

# บริหารคนยุค Disrupted Economy

โดย ดร. ศิรายุพา รุ่งเรืองสุข



จากบทความ **"บริหารคนยุค Disrupted Economy"** ของ **"รศ.ดร.ศิรายุพา รุ่งเรืองสุข"** รองผู้อำนวยการ สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่พูดถึง Disrupted economy หรือเศรษฐกิจที่มีการสะดุดหยุดชะงัก แล้วเปลี่ยนรูปแบบอย่างพลิกผัน ซึ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเพราะเทคโนโลยี จนทำให้ธุรกิจต้องเร่งปรับตัว ต้องเปลี่ยนวิธีการในการผลิต การทำการตลาด การขาย การบริการลูกค้า ฯลฯ รวมความแล้วคือต้องเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการแทบทั้งหมด

# บริหารคนยุค Disrupted Economy

จากบทความ "บริหารคนยุค Disrupted Economy" ของ "รศ.ดร.ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข" รองผู้อำนวยการ สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่พูดถึง Disrupted economy หรือเศรษฐกิจที่มีการสะดุดหยุดชะงัก แล้วเปลี่ยนรูปแบบอย่างพลิกผัน ซึ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเพราะเทคโนโลยี จนทำให้ธุรกิจต้องเร่งปรับตัว ต้องเปลี่ยนวิธีการในการผลิต การทำการตลาด การขาย การบริการลูกค้า ฯลฯ รวมความแล้วคือต้องเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการแทบทั้งหมด

"รศ.ดร.ศิริยุพา" ได้ยกตัวอย่างบริษัทขายของเล่นเด็กยักษ์ใหญ่ของโลก ทอยส์ "อาร์" อัส (Toys "R" Us) ที่กำลังทยอยปิดสาขาทั่วโลกและกำลังพยายามดิ้นรนอย่างสุดฤทธิ์ที่จะหนีจากสภาพล้มละลาย เพราะทอยส์ "อาร์" อัส ไม่สามารถแข่งขันกับบริษัทรายเล็กรายน้อยที่ขายของเล่นผ่านทางออนไลน์ แถมยังมีสินค้าหลากหลายกว่า ราคาต่ำกว่า ส่งได้เร็วกว่า สร้างความสะดวกสบายให้ลูกค้า โดยไม่ต้องขับรถออกจากบ้านไปเลือกสินค้าที่ร้าน ปรากฏการณ์นี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นแล้วกับหลายบริษัทที่ไม่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงสินค้า บริการและการบริหารจัดการของตนได้

การพลิกผันของสภาพแวดล้อมธุรกิจและการดำเนินธุรกิจที่มีผลกระทบกับการบริหารคน เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในเมื่อการผลิต การตลาด การบริการ การขาย ต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับปรุงการทำงาน เรื่องของการบริหารคนจึงเป็นเรื่องสำคัญมากและอาจจะมากที่สุด



# บริหารคนยุค Disrupted Economy



"รศ.ดร.ศิริยุพา" ได้พูดถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้  
ในระบบบริหารบุคคลแบบครบวงจร โดยนักบริหารบุคคลต้อง  
นำเทคโนโลยีมาใช้ปรับปรุงการบริหารบุคคลในทุกภาระงาน  
เพื่อความรวดเร็ว ทัวถึง ลดต้นทุน และถูกต้องแม่นยำ

