

Chuyên đề 3: THỰC THI HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ĐỊA PHƯƠNG

**DIGITAL
TRANSFORMATION**

Khái niệm Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực

ĐÀO TẠO

Là quá trình được hoạch định và tổ chức nhằm trang bị / nâng cao kiến thức và kỹ năng cụ thể cho nhân viên nhằm nâng cao hiệu quả làm việc.

PHÁT TRIỂN

Là quá trình chuẩn bị và bồi dưỡng năng lực cần thiết cho tổ chức trong tương lai.



Vai trò của đào tạo và phát triển

Đối với người lao động

- Nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công việc
- Tạo ra sự gắn bó giữa người lao động với tổ chức, doanh nghiệp.



- Thoả mãn nhu cầu của người lao động.
- Tạo ra cách nhìn, tư duy mới đối với người lao động trong công việc.

Vai trò của đào tạo và phát triển

Đối với người quản lý



- Duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức, doanh nghiệp
- Tạo ra tính chuyên nghiệp trong công việc đối với tổ chức, doanh nghiệp
- Giảm bớt sự giám sát trực tiếp đối với người lao động
- Tạo điều kiện để áp dụng các tiến bộ KH-CN, phương pháp quản lý tiên tiến...

MỘT SỐ MẶT CÓ THỂ BẤT LỢI CẦN QUẢN TRỊ CỦA ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC



1

Tốn kém chi phí (thuê giảng viên, cơ sở, thiết bị, tài liệu,...)

2

Gián đoạn công việc

3

Khó lựa chọn người hướng dẫn, phương pháp và đánh giá hiệu quả đào tạo,...

4

Nhân viên được đào tạo chuyển nơi làm việc.

Phân biệt giữa Đào tạo và Phát triển

ĐÀO TẠO	PHÁT TRIỂN
Đáp ứng nhu cầu công việc hiện tại.	Đáp ứng nhu cầu công việc trong tương lai.
Áp dụng cho nhân viên yếu về kỹ năng.	Áp dụng cho cá nhân, nhóm và tổ chức.
Khắc phục vấn đề hiện tại.	Chuẩn bị cho sự thay đổi trong tương lai.
Ngắn hạn.	Dài hạn.
Mang tính bắt buộc.	Mang tính tự nguyện.

Hai quan điểm về đào tạo



Nguồn nhân lực như là một yếu tố trong quá trình sản xuất và đào tạo là **Chi phí** mà tổ chức phải bỏ ra.

