

ประชาชาติธุรกิจ

เอชอาร์-ซีเอสอาร์-การศึกษา

หน้าแรก | หุ่น-การเงิน | เศรษฐกิจในประเทศ | เกาะกระแสโลก | นวัตกรรม | การตลาด | บอเดอร์ริง | ไอซีที | ท้องเที่ยว

ผู้หญิง Gen Y ครองโลกปี'63 "นอร์เวย์" แชมป์ดัชนีเวิร์กก็งวแมน



updated: 18 เม.ย 2557 เวลา 18:30:16 น.

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์

บริษัท ไพรซ์วอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส-PwC (ประเทศไทย) เผยผลการศึกษาคาดผู้หญิงเจนวาย (Female Gen Y) หรือมิลเลนเนียล (Millennials) มีสัดส่วนคิดเป็น 25% ของแรงงานโลกทั้งหมดในปี 2563 และอีกเกือบ 1 พันล้านคนจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอีก 10 ปีข้างหน้า

ซึ่งสวนทางกับจำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้หญิงที่อยู่ในภาวะขาดแคลน

ภาคธุรกิจไทยจึงต้องปรับกลยุทธ์ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้หญิงรุ่นใหม่มีโอกาสเป็นบอร์คบริหาร-ผู้นำองค์กรทัดเทียมผู้ชาย นอกจากนี้ยังจะต้องปิดกั้นการทำงานแบบเก่า, ลดอคติทางเพศ, สนับสนุนโอกาสในการทำงานต่างประเทศเพื่อดึงดูดหญิงเก่ง (Talent) และสร้างผู้หญิงแถวหน้าให้อยู่กับองค์กร เพื่อไม่ให้สมองไหลออกไปเมืองนอก หลังเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เออีซี) ในปี 2558

โดยเรื่องนี้ "วิไลพร ทวีลาภพันทอง" หัวหน้าสายงานที่ปรึกษา บริษัท PwC Consulting(ประเทศไทย) กล่าวถึงผลสำรวจ Next generation diversity-Developing tomorrow's female leaders ว่า สัดส่วนของผู้หญิงทำงานยุค Gen Y หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2538 มีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นในระยะข้างหน้า

"แต่จำนวนผู้นำหญิงในองค์กรกลับกำลังประสบภาวะขาดแคลน เห็นได้จากมีซีอีโอของบริษัทฟอจูน 500 (Fortune 500) เพียง 4.6% เท่านั้นที่เป็นผู้หญิง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นที่ภาคธุรกิจทั่วโลก รวมทั้งไทยต้องหันมาให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน ในการปรับกลยุทธ์องค์กรเพื่อดึงดูด รักษา และพัฒนาคนกลุ่มนี้ให้สามารถขึ้นแท่นบริหารงานได้ทัดเทียมเพศชาย ซึ่งถือเป็นความท้าทายขององค์กรทั่วโลกในปัจจุบัน"

f แชร์ 34

t ทวีต 4

g+1 0

อีเมลข่าว

ก ก ปรับขนาดอักษร

พิมพ์

ผลสำรวจ PwC ซึ่งถูกจัดทำขึ้นผ่านการสอบถามความคิดเห็นจากผู้หญิงเจนวาย หรือมิลเลนเนียลกว่า 40,000 รายใน 18 ประเทศชั้นนำระบุว่า ผู้หญิงเจนวายได้เข้ามามีบทบาทอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ และขับเคลื่อนองค์กร โดยมีสาเหตุหลักมาจากอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิงที่เพิ่มสูงขึ้น (Global female labour force participation) ในขณะที่สัดส่วนเพศชายลดลง จึงเป็นที่คาดว่าผู้หญิงอีกเกือบ 1 พันล้านคน จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วง 10 ปีข้างหน้า

"ประเด็นเรื่องของ Gender diversity หรือความหลากหลายทางเพศ ถือเป็นเรื่องเร่งด่วนขององค์กรยุคใหม่ ฟังดูอาจจะเป็นเรื่องผิวเผิน แต่เรามองว่าถึงเวลาแล้วที่ผู้นำทั้งหลายต้องหันมาดูยุทธศาสตร์ในการบริหารคนในองค์กรของตัวเองว่าตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในทุกรุ่น รวมทั้งผู้หญิงเจนวายหรือไม่"

"ผลสำรวจยังบอกอีกว่าไม่เพียงแต่ผู้หญิงเจนวายจะมีสัดส่วนการได้รับการศึกษาสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับเพศตรงข้าม แต่คนกลุ่มนี้กำลังทะลักเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าคนรุ่น Baby Boomer ที่เตรียมจะเกษียณหรือรุ่นอื่น ๆ ดังนั้นสิ่งที่เกิดขึ้นคือทำไมสัดส่วนผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Woman at the Top) ยังคงมีน้อยมาก"

