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.❑

LẤY TRÍ TUỆ TẬP THỂ để vận hành doanh nghiệp

Bài: NGUYỄN VŨ – QUANG NAM



Lấy phương châm "Dĩ bất biến - Ứng vạn biến" vào điều hành sản xuất, ban lãnh đạo Nhà máy Sợi Vinatex Nam Định đã linh hoạt trong công tác điều hành, tập hợp sức mạnh chung của trí tuệ tập thể nhằm đưa ra những quyết sách kịp thời, nỗ lực đổi mới, thực hành tiết kiệm trong sản xuất, nhờ đó giữa bộn bề khó khăn, nhà máy đã từng bước vượt qua được giai đoạn "khủng hoảng" của ngành Sợi, tiệm cận mức tăng trưởng. Đây cũng được coi như tín hiệu vui khi nhà máy vừa tròn 8 tuổi, độ tuổi tràn đầy nhựa sống, khát vọng…

LẤY CHẤT LƯỢNG LÀM SẢN LƯỢNG

Trong guồng máy hối hả chạy liên tục ngày đêm, trò chuyện với ông Viên Minh Đạo – Giám đốc Nhà máy Sợi Vinatex Nam Định, chúng tôi cảm nhận được những biến chuyển trong hoạt động sản xuất kinh doanh sợi của nhà máy, mặc dù thị trường hiện nay chưa có nhiều khởi sắc, cạnh tranh gay gắt, nhưng nhà máy đang tiệm cận ở mức hòa vốn, nếu tối ưu được chi phí, sản lượng cao thì có thể có lợi nhuận. Trong tháng 5 và tháng 6 vừa qua nhà máy đã bắt đầu có lãi. Tuy vậy, khó khăn thực sự vẫn đang còn ở phía trước. Có hai yếu tố quan trọng để tối ưu hóa chi phí sản xuất là sản lượng và thực hành tiết kiệm. Với ngành sợi, để gia tăng sản lượng thì mục tiêu cao nhất của Nhà máy là "lấy chất lượng làm sản lượng".



"Với đặc thù của ngành Sợi, khi sợi có chất lượng cao, thì máy sẽ chạy ổn định khi đó sản lượng sẽ tăng. Nếu như chất lượng sợi thấp, gặp phải tình trạng đứt sợi, công nhân hay máy móc phải dừng lại để nối sợi, hoặc khi chưa đi tua kịp tại máy con thì bán thành phẩm lại thành phế phẩm hoặc quay về nguyên liệu, chắc chắn sẽ làm ảnh hưởng tới sản lượng sợi hàng ngày. Do đó, phương châm của nhà máy chính là "lấy chất lượng làm sản lượng"- Ông Viên Minh Đạo phân tích.

Cùng với đó, khi thị trường xấu đi và không có dấu hiệu phục hồi, Ban lãnh đạo nhà máy đã xây dựng các kế hoạch để tiết kiệm chi phí, bên cạnh đó lan tỏa văn hóa doanh nghiệp để giữ chân người lao động. Hàng tuần, hàng tháng đều có các cuộc giao ban từ Ban lãnh đạo tới các phòng ban, giữa các tổ sản xuất tới từng người lao động để công nhân thấu hiểu và đồng hành vượt qua những khó khăn của thị trường. Sự đối thoại hai chiều này không chỉ giúp Ban lãnh đạo có thể hiểu được tâm tư của người lao động, khắc phục ngay những vấn đề người lao động mong mỏi, từ đó mỗi người đều có thể đưa ra những ý tưởng hay, cách làm mới, vận dụng được trí tuệ tập thể trong công tác điều hành sản xuất, mà hơn hết đó là văn hóa "ứng vạn biến" mà ban lãnh đạo nhà máy tập trung xây dựng.

Trao đổi với chúng tôi, ông Lê Ngọc Thanh - Phó Giám đốc Nhà máy Sợi Vinatex Nam Định cho biết, khoảng giữa năm 2023 khi thị trường sợi không có dấu hiệu tích cực, Ban lãnh đạo nhà máy đã đề ra định hướng tăng cường sản xuất sợi pha (CVC) bằng việc chuyển đổi thiết bị máy chải Cotton sang chạy PE nhằm tăng cường sản xuất sợi pha cho nhà máy. Cùng với đó phải đầu tư thêm thiết bị công nghệ trên dây chuyền để tăng tính cạnh tranh trên thị trường, do vậy nhà máy đã đầu tư thêm 1 máy thí nghiệm phân tích nguyên liệu bông microner, 01 máy ghép sơ bộ, 02 máy chải.., để nâng cao chất lượng sợi và đa dạng hóa mặt hàng nhất là sản phẩm sợi pha. Việc đầu tư bổ sung thiết bị sẽ giúp nhà máy nâng cao chất lượng-sản lượng sản phẩm, nâng cao sức cạnh tranh thị trường. Với tỷ lệ thiết kế ban đầu của nhà máy sản xuất 60% sợi pha CVC, còn lại 40% sợi cotton chải thô - chải kỹ truyền thống, việc chủ động linh hoạt, đa dạng hóa sản phẩm theo xu thế và bám sát nhu cầu của thị trường nhằm tối ưu hóa sản xuất, Ban lãnh đạo nhà máy đã định hướng nâng cao tỷ lệ sản xuất sợi CVC đã giúp nhà máy đạt hiệu quả tốt hơn, ứng phó linh hoạt hơn khi thị trường sợi trầm lắng. Đầu năm 2024, Ban lãnh đạo nhà máy tiếp tục đầu tư chiều sâu nâng cao năng suất - chất lượng thông qua việc đầu tư thêm buồng trộn 6 hòm cho dây PE (xơ), nhằm tối ưu hóa sản xuất, đáp ứng các yêu cầu chất lượng ngày càng khắt khe của thị trường, đồng thời luôn đề cao các giải pháp nhằm tăng cường chất lượng sợi.



Với đặc thù của ngành Sợi, khi sợi có chất lượng cao, thì máy sẽ chạy ổn định khi đó sản lượng sẽ tăng. Nếu như chất lượng sợi thấp, gặp phải tình trạng đứt sợi, công nhân hay máy móc phải dừng lại để nối sợi, hoặc khi chưa đi tua kịp tại máy con thì bán thành phẩm lại thành phế phẩm hoặc quay về nguyên liệu, chắc chắn sẽ làm ảnh hưởng tới sản lượng sợi hàng ngày. Do đó, phương châm của nhà máy chính là "lấy chất lượng làm sản lượng.

Về giải pháp tiết kiệm và tìm nguồn năng lượng tái tạo khác, đầu tháng 6/2024, nhà máy đã đưa hệ thống điện mặt trời áp mái (ĐMTMN) trên diện tích mái nhà xưởng 10.431m2 với tổng công suất thiết kế của hai trạm là 1,54 MWh chính thức được đóng điện vận hành. Được tận mắt chứng kiến những tấm pin năng lượng

đang sản sinh ra dòng điện từ quang năng, mới thấy sự chuyển biến rõ nét của nhà máy sau hơn 8 năm đi vào hoạt động. Nếu như trước đây, những ngày hè đổ lửa, nhiệt độ trong nhà máy luôn ở ngưỡng trên 32 -37 độ C, thì từ ngày có điện áp mái, nhiệt độ trong nhà xưởng đã giảm đi ít nhất 3-5 độ C, môi trường làm việc cũng dịu đi ít nhiều giúp người lao động thoải mái hơn. Cùng với đó, những ngày có bức xạ lớn, quang năng nhiều, công suất điện sản xuất của hệ thống điện (ĐMTMN) trung bình đạt 14-16% tổng tiêu thụ điện, có thời điểm đạt tới 25 - 26% tổng lượng điện năng tiêu thụ của nhà máy. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu ngày càng gia tăng, chi phí năng lượng chiếm tỷ trọng lớn, yêu cầu chứng nhận xanh từ khách hàng thì việc sử dụng năng lượng xanh vào quy trình sản xuất, kinh doanh đã không còn là lựa chọn mà đã trở thành yếu tố cốt lõi cho sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

Là người trực tiếp sản xuất, anh Nguyễn Quốc Vương - Trưởng công đoạn máy con nhận định, trong điều kiện sản xuất hiện nay, máy móc càng ngày càng hiện đại, giảm bớt sức người nhưng có những công đoạn không thể thiếu bàn tay con người. Quá trình công tác tại nhà máy, ngoài quá trình tự học, tự đào tạo chúng tôi còn được Ban lãnh đạo cử đi học công nghệ mới, áp dụng công tác chuyển đổi số cho từng giai đoạn từ nguyên liệu tới sợi thành phẩm. Bước đầu cho thấy, việc thực hiện chuyển đổi số trơn tru, thuận tiện từ bước nhập đến quản lý số liệu. Cùng với đó, triển khai thử nghiệm chuyển đổi số về công tác bảo trì, bảo dưỡng, quản lý thiết bị nhằm duy trì chất lượng, nâng cao hiệu quả khai thác thiết bị, tránh lãng phí tiêu hao vật tư phụ tùng.



Đối với công đoạn tôi phụ trách, để nâng cao được hiệu suất máy, chúng tôi chú trọng nâng cao hoạt động của bộ đổ quả, giảm thời gian trong quá trình máy dừng để đổ quả. Theo thống kê, thời gian đổ quả của đội đang đứng top đầu, với khoảng 2p15s/lần đổ quả, giúp nâng cao hiệu suất máy - tăng sản lượng. Ngoài ra, chúng tôi cũng thường xuyên rèn luyện tay nghề người lao động, ý thức tự giác làm việc, từ việc vệ sinh công nghiệp, thực hiện nghiêm túc các quy trình sản xuất để đảm bảo chất lượng của công đoạn từ đó đã giảm được tiêu hao tại công đoạn chỉ còn khoảng 1,5%.

NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM GỐC RỄ CHO SỰ PHÁT TRIỂN

Nhà máy Sợi Vinatex Nam Định vừa kỷ niệm 8 năm thành lập, bước sang tuổi thứ 9 với những định hướng rõ nét hơn trong hướng đi của mình. Ông Viên Minh Đạo bày tỏ, mục tiêu của nhà máy là xây dựng một nền móng vững chắc cho văn hóa doanh nghiệp, lấy người lao động và sức mạnh tập thể làm trọng tâm. "Văn hóa của nhà máy là văn hóa không đổ lỗi, dám nghĩ, dám làm và dám thử thách bản thân. Tất cả nhân viên hay người lao động đều có kinh nghiệm xử lý công việc, do đó mọi người có thể chủ động đề xuất các ý kiến và chủ động trong công việc được giao"- Giám đốc Nhà máy Sợi Vinatex Nam Định nhấn mạnh.

Ông Lê Ngọc Thanh nhận định, nếu như trước đây thị trường sợi thuận lợi, các mặt hàng sợi chi số cao có thể xuất khẩu dễ dàng, nhiều lựa chọn cho tệp khách hàng thì câu chuyện hiện nay đã "đảo chiều" rõ nét. Sản phẩm sợi chi số cao không chỉ cạnh tranh gay gắt, mà chất lượng sản phẩm được đẩy lên yêu cầu cao hơn, nếu không đạt theo yêu cầu của khách hàng có thể những lô hàng xuất khẩu phải quay đầu, do đó yêu cầu về chất lượng sản phẩm phải đặt lên hàng đầu. Việc nâng cấp công nghệ là một trong những nhiệm vụ "sống còn" của nhà máy và con người cũng phải vận động khi công nghệ ngày càng hiện đại. Ngoài tự đào tạo, nhà máy đã triển khai sâu rộng đến CBNV-NLĐ thông tin các chuyên đề Hội thảo từ Tập đoàn, tổ chức các tọa đàm nội bộ giữa các bộ phận để NLĐ tự phản biện, tự trình bày, từ đó rút ra các bài học trong triển khai sản xuất, cập nhật công nghệ cho từng người lao động. "Hơn hết, với lợi thế của Vinatex có trường đào tạo về công nghiệp dệt may, chúng tôi có thể liên kết với khối trường xây dựng các bài giảng riêng cho đội ngũ nhân sự trong toàn nhà máy. Văn hóa tự học, tự trau đồi sẽ tiếp tục được triển khai để có sự chuẩn bị về nhân sự, công nghệ, điều kiện sản xuất kinh doanh… chờ các tín hiệu khả quan từ thị trường. Cùng với đó, nhà máy cũng liên kết với các đơn vị khác trong ngành sợi để hỗ trợ sửa chữa thiết bị, giảm thời gian "đắp chiếu" của máy khi gửi đi các trung tâm sửa chữa của hãng. Nếu như trước đây, việc sửa chữa máy có thể mất khoảng 15-20 ngày, thì nay có thể sửa trong ngày hoặc chỉ 1-2 ngày khi có sự hỗ trợ của các đơn vị trong hệ thống"- Ông Thanh bày tỏ.

Chị Đỗ Thị Tho – Bộ phận quản lý chất lượng sản phẩm chia sẻ, làm việc tại nhà máy ngay từ những ngày đầu mới hoạt động, trải qua mọi thăng trầm của ngành Sợi, tôi nhận thấy rằng trong 8 năm qua nhà máy vẫn duy trì sản xuất ổn định kể cả trong những thời điểm khó khăn nhất. Trong 6 tháng đầu năm nay, nhà máy vẫn duy trì hoạt động và đảm bảo cuộc sống ổn định cho hơn 200 CBNV-NLĐ. Bên cạnh đó, ban lãnh đạo cũng luôn sát sao tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của người lao động, từ những việc liên quan đến chế độ làm việc, thu nhập đến những vấn đề thường ngày như thực đơn ăn ca… Hiện tại, thực đơn bữa ăn ca đêm vô cùng đa dạng bao gồm bún, phở, sữa, bánh… đảm bảo cho công nhân ca đêm làm việc xuyên suốt 8 tiếng. Bên cạnh đó, công nhân có đủ thời gian 45 phút để nghỉ ngơi. Ngoài ra, trong những dịp đặc biệt như Lễ, Tết, nhà máy luôn luôn quan tâm và trao quà đến tận tay từng cá nhân. Cùng với đó, nhà máy cũng quan tâm, chăm lo đến anh chị em bằng các bữa ăn giải nhiệt như chè, nước chanh giải khát, nhất là những tháng hè để phục vụ tại vị trí làm việc của từng công nhân.



"Khi tổ chức sản xuất các mặt hàng mới, ban lãnh đạo đều có sự chuẩn bị kỹ lưỡng, chúng tôi cũng lo lắng trước những yêu cầu phức tạp của sản phẩm mới, liệu mặt hàng của mình có đáp ứng được yêu cầu của khách hàng hay không. Tuy nhiên với điều kiện sản xuất, trình độ và kinh nghiệm của công nhân ở đây, chúng tôi hoàn toàn tự tin là có thể đáp ứng được mọi yêu cầu của khách hàng, giữ được cả sản lượng và chất lượng sản phẩm từ mỗi công đoạn sản xuất"- Chị Tho bộc bạch.

Dự án Nhà máy Sợi Vinatex Nam Định 2 đang từng bước được hoàn thiện các thủ tục pháp lý để tiến tới khởi công, giúp nhà máy nâng công suất lên trên gấp đôi khi đưa vào vận hành. Ông Viên Minh Đạo bày tỏ: "Với cương vị là người đứng đầu nhà máy, tôi sẽ nỗ lực đặt những viên gạch tiếp theo trong hành trình xây dựng văn hóa doanh nghiệp, không chỉ xây dựng một môi trường cởi mở giữa lãnh đạo và nhân viên, môi trường sẻ chia giữa các đơn vị trong hệ thống, mà hơn hết đó là truyền lửa cho những thế hệ kế cận về sự dũng cảm, quyết đoán, sáng tạo khi gặp những biến động của thị trường. Nhưng quan trọng hơn hết, văn hóa đoàn kết sẽ thấm nhuần trong mỗi con người của nhà máy, để xây dựng một tập thể vững mạnh, phát triển và trí tuệ tập thể sẽ được phát huy tối đa, vận hành trên tinh thần "Dĩ bất biến, ứng vạn biến – Dĩ chúng tâm, vi kỷ tâm".❑

DỆT MAY



Thị trường dệt may tháng 6 VÀ CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG trong năTh2024

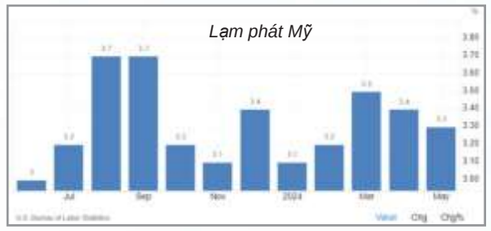
Bài: NGUYỄN TRỌNG NGHĨA

Nhu cầu tiêu thụ tại các thị trường xuất khẩu chính của Việt Nam như Mỹ, EU, Nhật Bản trong 6 tháng đầu năm phục hồi chưa đồng đều. Tuy lạm phát đã giảm mạnh từ mức đỉnh 9 - 10% trong năm 2022 về quanh 3% nhưng lãi suất vẫn cao nên người tiêu dùng vẫn thắt chặt chi tiêu. Ở trong nước mặc dù nền kinh tế có dấu hiệu khởi sắc hơn khi KNXK hàng hóa cả nước 6 tháng đầu năm ước đạt 190 tỷ USD, tăng 14,5% so cùng kỳ, xuất khẩu dệt may 6 tháng đạt 19,6 tỷ USD, tăng 4,6% so cùng kỳ tuy nhiên vẫn tiềm ẩn nhiều rủi ro khi các quốc gia cạnh tranh dự kiến sẽ phá giá mạnh đồng tiền từ 15%-20% để hỗ trợ xuất khẩu, khiến doanh nghiệp trong nước gặp bất lợi về mặt tỷ giá. Ngoài ra, giá cước vận tải tiếp tục leo thang trong thời gian gần đây tạo áp lực kép cho doanh nghiệp trong bối cảnh đơn giá vốn đã xuống thấp của 2 năm qua chưa cải thiện.

KINH TẾ MỸ

GDP điều chỉnh quý 1 ở Mỹ tăng 1,4% so với cùng kỳ (ước tính cũ ở mức 1,6%). Lạm phát CPI Mỹ tháng 5/2024 ở mức 3,3%, mức thấp nhất trong 3 tháng gần đây tuy nhiên vẫn chưa đạt được mục tiêu ở ngưỡng 2%.

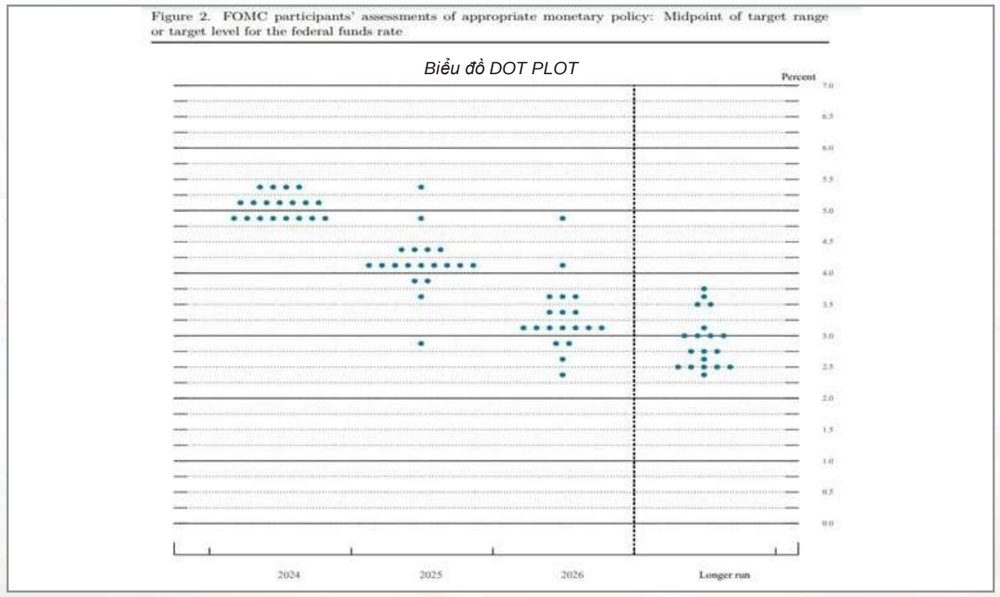
Lạm phát Mỹ





Lãi suất của Mỹ trong kỳ họp 13/6 giữ nguyên ở mức 5,25-5,5%. Trong cuộc họp gần đây nhất, 19 thành viên FOMC, có 4 thành viên ủng hộ việc không cắt giảm trong năm nay, trong khi 7 thành viên dự kiến giảm 1 lần. 8 thành viên còn lại dự báo hai lần cắt giảm lãi suất vào năm 2024.

Biểu đồ DOT PLOT



Việc làm phi nông nghiệp mới tại Mỹ trong tháng 6/2024 ở mức tăng 206.000 việc làm mới, tốt hơn mức kỳ vọng nhưng vẫn thấp mức tăng trong tháng trước (tháng 5/2024 điều chỉnh ở mức 218.000 việc làm). Tỷ lệ thất nghiệp Mỹ tháng 6/2024 đã tăng lên ở mức 4,1%, mức cao nhất kể từ tháng 10/2021, tăng từ mức 4% của tháng trước và gây bất ngờ cho kỳ vọng của thị trường khi dự báo tỷ lệ này sẽ không thay đổi.

Nhu cầu nhập khẩu dệt may tại Mỹ



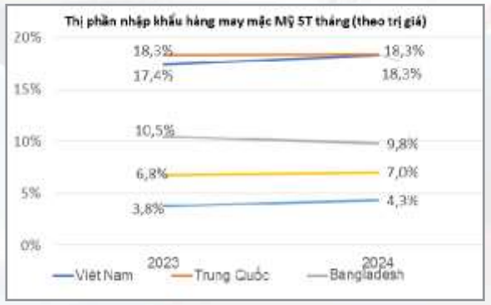
Lũy kế 5 tháng 2024 đạt 40,8 tỷ USD, giảm 3,7% so với cùng kỳ, mức giảm 5 tháng năm 2024 đã cải thiện so với quý 1 năm 2024 (ở mức 5% so với cùng kỳ), trong đó:

- Hàng dệt sợi đạt 11,27 tỷ USD, tăng 3,2% so với cùng kỳ năm ngoái nhưng vẫn thấp hơn so với năm 2021.

- Hàng may mặc đạt 29,6 tỷ USD, giảm 6% so với cùng kỳ.

- Trong năm 2024, nhập khẩu hàng dệt may Mỹ ước đạt 100,5 tỷ USD, trong đó dệt sợi ước đạt 25,1 tỷ USD, may mặc đạt 75,3 tỷ USD.

Thị phần hàng may mặc tại Mỹ 5 tháng đầu năm 2024

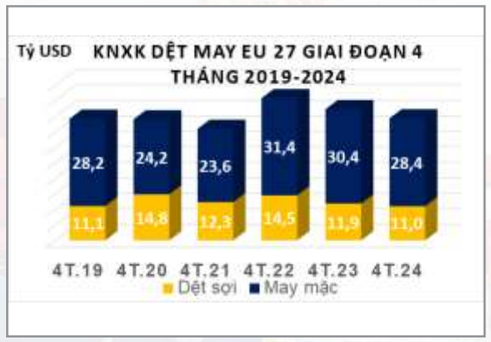


Việt Nam và Trung Quốc chiếm 18,3% thị phần may mặc vào Mỹ trong 5 tháng đầu năm 2024. Mặc dù ngang nhau về mặt thị phần tuy nhiên trong 5 tháng đầu năm 2024, Trung Quốc chỉ giữ nguyên thị phần, Việt Nam tăng trưởng 0,8% so với cùng kỳ về mặt thị phần. Campuchia tăng 0,6% về mặt thị phần.

Trong khi đó, tại Bangladesh trong 5 tháng đầu năm 2024, thị phần giảm 0,7% so với cùng kỳ, ở mức 9,8%. Khối CAFTA giữ nguyên thị phần ở mức 10,5%. Riêng Indonesia và khối USMCA đều giảm 0,3% thị phần so với cùng kỳ, lần lượt ở mức 5,6% và 4,2%. Xu hướng near-shoring tại các khu vực CAFTA và USMCA đã không còn hiện hữu như trong năm 2023.

KINH TẾ EU

Ngày 7/6, theo công bố của Eurostats, GDP quý 1 của EU vẫn giữ ở mức tăng 0,3% sau khi điều chỉnh. Ngày 6/6, ECB đã quyết định giảm lãi suất lần đầu tiên kể từ khi đạt mức cao kỷ lục vào tháng 9/ 2023. Theo đó lãi suất hoạt động tái cấp vốn chính được hạ xuống còn 4,25%, lãi suất cơ sở tiền gửi lên 3,75% và lãi suất cho vay cận biên lên 4,5%. Lạm phát tại EU tháng 5/2024 ở mức 2,7%, tăng 0,1% so với tháng 4/2024. Dự kiến lạm phát của EU sẽ ở mức 2,5% vào năm 2024, 2,2% vào năm 2025 và 1,9% vào năm 2026. Theo ECB, dự kiến tăng trưởng kinh tế của Châu Âu trong năm 2024 sẽ tốt hơn so với năm 2023 (tăng trưởng ở mức 0,4%) tuy nhiên do còn tiềm ẩn các yếu tố địa chính trị, tăng trưởng kinh tế năm 2024 được dự báo khiêm tốn ở mức 0,9% vào năm 2024, 1,4% vào năm 2025 và 1,6% vào năm 2026.



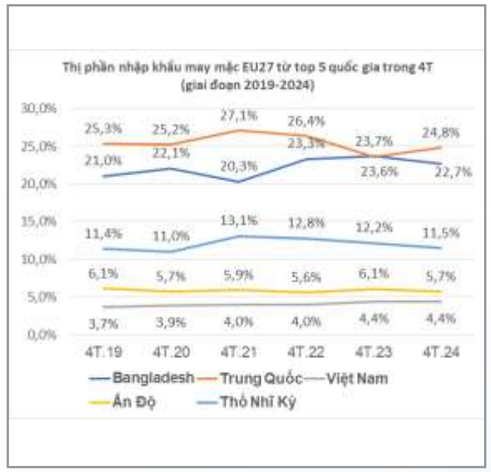
Nhu cầu nhập khẩu dệt may EU

Lũy kế 4 tháng đầu năm 2024, EU nhập khẩu đạt 39,3 tỷ USD, giảm 7% so với cùng kỳ, tương đương năm 2019, trong đó:

- Hàng dệt sợi đạt 11 tỷ USD, giảm 7,3% so với cùng kỳ.

- Hàng may mặc đạt 28,3 tỷ USD, giảm 6,9% so với cùng kỳ (xấp xỉ giảm 2 tỷ USD, phân bố đều ở cả dệt kim và dệt thoi), tương đương năm 2019.

Thị phần các quốc gia xuất khẩu hàng may mặc vào EU27



Trong 4 tháng đầu năm 2024, Trung Quốc tăng 1,2% thị phần hàng may mặc vào EU, ở mức 24,8%. Thổ Nhĩ Kỳ giảm 0,7% thị phần hàng may mặc vào EU, ở mức 11,5%. Việt Nam giữ nguyên thị phần. Bangladesh cũng giảm 1% thị phần so với cùng kỳ, ở mức 22,7% thị phần, chỉ gần ngang bằng thị phần ở năm 2020. Ấn Độ cũng là quốc gia suy giảm thị phần, giảm 0,3% so với cùng kỳ, ở mức 5,7% thị phần, tương đương với thị phần năm 2020.

KINH TẾ ANH

GDP quý 1 năm 2024 tăng 0,6% so với quý trước và 0,2% so với cùng kỳ. Đây cũng là quý đầu tiên mà nền kinh tế Anh thoát khỏi suy thoái kỹ thuật và là quý tăng trưởng cao nhất kể từ quý 1/2022. Trong kỳ họp tháng 6/2024, BOE vẫn tiếp tục giữ mức lãi suất ở mức 5,25%, mức cao nhất trong vòng 16 năm qua. Lạm phát tháng 5/2024 giảm xuống mức 2% (mức thấp nhất kể từ tháng 7/2021), về ngưỡng mục tiêu của BOE. Đây có thể sẽ là dấu hiệu để BOE sẽ cắt giảm lãi suất trong kỳ họp 1/8 tới.

KINH TẾ NHẬT BẢN

Ngày 10/6, Nhật Bản công bố GDP quý 1/2024 điều chỉnh ở mức giảm 1,8% so với cùng kỳ tăng 0,2% so với ước tính ban đầu ở mức giảm 2%. Lạm phát của Nhật Bản tháng 5/2024 ở mức 2,8%, là mức cao nhất trong 3 tháng gần đây (tháng 4/2024 ở mức 2,5%). Doanh số bán lẻ trong tháng 5/2024 tăng 3% so với cùng kỳ, tuy nhiên bán lẻ dệt may giảm 0,3% so cùng kỳ.

KINH TẾ TRUNG QUỐC

Tháng 5 tổng kim ngạch xuất nhập khẩu của Trung Quốc đạt 522 tỷ USD, tăng 5,1% so với cùng kỳ, tăng 2% so với tháng trước, lũy kế 5 tháng tăng 2,8% so với cùng kỳ. Tín hiệu phục hồi từ cả ngành sản xuất và dịch vụ, cụ thể PMI sản xuất Trung Quốc tháng 5 đạt 51,7 (tăng từ mức 51,4 trong tháng 4), đây là tháng tăng thứ 7 liên tiếp trong bối cảnh số lượng đơn đặt hàng mới tăng, do sản lượng tăng mạnh nhất trong 23 tháng gần đây. PMI dịch vụ của Trung Quốc trong tháng 5/2024 cũng ở mức 54 điểm, đây là mức cao nhất kể từ tháng 8/2023. Doanh số bản lẻ tháng 5/2024 tăng ở mức 3,7% so với cùng kỳ, trong đó bán lẻ quần áo tháng 5/2024 tăng 2,2% so với cùng kỳ (tháng 4 giảm ở mức 2,2%).

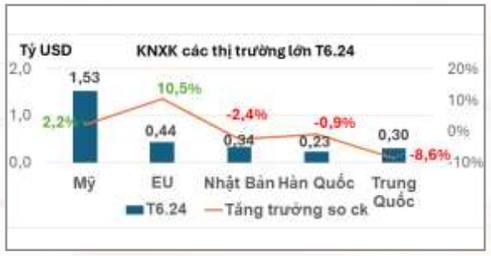
XUẤT KHẨU DỆT MAY VIỆT NAM VÀ CÁC QUỐC GIA CẠNH TRANH

KNXK DỆT MAY VIỆT NAM



Tháng 6/2024, KNXK dệt may Việt Nam đạt 3,7 tỷ USD, tăng 3,5% so với cùng kỳ năm ngoái. Lũy kế 6 tháng 2024, xuất khẩu dệt may Việt Nam đạt 19,6 tỷ USD, tăng 4,6% so với cùng kỳ.

CÁC THỊ TRƯỜNG XUẤT KHẨU



Trong tháng 6/2024: KNXK dệt may Việt Nam đi Mỹ đạt 1,53 tỷ USD, tăng 2,2% so với cùng kỳ, đi Nhật Bản đạt 339 triệu USD, giảm 2,4% so với cùng kỳ,

đi EU đạt 435 triệu USD, tăng 10,5% so với cùng kỳ, đi Trung Quốc đạt 300 triệu USD, giảm 8,6% so với cùng kỳ, đi Hàn Quốc đạt 231 triệu USD giảm 0,1% so với cùng kỳ.



Lũy kế 6 tháng năm 2024: KNXK dệt may đi Mỹ đạt 7,39 tỷ USD, tăng 3,1% so với cùng kỳ, tương đương 220 triệu USD, đi Nhật Bản đạt 1,97 tỷ USD tăng 4,9% so với cùng kỳ, đi Hàn Quốc đạt 1,65 tỷ USD, tăng 2,6% so với cùng kỳ, đi Trung Quốc 1,68 tỷ USD tăng 4,6% so với cùng kỳ, thị trường EU đạt 2,02 tỷ USD, tăng 0,8% so với cùng kỳ.

KNXK BANGLADESH



Tháng 5/2024, Bangladesh tiếp tục suy giảm. Đây là tháng thứ 2 liên tiếp trong năm 2024 Bangladesh suy giảm xuất khẩu hàng dệt may (tháng 4 suy giảm 1,4%) với tổng KNXK hàng dệt may Bangladesh trong tháng 5/2024 đạt 3,62 tỷ USD, giảm 16% so với cùng kỳ. Hàng may mặc đạt 3,35 tỷ USD, giảm 17% so với cùng kỳ trong đó:

- Hàng dệt kim đạt 1,83 tỷ USD, giảm 21% so với cùng kỳ.

•Hàng dệt thoi đạt 1,52 tỷ USD, giảm 12% so với cùng kỳ.

Lũy kế 5 tháng năm 2024, tổng KNXK hàng dệt may Bangladesh đạt 21,7 tỷ USD, tăng 3,9% so với cùng kỳ; Hàng may mặc đạt 20,4 tỷ USD, tăng 4,2% so với cùng kỳ, trong đó:

•Hàng dệt kim đạt 11,2 tỷ USD, tăng 5,7% so với cùng kỳ.

•Hàng dệt thoi đạt 9,23 tỷ USD, tăng 2,4% so với cùng kỳ.

KNXK TRUNG QUỐC



Tháng 5/2024: KNXK hàng dệt may Trung Quốc đạt 26,1 tỷ USD, tăng 3,2% so với cùng kỳ, trong đó:

•Hàng dệt sợi đạt 12,8 tỷ USD, giảm 7,2% so với cùng kỳ.

•Hàng may mặc đạt 13,2 tỷ giảm 0,4% so với cùng kỳ.

Tháng 5/2024 là tháng KNXK dệt may Trung Quốc có tín hiệu khởi sắc hơn (tháng 4/2024 KNXK giảm ở mức 7,2% so với cùng kỳ)

Lũy kế 5 tháng 2024: KNXK hàng dệt may Trung Quốc đạt 65,9 tỷ USD, giảm 2% so với cùng kỳ, trong đó:

•Hàng dệt sợi đạt 32 tỷ USD, tăng 0,1% so với cùng kỳ.

•Hàng may mặc đạt 33,8 tỷ USD, giảm 3,8% so với cùng kỳ.

KNXK ẤN ĐỘ

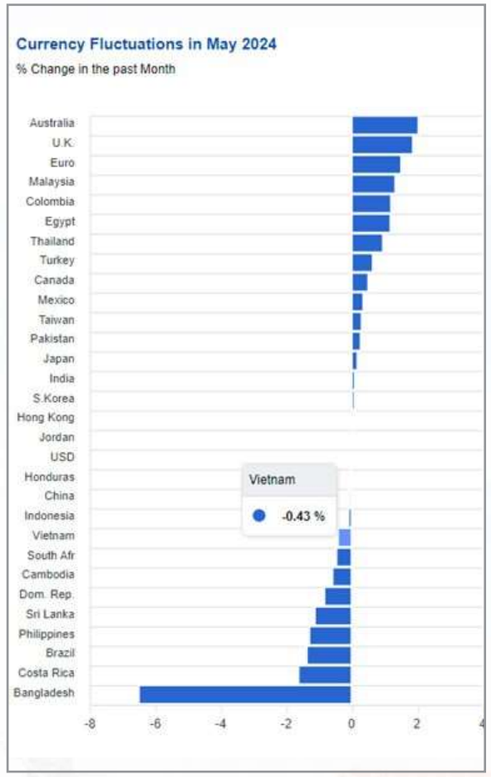


Tháng 4 năm 2024: KNXK Ấn Độ đạt 2,83 tỷ USD, tăng 2% so với cùng kỳ, trong đó hàng may mặc đạt 1,2 tỷ USD giảm 1,1% so với cùng kỳ.

Lũy kế 4 tháng năm 2024: Tổng KNXK dệt may Ấn Độ đạt 12,6 tỷ USD tăng 5,5% so với cùng kỳ, trong đó KNXK hàng may mặc đạt 5,59 tỷ USD tăng 0,5% so với cùng kỳ.

CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG TRONG NĂM 2024

Tỷ giá các QG cạnh tranh



Trong tháng 5/2024, Bangladesh là quốc gia phá giá đồng tiền nhiều nhất trong các quốc gia xuất khẩu dệt may. Điều này xuất phát từ việc ngân hàng Bangladesh ngày 6/5/2024 đã thiết lập tỷ giá hối đoái mới, khiến cho đồng Bangladesh mất giá 6,52% so với đồng USD. Sau 2 tháng KNXK dệt may Bangladesh liên tục suy giảm (tháng 4, 5/2024), Bangladesh đã có những động thái mới về tỷ giá để duy trì tăng trưởng KNXK như trong năm 2021 và 2022.

Trong khi đó, Việt Nam đồng chỉ mất giá 0,43% so với đồng USD trong tháng 5/2024, dự kiến VNĐ sẽ ổn định hơn trước tuy nhiên khả năng một số quốc gia như Mexico, Bangladesh, Thổ Nhĩ Kỳ, Indonesia có thể sẽ tiếp tục phá giá đồng tiền để hỗ trợ xuất khẩu. Điều này sẽ làm năng lực cạnh tranh của Việt Nam kém hơn so với các quốc gia xuất khẩu dệt may do tỷ giá.

Lãi suất trong nước

Tính đến đầu tháng 7/2024, có 23 NHTM tăng lãi suất tiền gửi, với mức tăng phổ biến dao động trong khoảng 0,3%-0,8%/năm ở kỳ hạn 12 tháng. Cá biệt MSB, ABBank có mức tăng >1%/năm tùy từng kỳ hạn. Việc tăng lãi suất tiền gửi cũng làm tăng nguy cơ việc các ngân hàng tăng mức lãi suất cho vay, khiến doanh nghiệp gặp bất lợi trong việc tiếp cận đồng vốn, làm giảm sức khỏe tài chính của doanh nghiệp.

Cước vận tải

Chỉ số tổng hợp mới nhất của Drewry WCI ngày 4/7 ở mức 5,868 USD/container 40ft, mức đỉnh mới cao nhất trong năm 2024 (mức đỉnh cũ 25/01/24 ở mức 3,964 USD/container 40ft). Mức đỉnh mới cao gấp 3,13 lần so với mức giá trung bình trước đại dịch (1,920 USD). Các tuyến vận tải chính từ Thượng Hải đi các nước đều tăng từ 10-30% trong thời gian gần đây. Tình trạng tắc nghẽn vận tải biển ở châu Á dự kiến sẽ tiếp tục làm giá cước tăng cao hơn nữa. Chi phí cước vận tải tăng mạnh làm tăng chi phí cho doanh nghiệp, gây áp lực không hề nhỏ cho sức khỏe tài chính doanh nghiệp.

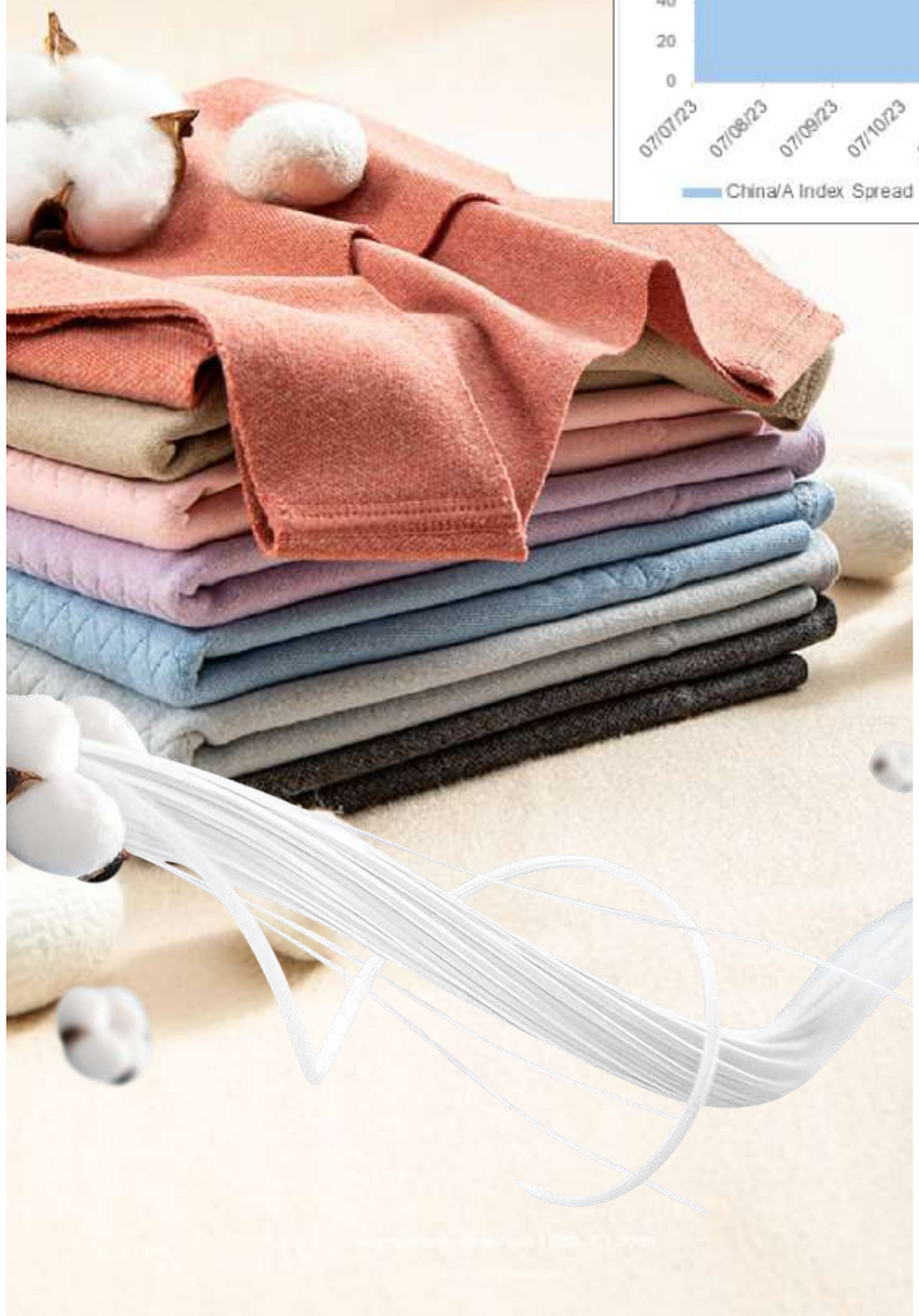
Tiền lương

Từ ngày 1/7, trong khối doanh nghiệp, người lao động sẽ được tăng lương tối thiểu vùng và tăng lương tối thiểu theo giờ ở mức 6%. Đối với ngành sử dụng nhiều lao động dệt may, việc tăng lương sẽ làm tăng chi phí tài chính.❑



BÔNG – SỢI
Đi về đâu từ đây?

Bài: PHƯƠNG THANH



Năm 2023 có thể coi là "đáy" của ngành sợi thế giới với tất cả những yếu tố bất lợi từ cầu yếu, dư thừa cung, chi phí sản xuất tăng, logistics tăng. Bước sang năm 2024 với kỳ vọng thị trường dần phục hồi, cầu cải thiện, các doanh nghiệp sợi phải chèo chống duy trì sản xuất kinh doanh trên nền tài chính "eo hẹp" do thua lỗ 2023, hạn mức vay ngân hàng bị siết chặt. Bài viết sẽ nhìn lại bức tranh của 6 tháng đầu năm và đánh giá các nhân tố ảnh hưởng trong 6 tháng cuối năm 2024 để có thể hình dung về con đường phía trước của ngành sợi Việt Nam.

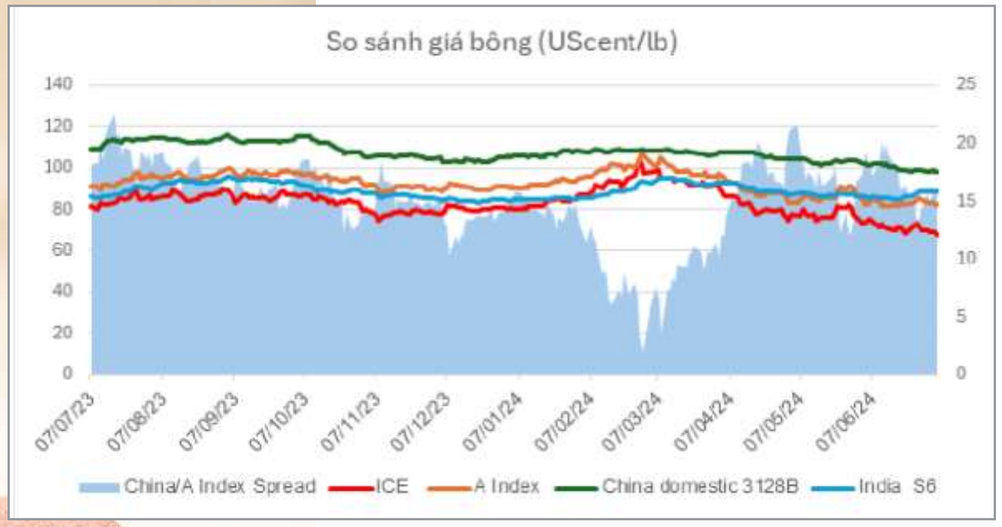
TƯƠNG QUAN GIÁ BÔNG THAY ĐỔI TRONG 6 THÁNG ĐẦU NĂM 2024

Giá bông quốc tế ICE sau một thời gian dài dao động quanh mức 80-85 cent/lb đã tăng vọt lên trên 100 cent/lb vào đầu tháng 3/2024. Nguyên nhân chính được cho là do yếu tố đầu cơ trên thị trường giao dịch hàng hoá liên lục địa. Thiếu lực đỡ từ nhu cầu thực tế, giá bông sau đó đã giảm mạnh xuống mức thấp nhất 70 cent/lb và hiện giao dịch quanh mức này.

Chênh lệch giữa chỉ số A Index - giá bông về các cảng viễn Đông so với giá ICE đã tăng lên 14 cent/lb so với hồi đầu năm khoảng 8-10 cent/lb, phản ánh giá cước vận tải đã tăng lên thời gian gần đây.

Giá bông nội địa Trung Quốc duy trì khá ổn định từ đầu năm đến nay, dao động nhẹ trong khoảng 100 – 105 cent/lb. Trừ tháng 3/2024, giá bông quốc tế tăng cao, các tháng còn lại mức chênh lệch giữa giá bông Trung Quốc so với chỉ số A index đã vượt ngưỡng 15 cent/lb, thậm chí có thời điểm lên đến 20 cent. Đây là chỉ dấu cho thấy các nhà sản xuất sợi Trung Quốc có động lực nhập khẩu bông thay vì sử dụng bông trong nước.

Giá bông Ấn Độ tiêu chuẩn Shankar-6 giữ được mức giá ổn định từ đầu năm đến nay, không tăng giảm nhiều như giá bông quốc tế. Thậm chí, từ tháng 3 đến nay, giá bông Ấn Độ còn cao hơn giá bông theo chỉ số A Index.

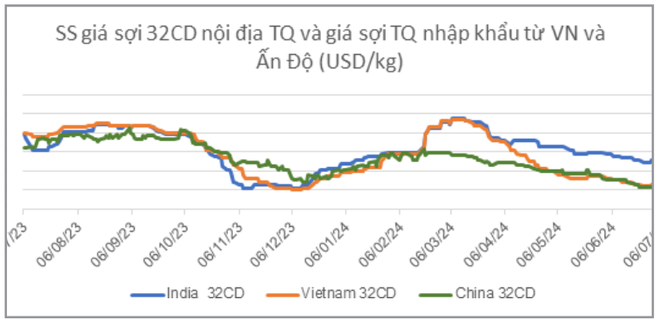


Nguồn: Tổng hợp từ emergingtextiles.com

GIÁ SỢI CÓ SỰ PHÂN HOÁ

Hai tháng đầu năm, giá sợi phục hồi tương đối tốt theo đà đi lên của giá bông. Nhiều doanh nghiệp nhanh nhạy đã chốt bán được số lượng lớn hàng tồn kho, giúp ổn định tài chính. Hiệu quả vẫn chưa có vì đa phần đều đang sử dụng bông đầu vào cao đã mua trước đó.

Tuy nhiên, giá bông thế giới giảm từ tháng 3 đến nay kéo theo thị trường sợi "lạnh" dần. Giá sợi 32CD nội địa Trung Quốc giảm khoảng 6%, giá sợi 32CD của Việt Nam, Ấn Độ xuất khẩu sang Trung Quốc giảm lần lượt 11% và 6%. Hiện tại, giá sợi 32CD nội địa Trung Quốc và nhập khẩu từ Việt Nam đang có giá tương đương nhau 2,7 USD/kg, trong khi nhập khẩu từ Ấn Độ đang cao hơn khoảng 15 cent/kg. Với giá bông nội địa cao, giá sợi Ấn Độ đang giảm sức cạnh tranh trên thị trường xuất khẩu.



Nguồn: Tổng hợp từ emergingtextiles.com

BÔNG – SỢI VIỆT NAM 6 THÁNG ĐẦU NĂM 2024

Theo thống kê của Hải quan Việt Nam, nhập khẩu bông 6 tháng đầu năm của Việt Nam đạt 0,74 triệu tấn, đơn giá nhập khẩu trung bình là 2 USD/kg, tăng 18% về lượng nhưng giảm 10% về đơn giá so với cùng kỳ năm ngoái. Đối với sợi, sản lượng xuất khẩu đạt 0,9 triệu tấn tăng 7% nhưng đơn giá giảm 3% so với cùng kỳ năm ngoái.

Mức chênh lệch giữa giá bông nhập khẩu và giá sợi xuất khẩu năm 2024 khoảng 40 cent/kg, tăng so với 22 cent/kg của năm 2023. Sự gia tăng này cho thấy (i) xuất khẩu sợi năm 2024 đã giảm lỗ so với năm 2023; (ii) nhiều doanh nghiệp sợi dịch chuyển mặt hàng sang sợi pha thay vì 100% sợi bông như trước đây.

Do lỗ sâu, khó khăn tài chính kéo dài dẫn đến các doanh nghiệp sợi Việt Nam vẫn bị ép giá và chấp nhận bán sợi dưới giá thành với giá bông đầu vào khoảng 2 USD. Giá bông rẻ hơn 1,7 – 1,8 USD/kg đang dần về kho và sẽ được đưa vào sản xuất từ quý 3.

CHÍNH SÁCH CỦA ẤN ĐỘ

Ấn Độ đang bước vào mùa vụ trồng bông mới, tính đến ngày 1/7 tiến độ gieo hạt khoảng 50-55%. Theo Hiệp hội bông Ấn Độ, diện tích gieo trông vụ 2024/2025 dự kiến giảm mạnh ở tất cả các vùng trồng bông chính: phía Bắc có thể giảm 40-50%, hai vùng trồng quan trọng là Gujarat, Maharashtra có thể giảm 10-15%.

Gần đây, Chính phủ Modi của Ấn Độ đã tăng giá hỗ trợ tối thiểu MSP (Minimum support price) cho cây trồng bao gồm gạo, đầu nành, bông…. Cụ thể, giá MSP của bông có chiều dài trung bình tăng 7,56%, lên 7,12 rupee/kg tương đương 85,36 cent/lb (1,882 USD/kg); giá MSP của bông xơ dài tăng 7,13%, lên 7,52 rupee/kg tương đương 90,15 cent/lb (1,99 USD/kg).



Động cơ chính của việc tăng giá MSP của Chính phủ nhằm tranh thủ phiếu bầu hàng trăm triệu nông dân Ấn Độ trước cuộc bầu cử cấp bang quan trọng vào cuối năm nay. Ngoài ra, khối lượng mua bông của CCI trong các vụ 2022/2023 và 2023/2024 không lớn và không đủ khả năng để điều chỉnh cung cầu và giá bông trong nước. Chi phí trồng bông của Ấn Độ cũng đã tăng lên trong mùa vụ gần đây, khiến lợi nhuận của nông dân không như mong đợi. Việc tăng giá MSP sẽ giúp ổn định diện tích trồng bông năm 2025, gia tăng nguồn cung bông trong nước, giảm thiểu phụ thuộc vào nguồn bông nhập khẩu.

Những công ty sản xuất sợi lớn ở Ấn Độ cho rằng, động thái này của Chính phủ sẽ làm giá bông nội địa vụ 2024/2025 tăng và có thể sẽ đi chệch hướng khỏi giá bông quốc tế và gây áp lực lớn lên hoạt động xuất khẩu bông. Mặt khác, giá bông đầu vào cao sẽ làm giảm tính cạnh tranh của sợi Ấn Độ với các đối thủ như Việt Nam, Pakistan, Indonesia.

HÀNH ĐỘNG CỦA TRUNG QUỐC

Sau một thời gian dài duy trì trợ cấp cho sản xuất bông, sợi nội địa, Trung Quốc đã cắt giảm mức trợ cấp cho bông Tân Cương bán vào đại lục từ 4,1 cent/kg xuống còn 2,8 cent/kg, cho sợi sản xuất tại Tân Cương giảm trung bình từ 11 cent/kg xuống còn 7,5 cent/kg.

Do chênh lệch giữa giá bông nội địa và nhập khẩu cao, Trung Quốc đã nhập khẩu 1,64 tấn bông trong 5 tháng đầu năm 2024, bằng 80% lượng bông nhập khẩu bình quân cả năm trong những năm gần đây… Như vậy, lượng bông nhập khẩu theo hạn ngạch trượt năm 2023 đã về kho đầu năm 2024 và Trung Quốc cũng đã sử dụng hết hạn ngạch nhập khẩu bông 894 nghìn tấn với mức thuế 1%. Hiện nay, chính phủ Trung Quốc chưa có động thái cấp hạn ngạch trượt cho năm 2024.

Cơ cấu nhập khẩu bông cũng đã thay đổi khi bông Brazil vươn lên vị trí dẫn đầu với 47%, bông Mỹ bị đẩy xuống thứ 2 khi chỉ chiếm 36% tổng lượng bông nhập khẩu của Trung Quốc. Tuy nhiên, thời gian gần đây Mỹ siết chặt đạo luật chống lao động cưỡng bức UFLPA, Trung Quốc chuyển sang mua nhiều bông Mỹ để tăng sức nặng "tấm thẻ thông quan" cho hàng hoá xuất khẩu.

ĐI VỀ ĐÂU TỪ ĐÂY?

Cuối tháng 6, thông tin về việc diện tích gieo trồng mùa vụ mới ở Mỹ dự kiến tăng lên 14% là "cú đạp" khiến giá bông quốc tế lại tụt dốc khi thị trường đang chật vật leo về mức giá 75 cent/lb. Các nhà đầu cơ khả năng cao đang chờ các tín hiệu từ việc Fed bao giờ giảm lãi suất để tạo một "đợt sóng mới" đối với giá bông.

Trên thị trường mua bán, dự kiến nguồn cung bông vụ mới dồi dào trong khi cầu chưa khởi sắc nên tạm thời sẽ không có "cú hích" nào cho giá bông. Tuy nhiên, tình hình mùa vụ còn tuỳ thuộc lớn vào thời tiết ở các vùng trồng bông chính, có thể sẽ có những bất ngờ gây tăng hoặc giảm giá bông trong ngắn hạn.

Quý 3 sẽ là giai đoạn chuyển tiếp giữa hai mùa vụ bông, sẽ còn nhiều yếu tố tác động. Vì vậy, doanh nghiệp sợi cần bám sát thị trường, cân đối nhu cầu để mua phục vụ cho sản xuất, tránh mua xa trong điều kiện thị trường nhiều bất định như hiện nay.

Với việc tăng giá hỗ trợ MSP cho bông và giá bông nội địa đang cao sẽ làm suy yếu sức cạnh tranh của giá sợi Ấn Độ trên thị trường xuất khẩu, doanh nghiệp sợi Việt Nam cần nhanh chân giành lấy đơn hàng trước các đối thủ khác như Pakistan, Uzbekistan, Indonesia. Đặc biệt, tỉnh táo trước các "đòn" ép giá của người mua, đặc biệt là khách hàng Trung Quốc.

Giá xơ PE tại Trung Quốc đang tăng lên 5 cent/kg so với đầu năm khiến giá sợi pha tại Trung Quốc tăng giá, sức cạnh tranh của sợi pha Việt Nam xuất khẩu sẽ tăng lên.

Việc Mỹ siết chặt Đạo luật UFLPA khiến Trung Quốc sẽ phải gia tăng nhập khẩu bông hoặc sợi. Tuy nhiên, sợi phục vụ cho các đơn hàng xuất khẩu sẽ là sợi chi số cao, sợi chải kỹ, sợi compact… Doanh nghiệp sợi Việt Nam cần khai thác nhu cầu và khả năng đáp ứng để chuyển dịch sản xuất hợp lý.

Hạ nguồn tiêu thụ hàng may mặc đang có dấu hiệu khởi sắc, tồn kho giảm, đơn đặt hàng đang tăng dần trở lại sẽ là hiệu ứng tốt cho thượng nguồn sản xuất sợi cải thiện nhu cầu trong nửa cuối năm. Với các tín hiệu khả quan từ thị trường, doanh nghiệp sợi Việt Nam cần có sự chuẩn bị tốt về quản trị sản xuất và thị trường, lựa chọn được mặt hàng, khách hàng, đơn hàng tối ưu hiệu quả. ❑





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

Bài: PHẠM TÚ ANH *(dịch)*

Hội đồng Liên minh Châu Âu đã thông qua lập trường về Chỉ thị cam kết xanh, nhằm giải quyết hiện tượng greenwashing và trao quyền cho người tiêu dùng đưa ra quyết định sáng suốt và thân thiện với môi trường. Chỉ thị này nêu rõ các yêu cầu tối thiểu để chứng minh, truyền đạt và xác minh các cam kết, nhãn hiệu vì môi trường mà các công ty tự nguyện sử dụng khi quảng bá sản phẩm xanh của họ.



CHỈ THỊ VỀ CÁC CAM KẾT XANH: HỘI ĐỒNG CHÂU ÂU SẴN SÀNG ĐÀM PHÁN VỚI NGHỊ VIỆN CHÂU ÂU

Hội đồng đã thông qua lập trường về cách tiếp cận chung về chỉ thị các tuyên bố xanh, nhằm giải quyết vấn đề greenwashing (Tẩy xanh) và giúp người tiêu dùng đưa ra quyết định thực sự "xanh hơn" khi mua sản phẩm hoặc sử dụng dịch vụ.

Người tiêu dùng cần các tuyên bố về môi trường đáng tin cậy, có thể so sánh và kiểm chứng được để đưa ra các quyết định sáng suốt. Tuy nhiên, một nghiên cứu năm 2020 cho thấy hơn một nửa số tuyên bố về môi trường cung cấp thông tin mơ hồ, gây hiểu lầm hoặc không có căn cứ.

Chỉ thị đặt ra các yêu cầu tối thiểu cho việc chứng minh, truyền đạt và xác minh các tuyên bố vì môi trường rõ ràng.



"Chúng tôi đã đạt được một thỏa thuận quan trọng để chống lại greenwashing bằng cách thiết lập các quy tắc yêu cầu cung cấp thông tin rõ ràng, đầy đủ và dựa trên bằng chứng về các đặc tính môi trường của sản phẩm và dịch vụ. Mục tiêu của chúng tôi là giúp người dân châu Âu đưa ra các lựa chọn xanh có cơ sở"- Alain Maron, Bộ trưởng Chính phủ Vùng Thủ đô Brussels, chịu trách nhiệm về biến đổi khí hậu, môi trường, năng lượng và tham vấn công chúng cho biết.

Đề xuất mới này đặc biệt nhắm vào các tuyên bố về môi trường bằng văn bản hoặc lời nói và các nhãn dán về môi trường mà các công ty sử dụng khi tiếp thị về "sản phẩm xanh" của họ và bao gồm các tác động, khía cạnh hoặc hiệu suất về môi trường của sản phẩm hoặc dịch vụ. Nó cũng áp dụng cho các kế hoạch "nhãn môi trường" trong hiện tại và tương lai.

Phương pháp tổng quát mà Hội đồng EU đưa ra xác định rõ ràng sự khác biệt giữa các tuyên bố về môi trường và nhãn môi trường (nhãn dán, biểu tượng thể hiện thông tin về môi trường), nhằm xác định rõ ràng các nghĩa vụ, trách nhiệm mà các tổ chức, doanh nghiệp phải tuân theo cho từng loại, bao gồm các yêu cầu chung áp dụng cho cả hai.

Các tuyên bố rõ ràng và được dựa trên bằng chứng

Các công ty nên sử dụng các tiêu chí rõ ràng và bằng chứng khoa học mới nhất để chứng minh cho các tuyên bố và nhãn dán của họ. Hơn nữa, theo phương pháp tổng quát được đưa ra, các tuyên bố và nhãn dán môi trường nên rõ ràng và dễ hiểu, với một tham chiếu cụ thể đến các đặc điểm môi trường được đề cập (chẳng hạn như độ bền, khả năng tái chế hoặc đa dạng sinh học).

Xác minh trước và đơn giản hóa thủ tục

Chỉ thị này duy trì nguyên tắc cơ bản của việc xác minh trước các tuyên bố môi trường và nhãn dán môi trường, như đã được quy định trong đề xuất của Ủy ban EU. Điều này có nghĩa là bất kỳ tuyên bố xanh nào cũng phải được xác minh bởi các chuyên gia độc lập của bên thứ ba trước khi được công bố.

Đồng thời, chỉ thị giới thiệu một thủ tục đơn giản hóa để miễn



cho một số loại tuyên bố môi trường khỏi việc xác minh của bên thứ ba: các công ty đủ điều kiện nên chứng minh sự tuân thủ của họ với các quy tắc mới bằng cách hoàn thành một tài liệu kỹ thuật. Tài liệu này phải được hoàn thành trước khi tuyên bố được công khai.

Trong khi các doanh nghiệp siêu nhỏ sẽ phải tuân theo các quy tắc và phương pháp mà Hội đồng đưa ra, họ cũng sẽ có thêm 14 tháng so với các doanh nghiệp khác để tuân thủ các quy tắc đó.

Một số biện pháp hỗ trợ đã được thêm vào để giúp các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME), bao gồm cả các doanh nghiệp siêu nhỏ, trong suốt quá trình xác minh những thông tin về môi trường. Những biện pháp này bao gồm cung cấp hướng dẫn và công cụ cũng như các biện pháp bổ sung để giảm bớt gánh nặng hành chính, bao gồm hỗ trợ tài chính và đào tạo.

Nhãn môi trường công khai

Công nhận tầm quan trọng của các kế hoạch dán nhãn công khai mang tầm quốc gia hoặc khu vực, các Bộ trưởng đã đồng ý về khả năng thiết lập các chương trình mới và miễn cho những chương trình được điều chỉnh bởi luật EU hoặc luật quốc gia khỏi việc xác minh của bên thứ ba, với điều kiện các chương trình này tuân thủ các thủ tục, tiêu chuẩn của EU.

Theo chỉ thị này của EU, các kế hoạch dán nhãn sinh thái EN ISO 14024 loại 1 sẽ được miễn xác minh nếu chúng được công nhận chính thức tại một quốc gia thành viên và tuân thủ các quy tắc mới. Việc công nhận bởi một quốc gia thành viên sẽ áp dụng cho toàn bộ thị trường EU.





Các tuyên bố liên quan đến khí hậu

EU đưa ra các yêu cầu mới để chứng minh các tuyên bố liên quan đến khí hậu, bao gồm cả những tuyên bố liên quan đến tín chỉ carbon.

Các tuyên bố liên quan đến khí hậu thường dựa trên các tín chỉ carbon được tạo ra bên ngoài chuỗi giá trị của công ty, chẳng hạn như từ các dự án lâm nghiệp hoặc năng lượng tái tạo. Chỉ thị bao gồm nghĩa vụ cung cấp thông tin về loại và số lượng tín chỉ carbon, và liệu chúng có phải là vĩnh viễn hay tạm thời.

Lập trường của Hội đồng EU

Hội đồng EU phân biệt giữa tuyên bố đóng góp (tín chỉ carbon giúp đóng góp vào hành động vì khí hậu) và tuyên bố bù đắp (tín chỉ carbon giúp cân bằng khí thải).

Trong các tuyên bố về việc giảm lượng khí thải, các công ty phải chứng minh mục tiêu net-zero và cho thấy tiến độ hướng tới việc giảm phát thải carbon, cũng như tỷ lệ phần trăm của tổng lượng khí thải nhà kính đã được đền bù.