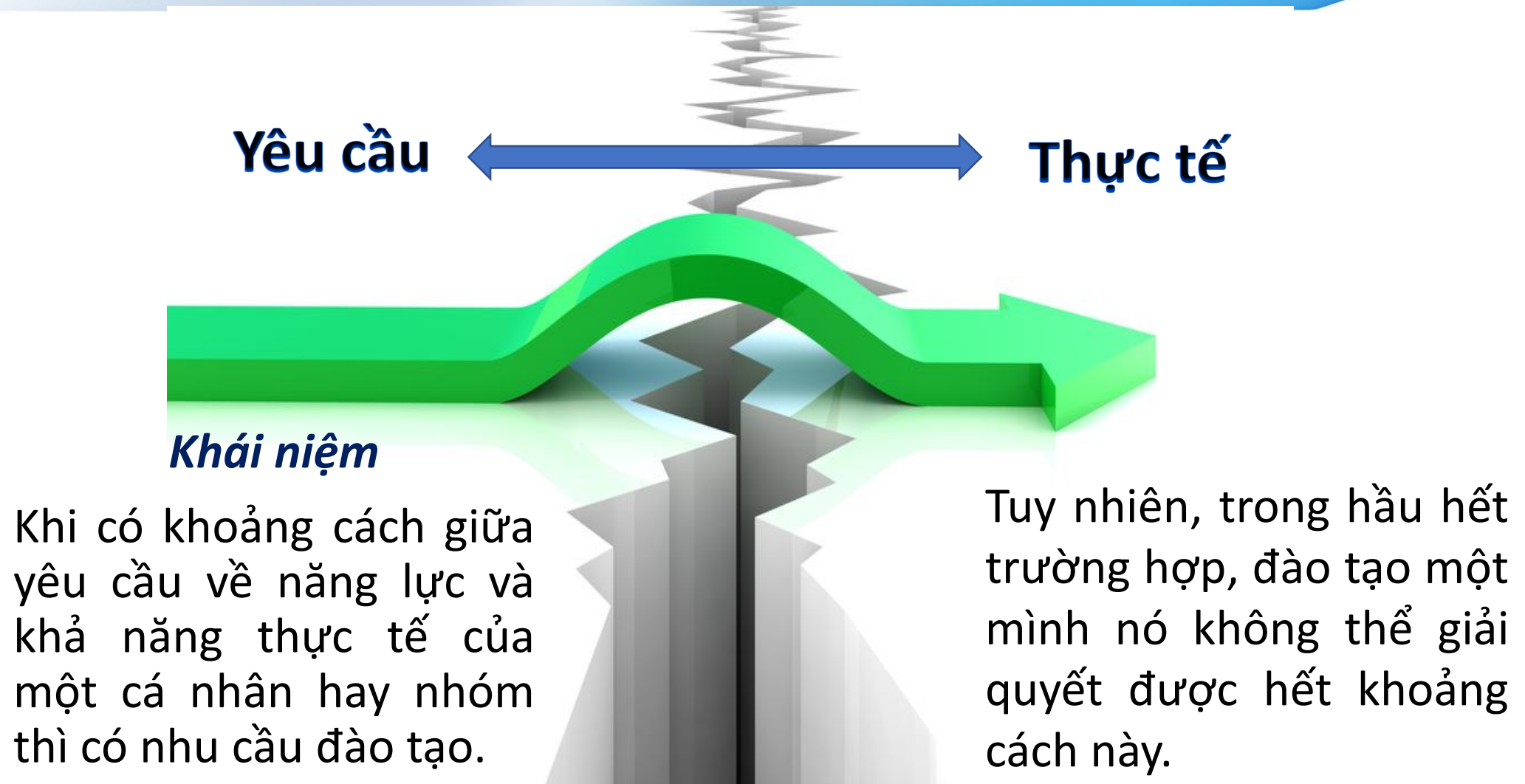


Nguồn nhân lực như là **Tài sản – Vốn** của tổ chức và tổ chức mong nhận được những lợi ích lớn hơn từ nguồn nhân lực sau những đầu tư này.

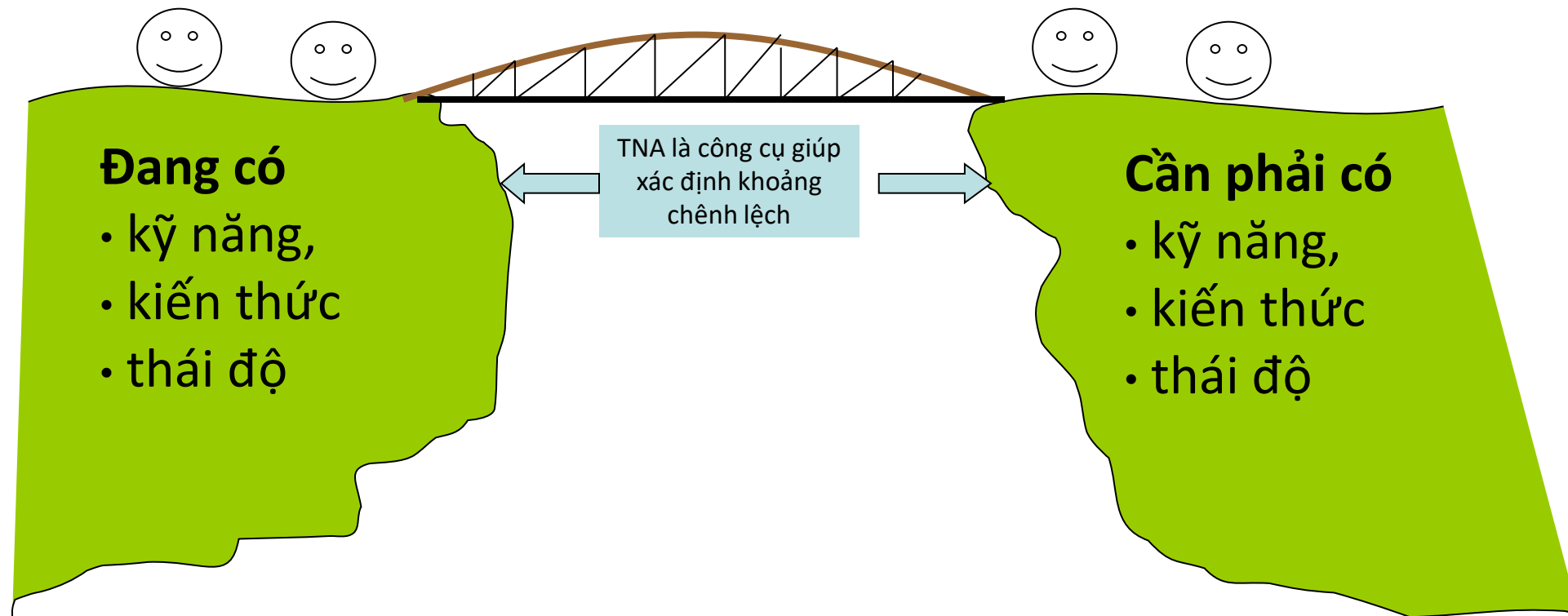
Quy trình đào tạo



Nhu cầu đào tạo



Đánh giá nhu cầu đào tạo (TNA) Training Need Analysis



Đánh giá nhu cầu đào tạo (TNA)

