

ความแตกต่างของคนในองค์กร (Y : Why...Why...Why)



Version ที่ 3 นี้ เราจะมาทำความรู้จักกับคน Gen Y กันให้ลึกซึ้งหน่อยนะค่ะ เพราะกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่กำลังเข้ามามีบทบาทต่อองค์กรมากขึ้นเรื่อย ๆ



ค่านิยม Gen Y

- ♥ มองโลกในแง่ดี
- ♥ Self Confident
- ♥ ต้องการความสำเร็จในชีวิตที่เร็ว เร็วมาก (เป็น Manager ตั้งแต่อายุ 25 ปี เป็นต้นไป)
- ♥ ต้องการ การยอมรับ การ Recognize อยู่ตลอด
- ♥ มีสไตล์ ไม่ติดดิน
- ♥ ชอบความหลากหลาย ชี้เป้า Gen Y มักทำงานปีเดียวออก เพราะเบื่อ ต้องการหาความแปลกใหม่ สามารถทำงานได้หลากหลาย Gen Y ไม่ชอบทำงานซ้ำ ๆ ชอบพบปะผู้คน นั่งไม่ทน เดินไปมา ชอบเดินคุยโทรศัพท์
- ♥ ยอมรับเพศที่ 3






บุคลิกของ Gen Y

- 🌸 เป็นตัวของตัวเองสูง (Highly Independent Person)
- 🌸 อดทนต่ำ ทั้งจิตใจและร่างกาย เช่น ประชุมเลิกช้า หงุดหงิด เก็บอาการไม่อยู่ ง่วง หิว เบื่อ ไม่ชอบ ใส่อารมณ์มาเลย (ข้างนอกแข็ง ข้างในอ่อน) ข้างในอ่อนไหว ไม่มี จิตตกง่าย Gen Y ยังแยกแยะเรื่องส่วนตัวไม่ได้
- 🌸 ออยากรู้อยากเห็น ชอบถาม
- 🌸 ทำทนายฎ ระเบียบ จะรู้สึกเท่ๆ อาจต้อง Review Policy เรื่อง Uniform (Gen Y จะ Value เรื่องการแต่งตัวเป็น Communication Reflecting Who I am)
- 🌸 ทะเยอทะยานสูง ออยากก้าวหน้า เด็บโตแบบเร็ว













- 🌸 คู่แค้นเทคโนโลยี Gen Y จะมี Second Life ของตัวเอง เช่น เป็นคนอีก Character บนโลก Internet..... ต้อง Concern ว่าถ้าปล่อยให้คู่แค้นกับเทคโนโลยีแบบไม่มีศีลธรรม อาจมีปัญหาคือต่อโลก
- 🌸 ชอบการเปลี่ยนแปลง Gen Y ชอบวิ่งไปเลย ยินดีที่จะตาม กระตือรือร้น มีไฟ
- 🌸 Energetic ไฟแรงตลอดเวลา แต่ต้องระวัง หากไปอยู่ในองค์กรที่ปิดกั้นความคิด Gen Y อาจเผลอหรืออาจออกไปเลย
- 🌸 มองโลกแง่ดีมาก ผิดหวังที่ก็มักจะรุนแรงมาก และชอบผิดหวังกับหัวหน้า
- 🌸 Creativity / Innovation
- 🌸 Self Confident
- 🌸 ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่าโดยอัตโนมัติ แต่จะเคารพคนที่ตัวเองศรัทธา เชื่อถือ อาจดูก้าวร้าวบ้าง บางครั้ง...
- 🌸 ไม่จงรักภักดีกับองค์กร มองว่าเป็นเรื่องของ Give & Take ทำงานตอบแทนเงินเดือนก็จบ แต่จะจงรักภักดีกับวิชาชีพของตัวเอง

Gen Y ต้องการอะไร?...



- 📺 งานที่ชอบ ไม่ชอบไม่ทำ ขณะที่ Gen X เลือกองค์กรเป็นหลัก
- 📺 เงินเยอะ Gen Y จะสนใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินยิ่งกว่าสวัสดิการหรือความมั่นคง ถ้าเรียกเงินเดือนสูง ๆ จะรู้สึกว่าการจ่ายเงินตามผลงานจะเข้าใจได้ง่าย และบริหารผลงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าการจ่ายตามพฤติกรรม
- 📺 มีชื่อเสียง ต้องมีคนรู้จัก สังคมยอมรับ
- 📺 ความยืดหยุ่น ชอบถ้ามีงานที่ไม่ต้องเข้า Office
- 📺 ความอิสระ อิสระทางความคิด คำพูด ไม่ชอบอะไรที่เป็น Uniform
- 📺 คำตอบ อยากรู้ อยากรู้อยากเห็น ต้องการคำตอบ
- 📺 การรับฟัง ต้องการให้คนฟัง
- 📺 ความเป็นส่วนตัว รักอิสระ และมีแนวโน้มที่จะมุ่งสู่การเป็นเจ้าของกิจการ
- 📺 ลองสิ่งใหม่ ๆ
- 📺 บรรยากาศที่เป็นมิตร นายสอนงาน ช่วยเหลือ
- 📺 เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน ไปไหนแล้วทิ้งไม่ให้เป็นด้วย เค้าจะรู้สึกแย่มาก
- 📺 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตรงกับรูปแบบชีวิต เช่น ดิจิทัลเทคโนโลยีก็ต้องทำงานกับองค์กรที่มี IT เจ๋ง ๆ ชอบเที่ยวก็เลือกทำงานที่ไม่ต้องเลิกดีด

-  ถูกเชื่อถือและถูกมองว่าเป็นผู้ใหญ่ Gen Y อยากให้คนอื่นเชื่อถือเขา บางทีผู้ใหญ่ก็ชอบมองว่าเขาเป็นเด็ก
-  โอกาสที่จะพิสูจน์ตัวเอง ถ้ามีเวทีให้ เขาจะวิ่งไปเลย
-  ต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ต้องการได้คำตอบว่าถ้าหากแสดงผลงานและศักยภาพแล้วเมื่อไหร่จะถึงเวลาได้เลื่อนตำแหน่ง



ความท้าทาย	โอกาสการบริหารจัดการกับ Gen Y
 จริยธรรม	 หาก Gen Y เชื่อถือและมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้า จะทำให้การปลูกฝังเรื่องจริยธรรมทำได้ง่ายขึ้น
 วัฒนธรรมองค์กร	 Gen Y ชอบการเปลี่ยนแปลง แต่ควรมีที่เลี้ยง
 การรักษา	 การที่ Gen Y อยู่ในองค์กรที่ดี มีความยืดหยุ่น บรรยากาศสนุกสนาน มีเส้นทางเติบโตก็จะลดการลาออกจากปัจจัยผลักดันได้ง่าย (ปัจจัยผลักดัน - ลาออก เพราะองค์กร , ปัจจัยดึง - ลาออกเพราะปัจจัยภายนอก เช่น เงินเดือนที่ใหม่เป็น 2 เท่า)
 การครองใจ	 จะสามารถครองใจ Gen Y ได้ หาก Gen Y สัมผัสได้ว่าหัวหน้าเป็นผู้ให้และสามารถโค้ชเราได้
 การพัฒนา	 Gen Y ให้ความสำคัญกับเรื่อง Coaching มาก การพัฒนาด้วยการโค้ช จะทำให้ได้ทั้งงานและความสัมพันธ์
 ทักษะทางสังคม	 การฝึกทักษะทางสังคมให้ Gen Y สำคัญมาก ต้องทำให้เขาเข้าใจและมองเห็นความแตกต่างของคนในองค์กร ด้วยการชี้ประโยชน์ที่เขาจะได้รับ (ถ้าสอน Gen Y ในเรื่องที่เราเห็นคุณค่า เขาก็จะยอมรับ)

อุปสรรคและเทคนิคในการพัฒนา Gen Y

อุปสรรคในการพัฒนา	เทคนิค
 สมมติฐาน	 จัดโปรแกรมพัฒนาที่สั้นๆ แต่ต่อเนื่องเป็นกระบวนการ
 เข้าใจว่าตัวเองเก่งแล้ว	 ปรับปรุงเนื้อหาและรูปแบบการฝึกอบรมให้มีสีสัน ตื่นเต้น สนุกสนาน และใกล้ตัวเขา  Feedback เป็นระยะ ตั้งแต่ทุกสัปดาห์ในช่วงเริ่มงานใหม่ กระทั่งเดือนละครั้งหลังจากนั้น
 เรียนแล้วแต่ไม่นำกลับมาใช้	 สร้างและหาโอกาสให้เขานำเอาความรู้ไปใช้ กระตุ้นเตือนเป็นระยะด้วยการโค้ชซ้ำ
 ไฟแรงเกินไป	 ใจเย็น รับฟัง โน้มน้าวให้เขารู้สึกอดทนและรอคอย พวกไฟแรงมาก ๆ บางทีอันตราย ถ้าดับก็จะดับไปเลย
 เก่งแต่เรื่องงาน	 ปลุกฝังตั้งแต่เริ่มงาน กระตุ้นซ้ำผ่านการสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ว่าคนที่จะประสบความสำเร็จต้องเก่งทั้งเรื่องงานและคน

หัวหน้าของ Gen Y?



หัวหน้า และคนที่มีลูกน้องเป็น Gen Y ชอบบ่นว่า Gen Y “มาทำงานสาย กินข้าวนาน เย็นกลับก่อน” “ตื้อรั้น สั่งอะไรก็ไม่ยอมทำ” “ชอบว่าองค์กรทำอะไรก็ไม่ดีไปหมด” “เล่น Msn เวลางานตลอด” หรือ “เป็นลูกแห่งต้องคอย โอ้ตลอด”



การจัดการหรือวางตัวกับ Gen Y ที่เหมาะสมที่สุด คือ หัวหน้าต้องเล่นวิธีการแบบ Jedi Strategic คือการเป็นโค้ช ซึ่งครอบคลุมถึงการสอนงาน การสอนแนวคิด สอนวิธีการใช้ชีวิต และเป็น ผู้จัดการที่เอาใจใส่ (Attentive Manager) จะได้อใจ Gen Y มาก Attentive Manager



พยายามมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ



ฝึกให้เขามีความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง



เป็นหัวหน้างานที่เข้าถึงง่าย และสื่อสารทั้งสองทาง



กระตุ้นให้เขาฝึกหัด เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



ให้ Feedback ที่เร็วและเป็นประโยชน์



ไม่หวงคำชม (ชมไปเถอะคะ.....ไม่เสียตั้งค์)



ปรับตัวให้เข้ากับเขาได้บ้าง



ปรับทัศนคติในการให้เกียรติลูกน้อง



ปรับวิธีการทำงานให้ยืดหยุ่นกับ Gen Y บ้าง

คำพูดจูงใจ Gen Y

เช่น

“พวกคุณจะทำให้องค์กรของเราดีขึ้นกว่าเดิม”




“พวกเราต้องการ Idea ดี ๆ จากพวกคุณ”

“คุณจะได้ร่วมงานกับคนเก่ง ที่ Creative มาก ๆ”

“คุณจะเป็น Hero ของที่นี่”

สูตรการจูงใจ Gen Y (6F)

Fun, Flexible, Friend, Fast, Future & Fame

<p>Think</p> 	<p>Feel</p> 	<p>Do</p> 
<p>What do you want people to think, Know or understand ?</p>	<p>How do you want people to feel or respond ?</p>	<p>What specific action do you want people to take ?</p>



อ้างอิงจาก: โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารทรัพยากรบุคคลบนความหลากหลาย” ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ จัดโดยสำนักงาน ก.พ. วิชา “ Generation Management”

โดยอาจารย์ บุญเกียรติ เมธีทัศน์ย์.....