

ทีมงานหลักของบริษัทญี่ปุ่น เป็นคนเอเชีย (ที่ไม่ใช่ญี่ปุ่น)

แปลโดย: รัชสรรค์ เลิศโนสตัย

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

Non Japanese Asian people จะมีบทบาทในบริษัทญี่ปุ่นมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะธุรกิจในประเทศ มาตรการที่บริษัทญี่ปุ่นต้องทำก็คือ Personnel Internationalization หรือการจ้างคนต่างชาติให้มากขึ้น

จากการสำรวจของเจโทร ปรากฏว่า อัตราการทำกำไรของบริษัทญี่ปุ่นนั้น จากประมาณ 80% ในปี 2000 เกิดขึ้นภายในประเทศญี่ปุ่นเอง แต่พอมาถึงปี 2009 ลดลงเหลือเพียง 56% กว่าๆ ขณะที่ในแถบเอเชียแปซิฟิกเพิ่มขึ้นจาก 6% มาเป็น เกือบ 24% ในขณะที่ในแถบตัวเลขของจำนวนบริษัทในต่างประเทศนั้นในปี 2000 อยู่ในเอเชียเพียง 6,345 แห่ง แต่เพิ่มขึ้นเป็น 10,712 แห่งในปี 2008 แสดงถึงบทบาทของฐานต่างประเทศมีเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะในเอเชียนี้เอง

อย่างไรก็ตามกลับปรากฏว่า ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการผู้จัดการ) ของบริษัทญี่ปุ่นในต่างประเทศกลับมีตัวเลขที่ตรงกันข้ามกันคือ ในปี 2000 เป็นชาวญี่ปุ่นเพียง 58% แต่ในปี 2009 กลับเพิ่มเป็น 84% ตัวเลขนี้จะเป็นปัญหาอย่างมากในอนาคต โดยเฉพาะในตลาดที่มีการแข่งขันสูงอย่างจีน หรืออินเดีย หากไม่ปรับปรุงระบบบริหารบุคคล หรือการปรับประเพณีปฏิบัติแบบญี่ปุ่นแล้วคงไม่สามารถจูงใจให้คนต่างชาติที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นในต่างประเทศมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

มาตรการที่สำคัญก็คือ การเปิดประเทศสำหรับผู้บริหารที่เป็นคนต่างชาติให้มากขึ้น โดยการรับพนักงานชาวต่างชาติจำนวนมาก และล้าแล้วแต่เป็นบุคลากรชั้นเลิศทั้งนั้น เพื่ออนาคตจะเป็นผู้บริหารที่เป็นกำลังสำคัญ ตัวอย่างบริษัทค้าปลีกขนาดยักษ์ ดอนคิโฮเต้ ที่ผ่านมารับพนักงานคนจีนเป็นพนักงานใหม่ถึง 40% คือจำนวน 58 คนในพนักงานใหม่ 142 คนและคาดว่าจะในปีหน้าจะเพิ่มเป็น 60 คน ถึงแม้จะมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์มากก็ตาม แต่บริษัทก็ได้วางกลยุทธ์ที่จะบุกเข้าสู่ตลาดประเทศจีนอยู่แล้ว จึงจำเป็นต้องรับมีพนักงานชาวจีนที่คุณภาพดีไว้แต่เนิ่นๆ ซึ่งหลายๆ คนมาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ เช่น มหาวิทยาลัยปักกิ่งมาให้ความสนใจกับบริษัทนี้มากก็มีเหตุผลมาจาก บริษัทให้สัญญาว่าในอนาคตจะมอบอำนาจในการบริหารให้ ไม่ว่าจะทางด้านการคัดเลือกทำเล หรือผลิตภัณฑ์และยังจะให้สิทธิในการบริหารบุคลากรอีกด้วย

คนญี่ปุ่นไม่ยอมโยกย้ายมาทำงานต่างประเทศ


บริษัทญี่ปุ่นในระยะหลังต้องหันเป็นเน้นบุคลากรจากประเทศอื่นๆ โดยการจำกัดการจ้างงานนักศึกษาจบใหม่ของคนญี่ปุ่นให้น้อยลง และขยาย การจ้างงานบุคลากรในประเทศกำลังพัฒนามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นพานาโซนิค หรือราคุเท็น เป็นต้น บริษัทชั้นนำญี่ปุ่นทั้งหลายต้องการ การเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การจ้างคนต่างชาติไม่กี่คนไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ โรสัน (ร้านสะดวกซื้อชั้นนำของญี่ปุ่น) จึงได้เริ่มการจ้างงานนักศึกษาต่างชาติในปริมาณที่มากที่สุดตั้งแต่ปี 2008 และในนั้นมีประมาณ 30% เป็นนักศึกษาที่จบใหม่ชาวเวียดนาม ถึงแม้บริษัทที่ทำเช่นนั้นจะยังไม่มากนัก แต่จากการสำรวจของมหาวิทยาลัยซันโน พบข้อสังเกตว่า ยุคนี้เป็นยุคที่บริษัทญี่ปุ่นไม่สามารถพึ่งพิงคนหนุ่มสาวชาวญี่ปุ่นได้อีกต่อไปแล้ว โดยเฉพาะธุรกิจ在不同ประเทศจะต้องเน้นบุคลากรในท้องถิ่น แล้วสร้างให้เป็นผู้บริหารในอนาคต

จากการสำรวจพนักงานชาวญี่ปุ่นที่เข้าทำงานใหม่ในบริษัทญี่ปุ่นในประเทศประมาณ 49% บอกว่า ไม่อยากไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งเทียบกับการสำรวจในปี 2001 แล้ว เพิ่มขึ้นอย่างมาก เหตุผลหนึ่งก็เพราะว่า ต่างประเทศที่ไปในระยะหลังนั้น ไม่ใช่อเมริกาหรือยุโรป แต่เป็นประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างจีน เป็นส่วนใหญ่ คนรุ่นใหม่เติบโตในที่อบอุ่นจึงไม่อยากไปเผชิญความยากลำบากในต่างประเทศ ความจำเป็นในการสร้างผู้บริหารที่เป็นชาวต่างชาติในท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

ระบบญี่ปุ่นยังไม่ทำให้รับชาวต่างชาติได้มากนัก

อย่างไรก็ตามจากตัวเลขที่ว่า ในช่วงหลังผู้บริหารระดับสูงในบริษัทญี่ปุ่นในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ยังเป็นคนญี่ปุ่นอยู่ และเพิ่มขึ้นจากเดิมมากนั้น สาเหตุหลักอาจจะมาจาก บริษัทในต่างประเทศนั้นเริ่มเป็นบริษัทที่มีขนาดเล็กลงที่ยังไม่สามารถสละวิธีการบริหารแบบญี่ปุ่นออกไปได้ เพราะระบบบริหารของญี่ปุ่นเป็นแบบ “บริหารด้วยคน” ไม่ได้เป็น “การบริหารด้วยระบบ” เหมือนของทางตะวันตก ดังนั้น บริษัทญี่ปุ่นจึงยังต้องส่งคนญี่ปุ่นไปเป็นผู้บริหารในบริษัทต่างประเทศอยู่จำนวนมาก ต่างกับบริษัทตะวันตกที่สร้างระบบ กฎเกณฑ์เอาไว้อย่างเป็นมาตรฐาน แล้วปล่อยให้คนในท้องถิ่นสามารถบริหารได้

ในอีกด้านหนึ่ง บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ก็ยังไม่สามารถปรับระบบให้รับนักเรียนต่างชาติเข้าทำงานได้ หรือยังไม่ตั้งใจจริงที่จะรับนักเรียนต่างชาติทำงานในบริษัท จากการสำรวจพบว่าในปี 2011 นี้บริษัทที่จะรับนักเรียนต่างชาติเข้าทำงานนั้นมีเพียงไม่ถึง 22% โดยมากมักจะให้เหตุผลต่างๆ ว่า ไม่มีตำแหน่ง หรือตำแหน่งมีน้อย มีปัญหาทางด้านภาษา มีปัญหาด้านการจัดการเรื่องวีซ่า หรือไม่เข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีญี่ปุ่นได้ดี เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเหตุผลที่ไม่น่ารับฟัง

จะเห็นได้ว่า ถึงแม้ว่าจะมีความต้องการให้คนเอเชียที่ไม่ใช่ญี่ปุ่นมีบทบาทในการบริหารเพิ่มขึ้น เพราะคนญี่ปุ่นไม่ยอมทำงานในต่างประเทศแล้ว แต่ระบบ หรือประเพณีการปฏิบัติของญี่ปุ่นยังเป็นอุปสรรคในการจ้างงานคนต่างชาติอยู่เหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง อาจจะเรียกว่า ในสมมตนั้นเข้าใจสถานการณ์ แต่ในจิตใจนั้นยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง 

ที่มา: แปลจากวารสาร Nikkei Business

