

กลยุทธ์การบริหารอาชีพที่ปรึกษา ให้คุ้มค่าการลงทุน



บทความโดย : ณรงค์วิทย์_แสนทอง

อีเมล : narongwit_s@hotmail.com

narongwit@peoplevalue.co.th

วันที่โพสต์บทความ : 2004-03-17

องค์กรต่าง ๆ มักจะประสบปัญหาเมื่อต้องการที่ปรึกษาจากภายนอกให้เข้ามาช่วยพัฒนาหรือแก้ปัญหาวิกฤติขององค์กร เช่น ไม่รู้ว่าจะหาที่ปรึกษาได้จากที่ไหน ที่ปรึกษาคนใดบริษัทใดเก่งเรื่องอะไร ราคาค่าบริการเท่าไรจึงจะเหมาะสม ที่ปรึกษารายใดน่าเชื่อถือหรือมีผลงานดีกว่ากัน ฯลฯ คำถามเหล่านี้เป็นคำถามที่อยู่คู่กับสังคมในบ้านเรามาช้านาน คนทุกรุ่นก็จะประสบปัญหาเหมือน ๆ กัน

เพื่อให้องค์กรต่างๆสามารถเลือกที่ปรึกษาและบริหารที่ปรึกษาให้คุ้มค่าเงินคุ้มค่าในการเสียเวลา ผมจึงขอเสนอแนะทางออกและทางเลือกดังต่อไปนี้

- **องค์กรกลางทางด้านที่ปรึกษา**

น่าจะมีองค์กรใดองค์กรหนึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของผู้ให้บริการให้คำปรึกษา อาจจะเป็นสมาคมที่ปรึกษา หรือเว็บไซต์ที่รวบรวมผู้บริการให้คำปรึกษาเพื่อป้องกันการเสียเวลาในการหารายชื่อผู้ให้บริการเป็นที่ปรึกษา

- **การรวมกลุ่มเพื่อว่าจ้างที่ปรึกษา**

องค์กรต่างๆควรจะรวมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับผู้ให้บริการที่ปรึกษา เพราะถ้าแต่ละองค์กรติดต่อเองอำนาจการต่อรองจะน้อยกว่า และบางครั้งอาจจะเสียรู้ผู้ให้คำปรึกษาบางรายไปได้ ดังนั้น องค์กรที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น ชมรม สมาคม กลุ่ม หรือแม้กระทั่งกิจการที่อยู่พื้นที่เดียวกัน ก็น่าจะรวมตัวกัน หาความต้องการร่วมในการว่าจ้างที่ปรึกษา เพราะถ้าสามารถรวมกลุ่มกันได้ จะสามารถคัดเลือกผู้ให้บริการด้านการให้คำปรึกษาได้ดีกว่า เจรจาต่อรองในนามของกลุ่มแต่เมื่อลงมือดำเนินการจริงก็เป็นเรื่องของแต่ละกิจการไป

- **ส่งเสริมอาชีพที่ปรึกษามือใหม่**

น่าจะมีเวทีสำหรับที่ปรึกษามือใหม่ เพื่อสร้างทางเลือกให้กับองค์กรที่ไม่มีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะว่าจ้างที่ปรึกษาในระดับแพงๆ ได้ จุดนี้น่าจะได้รับการสนับสนุนจากทางภาครัฐ เพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันทั้งอาชีพผู้ให้คำปรึกษาเอง และองค์กรขนาดกลางขนาดย่อมไปในเวลาเดียวกัน เพราะถ้ามีแต่ที่ปรึกษาในระดับแพงๆ องค์กรเล็กๆ ก็ยังห่างไกลจากองค์กรใหญ่ๆ ที่มีทุนหนาว่าจ้างที่ปรึกษาในทุกๆ ด้านได้

- **ส่งเสริมอาชีพที่ปรึกษาอิสระ**

โดยทั่วไปแล้วคนที่ทำงานเป็นลูกจ้างหรือมนุษย์เงินเดือน พอถึงจุดๆ หนึ่งพวกเขาอาจจะออกไปทำกิจการส่วนตัว ซึ่งส่วนใหญ่มักจะออกไปทำกิจการที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับงานที่ทำในองค์กร จุดนี้จะทำให้ประเทศของเราเสียโอกาสที่จะนำเอาความรู้จากประสบการณ์ทำงานของคนที่เคยเป็นลูกจ้างมาก่อนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ รัฐบาลน่าจะดึงเอาศักยภาพและประสบการณ์ของคนทำงานเหล่านี้มาทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร เพราะประสบการณ์เหล่านี้ไม่ได้สร้างขึ้นได้ง่ายๆ เพียงวันสองวัน ต้องอาศัยเวลายาวนานพอสมควร

การมีที่ปรึกษาอิสระจะช่วยให้เกิดผลดีหลายอย่าง เช่น ที่ปรึกษาอิสระสามารถประกอบอาชีพอื่นควบคู่ไปกับงานที่ปรึกษา เขาก็จะไม่ต้องเครียดกับงานใดงานหนึ่งมากเกินไป องค์กรต่างๆ มีทางเลือกในการใช้บริการที่ปรึกษาได้มากยิ่งขึ้น ไม่ต้องไปยึดติดกับยี่ห้อของที่ปรึกษาที่มีชื่อเสียง และเพื่อให้สามารถควบคุมมาตรฐานของอาชีพที่ปรึกษาอิสระ อาจะกำหนดให้มีการฝึกอบรมและมีการขึ้นทะเบียนที่ปรึกษาด้วยก็ได้

- **โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการให้คำปรึกษา**

องค์กรทุกองค์กรมีบุคลากรที่มีความชำนาญในเรื่องต่างๆ อยู่มากมาย เพียงแต่การยอมรับในองค์กรมีน้อยหรืองานในองค์กรได้พัฒนาไปมากแล้ว คนเหล่านี้ก็มีความสามารถเหลืออยู่ยังใช้ได้ไม่เต็มที่ จึงน่าจะมีโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันได้ เช่น องค์กรหนึ่งมีบุคลากรเก่งๆ ทางด้านไอที ในขณะที่อีกองค์กรหนึ่งซึ่งมีขนาดเล็กกว่าไม่มีบุคลากรในด้านนี้ แต่อาจจะมีบุคลากรเก่งๆ ในเรื่องอื่นๆ ซึ่งองค์กรแรกไม่มี แนวทางนี้นอกจากจะประหยัดค่าใช้จ่ายได้แล้ว ยังสามารถสร้างความรู้ภูมิใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถได้อีกทางหนึ่งด้วย

สรุป กลยุทธ์ในการบริหารอาชีพที่ปรึกษาให้คุ้มค่าการลงทุนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการต้องรวมตัวกันเพื่อสรรหา คัดเลือก ผู้ให้บริการที่ปรึกษาที่มีคุณภาพ ในขณะเดียวกันภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรต่างๆ พัฒนาศักยภาพทางการแข่งขันผ่านการให้บริการของที่ปรึกษาในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นที่ปรึกษามือใหม่หรือที่ปรึกษาอิสระ กลยุทธ์นี้น่าจะช่วยให้องค์กรต่างๆ พลิกฟื้นสถานการณ์จากผู้ถูกเอาเปรียบในบางครั้ง มาเป็นผู้ได้เปรียบในเรื่องอำนาจการต่อรองและมีทางเลือกได้มากยิ่งขึ้น