

Đào tạo nhân viên không chỉ đơn thuần là giúp người học đạt đến một cấp độ cao hơn về kỹ năng hoặc trau dồi những kinh nghiệm mới... mà còn là cách tạo dựng niềm đam mê để nhân viên gắn bó lâu dài hơn với doanh nghiệp.

Do đó, hãy đầu tư đúng mức cho các khóa học nhằm giúp đội ngũ nhân viên ngày càng chuyên nghiệp hơn.

Có bộ phận chuyên lo về công tác đào tạo

Tập trung hướng phát triển của nhân viên xoay quanh những chủ đề quan trọng như kỹ năng giao tiếp với khách hàng, nâng cao khả năng sử dụng máy tính, nghệ thuật dịch vụ khách hàng... là những đề tài quan trọng.

Hãy đặt ra mục đích cho từng nhân viên khi mời họ tham gia một số giờ đào tạo nhất định trong năm. Về phần mình, các nhà quản trị phải quan sát chặt chẽ hơn sự phát triển của nhân viên và đánh giá chính xác sự tiến bộ của từng người.

Lập thư viện trong một câu lạc bộ sách

Một doanh nhân nổi tiếng là Walt Disney từng cho rằng: “Trong những cuốn sách luôn tồn tại một phần quý giá hơn cả của cải trên các hòn đảo chứa báu vật”. Thư viện của doanh nghiệp nên có đủ sách, video, audio về nghệ thuật kinh doanh, tiếp thị và quản trị. Nên tạo điều kiện thuận lợi nhất để mọi người có thể vào thư viện tìm tòi, tham khảo tài liệu.

Câu lạc bộ sách nên tổ chức sinh hoạt hằng tuần để lôi cuốn mọi nhân viên tham gia bàn bạc nội dung một cuốn sách mới bổ ích nào đó. Nên khuyến khích mọi người đóng góp tài liệu cho thư viện hoặc tìm đề tài cho các kỳ sinh hoạt của câu lạc bộ sách.

Tổ chức các khóa đào tạo do những chuyên viên giỏi nhất đảm trách

Bộ phận chuyên lo về công tác đào tạo có nhiệm vụ phát hiện những người giỏi về từng mặt chuyên môn trong doanh nghiệp và mời họ chuẩn bị tham gia các chương trình đào tạo của công ty theo kế hoạch đã vạch ra hằng năm. Tùy theo nội dung cần truyền đạt, khóa đào tạo có thể chỉ kéo dài vài buổi vào những ngày thứ Bảy trong tuần.

Những đề tài đáng được ưu tiên là quản lý thời gian, phong cách sống, nghệ thuật lãnh đạo nhóm, kỹ năng nói và viết, kỹ năng xây dựng kế hoạch, kỹ năng quản trị dự án... Gặp những vấn đề phức tạp quá, nên mời chuyên gia từ trường đào tạo hoặc từ cơ quan chuyên ngành.

Đối với những nhân viên giàu tiềm năng, có thể trở thành nhà quản trị tốt thì nên tổ chức riêng cho họ những khóa học đặc biệt, chuyên sâu hơn. Những khóa học như thế nên tổ chức tập trung trong ba tháng, liên tục trong những ngày cuối tuần, giảng viên là người mời từ bên ngoài, kết hợp với các nhà quản trị cao cấp, có kinh nghiệm của doanh nghiệp.

Kích thích nhân viên vận dụng những điều mới học được

Nếu nhân viên thích bàn về các vấn đề vừa học được, hãy khuyến khích họ. Nếu họ muốn thử nghiệm điều mới học vào công việc, hãy tạo điều kiện thuận lợi cho họ. Đó chính là cách giúp họ biết được những trách nhiệm mới, những đòi hỏi mới và cả những quyền hạn, quyền lợi mới và họ sẽ ra sức cố gắng để vươn lên.

Đầu tư vào nền giáo dục bậc cao

Thông thường, ít có doanh nghiệp hỗ trợ học phí cho nhân viên khi họ theo đuổi các lớp học ngoại khóa. Một khi hiểu được mục đích và nội dung học của nhân viên phù hợp với những đòi hỏi về năng lực chuyên môn của doanh nghiệp, hãy chủ động ký kết hợp đồng hỗ trợ nhân viên học tập để sau khi hoàn thành khóa học, nhân viên sẽ được

giao nhiệm vụ nặng nề hơn, nhưng hưởng lương cao hơn. Đó là cách đào tạo tiết kiệm, đồng thời cũng là cách giữ chân người có trình độ làm việc lâu dài.

Theo THÔNG LÂM

Doanh nhân Sài Gòn Cuối tuần/Entrepreneur