คอร์น เฟอร์รี่ เผยแนวโน้มการสรรหาบุคลากร ที่มีความสามารถทั่วโลกในปี 2020





คอร์น เฟอร์รี่ เผยแนวโน้มการสรรหาบุคลากร ที่มีความสามารถทั่วโลกในปี 2020

ถึงแม้งานทรัพยากรบุคคลจะมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง แต่กลับพบว่าบริษัทไทยส่วนใหญ่ยังไม่พร้อมต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัล และขาดแผนงานหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจ้างงาน

คอร์น เฟอร์รี่ (รหัสในตลาดหลักทรัพย์นิวยอร์ก: KFY) ระบุแนวทางการสรรหาบุคลากรผู้มีความสามารถทั่วโลกในปี 2020 โดยวิเคราะห์จากข้อมูลการสรรหาและพัฒนาบุคลากร รวมถึงความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดค่าตอบแทนทั่วโลก สำหรับประเทศไทย รายงาน Korn Ferry Emerging Global Talent Trends for 2020 ได้ระบุถึงแนวโน้มใหม่ ๆ ที่กำลังเกิดขึ้น รวมถึงข้อเสนอแนะสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในการจ้างงาน และการปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคลากร สำหรับผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลในเมืองไทย

“กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลในประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วย ผนวกกับแนวโน้มด้านตลาดงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว บริษัทข้ามชาติที่เข้ามาดำเนิน

ธุรกิจในไทย มักจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วกว่าองค์กรภายในประเทศ และบริษัทเหล่านี้มักจะเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเตรียมตัวให้พร้อมอยู่ตลอดเวลาสำหรับการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่บริษัทไทยเองนั้นเริ่มมีแนวคิดที่เปิดกว้างมากขึ้นในการทำงานร่วมกับที่ปรึกษาจากภายนอก เนื่องจากผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลเริ่มตระหนักถึงความจำเป็นในการทำงานร่วมกับมืออาชีพที่มีองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถทำความเข้าใจและปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทำให้การจ้างงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” ทาเนีย เบอร์เจอร์ส หัวหน้าธุรกิจแสวงหาบุคลากร คอร์น เฟอร์รี่ ประเทศไทย กล่าว

“สิ่งที่น่าแปลกใจคือ องค์กรหลายแห่งยังไม่มีความพร้อมสำหรับการปรับเปลี่ยนการทำงานไปสู่ระบบดิจิทัล และยังไม่มีแผนงานหรือกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจ้างงาน ซึ่งส่งผลกระทบให้การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมมาบรรจุในตำแหน่งงานที่ต้องการเป็นไปได้อย่างยากลำบาก โดยองค์กรอาจจะต้องเริ่มพิจารณาถึงปัจจัยและแนวทางต่าง ๆ เพื่อช่วยในการปรับปรุงกระบวนการสรรหา เช่น การพิจารณากลุ่มบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูงภายในองค์กร การเลือก ‘คนที่ใช่’ สำหรับตำแหน่งงานซึ่งไม่ได้พิจารณาเพียงแค่ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค แต่ต้องดูทักษะด้านอื่น ๆ ประกอบกันไปด้วย เช่น ทักษะในการบริหารจัดการทีมงาน ทักษะในการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง หรือ ทักษะทางด้านอารมณ์ ตัวอย่างที่พบเห็นได้บ่อยในปัจจุบันคือ การที่องค์กรพยายามสรรหาผู้บริหารซึ่งมีความชำนาญและชั่วโมงบินสูงในธุรกิจนั้น ๆ แต่ในขณะเดียวกันองค์กรก็พยายามที่จะมองหาผู้บริหารซึ่งมีประสบการณ์ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่โลกดิจิทัลไปพร้อมกันด้วย ซึ่งผู้บริหารที่สามารถตอบโจทย์ขององค์กรทั้งสองส่วนนี้ได้มักจะมีอยู่จำกัดและไม่สามารถสร้างหรือพัฒนาภายในองค์กรได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว นอกจากนั้นแล้ว การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่ยังเต็มไปด้วยลำดับขั้นและการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่สลับซับซ้อนยังเป็นตัวถ่วงในการตัดสินใจอีกด้วย” ทาเนีย เบอร์เจอร์ส กล่าว

