

TOTAL WORKFORCE INDEX™

รายงานผลการวิเคราะห์ระดับโลกประจำปี พ.ศ. 2563



บทนำ

นับตั้งแต่องค์การอนามัยโลกประกาศให้โควิด-19 เป็นการระบาดใหญ่ทั่วโลกในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 นายจ้างในทุกประเทศต่างก็พยายามแสวงหาภูมิทัศน์ใหม่ องค์กรทุกขนาดและทุกอุตสาหกรรมจำเป็นต้องใช้มาตรการที่คาดไม่ถึงและไม่ปรากฏในแผนสำรองฉุกเฉิน

บรรดาคอนทำงานต้องเปลี่ยนไปใช้วิธีทำงานทางไกลภายในชั่วข้ามคืน บางองค์กรจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายอย่างไม่มีการเลือก ในขณะที่องค์กรอื่นๆ ต้องเพิ่มจำนวนการผลิตอย่างกันที่กันใด ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ‘ไอที’ ที่สนับสนุนการทำงานทางไกล เช่น การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ ยังคงเป็นที่ต้องการอย่างสูง เช่นเดียวกับบุคลากรทางการแพทย์ การปฏิบัติการและโลจิสติกส์ “ที่จำเป็นอย่างยิ่ง” นอกจากนี้ยังมีบทบาทและกลุ่มทักษะใหม่ๆ เกิดขึ้น ส่งผลให้มีแรงงานฉุกเฉินเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอในโมเดลธุรกิจที่ได้รับการปรับปรุงใหม่

แม้จะมีความไม่แน่นอนเกี่ยวกับทิศทางของโควิด-19 แต่องค์กรต่างๆ ก็มีความมุ่งมั่นที่จะพลิกฟื้นธุรกิจของตนให้กลับมาเหมือนเดิม นายจ้างจะมองในระยะยาวเมื่อคิดถึงแรงงานทั้งหมดของตน พวกเขาจะมองการปฏิบัติงานทั้งหมดอย่างไรจะเหวี่ยงเพื่อที่จะทำความเข้าใจไม่เฉพาะความต้องการในส่วนของทักษะ แต่ยังรวมถึงความต้องการในด้านที่ตึงเครียด – เพื่อประเมินว่าใครสามารถทำงานที่บ้านได้และใครที่จำเป็นต้องมาอยู่ที่สำนักงาน นอกจากนี้ยังประเมินมาตรการความปลอดภัยและการคุ้มครองเพื่อให้แน่ใจในความต่อเนื่องของการดำเนินธุรกิจ การระบุว่าจะไร้อย่างยืนในความปกติแบบใหม่นี้ ส่วนผสมที่ลงตัวระหว่างประชากรที่เป็นลูกจ้างและไม่ใช้ลูกจ้าง ทักษะและเทคโนโลยีใดๆ บ้างที่จะเป็นที่ต้องการในอนาคต และวิธีที่ดีที่สุดในการประกอบกิจการภายใต้สภาพแวดล้อมด้านการกำกับดูแลที่กำลังเปลี่ยนแปลง เป็นเพียงส่วนหนึ่งของข้อควรพิจารณาที่ซับซ้อนอย่างมากในปัจจุบัน

ด้วยการผสมผสานอย่างลงตัวระหว่างข้อมูลและความเข้าใจอย่างถ่องแท้ บริษัทต่างๆ จะสามารถมั่นใจได้ว่ากลยุทธ์ด้านกำลังคนของตนสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ใช้อยู่ ปีนี้ Total Workforce Index™ หรือ “ดัชนีแรงงานในภาพรวม” ของ แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ทาเลนส์ โซลูชันส์ เน้นที่ความพร้อมของแรงงาน โดยเปรียบเทียบร้อยละของแรงงานที่พร้อมจะทำงานทางไกลในตลาดต่างๆ และสำรวจความพร้อมของทรัพยากรรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อช่วยให้องค์กรต่างๆ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในยุคความปกติถัดไป (Next Normal)

ปัจจุบันเป็นปีที่เจ็ดของ Total Workforce Index™ ซึ่งเป็นเพียงดัชนีเดียวในกลุ่มที่วิเคราะห์ข้อมูลมากกว่า 200 บัญชีใน 76 ตลาดแรงงานทั่วโลกเพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและเทียบเคียงกันได้เกี่ยวกับปัจจัยหลักสี่ประการ ซึ่งได้แก่ ความพร้อมของแรงงาน ความคุ้มค่า ภาวะเบียด และผลิตภาพแรงงาน

ไม่มีใครทำนายได้ว่าต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น แต่แมนพาวเวอร์กรุ๊ปได้ใช้เวลาหลายทศวรรษเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์และเครื่องมือเพื่อช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง Total Workforce Index™ เป็นทรัพยากรที่ช่วยในการทำนายซึ่งบริษัทสามารถใช้ในการตัดสินใจเพื่ออนาคต



เบ็คกี้ แพรงกีวิช
ประธานแมนพาวเวอร์กรุ๊ป อเมริกาเหนือ

5 อันดับแรก – ข้อมูลเชิงลึก

ความเข้าใจหลักต่อไปนี้ถูกผลักดันจาก “ความปกติแบบใหม่” ในปัจจุบันและการที่องค์กรต่างๆ ต้องกลับมามีทัศนคติเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์แรงงานของตนหลังจากพิจารณาแนวโน้มของความจำเป็นในการทำงานทางไกลและความต้องการทักษะที่เปลี่ยนไป

1. เมื่อนายจ้างทั่วโลกจำนวนมากขึ้นประเมิน **ยุทธศาสตร์แรงงานทางไกล** ความพร้อมของตลาดครอบคลุมมากกว่าแค่การวิเคราะห์ต้นทุน
2. ในขณะที่ทักษะแรงงานยังคงเป็นปัจจัยผลักดันคุณค่าและทิศทางของแรงงาน แต่คำจำกัดความของ **ความต้องการ** ที่เกี่ยวข้องกับงานกำลังค่อยๆ พัฒนาไปตามสภาพตลาดปัจจุบัน
3. นายจ้างไม่สามารถใช้แค่องค์ประกอบของแรงงานที่มีอยู่ได้อีกต่อไป แต่ต้องดำเนินการในเชิงรุกเพื่อกำหนด **สัดส่วนของแรงงานประจำและชั่วคราวที่เหมาะสมที่สุด** ในองค์กรของตน โดยพิจารณาจากลำดับความเร่งด่วนในธุรกิจของตน
4. ด้วยบทบาทและกลุ่มทักษะใหม่ๆ ที่กำลังเกิดขึ้น ความกดดันด้านค่าจ้างอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับความจำเป็นในการค้นหาหรือสร้างพนักงานที่มีทักษะเพื่อรองรับบทบาทใหม่ๆ
5. แม้ว่าตัวเลขการว่างงานจะกระตือรือร้นในช่วงครึ่งหลังของปี พ.ศ. 2563 แต่ก็ยังมีแรงงานจำนวนมากที่ไม่ได้รับการจ้างใหม่ ทำให้นายจ้างมีโอกาสกำหนดความต้องการและโอกาสในการทำงานใหม่

การใช้ Total Workforce Index™ เพื่อวางแผนกำลังคน

การจัดอันดับคะแนนของ Total Workforce Index™ (TWI) ช่วยให้มุมมองและความเข้าใจที่สำคัญซึ่งจะมีอิทธิพลต่อยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคนระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร การจัดอันดับดังกล่าวช่วยในการตอบคำถามที่สำคัญในการวางแผน เช่น

- ที่ไหนคือที่ที่ดีที่สุดในการหาพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีบทบาทใหม่ๆ เกิดขึ้นและเทคโนโลยีช่วยให้นายจ้างสามารถใช้ยุทธศาสตร์การทำงานทางไกลที่เข้มข้นมากขึ้น
- ยุทธศาสตร์แรงงานทางไกลและในทำงานที่ถูกต้องคืออะไร
- ตลาดใดบ้างที่น่าจะตอบสนองต่อเป้าหมายด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วมได้ดีที่สุด
- ปัจจัยใดบ้างที่องค์กรควรพิจารณาเมื่อเลือกที่ตั้งใหม่ของบริษัท
- องค์กรสามารถวางแผนการผสมผสานกำลังคนตามพื้นที่ – เมือง จังหวัด รัฐ และ/หรือ ประเทศได้อย่างไร
- การแก้ไขกฎระเบียบและเปลี่ยนแปลงค่าจ้างมีผลกระทบต่อบางพื้นที่อย่างไร

บทวิเคราะห์ TWI แบบเฉพาะเจาะจงจากแมนพาวเวอร์กรุ๊ปช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งบนพื้นฐานของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กรนั้นๆ มากที่สุดในการวางแผนกำลังคนระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| - ยุทธศาสตร์ที่ตั้ง | - การลงทุนในตลาด |
| - การมอบหมายงานทางไกล | - การรับโครงสร้างองค์กร |
| - การวางแผนกำลังการผลิต | - สัดส่วนการผสมทางแรงงาน |
| - การประหยัดต้นทุน | - ยุทธศาสตร์การจัดซื้อ |

ตัวอย่างปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของ Total Workforce Index™



ตลาดที่ได้คะแนนสูงสุด 10 อันดับแรกประจำปี พ.ศ. 2563

ดัชนี Total Workforce Index™ ให้คะแนนแต่ละตลาดจากปัจจัยเฉพาะมากกว่า 200 ข้อ ปัจจัยเชิงสถิติแต่ละข้อเหล่านี้ถูกให้น้ำหนักและจัดกลุ่มด้วยความระมัดระวังภายใต้หนึ่งในสี่ด้าน คือ ความพร้อม ความคุ้มค่า กฎระเบียบและประสิทธิภาพ

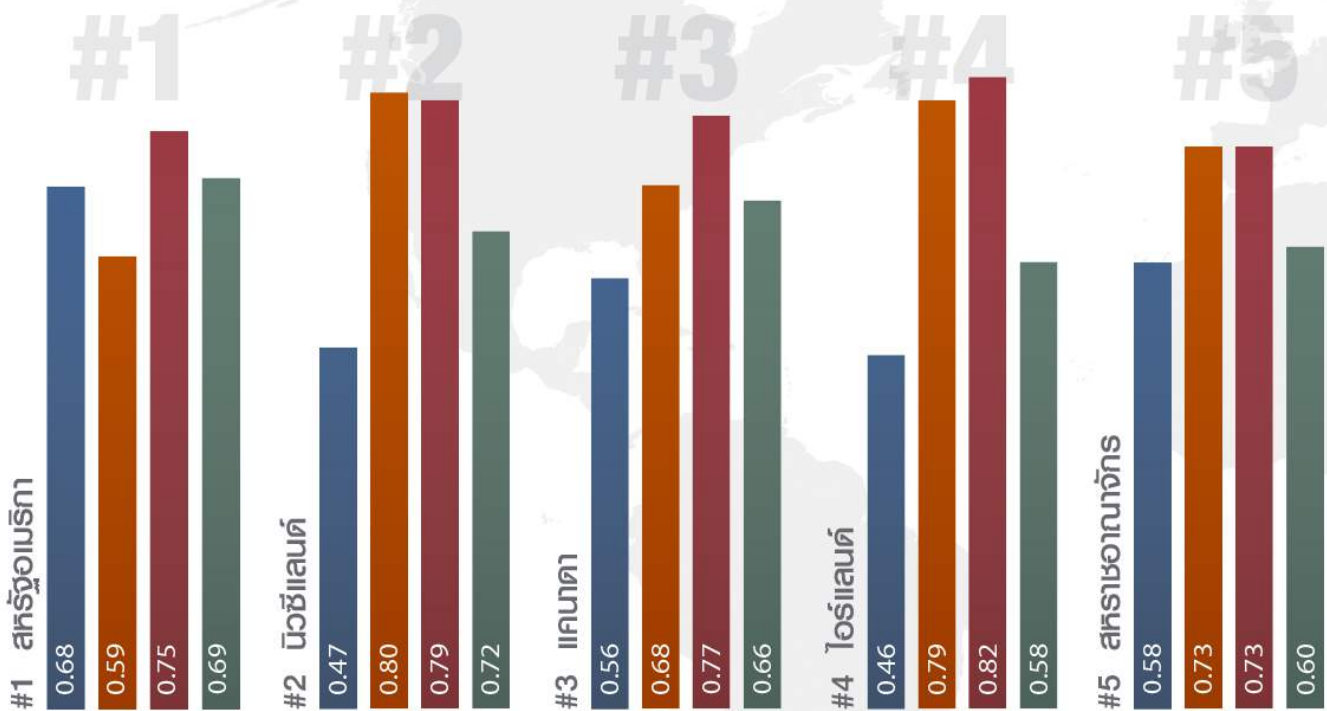
ตลาดที่ได้คะแนนสูงสุดใน Total Workforce Index™ คือตลาดที่มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Performance) สูงที่สุดในทั้งสี่ด้าน ประเทศที่ได้คะแนนดีสามารถตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพต่อแนวโน้มใหม่ๆ เช่น ความพร้อมของแรงงานที่ทำงานทางไกล ระบบควบคุมอัตโนมัติ การปิดช่องว่างของทักษะ การแก้ไขกฎระเบียบ และเทคโนโลยีที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ประเทศเหล่านี้สามารถแสดงให้เห็นถึงความเสถียรของตลาด การพัฒนาทักษะของแรงงานเดิม การสร้างทักษะที่เพียงพอแก่แรงงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้ ตลาดที่ได้คะแนนสูงยังมีสภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบที่เอื้ออำนวย ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่พยายามลงทุนเพื่อมัดใจบุคลากร (กล่าวคือ การได้มาและการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ)

จากการที่เพิ่มน้ำหนักความสำคัญให้กับความพร้อมของแรงงานในการทำงานทางไกลมากขึ้น เช่น โครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิค ความเชี่ยวชาญทางภาษา และทักษะ ประเทศสหรัฐอเมริกาจึงพุ่งขึ้นจากอันดับที่ 5 มาอยู่ในอันดับที่ 1 ในขณะที่นิวซีแลนด์ก็ไต่จากอันดับ 3 มาอยู่ที่อันดับ 2 โดยแคนาดาเข้ามาอยู่ใน 5 อันดับแรกเป็น ครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เนื่องจากการเพิ่มปัจจัยทักษะทางไกลเข้าไปในดัชนี นอกเหนือจากการปรับน้ำหนักคะแนนอื่นๆ สำหรับปี พ.ศ. 2563

ตลาดที่ได้คะแนนสูงสุดในช่วงห้าปีที่ผ่านมา

แต่ละปีจะมีการปรับน้ำหนักคะแนนและเพิ่มปัจจัยใหม่ๆ เข้าไปใน Total Workforce Index™ ตามความต้องการและแนวโน้มของโลกที่เปลี่ยนไป แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แต่ก็มีหลายตลาดที่ยังอยู่ใน 10 อันดับแรกอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในช่วงห้าปีที่ผ่านมา ช่องทาง สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ สิงคโปร์และแคนาดาเป็นประเทศที่ส่วนปรากฏอยู่ในรายชื่อตลาดที่ได้คะแนนสูงสุด 10 อันดับแรก รูปแบบนี้แสดงให้เห็นถึงเสถียรภาพในตลาดแรงงานที่มีการเติบโตเต็มที่มากกว่าเหล่านี้ รวมทั้งความพร้อมของแรงงาน ความเชี่ยวชาญทางภาษา และสภาพแวดล้อมทางกฎระเบียบที่ค่อนข้างยืดหยุ่น

องค์กรที่จับตามแนวโน้มดังกล่าวนี้และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่สุดคสอดคล้องกับสถานการณ์และตลาดของตนเองมีโอกาสสูงมากที่จะปลดปล่อยศักยภาพและแน่ใจว่ากลยุทธ์ด้านแรงงานและธุรกิจของตนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน



การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของดัชนีประจำปี พ.ศ. 2563

เนื่องจากมีการใช้และมุ่งเน้นที่การทำงานทางไกลเพิ่มขึ้น ดังนั้น ดัชนี Total Workforce Index™ ประจำปี พ.ศ. 2563 จึงประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ความพร้อมในการทำงานทางไกลทั่วโลกของทั้ง 76 ตลาด โดยมีปัจจัยทางการตลาดจำเพาะมากกว่า 20 ปัจจัยที่มีผลต่อ ความพร้อมของแรงงานในการทำงานทางไกล เช่น ผลกระทบของ ข้อจำกัดในการดูแลเด็ก ขีดความสามารถทางเทคนิคและการรักษา ความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงของแรงงานทางไกล เครื่องมือในการเชื่อมต่อและการสื่อสาร ความต้องการแรงงานทางไกล ในระดับตลาด และความพร้อมของพนักงานที่มีทักษะที่ใช้ในการ ปฏิสัมพันธ์กับคน (Soft Skills) เช่น การจัดการตนเอง และสามารถในการรับมือกับความท้าทาย

เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับองค์ประกอบมาตรฐานของความพร้อม ดัชนี ทักษะและผลิตภาพของ TWI นายจ้างสามารถตัดสินใจจากข้อมูล ที่มีอยู่ว่าตลาดใดที่มีโอกาสสูงสุดในการเพิ่มความคุ้มค่าและผลิตภาพ ของแรงงานทางไกลเมื่อเสริมจากการทำงานในที่ทำงานตามปกติของตน

นอกจากนี้ ในการวิเคราะห์สำหรับช่วงนี้ของปี ในส่วนของกฎระเบียบนั้น จะเป็นหน้าที่ข้อจำกัดของพรมแดนระหว่างประเทศที่บัญญัติขึ้นเพื่อ ต่อสู้กับการแพร่กระจายของโควิด-19

นอกจากนี้ ยังมีมีการกำหนดน้ำหนักเพิ่มเติมให้กับคุณภาพและความลึกซึ้ง ของทักษะภายในหัวข้อความพร้อมของแรงงาน รวมถึงผลกระทบของ ปัจจัยด้านกฎระเบียบบางประการ (เช่น ข้อจำกัดทางชายแดน) ที่มีอิทธิพล อย่างมากต่อประสิทธิภาพของแรงงานและกระบวนการจ้างงาน ปัจจัยอื่นๆ เช่น ความเชี่ยวชาญทางภาษา ขนาดของแรงงานชั่วคราว ข้อพิจารณา ระหว่างวัย ช่องว่างของความหลากหลายและเพศ ยังคงมีความสำคัญ อย่างมากสำหรับนายจ้าง ดังนั้น การให้คะแนนปัจจัยเหล่านี้จึงยังมี ผลกระทบอย่างมากต่อการจัดอันดับ

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตลาดได้อย่างดีที่สุดสำหรับการทำงานทางไกล องค์การควรขอรับบทวิเคราะห์ TWI ที่เฉพาะเจาะจง



