

บริษัทญี่ปุ่น เป็นโรคขาด Global Human Resources

รับสรรค เลิศในสัตย์

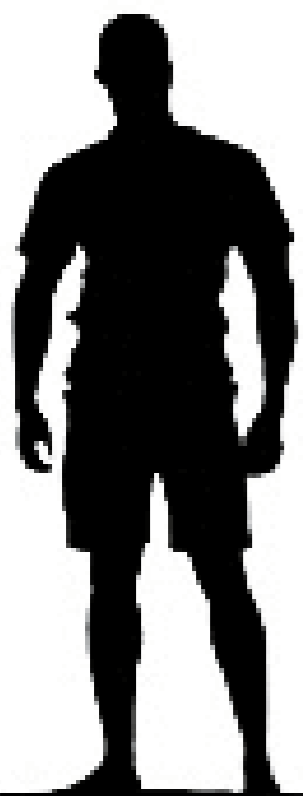
คอนสตรัคชั่นบริษัทธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
orbusiness@hotmail.com

แม้แต่จีน ซึ่งเป็นบริษัทระดับโลกของญี่ปุ่น ก็ยังมีปัญหาในค้นหาและสร้างบุคลากรที่โดดเด่น ให้กับบริษัทสาขาในโลก ทั้งๆ ที่ได้เตรียมโครงสร้างไว้ในการคัดเลือก ฝึกอบรม บุคลากรที่มีความสามารถเพื่อที่จะก้าวสู่ตำแหน่งสำคัญในอนาคตไว้แล้วก็ตาม ปัจจุบัน ภายในบริษัทได้มีโปรแกรมฝึกอบรมไว้ 5 โปรแกรมด้วยกัน เช่น Advanced Global Leader Program (AGLP) ซึ่งในแต่ละปี ก็จะมีการคัดเลือกพนักงานจากทั่วโลก จำนวน 25 คน เข้าทำการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 4-5 เดือน ในจำนวนนี้ สองในสาม จะเป็นพนักงานชาวต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะเป็นระดับผู้อำนวยการขึ้นไป จากการฝึกอบรมนี้ ได้ตั้งโจทย์ให้ตอบเป็นต้นว่า “คู่แข่งกำลังพยายามทำลายจีนนี้อยู่หรือ” “แล้วจะมีมาตรการแก้ไขอย่างไรดี” เป้าหมายของการฝึกอบรมนั้น คือ การสร้างเครือข่ายบุคลากรที่ไม่มีกำแพงกันระหว่างองค์กร หรือท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นการมอบ career ให้แก่บุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นอีกด้วย

ทุกๆ ปลายปี ก็จะเริ่มต้นให้มีการฝึกอบรมโดยรวมตัวกันที่ UCLA เรียนรู้กลยุทธ์ของคู่แข่งสำคัญๆ เช่น Apple, Google, Amazon.com, Samsung เป็นต้น ที่ Sony University นี้ จะเป็นที่ฝึกซ้อมของผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร ฝึกวิธีการ Presentation ทักษะการบริหาร รวมทั้งการสร้างเครือข่ายบุคลากรซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในธุรกิจจริงๆ ได้

บริษัทญี่ปุ่นที่เป็น Global Business ทั้งหลาย ต่างก็จะมี โปรแกรมฝึกอบรมเป็นของตนเองไว้ โดยเฉพาะจะมีความสัมพันธ์กับ Business School ในต่างประเทศ เป็นต้นว่า มิตซูบิชิเทรดดิ้ง หรือฮิตาชิ ก็ให้ฮาวาร์ด ของอเมริกา ช่วยทำหลักสูตรให้ ทาเคดะเกาส์ชกรวม หรือนิสสัน ก็ใช้เครือข่าย Business school ของฝรั่งเศส หรือซีเค็ดกับอาซาฮิคลาส ก็มีความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาวิสเซอร์แลนด์

หากมองดูบริษัทขนาดยักษ์และมีประวัติที่ยาวนานอย่าง ฮิตาชิ ได้เริ่มมีโรงเรียนผู้บริหาร ตั้งแต่ปี 1961 แล้ว ซึ่งใช้แนวทางของ GE มาใช้ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนผู้บริหารนี้ คือ การสร้างบุคลากรที่สามารถ



นำ Global Business ได้ในการฝึกอบรมนั้น มีทั้งสำหรับระดับผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการส่วนงาน เป็นการฝึกอบรมแบบ Global Business Training ยังต้องมีเรื่องเกี่ยวกับ Communication, Finance, Marketing ที่เป็น Business Skill และยังมีเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ วัตถุประสงค์ บุคลากร การขายและการเงินต่างๆ รวมทั้งภาษาที่จำเป็นอีกด้วย

ในการฝึกอบรมนั้น มี Global Human Resource Training เพื่อสร้างให้พนักงานญี่ปุ่นและพนักงานในท้องถิ่นทั่วโลก ก้าวสู่ Globalization โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ “การเติบโต” “กลยุทธ์” “ความเป็นผู้นำ” การฝึกอบรมนี้ มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ค้นหาอะไรใหม่ๆ จากโปรแกรม แล้วสามารถนำกลับไปใช้ประโยชน์ในที่ทำงาน

อย่างไรก็ตาม บริษัทที่มีดำเนินการเช่นนี้ ก็ยังมีน้อยอยู่ จากการสำรวจในปี 2011 พบว่าในจำนวน 354 รายที่ตอบแบบสอบถาม มี 12% ที่มีโปรแกรมสำหรับการสร้างบุคลากร Global สำหรับบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มี 10% ที่มีโปรแกรมสร้าง Global Leader ในอีกมุมมองหนึ่งเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ความเป็น Global มีกว่า 34% ตอบว่ากำลังมุ่งสู่ Globalize อย่างจริงจัง ประมาณ 25% ตอบว่า กำลังเตรียมการอยู่ แต่ส่วนใหญ่ยังให้ความเห็นว่า ยังขาดแคลนบุคลากรที่เหมาะสม ทั้งยังเพิ่งจะเตรียมการที่จะสร้างบุคลากร

จากการสำรวจ ถ้าถามว่าได้มีโปรแกรมสร้าง Global Human Resources นั้นมีเพียง 22% เท่านั้น ในขณะที่ ประมาณ 62% ให้คำตอบว่า ยังไม่มีแผนอะไรเลย แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าญี่ปุ่นจะมีบริษัทไปลงทุนในต่างประเทศมากมาย แต่ก็ยังมีจำนวนมากที่ยังขาดแคลนบุคลากรที่เหมาะสมกับ Globalization หรือ Localization ทำให้จำเป็นต้องส่งพนักงานชาวญี่ปุ่นไปดูแลในท้องถิ่นแทน ทั้งๆ ที่พนักงานชาว



ญี่ปุ่นเหล่านี้ ก็ได้มีวิสัยทัศน์ Globalization แม้แต่น้อย ในขณะที่เดียวกัน บริษัทที่มีการฝึกอบรมภายในนั้น ก็มีประมาณ 66% ที่มีโปรแกรมที่บริษัทจัดทำขึ้นมาเอง ในขณะที่มีประมาณ 30% ได้ให้สถาบันฝึกอบรมจัดทำโปรแกรมให้ ประมาณ 20% มีโปรแกรมจากสถาบันการศึกษาต่างประเทศ ที่ให้สถาบันการศึกษาภายในประเทศจัดทำโปรแกรมให้กลับมีเพียง 10% เท่านั้น 