

BỘ CÔNG THƯƠNG

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 39/2008/QĐ-BCT

Hà Nội, ngày 23 tháng 10 năm 2008

QUYẾT ĐỊNH**phê duyệt Chương trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Dệt May Việt Nam
đến năm 2015, tầm nhìn đến năm 2020****BỘ TRƯỞNG BỘ CÔNG THƯƠNG**

Căn cứ Nghị định số 189/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2007 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công thương;

Căn cứ Quyết định số 36/2008/QĐ-TTg ngày 10 tháng 3 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển ngành công nghiệp Dệt May Việt Nam đến năm 2015, định hướng đến năm 2020;

Xét đề nghị của Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Chương trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Dệt May Việt

Nam đến năm 2015, tầm nhìn đến năm 2020 với các nội dung chủ yếu sau:

**I. QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN NGUỒN
NHÂN LỰC NGÀNH DỆT MAY
ĐẾN NĂM 2020**

1. Nâng cao số lượng và chất lượng lực lượng lao động là giải pháp phát triển bền vững và lâu dài của ngành Dệt May, trong đó đào tạo giữ vai trò đặc biệt quan trọng để phù hợp với bối cảnh toàn cầu hóa, sự chuyển dịch sản xuất dệt may từ các nước công nghiệp phát triển đến các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam.

2. Phát triển nguồn nhân lực dệt may phải tính đến yếu tố hội nhập khu vực và quốc tế; nhu cầu phát triển của đất

nước cũng như doanh nghiệp; mục tiêu thu hút đầu tư nước ngoài và chiến lược dịch chuyển cơ cấu, địa bàn của nền công nghiệp Việt Nam.

3. Phát triển ngành Dệt May trước hết tập trung vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật chuyên ngành, công nhân lành nghề. Tổ chức định kỳ đào tạo nâng cao, cập nhật kiến thức, đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ quản lý cấp cao, cán bộ bán hàng, cán bộ kỹ thuật thông qua các khóa học ngắn hạn, gắn chặt với nội dung công việc cần làm. Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kế cận trẻ được đào tạo cơ bản để đáp ứng các yêu cầu của hội nhập.

4. Phát triển nguồn nhân lực dệt may phải đảm bảo đủ số lượng công nhân, kỹ thuật viên phục vụ nhu cầu phát triển toàn ngành. Chú trọng rèn luyện kỹ năng, tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động.

5. Hiện đại hóa, tăng cường năng lực cho các cơ sở đào tạo chuyên ngành dệt may, đáp ứng yêu cầu phục vụ phát triển nhân lực. Đổi mới cơ chế quản lý, chương trình, nội dung, hình thức đào tạo và phương pháp giảng dạy; đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo.

6. Phát triển nguồn nhân lực dệt may là trách nhiệm chung của ngành, của các doanh nghiệp, của các cơ sở đào tạo và của chính người lao động. Đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội, tăng cường gắn kết giữa đào tạo với sử dụng lao động, gắn đào tạo với thực tế sản xuất, công nghệ. Đồng thời các doanh nghiệp sử dụng lao động có trách nhiệm hỗ trợ, đầu tư cho cơ sở đào tạo, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

7. Cải thiện chính sách và điều kiện sống, làm việc của người lao động. Xây dựng môi trường học tập, văn hóa học tập trong toàn ngành Dệt May.

II. MỤC TIÊU

1. Xây dựng được đội ngũ cán bộ quản lý, điều hành có chất lượng đáp ứng yêu cầu hội nhập.

2. Đảm bảo 70% lực lượng lao động dệt may được qua đào tạo chính quy, trong đó 20% lao động kỹ thuật có trình độ theo hướng chuyên môn hóa, có kỹ năng nghề thuần thục, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp dệt may.

**Bảng 1. NHU CẦU ĐÀO TẠO MỚI LAO ĐỘNG DỆT MAY
GIAI ĐOẠN 2008 - 2020**

Đơn vị: người

	2008 - 2010		2011 - 2015		2016 - 2020	
	Số lượng	Bình quân/năm	Số lượng	Bình quân/năm	Số lượng	Bình quân/năm
Quản lý	2.250	750	4.280	860	4.800	960
Khối kinh tế	6.000	2.000	11.000	2.200	12.500	2.500
Khối kỹ thuật	6.000	2.000	11.500	2.300	12.900	2.580
Công nhân kỹ thuật	202.500	67.500	357.800	71.600	430.000	86.000

