

21 แนวโน้มสำหรับปี พ.ศ. 2564

การพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษและอนาคตของการทำงาน

แรงขับเคลื่อนสี่ประการและความเป็นจริงรูปแบบใหม่: แนวโน้มในปัจจุบันจะเป็นตัวเร่ง – การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร, การปฏิวัติเทคโนโลยี, ทางเลือกของแต่ละบุคคลและความซับซ้อนของลูกจ้างรวมทั้งแนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นคือสาเหตุหลักของการเปลี่ยนแปลงที่ผลักดันแนวโน้ม 21 รูปแบบเหล่านี้ในปี พ.ศ. 2564 เกี่ยวกับอนาคตของการทำงานและแรงงานทั่วโลก



การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

- 1 เกิดการขาดแคลนทักษะ:** เพิ่มขึ้นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการแบ่งแยกเพิ่มขึ้นระหว่างแรงงานที่มีทักษะ/ตำแหน่งงานซึ่งเป็นที่ต้องการกับแรงงานที่มีทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการลดลง
- 2 การแบ่งช่องทางสังคม:** เพิ่มขึ้นและความตึงเครียดเกี่ยวกับปัญหาความไม่เสมอภาคทั่วโลกทำให้บริษัทต่างๆ จำเป็นต้องลุกขึ้นและພູດຸຍາຍົກเกี่ยวกับความหลากหลาย, การมีส่วนร่วมและหัวข้ออื่นๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ
- 3 การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของการทำงานระยะไกล:** ทำให้เกิดแรงงานตามความต้องการมากขึ้นและต้นแบบการทำงานแบบผสมซึ่งยอมรับแรงงานแบบไม่เต็มเวลา, แรงงานแบบยืดหยุ่นและแรงงานตามสัญญาจ้างมากขึ้น
- 4 ช่องว่างทางเพศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว:** นำไปสู่ “ภาวะตกต่ำของแรงงานเพศหญิง” เนื่องจากผู้หญิงได้รับผลกระทบในสัดส่วนที่มากกว่าเพศชายจากภาวะวิกฤตทางสังคมและเศรษฐกิจเนื่องจากการระบาดใหญ่

การเพิ่มขึ้นของทางเลือกของแต่ละบุคคล

- 5 ระดับของความต้องการรูปแบบใหม่เรียกร้องให้เกิดการยืดหยุ่นของการทำงานอิสระภาพและทางเลือกเพิ่มขึ้นเนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปและสภาวะในการทำงานได้กลายเป็นบรรทัดฐาน**
- 6 สุขภาพและสุขภาวะทั้งทางกายภาพและจิตใจ:** ถือเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างในระดับที่ไม่เคยพบมาก่อน ซึ่งทำให้หัวหน้างานทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทเพิ่มขึ้นในการสนับสนุนสุขภาพและความสำเร็จของลูกจ้าง
- 7 การพบเห็นปฏิสัมพันธ์ทางดิจิทัลทุกหนทุกแห่ง:** การนำเครื่องมือสังคมและชุมชนเสมือนจริงมาใช้ทำให้เกิดการนำวิธีการทางดิจิทัลรูปแบบใหม่ๆ มาใช้เพื่อการปฏิสัมพันธ์ไม่ว่า ณ สถานที่ใด, วิธีการใดและเมื่อใดก็ตาม
- 8 ลูกจ้างต้องการความโปร่งใสและความเสมอภาคเช่นเดียวกับลูกค้า:** แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ลูกจ้างต้องการ ได้แก่ ความปลอดภัย, ความยั่งยืนของทักษะ, การประสานงานกับการใช้ชีวิตเข้าด้วยกันและสุขภาวะ: ความต้องการที่นายจ้างดำเนินการในฐานะพลเมืองโลกผ่านการให้ความสำคัญแก่ ผู้มีส่วนได้เสียเพิ่มขึ้นในด้านที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม, ความยุติธรรมทางสังคมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การปฏิวัติเทคโนโลยี

