



ความตระหนักที่ยิ่งใหญ่: เทรนด์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว, ความเร่งด่วนใหม่

มองทิศทางตลาดแรงงานปี 2565



ManpowerGroup®

เทรนด์ที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นความเร่งด่วนใหม่

ตลาดแรงงานมีพลวัตและเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน: บางก็เป็นไปตามรอบระยะเวลา บางก็เป็นเรื่องของโครงสร้าง และยังคงอาจเป็นผลมาจากโรคระบาดอย่างที่เราเพิ่งพบเมื่อเร็วๆ นี้ เราคิดว่าความผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับโรคระบาดส่วนใหญ่เป็นเรื่องชั่วคราว แต่เวลาสำหรับความปกติใหม่เป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน

- การฟื้นตัวนี้ไม่เหมือนกับที่เราเคยเห็นมาก่อน – ความต้องการแรงงานทักษะสูงเป็นประวัติการณ์ในหลายประเทศที่ระดับการว่างงานยังคงสูง ในขณะที่การมีส่วนร่วมของแรงงานกลับซบเซา
- การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมกันยังคงดำเนินต่อไป – ในขณะที่บางตลาดกำลังฟื้นตัวได้ดี แต่บางตลาดกลับยังคงอ่อนแอ และถูกซ้ำเติมด้วยโควิดสายพันธุ์ใหม่ๆ, อัตราการฉีดวัคซีนและความท้าทายต่อห่วงโซ่อุปทานที่เคยมีประสิทธิภาพสูงมาก
- การทดลองวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย การทำงานแบบผสมผสานและการทำงานที่บ้าน (เดิมเรียกว่า ‘Telecommuting’ หรือ การสื่อสารโทรคมนาคม) ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและจะยังคงดำเนินต่อไปในปี 2565
- นายจ้างยังพยายามมองหาทางออกด้านแรงงานที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการสินค้าและบริการที่แข็งแกร่งในวันนี้ และการสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว

“การฟื้นตัวของการจ้างงานหลังสถานการณ์โรคระบาดที่ดำเนินมาระยะหนึ่งจะยังคงดำเนินต่อไปในปี 2565 โดยนายจ้างคาดการณ์ว่าคนเก่งในสาขาหลักๆ จะเป็นที่ต้องการตัวอย่างสูง”

~ โจนาส ไพรซิง ประธานและซีอีโอของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป



ความตระหนักที่ยิ่งใหญ่: เทรนด์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว, ความเร่งด่วนใหม่

- เทรนด์ 1 การสร้างงานชิ้นใหม่โดยคนทำงาน
- เทรนด์ 2 การให้ความสำคัญกับสมรรถภาพทางจิต
- เทรนด์ 3 งานกับบ้านยังคงต้องแยกออกจากกัน
- เทรนด์ 4 วัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญ
- เทรนด์ 5 การส่งเสียงและการแสดงออก

- เทรนด์ 17 จาก เป้าหมายสุทธิที่ศูนย์ (Net Zero) สู่ เป้าหมายสุทธิเชิงบวก (Net Positive)
- เทรนด์ 18 การบริหารจัดการคนเก่งเชิงยุทธศาสตร์
- เทรนด์ 19 ธุรกิจกลายเป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือที่สุด
- เทรนด์ 20 คำจำกัดความใหม่ของความเสี่ยงและความยืดหยุ่น



- เทรนด์ 6 การขาดแคลนทักษะหลักด้านสร้างสรรค์ของนายจ้าง
- เทรนด์ 7 หักคุดของการแบ่งเงินเนอเชียน
- เทรนด์ 8 ความเปลี่ยนแปลงของแรงงานหญิง
- เทรนด์ 9 DEIB กำลังก้าวหน้า ไม่ใช่เป็นเพียงคำสัญญา
- เทรนด์ 10 อนาคตของงานต้องไปกันได้กับครอบครัว

- เทรนด์ 11 การเชื่อมต่อจุดแข็งของมนุษย์
- เทรนด์ 12 จาก การปรับเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นแบบอนาล็อกไปเป็นดิจิทัล (Digitization) สู่การยอมรับอย่างรวดเร็ว
- เทรนด์ 13 การเริ่มต้นใหม่ของเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน
- เทรนด์ 14 AI เพื่อความหลากหลายและความเท่าเทียม
- เทรนด์ 15 ค่าจ้างที่ได้มาจากการเติบโตของผลิตภาพ
- เทรนด์ 16 ระบบวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล



คนทำงานต้องการอะไร

จากการเอาตัวรอดสู่การเติบโตในหน้าที่การงาน



81% คาดหวังว่า
หลักสูตรการฝึกอบรม
จากนายจ้างจะช่วยให้
ตนมีทักษะที่เป็นที่
ต้องการในปัจจุบัน

อำนาจของแรงงานอยู่ในช่วงขาขึ้น

คนทำงานต้องการให้นายจ้างเสนอสิ่งที่มีมากกว่า – ให้ความสำคัญกับความพาสุกและจุดมุ่งหมาย และในขณะที่เดียวกันก็ต้องจัดให้มีปัจจัยสุขอนามัย เช่น ความยืดหยุ่น, ค่าตอบแทนที่เหมาะสม, สภาพการทำงานที่ดี และการพัฒนาทักษะ

นอกจากนี้หลายคนยังคาดหวังจุดยืนที่เข้มแข็งขึ้นในประเด็นทางสังคมและเศรษฐกิจ – ค่านิยมร่วมเป็นสิ่งสำคัญ

ที่มา: 2021 Edelman Trust Barometer: The Belief Driven Employee



พนักงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

การสร้างงานขึ้นใหม่โดยพนักงาน – ความยืดหยุ่น, สถานที่และจุดมุ่งหมาย

ทางเลือกจะอยู่ในมือของหลายคน – ไม่ใช่แค่เพียงไม่กี่คน ผู้คนจากทุกบทบาทหน้าที่ – ตั้งแต่สายการผลิตไปจนถึงห้องทำงานที่บ้าน – จะต้องการให้ความยืดหยุ่น, ค่าจ้างที่เป็นธรรม และอิสระที่มากขึ้นเป็นบรรทัดฐาน กำหนดนิยามใหม่ของคำว่า “จำเป็นอย่างยิ่ง” สำหรับงานและสำหรับคนทำงาน

การมุ่งเน้นที่คุณค่า, หัวหน้าที่มีความเห็นอกเห็นใจ และวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจจะกลายเป็นพลังบวกในการดึงดูดและรักษาคณะเก่งและสร้างความผูกพันกับทีมที่ทำงานทางไกล การให้คุณค่าแก่พนักงานในองค์กร (Employee Value Proposition) จะกลายเป็นปัจจัยสำคัญ

ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นของงานที่สำคัญที่สุด 3 ประการ ได้แก่

- การสามารถเลือกเวลาเริ่มและเลิกงานได้ (45%)
- การมีวันลาพักร้อนมากขึ้น (35%)
- การมีทางเลือกเกี่ยวกับที่ทำงานที่มีความยืดหยุ่นอย่างเต็มที่ (35%)



ที่มา: การสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนงานก้าวหน้าของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป เดือนธันวาคม 2564

พนักงาน 49% จะย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น
ที่มีความเหมาะสมมากกว่า

ที่มา: Mercer Global Talent Trends 2563-2564



พนักงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

การให้ความสำคัญกับสมรรถภาพทางจิต — กันไว้ดีกว่าแก้

สมรรถภาพทางจิตจะได้รับความสำคัญมากขึ้น เพิ่มเติมจากสุขภาพและความปลอดภัยในรูปแบบเดิม การจะทำลายความรู้สึกอับอายจากปัญหาสุขภาพจิตและใช้การเจ็บเป็นวิธีแก้ปัญหานั้น นายจ้างต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นในการดูแลปกป้องสุขภาพจิต รวมทั้งความมั่งคั่ง, ความสามารถในการทำงานและความพาสุก

เสียงเรียกร้องจะดังขึ้นเพื่อหาหนทางป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน, สร้างความยืดหยุ่น และส่งเสริมสมรรถภาพทางจิต



พนักงาน 33% ต้องการให้เพิ่มวันหยุดด้านสุขภาพจิต เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน

ที่มา: การสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนงานก้าวหน้าของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป เดือนธันวาคม 2564





คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

งานกับบ้านยังคงต้องแยกออกจากกัน

การทำงานในรูปแบบผสมผสานและงานที่ไม่ผูกมัดเป็นที่ต้องการมากกว่าที่เคย เนื่องจากผู้คนตั้งใจที่จะรักษาเรื่องดีๆ ที่ซ่อนอยู่ภายใต้สถานการณ์โรคระบาด และปรับเปลี่ยนโลกแห่งการทำงานใหม่ในแบบของตนเอง: การหาสมดุลระหว่างบ้านกับงาน, การให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น, การมีปฏิสัมพันธ์, การร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับตน

ความรู้สึกอ่อนแอในตัวเองนี้จะยังคงดำเนินต่อไปในขณะที่เราใช้และปรับปรุงความยืดหยุ่นที่ได้ผลสำหรับทุกคน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (CHRO) เฝ้าระวังกับความท้าทายใหญ่อีกครั้งเมื่อต้องพิจารณาการจ้างงาน, การปฏิรูปนิเทศและความพาสูกของพนักงานสำหรับโลกแห่งการทำงานยุคดิจิทัล



ผู้ตอบแบบสำรวจ 4 ใน 10 คนต้องการที่จะเลือกได้ว่าตนเองจะทำงานทางไกลวันไหน และมีความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนวันทำงานทางไกลในแต่ละสัปดาห์

ที่มา: การสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนงานก้าวหน้าของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป เดือนธันวาคม 2564

อินสर्ट #4

พนักงาน 8 ใน 10 คน รู้สึกมีแรง
บันดาลใจและความกระตือรือร้นเกี่ยว
กับงานของตน

3 ใน 4 คน เชื่อว่างานที่ตนทำมี
ความสำคัญต่อองค์กรของตน



ที่มา: การสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนงานก้าวหน้าของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป
เดือนธันวาคม 2564



คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

วัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญ – เครื่องมือดึงดูดและรักษา พนักงานที่เสมือนกินยุทธศาสตร์เป็นมือเข้า

การมุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของบริษัทเพื่อสร้างความไว้วางใจ, รักษาทีมงานที่ทำงานทางไกลและสร้างประสบการณ์
ที่ดีที่สุดแก่พนักงานจะทำให้บริษัทต้องหันมาใช้หลักการให้คุณค่าแก่พนักงานในองค์กร (Employee Value Proposition) ที่ทำให้
รู้สึกถึงคุณค่าและความพาสุก บวกกับหัวหน้าที่มีความเห็นอกเห็นใจในโลกดิจิทัล

ในยุคแห่งการขาดแคลนคนเก่งเช่นนี้ นายจ้างที่ดึงตระหนักว่าหากไม่ลงทุนในและพัฒนาวัฒนธรรมของบริษัทแล้ว พวกเขาที่จะ
ต้องพยายามอย่างหนักที่จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของตนและต้องเตรียมพร้อมที่จะสูญเสียคนเก่งให้กับบริษัทที่พร้อมจะ
ปรับตัว



คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

การส่งเสียงและการแสดงออก

เสียงเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้าง, การทำงานที่ยืดหยุ่น, สวัสดิการที่ครอบคลุมขึ้นและการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ดังขึ้นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ไม่ว่าจะมียี่ห้อไม่มีสหภาพแรงงานก็ตาม

ในปี 2564 เราได้เห็นคนทำงานกล้ายืนหยัด, กล้าพูดและกล้าที่จะเดินออกไปหาสิ่งที่พวกเขาต้องการ พนักงานและลูกค้าอยากใช้เวลาและเงินไปกับองค์กรที่ทำให้ตัวเองเป็นส่วนได้เสีย: พลเมืองโลก, เสถียรภาพของชุมชนและผู้ดูแลสิ่งแวดล้อม

**พนักงาน 75% ต้องการให้งานที่พวกเขาทำ
ในแต่ละวันช่วยให้สังคมดีขึ้น**

**คนงาน 7 ใน 10 คน ต้องการการทำงานให้
องค์กรที่มีค่านิยมเดียวกับตนเอง**



ที่มา: การสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนงานก้าวหน้าของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป เดือนธันวาคม 2564



การขาดแคลนคนเก่ง จากคำสัญญาสู่ความก้าวหน้า



พนักงาน 69%
ไม่สามารถหาทักษะ
ที่ตนต้องการได้
– สูงสุดในรอบ
15 ปี

ใครที่มีคนเก่งอยู่ในมือ ย่อมมีอนาคตอยู่ในมือ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ซึ่งรวมถึงอัตราการเกิดที่น้อยลง, การข้ามพรมแดนที่ลดลง และการเกษียณก่อนวัยที่เพิ่มขึ้น หมายความว่าคนเก่งกำลังขาดแคลน

ตอนนี้ถึงเวลาแล้วที่ต้องใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ยิ่งกว่าเดิมเพื่อดึงดูด, เสริมทักษะเดิม, สร้างทักษะใหม่และรักษาพนักงานที่ทรงคุณค่าไว้

ที่มา: การสำรวจเกี่ยวกับการขาดแคลนคนเก่ง พ.ศ. 2564



การขาดแคลนคนเก่ง | คนทำงานต้องการอะไร | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

การขาดแคลนทักษะผลักดันความสร้างสรรค์ของนายจ้าง

การปฏิวัติทักษะได้เกิดขึ้นแล้ว การขาดแคลนคนเก่งอย่างหนัก, ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นและการพยายามเรียนรู้ทักษะใหม่ หมายความว่าตลาดแรงงานกำลังเปลี่ยนไป

การเรียนรู้ทักษะใหม่และการเสริมทักษะที่มีอยู่เดิมจะกลายเป็นสิ่งที่บุคคลและองค์กรไม่สามารถต่อรองได้อีกต่อไปเนื่องจากบทบาทต่างๆ ต้องการทักษะมากกว่าเดิม ทั้งความสามารถทางเทคโนโลยีและความสามารถของมนุษย์ที่เป็นที่ต้องการมากที่สุด

นายจ้างจะมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นและมีความเชี่ยวชาญในศิลปะแห่งความยืดหยุ่น - เพื่อดึงดูด, รักษาและเสริมทักษะ

58% ของลูกจ้างทั้งหมดจำเป็นต้องมีทักษะใหม่เพื่อที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ

ที่มา: [Gartner](#)



บริษัทมากกว่า **30%** วางแผนจะเพิ่มค่าจ้างเพื่อดึงดูดและรักษาคนเก่งไว้ใหม่เพื่อที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ

นายจ้าง **1** ใน **5** ราย วางแผนจะเสนอสวัสดิการมากขึ้น เช่น การเพิ่มวันลาพักร้อน

ที่มา: การสำรวจการจ้างงานของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2564



การขาดแคลนคนเก่ง | คนทำงานต้องการอะไร | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

หมดยุคของการแบ่งเงินออเรชัน ไม่มีเงินเอ็กซ์, เงินวายหรือเงินเซตอีกต่อไป?

คนทุกวัยจะต้องการความเป็นส่วนตัวมากกว่าที่เคย และไม่พอใจที่ถูกตีตราและถูกจับ
มาแข่งขัน

คนงานที่อายุน้อยกว่าจะมีจำนวนมากที่สุดในบรรดาแรงงาน และเมื่อเงินเฟ้อสูงขึ้นและ
เงินเก็บค่อยๆ ลดลงไป คนที่ออกจากงานช่วงโรคระบาดมีแนวโน้มที่จะกลับมาทำงาน
นอกระบบโดยไม่มีเส้นแบ่งเงินออเรชัน



คนอายุต่ำกว่า 35 ปี จะมีสัดส่วนคิดเป็น
75% ของแรงงานภายในปี พ.ศ. 2573

ที่มา: Deloitte

อินสตุต์ #8



การขาดแคลนคนเก่ง | คนทำงานต้องการอะไร | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

ความเปลี่ยนแปลงของแรงงานหญิง

การปิดช่องว่างระหว่างเพศต้องถูกเตะเบรกเมื่อผู้หญิงออกจากงานในอัตราที่น่าตกใจ

การออกจากงานในสาขาที่โดยมากแล้วผู้หญิงจะเป็นแรงงานหลัก - การศึกษา, สุขภาพและการบริการ - แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในงานด้านเทคโนโลยี, โลจิสติกส์และการขาย ซึ่งมักจะมีผู้หญิงทำน้อยกว่า

เมื่อผู้หญิงจบการศึกษาระดับปริญญามากขึ้น เป็นผู้แทนกล่าวสุนทรพจน์ในวันจบการศึกษา และได้เกรดเฉลี่ยมากกว่าผู้ชายในวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ (STEM) ตอนนี้ก็ขึ้นอยู่กับนายจ้างที่ต้องเสนอทางเลือก, ความยืดหยุ่นและผลงานที่จะดึงดูดและรักษาคนที่เก่งที่สุดและฉลาดที่สุดทั้งหมด นี่จะเป็นปัจจัยผลักดันทักษะและการเติบโต

ผู้หญิง 51% มองโลกในแง่ดีน้อยกว่าก่อนเกิดโรคระบาดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพการงานของตน โดยมี 57% กล่าวว่าไม่มีแผนที่จะออกจากงานที่กำลังทำอยู่ภายในสองปี

ที่มา: Deloitte Women @ Work Global Outlook 2021





การขาดแคลนคนเก่ง | คนทำงานต้องการอะไร | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

ความหลากหลาย, ความเท่าเทียม, การมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของกำลังก้าวหน้า ไม่ใช่เป็นเพียงคำสัญญา

การที่มีความแตกต่างในด้านการเมือง, เชื้อชาติ, อัตลักษณ์และอายุ ย่อมหมายความว่าองค์กรจะถูกขอให้เลือกข้างเมื่อเกิดประเด็นทางสังคม

ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย – นักลงทุน, ผู้กำกับดูแล, ลูกค้าและพนักงาน – คาดหวังว่าความก้าวหน้าจะมาพร้อมกับความโปร่งใสที่มากยิ่งขึ้น ไม่ได้เป็นเพียงคำสัญญาเท่านั้น และบริษัทจะถูกขอให้อธิบายเหตุผล

องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการในเรื่องความหลากหลาย, ความเท่าเทียม, การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของเพื่อให้ทุกคนสามารถได้ประโยชน์จากการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ, ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความยุติธรรมทางสภาพภูมิอากาศ



บริษัทมากกว่า 30% เริ่มใช้โปรแกรมการฝึกอบรม d&i แล้ว

1 ใน 5 วางแผนจะใช้ภายใน 6 เดือนต่อจากนี้

ที่มา: การสำรวจการจ้างงานของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2564



เกือบ 1 ใน 4 ของคนทำงาน
กำลังมองหานายจ้างที่ให้
สวัสดิการ เช่น การลาเพื่อทำ
หน้าที่พ่อแม่และปู่ดูแล

ที่มา: การสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนงานก้าวหน้า
ของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป เดือนธันวาคม 2564



การขาดแคลนคนเก่ง | คนทำงานต้องการอะไร | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

ความรู้สึกและเหตุผล: อนาคตของงานต้องไปกันได้กับครอบครัว

การกลับมาทบทวนอนาคตของงานจะเกี่ยวกับเรื่องครอบครัวและการดูแลมากพอๆ กับการเรียนรู้เทคโนโลยี, ทุนยนต์และ
เครื่องจักร

นายจ้างที่ให้ความสำคัญหยุนในการเลือกและพิจารณาผลงานมากกว่าการทำงานโดยที่ไม่พร้อมแก่พนักงาน (ไม่ว่าจะเพศใดก็ตาม)
จะสามารถดึงดูดและรักษาพนักงานที่เก่งและฉลาดที่สุดไว้ได้





ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

จากการแปลงข้อมูลเป็นรูปแบบดิจิทัล (Digitalization)
สู่การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาผสมผสานกับรูปแบบการ
ทำงาน (Digital Adoption)

นายจ้างมากกว่า
80% ได้ใช้กระบวนการ
การแปลงข้อมูลเป็นรูป
แบบดิจิทัลเพื่อรับมือ
กับโควิด-19

การปฏิวัติทางเทคโนโลยีมีพัฒนาการที่เหลือเชื่อ

การลงทุนในกระบวนการ การแปลงข้อมูลเป็นรูปแบบดิจิทัล (Digitization) เร่งตัวขึ้น อันเป็นผลมาจากโรคระบาด และลูกค้า
และลูกจ้างต่างก็คาดหวังว่านั่นจะทำให้การใช้ชีวิตและทำงานของพวกเขาง่ายขึ้น

มีเรื่องเร่งด่วนใหม่ที่ต้องกระตุ้นให้พนักงานของตนเพื่อให้พวกเขาสามารถแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล,
ตัดสินใจโดยมีข้อมูลเพียงพอ และเชื่อมโยงการเรียนรู้ทักษะของมนุษย์และเครื่องจักรเพื่อสร้างคุณค่าใหม่

ที่มา: World Economic Forum Future of Jobs Report



ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

มนุษย์ กับ หุ่นยนต์ – การเชื่อมต่อจุดแข็งของมนุษย์

เมื่อทุกด้านของชีวิตต้องพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น เราจำเป็นต้องเสริมความแข็งแกร่งของการเชื่อมต่อที่เรามีกับงานและเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพและความคิดสร้างสรรค์

ข้อมูลการเรียนรู้ของระบบคอมพิวเตอร์และข้อมูลแรงงานจะช่วยให้สามารถคาดการณ์ประสิทธิภาพได้, จับคู่บุคคลกับโอกาสที่ดีที่สุด และจะช่วยให้คุณรู้จักตนเองมากกว่าที่เคยรู้จักมาก่อน

เครื่องจักรอัจฉริยะและ AI จะช่วยให้คุณมีความชำนาญเป็นพิเศษเกี่ยวกับจุดแข็งของมนุษย์ – ความเห็นอกเห็นใจและความซื่อสัตย์, การตัดสินใจและความสร้างสรรค์, การสอนงาน, ความเมตตา และอื่นๆ



1 ใน 3 ขององค์กรวางแผนจะลงทุนเพิ่มขึ้นในเทคโนโลยี AI ซึ่งรวมถึงการให้ระบบคอมพิวเตอร์เรียนรู้ด้วยตนเองในปีถัดไป

ที่มา: การสำรวจการจ้างงานของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2564





ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

การปิดช่องว่าง – จากการแปลงข้อมูลเป็นรูปแบบดิจิทัล (DIGITIZATION) สู่การยอมรับอย่างรวดเร็ว

เมื่อทุกด้านของชีวิตต้องพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น เราจำเป็นต้องเสริมความแข็งแกร่งของเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบทางธุรกิจของบริษัทมากขึ้นเรื่อยๆ, เสริมสร้างประสบการณ์ของลูกค้าและลูกจ้าง, และกลายเป็นบริษัทที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลมากขึ้น

แต่การลงทุนในและแม้กระทั่งใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นส่วนที่ง่าย การเปลี่ยนแปลงด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพียงอย่างเดียวไม่ใช่ตัวสร้างความแตกต่าง

ความสามารถของมนุษย์และการมีวัฒนธรรมที่ถูกต้องตลอดทั้งองค์กรที่จะปฏิบัติเป็นกุญแจสำคัญของการยอมรับเทคโนโลยี, ผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) ที่รวดเร็ว และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดล้วนแต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่โอกาสในการสร้างคุณค่าใหม่

1 ใน 5 องค์กรทั่วโลกมีปัญหาเกี่ยวกับการหาคนที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี รวมทั้งผู้จัดการโครงการไอที, นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักวิเคราะห์การริ่กษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ และผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของระบบคอมพิวเตอร์



ที่มา: การสำรวจการทำงานของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2565



ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

การเริ่มต้นใหม่ของเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน

การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการปล่อยก๊าซพิษ, เปลี่ยนแปลงห่วงโซ่อุปทานและกระตุ้นการปฏิบัติ ในขณะที่บริษัทเทคโนโลยียักษ์ใหญ่แข่งขันกันว่าใครจะเป็นเจ้าแรกที่เปิดตัวในโลกเสมือนเมตาเวิร์ส การผสมผสานระหว่างโลกดิจิทัลและโลกทางกายภาพจะเกิดขึ้นในฐานะหนึ่งในทรนค์ใหม่ที่สำคัญที่สุด, สร้างโอกาสใหม่สำหรับการประชุมและการทำงานแบบผสมผสานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยลง

1 ใน 3 องค์กร วางแผนจะสร้างขีดความสามารถภายในด้านอีคอมเมิร์ซและแพลตฟอร์มการซื้อขายดิจิทัล, กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่, คลาวด์คอมพิวติ้งและอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT)

ที่มา: การสำรวจการจ้างงานของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2565



อินสตุต์ #14



แม้ว่าจะมีการเพิ่มการลงทุนในเทคโนโลยี AI ในภาคอุตสาหกรรม แต่ 1 ใน 5 องค์กร กลับไม่สามารถหาผู้เชี่ยวชาญด้าน AI และการเรียนรู้ของเครื่อง machine learning ได้จำนวนมากพอสำหรับบทบาทที่ต้องการทักษะเหล่านี้

ที่มา: การสำรวจ MEOS ของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2565



ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

การใช้ AI เพื่อเพิ่มความหลากหลายและลดความไม่เท่าเทียม

ความเข้าใจในความหลากหลายทางระบบประสาท (Neurodiversity) ที่เพิ่มขึ้นหมายความว่าปัญญาประดิษฐ์ (AI) จะต้องมีระบบคัดกรองความเมตตาในตัวเพื่อหาความสามารถที่หลากหลาย, ไม่คัดสิ่งที่ไม่เข้าพวกออก องค์กรจะตระหนักถึงคุณค่าของการเรียนรู้ของเครื่องและความสามารถในการพยากรณ์เพื่อที่เราจะสามารถช่วยให้คนรู้จักตัวเองมากกว่าที่พวกเขารู้จักตัวเอง และนำไปสู่ความสามารถในการทำงาน, ความเท่าเทียมและความเจริญรุ่งเรือง



ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

วิน-วิน = เมื่อค่าจ้างที่ได้มาจากการเติบโตของผลิตภาพ

องค์กรพยายามสร้างความสมดุลระหว่างค่าจ้างที่สูงขึ้นกับการเติบโตของผลิตภาพ และผู้กำหนดนโยบายก็เห็นด้วยกับแนวคิดนี้เพราะไม่มีแรงกดดันจากเงินเฟ้อในปัจจุบันหรือเงินเฟ้อแฝง เนื่องจากความเป็นไปได้ของการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีจะเข้ามาปลดล็อกปัญหานี้ด้วยการผลิตได้มากขึ้นด้วยปัจจัยการผลิตเท่าเดิม หรือผลิตได้เท่าเดิมด้วยปัจจัยการผลิตที่น้อยกว่า

บทบาทไอที (23%) และการผลิต (21%) จะมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด เนื่องจากการเพิ่มการลงทุนในเทคโนโลยี



ที่มา: การสำรวจการจ้างงานของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2565



ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี | คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

ระบบวิเคราะห์ข้อมูลบุคคลจะช่วยให้สามารถตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่

การมอบประสบการณ์ดิจิทัลแบบไร้รอยต่อและสามารถปรับขนาดได้ให้แก่ลูกค้าจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี, วิธีการบริหารจัดการและรูปแบบการสร้างความปลอดภัยกับลูกค้าและลูกค้า ข้อมูล/บทวิเคราะห์แรงงานและคนเก่งจะเป็นปัจจัยหลักและศูนย์กลางในการใช้ข้อมูลและบทวิเคราะห์เพื่อระบุบทบาทที่เหมาะสม และพยากรณ์ความสามารถ นายจ้างจะมีข้อมูลมากขึ้นกว่าเดิมในการจัดการและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เนื่องจากการแบ่งปันและรวบรวมข้อมูลลูกค้าจากคลังข้อมูลเพิ่มขึ้นและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ที่มา: Harvard Business Review, Ace the Assessment

76% ขององค์กรที่มีพนักงานมากกว่า 100 คนใช้เครื่องมือสำหรับการประเมิน เช่น การทดสอบความถนัดและบุคลิกภาพเพื่อจ้างบุคคลภายนอก





การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

จากยุทธศาสตร์การจัดการกำลังคนเชิงรับสู่เชิงรุก



83% ขององค์กร
เชื่อว่าตนต้องมีความ
รวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น
เพื่อให้สามารถรับมือ
กับความเปลี่ยนแปลง

การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

บริษัทเริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้น, ปรับเปลี่ยนตัวเอง และพยายามหารูปแบบการทำงานที่คล่องตัวมากขึ้น, ซัพพลายเชนที่ยืดหยุ่นขึ้น และหุ้นส่วนที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น และทางออกเพื่อรับมือกับการแข่งขันที่รุนแรง, การไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ และความโปร่งใสที่มากขึ้น

ที่มา: [Orange Business Services](#)



2 ใน 3 องค์กร รายงานว่า แนวคิด
การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (ESG)
เป็นจุดเน้นหลักของตน

6 ใน 10 บริษัท นำเป้าหมาย แนวคิด
การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (ESG)
มาผูกเข้ากับวัตถุประสงค์ของตน

ที่มา: Mercer Global Talent Trends 2020-21



การตั้งค่าใหม่ของบริษัท | คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | การตั้งค่าใหม่ของบริษัท

จาก เป้าหมายสุทธิที่ศูนย์ (Net Zero) สู่ เป้าหมายสุทธิเชิงบวก (Net Positive)

ความโปร่งใสด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและบรรษัทภิบาล (ESG), การเติบโตของแนวคิดทุนนิยมที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Capitalism) และการบรรจบกันของมาตรฐานและการรายงาน ทำให้เกิดความเร่งด่วนมากขึ้นที่บริษัท จะต้องก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ

กฎระเบียบเกี่ยวกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและข้อตกลงที่จะลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ให้เหลือเท่ากับศูนย์ (Net Zero) เริ่มเป็นเรื่องทั่วไปมากขึ้น แม้ว่าพรมแดนถัดไปจะเป็น S – ผลลัพธ์ทางสังคมของบริษัท





เทรนด์ #18



การตั้งค่าใหม่ของบริษัท | คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

การใช้ประโยชน์สูงสุดจากแรงงานผ่านการบริหารจัดการคนเก่ง เชิงยุทธศาสตร์

การดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่คล่องตัวและกระบวนการและวิธีที่ใช้ตลอดวงจรชีวิตของพนักงานจะเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาด - จากเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเปลี่ยนความพึงพอใจของลูกค้า

การสามารถเปลี่ยนข้อมูลมาเป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านทุนมนุษย์ รวมทั้งแรงงานนอกระบบ, แรงงานอิสระและแรงงานตามสัญญา

การรวมผู้ค้า (Vendor Consolidation) และความยืดหยุ่นจะเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อลดความไม่แน่นอนและบริการจัดการความเสี่ยงด้านแรงงาน



68% ของบริษัท ระบุว่าปัจจุบันของตนใช้
“การรวบรวมบริษัทจัดหาแรงงาน” เป็นยุทธศาสตร์
การบริหารจัดการแรงงาน

ที่มา: Staffing Industry Analysts (SIA) 2020 Workforce Solutions Buyer Survey



การตั้งค่านิยมของบริษัท | คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ธุรกิจกลายเป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือที่สุด

นายจ้างกลายเป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือที่สุด เหนือกว่ารัฐบาลและสื่อ การผลักดันวาระที่เน้นคุณค่ากลายเป็นจุดแข็งในการดึงดูดและรักษาคนเก่ง

ลูกจ้างเรียกร้องการกระทำที่ “เห็นอกเห็นใจ” มากขึ้น และทุกฝ่ายทางการเมืองก็คาดหวังว่าซีอีโอจะเป็นผู้นำทาง บทบาทของธุรกิจจะขยายออกไปสู่ด้านอื่นๆ ตั้งแต่การสนับสนุนความเท่าเทียมทางเชื้อชาติไปจนถึงการสนับสนุนการฉีดวัคซีนและสิทธิในการออกเสียง

คนทำงาน **3 ใน 4** คน กล่าวว่า**การมีหัวหน้าที่สามารถไว้วางใจ** และ**ทำตามได้มีความสำคัญมากสำหรับพวกเขา**



7 ใน 10 คน **อยากทำงานในองค์กรที่มีค่านิยมเหมือนกับตนเอง**

ที่มา: การสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนงานก้าวหน้าของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป เดือนธันวาคม 2564



การตั้งค่าใหม่ของบริษัท | คนทำงานต้องการอะไร | การขาดแคลนคนเก่ง | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

คำจำกัดความใหม่ของความเสี่ยงและความยืดหยุ่น

ความเปราะบางของห่วงโซ่อุปทาน ที่ถูกซ้ำเติมด้วยสภาพภูมิอากาศ, ความต้องการของผู้บริโภคและการขาดแคลนทักษะ กำลังกลายเป็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ

หมวดหมู่ของการใช้ชีพหลายเออร์รายเดี่ยวและห่วงโซ่อุปทานแนวตั้ง ในขณะที่ห่วงโซ่อุปทานแบบหมุนเวียน, เครือข่าย, ภูมิภาค, ยืดหยุ่นและยั่งยืนสามารถตอบโจทย์ได้มากกว่า

ความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทานและการรวมผู้ค้า (Vendor Consolidation) จะเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อลดความไม่แน่นอนและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านแรงงาน

มากกว่าครึ่งหนึ่งขององค์กรกำลังประเมินห่วงโซ่อุปทานแบบขยายของตน (เช่น บุคคลที่สามหรือผู้รับจ้างช่วง) เพื่อลดความเสี่ยง และอีกเกือบ 40% วางแผนว่าจะดำเนินการในอีกสองปีถัดไป

ที่มา: Orange Business Services



แผนพาวเวอร์กรุ๊ปตอบสนองทุกความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์

 การปรึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับกำลังคน

 การจัดการกำลังคน

 การสรรหาคนผู้มีความสามารถ

 การจัดการสายอาชีพ

 การเปลี่ยนงาน

 การดึงดูดผู้มีความสามารถสูง



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup®

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ www.manpowergroup.com