



BÍ QUYẾT

XÂY DỰNG KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO HIỆU QUẢ:

MÔ HÌNH PHÂN TÍCH NHU CẦU ĐÀO TẠO (TNA)

Phân tích nhu cầu đào tạo đúng đắn là bước đệm để xây dựng kế hoạch đào tạo đạt hiệu quả bất phá!



70% nhân viên đánh giá rằng chương trình đào tạo họ tham gia không liên quan trực tiếp đến công việc hàng ngày. (*Gartner*)

30% ngân sách đào tạo của doanh nghiệp bị lãng phí vào các chương trình không phù hợp, chỉ vì chúng không đáp ứng đúng nhu cầu thực tế của tổ chức. (*Training Industry*)

90% doanh nghiệp mất lợi thế cạnh tranh vì không kịp thời cập nhật kỹ năng cốt lõi cho nhân viên. (*Deloitte*)

Những vấn đề này không phải là ngẫu nhiên mà bắt nguồn từ:

KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO CHƯA GẮN KẾT VỚI NHU CẦU THỰC TIỄN VÀ ĐỊNH HƯỚNG CHIẾN LƯỢC CỦA TỔ CHỨC.

Báo cáo từ Hiệp hội Đào tạo và Phát triển Hoa Kỳ (ATD) khẳng định: "**41% các chương trình đào tạo không mang lại kết quả như mong đợi do thiếu sự phân tích nhu cầu đào tạo trước đó**". Chỉ khi có một kế hoạch đào tạo đúng đắn, được xây dựng trên nền tảng phân tích nhu cầu bài bản, doanh nghiệp mới có thể tối ưu hóa nguồn lực và tạo ra giá trị lâu dài.

LÀM THẾ NÀO ĐỂ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG ĐƯỢC YÊU CẦU VÀ ĐỊNH HƯỚNG TỪ TỔ CHỨC?

Đó là lúc Phân Tích Nhu Cầu Đào Tạo xuất hiện như một giải pháp toàn diện.



MÔ HÌNH PHÂN TÍCH NHU CẦU ĐÀO TẠO

💡 PHÂN TÍCH NHU CẦU ĐÀO TẠO LÀ GÌ?

Phân tích nhu cầu đào tạo (Training Needs Analysis - TNA) là một quá trình có hệ thống nhằm xác định những khoảng trống về kỹ năng, kiến thức, hoặc thái độ cần thiết để nhân viên hoàn thành tốt công việc, đồng thời đảm bảo chương trình đào tạo gắn kết chặt chẽ với mục tiêu chiến lược của tổ chức.

🔍 PHÂN TÍCH NHU CẦU ĐÀO TẠO THEO MÔ HÌNH "OTPC"



Phân Tích Nhu Cầu Đào Tạo theo mô hình OTPC 4 cấp độ là chìa khóa xây dựng kế hoạch đào tạo hiệu quả.

- OA đảm bảo đào tạo gắn liền chiến lược tổ chức.
- TA xác định đúng kỹ năng cần thiết.
- PA nhắm trúng đối tượng phù hợp.
- CA tinh chỉnh nội dung để tối ưu giá trị và hiệu quả ứng dụng thực tế.

🌟 GIÁ TRỊ - LỢI ÍCH

Phân Tích Nhu Cầu Đào Tạo (TNA) đảm bảo đào tạo đúng người, đúng kỹ năng, tối ưu hóa nguồn lực và nâng cao hiệu suất làm việc. Đồng thời hỗ trợ chiến lược dài hạn, giúp đội ngũ sẵn sàng thích ứng với thay đổi và duy trì lợi thế cạnh tranh, cùng khung đánh giá rõ ràng để đo lường và cải tiến liên tục.

MÔ HÌNH PHÂN TÍCH NHU CẦU ĐÀO TẠO

ORGANIZATIONAL ANALYSIS (OA)

- PHÂN TÍCH TỔ CHỨC -

Phân tích tổ chức mang đến một cái nhìn toàn diện: tổ chức đang ở đâu, hướng đi tiếp theo là gì, và làm thế nào để đào tạo trở thành công cụ hỗ trợ hiệu quả.

Thay vì triển khai các chương trình đào tạo mang tính "chữa cháy" hoặc "theo xu hướng," phân tích tổ chức giúp ta định hướng đúng vào các lĩnh vực thực sự cần thiết, từ đó xây dựng kế hoạch tối ưu.

PHƯƠNG PHÁP

- Phỏng vấn lãnh đạo cấp cao để hiểu rõ chiến lược và mục tiêu dài hạn của tổ chức.
- Xem xét các báo cáo tài chính, KPI, và dữ liệu hiệu suất tổng quan.

CÔNG CỤ

- Phần mềm quản trị chiến lược: Balanced Scorecard, Strategy Execution Software.
- SWOT Analysis Tool: Lucidchart, Canva.

MỐI QUAN TÂM CỦA CÁC ĐỐI TÁC CHÍNH VỀ PHÂN TÍCH TỔ CHỨC (OA)

1. BAN GIÁM ĐỐC



Đào tạo có phải là yếu tố quan trọng để giúp tổ chức đạt được những mục tiêu kinh doanh?



