





วริน มโนรมณ์. (2556, สิงหาคม) “Generation มีผลอย่างไรต่อองค์กรในอาเซียน?
(ตอนจบ)” วารสารแรงงาน. 11 : หน้า 14-15.

 อาเซียนรอบคึก
วริน มโนรมณ์




Generation

มีผลอย่างไรต่อองค์กรในอาเซียน? (ตอนจบ)

จากบทความในตอนที่แล้วที่เล่าถึง จำนวนประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานของแต่ละประเทศในอาเซียน และหลักเกณฑ์สากลสำหรับการแบ่งกลุ่มคนทำงานจากแบ่งเป็น 3 กลุ่ม (Generation) คือ **Baby Boomer, Generation X และ Generation Y** มาในฉบับนี้จะพูดคุยเจาะลึกถึงแนวทางการบริหารในยุคคนที่เกิดต่างยุคต่างสมัย รวมทั้งผู้คนในประเทศอาเซียนซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม แน่นอนว่า...ย่อมต้องมีความแตกต่างกันทางความคิด การแสดงออก และเป้าหมายในชีวิตอย่างแน่นอน หากเราสามารถเข้าใจความแตกต่างเหล่านั้นได้ การบริหารคนในองค์กรที่เต็มไปด้วยความหลากหลายก็ย่อมเกิดความราบรื่นเป็นแน่แท้ ดังสุภาษิตจีนที่กล่าวว่า “การบริหารคนต้องอ่านคนออกบอกคนได้ ใช้คนเป็น”

เริ่มจากการร่วมงานกับบุคลากรในกลุ่ม ‘Baby Boomer’ หากคุณเป็นคนรุ่นใหม่ก็ถือเป็นโอกาสอันดีเยี่ยมเลยทีเดียวที่จะเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากคนกลุ่มนี้ที่ถือว่าผ่านร้อนผ่านหนาวมาหลายยุคหลายสมัย โดยคุณควรจะต้องเปิดใจเรียนรู้แล้วพยายามนำมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ แม้ว่าอาจจะเก่งกาจแค่นั้นหรือการทำงานที่ผ่านมามีประสบความสำเร็จมามากเพียงใด สิ่งสำคัญที่จะต้องทำต่อไปก็คือต้องเรียนรู้อยู่เสมอ

เอกลักษณ์สำคัญของคนในกลุ่ม **Baby Boom** จะให้ความสำคัญต่อการทำงาน ยึดถือวัฒนธรรมองค์กรและทุ่มเทเวลาให้การทำงานอย่างเต็มที่ หากคุณมีโอกาสได้ทำงานในองค์กรใหญ่ๆ ซึ่งมีผู้บริหารเป็นคนในกลุ่ม **Baby Boom** คุณจำเป็นต้องเรียนรู้ประวัติความเป็นมา และวัฒนธรรมองค์กรอย่างเข้าใจเพื่อสร้างจุดสนใจให้กับผู้บริหาร จนสร้างการไว้วางใจทางความคิดได้ ก่อนที่จะเริ่มเสนอแนวคิดถึงการเปลี่ยนแปลงใดๆ



14 | วารสารแรงงาน
LABOUR JOURNAL



วรินทร์ มโนรมณ์. (2556, สิงหาคม) “Generation มีผลอย่างไรต่อองค์กรในอาเซียน?
(ตอนจบ)” วารสารแรงงาน. 11 : หน้า 14-15.

Generation มีผลอย่างไรต่อองค์กรในอาเซียน? (ตอนจบ)



การร่วมงานกับกลุ่ม 'Generation X' ถ้าคุณเป็นหัวหน้าของกลุ่มนี้แล้วละก็...หลักเสียไม่ได้ที่จะต้องการมอบหมายงาน และภาระหน้าที่ในการทำงาน การสั่งงานแบบกระชับ ชัดเจนและไม่อ้อมค้อมจะเป็นวิธีที่สร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับกลุ่มนี้ได้ หรือการเห็นนโยบายกว้างๆ และเปิดโอกาสให้เขาได้แก้ปัญหา เพราะพวกเขาชอบความตรงไปตรงมา แต่ไม่ชอบถูกบงการ ที่สำคัญผู้บริหารต้อง 'ลดความคาดหวัง' และ 'ปรับมุมมองใหม่' ต่อ Generation X ว่าพวกเขาจะทุ่มเทที่คนในการทำงานหนักโดยไม่วันหยุดอย่างที่พวกเขาเคยทำมา หรือมุ่งหวังการเจริญก้าวหน้าทางอาชีพไปอย่างช้าๆ เพราะพวกเขาต้องการชีวิตที่สมดุล และไม่ชอบการอยู่ติดกับที่นั่นเอง แต่จะบอกว่าพวกเขาไม่รักความเจริญก้าวหน้าก็เห็นจะไม่ถูกนักเพราะคนกลุ่มนี้ถือเป็นนักวางแผนชีวิตและนักปฏิบัติที่มีระเบียบกับความคิดของตนเองมากที่สุด พวกเขาจะวางเป้าหมายชีวิตไว้ล่วงหน้าและพยายามทำให้สำเร็จตามความมุ่งหวังให้ได้ในที่สุด เช่น การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การเก็บเงินหรือแม้แต่การสร้างครอบครัว โดยจะประเมินทุกสิ่งจากความเป็นจริงและความเป็นไปได้เท่านั้น และประสบการณ์หรือสิ่งผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้นถือเป็นการเรียนรู้ที่พวกเขาจะเก็บมาจดจำ รวมถึงสามารถปรับตัวและยอมรับความเปลี่ยนแปลงและความคิดเห็นที่แตกต่างได้ค่อนข้างดี

สุดท้าย 'Generation Y' กลุ่มสำคัญต้องกล่าวถึงมากหน่อยเพราะที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่หลายท่านมักจะได้ยินเสียงลือเสียงเล่าอ้างอย่างหนาหูจาก ผู้ที่เคยทำงานร่วมกับคนกลุ่มนี้ว่าเป็นกลุ่มที่ทำงานด้วยได้ยากเหลือเกิน

เนื่องจากลักษณะนิสัยเฉพาะของกลุ่มที่พร้อมแสดงความคิดเห็นเสมอ และมีความมั่นใจในตัวเองสูงโดยที่ไม่สนใจกับคำวิจารณ์รอบๆ ตัว แม้ว่าเรื่องนั้นอาจกลายเป็นปัญหาขึ้นมาได้ก็ตาม แต่มองถึงว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรค่อนข้างน้อย เปลี่ยนงานบ่อยที่สุดอีกด้วย เพราะด้วยความที่เพิ่งหลุดออกจากรั้วมหาวิทยาลัยมาหมาดๆ จึงร้อนวิชาและแสวงหางานที่ต้องถูกใจตนก่อนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามเพื่อนร่วมงานหรือคนในทีมจึงเป็น 'กุญแจ' สำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันในการตัดสินใจอยู่ที่ทำงานต่อของคน Gen-Y เป็นอย่างมาก



แต่กลุ่มนี้ก็มีข้อดีที่ถือว่าเป็นจุดแข็งที่สามารถพลิกองค์กรให้กลายเป็นดาวได้เลยทีเดียว เพราะพลังทางความคิดที่เต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ และพลังไฟในการทำงาน ผู้บริหารต้องมอบเป้าหมายสำหรับการทำงานให้ชัดเจน เพราะถึงแม้ว่ากลุ่มนี้จะพร้อมไปด้วยความมั่นใจ แต่เมื่อทำสิ่งที่ไม่สำเร็จแล้วละก็ จะเกิดความรู้สึกผิดหวังสุดเหวี่ยงเช่นกัน... จึงเป็นสาเหตุให้ต้องมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนนั่นเอง

นับว่าผู้ที่มาทำหน้าที่ดูแลหรือสอนงานของคนกลุ่มนี้ต้องมีทั้ง 'ศาสตร์' และ 'ศิลป์' ในการสื่อสารเป็นอย่างดี ต้องเข้าใจความแตกต่าง เพื่อสร้างความไว้วางใจและเป็นหลักทางความคิดให้คนรุ่นน้องอย่าง Gen-Y แม้จะดูว่าคนกลุ่มนี้จะดูรับมือยาก แต่ถ้าเราสามารถเข้าใจได้อยู่ใจได้แล้ว พวกเขาพร้อมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างแน่นอน

คนทำงานที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านอายุ ความคิด ภาวภาพ และชาติพันธุ์ แต่เมื่อต้องมาทำงานร่วมกันแล้ว เป้าหมายเดียวกันที่ทุกคนต้องจะมุ่งไปก็คือ 'ความสำเร็จขององค์กร' ดังนั้น การที่องค์กรมีคนที่ทำงานความหลายจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายทำให้องค์กรได้เห็นมุมมองใหม่ๆ จากคนหลายกลุ่มผู้บริหารจึงต้องเข้าใจความแตกต่าง และบริหารคนให้เป็นเพื่อเตรียมพร้อมกับการทำงานในอาเซียนที่หลังไหลมาทำงานในองค์กรของเรา ก่อนจะขึ้นหลังเสียได้ เราต้องเรียนรู้วิธีการบังคับเสียให้ได้เสียก่อน