

กลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

STRATEGIC HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

“หากไม่มีกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่ดี ก็ยากที่องค์กรจะเติบโตได้อย่างยั่งยืน”

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ Human Resource Development (HRD) นั้นเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งแนวคิดและมุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมิใช่เพียงแค่การจัดฝึกอบรมเท่านั้น ขอบเขตการพัฒนาบุคลากรมีมากไปกว่านั้น จะต้องมีการกำหนดทิศทางเป้าหมายและวางกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยเฉพาะควรจะต้องมีส่วนช่วยสนับสนุนให้วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์องค์กร ประสบผลสำเร็จ
- ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานในสายงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องเข้าใจพื้นฐาน แนวคิด มุมมอง หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับองค์กรต่อไป

รุ่นที่
31
มอบวุฒิบัตร

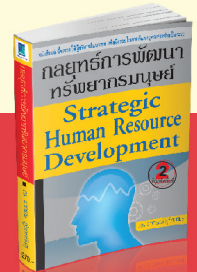
หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ

- ผู้บริหารสายงานทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งผู้สนใจทั่วไป

วิทยากร

ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ

- วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ผู้เขียนหนังสือด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่เกือบ 40 เล่ม



แถมหนังสือ

Strategic Human Resource Development

ราคา 270 บาท 1 เล่ม สำหรับผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรนี้ทุกท่าน

ในการฝึกอบรมหลักสูตรนี้วิทยากรยินดีให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านแบบตัวต่อตัว ในช่วงเวลาก่อนการเข้าอบรม ได้แก่ 07.30 – 09.00 น. และช่วง 16.00 – 17.30 น. ทั้งนี้ขอให้ท่านนัดหมายกับวิทยากรไว้ล่วงหน้าโดยติดต่อไปที่ 081-3366729 หรือ 086-7929892 หรือติดต่อผ่านทาง p_arporn11@yahoo.com, p_arporn11@hotmail.com (ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการให้ปรึกษา)

อัตราค่าอบรมท่านละ

บุคคลทั่วไป

7,000 บาท +VAT 490 รวม 7,490 บาท

สมาชิก

6,000 บาท +VAT 420 รวม 6,420 บาท

วัน เวลา และสถานที่

วันศุกร์ที่ 4 - วันเสาร์ที่ 5 สิงหาคม 2560

เวลา 09.00 - 16.00 น. (ลงทะเบียน 08.30 น)

โรงแรม แกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ (สุขุมวิท ซอย 6)



หัวข้อการฝึกอบรม

วันศุกร์ที่ 4 สิงหาคม 2560 (09.00-16.00 น.)	วันเสาร์ที่ 5 สิงหาคม 2560 (09.00-16.00 น.)
<ul style="list-style-type: none"> • Training and Development กับการเชื่อมโยงไปยังวิสัยทัศน์ขององค์กร • ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงาน Training and Development ในปัจจุบัน • ความสามารถของนัก HRD แบ่งเป็น <ul style="list-style-type: none"> ◦ ความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ (Technical Competency) ◦ ความสามารถด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal Competency) ◦ ความสามารถด้านสติปัญญา (Intellectual Competency) ◦ ความสามารถด้านธุรกิจ (Business Competency) • กรอบความคิดของ Human Resource Development <ul style="list-style-type: none"> ◦ กรอบแนวคิดด้านการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ◦ กรอบความคิดด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance Paradigm) • องค์ประกอบของ Training and Development <ul style="list-style-type: none"> ◦ การพัฒนาพนักงานระดับบุคคล (Individual Development) ◦ การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ◦ การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) • Competency กับการเชื่อมโยงสู่องค์ประกอบของ Training and Development <ul style="list-style-type: none"> ◦ ความหมายและประโยชน์ของ Competency ◦ ระดับขั้นของ Competency ◦ การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indicators) 	<ul style="list-style-type: none"> • องค์ประกอบที่ 1 : การพัฒนาพนักงานระดับบุคคล <ul style="list-style-type: none"> ◦ ความหมายของ Individual Development ◦ การเชื่อมโยง Competency กับการพัฒนาพนักงานระดับบุคคล ◦ ความสัมพันธ์ระหว่าง Competency กับการพัฒนาพนักงานระดับบุคคล ◦ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาพนักงานระดับบุคคล • องค์ประกอบที่ 2 : การพัฒนาสายอาชีพ <ul style="list-style-type: none"> ◦ ความหมายและองค์ประกอบของ Career Development <ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) - การบริหารคนเก่งและคนดี (Talent Management) - การวางแผนสืบต่อตำแหน่งงาน (Succession Planing) ◦ การเชื่อมโยง Competency กับการพัฒนาสายอาชีพ ◦ ความสัมพันธ์ระหว่าง Competency กับการพัฒนาสายอาชีพ • ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาสายอาชีพ • องค์ประกอบที่ 3 : การบริหารผลการดำเนินงาน <ul style="list-style-type: none"> ◦ ความหมายและวงจรของ Performance Management (PM) ◦ ความแตกต่างระหว่าง PM กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ◦ ความสัมพันธ์ระหว่าง Competency กับการบริหารผลการดำเนินงาน ◦ การเชื่อมโยงระหว่าง Competency กับตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPIs) ◦ แนวทางการกำหนด KPIs ◦ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารผลการดำเนินงาน • แนวทางการวัดผลงานของงาน Training and Development • การเตรียมความพร้อมในการนำแนวคิด Training and Development ไปใช้ในองค์กร

