

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY

ThS. LÊ THỊ KIM TUYẾT*

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, Việt Nam ngày càng hội nhập sâu, rộng hơn vào nền kinh tế thế giới, tích cực chuẩn bị những điều kiện cần thiết để đón nhận những cơ hội và vượt qua thách thức do hội nhập mang lại. Sau khi trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), Việt Nam tiếp tục đẩy mạnh đàm phán, ký kết hàng loạt Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (FTA)... cũng như việc Việt Nam tham gia Cộng đồng kinh tế ASEAN mang lại cho các doanh nghiệp Việt Nam nói chung, doanh nghiệp dệt may nói riêng nhiều cơ hội phát triển, mở rộng thị trường tiêu thụ nhưng cũng đồng thời phải đối mặt với cạnh tranh ngày càng gay gắt. Ngành dệt may Việt Nam được đánh giá là một trong những ngành kinh tế quan trọng của đất nước, năm 2015 với 27,3 tỷ USD kim ngạch xuất khẩu, dệt may Việt Nam tiếp tục duy trì tỷ lệ đóng góp gần 15% tổng kim ngạch xuất nhập khẩu cả nước, sử dụng trên 2,5 triệu lao động công nghiệp, tạo 1/5 số việc làm mới hàng năm trên cả nước.[4] Các chuyên gia kinh tế nhận định, ngành dệt may sẽ đạt tốc độ tăng trưởng nhanh, đóng góp nhiều hơn cho ngân sách nhà nước nhờ tham gia các FTA và Cộng đồng Kinh tế ASEAN.

Đi cùng với các cơ hội phát triển là những thách thức to lớn đối với ngành dệt may trong nước. Ngành dệt may Việt Nam cũng đang đối mặt với không ít thách thức, đặc biệt là vấn đề nguồn nhân lực và năng suất để tăng sức cạnh tranh và phát triển bền vững. Theo thống kê của tổ chức lao động quốc tế ILO thì năng suất lao động bình quân chung tại Việt Nam rất thấp nếu so với các nước trong khu vực, chỉ bằng 30% của Malaysia, 40% của Thái Lan [3]. Một trong những nguyên nhân chủ yếu của năng suất lao động thấp là do trình độ của đội ngũ lao động ngành dệt may của Việt Nam còn thấp, tỷ lệ chưa được đào tạo còn rất cao. Chính vì vậy, để

đảm bảo sự phát triển bền vững ngành dệt may Việt Nam trong điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng thì nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong 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.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm

Nguồn nhân lực: là tất cả các cá nhân tham gia vào bất cứ hoạt động nào của tổ chức, doanh nghiệp, nhằm đạt được những thành quả của tổ chức, doanh nghiệp đó đề ra. Bất cứ tổ chức nào cũng được tạo thành bởi các thành viên là con người hay nguồn nhân lực của nó.[5]

Chất lượng nguồn nhân lực: là mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người lao động với yêu cầu công việc của tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu cũng như thỏa mãn cao nhất nhu cầu của người lao động [8].

2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực [8]:

Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hoá

Trình độ văn hóa là sự hiểu biết của người lao động đối với những kiến thức phổ thông không chỉ về lĩnh vực tự nhiên mà còn bao gồm cả lĩnh vực xã hội. Trình độ văn hoá của nguồn nhân lực được thể hiện thông qua các quan hệ tỷ lệ:

- Số lượng và tỷ lệ biết chữ

- Số lượng và tỷ lệ người học các cấp học tiểu học, trung học cơ sở, phổ thông trung học, cao đẳng, đại học, trên đại học,...

Chỉ tiêu trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ chuyên môn kỹ thuật thể hiện sự hiểu biết, khả năng thực hành về một chuyên môn, nghề nghiệp nào đó. Đó cũng là trình độ được đào tạo ở

* Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội

các trường chuyên nghiệp, chính quy. Các chỉ tiêu phản ánh trình độ chuyên môn kỹ thuật như:

- Số lượng lao động được đào tạo và chưa qua đào tạo
- Cơ cấu lao động được đào tạo:
- Cấp đào tạo
- Công nhân kỹ thuật và cán bộ chuyên môn
- Trình độ đào tạo (cơ cấu bậc thợ...)

