



บริหารคน = บริหารธุรกิจ

ธุรกิจในโลกยุคปัจจุบันมีความเจริญเติบโตขยายตัวมากขึ้น แนวคิดด้านงานบริหารบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกด้วยเช่นกัน เพราะคุณต้องไม่ลืมว่าธุรกิจจะเติบโตและมีการก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงต่อเนื่องได้ จะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลอันเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ทุกอย่างถูกขับเคลื่อนไป หากคุณรู้วิธีที่จะสร้างคน คนก็จะสร้างคุณค่าให้แก่คุณด้วยเช่นกัน ดังนั้น การจะจัดการบริหารเรื่องทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ คุณจึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการจัดการ ซึ่งกลยุทธ์ที่คุณจะนำมาใช้จะต้องมีความสอดคล้องกับการบริหารงานองค์กรของคุณด้วย ซึ่งวันนี้เราจะนำเสนอกลยุทธ์ในการบริหารคนให้คุณได้นำไปปรับใช้อย่างเหมาะสม

แต่ก่อนที่จะไปถึงเรื่องของกลยุทธ์ในการบริหารคนนั้นคุณจะต้องทำความเข้าใจบางสิ่งก่อน ซึ่งถ้าคุณเข้าใจแล้วคุณก็จะเลือกใช้กลยุทธ์ได้สอดคล้องกับองค์กรของคุณ สิ่งที่คุณต้องทำความเข้าใจก็คือ

1.นโยบายองค์กรของคุณมีอะไรบ้าง คือ คุณต้องรู้ว่าวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรจะไปทางไหน ต้องการอะไร และจะได้อะไร ซึ่งคุณจะต้องเข้าใจในจุดนี้ให้แน่ชัดเสียก่อน เพราะการที่คุณจะไปบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล คุณต้องไม่ลืมว่าการบริหารนั้นต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กรด้วย หากเป้าหมายและนโยบายไม่ชัดเจน การบริหารบุคคลก็จะล้มเหลวไปด้วย

2.โครงสร้างองค์กรมีลักษณะอย่างไร คุณต้องกลับมาพิจารณาอีกครั้งว่า โครงสร้างองค์กรของคุณเป็นแบบแบนราบ หรือเป็นแบบลำดับชั้น เพราะทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันแน่นอนในการวางแผนจัดการเรื่องทรัพยากรบุคคล แบบแบนราบ การทำงานค่อนข้างตรง คุณก็ต้องวางแผนจัดการบริหารแบบหนึ่ง หรือ ถ้าเป็นแบบลำดับชั้นซึ่งเป็นแบบที่มีสายบังคับบัญชา ความซับซ้อนในการจัดการย่อมมากตามไปด้วย ซึ่งคุณต้องทำความเข้าใจเรื่องนี้ให้ดีก่อนวางกลยุทธ์ที่จะใช้บริหารคน

3.รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบไหน คุณต้องเรียนรู้วัฒนธรรมและค่านิยม รวมถึงทัศนคติของคนในองค์กรด้วยว่าเป็นแบบไหน บางครั้งสิ่งเหล่านี้อาจจะเป็นสิ่งที่คิดที่ปฏิบัติกันมายาวนาน การไปปรับเปลี่ยนด้วยกลยุทธ์ที่คุณต้องการ อาจไม่สอดคล้องกับสิ่งที่พวกเขาคิดพวกเขารู้สึก ทำให้ทุกอย่างล้มครืนลงไปได้ในทันทีเช่นกัน ดังนั้นคุณต้องพิจารณาให้ดีว่า สิ่งเหล่านี้เข้าไปในทิศทางไหน ทางคุณวางกลยุทธ์ที่เหมาะสม ก็จะส่งเสริมให้ระบบการทำงานมีความแข็งแกร่งมากขึ้น ความผูกพันที่เหนียวแน่นกับองค์กรจะมีมากขึ้นด้วย

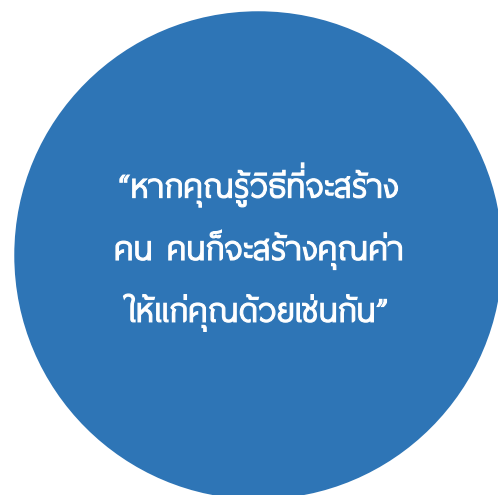
4.บุคลากรในปัจจุบันที่คุณมีเป็นคนกลุ่มไหน บางองค์กรพนักงานมีแต่คนเก่าคนแก่ มีคนหนุ่มคนสาวบ้างเล็กน้อย ส่วนบางองค์กรเต็มไปด้วยคนหนุ่มสาวรุ่นใหม่ไฟแรง ซึ่งก่อนจะวางกลยุทธ์คุณต้องพิจารณาสิ่งเหล่านี้ด้วย คุณต้องดูจำนวน เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในงาน ของพนักงานในองค์กร พิจารณาสัดส่วนว่าชายกับหญิง มีฝ่ายไหนมากกว่า คนรุ่นเก่ากับรุ่นใหม่ฟังไหนเยอะกว่า ส่วนมากจบการศึกษาระดับไหน ปริญญาตรีหรือปริญญาโท ประสบการณ์ทำงานมีมากน้อยแค่ไหน ปัจจัยเหล่านี้มีผลมาก เพราะบางที่คุณเอากลยุทธ์ที่เป็นเรื่องใหม่มาใช้ซึ่งไม่สอดคล้องกับพนักงานที่เป็นคนรุ่นเก่า ผลที่ออกมาจะเสียหายมากกว่าที่จะดีขึ้น ดังนั้นคุณต้องหาข้อมูลที่เป็นเหล่านี้มาพิจารณาก่อนตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่จะใช้

5.ลักษณะงานส่วนใหญ่ขององค์กรเป็นอย่างไร คือคุณต้องพิจารณาในส่วนของความยากง่ายของงานในองค์กรด้วย บางครั้งงานในองค์กรมีไม่มากและไม่ใช่งานที่ยาก คุณก็ไม่จำเป็นต้องวางกำลังคนมากมาย แต่ถ้ามีส่วนงานที่ยากและต้องใช้ความชำนาญพิเศษเฉพาะด้านของบุคลากร คุณก็ควรจัดกำลังคนลงไปตรงส่วนนั้นเยอะสักหน่อย เพราะมีองค์กรไม่น้อยที่จัดกำลังคนไม่สมดุลกัน ส่วนงานที่เยอะและค่อนข้างยากกลับมีคนน้อย ส่วนงานที่เบา ๆ กลับมีคนมาก แบบนี้องค์กรจึงไม่เดินหน้า

6.สิ่งแวดล้อมโดยรวมเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ คือพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร ดูสถานการณ์ภายในว่าตอนนี้เป็นอย่างไบบ้างกำลังไปได้หรือชะลอตัว ดูสถานการณ์บ้านเมืองและเศรษฐกิจโลกแล้วนำมาพิจารณาว่าควรจะมีการปรับกลยุทธ์หรือวางงานด้านบุคคลใหม่หรือไม่ เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจทั้งสิ้น

กลยุทธ์ในการบริหารคน

1.บริหารใฝ่ใจใส่ใจพนักงาน ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับพนักงาน สร้างความเป็นกันเอง และมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ ลงมือทำให้เห็นไม่ใช่แค่สั่งอย่างเดียว ซึ่งการลงมือทำคือการแสดงความสามารถของผู้บริหารออกมาด้วย ถ้าพนักงานเห็นผู้บริหารลงมามีความตื่นตัวของพวกเขามากขึ้น พนักงานก็จะทำอย่างเต็มที่ตามแบบอย่างที่คุณบริหารทำให้ดู ที่สำคัญความรักความเอ็นดู ความปรารถนาดีคุณจะต้องมีอย่างยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง นี่คือวิธีการบริหารงานที่ใฝ่ใจพนักงาน ซึ่งคุณก็จะใฝ่ใจพนักงานทุกคนไปเลย



