

Management Development Program (MDP)

โครงการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยุคใหม่

หลักสูตร “การพัฒนาผู้นำองค์กร การเป็นโค้ช

และวินัย 4 ประการเพื่อการบริหารทีมที่ทรงประสิทธิภาพยิ่ง”

Organizational Leadership , Coaching and The 4 Disciplines of Execution

โดยใช้เกมการบริหารสลับการบรรยาย (Management Game)

ระยะเวลาอบรม/สัมมนา 1-2 วัน

หลักการและเหตุผล

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้นำต้องฟันฝ่า ปัญหา ความท้าทาย อุปสรรคขวากหนามและข้อจำกัดนานัปการ รวมทั้งแรงกดดันมากมาย จากภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความยากลำบากในการบริหารองค์กรยุคใหม่ในบริบทที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ต่างจากเดิม มากจนความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่นั้นใช้ไม่ได้ซึ่งการ บริหารมีการแข่งขันรุนแรง ความซับซ้อนมากและมีพลวัตสูงจนยากที่จะทำนายทายทักเพื่อตอบสนองได้ถูกต้อง ในสถานการณ์เช่นนี้ผู้นำจำเป็นต้องมีความกล้าหาญและจริยธรรมที่จะนำ และทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีวิสัยทัศน์ในการมองเห็นสถานะที่กำลังจะเกิดขึ้น มีกลยุทธ์เพื่อการบรรลุเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลง มีนวัตกรรมเพื่อความเหนือกว่า มีความสามารถในการบูรณาการและระดมสรรพกำลังของทุกภาคส่วน มีความสามารถในการบริการแบบยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ และที่สำคัญ คือสามารถเรียนรู้ ได้รวดเร็วทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอัตราที่เร็วกว่าที่ผ่านมา เพื่อนำพาองค์กรผ่าน วิกฤติเพื่อความเหนือกว่าหรืออย่างน้อยก็เพื่อความอยู่รอด การเป็นผู้นำที่ดีนั้นไม่ใช่พรสวรรค์ที่จะติดตัว ทุกคนมาแต่กำเนิด ถึงแม้ว่าเราจะมีตำแหน่งมาเป็นตัวกำหนดสถานภาพในการบังคับบัญชาแต่อำนาจที่ ได้มานั้นก็อาจไม่ได้ทำให้เรากลายเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ เพราะคนเราไม่สามารถเกิดมาเป็นผู้เป็นที่ดีได้แต่เราสามารถพัฒนาตนเองให้กลายเป็นผู้นำที่ดีได้

ในโลกการทำงานปัจจุบันผู้บริหารที่ไม่สามารถประสบความสำเร็จจากการทำงานได้เพียงลำพังคนเดียว พบว่าความสำเร็จในหน้าที่การงานของผู้จัดการจะเกิดขึ้นจากความร่วมแรง ร่วมมือ และร่วมใจ จากลูกน้อง ซึ่งลูกน้องถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่มีส่วนผลักดันให้ผลงานของผู้จัดการบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดขึ้น และแน่นอนว่าไม่มีผู้จัดการคนไหนที่อยากได้ลูกน้องที่ไม่เก่งไม่มีฝีมือ ขาดความรู้และ ความสามารถในการทำงาน ผู้จัดการทุกคนจึงแสวงหาลูกน้องที่มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะแบ่ง เบาภาระงานของผู้จัดการได้ ทั้งนี้การแสวงหาหรือได้ลูกน้องที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกมาอย่างดีแล้ว ไม่สามารถเป็นหลักประกันได้ว่าลูกน้องจะเก่งหรือมีฝีมือเสมอไปหากผู้จัดการไม่เคยสอนงาน คิดวางแผน ที่จะพัฒนาลูกน้องของตนเอง

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การพัฒนาผู้นำองค์กรยุคใหม่ เทคนิคการเป็น โค้ชมืออาชีพ และวินัย 4 ประการเพื่อการบริหารทีมที่ทรงประสิทธิภาพยิ่ง (Organizational Leadership , Coaching Skill Like Professional Coach and The 4 Disciplines of Execution)” โดยใช้เกมการ บริหารสลับการบรรยาย (Management Game and Short Lecture) นี้ได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี มุมมอง และหลักการสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพและเพิ่มพลัง

ความเป็นผู้นำองค์กรยุคใหม่และ การบริหารและสอนงานลูกน้องแบบโค้ชมืออาชีพครบสูตร ทั้งการพัฒนาวิธีคิด (Conceptual) ทักษะที่ถูกต้องเหมาะสม (Attitude) ความรู้ความเข้าใจหลักการ (Knowledge) และการพัฒนาทักษะ (Skills) ที่ จำเป็นสำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่และการเป็นโค้ช โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญระดับชั้นแนวหน้าของเมืองไทย ที่มี ความรู้ความสามารถทั้งวิชาการและศิลปะในการถ่ายทอดที่มีพลังดึงดูดความน่าสนใจ กระตุ้นให้เกิด บรรยากาศการเรียนรู้ที่ เข้าใจง่าย ตื่นเต้น สนุกสนาน ทำท่าย และได้สาระประโยชน์ โดยมีเกมการบริหาร (Management Game) เป็นจุดชนวน ความท้าทายที่สำคัญ

เกมบริหารสลับการบรรยาย (Management Game) ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่า การที่จะพัฒนา ทักษะที่ จำเป็นต่อการเป็นผู้นำองค์กรยุคใหม่และการเป็นโค้ชนั้นลำพังแค่ฟังการ บรรยายในห้องเรียนแต่เพียงอย่างเดียว นั้นไม่เพียงพอต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเต็มใจที่จะนำเอาแนวคิดและหลักการที่ได้จาก กิจกรรมการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง แต่ต้องสร้างสถานการณ์สมมติเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การยอมรับ และปรับเปลี่ยนทัศนคติด้วยตนเอง

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1. สร้างความรอบรู้ความเชี่ยวชาญในบทบาท หน้าที่ คุณลักษณะ และความสามารถที่จำเป็น ต่อการผลักดันให้ องค์กรขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์
2. สั่งสมปรัชญา ความรู้ และหลักการของภาวะผู้นำในการบริหารทั้งที่เป็นองค์ความรู้สมัยใหม่ และภูมิปัญญา แบบดั้งเดิม และสามารถประยุกต์ได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์
3. เพิ่มพูนประสบการณ์บทเรียนจากความล้มเหลวและความล้มเหลวของผู้ประกอบการชั้นนำระดับ โลกในการพัฒนา ตนเองสู่ผู้นำองค์กรและการบริหารผ่านภาวะวิกฤติและการเปลี่ยนแปลง
4. พัฒนาวิสัยทัศน์ โลกทัศน์ นวัตกรรม ภูมิปัญญา จริยธรรม ความรู้และประสบการณ์ผ่าน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกัน
5. พัฒนาวิธีคิด มุมมอง ทักษะที่ จำเป็นต่อการบริหารและสอนงานลูกน้องแบบโค้ชมืออาชีพ
6. เพื่อให้ทีมงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายสำคัญอย่างยิ่งยวดของทีมไม่ใช่เป้าหมายธรรมดาสามัญ
7. เพื่อร่วมกันออกแบบ Scoreboard ที่ทรงพลังในการขับเคลื่อนและติดตามผลงานของทีมงาน เป็นรายวัน และ สัปดาห์ เพื่อให้ทีมงานรู้อยู่ตลอดเวลาว่ากำลังเล่นเกมในฐานะผู้เล่นหรือไม่
8. เพื่อให้ทุกคนในทีมงานร่วมกันติดตั้ง 4DX ในองค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและปลุกเร้า พลังจิตวิญญาณ ของทีมงานให้มีความมุ่งมั่นที่จะได้ชัยชนะ (Passion to Win) อย่าง สม่าเสมอ

การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ในการเป็นผู้นำองค์กรยุคใหม่ โดยการแบ่งผู้เรียน ออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 6 – 8 ท่าน เพื่อทำงานส่วนบุคคลและทำงานร่วมกันเป็นทีมตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยมี ขั้นตอนและกระบวนการดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1: Awareness คือขั้นที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการตระหนัก ยอมรับ เห็นความสำคัญ และความ จำเป็นที่จะต้อง พัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง และการเป็นโค้ช แบบมืออาชีพ โดยใช้เกมทาง

จิตวิทยา (Psychology Game)

ขั้นที่ 2 : Understanding คือขั้นการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการสำหรับการเป็นผู้นำองค์กรยุคใหม่และการเป็นโค้ช โดยใช้เกมการบริหาร สลับการบรรยาย (Management Game and Short Lecture)

ขั้นที่ 3 : Implementation คือขั้นของการนำแนวคิด หลักการ ความรู้ ทักษะ และทักษะที่ผู้นำ องค์กรยุคใหม่ และการเป็นโค้ชจำเป็นต้องมีไปใช้ในการดำเนินงานจริงในองค์กร โดยใช้ เกมท้าทายอึดตายสลับการบรรยาย (Ego Challenge Game)

รายละเอียดหลักสูตรเนื้อหาวิชา

ตอนที่ 1 : การพัฒนาผู้นำองค์กรยุคใหม่ (Leadership)

ภารกิจที่ 1 : เตรียมความพร้อมผู้การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงด้วยพลังแห่งการเห็นคุณค่า
ที่มีประสิทธิภาพสูง

- 1.1 ปรับรูปแบบความคิดใหม่ (Paradigm)
- 1.2 พัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมส่วนตัว
- 1.3 วัฒนธรรมการทำงานที่เป็นปัญหาต่อความสำเร็จขององค์กร

ภารกิจที่ 2 : แนวคิดของการเป็นผู้นำองค์กรยุคใหม่

- 2.1 การโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้ทำตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ทำให้เกิดความสามัคคี และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
- 2.2 หลักการเกี่ยวกับความเชื่อ (Belief) ค่านิยม (Value) จริยธรรม (Ethic) คุณลักษณะความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ของผู้นำองค์กรยุคใหม่

ภารกิจที่ 3 : วิธีการพื้นฐานที่อธิบายว่าบุคคลหนึ่งจะเป็นผู้นำได้อย่างไรตามทฤษฎีของ BASS

- 3.1 กฎ 2 ประการต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- 3.2 หลักเกณฑ์ของการเป็นผู้นำ (Principles of Leadership) 11 ประการ
- 3.3 ปัจจัยของการเป็นผู้นำ (Factors of Leadership)
- 3.4 หลัก 3 ประการสำหรับการเป็นผู้นำ
- 3.5 กระบวนการของการเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ (The Process of Great Leadership)

ภารกิจที่ 4 : ความสามารถของการเป็นผู้นำ (Leadership Competencies)

- 4.1 ความสามารถในการเป็นผู้นำ
 - การพัฒนาตนเอง (Self Development)
 - การพัฒนาบุคคลอื่น (Others Development)
- 4.2 การวิเคราะห์ความสามารถของการเป็นผู้นำ

4.3 ขั้นตอนสำหรับภาวะวิเคราะห้ความสามารถของการเป็นผู้นำ

- ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
- ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ (Global Leadership)
- ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformation Leadership)
- ผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership)
- ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
- ผู้นำอัจฉริยะ (Charismatic Leadership)

ภารกิจที่ 5 : การพัฒนาทักษะผู้นำองค์กรยุคใหม่ (Essential Skills for Leadership)

- 5.1 ทักษะการทำงานเป็นทีม
- 5.2 ทักษะการบริหารอำนาจ
- 5.3 ทักษะการสื่อสารเชิงบวกและการโน้มน้าวใจ
- 5.4 ทักษะการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
- 5.5 ทักษะการบริหารข้อมูลและการจัดการความรู้

ตอนที่ 2 : เทคนิคการเป็นโค้ชแบบมืออาชีพ (Coaching Skills)

ภารกิจที่ 6 : ทำไมองค์กรชั้นนำระดับสากลจึงต้องสร้างโค้ชในองค์กร

- 6.1 แนวคิดและความสำคัญของการบริหารและสอนงานผู้ได้บังคับบัญชา
- 6.2 Coaching แตกต่างจาก Mentoring และ Counseling อย่างไร
- 6.3 สัญญาณบอกเหตุของการ Coach ที่ล้มเหลว
- 6.4 หลุมพรางที่จะทำให้การ Coach ไม่ประสบผลสำเร็จ
- 6.5 กรณีศึกษา “จะเกิดอะไรขึ้นถ้าในองค์กรของเราไม่มี..โค้ช”

ภารกิจที่ 7 : ภาวะวิเคราะห้ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารและสอนงานลูกน้อง แบบโค้ชมืออาชีพ

- 7.1 ขั้นตอนการวิเคราะห้จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ได้บังคับบัญชา
- 7.2 การแบ่งลูกน้องเป็น 4 ประเภทเพื่อกำหนดการบริหารและพัฒนา
- 7.3 การใช้ตารางเพื่อกำหนดการวิเคราะห้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องแม่นยำ

ภารกิจที่ 8 : เทคนิคการสอนงานที่มีประสิทธิภาพแบบโค้ชมืออาชีพ

- 8.1 โมเดลการสอนงานที่ทรงประสิทธิภาพถึง 7 ขั้น (Coaching Model)
- 8.2 แบบฉบับของลูกน้องที่หลากหลาย
- 8.3 เทคนิคการโค้ช (Coaching) ลูกน้องสไตล์ต่าง ๆ
- 8.4 การบริหารและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาด้วยเครื่องมือที่ทรงพลัง 4 ประการ

