



Đào tạo huấn luyện và phát triển nhân viên

Bởi:

truonghoabinh
vothituyet

Nhu cầu đào tạo, huấn luyện và phát triển nhân viên.

Loài người đang sống trong một thời đại mà nhịp độ công nghệ thay đổi diễn ra với tốc độ vũ bão - đó là thời đại bùng nổ công nghệ, bùng nổ thông tin. Những thay đổi này đã tác động mạnh đến kỹ thuật sản xuất, cung cách quản lý, đến nếp sống và suy nghĩ của tất cả mọi người, và cũng chính sự bùng nổ này mà các nhà quản trị thấy cần phải trang bị cho nhân viên các kiến thức mới để theo kịp với sự thay đổi. Nhu cầu đào tạo và phát triển trở nên cấp bách hơn bao giờ hết.

Công tác đào tạo và huấn luyện phải giúp ích cho việc thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp. Nói cách khác, mục tiêu đào tạo và huấn luyện nhân viên là nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp. Đào tạo và phát triển nhân viên là một tiến trình liên tục không bao giờ ngừng. Các bước tiến hành thông thường là:

- *Định rõ nhu cầu đào tạo và phát triển:* Nhu cầu thay đổi không chỉ đối với từng vị trí ở các cấp quản trị hay trong cơ cấu tổ chức mà còn đối với từng người, do kiến thức cơ bản, tiềm năng của mỗi người là không giống nhau.

- *Án định mục tiêu đào tạo cụ thể.*

- *Lựa chọn các phương pháp đào tạo thích hợp.*

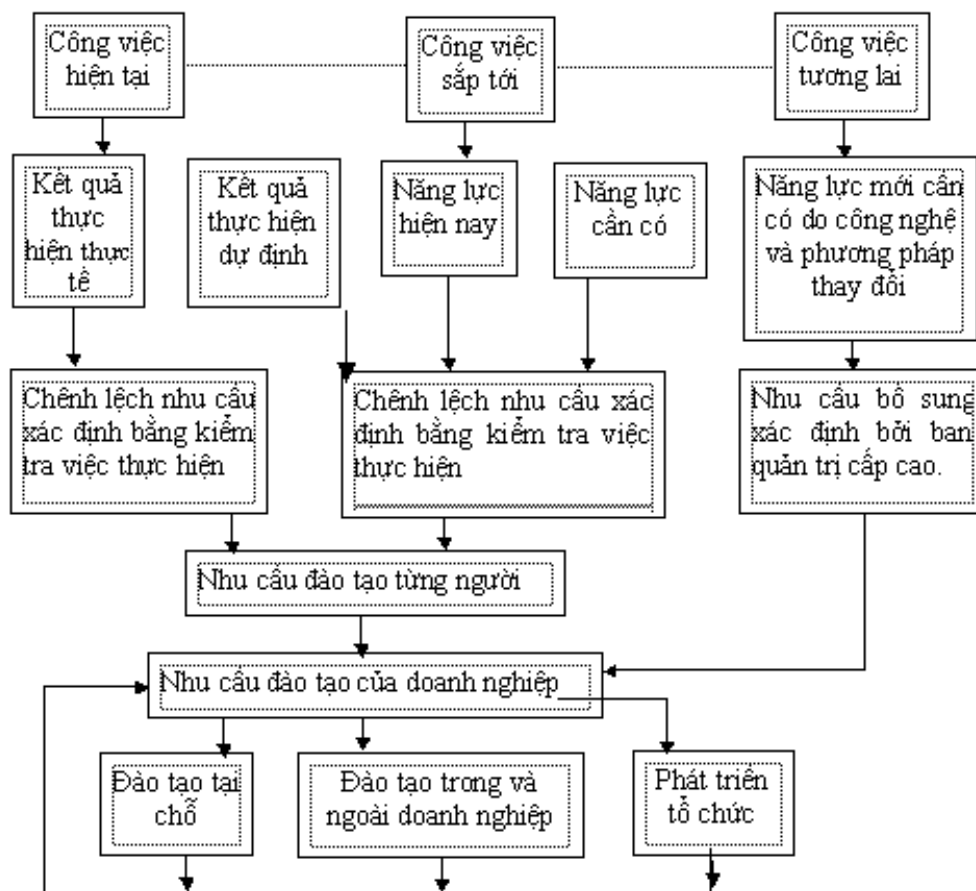
Nhu cầu đào tạo và phát triển quy định phương pháp đào tạo. Không có bất kỳ chương trình hay phương pháp nào hợp với mọi nhu cầu. Chương trình và phương pháp cần được chọn lựa trên cơ sở chúng thỏa mãn những nhu cầu cá nhân và hoàn thành các mục tiêu phát triển nhân sự và mục tiêu của doanh nghiệp một cách có kết quả và hữu hiệu đến mức nào. Vấn đề quan trọng sao cho việc đào tạo phải gắn liền với thực tiễn.

