chất lượng trả lời của công ty Mẹ Tập đoàn với người đại diện ra sao?

Có sự thấu hiểu thực tế tại doanh nghiệp không?

Đã xuất hiện cả những bài học xương máu khi trong nhóm người đại diện vốn Tập đoàn đã bỏ phiếu ý kiến khác nhau tại Đại hội đồng cổ đông đơn vị thành viên.

Năm 2007, Tập đoàn đã ban hành quy chế người đại diện cập nhật các nội dung cần giám sát người đại diện đảm bảo tuân thủ luật doanh nghiệp 2005 và bắt đầu tiến hành đánh giá người đại diện vốn tại doanh nghiệp thành viên hàng năm, chủ yếu dựa trên kết quả tài chính của doanh nghiệp và một số nội dung định tính khác như phát triển thương hiệu, kinh doanh nội địa, tuân thủ quy định. Năm 2009, lần đầu tiên, Tập đoàn tổ chức hội nghị toàn thể người đại diện vốn, với thư quản lý và xếp loại người đại diện được gửi riêng cho từng nhóm người đại diện tại doanh nghiệp. Đây là nỗ lực rất lớn của cơ quan công ty Mẹ khi tiếp cận góc nhìn từ doanh nghiệp thành viên, có sự đánh giá khách quan, minh bạch hơn với những đóng góp của người đại diện, cố gắng có được thư quản lý khuyến nghị những trọng tâm công tác cần cải thiện, phát huy hay đổi mới tại doanh nghiệp trong những năm tiếp theo.

Từ năm 2009-2015, là giai đoạn các công ty thành viên đều là công ty cổ phần, với tỷ lệ các công ty chi phối ngày càng giảm đi, trong khi công ty Mẹ vẫn là doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, công tác quản lý người đại diện được cải thiện thêm một bước lớn về nhận thức. Hội đồng thành viên nhiệm kỳ 2010-2015 đã đưa ra quan điểm chủ thể cần phục vụ của cơ quan công ty Mẹ chính là người đại diện của mình tại các công ty thành viên, với tiêu chí thượng tôn pháp luật, quy định nội bộ rõ ràng, chỉ đạo nhanh chóng, thuận lợi, tạo điều kiện cho người đại diện phát huy được tối đa năng lực của doanh nghiệp và bộ máy quản lý. Cụ thể hoá quan điểm của Hội đồng thành viên, Cơ quan Điều hành Tập đoàn đã ban hành các biểu mẫu cụ thể để xin ý kiến, đặc biệt là công bố thời gian cam kết trả lời phiếu xin ý kiến của người đại diện theo từng nhóm nội dung, có sự trao đổi với người đại diện về những nội dung cần xin ý kiến sớm để Tập đoàn báo cáo các cơ quan có thẩm

> *"Mục tiêu trong các doanh nghiệp cổ phần của cổ đông Vinatex, đặt ra vấn đề quản lý sự tuân thủ Luật Doanh nghiệp, và các quy định pháp luật khác thông qua vai trò trách nhiệm của cá nhân người đại diện và cả nhóm người đại diện với Tập đoàn và với đơn vị cần được thể chế hoá cụ thể hơn."*

quyền. Đồng thời cũng tiến hành việc cử một số cán bộ có kinh nghiệm từ các Ban tham gia kiêm nhiệm HĐQT, BKS tại các đơn vị trọng yếu để nắm bắt tốt hơn những yêu cầu cụ thể từ doanh nghiệp. Xây dựng tiêu chí đánh giá người đại diện định lượng hơn và không chỉ tập trung vào kết quả cuối cùng về tài chính, mà có đánh giá theo dõi quá trình cải tiến liên tục để kịp thời ghi nhận nỗ lực tại doanh nghiệp, có những khuyến nghị trong thư quản lý hữu ích hơn cho doanh nghiệp.

Từ năm 2015-2023, công ty Mẹ Tập đoàn cũng đã chuyển sang hoạt động theo mô hình công ty cổ phần với trên 53% vốn nhà nước, có sự tham gia của cổ đông nước ngoài (14%) và nhiều pháp nhân, thể nhân trong nước. Quan hệ giữa Tập đoàn và người đại diện tiếp tục có nhiều đổi mới, phối hợp tốt hơn, đánh giá cả 2 chiều Tập đoàn với người đại diện và ngược lại người đại diện với các Ban của Tập đoàn. Tinh thần người đại diện là chủ thể phục vụ của cơ quan công ty Mẹ được làm rõ, minh định và đo lường được. Hệ thống chỉ tiêu đánh giá người đại diện tiếp tục được hoàn thiện, có chia ra chỉ tiêu cho doanh nghiệp hoạt động bình thường, doanh nghiệp khó khăn cần tái cơ cấu, doanh nghiệp sẽ tiến hành thoái vốn. Cách thiết kế mới có quan tâm hơn đến điều kiện thực tiễn của doanh nghiệp để có được đánh giá và khuyến nghị ngày càng chuẩn xác hơn. Từ năm 2017, hệ thống đánh giá đưa vào sử dụng chỉ số Z-score mang tính chuẩn mực quốc tế, toàn diện hơn để đánh giá sức khoẻ tài chính của doanh nghiệp. Hoạt động kiểm soát nội bộ và quản trị rủi ro được Tập đoàn huấn luyện và triển khai đến các đơn vị thành viên từ năm 2018.

Từ năm 2015, vào tháng 10 hằng năm, Tập đoàn đã tổ chức các đoàn công tác đến từng doanh nghiệp cùng tham gia thảo luận xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh, cùng nhiệm vụ trọng tâm Tập đoàn mong muốn người đại diện triển khai thực hiện cho năm kế tiếp, đây cũng là cơ sở đầu vào để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đại diện một cách công khai, bình đẳng, có trao đổi 2 chiều.

Mặc dù vậy, do tình hình thị trường biến động khó lường, dịch bệnh và xung đột địa chính trị tạo ra bối cảnh kinh doanh chưa từng có cho ngành dệt may, đòi hỏi phải liên tục có sự điều chỉnh mục tiêu và giải pháp. Từ năm 2019, Tập đoàn bổ sung một đợt làm việc với người đại diện vào tháng 3,4 chủ yếu tập trung rà soát các nội dung trình Đại hội đồng cổ đông thường niên, là dịp điều chỉnh kế hoạch và giải pháp đã được đặt ra tháng 10 năm trước. Cùng với đó tháng 7,8 hàng năm, Tập đoàn tiếp tục duy trì việc đánh giá, xếp loại người đại diện sau Đại hội đồng cổ đông thường niên với thang điểm luôn được cập nhật phù hợp.

ĐIỂM MỚI TRONG CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGƯỜI ĐẠI DIỆN NĂM 2024

Năm 2023 là năm đặc biệt khó khăn với ngành dệt may Việt Nam, lần đầu tiên sau 30 năm, kim ngạch xuất khẩu suy giảm 11%, doanh nghiệp thiếu đơn hàng, ngành sản xuất sợi kinh doanh dưới giá thành, dòng vốn cạn kiệt, hiệu quả suy giảm đến 70% so với 2022, 85% so với 2021. Trong bối cảnh đó, toàn bộ hệ thống của Tập đoàn với sự đoàn kết, tận tâm, sáng tạo của người đại diện tại các doanh nghiệp vẫn vững vàng vượt qua sóng gió, hoàn thành tất cả các chỉ tiêu Đại hội đồng Cổ đông 2023 giao cho Tập đoàn. Đóng góp của các doanh nghiệp trụ cột là hết sức quan trọng, góp phần chủ lực vào kết quả của Tập đoàn. Ở cấp doanh nghiệp, người đại diện của Tập đoàn đều giữ những cương vị đứng đầu như Chủ tịch, Tổng giám đốc, dù mức vốn có thể không còn chi phối, đã thực sự lao tâm khổ tứ, bằng mọi giải pháp đưa doanh nghiệp của mình về đích, bảo toàn lực lượng lao động, thị trường và nguồn vốn của các cổ đông. Những sáng tạo ở doanh nghiệp là vô cùng phong phú, và rất mới mẻ, liên tục thay đổi trong từng thời kỳ.



"Tập đoàn đã tổ chức các đoàn công tác đến từng doanh nghiệp cùng tham gia thảo luận xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh, cùng nhiệm vụ trọng tâm Tập đoàn mong muốn người đại diện triển khai thực hiện cho năm kế tiếp, đây cũng là cơ sở đầu vào để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đại diện một cách công khai, bình đẳng, có trao đổi 2 chiều."

Để nắm bắt chính xác, hiểu rõ những nỗ lực của người đại diện, lần đầu tiên sau 15 năm chỉ áp dụng đánh giá người đại diện tại bàn thông qua số liệu sản xuất kinh doanh và việc tuân thủ quy định, năm nay, Tập đoàn đã tổ chức 3 đoàn công tác do Chủ tịch, Tổng Giám đốc và Phó Tổng giám đốc Thường trực Tập đoàn dẫn đoàn đã trực tiếp đến 19 đơn vị chiếm tỷ trọng trên 90% vốn đầu tư của Tập đoàn tại cơ sở để thảo luận, lắng nghe, ghi nhận sâu sát nhất hoạt động của người đại diện năm 2023 về quản trị chung, thị trường, sản xuất, tài chính và nguồn nhân lực. Đây là dịp để người đại diện được trình bày cụ thể các hoạt động tại doanh nghiệp, những thành công và cả những trở ngại, thất bại. Tuy vậy, đợt làm việc này lợi ích lớn nhất không phải là cho người đại diện mà là cho chính lãnh đạo Tập đoàn, nhất là lãnh đạo các Ban chức năng.



Thông qua thực tiễn sinh động, các Ban chức năng có nhiều nhận thức thay đổi như:

- Không thể có một mô hình tổ chức, quản trị đồng nhất giữa các đơn vị;
- Không thể có cùng một khung năng lực, dù sản xuất mặt hàng như nhau, mà cần có sự phù hợp với hoàn cảnh riêng của doanh nghiệp;
- Không thể có quy hoạch cán bộ như quy định, nếu thiếu ngay lực lượng cán bộ thông thường để có thể phát triển lên;
- Không thể có thang thuốc chữa bách bệnh cho các doanh nghiệp, cũng như không thể sao chép hoàn toàn mô hình tốt từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác;
- Thế nào là hệ thống ERP, mức độ triển khai phù hợp quy mô và tiềm lực doanh nghiệp ra sao?

Có thể nói đây là đợt đào tạo bài bản, chuyên sâu, thực tiễn nhất từ trước tới nay cho lãnh đạo các Ban chức năng mà phần lớn thiếu kinh nghiệm "thực chiến". Hiểu ngày càng sâu hơn từng doanh nghiệp là tiền đề cho các Ban có đề xuất, tham mưu với lãnh đạo Tập đoàn các ý kiến phù hợp quy định nhưng khả thi, có lý có tình. Cải thiện mức độ thoả mãn của người đại diện với những dịch vụ mà Tập đoàn cung cấp cho doanh nghiệp. Đợt học tập này cũng là biện pháp căn bản, đẩy lùi căn bệnh quan liêu, máy móc, hình thức, ngộ nhận về năng lực các Ban chức năng công ty Mẹ mà có lúc có nơi còn tồn tại trong chỉ đạo, đánh giá doanh nghiệp và người đại diện, nâng cao tinh thần cầu thị của công ty Mẹ.

ĐỊNH HƯỚNG HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ NGƯỜI ĐẠI DIỆN TRONG TƯƠNG LAI

Cha ông ta có dạy "xa mặt cách lòng", con đường duy nhất để nâng cao chất lượng phục vụ người đại diện của công ty Mẹ, cũng như đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ của người đại diện với cổ đông Vinatex là liên tục có trao đổi, gặp gỡ theo cách thức linh hoạt, thực chất, đem lại giá trị cụ thể cho cả 2 phía. Với cách tiếp cận đó từ năm 2020, Tập đoàn đã tổ chức hàng tháng hội thảo trực tuyến cung cấp thông tin về thị trường, đối thủ cạnh tranh, tồn kho trên thế

giới, kết quả kinh doanh của các công ty là khách hàng lớn của doanh nghiệp, thị trường tài chính, tỷ giá, lãi suất, hội thảo được triển khai đến tất cả người đại diện và cán bộ quản lý doanh nghiệp thu hút 300-400 đại biểu tham dự mỗi kỳ. Từ năm 2020, Tập đoàn đã xây dựng thành công mô hình dự báo tổng cầu dệt may trên cơ sở dữ liệu vĩ mô của các thị trường đích như Mỹ, EU, Nhật Bản, Trung Quốc, Hàn Quốc… Kết quả dự báo 2 lần 1 năm tương đối chính xác, giúp doanh nghiệp chủ động xây dựng kế hoạch kinh doanh. Đi sâu hơn vào quản trị theo ngành nghề, với mục tiêu nâng cao sức cạnh tranh của từng doanh nghiệp, từ năm 2021, Tập đoàn đã tổ chức 2 ban SXKD sợi và may, ban hành một số KPIs để doanh nghiệp đo lường, so sánh trong các cuộc họp hàng tháng, tư vấn, hỗ trợ để doanh nghiệp yếu vươn lên ngang các doanh nghiệp mạnh từ nền tảng căn cơ là sản xuất, giá thành. Như vậy, một tháng người đại diện và Tập đoàn có thể gặp gỡ nhau tối thiểu 2 lần, cải thiện đáng kể sự hiểu biết giữa cán bộ các Ban và doanh nghiệp thay cho việc 1 năm gặp 3 lần tại hội nghị sơ kết, tổng kết năm và hội nghị người đại diện vốn.