ในส่วนของการจ้างงาน ทาเนีย เบอร์เจอร์ส กล่าวเสริมว่า “ผู้สรรหาบุคลากรในประเทศไทยต่างมองหาผู้สมัครที่มีทักษะและคุณสมบัติอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากทักษะเชิงเทคนิคด้วย อาทิ ความสามารถในการเป็นตัวแทนของบริษัทในการถ่ายทอดปรัชญาและค่านิยมในการดำเนินงานของบริษัทได้ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน รวมถึงความสามารถของผู้สมัครที่จะช่วยกำหนดคุณค่าของพนักงานให้แก่องค์กรได้ เพราะฉะนั้น การสรรหาบุคลากรในปัจจุบันจึงไม่ได้เป็นแค่การพยายามหาบุคลากรมาบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์อันดีในระยะยาวกับพนักงานอีกด้วย”

จากผลการศึกษา แนวโน้มเกี่ยวกับบุคลากรที่มีความสามารถซึ่งกำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ประกอบด้วย

บอกลาการควบคุม ความสม่ำเสมอ และการปกปิดข้อมูล ต้อนรับความเชื่อใจ เป้าหมาย และความฉับไว
แทนที่จะคอยกระตุ้นทีมงานด้วยกลยุทธ์จากการวิเคราะห์ต่าง ๆ ผู้นำยุคใหม่จะมุ่งเน้นไปที่การสร้างวัฒนธรรมการ

ทำงานที่ฉับไวและสามารถปรับเปลี่ยนได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นภายในทีมงาน และเพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจถึงเป้าหมายของสิ่งที่ทำและเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อเร็ว ๆ นี้ ผลจากการสำรวจกลุ่มผู้บริหารในองค์กรชั้นนำ พบว่า ราว 2 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถาม (59%) กล่าวว่าหลักการทำงานที่เป็นแรงขับเคลื่อนของพวกเขา คือความเชื่อที่ว่า การทำงานของพวกเขามีเป้าหมายและมีคุณค่า การนำองค์กรแบบมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายนี้ไม่ได้ส่งผลดีแค่ระดับตัวบุคคลเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างผลกำไรให้แก่บริษัทอีกด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (96%) เห็นพ้องว่าบริษัทที่ถูกขับเคลื่อนด้วยการนำองค์กรแบบมุ่งเน้นไปที่เป้าหมาย จะเห็นประโยชน์ในระยะยาวในแง่ของผลประกอบการทางด้านการเงิน

การควบคุมกระบวนการจ้างงานและค่าตอบแทนอย่างรัดกุม
องค์กรให้ความสำคัญมากขึ้นกับการจ้างงานในตำแหน่งที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลลัทธ์ทางการเงินของบริษัท เช่น บุคลากรในฝ่ายการวิจัยและพัฒนา และฝ่ายขาย ในขณะที่ความสำคัญสำหรับการสรรหาตำแหน่งงานสนับสนุนอื่น ๆ ลดน้อยลง เช่น งานทางด้านบัญชี
นอกจากนี้ การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่โลกดิจิทัลซึ่งเกิดขึ้นทั่วโลกได้ส่งผลให้ความต้องการบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีมีสูงขึ้นในเกือบจะทุกอุตสาหกรรม ซึ่งนำไปสู่การเปิดรับตำแหน่งงานและการปรับตัวของค่าตอบแทนที่สูงขึ้นสำหรับบุคลากรที่มีทักษะในด้านนี้ นอกจากนั้นบริษัทยังมีการพิจารณาให้รางวัลจูงใจเพิ่มเติม เช่น การให้โบนัสพิเศษแก่บุคลากรที่มีทักษะความชำนาญที่สำคัญต่อองค์กร และมีผลการปฏบัติงานที่ดีเลิศ

องค์กรเริ่มเห็นผลลัพธ์จากการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง
องค์กรหลาย ๆ แห่ง ได้มีการวิเคราะห์และแก้ไข้ปัญหา การเกิดอคติแบบไม่รู้ตัว (unconscious bias) ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรต่อลักษณะเฉพาะตัวบางประการของบุคลากรบางกลุ่ม มาอย่างต่อเนื่อง เช่น บุคลากรเพศหญิง สีผิว ชาติพันธุ์ กลุ่มเพศทางเลือก และอื่น ๆ จริงอยู่ที่การช่วยให้พนักงานได้ตระหนักถึงการเกิดอคติแบบไม่รู้ตัวมากขึ้นนั้นอาจจะมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร แต่องค์กรจำเป็นที่จะต้องพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ประกอบกันด้วยเพื่อที่จะสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้

