

จับตากระแสงานบริหารบุคคลปีหมูเทรนด์ใดจะยังอยู่ และอะไรจะลาไป

โดย ผู้จัดการรายสัปดาห์ 5 มกราคม 2550 17:58 น.



*เปิดโผจับตาเงินเดือนขึ้นเฉลี่ย 6.3% องค์กรโนเนมขึ้นเงินเดือนมากกว่า เหตุต้องการดึงคน

*สวัสดิการปี 50 พนักงานร้องเรียกค่ารักษาพยาบาล 18.7% กลุ่มประกันกว่า 7%

*เอ้าท์ซอร์ส 'Recruit' ลดลงขณะที่ระบบประเมินผลงานและจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเปอร์เซ็นต์ขึ้น

*Training ยังต้องการพัฒนาด้านผู้นำ-ศักยภาพพนักงาน และทำงานเป็นทีม

จับตาแนวโน้มทิศทางงานบริหารบุคคลตั้งแต่การขึ้นเงินเดือน ผลประโยชน์ สวัสดิการที่พนักงานต้องการในปี 50 การใช้บริการ outsourcing มีเปอร์เซ็นต์อย่างไร บริการใดฮิตต่อช่วงจากปีก่อน และอะไรที่HR อยากทำเองมากขึ้น

จาก 300 บริษัทชั้นนำ 14 กลุ่มธุรกิจ ติดตามไปพร้อม "ผู้จัดการรายสัปดาห์" และ "วทสัน ไวแอท(ประเทศไทย)" กับงานบุคคล 4 ด้านที่น่าจับตามอง

ทนายท ศรีปลั่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท วทสัน ไวแอท (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทที่ปรึกษาทางด้าน การวางกลยุทธ์องค์กร กล่าวถึงทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปี 2550 โดยรวมของการขึ้นเงินเดือน 6.31% ผู้นำยังคงเป็นอุตสาหกรรมพลังงานและปิโตรเลียม 9% ด้วยการคาดการณ์อัตราการขึ้นเงินเดือนของบริษัทต่างๆ จะเริ่มคงที่มากขึ้น อย่างไรก็ตามในปี 2550 อาจจะเพิ่มขึ้นกว่าปีที่แล้ว และกลุ่มที่จะได้เพิ่มค่าแรงก็คือกลุ่มแรงงานซึ่งเป็นฐานใหญ่ของพีระมิดแรงงาน ดังนั้นการขึ้นเงินเดือนจึงเป็นการช่วยเหลือคนที่รายได้น้อยให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้

กระนั้นในพนักงานองค์กรระดับกลางและใหญ่ระบบการจ่ายตามผลงานจะได้รับความนิยมมากขึ้น มนุษย์เงินเดือนที่รอกินเงินปกติอย่างที่คุ้นชินก็ต้องปรับพฤติกรรม เพราะปากท้องขึ้นอยู่กับการจ่ายที่อิงผลงานมากขึ้นนั่นเอง

แนวโน้มเงินเดือน

จากการสำรวจของบริษัท วทสัน ไวแอท (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับ HR Trend บอกว่าการขึ้นเงินเดือนสำหรับปี 2550 ขององค์กรกว่า 300 แห่ง 14 กลุ่มประเภทธุรกิจโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 6.31% ต่อ

ปี มากกว่าปีที่ผ่านมา 2549 จาก 6.22%

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในแง่ของการขึ้นเงินเดือนแท้จริงแล้วโดยนำอัตราเงินเฟ้อมาเข้ามาคำนวณจะพบว่าอัตราการขึ้นเงินเดือนที่แท้จริงลดลงมาตลอดช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาโดยล่าสุดอยู่ที่ 1.8%

และเมื่อพิจารณาจากขนาดขององค์กรแล้วพบว่า บริษัทที่มีขนาดเล็กและมีรายได้น้อยกว่า 100 ล้านบาทต่อปี มีพนักงานน้อยกว่า 100 คน มีแนวโน้มจะขึ้นเงินเดือนสูงกว่า ประมาณ 8.77% เหตุผลประการหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลหลักก็คือดึงดูดพนักงานใหม่เข้ามาทำงานด้วยเงินเดือน และเก็บรักษาพนักงานเดิมด้วยการขึ้นเงินเดือนเช่นกัน

สำหรับบริษัทใหญ่ๆ มีแนวโน้มการขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าอยู่ที่ประมาณ 6.28% ธุรกิจให้บริการขนาดใหญ่ประมาณ 6.01% รองลงมาที่เล็กกว่าประมาณ 6.73%

การที่เราเสียเปรียบเรื่องขนาดขององค์กรนั้น หลายองค์กรคิดว่า The Bigger the Better หรือ Small is Beautiful ซึ่งถือว่าเป็นตัวสำคัญ การเลือกที่จะเป็นองค์กรเล็ก (Small is Beautiful) อาจจะเพราะมีกำลังจำกัดดีกว่า เป็นนายจ้างที่พนักงานทำงานด้วยแล้วมีความสุขมากกว่า ซึ่งหากเป็นตามนี้องค์กรไม่จำเป็นต้องใหญ่ก็ได้ ดังนั้นคำกล่าวที่ว่า "The Bigger the Better" อาจจะไม่จริงเสมอไปซะแล้ว

สวัสดิการที่ถูกเรียกร้อง

พนักงานในบริษัทต่างๆ ต้องการให้ทบทุนเรื่องใดมากที่สุด และเรื่องยอดฮิตที่ถูกถามมากที่สุดคือสวัสดิการรักษาพยาบาล 18.7% เป็นไปได้ว่าเกิดจากแรงกดดันจากพนักงานที่เริ่มเจ็บป่วยจากการทำงานมากขึ้น ด้วยอาการเครียดเนื่องจากปริมาณงานมากขึ้น ดังนั้นแทนที่พนักงานจะควักเงินจากกระเป๋าตัวเองเพื่อจ่ายค่ารักษาพยาบาลจึงหันมาพึ่งพาบริษัทมากขึ้น

ต่อมาก็คือ สวัสดิการค่าน้ำมัน 10.6 และสวัสดิการในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 9.5 ตามลำดับ สังเกตว่าเทรนด์ของการให้ผลประโยชน์แก่พนักงานมีทิศทางเอนเอียงและเปลี่ยนไป โดยประมาณ 7% จะเกาะกลุ่มการต้องการประกันชีวิต ซึ่งแสดงว่าคนเริ่มให้ความสำคัญและต้องการ การให้ในรูปแบบเดิมของบริษัทเริ่มถูกเรียกร้องมากขึ้น และตัวที่เกิดขึ้นมาใหม่ๆ ก็เกิดจากการกดดันของพนักงานเช่นกัน

เกาะเทรนด์เอ้าท์ซอร์ส

การใช้บริการเอ้าท์ซอร์ส ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ HR มีความแตกต่างจากปีที่ผ่านมา เนื่องจากบางส่วนที่เคยได้รับความนิยมมีเปอร์เซ็นต์การใช้บริการน้อยลง ขณะที่บางบริการมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น และบางงานยังมีการใช้บริการคงที่ ได้แก่ การใช้ระบบการจ่ายเงินเดือนและวางระบบเงินเดือนมีเปอร์เซ็นต์คงที่อยู่ที่ 21% แต่การใช้ระบบคัดสรรพนักงานนั้น เทรนด์การใช้บริการเอ้าท์ซอร์สลดลงจาก 48% มาอยู่ที่ 29.5% แสดงให้เห็นว่าบริษัทอาจจะคัดเลือกพนักงานเองมากขึ้น

การคัดพนักงานเองมีประเด็นที่จะต้องให้ความสนใจว่าการใช้เอ้าท์ซอร์สได้พนักงานที่ตรงใจน้อยหรือว่าบริษัทต้องการลดค่าใช้จ่ายส่วนนี้ แต่กระนั้นการคัดสรรพนักงานเองของบางองค์กรนั้น บริษัทจะต้องแน่ใจว่ามีแบรนด์ที่ดี มีชื่อเสียงในระดับที่จะดึงดูดพนักงานดีๆ และเก่งๆ เข้ามาได้

การรักษาพยาบาลและบริการด้านสุขภาพก็มีแนวโน้มลดลงแต่ไม่มากนักจาก 10.5% เป็น 9.2% ระบบการจ่ายค่าชดเชย ค่าตอบแทนมีแนวโน้มเพิ่มจาก 3.5% เป็น 13.7% อีกทั้ง HR ส่วนใหญ่ไม่ค่อยอยากทำงานด้านการเงินด้วยตนเองนัก นอกจากนี้ ยังมีการใช้บริการจัดสรรสวัสดิการของพนักงานเกษียณอายุที่กำหนด มีอัตราเพิ่มขึ้นจากเมื่อปีก่อนที่เปอร์เซ็นต์ไม่ถึงหนึ่ง เพิ่มขึ้นเป็น 3%

เทรนด์ที่จะได้รับคนใจมากที่สุดคือระบบการประเมินผลงานของพนักงาน(Performance management) ที่เพิ่มขึ้นจาก 4.7% เป็น 17.3% เป็นเพราะการเข้ามาของกระแสการจ่ายเงินตามผลงานเริ่มเข้ามา ระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงและเป็นธรรมก็เข้ามาและน่าสนใจตามไปด้วย

เทรนด์นี้ดีส์

แนวโน้มในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปี 2550 การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน 11.5% ยังเป็นประเด็นที่องค์กรต่างๆ ให้ความสนใจมากที่สุด รองลงมาคือ เรื่องของการพัฒนาศักยภาพผู้นำ 10% และการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) 9.8% ตามลำดับ

ขณะที่แนวโน้มการฝึกอบรมและพนักงานในปีหน้านั้น โดยภาพรวมของทิศทางเดียวกับทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพผู้นำ(Leadership Development) เป็นหลักสูตรที่องค์กรต่างๆ ให้ความสนใจมากที่สุด 12.9% ซึ่งต้องพัฒนา 2-3 ระดับ เริ่มจากระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับกลาง และระดับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการคัดพนักงาน กล่าวคือ หากเริ่มจากรับพนักงานระดับปฏิบัติการจะต้องพัฒนาศักยภาพผู้นำตั้งแต่ต้น ซึ่งจะต้องพิจารณาจากการทำงานกิจกรรมตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยพิจารณาภาวะการตัดสินใจในเรื่องยากๆ และการแสดงออก

เพราะถ้าหากได้พนักงานที่มีศักยภาพด้านผู้นำตั้งแต่ต้น การฝึกอบรมจะไม่ต้องเหนื่อยสร้างให้มากนัก เพราะความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวแต่ละบุคคลมานาน้อยไม่เท่ากัน และยิ่งถ้ามีน้อยจะสร้างให้เกิดได้ยาก กระนั้นระดับพนักงานปฏิบัติการก็อาจยังมีไฟทำงานอยู่ อาจจะแตกต่างจากไม้แกลคือกลุ่มผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงที่โตในระบบทำงานตามคำสั่งคนเคยตัว เมื่ออยู่ในระดับที่ใหญ่แล้วก็ยังขาดความเป็นผู้นำอยู่

อย่างไรก็ตามการพัฒนาอบรมจะเห็นความเป็นผู้นำขยับขึ้นมากหรือน้อยนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์กรแต่อยู่กับตัวบุคคลนั้นๆ ถ้ามีไฟของผู้นำก็ย่อมไปได้เร็วรองลงมาคือหลักสูตรด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน 10.3% และการสร้างการทำงานเป็นทีม 9.2% ตามลำดับ