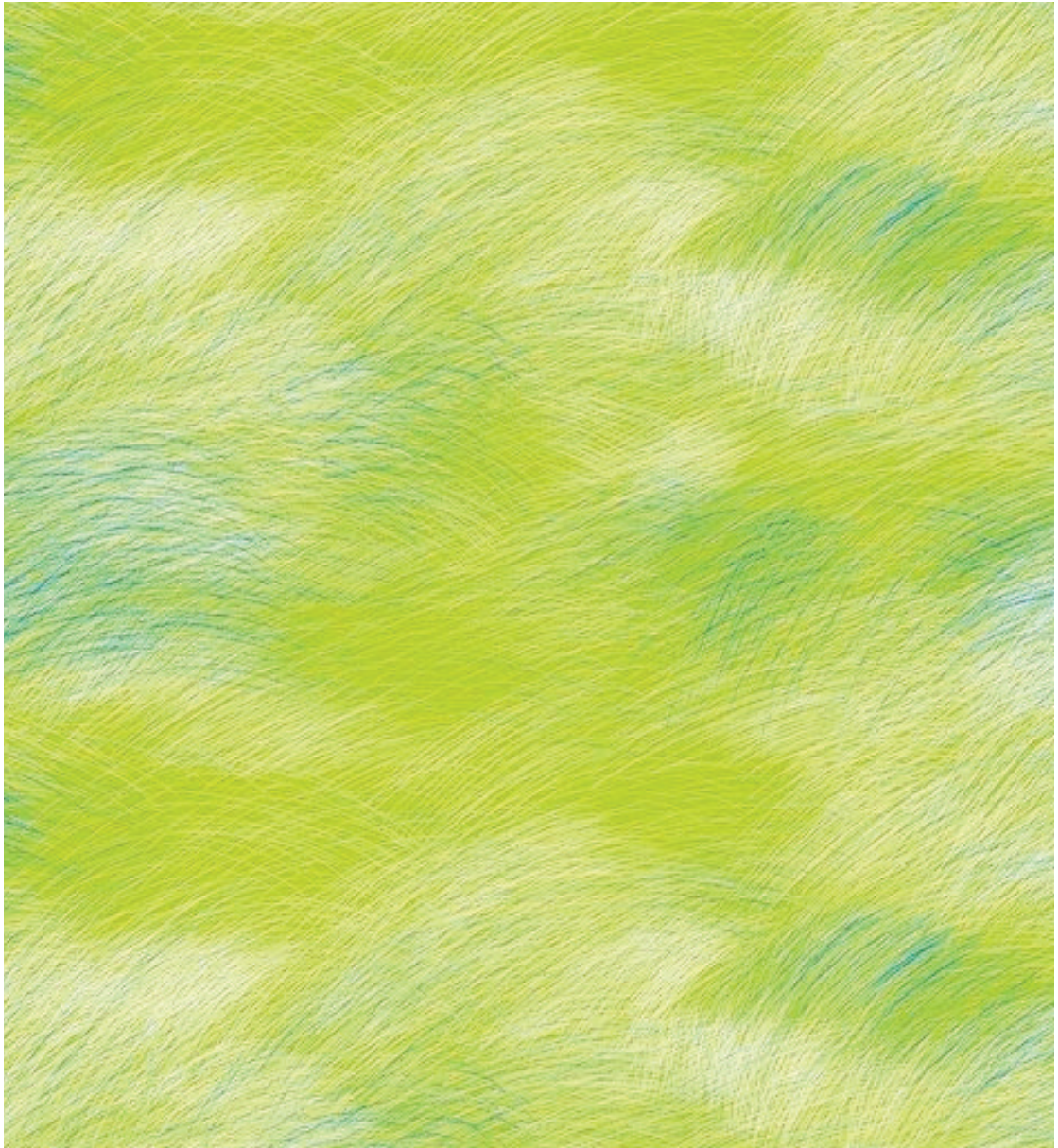




Đổi Mới Sáng Tạo

Renewal and Innovation

Copyright by Faslink

02

02

Đổi Mới Sáng Tạo

Renewal and Innovation

Copyright by Faslink

Nội dung của tài liệu thuộc sở hữu bản quyền của Faslink. Bạn chỉ được sử dụng Báo cáo này cho mục đích cá nhân hoặc phi thương mại. Ngoại trừ bản sao tạm thời được giữ trong bộ nhớ cache của máy tính của bạn và một bản sao vĩnh viễn duy nhất để tham khảo cá nhân của bạn, tài liệu này không được sử dụng, lưu trữ, sao chép, xuất bản, thay đổi hoặc truyền tải dưới bất kỳ hình thức nào hoặc bằng bất kỳ phương tiện nào mà không có sự chấp nhận của Faslink.

Bất kỳ sự sao chép hợp pháp nào nào được thực hiện đều phải thừa nhận nguồn của đoạn văn, đoạn trích, sơ đồ được chọn hoặc thông tin, tài liệu được sao chép lại.

MỤC LỤC

I.

I. XU HƯỚNG NỔI BẬT : NÍU GIỮ
NHÂN TÀI - THÁCH THỨC TRONG
THỜI BUỔI CẠNH TRANH



II.

BẢN TIN ĐỔI MỚI SÁNG TẠO



III.

BẢN TIN HOẠT ĐỘNG NỔI BẬT NGÀNH
THỜI TRANG



IV.

FASLINK2DATE: HOẠT ĐỘNG NỔI BẬT CỦA
FASLINK HÀNG THÁNG



I.

NÍU GIỮ NHÂN TÀI - THÁCH THỨC CỦA DOANH NGHIỆP TRONG THỜI BUỔI CẠNH TRANH

LÀN SÓNG DỊCH CHUYỂN NHÂN SỰ ĐANG DIỄN RA THẾ NÀO?



Tỷ lệ luân chuyển nhân sự toàn cầu đạt **20%** vào năm **2024**



Nhiệm kỳ trung bình của nhân viên trên toàn cầu giảm còn **4,2 năm**



Gen Z có ý định gắn bó với công ty chỉ khoảng **2,2 năm**, thấp hơn so với Gen Y (3,2 năm) và Gen X (4,3 năm)

