

บริษัทจะดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมมาร่วมงานเพื่อขยายบริษัทสู่ระดับสากล และรักษาพนักงานเหล่านี้ไว้ได้อย่างไร

บริษัทในเอเชียกำลังเติบโตสู่ระดับสากลและเปลี่ยนแปลงภาพรวมของการทำธุรกิจทั่วโลก รายงานล่าสุดของโรเบิร์ต วอลเทอร์ส ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดหางานระดับมืออาชีพชื่อว่า “วิธีที่บริษัทจะดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมมาร่วมงานเพื่อขยายบริษัทสู่ระดับสากลและรักษาพนักงานเหล่านี้ไว้” พบว่าบริษัทในเอเชียที่ตอบแบบสำรวจร้อยละ 70 มีแผนที่จะขยายธุรกิจสู่ระดับสากลภายในสามปีข้างหน้า การทำตามเป้าหมายดังกล่าวให้สำเร็จนั้นนำมาซึ่งภาระหน้าที่อันยิ่งใหญ่สำหรับทุก ๆ บริษัท และนอกเหนือจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการดังกล่าวแล้ว บริษัทยังมีความเสี่ยงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านธุรกิจที่มีอยู่ในปัจจุบันเผชิญกับความยากลำบากอีกด้วย ดังนั้นการดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถที่จำเป็นต่อบริษัทในการก้าวสู่ตลาดระดับโลกให้ประสบความสำเร็จจึงเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้น ๆ

ในการวิจัยครั้งนี้ โรเบิร์ต วอลเทอร์สได้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการฝ่ายสรรหาบุคลากร และผู้สมัครงานกว่า 5,000 คนที่ทำงานในบริษัทต่างชาติและเอเชีย อาทิ จีนแผ่นดินใหญ่, อินโดนีเซีย, มาเลเซีย, ฟิลิปปินส์, สิงคโปร์, ไทย, ใต้หวัน และเวียดนาม

เอกสารฉบับนี้ระบุถึงปัญหาและแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้มีความสามารถระดับสากลของบริษัทในเอเชีย เนื่องจากมีบริษัทจำนวนมากแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้สมัครมากคุณสมบัติที่มีจำนวนจำกัด การพัฒนากลยุทธ์การจัดจ้างที่ประสบความสำเร็จจึงนับเป็นองค์ประกอบจำเป็นอย่างหนึ่งต่อแผนการเติบโต โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบริษัทเอเชียที่มีเป้าหมายขยายไปสู่ตลาดระดับสากล องค์ประกอบหลักของกลยุทธ์การจัดจ้างและรักษาพนักงานที่ประสบความสำเร็จก็คือการรู้ถึงแรงผลักดันและความคาดหวังของผู้ที่อาจมาเป็นผู้สมัคร

เอกสารนี้ระบุถึงปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด 5 ข้อแรกที่ผลักดันให้ผู้มีความสามารถระดับสากลพิจารณาร่วมงานกับบริษัทเอเชีย นอกจากนี้ยังระบุแง่มุมที่ทำให้การทำงานให้บริษัทเอเชียเป็นการตัดสินใจที่คุ้มค่า ในการที่บริษัทจะดึงดูดพนักงานเหล่านี้และรักษาไว้ให้ได้นั้น บริษัทจะต้องรับทราบพร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อปัจจัยเหล่านี้ นอกจากนี้การค้นหาสาเหตุที่พนักงานออกจากบริษัทเอเชียก็เป็นก้าวสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์การจัดจ้างและรักษาพนักงานที่ประสบความสำเร็จเช่นกัน

ในส่วนของประเทศไทย โรเบิร์ต วอลเทอร์สพบว่าบริษัทไทยร้อยละ 62.5 มีแผนที่จะขยายสู่ตลาดระดับสากลภายในสามปีข้างหน้า การวิจัยนี้ได้สำรวจผู้จัดการฝ่ายสรรหาบุคลากรและผู้สมัครงานประมาณ 240 คนในประเทศไทย ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า การค้นหาผู้มีความสามารถที่จำเป็นต่อการขยายธุรกิจให้สำเร็จนับเป็น

ความท้าทายหลักที่จะต้องรับมือให้ได้ โดยประเด็นที่เป็นปัญหาใหญ่ที่สุดในการจัดจ้างผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ได้แก่ การค้นหาผู้สมัครมากประสบการณ์ตามที่กำหนดจากกลุ่มผู้สมัครซึ่งมีจำกัด (60%) การหาผู้สมัครที่มีทักษะทางภาษาตามที่กำหนด (60%) และการหาผู้สมัครที่ยินดีรับเงินเดือนตามงบประมาณที่มีอยู่ (50%)

