

เรียบเรียงจากบทความเรื่อง The Why, What and How of Management Innovation, Harvard Business Review
เรียบเรียง ศิริรัช ชาญบุญ

นวัตกรรม การจัดการ (จบ)

แกรี ฮาเมล เขียนบทความชิ้นนี้โดยตั้งคำถามน่าสนใจไว้ว่า คุณคือนักบริหารเชิงนวัตกรรมหรือไม่? คุณได้ค้นพบวิถีทางใหม่สำหรับจัดการองค์กร การนำทีม การประสานงาน หรือแม้แต่การสร้างแรงกระตุ้นหรือยัง? และ องค์กรของคุณถือเป็นผู้ริเริ่มแนวทางการบริหารจัดการใหม่ๆ ไซ้ใหม่? รวมถึงแนวคิดใหม่ๆ ด้านการจัดการเหล่านั้นสามารถเอาชนะคู่แข่งของคุณได้จริงหรือไม่?



ในตอนก่อนแกรี ฮาเมลได้อธิบายความหมายและความสำคัญของนวัตกรรมจัดการ เพื่อให้นักบริหารยุคใหม่ได้เห็นความจำเป็นของการคิดค้นแนวทางการบริหารรูปแบบเฉพาะของตนเองเพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่ธุรกิจ กระนั้น ก็ยังมีประเด็นสำคัญว่าด้วยวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้ระบบการจัดการขององค์กรเป็นเรื่องที่

มีหลายองค์กรที่อ้างว่าองค์กรของตนสามารถคิดค้นนวัตกรรมจัดการขึ้นมาได้และเป็นกระบวนการที่เพิ่มคุณค่าในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างมาก ไม่มีใครกล้าเถียงหากคุณจะคิดเช่นนั้น แต่นวัตกรรมจัดการที่ดีนั้นก็ยังมีองค์ประกอบสำคัญของตัวเองซึ่งไม่ใช่เรื่องยากหากคุณจะลองพิจารณาดูว่าองค์ประกอบต่อไปนี้ที่มีอยู่ในนวัตกรรมจัดการของคุณหรือไม่

- 1) สามารถแก้ไขปัญหได้อย่างแท้จริง

มากในการนำทางไปสู่การคิดในแนวทางใหม่

- 3) ไม่ยึดติดกับรูปแบบการจัดการที่เคยมีมา และไม่เป็นอุปสรรคต่อความคิดสร้างสรรค์
- 4) มีตัวอย่างที่สามารถอธิบายความชัดเจนว่าวิธีที่คิดขึ้นมาจะเป็นจริงได้อย่างไร

ไม่ใช่เรื่องยากเลยสำหรับการคิดสิ่งใหม่ในเชิงการจัดการ นวัตกรรมทุกประเภทมักจะเกิดจากความคิดแตกคอก นอกกรอบอยู่เสมอ และหากคุณอยากจะทำเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรมแล้วละก็



1

กล้าจัดการกับปัญหาใหญ่

จำไว้ว่าอุปสรรคที่หนักหนา คือโอกาสอันยิ่งใหญ่ของการสร้าง สรรค์นวัตกรรม กว่า 80 ปีมาแล้วที่ เจนเนอรัล มอเตอร์ (GM) ได้ คิดค้นแนวทางการจัดการองค์กร

โดยแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ ซึ่งรับผิดชอบขอบข่ายเฉพาะของตนเอง เมื่อเกิด ปัญหาสามารถจัดการได้ทันทีโดยไม่ต้องรอ การตัดสินใจจากอำนาจส่วนกลาง ในขณะที่ **วิลเลียม ดูแรนท์** ประธานใหญ่คนแรกของ จีเอ็มได้มอบหมายงานชิ้นสำคัญให้ **อัลเฟรด สไล** ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารอาวุโสให้ช่วย ทาวิธีการจัดการอาณาจักรของจีเอ็มซึ่งกำลัง เติบโตอย่างรวดเร็ว อุปสรรคสำคัญคือความ อึดอ้ายและลำดับชั้นอำนาจที่ไม่อำนวยความสะดวก ในการดำเนินงาน

แนวทางจัดการของสไลนั้นก็คือ จัดตั้ง คณะกรรมการกลางขึ้นมาสักชุดเพื่อดูแล และกำหนดนโยบาย รวมทั้งสามารถจัดการ งบประมาณได้ด้วย จากนั้นก็จัดตั้งแผนก ปฏิบัติการสำหรับสินค้าและแบรนด์แต่ละ ตัว โดยคณะกรรมการจะต้องได้รับรายงาน วันต่อวัน ระบบการจัดการแบบนี้สร้างความ ได้เปรียบให้จีเอ็มทั้งในแง่ของขนาดและ ขอบข่ายงานขององค์กร ปี 1931 ภายใต้การ จัดการของสไล ผู้ผลิตรถยนต์ชั้นนำ จีเอ็มก็สามารถทำให้รถยนต์ฟอร์ดกลายเป็น ผลิตภัณฑ์ที่ยิ่งใหญ่ของโลก

นี่คือการให้ความสำคัญกับอุปสรรค ปัญหา ซึ่งถูกนำไปใช้เป็นแรงกระตุ้นความคิด ตัวกลางเพื่อหาทางออกใหม่ๆ ที่ไม่เพียง ทำให้ปัญหาหมดไป หากยังได้นวัตกรรม การจัดการมาใช้เพื่อความยั่งยืนของการเติบโต ทางธุรกิจได้ด้วย เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ สูงสุดของโอกาสสำหรับคิดแนวทางการ จัดการใหม่ คุณจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยปัญหา เพื่อใช้บริหารสมอง แต่ถ้ามองหาปัญหาเพื่อ เป็นแรงกระตุ้นไม่พบ ลองหาคำตอบจาก คำถามสามข้อต่อไปนี้เพื่อช่วยกระตุ้น จินตนาการแทน

แต่ปัญหาไม่ใช่เรื่องตายตัว การมองหาแนวคิดใหม่ๆ สำหรับมองปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เป็นการเปิดโลกทัศน์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรม การจัดการในรูปแบบเฉพาะ ของตนเองขึ้นมาได้

หนึ่ง มีอะไรบ้างที่องค์กรของคุณยังไม่ บรรลุเป้าหมาย? บ่อยครั้งที่นวัตกรรม การจัดการถูกผลักดันโดยแรงปรารถนาเพื่อให้ถึง เป้าหมาย แรงกระตุ้นนี้สามารถสร้างแนวคิด การจัดการทั้งในระยะสั้น และระยะยาวเพื่อ เข้าถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเฉพาะเป้าหมายที่ สามารถวัดเป็นตัวเลขได้

สอง อะไรคือสิ่งเลวร้ายที่องค์กรขนาดใหญ่ มักประสบ? คำถามนี้จะทำให้คุณ สามารถมองเห็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการ ดำเนินงาน องค์กรขนาดใหญ่มักประสบ ปัญหาความอึดอ้ายไม่คล่องตัว การโต้ตอบ และการปฏิบัติงานมักจะไม่ทันการณ์หากเกิด ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของ ธุรกิจและคู่แข่งในตลาด ดังนั้นวิธีคิดก็คือ จินตนาการให้เข้มข้นว่า สิ่งไหนที่บริษัททำไม่ได้ สิ่งนั้นเป็นเรื่องที่คุณและเพื่อนร่วมงานของคุณสามารถทำให้เกิดเป็นจริงได้ จากนั้นมอง ทาวิธีที่จะทำให้มันเป็นจริง

สาม อะไรคือความท้าทายแห่งอนาคต สำหรับองค์กรของคุณ? ลองจินตนาการดู มัน อาจจะเป็นความเปลี่ยนแปลงชนิดกลับหัว กลับหาง อาจจะเป็นเรื่องของลูกค้าที่มีอำนาจ มากขึ้น อาจจะเป็นความเปลี่ยนแปลงของ สินค้าและบริการที่แทบจะไม่มีคู่แข่งต่าง กันเลยในตลาด อาจจะเป็นเรื่องของสงคราม ราคา อาจจะเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในตลาด ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนธุรกิจตามไม่ทัน สิ่งเหล่านี้ต้องการการจัดการที่เป็นนวัตกรรม เช่น เดียวกับที่อาจจะเป็นเรื่องของโมเดลธุรกิจที่

เปลี่ยนรูปแบบซึ่งการจัดการรูปแบบเดิมๆ ไม่ สามารถนำมาจัดการและแก้ไขปัญหาได้อย่าง ลงตัวนัก การมองในมุมกว้างจะทำให้คุณมองเห็น ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถ คิดเพื่อรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ทันการณ์

2

มองหาแนวคิด-หลักการใหม่

การแก้ปัญหา ส่วนใหญ่ของธุรกิจจะ ใช้ประสบการณ์ในอดีต มาเป็นบทเรียน โดย

อาศัยพื้นฐานแนวคิดการจัดการที่ถูกกำหนด กรอบเอาไว้ล่วงหน้าแล้ว แต่ปัญหาไม่ใช่เรื่อง ตายตัว การมองหาแนวคิดใหม่ๆ สำหรับ มองปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เป็นการเปิดโลก ทัศน์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรม การ จัดการในรูปแบบเฉพาะของตนเองขึ้นมาได้

ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดก็คือเรื่องของวียา ปี 1968 ธุรกิจบัตรเครดิตของอเมริกาถูก แยกออกมาทำรายได้ต่างหากจากธุรกิจ ธนาคารซึ่งโดยภาพรวมแล้วไปด้วยกันได้ไม่ ดีนักกับภาวะเบียดเบียนการเงินของธนาคาร ความ โกลาหลเริ่มก่อตัวขึ้น และกลายเป็นอุปสรรค สำคัญในการชดเชยการเติบโตของธุรกิจการเงินโดยรวม เหล่านายธนาคารจึงต้องหารือ ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา

ดี ฮอค นายธนาคารอายุ 38 ปีจาก ซีแอตเติลนำทีมอาสาแก้ปัญหาหนักอกนี้ วิธี คิดของเขาก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสร้างระบบที่ อนุญาตให้ทุกธนาคารประสานความร่วมมือ ในเรื่องของบัตรเครดิตและบิลเรียกเก็บเงิน ซึ่งไม่ก่อความสับสนให้กับผู้บริโภค การ เผชิญหน้าความท้าทายที่คาดไม่ถึงนี้เอง ที่ม งานเล็กๆ ของฮอคใช้เวลาหลายเดือนเพื่อร่าง หลักการแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการ ทำงานดังนี้

● อำนาจและฟังก์ชันในระบบต้อง สามารถกระจายตัวออกไปยังผู้บริโภคได้กว้าง มากที่สุด

● ระบบต้องสามารถจัดการตัวเองได้



ความเปลี่ยนแปลงจะต้อง เริ่มจากระดับบนก่อน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้อง แข็งแกร่งและมีความ ชัดเจนในประเด็นต่างๆ เลี่ยงการต่อต้านไม่ได้ก็ ต้องรับมือให้ได้

- ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมได้
- ระบบต้องไม่จำกัดตัวเอง สามารถรับและประสานข้อมูลทั้งจากบริษัทคู่แข่งและบริษัทร่วมธุรกิจ
- ระบบต้องดัดแปลงได้อย่างไม่สิ้นสุด และแน่นอนว่าต้องใช้ได้ในระยะยาวอย่างแท้จริง
- ระบบต้องเป็นตัวประสานข้อมูลและทำงานอย่างยุติธรรม

หลักการและแนวคิดใหม่นี้ไม่ได้มีเขียนเอาไว้ในตำราเล่มไหน สองปีให้หลังเมื่อระบบนี้ถูกสร้างแล้วเสร็จและเริ่มนำมาทดลองใช้ ทีมงานของฮอคคิททำให้ชื่อของวิชากลายเป็นบริษัทนอกตลาดหลักทรัพย์สินที่มีความน่าลงทุนอันดับหนึ่งของโลก

จริงๆ แล้วหลักการการจัดการใหม่ๆ ก็เกิดมาจากพื้นฐานของการจัดการที่มีอยู่เดิม เพียงแต่เพิ่มความพิเศษ ความเป็นมาตรฐานใหม่ มีการวางแผนและควบคุมในรูปแบบใหม่นั้นเอง ในยุคนี้ เหล่านักบริหารต่างให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับแนวคิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขันต่างๆ คนจึงต่างพยายามแสดงความสามารถในเชิงการจัดการของตนเองออกมา ดังนั้น ความท้าทายของคุณก็คือ การค้นหาอะไรก็ตามที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบและหลักการเก่าๆ เป็นการเปิดประตูสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ด้านการจัดการ

ลองสมมติดูว่า เป้าหมายของคุณคือการทำให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว และในโลกธุรกิจปัจจุบันสิ่งเดียวที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ก็คือ ความต่อเนื่องของการวางกลยุทธ์ และการจัดการรูปแบบใหม่ หากคุณยังยึดติดอยู่กับแนวทางจัดการที่มีมาตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ไม่รู้จักการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจในโลกใบใหม่ เป้าหมายที่คุณตั้งไว้ก็จะต้องอยู่เช่นนั้นไม่สามารถบรรลุได้

ถ้าเช่นนั้น คุณจะหาทางออกแบบแนวคิดหรือหลักการจัดการใหม่ๆ ได้จากไหนกัน? วิธีการก็คือ มองกลับเข้าไปในระบบงานที่คุณใช้มันอยู่ทุกวันนี้แหละ ทำให้พบว่าแนวคิดแบบไหนที่ยังคงถูกใช้อยู่จนถึงปัจจุบัน

และเป็นเพราะอะไร แล้วเอาคำตอบนั้นล่ะ เป็นโจทย์ตั้งต้นเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ต่อยอดออกไปอีก

การบริหารจัดการแบบไหนทำลายคุณให้เลือกที่จะเข้าไปเผชิญหน้าด้วย ลองมองหาแนวทางเพื่อจะได้พบหลักการใหม่ๆ ดูบ้าง ตัวอย่างเช่น หากเป้าหมายของคุณคือการสร้างองค์กรที่มีความแข็งแกร่งสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสถานการณ์ธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหาที่คุณต้องหาทางสร้างนวัตกรรมการจัดการขึ้นมาใช้เป็นเครื่องมือ ทุกวันนี้ไม่ใช่แค่สินค้าและบริการเท่านั้นที่กำลังกลายเป็นของเหมือนกันที่ต้องขายแบบยกกอง ทว่ายังมีเรื่องของธุรกิจข้ามชาติที่กลายเป็นคู่แข่งทั้งที่ไม่ได้อยู่พื้นที่เดียวกัน ยิ่งกว่านั้น ยังมีธุรกิจประเภททุนต่ำ มีระบบสนับสนุนลูกค้า มีการออกแบบสินค้าที่โดดเด่น และมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายองค์กรใช้บริการ outsourcing ทั่วโลก และหาเงินทุนจากนอกชายฝั่งซึ่งมีต้นทุนต่ำทำให้เกิดการแข่งขันธุรกิจอย่างรุนแรง

นี่คือความยากลำบาก เป็นเรื่องยากที่จะสร้างความต่างให้สินค้าและบริการ ใครๆ ก็ต้องการทำให้สินค้าและบริการของตนเองเป็นสินค้าสำหรับทุกคนในโลก ไม่ใช่เฉพาะสำหรับคนในประเทศใดประเทศหนึ่ง ซึ่งก็มีคนทำได้อยู่ไม่น้อย ตัวอย่างเช่น เครื่องเล่น iPods ของแอปเปิล เฟอร์นิเจอร์ IKEA ที่ราคาถูกและดูดีมีสไตล์ รถสปอร์ตหรู Porsche รวมไปถึงภาพยนตร์การ์ตูนแสนวิเศษของค่าย Pixar

ปัญหาที่หลายคนประสบก็คือ มีช่อง

ว่างน้อยเหลือเกินในตลาดที่ดูเหมือนๆ กันไปหมด และดูจะมีข้อจำกัดมากมายจากระบบบริหารจัดการที่ใช้กันอยู่ หากคุณต้องการสร้างองค์กรที่เต็มไปด้วยสปิริตของการคิดค้น ก็ควรลดข้อจำกัดของระบบการบริหารจัดการที่มีอยู่ออกไป ทางหนึ่งก็คือ สร้างให้องค์กรเป็นเหมือนชุมชนที่คนหลากหลายความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน เพราะมนุษย์ต้องการการสื่อสารที่เข้าใจกัน ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าเป็นการทำงานเพื่อเงินเพียงอย่างเดียว รายละเอียดและความรับผิดชอบไม่ควรถูกจำกัดโดยตำแหน่ง การควบคุมบังคับก็ไม่ควรใช้วิธีวางอำนาจแบบเจ้านายลูกน้อง แต่ต้องควบคุมแบบเพื่อนร่วมงานที่มีอาวุโสต่อกัน ความพึงพอใจในความรู้สึกรักทำงานเป็นส่วนสำคัญในการสร้างระบบการจัดการแบบใหม่ เหล่านี้เป็นการสร้างปัจจัยกระตุ้นให้องค์กรของคุณค่อยๆ ปรับเปลี่ยนและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการของตนเองขึ้นมาและใช้ได้อย่างยั่งยืน

