

เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการประชุมวิชาการ ประจำปี 2553

CSR ที่ยั่งยืน : โมเดลแห่งความ... **สังคม**

รวบรวมโดย คุณหญิงพวงรัตน์ วิเวกานนท์ / ดร.พรชัย ศรีประไพ กก.มูลนิธิรักไทย

(ประชาชาติ 25 พ.ย.52)

องค์ประกอบที่สำคัญ ในการทำ CSR → โดยการส่งเสริมสังคม “ โครงการ / สังคม ”

Value : คุณค่าทางเศรษฐกิจ
 คุณค่าทางวัฒนธรรมและการดำรงชีวิต
 คุณค่าทางสิ่งแวดล้อม
 คุณค่าทางใจ

การมีส่วนร่วม : Key Stake Holders

 ผู้มีส่วนร่วมหลัก

 ผู้สนับสนุน

 บทบาทอื่นๆ / คัดค้าน / ต่อต้าน

การถ่ายทอดความรู้ : Knowledge Transfer

การประสานงาน : Co-ordination

การขยายโครงการ : Opportunity Expansion

 ความยั่งยืนของโครงการ

1. Value หรือคุณค่าที่มีต่อชุมชน

 คุณค่านั้น จะต้องมองให้ครบทั้ง คุณค่าทางเศรษฐกิจ ทางสังคม วัฒนธรรม และเป็นคุณค่าที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตของชุมชน ไม่ใช่คุณค่าที่จะไปเปลี่ยนวิถีชีวิต ทำให้เกิดปัญหาใหม่ๆขึ้นมา

2. การมีส่วนร่วม (Participation)

 การทำโครงการในชุมชนนั้น เน้นที่การมีส่วนร่วม ไม่ใช่การนำไปให้ การบริจาค หรือการช่วยเหลือ องค์กรจะต้องหา Key Stake Holders ผู้มีส่วนร่วมหลักให้เจอ แล้วค่อยๆ ทำงานร่วมกับ KSH เหล่านี้ คนเหล่านี้จะเป็นผู้นำชุมชน จะสามารถให้คำปรึกษาหารือได้เป็นอย่างดี

3. การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างทรัพยากรขององค์กร และทรัพยากรท้องถิ่น องค์กรมีความรู้และความเชี่ยวชาญหลายอย่าง ที่ที่คุณค่า แต่ชุมชนอาจมีความรู้เรื่องวัตถุดิบ ด้านกรรมวิธี ด้านสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ที่น่าจะนำมาผสมผสานกัน

4. การประสานงาน (Co-ordination) ควรจะมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5. การขยายโอกาส (Opportunity Expansion) องค์กรสามารถจะประเมินโอกาสร่วมกับชุมชน และหาทาง ขยายโอกาสเกี่ยวกับโครงการให้กับชุมชน

*** ที่สำคัญคือ จะทำอะไรให้โครงการยั่งยืน (Sustainable) และเกิดประโยชน์ระยะยาวต่อชุมชน

องค์กรอิสระ ที่ทำงานร่วมกับชุมชนเหล่านี้ จะเข้าถึงชุมชนได้ในลักษณะลึกซึ้ง มักจะได้รับความเชื่อถือ (Trust) ที่เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต รู้จักบุคคลที่เป็นกุญแจสำคัญในการทำงาน คนที่จะเป็นอุปสรรค หรือสร้างปัญหา ถ้าไม่สามารถสื่อสารและปรับความเข้าใจตั้งแต่เริ่มแรก องค์กรอิสระจะช่วยให้การเข้าถึงชุมชน “ง่าย” กว่า “เจาะ” เข้าไปทำงานเอง

องค์กรอิสระที่ทำงานกับชุมชนมานาน จะมีกลไกและระบบการทำงานจนเป็นที่ยอมรับ มีระบบการพัฒนาที่จะเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ไม่ใช่องค์กรเป็นศูนย์กลาง

ที่สำคัญที่สุดองค์กรอิสระเหล่านี้ สามารถช่วยสร้างเครือข่าย “ Net Working” ที่เข้มแข็งให้กับชุมชน

เครือข่ายอื่นประกอบด้วยชุมชนเอง ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาชีพ ฯลฯ จะช่วยสนับสนุนให้โครงการนี้ ประสบความสำเร็จ โดยผ่านการประเมินผลลัพธ์ ที่มุ่งปรับปรุง

กลวิธีการบริหารงานบุคคล (Modern Human Resource Management)

ในมุมมองของ ดร.เสรี วงมณฑา : ประชาชาติธุรกิจ 25 พ.ย. 52 ยก ตัวอย่าง อินเดีย – แก้ปัญหา Y2K กับคอมพิวเตอร์ ที่ปรึกษา / ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ มีความสำคัญอย่างมาก การบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีองค์ประกอบหลัก ในการบริหาร Capital 4 อย่าง คือ

- | | |
|---------------------|-------|
| 1.Land Capital | } ล้อ |
| 2.Factory Capital | |
| 3.Financial Capital | |
| 4.Human Capital | |
- องค์ประกอบทั้ง 4 ในการบริหารทุน

แต่จะต้องเป็น Knowledge Maker ที่จะต้องมีความรู้ทั้งงาน และบุคคล ทั้งระบบและจะต้องมีความรู้ เป็นคู่คิด คู่คุย กับนักบริหารและมีความเป็นมืออาชีพ

1.) เริ่มต้น มองหาแหล่งงานที่มีคุณภาพ

HR จะต้องมองให้ออกว่า ตำแหน่งงานที่เราต้องการอยู่ตรงไหน (ไม่ใช่ประกาศรับ สะปะสะปะ) แล้วจึงทำการคัดเลือก / คัดแยกคน เมื่อก่อนมองแค่ Knowledge + Skill ปัจจุบันเพิ่มเป็น Attitude คนที่จะพัฒนามากเนี่ย อยู่ที่ Attitude ตรงนี้ฝ่าย HR จะต้องมี สายตาพิเศษ และมองภาพลักษณ์ จะทำให้องค์กรดูดี “ ภาพลักษณ์” ของพนักงานเปรียบเสมือน Brand Ambassador ของบริษัท ฝ่าย HR ต้องคัดเลือก คัดแยกให้ดี – เหมาะ

การปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ ผู้บริหารต้องสร้างความภูมิใจให้องค์กร มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาท - หน้าที่ของตัวเอง

**** ที่สำคัญ จะต้องรู้อนาคตว่า เติบโต ในวิชาชีพ อย่างไรมีลำดับขั้นตอนในการโปรโมทคนอย่างไร และสุดท้ายจะเติบโต ในตำแหน่งไหน

ขั้นตอนต่อไป เป็นการฝึกอบรม และพัฒนาเขาเป็นลำดับ ทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และการใช้ชีวิตให้เป็น สำคัญมากกว่า HR จะต้องให้ความสำคัญ

เพราะเรื่องดังกล่าว จะเชื่อมโยงกับการสรรหาการ - ชีวิตการทำงานจะต้องรีแลกซ์ ผู้บริหารจะต้องฝึกให้เขารู้จักผ่อนคลายเป็นเบา

ส่วนที่เหลือ เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ไปใน ทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารจะต้อง กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ HR ต้องมีส่วนร่วม ในวัฒนธรรมองค์กรด้วย

ต้องช่วยสร้างสังคมของคนในองค์กร ให้มีความเชื่อมโยงกัน ต้องบูรณาการทั้งเรื่อง พฤติกรรมการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก เพื่อให้ได้แลกเปลี่ยนมุมมอง คุณภาพ ทำงานด้วยกัน

เนื่องจาก Globalization ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงเร็ว ทักษะคิด ความเชื่อของคนในองค์กร จึงมีความสำคัญ

*** ฉะนั้น บทบาทต่อการบริหารคนสมัยใหม่ จึงต้อง ทันสมัย และรู้เท่าทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในเรื่อง กฎ ระเบียบ ผลตอบแทน รวมถึงขอบเขต ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่

เพื่อสร้างให้เขาและเธอ มีองค์ความรู้สมัยใหม่ ทันสมัย นำความรู้ไปเชื่อมโยง เกิดเป็น Knowledge Management เพื่อนำไปสอน ฝึกอบรม / แลกเปลี่ยน กันได้อย่างมีภูมิ