

Course Outline

HR Mastery in Succession Planning: A Practical Approach for Effective Talent

ระยะเวลา: 2 วัน

รุ่น 1 วันที่ 16-17 พ.ค.67

รุ่น 2 วันที่ 8-9 ส.ค.67

รุ่น 3 วันที่ 28-29 พ.ย.67

วิทยากร :

อาจารย์สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ

Rationale: (ความสำคัญ/ความจำเป็นที่ต้องอบรม)

Succession Planning เป็นระบบที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา High Potential Staff ซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มที่มีศักยภาพสูงเพื่อก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งสำคัญขององค์กร ถือเป็น การเติมเต็มตำแหน่งที่สำคัญด้วยบุคลากรขององค์กร หรือ “Build and Promote from Within” แทนที่จะแสวงหาจากภายนอก ปัจจุบัน Succession Planning ในหลายๆองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหาร Talent (Talent Management) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา High Potential Staff ทุกระดับเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สำคัญ (Key Position) ขององค์กร ระบบดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสภาวะที่องค์กรต้องเผชิญกับแรงกดดันต่างๆ มากมายอย่างทุกวันนี้ ในขณะที่แต่ละองค์กรมักมีบุคลากรกลุ่มดังกล่าวจำนวนไม่มาก ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาและรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ไว้เพื่อความอยู่รอดและการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

หลักสูตรนี้มุ่งให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) รวมถึงการเลือกเครื่องมือและวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กรมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่เป็น Successor ให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นทั้งด้านผลงานและด้านอารมณ์ตามที่องค์กรคาดหวัง จนสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่กำหนด

เหมาะสำหรับ

Senior HR, HR Manager หรือ HR Executive และผู้บริหาร ที่รับผิดชอบการกำหนดกลยุทธ์ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ “คน” และ “การพัฒนาผู้นำ” ขององค์กร

ประโยชน์ที่ได้จากการเรียนรู้

- รู้และเข้าใจกระบวนการกำหนด Career Path Model และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร
- รู้และเข้าใจขั้นตอนการจัดทำ Succession Planning ให้สอดคล้องกับ Career Path Model ขององค์กร
- รู้และเข้าใจวิธีการคัดเลือกและจัดตั้ง “คณะกรรมการ Succession Planning”
- รู้และเข้าใจการกำหนด “เกณฑ์” และ “เงื่อนไข” สำหรับ Key Position และ Successor ขององค์กร
- รู้และเข้าใจประโยชน์และข้อจำกัดของแต่ละขั้นตอนของกระบวนการจัดทำ Succession Plan
- รู้และเข้าใจวิธีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง หรือ IDP (Individual Development Plan) ของ Successor
- รู้และเข้าใจข้อดีและข้อจำกัดของการประเมิน Successor ด้วยวิธีต่างๆ เช่น 180 องศา และ 360 องศา
- รู้และเข้าใจแนวทางในการจัดทำ Pilot Project เพื่อจัดตั้งกระบวนการ Succession Planning ทั้ง 4 ขั้นตอน

วิธีการฝึกอบรม

หลักสูตรนี้ใช้หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Approach) และหลัก Accelerated Learning ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และความเข้าใจจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานของตนได้จริง

วิธีการฝึกอบรมประกอบด้วย

- ❖ บรรยาย (Lecture)
- ❖ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Experience Sharing)
- ❖ กิจกรรมกลุ่ม (Group Practice)
- ❖ กรณีศึกษา (Case Study)

กำหนดการ

<p>วันที่ 1</p> <p>09.00 – 10.30</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ปัญหาและความจำเป็นในการจัดทำ Succession Planning ● แนวคิด ความสำคัญ และความเชื่อมโยงระหว่าง Career Plath Model และ Succession Planning ● Career Path แบบต่างๆ และการเลือก Career Path ให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร ● ข้อดีและข้อจำกัดของ Career Path แบบต่างๆ <p>Group Discussion:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานและวัฒนธรรมขององค์กร
<p>10.45 – 12.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้ง “คณะกรรมการ Succession Planning” ● กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำ Succession Planning ทั้ง 4 ขั้นตอน <ol style="list-style-type: none"> ๑. Identify Key Position ๒. Identify Successor ๓. Developing Successor ๔. Evaluating and Promotion <p>Group Practice 1: Identify Key Position</p> <p>ฝึกกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับ Key Position</p>
<p>12.00 – 13.00</p>	<p style="text-align: center;">พักรับประทานอาหารกลางวัน</p>
<p>13.00 – 15.45</p>	<p>Group Practice 2: Identify Successor</p> <ul style="list-style-type: none"> □ ฝึกการกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับการเลือก Successor ● แนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนา Successors ● วิธีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองหรือ IDP (Individual Development Plan) ● ข้อดีและข้อจำกัดของการพัฒนา Successor ด้วยสูตรการเรียนรู้ 70:20:10 <p>Group Practice 3: Developing Successor</p> <ul style="list-style-type: none"> □ ฝึกการกำหนด IDP เพื่อพัฒนา Successor จากกรณีศึกษาที่กำหนด
<p>15.45 – 16.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● สรุปและตอบข้อสงสัย

หมายเหตุ พักรับประทานอาหารของว่างเวลา 10.30 น. และ 14.45 น.

<p>วันที่ 2</p> <p>09.00 – 10.30</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ทบทวนเนื้อหาของวันแรก ● แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน Successor แบบต่างๆ ● ข้อดีและข้อจำกัดของการประเมินด้วย 180 องศา และ 360 องศา ● ปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบประเมินผลงานขององค์กร ● ข้อดีและข้อจำกัดของการนำระบบประเมินผลงานประจำปีขององค์กรมาใช้ในการประเมิน Successor <p>Group Discussion:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ ทำอย่างไรให้ระบบประเมินผลงานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายในองค์กร
<p>10.45 – 12.00</p>	<p>Group Practice 4: Evaluating & Promotion</p> <ul style="list-style-type: none"> □ ฝึกการกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับการประเมิน Successor พร้อมทั้งนำเสนอข้อดีและข้อจำกัดของเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดขึ้น
<p>12.00 – 13.00</p>	<p>พักรับประทานอาหารกลางวัน</p>
<p>13.00 – 15.45</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำโครงการ Succession Planning สำหรับองค์กรที่ยังไม่เคยทำระบบนี้มาก่อน ● แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนด Pilot Project ของโครงการ Succession Plan <p>Workshop:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ ฝึกการกำหนด Pilot Project และจัดทำ Succession Planning ทั้ง 4 ชั้นต้น
<p>15.45 – 16.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● สรุปและตอบข้อสงสัย

หมายเหตุ พักรับประทานของว่างเวลา 10.30 น. และ 14.45 น.

ค่าธรรมเนียม

<p>ท่านละ (ก่อน VAT 7%)</p>	<p>8,500 บาท</p>
<p>ท่านละ (รวม VAT 7%)</p>	<p>9,095 บาท</p>

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม

โทรศัพท์: 02-619-5500 ต่อ 432

หรือ 089-442-9453 (ประภาพร)

E-mail: publicseminar@ftpi.or.th Website: www.ftpi.or.th