2.เลือกใช้คนให้เหมาะสม กลยุทธ์นี้เป็นสิ่งสำคัญอีกประการ เพราะมีผู้บริหารไม่น้อยเลยที่ทำผิดพลาดในเรื่องนี้ จนในที่สุดต้องเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป เพราะเลือกใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน คุณต้องพิจารณาให้ดีว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรเป็นเช่นไร และ ใครบ้างที่เข้าใจและมีความสามารถที่จะช่วยให้องค์กรเดินไปถึงจุดนั้นแน่นอนว่าพนักงานทุกคนมีส่วนที่จะช่วยผลักดัน แต่งานที่สำคัญคุณก็ควรเลือกคนที่มีความสามารถมากพอด้วย อย่าเพียงคิดเลือกเพียงแค่นิสัยเท่านั้น เพราะคนนิสัยอาจไม่ใช้คนที่เก่งหรือมีความสามารถในเรื่องนั้นก็ได้



3. แสวงหาสิ่งใหม่ กลยุทธ์นี้ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารก่อนเลยเป็นอันดับแรก คุณต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้ และกล้าคิดนอกกรอบ เปิดรับสิ่งใหม่ที่ท้าทาย ทั้งวิธีการคิดใหม่ วิธีการทำงานแบบใหม่ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอันจะสามารถช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น เมื่อคุณมีวิสัยทัศน์กว้างไกลออกไป คุณค่อยมาปรับพนักงาน นำแนวคิดใหม่ ๆ ที่คุณถนัดมาแล้วนั้น พูดคุยหรือกับพวกเขา ให้พวกเขาได้เตรียมตัวและปรับตัว สิ่งหนึ่งที่คุณต้องทำเลยก็คือ อธิบายต่อพวกเขาว่าทำไมต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อคุณอธิบายได้ คุณจะค่อย ๆ เห็นความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อองค์กร เพราะบุคลากรก็จะค่อย ๆ ปรับตัว และปรับวิธีการทำงานใหม่ และพร้อมจะแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานด้วย

4. เรียนรู้จากการทำงาน การบริหารคนไม่ใช่การใช้คำสั่งกับคน แต่เป็นการใช้คำสอนกับคน คุณจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการมาทำงานไม่ใช่การมารับคำสั่ง แต่คือการ

มาเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ ในทุกวัน คุณต้องพยายามทำให้เขารู้สึกว่าการทำงานก็คือการเรียนรู้และการฝึกปรือตนเองอย่างหนึ่ง ให้เขาได้เรียนรู้จากงานที่เขาทำนั่นเอง เมื่อเขารู้สึกว่าได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ อยู่เสมอ ก็สนใจต่อการทำงานก็จะเป็นเชิงบวก พนักงานทุกคนก็จะสนุกกับงาน ดังนั้น คุณพยายามอย่าใช้คำสั่ง แต่ต้องใช้การสอน ค่อย ๆ ทำให้เขาเห็นทุกอย่างด้วยเหตุผล แล้วเขาจะรู้สึกที่กำลังเรียนรู้ ไม่ใช่ถูกบังคับให้ทำ เขาจะมีอิสระในการเรียนรู้และทดลองอะไรใหม่ ๆ มากขึ้นด้วย

4 กลยุทธ์นี้ คุณสามารถนำไปใช้ได้พร้อม ๆ กัน หรือ คุณจะแยกใช้ก็ได้ เพราะทั้งหมดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร ซึ่งคุณต้องพิจารณาความเหมาะสมด้วย เพราะกลยุทธ์เหล่านี้ไม่ตายตัวเสมอไป และอาจจะไม่เหมาะกับบางสถานการณ์ก็ได้ เมื่อคุณบริหารคนได้ คุณก็จะสามารถบริหารองค์กรให้เดินไปข้างหน้าได้อย่างไม่ยากเย็น