



เตรียมพร้อม “คน” AEC รับโอกาส

ใกล้ จะเปิดประชาคมอาเซียนเข้ามาทุกที หลายๆ ท่านคงมีคำถามในใจกันว่า *เราพร้อมหรือยัง? จะต้องเตรียมตัวอย่างไร? จะเกิดอะไรขึ้น? มีผลกระทบต่ตัวเรา?* และเราต้องทำอะไร อย่างไร? คอลัมน์ รู้ทัน AEC ในฉบับนี้ **ขอนำเสนอผลการสำรวจศักยภาพ และการเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรไทย เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของศูนย์วิจัยอนาคตสังคม พบว่าองค์กรไทยทั้งธุรกิจ SME หรือธุรกิจขนาดใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และแนวทางปฏิบัติของ AEC อยู่เพียงระดับ “ปานกลาง” เท่านั้น**

แต่ถึงจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และแนวทางปฏิบัติของ AEC อยู่เพียงระดับ “ปานกลาง” ก็ยังพบว่า 50 เปอร์เซ็นต์ขององค์กรมองว่าการมาของ AEC จะนำมาซึ่งโอกาสสำหรับประเทศไทย โดยที่องค์กรขนาดใหญ่จะมองเห็นโอกาสของ AEC มากกว่า SME เล็กน้อย และจากการที่มองเห็นเป็นโอกาสมากกว่าอุปสรรคนั้นเอง จึงทำให้องค์กร ทั้ง SME และธุรกิจขนาดใหญ่มีแนวโน้มจะขยายฐานการผลิต และขยายธุรกิจไปยังในกลุ่มประเทศอาเซียน

อย่างไรก็ดี ในทุกโอกาสย่อมมีความท้าทายเกิดขึ้นเสมอ เช่นเดียวกับผลสำรวจครั้งนี้ ได้พบว่า เรื่องของ **“คน”** ถือเป็นความท้าทายสำคัญที่อาจจะทำให้การขยายไปยังกลุ่มประเทศอาเซียนต้องมียั้งสะดุดลงได้ หากไม่มีการเตรียมความพร้อม และการพัฒนาบุคลากรที่ดีพอ ซึ่งได้พบประเด็นสำคัญหนึ่ง คือ **แนวโน้มความต้องการระหว่างองค์กรกับบุคลากรไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน** ซึ่งจากข้อมูลระบุว่ากว่า 1 ใน 3 ของผู้ประกอบการ SME และกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ขององค์กรขนาดใหญ่ มีแนวโน้มที่จะขยายฐานการผลิต ขยายธุรกิจหรือไปลงทุนในอาเซียน

โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศ CLMV (กัมพูชา, ลาว, เมียนมาร์ และเวียดนาม) เนื่องจากเป็นตลาดที่มีศักยภาพสูงในขณะนี้ โดยเฉพาะ **“เมียนมาร์”** ผลสำรวจออกมาว่าเกือบ 60 เปอร์เซ็นต์ เป็นประเทศที่องค์กรไทยมีแนวโน้มจะย้ายฐานการผลิตหรือขยายธุรกิจไปมากที่สุด ในอาเซียน

แต่ขณะเดียวกัน จากความเห็นของบุคลากร พบว่าประเทศที่บุคลากรมีแนวโน้มจะย้ายไปทำงานกว่า 60 เปอร์เซ็นต์ เลือกที่จะไป **“สิงคโปร์”** นั่นเป็นการสะท้อนให้เห็นอย่างหนึ่งว่า หากองค์กรที่



ต้องการขยายธุรกิจ หรือย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศ น่าจะประสบกับปัญหาการโยกย้ายพนักงานไปทำงาน โดยเฉพาะประเทศที่ดูเหมือนจะมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสภาพความเป็นอยู่ดีกว่าประเทศไทย เช่น กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ หรือเวียดนาม เป็นต้น ดังนั้น การให้ความรู้ การพัฒนาบุคลากร และปัญหาการแย่งคน (Talent War) มีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่ทุกองค์กรต้องใส่ใจ และให้ความสนใจอย่างจริงจังมากขึ้น นับตั้งแต่เป็นต้นไป

นอกจากนี้ หากเจาะลึกลงไปจะพบอีกว่า ในองค์กรกลุ่มที่เป็น Baby Boomer จะเห็นโอกาสจาก AEC มากกว่า Gen อื่นๆ (ประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์) เนื่องจากปัจจุบันคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ มักจะเป็นผู้บริหารระดับสูงหรือเป็นเจ้าของกิจการ จึงมีความแนวโน้มที่จะโยกย้ายฐานการผลิตหรือขยายธุรกิจไปต่างประเทศมากกว่า

ขณะที่กลุ่มของคน Gen X ถือว่ามีสัดส่วนมากที่สุดในองค์กร และปัจจุบันส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้บริหารระดับกลาง/สูง ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการงานต่างๆ แต่กลับมีแนวโน้มที่จะโยกย้ายไปทำงานต่างประเทศน้อยกว่า Gen อื่นๆ (อยู่ที่ประมาณ 36.36 เปอร์เซ็นต์)

จากประเด็นนี้เอง หากองค์กรที่ต้องการจะขยายธุรกิจไปต่างประเทศ ต้องตระหนัก และหาทางบริหารจัดการ เพราะที่ผ่านมามีองค์กรจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาในการหาผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่มีแต่พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยอยากไปทำงานต่างประเทศ

AEC กับ Senior Gen Y

จากประเด็นข้างต้นที่ว่า 60 เปอร์เซ็นต์ของพนักงานอยากไปสิงคโปร์ แต่ 60 เปอร์เซ็นต์ขององค์กรมองเห็นโอกาสในเมียนมาร์ ถึงจุดนี้ ทั้งสองฝ่ายอาจต้องถามตัวเองก่อนว่า สำหรับพนักงานต้องถามตัวเองว่าแล้วจะไปสิงคโปร์กับองค์กรไหน? ส่วนองค์กรเองก็ต้องถามตัวเองว่า แล้วจะไปเมียนมาร์กับใคร?

ในเรื่องนี้ ดร.ธัญ อารณาวาสวัสดิ์ ที่ปรึกษาอาวุโส บริษัท ออคิต สลิงซอท จำกัด ได้อธิบายผ่านการยกตัวอย่างให้เห็นคือ มีบริษัทหนึ่งกำลังขยายธุรกิจไปที่เมียนมาร์ พบว่าเด็กรุ่นใหม่ ที่ส่งไปอยู่ไม่ได้ เพราะที่นั่นไม่สะดวกสบาย ไม่มีโทรศัพท์ ไม่มีอินเทอร์เน็ต คนกลุ่มนี้เคยเรียนแต่วิธีทำงานด้วยคอมพิวเตอร์ แต่คนที่อยู่ได้กลับเป็นคนเก่าแก่ของบริษัท ฉะนั้นเรื่องไปดั่งบ้าง น้ำไหลบ้างหยุดบ้าง ถือเป็นเรื่องเล็กน้อย ยิ่งคอมพิวเตอร์ไม่มี ก็ไม่เดือดร้อนอะไร มีเพียงเครื่องคิดเลขตัวเดียวก็เพียงพอแล้ว

หากวิเคราะห์กันในเชิง SWOT กลยุทธ์หลักคู่ AEC สำหรับองค์กรในประเทศไทย คือ การนำสินค้าที่ “High” ไปเปิดตลาดที่ “Low” ดังนั้น สิ่งที่ต้องคิดต้องการคือคนที่ขยันเรียนรู้ และมีความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสมัย แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถใช้ชีวิตสมบุกสมบัน อดทนมุ่งมั่น และกล้าประสบการณ์ได้ด้วย

ดังนั้นหากจะพูดแบบเหมารวม คือ คนรุ่นใหม่ Gen Y มีข้อดีที่ขยันเรียนรู้ และมีความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสมัย แต่ขาดความสามารถในการใช้ชีวิตสมบุกสมบัน อดทนมุ่งมั่น และกล้าประสบการณ์ ส่วนคนรุ่น Senior นั้นจะสวนทางกลับคนกลุ่มแรก ฉะนั้นคำตอบของการไปสู่ AEC คือ คนที่สามารถทำได้ทั้งหมดดังที่กล่าวมา ไม่ว่าจะเป็น Gen Y และ Senior ที่สามารถเสริมจุดแข็ง และปิดจุดอ่อนของตนได้ ซึ่งกลุ่มนี้เป็น Talent ในองค์กรที่ขอเรียกว่ากลุ่ม “Senior Gen Y”

อ่าน ต่อฉบับหน้า

ที่มา: www.smethailandclub.com

