

PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO NỘI BỘ HIỆU QUẢ CHO DOANH NGHIỆP

Phương pháp đào tạo nội bộ là một trong những yếu tố chiến lược tạo nên sự thành công của chương trình đào tạo trong doanh nghiệp. Lựa chọn đúng phương pháp đào tạo giúp khả năng tiếp thu kiến thức và sự hứng thú của nhân viên tăng lên.

Sau khi đào tạo nâng cao trình độ cho nhân viên thì phải đảm bảo chuyên môn nghiệp vụ và khả năng thực hiện công việc của họ tăng lên và hiệu quả sản xuất kinh doanh cải thiện so với khi chưa đào tạo.

Trong nội dung tài liệu dưới đây, eLib sẽ tổng hợp và chia sẻ các phương pháp đào tạo nội bộ được sử dụng phổ biến hiện nay. Cùng tham khảo nhé!

1. Phương pháp đào tạo nội bộ trong công việc

Đào tạo trong công việc là đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc. Tất cả nhân viên trong doanh nghiệp, ở các chức vụ khác nhau từ thấp nhất đến cao nhất, trong quá trình làm việc đều rút ra được kinh nghiệm làm việc riêng cho mình để thực hiện công việc tốt hơn. Việc đào tạo thường được phân công theo kế hoạch đào tạo giữa người hướng dẫn hoặc các nhân viên lành nghề có kỹ năng cao với các nhân viên có trình độ lành nghề thấp hơn. Các dạng đào tạo phổ biến nhất tại nơi làm việc gồm có:

1.1 Đào tạo kèm cặp, hướng dẫn tại chỗ

Trong quá trình thực hiện công việc học viên sẽ quan sát, ghi nhớ, học tập và thực hiện công việc theo cách người hướng dẫn đã chỉ dẫn. Phương pháp đào tạo nội bộ kèm cặp và hướng dẫn tại chỗ được áp dụng để đào tạo cả công nhân kỹ thuật lẫn các nhà quản trị gia, học viên sẽ làm việc trực tiếp với người mà họ sẽ thay thế trong tương lai.

Phương pháp đào tạo nội bộ kèm cặp và hướng dẫn tại chỗ được áp dụng để đào tạo các quản trị gia cao cấp trong doanh nghiệp.

Ưu điểm: Đơn giản, dễ tổ chức, đào tạo được nhiều người một lúc, ít tốn kém. Học viên nắm được ngay cách thức giải quyết các vấn đề thực tế và mau chóng có thông tin phản hồi về kết quả đào tạo.

Nhược điểm: Người hướng dẫn thường không có kinh nghiệm về sự phạm, có thể hướng dẫn học viên không theo trình tự từ dễ đến khó. Do vậy, việc tiếp nhận kiến thức đào tạo bị phụ thuộc vào khả năng truyền đạt của giảng viên đào tạo.

1.2 Đào tạo luân phiên thay đổi công việc

Học viên được luân phiên chuyển từ bộ phận này sang bộ phận khác được học cách thực hiện những công việc có thể hoàn toàn khác nhau về nội dung và phương pháp. Khi đó, học viên sẽ nắm được nhiều kỹ năng thực hiện các công việc khác nhau, hiểu được cách thức phối hợp thực hiện công việc của các bộ phận khác nhau trong doanh nghiệp.

Phương pháp đào tạo luân phiên thay đổi công việc có thể áp dụng để đào tạo cả quản trị gia lẫn công nhân kỹ thuật và các cán bộ chuyên môn.

Ưu điểm: Học viên được đào tạo đa kỹ năng, tránh được tình trạng trì trệ, dễ dàng thích ứng với các công việc khác nhau. Do vậy, Doanh nghiệp có thể phân công bố trí nhân viên linh hoạt hơn, phối hợp hoạt động của các phòng ban có hiệu quả cao hơn còn nhân viên có khả năng thăng tiến cao hơn.

Nhược điểm: Nhân viên phải linh động thời gian và khó khăn tập trung trong công việc mình đang thực hiện để nâng cao chính chuyên môn nghiệp vụ của mình. Người phụ trách đào tạo cũng cần có kế hoạch chi tiết để cho việc luân phiên công việc không ảnh hưởng tới hiệu suất làm việc của công ty.

