



โครงการ “heyipเพื่อรู้ อ่านดู (DO) เพื่อพัฒนา”

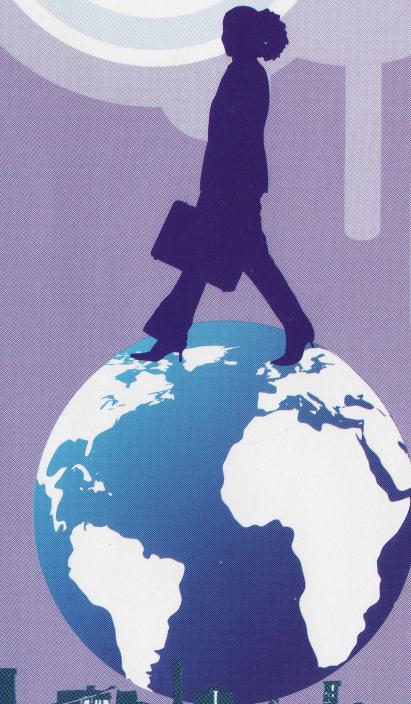
4 ปีจัย เปลี่ยนในงานบุคคล

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้
สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
โทร. 0 2967 2222 ต่อ 167-8
0 2526 9014
EK-04-00065

ผลวิจัยเทรนด์การบริหารงานบุคคล 2008 ในประเทศไทย บังชี้ว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยแนวโน้มที่เปลี่ยนไป 4 ปีที่ผ่านมา ส่งผลต่อแนวคิดของคนให้มีความเป็น Global Citizen มากขึ้น เกิดการให้ผลลัพธ์ทางด้านความภารติ รวมถึง กระแสการคุณธรรม กิจกรรมขององค์กรต่างๆ ศักยภาพแรงงาน กับการศึกษาที่ดีขึ้น และ โครงสร้างประชากรที่หลากหลายแต่ละ Generation ที่ให้ความมั่นคงที่เดียวกันทั้ง Baby Boomer (อายุเฉลี่ย 43 - 60 ปี) Generation X (อายุเฉลี่ย 30 - 42 ปี) และ Generation Y (อายุเฉลี่ย 18 - 29 ปี) ซึ่งเป็นที่คาดการณ์ว่าในอนาคต不远ไม่ไกล ไม่ไกลนี้ โครงสร้างประชากรของประเทศไทย จะต้องเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างแน่นอน

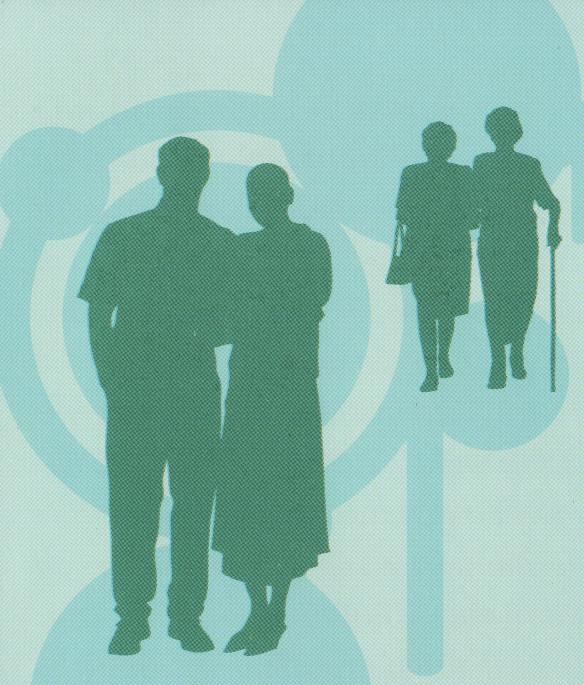
ปัจจัยเหล่านี้ได้ส่งผลต่อแนวคิดของการบริหาร จัดการ และการบริหารคนในองค์กร ทั้งนี้ได้ลำดับความสำคัญในแต่ละเรื่อง รวมถึงการพัฒนาใหม่ ที่เพิ่มขึ้น คือ

- 1 Talent Management จากการสร้างหัวพัฒนา ดาวเด่น สร้างผู้นำในอนาคตขององค์กร เป็นผู้นำที่ต้องสร้างเป็น Global Leader เป็นผู้นำในระดับนานาชาติ แข่งขันในระดับโลกได้
- 2 ให้ความสำคัญกับสิ่งที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) อาทิเช่น วัฒนธรรมองค์กร (Culture) องค์กรจะเป็นเช่นไรให้คนในองค์กรคิดและพูดไปในทิศทางเดียวกัน



③ ความรักทุ่มเทต่องค์กร (Engagement) อัตราการพึงพอใจพนักงาน และแบรนด์ผู้นำ (Leadership Brand) คุณสมบัติของคนต้องสอดคล้องกับแบรนด์องค์กร วัฒนธรรมองค์กร จะต้องมีความซัดเจน

④ ในมุมของการรักษาพนักงาน (Retention) ในอดีตนายจ้างส่วนใหญ่จะมองว่าผลตอบแทนสูง จะสามารถรักษาคนไว้ได้แต่แนวโน้มที่เปลี่ยนไปคือพนักงานจะมองที่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและการทำงานที่ไม่ส่งผลให้เกิดความเครียดมากขึ้น



⑤ ระบบสวัสดิการ จะเปลี่ยนมาเป็นการป้องกันและสอดคล้องกับไลฟ์สไตล์มากขึ้น ในบางองค์กร จะแยกการจัดสวัสดิการอย่างละเอียดตาม เพศ วัย ความชอบแต่ละบุคคล เช่น สวัสดิการ เรื่องสุขภาพ หมายถึงกลุ่มประชากร บุคคล Baby Boomer (อายุ 43 - 60 ปี) ส่วน สปา ความงาม บัตรโดยสารรถไฟฟ้า หมายถึง Gen Y (อายุ 18 - 29 ปี) เป็นต้น หากสวัสดิการไม่ตอบโจทย์หรือตรงความต้องการเข้าจะเรียกร้องเงินเดือนที่มากขึ้น

⑥ แรงงานสัมพันธ์ จะเปลี่ยนมาเป็นการบริหารความสัมพันธ์พนักงาน (Employee Relationship Management) ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมในองค์กรเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ และมองถึงการสร้างความรู้สึกที่ดีแก่พนักงานเมื่อต้องลาออกไป และการยกย่องชมเชยให้รางวัลนั้นจะเป็นการเฉพาะบุคคล

⑦ การสำรวจความพึงพอใจ จะเปลี่ยนมาเป็นการวิจัยทัศนคติทุกช่วงการทำงาน (Employee Inside) ขณะที่การฝึกอบรม (Training) ก็จะเปลี่ยนไปสู่การสร้างการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ (Blended Learning) โดยมีฐานคิดว่าการฝึกอบรมที่มีค่าใช้จ่ายสูง และไม่เกิดประสิทธิภาพ ขณะที่การเรียนรู้แบบใหม่สามารถลดความสำเร็จได้มากถึง 70 % นำความรู้ไปใช้กับงานได้จริง

เหล่านี้เป็นโน้มหน้าของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหมู่ท้องค์กร และหน่วยงานต่างๆ ควรเร่งให้ความสำคัญและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร

