

BỘ CÔNG THƯƠNG
Số: 39/2008/QĐ-BCT

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
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

- 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.
- 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 hoá 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 qui, 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 nghề nghiệp vụ	24.000	8.000	47.270	9.450	65.900	13.200
<i>Khối kinh tế</i>	9.300	3.100	20.270	4.050	28.250	5.650
<i>Khối kỹ thuật</i>	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