



HR กับการเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ยด้านแรงงานสัมพันธ์

Negotiation & Mediation on Labor Relations for HR



“เรียนรู้เทคนิคด้านการเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ยกับลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ”

วันที่จัด วันจันทร์ที่ 26 สิงหาคม 2562

เวลา 09:00 – 16:30 น. (ลงทะเบียนเวลา 08.00 น.) รับจำนวน 20 ท่าน

สถานที่ ห้องสัมมนา สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ซอยพัฒนาการ 18

สมาชิก : 3,000 + VAT 7% 210 = 3,210 บาท

(สมาชิก ส.ส.ท., นักศึกษาปริญญาตรี, หน่วยงานราชการ, รัฐวิสาหกิจ)

บุคคลทั่วไป : 3,500 + VAT 7% 245 = 3,745 บาท

การทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของ HR นั้น ทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ก็คือ “ทักษะการเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ย” เพราะว่า “ทุกคนมีเป้าหมาย” “ทุกองค์กรมีข้อจำกัด” และ “ทุกฝ่ายต้องการผลประโยชน์” แต่หากพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์ “ขาดความรู้” “ขาดทักษะ” “ขาดยุทธวิธี” และ “ขาดชำนาญ” ในการเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ยปัญหาแรงงานสัมพันธ์ จึงทำให้ต้อง “ตกเป็นเหยื่อ” หรือ “เบี้ยล่าง” ในทุกคราวที่มีการเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ยกับลูกจ้าง แต่ถ้าหากเราได้ “เรียนรู้” และ “ฝึกฝน” ก็ย่อมเชื่อมั่นได้ว่า “การเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ยด้านแรงงานสัมพันธ์” ถือเป็น “เครื่องมือ” ที่ทำให้ผลลัพธ์ของการเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ยครั้งใหม่ยุติลงแบบ “Win-Win”

สิ่งที่คุณจะได้รับ

- มีหลักการและเทคนิคในการเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ยกับลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ
- ฝึกปฏิบัติทักษะและเทคนิคในการเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ยกับลูกจ้างด้านปัญหาแรงงานสัมพันธ์

คุณสมบัติผู้เข้าอบรมและสัมมนา

- พนักงานแรงงานสัมพันธ์ พนักงานบุคคล

วิธีการฝึกอบรม:

- บรรยายนำ กิจกรรม บทบาทสมมติ ถกอภิปราย และ ฝึกปฏิบัติ

หัวข้อการอบรมและสัมมนา

- ★ 5 องค์ประกอบ: ความขัดแย้งของ "นายจ้างกับลูกจ้าง" ด้านปัญหาแรงงานสัมพันธ์
- ★ 4 ระดับของข้อร้องเรียนด้านแรงงานสัมพันธ์
- ★ 4 ช่องทาง: การจัดการกับแรงงานสัมพันธ์อย่างไรจึงได้ประสิทธิภาพ (ฝึกปฏิบัติ)
 1. Fact to Fact (เผชิญหน้า): เจรจอย่างไร ลูกจ้างจึงพึงพอใจ
 2. Ear to Ear (ทางโทรศัพท์): เจรจอย่างไร ลูกจ้างจึงประทับใจ
 3. Letter (ทางจดหมาย): เขียนอย่างไร ลูกจ้างยุติ
 4. Social Medias (ทางสื่ออินเทอร์เน็ต): ตอบโต้/แถลงข่าวอย่างไร ลูกจ้างยอมรับและสังคมชื่นชม
- ★ 7 ทักษะ: การเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ย
- ★ 10 ยุทธวิธีการเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ย
- ★ การรับมือกับลูกจ้างในลักษณะต่างๆ (ฝึกปฏิบัติ)
- ★ 4R: หลักในการสนองตอบลูกค้ำที่เกิดจากการร้องเรียน



วิทยากร

คุณพรเทพ ฉันทนาวิ
ที่ปรึกษาและวิทยากรด้านทรัพยากรบุคคล
การขาย การตลาด และบริการ
ประสบการณ์ทำงาน
ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กลุ่มบริษัท ทีซีซี แคปปิตอล กรุ๊ป

😊หลักสูตรแนะนำต่อยอดการเรียนรู้😊

1. จิตวิทยาการสัมภาษณ์งานที่เจาะพฤติกรรมผู้สมัครงานเชิงลึก
 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 3. เทคนิคการสัมภาษณ์และตั้งคำถามตาม Competency
 4. จิตวิทยาการทำงานบนความต่างระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
- สอบถามเพิ่มเติมที่ 0-2717-3000 ต่อ 81 /www.tpif.or.th**