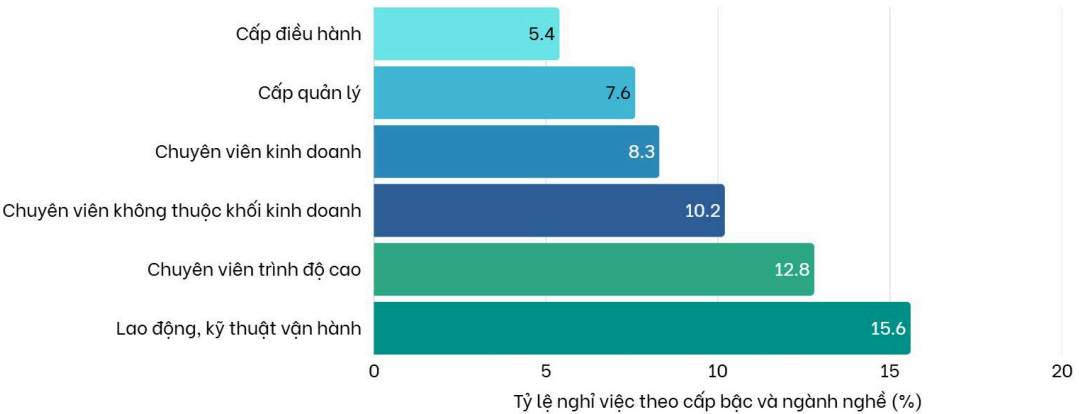
Tại Việt Nam, có **85% người lao động** có nhu cầu chuyển việc trong 6 tháng đầu năm 2024. Trong đó, **nhóm tuổi 18 - 24 dẫn đầu** về nhảy việc với tỷ lệ **chiếm hơn 96%**. Cũng trong nhóm này, **62% các bạn trẻ** nhảy việc ngay trong năm đầu tiên đi làm.

Khi giữ người trở thành thách thức riêng của từng ngành: Ai đang đối mặt áp lực lớn nhất?

Ngành nghề	Tỷ lệ nghỉ việc (%)	Đặc điểm nổi bật
Bán buôn/ bán lẻ	32.9 – 33.6	Một trong những ngành có tỷ lệ nghỉ việc cao nhất do lương thấp, ca làm việc linh hoạt, ít thăng tiến.
Công nghệ	13 – 20 (có nơi ~ 60)	Tỷ lệ cao đặc biệt ở các công ty phần mềm, gaming, startup. Nhiều biến động do sa thải và nhảy việc
Sản xuất	11.8 – 28.6	Biến động tùy khu vực, thường cao ở các nhà máy lớn, tính chất công việc lặp lại.
Y tế	13.2 – 20.7	Thiếu nhân sự, áp lực công việc lớn, đặc biệt cao ở dịch vụ chăm sóc tại nhà (nursing home).
Tài chính - Ngân hàng	12.6 – 19.8	Ổn định hơn các ngành dịch vụ, nhưng vẫn đối mặt cạnh tranh nhân lực chất lượng.

TỶ LỆ NGHỈ VIỆC THEO CÁC CẤP BẬC

Không phải vị trí nào cũng có nguy cơ nghỉ việc như nhau. Dữ liệu dưới đây cho thấy sự khác biệt rõ rệt theo cấp bậc và tính chất công việc – từ cấp điều hành đến nhóm lao động vận hành kỹ thuật



Nguồn: Mercers' 2025 Workforce Turnover

Tỷ lệ nghỉ việc không chỉ khác nhau về con số - mà còn phản ánh **những động lực nghỉ việc đặc thù ở từng nhóm lao động.**

Cấp bậc
Nhân viên

- Mức lương chưa cạnh tranh
- Thiếu cơ hội phát triển
- Áp lực KPI cao
- Môi trường làm việc chưa phù hợp
- Lịch làm việc cứng nhắc

Quản lý cấp
trung

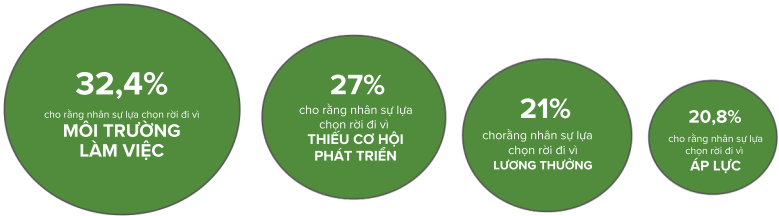
- Thiếu lộ trình thăng tiến rõ ràng
- Mâu thuẫn hoặc thiếu tương tác hiệu quả với lãnh đạo cấp cao
- Không được trao quyền trong công việc
- Thiếu công nhận và ghi nhận nội bộ

Lãnh đạo cấp
cao

- Bị săn đầu người (headhunt)
- Thay đổi chiến lược tổ chức
- Mong muốn tìm kiếm cơ hội đầu tư hoặc phát triển cá nhân khác

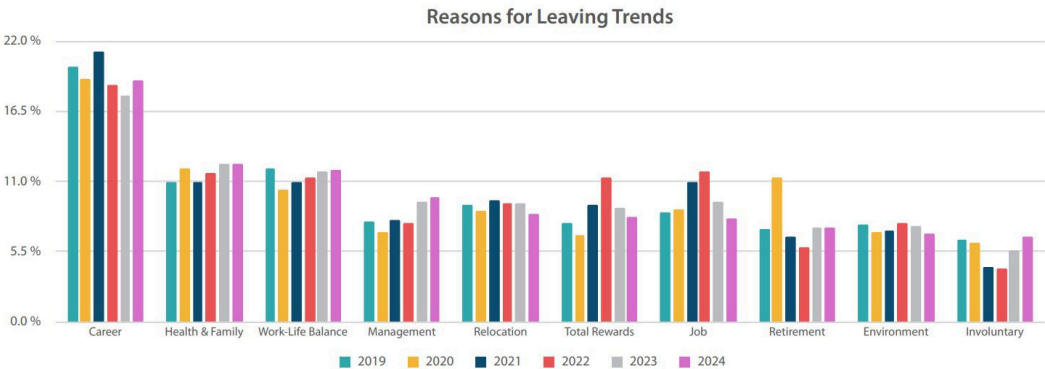
SỰ KHÁC BIỆT TRONG GÓC NHÌN KHI NHÂN SỰ RỜI ĐI

GÓC NHÌN CỦA NHÂN VIÊN

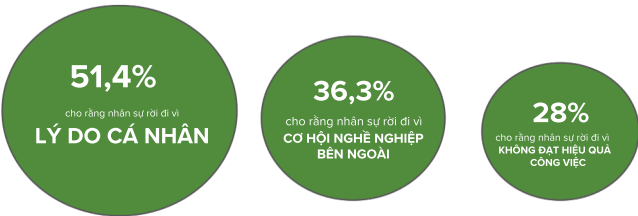


Khi một nhân viên rời khỏi tổ chức, điều mà họ thực sự cảm nhận và lý do mà lãnh đạo tin tưởng thường **không trùng khớp**. Sự khác biệt này không chỉ là một khoảng cách về nhận thức, mà còn là **rào cản trong việc xây dựng chiến lược giữ chân nhân tài hiệu quả**.

Dữ liệu thực tế cho thấy, yếu tố khiến họ rời bỏ công việc không phải lúc nào cũng là lương. **Top lý do nghỉ việc trong các năm** qua đều xoay quanh nhu cầu phát triển, sức khỏe và sự kết nối trong công việc.



Nguồn: Work Institute 2025 Retention Report



QUAN ĐIỂM CỦA LÃNH ĐẠO

chỉ **12%** nhân viên xác nhận điều đó

nhưng **68%** nhân viên phủ nhận điều này

Nếu lãnh đạo tiếp tục đánh giá sai bản chất của vấn đề, các giải pháp đưa ra sẽ thiếu trọng tâm, không chạm đến điều nhân viên thực sự quan tâm, **sẽ khiến tỷ lệ nghỉ việc tiếp tục tăng**.

Trong bối cảnh thị trường đang dịch chuyển sang ‘Employer-Employee Driven Market’, việc giữ chân nhân tài trở nên khốc liệt chưa từng có

Doanh nghiệp đang chịu áp lực giữ chân nhân sự trong bối cảnh Nhân tài có nhiều sự lựa chọn hơn bao giờ hết

93%

Doanh nghiệp lo ngại về việc giữ chân nhân viên.

Nguồn: LinkedIn Talent Solutions

47%

Tổ chức Mỹ xác định khó khăn chủ yếu là giữ chân nhân viên toàn thời gian.

Nguồn: SHRM

28%

Nhân viên toàn cầu dự kiến đổi việc trong 12 tháng tới, tăng đáng kể từ mức 19% năm 2022.

Nguồn: PwC

Chính sách chưa phù hợp

Gen Z coi trọng trải nghiệm cá nhân hóa, phản hồi liên tục và cơ hội phát triển rõ ràng – chứ không đơn thuần là lương. Chỉ **32%** cảm thấy doanh nghiệp hiện có lộ trình thăng tiến phù hợp với kỳ vọng của họ.

Thiếu dữ liệu dự đoán hành vi

Phần lớn doanh nghiệp vẫn xử lý tình huống nghỉ việc theo kiểu "chữa cháy", thiếu hệ thống phân tích dữ liệu hành vi nhân sự. **60%** HR thừa nhận không có công cụ dự báo nghỉ việc.

Kết nối yếu giữa HR – lãnh đạo

Chiến lược giữ người thường bị "kẹt" giữa tầm nhìn của HR và ưu tiên kinh doanh của lãnh đạo. **56%** chuyên viên HR phản ánh rằng họ không có đủ quyền quyết định ngân sách hoặc chính sách giữ chân nhân tài.

Văn hóa nội bộ không theo kịp

Môi trường quá kiểm soát, phản hồi chậm hoặc thiếu minh bạch khiến nhân sự cảm thấy bị bó buộc và ít được tin tưởng. **35% nhân viên** nghỉ việc vì không thấy mình phù hợp với văn hóa doanh nghiệp hiện tại.

Nguồn: BambuUP tổng hợp, 2025



Giữ người không khó – nếu tổ chức đủ nhanh, đủ hiểu, và đủ linh hoạt để hành động trước khi người tài quyết định rời đi

BẢN ĐỒ CHIẾN LƯỢC NHÂN SỰ: XU HƯỚNG GIỮ CHÂN NHÂN TÀI THEO KHU VỰC

Quan tâm đến văn hóa tổ chức và giảm thời gian làm việc

Doanh nghiệp có văn hóa mạnh giảm 25% tỷ lệ nhân sự nghỉ việc (Siemens, IKEA)

-32% công ty Đức áp dụng giảm thời gian làm việc trong tuần còn 4 ngày, giúp giảm tình trạng mệt mỏi của nhân viên và giữ chân nhân sự.

Tăng cường đào tạo cho nhân sự

53% doanh nghiệp châu Á ưu tiên đào tạo lãnh đạo, giúp tăng tỷ lệ giữ chân 25%. Ngân sách đào tạo trung bình đạt 3.8% tổng lương, cao hơn mức toàn cầu (2.6%).



Linh hoạt trong mô hình làm việc và ứng dụng AI

63% nhân viên Bắc Mỹ sẵn sàng ở lại nếu được làm việc hybrid

72% HR Bắc Mỹ dùng AI để phân tích tín hiệu nghỉ việc sớm, **tăng năng suất quản lý lên 63%**

Chú trọng cơ sở hạ tầng và tiền lương cho lao động

Tại Ghana, tăng **15%** lương cơ bản giúp **giảm 40% tỷ lệ nghỉ việc** ở ngành giáo dục

65% doanh nghiệp châu Phi cải thiện hệ thống lương theo năng suất, **giúp tăng hài lòng nhân viên 30%**

Đầu tư 20% ngân sách vào cơ sở hạ tầng IT **giúp tăng retention rate lên 25%**

CÁC XU HƯỚNG ĐƯỢC ƯU TIÊN CHO CHIẾN LƯỢC GIỮ CHÂN NHÂN TÀI

#1: Phát triển cá nhân hóa

Các chương trình đào tạo nội bộ, học tập chủ động, hỗ trợ chứng chỉ chuyên môn là xu hướng mạnh mẽ ở các tập đoàn lớn.

Ba tập đoàn toàn cầu – **Salesforce**, **Unilever**, và **Netflix** – đang cho thấy hiệu quả rõ rệt của **chiến lược học tập cá nhân hóa** trong việc nâng cao gắn kết và giữ chân nhân sự

Salesforce triển khai nền tảng học tập *myTrailhead*, cho phép nhân viên tự xây dựng lộ trình học theo mục tiêu nghề nghiệp riêng. Kết quả là mức độ gắn kết nhân viên tăng tới **44%**, kéo theo năng suất cao hơn và tỷ lệ nghỉ việc giảm.



Unilever sử dụng môi trường học tập ảo *VLE* với nội dung đào tạo phù hợp với vai trò và nguyện vọng từng cá nhân. **87% nhân viên** cảm thấy gắn bó hơn nhờ được đầu tư phát triển đúng nhu cầu.

Netflix khuyến khích nhân viên xây dựng lộ trình phát triển cá nhân hóa. **76% nhân viên** ghi nhận mức độ hài lòng công việc cao hơn nhờ cơ hội học tập linh hoạt, thậm chí chuyển đổi vai trò theo sở thích cá nhân.



Nguồn: *How does personalized learning impact employee engagement and retention in companies?*

#2 : Hybrid Work & Flexible Work

86% công ty dịch vụ chuyên môn, **73%** doanh nghiệp vừa và nhỏ, **67%** tập đoàn lớn đã áp dụng mô hình hybrid hoặc linh hoạt

Nghiên cứu của Nicholas Bloom cho thấy những nhân viên làm việc tại nhà 02 ngày/ tuần có năng suất làm việc và khả năng được thăng chức cũng **ngang bằng** với những đồng nghiệp làm việc toàn thời gian tại văn phòng.

1.600 nhân viên tại Trip.com – một công ty Trung Quốc, một trong những công ty lữ hành trực tuyến lớn nhất thế giới đã áp dụng mô hình **3 ngày tại văn phòng / 2 ngày remote**.

