



TOTAL WORKFORCE INDEX™

ดัชนีแรงงานภาพรวม
การวิเคราะห์ระดับโลกประจำปี พ.ศ. 2564

เกี่ยวกับดัชนีแรงงานภาพรวม (Total Workforce Index : TWI)

ดัชนีแรงงานภาพรวมได้วัดความสะดวกในการจัดหา, การว่าจ้างและการรักษานักงานชั่วคราวและพนักงานประจำมาเป็นระยะเวลาแปดปีแล้ว ดัชนีแรงงานภาพรวมเป็นดัชนีเดียวในการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ มากกว่า 200 รายการในตลาดแรงงานที่แข่งขันกัน 75 แห่ง โดยให้มุมมองเชิงเปรียบเทียบที่ครอบคลุมเกี่ยวกับสี่ประเภทหลัก ได้แก่ **การจัดหาแรงงาน, ความคุ้มค่า, ระเบียบข้อบังคับและประสิทธิภาพของแรงงาน**

เอกสารฉบับนี้จะพิจารณาข้อมูล TWI ระดับมหภาคอย่างละเอียดยิ่งขึ้นเพื่อระบุลักษณะตลาดของตลาดที่เติบโตเต็มที่, ตลาดเกิดใหม่และตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ โดยพิจารณาเฉพาะโอกาสสำหรับการลงทุนในกลุ่มเติบโตหลักสามกลุ่ม ได้แก่ บริการดิจิทัล, การผลิตขั้นสูงและพลังงานสะอาด รายงานฉบับย่อสามฉบับจะถูกเผยแพร่ในอีกไม่กี่เดือนข้างหน้าเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมและกลยุทธ์ที่นำไปใช้ได้จริงในการดูแลและรักษาบุคลากรศักยภาพสูงที่องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีเพื่อที่จะเติบโต

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตลาดและการจัดอันดับที่ www.totalworkforceindex.com



ข้อมูลสรุปสำหรับผู้บริหาร

องค์กรต่างๆ กำลังแสวงหาโอกาสในการเติบโตอย่างจริงจังในระหว่างระยะเวลาที่ตลาดแรงงานมีความตึงตัวที่สุดในรอบ 80 ปี การสำรวจภาพรวมการจ้างงานของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประจำไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2564 ยืนยันว่าความตึงตัวในการจ้างงานอยู่ระดับสูงสุดนับตั้งแต่ก่อนเกิดการระบาดใหญ่ ในขณะที่เดียวกัน นายจ้างร้อยละ 69 ทั่วโลกกล่าวว่าพวกเขาประสบปัญหาเกี่ยวกับการหาบุคลากรเข้าเสริมตำแหน่งงานว่างเนื่องจากการขาดบุคลากรศักยภาพสูงที่มีทักษะ ซึ่งทำสถิติสูงสุดในรอบ 15 ปี

ข้อมูลจากการสำรวจชี้ให้เห็นว่าการดึงดูด, การใช้ และการรักษาบุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยส่งเสริมการเติบโตไม่เคยยากขนาดนี้มาก่อน ความท้าทายในการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นในหลายอุตสาหกรรมและประเภทงาน อย่างไรก็ตาม ภัยคุกคามเฉพาะต่อความสามารถในการแข่งขัน – ทั้งสำหรับแต่ละองค์กรและเศรษฐกิจ คือการขาด “บุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยส่งเสริมการเติบโต” บุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยส่งเสริมการเติบโตมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในองค์กร, เร่งความเร็วในการเข้าสู่ตลาด และทำให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการส่วนบุคคลมีความลึกซึ้งยิ่งขึ้น

บริษัทต่างๆ ที่ใช้ดัชนีแรงงานภาพรวมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการลงทุนด้านแรงงานและการเข้าถึงทักษะที่จำเป็นจะได้รับประโยชน์จากความได้เปรียบที่สำคัญในการแข่งขัน เพื่อแย่งชิงบุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยส่งเสริมการเติบโต ซึ่งรวมถึงความสามารถในการมองเห็นมุมมองด้านและมุ่งเน้นการลงทุนระยะสั้น, ระยะกลาง และระยะยาวในตลาดแรงงาน, ภาคส่วนและชุดทักษะต่างๆ ที่มีศักยภาพสูงเพื่อปรับเปลี่ยนโลกหลังการระบาดใหญ่

ความท้าทายทางธุรกิจที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากบุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยส่งเสริมการเติบโต



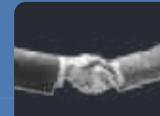
การปรับเปลี่ยนแบบจำลองและกระบวนการทางธุรกิจให้เข้าสู่ระบบดิจิทัล

การปรับเปลี่ยนการทำงานให้เข้าสู่ระบบดิจิทัลและการทำให้ภารกิจประจำเป็นระบบอัตโนมัติกำลังเร่งให้เกิดความต้องการชุดทักษะที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ เช่น ระบบอัตโนมัติของกระบวนการหุ่นยนต์และความปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงความรู้ด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้นของแรงงาน



การเข้าสู่ตลาดอย่างรวดเร็วและความคล่องตัวในการดำเนินงาน

ในระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว, ความสามารถในการลดระยะเวลาที่นำสินค้าเข้าสู่ตลาดขึ้นอยู่กับ การเข้าถึงทักษะที่หลากหลาย – ตั้งแต่วิศวกรรม (Application Programming Interface : API) และการเร่งการขาย ไปจนถึงการจัดการผลิตภัณฑ์และโครงการ



การเสนอสินค้าและบริการเฉพาะบุคคล

บริษัทที่สามารถตอบสนองความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริโภคเพื่อประสบการณ์แบบเฉพาะบุคคลเพิ่มขึ้น จะอยู่ในตำแหน่งที่ดีกว่าในการเติบโตอย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลระดับสูงที่ยากต่อการค้นหาและความสามารถในการวิเคราะห์ที่ช่วยให้องค์กรสามารถแปลงข้อมูลเป็นการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคอย่างมีความหมาย

“กฎใหม่ถูกนำมาใช้ในยุคที่ ‘ไม่ปกติ’: เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยส่งเสริมการเติบโต นายจ้างต้องให้ความสำคัญกับสถานที่และวิธีที่พวกเขาสรรหาแรงงานไปพร้อมๆ กับการกำหนดสัญญาทางสังคมแบบใหม่บนพื้นฐานของความไว้วางใจและการกำหนดให้การเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของคุณค่าที่นายจ้างต้องการนำเสนอหลังการระบาดใหญ่”

- Grantley Morgan หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติระหว่างประเทศและรองประธาน, เทเลนต้า โซลูชั่นส์ คอนซิลติง

โอกาสในตลาดแรงงาน

ดัชนีแรงงานภาพรวมในปีนี้นำเสนอความชัดเจนท่ามกลางกำแพงเสียงที่ล้อมรอบ “การฟื้นตัวครั้งใหญ่”, “การลาออกครั้งใหญ่” และ “การกระตุ้นเตือนครั้งใหญ่” หัวข้อ ข้อมูล TWI และข้อมูลเชิงลึกตามที่ได้นับไว้ด้านล่างเปิดเผยให้เห็นโอกาสในตลาดแรงงานที่สำคัญสามประการ

โอกาสสำคัญ 3 ประการในตลาดแรงงาน

1. การเรียนรู้กำลังกลายเป็นข้อกำหนดหลัก

และโอกาสที่พนักงานต้องเรียนรู้ทักษะใหม่และได้มาซึ่งความรู้ใหม่จากโครงสร้างพื้นฐานและระดับการศึกษาในปัจจุบันจะนำเสนอโอกาสทางการตลาดที่สำคัญ



2. สามารถป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับเงินเพื่อที่เกิดจากค่าจ้างที่สูงขึ้นในตลาดแรงงานที่เติบโตเต็มที่ โดยการวางแผนอย่างถูกต้องในตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ



3. แรงงานชั่วคราวเป็นช่องทางในการจัดหาแรงงานที่สำคัญ

เมื่อแรงงานที่มีทักษะเปลี่ยนไปใช้รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น



ประเภทของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ด้านแรงงานที่แตกต่างและหลากหลายเพื่อเข้าถึงการผสมผสานทักษะ, การผสมผสานกำลังคนและตลาดแรงงานที่เหมาะสมไม่เคยมีความสำคัญเท่านี้มาก่อน ไม่ว่ากลยุทธ์ขององค์กรจะกำหนดรูปแบบการศึกษาและพัฒนาบุคลากรศักยภาพสูงที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือกำหนดเส้นทางที่เหมาะสมที่สุดไปยังแหล่งที่มาของบุคลากรศักยภาพสูง ข้อมูลจากดัชนีนี้แรงงานภาพรวมสามารถลดความเสี่ยงเกี่ยวกับพนักงานในมิติต่างๆ ของการจัดการแรงงาน, ความคุ้มค่า, ระเบียบข้อบังคับและประสิทธิภาพ การวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับประเภทของ TWI แสดงให้เห็นตลาดแรงงานสามประเภท โดยที่ตลาดแรงงานแต่ละประเภทมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน

ตลาดแรงงานสามประเภทที่ถูกเปิดเผย

+ 1. ตลาดที่เติบโตเต็มที่:

ตลาดทั้ง 20 แห่งเหล่านี้เป็นแหล่งรวมบุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยส่งเสริมการเติบโตที่ใหญ่ที่สุด (แรงงานที่มีทักษะร้อยละ 40 โดยเฉลี่ย) และมีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการเพิ่มทักษะและการปรับทักษะใหม่ อย่างไรก็ตาม ตลาดเหล่านี้ยังต้องเผชิญกับเงินเฟ้อที่เกิดจากค่าจ้างที่สูงขึ้น

🔄 2. ตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ:

มีตลาดที่มีศักยภาพสูงสำหรับเทคโนโลยีด้านการบริการดิจิทัล, การผลิตขั้นสูงและพลังงานสะอาด 16 แห่งซึ่งเปิดโอกาสให้สร้างความสมดุลระหว่างแรงงานที่มีทักษะกับความสามารถในการแข่งขันด้านต้นทุน

↑ 3. ตลาดเกิดใหม่: ตลาด 31 แห่งเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมีแรงงานในกลุ่ม Gen Z/millennial ที่เพิ่มขึ้น (มีจำนวนร้อยละ 50 หรือมากกว่าจากจำนวนแรงงานทั้งหมด) แต่ขาดแคลนบุคลากรศักยภาพสูงที่มีทักษะเนื่องจากมีอัตราการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำ ตลาดเหล่านี้ต้องการการลงทุนระยะยาว

ตัวอย่างตลาดแรงงานแยกตามประเภท

+ ตลาดที่เติบโตเต็มที่	🔄 ตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ	↑ ตลาดเกิดใหม่
แคนาดา	ออสเตรเลีย	บราซิล
เดนมาร์ก	สาธารณรัฐเช็ก	โคลอมเบีย
เอสโตเนีย	โปรตุเกส	อินเดีย
เยอรมนี	เกาหลีใต้	อินโดนีเซีย
สหรัฐอเมริกา	สเปน	เม็กซิโก
สหราชอาณาจักร	ไต้หวัน	ฟิลิปปินส์

มีบางส่วนที่ทับซ้อนกันระหว่างตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะและตลาดที่เติบโตเต็มที่ เนื่องจากกิจการพลังงานสะอาดมักจะเป็นตลาดที่เติบโตเต็มที่ กรณียุทธศาสตร์ยืดหยุ่นเพิ่มเติมในหัวข้อ 2 หน้า 10-11

แหล่งข้อมูลที่จำเป็น

การเลือกตลาดที่เหมาะสมจะแตกต่างกันไปตามอุตสาหกรรมและวัตถุประสงค์ทางธุรกิจของบริษัท ดัชนีแรงงานภาพรวมให้ข้อมูลที่บริษัทต้องการเพื่อแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับการตัดสินใจทางธุรกิจที่สำคัญ โดยได้กลายเป็นแหล่งข้อมูลที่จำเป็นซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นผู้สร้างความแตกต่างในความสามารถของบริษัทในการดำเนินการตามกลยุทธ์เพื่อการเติบโต

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกตลาดที่เหมาะสม

แผนภูมินี้ประกอบด้วยตัวอย่างปัจจัยทางการตลาดของ TWI และวิธีการ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวถูกนำมาเปรียบเทียบกับอดีตในตลาดทั้งสามประเภท

		พ.ศ. 2562	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	การเปลี่ยนแปลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาในช่วงเวลาเดียวกัน	การเปลี่ยนแปลงคิดเป็นอัตราร้อยละเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาในช่วงเวลาเดียวกัน
ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย (ค่าจ้างเป็นเงินเหรียญสหรัฐ)	+ ตลาดที่เติบโตเต็มที่	3,874 เหรียญสหรัฐ	3,943 เหรียญสหรัฐ	4,374 เหรียญสหรัฐ	431 เหรียญสหรัฐ	11
	๖ ตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ	2,291 เหรียญสหรัฐ	2,337 เหรียญสหรัฐ	2,388 เหรียญสหรัฐ	51 เหรียญสหรัฐ	2
	↑ ตลาดเกิดใหม่	883 เหรียญสหรัฐ	767 เหรียญสหรัฐ	765 เหรียญสหรัฐ	-2 เหรียญสหรัฐ	0
ร้อยละของแรงงานที่มีทักษะ	+ ตลาดที่เติบโตเต็มที่	48	48	48	0	0
	๖ ตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ	36	36	34	-2	-6
	↑ ตลาดเกิดใหม่	20	20	20	0	0
ร้อยละของแรงงานที่ไม่มีทักษะ	+ ตลาดที่เติบโตเต็มที่	8	8	8	0	0
	๖ ตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ	11	11	11	0	0
	↑ ตลาดเกิดใหม่	22	22	22	0	0
ร้อยละของแรงงานชั่วคราว (มีทักษะ)	+ ตลาดที่เติบโตเต็มที่	48	48	48	0	0
	๖ ตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ	36	36	34	-2	-6
	↑ ตลาดเกิดใหม่	21	20	20	0	0
การจัดอันดับประเทศ*ที่เปิดรับ (1 คือเปิดรับมากกว่า)	+ ตลาดที่เติบโตเต็มที่	54	54	67	-13	-24
	๖ ตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ	51	52	66	-14	-27
	↑ ตลาดเกิดใหม่	44	53	50	3	+6

*หมายถึงความสะดวกในการเดินทางโดยไม่ต้องมีวีซ่า



โอกาสสำคัญ

ในการแข่งขันเพื่อแย่งชิงบุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยส่งเสริมการเติบโต องค์กรต่างๆ ควรใช้ประโยชน์จากโอกาสเหล่านี้เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขามีพนักงานที่เหมาะสมในการปรับเปลี่ยนการทำงานให้เข้าสู่ระบบดิจิทัล, การเข้าสู่ตลาดอย่างรวดเร็วและการเสนอผลิตภัณฑ์และบริการเฉพาะบุคคล

“ถึงเวลาแล้วที่นายจ้างทุกคนต้องปรับกรอบความคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติขั้นต่ำและลงทุนในการฝึกอบรมทักษะ: มิฉะนั้นพวกเขาอาจเสี่ยงที่จะพลาดบุคลากรที่มีความสามารถ, ความอดุสาหะและความกระตือรือร้นซึ่งสามารถขับเคลื่อนธุรกิจของนายจ้างไปข้างหน้า” – Allison Kerska รองประธาน, กาเลนส์ โซลูชั่นส์ คอนซัลติง



ยกระดับการเรียนรู้ให้เป็นผลประโยชน์หลักในตลาดแรงงานทั้งหมด

ภายในตลาดแรงงานที่เติบโตเต็มที่, อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานที่ลดลง, การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างและการควบคุมแรงงานข้ามชาติ ทำให้การแข่งขันเพื่อแย่งชิงบุคลากรศักยภาพสูงมีความเข้มข้นขึ้นในทุกระดับ ในตลาดแรงงานเกิดใหม่ บุคลากรศักยภาพสูงที่มีทักษะสูง และมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษากำลังขาดแคลน ความสามารถในการจัดหาบุคลากรศักยภาพสูงที่จำเป็นสำหรับการเติบโตในตลาดทั้ง 51 แห่ง มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นว่าจะขึ้นอยู่กับกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนและข้อเสนอด้านการพัฒนาทักษะ

แนวทางและความต้องการแตกต่างกันไปโดยขึ้นอยู่กับประเภทและระดับของงาน ตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการแรงงานฝ่ายผลิตและคลังสินค้า ต้องการข้อมูลเชิงลึกด้านการแข่งขันเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างและความยืดหยุ่นของการทำงานแบบเป็นกะ สำหรับแรงงานวิชาชีพที่มีทักษะ มีความแตกต่างระหว่างข้อกำหนดของงานกับความพร้อมของแรงงานที่จะต้องได้รับการพิจารณา

ช่องว่างระหว่างข้อกำหนดของงานและความพร้อมของแรงงาน

	คุณสมบัติที่ต้องการ	ความพร้อมของแรงงาน
แรงงานวิชาชีพทั้งหมด	- ตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครน้อยกว่าร้อยละ 20 เป็นตำแหน่งงานในระดับเริ่มต้น - ร้อยละ 51 ของตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครจำเป็นต้องมีประสบการณ์มากกว่า 8 ปี	- ร้อยละ 36 ของแรงงานทั่วโลกมีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี - แรงงานน้อยกว่าร้อยละ 35 มีคุณสมบัติเป็นแรงงานระดับอาวุโส
เทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ 88 ของตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครจำเป็นต้องใช้วุฒิการศึกษา	ร้อยละ 34 ของแรงงานด้านเทคโนโลยีมีวุฒิการศึกษา

ช่องว่างที่กว้างขึ้นระหว่างข้อกำหนดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความพร้อมของแรงงานแสดงให้เห็นถึงความสำคัญอย่างต่อเนื่องของหลักสูตรการเรียนรู้ระยะสั้นและระดับเริ่มต้นเพื่อความสำเร็จของการปรับเปลี่ยนการทำงานให้เข้าสู่ระบบดิจิทัล “นายจ้างชั้นนำ” บางรายกำลังอยู่ระหว่างการพัฒนา ตัวอย่างเช่น Amazon ซึ่งได้กำหนดตัวเลือกการเพิ่มทักษะในแพลตฟอร์มค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับแรงงานด้านการจัดจำหน่าย โดยความร่วมมือก็ถือเป็นอีกแนวทางหนึ่ง บริษัทที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอาจพิจารณาจัดตั้งพันธมิตรด้านการเรียนรู้กับบริษัทค้าปลีก, บริษัทบริการต้อนรับหรือบริษัทจัดจำหน่ายในฐานะนายจ้างของแรงงานตามฤดูกาลที่สามารถเพิ่มทักษะก่อนการถ่ายโอนบุคลากรศักยภาพสูงในอนาคต



หัวข้อที่ 1: ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ให้เป็นผลประโยชน์หลักในตลาดแรงงานทั้งหมด

ตลาดที่เติบโตเต็มที่กำลังมุ่งหน้าสู่ระบบดิจิทัล; การเรียนรู้คือหัวใจสำคัญสำหรับการยกระดับบุคลากรศักยภาพสูงอย่างยั่งยืน

จังหวะของการนำระบบดิจิทัลไปใช้ในตลาดแรงงานที่เติบโตเต็มที่ ซึ่งถูกเร่งโดยการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบพฤติกรรมและความต้องการในระหว่างการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ได้เพิ่มความสำคัญสำหรับทักษะด้านดิจิทัล **แรงงานในตลาดที่เติบโตเต็มที่อาจได้รับประโยชน์จากโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น** เนื่องจากตลาดเหล่านี้ช่วยให้เข้าถึงการฝึกอบรมและอัตราการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่สูงกว่าซึ่งทำให้พนักงานมีความสามารถเพิ่มขึ้นในการได้รับทักษะใหม่ๆ การวิจัยของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ยังแสดงให้เห็นว่าแรงงานต้องการโอกาสในการเรียนรู้และการปรับทักษะใหม่ ซึ่งหมายความว่า**บริษัทที่ต้องการจ้างหรือรักษานักงานไว้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการของบริษัท**

ตลาดเกิดใหม่ยังไม่พร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของแรงงานที่มีทักษะและพร้อมทำงาน เนื่องจากความท้าทายสองประการ ได้แก่ การควบคุมการย้ายถิ่นและการขาดโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษา อย่างไรก็ตาม **สำหรับนายจ้างที่เต็มใจที่จะก้าวเข้าสู่บทบาทของนักศึกษาในตลาดเกิดใหม่ ผลตอบแทนระยะยาวอาจสูงกว่าตลาดที่เติบโตเต็มที่** เนื่องจากความแตกต่างอย่างมากของค่าจ้างและแรงงานในวัยเยาวชน (ตรงกับอิสราเอลเท่านั้นในประเภทของตลาดที่เติบโตเต็มที่)

ความพร้อมของตลาดในการตอบสนองความต้องการแรงงานที่มีทักษะ

แผนภูมินี้แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยทางการตลาดของ TWI ในตลาดแรงงานที่เติบโตเต็มที่และตลาดเกิดใหม่

	+ ตลาดแรงงานที่เติบโตเต็มที่ (20)	↑ ตลาดแรงงานเกิดใหม่ (31)
ค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย (ค่าจ้างเป็นเงินเหรียญสหรัฐ)	4,374 เหรียญสหรัฐ	765 เหรียญสหรัฐ
แรงงานที่จัดอยู่ในประเภทที่มีทักษะสูง	ร้อยละ 40 ขึ้นไป	ร้อยละ 20
การเปลี่ยนแปลงด้านยุคสมัย	แรงงานร้อยละ 43 เป็นคนยุค Baby Boomers หรือ Gen X	แรงงานร้อยละ 43 เป็นคนยุค Millennials หรือ Gen Z
ทัศนคติต่อการย้ายถิ่นฐาน	- มีเพียง 3 ใน 10 ประเทศเท่านั้นที่อยู่ใน 10 อันดับแรกสำหรับกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการเดินทางเข้าประเทศ - เปิดกว้างสูง/เดินทางสะดวก - ดัชนีการเปิดรับต่ำ	- เปิดกว้างสูง/เดินทางสะดวก - อันดับความเสี่ยงทางเศรษฐกิจสูง - มีความยากลำบากในการทำธุรกิจมากกว่า
ความพร้อมด้านทักษะดิจิทัล	- อัตราการฝึกอบรมและความครอบคลุมทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับสูง - แรงงานร้อยละ 39 ที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไปมีการศึกษาระดับอุดมศึกษา	- อัตราการฝึกอบรมและความครอบคลุมทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับต่ำกว่า - แรงงานเพียงร้อยละ 19 ที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไปมีการศึกษาระดับอุดมศึกษา - แรงงานที่พูดภาษาสเปนเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75) เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานเพียงร้อยละ 14 เท่านั้นที่พูดภาษาอังกฤษได้



ส่วนแบ่งตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะเพื่อป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับเงินเฟ้อที่เกิดจากค่าจ้างที่สูงขึ้นในตลาดแรงงานที่เติบโตเต็มที่

ตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะมีศักยภาพในการจัดหาบุคลากรที่มีศักยภาพและทักษะสูงเฉพาะเจาะจงสำหรับอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างรวดเร็วในราคาที่แข่งขันได้

