

1 ใน 4 องค์กรภูมิภาคอาเซียน
พร้อมขึ้นผู้นำด้านดิจิทัล

> 28



1 ใน 4 องค์กรภูมิภาคอาเซียน พร้อมขึ้นผู้นำด้านดิจิทัล

“Leaders 2020 study” ผลการศึกษาล่าสุดโดย เอสเอพี เอสอี และอีกริฟอร์ต อีโคโนมิคส์พบว่าปัจจุบันเกือบ 1 ใน 4 ของธุรกิจภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้เป็นผู้นำด้านดิจิทัลอย่างแท้จริง ตัวเลขดังกล่าวนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกซึ่งอยู่ที่ 16% โดยบริษัทที่มีผลดำเนินงานระดับสูงเหล่านี้มีการเติบโตของรายได้ที่สูงกว่า มีความร่วมมือจากพนักงานที่มากกว่า และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ครอบคลุมมากกว่า

องค์กรที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงเหล่านี้ ล้วนมีผู้บริหารที่สื่อสารกับพนักงานทั่วทั้งองค์กรด้วยกลยุทธ์แบบดิจิทัล มีการพัฒนาการบริหารจัดการและพัฒนาทักษะของพนักงานให้ทันสมัย และปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์กรธุรกิจมีพัฒนาการ

ขณะที่ ผลวิเคราะห์บริษัทในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จากผลการศึกษานี้ยังยืนยันถึงผลประโยชน์ของธุรกิจจากการมีความหลากหลายในองค์กร แสดงให้เห็นจากความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้นำในการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล และกลุ่มผู้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อความสำคัญของความหลากหลายในองค์กร ผู้นำด้านดิจิทัลทั่วโลกและผู้เข้าร่วมการสอบถามในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ล้วนเห็นว่า ความหลากหลายในองค์กรมีผลกระทบต่อด้านบวกต่อวัฒนธรรมภายในองค์กร (66% และ 62% ตามลำดับ) แต่มีเพียงกลุ่มผู้นำด้านดิจิทัลเท่านั้นที่เห็นผลประโยชน์ในด้านการเงิน (37% ต่อ 25%)

บริษัทต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เริ่มมีความหลากหลายในองค์กรมากขึ้นในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา โดย 3 ใน 4 ของผู้เข้าร่วมการสำรวจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้



ภาพ : ITinTT

เริ่มได้มองเห็นการพัฒนาด้านความหลากหลายในองค์กรที่เพิ่มขึ้นภายในองค์กรของตนเอง และ 42% มองเห็นการเพิ่มขึ้นของผู้บริหารจากกรรมการบริหาร และจากผู้บริหารระดับอาวุโสเปรียบเทียบกับ 67% และ 34% ทั่วโลก

อย่างไรก็ตาม มีสัดส่วนน้อยกว่า 40% ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่กล่าวว่าบริษัทของพวกเขาได้มีการจัดตั้งโปรแกรมส่งเสริมความหลากหลายในองค์กรขึ้นแล้ว โดยสามารถขยายโปรแกรมดังกล่าวเข้าไปได้อีกหลายภาคส่วน โดยเฉพาะในหมู่ผู้บริหารอาวุโส และระดับคณะกรรมการบริหาร

ผลการศึกษา Leaders 2020 study ยังพบว่า มีเพียง 61% ของผู้บริหารในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (เทียบกับ 55% ทั่วโลก) ที่เริ่มเกิดการตัดสินใจทางธุรกิจต่างๆ โดยใช้ดาต้าเป็นตัวขับเคลื่อน

กระนั้นก็ตาม เป็นที่น่าแปลกใจว่า มีเพียง 62% ของผู้บริหารในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (เทียบกับ 59% ทั่วโลก) มีความรู้สึกว่าการดำเนินงานในองค์กรของตนเองเปรียบพร้อมด้วยทักษะที่จำเป็นในการก้าว

ให้ทันตามเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ความหลากหลายเสริมไอเดีย

“สกอต รัสเซล” ประธานและกรรมการผู้จัดการของเอสเอพี ตะวันออกเฉียงใต้กล่าวว่า

กลุ่มแรงงานที่มีความหลากหลายนั้นสร้างเสริมให้เกิดไอเดียที่เป็นนวัตกรรมใหม่ที่มีความแข็งแกร่ง และในทางกลับกัน ยังแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจอันลึกซึ้งหลายอย่าง อย่างที่สามารถเกิดขึ้นได้จากความหลากหลายในองค์กรเท่านั้น นับเป็นความบังเอิญเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ที่การใช้ประโยชน์จากดาต้าเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ และการรักษาความหลากหลายของแรงงานในองค์กรจะเกิดขึ้นพร้อมกันในองค์กรที่มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับสูง”

จากผลสำรวจ Leaders 2020 ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ยังแสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้นำด้านดิจิทัลนั้น มีข้อดีมากมาย ไม่ว่าจะเป็น

ผู้นำที่แข็งแกร่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คือผู้ที่ใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย ในองค์กรและเทคโนโลยีดิจิทัล

สมรรถภาพด้านการเงินแข็งแกร่งขึ้น
76% ของผู้บริหารที่ได้รับการจัดประเภทว่าเป็นผู้นำด้านดิจิทัลนั้นมียาได้และการเติบโตของผลกำไรที่แข็งแกร่ง คิดเป็น 60 เปอร์เซ็นต์ของผู้บริหารทั้งหมดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

พนักงานมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมมากขึ้น การเป็นผู้นำด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพนั้น ไม่เพียงช่วยขับเคลื่อนได้มากกว่าสมรรถภาพด้านการเงินอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วยเช่นกัน โดยพบว่า 87% ของผู้นำด้านดิจิทัลมีพนักงานที่พึงพอใจมากขึ้น เมื่อเทียบกับสัดส่วนเพียง 51% ของผู้เข้าร่วมการสำรวจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้ 75% ของผู้นำด้านดิจิทัล ยังมีจำนวนพนักงานที่พึงพอใจจะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากบริษัทอื่นก็ตาม โดยคิดเป็น 45% ของผู้บริหารทั้งหมดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

กลยุทธ์การว่าจ้างที่เติบโตมากขึ้น ผู้นำด้านดิจิทัล มีแนวโน้มที่จะลงทุนในด้านการว่าจ้างพนักงานมากกว่า และมีกลยุทธ์การว่าจ้างงาน การพัฒนาศักยภาพพนักงานและการรักษาพนักงานในชั้นที่สูงกว่า ยกตัวอย่างเช่น 56% ของผู้นำด้านดิจิทัล จะแต่งตั้งพนักงานในองค์กรเข้าไปทำตำแหน่งที่ต้องการคนมากกว่าจะว่าจ้างบุคลากรจากภายนอก โดยคิดเป็น 33% ของผู้บริหารทั้งหมดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

คนยุคมิลเลนเนียล นำเทรนด์เปลี่ยน

ผลการศึกษาดังกล่าวยังพบว่า คนยุคมิลเลนเนียลนั้นสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำในองค์กรได้เร็วขึ้น โดย 22% ของผู้บริหารจากผลการศึกษา Leaders 2020 study ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ล้วนเป็นคนยุคมิลเลนเนียล เปรียบเทียบกับสัดส่วน 17% จากทั่วโลก

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสัดส่วนของผู้บริหารรุ่นใหม่ในภูมิภาคจะเพิ่มสูงขึ้น แต่มีสัดส่วนผู้บริหารในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพียง 45% เท่านั้น ที่มองว่าผู้นำองค์กรควรมีการทำงานร่วมกับพนักงานเพื่อพัฒนาอาชีพของพวกเขาให้สูงขึ้น ถือเป็นขั้นสำคัญในการฝึกฝนพนักงานในยุคมิลเลนเนียล ผู้บริหารรุ่นใหม่เหล่านี้กลับให้ความสำคัญกับความหลากหลายในองค์กรในแง่ของผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นจากบริษัทที่ให้คุณค่ากับความหลากหลายในองค์กร และใช้เวลาในการสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นจริง

ขณะที่ รายงานของ PwC หัวข้อ “Millennials at Work: Reshaping the Workplace” คนยุคมิลเลนเนียล

จะมีสัดส่วนคิดเป็น 50% ของแรงงานทั่วโลกภายในปี 2563 ดังนั้น การเริ่มฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารรุ่นใหม่จะเป็นใบเบิกทางที่ดีสู่การเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ควบคู่กับการที่ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรไม่ได้ถูกละเลยไปด้วย การดำเนินงานอย่างสมดุลนี้ ต้องอาศัยการสื่อสารระหว่างคนรุ่นเก่าและใหม่ ความหลากหลายของคนแต่ละยุคจึงมีความสำคัญไม่ต่างจากความหลากหลายด้านอื่นๆ ในองค์กร ทั้งคนยุคบูมเมอร์, เจนเอ็กซ์, และคนยุคมิลเลนเนียล ล้วนนำมาซึ่งมุมมองที่แตกต่างกันในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาพลังและความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กรให้คงอยู่

“ก้าวการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจดิจิทัลในปัจจุบัน ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่ช้าลงแต่อย่างใด ทั้งนี้ องค์กรที่ไม่มีการอัปเดตวิธีการทำงานสู่การเป็นผู้นำด้านดิจิทัลนั้นต้องพบเจอกับความเสี่ยงที่ก้าวไม่ทันคู่แข่ง เทคโนโลยียังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการเติบโต สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างโอกาสในการเปลี่ยนโฉมธุรกิจ และเพิ่มโอกาส

ในการแข่งขันให้กับบริษัททุกขนาด”

นายรัสเซล กล้าว

ผลวิจัยชิ้นนี้ ยังพบว่า บริษัทต่างๆ ในภูมิภาคนี้ยังไม่มีที่มู่เหตุด้านทรัพยากรที่มากพอในการพัฒนาผู้นำในอนาคต รวมถึงทักษะของพนักงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ขณะที่ ส่วนที่จำเป็นซึ่งบริษัทต่างๆ สามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับพนักงานของตน รวมถึงพัฒนาสมรรถภาพของธุรกิจได้ เช่น สื่อสารวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลให้คนในองค์กรได้รับรู้ในทุกระดับ การแบ่งปันข้อมูลด้านทิศทางการดำเนินงานแบบดิจิทัลให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ คือหนึ่งในคุณสมบัติของผู้นำที่ดี

อุปสรรคที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่องเช่นความจำเป็นในการปรับใช้ทักษะด้านดิจิทัล จำเป็นอย่างมากในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล สดระดับขั้นขององค์กรให้ต่ำลง ลดความตึงเครียดด้านขั้นตอนทางราชการเพื่อการทำงานที่รวดเร็วขึ้นเพิ่มความหลากหลายในองค์กร ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายในองค์กรสู่การสร้างความสำเร็จในเวทีเศรษฐกิจระดับโลก ฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารรุ่นใหม่ เนื่องจากพวกเขาเป็นแรงงานหลักของอนาคต คำแนะนำของพวกเขาจะมีความสำคัญอย่างมากต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล