

# สงครามแย่งชิงบุคลากร

## ญี่ปุ่นยังเป็นรองอยู่



พศ.รับสรรค์ เลิศในสัตย์  
คณบดีบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

**การ**แย่งชิงบุคลากร โดยเฉพาะในสาขา Organic Electro Luminescence (EL) หรือ AI (Artificial Intelligence), IoT (Internet of Things) ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ค่าตอบแทนปีละหลายสิบล้านเยน นั้นไม่เป็นเรื่องแปลกเสียแล้ว แต่บริษัทญี่ปุ่นที่มีข้อจำกัดในเรื่องระบบค่าจ้างหรือการจ้างงาน ยังเป็นรองบริษัทต่างชาติอยู่มาก หากเป็นเช่นนี้ไปเรื่อยๆ บริษัทญี่ปุ่น คงมีความเสี่ยงที่จะเสียเปรียบในตลาดสาขาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

บริษัท Head hunting ที่ทำหน้าที่ค้นหาบุคลากรในสาขาดังกล่าว ประกาศรับนักเทคนิคที่มีความชำนาญในเทคโนโลยีการผลิต Organic EL panel ให้แก่บริษัทของจีน ที่ยอมจ่ายค่าตอบแทนถึง 3 ร้อยล้านบาท สำหรับสัญญา 3 ปี ยอดเงินค่าตอบแทนที่สูงนี้ เริ่มมาจากกรณีที่ Apple ของอเมริกาที่ใช้ Organic EL ใน iPhone ที่วางจำหน่ายในปี 2017 นี้ ทำให้ บริษัทที่ผลิต display ต้องรีบเร่งหาบุคลากรทางด้านนี้โดยเร็ว แต่ในขณะเดียวกัน ก็ยังมีนักเทคนิคที่ชำนาญ mass production ของสิ่งเหล่านี้ ยังมีน้อยอยู่ในปัจจุบันนี้

เพียง Samsung Display ที่สามารถผลิต Organic EL panel ขนาดเล็ก แบบ mass production ได้ ในญี่ปุ่นเองก็มีการดึงตัวนักเทคนิคที่มีประสบการณ์สูง กล่าวกันว่า นักเทคนิคด้านคริสตัล มักจะมีสัญญาจ้างเป็นรายปี แต่ถ้าเป็น Organic EL แล้ว ไม่สามารถสร้างเทคนิคการผลิตแบบ mass production ในเวลา 1 ปี จึงมักจะมีระยะเวลาในสัญญาจ้างที่ยาวกว่า ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีสำหรับบุคลากรนักเทคนิคเหล่านี้ นอกจาก Organic EL แล้ว บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ AI, IoT ก็เป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมาก

โดยตัว ประกาศว่า ต้องการผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเหล่านี้ในการผลิตรถยนต์ขับเคลื่อนอัตโนมัติ ต่อหน้า IT Engineer กว่า 60 คน รวมตัวที่บริษัท Recruit Career ซึ่งบริษัทได้เชิญ IT Engineer ที่ต้องการเปลี่ยนงาน มานำเสนอให้แก่บริษัทรถยนต์ทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น โตโยต้า ฮอนด้า หรือนิสสัน นอกจากนี้ยังมีบริษัทอื่น เช่น Mitsubishi Heavy Industry, NEC, Sony เข้ามาร่วมด้วย ในอุตสาหกรรมรถยนต์นั้น กำลังแข่งขันกันอย่างรุนแรง เรื่องรถยนต์ขับเคลื่อน



อัตโนมัติที่ขับเคลื่อนโดยใช้ Sensor, Radar ที่ต้องใช้ IT เป็นพื้นฐานในการแข่งขันนี้ บริษัทอย่าง Google, Soft Bank, DeNA ที่เป็นธุรกิจต่างชาติก็เข้ามาร่วมแข่งขันด้วย ทำให้บริษัททยอยตัดทิ้งหลายต้องเร่งรีบบหาคูคณากรที่มีอยู่น้อยนี้ มาช่วยในเรื่อง IT, Big Data

แต่ที่ว่า มีข้อเท็จจริงที่ว่า บุกคณากรด้าน IT ที่จะเปลี่ยนงานไปสู่งานการผลิตนั้น มีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น ซึ่งยิ่งทำให้มีการแข่งขันแย่งชิงบุกคณากรด้านนี้ รุนแรงยิ่งขึ้น

บุกคณากร ทางด้านนี้ไม่ว่าจะเป็น Organic EL, IoT, AI ที่เป็นเทคโนโลยีใหม่นั้น เป็นที่ต้องการอย่างมากของบริษัทต่างๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะบริษัทในต่างประเทศยอมทุ่มเท จ่ายค่าตอบแทนแบบไม่อั้น ทำให้นักเทคนิคจากญี่ปุ่นถูกดึงไปจำนวนไม่น้อย ตัวอย่างเช่น Google ถึงกับประกาศว่า ถ้าเป็นบุกคณากรด้าน AI ที่เป็นเลิศ ยินดีจ่ายให้ปีละ 50 ล้านเยน (ประมาณ 17 ล้านบาท) ซึ่งบริษัทญี่ปุ่นมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถเสนอเงื่อนไขเช่นนี้ได้ เพราะว่าโครงสร้างค่าจ้างของบริษัทญี่ปุ่นนั้น จ่ายให้กับคนที่เข้าทำงานระหว่างกลาง (ไม่ได้เข้าตั้งแต่จบการศึกษา) ไม่ต่างกับพนักงานทั่วไป ดังนั้น สัญญาจ้างนักเทคนิคนั้น สูงเพียงใดก็ไม่เกินปีละ 20 ล้านเยน (ประมาณ 7 ล้านบาท) ในบริษัทญี่ปุ่นเองนั้น เป็นปัญหาทางวัฒนธรรมอยู่แล้วว่า บุกคณากรที่มีความสามารถเฉพาะตัวสูงนั้น ไม่สามารถแสดงบทบาทได้มากนัก ลักษณะการจ้างจะเป็นแบบ membership ซึ่งเป็นงานทั่วไป ต่างกับตะวันตกที่เป็นการจ้างแบบ Job ที่จำกัดเฉพาะงานบางอย่าง เท่านั้น นอกจากนี้แล้ว ยังมีระบบการจ้างงานตลอดชีพหรือระบบ rotation จึงทำให้ นักเทคนิคที่มีความเป็นเลิศ มีความสามารถเฉพาะด้านสูง เลี่ยงที่จะไม่เข้าทำงานด้วย ดังนั้น ในการสร้างหรือสรรหาคูคณากรด้าน IT โดยตัวเอง ก็ต้องสร้างฐานวิจัยพัฒนาในต่างประเทศ นอกจากนี้ นิสสันหรือฮอนด้า ก็เริ่มที่จะสร้างศูนย์วิจัย

ที่ Silicon Valley ในอเมริกา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้นักคณากรที่เป็นเลิศ แล้วทำการวิจัยพัฒนาได้

ในสาขา crystal, semi conductor นั้น นักเทคนิคชาวญี่ปุ่นถูกบริษัทจีนหรือเกาหลีได้ดึงตัวไม่น้อยแล้วกลับมาเป็นผู้นำแข่งญี่ปุ่น ดังนั้น หากบริษัทญี่ปุ่น ยังไม่สามารถทบทวนเปลี่ยนแปลงรูปแบบ และวิธีการจ้างแล้ว บริษัทญี่ปุ่น คงต้องตกอยู่ในเหวลึกอีกครั้งหนึ่งอย่างแน่นอน

ลองมาดูตัวอย่างของโตโยต้า โตโยต้าได้ตั้งบริษัท Toyota Research Institute (TRI) เมื่อต้นปีที่แล้ว ที่สหรัฐอเมริกา โดยตั้งเป้าหมายลงทุนในระยะเวลา 5 ปี เป็นเงิน 1,000 ล้านดอลลาร์ (ประมาณ 35,000 ล้านบาท) ในช่วงแรกจะเป็นนักเทคนิคจากญี่ปุ่นไป 30 คน และตั้งเป้าว่าในปีนี้จะรับเพิ่มอีก 70 คน เป็น 100 คน บุกคณากรที่รับเข้ามา ประมาณ 2 ใน 3 จบดอกเตอร์ มีเป้าหมายว่า ในอีกไม่กี่ปีนี้จะเพิ่มขึ้นเป็น 200 คน ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โตโยต้าสามารถรับผู้เชี่ยวชาญเข้ามาได้ เพราะได้ตั้ง CEO ที่เป็นคนอเมริกา ซึ่งเชี่ยวชาญด้าน Robot และ AI นอกจากนี้ยังมีอดีตบุกคณากรที่เป็นผู้พัฒนา Robot ของ Google เข้ามาร่วมงานในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนารถยนต์ขับเคลื่อนอัตโนมัติ TRI ยังได้ตั้งฐาน สำนักงานไว้ที่ใกล้ๆ มหาวิทยาลัยชื่อดัง เช่น MIT, Stanford, Michigan ทำการค้นคว้าร่วมกันกับมหาวิทยาลัย ให้ทุนวิจัย สนับสนุน เพื่อให้ได้นักศึกษาที่เป็นเลิศเข้ามาทำงานโดยดำนั้น เป็นเลิศในด้านการผลิตอยู่แล้ว แต่ในการพัฒนา software นั้น ยังต้องการกระบวนการต่างหาก ซึ่งโตโยต้ารู้ในเรื่องนี้ดี จึงได้ตั้ง TRI ขึ้นมา การพัฒนา software นั้น จำเป็นที่จะต้องมีวัฒนธรรมที่รวดเร็ว (มากกว่าวัฒนธรรมการผลิต) ต้องมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว