

# MENTORING KỸ NĂNG KÈM CẤP- CỖ VẼN NHÂN VIÊN

THS VŨ TUẤN ANH



## Ths Vũ Tuấn Anh

Giảng viên- Cố vấn – Khai vấn – Tư vấn về quản trị doanh nghiệp, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh phát triển nhân sự, lãnh đạo, năng suất, quản lý chất lượng, vận hành doanh nghiệp, đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp và hướng nghiệp

Phone/Zalo: 0973571248

Email: [vutuananh1248@gmail.com](mailto:vutuananh1248@gmail.com)





**BÀI GIẢNG:  
KỸ NĂNG CỐ VẤN (MENTOR)**

**THẠC SĨ VŨ TUẤN ANH  
GIẢNG VIÊN CAO CẤP HỌC VIỆN DVL EDU**



# ĐỊNH NGHĨA CỔ VẤN

Đằng sau thành công của mọi cá nhân luôn luôn có hình bóng của những người cổ vấn dù trong thời gian ngắn hay dài

Ths Vũ Tuấn Anh

# Các CEO nổi tiếng cũng có cố vấn

1. Mike Markkula & Steve Jobs

2. Steve Jobs & Mark Zuckerberg

## Các CEO nổi tiếng cũng có cổ vấn

1. Eric Schmidt & Larry Page/Sergey Brin

2. Warren Buffet & Bill Gates

Các bạn đã có những cổ vấn cho mình chưa ?

Cố vấn là một mối quan hệ tương quan và cộng tác theo sự đồng ý thường xảy ra giữa một nhân viên cấp cao và một nhân viên cấp thấp hơn với mục tiêu thúc đẩy sự phát triển, học hỏi và sự phát triển sự nghiệp của người được cố vấn. Thường thì người cố vấn và người được cố vấn là nhân viên nội bộ của tổ chức. Quá trình cố vấn tập trung vào các mục tiêu của tổ chức, văn hóa, mục tiêu sự nghiệp, lời khuyên về phát triển chuyên nghiệp và cân bằng giữa công việc và cuộc sống

American Societion for Talent Development – ATD

## Bốn vai trò của cố vấn

01- Phát hiện

02- Thúc đẩy

03- Dẫn dắt

04- Thách thức



## Bốn vai trò của cố vấn

01- Phát hiện ra những năng lực tiềm ẩn

02- Thúc đẩy người nhận khai vấn phát triển, sử dụng các năng lực đó

03- Dẫn dắt người nhận khai vấn tối ưu hóa năng lực

04- Thách thức người nhận khai vấn sử dụng năng lực để đạt các kết quả bản thân người nhận khai vấn không nhận thức ra

## Các vai trò của người nhận cố vấn

01- Vượt khỏi vùng an toàn

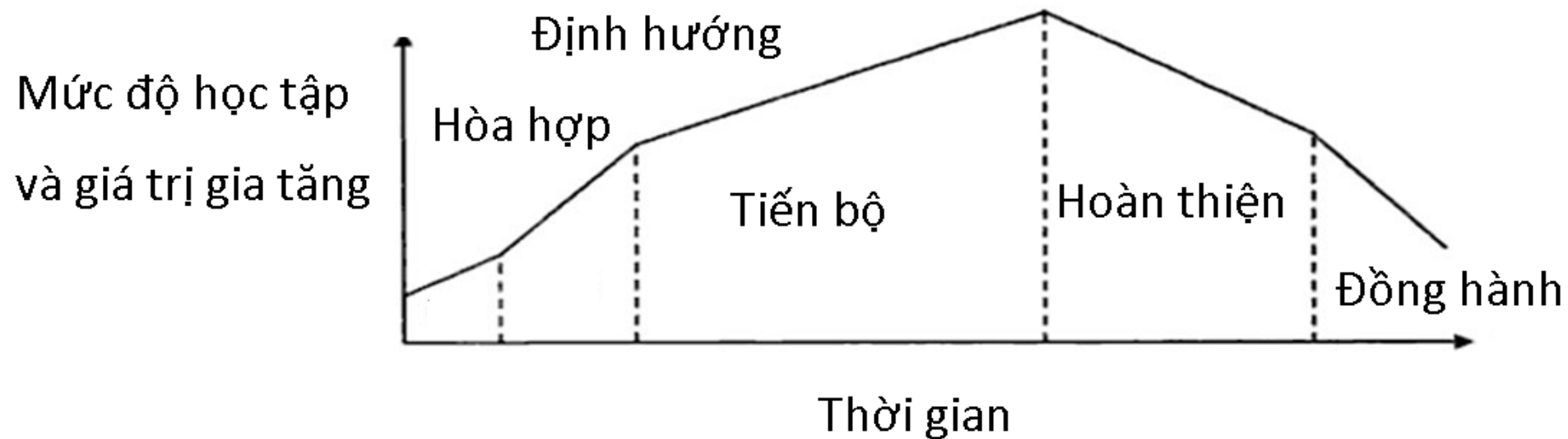
02- Học hỏi – phát triển

03- Sáng tạo – đổi mới

- 04- Cộng hưởng
- 05- Cam kết – lập kế hoạch
- 06- Hành động tạo kết quả
- 07- Phản hồi
- 08- Trở thành mentor



## Năm giai đoạn cố vấn



## Năm giai đoạn cố vấn- hòa hợp

Mục tiêu giai đoạn hòa hợp nhằm tìm tiếng nói chung, phù hợp tính cách, mục tiêu và giá trị

## Năm giai đoạn cố vấn- định hướng

Giai đoạn định hướng nhằm xác định mục tiêu, các yếu tố đo lường, kế hoạch thực hiện cũng như các vấn đề có thể xảy ra trong quá trình cố vấn

## Năm giai đoạn cố vấn- tiến bộ

Giai đoạn tiến bộ khi người nhận cố vấn bắt tay thực hiện cam kết, đạt được những tiến bộ vượt trội và người khai vấn nhận được giá trị thỏa mãn khi công sức nỗ lực chuyển hóa tạo thành công cho người nhận cố vấn



## Năm giai đoạn cố vấn- hoàn thiện

Giai đoạn hoàn thiện khi người nhận cố vấn có các kết quả vượt trội và bắt đầu tự đi trên hành trình thành công của mình. Vai trò người cố vấn giảm đi và cường độ tương tác với người nhận cố vấn cũng giảm đi theo thời gian

## Năm giai đoạn cố vấn- đồng hành

Giai đoạn đồng hành khi giữa người nhận cố vấn và cố vấn chỉ còn các hoạt động tương tác nhằm duy trì mối quan hệ. Sau giai đoạn này có hai lựa chọn 01- người cố vấn tiếp tục cố vấn với mức độ hoặc các việc khác 02- người cố vấn và nhận cố vấn chia tay và duy trì mối quan hệ đối tác chuyên nghiệp



**BÀI GIẢNG:  
KỸ NĂNG CỐ VẤN (MENTOR)**

**PHẦN 02: CỐ VẤN VÀ CÁC CÔNG CỤ KHÁC**

**THẠC SĨ VŨ TUẤN ANH  
GIẢNG VIÊN CAO CẤP HỌC VIỆN DVL EDU**



# CỐ VẤN VÀ CÁC CÔNG CỤ KHÁC

Có rất nhiều mục tiêu, yêu cầu và thách thức cần phải đạt được hoặc giải quyết khi đào tạo và phát triển tài năng. Do vậy, một lãnh đạo hiệu quả cần sử dụng nhiều vũ khí để phát triển tài năng tối đa cho một cá nhân

**Ths Vũ Tuấn Anh**

# Năm công cụ lãnh đạo cần để phát triển tài năng

01- Đào tạo – Training

02- Khai vấn – Coaching

- 03- Cố vấn – Mentoring
- 04- Tư vấn – Consulting
- 05- Tham vấn – Counselling

# Năm công cụ lãnh đạo cần để phát triển tài năng

## 01- Đào tạo – Training

Đào tạo có nghĩa là quá trình tăng cường kiến thức và kỹ năng của một nhân viên để thực hiện công việc cụ thể. Nó nhằm mục tiêu cải thiện hiệu suất công việc và hành vi làm việc của học viên

# Năm công cụ lãnh đạo cần để phát triển tài năng

## 02- Khai vấn – Coaching

ICF định nghĩa khai vấn là hợp tác giữa chuyên gia khai vấn và người nhận khai vấn thông qua quá trình tư duy và sáng tạo, thúc đẩy người nhận khai vấn ổi đa hóa tiềm năng cá nhân và chuyên môn của . Quá trình khai vấn thường mở ra các tài năng, sự tưởng tượng, năng lực như năng suất và lãnh đạo trước đây chưa được phát hiện và khai thác

