

TRAINING OUTLINE

หลักสูตร เทคนิคการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน และการบริหารค่าจ้าง (ภาคปฏิบัติ)

วิทยากร: อาจารย์พงศา บุญชัยวัฒนโชติ

PRINCIPLES

ระบบค่าจ้างค่าตอบแทนถือเป็นเสาหลักที่ต้องมีในระบบการบริหารคน เพราะค่าจ้างค่าตอบแทนที่ให้แกพนักงาน เป็นปัจจัยความสำเร็จในการสร้างพลังขับเคลื่อนธุรกิจและการบริหารคนขององค์กร แต่คงปฏิเสธไม่ได้ว่า สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ลูกจ้างอยากได้ก็คือ เรื่องของค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

ดังนั้นการบริหารค่าจ้างเงินเดือนที่มีระบบ มีโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายดังกล่าว แต่การออกแบบโครงสร้างค่าจ้างและบริหารค่าตอบแทนนั้น เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ต้องอาศัยประสบการณ์ชั้นสูง จึงทำให้นักบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน รู้สึกว่าเป็นเรื่องยาก เพราะไม่สามารถนำนักปฏิบัติมานั่งเรียบเรียงความรู้หรือประสบการณ์ได้ทั้งหมด บทเรียนเรื่องการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน จึงขาดสิ่งที่เรียกว่าประสบการณ์จริง

หลักสูตรนี้จึงออกแบบมาเฉพาะเพื่อให้ผู้ปฏิบัติการจ่ายค่าจ้าง ให้มีความรู้ เทคนิค กระบวนการ แบบเจาะลึก จากการถ่ายทอดจากประสบการณ์จริงของวิทยากร

OBJECTIVES

1. ให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ เทคนิค และหลักการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน
2. ให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และความเข้าใจถึงกระบวนการออกแบบโครงสร้างค่าจ้างค่าตอบแทนที่ถูกต้อง
3. ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบและบริหารค่าจ้างในองค์กรของตนเองได้อย่างเหมาะสม
4. ให้ผู้เข้าอบรม มีความเข้าใจและทราบแนวโน้มทิศทางการบริหารค่าตอบแทนในอนาคต
5. ผู้สัมมนาสามารถแลกเปลี่ยน เรียนรู้ แร่ข้อมูล จากผู้เข้ารับการสัมมนาดังด้วยกัน และสามารถต่อยอดการจัดแผน action plan ได้เป็นอย่างดี

AREAS OF STUDY

1. โครงสร้างเงินเดือนคืออะไร? มีความสำคัญอย่างไร? ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
2. แนวความคิดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในปัจจุบันขององค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
3. แนวคิด และเทคนิคการออกแบบระบบบริหารค่าตอบแทน (Conceptual Design)
4. การกำหนดนโยบายค่าตอบแทน (Remuneration Policy) และรูปแบบค่าตอบแทนในลักษณะต่างๆ
5. เครื่องมือและกระบวนการบริหารค่าจ้างเงินเดือน (Tools & Process)
 - a. การวิเคราะห์งาน และใบบรรยายลักษณะงาน (Job Analysis & Job Description)
6. การประเมินค่างาน และการจัดระดับงาน (Position Evaluation & Classification)
7. การสำรวจค่าจ้าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลการสำรวจมาใช้ (Salary Survey)
 - แนวทางการออกแบบโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับองค์กร (Salary Structure Designed)
 - a. เทคนิคและขั้นตอนการออกแบบโครงสร้างเงินเดือน (Salary Structure)
8. การนำโครงสร้างเงินเดือนมาเป็นเครื่องมือในการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)
9. เทคนิคและขั้นตอนในการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน
 - a. การประเมินค่างานต่างๆ เพื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง
 - b. การนำค่าตอบแทนในตลาดมาประยุกต์ใช้กับองค์กร
10. เทคนิคการขึ้นเงินเดือนประจำปีให้สัมพันธ์กับการบริหารโครงสร้างค่าจ้าง และลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น
 - a. แนวความคิดในการปรับเงินเดือนเมื่อมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
11. การบริหารจัดการพนักงานที่อัตราเงินเดือน “ใกล้ตัน”
 - a. การบริหารจัดการ “เงินเดือนต่ำ” กว่า กระบอกเงินเดือน o ปัญหาเงินเดือน “คนเก่า” และ “คนใหม่”
 - b. Case Study: กรณีศึกษาการวิเคราะห์งานและจัดทำ JD/JS/competency
 - c. Workshop: ฝึกภาคปฏิบัติเพื่อนำไปใช้จริง
12. การประเมินค่างาน และการจัดระดับงาน
13. การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของบริษัทกับตลาดแรงงาน และการปรับค่าจ้าง
14. ฝึกปฏิบัติการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง และโครงสร้างเงินเดือนจริง
15. การปรับเงินเดือนกรณีเกิดผลกระทบจากโครงสร้างเงินเดือนใหม่

หมายเหตุ หัวข้อที่เสนอสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของลูกค้าหรือตามความคิดเห็นของวิทยากร

การติดต่อ: 02-615-4499, 0-2615-4477-8 hipotraining@hotmail.com, www.hipotraining.co.th