2. Phương pháp đào tạo nội bộ ngoài công việc

Là hình thức đào tạo mà trong đó người được đào tạo sẽ tách khỏi công việc thực tế. Các hình thức đào tạo người công việc gồm có:

2.1 Phương pháp đào tạo nghiên cứu tình huống

Phương pháp đào tạo nghiên cứu tình huống thường được sử dụng để đào tạo và nâng cao năng lực quản trị. Học viên được trao bảng mô tả các tình huống về các vấn đề tổ chức, quản lý đã xảy ra trước đây trong doanh nghiệp hoặc ở các doanh nghiệp khác tương tự. Mỗi học viên sẽ tự phân tích tình huống, trình bày suy nghĩ và cách thức giải quyết các vấn đề với các học viên khác trong nhóm hoặc trong lớp. Thông qua thảo luận, học viên tìm hiểu được nhiều cách tiếp cận, quan điểm và cách giải quyết các vấn đề phức tạp trong công ty.

Ưu điểm: Thu hút mọi người tham gia, phát biểu các quan điểm khác nhau và đề ra quyết định. Giúp cho học viên làm quen với cách phân tích, giải quyết các vấn đề thực tiễn.

Tuy nhiên, để phương pháp này hiệu quả thì cần chú ý đưa ra các tình huống gắn liền với thực tế trong doanh nghiệp. Như vậy sẽ giúp học viên say mê với tình huống và dễ dàng nắm bắt công việc thực tế hơn.

2.2 Phương pháp đào tạo trò chơi quản trị

Phương pháp đào tạo trò chơi quản trị thường áp dụng các chương trình lập sẵn trên máy vi tính để đào tạo và nâng cao năng lực quản trị của các học viên. Học viên thường được chia thành một số nhóm, mỗi nhóm đóng vai các thành viên trong ban giám đốc của một doanh nghiệp đang cạnh tranh gay gắt với các doanh nghiệp khác trên thị trường địa phương.

Ưu điểm: Trò chơi rất sinh động, học viên sẽ học được cách phán đoán những gì của môi trường kinh doanh sẽ ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp và có cơ hội phát triển khả năng giải quyết vấn đề, đề ra chiến lược và chính sách kinh doanh phù hợp cho doanh nghiệp.

Nhược điểm: Chi phí cao. Học viên chỉ được quyền lựa chọn một trong số phương án lập sẵn, trong khi đó, thực tiễn thường đòi hỏi có rất nhiều phương án thực hiện sáng tạo.

2.3 Phương pháp đào tạo bằng chương trình hội thảo

Các cuộc hội thảo thường được tổ chức nhằm nâng cao khả năng thủ lĩnh, khả năng giao tiếp, khả năng kích thích, động viên nhân viên, khả năng ra quyết định...

2.4 Phương pháp đào tạo bằng hình thức liên hệ với các trường đại học

Các trường đại học có thể cung cấp các chương trình nâng cao năng lực quản trị như sau:

- Chương trình tiếp tục đào tạo chung về nghệ thuật lãnh đạo, khả năng thủ lĩnh,...
- Chương trình này có thể kéo dài từ vài ngày đến vài tháng
- Chương trình, các khoá đào tạo riêng biệt nhằm cung cấp thêm các kiến thức cơ bản về từng lĩnh vực như tài chính, kế toán...
- Chương trình đào tạo cấp bằng tốt nghiệp như cao học quản trị kinh doanh hoặc sau đại học... Các khoá này thường được tổ chức theo kiểu tại chức, học viên học ngoài giờ vào buổi tối hoặc mỗi quý tập trung một đợt học khoảng một hai tuần.

2.5 Phương pháp đào tạo nội bộ trực tuyến

Đào tạo trực tuyến (E-learning) là phương pháp đào tạo hiệu quả bằng hình thức học tương tác thông qua việc sử dụng máy tính và các kỹ thuật truyền thông để truyền tải kiến thức, kỹ năng đến người học mọi lúc mọi nơi. Hiểu rộng hơn, E-learning được hiểu như một môi trường học tập bao gồm các công nghệ lưu trữ và truyền tải dữ liệu. Tại đây, người học không cần gặp trực tiếp giảng viên mà vẫn có thể tương tác ngay trên hệ thống đào tạo trực tuyến.

Chỉ cần chiếc smartphone, Ipad hay máy tính được trang bị mạng, bạn có thể học mọi lúc mọi nơi với trải nghiệm mới lạ, thu hút. E-learning giúp người học đạt hiệu quả tối đa nhưng lại giảm chi phí cho Doanh nghiệp.

Dựa vào chi phí và đặc thù riêng của từng doanh nghiệp, người đào tạo sẽ lựa chọn phương pháp đào tạo nội bộ phù hợp để đem lại hiệu quả tốt nhất và sự thoải mái nhất cho học viên.

