



COURSE OUTLINE

เพิ่มขีดความสามารถบุคลากรทรัพยากรบุคคล สู่ HR STRATEGIC PARTNER

BLENDDED LEARNING
Online Self-Study - Workshop - Private Mentor

ที่มาและความสำคัญของการฝึกอบรม

Human Resource Strategic Partner นักทรัพยากรบุคคลที่เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรที่องค์กรต้องการ ก่อนที่ผู้ที่มาทำงานในลักษณะ HR Strategic Partner ได้ นั้น จะต้องมีความเข้าใจในศาสตร์ของธุรกิจ ว่าตัวองค์กรแต่ละองค์กร แต่ละธุรกิจมีลักษณะที่แตกต่างกันในบริบทของตัวธุรกิจเองและความแตกต่างในลักษณะของนโยบาย นอกจากนี้ HR Strategic Partner ควรมีความเข้าใจความหลากหลายในการคิดวางแผนนโยบายของกลุ่มผู้บริหารและลักษณะการวางแผนนโยบาย ในช่วงเวลาหนึ่งว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรได้บ้าง และควรมีการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติการณ์อย่างไร

นอกจากนี้ต้องเข้าใจลักษณะการทำงานของแต่ละฝ่าย มีการลักษณะทำงานและมีการรอบความคิด วิธีการอย่างไร เป้าหมายของการฝึกอบรมนี้ มุ่งสร้างทรัพยากรบุคคลเพื่อทำงานในลักษณะหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องอาศัยสมรรถนะ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เพิ่มเติมจากทางสายทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านความเข้าใจในลักษณะขององค์กร ลักษณะนโยบาย กลุ่มผู้บริหาร ยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategic Management) และการเชื่อมโยงสู่ฝ่ายต่างๆ (Alignment) ลักษณะการปฏิบัติการณ์ และตัวชี้วัด ด้านการให้คำปรึกษาและการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติการณ์ (Consulting Skill) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญเพื่อการตัดสินใจของที่ปรึกษา (Analytic and Decision Making Skill) การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในบทบาทของ HR Strategic Partner (Communication and Relationship Skill) เพื่อสามารถทำการสื่อสารและให้คำปรึกษาเชิงปฏิบัติการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพหลักสูตรเพิ่มขีดความสามารถสู่ HR Strategic Partner ของ KCT Academy มุ่งไปที่การสร้าง นักทรัพยากรบุคคลที่เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรที่องค์กรต้องการ ไม่เพียงนำเสนอความเข้าใจและวิธีการเท่านั้น แต่ยังทำให้ผู้อบรมเห็นถึงปัญหาและความขัดแย้งที่ในฐานะ HR Strategic Partner ต้องเผชิญในหลายระดับ การอบรมใช้การบรรยาย เนื้อหา กรณีศึกษา และ Workshop เพื่อความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้ในเวลาอันรวดเร็ว

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานของสายงานทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นต่างๆต่อไปนี้และสามารถเป็นที่ปรึกษา ด้าน HR เป็น HR Strategic Partner ให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างหลักสูตร

โครงการสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study) ผ่านทาง Vknows E-Learning Platform ในสามรูปแบบได้แก่ VIDEO / PODCAST / INFOGRAPHIC
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยกรณีศึกษา ผ่าน Virtual Class room (Online Workshop Case Study)
3. การให้คำปรึกษาส่วนตัว (Private Mentoring Session)

Self-Study (E-Learning)

เนื้อหาในส่วนนี้ จะเป็นการให้บุคคลากรทางด้านทรัพยากรบุคคล ที่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน ให้ปรับพื้นมีความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานทุกส่วนของงานบริหารทรัพยากรบุคคล ตรงกันเพื่อสามารถทำงานส่วนที่ปรึกษา (Consulting) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรในส่วนนี้เป็น E-Learning พร้อมแบบทดสอบเพื่อให้ทำการศึกษาด้วยตนเองพร้อมแบบประเมินวัดผลรายบุคคล

Online Workshop [Case study]

เนื้อหาส่วนนี้จะเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการผ่าน Online Platform โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อการ วิเคราะห์ วางแผน

Private Mentoring Workshop

การให้คำปรึกษาส่วนตัว ก่อนและหลังจากที่ทีม HRD เข้าเป็นที่ปรึกษาแผนก ทางทีมวิทยากรจะพูดคุย ให้คำปรึกษาถึงปัญหาที่พบจริงและแนวทางแก้ไขปรับปรุงพัฒนา โดย Private Consult จะจัดขึ้นเป็นรายบุคคล



1

1. What's Competency ความหมายของสมรรถนะ องค์ประกอบ การแบ่งประเภทสมรรถนะ รูปแบบต่างๆที่ใช้ในองค์กร (Video Clip 20 นาที และ Info graphic 1 Page)
2. HRD Mechanism กลไกของงาน HRD (Video Clip 40 นาที และ Info graphic 1 Page)
 - Career Path Planning การวางแผนอาชีพ การแบ่งระดับพนักงานและการพัฒนาบุคลากร เพื่อก้าวขึ้นสู่งานที่ระดับสูงกว่า
 - Performance Appraisal การประเมินประสิทธิภาพการทำงาน
 - Feedback and Performance Coaching ข้อเสนอแนะและการฝึกสอนเพื่อพัฒนา
 - Potential Appraisal การประเมินศักยภาพบุคคล ประเภทต่างๆ
 - Development Training และการพัฒนาการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม
 - Organizational Development การพัฒนาองค์กร รูปแบบองค์กร
 - Rewards and Merit Pay รางวัลและการปรับค่าตอบแทน
 - Employee Welfare and Quality of Work Life สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
3. Implement HRD Consultant Program & Procedure การเป็นที่ปรึกษาเพื่อทำให้เกิดโครงการทางด้าน HRD และกระบวนการ (Video Clip 30 นาที และ Info graphic 1 Page)
 - Diagnosis Organization/ Department Needs การวินิจฉัยความต้องการองค์กร และแต่ละแผนก
 - Strategic Organization and Policies กระบวนการร่างนโยบายขององค์กร ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัดและการวัดผล กระบวนการโดยรวมของ Strategic Management ที่เชื่อมโยงกับงานทางด้านทรัพยากรบุคคล ลักษณะการเชื่อมโยงนโยบายสู่ฝ่ายต่างๆ (Alignment)
 - Planning & Designing HRD program การวางแผนและการออกแบบโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - Managing Developing process การจัดการกระบวนการพัฒนา
 - Marketing HRD program การทำการตลาดโปรแกรพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - Evaluating HRD program* การประเมินโปรแกรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - การพัฒนาบรรยากาศเชิงบวกสำหรับการทำงานเป็นที่ปรึกษาทรัพยากรมนุษย์
 - Develop positive Climate for HRD Consultant (Podcast 15 นาที และ Info graphic 1 Page)
4. เทคนิคการสื่อสาร ในฐานะการเข้าเป็นที่ปรึกษา (Podcast 15 นาที และ Info graphic 1 Page)
 - การฟังอย่างเข้าใจ การสื่อสาร การพูด การเขียน
 - การอธิบายถ่ายทอดข้อมูล การทวนความเข้าใจ ตัวอย่างปัญหาเรื่องการสื่อสารที่เกิดขึ้นจากความเชื่อชางกที่แตกต่างกัน
5. แบบทดสอบออนไลน์เพื่อความเข้าใจ

