

Employer Branding

สไตล์ นิวตัน จิตตาสาน



ประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำ Employer Branding

สำหรับองค์กร	สำหรับพนักงาน
1. สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร 2. ดึงดูดผู้สมัครงาน ทำให้องค์กรมีโอกาสในการเลือกบุคลากร 3. มีพนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในองค์กร 4. พนักงานจงรักภักดีกับองค์กร มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร 5. อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ 6. ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ 7. องค์กรมีการพัฒนาขึ้น	1. พนักงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร 2. พนักงาน มีความเชื่อมั่นในองค์กร 3. พนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน 4. พนักงานทุ่มเทให้กับการทำงาน เป็นพลเสริมสร้างให้เกิดผลงานที่ดี
	สำหรับผู้ถือหุ้น มูลค่าหุ้นสูงขึ้น สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ถือหุ้นและเพิ่มความมั่นใจในการขยายการลงทุนต่อไปในอนาคต

ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน กำลังเป็นประเด็นใหญ่ที่ “ผู้นำ” กำลังขบคิด นั่นเพราะผลงานวิจัยตลาดแรงงานพบว่าในระยะอันใกล้ จะเกิดปัญหาคนในวัยทำงานขาดแคลน สาเหตุเพราะคนในวัย Baby Boom ซึ่งเป็นคนที่มีอายุ 40-60 ปี ในปัจจุบันได้ทยอยเข้าสู่วัยเกษียณอายุ

บทบาทของผู้นำในการเตรียมตัวความพร้อม กับภาวะดังกล่าว ว่ากันว่าทำได้หลายทางและการสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานให้มีความสุขจะเป็นคำตอบแรกที่ผู้นำให้ความสำคัญ และ KTC ภายใต้การนำของ “นิวตัน จิตตาสาน” ถือเป็นองค์กรที่โดดเด่นโดยเฉพาะเรื่องการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีแต่ความสุข KTC ทำได้อย่างไร ไปติดตามกัน

“นิวตัน จิตตาสาน” ถือเป็น “ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร” หรือ CEO ที่มีความโดดเด่นมากที่สุดอีกคนหนึ่ง

เขาคือผู้แปลงโฉม “บัตรกรุงไทย” ให้เป็น แปรนด์ KTC ได้อย่าง “หมดจด” และ “ลงตัว”

ที่สำคัญยังผลักดันให้ KTC ก้าวขึ้นมา

เป็น Big Player Number 1 ในธุรกิจบัตรเครดิตภายในระยะอันรวดเร็ว

ไม่เพียงเท่านั้น “นายนิวตัน” ยังสร้างภาพบรรยากาศการทำงานในแบบเดิม ๆ ให้หมดสิ้นไปด้วยการให้พนักงานเลิกแต่งตัวสไตล์นักธนาคารแบบ ผูกไทใส่สูท ให้หันมาแต่งตัวตามสบายแบบ ตามใจฉัน คือจะใส่เสื้อยืด กางเกงขาสั้น กางเกง ยีนส์ก็ไม่ว่า ขอเพียงให้สะท้อนภาพของ KTC ว่า เป็นแบรนด์ที่ทันสมัยก็พอ

ขณะที่ออฟฟิศก็ถูก ตกแต่งอย่างทันสมัย และมีดีไซน์ พนักงานไม่มีโต๊ะประจำ และไม่มีอาณาเขตที่ชัดเจนของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเขาเชื่อว่า ออฟฟิศที่ไดนามิก มันจะทำให้คนในองค์กรไดนามิก

เขาอธิบายว่า ในความเป็นจริง การ renovate พื้นที่ให้เหมาะสมถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะหาก พื้นที่ทำงานดูแออัด ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็คือพนักงาน เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากที่จะทำงาน และท้ายที่สุดก็จะนำสู่ผลการดำเนินงานของบริษัท

นักวิชาการรายหนึ่ง บอกว่า การที่ KTC ปฏิวัติตัวเองสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรแห่งนี้ได้นำแนวคิดด้านการตลาดมาใช้ร่วมกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จูงใจให้พนักงานเข้ามาร่วมกิจกรรมต่างๆ ทำให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจในองค์กรของตัวเอง และสามารถสร้างความสมดุลให้กับชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานได้ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งการปฏิรูป แนวคิดนี้เรียกว่า Employer Branding

