

“แต่ง (กับ) งาน...ครั้งสุดท้าย” เจาะลึกคน Gen Y

ค้นหางานที่ใช้ ทำอย่างไรให้ยั่งยืน



หากใครได้ดูไวรัลคลิป “การแต่งงาน..ครั้งสุดท้าย” จากไอเดียของ SCG หลายคนคงรู้สึกเหมือนกันว่า มันสะกิดใจ และกระตุ้นต่อมคิดคนทำงานยุคนี้ได้ชัดเจน ด้วยศิษย์แมสเซอร์ที่ต้องการสื่อให้สังคมโดยเฉพาะ ‘ว่าที่คนทำงาน’ ตระหนักถึงมุมมองการทำงานที่เปรียบเสมือนช่วงเวลาสำคัญของชีวิตที่ไม่แตกต่างจากการเลือกคู่ครองที่ ‘ใช่’ หากเข้าใจในความเป็นตัวตนและมองเห็น “คุณค่าของกันและกัน” ก็จะทำให้ทั้งคู่จะใช้ชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่นมีความสุข

ยุทธานุ เจริญมธุระการ ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่-การบริหารกลาง เอสซีจี เผยว่า ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเป็นยุคที่คน Gen Y จะเข้ามาสู่ภาคธุรกิจและตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่งปัจจุบัน 30% ของคนทำงานคือคนเจนเนอเรชั่นวาย และคาดการณ์อีก 5 ปีจะเพิ่มสัดส่วนเป็น 40% และอนาคตก็จะเต็มไปด้วยคน Gen Y ในองค์กร ซึ่งคุณลักษณะที่โดดเด่นของพวกเขาคือศักยภาพและความแตกต่าง สามารถปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับการทำงานได้ง่าย ใช้ชีวิตอยู่กับเทคโนโลยีจึงปรับตัวได้เร็ว และมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เปิดรับความคิดเห็นต่างและสนุกกับการได้ท้าทายสิ่งใหม่

ตัวแทนของคนทำงานเจนเนอเรชั่นวาย อย่าง ปอนด์ – ศรัณย์ ว่องวิซชกร วิศวกรควบคุมคุณภาพและวางแผนการผลิต บริษัท กระเบื้องกระดาศไทย จำกัด ในเครือเอสซีจี ชิเมนต์-ผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง กล่าวถึงมุมมองในการทำงานที่ใช่และยั่งยืนว่า “อย่ามองเพียงว่าเราจะได้อะไรจากบริษัท แต่อยากให้มองว่าบริษัทจะได้อะไรจากเรามากกว่า” เช่นเดียวกับ ท็อป-ลักษณะประไพ อยู่วัฒนา Assistant HR Manager เอสซีจี เคมิคอลส์ ที่ให้ความเห็นว่า “คนทำงานเองต้องคอยพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา และพยายามปรับตัวเองให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยการเปิดใจและเข้าใจ เพื่อลดความขัดแย้งทางความคิดและช่วงวัย”

คนเจนเนอเรชั่นวาย มีถิ่นของความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้ประกอบการ หรือการทำธุรกิจ Startup ในปัจจุบัน พวกเขามีทางเลือกมากมายที่จะสร้างโลกการทำงานในฝันแบบที่ตัวเองต้องการ ไม่มีเหตุจำเป็นให้ต้องเป็นมนุษย์เงินเดือนเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่แล้วทำไมหลายคนยังต้องค้นหาองค์กรที่ใช่ เพื่อเข้าไปทำงานอยู่อีก

ตัวแทนคนทำงาน Gen Y ที่มีประสบการณ์ทั้งการเรียนและทำธุรกิจสตาร์ทอัพอย่าง แน่น – ภูมิพงษ์ ตันเจริญผล Assistant Digital Fund Manager เอสซีจี ให้ความเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการหรือพนักงานองค์กร การมี ‘หัวใจ’ เป็นสตาร์ทอัพต่างหากที่สำคัญ คนทำงานทุกคนต้องมีความคิดแบบผู้ประกอบการ เสมือนตัวเองเป็นเจ้าของกิจการนั่นเอง เพื่อผลักดันให้มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ทะเยอทะยาน เป็นตัวสร้างการพัฒนาและต่อยอดนวัตกรรม

ใหม่ไม่รู้จัก แต่หากมองอีกมุมหนึ่ง การใช้หัวใจสตาร์ทอัพทำงานในองค์กรอาจมีข้อดีที่มากกว่า เพราะไอเดียของตัวเอง บวกกับมีคนช่วยกันวิเคราะห์ แก้ปัญหาและร่วมปรึกษา อาจสร้างผลลัพธ์ที่ใหญ่กว่าและเห็นผลได้เร็วกว่านั่นเอง หลายคนมีโอกาสเปลี่ยน ‘ผลงาน’ ที่ทำให้กับองค์กร

ไปเป็น ‘ธุรกิจ’ ได้จริง เช่นเดียวกับ โอ-อุษา แก้วพิทักษ์คุณ Account Executive-High Definition Product บริษัทกลุ่มสยามบรรจุกภัณฑ์ จำกัด ในเครือ เอสซีจี แพคเกจจิ้ง กล่าวว่า คนทำงานไม่จำเป็นต้องเอาตัวเองไปเสี่ยง เป็นผู้ประกอบการทั้งที่ยังไม่มีประสบการณ์มากพอ จะดีกว่าไหมหากเรานำความรู้ที่ได้จากองค์กรไปต่อยอดธุรกิจที่ตนเองสนใจมากกว่า

เมื่อสถานการณ์คน Gen Y มีอิทธิพลต่อตลาดแรงงาน กิติ มาติลลโกวิท ผู้อำนวยการสำนักงานการบุคคลกลาง เอสซีจี ให้ความเห็นว่า สิ่งที่องค์กรต้องทำคือการปรับตัว ไม่ว่าจะเป็วิธีการทำงาน ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรบางอย่างให้เหมาะสม กระบวนการบังคับบัญชาควรมุ่งเน้นการเป็นที่ปรึกษาหรือโค้ชมากกว่า ชี้นำสั่ง

“เหตุผลที่องค์กร ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ใช่เพียงโฟกัสแค่คน Gen Y เท่านั้น แต่ในอนาคตก็จะมี Gen Z, Gen Me และอื่นๆ อีกทั้งความคาดหวังของคนก็ไม่เหมือนกัน ดังนั้น สิ่งที่ควรทำคือต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร มีความชัดเจน แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามปรับองค์กรเพื่อให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าที่ตรงกันทั้งตัวพนักงานเองและองค์กรด้วยนั่นเอง”