

Competency Based Training Roadmap & IDP Workshop

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันนี้ หลายองค์กรชั้นนำได้ใช้เครื่องมือบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ (Modern HR Tools) ที่เรียกว่า "สมรรถนะ (Competency)" จึงได้นำมาขมวดเข้ากับการฝึกอบรมและการพัฒนาพัฒนาบุคลากร เมื่อต้องวางแผนการฝึกอบรมให้ควบคู่ไปกับโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานอย่างต่อเนื่องระยะยาว 3 ปี 5 ปี ซึ่งเรียกว่า "Training Roadmap" ต่อมาได้ใช้ "สมรรถนะ (Competency)" มาเป็นตัวกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งและประเมินหา "จุดอ่อน (Weakness)" ของสมรรถนะพนักงานเป็นรายบุคคลในตำแหน่งตามหน่วยงานต่างๆอีกด้วย จึงทำให้การพัฒนาคนเฉพาะเจาะจง ระบุเป็นรายบุคคลได้ และวิธีการพัฒนาผู้ที่มี "สมรรถนะที่อ่อนในบางเรื่อง" ด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า IDP : Individual Development Plan ซึ่งจักอาศัยการฝึกอบรมหรือวิธีการอื่นใดก็ได้

ดังนั้น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Competency Based Training Roadmap & IDP Workshop จึงทำให้ท่านได้เรียนรู้ "การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล" ทั้งองค์กรและเฉพาะรายบุคคลควบคู่กันในคราวเดียว

วัตถุประสงค์

- มีหลักการในการทำ Competency Based Training Roadmap
- สามารถทำตามขั้นตอน Competency Based Training Roadmap ได้ถูกต้อง
- มีหลักการในการทำ IDP : Individual Development Plan ให้ได้ผลดี
- สามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรตนเองได้

เนื้อหา

- องค์ประกอบของการวางแผน Training Roadmap ในองค์กร
 - กลยุทธ์ขององค์กร (Vision Mission Goal) ทิศทางเป็นอย่างไร
 - ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน (Job Description) ในแต่ละตำแหน่งงาน
 - ผลการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
 - เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) กำหนดไว้อย่างไร
 - สมรรถนะที่เกี่ยวข้องในการทำ Training Roadmap ทั้ง Core, Function & Managerial Competency
- ขั้นตอนการวางแผน Competency Based Training Roadmap – Workshop (มี Case ให้ลงมือทำ)
 1. การหาช่องว่างพฤติกรรมหลักตาม Competency ในแต่ละตำแหน่งงาน (Competency Gap) เพื่อให้เห็นประเด็นเนื้อหาของการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (หรือใช้อีกแนวทางหนึ่งโดยวางแผนเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมแบบเต็มรอบไว้ก่อน แล้วจึงตัดทอนและ/หรือเพิ่มเติมเนื้อหาหลักสูตรภายหลัง โดยพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานประกอบการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมร่วมด้วยก็ได้)
 2. การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมตามระดับของ Competency โดยแบ่งเป็น หลักสูตรด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency Courses) หลักสูตรด้านสมรรถนะตามหน้าที่งาน (Functional Competency Courses) หลักสูตรด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ (Managerial Competency Courses) และให้เนื้อหาหลักสูตรอยู่ในขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ระบุไว้ใน Job Description แต่ละตำแหน่งงาน
 3. การหาระยะเวลาของตำแหน่งงานกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) (ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรที่มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าแบบใดไว้ ซึ่งมี 3 แบบ คือ 1. Vertical Path 2. Horizontal Path 3. Diagonal Path)
 4. การกำหนดโครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรให้ครอบคลุม 3 ด้านที่ตอบโจทย์ทั้งองค์กร ความก้าวหน้าและประสิทธิภาพงาน
 5. การวางแผน Training Roadmap ของแต่ละตำแหน่งงาน และประมาณการค่าใช้จ่ายฝึกอบรม

- ขั้นตอนการทำ IDP : Individual Development Plan – Workshop (มี Case ให้ลงมือทำ)
 - 1. การหาช่องว่างพฤติกรรมหลักตาม Competency ในแต่ละตำแหน่งงาน (Competency Gap) เพื่อให้เห็นประเด็นเนื้อหาของการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเป็นรายบุคคล
 - 2. การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมตามระดับของ Competency โดยแบ่งเป็น หลักสูตรด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency Courses) หลักสูตรด้านสมรรถนะตามหน้าที่งาน (Functional Competency Courses) หลักสูตรด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ (Managerial Competency Courses) และให้เนื้อหาหลักสูตรอยู่ในขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ระบุไว้ใน Job Description แต่ละตำแหน่งงาน
 - 3. การหารือกับผู้เกี่ยวข้องทั้งตัวผู้ที่ต้องพัฒนา หัวหน้างานและฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อเห็นชอบร่วมกันในการระบุเครื่องมือ / วิธีการ ระยะเวลา การวัดผลและติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนา โดยในขั้นตอนนี้ให้ใช้หลัก 5A เพื่อให้การทำ IDP ขององค์กรนั้นประสบผลความสำเร็จ
 - Access การเข้าถึงของผู้เรียนรู้
 - Active การกระทำของผู้เรียนรู้
 - Acquire การได้รับของผู้เรียนรู้
 - Apply การนำไปใช้ของผู้เรียนรู้
 - Assess การวัดผลของผู้เรียนรู้
 - 4. การเขียนแผน IDP : Individual Development Plan - Workshop + Forms
 - 5. การประเมินและติดตามผล IDP - Workshop + Forms
- บทสรุปการทำ Training Roadmap & IDP ในองค์กร

การประเมินผล

- ✓ การทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Pre test - Post test)
- ✓ มีระบบการประเมินผลในการฝึกอบรม และนำมาวิเคราะห์เพื่อชี้วัดความสำเร็จ

รูปแบบการฝึกอบรม

บรรยาย และ Workshop กรณีศึกษา ฝึกปฏิบัติ

ระยะเวลา

2 วัน