

MICHIGAN STATE
UNIVERSITY



Đào tạo

Cần Thơ, Việt Nam
Tháng 09, 2012

Yêu cầu trung cấp của GFSI

- Một hệ thống nên được đặt tại chỗ để đảm bảo rằng tất cả nhân viên được giám sát, đào tạo và hướng dẫn đầy đủ về các nguyên lý và thực hành an toàn thực phẩm tương ứng với hoạt động của họ..



Đào tạo là gì?

- Thuật ngữ ‘đào tạo’ đề cập đến việc có được kiến thức, kỹ năng và năng lực từ kết quả của việc giảng dạy các kỹ năng thực hành hay nghề nghiệp và các kiến thức liên quan đến những năng lực có ích cụ thể.

Và đào tạo có thể tiến hành nội bộ hay bên ngoài

- Đào tạo nội bộ: - trong công việc, đào tạo là mô hình tiêu chuẩn của các hoạt động, dùng các công cụ thực tế, các trang thiết bị, tài liệu hoặc nguyên vật liệu để sử dụng cơ sở vật chất. Và được xem xét là phương tiện hiệu quả nhất của việc làm chuyên nghiệp.

- Đào tạo bên ngoài: - việc đào tạo ngoài kinh doanh sẽ cho phép các nhân viên tập trung vào việc đào tạo và các yêu cầu. Tạo hiệu quả hơn cho việc ghi nhớ các khái niệm và ý kiến.



Tầm quan trọng của đào tạo

- Sử dụng tối ưu nguồn nhân lực – Đào tạo và Phát triển giúp tối ưu hóa việc sử dụng nguồn nhân lực để giúp đỡ hơn nữa cho nhân viên đạt được những mục đích của tổ chức cũng như mục đích của cá nhân họ.
- Phát triển nguồn nhân lực – Đào tạo và Phát triển cung cấp cơ hội và cơ cấu mở rộng cho sự phát triển kỹ năng kỹ thuật và giao tiếp của nguồn nhân lực trong một tổ chức. Nó cũng giúp cho đội ngũ nhân viên đạt được sự phát triển cá nhân.



Tầm quan trọng của đào tạo

- Phát triển kỹ năng của nhân viên – Đào tạo và Phát triển giúp tăng cường kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp của nhân viên ở từng bậc khác nhau. Nó mở rộng khả năng hiểu biết của con người và nhân cách chung của người lao động.
- Năng suất – Đào tạo và Phát triển tăng cường năng suất của người lao động để giúp cho tổ chức đạt được tốt hơn mục tiêu lâu dài của nó.
- Tinh thần đồng đội – Đào tạo và Phát triển giúp ghi nhớ cảm giác làm việc nhóm, tinh thần đồng đội và sự hợp tác giữa các đội nhóm với nhau. Nó cũng giúp khắc sâu lòng nhiệt huyết học hỏi lẫn nhau giữa các nhân viên.



Tầm quan trọng của đào tạo

- Bầu không khí của tổ chức và môi trường làm việc lành mạnh – Đào tạo và Phát triển giúp xây dựng nhận thức và cảm giác tích cực về tổ chức. Nó cũng tạo ra môi trường làm việc lành mạnh và xây dựng mối quan hệ nhân viên tốt đẹp để mục tiêu cá nhân được gắn kết với mục tiêu của tổ chức.
- Chất lượng – Đào tạo và Phát triển giúp cải thiện chất lượng của công việc và môi trường làm việc.
- Sức khỏe và An toàn – Đào tạo và Phát triển giúp cải thiện sức khỏe và sự an toàn của tổ chức để ngăn cản sự lỗi thời.



Tầm quan trọng của đào tạo

- Tinh thần – Đào tạo và Phát triển giúp tăng cường tinh thần của lực lượng lao động.
- Hình ảnh công ty – Đào tạo và Phát triển giúp tạo ra một hình ảnh hợp tác tốt đẹp hơn.
- Lợi nhuận – Đào tạo và Phát triển dẫn tới lợi nhuận được tăng lên và những thái độ tích cực hơn đối với định hướng lợi nhuận..
- Đào tạo và Phát triển giúp tăng cường kỹ năng lãnh đạo, động lực, lòng trung thành, thái độ tốt hơn, và những lĩnh vực khác mà những người công nhân và quản lý thành công thường biểu hiện.



Những lĩnh vực của đào tạo là gì?

Kiến thức

Giúp cho thực tập sinh học và hiểu các cơ sở lập luận, thông tin và các nguyên lý.

