

การเริ่มใหม่เพื่อพัฒนาทักษะ : หลักการ 3 อาร์ – การเริ่มใหม่, การปรับทักษะใหม่, การจัดสรรบุคลากรใหม่

ผลกระทบของโควิด-19 ต่อการปรับกระบวนการทำงานเข้าสู่ระบบดิจิทัลและทักษะ:
อนาคตใหม่สำหรับแรงงาน



การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรครั้งใหญ่ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปี พ.ศ. 2563 ได้เริ่มต้นในฐานะวิกฤตด้านสุขภาพและพัฒนาไปสู่ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ในช่วงแรก อุตสาหกรรมทั้งหมด เช่น การบริการ, การเดินทางและแม้แต่การผลิตได้หยุดชะงักเร็วข้ามคืน ในขณะที่อุตสาหกรรมอื่นๆ ได้แก่ เทคโนโลยี, การดูแลสุขภาพ, โลจิสติกส์และร้านขายของชำมองเห็นความต้องการด้านแรงงานอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ในเวลาเดียวกัน บริษัทต่างๆ ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลด้วยความเร็วและในระดับที่พวกเขาไม่เคยคิดมาก่อน ในขณะที่ประชากรร้อยละ 93 มีวิธีการทำงาน, การใช้ชีวิตและการบริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในเวลาเดียวกัน¹

แนวโน้มหลายอย่างที่เรากำลังคาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นเร็วอย่างมีนัยสำคัญ: ความทุกข์ยากมักเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้สังคมก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลกำลังเกิดขึ้นอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งเป็นการสร้างงานและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางด้วยศักยภาพในการปรับปรุงชีวิตของบุคคลและสร้างโลกที่เชื่อมโยงกันมากขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันกำลังผลักดันโครงการด้านวัคซีนครั้งใหญ่, การเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นด้านกำลังคน รวมถึงการเรียกร้องให้เกิดการผสมผสานระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่ดีขึ้น การมีทักษะที่สูงขึ้นและการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ทั้งในแง่ของวิธีการ, เวลาและสถานที่ที่งานแล้วเสร็จ ซึ่งทั้งหมดเกิดจากการระบาดใหญ่ครั้งนี้

อีกหนึ่งปีต่อจากนี้ เราจะเห็นการฟื้นตัวที่ความเร็วสองระดับในรูปแบบตัวเค อุตสาหกรรมบางอย่างและผู้คนจะกลับมาฟื้นตัวเร็วขึ้นและดีขึ้น ได้แก่ บุคคลที่อยู่ในภาคธุรกิจที่มีการเติบโตและมีทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการสูง ในขณะที่บางคนมีความเสี่ยงที่จะถูกทิ้งไว้เบื้องหลัง เรากำลังเห็นการแข่งขันความเร็วในการแบ่งปันของแรงงานระหว่างผู้ที่มีทักษะและผู้ที่ไม่มีความรู้เฉพาะทางสังคมที่เพิ่มมากขึ้นกำลังทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ เมื่อผู้คนรู้สึกว่าตนเองถูกตัดสิทธิ์จากสถานที่ทำงาน, ชุมชนและผู้คนที่มีมุมมองที่แตกต่างจากพวกเขา

ขณะนี้ เรามีโอกาสและความรับผิดชอบที่จะคาดการณ์ เตรียมพร้อมและสนับสนุนมากกว่าที่เคยมีในประวัติศาสตร์ที่แมนฮาวเวอร์กรุ๊ป เรามุ่งมั่นอย่างเต็มที่ที่จะเป็นพันธมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ พนักงาน, ผู้สมัครและผู้ร่วมงาน, ลูกค้า, คู่ค้าและชุมชนซึ่งเราประกอบกิจการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา การช่วยให้ผู้คนเตรียมทักษะล่วงหน้าเพิ่มทักษะและปรับทักษะใหม่สำหรับบทบาทซึ่งเป็นที่ต้องการในการพัฒนาทักษะครั้งนี้ยังคงเป็นความท้าทายของทศวรรษนี้ ซึ่งมีความสำคัญก่อนการระบาดใหญ่และมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ดียิ่งขึ้นโดยเป็นสถานที่ที่ทุกคนสามารถปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์อย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในความเจริญก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

Jan Ruy

โจนาส ไรริง
ประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

¹ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญประจำปี พ.ศ. 2563 การอุดหนุนด้านทักษะ: สิ่งที่คุณต้องการ แผนแมนฮาวเวอร์กรุ๊ป พ.ศ. 2563



ผลการวิจัย: การเริ่มใหม่เพื่อพัฒนาทักษะ – หลักการ 3 อาร์: การเริ่มใหม่, การปรับทักษะใหม่, การจัดสรรบุคลากรใหม่

การปรับกระบวนการทำงานเข้าสู่ระบบดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในภาวะเศรษฐกิจโลกชะลอตัว

แนวโน้มที่เราคาดการณ์ไว้ก่อนที่วิกฤตจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและแนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้นใหม่ ทักษะที่ขาดแคลนกำลังทวีความรุนแรงขึ้นเมื่อความต้องการทักษะเฉพาะเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงความตึงเครียดทางสังคม ซึ่งกำลังแสดงให้เห็นถึงการแบ่งขั้วที่เพิ่มขึ้นระหว่างผู้ที่มีทักษะและผู้ที่ไม่มีความรู้ การเพิ่มขึ้นของทางเลือกส่วนบุคคลกำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นกัน เราเห็นสิ่งเหล่านี้จากงานวิจัยหัวข้อสิ่งที่บุคลากรต้องการ ทั้งก่อนและระหว่างโควิด-19 ผู้คนต้องการความยืดหยุ่น, ทางเลือกและการทำงานในรูปแบบผสมที่ดีที่สุด ทั้งการทำงานระยะไกลและในสำนักงานมากกว่าในอดีต องค์กรต่างๆ มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นเนื่องจากกำลังเตรียมพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและปรับตัวให้เข้ากับความไม่แน่นอนใหม่ด้วยความคล่องตัวเพิ่มขึ้นโดยมุ่งเน้นที่การวางแผนด้านแรงงาน, ความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทานที่เพิ่มขึ้นและการรวบรวมผู้ขายเพื่อจัดการกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยง

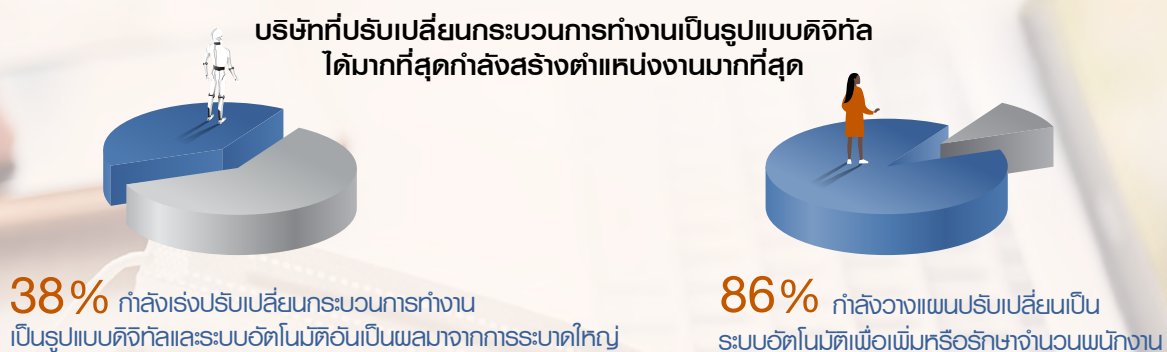
การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลยังคงดำเนินต่อไปในจังหวะที่เร็วขึ้น ดังนั้น ทุกธุรกิจจึงต้องเป็นธุรกิจเทคโนโลยีโดยการปรับกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลเพื่อประสบการณ์ของผู้บริโภคและเพื่อการผสมผสานที่ดีที่สุดระหว่างบุคลากรที่มีความสามารถและเทคโนโลยีในส่วนหน้าและส่วนกลาง จากผลกระทบของการระบาดใหญ่ เราสามารถคาดหวังว่าจะได้เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเต็มที่ในตลาดแรงงานและบุคลากร

ในบทความการพัฒนาทักษะฉบับล่าสุด เราได้สอบถามนายจ้างมากกว่า 26,000 รายในกว่า 40 ประเทศดังต่อไปนี้

- วิกฤตโควิด-19 ส่งผลกระทบบต่อแผนการแปลงกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลและระบบอัตโนมัติอย่างไร
- หน้าที่การทำงาน, อุตสาหกรรมและภูมิศาสตร์ใดมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบมากที่สุด
- การจัดลำดับความสำคัญของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรอันเป็นผลมาจากวิกฤตดังกล่าว
- นายจ้างคิดอย่างไรเกี่ยวกับแผนการเพิ่มทักษะในปัจจุบันและอนาคต



ผู้ชนะได้ทุกอย่าง: การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลจะเปลี่ยนการสั่งงานรูปแบบเก่าบริษัทต่างๆ กำลังเร่งปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลและระบบอัตโนมัติอันเป็นผลมาจากการระบาดใหญ่ โดยร้อยละ 38 กำลังเร่งดำเนินการ ในขณะที่ร้อยละ 17 ได้ระงับแผนการไว้ก่อน ในขณะที่เดียวกันมีการสร้างตำแหน่งงานมากกว่าการลดตำแหน่งงาน นายจ้างร้อยละ 86 กำลังวางแผนปรับเปลี่ยนเป็นระบบอัตโนมัติเพื่อเพิ่มหรือรักษาจำนวนพนักงาน เมื่อเทียบกับนายจ้างเพียงร้อยละ 11 ที่วางแผนจะลดหรือระงับแผนการปรับเปลี่ยนเป็นระบบอัตโนมัติ² บริษัทที่ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลได้มากที่สุดกำลังสร้างตำแหน่งงานมากที่สุด



² บุคลากรซึ่งเป็นที่ต้องการ: ศูนย์ข้อมูลการคุณ แบบพาวเวอร์กรุป พ.ศ. 2562

ในปัจจุบัน บริษัททุกแห่งจำเป็นต้องเป็นบริษัทด้านเทคโนโลยี และองค์กรระดับ “ซูเปอร์สตาร์” ที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลก่อนการระบาดใหญ่ กำลังพัฒนาอย่างแข็งแกร่งยิ่งขึ้น³ บริษัทที่ลงทุนมากกว่าในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัล ทักษะแรงงานและนวัตกรรมกำลังดึงดูดส่วนแบ่งการตลาดที่มากขึ้น, ดึงตัวออกจากบริษัทอื่นๆ เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและลูกค้าเนื่องจากวิธีที่เรากำหนด, บริโภค, เรียนรู้และเข้าถึงกันได้เปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบระยะไกลเพียงชั่วข้ามคืน

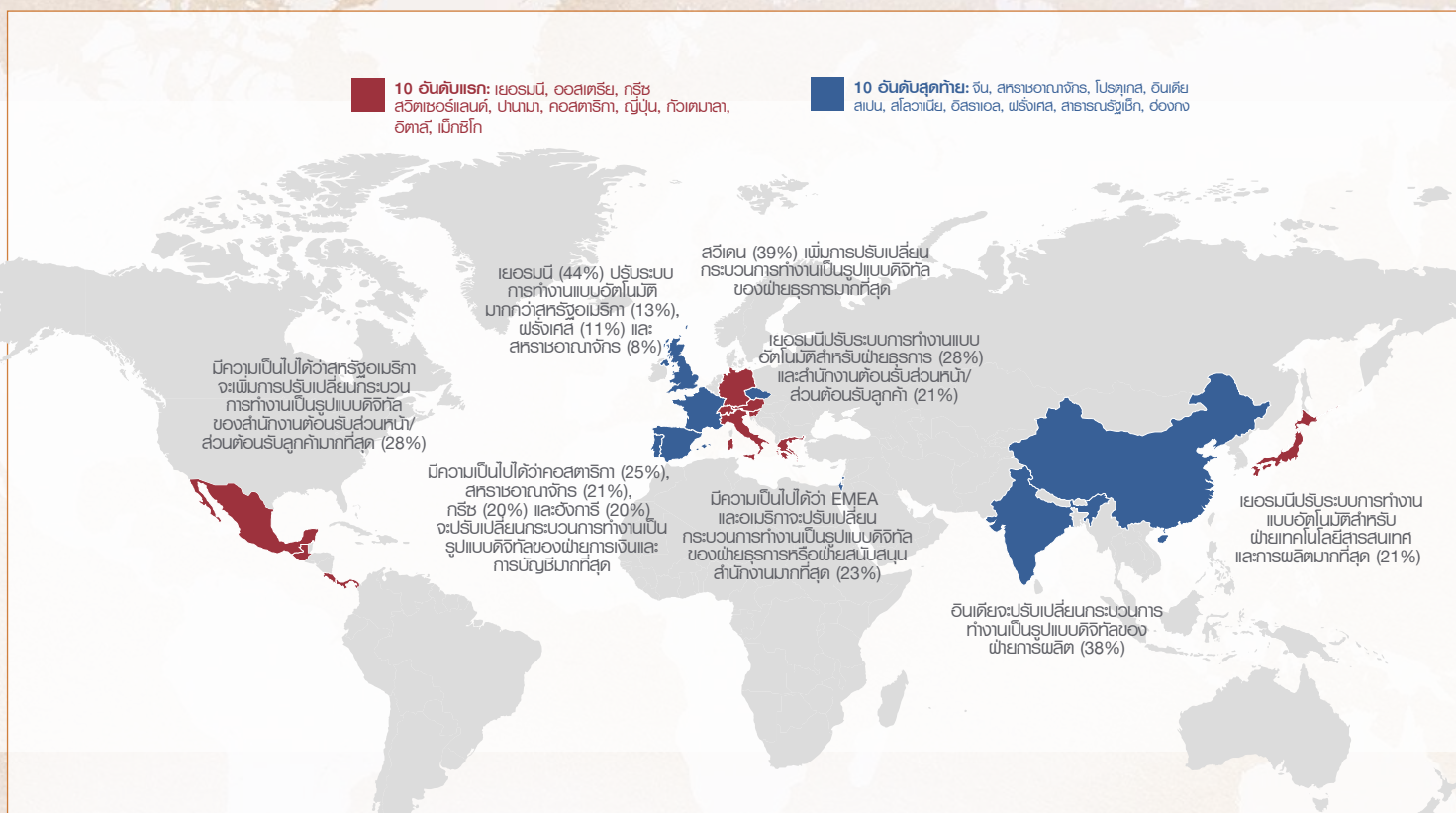


... ผู้ที่ไม่เหลืออะไร ยังคงเป็นไปตามกฎเดิมหรือไม่

น่าแปลกใจที่นายจ้างร้อยละ 45 กล่าวว่าผลกระทบใหญ่ไม่มีผลกระทบต่อแผนการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลและระบบอัตโนมัติ

บริษัทในประเทศต่างๆ ในยุโรปและเอเชียแปซิฟิก (สเปน, โปรตุเกส, สหราชอาณาจักร, จีน, สิงคโปร์และอินเดีย) มีแนวโน้มน้อยที่สุดที่จะได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกและเร่งแผนการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วก็คือองค์กรต่างๆ ต้องหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำสิ่งเก่าๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำสิ่งใหม่เนื่องจากทั้งธุรกิจดั้งเดิมและธุรกิจใหม่ต่างก็ต้องปรับตัว ใช้นวัตกรรมดิจิทัลและใช้ประโยชน์จากโอกาสทางระบบออนไลน์ให้เร็วที่สุด⁴

ประเทศที่นายจ้างจะปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลมากที่สุดและน้อยที่สุด

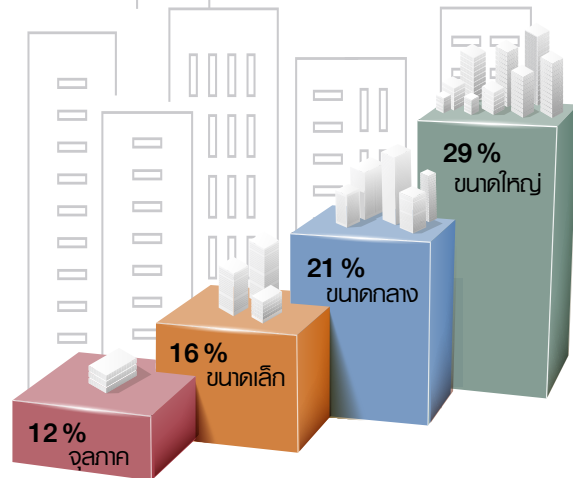


3, 4 การอยู่รอดของคนที่ยืนกรานที่สุด นิตยสาร The Economist พ.ศ. 2563

ความเป็นไปได้มากกว่าที่บริษัทขนาดใหญ่จะเร่งปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลอันเป็นผลมาจากการระบาดใหญ่

ขนาดมีความสำคัญ – องค์กรขนาดใหญ่กำลังปรับมาใช้ระบบอัตโนมัติและจ้างงานมากที่สุด

เมื่อกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลและอนาคตสำหรับแรงงาน พนักงานอาจพบว่าการมีพนักงานเป็นจำนวนมากเป็นเรื่องที่ปลอดภัย องค์กรขนาดใหญ่ (พนักงาน 250 รายขึ้นไป) วางแผนที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลมากขึ้นและมีการจ้างงานมากที่สุด ในทางกลับกัน องค์กรขนาดเล็กได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการระบาดใหญ่⁵ และมีความเป็นไปได้ว่าจะระงับแผนการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลและลดแผนการจ้างงาน

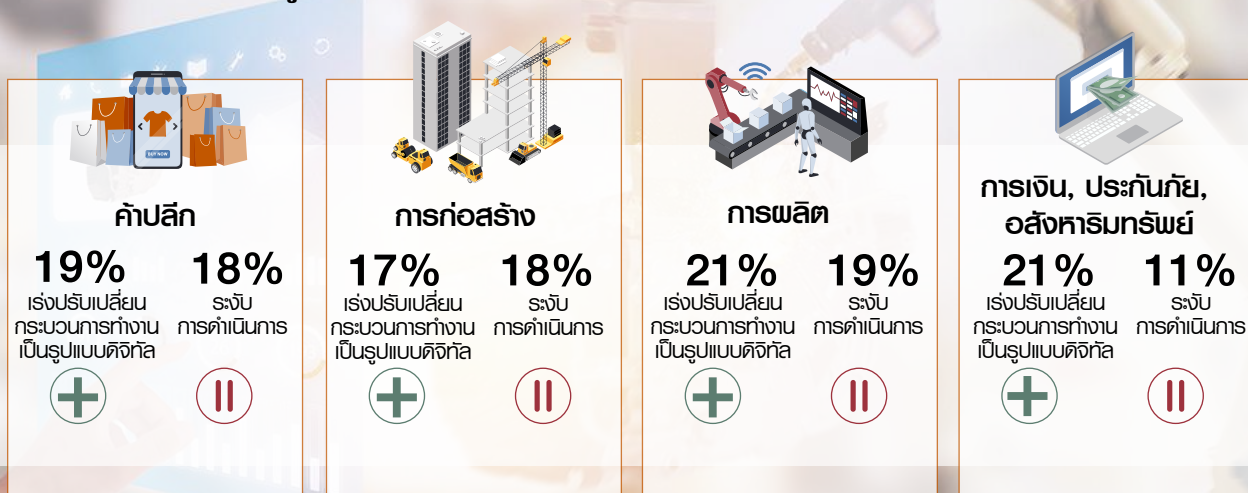


แนวโน้มกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน กล่าวคือ องค์กรขนาดใหญ่วางแผนจะดำเนินการเพื่อทำให้ฝ่ายการผลิตกลายเป็นระบบอัตโนมัติก่อน ตามมาด้วยฝ่ายธุรการ, เทคโนโลยีสารสนเทศและฝ่ายต้อนรับส่วนหน้า มีความเป็นไปได้ที่บริษัทขนาดเล็กจะปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลเพื่อเปลี่ยนแปลงส่วนงานสนับสนุน ได้แก่ ฝ่ายธุรการและการสนับสนุนสำนักงาน, ฝ่ายต้อนรับลูกค้าและฝ่ายการเงิน

การเพิ่มเงินเต็มพินเป็นสองเท่าสำหรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัล – การอยู่รอดของผู้ที่แข็งแกร่งที่สุด ภาคธุรกิจที่มีความล่าช้าในการปรับเปลี่ยนเป็นระบบอัตโนมัติก่อนการระบาดใหญ่ถือเป็นภาคธุรกิจที่กำลังวิ่งตามหลัง: ภาคธุรกิจการเงิน, ประกันภัย, อสังหาริมทรัพย์และบริการทางธุรกิจกำลังเพิ่มเงินเต็มพินเป็นสองเท่าเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัล อันเป็นผลมาจากภาวะวิกฤต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฝ่ายต้อนรับ, ฝ่ายธุรการและฝ่ายดูแลลูกค้า ภาคธุรกิจร้อยละ 21 วางแผนที่จะปรับเปลี่ยนเป็นระบบอัตโนมัติมากขึ้นอันเป็นผลมาจากภาวะวิกฤต

สิ่งที่น่าจับตามอง: อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญที่สุดจากภาวะวิกฤตในช่วงเริ่มต้น ได้แก่ ภาคการผลิต, การก่อสร้างและการค้าปลีก ได้ถูกแยกออกจากกัน อุตสาหกรรมบางอย่างใช้ระบบอัตโนมัติและระบบดิจิทัลเพื่อที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่อุตสาหกรรมอื่นๆ ใช้วิธีการรอ สังเกตการณ์และระงับแผนดังกล่าว

นายจ้างกำลังถูกแยกออกจากกัน: ปรับเปลี่ยนเป็นระบบอัตโนมัติเดี๋ยวนี้หรือระงับไว้ก่อน

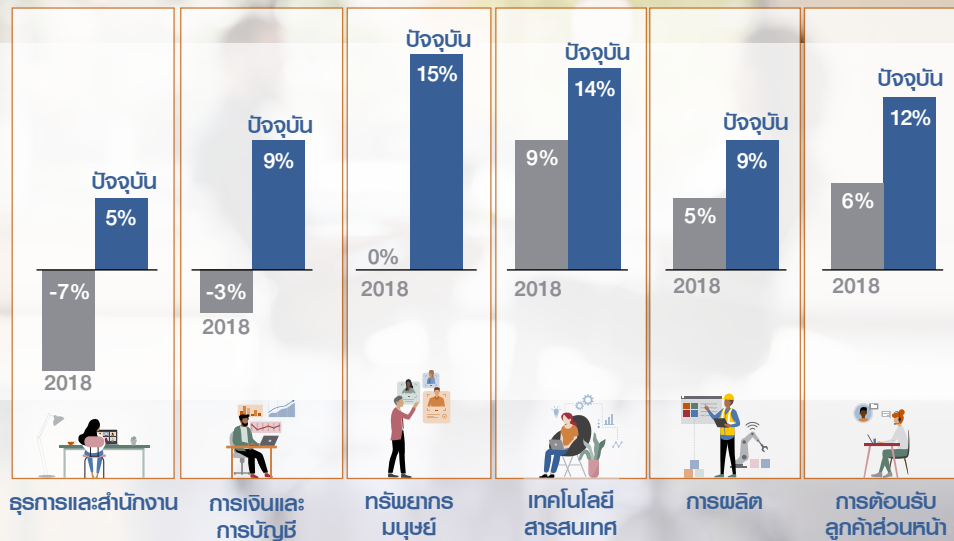


⁵ ธุรกิจขนาดเล็กใดและเมื่อไหร่มีความเปราะบางต่อโควิด-19 มากที่สุด – McKinsey และบริษัท วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2563