Phương pháp tổng quát mà Hội đồng EU đã thông qua đối với các tuyên bố xanh sẽ là cơ sở cho các cuộc đàm phán với Nghị viện châu Âu về bản hoàn chỉnh cuối cùng của chỉ thị. Các cuộc đàm phán dự kiến sẽ bắt đầu trong chu kỳ lập pháp mới.

GIẢI QUYẾT HIỆN TƯỢNG TẨY XANH (GREENWASHING)

"Chỉ thị về cam kết xanh hứa hẹn sẽ đơn giản hóa các hướng dẫn trong khi yêu cầu các công ty thực hiện cam kết của họ bằng những bằng chứng vững chắc, đặt ra các tiêu chuẩn mới về tính minh bạch và trách nhiệm giải trình. Điều này sẽ giúp người tiêu dùng dễ dàng tin tưởng các cam kết và nhãn hiệu vì môi trường và giúp các công ty chứng minh hành động thực sự về khí hậu. EcoAct hoan nghênh các động thái nhằm tăng cường minh bạch và chất lượng trong hành động vì môi trường. Chúng tôi sẵn sàng điều hướng những thay đổi quy định này cùng với khách hàng của mình, dự đoán những điểm nhấn và tác động, bao gồm cả việc xem xét lại tiêu chuẩn Net-Zero của SBTi vào cuối năm 2025" - CEO tại EcoAct nhấn mạnh.

Trong một cuộc khảo sát Eurobarometer gần đây, 90% người châu Âu đồng ý rằng nên có các quy tắc nghiêm ngặt hơn để tính toán tác động môi trường và các tuyên bố về môi trường liên quan.

Ủy ban châu Âu đã công bố đề xuất chỉ thị này, bổ sung cho chỉ thị vừa được thông qua về trao quyền cho người tiêu dùng cho chuyển đổi xanh, vào ngày 22 tháng 3 năm 2023.

Đề xuất này là tiếp nối của cam kết của thỏa thuận Xanh châu Âu nhằm giải quyết các tuyên bố môi trường sai sự thật ở cấp EU. Mục tiêu là đẩy nhanh quá trình chuyển đổi xanh hướng tới một nền kinh tế tuần hoàn và sạch ở EU. Chỉ thị này đóng góp vào mục tiêu chung là đạt được sự trung hòa về khí hậu ở EU vào năm 2050.

Sau thông tin rằng Hội đồng EU đã công bố lập trường của mình về chỉ thị cam kết xanh (GCD), Stuart Lemmon, CEO tại EcoAct, chia sẻ với FashionUnited: "Với lập trường của Hội đồng EU về Chỉ thị cam kết xanh (GCD) được công bố, chúng ta đang ở dấu mốc của những thay đổi quan trọng trong cách xác thực và truyền đạt các cam kết về môi trường. Trong khi hầu hết các công ty không cố ý tham gia vào hiện tượng "Tẩy xanh", nhiều công ty cảm thấy khó khăn trong việc điều hướng từng bối cảnh về chính sách, hướng dẫn và thực hành tốt nhất về môi trường."❑



Nguồn: Hội đồng châu Âu https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/17/green-claims-directive-council-ready-to-start-talks-with-the-european-parliament/

FashionUnited https://fashionunited.com/news/fashion/eu-tackles-greenwashing-with-new-green-claims-directive/2024061760433

QUẢN TRỊ NHÂN SỰ SỐ E-HR

NHỮNG NGUYÊN LÝ CƠ BẢN

Bài: HOÀNG MẠNH CẦM

Trong những thập kỷ gần đây, nhiều công nghệ mới xuất hiện và ảnh hưởng đến các tổ chức, doanh nghiệp theo nhiều cách khác nhau. Nhìn từ góc độ tích cực, sự phát triển công nghệ đã giúp doanh nghiệp thực hiện các chức năng của mình một cách hiệu quả và nhanh chóng hơn. Nhờ cuộc cách mạng công nghệ, quản trị nhân sự số (e-HR) xuất hiện như một phương pháp mới để thực hiện các hoạt động quản trị nhân sự dựa trên các ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ thuật số và nền tảng web. Nhờ đó đã giảm bớt công việc thô sơ mang tính hành chính của các chuyên gia nhân sự và tạo cơ hội cho họ tập trung vào công việc cốt lõi của mình, tức là các hoạt động nhân sự chiến lược thay vì các thủ tục giấy tờ.



E-HR LÀ GÌ? MỐI QUAN HỆ GIỮA E-HR VÀ HRIS

Thuật ngữ "e-HR" lần đầu tiên xuất hiện vào cuối những năm 1990 sau các thuật ngữ như thương mại điện tử "e-commerce". E-HR là một cách thực hiện hoạt động, chiến lược và chính sách nhân sự thông qua sự hỗ trợ có định hướng của công nghệ. Với sự trợ giúp của e-HR, doanh nghiệp và nhân viên có thể tự quản lý thông tin của mình, đồng thời dễ dàng tiếp cận các chức năng nhân sự, sử dụng bất cứ khi nào cần và tại bất cứ đâu.

Trên thực tế, mặc dù các công nghệ kỹ thuật số mới nhất đã được sử dụng trong các hệ thống quản lý nhân sự (HRIS) từ những năm 1980, nhưng đó là một ứng dụng khác so với e-HR. HRIS tập trung vào việc tự động hóa các hệ thống nhân sự được sử dụng bởi chính bộ phận nhân sự, nghĩa là "khách hàng" duy nhất của nó là các chuyên gia nhân sự. Hơn nữa, HRIS không thành công trong việc tạo ra hệ thống tương tác nội bộ ảo giữa các bên liên quan. Mặt khác, e-HR liên quan nhiều hơn đến việc ứng dụng công nghệ thông tin, bao gồm cả việc sử dụng mạng xã hội, để thay đổi bản chất của các tương tác giữa các chuyên gia nhân sự, nhà quản lý và nhân viên từ một mối quan hệ trực tiếp thuần túy sang một mối quan hệ dựa trên công nghệ. Tuy nhiên, HRIS có thể được coi là bước đầu tiên trước khi chuyển đổi sang e-HR.

BA HÌNH THÁI CHÍNH CỦA E-HR

Cách dễ nhất và phổ biến nhất trong triển khai e-HR là công bố thông tin. Đây là hình thức đơn giản nhất của e-HR liên quan đến giao tiếp một chiều trong tổ chức với dòng chảy từ trên xuống dưới, cụ thể là các nhà quản lý cao cấp hoặc chủ sở hữu doanh nghiệp sử dụng mạng nội bộ (intranet) làm nguồn chính để cung cấp thông tin bao gồm việc công bố thông tin nội dung chung như chính sách của công ty, danh mục dịch vụ, thông báo cho nhân viên về các sự kiện hàng ngày, v.v.

Thứ hai là việc tự động hóa các quy trình và giao dịch liên quan đến quản trị nhân sự. Trong hình thức e-HR này, mạng nội bộ được kết hợp với mạng ngoại bộ (extranet) và các ứng dụng kỹ thuật số khác nhau. Nhờ đó, công việc giấy tờ chủ yếu được thay thế bằng đầu vào kỹ thuật số như các biểu mẫu số hóa.

Hình thức thứ ba và phát triển nhất của e-HR là sự chuyển đổi các chức năng HR hoàn toàn sang chế độ điện tử, số hóa. Mọi thông tin, thủ tục và quy trình vận hành truyền thống, chính sách, phân tích báo cáo... đều được tự động hóa trên nền tảng ứng dụng và ra quyết định dựa trên dữ liệu thực tế hoặc dữ liệu lớn. Sau quá trình chuyển đổi này, e-HR đã giải phóng quản trị nhân sự từ tập trung vào các hoạt động vận hành thuần túy để trở thành một chức năng chiến lược hơn.



"E-HR là một cách thực hiện hoạt động, chiến lược và chính sách nhân sự thông qua sự hỗ trợ có định hướng của công nghệ. Với sự trợ giúp của e-HR, doanh nghiệp và nhân viên có thể tự quản lý thông tin của mình, đồng thời dễ dàng tiếp cận các chức năng nhân sự, sử dụng bất cứ khi nào cần và tại bất cứ đâu."

LỢI ÍCH CỦA E-HR

✓ E-HR có mối quan hệ tích cực với cả hiệu quả (thông qua mức độ chính xác của dữ liệu nhờ đó cải thiện chất lượng công việc và đảm bảo phù hợp với mục tiêu lập sẵn) và hiệu suất (nhờ giảm thời gian xử lý công việc so với trước đây) của doanh nghiệp.

✓ Bằng cách tự động hóa và đơn giản hóa các quy trình nhân sự khác nhau, e-HR giúp tiết kiệm chi phí nhờ sử dụng ít cán bộ nhân sự và ít giờ làm việc hơn; loại bỏ nhu cầu về nhân viên nhân sự ở cấp trung gian.

✓ Cải thiện giao tiếp và hợp tác giữa bộ phận nhân sự và lao động trong doanh nghiệp do nhờ tối ưu hóa được quy trình và loại bỏ thủ tục truyền thống; Cung cấp cho nhân viên khả năng truy cập thông tin và công cụ nhân sự mà họ có thể sử dụng để chủ động quản lý sự nghiệp của mình, đưa ra các quyết định thông minh hơn về tương lai của mình.

✓ Làm cho các quy trình nhân sự hiệu quả hơn bằng tự động hóa và đơn giản hóa quy trình, chẳng hạn như tuyển dụng nhân viên mới hoặc đánh giá kết quả công việc.

✓ Tăng độ chính xác của dữ liệu nhân sự các hệ thống e-HR so với phương pháp truyền thống; Cải thiện hiệu quả ra quyết định nhân sự thông qua cung cấp và phân tích dữ liệu nhân sự theo thời gian thực.

✓ Cho phép các chuyên gia nhân sự làm việc từ xa giúp giảm chi phí vận hành phòng nhân sự, giảm đầu mối trung gian và làm cho nó dễ tiếp cận hơn đối với nhân viên.

CÁC CẤU PHẦN CỦA E-HR

Tuyển dụng số (e-Recruitment)

E-Recruitment đã trở nên khá phổ biến trong những năm gần đây nhờ khả năng nhắm đến một số lượng lớn ứng viên với chi phí thấp thông qua chức năng tuyển dụng trực tuyến trên website

hoặc ứng dụng di động. Với sự hỗ trợ của các công cụ quảng cáo hiện nay, e-Recruitment của công ty có thể xuất hiện trên nhiều nền tảng và thu hút sự chú ý của nhiều ứng viên với đủ các trình độ khác nhau. Trong e-Recruitment, một tập hợp tiêu chí mục tiêu do công ty đặt ra được xem như bộ lọc để xếp hạng và xác định sự phù hợp của từng ứng viên. Ở phía bên kia, e-Recruitment cho phép các ứng viên tiếp cận với nhiều cơ hội việc làm và lưu lượng thông tin lớn hơn. Ứng viên có thể theo dõi về quá trình xử lý hồ sơ ứng tuyển của mình một cách đơn giản trên website hoặc ứng dụng di động. E-Recruitment còn có một số ứng dụng bổ sung hữu ích như các bài kiểm tra chuyên biệt về kiến thức và tính cách để nắm bắt năng lực của ứng viên ngoài những gì thể hiện trên hồ sơ.

Đào tạo điện tử (e-Training)

E-Training là một hình thức đào tạo việc sử dụng công nghệ thông tin và kỹ thuật số để cung cấp nội dung trực tiếp, từ xa hoặc hoàn toàn trực tuyến với cả chủ đề khác nhau. Mặc dù e-Training được hiểu theo cách phổ biến nhất là đào tạo trực tuyến hay đào tạo từ xa, tuy nhiên công nghệ mới như AI hay thực tế ảo, e-Training còn bao gồm cả hình thức đào tạo trực tiếp trên nền tảng số, trong môi trường thực tế ảo có tương tác chủ động. Ngày nay, e-Training được xem như một giải pháp hàng đầu nhằm nâng cao hiệu quả truyền đạt và tiếp thu kiến thức cho nhân sự mà không giới hạn về quy mô doanh nghiệp, thời gian, khoảng cách cũng như lĩnh vực. Đối với các doanh nghiệp có quy mô vừa và lớn, e-Training giúp giảm chi phí đào tạo cũng như loại bỏ cả sự lãng phí thời gian và chi phí đi lại.



Cố vấn điện tử (e-Mentoring)

E-Mentoring là một dạng cụ thể của việc cố vấn sử dụng các chương trình dựa trên công nghệ để cung cấp sự linh hoạt trong quản lý thời gian và lập kế hoạch cho cả cố vấn lẫn người được cố vấn. E-mentoring giúp giảm thiểu các vấn đề gây ra bởi rào cản địa lý, cho phép người được cố vấn lựa chọn cố vấn của mình một cách linh hoạt và giảm thiểu rào cản do mối quan hệ quyền lực không cân bằng thường gặp phải trong cố vấn truyền thống, vì trong e-Mentoring các biểu tượng địa vị thường không được xác định.

Quản lý sự nghiệp số (e-Career Management)

Quản lý sự nghiệp dựa vào dữ liệu số hóa thay thế các văn bản truyền thống là công cụ quan trọng trong việc xác định lộ trình và truyền đạt những yêu cầu cần thiết cho sự phát triển của nhân viên. Công cụ này cho phép so sánh kiến thức và khả năng của nhân viên với các kỹ năng và năng lực cần thiết cho các nhiệm vụ, vị trí hiện tại hoặc tương lai, từ đó người quản trị nhân sự có thể đưa ra các khuyến nghị, định hướng giúp nhân viên đi đúng hướng. Trong chương trình quản lý sự nghiệp truyền thống, các chuyên gia nhân sự cố gắng hiểu rõ đặc điểm và tiềm năng của nhân viên từ đó đặt ra kế hoạch sự nghiệp cho nhân viên. Tuy nhiên, phương pháp truyền thống này yêu cầu một lượng lớn dữ liệu liên quan đến tất cả thông tin cần phải được lưu trữ và phân tích hàng năm trong một khoảng thời gian dài, đây là khối lượng công việc rất cồng kềnh nhất là đối với các Tập đoàn lớn, nhiều cấp bậc, vị trí. Với sự trợ giúp của quản lý sự nghiệp điện tử, nhiệm vụ khó khăn và mệt mỏi này có thể được hoàn thành dễ dàng hơn thông qua các công nghệ số. Hơn nữa, với sự hỗ trợ của các công cụ quản lý sự nghiệp số, các chuyên gia nhân sự dễ dàng vẽ bản đồ sự nghiệp của từng cá nhân trong tổ chức của họ. Họ có thể lưu trữ các dữ liệu cho mỗi nhân viên và truy cập dữ liệu cần thiết khi tạo danh sách ứng cử viên cho một vị trí nhất định.

Mặt khác, với e-Career nhân viên có thể theo dõi quá trình phát triển sự nghiệp của riêng họ. Họ có thể lưu trữ dữ liệu cá nhân của mình, cập nhật về sự thay đổi trong nhiệm vụ, vai trò hoặc vị trí. Hơn nữa, họ thậm chí có thể tự đưa ra quyết định, chỉ nhờ đến sự giúp đỡ của các chuyên gia nhân sự khi cần. Hoặc họ có thể phát triển các kỹ năng kỹ thuật hoặc kỹ năng mềm cần thiết cho việc thăng tiến thông qua các mô-đun đào tạo của e-Training. Và bằng cách sử dụng mạng nội bộ, họ có thể tìm kiếm các vị trí trống trong tổ chức của mình, điều này có thể mở ra cơ hội thăng tiến nếu họ phù hợp.

Thù lao điện tử (e-Compensation)

E-Compensation là lập kế hoạch thù lao, phúc lợi trong doanh nghiệp trên nền tảng số. Thực tế, quản lý tiền lương có thể được coi là một trong những hình thức được số hóa sớm nhất của quy trình e-HR. Hoạt động chi trả lương hay tính toán thu nhập, thù lao cho nhân sự được thực hiện hoàn toàn tự động dựa trên dữ liệu thời gian thực về kết quả hoạt động, đóng góp của từng nhân viên cụ thể. E-Compensation cho phép người quản lý, cập nhật sự thay đổi, ước tính quỹ lương bất cứ khi nào truy cập với dữ liệu đáng tin cậy. Hơn nữa, e-Compensation giúp duy trì sự công bằng về tiền lương, thu nhập và phúc lợi và bảo mật thông tin của cá nhân. E-Compensation còn giảm thiểu mức độ sai sót liên quan đến chức năng chi trả tiền lương và các khoản thanh toán khác của nhân sự - một chức năng vốn mang tính nhạy cảm cao.

Đánh giá kết quả điện tử (e-Performance Appraisal)

Hệ thống e-Performance được sử dụng để đánh giá kiến thức, năng lực, kết quả thực hiện công việc của nhân viên tự động. Các chuyên gia nhân sự không lãng phí thời gian với các báo cáo trên giấy. Họ có thể theo dõi quá trình đánh giá hiệu suất qua các công cụ quản lý kết quả đã được số hóa. Trong e-Performance, tất cả các bên liên quan đến quản lý hiệu suất đều có quyền truy cập vào mô-đun đánh giá trực tuyến. Cụ thể, nhân viên đang được đánh giá, người quản lý trực tiếp đánh giá và chuyên gia nhân sự đảm bảo sự minh bạch về thông tin và các tiêu chí đánh giá đã được xây dựng từ trước. Ví dụ, nhân viên đang được đánh giá có thể xem dữ liệu mới nhất và tình hình cập nhật về kết quả công việc của mình nhưng không thể thay đổi các điểm đánh giá đã được phê duyệt trước đó. Tương tự, người quản lý trực tiếp không thể thay đổi các điểm đánh giá của nhân viên từ các năm trước sau khi chúng đã được chuyên gia nhân sự liên quan phê duyệt.

MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

Quản trị nhân sự đang trải qua giai đoạn chuyển đổi nhanh trong thời đại kỹ thuật số ngày càng phát triển. Chức năng quản trị nhân sự được thay đổi từ cách làm truyền thống bằng giấy và bút, tốn nhiều sức lao động, thành các tác vụ hiệu quả hơn, phản hồi nhanh hơn và chính xác hơn, giúp các tổ chức có thể dự báo và ra quyết định nhân sự chính xác để tạo ra lợi thế cạnh tranh. Tuy nhiên, doanh nghiệp phải xây dựng chiến lược triển khai e-HR một cách bài bản, phát triển các chính sách hỗ trợ thay đổi và đảm bảo phát triển kỹ năng của nhân viên liên tục để đáp ứng yêu cầu thực tế. Một số khuyến nghị sau có thể giúp doanh nghiệp tối đạt được hiệu quả tối ưu trong quá trình số hóa quản trị nhân sự:



* Xây dựng chiến lược số hóa: doanh nghiệp cần xác định rõ ràng mục tiêu số hóa công tác quản trị nhân sự để từ đó xây dựng chiến lược, kế hoạch cho hoạt động này bao gồm các nhân sự thực hiện, nguồn lực tài chính, lựa chọn công nghệ và công cụ hỗ trợ, lộ trình chuyển đổi.

* Phát triển kỹ năng của Giám đốc nhân sự: Người quản lý nhân sự phải phát triển kỹ năng quản lý công nghệ và phân tích dữ liệu liên tục. Đầu tư vào đào tạo và phát triển chuyên môn của các nhà quản lý nhân sự sẽ tăng cường khả năng điều hướng những thay đổi trong doanh nghiệp.

* Chính sách linh hoạt và thích ứng: Cần có chính sách làm việc linh hoạt và thích ứng để hỗ trợ các phương pháp làm việc mới do tích hợp công nghệ.

* Sẵn sàng cho sự thay đổi: Các doanh nghiệp cần có kế hoạch cho sự thay đổi bằng cách lập kế hoạch tái cơ cấu nếu cần thiết và đào tạo lại nhân viên để đảm bảo đáp ứng yêu cầu của quá trình chuyển đổi.

* Xây dựng Văn hóa đổi mới: Xây dựng, duy trì văn hóa đổi mới trong doanh nghiệp và học hỏi liên tục là điều cần thiết. Trong một môi trường đổi mới, nhân viên sẽ cảm thấy được coi trọng và có động lực phát triển cùng công ty, nhất là trong chặng đường chuyển đổi số.❑

BẢN TIN VINATEX

LÃNH ĐẠO VINATEX TIẾP ĐOÀN LÃNH ĐẠO TẬP ĐOÀN RIETER

Chiều 26/6 tại Hà Nội, ông Lê Tiến Trường – Chủ tịch HĐQT Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex) cùng ông Phạm Văn Tuyên – Trưởng Ban Đầu tư và Phát triển Vinatex đã tiếp đoàn lãnh đạo Tập đoàn Rieter do ông Gerald Steiner – Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc kinh doanh khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, Tập đoàn Rieter; ông Rolf Zimmermann, Quản lý kinh doanh khu vực Châu Á – Thái Bình Dương dẫn đoàn.

Thông tin tới Tập đoàn Rieter về tình hình thị trường dệt may Việt Nam, Chủ tịch Lê Tiến Trường cho biết, sau đại dịch Covid, thương mại toàn cầu suy giảm, trong đó ngành dệt may bị ảnh hưởng nặng nề. Sang năm 2024, ngành dệt may hứa hẹn sẽ có sự phục hồi mặc dù chưa thực sự bền vững do nhiều yếu tố khách quan do tình hình kinh tế vĩ mô, thị trường và tỷ giá. "Trong vài năm tới, chúng tôi kỳ vọng ngành Dệt May Việt Nam sẽ quay trở lại nhịp tăng trưởng với tốc độ khoảng 5-6%/năm khi thị trường ổn định. Mặc dù các dự án nhà máy sợi vẫn đang gặp khó khăn về nguồn vốn do lãi suất ngân hàng cao, kết quả sản xuất kinh doanh năm 2023 chưa được tích cực và chi phí đầu tư tăng so với các năm trước. Nhưng một trong những yếu tố tích cực cho dệt may Việt Nam gần đây là xu hướng dịch chuyển sản xuất và mua hàng từ Trung Quốc sang Việt Nam do những vấn đề liên quan đến siết chặt quy định về lao động cưỡng bức của Mỹ (UFLPA) và khu vực Châu Âu. Ngành sợi Việt Nam, cũng như ngành dệt may nói chung sẽ có những lợi thế nhất định trong chuỗi cung ứng nếu tiếp tục duy trì chất lượng sản phẩm và tuân thủ nghiêm ngặt các quy định quốc tế này"- Chủ tịch Lê Tiến Trường nhấn mạnh.

Tại cuộc trao đổi, ông Gerald Steiner – Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc kinh doanh khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, Tập đoàn Rieter nhận định, thời điểm hiện nay đang là khoảng thời gian có nhiều biến động đến từ việc chuỗi cung ứng bị gián đoạn trong thời gian dài khiến doanh nghiệp phải cân nhắc khi đầu tư máy móc, trang thiết bị, lãi suất ngân hàng cao cũng như các chính sách hỗ trợ từ Chính phủ chưa đạt hiệu quả. Bên cạnh đó, Rieter cũng đề xuất hỗ trợ Tập đoàn về công nghệ tái chế hàng may mặc, hướng đến các giải pháp chuyển đổi mô hình kinh tế xanh.

CÔNG BỐ QUYẾT ĐỊNH NHÂN SỰ VÀ TRIỂN KHAI NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM 6 THÁNG CUỐI NĂM

Sáng 1/7, Cơ quan Văn phòng Tập đoàn Dệt May Việt Nam tại Hà Nội và TP. HCM tổ chức chào cờ đầu tháng theo hình thức trực tiếp và kết nối trực tuyến. Tại buổi chào cờ, Lãnh đạo Tập đoàn đã trao một số quyết định về công tác cán bộ và triển khai nhiệm vụ 6 tháng cuối năm.

Theo đó, Hội đồng Quản trị Tập đoàn Dệt May Việt Nam quyết định ông Vương Đức Anh thôi chức danh Chánh Văn phòng HĐQT Tập đoàn, thôi nhiệm vụ người phụ trách quản trị công ty kiêm thư ký Vinatex để nhận nhiệm vụ mới. Đồng thời, Tổng Giám đốc Tập đoàn Dệt May Việt Nam đã ký quyết định bổ nhiệm có thời hạn ông Vương Đức Anh – Chánh Văn phòng HĐQT Vinatex giữ chức vụ Giám đốc Chi nhánh Tập đoàn Dệt May Việt Nam – Trung tâm Thời trang Vinatex.

Bên cạnh đó, Hội đồng Quản trị Tập đoàn Dệt May Việt Nam cũng quyết định giao nhiệm vụ cho bà Nguyễn Thị Thu Hiền – Chánh Văn phòng Vinatex kiêm chức vụ Chánh Văn phòng HĐQT; Ông Hoàng Mạnh Cầm – Phó Chánh Văn phòng HĐQT Vinatex kiêm chức vụ Người phụ trách quản trị công ty, thư ký Vinatex. Tập đoàn cũng điều động một số chuyên viên, là học viên của khóa học Tài năng trẻ – Vinatex Young Talent sang nhận nhiệm vụ tại Chi nhánh Tập đoàn Dệt May Việt Nam – Trung tâm Thời trang Vinatex.

Phát biểu tại buổi chào cờ, ông Lê Tiến Trường – Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐQT Vinatex chúc mừng các vị trí mới được bổ nhiệm và chia sẻ về những kết quả Vinatex đã đạt được trong 6 tháng đầu năm, triển khai nhiệm vụ 6 tháng cuối năm 2024. Theo đó, 6 tháng đầu năm 2024, Vinatex đã triển khai một số nhiệm vụ quan trọng, trong đó công tác đánh giá người đại diện vốn về cơ bản đã hoàn thành với 3 đoàn công tác tại 19 đơn vị trọng yếu. Đây là dịp để Lãnh đạo Tập đoàn và các cơ quan tham mưu giúp việc có cái nhìn mới, tiếp thu và hiểu được

thực tiễn các mô hình hay trong sản xuất kinh doanh, từ đó xây dựng văn hóa "liên kết – sẻ chia" trong toàn hệ thống. Đây cũng là tiền đề để nâng cao năng lực chuyên môn cho cán bộ các Ban chức năng của Tập đoàn khi nhận định hoạt động SXKD của từng đơn vị, giúp công tác tham mưu và đánh giá đi vào trọng tâm, trọng điểm hơn…

Trong 6 tháng cuối năm, HĐQT – CQĐH Vinatex sẽ tập trung vào các hoạt động đào tạo bồi dưỡng, đổi mới nội dung, cách thức tổ chức và phương thức đào tạo sau hơn 3 năm triển khai các hoạt động đào tạo từ cán bộ quản lý cấp cao, cấp trung và tài năng trẻ. Cùng với đó, tổ chức Hội thảo ERP – tập trung vào định hình phương thức ERP trong từng doanh nghiệp. CQĐH Tập đoàn cũng tập trung tìm giải pháp tháo gỡ khó khăn cho các DN ngành Sợi, khi các định chế tài chính đã không còn room tín dụng với các DN trong ngành. Và đây cũng là nhiệm vụ hết sức khó khăn khi ngành Sợi mặc dù đã có nhiều cải thiện trong sản xuất kinh doanh so với cùng kỳ năm 2023, nhưng thị trường hiện vẫn chưa thật sự khởi sắc…

ĐÁNH GIÁ HOẠT ĐỘNG NGƯỜI ĐẠI DIỆN VỐN NĂM 2023

Từ ngày 14-26/6, Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex) tổ chức 3 đoàn công tác do Chủ tịch HĐQT, Tổng Giám đốc và Phó Tổng giám đốc Thường trực Tập đoàn dẫn đoàn đã đến làm việc tại 19 đơn vị chiếm tỷ trọng trên 90% vốn đầu tư của Tập đoàn tại cơ sở nhằm đánh giá, 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 lần đầu tiên, Tập đoàn tổ chức đoàn đi đánh giá trực tiếp tại từng đơn vị sau 15 năm chỉ áp dụng đánh giá người đại diện thông qua báo cáo số liệu sản xuất kinh doanh và việc tuân thủ quy định. Tại các buổi làm việc, đoàn công tác đã trao đổi, lắng nghe, nắm bắt toàn diện các hoạt động của người đại diện.

Ông Lê Tiến Trường- Chủ tịch HĐQT Vinatex cho biết, 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. Năm nay, chương trình đánh giá được Tập đoàn tổ chức trực tiếp tại cơ sở là dịp để người đại diện được trình bày cụ thể các hoạt động tại doanh nghiệp, những thành công cũng như những trở ngại, thất bại. Đặc biệt, đợt làm việc này trang bị kỹ năng thực tiễn 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 sự thay đổi về nhận thức trong đánh giá, ghi nhận hoạt động của đơn vị.

HỘI THẢO "CHUYÊN ĐỀ VẬT TƯ PHỤ TÙNG NGÀNH SỢI KHU VỰC MIỀN TRUNG"

Ngày 2/7 tại Thừa thiên Huế, Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex) tổ chức Hội thảo "Chuyên đề vật tư phụ tùng ngành Sợi khu vực miền Trung".

Phát biểu chỉ đạo và định hướng cho Hội thảo, ông Lê Tiến Trường- Chủ tịch HĐQT Vinatex cho biết, ngành Sợi của Vinatex cải thiện là nhờ sự đóng góp của các đơn vị miền Trung, đặc biệt là Phú Bài trong giai đoạn 2005-2010. Từ đó, Tập đoàn có sự điều chỉnh và phát triển trở lại trong hoạt động ngành Sợi ở Hòa Thọ và Hanosimex. Sau đó, Tập đoàn đã quyết định đầu tư 3 nhà máy Sợi: Phú Hưng, Phú Cường và Nam Định.

15 năm qua chúng ta đã tận dụng thành tựu này nhưng thời điểm hiện tại, những kinh nghiệm này không còn phát huy được nhiều đối với hiệu quả SXKD khi cạnh tranh ngày càng căng thẳng hơn. Vì thế đối với ngành Sợi sau 3 năm khó khăn, chúng ta đang bước vào giai đoạn đổi mới quyết liệt như thời kỳ 2010, nhân rộng từ Phú Bài ra để đổi mới ngành sợi trong toàn bộ Vinatex. Trong lần đổi mới này, dư địa của giai đoạn trước đã không còn mà yêu cầu trí tuệ cao hơn rất nhiều, đòi hỏi chúng ta phải ứng dụng khoa học kỹ thuật, khoa học quản lý, khoa học về CNTT vào sản xuất… Bên cạnh đó, Chủ tịch Vinatex nhận định, đây là lần đầu tiên trong 30 năm Tập đoàn tổ chức Hội thảo có tính chuyên đề sâu với các cán bộ kỹ thuật cấp trung để tìm con đường đi về mặt kỹ thuật. Ngoài câu chuyện chi phí bỏ ra cho vật tư phụ tùng thì điều quan trọng hơn mà Tập đoàn quan tâm là chất lượng, năng suất, độ ổn định, hiệu suất của các loại máy móc kĩ thuật.

Cũng tại Hội thảo, các đại biểu đã nghe chuyên đề đánh giá kim chải và trao đổi các vấn đề liên quan đến vật tư phụ tùng ngành Sợi. ❑

BẢN TIN CÔNG ĐOÀN

KÝ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM LẦN THỨ VI

Sáng 11/7 tại Hà Nội, Hiệp hội Dệt May Việt Nam (Vitas) và Công đoàn Dệt May Việt Nam (Công đoàn DMVN) tổ chức Lễ ký kết Thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) ngành Dệt May Việt Nam lần thứ VI.



TƯLĐTT lần thứ VI được Hiệp hội và Công đoàn Dệt May Việt Nam thương lượng từ ngày 26/4 đến ngày 16/5/2024 nhằm xác lập các chế độ, chính sách phúc lợi cao hơn quy định của pháp luật để áp dụng cho người lao động (NLĐ) trong hệ thống. Qua 3 phiên họp thương lượng, hai bên đã thống nhất một số nội dung sau:

•Giữ nguyên các điều khoản đã xác lập trong TƯLĐTT ngành lần V về mức thu nhập tối thiểu, thang bảng lương, chế độ phụ cấp, tiền thưởng, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi và quy định về đảm bảo duy trì, cải thiện các chế độ đã đạt được.

