

การจัดทำ TRAINING ROAD MAP (เส้นทางการฝึกอบรมบุคลากรระยะยาว)

VIRTUAL TRAINING (ZOOM APPLICATION)

สัมมนาวันที่ 31 พฤษภาคม 2564 (09:00-16:00 น.)

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งขององค์กรเพื่อให้บุคลากรเป็นทรัพยากรอันมีค่าขององค์กรที่จะก่อให้เกิดรายได้หรือผลประโยชน์เพิ่มขึ้น และให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง ตลอดจนเติบโตได้อย่างมั่นคงในสภาพเศรษฐกิจ สังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้สอนโดยตรง หากองค์กรได้มีการวางแผนฝึกอบรมในระยะยาว โดยการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) จะช่วยให้พนักงานทั้งในระดับหัวหน้างาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานเอง และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผน และบริหารการฝึกอบรม ได้เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรให้พนักงานมีความรู้ที่สอดคล้องกับธุรกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร และงาน มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์

ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถวางแผนเส้นทางการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรในระยะยาว (Training Road Map) ที่สอดคล้องกับธุรกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร สถานการณ์ และลักษณะงานได้

เนื้อหาหลักสูตร

1. Training Road Map คืออะไร
2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำ Training Road Map
3. ส่วนประกอบของ Training Road Map
4. ใครเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำ Training Road Map
5. ทำความเข้าใจกระบวนการฝึกอบรม (Training Process)
6. Training Road Map กับ กระบวนการฝึกอบรม
7. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) และความสำคัญของ Competency ต่อการพัฒนาและฝึกอบรม
8. การเชื่อมโยงการฝึกอบรมกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายของธุรกิจ สมรรถนะหลักขององค์กร Competency) และผลงาน
9. การจัดทำ Training Road Map เพื่อเป็นแผนฝึกอบรมระยะยาว

วิทยากร

คุณจิตติมา ตังคเศรษฐกุล

อดีต ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล Vet Products Group, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล Tesco Lotus (สำนักงานใหญ่) และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทเอกชนในประเทศและบริษัทข้ามชาติที่มีชื่อเสียง ด้วยประสบการณ์จากการทำงานมากกว่า 25 ปี วิทยากรและที่ปรึกษาอิสระด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร และการจัดการ



9.1 การจัดทำ Training Road Map ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

- Workshop การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Core Competency

9.2 การจัดทำ Training Road Map ของหน้าที่งาน ให้สอดคล้องกับสมรรถนะด้านหน้าที่งาน (Functional Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร/จัดการ (Managerial Competency)

- Workshop การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Functional Competency และ Managerial Competency

10. รูปแบบการฝึกอบรมของหลักสูตรต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันนั้น ๆ องค์กรต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น สถานการณ์ที่ต้องทำงานจากบ้าน (Work from Home) เนื่องจากเกิดโรคระบาด หรือน้ำท่วม หรือ ฯลฯ

การจัดทำ TRAINING ROAD MAP (เส้นทางการฝึกอบรมบุคลากรระยะยาว)

วิธีการฝึกอบรม

เป็นการฝึกอบรมแบบ Virtual Training โดยมีการบรรยายแบบมีส่วนร่วม (Participative Technique) การยกตัวอย่าง พร้อมทั้งฝึกเขียน โดยวิทยากรให้คำแนะนำในการเขียน และตอบคำถามอย่างทันทีผ่านออนไลน์ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปปรับใช้ในงานจริงได้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนฝึกอบรม เช่น เจ้าหน้าที่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ หัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น

อัตราค่าสัมมนา (รวม Vat 7%)

สมาชิก PMAT	2,140 บาท
ผู้สนใจทั่วไป	2,568 บาท

บัญชีสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
ธนาคารไทยพาณิชย์ (บัญชีออมทรัพย์) 052-230302-3



หมายเหตุ

1. วัน เวลาและสถานที่ ที่ระบุไว้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม
2. สมาคมฯ ขอแจ้งยืนยันการจัดสัมมนาซ้ำที่สุดท้ายในระยะเวลา 7 วัน ก่อนกำหนดการจัดสัมมนาในแต่ละหลักสูตร
3. หากต้องการยกเลิกการเข้าร่วมสัมมนา โปรดแจ้งก่อนกำหนดการจัดล่วงหน้า 7 วัน มิฉะนั้นสมาคมฯ ขอเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดสัมมนา 30% ของค่าสัมมนาในแต่ละหลักสูตรและหากยกเลิกการเข้าร่วมในวันสัมมนา ทางสมาคมฯ ขอเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดสัมมนา 100%