ใบสมัครหลักสูตร “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รุ่นที่ 31”

1. ชื่อ-นามสกุล.....	ชื่อและที่อยู่บริษัทสำหรับออกไปกำกับภาษี รหัสสมาชิก M-.....
ตำแหน่ง	บริษัท.....
E-mail.....มือถือ.....	ที่อยู่.....
2. ชื่อ-นามสกุล.....	เลขประจำตัวผู้เสียภาษี.....สาขา.....
ตำแหน่ง.....	โทรศัพท์ต่อ..... โทรสาร
E-mail.....มือถือ.....	ประเภทธุรกิจผู้ติดต่อ.....
	E-mail.....มือถือ.....

วิธีการชำระเงิน โอนเงิน หรือเช็คขีดคร่อมในนาม บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด หรือ HR Center Co., Ltd.

- ธนาคารกรุงเทพ สาขาสี่แยกบางนา บัญชีกระแสรายวัน เลขที่ 2403005727
- ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาศรีนครินทร์ (กรุงเทพฯกรีฑา) บัญชีออมทรัพย์ เลขที่ 0802359647
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา สาขาดอนศรีนครินทร์-กรุงเทพฯกรีฑา บัญชีออมทรัพย์ เลขที่ 3071269091

1. บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มหากมีค่าธรรมเนียมในการโอนเงินเกิดขึ้น

2. ค่าธรรมเนียมในการโอนเงิน (ถ้ามี) ผู้โอนเงินต้องเป็นผู้ชำระค่าธรรมเนียมเอง

- กรณีชำระเงินล่วงหน้า กรุณา Fax สำเนาใบโอนเงิน โดยระบุชื่อบริษัท ชื่อหลักสูตร พร้อมเอกสารหักภาษี ณ ที่จ่าย 3% มาที่บริษัทก่อนวันฝึกอบรม
- เอกสารหักภาษี ณ ที่จ่าย 3% กรุณานำมาให้ในวันฝึกอบรม มิฉะนั้น จะต้องชำระค่าฝึกอบรมเต็มจำนวน
- บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด 52/37 ซอยกรุงเทพกรีฑา 15 ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10250
เลขที่ประจำตัวผู้เสียภาษี 13 หลัก 0105540023934

หมายเหตุ กรณียกเลิกการเข้าฝึกอบรมกรุณาแจ้งล่วงหน้า 7 วันก่อนวันฝึกอบรม มิฉะนั้นจะต้องชำระ 30% ของราคาค่าฝึกอบรม

สนใจสมัครสมาชิกหรือสำรองที่นั่ง public1.hrcenter@gmail.com โทรศัพท์ (02) 736-2245-7 โทรสาร (02) 736-0470-1

อัตราค่าฝึกอบรมรวมเอกสาร, อาหารว่าง และอาหารกลางวัน (ราคาต่อ 1 ท่าน)