



PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM

PGS.TS. VÕ PHƯỚC TẤN & ThS. PHẠM XUÂN THU

1. Đặt vấn đề

Thế mạnh và lợi ích lớn nhất của VN sau hai năm gia nhập WTO chính là môi trường kinh doanh được cải thiện theo hướng cải cách đổi mới để phát triển và huy động có hiệu quả các nguồn lực trong và ngoài nước. Gia nhập WTO, VN có thị trường xuất khẩu rộng lớn với hơn 150 thành viên, thuế nhập khẩu các ngành hàng sẽ được cắt giảm dần theo lộ trình, các biện pháp phi thuế quan cũng được loại bỏ theo nghị định thư gia nhập của các thành viên mà không bị phân biệt đối xử. Do đầu tư và xuất khẩu tăng nên thị trường nội địa cũng được mở rộng, tạo tiền đề cho các doanh nghiệp công nghiệp – thương mại và dịch vụ phát triển, trong đó có các doanh nghiệp dệt may VN.

Ngành dệt may VN với trên 2.000 doanh nghiệp đang sử dụng hơn 2 triệu lao động sản xuất mỗi năm hơn 10.000 tấn bông xơ, 50.000 tấn xơ tổng hợp, 260.000 tấn xơ sợi ngắn, 150.000 tấn vải dệt kim, 680 triệu tấn vải dệt thoi, trên 1,8 tỉ sản phẩm dệt may, trong đó xuất khẩu chiếm đến 70%. Năm 2007, kim ngạch xuất khẩu của ngành dệt may đạt 7,85 tỉ USD, tăng 31% so với năm 2006, đến năm 2008 kim ngạch xuất khẩu dệt may tiếp tục đạt ở mức cao với 9,12 tỉ USD, tăng 54% so với năm 2006, đưa VN từ vị trí thứ 16 của thế giới lên 10 nước hàng đầu và vùng lãnh thổ xuất khẩu dệt may lớn nhất thế giới. Nhưng nỗi lo của

những doanh nghiệp dệt may là việc thiếu hụt nguồn lao động có tay nghề, tỉ lệ biến động lao động ở các doanh nghiệp lớn từ 15 đến 20%, còn ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa thì tỉ lệ này là 20 đến 30%, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tỉ lệ này lên đến 40%.

Trong bối cảnh đó, vấn đề nghiên cứu “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành dệt may VN” là hết sức cấp thiết để ngành dệt may tiếp tục phát triển bền vững, tạo ra nhiều giá trị kinh tế, gia tăng sự cạnh tranh bằng năng suất và chất lượng sản phẩm trên thị trường quốc tế và quốc nội.

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích, nhận định, đối chiếu, thống kê và phương pháp tổng hợp so sánh; có nghiên cứu kết quả của các tài liệu thứ cấp, các nguồn thông tin dữ liệu của ngành dệt may VN.

2. Xuất khẩu và thị phần của ngành dệt may VN

Dệt may là một trong những ngành công nghiệp chủ lực của VN trong những năm qua với mức tăng trưởng xuất khẩu bình quân qua các năm trong giai đoạn 2003 – 2008 là 22,4%, tốc độ tăng trưởng trung bình hàng năm của giá trị gia tăng mà ngành dệt may mang lại đạt 11,9%, vượt tốc độ tăng trưởng GDP tới 7,8%. VN là nước xuất khẩu hàng may mặc vào Mỹ lớn thứ hai thế giới chỉ sau Trung Quốc, vượt qua cả Mexico và Ấn Độ.

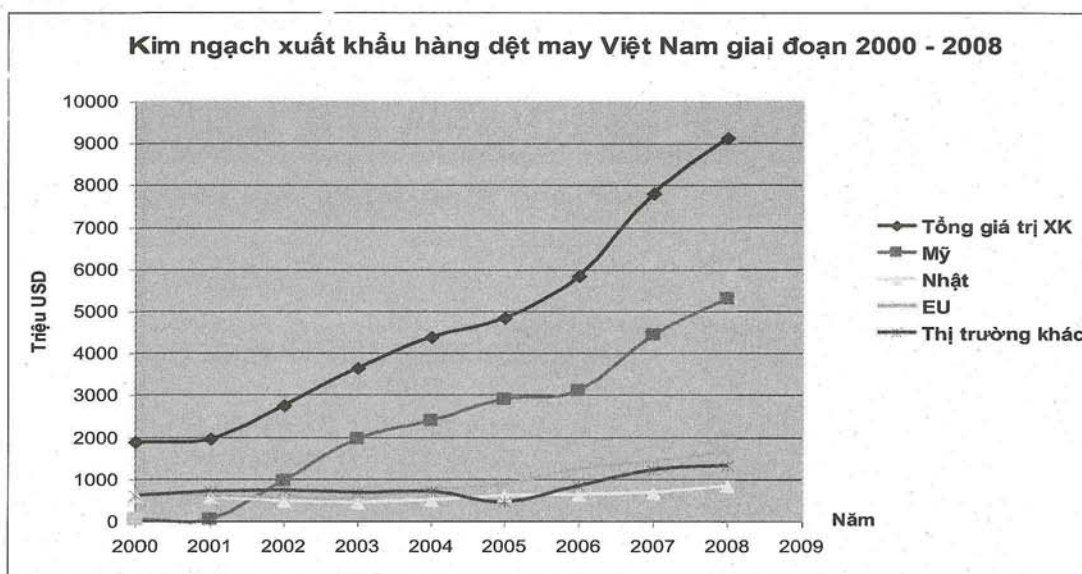
Năm 2008, trong khi hầu hết các ngành công

ngành VN đều chịu ảnh hưởng thì ngành dệt may lại có cuộc bức phá ngoạn mục đạt 9,120 tỷ USD giá trị kim ngạch xuất khẩu. Trong thị trường xuất khẩu, Mỹ vẫn là nước nhập khẩu hàng đầu các sản phẩm dệt may của VN, chiếm 58,1% thị phần xuất khẩu tương ứng với giá trị 5,3 tỷ USD; các nước châu Âu (EU) đứng thứ hai với 18,1% thị phần tương ứng 1,65 tỷ USD; thị trường Nhật chiếm 9,3% với 844 triệu USD.

3. Thực trạng của nguồn nhân lực ngành dệt may VN

Ngành dệt may có khoảng 2.000 doanh nghiệp đang hoạt động, thu dụng khoảng 2 triệu lao động (tuy nhiên số lao động thực tế có thể cao hơn rất nhiều vì có chưa kể vô số cơ sở “vệ tinh” làm gia công lại cho các doanh nghiệp may mặc). Lực lượng lao động trong ngành dệt may hiện chiếm trên 6% tổng số lực lượng lao động cả nước và

Hình 1: Kim ngạch xuất khẩu hàng dệt may VN giai đoạn 2000-2008



Nguồn: Tổng hợp từ Tập đoàn Dệt May Việt Nam (VINATEX) và Tổng cục Thống kê

Ngành dệt may hiện nay đang cung cấp đến 85% sản phẩm cho sản xuất và xuất khẩu với thị phần chiếm 2,67% của thế giới, thị phần của thị trường Mỹ 5,4%, Canada khoảng 3% và EU khoảng 1%. Thị trường rộng lớn trong nước với khoảng 86 triệu dân nhưng ngành dệt may chỉ cung cấp khoảng 15% sản phẩm, phần lớn thị phần tại VN là các sản phẩm từ Trung Quốc với khoảng 70% lượng sản phẩm tại các cửa hàng tiêu thụ, phần còn lại là sản phẩm từ Thái Lan, Campuchia, v.v..

Với định hướng phát triển thị trường thế giới và cung cấp cho thị trường nội địa với hơn 80 triệu dân cho những năm tới, ngành dệt may cần phải có nhiều nỗ lực với quyết tâm cao.

chiếm hơn 20% lực lượng lao động toàn ngành công nghiệp. Những đặc thù của ngành dệt may VN hiện nay là:

- Tuy là ngành thâm dụng lao động nhưng lực lượng lao động trong ngành rất phân tán với hơn 70% các doanh nghiệp dệt may vừa và nhỏ có số lao động dưới 300 người, khoảng 20% doanh nghiệp có số lao động từ 300 đến 1.000 người và chỉ khoảng dưới 10% doanh nghiệp có trên 1.000 lao động. Tình trạng phân tán trong lực lượng lao động sẽ là trở ngại cho việc phát triển của ngành.

- Với tốc độ phát triển cao của ngành trong các năm qua dẫn đến cầu lao động trong ngành hiện đang tăng nhanh. Nếu như trong năm 2004 tổng số lao động trong ngành khoảng 1 triệu người thì vào năm 2008 đã thu hút khoảng 2 triệu người; số lao động tăng nhanh chủ yếu tập trung vào các

doanh nghiệp ngoài quốc doanh và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Hai loại hình doanh nghiệp này đang thu hút 2/3 số lao động trong toàn ngành, nhưng chủ yếu qua hình thức tuyển dụng chứ không qua hình thức đào tạo.

- Ngành dệt may cũng là ngành rất đặc thù với khoảng 75% lao động là nữ, phần lớn lao động ở độ tuổi từ 20 – 34 (chiếm 85% tổng số lao động). Theo số liệu tổng hợp và thống kê từ Tập đoàn Dệt May, Hiệp hội Dệt May VN và Tổng cục Thống kê, năm 2006, toàn ngành hiện có trên 2 triệu lao động với chất lượng nguồn nhân lực được phân bố là khoảng 3% có trình độ đại học và trên đại học (nếu kể luôn trình độ cao đẳng thì vào khoảng xấp xỉ 4%); khoảng 15% lao động thông qua đào tạo nghề (trung cấp và công nhân kỹ thuật), 52% là lao động có tay nghề bậc 4 trở xuống và khoảng 29% là lao động phổ thông. Tỷ lệ lao động gián tiếp trên tổng số lao động yêu cầu là vào khoảng 10%.

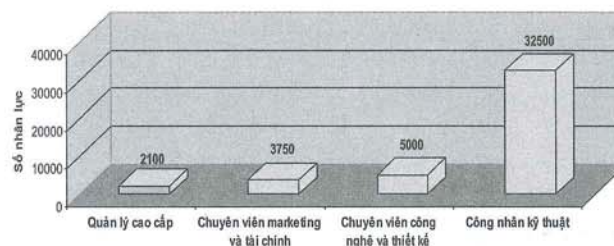
- Ngành dệt may là ngành có sự biến động về lao động cao, nhưng mức độ biến động phụ thuộc vào quy mô và mức độ ổn định trong hoạt động của doanh nghiệp. Thống kê cho thấy, những doanh nghiệp lớn với đơn hàng ổn định thì tỷ lệ biến động lao động là khoảng 15-20%, còn những doanh nghiệp nhỏ hơn thì tỷ lệ này là 20-30%. Riêng trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) thì con số này lên đến 40%. Do tốc độ phát triển nhanh của ngành dệt may, cùng với chính sách cạnh tranh không lành mạnh trong thu hút lao động và tâm lý ngại đào tạo do sợ lao động bỏ qua các doanh nghiệp khác khiến cho mức độ biến động ngày càng lớn. Ngoài ra, do là ngành lao động theo mùa nên cũng ảnh hưởng đến việc biến động lao động trong ngành.

Đối với chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao, ngành

dệt may có những đặc điểm sau:

- Nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành dệt may hiện vẫn còn rất yếu và thiếu. Căn cứ vào nhu cầu thực tế cần nâng cao kiến thức để đáp ứng nhu cầu trong ngành dệt may là khoảng 2.000 quản lý cao cấp, 3.750 cán bộ marketing và tài chính, 5.000 chuyên viên công nghệ và thiết kế sản phẩm và khoảng trên 32.500 công nhân kỹ thuật.

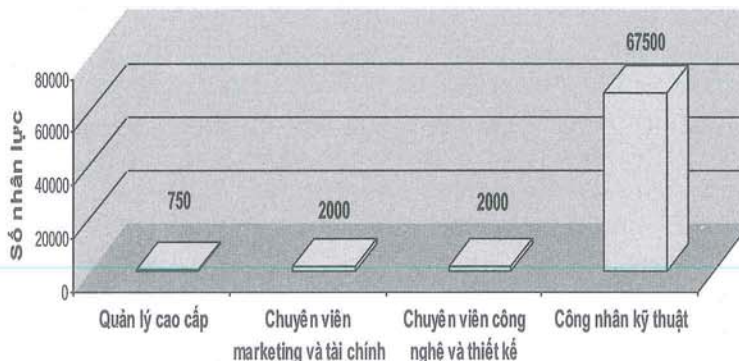
Hình 2: Nhu cầu nâng cao kiến thức cho đội ngũ hiện tại của ngành dệt may (năm 2008)



Nguồn: Tập đoàn Dệt May Việt Nam (VINATEX)

- Nhu cầu bổ sung cho nguồn nhân lực chất lượng cao là 750 quản lý cao cấp, 2.000 cán bộ marketing và tài chính, 2.000 chuyên viên công nghệ và thiết kế sản phẩm và khoảng trên 67.500 công nhân kỹ thuật.

Hình 3: Nhu cầu đào tạo cho đội ngũ hiện tại của ngành dệt may (năm 2008)



Nguồn: Tập đoàn Dệt May Việt Nam (VINATEX)

- Do nguồn nhân lực có kỹ năng còn rất thiếu trong tất cả các khâu và hiện chưa đáp ứng được các yêu cầu cho sản xuất và trong điều hành quản lý nên năng suất lao động hiện tại của VN còn rất thấp. Năng suất lao động bình quân của người Nhật cao gấp 135 lần người Việt, còn của người Thái cao gấp 30 lần, người Malaysia là 20 lần. Giá nhân công lao động tại VN trong lĩnh vực dệt may được xem là cạnh tranh nhất thế giới với mức bình quân khoảng 75USD/tháng, chi phí lao động cho 1 sản phẩm là 25 Cent, trong khi đó, tại Thái Quyển, mức lương là 150 USD/tháng, nhưng chi phí lao động chỉ có 15 Cent. Hầu hết các doanh nghiệp được khảo sát đều lãng phí trong việc sử dụng nguồn lực với mức trên 20%, trong đó dẫn đầu là các doanh nghiệp dệt may.

- Trong chuỗi cung ứng hàng hóa của ngành dệt may vào thị trường thế giới, tỷ lệ của nguồn lao động chất lượng cao vào sản phẩm còn thấp. Chỉ khoảng 30% giá trị xuất khẩu của ngành là có tham gia từ khâu đầu là thiết kế ý tưởng sản phẩm, còn lại xuất khẩu dưới hình thức sản xuất, gia công.

4. Đánh giá nguồn nhân lực ngành dệt may VN

• Ưu điểm và thế mạnh của ngành dệt may VN

- Dệt may là một ngành kinh tế lớn của VN với trên 2.000 doanh nghiệp, sử dụng hơn 2,5 triệu lao động, kim ngạch xuất khẩu xếp hạng 2 sau dầu khí, chiếm 15% kim ngạch xuất khẩu

- VN gia nhập WTO đã mở ra cơ hội rất lớn để ngành dệt may phát triển kim ngạch xuất khẩu (từ 5,927 tỷ USD năm 2006 đã tăng lên 9,130 tỷ USD vào năm 2008)

- Việc hướng đến thị trường nội địa là một trong những chiến lược phát triển và mở rộng thị trường của ngành dệt may VN. Các doanh nghiệp lớn đã có ý thức và tập trung nâng cao chất lượng sản phẩm, cải tiến mẫu mã phù hợp với thị hiếu tiêu dùng, áp dụng công nghệ hiện đại để tăng năng suất đủ sức cạnh tranh với sản phẩm của Trung Quốc cùng loại và được hưởng lợi thế trên sân nhà với chủ trương "Người Việt ưu tiên dùng hàng Việt"

• Nhược điểm và hạn chế của ngành dệt may VN

- Ngành dệt may VN không thể tiếp tục phát triển theo cách hiện nay là dựa vào sự thâm dụng lao động, giá nhân công rẻ, tay nghề khéo léo, mà

phải tính tới việc chuyển hướng sản xuất kinh doanh sang một giai đoạn mới đó là khai thác có hiệu quả phần giá trị gia tăng trong sản phẩm