3. 6 lý do để tổ chức các khóa đào tạo cho nhân viên

Bất kỳ doanh nghiệp nào cũng nhận ra lợi ích của việc có một lực lượng lao động lành nghề, có kỹ năng nhưng nhiều doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm đến việc đào tạo nhân sự. Đặc biệt là khi nguồn tài chính eo hẹp thì các chương trình đào tạo kỹ năng là một trong những hoạt động đầu tiên bị cắt bỏ. Tuy nhiên, đào tạo nhân viên là đầu tư vào tương lai của doanh nghiệp và việc bỏ qua đồng nghĩa rằng bạn đã đánh mất rất nhiều lợi ích.

Sau đây là một số lý do tại sao đào tạo nhân viên rất quan trọng đối với bất kỳ công ty nào - cho dù đó là một công ty lớn, vừa hoặc khởi nghiệp.

Hiệu suất công việc được cải thiện

Học hỏi và phát triển là điều quan trọng để đảm bảo rằng mỗi nhân viên đều có các kỹ năng và kiến thức cần thiết để thực hiện công việc của họ. Một nhân viên nhận được chương trình đào tạo thích hợp thường cho thấy năng suất cao hơn và chất lượng công việc cao hơn so với một nhân viên chưa được đào tạo. Đào tạo giúp phát triển các kỹ năng của nhân viên

trong việc thực hiện những nhiệm vụ cụ thể. Điều này đồng nghĩa với việc tăng cả số lượng và chất lượng đầu ra.

Phát triển kỹ năng quản lý

Với vai trò là một nhà tuyển dụng, bạn có trách nhiệm chuẩn bị cho tương lai của doanh nghiệp bằng cách phát triển các nhà quản lý và giám đốc điều hành tiềm năng. Và việc giúp nhân viên phát triển các kỹ năng thông qua đào tạo là sự khởi đầu của quá trình này.

Tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp

Đào tạo có thể mang lại lợi ích trong việc trang bị cho nhân viên các kỹ năng cần thiết để nắm bắt các kỹ thuật và quy trình mới. Đây là yếu tố giúp đảm bảo tổ chức của bạn theo kịp với các đối thủ cạnh tranh trong cùng ngành nghề. Hoặc nếu bạn là người đầu tiên thực hiện các quy trình mới đó, thì việc đào tạo sẽ mang lại lợi thế không nhỏ cho công ty bạn.

Cải thiện tinh thần làm việc của nhân viên

Bất cứ nhân viên nào cũng muốn sự nghiệp của mình ngày càng phát triển và đào tạo có vai trò quan trọng trong việc đưa họ đến với sự thành công mà họ khao khát.

Việc đào tạo hiệu quả có thể giúp nâng cao các kỹ năng vốn có của nhân viên và tăng sự hiểu biết về các kỹ năng họ còn thiếu. Nhân viên “đa kỹ năng” có thể thực hiện nhiều nhiệm vụ khác nhau và dễ dàng chuyển đổi hơn sang các vai trò khác nhau trong tổ chức. Và đó là lý do khiến nhân viên của bạn tự tin hơn và có tinh thần làm việc tốt hơn.

Tăng sự gắn bó của nhân viên

Đầu tư vào sự phát triển kỹ năng chuyên môn cho nhân viên của bạn có thể làm giảm tỷ lệ nhân viên nghỉ việc. Nếu bạn bỏ bê việc đào tạo, nhân viên có thể nghĩ rằng ở tổ chức này họ sẽ không có tương lai. Đào tạo được lên kế hoạch tốt có thể cung cấp lộ trình thăng tiến rõ ràng cho nhân viên tài năng, giúp giữ chân họ trong tổ chức thay vì để họ rời bỏ công ty và tìm kiếm cơ hội phát triển ở một nơi khác. Việc này cũng giúp doanh nghiệp của bạn giảm bớt chi phí tuyển dụng nhân viên mới.

Nâng cao tính ổn định cho tổ chức

Tình trạng nhân viên nhảy việc ngày càng phổ biến nên doanh nghiệp cũng cần có phương án dự phòng. Tổ chức các khóa đào tạo cho nhân viên là một cách hiệu quả để giúp doanh nghiệp của bạn không bị “rối loạn” khi có những thay đổi về nhân sự hoặc thay đổi môi trường sản xuất kinh doanh. Bởi vì với hoạt động đào tạo, doanh nghiệp đã chuẩn bị sẵn nguồn nhân lực có tay nghề sẵn sàng thay thế người cũ cũng như đáp ứng đòi hỏi của tình hình mới.

