

มติชน | มติชนรายสัปดาห์ | ข่าวสด | ประชาชาติธุรกิจ | ศิลปวัฒนธรรม | เทคโนโลยีชาวบ้าน | เส้นทางเศรษฐี | ศูนย์ข้อมูล | สำนักพิมพ์มติชน | ติดต่อโฆษณา ขอมูลบริษัท | Matchon Group



วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2553 ปีที่ 34 ฉบับที่ 4221 ประชาชาติธุรกิจ

แนวโน้มงาน HR ปี 2011 เน้นสร้างแบรนด์ดึงดูดคนเก่ง

โลกที่เปลี่ยนแปลงจะกระทบอย่างไรกับงาน HR (Human Resource) ในโอกาสวันคล้ายวันสถาปนา คณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) "รศ.ดร.จิรประภา อัครบวร" คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นิด้า ได้หยิบงานวิจัย HR Trend 2011 ที่ได้จัดทำร่วมกับ น.ส.สัตตาวรรณ บุญล้อม มาฉายภาพให้เห็นความเปลี่ยนแปลงในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในปี 2553 และ 2554 ที่น่าสนใจ ได้หลายประเด็น

จากผลการสำรวจข้อมูลโดยใช้ Web Survey ในเดือนพฤษภาคม 2553 สอบถามผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ งานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและต่างประเทศ "รศ.ดร.จิรประภา" ผลปรากฏว่ากว่า 81% บอกเลยว่าในปี 2553 ฝ่าย HR จะเข้ามามีบทบาทในองค์กรมากขึ้น

โดยแนวโน้มสำคัญที่พบจากการสำรวจครั้งนี้ อันดับ 1 การพัฒนาภาพลักษณ์หรือการสร้างแบรนด์ขององค์กรกลายเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากขึ้นในการสรรหาบุคลากรในอนาคต ตามมาอันดับ 2 เรื่องของทักษะการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการสื่อสารจะเป็นทักษะที่สำคัญในการคัดเลือกบุคลากร

อันดับ 3 ในการคัดเลือกบุคลากรจะมีความเข้มข้นในการพิจารณาคุณสมบัติ มากขึ้น

อันดับ 4 หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีการเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจมากยิ่งขึ้น

อันดับ 5 มีการใช้เว็บไซต์เพื่อการสรรหาบุคลากรมากขึ้น

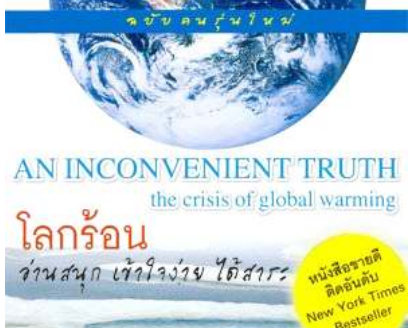
อันดับ 6 มีกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น

อันดับ 7 ให้ความสำคัญกับเรื่อง CSR มากขึ้นกว่าในอดีต

อันดับ 8 มองประเด็นความสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวพนักงานมากขึ้น

อันดับ 9 ให้ความสำคัญกับการวัดประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเข้มข้นมากขึ้น

เมื่อมองประเด็นด้าน HR แยกตามภารกิจงานที่สำคัญจะพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน แนวโน้มในต่างประเทศ โฟกัสที่สหรัฐอเมริกา องค์กรจะมีการกำหนดนโยบายด้านการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้อง และรองรับกับบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุ เช่น มีการต่ออายุให้กับบุคลากรบางกลุ่ม ปรับให้มีตำแหน่งรองรับบุคลากรที่มีเกษียณอายุ หรือในบางแห่งจัดให้มีการชะลอการจ้างงานในบางตำแหน่งที่สำคัญ



ใน
ขณะ
ที่
อังกฤษ
มีการ
กำหนด
กลยุทธ์
เรื่อง
ความ
หลากหลาย
ของ
บุคลากร
(workforce
diversity)

แนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ ปี พ.ศ. 2553-2554

10 อันดับแรก

1. การพัฒนาภาพลักษณ์หรือการสร้างแบรนด์ขององค์กร จะมีความสำคัญมากขึ้นในการสรรหาบุคลากรในอนาคต
2. ทักษะการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญในการคัดเลือกบุคลากร
3. การคัดเลือกบุคลากรมีความเข้มข้นในการพิจารณาคุณสมบัติมากขึ้น
4. หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร มีการเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจมากยิ่งขึ้น
5. มีการใช้เว็บไซต์เพื่อการสรรหาบุคลากรมากขึ้น
6. มีกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น
7. ให้ความสำคัญกับเรื่อง CSR มากขึ้นกว่าในอดีต
8. ประเด็นความสมดุลระหว่างการทำงาน (Work-life balance) มีความสำคัญมากขึ้น
9. ให้ความสำคัญกับกรวัดประเมินประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเข้มข้นมากขึ้น
10. มีการพัฒนาระบบการฝึกอบรม และพัฒนาให้สอดคล้องกับเรื่องสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency-based Training & Development) มากขึ้น

ที่มา : คณะทรัพยากรมนุษย์ นิด้า

ซึ่งสวนทางกับในเอเชียที่องค์กรต่าง ๆ มีการเตรียมการเพื่อปรับลดจำนวนบุคลากรบางกลุ่มลง เช่น จัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยในประเทศไทย ภาพที่เห็นชัดคือ โครงสร้างบุคลากรในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เริ่มจากมีบุคลากรกลุ่ม generation (อายุน้อยกว่า 32 ปี) เพิ่มมาก

ขึ้น ในตลาดแรงงานมีการขาดแคลนบุคลากรบางกลุ่มที่สำคัญต่อธุรกิจมากขึ้น หลายองค์กรจึงมีการกำหนดกลยุทธ์เรื่องความหลากหลายของบุคลากร (workforce diversity) เพิ่มเข้าไป

ด้านการสรรหาและคัดเลือก แนวโน้มในต่างประเทศสหรัฐอเมริกา องค์กรจะมีการพัฒนาเครือข่ายทางสังคม (social network) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาและคัดเลือกมากขึ้น เช่น ความร่วมมือกับภาคการศึกษา

ในอังกฤษองค์กรมีการนำเรื่องสมรรถนะ (competency) มาใช้ในการ คัดเลือกบุคลากรมากขึ้น เช่น Competency-based Interview มีการสรรหาจากภายในมากขึ้น โดยมุ่งพัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กรแทนการสรรหาจากภายนอก

ส่วนในเอเชียองค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสรรหาคณะผู้บริหารมาดำรงตำแหน่งสำคัญ องค์กรมีการวางระบบการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการคัดเลือกเนื่องจากคุณภาพของบุคลากรที่จ้างใหม่ลดลง

สำหรับประเทศไทย การพัฒนาภาพลักษณ์หรือการสร้างแบรนด์ขององค์กร มีความสำคัญมากขึ้นในการสรรหาบุคลากรในอนาคตพอ ๆ กับทักษะการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญในการคัดเลือกบุคลากร

ซึ่งการคัดเลือกบุคลากรแนวโน้มมีความเข้มข้นในการพิจารณาคุณสมบัติมากขึ้น และองค์กรจะมีการใช้เว็บไซต์เพื่อการสรรหาบุคลากรมากขึ้น

ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีความสำคัญมากในยุคปัจจุบัน แนวโน้มในสหรัฐอเมริกาจะมีความร่วมมือระหว่างองค์กรในการแก้ปัญหาของบุคลากร เช่น การบรรเทาปัญหาหนี้สินของแรงงานมากขึ้น สหภาพระหว่างองค์กรจะมีความร่วมมือกัน มากขึ้นเพื่อสร้างอำนาจในการต่อรองกับภาครัฐ

ในประเทศไทยองค์กรต่าง ๆ จะมีการวางกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น มีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่วนเรื่องของแรงงานสัมพันธ์ก็จะถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร

มาถึงด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากข้อมูลที่เก็บได้ "รศ.ดร.จิรประภา" บอกว่า ในสหรัฐอเมริกาองค์กรมีการใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลายในการสื่อสารเรื่องสวัสดิการเพื่อให้นักบุคลากรรับทราบคุณค่าและสามารถเลือกสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีการศึกษาความแตกต่างของกลุ่มบุคลากรเพื่อการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น

