

HOW TO BE A PRO(FESSI)ONAL)ACTIVE HR (ตอนที่ 1)



บทความโดย : ณรงค์วิทย์_แสนทอง

อีเมล : narongwit_s@hotmail.com

คนที่ทำงานในด้าน HR มักจะบ่นให้ฟังอยู่เสมอว่า "Job Description ของงาน HR คืองานทุกอย่างที่ไม่ได้เขียนไว้ในหน้าที่งานของตำแหน่งอื่น ๆ" หรือ "งาน HR มีแต่เสมอตัวกับติดลบ" หรือ "งาน HR เป็นลูกเมียน้อย" และอีกหลาย ๆ ความรู้สึกที่มักจะออกมาจากปากคนที่เคยเป็น HR หรือกำลังเป็น HR

ถ้ามาวิเคราะห์กันลึก ๆ แล้วจะพบว่าสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้คน HR รู้สึกแบบนั้นก็คือ สไตล์การทำงานของคน HR เองนั่นแหละครับ หลายคนทำงานแบบ Reactive HR หมายถึง การตั้งรับอย่างเดียว ไม่มีโอกาสได้รุกเลย เพราะแค่รอรับคำสั่งจากเจ้านายเพียงอย่างเดียวก็ตั้งหลักไม่ทันแล้ว จะทำงานก็ต่อเมื่อเจ้านายสั่ง หน่วยงานอื่นขอเท่านั้น ผมคงจะไม่สาธยายปัญหาที่เคยเกิดขึ้นของการเป็น Reactive HR ให้เท่าใจคำของเพื่อน ๆ ชาว HR อีกนะครับ แต่จะขอแนะนำแนวทางการพัฒนาให้ HR ก้าวหน้าไปสู่การเป็น "Pro(fessional)active HR" ในสามมิติดังนี้ครับ

มิติที่ 1 : การพัฒนาตัวเอง (Self-Development)

มิติที่ 2 : การพัฒนาคน (People Development)

มิติที่ 3 : การพัฒนางาน (HR Development)

เนื่องจากเนื้อหาเยอะจึงไม่สามารถเขียนให้จบภายในวันเดียวได้ ดังนั้น ในวันนี้ผมจะขอพูดถึงรายละเอียดของมิติแรกก่อนนะครับ สำหรับอีกสองมิติที่เหลือจะขอพูดถึงในฉบับหน้า(วันพุดหน้า)

มิติที่ 1 : การพัฒนาตัวเอง (Self-Development)

ไม่ว่าเราจะพัฒนาอะไรก็ตามจุดเริ่มต้นจะอยู่ที่การพัฒนาตัวเองก่อน เพราะถ้าตัวเรายังไม่พัฒนา โอกาสที่จะไปพัฒนาคนอื่นหรือพัฒนางานก็คงจะยากมาก ประเด็นสำคัญที่ Pro(fessional)active HR ควรพัฒนาตัวเองมีดังนี้

• การวางแผนกลยุทธ์ของชีวิต

HR ควรจะเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ด้วย เพราะถ้าเราไม่สามารถวางแผนกลยุทธ์ของตัวเองได้แล้ว เราคงไม่สามารถไปให้คำปรึกษาแนะนำใครในองค์กรได้ การวางแผนชีวิตจะช่วยให้เรารู้ว่าเป้าหมายที่แท้จริงในชีวิตของเราคืออะไร เรามีจุดอ่อนจุดแข็งตรงไหนบ้าง โอกาสและปัญหาอุปสรรคมีอะไรบ้าง (แนะนำให้ทำ SWOT Analysis ชีวิตตัวเอง) เรามีแนวทางหรือกลยุทธ์ในการไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ ได้อย่างไร เราจะตั้งทำอะไรบ้าง ทำเมื่อไหร่ และทำอย่างไร การวางแผนกลยุทธ์ชีวิตจะช่วยให้เรามีโฟกัสในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ยังจะช่วยลดความเสี่ยงต่อความล้มเหลวหรือความผิดพลาดได้เป็นอย่างดี

- **ควรพัฒนาตนให้เป็นผู้บริหารอารมณ์มืออาชีพ**

ผมอยากให้คนที่ทำงานด้าน HR เป็น EQ-CEO คือคนที่ใหญ่ที่สุดด้านการบริหารอารมณ์เหมือน ๆ กับ CEO ที่ใหญ่ที่สุดด้านการบริหาร หรือ CFO ที่ใหญ่ที่สุดด้านการบริหารการเงิน เหตุผลที่สำคัญก็คือ ถ้าเราสามารถเป็นผู้นำทางด้านการบริหารอารมณ์ (ทั้งของตนเองและผู้อื่น) แล้ว โอกาสที่เราจะได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในองค์กรก็ย่อมมีมากขึ้น ถึงแม้เราจะไม่เก่งงานเท่ากับเขา แต่อย่างน้อยเราก็มีเรื่องการบริหารอารมณ์เหนือกว่าคนอื่นอยู่หนึ่งอย่าง พุดง่าย ๆ คือ HR ต้องมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่ทางอารมณ์ให้คนอื่นเห็นและยอมรับให้ได้

- **ควรฝึกการคิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา**

คนที่จะนำคนอื่น ๆ ได้ จูงใจคนอื่นได้นั้น จะต้องเป็นคน คิดต่างจากคนอื่น เป็นคนที่คิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพราะในความเป็นจริงแล้วงาน HR ถือเป็นงานที่ไม่มีสูตรสำเร็จ อารมณ์ จิตใจ สังคมของคนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น เราจะต้องฝึกคิดพัฒนาตนเองให้สามารถคิดสิ่งใหม่ ๆ ให้ทันเหตุการณ์ และทันคนอยู่เสมอ อย่าลืมว่าความแปลกใหม่คือแนวทางการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวเราเอง

- **การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้**

คนที่ทำงาน HR ควรจะเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่ เพราะสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการคือผู้บริหารงาน HR ต้องสามารถพูดภาษาเดียวกันกับผู้บริหารได้ วันนี้มีอะไรใหม่ ฟุ้งนี้จะเกิดอะไรขึ้น ควรจะหาความรู้ในเชิงลึกของงาน HR และหาความรู้ในเชิงกว้างของวิทยาการด้านอื่น ๆ อย่าปิดตัวเอง เรื่องบางเรื่องเราอาจจะไม่ชอบแต่ควรจรรู้ไว้บ้าง ความรู้ของเราอาจจะได้จากหลายแหล่ง เช่น การอ่านหนังสือ การเข้าสัมมนา การแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น อินเทอร์เน็ต ฯลฯ

- **การสร้างวินัยในตัวเอง**

ในเมื่อ HR คือบุคคลสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร วินัยในตัวเองของ HR ถือเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะนอกจากเราจะได้รับผลดีจากการมีวินัยในตัวเองแล้ว เรายังสามารถเป็นโมเดลให้กับทุกคนในองค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องตรงต่อเวลา ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงาน บุคลิกภาพ การพูดการจา กิริยามารยาท การวางตัวให้เหมาะสมกับกาละ เทศะ

สำหรับมิติแรกนี้ ผมคิดว่าคนที่ทำงานทางด้าน HR จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำก่อน เพราะภาพพจน์หรือเครดิตจากการขายตัวเองเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการทำงานในด้านนี้ คนทำงาน HR เหมือนกับคนขายประกันที่ความสำคัญอย่างหนึ่งที่ลูกค้าตัดสินใจซื้อประกันชีวิตคือความน่าเชื่อถือของผู้ขาย เช่นเดียวกันกับ HR ถ้าตัว HR มีความน่าเชื่อถือในระดับหนึ่งแล้ว โอกาสแห่งความสำเร็จในการบริหารคนและบริหารงานย่อมมีมากขึ้น ปัจจัยสำคัญที่จะนำเราไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาตนเองคือ การวางแผนที่ชัดเจน การนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และการปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องอยู่เสมอ สุดท้ายนี้ผมมีความเชื่อมั่นว่า HR มืออาชีพ (Professional HR) และเป็น HR ที่จะทำงานเชิงรุก (Proactive HR) นั้นจะต้องสร้างความพร้อมโดยการพัฒนาตัวเองให้ดีกว่าก่อน ก่อนที่ก้าวขึ้นสู่บันไดของการพัฒนาคนและพัฒนางาน

โปรดติดตามอ่าน How to be a Pro(fessional)active HR ตอนที่สองเร็ว ๆ นี้ครับ