

เอกสารกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์เชิงปฏิบัติการแห่งอนาคตที่มีประสิทธิภาพสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Future of Strategy Execution in Human Resource Management)

ประเด็นสำคัญ

- กลยุทธ์เชิงปฏิบัติการนั้นสามารถที่จะทำให้เราเห็นถึงวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน รวมไปถึงชี้แนวทางในการปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยม
- กลยุทธ์เชิงปฏิบัติการสำหรับฝ่าย HR นั้นควรคำนึงถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพของงาน HRM ตลอดจนถึงผลประโยชน์ของบุคลากรอย่างแท้จริง
- กลยุทธ์เชิงปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี และเพิ่มศักยภาพขึ้นได้



ยุคดิจิทัล (Digital Age) นี้ฝ่ายหนึ่งที่ได้รับผลกระทบและต้องปรับตัวอย่างมากเป็นฝ่ายแรกๆ เลยก็คือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) นั่นเอง หนึ่งในสิ่งที่ฝ่าย HR ใส่ใจมากขึ้นนั่นก็คือการวางกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน แต่การไม่คุ้นเคยกับการทำงานในลักษณะนี้มาก่อนก็อาจทำให้ฝ่าย HR ส่วนใหญ่ได้แต่มีการคิดและวางกลยุทธ์ที่สวຍหรุ แต่เอาไปปฏิบัติจริงได้ไม่เป็น หรือไม่นำไปปฏิบัติตามหลักการที่วางไว้เลย

ยุคนี้ฝ่าย HR ต้องลุกขึ้นมาเป็นฝ่ายรุกมากกว่าฝ่ายรับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) แตกต่างไปจากเมื่อก่อน แถมยังมีการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ ด้วย เพราะทรัพยากรมนุษย์นั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และ

หลายองค์กรต่างก็พยายามแข่งขันเพื่อดึงคนที่มีศักยภาพให้มาร่วมงานกับองค์กรให้ได้มากที่สุด ดังนั้นการที่ฝ่าย HR ไม่พร้อม หรือมีกลยุทธ์ในการทำงานที่ไม่ดี หรือแม้กระทั่งมีกลยุทธ์ที่สวยหรูแต่ไม่นำไปปฏิบัติการ ก็เปล่าประโยชน์กับองค์กรเสียเปล่า ดังนั้นเทรนด์ของ HR ในยุคใหม่ที่กำลังได้รับการใส่ใจมากขึ้นเรื่อย ๆ นี้ก็คือการต้องวางกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการที่นำไปสู่การใช้งานได้จริง มีทิศทางในการลงมือปฏิบัติ ที่สำคัญมีกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์แตกต่างไม่เหมือนใคร เพื่อสร้างให้องค์กรมีจุดเด่นที่แตกต่าง มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ตลอดจนมีการดูแลพนักงานให้มีความสุขกับการทำงานในองค์กรให้มากที่สุดอีกด้วย

กลยุทธ์เชิงปฏิบัติการแห่งอนาคตที่มีประสิทธิภาพสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(The Future of Strategy Execution in Human Resource Management)

การสร้างกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพนั้นก็คือการสร้างกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการที่สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริง และประสบผลสำเร็จได้ แล้วกลยุทธ์นั้นอาจต้องเป็นเชิงลึกที่เจาะจงในรายละเอียดและทำให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้นด้วย ซึ่งนั่นถือเป็นการวางกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ มาลองดูกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการที่น่าสนใจสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่กัน



กลยุทธ์การประเมินเงินเดือนให้กับพนักงานอย่างเป็นแบบแผน

(Salary Evaluation Strategy)

