

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**



ĐÀM XUÂN ANH

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO
NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH DỆT MAY
TP. HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2010**

**CHUYÊN NGÀNH : KINH TẾ PHÁT TRIỂN
MÃ SỐ : 05.02.95**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. PHẠM PHI YÊN

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....

CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1 KHÁI NIỆM.....

1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực.....

1.1.2 Đào tạo nguồn nhân lực.....

1.1.3 Nguyên tắc đào tạo nguồn nhân lực.....

1.1.4 Mục tiêu của đào tạo.....

1.1.5 Vai trò, ý nghĩa của đào tạo.....

1.2 PHÂN LOẠI HÌNH THỨC ĐÀO TẠO.....

1.3 CÁC PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO.....

1.4 PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CỦA CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC.....

1.4.1 Phương pháp định tính.....

1.4.2 Phương pháp định lượng.....

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH MAY TP. HỒ CHÍ MINH

2.1 ĐẶC ĐIỂM PHÁT TRIỂN VÀ TÌNH HÌNH THỊ TRƯỜNG DỆT MAY THẾ GIỚI.....

2.2 KHÁI QUÁT VỀ NGÀNH DỆT MAY TP. HỒ CHÍ MINH.....

2.2.1 Vai trò của ngành dệt may đối với kinh tế Tp. Hồ Chí Minh.....

2.2.2 Thực trạng, năng lực của ngành dệt may (công nghiệp).....

2.2.3 Ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh.....

2.2.4 Phân tích năng suất lao động và thu nhập của công nhân dệt may Tp. Hồ Chí Minh.....

2.2.5 Phân tích thực trạng phương thức kinh doanh hàng xuất khẩu.....

2.2.6 Những cơ hội và thách thức với ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh.

2.3 THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO.....

2.3.1 Đặc điểm lao động ngành dệt may.....

- 2.3.2 Đánh giá trình độ lao động ngành dệt may
- 2.3.3 Thực trạng hệ thống đào tạo ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh
- 2.3.4 Phân tích ảnh hưởng của chất lượng đào tạo tới mối tương quan giữa số lượng, chất lượng nguồn nhân lực với số lượng và giá trị sản phẩm xuất khẩu
- 2.4 KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC DỆT MAY Ở TRUNG QUỐC VÀ THÁI LAN**
- 2.4.1 Kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may ở Trung Quốc
- 2.4.2 Kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may ở Thái Lan.

CHƯƠNG III: MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC MAY TP. HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2010

- 3.1 ĐỊNH HƯỚNG NGÀNH DỆT MAY TP. HỒ CHÍ MINH ĐẾN 2010.**
- 3.1.1 Nhiệm vụ của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh trong thời gian tới
- 3.1.2 Mục tiêu của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh đến năm 2010.....
- 3.2 QUAN ĐIỂM ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH DỆT MAY TP. HỒ CHÍ MINH**
- 3.2.1 Đào tạo nguồn nhân lực phải phù hợp, theo kịp định hướng phát triển của ngành dệt may Thành phố**
- 3.2.2 Đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may phải gắn lý thuyết với thực hành, tăng kỹ năng thực hành để nâng cao chất lượng sản phẩm.....**
- 3.2.3 Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động phải gắn với việc bồi dưỡng trang bị kỹ năng sống, ý thức chấp hành kỷ luật, đạo đức nghề nghiệp**
- 3.2.4 Phát triển hệ thống đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may theo hướng xã hội hóa**
- 3.2.5 Phát triển ngành dệt may cả theo chiều rộng lẫn chiều sâu....**
- 3.3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH DỆT MAY**

- 3.3.1** Rà soát, tổ chức lại hệ thống cơ sở đào tạo trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh
- 3.3.2** Nguồn vốn đầu tư.....
- 3.3.3** Bồi dưỡng và nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ quản lý ngành dệt may.....
- 3.3.4** Cải tiến phương thức quản lý, chú trọng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp.....
- 3.3.5** Một số giải pháp cho ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh
- 3.3.6** Một số kiến nghị khác

KẾT LUẬN

TÀI LIỆU THAM KHẢO

PHỤ LỤC

TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ trọng tâm nhất của doanh nghiệp nói riêng và của quốc gia nói chung. Tầm quan trọng của đào tạo nguồn nhân lực đã tăng lên rất mạnh trên toàn thế giới trong những thập kỷ vừa qua khi hầu hết các doanh nghiệp phải đối đầu với sự cạnh tranh gay gắt của thị trường, vật lộn với các cuộc suy thoái kinh tế và đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng lên về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Quan niệm trước đây cho rằng, lợi thế cạnh tranh chủ yếu của một doanh nghiệp hay một quốc gia là do khả năng tài chính mạnh, kỹ thuật công nghệ phát triển cao đã trở nên lỗi thời. Giờ đây điều quyết định cho sự tồn tại và phát triển của mỗi doanh nghiệp ở các quốc gia là những con người có học vấn cao, được đào tạo tốt, có đạo đức, có văn hóa và biết cách làm việc hiệu quả. Chính vì vậy, công tác đào tạo nguồn nhân lực đã được chú trọng nghiên cứu, phát triển và ứng dụng ở các nước công nghiệp tiên tiến. Mặc dù, đã được quan tâm nhưng ở Việt Nam công tác đào tạo nguồn nhân lực còn chưa được chú trọng đúng mức so với tầm quan trọng của nó nhất là trong điều kiện của Việt Nam – một đất nước còn nghèo, luôn phải đối đầu với những vấn đề nhức nhối sau chiến tranh và có nền kinh tế trong thời kỳ chuyển đổi từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường.

Đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay đang là một vấn đề chưa được quan tâm xứng với tầm quan trọng của nó. Trong quá trình đổi mới nhiều thay đổi cơ bản đã diễn ra đòi hỏi sự lớn mạnh của nguồn nhân lực cả về số lượng lẫn chất lượng. Sự yếu kém về chất lượng của nguồn nhân lực Việt Nam thể hiện ở những kết quả kinh tế to lớn mà Việt Nam đã đạt được còn rất khiêm tốn so với những khả năng tiềm tàng về nguồn tài nguyên thiên nhiên và nguồn nhân lực. Do đó, thực tế cuộc sống đang khẩn thiết đòi hỏi các nhà nghiên cứu phải tham gia tích cực vào việc tìm kiếm các giải pháp giúp cho các doanh nghiệp thực hiện tốt công tác đào tạo nguồn nhân lực giúp doanh nghiệp giảm được rủi ro, tiết kiệm thời gian, nâng cao năng lực cạnh tranh khi chuyển sang hoạt động trong cơ chế thị trường.

Ngành dệt may được xem là một trong số các ngành kinh tế truyền thống và có vai trò quan trọng của Việt Nam. Vì vậy để phát huy được thế mạnh của ngành trong nền kinh tế, đồng thời để hội nhập được với các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới thì vấn đề đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng là yếu tố sống còn. Tất cả những điều đó đã thôi thúc tác giả chọn đề tài: ***“Một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh đến năm 2010”*** với mong muốn sẽ tìm ra một số giải pháp thúc đẩy công tác đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dệt may của Tp. Hồ Chí Minh, nhằm đáp ứng được yêu cầu cạnh tranh trên thị trường trong và ngoài nước đồng thời giúp cho ngành dệt may trở thành ngành công nghiệp mũi nhọn của Tp. Hồ Chí Minh.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Luận văn đặt ra các mục đích nghiên cứu sau đây:

1. Làm sáng tỏ cơ sở lý luận về công tác đào tạo nguồn nhân lực trong điều kiện của Việt Nam. Tìm hiểu kinh nghiệm thực tiễn của một số nước điển hình trong khu vực và trên thế giới về công tác đào tạo nguồn nhân lực để rút ra những kinh nghiệm cần thiết cho các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh.
2. Phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực và công tác đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dệt may của Tp. Hồ Chí Minh nhằm tìm ra những vấn đề tồn tại cùng những nguyên nhân sâu xa của những yếu kém trong công tác đào tạo nguồn nhân lực.
3. Đưa ra một số giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh.

3. ĐỐI TƯỢNG, GIỚI HẠN CỦA ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu của luận văn được xác định là các doanh nghiệp dệt may của Tp. Hồ Chí Minh.

Luận văn này sẽ giới hạn trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực là công nhân dệt may trực tiếp sản xuất tại các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp nghiên cứu sử dụng trong luận văn này là phương pháp thống kê phân tích, phương pháp toán học, thực hiện mô tả, so sánh, đối chiếu, suy luận logic trên cơ sở khảo sát hơn 66 doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh. Phương pháp duy vật biện chứng được sử dụng làm nền tảng nghiên cứu trong luận văn.

5. NHỮNG ĐÓNG GÓP CỦA LUẬN VĂN

1. Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận có liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực.
2. Phân tích đánh giá một cách toàn diện về thực trạng hệ thống đào tạo nghề cho ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh, thực trạng và công tác đào tạo nguồn nhân lực của các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh trên cơ sở đó đề xuất những giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh nhằm cung cấp một đội ngũ lao động có chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp dệt may trong các giai đoạn phát triển tiếp theo.
3. Xây dựng một số quan điểm làm cơ sở cho việc hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dệt may của Tp. Hồ Chí Minh từ nay đến năm 2010.
4. Luận văn đề xuất một số phương án hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp dệt may của Tp. Hồ Chí Minh nhằm đáp ứng với nhu

câu về nguồn nhân lực trong giai đoạn tăng tốc phát triển của ngành dệt may Việt Nam.

6. KẾT CẤU CỦA LUẬN VĂN

Ngoài lời mở đầu, kết luận, danh mục tham khảo và phụ lục, luận văn gồm ba chương:

Chương I: Cơ sở lý luận

Chương II: Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may Tp.Hồ Chí Minh

Chương III: Một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may của Tp.Hồ Chí Minh đến năm 2010.

CHƯƠNG I:

CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1 KHÁI NIỆM

1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là nguồn lực về con người và được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh. Trước hết, với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho toàn xã hội, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư trong độ tuổi, có khả năng lao động, là một trong ba yếu tố cơ bản của tái sản xuất xã hội (công cụ lao động, đối tượng lao động và sức lao động). Với cách hiểu này nguồn nhân lực tương đương với nguồn lao động.

Nguồn nhân lực (tài nguyên nhân lực) là thuật ngữ chung dùng để chỉ tất cả những người làm việc trong một tổ chức hay tất cả lao động trong một xã hội.

Nguồn nhân lực còn có thể hiểu là tổng hợp cá nhân những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động.

Hai yếu tố chính cấu thành nguồn nhân lực là số lượng và chất lượng. Số lượng nguồn nhân lực được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu quy mô và tốc độ phát triển nguồn nhân lực. Các chỉ tiêu này có quan hệ mật thiết với chỉ tiêu tốc độ tăng dân số. Quy mô dân số càng lớn, tốc độ tăng dân số càng cao thì dẫn đến quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực càng cao và ngược lại.

- *Vai trò của nguồn nhân lực đối với sự phát triển của doanh nghiệp*

Vai trò của nguồn nhân lực là rất lớn và có tính quyết định đến sự phát triển của mỗi doanh nghiệp. Tuy nhiên, để nguồn nhân lực phát huy tốt vai trò chủ đạo trong quá trình phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đòi hỏi nguồn nhân lực phải đạt được tiêu chuẩn nhất định về chất lượng và số lượng. Một nguồn nhân lực được coi là có chất lượng khi từng cá nhân người lao động đạt được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, năng lực, có được các đặt điểm về tinh thần, ý thức tốt. Xét trên khía cạnh vĩ mô, nguồn nhân lực mạnh còn bao hàm một cơ cấu hợp lý. Cơ cấu của nguồn nhân lực được xem xét trên các khía cạnh cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ...

1.1.2 Đào tạo nguồn nhân lực

Đào tạo là quá trình học tập làm cho người lao động có thể thực hiện được chức năng, nhiệm vụ có hiệu quả hơn trong công tác của họ.

▪ ***Đào tạo là yếu tố quyết định cho sự phát triển của doanh nghiệp vì những lý do sau đây:***

- + Để chuẩn bị và bù đắp vào những chỗ bị thiếu, bị bỏ trống. Sự bù đắp và bổ sung này diễn ra thường xuyên nhằm làm cho doanh nghiệp hoạt động ổn định.
- + Để chuẩn bị cho những người lao động thực hiện được những trách nhiệm và nhiệm vụ mới do có sự thay đổi trong mục tiêu: cơ cấu, thay đổi về luật pháp, chính sách và kỹ thuật công nghệ mới tạo ra.
- + Để hoàn thiện khả năng người lao động (nhiệm vụ hiện tại cũng như nhiệm vụ tương lai một cách có hiệu quả).
- + Tác dụng của đào tạo nguồn nhân lực còn là: giảm bớt được sự giám sát, vì đối với người lao động được đào tạo, họ là người có thể tự giám sát; giảm bớt những tai nạn, do những hạn chế của con người hơn là do những hạn chế của trang bị; Sự ổn định và năng động của tổ chức tăng lên, chúng được bảo đảm có hiệu quả ngay cả khi thiếu những người chủ chốt do có nguồn đào tạo dự trữ để thay thế.

▪ ***Đào tạo là một vũ khí chiến lược đối với các tổ chức***

Việc đào tạo có đem lại lợi ích cho các tổ chức không? Đó là câu hỏi mà nhiều nhà quản lý, người làm công tác đào tạo luôn đặt ra khi đề cập đến vấn đề đào tạo. Nhưng qua thực tế đã có những bằng chứng xác thực chứng tỏ đầu tư cho đào tạo gắn liền với khả năng sinh lợi lâu dài cho các tổ chức, các doanh nghiệp và những doanh nghiệp này khi tổ chức lại lao động sau các chương trình đào tạo có chất lượng đều cho năng suất cao hơn.

Việc đào tạo được xem như một công cụ chiến lược để đạt tới những mục tiêu của tổ chức và của các công nhân viên. Mối liên kết giữa đào tạo và các mục tiêu là hiển nhiên, thế nhưng người ta thường hay bị cuốn hút vào cuộc đấu tranh hàng ngày để thực hiện các chương trình và đối phó với các cuộc khủng hoảng. Đào tạo trở thành một hoạt động chứ không phải một chiến lược. Đó là một nhận thức sai lầm. Đào tạo thực sự đem lại một hiệu quả trực tiếp cho việc thực hiện các mục tiêu của tổ chức. Thậm chí quảng bá một chương trình đào tạo tốt có tác dụng thu hút khách hàng và nâng cao uy tín của doanh nghiệp.

▪ ***Đào tạo là một vũ khí chiến lược đối với các dân tộc***

Ngày càng có thêm nhiều bằng chứng và nhận thức rõ ràng đào tạo và giáo dục là những khoản đầu tư chiến lược chủ chốt cho sự phồn vinh của dân tộc. Tiêu biểu: Mexico đã sử dụng khoản tiền vay của Ngân hàng Thế giới để tăng gấp đôi quy mô của chương trình đào tạo người lớn tuổi của mình và triển khai việc đào tạo năng lực, cố gắng ngăn chặn nạn thất nghiệp bằng cách làm cho công nhân dễ có khả năng kiếm được việc làm hơn. Các chương trình học việc ở Đức, Áo và Thụy Sĩ chiếm từ 5 đến 6% công nhân viên thường và từ một phần ba đến một nửa số người ở lứa tuổi từ 15 đến 18. Hội nghị về các chiến lược đào tạo ở các doanh nghiệp là một bằng chứng về ảnh hưởng của việc đào tạo và giáo dục đến năng suất kinh tế ở Mexico, Colombia và Malaysia. Cố gắng của Hàn Quốc là nhập về những trường đào tạo và dạy nghề thủ công với sự hợp tác giữa giới chủ và nhà nước Cộng hòa Liên Bang Đức đã không tất yếu

dẫn đến kết quả nâng cao kỹ năng của công nhân viên. Điều đó cho thấy, những khác biệt về nhà nước, văn hóa và kinh tế giữa các nước có ý nghĩa quan trọng quyết định sự thành công của việc đào tạo.

1.1.3 Nguyên tắc đào tạo nguồn nhân lực

- Con người sống hoàn toàn có năng lực để phát triển. Do đó mọi người trong một tổ chức đều có khả năng phát triển và sẽ cố gắng thường xuyên phát triển như sự tăng trưởng của doanh nghiệp.
- Mỗi người đều có giá trị riêng. Vì vậy, mỗi người là một con người cụ thể, khác với những người khác và đều có khả năng đóng góp những sáng kiến.
- Lợi ích của người lao động và lợi ích của tổ chức có thể kết hợp được với nhau. Vì vậy phát triển nguồn nhân lực phải bao gồm:
 - Động viên, khuyến khích mọi thành viên cố gắng tăng cường sự đóng góp của họ cho tổ chức.
 - Thu hút và sử dụng tốt những người có đủ năng lực và trình độ.
 - Đạt được những giá trị lớn nhất, thông qua những sản phẩm của người lao động làm ra để bù lại những chi phí bỏ ra cho đào tạo và phát triển họ.
 - Mặt khác, những mong đợi của người lao động qua đào tạo và phát triển là:
 - + Ổn định để phát triển.
 - + Có những cơ hội thăng tiến.
 - + Có những vị trí làm việc thuận lợi để đóng góp, cống hiến được nhiều nhất.
 - + Được cung cấp những thông tin về đào tạo có liên quan đến họ.
- Phát triển nguồn nhân lực và đào tạo người lao động là một sự đầu tư sinh lợi đáng kể, vì phát triển và đào tạo nguồn nhân lực là những phương tiện để đạt được sự phát triển tổ chức có hiệu quả nhất.

1.1.4 Mục tiêu của đào tạo

Có 5 mục tiêu cơ bản trong việc đào tạo nguồn nhân lực tại một doanh nghiệp như sau:

- Xây dựng và thực hiện một kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của toàn doanh nghiệp bằng những hoạt động đào tạo có tổ chức của những nhóm khác nhau, thực hiện phân tích, đánh giá nhu cầu đào tạo của người lao động ở mọi trình độ.
- Chuẩn bị chuyên gia để quản lý, điều khiển và đánh giá chương trình đào tạo.
- Xây dựng một phương án nghề nghiệp và một số kế hoạch phát triển từng thời kỳ nhất định, phù hợp với tiềm năng của doanh nghiệp, sắp xếp theo thứ tự những nghề chủ yếu.
- Nghiên cứu về nhân lực, chuẩn bị những số liệu về cơ cấu lao động, và lĩnh vực có liên quan.
- Tạo thuận tiện cho thông tin nội bộ giữa các bộ phận quản lý và người lao động. Thông tin ngược liên quan đến bộ phận, động cơ của người lao động.

1.1.5 Vai trò, ý nghĩa của đào tạo

1.1.5.1 Vai trò:

- Về mặt xã hội, đào tạo nguồn nhân lực là vấn đề sống còn của một đất nước. Nó quyết định sự phát triển của xã hội và là một trong những giải pháp làm giảm tình trạng thất nghiệp.
- Về phía các doanh nghiệp: đào tạo nguồn nhân lực để đáp ứng được yêu cầu công việc của doanh nghiệp, đáp ứng được nhu cầu tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Đó là một hoạt động mang lại nguồn lợi đáng kể cho các doanh nghiệp.
- Về phía người lao động: nó đáp ứng nhu cầu học tập và phát triển cá nhân người lao động, là một trong những yếu tố tạo nên động cơ lao động tốt.

1.1.5.2 Ý nghĩa:

- Đào tạo và phát triển là điều kiện quyết định để một doanh nghiệp có thể đi lên trong cạnh tranh.
- Thực hiện tốt công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực sẽ đem lại nhiều tác dụng cho doanh nghiệp:

- + Trình độ tay nghề người thợ được nâng lên, từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả công việc.
- + Nâng cao chất lượng thực hiện công việc.
- + Giảm bớt những tai nạn và rủi ro trong lao động vì người lao động nắm vững nghề nghiệp, làm việc tốt hơn và có thái độ tốt hơn.
- + Giảm bớt sự giám sát vì người lao động được đào tạo sẽ là người có khả năng tự giám sát công việc nhiều hơn do hiểu rõ quy trình, hiểu rõ công việc.
- + Nâng cao tính ổn định và năng động của doanh nghiệp.

Coi vốn nhân lực là một lĩnh vực có thể đầu tư, cần phân biệt sự khác nhau giữa lĩnh vực đầu tư này với các lĩnh vực đầu tư thông thường khác. Lợi ích có được từ đầu tư vào nhân lực mang một số đặc trưng khác hẳn với các loại đầu tư khác:

- *Thứ nhất*, đầu tư vào nguồn nhân lực không hề bị giảm giá trị trong quá trình sử dụng mà ngược lại càng được sử dụng nhiều, khả năng tạo thu nhập và do vậy thu hồi vốn cao.
- *Thứ hai*, đầu tư vào nguồn nhân lực có chi phí tương đối không cao trong khi đó khoảng thời gian sử dụng lại lớn, thường là khoảng thời gian làm việc của một đời người.
- *Thứ ba*, các hiệu ứng gián tiếp và hiệu ứng lan tỏa của đầu tư vào vốn nhân lực là rất lớn. Trình độ nhân lực trung bình ở một nước cao hơn cho phép tăng trưởng kinh tế tốt hơn và điều chỉnh tốt hơn đối với các vấn đề dân số, kế hoạch hóa gia đình, môi trường và nhiều vấn đề khác.
- *Thứ tư*, đầu tư vào con người không chỉ là phương tiện để đạt thu nhập mà còn là mục tiêu của xã hội, giúp con người thưởng thức cuộc sống đầy đủ hơn.
- *Thứ năm*, đầu tư vào con người không chỉ do tỷ lệ thu hồi đầu tư trên thị trường lao động quyết định.

1.2 PHÂN LOẠI CÁC HÌNH THỨC ĐÀO TẠO

TIÊU CHÍ	HÌNH THỨC
Định hướng nội dung đào tạo	- Đào tạo định hướng công việc - Đào tạo định hướng doanh nghiệp
Mục đích của nội dung đào tạo	- Đào tạo, hướng dẫn công việc cho nhân viên - Đào tạo, huấn luyện kỹ năng - Đào tạo kỹ thuật an toàn lao động - Đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật - Đào tạo và phát triển năng lực quản lý
Hình thức tổ chức	- Đào tạo chính quy - Đào tạo tại chức - Đào tạo cạnh xí nghiệp - Kèm cặp tại chỗ
Địa điểm hoặc nơi đào tạo	- Đào tạo tại nơi làm việc - Đào tạo ngoài nơi làm việc
Đối tượng học viên	- Đào tạo mới - Đào tạo lại

1.3 CÁC PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO

Kinh nghiệm các doanh nghiệp thành đạt đều chứng tỏ rằng nhờ họ chú trọng vào công tác đào tạo nguồn nhân lực. Chất lượng con người được xem là ưu thế cạnh tranh trong môi trường kinh doanh hiện nay. Vì vậy đào tạo được xem là mũi đột phá của phát triển kinh tế xã hội nói chung và hiệu quả kinh doanh trong từng doanh nghiệp nói riêng.

Khái niệm đào tạo nhấn mạnh đến việc huấn luyện có định hướng vào hiện tại, chú trọng công việc hiện thời của cá nhân, giúp cá nhân kỹ năng cần thiết để thực hiện tốt công tác hiện nay.

Có nhiều loại hình đào tạo, việc chọn lựa hình thức đào tạo tùy thuộc vào nhu cầu, năng lực, quy mô, định hướng của doanh nghiệp.

Để xác định nhu cầu đào tạo của một doanh nghiệp bộ phận phụ trách công tác đào tạo dựa trên phân tích về nhu cầu đào tạo. Phân tích về nhu cầu

đào tạo lại căn cứ vào tình hình doanh nghiệp; phân tích tác nghiệp và đánh giá nhân viên. Từ đó xác định nhu cầu đào tạo cho doanh nghiệp.

Sau khi xem xét chiến lược đào tạo, xác định được nhu cầu đào tạo, loại hình đào tạo, doanh nghiệp xác định được nội dung chương trình và phương pháp đào tạo. Có hai phương pháp thường áp dụng là phương pháp đào tạo tại nơi làm việc và đào tạo ngoài nơi làm việc.

Đào tạo là một hình thức đầu tư, vì vậy việc đánh giá hiệu quả đem lại là công việc thiết thực là rất quan trọng nhằm tránh lãng phí đồng thời nâng cao hiệu quả cho các chương trình đào tạo sau này.

Trên thế giới hiện nay có rất nhiều phương pháp đào tạo. Nhìn chung tên gọi mỗi phương pháp có thể khác nhau, nhưng cách đào tạo và nội dung đào tạo tương đối giống nhau. Có những phương pháp đào tạo mà ở Việt Nam chưa có khả năng triển khai (do trình độ cao và rất tốn kém) như trường hợp Doanh nghiệp MC Donald – một Doanh nghiệp chuyên sản xuất và bán thức ăn nhanh (Fast – Food) nổi tiếng trên thế giới, có hẳn một trường Đại học MC Donald chuyên đào tạo nghệ thuật và kỹ năng quản lý một cửa hàng bán Hamburger.

Các phương pháp đào tạo rất đa dạng và phù hợp với các đối tượng nhất là đào tạo công nhân trực tiếp sản xuất. Phụ lục 1 sẽ cho chúng ta một cái nhìn tổng quát về các phương pháp đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp. Nhưng bên cạnh đó, các phương pháp đào tạo cũng có những ưu điểm và khuyến điểm riêng (*Phụ lục 2*) đòi hỏi nhà quản lý phải lựa chọn phương pháp đào tạo đúng với trình độ tiếp thu của nguồn nhân lực và nhu cầu của doanh nghiệp mình.

1.4 PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CỦA CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1.4.1 Phương pháp định tính (lập phiếu thăm dò)

Trong và sau mỗi khóa đào tạo, người phụ trách công tác đào tạo gửi phiếu thăm dò đến các học viên và giáo viên giảng dạy (*Phụ lục 3*). Thông qua kết quả thu được từ các phiếu thăm dò chương trình đào tạo sẽ được điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp, ý kiến của học viên và giáo viên giảng dạy.

1.4.2 Phương pháp định lượng

Không ngừng nâng cao chất lượng lao động là một trong những yêu cầu cấp thiết của công tác đào tạo ở mỗi doanh nghiệp. Tuy nhiên, do chi phí đào tạo được hạch toán hàng năm, còn hiệu quả của đào tạo đem lại cho doanh nghiệp là nhiều năm về sau cho nên có thể tính gián tiếp hiệu quả của công tác đào tạo thông qua hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp qua các thời kỳ.

- Tỷ số lợi nhuận thuần trên doanh thu (R_P)

$$R_P = \frac{\text{Lợi nhuận thuần}}{\text{Doanh thu thuần}}$$

- Tỷ số lợi nhuận thuần trên tổng tài sản (R_T)

$$R_T = \frac{\text{Tổng lợi nhuận thuần}}{\text{Tổng tài sản có}}$$

So sánh với thời kỳ trước đào tạo, R_P và R_T càng cao phản ánh hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp càng lớn. Điều này gián tiếp phản ánh hiệu quả của công tác đào tạo.

- Năng suất lao động (W_T, W_L)

$$W_T = \frac{\text{Doanh thu thuần}}{\text{Tổng số hao phí lao động}} \text{ hay } W_L = \frac{\text{Doanh thu thuần}}{\text{Tổng số lao động}}$$

So sánh W_T và W_L qua các thời kỳ, hai chỉ tiêu này có giá trị càng cao phản ánh hiệu quả sử dụng lao động càng tốt. Điều này phản ảnh trực tiếp hiệu quả của công tác đào tạo.

- Mức sinh lợi của lao động (M_T, M_L)

$$M_T = \frac{\text{Lợi nhuận thuần}}{\text{Tổng hao phí lao động}} \text{ hay } M_L = \frac{\text{Lợi nhuận thuần}}{\text{Tổng số lao động}}$$

M_T cho biết một thời gian hao phí lao động mang lại bao nhiêu lợi nhuận và M_L cho biết một lao động trong doanh nghiệp mang lại bao nhiêu lợi nhuận. So sánh hai chỉ tiêu này qua các thời kỳ, nếu M_T và M_L ngày càng tăng phản ánh hiệu quả sử dụng lao động ngày càng cao. Thành quả này đem lại từ chất lượng của công tác đào tạo trong doanh nghiệp.

Kết luận chương I:

Vai trò nguồn nhân lực đối với sự phát triển chung của kinh tế – xã hội ngày càng được khẳng định theo sự phát triển của nó. Sự tăng trưởng và phát triển kinh tế – xã hội của một đất nước phụ thuộc vào chất lượng nguồn nhân lực trong sản xuất kinh doanh triết lý lấy con người làm trung tâm đã thay thế triết lý lấy công nghệ làm trung tâm. Từ đó, các nước tập trung vào phát triển nguồn nhân lực và coi đây là lợi thế cạnh tranh hữu hiệu nhất trong quá trình toàn cầu hóa.

Ở Việt Nam – để có thể sử dụng nguồn nhân lực một cách có hiệu quả trong tiến trình hội nhập kinh tế – cần phải làm rất nhiều làm cho nguồn nhân lực của mình có đủ khả năng nắm giữ vai trò chủ đạo trong phát triển kinh tế.

CHƯƠNG II:

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DỆT MAY TP.HỒ CHÍ MINH

2.1.ĐẶC ĐIỂM PHÁT TRIỂN VÀ TÌNH HÌNH THỊ TRƯỜNG DỆT MAY THẾ GIỚI

Kinh tế thế giới không ngừng phát triển, làm cho nhu cầu được phục vụ của con người ngày một đòi hỏi cao. Ngành dệt may, may mặc là một trong những ngành phát triển có tính toàn cầu. Cả về số lượng và chất lượng nhằm thỏa mãn không chỉ cho nhu cầu mặc lành, mặc ấm mà còn thỏa mãn nhu cầu mặc đẹp, đáp ứng về thị hiếu thời trang cho sự phát triển chung của thế giới và những đặc điểm của từng khu vực trong đó có các thị trường lớn như:

- Thị trường EU – có nhu cầu nhập khẩu 65 tỷ USD/ năm
- Thị trường Nhật – có nhu cầu nhập khẩu 26 tỷ USD/ năm
- Thị trường Hoa Kỳ – có nhu cầu nhập khẩu 72 tỷ USD/ năm

Toàn thế giới nhu cầu xuất nhập khẩu hàng dệt may là 342 tỷ USD/năm chiếm 5,7%. Tổng doanh số thương mại toàn cầu.

Tuy nhiên cho đến nay, thị trường dệt may thế giới đã đến điểm bão hòa về số lượng và mở ra những yêu cầu mới về chất lượng và chủng loại. Chính vì vậy mà thị trường dệt may khu vực và thế giới bước vào giai đoạn cạnh tranh khốc liệt – mà thời điểm 01/01/05 hạn ngạch (quota) hàng dệt may được bãi bỏ cho các nước là thành viên của WTO. Điều đó có tác động quan trọng theo

hưởng tiêu cực đối với các nước chưa là thành viên của WTO trong đó có Việt Nam.

Năm 2005, mặc dù thị trường EU cho Việt Nam được hưởng miễn hạn ngạch nhưng thị trường Hoa Kỳ – Canada vẫn còn áp đặt hạn ngạch đối với Việt Nam. Đó cũng là thách thức đối với ngành dệt may Việt Nam nói chung và ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh nói riêng.

2.2. KHÁI QUÁT VỀ NGÀNH DỆT MAY TP. HỒ CHÍ MINH

2.2.1 Vai trò của ngành dệt may đối với kinh tế Tp. Hồ Chí Minh

Ngành dệt may là ngành mũi nhọn về xuất khẩu thu ngoại tệ về cho nền kinh tế. Kim ngạch xuất khẩu tăng tương đối đều và cao chiếm tỷ lệ phần trăm quan trọng trong kim ngạch xuất khẩu của cả nước (*Bảng 1 – Phụ lục 4*). Thị trường xuất khẩu ngày càng được mở rộng, thị phần ngày một tăng như thị trường EU – Nhật và Hoa Kỳ. Đáp ứng nhu cầu hàng dệt may mở thị trường nội địa với dân số 80 triệu người. Ngành dệt may Việt Nam ngày càng phát triển đã làm cho tỷ lệ hàng may mặc nhập khẩu giảm xuống còn rất thấp, đẩy lùi tệ nạn buôn lậu, làm hàng giả, hàng nhái.

Bảng 2: Số lượng các doanh nghiệp dệt may thuộc các thành phần kinh tế trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh

	Tổng số	Quốc doanh	TNHH, cổ phần, tư nhân	Đầu tư nước ngoài (FDI)
Tp. Hồ Chí Minh	550	49	291	210
Toàn ngành	1.351	232	680	439

(Nguồn: Vinatex)

Ngành dệt may giải quyết được nhiều việc làm cho người lao động góp phần làm ổn định tình hình kinh tế – xã hội trên toàn quốc.

2.2.2 Thực trạng năng lực của ngành dệt may (công nghiệp)

Tính đến 2004 toàn ngành có : 1.351 doanh nghiệp
Trong đó: Doanh nghiệp quốc doanh : 232 doanh nghiệp
Doanh nghiệp CP.TNHH.TN : 680 doanh nghiệp

Doanh nghiệp ĐTNN (FDI)	: 439 doanh nghiệp
- Sử dụng lao động bình quân năm	: 1.500.000 người
- Kim ngạch xuất khẩu năm 2003 đạt	: 3.7 tỷ USD
- Kim ngạch xuất khẩu năm 2004 đạt	: 4.2 tỷ USD (dự kiến)
- Kim ngạch xuất khẩu năm 2005 đạt	: 4.5 tỷ USD (dự kiến)
- Kim ngạch xuất khẩu năm 2010 đạt	: 8 tỷ USD (dự kiến)

(Phụ lục 4 + 5 + 6)

2.2.3 Ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh

Kim ngạch xuất khẩu chiếm 45% kim ngạch xuất khẩu của toàn ngành.

Phục vụ thị trường nội địa 60% so với toàn ngành.

Tổng số doanh nghiệp dệt may có tính chất công nghiệp	: 550 DN
Doanh nghiệp quốc doanh	: 49 DN
Doanh nghiệp CP.TNHH.TN	: 291 DN
Doanh nghiệp ĐTNN (FDI)	: 210 DN

Sử dụng lao động bình quân năm : 650.000 lao động

Trong đó: Lao động nhập cư từ các tỉnh chiếm 75%.

Vai trò của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh có vai trò tiên phong trong lĩnh vực xuất khẩu và phục vụ nhu cầu nội địa nhất là về lĩnh vực thời trang tạo việc làm cho đông đảo người lao động trong và ngoài thành phố.

2.2.4 Phân tích năng suất lao động và thu nhập của công nhân dệt may Tp. Hồ Chí Minh

- Về năng suất lao động

Thống kê năng suất lao động của các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh còn rất thấp chỉ bằng gần 2/3 năng suất lao động của các nước tiên tiến trên thế giới. Trong đó:

- + Các doanh nghiệp quốc doanh, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có năng suất lao động tương đối cao (*nhóm II – phụ lục 8*).

- + Các doanh nghiệp tư nhân năng suất lao động rất thấp (*nhóm IV – phụ lục 8*).

Bảng 3: Năng suất lao động một số sản phẩm may công nghiệp

STT	Tên sản phẩm	Năng suất 1 công LD Việt Nam	Năng suất 1 công LD thế giới
1	Sơ mi thông thường	19 chiếc	28 chiếc
2	Quần Jean	10 chiếc	17 chiếc
3	Áo jacket	3 – 4 chiếc	6 chiếc

(*Nguồn: Vinatex*)

Nguyên nhân chính của vấn đề này là do trình độ tay nghề của công nhân may thuộc các thành phần kinh tế trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh có sự chênh lệch rất lớn. Đa số công nhân may làm việc tại các doanh nghiệp tư nhân có thâm niên làm việc ngắn, có trình độ bậc thợ bình quân chỉ đạt bậc 2/7, 3/7.

Để khắc phục tình trạng này và nâng cao năng suất lao động khu vực kinh tế tư nhân nói riêng và các doanh nghiệp dệt may thuộc các thành phần kinh tế khác nói chung cần tổ chức tốt công tác đào tạo, đào tạo lại lực lượng lao động dệt may trên địa bàn Thành phố.

- Về thu nhập:

Do ảnh hưởng của năng suất lao động cho nên thu nhập của công nhân dệt may ở các thành phần kinh tế khác nhau là rất khác nhau và thấp hơn rất nhiều thu nhập của công nhân dệt may các nước trong khu vực và trên thế giới (*Phụ lục 8 + 10*).

Các doanh nghiệp dệt may thuộc thành phần kinh tế quốc doanh, do trình độ tay nghề khá cao và đồng đều, năng suất lao động đạt được ở nhóm II và thu nhập bình quân đạt 1.350.000đ/tháng (*phụ lục 8*).

Công nhân làm việc tại các doanh nghiệp dệt may có vốn đầu tư nước ngoài có thu nhập bình quân 1.012.500đ/tháng (*Nhóm 3 – phụ lục 8*) nhưng thực chất mức thu nhập chỉ đạt ở nhóm IV bởi vì tại các doanh nghiệp này tình trạng

tăng ca, làm thêm giờ triền miên. Thời gian làm việc trong ngày thường kéo dài 10 giờ, 12 giờ và đôi khi còn dài hơn.

Các doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế tư nhân có thu nhập thấp chỉ đạt 675.000đ/tháng (*nhóm IV – phụ lục 8*) do tay nghề công nhân còn yếu, năng suất lao động thấp. Tình trạng tăng ca ở các doanh nghiệp này cũng khá thường xuyên do quy mô của các doanh nghiệp này ở mức vừa và nhỏ, trình độ năng lực có nhiều hạn chế, sức ép về tiến độ giao hàng cho khách hàng thường rất căng thẳng.

Tóm lại, năng suất lao động và thu nhập của công nhân dệt may làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh còn rất thấp so với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Nếu so sánh các doanh nghiệp ở Tp. Hồ Chí Minh với nhau thì các doanh nghiệp dệt may thuộc thành phần kinh tế Nhà nước có năng suất lao động và thu nhập khá cao. Nguyên nhân của tình trạng này là do công tác đào tạo nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế này đã được quan tâm và phát huy hiệu quả. Ngược lại ở các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác vấn đề đào tạo nguồn nhân lực chưa được quan tâm đúng mức dẫn đến tình trạng tay nghề công nhân kém, năng suất lao động thấp, thu nhập thấp.

2.2.5 Phân tích thực trạng phương thức kinh doanh hàng xuất khẩu

Ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh hiện có hai phương thức kinh doanh chủ yếu: tự doanh (FOB) và gia công (CMT).

Qua khảo sát ở 66 doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Thành phố phương thức gia công chiếm tỷ trọng 70%; tự doanh 30%. (*Phụ lục 14*)

2.2.5.1 Phương thức gia công:

Qua khảo sát các doanh nghiệp sản xuất hàng dệt may xuất khẩu ở Thành phố phần lớn là các doanh nghiệp vừa và nhỏ vốn thiếu, kinh nghiệm và khả năng thâm nhập thị trường thế giới còn nhiều hạn chế, chưa có thương hiệu riêng của mình. Hơn nữa khả năng cung ứng nguyên liệu vải cho ngành may còn ít về

số lượng, thiếu về chủng loại, mẫu mã. Do vậy, phương thức gia công xuất khẩu vẫn tiếp tục duy trì ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Hiệu quả kinh doanh mang lại từ phương thức này còn rất thấp.

Qua việc khảo sát thực tế ở một số doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh như: Cty May Việt Tiến, Cty May Nhà Bè, Cty Dệt may Thăng Lợi...ta thấy mức lợi nhuận đem lại từ hợp đồng gia công xuất khẩu là rất thấp chỉ chiếm khoảng 4 – 5% trên đơn giá gia công. Dưới đây là bảng chiết tính hiệu quả sản xuất kinh doanh theo hợp đồng xuất khẩu áo vest nữ tại Cty May Nhà Bè.

Bảng 4: Tính hiệu quả sản xuất kinh doanh theo hợp đồng xuất khẩu gia công áo vest nữ

CHI PHÍ	Số lượng (cái)	Tỷ lệ chi phí / sản phẩm	Giá gia công (USD)	Đơn giá 1 sản phẩm (USD)	Thành tiền (USD)
1. Chi phí điện	10.000	5%	4.8	0.24	2.400
2. Chi phí sửa chữa máy móc	10.000	3%	4.8	0.144	1.440
3. Khấu hao tài sản TSCĐ	10.000	4%	4.8	0.192	1.920
4. Chi phí quản lý	10.000	23%	4.8	1.104	11.040
5. Chi phí lương, BHXH	10.000	52%	4.8	2.496	24.960
6. Các khoản thuế	10.000	6%	4.8	0.288	2.880
7. Các chi phí khác	10.000	3%	4.8	0.144	1.440
8. Lợi nhuận chưa chịu thuế	10.000	4%	4.8	0.192	1.920

(Nguồn: Doanh nghiệp May Nhà Bè, 2004)

Tuy nhiên, những hợp đồng gia công như trên vẫn mang lại những hiệu quả xã hội cao do giải quyết được số lượng công ăn việc làm cho người lao động đóng BHXH, nộp ngân sách vì vậy trong thời gian tới nó vẫn được duy trì và rất cần sự hỗ trợ của Nhà nước và các cơ quan chức năng.

2.2.5.2 Phương thức tự doanh

Phương thức tự doanh là phương thức kinh doanh mà các doanh nghiệp dệt may nhận đơn đặt hàng, thiết kế mẫu mã hoặc nhận mẫu mã của khách hàng,

mua nguyên liệu ở trong nước hoặc nhập khẩu, tiến hành sản xuất và bán sản phẩm cho khách hàng. Đây là phương thức kinh doanh mà các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Thành phố vừa phát huy được lợi thế về nguồn nhân lực rẻ vừa phát huy được khả năng nâng cao hàm lượng chất xám trong sản phẩm, vừa mang lại lợi nhuận và uy tín cao cho doanh nghiệp với khách hàng trong và ngoài nước.

Qua khảo sát thực tế tại các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn thành phố, phương thức tự doanh hiện nay chỉ chiếm 30% trong kim ngạch xuất khẩu. Điều này xuất phát từ 3 nguyên nhân chính sau:

- Sản phẩm của ngành dệt chưa đáp ứng được nhu cầu về chất lượng chủng loại và mẫu mã của khách hàng ngoài nước.
- Một số nguyên phụ liệu để sản xuất những mặt hàng may mặc cao cấp Việt Nam chưa có khả năng sản xuất, phải nhập từ nước ngoài.
- Trong phương thức này do các doanh nghiệp phải nhập nguyên liệu vải và các phụ liệu từ nước ngoài nên việc ký hợp đồng sản xuất các đơn hàng rất bị động. Một ví dụ thực tế tại Cty May Phương Đông: doanh nghiệp có khách hàng truyền thống chuyên đặt hàng áo nữ xuất khẩu sang thị trường Nhật. Mẫu vải để sản xuất loại áo này không có doanh nghiệp dệt nào ở Việt Nam sản xuất được mà phải nhập từ Hàn Quốc. Hợp đồng kể từ ngày ký đến ngày xuất hàng là 90 ngày trong khi đó phải nhập từ Hàn Quốc về Tp. Hồ Chí Minh thường phải mất một tháng đôi khi chậm hơn. Điều này làm cho Cty May Phương Đông thường vi phạm hợp đồng do hàng xuất trễ. Kết quả một số lớn các đơn hàng khách hàng dự định đặt ở Cty Phương Đông đã chuyển sang đặt ở thị trường khác.

Phụ lục 14 ” So sánh giữa hoạt động kinh doanh theo phương thức FOB và CMT” cho thấy các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh nên tập trung phát triển sản xuất kinh doanh theo phương thức tự doanh (FOB) nhằm phát triển nguồn nhân lực cả theo chiều rộng lẫn chiều sâu vừa mang lại lợi nhuận

cao cho các doanh nghiệp vừa nâng cao uy tín cho ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh.

2.2.6 Những cơ hội và thách thức với ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh

Bên cạnh những thành quả đã đạt được ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh cũng như ngành dệt may Việt Nam đã và đang phải đối mặt với những tồn tại và thách thức:

2.2.6.1 Thị trường tuy đã được mở rộng, song khả năng duy trì và phát triển thị phần tại các thị trường chính là rất hạn chế vì:

- Hợp đồng xuất khẩu : 70% hợp đồng gia công (CMT)
: 30% hợp đồng tự doanh (FOB)
- Trên 70% nguyên phụ liệu phải nhập khẩu từ nước ngoài. (*Phụ lục 7*)
- Quy mô trình độ ở các doanh nghiệp không đồng bộ, không đồng đều tỷ lệ doanh nghiệp vừa và nhỏ còn cao.
 - + Khối doanh nghiệp quốc doanh tỷ lệ doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm 10%.
 - + Khối doanh nghiệp cổ phần tư nhân tỷ lệ doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm 65%.
 - + Khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) tỷ lệ doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm 20% .
- Việc thực hiện các tiêu chuẩn quốc tế và yêu cầu của khách hàng còn hạn chế như: ISO-9000; ISO 14000; SA 8000; CSR nhãn hiệu hàng hóa xuất khẩu chủ yếu là nhãn hiệu do khách hàng cung cấp.

2.2.6.2 Kết luận hiệu quả của ngành dệt may

Ngành dệt may tuy đạt được kim ngạch xuất khẩu cao nhưng do tính chất hợp đồng gia công nên luôn lệ thuộc vào khách hàng trung gian, phụ thuộc vào việc nhập khẩu nguyên phụ liệu ở nước ngoài. Phụ thuộc vào vấn đề chi phí và thời gian vận chuyển. Những nguyên nhân đó đã làm giảm đáng kể năng lực cạnh tranh của ngành dệt may Việt Nam nói chung và Tp. Hồ Chí Minh nói riêng. điều này được giải thích bằng một số nguyên nhân như: việc đầu tư không đồng bộ, tổ chức sản xuất còn nhiều bất hợp lý, việc đào tạo nguồn nhân lực ít

được quan tâm... Dẫn đến năng suất lao động hạn chế, giá gia công thấp, chi phí sản xuất cao, thu nhập của người lao động thấp... (Phụ lục 8 + 9)

Tóm lại, hiệu quả của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh nói riêng và ngành dệt may Việt Nam nói chung đạt hiệu quả thấp. Thấp hơn so với một số ngành khác như: điện, điện tử, da giày, nhựa...

2.3. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO

2.3.1 Đặc điểm lao động ngành dệt may

Qua khảo sát ở 66 doanh nghiệp: 16 doanh nghiệp Nhà nước, 40 doanh nghiệp tư nhân, 10 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cho thấy thực trạng lao động ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh như sau:

Bảng 5: Cơ cấu lao động theo giới tính, độ tuổi đang làm việc tại 66 doanh nghiệp khảo sát ở Tp. Hồ Chí Minh

	QD	TNCP	FDI
- Nam	15%	15%	15%
- Nữ	85%	85%	85%
Từ 16 – 24	40%	50%	45%
Từ 25 – 35	50%	45%	45%
Trên 35	10%	5%	10%

(Nguồn: Số liệu điều tra)

- Lao động trực tiếp (công nhân trực tiếp sản xuất của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh) đa số là từ nông thôn có hoàn cảnh kinh tế khó khăn, có trình độ văn hóa thấp, có nhu cầu khẩn thiết về việc làm để có thu nhập.
- Đa số người lao động khi không thể tìm được việc làm ở các ngành khác đành xin vào làm việc tại các xí nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh. Số lao động này không muốn bỏ ra chi phí để học nghề để rồi làm việc trong một môi trường lao động luôn làm thêm giờ, làm cả ngày chủ nhật mà thu nhập chỉ khoảng 600 – 700.000đ/tháng. Vì vậy, họ coi xí nghiệp như là một nơi học nghề, thực tập và làm việc tạm thời, khi có tay nghề khá hơn họ lại bắt đầu tìm các doanh nghiệp khác với hi vọng có thu nhập khá hơn hoặc chuyển sang làm việc ở các lĩnh vực khác.

- Người lao động làm việc trong lĩnh vực này có thời gian làm việc rất dài từ 10 đến 12 giờ/ngày, cộng thêm vào đó là tình trạng tăng ca triền miên nhưng không có ngày nghỉ bù như luật định thậm chí không được nghỉ ngày chủ nhật. Dưới sức ép của áp lực giao hàng của khách hàng, người lao động làm việc không được nghỉ ngơi. Chính vì vậy, công nhân ngành dệt may rất vất vả, sức khỏe giảm sút nhanh chóng, thâm niên công tác của công nhân trong ngành ngày càng rút ngắn (bình quân khoảng 10 năm), tạo nên một thực trạng đáng lo ngại là tình trạng lao động biến động nhiều tại các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Ở một số doanh nghiệp tình trạng này đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến kế hoạch sản xuất và giao hàng. Có một số doanh nghiệp phải bồi thường thiệt hại nặng nề cho khách hàng vì giao hàng trễ mà nguyên nhân do lao động tự động rời khỏi doanh nghiệp khi doanh nghiệp đang trong quá trình gấp rút thực hiện hợp đồng.
- Theo số liệu điều tra 66 doanh nghiệp nói trên tỷ lệ biến động lao động hàng năm ở các doanh nghiệp trung bình là 30% trong đó:
 - + Các doanh nghiệp quốc doanh có tỷ lệ 20%.
 - + Các doanh nghiệp tư nhân, cổ phần có tỷ lệ 30%.
 - + Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có tỷ lệ 40%.

Các nguyên nhân của sự biến động lao động:

- Số lượng doanh nghiệp dệt may trong Thành phố hàng năm tăng khoảng 15%, nhiều doanh nghiệp mở rộng quy mô sản xuất làm cho nhu cầu tuyển dụng lao động tăng theo.
- Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và một số doanh nghiệp khác quảng cáo tuyển dụng lao động với những hứa hẹn đãi ngộ lớn (nhưng thực tế thực hiện lại không như quảng cáo) nhằm thu hút lao động từ các doanh nghiệp khác.

- Do làm việc trong ngành dệt may khá vất vả, tăng ca, làm thêm giờ, làm tất cả các ngày chủ nhật trong tháng... nhưng tiền lương và các phúc lợi xã hội không tương xứng với sức lao động bỏ ra cho nên họ chuyển qua làm việc ở ngành khác.
- Môi trường pháp lý chưa chặt chẽ nên không ràng buộc được mối quan hệ giữa người lao động với các doanh nghiệp sử dụng lao động.
- Mối quan hệ giữa chủ doanh nghiệp với công nhân, mối quan hệ giữa người điều hành trực tiếp ở phân xưởng sản xuất với người công nhân không tốt, sinh ra mâu thuẫn.

Ước tính trong tổng số 650.000 lao động dệt may Tp. Hồ Chí Minh, mỗi năm nhu cầu đào tạo để bổ sung cho sự thiếu hụt lao động do tình trạng dịch chuyển lao động trên là 200.000 lao động.

Bảng 6: Cơ cấu lao động đang làm việc tại 66 doanh nghiệp khảo sát

Loại hình	Lao động trong thành phố	Lao động từ bên ngoài	Tổng số
1. Doanh nghiệp Nhà nước	44,66	55,34	100
2. DN vốn ĐTNN	32,26	63,74	100
3. DN Tư nhân, cổ phần	28,45	71,53	100
Tổng số trung bình	35,74	64,26	100

(Nguồn: Khảo sát từ 66 doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh)

2.3.2 Đánh giá trình độ lao động ngành dệt may

Qua thực tế khảo sát tại 66 doanh nghiệp nói trên trình độ lao động ngành dệt may ở các thành phần kinh tế là rất khác nhau

Bảng 7: Cơ cấu trình độ chuyên môn, học vấn của lao động đang làm việc tại 66 doanh nghiệp khảo sát

	QD	TNCP	FDI
Công nhân bậc 1/7	0%	10%	5%
Công nhân bậc 2/7	20%	30%	20%
Công nhân bậc 3/7	50%	40%	40%
Công nhân bậc 4/7 trở lên	30%	20%	35%
Cấp II	30%	60%	50%
Cấp III	60%	30%	40%
Lao động đã qua đào tạo	95%	70%	85%

(Nguồn: Khảo sát từ 66 doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh)

Trình độ lao động ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh còn ở mức thấp. Qua khảo sát thực tế đa số các doanh nghiệp thiếu lao động có tay nghề cao, trình độ lao động trong doanh nghiệp không đồng đều điều này dẫn đến tình trạng doanh nghiệp bỏ lỡ mất cơ hội ký hợp đồng sản xuất những đơn hàng cao cấp có khả năng mang lại mức lợi nhuận cao. Nhiều doanh nghiệp đang sản xuất những mặt hàng bình thường của những khách hàng truyền thống vẫn bị tái chế hoặc bị phạt hợp đồng đôi khi bị từ chối nhận hàng do chất lượng sản phẩm không đạt yêu cầu. Điều này thể hiện rất rõ khi khảo sát ở 66 doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh chỉ có 28 doanh nghiệp đạt các tiêu chuẩn quốc tế như ISO 9000, ISO 14000, SA 8000,...

Đánh giá thực trạng trình độ lao động ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh, một số lãnh đạo các doanh nghiệp dệt may thừa nhận: sở dĩ trình độ lao động ngành dệt may hiện nay ở mức thấp như vậy là do sự không đồng bộ giữa công tác đào tạo và thực tế đặt ra cho các doanh nghiệp. Sự phát triển của ngành dệt may thiếu sự hoạch định chi tiết ở cấp quốc gia cũng như cấp thành phố. Từ đó dẫn đến sự mất cân đối trầm trọng giữa việc các doanh nghiệp cần đông về số lượng, cao về chất lượng nguồn nhân lực nhưng các doanh nghiệp hầu như không quan tâm đến vấn đề đào tạo.

Thực trạng trình độ lao động ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh đặt ra một thách thức rất lớn và gay gắt về nguồn nhân lực chất lượng cao – yếu tố có ý nghĩa quyết định đến sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh nói riêng và của chiến lược phát triển ngành dệt may Việt Nam nói chung.

2.3.3 Thực trạng hệ thống đào tạo ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh

2.3.3.1 Thực trạng công tác đào tạo tại các doanh nghiệp dệt may Tp.

Hồ Chí Minh

Số liệu điều tra trong bảng 7 cho thấy mối tương quan giữa công tác đào tạo với chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh. Có thể phân chia thành hai nhóm:

- Nhóm 1 bao gồm:
 - + Các doanh nghiệp Nhà nước
 - + Các doanh nghiệp tư nhân
 - + Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài
- Nhóm 2:
 - + Các doanh nghiệp có quy mô lớn
 - + Các doanh nghiệp có quy mô nhỏ

❖ Ở nhóm 1:

Các doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh đã quan tâm đến công tác đào tạo và đào tạo lại nguồn nhân lực. Các doanh nghiệp như dệt may Việt Thắng, Thắng Lợi, Việt Tiến, Nhà Bè, Phương Đông,... đều có bộ phận phụ trách công tác đào tạo nguồn nhân lực. Chức năng của bộ phận này là:

- Nắm vững thực trạng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.
- Tuyển dụng thêm lao động.
- Lập kế hoạch đào tạo, đào tạo.

Một trong những nguyên nhân làm cho nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp dệt may quốc doanh ổn định về số lượng và có chất lượng tương đối cao là vì:

- Lực lượng lao động bổ sung thêm cho các doanh nghiệp quốc doanh được tuyển chọn từ các trường đào tạo công nhân chính quy và số này trước khi được tuyển dụng vào doanh nghiệp đều phải trải qua một đợt thi sát hạch tay nghề.
- Tùy theo nhu cầu đào tạo và tính chất thời vụ trong kinh doanh mà các doanh nghiệp quốc doanh tổ chức các khóa đào tạo trong hoặc ngoài doanh nghiệp.

Một lợi thế chỉ có các doanh nghiệp dệt may ở thành phần kinh tế quốc doanh có được mà các thành phần kinh tế khác không có đó là kinh phí cho vấn đề đào tạo. Nếu các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác phải trích từ lợi nhuận chi phí cho công tác đào tạo thì các doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế quốc doanh trích từ khoảng nộp ngân sách. Đây là sự bất bình đẳng mà cơ chế quản lý kinh tế hiện nay của Nhà nước tạo ra cần phải xóa bỏ.

Có thể nói thực trạng công tác đào tạo tại các doanh nghiệp dệt may quốc doanh là tương đối hoàn thiện.

Các doanh nghiệp tư nhân

Trong 40 doanh nghiệp tư nhân được khảo sát chỉ có 12 doanh nghiệp đã và đang quan tâm đến vấn đề đào tạo nguồn nhân lực. Tuy nhiên ở 12 doanh nghiệp này công tác đào tạo mới chỉ dừng lại ở hình thức đào tạo tại doanh nghiệp (mở lớp, mời giáo viên về giảng dạy). Số các doanh nghiệp còn lại không có bộ phận phụ trách công tác đào tạo mà mới duy trì hình thức kèm cặp tại dây chuyền sản xuất.

Đây chính là nguyên nhân dẫn đến tình trạng nguồn nhân lực làm việc trong các doanh nghiệp dệt may tư nhân, cổ phần có trình độ thấp. Khi trình độ

lao động trong các doanh nghiệp tư nhân thấp, doanh nghiệp không có khả năng ký các hợp đồng trực tiếp xuất khẩu mà phải thông qua hai, ba trung gian dẫn đến lợi nhuận thu được từ các đơn hàng thấp. Khó khăn chồng chất khó khăn, không có kinh phí dành cho vấn đề đào tạo.

Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài:

Trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh các doanh nghiệp này thường nằm ở các khu công nghiệp. Họ thường không quan tâm đến việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực thông qua đào tạo. Cách mà các doanh nghiệp này sử dụng để tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực có trình độ tay nghề cao là họ thông báo tuyển dụng kèm theo những chế độ đãi ngộ về tiền lương. Hơn nữa đa số làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là các cán bộ quản lý, kỹ thuật nước ngoài có trình độ cao. Vì vậy, họ vẫn tổ chức quản lý sản xuất tốt khắc phục được sự khan hiếm nguồn nhân lực dột may có chất lượng cao trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, tỷ lệ dịch chuyển lao động tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là rất cao. Nguyên nhân của tình trạng này là do: *Thứ nhất*, thời gian ngày làm việc quá dài, tình trạng tăng ca triền miên. *Thứ hai*, các chế độ phúc lợi xã hội, tiền lương không đủ tái sản xuất sức lao động của người lao động.

❖ Ở nhóm 2:

Khi phân chia tổng số các doanh nghiệp trong địa bàn Tp. Hồ Chí Minh thành hai nhóm: nhóm các doanh nghiệp có quy mô lớn và nhóm doanh nghiệp có quy mô nhỏ, công tác đào tạo ở nhóm này có một số điểm đáng lưu ý sau đây:

- Tổng số các doanh nghiệp dột may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh là 550 doanh nghiệp.
- Nếu coi các doanh nghiệp lớn là các doanh nghiệp có 500 công nhân trở lên thì các doanh nghiệp lớn có 198 doanh nghiệp.
- Theo số liệu thống kê các doanh nghiệp quy mô lớn thường quan tâm đến vấn đề đào tạo nguồn nhân lực nhiều hơn các doanh nghiệp có quy mô nhỏ.

- Bảng 7 cho thấy tỷ lệ công nhân đã qua đào tạo ở các doanh nghiệp lớn là xấp xỉ 100% còn ở các doanh nghiệp nhỏ tỷ lệ này chỉ là 70%.
- Tại các doanh nghiệp dệt may có quy mô nhỏ ngoài lý do chưa chú trọng đến công tác đào tạo còn một lý do khác mang lại từ những nguyên nhân khách quan đó là sự cạnh tranh gay gắt về giá gia công giữa các doanh nghiệp trong nước và các doanh nghiệp ở thị trường thế giới. Do giá gia công rẻ, lợi nhuận thấp, khó khăn chồng chất làm cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ không có đủ kinh phí chi cho các chương trình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2.3.3.2 Thực trạng hệ thống các trường đào tạo công nhân dệt may Tp. Hồ Chí Minh

Bảng 8: Các cơ sở đào tạo công nhân dệt may Tp. Hồ Chí Minh

Stt	TÊN TRƯỜNG	Loại hình sở hữu	Ngành đào tạo	Trình độ văn hóa cần thiết	Khả năng công tác	Ghi chú
1	Đại học Kỹ Thuật Tp. Hồ Chí Minh	Nhà nước	Kỹ sư công nghệ dệt may	TN PTTH	Quản lý – Cán bộ kỹ thuật	
2	Đại học Sư Phạm Kỹ Thuật Tp. Hồ Chí Minh	Nhà nước	May công nghiệp	TN PTTH	Kỹ thuật viên	
3	Đại học Kiến Trúc Tp. Hồ Chí Minh	Nhà nước	Mỹ thuật công nghiệp		Phác họa sản phẩm	Tất cả các ngành
4	Đại học Dân lập Kỹ thuật Công nghệ Tp. Hồ Chí Minh	Dân lập	Kỹ sư công nghệ		Quản lý – Cán bộ kỹ thuật	
5	Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp II	Nhà nước	Kỹ thuật may Thiết kế thời trang Công nhân may		Kỹ thuật viên	
6	Trung học Kỹ thuật may và	Nhà nước	Kỹ thuật may		Kỹ thuật viên, thợ	Hệ CNKT

Stt	TÊN TRƯỜNG	Loại hình sở hữu	Ngành đào tạo	Trình độ văn hóa cần thiết	Khả năng công tác	Ghi chú
	Thời trang II		Thiết kế thời trang Công nhân may		bảo trì, quản đốc	300
7	Nghiệp vụ Nam Sài Gòn	Nhà nước	Công nghệ may Công nhân may		Kỹ thuật viên	
8	Trường Trung học Kỹ thuật Lý Tự Trọng	Nhà nước	Kỹ thuật may Công nhân may		Kỹ thuật viên	
9	Trung học Phú Lâm Tp. Hồ Chí Minh	Nhà nước	Kỹ thuật may Công nhân may		Kỹ thuật viên	
10	Các trung tâm dạy nghề trực thuộc quận, huyện	Nhà nước, tư nhân	Công nhân may		Công nhân bậc 2/7	
11	Các cơ sở dạy nghề tư nhân	Tư nhân	Công nhân may			

(Nguồn: Báo cáo của Ths. Huỳnh Công Trí - Hiệu trưởng Trường THPT May và Thời trang II, 2003)

Bảng 8 thống kê các trường, các cơ sở đào tạo công nhân dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh cho thấy:

- Qua khảo sát tình hình biến động của công nhân dệt may Tp. Hồ Chí Minh hàng năm, nhu cầu đào tạo bổ sung cho nguồn nhân lực dệt may Thành phố là 200.000 lao động.
- Các trường đào tạo công nhân dệt may trực thuộc Nhà nước mỗi năm đào tạo khoảng 10.000 công nhân bậc 3/7 (mới đáp ứng được 1/20 nhu cầu của thị trường lao động dệt may Tp. Hồ Chí Minh).
- Các trung tâm dạy nghề của các Quận, huyện, các cơ sở đào tạo tư nhân cũng mở các lớp dạy nghề may nhưng số lượng học viên rất ít, chất lượng đào tạo kém. Học viên sau khi ra trường chỉ đạt trình độ 1/7, khi vào làm việc ở các doanh nghiệp trong địa bàn Thành phố, các doanh nghiệp phải thực hiện đào tạo lại.

- Hiện nay, khi tuyển dụng lao động vào làm việc tại các doanh nghiệp dệt may đều phải có thời gian đào tạo lại trước khi đưa vào dây chuyền sản xuất. Điều này xảy ra chủ yếu do các nguyên nhân sau:

+ *Thứ nhất*, loại hình đào tạo mới chỉ dừng lại ở hai loại hình đào tạo chính: trường đào tạo của Nhà nước và cơ sở đào tạo quy mô nhỏ của tư nhân. Chưa có các trường đào tạo công nhân dệt may theo loại hình liên doanh, các trường của tư nhân và trường đào tạo của nước ngoài đặt tại Tp. Hồ Chí Minh. Như trên đã phân tích, hiện nay ở Tp. Hồ Chí Minh chỉ có duy nhất loại hình đào tạo của Nhà nước là cho ra trường những công nhân đủ trình độ vào làm việc tại các doanh nghiệp dệt may. Qua nghiên cứu thực tế, khu vực tư nhân là loại hình phù hợp nhất để phát triển đào tạo nguồn nhân lực dệt may cho Tp. Hồ Chí Minh.

+ *Thứ hai*, tại các cơ sở đào tạo cơ cấu ngành nghề chưa đa dạng. Chỉ có số công nhân kỹ thuật tốt nghiệp tại các trường đào tạo của Nhà nước là được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng ngành dệt may khi ra trường có thể sử dụng thành thạo nhiều loại máy móc, thiết bị khác nhau như: máy vắt sổ, kansai, máy may một kim, máy may hai kim,... Số còn lại sau khi tốt nghiệp tại các cơ sở tư nhân, các trung tâm dạy nghề của Quận, huyện thường chỉ sử dụng (chưa thành thạo) một loại thiết bị của ngành.

+ *Thứ ba*, thời gian đào tạo:

- Các trường đào tạo của Nhà nước đào tạo từ 6 tháng đến 3 năm.
- Các cơ sở đào tạo tư nhân, các trung tâm dạy nghề của Quận, huyện đào tạo từ 1 đến 3 tháng.

Thời gian đào tạo trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Đa số học viên tốt nghiệp các khóa đào tạo ngắn hạn khi ra trường vừa yếu kém về chuyên môn, vừa thiếu tư chất, đạo đức nghề nghiệp,

+ *Thứ tư*, thu nhập của ngành may hiện nay thấp hơn các ngành nghề khác mà thời gian làm việc trong ngày lại quá dài. Điều này không những

không tạo ra sức hút lao động mà tạo thành một rào cản làm cho số người theo học ở các lớp đào tạo công nhân dệt may giảm hẳn. Một số người ở một thời điểm nào đó không thể tìm được việc ở các ngành khác thì đành xin vào làm việc tại các doanh nghiệp dệt may nhưng họ không muốn bỏ ra chi phí hàng triệu để học nghề tại các trường đào tạo mà họ coi các doanh nghiệp như một nơi để học nghề, thực tập, làm việc tạm thời. Sau một thời gian, họ bỏ nghề chuyển sang một lĩnh vực khác.

Tóm lại, ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh hiện nay còn thiếu rất nhiều trường đào tạo công nhân dệt may. Cần có các giải pháp cấp bách để phát triển các loại hình đào tạo mới ở đó có đào tạo những ngành nghề đa dạng với thời gian đào tạo phù hợp.

2.3.3.3 Thực trạng các điều kiện đào tạo trong các trường đào tạo công nhân dệt may

- Điều kiện cơ sở vật chất:

Theo số liệu thống kê của Sở Lao động & Thương binh Xã hội Tp. Hồ Chí Minh toàn Thành phố có gần 100 cơ sở đào tạo công nhân dệt may trên địa bàn. Trong đó chỉ có một số các trường đào tạo của Nhà nước là: Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp II, Trung học Kỹ thuật may và Thời trang II, trường Nghiệp vụ Nam Sài Gòn, trường Trung học Kỹ thuật Lý Tự Trọng, trường Trung học Dạy nghề Phú Lâm là có điều kiện cơ sở vật chất phù hợp cho công tác đào tạo. Đa số còn lại là các trung tâm dạy nghề của các Quận, huyện, các cơ sở dạy nghề tư nhân mới chỉ dừng lại ở phòng học, xưởng thực hành có diện tích rất chật hẹp không thông thoáng, thiếu ánh sáng,...

- Điều kiện máy móc thiết bị thực hành:

Tất cả các trường, các cơ sở đào tạo đều thiếu thốn về số lượng và chủng loại máy móc thiết bị cho các học viên thực hành. 100% các máy móc thiết bị lạc hậu vào loại bậc nhất của nấc thang công nghệ hiện nay.

- **Giáo viên giảng dạy:**

- + Giáo viên dạy lý thuyết: chỉ có 30% là được đào tạo đúng chuyên ngành, số còn lại là công nhân bậc cao.
- + Giáo viên thực hành: 100% là công nhân bậc cao không có chuyên môn sư phạm.

Trình độ chuyên môn của giáo viên tại các trường, trung tâm đào tạo và các cơ sở dạy nghề mới ở mức trung bình, khá.

- **Giáo trình:**

100% các cơ sở đào tạo trên địa bàn Thành phố giảng dạy theo giáo trình tự biên soạn nên kiến thức lạc hậu, thiếu cập nhật những tiến bộ kỹ thuật mới của ngành dệt may tạo nên sự không đồng đều về chất lượng giảng dạy. Ở một số các cơ sở tư nhân giáo trình biên soạn còn quá sơ sài, học viên chủ yếu học thực hành trên các máy móc thiết bị cũ, lạc hậu ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo của cơ sở.

2.3.3.4 Đánh giá về chất lượng đào tạo

- Theo kết quả phỏng vấn học viên học nghề tại Trung tâm dạy nghề Quận Tân Bình, Quận 3, Quận Bình Thạnh, Cơ sở dạy nghề Tường Phát ở quận 5 và theo kết quả thăm dò những người sử dụng lao động, công nhân đã qua đào tạo ngoài doanh nghiệp tại 40 doanh nghiệp tư nhân (*Phụ lục 11*). Tất cả những người được phỏng vấn đều có chung một số ý kiến đánh giá về những hạn chế của hệ thống các cơ sở đào tạo công nhân dệt may trên địa bàn Thành phố như sau:

- + Hơn 80% số học viên sau khi tốt nghiệp tại các trung tâm đào tạo chỉ đạt trình độ công nhân bậc 1/7 (tức là mới chỉ vừa biết may cơ bản).
- + Các học viên đã tốt nghiệp tại các trung tâm đào tạo cho biết học được học lý thuyết là chính, thời gian thực hành ngắn. Thông thường chỉ đạt 40% thời gian học toàn khóa, cá biệt có trung tâm thời gian thực hành chỉ chiếm khoảng 20%.

- + Hệ thống đào tạo còn manh mún, phân tán chưa có sự chỉ đạo đồng bộ, thiếu sự kiểm soát chặt chẽ.
- + Các cơ sở đào tạo chưa có sự hợp tác với các doanh nghiệp do đó các cơ sở đào tạo chưa sử dụng được kinh nghiệm của các cán bộ, công nhân viên ở doanh nghiệp cũng như chưa tạo điều kiện cho các học viên làm quen với máy móc, trang thiết bị hiện đại.
- + Các cơ sở chỉ chú trọng đào tạo chuyên môn cho người lao động, chưa quan tâm đến việc rèn luyện tác phong công nghiệp cho học viên.
- + Cơ sở vật chất: phòng học, phòng thực hành còn chưa được đầu tư thỏa đáng, máy móc thiết bị thực hành cũ kỹ, lạc hậu.
- + Thời gian đào tạo quá ngắn nên chất lượng sau đào tạo hoàn toàn không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp.
- + Giáo trình đào tạo chưa thống nhất còn mang nặng tính tự do và tự phát.

2.3.4 Phân tích ảnh hưởng của chất lượng đào tạo tới mối tương quan giữa số lượng, chất lượng nguồn nhân lực với số lượng và giá trị sản phẩm xuất khẩu.

Như đã thấy, vai trò của nguồn nhân lực là rất lớn và có tính quyết định đến sự phát triển kinh tế của mỗi doanh nghiệp hay mỗi một tập đoàn kinh tế lớn. Đào tạo nguồn nhân lực là hoạt động có vai trò quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực của mỗi doanh nghiệp. Khảo sát các doanh nghiệp dệt may Nhà nước (Vinatex) từ năm 1991 – 2003 (*Bảng 9 – Phụ lục 15*) làm minh chứng điển hình cho thấy ảnh hưởng của công tác đào tạo tới mối tương quan giữa số lượng, chất lượng nguồn nhân lực với số lượng và giá trị sản phẩm xuất khẩu.

Bảng 9: Thống kê số lượng và chất lượng nguồn nhân lực các doanh nghiệp may nhà nước (Vinatex) giai đoạn 1991 - 2003

Năm	Nguồn nhân lực may mặc (người)			Tổng số lượng sản phẩm (cái)	Kim ngạch xuất khẩu (USD)
	Tổng số (1)	Trình độ công nhân bậc 3/7 trở lên (2)	Tỷ lệ (%) (2) / (1)		
91	20.923	15.201	72,65	22 triệu	114 triệu
92	23.247	17.063	73,4	26 triệu	135 triệu
93	25.830	19.173	74,23	30 triệu	157 triệu
94	27.774	20.881	75,2	35 triệu	184 triệu
95	28.931	22.013	76,1	44 triệu	232 triệu
96	29.826	23.050	77,3	53 triệu	279 triệu
97	31.317	24.668	78,8	64 triệu	310 triệu
98	32.883	26.332	80,1	73 triệu	369 triệu
99	34.527	28.222	81,7	87 triệu	440 triệu
00	36.253	30.203	83,3	104 triệu	528 triệu
01	38.065	32.224	84,7	124 triệu	639 triệu
02	39.831	34.322	86,2	145 triệu	771 triệu
03	42.766	37.805	88,4	169 triệu	948 triệu

(Nguồn: Báo cáo tổng kết của Hiệp hội Dệt may Việt Nam, 4/2004)

- a. Phương pháp hồi quy được sử dụng để phân tích mối tương quan giữa số lượng và chất lượng nguồn nhân lực với tổng số lượng sản phẩm may của Vinatex. Tức là xem xét: số lượng và chất lượng nguồn nhân lực có mối quan hệ gì và quan hệ như thế nào đối với tổng số lượng sản phẩm may của Vinatex.
- b. Phần mềm SPSS được sử dụng để xử lý các số liệu thống kê trong giai đoạn từ năm 1991 đến 2003 (Bảng 9). Đây là một quá trình phát triển trải qua hai giai đoạn khác nhau của ngành may, và phân tích các mối tương quan sau đây:
 - Tổng số lượng sản phẩm may Vinatex (Y) với tổng số công nhân may Vinatex (x_1)

- Tổng số lượng sản phẩm may Vinatex (Y) với số lượng lao động có trình độ bậc 3/7 trở lên (x_2)
- Tổng số lượng sản phẩm may của Vinatex (Y) với tỷ lệ số lao động có trình độ bậc 3/7 trở lên trên tổng số lao động của Vinatex (x_3)

Kết quả xử lý được trình bày ở (Bảng 10) và các hình minh họa.

Bảng 10: Tương quan giữa tổng số lượng sản phẩm (y) với số lượng, chất lượng nguồn nhân lực may của Vinatex

Tương quan	Hệ số tương quan	Hệ số quyết định	Hàm tương quan tuyến tính
Giữa Y với x_1	$R(1) = 0,97$	$R^2(1) = 0,94$	$Y = 7,13x_1 - 151027$
Giữa Y với x_2	$R(2) = 0,98$	$R^2(2) = 0,97$	$Y = 6,88x_2 - 100546$
Giữa Y với x_3	$R(3) = 0,98$	$R^2(3) = 0,97$	$Y = 9131,1x_3 - 651011$

Y: Tổng số lượng sản phẩm may; x_1 : tổng số lao động; x_2 : tổng số lao động có trình độ 3/7 trở lên; x_3 : tỷ lệ số lao động có trình độ 3/7 trở lên trên tổng số lao động của Vinatex

Bảng 11:

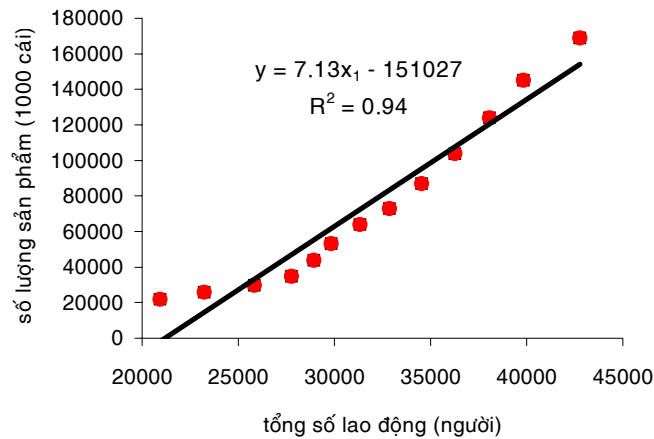
	Hệ số	Sai số chuẩn	Thống kê t	Giá trị p
Hằng số	-151027	17783,750	-8,492	0,000
X_1	7,1313	0,550	12,959	0,000

Ghi chú: Biến phụ thuộc Y là số lượng sản phẩm may (ĐVT: ngàn cái)

Biến độc lập X_1 là số lượng lao động trong ngành may (đvt: người)

Giá trị $p < 0,05$ cho thấy hàm hồi quy có ý nghĩa ở mức 0,05 (ứng với độ tin cậy 95%). Ta có thể kết luận rằng nguồn nhân lực có ảnh hưởng trực tiếp đến số lượng sản phẩm trong ngành may.

Hình 1: Đồ thị tương quan tuyến tính giữa nguồn nhân lực và số lượng sản phẩm



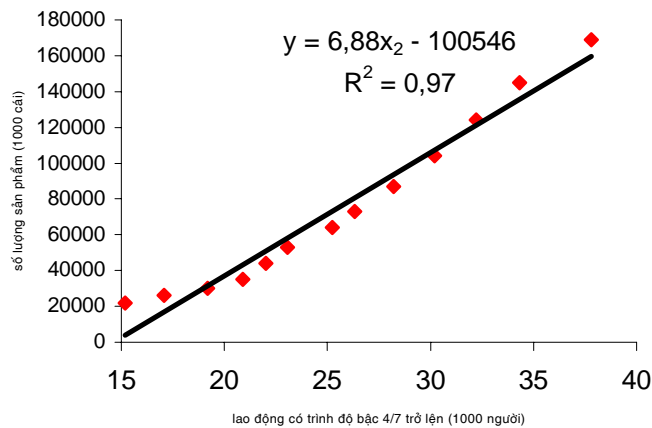
Bảng 12:

	Hệ số	Sai số chuẩn	Thống kê t	Giá trị p
Hằng số	-100546	10207,248	-9,850	0,000
X ₂	6,883	0,387	17,767	0,000

Ghi chú: Biến phụ thuộc Y là số lượng sản phẩm may (đvt: ngàn cái)

Biến độc lập X₂ là số lượng lao động có trình độ 3/7 trở lên (đvt: người)

Hình 2: Đồ thị tương quan tuyến tính giữa nguồn nhân lực có trình độ bậc 3/7 trở lên với số lượng sản phẩm



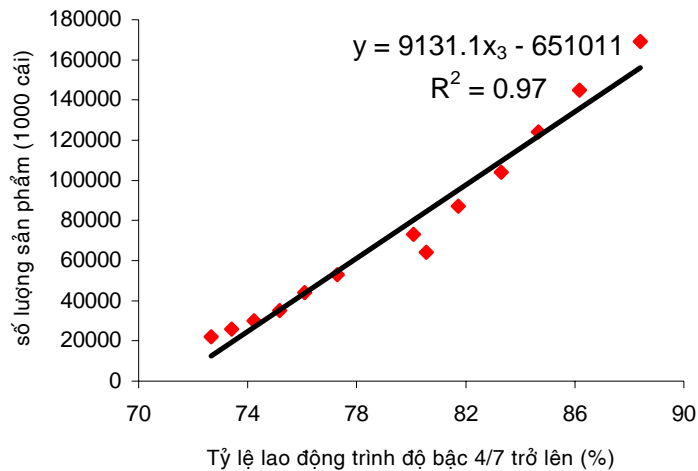
Bảng 13:

	Hệ số	Sai số chuẩn	Thống kê t	Giá trị p
Hằng số	-651011	42193,255	-15,429	0,000
X ₃	9131,1	52958,543	17,242	0,000

Ghi chú: Biến phụ thuộc Y là số lượng sản phẩm may (đvt: ngàn cái)

Biến độc lập X_3 là tỷ lệ lao động có trình độ 3/7 trở lên (đvt: %)

Hình 3: Đồ thị tương quan tuyến tính giữa tỷ lệ nguồn nhân lực có trình độ 3/7 trở lên với số lượng sản phẩm



c. Từ các kết quả trên, ta thấy:

- Hệ số tương quan $R(1) = 0,97$; $R(2) = 0,98$; $R(3) = 0,98$ cho thấy tương quan giữa tổng số lượng sản phẩm với nguồn nhân lực rất chặt chẽ cả về số lượng và chất lượng.
- Hệ số quyết định $R^2(1) = 0,94$; $R^2(2) = 0,97$; $R^2(3) = 0,97$ cho thấy mô hình đã chọn giải thích được 94 – 97% độ phân tán quan sát được trên sản lượng.
- Các đồ thị ở hình 1, 2, 3 và các phương trình ở các bảng 11, 12, 13 cho thấy tổng số lượng sản phẩm phụ thuộc tuyến tính vào số lượng, trình độ đào tạo và cơ cấu chất lượng nguồn nhân lực

Kết luận:

1. Mô hình đã chọn để nghiên cứu mối tương quan giữa số lượng sản phẩm may với số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực của Vinatex nói riêng và ngành may Việt Nam nói chung là rất hợp lý.
2. Độ chính xác của mô hình rất cao 97%. Vì vậy có thể sử dụng các phương trình tương quan tuyến tính này để dự báo cho những năm về sau.

3. Vinatex trong thời gian qua đã chú trọng công tác đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt về chất lượng đào tạo là hoàn toàn đúng đắn. Khi chất lượng nguồn nhân lực được nâng cao làm cho năng suất lao động không ngừng tăng và kết quả làm tăng doanh thu của ngành, tăng kim ngạch xuất khẩu, thu ngoại tệ về cho đất nước và quan trọng là tăng thu nhập cho người lao động trong ngành. Đến lượt mình, khi lợi nhuận ngày càng tăng sẽ là điều kiện rất tốt để Vinatex không ngừng phát triển công tác đào tạo. Thực hiện chiến lược của ngành là tạo ra nhiều công ăn việc làm cho người lao động, xuất khẩu, thu nhiều ngoại tệ, hội nhập vào ngành may trong khu vực và quốc tế.

Tuy nhiên, qua khảo sát thực tế trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh mới chỉ có các doanh nghiệp thuộc Vinatex chú trọng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực của mình. Hiệu quả của công tác này đã nâng cao chất lượng sản phẩm, nâng cao năng suất lao động, uy tín và vị thế của Vinatex ở thị trường trong nước và quốc tế đồng thời không ngừng mở rộng và phát triển sản xuất.

Qua nghiên cứu mô hình đào tạo có hiệu quả của Vinatex chúng ta thấy đây là mô hình điển hình để các doanh nghiệp may trên địa bàn Thành phố học tập và rút ra kinh nghiệm cho công tác đào tạo nguồn nhân lực của mỗi doanh nghiệp. Mặc dù vậy, tác giả của luận văn này cũng mạnh dạn kiến nghị các doanh nghiệp dệt may thuộc Vinatex nói chung và các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh nói riêng nên thành lập trung tâm đào tạo nguồn nhân lực tại doanh nghiệp, vừa đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp vừa đáp ứng nhu cầu lao động trên thị trường lao động ngành dệt may.

2.4. KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC DỆT MAY Ở TRUNG QUỐC VÀ THÁI LAN

2.4.1 Kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may ở Trung Quốc

Ngay từ năm 1978, công cuộc cải cách mở cửa ở Trung Quốc được tiến hành. Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc đã có quyết định cải cách thể chế giáo dục. Quyết định này đã tạo điều kiện cho công cuộc cải cách giáo dục của Trung Quốc đạt được những thành tựu quan trọng cả về lý luận và thực tiễn. Đặc biệt là thành tựu trong chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quốc gia cho tương lai.

Đặng Tiểu Bình nói: “Một đất nước có trên 1 tỷ dân, khi giáo dục phát triển thì ưu thế to lớn về nguồn nhân lực con người của nó sẽ không có nước nào sánh nổi” (*Nguồn: GS.TSKH Vũ Ngọc Hải, “Hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu thế kỷ 21, Nxb Giáo dục, 2003”*).

Trong báo cáo chính trị tại Đại hội XVI Đảng Cộng sản Trung Quốc nói về mục tiêu của giáo dục đã xác định rõ: “Hình thành hệ thống giáo dục quốc dân hiện đại tương đối hoàn thiện”, “nhân dân có cơ hội tiếp tục giáo dục tốt đẹp... hình thành một xã hội theo mô hình toàn dân học tập, học tập suốt đời thúc đẩy sự phát triển toàn diện của con người, đào tạo ra hàng trăm triệu người lao động có tố chất cao, hàng chục triệu nhân tài chuyên ngành và hàng loạt nhân tài sáng tạo hàng đầu”.

Chính sách của Đảng và Nhà nước Trung Quốc thực chất là chủ trương xã hội hóa giáo dục nhất là trong lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho sự phát triển của nền kinh tế. Đào tạo được mở ra từ trung ương đến địa phương với tất cả các lĩnh vực, các ngành nghề của nền kinh tế trong đó đặc biệt chú trọng đào tạo nguồn nhân lực cho ngành công nghiệp dệt may.

Kinh nghiệm quý báu rút ra được từ công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho ngành dệt may ở Trung Quốc đó là việc xã hội hóa công tác đào tạo:

- Tất cả các thành phần kinh tế đều được khuyến khích tham gia công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may. Trong đó có đào tạo nguồn nhân lực dệt may doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp nước ngoài, doanh

ng nghiệp tư nhân,... đặc biệt có cả kinh tế hộ gia đình tham gia vào công tác đào tạo (đào tạo nhân lực may cung ứng lao động cho các làng, các cụm dân cư nhỏ sản xuất hàng may mặc).

- Hầu hết các doanh nghiệp dệt may lớn đều có trường đào tạo riêng.
- Công tác đào tạo được triển khai rộng khắp trên tất cả các địa phương trên toàn quốc. Chú trọng đến các vùng sâu vùng xa như: Tân Cương, Nội Mông, Cam Túc, Tây Tạng.

Nhờ vậy, ngành công nghiệp dệt may Trung Quốc hiện nay đang đứng đầu thế giới về kim ngạch xuất khẩu. Trung Quốc đã chuyển áp lực dân số đông thành ưu thế nguồn nhân lực.

2.4.2 Kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may ở Thái Lan

Bảng Lương lao động Dệt – May ở một số nước trên thế giới (*Phụ lục 10*) cho chúng ta thấy đơn giá lao động của một số nước trong đó có Thái Lan. Là một nước nằm giáp với Việt Nam, nền kinh tế Thái Lan và Việt Nam có nhiều điểm tương đồng nhất là đặc điểm nguồn nhân lực.

Trong lĩnh vực dệt may, hơn hai thập kỷ qua chính phủ Thái Lan quan tâm giải quyết hai vấn đề:

- Chuyển từ gia công (CMT) sang sản xuất tự doanh (FOB).
- Chú trọng vấn đề chất lượng, nâng cao đơn giá sản phẩm.

Nhờ vậy, thu nhập của công nhân dệt may Thái Lan cao hơn các nước trong khu vực trong đó có cả Việt Nam và Trung Quốc. Nghề dệt may thực sự là nghề mang lại thu nhập cao và việc làm ổn định cho đội ngũ công nhân lành nghề có qua đào tạo cơ bản.

Do đó, một bộ phận lớn dân số Thái Lan đến tuổi lao động và cả nguồn lao động khác đều có xu hướng lựa chọn học nghề dệt may. Tạo nên nhu cầu lớn trong xã hội Thái Lan về việc đào tạo nguồn nhân lực dệt may. Các trường luôn đề cao chất lượng đào tạo và quan tâm đến trình độ học viên học nghề dệt may bởi:

- Khi học viên tốt nghiệp khóa đào tạo và được tuyển vào một doanh nghiệp dệt may nào đó thì doanh nghiệp đó trả phí đào tạo.
- Các doanh nghiệp tuyển chọn rất kỹ lưỡng trình độ nguồn nhân lực mới bổ sung cho nguồn nhân lực ở doanh nghiệp của mình.
- Đến lượt mình khi một trường đào tạo cho ra trường nhiều học viên được các doanh nghiệp dệt may tuyển chọn, trường đó sẽ có uy tín cả với người lao động có nhu cầu học nghề dệt may, cả với các doanh nghiệp dệt may. Và như vậy tạo thành một vòng xoắn ốc thúc đẩy công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực dệt may của Thái Lan.

Đào tạo nguồn nhân lực dệt may ở Thái Lan thực sự đem lại hiệu quả cao. Đây là một mô hình theo kinh tế thị trường đáng để các doanh nghiệp, các tổ chức đào tạo công nhân dệt may ở Việt Nam học tập và rút kinh nghiệm.

Kết luận chương II:

Ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh đã góp phần quan trọng vào việc đẩy mạnh sản xuất cho xuất khẩu thu ngoại tệ về cho quốc gia, tạo công ăn việc làm cho người lao động. Đóng góp cho ngân sách quốc gia và có những đóng góp lớn trong sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa Tp. Hồ Chí Minh.

Thời gian vừa qua, ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh và các trường đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho ngành tuy đã có nhiều nỗ lực nhưng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực vẫn còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân của vấn đề này là do công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chưa có những giải pháp tốt, thiếu quy hoạch, thiếu kế hoạch, thiếu sự phối hợp đồng bộ giữa các trường, các cơ sở đào tạo, với các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn thành phố.

Để đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng chiến lược phát triển ngành dệt may đến năm 2010, cần phải đưa ra những giải pháp hữu hiệu hoàn thiện hệ thống đào tạo từ các trường đào tạo đến các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh.

CHƯƠNG III:

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO

NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DỆT MAY

TP. HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2010

3.1. ĐỊNH HƯỚNG NGÀNH DỆT MAY TP. HỒ CHÍ MINH ĐẾN 2010

3.1.1 Nhiệm vụ của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh trong thời gian tới

- Về thị trường:

- + Thị trường trong nước: đáp ứng nhu cầu các mặt hàng may mặc trong nước bằng chất lượng hàng hóa tốt, hạ giá thành, đa dạng hóa mặt hàng, đáp ứng thị hiếu và phù hợp với sức mua của mọi tầng lớp nhân dân.
- + Thị trường nước ngoài: củng cố, giữ vững và phát triển quan hệ ngoại thương với các thị trường truyền thống, thâm nhập và tạo đà phát triển vào các thị trường có tiềm năng và thị trường khu vực. Từng bước hội nhập thị trường kinh tế khu vực (AFTA) và thị trường kinh tế thế giới (WTO).

- Về vốn đầu tư và sắp xếp doanh nghiệp

Đa dạng hóa nguồn vốn và phương thức huy động vốn đầu tư, phát huy nội lực và mở rộng tiếp nhận đầu tư trực tiếp của nước ngoài để phát triển, nhanh chóng thực hiện sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp Nhà nước (cổ phần hóa, giao, bán, khoán, cho thuê kinh doanh, sát nhập, giải thể, doanh nghiệp TNHH một thành viên, doanh nghiệp mẹ – doanh nghiệp con), đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới của ngành.

Khuyến khích mọi hình thức đầu tư, kể cả đầu tư nước ngoài, để phát triển ngành cơ khí may, tiến tới cung cấp phụ tùng, lắp ráp và chế tạo thiết bị may trong nước.

- Về đầu tư công nghệ

Kết hợp hài hòa giữa đầu tư chiều sâu, cải tạo, mở rộng và đầu tư mới. Nhanh chóng thay thế những thiết bị và công nghệ lạc hậu, nâng cấp những thiết bị cũ, bổ sung thiết bị mới, đổi mới công nghệ và thiết bị, nâng cao chất lượng sản phẩm.

Đẩy mạnh công tác thiết kế mẫu thời trang, kiểu dáng sản phẩm may. Tập trung đầu tư, cải tiến hệ thống quản lý sản xuất, quản lý chất lượng, áp dụng các biện pháp tiết kiệm nhằm tăng nhanh năng suất lao động, giảm giá thành sản phẩm và nâng cao tính cạnh tranh của sản phẩm may Việt Nam trên thị trường quốc tế.

- ***Về bố trí quy hoạch cơ sở sản xuất***

Có kế hoạch đưa các doanh nghiệp dệt may ra ngoại ô. Ưu tiên phát triển các doanh nghiệp dệt may xuất khẩu tại các khu công nghiệp, thuận lợi về giao thông, gần bến cảng,... khuyến khích mọi thành phần kinh tế đầu tư phát triển ngành dệt may nhất là ở những vùng đông dân cư, gần vùng nguyên liệu cung cấp cho ngành dệt may.

- ***Nâng cao khả năng thu thập xử lý thông tin về thị trường***

Khai thác các thị trường truyền thống, tiếp cận các thị trường mới. Ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh cần chuyên môn hóa bộ phận thu thập thông tin, bộ phận xử lý thông tin, bộ phận tiếp cận, khai thác thị trường.

- ***Xây dựng thương hiệu*** nổi tiếng cho ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh. Theo thống kê hầu hết các thương hiệu dệt may Tp. Hồ Chí Minh mới chỉ được các khách hàng trong nước biết tới, còn các khách hàng quốc tế chưa biết nhiều về các thương hiệu dệt may của Tp. Hồ Chí Minh. Điều này làm cho uy tín các mặt hàng dệt may của Tp. Hồ Chí Minh bị giảm sút. Vì vậy, bên cạnh việc mở các văn phòng đại diện thương mại tại các quốc gia trên thế giới ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh cần mở những trung tâm trưng bày sản phẩm, quảng cáo thương hiệu thông qua các hoạt động văn hóa như: biểu diễn thời trang, tham gia hội chợ triển lãm về hàng dệt may trên thế giới.

- ***Định hướng phát triển nguyên liệu ngành may***

Nâng tỷ trọng sử dụng nguyên phụ liệu sản xuất trong nước của sản phẩm dệt may xuất khẩu để nâng cao giá trị gia tăng sản phẩm dệt may Tp. Hồ Chí Minh. Để thực hiện nhiệm vụ này cần thiết phải đầu tư đồng bộ quy trình sản xuất tại các doanh nghiệp dệt, khuyến khích, ưu đãi doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào ngành dệt nhuộm, sản xuất nguyên phụ liệu như: cúc (nút), dây kéo, các loại nhãn mác...

- ***Phát triển ngành công nghiệp thời trang Tp. Hồ Chí Minh:*** đồng bộ với ngành thời trang Việt Nam, tương đương với sự phát triển của các nước trong khu vực và trên thế giới.

- ***Nâng cao năng suất lao động***

Tạo ra những tiền đề tốt hơn để nâng cao và duy trì năng suất lao động trong ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh. Giảm chi phí trên một đơn vị sản phẩm, giảm giá thành sản phẩm tạo lợi thế cạnh tranh. Chuyển lợi thế giá lao động rẻ sang lợi thế từ việc nâng cao hàm lượng chất xám trong giá trị sản phẩm ngành dệt may.

3.1.2 Mục tiêu của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh đến năm 2010

Mục tiêu phát triển ngành dệt may Việt Nam nói chung và Tp. Hồ Chí Minh nói riêng là hướng đến thị trường xuất khẩu, tăng nguồn thu ngoại tệ, từng bước đưa ngành may mặc trở thành ngành kinh tế xuất khẩu mũi nhọn, góp phần tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. (*Phụ lục 12 + 13*)

“Làm sao trong vòng 5 năm tới hình thành một ngành dệt may Việt Nam hoàn chỉnh để chiến lược 10 năm ngành dệt may chiếm một vị trí quan trọng trong nền kinh tế quốc dân – một ngành giải quyết được nhiều công ăn việc làm và ngày càng có thu nhập cao” (Trích lời phát biểu của Thủ tướng Chính phủ Phan Văn Khải tại Đại hội Hiệp hội Dệt may Nhiệm kỳ II, ngày 14/11/2001).

Bảng 14: Mục tiêu ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh đến năm 2010

Chỉ tiêu	ĐVT	2005		2010	
		Toàn ngành	Tp. Hồ Chí Minh	Toàn ngành	Tp. Hồ Chí Minh
1. Kim ngạch xuất khẩu	Tr.USD	5.000	3.000	8.000	5.000
2. Sử dụng lao động	Tr.người	3.000	1.000	4.000	1.800
3. Sản phẩm chính:					
- Bông xơ	1000	30	15	95	40
- Xơ sợi tổng hợp	tấn	100	70	130	90
- Sợi	1000	150	50	300	120
- Vải	tấn	800	480	1.200	600
- Sản phẩm dệt kim	1000	150	90	230	160
- Sản phẩm may	tấn	780	450	1.200	720
4. Tỷ lệ nội địa hóa trên sản phẩm may	Tr. m ²	50	50	75	75
	Tr.sp				
	Tr.sp				
	%				

(Nguồn: Vinatex)

Để tăng giá trị xuất khẩu của sản phẩm dệt may thì phải giảm tỷ lệ giá trị gia công, tăng tỷ lệ sản phẩm dệt may sản xuất theo phương thức trọn gói.

Để tăng năng lực cạnh tranh trên thị trường quốc tế, ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh cấp thiết phải nâng cao trình độ, tay nghề công nhân nhằm tăng hàm lượng chất xám trong sản phẩm dệt may xuất khẩu, đón nhận những cơ hội mới sau khi EU bãi bỏ hạn ngạch với sản phẩm may Việt Nam, vượt qua những thách thức trong giai đoạn Việt Nam chưa gia nhập WTO, xu hướng toàn cầu hóa khu vực và thế giới.

Để đạt những mục tiêu của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh nói riêng và ngành dệt may Việt Nam nói chung lãnh đạo Thành phố và lãnh đạo của ngành dệt may kết hợp với các Bộ, Ngành liên quan cần thực thi những chính sách, những giải pháp hợp lý và kịp thời để hỗ trợ ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh phát triển.

3.2. QUAN ĐIỂM ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH DỆT MAY TP. HỒ CHÍ MINH

3.2.6 Đào tạo nguồn nhân lực phải phù hợp, theo kịp định hướng phát triển của ngành dệt may Thành phố.

- *Đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh theo định hướng tăng kim ngạch xuất khẩu.* Hiện nay, toàn ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh có tổng số lao động là 650.000 người. Nhằm thực hiện chiến lược tăng tốc phát triển của ngành từ nay đến 2010 đạt kim ngạch xuất khẩu là 5 tỷ USD thì số lượng lao động của ngành sẽ tăng lên đến 1,8 triệu người. Để đạt được chỉ tiêu như vậy với tình trạng đào tạo hiện nay tại các trường không thể cung cấp đủ lực lượng lao động cần thiết. Quy mô và loại hình đào tạo cần phải mở rộng để đáp ứng nhu cầu về số lượng và đào tạo nên đội ngũ lao động giỏi toàn diện.
- *Đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh theo định hướng tăng hàm lượng chất xám trong giá trị sản phẩm dệt may.* Từ 01/01/2005, khó khăn lớn nhất của các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh là việc vẫn bị áp đặt hạn ngạch khi xuất khẩu vào thị trường Mỹ, Canada trong khi các nước thành viên của WTO sẽ được bãi bỏ quy định này. Cũng từ thời điểm này việc EU bãi bỏ hạn ngạch xuất khẩu hàng dệt may cho Việt Nam tạo ra một cơ hội nhưng đồng thời cũng là một thách thức rất lớn đối với các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh. Khi đó, lợi thế cạnh tranh từ giá nhân công rẻ không còn nữa, đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao để sản xuất ra các sản phẩm dệt may có hàm lượng chất xám cao đó chính là tạo ra lợi thế cạnh tranh mới và là xu hướng phát triển tất yếu của các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh.
- *Đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao là vấn đề có ý nghĩa quyết định đến khả năng tăng năng suất lao động, giảm giá thành sản phẩm để tăng năng lực cạnh tranh của các sản phẩm dệt may Tp. Hồ Chí Minh ở thị*

trường trong và ngoài nước. Giảm giá thành sản phẩm có ý nghĩa sống còn đối với các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh kể từ 01/01/2005; khi EU đã bãi bỏ hạn ngạch cho các sản phẩm dệt may có xuất xứ từ Việt Nam khi Việt Nam đã cam kết thực hiện lộ trình giảm thuế AFTA sau 2006 và khi Việt Nam đang chuẩn bị gia nhập WTO. Bởi vì khi còn hạn ngạch sản xuất hàng dệt may không tuân theo đúng quy luật thị trường, nhà nhập khẩu có thể phải chấp nhận đơn giá giao công cao hơn chỉ vì nơi gia công giá thấp đã hết hạn ngạch. Nay chế độ này chấm dứt chỉ có nước nào sản xuất hàng dệt may với giá cạnh tranh nhất mới mong xuất được hàng.

3.2.7 Đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may phải gắn lý thuyết với thực hành, tăng kỹ năng thực hành để nâng cao chất lượng sản phẩm

Ngành dệt may là một trong những ngành phát triển có tính toàn cầu. Một xu hướng mới sẽ xuất hiện sau ngày 01/01/2005 là khách hàng trên toàn thế giới không chỉ quan tâm đến vấn đề mặc lành, mặc ấm mà vấn đề mặc đẹp và đáp ứng thị hiếu thời trang sẽ được quan tâm hàng đầu. Đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may trong giai đoạn hiện nay phải gắn lý thuyết với thực hành, đào tạo nên những người lao động có kỹ năng giỏi, có trình độ chuyên môn cao sẽ đáp ứng được đòi hỏi mang tính chất đặc thù của ngành dệt may đó là: sự thay đổi thường xuyên, mẫu mã và chủng loại hàng hóa.

3.2.8 Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động phải gắn với việc bồi dưỡng trang bị kỹ năng sống, ý thức chấp hành kỷ luật, đạo đức nghề nghiệp

Đây là một nội dung quan trọng đặt ra cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh từ nay đến năm 2010. Góp phần giải quyết vấn đề biến động lao động tại các doanh nghiệp dệt may, hình thành nên lực lượng lao động hùng hậu phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

3.2.9 Phát triển hệ thống đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may theo hướng xã hội hóa

Cho phép và tạo điều kiện để nhiều thành phần kinh tế, tham gia đầu tư vào hoạt động đào tạo nghề như: mở các trung tâm đào tạo tại các doanh nghiệp lớn, mở các trường đào tạo tư nhân, cổ phần, liên doanh với quy mô lớn kể cả các trường có vốn đầu tư nước ngoài.

3.2.10 Phát triển ngành dệt may cả theo chiều rộng lẫn chiều sâu

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ngành dệt may đông về số lượng, có chất lượng cao một mặt nâng cao hàm lượng chất xám trong giá trị sản phẩm dệt may, nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường. Mặt khác, góp phần tìm kiếm mở rộng thêm thị trường, chiếm lĩnh thị phần ở các thị trường đòi hỏi chất lượng sản phẩm cao, mẫu mã đa dạng như: thị trường Nhật, EU (các nước Bắc Âu) và thị trường Mỹ.

3.3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH DỆT MAY

3.3.7 Rà soát, tổ chức lại hệ thống cơ sở đào tạo trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh

Ngành may Thành phố cần kết hợp với Sở Giáo dục Đào tạo và Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Tp. Hồ Chí Minh rà soát lại toàn bộ tổng số các trường, các cơ sở đào tạo và quy mô đào tạo trên địa bàn thành phố.

- Về số lượng và quy mô đào tạo:

Trên cơ sở năng lực và chất lượng đào tạo hiện có đề xuất thành lập thêm một số trường đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may với quy mô lớn đáp ứng cho chiến lược phát triển ngành từ nay đến 2010 số lao động của ngành đạt 1,8 triệu lao động.

Hiện nay, ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh có 650.000 lao động. Để đạt được số 1,8 triệu lao động vào năm 2010 đòi hỏi công tác đào tạo nguồn nhân lực của ngành mỗi năm phải đào tạo thêm hơn 200.000 lao động. Đó là chưa kể

đến đào tạo bổ sung cho sự biến động lao động của ngành trên toàn Thành phố mỗi năm hơn 100.000 lao động.

Đó được xem là một nhiệm vụ vô cùng khó khăn trong công tác đào tạo nguồn nhân lực của ngành. Để giải quyết được vấn đề khó khăn này, ngoài việc thành lập thêm một số trường đào tạo với quy mô lớn cần khuyến khích đào tạo nguồn nhân lực tại các trung tâm đào tạo của doanh nghiệp, các trung tâm hướng nghiệp của quận, huyện, các cơ sở dạy nghề tư nhân...

- Về đội ngũ giáo viên

Hiện nay, đội ngũ giáo viên trong các trường, các cơ sở đào tạo của Thành phố còn thiếu về số lượng và trình độ còn nhiều hạn chế. Để bù đắp sự thiếu hụt và nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên trước hết cần có chế độ đãi ngộ thích đáng, đồng thời có nguồn để bổ sung:

- + Thứ nhất, nguồn lấy từ các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố.
- + Thứ hai, nguồn lấy từ các trường đại học như: Đại học Kỹ thuật Tp. Hồ Chí Minh, Đại học Bách Khoa Tp. Hồ Chí Minh, Đại học Sư phạm Kỹ thuật Tp. Hồ Chí Minh, Đại học Kiến Trúc Tp. Hồ Chí Minh,...

Do yêu cầu phải đào tạo đội ngũ lao động có trình chuyên môn cao cung ứng cho các doanh nghiệp cho nên cần phải có quy hoạch chiến lược đào tạo đội ngũ giáo viên có trình độ kiến thức giỏi cả về lý thuyết lẫn thực hành.

Từ nay đến năm 2010 cần thiết phải đầu tư xây dựng một trường đào tạo giáo viên chuyên ngành dệt may vừa có năng lực sư phạm vừa có trình độ kỹ thuật, tay nghề vững vàng với một quá trình đào tạo khoa học tiên tiến, có hệ thống để có thể cung cấp một đội ngũ giáo viên chuyên ngành cho các trường đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh.

- Về giáo trình

Xây dựng hệ thống giáo trình mới thống nhất cho các trường, trung tâm và cơ sở đào tạo. Để làm được điều này cần có sự phối hợp của ngành với các doanh nghiệp và các trường đào tạo trên địa bàn thành phố.

- ***Cơ sở vật chất***

Trang bị cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy hiện đại, tiên tiến đi trước một bước so với trang bị ở các doanh nghiệp dệt may thành phố.

3.3.8 Nguồn vốn đầu tư

❖ ***Cơ quan quản lý ngành và Thành phố cho phép các doanh nghiệp được thành lập trường đào tạo của riêng mình như mô hình của một số nước phát triển.***

Đây là một giải pháp quan trọng để đáp ứng chiến lược phát triển ngành dệt may Thành phố từ nay đến năm 2010, tạo việc làm cho hơn 1 triệu lao động. Trong quá trình phát triển, quy mô và số lượng lao động của doanh nghiệp không ngừng tăng lên, chính các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp sẽ đáp ứng nhu cầu này. Đồng thời đào tạo và cung ứng lao động cho các doanh nghiệp khác trên địa bàn thành phố.

Giải pháp thành lập cơ sở đào tạo tại doanh nghiệp không những đáp ứng nhu cầu về số lượng lao động mà còn đáp ứng nhu cầu mang tính chất sống còn của ngành dệt may Thành phố đó là đào tạo nên đội ngũ lao động có chất lượng cao.

❖ ***Thành lập các trường đào tạo có sự liên kết chặt chẽ và đồng bộ với các doanh nghiệp***

Hiện nay nhu cầu thành lập các trường đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may trên địa bàn Thành phố là rất lớn. Giải pháp này sẽ giải quyết được nhiều khó khăn như: cơ quan nào là cơ quan chủ quản quản lý trường? Vốn đầu tư lớn huy động từ đâu? Nguồn học viên? Chuyên ngành đào tạo? Yêu cầu đào tạo?...

Vấn đề cung - cầu lao động ngành dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh hiện nay có sự chênh lệch rất lớn. Nhu cầu tuyển dụng lao động tại các doanh nghiệp lớn hơn khả năng cung ứng lao động từ các trường đào tạo rất nhiều lần. Giải pháp này sẽ làm cân bằng cung - cầu về lao động ngành dệt may. Góp

phần đào tạo hơn 1 triệu lao động cho ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh từ nay đến 2010.

❖ Cho phép và khuyến khích khu vực kinh tế tư nhân thành lập trường đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may

Xét về nguồn vốn và hiệu quả đào tạo thì các trường đào tạo của tư nhân sau khi thành lập sẽ có khả năng phát triển tốt hơn các trường thuộc các thành phần kinh tế khác. Lý do:

- Khi được hỗ trợ sẽ hoạt động có tính kinh tế, tính bền vững và có kết quả cụ thể thông qua việc thực sự đề cao tính cạnh tranh của các thành phần kinh tế khác cùng tham gia đào tạo.
- Có khả năng nhân rộng và mở rộng phạm vi đào tạo kết hợp hài hòa giữa kết quả đào tạo với lợi ích của trường và đem lại lợi ích cho ngành.
- Sau khi mở ra ban đầu sớm hoạt động ổn định và đem lại những kết quả thành công nhanh chóng.
- Cung ứng lao động cho các doanh nghiệp dệt may - đang thiếu lao động trầm trọng - thuộc thành phần kinh tế tư nhân.

❖ Khuyến khích các liên doanh và nước ngoài vào đầu tư xây dựng trường đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may tại Tp. Hồ Chí Minh

Giải pháp này nhằm thu hút nguồn vốn và tiếp thu sự tiến bộ về khoa học kỹ thuật, công nghệ, trình độ quản lý ngành dệt may của các nước tiên tiến trên thế giới.

Các trường đào tạo thuộc khu vực kinh tế này sau khi mở ra có khả năng thu hút đông đảo học viên tham gia. Cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng cao bổ sung cho các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh.

3.3.9 Bồi dưỡng và nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ quản lý ngành dệt may

Hiện nay có 650.000 lao động đang làm việc tại hơn 550 doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh, trong đó đội ngũ cán bộ quản lý, điều

hành, triển khai kỹ thuật công nghệ chiếm 10% tổng số lao động. Hầu hết các cán bộ quản lý cấp trung gian, cán bộ kỹ thuật, chuyên trưởng đều được trưởng thành từ thực tiễn sản xuất, một số được đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, trình độ còn nhiều hạn chế. Để đáp ứng những biến động mới mang tính thách thức và thực hiện được những mục tiêu chiến lược của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh đến 2010 cần phải đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý ngành dệt may.

3.3.10 Cải tiến phương thức quản lý, chú trọng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp

Song song với việc nâng cao trình độ cán bộ quản lý, các doanh nghiệp cần hình thành bộ phận phụ trách công tác đào tạo trong doanh nghiệp của mình. Bộ phận này có nhiệm vụ xác định nhu cầu, thiết kế các chương trình, đào tạo và đánh giá kết quả. Để phát huy hiệu quả của giải pháp này các doanh nghiệp cần:

- Xây dựng chi tiết bảng mô tả công việc cho từng công nhân.
- Xây dựng bảng tiêu chuẩn đánh giá kết quả thực hiện công việc.

Đây là căn cứ quan trọng và đánh giá một cách chính xác nhất năng lực làm việc của mỗi một công nhân trong doanh nghiệp. Từ đó xây dựng nhu cầu đào tạo và đào tạo lại cho doanh nghiệp.

3.3.11 Một số giải pháp cho ngành và các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh

- ***Duy trì và phát triển thị trường:*** Ngành dệt may Thành phố cần có chính sách khuyến khích, hỗ trợ doanh nghiệp tham gia các hoạt động xúc tiến thị trường. Duy trì, củng cố phát triển các thị trường chính EU, Nhật Bản, Hoa Kỳ, thâm nhập và phát triển thị trường Nam Mỹ, Trung Đông, Nam Phi. Quan tâm hơn nữa thị trường trong nước phục vụ trên 80 triệu dân.

Nội dung chính của giải pháp này là cung cấp dịch vụ một cửa và trở thành nhà thiết kế thời trang.

Dịch vụ một cửa có nghĩa là các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Thành phố sẽ chào bán dịch vụ trọn gói. Từ thiết kế, cung cấp nguyên liệu sản xuất cho đến khâu vận chuyển, giao hàng tận nơi theo yêu cầu của khách hàng. Trong giải pháp này các nhà thiết kế thời trang Tp. Hồ Chí Minh sẽ đi trước một bước hoặc một mùa để thông báo cho khách hàng về công suất sản xuất và khả năng thiết kế. Nhằm thực hiện tốt giải pháp này, các nhà thiết kế Tp. Hồ Chí Minh cần đặt mục tiêu chiến lược trở thành nhà thiết kế thời trang khu vực.

- ***Đầu tư nâng cao năng lực cạnh tranh.***

- Cần sớm có một cuộc tổng điều tra, đánh giá thực trạng năng lực của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh:
 - + Số lượng, chủng loại máy móc thiết bị.
 - + Số lượng và chất lượng lao động.
 - + Quy mô, trình độ tổ chức quản lý, tổ chức sản xuất.
- Điều chỉnh, đầu tư bổ sung, cân đối, đồng bộ – nâng cao khả năng khai thác năng lực đầu tư có hiệu quả.

- ***Ngành dệt may Thành phố cần tổ chức lại sản xuất***

Quá trình đầu tư phát triển đã nảy sinh quy mô, trình độ giữa các doanh nghiệp, giữa các thành phần kinh tế không đồng đều.

Các doanh nghiệp vừa và nhỏ cũng đã bộc lộ năng lực trước những thách thức của thị trường, của khách hàng. Nên chăng các doanh nghiệp vừa và nhỏ sát nhập thành các doanh nghiệp cổ phần, để nâng cao tiềm lực về tài chính, xây dựng qui mô trình độ thích hợp đối với đơn hàng có số lượng chủng loại vừa và lớn.

Nếu không được tổ chức lại, không được đầu tư bổ sung nâng cao năng lực sẽ khó tránh khỏi bị loại trong tình hình hội nhập.

- ***Mô hình phát triển bền vững:*** Cạnh tranh lành mạnh sẽ thúc đẩy năng lực phát triển của doanh nghiệp. Phát triển bền vững của doanh nghiệp làm cơ sở cho sự bền vững của ngành là sự tồn tại để phát triển hội nhập do đó chỉ

tiêu phát triển bền vững của ngành dệt may trước hết phải tạo ra được cho mình:

- + Sản phẩm truyền thống
- + Khách hàng truyền thống
- + Thị trường truyền thống
- ***Xây dựng hệ thống quản lý chất lượng và quản lý môi trường doanh nghiệp theo tiêu chuẩn ISO 9000, ISO 14000, SA 8000***

Trong tiến trình Việt Nam hội nhập AFTA và tiến tới gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh cần khẩn trương, phấn đấu đạt tiêu chuẩn chất lượng theo hệ thống tiêu chuẩn quốc tế và tiêu chuẩn của Hiệp hội dệt may thế giới. Chứng chỉ chất lượng quốc tế ISO 9000, ISO 14000, SA 8000 là tấm giấy thông hành gần như bắt buộc cho phép sản phẩm của các doanh nghiệp dệt may Thành phố nâng cao khả năng cạnh tranh trên toàn thế giới.

- ***Xây dựng thương hiệu cho các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh***

Cùng với nguồn nhân lực và thông tin, thương hiệu là một trong ba tài sản vô cùng quý giá đối với các doanh nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh. Ngay từ bây giờ – nếu không sẽ là quá muộn – các doanh nghiệp dệt may Thành phố cần phải nhìn nhận lại vấn đề đánh giá đúng giá trị thương hiệu sản phẩm của doanh nghiệp mình từ đó xây dựng chiến lược khuyến khích thương hiệu một cách có hiệu quả. Nếu làm tốt chiến lược quảng bá và xây dựng thương hiệu, các doanh nghiệp dệt may có thể củng cố khả năng cạnh tranh, nâng cao doanh số và lợi nhuận của doanh nghiệp nhờ việc nâng cao uy tín, hình ảnh của thương hiệu. Đồng thời các doanh nghiệp dệt may Thành phố có thể bước ra thị trường thế giới một cách tự tin và vững chắc.

3.3.12 Một số kiến nghị khác

- ❖ ***Tạo sự công bằng cho các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh***

Cụ thể là điều chỉnh các quy định pháp lý nhằm hạn chế sự phân biệt đối xử đối với các doanh nghiệp. Hình thành khung pháp lý chung cho các loại hình doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau. Điều đó có nghĩa là mọi doanh nghiệp dệt may thuộc mọi thành phần kinh tế đều có quyền bình đẳng trong mọi hoạt động phát triển sản xuất kinh doanh.

Hiện nay, tình trạng độc quyền và đặc quyền trong một số doanh nghiệp Nhà nước vẫn còn tồn tại và điều đáng chú ý là phần nhiều do những ưu đãi từ phía Nhà nước chứ không phải từ kết quả của việc nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. (Ví dụ: về việc phân bổ hạn ngạch xuất khẩu hàng dệt may sang thị trường Hoa Kỳ).

❖ ***Cổ phần hóa các doanh nghiệp dệt may Nhà nước***

Sắp xếp lại cơ cấu doanh nghiệp Nhà nước theo hướng chủ yếu duy trì những doanh nghiệp quan trọng có vị trí then chốt làm hạt nhân đảm bảo cho sự phát triển của ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh. Các doanh nghiệp dệt may Nhà nước còn lại nên cổ phần hóa, cho thuê, rao bán, khoán,...

❖ ***Di chuyển các doanh nghiệp dệt may trong Thành phố ra các khu công nghiệp, các vùng ngoại ô Tp. Hồ Chí Minh.***

Khi di chuyển các doanh nghiệp dệt may trong Thành phố ra ngoại ô sẽ giải quyết được ba vấn đề lớn:

- Thứ nhất, giảm bớt tình trạng ô nhiễm do các doanh nghiệp dệt may trong Thành phố gây ra.
- Thứ hai, 70% lao động làm việc trong các doanh nghiệp dệt may Thành phố là lao động tỉnh. Chuyển các doanh nghiệp ra ngoại ô đồng nghĩa với việc giải quyết vấn đề ách tắc giao thông do ảnh hưởng của các phương tiện giao thông và lao động làm việc tại các doanh nghiệp khi tan ca.
- Thứ ba, thuận lợi cho việc mở rộng quy mô sản xuất của các doanh nghiệp phục vụ chiến lược phát triển ngành dệt may.

❖ ***Đổi mới cơ chế quản lý theo hướng mở rộng quyền tự chủ về tài chính, nhân sự... trong hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp dệt may trên***

địa bàn Tp. Hồ Chí Minh. Giảm bớt áp lực quản lý và điều tiết từ phía Nhà nước.

Kết luận chương III:

Trong những năm vừa qua, ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh đã có sự phát triển và tăng trưởng vượt bậc, đó là do Thành phố và ngành có những chính sách linh hoạt phù hợp và kịp thời với sự phát triển ngành dệt may khu vực và thế giới. Tuy nhiên, sự phát triển của ngành có thể sẽ lớn mạnh hơn rất nhiều nếu như công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp được quan tâm sớm hơn.

Để khắc phục những yếu kém còn tồn tại trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh, các trường, các trung tâm, cơ sở đào tạo kết hợp với các doanh nghiệp đẩy mạnh thực hiện những giải pháp đồng bộ và hiệu quả. Tổ chức lại các cơ sở đào tạo, thành lập thêm một số trường đào tạo với quy mô lớn, tổ chức lại đội ngũ giáo viên, xây dựng hệ thống giáo trình mới, xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại, thu hút các nguồn vốn từ tất cả các thành phần kinh tế trong nền kinh tế.

Thực hiện được các giải pháp đó, chắc chắn từ nay đến năm 2010 ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh sẽ đào tạo và phát triển đạt mức dự kiến 1,8 triệu lao động. Góp phần phát triển ngành dệt may Thành phố nói riêng và ngành dệt may Việt Nam nói chung.

KẾT LUẬN

Tp. Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế – xã hội phát triển so với cả nước. Một trong những ngành nghề quan trọng đóng góp cho sự phát triển của Thành phố đó là ngành dệt may. Trong những năm gần đây, kim ngạch xuất khẩu hàng dệt may của Tp. Hồ Chí Minh tăng rất nhanh. Thành phố là một địa phương hội đủ những điều kiện cần thiết để phát triển ngành công nghiệp dệt may là một trong những ngành kinh tế mũi nhọn, chủ lực, phát triển lâu dài và kéo theo sự phát triển của những ngành công nghiệp khác có liên quan. Ngành dệt may công nghiệp của Thành phố đã thể hiện được vị trí đứng đầu so với toàn quốc. Tuy nhiên qua nghiên cứu thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực của ngành, một thực tế đặt ra là công tác này chưa được quan tâm đúng mức, thiếu sự phối hợp đồng bộ giữa ngành, các doanh nghiệp của ngành và các trường đào tạo nguồn nhân lực cho ngành. Trong những năm tới, nếu được Chính phủ, Thành phố, các Bộ Ngành, Hiệp hội, Tổng công ty dệt may quan tâm và đưa ra các giải

pháp cần thiết để phát triển một cách có hiệu quả công tác đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Thành phố thì chắc chắn sự phát triển của ngành công nghiệp dệt may Tp. Hồ Chí Minh sẽ có những bước phát triển nhảy vọt.

Với đề tài “*Một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh đến năm 2010*”, trên cơ sở các luận cứ, thông tin và số liệu điều tra, tác giả mong muốn nêu lên thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm đóng góp sức mình vào công cuộc đổi mới và phát triển ngành dệt may Tp. Hồ Chí Minh.

Do đặc thù của ngành, trong quá trình làm luận văn tác giả gặp khó khăn trong công tác điều tra, thu thập số liệu, về thời gian và không gian cho nên nội dung luận văn không tránh khỏi những thiếu sót. Kính mong được các Quý Thầy Cô, các Chuyên gia trong ngành và các Anh chị quan tâm đến đề tài này đóng góp các ý kiến quý báu để đề tài được hoàn thiện hơn!

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1. Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo – Kinh nghiệm Đông Á**
Nxb Khoa học Xã hội – 2003
2. Phương pháp quản lý doanh nghiệp
GS.TS. Hồ Đức Hùng – 2000
3. Thâm nhập thị trường Mỹ
PGS.TS. Võ Thanh Thu – Nxb Thống kê
4. Chiến lược phát triển ngành công nghiệp dệt may đến năm 2010
Tổng Công ty Dệt may – 1996
5. Quy hoạch tổng thể phát triển ngành công nghiệp dệt may Việt Nam đến năm 2010
Bộ Công Nghiệp
6. Niên giám thống kê 2003
Nxb Thống kê – Hà Nội, 2004
7. Tạp chí dệt may Việt Nam 2002, 2003, 2004
Tổng công ty Dệt may Việt Nam (Vinatex)

8. Báo cáo tổng kết năm 2001, 2002, 2003 Tổng Công ty dệt may Việt Nam (Vinatex)
9. Các tạp chí: Đầu tư, thương mại, Thời báo Kinh tế Sài Gòn, Thời báo kinh tế Việt Nam.
10. Huỳnh Trí Nhơn – Luận văn Thạc sĩ Kinh tế: “Phân tích thực trạng ngành may mặc xuất khẩu ở Tp.Hồ Chí Minh và những giải pháp nâng cao hiệu quả”.
PGS.TS Võ Thanh Thu hướng dẫn
11. Những luận cứ khoa học của việc phát triển nguồn nhân lực công nghiệp cho vùng kinh tế trọng điểm phía Nam.
TS. Trương Thị Minh Sâm – Nxb Khoa học Xã hội, 2003
12. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX Đảng Cộng sản Việt Nam
Nxb Chính trị Quốc gia – 2001
13. Báo cáo Tổng kết Công tác đào tạo Nghề trên địa bàn Tp.Hồ Chí Minh năm 2000 và phương hướng nhiệm vụ năm 2001.
Sở Lao động Thương binh & Xã hội Tp.Hồ Chí Minh
14. Chương trình mục tiêu về việc làm của Tp.Hồ Chí Minh thời kỳ 2001 – 2005, tháng 5/2001.
15. Chiến lược Đào tạo nghề 2001 – 2010, Bộ LĐTB & XH.
16. Khu vực hóa và toàn cầu hóa, hai mặt của tiến trình hội nhập quốc tế.
Viện TKKH-XH, 2000
17. Kinh tế tri thức.
Đặng Mộng Liên –

Phụ lục 1:**CÁC PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO**

PHƯƠNG PHÁP	ÁP DỤNG CHO			NƠI THỰC HIỆN	
	Quản lý và chuyên viên	Công nhân	Cả hai cấp	Tại nơi làm việc	Ngoài nơi làm việc
1. Dạy kèm	-	-	X	X	-
2. Trò chơi kinh doanh	X	0	0	X	0
3. Điển quản lý	X	0	0	0	X
4. Hội nghị/ thảo luận	X	0	0	0	X
5. Mô hình ứng xử	X	0	0	0	X
6. Thực luyện tại bàn giấy	X	0	0	0	X
7. Thực tập sinh	X	0	0	X	0
8. Đóng kịch	X	0	0	X	X
9. Luân phiên công việc	-	-	X	X	0
10. Giảng dạy theo thức tự từng chương trình	-	-	X	0	X
11. Giảng dạy nhờ máy vi tính hỗ trợ – CAI	-	-	X	0	X
12. Bài thuyết trình trong lớp	-	-	X	0	X
13. Đào tạo tại chỗ	0	X	0	X	0
14. Đào tạo dạy nghề	0	X	0	X	0
15. Dụng cụ mô phỏng	0	X	0	0	X
16. Đào tạo xa nơi làm việc	0	X	0	0	X

Ghi chú:

- : Áp dụng cho cả hai cấp quản trị gia công và công nhân

0 : Không áp dụng

X : Áp dụng

(Nguồn: R.Wayne Mondy Robert M.Noel, Op. Cit, p.280)

Phụ lục 2:

CÁC ƯU ĐIỂM & KHUYẾT ĐIỂM CỦA CÁC PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO

CÁC PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO	ƯU ĐIỂM	NHUỘC ĐIỂM
ĐÀO TẠO TẠI CÔNG TY	<ul style="list-style-type: none"> - Thỏa mãn nhu cầu riêng của công ty - Các kỹ năng và hiểu biết về bản thân công ty tăng lên - Hình thành và duy trì văn hóa, các quy định và cách thức hoạt động của công ty. - Rất có hiệu quả đối với các đơn vị phân tán 	<ul style="list-style-type: none"> - Có thể không bao gồm những thay đổi từ bên ngoài
ĐÀO TẠO BÊN NGOÀI	<ul style="list-style-type: none"> - Nâng cao sự nhạy cảm đối với môi trường bên ngoài. - Phát triển khả năng linh hoạt - Tác động của môi trường khác biệt - Mở rộng quan hệ với các tổ chức khác - Có được những cách tiếp cận và tư tưởng mới - Chấp nhận những thử thách 	<ul style="list-style-type: none"> - Có thể không phù hợp với những nhu cầu của công ty - Chi phí cao - Chạy theo chương trình (mốt) - Đôi khi các khóa đào tạo được coi như những kỳ nghỉ. - Khó áp dụng các kiến thức vào công việc - Có thể tạo ra một số cản trở mới cho tổ chức
ĐÀO TẠO BÊN TRONG	<ul style="list-style-type: none"> - Đơn giản và là hình thức đào tạo cơ bản nhất - Nhân viên có được những kinh nghiệm một cách trực tiếp và sản xuất ngay cả khi học tập - Cho phép các nhà đào tạo trải qua các điều kiện làm việc thực tế 	<ul style="list-style-type: none"> - Những người hướng dẫn (quản đốc, tổ trưởng) có thể thiếu khả năng truyền đạt và đào tạo - Tốn thời gian của các tổ trưởng, QĐ - Người đang học sẽ không có năng suất lao động, thậm chí gây hỏng máy móc thiết bị.
GIẢNG BÀI	<ul style="list-style-type: none"> - Giáo viên kiểm soát toàn bộ tài liệu và thời gian - Toàn bộ tài liệu được sắp xếp một cách logic - Đây là phương pháp an toàn - Dễ dàng thay đổi người đào tạo 	<ul style="list-style-type: none"> - Việc chỉ có trình bày một chiều của giáo viên là không hiệu quả. - Bài giảng lập đi lập lại - Người nghe thụ động - Thiếu những thông tin ngược từ phía học viên
CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TẬP THỂ	<ul style="list-style-type: none"> - Tạo ra quan điểm và cách suy nghĩ chung - Các kỹ năng làm việc nhóm 	<ul style="list-style-type: none"> - Có thể tạo ra “Đồng ý tập thể” không có lợi cho công ty.

	<p>được phát huy</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tạo ra tinh thần đồng đội - Tiết kiệm chi phí vì số lượng người đồng 	<ul style="list-style-type: none"> - Trình độ và khả năng người học không đồng đều - Đòi hỏi cao đối với người giảng.
<p>LUÂN CHUẨN CÔNG VIỆC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cho người lao động những kinh nghiệm rộng ở nhiều lĩnh vực - Tạo ra cách nhìn khác nhau, nhu cầu khác nhau cho người lao động - Tạo ra cơ hội, ý tưởng, kỹ năng mới và các chuyên gia mới xuất hiện. 	<ul style="list-style-type: none"> - Yêu cầu phải điều chỉnh công việc thường xuyên. - Can thiệp vào quá trình hoạt động bình thường của doanh nghiệp - Học đối phó - Tạo ra quan niệm “Cỡi ngựa xem hoa” - Xem như là một sự đe dọa
<p>CỐ VẤN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Thu hút những người hướng dẫn giỏi - Cung cấp các chỉ dẫn thực tế - Có thể bỏ qua việc đánh giá kết quả hoạt động - Nâng cao được khả năng giao tiếp - Tạo ra “người đỡ đầu” cho nhân viên 	<ul style="list-style-type: none"> - Tốn thời gian của các hướng dẫn viên - Có thể tạo ra sự ỷ lại - Có thể tạo ra sự ghen tỵ và so sánh
<p>HUẤN LUYỆN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Phù hợp với công việc - Liên hệ nhu cầu của cá nhân - Tạo điều kiện để tăng cường mối quan hệ giao tiếp - Có khả năng áp dụng ngay kiến thức và kinh nghiệm - Hướng tới mục tiêu - Dễ liên hệ với đánh giá kết quả hoạt động - Thu hút nhân viên vào quá trình phát triển 	<ul style="list-style-type: none"> - Phải giả định các công việc là phù hợp. - Có thể áp dụng ngay tại một thời điểm với một công việc - Phụ thuộc vào kỹ năng đào tạo của cán bộ quản lý - Dễ bị bỏ qua - Khó giám sát - Có thể không hiệu quả

Phụ lục 3:**PHIẾU KHẢO SÁT ĐÀO TẠO**

Nhằm cải tiến quy trình đào tạo ngày càng tốt hơn, chúng tôi cần thu thập những ý kiến đánh giá của học viên thông qua phiếu khảo sát dưới đây. Chúng tôi rất cảm ơn những đóng góp quý báu của Quý vị. Lưu ý: đây là phiếu khảo sát vô danh.

Tên đơn vị:	
Nơi đào tạo:	Ngày đào tạo: ... / ... / 200... đến ... / ... / 200...
Mục đích mà học viên mong muốn đạt được thông qua lớp đào tạo của chúng tôi:	

Vui lòng đánh dấu (✓) vào các ô thích hợp dưới đây, ứng với từng nội dung được xác định. Chúng tôi sẽ rất cảm ơn nếu như học viên đóng góp ý bằng lời ở phần 4 của phiếu đánh giá này.

PHẦN 1: NỘI DUNG GIẢNG DẠY

STT	CÁC CÂU HỎI	Rất tốt 5	Tốt 4	TB 3	Tạm 2	Keùm 1
1	Chủ đề của khóa học phù hợp với công việc của bạn					
2	Nội dung giảng dạy phù hợp với nhận thức của bạn					
3	Khóa học thực hiện đúng mục đích được xác định ban đầu					
4	Khóa học có đủ các nội dung đã công bố ban đầu					
5	Chương trình và thời gian của khóa đào tạo được sắp xếp hợp lý					
6	Nội dung khóa học được sắp xếp hợp lý					
7	Nội dung bài tập phù hợp với lý thuyết đã giảng					
8	Các tài liệu học tập rõ ràng, dễ hiểu					
9	Phim chiếu (slide) rõ ràng, dễ nhìn, dễ					

	hiểu, dễ nhớ					
10	Công tác chuẩn bị lớp học					

PHẦN 2: GIẢNG VIÊN

Giảng viên A		Giảng viên B									
STT	CÁC CÂU HỎI	GV A					GV B				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	Cách giảng bài dễ hiểu, logic										
2	Khuyến khích học viên phát biểu										
3	Nhịp độ giảng bài phù hợp										
4	Trả lời câu hỏi rõ ràng và đầy đủ										
5	Kiến thức chuyên môn										
6	Kỹ năng sử dụng các phương pháp và giáo cụ giảng dạy										
7	Hỗ trợ học viên đầy đủ trong quá trình dạy										
8	Giao tiếp tốt với học viên										

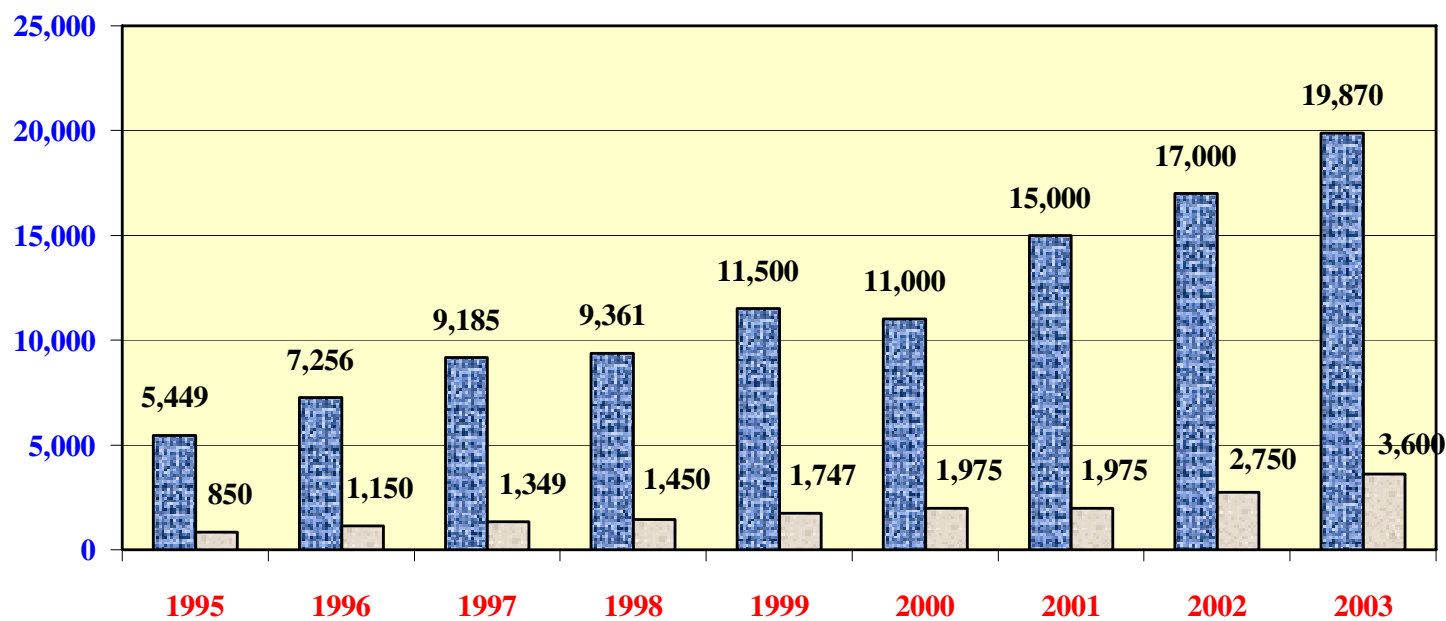
PHẦN 3: GÓP Ý (Đặc biệt đối với những nội dung mà học viên đã cho điểm 2 hoặc 1)

PHẦN 4: CÁC NỘI DUNG CÓ NHU CẦU ĐÀO TẠO THÊM

Phụ lục 4:

Bảng 1: KIM NGẠCH XUẤT KHẨU VIỆT NAM (1995 - 2003)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Kim ngạch xuất khẩu Việt Nam (1)	5,449	7,256	9,185	9,361	11,500	11,000	15,000	17,000	19,870
Tăng trưởng (%)	140%	133%	127%	102%	123%	96%	136%	113%	117%
Kim ngạch xuất khẩu hàng dệt may (2)	850	1,150	1,349	1,450	1,747	1,975	1,975	2,750	3,600
So sánh (1) & (2)	16%	16%	15%	15%	15%	13%	13%	16%	19%

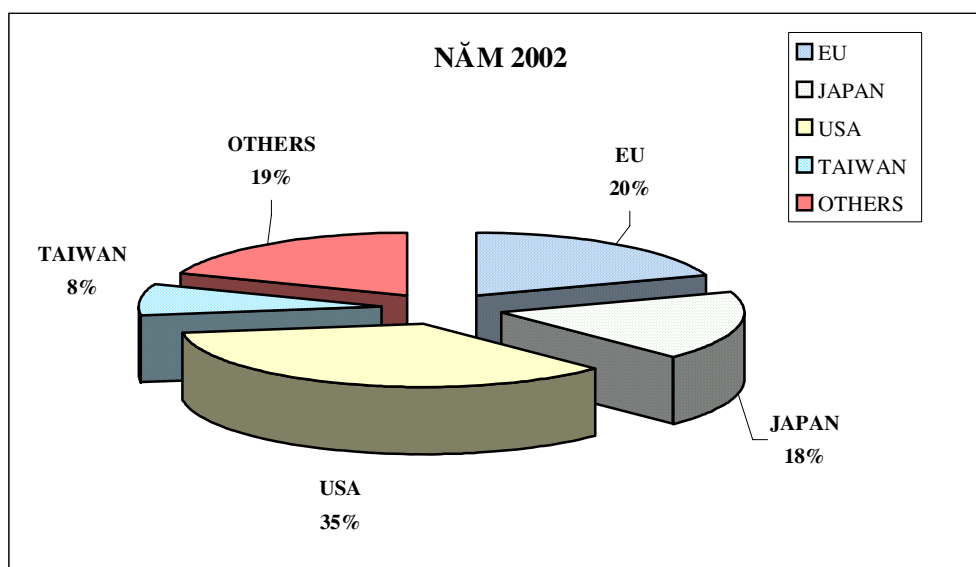
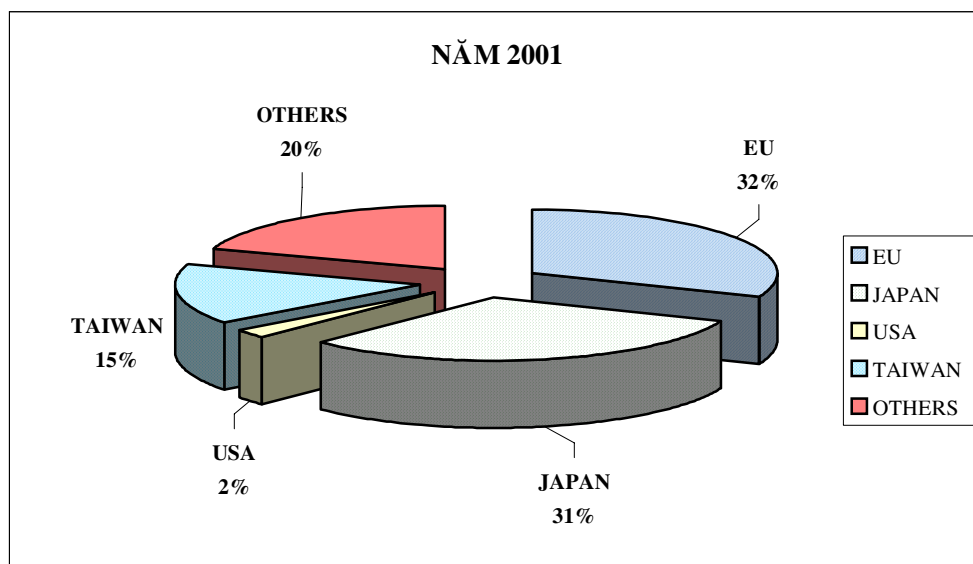


Phụ lục 5:

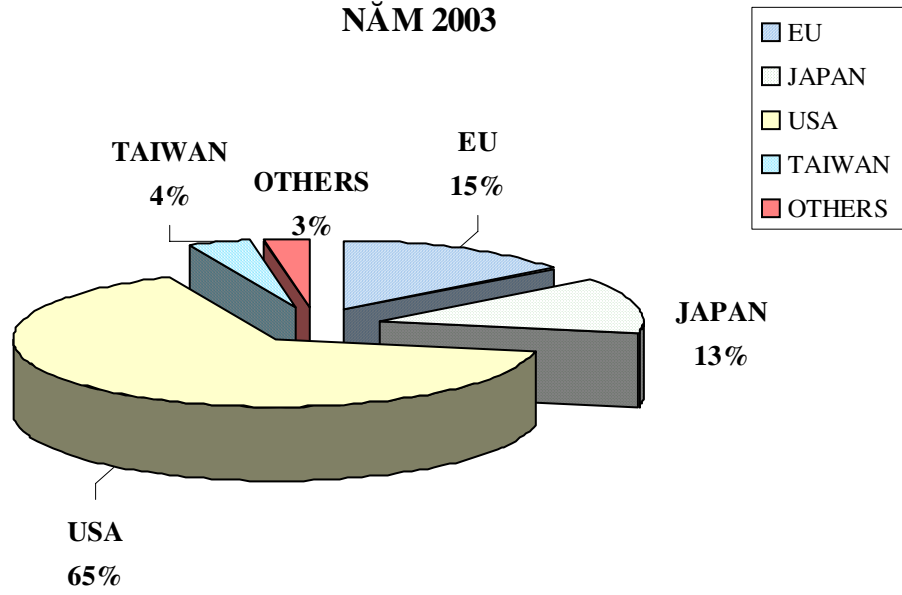
KIM NGẠCH XUẤT KHẨU NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM

ÑVT: Triệu USD

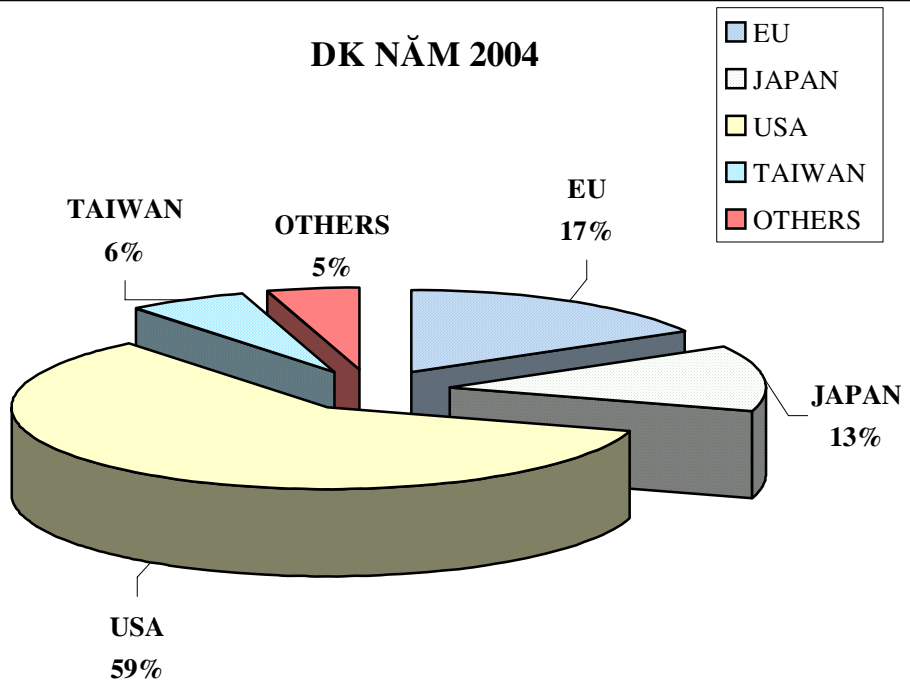
	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>DK 2004</i>
TOTAL	1.976	2.768	3.660	4.200
EU	617	540	540	700
JAPAN	616	490	480	550
USA	47.5	675	2.400	2.500
TAIWAN	304	232	140	250
OTHERS	391	531	100	200



NĂM 2003



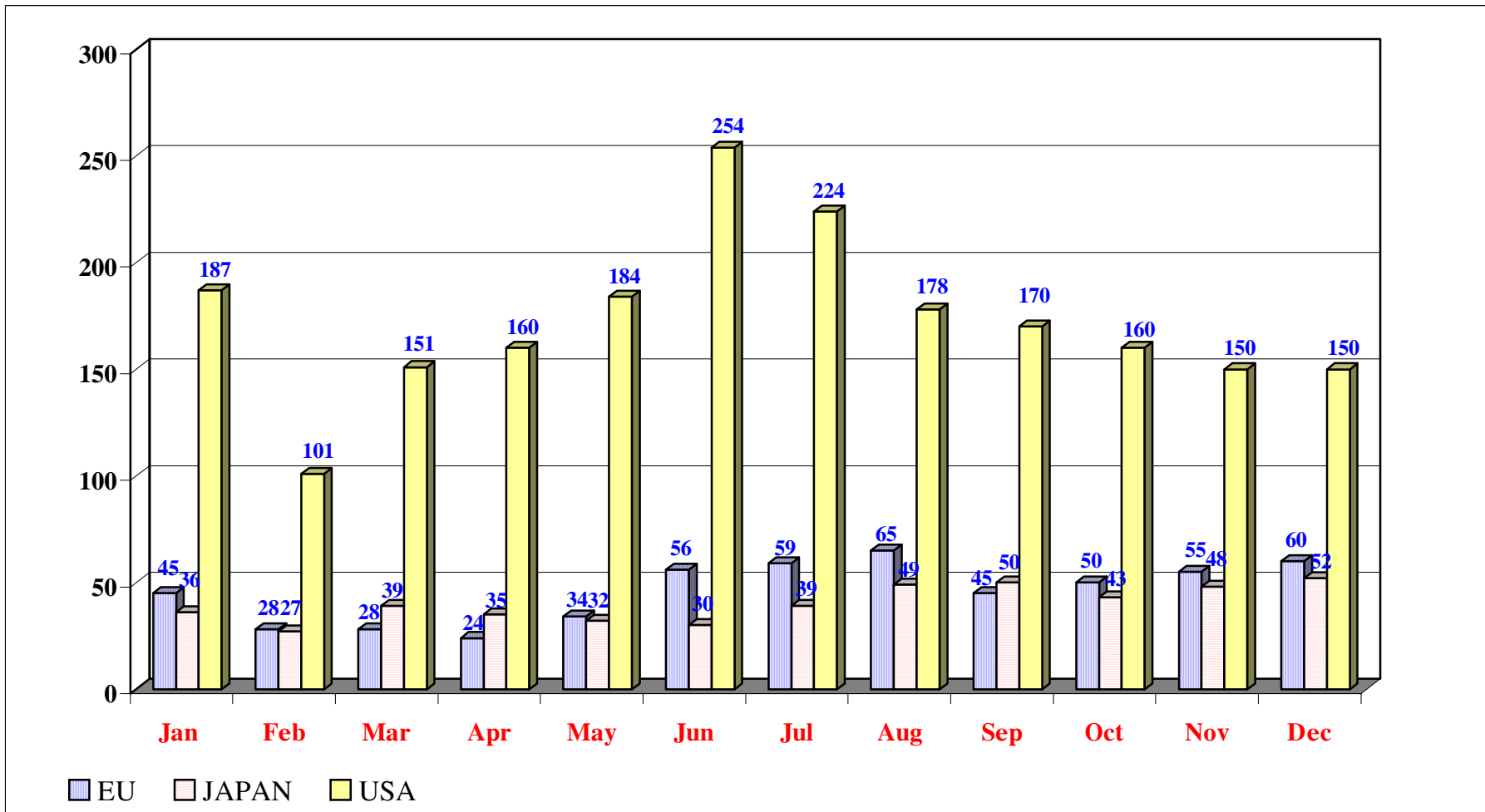
DK NĂM 2004



Phụ lục 6:

KIM NGẠCH XUẤT KHẨU 2003

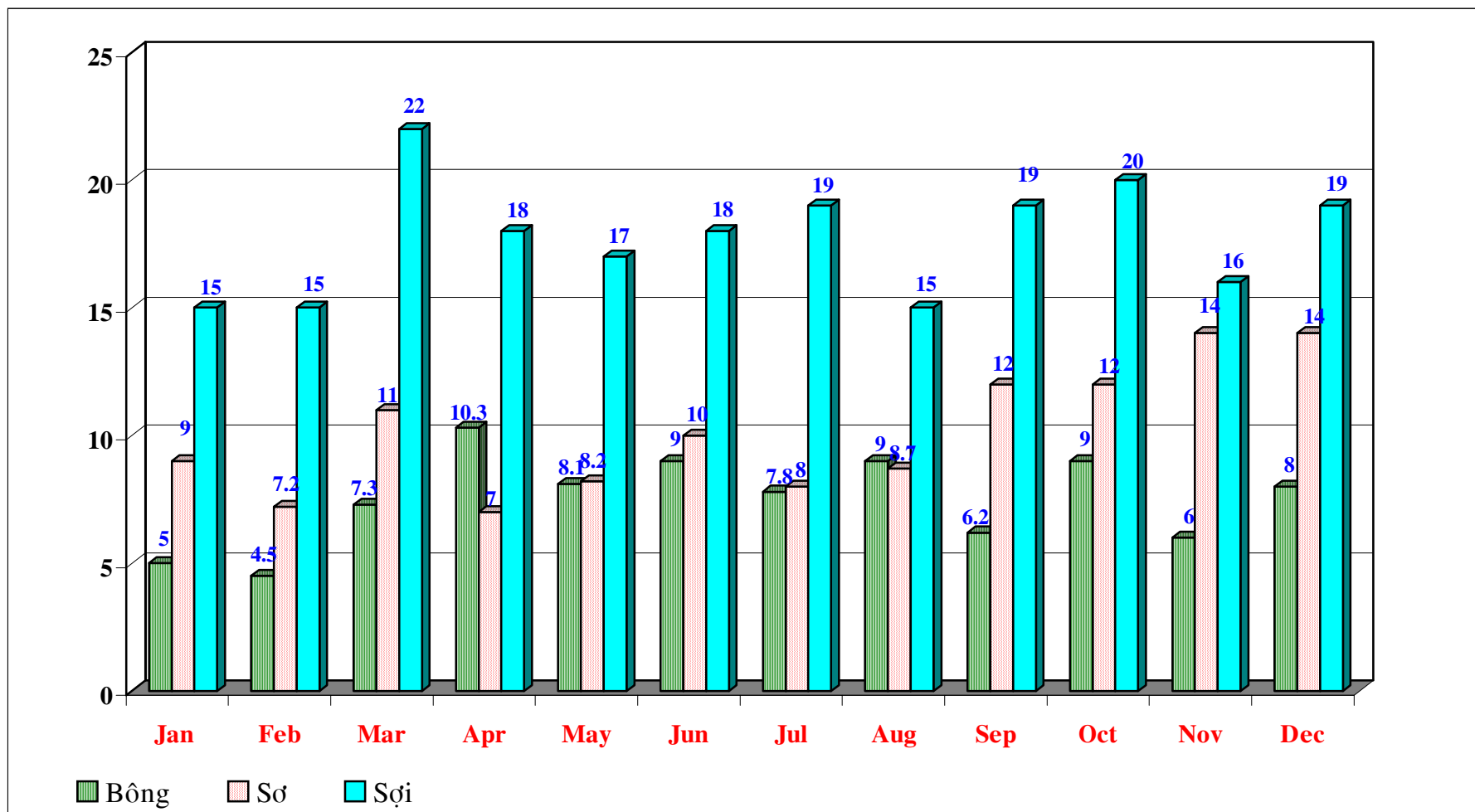
ÑVT: Triệu USD



Phụ lục 7:

KIM NGẠCH NHẬP KHẨU 2003

ÑVT: taán



Phụ lục 8:

NĂNG SUẤT VÀ THU NHẬP CÔNG NHÂN MAY

(Bình quân 1 công nhân sản xuất công nghiệp)

- Ngày làm việc 8 giờ/ca sản xuất
- 25 ngày trong tháng (=> 300 ngày/năm)
- Giá gia công CMT chiếm 25% giá FOB
- Tiền lương công nhân (mức 45% giá gia công CMT)

Bình quân năng suất lao động/ 1 công nhân sản xuất công nghiệp may		
	Trị giá gia công (CMT)	Trị giá (FOB)
I	<u>10 USD/ca sản xuất</u> 250 USD/tháng 3.000 USD/năm <u>Tiền lương:</u> 4,5 USD/ca sản xuất 112 USD/tháng => 1.687.000 VND/tháng	<u>40 USD/ca sản xuất</u> 1.000 USD/tháng 12.000 USD/tháng
II	<u>8 USD/ca sản xuất</u> 200 USD/tháng 2.400 USD/năm <u>Tiền lương:</u> 3,6 USD/ca sản xuất 90 USD/tháng => 1.350.000 VND/tháng	<u>32 USD/ca sản xuất</u> 800 USD/tháng 9.600 USD/tháng
III	<u>6 USD/ca sản xuất</u> 150 USD/tháng 1.800 USD/năm <u>Tiền lương:</u> 2.7 USD/ca sản xuất 67.5 USD/tháng => 1.012.500 VND/tháng	<u>24 USD/ca sản xuất</u> 600 USD/tháng 7.200 USD/tháng
IV	<u>4 USD/ca sản xuất</u> 100 USD/tháng 1.200 USD/năm <u>Tiền lương:</u> 1.8 USD/ca sản xuất 45 USD/tháng => 675.000 VND/tháng	<u>16 USD/ca sản xuất</u> 400 USD/tháng 4.800 USD/tháng

(Nguồn: Thống kê của Hiệp hội Dệt may Việt Nam)

Phụ lục 9:

NHU CẦU LAO ĐỘNG CÔNG NHÂN MAY

(Đơn vị 1000 Lao Động)

Kim ngạch xuất khẩu – FOB Giá trị gia công – CMT	NHÓM NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG – CÔNG NHÂN MAY			
	I	II	III	IV
A. 1000 triệu USD - FOB				
2000 triệu USD	167	208	278	417
3000 triệu USD	250	312	416	625
3500 triệu USD	291	365	486	729
4000 triệu USD	334	416	556	834
B. Giá trị gia công – CMT				
500 triệu USD	167	208	278	417
600 triệu USD	200	250	334	500
700 triệu USD	234	292	389	583
800 triệu USD	267	334	445	667
900 triệu USD	300	375	500	750
1000 triệu USD	334	416	556	834

Kết luận:

1. 834.000 lao động nhóm IV đạt 4000 triệu USD FOB
834.000 lao động nhóm IV đạt 1000 triệu USD CMT
2. Cộng thêm 20% (lao động phù trợ)
 $834.000 \text{ đ} \times 120\% = 1.000.800 \text{ LĐ}$

Phụ lục 10:

LƯƠNG LAO ĐỘNG DỆT – MAY Ở MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

Các nước	Lương lao động USD/giờ
Indonexia	0,25
Việt Nam	0,32
Trung Quốc	0,44
Ấn Độ	0,66
Philippines	0,8
Thái Lan	1,2
Malayxia	1,55
Singapore	3,6
Hồng Kông	3,81
Hàn Quốc	4,6
Đài Loan	5,2
Anh	11,19
Mỹ	11,4
Pháp	13,65
Nhật	17,47

(Nguồn: Theo Bản Tin Công nghiệp dệt)

