

วันที่: 25 กรกฎาคม 2557

แหล่งที่มา: เว็บไซต์ ThaiPR

<http://www.thaipr.net/general/559081>

PwC เผย ‘ช่องว่างทักษะ’ จุดบอดธุรกิจโลก ชี้อิทธิพลเทคโนโลยี-วิศวกรรม-คอมพิวเตอร์กระทบมากที่สุด

PwC เผยองค์กรทั่วโลกประสบปัญหาช่องว่างทักษะบุคลากร (Skills gap) ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานความสามารถสูง แม้แนวโน้มการจ้างงานเพิ่มขึ้น พบอุตสาหกรรมเทคโนโลยี วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ประสบปัญหาหนักสุด เน้นภาครัฐเร่งผลักดันนโยบายพัฒนาทักษะแรงงานให้ทันความต้องการของตลาด อีกทั้งภาคธุรกิจควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษา จัดอบรมเพิ่มทักษะแรงงานและหาทางรักษาบุคลากรดีของไทยเจอปัญหาเดียวกัน ขาดแคลนคนเก่งในกลุ่มเทคโนโลยี-คอมพิวเตอร์

นาย ศิระ อินทรกำแหงชัย ประธานกรรมการบริหาร บริษัท PwC ประเทศไทย เปิดเผยถึงผลการสำรวจความท้าทายทาเลนต์ (Talent Challenge: Adapting to growth) ที่ทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและซีอีโอกว่า 1,300 ราย ใน 68 ประเทศว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะกลายเป็นปัญหาระดับโลกที่บริษัทต่างๆ กำลังเผชิญ โดยซีอีโอถึง 63% ทั่วโลกต่างระบุว่า ปัญหาการขาดแคลนลูกจ้างที่มีทักษะ (Skilled employees) ตรงกับประเภทของงาน กลายเป็นความเสี่ยงอันดับต้นๆ ในการดำเนินธุรกิจ

“ปัจจุบันการเฟ้นหาทาเลนต์ที่มีทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งของงาน กลายเป็นปัจจัยเสี่ยงประการสำคัญของภาคธุรกิจ ไม่แพ้การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไร” นายศิระ กล่าว

“ซีอีโอทั่วโลกถึง 50% มีแนวโน้มที่จะจ้างงานเพิ่มในอีก 12 เดือนข้างหน้า แต่ปัญหาที่น่ากังวลที่สุด คือการจ้างคนที่มีความสามารถหรือคุณสมบัติเหมาะสมกับงานอย่างแท้จริง ผลสำรวจของเราพบว่า ผู้บริหารในฝั่งแอฟริกาและ เอเชียมองปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานทักษะส่งผลกระทบต่อธุรกิจของตนมากที่สุดในโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเทคโนโลยี วิศวกรรมและคอมพิวเตอร์”

นายศิระกล่าวว่า แนวโน้มการจ้างงานของภาคธุรกิจเติบโตเพิ่มขึ้น หลังทิศทางเศรษฐกิจโลกเริ่มฟื้นตัวจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจถดถอยในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยผลสำรวจระบุว่า บรรดาผู้บริหารของหลายๆ องค์กรทั่วโลกหันมาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจากแนวทางการบริหารเพื่อความอยู่รอด (Survival mode) สู่การบริหารที่มุ่งสร้างความเติบโตทางธุรกิจ (Growth mode) มากขึ้น

ทั้งนี้ ผลสำรวจพบว่า ผู้บริหารในกลุ่มประเทศตะวันออกถึง 71% มองหาการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดในโลกในอีก 12 เดือนข้างหน้า รองลงมาคือเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ 54% ตามด้วยจีนและฮ่องกงที่ 53% โดยกลุ่มธุรกิจที่ต้องการเพิ่มจำนวนพนักงาน (Headcount) มากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมประเภทธุรกิจบริการ (Business service) 51% ประกันภัย (Insurance) 49% และเทคโนโลยี (Technology) 46%

นายศิริกล่าวต่อว่า การช่วยเหลือจากภาครัฐยังเป็นสิ่งสำคัญอีกประการที่บรรดาผู้บริหารต้องการ โดยชี้ว่า 41% เรียกร้องให้ภาครัฐพิจารณาการผลักดันแนวทางและนโยบายที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาทางด้านฝีมือแรงงาน โดยให้ถือเป็นภาระกิจเร่งด่วน 3 อันดับแรกในการบริหารประเทศ ขณะที่ผู้บริหารอีก 52% กล่าวว่า นโยบายบางประการของภาครัฐเป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการจ้างงาน และดึงดูดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

“สิงคโปร์ถือเป็นตัวอย่างที่ดีของประเทศที่มีมาตรการในการดึงดูดและเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเป็นประเทศที่ถูกจัดให้อยู่อันดับ 5 ในแง่ของการมีมาตรการด้านแรงงานที่ส่งเสริมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำธุรกิจมากที่สุดในโลก” [1] นายศิริกล่าวและมองว่าไทยหาวิธีมัดใจคนเก่ง

ช่องว่างแรงงานทักษะที่กว้างขึ้นและค่าแรงที่สูงขึ้นในตลาดเกิดใหม่ส่งผลให้บรรดาบริษัทข้ามชาติ (Multinational corporations: MNCs) หลายรายเบนเข็มมาเฟ้นหาบุคลากรหรือเด็กจบใหม่จากจีนและอินเดียเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้านอย่าง อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ แต่ในขณะเดียวกันก็มีแนวโน้มที่ลูกจ้างของประเทศเหล่านี้จะหันมาสนใจร่วมงานกับบริษัทหรือธุรกิจภายในประเทศมากขึ้นเช่นกัน นายศิริกล่าว

สำหรับตลาดแรงงานในประเทศไทย นาย ศิริ กล่าวว่่า ปัจจุบันไทยมีแรงงานกว่า 38 ล้านคน โดยในจำนวนนี้แบ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงเพียง 10-15% เท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมา ผู้บริหารบริษัทไทยหลายราย ได้มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการคัดเลือกพนักงานหรือหา talent ที่มีความสามารถที่หลากหลายมากขึ้นกว่าแต่ก่อน ไม่ว่าจะเป็นความสามารถทางด้านเทคโนโลยี หรือมีความรู้พื้นฐานด้านคลาวด์คอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ องค์กรบางแห่งยังเริ่มหันมาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR data analytics) เพื่อนำมาข้อมูลเชิงลึกที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการเฟ้นหาลูกจ้าง รวมทั้งคาดการณ์ทักษะพิเศษของพนักงานที่บริษัทต้องการเหมาะสมกับแผนงานและการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานขององค์กร

นายศิริกล่าวว่า การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะมีแนวโน้มที่อาจขยายผลไปสู่การแย่งชิงบุคลากร หรือลูกตามกลายเป็นสงครามสมองไหล (Talent War) ได้ในระยะข้างหน้า ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องนำแนวทางใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาและรักษา talent อย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้ รวมทั้งต้องทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดอบรมหรือหาหลักสูตรการศึกษาที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติม ทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อสร้างความได้เปรียบ และได้พนักงานที่ตรงกับความต้องการของธุรกิจของตนอย่างแท้จริง

ในส่วนของระดับองค์กร นาย ศิริ กล่าวว่่า ปัจจัยที่สำคัญที่ผู้ประกอบการธุรกิจต้องมี คือ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในด้านต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนสายงาน ให้เหมาะกับตำแหน่งและทักษะของพนักงานแต่ละคน

นอกจากเหนือจากการสร้างจุดเด่นเพื่อดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาวแล้ว นายศิริกล่าวว่า ความท้าทายที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งของผู้ประกอบการ คือ การมีระบบการให้ผลตอบแทน การปรับอัตราเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม โดยต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการให้ผลตอบแทนแก่ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพสูง (High performer) แยกออกจากพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแบบกลางๆ หรือมีประสิทธิพลต่ำ รวมทั้งต้องมีการกำหนด Career path ที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้างว่า ตนก็สามารถพัฒนาไปเป็นผู้นำองค์กรได้ในอนาคต

ผลสำรวจยังชี้ว่าผู้บริหารทั่วโลกมากถึง 93% ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาบุคลากรในองค์กร แต่มีผู้บริหารมากถึง 62% เช่นกันที่ยังไม่ได้มีการกำหนดแนวทางการจัดการอย่างเป็นรูปธรรม