8.5 การจัดทำแผนพัฒนาทีมงานเป็นรายบุคคล (IDP)

ตอนที่ 3 : วินัย 4 ประการเพื่อการบริหารทีมที่ทรงประสิทธิภาพยิ่ง (4 Disciplines of Execution)

วินัยที่ 1 : กำหนดเป้าหมายที่สำคัญอย่างยิ่งยวด : Focus on the Wildly Important Goals (WIG)

หลักการ

ผู้นำองค์กรสามารถกำหนดเป้าหมายที่สำคัญอย่างยิ่งยวดของทีมไม่ใช่เป้าหมายธรรมดาสามัญ และสามารถกำหนดตัววัดผล WIG ได้ชัดเจน

แนวทางการเรียนรู้

วิทยากรจะแบ่งผู้เรียนออกเป็นทีม ๆ ละ 6 – 8 ท่าน เพื่อปฏิบัติภารกิจร่วมกันโดยใช้เกมจำลองสถานการณ์ทางธุรกิจ (Business Simulation Game) และตารางวิเคราะห์ เป้าหมาย ช่วยให้บรรยากาศการเรียนรู้มีความตื่นเต้น ทำท่าย ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ เรียนรู้ตรงจากกิจกรรมทำให้จดจำง่ายจนกระทั่งเกิดการตระหนัก (Awareness) ยอมรับ เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องกำหนดเป้าหมายที่สำคัญอย่างยิ่งยวดของทีมและสามารถกำหนดเป้าหมายที่สำคัญของทีมได้อย่างสมเหตุสมผล

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการเรียนรู้

- 1.1 ทำโปรแกรมตรวจสอบสุขภาพองค์กร (Organization Check up Program) เพื่อ ค้นหาขีดความสามารถสูงสุดและจุดที่อ่อนแอที่สุดของทีม เพื่อนำมาใช้เป็น แนวทางในการกำหนดมาตรการรักษาจุดอ่อนแอให้เป็นขีดความสามารถ
- 1.2 เทคนิคและวิธีการกำหนดเป้าหมายที่สำคัญอย่างยิ่งยวด
- 1.3 กำหนดตัวชี้วัดเป้าหมาย (KPIs)

วินัยที่ 2 : ปฏิบัติงานเพื่อปรับตัววัดผลแบบชี้หน้า : Act on the Lead Measures

หลักการ

ผู้นำองค์กรสามารถกำหนดตัววัดผลแบบชี้หน้าที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลที่จะช่วยให้เป้าหมายที่สำคัญอย่างยิ่งยวดบรรลุผลสำเร็จ

แนวทางการเรียนรู้

ทีมวิทยากรจะนำเป้าหมายที่ได้ในวินัยที่ 1 มาให้ผู้เรียนร่วมกันกำหนดตัววัดผล แบบชี้หน้า (มาตรการนำหน้าและมาตรการตามหลัง) โดยใช้กิจกรรมกลุ่มปฏิบัติการแบบ เข้มข้นลักษณะกลุ่มย่อยระดมสมองแล้วนำเสนอให้กลุ่มใหญ่ลงคะแนนทางเลือกเฉพาะตัววัดผลที่ทรงพลังโดยมีวิทยากรคอยให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด Training กึ่ง Consult

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการเรียนรู้

- 2.1 การวิเคราะห์มาตรการนำหน้าเพื่อป้องกันปัญหาและการบรรลุเป้าหมาย
- 2.2 การวิเคราะห์มาตรการตามหลังเพื่อสนับสนุนความสำเร็จ

วินัยที่ 3 : สร้างตารางคะแนนที่ทรงพลัง : Keep a Compelling Scoreboard

หลักการ

ผู้นำองค์กรสามารถสร้างตารางคะแนนที่ทรงพลังเพื่อช่วยให้การวางแผน กลยุทธ์ และการควบคุมติดตามผลงานของทีมงานแต่ละวัน และแต่ละสัปดาห์ (การติดตามที่ทีมงานจะต้องติดตาม 2A คือ Attitude และ Activity) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการเรียนรู้

หลังจากทำกิจกรรมร่วมกันจนได้เป้าหมายที่สำคัญอย่างยิ่งยวด (วินัยที่ 1) และ ตัววัดผลแบบชี้้นำ (วินัยที่ 2) แล้ว วิทยากรที่ปรึกษาจะแนะนำแนวทางการออกแบบตาราง คะแนนในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้เขียนสามารถนำไปใช้ในการออกแบบตารางควบคุม ติดตามงานที่ทรงประสิทธิภาพยิ่งเป็นแบบรายวัน และรายสัปดาห์ได้

