

# Tư vấn đánh giá năng lực

Công ty bạn muốn thúc đẩy việc đào tạo nhân viên!

☑ Nhưng... không biết nên **bắt đầu từ đâu?**

(với cấp bậc nào sẽ cần chương trình đào tạo nào, nội dung gì)

☑ Trước khi đào tạo, bạn mong muốn nắm bắt **năng lực thực tại** của nhân viên.



AIMNEXT sẽ hỗ trợ khách hàng có sự khởi đầu tốt nhất trong việc đào tạo nhân viên một cách hiệu quả.

## 【Hình thức triển khai】

### 【Phiếu khảo sát】



Chúng tôi sẽ liệt kê các kỹ năng mà công ty đang muốn đánh giá nhân viên của mình, và thiết kế 5 câu hỏi cho mỗi kỹ năng. Sau đó, chúng tôi sẽ yêu cầu chính nhân viên và cấp trên của nhân viên đó đánh giá **năng lực hiện tại của nhân viên, và mức độ quan trọng theo thang điểm 5**

### 【Phỏng vấn】



Dựa trên kết quả đánh giá bằng phiếu khảo sát, chúng tôi sẽ tiến hành **phỏng vấn 1-1**. Qua việc phỏng vấn, chúng tôi có thể đánh giá được một lần nữa không chỉ trình độ hiện tại, mà cả thái độ, cũng như năng lực của người đó, những yếu tố mà chúng ta không thể đánh giá được chỉ qua phiếu khảo sát.

## Hiệu quả



- Có thể chỉ rõ ra được **“điểm mạnh”** và **“điểm cần cải tiến”** của nhân viên.
- Có thể xây dựng chương trình **đào tạo hiệu quả**.
- Có những thông tin hữu ích hỗ trợ việc xây dựng các tiêu chí đánh giá nhân viên, cũng như để xem xét luân chuyển vị trí.

## 【Trình tự tiến hành】

- 1 **Tìm hiểu nhu cầu**  
(Cấp bậc, và danh sách các kỹ năng muốn đánh giá.)
- 2 **Khảo sát thông qua phiếu khảo sát**
- 3 **Tiến hành phỏng vấn**
- 4 **Thống kê kết quả -  
Làm báo cáo**
- 5 **Báo cáo kết quả và đề xuất chương trình  
đào tạo**

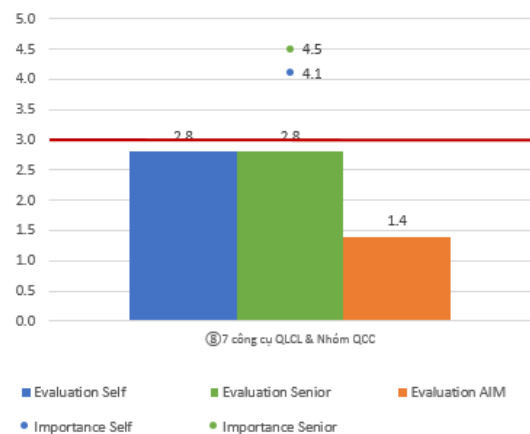
## 【Mẫu nội dung phiếu khảo sát】

Kỹ năng quản lý hiện trường	Hiểu đúng về vai trò và trách nhiệm của người quản lý hiện trường
	Thực hiện nghiêm túc các công việc thường nhật như họp đầu giờ sáng, tiếp nhận chỉ thị từ cấp trên, tuần tra hiện trường, hay báo cáo lên cấp trên.
	Nắm được một số kỹ năng cơ bản trong công việc như (HouRenSou, PDCA, Teamwork)
Kỹ năng Hou-Ren-Sou	Báo cáo ngay lập tức khi thấy có thể phát sinh sự cố.
	Liên lạc thường xuyên, và luôn xác nhận về việc đối phương đã hiểu đúng nội dung sau khi liên lạc hay chưa.
	Chủ động đưa ra giải pháp, đề xuất khi thảo luận.
Cách tiến hành PDCA	Có thể đặt mục tiêu các nhân phù hợp dựa trên mục tiêu chung của phòng ban, và có thể định lượng kết quả đạt được dựa trên mục tiêu đã đặt ra.
	Có thể đánh giá kết quả công việc bằng việc so sánh kết quả thực tế với mục tiêu ban đầu.
	Có thể phân tích được nguyên nhân và rút kinh nghiệm cho những lần sau, trong trường hợp không hoàn thành mục tiêu.

## 【Báo cáo mẫu】

Nội dung đào tạo : ⑧7 Công cụ QLCL và Nhóm QLCL (QCC)

[Mức độ quan trọng] và [Năng lực hiện tại]



【Kết luận】

**Ưu tiên 1**

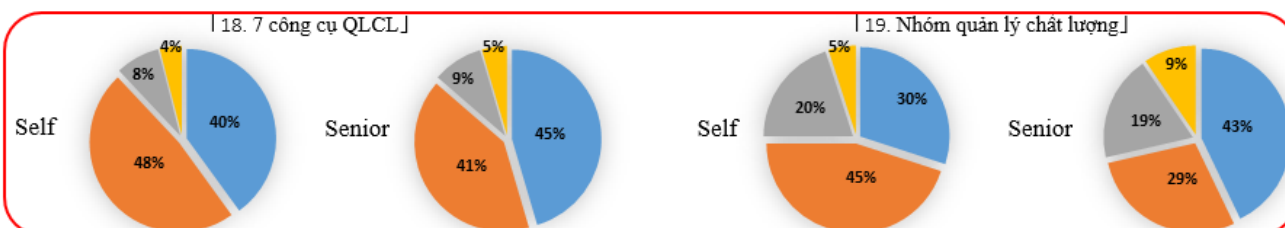
【Lý do】

Mức độ quan trọng trên mức trung bình [3.0], và Năng lực hiện tại dưới mức trung bình [3.0]

Khóa học sẽ giúp giải quyết, cải thiện vấn đề bên dưới mà Quý công ty đã nêu ra:

- **Hiểu phương pháp quản lý chất lượng và cách áp dụng (5 người; 11%)**
- **Cách giải quyết vấn đề (về chất lượng) (4 người; 9%)**
- **Hiểu được tầm quan trọng của chất lượng (1 người, 2%)**
- **Chưa có kiến thức về 7 công cụ QLCL**

Tính cần thiết của Khóa học liên quan



→ Cả 2 khóa học, trên 70 % đều trả lời: “Cần thiết”

■ Rất cần thiết ■ Cần thiết ■ Không cần ■ Khó phân đoán

## 【Trường hợp thực tế】

Lĩnh vực kinh doanh	Sản xuất phụ tùng cho xe gắn máy
Đối tượng	Khoảng 23 người
Vấn đề của khách hàng (Quản lý hiện trường)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quản lý, và trưởng nhóm không có nhiều kiến thức về QCDSME.</li> <li>- Kiến thức liên quan đến sản xuất (5S, 7 công cụ quản lý chất lượng) còn chưa sâu. Chưa nắm bắt được toàn hệ thống.</li> <li>- Nhận thức được tầm quan trọng của việc đào tạo nhân viên, đào tạo nhân viên nhiệt tình, và có kỹ năng về đào tạo nhân viên. Tuy nhiên, cần trau dồi thêm kỹ năng về tạo động lực cho nhân viên.</li> </ul>
Giải pháp đề xuất	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tham dự khóa đào tạo “Nâng cao năng lực quản lý sản xuất” của AIMNEXT</li> <li>- Thực hiện Action Plan sau khóa học.</li> </ul>
Hiệu quả	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Vấn đề của mỗi nhóm trở nên rõ ràng</b> hơn sau khi đánh giá năng lực.</li> <li>- Có thể tổ chức <b>khóa đào tạo phù hợp</b> dựa trên kết quả đánh giá, và giải pháp đề xuất của AIMNEXT đưa ra.</li> </ul>



【Thông tin liên hệ】  
**AIMNEXT VIETNAM CO., LTD.**  
 2F, Nam Giao Building 1,  
 261-263 Phan Xích Long, Ward 2,  
 Phu Nhuan District, HCMC.

TEL (028) 3995 8290  
 Email [training-vn@aimnext.com](mailto:training-vn@aimnext.com)  
 URL [www.aimnext.com.vn](http://www.aimnext.com.vn)