Bằng cách nào đào tạo hỗ trợ cho chiến lược kinh doanh công ty?

2. QUẢN LÝ CẤP TRUNG



Tôi có muốn bỏ tiền ra để đào tạo?



Ngân sách đào tạo là bao nhiêu?

3. PHỤ TRÁCH ĐÀO TẠO



Tôi có ngân sách để mua/ thuê ngoài các dịch vụ đào tạo?



Các cấp quản lý có hỗ trợ cho đào tạo?

MÔ HÌNH PHÂN TÍCH NHU CẦU ĐÀO TẠO

TASK ANALYSIS (TA)

- PHÂN TÍCH CÔNG VIỆC -

Mỗi vị trí cần một bộ năng lực cụ thể để thực hiện công việc hiệu quả, và phân tích công việc giúp xác định chính xác những “khoảng trống năng lực” (skill gaps).

Phân tích công việc không chỉ nhằm lấp đầy khoảng trống hiện tại, mà còn hướng tới các mục tiêu trong 2-3 năm tiếp theo, đảm bảo đội ngũ sẵn sàng cho những thay đổi và thách thức mới. Nhờ vậy, chương trình đào tạo được thiết kế đúng trọng tâm, tiết kiệm nguồn lực và tối ưu hóa hiệu quả.

PHƯƠNG PHÁP

- Đánh giá bảng mô tả công việc (Job Description) của từng vị trí để xác định kỹ năng và kiến thức cần thiết.
- Phỏng vấn hoặc tổ chức hội thảo với quản lý trực tiếp để hiểu sâu các yêu cầu công việc.

CÔNG CỤ

- Competency Framework: SHL, BambooHR.
- Mind Mapping: Mind Meister, XMind.

MỐI QUAN TÂM CỦA CÁC ĐỐI TÁC CHÍNH VỀ PHÂN TÍCH CÔNG VIỆC (TA)

1. BAN GIÁM ĐỐC



Công ty có những nhân viên với “K – A – S” cần thiết để cạnh tranh trên thị trường?

2. QUẢN LÝ CẤP TRUNG



Những công việc nào mà đào tạo có thể giúp tạo ra sự khác biệt lớn nhất về chất lượng sản phẩm hoặc dịch vụ?

3. PHỤ TRÁCH ĐÀO TẠO



Những công việc nào cần đào tạo?



Những KAS hoặc tính cách nào là cần thiết?

MÔ HÌNH PHÂN TÍCH NHU CẦU ĐÀO TẠO

PERSON ANALYSIS (PA)

- PHÂN TÍCH CÁ NHÂN -

Trong một tổ chức, không phải tất cả nhân viên đều có cùng trình độ hay nhu cầu học hỏi.

Với nguồn lực giới hạn, phân tích cá nhân giúp ta xác định đúng những cá nhân cần ưu tiên đào tạo để tổ chức gia tăng lợi thế trên thị trường, từ đó xây dựng được kế hoạch bồi đắp nhân tài phù hợp.

PHƯƠNG PHÁP

- Sử dụng đánh giá hiệu suất cá nhân (Performance Appraisal) để xác định điểm mạnh và yếu của nhân viên.
- Tổ chức các bài kiểm tra đánh giá kỹ năng hoặc bảng khảo sát tự đánh giá.

CÔNG CỤ

- HRIS Systems (Workday, SAP SuccessFactors)
- Survey Platforms (Typeform, Qualtrics, Google Forms, SurveyMonkey).

MỐI QUAN TÂM CỦA CÁC ĐỐI TÁC CHÍNH VỀ PHÂN TÍCH CÁ NHÂN (PA)

1. BAN GIÁM ĐỐC



Đơn vị hoặc phòng ban nào cần đào tạo?

2. QUẢN LÝ CẤP TRUNG



Những ai cần được đào tạo?

- Trưởng phòng
- Chuyên viên
- Nhân viên chủ lực?

3. PHỤ TRÁCH ĐÀO TẠO



Làm thế nào để tôi có thể xác định được nhân viên nào cần được đào tạo?

MÔ HÌNH PHÂN TÍCH NHU CẦU ĐÀO TẠO

COURSE ANALYSIS (CA)

- PHÂN TÍCH KHÓA HỌC -

Phân tích khóa học nhằm đảm bảo sự cần thiết thực hiện chương trình đào tạo tại thời điểm, hỗ trợ doanh nghiệp giải quyết các vấn đề liên quan đến gia tăng năng lực cho đội ngũ thông qua các khóa học cụ thể. Bên cạnh đó, doanh nghiệp có thể xác định giá trị thực tiễn của khóa học trong việc phát triển năng lực đội ngũ, và giúp người học hiểu rõ mục tiêu - tầm quan trọng của khóa học, góp phần gia tăng hiệu quả tham gia đào tạo và ứng dụng vào công việc.



PHƯƠNG PHÁP

- Thảo luận cùng lãnh đạo các phòng ban.
- Khảo sát trước khóa học đối với nhóm quản lý trực tiếp và người học.
- Xem lại phản hồi sau khóa học, tìm ra điểm cải thiện và tối ưu hóa cho lần triển khai tiếp theo.



CÔNG CỤ

- Interview Form.
- Bảng khảo sát sau khóa học.



MỐI QUAN TÂM CỦA CÁC ĐỐI TÁC CHÍNH VỀ PHÂN TÍCH KHÓA HỌC (CA)

1. BAN GIÁM ĐỐC



Khóa học này tạo ra giá trị thực tiễn và đóng góp như thế nào vào kết quả kinh doanh của tổ chức?

2. QUẢN LÝ CẤP TRUNG



Khóa học giải quyết vấn đề cụ thể nào và liệu có phù hợp với nhu cầu phòng ban?



Ngân sách đào tạo có đủ để triển khai khóa học này?

3. PHỤ TRÁCH ĐÀO TẠO



Nội dung và phương pháp đào tạo có đảm bảo nhân viên dễ tiếp thu và áp dụng?



Làm thế nào để đo lường hiệu quả đào tạo và minh chứng hiệu quả với ban lãnh đạo?

10 CÂU HỎI CHIẾN LƯỢC XÂY DỰNG KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO - DÀNH CHO NHÂN SỰ -

A&P Việt Nam chia sẻ bộ 10 câu hỏi chiến lược giúp doanh nghiệp định hướng xây dựng kế hoạch đào tạo hiệu quả:

- 1 Định hướng kinh doanh và mục tiêu công ty mong muốn đạt được năm kế tiếp?
- 2 Các khía cạnh công ty ưu tiên cải thiện hoặc tập trung phát triển nhằm tạo kết quả đột phá trong năm kế tiếp?
- 3 Các ưu tiên trong kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của công ty để đáp ứng yêu cầu kinh doanh năm kế tiếp?
- 4 Các nhóm đội ngũ theo đó công ty mong muốn tập trung đào tạo - phát triển trong năm kế tiếp?
- 5 Những năng lực: Kiến thức - thái độ - kỹ năng cụ thể nào cần được ưu tiên đào tạo cho mỗi nhóm đội ngũ?
- 6 Thứ tự ưu tiên cần được đào tạo đối với các nhóm kiến thức - thái độ - kỹ năng dành cho mỗi nhóm đội ngũ?
- 7 Cá nhân cụ thể trong phòng ban cần được ưu tiên đào tạo trong năm kế tiếp?
- 8 Hình thức thực hiện đào tạo với các nhóm kiến thức - thái độ - kỹ năng cho mỗi nhóm đội ngũ công ty ưu tiên thực hiện?
 - Đào tạo nội bộ?
 - Thuê ngoài đơn vị đào tạo?
 - Đào tạo trực tiếp?
 - Đào tạo trực tuyến?
- 9 Ngân sách đào tạo của công ty năm kế tiếp? Sự phân bổ ngân sách đào tạo cho các ưu tiên về đào tạo - phát triển nhân lực như thế nào?
- 10 Các kết quả hoặc tác động đến nguồn nhân lực - kinh doanh công ty mong muốn nhìn thấy sau khi triển khai kế hoạch đào tạo năm kế tiếp là gì? Làm thế nào để biết kế hoạch đào tạo xây dựng và triển khai thành công?

3 TIPS ĐỂ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO HIỆU QUẢ



Kết nối đào tạo với mục tiêu dài hạn để chương trình không chỉ đáp ứng nhu cầu hiện tại mà còn chuẩn bị cho chiến lược 2-3 năm tiếp theo.



Tránh phỏng đoán – hãy hợp tác với key stakeholders và dựa trên dữ liệu thực tế để đảm bảo các quyết định đào tạo phù hợp và hiệu quả.



Thống nhất cùng key stakeholders về phương pháp đo lường hiệu quả đào tạo từ giai đoạn đề xuất kế hoạch, đảm bảo sự đồng thuận và gắn kết ngay bước khởi đầu.

Phân tích nhu cầu đào tạo (TNA) không phải là toàn bộ quá trình, mà là bước nền tảng quan trọng để khởi đầu việc xây dựng một kế hoạch đào tạo hiệu quả. Đây là cơ sở để doanh nghiệp tiếp tục triển khai các bước thiết kế mục tiêu đào tạo, lập lộ trình thực hiện và lựa chọn cách thức đánh giá kết quả, đảm bảo kế hoạch được triển khai đúng hướng và mang lại giá trị thực tiễn.



Quyển sách liên quan hữu ích dành cho Nhân Sự:
EMPLOYEE TRAINING & DEVELOPMENT
Raymond A. Noe

"ĐẦU TƯ VÀO ĐÀO TẠO LÀ ĐẦU TƯ VÀO TƯƠNG LAI CỦA DOANH NGHIỆP."
— JEFF BEZOS —



OUR EXPERTISE. YOUR GROWTH

FOLLOW A&P VIỆT NAM

Để nhận được những thông tin hữu ích hàng tuần!

Liên hệ tư vấn chương trình đào tạo tại:

 **0909 974 017**

 **SERVICES@APCONSULTING.VN**

Nguồn: Tham khảo và tổng hợp bởi A&P Việt Nam