หลายองค์กรมักจะบอกพนักงานใหม่ในตอนเซ็นสัญญาว่าองค์กรจะมีการขึ้นเงินเดือนให้แน่นอน แต่เอาเข้าจริงแล้วมันไม่มีหลักการใดๆ ที่ชัดเจนเลย หรือบางครั้งก็เลยและมีข้ออ้างมากมายในการเลื่อนการขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงาน นั่นทำให้พนักงานจะรู้สึกไม่ดีกับองค์กรในที่สุด หรือบางองค์กรก็มีแผนการขึ้นเงินเดือนปีละครั้งตามเรตอัตราเงินเฟ้อ (ที่คิดดูแล้วเป็นการขึ้นเงินเดือนเพียงน้อยนิด) เพื่อที่จะได้ชื่อว่าได้ขึ้นเงินเดือนแล้ว ทำเป็นมาตรฐานที่ไม่ใส่ใจผลงานหรือความสามารถของพนักงาน นั่นก็ทำให้พนักงานเกิดความท้อหรือเฉยชากับการทำงานเพราะไม่ว่าจะทำดีแค่ไหนหรือแม้แต่ไม่ทำดีเลยก็ได้ขึ้นเงินเดือนตามระบบ นั่นเป็นผลเสียต่อองค์กรได้เช่นกัน

กลยุทธ์ยุคใหม่เริ่มมีการนำการประเมินเงินเดือนตามผลงานและความสามารถในการทำงานมาใช้ในรูปแบบที่เป็นแบบแผนและเป็นทางการมากขึ้น เช่น ประเมินผลทุก 3 เดือน หรือประเมินผลทุก 6 เดือน และประเมินผลตามความสามารถจริงๆ กลยุทธ์นี้จะทำให้เกิดการพัฒนาในการทำงานเป็นอย่างมาก หรือองค์กรขนาดเล็กบางองค์กรอาจมีระบบการพิจารณาเงินเดือนเป็นแบบเฉพาะตัวของตัวเอง อย่างเช่น มีอัตราค่าหัวเพิ่มเงินเดือนให้ทุกเดือน (จากการคำนวณอัตราโดยรวมที่เหมาะสม) โดยอาจมีฐานเงินเดือนในอัตราคงที่ แต่ใช้วิธีการเพิ่มด้วยอย่างอื่นแทน เพื่อลดความยุ่งยากในการจัดการเรื่องภาษี เป็นต้น

สิ่งสำคัญของกลยุทธ์ในการประเมินเงินเดือนนี้คือองค์กรจะต้องมีความจริงจังต่อบุคลากร มีความตั้งใจที่จะขึ้นเงินเดือนให้อย่างแท้จริง ไม่ใช่สักแต่จะพูด หรือพูดเพียงลมปาก หรือปฏิบัติตามกฎแบบไม่คำนึงถึงเนื้อหาที่แท้จริง เรื่องเงินเดือนถือเป็นปัจจัยสำคัญหลักอย่างหนึ่งของการทำงาน หากมีการพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสมชัดเจน มีแบบแผนที่พนักงานสามารถรู้ได้ว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานสามารถเพิ่มเงินเดือนของตนเองได้ ก็จะเป็นการกระตุ้นการทำงานที่ดี และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและองค์กรได้ด้วย

กลยุทธ์ด้านสวัสดิการใหม่ ๆ (New Benefit Strategy)

กลยุทธ์นี้น่าจะเป็นกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการที่เห็นผลได้ชัดเจนที่สุดในยุคนี้ ซึ่งหลายองค์กรทั้งองค์กรใหม่ๆ และองค์กรเก่าแก่ที่ลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยการสร้างองค์กรใหม่และสร้างสวัสดิการให้เหมาะสมกับยุคสมัยและพฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลง หลายองค์กรพยายามสร้างสรรค์สวัสดิการแปลกใหม่ที่มีประโยชน์กับ

พนักงานที่แท้จริงเพื่อดึงดูดให้พนักงานอยากมาร่วมทำงานด้วย แล้วในยุคนี้สวัสดิการที่สร้างสรรค์ได้ยอดเยี่ยมยังสามารถเผยแพร่เพื่อใช้ดึงดูดให้คนมีคุณภาพมาสมัครงานให้เพิ่มขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการ Recruitment อย่างมาก และผลพลอยได้ที่ตามมาอีกอย่างคือการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี ไปจนถึงสร้างแบรนด์องค์กรให้ติดตลาดเป็นที่รู้จักและยอมรับได้ในคราวเดียวกันด้วย

เทรนด์ของสวัสดิการยุคใหม่

ยุคใหม่อาจไม่ใช่เรื่องสวัสดิการพื้นฐานแบบเมื่อก่อน อย่างประกันสังคม, ประกันสุขภาพ, วันลา, ค่ารถ, ค่าโอที, หรือแม้แต่โบนัส แต่สวัสดิการยุคใหม่นั้นเน้นการที่บุคลากรจะได้ประโยชน์อย่างแท้จริง เรามาลองดูกันดีกว่าว่ามีการสร้างสรรค์แนวโน้มที่น่าสนใจกันบ้าง

