

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO KHÓA TRƯỞNG PHÒNG HCNS

Hạng mục	Buổi	Nội dung
Mục Tiêu		1/ Hệ thống kiến thức về Hệ thống Quản trị Nhân sự
PHẦN I: TỔNG QUAN HỆ THỐNG		
Mỗi buổi 2h	Buổi 1,2	1/ Nhiệm vụ công việc của HRM 2/ Xây dựng cơ cấu tổ chức Công ty (Tổng quan)- Kiến thức này lấy từ HR Director bổ sung cho HRM. File Ma trận Phân nhiệm (ví dụ và tình huống thực tiễn) (CHỦ ĐỀ BUỔI HỌC: Hiểu cấu trúc của tổ chức, mạng lưới của tổ chức, CHUỖI CÔNG VIỆC, vai trò của HR)
PHẦN II: VẬN HÀNH HỆ THỐNG		
	Buổi 3	Tư duy về Pháp luật Lao động 1/Phân tích mối quan hệ chéo giữa Luật lao động – Nghị định – Thông tư, mối quan hệ biện chứng giữa các nội dung trong các loại văn bản Luật. 2/ Cách tư duy và nguyên tắc áp dụng và vận dụng Luật vào Doanh nghiệp, xử lý tình huống 3/ Thực hành xử lý các tình huống về Luật lao động, BHXH, Luật thuế TNCN- Quyết toán Thuế TNCN (Các tình huống mang tính Quản trị liên quan tới Luật pháp trong thực tiễn)- Bài tập 4/ Xử lý kỷ luật lao động - Hiểu Luật để xử đúng - ký đúng - GQ Quan hệ lao động 5/ Hướng dẫn xây dựng hệ thống Pháp chế trong Doanh nghiệp Buổi 3 chủ đạo là thực hành xử lý tình huống trong công việc
	Buổi 4	Tổng quan về tiền lương và cách thức xây dựng hệ thống tiền lương Xây dựng và quản lý quỹ lương, thưởng Cách thức, phương pháp xây dựng Quy chế tiền lương, quỹ phúc lợi, phân bổ lương trong thực tiễn Doanh nghiệp. Phương pháp tính năng suất lao động, các công thức tính toán hiệu suất lao động Thực hành các công thức tính toán trong Quản trị Tiền lương và Quản trị nhân sự (ứng dụng thực tiễn) Tính hiệu quả chi phí lương dựa trên các tham số: doanh thu, lợi nhuận, chi phí...(báo cáo)
	Buổi 5	Tổng quan về hệ thống lương 3P (chi tiết từng bước học tại Khóa Tổng hợp chuyên sâu) BSC và cách triển khai BSC Một số khái niệm liên quan: MBO, OGSM áp dụng trong thực tiễn, phân tích ưu nhược điểm khi đưa vào vận hành thực tiễn. Hướng dẫn tổng quan Thiết kế thang bảng lương theo phương pháp 3P Áp dụng kết quả đánh giá năng lực để trả lương Hướng dẫn Xây dựng tiêu chí KPI Thực hành xây dựng KPI cấp công ty, cấp phòng, cấp vị trí Vận dụng KPI để trả lương. Nguyên tắc cốt lõi trong việc trả lương THỰC HÀNH CÁC MODULE VỀ TIỀN LƯƠNG THIẾT LẬP BẢNG LƯƠNG 3P HOÀN CHỈNH
	Buổi 6	Thực hành lương P2, P3
	Buổi 7	Văn hóa Doanh nghiệp và hệ tiêu chuẩn văn hóa hành động: Kế hoạch xây dựng văn hóa chìm: Nhận thức giá trị, động lực, niềm tin...và gắn kết. Kế hoạch xây dựng văn hóa nổi: Tổ chức sự kiện, Teamwork.... Hệ văn bản lời của Doanh nghiệp, Các giá trị của VB lõi. Chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn trong Quản trị nhân sự Sức mạnh của Truyền thông nội bộ
	Buổi 8,9	Xây dựng kế hoạch nhân sự - định biên nhân sự TƯ CHUỖI GIA TRỊ Xây dựng chiến lược tuyển dụng phù hợp với từng giai đoạn Xây dựng hệ thống các NCC nguồn nhân lực Kinh nghiệm Săn lùng nhân tài Ứng dụng Marketing trong Tuyển dụng nhân sự (Content Marketing trong Tuyển dụng) Thực hành phỏng vấn tuyển dụng các vị trí cấp cao XÂY DỰNG THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG VÀ TRUYỀN THÔNG HIỆU QUẢ Lý thuyết nhân tài 3C Nhân diện Nhân tài Xây dựng nguồn nhân tài XD Khung quản trị nhân tài hiện đại Chúng ta đang ở đâu? Chúng ta sẽ làm gì? Hoạch định nhân tài Thu hút nhân tài
	Buổi 10	Hệ thống lộ trình thăng tiến Hệ thống đào tạo kế thừa Hệ thống đánh giá sau đào tạo Đào tạo phát triển và truyền thông nội bộ, gắn kết nhân viên Cách thức, phương pháp xây dựng hệ thống đào tạo nội bộ Phương pháp ma trận đánh giá hiệu quả sau đào tạo Các form biểu mẫu thực hành, vận dụng QUẢN TRỊ TRI THỨC TRONG DOANH NGHIỆP
	Buổi 11	Công tác Quản trị hành chính trong doanh nghiệp Xây dựng định mức và kế hoạch tài chính hành chính Sử dụng các công cụ kiểm soát hiệu quả công tác hành chính Hướng dẫn xây dựng hệ thống SS trong Doanh nghiệp Giải quyết nghi việc 1/ Kỹ năng, nghệ thuật đánh giá nguy cơ thôi việc 2/ Kỹ năng khai thác thông tin từ nhân viên nghi việc 3/ Kỹ năng xử lý tình huống trong vấn đề giải quyết nghi việc
	Buổi 12	Kỹ năng Đối nhân xử thế, kỹ năng nói và viết của người làm Nhân sự. Kỹ năng phỏng vấn tuyển dụng, kỹ năng ứng xử
	Buổi 13	1. Hình thành Tư duy có hệ thống, để thiết lập báo cáo. 2. Cách tư duy đúng hướng trong thời đại quá tải thông tin. 3. Tư duy Cây Logic để lựa chọn Big Data 4. Lựa chọn số liệu đặc trưng trong phân tích số liệu báo cáo. 5. Giải quyết vấn đề bằng suy nghĩ logic và phân tích số liệu 1. Phương pháp Maxtric trong báo cáo nhân sự 2. Liên kết căn bản giữa thu thập và lựa chọn số liệu 3. Những điểm cần lưu ý khi Phân tích logic về số liệu 4. Hướng dẫn xây dựng hệ thống báo cáo ngày/tuần/tháng/quý/năm

		1/ Phương pháp tổ chức dữ liệu, thiết lập công thức liên kết trong dữ liệu 2/ Sử dụng phương pháp: so sánh, độ lệch chuẩn, điểm thay đổi, điểm chung, điểm tương quan... để đưa ra kết luận của báo cáo. 3/ Nhận biết khuynh hướng “trend” để phân tích biến động số liệu (hệ thời gian Data). Phân tích ý nghĩa số liệu hiện tại và sự ảnh hưởng của nó trong tương lai. 4/ Phân tích ý nghĩa và đọc các chỉ số báo cáo trong Nhân sự Nhìn con số, đưa ra vấn đề đang gặp phải và giải pháp? Khi ta thay đổi số liệu thì điều gì sẽ xảy ra và ta dự báo gì ở tương lai? Phân tích data, tìm nguyên nhân và đưa ra kế hoạch tiếp theo. 5/ Các nội dung phân tích: TUYÊN DỤNG, HÀNH CHÍNH, ĐÀO TẠO, CB, AN TOÀN, 5S, KAIZEN, NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG, CHỈ SỐ GIỜ CÔNG LAO ĐỘNG SO VỚI TĂNG CA, HIỆU QUẢ LAO ĐỘNG TRONG THỰC TẾ. Chỉ số hiệu quả lao động APQ; OLE; Hiệu quả giờ công lao động; Hiệu quả và năng suất lao động; Chỉ số manhour cost; Phân tích tỷ lệ chi phí tiền lương; Hiệu quả tuyển dụng; Hiệu quả đào tạo; Hiệu quả chi phí hành chính; Phân tích đánh giá tổng thể sức khỏe của doanh nghiệp thông qua thống kê dữ liệu. □ Giải pháp khắc phục các vấn đề trong chỉ số báo cáo.
	Buổi 14	
	Buổi 15	Thực hành XD báo cáo
	Buổi 16	Test kiến thức học viên