ตามรายงานของธนาคารโลก 2012 World Development Report on Gender Equality and Development ระบุว่า มีผู้หญิงจำนวนถึง 552 ล้านคน เข้าสู่ตลาดแรงงานโลกระหว่างปี พ.ศ. 2523-2553 ในขณะที่จำนวนการสมัครเข้ารับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยของผู้หญิงก็มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นสูงกว่านักศึกษาชายเกือบสองเท่าในช่วงที่ผ่านมา

ถึงตรงนี้ "วิไลพร" จึงบอกว่า นอกจากนี้อีกยังมีผู้หญิงที่กำลังศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยอยู่ในประเทศต่าง ๆ ในโลกมากกว่าผู้ชาย ทั้งยังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในจำนวนที่มากกว่า แถมมีสัดส่วนเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทสูงกว่าที่ 56% เปรียบเทียบกับเพศชายที่ 44%

"สำหรับ PwC เองเรามีผู้หญิงคิดเป็นสัดส่วน 50% ของพนักงานทั้งหมด และภายในปี 2559 คาดว่า 80% ของพนักงานทั้งหมดจะเป็นเจนวาย ตรงนี้สะท้อนให้เห็นถึงเทรนด์ทั่วโลก เพราะแต่ละปีเรารับเด็กเจนวายกว่า 20,000 คน โดยครึ่งหนึ่งในนั้นเป็นผู้หญิง"

"ดังนั้นความท้าทายของผู้หญิงทำงานยุคเจนวาย ต่อปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างหญิง-ชายในที่ทำงาน (Gender Equality at a Workplace) ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ก่อให้เกิดภาวะขาดแคลนผู้นำหญิงในองค์กร โดยผลสำรวจพบว่า ในขณะที่นายจ้างมีการหยิบยกประเด็นเรื่องความหลากหลายทางเพศมาพูดถึงในที่ทำงาน พนักงานหญิงที่เป็นเจนวายกว่าครึ่ง หรือ 55% ยังคงเชื่อว่าตัวเองไม่ได้รับโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกับเพศชายอย่างแท้จริง"

"ผู้หญิงทำงานเจนวายเกือบ 1 ใน 3 หรือ 29% เชื่อว่า นายจ้างยังคงมีอคติต่อเพศหญิงในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาที่มีการพิจารณาเลื่อนขั้น-เลื่อนตำแหน่ง เพราะผลสำรวจพบว่า นายจ้างในประเทศสเปน (40%), เยอรมนี (39%) และรัสเซีย (35%) มีแนวโน้มที่จะมีอคติต่อเพศหญิงมากที่สุด ในขณะที่จีน (6%) และบราซิล (5%) มีอคติน้อยที่สุด"

นอกจากนี้ ภาพลักษณ์ แบนด์ และชื่อเสียงขององค์กร อุตสาหกรรม หรือนายจ้าง ยังถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้หญิงเจนวาย โดย 58% กล่าวว่าเลือกที่จะไม่ทำงานใน Sector หรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียงที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตในหน้าที่การงานของผู้หญิง

โดยผลจากการสำรวจพบว่า กลุ่มให้บริการทางการเงิน (Financial Services) พลังงานและปิโตรเคมี (Oil&Gas) มีแนวโน้มที่ผู้หญิงเจนวายจะหลีกเลี่ยงทำงานด้วยมากที่สุด เนื่องจากความเข้าใจที่ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีผู้ชายครองสัดส่วนมากกว่า (Male-dominated) จึงทำให้โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมีน้อยกว่า รวมทั้งการเดินทางที่มากเกินไป หรือการย้ายไปประจำ หรือทำงานในสถานที่ห่างไกล หรือเป็นพื้นที่เสี่ยงต่าง ๆ

ถึงตรงนี้ "วิไลพร" กล่าวเพิ่มเติมว่า ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารในบางอุตสาหกรรมต้องทำงานหนักมากขึ้นในการที่จะพยายามสื่อสารเพื่อขจัดแข็งหรือมุมมองในเชิงบวกของบริษัท หรืออุตสาหกรรมของตนให้แก่พนักงาน เช่น เงินเดือนโดยเฉลี่ยของ Sector นั้น ๆ อาจจะสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น หรือโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย และสร้างความแตกต่างอย่างแท้จริง

"ด้วยความเข้าใจที่ว่า It's still a man's world หรือผู้ชายยังครองโลก มีอยู่ในหมู่ผู้หญิงทำงานส่วนใหญ่ ผู้ประกอบการจำเป็นที่จะต้องทำให้ได้มากกว่าพูด ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ และมีกระบวนการคัดเลือก และพัฒนา รวมทั้งรักษาคนที่เป็น Talent กลุ่มนี้ให้ได้อย่างแท้จริง"

ผลสำรวจยังระบุอีกว่า พนักงานหญิงในกลุ่มเจนวายให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) มากกว่าคนรุ่นอื่น ๆ โดย 97% กล่าวว่าความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกหรือปรับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงาน หรือทำงานจากที่บ้าน และมีเวลาให้กับตัวเองอย่างเหมาะสมนอกเวลางาน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

โดยปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่พนักงานหญิงในกลุ่มเจนวายคำนึงถึง ได้แก่ การได้รับ Feedback แบบตัวต่อตัว และสม่ำเสมอจากนายจ้าง โดย 51% ต้องการได้รับ Feedback ที่สร้างสรรค์ สามารถนำจุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และมีการพูดคุยกันแบบเห็นหน้า ไม่ผ่านทางอีเมล ถึงแม้ว่าตนจะอยู่ในโลกดิจิทัล และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารก็ตาม

นอกจากนี้ ผู้หญิงเจนวายเกือบ 70% มองหาโอกาสการทำงานในต่างประเทศ แม้ในปัจจุบันสัดส่วนผู้หญิงที่ถูกส่งไปเป็นพนักงานประจำอยู่ในต่างประเทศ (International assignee) จะมีอยู่เพียง 20% เท่านั้น

เหมือนอย่างนอร์เวย์ แชมป์ดัชนีผู้หญิงในการทำงาน (PwC's Women in Work Index) รองลงมาคือเดนมาร์ก และสวีเดนที่ติดอันดับให้อยู่ใน 3 อันดับแรกของปีนี้ โดยมีสาเหตุจากอัตราการว่างงานเพศหญิง (Female unemployment rate) และช่องว่างค่าตอบแทนเทียบเพศชาย (Gender pay gap) ที่อยู่ในระดับต่ำ

ขณะที่เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น ก็เป็นอีกประเทศหนึ่งในเอเชียที่ถูกจัดอันดับให้อยู่กลุ่มดัชนีผู้หญิงในการทำงาน เพียงแต่อยู่ในอันดับท้าย ๆ

นอกจากนั้น PwC ยังจัดทำดัชนีโดยจัดอันดับประเทศในกลุ่มองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และการพัฒนา (The Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD) 27 ประเทศ โดยใช้เกณฑ์สำคัญ 5 ประการเป็นตัวชี้วัด ประกอบด้วย ความเสมอภาคด้านรายได้ (25%) อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิง (25%) ช่องว่างระหว่างอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิงและเพศชาย (20%) อัตราการว่างงานของเพศหญิง (20%) และสัดส่วนของพนักงานเพศหญิงที่ทำงานเต็มเวลา (10%)

โดยเรื่องนี้ "ริไลพร" ให้ข้อมูลว่า แม้ไทยจะไม่ได้ถูกจัดอันดับอยู่ในดัชนีนี้ แต่ที่ผ่านมาเราเห็นความพยายามของทั้งภาครัฐและเอกชนที่พยายามจะลดช่องว่างระหว่างเพศ รวมทั้งผลักดันให้ผู้หญิงรุ่นใหม่มีบทบาทในสังคม เข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมทั้งบริหารธุรกิจองค์กรมากขึ้น ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี

"ในส่วนของภาคธุรกิจ สิ่งที่เราทำได้เลยโดยไม่ต้องรอให้เออีซีมาถึง คือการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารคนให้เหมาะสม และเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะอย่าลืมว่าประเด็นเรื่องของคนจะเข้ามามีบทบาทสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังเปิดเออีซี การโยกย้ายแรงงานจะเป็นไปอย่างเสรีมากขึ้น หากผู้บริหารไม่สามารถตอบโจทย์เหล่านี้ได้ ความเสี่ยงเรื่องของสงครามแย่งชิงคนเก่ง (Talent war) และสมองไหลจะกลายเป็นปัญหาคุกคามเกินกว่าจะแก้ไขได้"

เพราะฉะนั้น ผู้บริหารองค์กรทั้งหลาย เมื่อเห็นผลจากการสำรวจของ PwC คงจะเฉยชาต่อไปอีกไม่ได้เสียแล้ว เพราะอนาคตขององค์กรและบุคลากรอยู่ในมือของพวกคุณทั้งสิ้น