

การพัฒนาบุคลากร ด้วยการจัดอบรมสัมมนา

ดร.วรพรรณ เอื้ออาภรณ์

Email: voraparn@yahoo.com

Fanpage: ไม่เก่งก็เก่งได้ด้วยกระบวนการโค้ช

(www.facebook.com/coachdrccoco)

ความสะดวกในการทำงานทุกที่ ทุกเวลา (Flexibility in Where and When Work Is Performed)

โลกาภิวัตน์ของเศรษฐกิจโลก และการพัฒนาของอี-คอมเมิร์ซ ทำให้ความคิดของการทำงาน 40 ชั่วโมงต่ออาทิตย์หมดไป จากการสำรวจรายงานว่า พนักงาน 46 เปอร์เซ็นต์ทำงานมากกว่า 45 ชั่วโมงต่ออาทิตย์ ผลก็คือ บริษัทต้องเตรียมพนักงาน 24 ชั่วโมงต่อวัน 7 วันต่ออาทิตย์ พนักงานในระบบการผลิต และการบริการคอลเซ็นเตอร์จำเป็นต้องขยายการทำงานจาก 8 เป็น 12 ชั่วโมงต่อวัน หรือต้องทำงานกะบ่ายหรือกลางคืน เฉกเช่นเดียวกับ พนักงานอื่น ๆ ที่ต้องเผชิญกับเวลาการทำงานที่ยาวนานขึ้น รวมทั้งงานที่มากขึ้นที่กระทบการใช้ชีวิตส่วนตัว คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก สมาร์ทโฟน และสมาร์ตวอตช์ ได้กระหน่ำพนักงานด้วยข้อมูล และงานจำนวนมาก พนักงานสามารถถูกตามงานทั้งจากในรถ จากการพักร้อนบนเครื่องบินหรือแม้แต่ในห้องน้ำ

จากความต้องการที่เพิ่มขึ้นอาจก่อให้เกิดความเครียดต่อพนักงาน ลดความพึงพอใจของพนักงาน ลดประสิทธิภาพ และเพิ่มอัตราการลาออก ซึ่งทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดความสูญเสียแก่บริษัท

จากการวิจัยชิ้นหนึ่งพบว่า เนื่องจากความต้องการงานที่เพิ่มขึ้น พนักงาน 75 เปอร์เซ็นต์รายงานว่าพวกเขาไม่มีเวลาพอสำหรับลูก ๆ 61 เปอร์เซ็นต์รายงานว่าไม่มีเวลาพอสำหรับคู่สมรส

อย่างไรก็ตาม มีเพียงครึ่งหนึ่งของพนักงานในสหรัฐฯ ที่เห็นด้วยอย่างมากว่า พวกเขา มีความสะดวกในการบริหารงาน และชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัว บริษัทจำนวนมากได้ตระหนักถึงประโยชน์ในการใช้ตารางการทำงานที่เลือกได้ (Flexible Work Schedules) ทำให้พนักงานสามารถเลือกตารางการทำงานได้ ทั้งจากการทำงานที่บ้าน ป้องกันเวลารว่างส่วนตัวของพนักงาน และใช้เวลาการทำงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพนักงานยังสามารถเลือกทำงานได้ในทุกที่ ทุกเวลาที่สะดวก ทำให้ทั้งบริษัท และพนักงานได้รับประโยชน์

ข้อดีของเวลาการทำงานที่เลือกได้นี้ ยังรวมถึงการดึงดูด และการรักษาพนักงานที่เก่ง ๆ ความเครียดที่น้อยลงส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น พนักงานที่ได้พักผ่อนมากขึ้น ทำให้สามารถใช้ทักษะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย มีการประมาณการณ์ว่า 43 เปอร์เซ็นต์ของพนักงานได้ทำงานส่วนใหญ่หรือทั้งหมดจากที่บ้าน พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการ ธุรกิจหรือการเงิน และอาชีพบริหารส่วนใหญ่ชอบที่จะทำงานส่วนมากหรือทั้งหมดจากที่บ้าน ตัวอย่าง บริษัท Automattic ที่ให้บริการทางด้านการบริหารคอนเทนต์ (Content Management System) ที่ใช้บนเว็บไซต์ มีพนักงานกว่า 500 คนในกว่า 50 ประเทศ ได้ขาย

สำนักงานในซานฟรานซิสโก เนื่องจากมีพนักงานทำงานในสำนักงานเพียงไม่กี่คน เพราะพนักงานส่วนใหญ่ทำงานจากที่บ้านผ่านเครื่องมือออนไลน์มากมายทั้ง Slack, Zoom และบอร์ดอภิปรายออนไลน์ของบริษัท สำหรับการทำงานทางด้านเอกสารและการประชุมทางวิดีโอ (Videoconferencing) การใช้เครื่องมือออนไลน์เหล่านี้ หมายความว่าพนักงานทุกคนสามารถเชื่อมต่อและค้นหาการสื่อสารภายในบริษัท การสร้างความรู้สึกร่วมกันของความเป็นหนึ่งเดียว และการมีส่วนร่วม ที่บริษัท Dell พนักงานกว่า 58 เปอร์เซ็นต์ทำงานจากที่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานทางด้านการสนับสนุน อาทิ การบริหารทรัพยากรบุคคล กฎหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล และการตลาด

