



**การดำเนินการ
เปลี่ยนแปลงให้เกิด
ประสิทธิผลต้อง
ประกอบด้วยกิจกรรม
หลัก ดังนี้**

1. การสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กร (Creating Readiness for Change)

- ต้องทำให้สมาชิกขององค์กรเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง
- ช่วยให้บุคลากรเหล่านี้ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

4 วิธีการเตรียมแผนสร้าง Future Workforce สำหรับ HR ยุค Post-Covid19



ทำความเข้าใจ Contingent Workforce

Workforce หรือ แรงงานฉุกเฉินมีความยืดหยุ่นในการเรียกใช้งาน หรือเราเรียกว่า on-demand workforce คือ แรงงานที่พร้อมใช้งานทันทีที่เรียกใช้



หาผู้เชี่ยวชาญด้าน Organization

Transformation หรือ Organizational Design

กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนไปองค์กรจำเป็นจะต้องมีผู้ที่มีความรู้และคล่องตัวมากพอที่จะร่างภาพของโครงสร้างที่ต้องเปลี่ยนไปตามความต้องการของลูกค้าให้ได้



เตรียมกำหนด Talent Pipeline

ทำความเข้าใจกับสัดส่วนของคนในองค์กรที่เข้าข่าย Talent หรือมีที่คนที่เกือบจะเป็น Talent หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเกิดความไม่ปกติในการดำเนินธุรกิจ ก็จะสามารถทำให้องค์กรรับมือกับการจัดเตรียมแผนกำลังพลต่อไปได้อย่างทัน่วงที



อย่าพัฒนาแต่ Hard Skills

การสร้างการเปลี่ยนแปลง หรือ transformation นั้น ไม่ควรจะมุ่งเล็งแต่ hard skills เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองทักษะประเภท soft skills ด้วย



Hard skills และ Soft skills เครื่องมือพัฒนาตนเองในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง



2. การสร้าง วิสัยทัศน์ (Creating a Vision)

- แสดงถึงความมุ่ง
หมายและความ
จำเป็นของการ
เปลี่ยนแปลง
- มุ่งหวังให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงขึ้น
- ผู้บริหาร
จำเป็นต้องกำหนด
วิสัยทัศน์ที่มีความ
ชัดเจน

Vision
เป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง



Vision

วิสัยทัศน์...สิ่งที่หลายองค์กร
มีไว้โชว์ ไม่ได้มีไว้ใช้

แค่ Nice to Have



www.chentrainer.com
facebook.com/ChenTrainer.SPMS



