

Hoon Inside News Feed

[Home](#) > [News Feed](#)**PwC เผย 'ช่องว่างทักษะ' จุดบอดธุรกิจโลก ชี้อิทธิพลของเทคโนโลยี-วิศวกรรม-คอมพิวเตอร์กระทบมากที่สุด**

สำนักข่าวหุ้นอินไซด์ (25 กรกฎาคม 2557) --- บริษัท PwC ประเทศไทย (ไพร์ซฮอเวอร์เฮาส์คอปอเรตส์) 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 เน้นภาครัฐเร่งผลักดันนโยบายพัฒนาทักษะแรงงานให้ทันความต้องการของผู้ผลิต อีกทั้งภาครัฐก็ควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษา จัดอบรมเพิ่มทักษะแรงงานและหาทางรักษาบุคลากร ชี้อย่างไรที่จะเอาชนะปัญหาเหล่านี้ได้

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% เรียกร้องให้ภาครัฐพิจารณาการผลักดันแนวทางและนโยบายที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาทางด้านฝีมือแรงงานโดยให้ถือเป็นภารกิจเร่งด่วน 3 อันดับแรก ในขณะที่ผู้บริหารอีก 52% กล่าวว่า นโยบายบางประการของภาครัฐเป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการจ้างงาน และดึงดูดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ
- ช่องว่างแรงงานทักษะที่กว้างขึ้นและค่าแรงที่สูงขึ้นในตลาดเกิดใหม่ส่งผลให้บรรดาบริษัทข้ามชาติ (Multinational corporations: MNCs) หลายราย เบนเข็มมาเพิ่มหาบุคลากรหรือเด็กจบใหม่จากจีนและอินเดียเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้านอย่าง อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ แต่ในขณะเดียวกันก็มีแนวโน้มที่ลูกจ้างของประเทศเหล่านี้จะหันมาสนใจร่วมงานกับบริษัทหรือธุรกิจภายในประเทศมากขึ้นเช่นกัน
- ปัจจุบันไทยมีแรงงานกว่า 38 ล้านคน โดยในจำนวนนี้แบ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงเพียง 10-15% เท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมา ผู้บริหารบริษัทไทยหลายรายได้มีการปรับกลยุทธ์ในการคัดเลือกพนักงานหรือหาบุคลากรที่มีความสามารถที่หลากหลายมากขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นความสามารถทางด้านเทคโนโลยี หรือมีความรู้พื้นฐานด้านคลาวด์คอมพิวเตอร์ ซึ่งนอกจากนี้ องค์กรบางแห่งยังเริ่มหันมาใช้บริการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR data analytics) เพื่อนำมาข้อมูลเชิงลึกที่ได้มาช่วยประกอบการตัดสินใจในการเพิ่มหาบุคลากร รวมทั้งคาดการณ์ทักษะพิเศษของพนักงานที่บริษัทต้องการเหมาะสมกับแผนงานและการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานขององค์กร
- การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะมีแนวโน้มที่อาจขยายผลไปสู่การแย่งชิงบุคลากร หรือลูกกลายกลายเป็นสงครามสมองไหล (Talent War) ได้ในระยะข้างหน้า ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องนำเอาไอเดียใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนา และรักษาบุคลากรอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ผู้ประกอบการธุรกิจต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นอกจากนี้ก็ต้องมีระบบการให้ผลตอบแทน การปรับอัตราเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม

(ธนัสสรณ์ เปี่ยมสมบูรณ์ เรียบเรียง ; โทร 02-664-4451-2 อีเมล: reporter@hooninside.com)

ที่มา: หุ้นอินไซด์

วันที่ : 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2557