

วันที่: 27 มกราคม 2558

แหล่งที่มา: เว็บไซต์ Money & Banking

<http://www.moneyandbanking.co.th/analysis.php?isb=isb007&newsID=10611>

PwC เผยธุรกิจทั่วโลกเล็งส่งพนักงานเรียนรู้งานต่างแดนเพิ่มขึ้น แต่ห่วงไม่คุ้มค่าเงินลงทุน



PwC (Consulting) ประเทศไทย หนึ่งในเครือข่ายบริษัทผู้ให้บริการทางด้านการตรวจสอบบัญชี บริการให้คำปรึกษาทางด้านภาษี และบริการให้คำปรึกษาทางธุรกิจรายใหญ่ของโลกเผยผลสำรวจล่าสุด Modern mobility survey – Moving people with purpose

องค์กรและภาคธุรกิจทั่วโลกมีแผนที่จะโยกย้ายพนักงานของตนไปประจำที่สาขาต่างประเทศ (Mobility Programme) มากขึ้นถึง 50% ภายในปี 2563 โดยหวังเพิ่มทักษะการเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร แต่ยังห่วงผลลัพธ์ที่ได้ว่าอาจไม่คุ้มค่าเงินลงทุน หรือส่งพนักงานไปเรียนรู้งานต่างแดนแต่กลับไม่ตอบโจทย์ตามที่คาดหวัง ซึ่งแนวโน้มองค์กรจะปรับแผนส่งบุคลากรไปเรียนรู้งานต่างประเทศช่วงสั้นแทน เพื่อลดต้นทุน พร้อมเดือนธุรกิจไทยปรับกลยุทธ์เตรียมรับมือคอนเทนต์สมองไหลออกนอก เน้นหาแนวทางดึงดูดคนเก่งให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

ทั้งนี้ ผลสำรวจถูกจัดทำขึ้นผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารชั้นนำทั่วโลกกว่า 200 รายระหว่างเดือนสิงหาคมถึง กันยายนในปีที่ผ่านมา

ผลจากการสำรวจที่น่าสนใจ ได้แก่

- องค์กรระดับโลกเพียง **8%** เท่านั้นที่สามารถคำนวณต้นทุนในการโยกย้ายพนักงานของตนได้ และมีเพียงแค่ **9%** ที่สามารถวัดผลตอบแทนจากการลงทุน (**Return on Investment**) ออกมาได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีผู้บริหารเพียง 6% เท่านั้นที่มั่นใจว่าแนวทางการโยกย้ายพนักงานไปประจำยังต่างประเทศหรือในต่างประเทศของบริษัทมีความสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ
- ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ยังมีตั้งแต่การที่องค์กรส่งบุคลากรไปประจำสาขาในต่างประเทศ โดยที่ทักษะของบุคลากรกลับไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของสายธุรกิจหรือแม้กระทั่งการปรับตัวของพนักงานให้เข้ากับสถานที่หรือประเทศที่ตนถูกโยกย้ายไป รวมไปถึงการจ้างแรงงานต่างด้าว (**Expatriates**) โดยจ่ายค่าตอบแทนที่สูงเกินไป ในขณะที่พนักงานประจำท้องถิ่นของบริษัทก็มีความสามารถหรือทักษะในระดับที่ไม่ต่างกัน
- การดำเนินการค้นหาบุคลากรที่มีความสามารถของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (**Human Resources**) ของหลายบริษัททั่วโลกยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดการลงทุนด้านข้อมูลและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพธุรกิจโดยรวม นอกจากนี้ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการด้านการโยกย้ายพนักงานไปประจำสาขาต่างประเทศของแผนกบุคคลของบริษัทบางรายก็ยังอยู่ในระดับต่ำ
- รูปแบบของการโยกย้ายพนักงานไปประจำที่สาขาต่างประเทศจะเปลี่ยนไปเป็นลักษณะของการมอบหมายงานแบบโปรเจกต์ระยะสั้น (**Short-Term Assignments**) มากขึ้นถึงสองเท่า หรือราว **58%** ในช่วงอีก 5 ปีข้างหน้า ขณะที่โปรเจกต์ที่มีการนำนักธุรกิจต่างชาติ (**International Business Travellers**) เข้ามาช่วยการจัดการหรือแชร์ความรู้และการแลกเปลี่ยนพนักงานระหว่างประเทศ (**Talent Swaps**) จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นเป็นอันดับรองลงมา โดยพบว่า มีผู้บริหารถึง 57% หรือ 1 ใน 5 ที่ระบุว่าตนมีแผนที่จะแลกเปลี่ยนตัวพนักงานกันมากขึ้นในอีก 2 ปีข้างหน้า
- ความท้าทาย 3 อันดับแรกของการส่งพนักงานไปประจำสาขาต่างประเทศ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับด้านภาษีและกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง การดูแลสวัสดิภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และผลประโยชน์จากเงินบำนาญบำนาญ โดยพบว่า มีองค์กรเพียงแค่ 17% ที่มีนโยบาย ขั้นตอน กฎระเบียบ และการจัดการทางด้านภาษีที่ครอบคลุมชัดเจน
- ปัจจัยสำคัญที่จะมีส่วนผลักดันให้เกิดการโยกย้ายพนักงานขององค์กรมากขึ้น คือ การเปลี่ยนแปลงด้านภูมิศาสตร์หรือสถานที่ที่พนักงานที่มีศักยภาพหรือความสามารถสูง (**Talent**) เลือกทำงานในอนาคต ผลสำรวจระบุว่าภายในปี 2563 จะมีบัณฑิตที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปีอาศัยอยู่ในตลาดเกิดใหม่ (**Emerging Markets**) ถึงมากกว่า 50% ของบัณฑิตทั่วโลก โดยส่วนใหญ่ขยายตัวอยู่ในจีน 29% อินเดีย 12% และ อินโดนีเซีย 6%
- ผู้ประกอบการไทยต้องหันมาใส่ใจ ทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการคนในองค์กร (**Talent Management**) กันให้มากขึ้น เพราะจะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการทำธุรกิจควบคู่ไปกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน การมีพนักงานที่มีความสามารถสูงอยู่ในองค์กรจะช่วยเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัทได้ โดยเฉพาะในยามที่เศรษฐกิจยังคงมีความผันผวน