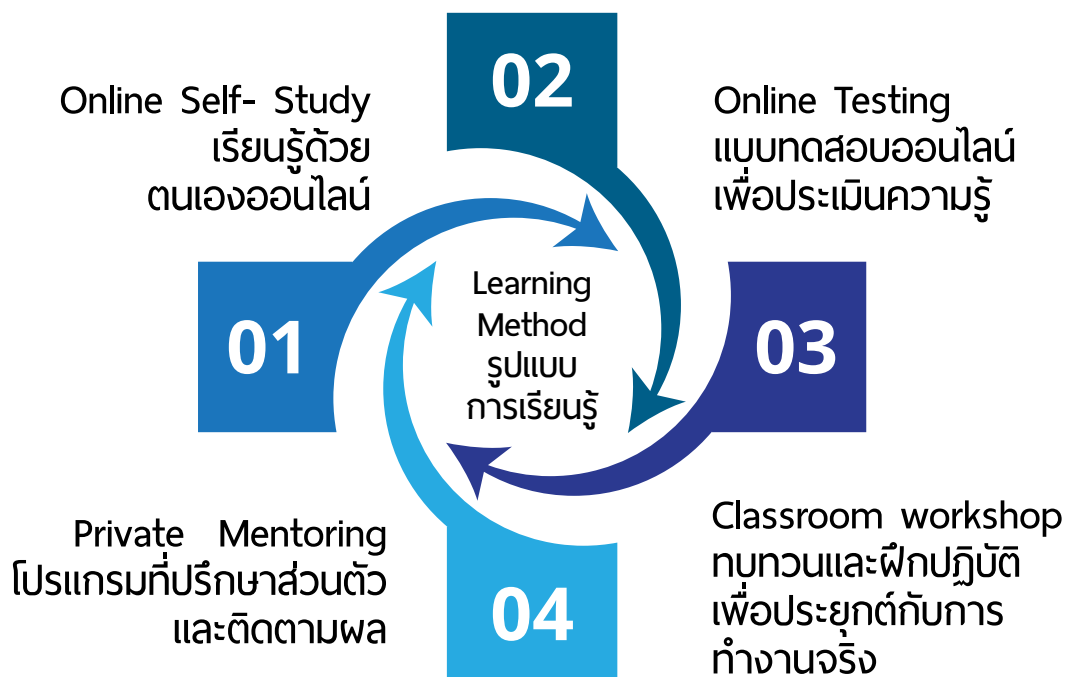


ตารางอบรม

เวลา	เนื้อหา การประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยกรณีศึกษา (Online Workshop Case Study)
วันแรก 09:00-10:30 น.	<p>บททวนและสรุปหัวใจของ HRD Consultant</p> <p>หลักการวิเคราะห์ ลักษณะขององค์กรหลายแบบที่แตกต่างกันด้วยบริบทของธุรกิจ (Diagnosis Organization / Department Needs)</p> <ul style="list-style-type: none">• ปัญหาด้านมุมมองที่แตกต่างกันด้านยุทธศาสตร์ของผู้บริหารทั้งในเชิงบริบทของธุรกิจ การดำเนินงาน และการตัดสินใจ ที่มีผลในการวางโครงสร้างองค์กร และเชื่อมโยงถึงงานทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน HRM HROD และ HRD• วิเคราะห์ลักษณะของฝ่าย แผนกต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านลักษณะงาน การปฏิบัติงาน บุคลากร ความแตกต่างของงานในเชิงเนื้อหาการปฏิบัติการ ด้านเวลา ต้นทุน การเชื่อมโยงกับฝ่ายอื่นๆ องค์กรความรู้ใหม่• ความแตกต่างของมุมมองบุคลากรในฝ่ายต่างๆ ในด้านความคิด การสื่อสาร ปัญหาความเข้าใจภาพรวมที่ไม่ตรงกัน <p>หลักการวิเคราะห์ปัญหาของกระบวนการ Workflow การวิเคราะห์ Pain point เพื่อนำปัญหาของแผนกมาใช้ในการให้คำปรึกษา</p>
10.45-12.00 น.	<p>Workshop: Diagnosis Organization Needs</p> <p>ฝึกการวิเคราะห์ ลักษณะขององค์กรหลายแบบที่แตกต่างกันด้วยบริบทของธุรกิจ</p> <p>ฝึกการวิเคราะห์ ลักษณะของฝ่ายและแผนกที่แตกต่างกันด้วยบริบทของหน้าที่และภารกิจ</p>
13:00 – 14:30 น.	<p>Workshop: Planning & Design HRD program</p> <p>ฝึกการวางแผนและออกแบบโปรแกรม HRD การวางแผนและออกแบบการให้คำปรึกษาเชิงปฏิบัติการ ด้านพัฒนาบุคคล การสร้างเรียนรู้ของพนักงาน การเลือกใช้เทคนิค กิจกรรม ในการเป็นปรึกษา</p>
14:45 – 16:00 น.	<p>Workshop: Managing Developing HRD program process</p> <p>ฝึกการจัดการกระบวนการโปรแกรม HRD</p>
วันที่สอง 09:00 – 10:30 น.	<p>Workshop: Marketing HRD program</p> <p>ฝึกการวางแผนการตลาดเพื่อดึงดูดพนักงานเข้าร่วมโปรแกรม</p>
10:45 – 12:00 น.	<p>Workshop: Evaluating HRD program</p> <p>ฝึกการออกแบบวิธีการประเมินผลโปรแกรม HRD</p>
13:00 – 16:00 น.	<p>Workshop :</p> <p>เสวนา ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นขณะที่ให้คำปรึกษาด้าน HRD แก่ฝ่ายงาน (Department)</p>
วันที่สาม 09:00 – 10:30 น.	<p>หลักการเขียนรายงานสำหรับ HR Consultant</p>
10:45 – 12:00 น.	<p>หลักการแสดงผลรายงานด้วยภาพและกราฟฟิค</p>
13:00 – 16:00 น.	<p>Workshop: ฝึกการเขียนรายงานสำหรับ HR Consultant</p> <p>และนำเสนอรายกลุ่มจากเคสตัวอย่างที่ผู้สอนจัดเตรียมไว้</p>

ตารางการอบรม

เวลา	เนื้อหาการให้คำปรึกษาส่วนตัวรายกลุ่ม (Private Group Mentor Session)
6 ชั่วโมง	ก่อนHRD ให้คำปรึกษาแก่ฝ่าย(Department) : HRD นำเสนอแผนการเข้าให้คำปรึกษาแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่อทีมวิทยากรที่ปรึกษา เพื่อรับคำแนะนำเพื่อพัฒนา โดย Private Consult จะจัดขึ้นเป็นรายกลุ่ม
6 ชั่วโมง	หลังHRD ให้คำปรึกษาแก่ฝ่าย (Department) : การให้คำปรึกษาส่วนตัว หลังจากทีม HRD เข้าเป็นที่ปรึกษา แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางทีมวิทยากรจะพูดคุยให้คำปรึกษาถึงปัญหาที่พบจริงและแนวทางแก้ไข ปรับปรุงพัฒนา โดย Private Consult จะจัดขึ้นเป็นรายกลุ่ม



ระยะเวลาการฝึกอบรม

1. การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study) ผ่านทาง Vknows E-Learning Platform 2 ชั่วโมง
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยกรณีศึกษา ผ่านVirtual Class room (Online Workshop Case Study) 18 ชั่วโมง/3 วัน
3. การให้คำปรึกษาส่วนตัว (Private Mentoring Session) 2 ครั้ง ครั้งละ 6 ชั่วโมง /2 วัน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้ทำงานทางด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับบริหาร และหัวหน้างาน

กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้แต่ละระยะ

- การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study) ผ่านทาง E-Learning : แบบทดสอบความรู้ออนไลน์ (Vknows E-Testing Platform)
- การประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยกรณีศึกษา (Online Workshop Case Study) : รายงานประเมินผลการเรียนรู้รายบุคคลจากวิทยากร
- การให้คำปรึกษาส่วนตัว (Private Consult Workshop) : รายงานประเมินทักษะในการวางแผนการให้คำปรึกษารายบุคคลจากวิทยากร

แนวทางที่ใช้ในการอบรม

แนวทางการสัมมนาและรูปแบบการเรียนรู้ : ทฤษฎี 30 : ปฏิบัติ 70
บรรยาย

ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้าอบรม

กิจกรรมกลุ่มระดมความคิด

ผู้เข้าอบรมได้เข้าไป “มีส่วนร่วม”

ตัวอย่าง/กรณีศึกษาประกอบ

เพื่อเห็น “ภาพที่ชัดเจน” มากยิ่งขึ้น

การเสวนาตีความ

วิเคราะห์เพื่อเข้าใจให้เชิงลึกเพื่อการประยุกต์ใช้

การสัมมนาใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)

ด้วยวิธีการบรรยายควบคู่กับการปฏิบัติ เน้นการบรรยายแบบให้ผู้เข้าสัมมนาเป็นศูนย์กลางการอบรมการตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

เนื้อหาของโปรแกรมมีทั้งการบรรยายให้ความรู้ พร้อม VDO ประกอบการบรรยาย

กิจกรรมกลุ่มการระดมความคิด (Brainstorming) , การฝึกปฏิบัติการ (Work Shop), กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง (Case Study and Simulation) และ การนำเสนอ (Present) ทำให้การเรียนรู้ เกิดเข้าใจด้วยตัวเองอย่างแท้จริง

KOLB'S LEARNING CYCLE



LEARNING PYRAMID

