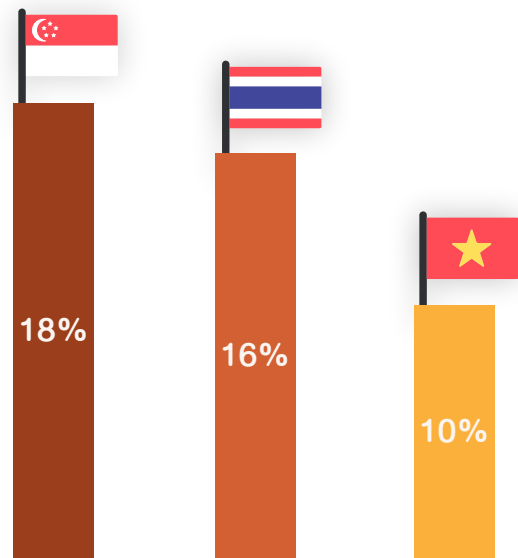




โลกเปลี่ยน องค์กรต้องปรับ เพื่อรับมือ “Aging Workforce”

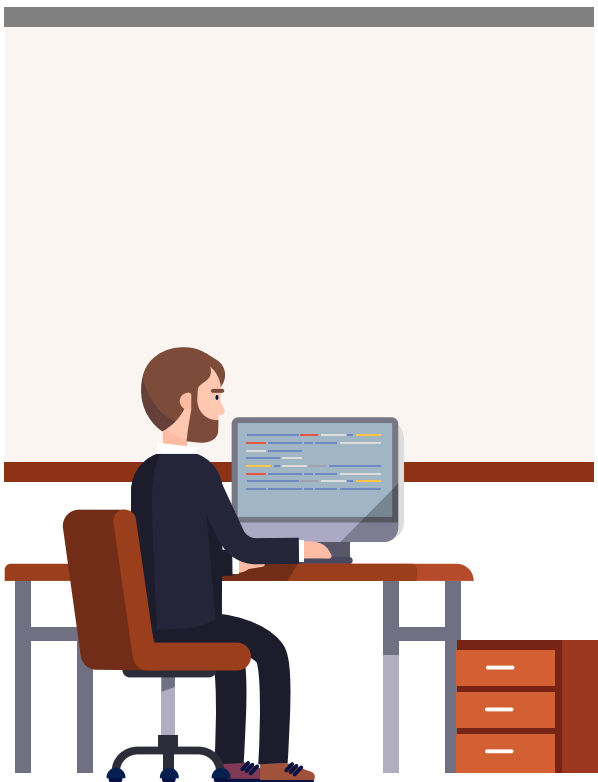
สถานการณ์ทั่วโลกกำลังเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง อายุเฉลี่ยแรงงานในระบบที่มีอายุสูงขึ้น อัตราการเกิดลดลง เทคโนโลยีที่มุ่งเน้นความเป็นดิจิทัลมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก ซึ่งนำไปสู่การลดลงของทรัพยากรอย่างรวดเร็ว

ถึงเวลาที่เราจะลึกลงถึงหนึ่งในประเด็นร้อนที่กำลังเปลี่ยนแปลงโลกอยู่ในขณะนี้อย่าง **“การเพิ่มขึ้นของแรงงานวัยกลางคน”** ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจริงที่ว่าแนวโน้มอัตราการเกิดน้อยลง กลุ่มผู้สูงอายุจึงมีจำนวนมากขึ้น สังเกตได้จากประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ไม่ว่าจะเป็นประเทศสิงคโปร์ที่มีอัตราผู้สูงวัยประมาณ 18% ตามมาด้วยไทย 16% และเวียดนามอยู่ที่ 10% สำหรับในประเทศไทยประชากรวัยทำงานของไทยจะเริ่มลดลงเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ในปีค.ศ. 2018 เนื่องจากอัตราการเกิดที่ต่ำ ทำให้ประชากรใหม่ไม่สามารถทดแทนแรงงานที่เกษียณอายุในแต่ละปีได้



“อัตราผู้สูงวัยในแต่ละประเทศ”

เพราะเหตุใด สถานการณ์โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปนี้ จึงกลายเป็นเรื่องใหญ่ ?



แน่นอนว่าแรงงานวัยกลางคนจะมีความเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยาสังคม เพราะมีความพอใจในรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างจากแรงงานช่วงอายุอื่นๆ และบางครั้งอาจมีประสบการณ์ถูกกลั่นแกล้งและไม่ผูกพันกับงาน ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสุขภาพที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แต่ในขณะเดียวกัน แรงงานวัยกลางคนในองค์กรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่ามาก เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานที่สูง ประกอบกับมีวุฒิภาวะในการตัดสินใจและบริหารจัดการงานต่างๆ รวมทั้งยังมีความเป็นมืออาชีพจากการสั่งสมความเชี่ยวชาญในการทำงานมาตลอดระยะเวลาหลายปี และยังสามารถรักษาบรรยากาศของวิชาชีพของตนเองไว้ได้เป็นอย่างดี



นอกจากนี้ ถึงแม้องค์กรจะต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่ไม่ว่าจะเป็น “The Internet of Things” ตลอดจนการนำระบบอัตโนมัติ หรือ Automation เข้ามาใช้ในการบูรณาการระบบต่างๆ แต่ถึงกระนั้นเทคโนโลยีต่างๆ ก็ไม่สามารถแทนที่ในกระบวนการต่างๆ ได้ทั้งหมด 100%

ส่วนที่ยังมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ยาก คือด้านการบริหารจัดการ ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทางงานที่ต้องการแก้ปัญหาอย่างซับซ้อน งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ของคน ซึ่งถือเป็น **“ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นในอนาคต”** ตามรายงานของเว็บไซต์ World Economic Forum

“ในขณะที่เทคโนโลยี ไม่สามารถ แทนในกระบวนการต่างๆ ได้ 100% คนจึงต้องมีทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นในอนาคต”

องค์กรจึงต้องปรับตัวให้เข้ากันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยการพัฒนาแนวทางที่ส่งเสริมให้ **“องค์กรเกิดความสมดุลในด้านอัตรากำลังคน”** เพื่อบุคลากรทุกช่วงวัยทำงานภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่ **“แรงงานวัยกลางคน”** มีจำนวนเพิ่มขึ้น



สำหรับแนวทางดำเนินการขององค์กรที่มีการบริหารจัดการแรงงานวัยกลางคน ให้พัฒนาทักษะเพื่อตอบรับกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มได้ตั้งแต่การสร้างเงื่อนไข หรือสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นให้แก่แรงงานวัยกลางคน (Half-retirement, Flexible) ตลอดจนเพิ่มกระบวนการทำงานที่เป็นระบบอัตโนมัติมากขึ้น จนถึงประเด็นสำคัญอย่าง **“การฝึกและเพิ่มพูนทักษะการทำงานใหม่โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานในอนาคต”** หรือเครื่องมือและระบบใหม่ รวมทั้งพยายามออกแบบงานและบทบาทการทำงานใหม่ ให้สอดคล้องกันกับความเป็นอยู่ผ่านการปรับปรุงลักษณะงาน (Creating New Positions or Adapting Old Ones) และสุดท้ายควรปรับปรุงสภาพการทำงานด้วยหลักการยศาสตร์ที่เอื้อต่อลักษณะทางกายภาพของแรงงานสูงวัย (Changing Workplace Ergonomics)



เรียบเรียงจาก

- งานสัมมนา “HR Challenges: Preparing for Aging Workforce บทบาท HR กับการรับมือแรงงานวัยกลางคน” ในวันอังคารที่ 21 พฤศจิกายน 2560 เวลา 08.30 – 15.00 น. ณ โรงแรมแกรนด์สุโขมาวิท
- การบรรยาย “พร้อมรับมือบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลง โอกาสและความท้าทายขององค์กร 4.0” โดย คุณฉันทลักษณ์ มงคล ผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ จากงานสัมมนา “บริหารจัดการคนและองค์กรแบบ Right Size.. Right Time...Right Skill ขับเคลื่อนองค์กรไทยสู่ 4.0”