

6 มิถุนายน 2556

ที่มา: เว็บไซต์ posttoday

<http://bit.ly/13ckftX>



PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี'59 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ด้านปัญหาสมองไหล ก่อนเปิด AEC

ไพรัชวอเตอร์เฮาส์กรุ๊ปเปอร์ส (PwC) เผยผลการศึกษา จำนวนคนวัยทำงานยุค Generation Y หรือ Millennials จะมีสัดส่วนถึง 80% ของแรงงานทั้งหมดในอีก 3 ปีข้างหน้า ครอบคลุมส่วนการเป็นผู้บริหารแทนคนยุค Baby Boomers ภาคธุรกิจต้องเร่งปรับกลยุทธ์การทำงานแบบเก่า หรือ 'Top-down approach' เพื่อลดช่องว่างความแตกต่าง รวมทั้งรักษากรุ่นใหม่ที่เป็น Talent ให้อยู่กับองค์กร หรือไม่ให้สมองไหลออกไปยังต่างประเทศ

น.ส.วิไลพร ทวีลาภพันทอง หัวหน้าส่วนสายงานที่ปรึกษา บริษัท PwC Consulting ประเทศไทย กล่าวถึงผลสำรวจ NextGen: A global generational study 2013 ว่า คน Gen Y คือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2538 โดยคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคดิจิทัล ที่เต็มไปด้วยการสื่อสารผ่านอีเมล เทคโนโลยีบนมือถือ อินเทอร์เน็ต และ สื่อออนไลน์ มีความเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง มีสไตล์การใช้ชีวิตอย่างสมดุล (Work/life balance)

“ประเด็นสำคัญที่เราพบก็คือ ตอนนี้หลายๆ องค์กรกำลังประสบปัญหาการทำงานร่วมกันของพนักงานในแต่ละ Gen ที่มีลักษณะนิสัย ความคิด ความเชื่อ รูปแบบการทำงาน และทัศนคติที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัดจนเกิดการการทำงานที่เรียกว่า Out of Sync พุ่งง่าๆก็คือเข้ากันไม่ได้” น.ส.วิไลพร กล่าว

“สิ่งที่เกิดขึ้นคือ Personality Clash ระหว่างคนในแต่ละรุ่น คนยุคก่อนหน้ามองว่าคนรุ่น Gen Y เป็นพวกไม่ทุ่มเทกับการทำงาน ไม่มีน้ำอดน้ำทน เปลี่ยนงานบ่อย ไม่ฟังคำสั่ง แต่ในทางกลับกัน เด็กรุ่นใหม่ก็จะมองว่าคนรุ่นเก่าชอบบงการงาน เชื่องช้า ทำงานแบบ Hierarchy ล้าหลังในเรื่องเทคโนโลยี ซึ่งหากมองแบบผิวเผิน ปัญหานี้ดูไม่ได้หนักหนาอะไร เป็นปัญหาภายในที่ไม่ได้ส่งผลต่อการสร้างรายได้ หรือ Bottom line ให้กับบริษัท แต่จริงๆแล้ว ถ้ามองดีๆ มันเป็นปัญหาเชิงลึกที่ส่งผลต่อ Performance และ Turnover อย่างลึ้มว่าธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับคนในองค์กรทั้งสิ้น”

6 มิถุนายน 2556

ที่มา: เว็บไซต์ posttoday.com

<http://bit.ly/13ckftX>

PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี'59 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ด้านปัญหาสมองไหล ก่อนเปิด AEC

ทั้งนี้ ผลสำรวจฉบับนี้ ถูกจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือระหว่าง PwC มหาวิทยาลัย Southern California และ The London Business School ผ่านการสำรวจพนักงานในกลุ่ม Gen Y และ Generation อื่นๆ กว่า 44,000 คน จากเครือข่าย PwC ใน 18 ประเทศทั่วโลก การสำรวจดังกล่าวใช้เวลา 2 ปีในการจัดทำ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำความเข้าใจถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพนักงานในองค์กร ลักษณะนิสัย (Stereotype) ทักษะ และแรงจูงใจของคนที่ทำงานในแต่ละรุ่น รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหา ให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“ต้นกำเนิดของรายงานนี้เริ่มขึ้นเมื่อสิบปีก่อนในช่วงที่คน Gen Y เริ่มเข้ามาทำงานกับ PwC มากขึ้น แต่สิ่งที่เราสังเกตเห็นได้ในเวลาเดียวกัน คือคนรุ่นใหม่ๆ ที่เข้ามาทำงาน ก็อยู่กับเราได้ไม่นาน หลังจากสองสามปีแล้วก็ไป ประเด็นนี้ทำให้เราหันมาศึกษาอย่างจริงจังว่าอะไรเป็นปัจจัยหรือ Shift in Culture ที่เกิดขึ้น” นางสาว วิไลพร กล่าว

คน Gen Y เลือกความสมดุลมากกว่า เงิน ตำแหน่ง

ผลสำรวจระบุว่า พนักงานในกลุ่ม Gen Y ให้ความสำคัญกับเรื่อง การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work/life balance) มากกว่าคนรุ่นอื่นๆ โดยร้อยละ 71 ของคน Gen Y มองว่าค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งเป็น priority รองเปรียบเทียบกับคนรุ่นอื่น (Non Millennials) ที่ร้อยละ 63

ในขณะเดียวกัน พนักงานในกลุ่ม Gen Y กว่าร้อยละ 60 ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน (Greater flexibility) เช่น สามารถเลือกหรือปรับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงานได้ หรือทำงานจากที่บ้าน หรือที่อื่นๆ และเชื่อว่าทำได้มาซึ่งความสามารถในการผลิต (Productivity) ไม่ได้วัดกันที่จำนวนชั่วโมงที่ใช้ทำงาน แต่อยู่ที่ผลงานที่ได้มากกว่า (Results/goals achieved over time invested) ซึ่งแตกต่างกับคนรุ่นเก่าที่ถูกปลูกฝังและเคยชินกับการทำงานหนักที่ทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่ง และความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

น.ส.วิไลพร ยังกล่าวต่อว่า “ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เจอพบ คือ คนทำงานรุ่นนี้ (Gen Y) ต้องการรู้สึกว่าคุณเขามีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของบริษัทไปพร้อมๆ กับการเติบโตในองค์กร ผู้บริหารจะต้องตอบโจทย์ความต้องการของเด็กๆ รุ่นนี้ให้ได้ และต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ให้พนักงานทุก level มีส่วนร่วม กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ”

พนักงานในกลุ่ม Gen Y ร้อยละ 41 ต้องการที่จะได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารอย่างน้อยเป็นประจำทุกเดือน ในขณะที่คนรุ่นเก่ามักไม่ชินกับการแสดงออกความคิดเห็น หรือมักทำงานตามคำสั่งอย่างเดียวและไม่ได้รับ Feedback จนกว่าจะถึงรอบ Performance review cycles (ร้อยละ 30)

6 มิถุนายน 2556

ที่มา: เว็บไซต์ posttoday.com

<http://bit.ly/13ckftX>

PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี'59 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ด้านปัญหาสมองไหล ก่อนเปิด AEC

“คนรุ่นนี้ทำงานรวดเร็วและต้องการให้เจ้านายมีเสียงตอบรับกับผลงานอยู่เป็นประจำ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาพัฒนาความสามารถ แทนที่จะนั่งรอรายงานวัดผลงาน คนเป็นผู้บริหารควรให้คำตอบรับ แนะนำ หรือติชมในทางสร้างสรรค์ ไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตามอยู่เสมอ เพราะคนรุ่นนี้มักคาดหวังว่าจะได้มีผลตอบรับจากนายจ้างทันที และที่สำคัญที่สุดคือการชื่นชมความสำเร็จของพวกเขาอย่างจริงจัง”

ผลสำรวจยังระบุว่าคน Gen Y ยังมองหาโอกาสในการทำงานในต่างประเทศหรือ Opportunity oversea (ร้อยละ 37) ผิดกับคนรุ่นเก่า (ร้อยละ 28) ที่มักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง หรือย้ายถิ่นฐานห่างจากครอบครัว

แนวโน้มข้างหน้า

เมื่อมองแนวโน้มในอนาคต “สำหรับประเทศไทยเอง ตอนนี้เราเริ่มเห็นหลายๆ องค์กรปรับกระบวนการทางด้าน HR ที่จะ Retain พนักงานให้เหมาะกับแต่ละ Gen อย่างจริงจังมากขึ้น เมื่อก่อนเราอาจจะมีแค่วิธีเดียว สูตรเดียวใช้กับทุกคนในองค์กร เดียวนี้เริ่มมีบางที่ ที่ทำการวิเคราะห์สัดส่วนจำนวนพนักงานแต่ละ Gen ว่ามีจำนวน Gen X ที่เปอร์เซ็นต์ Gen Y ที่เปอร์เซ็นต์ เพื่อออกแบบ กลยุทธ์ที่เหมาะสม อีกเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจ คือ บางบริษัทเริ่มมีการประเมินผลงานในรูปแบบ Result-oriented โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของ Output มากกว่าปริมาณ”

“นโยบายจากบนลงล่าง หรือ Top-down approach อาจจะเป็นรูปแบบการทำงานที่ใช้ไม่ได้อีกต่อไป เพราะคนทำงานรุ่นใหม่ที่เข้ามาในตลาดแรงงานมีการศึกษามากขึ้นกว่าเดิมและคนรุ่นนี้กล้าที่จะตั้งคำถามกับเจ้านาย คนรุ่นหลังๆ เติบโตมากับการตั้งคำถามพ่อแม่ ครูอาจารย์ มากกว่าการทำตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ถ้าองค์กรยังใช้วิธีบริหารแบบเดิมๆ ก็มีแนวโน้มที่คนรุ่นนี้จะไม่ตอบสนองกับวิธีการบริหารแบบใช้อำนาจและการควบคุม จนในที่สุดบางรายลาออกไป โดยเราไม่สามารถรักษาคำไว้ได้”

“ทุกวันนี้เราจะเห็นพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนใน Gen Y และเริ่มมี Gen Z เข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น เราเริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงว่า มีผู้บริหารระดับกลางถึงสูง ในบางองค์กรที่เป็นคนในรุ่น Gen Y แล้ว หากผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์เพื่อเชื่อมความแตกต่าง และลดช่องว่างระหว่างวัยของพนักงานเหล่านี้ได้มีประสิทธิภาพมากเท่าไร องค์กรก็จะยิ่งได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่งผลดีทั้งในแง่การบริหารงานที่ได้โอเดียมาจากคนรุ่นใหม่ และยังรักษาคคนเก่งๆ ที่เป็น Gen Y โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังการเปิด AEC ในปี'58 ที่การโยกย้ายแรงงานจะเป็นไปอย่างเสรี เราจำเป็นต้องสร้างแรงดึงดูดเพื่อรักษา Talent ให้อยู่กับธุรกิจให้ได้” น.ส.วิไลพร กล่าว