Phụ lục 11:**DANH SÁCH 66 DOANH NGHIỆP DỆT MAY ĐƯỢC KHẢO SÁT TRÊN ĐỊA
BÀN TP. HỒ CHÍ MINH**

TT	TÊN CÔNG TY	ĐỊA CHỈ	Đ.THỌAI	GHI CHÚ
1	Công ty 28	3 Nguyễn Oanh, Gò Vấp	8942238	Nhà nước
2	Cty Sài Gòn 3	140 Nguyễn Văn Thủ, Q.1	8225255	Nhà nước
3	Cty Đại Đồng	127/32 Mai Xuân Thượng, Q.6	8556359	Nhà nước
4	Cty Đông Á	185-189 Lê Đại Hành, Q.11	8651299	Nhà nước
5	Cty Đông Hòa	306 CMT8, Q. Tân Bình	8495710	Nhà nước
6	Cty Đông Phương	10 Âu Cơ, Q. Tân Bình	8496062	Nhà nước
7	Cty XNK May Sài Gòn	213 An Dương Vương, Q.5	8557166	Nhà nước
8	Công ty 27/7	128-130 Hàm Tử, Q.5	8458692	Nhà nước
9	Cty Hữu Nghị	636-638 Nguyễn Duy, Q.8	8554176	Nhà nước
10	Cty Sài Gòn 2	15 An Tôn, Q. Tân Bình	8645331	Nhà nước
11	Cty Legamex	15 Trường Sơn, Q.10	8641386	Nhà nước
12	Cty Nhà Bè	Bến Nghé, Tân Thuận Đông, Q.7	8720077	Nhà nước
13	Cty Phương Đông	1B Quang Trung, Gò Vấp	8910870	Nhà nước
14	Cty Việt Thắng	2/83B Quang Trung, Q.9	8961424	Nhà nước
15	Cty Việt Tiến	7 Lê Minh Xuân, Q. Tân Bình	8640800	Nhà nước
16	Cty Phước Bình	15/35 Tòa nhà ADC, Q. Tân Bình	8610915	Nhà nước
17	Cty 1/5	10/2 Thành Công, Q. Tân Bình	8496048	TN, CP
18	Cty AD.V	62 Đinh Tiên Hoàng, Q.1	8486363	TN, CP
19	Cty An Phước	100/11-12-13 An Dương Vương, Q.5	8331429	TN, CP
20	Cty Anh Tài	42/10 Tân Phước, Q. Tân Bình	9710351	TN, CP
21	Cty Asia	79/9B Xô Viết Nghệ Tĩnh, Q. Bình Thạnh	8990140	TN, CP
22	Cty Bàn Cờ	116-118 Bàn Cờ, Q.3	8392808	TN, CP
23	Cty Bình Đông	301 Bến Bình Đông, Q.8	8567487	TN, CP
24	Cty Bình Huy	15/10E Quang Trung, Q. Gò Vấp	8910872	TN, CP
25	Cty Bình Sơn	1119 XVNT, Q. Bình Thạnh	8993045	TN, CP
26	Cty Chân Lập	25/8 Xa lộ 13, Q Thủ Đức	8902692	TN, CP
27	Cty Chân Việt	1076-1080 Tạ Quang Bửu, Q.8	9812943	TN, CP
28	Cty Đa Gia	584-586 Điện Biên Phủ, Q.10	8343577	TN, CP
29	Cty Đại Cát	245/53 CMT8, Q. Tân Bình	8640108	TN, CP
30	Cty Đại Hùng	49/11 Đường 14, Q. Tân Bình	9610069	TN, CP
31	Cty Đại Quang	45 Thôn 3, H. Bình Chánh	8755196	TN, CP
32	Cty Đa Kao	456/1A Nơ Trang Long, Q. Bình Thạnh	8433771	TN, CP
33	Cty Đan Thanh	1 Lê Quý Đôn, Q. Phú Nhuận	8458299	TN, CP
34	Cty Đăng Khoa	74 Nguyễn Đình Chiểu, Q.1	9851613	TN, CP
35	Cty Determinism	368/1 Kha Vạn Cân, Q. Thủ Đức	8961632	TN, CP
36	Cty Đông Hưng	P. Tân Chánh Hiệp, Q.12	8914626	TN, CP
37	Cty Đức Dực	388-390 Hoàng Văn Thụ, HCM	8442731	TN, CP
38	Cty Đức Phúc	17 Cộng Hòa, Q. Tân Bình	8421558	TN, CP
39	Cty Gia Nghi	40/22-24 Ấp Bắc, Q. Tân Bình	8102078	TN, CP
40	Cty Gia Tuấn	D1/9T Đường 10, H. Bình Chánh	8761329	TN, CP
41	Cty Hà Gia	1/62 Đặng Văn Bi, Q. Thủ Đức	8973791	TN, CP

TT	TÊN CÔNG TY	ĐỊA CHỈ	Đ.THỌAI	GHI CHÚ
42	Cty Hải Sơn	390 Hoàng Văn Thụ, Q. Tân Bình	8424955	TN, CP
43	Cty Hân Mạo	Bàu Tre, P. Tân An Hội, H. Củ Chi	8921705	TN, CP
44	Cty Hiệp Thành	168 Dương Bá Trạc, Q.8	8569372	TN, CP
45	Cty Hoa Hồng	23Bis Nguyễn Thị Diệu, Q.3	9300557	TN, CP
46	Cty Hoàng Hải	213/24 Nguyễn Thiện Thuật, Q.3	8358971	TN, CP
47	Cty Hoàng Phát	55B Hương lộ 14, Q. Tân Bình	8648222	TN, CP
48	Cty Hoàng Tấn	220 Lê Văn Sỹ, Q.3	8439428	TN, CP
49	Cty Hồng Phúc	1908 Lạc Long Quân, Q. Tân Bình	8653313	TN, CP
50	Cty Hồng Thái	67 Bis Đường 14, Q. Tân Bình	8561158	TN, CP
51	Cty Hồng Tiến	3026 Phạm Thế Hiển, Q.8	8503782	TN, CP
52	Cty Hưng Phát	517 An Dương Vương, Q.5	8552808	TN, CP
53	Cty Hương Mới	122/1 Trần Đình Xu, Q.1	8367334	TN, CP
54	Cty Khải Hoàn	2B Cộng Hòa, Q. Tân Bình	8426395	TN, CP
55	Cty Kim Bửu	112/14-16 Trương Công Định, Q. Tân Bình	8491917	TN, CP
56	Cty Kim Đào	27 Đỗ Ngọc Thạch, Q.5	8442212	TN, CP
57	Cty Angel Bell (Đài Loan)	422Bis Hùng Vương, Q. Bình Chánh	8764717	FDI
58	Cty ASC (Đài Loan)	9 Bình Triệu, Q. Thủ Đức	7269716	FDI
59	Cty Chi Hsing (Đài Loan)	Đường 10, KCN Tân Thuận, Q.7	8721066	FDI
60	Cty Chin Cheng (HK)	522G/C3 Nguyễn Tri Phương, Q.10	8842371	FDI
61	Cty CNC Int'l (Hàn Quốc)	8/2B Thôn 1, H. Hóc Môn		FDI
62	Cty Dashin VN (Hàn Quốc)	2 Thi Sách, Q. 1	8239389	FDI
63	Cty Danu Vina (Hàn Quốc)	KCN Linh Trung, HCM	8912733	FDI
64	Cty Dustin VN (Đài Loan)	511B Hòa Bình, Q. Tân Bình	7502202	FDI
65	Cty Domex VN (Đài Loan)	KCN Tân Thuận, HCM	7240375	FDI
66	Cty Đông Dương (ĐL)	14 Lê Quý Đôn, Q. Phú Nhuận	8442032	FDI

Phụ lục 12:

CHÍNH PHỦ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: 55/2001/QĐ-TTg

Hà Nội, ngày 23 tháng 4 năm 2001

QUYẾT ĐỊNH CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

**Phê duyệt Chiến lược phát triển và một số cơ chế, chính sách hỗ trợ thực hiện
Chiến lược phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2010**

* * *

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992;

Căn cứ Quy hoạch tổng thể phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2010 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 161/1998/QĐ-TTg ngày 04 tháng 9 năm 1998 và kết luận của Thủ tướng Chính phủ tại Thông báo số 140/TB-VPCP ngày 20 tháng 10 năm 2000 của Văn phòng Chính phủ về Chiến lược phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2010.

Xét đề nghị của Tổng Công ty dệt may Việt Nam (công văn số 1883/TT-KHĐT ngày 19 tháng 12 năm 2000); ý kiến của các Bộ: Thương mại (công văn số 43 TM/XNK ngày 05 tháng 01 năm 2001), Công nghiệp (công văn số 139/CV-KHĐT ngày 11 tháng 01 năm 2001), Kế hoạch và đầu tư (công văn số 256 BKH/CN ngày 12 tháng 01 năm 2001), Khoa học, Công nghệ và Môi trường (công văn số 169/BKHCMNT-CN ngày 15 tháng 01 năm 2001), Nông nghiệp và phát triển nông thôn (công văn số 152/BNN-VP ngày 16 tháng 01 năm 2001), Tái chính (công văn số 1236 TC/TCĐN ngày 16 tháng 02 năm 2001), Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (công văn số 36/NHNN-TD ngày 10 tháng 01 năm 2001).

QUYẾT ĐỊNH

ĐIỀU 1: Phê duyệt chiến lược phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2010 với các nội dung sau:

1. Mục tiêu:

Phát triển ngành dệt may trở thành một trong những ngành công nghiệp trọng điểm, mũi nhọn về xuất khẩu; thỏa mãn ngày càng cao nhu cầu tiêu dùng trong nước; tạo việc làm cho xã hội; nâng khả năng cạnh tranh, hội nhập vững chắc kinh tế khu vực và thế giới.

2. Chiến lược phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2010

a. Đối với ngành dệt, bao gồm: sản xuất nguyên liệu dệt, sợi, dệt, in nhuộm hoàn tất:

- *Kinh tế Nhà nước làm nòng cốt, giữ vai trò chủ đạo; khuyến khích các thành phần kinh tế, kể cả đầu tư trực tiếp nước ngoài tham gia phát triển lĩnh vực này.*

- *Đầu tư phát triển phải gắn với bảo vệ môi trường; quy hoạch xây dựng các cụm công nghiệp sợi, dệt, in nhuộm hoàn tất ở xa các trung tâm đô thị lớn.*
- *Tập trung đầu tư trang thiết bị hiện đại, công nghệ cao, kỹ thuật tiên tiến, trình độ chuyên môn hóa cao. Chú trọng công tác thiết kế các sản phẩm dệt mới, nhằm từng bước củng cố vững chắc uy tín nhãn mác dệt Việt Nam trên thị trường quốc tế.*
- *Tổ chức lại hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế, tạo bước nhảy vọt về chất lượng, tăng nhanh sản lượng các sản phẩm dệt, nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu và tiêu dùng trong nước.*

b. Đối với ngành may:

- **Đẩy mạnh cổ phần hóa đối với doanh nghiệp may Nhà nước không cần nắm giữ 100% vốn. Khuyến khích mọi thành phần kinh tế đầu tư phát triển ngành may, nhất là ở các vùng đông dân cư, nhiều lao động.**
- Đẩy mạnh công tác thiết kế mẫu thời trang, kiểu dáng sản phẩm may. Tập trung đầu tư, cải tiến hệ thống quản lý sản xuất, quản lý chất lượng, áp dụng các biện pháp tiết kiệm nhằm tăng năng suất lao động, giảm giá thành sản xuất và nâng cao tính cạnh tranh của sản phẩm may Việt Nam trên thị trường quốc tế.
- c. Đẩy mạnh đầu tư phát triển các vùng trồng bông, dâu tằm, các loại cây có xơ, tơ nhân tạo, các loại nguyên liệu, phụ liệu, hóa chất, thuốc nhuộm cung cấp cho ngành dệt may nhằm tiến tới tự túc phần lớn nguyên liệu, vật liệu và phụ liệu thay thế nhập khẩu.
- d. Khuyến khích mọi hình thức đầu tư, kể cả đầu tư nước ngoài, để phát triển cơ khí dệt may, tiến tới cung cấp phụ tùng, lắp ráp và chế tạo thiết bị dệt may trong nước.

3. Các chỉ tiêu chủ yếu:

a. Sản xuất:

- **Đến năm 2005, sản phẩm chủ yếu đạt: bông xơ 30.000 tấn; xơ sợi tổng hợp 60.000 tấn; sợi các loại 150.000 tấn; vải lụa thành phẩm 1.400 triệu mét vuông; dệt kim 500 triệu sản phẩm, may mặc 1.500 triệu sản phẩm.**
- Đến năm 2010, sản phẩm chủ yếu đạt: bông xơ 80.000 tấn; xơ sợi tổng hợp 120.000 tấn, sợi các loại 300.000 tấn; vải lụa thành phẩm 1.400 triệu mét vuông; dệt kim 500 triệu sản phẩm; may mặc 1.500 triệu sản phẩm.

b. Kim ngạch xuất khẩu:

- Đến năm 2005: 4.000 đến 5.000 triệu đôla Mỹ
- Đến năm 2010: 8.000 đến 9.000 triệu đôla Mỹ

c. Sử dụng lao động:

- Đến năm 2005: thu hút 2,5 đến 3 triệu lao động
- Đến năm 2010: thu hút 4 đến 4,5 triệu lao động

d. Tỷ lệ giá trị sử dụng nguyên phụ liệu nội địa trên sản phẩm dệt may xuất khẩu:

- Đến năm 2005: trên 50%
- Đến năm 2010: trên 75%

e. Vốn đầu tư phát triển

- **Tổng vốn đầu tư phát triển ngành dệt may Việt Nam giai đoạn 2001 – 2005 khoảng 35.000 tỷ đồng, trong đó Tổng Công ty Dệt may Việt Nam khoảng 12.500 tỷ đồng.**
- Tổng vốn đầu tư phát triển ngành dệt may Việt Nam giai đoạn 2006 – 2010 khoảng 30.000 tỷ đồng, trong đó Tổng Công ty Dệt may Việt Nam khoảng 9.500 tỷ đồng.
- Tổng vốn đầu tư phát triển vùng nguyên liệu trồng bông đến năm 2010 khoảng 1.500 tỷ đồng.

ĐIỀU 2: Một số cơ chế, chính sách để hỗ trợ thực hiện chiến lược phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2010

1. Nhà nước hỗ trợ nguồn vốn ngân sách, vốn ODA đối với các dự án quy hoạch phát triển vùng nguyên liệu, trồng bông, trồng dâu, nuôi tằm; đầu tư các công trình xử lý nước thải; quy hoạch các cụm công nghiệp dệt; xây dựng cơ sở hạ tầng đối với các cụm công nghiệp mới; đào tạo và nghiên cứu của các viện, trường và trung tâm nghiên cứu chuyên ngành dệt may.
2. Các dự án đầu tư vào các lĩnh vực sản xuất: sợi, dệt, in nhuộm hoàn tất, nguyên liệu dệt, phụ liệu may và cơ khí dệt may:
 - a. Được vay vốn tín dụng đầu tư phát triển của Nhà nước, trong đó 50% vay với lãi suất bằng 50% mức lãi suất theo quy định hiện hành tại thời điểm rút vốn, thời gian vay 12 năm, có 3 năm ân hạn; 50% còn lại được vay theo quy định của Quỹ hỗ trợ phát triển.
 - b. Được coi là lĩnh vực ưu đãi đầu tư và được hưởng các ưu đãi đầu tư theo quy định của Luật khuyến khích đầu tư trong nước.
3. Bộ Tài chính nghiên cứu trình Chính phủ để trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội cho phép áp dụng cơ chế đối với vải và phụ liệu may sản xuất trong nước nếu bán cho các đơn vị sản xuất gia công hàng xuất khẩu tại Việt Nam được hưởng mức thuế suất thuế giá trị gia tăng như đối với hàng xuất khẩu.
4. Đối với các doanh nghiệp Nhà nước sản xuất sợi, dệt, in nhuộm hoàn tất, nguyên liệu dệt, phụ liệu may và cơ khí dệt may:
 - a. Trong trường hợp cần thiết, được Chính phủ bảo lãnh khi mua thiết bị trả chậm, vay thương mại của các nhà cung cấp hoặc tổ chức tài chính trong và ngoài nước;
 - b. Được cấp lại tiền thu sử dụng vốn trong thời gian 5 năm (2001 – 2005) để tái đầu tư;
 - c. Được ưu tiên cấp bổ sung một lần 30% vốn lưu động đối với từng doanh nghiệp.
5. Dành toàn bộ nguồn thu phí hạn ngạch và đấu thầu hạn ngạch dệt may cho việc mở rộng thị trường xuất khẩu, trong đó có chi phí cho các hoạt động tham gia các Tổ chức dệt may quốc tế, cho công tác xúc tiến thương mại và đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may.
6. Chính phủ khuyến khích các doanh nghiệp đẩy mạnh xuất khẩu hàng dệt may vào thị trường Mỹ. Bộ tài chính chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan nghiên cứu trong quý II năm 2001, trình Thủ tướng Chính phủ chính sách hỗ trợ thích hợp hàng dệt khẩu sang thị trường Mỹ.

ĐIỀU 3: **Tổ chức thực hiện**

1. Bộ công nghiệp phối hợp các Bộ, ngành liên quan chỉ đạo Tổng Công ty dệt may Việt Nam:
 - Xây dựng thí điểm từ 2 đến 3 cụm dệt may đồng bộ để rút kinh nghiệm và giúp Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức triển khai rộng trên địa bàn theo quy hoạch tổng thể, nhằm thực hiện được các chỉ tiêu đã ghi ở Điều 1 Quyết định này.
 - Hướng dẫn các chủ đầu tư lập và hoàn thiện hồ sơ dự án thuộc những lĩnh vực ở Điều 2 Quyết định này đúng theo quy định hiện hành.
 - Hoàn thiện Chiến lược Khoa học công nghệ công nghiệp 2001 – 2010; tổ chức hệ thống thông tin thị trường để giúp các doanh nghiệp nắm bắt nhu cầu thị trường, thị hiếu của khách hàng trong và ngoài nước.
2. Bộ kế hoạch và đầu tư, Bộ tài chính, ngân hàng Nhà nước Việt Nam và Quỹ Hỗ trợ phát triển căn cứ phạm vi chức năng nhiệm vụ được giao, bố trí nguồn vốn và cho vay vốn theo kế hoạch hàng năm để thực hiện các dự án nêu tại Điều 2 Quyết định này.
3. Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn phối hợp Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Tổng Cty Dệt may Việt Nam xây dựng Quy hoạch phát triển vùng nguyên liệu theo Chiến lược phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2010 đã được phê duyệt tại Quyết định này.

ĐIỀU 4: Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày ký. Bãi bỏ những quy định trước đây trái với Quyết định này.

ĐIỀU 5: Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Tổng Công ty Dệt may Việt Nam chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

Nơi nhận:

- Ban bí Thư TW
- Thủ tướng, các PTT Chính phủ,
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc chính phủ,
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương,
- Văn phòng Quốc hội,
- Văn phòng Chủ tịch nước,
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng,
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao
- Tòa án nhân dân tối cao
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể,
- Công báo
- VPCP, BTCN, các PCN, các Vụ, Cục, các đơn vị trực thuộc,

KT. THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ
PHÓ THỦ TƯỚNG

Nguyễn Tấn Dũng

- Lưu: CN (5), Văn thư

Phụ lục 13:

CHÍNH PHỦ

Số: 161/1998/QĐ-TTg

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 4 tháng 9 năm 1998

QUYẾT ĐỊNH của Thủ tướng chính phủ về việc phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển ngành Công nghiệp Dệt – May đến năm 2010.

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992.

Căn cứ Điều lệ Quản lý đầu tư và xây dựng ban hành kèm theo Nghị định số 42/CP ngày 16 tháng 7 năm 1996 và Nghị định số 92/CP ngày 23 tháng 8 năm 1997 của Chính phủ;

Xét đề nghị của Bộ Công nghiệp (công văn số 1676/KHĐT ngày 25 tháng 5 năm 1998) và báo cáo thẩm định của Bộ kế hoạch và Đầu tư (trong công văn số 5753 BKH/VPTĐ ngày 17 tháng 8 năm 1998).

QUYẾT ĐỊNH

ĐIỀU 1: Phê duyệt quy hoạch tổng thể ngành Công nghiệp Dệt – May Việt Nam đến năm 2010 do Bộ Công nghiệp lập với những nội dung chính sau đây:

1. Mục tiêu:

Mục tiêu phát triển của ngành công nghiệp dệt – may đến năm 2010 là hướng ra xuất khẩu nhằm tăng nguồn thu ngoại tệ, đảm bảo cân đối trả nợ và tái sản xuất mở rộng các cơ sở sản xuất của ngành, thỏa mãn nhu cầu tiêu dùng trong nước về số lượng, chất lượng, chủng loại và giá cả; từng bước đưa ngành công nghiệp dệt – may Việt Nam trở thành ngành xuất khẩu mũi nhọn, góp phần tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm, thực hiện đường lối công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2. Quan điểm quy hoạch phát triển ngành công nghiệp dệt – may Việt Nam đến năm 2010 gồm các nội dung:

- Về đầu tư công nghệ:

Kết hợp hài hòa giữa đầu tư chiều sâu, cải tạo, mở rộng và đầu tư mới. Nhanh chóng thay thế những thiết bị và công nghệ lạc hậu, nâng cấp những thiết bị còn khả năng khai thác, bổ sung thiết bị mới, đổi mới công nghệ và thiết bị nâng cao chất lượng sản phẩm.

- Về thị trường tiêu thụ:

Thị trường ngoài nước: củng cố, giữ vững và phát triển quan hệ ngoại thương với các thị trường truyền thống, thâm nhập và tạo đà phát triển vào các thị trường có tiềm năng và thị trường khu vực. Từng bước hội nhập thị trường kinh tế khu vực AFTA và thị trường kinh tế thế giới WTO.

Thị trường trong nước: đáp ứng nhu cầu các mặt hàng thuộc ngành dệt – may trong nước bằng chất lượng hàng hóa, hạ giá thành, đa dạng hóa mặt hàng, đáp ứng thị hiếu và phù hợp với sức mua của mọi tầng lớp nhân dân.

- Vốn đầu tư và sắp xếp doanh nghiệp

Đa dạng hóa nguồn vốn và phương thức hợp đồng vốn đầu tư, phát huy nội lực và mở rộng đầu tư trực tiếp của nước ngoài để phát triển. Nhanh chóng thực hiện cổ phần hóa các doanh nghiệp may, từng bước cổ phần hóa một số doanh nghiệp dệt, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới của ngành.

- Bố trí quy hoạch cơ sở sản xuất:

Trên cơ sở hiện trạng, củng cố và phát triển 3 trung tâm công nghiệp dệt của cả nước là vùng Đông Nam Bộ và đồng bằng sông Cửu Long và đồng bằng sông Hồng, vùng duyên hải miền Trung. Đối với công nghiệp may, phân bố rộng rãi trên địa bàn cả nước, ưu tiên phát triển cơ sở may xuất khẩu tại những vùng thuận lợi về giao thông, gần bến cảng, sân bay.

- Định hướng phát triển nguyên liệu:

Nâng tỷ trọng phụ liệu may sản xuất trong nước của sản phẩm xuất khẩu để tăng giá trị gia tăng của công nghiệp may. Phát triển vùng nguyên liệu bông và tơ tằm để chủ động về nguồn liệu dệt, hạ giá thành sản phẩm và thu hẹp nhập khẩu nguyên liệu.

Phát triển nhiều hình thức và cấp đào tạo để tăng số lượng cán bộ, công nhân kỹ thuật, đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành dệt – may.

3. Các chỉ tiêu của quy hoạch phát triển

- Chỉ tiêu sản xuất và xuất khẩu:

Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2000	Năm 2005	Năm 2010
----------	-----	----------	----------	----------

- Sản xuất

Vải lụa	triệu m	800	1330	2000
Sản phẩm dệt kim	triệu sp	70	150	210
Sản phẩm may (quy chuẩn)	-	580	780	1200
Kim ngạch xuất khẩu	tr.USD	2000	3000	4000
Hàng dệt	-	370	800	1000
Hàng may	-	1630	2200	3000

- Chỉ tiêu phát triển nguyên liệu dệt

Nguyên liệu	Đơn vị	Năm 2000	Năm 2010
Bông			
Diện tích	ha	37.000	100.000
Năng suất bông	tấn/ha	1.4	1.8
Sản lượng bông hạt	tấn	54.000	182.000
Sản lượng bông sơ	-	18.000	60.000
Dâu tơ tằm			
Diện tích trồng dâu	ha	25.000	40.000
Sản lượng tơ tằm	tấn	2.000	4.000

- Chỉ tiêu về nhu cầu tổng vốn đầu tư đến năm 2010:

Đơn vị tính: USD	
Đầu tư chiều sâu	756.9
Dệt	709.0
May	47.9
Đầu tư mới	2516.4

Dệt	2306.4
May	210.2
Tổng số	3973.3

Chỉ tiêu về nhu cầu vốn đầu tư đến năm 2010 là định hướng, Bộ công nghiệp căn cứ định hướng này và điều kiện thực tế từng thời kỳ để có những tính toán và hiệu chỉnh cho phù hợp.

ĐIỀU 2: Phân công thực hiện:

- Bộ Công nghiệp là Bộ quản lý ngành phối hợp với các Bộ, ngành và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương liên quan chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện quy hoạch tổng thể phát triển ngành Công nghiệp dệt – may Việt Nam theo các nội dung đã ghi tại Điều 1 của quyết định này.
- Bộ Công nghiệp chủ trì, làm việc với Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, tổng công ty dệt – may Việt Nam và các địa phương có liên quan về quy hoạch và phương thức thực hiện việc xây dựng, phát triển vùng nguyên liệu bông, dâu tằm tơ cũng như việc thu mua, chế biến các loại nguyên liệu này.
- Bộ công nghiệp phối hợp với Bộ kế hoạch và Đầu tư, Bộ xây dựng, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có liên quan và Tổng công ty dệt – may Việt Nam xác định danh mục, địa điểm, quy mô từng công trình cần đầu tư mới cũng như cần cải tạo mở rộng trong từng giai đoạn phù hợp với định hướng vùng sản xuất để thực hiện.
- Bộ Thương mại, Bộ Công nghiệp, Bộ Tài chính, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Tổng Công ty Dệt – may Việt Nam chủ động có kế hoạch phát triển thêm các thị trường xuất khẩu mới, tìm nguồn vốn trong và ngoài nước kể cả một phần vốn vay ưu đãi để đáp ứng nhu cầu vốn đầu tư của ngành dệt – may.
- Bộ Công nghiệp và Tổng công ty dệt – may Việt Nam soạn thảo và trình Thủ tướng Chính phủ kế hoạch, biện pháp sắp xếp sản xuất ngành dệt – may từ nay đến năm 2000, trong đó có danh mục cụ thể các doanh nghiệp sẽ thực hiện cổ phần hóa.

ĐIỀU 3: Bộ công nghiệp và Tổng công ty dệt – may Việt Nam, căn cứ vào mục tiêu, quan điểm và những chỉ tiêu của quy hoạch này, xây dựng các kế hoạch 5 năm thực hiện đầu tư phát triển cho phù hợp với tình hình kinh tế, xã hội đất nước.

ĐIỀU 4: Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ban hành. Các Bộ kế hoạch và Đầu tư, xã hội, công nghiệp, thương mại, tài chính, giáo dục và đào tạo, lao động – thương binh và xã hội, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có liên quan và tổng công ty Dệt – may Việt Nam chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

KT.Thủ tướng Chính phủ

Phó Thủ tướng

Ngô Xuân Lộc

Phụ lục 14:

**SO SÁNH GIỮA HOẠT ĐỘNG KINH DOANH THEO PHƯƠNG THỨC
FOB VÀ CMT**

Các bộ phận cấu thành / Nhiệm vụ bắt buộc	FOB	CMT
Chọn vải và phụ kiện cơ bản	Có	Không
Thiết kế sản phẩm may	Có	Không
May mẫu để lựa chọn	Có	Không
Lựa chọn thiết kế và may lại mẫu	Có	Không
May mẫu theo yêu cầu của khách hàng	Không	Có
Tự thiết lập thông số chất lượng	Có	Không
Nhận các thông số chất lượng	Không	Có
Báo giá và giao hàng	Có	Có
Thương lượng giá, phương thức thanh toán và giao hàng	Có	Có
Lên lịch sản xuất	Có	Có
Đặt mua nguyên vật liệu	Có	Không
Thúc đẩy giao nguyên vật liệu	Có	Có
Nhận nguyên vật liệu	Có	Có
Cắt	Có	Có
May	Có	Có
Hoàn thiện sản phẩm	Có	Có
Đóng gói	Có	Có
Lưu kho, giao hàng và gửi hóa đơn thanh toán	Có	Có

Phụ lục 15:

**CÁC TÍNH TOÁN VỀ MỐI QUAN HỆ GIỮA SẢN LƯỢNG VÀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
CỦA CÁC DOANH NGHIỆP MAY NHÀ NƯỚC (VINATEX)**

Bảng 1: Hồi quy với biến phụ thuộc là sản lượng, biến độc lập là tổng lao động

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,968774313
R Square	0,93852367
Adjusted R Square	0,932934913
Standard Error	12403,27742
Observations	13

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	25834668878	2,58E+10	167,9307	5,25887E-08
Residual	11	1692254199	1,54E+08		
Total	12	27526923077			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	-151026,506	17783,74956	-8,49239	3,69E-06	-190168,2947	-111884,7	-190168,295	-111885
X Variable 1	7,13133703	0,550308182	12,95881	5,26E-08	5,920116276	8,3425578	5,920116276	8,342558

Bảng 2: Hồi quy với biến phụ thuộc là sản lượng, biến độc lập là tổng lao động có trình độ là công nhân bậc 4 trở lên

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,983019575
R Square	0,966327486
Adjusted R Square	0,963266348
Standard Error	9179,526185
Observations	13

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	26600022366	2,66E+10	315,6759	1,89532E-09
Residual	11	926900710,9	84263701		
Total	12	27526923077			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	-100546,1478	10207,24838	-9,85047	8,59E-07	-123012,1614	-78080,1343	-123012,161	-78080,134
X Variable 1	6882,673852	387,3793395	17,76727	1,9E-09	6030,057243	7735,29046	6030,057243	7735,29046

Bảng 3: Hồi quy với biến phụ thuộc là sản lượng, biến độc lập là tỷ lệ lao động có trình độ là công nhân bậc 4 trở lên

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,981997226
R Square	0,964318552
Adjusted R Square	0,961074784
Standard Error	9449,388972
Observations	13

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	26544722606	2,654E+10	297,2835	2,60904E-09
Residual	11	982200471,4	89290952		
Total	12	27526923077			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	-651010,6343	42193,255	-15,42926	8,47E-09	-743877,4094	-558143,8592	-743877,409	-558143,859
X Variable 1	9131,064303	529,5854347	17,24191	2,61E-09	7965,454031	10296,67458	7965,454031	10296,67458

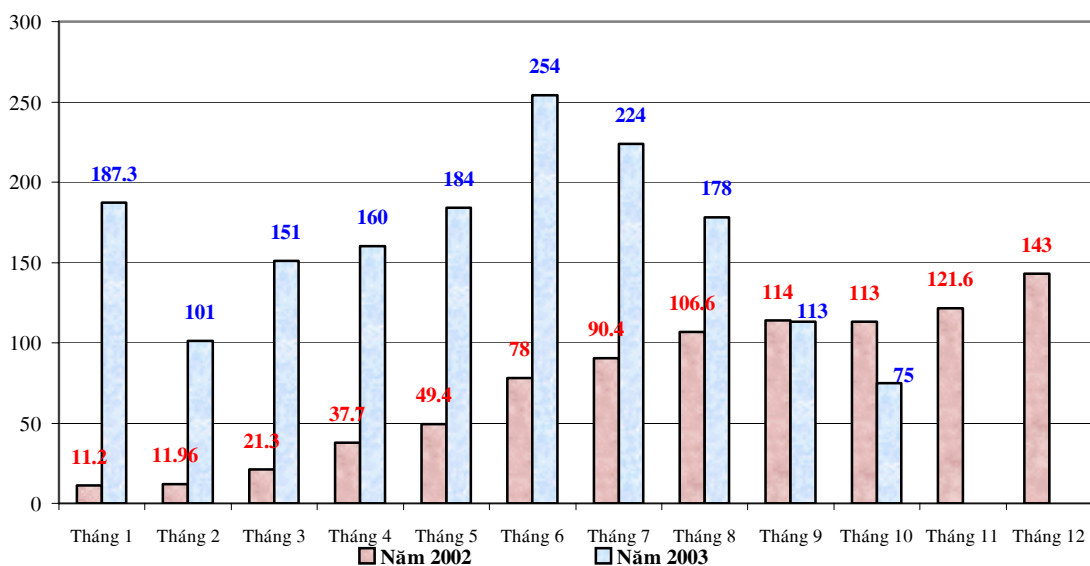
Phụ lục 16:

TỔNG HỢP TÌNH HÌNH XUẤT KHẨU HÀNG DỆT MAY SANG MỸ

CAT	ĐVT	Tuần từ 14 – 19/9/03		Lũy kế từ 01/5 – 19/9/03			Hạn ngạch cả nước	Số HN (thống kê của HQ Mỹ đến 26/9/03) (%)
		Số lượng	Trị giá (USD)	Số lượng	Số HN (%)	Trị giá		
332	Tá, đôi						106.667	0,20
333	Tá			1.428	5,61	36.783	25.440	6,00
334/335	Tá	12.449	1.160.223	490.157	97,25	45.595.179	504.000	96,00
338/339	Tá	251.606	10.998.002	6.702.686	67,3	275.357.839	9.960.000	63,80
340/640	Tá	19.816	1.040.897	771.885	54,61	41.865.975	1.413.333	52,90
341/641	Tá	11.015	528.060	374.162	69,42	20.419.695	538.973	69,70
342/642	Tá			368.541	88,98	17.978.592	414.163	100
345	Tá	2.314	134.678	126.478	59,66	5.793.628	212.000	95
347/348	Tá	86.902	4.786.611	4.653.464	88,79	252.307.760	5.241.000	89,40
351/651	Tá	9.090	433.110	261.768	72,73	11.131.571	359.893	88,10
352/652	Tá	36.234	238.131	845.194	64,65	7.470.043	1.307.333	68,30
434	Tá	368	53.224	3.684	30,46	910.017	12.096	39,30
435	Tá	630	168.777	14.799	52,35	3.184.258	28.267	39,30
440	Tá						1.767	0
447	Tá			20.913	56,91	2.517.610	36.747	88,5
448	Tá			12.410	54,88	2.482.417	22.613	50,7
632	Tá, đôi						153.333	1,3
638/639	Tá	26.372	1.230.176	631.852	66,58	28.955.007	949.013	86,30
645/646	Tá	173	7.266	94.762	67,05	5.420.029	141.333	99,10
647/648	Tá	42.081	2.286.202	1.233.988	88,49	67.120.637	1.394.478	92,9

KIM NGẠCH XUẤT KHẨU HÀNG DỆT MAY SANG MỸ (Triệu USD)

(Số liệu thống kê của Hải quan Việt Nam)

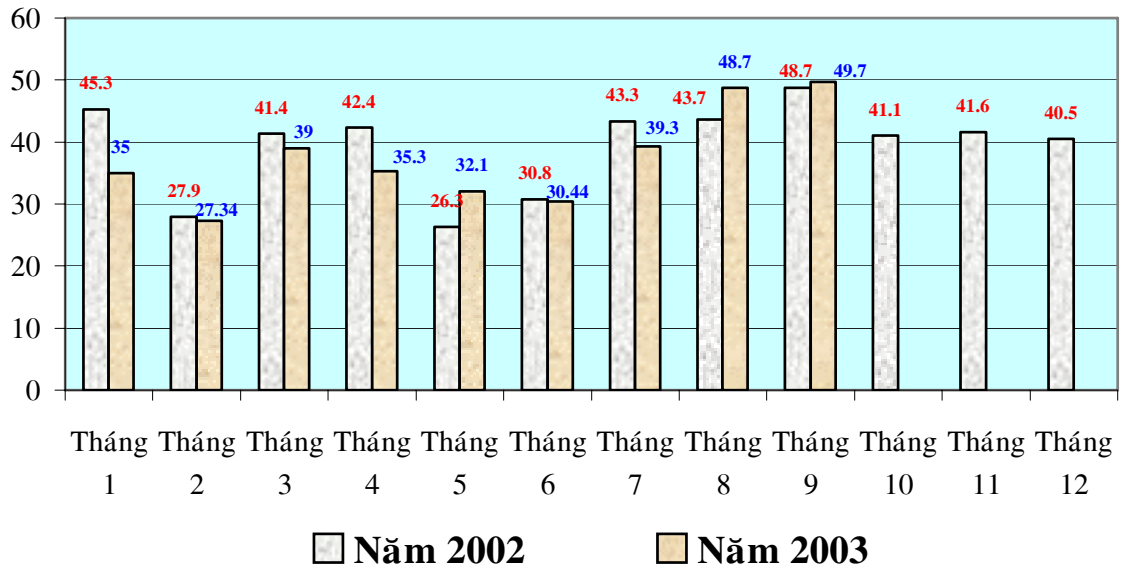


Phụ lục 17:

**KIM NGẠCH XUẤT KHẨU HÀNG DỆT MAY SANG NHẬT BẢN 9
THÁNG ĐẦU NĂM 2003**

TÊN HÀNG	TRỊ GIÁ (USD)	TÊN HÀNG	TRỊ GIÁ (USD)
Đồ lót	44.180.349	Bít tất	3.425.035
Quần	40.551.248	Thảm	2.210.235
Áo kimono	39.487.481	Quần áo thể thao	2.010.980
Áo sơ mi	37.811.152	Quần lửng	1.575.210
Áo jacket	28.365.501	Sợi	1.573.517
Áo khoác	14.889.303	Quần áo ngủ	1.513.268
Áo thun	12.102.668	Quần áo bơi	1.390.409
Khăn bông	10.859.951	Khăn lông	1.299.389
Tơ tằm	6.440.326	Áo gió	1.073.414
Áo len	6.372.415	Áo nỉ	1.030.567
Quần áo vest	6.038.172	Áo kiểu	937.047
Quần ngắn	5.754.119	Áo gillê	830.031
Quần áo BHLĐ	4.934.675	Quần áp jean	397.669
Váy	4.402.887	Quần đùi	392.337
Vải	4.336.808	Lụa tơ tằm	362.669
Găng tay	4.298.904	Áo đầm	261.946
Quần soóc, quần ngắn	3.993.530	Chỉ	175.117
Quần áo trẻ em	3.587.550	Tạp dề	123.141

**KIM NGẠCH XUẤT KHẨU HÀNG DỆT MAY SANG NHẬT BẢN
(USD)**



Phụ lục 18:

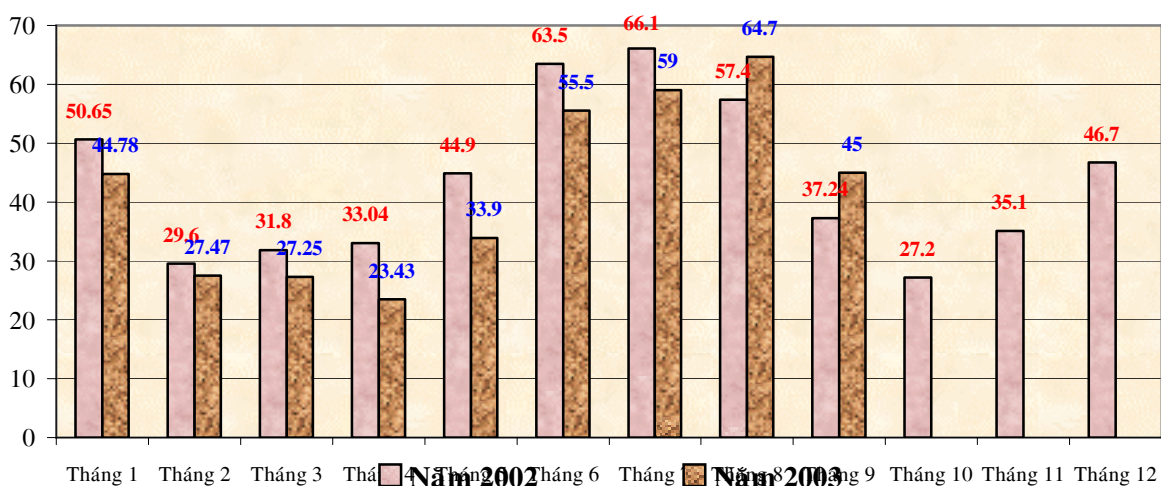
HẠN NGẠCH HÀNG DỆT MAY XUẤT KHẨU SANG EU

<i>Cat</i>	<i>DVT</i>	HN cả năm	Số lượng		Tỷ lệ (%)		Trị giá (USD)	
			Tháng 9	9 tháng	So 2002	So với HN	Tháng 9	9 tháng
1	Kg	Free	346.960	1.218.307	5091,13		706.063	2.534.883
2	Kg	Free	48.060	105.580	80,53		229.902	531.801
3	Kg	Free	39.110	165.760	83,34		100.930	493.530
4	Chiế c	10.709.000	475.110	6.502.142	54,45	57,75	1.390.208	14.228.960
5	Chiế c	3.551.000	413.313	2.000.189	49,23	53,51	2.624.026	14.920.133
6	Chiế c	5.465.000	412.531	3.691.497	62,05	64,24	3.110.298	26.586.014
7	Chiế c	3.003.000	124.339	1.782.107	60,52	56,44	478.316	6.605.326
8	Chiế c	14.206.000	1.252.208	10.859.121	94,22	72,70	6.532.711	56.978.359
9	Kg	982.000	62.372	396.397	159,78	40,37	292.844	1.853.901
10	Đôi	6.160.000	151.996	1.276.177	94,04	20,72	170.235	3.555.479
12	Đôi	3.096.000	3.250	208.809	190,52	6,74	898	205.375
13	Chiế c	9.253.000	383.141	3.578.627	129,36	38,68	524.120	1.635.268
14	Chiế c	493.000	23.361	141.003	101,94	58,60	399.266	2.687.354
15	Chiế c	550.000	58.905	384.441	77,66	73,39	906.797	6.371.395
16	Bộ	Free	22.012	216.137	79,07		220.048	1.796.094
17	Chiế c	Free	1.926	74.550	27,64		48.586	1.654.720
18	Kg	968.000	29.908	462.923	56,74	49,20	286.381	3.574.994
19	Chiế c	Free	0	4.942	29,67		0	122.899
20	Kg	255.000	23.142	115.156	170,55	45,16	284.919	1.392.793
21	Chiế c	20.837.000	987.768	9.041.848	74,23	43,39	13.884.273	131.240.530
22	Kg	Free	0	346.627	111,09		0	661.749
24	Bộ	Free	411.029	3.677.316	117,93		469.971	2.597.183
26	Chiế c	1.256.000	25.997	567.514	73,99	45,18	112.808	2.525.737
27	Chiế c	Free	219.299	1.796.037	190,41		558.742	4.198.715
28	Chiế c	3.881.000	437.542	2.469.502	107,91	63,63	809.145	5.202.158

29	Bộ	381.000	36.728	244.399	82,60	66,08	736.488	4.330.644
31	Chiếc	4.372.000	377.101	3.733.594	116,91	89,75	1.493.650	11.479.980
33	Kg	Free	1.239.808	12.654.601	107,04		1.511.949	14.316.031
35	Kg	671.000	53.875	380.638	110,57	56,73	132.803	878.549
39	Kg	244.000	21.950	165.435	107,43	71,26	440.806	2.422.762
40	Kg	Free	0	49.780	3275		0	36.284
41	Kg	809.000	77.620	799.361	106,77	103,77	100.788	1.096.123
68	Kg	473.000	79.060	442.394	106,97	98,27	630.898	5.367.364
72	Kg	Free	0	34.875	95,50		0	547.116
73	Kg	1.159.000	40.814	519.939	68,81	44,86	379.130	3.807.930
76	Kg	1.259.000	104.199	1.259.778	186,10	100,06	1.077.371	12.062.009
78	Kg	1.311.000	100.670	813.820	61,71	63,92	2.358.988	17.038.844
83	Kg	436.000	63.772	314.395	69,89	74,27	1.071.545	5.609.939
84	Kg	Free	4.105	4.115	1371,67		11.423	11.626
90	Kg	Free	2.000	59.046	517,27		7.200	130.094
97	Kg	244.000	29.754	218.913	130,74	102,68	188.963	1.350.434
118	Kg	277.000	7.950	13.050	108,92	26,37	125.409	1.530.178
120	Kg	Free	160	2.770	311,24		9.210	141.888
136	Kg	Free	170	6.390	276,62		6.194	95.640
157	Kg	Free	970	7.160	336,15		50.757	309.583
159	Kg	Free	12.900	105.990	155,41		410.732	3.789.158
161	Kg	248.000	2.144	113.854	71,29	45,91	59.582	2.309.559

KIM NGẠCH XUẤT KHẨU HÀNG DỆT MAY SANG EU

(Triệu USD)



Phụ lục 19:

DANH MỤC KHẢO SÁT THÔNG TIN DOANH NGHIỆP

Tên công ty:.....

Mã số:

Tên giao dịch đối ngoại:.....

Tên viết tắt:.....

Địa chỉ:

Điện thoại:..... Fax:

E-mail:..... Website:

Tên giám đốc:

Ngày thành lập (Giấy phép).....

Thương hiệu**1. THÀNH PHẦN KINH TẾ**Nhà nước Tư nhân TNHH Cổ phần Đầu tư nước ngoài Liên doanh nước ngoài

Quốc tịch

Quốc tịch

2. TIÊU CHUẨN QUỐC TẾSA 8000 ISO 14000 CSR **3. TỔNG DIỆN TÍCH:**

- Diện tích văn phòng	%
- Diện tích nhà xưởng may	%
- Diện tích cho kinh doanh	%

4. TỔNG SỐ CBCNVngười Nữ %

a. Tổng số CBCNV quản lýngười Nữ %

Đại học:người Trung cấp:

.....người

b. Tổng số CNV sản xuấtngười Nữ %

Công nhân có trình độ đại học dệt may người Trung cấp ... người

Công nhân có độ tuổi trên 40 (may)người

Phụ lục 20:

**DANH SÁCH CÁC THIẾT BỊ NGÀNH MAY ĐANG SỬ DỤNG TRONG
NƯỚC VÀ TẠI TP. HỒ CHÍ MINH**

STT	TÊN THIẾT BỊ	NƯỚC SẢN XUẤT	GHI CHÚ
Máy may 1 kim			
1	Máy 1 kim JUKI DDI – 5550N	Nhật	
2	Máy 1 kim JUKI DLU – 5490N	Nhật	Xén
3	Máy 1 kim JUKI DDL – 5550N – 7	Nhật	Chương trình
4	Máy 1 kim Brother DB2 – BT36 - 3	Nhật	
5	Máy 1 kim Sunrtar	Hàn Quốc	
Máy may 2 kim			
1	Máy 2 kim JUKI LH – 3168	Nhật	
2	Máy 2 kim JUKI LH – 1162	Nhật	
3	Máy 2 kim JUKI LH – 515	Nhật	
4	Máy 2 kim Brother 845 – 3	Nhật	
Máy đính			
1	Đính JUKI MB – 373 (Z008)	Nhật	Tự động
2	Đính JUKI MB – 373	Nhật	
Máy thừa khuy bằng			
1	Máy thừa JUKI LBH – 786	Nhật	
2	Máy thừa JUKI LBH – 781	Nhật	
3	Máy thừa nẹp		Tự động
Máy vắt sổ			
1	Máy vắt sổ 5 chỉ Mo 3616 DFL-404	Nhật	
2	Máy vắt sổ 5 chỉ Mo 2316, 2416	Nhật	
3	Máy vắt sổ 5 chỉ Mo 3900	Nhật	
4	Máy vắt sổ 5 chỉ Pegasus	Nhật	
5	Máy vắt sổ 5 chỉ Siruba	Nhật	
6	Máy vắt sổ 5 chỉ Kingtex	Đài Loan	
7	Máy vắt sổ 5 chỉ Jamato	Nhật	
8	Máy vắt sổ 4 chỉ Mo 2504 ASN-2000	Nhật	
9	Máy vắt sổ 4 chỉ Mo 2414	Nhật	

10	Máy vắt sổ 4 chỉ Pegasus	Nhật	Thun
11	Máy vắt sổ 4 chỉ Siruba	Đài Loan	Thun
12	Máy vắt sổ 4 chỉ Kingtex	Đài Loan	Thun
13	Máy vắt sổ 4 chỉ Jamato	Nhật	
14	Máy vắt sổ 3 chỉ Mo - 2000	Nhật	
Máy thùa khuy đầu tròn			
1	Máy thùa khuy đầu tròn – REECE – 104	Nhật	
2	Máy thùa khuy đầu tròn DURKOPP	Đức	
3	Máy thùa khuy đầu tròn Singer – 2994	Nhật	
4	Máy thùa khuy đầu tròn Minerva – P2	Tiệp Khắc	
Máy cuốn ống (trợ lực)			
1	Máy cuốn ống JUKI MS 1190 (Gauged)	Nhật	
Máy tra măng sét			
1	Máy tra măng sét DURKOPP ADLER.AC	Đức	
2	Máy tra măng sét JUKI	Nhật	
Máy mở túi tự động DURKOPP			
Máy Kansai			
1	Máy Kansai – 8703D	Nhật	Bông
2	Máy Kansai DFB – 1404 PMD	Nhật	Móc xích
3	Máy viền Pegasus 4 kim	Nhật	
4	Máy viền JAMATO W650, W500	Nhật	
5	Máy Kansai Jean DLR – 150P	Nhật	
Máy lộn cổ			
1	Máy lộn cổ Marubeni	Đài Loan	
2	Máy quay cổ tự động	Đức	
Máy lấy dầu			
1	Máy lấy dầu Marubeni	Đài Loan	
Máy đính bọ			
1	Máy đính bọ LK – 1850	Japan	
2	Máy đính bọ LK – 1852	Japan	Tự động
Máy thiết kế thời trang trên vi tính ARTWORKS (GGT), LECTRA			
Giác sơ đồ trên vi tính ACCUMACK (GGT), LECTRA			
Máy ép băng 1 chiều			
Ép băng Kannegiesser khổ 1m6, KANNE		Đức	
Máy đo đếm vải HASHIMA		Nhật	

<i>Máy cắt gấu JUKI</i>		
<i>Máy vắt gấu Brother</i>		
<i>Trợ lực 1 kim; 2 kim, Kansai (RACING, SPEC, FULLER)</i>		
<i>Máy giữ chỉ</i>	Việt Nam	
<i>Máy vắt lai Brother</i>	Nhật	
<i>Máy dập nút CK.10</i>	Việt Nam	
<i>Máy cắt vòng Fisser</i>	Đức	
<i>Máy cắt vòng cơ khí 1 – 5</i>	Việt Nam	
<i>Máy cắt vòng Nhật</i>		
<i>Máy cắt đầu bàn SULEE</i>	Đài Loan	
<i>Máy đánh chỉ ChengFent</i>	Đài Loan	
<i>Máy ép keo ALTIM khổ 0,8m</i>	Nhật	
<i>Máy cắt tay 10,8 inch - MACH</i>	Nhật	
<i>Dàn ủi hơi 3 bàn ủi Naomoto</i>	Nhật	
<i>Dàn ủi hơi S/N – 45, 10 bàn ủi</i>	Nhật	
<i>Dàn lọc nước máy ủi</i>	Việt Nam	
<i>Máy đóng thùng</i>	Đài Loan	
<i>Xe nâng máy + hàng</i>	Đài Loan	
<i>Máy tẩy bẩn</i>	Nhật	
<i>Hệ thống là hơi</i>	Nhật	
<i>Máy dò kim HASHIMA</i>	Nhật	
<i>Bàn gấp áo TSSM – TS – 50</i>	Nhật	
<i>Máy thổi form jacket, sơ mi</i>	Đức	
<i>Máy là thân, tay</i>	Đức	