

HEAD – HEART – HAND

พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสใหม่ของ

หลังจากที่วิกฤตการณ์ทางการเมืองได้ผ่านพ้นไป (แบบยังไม่จบ!) หลายคน หลายองค์กรไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ ต่างก็ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และหลายผู้ประกอบการอาจเรียกได้ว่า ต้องเริ่มต้นใหม่...อีกครั้ง ซึ่งถ้าหากมองในแง่บวก นี่ก็อาจเป็นการเริ่มต้นที่ยิ่งใหญ่ก็เป็นได้ แต่สิ่งที่เราต้องกลับมาตั้งทบทวนเพื่อเตรียมรับมือกับความเสียหายอย่างเช่นที่ผ่านมา เราจะทำอย่างไร? เพื่อจะฝ่าวิกฤตอย่างมีภูมิคุ้มกันในทุกสถานการณ์ข้างหน้า



คอลัมน์ Cover Story ฉบับนี้ ขอนำเสนอแนวทางแบบ 3 มิติ ในเชิงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะกับบรรดาผู้ประกอบการทุกคน ที่ตัวคุณเองสามารถเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการเสริมสร้างองค์กรให้กลับมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน จากปัจจัยของ “HEAD – HEART – HAND” นั่นคือ การสร้างสำนักพนักงานให้รู้รอบ ใจทุ่มเท และลงมือทำ อันเป็นหลักการที่มีความคลาสสิกและใช้ได้จริง อยู่เสมอ ไม่เชื่อก็ต้องลองดู!

เริ่มต้นที่เข้าใจในความต้องการของคน

จากภาวะการเมืองที่ยังไม่จรรวมถึงภาวะเศรษฐกิจที่เกิดการชะลอตัว เป็นปัจจัยให้ผู้ประกอบการหลายรายเริ่มปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายในเพื่อลดค่าใช้จ่ายการทำงานที่สิ้นเปลืองโดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ที่จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยเหล่านั้น ในทางกลับกันหากผู้ประกอบการ มีแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงวิกฤตเป็นโอกาสก็จะทำให้ทุกคนพร้อมใจฝ่าวิกฤตที่กำลังจะมาถึงได้ และในความเป็นจริง การพัฒนาคนบางกระบวนการไม่จำเป็นต้องใช้เงินทุนสูงในการทำงานเพียงแต่เราต้องหันมาให้ความสำคัญ



สำคัญกับบุคคลในองค์กรที่มีศักยภาพเพื่อนำมาถ่ายทอดความรู้ซึ่งในภาวะเช่นนี้ผลกระทบจากภายนอกจะเป็นแรงผลักดันให้เขาอยากที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง ขณะเดียวกันฝ่ายผู้ประกอบการ ก็ต้องเป็นต้นแบบในการพัฒนาเพราะก่อนที่จะพัฒนาคนอื่นภายในแผนกของตัวเองต้องทำให้ได้ก่อน

การพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสในฐานะของ
ผู้ประกอบการ ควรให้ความสำคัญกับ 3 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านความรู้ในงานที่รับผิดชอบ
(Head) คือ ผู้ประกอบการหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็น HR Leadership
เนื่องจากการจะสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยรวม
ต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต่างจากเดิมที่
ผู้ประกอบการมีหน้าที่ในการช่วยเหลือพนักงานที่
เป็น Leadership แต่ในภาวะเช่นนี้จำเป็นต้อง
พยายามเรียนรู้รอบด้านเพื่อสร้างองค์ความรู้
ในการเป็นผู้นำให้คนภายในตระหนัก

นอกจากนี้ต้องมีทัศนคติด้านบวก
เนื่องจากหากมัวคิดแต่ด้านไม่ดี การทำงานก็ยาก
ที่จะประสบความสำเร็จในทางกลับกัน จะทำให้
ความอดทนเมื่อเจอปัญหาน้อยลงเพราะทัศนคติ
ที่ไม่ดีตั้งแต่เริ่มทำงานจะทำให้อารมณ์ไม่ไหว
ตลอดจนต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้สัญญา
กับทุกคนไว้ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงาน
โดยรวมตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง และต้องมี
การสื่อสารภายในอย่างชัดเจนกับคนทุกระดับ

2. มิติด้านจิตใจ (Heart) ต้องพยายามสร้าง
ให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข หรือHappy
Workplace ซึ่งในภาวะเช่นนี้ ผู้ประกอบการหรือ
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต้องเริ่มจากการสร้างความสุข
ในแผนกของตนก่อน ซึ่งเมื่อตนทำได้แล้วจึงค่อยๆ
พัฒนาการทำงานแห่งความสุขในหน่วยงานอื่น
เนื่องจากบางครั้งคนในหน่วยงานยังไม่มี
แรงบันดาลใจในการทำงานฝ่ายผู้ประกอบการ
ต้องพยายามหาแรงบันดาลใจให้กับตนเองก่อน

รวมถึงเรื่องของสภาพแวดล้อมที่ดีก็จำเป็น
อย่างยิ่งในภาวะวิกฤตเช่นนี้ ซึ่งเสมือนเครื่องมือ
ที่จะช่วยให้คนในหน่วยงานลดความตึงเครียด
และเกิดความคิดสร้างสรรค์ เมื่อเจอกับปัญหา
ภายนอกที่รุมเร้าอย่างหนัก

3. การลงมือทำ (Hand) เป็นส่วนสำคัญที่ได้จากสองมิติที่ผ่านมา
ซึ่งผ่านการกลั่นกรองทางความคิดมาแล้วในเบื้องต้น โดยการลงมือทำเป็น
สิ่งสำคัญอย่างมากเพราะบางคนคิดแต่ไม่กล้าทำเนื่องจากเกิดความกลัว
ตรงจุดนี้ ผู้ประกอบการต้องเป็นที่ปรึกษาทางจิตใจให้กับกลุ่มคนเหล่านั้น
เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับตัวพนักงานเองที่จะเป็นผลย้อนกลับสู่องค์กร

สร้างสมดุล + กระตุ้นความคิด

จากแนวทางการนำแนวคิด 3 มิติมาใช้ในองค์กร มิติด้านจิตใจ (Heart)
เป็นสิ่งสำคัญมากที่นายจ้างและลูกจ้างต้องเห็นใจซึ่งกันและกัน เพราะสิ่ง
ที่จะสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้องค์กรได้คือ “คน” ซึ่งหากคนมี
ความรักองค์กรแล้ววิกฤตเหล่านี้ก็ผ่านไปอย่างง่ายดาย ขณะที่มิติด้าน
ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (Head) เป็นโอกาสในภาวะเช่นนี้โดย



ผู้ประกอบการต้องให้ความสนใจในการพัฒนาทักษะของบุคคลากร
ท่ามกลางภาวะคับขันเพื่อดึงศักยภาพให้ออกมาในการทำงานมากที่สุด

ในขณะเดียวกันปัจจัยที่จะสร้างความสมดุลในการทำงานเพื่อ
ให้เกิด 3 มิตินี้ได้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องพัฒนาตนเองให้ทันต้นแบบใน
การทำงานเช่นเดียวกับผู้ประกอบการที่ต้องให้ความไว้วางใจบุคคลากรที่
รับมอบหมายงาน ขณะเดียวกันไม่ควรใส่ใจกับตัวเลขรายรับและรายจ่าย
ในองค์กรมากเกินไปซึ่งจะทำให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
การทำงาน

และอีกข้อคิดหนึ่งที่น่าสนใจคือหากมองไปถึงเป้าหมายความสำเร็จ
ควรอย่างยิ่งที่ต้องทำ 3 มิตินี้ควบคู่กันเพราะเป็นสิ่งที่สอดคล้องและจะ
สร้างผลตอบแทนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ปัญหาส่วนใหญ่
ที่พบเกิดจากผู้ประกอบการไม่มีความเชื่อใจพนักงานในการทำงานส่งผล
ให้กระบวนการพัฒนาบางอย่างในองค์กรไม่ประสบความสำเร็จ

