



## Course outline

# การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย

อาจารย์ ไพรัช วนัสบดีไพศาล

Sale/Service/Management Consultant

**“วางระบบ คัดสรร ปรับเปลี่ยน พัฒนา สร้างสรรค์ รักษา ต่อยอด สืบทอด”**

### หลักการ/แนวความคิด

- โลกของการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในสมัยก่อนมีคำกล่าวที่ว่า “ปลาใหญ่กินปลาเล็ก” มาในยุคปัจจุบันและอนาคต คำกล่าวในอดีตได้ถูกเปลี่ยนไปแล้ว “ปลาที่เร็วกว่า(แม้จะตัวเล็ก) ย่อมกินปลาที่ช้ากว่า(แม้จะตัวใหญ่)” ความเร็วในยุคปัจจุบันถือเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จที่จะนำพาธุรกิจให้อยู่รอด และนั่นก็หมายความว่า ธุรกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้นจะต้องมีคนเป็นตัวขับเคลื่อน องค์กรต้องมีคนเก่งที่จะเป็นหัวจักรในการขับเคลื่อนดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับการผันผวนต่อการแข่งขันในเศรษฐกิจโลก
- ดังนั้น คนเก่งที่องค์กรต้องมี ต้องเป็นคนที่มีทักษะเทคนิคในหลายๆด้าน ความรู้ในเรื่องงาน,เรื่องคน, เรื่องข่าวสาร,เรื่องการบริหาร,เรื่องการวางระบบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ไหวพริบเฉพาะทาง และความรวดเร็วที่จะรับมือกับเหตุการณ์ในอนาคตที่อาจจะเกิดขึ้น บริหารความเสี่ยง บริหารความสำเร็จในระยะสั้น,กลาง,ยาว คนเก่งต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารทั้งในเรื่องคน,เรื่องงาน,เรื่องเทคโนโลยี อีกทั้งคนเก่งจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการอัปเดตในแขนงงานต่างๆ ทั้งการอัปเดตตนเอง และเป็นผู้สอนการอัปเดตให้กับผู้อื่น
- ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้การวางระบบ คัดสรร ปรับเปลี่ยน พัฒนา สร้างสรรค์ รักษา ต่อยอด สืบทอด เพื่อให้ได้คนเก่งเข้ามาทำหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดศักยภาพที่สูงกว่าคู่แข่ง คนเก่งหนึ่งคน

อาจจะไม่ได้มีความสามารถมากกว่าคนปกติทั่วไปนัก แต่คนเก่งหนึ่งคน(หรือคนที่กำลังจะเก่ง) จะต้องรู้วิธีในการอัพเกรดตนเองและผู้อื่น นั่นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างคนๆหนึ่งให้เก่งขึ้นมา เพราะสุดท้าย เมื่อองค์กรมีคนเก่ง องค์กรก็ต้องรักษาคคนเก่งไว้ให้ได้ยาวนานที่สุด จึงจะเป็น ประสิทธิภาพที่สมบูรณ์ → คนเก่ง + องค์กรมีศักยภาพ = ธุรกิจมีความสามารถในการแข่งขัน “วางระบบ คัดสรร ปรับเปลี่ยน พัฒนา สร้างสรรค์ รักษา ต่อยอด สืบทอด”

## วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจภาพรวมการบริหารคนเก่ง
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวางระบบ คัดสรร ปรับเปลี่ยน พัฒนา สร้างสรรค์ รักษา ต่อยอด สืบทอด อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่แน่ชัด
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถบริหารจัดการคนเก่งได้อย่างเหมาะสม
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีต้นแบบคนเก่งที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

## เนื้อหาหลักสูตร

- ★ เรียนรู้แนวคิดการบริหารจัดการคนเก่ง
- ★ เรียนรู้ภาพรวมของการวางกลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่ง
  - วางระบบ
  - คัดสรร
  - ปรับเปลี่ยน
  - พัฒนา
  - สร้างสรรค์
  - รักษา
  - ต่อยอด
  - สืบทอด
- ★ สิ่งที่คนเก่งต้องมี
- ★ สิ่งที่คนเก่งต้องเปลี่ยน/ยอมรับ
- ★ คนเก่งต่างจากคนทั่วไปอย่างไร
- ★ ขั้นตอนการบริหารจัดการคนเก่ง
- ★ การวางสถานะปฏิบัติให้คนเก่งขององค์กร
- ★ การวางแผนเส้นทางเติบโตในสายงานให้กับคนเก่ง

- ★ ฝึกประยุกต์ให้คนเก่งนำศักยภาพที่สูงไปใช้ขับเคลื่อนองค์กร
- ★ เรียนรู้แนวทางในการประเมินคนเก่ง
- ★ Workshop แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ
  - ให้โจทย์การบริหารคนเก่ง
  - วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น
  - ผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร ร่วมกันวิเคราะห์ความสำเร็จของแต่ละกลุ่มที่นำเสนอ
  - วิทยากรให้ผลลัพธ์ที่ได้ของเวิร์กช็อปนี้
- ★ สรุปเนื้อหาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์จากผู้เข้ารับการอบรม
- ★ ข้อคิดฝากให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนำกลับไปฝึกปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

### วิธีการ (ทฤษฎี 30% ปฏิบัติ 70%)

- ✓ การบรรยาย – สาธิต – ประสบการณ์
- ✓ เน้นให้มีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ เพื่อดึงศักยภาพของผู้เข้ารับการอบรมออกมา
- ✓ ระดมสมอง – กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ – เกมส์สอดแทรก – การแสดงบทบาทสมมติ

### สไตล์การสอนของวิทยากร

- ✓ Psychology for motivated thinking (การใช้จิตวิทยาเพื่อกระตุ้นความคิด)
- ✓ Training interactive for leverage the real performance (การฝึกอบรมเชิงโต้ตอบสำหรับการใช้ประโยชน์จากการปฏิบัติจริง)
- ✓ Psychology (จิตวิทยา) และ Interactive (เชิงโต้ตอบ)

คือการนำจิตวิทยามาใช้ร่วมในการฝึกอบรม และกระตุ้นความคิดของผู้เรียนอยู่ตลอดในเชิงโต้ตอบแบบอินเตอร์แอคทีฟ

### ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

- ✓ ผู้บริหาร
- ✓ ผู้จัดการ