

กุญแจ 14 ดอกปรับปรุงพนักงาน

วิเชษฐ์ ตรีสุภาพกุล



ต่อ อาทิวราห์

7. ความหลากหลายของงาน

โดยทั่วไปแล้ว พนักงานส่วนมากต้องการทำงานที่แปลกแตกต่างจากเดิมบ้าง แม้กระทั่งงานที่น่าตื่นเต้นที่สุดจะสามารถปลุกเร้าให้กระตือรือร้น การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และขยายเนื้องานสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานขยันมากขึ้น องค์กรของท่านป้อนงานที่หลากหลายให้พนักงานทำบ้างหรือไม่?

กุญแจ: พยายามให้มีทีมงานที่แตกต่างได้ทำงานด้วยกันในโครงการใหม่ๆ ขอความเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับโครงการที่พวกเขาต้องการจะทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำวันบ้าง แล้วกำหนดเวลาสำหรับการทำงานโครงการที่ทำให้มีความหมายมากที่สุดสำหรับธุรกิจขององค์กรของท่าน

8. ความเป็นอิสระ:

47% ของพนักงานให้คุณค่าต่ออิสระภาพ และความยืดหยุ่น มีความสามารถที่จะตัดสินใจถึงวิธีการ และจะเสร็จสิ้นโครงการได้เมื่อไหร่ พุดง่าย ๆ หากเป็นไปได้ ท่านยินยอมให้พนักงานของท่านได้มีโอกาสได้หายใจบ้างหรือไม่?

กุญแจ: ยอมให้พนักงานได้ใช้โอกาสในการแสดงฝีมือ แล้วพวกเขาจะพยายามลุยให้ท่าน เช่นนั้นแล้ว ท่านจงถอยหลังแล้วเลิกบริหารงานแบบจุกจิกจู้จี้ในรายละเอียดทุกขั้นตอนอย่างที่เรียกว่า “Micromanagement” นี่คือการผลที่ท่านจ้างเขา

9. วัฒนธรรมองค์กรรวม

วัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นทั้งบ้านหลังใหญ่ และทัศนคติขององค์กรเลยทีเดียว ถ้าหากท่านมีวัฒนธรรมองค์กรในทางสนุกหรือไม่เข้มงวดเกินไปแล้ว มันสามารถดึงพนักงานให้มีส่วนร่วมผูกพันกับองค์กรของท่าน ท่านสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงอะไรที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งหมดของธุรกิจ ซึ่งจะสร้างสรรคจิตวิญญาณอันสูงส่งที่ดีกว่าได้ไหม?

กุญแจ: คำว่า “วัฒนธรรม” มิได้หมายถึงเรื่องราว “สนุกสนาน” ที่องค์กรมอบแก่พนักงานเท่านั้น เพราะมันจะลงลึกไปยังระดับล่างๆ ทั้งหมด อันเป็นพื้นฐานทั้งหมดขององค์กรเลยทีเดียว



10. การยอมรับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากฝ่ายบริหาร

55% ของพนักงานมีความรู้สึกว่าการยอมรับ จากฝ่ายบริหารมีความสำคัญมากที่สุด ถามว่าท่านมี feedback ในทางบวกที่จะชื่นชม ยอมรับ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขหรือเปล่า?

กฎแนะ: ขอให้สร้างโครงสร้างที่มีการทบทวนผลงานอยู่เป็นการประจำ แล้วจัดให้เรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ การสร้างแรงจูงใจจากผลการปฏิบัติงานอาจจะเป็นการจัดงานสังสรรค์นอกสถานที่หรือการให้รางวัลถ้าหากทีมงานใดทำงานได้ตามเป้าหรือไม่เช่นนั้น จัดทำเป็นโครงสร้างสำหรับการจ่ายโบนัสพิเศษ แต่ไม่ว่ามันจะเป็นอะไร ขอให้สร้าง feedback จนเป็นนิสัยประจำ และให้เครดิตเมื่อถึงเวลาเหมาะสม

11. การอบรมงานเฉพาะ

41% ของพนักงานระบุว่า การอบรมลักษณะนี้มีความสำคัญมากที่สุด ประโยชน์ที่จะมีต่อองค์กรก็คือสามารถขยายขีดความรู้ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการทำงาน และเพิ่มผลผลิตได้

กฎแนะ: จัดลำดับความสำคัญสนับสนุนการอบรมความรู้งานเฉพาะ เพื่อให้เหมาะสม และเพิ่มทักษะ และคุณภาพงาน ขอให้จำไว้ว่าการจัดอบรมเป็นการลงทุนชนิดหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานมีความรู้ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น และในทางกลับกันองค์กรย่อมได้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลที่องค์กรลงทุนลงแรงไป

12. พันธะขององค์กรต่อการพัฒนาวิชาอาชีพ

จากงานศึกษาพบว่าบางธุรกิจกำลังลงทุนเพื่อประโยชน์เหล่านี้ พนักงานจะมีความรู้สึกชื่นชมในงานของเขาเมื่อรู้ว่ามีนายจ้างได้ลงทุนเพื่อสิ่งเหล่านี้ ซึ่งเท่ากับพัฒนาความรู้ในวิชาอาชีพให้เติบโต

กฎแนะ: การให้ความสนใจพัฒนาสายงานอาชีพของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าเป็นการลงทุนเพื่ออนาคตของพนักงานให้สามารถไปด้วยกันกับองค์กรของท่าน ต้องขอใจที่มีการศึกษาออนไลน์ใน

ปัจจุบันที่เชื้อให้มีการยกระดับความรู้ในสายงานอาชีพ รวมทั้งสถาบันที่อบรมสอนความคืบหน้าของทักษะความรู้ต่างๆ ที่ต้องก้าวให้ทันในยุคปัจจุบัน และรองรับกับสถานการณ์ในอนาคต เสมือนหนึ่งเป็นการเสริมปัญญา ต่อแขนต่อขาอีกด้วย

13. โอกาสพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพงาน และบันไดสู่ความก้าวหน้า คือวิธีการให้กำลังใจพนักงานอันเป็นบุคลากรสำคัญให้มีวิวัฒนาการจากการสำรวจพบว่า 39% ให้ความสำคัญเรื่องนี้เป็นอย่างสูง และมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การพัฒนาเส้นทางอาชีพนี้มีความสำคัญเป็นพิเศษในสหัฐวรรษนี้

กฎแนะ: ถามพนักงานของท่านเกี่ยวกับแผนอนาคตของเขา พิจารณาดูว่ามีงานในส่วนไหนบ้างที่ท่านสามารถทำงานร่วมกับเขา เพื่อช่วยให้เขาก้าวไปสู่จุดนั้นๆ ได้ แล้วพนักงานของท่านจะมีความประทับใจกว่าที่ท่านคิดเลยที่เดียว

14. โอกาสความก้าวหน้าทางสายงานอาชีพภายในองค์กร

เกือบ 47% ของพนักงานให้ความเห็นว่า โอกาสความก้าวหน้าในสายงานอาชีพเป็นเรื่องสำคัญมากต่อความพอใจในการทำงาน ตัวเลขสถิตินี้ แสดงให้เห็นว่าองค์กรคงต้องพิจารณาเป็นการพิเศษ 34% ของพนักงานมีความเห็นว่าพวกเขาจะเริ่มมองหางานใหม่หากดูแล้วขาดความก้าวหน้าในงาน

กฎแนะ: ถ้าหากยังไม่มีโอกาสทันทีทันใดสำหรับความเติบโตภายในธุรกิจของท่านแล้ว ขอให้คิดพิจารณาว่าท่านจะสามารถหาทางช่วยเรื่องนี้อย่างไรด้วย ถ้าหากพนักงานไม่มีทางที่จะเติบโตก้าวหน้า พวกเขาจะมีแนวโน้มมถดถอยจากความผูกพันหรือลาออกในที่สุด

สรุป

องค์กรใดที่ต้องการจะรักษาพนักงานของตนไว้ ควรจะใช้วิธีการสรรหาภายใน มีโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ มีระบบพี่เลี้ยงคอยดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และมีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) โครงการเหล่านี้ได้รับการพิสูจน์แล้วว่า สามารถรักษาพนักงานให้เป็นไปในทิศทาง และเป้าหมายขององค์กรได้ ทำให้พนักงานมีมานะ สร้างผลงาน และมีความผูกพัน และมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และทั้งยังมีผลต่อลูกค้าองค์กรอีกด้วย 