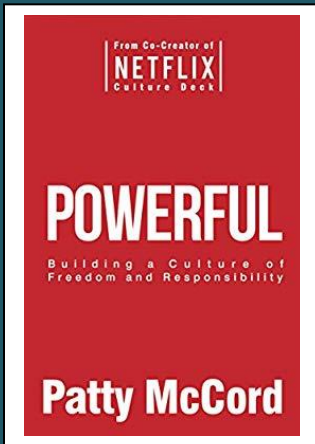




สรุปบทเรียนจากหนังสือ Powerful (Netflix)

บทนำ

ให้ความอิสระและให้ความรับผิดชอบ และจงเชื่อว่าพนักงานทุกคนมีพลังในการทำงาน

โดยประคัลภ์ ปัทมพลลังกูร

1. ที่ Netflix เราอยากให้ทุกคนทำงานกันอย่างเต็มที่อยากให้ทุกคนท้าทายในการทำงานอยากให้ทุกคนกล้าพูดเรื่องความคิดและปัญหาต่างๆที่มี กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ ทั้งต่อหน้าเพื่อนร่วมงานด้วยกัน หรือต่อหน้าผู้บริหารเราไม่อยากให้ใครนั่งเย็บเย็บและเก็บความไม่สบายใจไว้กับตัวเอง
2. และในการทำให้เป็นเช่นนั้นผู้บริหารก็ต้องเริ่มต้นด้วยตัวผู้บริหารเองด้วยเช่นกัน ดังนั้นทีมผู้บริหารจึงทำตัวเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานทุกคน
3. ที่ Netflix เค้าจะมุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมของทีมงานที่ยอดเยียมอยากให้ทุกคนรู้สึกตื่นตากับทุกวันที่มาทำงาน ไม่ใช่เพราะงานไม่มีปัญหา แต่เพราะว่ามีปัญหาที่แหละก็เลยอยากให้ทุกคนมีความตื่นเต้นในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน
4. ตัวผู้เขียนเองไม่ค่อยเชื่อแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในยุคเดิมก็คือมักจะเริ่มต้นด้วยกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆในการที่จะบังคับ และ ทำให้พนักงานเดินไปในทิศทางเดียวกันทั้งทั้งที่ปากก็บอกว่าเรากำลังจะให้อำนาจแก่พนักงานในการทำงานด้วยตัวเองอย่างเต็มที่ นี่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งกันในความคิดของการบริหารกับการปฏิบัติจริง
5. ผู้เขียนไม่ค่อยเชื่อในเรื่องของการให้ผลตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเช่นการให้โบนัสและการจ่ายเงินตาม

ผลงานโดยที่เริ่มต้นจากนโยบายเรื่องนี้ก่อน



แล้วไปบอกพนักงานว่าถ้าคุณทำดีเราจะจ่ายให้คุณดีหรือให้เริ่มจากระบบการบริหารคนที่ดีแล้วมีความ

สนุกสนานเช่นมีที่ให้เล่นมีที่ให้เล่นแล้วคิดว่าถ้ามีสิ่งเหล่านี้แล้วจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จากประสบการณ์ของผู้เขียน สรุปได้ว่าสิ่งเหล่านี้มันต้องตอบแทนหลังจากที่พนักงานทำผลงานได้ดีเสียก่อน กล่าวคือพนักงานทุกคนจะต้องทำงานเพื่อสร้างผลงานได้อย่างเต็มที่ก่อน และองค์กรถึงมีเงินมาสร้างระบบเหล่านี้เพื่อตอบแทนพนักงานในภายหลัง แปลว่าวัฒนธรรมองค์กรจะถูกต้องถูกฝังรากลึกลงไปเสียก่อนถึงจะมีระบบเหล่านี้ซึ่งผิดกับหลายองค์กรในปัจจุบันที่เห็นองค์กรใหญ่ๆ มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย



มากมายสวัสดิการดูดีมีห้องนั่งเล่นมีห้องนอนมีแทบจะทุกอย่างที่ทำให้พนักงานรู้สึกสบายก็เลยคิดว่าจะต้องสร้างความสบายความสุขต่างๆ ทั้งที่เล่นที่นอนให้กับพนักงานเสียก่อนถึงจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมันไม่มีทางเกิดขึ้นจริงได้ถ้าวัฒนธรรมในองค์กรของคุณไม่ มุ่งเน้นการสร้างผลงานตั้งแต่แรกพนักงานก็จะเข้ามาทำงานแบบสบายสบายไร้ซึ่งผลงานแต่รู้สึกแฮปปี้

6. หน้าที่ของผู้บริหารและผู้นำองค์กรก็คือการสร้างทีมงานที่สามารถสร้างผลงานได้อย่างสุดยอดและทันต่อเวลา

7. สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือลักษณะการทำงานเป็นทีมของบริษัท มันจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้เลยถ้าเราแค่เขียนใส่ประกาศแล้วแปะไว้ที่ฝาผนังแต่เราต้องทำให้เกิดขึ้นจริงโดยปลูกฝังพฤติกรรมไหนที่อยากเห็นคนในองค์กรทำอย่างสม่ำเสมอเราก็จะปลูกฝังพฤติกรรมเหล่านั้นโดยการสื่อสารกับทุกคนอย่างสม่ำเสมอว่าพฤติกรรมไหนที่เราคาดหวังให้ทุกคนปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยเริ่มต้นจากผู้บริหารทุกคนจะต้องทำอย่างที่เราเขียนไว้อย่างจริงจังและเคร่งครัด จะต้องทำพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานทุกคน
8. ช่วงแรกผู้บริหารบางคนก็รู้สึกอึดอัด แต่สำหรับผู้บริหารที่ปรับตัวได้เค้ายืนยันว่าเมื่อเปลี่ยนพฤติกรรมแล้วผลงานของทีมดีขึ้นมากสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่แต่สำหรับผู้จัดการที่ไม่สามารถปรับตัวได้ก็ต้องออกจากองค์กรไปเพราะถือว่าไม่แมตช์กับองค์กร
9. ด้วยกระบวนการเหล่านี้มันก็เลยทำให้เราเกิดวัฒนธรรมใหม่ในการบริหารจัดการองค์กรขึ้นมาได้