

# คอร์น เฟอร์รี เผยผลการศึกษาชี้ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ของเหล่าผู้บริหารหญิงแห่งอนาคต



ผลการศึกษาซึ่งเปิดเผยโดย คอร์น เฟอร์รี บริษัทผู้ให้คำปรึกษาแก่องค์กรชั้นนำระดับโลก ระบุถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จของเหล่าผู้บริหารหญิงในปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการก้าวสู่ตำแหน่งในระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กร อีกทั้งยังนำเสนอขั้นตอนที่บริษัทต่าง ๆ สามารถกำหนดขึ้น เพื่อสร้างผู้บริหารหญิงขององค์กรในอนาคต

การวิจัยนี้ดำเนินการในเดือนพฤษภาคมถึงสิงหาคม พ.ศ. 2560 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรหญิงจำนวน 57 คน จากบริษัท 41 แห่งในรายชื่อบริษัท Fortune 1000 Companies และบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ 16 แห่ง โดยได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์ (Rockefeller Foundation) โดยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ “100x25 initiative” ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้าง CEO หญิง ใน 100 บริษัทชั้นนำที่อยู่ใน Fortune 500 ภายในปี ค.ศ. 2025 เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศภายในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานระดับองค์กร

ดร. มานะ โลหเตปานนท์ กรรมการผู้จัดการ คอร์น เฟอร์รี เฮย์ กรุ๊ป เผยว่า “คอร์น เฟอร์รี มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้ผู้บริหารหญิงทั่วโลกมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยการศึกษาครั้งใหม่สามารถชี้ให้เห็นถึงเหตุผลสำคัญว่า เพราะเหตุใดนี่จึงเป็นภารกิจที่สำคัญ ทั้งยังเผยเคล็ดลับที่ช่วยให้ผู้หญิงสามารถก้าวขึ้นไปสู่ยอดปิระมิดขององค์กรได้ ซึ่งทุกวันนี้ทั่วโลกต่างตระหนักถึงความเท่าเทียมทางเพศในสถานที่ปฏิบัติงานกันมากขึ้น แม้เราจะได้เห็นถึงผู้นำหญิงในประเทศไทยแล้วหลายคน หากเราควรส่งเสริมให้เกิดความหลากหลายในสถานที่ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นขององค์กรต่อไป”

“ปัจจุบันมีผู้บริหารหญิงถึง 94 คนในบริษัทชั้นนำที่อยู่ในกลุ่ม Fortune 500 ซึ่งเรารู้สึกตื่นเต้นอย่างมากที่ได้เห็นอัตราส่วนนี้” เจน เอดิสัน สตีเวนสัน Korn Ferry’s Global Leader for CEO Succession ผู้รับผิดชอบงานวิจัยครั้งสำคัญนี้ กล่าว “แทนที่จะพยายามค้นหาว่า เพราะเหตุใดผู้หญิงส่วนใหญ่จึงไม่ได้เป็นผู้บริหาร เรากลับให้ความสำคัญกับคุณสมบัติที่เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จของผู้บริหารหญิงมากกว่า อันได้แก่ ประสบการณ์ ความสามารถ รวมถึงอุปนิสัยและแรงผลักดันที่พวกเขาเหมือน ๆ กัน ซึ่งทำให้พวกเขาแตกต่างและคู่ควรกับตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กรขนาดใหญ่ การทำความเข้าใจกับตัวชี้วัดศักยภาพเหล่านี้ จะสามารถกำหนดปัจจัยที่สร้างผลกระทบในระดับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ทั้งสำหรับองค์กรและผู้หญิงที่จะกุมบังเหียนบริษัทในอนาคต”

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการผ่านสัมภาษณ์เชิงลึกกับเหล่าผู้บริหารหญิงแบบรายบุคคล โดยเจาะลึกประวัติส่วนตัว การ

ทำงาน ตลอดจนอุปนิสัยและแรงผลักดันที่มีความสำคัญ รวมถึงผ่านเครื่องมือการประเมินผู้บริหารระดับสูงของ คอรัน เฟอร์รี