โดยสวัสดิการเรื่องการดูแลสุขภาพและคำปรึกษาพยาบาลมีสูงขึ้นอย่างมาก องค์กรต่าง ๆ มีแผนการทบทวนค่าตอบแทนของ ผู้บริหารทั้งค่าตอบแทนพื้นฐานและค่าตอบแทนผันแปร มีการนำผลตอบแทนรวมมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการจูงใจหรือสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร

ในอังกฤษก็มีการปรับตัวเรื่องนี้เช่นเดียวกัน โดยองค์กรมีการให้เงินจูงใจเป็นพิเศษในระยะยาวมากขึ้น เช่น การถือครองหุ้นของบุคลากร มีการให้ความสำคัญกับการจัดการเงินเกษียณอายุ ส่วนในเอเชียจะมีการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นให้แก่บุคลากร

ประเทศไทย มีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (performance-based pay) มากขึ้น โดยองค์กรให้ความสำคัญเรื่องสวัสดิการจัดเรื่องการดูแลสุขภาพ และคำปรึกษาพยาบาลที่สูงมากขึ้น

ในแง่การฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งสหรัฐอเมริกาและอังกฤษมีการปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ในห้องเรียน (classroom training) มาเป็นการสอนงาน (coaching) มากขึ้น แต่ในสหรัฐอเมริกาองค์กรจะมีการใช้บริการภายนอก (outsourcing) ในการจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น เช่น บริษัทฝึกอบรมหรือมหาวิทยาลัย ในขณะที่อังกฤษองค์กรจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเรื่องการเรียนรู้ในหัวข้อความหลากหลายทางวัฒนธรรม มากขึ้น

นอกจากนั้น ในสหรัฐอเมริกาองค์กรมีการรวมงานฝึกอบรมบุคลากรไว้ที่หน่วยงานเดียว (share-services model) เพื่อใช้บริการและแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน องค์กรได้ปรับรูปแบบการเรียนรู้เป็นแบบ E-learning หรือ on-line training เพิ่มมากขึ้น และองค์กรจะใช้การจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้แทนการอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เช่น การสร้างชุมชน นักปฏิบัติ

สำหรับประเทศไทยหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีการเชื่อมโยงกับ กลยุทธ์ทางธุรกิจมากขึ้น องค์กรมีการพัฒนาระบบการฝึกอบรมและพัฒนาให้ สอดคล้องกับเรื่องสมรรถนะหรือขีดความสามารถมากขึ้น องค์กรมีการจัดการให้ ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น เช่น เป็นวิทยากรหลักสูตรขององค์กร

โดยสรุป "รศ.ดร.จิรประภา" กล่าวว่า แนวโน้มงาน HR ในปี 2011 การบริหารบุคลากรตามความหลากหลายได้รับความสำคัญมากขึ้น หากแต่ยังเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของช่วงอายุและเรื่องความเก่งเท่านั้น

และจากความหลากหลายนี้เองที่นำมาซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์ในงานทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ไม่ว่าจะ

เป็นการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การจ่ายผลตอบแทน การพัฒนาสายอาชีพ

และภาพที่เห็นชัดอีกประการหนึ่ง คือ งานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ได้รับความสำคัญมากขึ้นและถูกนำมาใช้ในการสร้างแบรนด์ซึ่งเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เก่งและดีเข้ามาทำงานกับองค์กร

หน้า 30

翻訳会社のTEKIYAKU タイ (バンコク) 情報ならVisit First	hotel tokyo Visit First 留学ならISS国際交流センター	japan guide Visit First
別荘 中古のTOKYU RESORT ICTソリューション	河口湖 別荘 TOKYU RESORT テレビ会議とweb会議はANET	貸事務所は貸事務所.com Infrared Camera
インテリアコーディネーター 就活 abacus	AGA KIOICHO 高速カメラ	SEO 検索エンジン対策
乳がん検診 BELUGA 大田 マンション/不動産なら	DTP求人はエキスパートスタッフ	web会議

ติดต่อ ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ : pconline@matichon.co.th
All site contents copyright © by Matichon Public Co.,Ltd. All Rights Reserved.