

Learning Business Department บริษัท บีพีไอที โฮลดิ้งส์ จำกัด มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง และคนดี มีศักยภาพเพื่อรองรับการทำงานเพื่อการขยายธุรกิจ โดยสนับสนุนการเรียนรู้ด้านต่างๆ และมุ่งให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง **นำเสนอ**

หลักสูตร “การบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก” (พร้อมกรณีศึกษา)

หลักสูตร 1 วัน/ 6 ชั่วโมง

หลักการและเหตุผล

จากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจนับตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา หลายคนคาดการณ์ว่าสถานะการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสถานประกอบการน่าจะดีขึ้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว ปรากฏว่ามีเหตุการณ์ความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับสถานประกอบการมากมายและค่อนข้างรุนแรง เช่น ในบริษัทสิ่งทอบางแห่ง ในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์บางแห่ง และในธนาคารพาณิชย์หลายที่ เป็นต้น นอกจากนั้นบรรดาแรงงาน พนักงานเริ่มต้นตัวกับสิทธิของตนมากยิ่งขึ้น มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงานมากขึ้น (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมโรงแรม การผลิต ธนาคารพาณิชย์ มีสภาพแรงงานเกิดใหม่มากมาย)

จากเหตุที่กล่าวข้างต้น หากผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้างาน ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างกันกับพนักงานแล้ว โอกาสที่ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรย่อมมีสูง และหากปล่อยให้ปัญหาแรงงานเกิดขึ้นแล้วจะแก้ไขยากมาก และปัญหาแรงงานที่รุนแรงมักมีความเสียหายมากมายมหาศาลต่อธุรกิจมาก ดังนั้น ทุกสถานประกอบการควรหันมาเรียนรู้และใช้ นโยบายบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อป้องกันปัญหาเสียแต่เนิ่นๆ อีกทั้ง การที่มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจะมีผลโดยตรงต่อความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของพนักงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาทราบถึงแนวคิดพื้นฐานและเห็นถึงความสำคัญในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์
- เพื่อให้ผู้สัมมนาทราบถึงหลักการพื้นฐานในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เห็นตัวอย่างจริงในวิธีการดำเนินงานเรื่องแรงงานสัมพันธ์ในเชิงรุก เพื่อนำไปประยุกต์ใช้จริงในการบริหารงานได้
- เพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิภาพในการทำงาน

หัวข้อการสัมมนา

- ความหมาย/ แนวคิด เรื่องแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร
- หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานที่สำคัญ
- สภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการของไทย
- แนวโน้มสถานการณ์แรงงานสัมพันธ์ของไทย



- แนวคิด/ หลักการบริหารงานเชิงรุก
- แนวทางปฏิบัติ 3 ประการที่จะสร้างแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกที่เป็นรูปธรรมในองค์กร/หลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก
- กรณีศึกษา (ตัวอย่างจริง): เหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์
- กรณีศึกษา (ตัวอย่างจริง): วิธีการแก้ปัญหาแรงงานสัมพันธ์
- แรงงานสัมพันธ์ที่ดีช่วยสร้างประสิทธิภาพในงานได้อย่างไร
- ตัวอย่าง/ รูปแบบกิจกรรมที่ทำเพื่อพัฒนาแรงงานสัมพันธ์
- ถาม-ตอบข้อสงสัย

ผู้ที่เกี่ยวข้อง : ผู้บริหาร/ ผู้จัดการฝ่าย/ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย/ หัวหน้าหน่วยงาน/ พนักงานระดับวิชาชีพ ของทุกหน่วยงานในบริษัทฯ

วิทยากร : อาจารย์รุ่งนิก รุ่งนิก