สวัสดิการที่สามารถช่วยลดค่าครองชีพได้ : สวัสดิการในกลุ่มนี้กำลังมาแรงและได้รับความสนใจมากเป็นพิเศษ ตัวอย่างสวัสดิการดังกล่าวก็เช่น การมีอาหารกลางวัน (ที่มีคุณภาพ) ให้พนักงานทานฟรี ซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ หรือ การมีพิตเนสในที่ทำงาน ที่จะทำให้พนักงานไม่ต้องไปเสียเงินค่าสมาชิกรายเดือน ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพทั้งทางตรงและทางอ้อมได้อย่างยอดเยี่ยม

สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพที่ดี : เทรนด์การดูแลสุขภาพกำลังเป็นที่นิยม นั่นทำให้หลายองค์กรมีสวัสดิการด้านนี้มารองรับพนักงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่การมีพิตเนสในออฟฟิศ ไปจนถึงการให้สิทธิใช้บริการฟิตเนสต่างๆ ซึ่งการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีนั้นนอกจากพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ยังช่วยให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพขึ้นด้วย และเป็นสวัสดิการที่ดูจุดใจได้ดีทีเดียวในยุคปัจจุบัน

สวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลในครอบครัว : ในยุคที่ค่าครองชีพถีบตัวสูง ค่าใช้จ่ายมากมาย แถมอัตราเงินเดือนยังต่ำ สวัสดิการหนึ่งที่พนักงานมักมองหา ก็คือสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ให้กับครอบครัวของตนเอง เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายของครอบครัวไปในตัว อย่างเช่น สวัสดิการศูนย์รับเลี้ยงเด็กสำหรับองค์กรใหญ่ที่ต้องการช่วยเหลือบุคลากรที่เป็นแม่, สวัสดิการท่องเที่ยวประจำปีที่สามารถพาครอบครัวไปด้วยได้, สวัสดิการสิทธิพิเศษต่างๆ ที่ให้กับคนในครอบครัวด้วย อย่างเช่น องค์กรสายการบิน ที่ให้สิทธิ์บินฟรีหรือในราคาถูกลงกับครอบครัวของพนักงานด้วย เป็นต้น

สวัสดิการเชิงสั้นหนทางการ : สวัสดิการนี้เป็นที่นิยมอย่างมากในองค์กรคนรุ่นใหม่ หรือองค์กรที่เน้นความสร้างสรรค์ ทำธุรกิจรูปแบบใหม่ แต่ก็เริ่มมีองค์กรยุคเก่าที่ปรับตัวให้ทันยุคทันสมัยใส่ใจในสวัสดิการนี้เช่นกัน สวัสดิการเชิงสั้นหนทางการนี้บางออฟฟิศก็มองว่าเป็นเรื่องไร้สาระ เสียเวลาในการทำงาน แต่บางออฟฟิศก็มองว่าเป็นการพักผ่อน สร้างความสุข คลายเครียด และทำให้พนักงานรีเฟรชเพื่อกลับไปทำงานใหม่ได้เป็นอย่างดี

สวัสดิการเชิงสนทนาการนี้ก็ได้แก่ ห้องเล่นเกม, ห้องกีฬาในร่ม, ห้องดูหนังฟังเพลง, ห้องเล่นดนตรี, หรือแม้แต่กระทั่งการมีบาร์อยู่ในออฟฟิศให้ผ่อนคลาย นอกจากนี้ยังรวมไปถึง Party Time ที่หลายองค์กรมักมีการจัดปาร์ตี้ให้ออฟฟิศให้พนักงานได้สนุกสนานกันด้วย

สวัสดิการอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย : ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงานในทุกสาขาอาชีพ และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีก็กลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานไปแล้ว หลายองค์กรจัดสรรอุปกรณ์ทันสมัยและเทคโนโลยีล้ำสมัยเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับพนักงานในการทำงาน นอกจากนี้จะได้ใช้ประโยชน์ในการทำงานแล้วก็ยังได้ใช้ส่วนตัวไปด้วย ที่สำคัญทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรเวลาออกไปติดต่องานนอกองค์กรด้วย และนี่ก็เป็นสวัสดิการที่ดึงดูดคนรุ่นใหม่ได้เป็นอย่างดีทีเดียว ทั้งยังเป็นการลงทุนที่องค์กรได้ประโยชน์ไปพร้อมกับบุคลากร

สวัสดิการสร้างสรรค์ในรูปแบบอื่นๆ : ปัจจุบันมีการสร้างสรรค์สวัสดิการแปลกๆ ขึ้นมามากมาย ทั้งสวัสดิการที่ไม่เคยมีมาก่อน ไปจนถึงการให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากสวัสดิการเก่าๆ ให้คุ้มค่า สวัสดิการในรูปแบบนี้ก็เช่น ห้องสำหรับนอนกลางวัน (โดยไม่มีผิดกฎหมาย), สวัสดิการนวดคลายเครียด, สวัสดิการลาคลอดได้ 1 ปี, สวัสดิการวันหยุดให้ไปท่องเที่ยวพร้อมเงินติดกระเป๋า, สวัสดิการตัวเครื่องบินไปเที่ยวต่างประเทศ, สวัสดิการให้โรงแรมที่พักฟรี, สวัสดิการทำงานที่ออฟฟิศ 4 วันต่อสัปดาห์ + การทำงานที่ไหนก็ได้ 1 วัน เป็นต้น

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยี (HR Tech for HRM)

การบริหารงานแบบดั้งเดิมของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ล่าช้า คร่ำครึ หรือแม้แต่ใช้ระบบคำนวณโดยมนุษย์นั้นอาจทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น HR ยุคใหม่จึงลุกขึ้นมาปฏิวัติตนเอง หันไปใช้เทคโนโลยีทันสมัยต่างๆ ที่สามารถช่วยประโยชน์ในด้านงาน HRM ได้ เพื่อให้การทำงานบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น กลยุทธ์นั้นนอกจากจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ยอดเยี่ยมให้กับ HR แล้ว ก็ยังสามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากรไปในตัวได้ด้วย เพราะเทคโนโลยีหลายอย่างนั้นนำมาช่วยงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและองค์กรนั่นเอง นอกจากนี้ยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และทำให้คนคุณภาพอยากมาร่วมสร้างสรรค์องค์กรต่อไปอีกด้วย ฝ่าย HR อาจลองหาเทคโนโลยีที่ช่วยให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำเวลาที่เหลือไปพัฒนาในด้านอื่นๆ ต่อไป ก็จะช่วยส่งเสริมศักยภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ลองเข้าไปดู Tech ที่เป็นประโยชน์ต่างๆ ในการทำงานของ HR ได้ตามลิงค์ด้านล่างนี้

ประเด็นสำคัญ

- ยุค Digital Age มี HR Tech ไปจนถึง HR App เกิดขึ้นมากมาย ที่ช่วยให้ฝ่ายบุคคลทำงานง่าย สะดวกสบาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- HR Tech ตลอดจน HR App สามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้หลายอย่าง อำนวยความสะดวกได้หลายรูปแบบ ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น องค์กรมีประสิทธิภาพขึ้น
- HR Tech ตลอดจน HR App ถูกพัฒนาให้ทำงานเชื่อมต่อกับระบบออนไลน์และระบบคลาวด์ (Cloud System) ที่เป็นฐานข้อมูลกลาง เชื่อมต่อข้อมูลเดียวกัน และอัปเดตได้ทันทีแบบ Real Time นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้เลย
- HR Tech ตลอดจน HR App มีประสิทธิภาพในการคำนวณสูง สามารถคำนวณได้หลากหลายมิติ คำนวณข้อมูลปริมาณเยอะได้ ทั้งยังรวดเร็ว และแม่นยำกว่า ลดปัญหา Human Error ได้ และทำให้ประหยัดเวลา มีเวลาไปทำงานอย่างอื่นได้ด้วย
- HR Tech ตลอดจน HR App ช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบริการแบบทดลองใช้ ให้ใช้ฟรี หรือในราคาที่ประหยัด ทั้งยังช่วยประหยัดทรัพยากรได้อีกหลายอย่าง



