

สรุปประเด็นสัมมนา : ฉันจะปังในบริษัทต่างๆ จะได้มั๊ย..?

วันเสาร์ที่ 1 เมษายน 2560 เวลา 13.30 – 15.30 น.

ห้องบรรยาย 2 ชั้น 1 บ้านวิทยาศาสตร์สิรินธร อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย



4 **1 เมษายน 2560**
เวลา 13.30 – 15.30 น.

ฉันจะปังในบริษัทต่างๆ จะได้มั๊ย..?

ชวนทุกคนมาฟังมุมมอง ผู้ที่เป็น Career Development ให้กับองค์กรขนาดใหญ่อย่าง Microsoft และ Dutchmill หลายคำถามที่คุณสงสัย จริงหรือไม่ การหางานใหม่ง่ายกว่าการรอเลื่อนตำแหน่ง? บริษัทฝรั่งให้ผลตอบแทนดีกว่าบริษัทไทย? ถ้าอยากโดดเด่นในองค์กรใหญ่ทำอย่างไร? องค์กรเลือกคนแบบไหนมาพัฒนาเพื่อเป็นผู้บริหารคนต่อไป? โดยวิทยากร



คุณอานนท์ รัชดาบุรุษย์ ผู้บริหาร บจก. ดัชมิลล์ เป็นผู้ดูแล Trainee คัดเลือกและพัฒนาความสามารถของพนักงานให้ก้าวต่อไปเป็นผู้บริหารภายในบริษัท

คุณชุตินา ศรีบำรุงศาสตร์ HR Country Lead จาก Microsoft Thailand เคยผ่านงานบริษัทข้ามชาติระดับโลกมาแล้วหลายแห่ง เป็นผู้เลือกที่จะปังในองค์กรใหญ่และคัดเลือกคนปังๆ เข้าทำงาน

เสวนานี้ เหมาะกับ



ที่มา	<ul style="list-style-type: none"> ● การเลือกสายงานในบริษัทต่างๆ ปังๆ ต้องเตรียมตัวอย่างไร
วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> ● การเรียนรู้และการเติบโตในการทำงานบริษัทฯ และโดดเด่นได้

คุณสมบัติที่องค์กรมองหาใน candidates เพื่อรับเข้ามาทำงาน

- Passion ง่ายๆ คือ รักและหลงในสิ่งนั้นๆ you look for it ดูได้จาก participation ความกล้าในการรับงานใหม่ๆ ได้รับความท้าทาย และคิดเชิงบวก เยอะ (attitude เป็น key driver ให้เราใช้ passion ขับให้ทำงานได้ดี)
- Capability คือความสามารถและ skills ที่มี ดูได้จาก คุณภาพผลงาน เราดู outcome ว่าเราต้องส่งมอบอะไร

High passion Low capability (เด็กจบใหม่)	High passion High capability (Talent)
Low passion Low capability (หมดไฟ หมดแรง)	Low passion High capability (workhorse)

- Job fit / motivation fit และ culture fit นอกจาก job fit แล้ว motivation and culture เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้คนลาออกจากองค์กร ทั้งนี้ การสัมภาษณ์งานควรสอบถามจาก HR หรือ ผู้สัมภาษณ์เกี่ยวกับ life style วิธีการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กร ด้วย และนำกลับมาประกอบการตัดสินใจ ว่า สอดคล้องกับ value การทำงานหรือไม่ เช่น องค์กรเน้น process-oriented หรือ result-oriented ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อวิธีและสไตล์การทำงานที่เหมาะสมกับเราด้วย
- Sourcing ของการสรรหาคนและใบสมัครปัจจุบัน
 1. Job board เช่น website รับสมัคร ฝาก resume ต่างๆ เป็นต้น
 2. Social network สร้าง profile
 3. Networking เช่น staff referral หรือ professional referral (The best effective way ที่ได้บุคลากรที่ qualified)
 4. Headhunter เช่น บริษัทสรรหา และส่ง ใบสมัคร

คุณสมบัติที่องค์กรมองหาในพนักงานที่สามารถก้าวหน้าและเติบโต

Microsoft success profile

มองหา talent เพื่อพัฒนาและ promote โดย plug in เข้าไปในระบบ performance ที่เป็น key behavior part

- ความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- ความสามารถในการช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้อื่นสำเร็จ
- ความสามารถในการเปิดรับเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Dutchmill success profile

- Leadership capability ความสามารถในการนำและบริหารจัดการทีม
- Acceptability การสร้างการยอมรับและสนับสนุน ทำงานระหว่างทีม