ความพร้อม



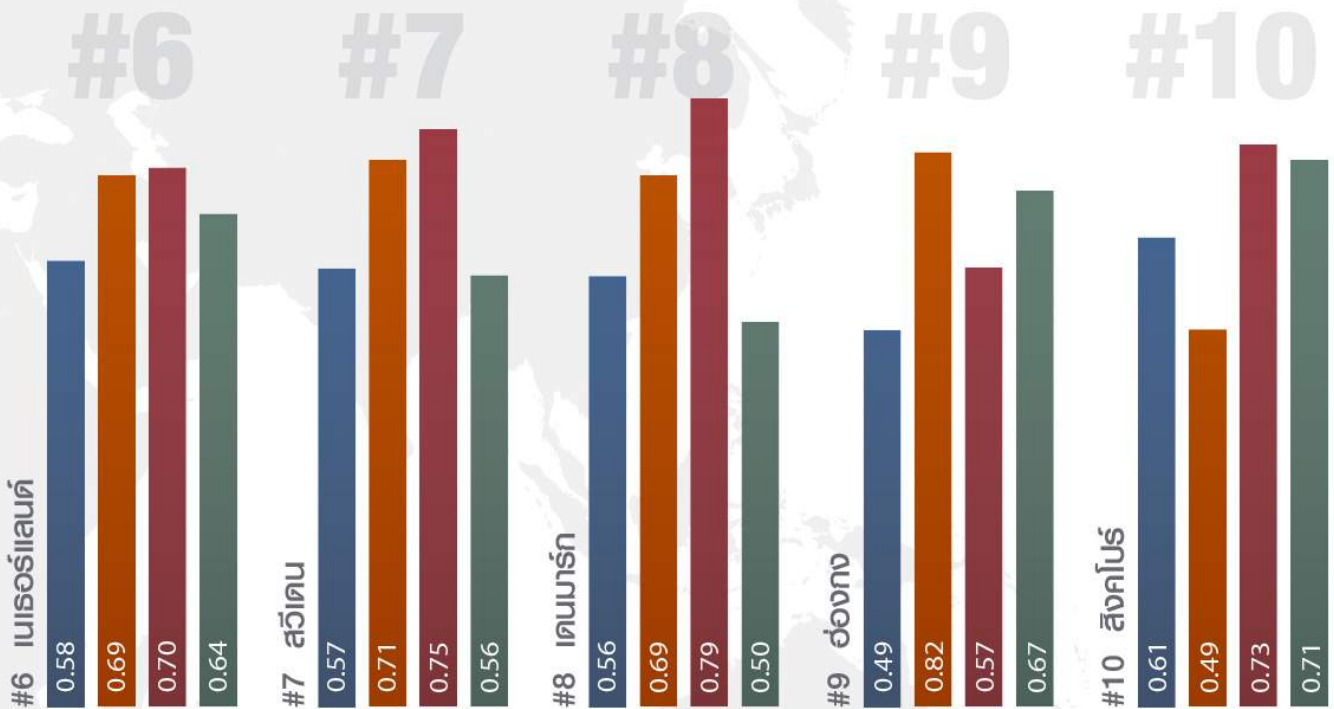
ความคุ้มค่า



กฎระเบียบ



ผลิตภาพ



5 อันดับแรก – ความพร้อม

ระเบียบวิธี เกี่ยวกับความพร้อม

ความพร้อมของกำลังคนเป็นการวัดและเปรียบเทียบแรงงานฝีมือหรือแรงงานที่มีทักษะในปัจจุบันในแต่ละตลาด และความยั่งยืนที่น่าจะเป็นของแรงงานดังกล่าว โดยพิจารณาจากแนวโน้มทางประชากรศาสตร์ของแรงงาน เช่น อายุของแรงงาน และการหลังไหลเข้ามาของแรงงานย้ายถิ่น ตลาดที่ได้คะแนนสูงในหมวดความพร้อม ได้แก่ ตลาดที่มีความพร้อมสูงสุดของแรงงานฝีมือที่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษ หรือภาษาอื่นๆ ซึ่งเป็นที่ต้องการสูง เช่น ภาษาสเปนและฝรั่งเศส ความพร้อมของการทำงานทางไกลอยู่ในระดับสูง และแรงงานชั่วคราวที่ค่อนข้างใหญ่และหลากหลาย อย่างไรก็ตาม ตลาดที่ได้คะแนนสูงในหมวดความพร้อมไม่จำเป็นต้องเป็นตลาดที่ใหญ่ที่สุดหรือเติบโตเร็วที่สุดเสมอไป

การบอกจำนวนทักษะที่มีอยู่ในตลาดเริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากการมีแรงงานหลายช่วงอายุ การเกิดขึ้นของบทบาทใหม่ๆ อัตราการออกจากงานที่เพิ่มขึ้น และระดับการแข่งขันที่สูงกว่าเดิม ลูกจ้างต่างวัยต้องการสิ่งที่แตกต่างกันจากนายจ้าง เนื่องจากอายุและวัฒนธรรมน่าจะมีอิทธิพลต่อความคาดหวังและเป้าหมายด้านอาชีพ การใช้ดัชนีเพื่อประเมินแรงงานสูงอายุ ส่วนประสานด้านแรงงาน (เช่น เฟค เชื้อชาติอายุ) และเพื่อยกระดับแรงงานที่รับงานแบบอิสระ (Gig Economy) สามารถพลิกผันกลยุทธ์ด้านแรงงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การเปรียบเทียบตลาดที่มีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก ในหมวดความพร้อมของแรงงาน



ข้อค้นพบที่สำคัญ

การจัดอันดับในหมวดความพร้อมสำหรับปีนี้ถูกผลักดันจากปัจจัยสำคัญสองข้อ

1) การเพิ่มความสำคัญกับความพร้อมในการทำงานทางไกลและความเชี่ยวชาญทางภาษาที่หลากหลาย (หลายภาษา) และ 2) การลดความสำคัญของข้อกำหนดด้านการศึกษาสำหรับการสมัครงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สมัครงานในตำแหน่งไอที เนื่องจากนายจ้างมุ่งเน้นสิ่งที่ต้องการจริงๆ มากกว่าสิ่งที่เคยเรียกร้องกันในอดีต (เช่น ปริญญาในบางสาขา) นอกจากนี้ไม่ใช่แรงงานทุกคนที่ได้กลับมามีงานในช่วงครึ่งหลังของปี พ.ศ. 2563 ซึ่งหลักๆ แล้วเนื่องจากความกังวลเรื่องสุขภาพหรือข้อจำกัดในการดูแลลูก ซึ่งส่งผลให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นเนื่องจากการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลประเทศต่างๆ และแรงกดดันจากอุปสงค์ทั่วโลก

ตลาดที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกในหมวดความพร้อมของแรงงานฝีมือ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ สวิตเซอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร และลักเซมเบิร์ก โดยที่สหรัฐอเมริกาอยู่ในอันดับที่ 1 และลักเซมเบิร์กอยู่ใน 5 อันดับแรกในหมวดความพร้อมเป็นครั้งแรกนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ซึ่งตอนนั้นอยู่ที่ 5 ในขณะที่สิงคโปร์ตกลงมาอยู่อันดับ 2 ส่วนตลาดอื่นๆ ที่เหลือจากการจัดอันดับความพร้อมประจำปี พ.ศ. 2562 – ไอร์แลนด์ นอร์เวย์ สหราชอาณาจักรและนิวซีแลนด์ – หล่นจาก 5 อันดับแรกทั้งหมด

บริษัทประกันภัยยุโรปใช้ TWI เพื่อหาทำเลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการตั้งสำนักงานใหญ่ในสหรัฐฯ

บริษัทประกันภัยยุโรปต้องการตั้งสำนักงานใหญ่ในสหรัฐฯ ในทำเลที่เหมาะสมที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าปัจจุบันและอนาคต โดยสถานที่ดังกล่าวต้องอยู่ใกล้กับสนามบินนานาชาติ บริษัทขอรับการสนับสนุนด้านยุทธศาสตร์ที่ตั้งจาก แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ทาเลนท์ โซลูชันส์ ดังนั้นเราจึงใช้ Total Workforce Index™ เพื่อวิเคราะห์ตัวเลือกที่ตรงกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจของบริษัทและความพร้อมของแรงงานมากที่สุด การเข้าใจสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญนำไปสู่การพิจารณาตลาดอย่างละเอียดมากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วม รวมทั้งมีความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษอยู่ในระดับต่ำ Total Workforce Index™ แนะนำทำเลที่มีความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน (เช่น การคุ้มครองข้อมูลและอัตราอาชญากรรมที่เกี่ยวกับความเกลียดชัง) มีคนที่มีความสามารถจำนวนมาก และพื้นที่มีโอกาสน้อยที่จะเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการเดินทางและความปลอดภัย และเป็นสาเหตุให้ธุรกิจชะงักงัน

เรื่องราวความสำเร็จ

5 อันดับแรก – ความคุ้มค่า

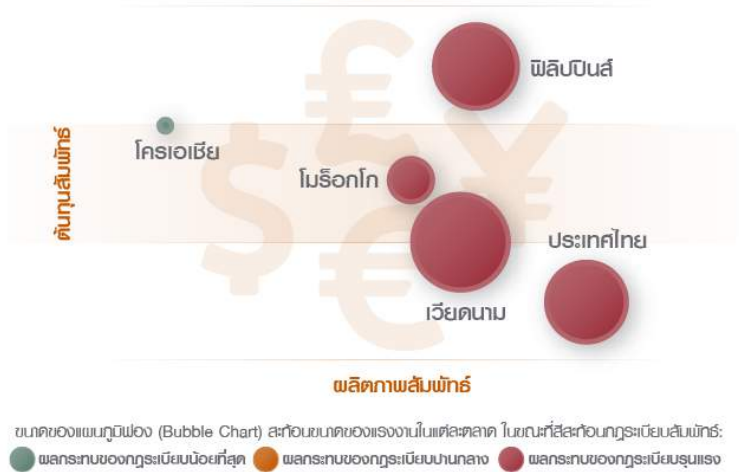
ระเบียบวิธี เกี่ยวกับความคุ้มค่า

ความคุ้มค่าเป็นการวัดค่าจ้าง สวัสดิการ ภาษีและการดำเนินงาน เพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าที่จะเกิดขึ้นตามหลักแล้วตลาดที่มีต้นทุนต่ำมักจะมีการเติบโตต่ำด้วย และโดยทั่วไปแล้วจะมีกฎระเบียบที่เข้มงวดน้อยกว่าและมีความพร้อมของแรงงานสูงกว่า

การเปลี่ยนแปลงของต้นทุนการจ้างงาน และการกระตุ้นกฎระเบียบ บวกกับการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นเพื่อแย่งชิง ผู้มีความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง (เช่น การดูแลสุขภาพ, คลังสินค้า) ส่งผลให้ค่าจ้างของแรงงานทุกประเภทมีความผันผวนมากขึ้น นอกจากนี้ ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นยังมาจากการตอบสนองต่อการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลและความกดดันของอุปสงค์ทั่วโลก การติดตามและเปรียบเทียบต้นทุนรวมของแรงงานไม่เพียงสนับสนุนการประมาณการและการทำงบประมาณที่แม่นยำเท่านั้น แต่ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งของการวางแผนแรงงานเนื่องจากองค์กรต้องการสร้างสมดุลระหว่างทรัพยากรในที่ทำงานและทางไกล

การเปลี่ยนแปลงของต้นทุนการจ้างงานและการกระตุ้นกฎระเบียบ บวกกับการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นเพื่อแย่งชิงผู้มีความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง (เช่น การดูแลสุขภาพ, คลังสินค้า) ส่งผลให้ค่าจ้างของแรงงานทุกประเภทมีความผันผวนมากขึ้น

การเปรียบเทียบตลาดที่มีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก ในหมวดความคุ้มค่า



ข้อค้นพบสำคัญ

การจัดอันดับสำหรับหมวดความคุ้มค่าในปีนี้ได้รับผลกระทบอย่างมากจากปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงไปของแต่ละประเทศไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ต้นทุนแรงงานและกฎระเบียบ ทั้งนี้ ไม่มีการเพิ่มปัจจัยที่มีนัยสำคัญเข้าไปในดัชนี หรือการเปลี่ยนแปลงการให้น้ำหนักคะแนนที่อาจมีผลกระทบต่อการจัดอันดับความคุ้มค่า

ตลาดที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกในหมวดความคุ้มค่า ได้แก่ ฟิลิปปินส์ โครเอเชีย โมร็อกโก เวียดนามและไทย โดยเกิดจากปัจจัยที่เชื่อมโยงอำนาจของแต่ละประเทศ เช่น ต้นทุนแรงงานและกฎระเบียบ นี่เป็นครั้งแรกที่โครเอเชียเข้ามาอยู่ใน 5 อันดับแรกสำหรับหมวดความคุ้มค่า ในขณะที่ฟิลิปปินส์ประสบความสำเร็จในการไต่อันดับอย่างสม่ำเสมอตลอดช่วงสามปีที่ผ่านมานับตั้งแต่อยู่ในอันดับสูงสุดในปีนี้ โมร็อกโกยังคงอยู่ในอันดับที่สาม เวียดนามก้าวเข้ามาอยู่ในอันดับที่ 4 ในขณะที่ประเทศไทยตกลงจากอันดับ 1 มาอยู่ในอันดับ 5 ในปีที่ผ่านมา

TWI ใ้แนวทางในการเลือกที่ตั้งส่วนกลางของบริษัทเพื่อรับมือกับโควิด-19

หลังจากเกิดสถานการณ์โควิด-19 บริษัทระดับโลกแห่งหนึ่งที่มีร้านอาหารในเครือมากกว่า 50,000 ร้านในมากกว่า 150 ประเทศทั่วโลกต้องการรวมศูนย์การทำงานที่สำคัญๆ มาไว้ที่ส่วนกลางเพื่อให้สามารถสนับสนุนแบรนด์และการดำเนินงานต่างๆ ของบริษัทได้ดียิ่งขึ้น ในกรณีนี้ Total Workforce Index™ ของ แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ทาเลนท์ โซลูชันส์ ถูกนำมาใช้เพื่อวัดและเปรียบเทียบตลาดที่มีความยั่งยืนซึ่งมีการแข่งขันจำกัดและสามารถสนับสนุนการรักษาพนักงานสำคัญจำนวน 50 คน ซึ่งมีศักยภาพที่จะเพิ่มขึ้นเป็นสี่เท่า ข้อมูลอย่างละเอียดเกี่ยวกับการแข่งขัน ประสบการณ์และความสามารถของแรงงาน แนวโน้มการรักษาพนักงาน เจนเดียมที่คาดหวัง และกฎระเบียบสำหรับบทบาทประเภทต่างๆ ถูกจัดทำขึ้นสำหรับแต่ละทำเลที่บริษัทพิจารณา การวิเคราะห์จาก Total Workforce Index™ นำไปสู่การแสดงความน่าเชื่อถือของค่าต่างๆ ของทำเลหนึ่งเทียบกับอีกทำเลหนึ่ง และสุดท้ายนำไปสู่การระบุตลาดที่ดีที่สุดสำหรับศูนย์วิเคราะห์ข้อมูลและการเงินส่วนกลางขององค์กร

5 อันดับแรก – กฎระเบียบ

ระเบียบวิธี เกี่ยวกับกฎระเบียบ

กฎระเบียบเป็นการวัดและเปรียบเทียบข้อจำกัดของเงื่อนไขและการปฏิบัติในการสร้างความผูกพันของแรงงานต่อองค์กร โดยพิจารณาจากกฎระเบียบมาตรฐาน สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบที่เอื้ออำนวยเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีปัจจัยหลายอย่างที่มีมิติของพนักงาน ทั้งงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และระยะเวลาสูงสุดของสัญญา ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าและข้อกำหนดในการจ่ายเงินชดเชยอยู่ในระดับต่ำหรือไม่

ในขณะที่นายจ้างจำนวนมากขึ้นพยายมนที่จะลงทุนในรูปแบบแรงงานที่มีความยืดหยุ่นกว่า เช่น การทำงานทางไกล ภาระของแรงงานก็เพิ่มขึ้นทั้งความซับซ้อนและความเฉพาะเจาะจงของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและสัญญาประเภทต่างๆ การทราบว่ากฎระเบียบได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และจะเปลี่ยนไปในทิศทางใด ช่วยบรรเทาความเสี่ยงของการไม่ปฏิบัติตามไปตามกฎระเบียบได้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถทำงานเชิงรุกเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์การเลือกทำเลที่ตั้ง เพื่อสร้างความสมดุลให้แก่กลยุทธ์การทำงานทั้งจากมุมมองต้นทุนและนโยบาย

“ ภาระของแรงงานก็เพิ่มขึ้นทั้งความซับซ้อนและความเฉพาะเจาะจงของกฎหมายแรงงาน ”

การเปรียบเทียบตลาดที่มีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกในหมวดกฎระเบียบด้านแรงงาน



ข้อค้นพบสำคัญ

การจัดอันดับในหมวดกฎระเบียบประจำปีนี้เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดตามแนวชายแดนซึ่งมีผลกระทบต่อ การเข้าถึงแรงงานขณะที่ทำการวิเคราะห์ รวมไปถึงข้อกำหนดที่เข้มงวดมากขึ้นเกี่ยวกับการจัดสรร/ โควตาแรงงาน (กล่าวคือ แรงงานในประเทศกับแรงงานต่างด้าว และอัตราส่วนของแรงงานประจำ กับแรงงานชั่วคราว) ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการจัดอันดับคือการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ตลาดกำหนด ค่าจำกัดความของตัวแทน ที่ปรึกษา คนทำงานอิสระและแรงงานชั่วคราวประเภทอื่นๆ ซึ่งส่งผลให้มี ภาระของการทางกฎระเบียบและธุรการเพิ่มขึ้น ตลาดที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกในหมวดกฎระเบียบ ได้แก่ ไออร์แลนด์ ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ เดนมาร์ก และนอร์เวย์ – ซึ่งไม่อยู่ใน 5 อันดับแรกในช่วงสามปีที่ผ่านมาเมื่อสังเกตไปร์ เดนมาร์ก นิวซีแลนด์ ฮอลแลนด์และออสเตรเลีย เข้ามาอยู่ใน 5 อันดับแรกในหมวดนี้ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ซึ่ง รวมถึงการที่ไออร์แลนด์เข้ามาอยู่ในอันดับที่ 1 มาจากข้อกำหนดตามแนวชายแดน และการแก้ไขข้อ กำหนดที่เกี่ยวกับการจัดสรรแรงงาน

ดัชนี TWI แบบเฉพาะเจาะจงช่วยให้บริษัทด้านการเรียนภาษาระดับโลกสามารถขยายธุรกิจ

องค์กรระดับโลกที่ธุรกิจเกี่ยวกับการเรียนภาษาซึ่งมีสำนักงานตั้งอยู่ในหลายประเทศตัดสินใจให้บริการสอนภาษาทางไกลเพิ่มขึ้นโดยการจ้างครูสอนภาษาเพิ่มเติมเพื่อทำการสอนออนไลน์ องค์กรดังกล่าวขอความช่วยเหลือจากแมนพาวเวอร์กรุ๊ปในการตรวจสอบกลยุทธ์การเลือกทำเลของตน และการศึกษา ปัจจัยความพร้อมด้านกฎระเบียบ การปฏิบัติตามกฎระเบียบและลักษณะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างครูผู้สอนจากตลาดต่างๆ ทั่วโลก การวิเคราะห์ Total Workforce Index™ แบบเฉพาะเจาะจงเปิดเผยว่าทำเลใดมีแรงงานที่มีคุณภาพสูงที่สุดโดยมุ่งเน้นที่ความเชี่ยวชาญทางภาษาเป็นพิเศษ การวิเคราะห์ยังจะสังเกตเห็นว่าตลาดใดที่มีความได้เปรียบมากที่สุดจากการประเมินกฎระเบียบและต้นทุนแรงงาน ความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในเรื่องนี้ช่วยให้ องค์กรสามารถกำหนดตลาดที่มีครูสอนภาษาที่มีประสบการณ์จำนวนมากพอที่จะให้ทำสนับสนุนชั้นเรียนออนไลน์จำนวนมากขึ้น และแน่นอนนักเรียน จำนวนมากขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยให้องค์กรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนไปใช้วิธีการเรียนการสอนออนไลน์ทั่วโลกท่ามกลางการระบาดของโควิด-19

เรื่องราวความสำเร็จ

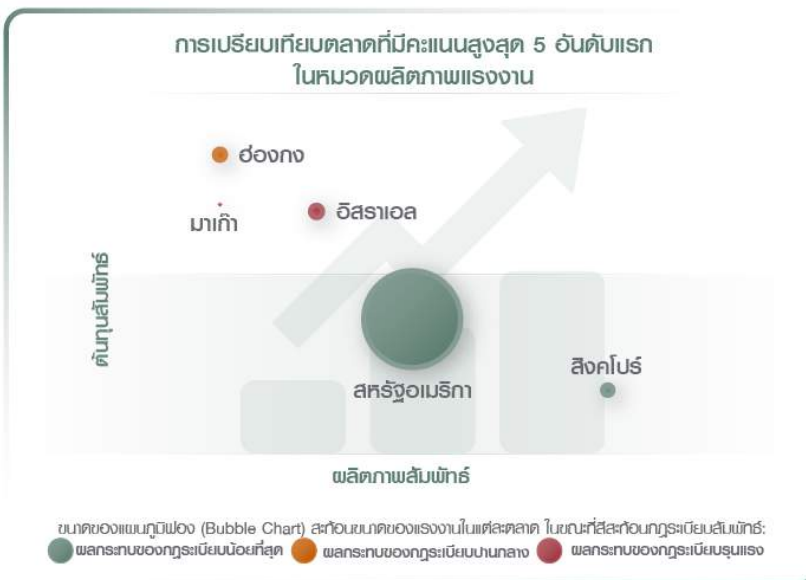
5 อันดับแรก – ผลិតภาพ

ระเบียบวิธี เกี่ยวกับผลิตภาพ

ผลิตภาพเป็นการวัดและเปรียบเทียบผลิตภาพที่เป็นไปได้ของแรงงาน โดยพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างคนหนึ่งสามารถจ่ายให้คนงานได้ด้วยอัตราค่าตอบแทนพื้นฐาน

ผลิตภาพเป็นหมวดที่ได้รับอิทธิพลจากหมวดอื่นๆ ที่เหลืออีก 3 หมวด (ความพร้อม ความคุ้มค่าและกฎระเบียบ) เมื่อการผสมผสานที่เหมาะสมจะสอดคล้องกับการวางแผนกำลังคน เราจะสามารถบรรลุหรือแม้กระทั่งทำได้เกินกว่าเป้าหมายผลิตภาพสูงสุดที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามตลาดที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกในหมวดผลิตภาพ อาจไม่จำเป็นต้องเป็นตลาดที่มีผลิตภาพสูงสุดสำหรับองค์กรในทุกอุตสาหกรรม และทุกภาคส่วนของธุรกิจ ในปี พ.ศ. 2563 การลดการกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ตรงกับงานสำหรับบทบาทซึ่งเป็นที่ต้องการอย่างมากกลายเป็นเรื่องที่ได้ทั่วไปมากขึ้นเนื่องจากองค์กรต่างๆ พยายามทำให้พนักงานของตนมีประสิทธิภาพและผลิตภาพมากขึ้น และได้มุ่งเน้นงานที่มีทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการมากขึ้น

นายจ้างมักจะตัดสินใจโดยพิจารณาจากค่าจ้างเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงธรรมเนียมด้านแรงงานของพื้นที่และที่เป็นไปตามกฎหมาย (เช่น วันหยุดและวันทำงานที่ต่างกัน) ภายในตลาดนั้นๆ ตอนนี้ Total Workforce Index™ ช่วยให้นายจ้างสามารถวิเคราะห์ต้นทุนที่แท้จริง และประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้อย่างละเอียด โดยสามารถทำได้ด้วยการประเมินการเปลี่ยนแปลงของตลาด และการประเมินข้อจำกัดของตลาด



ข้อค้นพบสำคัญ

การจัดอันดับสำหรับหมวดผลิตภาพประจำปีนี้ได้รับอิทธิพลมาจากการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานเฉลี่ยต่อวันและต่อสัปดาห์ รวมทั้งค่าเฉลี่ยของวันทำงานต่อปี โครงสร้างพื้นฐานด้านแรงงาน (เช่น โครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคที่สนับสนุนแรงงานทางไกล) ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบ

ตลาดที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกสำหรับผลกระทบด้านผลิตภาพ ได้แก่ สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา อิสราเอล มาเก๊า และฮ่องกง เนื่องจากปัจจัยที่กล่าวไปในวรรคก่อน ฮ่องกงเสียตำแหน่งที่หนึ่งที่ยึดไว้มานานในหมวดผลิตภาพ และสหรัฐ 5 ในปีนี้ ในขณะที่เพื่อนบ้านอย่างมาเก๊าก็เข้ามาอยู่ใน 5 อันดับแรกเป็นครั้งแรก ในทางตรงกันข้าม แคนาดาหลุดจากตำแหน่ง 5 อันดับแรกอย่างสิ้นเชิง ซึ่งเป็นผลมาจากทั้งการเปลี่ยนแปลงการให้ความสำคัญกับการศึกษา และข้อจำกัดทางชายแดนที่มีส่วนสำคัญในเรื่องความพร้อม รวมทั้งการแก้กฎระเบียบที่กระทบกับการใช้แรงงานชั่วคราว

การเชื่อมโยงข้อมูลของบริษัทวิศวกรรมเข้ากับดัชนี TWI เพื่อการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การเลือกที่ตั้งสำนักงาน

ผู้นำในการให้บริการด้านวิศวกรรมครบวงจรกำลังพิจารณาตลาดสองแห่งสำหรับก่อตั้งศูนย์วิศวกรรมแห่งใหม่ของตนโดยคำนึงถึงความต้องการทางเทคนิคระดับสูงและความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทาง นอกจากนี้บริษัทยังมีแผนจะย้ายหนึ่งในสำนักงานของตนไปยังที่ตั้งแห่งใหม่ที่เหมาะกับแบรนด์ของบริษัทมากกว่า ด้วยการเชื่อมโยงข้อมูลภายในของบริษัทเข้ากับปัจจัยแรงงานภายนอกดัชนี Total Workforce Index™ แผนภาพเวอร์จิสทำให้อิทธิพลเชิงลึกเกี่ยวกับข้อพิจารณาต้นทุนแรงงานในระดับตลาดและอาชีพ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถของทำเลแต่ละแห่งในการตอบสนองต่อความต้องการทักษะทางเทคนิคทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้แผนภาพเวอร์จิสยังคำนึงถึงความเหมาะสมทางวัฒนธรรม ความสอดคล้องกับการเป็นองค์กรระดับโลกของลูกค้า และข้อมูลอื่นๆ อีกมากกว่า 200 จุดเพื่อประเมินว่าทำเลใดมีขุมกำลังคนเก่งที่ยั่งยืนที่สุดเพื่อการให้บริการที่ยาวนาน โดยพิจารณาบุคลากรที่มีอยู่และอัตราการออกจากงานที่เป็นไปได้เนื่องจากการย้ายสถานประกอบการ ด้วยการรวมข้อมูลและความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของแต่ละพื้นที่เพื่อใช้ในการตัดสินใจ บริษัทได้ประเมินทำเลที่เหมาะสมที่สุดจากปัจจัยเรื่องการเดินทาง และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกในการเข้าถึงของลูกค้าและขุมกำลังคนเก่งที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ

เรื่องราวความสำเร็จ

สรุปผล

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2563 ได้เร่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่การทำงานทางไกลที่เริ่มขึ้นตั้งแต่ช่วงก่อนการระบาดของโควิด-19 ในขณะที่ความเป็นจริงและหนทางใหม่ๆ ในการทำงานเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เราอาจเห็นความสนใจในการทำงานทางไกลที่เพิ่มมากขึ้นทั้งจากฝ่ายนายจ้างและคนทำงาน นายจ้างจะได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ด้วยทักษะจากที่ต่างๆ และการใช้ทั้ง TWI และข้อมูลการประเมินเพื่อเลือกคนที่มีความสามารถ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มความหลากหลายของแรงงานของตนในขณะที่ได้มาซึ่งคนที่มีความสามารถด้วยวิธีที่คุ้มค่า นอกจากนี้ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการทำงานทางไกลและการต้องการความยืดหยุ่นมากขึ้นก็บ่งชี้ไปในทิศทางที่ว่าการทำงานทางไกลจะยังคงดำเนินต่อไป

การสำรวจสถานการณ์การจ้างงานในไตรมาสที่ 4 ประจำปี พ.ศ. 2563 (Q4 2020 Employment Outlook Survey) ของ แมนพาวเวอร์กรุ๊ปเผยว่านายจ้างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (59%) วางแผนที่จะเสนอทางเลือกในการทำงานแบบยืดหยุ่นในระยะยาว โดยมีนายจ้าง 20% เสนอทางเลือกในการทำงานทางไกลเต็ม 100% ของเวลาทำงาน และอีก 39% มีแผนที่จะสนับสนุนการทำงานทางไกลเป็นบางเวลา

เนื่องจากการทำงานทางไกลช่วยประหยัดต้นทุนได้มหาศาล ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงด้านอื่นๆ ของ Total Workforce Index™ เมื่อเป็นเรื่องของผลผลิตภาพและกฎหมายเพื่อประเมินความอยู่รอดของบางตลาด ในขณะที่องค์กรมักมุ่งเน้นที่การประหยัดต้นทุนเป็นหลัก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการตัดสินใจที่ยุ่ยากสำหรับปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพร้อม (เช่น ข้อกำหนดด้านการศึกษาที่ลดลงและความกังวลเกี่ยวกับการดูแลเด็ก) ผลผลิตภาพ (เช่น ระยะเวลาการทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน/สัปดาห์ และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิค) และกฎระเบียบ (เช่น การจัดสรร/โควตาแรงงาน และข้อจำกัดทางชายแดน) รวมทั้งคุณภาพของทักษะ การมีข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์แรงงานที่มีขอบเขตกว้างขึ้น เช่น ยุทธศาสตร์ด้านสถานที่ การผสมของแรงงาน และการวางแผนกำลังการผลิต จะช่วยประหยัดต้นทุน และที่อาจสำคัญกว่านั้นคือจะเพิ่มประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์แรงงานและสร้างความสามารถในการปรับตัวของธุรกิจซึ่งเป็นปัจจัยที่บริษัทต้องการเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

เนื่องจากแนวคิด “การกลับมาทำงาน” ยังคงมีการเปลี่ยนแปลง Total Workforce Index™ ช่วยให้องค์กรสามารถสำรวจโลกที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยข้อมูลและความเข้าใจที่รวดเร็วและสามารถนำมาใช้งานได้จริง – ไม่ว่าอนาคตจะเป็นอย่างไรก็ตาม

ขั้นต่อไป

ไปที่เว็บไซต์ www.totalworkforceindex.com เมื่อ

1. ค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง: เข้าถึงข้อมูลอย่างละเอียด รวมถึงข้อมูลการตลาดสำหรับ 76 ตลาด
2. ขอรับบทวิเคราะห์ TWI ที่เฉพาะเจาะจง: รับบทวิเคราะห์ดัชนี TWI ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับท่าน (ระดับเมือง จังหวัด ภูมิภาคหรือประเทศ) เพื่อให้ท่านมีบทวิเคราะห์เชิงลึกที่คำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญต่อธุรกิจของท่านมากที่สุด
3. พูดคุยกับที่ปรึกษาของทาเลนท์ โซลูชันส์: ติดต่อผู้เชี่ยวชาญที่จะศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความท้าทายเฉพาะและวัตถุประสงค์ของท่าน และแนะนำทางออกที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะขององค์กรของท่าน
4. เข้าถึงเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง: หากคำตอบให้กับคำถามด้านแรงงานของท่านด้วยการดูรายงานของตลาด เว็บไซต์ เรื่องราวความสำเร็จ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูลและการเปิดเผยข้อมูล

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิสำหรับดัชนีนี้ ได้แก่ ข้อมูลสถิติจากกระทรวงแรงงานของประเทศที่ถูกกล่าวถึง สำนักข่าวรองกลาง (ซีไอเอ) ของสหรัฐฯ ธนาคารข้อมูลโลก เว็บไซต์ Trading Economics และข้อมูลภายในที่ แมนพาวเวอร์กรุ๊ปรวบรวมมาเพื่อทำรายงานสำหรับทั่วโลก เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการได้ที่ www.totalworkforceindex.com

ข้อความปฏิเสธความรับผิดชอบ

รายงานฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ข้อมูลธุรกิจทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับสถานะและข้อควรพิจารณาในการจ้างงานทั่วโลก ผู้อ่านไม่ควรตีความว่าเป็นคำแนะนำทางกฎหมาย โปรดหารือกับที่ปรึกษากฎหมายเพื่อให้แน่ใจว่าท่านปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด



Talent
Solutions

ManpowerGroup®

เกี่ยวกับ ทาเลนต์ โซลูชันส์

ทาเลนต์ โซลูชันส์ เชื่อมโยงข้อมูลจาก RPO, TAPFIN-MSP และ Right Management ของเราซึ่งเป็นแบรนด์ชั้นนำระดับโลกเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนที่ซับซ้อนขององค์กรต่างๆ ทาเลนต์ โซลูชันส์ ใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งของเราเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อมอบขีดความสามารถแบบครบวงจร ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลตลอดวงจรชีวิตของบุคลากร จากการดึงดูดและได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถไปจนถึงการเพิ่มทักษะ การพัฒนาและการรักษาไว้ เราให้บริการที่ไม่ขาดตอน โดยใช้เทคโนโลยีชั้นนำและความเข้าใจอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับแรงงานในประเทศต่างๆ โดยสอดคล้องกับความเป็นจริง

talentsolutions.manpowergroup.com

