

NGHỀ NHÂN SỰ NÂNG CAO ONLINE

Mục tiêu

Chương trình Nghề Nhân Sự Nâng Cao Online được thiết kế nhằm giúp học viên:

- ✓ Hiểu sâu về lý thuyết, các trường phái, xu hướng phát triển, tiến trình thực hiện các nghiệp vụ chuyên môn trong quản trị nguồn nhân lực;
- ✓ Áp dụng các phương pháp/kỹ thuật chuyên sâu để thực hiện: xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả quản trị nguồn nhân lực, thiết kế công việc, xây dựng hệ thống KPI, xây dựng khung năng lực, xây dựng cơ cấu lương, và hệ thống đánh giá hiệu quả đào tạo;
- ✓ Đủ khả năng và tự tin thực hiện vai trò, trách nhiệm của Chuyên viên nhân sự một cách độc lập và tham mưu hiệu quả cho Ban Giám Đốc về quản trị nhân sự tại doanh nghiệp.

Học viên

- ✓ Nhân viên nhân sự nhiều năm kinh nghiệm có kế hoạch đề bạt hoặc mới được đề bạt;
- ✓ Chuyên viên nhân sự muốn chuyên sâu các nghiệp vụ nhân sự;
- ✓ Giám sát bộ phận tuyển dụng/đào tạo/lương/chính sách/quan hệ lao động muốn mở rộng nghiệp vụ chuyên môn nhân sự;
- ✓ Trưởng/Phó phòng nhân sự, các cấp quản lý muốn quản trị nhân sự chuyên nghiệp hơn;

Giảng viên

Đội ngũ giảng viên là những Chuyên gia/Giám đốc Nhân sự, có nhiều năm thực hành công tác nhân sự tại các doanh nghiệp, luôn tận tâm và sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn với học viên.

Phương pháp

- ✓ Huấn luyện kỹ năng thực hành sử dụng các kỹ thuật nghiệp vụ chuyên sâu cho từng phần hành nhân sự tại doanh nghiệp.
- ✓ Thực hành xây dựng hệ thống quản trị nhân sự theo thực tế tại doanh nghiệp.

Cấu trúc khoá học

- ✓ **24** buổi học, mỗi buổi **90** phút vào tối các ngày 2 – 4 – 6 hoặc 3 – 5 – 7 hàng tuần từ 19:30 – 21:00.

Nội dung chương trình

BÀI HỌC	NỘI DUNG	KẾT QUẢ
1. Đánh giá hiệu quả của quản trị nguồn nhân lực (1 buổi)	<ul style="list-style-type: none">• Mục đích đánh giá hoạt động QTNNL• Các chỉ số đánh giá hiệu quả của quản trị nguồn nhân lực• Phân tích các chỉ số và lập báo cáo đánh giá	<ul style="list-style-type: none">• Định được các chỉ số (KRA) và công thức tính để đánh giá hiệu quả của quản trị nguồn nhân lực.• Phân tích và lập báo cáo đánh giá hiệu quả quản trị NNL

BÀI HỌC	NỘI DUNG	KẾT QUẢ
2. Thiết kế công việc (5 buổi)	<ul style="list-style-type: none"> Khái niệm thiết kế công việc Ba cấp độ phân tích thiết kế công việc Phân tích chức năng nhiệm vụ Phân nhiệm từ chức năng nhiệm vụ đến các phòng ban Phân nhiệm từ chức năng nhiệm vụ phòng ban đến vị trí công việc Xây dựng bản mô tả công việc 	<ul style="list-style-type: none"> Sử dụng kỹ thuật PDCA, RACI phân nhiệm từ chức năng nhiệm vụ của các phòng ban đến vị trí công việc Xây dựng được Bản mô tả công việc phù hợp với CNNV của phòng
3. Xây dựng và đánh giá KPI (5 buổi)	<ul style="list-style-type: none"> Tiến trình xây dựng KPI và đánh giá kết quả công việc Phân rõ mục tiêu của công ty cho các phòng ban Xây dựng các chỉ số đo lường kết quả hoàn thành công việc (KPIs) cá nhân Xây dựng thang điểm đánh giá KQCV Thiết lập, giao mục tiêu, KPIs và các biểu mẫu Đánh giá kết quả công việc nhân viên 	<ul style="list-style-type: none"> Biết cách xây dựng, kiểm tra được mục tiêu, các KPIs của phòng ban, cá nhân theo mục tiêu của công ty và mục tiêu của phòng ban Tổ chức, tham gia, hỗ trợ các phòng ban xây dựng mục tiêu, KPIs và đánh giá kết quả công việc nhân viên
4. Xây dựng bộ chuẩn năng lực (05 buổi)	<ul style="list-style-type: none"> Khái niệm về năng lực Mô hình khung năng lực Xây dựng khung năng lực Xây dựng tiêu chuẩn năng lực Định chuẩn năng lực vị trí công việc Ứng dụng của chuẩn năng lực trong quản trị nhân sự 	<ul style="list-style-type: none"> Xác định được khung năng lực làm cơ sở xây dựng tiêu chuẩn năng lực Xây dựng được tiêu chuẩn và định chuẩn năng lực cho vị trí công việc
5. Xây dựng hệ thống lương 3P (5 buổi)	<ul style="list-style-type: none"> Vai trò và trách nhiệm của Chuyên viên tiền lương Tổng quan về cơ cấu trả công, tiền lương & phúc lợi Khái niệm về hệ thống lương 3P Định giá công việc (Job Evaluation) Thang bậc lương theo chức danh công việc (Pay for Position) Định mức lương theo năng lực (Pay for Person) Định mức thưởng kết quả công việc (Pay for Performance) Xây dựng ngân sách quỹ lương thưởng 	<ul style="list-style-type: none"> Hiểu cơ cấu trả công, lương 3P và phúc lợi. Định được mức lương, thưởng tương xứng với năng lực và kết quả công việc Xây dựng được quỹ lương thưởng theo định biên nhân sự của công ty

BÀI HỌC	NỘI DUNG	KẾT QUẢ
6. Đánh giá hiệu quả đào tạo (3 buổi)	<ul style="list-style-type: none">• Khái niệm và mục tiêu của đánh giá hiệu quả đào tạo• Các cấp độ và công cụ đánh giá kết quả đào tạo• Tiến trình đánh giá hiệu quả đào tạo• Phân tích nhu cầu đánh giá hiệu quả đào tạo• Đánh giá hiệu quả đào tạo	<ul style="list-style-type: none">• Xác định được các thông tin cần thu thập trong bước phân tích nhu cầu đào tạo làm cơ sở dữ liệu đánh giá hiệu quả đào tạo• Đánh giá được hiệu quả đào tạo
Làm bài kiểm tra cuối khóa (60 phút)		

Tiêu chuẩn cấp chứng chỉ

- Không vắng quá 4 buổi và không có bất cứ bài nào vắng quá 1 buổi trong khóa học; và
- Làm đạt bài kiểm tra cuối khóa.