

‘โรเบิร์ต วอลเทอร์ส’ เปิดตัวคู่มือ 5 แนวทางในการ สรรหาบุคลากรด้านเทคโนโลยี



กรุงเทพฯ วันที่ 6 มิถุนายน 2562 – โรเบิร์ต วอลเทอร์ส (Robert Walters) บริษัทที่ปรึกษาด้านการสรรหาบุคลากรระดับมืออาชีพชั้นนำของโลกจากสหราชอาณาจักร เปิดตัวคู่มือด้านเทคโนโลยี (Technology Guidebook) แนววิธีดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อช่วยขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทให้รอดพ้นอย่างยั่งยืน บทเรียน 5 ข้อที่นำเสนอไว้ในคู่มือนี้ เป็นข้อมูลเชิงลึกที่ได้รับมาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านเทคโนโลยี 9 ท่าน จากบริษัทที่มีชื่อเสียง การสำรวจจากผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีกว่า 400 คน และผู้จัดการด้านการจ้างงานทั่วเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

5 บทเรียนหลักที่ระบุไว้ในคู่มือ ได้แก่:

1. Going the extra mile – สร้างคุณค่าแบรนด์ที่น่าเชื่อถือมากขึ้น

การสร้างแบรนด์ของนายจ้างมีความสำคัญมากในกระบวนการสรรหา แบรนด์บริษัทที่มีความแข็งแกร่งและมีพลังด้านบวกจะช่วยดึงดูดผู้มีความสามารถที่เหมาะสม การขยายการค้นหาเพื่อเข้าถึงกลุ่มคนที่มีความสามารถพิเศษยังสามารถเอาชนะปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีอีกด้วย รวมถึงการทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากร เช่น การทำให้กระบวนการสมัครสั้นลง หรือการลงทุนในการดึงดูดผู้สมัครงาน สามารถช่วยให้ผู้หางานรู้สึกมีคุณค่า และให้ความสนใจกับตำแหน่งนั้น ๆ มากขึ้น

2. Bringing the meaning back to benefits – สวัสดิการที่ตรงใจ

แพ็คเกจสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นและเสนอตามความชอบส่วนบุคคล นับเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถทางเทคโนโลยี 3 อันดับสวัสดิการที่ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีให้ความสนใจเมื่อเลือกบริษัท คือ ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (58%) การประกันภัยสำหรับครอบครัว (49%) และการทำงานระยะไกล (46%)

3. The whole is greater than the sum of its part – ค้นหาบุคลากรที่ใช้จากการพิจารณาศักยภาพโดยรวม

การที่จะหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการของตำแหน่งงานที่เปิดรับทุกประการนั้น เป็นสิ่งที่ต้องใช้ทรัพยากร และเวลาเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ บริษัทควรพิจารณาให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมารับตำแหน่งงานนั้นแทนที่จะรอบุคลากรที่ตรงตามความต้องการทุกประการ ทั้งนี้ บุคลากรที่มีศักยภาพสูงสามารถเรียนรู้และฝึกทักษะเพื่อที่จะสามารถรับตำแหน่งนั้น และ เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

4. 360 learning – ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ 360 องศา

นอกเหนือจากการฝึกอบรมในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop-style training session) แบบดั้งเดิมแล้ว บริษัทต่าง ๆ ควรคำนึงถึงโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาแบบองค์รวม เพื่อกระตุ้นและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถทางเทคโนโลยี การฝึกอบรม 3 อันดับแรกที่มีผู้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีสนใจที่สุด คือ (Training workshops/courses on technical skills) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/หลักสูตรเกี่ยวกับทักษะทางเทคนิค (61%) การมีส่วนร่วมในโครงการข้ามสายงาน (Cross-functional project involvement) (36%) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/หลักสูตรเกี่ยวกับทักษะด้านอารมณ์ (Training workshops/courses on soft skills) (34%)

5. From the top - เริ่มต้นที่วิสัยทัศน์ผู้นำ

ผู้นำของบริษัทเป็นผู้กำหนดวัฒนธรรมและทิศทางของบริษัททั้งด้านเทคโนโลยีและด้านอื่น ๆ โดยผู้นำธุรกิจจะต้องเชื่อมั่นคุณค่าของเทคโนโลยีที่จะช่วยขับเคลื่อนการเติบโตของธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรเวลาและทรัพยากรเพื่อให้ทีมเทคโนโลยีสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนทีมเทคโนโลยี การสื่อสารทางธุรกิจ และแสดงความสามารถด้านเทคโนโลยีให้คุณค่างานของบุคลากร

จูเลียน เมียสเนอร์ Julian Meissner ผู้จัดการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เผยสถิติจากแบบสำรวจว่า “จากการสำรวจของเรา 68% ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการจ้างงานผู้จัดการ พวกเขาใช้เวลา 3 เดือนหรือมากกว่านั้นในการสรรหาบุคลากรด้านเทคโนโลยี ซึ่งจากระดับ 1 ถึง 10 โดย 10 เป็นการจ้างงานผู้จัดการด้านเทคโนโลยีที่ยากที่สุด จากการสำรวจพบว่า การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมีระดับความยากโดยเฉลี่ย 7 คะแนน ส่งผลให้ประสิทธิภาพและนวัตกรรมทางธุรกิจได้รับผลกระทบ โดยผลจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานผู้จัดการ 7 ใน 10 คนกล่าวว่า การขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีนั้นส่งผลเสียต่อความเร็วในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ดังนั้น จึงเป็นที่มาของการสร้างคู่มือเทคโนโลยี โดยเราได้พูดคุยกับผู้นำธุรกิจที่มีความคิดก้าวหน้า ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการว่าจ้างผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีที่วุ่นวายตะวันออกเฉียงใต้ และรวบรวมเป็นข้อมูลเชิงลึกสู่บทเรียน 5 บทในการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยี”

วีรวัดน์ โทนี่ กิจชัยชาญกุล Wareerat Toni Kitchaixankul รองผู้อำนวยการ Talent Acquisition บริษัท เทนเซ็นต์ (ประเทศไทย) จำกัด เผยว่า “ที่เทนเซ็นต์เราได้เปิดตัวโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อแก้ไขช่องว่างของทักษะ ในประเทศไทยเราเสนอการจัดการที่ครอบคลุม มีเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพ และทำงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานอุตสาหกรรมและองค์กรอื่น ๆ เพื่อดึงดูดและรักษาผู้ที่มีความสามารถเอาไว้ โดยเสนอโอกาสในการเติบโตทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ในกรณีนี้ ผู้บริหารของเราหลายคนในประเทศไทยที่จบการศึกษาและเคยทำงานด้านวิศวกรรม แต่ตอนนี้อยู่ในหน้าที่ที่แตกต่างกัน เช่น เทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้เมื่อรวมเข้ากับวัฒนธรรมที่มีพลวัตของเราและการสื่อสารที่เปิดกว้าง จะมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อการสรรหาและรักษา ปัจจุบันเทนเซ็นต์ (ประเทศไทย) ดึงดูดอันดับหนึ่งในห้าของสถานที่ทำงานยอดนิยมในบรรดาบริษัทเทคโนโลยีในประเทศไทยอีกด้วย”

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับคู่มือด้านเทคโนโลยี และ โรเบิร์ต วอลเทอร์ส ในประเทศไทย สามารถเข้าไปได้ที่เว็บไซต์ www.robertwalters.co.th

สำหรับสื่อมวลชน สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

มณฑลัญญภาณุ กลิ่นมณฑา (เฟิร์น) 090 8978167 อีเมลล์: pr@brandnow.asia

พุดิเมธ วรสระริน (พระเอก) 087 086 7733 อีเมลล์: prsupervisor@brandnow.asia

บริษัท แบรินด์นาว จำกัด www.brandnow.asia โทรศัพท์: +66 2 105 4217

#####

หมายเหตุถึงบรรณาธิการ

โรเบิร์ต วอลเทอร์ส เป็นหนึ่งในบริษัทที่ปรึกษาด้านการสรรหาบุคลากรระดับมืออาชีพชั้นนำของโลก และมุ่งเน้นการจัดวางตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูงด้วยบุคลากรที่มีความสามารถยอดเยี่ยม เพื่อดำรงตำแหน่งทั้งในแบบถาวรและสัญญาระยะยาวหรือระยะสั้น ให้แก่ธุรกิจในประเทศไทย ครอบคลุมธุรกิจด้านบัญชีและการเงิน การธนาคารและบริการทางการเงิน กฎหมาย ทรัพยากรบุคคล ไอที การขายและการตลาด อุปโภคบริโภค การจัดซื้อและโลจิสติกส์ และการดูแลด้านเทคนิค ก่อตั้งขึ้นในปี 2528 ปัจจุบันกลุ่มบริษัทได้สร้างเครือข่ายทั่วโลกครอบคลุม 30 ประเทศและภูมิภาค