- Để khai thác tốt nhất phần giá trị tăng thêm trong sản phẩm thì điều tiên quyết là phải tự thiết kế mẫu mã, xây dựng thương hiệu và tổ chức tốt kinh doanh hàng thời trang. Nhưng thực tế hiện nay đội ngũ thiết kế thời trang còn mỏng, sản phẩm thiết kế còn nặng về trình diễn, thiếu tư duy ứng dụng và tính thực tiễn chưa cao

- Nguồn nguyên liệu phục vụ cho ngành dệt may chủ yếu vẫn là hàng nhập khẩu, tỉ trọng chiếm trên 90% làm cho giá đầu vào cao, hiệu quả sản xuất thấp. Vì vậy việc tính toán hạ giá thành sản phẩm để cạnh tranh với sản phẩm nước ngoài là vấn đề nan giải đối với các doanh nghiệp dệt may VN

• Nguyên nhân của các mặt tồn tại

- Gia nhập WTO, Nhà nước không còn can thiệp vào hoạt động của doanh nghiệp dệt may và sự hỗ trợ về tín dụng ưu đãi theo nghĩa trợ cấp cho đầu tư phát triển sẽ không còn nữa. Các doanh nghiệp phải tự thân vận động để vươn lên

- Sản xuất gia công là chính, năng suất lao động còn thấp, thu nhập không cao là nguyên nhân cơ bản làm khan hiếm lao động ngành may và khó thu hút cán bộ quản lý giỏi tăng cường cho ngành để đáp ứng mục tiêu phát triển

- Nguồn nhân lực cho ngành được đào tạo từ các trường đại học, cao đẳng còn thiên về số lượng, nặng về kiến thức, hạn chế về kỹ năng, thiếu tư duy đột phá nên chất lượng nhân lực chưa cao.

- Đơn hàng và lao động là hai mặt khó nhất của ngành dệt may từ trước tới nay, khi không có đơn hàng doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động, nhưng khi có đơn hàng thì gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động.

- Mục tiêu chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho ngành dệt may chưa được cụ thể cho từng giai đoạn nên tình trạng thiếu hụt đội ngũ cán bộ quản lý trẻ có tài năng để quản lý doanh nghiệp đang diễn ra ở các doanh nghiệp lớn trong ngành. Việc đào tạo đội ngũ cán bộ kế cận không theo kịp với tốc độ phát triển.

5. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành dệt may VN

Để đảm bảo mức độ tăng trưởng 14 – 15%/năm, đáp ứng nhu cầu cho thị trường nội địa và quốc tế, ngành dệt may cần phải có những giải pháp mang

tính chiến lược, tính đột phá và đồng bộ, phù hợp với sự phát triển trong những năm tới của ngành, trong đó giải pháp cho nguồn nhân lực chất lượng cao cần được ưu tiên hàng đầu trong việc đầu tư.

• **Giải pháp thứ nhất:** Cần đánh giá lại chuỗi cung ứng cho ngành dệt may để từ đó xác định giá trị từng công đoạn và mức độ tham gia của các doanh nghiệp VN. Có sự đầu tư và chuẩn bị đúng nhân lực trong từng công đoạn.

Chuỗi giá trị dệt may được chia làm 4 giai đoạn, cụ thể:

- Sáng tạo ý tưởng thiết kế và thiết kế ý tưởng: Là khâu có tỷ suất lợi nhuận cao trong chuỗi giá trị thì lại là khâu yếu nhất của ngành may mặc VN.

- Phát triển các ngành công nghiệp phụ trợ: Khả năng cung cấp nguyên phụ liệu, nhưng đây cũng là khâu còn rất yếu của ngành dệt may VN, đến nay hơn 70% nguyên vật liệu đầu vào phải nhập khẩu.

- Sản xuất (gia công): Khâu sản xuất có tỉ suất lợi nhuận thấp nhất chỉ chiếm 5-10%. Ngành dệt may hiện nay lại chỉ đang tập trung khai thác vào công đoạn này.

- Phân phối sản phẩm: Khả năng thương mại hoá ở các thị trường, đặc biệt là khả năng xác định thị trường, định vị sản phẩm, marketing, PR cũng như việc xây dựng thương hiệu cho sản phẩm. Đây chính là một trong các khâu làm gia tăng giá trị cho sản phẩm cũng như tìm thị trường tiêu thụ. Chiếm đến 30% giá trị, khâu này của ngành dệt may còn rất yếu kể cả trong nước và xuất khẩu.