Mô hình này cho thấy hiệu quả trong việc giữ chân nhân tài với tỷ lệ nghỉ việc **giảm 33%**.



Nguồn: *Study finds hybrid work benefits companies and employees*

CÁC XU HƯỚNG ĐƯỢC ƯU TIÊN CHO CHIẾN LƯỢC GIỮ CHÂN NHÂN TÀI

#3: Tích hợp AI vào quản trị nhân sự

IBM là một ví dụ điển hình cho xu hướng mới trong giữ chân nhân tài: **Tích hợp AI vào quản trị nhân sự**. Hệ thống AI của họ có thể dự đoán đến **95%** khả năng nghỉ việc của nhân viên, giúp lãnh đạo can thiệp kịp thời và giảm chi phí thay thế nhân sự lên đến **300 triệu USD**.

Thay vì phản ứng thụ động, AI cho phép doanh nghiệp chủ động giữ chân nhân sự bằng dữ liệu và cá nhân hóa hành trình phát triển.

Nguồn: *Here's How IBM Predicts 95% of Its Turnover Using Data*



#4: Đầu tư vào sức khỏe tinh thần của nhân viên

89% nhân viên tham gia các chương trình wellness **cảm thấy hạnh phúc và gắn bó hơn**.

South Western Sydney Primary Health Network (SWS PHN) đã áp dụng chương trình **đào tạo về sức khỏe tâm thần** tại nơi làm việc, giúp xây dựng kế hoạch hỗ trợ sức khỏe tinh thần cho nhân viên.

Kết quả, **tỷ lệ nghỉ việc giảm 46%** và **tỷ lệ giữ chân nhân viên tăng lên 92%**, cho thấy chăm sóc sức khỏe tinh thần không chỉ cải thiện môi trường làm việc mà còn là chiến lược hiệu quả giữ chân nhân sự.

Nguồn: *Creating mentally healthy workplaces case studies*

#5: Gắn với mục tiêu phát triển bền vững

Các nghiên cứu cho thấy nhân viên, đặc biệt là thế hệ trẻ, ngày càng **ưu tiên làm việc** tại các tổ chức **có cam kết rõ ràng về môi trường, xã hội và quản trị (ESG)**

Unilever là một ví dụ tiêu biểu về cách doanh nghiệp tích hợp mục tiêu phát triển bền vững vào chiến lược nhân sự để giữ chân và thu hút nhân tài. Thông qua **USLP (Unilever Sustainable Living Plan)** – một kế hoạch phát triển bền vững đầy tham vọng được triển khai từ năm 2010 – Unilever đã tạo ra một môi trường làm việc gắn liền với giá trị, ý nghĩa và trách nhiệm xã hội.

Sau một thời gian thực hiện USLP, Unilever ghi nhận **tỷ lệ nghỉ việc tự nguyện giảm, chỉ số gắn kết nhân viên tăng cao**, đặc biệt trong các nhóm tham gia trực tiếp vào các dự án có yếu tố bền vững.

Nguồn: *CaseStudy: Unilever's Approach to Talent Engagement and Retention Through Sustainability and Purpose*



ĐỀ XUẤT NÍU GIỮ NHÂN TÀI TRONG THỜI BUỔI CẠNH TRANH

#1. Xây dựng chính sách lương thưởng cạnh tranh, linh hoạt theo vị trí và năng lực

Doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể bắt đầu từ **khung thưởng theo hiệu quả quý** hoặc **đội nhóm**.

Thay vì trả lương cố định theo cấp bậc, nhiều công ty đã áp dụng **mô hình lương 3P (Position – Person – Performance)**, kết hợp thưởng theo hiệu suất và cá nhân hóa mức thưởng theo nhóm hoặc dự án. Một số tổ chức còn cập nhật mức lương định kỳ dựa trên dữ liệu thị trường thay vì đợi tới chu kỳ hàng năm.

#2. Tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp, lộ trình thăng tiến rõ ràng

Gắn **KPI đào tạo**, **phản hồi định kỳ** và **career-tracker tool** để tạo động lực lâu dài.

“Thiếu cơ hội phát triển nghề nghiệp” là nguyên nhân số 1 khiến nhân viên nghỉ việc (22%). Việc thiết lập Individual Development Plan (IDP) và phản hồi định kỳ giúp cá nhân hóa quá trình thăng tiến. Unilever công khai lộ trình nghề nghiệp và tổ chức chương trình Future Leaders giúp nhân viên trẻ phát triển sớm vai trò lãnh đạo. Ở doanh nghiệp vừa và nhỏ, cách làm hiệu quả là gắn đào tạo nội bộ với “promotion tracker” – ví dụ: ai hoàn thành 2 khóa kỹ năng + đạt 3 quý hiệu suất sẽ được đề bạt.

#3. Phát triển năng lực quản lý con người ở cấp trung

Bổ sung **đào tạo kỹ năng quản lý, giao tiếp, truyền cảm hứng cho cấp trung**, song song với lộ trình phát triển cá nhân.

13% nhân viên nghỉ việc xuất phát từ hành vi hoặc thiếu hỗ trợ từ cấp quản lý trực tiếp, trong đó tỷ lệ bất mãn do thiếu sự ghi nhận và định hướng tăng hơn 100% so với năm trước. Trong nhiều trường hợp, quản lý cấp trung được bổ nhiệm dựa trên kỹ năng chuyên môn thay vì khả năng lãnh đạo con người. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu kết nối, truyền thông kém hiệu quả và không đồng hành cùng nhân viên trong các cột mốc quan trọng.

Google từng triển khai chương trình **“Project Oxygen”** nhằm đo lường và nâng cấp kỹ năng quản lý, tập trung vào hành vi (Listening, Coaching, Vision...). Kết quả cho thấy những nhóm có quản lý được đào tạo đúng cách đạt sự hài lòng cao hơn **75%, tỷ lệ nghỉ việc cũng giảm đáng kể**. Đầu tư vào quản lý cấp trung không chỉ là bài toán nhân sự, mà là **nền tảng nâng cao trải nghiệm nhân viên, hiệu suất tổ chức và khả năng giữ chân nhân tài trong dài hạn**.

Nguồn: BambuUP tổng hợp, 2025



ĐỀ XUẤT NÍU GIỮ NHÂN TÀI TRONG THỜI BUỔI CẠNH TRANH

#4. Thúc đẩy chế độ làm việc linh hoạt và cân bằng cuộc sống – công việc

Có thể thí điểm **remote 1-2 ngày/tuần**, cộng thêm chính sách linh hoạt theo vị trí – đặc biệt nhóm có gia đình nhỏ.

