



MỤC LỤC

Lời mở đầu.....	9
-----------------	---

CHƯƠNG 1: KHI LEADER PHÁT TRIỂN, CẤP DƯỚI CŨNG SẼ PHÁT TRIỂN!

❶ Những điều cần thiết để có OJT hiệu quả	13
❷ OJT được thực hiện ở mọi cấp bậc	17
❸ Trong OJT, công việc là “phương tiện để cải thiện năng lực” ...	20
❹ Tại sao “rủi ro thất bại” còn quan trọng hơn cả lỗ lãi?	23
❺ “Bạn có bao giờ tự hỏi về cách truyền đạt của mình không?”	26
❻ Con đường ngắn nhất là “đừng vội đòi hỏi kết quả”	28
❼ Lý do tại sao nếu bạn tiến bộ, nhân viên của bạn cũng sẽ tiến bộ.....	32

CHƯƠNG 2: ĐẦU TIÊN HÃY LẬP KẾ HOẠCH CÓ MỤC ĐÍCH RÕ RÀNG

❶ Cơ sở của OJT là PDCA	34
❷ Mục tiêu của OJT là gì?	38
❸ Hãy lập kế hoạch OJT	41
❹ Cách viết một kế hoạch OJT	43

5	Ba năng lực cần thiết cho người kinh doanh	51
6	Cách thức hiệu quả để làm rõ “kỹ năng cần thiết cho công việc”	54
7	Hãy tạo ra một tiêu chuẩn về những kỹ năng cần có	58
8	Ba bước khi đưa nhân viên đi gặp khách hàng	61
9	Phương pháp tận dụng tốt “Kế hoạch OJT”	67

CHƯƠNG 3: QUA “CÁCH ĐƯA RA CHỈ ĐẠO” VÀ “HO-REN-SO”, HIỆU QUẢ SẼ CẢI THIẾN NGAY

1	Truyền đạt “nguyên lý/nguyên tắc chỉ đạo” là cách đào tạo những nhân viên tự lập	72
2	Nhân viên ứng dụng có hiệu quả nội dung được đào tạo hay không là do cách chỉ đạo của OJT Leader	76
3	Nên kiểm tra “Bạn đã hiểu những gì?” thay vì “Bạn hiểu chưa”	78
4	Hãy dạy “cách tiếp nhận sự chỉ đạo”	81
5	Không được nghe mỗi “kết luận” rồi chỉ đạo ngay	86
6	Các quy tắc nhằm thực hiện triệt để “Ho-Ren-So” là gì?.....	88
7	Không những phải chỉ đạo bằng lời nói, mà còn phải chuẩn bị tài liệu hướng dẫn.....	91
8	Nguy cơ khi OJT Leader chỉ “nhờ việc” chứ không dạy việc	96
9	Cảm giác thỏa mãn của người “được cho phép tự đưa ra câu trả lời”	100

CHƯƠNG 4: BÍ QUYẾT “QUẢN LÝ ĐỘNG LỰC” ĐỂ NHÂN VIÊN PHÁT TRIỂN THUẬN LỢI

- 1** Cạm bẫy của việc “muốn học thật nhiều và phát triển!” 104
- 2** Làm gì với khoảng cách giữa “Sự tự nhận thức” và “Thực tế”? 107
- 3** Đừng áp đặt cách nhìn nhận giá trị của bạn lên mục đích làm việc của người khác 109
- 4** Hãy hết sức kiềm chế không để bản thân “dễ dãi” với nhân viên chỉ để tránh phải gánh nhiều trách nhiệm..... 112
- 5** Mẹo khiến nhân viên cảm phục khi bạn đánh giá họ 114
- 6** Bí quyết dung hòa sự khác biệt quan điểm giữa cấp trên và cấp dưới 118
- 7** Hãy công tâm thừa nhận những gì cần phải thừa nhận 121
- 8** Cách ứng phó khi nhân viên nghi vấn về sự đánh giá của tổ chức đối với mình..... 124
- 9** Cách tương tác với các quy tắc nội bộ của công ty 127
- 10** Cấp dưới luôn đo lường “mức độ mình được sếp tin tưởng” 129

CHƯƠNG 5: THỰC HÀNH! “SỰ TIN TƯỜNG TUYỆT ĐỐI” SẼ TỐI ĐA HÓA KẾT QUẢ

- 1** Làm thế nào để lấp đầy “khoảng cách kinh nghiệm” với nhân viên mới 133
- 2** Đừng từ bỏ kỳ vọng vào những cấp dưới đang bắt đầu chứng lại 138

3	Trong phát triển nguồn nhân lực, “niềm tin” quan trọng hơn kỹ năng	140
4	Tất cả mọi người cần phải ý thức về việc đào tạo	145
5	Bất cứ lúc nào, hãy hành xử đúng đắn như một “tấm gương”	147
6	Chìa khóa của OJT là làm rõ mục đích của OJT	149
	Phần kết.....	152

Sách là món quà tuyệt vời dành tặng những người thân yêu nhất.

Còn gì đặc biệt hơn khi bạn nhận được giá trị từ cuốn sách này và gieo hạt tốt lành đó tới nhiều người hơn nữa.

Hãy truy cập đường link: <https://bitly.com.vn/Bdis8>

Hoặc đơn giản là quét mã QR:



Ngay lập tức BizBooks – thương hiệu sách dành cho doanh nhân sẽ giúp bạn trao tặng món quà ý nghĩa này tới những người bạn thân quý!