Ngoài ra, còn có thể xem xét chất lượng nguồn nhân lực thông qua chỉ tiêu biểu hiện năng lực phẩm chất của người lao động.

Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực

Sức khỏe của nguồn nhân lực là trạng thái thoải mái về thể chất cũng như tinh thần của con người. Để phản ánh điều đó có nhiều chỉ tiêu biểu hiện như: Tiêu chuẩn đo lường về chiều cao, cân nặng, các giác quan nội khoa, ngoại khoa, thần kinh, tâm thần, tai, mũi, họng... Bên cạnh đó việc đánh giá trạng thái sức khỏe còn thể hiện thông qua các chỉ tiêu: tỷ lệ sinh, chết, biến động tự nhiên, tuổi thọ trung bình, cơ cấu giới tính...

3. Thực trạng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam.

3.1. Số lượng

Với sự có mặt của các FTA, ngành dệt may của Việt Nam sẽ tăng mạnh quy mô xuất khẩu, từ đó tạo thêm việc làm và có nhu cầu rất lớn về nguồn nhân lực để tận dụng cơ hội phát triển này. Dệt may đứng trước cơ hội đạt tốc độ tăng trưởng nhanh, đóng góp nhiều hơn cho ngân sách nhà nước và nền kinh tế. Số liệu thống kê cho thấy, cứ 1 tỷ USD xuất khẩu dệt may tăng thêm sẽ tạo ra 80.000 việc làm trực tiếp. Để đáp ứng mục tiêu phát triển, dự kiến ngành dệt may cần khoảng 3 triệu lao động vào năm 2020. Như vậy, bình quân mỗi năm ngành dệt may cần thêm khoảng 100.000 lao động, chưa kể phải bổ sung số lao động đến tuổi nghỉ hưu và rời bỏ ngành [9]. Tuy nhiên, các công ty dệt may đang đứng trước tình trạng thiếu lao động kỹ thuật đã qua đào tạo. Chỉ tính riêng lĩnh vực sợi, dệt và nhuộm, nhu cầu hàng năm cần khoảng 300 - 400 kỹ sư, nhưng các trường đại học chỉ cung cấp được khoảng 30 kỹ sư mỗi năm, bằng 10% nhu cầu thực tế trong thời gian qua [9]. Đối với toàn chuỗi cung ứng thì nhân lực của ngành dệt may thiếu toàn diện, gần như các cơ sở đào tạo chưa thể đáp ứng

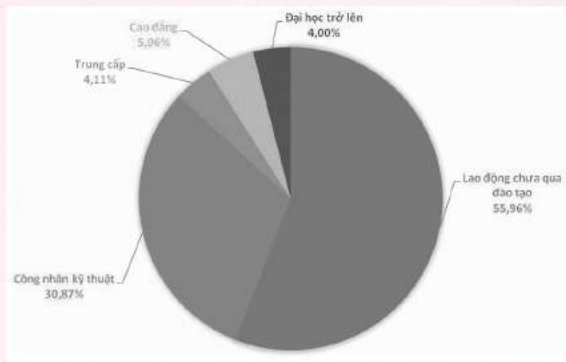
đủ nhu cầu của toàn ngành. Chính vì vậy, các doanh nghiệp dệt may đang bị động trong vấn đề nhân lực phát triển và phải tự đào tạo nhân lực tại cơ sở, theo mô hình người đi trước dạy người mới vào, hoặc mời các giảng viên của các trường kỹ thuật về giảng dạy ngắn hạn.

Cùng với đó, phần lớn các doanh nghiệp dệt may của Việt Nam được đặt tại miền Nam (62%), còn lại nằm ở miền Bắc (30%), miền Trung và Tây Nguyên (8%) mà các lao động ngành dệt may chủ yếu đến từ miền Bắc và Trung vào gây ra tình trạng dịch chuyển lao động giữa các khu vực. Chính sự dịch chuyển lao động tự phát này càng làm trầm trọng thêm sự thiếu hụt nhân lực ngành dệt may của Việt Nam.

