

MẪU 3

PHIẾU KHẢO SÁT
NHU CẦU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
NGÀNH MÔI TRƯỜNG
(dùng cho cán bộ, công chức làm công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực)

PHẦN A. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên:.....
2. Giới tính: 1. Nam: 2. Nữ:
3. Năm sinh:.....
4. Trình độ học vấn: 1. Trung cấp 4. Thạc sỹ
2. Cao đẳng 5. Tiến sỹ
3. Đại học
5. Trình độ tin học: Đại học/Cao đẳng - Chứng chỉ: A - B - C
6. Trình độ ngoại ngữ: Đại học/Cao đẳng - Chứng chỉ: A - B - C
7. Chuyên ngành được đào tạo:.....
8. Chức vụ:.....
9. Đơn vị công tác:.....

PHẦN B. CÂU HỎI KHẢO SÁT
VỀ NHU CẦU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁ NHÂN

Câu 1. Ông/bà hãy cho biết thời gian đảm nhiệm công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực tại đơn vị?

- 1 đến 2 năm
 3 đến 5 năm
 Trên 5 năm
 Trên 10 năm

Câu 2. Ông/bà hãy cho biết số lượng các khóa đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn dành cho cán bộ quản lý phát triển nguồn nhân lực mà cá nhân đã từng tham gia?

- 1 đến 5 khóa
 Trên 5 khóa
 Chưa từng tham gia

Câu 3. Ông/bà hãy tự đánh giá về năng lực, kinh nghiệm công tác và khả năng đáp ứng công việc của bản thân trong công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực của đơn vị?

- a. Về năng lực của cá nhân
- Tốt: - Khá: - Trung bình:
- b. Về kinh nghiệm công tác
- Tốt: - Khá: - Trung bình:
- c. Về khả năng đáp ứng được công việc
- Tốt: - Khá: - Trung bình:

Câu 4. Ông/bà đã từng chủ trì xây dựng, hoặc tham gia xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của đơn vị chưa?

- Chủ trì xây dựng
- Tham gia xây dựng
- Không tham gia

Câu 5. Ông/bà hãy sắp xếp theo thứ tự ưu tiên về mức độ quan trọng trong các nội dung công việc thuộc công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực được liệt kê dưới đây (Đánh số 1,2,3...)

- Lập kế hoạch và xây dựng kế hoạch
- Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng
- Lựa chọn giảng viên và phương pháp giảng dạy
- Tổ chức đào tạo, tập huấn
- Đánh giá kết quả chương trình đào tạo, bồi dưỡng
- Báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng
- Cân đối thu chi tài chính
- Khác:

Câu 6. Ông/bà có ứng dụng CNTT và hệ thống thông tin trong công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực của đơn vị hay không?

- Sử dụng tin học văn phòng (Winword, Exel..)
- Sử dụng phần mềm riêng biệt
- Không sử dụng (Quản lý trên giấy truyền thống)
- Khác:

Câu 7. Theo ông/bà, hiện nay công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực đã có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan cấp trên/ cấp dưới và các tổ chức liên quan không?

- Thường xuyên
- Chưa thường xuyên
- Không phối hợp

Câu 8. Với kinh nghiệm công tác của bản thân, ông/bà hãy cho biết thứ tự quan trọng và sự phù hợp của các hình thức đào tạo dưới đây đối với nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của đơn vị? (Đánh số 1,2,3...)

- Đào tạo mới
- Đào tạo lại
- Đào tạo nâng cao
- Bồi dưỡng nghiệp vụ
- Khác:

Câu 9. Trong những năm tới, ông/bà có nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ không? Hãy chọn các kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ theo nhu cầu dưới đây:

- Phát triển nguồn nhân lực
- Khoa học môi trường
- Quản lý nhà nước
- Tin học
- Quản lý giáo dục
- Quản lý môi trường
- Ngoại ngữ
- Khác:

Câu 10. Ông/bà cho biết nhu cầu của cá nhân cần được bồi dưỡng, tập huấn các kỹ năng nào dưới đây?

- Kỹ năng lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực
- Kỹ năng dự báo nguồn nhân lực
- Kỹ năng triển khai thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực
- Kỹ năng phân tích và giải quyết vấn đề
- Kỹ năng làm việc nhóm
- Kỹ năng giám sát, kiểm tra trong công tác phát triển nguồn nhân lực
- Kỹ năng đánh giá, điều chỉnh trong công tác phát triển nguồn nhân lực
- Kỹ năng giao tiếp
- Kỹ năng quản lý nhân sự
- Kỹ năng ứng dụng CNTT
- Kỹ năng tuyển dụng, quản lý sử dụng và đánh giá công chức
- Kỹ năng thuyết trình
- Kỹ năng khác....

Câu 11. Theo Ông/bà, Nhà nước cần có chế độ, chính sách đãi ngộ như thế nào nhằm thu hút và động viên cán bộ làm công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực bảo vệ môi trường?

- Thêm phụ cấp công việc đặc thù
- Ưu tiên trong việc nâng lương trước kỳ hạn
- Ưu tiên trong việc xem xét bổ nhiệm cán bộ
- Ưu tiên trong việc xét thi đua, khen thưởng

Ý kiến khác.....

Câu 12. Ông/Bà hãy cho biết mức độ cần thiết của các nhóm giải pháp phát triển nguồn nhân lực bảo vệ môi trường dưới đây:

12.1. Cần có chế độ phụ cấp và chính sách đãi ngộ hợp lý đối với cán bộ làm công tác bảo vệ môi trường.

- Rất cần thiết
- Cần thiết
- Không cần thiết

12.2. Cần xây dựng các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tập huấn nâng cao nghiệp vụ cho cán bộ phù hợp với đặc thù công việc và địa phương.

- Rất cần thiết
- Cần thiết
- Không cần thiết

12.3. Cần xây dựng và hoàn thiện chương trình, giáo trình, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo lĩnh vực môi trường.

- Rất cần thiết
- Cần thiết
- Không cần thiết

12.4. Cần hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật, xây dựng quy hoạch mạng lưới và tuyên truyền, nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực môi trường.

- Rất cần thiết
- Cần thiết
- Không cần thiết

12.5. Cần tập trung phát triển đào tạo nhân lực ngành môi trường, ưu tiên đào tạo cán bộ có trình độ công nghệ cao và cán bộ ở cơ sở.

- Rất cần thiết

- Cần thiết
- Không cần thiết

12.6. Cần tập trung phát triển mạng lưới hệ thống các trường, viện nghiên cứu và đào tạo nhân lực ngành môi trường.

- Rất cần thiết
- Cần thiết
- Không cần thiết

12.7. Ý kiến khác:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn Quý Ông/Bà đã cung cấp thông tin!