#บุคลากรมีความสำคัญเป็นอันดับแรก: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในฐานะสิ่งสำคัญทางธุรกิจ

บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ + เทคโนโลยี: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังสวนกระแส ในปี พ.ศ. 2561 นายจ้างไม่มีแผนที่จะเพิ่มจำนวนพนักงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในขณะที่นายจ้างบางรายลดจำนวนพนักงาน ถัดจากนั้นสองปี เราเห็นว่านายจ้างลงทุนด้านเทคโนโลยีทรัพยากรบุคคลและจ้างบุคลากรมากขึ้นเช่นกัน โดยนายจ้างที่วางแผนจะใช้ระบบอัตโนมัติมีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 15

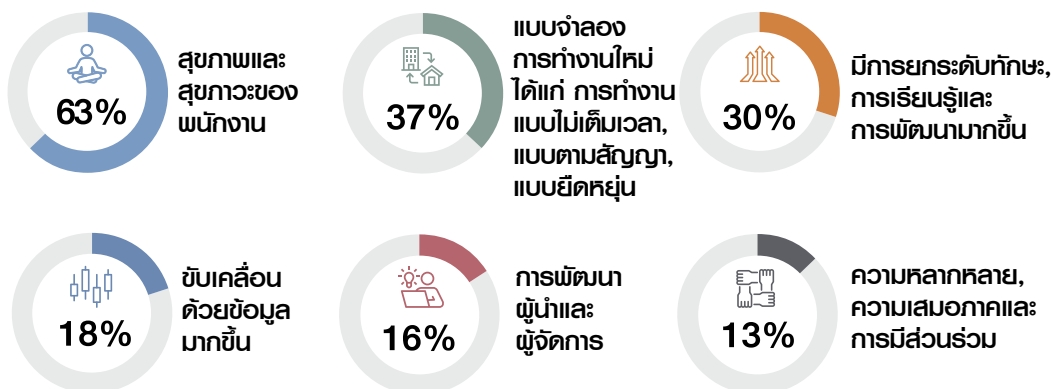
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังสวนกระแส – จำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัล



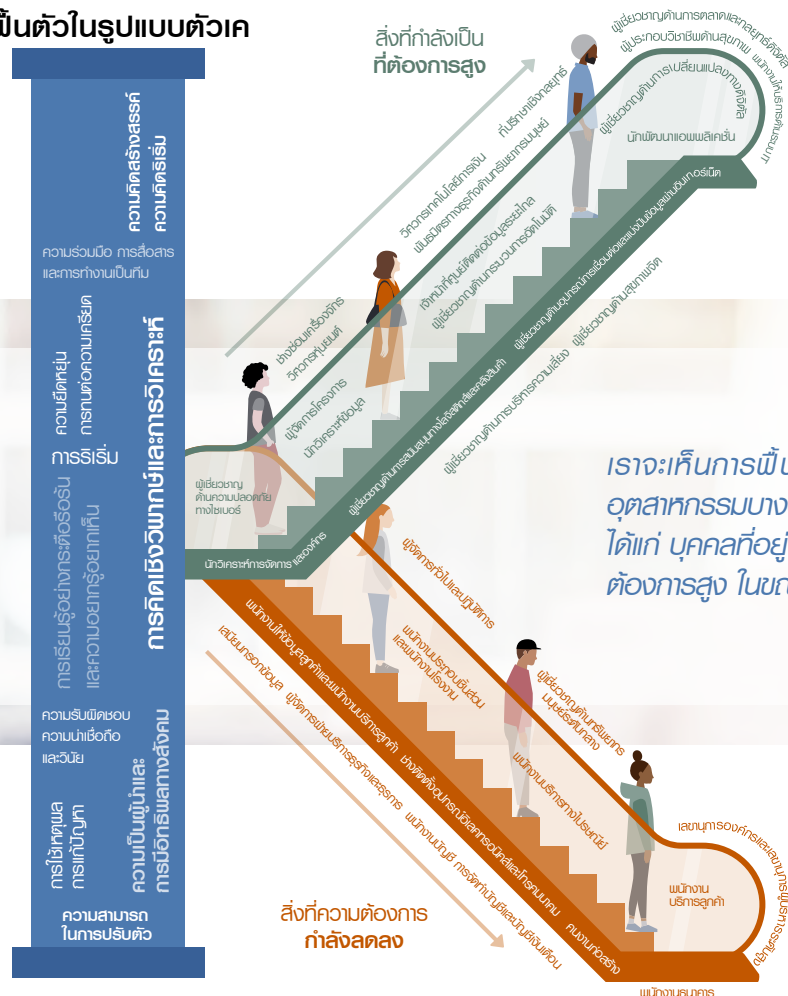
การเพิ่มบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ – การเปลี่ยนแปลงการจัดลำดับความสำคัญ

ภาวะวิกฤตด้านสุขภาพ, เศรษฐกิจและสังคมทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมากขึ้นกว่าที่เคยเป็นมา เนื่องจากบริษัทต่างๆ ต้องใช้แนวทางการให้ความสำคัญแก่บุคลากรเป็นอันดับแรก และเห็นว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นรากฐานของกลยุทธ์ทางธุรกิจ การเร่งดำเนินการดังกล่าวของฝ่ายทรัพยากรบุคคลหมายความว่า จะเกิดการพัฒนากันมากขึ้น และจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ การรวบรวม, การป้องกันและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสิ่งที่ต้องการสูงเนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (CHRO) กำลังมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในการเป็นผู้นำในด้านสุขภาพ, สุขภาวะและความยืดหยุ่น การวางแผนบุคลากรแบบไดนามิกและการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ รวมถึงการมีส่วนร่วมและจริยธรรม, การสร้างทักษะใหม่, การเพิ่มทักษะและความริเริ่มเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อพนักงานเทียบเท่าผู้บริหาร

สำหรับปี พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป ผู้นำฝ่ายทรัพยากรบุคคลเล็งเห็นว่าสุขภาพและสุขภาวะของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยมีความสำคัญเป็นสองเท่าในลำดับความสำคัญถัดจากการสร้างรูปแบบการทำงานใหม่และการผลักดันให้มุ่งเน้นไปที่การเพิ่มทักษะ, การเรียนรู้และการพัฒนา ผู้นำฝ่ายทรัพยากรบุคคลร้อยละ 63 เห็นว่าสุขภาพและสุขภาวะของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด



การปรับตัวในรูปแบบตัวเค



เราเห็นการปรับตัวที่ความเร็วสองระดับในรูปแบบตัวเค
อุตสาหกรรมบางอย่างและผู้คนจะกลับมาปรับตัวเร็วขึ้นและดีขึ้น
ได้แก่ บุคคลที่อยู่ในภาคธุรกิจที่มีการเติบโตและมีทักษะซึ่งเป็นที่
ต้องการสูง ในขณะที่บางคนมีความเสี่ยงที่จะถูกทิ้งไว้เบื้องหลัง

ที่มา: งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะด้านอารมณ์และสังคมของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประจำปี พ.ศ. 2562, ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการเล่นโซลูชันส์
ของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประจำปี พ.ศ. 2564 รายงานเกี่ยวกับตำแหน่งงานในอนาคตประจำปี พ.ศ. 2563 สภาเศรษฐกิจโลก เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563

ทักษะด้านอารมณ์และสังคม + ทักษะด้านเทคนิค = พลังของมนุษย์

ในขณะที่องค์กรต่างๆ กำลังเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบดิจิทัลอย่างรวดเร็วและในวงกว้าง ความต้องการด้านทักษะก็เปลี่ยนไปเช่นกัน ภายในปี พ.ศ. 2568 มนุษย์และเครื่องจักรจะแยกหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานออกจากกันร้อยละ 50-50 โดยจะเกิดงานใหม่ 97 ล้านตำแหน่งในภาคส่วน AI (ปัญญาประดิษฐ์), เศรษฐกิจสีเขียวและเศรษฐกิจไฮโดรเจน⁶ ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของเราคือการนำทุกคนไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้และปกป้องบุคคลที่ชีวิตได้รับผลกระทบจากความล่าช้าในการสร้างงาน

การเรียนรู้เพื่อที่จะเรียนรู้: แนวโน้มการเรียนรู้แบบกระชับ

การพัฒนาทักษะไปพร้อมกับภาวะวิกฤตกำลังเร่งให้เกิดความต้องการทักษะทั้งด้านเทคนิคและด้านบุคคลมนุษย์ ทักษะทางอารมณ์และสังคม เช่น การสื่อสาร, การจัดการเวลา/การจัดลำดับความสำคัญ, ความสามารถในการปรับตัว, การคิดวิเคราะห์, ความคิดริเริ่มและการเห็นอกเห็นใจเป็นสิ่งที่นายจ้างให้ความสำคัญและเป็นที่ต้องการมากกว่าในอดีต ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของความสำเร็จองค์กรต่างๆ กำลังตระหนักว่าพวกเขาต้องการบุคลากรที่เป็นผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คล่องตัวสำหรับหน้าที่ใหม่และมีความพร้อมและยืดหยุ่นสำหรับช่วงเวลาแห่งการปรับเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ไปสู่การทำงานในรูปแบบระยะไกลหมายความว่าความร่วมมือกัน, การทำงานเป็นทีมและทักษะทางอารมณ์และสังคม กำลังเป็นที่ต้องการมากที่สุด แต่มีองค์กรเพียงร้อยละ 30 เท่านั้นที่ลงทุนในทักษะทางอารมณ์และสังคม ในขณะที่องค์กรหนึ่งในสามกำลังวางแผนพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในหกเดือนข้างหน้า การฝึกอบรมมีแนวโน้มว่าจะลดลงและเกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น พนักงานต้องการเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้อง, กระชับและผ่านการคัดสรร โดยที่พวกเขาต้องการเนื้อหาที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีความเกี่ยวข้องกับตนเองทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

⁶ รายงานเกี่ยวกับตำแหน่งงานในอนาคตประจำปี พ.ศ. 2563 สภาเศรษฐกิจโลก เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563

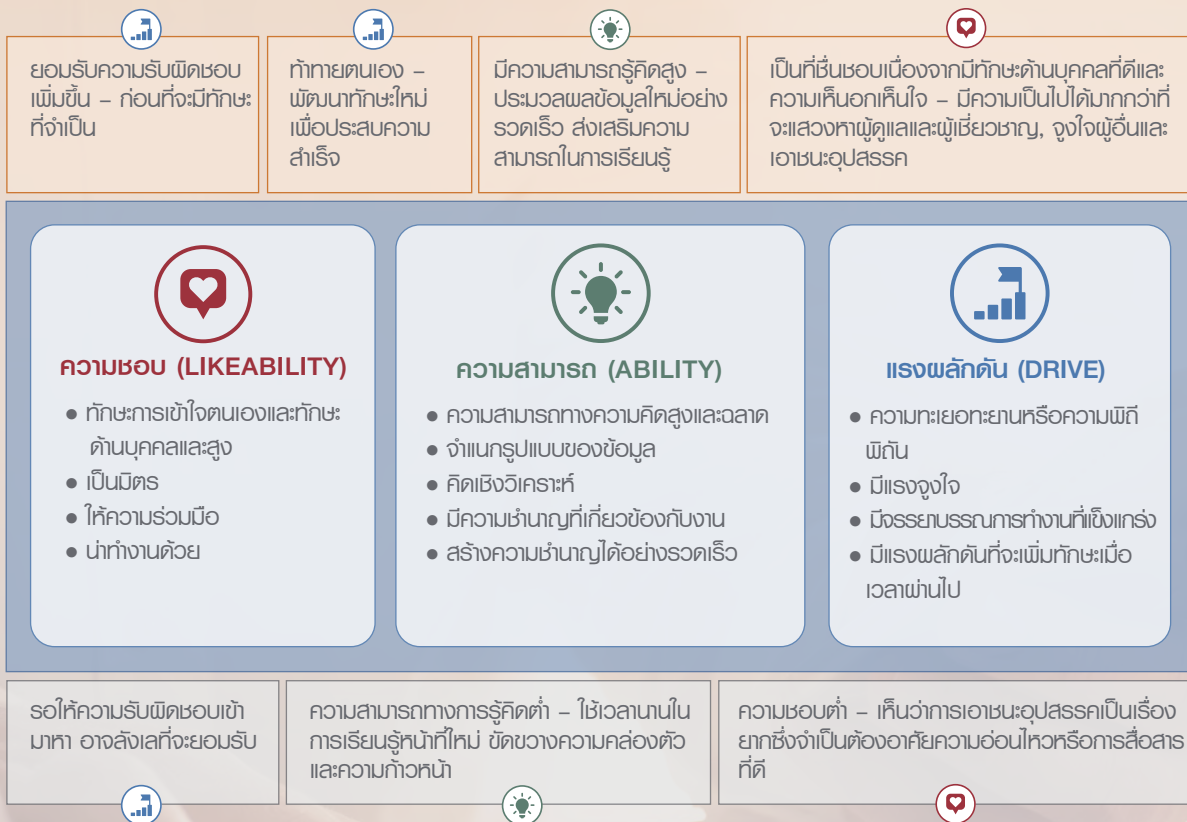
การสร้างสรรควิธีแก้ปัญหาด้านแรงงานสำหรับการพัฒนาทักษะ

การประเมินศักยภาพ การระบุทักษะด้านอารมณ์และสังคมด้วย SkillsInSight™

นายจ้างกล่าวว่าทักษะด้านอารมณ์และสังคมนั้นยากที่จะระบุและพัฒนา ในขณะที่องค์กรร้อยละ 38 กล่าวว่าเป็นเรื่องยากที่จะฝึกทักษะทางเทคนิคซึ่งเป็นที่ความต้องการ ร้อยละ 43 กล่าวว่าภารกิจสอนทักษะด้านอารมณ์และสังคมที่พวกเขาต้องการ เช่น การคิดวิเคราะห์และการสื่อสาร⁷ เป็นสิ่งที่ยากยิ่งกว่า และในขณะที่ทักษะทางเทคนิคมีความสำคัญ ทักษะด้านอารมณ์และสังคมจะสร้างความสามารถในการทำงานและความยืดหยุ่นในระยะยาวและสนับสนุนความกระตือรือร้นของแต่ละบุคคลสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การประเมินต่างๆ เช่น SkillsInSight™ ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ช่วยให้บุคคลสามารถระบุข้อดีและความชอบด้านการทำงานของตนเอง และช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ว่าแต่ละบุคคลมีแนวโน้มที่จะเหมาะกับบทบาทนั้นๆ นอกจากนี้ยังช่วยให้เรารวบรวมข้อมูลที่ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าใครมีแนวโน้มที่จะได้รับทักษะใหม่ๆ ในอนาคต การประเมิน + ข้อมูล + การวิเคราะห์ = ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งสนับสนุนการตัดสินใจของบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ ลดต้นทุนของการจัดหาบุคคลที่มีความสามารถพิเศษและปรับปรุงการเคลื่อนย้ายบุคลากรโดยการปรับความสามารถและศักยภาพให้สอดคล้องกับช่องว่างด้านทักษะขององค์กร SkillsInSight ใช้แบบจำลอง LAD โดยขึ้นอยู่กับความชอบ, ความสามารถและแรงขับเคลื่อน