Liên đoàn Coach Quốc Tế-ICF



## Năm công cụ lãnh đạo cần để phát triển tài năng

### 03- Cố vấn – Mentoring

Cố vấn là một mối quan hệ tương quan và cộng tác theo sự đồng ý thường xảy ra giữa một nhân viên cấp cao và một nhân viên cấp thấp hơn với mục tiêu thúc đẩy sự phát triển, học hỏi và sự phát triển sự nghiệp của người được cố vấn. Thường thì người cố vấn và người được cố vấn là nhân viên nội bộ của tổ chức. Quá trình cố vấn tập trung vào các mục tiêu của tổ chức, văn hóa, mục tiêu sự nghiệp, lời khuyên về phát triển chuyên nghiệp và cân bằng giữa công việc và cuộc sống

American Society for Talent Development – ATD

Bài Giảng 02: Cố Vấn và Các Công Cụ Khác: <https://www.youtube.com/watch?v=sjjjLHIL0tk>

## Năm công cụ lãnh đạo cần để phát triển tài năng

### 04- Tư vấn – Consulting

Tư vấn đề cập đến quá trình cung cấp lời khuyên và hướng dẫn chuyên gia cho các tổ chức có nhu cầu xác định và cải thiện chiến lược kinh doanh, cấu trúc và quy trình của họ. Các chuyên gia tư vấn có thể làm việc cùng các khách hàng để xác định các lĩnh vực cần cải thiện, phát triển các giải pháp tùy chỉnh và triển khai các thay đổi để nâng cao hiệu suất và hiệu quả tổng thể

## Năm công cụ lãnh đạo cần để phát triển tài năng

### 05- Tham vấn – Counselling

Tham vấn là một thuật ngữ được sử dụng để mô tả hoạt động tập trung vào việc giúp cá nhân hiểu và chấp nhận cảm xúc và suy nghĩ của họ. Đó là một dạng trò chuyện nhằm thúc đẩy sự tự nhận thức và sự phát triển cá nhân. Tham vấn có thể giúp cá nhân quản lý căng thẳng, lo âu và trầm cảm, cũng như cải thiện tình trạng tâm lý và sức khỏe tinh thần tổng thể của họ

## Bài kiểm tra nhỏ

01- Anh Huy là nhân viên bán hàng mới anh Huy cần ..... Quy trình bán hàng

02- Chị Vân mới được bổ nhiệm lên vị trí trưởng phòng. Chị Vân thiếu kinh nghiệm cần...

03- Anh Lê gặp khó khăn trong kỹ thuật, anh Lê cần hỗ trợ...

04- Chị Vinh đang nhận một dự án mới trong công ty, các vấn đề gặp phải cũng rất mới với các chuyên gia và quản lý. Chị Vinh cần...

05- Bạn Tuấn nhân viên mới vào trong công ty và gặp nhiều khó khăn trong công việc và cuộc sống, bạn Tuấn rất cần ... để chia sẻ đồng viên

# Năm công cụ lãnh đạo cần để phát triển tài năng

01- Đào tạo – Training: kỹ năng tri thức

02- Khai vấn – Coaching: khai mở tiềm năng ẩn



## **Năm công cụ lãnh đạo cần để phát triển tài năng**

03- Cố vấn – Mentoring: chia sẻ tri thức kinh nghiệm

04- Tư vấn – Consulting: giải quyết vấn đề

05- Tham vấn – Counselling: quản trị cảm xúc

# Năm công cụ lãnh đạo cần để phát triển tài năng

01- Đào tạo – Training: áp dụng cho toàn bộ nhân viên

02- Khai vấn – Coaching: áp dụng cho cấp quản lý, lãnh đạo



## **Năm công cụ lãnh đạo cần để phát triển tài năng**

03- Cố vấn – Mentoring: toàn bộ nhân viên

04- Tư vấn – Consulting: các nhân viên triển khai, thực thi

05- Tham vấn – Counselling: hỗ trợ, giúp đỡ nhân viên



## Sử dụng cố vấn cùng với các công cụ

01- Sử dụng cố vấn nâng cao hiệu quả đào tạo

02- Kết hợp cố vấn và khai vấn giúp cho người nhận khai vấn thay đổi tâm thế, góc nhìn và phương pháp tiếp cận

## Sử dụng cố vấn cùng với các công cụ

03- Kết hợp cố vấn và tham vấn: đồng cảm và thấu cảm với những vấn đề người nhận tham vấn gặp phải