ปิดท้ายด้วย 6 เคล็ดลับการเพิ่มศักยภาพสำหรับลูกจ้างหรือพนักงาน ที่เชื่อว่า ผู้ประกอบการ 99.99 % ก็ล้วนต้องการพนักงานที่เต็มไปด้วยศักยภาพเช่นนี้

ลูกจ้างคนไหน? ยังรู้สึกว่าคุณยังสามารถพัฒนาให้เป็นบุคลากรคุณภาพได้อีก ก็ขอให้ลองเอาไปใช้ดู รับรองไม่ผิดหวัง!

1. ตั้งเป้าหมายทุกวัน

ตอนเช้าทุกๆ วัน คุณต้องตั้งสมาธิว่าวันนี้จะเคลียร์งานส่วนใดให้เสร็จเรียบร้อยบ้าง ตั้งเป้าหมายสูงสุดของวันและทำมันให้ดีที่สุด จากนั้นเมื่อจบวันก็ลองมาทบทวนดูว่ามีสิ่งใดที่เราทำได้หรือไม่ได้บ้างพร้อมทั้งวางแผนในวันต่อไป

2. เลิกผัดวันประกันพรุ่ง

จริงอยู่ที่วันนี้คุณอาจจะทำงานสบายๆ แต่วันพรุ่งนี้คุณก็ต้องทำมันอยู่ดี แถมงานก็ต้องล่าช้าไปเรื่อยๆ อีกเพราะความไม่มีอารมณ์จะทำงานของคุณ จำไว้ว่าถ้ารู้ว่าเกิดปัญหาเมื่อไรให้คุณลุยแก้ไขตั้งแต่ต้น มันจะแก้ได้ง่ายกว่า รวดเร็วกว่า และสบายกว่าในอนาคต

3. Peak Times

เมื่อคุณอยู่ในวงจรของการทำงาน คุณย่อมรู้ว่าช่วงไหนของการทำงานที่จะวุ่นวายที่สุด ให้คุณจัดสรรเวลาสำหรับช่วงนั้นให้ดีๆ และจัดเวลาให้กับงานที่รองลงมา เพื่อที่เวลาการทำงานจะได้ไม่ทับซ้อนกัน

4. อ่านเยอะๆ เพิ่มไอเดีย

ไม่ว่าคุณทำงานสายไหนก็จะต้องอัปเดตตัวเองตลอดเวลาไม่ให้เป็นกระแสข่าวระบบการทำงาน หรือแม้แต่เทคโนโลยีใหม่ๆ เพราะจะทำให้คุณมีความรู้กว้างและแก้ปัญหาได้อย่างทันสมัย ไม่คร่ำครืออย่างคนที่ทำงานแบบเดิมๆ ทุกวัน โดยไม่ชวนขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ

5. ใช้สัญชาตญาณทำงาน

นอกจากจะให้หลักการให้งานเดินแล้ว คุณยังต้องใช้สัญชาตญาณในการทำงานด้วย อย่าทำตัวอยู่ในกรอบให้มากนัก หากงานไหนคุณต้องการความช่วยเหลือจากใครหรือมองเห็นว่างานนั้นสมควรต้องแก้ไขอย่ารอช้า ให้ใช้สัญชาตญาณที่คุณมีอยู่ลุยงานต่อไปเลย

6. ลิสต์ประเด็นตัวเองเข้าประชุม

เมื่อเรามีปัญหาต้องเข้าประชุม หรือจำเป็นต้องเข้าประชุมตามวาระ ควรลิสต์ประเด็นเกี่ยวกับการทำงานของเราไว้ด้วย เมื่อคุณจะได้ไอเดียใหม่ๆ ในการแก้ไข และแลกเปลี่ยนระบบการทำงาน สื่อสารถึงความพยายามในการแก้ปัญหาของคุณ ลองคุยให้คนอื่นฟังแล้วคุณจะได้ไอเดียจากห้องประชุมเยอะแยะเลยทีเดียว 🗨️