กลยุทธ์ด้านการสรรหาบุคลากรที่เก่งฉกาจและมีพรสวรรค์ (Genius Scout & Talent Recruiting)

ยุคปัจจุบันองค์กรต่างก็แข่งขันกันมากมายในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานกับบริษัทของตน หลายองค์กรพัฒนาการสรรหาเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะดึงให้คนทำงานที่มีศักยภาพมาร่วมงานกับองค์กรของตน การสรรหาคนจากความสามารถในการทำงานอาจเป็นเรื่องพื้นฐานไปแล้ว เพราะ HR ยุคใหม่จะมีกลยุทธ์ในการสรรหาที่ก้าวหน้ากว่าเก่าอย่างเช่นการสรรหาเชิงรุกเพื่อตามหาบุคลากรที่เก่งกาจมาร่วมงานด้วย อาจเป็นการเข้าไปตามมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อติดต่อข้อเสนอกับนิสิตนักศึกษาที่มีศักยภาพก่อนเรียนจบ หรือแม้แต่การที่ HR ใช้เครือข่าย Social Media อย่าง LinkedIn เพื่อติดต่อไปยังผู้มีศักยภาพต่างๆ เพื่อยื่นข้อเสนอโดยตรง นอกจากนี้ก็ยังมีวิธีการคัดสรรคนที่มีพรสวรรค์ด้านต่างๆ มาร่วมงานด้วย ซึ่งอาจเป็นขั้นตอนที่ใส่ใจและให้ความสำคัญกับศักยภาพในเชิงลึกของแต่ละคนเพิ่มขึ้น

Social Media Recruitment

หนึ่งในช่องทางสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุดในยุคนี้ก็คือการสรรหาบุคลากรผ่านทาง Social Media โดยเฉพาะบุคลากรคนรุ่นใหม่ที่มีพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีโปรไฟล์การทำงานที่ยอดเยี่ยม ซึ่งเราสามารถค้นหาบุคลากรที่มีศักยภาพได้ดีทีเดียว ลองเข้าไปอ่านรายละเอียดของบทความเพิ่มเติมได้ตามด้านล่างนี้



กลยุทธ์ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working System)

พฤติกรรมมนุษย์ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนไป พฤติกรรมการทำงานของคนทำงานยุคใหม่ก็เปลี่ยนไปเช่นกัน หลายองค์กรต่างปรับระบบการทำงานให้ยืดหยุ่นเพื่อรองรับการทำงานให้เหมาะสมกับแรงงานแต่ละคนให้มากที่สุด ระบบการทำงานแบบนี้ประจำออฟฟิศเริ่มลดความจำเป็นและปรับเปลี่ยนไปตามโลกยุคใหม่ ส่วนหนึ่งก็อาจเป็นการช่วยลดงบประมาณออฟฟิศได้ด้วย และอีกส่วนคือการปรับตามพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง แต่สามารถช่วยให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นนี้อาจมีตั้งแต่การทำงานแบบ Work from Home หรือ Remote Working ที่สามารถให้พนักงานทำงานที่ไหนก็ได้บนโลก เพียงแต่ทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนด ซึ่งวิธีการนี้จะเหมาะกับการจ้างงานบุคลากรที่มีศักยภาพแต่ไม่ชอบระบบการทำงานที่ประจำหรือจำเจ ตลอดจนไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน แล้วยังรวมถึงการจ้างงานข้ามประเทศโดยไม่ต้องย้ายถิ่นฐานไปไหนอีกด้วย

นอกจากนี้ก็ยังมีการผสมผสานระบบเก่าและระบบใหม่ให้เข้ากันอย่างลงตัว อย่างเช่น การทำงานประจำที่ออฟฟิศ 4 วัน ควบกับการทำงานแบบ Work from Home 1 วัน หรือการทำงานแบบ Work from Home 4 วัน และเข้ามาออฟฟิศ 1 วัน เพื่อสรุป ประชุม พูดคุยต่างๆ ประจำสัปดาห์ อีกกรณีหนึ่งก็คือเรื่องระบบ Freelance ที่ทั้งแบบประจำและแบบตามแต่ละงาน ไปจนถึงการจ้างงานในวันหยุด กรณีคนทำงานประจำแล้วอยากได้รายได้เสริมและองค์กรอยากให้เข้ามาช่วยเหลือ ก็สามารถจ้างงานนอกเวลาปกติ หรือวันปกติได้เช่นกัน เป็นต้น