## Mức độ ưu tiên phát triển cố vấn và các công cụ khác

01- Ưu tiên số 1: Đào tạo

02- Ưu tiên số 2: Tư vấn

03- Ưu tiên số 3: Cố vấn



04- Ưu tiên số 4: Khai vấn  
05- Ưu tiên số 5: Tham vấn  
Mức độ ưu tiên dựa trên mục tiêu gia tăng năng suất, giải quyết vấn đề trong công việc

# Mức độ ưu tiên phát triển cố vấn trong môi trường VUCA

01- Ưu tiên số 1: Khai vấn

02- Ưu tiên số 2: Cố vấn

03- Ưu tiên số 3: Đào tạo

04- Ưu tiên số 4: Tư vấn

05- Ưu tiên số 5: Tham vấn

Cố vấn không có gì là quá khó với tất cả mọi nhân viên cũng như quản lý. Ngay từ lúc còn đi học, chúng ta luôn luôn mong mỏi chia sẻ những tri thức và hiểu biết với bạn bè và người thân

Ths Vũ Tuấn Anh



**BÀI GIẢNG:  
KỸ NĂNG CỐ VẤN (MENTOR)**

**PHẦN 03 : CÁC NĂNG LỰC CỐ VẤN**

**THẠC SĨ VŨ TUẤN ANH  
GIẢNG VIÊN CAO CẤP HỌC VIỆN DVL EDU**



## Các năng lực cốt vấn

1-Empathy

2-Active listening

3-Building rapport and engage

4- Role model

5. Relationship-building







6. Observation
7. Creativity
8. Communication
9. Critical thinking
10. Asking question
11. Tell a story

## Các năng lực cốt vấn

1. Empathy- thấu cảm
2. Active listening- lắng nghe tích cực



- 03- Building rapport and engage- kiến tạo hòa hợp và gắn kết
04. Role model – xây dựng mẫu hình

05. Relationship-building- xây dựng mối quan hệ


06. Observation- Quan sát



Các năng lực cốt lõi

07. Creativity- Sáng tạo

08. Communication- Giao tiếp

- 
09. Critical thinking – Tư duy chính yếu
  10. Asking question – Hỏi câu hỏi
  11. Tell a story – Kể câu chuyện



**BÀI GIẢNG:  
KỸ NĂNG CỐ VẤN (MENTOR)**

**PHẦN 04 : QUY TRÌNH CỐ VẤN**

**THẠC SĨ VŨ TUẤN ANH  
GIẢNG VIÊN CAO CẤP HỌC VIỆN DVL EDU**



# QUY TRÌNH MENTOR

Thông qua quy trình cố vấn/ mentor, doanh nghiệp đảm bảo hiệu quả và chất lượng cố vấn đồng đều trong các hoạt động cố vấn trong doanh nghiệp

**Ths Vũ Tuấn Anh**



- 01-Làm quen- hòa hợp- phá băng
- 02-Thay đổi tâm thế - góc nhìn
- 03-Hồi tưởng – nhận thức – cam kết bản thân

- 04-Xác định mục tiêu
- 05-Lập kế hoạch hành động
- 06-Theo dõi – phản hồi- hỗ trợ
- 07-Khen thưởng – động viên

## Ví dụ cố vấn cho một nhân viên bán hàng trẻ

01-Làm quen- hòa hợp- phá băng

Cố vấn cùng học trường đại học, đặt câu hỏi “ Em có thể trong vòng 12 tháng trở thành người bán hàng giỏi trong doanh nghiệp không ?”

## Ví dụ cố vấn cho một nhân viên bán hàng trẻ

02-Thay đổi tâm thế - góc nhìn

Người bán hàng giỏi là do học tập, người bán hàng giỏi là phục vụ khách hàng

## Ví dụ cố vấn cho một nhân viên bán hàng trẻ

03-Hồi tưởng – nhận thức – cam kết bản thân

Trong quá khứ em đã có các thành tích vượt trội như thế nào- nhận thức tầm quan trọng nghề nghiệp- cam kết 12 tháng trở thành bán hàng giỏi

## Ví dụ cố vấn cho một nhân viên bán hàng trẻ

04-Xác định mục tiêu

Nắm bắt sản phẩm- hiểu rõ quy trình bán hàng- lập kế hoạch bán hàng từng tuần

05-Lập kế hoạch hành động

Lập kế hoạch triển khai

06-Theo dõi – phản hồi – hỗ trợ

Theo dõi các KPI, phản hồi các thách mắc- hỗ trợ

07-Khen thưởng – động viên

Khen thưởng khi hoàn thành KPI- động viên khi có các khó khăn

## Quy trình cố vấn ngắn

- 01- Vấn đề
- 02- Cố vấn
- 03- Kế hoạch
- 04- Hành động
- 05- Hỗ trợ
- 06- Phản hồi





## Quy trình cố vấn ngắn cho một bạn chuyên viên nhân sự

- 01- Vấn đề: thu hút ứng viên tuyển dụng
- 02- Cố vấn: tiếp cận hệ thống thu hút ứng viên
- 03- Kế hoạch: các thành phần trong hệ thống
- 04- Hành động: xây dựng nhóm tuyển dụng trên FB
- 05- Hỗ trợ: kết nối các trường đại học
- 06- Phản hồi: hướng dẫn xử lý các vấn đề phát sinh

## Các lưu ý sử dụng quy trình mentor

- 01- Không nhất thiết phải sử dụng hết các bước trong quy trình
- 02- Tập trung vào thay đổi nhận thức
- 03- Lập mục tiêu phù hợp rất quan trọng
- 04- Hỗ trợ và động viên rất quan trọng đảm bảo người nhận cố gắng thành công
- 05- Chuẩn bị cho giai đoạn chia tay



**BÀI GIẢNG:  
KỸ NĂNG CỐ VẤN (MENTOR)**

**PHẦN 05 : XÂY DỰNG VĂN HÓA CỐ VẤN**

**THẠC SĨ VŨ TUẤN ANH  
GIẢNG VIÊN CAO CẤP HỌC VIỆN DVL EDU**



# XÂY DỰNG VĂN HÓA CỔ VẤN

Văn hóa cổ vấn là thành phần quan trọng trong văn hóa doanh nghiệp. Thông qua văn hóa cổ vấn, doanh nghiệp phát triển nhân lực và tài năng bằng cách sử dụng nguồn tri thức nội bộ trong doanh nghiệp

**Ths Vũ Tuấn Anh**

Văn hóa cổ vấn khi một tổ chức liên tục khuyến khích sự hợp tác, từ đó, giúp cá nhân phát triển thông qua cổ vấn không chính thức hoặc chính thức giữa các thành viên trong tổ chức.

Các cá nhân tham gia một cách tích cực thông qua cho đi và nhận lại tri thức. Nhân lực trong tổ chức cảm thấy được đánh giá cao và sẵn sàng tham gia chia sẻ kiến thức cho những người khác

## Quy trình xây dựng văn hóa cổ vấn

01- Thúc đẩy

02- Tuyển dụng

03- Lựa chọn – cặp đôi ( match )

04- Hướng dẫn

05- Đánh giá hiệu quả



## **Các trở ngại khi xây dựng văn hóa cổ vấn**

01- Đầu tư cho đào tạo năng lực cổ vấn

02- Truyền thông cho mọi người hiểu về giá trị của cổ vấn

03- Thời gian tạo ra kết quả chậm

04- Thời gian triển khai đòi hỏi nhiều hơn các hình thức khác- ví dụ đào tạo

05- Thiếu lực lượng cổ vấn



## Các thành phần văn hóa cổ vấn

01- Cam kết từ lãnh đạo

02- Truyền thông

03- Đào tạo cổ vấn

04- Đào tạo cách thức sử dụng cổ vấn

05- Nền tảng triển khai cổ vấn

06- Lòng ghép cổ vấn trong các hoạt động chuyên môn

07- Hệ thống KPI đo lường hiệu suất chương trình cổ vấn

08- Khen thưởng và động viên

## Các hướng dẫn xây dựng văn hóa cổ vấn

01- Cổ vấn cho lãnh đạo

02- Tạo ra các thành công nhỏ nhanh

03- Chương trình cổ vấn ngược – reverse mentor

04- Làm cho hoạt động cổ vấn dễ dàng nhanh tiện lợi

05- Tích hợp cổ vấn trong các hoạt động ví dụ họp, hội thảo thông qua cổ vấn nhóm

06- Truyền thông thành tích và kết quả cổ vấn

07- Xây dựng và kiến tạo hình tượng cổ vấn nội bộ

## Các hướng dẫn xây dựng văn hóa cổ vấn

Cổ vấn cho lãnh đạo

01- Tìm kiếm và kết nối các Mentor

02- Các vấn đề phù hợp: lãnh đạo- nghề nghiệp- cân bằng cuộc sống

03- Truyền thông về hoạt động

04- Lãnh đạo chia sẻ trải nghiệm

## Các hướng dẫn xây dựng văn hóa cổ vấn

Tạo ra các thành công nhỏ nhanh

01- Xác định các vấn đề nhỏ dễ giải quyết

02- Xác định các vấn đề có kết quả nhanh

03- Xác định cá nhân cam kết và mong muốn tham gia

04- Triển khai mẫu

05- Hỗ trợ thành công

06- Truyền thông

## Các hướng dẫn xây dựng văn hóa cổ vấn

Chương trình cổ vấn ngược – reverse mentor

01- Lựa chọn người nhận cổ vấn phù hợp

02- Lựa chọn nội dung cổ vấn phù hợp

03- Đào tạo và hướng dẫn cổ vấn trẻ về giao tiếp

04- Theo dõi- hỗ trợ các vấn đề xung đột do chênh lệch tuổi tác

## **Các hướng dẫn xây dựng văn hóa cổ vấn**

Làm cho hoạt động cổ vấn dễ dàng nhanh tiện lợi

01- Cung cấp các biểu mẫu

02- Hướng dẫn và đào tạo

## Các hướng dẫn xây dựng văn hóa cổ vấn

03- Thực hiện các phiên cổ vấn mẫu

04- Chuẩn bị các hoạt động hỗ trợ như phòng họp trang thiết bị

05- Để dành thời gian trong thời gian làm việc cho hoạt động cổ vấn

## **Các hướng dẫn xây dựng văn hóa cố vấn**

Tích hợp cố vấn trong các hoạt động ví dụ họp, hội thảo thông qua cố vấn nhóm

01- Dành thời gian trong cuộc họp cho cố vấn

02- Chọn chủ đề cố vấn trong cuộc họp



## Các hướng dẫn xây dựng văn hóa cổ vấn

03- Hướng dẫn các phiên cổ vấn nhanh và theo nhóm

04- Theo dõi hành động và kết quả các phiên cổ vấn nhóm

05- Truyền thông kết quả

## **Các hướng dẫn xây dựng văn hóa cổ vấn**

Truyền thông thành tích và kết quả cổ vấn

01- Truyền thông định kỳ

02- Cập nhật các hoạt động cổ vấn

03- Truyền thông theo nhiều định dạng như bài viết, video

04- Tổ chức các buổi chia sẻ giá trị của cổ vấn

## **Các hướng dẫn xây dựng văn hóa cổ vấn**

Xây dựng và kiến tạo hình tượng cổ vấn nội bộ

01-Tạo vị trí chính thứ của cổ vấn nội bộ trong sơ đồ tổ chức

02-Thiết kế các quyền lợi phi vận chất và vật chất cho cổ vấn

03- Xây dựng thành công ít nhất hình tượng một cổ vấn nội bộ



**BÀI GIẢNG:  
KỸ NĂNG CỐ VẤN (MENTOR)**

**PHẦN 06 : ÁP DỤNG CỐ VẤN  
GIA TĂNG HIỆU SUẤT NHÂN VIÊN**

**THẠC SĨ VŨ TUẤN ANH  
GIẢNG VIÊN CAO CẤP HỌC VIỆN DVL EDU**



# ÁP DỤNG CỐ VẤN GIA TĂNG HIỆU SUẤT NHÂN VIÊN

Hiệu suất quyết định sự thành công của doanh nghiệp. Tất cả các kế hoạch, hành động trở nên vô ích nếu không chuyển đổi thành lợi nhuận, doanh số

**Ths Vũ Tuấn Anh**

## **Cố vấn giúp cho người nhận cố vấn**

- 01- Những tri thức không ghi ra được, cụ thể hóa được của cố vấn
- 02- Các trải nghiệm thất bại và thành công của cố vấn
- 03- Tư duy, triết lý, phương pháp, công cụ, quy trình của cố vấn
- 04- Những đúc kết quan trọng – bài học thành công