3

โยนหลักการ จัดการเดิมๆ ทิ้งไปให้หมด

ข้อนี้ถือเป็นความคิดขบถต่อสิ่งที่เป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการ แต่เพื่อสร้างพื้นที่ว่างในสมองให้ได้คิดอะไรใหม่ๆ ขึ้นมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรเรียกประชุมทีมงานเพื่อซักถามความเชื่อและแนวคิดการจัดการของแต่ละคนก่อนสร้างแรงกระตุ้นให้พวกเขาทิ้งกรอบความคิดเดิมเพื่อเริ่มคิดสิ่งใหม่ ประเด็นนี้เป็นเรื่องของการปรับทัศนคติใหม่ และความคิดการจัดการใหม่ก็จะมักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่ต้องตระหนักก็คือความเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มจากระดับบนก่อน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องแข็งแกร่งและมีความชัดเจนในประเด็นต่างๆ เลี่ยงการต่อต้านไม่ได้ก็ต้องรับมือให้ได้ การเปลี่ยนแปลงต้องไม่ทำร้ายบุคลากร และองค์กรควรยึด

หยุดไม่ได้เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงนั้น

ตัวอย่างเช่น แนวคิดการจัดการใหม่ของกลุ่มจีอีที่คิดค้นระบบจัดการที่เรียกว่า six sigma ซึ่งเป็นกระบวนการลดความผิดพลาดในสายพานการผลิตลงเหลือน้อยที่สุดจนถึงไม่มีความผิดพลาดเลย แนวคิดนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ในระบบการผลิตของจีอี หรือแม้แต่การเปลี่ยนแนวทางการผลิตสินค้าใหม่ของโกดักให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งหมด รวมทั้งการคิดใหม่ทำใหม่ของโมเดลธุรกิจ Google ซึ่งผู้บริหารสูงสุดไม่ได้หมกมุ่นอยู่กับการวางกลยุทธ์ธุรกิจ หากแต่พยายามสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อกระตุ้นพนักงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความคิดนวัตกรรมให้มากที่สุด การว่าจ้างบุคลากรก็เช่นเดียวกัน Google จะเน้นคนที่มีความคิดต่างไป จะเลือกคนที่ไม่กลัวความเปลี่ยนแปลงใดๆ

4

มองหาโอกาสเพื่อกระตุ้นความคิดและสร้างประโยชน์

ประเด็นนี้จะเกี่ยวข้องกับหัวข้อที่สาม เพราะเมื่อรู้จักโยนความคิดเดิมๆ ออกไป คุณก็จะพบว่ามึนงงในสมองสำหรับการมองมุมใหม่ในเรื่องของการจัดการ มีตัวอย่างที่น่าสนใจของธนาคารกรามินที่บังกลาเทศ องค์กรแห่งนี้ได้สร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเพื่อองค์กรขึ้นมาและได้ผลดีในแง่ของการสร้างรายได้เพิ่ม และได้ช่วยเปิดโอกาสทางการเงินให้กับกลุ่มลูกค้าที่แบงก์ไม่เคยคิดว่าจะสามารถมีพลังในการให้เครดิตได้

ลองหาเวลาขบคิด แนวทางการจัดการใหม่ สำหรับองค์กรของตัวเอง ดูบ้าง เพราะโลกทุกวันนี้ สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอาจ ไม่ใช่ข้อมูลเพียงพอจะบ่งชี้ สภาพการณ์ในอนาคต

ธนาคารได้จัดตั้งภารกิจใหม่ด้วยการหันไปให้ความสนใจประชากรที่ยากจนที่สุดในกลุ่มประชากรที่ยากจนเพื่อสนับสนุนให้พวกเขาเหล่านั้นกลายเป็นผู้ประกอบการใหม่ วิธีคือการคือ ธนาคารได้จัดทำไมโครโลน หรือเงินกู้ขนาดย่อมสำหรับกลุ่มบุคคล 5 คนร่วมกันเป็นผู้กู้โดยไม่ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกันใดๆ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นเงินทุนตั้งต้นสำหรับกิจการเล็กๆ เช่น การสานตะกร้า การดูแลเด็กเล็ก การบริการขนส่ง และ การเลี้ยงเบ็ดไก่

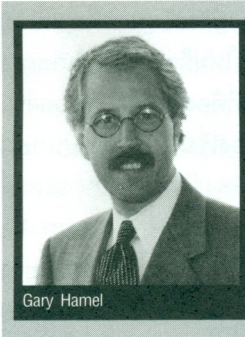
ร้อยละ 95 ของเงินกู้ยืมของธนาคารให้กับผู้หญิง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีเครดิตความน่าเชื่อถือและสามารถทำธุรกิจเล็กๆ เป็น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พวกหล่อนดูแลครอบครัวให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้ ในปี 2004 ธนาคารกรามินได้ปล่อยเงินกู้ให้แก่ลูกค้าอีกกว่า 4 ล้านราย อาจดูเป็นเรื่องที่น่าเชื่อถือเพราะโอกาสจะเกิดขึ้นเสียมีสูงมากหากดูตามสภาพผู้กู้ ไม่มีธนาคารใดกล้าปล่อยกู้เช่นนี้ ทว่า แนวคิดของธนาคารเชื่อว่าการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงในประเทศกำลังพัฒนาเข้าถึงทุนจะสามารถสร้างโอกาสทางอาชีพและยกระดับความเป็นอยู่ได้ ซึ่งผลดีก็จะตกแก่ธนาคารด้วย



จุดนี้เองที่ถือเป็นนวัตกรรมจัดการที่เกิดจากการมองหาโอกาสและความเป็นไปได้ในสิ่งที่หลายคนไม่คิดว่าจะเกิดขึ้น แนวคิดนี้เป็นการพิสูจน์ว่าคนยากจนก็มีความน่าเชื่อถือด้านการเงินพอๆ กับคนร่ำรวย โดยไม่จำเป็นต้องมีเอกสารอ้างอิง หรือมีตัวเลขในบัญชีเป็นหลักประกัน

สิ่งที่แกรี ฮาเมล นำเสนอในบทความชุดนี้ด้วยการอธิบายความหมายและความสำคัญของการคิดค้นนวัตกรรมจัดการสำหรับองค์กรของคุณเอง อาจมีส่วนกระตุ้นให้ผู้อ่านได้เกิดแรงบันดาลใจในฐานะนักบริหารที่ต้องคิดแก้ปัญหาการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา อย่าใช้เวลาไปกับการคิดในกรอบความคิดเดิม และสิ่งที่เรียนรู้จากห้องเรียนเพียงทางเดียว โดยยังจมอยู่กับปัญหาซ้ำซากด้านการจัดการที่ท้าทายที่สุดคุณอาจต้องเสียเวลาไปกับสิ่งที่ไม่ได้สร้างมูลค่าใดๆ ให้กับองค์กรเลย

ลองหาเวลาขบคิดแนวทางการจัดการใหม่สำหรับองค์กรของตัวเองดูบ้าง เพราะโลกทุกวันนี้ สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอาจไม่ใช่ข้อมูลเพียงพอจะบ่งชี้สภาพการณ์ในอนาคตได้อีกต่อไป หาก你不คิดเรื่องของนวัตกรรมองค์กรอื่นก็คิด แล้วคุณจะวิ่งตามพวกเขาไม่ทัน คำถามตั้งต้นที่ว่า คุณคือนักบริหารเชิงนวัตกรรมหรือไม่? แล้วคุณได้ค้นพบวิถีทางใหม่ๆ สำหรับการจัดการองค์กร การนำทีม การประสานงาน หรือแม้แต่การสร้างแรงกระตุ้นหรือไม่? รวมทั้งองค์กรของคุณถือเป็นผู้ริเริ่มแนวทางการบริหารจัดการใหม่ๆ หรือไม่? และ แนวคิดใหม่ๆ ด้านการจัดการเหล่านั้นสามารถเอาชนะคู่แข่งของคุณได้จริงหรือไม่? คำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อนักบริหารเช่นคุณได้ลงมือคิดนอกรอบและปฏิบัติตามแนวคิดใหม่นั้นอย่างจริงจัง



Gary Hamel

Gary Hamel (ghamel@woodsidesideinstitute.org) เป็นอาจารย์รับเชิญที่ London Business School และเป็นผู้ก่อตั้ง Strategos ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาระหว่างประเทศ ตั้งอยู่ที่ชิคาโก นอกจากนี้เขายังเป็นผู้อำนวยการสถาบัน Woodside ซึ่งเป็นองค์กรซึ่งไม่หวังกำไรทางด้านการศึกษา ตั้งอยู่ที่เมืองวูดไซด์ แคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา