

ด้วยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องทำหน้าที่ในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ในยุคปัจจุบันการแข่งขันได้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น องค์กรต่าง ๆ พยายามเร่งปรับตัวเองเพื่อสร้างรายได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้มากขึ้น จึงทำให้องค์กรหลายแห่งเริ่มปรับปรุงทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านเทคโนโลยี ระบบการทำงาน โครงสร้างการทำงาน และทรัพยากรที่ขาดไม่ได้ นั่นก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” องค์กรจะบริหารจัดการคนอย่างไรเพื่อให้ทราบได้ว่า พนักงานในองค์กรขาดความรู้ และทักษะนั้นจริง และเมื่อทราบว่าในองค์กร ขาดความรู้และทักษะที่มีความจำเป็น มีวิธีการอย่างไร เพื่อที่จะนำมาซึ่งความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

เครื่องมือ competency จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรโดยส่วนใหญ่ นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแพร่หลาย เช่น ระบบการสรรหาคัดเลือก ระบบการพัฒนาบุคลากร ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการวางแผนความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น ซึ่งการกำหนด competency ต้องให้สอดคล้อง เชื่อมโยง และสนับสนุน วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ(Mission) ค่านิยมร่วม(Share Value) แผนกลยุทธ์ขององค์กร(Business Strategy) รวมทั้งต้องพิจารณาคุณลักษณะและความรู้ ความสามารถที่ต้องมีให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานให้กับบุคลากรในตำแหน่งงานนั้นๆ ด้วย

เครื่องมือ competency จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรโดยส่วนใหญ่ นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแพร่หลาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด ความสำคัญ และความจำเป็นของสมรรถนะและการพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม สามารถกำหนด Competency Model ขององค์กร รวมทั้งกำหนด Core และ functional Competency ขององค์กรได้
3. เพื่อให้พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร และการติดตามอย่างเป็นระบบ
4. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล และกำหนดตัวชี้วัด

เนื้อหาหลักสูตร

1. การกำหนด core competency และหลักเกณฑ์การ Implement competency

1.1 ที่มาและแนวคิดของ เครื่องมือ competency

- การเชื่อมโยง Competency กับเป้าหมายธุรกิจขององค์กร
- การกำหนดเกณฑ์ การคัดเลือก core competency ขององค์กร

1.2. ความหมายและองค์ประกอบของ Competency

- การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารและพัฒนาบุคลากร
- ประเภทของ competency

1.3. แนวทางการ Implement competency พร้อมตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

1.4. การนำ core competency มาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

- แนวทางการสัมภาษณ์พนักงานตาม core competency

2. แนวทางการกำหนด Managerial/Functional Competency

2.1. ความหมาย Managerial competency และการกำหนดกลุ่มของพนักงาน

2.2. การกำหนด Functional competency และที่มาของการหาหัวข้อ

2.3 แนวทางการทำ Job Mapping

3. การนำผลการประเมิน competency ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

3.1. การประเมินผล Competency ทั้ง 3 ประเภท

3.2. วิเคราะห์ข้อมูล competency gap

- แนวทางในการพัฒนาบุคลากร และการปิด gap

3.3 การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้ในงาน HR และการพัฒนาลูกน้อง

- การใช้ข้อมูล competency gap มาใช้ในการวางแผนหาความต้องการในการฝึกอบรม และการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี
- การจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (IDP)
- การติดตามและประเมินผล IDP
- การใช้แผนพัฒนาเป็นรายบุคคลมาเป็นข้อมูลในการวางแผน สิบกอดตำแหน่ง
- ตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร รวมถึงได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการนำสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
2. ได้รูปแบบ Competency Model ขอบองค์กรและวิชาชีพต่างๆ

อัตราค่าสัมมนา

- สมาชิก PMAT

3,424 บาท (รวม Vat 7% แล้ว)

- ผู้สนใจทั่วไป

4,280 บาท (รวม Vat 7% แล้ว)

วิทยากร

ดร.กฤติน กุลเพ็ญ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล
ซึ่งมีประสบการณ์ ด้านการบริหารจัดการให้กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในสาขาธุรกิจ
ก่อสร้าง อาทิ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย และสาขาธุรกิจโรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า
 อาทิ รพกรุงเทพ. รพ.บี เอ็น เอช ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน และบรรยายให้ความรู้
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ



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

หมายเหตุ :-

1. สมาคมฯ มิได้อุ้ในข่ายที่ต้องถูกหักภาษี 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 คุณศุภิภาณท์ ได้ที่ 02 3740855 ต่อ 12 หรือ public@pmat.or.th