ตลาดชั้นนำที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะในสามอุตสาหกรรมซึ่งกำลังเติบโต

พบโอกาสต่างๆ ในสามอุตสาหกรรม ได้แก่ บริการดิจิทัล, การผลิตขั้นสูงและพลังงานสะอาด การวิจัยและการพัฒนาสำหรับประเทศต่างๆ ซึ่งเป็นตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ เน้นให้รัฐบาลร่วมลงทุนเพื่อสร้างความสามารถด้านการเติบโตในภาคธุรกิจเหล่านี้ ในขณะที่เดียวกัน การผสมผสานระหว่างยุคต่างๆ แสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนระยะยาวสำหรับบริษัทที่เลือกลงทุนในตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ

บริการดิจิทัล 	การผลิตขั้นสูง 	พลังงานสะอาด 
เบลารุส	ออสเตรเลีย	เยอรมนี
ฮ่องกง	จีน	ญี่ปุ่น
ไอร์แลนด์	สาธารณรัฐเช็ก	สเปน
สวิตเซอร์แลนด์	อิตาลี	สหราชอาณาจักร
เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	
ไต้หวัน	โปแลนด์	
	โปรตุเกส	
	สเปน	

การลงทุนตามเป้าหมายในตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะจะตอบสนองความท้าทายด้านบุคลากรศักยภาพสูงในยุคหลังการระบาดใหญ่ กล่าวคือ การเข้าถึงบุคลากรศักยภาพสูงที่สนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมในตลาดที่มีศักยภาพสูงด้วยอัตราที่แข่งขันได้ ซึ่งเป็นการลงทุนระยะกลางที่เป็นไปได้โดยมีศักยภาพในการเข้าถึงตลาดแห่งใหม่และทักษะที่สามารถกระตุ้นการเติบโตในตลาดเดิม

ตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะสำหรับการผลิตขั้นสูงมีแรงงานที่มีทักษะสูง (ร้อยละ 33) แต่ค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ย (2,314 เหรียญสหรัฐ) อยู่ที่เกือบครึ่งหนึ่งของตลาดที่เติบโตเต็มที่



หัวข้อที่ 2: ส่วนแบ่งตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะเพื่อป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับเงินเฟ้อที่เกิดจากค่าจ้างที่สูงขึ้นในตลาดแรงงานที่เติบโตเต็มที่

ความเสี่ยงและโอกาสแตกต่างกันไปตามแต่ละกลุ่ม

กิจการพลังงานสะอาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะแสดงให้เห็นถึงการพึ่งพาตลาดแรงงานที่เติบโตเต็มที่ซึ่งมีต้นทุนสูง เนื่องจากจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะสูงและผู้นำการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์จำนวนมากในกิจการพลังงานสะอาด และเนื่องจากประเทศต่างๆ ที่ต้องพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิลปริมาณมากไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มนี้ เป็นที่คาดการณ์ว่ากิจการพลังงานสะอาดในตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะจะขยายเป็นตลาดแรงงานประเภทต่างๆ มากขึ้น เนื่องจากประเทศต่างๆ เร่งดำเนินการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน

เสถียรภาพทางการเมืองและความสามารถทางภาษามีแนวโน้มที่จะเป็นความท้าทายในกิจการบริการดิจิทัลในตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ อย่างไรก็ตาม ประวัติศาสตร์ได้แสดงให้เห็นแล้วว่า การลงทุนด้านแรงงานในตลาดต่างๆ ซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่ดีเพื่อรองรับอุตสาหกรรมที่เติบโต สามารถเพิ่มขีดความสามารถด้านนวัตกรรมและความเร็วในการเข้าสู่ตลาดได้ อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ของไต้หวันและความสำเร็จของออสเตรเลียในการผลิตรถยนต์คือตัวอย่างล่าสุด

กิจการบริการดิจิทัลในตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะกระจุกตัวอยู่ในยุโรปและเอเชีย โดยมีแรงงานประจำและชั่วคราวที่มีทักษะในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง มีระดับความพร้อมทางเทคโนโลยีสูงและค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาในระดับประเทศมากกว่าร้อยละ 1 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ซึ่งไม่มีตลาดแรงงานที่เติบโตเต็มที่ โดยแสดงให้เห็นถึงโอกาสต่างๆ ในการลดแรงกดดันด้านค่าจ้าง

กิจการการผลิตขั้นสูงในตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะมีลักษณะเฉพาะบางประการเหมือนกันกับกิจการบริการดิจิทัล ซึ่งยังกระจุกตัวอยู่ในยุโรปและเอเชีย มีระดับความพร้อมทางเทคโนโลยีสูงและมีค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาที่ค่อนข้างสูง ตลาดเหล่านี้ยังจำกัดเฉพาะตลาดที่อนุญาตให้มีการจ้างเหมาช่วงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ผลิตขั้นสูงที่มีทักษะปรับให้แรงงานของตนสอดคล้องกับวัฏจักรการผลิต

โอกาสต่างๆ ในตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะแบ่งตามอุตสาหกรรม

ปัจจัยทางการตลาดของ TWI บ่งชี้ถึงศักยภาพที่ดีในการจัดหาผู้มีความสามารถที่มีทักษะสูงให้กับอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว

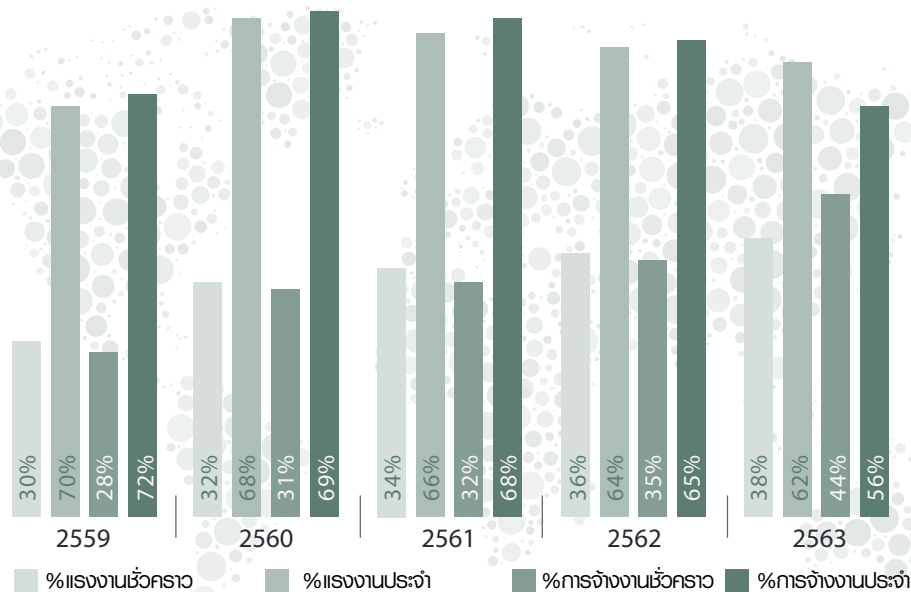
	 บริการดิจิทัล	 การผลิตขั้นสูง	 พลังงานสะอาด
ค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย (ค่าจ้างเป็นเงินเหรียญสหรัฐ)	2,528 เหรียญสหรัฐ	2,314 เหรียญสหรัฐ	3,976 เหรียญสหรัฐ
ทักษะแรงงาน	ร้อยละ 34 มีทักษะสูง	ร้อยละ 33 มีทักษะสูง	ร้อยละ 36 มีทักษะสูง
การเปลี่ยนแปลงด้านยุคสมัย	แรงงานร้อยละ 41 เป็นคนยุค Gen Z / Millennial	แรงงานร้อยละ 39 เป็นคนยุค Gen Z / Millennial	แรงงานร้อยละ 38 เป็นคนยุค Gen Z / Millennial
จุดแข็ง	- ปริมาณการวิจัยและการพัฒนาในระดับสูง - ผลผลิตเชิงนวัตกรรม / ความรู้สูง	- ปริมาณการวิจัยและการพัฒนาในระดับกลาง - ผู้นำการศึกษาด้านวิศวกรรม / วิทยาศาสตร์ - อายุที่มีสิทธิรับเงินบำนาญคือ 60 ปีขึ้นไป	- ผลผลิตพลังงานหมุนเวียนสูง - อันดับโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่ง - ผู้นำการศึกษาด้านวิศวกรรม / วิทยาศาสตร์
ตัวชี้วัดความเสี่ยง	ทักษะภาษาอังกฤษและความชอบธรรมของระบบการปกครอง	เงินชดเชยต่ำในกรณีเจ็บป่วย	ตลาดที่มีต้นทุนสูงกว่า



รวบรวมแรงงานชั่วคราวเป็นช่องทางในการจัดหาเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ความต้องการงานชั่วคราวได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 9 ในปีที่ผ่านมา* โดยยังคงเป็นแนวโน้มต่อเนื่องตามข้อมูลดัชนีแรงงานภาพรวมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 แรงงานชั่วคราวที่มีทักษะสูงคิดเป็นร้อยละ 40 โดยเฉลี่ย จากประเภทแรงงานในตลาดที่เติบโตเต็มที่ ขณะนี้ แรงงานชั่วคราวมีส่วนแบ่งสูงสุดในจำนวนแรงงานและพนักงานที่ถูกจ้างงานใหม่

แรงงานชั่วคราวและแรงงานประจำ พ.ศ. 2559-2563



{ การเปลี่ยนแปลงการจ้างงานร้อยละ 9 จาก
แรงงานประจำเป็นแรงงานชั่วคราวในปี พ.ศ. 2563 }

*ที่มา: Gartner Talent Neuron พฤษภาคม พ.ศ. 2564

“ข้อมูล TWI และข้อมูลเชิงลึกช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถเรียกดูตัวเลือกต่างๆ กำหนดกลยุทธ์การซื้อ-การสร้าง-การยืม-การเชื่อมต่อที่เหมาะสม, ปรับการผสมผสานบุคลากรและตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรโดยมีข้อมูลที่ดีขึ้นเมื่อสิ้นสุดวันเพื่อเข้าถึง, กระตุ้นและรักษามูลค่าทรัพยากรที่สูงเพื่อการเติบโต”

- Pierre Jauffret รองประธานอาวุโส, ทาเลนท์ โซลูชันส์ คอนซัลติง

การปรับปรุงกลยุทธ์ด้านบุคลากรโดยรวม โดยใช้การจัดการชั่วคราว

ในขณะที่ข้อมูลไม่ได้บ่งชี้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบจำลองต้นทุนผันแปรนับตั้งแต่เริ่มต้นการระบาดใหญ่ มีหลักฐานเล็กน้อยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ในพฤติกรรมการณ์ซื้อ - โดยมีลูกค้าเพิ่มขึ้นที่ใช้การจัดการชั่วคราวเพื่อกระจายกลุ่มบุคลากรศักยภาพสูงและปรับปรุงการผสมผสานทักษะของบุคลากรโดยรวม แทนที่จะส่งผลกระทบต่องานประจำ งานชั่วคราว ช่วยเสริมงานประจำและช่วยให้เข้าถึงแรงงานที่มีทักษะสูงที่เลือกทำงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่นมากขึ้น



ในตลาดที่โตเต็มที่
งานประจำมีความ
มั่นคงแม้ว่าจะมีการ
ใช้แรงงานชั่วคราว
ร้อยละของงานประจำ
แยกตามประเภทของ
ตลาดแรงงาน

