

## PHIẾU THĂM DÒ Ý KIẾN PHẢN HỒI

Tên khóa học: **KỸ NĂNG QUẢN LÝ, ĐÁNH GIÁ VÀ ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN (ĐÀO TẠO TRỰC TUYẾN)**

Công ty: **Công ty Cổ phần Thực phẩm Lâm Đồng (LADOFOODS)**

Thời gian đào tạo: từ ngày 14/08 đến ngày 19/08/2021

Giảng viên: **TS. Phan Ngọc Thanh**

Tên học viên: **Trương Thị Phi Anh**

Chức danh VTCV: **Phó Phòng Quản Lý Chất Lượng**

Phòng/Nhà máy/Công ty thành viên: **Cty CP Thực Phẩm Lâm Đồng**

Để giúp chúng tôi đánh giá hiệu quả của chương trình đào tạo cũng như giúp chúng tôi hoàn thiện, bổ sung cho những khóa đào tạo kế tiếp, xin Anh/Chị vui lòng điền vào bảng góp ý này.

1. Tôi nghĩ tôi đã học được những điều sau đây từ khóa đào tạo này:

1/Hiểu được vai trò quản lý trong quản lý nhân viên tại bộ phận. Việc áp dụng linh hoạt các phong cách lãnh đạo theo tình huống và năng lực lãnh đạo. Xác định được thực tế đang áp dụng theo phong cách lãnh đạo nào: phong cách chỉ đạo, phong cách huấn luyện, phong cách hỗ trợ, phong cách ủy thác, từ đó phân tích và hướng tới việc khắc phục để chọn phong cách tốt hơn.

2/ Hiểu rõ 4 mục tiêu cơ bản cần đạt được trong bố trí và sử dụng nhân sự: Đảm bảo đúng số lượng, đảm bảo đúng người, đảm bảo đúng nơi đúng chỗ và đảm bảo đúng thời hạn. Ngoài ra khi bố trí công việc còn quan tâm đến bố trí theo dự tính trước, bố trí theo hiệu suất để đảm bảo tính khoa học của tổ chức, bố trí logic theo tâm lý xã hội hay tạo nhóm làm việc hiệu quả, bố trí phát triển cho từng cá nhân làm giàu trong công việc.

3/Kỹ năng tạo động lực động viên nhân viên: nắm được thuyết X, thuyết Y và xu hướng áp dụng thuyết Y trong tương lai. Hiệu suất làm việc (hiệu quả) = kiến thức + kỹ năng + thái độ. Tìm hiểu động lực của con người qua các thuyết Maslow, McClelland, thuyết 2 yếu tố Herzberg, thuyết động lực nội tại Hackman... từ đó hiểu được nhu cầu của nhân viên và biết được mô hình của nhân viên thỏa mãn với công việc.

4/ Đánh giá nhân viên và các quyết định của người quản lý: nắm được việc thiết lập mục tiêu theo mô hình SMART, phương pháp Why, What, How theo từng cấp. Nắm được phương pháp đánh giá kết quả công việc : xác định vị trí công việc, nhiệm vụ, trách nhiệm,

tỷ trọng của từng nhiệm vụ, tỷ trọng của từng trách nhiệm từ đó tính ra tỷ trọng KPI. Đánh giá kết quả thực tế theo chỉ tiêu tần suất đạt được, đánh giá mức độ hoàn thành và so sánh với thang điểm theo thang điểm tăng hoặc giảm để có số điểm chính xác. Việc xây dựng tiêu chuẩn năng lực, từ điển năng lực và đánh giá năng lực so với chuẩn.

5/ Đào tạo năng lực: các cách thức đào tạo phát triển, hội nhập nhân viên và vai trò của người quản lý trong đào tạo năng lực nhân viên.

2. Tôi nghĩ tôi có thể áp dụng những điều đã học được trong khóa đào tạo này để thay đổi hoặc hoàn thiện cách làm việc của tôi:

*1. Hoàn toàn không áp dụng được, 2. Khó áp dụng được, 3. Có thể áp dụng được, 4. Áp dụng dễ dàng*

- Quản lý nhân viên trong thời đại mới
- Mô tả được các yêu cầu đối với cán bộ quản lý
- Trình bày được vai trò và yêu cầu của cán bộ quản lý trong quản lý nhân viên
- Xác định được mục tiêu và các nguyên tắc tổ chức, bố trí và sử dụng nhân viên
- Thực hiện hiệu quả cách thức đánh giá, thành tích/năng lực của nhân viên
- Thực hiện đúng vai trò của người quản lý trong công tác đào tạo & phát triển nhân viên
- Trình bày được lợi ích của tạo động lực làm việc và các biện pháp tạo động lực nhân viên

### 3. Phương pháp dẫn giảng

1. Yếu, 2. Được, 3. Rất tốt, 4. Xuất sắc

- |  | 1                        | 2                        | 3                                   | 4                        |
|--|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| • Mức độ hài lòng về kỹ năng truyền đạt của giảng viên (diễn đạt rõ ràng, sinh động, sự thông thạo chủ đề, khả năng lôi cuốn,...)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Mức độ hài lòng phương pháp giảng dạy (thảo luận, trình bày, tổ chức các hoạt động, chuẩn bị tài liệu, công cụ đào tạo trực tuyến, hệ thống đường truyền internet đào tạo,...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### 4. Tôi sẽ có thể áp dụng được dễ dàng hơn nếu khóa đào tạo này được cải tiến hơn/làm rõ hơn bằng cách:

---



---

---

---

---

---

---

5. Các chủ đề đào tạo mà Anh/Chị quan tâm trong thời gian tới?

---

---

---

*Xin cảm ơn sự góp ý của Anh/Chị*