

Thailand Human Vision

เรียบเรียงโดย อุไรวรรณ รุ่งไธัญ
นักวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สรุปการเสวนา “HR OUTLOOK 2014”



เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2557 สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดการเสวนาวิชาการเรื่อง “HR Outlook 2014” ณ ห้องประชุมประกอบ หุตะสิงห์ อาคารอเนกประสงค์ 1 ท่าพระจันทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเสวนาเห็นภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปี 2014 วิทยากรผู้ร่วมเสวนาประกอบด้วย คุณวีระ วีระธรรมสาธิต ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เฮอร์ลิคเกอร์ จำกัด (มหาชน) (ที่ 1 จากซ้าย) และ ดร.ธานินทร์ สุนทรศิริ ผู้อำนวยการ Learning & Education จาก บริษัท PricewaterhouseCooper ABAS Ltd. (ที่ 2 จากซ้าย) โดยมี รศ.วิทยา ตำนานธำรงกุล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินรายการ

ประเด็นของการเสวนาสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

HR ท่ามกลางกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลง

ภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย อยู่ท่ามกลางกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปหลักๆ อยู่ 4 ประการ นั่นคือ

1. Globalization สู่ Urbanization การก้าวเข้าสู่โลกโลกาภิวัตน์ไปสู่การขยายตัวของเมืองตามหัวเมืองภูมิภาค
2. การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่จะมีขยายการค้าการลงทุน ตลอดจนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความหลากหลายของวัฒนธรรม เชื้อชาติ วิถีชีวิต ภูมิหลังของครอบครัว ฯลฯ
3. การเปลี่ยนแปลงทางด้านอายุของพนักงาน ทั้งเรื่องพนักงานเกษียณอายุ และพนักงานกลุ่ม Generation Y
4. การเป็นสังคมเทคโนโลยี ที่การเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย เกิดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลอดเวลา

HR ยุคใหม่ต้องเป็น Strategic Business Partner

จากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกหลักๆ ข้างต้น ทำให้ HR จะต้องเตรียมความพร้อมของคนในองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปี 2014 และในอนาคตนั้น หัวใจสำคัญจะต้องเป็น Strategic Business Partner กล่าวคือ HR จะต้องมีความเข้าใจธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างดี รับทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ตลอดจนโอกาสและความท้าทายของบริษัท อีกทั้ง HR จะต้องมิบทบาทเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Agent) เช่น วัฒนธรรมองค์กร การปรับกลยุทธ์องค์กร เป็นต้น ประกอบกับ HR ยังต้องมีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการบริหารบุคคล มีความเป็นผู้นำ และเป็นผู้เสริมสร้างพลังขับเคลื่อนขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่าบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในโลกยุคปัจจุบัน

HR จะต้องปรับวิธีการเรียนรู้ของพนักงาน

วิธีการที่จะพัฒนาคนในองค์กรให้มีความรู้ความ

สามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่สำคัญของ HR อีกประการหนึ่ง โดยจะต้องปรับวิธีการเรียนรู้ของพนักงาน ให้มีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Learn & Develop Through Experience) มากกว่าการเรียนรู้จากหลักสูตรฝึกอบรม (Learn & Develop Through Structure Course) โดยที่ ต้องเน้นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของคนในองค์กรเอง แต่การที่จะสามารถสอน หรือ Coach ผู้อื่นได้ จะต้องมีการสอนเทคนิคการถ่ายทอดและการวิพากษ์อย่างเหมาะสมในเชิงชี้แนะเป็นกำลังใจ มากกว่าการวิจารณ์ที่จะทำให้พนักงานที่ได้รับการ Coach เสียกำลังใจ

HR กับผลตอบแทนการลงทุน

อย่างไรก็ตาม ผลของการลงทุนในด้าน HR อาจจะไม่ให้เห็นผลโดยตรง แต่จะเป็นรากฐานสำคัญของผลประกอบการของบริษัทนั่นเอง ทั้งนี้นโยบายของฝ่าย HR จะดำเนินการได้ประสบความสำเร็จ ต้องทำให้ CEO เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน อีกทั้งสิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี นั่นคือ วัฒนธรรมองค์กร และผู้ที่จะเป็นตัวช่วยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Culture by Design) ได้ดีที่สุดคือ ผู้นำองค์กรจะต้องเป็นผู้ริเริ่มเป็นแบบอย่าง เพื่อปลูกฝังให้พนักงานปฏิบัติตาม

HR กับความท้าทายจาก AEC

สำหรับการเปิด AEC ที่จะมีการเคลื่อนย้ายการค้าการลงทุนตลอดจนแรงงาน HR จะต้องเตรียมการรับมือกับความแตกต่างหลากหลายของคนที่จะเข้ามาทำงานร่วมกัน โดยที่จะต้องให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของวัฒนธรรมบนพื้นฐานการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป ปัจจุบันงานของ HR เปลี่ยนแปลงไปมาก เป็นงานในลักษณะเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ดังนั้น การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนความท้าทายใหม่ๆ ท่ามกลางกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี การเปิด AEC สังคมผู้สูงอายุ ฯลฯ เป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นการมีความรู้ความเข้าใจจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้ที่ทำงาน HR สามารถวางแผนและเตรียมรับมืออย่างเหมาะสม และสามารถจัดการงาน HR ในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จได้