

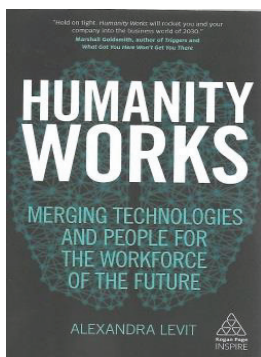
บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

Humanity works: merging technologies and people for the workforce of the future

โดย ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา



ชื่อหนังสือ : Humanity works: merging technologies and people for the workforce of the future

ผู้แต่ง : Alexandra Levit

ปีที่พิมพ์ : 2019

สำนักพิมพ์: Kogan Page Limited.

หนังสือเล่มนี้แบ่งออกเป็น 9 บทเกี่ยวข้องกับองค์กร พนักงาน และงานในอนาคต ซึ่งผู้เขียนเริ่มต้นด้วยการกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเนื่องจากเหตุผลสำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงทางลักษณะประชากรศาสตร์ที่เจนเนอเรชันมิลเลเนียมจะกลายเป็นกำลังแรงงานหลักของโลก และเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ที่ถึงวัยเกษียณแต่ยังคงอยากใช้ความรู้ความสามารถอยู่ อีกทั้งองค์กรจะต้องมีปรับนโยบายการจ้างงานโดยใช้แรงงานต่างชาติมากขึ้นเนื่องจากผู้มีความสามารถมีอยู่ทั่วโลก นอกจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์แล้ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม เช่น การเริ่มใช้ Big data ในงานทรัพยากรมนุษย์ การใช้หุ่นยนต์ (Bot) เป็นผู้ช่วยในการทำงาน รวมทั้งสมองกลที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างซับซ้อน จะเข้ามามีบทบาทในการทำงาน

แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งสองประการหลักนี้แต่ก็ไม่ทำให้งานในองค์กรหายไปทั้งหมด แต่ผู้ปฏิบัติงานในอนาคตจะต้องมีการเรียนรู้อย่างคล่องแคล่ว (Learning agility) ซึ่งเป็นการเปิดกว้างต่อข้อมูลและความสามารถในการหาและใช้ความรู้อย่างลึกซึ้ง และมีการเรียนรู้ที่ตนเองเป็นผู้กำหนดทิศทาง องค์กรเองจะต้องตระหนักถึงการแลกเปลี่ยนทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีประโยชน์ จัดสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถที่องค์กรต้องการเข้าร่วมงาน นอกจากนี้จะมีการทำงานด้วยทีมเสมือนจริง (Virtual Team) ในทุกแผนงานโดยมีลักษณะเป็นทีมชั่วคราว รวมทั้งมีการใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน (Virtual Reality: VR) และ ความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality: AR) ในการทำงานมากขึ้น

ด้านการจ้างงานนั้นจะมีการใช้รูปแบบสัญญาจ้างเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพนักงานเองก็ต้องการความยืดหยุ่น และเป็นนายตนเอง อีกทั้งองค์กรก็เห็นชอบเพราะสามารถลดสวัสดิการ และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการ

จ้างงานเต็มเวลา และสามารถจ้างคนเก่งได้เมื่อต้องการ นอกจากนี้พนักงานจะต้องการโยกย้ายในแนวราบเพื่อหาประสบการณ์ในระดับหน่วยงานหรือระดับอุตสาหกรรมมากขึ้น ซึ่งอาชีพที่สามารถปรับตามความต้องการ (Career Customization) จะเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนการหมุนเวียนงานและให้คุณค่ากับความเชี่ยวชาญข้ามสายงานมากขึ้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรในอนาคตต้องการการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ที่เป็นวิธีการสืบเสาะหาเพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อน อีกทั้งกระบวนการบริหารผลงานเชิงคล่องแคล่ว จะเน้นบทบาทของผู้บริหารในการสอนงานพร้อม ๆ กับการให้โอกาสพัฒนาเพื่อให้บรรลุทั้งวัตถุประสงค์องค์การและความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งการใช้วัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก (Objectives & Key Results: OKR) ที่มีประสิทธิภาพตอบสนองกับองค์การอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำแบบสั่งการจะหายไป ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีความสามารถทั้งการกระจายอำนาจ ปรับทัศนคติคิดเชื่อมโยง คิดหลากหลาย อดทนต่อความเครียดและความไม่แน่นอน และอุทิศตนต่อประโยชน์สังคม

หนังสือเล่มนี้ผู้เขียนใช้การวางโครงสร้างจากภาพรวมไปสู่รายละเอียด ใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ และชวนให้ติดตามรายละเอียด ผู้เขียนได้เริ่มต้นด้วยการอธิบายการเปลี่ยนแปลงที่กระทบการดำเนินงานขององค์การจากข้อมูลที่ทันสมัย รวบรวมมาจากงานวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ การยกตัวอย่างกรณีศึกษาจากบริษัทต่าง ๆ รวมทั้งประสบการณ์การเป็นที่ปรึกษาของผู้เขียน มีการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้อ่านคิด วิเคราะห์ปัญหาตระหนักถึงความท้าทายที่เกิดขึ้นทั่วโลก และเสนอแนวทางการปรับตัวเพื่อตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งในตอนท้ายของแต่ละบทมีการทบทวนประเด็นที่เสนอไว้เป็นข้อ ๆ

โดยสรุปแล้วหนังสือเล่มนี้น่าอ่านด้วยแนวคิด ประสบการณ์และข้อมูลที่ผู้เขียนนำเสนอ เหมาะกับผู้บริหารองค์กร นักทรัพยากรมนุษย์ นิสิต นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา เนื่องจากควรจะต้องมีพื้นฐานความรู้ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการทำงานในองค์กรเพื่อให้สามารถมองภาพได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ผู้สนใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีที่เริ่มเกิดขึ้นในปัจจุบัน สามารถศึกษาเพื่อหาแนวทางในการปรับตัว และปรับองค์การเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายนี้