

ผู้นำยุคใหม่ ที่องค์กรคาดหวัง



ก่อนจะพูดถึงประเด็นที่ว่า “ผู้นำยุคใหม่ที่องค์กรคาดหวังต้องเป็นอย่างไร” ก็ควรมาทำความเข้าใจกันก่อนว่า องค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับอะไรบ้าง และองค์กรจะต้องเป็นอย่างไร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ความท้าทายแรกคือ ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่โลกทั้งโลกสื่อถึงกันหมด โลกทั้งโลกมองเห็นกันหมด คนสามารถเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสารทั่วโลก ทำให้คนยุคใหม่มองเห็นข้อดี - ข้อเสียขององค์กรต่างๆ องค์กรไหนเป็นอย่างไร ให้สวัสดิการดีหรือไม่ดี คนทำงานสามารถสืบเสาะข้อมูลแล้วนำมาเปรียบเทียบได้ ดังนั้น องค์กรยุคใหม่จึงไม่สามารถปิดหูปิดตาพนักงานแล้วเลือกเป็นในแบบที่ตนเองอยากเป็นเพียงอย่างเดียว จะตั้งกฎระเบียบหรือบริหารในแบบที่ตัวเองต้องการโดยไม่แคร์ใครก็ได้ อยากจะตั้งเงินเดือนพนักงานแบบตามใจฉันก็ไม่ได้ แต่การบริหารจัดการพนักงานในยุคนี้จะต้องมีมาตรฐานที่ไม่ด้อยไปกว่าคู่แข่งทางธุรกิจ พร้อมกันนี้ยังต้องสามารถแข่งขันและรักษาคนเอาไว้ได้ด้วย ซึ่งเมื่อองค์กรหนึ่งทำได้ก็จะกลายเป็นบรรทัดฐานให้องค์กรอื่นต้องทำตาม ส่วนองค์กรที่ไม่ยกระดับตนเองตามไปก็จะตกอันดับและตายไปในที่สุด

ความท้าทายที่สองคือ พนักงานยุคใหม่ หรือ Gen Y ที่มีตั้งแต่เด็กจบใหม่จนถึงอายุ 30 ต้นๆ หรือพูดง่าย ๆ ก็คือ เป็นกลุ่มที่ทำงานอยู่ในระดับตั้งแต่พนักงานปฏิบัติการไปจนถึงกลุ่มผู้จัดการระดับต้น โดยคนกลุ่มนี้จะมีความคิดและพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างไปจากคนยุคก่อนโดยสิ้นเชิง ทำให้วิธีการบริหารจัดการคนแบบเดิมๆ ที่เคยใช้ได้จะเริ่มใช้ไม่ได้แล้ว ที่สำคัญในอีกสัก 10 ปีข้างหน้าเขาเหล่านี้ก็จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้จัดการระดับสูงจนถึงผู้บริหารระดับต้น ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไม่มีวันย้อนกลับ ทั้งนี้ หากจะสรุปลักษณะของคน Gen Y แบบง่าย ๆ ก็คือ พวกเขาต้องการคิดหาวิธีในการทำงานของตัวเองด้วยการลองผิดลองถูก พวกเขาทำในสิ่งที่ตัวเองอยากทำมากกว่าสิ่งที่ต้องทำ พวกเขาต้องการแรงบันดาลใจในการทำงานมากกว่าทำตามหน้าที่ไปวันๆ ต้องการแสดงความคิดเห็นมากกว่านั่งฟังเฉยๆ แล้วทำตามคำสั่ง ต้องการก้าวหน้าอย่างรวดเร็วแล้วไปเสี่ยงเอาข้างหน้ามากกว่าการก้าวช้าๆ อย่างมั่นคง อยากได้ผลตอบแทนมากๆ แต่ไม่อยาก