องค์กรหลายแห่งกำลังให้ความสำคัญกับเรื่องของ Structural Inclusion ซึ่งเป็นแนวทางในการค้นหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดการฝังตัวของอคติทั้งแบบรู้ตัวและไม่รู้ตัวในระบบการจัดการบุคลากรผู้มีความสามารถ อันจะก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเลือกเป็นตัวแทน การเข้าถึงโอกาสในความก้าวหน้า และอื่น ๆ โดยบริษัทหลายแห่งมีความพยายามที่จะตรวจสอบเพื่อลดอคติต่าง ๆ ภายในนโยบายและกระบวนการทำงานลง นอกจากนั้นยังมีความพยายามที่จะพัฒนาทักษะด้านความเป็นผู้นำที่ยอมรับและสนับสนุนความเสมอภาคให้แก่ผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการให้ความสำคัญกับการเพิ่มบทบาทความรับผิดชอบด้านการจัดการความหลากหลายและการยอมรับให้แก่ผู้จัดการด้านบุคลากร

จากการสำรวจของคอร์น เฟอร์รี่ เมื่อเร็ว ๆ นี้ ผู้บริหาร 2 ใน 3 (63%) กล่าวว่าโครงการเพื่อจัดการความหลากหลายและการยอมรับ (D&I) ของพวกเขาช่วยให้รักษาพนักงานเอาไว้ได้ ในขณะที่ 76% ระบุว่าโครงการเหล่านี้นำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมที่ยิ่งใหญ่ขึ้น

ความโปร่งใสในเรื่องค่าตอบแทน
“คุณได้เงินเดือนเท่าไหร่?” เคยเป็นคำถามต้องห้ามในที่ทำงาน แต่บรรทัดฐานและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ความโปร่งใสในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแนวทางแห่งอนาคต การสำรวจกลุ่มผู้บริหารในองค์กรชั้นนำ พบว่า เกือบ 1 ใน 4 ของผู้ตอบแบบสอบถาม (24%) มีความเห็นว่า เป็นเรื่องเหมาะสมที่จะแบ่งปันข้อมูลเงินเดือนกับเพื่อนร่วมงาน และ ผู้ตอบแบบสอบถาม 1 ใน 3 (37%) เชื่อว่า การพูดถึงค่าตอบแทนในปัจจุบันเป็นเรื่องที่ยอมรับได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ 5 ปีที่แล้ว สำหรับความพยายามในการส่งเสริมความเสมอภาคของค่าตอบแทน มากกว่า 80 ประเทศได้ผ่านกฎหมายเรื่องค่าจ้างเท่าเทียมเพื่อการทำงานที่เท่าเทียมแล้ว โดยมีความพยายามในการร่วมกันอย่างมากเพื่อสร้างความโปร่งใสในเงินเดือนระดับผู้บริหารด้วยการใช้สัดส่วนค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารสูงสุดซึ่งบังคับใช้แล้วในสหรัฐฯ และคำสั่งเรื่องสิทธิของผู้ถือหุ้น (Shareholder Rights Directive) ได้ถูกบัญญัติขึ้นเพื่อบังคับใช้กับสหภาพยุโรปในปี ค.ศ. 2020

เมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มเหล่านี้ จึงไม่น่าแปลกใจเมื่อผลการสำรวจจากทั่วโลกเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของคอร์น เฟอร์รี่ พบว่า กว่า 75% ให้ความเห็นว่า ความโปร่งใสเรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นไปอีกต่อจากนี้

การเปลี่ยนตัวผู้บริหารระดับสูงสร้างความตื่นตัวในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง
ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา เราเห็นการสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนของผู้บริหารระดับสูงมากเป็นพิเศษ ทั้งที่เกิดขึ้นตามวาระและไม่ได้มีการวางแผนล่วงหน้า สิ่งนี้ส่งผลให้คณะกรรมการบริหารขององค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการทำความเข้าใจต่อคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูงในการที่จะต้องนำพาองค์กรก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เมื่อมีความจำเป็น การทบทวนและพิจารณากลุ่มผู้บริหารที่มีศักยภาพจึงกลายเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวด และองค์กรชั้นนำหลายแห่งได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลเรื่องค่าตอบแทนและบุคลากรที่มีความสามารถขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการทบทวนนี้จะได้รับการดำเนินการอย่างรอบคอบ ควบคู่ไปกับการจัดการเรื่องความเสมอภาคและความโปร่งใสด้านค่าตอบแทน

กระบวนการดังกล่าว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบจาก “การสืบทอดตำแหน่ง” ไปสู่ “การวางแผนความก้าวหน้า” สำหรับผู้บริหาร โดยการกำหนดแผนงานและกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

จากข้อมูล เรายังพบว่ากว่า 25% ของคณะกรรมการบริหารในองค์กรหลาย ๆ แห่งมีอายุมากกว่า 70 ปี ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ การวางแผนการสับเปลี่ยนคณะกรรมการที่กำลังจะเกิดขึ้นนี้