กลยุทธ์การสร้างสรรคตำแหน่งใหม่ (New Position Creating)

อีกหนึ่งกลยุทธ์ที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในยุคนี้ก็คือการสร้างสรรคตำแหน่งการทำงานใหม่ขึ้นมาในองค์กร ทั้งแบบตำแหน่งที่ไม่เคยมีมาก่อนบนโลก ตำแหน่งที่ปรับปรุงรายละเอียดการทำงานเดิมใหม่ หรือแม้แต่ชื่อตำแหน่งใหม่แต่ทำงานในลักษณะเดิม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ ไม่จำเจ ไม่เบื่อหน่าย และสร้างความสนใจให้กับคนที่อยากสมัครงานเข้าร่วมงานกับองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในหมู่นักรุ่นใหม่ทั้งหลาย รวมถึงอาจเป็นการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรขึ้นมาใหม่ สร้างวิธีการบริหารที่ไม่เหมือนใคร และสร้างเอกลักษณ์จนกลายเป็นที่จับตาและองค์กรอื่นนำไปปฏิบัติตาม

New Things and Creative Position

- **VP of Employee Experience** : หนึ่งในองค์กรที่มีการปฏิบัติในหลากหลายด้านในการทำงานมากที่สุดก็คือ Airbnb ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือการปฏิบัติแผนก Human Resource ให้เป็นแผนก Employee Experience แต่มีหัวเรือใหญ่สุดเป็นตำแหน่ง VP of Employee Experience เพื่อที่จะโฟกัสในการใส่ใจประสบการณ์การทำงานของพนักงานอย่างจริงจังและเต็มที่ขึ้นนั่นเอง

- **Talent Acquisition** : ตำแหน่งของการสรรหาบุคลากรของยักษ์ใหญ่อย่าง Apple ที่ไม่ใช่ตำแหน่งเก่า แต่เปลี่ยนมาเป็น Talent Acquisition เพื่อสร้างความแตกต่างในตลาด และเพิ่มขอบเขตของการทำงานการสรรหาเชิงรุกขึ้น เพื่อให้การสรรหามีคุณค่ามากขึ้นและมีประสิทธิภาพขึ้น
- **Netflix Tagger** : เชื่อว่าคงไม่มีใครเคยได้ยินตำแหน่งนี้มาก่อน นั่นเป็นการสร้างสรรค์ตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับงานเฉพาะตัวขององค์กร ซึ่งชื่อก็บ่งบอกแล้วว่าเป็นตำแหน่งงานขององค์กรบันเทิงยักษ์ใหญ่อย่าง Netflix ที่จ้างพนักงานมานั่งดูซีรีส์และรายการของ Netflix เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าสัปดาห์ละ 20 ชม. เพื่อที่จะทำหน้าที่ใส่ tag ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับรายการหรือภาพยนตร์ต่างๆ ของ Netflix ซึ่งจะช่วยทำให้คนเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอีกด้วย

กลยุทธ์การช่วยเหลือฉุกเฉิน (Emergency Benefit)

นอกจากสวัสดิการปกติธรรมดาแล้วในยุคนี้หลายองค์กรสร้างสรรค์กลยุทธ์สวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติมอีกมากมาย ซึ่งหนึ่งในการสร้างกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการที่น่าสนใจและช่วยเหลือบุคลากรในยามจำเป็นได้จริงๆ ก็คือกลยุทธ์ช่วยเหลือยามฉุกเฉินต่างๆ ตั้งแต่ การให้เงินกู้ฉุกเฉิน, การให้ประกันอุบัติเหตุ, การให้ความช่วยเหลือฉุกเฉินเมื่อมีสมาชิกครอบครัวเสียชีวิต, ไปจนกระทั่งการให้บริการสวัสดิการยุคใหม่ด้านการเงินที่เข้ามาช่วยยามฉุกเฉินอย่างการเบิกเงินเดือนล่วงหน้า เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นส่วนช่วยให้เกิดการตัดสินใจร่วมงานกับองค์กรได้ดีทีเดียว และยังเป็นการช่วยเหลือพนักงานในยามยากที่สามารถสร้างความประทับใจให้กับองค์กรได้อีกด้วย