3.2. Chất lượng

Đặc thù ngành dệt may nên lao động có đến gần 80% là lao động nữ, trình độ văn hoá của người lao động chủ yếu là đã tốt nghiệp bậc phổ thông tiểu học, phổ thông cơ sở. Lao động trực tiếp của ngành đa số tuổi đời còn rất trẻ, tỷ lệ chưa có gia đình cao sẽ là lợi thế cho việc đào tạo và nâng cao năng suất lao động. Tuy nhiên, hiện nay công nhân làm việc trong các doanh nghiệp dệt may có thời gian làm việc dài, thường xuyên phải tăng ca, tăng giờ, phải làm việc muộn đến khuya và phải ngồi một chỗ trong thời gian dài, không còn thời gian và sức lực để mở rộng quan hệ xã hội và bồi dưỡng chuyên môn.

Lao động trong các công ty dệt may hiện nay chủ yếu tự học, tự đào tạo theo phương thức kèm cặp trong các nhà máy xí nghiệp là chính. Chỉ có khoảng 15% lao động trong ngành dệt may có trình độ từ trung cấp trở lên và tình trạng thiếu hụt lao động mà đặc biệt lao động đã qua đào tạo luôn diễn ra. Đáng chú ý, chỉ tính riêng thành phố Hồ Chí Minh, lượng lao động chưa qua đào tạo lên trên 50% nhu cầu tuyển dụng nhân lực dệt may năm 2013-2014. Việc số lượng lớn lao động chưa qua đào tạo khiến cho các doanh nghiệp dệt may phải mất thêm chi phí và thời gian đào tạo trước khi sử dụng, thực tế này đã trở thành rào cản lớn cho doanh nghiệp trong sản xuất kinh doanh. Hơn nữa, nhân lực thiết kế thời trang được đào tạo tại Việt Nam hầu hết chỉ có khả năng kinh doanh ở quy mô nhỏ bằng cách tự mở 1-2 cửa hàng thời trang cho riêng mình, chưa đủ khả năng thiết kế và triển khai sản xuất để thương mại hóa với quy mô toàn ngành.



Hình 1: Tỷ trọng Nhu cầu tuyển dụng nhân lực ngành dệt may theo trình độ thành phố Hồ Chí Minh năm 2013-2014

Nguồn: Trung tâm Dự báo NCNL và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

3.3. Những hạn chế

Từ thực trạng số lượng và chất lượng nguồn nhân lực dệt may của các doanh nghiệp Việt Nam có thể rút ra các tồn tại như sau:

- Thiếu hụt nguồn nhân lực đã qua đào tạo để đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh và phát triển.
- Tình trạng dịch chuyển nguồn nhân lực tự phát giữa các khu vực gây ra hiện tượng thừa thiếu cục bộ.
- Nguồn nhân lực ngành dệt hiện nay chưa qua đào tạo chiếm trên 50% vì vậy doanh nghiệp phải mất rất nhiều thời gian và chi phí cho công tác đào tạo.
- Lao động cấp quản lý tồn tại nhiều hạn chế như thiếu chuyên nghiệp, thiếu kỹ năng làm việc.
- Nhân lực có trình độ từ trung cấp trở lên chỉ có khoảng 15% lao động trong ngành dệt may, vì vậy tình trạng thiếu hụt lao động, mà đặc biệt lao động có chuyên môn cao luôn diễn ra.
- Sức khỏe người lao động không đảm bảo do thời gian làm việc dài, thường xuyên phải tăng ca, tăng giờ, phải làm việc muộn đến khuya và phải ngồi một chỗ trong thời gian dài.

Nguồn nhân lực đang trở thành rào cản lớn nhất cho ngành dệt may khi Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại và hội nhập kinh tế thế giới. Ngành dệt may muốn nâng cao năng suất lao động, giá trị gia tăng, tận dụng các cơ hội mà các hiệp định thương mại và toàn cầu hóa đem lại thì cần phải phát triển được một nguồn nhân lực mạnh cả về số lượng cũng như chất lượng.

