

นโยบาย แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค THAILAND 4.0 (HR 4.0)

ตามที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย Thailand 4.0 โดยปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีการปรับตัวเช่นกัน โดยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค HR 4.0 มีดังต่อไปนี้

- 1) การถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่
- 2) การปรับองค์กรให้เหมาะสมกับคนยุคใหม่
- 3) การพัฒนาศักยภาพคน และสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สร้างนวัตกรรม
- 4) การศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในโลก และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- 5) การเตรียมแผนขับเคลื่อนคนให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัล การทำงานผ่านระบบออนไลน์ การบริหารจัดการดิจิทัล และการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นประโยชน์
- 6) การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานผ่าน Mobile Technology
- 7) การดูแล Work-Life Balance ของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม
- 8) การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และความคิดสร้างสรรค์กันได้อย่างตลอดเวลา
- 9) การส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง
- 10) การนำพาคนและองค์กรไปสู่ CSR (Corporate Social Responsibility) และ CSV (Creating Shared Value) ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ

MU's Strategies	MU-HR Strategies	CMMU-HR Strategies
<p>Strategy 1: Global Research and Innovation</p> <p>Strategy 2: Academic and Entrepreneurial Education</p> <p>Strategy 3: Policy Advocacy and Leader in Professional/Academic Services</p> <p>Strategy 4: Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม</p>	<p>Strategy 5: Excellence in management for sustainable growth</p> <p>HR strategies;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ensure that the organization structure supports the College's strategy. 2. Systemize and streamline the human resources management process to be more effective in recruitment, development, retention and evaluation (based on performance, competency and collaboration) and provide support to staff to progress in their career path 3. Develop a strategic human resources plan which includes, among others, workforce analysis, succession planning, moral development, and effective communication channels between faculty themselves and between faculty and support staff. 4. Promote and support the welfare of everyone at CMMU (organizational culture, activities/workshops that promote synergy, promote the use of knowledge management, promote R2R through innovation awards activity.