Tóm lại, việc đào tạo nguồn nhân lực sẽ giúp nhân viên của bạn rèn luyện được các kỹ năng tốt hơn và gắn bó với công việc, đồng thời “biến” tổ chức của bạn thành một lựa chọn việc làm hấp dẫn hơn. Tất nhiên, để tận dụng tối đa những lợi ích này, điều quan trọng cần nhớ là đào tạo không bao giờ là việc chỉ làm thỉnh thoảng mà cần đảm bảo về tính liên tục, sự tập trung và tâm huyết của người quản lý mới có thể mang lại kết quả tốt nhất.

4. 7 lợi ích khi đào tạo chéo nhân viên

Nói một cách đơn giản, đào tạo chéo nhân viên là cung cấp cho nhân viên những kỹ năng để họ có thể đảm nhiệm thêm vai trò của những đồng nghiệp khác, vốn không thuộc trách nhiệm hàng ngày của họ.

Chẳng hạn một nhân viên kinh doanh có thể được đào tạo thêm các kỹ năng hành chính đơn giản, để có thể tự xử lý các hợp đồng trong trường hợp công ty thiếu người hoặc khi khối lượng công việc bất ngờ tăng cao. Vậy, việc đào tạo chéo này mang lại lợi ích nào, hãy cùng tham khảo 7 điều sau đây nhé!

Giảm chi phí bằng cách tận dụng nguồn lực có sẵn

Một khi nhân viên đã được đào tạo chéo, công ty có thể không cần tuyển dụng thêm nhiều người. Ngoài ra, nhân viên còn được trau dồi và tăng cường nhiều kỹ năng cho phép họ làm việc ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Do đó, doanh nghiệp sẽ nhận thấy chi phí giảm xuống và hiệu quả đi lên.

Duy trì năng suất ngay cả khi nhân viên vắng mặt

Các sự cố như nhân viên đột ngột xin nghỉ phép do có việc gia đình hay sức khỏe có vấn đề là không thể tránh khỏi. Trong các trường hợp vắng mặt ngắn hạn này, nếu được đào tạo chéo thì nhân sự hiện tại có thể dễ dàng hơn trong việc “ôm đồm” nhiệm vụ của người nghỉ. Bởi họ đã quen với các nhiệm vụ của nhân viên vắng mặt nên sẽ đảm bảo duy trì được năng suất mà không cần người quản lý phải hỗ trợ tạm thời.

Tăng thêm động lực cho nhân viên

Đôi khi, động lực tốt nhất không liên quan đến tiền bạc mà chính là cơ hội phát triển hơn trong công ty. Nếu một nhân viên không tìm thấy “đường sáng” ở doanh nghiệp của bạn, họ sẽ tìm đến một “đồi cỏ xanh hơn”.

Bằng cách đào tạo chéo, bạn đã chứng minh rằng công ty thực sự quan tâm đến sự phát triển nghề nghiệp và cơ hội học tập cho nhân viên của mình. Điều này khiến họ gắn bó lâu hơn với doanh nghiệp, ngay cả khi có một công ty khác sẵn sàng trả cho họ một mức lương cao hơn.

Nhân viên trở nên đồng cảm hơn

Việc đào tạo chéo có thể giúp nhân viên có cái nhìn sâu sắc hơn về công việc của chính họ và công việc của người khác. Một nhân viên có thể nghĩ rằng họ làm việc chăm chỉ hơn những người khác hoặc các thành viên khác có công việc nhẹ nhàng hơn. Đào tạo chéo có thể chứng minh những nhận thức này là sai lầm.

Nhân viên có thể tự làm công việc của người khác và biết được mức độ thử thách như thế nào. Hiểu được công việc của nhau, nhân viên sẽ có sự đồng cảm dẫn đến tinh thần đồng đội tốt hơn và tăng khả năng hợp tác trong các dự án khác nhau.

Tăng hiệu quả công việc

Nếu mỗi bộ phận phải xác định các kỹ năng cần thiết để đưa vào chương trình đào tạo chéo cho nhân viên, họ sẽ buộc phải xem xét kỹ những gì quan trọng và cách tốt nhất để truyền đạt kiến thức đó. Điều này có thể giúp thành viên trong các bộ phận một lần nữa nhìn lại, xem xét và hợp lý hóa các khía cạnh chưa thực sự hiệu quả.

Tiếp xúc với công việc mới giúp nhân viên xác định các mục tiêu nghề nghiệp

Đào tạo chéo cũng có thể hữu ích đối với những nhân viên đang cảm thấy như họ đang bị “mắc kẹt” trên con đường sự nghiệp. Bởi nó giúp họ tiếp xúc với một nhóm đồng nghiệp, quản lý và khách hàng mới, từ đây họ sẽ tìm thấy những cơ hội và con đường mới khiến họ phấn khích hơn. Mặt khác, thử sức ở công việc khác cũng có thể giúp họ nhận ra rằng họ thực sự đang có một công việc phù hợp.

Phát hiện ra các nhà quản lý tiềm năng

Đào tạo chéo còn có thể giúp phát hiện ra một số nhân viên có tài năng tiềm ẩn. Họ không chỉ có thể học hỏi nhanh và thực hiện tốt các nhiệm vụ mới mà còn nổi bật như một người lãnh đạo và thúc đẩy người khác.

Dù có nhiều lợi ích nhưng thực hiện một chương trình đào tạo chéo để cải thiện hiệu suất nhóm đòi hỏi phải có một chiến lược hiệu quả. Bạn cần đảm bảo rằng nhân viên có các kỹ năng và kiến thức tiên quyết trước khi cung cấp các cơ hội đào tạo. Chẳng hạn không thể yêu cầu một nhân viên tìm hiểu thêm về cách vận hành máy móc mà không có trình độ chuyên môn phù hợp. Đồng thời, sau khi đào tạo cần theo dõi, giám sát để đảm bảo nhân viên đạt được hiệu suất như mong đợi.

5. Làm thế nào để phát triển đồng bộ nhân lực?

Bên cạnh việc đầu tư máy móc, trang thiết bị khoa học kỹ thuật hiện đại, để công việc đạt được năng suất và hiệu quả tối ưu, thì nhân viên phải phát huy tối đa năng lực của mình. Theo đánh giá sơ bộ về năng suất lao động, thông thường nhân viên chỉ làm việc với 70% công suất, đối với 30% còn lại đòi hỏi người lãnh đạo phải biết cách “khai quật” để khơi dậy tiềm năng và phát huy ý tưởng sáng tạo của cá nhân đó, góp phần thúc đẩy toàn bộ tập thể chuyên tâm vào công việc.

Vậy làm thế nào để phát triển đồng bộ nhân lực cũng như đưa ra những giải pháp nâng cao hiệu quả công việc, eLib sẽ chia sẻ đến bạn một số cách thức cơ bản để tận dụng, duy trì nguồn nhân lực, tiến tới mục tiêu phát triển bền vững và lâu dài cho công ty.

5.1 Bồi dưỡng - trọng dụng nhân viên giỏi hiện có

Thành tích của mỗi nhân viên chịu sự chi phối bởi hai yếu tố, một là khả năng - năng lực của cá nhân đó, tức những kiến thức, kinh nghiệm được trau dồi - tích lũy từ quá trình làm việc và hai là yếu tố động viên, khích lệ từ chính người quản lý trực tiếp. Để công việc đạt được hiệu quả tốt nhất, thì người lãnh đạo cần thiết lập và áp dụng biện pháp nâng cao năng lực nhân viên bằng các chương trình, khóa đào tạo, huấn luyện nhà tuyển dụng, quản lý nhân sự để nâng cao kỹ năng quản lý, giúp công ty xây dựng nền tảng con người làm cốt lõi và phát triển bền vững.

Trải qua quá trình cọ xát, cá nhân nhân viên giỏi sẽ nảy sinh nhu cầu đóng góp cho tập thể bằng việc tự khẳng định và hoàn thiện bản thân, người lãnh đạo nên tạo điều kiện cho họ tham gia quản lý, hướng dẫn, kèm cặp nhân viên mới - hỗ trợ nhân viên cũ; đồng thời, khuyến khích họ đóng góp ý kiến tại các buổi họp của cấp lãnh đạo, tham gia các dự án quan trọng, hoạch định chiến lược, chiến thuật của phòng - ban và cả công ty.

5.2 Đào tạo nguồn nhân lực kế thừa

Người lãnh đạo nên chấp nhận việc một nhân viên giỏi khi được trang bị đầy đủ kỹ năng và kiến thức cần thiết sẽ có ngày họ rời bỏ đi vì đó là quy luật phát triển tất yếu của thị trường lao động. Họ không muốn bó hẹp trong một phạm vi nhất định với định hướng tìm kiếm môi trường thử thách hơn để phát triển bản thân. Thay vào đó, nên có chính sách đào tạo nguồn nhân lực kế thừa, bên cạnh việc bồi dưỡng - trọng dụng nguồn lực giữ vai trò “đầu cán” của công ty, thì khâu tuyển chọn nguồn ứng viên mới cũng vô cùng quan trọng.

Người quản lý nên giám sát kỹ lưỡng nhóm nhân viên này trong quá trình thử việc, để đưa ra đánh giá xác đáng, lựa chọn ra người cần trọng, tỉ mỉ và có thái độ nghiêm túc để giao nhiệm vụ - trọng trách. Chính suy nghĩ và lối tư duy tích cực sẽ phần nhiều chi phối đến chất lượng công việc, nên quản lý cần trao đổi với nhân viên để biết được quan niệm sống và nguyên tắc làm việc, vì một người có tinh thần cầu tiến, suy nghĩ tích cực thì sẽ làm việc hiệu quả hơn hẳn so với những người làm việc “bình bình”, không có chí tiến thủ, mang tư tưởng “cào bằng”.

5.3 Chống sự ì của nhân viên cũ

Thực trạng cho thấy, sau một quãng thời gian nhất định gắn bó với công ty, nhân viên đã quen dần và trở nên thành thực trong công việc. Người lãnh đạo cần có những giải pháp tức thời sốc lại tinh thần cho nhân viên cũ, chống sự ì trong công việc bằng những khóa học ngắn hạn về nghiệp vụ mới, kích thích trí tò mò của cấp dưới, qua đó, tạo điều kiện trao đổi, thảo luận, góp phần thắt chặt mối quan hệ giữa các nhân viên với nhau. Tuy nhiên, nội dung cần đúng trọng tâm, thời điểm, bắt kịp xu hướng của thời đại, bởi quỹ thời gian của nhân viên thường hạn hẹp, việc sắp xếp, bố trí lịch trình hợp lý để tránh tình trạng lãng phí nguồn nhân lực, vật lực mà vẫn thu hút được đông đảo nhân viên hưởng ứng tham gia.

Ngoài ra, người quản lý cần tạo môi trường làm việc thoải mái, tạo “sân chơi” để nhân viên làm việc hết sức và chơi hết mình. Môi trường vui vẻ, hòa đồng, tương tác - hỗ trợ lẫn nhau, chia sẻ bí quyết hiệu quả trong công việc, tổ chức vui chơi giải trí vào các dịp như sinh nhật, giáng sinh,... sẽ kích thích nhân viên phát huy tinh thần tự chủ và tính sáng tạo.

5.4 Vị tha trong phạm vi cho phép

Chúng ta nên rút ra bài học từ quá khứ, sống cho hiện tại và hướng đến tương lai. Bởi con người là bất hoàn hảo, nên việc nhân viên gặp phải vướng mắc, thiếu sót trong công việc là điều không thể tránh khỏi, vì thế, vị tha trong phạm vi cho phép sẽ khiến nhân viên tự ý thức khắc phục nhược điểm của bản thân, nhìn nhận ra sai lầm và chú ý đến việc làm thế nào để tránh mắc phải lỗi tương tự.

Tuy nhiên, người lãnh đạo nên đặc biệt theo dõi nhóm nhân viên yếu - kém, năng suất không cao, cường độ giảm để có hướng giải quyết dứt điểm. Theo dõi thái độ của nhân viên trong quá trình tiếp thu kiến thức từ khóa học cải thiện nghiệp vụ hay thông qua sự chỉ bảo, kèm

cặp của nhân viên kì cựu trong công ty. Nếu họ có dấu hiệu chán nản, mệt mỏi, không hợp tác thì nên ngưng việc cải thiện, tiến tới cân nhắc sử dụng biện pháp sa thải khi cần thiết, còn nếu họ bày tỏ sự hứng thú, nhập tâm, tập trung và đề xuất một số ý tưởng khá táo bạo, sáng tạo thì chứng tỏ họ có suy nghĩ về những vấn đề được tiếp nhận bằng cách tự chấn chỉnh tác phong của bản thân.

Làm thế nào để phát triển đồng bộ nhân lực là đối sách mang tầm chiến lược lâu dài, đòi hỏi người lãnh đạo phải suy xét và lựa chọn giải pháp hữu hiệu theo từng thời điểm và hoàn cảnh cụ thể, bởi con người chính là “nguyên khí” - nhân tố quan trọng quyết định sự thành bại của một công ty.

www.eLib.vn