

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG


NGUYỄN THỊ BÍCH THU

ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG NGHIỆP
DỆT MAY VIỆT NAM

Chuyên ngành: Kinh tế công nghiệp
Mã số : 62.31.09.01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

- ĐÀ NẴNG – 2008-

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng.

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS Lê Thế Giới
2. TS. Đoàn Gia Dũng

Phản biện 1: TS. Nguyễn Tùng Vân

Phản biện 2: GS.TS Nguyễn Kế Tuấn

Phản biện 3: PGS.TS Nguyễn Trường Sơn

Luận án sẽ được bảo vệ trước hội đồng đánh giá luận án cấp quốc gia họp tại Đại học Đà Nẵng, vào hồi 08 giờ ngày 20 tháng 01 năm 2009.

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia
- Trung tâm Thông tin tư liệu Đại học Đà Nẵng
- Thư viện Trường Đại học Kinh tế Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu, nguồn nhân lực trở thành yếu tố cơ bản tạo nên lợi thế cạnh tranh của các quốc gia, của các ngành kinh tế khác nhau và của các doanh nghiệp. Nguồn nhân lực của một quốc gia không thể mạnh nếu giáo dục và đào tạo yếu, một ngành kinh tế, một doanh nghiệp không thể có nguồn nhân lực mạnh nếu không đầu tư cho hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Hiện nay, Dệt may là ngành công nghiệp chế biến có vai trò quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam, đóng góp gần 10% cho GDP, là ngành kinh tế tạo nhiều việc làm, nhất là cho lao động nữ. Để giữ vững và tăng cường khả năng cạnh tranh, ngành dệt may đang có sự chuyển dịch trong chuỗi giá trị sang hướng tích hợp các thế mạnh sản xuất với thiết kế, bán hàng và xây dựng các thương hiệu may mặc của Việt Nam.

Với yêu cầu dịch chuyển trong chuỗi giá trị dệt may và đạt doanh thu tăng gấp đôi so với năm 2005 vào 2010, tăng hơn ba lần vào năm 2015, nhu cầu về nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao của công nghiệp dệt may luôn ở mức cao. Dự kiến đến 2010 ngành sẽ sử dụng 2,5 triệu lao động và đến 2020 sẽ là 3 triệu lao động.

Do thiếu sự đầu tư cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, ngành dệt may đang đối diện với sự thiếu hụt lao động trầm trọng. Dẫn tới tình trạng tranh giành lao động trong chính nội bộ ngành ngày càng cao, làm giảm khả năng cạnh tranh chung của toàn ngành.

Đề tài “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam” mong muốn thông qua đào tạo và phát triển dệt may Việt Nam sẽ có nguồn nhân lực với chất lượng cao để cạnh tranh tốt trong điều kiện Việt Nam đã gia nhập WTO, đáp ứng được đòi hỏi cao và khắt khe của khách hàng, đảm bảo được cam kết với Tổ chức Lao động Thế giới (ILO) về việc làm bền vững, đảm bảo cho sự phát triển bền vững của công nghiệp dệt may.

Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Các nghiên cứu về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tập trung nhiều vào vấn đề đào tạo và phát triển tiền nhiệm sở, và nghiên cứu chung cho nền kinh tế - xã hội.

Đến nay, chưa có đề tài nào nghiên cứu toàn diện hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam, cũng như chưa xem xét hoạt động đào tạo và phát triển như là giải pháp cơ bản để tạo nên sức cạnh tranh của công nghiệp dệt may thông qua nguồn nhân lực.

Luận án chọn cách tiếp cận hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực từ góc độ của ngành công nghiệp dệt may, hướng tới việc tạo ra nguồn nhân lực đủ về số lượng và mạnh về chất lượng, đáp ứng được yêu cầu phát triển và cạnh tranh của ngành trong cuộc cạnh tranh toàn cầu, đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động và sự phát triển bền vững cho ngành.

2. Mục đích nghiên cứu:

Hệ thống hoá, làm rõ và đưa ra quan điểm riêng về một số vấn đề lý luận liên quan đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may.

- Đúc kết các kinh nghiệm liên kết trong đào tạo giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo của một số nước để vận dụng vào hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam.

- Đánh giá, phân tích thực trạng nguồn nhân lực và thực trạng hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may thời gian qua.

- Đưa ra quan điểm và đề xuất một số giải pháp để hoàn thiện hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam trong giai đoạn sắp tới.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu:

Luận án lựa chọn đối tượng nghiên cứu là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu của luận án:

Về nội dung, luận án chỉ tập trung nghiên cứu những vấn đề chủ yếu liên quan đến việc hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam.

Về không gian, nghiên cứu chỉ giới hạn trong ngành dệt may

Về thời gian, các kết quả nghiên cứu có giá trị đến năm 2015 tầm nhìn 2020.

4. Phương pháp nghiên cứu:

Luận án sử dụng các phương pháp: duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, các phương pháp khảo sát, các phương pháp phân tích thống kê, phương pháp phân tích thực chứng và phương pháp phân tích chuẩn tắc.

5. Những đóng góp của luận án:

Thứ nhất, hệ thống hoá, làm rõ và có quan điểm riêng về một số vấn đề lý luận đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Phân tích những ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may.

Thứ hai, đúc kết kinh nghiệm liên kết trong đào tạo và phát triển giữa doanh nghiệp dệt may và cơ sở đào tạo của một số nước để rút ra bài học cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam.

Thứ ba, phân tích, đánh giá về thực trạng hoạt động, thực trạng nguồn nhân lực và hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân của công nghiệp dệt may trong thời gian qua.

Thứ tư, thiết lập một số quan điểm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may. Xây dựng mô hình lý thuyết về liên kết bền vững trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Đề xuất các giải pháp triển khai mô hình liên kết bền vững, và hoàn thiện hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may.

6. Kết cấu của luận án:

Ngoài lời mở đầu, tổng quan, kết luận, danh mục tham khảo và phụ lục luận án gồm 3 chương:

Chương I. Một số vấn đề lý luận về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may.

Chương II. Thực trạng nguồn nhân lực và hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam.

Chương III. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam.

CHƯƠNG I

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG NGHIỆP DỆT MAY VIỆT NAM

1.1. Khái niệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Ở nước ta, thuật ngữ nguồn nhân lực bắt đầu được sử dụng rộng rãi từ đầu những năm 1990.

1.1.2. Nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may

Nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may được xác định như là tiềm năng của người lao động hoạt động trong doanh nghiệp dệt may bao gồm tổng hoà năng lực về thể lực, trí lực, nhân cách của con người đáp ứng yêu cầu do ngành nghề dệt may đòi hỏi.

Đặc trưng của nguồn nhân lực dệt may nên xét cả số lượng và chất lượng. Đánh giá sự phát triển chất lượng nguồn nhân lực dệt may nên dùng mức tăng năng suất lao động, mức thu nhập bình quân đầu người, trình độ học vấn và đào tạo, mức độ tham gia và gắn bó với nghề, cơ cấu lao động và khả năng thích ứng. Phân loại lao động của công nghiệp dệt may theo hướng dẫn của Bộ LĐ-TB-XH, theo chức năng quản lý, theo cấp bậc quản trị.

1.1.3. Khái niệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Có nhiều quan điểm khác nhau liên quan đến các khái niệm đào tạo, phát triển, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Luận án ủng hộ quan điểm cho rằng đào tạo và phát triển là hai mặt của quá trình học tập và có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, trong đó đào tạo là tập hợp các hoạt động còn phát triển là kết quả mong đợi của các hoạt động này. Thuật ngữ đào tạo và phát triển nên được sử dụng đi kèm với nhau để nhấn mạnh đến việc coi trọng cả đến quá trình và kết quả học tập.

1.1.4. Vai trò của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

1.2. Vai trò của xã hội, doanh nghiệp và người lao động trong hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

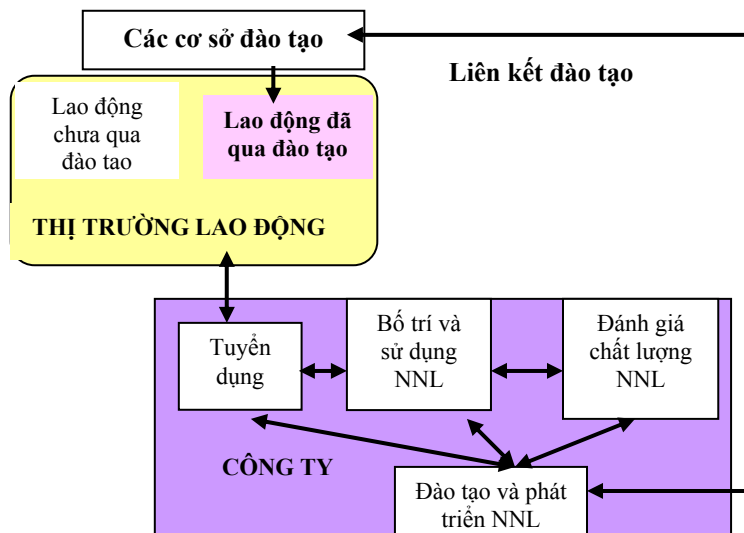
1.2.1. Vai trò của xã hội và doanh nghiệp

Theo vai trò tham gia của doanh nghiệp dệt may và xã hội có hai mảng: Nguồn nhân lực được đào tạo từ các cơ sở đào tạo theo hệ thống giáo dục quốc dân; Các doanh nghiệp tiến hành đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Giữa doanh nghiệp dệt may và các cơ sở giáo dục đào tạo là quan hệ tương hỗ qua lại.

Thị trường lao động. Cùng với xu hướng toàn cầu hoá kinh tế, thị trường lao động cũng được mở rộng theo khuynh hướng toàn cầu. Các nước đã quyết định sử dụng bảng phân loại và các chuẩn giáo dục nghề nghiệp quốc tế.

Liên kết đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo

Giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo có mối liên kết thông qua quan hệ cung - cầu nhân lực. Mối quan hệ này có tính chất nhân quả, cái này làm tiền đề cho cái kia phát triển, nó mang tính khách quan và có qui luật.



Hình 1.2. Doanh nghiệp với đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Các dạng mô hình liên kết đào tạo giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo

Theo các tiêu chí khác nhau có thể xác định các kiểu liên kết đào tạo giữa nhà trường và các doanh nghiệp.

1.2.2. Quản lý Nhà nước và vai trò của hiệp hội

1.2.3. Sự tham gia của người lao động vào hoạt động đào tạo và phát triển

Hoạt động học tập chịu ảnh hưởng mạnh bởi khả năng và động cơ tiếp thu kiến thức mới, kỹ năng, thái độ của học viên.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may

1.3.1. Nâng cấp Dệt may Việt Nam trong chuỗi giá trị dệt may toàn cầu

1.5.1.1. Chuỗi giá trị dệt may toàn cầu

Dệt may có chuỗi giá trị “đẫn đạo bởi người mua”. Khâu nghiên cứu và phát triển, thương mại là khâu có giá trị gia tăng cao nhất. Khâu sản xuất sản phẩm cuối cùng là khâu có giá trị gia tăng thấp nhất, lợi nhuận chỉ khoảng 5-10%.

1.5.1.2. Các xu thế nâng cấp chuỗi

Để nâng cấp chuỗi giá trị dệt may có 2 dạng:

- OEM (Original equipment manufacturing): nâng cấp theo hướng khai thác sâu, lợi thế sẽ thuộc về các công ty có đội ngũ công nhân trình độ tay nghề cao, đáp ứng được nhiều loại đơn hàng, đặc biệt là các đơn hàng khó, có khả năng quản lý sản xuất tốt, có khả năng thương lượng đàm phán với người mua. . .

- OBM (Original brand name manufacturing): nâng cấp chuỗi theo hướng chuyển tiếp, đòi hỏi các công ty phải có thương hiệu, có khả năng thiết kế mẫu mã sản phẩm, phân phối sản phẩm. . .doanh nghiệp dệt may phải có đội ngũ marketing và bán hàng, đội ngũ thiết kế mẫu và thiết kế thời trang chuyên nghiệp, có đội ngũ công nhân tay nghề cao để đảm bảo chất lượng sản phẩm, thương hiệu, hơn hết phải có đội ngũ cán bộ quản lý hiểu biết về thị trường, nhạy bén về kinh doanh, có tầm nhìn, định hướng chiến lược. . .

1.5.1.3. Công nghiệp dệt may Việt Nam trong chuỗi giá trị dệt may toàn cầu

Trong chuỗi giá trị toàn cầu, Dệt may Việt Nam đang ở vị thế yếu do chủ yếu tham gia vào khâu sản xuất sản phẩm cuối cùng, công nghệ phụ trợ còn rất yếu, 90% nguyên liệu đầu vào phải nhập khẩu, các doanh nghiệp dệt may của

Việt Nam có tên tuổi trên thị trường thế giới hầu như chưa có, các doanh nghiệp hiện vẫn đang chủ yếu sản xuất theo tiêu chuẩn khách hàng (OEM), dùng ở các đơn hàng dễ, các đơn hàng khó ít doanh nghiệp đáp ứng được.

1.3.2. Thị trường dệt may thế giới

Sự cạnh tranh dệt may toàn cầu được định hướng bởi 4 đặc điểm: một nước là thành viên hay nằm ngoài tổ chức MFA, sự cạnh tranh từ Trung Quốc, áp lực do việc thoả mãn những tiêu chuẩn quốc tế về lao động và môi trường, nhu cầu của những người mua toàn cầu đối với loại hàng hoá giá rẻ hơn, chất lượng tốt hơn và thời gian sản xuất ngắn hơn. Dệt may của các quốc gia có năng suất lao động cao với chi phí thấp sẽ có lợi thế cạnh tranh.

1.3.3. Khuyến hướng đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động

Khung Hợp tác Quốc gia về Xúc tiến Việc làm Bền vững (2006 – 2010) được ILO và Chính phủ Việt Nam ký kết vào ngày 12 tháng 7 năm 2006.

1.4. Nội dung của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Qui trình đào tạo nguồn nhân lực gồm giai đoạn xác định nhu cầu, lập kế hoạch, triển khai, đánh giá hiệu quả chương trình đào tạo.

1.5. Đánh giá hiệu quả đầu tư cho đào tạo

1.5.1. Mục đích của đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

1.5.2. Mô hình đánh giá đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Có nhiều mô hình đánh giá đào tạo khác nhau như: Cơ cấu đánh giá Kirkpatrick; Mô hình CIPP; Mô hình CIRO; Mô hình do Brinkerhoff; Cách tiếp cận hệ thống do Bushnell đưa ra; Sơ đồ Kraiger, Ford và Salas; Mô hình do Kaufman và Keller; Mô hình Holton; Mô hình năm mức độ của Phillip.

Đánh giá hoạt động đào tạo như đánh giá một dự án đầu tư:

Phương pháp luận ROI hay hệ thống đánh giá hiệu quả của các dự án nguồn nhân lực. Về cơ bản phương pháp ROI khẳng định rằng bất kỳ quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nào cũng cần được đánh giá theo các mức độ sau: Mức độ thứ nhất: “Phản ứng của người tham gia”; Mức độ thứ hai: “Những hiểu biết nhận được”; Mức độ thứ ba: “Hành vi”; Mức độ thứ tư: “Kết quả”; Mức độ thứ 5: “ROI” .

$$ROI = ((\text{thu nhập của đào tạo mang lại} - \text{chi phí}) / \text{Chi phí}) \times 100\%$$

Trong một số trường hợp chi cần đến mức 3 là đủ (không được thấp hơn). Nếu doanh nghiệp đi đến mức độ đo lường ROI, thì phải thực hiện công việc thật cẩn thận và kỹ lưỡng theo tất cả các mức độ.