•Tăng mức và xác định mức tiền cụ thể đối với một số chế độ, chính sách đã được xác lập từ TƯLĐTT ngành lần V gồm: tăng mức tiền ăn ca thêm 2.000 đồng/suất/vùng; tặng quà cho lao động nữ vào ngày 8/3 và ngày 20/10 hàng năm mức tối thiểu 50.000 đồng/người/lần.

•Xác lập chế độ phúc lợi mới: Chi hỗ trợ NLĐ nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi mức tối thiểu 50.000 đồng/người/tháng.

•Mở rộng đối tượng tham gia áp dụng TƯLĐTT. Theo đó, những doanh nghiệp (DN) mà người sử dụng lao động (NSDLĐ) không thuộc Hiệp hội và Công đoàn cơ sở (CĐCS) không thuộc Công đoàn Dệt May nhưng nếu cả NSDLĐ và đại diện tập thể lao động của DN cùng ký công văn xin tham gia TƯLĐTT ngành gửi cho Hiệp hội và Công đoàn Dệt May Việt Nam và được cả hai bên chấp thuận thì được áp dụng TƯLĐTTT ngành.

Qua 5 lần ký kết, TƯLĐTT đã phát huy vai trò xác định chính sách khung của ngành, làm cơ sở để các DN thực hiện và điều chỉnh chế độ chính sách đối với NLĐ, góp phần cải thiện việc làm, đời sống, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Lần ký kết thứ VI này sẽ tiếp tục đảm bảo tốt hơn quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ, cũng như điều hòa lợi ích, hạn chế cạnh tranh về chi phí lao động giữa các DN trong hệ thống, tạo ra sự gắn kết chặt chẽ giữa NLĐ và NSDLĐ dệt may trên cả nước .

ĐOÀN ĐẠI BIỂU CÁN BỘ NỮ CÔNG CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN VIỆT NAM VỀ THĂM MAY 10

Ngày 03/7, Công đoàn Dệt May Việt Nam và Tổng Công ty May 10 - CTCP (May 10) vinh dự đón đoàn đại biểu cán bộ nữ công của Tổng Liên đoàn Việt Nam về thăm.

Các đại biểu đã cùng trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, ôn lại kỉ niệm hoạt động Công đoàn. Xem thước phim giới thiệu về May 10; Thăm quan Phòng Truyền thống, Phòng Kỹ thuật, Xưởng Sơmi của May 10; Chụp ảnh lưu niệm và dùng bữa trưa tại Khách sạn Garco Dragon.

Buổi gặp mặt có ý nghĩa đặc biệt, bởi đây không chỉ là dịp để các đồng chí cựu cán bộ nữ của Tổng Liên đoàn gặp gỡ, thăm hỏi và giao lưu cùng nhau, mà còn là cơ hội để thế hệ cán bộ công đoàn hôm nay được lắng nghe, học hỏi những kinh nghiệm quý báu của thế hệ đi trước. Đây sẽ là những chỉ dẫn quý để Công đoàn ngành và Tổng Công ty May 10 tham khảo, ứng dụng trong quá trình tổ chức các hoạt động của mình, trong đó có các hoạt động vì NLĐ, chăm lo tốt hơn đến công tác phụ nữ, gia đình, trẻ em, giúp CBCNV yên tâm công tác, gắn bó với nghề, xây dựng gia đình văn minh, hạnh phúc.



VẤN TƯỢNG HỘI DIỄN VĂN NGHỆ NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM

Vừa qua, tại Nhà hát Quân đội (Thành phố Hồ Chí Minh) đã diễn ra Hội diễn văn nghệ ngành dệt may lần thứ nhất năm 2024 (Khu vực miền Nam) kỷ niệm 95 năm ngày thành lập Công đoàn Việt Nam (28/7/1929 – 28/7/2024) do Công đoàn Dệt May Việt Nam tổ chức.

Với chủ đề "Thanh âm trên đường tơ sông lụa", Hội diễn thu hút 280 cán bộ, đoàn viên, người lao động đến từ 10 đơn vị tham gia với 30 tiết mục đặc sắc nhất được lựa chọn từ cơ sở.

Bà Phạm Thị Thanh Tâm – Chủ tịch Công đoàn Dệt May Việt Nam cho biết, Hội diễn văn nghệ ngành dệt may lần thứ nhất được tổ chức nhằm tạo sân chơi lành mạnh, thúc đẩy phong trào văn hóa, văn nghệ, đồng thời lan tỏa sâu rộng, khơi dậy tình yêu, niềm tự hào trong CNVCLĐ qua các ca khúc sáng tác về ngành dệt may, những tác phẩm tái hiện truyền thống hào hùng qua các chặng đường lịch sử 95 năm xây dựng và trưởng thành của tổ chức Công đoàn Việt Nam. Qua đó, mỗi cán bộ, đoàn viên, CNLĐ dệt may hôm nay và mai sau luôn sáng mãi niềm tin, tình yêu công đoàn, lòng yêu nghề, mến nghiệp; để giai điệu tự hào về Công đoàn Việt Nam, về ngành Dệt May Việt Nam mãi mãi ngân vang trên đường tơ sông lụa.

Đến với Hội diễn, mỗi đội đã trình diễn 3 tiết mục ca, múa, nhạc gồm các thể loại tốp ca, đồng ca, hợp ca, hợp xướng; song ca, tam ca, tứ ca và đơn ca ca ngợi về ngành nghề, con người dệt may Việt Nam; ca ngợi giai cấp công nhân, tổ chức Công đoàn Việt Nam. Mỗi tiết mục đều toát lên tinh thần hứng khởi, giàu cảm xúc và ý nghĩa với sự đầu tư chỉn chu về nội dung, trang phục và kỹ thuật biểu diễn.

Ban tổ chức đã trao hai giải nhất cho đội diễn của Tổng Công ty CP May Việt Tiến và Trường Đại học Nguyễn Tất Thành, cùng với đó là 2 giải nhì, 2 giải ba, 4 giải khuyến khích và 4 giải chuyên đề cho các đội.

KHEN THƯỞNG 26 GIA ĐÌNH TIÊU BIỂU NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM NĂM 2024

Nhân ngày Gia đình Việt Nam 28/6, Công đoàn Dệt May Việt Nam khen thưởng và tặng Giấy chứng nhận "Gia đình CNVCLĐ Dệt May tiêu biểu" năm 2024 cho 26 gia đình của 21 công đoàn cơ sở trực thuộc. Trong số đó, có 16 gia đình, cả hai vợ chồng cùng làm trong ngành; tỷ lệ gia đình là lao động trực tiếp chiếm tới 54%.

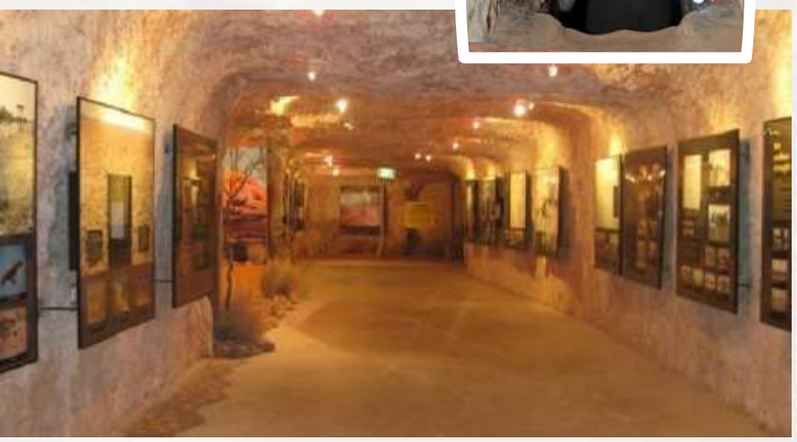
Để được lựa chọn là "Gia đình CNVCLĐ Dệt May tiêu biểu", trong số hàng nghìn gia đình lao động Dệt May, các gia đình tiêu biểu phải đáp ứng được những tiêu chí: Vợ, chồng đều là các chiến sỹ thi đua, lao động giỏi, nhiều sáng kiến, sáng tạo, có uy tín, nhận được sự yêu mến của đồng nghiệp và là những nhân vật truyền cảm hứng... Riêng với lao động nữ, các chị phải đạt danh hiệu "Giỏi việc nước, đảm việc nhà" 3 năm liên tục. Con các anh chị cũng phải có thành tích tốt trong học tập, được Công đoàn Dệt May Việt Nam khen thưởng trong năm học hiện tại hoặc năm trước liền kề.❑

Về nơi "Đất thép thành đồng"

Bài: VŨ ANH

Hướng về những ngày tháng Bảy lịch sử, đến với khu di tích Địa đạo Củ Chi (Thành phố Hồ Chí Minh) để cảm nhận rõ nét hơn ý chí kiên cường, bất khuất của con người vùng "đất thép", tri ân công ơn to lớn của các anh hùng, liệt sỹ, đã chiến đấu, hy sinh trên vùng đất Sài Gòn-Chợ Lớn-Gia Định trong hai cuộc chiến tranh giải phóng dân tộc.





Địa đạo Củ Chi là một kỳ quan về nghệ thuật quân sự độc đáo của Việt Nam. Kiến trúc địa đạo mang tính kế thừa và có giá trị về nhiều mặt, đặc biệt là về mặt nghệ thuật quân sự, chiến tranh nhân dân, với những sáng tạo kiệt xuất, đã phát triển đến đỉnh cao trong giai đoạn kháng chiến chống Mỹ, mà cả thế giới phải ghi nhận.

Theo bước chân của hướng dẫn viên, chúng tôi dần khám phá, trải nghiệm những nét độc đáo của Địa đạo và đi từ ngạc nhiên này đến ngạc nhiên khác để rồi đều có chung niềm cảm phục, lòng tự hào về tinh thần kiên cường, sáng tạo của quân dân nơi đây.

Địa đạo Củ Chi hình thành trong thời kỳ kháng chiến chống thực dân Pháp (1946 – 1948). Giai đoạn này, quân dân của 2 xã Tân Phú Trung và Phước Vĩnh An đã đào những đoạn hầm ngắn với mục đích ẩn nấp và cất giấu vũ khí. Thời gian đầu, mỗi làng xây dựng một địa đạo riêng, nhưng sau do nhu cầu đi lại giữa các làng, xã, họ đã nối liền các địa đạo này tạo thành một hệ thống liên hoàn, phức tạp hơn. Sang giai đoạn kháng chiến chống Mỹ, địa đạo được gia cố và mở rộng.







Với vị trí địa lý nằm kề trung tâm đầu não của chính quyền Miền Nam Việt Nam, tiếp giáp với tỉnh Tây Ninh, Bình Dương, Long An (là những vùng đất cách mạng), Củ Chi luôn là địa bàn trọng điểm, căn cứ địa cách mạng kiên trung trong trong suốt thời kỳ kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ.

Theo ước tính, từ năm 1954-1975, mảnh đất Củ Chi hứng chịu khoảng nửa triệu tấn bom, đạn và khoảng gần 500 tấn chất độc hóa học các loại; hơn 5.000 cuộc càn quét của quân đội Mỹ và tay sai.

Trong giai đoạn 1965-1970, huyện được coi là một trong nơi khốc liệt nhất của chiến tranh. Vào thời điểm đó, hầu như không có ngày nào Củ Chi ngớt tiếng bom, tiếng pháo. Quân đội Mỹ, Ngụy liên tục mở các trận càn, các cuộc tấn công vào khu địa đạo và những vùng xung quanh nhằm bẻ gãy ý chí chiến đấu của quân và dân nơi đây bằng súng đạn.

Giặc muốn biến Củ Chi thành nơi đất chết nhưng Củ Chi không bao giờ chết, mà thành nơi tiêu diệt quân Mỹ. Để đối phó với kẻ thù có sức mạnh vượt trội về vũ khí, quân lực, bằng ý chí quật cường, sự sáng tạo, quân và dân Củ Chi đã kiến tạo được hệ thống địa đạo khổng lồ dài hơn 200km với nhiều đường hầm dọc ngang, nhiều tầng, xuyên trong lòng đất, kết hợp với hàng trăm kilomet chiến hào, công sự trên mặt đất, biến nơi đây thành một căn cứ bất khả chiến bại trước quân thù.

Sâu dưới lòng đất kết thành hệ thống quân sự liên hoàn, tiến có thế công lui có thể thủ. Từ lòng đất chui lên, những chiến sĩ cách mạng Củ Chi nhỏ bé là nỗi khiếp đảm to lớn với quân giặc. Củ Chi là thế trận vững như bàn thạch ngay cửa ngõ Sài Gòn, bàn đạp vững chắc để các lực lượng vũ trang tiến vào Sài Gòn. Nhắc đến Củ Chi là nhắc đến "vành đai đỏ", "vùng đất lửa", "vùng đất trắng" hay "vùng đất thép".

Xung quanh cửa lên xuống hầm được bố trí nhiều hầm chông, hố đinh, mìn trái (gọi là tử địa), có cả mìn lớn chống tăng và mâm phóng lựu đạn chống máy bay trực thăng, nhằm tiêu diệt, ngăn chặn quân địch tới gần.

Liên hoàn với địa đạo có các hầm rộng có thể mắc võng để nghỉ ngơi. Trong hầm có nơi dự trữ vũ khí, lương thực, thực phẩm, có giếng nước, bếp "Hoàng Cầm", hầm làm việc của lãnh đạo, hầm giải phẫu, nuôi dưỡng thương binh, hầm chữ A vững chắc cho phụ nữ, người già, trẻ em trú ẩn. Có những hầm lớn, mái lợp thoáng mát, bên trên ngụy trang khéo léo để hội họp, biểu diễn văn nghệ…

Địa đạo nằm ẩn dưới những tán lá cây xanh mát, tiếng chim hót líu lo, rộn ràng. Ánh nắng hè làm cho mùi hương của đất bốc lên tạo nên một khung cảnh của vùng giải phóng hiện thực hơn, sinh động hơn. Không gian giờ đây thanh bình đến lạ, chúng tôi chìm vào những hồi tưởng về một giai đoạn đầy anh hùng của vùng đất Củ Chi đất thép. Sau khi tham quan Địa đạo Củ Chi, chúng tôi được thưởng thức món khoai mì (củ sắn) luộc lá dứa chấm với muối mè. Đây là món ăn dân dã là đặc sản của vùng kháng chiến Củ Chi ngày xưa. Củ khoai mì được gọt vỏ, rửa thật sạch, sau đó đem hấp lên cùng lá dứa. Món ăn mộc mạc này chấm kèm với muối mè hoặc muối ớt để tăng thêm vị đậm đà.

Gần 60 năm kể từ ngày được vinh danh "Đất thép thành đồng" (17/9/1967), Củ Chi từ chiến trường ác liệt giờ đây đã là một huyện nông thôn mới phát triển của thành phố mang tên Bác. Trên những mảnh đất xưa kia bị tàn phá bởi bom đạn, giờ đây đã là những vườn cây nông nghiệp công nghệ cao, những khu du lịch sinh thái hay những khu dân cư văn minh hướng tới một thành phố hiện đại, một đô thị sinh thái phía Tây Bắc của Thành phố Hồ Chí Minh.❑



TẢO, TRE VÀ SỢI NẤM trong thời trang bền vững

Bài: KIM PHƯỢNG

Bài viết cập nhật và tổng hợp về những đổi mới và ý tưởng của các công ty nổi tiếng trong lĩnh vực nguyên vật liệu bền vững, bao gồm tin tức từ vật liệu sinh học mới và các loại da thay thế cho đến các chất thay thế và sợi bền vững trong tương lai.

PYRATEX

Chiếc váy sequin (kim sa) tảo của Phillip Lim hiện đang được trưng bày trong triển lãm "Người đẹp ngủ trong rừng: Thời trang thức tỉnh" của Viện trang phục.

Công ty dệt may Tây Ban Nha Pyratex đã hợp tác với giám đốc sáng tạo cũng như nhà thiết kế và nhà khoa học liên ngành - Charlotte McCurdy và Slow Factory cho chương trình One X One của mình. Nhóm đã cùng tạo ra chiếc váy này bằng vật liệu có thể phân hủy sinh học như tre và rong biển.

Theo Slow Factory, McCurdy đã nghiên cứu nhựa sinh học từ tảo khi cô tham gia vào vườn ươm văn hóa của Bảo tàng Nghệ thuật Đương đại Mới tại thành phố New York và sử dụng tảo vĩ mô từ đại dương để tạo ra vải sequin (kim sa) có thể phân hủy sinh học. "Tôi bắt đầu suy nghĩ về chiến lược bền vững chính thức, nhưng sau đó tôi nhận ra rằng khoảng cách và thách thức thực sự mà chúng tôi gặp phải là tạo ra những tầm nhìn về tương lai có thể thực hiện được và sống được, để chúng ta có một tầm nhìn chung mà xã hội đang hướng tới. Đó thực sự là một công việc sáng tạo"- McCurdy nói với One X One



Công ty cho biết Pyratex đã được tiếp cận để phát triển một nền vải thêu có thể "đạt được mức độ sáng tạo tương tự" như vải sequin. Công ty đổi mới vật liệu này cho biết họ "ngay lập tức hình dung ra" một cấu trúc giống như lưới được làm từ tre và sợi SeaCell, một loại sợi làm từ rong biển, vì các loại sợi tự nhiên và phân hủy sinh học này thay thế cho các vật liệu tổng hợp truyền thống được sử dụng để làm lưới.

Regina Polanco, Giám đốc điều hành của Pyratex cho biết: "Việc Met giới thiệu tài liệu sáng tạo của chúng tôi và dự án tuyệt vời này là một vinh dự thực sự và quan trọng là phải chứng minh được rằng có những lựa chọn thay thế cho các vật liệu gây ô nhiễm. Mục tiêu của chúng tôi tại Pyratex là để nhiều người biết đến và sử dụng những giải pháp này hơn, để các loại vải cải tiến mới không chỉ xuất hiện trong bảo tàng mà còn có mặt ở các cửa hàng yêu thích của bạn!".

SPINNOVA

Nhà thiết kế từng đoạt giải thưởng Hyères (là một cuộc thi thời trang quốc tế thường niên được tổ chức tại Hyères, Pháp), Sofia Ilmonen, đã ra mắt bộ sưu tập thứ ba hợp tác chung với công ty vật liệu dệt bền vững Spinnova.



Nổi bật tại Fashion in Helsinki, bộ sưu tập lấy cảm hứng từ áo corset và trưng bày các trang phục mô-đun từ vải được làm từ sợi Spinnova (20%) và cotton (80%) với vải cotton poplin nhẹ hơn và lụa organza để tạo ra những kiểu dáng "phồng" và "nhiều lớp". Bộ sưu tập giới thiệu các yếu tố của cấu trúc áo corset như khung xương và dây buộc, giúp nâng cao chức năng cũng như tính thẩm mỹ.







"Trong nhiều thế kỷ, áo corset được mặc vì những liên tưởng tích cực đến địa vị và sắc đẹp, đồng thời cũng là biểu tượng của sự áp bức. Tôi muốn thiết kế một bộ sưu tập thừa nhận tầm quan trọng lịch sử của corset đồng thời thách thức những hạn chế của nó với triết lý thiết kế của mình. Tôi đánh giá cao việc làm việc với sợi Spinnova vì nó không tạo ra chất thải phụ, điều này phù hợp với phương pháp cắt mẫu không lãng phí của tôi", Ilmonen nói.

Chủ đề của sự kiện làm nổi bật các đột phá công nghệ trong thời trang; kỹ thuật mới này cho phép Ilmonen thiết kế chiếc quần dài đầu tiên xuất hiện trong bộ sưu tập của cô. Nhà thiết kế người Phần Lan nổi tiếng với các trang phục mô-đun có thể "tháo rời" và có thể tạo thành các kiểu dáng khác nhau, vì các thiết kế của cô tuân theo nguyên tắc một kích cỡ phù hợp cho tất cả.

Giám đốc điều hành Spinnova, Tuomas Oijala cho biết: "Khi Sofia đang đưa phương pháp "không rác thải" vào thời trang thông qua thiết kế, Spinnova cũng đang thực hiện phương pháp đó thông qua các vật liệu bền vững. Sợi Spinnova không tạo ra chất thải phụ, và lượng khí thải CO2 cũng như lượng nước sử dụng ở mức tối thiểu. Chúng tôi tin rằng công nghệ của Spinnova là một trong những đột phá công nghệ cần thiết trong ngành công nghiệp này và chúng tôi rất vui khi được ăn mừng điều đó với những nhà thiết kế tài năng có cùng giá trị."

BIOPHILICA

Mira Nameth, người sáng lập và Giám đốc điều hành của công ty công nghệ sinh học Biophilica có trụ sở tại London, là người được vinh danh và trao giải nhất giải thưởng châu Âu tại lễ trao giải Cartier Women's Initiative (CWI) 2024.

Với chủ đề của sáng kiến, "Forces for Good", Nameth đã được công nhận vì những nỗ lực của cô trong việc phát triển Treekind, một loại da thay thế không chứa nhựa làm từ lá cây. Với tư cách là người đoạt giải nhất, Nameth sẽ nhận được khoảng 108.500 đô la tài trợ để tiếp tục việc mở rộng quy mô của Biophilica, cũng như hỗ trợ về vốn xã hội và vốn nhân lực thông qua chương trình học bổng một năm, cung cấp về đào tạo, hội thảo và nguồn lực trong kinh doanh và lãnh đạo.

Nameth xúc động nói: "Được công nhận trong một nhóm nghiên cứu sinh đáng kính như vậy là một vinh dự to lớn với tôi. Với tư cách là một doanh nghiệp, chúng tôi tin rằng để thúc đẩy sự thay đổi thực sự và có ý nghĩa







trong việc tạo ra một tương lai thời trang bền vững hơn, chúng ta cần phải đẩy mạnh sự hợp tác. Nhờ CWI, tôi đã có thể kết nối với mạng lưới gồm những người tạo ra sự đổi mới và có tư duy sáng tạo đáng kinh ngạc, những người đã chia sẻ những hiểu biết và bài học của riêng họ cũng như truyền cảm hứng cho các giải pháp và sự hợp tác mới. CWI, trong một khoảng thời gian rất ngắn, đã cung cấp một lượng hỗ trợ có giá trị to lớn đối với tôi, và tôi rất vui khi có thể sử dụng nguồn tài trợ của Cartier để tiếp tục đẩy nhanh sự phát triển của Biophilica."

Khoản tài trợ này sẽ dành cho những nỗ lực phát triển liên tục của Biophilica, bao gồm các kế hoạch tăng số lượng thử nghiệm Treekind với các thương hiệu thời trang, mở rộng quy mô Brightbond, chất kết dính từ thực vật của công ty, và đưa một cơ sở sản xuất mới vào hoạt động để đáp ứng việc thực hiện các đơn hàng lớn hơn.

ECOVATIVE

Nhà sản xuất sợi nấm (mycelium), Ecovative, đã bổ nhiệm nhà thiết kế thời trang người Anh, Patrick McDowell, làm đại sứ thiết kế toàn cầu đầu tiên cho chất liệu từ nấm - Forager của họ.

McDowell cho biết: "Tôi rất vui mừng được công bố vai trò mới của mình với tư cách là đại sứ thiết kế toàn cầu cho Ecovative, một công ty mà tôi tin tưởng và cho rằng có vai trò không thể thiếu trong việc thúc đẩy đổi mới vật liệu". Việc tái định hình hệ thống thời trang để trở nên thân thiện hơn với môi trường là một mục tiêu then chốt đối với nhà thiết kế Patrick McDowell kể từ khi ông bắt đầu làm việc và việc cải tiến những sáng kiến về vật liệu mới là điều vô cùng thú vị và cần thiết để thúc đẩy sự thay đổi tích cực lâu dài trong ngành công nghiệp thời trang theo hướng thân thiện hơn với hành tinh.

Tại Tuần lễ Thủ công Luân Đôn (London Craft Week) 2024, nhà thiết kế đã ra mắt chiếc áo Benoit Blazer, được chế tác từ chất liệu da Forager mới nhất của Ecovative, tại Mills Fabrica. Chiếc áo khoác này được trưng bày tại triển lãm "The Planet-Saving Innovations" từ nay đến hết ngày 30/9. Triển lãm tập trung vào 6 ưu tiên của hành tinh, bao gồm: nước, hóa chất, chất thải, vi nhựa, sử dụng đất và biến đổi khí hậu. Phần trình bày của McDowell về chiếc áo khoác "da" được làm bằng sợi nấm làm nổi bật tiềm năng của những vật liệu này trong việc giải quyết những thách thức dai dẳng nhất của ngành công nghiệp thời trang này.❑





ỨNG PHÓ với tin giả trong lãnh đạo, quản lý

Bài: PV *(T/h)*

Ngày nay, tin giả là hiện tượng ngày càng phổ biến trên truyền thông nói chung, đặc biệt trên mạng xã hội. Các nghiên cứu về tin giả cho thấy, chính trị là lĩnh vực bị ảnh hưởng phổ biến nhất từ tin giả, tiếp đó là lĩnh vực kinh tế và các lĩnh vực xã hội khác.



Để đấu tranh phòng ngừa tin giả, Viện xã hội học và phát triển, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh đã chỉ ra những cách thức để nhà lãnh đạo, quản lý có thể áp dụng chiến lược ứng phó như sau:

Thứ nhất, nhận diện tin giả

Điều đầu tiên cần phải nhận diện các thông tin giả thuộc loại nào. Trên thực tế tin giả luôn gắn với các sự kiện (câu chuyện); tin giả lan mạnh trên mạng xã hội; tin giả thường gắn với các mục tiêu cụ thể; nguồn phát tin giả thường không rõ ràng... Theo các nghiên cứu của các học giả quốc tế, tin giả thường được phân loại dựa trên "bản chất thật" - mức độ "thật" . Tức là "tin giả" có gắn với sự thật nào không, từ đó các tác giả đưa ra các hình thức tin giả như sau: (i) Thông tin chế nhạo, xuyên tạc. Đặc trưng của loại thông tin này là dựa vào những sự kiện dường như có thật nhưng bị xuyên tạc, bóp méo. Các nghiên cứu của trong nước gọi là "tin đồn"; (ii) Thông tin bịa đặt. Đây là loại thông tin không có thật được các cá nhân hay tổ chức "dựng lên" và truyền tải lên mạng xã hội vì một mục đích nhất định, thường là vì lợi ích kinh tế nhằm trục lợi bất hợp pháp; (iii) Hình ảnh cắt ghép. Đây là hình thức tin giả không được thể hiện bằng dạng văn bản mà là hình ảnh đã bị làm sai lệch với hình ảnh gốc thông qua việc cắt ghép, chỉnh sửa...; (iv) Những thông tin quảng cáo, tiếp thị sai sự thật.

Thứ hai, kết hợp giữa chuyên gia chuyên ngành và chuyên môn thông tin, báo chí

Phát huy vai trò của các nhà chuyên môn trong sàng lọc, nhận diện, phân tích thông tin trên các phương tiện truyền thông là một cách hiệu quả để ứng phó với tin giả. Thực tế có nhiều cán bộ công tác trong lĩnh vực báo chí, truyền thông, thông tin đang sử dụng các nguồn tin từ mạng xã hội như chất liệu cho các tác phẩm của mình. Vì thế, đây là cơ hội để các nhà chuyên môn tham gia vào ứng phó và đấu tranh với nạn tin giả. Một số nghiên cứu ở Việt Nam cho thấy, internet và cụ thể là mạng xã hội đã và đang được các nhà chuyên môn sử dụng như một nguồn tin quan trọng của các nhà báo trong hoạt động nghề nghiệp của mình. Tuy nhiên, tin giả trên các mạng xã hội có nhiều nội dung khác nhau, liên quan tới nhiều lĩnh vực chuyên sâu. Do đó, sự kết hợp giữa các nhà chuyên môn thông tin, báo chí và các chuyên gia trong các lĩnh vực chuyên ngành sâu, hoặc các cơ quan quản lý lĩnh vực chuyên ngành đảm bảo hiệu quả hơn trong ứng phó tin giả.

Thứ ba, thực hiện tuyên truyền hiệu quả

✓ Hoạt động tuyên truyền phải đảm bảo tính kịp thời, và có tính lan tỏa tới phạm vi rộng các nhóm công chúng. Các nghiên cứu về hiệu quả trong công tác tuyên truyền cho thấy, cần phải sử dụng các cá nhân có hiểu biết sâu về các lĩnh vực cần tuyên truyền, đồng thời các thông điệp tuyên truyền phải tạo ra "tính kết dính", hay còn gọi là "thông điệp kết dính".

✓ Tăng cường nội dung tuyên truyền liên quan tới thực hiện các quy định của pháp luật về an ninh mạng để nâng cao nhận thức của người dùng internet nói chung và mạng xã hội nói riêng về phòng chống thông tin giả. Trong đó, cơ quan thực hiện công tác tuyên truyền thường xuyên phân tích, làm rõ, cung cấp thông tin liên quan tới 14 hành vi vi phạm Luật An ninh mạng. Đây là điều quan trọng trong việc nâng cao nhận thức người dùng về phòng chống tin giả.

Thứ tư, phát huy vai trò của các cơ quan chuyên môn

✓ Phát huy vai trò của các cơ quan báo chí. Các cơ quan báo chí đóng vai trò quan trọng trong việc ứng phó với tin giả.

✓ Tăng cường vai trò của các nhà chuyên môn về thông tin, báo chí, các nhà giám tuyển thông tin. Trên thực tế, với sự phát triển của mạng xã hội và truyền thông trực tuyến, mỗi cá nhân/người dùng đều có thể trở thành "nhà báo". Cá nhân/người dùng có thể thực hiện chức năng truyền tải thông tin lên mạng xã hội giống như các nhà báo chuyên nghiệp, các nhà giám tuyển, nhưng chất lượng của các thông tin được đưa lên không phải lúc nào cũng đáp ứng nhu cầu của công chúng mà đôi khi chỉ là sự thỏa mãn nhu cầu cá nhân người dùng. Trong thời đại phát triển mạnh của mạng xã hội và công nghệ số, chuyển tải thông tin trên mạng xã hội không còn "độc quyền" của các nhà chuyên môn, nhà giám tuyển nữa. Chỉ có đội ngũ các nhà chuyên môn, được đào tạo bài bản và kinh nghiệm trong lĩnh vực xử lý thông tin mới có thể xử lý tốt và định hướng thông tin cho công chúng.

✓ Sử dụng ngôn ngữ và kênh truyền tải trong đối phó với tin giả ngoài phạm vi quốc gia. Trong một số trường hợp, các tin giả trên các phương tiện truyền thông quốc tế gây phương hại tới quản lý xã hội trong nước, ứng phó với các trường hợp này cần có đội ngũ chuyên môn có thể sử dụng tốt ngoại ngữ, ưu tiên ngôn ngữ tiếng Anh.❑



CHI NHÁNH TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM - NHÀ MÁY SỢI VINATEX NAM ĐỊNH
Địa chỉ: Đường N7A Lô T&S Khu Công Nghiệp Hòa Xá - Xã Mỹ Xá - TP Nam Định
Tel: 02283 6272666





Số lao động thường xuyên: 220 người
Số lượng cọc sợi: 21,600 cọc sợi
Các mặt hàng chủ yếu: 100% Cotton: 32 CD; 32 CM; 30 CM
Sợi pha: 30 CVCd 52/48; 30CVCd 60/40; 26CVCd 50/50, 30CVCM60/40
Chi số: Ne 20/1 ~ Ne40/1

Nhà máy Sợi Vinatex Nam Định là đơn vị trực thuộc Tập Đoàn Dệt May Việt Nam. Thành lập và chính thức đi vào hoạt động ngày 01/7/2016. Nhà máy sản xuất sợi xuất khẩu sang các thị trường như Trung Quốc, Đài Loan, Bangladesh, Hàn Quốc, Malaysia, Bồ Đào Nha, Thổ Nhĩ Kỳ.

VINATEX
TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM

VINATEX
Hướng tới kỷ niệm 30 NĂM
1995 - 2025

NGÀY THÀNH LẬP
TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM

VINATEX

Một điểm đến cung ứng giải pháp
thời trang Xanh trọn gói

TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM
Vietnam National Textile and Garment Group
Tòa nhà Leadvisors Place - 41A Lý Thái Tổ, Quận Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam
(+84-24) 38257700 (+84-24) 38262269 www.vinatex.com.vn

MAY10



2024