

การบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับ HR และหัวหน้างาน

วันที่ 22 สิงหาคม 2562 ระหว่างเวลา 09:00-16:00 น. ณ โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร

ทุกองค์กรต่างมุ่งหวังให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรืออย่างน้อยก็มียผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินหนึ่งใดในระดับที่ไม่ต่ำกว่าที่คาดหวังอันเป็นบทบาทหลักที่ HR และหัวหน้างานต้องประสานกันและจำเป็นต้องอาศัยการออกแบบแนวปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติงาน แต่มีกพบว่าในหลายองค์กร HR และหัวหน้างานเน้นทำการประเมินผลของพนักงานเป็นหลัก โดยไม่ได้บริหารจัดการเป้าหมายงาน วางแผนพัฒนา รวมทั้งแก้ไขปัญหามหาผลการปฏิบัติงานของลูกน้องอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ขาดการเชื่อมโยงของเป้าหมายงานของหน่วยงาน และพนักงานเข้าด้วยกัน อันมีผลต่อเนื่องให้การบริหารจัดการลูกน้องโดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่ผลงานต่ำ (Low Performer) ทำได้อย่างไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

หลักสูตรนี้ จะช่วยให้ความรู้ความเข้าใจและนำเสนอแนวทางพื้นฐานสำหรับการนำไปใช้ออกแบบเครื่องมือ แนวทางและวิธีการที่จะบริหารจัดการกับผลงานของพนักงาน โดยมุ่งเน้นพนักงานที่มีผลงานต่ำ (Low Performers) เชื่อมโยงกับการดำเนินการทวงวิสัยพนักงานกรณีมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมาย รวมทั้งให้คำแนะนำแนวทางการรื้อฟื้นเป้าหมายปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เทคนิคการพูดคุยเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน การ Feedback ผลงานของลูกน้อง การดำเนินการทวงวิสัยเชิงรุกกรณีพนักงานผลงานต่ำ (Progressive Disciplinary Action) และการจัดการกับการขึ้นค่าจ้าง/เงินเดือนและโบนัสสำหรับพนักงานที่ต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการเรียนรู้แบบครบวงจรสำหรับทั้ง HR และหัวหน้างาน

สิ่งที่จะเรียนรู้

- เหตุใดองค์กรชั้นนำจึงมีระบบและกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) คืออะไร
- วงจรของการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Loop) และกรณีศึกษาองค์กรตัวอย่างทั้งภาครัฐและภาคเอกชนชั้นนำ
- ผลการปฏิบัติงาน (Performance) กับศักยภาพการทำงาน (Potential) กับการกำหนด Performance-Potential Matrix และแนวทางการนำไปใช้จัดกลุ่มพนักงาน
- การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Performance Improvement)

- กระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Performance Improvement Process) ขององค์กรตัวอย่าง
- การตั้งเป้าหมาย และตัวชี้วัดผลงานเมื่อทำการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
- เทคนิคการพูดคุยสำหรับหัวหน้างานและ HR เมื่อจะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง
- การ Feedback ผลงานของลูกน้องตามแนว AID (Action-Impact-Develop)
- การดำเนินการทางวินัยเชิงรุกกรณีพนักงานผลงานต่ำ (Progressive Disciplinary Action) ที่ HR และหัวหน้างานต้องทำให้เป็น
- การจัดการกับการขึ้นค่าจ้าง/เงินเดือนและโบนัสสำหรับพนักงานที่ต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
- บทบาทของหัวหน้างาน vs HR ที่ต้องประสานกันเพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
- แชร์ปัญหาที่พบและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน

แนวทางการเรียนรู้

- บรรยาย อภิปรายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- ตัวอย่างกระบวนการ PIP (Performance Improvement Plan) ขององค์กรที่เป็นกรณีศึกษา
- Role Play การพูดคุยเพื่อตั้งเป้าหมายผลงานของลูกน้อง
- Role Play การ Feedback ผลงานของลูกน้องตามแนว AID
- ฝึกปฏิบัติการเขียนหนังสือเตือนลโทษทางวินัยตามกรณีตัวอย่าง

รูปแบบการสัมมนา

การบรรยาย กรณีศึกษาเน้นการนำตัวอย่างจากการปฏิบัติงานจริง พร้อมกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

อัตราค่าสัมมนา

- สมาชิก PMAT
3,424 บาท (รวม Vat 7% แล้ว)
- ผู้สนใจทั่วไป
4,280 บาท (รวม Vat 7% แล้ว)

วิทยากร

ดร.ชัชวาล อรรถศรีศุกกัต

วิทยากรและที่ปรึกษาวานบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์และวางแผนกำลังคนการสัมภาษณ์และบริหารผลการปฏิบัติงาน อดีตผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทในเครือธนาคารกรุงไทย ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีในงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



***** ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสามารถหักลดหย่อนภาษีได้ 200% *****

- หมายเหตุ :-
1. สมาคมฯ มิได้อุบัติในข่ายที่ต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามคำสั่งของกรมสรรพากร ที่ ก.ป.4/2528
 2. วัน เวลาและสถานที่ ที่ระบุไว้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม
 3. สมาคมฯ ขอเชิญยืนยันการจัดสัมมนาช้าที่สุดภายในระยะเวลา 7 วัน ก่อนกำหนดการจัดสัมมนาในแต่ละหลักสูตร
 4. หากต้องการยกเลิกการเข้าร่วมสัมมนา โปรดแจ้งก่อนกำหนดการจัดล่วงหน้า 7 วัน มิฉะนั้นสมาคมฯ ขอเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดสัมมนา 30% ของค่าสัมมนาในแต่ละหลักสูตร และหากยกเลิกการเข้าร่วมในวันสัมมนา ทางสมาคมฯ ขอเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดสัมมนา 100%



Public Training สามารถติดต่อ คุณศุภจิราณี ได้ที่ 02 3740855 ต่อ 12 หรือ public@pmat.or.th