Unilever tiên phong với mô hình **U-Work**, linh hoạt giờ giấc, giờ công được trả lương đầy đủ, hỗ trợ nhân viên chăm sóc gia đình, chăm sóc sức khỏe. Tại Việt Nam, khảo sát của The Sentry & Decision Lab 2023 cho thấy **62% người lao động mong muốn mô hình hybrid**, hỗ trợ tăng hài lòng và giữ chân nhân sự hiệu quả

#6. Cá nhân hóa trải nghiệm nhân viên theo từng nhóm lao động

Bắt đầu bằng **khảo sát nhu cầu từng nhóm** và điều chỉnh onboarding, training phù hợp

PNJ đã triển khai các chương trình như PNJ Hackathon, hợp tác với FPT.AI tổ chức với chủ đề “Ứng dụng AI vào thực hành”, tạo điều kiện cho nhân viên trải nghiệm và hiện thực hóa các giải pháp sáng tạo. Điều này không chỉ thúc đẩy sự sáng tạo mà còn **giúp nhân viên cảm thấy được ghi nhận và phát triển**. Bên cạnh đó, các thế hệ lao động có kỳ vọng rất khác biệt. Việc phân nhóm theo độ tuổi – Gen Z, Millennials, Gen X – giúp doanh nghiệp đưa ra chiến lược phù hợp hơn về onboarding, đào tạo và giữ chân.

#6. Mở rộng phúc lợi gắn với sức khỏe – gia đình – tinh thần

Nên áp dụng các phúc lợi như **bảo hiểm mở rộng, tư vấn sức khỏe tinh thần, và ưu tiên nhóm dễ bị stress – để tăng sự gắn kết và giữ chân nhân viên**.

Tỷ lệ nghỉ việc vì căng thẳng và mất cân bằng công việc – cuộc sống tiếp tục tăng sau COVID-19. Do đó, doanh nghiệp nên đi xa hơn các chính sách linh hoạt – hướng tới kiểm soát khối lượng công việc và hỗ trợ tinh thần từ cấp quản lý. Nestlé được công nhận là “Best Place to Work for People with Disabilities” (2024), triển khai ERG và chương trình **financial well-being, mental-health support**. Họ còn chú trọng vào các chương trình đa dạng như khám sức khỏe định kỳ, tư vấn tâm lý và hỗ trợ tài chính học phí cho con. Những chính sách này giúp tăng sự hài lòng và gắn bó của nhân viên.

Nguồn: BambuUP tổng hợp, 2025





II.

**BẢN TIN
ĐỔI MỚI
SÁNG TẠO**

BẢN TIN ĐỔI MỚI SÁNG TẠO

ĐIỂM TIN



VẢI CẢM BIẾN THÔNG MINH

Cách mạng hóa trong chăm sóc sức khỏe nhân viên



Vải cảm biến thông minh đang mở ra một hướng đi đột phá trong ngành dệt may, đặc biệt trong ứng dụng chăm sóc sức khỏe nhân viên. Các cảm biến này được dệt hoặc in trực tiếp lên vải bằng vật liệu dẫn điện như sợi kim loại hoặc polymer dẫn điện, cho phép đo các chỉ số như nhiệt độ, nhịp tim, áp suất, chuyển động. Dữ liệu sau đó được truyền không dây đến thiết bị di động hoặc trung tâm điều khiển để theo dõi theo thời gian thực. Trong các ngành công nghiệp sản xuất như dệt may, công nghệ này đã được sử dụng trong thiết kế đồ bảo hộ để giám sát sức khỏe công nhân, theo dõi tình trạng kiệt sức hoặc tiếp xúc hóa chất độc hại, đặc biệt trong khâu nhuộm và xử lý vải. Dự án TIWIS do EU tài trợ đã phát triển giày và áo thông minh sử dụng vật liệu piezoelectric để phát hiện té ngã và rò rỉ khí độc khi công nhân làm việc.

Công nghệ này còn mang ý nghĩa lớn trong **chiến lược giữ chân nhân tài**. Khi doanh nghiệp áp dụng các giải pháp đổi mới để bảo vệ sức khỏe và an toàn cho nhân viên – nhất là trong các ngành đòi hỏi cường độ làm việc cao. Điều này góp phần nâng cao mức độ gắn bó và lòng trung thành, từ đó trở thành một lợi thế cạnh tranh bền vững trong nỗ lực níu giữ nhân lực chất lượng.



ĐIỂM TIN



QUY TRÌNH QUẢN LÝ MÀU BỀN VỮNG - COLORDESQ

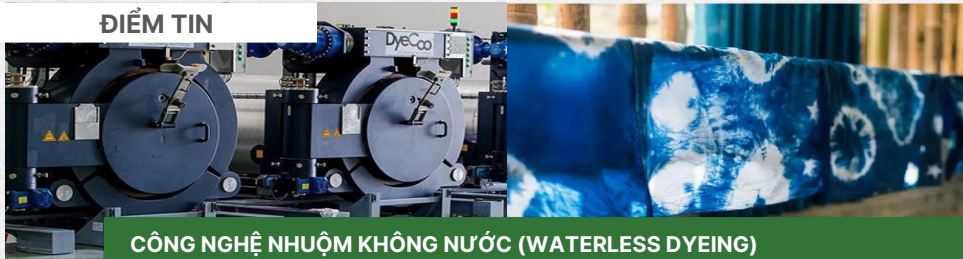
Cải tiến quy trình - Tăng sự gắn kết giữa nhân sự và doanh nghiệp

Nền tảng ColordesQ, giải pháp quản lý màu số hóa dựa trên dữ liệu quang phổ, giúp ngành dệt may loại bỏ tới 90% nhu cầu gửi mẫu vật lý và giảm đáng kể lượng thuốc nhuộm, nước và khí thải. Không chỉ giúp tối ưu hiệu suất và giảm thiểu tác động môi trường, ColordesQ còn góp phần nâng cao trải nghiệm làm việc cho đội ngũ thiết kế, kỹ thuật và vận hành.

Việc áp dụng công nghệ giúp giảm áp lực xử lý thủ công, tăng tính chính xác và rút ngắn thời gian duyệt màu từ nhiều tuần xuống chỉ vài ngày – điều này mang đến cảm giác thành tựu và kiểm soát tốt hơn cho người lao động. Trong dài hạn, khi nhân sự cảm thấy công việc của họ có giá trị, ít bị căng thẳng từ quy trình lỗi thời, họ có xu hướng gắn bó lâu dài hơn.

BẢN TIN ĐỔI MỚI SÁNG TẠO

ĐIỂM TIN



CÔNG NGHỆ NHUỘM KHÔNG NƯỚC (WATERLESS DYEING)

Từ bền vững sản xuất đến bền vững nhân sự

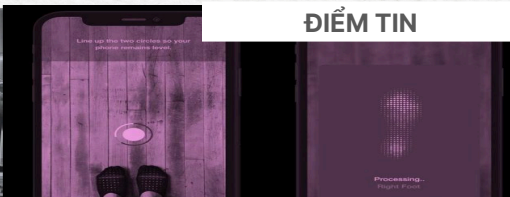
Tại Hội chợ Sustainable Manufacturing Expo, công ty DyeCoo đã giới thiệu quy trình nhuộm sử dụng CO₂ siêu tới hạn làm dung môi thay thế nước, đồng thời loại bỏ hoàn toàn hóa chất độc hại như hydrosulphite – thường được sử dụng trong nhuộm truyền thống. Phương pháp này không chỉ đạt hiệu quả hấp thụ thuốc nhuộm lên đến 98%, mà còn giảm đáng kể lượng hóa chất gây ung thư như azo dye mà công nhân thường xuyên phải tiếp xúc.

Môi trường làm việc nhờ đó trở nên an toàn hơn, sạch hơn – đặc biệt khi lượng khí CO₂ thải ra được tái chế thay vì thải trực tiếp ra không khí, trực tiếp cải thiện sức khỏe, sự an tâm và gắn bó lâu dài của người lao động – những người vốn thường phải làm việc trong điều kiện có nguy cơ nhiễm độc hóa chất cao. Việc các “ông lớn” như Nike hay Adidas tiên phong hợp tác với DyeCoo cũng tạo nên một chuẩn mực mới cho toàn ngành, trong đó việc đầu tư vào môi trường làm việc an toàn được xem là một chiến lược quan trọng để giữ chân nhân tài trong ngành dệt may



SỐ HÓA VẬN HÀNH - AR & VR

Khi công nghệ là công cụ giữ chân nhân tài



ĐIỂM TIN

Công nghệ thực tế ảo (VR) và thực tế tăng cường (AR) đang tạo bước đột phá trong ngành dệt may, không chỉ tối ưu hóa quy trình sản xuất mà còn góp phần quan trọng trong chiến lược giữ chân nhân sự nhờ cải thiện môi trường làm việc và nâng cao trải nghiệm nghề nghiệp. **VR** cho phép nhân viên mới thực hành trong môi trường mô phỏng, từ thao tác máy may, cắt vải cho đến xử lý sự cố, mà không lo rủi ro tai nạn. Tập đoàn Raymond (Ấn Độ) ứng dụng AR để hướng dẫn công nhân trực quan, giúp **giảm 20% thời gian kiểm tra chất lượng** và **40% tai nạn lao động**.

AR hiển thị cảnh báo lỗi trực tiếp trên bề mặt vải, giúp công nhân phát hiện sai sót về màu sắc, đường may hay vị trí mẫu. Nike đã áp dụng hệ thống này và giảm lỗi sản xuất giày. Việc tích hợp AR/VR không chỉ giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí và tăng năng suất mà còn tạo ra môi trường làm việc hiện đại, an toàn và minh bạch hơn – nơi người lao động được hướng dẫn cụ thể, giảm áp lực sai sót, và thấy rõ giá trị đóng góp của mình.

ĐIỂM TIN



NHÂN SỰ THIẾT KẾ

Chất xám của thời trang



Trước năm 2015, Gucci đối mặt áp lực đổi mới hình ảnh sau khi doanh số tăng trưởng chững lại. Thay vì thuê một cái tên "hot" từ bên ngoài, ban lãnh đạo chọn Alessandro Michele - người đã làm việc tại Gucci từ năm 2002 - vào vị trí Giám đốc Sáng tạo. Michele từng phụ trách thiết kế phụ kiện cao cấp và đóng vai trò then chốt trong việc hình thành thẩm mỹ của thương hiệu suốt hơn một thập kỷ. Việc bổ nhiệm từ nội bộ tạo cú hích kép: duy trì ổn định văn hóa thiết kế và kích hoạt cảm hứng sáng tạo mới. Michele nhanh chóng lột xác Gucci bằng phong cách phi giới tính, cổ điển pha đương đại, mở ra một giai đoạn tăng trưởng ngoạn mục cả về doanh thu lẫn nhận diện.



A man with short dark hair and a light beard is sitting on a large pile of yellow tennis balls. He is wearing a light-colored suit jacket and matching trousers with a dark, intricate pattern. He is looking off to the side with a serious expression. The background is a dense field of the same tennis balls.

III.

**BẢN TIN HOẠT
ĐỘNG NỔI BẬT
NGÀNH THỜI TRANG**

MỘT SỐ SỰ KIỆN NỔI BẬT DIỄN RA TRONG NGÀNH THỜI TRANG

#1.VIETNAM INTERNATIONAL FASHION WEEK XUÂN HÈ 2025

Thời gian: 05 - 08/06/2025 Địa điểm: Nhà thi đấu Nguyễn Du - TPHCM



Sự kiện quy tụ 16 nhà thiết kế và thương hiệu trong nước và quốc tế. Với chủ đề “Pure Style Shines – Bản sắc tạo phong cách”, sự kiện đã khẳng định vị thế riêng của thời trang Việt trên bản đồ quốc tế, hướng tới xây dựng ngành công nghiệp thời trang đậm đà bản sắc văn hóa, đủ sức cạnh tranh toàn cầu.

Lần đầu tiên ứng dụng công nghệ thực tế ảo (AR) trên thảm đỏ, cho phép khách mời trải nghiệm thiết kế mới qua công nghệ số, mở ra kỷ nguyên kết nối thời trang với công nghệ. Sự kiện còn tôn vinh chất liệu thân thiện môi trường, nhấn mạnh yếu tố phát triển bền vững, bản sắc riêng trong thiết kế – những yếu tố then chốt để giữ chân nhân sự sáng tạo, tạo động lực phát triển lâu dài.

Sự kiện còn là dịp để các thương hiệu, nhà thiết kế, doanh nghiệp thời trang gặp gỡ, trao đổi về chiến lược giữ chân nhân sự, phát triển nguồn lực sáng tạo trong bối cảnh cạnh tranh và chuyển đổi số.

#2. VIETNAM COUTURE FASHION WEEK 2025

Thời gian: 23 - 25/05/2025 Địa điểm: White Palace Phạm Văn Đồng, TP.HCM



Sự kiện thời trang couture đầu tiên tại Việt Nam, quy tụ 15 nhà thiết kế và thương hiệu danh tiếng, cùng dàn hoa hậu, siêu mẫu hàng đầu. Chủ đề “When Love Walks the Runway – Khi tình yêu cất cánh”, đặc biệt tôn vinh váy cưới couture, các thiết kế dạ hội, áo dài thủ công – khẳng định giá trị sáng tạo, tay nghề, tinh thần bản địa. Nhấn mạnh vai trò của nhân sự sáng tạo, nghệ nhân thủ công, góp phần giữ chân và phát triển nguồn lực chất lượng cao cho ngành thời trang cao cấp Việt Nam.

MỘT SỐ SỰ KIỆN NỔI BẬT DIỄN RA TRONG NGÀNH THỜI TRANG

#3.HỘI THẢO “HIỆN TRẠNG CẠNH TRANH TRONG NGÀNH DỆT MAY

Thời gian: 21/05/2025 Địa điểm: Trường Đại học Quốc tế Miền Đông, Bình Dương



Hội thảo “Hiện trạng cạnh tranh trong ngành dệt may” do Trường Đại học Quốc tế Miền Đông (EIU) tổ chức vào ngày 21/05/2025 đã cung cấp những góc nhìn thực tiễn về xu hướng phát triển và yêu cầu nhân sự trong ngành dệt may Việt Nam. Đại diện Công ty Cổ phần May mặc Bình Dương (ProTrade Garment JSC) đã chia sẻ về các xu hướng nổi bật như ứng dụng công nghệ xanh, tự động hóa và chuyển đổi số trong sản xuất, nhằm nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm.

Đặc biệt, hội thảo nhấn mạnh đến những yêu cầu mà doanh nghiệp đặt ra đối với sinh viên mới ra trường - nguồn nhân tài tương lai,, bao gồm thái độ chuyên nghiệp, tư duy linh hoạt, kỹ năng mềm và năng lực chuyên môn. Việc kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp không chỉ giúp sinh viên hiểu rõ hơn về nhu cầu thực tế của thị trường lao động mà còn góp phần rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành, nâng cao khả năng thích ứng và cạnh tranh sau khi tốt nghiệp

#4.HỘI THẢO “GIẢM HÓA CHẤT NGÀNH DỆT MAY 2025”

Thời gian: 12/05/2025 Địa điểm: Trung tâm Phát triển Năng lực cộng đồng, Hà Nội

Hội thảo “Giảm Hóa Chất Ngành Dệt May 2025” do Trung tâm Phát triển Năng lực Cộng đồng Nhân Văn phối hợp cùng UNEP và GEF tổ chức đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giảm thiểu hóa chất độc hại trong ngành dệt may, không chỉ vì mục tiêu môi trường mà còn vì sức khỏe và sự an toàn của người lao động.

Việc loại bỏ hoặc thay thế các hóa chất độc hại như POPs và CoCs giúp cải thiện điều kiện làm việc, giảm nguy cơ mắc các bệnh nghề nghiệp và tăng cường sự hài lòng của nhân viên. Điều này góp phần vào việc giữ chân nhân tài trong ngành, khi người lao động cảm thấy môi trường làm việc an toàn và được quan tâm đến sức khỏe của họ



MỘT SỐ SỰ KIỆN NỔI BẬT DIỄN RA TRONG NGÀNH THỜI TRANG

#5.HỘI NGHỊ “INTERNATIONAL HR SUMMIT 2025”

Thời gian: 20/05/2025 Địa điểm: Khách sạn Baku Marriott Boulevard, Azerbaijan



Đây là lần đầu tiên hội nghị được tổ chức bởi Viện Nhân sự Azerbaijan, thu hút hơn 500 chuyên gia nhân sự, giám đốc điều hành và nhà lãnh đạo từ 50 quốc gia trên 5 châu lục. Với chủ đề "Humanify AI: Leading Change Together", hội nghị tập trung vào việc cân bằng giữa công nghệ và yếu tố con người trong quản trị nhân sự. Các phiên thảo luận chính bao gồm: Xu hướng toàn cầu trong quản trị nhân sự và những thách thức mới, Lãnh đạo lấy con người làm trung tâm và phát triển suốt đời, Trí tuệ nhân tạo và lãnh đạo nhân sự: Kết nối công nghệ và nhân văn.

Đối với ngành thời trang và dệt may, nơi đang đối mặt với những thay đổi nhanh chóng về công nghệ và nhu cầu thị trường, việc áp dụng các chiến lược nhân sự hiện đại là rất quan trọng. Những bài học từ hội nghị này có thể giúp các doanh nghiệp trong ngành xây dựng môi trường làm việc linh hoạt, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và giữ chân nhân tài trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu.

#6.HỘI NGHỊ “GLOBAL FASHION SUMMIT 2025”

Thời gian: 03 - 06/2025 Địa điểm: DR Concert Hall, Copenhagen, Đan Mạch

Sự kiện do tổ chức phi lợi nhuận Global Fashion Agenda (GFA) chủ trì, được xem là diễn đàn quốc tế hàng đầu về phát triển bền vững trong ngành thời trang. Chủ đề năm nay, “Barriers and Bridges”, tập trung vào việc biến những thách thức hiện tại thành cơ hội hợp tác và đổi mới.

Trong bối cảnh ngành thời trang và dệt may đang đối mặt với áp lực ngày càng tăng về phát triển bền vững, hội nghị này cung cấp những góc nhìn quan trọng về quản trị nhân sự. Việc thảo luận về các chủ đề như đổi mới, khuyến khích và quy định không chỉ liên quan đến sản xuất mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến chính sách nhân sự. Các doanh nghiệp trong ngành có thể học hỏi cách xây dựng môi trường làm việc linh hoạt, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và giữ chân nhân tài thông qua việc áp dụng các chiến lược nhân sự hiện đại và bền vững.



IV.



**FASLINK2DATE: HOẠT ĐỘNG NỔI
BẬT CỦA FASLINK HÀNG THÁNG**

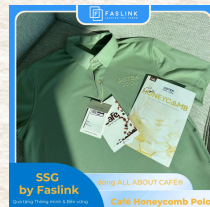
HOẠT ĐỘNG NỔI BẬT CỦA FASLINK HÀNG THÁNG

#1. FASLINK TẠI ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU HỘI DỆT MAY THÊU ĐAN TP.HCM (2025-2030)



Fashion Weave Wellness – Dệt nên phong thái bền vững cho ngành thời trang Việt. Tham dự sự kiện quan trọng đánh dấu giai đoạn phát triển mới của ngành, Faslink giới thiệu các sản phẩm quà tặng mang tính biểu tượng cho đổi mới và bền vững. Faslink tự hào đồng hành cùng AGTEK kiến tạo ngành thời trang xanh, thông minh và bền vững.

- **Café Honeycomb Polo:** Áo polo làm từ sợi ca phê tái chế, thiết kế tổ ong thoáng khí với khả năng kiểm soát mùi lên đến 24.3% sau 2 giờ, thân thiện và thanh lịch cho người mặc.
- **Lotus Pique:** Áo polo sử dụng sợi sen kết hợp công nghệ Lotus CollaTech chứa collagen tự nhiên, được kiểm nghiệm bởi Microbe Investigations AG (Thụy Sĩ).
- **SmartTECH Blazer & Huy hiệu TheWoveMark:** Đại diện cho tinh thần lãnh đạo đổi mới. Áo blazer nylon công nghệ cao, linh hoạt cho các hoạt động đối ngoại của Ban Chấp hành mới.

