คณบดีCIBA มธบ.ระบุ หลังโควิด-19 หมดยุค HR ทำหน้าที่คัดเลือกคนเข้าทำงานจากความรู้พื้นฐาน

คณบดีCIBA มธบ.ระบุ หลังโควิด-19 หมดยุค HR ทำหน้าที่คัดเลือกคนเข้าทำงานจากความรู้พื้นฐานเช่นเดิม ชี้ชัด HR รุ่นใหม่ ต้องมี HRD เพิ่มขึ้น รู้จักวิเคราะห์ สื่อสาร เข้าใจ รู้จักทักษะคนเจนเนอเรชั่นใหม่ มีความรู้เทคโนโลยี คัดเลือกคนที่มีทักษะหลากหลายเสริมความรู้พื้นฐาน ช่วยยกระดับการเติบโตขององค์กร มีกลยุทธ์ทำงานร่วมกับซีอีโอ

ผศ.ดร.ศิริเดช คำสุพรหม คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี (CIBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (มธบ.) เปิดเผยว่า ปัจจุบันนอกจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีผลต่อธุรกิจแล้ว การใช้ชีวิตของประชาชนในรูปแบบ New Normal เพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ก็ทำให้เกิดการปรับตัว และรูปแบบของธุรกิจ ลักษณะงานแบบใหม่ๆ ความต้องการพนักงาน บุคลากรมาทำงานในตอนนี้ ยุคหลังโควิด-19 หรืออนาคตจะแตกต่างจากเดิม ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในการจัดหาคน การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะมาทำงานในธุรกิจนั้นๆ จึงต้องมีการปรับตัว กลุ่มคนเหล่านั้นมีหน้าที่ในการคัดเลือก จัดหาบุคลากรที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับองค์กร คือ HR (Human Resource) หรือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

“HR จะทำหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ดูแลเรื่องการสรรหา คัดเลือกบุคลากร การว่าจ้าง ดูแลเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการบุคลากร แต่ในปัจจุบันและอนาคต HR จะทำเพียงหน้าที่เหล่านั้นไม่ได้แล้ว HR เองต้องเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ ทำงานร่วมกับผู้บริหารและซีอีโอของธุรกิจ องค์กร เพื่อช่วยหาบุคลากร

มาทำตามเป้าหมายที่มากกว่าKPI ขององค์กร เพราะการตั้งเป้าขององค์กรตอนนี้ไม่ใช่มองเพียง KPI แต่ยังเพิ่มเติมการคาดหวัง เช่น KPI ตั้งยอดรายได้ไว้ 100 ล้านแต่เมื่อเติมความคาดหวัง คนที่มาทำงานต้องทุ่มเท และมีศักยภาพที่จะทำให้ได้มากกว่า 100 ล้าน ฉะนั้น HR ที่เหมาะสมกับธุรกิจหลังจากนี้ต้องมีทักษะ และเป็นได้มากกว่าคนมาคัดเลือกคน และต้องมองหากลุ่มคนที่จะมาเป็นแบบอย่างในแต่ละกลุ่มงาน ต้องมองมากกว่าประกาศนียบัตรใบปริญญาที่มาสมัครงาน มองมากกว่าทักษะพื้นฐานตามที่คนนั้นๆ เรียนมา แต่ต้องผนวกกับทักษะด้านอื่นๆ รวมถึงประสบการณ์ด้านอื่นๆ ของพนักงานที่จะจ้างเข้ามาทำงานด้วยว่าเหมาะสมและตรงกับความต้องการขององค์กรหรือไม่” คณบดีCIBA กล่าว

ทั้งนี้ ลักษณะของHR ไม่ใช่มีเพียงความรู้หรือทักษะ HRM (Human Resource Management) หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ เกี่ยวกับการวางแผน การกำหนดคุณลักษณะ และคุณสมบัติของบุคลากรที่จะมาทำงานเท่านั้น แต่ต้องมีทักษะHRD (Human Resource Development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ โดยใช้กลวิธีต่าง ๆ มากขึ้น ต้องรู้ทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล ความรู้ความสามารถความเฉพาะของคนเจเนอเรชั่นใหม่ เพราะหากไม่สามารถระบุทักษะใหม่ที่เหมาะกับองค์กรหรือหน่วยงาน ไม่เรียนรู้กระบวนการเทคโนโลยีใหม่ HR ก็จะช่วยพัฒนาองค์กรจากการคัดเลือกคนที่เหมาะสมไม่ได้

คณบดีCIBA กล่าวต่อว่า มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ยืนหนึ่งเรื่องธุรกิจจึงให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาคน ดังนั้น ไม่ว่าจะเรียนศาสตร์ใด มหาวิทยาลัยก็มุ่งการพัฒนาบัณฑิตให้มีองค์ความรู้ ความสามารถ มีทักษะการบริหารผนวกกับการใช้เทคโนโลยี ซึ่งในส่วนของ CIBA มธบ. ในหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล ได้จัดการเรียนการสอนที่ไม่ใช่เพียงการคัดเลือกคนเท่านั้น แต่จะมีทักษะการคิดวิเคราะห์คน การวางแผนกลยุทธ์ให้แก่องค์กร และยังมีความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบปฏิบัติการเกี่ยวข้องการพัฒนาบุคลากร รู้จักทักษะของคนๆ นั้นว่าเหมาะสมกับงานประเภทไหน ดังนั้น นักศึกษาที่จะมาเรียนสาขาด้านนี้ต้องชอบการวิเคราะห์ การสื่อสารกับคน เข้าใจคน และต้องรู้จักงานใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม องค์กร และอนาคต ที่สำคัญต้องรู้จักเทคโนโลยีใหม่ๆ ทักษะใหม่ของคนยุคใหม่ เพื่อให้มีคุณลักษณะของ HR ยุคใหม่ที่ต้องเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการคัดสรรคนคุณภาพมีทักษะตรงกับสายงานในองค์กรนั้นๆ

สนใจหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล สามารถสอบถามรายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ http://facebook.com/dpuciba