

PwC เผย ‘ช่องว่างทักษะ’ จุดบอดธุรกิจโลก ชี้ เทคโนโลยี-คอมพิวเตอร์กระทบมากที่สุด



PwC เผยองค์กรทั่วโลกประสบปัญหาช่องว่างทักษะบุคลากร (Skills gap) ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานความสามารถสูง แม้แนวโน้มการจ้างงานเพิ่มขึ้น พบอุตสาหกรรมเทคโนโลยีวิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ประสบปัญหาหนักสุด ณะภาครัฐเร่งผลักดันนโยบายพัฒนาทักษะแรงงานให้ทันความต้องการของผู้ผลิต อีกทั้งภาคธุรกิจควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษา จัดอบรมเพิ่มทักษะแรงงานและหาทางรักษาทาเลนต์ ชีไทยเจอปัญหาเดียวกัน ขาดแคลนคนเก่งในกลุ่มเทคโนโลยี-คอมพิวเตอร์



นาย ศิระ อินทรกำธรชัย ประธานกรรมการบริหาร บริษัท PwC ประเทศไทย เปิดเผยถึงผลการสำรวจความท้าทายทาเลนต์ (Talent Challenge: Adapting to growth) ที่ทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและซีอีโอกว่า 1,300ราย ใน 68 ประเทศว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะกลายเป็นปัญหาระดับโลกที่บริษัทต่างๆ กำลังเผชิญ โดยซีอีโอถึง 63% ทั่วโลกต่างระบุว่า ปัญหาการขาดแคลนลูกจ้างที่มีทักษะ (Skilled employees) ตรงกับประเภทของงานกลายเป็นความเสี่ยงอันดับต้นๆในการดำเนินธุรกิจ

“ปัจจุบันการเฟ้นหาทาเลนต์ที่มีทักษะเหมาะสมกับตำแหน่งของงาน กลายเป็นปัจจัยเสี่ยงประการสำคัญของภาคธุรกิจ ไม่แพ้การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไร” นายศิระ กล่าว

“ซีอีโอทั่วโลกถึง 50% มีแนวโน้มที่จะจ้างงานเพิ่มในอีก 12 เดือนข้างหน้า แต่ปัญหาที่น่ากังวลที่สุด คือการจ้างคนที่มีความสามารถหรือคุณสมบัติเหมาะสมกับงานอย่างแท้จริง ผลสำรวจของเราพบว่า ผู้บริหารในฝั่งแอฟริกาและอาเซียนมองปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานทักษะส่งผลกระทบต่อการทำงานธุรกิจของตนมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเทคโนโลยี วิศวกรรมและคอมพิวเตอร์”

นายศิระกล่าวว่า แนวโน้มการจ้างงานของภาคธุรกิจเติบโตเพิ่มขึ้น หลังทิศทางเศรษฐกิจโลกเริ่มฟื้นตัวจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจถดถอยในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยผลสำรวจระบุว่า บรรดาผู้บริหารของหลายๆ องค์กรทั่วโลกหันมาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจากแนวทางการบริหารเพื่อความอยู่รอด (Survival mode) สู่การบริหารที่มุ่งสร้าง

ความเติบโตทางธุรกิจ (Growth mode) มากขึ้น

ทั้งนี้ ผลสำรวจพบว่า ผู้บริหารในกลุ่มประเทศตะวันออกถึง 71% มองหาการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดในโลกในระยะเวลา 12 เดือนข้างหน้า รองลงมาคือเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ 54% ตามด้วยจีนและฮ่องกงที่ 53% โดยกลุ่มธุรกิจที่ต้องการเพิ่มจำนวนพนักงาน (Headcount) มากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมประเภทธุรกิจบริการ (Business service) 51% ประกันภัย (Insurance) 49%

และเทคโนโลยี (Technology) 46%

นายศิริระกล่าวต่อว่า การช่วยเหลือจากภาครัฐยังเป็นสิ่งสำคัญที่บรรดาผู้บริหารต้องการ โดยชี้โอกาสกว่า 41% เรียกร้องให้ภาครัฐพิจารณาการผลักดันแนวทางและนโยบายที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาทางด้านฝีมือแรงงาน โดยให้ถือเป็นภารกิจเร่งด่วน 3 อันดับแรก ในขณะที่ผู้บริหารอีก 52% กล่าวว่า นโยบายบางประการของภาครัฐเป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการจ้างงาน และดึงดูดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

“สิงคโปร์ถือเป็นตัวอย่างที่ดีของประเทศที่มีมาตรการในการรักษาและดึงดูดการเคลื่อนไหวของแรงงาน โดยเป็นประเทศที่ติดอันดับ 5 ในแง่ของการมีมาตรการด้านแรงงานที่ส่งเสริมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำธุรกิจมากที่สุด”[1]
นายศิริระกล่าว

หนองกรศไทยหาวิธีมัดใจคนเก่ง

ช่องว่างแรงงานทักษะที่กว้างขึ้นและค่าแรงที่สูงขึ้นในตลาดเกิดใหม่ส่งผลให้บรรดาบริษัทข้ามชาติ (Multinational corporations: MNCs) หลายราย เบนเข็มมาเฟ้นหาบุคลากรหรือเด็กจบใหม่จากจีนและอินเดียเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้านอย่าง อินโดนีเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ แต่ในขณะเดียวกันก็มีแนวโน้มที่ลูกจ้างของประเทศเหล่านี้จะหันมาสนใจร่วมงานกับบริษัทหรือธุรกิจภายในประเทศมากขึ้นเช่นกัน นายศิริระกล่าว

สำหรับตลาดแรงงานในประเทศไทย นาย ศิริระ กล่าวว่ ปัจจุบันไทยมีแรงงานกว่า 38 ล้านคน โดยในจำนวนนี้แบ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงเพียง 10-15% เท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมา ผู้บริหารบริษัทไทยหลายรายได้มีการปรับกลยุทธ์ในการคัดเลือกพนักงานหรือหา talent ที่มีความสามารถที่หลากหลายมากขึ้นกว่าแต่ก่อน ไม่ว่าจะเป็น

ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี หรือมีความรู้พื้นฐานด้านคลาวด์คอมพิวติ้ง นอกจากนี้ องค์กรบางแห่งยังเริ่มหันมาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR data analytics) เพื่อนำมาข้อมูลเชิงลึกที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการเฟ้นหาลูกจ้าง รวมทั้งคาดการณ์ทักษะพิเศษของพนักงานที่บริษัทต้องการเหมาะสมกับแผนงานและการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานขององค์กร

นายศิริกล่าวว่า การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะมีแนวโน้มที่อาจขยายผลไปสู่การแย่งชิงบุคลากร หรือลูกกลามกลายเป็นสงครามสมองไหล (Talent War) ได้ในระยะข้างหน้า ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องนำไอเดียใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนา และรักษาบุคลากรอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้ รวมทั้งยังต้องทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษาที่จัดอบรม หรือหาหลักสูตรการศึกษาที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติม ทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อสร้างความได้เปรียบ และได้พนักงานที่ตรงกับความต้องการของธุรกิจของตนอย่างแท้จริง ในระดับองค์กร นาย ศิริ ยังกล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกประการที่ผู้ประกอบการธุรกิจต้องมี คือ ความสามารถในการปรับตัว

(Adaptability) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในด้านต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนสายงาน ให้เหมาะกับตำแหน่งและทักษะของพนักงานแต่ละคน

นอกจากเหนือจากการสร้างจุดเด่นเพื่อดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาวแล้ว นายศิริกล่าวว่า ความท้าทายที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งของผู้ประกอบการ คือ การมีระบบการให้ผลตอบแทน การปรับอัตราเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม โดยต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการให้ผลตอบแทนแก่ลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพสูง (High performer) ออกจากพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแบบกลางๆ หรือมีประสิทธิภาพต่ำ รวมทั้งต้องมีการกำหนด Career path ที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้างว่า ตนก็สามารถพัฒนาไปเป็นผู้นาองค์กรได้ในอนาคต

ผลสำรวจยังชี้ทายว่าผู้บริหารทั่วโลกมากถึง 93% ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาบุคลากรในองค์กร แต่มีผู้บริหารมากถึง 61% เช่นกันที่ยังไม่ได้มีการกำหนดแนวทางการจัดการอย่างเป็นรูปธรรม