ในการสำรวจเดียวกันนี้ ผู้สมัครงานชาวไทยได้ระบุประเด็นที่เป็นเหตุผลหลักในการพิจารณาทำงานให้บริษัทเอเชีย ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการที่น่าพึงพอใจ (67.44%) ความเชื่อในศักยภาพที่จะเติบโตของบริษัท (62.79%) ชื่อเสียงของบริษัท (58.14%) นอกจากนี้คนทำงานยังมองว่าวัฒนธรรมขององค์กร (61.36%) และโอกาสที่จะได้ทำงานกับซีอีโอและผู้บริหารระดับสูงอย่างใกล้ชิด (47.73%) ก็เป็นปัจจัยต้น ๆ ในการพิจารณาที่จะทำงานให้บริษัทเอเชียด้วย เหตุผลหลักสามข้อแรกที่จะออกจากบริษัทเอเชีย ได้แก่ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงานไม่ชัดเจน (57.95%) มีโอกาสในการเข้ารับการศึกษาหรือการฝึกอบรมด้านการทำงานและโปรแกรมพัฒนาระดับตัวบุคคลไม่เพียงพอ (56.82%) และไม่ได้รับรู้การตัดสินใจหรือการเปลี่ยนแปลงในบริษัทอย่างชัดเจน (35.23%)

คุณแกริต บุคกาด กรรมการผู้จัดการประจำประเทศไทยและเวียดนามให้ความเห็นว่า

“บริษัทไทยกำลังขยายตัวเพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากตลาดระดับภูมิภาคและระดับโลกที่เปิดโอกาสในการทำธุรกิจมากขึ้น และตลาดอาเซียนที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวมากขึ้นก็นับเป็นโอกาสที่น่าสนใจ แต่การถ่ายทอดความสำเร็จจากตลาดหนึ่งไปสู่อีกตลาดหนึ่งก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายเช่นกัน บริษัทต้องการพนักงานที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้าสู่ตลาดใหม่ให้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นฮานอย ย่างกุ้ง หรือจาการ์ตา ดังนั้นบริการจากบริษัทตัวแทนด้านการจัดหางานระดับมืออาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยค้นหาบุคลากรที่ธุรกิจต้องการ และให้คำปรึกษาแก่ธุรกิจในแง่ของการนำจุดแข็งของบริษัทมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อให้กลายเป็นแรงผลักดันที่จะดึงดูดผู้มีความสามารถระดับสากลและรักษาพวกเขาไว้”

หัวข้ออื่น ๆ ที่น่าสนใจจากเอกสาร

- บริษัทเอเชียร้อยละ 57 เห็นด้วยว่าการจ้างผู้มีความสามารถระดับสากลเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้กลยุทธ์การเติบโตบรรลุเป้าหมาย
- ผู้มีความสามารถระดับสากลร้อยละ 68 ระบุว่ารายได้และสวัสดิการมีความสำคัญเป็นอันดับแรก
- ผู้มีความสามารถระดับสากลร้อยละ 64 จะพิจารณาทำงานให้กับบริษัทเอเชียหากบริษัทนั้นแสดงให้เห็นถึงศักยภาพการเติบโตอย่างแท้จริงและสนับสนุนโอกาสการเติบโตทางอาชีพการงานในอนาคต
- ผู้มีความสามารถระดับสากลร้อยละ 62 ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เข้ากับท้องถิ่นเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะอยู่กับบริษัท
- ผู้มีความสามารถระดับสากลร้อยละ 36 ระบุว่าโอกาสที่จะได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงอย่างใกล้ชิดอย่างซีอีโอเป็นแรงกระตุ้นหลัก

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ดูที่ www.robertwalters.co.th/

หมายเหตุสำหรับบรรณาธิการ

1. โรเบิร์ต วอลเทอร์ส เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดหางานระดับมืออาชีพที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของโลก มีความเชี่ยวชาญในการสรรหาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง และพนักงานชั่วคราวในทุกระดับตำแหน่ง สำนักงานสาขาประเทศไทยมีความเชี่ยวชาญด้านการคัดสรรบุคลากรในสายงานด้านต่าง ๆ อาทิ สายงานบัญชีและการเงิน สายงานธนาคารและสถาบันการเงิน สายงานบริหารและที่ปรึกษา สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สายงานการขายและการตลาด สายงานด้านซัพพลายเชนและจัดซื้อ รวมถึงธุรกิจทางด้านสุขภาพ โรเบิร์ต วอลเทอร์สก่อตั้งในปี 1985 ปัจจุบันมีสำนักงานใน 28 ประเทศทั่วโลก
2. ในรายงานฉบับนี้ คำว่า ผู้มีความสามารถระดับสากล หมายถึงบุคลากรที่เติบโตในประเทศหรือผู้ที่กลับมาจากการศึกษาที่ต่างประเทศซึ่งเคยทำงานให้กับบริษัทต่างชาติทั้งที่ตั้งอยู่ที่ต่างประเทศหรือในประเทศของตน
3. เอเชียหมายถึงตลาดที่มีการเติบโตเร็วที่สุดแปดประเทศในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่การวิจัยของเราครอบคลุม ได้แก่ จีน อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ ใต้หวัน ไทย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม บริษัทเอเชียหมายถึงบริษัทที่มีสำนักงานใหญ่ในประเทศหรือภูมิภาคทั้งแปดแห่งเหล่านี้ บริษัทต่างชาติหมายถึงบริษัทที่มีสำนักงานใหญ่อยู่นอกเอเชีย