เป็นโอกาสอันดีที่จะมีการสรรหาบุคลากรที่มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการบริหาร

การดูแลผู้สมัคร (และพนักงาน) ในโลกของปัญญาประดิษฐ์

การดูแลและติดตามผู้สมัครทุกคนอย่างทั่วถึงเป็นไปได้ยากในสถานการณ์ปัจจุบันที่ทีมสรรหาบุคลากรต้องทำงานแข่งกับเวลาในการเฟ้นหาบุคลการจำนวนมากเพื่อตอบโจทย์ขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันบริษัทหลายแห่งเริ่มนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนกระบวนการสรรหาบุคลากร เช่น การใช้โปรแกรมแชตบอต (Chatbots) การใช้โปรแกรมปัญญาประดิษฐ์เพื่อแจ้งข้อมูลและสถานะแก่ผู้สมัครได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อช่วยให้ผู้สมัครได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ตรงกับความสนใจและความสามารถของผู้สมัคร การช่วยนัดหมายเวลาในการสัมภาษณ์ รวมถึงการให้คำแนะนำอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ของผู้สมัครงานอย่างมีนัยสำคัญ และช่วยสร้างการมีส่วนร่วมอันนำไปสู่ความพึงพอใจโดยรวมของผู้สมัครที่เพิ่มสูงขึ้น

ในฝั่งของพนักงานเอง โปรแกรมแชตบอต (Chatbots) ได้กลายเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสและตำแหน่งงานใหม่ ๆ ภายในองค์กร แทนที่จะต้องรวบรวมความกล้าเพื่อสอบถามจากฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าของตนเองถึงโอกาสความก้าวหน้าใหม่ ๆ พนักงานสามารถคุยโต้ตอบกับแชตบอต ซึ่งสามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ ทำการประเมินทักษะเบื้องต้น รวมถึงรับฟังคำแนะนำเกี่ยวกับสายอาชีพได้โดยตรง

ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทต่าง ๆ ยังนำเสนอการจำลองสถานการณ์แบบเสมือนจริงที่ช่วยให้ผู้สมัครได้เห็นถึงหน้าที่งานและสิ่งที่ต้องทำในแต่ละวันของตำแหน่งงานนั้น ๆ ซึ่งอาจช่วยในการตัดสินใจให้แก่ผู้สมัครว่าสนใจในงานดังกล่าวจริง ๆ หรือไม่ สิ่งนี้ยังช่วยให้นายจ้างได้รับข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อการวิเคราะห์ว่าผู้สมัครเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือไม่ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้สมัครระหว่างที่อยู่ในการจำลองสถานการณ์ ในการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลระดับโลกของคอร์น เฟอร์รี่ เมื่อเร็ว ๆ นี้ กว่า 78% กล่าวว่าในอนาคตอันใกล้ การมอบประสบการณ์ผ่านการจำลองสถานการณ์จริงให้แก่ผู้สมัครงาน จะมีความจำเป็นอย่างมาก

การอบรมทักษะใหม่เพื่ออนาคต

ด้วยความวิตกกังวลถึงการเติบโตทางธุรกิจในอนาคต ผู้บริหารด้านการสรรหาผู้มีความสามารถได้ให้คำแนะนำว่าทุกคนจำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะของตัวเองเพิ่มเติมถึงแม้ว่าจะมีงานประจำอยู่แล้วก็ตาม องค์กรต่าง ๆ พยายามที่จะหาโอกาสและเครื่องมือเพื่อช่วยให้พนักงานของตนเองได้รับการพัฒนาในทักษะใหม่ ๆ ทั้งทักษะที่ต้องผ่านการรับรองผ่านโปรแกรมหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต

จากการสำรวจ ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่า 1 ใน 4 (27%) กล่าวว่าการอบรมทักษะใหม่ให้แก่พนักงานถือเป็นหน้าที่สำคัญที่สุดของพวกเขา โดยการพัฒนาทักษะทั้งด้าน Hard-skill และ Soft-skill ควบคู่กันไปได้กลายเป็นบรรทัดฐานเพื่อยกระดับความสามารถของพนักงาน และยังสามารถช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปด้วย

การปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ถึงแม้การอบรมทักษะใหม่ให้แก่พนักงานจะมีความสำคัญ แต่ก็ยังไม่เพียงพอสำหรับองค์กรแห่งอนาคต ปัจจุบันบริษัทหลาย ๆ แห่งต่างกำลังเร่งดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์กรขนานใหญ่ โดยไม่ได้เป็นเพียงแค่โครงการริเริ่มเพื่อการเปลี่ยนแปลงระยะสั้น ๆ เท่านั้น แต่อาจจะหมายถึงการเปลี่ยนรูปแบบดำเนินธุรกิจขององค์กรไปอย่างสิ้นเชิง องค์กรจำเป็นต้องพิจารณาถึงประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรไปด้วยเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น เช่น การออกแบบงาน ระบบงาน รวมถึงโครงสร้างในรูปแบบใหม่ที่จะเอื้อให้องค์กรเกิดความคล่องตัวต่อในการทำงานและความยืดหยุ่นของธุรกิจที่มากขึ้น

วัฒนธรรมเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร ดังนั้นเมื่อใดก็ตามที่บริษัทเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือเปลี่ยนวิธีการทำงานจากเดิมไปอย่างสิ้นเชิง องค์กรจำเป็นต้องคอยติดตามและประเมินเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ว่าส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมของบริษัทอย่างไร และจะต้องมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหรือไม่เพื่อให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมและสนับสนุนต่อบริบทใหม่ขององค์กร

หากสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ถูกพิจารณาควบคู่กันไปด้วย ความล้มเหลวที่จะตามมาก็คือ พนักงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ แต่กลับต้องหวนกลับไปทำงานเดิม ๆ ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม ๆ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อันใด ดังนั้นองค์กรจึงต้องตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กรเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงแบบองค์รวมได้

การอุบัติของ “นักพเนจรในสายอาชีพ”

บริษัททั่วโลกกำลังรับมือกับปรากฏการณ์ “นักพเนจรในสายอาชีพ” ที่กำลังเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานสูง แต่ชอบเปลี่ยนงาน องค์กร หรือแม้แต่สายอาชีพในอัตราที่เร็วกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

ถึงแม้ว่าการศึกษาของคอร์น เฟอร์รี่ เมื่อเร็ว ๆ นี้ จะพบว่า บุคลากรกว่า 88% เชื่อว่าการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ จะทำให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่ออาชีพ แต่องค์กรส่วนใหญ่ยังถือว่าการจ้างงานบุคลการที่ชอบเปลี่ยนงานเหล่านี้มีความเสี่ยงต่อองค์กร

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของคอร์น เฟอร์รี่ พบว่า บริษัทเหล่านั้น อาจจะละเลยและไม่ตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการว่าจ้างนักพเนจรเหล่านี้ กล่าวคือประโยชน์จากประสบการณ์ภายใต้สาขาวิชาชีพที่หลากหลาย ความกระหายใคร่รู้ในวิทยาการใหม่ ๆ และความคล่องตัวในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในขณะเดียวกัน มีหลายบริษัทพยายามที่จะหาวิธีการเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรศักยภาพสูงเหล่านี้ให้ยังคงอยู่ร่วมงานกับองค์กร เพื่อประโยชน์จากคุณสมบัติที่ได้กล่าวถึงเอาไว้

ทุกบริษัทต่างชูภาพลักษณ์การเป็นนายจ้างชั้นเยี่ยม เพื่อดึงดูดและรักษาผู้สมัครชั้นเลิศ

การมีแพ็คเกจค่าตอบแทนที่ดีกว่าคู่แข่งเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอต่อการดึงดูดคนเก่งคนฉลาดที่สุดให้มาร่วมงานกับองค์กรได้ องค์กรหลายแห่งจึงพยายามหาวิธีการในการนำเสนอภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีความโดดเด่นเฉพาะตัวเพื่อเข้าถึงผู้สม้ครในวงกว้าง โดยการสร้างช่องทางการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น แอปพลิเคชั่นรับสมัครงานขององค์กร การจัดกิจกรรมเพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้สมัคร วีดีโอและโปรแกรมแชตบอตเพื่อให้ข้อมูลประกอบแก่ผู้สมัคร

นอกจากนี้ องค์กรหลายแห่งยังได้ปรับปรุงขั้นตอนการจ้างงานโดยมุ่งเน้นผู้สมัครเป็นศูนย์กลาง ซึ่งรวมไปถึงการลดจำนวนครั้งในการสัมภาษณ์ และขจัดขั้นตอนที่ผู้สมัครต้องยื่นข้อมูลมากกว่าหนึ่งครั้ง

ผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่า การเป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือและโปร่งใส ถือเป็นกลยุทธ์หลักในการเป็นนายจ้างตัวเลือกอันดับต้นๆของผู้สมัคร องค์กรหลายแห่ง เริ่มจับประเด็นและแนวโน้มทางสังคมเข้ามาใช้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมรับสมัครงานเช่น การบริจาคให้แก่องค์กรการกุศลที่ผู้สมัครเลือก แทนที่การให้ของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ แก่ผู้สมัครโดยตรง