## Tiếp cận sử dụng cố vấn

01- Hiệu suất cá nhân

02- Hiệu suất nhóm

03- Hiệu suất phòng ban

## Tiếp cận sử dụng cố vấn

04- Hiệu suất quy trình

05- Hiệu suất hệ thống

06- Hiệu suất vận hành





## Quy trình học tập 5 H

01- Học

02- Hiểu

03- Hành

04- Hoàn thiện

05- Hướng dẫn

Cố vấn tập trung cho hai giai đoạn quan trọng Hành và Hoàn thiện

# Quy trình học tập 5 H áp dụng trong quy trình cố vấn Học

01- Kiến thức

02- Phương pháp học

03- Các vấn đề khi học tập

04- Động lực học tập



# Quy trình học tập 5 H áp dụng trong quy trình cố vấn Hiểu

01- Giải thích lại

02- Tập trung vào điểm khó

03- Tập trung vào quy trình, nguyên tắc

## Quy trình học tập 5 H áp dụng trong quy trình cố vấn Hành

01- Mô tả hướng dẫn các thực hành

02- Tập trung chia sẻ các tri thức khó viết ra

03- Chia sẻ các thất bại

04- Chia sẻ các bài học, thực hành

## Quy trình học tập 5 H áp dụng trong quy trình cố vấn

Hoàn thiện

01- Tập trung các chi tiết

02- Thực hành cùng với quan sát của cố vấn

03- Hồi tưởng và tự hoàn thiện bản thân

## Cố vấn gia tăng hiệu suất

01- Thực hiện trên hiện trường

02- Tích hợp trong đào tạo tại chỗ

03- Giải quyết các vấn đề thường gặp

## Cố vấn gia tăng hiệu suất

04- Giải quyết các vấn đề khó

05- Tích hợp với giải quyết vấn đề và ra quyết định

06- Các tình huống vấn đề đặc trưng của doanh nghiệp

# Những vấn đề áp dụng cố vấn mang lại kết quả vượt trội

01- Động lực làm việc

02- Gắn kết công việc

03- Niềm tin





## Những vấn đề áp dụng cố vấn mang lại kết quả vượt trội

04- Trách nhiệm

05- Ý chí

06- Trưởng thành

# Những vấn đề áp dụng cố vấn mang lại kết quả vượt trội

Động lực làm việc

01-Cho hiệu suất bản thân

02-Cải thiện thu nhập

## Những vấn đề áp dụng cố vấn mang lại kết quả vượt trội

Động lực làm việc

03- Phát triển bản thân

04- Thăng tiến công việc

05- Xây dựng thương hiệu bản thân

## Những vấn đề áp dụng cố vấn mang lại kết quả vượt trội

### Gắn kết công việc

01- Thấy được ý nghĩa với bản thân

02- Thấy được ý nghĩa với đồng nghiệp, phòng ban và tổ chức

03- Thấy được ý nghĩa với sản phẩm, khách hàng

# Những vấn đề áp dụng cố vấn mang lại kết quả vượt trội

## Niềm tin

01- Niềm tin vào tương lai

02- Niềm tin vào bản thân

## Những vấn đề áp dụng cố vấn mang lại kết quả vượt trội

Niềm tin

03- Niềm tin vào đồng nghiệp

04- Niềm tin vào sản phẩm/ dịch vụ

05- Niềm tin vào doanh nghiệp

# Những vấn đề áp dụng cố vấn mang lại kết quả vượt trội

## Trách nhiệm

01- Trách nhiệm với bản thân

02- Trách nhiệm công việc

03- Trách nhiệm với đồng nghiệp

## Những vấn đề áp dụng cố vấn mang lại kết quả vượt trội

Ý chí

01- Khả năng vượt qua thách thức

02- Khả năng hồi phục sau thất bại – resilient

03- Khả năng quản trị cảm xúc tiêu cực



# Những vấn đề áp dụng cố vấn mang lại kết quả vượt trội

Trưởng thành

01- Trưởng thành nhận thức

02- Trưởng thành về lãnh đạo

03- Trưởng thành về EQ



**BÀI GIẢNG:  
KỸ NĂNG CỐ VẤN (MENTOR)**

**PHẦN 06: ÁP DỤNG CỐ VẤN  
PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP NHÂN VIÊN**

**THẠC SĨ VŨ TUẤN ANH  
GIẢNG VIÊN CAO CẤP HỌC VIỆN DVL EDU**



# CỔ VẤN PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP NHÂN VIÊN

Nhân viên trong tổ chức và doanh nghiệp đang đứng trước những thách thức vô cùng lớn với những làn sóng công nghệ như ChatGPT. Chúng ta đang đối diện “Hoang mang trong mọi ngành nghề mọi lĩnh vực”

**Ths Vũ Tuấn Anh**

# Các thách thức với nghề nghiệp nhân viên

01- Cuộc cách mạng 4.0 – công nghệ

02- Các thách thức mới: chuyển đổi xanh, bền vững

- 03- Các mô hình kinh doanh mới - nhân lực tự do
- 04- Các đòi hỏi về công việc: năng suất, chất lượng
- 05- Các đòi hỏi từ khách hàng: khách hàng số

## Các nhân viên lo lắng những vấn đề gì

01- Làm thế nào phát triển các kỹ năng, năng lực, tâm thế đáp ứng các đòi hỏi công việc

02- Làm thế nào để vượt qua các áp lực trong công việc

03- Làm thế nào cân bằng cuộc sống, công việc

04- Làm thế nào giải quyết các vấn đề lớn như thu nhập, các thách thức trong xã hội

05- Làm thế nào để chuẩn bị cho công việc mới

## **Các cố vấn cần giải quyết gì cho nhân viên**

01- Mục tiêu nghề nghiệp

02- Các áp lực và thách thức nghề nghiệp

03- Các cơ hội trong nghề nghiệp

04- Kế hoạch, mục tiêu phát triển nghề nghiệp



05- Cách duy trì tâm thế tư duy tích cực trong nghề nghiệp

06- Cách học tập và phát triển bản thân

07- Cách vượt qua khó khăn và đương đầu thử thách

08- Cách xây dựng mạng lưới và thương hiệu bản thân

09- Cách tự lãnh đạo bản thân

# Các chương trình cố vấn nghề nghiệp

01- Nhân viên trẻ

02- Trưởng nhóm/ cấp quản lý

03- CEO / giám đốc

04- Chuyên viên kỹ thuật / vận hành/ chuyên môn

## Nhân viên trẻ cần cố vấn những gì?

01- Năng suất

02- Kiến thức

03- Các kỹ năng tương tác

04- Lãnh đạo bản thân

# Trưởng nhóm/ cấp quản lý cần cố vấn những gì?

01- Quản lý

02- Lãnh đạo đội nhóm

03- Thực thi

## **CEO / giám đốc cần cố vấn những gì?**

01- Lãnh đạo

02- Chiến lược

03- Chuyển đổi số - xanh – bền vững

04- Đổi mới – sáng tạo

Chuyên viên kỹ thuật / vận hành/ chuyên môn  
cần cố vấn những gì?

01- Kỹ năng trong công việc

02- Làm việc nhóm

03- Đổi mới và sáng tạo

## Cố vấn ngược

Reverse mentoring là hình thức đào tạo ngược được áp dụng trong môi trường công ty. Khi ấy, những người trẻ hơn, thường là nhân viên mới hoặc nhân viên ở vị trí thấp hơn, lại trở thành người hướng dẫn và giảng dạy cho những người lớn tuổi hoặc có kinh nghiệm hơn trong công việc

- 01- Các vấn đề mà người trẻ thành thạo
- 02- Giúp cho người lớn tuổi hiểu thế hệ trẻ hơn
- 03- Đa dạng góc nhìn và giải quyết vấn đề



## Cố vấn ngược

Các chủ đề trong cố vấn ngược

01- Công nghệ

02- Thế hệ Z

03- Công cụ làm việc số

04- Truyền thông – mạng xã hội



## Cám Ơn Cac Bạn Đã Lắng Nghe

Bài Giảng 01: Định Nghĩa Cố Vấn <https://www.youtube.com/watch?v=Pkw1wLWBkEo>

Bài Giảng 02: Cố Vấn và Các Công Cụ Khác: <https://www.youtube.com/watch?v=sjjjLHIL0tk>

Bài Giảng 03: Các Năng Lực Cố Vấn <https://www.youtube.com/watch?v=NVMORNe2G3M>

Bài Giảng 04: Quy Trình Cố Vấn <https://www.youtube.com/watch?v=8FK2mjBx2OE>

Bài giảng 05: Xây Dựng Văn Hóa Cố Vấn Trong Doanh Nghiệp <https://www.youtube.com/watch?v=adrXLDtkCEg>

Bài giảng 06: Áp Dụng Cố Vấn Gia Tăng Hiệu Suất Trong Doanh Nghiệp <https://www.youtube.com/watch?v=RMNw3KFd-iM>

Bài giảng 07: Cố Vấn Phát Triển Nghề Nghiệp Nhân Viên <https://www.youtube.com/watch?v=PsnaFZD9to8>