

1. การสร้างความ พร้อมในการ เปลี่ยนแปลงของ สมาชิกในองค์การ (Creating **Readiness for** Change) -ต้องทำให้สมาชิก ขององค์การเห็น ความจำเป็นของการ เปลี่ยนแปลง -ช่วยให้บุคลากร เหล่านี้ลดการ ต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง

วิธีการเตรียมแผน สร้าง Future Workforce สำหรับ HR ยุค Post-Covid19

ทำความรู้จัก Contingent Workforce

Workforce หรือ แรงงานฉุกเฉินมี ความยืดหยุ่น ในการเรียกใช้งาน หรือเรามัก เรียกว่า on-demand workforce คือ แรงงานที่พร้อมใช้งานทันที ที่เรียกใช้



หาผู้เชี่ยวชาญด้าน Organization

Transformation หรือ Organizational Design

กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนไป องค์กรจำเป็นจะต้องมีผู้ที่มีความรู้ และคล่องตัวมากพอที่จะร่างภาพ ของโครงสร้างที่ต้องเปลี่ยนไป ตามความต้องการของลูกค้าให้ได้

เตรียมกำหนด Talent Pipeline

ทำความเข้าใจกับสัดส่วนของคนในองค์กรที่เข้าข่าย
Talent หรือมีที่คนที่เทือบจะเป็น Talent
หากเทิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเทิดความไม่ปกติ
ในการดำเนินธุรทิจ ก็จะสามารถทำให้องค์กรรับมือ
ทับการจัดเตรียมแผนกำลังพล
ต่อไปได้อย่างทันท่วงที

อย่าพัฒนาแต่ Hard Skills

การสร้างความเปลี่ยนแปลง หรือ transformation นั้น ไม่ควรจะ มุ่งเล็งแต่ hard skills เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองทักษะ ประเภท soft skills ด้วย

Source: www.gartner.com

Hard skills และ Soft skills เครื่องมือ พัฒนาตนเองในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่าน





(Creating a Vision) -แสดงถึงความมุ่ง หมายและความ จำเป็นของการ เปลี่ยนแปลง -มุ่งหวังให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงขึ้น -ผู้บริหาร จำเป็นต้องกำหนด วิสัยทัศน์ที่มีความ ชัดเจน

Vision เป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง



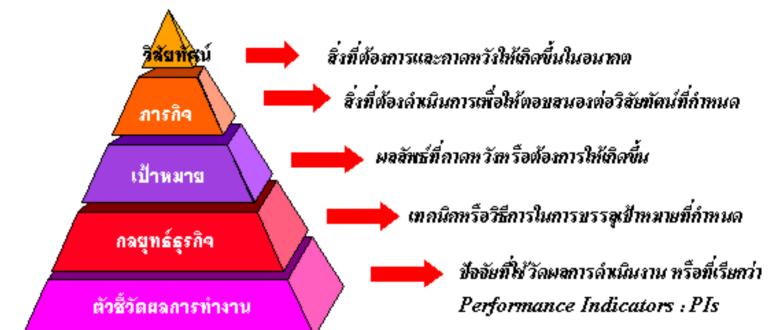
Vision

ว**ิสัยทัศน์...สิ่**งที่หลายองค์กร มีใว้โชว์ ไม่ใด้มีใว้ใช้

แค่ Nice to Have



www.chentrainer.com



3. การแสวงหาแรง สนับสนุนในการ เปลี่ยนแปลงจากกลุ่ม ผลประโยชน์ (Developing **Political Support** for Change) -การทำให้บุคคลที่มี อิทธิพลให้ความ ร่วมมือในขั้นตอนการ ดำเนินการ เปลี่ยนแปลง -ทำให้การ เปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินตาม แผนได้



