

เปิดตัว Human Capital Management Club



โดย คุณอรศรา สิริทิเกษร
สมาคมบริษัทจดทะเบียน



ชมรมน้องใหม่ของสมาคมฯ “Human Capital Management Club” เปิดตัวอย่างเป็นทางการไปเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคมที่ผ่านมา ในงาน TLCA Human Capital Management Annual Conference 2013 โดยมีคุณภควัด โกวีทวีตพงษ์ ที่ปรึกษานายกสมาคมฯ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บมจ. ทรินิตี้ วัฒนา เป็นประธานคณะกรรมการ ชมรมฯ พร้อมด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จากบริษัทสมาชิกและที่ปรึกษาจากสถาบันการศึกษาชั้นนำ

วัตถุประสงค์ชมรม

คุณภควัด กล่าวว่า ที่ผ่านมามีบริษัทใช้ HR ในเชิงของศิลป์ (Art) มากกว่า แต่ปัจจุบันพัฒนาเป็นศาสตร์ (Science) เพิ่มขึ้น การจัดตั้งชมรมฯ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมองค์ความรู้จากบริษัทต่างๆ และจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ และประสบการณ์จากบริษัทที่ประสบความสำเร็จไปยังบริษัทอื่น

เป้าหมายแรก คือ การกระตุ้นให้ CEO ตระหนักถึงความสำคัญของ People Management ในองค์กร ไม่เช่นนั้นลำพัง Human Resource Department จะเป็นงานที่หนักพอสมควรและอาจไม่สามารถรองรับการขยายตัวของธุรกิจและการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นในระยะยาวได้

กิจกรรมชมรม

คุณภควัด กล่าวเสริมว่า ในปี 2556 ชมรมฯ จะมีกิจกรรม 2 รูปแบบ ได้แก่ การจัดสัมมนาเผยแพร่องค์ความรู้ในวงกว้าง โดยเรียนเชิญผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญจากในประเทศและต่างประเทศเป็นวิทยากร และการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Roundtable) โดยเรียนเชิญผู้บริหารบริษัทต่างๆ มาร่วมหารือถึงประเด็นปัญหาในการบริหารคนขององค์กรและให้ตระหนักถึงความสำคัญของ HR

ทั้งนี้ การดำเนินงานของชมรมฯ คุณภควัด ชี้แจงว่า ชมรมฯ จะไม่ดำเนินการใดๆ ที่เป็นการซ้ำซ้อนกับองค์กรอื่น อาทิ TMA PMAT และสถาบันการศึกษาต่างๆ และหวังว่าชมรมฯ จะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบริษัทสมาชิกให้มีประสิทธิภาพต่อไป



ก้าวสู่ High Performance Organization ด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีความผันผวนสูง องค์กรธุรกิจที่จะเติบโตและเป็น High Performance Organization (HPO) ได้นั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันสูง แต่การจะบรรลุเป้าหมายนั้น ปัจจัยสำคัญคือศักยภาพของบุคลากร

High Performance Organization (HPO) คืออะไร

High Performance Organization (HPO) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยหลากหลาย อาทิ องค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรที่เป็นเลิศ แต่โดยรวมแล้วคุณชนินท์ ว่องกุศลกิจ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บมจ. บ้านปู กล่าวว่า HPO คือองค์กรที่มีระบบงานที่ดี ผลตอบแทนสูง มีอัตราการเจริญเติบโตต่อเนื่อง และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ

ทั้งนี้ การผลักดันธุรกิจให้เป็น HPO ได้นั้น คุณชนินท์ เห็นว่าการสื่อสารที่ดีเป็นเรื่องสำคัญมาก แม้บริษัทจะมีกลยุทธ์ที่ดีเพียงไร หากไม่สามารถสื่อสารให้คนในองค์กรเข้าใจได้ หรือไม่สามารถแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติก็จะประสบความสำเร็จได้ยาก

จากที่กล่าวข้างต้น องค์กรต้องมีระบบงานที่ดี แต่คุณชินท์ เสริมว่า การจะเป็น HPO ต้องมีความสมดุลระหว่างระบบกับคน อย่างเช่น การส่งเสริมนวัตกรรม ผู้บริหารควรดูแลไม่ทำให้ระบบงานไปทำลายความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ที่ผ่านมามจ. บ้านปูว่าจ้างที่ปรึกษาภายนอกไม่น้อย และพื้นฐานสำคัญอยู่ที่ “7 Habits” โดยเริ่มจากปรับพฤติกรรมให้มีเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าทำได้ก่อน ซึ่งเป็นเรื่องที่ใช้เวลาเยอะมาก

นอกจากนี้ การที่มจ. บ้านปู มีการลงทุนในหลายประเทศ การให้อำนาจในการบริหารงานจะมากน้อยแค่ไหน ต้องมีการสื่อสารกันและทำความเข้าใจกัน บริษัทจึงมีการส่งเสริม Banpu Spirit ในทุกประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน

High Performance Organization (HPO) แบบอินทัช

คุณสมประสงค์ บุญยะชัย ประธานกรรมการบริหาร อินทัชกรุ๊ป กล่าวว่า ผมใช้เวลาทั้งชีวิตในการผลักดันให้บริษัทเป็น HPO ทั้งนี้ การดำเนินธุรกิจจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า บริษัทสร้าง Outcome เพื่อใคร สำหรับอินทัช มี 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก ลูกค้า โดยทั่วไปบริษัทต่างๆ จะระบุว่า “Customer is king” แต่สำหรับอินทัช ลูกค้า คือ คนธรรมดา มีรัก ชอบ เกลียด ซึ่งและอาจโมโหได้เพราะเป็นแค่คนธรรมดา

กลุ่มที่สอง ผู้ถือหุ้น/เจ้าหนี้ บริษัทมีหน้าที่ในการสร้างผลตอบแทนที่ดีแก่ผู้ถือหุ้นและมีความรับผิดชอบต่อเจ้าหนี้ในการชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ยให้ครบถ้วนและตรงเวลา ซึ่งจะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร ภาพลักษณ์ที่ดีจะช่วยให้บริษัทได้รับการสนับสนุนแม้ในช่วงเวลาที่ยากลำบากก็ตาม

กลุ่มที่สาม พนักงาน/ลูกจ้าง ในความคิดของคุณสมประสงค์ พวกเขานำสิ่งที่มีค่าในชีวิตมาให้แก่บริษัท สิ่งนั้นคือ เวลา เวลาเป็นสิ่งที่ไม่มีค่าที่ไม่สามารถเรียกคืนมาได้ แล้วบริษัทตอบแทนอะไรให้แก่พนักงาน ค่าตอบแทนที่ให้ต้องเป็นตามหลักวิชา และมีข้อมูลทางสถิติรองรับ ที่สำคัญต้องสามารถอธิบายได้และมี Fair treatment

จากแนวคิดเดิม คนเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ใช่ทรัพย์สิน จึงมีความพยายามในการควบคุมค่าใช้จ่ายหรือลดต้นทุน แต่แนวคิดใหม่คนเป็น Capital หรือ Asset ที่หากมีการลงทุนอย่างเหมาะสม ศักยภาพจะเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ คุณสมประสงค์ เห็นว่า บริษัทต้องมี 4 ให้ ได้แก่ ให้การศึกษา/พัฒนา ให้โอกาส ให้กำลังใจและให้อภัย ในการทำงานอาจมีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารที่ดีไม่ควรตอกย้ำแต่ความผิดพลาดนั้น

กลุ่มที่สี่ สังคมและประเทศ คุณสมประสงค์ กล่าวว่า ควรดูแลให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย เสียภาษีอย่างถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของ ตลท. และ ก.ล.ต. และในส่วนของสังคม อินทัชมีโครงการต่างๆ เพื่อสังคมมากมาย อาทิ สานรักคนเก่งหัวใจแกร่ง AIS Family Rally และกองทุน AIS เพื่อผู้สูงอายุในมูลนิธิราชประชานุเคราะห์

หากองค์กรใดสามารถบรรลุทั้ง 4 ข้อได้อย่างมีสมดุลก็จะทำให้องค์กรนั้นเติบโตได้อย่างยั่งยืน

ทัศนคติต่องาน

คุณชินท์ เห็นด้วยกับคุณสมประสงค์ว่า บุคลากรมีบทบาทสำคัญมากในการผลักดันบริษัทเป็น HPO และจากการสอบถามพนักงาน พบว่า ความคาดหวังของพนักงานและบริษัทแตกต่างกัน บริษัทอยากรู้ว่า พนักงานจะทำอะไรให้องค์กรบ้าง แต่พนักงานไม่ได้คิดเช่นนั้น เขามองในแง่ของตัวเอง เขาอยู่ตรงไหนในบริษัทและจะมีโอกาสเติบโตไปในทิศทางใด

คุณสมประสงค์ กล่าวว่า การทำงานควรทำด้วยใจและเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ปัจจุบันธุรกิจมีถือเติบโตกว่าเดิมมากเมื่อเทียบกับ 21 ปีที่แล้ว วันนี้มีร้านค้ามีถือจำนวนมากทั้งในและนอกศูนย์การค้า ธุรกิจเกี่ยวเนื่องมากมายจากการวางระบบโครงสร้างพื้นฐาน เราก่อให้เกิดการจ้างงาน สร้างรายได้และการเจริญเติบโตให้กับประเทศไม่น้อย เราทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของงานที่เขาทำและภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม ในช่วงเหตุการณ์สึนามิ อินทัชบริจาคเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยกว่า 120 ล้านบาท และมีพนักงานหลายร้อยคนได้ลงไปช่วยเหลือผู้ประสบภัยในพื้นที่ด้วย โดยไม่เสียสิทธิวันลาพร้อมได้เบี้ยเลี้ยงอัตราสูงสุด

การทำงานด้วยใจของบุคลากรจะเป็นแรงผลักดันที่ทรงพลังและทำให้บริษัทเป็น High Performance Organization ได้ต่อไป...