1.6. Một số mô hình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực và mô hình liên kết

Tìm hiểu mô hình đào tạo nghề kép của Cộng hoà Liên bang Đức, Mô hình đào tạo của Indonesia, mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường và các doanh nghiệp của Mỹ rút ra kinh nghiệm cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam là: Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần có sự chủ động từ cả phía doanh nghiệp và cơ sở đào tạo; Nhà nước đóng vai trò khởi động cho sự liên kết, và hỗ trợ cho liên kết phát triển bằng cơ chế và các chính sách hỗ trợ liên kết.; Cần có cơ chế giám sát chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cũng như chất lượng liên kết bằng sự đánh giá và kiểm soát của các cơ quan chính quyền và các bên hữu quan theo tiêu chuẩn chất lượng chung. Các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo cũng đồng thời tự đánh giá để tự giám sát chất lượng hoạt động của mình.

Kết luận chương I

Chương này đã hệ thống hoá, làm rõ nội hàm của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Tổng hợp và đưa ra quan điểm về vai trò của cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người lao động đối với đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may. Luận giải việc vận dụng cách thức đánh giá hiệu quả đầu tư để đánh giá hiệu quả đầu tư cho đào tạo của doanh nghiệp dệt may. Phân tích những ảnh hưởng của áp lực nâng cấp trong chuỗi giá trị dệt may toàn cầu, phát triển việc làm bền vững đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may. Những điều này, từ trước đến nay cũng đã được đề cập nhưng chưa được phân tích sâu sắc dưới góc độ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho một ngành công nghiệp cụ thể như dệt may.

Kinh nghiệm liên kết trong đào tạo giữa doanh nghiệp dệt may và cơ sở đào tạo của một số nước như CHLB Đức, Mỹ, Indonesia là bài học cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của dệt may Việt Nam.

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÔNG NGHIỆP DỆT MAY VIỆT NAM

2.1. Công nghiệp dệt may trong nền kinh tế quốc dân Việt Nam

2.1.1. Số lượng các doanh nghiệp và đặc điểm phân bố sản xuất của công nghiệp dệt may Việt Nam

Đến cuối năm 2005 toàn ngành có 2710 doanh nghiệp, phân bố không đồng đều theo tám vùng kinh tế, do đó được lợi thế về nguồn nguyên liệu và giao lưu thương mại nhưng lại mất đi lợi thế về nguồn cung cấp lao động.

2.1.2. Năng lực sản xuất của công nghiệp dệt may Việt Nam

Công nghệ của ngành may khá tiên tiến, có thể cạnh tranh với một số nước trong khu vực, của ngành dệt lạc hậu hơn các nước xung quanh khoảng 20 năm.

Dệt may là ngành đóng góp lớn cho kinh tế Việt Nam, là ngành sử dụng nhiều lao động nhất. Kim ngạch xuất khẩu luôn tăng nhưng tăng doanh thu thuần và lợi nhuận so với năm gốc 2000 không tăng đều tương ứng (hình 2.4).

Tỷ lệ doanh nghiệp dệt may thua lỗ quá cao so với tỷ lệ chung, mức lãi bình quân trên một doanh nghiệp thấp hơn, trong khi, mức lỗ bình quân cao hơn nhiều so với mức lãi, lỗ bình quân chung trên một doanh nghiệp. Đó là do dệt may Việt Nam tham gia chủ yếu ở khâu có giá trị gia tăng thấp nhất của chuỗi giá trị toàn cầu và có sự cạnh tranh gay gắt.

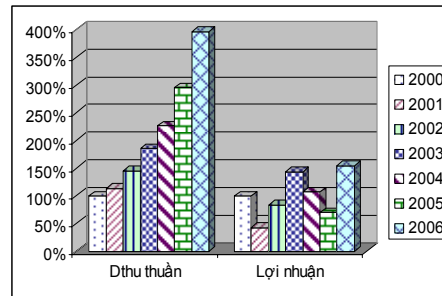
2.1.3. Đánh giá về khả năng cạnh tranh của ngành dệt may Việt Nam

Theo đánh giá của các nhà nhập khẩu Mỹ, khả năng cạnh tranh của dệt may Việt Nam chỉ đứng sau Trung Quốc, Ấn Độ và Pakistan.

2.2. Thực trạng nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam

2.2.1. Quy mô và cơ cấu lao động

2.2.1.1. Quy mô lao động



Hình 2.4. Tỷ lệ tăng doanh thu thuần và lợi nhuận so với năm 2000

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Tổng cục Thống kê)

Qui mô lao động trong các doanh nghiệp dệt may: Gần 50% lao động dệt may tập trung trong các doanh nghiệp lớn trên 1000 lao động là yếu tố cho phép doanh nghiệp có thể tiến tới mở trường trong doanh nghiệp.

Độ tập trung lao động dệt may theo vùng kinh tế: Lao động dệt may tập trung ở miền Đông Nam bộ và Đồng bằng sông Hồng.

Độ tập trung lao động dệt may trong các loại hình doanh nghiệp: Thu hút nhiều lao động dệt may là doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài.

2.2.1.2. Cơ cấu lao động

Cơ cấu lao động theo giới tính: Nữ giới chiếm 80%.

Cơ cấu lao động theo các yếu tố nhân khẩu học: Lao động dệt may có tỷ lệ độ thân cao, chủ yếu di cư từ các vùng khác đến, điều kiện sống còn nhiều bất cập...

Cơ cấu lao động theo trình độ đào tạo (Bảng 2.9)

2.2.2. Năng suất lao động

Cả kéo sợi, dệt thoi, may mặc đều có năng suất lao động thấp hơn so với khu vực.

Năng suất lao động tăng do các công ty đầu tư vốn vào nâng cấp cơ sở hạ tầng, trang thiết bị, công nghệ chứ chưa phát huy được hiệu quả đồng vốn. Dệt may cần: Đào tạo nâng cao tay nghề, kỹ năng cho người lao động để bắt kịp với công nghệ mới; Tổ chức lại, tối ưu hoá qui trình sản xuất; Áp dụng chặt chẽ các qui trình quản lý chất lượng.

Bảng 2.8. **Độ tuổi của lao động ngành Dệt, May**

ĐVT: %

Độ tuổi	Dệt	May
Từ 30 trở xuống	38,30	64,30
Từ 31 đến 40	34,40	27,00
Từ 41 đến 50	24,30	7,60
Trên 50	3,00	1,20

(Nguồn: Quy hoạch phát triển ngành Dệt may Việt Nam đến năm 2015 – tầm nhìn 2020)

Bảng 2.9: **Cơ cấu lao động theo trình độ đào tạo**

ĐVT: %

Trình độ	Dệt	May
Trên đại học	0,08	0,01
Đại học và cao đẳng	7,04	4,15
Trung cấp	4,71	3,63
Kỹ thuật viên	3,34	3,92
Công nhân bậc 5/7 trở lên	19,30	6,53
Lao động phổ thông	66,01	81,77

(Nguồn: Quy hoạch phát triển ngành dệt may Việt Nam đến năm 2015 – tầm nhìn 2020)

Bảng 2.13. **Năng suất lao động và năng suất vốn theo giá trị gia tăng của Dệt, May**

	Năng suất lao động	Năng suất vốn	TSCĐ/ lao động
Dệt			
2001	19.199	0.198	97.109
2002	20.530	0.196	104.785
2003	22.723	0.216	105.113
2004	24.285	0.165	147.149
2005	27.337	0.178	153.582
May			
2001	13.737	0.589	23.323
2002	13.485	0.646	20.873
2003	15.895	0.669	23.772
2004	16.750	0.652	25.702
2005	17.701	0.663	26.716

(Tổng hợp theo số liệu của Tổng cục Thống kê)

2.2.3. Thu nhập và đời sống của người lao động

Thu nhập bình quân của dệt, may đều thấp hơn thu nhập bình quân chung của cả nước và công nghiệp chế biến.

2.2.4. Mức độ tăng giảm lao động trong ngành

Tỷ lệ biến động lao động trong các doanh nghiệp dệt may ở mức rất cao. Cao nhất thuộc về doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài, sau đó là liên doanh.

2.2.5. Nhận xét về nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam

- Dệt may thu hút một lượng lớn lao động : Đa số dưới trình độ Cao đẳng; Trình độ văn hoá tương đối cao; Tay nghề không cao, năng suất lao động thấp; Chủ yếu là lao động nữ; Lao động trực tiếp đa số tuổi đời còn rất trẻ, tỷ lệ chưa có gia đình cao; đa số là di cư từ vùng khác, đời sống của người lao động có khuynh hướng tạm bợ, điều kiện sống khó khăn.

- Mức độ tập trung lao động trong các doanh nghiệp thấp. Lao động dệt may tập trung ở các doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài. Các doanh nghiệp này đầu tư vào Việt Nam chủ yếu do tính kinh tế và vì mục đích lợi nhuận nên thường ưu tiên cho giải pháp thu hút nguồn nhân lực chứ không ưu tiên cho đào tạo.

- Nguồn nhân lực dệt may đang có sự tích tụ lớn ở các cụm công nghiệp dệt may. Điều đó cũng đang tạo nên những bất ổn định xã hội.

- Thu nhập của người lao động dệt may ở mức không cao đồng thời tăng chậm so với mức tăng lương chung của xã hội, làm giảm tính hấp dẫn của ngành.

- Nguồn nhân lực hiện nay không đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành. Người lao động thường xuyên phải làm tăng ca, tăng giờ, không có thời gian nghỉ ngơi, vi phạm cả luật lao động về giờ giấc làm việc và chế độ nghỉ phép trong năm.

- Dệt may Việt Nam đang còn ở mức gia công cao, sản xuất theo mẫu mã, đơn hàng của đối tác nên nguồn nhân lực hầu như tập trung cho khâu quản lý sản xuất và trực tiếp sản xuất. Thiếu trầm trọng lực lượng cán bộ thiết kế mẫu, mốt, cán bộ marketing. Cán bộ quản lý thì non yếu về kiến thức kinh doanh, nhất là kinh doanh quốc tế.

Dệt may đang đối diện với tình trạng: Lao động dệt may có đời sống thấp, mức độ ổn định cuộc sống không cao, đang góp phần tạo mất ổn định xã hội; Toàn ngành công nghiệp giảm tính cạnh tranh do nguồn nhân lực thiếu và yếu, không thu hút được lao động. Có nguy cơ không đạt được mục tiêu dịch chuyển trong chuỗi giá trị dệt may toàn cầu do không đủ nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đặt ra.

2.3. Cung ứng nguồn nhân lực cho công nghiệp dệt may Việt Nam từ hệ thống giáo dục đào tạo quốc dân

2.3.1. Đào tạo đại học

2.3.2. Đào tạo cao đẳng, trung cấp

2.3.3. Đào tạo nghề ngắn hạn

Theo Hiệp hội Dệt may Việt Nam, hệ thống đào tạo nguồn nhân lực từ 2004 về trước có mức cung ứng hàng năm đạt 300 người/năm ở trình độ đại học, trình độ cao đẳng kỹ thuật và trung học chuyên nghiệp 2.000 người/năm, chỉ đạt 17% so với nhu cầu, công nhân đạt 75 ngàn người/năm trong đó có 10 ngàn công nhân lành nghề, đạt khoảng 30% nhu cầu.

2.3.4. Nhận xét về hệ thống đào tạo nguồn nhân lực cho công nghiệp dệt may

1. Các cơ sở đào tạo dệt may đã không đáp ứng được yêu cầu của ngành công nghiệp dệt may cả về số lượng và chất lượng; 2. Cơ sở đào tạo thiếu cả cơ sở vật chất, máy móc thực hành, giáo trình cho đến giáo viên; 3. Sự phân bố cơ sở đào tạo đang tập trung để đáp ứng với nhu cầu lao động của những vùng phát triển mạnh về dệt may, một số vùng có mức độ phát triển trung bình vẫn còn bỏ ngỏ hoạt động đào tạo; Đào tạo đang định hướng mạnh về doanh nghiệp (nguồn cầu về lao động), mà chưa quan tâm đến xuất xứ của người học (nguồn cung học viên).

2.4. Khảo sát hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp dệt may

Khảo sát hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của 59 doanh nghiệp Dệt, May.

2.4.1. Nguồn nhân lực của các doanh nghiệp khảo sát

2.4.2. **Công tác lập kế hoạch đào tạo:** Các doanh nghiệp lớn chủ động trong kế hoạch đào tạo hơn, doanh nghiệp vừa và nhỏ hầu như đều chưa có kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực cụ thể.

2.4.3. **Tuyển chọn người đưa đi đào tạo:** Việc chọn người đưa đi đào tạo chưa hoàn toàn có cơ sở đáng tin cậy.

2.4.4. **Các hình thức đào tạo:** Đối với cán bộ quản lý hình thức đào tạo khá phong phú, nhưng số lượng đào tạo chưa nhiều, chỉ tập trung ở một số cán bộ đầu đàn. Với công nhân kỹ thuật, thường cử đi học ở các trường, các lớp chuyên đề của ngành. Số lượng đào tạo được vẫn chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra.

2.4.5. **Lựa chọn cơ sở, phương pháp, giáo viên cho chương trình đào tạo:** Do kinh phí, các doanh nghiệp thường có xu hướng muốn đào tạo tại chỗ. Với các lớp liên kết với bên ngoài, thông thường doanh nghiệp chỉ chọn được cơ sở đào tạo còn phương pháp và giáo viên sẽ do cơ sở đào tạo quyết định.

2.4.6. **Kinh phí cho đào tạo:** Hạn hẹp và gò bó theo qui định của Bộ tài chính.

2.4.7. **Kiểm tra đánh giá chất lượng đào tạo:** Kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo chưa được coi trọng.

2.4.8. **Sử dụng người lao động sau khi đào tạo:** Sử dụng người lao động trong các doanh nghiệp sau khi đào tạo còn nhiều bất cập.

2.5. Sự liên kết trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực Dệt may

Đầu mối liên kết trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực là Hiệp hội Dệt may, Trung tâm đào tạo cán bộ của Tổng công ty Dệt may Việt Nam.

Có nhiều hình thức đào tạo và dạng liên kết đào tạo.

2.6. Nhận xét chung về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam

- Nguồn nhân lực cung cấp cho công tác tuyển chọn không đảm bảo chất lượng. Gánh nặng về đào tạo nhân viên mới dồn lên các doanh nghiệp; Tốc độ tăng của đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may không theo kịp tốc độ tăng trưởng của ngành; Thiếu một hệ thống đào tạo có hiệu quả để các doanh nghiệp có thể cử người đến học; Thông tin về các chương trình đào tạo, các khóa đào tạo không đến doanh nghiệp.

- Công tác đào tạo nguồn nhân lực của chính các doanh nghiệp còn mang nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra cho doanh nghiệp. Các doanh nghiệp lúng túng, thụ động trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; Công tác đào tạo vẫn còn mang tính nhất thời chứ chưa thực sự trở thành một kế hoạch lâu dài, chưa thành một khâu của chiến lược phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp; Nhận thức của lãnh đạo và nhân viên về đào tạo và phát triển còn chưa cao; Kinh phí đầu tư cho đào tạo còn thấp; Sự hỗ trợ của các cấp cho công tác đào tạo của các doanh nghiệp còn ở mức thấp; Việc đánh giá, sử dụng cán bộ, công nhân sau khóa đào tạo còn chưa hợp lý.

- Thiếu sự liên kết giữa các doanh nghiệp và với cơ sở đào tạo. Doanh nghiệp đào tạo lẻ tẻ, rời rạc, không tạo thành được một kế hoạch đào tạo tổng thể. Đầu tư cho công tác đào tạo trong các doanh nghiệp không đồng đều. Liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo còn thiếu sự phối hợp đồng bộ giữa các bên, chưa có tính lâu dài và bền vững, chưa hướng đến sự phát triển lâu dài của ngành, mới mang tính chất phối hợp giải quyết tình huống đặt ra và vì lợi ích của riêng từng tổ chức.

- Khi nguồn nhân lực thiếu hụt, để đảm bảo cho sản xuất kinh doanh, nhiều doanh nghiệp dùng các cách thức khác nhau để thu hút lao động từ các công ty khác trong ngành. Điều đó uy hiếp sự phát triển bền vững của toàn ngành công nghiệp dệt may.