การเพิ่มของการจ้างงานแบบใหม่ (Increased Use of Nontraditional Employment)

บริษัทจำนวนมาก กำลังเปลี่ยนจากโมเดลการจ้างงานแบบดั้งเดิม ที่ขึ้นกับพนักงานประจำ ไปสู่โมเดลการจ้างงานแบบใหม่เพิ่มขึ้น ที่รวมทั้งผู้รับเหมาอิสระ ฟรีแลนซ์ คนงานอิสระ คนงานชั่วคราว หรือพนักงานสัญญาจ้าง การสำรวจประมาณว่า มีการจ้างงานแบบใหม่นี้ระหว่าง 20-35 เปอร์เซ็นต์จากแรงงานทั้งหมดของสหรัฐฯ ที่ได้ รวมทั้งพนักงานที่ทำงานประจำแต่ได้รับการว่าจ้างงานแบบใหม่เหล่านี้ด้วย บริษัทจำนวนมากใช้โมเดลการจ้างงานแบบใหม่นี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการบริการ และสินค้าของลูกค้า เพื่อที่จะแข่งขันใน Gig Economy ที่กำลังเป็นเทรนด์การทำงานของโลกยุคใหม่ ถึงแม้ว่าบริษัทมากมายยังคงพึ่งโมเดลการจ้างงานแบบดั้งเดิมที่ใช้พนักงานประจำ และชั่วคราว โดยบริษัทถึง 40 เปอร์เซ็นต์เชื่อมั่นว่าพวกเขาจะใช้โมเดลการจ้างงานแบบใหม่อย่างแน่นอน (ผู้รับเหมาอิสระ ฟรีแลนซ์ คนงานอิสระ คนงานชั่วคราว หรือพนักงานสัญญาจ้าง) ในทศวรรษหน้า

บ่อยครั้งที่บริษัท ใช้เว็บไซต์หรือโมบายแอปในการส่งงาน และคนงานสามารถตั้งตารางการทำงานของตนเองได้ เพราะว่าคนงานเหล่านี้ไม่ได้ทำงานให้แก่บริษัท ไม่เสียภาษีจากรายได้ ไม่มีค่าแรงขั้นต่ำหรือ OT และไม่มีประกันการว่างงาน ตัวอย่างเช่น บริษัทที่ขึ้นกับ Gig Economy รวมทั้งบริษัทที่ให้บริการด้านการขนส่ง และการส่งอาหาร ทั้ง Uber, Lyft, Food Panda, Line Man, Grab โมเดลการจ้างงานแบบใหม่นี้ ทำให้ทั้งพนักงาน และบริษัทได้รับประโยชน์ พนักงานจำนวนมากได้เลือกโมเดลการจ้างงานแบบใหม่นี้ เพราะมีพนักงานที่ไม่ต้องการผูกมัดกับบริษัทที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

พวกเขาต้องการเลือกเวลา และสถานที่ในการทำงานด้วยตนเอง พวกเขาอาจต้องการทำงานในช่วงเวลาที่น้อยลงเพื่อรักษาสมดุลระหว่างการทำงาน และความรับผิดชอบต่อครอบครัว รวมทั้งบางคนยังสามารถเลือกการจ้างงานแบบใหม่นี้ระหว่างการหางานประจำ

จากมุมมองของบริษัทมองว่า เป็นวิธีที่ง่ายกว่าในการเพิ่มพนักงานชั่วคราวในเวลาที่ต้องการ และยุติการจ้างงานในเวลาที่ไม่มียาน คนงานชั่วคราวอาจเป็นคนงานที่มีทักษะที่พนักงานประจำในปัจจุบันไม่มี หรืออาจจะเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับโครงการพิเศษที่มีวันสิ้นสุดโครงการ ค่าจ้างคนงานชั่วคราวอาจจะถูกกว่าพนักงานประจำเพราะไม่ได้รับประกันทางด้านสุขภาพหรือแผนบำนาญ การจ้างพนักงานชั่วคราว อาทิ พนักงานฝึกงาน ทำให้บริษัทสามารถพิจารณาว่าพนักงานคนไหนมีศักยภาพตามความต้องการ และเหมาะกับวัฒนธรรมของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ อาจจะตัดสินใจรับพนักงานฝึกงานเป็นพนักงานประจำแทน

ตัวอย่าง บางบริษัทเทคโนโลยี อาทิ Honeywell ในสหรัฐฯ พึ่งพาบริษัทจัดหาพนักงาน อาทิ Topcoder และ Mechanical Turk ของ Amazon ในการหานักวิทยาศาสตร์ และวิศวกรระบบที่มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างแอปพลิเคชัน หรือเขียนโค้ดได้ ซึ่งพนักงานของบริษัทฯ ไม่ได้มีทักษะเหล่านี้ บริษัท Alphabet Inc. ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของกูเกิล มีพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว และพนักงานตามสัญญาจ้างที่ทำการทดสอบรถ บริหารโครงการต่าง ๆ ทบทวนเอกสารทางกฎหมาย และงานอื่น ๆ เป็นจำนวนพอ ๆ กัน

อ่านต่อฉบับหน้า

