

มิดใจ Gen Z

เพื่อขับเคลื่อนอนาคตองค์กร

แนวทางสำหรับองค์กรในการดึงดูดและรักษาพนักงานกลุ่ม Gen Z ที่มีศักยภาพสูง และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอก

TACTICAL ACTIONS to attract talented Gen Z

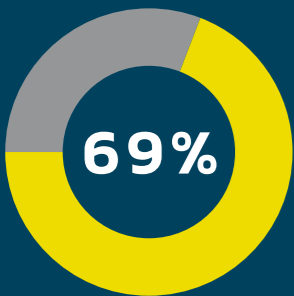
ปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเตรียมรับมือกับคนกลุ่ม Gen Z ที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น โดยประเทศไทยมีจำนวนประชากร Gen Z เกือบ 13 ล้านคน และกำลังเข้าสู่วัยแรงงานและเป็นกำลังหลักในตลาดแรงงานของประเทศกว่า 20%

20%



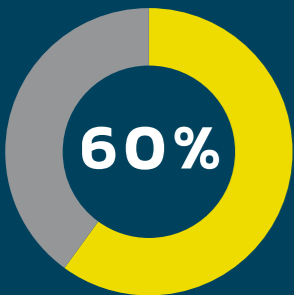
ดังนั้นการทำความเข้าใจพนักงานกลุ่มนี้ ทั้งในแง่ของการใช้เทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้องค์กรสามารถหาแนวทางในการดึงดูดและรักษาพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความสามารถให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเพิ่มผลิตภาพให้กับองค์กร

สไตล์การทำงานของ Gen Z



ปรับใช้เทคโนโลยีได้ดี

52% ของพนักงานโดยรวมประสบปัญหาการปรับใช้เทคโนโลยีในการทำงานที่บ้าน ขณะที่ 69% ของ Gen Z สามารถจัดการปัญหาด้านเทคโนโลยีได้ ทำให้พนักงานช่วยวัยอื่นมองว่าพนักงาน Gen Z สามารถปรับตัวได้ดีกว่าและมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในด้านเทคโนโลยี

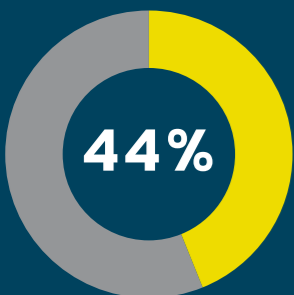
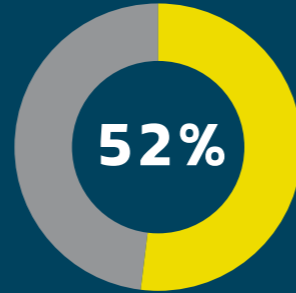


ผลิตภาพสูงขึ้น

กว่า 60% ของ Gen Z รู้สึกว่าการทำงานที่บ้านทำให้มีผลิตภาพสูงขึ้น แม้ว่าจะต้องทำงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย ขณะที่พนักงานกลุ่มช่วยอายุอื่นรู้สึกยากลำบากในการทำงานที่บ้านด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

ทำงานท่ามกลางสิ่งรบกวนได้ดี

52% ของ Gen Z สามารถทำงานท่ามกลางสิ่งรบกวนได้และมีผลิตภาพในการทำงานสูง ขณะที่ 60% ของ Baby Boomers บอกว่าตนเองจะมีผลิตภาพการทำงานสูงที่สุดเมื่อทำงานในที่ที่มีเสียง



รู้สึกเครียดน้อยลง

สัดส่วนของพนักงานกลุ่ม Gen Z ที่รู้สึกเครียดจากการทำงาน มีสัดส่วนลดลงเมื่อเปลี่ยนมาทำงานที่บ้าน จาก 52% เหลือเพียง 44%



MULTIPLE SKILLS

ปรับวิธีการจัดการพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับ Gen Z ที่ต้องการเรียนรู้ทักษะหลายด้าน มากกว่ามีความเชี่ยวชาญเพียงแค่อำนาจใดด้านหนึ่ง

TALENT DEVELOPMENT

พัฒนาโปรไฟล์ของพนักงาน จัดตั้งโครงการฝึกงานภายในและสรรหาพนักงานใหม่ที่มีความสามารถสูง เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ



CAREER PATH

สร้างเส้นทางอาชีพและรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย เพราะ Gen Z ไม่ให้การยอมรับเส้นทางอาชีพแบบดั้งเดิม หรือแบบลำดับขั้น

SKILLS MATCHING

จัดตั้งศูนย์ภายในองค์กรเพื่อจับคู่โครงการกับชุดทักษะที่เหมาะสม

DIVERSITY

ปรับวัฒนธรรมองค์กรให้มีความครอบคลุม ความเท่าเทียม และความหลากหลาย เพราะ Gen Z มักจะพิจารณาประเด็นเหล่านี้ร่วมด้วยเสมอ

- Challenging Goals
- Work Flexibility
- Technology Supports
- Benefits & Rewards

คงปฏิเสธไม่ได้ว่าการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของพนักงาน Gen Z ยังคงเป็นประเด็นที่องค์กรให้ความสนใจ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนเครื่องมือด้านดิจิทัลที่ทันสมัยและตอบโจทย์การทำงาน รวมถึงการให้ผลตอบแทนในเวลาที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องพิจารณาให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน

