



Proactive HR เชียงรุ๊ก

การพัฒนาทักษะเพื่อเป็น

โลกรู้จักปัจจุบันกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่คาดเดาได้ยาก HR ที่เปรียบเสมือน Ambassador ขององค์กร ย่อมต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนเอง ปรับเปลี่ยนรูปแบบจากการบริหารงานจาก “เชิงรับ (Reactive)” สู่ “เชิงรุก (Proactive)” เพื่อก้าวทันกับโลกธุรกิจ พลักดันองค์กร และเพิ่มความสามารถ (Capability) ให้มากยิ่งขึ้นไป

- ทบทวนบทบาทของ HR จาก “เชิงรับ (Reactive)” สู่ “เชิงรุก (Proactive)”
- เรียนรู้องค์ประกอบสำคัญของ HR เชียงรุ๊กที่ช่วยเพิ่มความสามารถ (Capability) ให้แก่องค์กร
- เสริมสร้างทักษะการทำงานของ HR เชียงรุ๊กที่จำเป็นในยุค 2021

Promotion

- 1 รับฟรีทันที!
ปฏิทินตั้งโต๊ะธรรมนิติ 2021
- 2 เข้าอบรม 2 ท่าน ลด 500 บาท
เข้าอบรม 3 ท่าน ลด 1,000 บาท
(หลักการเดียวกัน/ ใบเสร็จรับเงินฉบับเดียวกัน/
ไม่รวมโปรแกรมอื่น)



ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับ
“เจลล้างมือ 1 หลอด” ฟรีทันที

กำหนดการสัมมนา

วันพฤหัสบดีที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรม S 31

(ถ.สุขุมวิท ซอย 31) รถไฟฟ้า BTS สถานีพร้อมพงษ์

อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

3,900 + VAT 273 = 4,173 บาท

บุคคลทั่วไป

4,600 + VAT 322 = 4,922 บาท

(รวมเอกสาร ซา กาแฟ อาหารว่าง อาหารกลางวัน)

หัวข้อสัมมนา

1. สถานการณ์ความท้าทายที่ HR ต้องเผชิญในโลกยุค 2021

- การเผชิญกับ VUCA World
- HR Evolution วิวัฒนาการการทำงานของ HR จากอดีตถึงปัจจุบัน

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจสู่การปรับตัวของ HR ด้วยโมเดล ABCDE Strategic Planning

- A : Assessment การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อวางแผนเตรียมความพร้อมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- B : Baseline การวิเคราะห์สมรรถนะภายในองค์กร เพื่อวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบโจทย์องค์กร
- C : Components การวิเคราะห์กลยุทธ์องค์กร เพื่อวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้อง
- D : Down to specifics การวิเคราะห์แผนการปฏิบัติงาน เพื่อวางแผนการทำงานหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์
- E : Evaluate การวิเคราะห์ประเมินผลงาน เพื่อวางแผนระบบการให้ feedback ที่มีประสิทธิภาพ

3. เหตุใด HR จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท “เชิงรับ” มาเป็น “เชิงรุก”

- ความแตกต่างของ HR เชิงรับ และ เชิงรุก ที่ทำให้ HR ยุคใหม่ต้องเปลี่ยน !

4. The new of HR Roles บทบาทการทำงานของ HR เชิงรุกที่ต้องเป็นก็มากกว่า “Partner”

- การเป็นผู้วางกลยุทธ์ (Strategic Positioner)
- การเป็นผู้ที่ได้รับความน่าเชื่อถือ (Credible Activist)
- การเป็นผู้ผลักดันความสามารถองค์กร (Capability Builder)
- การเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Champion)
- การเป็นผู้ริเริ่มและผสานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Innovator & Integrator)
- การเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี (Technology Proponent)

5. องค์ประกอบสำคัญของการเป็น HR เชิงรุก

- Proactive Mindset กรอบความคิดเชิงรุก
- Proactive Personality บุคลิกภาพเชิงรุก
- Proactive Management การบริหารจัดการเชิงรุก
- Proactive Culture วัฒนธรรมการทำงานแบบเชิงรุก

6. Proactive in HR Function การทำงานแบบเชิงรุกของ HR มีอะไรบ้าง

7. ทักษะเนกทักษะที่จำเป็นสำหรับ HR เชิงรุก

- Planning Skill : ทักษะการวางแผน
- Forecasting Skill : ทักษะการคาดการณ์
- Systematic Thinking Skill : ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ
- Problem Solving Skill : ทักษะการแก้ปัญหา
- Innovative Mindset : การเสริมสร้างความคิดเชิงนวัตกรรม

8. ถาม-ตอบ แลกเปลี่ยนกับวิทยากร

วิทยากร

คุณพีรดา ฐริรพงษ์

ประธานกรรมการบริหาร บริษัท เอ็นเอส แวลูส์ จำกัด

วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ให้กับหลายบริษัทชั้นนำ

ชำระค่าสัมมนาเป็น เงินสด หรือ เช็ค สั่งจ่ายในนาม บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด

178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซ.เพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถ.ประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

TAX ID 010-553-300-1556 (สำนักงานใหญ่) (กรณีไม่มีหนังสือรับรองหัก ณ ที่จ่าย ต้องชำระเต็มจำนวน) งดรับเช็คส่วนตัว

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลงรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%

สนใจสำรองที่นั่งได้ที่ TEL 02-555-0700 กด 1, 02-587-6860-64 FAX 02-555-0710