



5

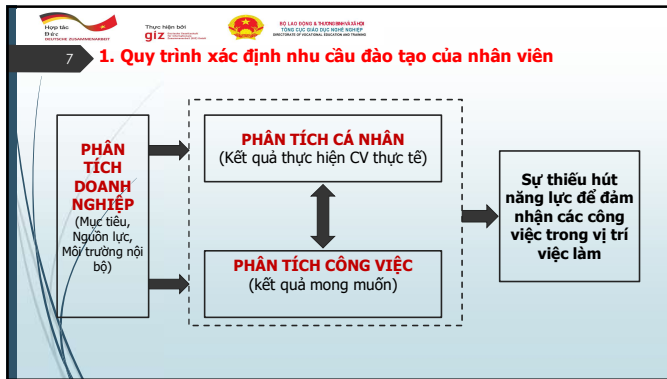
1. Quy trình xác định nhu cầu đào tạo của nhân viên

- Xác định nhu cầu đào tạo là xác định sự thiếu hụt năng lực để đảm nhận các công việc trong vị trí việc làm của doanh nghiệp.
- *Sự chênh lệch về năng lực = Năng lực chuẩn (tiêu chuẩn của vị trí việc làm) – Năng lực thực hiện công việc thực hiện thực tế.*

6

1. Quy trình xác định nhu cầu đào tạo của nhân viên

- Bước 1: Phân tích nhu cầu của doanh nghiệp
- Bước 2: Phân tích các yêu cầu công việc và trình độ nhân viên
- Bước 3: Phân tích kỹ năng hiện tại của nhân viên
- Bước 4: Xác định mục tiêu đào tạo và phát triển cụ thể

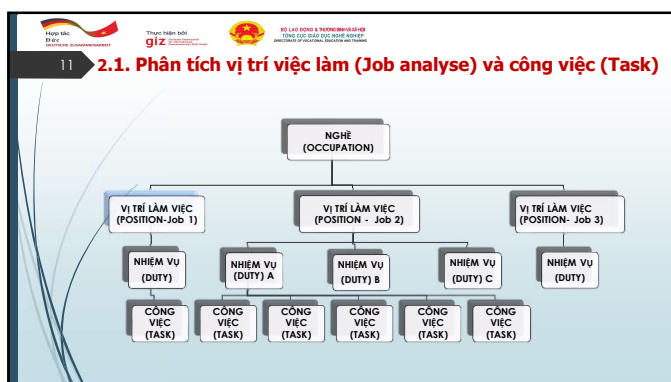






10 **2.1 Phân tích vị trí việc làm (Job analyse) và công việc (Task)**

► **Phân tích việc làm (job analysis):** là một tiến trình xác định một cách có hệ thống các công việc có trong vị trí làm việc, các nhiệm vụ và trách nhiệm và các kỹ năng cần thiết để các công việc trong vị trí làm việc đó. *Kết quả của phân tích việc làm là xây dựng được bản mô tả các công việc tại vị trí việc làm (bao nhiêu công việc, những công việc nào?)*



12 **2.1. Phân tích vị trí việc làm (Job analyse) và công việc (Task)**

Nghề:.....; Vị trí làm việc:.....

CÁC NHIỆM VỤ (Vị trí việc làm)	CÁC CÔNG VIỆC							
A-.....	A1-.....	A2-.....	A3-.....	A4-.....	A5-.....	A6-.....	A7-.....	A8-.....
B-.....	B1-.....	B2-.....	B3-.....	B4-.....	B5-.....	B6-.....	B7-.....	B8-.....
C-.....	C1-.....	C2-.....	C3-.....	C4-.....	C5-.....	C6-.....	C7-.....
D-.....	D1-.....	D2-.....	D3-.....	D4-.....	D5-.....

13 **2.1. Phân tích vị trí việc làm (Job analyse) và công việc (Task)**

Kết quả phân tích nghề

- Mô tả nghề:
 - Vị trí làm việc (các nhiệm vụ)
 - Các công việc
 - Các điều kiện (yêu cầu)

14 **2.1. Phân tích vị trí việc làm (Job analyse) và công việc (Task)**

■ **Phân tích công việc (Task analysis):** là một tiến trình mô tả và ghi lại mục tiêu của một công việc, các thao tác, các điều kiện hoàn thành công việc, các kỹ năng, kiến thức và thái độ cần thiết để hoàn thành công việc đó.

■ **Mục đích của phân tích công việc** chính là trả lời các câu hỏi sau:

- Quá trình thực hiện công việc đó diễn ra cụ thể như thế nào?
- Các kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thực hiện mỗi công việc là gì?
- Yếu tố cần thiết như vật tư, thiết bị dụng cụ giúp nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ?
- Tiêu chí cần đạt là gì?