ข้อมูลสำคัญ 6 เรื่องที่ผู้บริหารหญิงทุกคนในการศึกษาคั้งนี้มีร่วมกัน

1. ผู้บริหารหญิงเหล่านี้ทำงานหนักกว่าและยาวนานกว่าเพื่อจะได้ขึ้นสู่ระดับสูงสุด – ผู้บริหารหญิงโดยเฉลี่ยมีอายุมากกว่าผู้บริหารชายในระดับเดียวกันราว 4 ปี และผ่านตำแหน่งงาน หน้าที่รับผิดชอบ จำนวนบริษัท และธุรกิจที่มากกว่า
2. พวกเขาถูกผลักดันโดยความมุ่งมั่นในเป้าหมายและผลลัพธ์ในเชิงธุรกิจ – ผู้บริหารหญิงมากกว่า 2 ใน 3 จากการสัมภาษณ์และการประเมิน กล่าวว่า พวกเขามีแรงผลักดันจากความมุ่งมั่นในเป้าหมาย และความศรัทธาต่อบริษัทที่มีผลกระทบต่อชุมชน พนักงาน และโลกรอบตัวเธอ โดยราว 1 ใน 4 เชื่อว่าการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกถือเป็นหนึ่งในความสำเร็จที่พวกเขาภาคภูมิใจที่สุด
3. อุปนิสัยที่แตกต่างส่งผลถึงความสำเร็จของผู้หญิงในการไต่สู่อำนาจผู้บริหาร – อุปนิสัยและความสามารถที่ถูกระบุถึงหลายครั้งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความกล้าหาญ การกล้าเสี่ยง ความยืดหยุ่น ความฉับไว และการจัดการกับความคลุมเครือ
4. การทำงานโดยอาศัยการรวมพลังของทีมงาน – เห็นได้ชัดว่าคะแนนด้าน “ความเป็นมนุษย์ที่มีความเข้าอกเข้าใจ และมีเมตตา” ที่สูงมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การไม่ชอบยกยอปอับันตัวเอง การแสดงความชื่นชมในตัวผู้อื่น และการแบ่งปันความดีความชอบแก่คนอื่น โดยผู้บริหารหญิงมักส่งเสริมผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
5. ผู้หญิงเหล่านี้ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายในการเป็นผู้บริหารสูงสุด แม้จะมีศักยภาพที่โดดเด่นชัดเจน – กว่า 2 ใน 3 ของพวกเขาเหล่านี้กล่าวว่า ไม่เคยคาดคิดว่าจะได้เป็นผู้บริหารจนกระทั่งเจ้านายกระตุ้นและส่งเสริมว่าเธอทำได้ เพราะพวกเขามักจะให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจและการแสวงหาความท้าทายใหม่ ๆ มากกว่าจะมัวพะวงถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. ผู้หญิงเหล่านี้ต่างมีการศึกษาในสาขา STEM และการเงิน ที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน – ในช่วงเริ่มต้นการทำงาน กว่า 60% ของผู้หญิงเหล่านี้มีความเชี่ยวชาญในเรื่อง STEM หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และ คณิตศาสตร์ (40%) หรือ ธุรกิจ/การเงิน/เศรษฐศาสตร์ (19%) อย่างไม่อย่างหนึ่ง ซึ่งทำให้พวกเขาสามารถสร้างผลลัพธ์ที่แม่นยำและคาดการณ์ได้แน่นอน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดต่อความสำเร็จทางธุรกิจ

รายงานการวิจัยได้นำเสนอขั้นตอนที่ชัดเจนซึ่งบริษัทสามารถนำไปใช้ในการเร่งรัดและรักษาระดับการสร้างผู้บริหารหญิงในอนาคต รวมถึงสามารถระบุผู้มีศักยภาพได้ล่วงหน้าเพื่อสื่อสารถึงโอกาสที่สอดคล้องกับจุดแข็งของผู้บริหารหญิงเหล่านั้นและกำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ Mentor ถือเป็นอีกหนึ่งบทบาทที่ขาดไม่ได้ในการผลักดันและส่งเสริมให้ผู้หญิงสามารถก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ซึ่งในปัจจุบัน ข้อเสนอแนะเหล่านี้ได้ถูกนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเพื่อเพิ่มจำนวนผู้บริหารหญิงในกลุ่มบริษัทนาร่อง

“สิ่งหนึ่งที่เราพบระหว่างการวิจัยแสดงให้เห็นว่า อุปนิสัยของผู้บริหารหญิงมีความสอดคล้องอย่างมากกับคุณสมบัติของผู้นำยุคใหม่ที่คณะกรรมการบริษัทกำลังต้องการ ซึ่งได้แก่ ความกล้าหาญและความสามารถในการนำทีมงานท่ามกลางความไม่แน่นอนและความคลุมเครือภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา” เอเวอลีน ออร์ ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ Korn Ferry Institute และผู้นำการวิจัยครั้งนี้ กล่าว “ในขณะที่โครงการ 100x25 Initiative ของมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์ ถือเป็นโครงการที่จุดประกายให้แก่สังคม เราแน่ใจว่า เมื่อมีบริษัทที่ได้ผลลัพธ์ทางธุรกิจเชิงบวกจากการส่งเสริมให้ผู้หญิงได้สู่ระดับผู้บริหารมากขึ้นเท่าใด ก็จะมีบริษัทที่ทำตามแนวคิดนี้เพิ่มมากขึ้น”

หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาเรื่อง “Women CEOs Speak” กรุณาเยี่ยมชมเว็บไซต์ <https://engage.kornferry.com/womenceospeak>

เกี่ยวกับคอร์น เฟอร์รี

คอร์น เฟอร์รี เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กรและบุคลากรชั้นนำระดับโลก เราให้ความช่วยเหลือบรรดาบริษัทต่าง ๆ ในการออกแบบองค์กร ทั้งในแง่โครงสร้าง บทบาท และขอบเขตความรับผิดชอบ ตลอดจนรูปแบบการจ่ายผลตอบแทน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร เรายังให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรในการคัดสรรและจ้างงานบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์บริษัท

คอร์น เฟอร์รี ดำเนินงานด้วยทีมงานมากกว่า 7,000 คน ใน 3 หน่วยธุรกิจหลักได้แก่ Executive Search, Hay Group และ Futurestep