

กรุงเทพธุรกิจ

bangkokbiznews.com

หน้าหลัก NOW26 การเมือง ธุรกิจ การเงิน-การลงทุน อสังหาริมทรัพย์ ยานยนต์ ไอที-นวัตกรรม ไลฟ์สไตล์

ไอที-นวัตกรรม

วันที่ 28 กรกฎาคม 2557 18:19

'ช่องว่างทักษะ' จุดบอดธุรกิจโลก

โดย : กรุงเทพธุรกิจออนไลน์

'ทีดับบลิวซี' เผยองค์กรทั่วโลกประสบปัญหาช่องว่างทักษะบุคลากร ส่งผลภาวะขาดแคลนแรงงานความสามารถสูง

แม้แนวโน้มการจ้างงานเพิ่มขึ้น
อุตสาหกรรมเทคโนโลยี
วิศวกรรม คอมพิวเตอร์ประสบ
ปัญหาหนักสุด

แนะภาครัฐเร่งผลักดันนโยบาย
พัฒนาทักษะแรงงานให้ทัน
ความต้องการตลาด ภาคธุรกิจ
ควรร่วมมือการศึกษา'
class='anchor-link'
target='_blank'>สถาบันการ
ศึกษาจัดอบรมเพิ่มทักษะแรง
งานและหาทางรักษา "ทาเลนต์"
ซี "ไทย" เจอปัญหาเดียวกัน
ขาดแคลนคนเก่งกลุ่ม
เทคโนโลยี-คอมพิวเตอร์

นายดิเรก อันทระกำจรชัย ประธานกรรมการบริหาร บริษัท ทีดับบลิวซี ประเทศไทย เผยผล
สำรวจความท้าทาย (Talent Challenge: Adapting to growth) อ้างอิงการเก็บข้อมูลจากผู้
บริหารและซีอีโอกว่า 1,300 ราย ใน 68 ประเทศ ว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ
กลายเป็นปัญหาระดับโลกที่บริษัทต่างๆ กำลังเผชิญ

ซีอีโอ 63% ทั่วโลกระบุว่า ปัญหาการขาดแคลนลูกจ้างที่มีทักษะตรงกับประเภทงาน กลายเป็น
ความเสี่ยงอันดับต้นๆ ในการดำเนินธุรกิจ

"ปัจจุบันการเพิกเฉยหาทาเลนต์ที่มีทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งงานเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญของภาค
ธุรกิจ ไม่แพ้การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน หรือความสามารถทำกำไร"

วิกฤติขาดแรงงานทักษะ

รายงาน ระบุว่า ซีอีโอทั่วโลก 50% มีแนวโน้มจะจ้างงานเพิ่มอีก 12 เดือนข้างหน้า แต่ปัญหา
ที่น่ากังวลที่สุด คือ การจ้างคนที่มีความสามารถหรือคุณสมบัติเหมาะสมกับงานอย่างแท้จริง
ผู้บริหารฝั่งแอฟริกาและอาเซียนมองปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานทักษะ ส่งผลกระทบ
ต่อการดำเนินธุรกิจของตนมากที่สุดในโลก โดยเฉพาะกลุ่มเทคโนโลยี วิศวกรรมและ
คอมพิวเตอร์

แนวโน้มการจ้างงานของภาคธุรกิจเติบโตเพิ่มขึ้น หลังทิศทางเศรษฐกิจโลกเริ่มฟื้นตัว ผลสำรวจระบุว่า บรรดาผู้บริหารหลายๆ องค์กรทั่วโลกหันมาปรับเปลี่ยนรูปแบบบริหารจากแนวทางการบริหารเพื่อความอยู่รอด สู่การบริหารที่มุ่งสร้างความเติบโตทางธุรกิจมากขึ้น

ผลสำรวจพบว่า ผู้บริหารกลุ่มประเทศตะวันออกถึง 71% มองหาการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดในโลกอีก 12 เดือนข้างหน้า รองลงมาคือ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 54% ตามด้วยจีนและฮ่องกงที่ 53%

กลุ่มธุรกิจที่ต้องการเพิ่มจำนวนพนักงานมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมประเภทธุรกิจบริการ 51% ประกันภัย 49% และเทคโนโลยี 46%

นายดิเรก กล่าวว่า การช่วยเหลือจากภาครัฐยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่โอ้โอกว่า 41% เรียกร้องให้ภาครัฐพิจารณาผลักดันแนวทางและนโยบายที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ถือเป็นภารกิจเร่งด่วน 3 อันดับแรกในการบริหารประเทศ

ขณะที่ผู้บริหารอีก 52% กล่าวว่า นโยบายบางประการของภาครัฐเป็นอุปสรรคต่อความสามารถจ้างงาน และดึงดูดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

"สิงคโปร์เป็นตัวอย่างที่ดีของประเทศที่มีมาตรการดึงดูดและเคลื่อนย้ายแรงงาน ถูกจัดให้อยู่อันดับ 5 ในแง่การมีมาตรการด้านแรงงานที่ส่งเสริมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำธุรกิจมากที่สุดในโลก" นายดิเรก กล่าว

นายธีรวัฒน์ ใจคนเก่ง

ช่องว่างแรงงานทักษะที่กว้างขึ้นและค่าแรงที่สูงขึ้นในตลาดเกิดใหม่ ส่งผลให้บรรดาบริษัทข้ามชาติหลายรายเบนเข็มมาเฟ้นหาบุคลากรหรือเด็กจบใหม่จากจีนและอินเดียเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้านอย่าง อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ ขณะเดียวกัน มีแนวโน้มที่ลูกจ้างของประเทศเหล่านี้ จะหันมาสนใจร่วมงานกับบริษัทหรือธุรกิจภายในประเทศมากขึ้น

สำหรับตลาดแรงงานในไทย นายดิเรก กล่าวว่า ปัจจุบันไทยมีแรงงานกว่า 38 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงเพียง 10-15% เท่านั้น

อย่างไรก็ดี ที่ผ่านมามีผู้บริหารบริษัทไทยหลายราย ได้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์คัดเลือกพนักงานหรือหาเลนต์ที่มีความสามารถหลากหลายมากขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นความสามารถด้านเทคโนโลยี หรือมีความรู้พื้นฐานคลาวด์ คอมพิวเตอร์

ขณะที่ องค์กรบางแห่งเริ่มหันมาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงทางด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกที่ได้มาใช้ประโยชน์เพื่อเฟ้นหาลูกจ้าง รวมทั้งคาดการณ์ทักษะพิเศษของพนักงานที่บริษัทต้องการเหมาะสมกับแผนงานและการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานขององค์กร

นายดิเรก กล่าวว่า การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ มีแนวโน้มขยายผลไปสู่การแย่งชิงบุคลากร หรือลูกกลามกลายเป็นสงครามสมองไหลได้ในระยะข้างหน้า จึงจำเป็นต้องนำแนวทางใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนา และรักษาหาเลนต์อย่างเร่งด่วนเพื่อให้แข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้

อีกทั้งต้องทำงานร่วมการศึกษา' class="anchor-link" target="_blank">สถาบันการศึกษาในการจัดอบรม หรือหาหลักสูตรการศึกษาที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติมทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อสร้างความได้เปรียบ และได้พนักงานที่ตรงความต้องการของธุรกิจอย่างแท้จริง

ส่วนระดับองค์กร ปัจจัยสำคัญที่ผู้ประกอบการธุรกิจต้องมี คือ ความสามารถปรับตัวให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถด้านต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนสายงาน ให้เหมาะกับตำแหน่งและทักษะของพนักงานแต่ละคน