

จ๊อบส์ ดีบี ประเทศไทย เผยความพร้อมของ HR

ไทยในยุคดิจิทัล เตรียมรับมือการเปลี่ยนผ่านสู่วัย

ทำงานเจนมิลเลนเนียล



จ๊อบส์ ดีบี ประเทศไทย เผยความพร้อมของ HR ไทยในยุคดิจิทัล เตรียมรับมือการเปลี่ยนผ่านสู่วัยทำงานเจนมิลเลนเนียล

กรุงเทพฯ, ประเทศไทย 8 มิถุนายน 2560 – บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด เผยแนวคิดเพื่อสร้างความพร้อมให้ตลาดการจ้างงานในไทยโตทันสภาพการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมเพื่อการสรรหาว่าจ้าง รวมถึงการเปลี่ยนผ่านของสังคมคนทำงานสู่ยุคมิลเลนเนียล พร้อมแนะองค์กรควรเลือกใช้โซลูชันที่เหมาะสมเพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

นางนพวรรณ จุลกนิษฐ กรรมการผู้จัดการ บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) กล่าวว่า ขณะนี้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลขององค์กรต่างๆ ในประเทศไทย นอกจากจะต้องปรับการบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับยุคที่เศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมแล้ว ยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนผ่านของกลุ่มคนทำงานเจนมิลเลนเนียลที่ทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภารกิจของฝ่ายบุคคลที่แต่เดิมมีหน้าที่หลักๆ ในการสรรหาพนักงานที่เหมาะสมตอบโจทย์ทุกแผนงานขององค์กรได้อย่างรวดเร็วแล้ว ยังต้องวางแผนรับมือความท้าทายใหม่ๆ อาทิ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร โดยความท้าทายที่ชัดเจนที่สุด ณ เวลานี้ คือการทำความเข้าใจมนุษย์งานกลุ่มใหม่ที่มีทัศนคติและมุมมองความคิดที่แปลกใหม่และแตกต่างจากคนรุ่นก่อนๆ โดยสิ้นเชิง

จากสถิติโครงสร้างของแรงงานไทย โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อเดือน เม.ย. 2560 พบว่า มีผู้ที่มีความพร้อมเข้าสู่ระบบงาน (รวมนักศึกษาจบใหม่) จำนวน 37.89 ล้านคน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ 37.09 ล้านคน ขณะที่จำนวนผู้ว่างงานในปีนี้มี 4.73 แสนคน ซึ่งมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น 0.2% เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา สะท้อนให้เห็นว่าฝ่ายบุคคลยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มบุคคลที่มีโอกาสเข้าสู่สายงาน ซึ่งเทียบได้ครึ่งต่อครึ่งของจำนวนผู้มีงานทำส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการขาดทักษะที่ตรงกับสายงานที่ตลาดงานต้องการ โดยจากการเก็บข้อมูลของ จ๊อบส์ ดีบี ประเทศไทย ระหว่างเดือนมกราคม – เมษายน 2560 พบว่า ตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการของตลาด 2 อันดับแรก ได้แก่ สายงานด้านไอทีและวิศวกรรม ซึ่งยังขาดแคลนสูงถึง 43% และ 29% ตามลำดับ ด้านปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาจบใหม่ยังคงว่างงานเป็นเพราะ ปัจจัยความต้องการด้านรายได้สูงเกินประสบการณ์ และความต้องการทำงานใน

