

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ตอน - ประโยชน์ของ IDP



บทความโดย : อารรณ์ ภูวิทย์พันธุ์

อีเมล : p_arporn11@yahoo.com

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจึงเป็นแผนงานที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญและผู้บริหารระดับสูงสุดพยายามผลักดันให้พนักงานทุกคนต้องมี IDP เป็นของตนเอง จะเห็นได้ว่าประโยชน์ของ IDP ที่เกิดขึ้นนั้นจะแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับพนักงาน ระดับหน่วยงานหรือหัวหน้างาน และระดับองค์กรโดยรวม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระดับพนักงาน

ปรับปรุง (To Improve) – IDP จะช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นจุดอ่อนหรือจุดแข็งก็ตาม พบว่าแผนงานดังกล่าวนี้มุ่งเน้นให้พนักงานปรับปรุงผลงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้พวกเขาเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน อันนำไปสู่ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

พัฒนา (To Develop) – นอกจากจากการปรับปรุงงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันแล้ว IDP ยังช่วยทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาความสามารถในงานในดียิ่งขึ้นต่อไปจากความสามารถเดิมที่มีอยู่ นั่นก็คือการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานเพื่อให้มีขีดความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นต่อไปได้

เตรียมความพร้อม (To Prepare) – พบว่าความใฝ่ฝันของพนักงานหลาย ๆ คนก็คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เรียกว่าเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในองค์กร การจัดทำ IDP จะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรืองานที่ต้องโอนย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นที่แตกต่างไปจากเดิม ทำให้พนักงานลดความรู้สึกกังวล ความเครียด และความกลัวที่จะไม่สามารถทำงานได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง

ระดับหน่วยงานหรือหัวหน้างาน

การทดแทนงาน (Work Replacement) – IDP เป็นการเตรียมความพร้อมให้พนักงานเกิดความมั่นใจหากต้องโอนย้ายหรือหมุนเวียนงาน ทำให้พนักงานยอมรับไม่ปฏิเสธที่จะเปลี่ยนงานที่ไม่เคยรับผิดชอบมาก่อน ผลก็คือพนักงานเกิดทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน (Multi Skills) และความสามารถในการทำงานที่หลากหลายด้านนี้เองย่อมทำให้พนักงานสามารถทำงานทดแทนกันและกันได้ ซึ่งมีผลทำให้หัวหน้างานไม่ต้องหนักใจ หากกรณีพนักงานลาหยุดงานหรือลาออกไป

ผลงานของหน่วยงาน (Department Performance) – แน่แน่นอนว่าเมื่อพนักงานปฏิบัติงานดีขึ้น ผลงานของพนักงานย่อมดีขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน ซึ่งผลงานของพนักงานย่อมนำไปสู่ผลงานของหัวหน้างานหรือหน่วยงานในที่สุด

ดังนั้นความสำเร็จของหัวหน้างานย่อมเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงานโดยมีหัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเป็นหลัก

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) – คุณภาพชีวิตเกิดขึ้นจากความสามารถในการรักษาสมดุลย์ในการทำงาน นั่นก็คือ ความสามารถในการบริหารเวลาทั้งในงานที่รับผิดชอบและในชีวิตส่วนตัว การที่หัวหน้างานมีพนักงานที่ทำงานดี มีขีดความสามารถ ย่อมช่วยให้หัวหน้างานทำงานแบบ Work Smart มากกว่า Work Hard นั่นก็คือ หัวหน้างานมีเวลาในการวางแผนการทำงานเชิงกลยุทธ์ ทำงานเชิงรุกมากกว่าการทำงานเชิงรับ มีเวลามากพอในการคิดปรับปรุงรูปแบบการทำงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งการปรับปรุงกระบวนการทำงานย่อมนำไปสู่การทำงานที่เร็วและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ย่อมเท่ากับว่าหัวหน้างานจะมีเวลามากพอกับการบริหารชีวิตส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องครอบครัวหรือเรื่องอื่น ๆ

ระดับองค์การโดยรวม

ผลงานขององค์การ (Corporate Performance) – ความสำเร็จของหน่วยงานที่เป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การแน่นอนว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการสูงสุดมักจะหนีไม่พ้นเรื่องการเงิน ไม่ว่าจะเป็นกำไร รายได้ ส่วนแบ่งตลาด ยอดขาย และผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลักที่สำคัญก็คือ “บุคลากร” ในองค์กร คำถามที่องค์กรจะต้องคิดเสมอก็คือ “จะทำอย่างไรให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง” – พบว่าการจัดทำ IDP เป็นหนึ่งในแผนงานหลักที่จะสามารถตอบโจทย์ที่กำลังเป็นปัญหาขององค์การหลายแห่งได้

การสร้างแบรนด์ให้กับองค์การ (Corporate Branding) – บุคลากรที่มีความสามารถย่อมมีส่วนช่วยสร้างแบรนด์หรือภาพลักษณ์ขององค์การ แบรนด์ภายนอกก็คือ การพูดต่อกันแบบปากต่อปากเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคนในองค์กร และพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่พนักงานมักจะถามถึงเวลาสัมภาษณ์งานก็คือ รูปแบบ เทคนิค และวิธีการพัฒนาคนในองค์กร นอกเหนือจากภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกแล้ว การจัดทำ IDP ยังมีส่วนช่วยสร้างแบรนด์ให้กับพนักงานภายใน ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความรักและความผูกพันกับองค์การ

ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) – ความสำเร็จขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงานปัจจุบันเท่านั้น ความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นจากการสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์การภายนอก

ดังนั้นความสำเร็จขององค์การไม่ดูจากผลประกอบการในปัจจุบันเท่านั้น หากองค์การขาดการปรับปรุงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จและความได้เปรียบในการแข่งขันย่อมเกิดขึ้นได้ยาก และเมื่อไหร่ก็ตามที่องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ องค์การย่อมสามารถมีโอกาสสร้างผลงานสู่ความเป็นเลิศ (High Performance) ได้อย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน