

THANG ĐO NĂNG LỰC QUẢN LÝ MSAI

Mục tiêu:

Làm thế nào để xác định được chiến lược đào tạo nhân sự kế thừa dựa trên kho năng lực có sẵn, phục vụ định hướng phát triển của công ty

Liệu có cách nào đo lường và đánh giá các kỹ năng sở trường và kỹ năng cần bổ sung của các quản lý một cách khách quan? Vì sao cần phải đo lường năng lực quản lý?

Làm thế nào để phát huy hiệu quả đào tạo và tận dụng nguồn lực hiện có tối đa?

Nội dung:

Đo lường năng lực quản lý và công cụ Msai

Mối quan hệ giữa kho năng lực 12 kỹ năng với VHDN và DISC

Đo lường Msai 360 độ với 4 tầng đánh giá


Yêu cầu học viên:

Vào test Msai tại: <http://congc.vita-share.com/msai/>

In kết quả và mang đến chương trình.

Một số thông tin bổ sung:

Với thang đo Msai tại www.vita-share.com/msai/ Học viên sẽ nhận được kết quả với 12 năng lực cơ bản. Kết quả này có mối quan hệ tương ứng với 4 góc văn hóa của công ty C,H,M,A và hành vi cá nhân D,I,S,C

ĐÁNH GIÁ MSAI 360°					
 Phan Hoàng Yến - Trưởng phòng thiết kế					
← hoán toàn không đồng ý hoán toàn đồng ý →					
	1	2	3	4	5
1. Hỗ trợ và đồng viên khi nhân viên chia sẻ những vấn đề của họ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Khuyến khích mọi thành viên của bộ phận đưa ra những ý tưởng và phương thức sáng tạo mới.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Truyền lửa và tạo năng lượng cho nhân viên làm việc hăng say và hiệu quả hơn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Kiểm soát chặt chẽ về việc bộ phận của mình đang hoàn thành mục tiêu đến đâu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Thường xuyên hướng dẫn nhân viên cải thiện kỹ năng quản lý để họ có thể nâng tầm cao hơn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Cương quyết yêu cầu nhân viên nỗ lực và đạt hiệu suất cao trong công việc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Đưa ra những mục tiêu thách thức cho nhân viên nhằm đưa họ vượt tầm cao hơn chuẩn bình thường.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Giúp nhân viên thu nhận được các nguồn lực cần để thực thi những ý tưởng sáng tạo của họ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Tái tạo khi có ai đó đưa ra một ý tưởng táo bạo nhằm giúp người đó tiếp tục phát triển ý tưởng.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Đảm bảo tất cả nhân viên hiểu rõ về chính sách, giá trị và mục tiêu của tổ chức.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Đảm bảo nhân viên hiểu rõ công việc của họ được liên kết như thế nào với tập thể trong tổ chức.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Xây dựng được đội kết dính và cam kết cao.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Thường xuyên nhắc nhở nhân viên về các quy định và cách làm việc của nhân viên cho họ biết.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

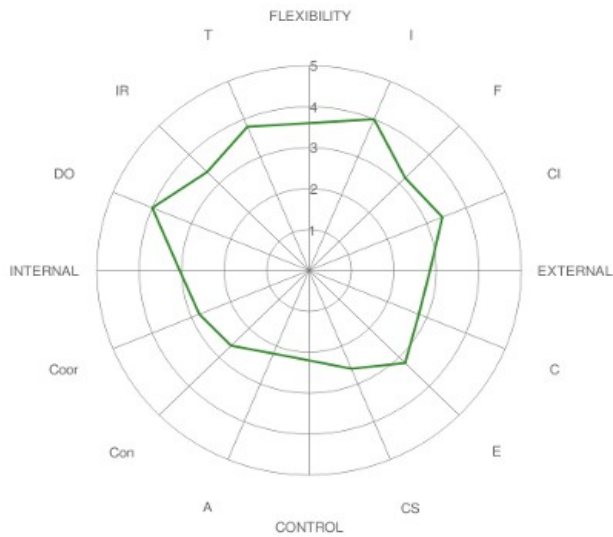
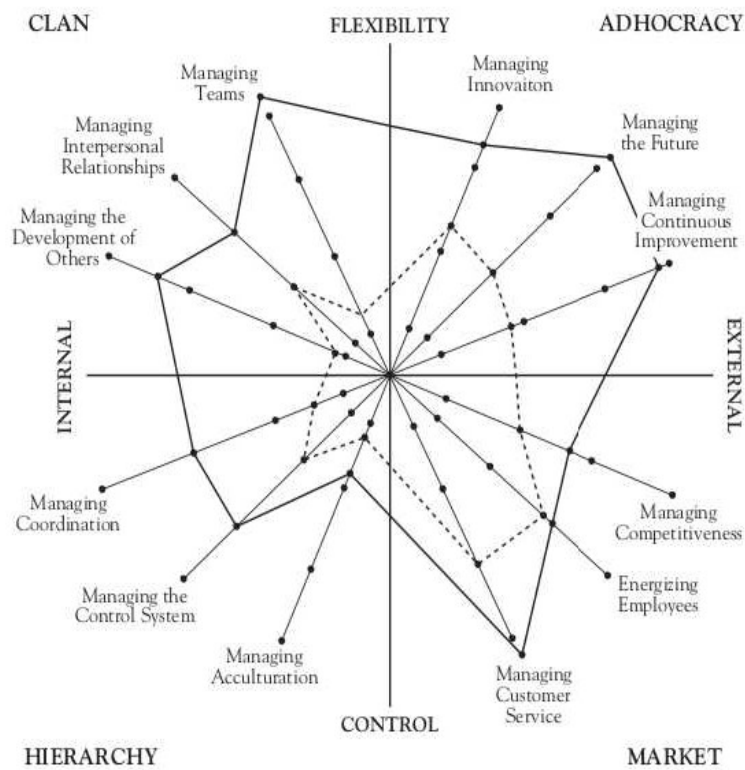


Figure 6.2 Management Skills Profile, Cont'd.



Msai 360 độ với 4 tầng đánh giá (tham khảo)

