

คอร์น เฟอร์รี ซีผู้นำองค์กรไทยส่วนใหญ่เห็นความสำคัญและเทคโนโลยี



รายงานผลการศึกษาคั้งล่าสุดของคอร์น เฟอร์รี (รหัสในตลาดหลักทรัพย์นิวยอร์ก: KFY) ซีผู้นำองค์กรธุรกิจในประเทศไทยต่างวิตกกังวลว่า แรงงานทักษะสูงที่มีจำนวนลดลงจะส่งผลกระทบต่อทางธุรกิจในอนาคตระยะกลาง โดยกว่า 46% ยอมรับว่าการขาดแคลนแรงงานทักษะอาจส่งผลให้เกิดการปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานในบางช่วงเวลา

โดยผู้นำองค์กรธุรกิจในเมืองไทยต่างมีแผนการที่สร้างการเติบโตทางรายได้ของบริษัทในอนาคตทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยผู้นำ 84% ระบุว่ามีการสร้างการเติบโตเฉลี่ย 36% ภายในปี ค.ศ. 2020 และเพิ่มถึง 47% ภายในปี ค.ศ. 2030 อีกทั้งองค์กรต่าง ๆ ยังมีแผนการในการเพิ่มจำนวนพนักงานอย่างจริงจังในช่วงเวลาดังกล่าว โดยองค์กรธุรกิจ 80% ตั้งใจจะเพิ่มจำนวนพนักงานเฉลี่ย 37% ภายในปี ค.ศ. 2020 และเพิ่มถึง 48% ภายในปี ค.ศ. 2030

อย่างไรก็ดี ผู้นำองค์กรธุรกิจในไทยยังมีความกังวลเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานทักษะสูง มากกว่าผู้นำในประเทศอื่น ๆ กล่าวคือ มีผู้บริหารระดับสูงเพียง 30% ที่คิดว่าจะมีแรงงานทักษะสูงเพียงพอหรือมากเกินไปความต้องการในปี ค.ศ. 2030 ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้บริหารกว่า 48% ทั่วโลก ผู้นำองค์กรธุรกิจในไทยมองว่าเทคโนโลยีจะมีความสำคัญมากกว่าแรงงานทักษะสูงในอนาคตการทำงาน นั่นคือกว่า 82% เชื่อว่าเทคโนโลยีจะเข้ามาแทนที่พนักงานในฐานะการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงสุดในช่วงเวลาดังกล่าว และกว่า 70% ยกให้เทคโนโลยีเป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาและขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร

สำหรับผู้นำองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ในเมืองไทยไม่ได้มองว่าจะเกิดแข่งขันระหว่างมนุษย์กับเครื่องจักรในอนาคต โดย 88% กล่าวว่าบริษัทของตนจำเป็นต้องมีแรงงานทักษะสูงจำนวนมากขึ้นเมื่อเทียบสัดส่วนกับแรงงานทั้งหมดในอนาคต ซึ่งผู้บริหารจำนวนมากเท่า ๆ กันก็เห็นพ้องว่า เทคโนโลยีก็จะก่อให้เกิดงานที่ต้องอาศัยทักษะสูงเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของบริษัท ผู้นำในเมืองไทยกว่า 86% ยังคงวางแผนความต้องการแรงงานทักษะสูงในลักษณะเดิมๆ มีเพียง 9% ที่มีแผนการต่อเนื่องไปจนถึงปี ค.ศ. 2030 และแม้ว่าพวกเขาจะมีการคาดการณ์ถึงบทบาทหน้าที่และตำแหน่งงานซึ่งมีความสำคัญในอนาคต แต่กว่า 82% กล่าวว่ามันง่ายกว่าในการวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสินทรัพย์ที่จับต้องได้ โดยต่างถูกแรงกดดันจากผู้ถือหุ้นให้สร้างผลตอบแทนที่รวดเร็ว รวมถึงวาระการเป็นผู้นำองค์กรในช่วงเวลาสั้น ล้วนเป็นปัจจัยร่วมในเรื่องนี้

“การอุบัติของเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาธุรกิจมีอัตราเร่งเร็วมากยิ่งขึ้น การคาดการณ์แบบยืดหยุ่นและการสร้างแบบจำลองธุรกิจเริ่มมีความสำคัญมากกว่าการใช้รูปแบบธุรกิจดั้งเดิม อาทิ แผนการระยะ 5 ปี เป็นต้น” มร.ไมเคิล ดิสเตฟาโน ประธานกรรมการ คอร์น เฟอร์รี เอเชีย แปซิฟิก กล่าว “แม้การวางแผนภาพรวมเศรษฐกิจจะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการเติบโตของธุรกิจ แต่สิ่งนี้แทบจะไม่ครอบคลุมถึงแผนการในส่วนของพนักงานเลย เนื่องจากแรงงานทักษะสูงถือเป็นตัวส่งเสริมการเติบโตในเขตเศรษฐกิจใหม่ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดให้มีความฉับไวยิ่งขึ้น และหันมาใช้แนวทางระยะยาวเมื่อต้องพิจารณาบททวนกลยุทธ์เกี่ยวกับแรงงานทักษะสูง”

โลกกำลังจะเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในอนาคตอันใกล้ โดยจะเกิดขึ้นทั้งกับเขตเศรษฐกิจที่พัฒนาแล้ว และเขตเศรษฐกิจที่กำลังพัฒนาไม่แตกต่างกัน สำหรับประเทศไทย ปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่ออัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศสูงถึง 6.4% ในปี ค.ศ. 2030 และเมื่อพิจารณาในระดับโลก งานศึกษาของคอร์น เฟอร์รี คาดการณ์ว่าจะเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทักษะสูงถึง 85.2 ล้านคนภายในปี ค.ศ. 2030 ซึ่งจะส่งผลทำให้มีอัตราว่างงานที่จะไม่เกิดขึ้นมากถึง 8.452 ล้านล้านดอลลาร์ในเขตเศรษฐกิจหลักกว่า 20 แห่งทั่วโลก โดยในช่วงต้น ค.ศ. 2020 การขาดดุลแรงงานอาจขึ้นไปแตะที่ 20.3 ล้านคน

การศึกษาเรื่องการโยกย้ายของแรงงานที่มีทักษะ เผยให้เห็นว่าองค์กรทั่วโลกยังมองโลกในแง่ดีจนเข้าใจผิดพลาดเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการจัดหาแรงงานทักษะสูงเพื่อการทำงานในอนาคต

□ ผู้นำองค์กรธุรกิจเกือบทั้งหมด (95%) มั่นใจว่าองค์กรของตนสามารถจัดหาแรงงานทักษะสูงเพื่อการทำงานในอนาคตได้ แม้มีแนวโน้มจะเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทักษะสูงถึง 85.2 ล้านคนภายในปี ค.ศ. 2030 โดยผู้นำน้อยกว่า 1 ใน 10 (9%) มีการวางแผนอย่างจริงจังถึงจำนวนแรงงานที่มีทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ครอบคลุมไปถึงปี ค.ศ.2030

□ ผู้บริหารองค์กรส่วนใหญ่ (84%) เชื่อว่าพวกเขาจำเป็นต้องมีแรงงานทักษะสูงจำนวนมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับร้อยละกับแรงงานทั้งหมด และมีเพียงครึ่งเดียว (52%) ที่เชื่อว่าจะเกิดภาวะขาดดุลแรงงานที่ขาดแคลนมากที่สุดในปี ค.ศ.2030 และ 1 ใน 3 (33%) ไม่เชื่อว่า ภาวะขาดแคลนแรงงานจะลดอัตราการเติบโตหรือจำกัดผลกำไรขององค์กร

ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงทั่วโลกต่างรับรู้ถึงความท้าทายที่จะเกิดจากการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ โดยผู้นำองค์กรธุรกิจ 84% กล่าวว่า หากต้องการหยุดในอนาคตการทำงาน บริษัทจำเป็นต้องมีแรงงานทักษะสูงจำนวนมากยิ่งขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนแรงงานทั้งหมดขององค์กร กระนั้น สาระสำคัญที่แท้จริงของปัญหานี้ก็ยังคงคลุมเครือ แม้มีผู้นำหลายคนรายงานว่า การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเริ่มส่งผลกระทบต่อธุรกิจแล้วในขณะนี้ แต่พวกเขากลับบอกว่านี่เป็นปัญหาแบบวัฏจักรที่มีขึ้นมีลง มากกว่าที่จะเป็นปัญหาถาวร โดยผู้บริหารราว 66% คาดการณ์ว่าจะเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทักษะสูงภายในปี ค.ศ. 2020 และมีเพียง 25% ที่เชื่อว่าจะเกิดในปี 2030 และเกิดภาวะ

ขาดแคลนทั่วโลกเฉพาะบางพื้นที่เท่านั้น