เริ่มจากการวางแผนกำลังคนที่ต้องนำข้อมูล (data) ต่างๆ มาวิเคราะห์เป็นตัวเลข  
(Data analytics) ที่สามารถคาดการณ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำว่า องค์กรควรมีแรงงานกี่คน  
มีคุณสมบัติอะไรบ้าง จะหาได้จากแหล่งไหน ในราคาเท่าไร องค์กรจึงจะสามารถดำเนินธุรกิจ  
ตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนั้นก็ใช้เทคโนโลยีสื่อสารโซเชียลมีเดียในการสร้างแบรนด์นายจ้างที่เข้าถึงตลาด  
คนรุ่นใหม่ที่มองหางานทางอินเทอร์เน็ต โดยถ้าผู้สมัครอยากทราบว่าองค์กรนายจ้างมีวัฒนธรรม  
องค์กรเป็นอย่างไร มีการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานอย่างไร เพื่อนร่วมงานเป็นแบบไหน  
พวกเขาสามารถเปิดดูรูป เพื่อคลิกดูคลิปเกี่ยวกับองค์กรได้เลย องค์กรอย่างเช่นกูเกิล  
ไมโครซอฟท์ ชัมซุง และอีกหลายๆ แห่งทั่วโลก มีคลิปแสดงเรื่องราววิธีการทำงานของ  
องค์กรเผยแพร่ไปทั่วโลก คนดูสามารถทำความรู้จัก และมองเห็นเลยว่า องค์กรเป็นแบบไหน  
เหมาะกับบุคลิกภาพและความสนใจของเขาไหม โดยไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูก  
ด้วยการสมัครไปทำงานก่อน ไม่ชอบแล้วจึงลาออก และเมื่อสนใจจะทำงานด้วย ผู้สมัคร  
ก็สามารถกรอกใบสมัครออนไลน์และทำแบบทดสอบต่างๆ เพื่อประเมินทักษะและทัศนคติ  
ทางออนไลน์ และยังสามารถส่งคลิปแนะนำตนเองได้อีกด้วย นายจ้างก็สามารถรวบรวม  
ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ว่า ผู้ใดมีคุณสมบัติขั้นต้นเหมาะสมกับการนัดสัมภาษณ์ เพื่อคัดกรอง  
ในขั้นตอนต่อไป ซึ่งการสัมภาษณ์รอบแรก ก็สามารถทำผ่านสไกป์ได้ เพื่อประหยัดเวลา  
เดินทางของผู้สมัครคนรุ่นใหม่ที่เป็นคนติดรถติด จากนั้นพอเข้ารอบลึกๆ กันแล้วค่อย  
สัมภาษณ์กันแบบเห็นตัวจริง

# บริหารคนยุค Disrupted Economy

ในการปฏิวัติเทคโนโลยีการสื่อสาร ประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน การใช้เวลาเข้างาน การลาหยุดพักร้อน การโค้ชพนักงาน การคำนวณความคุ้มค่าของการจ้างแรงงานแต่ละคนขององค์กร ฯลฯ ทั้งหมดนี้ล้วนสามารถใช้เทคโนโลยีมาปรับปรุงการทำงานได้หมดหลายปีมาแล้วที่องค์กรชั้นนำทั่วโลกหลายองค์กรมีโปรแกรมโค้ชซึ่งพนักงานผ่านแอปพลิเคชันมือถือ พนักงานสามารถลางาน หรือเลือกรางวัลที่เขาชอบจากมือถือ เป็นต้น ตัวอย่างเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการใช้เทคโนโลยีมาช่วยสร้างความตั้งใจและความผูกพันในงานให้กับพนักงานอย่างมีผลดี ประเด็นคือว่าผู้บริหารต้องรู้จักมองหาช่องทางที่จะใช้เทคโนโลยีให้สร้างสรรค์ไปกว่าเดิม

เศรษฐกิจยุค Disruption Economy มีสิ่งท้าทายมาก ในเวลาเดียวกันก็มีโอกาสมากมาย ที่นักบริหารสามารถคว้าความสำเร็จได้เปรียบให้กับองค์กรของตนในการดึงดูดบุคลากรคนเก่งคนดียุคใหม่มาเป็นทรัพยากรของตนโดยไม่ยากนัก ขึ้นอยู่กับว่าท่านมีความไว้วางใจ ทันทสมัยและเปิดใจกว้างเพียงใดกับการเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และทดลองทำสิ่งใหม่

ที่มา : ฐานเศรษฐกิจ 10 - 12 พ.ค. 61



หอสมุดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

Website : [library.baac.or.th](http://library.baac.or.th)

Facebook : [www.facebook.com/baaclibrary](https://www.facebook.com/baaclibrary)