

วันที่: 25 กรกฎาคม 2557

แหล่งที่มา: เว็บไซต์ Thanonline

http://www.thanonline.com/index.php?option=com_content&view=article&id=240172&catid=176&Itemid=524

PwC สำรวจซีอีโอ 68 ประเทศวิตกปัญหาขาดแคลนลูกจ้างที่มีทักษะตรงกับประเภทงาน

บริษัท PwC ประเทศไทย (ไพร์ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส) หนึ่งในเครือข่ายบริษัทผู้ให้บริการด้านการตรวจสอบบัญชี บริการให้คำปรึกษาด้านภาษี และบริการให้คำปรึกษาทางธุรกิจรายใหญ่ของโลก เผยรายงานล่าสุด The Talent Challenge: Adapting to growth

ผลสำรวจนี้ถูกจัดทำขึ้นระหว่างเดือนกันยายนถึงธันวาคม พ.ศ. 2556 โดยทำการสำรวจบรรดาผู้บริหารและซีอีโอของบริษัทชั้นนำจำนวนทั้งสิ้น 1,344 รายใน 68 ประเทศทั่วโลก

องค์กรทั่วโลกกำลังประสบปัญหาช่องว่างทักษะบุคลากร (Skills gap) ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานความสามารถสูง แม้แนวโน้มการจ้างงานเพิ่มขึ้น พบอุตสาหกรรมเทคโนโลยี วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ประสบปัญหาหนักสุด ภาครัฐเร่งผลักดันนโยบายพัฒนาทักษะแรงงานให้ทันความต้องการของผู้ผลิต อีกทั้งภาคธุรกิจควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษา จัดอบรมเพิ่มทักษะแรงงานและหาทางรักษาบุคลากร ชี้ไทยเจอปัญหาเดียวกัน ขาดแคลนคนเก่งในกลุ่มเทคโนโลยี-คอมพิวเตอร์

ผลจากบทวิเคราะห์ที่น่าสนใจ ได้แก่

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะกลายเป็นปัญหาระดับโลกที่บริษัทต่างๆ กำลังเผชิญอยู่ โดยซีอีโอมากถึง 63% ทั่วโลกต่างระบุว่า ปัญหาการขาดแคลนลูกจ้างที่มีทักษะ (Skilled employees) ตรงกับประเภทของงานกลายเป็นความเสี่ยงอันดับต้นๆ ในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันแม้ว่าซีอีโอทั่วโลกถึง 50% มีแนวโน้มที่จะจ้างงานเพิ่มขึ้นในระยะข้างหน้า

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

ผู้บริหารในฝั่งแอฟริกาและอาเซียนมองปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานทักษะส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของตนมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเทคโนโลยี วิศวกรรมและคอมพิวเตอร์

ซีอีโอกว่า 41% เรียกร้องให้ภาครัฐพิจารณาการผลักดันแนวทางและนโยบายที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาทางด้านฝีมือแรงงาน โดยให้อือเป็นภาระกิจเร่งด่วน 3 อันดับแรก ในขณะที่ผู้บริหารอีก 52% กล่าวว่า นโยบายบางประการของภาครัฐเป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการจ้างงาน และดึงดูดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

ช่องว่างแรงงานทักษะที่กว้างขึ้นและค่าแรงที่สูงขึ้นในตลาดเกิดใหม่ส่งผลให้บรรดาบริษัทข้ามชาติ (Multinational corporations: MNCs) หลายราย เบนเข็มมาเฟ้นหาบุคลากรหรือเด็กจบใหม่จากจีนและอินเดียเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้านอย่าง อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ แต่ในขณะเดียวกันก็มีแนวโน้มที่ลูกจ้างของประเทศเหล่านี้จะหันมาสนใจร่วมงานกับบริษัทหรือธุรกิจภายในประเทศมากขึ้นเช่นกัน

ปัจจุบันไทยมีแรงงานกว่า 38 ล้านคน โดยในจำนวนนี้แบ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงเพียง 10-15% เท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมา ผู้บริหารบริษัทไทยหลายรายได้มีการปรับกลยุทธ์ในการคัดเลือกพนักงานหรือหา talent ที่มีความสามารถที่หลากหลายมากขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นความสามารถทางด้านเทคโนโลยี หรือมีความรู้พื้นฐานด้านคลาวด์คอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ องค์กรบางแห่งยังเริ่มหันมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR data analytics) เพื่อนำมาข้อมูลเชิงลึกที่ได้มาช่วยประโยชน์ในการเฟ้นหาลูกจ้าง รวมทั้งคาดการณ์ทักษะพิเศษของพนักงานที่บริษัทต้องการเหมาะสมกับแผนงานและการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานขององค์กร

การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะมีแนวโน้มที่อาจขยายผลไปสู่การแย่งชิงบุคลากร หรือดุกลามกลายเป็นสงครามสมองไหล (Talent War) ได้ในระยะข้างหน้า ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องนำไอเดียใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนา และรักษา talent อย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ผู้ประกอบการก็ต้องมี คือ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นอกจากนี้ต้องมีระบบการให้ผลตอบแทน การปรับอัตราเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม