

การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ทางธุรกิจในปัจจุบัน ที่มีการแข่งขันทางการตลาดที่สูงขึ้น ต้นทุนค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบ้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นความต้องการของลูกค้าคู่แข่ง ทรัพยากร บุคลากรที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ดังนั้นการทำงานแบบเดิมๆ การบริหารจัดการพื้นฐานทั่วไป อาจไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร และหน่วยงาน ซึ่งการบริหารจัดการต้องมีการปรับวิธีการทำงานต่างๆ ให้ตอบโจทย์สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา และพัฒนาผลการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนมากที่สุด

หลักสูตร การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ถูกออกแบบมาเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการให้กับระดับจัดการในองค์กร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้สามารถสร้างการผลประกอบการเติบโต และยั่งยืนให้องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการ

- เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจแนวทางวิธีการในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
- พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ วางแผนและบริหารจัดการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สามารถนำความรู้ทักษะ ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มาพัฒนาผลงานองค์กรให้ดีขึ้น

โครงสร้าง และ เนื้อหาของหลักสูตร

คำถามกระตุ้นแนวคิด ถ้าได้รับการโปรโมทให้รับผิดชอบองค์กรใหม่หรือหน่วยงานใหม่ มีขั้นตอนดำเนินการอะไรบ้าง และทำอย่างไร

การฝึกอบรมวันที่ 1

ส่วนที่ 1 ภาพรวม ทำไมต้องมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์คืออะไร แตกต่างจากการบริหารจัดการทั่วไปอย่างไร?

พื้นฐาน องค์ประกอบในการบริหารจัดการ

- ฝั่งกระบวนการ

- โครงสร้าง หน้าที่

- PODC Model (Plan, Organize, Command, Control, Appraisal, Improve)

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ คืออะไร มีกระบวนการอย่างไร

2.1 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์คือ ทำงานให้สำเร็จ โดยบริหารจัดการโดยใช้ประโยชน์จากปัจจัยภายในภายนอก เพื่อมุ่งพัฒนาองค์กรให้เติบโตยั่งยืน อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

- ปัจจัยการทำงานให้สำเร็จ ผลงานเกิดจากอะไร

Competency บุคคล, ทีม, ระบบงาน, เครื่องมือ, หน้าที่ที่ถูกที่ใช้, หัวหน้า

- ความเข้าใจในกลยุทธ์ คืออะไร ทำอย่างไร
- ผังความคิด การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
- ตัวอย่างการ บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

2.2 เครื่องมือในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

- SPMS (Strategic Performance Management Model)
- Strategic Thinking Model
- PDCA, PODC Model

2.3 ขั้นตอนกระบวนการ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

- ภาพความต้องการ ขององค์กรตามวิสัยทัศน์
- พันธกิจในแต่ละด้าน เป้าหมายตามพันธกิจ
- การวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จขององค์กร และการทำงาน
- การวางแผนกลยุทธ์ 3-5 ปี
- กำหนดเป้าหมาย และ Gap ของเป้าหมายและปัจจุบัน
- กำหนดกลยุทธ์ และจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์
- การติดตามประเมินผลงาน
- ปรับปรุงพัฒนาการทำงานและบุคลากร

ส่วนที่ 3 Goal ความเข้าใจชัดเจน ในเป้าหมายการทำงาน

- เป้าหมายการทำงาน มีกี่ด้านอะไรบ้าง (สิ่งที่ต้องการ และโจทย์ที่ต้องตอบ)
- ลำดับความสำคัญของเป้าหมาย
- สถานะและ Gap ของเป้าหมายกับ ปัจจุบัน

Workshop 1 การกำหนดเป้าหมาย (เป้าหมายที่ต้องการ และโจทย์ที่ต้องตอบ)

ส่วนที่ 4 Plan การวิเคราะห์ปัจจัยส่งผล และออกแบบกลยุทธ์ การประเมิน และสรุปกลยุทธ์

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (ปัจจัยส่งผล, ออกแบบทางเลือก, ประเมินสรุปกลยุทธ์)

ทำแผนปฏิบัติการ การประมาณการใช้ทรัพยากร วิเคราะห์เทียบกับปัจจุบัน

4.1 ปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่ต้องวิเคราะห์

- 5 Force, PEST, Other

4.2 ปัจจัยภายในที่ต้องวิเคราะห์

- SPMS Model (3 แกนหลักในการสร้างความสำเร็จขององค์กร หน่วยงาน)
- ผังงาน โครงสร้าง JD, 4 M, Value Chain องค์ประกอบสำคัญขององค์กร
- การวิเคราะห์องค์กรตามหลัก 7S, BMC (Business Model Canvas)
- เทคโนโลยี / นวัตกรรม / ERP / IT / Infrastructure
- เครื่องมือ บริหารและพัฒนาบุคลากร
- Core Value & Culture และ Happy Employee

4.3 การประเมินน้ำหนักผลกระทบของปัจจัยต่างๆ

4.4 การออกแบบกลยุทธ์ในการจัดการ (ออกแบบและพัฒนากระบวนการ)

- Knowledge & Tools
- Strategic Thinking, System Thinking
- Factor Solution
- SWOT & TOWS Matrix
- Design Thinking, Creative Thinking

4.5 วิธีการประเมิน และตัดสินใจเลือกการดำเนินการ

- กระบวนการตัดสินใจ
- เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ
- การคาดการณ์ผลลัพธ์ ประเมินความเสี่ยง และบริหารความเสี่ยง
- รูปแบบ เครื่องมือในการตัดสินใจ
- สรุป ตัดสินใจดำเนินการ

Workshop 2 การออกแบบกลยุทธ์ในการทำงาน

การฝึกอบรมวันที่ 2

ส่วนที่ 5 การ จัดสรรกำลังพล ทรัพยากร ที่จำกัด เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

- ทรัพยากรไม่พอ หรือจัดสรรไม่ดีใช้ไม่คุ้มค่า
- เข้าใจศักยภาพของคน (ไม่เก่งหรือ ไม่เต็มที่)
- ความสำคัญ ของ KSA กับ พนักงานในตำแหน่งต่างๆ
- การวางตัวผู้เล่น ตามหลัก Competency ให้เหมาะกับงาน (วางตัวนักฟุตบอล)
- เข้าใจ Functional & Managerial Competency

ส่วนที่ 6 การมอบหมาย สั่งการ ด้วยเทคนิคการบริหารคน

- ประเมินศักยภาพคน
- เข้าใจศักยภาพ คุณลักษณะและความเชี่ยวชาญของคน
- การสื่อสารเป้าหมายและถ่ายทอดวิธีการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 7 การพัฒนาทีมงาน (การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ทำงาน)

- ปัจจัยการทำงานให้สำเร็จ ผลงานเกิดจากอะไร
 - Competency บุคคล, ทีม, ระบบงาน, เครื่องมือ, หน้าที่ที่ถูกต้อง, หัวหน้า
- การพัฒนาทีมงาน ด้านความรู้ความสามารถ
 - Model การพัฒนาบุคลากร แบบ 10 : 20 : 70 ให้เหมาะกับคนของเรา
- การพัฒนาทีมงาน ด้านจิตใจ ความมุ่งมั่น
 - VDO แบบอย่างผู้นำที่ดี
 - Intrinsic Reward แนวทางที่ทรงพลังของผู้นำ
 - การเปลี่ยนแปลงทีมงานด้วย Culture และการ Coach

Workshop 3 การวางแผนงานและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 8 การควบคุม ติดตามประเมินผล

- การติดตามผลงานประจำเดือน เป้าหมายและแผนงาน
- การประเมินผลงาน
- การปรับปรุงการทำงาน
- การให้รางวัล ด้านจิตใจ

Workshop 4 การออกแบบระบบติดตามและประเมินผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เทคนิค รูปแบบการฝึกอบรม

การบรรยายแนว Training & Coaching เพื่อสร้างการระดมความคิด สลับกับการทำ Workshop โดยใช้กิจกรรมที่ตรงตามเนื้อหา และใช้ข้อมูลของจริงหรือจำลองของธุรกิจ เพื่อ ความเข้าใจ และนำไปใช้งานได้อย่างแท้จริง

- บรรยาย 35 %
- กิจกรรมกลุ่ม 65%

หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ ผู้บริหารระดับสูง, ผู้จัดการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ

ระยะเวลาการอบรม 2 วัน (9.00-16.30 น.)

วิทยากรผู้สอน อาจารย์ราเชนทร์ พันธุ์เวช วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารผลงานและองค์กร