Vấn đề cốt lõi là cấp quản trị cao nhất phải tích cực ủng hộ và tạo điều kiện cho chương trình phát triển. Sự hỗ trợ của những người quản trị cao nhất không được chỉ dừng ở

mức ra những quyết định, chính sách mà cần chú trọng đến đào tạo, can thiệp và tham gia tích cực của họ vào quá trình đào tạo và phát triển.

Tiến trình đào tạo và phát triển nhân sự .

Sau khi đã nghiên cứu nhu cầu đào tạo và phát triển nhân sự, doanh nghiệp phải tiếp tục nghiên cứu tiến trình đào tạo và phát triển nhân sự. Tiến trình này được biểu hiện qua sơ đồ 5.4 dưới đây:



Sơ đồ 5.4: Quá trình đào tạo và phát triển nhân sự trong doanh nghiệp .

Những người được chọn làm việc cho doanh nghiệp có thể đã có những kỹ năng cần thiết, nhưng cũng có những người có rất ít hoặc không có khả năng thích hợp. Do vậy, doanh nghiệp thường phải đào tạo và huấn luyện những người này.

Các hoạt động đào tạo, huấn luyện và phát triển nhân viên rất quan trọng đối với doanh nghiệp và cả cá nhân. Đối với doanh nghiệp, đào tạo, huấn luyện truyền đạt những kỹ năng và kiến thức cần thiết để nâng cao năng suất lao động, hiệu quả hoạt động.

Những tiến bộ về công nghệ dẫn đến sự thay đổi về những nhu cầu đối với nguồn nhân lực. Do đó, để khỏi bị lạc hậu cần phải cập nhật các kỹ năng và kiến thức. Việc đào tạo,

Đào tạo huấn luyện và phát triển nhân viên

huấn luyện nhân viên có thể được thực hiện theo 3 giai đoạn: lúc mới đầu nhận việc, trong thời gian làm việc và để chuẩn bị cho những công việc mới.

Nội dung đào tạo, huấn luyện có thể liên quan đến các khía cạnh nghiệp vụ công việc, hoặc để nâng cao trình độ nhận thức và xử lý vấn đề.

Các doanh nghiệp thường tổ chức nhiều hình thức đào tạo khác nhau, một trong những hình thức đó là các khóa huấn luyện làm quen với nghề nghiệp dành cho những nhân viên mới. Các khóa học này cung cấp thông tin, định hướng cho những nhân viên mới những hiểu biết và các chính sách của doanh nghiệp.

Huấn luyện tại nơi làm việc.

Hầu hết mọi nhân viên đều có thể tiếp thu được kinh nghiệm nghề nghiệp khi làm việc. Họ có thể học hỏi thông qua quan sát và sự chỉ dẫn của cấp trên của họ. Để mở rộng tầm hiểu biết, nhân viên có thể được luân phiên làm việc giữa các bộ phận khác nhau trong một khoảng thời gian để nhằm hiểu biết tổng quát về các công việc có liên quan. Học bằng thực hành là phương pháp đào tạo trực tiếp qua việc làm cụ thể dưới sự hướng dẫn của một người có trình độ và kinh nghiệm.

Huấn luyện ngoài nơi làm việc.

Nhân viên có thể tạm ngưng công việc để đi học và được thực hiện bên ngoài nơi làm việc và thực tế có rất nhiều phương pháp để áp dụng. Các doanh nghiệp hoặc gửi người theo học ở các trường lớp đào tạo bên ngoài doanh nghiệp, hoặc tổ chức các lớp ngay tại doanh nghiệp. Ở các nước tiên tiến, các công ty tổ chức các phương pháp đào tạo phức tạp và tốn kém hơn như đào tạo ngoài hành lang (vestribule training), trong đó nhân viên được tập làm việc, thao tác trên những máy móc, thiết bị như trong phòng làm việc thật sự, nhưng ở trong phòng được dành riêng để đào tạo.

Ngày nay đã có sự thay đổi rất sâu, rộng về phương pháp được sử dụng để truyền đạt những kỹ năng và kiến thức tùy theo từng công việc khác nhau như thông qua các buổi thảo luận, các cuộc trao đổi kiến thức kinh nghiệm, phương pháp hội nghị, trò chơi kinh doanh, nghiên cứu tình huống v.v... .