

KÈM CẶP NHÂN VIÊN

“Làm thế nào để *NÂNG TẦM* nhân viên trong công việc ?”

- ☛ *Nhân viên tuyển dụng mới, chuyển công tác phải tiến hành kèm cặp, đào tạo nhưng không hiệu quả*
- ☛ *Tình hình hoạt động thay đổi cần có cách làm mới, kỹ năng mới làm như thế nào để nhân viên bắt kịp và phát huy vai trò?*
- ☛ *Nhân viên thụ động trong việc triển khai thực hiện các công việc.*
- ☛ *Công việc chỉ tập trung chủ yếu vào một số vị trí chủ chốt và có trách nhiệm.*
- ☛ *Hệ thống nhân viên làm việc theo kiểu “chỉ đâu đánh đấy”.*
- ☛ *Nhân viên chỉ đóng vai trò của “người đưa tin”.*
- ☛ *Việc gì cũng tới tay nhà quản lý hoặc chủ doanh nghiệp.*

MỤC TIÊU KHOÁ ĐÀO TẠO

THỜI LƯỢNG KHÓA HỌC

PHÍ THAM DỰ

Địa chỉ : 181 Nguyễn Lương Bằng - Hà Nội
Điện thoại : (04) 35 333 580 / 81 / 82 / 83
Fax : (04) 35 333 585
Email : unicom@unicom.com.vn
Website : <http://www.unicom.com.vn>

- ☛ CÔNG VIỆC ĐÌNH TRỆ
- ☛ QUẢN LÝ CẤP TRÊN QUÁ TẢI TRONG KHI HỆ THỐNG NHÂN VIÊN THÌ CHỈ ĐỢI CHỜ
- ☛ THỜI GIAN DÀNH CHO KÈM CẶP NHÂN VIÊN NGÓN HẾT THỜI GIAN LÀM CÔNG VIỆC KHÁC
- ☛ NHÂN VIÊN HÌNH THÀNH TIÊU CỰC VỚI NHỮNG GÓP Ý CỦA NHÀ QUẢN LÝ

Quan sát về thực tế quản lý

Khi nhân viên không đạt kết quả công việc, người quản lý có khuynh hướng đề xuất những biện pháp như sa thải nhân viên, chuyển công tác, tăng lương, v.v hơn là nghĩ đến việc kèm cặp nhân viên để giúp nhân viên cải thiện kết quả.

Khi nhân viên có gặp khó khăn trong việc thực hiện được công việc của họ, người quản lý có khuynh hướng thay nhân viên giải quyết để tiết kiệm thời gian thay vì chỉ dẫn cho người nhân viên cách xử lý. Điều này tạo ra tâm lý ỷ lại và sự phụ thuộc ở nhân viên.

Khi có nhân viên mới xuất hiện trong phòng, người quản lý được mong đợi là phải huấn luyện cho nhân viên mới để giúp họ có kỹ năng. Tuy nhiên người quản lý thường ngại thực hiện công việc này. Nguyên nhân có thể là do họ không tự tin vào khả năng truyền đạt của mình và sợ mất thời gian.

Trong quá trình kèm cặp nhân viên, người quản lý có khuynh hướng ra lệnh hơn là chỉ dẫn tạo điều kiện cho nhân viên nắm bắt và thực hiện kỹ năng.

Sau khi kết thúc khóa đào tạo ứng dụng, học viên có thể:

- Nắm bắt và giải thích ý nghĩa và lợi ích của việc kèm cặp mang lại cho người quản lý và doanh nghiệp.
- Áp dụng những công cụ và kỹ năng để kèm cặp và nâng tầm nhân viên trong công việc.
- Sử dụng các bước để duy trì hoạt động kèm cặp trong công tác của người quản lý.

03 buổi TỐI thứ 6, 7, Chủ nhật

Ngày 14+15+16 / 08 / 2009 (Từ 18h00 đến 21h00)

Học phí chuẩn: **4.800.000 VNĐ / 01 HV**

(Mức phí khuyến học: 2.400.000 VNĐ)

NỘI DUNG CHÍNH

“Kèm cặp nhân viên để hoàn thành công việc là một trong những vai trò quan trọng của nhà quản lý, tôi đã và đang tiến hành kèm cặp và đào tạo nhân viên nhưng tại sao lại gặp khó khăn khi tôi muốn nhân viên của tôi phát triển hơn là chỉ hoàn thành công việc? Cần phải làm như thế nào đây?”

“Tôi nhận thức được rằng mỗi vị trí trong công ty đều có vai trò và trách nhiệm trong việc giải quyết vấn đề trong phạm vi của họ nhưng tại sao công việc vẫn không trôi khi không có sự tác nghiệp của nhà quản lý? Phải làm thế nào để thực sự giảm tải “núi” công việc của nhà quản lý đây?....”

- ☛ Công việc chỉ có như vậy đâu đến nỗi không thể làm được nhưng tại sao họ lại không làm?
- ☛ Làm như thế nào để nhân viên chủ động trong việc giải quyết vấn đề của họ?
- ☛ Làm như thế nào để giảm tải núi công việc của các nhà quản lý?
- ☛ Mặc dù đã hỗ trợ và chỉ ra các bước tiến hành nhưng khi trực trặc một chút là lại phản hồi?
- ☛ Không phải nhân viên không có khả năng tại sao kết quả công việc lại không như mong muốn?

PHẦN 1: KÈM CẶP THỰC SỰ GIÚP GÌ CHO NHÂN VIÊN VÀ NHÀ QUẢN LÝ?

- Vai trò của nhà quản lý với kết quả làm việc của nhân viên thực sự có liên hệ gì? Những cách thức mà người quản lý thường tiến hành khi nhân viên không đạt kết quả?
- Thực sự những giải pháp đó có những hạn chế gì? Làm như thế nào để có thể hiệu quả hơn?
- Giải pháp kèm cặp thực sự có gì là ưu việt? - Những thất bại thường gặp

PHẦN 2: NHỮNG KỸ NĂNG VÀ CÔNG CỤ ĐỂ THỰC HIỆN VIỆC KÈM CẶP

- Những tình huống nào CẦN tiến hành kèm cặp nhân viên?
- Làm thế nào và sử dụng CÔNG CỤ gì để giúp nhân viên thích ứng công việc mới hoặc kỹ năng mới?
 - ➔ Tiến hành kèm cặp cần có các yếu tố nào? Theo các bước nào?
 - ➔ Những lỗi chính nào xảy ra trong quá trình kèm cặp?
 - ➔ Khó khăn và những sai lầm từ phía nhà quản lý trong các bước là gì? Khó khăn từ phía nhân viên?
- Làm sao để giúp nhân viên CHỦ ĐỘNG giải quyết vấn đề?
 - ➔ Tại sao nhân viên ngại trách nhiệm trong công việc? Những sai lầm của nhà quản lý trong việc giải quyết vấn đề của nhân viên?
 - ➔ Những yếu tố nào trong quá trình giúp nhân viên giải quyết vấn đề? Quy trình các bước để hỗ trợ nhân viên TỰ GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ?
 - ➔ Cách thức nào giúp nhân viên suy nghĩ và sáng tạo trong giải quyết vấn đề? Những câu hỏi hiệu quả hỗ trợ nhân viên định hướng giải quyết? Bằng cách nào giúp nhân viên nhận ra vấn đề họ đang gặp phải? Làm thế nào để giúp nhân viên lựa chọn giải pháp tối ưu?
 - ➔ Những sai lầm thường mắc phải khi tiến hành hỗ trợ?
- Làm thế nào để ĐẶT CÂU HỎI HIỆU QUẢ?
 - ➔ Làm thế nào để lựa chọn cách đặt câu hỏi phù hợp?
 - ➔ Đặt câu hỏi cần tiến hành qua các bước nào?
 - ➔ Làm thế nào khi người nghe chưa hiểu rõ thông điệp?
 - ➔ Những lỗi thường gặp trong việc đặt câu hỏi?
- LẮNG NGHE hiệu quả cần phải thực hiện như thế nào?

PHẦN 3: ĐỂ DUY TRÌ HOẠT ĐỘNG KÈM CẶP CẦN PHẢI TIẾN HÀNH THEO NHỮNG BƯỚC NÀO?

- Quy trình tiến hành kèm cặp thông qua các cách thức nào?
- Các hoạt động nào hỗ trợ cho việc kèm cặp hiệu quả?
- Những kỹ năng bổ trợ cho kỹ năng kèm cặp là gì?

Tổng kết khoá đào tạo

Xây dựng **Kế hoạch hành động** sau khoá đào tạo

Kết thúc