

หลักสูตร Modern HR Concept & Tools for Line Manager

หลักการและเหตุผล:

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นต้นทุนที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร ซึ่งกระบวนการนั้น ประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคลเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่หัวหน้างานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องรู้ ดังนั้น หัวหน้างาน จึงต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของตน ตลอดจนเข้าใจเครื่องมือและเทคนิคที่ทันสมัยในการบริหารงานร่วมกับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนกลางขององค์กรให้มีประสิทธิภาพควบคู่กับความเป็นเอกภาพ

วัตถุประสงค์: เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ◆ เข้าใจความเกี่ยวเนื่องในบทบาทของ Line Manager กับบทบาทของหน่วยงานทรัพยากรบุคคล
- ◆ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด และขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับงาน HR ในมุมมองต่าง ๆ
- ◆ เข้าใจปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานและกิจกรรมของ HR ในเรื่องต่าง ๆ
- สามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

หัวข้อการบรรยาย:

วันที่ 1

- บทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารในหน่วยงาน (Line Manager) ต่อการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความเกี่ยวเนื่องในบทบาทของ Line Manager และบทบาทของหน่วยงานทรัพยากรบุคคล
- กระบวนการของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรกับบทบาทของ Line Manager
- การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สองสาขาที่ Line Manager ต้องให้ความสำคัญ
- Modern HR Tools ที่องค์กรสมัยใหม่นิยมนำมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
 - Competency กับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
 - KPI & BSC กับการบริหารประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - Training Roadmap & IDP : Individual Development Plan กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - Employee Engagement เพื่อความผูกพันและทุ่มเทกับองค์กร
 - Talent Management กับการบริหารคนเก่งเพื่อความโดดเด่นขององค์กร
 - Succession Plan เพื่อการเตรียมทายาทสืบทอดขององค์กร

วันที่ 2

- มิติที่ 1 : การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)
 - การจัดทำใบกำหนดหน้าที่งานของหน่วยงาน (Functional Description) และตำแหน่งงาน (Job Description)

Workshop:

- ฝึกปฏิบัติการเขียนใบกำหนดหน้าที่งานของตำแหน่งงาน (Job Description)

- ฝึกปฏิบัติการระบุสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานในใบกำหนดหน้าที่งาน

● **มิตินี้ 2 :** การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)

- การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning)
- การสรรหาพนักงาน (Recruitment) และการคัดเลือกพนักงาน (Selection)
- สมรรถนะกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Competency Based Recruitment & Selection)

Workshop:

- ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์และการคัดเลือกใบสมัคร
- ฝึกปฏิบัติการสัมภาษณ์งานโดยอิงสมรรถนะ

วันที่ 3

● **มิตินี้ 3 :** การบริหารประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance Management System)

- การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานและระดับบุคคล (KPI/BSC – Function and Individual)
- การบริหารโครงสร้างค่าเงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefit Structure Management)

Workshop:

- ฝึกปฏิบัติการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

วันที่ 4

● **มิตินี้ 4 :** กฎหมายแรงงานพื้นฐานที่ควรรู้

1. ว่าด้วย “สัญญาจ้างแรงงาน”
2. ว่าด้วย “การทดลองงาน”
3. ว่าด้วย “ค่าจ้างและผลตอบแทน”
4. ว่าด้วย “สวัสดิการและสิทธิประโยชน์”
5. ว่าด้วย “วินัยและการร้องทุกข์”
6. ว่าด้วย “การเลิกสัญญาจ้างงาน”

วันที่ 5

● **มิตินี้ 5 :** การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

- การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมพนักงาน (Training Need Survey)
- การวางแผนเส้นทางฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Training Roadmap)
- การหาช่องว่างสมรรถนะของพนักงาน (Competency Gap Assessment)
- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

Workshop:

- ฝึกปฏิบัติการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- ฝึกปฏิบัติการวางแผนเส้นทางฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- ฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล

วันที่ 6

● **มิตินี้ 6 :** การสร้างความผูกพันและการเติบโตของบุคลากรกับองค์กร (Employee Engagement & Career Development)

- การจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path)

- การจัดทำผังทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan)
- การจัดทำโครงการสร้างความผูกพันองค์กร (Employee Engagement Program)
- การบริหารคนเก่งเพื่อความโดดเด่นขององค์กร (Talent Management)

Workshop:

- ฝึกปฏิบัติการจัดทำผังทดแทนตำแหน่งงาน
- ฝึกปฏิบัติการจัดทำโครงการสร้างความผูกพันองค์กร
- ฝึกปฏิบัติการจัดทำโครงการบริหารคนเก่ง
- สรุปและชี้แนะแนวทางในการนำระบบ HR ไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติและกรณีศึกษาขององค์กร

เหมาะสำหรับ:

- Line Manager

วิทยากร

อาจารย์พรเทพ จันทนาวิ

การศึกษา

- ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปริญญาตรี จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสบการณ์ทำงาน

- ผู้อำนวยการหลักสูตรพัฒนานักขาย บริษัท มหวัฒน์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด
- ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริษัท ทีซีซี แคปปิตอล กรุ๊ป
- ที่ปรึกษาและวิทยากรด้านทรัพยากรบุคคล
- ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมการตลาดและการขาย เครือโอเอสเอส
- ฯลฯ