4. Đề xuất một số giải pháp nâng cao năng suất và chất lượng lao động tại các doanh nghiệp dệt may

4.1. Đối với nhà nước

Các bộ ban ngành nhà nước cần phối hợp tổ chức tốt hoạt động hướng nghiệp cho giới trẻ trong lựa chọn nghề nghiệp tạo ra sự cân đối nguồn nhân lực giữa các ngành, đặc biệt là ngành sử dụng nhiều lao động như dệt may. Chính phủ cung cấp thông tin đầy đủ và các điều kiện yêu cầu và cơ hội nghề nghiệp ngành dệt may nhằm tư vấn hướng nghiệp giúp cho học sinh - sinh viên - người lao động có điều kiện xác định và lựa chọn nghề nghiệp. Từ những thông tin và định hướng nghề nghiệp của nhà nước, cùng với cơ sở đánh giá năng lực bản thân và nắm được định hướng phát triển kinh tế xã hội cũng như nhu cầu nhân lực của ngành dệt may địa phương, đất nước người lao động sẽ đưa ra quyết định của mình. Khi làm tốt công tác tuyên truyền và hướng nghiệp, giới trẻ sẽ là nguồn lao động bổ sung rất lớn và quan trọng cho sự phát triển nguồn nhân lực ngành dệt may Việt Nam trong tương lai.

Nhà nước cần xây dựng một hệ thống thông tin Quản lý thị trường lao động (cung - cầu) toàn ngành dệt may. Hệ thống này bao gồm các thông tin về nguồn nhân lực hiện tại các doanh nghiệp dệt may về đào tạo và việc làm trong cả nước. Đồng thời, hệ thống thông tin cập nhật sự di chuyển, biến động lao động ngành may. Từ những thông tin này cơ quan quản lý nhà nước có thể đưa ra các quyết định điều chỉnh nhằm đảm bảo lực lượng lao động cho các doanh nghiệp dệt may. Từ hệ thống thông tin, các doanh nghiệp có thể chủ động trong công tác nhân sự của doanh nghiệp để đảm bảo sản xuất kinh doanh. Còn đối với người lao động thì có thêm nguồn thông tin để chủ động tìm kiếm công việc phù hợp và các cơ hội nghề nghiệp mới trong ngành. Hệ thống cũng giúp tăng cường khả năng dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động của Quốc gia và các tỉnh, thành phố có khoa học, có hệ thống tổ chức và phối hợp giữa cơ quan quản lý đào tạo - việc làm với các đơn vị dịch vụ việc làm, cơ sở đào tạo nghề, các doanh nghiệp theo hệ thống tiêu chuẩn và định kỳ thường xuyên.

Nhà nước hoàn thiện chính sách tiền lương, trả lương xứng đáng với trình độ chuyên môn nghiệp vụ

của lao động chất lượng cao, phù hợp với giá cả sức lao động. Khi nguồn thu nhập là ổn định và phù hợp ngành dệt may mới có thể thu hút được lực lượng lao động có chất lượng và có trình độ chuyên môn cao. Đồng thời, với mức lương phù hợp đảm bảo cuộc sống cũng sẽ giúp cho các lao động trong ngành yên tâm lao động, góp phần kích thích nâng cao năng suất của doanh nghiệp.

Nhà nước thiết lập cơ chế liên kết giữa các doanh nghiệp dệt may với hệ thống giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực của các trường Đại học, Cao đẳng, Trung Cấp và Dạy nghề. Khi đó, công tác đào tạo nguồn nhân lực cần phải gắn kết chặt chẽ với nhu cầu của các doanh nghiệp dệt may. Nhà trường và các doanh nghiệp cần hỗ trợ chặt chẽ với nhau trong việc định hướng đào tạo, tìm hiểu nhu cầu, đảm bảo chất lượng và hiệu quả nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thực tế công việc tại doanh nghiệp đang cần và nhu cầu trong tương lai.

4.2. Đối với doanh nghiệp

Tăng cường đội ngũ thiết kế, nghiên cứu và phát triển: Một đội ngũ thiết kế, nghiên cứu và phát triển (R&D) mạnh trong các doanh nghiệp mang lại rất nhiều lợi ích. R&D có thể được thực hiện như là giai đoạn chuẩn bị cho việc sản xuất số lượng lớn. Bộ phận này thực hiện sản xuất mẫu và tập trung vào các hoạt động quan trọng, lập kế hoạch yêu cầu các thiết bị đặc biệt, đưa ra tư vấn cho những thay đổi. Bộ phận lên kế hoạch cho các yêu cầu về kỹ năng của công nhân giúp cho quá trình sản xuất không có bất kỳ hiện tượng dừng hoặc ngắt quãng. Điều này cũng làm giảm những ngắt quãng trong sản xuất vì lý do không cần thiết, không gây ra giảm năng suất dây chuyền.

Đào tạo người giám sát dây chuyền: giám sát dây chuyền là người quản lý tại các phân xưởng. Vì vậy, mỗi người giám sát phải được đào tạo các kỹ năng quản lý cơ bản và kỹ năng giao tiếp. Những công việc chính của giám sát là cung cấp hướng dẫn, trao đổi thông tin nên đào tạo kỹ năng giao tiếp là cần thiết cho người giám sát. Ngoài ra, người giám sát phải hiểu cơ bản về kỹ thuật công nghiệp như thông báo hoạt động, ma trận kỹ năng, bố trí khu làm việc, tạo động lực, nghiên cứu năng suất và lý thuyết cân bằng chuyền... Nếu được đào tạo, các giám sát có thể giúp các kỹ sư hay công nhân thêm hiểu rõ hơn về việc phải làm để cải thiện hiệu

suất dây chuyền. Việc đào tạo sẽ mang lại những thay đổi trong việc quản lý và kiểm soát các dây chuyền và sẽ nâng cao năng suất lao động.

Đào tạo cho công nhân: Công nhân là nguồn lực chính trong sản xuất và là nguồn tài nguyên quý giá nhất của doanh nghiệp dệt may. Vì vậy, doanh nghiệp phải tìm cách phát triển kỹ năng làm việc của công nhân mà vị trí yêu cầu. Sản lượng của một công nhân phụ thuộc vào mức độ kỹ năng của người công nhân đó cho công việc. Một công nhân có tay nghề thấp sẽ tiêu thụ tài nguyên cao hơn (thời gian) và cung cấp sản lượng ít hơn. Các doanh nghiệp sẽ gặp phải các vấn đề liên quan đến chất lượng với các công nhân có tay nghề thấp và chưa qua đào tạo. Khi mức độ kỹ năng của công nhân tăng lên thông qua đào tạo làm cho sản lượng của dây chuyền sẽ được cải thiện. Thực hiện đào tạo không nhất thiết phải tốn kém thời gian và tiền bạc. Các doanh nghiệp khi tiến hành đào tạo cần đưa ra tập trung vào các nhiệm vụ cụ thể mà được thực hiện bởi các công nhân.

Thiết lập mục tiêu cho từng công nhân: Thay vì lập mục tiêu như nhau cho tất cả các công nhân làm việc trong một dây chuyền, doanh nghiệp cần thiết lập mục tiêu cho từng cá nhân theo mức độ kỹ năng vận hành và khả năng. Đặt mục tiêu trong phạm vi năng lực cho mỗi công nhân để họ sẽ cố gắng để đạt được mục tiêu của mình. Điều này sẽ giúp nâng cao hiệu quả cá nhân của công nhân. Sử dụng thủ thuật để tăng mục tiêu từng bước theo thời gian sẽ giúp công nhân ngày càng nâng cao trình độ và thành thực trong công việc. Doanh nghiệp cần quan tâm đến các công nhân có thành tích thấp, dưới mục tiêu đề ra. Những công nhân này có thể cần được đào tạo lại các kỹ năng cần thiết.

Tạo động lực cho công nhân: Tinh thần của công nhân là một phần quan trọng trong việc cải thiện năng suất. Nếu công nhân được thúc đẩy, công nhân sẽ nỗ lực vào công việc và học tập nâng cao tay nghề. Động lực lao động nói chung phụ thuộc vào các yếu tố khác nhau như văn hóa nơi làm việc, chính sách nhân sự, thưởng cho nỗ lực hoặc đạt được mục tiêu. Trong ngành dệt may động lực cho sản xuất chủ yếu đối với công nhân thông qua tiền lương và thưởng. Tạo động lực cho công nhân có thể được cải thiện bằng cách chia một tỷ lệ phần trăm nhất định từ lợi nhuận của doanh nghiệp cho nỗ lực của

công nhân, góp phần giữ và thu hút thêm lao động có tay nghề.

Nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động: các doanh nghiệp cần bố trí thời gian tăng ca làm việc với nghỉ ngơi hợp lý giúp người lao động đảm bảo sức khỏe. Hàng năm có những đợt nghỉ phép giúp người lao động có những khoảng thời gian đủ dài được về nhà, giải tỏa tinh thần để sau đó họ có thể làm việc tốt hơn nữa. Tăng cường áp dụng bộ tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội SA 8000, các bộ tiêu chuẩn quản lý về bộ tiêu chuẩn về nghề nghiệp, sức khỏe và sự an toàn OHSAS 18000... tại doanh nghiệp sẽ giúp cho đảm bảo sức khỏe và sự an toàn cho người lao động, đảm bảo thù lao lao động như pháp luật yêu cầu. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp thân thiện và cởi mở để các nhân viên luôn có cảm giác thoải mái và an toàn tại nơi làm việc, yêu quý đồng nghiệp, hợp tác với đồng nghiệp.

5. Kết luận

Chất lượng nguồn nhân lực ngành dệt may là yếu tố hết sức quan trọng cho sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp dệt may của Việt Nam trong thời kỳ ngày càng hội nhập toàn cầu hóa hiện nay. Mặc dù, trong thời gian qua, chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam có nhiều nâng cao đáng kể, tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển về số lượng và chất lượng của ngành dệt may, cũng như chưa theo kịp năng suất lao động tại các nước trong khu vực và trên thế giới. Do đó, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của ngành dệt may trở thành nhu cầu bức thiết cho hiện nay của Việt Nam. Từ phân tích thực trạng nhân lực của các doanh nghiệp dệt may, bài viết đưa ra một số kiến nghị giải pháp tác động tới công tác hướng nghiệp, đào tạo, quản lý nhằm nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp dệt may, từ đó góp phần nâng cao năng suất doanh nghiệp dệt may nói riêng, ngành dệt may nói chung trong nền kinh tế ngày càng toàn cầu hóa và cạnh tranh gay gắt của Việt Nam. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cẩm Hà. (2015). Giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hướng đến sự phát triển bền vững của dệt may Việt Nam. <http://www.vinatex.com>.
2. Hulten C. R. (2000). Total factor productivity: a short

biography. *NBER Working Paper No. 7471*. NBER: Cambridge, MA.

3. ILO, ADB. (2014). Báo cáo về năng suất lao động của ASEAN.
4. Lê Tiến Trường. (2016). Phát huy vai trò của ngành dệt may trong điều kiện hội nhập quốc tế. <http://kinhtetrunguoc.vn>
5. Nguyễn Ngọc Quân và cộng sự. (2007). Giáo trình quản trị nhân lực. Hà Nội: Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
6. Trần Anh Tuấn. (2015). Tham luận thực trạng và dự báo nguồn nhân lực của ngành dệt may khu vực phía Nam. <http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/>
7. Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Tp.HCM. (2015). *Số liệu điều tra khảo sát 2013-2014*.
8. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu. (2003). *Giáo trình Kinh tế lao động*. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
9. Hiệp hội bông vải sợi Việt Nam. (2016). *Ngành Dệt may: Đầu tư cho lực lượng sản xuất mới*. <http://www.vcosa.org.vn/>

TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA...

(Tiếp theo trang 30)

cạnh của đời sống xã hội, vừa thể hiện mục tiêu xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta. □

Tài liệu tham khảo

1. Trần Thị Vân Anh (2010), "Những trở ngại đối với sự phấn đấu của nữ lãnh đạo", Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và giới, (2), tr.19-21.
2. Trần Thị Vân Anh và Nguyễn Hữu Minh (chủ biên) (2008), Bình đẳng giới ở Việt Nam, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
3. Anne Marie Goetz (2007), Ai có trách nhiệm trả lời phụ nữ? giới và trách nhiệm giải trình, Vụ Bình đẳng giới Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
4. Arlene Eisen, *Women and revolution in Vietnam* (London: Zed Books, 1984), 242 and Richter, "Exploring Theories of Female Leadership in South and South-east Asia", tr.524-40.
5. Astrid S. Tuminez(2012), Vươn tới đỉnh cao - Báo cáo về lãnh đạo nữ ở châu Á, tr.12,14,52. Đại học Quốc gia Singapore, tháng 4-2012.
6. Ban Bí thư Trung ương Đảng (1994), Chỉ thị số 37-CT/TW về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới, Hà Nội.
7. Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn một số vấn đề về công tác nhân sự tại đại hội Đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020, Chỉ thị số 36-CT/TW.
8. Ban vì sự tiến bộ phụ nữ, 2004;
9. Báo cáo Chính phủ số 63/BC-CP về bình đẳng giới, (2009) và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới (2011).