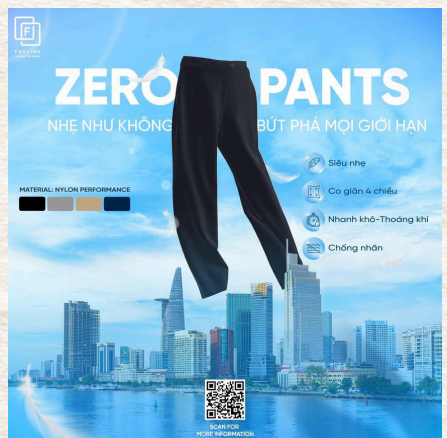


#2. GIỚI THIỆU SẢN PHẨM MỚI: ZERO PANTS

Tiếp tục khẳng định tầm nhìn **“Công nghệ là chìa khóa của Thời Trang Bền Vững”**, Faslink chính thức ra mắt sản phẩm **Zero Pants** - thiết kế quần công sở hiệu năng cao, mang lại trải nghiệm mặc nhẹ, linh hoạt và hiện đại. Zero Pants sử dụng chất liệu Nylon Performance tích hợp loạt công nghệ tiên tiến:

- **Quick Dry** – Nhanh khô vượt trội, thoải mái cả ngày dài
- **Stretch Fit (4 chiều)** – Co giãn tối đa, vận động không giới hạn
- **Wrinkle Free** – Không cần ủi, luôn chần chu mọi lúc
- **Thoáng khí** – Siêu nhẹ – Tối ưu cảm giác mặc

Bên cạnh đó, 4 gam màu trung tính giúp Zero Pants dễ dàng phối đồ trong mọi bối cảnh - từ văn phòng đến công tác, từ sự kiện đến đời sống hàng ngày.



HOẠT ĐỘNG NỔI BẬT CỦA FASLINK HÀNG THÁNG

#3. FASLINK x UAH - ECOFOLDS COLLECTION



Tái định nghĩa thời trang công sở bằng chất liệu Xanh

Trong khuôn khổ hợp tác cùng Đại học Kiến trúc TP.HCM (UAH), Faslink ra mắt bộ sưu tập ECOFOLDS - lấy cảm hứng từ nghệ thuật gấp giấy Origami, kết hợp ngôn ngữ thiết kế hiện đại với chất liệu bền vững.

Toàn bộ sản phẩm được tạo nên từ các nguyên liệu Xanh tiêu biểu của Faslink:

- Sợi Sen: mềm mại, linh hoạt - phù hợp thời trang công sở.
- Sợi Nano: giữ form tốt, bền chắc.
- S.Café®: sợi tái chế từ bã cà phê - kiểm soát mùi hiệu quả.

Điểm nổi bật của bộ sưu tập là cách các sinh viên Gen Z ứng dụng sáng tạo chất liệu Xanh vào thiết kế ứng dụng, thanh lịch nhưng vẫn phá cách. ECOFOLDS khẳng định: thời trang bền vững không giới hạn sự sáng tạo, mà là nền tảng để thế hệ mới kiến tạo một tương lai xanh hơn.

#4. TRIỂN LÃM MẶC “THƠM”

Faslink góp mặt tại Triển Lãm Mặc “Thơm” – Hành trình tôn vinh chất liệu tự nhiên

Tháng 5 vừa qua, Faslink đồng hành cùng Triển Lãm Mặc “Thơm” - không gian nơi những chất liệu dệt may tự nhiên được kể lại bằng ngôn ngữ sáng tạo và cảm xúc. Từ sợi gai, sợi lanh đến những chất liệu sinh học thế hệ mới như sợi vải dứa, hành trình của “chất liệu xanh” trong thời trang được tái hiện sống động, mở ra góc nhìn mới về ứng dụng bền vững trong ngành may mặc hiện đại.

Sự kiện là cơ hội để Faslink kết nối sâu hơn với cộng đồng yêu thời trang bền vững, đồng thời lan tỏa những giá trị gắn liền với chiến lược nguyên liệu thân thiện môi trường và đổi mới sáng tạo. Đây cũng là dịp để chúng tôi giới thiệu những dòng chất liệu mới và khẳng định cam kết đồng hành cùng xu hướng “mặc xanh – sống bền vững”.

📍 Triển lãm Mặc “Thơm” dự kiến chính thức mở cửa vào cuối tháng 6/2025.



HOẠT ĐỘNG NỔI BẬT CỦA FASLINK HÀNG THÁNG

#5. DỰ ÁN SECOND LIFE

Hành trình tái sinh vải cũ tiếp tục bước tiến mới

Tháng 5 đánh dấu bước tiến quan trọng trong hành trình phát triển dự án Second Life – sáng kiến do Faslink khởi xướng nhằm “hồi sinh” vải cũ và chất liệu đã qua sử dụng, hướng tới một mô hình thời trang tuần hoàn toàn diện.



Sau giai đoạn đầu tập trung vào tái chế 100% polyester, Faslink đang mở rộng nghiên cứu sang nhóm **vải không thuần polyester** - loại chất liệu phổ biến nhưng khó phân loại, khó xử lý trong chuỗi tái chế hiện nay. Đội ngũ R&D đã phát triển **quy trình tái sinh riêng biệt**, giúp phân loại – xử lý – định hình lại chất liệu theo hướng bền vững hơn. Mục tiêu không chỉ là tái chế, mà là **biến vật liệu đã qua sử dụng thành sản phẩm có giá trị sử dụng thực tế và thẩm mỹ cao**.

Cùng với định hướng này, các bộ sưu tập của **Second Life** tiếp tục được mở rộng:

GREEN MIND COLLECTION Ra mắt loạt sản phẩm mới như: Bảng chỉ dẫn, tấm tiêu âm, cột biển hiệu, bộ nhận diện xanh, trụ trưng bày, kệ brochure. Mỗi sản phẩm tái chế từ 0.375kg đến 4.5kg vải, giúp giảm từ 0.71kg đến 8.75kg CO₂.. Tập trung phục vụ các không gian làm việc hiện đại và truyền tải hình ảnh thương hiệu thân thiện với môi trường.



ECO SPACE COLLECTION Hoàn thiện các mẫu thử bàn tiếp khách, vách ngăn trang trí, kệ trưng bày, sử dụng vật liệu tái chế kết hợp bột gỗ. Các thiết kế hướng tới tính thi công thực tế, thẩm mỹ tối giản và khả năng ứng dụng linh hoạt trong văn phòng, cửa hàng, triển lãm.



ART STORY COLLECTION Tiếp tục giới thiệu thêm 2 tác phẩm tranh nghệ thuật tái chế, mỗi tác phẩm sử dụng 3.64kg vải và giảm 6.91kg CO₂. Chủ đề “Cơ hội tái sinh” được thể hiện qua kỹ thuật đắp vải và tái cấu trúc bố cục từ các chất liệu thừa, tạo nên điểm nhấn trong không gian trưng bày và truyền cảm hứng thiết kế xanh.



Thanks for reading





About Faslink

☎ 0931 234 234

✉ hello@faslink.vn

📍 176 Hong Bang, Ward 12, Dist 5, HCMC ,Vietnam