- 9 การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเนื่องระหว่างมนุษย์และเครื่องจักร:** การเร่งระบบอัตโนมัติในระดับขั้นเคลื่อนโดย 5G จะทำให้เกิดการปฏิรูปทักษะรวดเร็วยิ่งขึ้น, เปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมต่างๆ และผลักดันประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ด้วยค่าจ้างที่สูงขึ้นและตำแหน่งงานใหม่ๆ เพิ่มขึ้น
- 10 การเติบโตของไซเบอร์และการทำงานระยะไกล:** หมายความว่า **บริษัททุกแห่งต้องเป็นบริษัทเทคโนโลยี** เพื่อที่จะสามารถแข่งขันและสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้น องค์กรในระดับ “ซูเปอร์สตาร์” ที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในด้านการปรับกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบเป็นดิจิทัลก่อนเกิดการระบาดใหญ่กลายเป็นบริษัทที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น
- 11 เทคโนโลยีทำให้บุคคลและนายจ้างเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการสุขภาวะได้มากขึ้น:** องค์กรจำเป็นต้องรักษาความสมดุลโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานตลอดเวลาหรือการเพิ่มผลิตภาพ ด้วยความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในด้านความเป็นเจ้าของข้อมูลและความโปร่งใส
- 12 การเกิดผู้เปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและการปรับประสบการณ์ของลูกค้าเป็นรูปแบบเป็นดิจิทัล:** ความสมบูรณ์ของข้อมูล + ความรู้เชิงลึกช่วยทำให้เกิดความสามารถในการวัดและประเมินความก้าวหน้าและจุดอ่อนที่อาจเกิดขึ้น การเติบโตของโทรเวชกรรม, เกสัชกรรม, เทคโนโลยีการศึกษาและการดูแลตนเองขับเคลื่อนโซลูชันดิจิทัลแบบเฉพาะบุคคล
- 13 การปฏิวัติการศึกษา:** ความต้องการอย่างต่อเนื่องด้านการเพิ่มทักษะและการปรับทักษะจะเปลี่ยนแปลงอนาคตของการศึกษา การเปลี่ยนแปลงไปสู่การสอนตามความต้องการ, การสอนแบบรับรองคุณวุฒิตัดสั้นและเรียนออนไลน์จริงและการใช้ผ่านระบบคลาวด์ช่วยมอบโซลูชันใหม่ๆ สำหรับการปฏิวัติทักษะ

ความซับซ้อนของลูกจ้าง

- 14 การเร่งกลยุทธ์ด้านบุคลากรและการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษเชิงกลยุทธ์:** เพื่อทำให้เกิดการผสมผสานของบุคลากรอย่างเหมาะสมที่สุดและสร้างความได้เปรียบด้านการแข่งขันในตลาด
- 15 การเน้นข้อมูลเป็นศูนย์กลางจะเพิ่มความต้องการด้านการประเมินและโซลูชันที่ทำงานด้วยปัญญาประดิษฐ์:** ซึ่งช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและช่วยให้นักธุรกิจทักษะและศักยภาพด้านอาชีพของตนมากขึ้น
- 16 การสร้างความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทาน:** จะช่วยลดความไม่แน่นอนและจัดการความเสี่ยงซึ่งนำไปสู่การแข่งขันขององค์กรต่างๆ เมื่อพัฒนาทั้งในด้านแพลตฟอร์มและระบบนิเวศที่เชื่อมต่อกัน
- 17 ความต้องการในรูปแบบใหม่ต่อผู้นำ:** เพื่อทำหน้าที่ผู้นำด้วยความเห็นอกเห็นใจและความคล่องตัวทางดิจิทัล การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคมและบรรษัทภิบาล และการมีส่วนร่วมผลักดันนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการแก้ไขปัญหาโลกร้อนโดยไม่นำคำนึงถึงภาคส่วนธุรกิจพร้อมทั้งมุ่งเน้นที่การฟื้นตัวและความยั่งยืน

แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้น: สิ่งที่น่าจับตามอง

- 18 การปฏิวัติการฟื้นตัว:** ด้วยเทคโนโลยีด้านสุขภาพเทคโนโลยีด้านการศึกษา, เทคโนโลยีด้านสิ่งแวดล้อมและการปรับตัวด้านการดูแลสุขภาพให้คล้ายกับ “อเมซอน” หลังการระบาดใหญ่เทคโนโลยีการดูแลสุขภาพและเศรษฐกิจสีเขียวในยุคใหม่จะแข่งขันเพื่อแย่งชิงทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการและบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ
- 19 การมุ่งสู่ความก้าวหน้า:** ธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องแสดงความคล่องตัวและปรับตัวตามความต้องการของตลาดและผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องหากต้องการเติบโต การระบาดใหญ่บังคับให้อุตสาหกรรมมากมายจำเป็นต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงในระยะยาว
- 20 การทำงานแบบผู้ริโภคเป็นตัวขับเคลื่อนมากขึ้น:** ความคาดหวังของโอกาสใหม่ๆ, ความก้าวหน้ารูปแบบใหม่ประสบการณ์การทำงานและการใช้ชีวิตแบบเสมือนจริงเฉพาะบุคคลจะเป็นความจริงรูปแบบใหม่ในโลกหลังโควิดในรูปแบบดิจิทัลยิ่งขึ้น
- 21 การจ้างงานที่เป็นศูนย์จะเกิดขึ้นโดยถือเป็นบทสรุปของนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและบรรษัทภิบาลอย่างรับผิดชอบ:** เนื่องจากความต้องการด้านทักษะเปลี่ยนแปลงรวดเร็วขึ้น นายจ้างเริ่มนำจึงมุ่งเน้นที่จะบรรลุความสมดุลของการลดตำแหน่งงานสุทธิที่เป็นศูนย์เมื่อองค์กรมีการปรับโครงสร้างใหม่และตำแหน่งงานต่างๆ สูญหายไป ตำแหน่งงานอื่นๆ จะถูกสร้างขึ้นและบุคคลอื่นๆ จะได้รับการปรับเปลี่ยนทักษะเพื่อรับบทบาทใหม่ทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