**Bảng 2. NHU CẦU ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG, CẬP NHẬT KIẾN THỨC
CHO LAO ĐỘNG DỆT MAY GIAI ĐOẠN 2008 - 2020**

Đơn vị: người

	2008 - 2010		2011 - 2015		2016 - 2020	
	Số lượng	Bình quân/năm	Số lượng	Bình quân/năm	Số lượng	Bình quân/năm
Quản lý	6.300	2.100	11.600	2.320	16.200	3.240
Chuyên môn nghiệp vụ	24.000	8.000	47.270	9.450	65.900	13.200
Khối kinh tế	9.300	3.100	20.270	4.050	28.250	5.650
Khối kỹ thuật	14.700	4.900	27.000	5.400	37.650	7.550
Công nhân kỹ thuật	98.400	32.800	180.000	36.000	253.000	50.600

III. ĐỊNH HƯỚNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Dệt May giai đoạn 2008 - 2010 và các năm tiếp theo đối với hai nhóm đối tượng sau:

- Đào tạo mới lực lượng lao động dệt may giai đoạn 2008 - 2020 gồm đào tạo nhân lực cho các dự án mới và đào tạo nhân lực bổ sung thay thế cho lực lượng lao động nghỉ hưu, nghỉ việc tự nhiên (4% số lao động hiện có).

- Đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, cán bộ nghiệp vụ đương nhiệm.

Chương trình đào tạo nhân lực cho ngành Dệt May cần được thiết kế cho phù hợp với yêu cầu về số lượng, chất lượng, các mức trình độ và đối tượng đào tạo.

1. Chương trình đào tạo cán bộ quản lý cấp cao

- Đối tượng: cán bộ đang quản lý cấp ngành, hiệp hội.

- Nội dung đào tạo: các kiến thức về kinh tế, kinh tế quốc tế; kiến thức luật pháp và xu hướng công nghệ của ngành; các kỹ năng quản lý, phân tích, dự báo.

- Hình thức đào tạo: ngắn hạn, cập nhật kiến thức và thông tin chuyên đề.

2. Chương trình đào tạo cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp

- Đối tượng: cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp gồm tổng giám đốc/giám đốc, phó tổng giám đốc/phó giám đốc và tương đương.

- Nội dung đào tạo: Quản trị tài chính, Quản trị marketing, Quản trị nhân sự, Chiến lược kinh doanh, Quản lý sản xuất và kế hoạch, Xác lập hệ thống chỉ tiêu kinh doanh và phân tích, Luật pháp kinh tế... Với cán bộ khối kỹ thuật cập nhật kiến thức mới về khoa học kỹ thuật và quản lý thông qua các khóa học về Quản lý nhà máy sợi, Quản lý nhà máy dệt, Quản lý nhà máy nhuộm, Quản lý nhà máy may, Công nghệ kéo sợi, Công nghệ dệt vải, Công nghệ nhuộm, Công nghệ may và thiết kế thời trang, Bảo vệ môi trường và sản xuất sạch, Trách nhiệm xã hội,...

- Hình thức đào tạo: ngắn hạn, đào tạo theo môđun, phương pháp đào tạo hiện đại, kết hợp với các trường đại học, viện nghiên cứu trong và ngoài nước.

3. Chương trình đào tạo cán bộ nguồn

- Đối tượng: được lựa chọn từ các cán bộ trẻ, có năng lực quản lý kinh tế kỹ thuật tại các đơn vị, tuổi dưới 30, đã làm việc từ 2 - 3 năm hoặc các sinh viên vừa tốt nghiệp đại học chính quy loại khá, giỏi; cam kết làm việc lâu dài với

ngành. Đây sẽ là nguồn cung cấp nhân lực chất lượng cao cho ngành Dệt May và bổ sung lực lượng giảng viên cho các trường, viện thuộc ngành Dệt May.

- Nội dung đào tạo: đào tạo nâng cao, chuyên sâu về công nghệ thiết bị sợi, dệt, nhuộm, may, quản trị kinh doanh, thiết kế mẫu,...

- Hình thức đào tạo: tập trung dài hạn tại các trường đại học chuyên ngành trong và ngoài nước.

4. Chương trình đào tạo cán bộ quản lý trong các đơn vị thuộc doanh nghiệp

- Đối tượng: cán bộ trưởng, phó các phòng, ban, phân xưởng,... của doanh nghiệp hoặc các đơn vị trong ngành.

- Nội dung đào tạo: Tổ chức, quản lý nhà máy sợi - dệt - nhuộm - may, Công nghệ sản xuất nguyên liệu sợi - dệt - nhuộm - may, Bảo vệ môi trường và sản xuất sạch, Trách nhiệm xã hội,...

- Hình thức đào tạo: đào tạo ngắn hạn. Mỗi khóa học từ 2 - 3 ngày, mỗi lớp từ 20 - 25 học viên.

5. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ chuyên ngành

Đây là lực lượng được đào tạo mới nhằm bổ sung cho các dự án đầu tư phát triển mở rộng, bổ sung thay thế số lượng

cán bộ nghỉ hưu tự nhiên hàng năm. Bao gồm hai khối: kỹ thuật và kinh tế.

Nhu cầu cho phát triển và thay thế đến năm 2010 là 8000 người phân bổ cho các ngành cụ thể như sau: kỹ thuật sợi: 740 người; kỹ thuật dệt: 530 người; kỹ thuật nhuộm: 470 người; thiết kế và công nghệ may: 3950 người; cơ khí, điện - điện tử: 2310 người.

Với nhu cầu bổ sung đội ngũ kỹ sư cho các ngành sợi, dệt, nhuộm, may và quản trị kinh doanh, ngành Dệt May cần có chế độ, chính sách ưu đãi và phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo trình độ đại học, cao đẳng để thu hút sinh viên ngay từ khâu tuyển sinh và định hướng nghề nghiệp. Cung cấp mỗi năm một số suất học bổng cho các ngành (sợi, dệt, nhuộm, may, thiết kế thời trang).

6. Chương trình đào tạo công nhân kỹ thuật

- Đối tượng đào tạo: học sinh tốt nghiệp Trung học cơ sở, Trung học phổ thông, công nhân dệt, may mới vào nghề.

- Hình thức đào tạo: kết hợp đào tạo dài hạn và ngắn hạn.

+ Đào tạo dài hạn: thời gian đào tạo theo chương trình chuẩn tại các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề cho các ngành sợi, dệt, nhuộm và một phần công

nhân may với số lượng đáp ứng 70% nhu cầu lao động.

+ Đào tạo ngắn hạn: thời gian từ 3 - 6 tháng theo yêu cầu vị trí làm việc cụ thể của các dự án đầu tư. Có chương trình phối hợp chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để sinh viên thực tập nghề trên dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp. Khuyến khích các doanh nghiệp có đủ điều kiện cơ sở vật chất đào tạo công nhân lành nghề ngay tại doanh nghiệp (chính sách hỗ trợ kinh phí cho đào tạo: thành lập Quỹ đào tạo tại các doanh nghiệp,...).

Nhu cầu công nhân dệt, may từ 2008 tới 2010 là 270.000 người. Trong đó: công nhân sợi: 15.000 người; công nhân dệt: 17.000 người; công nhân nhuộm: 6.000 người; công nhân may: 220.000 người và ngành khác: 12.000 người.

IV. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN

1. Về đào tạo

a) Mở các lớp đào tạo cán bộ quản lý kinh tế - kỹ thuật, cán bộ pháp chế, cán bộ bán hàng chuyên ngành dệt may, cán bộ kỹ thuật và công nhân lành nghề của các dự án dệt, nhuộm trọng điểm;

b) Mở các khóa đào tạo về thiết kế và phân tích vải, kỹ năng quản lý sản xuất, kỹ năng bán hàng (gồm các kỹ năng thiết

kế, làm mẫu, bán hàng, kiến thức về tiêu chuẩn nguyên liệu, sản phẩm, tiêu chuẩn môi trường và lao động);

c) Liên kết với các tổ chức quốc tế để cử cán bộ, học sinh tham gia các khóa đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ pháp chế, cán bộ kỹ thuật, cán bộ bán hàng, đào tạo công nhân kỹ thuật có tay nghề cao tại các cơ sở đào tạo ở trong và ngoài nước;

d) Kết hợp việc đào tạo dài hạn với đào tạo ngắn hạn, đào tạo chính quy với đào tạo tại chỗ, đào tạo trong nước với việc cử cán bộ đi đào tạo ở nước ngoài;