Kỹ năng

Giúp cho thực tập sinh tăng cường kỹ năng trong những lĩnh vực cụ thể như sử dụng vi tính, làm việc với 1 máy móc nào đó hay phát triển một hệ thống.

Kiến thức và Phương pháp đào tạo kỹ năng

Phương pháp đào tạo sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển kiến thức, kỹ năng và cách cư xử của thực tập sinh bằng cách chủ động tham gia cùng thực tập sinh để thúc đẩy sự hiểu biết và đánh giá các yêu cầu.



Những lĩnh vực của đào tạo là gì?

Thái độ và thuộc tính cá nhân

Thái độ và thuộc tính của 1 cá nhân rất khó để thay đổi, vì thế đào tạo giúp xác định làm thế nào để công ty có được lợi ích tích cực từ những tính cách cá nhân của 1 nhân viên; ví dụ một người có thể tập trung các chi tiết và có thể ứng dụng khả năng này cho công việc Đảm Bảo Chất Lượng (QA), những người khác thích lập kế hoạch và sử dụng tích cách này để phát triển hệ thống.

Kinh nghiệm

Đại diện của kết quả kinh nghiệm thực tế và ứng dụng các kiến thức cũng như kỹ năng. Kinh nghiệm thì đạt được trong một thời gian dài, liên quan đến công việc của một người và công ty mà người đó làm việc; kinh nghiệm không thể học bên trong lớp học.



Giai đoạn chính của quá trình đào tạo

Giai đoạn I : Thu thập và phân tích thông tin đào tạo.

Giai đoạn II : Xác định nhu cầu đào tạo của cá nhân và công ty.

Giai đoạn III: Thiết kế chương trình đào tạo.

Giai đoạn IV: Ứng dụng chương trình đào tạo.

Giai đoạn V : Đánh giá thực tập sinh và chương trình đào tạo.



Chương trình đào tạo an toàn thực phẩm

- Công ty nên thiết lập một quy trình bằng văn bản cho việc đào tạo nhân viên.
- Nhiều công ty có Chính Sách Đào Tạo Nhân Viên
- Năng lực của nhân viên là quan trọng thiết yếu cho an toàn thực phẩm và chương trình đào tạo nên là 1 phần của Giám Sát Quản Lý (Management Review)
- Nên tham khảo cơ cấu tổ chức cũng như năng lực và khả năng của cá nhân.



Phương pháp đào tạo

1. Đào tạo bước đầu

Nên đào tạo bước đầu trước khi nhân viên trúng tuyển việc làm và tất cả nhân viên nên tham gia việc đào tạo đó. Đây là cơ hội tốt nhất để cung cấp thông tin về Chính Sách Công Ty, điều kiện làm việc, thực hành vệ sinh và cách cư xử cá nhân.

2. Đào tạo ‘trong khi làm việc’

Thực tập sinh được bố trí cùng 1 công nhân có kinh nghiệm để có sự cố vấn và giám sát trực tiếp về nhiệm vụ họ cần phải làm. Rất quan trọng để nhân thấy rằng đào tạo là một kỹ năng và người đào tạo nên có năng lực và kinh nghiệm để làm việc đó.



Phương pháp đào tạo

3. Đào tạo mặt đối mặt bên trong lớp học

Hình thức đào tạo này có mục đích cụ thể, được tổ chức và cơ cấu để đáp ứng yêu cầu của công ty. Bằng cấp và năng lực của người đào tạo cần phải được biết. Rất quan trọng để đảm bảo rằng các mục tiêu của khóa học đạt được bằng sự đánh giá của các thực tập sinh.

4. Đào tạo bên ngoài

Khi các yêu cầu đào tạo của 1 cá nhân hay công ty không thể được đáp ứng bởi những người đào tạo nội bộ thì có thể xem xét đề nghị những khóa đào tạo bên ngoài. Mục tiêu và nội dung của khóa đào tạo nên được đánh giá để đảm bảo các yêu cầu đào tạo của cá nhân và công ty được đáp ứng.



Phương pháp đào tạo

- Hiệu quả của việc đào tạo nên được đánh giá để đảm bảo thực tập sinh đạt được trình độ kiến thức và kỹ năng thích hợp.
- Giám sát trực tiếp sau đào tạo để đánh giá việc áp dụng kiến thức liên quan đến hướng dẫn làm việc.
- **Hãy chắc chắn rằng đào tạo là dễ hiểu đối với ngôn ngữ và 'khả năng' của cá nhân để hiểu – xem xét 'hình ảnh' hơn là văn bản hay đồ thị.**
- Xem xét cẩn thận những yêu cầu của nhân viên thời vụ hay nhân viên tạm thời.



Chương trình đào tạo của công ty

Ví dụ

Chức danh	Giới thiệu (Nội bộ)	Quản lý an toàn thực phẩm (Bên ngoài)	Vệ sinh thực phẩm cơ bản (Nội bộ)	Kiểm soát văn bản (Nội bộ)	Hướng dẫn làm việc (Nội bộ)	Đào tạo HACCP (Bên ngoài)	Phương pháp CCP (Nội bộ)
Quản lý sản xuất	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Trợ lý quản lý sản xuất	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Giám sát Line	✓		✓	✓	✓	✓	
Vận hành Line	✓		✓		✓		
Quản lý kho	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Giám sát kho	✓		✓	✓	✓		
Vận hành kho	✓		✓		✓		
Trợ lý QA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



Kết quả đào tạo cá nhân

Ví dụ

Tên: Khaled M Shedeed

Chức danh: Quản lý QC

Ngày tuyển dụng: 19th December 2005

Chương trình đào tạo của công ty

Khóa đào tạo	Ngày	Địa điểm	Đánh giá
Giới thiệu	19 th Dec 2005	Công ty	Đạt
FSMS	15 th Jan 2006	Etrace Cairo	90% đầu kỳ thi
Vệ sinh cơ bản	20 th Dec 2005	Công ty	Đạt 100%
Hướng dẫn làm việc	21 st Dec 2005	Công ty	Đạt
Kiểm soát văn bản	3 rd Jan 2006	Công ty	Đạt
HACCP	17 th Jan 2006- 19 th Jan 2006	Etrace Cairo	85% đầu kỳ thi
Phương pháp CCP	22 nd Dec 2005	Công ty	Đạt

Yêu cầu đào tạo cá nhân

Khóa đào tạo	Ngày	Địa điểm	Đánh giá
Quản lý khủng hoảng	12 th – 15 th October 2006	Etrace Cairo	Chứng chỉ
Thực hành phòng thí nghiệm tốt nhất	20 th – 25 th November 2007	CMBRA UK	Đạt 75%
BRC	1 st -5 th Feb 2008	BRC London	Đạt 85%
IFS	3 rd -8 th March 2008	IFS Hamburg	Đạt 80%

Bản quyền thuộc về Trường Đại học bang Michigan, và Trường Đại Học Cần Thơ, 2012, xem bản gốc tại <http://www.fskntraining.org>, CC-BY-SA

MICHIGAN STATE
UNIVERSITY



Đào tạo HACCP

- Đội HACCP nên có chuyên gia đủ hiệu quả để đảm bảo kế hoạch HACCP hiệu quả được đặt tại chỗ và duy trì.
- Đội HACCP nên đa ngành và tất cả thành viên có sự hiểu biết về mối nguy, nguy cơ và kiểm soát.
- Đội trưởng đội HACCP nên có kiến thức sâu rộng về HACCP và do đó đào tạo phương pháp HACCP là cần thiết.

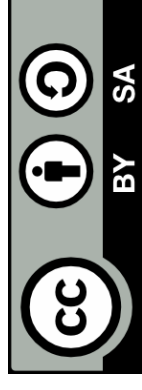


Đào tạo Bồi dưỡng

- Các cá nhân tiếp tục học hỏi và phát triển trong suốt sự nghiệp của họ và các hình thức đào tạo cơ sở cho sự phát triển liên tục các kiến thức và kỹ năng.
- Nên xem xét Đào tạo Bồi dưỡng khi
 - Giới thiệu một hệ thống mới hay quy trình mới
 - Giới thiệu luật mới
 - Công ty bảo đảm với 1 khách hàng mới cùng những yêu cầu cụ thể
 - Khi có 1 vấn đề và khi cần thiết tăng cường việc học hỏi
 - Khi áp dụng 1 trang thiết bị mới
 - Khi một hoạt động được cho là quan trọng đối với an toàn thực phẩm, việc đào tạo nên xem xét lại thường xuyên, ví dụ các tiêu chuẩn vệ sinh cá nhân.



Giấy phép sử dụng



- Bản quyền thuộc về Trường Đại học bang Michigan và Trường Đại học Cần Thơ, 2012. Giấy phép sử dụng đăng kí tại Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 Unported (CC-BY-SA).
- Nguồn: Bản quyền thuộc về Sáng kiến An toàn Thực phẩm toàn cầu và Trường Đại học bang Michigan, 2009. Bản gốc xem tại <http://www.fskntraining.org>, Giấy phép sử dụng đăng ký tại Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 Unported.
- Xem giấy phép tại <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/> hoặc gửi thư tới Creative Commons, 559 Nathan Abbott Way, Stanford, California 94305, USA.