NHU CẦU ĐÀO TẠO

Những gì hiện có

Những kết quả đã
đạt được

Những kiến thức và
kỹ năng đã có

Thực tế thực hiện
công việc của các
cá nhân

KHOẢNG TRỐNG
LỖ HỔNG CẦN
ĐƯỢC BỔ SUNG

Những gì nên có

Các tiêu chuẩn đề ra

Những kiến thức và
kỹ năng yêu cầu

Những chuẩn mực cho
việc thực hiện
công việc

Giải pháp cho khoảng cách?

Đào tạo, tập huấn, chia sẻ kinh nghiệm, trải nghiệm qua thực tế

Tại sao phải thực hiện TNA?

✓ Qua TNA, các vấn đề được xác định và tìm ra giải pháp thích hợp.

✓ Quá trình đánh giá nhu cầu đào tạo giúp tìm hiểu cấp độ kỹ năng hiện tại của mỗi cá nhân và khả năng phản ứng của học viên đối với các nội dung đào tạo.



✓ Kết quả TNA giúp thiết kế khoá đào tạo sao cho có thể đáp ứng được những nhu cầu riêng biệt của nhóm học viên mục tiêu.

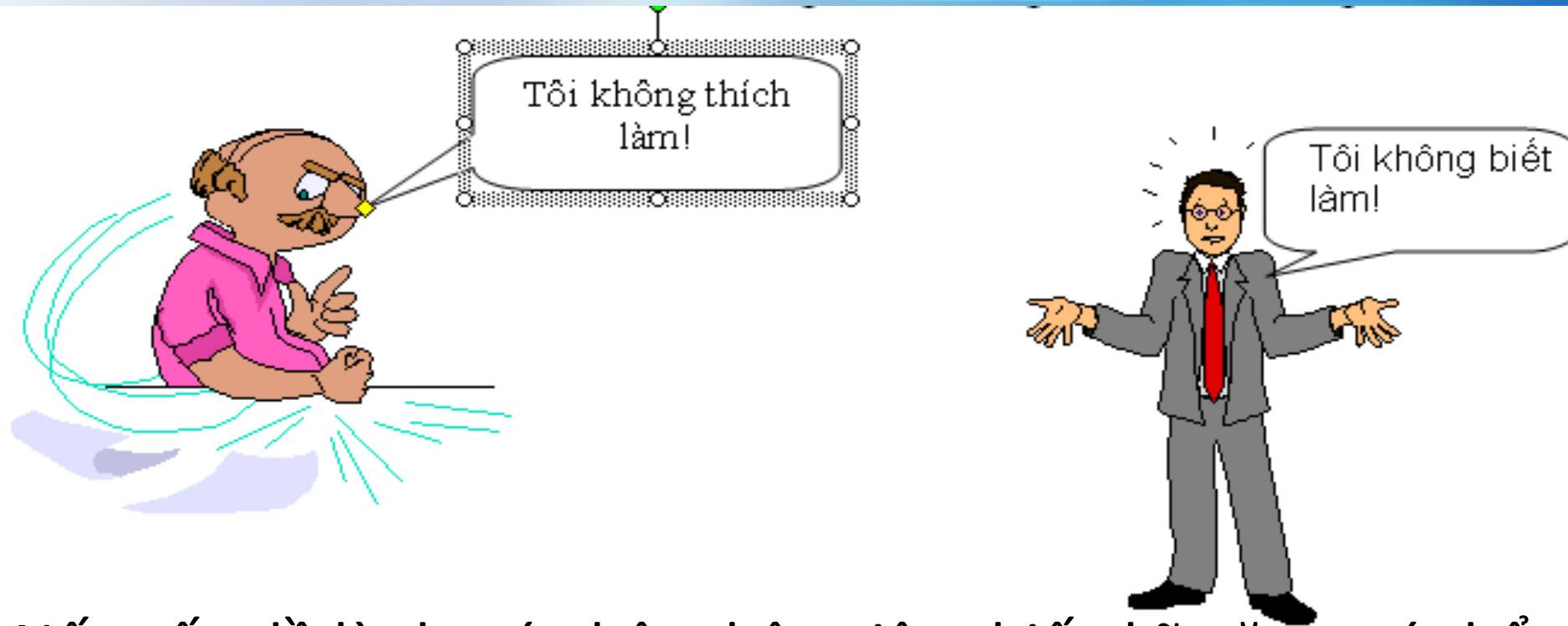
✓ Nếu giảng viên tham gia vào việc đánh giá nhu cầu đào tạo thì họ có cơ hội làm quen với nhóm học viên mục tiêu.

Tại sao phải thực hiện TNA?



Nếu không có TNA,
chương trình đào tạo có thể
không thích hợp với nhu cầu
của học viên

Tại sao phải thực hiện TNA?



- Nếu vấn đề là do cán bộ, nhân viên thiếu kỹ năng, có thể dùng giải pháp đào tạo, bồi dưỡng.
- Nếu vấn đề lại là do cán bộ, nhân viên không thích làm, không muốn làm, phải áp dụng các giải pháp khác.

Mục tiêu đào tạo

Ba nhóm tiêu chí chính

- 01** Mục tiêu về kiến thức chuyên môn
- 02** Mục tiêu về kỹ năng thực hành
- 03** Mục tiêu về quan điểm, lối sống, văn hoá, hành vi, thái độ đối với công việc



Đánh giá hiệu quả đào tạo



5 cấp độ đánh giá hiệu quả

CẤP ĐỘ 1

*chất lượng
hoạt động
đào tạo*

CẤP ĐỘ 2

*đánh giá hiệu quả
học tập của học
viên tham gia*

CẤP ĐỘ 3

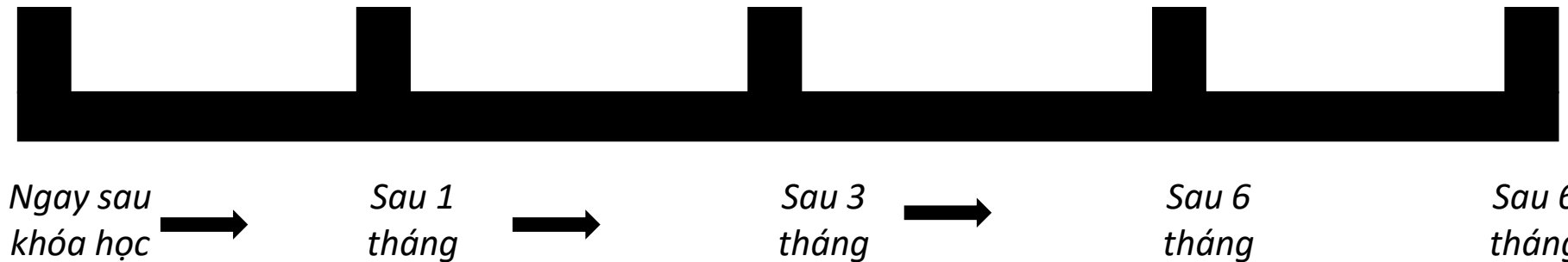
*khả năng ứng
dụng vào công
việc*

CẤP ĐỘ 4

*ảnh hưởng của
kết quả đào
tạo với hoạt
động KD*

CẤP ĐỘ 5

*Đánh giá hiệu
quả của chi phí
đào tạo (ROI)*



MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC DỰ TRÊN

MÔ HÌNH 70 – 20 – 10 DO LAMBARDO & EICHIGER CÔNG BỐ



70%

Học từ công việc

- Được giao nhiệm vụ thách thức
- Có cơ chế hệ thống hoá, tiêu chuẩn hoá kinh nghiệm
- Luân chuyển công việc
- Làm Trưởng các dự án



Leader

20%

Huấn luyện & Dẫn dắt

- Người Quản lý trực tiếp
- Huấn luyện viên, người làm mẫu
- Phản hồi hằng ngày



10%

Đào tạo qua lớp học chính thức

- Thông qua đào tạo trên lớp, sách vở, Elearning

MỨC ĐỘ TÁC ĐỘNG

Lớn nhất

Thay đổi công việc

Trải nghiệm

Thông qua những nhiệm vụ khó khăn

Dẫn dắt làm mẫu

Phản hồi

Đào tạo trên lớp

Thấp nhất

Tác động



Ứng dụng như thế nào?

70%

Mọi kiến thức cần đạt trong bối cảnh thực tiễn thông qua quá trình làm việc và đến từ 10% - 20% còn lại



20%

Chuyên gia trong lĩnh vực bạn quan tâm là ai và Những người xung quanh bạn có điểm mạnh gì?



10%

Nguồn tài liệu chính thống nào mà bạn có thể tiếp cận và Kế hoạch đào tạo nào phù hợp cho công việc hiện tại và kế hoạch tương lai của bạn?





Quiet & Accept

Nguyễn Ngọc Tùng

Cell: 090 434 6089

Email: tungnn.htm@gmail.com

Xin chân thành
cảm ơn quý vị đã
lắng nghe!



onetouch.mic.gov.vn



(+84) 904540490

 **ONETOUCH**
CAO HƠN VÀ XA HƠN