องค์กรใหญ่ รวมทั้งยังขาดทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน

อย่างไรก็ตาม แม้รายได้จะเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกสมัครงานของผู้หางาน แต่กลุ่มคนยุคมิลเลนเนียล ยังพิจารณาอื่นไปสมัครโดยอาศัยปัจจัยที่อ้างอิงจากวิถีการดำเนินชีวิตด้วย เช่น การออกแบบสำนักงาน ท่าเลที่ตั้ง ระยะเวลาและระยะเวลาในการเดินทาง รวมถึงการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ผลการศึกษายังเผยให้เห็นพฤติกรรมของคนทั้ง 3 เจน เมื่ออยู่ในองค์กร ดังนี้ GEN X ยังเป็นกลุ่มคนที่มุ่งทำงานเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถและแสวงหาโอกาสการเติบโตในสายงานอยู่เสมอ GEN Y เป็นช่วงวัยของการเริ่มต้นในหลายๆ ด้าน เช่น ชีวิตการทำงาน หรือแม้กระทั่งชีวิตครอบครัวของตนเอง ส่วนคน GEN Z มีคาแร็คเตอร์หลักๆ คือ เป็นมนุษย์เทคโนโลยี ที่สำคัญยังไม่ใช้กลุ่มคนที่ภักดีกับองค์กร

ทั้งนี้จากการศึกษาพฤติกรรมของนักศึกษาจบใหม่ หรือกลุ่มคน GEN Z ที่ทยอยเข้าสู่ตลาดงาน ทั้งปัจจัยบ่งชี้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกงาน และสาเหตุที่องค์กรควรสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดคนกลุ่มนี้ให้มาร่วมขับเคลื่อนองค์กร พบว่า ปัจจัยหลักๆ ในการตัดสินใจเลือกงานที่คนกลุ่มนี้คำนึงถึง คือ สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ขณะที่ผู้บริหารและ HR เอง ต้องปรับรูปแบบวิธีการบริหารคนกลุ่มนี้โดยให้พื้นที่และโอกาสในการแสดงความคิดเห็น คน GEN Z เป็นคนที่มีความคิดเป็นของตัวเองสูง และมักจะไมยอมรับอะไรง่าย ๆ จึงควรให้โอกาสในการให้พวกเขาได้ปล่อย “ของ” อย่างเต็มที่ คน GEN Z ชอบให้องค์กรพิจารณาผลงานจากฝีมือจริงๆ ไม่ใช่ตามระบบอาวุโส เรื่องนี้องค์กรต้องมีเกณฑ์การพิจารณาการให้ผลตอบแทน หรือพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสม

โจทย์หินของแต่ละองค์กรที่จะต้องปรับตัว และเรียนรู้การบริหารงานอย่างไรเพื่อให้ HR ในองค์กรที่มีพนักงานอยู่ร่วมกันหลากหลายเจเนอเรชัน ได้ดึงเอาศักยภาพของพนักงานมาใช้ในงาน และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน ผู้บริหารและ HR เองจำเป็นต้องก้าวให้ทันโลก และทำความเข้าใจกับคนในยุคต่างๆ อย่างถ่องแท้

“ด้านการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของ HR ต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและเปิดรับนวัตกรรมเพราะ Internet of Things (IoTs) จะเข้ามามีบทบาทอย่างมาก ทั้งการสื่อสารในองค์กร การสรรหาพนักงาน รวมถึงวิธีการทำงานและสถานที่ทำงาน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือการเติบโตของ Digital Workplace การเติบโตของ Mobile Technology รูปแบบการทำงานจะเปลี่ยนแปลงจาก work-life balance เป็น weisuretime ซึ่งรูปแบบการทำงานดังกล่าวจะไม่มีเส้นแบ่งที่ชัดเจนระหว่างโลกการทำงานและโลกส่วนตัว เช่น พนักงานใช้โซเชียลในเวลางาน และติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชทเมื่ออยู่บ้าน การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นเช่นนี้ ทำให้ HR แสดงบทบาทสำคัญในการเป็นคู่คิดทางธุรกิจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเติบโตขององค์กร เพราะ HR มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สูงขึ้น ที่สำคัญคือต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ” นางนพวรรณ กล่าว

ทั้งนี้ จ๊อบส์ดีบี ยังได้เผยแพร่ผลการสำรวจแนวโน้มการหางานในปัจจุบัน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2559 – มกราคม 2560 พบว่า 65% ของผู้ประกอบการใช้เว็บไซต์หางานเป็นช่องทางหลักในการค้นหาผู้สมัคร ขณะที่ 74% ของผู้หางานและสมัครงานผ่านเว็บไซต์หางาน โดย 3 ช่องทางสมัครงานที่ได้รับความนิยมสูงสุด ได้แก่ สื่อออนไลน์ (74%) ติดต่อผ่านผู้ประกอบการโดยตรง (34%) และการบอกต่อ (26%) ขณะที่พฤติกรรมการค้นหาหางานของผู้หางานในปัจจุบันผู้หางานเลือกสมัครงานผ่านโฆษณาประกาศงานมากขึ้น โดย 67% ของผู้หางานในประเทศไทยใช้โทรศัพท์มือถือในการค้นหาหางานเป็นหลัก ซึ่งในจำนวนนี้มีผู้สมัครงานผ่านโทรศัพท์มือถือสูงถึง 51% ในทางกลับกัน 33% และ 49% ของผู้หางานค้นหาและสมัครงานผ่านคอมพิวเตอร์

นางนพวรรณ กล่าวเสริมว่า “จ๊อบส์ดีบี รู้ถึงความจำเป็นและความต้องการของผู้สมัครงานและนายจ้างที่ดีที่สุด และยังคงมุ่งมั่นขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการจ้างงานในประเทศไทย ด้วยการสรรหาดำเนินงานให้เพียงพอต่อคนหางาน และช่วยให้นายจ้างเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภายใต้บริการที่ดีที่สุดเพื่อทุกคน แม้จะมีความท้าทายเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงช่วงอายุของวัยทำงาน หรือแม้กระทั่งความท้าทายที่เกิดขึ้นภายใต้การพัฒนาโซลูชันใหม่ๆ ให้ตอบโจทย์ตลาดงาน”

เกี่ยวกับ jobsDB

จ๊อบส์ดีบี เชื่อว่าในโลกที่เปิดกว้างสำหรับทุกคน มีโอกาสและความเป็นไปได้อยู่มากมาย: การเริ่มต้นใหม่ อาชีพใหม่ การต้อนรับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหม่ สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของอีกหลายสิ่งที่เราได้ช่วยผู้คนค้นหา

ในฐานะผู้นำด้านเว็บไซต์หางาน ที่มีตำแหน่งงานสำคัญในประเทศฮ่องกง อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย เราเป็นเว็บไซต์ในดวงใจของผู้หางานในเอเชีย ด้วยทีมงานกว่า 1,000 คนที่มีความสามารถ และข้อมูลเชิงลึกที่เรามี ตลอดจนเทคโนโลยีของเรา จะช่วยให้ผู้หางานพบกับโอกาสที่ดีที่สุดซึ่งจะเป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้ประกอบการ

เราสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อมอบสิ่งที่ดีที่สุดให้กับลูกค้าของเรา ล่าสุดได้เปิดตัวฟังก์ชันการค้นหาด้วยเงิน เดือนที่ให้ผู้หางานค้นหาที่ตรงกับเงินช่วงเงินเดือนที่ต้องการ ผู้หางานจะได้เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการสัมภาษณ์งานเพื่อผลตอบแทนที่ต้องการ ซึ่งที่สุดแล้วจะเป็นการประหยัดเวลาทั้งของนายจ้างและผู้หางาน

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม:

อันธิกา ลิมปิอนันต์ชัย

ผู้จัดการฝ่ายการตลาดบริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี

(ประเทศไทย) จำกัด

โทรศัพท์: 02 667 0850

อีเมลล์: Anthikal@jobsDB.co.th สุชาย เฉลิมธนศักดิ์

บริษัท พีซี แอนด์ แอสโซซิเอทส์ คอนซัลติ้ง จำกัด

โทรศัพท์: 02 971 3711

อีเมลล์: suchai@pc-a.co.th