



ณรงค์วิทย์ แสันทอง
Business and Personal Consultant
www.narongwits.com

ถึงเวลาแล้วหรือยัง...ที่จะว่าจ้าง ที่ปรึกษาส่วนบุคคล ให้กับผู้บริหาร (Executive Consultant)

เมื่อพูดถึงการพัฒนาบุคลากร หลายคนก็นึกถึงการฝึกอบรมสัมมนาเป็นหลัก ซึ่งอาจจะได้ผลสำหรับการเรียนเพื่อให้ความรู้ เกิดความคิดเพิ่มเติมขึ้นมาได้ แต่อาจจะไม่สามารถตอบโจทย์สุดท้ายขององค์กรได้นั้นก็คือ ผลงานดีขึ้นใหม่ คนเก่งขึ้นใหม่ เขาบริหารคนเก่งขึ้นใหม่ และที่สำคัญการฝึกอบรมอาจจะใช้ได้ผลเฉพาะเรื่อง เฉพาะกลุ่มคนบางกลุ่มเท่านั้น

ยิ่งถ้ามาดูเฉพาะกลุ่มของผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ แล้ว จะพบว่าคนกลุ่มนี้จะได้รับการฝึกอบรมน้อยลงเพราะความรู้เยอะแล้ว เวล่าน้อย และเน้นให้แต่ละคนหาความรู้เพิ่มเติมเอาเอง โอกาสที่จะจับมานั่งเรียนเหมือนพนักงานคงจะยาก หาวิทยากรมาสอนก็ยิ่งยากใหญ่ เรียนแล้วเขาไปใช้ไหม ก็ไม่ทราบได้ในขณะที่องค์กรต้องการเติบโตเร็วขึ้นภายในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมากขึ้น แต่การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารยังคงเหมือนเดิม **นี่คือประเด็นที่น่าคิดว่าแล้วจะอย่างไรให้ผู้บริหารสามารถพัฒนา พัฒนาคู พัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายขึ้นทุกปี ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน**

ที่ปรึกษาส่วนบุคคล (Executive Consultant)...จึงเป็นทางเลือกใหม่ที่จะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารได้ดีกว่า เร็วกว่า ง่ายกว่าวิธีการฝึกอบรมแบบเดิม ๆ เพราะนอกจากจะเริ่มต้นจากโจทย์ขององค์กร (ผลงาน) เป็นตัวตั้งแล้ว ยังสามารถเชื่อมโยงโจทย์ขององค์กรมายังการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เชื่อมโยงมายังการบริหารคน และการพัฒนาระบบการทำงานได้อีกด้วย

ลองมาดูกันนะครับว่าที่ปรึกษาส่วนบุคคลของผู้บริหารจะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารดีกว่าการพัฒนาฝึกอบรมแบบเดิม ๆ ได้อย่างไร

“สามารถ**เชื่อมโยงโจทย์**ขององค์กรมายังการพัฒนา**ศักยภาพผู้บริหาร** เชื่อมโยงมายัง**การบริหารคน** และการ**พัฒนาระบบการทำงาน**ได้อีกด้วย”



HR Center Co., Ltd.



ตอบโจทย์องค์กรได้ดีกว่า (Effective)

เป้าหมายหลักของการให้คำปรึกษาผู้บริหาร จะเน้น 3 Ps คือ

P1 = Performance Management

ที่ปรึกษาต้องทำหน้าที่ช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยแนะนำให้ผู้บริหารสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้ ทั้งเรื่องการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์ และการจัดทำแผนงาน รวมถึงการบริหารผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลภายใต้ความท้าทายทั้งภายในและภายนอก

P2 = Personal Development

ที่ปรึกษาต้องทำหน้าที่ค้นหาจุดอ่อน จุดแข็งของผู้บริหารเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ โดยที่ผู้บริหารเห็น ยอมรับ และอยากพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งที่ปรึกษาอาจจะต้องเชื่อมโยงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของผู้บริหารกับผลงานให้ชัดเจน ซึ่งที่ปรึกษาอาจจะใช้กระบวนการอะไรก็ได้ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

P3 = People Management

ที่ปรึกษาต้องทำหน้าที่พัฒนาทักษะการบริหารคนให้กับผู้บริหาร เพราะนักบริหารที่เก่งคือการบริหารคนเก่งให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ ที่ปรึกษากับผู้บริหารต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำเพื่อให้ผู้บริหารบริหารคนให้ได้ทั้งใจและได้ทั้งงาน

คุ้มค่ากว่า (Valuable)

เนื่องจากที่ปรึกษาส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหารจะทำงานร่วมกับผู้บริหารเป็นเวลานานอย่างต่อเนื่อง และสามารถให้ทั้งความรู้แทนการฝึกอบรม สามารถให้คำแนะนำแทนที่ปรึกษาระบบงาน สามารถเป็นที่ปรึกษาส่วนบุคคลเหมือนโค้ช สามารถเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจในการหาพันธมิตรที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ดังนั้นการว่าจ้างที่ปรึกษาคู่มือกว่าเพราะมีการวัดผลงานทั้งสามด้านที่ชัดเจน (ผลงาน การพัฒนาตนเอง การบริหารคน) และไม่ต้องเสียเวลาเริ่มต้นใหม่เพราะยังทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานต้นทุนเฉลี่ยก็จะต่ำกว่าการพัฒนาฝึกอบรมแบบทั่วไป

ยั่งยืนกว่า (Sustainable)

การมีที่ปรึกษาส่วนบุคคลให้ผู้บริหารก็เหมือนการมีที่ปรึกษาให้กับองค์กร เพราะผลที่ได้คือผลงานของผู้บริหารซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งของผลงานขององค์กรนั่นเอง และหากองค์กรมีที่ปรึกษาส่วนบุคคลให้กับผู้บริหารหลายคน (ปกติผู้บริหารแต่ละคนก็จะเลือกที่ปรึกษาคนเดียวกันหรือต่างกันได้) ก็จะช่วยให้องค์กรได้คนนอก (ที่ปรึกษา) เข้ามามีส่วนร่วมทั้งช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยแนะนำแบบหุ้นส่วนทางธุรกิจที่ยั่งยืนกว่าการเชิญวิทยากร หรือที่ปรึกษามาพัฒนาระบบงานที่พอเสร็จงานก็จากกันไป

จากแนวคิดนี้จะเห็นว่าการว่าจ้างที่ปรึกษาส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหาร (Executive Consultant) กำลังจะกลายเป็นทางเลือกเชิงกลยุทธ์ (Strategic Solutions) ที่สำคัญสำหรับองค์กรยุคใหม่ที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนไม่มีเวลามากพอที่จะเรียนรู้แบบเดิม ๆ อีกต่อไปนะครับ