

ระบบการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ Strategic Performance Management

วัตถุประสงค์

- เน้นการนำไปใช้จริงในภาคปฏิบัติ โดยใช้ข้อมูลจริงของบริษัทฯ
- วิทยากรมีประสบการณ์ในเรื่องนี้โดยตรงจากการเป็นที่ปรึกษาพัฒนาระบบการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ให้กับองค์กรต่างๆ
- วิทยากรเป็นผู้ดำเนินการและให้คำปรึกษาในการทำ Workshop จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าการแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม

เนื้อหา

ส่วนที่ 1 : ปัญหาและข้อจำกัดของระบบการประเมินผลงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2: แนวคิดและเครื่องมือของระบบการบริหารผลงานสมัยใหม่

- ▶ แนวคิดของระบบการประเมินผลงานยุคใหม่
- ▶ ความหมายและความสำคัญของเครื่องมือการประเมินผลงานยุคใหม่ (Balanced Scorecard, Key Performance Indicator, Competency)

ส่วนที่ 3: ขั้นตอนการนำระบบการประเมินผลงานสมัยใหม่ไปใช้ในองค์กร

- ▶ การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานประจำปีขององค์กร
- ▶ การกระจายเป้าหมายองค์กรสู่หน่วยงาน
- ▶ การปรับแต่งเป้าหมายทั้งแนวดิ่ง (บริษัทกับหน่วยงาน) และแนวนอน (ระหว่างหน่วยงาน)

ขั้นตอนที่ 3: การจัดทำใบประเมินผลงานของตำแหน่งงาน

- ▶ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ▶ การกระจายเป้าหมายหน่วยงานสู่ตำแหน่งงาน
- ▶ การปรับแต่งเป้าหมายทั้งแนวดิ่ง (หัวหน้ากับลูกน้อง) และแนวนอน (ระหว่างตำแหน่งงาน)
- ▶ การติดตามและประเมินผลงานของตำแหน่งงานและบุคคล

ส่วนที่ 4: การนำผลการประเมินผลงานประจำปีไปใช้ในด้านต่างๆ

- ▶ การปรับค่าจ้าง โบนัส การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง

ส่วนที่ 5: กิจกรรมกลุ่ม

- ▶ การกระจายเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ประจำปีขององค์กรสู่หน่วยงาน

วิทยากร

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

เหมาะสำหรับ

พนักงานระดับบริหาร