Salary Advance

หนึ่งใน Fin Tech ที่กำลังได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ เป็นอย่างมากในยุคนี้ก็คือบริการเบิกเงินเดือนล่วงหน้าซึ่งองค์กรสามารถจัดสวัสดิการเสริมให้กับพนักงานได้มีสิทธิ์เบิกเงินเดือนล่วงหน้าของตนเองไปใช้จ่ายฉุกเฉินได้ โดยที่องค์กรไม่ต้องแบกรับภาระเงินไปก่อน และพนักงานก็ไม่ต้องแบกรับภาระดอกเบี้ยเงินกู้ด้วย ซึ่งสวัสดิการนี้ทางองค์กรจะต้องทำสัญญาร่วมกับบริษัทที่ให้บริการเพื่อเชื่อมต่อเข้าสู่ระบบอนุมัติตลอดจนเป็นสวัสดิการเสริมให้พนักงานนั่นเอง App ที่กำลังได้รับความสนใจในช่วงนี้ก็ ได้แก่ Ultra Tech ที่เป็นเทคโนโลยีล่าสุดจากญี่ปุ่นที่กำลังเข้ามาบริการในเมืองไทย สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้



บริการเบิกเงินเดือนล่วงหน้ารูปแบบใหม่ ตัวช่วยที่จะทำให้บริษัทสบายใจ พนักงานยิ้มได้อย่างไร้กังวล

ประเด็นสำคัญ

- บริการเบิกเงินเดือนล่วงหน้า (Salary Advance) กำลังเป็น FinTech ใหม่! ที่ได้รับความสนใจจากองค์กรและพนักงานบริษัท
- พนักงานเบิกเงินเดือนของตัวเองมาใช้ก่อน โดยไม่ต้องกู้เงิน ขอสินเชื่อ และเสียดอกเบี้ยใดๆ และไม่ต้องกังวลเรื่องการชำระหนี้ เพราะระบบจะตัดจากเงินเดือนให้อัตโนมัติ
- องค์กรไม่ต้องมานั่งปวดหัวเรื่องการจัดการเงินให้พนักงาน ไม่ต้องกุมขมับกับการหาแหล่งเงินอื่นๆ มาช่วยเหลือพนักงาน เพราะบริษัทตัวกลางจะช่วยรับภาระเงินนี้ไว้
- อนุมัติง่าย ช่วยแก้ปัญหาเงินฉุกเฉินได้ทันท่วงที พนักงานไม่ใช่เงินเกินรายรับของตน ไม่สร้างหนี้ก้อนโตในระยะยาว

Commented [2H1]:

บทสรุป

กลยุทธ์ต่างๆ หากตั้งขึ้นมาเพื่อความสวยงามโดยไม่ได้นำมาปฏิบัติจริงก็ดูเหมือนเป็นกลยุทธ์ที่ไร้ค่า กล

ยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพนั่นก็คือกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการที่นำมาใช้ได้จริง มีทิศทางชัดเจน มีแนวทางปฏิบัติที่นำไปใช้

งานได้จริง และสามารถเห็นวัตถุประสงค์ได้ทันทีจากกลยุทธ์นั้น ที่สำคัญมันสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้จริง และ

สร้างศักยภาพให้กับองค์กรได้อย่างยอดเยี่ยมที่สุด หลายองค์กรจึงเริ่มใส่ใจในกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการมากขึ้น รวมไปถึง
ถึงกลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ที่มีรูปแบบเฉพาะตัวไม่เหมือนใครเพื่อสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรและสร้างศักยภาพ
ในรูปแบบตลอดจนทิศทางอื่นๆ แล้วหนึ่งในฝ่ายที่ต้องใช้กลยุทธ์เชิงรุกในยุคปัจจุบันนี้ก็คือฝ่ายทรัพยากรบุคคล
นั่นเองที่ต้องสร้างสรรค์กลยุทธ์ขึ้นให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงสร้างประโยชน์และคุณค่า
ให้กับบุคลากรได้อย่างดีที่คู่กัน

เอกสารอ้างอิง

ที่มา : <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190823-strategy-execution-hrm/>