

7 มิถุนายน 2556

ที่มา: เว็บไซต์ bangkokbiznews

<http://www.bangkokbiznews.com/home/video/?id=509880&top=1§ion=1>

แรงงาน ‘เจนวาย’ พุ่งแนะธุรกิจปรับตัวกันสมองไหล

Friday, June 07, 2013 07:04

ไพรัชฯ เผยผลศึกษาคนทำงานยุค "เจน วาย" มีแนวโน้มเติบโตมากกว่า 80% ของแรงงานทั้งหมดในอีก 3 ปีข้างหน้า คาดขึ้นเป็นผู้บริหารแทนคนยุค "เบบี้บูม" แนะภาคธุรกิจเร่งปรับกลยุทธ์เลิกทำงานแบบเก่า หวังลดช่องว่างความต่าง รักษา คนรุ่นใหม่ให้อยู่กับองค์กร สกัดสมองไหล

บริษัท ไพรัชวอเตอร์เฮาส์เปอร์ส ประเทศไทย (พีดับบลิวซี) เผยผลศึกษา NextGen : A global generational study ระบุว่า จำนวนคนวัยทำงานยุคเจนเอเรชั่น วาย (เจน วาย) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี 2523-2543 มีแนวโน้มเติบโตถึง 80% ของแรงงานทั้งหมดในอีก 3 ปีข้างหน้า ครองสัดส่วนการเป็นผู้บริหาร แทนคนยุคเบบี้บูมหรือคนที่เกิดช่วงปี 2489-2507

ดังนั้น ภาคธุรกิจจำเป็นต้องเร่งปรับ กลยุทธ์การทำงานแบบเก่า (Top-down approach) เพื่อลดช่องว่างความแตกต่าง รวมทั้งรักษาคะแนนใหม่ที่เป็นทางเลือกให้อยู่กับองค์กรไม่ให้สมองไหลออกไป ยังต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ก่อนการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เออีซี) ในปี 2558

ผลสำรวจฉบับนี้ ถูกจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือระหว่าง ไพรัช วอเตอร์เฮาส์ฯ มหาวิทยาลัยเซาท์เธิร์น แคลิฟอร์เนีย และ ลอนดอน บิสสิเนส สคูล ผ่านการสำรวจพนักงานในกลุ่ม เจน วาย และ เจนเอเรชั่นอื่นๆ กว่า 44,000 คน จาก เครือข่ายพีดับบลิวซีใน 18 ประเทศทั่วโลก โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำความเข้าใจถึง ประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการรักษานักงาน ในองค์กร ลักษณะนิสัย ทักษะ และแรงจูงใจของคนทำงานในแต่ละรุ่น รวมทั้งศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาค่าพนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ผลศึกษาพบว่า คนทำงานรุ่น เจนวายกว่า 70% ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นหลัก โดยมองเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยรอง เปรียบเทียบกับคนในรุ่นอื่นๆ ซึ่งมีหนัก อยู่ที่ 63%

โดยพนักงานในกลุ่มเจนวายกว่า 60% ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน และ เชื่อว่าความสามารถในการผลิต (Productivity) ไม่ได้วัดกันที่จำนวนชั่วโมงที่ใช้ทำงาน แต่อยู่ที่ผลงานมากกว่า ต่างจากคนรุ่นเก่าที่ถูกปลูกฝังและเคยชินกับการทำงานหนัก

นอกจากนี้ 37% ของคนยุคเจนวายมองหาโอกาสทำงานในต่างประเทศ มากกว่า คนรุ่นเก่าที่มีเพียง 28% มักไม่ชอบการ เปลี่ยนแปลง หรือย้ายถิ่นฐานห่างจาก ครอบครัว

ขณะที่ นโยบายจากบนลงล่างอาจจะเป็นรูปแบบการทำงานที่ใช้ไม่ได้ต่อไป เนื่องจากคนทำงานรุ่นใหม่ มีความกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตั้งคำถามกับนายจ้าง หากองค์กรยังใช้วิธีบริหารแบบเดิมๆ จะมีแนวโน้มที่ทำให้คนรุ่นนี้ ลาออกไปหางานทำที่เหมาะสมกับความต้องการของตนที่อื่น

7 มิถุนายน 2556

ที่มา: เว็บไซต์ bangkokbiznews

<http://www.bangkokbiznews.com/home/video/?id=509880&top=1§ion=1>

แรงงาน ‘เจนวาย’ พุ่งแนะธุรกิจปรับตัวกันสมองไหล

ภาคธุรกิจจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ กำหนดค่าตอบแทน หรือให้รางวัลที่เหมาะสม เพื่อดึงดูดและรักษาคณเจน วาย ให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว และป้องกันปัญหาสมองไหลในยามที่การโยกย้ายแรงงานจะเป็นไปอย่างเสรีหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนปี 2558

'ภาคธุรกิจต้องปรับกลยุทธ์การทำงาน เพื่อลดช่องว่างความแตกต่าง' --จบ--

ที่มา: หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