15 **2.1. Phân tích vị trí việc làm (Job analyse) và công việc (Task)**

Nhiệm vụ: _____ Người thực hiện: _____

Công việc: _____

Mô tả công việc: _____

Các bước thực hiện công việc	Tiêu chuẩn thực hiện	Dụng cụ, trang bị, vật liệu	Kiến thức liên quan	Kỹ năng liên quan	Thái độ cần có	Các quyết định- tín hiệu và lỗi thường gặp
1.						
2.						
3.						

16 **3. Phương pháp xác định nhu cầu đào tạo**

3.1. Phương pháp đánh giá kĩ năng nghề của công nhân viên

- Kiểm tra thực hiện công việc thông qua việc thao tác trên phương tiện, thiết bị, công cụ;
- Kiểm tra thực hiện công việc thông qua việc tác nghiệp trên giấy để xử lý, giải quyết các tình huống;
- Kiểm tra thực hiện công việc thông qua việc thao tác trên phương tiện, thiết bị, công cụ kết hợp với kiểm tra thực hiện công việc thông qua việc tác nghiệp trên giấy để xử lý, giải quyết các tình huống.
- Đánh giá quá trình thực hiện công việc, đánh giá sản phẩm thực hiện công việc

17 **3. Phương pháp xác định nhu cầu đào tạo**

3.2. Các phương pháp cụ thể

Phương pháp thu thập dữ liệu để đánh giá nhu cầu	Nguồn thông tin
Tìm kiếm những dữ liệu sẵn có	Dữ liệu hiện tại (ví dụ: đầu ra, chất lượng, phản nản, báo cáo sự kiện, các yêu cầu cho đào tạo, phỏng vấn hiện tại, đánh giá thành tích, số tay hoạt động thiết bị, số tay quy trình, bản mô tả công việc, hồ sơ nhân viên)
Phỏng vấn cá nhân	
Phỏng vấn nhóm	
Bảng câu hỏi	
Trắc nghiệm thành tích	
Trắc nghiệm viết	
Các trung tâm đánh giá	Người thực hiện công việc
Quan sát	Giám sát viên
Thu thập các sự kiện điển hình	Cấp dưới
Phân tích công việc	Các chuyên gia
Phân tích nhiệm vụ	Khách hàng

18 **4. Kết quả phân tích nhu cầu đào tạo bồi dưỡng**

Kết quả phân tích nhu cầu đào tạo bồi dưỡng trả lời các câu hỏi sau:

- Nhân viên nào cần cải thiện kỹ năng của họ để thực hiện các công việc hiện tại tốt hơn hoặc hiệu quả hơn?
- Nhân viên đã có những KNN gì?
- Những KNN nào họ nên có - và tại sao? (Trạng thái mục tiêu)
- Những thách thức trong bối cảnh chiến lược doanh nghiệp là gì?
- Những nhân viên nào cần cải thiện KNN của họ để mở ra khả năng điều động và mở rộng phạm vi hoạt động cho công ty trong tương lai?
- Những KNN cần thiết nào có phải đào tạo, đào tạo bổ sung?





19

4 THỰC HÀNH KỸ NĂNG








20

4.1 Xác định kĩ năng thiếu hụt

- Xác định các dấu hiệu bất thường trong hoạt động của đơn vị;
- Định vị vị trí việc làm, cá nhân liên quan;
- Nhận diện kiến thức, kĩ năng thiếu hụt có thể khắc phục bằng đào tạo;
- Năng lực thực hiện công việc cần đào tạo.
- Lập báo cáo kết quả xác định nhu cầu đào tạo.

21

4.2 Xây dựng phương án đào tạo

- Xác định mục tiêu, nội dung đào tạo
- danh sách người cần đào tạo, đào tạo viên,
- thời lượng, thời điểm, địa điểm đào tạo,
- cơ sở vật chất cần thiết,
- chi phí đào tạo và hiệu quả đào tạo.





Hợp tác
Đức
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Thực hiện bởi
giz
 GIZ - Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
 German Development Cooperation

BỘ LAO ĐỘNG & THƯƠNG MẠI VÀ DU LỊCH
 TỈNH LẠO ĐỒNG & THƯƠNG MẠI VÀ DU LỊCH
 MINISTRY OF LABOUR & COMMERCE
 MINISTRY OF LABOUR & COMMERCE

22 **4.3 Đánh giá phương án đào tạo**

- Đánh giá nội dung của phương án;
- Đánh giá tính khả thi, hiệu quả của phương án;
- Hoàn thiện và trình duyệt phương án đào tạo.





Hợp tác
Đức
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Thực hiện bởi
giz
 GIZ - Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
 German Development Cooperation

BỘ LAO ĐỘNG & THƯƠNG MẠI VÀ DU LỊCH
 TỈNH LẠO ĐỒNG & THƯƠNG MẠI VÀ DU LỊCH
 MINISTRY OF LABOUR & COMMERCE
 MINISTRY OF LABOUR & COMMERCE

CẢM ƠN SỰ THAM GIA CỦA ANH/CHỊ!

23
