



แนวทางบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งให้ทรงประสิทธิผล (Effective Succession Management) หลักสูตร 1.5 วัน

ทุกองค์กร ย่อมมุ่งเน้นการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจ องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการแข่งขันในระดับสูง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการมีระบบและแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมถึงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกำลังสำคัญขององค์กรก็เป็นหนึ่งในเรื่องที่ต้องพิจารณาทบทวนและดำเนินการต่อไป ขณะที่หลายองค์กรประสบปัญหาองค์กรเติบโตแต่บุคลากรที่ยังไม่พร้อมจะเติบโตมาช่วยงานสำคัญ โดยเฉพาะในตำแหน่งงานระดับบริหาร หรือประสบปัญหาว่าผู้บริหารระดับสูงขององค์กรใกล้เกษียณอายุงานแล้วแต่ยังไม่มีใครสักคนที่เหมาะสมมาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารหรือ Successor แล้วยังไม่มั่นใจว่าจะคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมมาเป็น Successor อย่างไรดี เป็นต้น โดยหลักสูตรนี้ นอกจากผู้เข้าเรียนจะได้เข้าใจแนวคิด แนวทางและวิธีการวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) เพื่อป้องกันปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งงานหลัก (Key Positions) การกำหนดคุณสมบัติ แนวทางการคัดเลือก และการพัฒนา ประเมินผล Successor ให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนผลงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ (Competitive Advantage) ให้แก่องค์กรได้ และที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งคือแนวทางการใช้ประโยชน์ และรักษาตัวผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารให้ทำงานสร้างผลงานแก่องค์กร แล้ว ยังจะได้ร่วมวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบและวิธีการวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) ขององค์กรที่มีใช้ในปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ :

หลักสูตรนี้ มุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้โดย :

- + ได้ทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารและการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) แนวทางและขั้นตอนของการจัดทำและบริหารแผนการสืบทอดตำแหน่งบริหาร (Succession Plan & Succession Management) และเรียนรู้ตัวอย่างของการจัดทำขั้นตอนมาตรฐานของงาน Succession Plan
- + แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการบริหารแผนการสืบทอดตำแหน่งบริหาร โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพการณ์ที่องค์กรดำเนินการ ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางแก้ไขในแต่ละขั้นตอนของการบริหารสืบทอดตำแหน่ง เช่น การกำหนดตำแหน่งสำคัญ (Critical Position) การกำหนดคุณสมบัติ แนวทางการคัดเลือก แนวทางการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องกับการดำเนินธุรกิจและแนวทางการติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น
- + ศึกษาแนวทางการนำ Succession Model มาไปใช้ให้เกิดผลดีต่อองค์กรและการบริหารการเติบโตในสายอาชีพของผู้บริหาร ขององค์กรที่เป็นกรณีศึกษา รวมทั้งการนำไปทบทวน ปรับปรุง พัฒนาการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- + แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองกับเพื่อนร่วมงานและวิทยากร

กำหนดการเรียนรู้ :

วันที่อบรมเชิงปฏิบัติการ

เวลา

08.30 - 16.30 น.

กิจกรรม

✔ ลงทะเบียน

✔ ทดสอบความรู้ก่อนเรียน (Pre-test)

✔ **Module 1 : ทบทวนเรื่อง Succession Plan**

- ความหมายของ Successor และ Succession Plan
- ประโยชน์ของการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)
- ขั้นตอนของการจัดทำ Succession Plan ภาคปฏิบัติ (Succession Plan Process in Practice)
- ปัญหาและอุปสรรคที่มักพบในการจัดทำ Succession Plan และแนวทางป้องกันปัญหา

✔ **Module 2 : การคัดเลือก Successor**

- ทบทวน Succession Plan Flow Chart
- เรียนรู้แนวทาง Successor Selection ที่ไม่ได้ผล (Unsatisfied Case)
- **Workshop 1 : การคัดเลือก Successor พร้อมคำแนะนำจากวิทยากร**
โดยวิเคราะห์และอภิปรายในประเด็นดังตัวอย่างต่อไปนี้
 - + การวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งงานหลักขององค์กร (Key Position)
 - + การกำหนดเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกกลุ่มคนที่พร้อมจะสืบทอดตำแหน่งบริหาร (Pool of Succession Candidate) พร้อมตัวอย่าง
 - + การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มคนที่พร้อมจะสืบทอดตำแหน่งบริหาร พร้อมตัวอย่าง
 - + จะประเมิน Competency ของ Successor อย่างไรให้ได้ผลดี
 - + เทคนิคการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และประเมินกลุ่มบุคลากรที่พร้อมจะสืบทอดตำแหน่งบริหาร พร้อมตัวอย่าง
 - + บั้น Talent ให้เป็น Successor จะดีหรือไม่ ?

✔ **Module 3 : : การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งบริหาร**

- ทบทวนแนวทางการพัฒนา Successor ขององค์กร
- เรียนรู้แนวทาง Successor Development ที่ไม่ได้ผล (Unsatisfied Case)
- **Workshop 2 : การพัฒนา Successor พร้อมคำแนะนำจากวิทยากร**
โดยวิเคราะห์และอภิปรายในประเด็นดังตัวอย่างต่อไปนี้
 - + แนวทางการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งบริหาร พร้อมตัวอย่าง
 - + เครื่องมือที่นิยมใช้สำหรับการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งบริหาร พร้อมตัวอย่าง
 - + การประเมินและติดตามผลการพัฒนากลุ่ม Successor
 - + ปัญหาที่มักพบในการพัฒนากลุ่ม Successor

กำหนดการเรียนรู้ (ต่อ) :

เวลา

กิจกรรม

✓ **Module 4 : การใช้ประโยชน์จาก Successor หลังการพัฒนา**

- ทบทวนแนวทางการบริหารผลงานและติดตามผล Successor ขององค์กร
- เรียนรู้แนวทาง Successor Performance Management ที่ไม่ได้ผล (Unsatisfied Case)
- **Workshop 3 : การใช้ประโยชน์จาก Successor พร้อมคำแนะนำจากวิทยากร**
 - + แนวทางการใช้ประโยชน์กลุ่ม Successor ขององค์กรที่เป็นกรณีศึกษา
 - + การประเมินผลงานและพฤติกรรมการทำงานของ Successor
 - + การสร้างสถานะของ Successor

✓ **Module 5 : ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งบริหาร (Key Success of Succession Plan) ขององค์กรเรา**

✓ **สรุปสิ่งที่ต้องไปดำเนินการเพื่อการติดตามผล (Training Follow-up)**

✓ **ทดสอบความรู้หลังเรียน (Post-test)**

แนวทางการเรียนรู้ :

หลักสูตรนี้ ออกแบบโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ และจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วย

- บรรยายแบบกระชับ (Mini-lecture)
- ถาม-ตอบ (Question & Answer)
- เรียนรู้จากกรณีศึกษา (Satisfied and Unsatisfied Case Study)
- กิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อสำรวจปัญหาของการใช้ระบบ Succession Management
- อภิปรายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร
- การติดตามผลการปรับปรุงหรือเสริมแนวทาง Succession Management ขององค์กรระหว่างวิทยากรร่วมกับผู้เข้าเรียนรู้

วันที่จัดและสถานที่ :

1.5 วัน โดยจำแนก 1 วันสำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายประเด็นปรับแก้ไข และ 0.5 วันสำหรับการติดตามผล พร้อม Feedback จากวิทยากร
ทั้งนี้ ตามวันและสถานที่ที่บริษัทกำหนด

กลุ่มเป้าหมาย :

ผู้บริหารระดับสูง

ผู้จัดการด้าน HR

และผู้จัดการตามสายงาน จำนวนตามที่องค์กรกำหนด

ข้อเสนอพิเศษ :

วิทยากรเปิดให้ HR ขอรับคำปรึกษาในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สามารถปรับใช้ระบบ Succession Management ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากสิ้นสุดการอบรมและติดตามผลแล้ว เป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม

วิทยากร :

(ประวัติตามแนบ)