บุคคลที่มี LAD สูง



บุคคลที่มี LAD ต่ำ

⁷ ทักษะของงานสำคัญในอนาคตรึหรือไม่? แมนพาวเวอร์กรุ๊ป พ.ศ. 2563 เราต้องการมนุษย์: ทุนคนต้องการลงทุน แมนพาวเวอร์กรุ๊ป พ.ศ. 2562

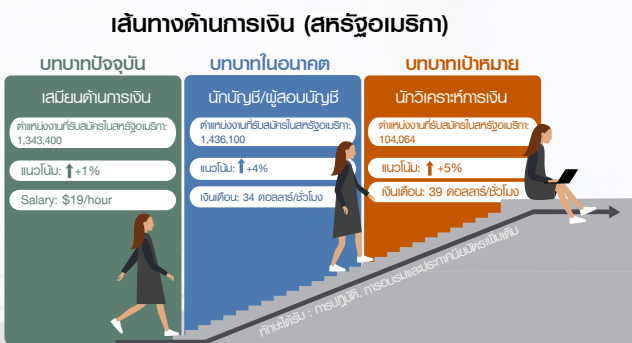
การทำแผนความก้าวหน้าด้านอาชีพด้วย MYPATH®



บริษัทต่างๆ ต้องการแผนงานที่ชัดเจนเมื่อพูดถึงกลยุทธ์การสร้างทักษะใหม่และแต่บุคลากรต้องการแนวทางที่ชัดเจน เช่น อยากรู้และเพราะเหตุใด โปรแกรม MyPath® ของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ช่วยให้บุคคลที่มีความสามารถพิเศษได้พัฒนาจากบทบาทหนึ่งไปสู่อีกบทบาทถัดไป จากอุตสาหกรรมที่กำลังถดถอยไปสู่ภาคธุรกิจที่มีการเติบโต, ปิดช่องว่างด้านทักษะ, ปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคลากรและช่วยจัดการผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากการระบาดใหญ่

โดยการครอบคลุมตลาด 14 แห่งในปัจจุบันทั้งในส่วนของแบรนด์แมนพาวเวอร์และอี็กซ์เพิร์ส แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ได้เพิ่มทักษะแก่ตัวแทนจัดหางานของเราว่า 2,700 ราย ให้กลายเป็นตัวแทนจัดหาบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน, การฝึกสอน และการจัดหางานที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล เพื่อให้คำแนะนำส่วนบุคคลแก่ผู้สมัครงานสำหรับการพัฒนาเพื่อบทบาทในอนาคตผ่านความเชี่ยวชาญด้านตลาดแรงงาน, ข้อมูลและข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงงาน เราสร้างเส้นทางอาชีพที่ได้รับคัดสรรอย่างชัดเจนในภาคธุรกิจที่มีการเติบโต เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ, การเงิน, การผลิตขั้นสูง, การขายและโลจิสติกส์

ตัวอย่างเส้นทางทางการเงินและเทคโนโลยีสารสนเทศ แสดงให้เห็นถึงวิธีที่พนักงานสามารถพัฒนาเส้นทางอาชีพของพวกเขาจากผู้เชี่ยวชาญระดับเริ่มต้นไปสู่อีกบทบาทที่ได้รับค่าตอบแทนและเป็นที่ต้องการสูงขึ้นด้วยทักษะที่ได้รับผ่านการฝึกอบรมในที่ทำงานและการรับรองและบ่งชี้ว่าทักษะ, บทบาทและรายได้เหล่านี้มีความยั่งยืนเพียงใดในอนาคต



ผู้ร่วมงานของแมนพาวเวอร์และอี็กซ์เพิร์ส จะได้รับตราสัญลักษณ์แสดงทักษะทางพฤติกรรมมนุษย์ ได้แก่ Achiever (ผู้บรรลุหน้าที่), Problem Solver (ผู้แก้ปัญหา), Learner (ผู้เรียนรู้), Producer (ผู้ผลิต), Team Player (ผู้ร่วมมือ) และ Communicator (ผู้สื่อสาร) ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้พวกเขามีความโดดเด่นในตลาดงานที่มีการแข่งขันสูงและสร้างแรงจูงใจในเส้นทางการเรียนรู้และการพัฒนาของตนเอง



Achiever
(ผู้บรรลุหน้าที่)



Problem Solver
(ผู้แก้ปัญหา)



Learner
(ผู้เรียนรู้)



Producer
(ผู้ผลิต)

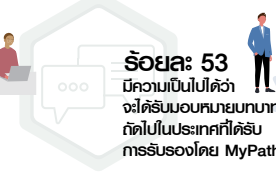
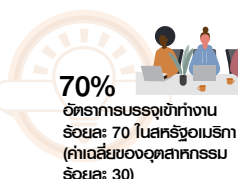
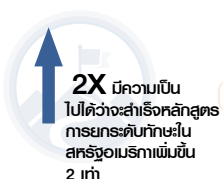


Team Player
(ผู้ร่วมมือ)



Communicator
(ผู้สื่อสาร)

MyPath® ALUMNI ARE:

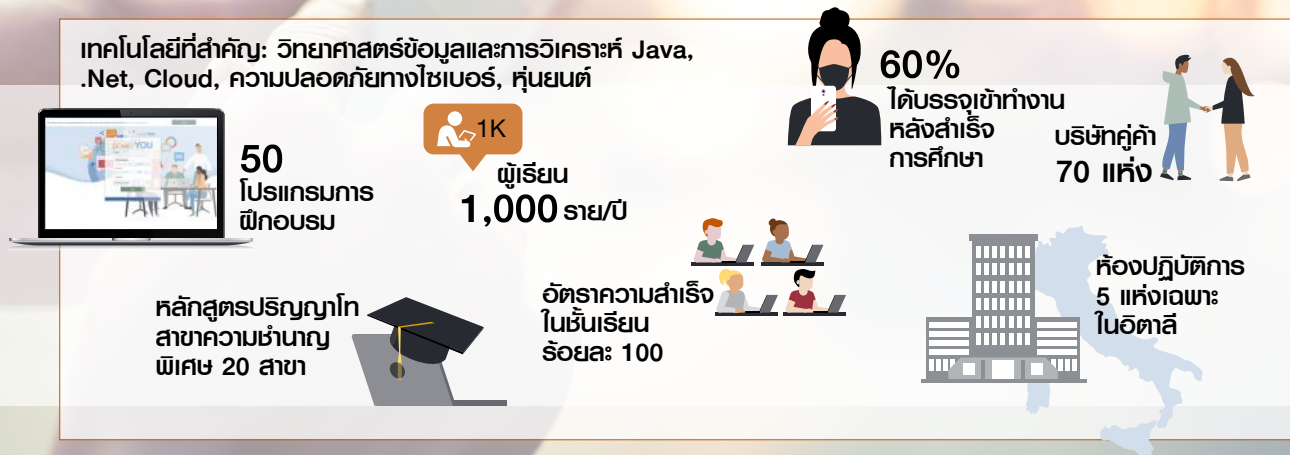


ผู้สร้างบุคคลที่มีความสามารถพิเศษซึ่งเป็นที่ต้องการสูงพร้อมทักษะต่างๆ สำหรับอนาคต – สถาบันด้านเทคโนโลยีเอ็กซ์พีริส (EXPERIS TECH ACADEMY)

ในภาคธุรกิจที่มีการเติบโต เช่น เทคโนโลยี บุคคลที่มีความสามารถพิเศษเป็นบุคคลที่ขาดแคลนเนื่องจากทักษะต่างๆ ยังเป็นเรื่องใหม่องค์กรที่มีนวัตกรรมใหม่ล่าสุดกำลังร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาและแม้แต่องค์กรคู่แข่ง เพื่อที่จะเป็นผู้สร้างบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ จัดหาบุคลากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่ตนต้องการ

สถาบันด้านเทคโนโลยีเอ็กซ์พีริส (EXPERIS TECH ACADEMY) ของเราทำงานร่วมกับลูกค้า, โรงเรียนเทคนิคและมหาวิทยาลัยต่างๆ มากมายเพื่อการออกแบบหลักสูตรสำหรับผู้เรียนซึ่งสามารถนำไปใช้ในงานได้ก่อนที่การเรียนรู้อันเสร็จสมบูรณ์ ด้วยประสบการณ์ด้านอุตสาหกรรมพร้อมด้วยความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน เรากำลังกำหนดความต้องการด้านทักษะในอนาคตระยะถึงช่วงว่างในปัจจุบันและจัดทำแผนทักษะที่ใกล้เคียงกับเส้นทางอาชีพ และจัดหาโซลูชันด้านการเพิ่มทักษะและการจัดการบุคลากร

จากจุดเริ่มต้นในอิตาลีในฐานะผู้ผลิตรถแข่งในนามของ Dallara สถาบันด้านเทคโนโลยีเอ็กซ์พีริส (EXPERIS TECH ACADEMY) ได้พัฒนาหลักสูตรที่มีเอกลักษณ์เพื่อฝึกอบรมและฝึกทักษะใหม่ให้กับคนงานสิ่งทอเพื่อทำงานในการผลิตยานยนต์ระดับไฮเอนด์ จนได้รับวุฒิปริญญาโทด้านวิศวกรรมเครื่องกล, ไฟฟ้าและอากาศยานศาสตร์, การวิเคราะห์และออกแบบข้อมูล ปัจจุบัน สถาบันด้านเทคโนโลยีเอ็กซ์พีริส (EXPERIS TECH ACADEMY) ดำเนินกิจกรรมครอบคลุมตั้งแต่กีฬาแข่งรถไปจนถึงการสนับสนุนการสรรหาบุคลากรและการเพิ่มทักษะในภาคธุรกิจอื่นๆ ที่มีการเติบโตสูงและมีรายได้ดี ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรม, ดิจิทัล, การผลิตขั้นสูงและการทหารและอวกาศในประเทศ ได้แก่ สเปน, เยอรมนี, สหราชอาณาจักร, โปแลนด์, สาธารณรัฐเช็ก, สวีเดน, นอร์เวย์และอิตาลี



ในนอร์เวย์ สถาบันด้านเทคโนโลยีเอ็กซ์พีริส (EXPERIS TECH ACADEMY) ร่วมกับโคชอาชีพ ไรท์ แมเนจเม้นท์ ของเรากำลังจัดทำโปรแกรมเตรียมทักษะ: ปรับเปลี่ยนทักษะและเพิ่มทักษะสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาและพนักงาน ด้วยความร่วมมือที่พัฒนาไปกับลูกค้าด้านเทคโนโลยีและ Noroff School of Technology and Digital Media เราจัดหาผู้พัฒนาระบบ Java, .Net และจัดการการเพิ่มทักษะด้านการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อให้องค์กรต่างๆ สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและสามารถสร้าง, รักษาความปลอดภัยและดูแลบริการเว็บไซต์บนแพลตฟอร์มคลาวด์-เนทีฟที่สามารถปรับขนาดได้

การปรับเปลี่ยนอนาคตของการจ้างงานที่เป็นศูนย์ด้วยโซลูชันการพัฒนาอาชีพของ ไรท์ แมเนจเม้นท์

เนื่องจากความต้องการด้านทักษะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอดีต นายจ้างเริ่มนำจึงมุ่งมั่นที่จะบรรลุความสมดุลของการลดตำแหน่งงานสุทธิให้เป็นศูนย์: เมื่อองค์กรมีการปรับโครงสร้างใหม่และตำแหน่งงานต่างๆ สูญหายไป ตำแหน่งงานอื่นๆ จะถูกสร้างขึ้น และบุคคลอื่นๆ จะได้รับการปรับเปลี่ยนทักษะเพื่อรับบทบาทใหม่ทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร ไรท์ แมเนจเม้นท์ ของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป จัดหาวิธีแก้ปัญหาด้านกลยุทธ์ความสามารถพิเศษเพื่อช่วยให้องค์กรเร่งมุ่งเน้นไปที่การยกระดับทักษะและสนับสนุนบุคลากรทั้งหมดของตนทั้งบุคลากรระดับสูง, ระดับกลางและบุคลากรใหม่ โดยการสร้างความมั่นคงด้านการจ้างงานและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในอนาคต

ในสหราชอาณาจักร เราได้ช่วยเหลือทหารที่ลาออกจากงานมากกว่า 235,000 ราย ในการเปลี่ยนไปใช้ชีวิตพลเรือนและได้สนับสนุนองค์กรหลายพันแห่งในการว่าจ้างบุคคลที่มีความสามารถพิเศษซึ่งเคยรับราชการทหาร

- **Own Your Career** ของเราให้การสนับสนุนด้านการฝึกสอนส่วนบุคคลผ่าน RightMap™ การประเมินโดยใช้ AI (ปัญญาประดิษฐ์), การวิเคราะห์ทักษะและเทคโนโลยีการจับคู่, ร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่ม, การสัมมนาต้นอาชีพผ่านเว็บไซต์, การฝึกสอนแบบเพียร์ทูเพียร์และโปรแกรมการยกระดับทักษะในรูปแบบเสมือนจริงและแบบผสมผสานมากกว่า 7,500 โปรแกรม



พนักงานร้อยละ 85

รู้สึกได้แรงจูงใจในการรับความท้าทายเพิ่มขึ้นในบทบาทของตนด้วย RightMap

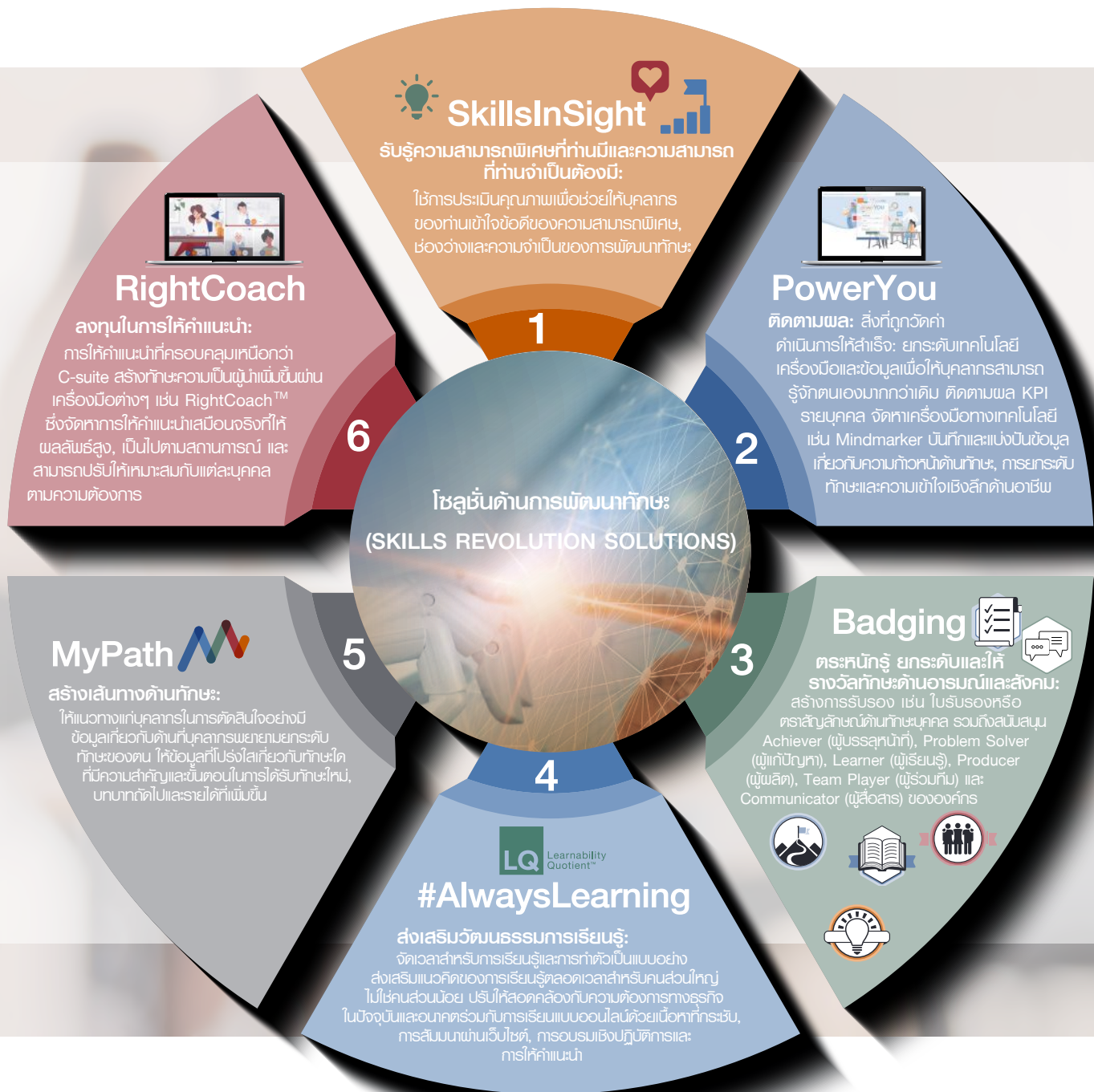
- **โปรแกรมการเปลี่ยนอาชีพและการสนับสนุนด้านอาชีพแบบเร่งรัด** ของเราจัดหาโซลูชันด้านการยกระดับทักษะและการปรับเปลี่ยนทักษะใหม่, สร้างการตระหนักรู้ทักษะที่สามารถถ่ายโอนได้และเส้นทางไปสู่อาชีพทางเลือก, จัดหาโปรแกรมการหางานใหม่และให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติที่สำคัญเกี่ยวกับเงินทุนด้านการฝึกอบรมและการปรับกำลังใหม่

สิ่งเหล่านี้คือวิธีที่เราช่วยให้องค์กรต่างๆ มอบทางเลือกและการเพิ่มขีดความสามารถสำหรับอาชีพในอนาคตแก่พนักงานของตน โดยส่งเสริมให้พวกเขาสำรวจอนาคตใหม่ภายในองค์กรเดียวกันหรือที่อื่นๆ



โซลูชันสำหรับการพัฒนาทักษะ – แผนงานสำหรับการเริ่มใหม่, การปรับทักษะใหม่, การจัดสรรบุคลากรใหม่

เมื่อความต้องการด้านทักษะเปลี่ยนแปลงเร็วกว่าในอดีตและบุคคลที่มีความสามารถพิเศษเป็นที่ต้องการสูง องค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ใหม่สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษและแรงงานเพื่อดึงดูด, พัฒนา, มีส่วนร่วม และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่ดีที่สุดซึ่งมีความสามารถพิเศษในระยะถัดไปของการพัฒนาด้านทักษะ





ABOUT MANPOWERGROUP ManpowerGroup® (NYSE: MAN) บริษัทซึ่งเป็นผู้นำด้านโซลูชันการบริหารจัดการกำลังคนระดับโลกได้ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรต่างๆ ในโลกของการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยการจัดการ ประเมิน การพัฒนาและการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษที่ช่วยให้องค์กรเหล่านี้ประสบความสำเร็จ เราพัฒนาโซลูชันเชิงนวัตกรรมสำหรับองค์กรหลายพันแห่งทุกปีโดยจัดหาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษและมีทักษะไปพร้อมกับการค้นหาตำแหน่งงานที่มีความหมายและยั่งยืนสำหรับบุคลากรหลายล้านรายในหลากหลายอุตสาหกรรมและทักษะอย่างครอบคลุม แบรินต์ต่างๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในกลุ่มบริษัทของเรา ได้แก่ แมนพาวเวอร์, เอ็กซ์เพริส และทาลันท์โซลูชันส์ สร้างมูลค่าเพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนสำหรับผู้สมัครงานและลูกค้าในประเทศและอาณาเขตต่างๆ มากกว่า 75 แห่ง และได้ดำเนินการดังกล่าวมาแล้วกว่า 70 ปี เราได้รับการยอมรับอย่างต่อเนื่องสำหรับความหลากหลายของเรา ในฐานะสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดในด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง การมีส่วนร่วม ความเสมอภาคและความพิการ และในปี พ.ศ. 2563 แมนพาวเวอร์กรุ๊ป มีรายชื่อเป็นหนึ่งในบริษัทที่มีจริยธรรมมากที่สุดในโลก เป็นปีที่สิบเอ็ด ซึ่งเป็นสิ่งยืนยันสถานะของเราในฐานะแบรินต์ที่ได้รับการเลือกสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษซึ่งเป็นที่ต้องการ

เกี่ยวกับงานวิจัย แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ได้มอบหมายให้ Infocorp ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณในปี พ.ศ. 2563 เพื่อสำรวจนายจ้าง 26,130 รายใน 6 ภาคอุตสาหกรรมจาก 43 ประเทศ การวิจัยได้ถูกดำเนินการในอาร์เจนตินา ออสเตรเลีย, ออสเตรีย, เบลเยียม, บราซิล, บัลแกเรีย, แคนาดา, จีน, โคลอมเบีย, คอสตาริกา, โครเอเชีย, สาธารณรัฐเช็ก, ฟินแลนด์, ฝรั่งเศส, เยอรมนี, กรีซ, กัวเตมาลา, ฮ่องกง, ฮังการี, อินเดีย, ไอซ์แลนด์, อิสราเอล, อิตาลี, ญี่ปุ่น, เม็กซิโก, เนเธอร์แลนด์, นอร์เวย์, ปานามา, เปรู, โปแลนด์, โปรตุเกส, โรมาเนีย, สิงคโปร์, สโลวาเกีย, สโลวีเนีย, แอฟริกาใต้, สเปน, สวีเดน, สวิตเซอร์แลนด์, ไต้หวัน, ตุรกี, สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา การวิเคราะห์ข้อมูลได้ถูกดำเนินการโดย Reputation Leaders บริษัทให้คำปรึกษาด้านการเป็นผู้นำทางความคิดและมีชื่อเสียงระดับโลก

ร่วมสนทนออนไลน์



@ManpowerGroup



facebook.com/ManpowerGroup



linkedin.com/company/ManpowerGroup

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแมนพาวเวอร์กรุ๊ป กรุณาเยี่ยมชมเว็บไซต์ WWW.MANPOWERGROUP.COM