

Strategic Talent Management for Organizational Excellence

การบริหารจัดการคนเก่งเชิงกลยุทธ์

ระยะเวลาการอบรม: 2 วัน

หลักการและเหตุผล

สภาพแวดล้อมในการแข่งขันทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา รวมถึงความหลากหลายต่างๆที่เกิดขึ้นทำให้ความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อเป้าหมายสูงขึ้นตามไปด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นเรื่องที่สำคัญ ปัจจุบันพบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องมีบุคลากรที่เรียกว่า “คนเก่ง (Talent)” เป็นผู้ที่ขับเคลื่อนองค์กรไปถึงเป้าหมายที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นองค์กรที่ต้องการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันจึงต้องเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ จึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาทักษะขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการแข่งขันและเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบริบทในเรื่องการบริหารคนเก่ง (Talent Management) เป็นเรื่องที่องค์กรสมัยใหม่ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าเพราะถือเป็นกุญแจหลักที่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง

คนเก่งในแต่ละองค์กรจะมีลักษณะที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะธุรกิจ ทิศทาง ความคิดความเชื่อ การกำหนดกลยุทธ์ และการวางแผนในการบริหาร Talent ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร การสร้างคนเก่งและสร้างระบบการบริหารคนเก่งไม่จำเป็นต้องเป็นโครงการใหญ่หรือใช้ในองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้น ไม่ว่าจะองค์กรขนาดใดก็สามารถเริ่มสร้างผลสำเร็จเชิงธุรกิจขององค์กรในระยะยาวได้ โดยเริ่มจากความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารในเรื่องของการบริหาร Talent

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้หัวหน้างานได้เรียนรู้ถึงความสำคัญของการบริหาร Talent
2. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. พัฒนาขีดความสามารถในการบริหาร Talent ได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น
4. นำวิธีบริหาร Talent มาปรับใช้กับการบริหารผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน ทำให้เกิดมุมมองใหม่ๆ

เนื้อหาของหลักสูตร

ส่วนที่ 1 การบริหารคนเก่งกับการพัฒนาขีดความสามารถองค์กร

- Current Trends in Global Workforce & Talent Acquisition in AEC 2016
- ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management Systems) กับ ระบบการบริหารคนเก่ง (Talent Management Systems)
- เชื่อมโยง Talent Acquisition to HR Strategies & Overall Business
- วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหาร Talent

ส่วนที่ 2 วิธีการและการกำหนดกลยุทธ์บริหาร Talent ให้ตอบโจทย์องค์กร

- ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อการบริหาร Talent ในองค์กร
- แนวการสร้างกลยุทธ์การบริหารคนเก่งให้สัมพันธ์กับกลยุทธ์องค์กร (Road Map)
- ต่อยอดแผนกลยุทธ์การบริหาร Talent กับแผนงานกลยุทธ์หลักในสายงาน
- ออกแบบทักษะความสามารถของ Talent ที่องค์กรคาดหวัง (ตัวอย่างจากกรณีศึกษา)
- รูปแบบเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อนำไปใช้บริหาร Talent
- แนวทางการสร้างแผนพัฒนา Talent ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การบริหาร Talent กับการบริหารผลงาน
- การบริหาร Talent กับการพัฒนาภาวะผู้นำ
- ประเด็นที่ต้องพิจารณาและแนวทางแก้ไข
- ความสำคัญของการพัฒนาสายอาชีพ กับการบริหาร Talent

ส่วนที่ 3 การควบคุมเพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ (Result and Controlling)

- รูปแบบการประเมินผลลัพธ์
- การติดตามผลและเสริมแรง
- ความสำเร็จและความล้มเหลวของการบริหาร Talent
- ตัวอย่างเครื่องมือที่น่าสนใจ
- กรณีศึกษาที่น่าสนใจ (องค์กรชั้นนำและงานวิจัย)

รูปแบบการฝึกอบรม

- บรรยาย อภิปราย
- แลกเปลี่ยนประสบการณ์
- Workshop กรณีศึกษา กิจกรรมการเรียนรู้

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานและปฏิบัติงานด้าน HR