เติมความรู้สู่การเป็น
HRD Manager ในธุรกิจยุค Disruptive
(Leveraging HRD Manager in Disruptive Business Era)

วันที่จัดอบรม
27 มิถุนายน
พ.ศ. 2567
(09:00-16:00 น.)

PMAT

หากอยากฝึกฝนตนให้เป็น **HRD Manager** ยุค **Business 4.0** ห้ามพลาด..... หลักสูตรที่เรียนรู้อย่างเข้มข้นเพื่อให้ท่านมั่นใจกับการก้าวเป็น **Professional HRD Manager** รอบรู้สารพัดเรื่อง **HRD** ในโลกธุรกิจยุคใหม่ที่ไม่ใช่แค่ทำงานบริหารงานฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังมีอะไรให้ทำอีกมาก..... เรียนรู้เครื่องมือใหม่ ๆ ในงาน **HRD** จากเคสขององค์กรชั้นนำ พร้อมคำแนะนำในการปรับใช้จากวิทยากรที่ทำงานที่ปรึกษา ข้อคิดและแนวทางการปรับปรุงงาน **HRD** เพื่อยกระดับไปเป็น **People Development** ที่ตอบกลยุทธ์องค์กร

วิทยากร

อดีต ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล Vet Products Group, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล Tesco Lotus (สำนักงานใหญ่) และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทเอกชน ในประเทศและบริษัทข้ามชาติที่มีชื่อเสียง ด้วยประสบการณ์จากการทำงานมากกว่า 25 ปี

ปัจจุบัน วิทยากรและที่ปรึกษาอิสระด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรและการจัดการ

ดร.ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต

กำหนดการและเนื้อหาหลักสูตร

08:30 – **09**:00 **น.** **ลงทะเบียน**

09:00 – 10:30 **น.**

การพัฒนาบุคลากรและบทบาทของ HRD Manager ยุค Disruptive

- ✓ สำรวจ Disruptive ที่ Disrupt งาน HRD
- ✓ งานพัฒนาบุคลากรที่ต้องเน้นสำหรับโลกยุคธุรกิจ 4.0
- ✓ บทบาท HRD Manager ที่จะรับมือกับ Disruptive อย่างได้ผล

สำรวจงาน HRD เพื่อต่อยอดให้ได้ผลเยี่ยม

- ✓ แชร์งาน HRD ขององค์กรที่ยังไม่ได้ผลดี หรือมีประเด็นที่ต้องแก้ไขและเราจะปรับปรุงมันอย่างไรดี

10:30 – 10:45 **น.** **พักเบรกช่วงเช้า**

10:45 – 12:00 **น.**

เจาะลึกเครื่องมือพัฒนาบุคลากรในงาน HRD ที่ HRD Manager ต้อง Expert

- ✓ การจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี (HRD Yearly Plan)
  - การสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

เติมความรู้สู่การเป็น HRD Manager ในธุรกิจยุค Disruptive

(Leveraging HRD Manager in Disruptive Business Era)

วันที่จัดอบรม
27 มิถุนายน
พ.ศ. 2567
(09:00-16:00 น.)

PMAT

- การฝึกอบรมในงานด้วย Effective OJT และเทคนิคการทำ OJT ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งระบบงานและแบบฟอร์ม
- รู้จัก Kirk-Patrick Model ของการประเมินผลหลังจากการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- เทคนิคการประเมินผลจากการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ไปได้ไกลกว่าประเมินหลังวิทยากรสอนจบ
- สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม และการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี (HRD Yearly Plan)

✓ การบริหารผลงานพนักงาน (Performance Management)

- ทำไมเราจึงต้องบริหารผลงานพนักงาน
- วงจรของการบริหารผลงาน (Performance Management Cycle) และการทำในภาคปฏิบัติ
- เรื่องของการกำหนดเป้าหมายผลงานและ KPIS ที่ HRD Manager ต้องรู้ให้ลึก
- การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสร้างโอกาสที่พนักงานจะทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

12:00 – 13:00 **น.** **พักกลางวัน**

13:00 - 14:30 **น.**

✓ การจัดการการเติบโตตามสายอาชีพของพนักงาน (Career Management)

- Career Management คืออะไร และมีกิจกรรมของงานเพียงใด
- การกำหนดเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path)
- ทำอย่างไรดีเมื่อต้องเชื่อมโยงเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร

สถานที่จัด

รูปแบบ Onsite Training :

โรงแรมอมารี กรุงเทพฯ

อัตราการสมัครอบรม

สมาชิก PMAT 3,800 บาท (ยังไม่รวม Vat 7 %)

ราคาสุทธิ 4,066 บาท

ผู้สนใจทั่วไป 4,600 บาท (ยังไม่รวม Vat 7 %)

ราคาสุทธิ 4,922 บาท

ประเภทองค์กร / ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หัวหน้างานที่รับผิดชอบด้าน HRD และผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

วิธีการฝึกอบรม

การบรรยาย โดยมีกรณีศึกษาและตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี (**Case Study & Good Practices**) ให้คำแนะนำโดยวิทยากรที่มีประสบการณ์

- ✓ การจัดทำเส้นทางการพัฒนาพนักงาน (People Development Roadmap)
  - ทำไมเราต้องทำเส้นทางการพัฒนาพนักงาน
  - เส้นทางการพัฒนาพนักงานคืออะไร และต้องทำอย่างไรบ้าง
  - ข้อมูลสำคัญสำหรับการจัดทำเส้นทางการพัฒนาพนักงาน
  - การนำข้อมูลเส้นทางการพัฒนาพนักงานไปใช้ประโยชน์ เช่น การวางแผนฝึกอบรมพนักงานประจำปี เป็นต้น
- ✓ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-IDP)
  - ทำไมเราต้องพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล
  - การพัฒนาที่จุดแข็งและการพัฒนาที่จุดอ่อน แบบใดดีกว่ากัน และควรต้องทำอย่างไรในองค์กรของเรา
  - ข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
  - การเชื่อมโยงผลการประเมิน Competency Gap กับการวางแผนพัฒนาบุคลากร และจะทำอย่างไรหากองค์กรยังไม่มี Competency

14:30 – 14:45 น. **พักเบรกช่วงบ่าย**

14:45 – 16:00 น.

- ✓ สมรรถนะ (Competency) เพื่อการพัฒนาบุคลากร
  - Competency คืออะไรและมีประโยชน์อย่างไร
  - ทำ Competency ในองค์กรอย่างไร สิ่งที่ต้องรู้ไว้เมื่อต้องทำงานกับที่ปรึกษา (Consultant)
  - การปรับใช้ในงาน Competency ในเรื่อง.....
    1) การสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม และการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี (HRD Yearly Plan)
    2) การบริหารผลงานพนักงาน (Performance Management)

3) การวางแผนการเติบโตตามสายอาชีพ (Career Plan)
4) การจัดทำเส้นทางการพัฒนาพนักงาน (Development Roadmap)
5) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-IDP)

✓ งาน OD — Organization Development ที่องค์กรต้องเรียนรู้
- ความเข้าใจพื้นฐานของงานพัฒนาองค์กร
- ขอบข่ายงานของการพัฒนาองค์กร และงานพัฒนาองค์กรในองค์กรชั้นนำ เรียนรู้ประสบการณ์จากเครือ SCG
- แนวทางการสร้าง Employee Engagement
- แนวทางการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม (Corporate Culture) หรือค่านิยมขององค์กร (Corporate Value)
- แนวทางการสร้างและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) ในบทบาทของ HRD

หมายเหตุ

1. สมาคมฯ มิได้อยู่ในข่ายที่ต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามคำสั่งของกรมสรรพกร ที่ ท.ป.4/2528

2. วัน เวลา / สถานที่ / ช่องทางการเข้าอบรม (Virtual Training) ที่ระบุไว้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

3. สมาคมฯ ขอแจ้งยืนยันการจัดอบรมช้าที่สุดภายในระยะเวลา 5 วัน (วันทำการ) ก่อนกำหนดการวันที่จัดอบรมในแต่ละหลักสูตร

4. หากต้องการยกเลิกการเข้าร่วมการอบรม โปรดแจ้งก่อนกำหนดการจัดล่วงหน้า 5 วัน (วันทำการ) มิฉะนั้นสมาคมฯ ขอเรียกเก็บค่าธรรมเนียม 30% ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดในแต่ละหลักสูตร และหากยกเลิกการเข้าร่วมในวันที่จัดอบรม ทางสมาคมฯ ขอเรียกเก็บค่าธรรมเนียม 100% ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด