



Date: 7 June 2013

Source: Suthichai Yoon website

<http://www.suthichaiyoon.com/home/details.php?NewsID=3118>

แรงงาน ‘เจนวาย’ ครอง 80% เน้นธุรกิจปรับตัวกันสมองไหล

ไพร์วอเตอร์เฮาส์เปอร์ส ประเทศไทย (PwC) เครือข่ายบริษัทผู้ให้บริการด้านการตรวจสอบบัญชี และที่ปรึกษาธุรกิจรายใหญ่ เผยผลศึกษา NextGen: A global generational study ระบุว่า จำนวนคนวัยทำงานยุค Generation Y (Gen Y) หรือ Millennials ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2543 มีแนวโน้มที่จะเติบโตถึง 80% ของแรงงานทั้งหมดในอีก 3 ปีข้างหน้า ครองสัดส่วนการเป็นผู้บริหาร แทนคนยุค Baby Boomers หรือคนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2489-2507

ดังนั้น ภาครธุรกิจจำเป็นต้องเร่งปรับกลยุทธ์การทำงานแบบเก่า หรือ Top-down approach เพื่อลดช่องว่างความแตกต่าง รวมทั้งรักษากรุ่นใหม่ที่เป็น Talent ให้อยู่กับองค์กร ไม่ให้สมองไหลออกไปยังต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558

ผลสำรวจฉบับนี้ ถูกจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือระหว่าง ไพร์วอเตอร์เฮาส์ฯ มหาวิทยาลัย Southern California และ London Business School ผ่านการสำรวจพนักงานในกลุ่ม Gen Y และ Generation อื่นๆ กว่า 44,000 คน จากเครือข่าย PwC ใน 18 ประเทศทั่วโลก โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำความเข้าใจถึงประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการรักษานักงานในองค์กร ลักษณะนิสัย ทักษะคิด และแรงจูงใจของคนทำงานในแต่ละรุ่น รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหา ให้นักงานในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการศึกษาพบว่า คนทำงานรุ่น Gen Y กว่า 70% ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นหลัก โดยมองเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยรอง เปรียบเทียบกับคนในรุ่นอื่นๆ ซึ่งมีหนักอยู่ที่ 63%

โดยพนักงานในกลุ่ม Gen Y กว่า 60% ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน (Greater flexibility) และเชื่อว่าความสามารถในการผลิต (Productivity) ไม่ได้วัดกันที่จำนวนชั่วโมงที่ใช้ทำงาน แต่อยู่ที่ผลงานมากกว่า (Results/goals achieved over time invested) ต่างจากคนรุ่นเก่า ที่ถูกปลูกฝังและเคยชินกับการทำงานหนัก

นอกจากนี้ 37% ของคนยุค Gen Y มองหาโอกาสทำงานในต่างประเทศ (Opportunity overseas) มากกว่าคนรุ่นเก่าที่มีเพียง 28% มักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง หรือย้ายถิ่นฐานห่างจากครอบครัว

นโยบายจากบนลงล่าง (Top-down approach) อาจจะเป็นรูปแบบการทำงานที่ใช้ไม่ได้อีกต่อไป เนื่องจากคนทำงานรุ่นใหม่มีความกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตั้งคำถามกับนายจ้าง หากองค์กรยังใช้วิธีการบริหารแบบเดิมๆ จะมีแนวโน้มที่ทำให้คนรุ่นนี้ลาออกไปหางานทำที่เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง



Date: 7 June 2013

Source: Suthichai Yoon website

<http://www.suthichaiyoon.com/home/details.php?NewsID=3118>

แรงงาน ‘เจนวาย’ ครอง 80% เน้นธุรกิจปรับตัวกันสมองไหล

ภาคธุรกิจจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ กำหนดค่าตอบแทน หรือให้รางวัลที่เหมาะสม เพื่อดึงดูดและรักษาคคน Gen Y ให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว และป้องกันปัญหาสมองไหล ในยามที่การโยกย้ายแรงงาน จะเป็นอย่างเสรีหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558