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการเรียนรู้

- 3.1 การออกแบบตารางคะแนนที่ทรงพลังเพื่อปลูกฝังจิตวิญญาณทีมงานให้รู้ ตื่นตัว และสร้างแรงบันดาลใจทุกวันว่ากำลังเล่นเกมในฐานะผู้แพ้หรือผู้ชนะ
- 3.2 การปรับตารางคะแนนและปรับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive)

วินัยที่ 4 : สร้างพันธะรับผิดชอบร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ : Create a Cadence of Accountability

หลักการ

ผู้นำองค์กรสามารถสร้างพลังทีมงานและขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการจัดประชุมพันธะรับผิดชอบร่วมกันทุกสัปดาห์

แนวทางการเรียนรู้

วิทยากรที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ใช้ได้ผลเลิศในแต่ละทางเลือกของตัววัดผลแบบชี้้นำ (Lead Measures) โดยวิเคราะห์กรณี (Case Study) จากทีมที่ประสบผลสำเร็จและทีมที่ล้มเหลว เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันกำหนดกิจกรรมสร้าง Commitment ในลักษณะ Action Plan ของทีม

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการเรียนรู้

- 4.1 กำหนดกิจกรรมประชุมทีมประจำสัปดาห์เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมาย (WIG)
- 4.2 ออกแบบกิจกรรมสร้างพลังทีม (Commitment) ที่ทีมล้มเหลว 99% ไม่มีวันรู้

จุดเด่นของหลักสูตรจากสถาบันฯ

1. เนื้อหาหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานระดับสากล (Global Standard) ที่ผ่านการค้นคว้าวิจัยและ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากนักคิดและผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรชั้นนำทั้งใน และ ต่างประเทศ
2. กระบวนการพัฒนาผู้นำที่ครบวงจรและมีประสิทธิภาพสูงที่จำเป็นสำหรับการสร้างทัศนคติใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรม (New Mind-Set) สอนเครื่องมือใหม่แก่ผู้บริหารที่สามารถใช้งานได้ง่าย และใช้ได้จริง (New Tool-Set) และเสริมทักษะใหม่ (New Skill -Set) เพื่อเตรียมผู้นำให้ เหมาะกับยุคปัจจุบันและอนาคต
3. กิจกรรม สื่อการเรียนการสอน และวิธีการการเรียนรู้ ได้ผ่านการพิสูจน์และเป็นที่ยอมรับถึง คุณภาพจากองค์กร ชั้นนำระดับสากลว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง และช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ เป็นเลิศอย่างยั่งยืน
4. วิทยากรมีวิธีการนำเสนอที่เป็นเอกลักษณ์ดึงดูดความน่าสนใจ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อเปลี่ยน พฤติกรรมจากเกมการบริหารสลับการบรรยาย (Management Game) ที่ถูกสร้าง ขึ้นมาเพื่อประกอบการเรียนรู้ ในหลักสูตรผู้นำองค์กรยุคใหม่โดยเฉพาะ

รูปแบบ / เครื่องมือการฝึกอบรม

- เกมการบริหารสลับการบรรยาย (Management Game and Short Lecture)
- การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง (Simulation Game)
- กิจกรรมกลุ่มปฏิบัติการ (Workshop)

ระยะเวลา / สถานที่ฝึกอบรม/สัมมนา

1 -2 วัน / ฝึกอบรมสัมมนาภายในบริษัท

วิทยากรผู้นำสัมมนา

อาจารย์ภูววิวัฒน์ กงเกิด และทีมงาน

ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การบริหารความเปลี่ยนแปลง การกำหนดความสามารถหลักขององค์กร (Core Competency) การพัฒนาผู้นำองค์กร การสอนงานแบบโค้ชมืออาชีพ กลยุทธ์การเจรจาต่อรองทางธุรกิจ การบริหารองค์กร อย่างมียุทธศาสตร์ การผ่าตัดองค์กรด้วย DNA และการทำงานเป็นทีม

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่

สถาบันฝึกอบรม เทรนนิ่ง เซ็นเตอร์ เซอร์วิส (TCS) (บริษัท อาภาฉาย จำกัด)



Tel No. 0-2736-0408



Fax No.02-736-0050



e-mail: admin@trainingservice.co.th



id-line: pisit131918

สถาบันฝึกอบรม เทรนนิ่ง เซ็นเตอร์ เซอร์วิส

7