

## อะไรคือสิ่งที่พนักงานในธุรกิจ SMEs เเชิญ และอะไรที่ SMEs สามารถที่จะทำได้

พนัชกร แห่งถาวร

ก่อนที่จะตอบคำถามนี้ สิ่งที่จะเป็นประโยชน์และควรที่จะเข้าใจตรงกันก็คือคำนิยามของคำว่า SMEs ในขณะที่ไม่มีคำนิยามใดที่ใกล้เคียงกับธรรมชาติและลักษณะที่แท้จริงของ SMEs วลีหนึ่งของภาษาเยอรมันที่ว่า Mittelstand นั้นเคยถูกใช้ในการอธิบายความหมายของ SMEs ซึ่งเป็นคำนิยามที่น่าสนใจ ได้ให้คำนิยามว่า Mittelstand เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นหนึ่งเดียวกันของ ความเป็นเจ้าของกิจการ การบริหารจัดการ หนี้สิน และความเสี่ยง ลักษณะโดยทั่วไปของ SMEs ค่อนข้างที่มีเจ้าของและบริหารจัดการโดยคนหรือกลุ่มคนที่เป็นกลุ่มเดียวกันซึ่งจะรับผิดชอบ และจะเข้ามาดูแลทุกด้านของการบริหารจัดการขององค์กร

### ธรรมชาติของการทำทนาย

กลับไปสู่คำถามที่ว่าเมื่อ SMEs มีปัญหาเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในการแข่งขันในตลาดแรงงาน ซึ่งปัญหาหนึ่งที่สำคัญก็คือการที่มีความเชื่อถือในความสามารถของพนักงานอย่างจำกัด ปัญหาสามประการของการจำกัดความสามารถของพนักงานนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

### ปัญหาเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ต่อองค์กร

SMEs ส่วนใหญ่พบว่าเป็นการยากที่จะตรวจสอบปริมาณของความซื่อสัตย์ต่อองค์กรเพราะว่า SMEs นั้นต้องอาศัยกลุ่มของพนักงานที่มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรซึ่งถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญ พนักงานนั้นเป็นผู้ที่ให้ความหวังใจ ความมั่นใจ และเป็นหัวใจของบริษัทร แต่ในขณะเดียวกันความซื่อสัตย์ต่อองค์กรก็เป็นการสกัดขีดความสามารถของพนักงานที่จะลาออกไป รวมถึงการนำกลับมาซึ่งความสามารถ ปัญหาอย่างหนึ่งของ SMEs คือ ความกังวลในความไม่มีประสิทธิภาพของพนักงานที่ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และการที่จะยอมรับในความสามารถของพนักงานใหม่โดย SMEs มักจะมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถที่เพิ่มขึ้นของพนักงานที่ลาออกไป ในเรื่องที่ว่าพวกเขาเป็นสิ่งที่มีความค่าหรือไม่ เพื่อที่จะทำให้ได้รับการยอมรับของกลุ่มที่พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ด้วยความกลัวที่จะเสียไปซึ่งกลุ่มพนักงานที่มีความซื่อสัตย์ SMEs ส่วนใหญ่จึงหลีกเลี่ยงที่จะสร้างความพยายามที่จะได้มาซึ่งความสามารถใหม่ของพนักงาน

### ความกลัวที่จะเสียค่าตอบแทนตลาด

การจำกัดความสามารถประการที่สองของพนักงานนั้น SMEs เชื่อว่าพนักงานไม่มีความพยายามมากเพียงพอที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้กับตลาด ซึ่ง SMEs หลายแห่งนั้นมีความพร้อมในการลงทุนในการเรื่องการตั้งโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องจักร และสาธารณูปโภคต่างๆ พวกเขามีความพร้อมที่จะพัฒนาเมื่อมีความกังวลเกี่ยวกับค่าตอบแทนให้ตลาด จึงทำให้ความสามารถถูกใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงในการเห็นคุณค่าของทรัพย์สินทางปัญญา และความสามารถของมนุษย์ ในปริมาณมากเท่ากับที่พวกเขาสามารถที่จะให้คุณค่าทางกายภาพ จึงนับว่าเป็นความสูญเสียความสามารถที่แท้จริงของพนักงานไป

ความกังวลใจนี้เป็นอาจเพียงข้อแก้ตัวสำหรับการที่ไม่มีการก้าวกระโดดในเรื่องของความสำเร็จ และการตระหนักในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับตลาดตามความเป็นจริง แต่อย่างไรก็ตามความกังวลใจนี้ถูกสนับสนุนโดยข้อเท็จจริงที่ว่าพนักงานที่ที่มีความซื่อสัตย์อาจมีความพร้อมที่จะรับค่าแรงตามตลาดสำหรับเหตุผลทั้งหลายนั้นก็มักจะรวมถึงความห่วงใยส่วนตัวของพนักงาน และความมีอิสระในการกระทำในความพยายามระดับปานกลางของพนักงานด้วย

### รูปแบบของเงินเป็นรูปแบบที่ดีที่สุด

การจำกัดความสามารถของพนักงานประการที่สามโดยผู้บริหาร SMEs คือการที่พนักงานนั้นมีลักษณะการพูดหรือการแสดงออกที่คล้ายคลึงกับผู้บริหารเอง ผู้บริหาร SMEs จึงมีความกลัวในเรื่องของความประพัตติที่แตกต่างจากความเคยชินของเขา ซึ่งนั่นนับว่าเป็นอันตรายต่อวัฒนธรรมที่เขาสร้างมา เพราะเขาย่อมคาดหวังว่าโครงสร้างสำหรับลักษณะเฉพาะ เพราะฉะนั้นการทำความอึดอัดใจในการจ้างพนักงานใหม่ และการเร่งการปลดเกษียณของตัวผู้บริหาร SMEs นั้นจึงทำให้เกิดความล้มเหลวที่จะตระหนักถึงความต้องการที่จะเสนอโอกาสของความแตกต่างในรูปแบบ

### SMEs สามารถทำอะไรได้บ้าง

เป็นที่เห็นได้ชัดว่า SMEs ต้องการเอาชนะการจำกัดความเชื่อในความสามารถของบุคคล ถ้าเขาต้องการที่จะอยู่รอดในการแข่งขันในตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

### อะไรคือสิ่งที่ SMEs สามารถที่จะทำได้

สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเลยก็คือ SMEs ต้องเอาชนะข้อจำกัดของตัวเอง ถ้าต้องการที่จะอยู่รอดในการแข่งขันของตลาดแรงงานในวันนี้และวันพรุ่งนี้ ลองมองไปที่ธุรกิจ SMEs ที่ประสบความสำเร็จสูงสุดในเวลานี้ แล้วคุณจะรู้ว่ารากฐานแห่งความสำเร็จคือบุคคลที่มีศักยภาพและความพร้อมทางจิตใจ SMEs ต้องปฏิบัติตามสิ่งที่จะกล่าวต่อไปนี้

### การจัดหาคนอย่างฉลาด

SMEs สามารถได้รับประโยชน์มากมายจากการจัดหาคนทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งควรจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างทักษะความสามารถที่ถนัดและเรียนรู้การใช้เครือข่ายของแหล่งทรัพยากรภายนอกเพื่อทดแทนกับความสามารถอื่นๆ ที่ไม่ถนัด

สร้างสรรค์และความเป็นกันเองในการเข้าถึงพนักงาน เปรียบเทียบกับองค์กรที่ใหญ่ ธุรกิจ SMEs สามารถที่จะมีความคิดสร้างสรรค์และความเป็นกันเองกับพนักงานได้มากกว่าบริษัทใหญ่ ดังนั้นก็จะสามารถดึงความสามารถของพนักงานออกมาได้ รวมถึงการจ้างพนักงานอาวุโสซึ่งอาจจะเกษียณจากองค์กรใหญ่และจ้างคนที่มีความหลากหลายซึ่งอาจจะไม่จำเป็นต้องมาจากองค์กรใหญ่เพียงอย่างเดียว

### แสดงความรู้สึกรักของคุณออกมา

ข้อได้เปรียบของธุรกิจ SMEs การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้นำธุรกิจสามารถแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ อารมณ์ และค้นหาสิ่งที่ดีที่สุด และเอกลักษณ์เฉพาะตัวของธุรกิจ ก็จะทำให้เกิดความเข้มแข็งในธุรกิจมากกว่าผู้แข่งขันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นั่นหมายถึงผู้นำจะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรงและจะไม่มอบหมายหน้าที่นี้ให้ใคร

### ระบบเครือข่ายที่มีพลัง

ลองมองไปที่ธุรกิจ SMEs ที่ประสบความสำเร็จที่สุด แล้วคุณจะรู้ว่าผู้นำของพวกเขาจะแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจอันถ่องแท้ของงาน PR ระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและที่สำคัญที่สุดคือสามารถที่จะให้การศึกษาแก่ผู้ร่วมงาน การทำการวิจัยองค์กร สรรหาบริษัท และทัศนวิสัยที่ตรงกับขนาดของธุรกิจของตนเอง

### คุณจำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ตลาด

การที่จะทำธุรกิจ SMEs ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ตลาด บางธุรกิจที่มีชื่อเสียงก็ยังคงต้องการส่วนแบ่งทางการตลาดแรงงานซึ่งจะดำเนินไปตามนโยบายของการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ตลาด

จากการทำงานที่พบเจอกับ SMEs ที่หลากหลาย ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกที่จะปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจให้อยู่รอดในสภาพตลาดที่แข่งขันสูง SMEs อาจจะยังไม่ใช้วิชาชีพแต่ก็ยังคงเป็นจำวป่า

ที่มา : <http://www.thehindubusinessline.com/2006/07/03/stories/2006070300550900.html>

## แรงขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในธุรกิจ SME

Dutch firm Permanento Hong Kong Ltd เป็นหนึ่งในเรื่องราวความสำเร็จของธุรกิจครอบครัวและการจัดการการผลิตอย่างกล้าได้กล้าเสีย บริษัทได้มีกานำเสนองานอย่างรวดเร็ว ด้วยความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นในการบริหาร ซึ่งเป็นกุญแจที่นำไปสู่ความสำเร็จในเอเชียแปซิฟิก “พวกเราทำผลงานที่มีคุณภาพเหมาะสมกับราคา และสามารถจัดการกับปัญหาของลูกค้าได้” ทอม รอส กรรมการผู้จัดการในบริษัทกล่าว “และเนื่องจากเรามีการบริการที่ดี ลูกค้าเป็นคนที่สำคัญของเรา” แม้ว่ากลุ่ม Permanento จะตั้งมาแล้วตั้งแต่คริสต์ทศวรรษ 1940 บริษัทได้ย้ายการบริหารงานหลักมาอยู่ที่ฮ่องกงในปี 1999 เพื่อที่จะได้เข้ามาใกล้ฐานลูกค้าที่ใหญ่ที่สุดในเอเชียแปซิฟิก ในขณะนี้ มี 2 สาขาในเนเธอร์แลนด์ ซึ่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ในฮ่องกง และมีฐานการผลิตสินค้า 100 แห่ง ที่ซูหัว ประเทศจีนตอนใต้ บริษัท Permanento ได้เปลี่ยนแปลงการผลิตสินค้า ประเภทเทปขาว พอยล์ และโฟมซึ่งถูกใช้อย่างหลากหลายในโรงงานอุตสาหกรรม มาเป็นการผลิตทางด้านสายตา อิเล็กทรอนิกส์ รถยนต์ เวชกรรม และมือถือ ทำให้ได้รับรางวัลชนะเลิศ SMEs แห่งปี ซึ่งจัดขึ้นโดยสมาคมธุรกิจเนเธอร์แลนด์ในฮ่องกง รอส กล่าวว่า การบริหารงานบริษัทของอาเซียนนั้นกำลังโตมากในช่วงเวลานี้

### ข้อได้เปรียบ

“มีข้อได้เปรียบมากมายที่ฮ่องกงเป็นสำนักงานใหญ่” รอส กล่าว “ฮ่องกงเปรียบเสมือนแมงมุมในใยแมงมุมของเอเชีย ในฮ่องกงบริษัทสามารถจัดการทุกสิ่งทุกอย่างในการบริหารจัดการในซูหัว การบริการลูกค้า การขาย และการเงิน พนักงานทุกคนเป็นคนฮ่องกง เพราะพวกเขาเป็นคนที่มีความสามารถพิเศษ เชื่อสัตย์และขยันทำงาน ทั้งยังพูดภาษาอังกฤษและจีนกลางได้ และการที่ฮ่องกงเป็นสำนักงานใหญ่นั้น ทำให้ง่ายที่จะตั้งโรงงานในจีน หากถ้าเราทำในเนเธอร์แลนด์นั้นจะทำได้ยาก แต่ถ้าทำในฮ่องกงนั้นมันจะเป็นจุดศูนย์กลางที่สำคัญในจีน

สภาพแวดล้อมธุรกิจที่ฮ่องกงจะนำไปสู่ธุรกิจ SMEs (small and medium-size enterprise) เป็นผลประโยชน์ที่กลุ่ม Permanento ได้ด้วยเช่นกัน เมื่ออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ครั้งหนึ่งเคยเป็นผลผลิตมากถึง 80 เปอร์เซ็นต์ ล้มลงอย่างไม่คาดคิดในปี 2001 แต่มีสเตอร์รอสก็สามารถรับมือกับเหตุการณ์นั้นได้อย่างรวดเร็ว เขาลดพนักงานลงและต้นทุนลง แล้วมุ่งเน้นไปที่พื้นที่ธุรกิจอื่นๆ ยุทธศาสตร์นี้ได้สำเร็จผลและกลุ่ม Permanento ก็ได้กลับมาเติบโตอีกครั้ง “มีคิพจน์ที่ผมจำไว้ไม่ลืมเลยคือ ถ้าคุณไม่ขับเคลื่อนธุรกิจของคุณ คุณเองจะถูกขับออกจากธุรกิจ” มีสเตอร์รอส กล่าว ฮ่องกงกำหนดให้พวกเราอยู่ในฐานะคนขับ สินค้าเกือบทั้งหมดของพวกเราจากลูกค้า ดังนั้นมันสำคัญมากที่เราจะต้องเร็วและสามารถปรับสินค้าให้ล้าหน้าไปกับลูกค้า ฮ่องกงเป็นจุดศูนย์กลางของธุรกิจ SMEs ดังเช่นบริษัทของเรา มันเป็นสถานที่ที่เหมาะสมกับการทำธุรกิจมากที่สุดแห่งหนึ่ง..

ที่มา : <http://gbcode.tdctrade.com/gb/www.hktrader.net/200604/success/success-TomRos200604.htm>