Với cách tiếp cận như vậy, thời gian tới đây:

- Tập đoàn sẽ tăng cường hơn nữa các chuyên đề chuyên sâu, hỗ trợ doanh nghiệp đường hướng giải quyết các vấn đề thực tế, cụ thể là các chương trình nghiên cứu về thiết bị và mô hình đầu tư ngành may, ngành sợi;
- Nghiên cứu về chủng loại và nhà cung cấp phụ tùng vật tư nhập khẩu có hiệu quả;
- Nghiên cứu về chuyển đổi Xanh;
- Nghiên cứu về triển khai áp dụng ERP và chuyển đổi số;
- Nghiên cứu ban hành và tổ chức kiểm tra năng lực các chức danh quản lý cấp trung, chuẩn hoá kiến thức kỹ năng cần có tạo dữ liệu cho công tác đào tạo, huấn luyện;
- Nghiên cứu về mô hình R&D và dịch chuyển phương thức kinh doanh lên FOB thực chất;
- Nghiên cứu thị trường tài chính và giải pháp huy động vốn cho công ty niêm yết…

LỜI KẾT:

Gần 20 năm qua, tuy có những thời điểm công tác quản lý người đại diện vốn Tập đoàn tại các doanh nghiệp chưa mang lại sự thoả mãn, thuận tiện, chưa đặt người đại diện ở trung tâm phục vụ, nhưng Tập đoàn luôn nhận được sự ủng hộ rất cao của rất nhiều nhóm người đại diện. Không chỉ hoàn thành nhiệm vụ tại doanh nghiệp mình được uỷ thác, mà còn tham gia hỗ trợ rất nhiều các đơn vị yếu, mới trong Tập đoàn. Điển hình là Nhóm đại diện vốn tại Tổng Công ty CP Phong Phú đã cung cấp cho Tập đoàn trên 10 lãnh đạo cấp cao tại doanh nghiệp khác và lãnh đạo Tập đoàn; Nhóm đại diện vốn tại Tổng Công ty May Nhà Bè đã hỗ trợ chuyển giao công nghệ, thị trường ngành veston cho May 10, Hoà Thọ, cũng như đỡ đầu cho đến khi trưởng thành, san sẻ cán bộ quản lý, thị trường, đơn hàng, nguồn vốn cho Công ty CP Đầu tư Phát triển Vinatex, Tổng Công ty Dệt May Miền Nam, Vinatex Đà Nẵng; Nhóm đại diện vốn tại Công ty CP Dệt May Huế hỗ trợ ngành may Tổng Công ty Dệt May Miền Bắc và Hanosimex; Nhóm đại diện vốn tại Công ty CP Vinatex Phú Hưng hỗ trợ Chi nhánh sợi Nam Định và ngành sợi Tổng Công ty CP Dệt May Nam Định; Nhóm người đại diện vốn của Tổng Công ty CP Phong Phú tại Công ty Quốc tế Phong Phú hỗ trợ ngành sợi dệt nhuộm tại Công ty TNHH MTV Dệt 8-3; và còn nhiều ví dụ khác… Tinh thần hy sinh, tương trợ đó là truyền thống tốt đẹp nhất mà các thế hệ người dệt may đã xây dựng nên và được kế thừa xuất sắc thông qua người đại diện tại doanh nghiệp hôm nay.







Lãnh đạo Tập đoàn luôn ghi nhớ những nghĩa cử đó của các nhóm người đại diện, và nhận thức được rằng không chỉ các giá trị tài chính là quan trọng mà giá trị hỗ trợ cho từng mắt xích của hệ thống trở nên bền vững mới là đáng giá nhất cho sự nghiệp phát triển ngày càng lớn mạnh của Tập đoàn.

Tất nhiên, bên cạnh tấm gương sáng của các nhóm người đại diện, hoạt động hiệu quả vượt ra ngoài khuôn khổ các quy định sàn của quy chế quản lý người đại diện. Trong Tập đoàn vẫn còn tồn tại 2 dạng nhóm các người đại diện, một là tuy tuân thủ quy định, nhưng không quyết liệt triển khai các giải pháp trong sản xuất kinh doanh, để khó khăn dồn tích, thậm chí còn đuổi theo bệnh thành tích hình thức đem lại rủi ro kéo dài cho toàn hệ thống phải gánh vác, hai là có thể nhận hỗ trợ của đơn vị bạn khi khó khăn nhưng không sẵn sàng mở lòng hỗ trợ lại đơn vị khác khi mình đã khá hơn. Đấu tranh với tư tưởng cá nhân, cục bộ, chỉ biết đơn vị mình là điều luôn cần được ghi nhớ và liên tục thực hành cho xây dựng một Tập đoàn đoàn kết, gắn bó.

Hy vọng rằng, mô hình các nhân tố tốt đã có sẽ được học hỏi lan rộng trong tất cả các nhóm người đại diện, xây dựng mối quan hệ công ty Mẹ Tập đoàn và người đại diện vốn Tập đoàn tại doanh nghiệp trên các trụ cột:



Sẽ là những giá trị mới mà thế hệ hiện nay đóng góp vào kho tàng văn hoá của Tập đoàn Dệt May Việt Nam.❑

Động lực từ ƯU TIÊN CHĂM LO QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG



Bài: TS. NGUYỄN MINH PHONG

Trong những tháng đầu năm 2024, trong khi nhiều doanh nghiệp khác được cải thiện về đơn hàng xuất khẩu phải đối diện với áp lực thiếu hụt lao động, thậm chí tới trên dưới 25-30%, thì các doanh nghiệp trong Tập đoàn Dệt May Việt Nam vẫn có được đội ngũ lao động ổn định, gắn bó với đơn vị lâu dài và đang nỗ lực hoàn thành các kế hoạch, định mức sản xuất kinh doanh của đơn vị và cá nhân.

HY SINH LỢI NHUẬN ĐỂ GIỮ ĐƠN HÀNG, ỔN ĐỊNH VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Một trong số những nguyên nhân quan trọng để giữ được nguồn lực này là những nỗ lực và kết quả đáng ghi nhận về công tác chăm lo quyền lợi người lao động (NLĐ) trong bối cảnh khó khăn chung của thị trường trong và ngoài nước.

Năm 2023 là năm khó khăn nhất đối với ngành dệt may trong gần 30 năm qua, kim ngạch xuất khẩu toàn ngành giảm tới 10% do tổng cầu đơn hàng và giá giảm mạnh, bình quân giảm hơn 30%, cá biệt mặt hàng số lượng lớn giảm tới 50%. Các quốc gia cạnh tranh về giá để lấy được đơn hàng, dù là đơn hàng nhỏ, thời gian giao hàng ngắn. Nhiều doanh nghiệp (DN) ngành phải cho lao động nghỉ việc hàng loạt...

Trong bối cảnh đó, Công đoàn Dệt May Việt Nam đã phối hợp tham mưu và thống nhất cao với chủ trương của các cấp ủy Đảng, chuyên môn, đoàn thể trong ngành là ưu tiên đảm bảo việc làm và đời sống cho NLĐ. Các DN trong Vinatex sẵn sàng hy sinh lợi nhuận để giữ đơn hàng; thậm chí, chấp nhận những đơn hàng nhỏ, khó, giá thấp, thời gian giao nhanh và ít lặp lại...;



> *Để san sẻ khó khăn về việc làm, nhiều DN xây dựng và thực hiện linh hoạt giờ làm, nghỉ luân phiên, nghỉ thứ 7, không tăng ca; Đồng thời, tập trung nguồn lực, đưa ra các phương án kịp thời trong điều hành để duy trì đơn hàng, linh hoạt trong sản xuất, kinh doanh, đa dạng hóa mặt hàng và khách hàng.*
>
> TS. NGUYỄN MINH PHONG

Để san sẻ khó khăn về việc làm, nhiều DN xây dựng và thực hiện linh hoạt giờ làm, nghỉ luân phiên, nghỉ thứ 7, không tăng ca; đồng thời, tập trung nguồn lực, đưa ra các phương án kịp thời trong điều hành để duy trì đơn hàng, linh hoạt trong sản xuất, kinh doanh, đa dạng hóa mặt hàng và khách hàng.

Bên cạnh đó, các đơn vị thành viên cũng coi trọng việc cải thiện chất lượng bữa ăn ca của NLĐ, đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm, định suất, định lượng...

Bên cạnh việc tuyên truyền vận động NLĐ thấu hiểu tình hình, nỗ lực thi đua nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh, quản lý, quản trị rủi ro, nhiều DN còn quan tâm cải thiện điều kiện làm việc, chăm lo toàn diện cho NLĐ; bồi đắp, lan tỏa văn hóa, giá trị Vinatex và các DN; nâng cao năng lực thích ứng cho NLĐ, đáp ứng các yêu cầu của vị trí việc làm trong xu hướng tăng yêu cầu về dệt may và thời trang xanh, thực hiện các cam kết và sáng kiến về môi trường, xã hội, quản trị công ty (ESG).



ĐẢM BẢO THU NHẬP, ỔN ĐỊNH ĐỜI SỐNG NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀ "THƯỚC ĐO" TĂNG TRƯỞNG BỀN VỮNG

Năm 2024, các DN dệt may trong nước đang đối diện với các cơ hội và những khó khăn, thách thức.

Theo đó, những cơ hội gồm: Việt Nam có nền chính trị và môi trường đầu tư ổn định, khá hấp dẫn khi tham gia 16 FTAs (đã có hiệu lực); Lao động dệt may có tay nghề cao, có kỷ luật, chăm chỉ và truyền thống tương thân tương ái. Ngành may có uy tín với nhãn hàng; bắt kịp tự động hóa, quản trị số toàn cầu; nỗ lực đa dạng hóa thị trường, đa dạng hóa mặt hàng; Chủ động chuyển từ sản xuất theo phương thức gia công sang OEM (FOB), ODM và tiếp tục đầu tư vào xanh hóa (giảm phát thải khí nhà kính, tín chỉ carbon…);.

Bên cạnh đó, cũng có những thách thức nổi bật là: Sức mua thị trường cả trong và ngoài nước đều chưa có nhiều đột phá; Yêu cầu cao hơn trong chính sách mua hàng của các nước nhập





khẩu, nhất là yêu cầu sản phẩm có thành phần sợi tái chế, sợi tự nhiên…, trong khi thời gian giao hàng ngắn lại; Các DN vừa và nhỏ (SME) chịu áp lực trực tiếp và gián tiếp từ Đạo luật chống lao động cưỡng bức của Mỹ và sự gia tăng cạnh tranh căng thẳng, xung đột lợi ích kéo dài, phức tạp trong quan hệ kinh tế và địa chính trị giữa các nước lớn, trong khi bản thân thiếu nguồn lực tài chính để đầu tư "chuyển đổi xanh, chuyển đổi số" và khó khăn trong phát triển thương hiệu riêng.

Hơn nữa, khó khăn với DN còn nặng nề hơn từ việc tăng 6% tiền lương tối thiểu vùng từ ngày 1/7, tăng giá điện và một số chi phí khác gắn với yêu cầu sử dụng năng lượng xanh, sản xuất sạch hơn, giảm phát thải khí nhà kính ra môi trường trong hành trình triển khai một cách đồng bộ, hiệu quả các cam kết và sáng kiến về ESG, xây dựng năng lực cạnh tranh bằng hình ảnh DN có trách nhiệm với người tiêu dùng và NLĐ, tăng tính cạnh tranh, mở rộng thị trường thông qua đầu





tư vào chuỗi giá trị theo hướng xanh hóa và phát triển bền vững, tập trung cho các chỉ tiêu xanh, sản xuất sạch, nguyên liệu và sản phẩm tuần hoàn.

Lao động và vị trí trong chuỗi cung ứng ngành toàn cầu là tài sản lớn nhất mà mọi DN dệt may ngành phải bảo vệ bằng mọi giá; Bởi vậy, thực tiễn ngày càng cho thấy, DN cần chủ động hoá giải mối đe dọa đặc thù lao động ngành may là "dễ đến thì cũng dễ đi" bằng nhiều biện pháp, như chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLĐ trong việc giám sát thực hiện chế độ, chính sách, chất lượng bữa ăn ca; duy trì, thực hiện nhiều chương trình phúc lợi cho đoàn viên và các hoạt động nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, thu nhập chính đáng cho NLĐ…; sắp xếp cho NLĐ nghỉ luân phiên, xây dựng lộ trình nghỉ, ngưng việc và phương án trả lương những ngày nghỉ ngừng việc; tăng tần suất tổ chức các phiên giao dịch việc làm, ưu tiên phiên giao dịch việc làm trực tuyến, phiên giao dịch việc làm tại các địa phương huyện, xã…

Bên cạnh đó, còn cần chủ động có chính sách riêng phù hợp với nhóm đối với lao động trẻ đang dần trở thành lực lượng lao động chủ đạo tại các tổ chức, doanh nghiệp và có nhu cầu mạnh mẽ về việc tiếp cận công nghệ thông tin, và rất coi trọng sự phát triển của bảnthân,.

Đặc biệt, cần chú ý áp dụng mô hình quản lý tổ chức đa thế hệ, hoạch định chính sách nhân sự, đáp ứng tối đa kỳ vọng của nhân viên trên cơ sở nắm được nhân viên từng thế hệ cần gì, họ mong muốn điều gì trong công việc và điều gì là động lực khiến họ đi làm mỗi ngày; xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh và văn hoá doanh nghiệp đủ sức hút, chuyên nghiệp, năng động, văn hóa gắn kết với những phúc lợi hấp dẫn; áp dụng các tiêu chí đánh giá năng lực lẫn thái độ làm việc không chỉ nên dựa vào thời gian làm việc, mà còn phải dựa trên chất lượng sản phẩm, kỹ năng quản trị công việc,…

Bên cạnh các chính sách riêng, đặc thù cho từng vị trí làm việc, DN cần xây dựng khung chính sách phúc lợi chung cho toàn thể NLĐ trong công ty, như tạo cảnh quan nhà máy xanh, sạch, đẹp; cải thiện chất lượng bữa ăn ca và tạo môi trường làm việc thân thiện, cởi mở, nhiều cơ hội phát triển, có chế độ tiền lương thu nhập gắn liền với hiệu quả, năng suất cũng như thường xuyên nắm bắt thông tin, tư tưởng NLĐ, thăm hỏi, động viên, chia sẻ kịp thời, đảm bảo an sinh xã hội và chất lượng cuộc sống để NLĐ thấu hiểu và chia sẻ những khó khăn của DN, mong muốn DN có đơn hàng để duy trì việc làm, sản xuất, thu nhập được ổn định.❑



Vinatex học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về xây dựng văn hóa, con người và văn hóa doanh nghiệp

Bài 4:

MINH CHỨNG BẰNG HÀNH ĐỘNG KHI HỌC VÀ LÀM THEO BÁC

Bài: HOÀNG ANH

Đảng bộ Tổng Công ty Cổ phần Phong Phú, trực thuộc Đảng bộ Tập đoàn Dệt May Việt Nam vừa vinh dự là một trong 25 tập thể có thành tích xuất sắc trong "Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" giai đoạn 2021-2024 được Đảng ủy Khối Doanh nghiệp trung ương tặng Bằng khen. Đây là minh chứng cho việc Đảng bộ Tổng Công ty đã học tập và làm theo Bác bằng những hành động quyết liệt, cụ thể và thiết thực, mang lại những bước đột phá trong hoạt động sản xuất kinh doanh và xây dựng Đảng bộ trong sạch, vững mạnh, toàn diện.



HOÀN THÀNH XUẤT SẮC NHIỆM VỤ CHÍNH TRỊ

Tổng Công ty Cổ phần Phong Phú đang tiến dần đến dấu mốc kỷ niệm 60 năm xây dựng và phát triển, trong sự lớn mạnh không ngừng của Tổng Công ty luôn có vai trò lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện của Đảng bộ Tổng Công ty.

