



กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

STRATEGIC HUMAN RESOURCE

“หากไม่มีกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ก็ยากที่องค์กรจะเติบโตได้อย่างยั่งยืน”

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

รุ่นที่ 32
มอบวุฒิบัตร

หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ

- ผู้บริหารสายงานทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งผู้สนใจทั่วไป

วิทยากร

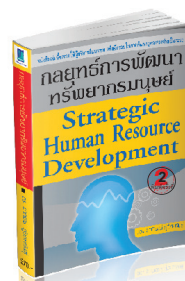
ดร.อาภรณ์ ภูวักยพันธ์ุ

- วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ผู้เขียนหนังสือด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สมัยใหม่เกือบ 40 เล่ม

แกมหนังสือ

Strategic Human Resource Development

ราคา 270 บาท 1 เล่ม
สำหรับผู้เข้าฝึกอบรม
หลักสูตรนี้ทุกท่าน



วัน เวลา และสถานที่

วันศุกร์ที่ 3 - วันเสาร์ที่ 4 พฤศจิกายน 2560

เวลา 09.00 - 16.00 น. (ลงทะเบียน 08.30 น)

โรงแรม อมารี บูเลอวาร์ด (สุขุมวิท ซอย 5)

ในการฝึกอบรมหลักสูตรนี้

วิทยากรยินดีให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านแบบตัวต่อตัว 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

สมาชิก 6,000 บาท +VAT 420 รวม 6,420 บาท / บุคคลทั่วไป 7,000 บาท +VAT 490 รวม 7,490 บาท



หัวข้อการฝึกอบรม

วันศุกร์ที่ 3 พฤศจิกายน 2560 (09.00-16.00 น.)	วันเสาร์ที่ 4 พฤศจิกายน 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 ○ ระดับชั้นของ 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) - การวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning) ○ 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

หลักสูตรฝึกอบรม กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รุ่นที่ 32

1. ชื่อ-นามสกุล.....	2. ชื่อ-นามสกุล.....
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
E-mail.....	E-mail.....
ชื่อและที่อยู่บริษัทสำหรับออกไปกำกับภาษี	
บริษัท.....	เลขประจำตัวผู้เสียภาษี..... สาขา.....
ที่อยู่.....	
ประเภทธุรกิจ.....	โทรศัพท์..... ต่อ..... โทรสาร.....
ผู้ติดต่อ.....	E-mail..... มือถือ.....

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

- ธนาคารกรุงเทพ สาขาสี่แยกบางนา บัญชีกระแสรายวัน เลขที่ 2403005727
- ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาศรีนครินทร์ (กรุงเทพฯกรีฑา) บัญชีออมทรัพย์ เลขที่ 0802359647
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา สาขานนทบุรีศรีนครินทร์-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% กรุณานำมาในวันฝึกอบรม มิฉะนั้น จะต้องชำระค่าฝึกอบรมเต็มจำนวน
- บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด 52/37 ซอยกรุงเทพฯกรีฑา 15 ถนนกรุงเทพฯกรีฑา แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10250 เลขที่ประจำตัวผู้เสียภาษี 13 หลัก 0105540023934

หมายเหตุ กรณียกเลิกการเข้าฝึกอบรมกรุณาแจ้งล่วงหน้า 7 วันก่อนวันฝึกอบรม มิฉะนั้นจะต้องชำระ 30% ของราคาค่าฝึกอบรม