Trong 4 giai đoạn của chuỗi cung ứng sản phẩm dệt may đều rất cần nguồn nhân lực có kỹ năng và tay nghề, đặc biệt là ở những chuỗi mang lại giá trị cao cho sản phẩm.

• **Giải pháp thứ hai:** Đẩy mạnh việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành dệt may.

Cụ thể như sau:

- Triển khai các chính sách khuyến khích các thành phần kinh tế trong nước và nước ngoài đầu tư vào việc phát triển nguồn nhân lực cho ngành dệt may thông qua việc giảm thuế cho đào tạo, miễn thuế đối với đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, hỗ trợ về cho vay, thuê đất để phát triển các trung tâm đào tạo nghề, đào tạo kỹ năng chuyên môn cho ngành.

- Nhà nước cần làm đầu mối và tạo điều kiện cho các chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành dệt may thông qua các chương hợp tác, liên kết với các chính phủ Nhật, Singapore, Mỹ...

- Liên kết các nhà sản xuất trong chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành dệt may. Nhà nước, các trường đào tạo và các doanh nghiệp trong ngành dệt may cần tổ chức các mô hình liên kết một cách chặt chẽ: trong đó Nhà nước hỗ trợ về chính sách, mặt bằng và trang thiết bị, các doanh nghiệp hỗ trợ về kỹ thuật, tài chính (học bổng) và cam kết sử dụng lao động, còn các trường đào tạo phải cam kết thực hiện và đào tạo đúng chất lượng theo yêu cầu sử dụng.

• **Giải pháp thứ ba:** Cần tiến hành ngay việc khảo sát và dự báo nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong ngành dệt may, nhằm xác định rõ năng lực sản xuất, tiềm năng phát triển cũng như có những đánh giá chính xác về chất lượng nhân lực, từ đó hoạch định chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp cũng như chiến lược phát triển tổng thể nguồn nhân lực của toàn ngành.

Các tiêu chí khảo sát nên tập trung vào:

- Tầm nhìn và khả năng lãnh đạo của người đứng đầu doanh nghiệp;

- Tổng thể về lực lượng lao động tại công ty;

- Chất lượng nguồn nhân lực thông qua: kỹ năng, kiến thức, trình độ, thái độ người lao động;

- Đánh giá mức độ hài lòng của nhân viên và các cam kết của họ đối với doanh nghiệp;

- Các quy trình, quy chuẩn hiện đang áp dụng tại công ty như: SA 8000, ISO 14000...;

- Đánh giá các chương trình phát triển nguồn nhân lực hiện có tại doanh nghiệp;

- Đánh giá các chính sách về tuyển dụng, đãi ngộ, thăng tiến đối với nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua: thâm niên, kết quả công việc, giá trị công việc.

Qua việc khảo sát sẽ giúp cho các doanh nghiệp cũng như ngành dệt may đánh giá lại nguồn vốn con người và có những chiến lược, chính sách thích hợp đối với nguồn nhân lực.

• **Giải pháp thứ tư:** Cần đầu tư mạnh mẽ cho các viện, trường đào tạo về nguồn nhân lực cho ngành dệt may.

Phương thức thực hiện là:

- Xác định số lượng trường, viện và các trang thiết bị, công nghệ trong giảng dạy cần đầu tư; đặc biệt về cơ sở hạ tầng cho các chuyên viên thiết kế, kỹ sư công nghệ;

- Đầu tư vào chất lượng của giảng viên: thông qua tầm nhìn chiến lược và nhu cầu đào tạo cần gửi giảng viên đi đào tạo nước ngoài tại các học viện thời trang quốc tế tại Mỹ, Singapore, Pháp...

- Xây dựng các chương trình hợp tác liên kết giữa các trường, viện với các đối tác nổi tiếng và có kinh nghiệm trong và ngoài nước trong việc đào tạo nhân lực chất lượng cao cho các doanh nghiệp;

- Ký kết và cam kết về việc cung cấp số lượng và chất lượng đúng theo yêu cầu của doanh nghiệp. Xây dựng các chương trình liên kết đào tạo giữa trường, viện với các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cần đưa ra yêu cầu về chất lượng, số lượng theo nhu cầu và kết hợp cùng với các trường trong việc đào tạo. Các trường, viện cần tham gia vào thực tế sản xuất bằng cách gửi giảng viên xuống các doanh nghiệp tham gia, khảo sát, đánh giá trong việc xây dựng chương trình đào tạo cho phù hợp thực tế. Doanh nghiệp đầu tư vào quá trình đào tạo ngay từ trong nhà trường về tiền, trang thiết bị, công nghệ, phối hợp thực tập sản xuất.

• **Giải pháp thứ năm:** Các doanh nghiệp cần xác định rõ đầu tư vào nguồn nhân lực là yếu tố sống còn cho việc tồn tại và phát triển doanh nghiệp.

Cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới hiện nay cho thấy chỉ có các doanh nghiệp đầu tư tốt vào nhân lực mới có thể tồn tại và nhanh chóng bước ra khủng hoảng. Các doanh nghiệp cần thực hiện:

- Xác định và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực cho từng công đoạn sản xuất, ưu tiên đào tạo cán bộ quản lý, chuyển trưởng, quản đốc phân xưởng, nâng cấp bậc tay nghề cho nhân viên;

- Xây dựng chương trình và kế hoạch đào tạo cụ thể cho thể cho từng khâu: đào tạo bên ngoài, liên kết, đào tạo tại nơi làm việc. Xây dựng chương trình liên kết thông qua hình thức ký kết với các viện, trường về đào tạo cán bộ quản lý, kỹ sư công nghệ, chuyên viên thiết kế và marketing, đào tạo nghề bậc cao qua các cam kết về cung cấp số lượng, chất lượng của nhân lực đáp ứng đúng yêu cầu đối với công việc.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên tham gia các khóa đào tạo một cách hoàn chỉnh, đúng

sở trường, kỹ năng, khuyến khích người lao động tự đào tạo thông qua hình thức hỗ trợ về thời gian, tiền bạc; thưởng cho nhân viên tự học nâng cao bậc tay nghề, nâng cao kỹ năng chuyên môn, khả năng quản lý.

- Xây dựng nguồn vốn cho quỹ đào tạo một cách thích đáng, phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Xem đầu tư cho con người là luôn có lãi. Quỹ đầu tư có thể được xem như chi phí sản xuất, có thể trích từ lợi nhuận của doanh nghiệp.

- Có các chính sách giữ chân người tài, nhân lực chất lượng cao hợp lý. Chăm lo và cải thiện đời sống cho người lao động, có chính sách thỏa đáng để bồi dưỡng và thu hút nhân tài làm việc cho doanh nghiệp.

• **Giải pháp thứ sáu:** Nhà nước, Bộ, ngành cần tạo một liên kết chặt chẽ trong việc đào tạo và sử dụng nhân lực của các doanh nghiệp trong ngành.

6. Kết luận

Khủng hoảng tài chính ở Mỹ và suy thoái kinh tế toàn cầu đã khiến hàng dệt may của các nước xuất khẩu trong đó có VN vào thị trường Mỹ và EU giảm mạnh. Tuy nhiên, nếu các doanh nghiệp dệt may khéo xoay sở, biết tận dụng thời cơ vàng để cấu trúc lại doanh nghiệp, tổ chức đào tạo và đào tạo lại nguồn nhân lực có tay nghề, khai thác tốt thị trường nội địa và mở rộng thị trường xuất khẩu, chắc chắn khi nền kinh tế thế giới hồi phục, ngành dệt may VN sẽ càng khẳng định vị thế trên thị trường dệt may thế giới■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tập đoàn Dệt may VN (VINATEX), *Báo cáo tình hình hoạt động kinh tế VN năm 2008, phương hướng kinh doanh năm 2009*
2. VITAS (2007), *Nguồn nhân lực ngành dệt may VN khi gia nhập WTO*, Hà Nội ngày 30/11/2007.
3. Tập đoàn Dệt may VN (VINATEX);
4. Hiệp hội Dệt May VN (VITAS);
5. Tổng cục Thống kê (2008), *Niên giám thống kê năm 2008*, NXB Thống kê.