การพัฒนาบุคลากร ด้วยการจัดอบรมสัมมนา

ดร.วรพรรณ เอื้ออาภรณ์
Email: voraparn@yahoo.com
Fanpage: ไม่เก่งก็เก่งได้ด้วยกระบวนการโค้ช
(www.facebook.com/coachdrcoco)

ต่อ จากฉบับที่แล้ว

ประชากรสูงวัย (The aging population) หมายถึง บริษัทมีแนวโน้มที่จะจ้างกลุ่มแรงงานสูงวัยเหล่านี้ เนื่องจากกลุ่มนี้ต้องการที่จะทำงานต่อ และส่วนใหญ่วางแผนที่จะ “ทำงานในวัยเกษียณ (working retirement)” ทั้ง ๆ ที่การทำงานในอุดมคติมักจะอยู่ตรงกันข้าม แต่ทว่าอายุที่มากขึ้นของพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และการเรียนรู้ในงานของกลุ่มแรงงานสูงวัย ที่มีความตั้งใจ และสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เทรนด์ที่กำลังเกิดใหม่นั่นคือ แรงงานสูงวัยที่สามารถทำงานพาร์ทไทม์ได้ ซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งในการก้าวสู่การเกษียณงาน พนักงาน และองค์กรกำลังพยายามร่วมกันกำหนดคำนิยามใหม่สำหรับการเกษียณงาน ที่รวมทั้งอาชีพที่สองเช่นเดียวกับงานพาร์ทไทม์ หรืองานชั่วคราว หรือการทำงานตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย

Year Born	Generation	Ages
1925–45	Traditionalists Silent generation	>73
1946–64	Baby boomers	54–72
1965–80	Generation X	38–53
1981–95	Millennials Generation Y Echo boomers	23–37
1996–	Generation Z Digital natives	<22

แผนภูมิที่ 9: **เจนเนอเรชั่นที่หลากหลายของกลุ่มแรงงาน**
(Generations in the Workforce)

Generation Z มีความเป็นนักลงทุนมากกว่าวัยอื่น ๆ และสนใจในความสำคัญของงานมากกว่าเงิน คนทำงานวัย Generation Z ต้องการทำงานในบรรยากาศที่มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสามารถเข้าถึงคำตอบได้ทันที

Gen Y or Millennials รักโอกาสในการเรียนรู้ และเติบโต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก พวกเขาชอบที่จะมีส่วนร่วมในโอกาสการพัฒนาที่จะปรับปรุงทักษะ และการทำงานที่ดี โดยไม่สนใจในเงินเดือนมากนัก จากการสำรวจของ Gallup เมื่อเร็ว ๆ นี้พบว่า 87% ของ Generation Y ให้ความสำคัญกับการเติบโต และโอกาสในการพัฒนาในอาชีพ มากกว่า 1 ใน 3 ของ Generation Y รายงานว่าโอกาสในการเรียนรู้เร็ว ๆ นี้ของพวกเขาไม่คุ้มค่ากับเวลาของพวกเขาเลย และ 60% กล่าวว่าเขาเปิดโอกาสต่อการพิจารณางานใหม่

Generation X ให้คุณค่าต่อความสงสัย ความไม่เป็นทางการ และการเป็นการเป็นงาน การแสวงหาความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และไม่ชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด พวกเขาค่อนข้างจะมีความอดทนน้อย และชอบถากถาง

Baby Boomers หรือ Generation “Me” ให้คุณค่าต่อความยุติธรรมทางสังคม และความอิสระ เขาชอบการแข่งขัน ทำงานหนัก และเน้นต่อการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมสำหรับพนักงานทั้งหมด พวกเขามักถูกมองว่าเป็นพวกบ้างาน และเข้มงวดในการทำตามกฎอย่างเคร่งครัด

ไม่เก่งก็เก่งได้

นักอนุรักษ์นิยม (Traditionalists) มีชีวิตอยู่ในช่วงระหว่างการถดถอยทางเศรษฐกิจที่ยิ่งใหญ่ และมีชีวิตอยู่ระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 พวกเขามีแนวโน้มที่จะให้คุณค่าต่อการประหยัด ความเป็นชาติ และความจงรักภักดีที่ยึดมั่นต่อกฎกติกา และมีความจงรักภักดีต่อนายจ้าง มีความรับผิดชอบ และเสียสละต่อประโยชน์ของบริษัท และประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมือง

มันเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะตระหนักว่าความแตกต่างทางเจนเนอเรชั่นที่มีแนวโน้มที่จะดำรงอยู่ สมาชิกในเจนเนอเรชั่นเดียวกันอาจจะมีความแตกต่างกัน นั่นหมายความว่า เราควรจะตระหนักในคุณสมบัติที่แตกต่างกันในพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงานที่แตกต่างกันในแต่ละเจนเนอเรชั่น หรือการคาดหวังว่าพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชั่น จะให้คุณค่าต่อการทำงานเหมือนกัน การวิจัย แนะนำว่าพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชั่น มีทั้งความเหมือนกัน และความแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะพบความแตกต่างต่อการให้คุณค่าในการทำงานระหว่าง Baby Boomers, Generation X, และ Millennials, พนักงานของ Generation Millennial มีความเหมือนกันมากกว่าเจนเนอเรชั่นอื่น ๆ ในความเชื่อต่อการทำงาน คุณค่าของงาน และความเชื่ออื่น ๆ พนักงาน Generation Millennial ส่วนใหญ่มองว่า งานเป็นการใช้ทักษะและความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ในการตอบสนองความสนใจ และความเป็นอยู่ตามไลฟ์สไตล์ที่ต้องการ พวกเขาให้คุณค่าต่อความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต ที่หมายถึงนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทำให้พวกเขาสามารถเลือกสถานที่ และเวลาในการทำงานได้

มันเป็นสิ่งสำคัญที่จะตระหนักว่า ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในแต่ละเจนเนอเรชั่น แต่ก็ยังมีความเหมือนกันมากกว่าในเพศหรือชนชาติเดียวกัน มิเช่นนั้น สมาชิกในแต่ละเจนเนอเรชั่นอาจจะเกิดการรับรู้ที่ผิดพลาดต่อกันและกัน ที่อาจก่อให้เกิดความตึงเครียด และความเข้าใจที่ผิดพลาดในที่ทำงาน อาทิ Generation X ที่จะบริหารพนักงาน Generation Z อาจจะเกิดความรำคาญที่ต้องตอบคำถามของพนักงาน Generation Z เกี่ยวกับความคาดหวังต่อการทำงานที่พนักงาน Generation Z ชอบการตอบสนองทันที และคำชมเชยเมื่อพวกเขาทำงานสำเร็จ Millennials อาจจะคิดว่าผู้จัดการใน Generation X ทำให้ลำบาก เหนื่อย รำคาญ ไม่สนใจพวกเขา และเป็นตัวแทนที่ไม่ดี ในทางกลับผู้จัดการ Generation X อาจพิจารณาว่าพนักงานเจน Y หรือ Millennials ต้องการความสนใจมากเกินไป เรียกร้องสูง และมีความมั่นใจในตนเองอย่างล้นเหลือ และรุนแรง Generation Millennials อาจจะคิดว่า Baby Boomers เข้มงวดมากเกินไป และทำตามกฎบริษัทอย่างเคร่งครัดมาก ๆ พวกเขาเชื่อว่า พวกเจนเนอเรชั่นที่มีอายุมาก ๆ จะเชื่องช้ามากในการรับเครื่องมือใหม่ ๆ ทางโซเชียลมีเดีย และพวกเขาให้คุณค่ากับตำแหน่งมากกว่าความรู้ และประสิทธิภาพ Traditionalists และ Baby Boomers เชื่อว่า Millennials ไม่มีจริยธรรมในการทำงานมากนักเพราะว่า Millennials ให้ความสำคัญกับความสมดุลของการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เจนเนอเรชั่นที่อายุน้อยกว่าอาจจะไม่พอใจ Baby Boomers และ Traditionalists ที่ทำงานนานกว่าก่อนจะเกษียณอายุ เพราะว่าทำให้พวกเขาไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในทางอาชีพ

บริษัทอาจจะใช้ความหลากหลาย เพื่อให้เกิดจุดเด่นแก่ทางบริษัท ผลสำคัญที่เกิดขึ้นจาการปฏิบัติที่หลากหลายรวมภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น สภาพทางการเงินที่ดีขึ้น ลดคำบ่น และการฟ้องร้องทางคดีความ รวมทั้งการรักษา และการรับพนักงานที่หลากหลาย (Diverse Workforce)

อ่านต่อฉบับหน้า