Kết luận chương II

Trong chương này, tiến hành phân tích, đánh giá về thực trạng hoạt động, thực trạng nguồn nhân lực của ngành dệt may và hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may trong thời gian qua. Luận án đã phân tích trên những yếu tố về qui mô và cơ cấu lao động, năng suất lao động, thu nhập và đời sống của người lao động, mức độ tăng giảm lao động, để có được cái nhìn tương đối toàn diện về nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam.

Đồng thời, chọn mẫu khảo sát các cơ sở đào tạo nghề cho công nghiệp dệt may trên địa bàn Đà Nẵng, khảo sát hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của 59 doanh nghiệp dệt may để bổ sung cho những phân tích tổng quát toàn ngành và đưa ra những nhận định có tính cụ thể về thực trạng hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may cả từ góc độ doanh nghiệp và hệ thống giáo dục đào tạo quốc dân.

Sự đổi mới toàn diện và đồng bộ trong hoạt động giáo dục, đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân, sự hỗ trợ mạnh mẽ cho mối liên kết đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp tạo ra một cơ hội lớn. Tận dụng những cơ hội và khắc phục những yếu điểm, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may cần hướng đến sự liên kết bền vững trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Đó là mô hình đầu tư xây dựng và phát triển dài hạn. Từng bước tiến tới liên kết bền vững cần:

- Trong ngắn hạn và khẩn cấp là tạo sự chủ động của doanh nghiệp, doanh nghiệp cần có khả năng đánh giá đầu tư cho hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ sở đào tạo, xây dựng hệ thống thông tin về nhu cầu và khả năng đào tạo.

- Trong dài hạn triển khai thành lập các trường trong doanh nghiệp, các cơ sở chuyên đào tạo và cung ứng nhân lực dệt may, và Viện nghiên cứu đào tạo Dệt may để điều phối đồng bộ và kiểm soát chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho toàn ngành.

CHƯƠNG III
**ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA
CÔNG NGHIỆP DỆT MAY VIỆT NAM**

3.1. Các cơ sở để định hướng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam.

3.1.1. Chiến lược phát triển kinh tế và công nghiệp của Việt Nam

3.1.2. Định hướng đối với công nghiệp dệt may Việt Nam

Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt ngành công nghiệp dệt may là ngành công nghiệp ưu tiên của giai đoạn 2007 – 2010, tầm nhìn đến năm 2020.

3.1.3. Chiến lược của ngành Dệt may Việt Nam

- 1). Dịch chuyển và tái cơ cấu lại nền kinh tế;
- 2). Đảm bảo tạo nhiều việc làm;
- 3). Hướng tới sản xuất và kinh doanh các sản phẩm dệt may có giá trị gia tăng cao;
- 4). Đảm bảo doanh nghiệp phát triển bền vững cùng với môi trường bền vững.

Mục tiêu tăng trưởng bình quân của ngành là 15-16% trong giai đoạn 2006-2010 và 9-10% trong giai đoạn 2011-2015.

Hướng đầu tư của ngành đi theo hướng thời trang - công nghệ - thương hiệu.

3.2. Thị trường và dự báo nhu cầu thị trường của dệt may Việt Nam

3.3. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam

Bảng 3.6. Nhu cầu bổ xung nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may

	2010	2015	2020
Mục tiêu sử dụng lao động	2.500.000	2.750.000	3.000.000
Nhu cầu tăng mới	500.000	50.000/năm	50.000/năm
Nhu cầu cán bộ quản lý	50.000	5.000/năm	5.000/năm

3.4. Quan điểm và mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam

3.4.1. Quan điểm đào tạo nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam

3.4.1.1. Chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò quyết định đối với phát triển bền vững của các doanh nghiệp dệt may cũng như của toàn bộ ngành công nghiệp dệt may. Đào tạo-phát triển giữ vị trí ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng nguồn nhân lực

3.4.1.2. Đào tạo-phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may cần gắn với nhu cầu phát triển bền vững kinh tế- xã hội của đất nước, phát triển bền vững của ngành, gắn với tiến bộ của khoa học - công nghệ

3.4.1.3. Đào tạo nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may là một cách thức để đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động, góp phần thoả mãn nhu cầu học hỏi và phát triển của người lao động

3.4.1.4. Đào tạo nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may là công việc của doanh nghiệp, của các cơ sở đào tạo, và của chính bản thân người lao động với sự định hướng và hỗ trợ của chính quyền

3.4.1.5. Phải lấy hiệu quả làm thước đo cơ bản để đánh giá hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam

3.4.2. Mục tiêu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may đến 2015

Luận án đưa ra chỉ tiêu định tính và định lượng cho: Cán bộ quản lý kinh tế, hành chính, cán bộ chuyên môn, công nhân lao động.

3.5. Gia tăng sự chủ động và tích cực triển khai các hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp dệt may

Doanh nghiệp chủ động phân tích nhu cầu, lập kế hoạch và triển khai đào tạo, biết đánh giá hiệu quả đầu tư cho đào tạo.

3.5.1. Đầu tư đào tạo cán bộ chuyên trách hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp dệt may

Các doanh nghiệp dệt may cần nhanh chóng đào tạo, hoặc tuyển mới các cán bộ chuyên trách, phụ trách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

3.5.2. Từng doanh nghiệp dệt may chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Từng doanh nghiệp dệt may lập kế hoạch đào tạo và phát triển theo các bước: Dự báo nhu cầu, xác định kế hoạch đào tạo, tổ chức thực hiện, kiểm tra và đánh giá giá hiệu quả hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Dự báo nhu cầu đào tạo-phát triển kỹ năng cho công nhân sản xuất trực tiếp

Từ kế hoạch sản xuất kinh doanh và kế hoạch đầu tư của doanh nghiệp dệt may sắp tới, số lượng công nhân dệt, may cần được đào tạo nâng cao tay nghề sẽ được tính.

Doanh nghiệp dệt may có số lượng mỗi bậc thợ trên 50 người dùng phương pháp ma trận dự báo nhu cầu đào tạo năm tới theo các bước: 1. Dự báo số lượng công nhân dệt hoặc may các bậc doanh nghiệp dệt may có được trong các năm sắp tới; 2. Dự tính nhu cầu công nhân dệt hoặc may các loại trong năm sắp tới; 3. Xác định nhu cầu đào tạo.

Dự báo nhu cầu đào tạo năng lực quản lý cho cán bộ quản lý

Số lượng cán bộ quản lý sẽ được doanh nghiệp dệt may tính theo tỷ lệ so với công nhân trực tiếp sản xuất tùy thuộc qui mô của doanh nghiệp.

Nguồn kinh phí cho đào tạo

Doanh nghiệp dệt may trích khoảng 1% – 2% doanh thu nộp vào Quỹ đào tạo và phát triển. Doanh nghiệp thực hiện kế hoạch đào tạo và phát triển sẽ được hoàn trả khoản kinh phí đã nộp và được hỗ trợ thêm. Đồng thời doanh nghiệp dệt may chủ

động dành khoảng 6-8% quỹ lương để làm kinh phí cho đào tạo và phát triển. Tăng cường hình thức doanh nghiệp và người lao động cùng đào tạo và phát triển.

Đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp dệt may cần xem xét như đánh giá hiệu quả của dự án đầu tư

Đánh giá nên tuân thủ qui trình đánh giá một dự án đầu tư.

Tính toán chi phí cho đào tạo bao gồm: Chi phí trực tiếp cho đào tạo, chi phí cơ hội.

Để tính toán thu nhập do đào tạo đem lại có thể có hai cách:

Cách thứ nhất là tính toán sơ lược:

$$\begin{array}{r} \text{Thu nhập do} \\ \text{đào tạo đem lại} \end{array} = \begin{array}{r} \text{Thu nhập} \\ \text{sau đào tạo} \end{array} - \begin{array}{r} \text{Thu nhập không} \\ \text{có đào tạo} \end{array}$$

Cách thứ hai là cách tiến hành phân tích từng mục.

Tính toán lợi nhuận do đào tạo đem lại:

$$\begin{array}{r} \text{Tổng lợi nhuận trên} \\ \text{vốn đầu tư đào tạo} \end{array} = \begin{array}{r} \text{Thu nhập} \\ \text{do đào tạo} \end{array} - \begin{array}{r} \text{Chi phí} \\ \text{cho đào tạo} \end{array}$$

Phân tích hòa vốn

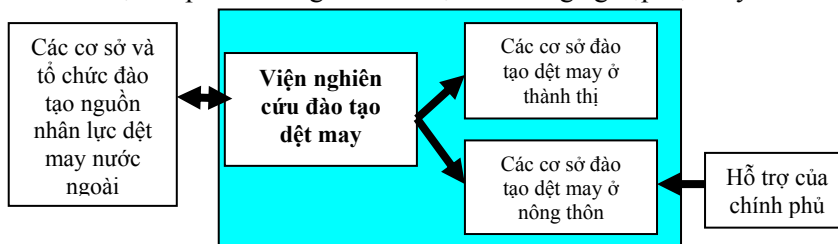
Phân tích hòa vốn sử dụng cách phân tích của dự án đầu tư. Ví dụ cách tính cho một doanh nghiệp dệt may ở Đà Nẵng.

3.6. Củng cố và phát triển hệ thống các trường đào tạo nguồn nhân lực cho công nghiệp dệt may

3.6.1. **Nhóm giải pháp ngắn hạn:** Thay đổi và mở rộng các cơ sở đào tạo. Kiểm tra chặt chẽ, những cơ sở có đầy đủ điều kiện và liên kết được với cơ sở sản xuất thì mới được phép đào tạo. Có các chính sách hợp lý để thu hút học sinh vào học các ngành thuộc chuyên ngành Dệt, May. Tuyên truyền về ngành nghề trong cộng đồng.

3.6.2. Nhóm giải pháp dài hạn

Xây dựng mới hệ thống đào tạo hướng đến sự thống nhất về chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp dệt may.

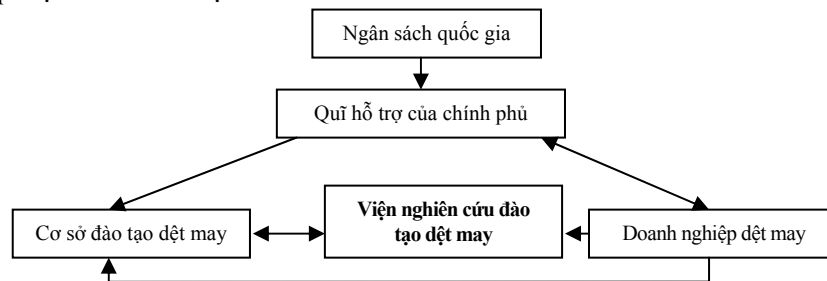


Hình 3.1. Mô hình hoạt động của Viện Nghiên cứu đào tạo Dệt may

Xây dựng Viện nghiên cứu đào tạo kỹ thuật dệt may. Viện nghiên cứu và cung ứng chương trình đào tạo nguồn nhân lực dệt may ở các cấp độ khác nhau theo tiêu

chuẩn đào tạo quốc gia và quốc tế, là một đơn vị tự chủ kinh tế, kiểm tra đánh giá và chịu trách nhiệm về chất lượng đào tạo, đào tạo giảng viên, cấp bằng cho học viên. Các cơ sở đào tạo được Viện lựa chọn sẽ tuyển sinh, đào tạo và quản lý học viên. Viện sẽ phát triển các cơ sở đào tạo dệt may ở nông thôn để thu hút nguồn vốn đầu tư của Chính phủ. Các cơ sở đào tạo phải đảm bảo chất lượng đào tạo theo yêu cầu của Viện và đồng thời chịu sự giám sát chất lượng đào tạo của xã hội.

Mối liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp dệt may thông qua lợi ích kinh tế được mô tả ở hình 3.2.



Hình 3.2. Dòng tài chính trong hoạt động đào tạo của Viện Nghiên cứu đào tạo Dệt may

3.7. Xây dựng mô hình liên kết bền vững giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo dệt may

3.7.1. Quan điểm về mô hình liên kết bền vững

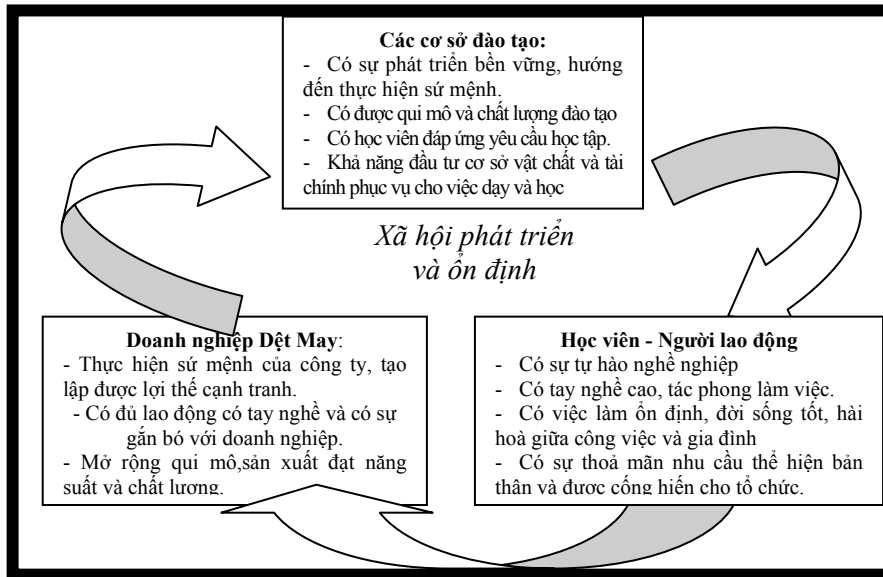
Liên kết bền vững giữa doanh nghiệp dệt may và cơ sở đào tạo phải đảm bảo hoạt động đào tạo bền vững của cơ sở đào tạo, hoạt động kinh doanh bền vững của doanh nghiệp dệt may do có được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu; Các mối liên kết phù hợp với luật pháp và xã hội, góp phần tạo ổn định xã hội; thỏa mãn nhu cầu của người học và người lao động để họ gắn bó lâu dài nghề.

3.7.2. Nguyên tắc và điều kiện thực hiện liên kết bền vững giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo dệt may

3.7.2.1. Nguyên tắc: 1). Đảm bảo mối quan hệ mang tính tất yếu, qui luật giữa cung – cầu , mối quan hệ biện chứng giữa người cung ứng dịch vụ và người sử dụng dịch vụ. 2). Các bên tham gia liên kết đều tự nguyện, bình đẳng, cùng có lợi và chia sẻ trách nhiệm. 3). Liên kết đảm bảo được mục tiêu của cả cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người lao động. 4). Liên kết phải đảm bảo tính khả thi, phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và người lao động-người học.

3.7.2.2. Điều kiện :1). Ở tầm vĩ mô cần có các chủ trương chính sách qui định các khung chuẩn về liên kết trong đào tạo giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp dệt may . 2). Có sự quản lý điều hành từ phối hợp từ cấp Nhà nước đến địa phương.

Trong đó chú trọng đẩy mạnh vai trò của Hiệp hội Dệt may Việt nam và các chi hội Dệt may địa phương; 3). Cần có luật và văn bản qui định , hướng dẫn chi tiết các hoạt động liên kết. 4) Doanh nghiệp cũng như cơ sở đào tạo phải có chiến lược rõ ràng trong hoạt động của mình và có chiến lược liên kết phù hợp với đặc điểm của tổ chức. 5) Thúc đẩy được sự nhiệt, tình và coi trọng sự liên kết của các bên liên quan.



Hình 3.2. Lợi ích của các bên trong liên kết bền vững

3.7.3. Các giải pháp để phát triển mô hình liên kết bền vững giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo dệt may ở Việt nam

3.7.3.1. Tạo liên kết đào tạo bền vững giữa các doanh nghiệp dệt may với các cơ sở đào tạo

Để tham gia vào liên kết bền vững, các doanh nghiệp dệt may sẽ:

- Xác định phương hướng phát triển và nhận định rõ nhu cầu về nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng, cung cấp các thông tin về nhu cầu của mình cho các cơ sở đào tạo; Các doanh nghiệp hoạch toán đầu tư cho đào tạo như tính toán một dự án đầu tư, hợp tác và phối hợp với nhau trong đào tạo và sử dụng các cơ sở đào tạo làm đầu mối liên kết; Chuẩn bị điều kiện để người học vận dụng những gì đã học được vào trong công việc và cống hiến cho công ty.

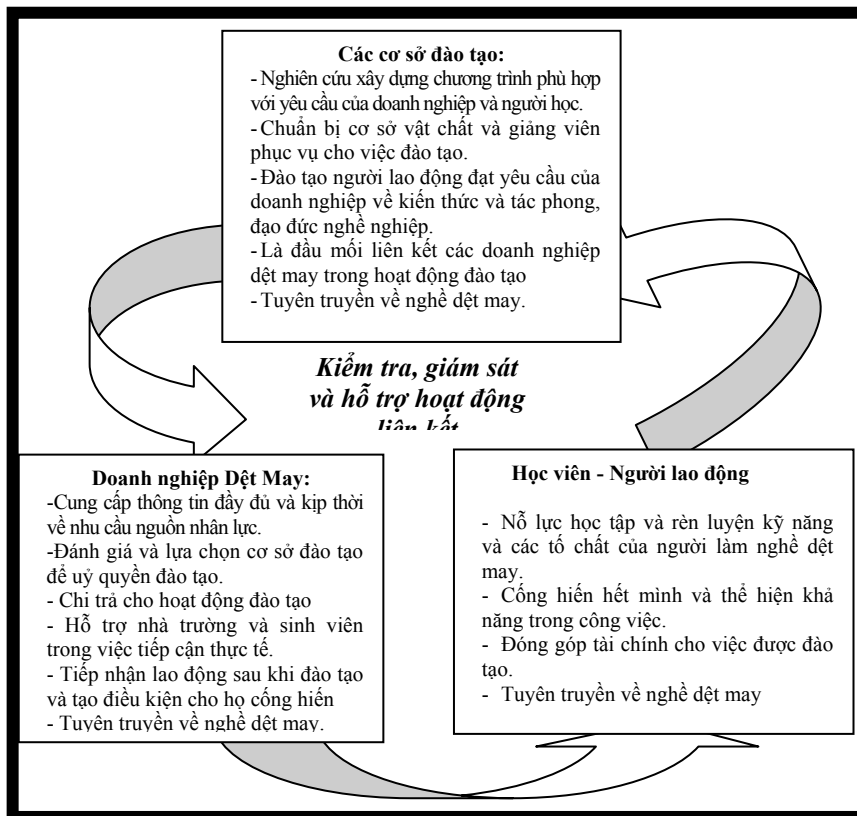
3.7.3.2. Xây dựng hệ thống cơ sở đào tạo trong các doanh nghiệp và hệ thống công ty cung ứng lao động ngành dệt may

Đẩy mạnh việc hình thành hệ thống cơ sở đào tạo trong các doanh nghiệp dệt may ở tất cả các cấp độ. Các cơ sở đào tạo lúc này là thành viên của công ty, được sự hỗ trợ và đầu tư, đồng thời cũng chịu sự chi phối và quản lý của công ty.

Tiến tới thành lập hệ thống công ty cung ứng lao động dệt may.

3.7.3.3. Tổ chức hệ thống quản lý, giám sát và hỗ trợ liên kết

Cần có sự phối hợp của các cơ quan có liên quan, phân cấp thành hệ thống quản lý, giám sát và hỗ trợ liên kết cấp Trung ương và cấp địa phương.



Hình 3.3. Trách nhiệm của các bên trong liên kết bền vững

Kết luận chương III

Chương này xem xét các yếu tố tiền đề cho hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may gồm chiến lược phát triển kinh tế, phát triển công nghiệp, ngành công nghiệp dệt may và nhu cầu của thị trường dệt may trong nước và thế giới. Định hướng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được xác định theo hướng đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cạnh tranh và phát triển bền vững của ngành, góp phần vào sự phát triển bền vững kinh tế xã hội, thoả mãn nhu cầu học hỏi và việc làm bền vững của người lao

động, với sự phối hợp đồng bộ của cả doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và người lao động, trên cơ sở coi trọng hiệu quả đào tạo xem đó như hiệu quả đầu tư.

Luận án triển khai xây dựng mô hình lý thuyết về liên kết bền vững giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo dệt may. Trong mô hình thể hiện quan điểm về liên kết bền vững trong mục tiêu, tính chất, nội dung và cơ chế vận hành quản lý mô hình, xác lập những nguyên tắc và điều kiện thực hiện liên kết bền vững giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo dệt may, việc tổ chức hệ thống quản lý, giám sát và hỗ trợ liên kết.

Hướng đến tạo dựng liên kết bền vững là những hoạt động triển khai mang tính ngắn hạn và dài hạn, có thể thực hiện đồng bộ và hỗ trợ lẫn nhau gồm:

- Gia tăng sự chủ động và tích cực triển khai các hoạt động đào tạo và phát triển của doanh nghiệp, thông qua những hướng dẫn cụ thể cho doanh nghiệp trong xây dựng, đánh giá kế hoạch, kiến nghị các chính sách hỗ trợ và thúc đẩy đào tạo thông qua lợi ích tài chính.

- Củng cố và phát triển hệ thống các trường đào tạo nguồn nhân lực công nghiệp dệt may bao gồm các giải pháp ngắn hạn là đổi mới mục tiêu, chương trình và phương pháp đào tạo, đầu tư cho đội ngũ giáo viên, xây dựng giáo trình và nâng cấp cơ sở vật chất của các trường. Nhóm giải pháp lâu dài hướng đến xây dựng Viện nghiên cứu – đào tạo Dệt may làm hạt nhân tạo sự thống nhất về chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho toàn ngành dệt may.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Nguồn nhân lực là nguồn lực vô cùng quan trọng, góp phần cơ bản cho việc tạo lợi thế cạnh tranh của quốc gia, của một ngành kinh tế, của một doanh nghiệp. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là cách thức để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Một quốc gia muốn phát triển cần đầu tư cho giáo dục và đào tạo, đồng thời các ngành kinh tế của quốc gia đó phải đầu tư cho hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Dệt may Việt Nam trong thời gian tới vẫn là ngành công nghiệp trọng yếu, đóng góp lớn cho kim ngạch xuất khẩu của kinh tế Việt Nam. Để giữ vững và tăng cường khả năng cạnh tranh, ngành dệt may đang có sự chuyển dịch trong chuỗi giá trị sang hướng tích hợp các thế mạnh sản xuất với thiết kế, bán hàng và xây dựng các thương hiệu may mặc của Việt Nam. Theo yêu cầu phát triển của ngành, nhu cầu nhân lực là rất lớn, đến 2010 ngành sẽ sử dụng 2,5 triệu lao động và đến 2020 sẽ là 3 triệu lao động, với chất lượng cao. Ngành cần có cán bộ quản có kiến thức vững vàng và kỹ năng quản lý, các chuyên gia marketing, đội ngũ thiết kế mẫu có kiến thức và nhanh chóng nắm bắt được trình độ quốc tế, cán bộ kỹ thuật, kỹ sư công nghệ có trình độ cao đội ngũ công nhân lành nghề, có năng xuất lao động cao.

Trong khi đó, hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may đang yếu ở cả nguồn cung ứng của hệ thống giáo dục đào tạo quốc dân, lẫn trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp. Đào tạo và phát triển đang mang tính đối phó, thụ động, thiếu kế hoạch dài hạn. Sự liên kết giữa các doanh nghiệp và giữa các doanh nghiệp với cơ sở đào tạo nguồn nhân lực rất yếu và lỏng lẻo.

Hệ quả của việc yếu kém trong hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đang đưa toàn ngành dệt may đến nguy cơ tự cạnh tranh nguồn nhân lực trong nội bộ cao, mất đi tính cạnh tranh của toàn ngành, gây ra những mất ổn định xã hội từ tình trạng di dân, đời sống tạm bợ của người lao động, đến đình công của người lao động.

Với đề tài “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam” luận án chọn hướng tiếp cận mới, tiếp cận từ góc độ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hướng đến tạo lợi thế cạnh tranh qua nâng cấp trong chuỗi giá trị dệt may toàn cầu, phát triển bền vững cho ngành dệt may và việc làm bền vững cho người lao động.

Luận án đã giải quyết một số vấn đề về lý luận và thực tiễn như sau:

1. Hệ thống hoá những vấn đề lý luận và thực tiễn của các nước về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may để chỉ rõ: **Thứ nhất**, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng và chất lượng là yếu tố cơ bản để đảm bảo cho công nghiệp dệt may Việt Nam nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững. **Thứ hai**, hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần được triển khai theo một qui trình với sự phối hợp đồng bộ giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp dệt may và sự tham gia tích cực của người lao động. **Thứ ba**, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may chịu ảnh hưởng mạnh của khuynh hướng nâng cấp ngành dệt may của quốc gia trong chuỗi giá trị dệt may toàn cầu và đòi hỏi phải đáp ứng yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường dệt may cả nội địa và xuất khẩu. **Thứ tư**, dệt may là ngành sử dụng nhiều lao động nữ, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực còn là giải pháp đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động, đáp ứng cam kết về việc làm bền vững giữa quốc gia với Tổ chức Lao động thế giới. **Thứ năm**, liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo là một yếu tố cơ bản để doanh nghiệp tiếp nhận được thế mạnh của hệ thống các trường đào tạo chuyên nghiệp, nâng cao hiệu quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

2. Đánh giá, phân tích thực trạng nguồn nhân lực và thực trạng hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may thời gian qua đã chứng tỏ: **Thứ nhất**, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp

dệt may Việt Nam trong thời gian tới là vấn đề cần tập trung giải quyết vì nó liên quan đến: 1) Khả năng cạnh tranh và khả năng dịch chuyển của ngành trong chuỗi giá trị; 2) Một lượng lớn lao động, nhất là đó lại là lao động nữ, lao động chuyển đổi từ nông nghiệp sang công nghiệp trong quá trình dịch chuyển cơ cấu nền kinh tế; 3) Sự phát triển ổn định, bền vững của các vùng kinh tế lớn của cả nước. Do đó, cần nâng cao tay nghề công nhân, nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý cả kinh tế và kỹ thuật. **Thứ hai**, những đặc điểm nội tại của nguồn nhân lực công nghiệp dệt may như qui mô, mức độ tập trung lao động theo doanh nghiệp, theo vùng kinh tế, các yếu tố tuổi tác, cơ cấu giới tính, chất lượng lao động hiện tại tạo ra những ảnh hưởng và áp lực khác nhau lên hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may. **Thứ ba**, sự đổi mới toàn diện và đồng bộ trong hoạt động giáo dục, đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân, sự hỗ trợ mạnh mẽ cho mối liên kết đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp tạo ra một cơ hội lớn. **Thứ tư**, chủ động tận dụng những cơ hội và khắc phục những yếu điểm, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may cần hướng đến sự liên kết bền vững giữa các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo.

3. Xác lập và khẳng định những cơ sở để định hướng cho hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam là chiến lược phát triển kinh tế và công nghiệp của Việt Nam, đánh giá của các chuyên gia về khả năng phát triển và chiến lược của ngành dệt may Việt Nam, nhu cầu của thị trường và nhu cầu nguồn nhân lực.

4. Từ các căn cứ trên, luận án đưa ra hệ thống 5 quan điểm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam gồm: **Thứ nhất**, chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò quyết định đối với phát triển bền vững của các doanh nghiệp dệt may cũng như của toàn bộ ngành công nghiệp dệt may. Đào tạo và phát triển giữ vị trí ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng nguồn nhân lực; **Thứ hai**, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may cần gắn với nhu cầu phát triển bền vững kinh tế- xã hội của đất nước, phát triển bền vững của ngành, gắn với tiến bộ của khoa học - công nghệ; **Thứ ba**, đào tạo nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may là một cách thức để đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động, góp phần thoả mãn nhu cầu học hỏi và phát triển của người lao động; **Thứ tư**, đào tạo nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may là công việc của doanh nghiệp, của các cơ sở đào tạo, và của chính bản thân người lao động với sự định hướng và hỗ trợ của chính quyền; **Thứ năm**, phải lấy hiệu quả làm thước đo cơ bản để đánh giá hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam

5. Đề xuất giải pháp đồng bộ, cả ngắn hạn và dài hạn để hoàn thiện hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may Việt Nam trong giai đoạn phát triển đến 2015 tầm nhìn 2020: **Thứ nhất**, xây dựng mô hình lý thuyết về liên kết bền vững giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo dệt may. Trong mô hình thể hiện quan điểm về liên kết bền vững trong mục tiêu, tính chất, nội dung và cơ chế vận hành quản lý mô hình, xác lập những nguyên tắc và điều kiện thực hiện liên kết bền vững giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo dệt may, việc tổ chức hệ thống quản lý, giám sát và hỗ trợ liên kết. **Thứ hai**, hướng đến tạo dựng liên kết bền vững là những hoạt động triển khai mang tính ngắn hạn và dài hạn, có thể thực hiện đồng bộ và hỗ trợ lẫn nhau gồm: 1) Gia tăng sự chủ động và tích cực triển khai các hoạt động đào tạo và phát triển của doanh nghiệp, thông qua những hướng dẫn cụ thể cho doanh nghiệp trong xây dựng, đánh giá kế hoạch, kiến nghị các chính sách hỗ trợ và thúc đẩy đào tạo thông qua lợi ích tài chính. 2) Củng cố và phát triển hệ thống các trường đào tạo nguồn nhân lực công nghiệp dệt may gồm các giải pháp ngắn hạn là đổi mới mục tiêu, chương trình và phương pháp đào tạo, đầu tư cho đội ngũ giáo viên, xây dựng giáo trình và nâng cấp cơ sở vật chất của các trường. Nhóm giải pháp lâu dài hướng đến xây dựng viện nghiên cứu – đào tạo dệt may làm hạt nhân tạo sự thống nhất về chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho toàn ngành dệt may.

Luận án cũng đã đề xuất mới:

Mô hình liên kết bền vững trong đào tạo giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Mô hình cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực theo đặc thù của ngành dệt may.

Mô hình Viện Nghiên cứu đào tạo để tạo sự thống nhất trong hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực cho Dệt may.

6. Kiến nghị một số chính sách quản lý và hỗ trợ cho ngành dệt may phù hợp với qui định của WTO, xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đánh giá và các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Những giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của công nghiệp dệt may cũng có thể được áp dụng cho một số ngành có chung đặc điểm như sử dụng nhiều lao động, hoạt động trong lĩnh vực gia công như ngành da giày, chế biến thủy sản, chế biến nông sản...

DANH MỤC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. “Một số giải pháp về nguồn nhân lực để Dệt May Việt Nam đứng vững và phát triển sau khi hiệp định ACT chấm dứt hiệu lực”, *Hội thảo khoa học: Kinh tế Miền Trung, Tây nguyên tiềm năng- động lực và giải pháp*, của Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng, tháng 9/2005.
2. “Phát triển mô hình liên kết bền vững giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp dệt may trong xu hướng hội nhập WTO”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, số 3-4/2006.
3. “Đào tạo nguồn nhân lực để ngành dệt may Việt Nam đủ sức cạnh tranh khi Việt Nam đã là thành viên của WTO”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, số 2/2007.
4. “Đầu tư cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hướng đến sự phát triển bền vững của ngành dệt may Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, số 6/2007.
5. "Phát triển bền vững ngành dệt may Việt Nam cần sự liên kết bền vững trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực", *Hội thảo khoa học: Liên kết kinh tế "vùng kinh tế trọng điểm Miền Trung*, của Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng, tháng 4/2008