đ) Hợp tác, liên kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp sản xuất trong hoạt động đào tạo, đặc biệt đối với thực hành, thực tập để thích ứng yêu cầu thực tế của cơ sở sản xuất;

e) Duy trì thường xuyên các lớp đào tạo hệ cao đẳng, trung cấp, dạy nghề dài hạn và ngắn hạn thông qua hệ thống các trường chuyên nghiệp của ngành Dệt May và các cơ sở đào tạo trong hệ thống giáo dục chuyên nghiệp của cả nước nhằm cung cấp đủ nguồn nhân lực cho ngành. Nâng cấp, bổ sung cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo ngành Dệt May về: trang thiết bị thực nghiệm, phòng thí nghiệm, thư viện, các thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và thực hành, mở rộng nâng cấp phòng học và phương tiện

phục vụ hoạt động của các cơ sở đào tạo đã có;

g) Củng cố và mở rộng hệ thống đào tạo chuyên ngành Dệt May, xây dựng Trường Đại học Dệt May và Thời trang trên cơ sở Trường Cao đẳng công nghiệp - Dệt May Thời trang Hà Nội để tạo điều kiện cần thiết cho việc triển khai các lớp đào tạo về kỹ thuật và quản lý cho riêng ngành Dệt May.

2. Về tài chính

Nhà nước hỗ trợ một phần kinh phí từ ngân sách cho các viện nghiên cứu, các trường đào tạo trong ngành Dệt May để tăng cường cơ sở vật chất, tổ chức thực hiện hoạt động nghiên cứu, đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Dệt May theo nguyên tắc phù hợp với nội dung của Quyết định số 36/2008/QĐ-TTg ngày 10 tháng 3 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ và các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia.

Nguồn kinh phí thực hiện chương trình này bao gồm:

a) Từ nguồn ngân sách nhà nước hỗ trợ trực tiếp, các nguồn vốn vay ODA, viện trợ của các tổ chức, cá nhân nước ngoài (tổ chức AOTS - Nhật Bản, GTZ - CHLB Đức, BECA - Hội đồng Quốc gia về giáo dục và Văn hóa Hoa Kỳ,...), nguồn học bổng của các tổ chức hiệp hội, tập đoàn;

b) Từ quỹ hỗ trợ của Tập đoàn Dệt May Việt Nam;

c) Từ các doanh nghiệp;

d) Huy động các nguồn lực của các tổ chức xã hội, cộng đồng và cá nhân cho phát triển đào tạo nghề nghiệp dưới dạng quỹ khuyến học, quỹ học bổng,...;

đ) Thu học phí.

Điều 2. Tổ chức thực hiện

1. Tập đoàn Dệt May Việt Nam chủ trì, phối hợp với các tổ chức, hiệp hội, đơn vị trong ngành triển khai thực hiện Chương trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Dệt May đến năm 2015, tầm nhìn đến năm 2020 như sau:

a) Thành lập Ban chỉ đạo do lãnh đạo Tập đoàn Dệt may Việt Nam làm trưởng ban để điều phối các hoạt động và tham mưu cho Bộ Công thương trong việc hoạch định, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Chương trình đào tạo nguồn nhân lực;

b) Chỉ đạo các đơn vị liên quan lập các dự án khả thi: đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2008 - 2015, dự án bổ sung tăng cường năng lực đào tạo cho viện, trường và kế hoạch triển khai các dự án cụ thể trong từng giai đoạn;

c) Phối hợp với các đơn vị xây dựng nội dung chương trình đào tạo và tổ chức thực hiện theo các đối tượng cụ thể.

2. Tập đoàn Dệt May Việt Nam báo cáo Bộ Tài chính để xây dựng cơ chế tài chính hỗ trợ thực hiện Chương trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Dệt May. Riêng nguồn kinh phí đã cấp năm 2007, Tập đoàn Dệt May Việt Nam báo cáo Bộ Tài chính để xin phép Thủ tướng Chính phủ cho ý kiến chỉ đạo.

3. Vụ Tổ chức cán bộ, Vụ Công nghiệp nhẹ, Vụ Tài chính, Vụ Pháp chế, Vụ Kế hoạch theo chức năng nhiệm vụ của mình phối hợp với Ban chỉ đạo và Tập đoàn Dệt May Việt Nam hướng dẫn, tổ chức thực hiện Quyết định.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Điều 4. Chánh Văn phòng Bộ, các Vụ trưởng, Cục trưởng thuộc Bộ, Chủ tịch Hội đồng quản trị và Tổng giám đốc Tập đoàn Dệt May Việt Nam, các tổ chức và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

KT. BỘ TRƯỞNG

THỨ TRƯỞNG

Bùi Xuân Khu