Employer Branding เป็นแนวคิดใหม่ที่สามารถปฏิบัติได้ในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความสนใจขององค์กร ทำให้สามารถเลือกบุคลากรที่ “ใช่” และบุคคลที่ “ควรรักษาไว้” และเชื่อมโยงผลของการใช้ Employer Branding ไปสู่การประสิทธิผลประโยชน์ระหว่างองค์กร และพนักงานร่วมกัน รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการลงทุนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในอนาคต

“ผู้บริหารชั้นนำหลายองค์กรเริ่มมีความเชื่อว่า ถ้าองค์กรสามารถสร้างภาพลักษณ์

ที่ดี นำเชื้อมือต่อความรู้สึกของคนทั่วไป ไม่เพียงแต่จะทำให้บุคลากรภายนอกสนใจ จะร่วมงานแล้ว ยังช่วยให้พนักงานภายใน องค์กรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมใน การทำงาน ลดอัตราการลาออกของพนักงาน และในทางกลับกันพนักงานก็จะทุ่มเทกำลัง ใจในการทำงาน”

นอกจากนี้ ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง ที่ KTC ได้รับคือ 1.องค์กรสามารถแข่งขัน และเป็นผู้นำในธุรกิจบัตรเครดิตได้ เนื่องจาก องค์กรมีผลกำไร เติบโตขึ้นทุกปี ประมาณ ปีละ 20-30% และมีจำนวนลูกค้าเพิ่มขึ้น

2.มีวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ได้แก่ ความ เป็นมืออาชีพ,ความไม่หยุดนิ่ง, ความทันสมัย, ความเรียบง่าย และความสนุก

3.มีภาพลักษณ์ขององค์กรใหม่ที่มีความ ทันสมัย กระฉับกระเฉง

4.ผลลัพธ์จากการปรับเปลี่ยนสำนักงาน ใหม่ เป็น KTC Smart Office ที่ปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน มีการเลือก ที่นั่งได้อย่างอิสระ ส่งผลให้พนักงานได้ เพื่อนใหม่จากหน่วยงานอื่นและเข้าใจงาน ของเพื่อนร่วมงานในฝ่ายอื่นๆ

5.บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร โดย บุคลากรที่เก่งและมีความสามารถไม่ยอม จากองค์กรไป

6.พนักงานมีความสุขในการทำงาน และสามารถสร้างความสมดุลให้กับชีวิต ส่วนตัวกับชีวิตทำงานได้ โดยทางองค์กร จะไม่มีระบบตอกบัตรหรือการเซ็นชื่อไม่มี การเช็คเวลาทำงาน แต่พนักงานจะมีวินัย และความรับผิดชอบในหน้าที่เอง

นายนิวัฒน์บอกว่า หัวใจหลักของ KTC อยู่ที่การทำงานเป็นทีมเวิร์ก ซึ่งผมไม่ ต้องการคนเก่งคนเดียว เพราะเมื่อไรที่มีคน เก่งคนเดียวมักจะจะมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น ซึ่งกันและกัน ท้ายที่สุดก็จะทำให้องค์กร แตกแยกได้ในอนาคต

นอกจากนี้ นายนิวัฒน์ บอกว่า ถ้าสังเกต กันให้ดี ๆ เมื่อไรที่องค์กรมีพนักงานเก่ง ย่อมเกิดการ ดึงตัวซึ่งคนประเภทนี้ส่วนใหญ่ มักจะเป็นเสาหลักของบริษัท ดังนั้น เมื่อคน เก่งลาออกย่อมส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน ที่ขาดความต่อเนื่อง มาตรฐานการทำงาน ก็แกว่งขึ้นแกว่งลง ซึ่ง KTC สกัดปัญหานี้ โดยคัดเลือกคนให้มีลักษณะคล้ายคลึง กัน เพื่อช่วยให้งานเดินไปข้างหน้าอย่างมี ประสิทธิภาพ

“คุณลองคิดดูคนที่ลาออกจากองค์กร ส่วนใหญ่ มักจะไม่มี ความผูกพันกับคนใน องค์กร แต่ถ้าเขาอยู่แล้วช่วยกันทำงาน บริษัทฯ ก็จะมีรายได้เพิ่มสิ้นปีก็มีโบนัส” RR.