

สวิสเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ และลักเซมเบิร์กครองแชมป์

สวิสเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ และลักเซมเบิร์กครองแชมป์ความสามารถในการแข่งขันการผลิต ดึงดูด และรักษาคนเก่งทั่วโลก

การเพิ่มจำนวนคนเก่งเพื่อวันนี้และวันข้างหน้า: ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะที่เหมาะสมกับงานและอาชีวศึกษา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและจำนวนผู้ว่างงานที่เพิ่มมากขึ้น

ประเทศไทยอยู่ที่อันดับ 61 จาก 93 ประเทศ

- ดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขันการผลิต ดึงดูด และรักษาคนเก่งทั่วโลก ปี 2014 (Global Talent Competitiveness Index - GTCI - 2014) จัดอันดับ 93 ประเทศ จากความสามารถในการเติบโต ดึงดูด และรักษาคนเก่งไว้ เนื่องจากพบว่าทั่วโลกไม่สามารถหาคนที่ตรงกับงานได้ทันที ที่มีการว่างงานจำนวนมาก
- ผลวิจัยที่จัดทำโดยสถาบัน INSEAD, HCLI ร่วมกับกลุ่มบริษัทเอที&ที พบว่าหลักสำคัญในการดึงดูด รักษา และพัฒนาคนเก่งคือการลงทุนกับการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับงาน และการศึกษาที่สร้างความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ
- ประเทศไทยมีสถานะตลาดแรงงานที่ดี (เป็นตัวกระตุ้น) และมีประสิทธิภาพในการขยายกลุ่มคนเก่งของตัวเอง ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาในการดึงดูดคนเก่งอยู่บ้าง (ทั้งในระดับประเทศและจากต่างประเทศ) และในการเปลี่ยนคนที่เก่งอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยทักษะที่เหมาะสมกับงาน (รวมถึงทักษะที่สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติ) และมีผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น

เมืองฟงแตนโบล (ประเทศฝรั่งเศส), สิงคโปร์, อบูดาบี, ซูริค – 20 มกราคม 2015 – สถาบัน INSEAD มหาวิทยาลัยชั้นนำในเรื่องธุรกิจระหว่างประเทศ เผยดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขันการผลิต ดึงดูด และรักษาคนเก่งทั่วโลกประจำปี 2014 (GTCI) การศึกษาในครั้งนี้ให้ความสนใจในเรื่อง “การเพิ่มจำนวนคนเก่งเพื่อวันนี้และวันข้างหน้า” และเป็นการทำงานร่วมกับสถาบันพัฒนาความเป็นผู้นำของทรัพยากรมนุษย์แห่งประเทศสิงคโปร์

(HCLI) และกลุ่มบริษัท อเท็คโก้ ดัชนีนี้คือตัวชี้วัดความสามารถในการแข่งขันของแต่ละประเทศ จากคุณภาพในการผลิต ดึงดูด และรักษาคนเก่ง โดยมีประเทศสวิตเซอร์แลนด์อยู่ในอันดับ 1 และประเทศสิงคโปร์ และลักเซมเบิร์ก อยู่ในอันดับ 2 และ 3 ตามลำดับ

ประเทศที่นำมาศึกษามีทั้งหมด 93 ประเทศ ซึ่งนับเป็น 83.8% ของจำนวนประชากรทั้งหมดในโลก และ 96.2% ของมูลค่าของผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ในโลก โดยมีจุดประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สามารถนำมาใช้จริงในการสร้างกลยุทธ์สำหรับภาครัฐบาล ภาคเอกชน และองค์กรที่ไม่แสวงกำไร เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย อย่างเช่น เรื่องการศึกษา ทรัพยากรบุคคล และการโยกย้ายถิ่นฐาน ผลการศึกษาพบว่า “ทักษะที่เหมาะสมกับงาน” และการลงทุนในเรื่องการศึกษาที่สร้างความรู้ความชำนาญในสายอาชีพเป็นรากฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการพัฒนา ดึงดูด และรักษาคนเก่งในระดับต้นๆ

10 อันดับประเทศที่มีคุณภาพในการผลิต ดึงดูด และรักษาคนเก่ง ปี 2014

1	สวิตเซอร์แลนด์	6	สวีเดน
2	สิงคโปร์	7	สหราชอาณาจักร
3	ลักเซมเบิร์ก	8	เดนมาร์ก
4	สหรัฐอเมริกา	9	ออสเตรเลีย
5	แคนาดา	10	ไอร์แลนด์

Ilian Mihov อธิการบดีแห่งสถาบัน INSEAD กล่าวถึงผลของการศึกษาในปีนี้อ่า “เราอยู่ในโลกที่คนเก่งเป็นแกนหลักของการแข่งขัน ทั้งสำหรับธุรกิจและเศรษฐกิจระดับประเทศ แต่ก็ยังไม่สามารถจัดระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ ภาคเอกชนและรัฐบาลต่างก็ต้องการผู้นำและเจ้าของธุรกิจรุ่นใหม่ ๆ ที่มาพร้อมกับทักษะที่ช่วยให้องค์กรและประเทศของพวกเขาเติบโตในสภาวะเศรษฐกิจโลก เพื่อช่วยให้องค์กรตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้องในสภาวะแวดล้อมที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เราต้องมีตัวชี้วัดอย่างเช่นดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขันการผลิต ดึงดูด และรักษาคนเก่งทั่วโลกนี้

ในปี 2013 ประเทศที่มีคุณภาพในการผลิต ดึงดูด และรักษาคนเก่งในอันดับต้นๆ มักเป็นประเทศในทวีปยุโรป และมีเพียงแค่ 6 ประเทศที่ไม่ได้อยู่ในทวีปยุโรปใน 20 อันดับแรก ได้แก่ สิงคโปร์ (2) สหรัฐอเมริกา (5) แคนาดา (5)

ออสเตรเลีย (9) นิวซีแลนด์ (16) และญี่ปุ่น (20)

Bruno Lanvin ผู้อำนวยการบริหารฝ่ายดัชนีชี้วัดภาวะต่างๆ ทั่วโลกแห่งสถาบัน INSEAD และผู้เขียนร่วมของผลการศึกษาชิ้นนี้กล่าวว่า “ผลที่ได้น่าสนใจมากเพราะประเทศที่อยู่ใน 3 อันดับแรกคือ สวิสเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ และลักเซมเบิร์ก 2 ประเทศไม่มีทางออกทะเลและอีก 1 ประเทศเป็นเกาะ จากข้อจำกัดของสภาพทางภูมิศาสตร์และการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ประเทศเหล่านี้ไม่มีทางเลือกมากนัก นอกจากต้องเปิดประเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการหาคนเก่งที่มีคุณภาพ” เขากล่าวเสริมอีกว่า “ประเทศที่อยู่อันดับต้นๆ ในปีนี้มีความเป็นโลกาภิวัตน์ และใช้มันให้เป็นประโยชน์” ส่วนอีกหลายประเทศใน 20 อันดับแรกก็มีการโยกย้ายถิ่นฐานที่มีระบบระเบียบชัดเจน อย่างเช่น สหรัฐอเมริกา (4) แคนาดา (5) สวีเดน (6) สหราชอาณาจักร (7) และออสเตรเลีย (9) ประเทศที่มีระดับของประสิทธิภาพสูงยังมีระบบการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญของประเทศมาอย่างยาวนาน อย่างเช่น ประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวียทุกประเทศก็อยู่ใน 15 อันดับแรก ได้แก่ เดนมาร์ก (8) นอร์เวย์ (11) และฟินแลนด์ (13)

Paul Evans ศาสตราจารย์ผู้นำฝ่ายการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล Emeritus แห่งสถาบัน INSEAD และผู้เขียนร่วมของผลการศึกษาชิ้นนี้ให้ความเห็นไว้ว่า “ข้อเท็จจริงที่น่าสนใจที่สุดในปีนี้เป็นคือกลับไปให้สนใจเรื่องความสำคัญของการศึกษาที่สร้างความรู้ความชำนาญในสายอาชีพ ทุกวันนี้เรื่องการศึกษาที่สูงขึ้นไม่ใช่เรื่องสำคัญเพียงอย่างเดียว ยังต้องนำการเรียนรู้เพื่อสร้างความชำนาญในสายอาชีพมาผสมผสานตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา ประเทศ สวิสเซอร์แลนด์นำการสร้างทักษะให้ตรงกับงานมาไว้ในโรงเรียนตั้งแต่ช่วงต้นๆ 70% ของเด็กวัย 15 ใน สวิสเซอร์แลนด์จะเข้าร่วมในสิ่งที่เรียกว่าการฝึกงานด้วยประสบการณ์จริง เป็นการรวมประสบการณ์การทำงานที่ปฏิบัติจริงกับการเรียนรู้ในภาคทฤษฎีตามรูปแบบดั้งเดิม” เขากล่าวเสริมว่า “ในคณะรัฐบาลสวิสชุดปัจจุบัน ครั้งหนึ่งของคณะรัฐมนตรีมาจากสายอาชีพศึกษา สำหรับการแข่งขันเพื่อให้ได้คนเก่งที่มีคุณภาพ แต่ละประเทศต้องให้ความสนใจกับสายอาชีพศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาที่สอนการสร้างทักษะที่ตรงกับงาน ให้จริงจังมากขึ้นกว่าเดิม”

Patrick De Maeseneire ซีอีโอของกลุ่มบริษัทอเด็คโก้ก็เน้นย้ำถึงความสำคัญการฝึกงานสำหรับขยายกลุ่มคนเก่งให้มากยิ่งขึ้น “การจับคู่คนเก่งได้ไม่ตรงกับงานเป็นเรื่องที่น่าสนใจ มีคนถึง 33 ล้านคนที่กำลังหางานในสหรัฐอเมริกา และยุโรป มีตำแหน่งว่างกว่า 8 ตำแหน่งที่ยังหาคนไม่ได้ ในขณะที่เดี่ยวยังมีคนหนุ่มสาวที่ยังว่างงานกันอยู่กว่า 50% ในประเทศยุโรปบางประเทศ การผลักดันเพื่อให้เกิดการปฏิรูปของโครงสร้างเป็นเรื่องสำคัญเพื่อการสร้างงานในยุโรปและเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ ภาครัฐบาลและเอกชนอย่างเช่นพวกเราควรร่วมมือกันส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้ประสบการณ์ในการทำงานแรก การศึกษา และการฝึกงานเป็นการเตรียมตัวที่ดี เพื่อให้คนหนุ่มสาวมีความพร้อม

สำหรับสิ่งที้องค์กรต้องการ”

คุณธิดารัตน์ กาญจนวัฒน์ ผู้อำนวยการส่วนภูมิภาคไทย-เวียดนาม กลุ่มบริษัทอเด็คโก้ประเทศไทยให้ความเห็นว่า “บริษัทในประเทศไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี ยังคงขยายตัวไปต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ความจำเป็นในการพัฒนาคนเก่งในประเทศไทยเป็นเรื่องที่สำคัญมากขึ้นกว่าเมื่อก่อนเป็นอย่างมาก เราควรร่วมมือกันในระดับประเทศเพื่อมองหาหนทางใหม่ๆ ในการพัฒนากลุ่มคนเก่งของเรา”

การศึกษาอย่างเป็นทางการในเอเชียกำลังเติบโตแบบก้าวกระโดด พร้อมกับความต้องการพื้นที่ในสังคมของชนชั้นกลางที่มีเพิ่มมากขึ้น Kwan Chee Wei ซีอีโอของสถาบันพัฒนาความเป็นผู้นำของทรัพยากรมนุษย์แห่งประเทศสิงคโปร์ (HCLI) กล่าวว่า “ประเทศในเอเชียบางประเทศต้องมองถึงความสำคัญและความคุ้มค่าของทั้งพนักงานระดับมืออาชีพและเจ้าหน้าที่เทคนิค นอกจากนี้ ลำดับชั้นและระบบเจ้าขุนมูลนายในองค์กรเอเชียหลายองค์กรมักเป็นตัวจุดรั้งความเปิดกว้าง ความโปร่งใส และการเพิ่มขีดความสามารถ สิ่งสำคัญที่ช่วยเร่งอัตราการเติบโตของจำนวนคนเก่ง”

ประเทศที่ได้รับคะแนนนำใน 20 อันดับแรกในการศึกษาดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขันการผลิต ดิจิตัล และรักษาคนเก่งทั่วโลก ปี 2014 คือประเทศที่มีประชากรที่มีรายได้สูง ซึ่งไม่ได้เป็นเรื่องที่น่าประหลาดใจเลย เนื่องจากประเทศที่ร่ำรวยมักจะมีสถานศึกษาที่ดีกว่าและมีความสามารถในการดึงดูดคนเก่งจากต่างประเทศได้ดีกว่าด้วยการมีคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทนที่ดีกว่า ทำให้ประเทศเหล่านี้สามารถดึงดูดคนเก่งได้มากกว่า อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากความสัมพันธ์ขั้นสูงระหว่างความสามารถในการดึงดูดคนเก่งกับความร่ำรวยแล้ว การศึกษาดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขันการผลิต ดิจิตัล และรักษาคนเก่งทั่วโลก ยังเผยให้เห็นปัจจัยหลัก 6 ประการที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันดึงดูดคนเก่งในประเทศที่มีระดับการพัฒนาประเทศและรายได้ต่อหัวของประชากรที่แตกต่างกัน

1. การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ๆ คือหลักสำคัญของความสามารถในการแข่งขันดึงดูดคนเก่ง ทั้งสวีเดน เนเธอร์แลนด์ สิงคโปร์ และลักเซมเบิร์ก เปิดกว้างอย่างมากในเรื่องการค้าขาย การลงทุน การโยกย้ายถิ่นฐาน และแนวความคิดใหม่ๆ ยอมรับเรื่องโลกาภิวัตน์และในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล
2. ประเทศที่มีความมั่นคงทางการเงินอยู่แล้วจำเป็นต้องมีความสามารถในการแข่งขันดึงดูดคนเก่งเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประเทศที่ร่ำรวยเพราะน้ำมันหรือแร่ธาตุ หรือประเทศที่มีความได้เปรียบในทางใดทางหนึ่ง

ควรสร้างความสามารถในการดึงดูดคนเก่งเพื่อสร้างความมั่งคั่งอย่างยั่งยืน

3. การเติบโตของจำนวนคนเก่งเกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอก บางประเทศอย่างเช่นสหรัฐอเมริกา ประสบความสำเร็จกับการมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคนเก่งภายในประเทศของตนเอง ในขณะที่บางประเทศ อย่างเช่นประเทศจีน ใช้วิธีดึงดูดคนเก่งจากต่างประเทศหรือส่งคนเก่งในประเทศไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ
4. แต่ละประเทศต้องให้ความสำคัญเรื่องทักษะที่เหมาะสมกับงานหรือเสี่ยงที่จะมีอัตราการว่างงานสูง “สร้างคนเก่งเพื่อการเจริญเติบโต” หมายถึง การเติมเต็มความต้องการที่แท้จริงของเศรษฐกิจระดับชาติ สวิสเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ และกลุ่มประเทศนอร์ดิก ปรับระบบการศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานในระดับที่เหมาะสม
5. ระบบการศึกษาต้องมีการพิจารณาวิธีการเรียนรู้แบบดั้งเดิมเสียใหม่ การพัฒนาคนเก่งในศตวรรษที่ 21 ต้องมีมากกว่าแค่การศึกษาที่เป็นทางการแบบดั้งเดิมและเพิ่มการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ
6. เทคโนโลยีคือการเปลี่ยนแปลงความหมายของทักษะที่เหมาะสมกับงาน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลต่อคนกลุ่มใหม่ในตลาดแรงงาน มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานความรู้ (knowledge worker) 250 ล้านคนทั่วโลก

Notes to editors

- Read the report at <https://global-indices.insead.edu/gtci>
- Follow #GTCI2014 for Twitter updates
- View the Youtube Knowledge video at <http://youtu.be/4EdN0L54Qmc>
- Download the GTCI 2014 infographic at <http://adec.co/GTCI2014Infographic>
- Watch the GTCI 2014 videographic at <http://www.adecco.com/gtci>