Đồng chí Lê Thị Hoàng Trang - Bí thư Chi bộ, Phó Tổng Giám đốc Tổng Công ty cho biết, Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong suốt chặng đường xây dựng và phát triển, đặc biệt trong những năm gần đây, Đảng bộ Phong Phú luôn coi trọng tính tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên trước người lao động, xây dựng khối đoàn kết, khơi dậy khát vọng phát triển mạnh mẽ trong toàn Đảng bộ, phấn đấu đưa Phong Phú ngày một tăng trưởng bền vững, tỏa sáng văn hóa Vinatex, văn hóa Phong Phú trong gần 6 thập kỷ bền bỉ với dệt may nước nhà…

Trong những năm qua, Đảng bộ Tổng Công ty kiên định với đường hướng chỉ đạo, lãnh đạo đơn vị phát huy lợi thế từ chuỗi cung ứng hoàn chỉnh, đưa Phong Phú định vị rõ nét một trong những đơn vị sản xuất sợi, chỉ may, khăn bông và gia dụng hàng đầu Việt Nam. Phong Phú vững vàng tâm thế trở thành doanh nghiệp tạo ra giá trị công bằng, gia tăng cho cổ đông, cho người lao động, đóng góp cho nhà nước và xã hội, thông qua việc đẩy mạnh hoạt động sản xuất kinh doanh theo xu hướng xanh hóa, bền vững và hội nhập sâu rộng vào chuỗi cung ứng dệt may toàn cầu.



Mặc dù giai đoạn từ năm 2021 đến nay, ngành Dệt May Việt Nam nói chung, Tổng Công ty CP Phong Phú nói riêng luôn phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức, biến động khó lường nhưng tập thể cán bộ, đảng viên, người lao động Phong Phú không hề nao núng mà quyết tâm vượt khó bằng nhiều giải pháp đồng bộ, thiết thực trong quản trị, sản xuất kinh doanh, thị trường…, chủ động xây dựng các kịch bản, giải pháp phù hợp với tình hình đơn vị. Qua đó, đảm bảo ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh, việc làm thu nhập, sức khỏe và duy trì phúc lợi của người lao động. Trong thời điểm bị ảnh hưởng nặng nề bởi dịch Covid-19, Tổng Công ty vẫn linh hoạt ứng phó, tìm mọi cách đảm bảo việc làm ổn định đời sống cho người lao động với thu nhập bình quân hàng năm tăng 7,5%, duy trì mức thưởng Tết hàng năm từ 13,5 triệu đồng đến 16,5 triệu đồng/người/năm… đã góp phần ổn định tâm tư, đời sống, giữ vững tư tưởng, niềm tin của cán bộ, đảng viên và lực lượng lao động tại đơn vị.

Từ sự chỉ đạo, lãnh đạo toàn diện, kịp thời của Đảng bộ Tổng Công



ty, HĐQT-CQĐH Phong Phú đã phát huy được những thuận lợi và thế mạnh truyền thống của đơn vị để nhân lên sức mạnh của đội ngũ, tổ chức nhiều hoạt động, phong trào thi đua lao động giỏi, lao động sáng tạo nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hạ giá thành, nâng cao sức cạnh tranh của sản phẩm…

Mặt khác, Tổng Công ty đẩy mạnh đầu tư vào công nghệ số hóa, tự động hóa ở các dây chuyền sản xuất nhằm đảm bảo tiến độ giao hàng nhanh, mã hàng nhỏ nhưng chất lượng sản phẩm cao. Đây là một trong những thay đổi đột phá mang tính chiến lược, phù hợp với xu thế phát triển mới của thị trường khi mà các đơn hàng lớn, chuyên biệt hóa sẽ ngày một ít đi.

Minh chứng rõ nét cho sự chỉ đạo toàn diện, hiệu quả của Đảng bộ Tổng Công ty chính là kết quả hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn, đặc biệt là trong những thời điểm khó khăn nhất. Cụ thể, giá trị sản xuất công nghiệp thực hiện năm 2021 đạt 1.415 tỷ đồng, năm 2023 đạt 1.599 tỷ đồng. Tỷ lệ tăng trưởng đạt 13% so với năm 2021. Doanh thu năm 2021 thực hiện đạt 2.073 tỷ đồng, năm 2023 đạt 2.130 tỷ đồng, tỷ lệ tăng trưởng 2% so với năm 2021. Nộp ngân sách năm 2021 đạt 68 tỷ đồng, năm 2023 đạt 97 tỷ đồng, tỷ lệ tăng trưởng 43% so với năm 2021. Thu nhập bình quân năm 2023 đạt 11.260.000 đồng/người/tháng, tỷ lệ tăng trưởng 15% so với năm 2021.

Nhờ vào việc sở hữu "chuỗi khép kín" từ sợi đến sản phẩm, Phong Phú đã "tự chủ" được hoạt động sản xuất với 100% sản phẩm sợi sản xuất ra chuyển sang ngay khâu dệt hoặc sản xuất chỉ may thành phẩm để có thể đáp ứng các quy định về quy tắc xuất xứ đối với mặt hàng chỉ may và hàng gia dụng xuất khẩu, cũng như giảm thiểu rủi ro bởi những biến động của thị trường. Tổng Công ty đang mạnh mẽ hướng đến phát triển sản xuất xanh, thân thiện với môi trường ở mức độ cao. Điều này không chỉ giúp Phong Phú xây dựng vững chắc "vị thế", là địa chỉ hàng đầu khi khách hàng có nhu cầu tìm đến doanh nghiệp dệt may mà còn khẳng định cho đường hướng phát triển đúng đắn trong hành trình 60 năm gây dựng thương hiệu.

Nhận định về Phong Phú, Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐQT Tập đoàn Dệt May Việt Nam Lê Tiến Trường khẳng định, Đảng bộ Tổng Công ty đã xuyên suốt trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, định hướng đơn vị thực hiện thành công tái cơ cấu, tái cấu trúc cả về lĩnh vực sản xuất và lĩnh vực tài chính. Phong Phú cũng là đơn vị có tỷ số lợi nhuận trên doanh thu tốt nhất trong các đơn vị thuộc hệ thống Vinatex, có lợi nhuận trên đầu người cao… Điều này minh chứng cho hướng đi đúng, hiệu quả về quá trình đầu tư sản phẩm, công nghệ, chất lượng nguồn nhân lực, tự động hóa và giá trị gia tăng nội tại trong sản xuất của Phong Phú. Với mục tiêu: "Tinh – Gọn – Chất lượng cao", HĐQT, CQĐH Phong Phú đã hoàn thành nhiệm vụ chính trị mà Nghị quyết Đại hội Đảng bộ giao, hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh mà Đại hội đồng Cổ đông giao hằng năm… Phong Phú đã đón đầu và triển khai đúng hướng việc đào tạo đội ngũ nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ cán bộ quản lý không chỉ đáp ứng cho sự phát triển bền vững của Phong Phú mà còn cung ứng cho các đơn vị và Tập đoàn Dệt May Việt Nam. Đây là những nét văn hóa mang bản sắc Phong Phú trong hệ giá trị văn hóa chung của Vinatex.

LAN TỎA VĂN HÓA 6 THẬP KỶ HỢP TÁC, PHÁT TRIỂN ĐI CÙNG TRÁCH NHIỆM VỚI CỘNG ĐỒNG

Đồng chí Lê Thị Hoàng Trang chia sẻ, một trong những giá trị cốt lõi của Phong Phú là "Hợp tác, phát triển đi cùng trách nhiệm với cộng đồng" và với sứ mệnh "Nâng cao tiềm lực kinh tế và chất lượng cuộc sống cộng đồng thông qua việc cung ứng các sản phẩm dịch vụ có chất lượng vượt trội", Đảng bộ Tổng Công ty đã quán triệt sâu sắc vào thực hiện nhiệm vụ chính trị, phát huy sức mạnh nội lực và sự đồng tình, ủng hộ của cán bộ đảng viên, người lao động.

Cùng với việc thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng, Nghị quyết Đại hội lần thứ III của Đảng bộ Tập đoàn Dệt May Việt Nam, Nghị quyết Đại hội nhiệm kỳ 2020 – 2025 của Đảng bộ Tổng Công ty, Phong Phú đã có nhiều chuyển biến tích cực trong sản xuất kinh doanh, chủ động hội nhập, đầu tư mở rộng, đầu tư chiều sâu, cải thiện các chính sách vì người lao động, thúc đẩy tăng trưởng, đóng góp thiết thực vào quá trình tái cơ cấu của đơn vị, của Tập đoàn và sự phát triển của đất nước. Để tiếp tục thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội của các cấp, Đảng bộ Tổng Công ty hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, đoàn viên, CNVC – LĐ ngang tầm với yêu cầu của thời kỳ mới; vận động cán bộ đảng viên, CNVC – LĐ thi đua học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, tích cực lao động sáng tạo, hoàn thành nhiệm vụ chính trị của đơn vị, quan tâm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, tham gia xây dựng và giám sát thực hiện các chế độ chính sách, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVC – LĐ; tích cực xây dựng Đảng, chính quyền và đơn vị, góp phần xứng đáng vào sự nghiệp xây dựng và phát triển ngành Dệt May Việt Nam.



Thương hiệu Phong Phú ngày càng định hình rõ nét với khách hàng trong và ngoài nước. Trong việc Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, Đảng bộ Tổng Công ty luôn chú trọng và đề cao việc học tập và làm theo Bác về xây dựng văn hóa, con người và văn hóa doanh nghiệp. Ở đó, tinh thần đoàn kết, sáng tạo, trung thực, chuyên nghiệp là những giá trị để Tổng Công ty tạo dựng "sức mạnh" mềm cho những đột phá trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Và điều quan trọng nhất của Phong Phú hiện nay chính là việc chuẩn bị đội ngũ nhân sự, cũng như xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện cho toàn bộ nhân sự trong Tổng Công ty. Quan điểm chỉ đạo, lãnh đạo của Đảng bộ- HĐQT-CQĐH Tổng Công ty là minh bạch, khách quan, công bằng trong việc phân chia giá trị cho tất cả các bên: Nhà nước- cổ đông - người lao động- các bên liên quan gắn với trách nhiệm xã hội và chiến lược phát triển xanh hóa, bền vững, lan tỏa thông điệp mang bản sắc văn hóa riêng "cho chất lượng cuộc sống thêm Phong Phú"… xây dựng Phong Phú trở thành doanh nghiệp kinh tế vững mạnh hàng đầu Việt Nam và khu vực.

Tính từ năm 2021 đến nay, các đơn vị trong Tổng Công ty đã thực hiện được 196 công trình, sáng kiến, tiết giảm các chi phí bất hợp lý với giá trị làm lợi gần 32,5 tỷ đồng; có 112 tập thể, cá nhân được khen thưởng với tổng số tiền 2,78 tỷ đồng. Ngoài việc thực hiện tốt phong trào thi đua lao động sản xuất, Tổng Công ty còn làm tốt công tác từ thiện xã hội, đền ơn đáp nghĩa, ủng hộ đồng bào miền Trung khắc phục hậu quả bão lũ; hỗ trợ kinh phí xây dựng cầu nông thôn tại Long An, Bạc Liêu; xây dựng nhà tình nghĩa, nhà tình thương; tham gia hỗ trợ kinh phí mua văcxin và đồ bảo hộ phòng chống dịch Covid… với tổng số tiền hơn 17 tỷ đồng.❑

PHONG PHÚ

"THẦN TỐC TÁO BẠO QUYẾT LIỆT"

Bài: HOÀNG ANH- ĐỨC TOÀN



Ông Lê Trung Hải
Phó Tổng Giám đốc Vinatex

CON NGƯỜI LÀ TÀI SẢN QUAN TRỌNG NHẤT

Tiền thân của Tổng Công ty CP Phong Phú là Khu Kỹ nghệ Sicovina - Phong Phú trực thuộc Công ty kỹ nghệ Bông Vải Việt Nam. Sicovina - Phong Phú là một nhà máy có quy mô nhỏ với 3 xưởng sản xuất: sợi - dệt - nhuộm. Sản phẩm chủ yếu là sợi và một số mặt hàng vải như Satin, Batist, Crèstone, Khaki, vải xiêm, vải ú đen...

Sau giải phóng, năm 1975 nhà máy được đổi tên thành Nhà máy Dệt Phong Phú. Sản phẩm chính của Nhà máy trong giai đoạn này chủ yếu là vải bảo hộ lao động giao cho Liên Xô theo kế hoạch của Nhà nước. Sau khi tốt nghiệp trường Đại học Bách Khoa, năm 1981, ông Lê Trung Hải về Phong Phú làm việc. Ông chia sẻ, Phong Phú là đơn vị may mắn có đội ngũ cán bộ, kỹ sư, nhân viên, người lao động có tay nghề từ thời trước giải phóng vẫn gắn bó với doanh nghiệp khi đất nước thống nhất. Một số doanh nghiệp khác sau giải phóng, như Việt Thắng, Thắng Lợi, Đông Á không

Đội ngũ chúng ta, ngành Dệt May Việt Nam
Ta đã lớn lên, mang tầm vóc thời đại
Sản phẩm của ta đã đến mọi miền quê hương
Mặc ấm... mặc đẹp
Bè bạn năm châu yêu thích thời trang Việt Nam…

Với cây đàn ghi ta, sau khi say sưa hát "Khúc ca tự hào Dệt May Việt Nam", ông Lê Trung Hải – Phó Tổng Giám đốc Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex) kể cho chúng tôi nghe về những năm tháng thăng trầm của ngành dệt may Việt Nam, của Tổng Công ty CP Phong Phú (nơi ông đã gắn bó hơn 20 năm). Tự hào về thành quả của tập thể, ông Hải chia sẻ, trong mạch nguồn phát triển của Phong Phú cũng như nhiều đơn vị trong Tập đoàn Dệt May Việt Nam, nét văn hóa của Vinatex hiểu việc mình làm, giỏi việc mình làm, yêu việc mình làm, cải tiến liên tục vẫn luôn được xây dựng và phát huy cho đến ngày nay.



có nhiều cán bộ kỹ thuật, người chỉ huy, điều hành ở lại, nên Bộ Công nghiệp nhẹ đã điều cán bộ làm dệt may ở phía Bắc vào để hỗ trợ các doanh nghiệp khi khó khăn về nhân sự. Phong Phú lại có đội ngũ kỹ sư, cán bộ giỏi, chuyên nghiệp được đào tạo ở các nước Pháp, Nhật Bản, Mỹ và được tu nghiệp ở nước ngoài. Đội ngũ lành nghề có kỹ thuật, kỷ luật, năng suất làm việc cao và rất chuyên nghiệp, có thể kể đến như: kỹ sư Lê Hữu Liêu - xưởng Sợi; kỹ sư Nguyễn Đắc Ngọc - xưởng Dệt; kỹ sư Đỗ Đăng Giao - xưởng Nhuộm; kỹ sư Nguyễn Thị Thanh Hương - phòng Kỹ thuật; kỹ sư Hà Minh Ngọc Sương - phòng KCS; kỹ sư Khiếu Thiện Thuật -Trợ lý giám đốc (sau này là Phó Giám đốc Phong Phú và Tổng Giám đốc Liên doanh Coats Phong Phú); kỹ sư Nguyễn Thanh Tâm - phòng Kế hoạch; cử nhân Trần Văn Hóa - phòng Cung tiêu; kỹ sư Nguyễn Thị Hào - xưởng Nhuộm... Ngoài ra, còn rất nhiều cán bộ cấp trưởng ngành ở các xưởng như các ông Nguyễn Văn Tâm, ông Huỳnh Công Khanh ở xưởng Sợi, ông Nguyễn Đình Hùng ngành Điện...

Nói về công tác tuyển dụng lao động của Phong Phú, ông Hải tâm sự, ngày đó Phong Phú làm cũng rất đặc biệt. Đầu vào, Phong Phú đưa ra bài thi kiểm tra đầy đủ từ văn hóa đến kỹ năng. Nội dung thi văn hóa là viết câu văn đơn giản và ngắn gọn. Bài thi kỹ năng, là những nội dung có thể đánh giá được ứng viên có khả năng nhớ tốt, kỹ năng khéo léo, thao tác nhanh hay không cũng như khả năng tư duy ở mức độ nào. Từ đó, đơn vị sẽ sắp xếp bố trí công việc phù hợp với khả năng của từng ứng viên, đặt họ ở vị trí làm việc sao cho phát huy tốt nhất kỹ năng của họ. Sau khi công nhân mới được tuyển dụng "đúng người, đúng việc", ban lãnh đạo tiếp tục cho đào tạo tay nghề đúng với vị trí việc làm. Phong Phú thường xuyên rà soát chất lượng công nhân một cách bài bản, đảm bảo nâng cao kiến thức, tay nghề, hiểu biết. Đội ngũ cán bộ của Phong Phú lại trách nhiệm trong đào tạo, truyền nghề cho người lao động.

Ông Hải tâm sự, mỗi người có nhận thức, tư duy và đặt vào mỗi thời điểm, hoàn cảnh khác nhau sẽ có góc nhìn nhận giữa cái mới và cũ cũng khác nhau. Điều mà ông Hải không ngại đó là sợ sai, sợ mất hình tượng, mà điều ông ngại là quá trình mình làm đúng, nhưng có điểm sai mà không nhận ra, hôm nay mình làm đúng, nghĩ là đúng mãi, cuộc sống vận động và thay đổi, 5 năm sau có thể lại sai. Càng ngày chu trình sản xuất kinh doanh càng ngắn lại, đòi hỏi người lãnh đạo phải luôn vận động, linh hoạt và quyết đoán. Đối với sản phẩm của ngành dệt may cũng vậy, thị trường liên tục biến động, nhu cầu thay đổi ngày một chóng vánh, tư duy quản trị, sản xuất kinh doanh buộc phải vận động, thích nghe theo, thậm chí là đón đầu để giữ được năng lực cạnh tranh cũng như thương hiệu đã gây dựng bao năm. Ông Hải phân tích, việc quản trị sản xuất kinh doanh khi Việt Nam mới bắt đầu đổi mới, có những khái niệm như "bán cái mình có" nhưng sau này phải thay đổi sang "bán cái người ta cần", và giờ còn khác nữa, đó là "bán cái mình có nhưng phải làm sao để người ta cần", và còn kết hợp "win-win" – hai bên cùng có lợi, không dừng lại ở bán sản phẩm mà là bán câu chuyện, là kết nối con người đến với con người,…

TÁO BẠO TRONG TỪNG SẢN PHẨM

Tự hào về Phong Phú, ông Hải kể, ban lãnh đạo qua các thời kỳ, không một ai chùn bước trước khó khăn. Phong Phú thường xuyên tổ chức các "Hội nghị Diên Hồng" để quyết định tìm con đường riêng của mình. Năm 1986, nhìn thấy tiềm năng của khăn bông và được ông Bùi Văn Long - nguyên Tổng Giám đốc Liên hiệp các xí nghiệp Dệt động viên, Phong Phú quyết định cử cán bộ kỹ thuật đi học và nghiên cứu, cải tạo máy dệt vải thành máy dệt khăn bông. Đây chính là tiền đề mà Phong Phú phát triển khăn bông. Năm 1987, mặt hàng khăn bông lần đầu tiên xuất khẩu trực tiếp đi Nhật Bản. Đây chính là container đầu tiên của Việt Nam xuất khẩu trực tiếp đi nước ngoài, bởi trước đó tất cả các nhà máy, công ty đều xuất khẩu tại chỗ - tức là bán sản phẩm cho các nhà kinh doanh nông sản (như đậu nành, đậu xanh, gạo,…) sau khi họ bán sản phẩm, có được đô la, họ mới trả tiền cho doanh nghiệp dệt may. Lúc đó chỉ xuất khẩu tại chỗ, qua đơn vị trung gian, chưa được làm việc trực tiếp với khách nước ngoài.



> *Phong Phú thường xuyên tổ chức các "Hội nghị Diên Hồng" để quyết định tìm con đường riêng của mình. Năm 1986, nhìn thấy tiềm năng của khăn bông và được ông Bùi Văn Long - nguyên Tổng Giám đốc Liên hiệp các xí nghiệp Dệt động viên, Phong Phú quyết định cử cán bộ kỹ thuật đi học và nghiên cứu, cải tạo máy dệt vải thành máy dệt khăn bông. Đây chính là tiền đề mà Phong Phú phát triển khăn bông. Năm 1987, mặt hàng khăn bông lần đầu tiên xuất khẩu trực tiếp đầu tiên đi Nhật Bản.*

Đất nước bước vào đổi mới, Liên Xô và Đông Âu tan rã, tình thế đặt ra với doanh nghiệp thời điểm đó là làm sao để tiếp cận với khách hàng khi chính sách Nhà nước lúc đó chưa mở cửa, khó khăn trăm bề, để có đơn hàng, đó là sự nỗ lực của nhiều phía chứ không phải chỉ doanh nghiệp. Cụ thể, phía sản xuất thì chất lượng phải đáp ứng được yêu cầu của khách hàng, cán bộ làm xuất nhập khẩu phải trao đổi tốt, liên kết tốt với đối tác, khi chấp nhận đơn hàng thì cần dõi theo việc người tiêu dùng có chấp nhận sản phẩm của mình không, cần nâng cao chất lượng như thế nào. Khi sản phẩm Phong Phú được đánh giá tốt sẽ dần có những công ty xuất nhập khẩu đến với mình. Ngày đó, bắt đầu đất nước mở cửa thì Phong Phú tham gia các hội chợ. Ông Hải nhớ lại, những ngày đầu đi tìm khách hàng cũng gian truân, thông tin thì hạn chế, việc tìm kiếm khách hàng, nhất là đối tác nước ngoài là một việc rất mới, rất khó, từ liên lạc, trao đổi, hiểu họ muốn gì, cần cân bằng thế nào để doanh nghiệp vừa có đơn hàng vừa có lợi nhuận,…

Phong Phú là đơn vị đầu tiên trong ngành xuất khẩu sản phẩm khăn bông trực tiếp cho đối tác khách hàng Nhật Bản. Đây là sự đột phá rất mạnh mẽ của Phong Phú. Nhớ lại, ông Hải cho biết, lúc đó khó khăn lắm, hơn 1 năm đầu tiên mới làm được 1 container khăn. Dấu mốc để sau này dần dần tập thể Phong Phú phấn đấu. Năm thứ hai làm được 4-5 container, đến năm thứ ba làm được 10-15 container khăn. Sau 12 năm, 1 năm xuất được 100 container khăn. Sau đó, kỷ lục liên tục được lập mới, mỗi 1 tháng xuất được 100 container. Đó là riêng mặt hàng khăn bông. Mặt hàng khăn bông khi đó có Nam Định, Việt Thắng, Nha Trang, Đông Nam, Đông Á, Hà Đông cũng sản xuất, nhưng sau này chỉ có Phong Phú tiếp tục phát huy và phát triển.

Ông Hải chia sẻ, máy móc làm khăn ngày đó cũng đặc biệt, lô máy dệt đầu tiên mua của Trung Quốc năm 1990, lô máy mua theo đường biên mậu, không phải nhập khẩu như ngày nay. Khi đất nước mới bình thường hóa ngoại giao, lúc đó chưa có hộ chiếu, chỉ có giấy thông hành phải vận chuyển máy theo đường bộ. Lô máy dệt thoi, giờ đã cổ lắm, nhưng đây là bước ngoặt của Phong Phú khi quyết định phát triển sản phẩm khăn.

Nhớ lại, ông Hải cho biết, năm 1987-1988, Phong Phú nghiên cứu sản xuất vải kate sọc, cải tạo máy dệt thoi đơn giản sang dệt nhiều khổ, nhiều màu để sản xuất vải thời trang, thậm chí dùng cả máy dệt khăn để dệt vải kate, chuyển mắc đồng loạt thay cho mắc phân băng để tăng năng lực mắc sợi sọc. Năm 1989, bà Trần Thị Đường được phân công giữ chức vụ Giám đốc Nhà máy dệt Phong Phú - là người dẫn dắt, lãnh đạo Phong Phú bứt phá, đổi mới trong bối cảnh chung nền kinh tế chuyển từ tập trung bao cấp sang kinh tế thị trường. Cũng thấy được tiềm năng vải jeans, bà Đường chỉ đạo Phong Phú làm mặt hàng jeans chất lượng cao – sản xuất vải jeans với công nghệ nhuộm indigo từ năm 1994.

Ngày đó kinh phí không có nhiều, một bài toán lại được ban lãnh đạo cân não, mua máy loại gì, ở nước nào? Khi đó có nhiều phương án, nhưng ông Hải và ban lãnh đạo băn khoăn nên mua máy của châu Âu, Mỹ hay Đài Loan. Phân tích kỹ lưỡng từng ưu điểm, nhược điểm từng loại máy, từng hãng, từng nước và nguồn lực (tài chính, cán bộ kỹ thuật) của Phong Phú. Nhưng xét về góc độ đầu ra, sản phẩm xuất khẩu sang Mỹ, ông Hải (khi đó là Phó Tổng Giám đốc Phong Phú từ năm 1993) quyết định mua máy của Mỹ. Phong Phú cẩn trọng lập đoàn công tác, do bà









Đường làm Trưởng đoàn, sang Mỹ để nghiên cứu và đặt mua thiết bị sau khi Mỹ bỏ cấm vận Việt Nam. Ông Hải cho biết, có lẽ đoàn công tác Phong Phú sang Mỹ là đoàn thứ 2 của Việt Nam. Do tài chính không nhiều, nên Phong Phú lựa chọn, căn cơ mua máy cho phù hợp. Cụ thể, máy nhuộm mua gần đủ 1 cái (gần đủ bởi không mua máy sấy) mà tận dụng máy cũ vẫn đang dùng; máy may mắc mua 1 cái; máy đảo mua 1 cái. Bản thân Phong Phú lúc đó cũng cải tạo một số thiết bị cũ như máy dệt, máy dệt khổ hẹp nới ra để làm được vải jeans khổ 1m6. Cân đối nguồn tài chính, Phong Phú còn mua thêm máy của Trung Quốc chạy ra vải jeans. Sau giải phóng, Phong Phú chỉ là doanh nghiệp thuộc loại 2 của Tổng Công ty Dệt - May Việt Nam nhưng đã vươn lên, bứt phá, thành công từ khăn, vải jeans, được đánh giá, ghi nhận là doanh nghiệp - "đầu đàn của ngành dệt may" với lợi nhuận tốt và có sự bứt phá rõ nét.

Đối với mặt hàng sợi, năm 1989, Phong Phú bắt đầu ký hợp đồng hợp tác với Công ty Tootal (sau này Tập đoàn Coats mua lại Tootal). Ngày đó, Phong Phú nhập sợi, sau đó thực hiện đánh ống rồi bán. Năm 1992, Phong Phú mới quyết định sản xuất sợi chỉ cao cấp để cung cấp nguyên liệu cho Tập đoàn Coats. Năm 1999, lãnh đạo Phong Phú quyết định đầu tư nhà máy kéo sợi có tầm cỡ, với dây chuyền kéo sợi tự động của hãng Rieter hiện đại nhất Đông Nam Á, được điều khiển bằng hệ thống robot tự động, chất lượng sản phẩm được quản lý chặt chẽ bằng các máy móc thiết bị kiểm tra tiên tiến, đảm bảo đáp ứng các thông số tiêu chuẩn kỹ thuật nghiêm ngặt. Ông Hải cho biết, nhà cung cấp thiết bị Rieter cũng quảng bá, công bố, truyền thông trên khắp thế giới về Việt Nam có nhà máy tự động hóa, tối tân, hiện đại tầm cỡ quốc tế. Hiện nay, Phong Phú đang khai thác và vẫn chưa có nhà máy nào xây dựng hiện đại hơn nhà máy này. Đây là điểm nhấn, là dấu mốc quan trọng của Phong Phú.

KHƠI DẬY ĐAM MÊ, KHÁT VỌNG

Ngay từ ngày về quản lý Phong Phú, bà Trần Thị Đường đề ra chiến lược "thần tốc - táo bạo - quyết liệt". Thần tốc là làm sao cho nhanh, đặc biệt là giải quyết, xử lý mọi vấn đề phải thật nhanh, thời gian ngắn nhất, đảm bảo thu lượm được kết quả tốt nhất; táo bạo là đề ra các giải pháp hết sức mới, ví dụ như cả nước chưa ai làm khăn Phong Phú làm khăn, cả nước chưa ai làm jeans Phong Phú làm jeans, thậm chí cả nước chưa có một doanh nghiệp nào đầu tư nhà máy sợi hiện đại, tự động hóa cao Phong Phú đã dám đầu tư, xây dựng.

Thực tế, Phong Phú có đội ngũ cán bộ rất nhiệt tình, năng nổ, dũng cảm, dám đương đầu với mọi khó khăn, với những cái mới mà chưa ai làm để vượt qua và đạt được những yêu cầu như mong muốn. Ông Hải cho rằng, đội ngũ cán bộ Phong Phú rất đam mê với nghề. Điều này rất quan trọng, khi có đam mê, đây là động lực hết sức mãnh liệt với nghề của mình. Khi cán bộ tận tụy với nghề thì khi gặp khó khăn sẽ tìm ra giải pháp để giải quyết vấn đề và đi đến thành công. Và đây chính là nguồn lực quan trọng để Phong Phú có thể thực hiện thành công phương châm "thần tốc - táo bạo - quyết liệt" theo yêu cầu phát triển của mỗi giai đoạn khác nhau.

Sau hơn 20 năm gắn bó với Phong Phú, ông Lê Trung Hải về quản lý điều hành ở Tập đoàn Dệt May Việt Nam. Ở góc độ của Phó Tổng Giám đốc Tập đoàn, ông cho rằng, với chiến lược "Trở thành một điểm đến cung ứng giải pháp trọn gói thời trang Xanh. Từng bước vươn lên thang bậc cao hơn của chuỗi giá trị về thiết kế và thương hiệu" của Vinatex, ông Hải cho rằng, Vinatex và các doanh nghiệp thành viên cần tiếp tục khai thác tối đa sự hội nhập của quốc gia, của ngành. Vinatex nên tham gia nhiều hơn với các tổ chức, hiệp hội của thế giới để có được những thông tin, giải pháp mà thế giới đang áp dụng với chúng ta, từ đó học theo hoặc khai thác những hiệp định mà thế giới đưa ra. Chúng ta cần xem xét và khai thác những lợi thế, đặc biệt lợi thế về công nghệ thông tin, những tối ưu trong nhà máy, những giải pháp mà các cán bộ Vinatex được học hỏi thông qua những chuyến công tác. Ví dụ như nhà máy sợi, Tập đoàn hướng tới tự động hóa cao hơn nữa, 1 vạn cọc sợi chỉ cần từ 6 đến 15 lao động.

Ông Hải nhận định, thị trường dệt may sẽ còn rất nhiều khó khăn, biến động. Trong đó, nhìn về tương lai gần, thị trường đã có nhiều tín hiệu tích cực, doanh nghiệp cần chuẩn bị sẵn sàng nguồn lực để khi có cơ hội thì đón đầu. Ông ví von: "Thương trường như chiến trường, chúng ta cần là những chiến binh sống sót cuối cùng, đấy mới là điều quan trọng nhất. Thực tế ở thương trường, để sống sót đến giây phút cuối cùng thì cũng cần có sự chiến đấu hết sức mãnh liệt, mỗi người, từ ban lãnh đạo đến người lao động không dễ dàng buông bỏ, không dễ dàng chấp nhận, cần có những giải pháp mạnh mẽ hơn nữa".

Cũng theo ông Hải, trong thách thức, nhằm tăng sức sống, doanh nghiệp cần tiết kiệm chi phí một cách hợp lý nhất. Đây là công cụ rất lợi hại để vượt qua khó khăn. Bên cạnh đó, cần ứng dụng và khai thác triệt để công nghệ thông tin, tự động hóa để giảm thiểu tối đa sức lao động trong một sản phẩm… Và việc kiên định với những chiến lược, mục tiêu hành động của Vinatex trong mỗi giai đoạn phát triển trên hành trình gần 30 năm xây dựng và trưởng thành sẽ là "cẩm nang" để mỗi doanh nghiệp tìm hướng bứt phá cho con đường dệt may gấm vóc non sông của mình.

Với bề dày 60 năm xây dựng và phát triển, Phong Phú đã vinh dự được lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Chính phủ trao tặng nhiều phần thưởng cao quý như: danh hiệu Anh hùng Lao động, Huân chương Độc lập, Huân chương Lao động, Huân chương Chiến công, Cờ thi đua, Giải thưởng doanh nghiệp hội nhập và phát triển, Thương hiệu Quốc gia, Giải thưởng Thương hiệu Việt hội nhập WTO, Top 10 nhà cung cấp xuất sắc Tập đoàn Target-Hoa Kỳ, Top 100 doanh nghiệp có quy mô và doanh thu lớn nhất Việt Nam.❑



Trung tâm Phát triển sản phẩm và Kinh doanh hàng thời trang Vinatex

Hiện thực hóa mục tiêu chiến lược "MỘT ĐIỂM ĐẾN" & hình thành chuỗi liên kết dệt kim vững mạnh

Bài: GIANG NGUYỄN *(Thực hiện)*

Tháng 7 này, Trung tâm Phát triển sản phẩm và kinh doanh hàng thời trang Vinatex (Vinatex PD&B) chính thức vận hành, là một trong những lĩnh vực mới nằm trong mô hình hoạt động của Trung tâm Thời trang Vinatex. Nhân dịp này, Dệt May và Thời trang Việt Nam đã có cuộc trao đổi với ông Vương Đức Anh- Giám đốc Chi nhánh Tập đoàn Dệt May Việt Nam – Trung tâm Thời trang Vinatex.



Ông Vương Đức Anh
Giám đốc Chi nhánh Tập đoàn Dệt May Việt Nam – Trung tâm Thời trang Vinatex.

PV: Xin chúc mừng Trung tâm Phát triển sản phẩm và kinh doanh hàng thời trang Vinatex chính thức đi vào hoạt động. Xin ông cho biết về mục tiêu ra đời của Trung tâm trong giai đoạn hiện nay?

- Xuất phát từ chiến lược của Tập đoàn Dệt May Việt Nam đã được Đại hội đồng cổ đông phê duyệt, định hướng từ nay đến 2030 trở thành một điểm đến có khả năng cung ứng trọn gói giải pháp thời trang xanh cho khách hàng doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng toàn cầu của ngành dệt may thế giới, với quy mô hàng đầu Việt Nam và khu vực, trong đó mục tiêu trung hạn trở thành một điểm đến trọn gói cho sản phẩm dệt kim phổ thông, Trung tâm Vinatex PD&B ra đời chính là điều kiện đủ để hiện thực hóa mục tiêu chiến lược trở thành "một điểm đến" cũng như hình thành chuỗi liên kết dệt kim vững mạnh.

Sự ra đời của Trung tâm cũng nhằm tận dụng và phát huy lợi thế sẵn có về quy mô, uy tín của Tập đoàn, với ngành sợi năng lực 190.000 tấn/năm, ngành dệt với dệt kim quy mô 25.000 tấn/năm, dệt thoi 170 triệu mét/năm, cùng với ngành may hơn 100 nhà máy trải dài khắp cả nước quy mô hơn 400 triệu sản phẩm/năm, có đủ điều kiện cần để kết nối, hình thành chuỗi cung ứng khép kín từ kéo sợi, dệt nhuộm, hoàn tất và cắt may, khác biệt số đông còn lại các nhà máy hoạt động trong lĩnh vực dệt may cả nước, chủ yếu là các doanh nghiệp thuần may…

Bài học từ sau Covid - 19 cũng như hai năm vừa qua, khi nhu cầu dệt may thế giới suy giảm gần 30% so với trước dịch cho thấy mô hình kinh doanh ngành dệt may thế giới đã có nhiều thay đổi, người mua hàng có xu hướng tìm đến nhà cung cấp có khả năng cung cấp "giá trị gia tăng", có chuỗi liên kết, dịch vụ trọn gói đáp ứng yêu cầu nhanh chóng, thuận tiện, chính xác, hướng đến là đối tác (collaborative partner) thay vì chỉ là nhà máy gia công đơn thuần. Điều này đòi hỏi nhà sản xuất phải thay đổi về chất, xây dựng đội ngũ và hệ thống vận hành đáp ứng được các yêu cầu mới của khách hàng và Vinatex cũng không phải



ngoại lệ. Việc hình thành Trung tâm Phát triển sản phẩm và Kinh doanh thời trang là bước đi thay đổi về chất trong công tác xây dựng đội ngũ phát triển thị trường, phát triển sản phẩm mới, xây dựng thương hiệu sản phẩm riêng của Vinatex.

**Trung tâm hoạt động theo mô hình và cách thức như thế nào, thưa ông?*

- Trung tâm Vinatex PD&B xây dựng đội ngũ và cơ sở vật chất hiện đại, đạt tiêu chuẩn quốc tế, theo xu hướng xanh, bền vững. Tòa nhà Trung tâm đạt chứng chỉ công trình xanh Gold Lotus nằm trong chiến lược thực hiện mục tiêu phát thải ròng bằng 0 (Net- zero) của Tập đoàn, tập trung chủ yếu phát triển hàng FOB, ODM, OBM cho xuất khẩu và nội địa, được trang bị đầy đủ chức năng để cung cấp trọn gói giải pháp cho khách hàng từ khâu thiết kế (thiết kế 3D); lựa chọn nguyên phụ liệu với showroom và thư viện vải đa dạng, phong phú. Studio tiêu chuẩn và sáng tạo hỗ trợ khách hàng trong quá trình phát triển mẫu; chào giá; may mẫu, fit mẫu; quản lý đơn hàng sản xuất tại nhà máy; phòng lab kiểm định chất lượng sản phẩm được quy hoạch để trang bị đáp ứng yêu cầu phát triển sản phẩm mới của khách hàng.

Đến với Trung tâm Vinatex PD&B, khách hàng được cung ứng trọn gói giải pháp phát triển sản phẩm, trên nguyên tắc "Lợi ích hài hòa - Rủi ro chia sẻ"

** Ông nhận định thế nào về nhu cầu mảng dệt kim hiện nay trên thị trường trong nước và thế giới. Mục tiêu phát triển ngành dệt kim của Vinatex?*

- Trong tổng cầu dệt may thế giới, hàng dệt kim thường chiếm 50%, là nhóm hàng cạnh tranh, giá thấp, dễ làm. Các đối thủ cạnh tranh như Bangladesh, Ấn Độ có lợi thế về giá nhưng chúng tôi





xác định lợi thế khi liên kết chuỗi dệt kim sẽ "thắng" về tốc độ giao hàng và chất lượng sản phẩm vì chúng tôi có khả năng kiểm soát chất lượng từ nguyên liệu đầu vào cho đến vải thành phẩm, cùng với lợi thế đáp ứng quy tắc xuất xứ "từ vải trở đi" hoặc kể cả "từ sợi trở đi" khi xuất khẩu đi châu Âu và các nước thành viên Hiệp định CPTPP được hưởng thuế suất thuế nhập khẩu 0%, đây là lợi thế riêng có của Vinatex khi liên kết chuỗi nội bộ.

Bên cạnh đó, chúng tôi tự tin vì xác định bản thân thương hiệu "made in Vietnam" cũng khác với "made in Bangladesh, Pakistan, India...", trong giỏ hàng của người mua bao giờ cũng có "room" nhất định để sourcing và sản xuất hàng dệt kim tại Việt Nam, điều quan trọng phải biết cách tiếp cận và khai thác "room" này của khách hàng.

Hiệu quả đơn hàng được xác định theo sản phẩm may cuối cùng, thay vì xác định hiệu quả riêng rẽ cho khâu sợi hay khâu vải.

Mục tiêu năng lực sản xuất vải dệt kim sẽ tăng gấp đôi sau mỗi 5 năm, và:

✓ 50% sản lượng dùng sợi nội bộ của các đơn vị thành viên.

✓ 50% vải dệt kim được sử dụng cho ngành may trong các đơn vị thành viên, sản lượng 50 triệu sản phẩm may mặc/năm.



**Xin ông chia sẻ những bước đi khởi động của trung tâm sau khi chính thức đi vào hoạt động?*

- Chúng tôi xác định cách tiếp cận khoa học, cầu thị, lắng nghe, học hỏi kinh nghiệm vận hành từ các đơn vị thành viên trong và ngoài hệ thống để lựa chọn áp dụng phù hợp, hiệu quả cho mô hình hoạt động của Trung tâm.

Xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa Trung tâm với hệ thống các nhà máy tại các đơn vị thành viên, để "hai là một", tăng cường hiệu quả hoạt động chung toàn hệ thống. Mối liên kết cần được chuẩn hóa bằng ngôn ngữ chung, đảm bảo liên thông và phản hồi nhanh chóng.

Kết hợp đội ngũ nhân sự kinh nghiệm với nhân sự trẻ sáng tạo để thúc đẩy Trung tâm hoạt động hiệu quả ngay từ những ngày đầu.

Sử dụng nguồn lực chung phát triển song song cả thị trường xuất khẩu và thị trường nội địa, dựa trên hệ thống cửa hàng phân phối bán lẻ hiện có và mở rộng các kênh bán hàng mới, với các thương hiệu riêng của Vinatex.

** Ông kỳ vọng gì ở hoạt động của Trung tâm Vinatex PD&B? Để tạo dựng được niềm tin với khách hàng và gây dựng chuỗi cung ứng trọn gói cho khách hàng doanh nghiệp, theo ông đâu là những giá trị mà Trung tâm cần hướng tới?*

- Qua theo dõi, làm công tác nghiên cứu, dự báo, cập nhật thông tin thị trường, chúng tôi có một niềm tin vững chắc, đó là thị trường dệt may thời trang thế giới luôn tồn tại, tăng trưởng trở lại sau giai đoạn trầm lắng của kinh tế thế giới. Và Việt Nam theo đánh giá của các tổ chức uy tín vẫn là quốc gia có tiềm năng phát triển công nghiệp dệt may thời trang trong một vài thập kỷ tới. Thị trường này luôn có dư địa phát triển cho các doanh nghiệp có chiến lược đúng đắn, năng suất, chất lượng vượt trội, liên kết chuỗi cung ứng chặt chẽ, chuyên nghiệp, tìm được hướng đi khác biệt, đáp ứng các yêu cầu mới của kinh tế số, kinh tế xanh với bước đi phù hợp.

Chúng tôi kỳ vọng hoạt động của Trung tâm sẽ mở ra hướng đi mới trong công tác nghiên cứu, phát triển, sáng tạo sản phẩm mới (công tác R&D) trong tương lai, kết nối doanh nghiệp dệt may trong một chuỗi khép kín được gây dựng từ uy tín và chất lượng sản phẩm. Trước mắt, chúng tôi tập trung tìm kiếm, phát triển khách hàng mới, đơn hàng mới, trên nền tảng liên kết chặt chẽ với bộ phận thị trường, bộ phận kỹ thuật tại các nhà máy, đáp ứng nhanh nhất có thể yêu cầu của khách hàng ngay từ những lần đầu giao dịch. Có bột mới gột nên hồ.

Vạn sự khởi đầu nan. Để tạo dựng niềm tin với khách hàng, cá nhân tôi xác định trước tiên phải tạo được niềm tin với Lãnh đạo, các đơn vị thành viên bằng sự chân thành, cầu thị, quyết tâm, khoa học, từ đó làm nền tảng phát huy sức mạnh chung toàn hệ thống.

Đây là nhiệm vụ mới, khác biệt, lại ra đời trong điều kiện thị trường dệt may còn nhiều bất định, Trung tâm mong muốn nhận được sự quan tâm chỉ đạo của lãnh đạo Tập đoàn, các ban của Tập đoàn, các doanh nghiệp trong hệ thống Vinatex sẽ theo sát và hỗ trợ cho các hoạt động của Trung tâm để chúng tôi có nền móng vững chắc phát huy hết năng lực, sự sáng tạo, tìm tòi hướng đi phù hợp cho lĩnh vực nghiên cứu phát triển sản phẩm và kinh doanh thời trang…

**Xin trân trọng cảm ơn ông!*❑

Khởi động chương trình đào tạo nội bộ năm 2024

ĐÀO TẠO TRỌNG TÂM NỘI DUNG TRỌNG ĐIỂM

Bài: AN MY



Đào tạo nội bộ không chỉ nâng cao năng lực, trang bị kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ, chuyên viên của Tập đoàn Dệt May Việt Nam và các đơn vị thành viên của Tập đoàn, mà hơn hết đào tạo nội bộ đã tạo nên văn hóa học tập, một nét đẹp văn hóa chung của Vinatex trong hành trình phát triển, ở đó con người chính là "trọng tâm".

NHỮNG NỀN MÓNG BƯỚC ĐẦU

Đào tạo nội bộ đã được Vinatex triển khai hàng năm, ngay từ những ngày đầu thành lập, ban đầu là các lớp học cho cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, chuyền trưởng… tuy nhiên, sự chuyển biến rõ nét nhất là các khóa đào tạo chuyên biệt được triển khai với quy mô toàn Tập đoàn giai đoạn 2022 – 2023. Nội dung đào tạo dựa trên khảo sát nhu cầu đào tạo tại của các đơn vị và trên cơ sở đánh giá của Tập đoàn. Sau mỗi khóa học đều có khảo sát đánh giá chất lượng đào tạo và nhu cầu đào tạo giai đoạn tiếp theo để có các bước điều chỉnh, xây dựng và biên soạn tài liệu sát với nhu cầu thực tiễn.

Năm 2022, chương trình Đào tạo cán bộ quản lý cấp trung thu hút 341 học viên diễn ra trong 11 tuần. Chương trình được Tập đoàn Dệt May Việt Nam triển khai có sự tham gia giảng dạy của giảng viên trường Đại học Bách khoa Hà Nội và Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội với các nội dung đào tạo về tổng quan dệt may thế giới, vị thế, cơ hội và thách thức của dệt may Việt Nam trong chuỗi cung ứng toàn cầu toàn cầu. Cùng với đó các học viên còn được đào tạo về: Quản trị chiến lược; Quản trị tài chính kế toán; Quản trị tài chính trong doanh nghiệp; Quản trị sản xuất; Marketing; Quản trị rủi ro; Kỹ năng mềm.

Tiếp nối thành công của chương trình Đào tạo cán bộ Quản lý cấp trung, Chương trình Đào tạo Tài năng trẻ - Vinatex Young Talent được triển khai với 2 học kỳ, học kỳ 1 được tổ chức trong 6 tháng (2022), học kỳ 2 được tổ chức trong 3 tháng (2023), với sự tham gia của 152 học viên đến từ Văn phòng Tập đoàn và các đơn vị trong toàn hệ thống. Chương trình không chỉ đào tạo kỹ năng (Agile, phương pháp tư duy, giải quyết vấn đề, điều hành…), mà còn đào tạo chuyên sâu về kiến thức với các mô đun về thị trường dệt may toàn cầu, quản trị doanh nghiệp, quản trị nhân sự, tài chính, quản trị sản xuất (sợi, may), văn hóa doanh nghiệp và truyền thông nội bộ…

Cuối năm 2022, Chương trình đào tạo cán bộ quản lý cấp cao, với 53 học viên là lãnh đạo các Ban chức năng Tập đoàn, lãnh đạo các doanh nghiệp đã được tổ chức trong 2 tuần. Ngoài trang bị kiến thức, lý thuyết về chiến lược phát triển, mô hình tổ chức Tập đoàn; Thị trường dệt may thế giới, vị thế dệt may Việt Nam trong chuỗi cung ứng; Quy chế nội bộ; Quy định nội bộ; Tài chính doanh nghiệp; Quy định pháp luật đối với công ty cổ phần và công ty niêm yết trên sàn chứng khoán;





Kỹ năng mềm,… các học viên còn được đào tạo thực tế chuyên sâu tại Tổng Công ty CP Dệt May Hòa Thọ và Công ty CP Dệt May Huế, những đơn vị hàng đầu tại miền Trung của Vinatex. Chương tình học được thiết kế mang tính ứng dụng và thực tiễn cao về: Quản trị sản xuất tại các nhà máy; Quản trị đơn hàng, khách hàng, chi phí; Quản trị nhân lực và xây dựng văn hóa doanh nghiệp…

Điểm nổi bật, các khóa học đã góp phần xây dựng và hình thành nên đội ngũ giảng viên nội bộ để giúp Văn phòng Tập đoàn và các đơn vị thành viên tiếp tục triển khai các chương trình đào tạo tại mỗi đơn vị, có thể kể tới như: chương trình đào tạo nội bộ năm 2023, chương trình đào tạo Agile… Cùng với đó, các Hội nghị người đại diện vốn, Hội nghị Tài chính – Kế toán – Kiểm soát, Hội nghị công tác nhân sự Vinatex… đều kết hợp các chương trình đào tạo nội bộ chuyên sâu về công tác nhân sự, tài chính kế toán, với sự tham dự của các cán bộ chủ chốt, người đại diện vốn của Vinatex tại các doanh nghiệp.

ĐỂ ĐÀO TẠO NỘI BỘ TRỞ THÀNH VĂN HÓA DOANH NGHIỆP

Bước sang năm 2024, để văn hóa "tự học, tự trau dồi" tiếp tục được thấm nhuần, Vinatex tiếp tục triển khai đào tạo chuyên sâu với các mô đun đào tạo gồm: Đào tạo quản lý dự án đầu tư và đấu thầu; Đào tạo pháp chế; Đào tạo tài chính kế toán; Đào tạo quản trị sản xuất ngành Sợi; Đào tạo lãnh đạo cấp cao quản trị doanh nghiệp; Đào tạo cán bộ trẻ – Vinatex Young Talent học kỳ 3. Các chương trình học ngoài các kiến thức chuyên sâu về chuyên môn, kiến thức quản trị tiên tiến, giáo án sẽ được thiết kế nhằm giải quyết những vấn đề tồn tại lớn trong mỗi doanh nghiệp, từ đó giúp các học viên thực hành, áp dụng kiến thức đã học trong thực tế hoạt động SXKD.

Chương trình có sự tham gia giảng dạy, đào tạo của các chuyên gia đến từ lĩnh vực đầu tư thuộc Bộ Xây dựng, Trường Đại



học Luật Hà Nội cùng với những kiến thức, kinh nghiệm thực tế từ Lãnh đạo, chuyên viên Tập đoàn.

Tổng Giám đốc Vinatex Cao Hữu Hiếu nhận định, trải qua 3 năm, nhất là trong giai đoạn 2022 -2023, Vinatex đã xây dựng được văn hóa học tập sôi nổi, trang bị được cho các học viên kiến thức và kỹ năng về quản trị, công nghệ tiên tiến trên thế giới. Đặc biệt, qua các chương trình đào tạo đã hình thành được đội ngũ giảng viên nội bộ tại các đơn vị và Công ty Mẹ có thể đứng lớp và truyền đạt lại những kinh nghiệm, kiến thức cho các đồng nghiệp trong toàn hệ thống. Chương trình đào tạo năm 2024 được xây dựng trên cơ sở các kiến thức căn bản của các khóa đào tạo trước, điểm mới của chương trình năm nay sẽ là các kiến thức chuyên sâu trong 3 lĩnh vực trọng yếu gồm: đầu tư, đấu thầu, pháp chế và tài chính kế toán.

Tổng Giám đốc Cao Hữu Hiếu bày tỏ mong muốn lãnh đạo các đơn vị sẽ tạo điều kiện, môi trường để các học viên có cơ hội thể hiện phát huy tối đa năng lực, tiếp tục phát hiện, bồi dưỡng những lớp thế hệ kế cận tham gia các chương trình đào tạo của Vinatex. Cùng với đó, các học viên tham gia khóa học cần tập trung, nghiêm túc đóng góp ý kiến, trao đổi với giảng viên để xây dựng môi trường học tập sôi nổi, hiệu quả, thiết thực với các điều kiện sản xuất của từng doanh nghiệp, từng bước xây dựng nét đẹp trong văn hóa học tập chung của Vinatex.

CÁC CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CỦA VINATEX NĂM 2024

1. LỚP ĐÀO TẠO QUẢN LÝ DỰ ÁN ĐẦU TƯ VÀ ĐẤU THẦU

-> Giảng viên: Chuyên gia lĩnh vực đầu tư thuộc Bộ Xây dựng/Lãnh đạo Ban Đầu tư và Phát triển Vinatex.

-> Nội dung:

- Các quy định liên quan đến hoạt động đầu tư, quản lý dự án (Luật đầu tư, Luật đấu thầu, Quản lý dự án, quản lý chi phí và quản lý chất lượng).
- XD báo cáo khả thi chi tiết – đầu tư NM Sợi
- XD báo cáo khả thi chi tiết – đầu tư NM May
- Trình tự quản lý dự án đầu tư xây dựng
- Quản lý chi phí, Quản lý chất lượng công trình
- Giám sát, đánh giá hoạt động đầu tư
- Hướng dẫn trình tự, quy định về đấu thầu.

2. LỚP ĐÀO TẠO PHÁP CHẾ

Thời gian: 01/8 – 16/8

-> Giảng viên: Giảng viên trường Đại học Luật HN/Lãnh đạo, chuyên viên Ban THPC Vinatex.

-> Nội dung:

- Các chính sách pháp luật (Luật DN, chính sách thuế, Luật chứng khoán, Các quy định về niêm yết, HĐQT, BKS, điều lệ, quy chế quản trị doanh nghiệp…)
- Cách áp dụng các quy định của Pháp luật một cách hiệu quả trong các hoạt động của doanh nghiệp.
- Xây dựng hệ thống quy định, quy chế phù hợp với mô hình doanh nghiệp.

3. LỚP ĐÀO TẠO TÀI CHÍNH KẾ TOÁN

Thời gian: 22/8 – 6/9

-> Giảng viên: Giảng viên nội bộ.

-> Nội dung:

- Căn bản về báo cáo tài chính;
- Xác định vấn đề qua báo cáo tài chính;
- Hệ thống đo lường và chỉ số phân tích;
- Thực hành phân tích báo cáo tài chính.

4. ĐÀO TẠO QUẢN TRỊ SẢN XUẤT NGÀNH SỢI

Thời gian: Tháng 8-9/2024

-> Giảng viên: Chuyên gia ngành Sợi

-> Nội dung:

- Quản trị chi phí
- Quản trị sản xuất từng công đoạn
- Quản trị rủi ro

5. ĐÀO TẠO LÃNH ĐẠO CẤP CAO QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Thời gian: Tháng 10/2024

-> Giảng viên: Lãnh đạo Tập đoàn

-> Nội dung:

- Xác định và lan rộng mô hình quản trị sản xuất hiệu quả thông qua phân tích các điển hình của 2 ngành Sợi và May;
- Nhận diện và dự báo xu hướng thị trường năm 2025.
- Giải pháp SXKD cho các tháng cuối năm 2024 và xây dựng kế hoạch 2025

6. ĐÀO TẠO CÁN BỘ TRẺ – VINATEX YOUNG TALENT

-> Nội dung:

- Đánh giá, phân loại học viên, phân nhóm học viên theo chuyên ngành
- Đào tạo chuyên sâu theo nhóm ngành
- Quản lý học viên sau đào tạo tại đơn vị

Ý kiến CHUYÊN GIA

tháng 7
2024

PV*(tổng hợp)*

Chuyên gia kinh tế TS. Nguyễn Trí Hiếu

> Việc điều chỉnh lãi suất không phải là công cụ chính yếu để vực dậy nền kinh tế đang đối mặt nhiều khó khăn. Nền kinh tế có thể được vực dậy hay không là ở các lực lượng kinh tế, trong đó có khả năng chống đỡ khủng hoảng, tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp. Trong một nền kinh tế thị trường, đây là lực lượng cốt cán để phát triển, bên cạnh sự hậu thuẫn của Chính phủ.

Giám đốc điều hành Amazon Global Selling Việt Nam Gijae Seong

> Việc đa dạng hóa và mở rộng danh mục sản phẩm sản xuất tại Việt Nam đang là trọng tâm của Công ty. Trong 5 năm qua, hàng Việt bán ra trên Amazon tăng hơn 300%. Các ngành hàng sức khỏe và chăm sóc cá nhân, nhà cửa, may mặc, làm đẹp... được ưa chuộng hàng đầu trên sàn thương mại điện tử này. Các tập đoàn đa quốc gia lập cứ điểm sản xuất tại thị trường Việt Nam như một cam kết cho việc chuẩn hoá hoạt động sản xuất, nên hoạt động xuất khẩu trở nên bài bản, chuyên nghiệp. Khu vực đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) hiện nắm giữ trên 70% tổng kim ngạch xuất khẩu của Việt Nam.

Chủ tịch Ủy ban cạnh tranh quốc gia, Bộ Công Thương Lê Triệu Dũng

> Việc thành lập Trung tâm giao dịch phát triển nguyên phụ liệu ngành thời trang Việt Nam phù hợp với thực tiễn phát triển của ngành và Luật Cạnh tranh. Khi có trung tâm này, các doanh nghiệp Việt Nam sẽ thúc đẩy nội lực, tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường. Đặc biệt, mới đây Mỹ đã ban hành chính sách cho phép áp dụng điều tra trợ cấp xuyên quốc gia. Chính sách này nhằm vào những ngành gia công và nhiều nguyên phụ liệu đầu vào. Theo đó, nếu Việt Nam mua nguyên phụ liệu từ nước thứ 3 và nước này trợ cấp sản xuất nguyên phụ liệu này thì khi Việt Nam sử dụng để sản xuất và xuất khẩu sẽ bị đánh thuế. Không chỉ Mỹ, mà cả EU cũng đang nghiên cứu triển khai chính sách này. Do đó, việc có môt trung tâm giao dịch nguyên liệu liệu là cần thiết để doanh nghiệp đa dạng nguồn nguyên phụ liệu đầu vào, để tránh bị phụ thuộc vào một thị trường.

Tổng giám đốc Tập đoàn Dệt may Việt Nam Cao Hữu Hiếu

> Hiện nay chúng tôi đã có đủ cả sợi, dệt nhuộm, may nhưng khâu thiết kế mang thương hiệu của Việt Nam, nhằm bán trọn gói cho khách hàng từ thiết kế đến nguyên liệu và sản xuất chưa làm được. Trung tâm nghiên cứu phát triển ra đời nhằm giải quyết "nút thắt" này, trước mắt là trong lĩnh vực dệt kim.

Tổng Giám đốc Tổng Công ty May 10 – CTCP Thân Đức Việt

> Thiết kế và nguyên phụ liệu có mối quan hệ khăng khít. Chỉ khi đủ các chủng loại nguyên phụ liệu mới giúp các nhà thiết kế tạo nên những mẫu mã đẹp, chất lượng tốt và phù hợp nhu cầu sử dụng. Do vậy, việc phát triển mạnh mẽ hơn nữa khâu thượng nguồn, thậm chí tự chủ nguyên phụ liệu là điều kiện quan trọng để doanh nghiệp dệt may thực hiện "giấc mơ" cung ứng trọn gói, nâng cao giá trị gia tăng cho sản phẩm.

Đại diện Hiệp hội phát triển nhân lực logistics Việt Nam Cao Cẩm Linh

> Đối với hàng xuất khẩu qua thương mại điện tử thì chúng ta vẫn đang xuất khẩu qua chuyển phát quốc tế hàng lớn chứ chưa liên quan tới thương mại điện tử đúng nghĩa. Tương tự, hàng nhập khẩu từ nước ngoài về Việt Nam dưới con đường thương mại điện tử xuyên biên giới là chưa có. Do đó, theo bà Linh, khi xây dựng luật thương mại điện tử cần có cơ chế chính sách phù hợp thì mới phát triển được B2B và C2C. Bởi cơ chế chính sách hiện vẫn là B2B, sau đó hàng đến các nước sở tại mới là B2C.

Vụ trưởng Vụ Kinh tế số và Xã hội số, Bộ Thông tin và Truyền thông PGS TS. Trần Minh Tuấn

> Để hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa tham gia thương mại điện tử xuyên biên giới, thời gian qua Bộ Thông tin và Truyền thông phối hợp với Bộ Công Thương đã thống nhất sử dụng 1 hệ thống để hỗ trợ doanh nghiệp. Trong quý 3/2024, hai Bộ sẽ đánh giá mức độ chuyển đổi số của các doanh nghiệp nhỏ và vừa, của hộ kinh doanh xem họ đang ở mức nào.

Trưởng đại diện Phòng Thương mại và Công nghiệp Pháp tại Hà Nội Sophie Mermaz

> Các quốc gia châu Âu như Hà Lan và Đức không chỉ đầu tư vào các dự án quy mô lớn mà còn tích cực tham gia vào việc thúc đẩy hợp tác thương mại và đầu tư tại Việt Nam trong thời gian tới. Điều này cho thấy các công ty châu Âu có niềm tin vào tiềm năng kinh tế của Việt Nam.

Doanh nghiệp "XOAY SỞ" tìm giải pháp TĂNG NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Bài: NAM VŨ

Trong bối cảnh lương tối thiểu tháng theo vùng của doanh nghiệp (DN) tăng 6% kể từ ngày 1/7, các DN có thêm áp lực khi chi phí liên quan đến tiền lương, bảo hiểm tăng lên. Để giải bài toán này, các DN trong ngành dệt may đã triển khai nhiều giải pháp đồng bộ nhằm tăng năng suất lao động, giảm các khâu trung gian giúp tối ưu hóa lợi nhuận.



TRIỂN KHAI ĐỒNG LOẠT GIẢI PHÁP TIẾT GIẢM CHI PHÍ SẢN XUẤT

Theo Nghị định 73 của Chính phủ, từ ngày 1/7 lương cơ sở tăng từ 1,8 triệu đồng lên 2,34 triệu đồng một tháng, cùng với đó theo Nghị định 74, lương tối thiểu tháng theo vùng của doanh nghiệp tăng 6%, tùy theo khu vực thì mức tăng lương đối với người lao động dao động từ 200.000 – 280.000 đồng. Cụ thể, vùng 1 nâng lên 4,96 triệu đồng; vùng 2 là 4,41 triệu đồng; vùng 3 là 3,86 triệu đồng và vùng 4 là 3,45 triệu đồng. Cùng với đó, lương tối thiểu giờ tăng tương ứng 6%, dao động 16.600-23.800 đồng.

Ông Nguyễn Xuân Dương – Chủ tịch HĐQT Tổng Công ty May Hưng Yên – CTCP nhận định, thực tế hiện nay các đơn vị trong hệ thống May Hưng Yên đều đang chi trả lương trên mức lương tối thiểu tháng theo vùng. Việc tăng lương tối thiểu làm tăng chi phí tiền lương đóng bảo hiểm, phí công đoàn,… với khoảng 2.000 lao động đang làm việc tại công ty Mẹ, chúng tôi ước tính chi phí này sẽ tăng khoảng 4 tỷ đồng mỗi năm, tức là khoảng 2 triệu đồng/người lao động/năm. Trong 6 tháng đầu năm 2024, May Hưng Yên đã phải tăng lương bình quân lên 10 triệu đồng/người/tháng so với



mức bình quân 9,5 triệu đồng/người/tháng của năm 2023. Có nghĩa là chúng tôi đã phải tăng thu nhập để giữ chân người lao động, ổn định sản xuất. Với doanh nghiệp thâm dụng lao động như ngành May, các chi phí liên quan đến lương, bảo hiểm tăng, trong khi đơn hàng giảm đã khiến doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn vì không thể tăng lợi nhuận khi thị trường liên tục biến động.

Đồng tình với ông Nguyễn Xuân Dương, ông Phạm Xuân Hồng – Chủ tịch Hội Dệt May Thêu đan TP. HCM (Agtex) thông tin, hầu hết các DN trong khu vực TP. Hồ Chí Minh hiện nay đều đang trả lương cho người lao động trên mức lương tối thiểu vùng, do đó người lao động được hưởng từ chính sách này không đáng kể. Với doanh nghiệp, khi thị trường còn nhiều khó khăn, việc tăng lương tối thiểu vùng khiến các doanh nghiệp phải "gánh" thêm một khoản chi phí nữa, tạo nên áp lực mới cho DN. Việc tăng lương tối thiểu vùng còn có thể gây ra hiệu ứng "domino", tức là giá cả có thể tăng theo khi lương tăng, dẫn tới người lao động ít nhiều không được hưởng lợi.

Với doanh nghiệp, khi thị trường còn nhiều khó khăn, việc tăng lương tối thiểu vùng khiến các doanh nghiệp phải "gánh" thêm một khoản chi phí nữa, tạo nên áp lực mới cho DN. Trong khi đó, việc tăng lương tối thiểu vùng còn có thể gây ra hiệu ứng "domino", tức là giá cả có thể tăng theo khi lương tăng, dẫn tới người lao động ít nhiều không được hưởng lợi.

Ông Lương Văn Thư – Tổng Giám đốc CTCP Tổng Công ty May Đáp Cầu chia sẻ, với việc tăng lương tối thiểu theo vùng của doanh nghiệp lên 6%, thì ngoài việc tăng lương cho người lao động, các chi phí đóng bảo hiểm, công đoàn phí cũng sẽ được điều chỉnh, gây ra không ít áp lực cho doanh nghiệp. Để bù đắp chi phí này trong khi đơn giá gia công chưa có nhiều cải thiện, May Đáp Cầu phải triển khai nhiều biện pháp đồng bộ, trong đó tập trung tìm các giải pháp để tăng năng suất lao động, cải thiện hiệu suất. Một số giải pháp Tổng Công ty đang triển khai là ứng dụng công nghệ, đổi mới trang thiết bị tự động và bán tự động, tìm kiếm những mặt hàng phù hợp với thế mạnh của doanh nghiệp để tạo năng suất, cắt giảm các chi phí không cần thiết. Cùng với đó, các phòng, ban, xí nghiệp và tổ chức Công đoàn cũng tuyên truyền, động viên khích lệ người lao động vượt khó cùng doanh nghiệp, phát động các phong trào thi đua để tăng năng suất, có phần thưởng khích lệ đối với những sáng tạo làm lợi cho doanh nghiệp, từ đó đem lại hiệu quả cho bản thân người lao động và doanh nghiệp.



Chủ tịch HĐQT Tổng Công ty May Hưng Yên nhận định, để "giải" được bài toán về tối ưu hóa lợi nhuận trong khi doanh thu không thể tăng, thì con đường duy nhất của doanh nghiệp là tăng năng suất lao động, giảm các khâu trung gian và ký kết hợp đồng trực tiếp với nhãn hàng. "Với các doanh nghiệp có đủ nguồn lực về tài chính, về nhân lực, thì có thể tăng năng suất lao động thông qua kỹ thuật, nếu thực hiện tốt có thể tăng được 5 – 7% năng suất. Ngoài ra, còn có thể tăng năng suất thông qua công nghệ như đầu tư thêm các máy móc tự động như máy trần, máy vắt sổ… ví dụ như số tua vòng quay của máy hiện đã có thể tăng lên 3.000 vòng/phút so với 1.000 – 2.000 vòng/phút trước đây, hay máy vắt sổ hiện đã có thể lên được 9.000 vòng/phút. Ngoài ra, đổi mới về mặt quản lý áp dụng công nghệ số cũng có thể giảm lao động gián tiếp, lao động tại kho, giảm được thời gian phân phối khâu đầu cuối. Theo đó, khi đã có đủ tiềm lực về công nghệ, có phần mềm quản trị tốt, thì các DN ngành May có thể ký kết đơn hàng trực tiếp với đối tác Mỹ, châu Âu… thay vì thông qua bên trung gian Hồng Kông, Hàn Quốc, Đài Loan như trước đây"- Ông Nguyễn Xuân Dương nhấn mạnh.

Đối với các DN vừa và nhỏ, chưa có đủ tiềm lực mạnh về tài chính, ông Phạm Xuân Hồng chia sẻ, ngoài việc cải tiến trong công tác quản trị, hợp lý hóa tổ chức sản xuất để tăng năng suất và giảm chi phí, thì nhiều DN đang chú trọng tới khích lệ, động viên các ý kiến, ý tưởng nâng cao năng suất, cải tiến quy trình làm lợi cho DN. Cùng với đó, xây dựng mối liên kết giữa các DN, có sự chia sẻ về đơn hàng, xây dựng các nhà máy vệ tinh để trao đổi thông tin kịp thời về thị trường khi tình hình liên tục biến động.

CHƯA KỊP "MỪNG" ĐÃ VỘI "LO"?

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, chỉ số giá tiêu dùng (CPI) tháng 6/2024 tăng 0,17% so với tháng 5/2024 và tăng 1,4% so với tháng 12/2023, tăng 4,34% so với cùng kỳ 2023. Tính chung 6 tháng đầu năm nay, CPI tăng 4,08% so với cùng kỳ năm trước. Nguyên nhân được cho là do một số tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương tăng mức học phí năm học 2023-2024, cùng với đó giá dịch vụ y tế được điều chỉnh theo Thông tư số 22/2023/TT-BYT của Bộ Y tế. Bên cạnh đó, nhóm hàng ăn, dịch vụ, nhóm nhà ở, điện nước, chất đốt và vật liệu xây dựng… cũng có sự điều chỉnh tăng giá do nhu cầu tiêu dùng tăng cao.

Trước thực tế chỉ số giá tiêu dùng 6 tháng đầu năm tăng trên mức 4%, cùng với việc tăng lương từ 1/7, một số chi phí về y tế, tiền điện, học phí bậc Đại học… dự kiến sẽ được điều chỉnh tăng trong năm 2024. PGS.TS Đinh Trọng Thịnh – chuyên gia kinh tế nhận định, nhóm các mặt hàng về dịch vụ y tế, giáo dục, điện… là các nhóm hàng do Nhà nước quản lý, cần phải tính toán mức tăng phù hợp, có thời gian giãn cách, không tạo ra những cú sốc về giá, cùng với đó không nên dồn việc điều chỉnh giá vào dịp cuối năm, thời điểm nhu cầu tiêu dùng tăng cao, điều này sẽ gây ra lạm phát kỳ vọng lớn.

Chị Lê Thị Thiệp – Công nhân Nhà máy Sợi Đồng Văn, Tổng Công ty CP Dệt May Hà Nội bày tỏ, từ ngày 01/3/2024, toàn bộ người lao động trong nhà máy chúng tôi đã được tăng lương khoán, đây là nguyện vọng của không ít lao động sau nhiều năm gắn bó cùng nhà máy. Cùng với chồng cùng làm tại nhà máy, hai vợ chồng chúng tôi có thêm khoản thu nhập để trang trải cuộc sống và chăm lo cho các con.

Là người nội trợ chính, khi có thông tin tăng lương tối thiểu vùng của các doanh nghiệp từ 1/7, cảm nhận rõ ràng nhất của tôi là có một số mặt hàng tăng giá nhẹ. Nhưng lo lắng của tôi là tới đây, ngoài tiền lương tăng thì một số chi phí về y tế, giá điện cũng sẽ tăng, nếu trùng với dịp cuối năm sẽ gây ra không ít khó khăn cho những người lao động như chúng tôi.





Lương tăng, sinh hoạt phí tăng, đây cũng là nỗi trăn trở của công nhân lao động khi trò chuyện trong giờ nghỉ giữa ca. Chúng tôi mong rằng, Nhà nước sẽ tính toán thật kỹ các phương án, để người lao động chưa kịp mừng vì tăng lương, lại lo khi điện tăng, chi phí y tế khám chữa bệnh tăng, kéo theo rất nhiều các khoản chi phí khác "té nước theo mưa", khiến người lao động phải quay cuồng trong bão giá.

Cùng nỗi trăn trở với chị Thiệp, chị Trương Ánh Son – Tổng Công ty May Việt Thắng – CTCP bộc bạch, tại TP. Hồ Chí Minh, giá cả nhiều mặt hàng liên tục biến động, tôi nhận thấy hầu hết giá cả các mặt hàng đều có xu hướng tăng. Nếu lao động độc thân phải ở trọ thì có thể đủ trang trải còn đối với những cặp vợ chồng có 1-2 con đang tuổi đi học, sẽ gặp nhiều gặp khó khăn trong chi tiêu hàng tháng. Hơn hết, khi chính sách tiền lương khu vực được tăng, người lao động chúng tôi rất phấn khởi, cùng với các thiết chế đãi ngộ của Công đoàn với mô hình cửa hàng tiện ích có ưu đãi, ít nhiều người lao động cũng an tâm. Nhưng hơn hết, các chi phí sinh hoạt, chi phí y tế, điện… cùng đồng loạt tăng, thì những người lao động tại các thành phố lớn sẽ gặp không ít khó khăn khi các chi phí cố định về tiền phòng trọ, điện nước… đều không thể tiết kiệm. Hơn hết, chúng tôi mong rằng DN có thể thấu hiểu được những khó khăn của NLĐ, để thu nhập của NLĐ có thể đáp ứng được những nhu cầu cơ bản hàng tháng và có một phần tích lũy ổn định cuộc sống.❑



HÀNH ĐỘNG SỚM trước thiên tai, hỏa hoạn



Bài: XUÂN QUÝ

Nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của công tác phòng cháy chữa cháy (PCCC) và phòng chống thiên tai trong hoạt động sản xuất, kinh doanh, thời gian qua, các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt May Việt Nam đã chủ động triển khai nhiều giải pháp phòng ngừa; đầu tư trang thiết bị, phương tiện và phát huy vai trò của lực lượng tại chỗ nhằm hạn chế đến mức thấp nhất những thiệt hại do cháy, nổ, lũ lụt có thể xảy ra, nhất là trong mùa nắng nóng, mưa bão hiện nay.

SẴN SÀNG KHI CÓ SỰ CỐ XẢY RA

Những năm gần đây, số vụ cháy nổ tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất luôn chiếm tỷ lệ cao và gây thiệt hại khá lớn về người và tài sản. Cùng với đó, tác động của biến đổi khí hậu toàn cầu đã dẫn đến những hiện tượng thời tiết cực đoan như lụt, bão với diễn biến hết sức phức tạp, bất thường, khó dự báo hơn đã trở thành mối đe dọa thường trực đối với sinh hoạt và sản xuất của người dân, doanh nghiệp.

Thực tế này đặt ra vấn đề bức thiết về việc nâng cao ý thức PCCC, chủ động phòng chống thiên tai của tất cả các doanh nghiệp. Để chủ động phòng, chống, giảm thiểu đến mức thấp nhất thiệt hại do thiên tai, bão lụt, cháy nổ gây ra, Tập đoàn Dệt May Việt Nam đã yêu cầu các đơn vị thành viên thực hiện công tác kiểm tra, rà soát, củng cố các điều kiện an toàn, phòng chống cháy nổ, thiên tai. Trong đó đặc biệt lưu ý những khu vực có nhiều nguy cơ mất an toàn về cháy nổ như kho chứa nguyên liệu, kho vật tư hóa chất, kho thành phẩm. Cần nghiêm túc đề phòng các nguy cơ có thể xảy ra cháy nổ, lũ lụt nhằm tránh xảy ra những hậu quả nghiêm trọng về người và tài sản.

Thường xuyên kiểm tra các hệ thống báo cháy, chữa cháy, phương tiện chữa cháy về số lượng, chất lượng để đảm bảo hoạt động tốt và duy trì, đảm bảo nguồn nước dự trữ để chữa cháy. Củng cố, duy trì công tác thường trực, bảo vệ, tăng cường tuần tra canh gác nhất là về ban đêm, ngoài giờ làm việc nhằm phát hiện và xử lý kịp thời các sự cố, đám cháy ngay từ khi mới phát sinh và ứng phó kịp thời khi xảy ra bão, lũ. Lập phương án ứng cứu, tổ chức tập huấn diễn tập nhằm sẵn sàng ứng phó với tình huống khẩn cấp, khi có sự cố xảy ra tại đơn vị. Tăng cường công tác tuyên truyền nhắc nhở cán bộ, công nhân viên trong đơn vị nâng cao ý thức chấp hành các qui định về an toàn PCCC. Thực hiện nghiêm túc việc báo cáo định kỳ, báo cáo đột xuất về Tập đoàn khi có bất cứ sự cố nào liên quan đến công tác PCCC, phòng chống lụt bão.

Lãnh đạo các đơn vị nằm trong vùng ảnh hưởng của mưa bão phải phân công trực ban liên tục



Thường xuyên kiểm tra các hệ thống báo cháy, chữa cháy, phương tiện chữa cháy về số lượng, chất lượng để đảm bảo hoạt động tốt và duy trì, đảm bảo nguồn nước dự trữ để chữa cháy. Củng cố, duy trì công tác thường trực, bảo vệ, tăng cường tuần tra canh gác nhất là về ban đêm, ngoài giờ làm việc nhằm phát hiện và xử lý kịp thời các sự cố, đám cháy ngay từ khi mới phát sinh và ứng phó kịp thời khi xảy ra bão, lũ.





24/24h trong thời gian mưa bão để kịp thời ứng phó giải quyết sự cố, công việc. Phối hợp với Ủy ban Phòng chống lụt bão tại địa phương, thường xuyên theo dõi sát tình hình diễn biến của bão, lũ, đảm bảo an toàn cho người và tài sản. Đảm bảo tuyệt đối an toàn về người và tài sản của đơn vị.

PHÒNG NGỪA TỪ XA, TỪ SỚM

Thực hiện sự chỉ đạo của Tập đoàn, Công ty CP Dệt May Huế đã thành lập Ban chỉ đạo phòng chống cháy nổ, đội PCCC&CNCH tại Công ty và các nhà máy. Phương án chữa cháy tại chỗ được Công ty chuẩn bị kỹ càng được Cảnh sát PCCC&CNCH tỉnh Thừa Thiên Huế phê duyệt. Định kỳ hàng tuần, hàng tháng, hàng quý các trang thiết bị, phương tiện PCCC&CNCH đều được Công ty tiến hành kiểm tra tình trạng hoạt động. Mỗi quý, Công ty tổ chức đoàn kiểm tra an toàn PCCC&CNCH để đánh giá lại tình hình thực hiện của các đơn vị trực thuộc.

Ông Nguyễn Tiến Hậu – Phó Tổng Giám đốc Công ty CP Dệt May Huế cho biết, hàng năm, Công ty đều phối hợp với Cảnh sát PCCC&CNCH tỉnh Thừa Thiên Huế tập huấn về kiến thức, kỹ năng cho toàn thể CBNV-NLĐ và tổ chức 4 đợt diễn tập phương án PCCC&CNCH cho toàn bộ các đơn vị, trong đó có một đợt phối hợp diễn tập với lực lượng, phương tiện chữa cháy chuyên nghiệp.

"Thừa Thiên Huế là một trong những địa phương thường xuyên gánh chịu ảnh hưởng nặng nề của thiên tai, lụt bão, vì vậy, công tác phòng chống, ứng phó với thiên tai luôn được Công ty CP Dệt May Huế đặc biệt quan tâm thực hiện. Vào đầu mùa mưa bão, Công ty đã triển khai đồng bộ các giải pháp để giảm thiểu tối đa thiệt hại do mưa bão gây ra như cắt, tỉa cành cây, vét cống, kiểm tra mái tôn… Các cửa ra vào đều được chèn để chắn nước không bị tràn vào bên trong nhà máy. Ngoài ra, công ty còn bố trí người trực 24/24, phối hợp với lực lượng phòng chống thiên tai của địa phương để sẵn sàng ứng phó khi có sự cố xảy ra"- Ông Nguyễn Tiến Hậu chia sẻ.

Với đặc thù sản xuất, kinh doanh mặt hàng dễ cháy, trong những năm qua, Công ty CP Tiên Hưng luôn quan tâm, đầu tư và tổ chức thực hiện nghiêm túc công tác PCCC, phòng chống lụt bão nhằm đảm bảo tuyệt đối an toàn về tài sản và con người. Để nâng cao ý thức, đề cao trách nhiệm của từng cá nhân, Công ty đã đẩy mạnh tuyên truyền về công tác PCCC, phòng chống lụt bão với nhiều hình thức phong phú như: tuyên truyền trên loa thông báo, in ấn, phát tài liệu, văn bản, Luật phòng cháy, chữa cháy để tổ chức cho từng tổ, phòng, ban nghiên cứu…

Cùng với đó, Công ty đã thành lập đội PCCC, CNCH cơ sở gồm 36 thành viên có nhiệm vụ tham mưu, đề xuất lãnh đạo Công ty ban hành các nội quy, quy định an toàn về PCCC. Các thành viên trong đội thường xuyên được huấn luyện, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, trang bị thiết bị PCCC, phòng chống lụt bão và sử dụng thành thạo các phương tiện, dụng cụ chữa cháy. Đặc biệt, theo định kỳ các thành viên trong đội đều được trực tiếp tham gia các buổi diễn tập, thực tập xử lý tình huống giả định, cứu người, cứu tài sản.

Ông Bùi Huy Chấn – Trưởng phòng Hành chính Công ty CP Tiên Hưng cho biết: "Với mục tiêu "phòng cháy hơn chữa cháy" và thực hiện tốt phương châm "4 tại chỗ", hàng năm, Công ty đã chủ động phối hợp với Phòng Cảnh sát PCCC và CNCH Công an tỉnh và Công an huyện Tiên Lữ tổ chức các buổi tuyên truyền, huấn luyện, thực tập phương án phòng cháy, chữa cháy cho cán bộ, công nhân viên.





Bên cạnh đó, Công ty luôn quan tâm, đầu tư trang bị hệ thống máy móc, trang thiết bị phòng cháy, chữa cháy hiện đại, theo đúng tiêu chuẩn quy định như hệ thống báo cháy tự động, hệ thống chữa cháy tự động, hệ thống cấp nước chữa cháy, các phương tiện chữa cháy cầm tay...".

Nhận thức được ý nghĩa tầm quan trọng của việc PCCC và CNCH trong hoạt động sản xuất kinh doanh, thời gian qua, Tổng Công ty CP Dệt May Nam Định (Dệt May Nam Định) đã chủ động xây dựng và triển khai đồng bộ các biện pháp PCCC và CNCH trong quá trình hoạt động, trong đó đặc biệt chú trọng đến việc thực hiện tốt công tác tuyên truyền và các quy định về PCCC tại chỗ.

Ông Phạm Ngọc Kỳ - Trưởng phòng Kỹ thuật Đầu tư Dệt May Nam Định cho biết, Tổng Công ty luôn quan tâm chú trọng đến việc đầu tư hệ thống PCCC, tuân thủ các quy định về thẩm duyệt và nghiệm thu khi xây dựng nhà xưởng, đầu tư, hoàn thiện các hệ thống, thiết bị PCCC như báo cháy, báo khói tự động, thoát hiểm, máy bơm, bể chứa nước... Các trang thiết bị PCCC định kỳ đều được kiểm tra, bảo dưỡng và thay mới. Hàng năm Dệt May Nam Định đều phối hợp với lực lượng cảnh sát PCCC tổ chức tập huấn về công PCCC và CNCH cho toàn thể NLĐ.

"Không chỉ trang bị đầy đủ các thiết bị PCCC và CNCH, Dệt May Nam Định còn luôn quan tâm đến việc trang bị kiến thức, kỹ năng PCCC cũng như thoát nạn cho người lao động. Tổng Công ty đã thành lập đội PCCC với nhiệm vụ kiểm tra, tuyên truyền, nhắc nhở người lao động về các biện pháp PCCC an toàn trong quá trình sản xuất và sau mỗi ngày làm việc. Phối hợp với các ngành chức năng tổ chức diễn tập PCCC và CNCH tại Tổng Công ty. Ngoài ra, trước mùa mưa bão Dệt May Nam Định đều cho cắt tỉa cành cây xanh, nạo vét máng mái, cống rãnh để đảm bảo việc thoát nước. Hệ thống mái tôn, cửa chính và cửa sổ đều được gia cố chặt chẽ. Di chuyển những sản phẩm ở khu vực có nguy cơ bị lụt lên cao hoặc sang vị trí khác" - Ông Phạm Ngọc Kỳ chia sẻ.

Xác định công tác PCCC là một trong những khâu quan trọng trong quá trình sản xuất, Chi nhánh Tập đoàn Dệt May Việt Nam – Nhà máy Sợi Vinatex Nam Định đã thành lập đội chữa cháy tại chỗ gồm 32 đội viên là cán bộ, công nhân vừa tham gia sản xuất, vừa làm nhiệm vụ bảo đảm an toàn về PCCC để kịp thời xử lý các tình huống, sự cố xảy ra. Cùng với đó, Nhà máy đã đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền, quán triệt các văn bản hướng dẫn về công tác PCCC cho cán bộ, NLĐ, nâng cao tinh thần tự giác, ý thức trách nhiệm trong lao động sản xuất. Hàng năm, Nhà máy đều phối hợp với Phòng Cảnh sát PCCC Công an tỉnh tổ chức các lớp tập huấn và diễn tập các phương án PCCC và huấn luyện nghiệp vụ cho lực lượng chữa cháy tại chỗ.

Ông Lê Ngọc Thanh – Phó Giám đốc Chi nhánh Tập đoàn Dệt May Việt Nam – Nhà máy Sợi Vinatex Nam Định cho biết: "100% cán bộ, NLĐ của nhà máy đều nắm được các nội quy, quy chế an toàn, sử dụng thành thạo các phương tiện chữa cháy tại chỗ và biết cách xử lý ban đầu các tình huống xảy ra. Nhà máy cũng luôn quan tâm đầu tư các trang thiết bị, phương tiện chữa cháy tại chỗ như bình chữa cháy, máy bơm chuyên dụng và hệ thống vòi cứu hoả, bể chứa nước... Tại khu vực sản xuất và kho chứa nguyên liệu đều được bố trí đầy đủ phương tiện chữa cháy tại chỗ, các thiết bị báo cháy, hệ thống chỉ dẫn thoát hiểm. Nhà kho được bố trí tách rời với khu vực sản xuất để giảm thiểu tối đa thiệt hại khi xảy ra sự cố. Định kỳ hàng tháng, đơn vị tổ chức đợt kiểm tra, rà soát các phương án, quy trình và phương tiện chữa cháy tại chỗ để kịp thời phát hiện, xử lý các sơ hở, thiếu sót và thay thế, bổ sung các phương tiện cũ, hỏng. Duy trì thường xuyên công tác vệ sinh cống thoát nước hàng tuần để giảm thiểu những nguy cơ ngập úng khi mưa bão. Các cửa sổ và cửa chính đều được chèn, buộc chắc chắn không để nước tràn vào trong nhà xưởng".

Có thể thấy việc đảm bảo an toàn PCCC và CNCH tại các nhà máy của Tập đoàn Dệt May Việt Nam là kết quả của cả một quá trình nâng cao ý thức, trách nhiệm và công tác duy trì thường xuyên, liên tục trong suốt quá trình hoạt động với phương châm lấy phòng ngừa là chính.❑