อัตราที่สูงขึ้นของงานชั่วคราวยังเป็นสัญญาณของความพร้อมของการทำงานระยะไกลของตลาดแรงงาน การจัดอันดับความพร้อมของการทำงานระยะไกลของ TWI โดยเฉลี่ยสำหรับประเทศที่มีแรงงานชั่วคราวที่มีทักษะสูงคือลำดับที่ 21 เมื่อเทียบกับลำดับที่ 47 สำหรับประเทศอื่นๆ ทั้งหมด ความพร้อมของการทำงานระยะไกลยังแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ด้านแรงงานสามารถขยายไปสู่ความสมดุลระหว่างแรงงานต้นทุนคงที่และแรงงานต้นทุนผันแปรอย่างไร **ธุรกิจและแรงงานเริ่มย้ายไปทำงานชั่วคราวเพิ่มขึ้นโดยแสวงหาความยืดหยุ่นและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นหลังการระบาดใหญ่** หน่วยงานกำกับดูแลได้ตอบสนองต่อแนวโน้มนี้ในตลาดที่เติบโตเต็มที่ เช่น ข้อกำหนดของสหราชอาณาจักรในการจ่ายเงินผลประโยชน์แก่พนักงานชั่วคราวและการปรับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน

ปัจจุบัน แรงงานชั่วคราวเป็นทางเลือกด้านการจัดหาที่สำคัญสำหรับบริษัทที่ต้องการเพิ่มความหลากหลายของทักษะและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลด้วยบุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยสนับสนุนการเติบโต

“การใช้แรงงานชั่วคราวและการออกกฎหมายก็แตกต่างกันไปแม้แต่ในตลาดที่เติบโตเต็มที่ การใช้ประโยชน์จาก TWI ช่วยให้นายจ้างสามารถวัดส่วนผสมของแรงงานที่เหมาะสมในระดับการปฏิบัติงานและระดับตลาด เพื่อใช้ประโยชน์จากความยืดหยุ่น, การรักษา

- Raleen Gagnon รองประธานฝ่ายข้อมูลตลาดระหว่างประเทศของ ทาเลนท์ โซลูชันส์

นายจ้างใช้ประโยชน์จาก TWI อย่างไร

บริษัททุกขนาดทั่วโลกหันมาใช้ดัชนีแรงงานภาพรวมเพื่อช่วยนำร่องการเปลี่ยนแปลง – การปรับเปลี่ยนดัชนีเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะของตน – นับตั้งแต่กลยุทธ์ด้านสถานที่และการสร้างสมดุลระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่และจากระยะไกล ไปจนถึงการตัดสินใจปรับโครงสร้างองค์กรและบรรลุเป้าหมายด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วม ต่อไปนี้คือผลประโยชน์บางส่วนที่บริษัทเหล่านี้จะได้รับ

 **กลยุทธ์ด้านสถานที่:** นอกเหนือจากการวิเคราะห์ต้นทุนแรงงานและอุปทาน, แนวโน้มต่างๆ เช่นทักษะดิจิทัลและโอกาสในการเพิ่มทักษะ ตลอดจนประเด็นด้านภูมิรัฐศาสตร์และสังคม มีผลต่อการตัดสินใจในแง่ของการจัดหาแรงงานในประเทศใกล้เคียงและจากต่างประเทศ เป็นต้น

 **กลยุทธ์การจัดหาโดยตรง:** TWI ถูกใช้เพื่อระบุตลาดที่ดึงดูดในการจัดหาบุคลากรที่มีทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีตำแหน่งใหม่และเมื่อทักษะที่จำเป็นเปลี่ยนแปลงไป

 **กลยุทธ์การจัดหาโดยการร่วมสร้างสรรค์ของกลุ่มคน:** เมื่อนายจ้างระบุสถานที่ที่จะจัดหาบุคลากรศักยภาพสูงที่ต้องการผ่านการวิเคราะห์ TWI ที่กำหนดเอง นายจ้างจะได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเครื่องมือสำหรับการใช้เทคโนโลยีเฉพาะเจาะจงสำหรับตลาดเพื่อดึงดูดบุคลากรศักยภาพสูงซึ่งเป็นที่ต้องการสูง

 **การปรับโครงสร้างองค์กร:** เนื่องจากค่าใช้จ่ายระเบียบข้อบังคับและความพร้อมของบุคลากรศักยภาพสูงเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา บริษัทต่างๆ กำลังมองหาวิธีลดและเพิ่มการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งรวมถึงโอกาสต่างๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัล, การจัดลำดับความสำคัญของทักษะ, การจัดสรรทรัพยากร, การเพิ่มทักษะ และข้อมูลเชิงลึกอื่นๆ เกี่ยวกับตลาดที่ส่งผลต่อวิธีที่องค์กรต่างๆ สามารถปรับโครงสร้างองค์กรได้อย่างเหมาะสม

 **การวางแผนกำลังการผลิต:** บริษัทต่างๆ ต้องการทราบว่าจะเข้าถึงบุคลากรศักยภาพสูงที่เหมาะสมได้จากที่ใด, จะปรับส่วนผสมของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างไร และโอกาสในการปรับจำนวนบุคลากรให้เพิ่มขึ้นหรือลดลงเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการผลิตแบบเรียลไทม์

 **การจัดสรรงานระยะไกล:** การวิเคราะห์ TWI แบบกำหนดเองช่วยให้นายจ้างสามารถกำหนดความสมดุลที่เหมาะสมของงานระยะไกลและงานในพื้นที่ได้ทั่วโลก และกำหนดกลยุทธ์การจัดหาจากระยะไกลที่ตรงตามความต้องการเฉพาะของตน

 **ความหลากหลายและการมีส่วนร่วม:** เมื่อบริษัทมุ่งเน้นความสนใจไปที่ความหลากหลายและการมีส่วนร่วมของพนักงานทั้งหมดมากขึ้น บริษัทหันมาใช้ TWI เพื่อทำความเข้าใจว่าตลาดใดสามารถบรรลุเป้าหมายด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วมได้ดีที่สุด เช่น อายุ, เชื้อชาติพันธุ์, เชื้อชาติ, เพศ ฯลฯ ตามบทบาทของอุตสาหกรรม, บริษัท, แลงานของตน

 **ส่วนผสมด้านบุคลากร:** โดยการกำหนด TWI สำหรับความต้องการของอุตสาหกรรมและองค์กร นายจ้างสามารถวางแผนเกี่ยวกับส่วนผสมของบุคลากรที่เหมาะสมที่สุด (เช่น งานประจำ, งานชั่วคราว, ขอบเขตของงาน, อาชีพอิสระ, งานแบบครึ่งครว) ตามสถานที่ – เมือง, จังหวัด, รัฐและ/หรือประเทศ

 **การประหยัดต้นทุน:** TWI มอบข้อมูลเชิงลึกแก่บริษัทต่างๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับ, การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและการจัดหาบุคลากรศักยภาพสูงซึ่งจะส่งผลต่อต้นทุนการดำเนินงานในสถานที่เฉพาะเจาะจง

 **การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ:** การเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับเป็นส่วนสำคัญของข้อพิจารณาสำหรับนายจ้างเกี่ยวกับต้นทุนและประสิทธิภาพ และบริษัทต่างๆ ใช้ TWI เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น

การเพิ่มมูลค่าของ TWI ในระดับสูงสุด

ตลาดแรงงานมีความซับซ้อนและเป็นพลวัต มีมิติแต่ละด้าน (เช่น การจัดหาแรงงาน, ประสิทธิภาพด้านต้นทุน, ระเบียบข้อบังคับและประสิทธิผลของแรงงาน) มีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจ แต่ไม่ได้แสดงข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับแนวโน้มด้านบุคลากรศักยภาพสูงและความต้องการทางธุรกิจตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

TWI แสดงให้เห็นถึงโอกาสต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดลำดับความสำคัญของการเรียนรู้ในฐานะผลประโยชน์หลัก ทำให้การลงทุนเป็นไปตามเป้าหมายในสถานที่ที่มีศักยภาพสูงสำหรับการเติบโตและการปรับทิศทางของงานชั่วคราวให้เป็นช่องทางในการจัดหาบุคลากรศักยภาพสูงเชิงกลยุทธ์ [กรุณาดูหน้า 15](#) เพื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีที่องค์กรต่างๆ ใช้ประโยชน์จาก TWI เพื่อเร่งผลลัพธ์ด้านบุคลากร

นายจ้างได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อแย่งชิงบุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยสนับสนุนการเติบโตโดยการปรับกลยุทธ์ด้านบุคลากรด้วยข้อมูลทางการตลาด ดัชนีแรงงานภาพรวมช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการวิเคราะห์ที่กำหนดเองได้โดยการถ่วงน้ำหนักข้อมูลที่ปรับตามปัจจัยต่างๆ ที่ขับเคลื่อนการเติบโตซึ่งแตกต่างกันในอุตสาหกรรมและตลาดเฉพาะเจาะจง มีโอกาสมากมายในการปรับให้เหมาะสม นับตั้งแต่ข้อมูลเชิงลึกเพื่อสนับสนุนการตอบแทนที่มุ่งเน้นการรักษาบุคลากรไปจนถึงการกระจายสถานที่หรือช่องทางที่หลากหลาย TWI ให้ข้อมูลเชิงลึกที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลที่จำเป็นเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับกลยุทธ์ด้านบุคลากร

การเข้าสู่ตลาดก่อนและการเข้าถึงบุคลากรศักยภาพสูงก่อน

ดัชนีแรงงานภาพรวมให้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้และข้อมูลเชิงลึกแบบเรียลไทม์ที่สร้างความแตกต่างในโลกที่คาดหวังว่าบริษัทต่างๆ จะปรับตัวตามความต้องการ กรุณาเยี่ยมชมเว็บไซต์ www.totalworkforceindex.com เพื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม รวมถึงการจัดอันดับตลาดและข้อมูลการตลาดเกี่ยวกับการจัดหาแรงงาน, ความคุ้มค่า, ระเบียบข้อบังคับและประสิทธิภาพ

ใช้ประโยชน์จาก TWI ในองค์กรของท่าน



1. ขอบการวิเคราะห์ที่กำหนดเองตามความต้องการเฉพาะเจาะจงของท่านและมุ่งเน้นที่อุตสาหกรรมและภูมิศาสตร์ของท่าน



2. พูดคุยกับที่ปรึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ด้านบุคลากรศักยภาพสูงที่ช่วยสนับสนุนการเติบโตโดยใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในฐานะผลประโยชน์หลัก, การลงทุนในตลาดที่อยู่ในกระบวนการบ่มเพาะ และการใช้การจัดหาบุคลากรชั่วคราวเชิงกลยุทธ์: consulting.talentsolutions@manpowergroup.com



3. ลงทะเบียนเพื่อจ้องรายงานข้อมูลสรุปฉบับต่อไปที่ totalworkforceindex.com

เกี่ยวกับทาลেন্ট โซลูชันส์ ทาลেন্ট โซลูชันส์ รวบรวม RPO, TAPFIN-MSP และ Right Management ขึ้นมาระดับโลกของเราเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านบุคลากรที่ซับซ้อนได้ ทาลেন্ট โซลูชันส์ ใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมอย่างลึกซึ้งและความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่บุคลากรศักยภาพสูงต้องการเพื่อมอบขีดความสามารถอย่างครอบคลุมซึ่งขับเคลื่อนด้วยข้อมูลตลอดอายุการทำงานของบุคลากรศักยภาพสูง นับตั้งแต่การดึงดูดและการจัดหาบุคลากรศักยภาพสูงไปจนถึงการเพิ่มทักษะ, การพัฒนาและรักษาบุคลากร เราให้บริการอย่างราบรื่นโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ดีที่สุดและข้อมูลเชิงลึกด้านแรงงานที่ครอบคลุมในหลายประเทศตามความเป็นจริง talentsolutions.manpowergroup.com

เข้าร่วมการสนทนา:  