

The Great Resignation

โดย Min Sen Concept (management) 28 กรกฎาคม 2564

ประมาณ 5 ปีที่ผ่านมา ที่คนยุคใหม่ให้ค่ากับบริษัทที่ดีจะต้องมาพร้อมกับที่ทำงานที่ ๆ มีสวัสดิการแปลก ๆ ที่บริษัทยุคเดิมไม่มี เช่น มีห้องเล่นเกม ห้องโยคะ ฟิตเนส ห้องจิบ ห้องคาราโอเกะ อาหารฟรี ขนมขบเคี้ยวที่เดินไปหยิบเมื่อไรก็ได้ เครื่องดื่มสารพัด ๆ โดยผู้นำกระแสก็คือ Google แต่หลังจากวิกฤตการณ์โควิด พนักงานมีแนวคิดที่เปลี่ยนไป และพร้อมที่จะลาออกจากบริษัทมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มคน Gen Z แม้ว่าจะมีสิ่งให้ แต่พวกเขา กำลังสนใจอะไร และโลกของการทำงานจะเปลี่ยนไปอย่างไรจากนี้

จากบทความ The Great Resignation: Microsoft Predicts 41 % Attrition ที่ลงใน Forbes เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2564 เขียนโดย Luciana Paulise กล่าวถึงทิศทางการทำงานจาก 2021 Work Trend Index ที่ทำโดย Microsoft พบว่า พนักงานกว่า 41 % ของแรงงานพร้อมที่จะออกจากรางานภายในปีนี้ และแม้แต่กรมแรงงานของสหรัฐฯเองก็รายงานว่ากว่า 4 ล้านคนออกจากรางานในเดือนเมษายน 2021 และเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า Great Resignation อะไรทำให้คนเหล่านี้ตัดสินใจเช่นนี้ และจะมีผลกระทบอะไรตามมา

คนจำนวนหนึ่งหลังจากผ่านวิกฤตการณ์ระบาดของโควิด เริ่มมองความหมายหรือเป้าหมายชีวิตของพวกเขาเปลี่ยนไป และบางคนเริ่มมองเห็นว่าเวลาที่เรากำลังเสียไปนั้นกับการสื่อสารและการทำงานที่

บ้าน หรือที่อื่นนั้น รวมถึงการเหนื่อยจากการทำงานและขาดการสื่อสารเป็นสาระสำคัญในการเร่งการตัดสินใจ บริษัท Apple ได้ตัดสินใจถึงเวลาที่จะให้คนกลับมาทำงานที่สำนักงานออกไป พนักงานต้องการเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น หลังการระบาดของโรค และนี่เป็นอีกเรื่องหนึ่งของ VUCA (Volatile, Uncertainty, Complex, Ambiguity) คือ โลกแห่งความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อนและคลุมเครือ

ผู้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลรายงานว่าการทำงานที่เป็น hybrid จะช่วยให้พนักงานเพิ่มศักยภาพการทำงานที่ดีขึ้นให้แก่องค์กร และนี่เป็น 7 กระแสที่ Microsoft รายงานว่าผู้บริหารควรจะต้องเตรียมการสำหรับการที่จะกลับมาทำงานของพนักงานหลังวิกฤตการณ์โควิด

1) ความยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน 73 % ต้องการมีความยืดหยุ่นในการทำงานต่อเนื่องต่อไป มีเพียง 67 % เท่านั้นที่ต้องการการทำงานเพิ่มขึ้นในลักษณะของการพบปะและทำงานร่วมกันกับทีม นั่นคือ องค์กรจะต้องเตรียมการสำหรับการทำงานในรูปแบบ hybrid และปรับสิ่งแวดล้อมใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นการดีที่จะลดพื้นที่ในสำนักงานลงได้บ้าง

2) พนักงานคาดหวังการเข้าอกเข้าใจ (empathy) จากหัวหน้าหรือนายจ้างมากขึ้น การสื่อสารโดยตรงเป็นการส่วนตัว และการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการยังเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะเมื่อไม่ได้ทำงานในสำนักงาน การพบปะกันยังมีส่วนช่วยให้การประสานงานและเรื่องอื่น ๆ ดีขึ้นได้

3) พนักงานส่วนมากรู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงานมาก 50 % รู้สึกว่าเป็นงานที่เหนื่อยเกินไป การใช้เวลากับการประชุมมากเกินไป การทำ team meeting เป็นการใช้เวลามากเกินไปไม่ต่ำกว่า 10 นาที บางครั้งก็เกือบถึง 1 ชั่วโมง และการพบปะเหล่านี้ 62 % เป็นการไม่มีการเตรียมการ หรือวางแผนการสื่อสารที่ดีมาก่อน จึงทำให้เสียเวลา บางครั้งก็เป็นการสื่อสารลักษณะของ chat ที่มากเกินไปทั้งกับทีม และเป็นการส่วนตัว

4) พนักงาน Gen Z (กลุ่มอายุ 18-25 ปี) เป็นกลุ่มเสี่ยง และต้องการพลังงาน พวกเขาต้องการการทำงานในรูปแบบ work with life คือ พวกเขาไม่ชอบการทำงานหนักแบบคนรุ่นก่อนๆ เขามองหาเป้าหมายของชีวิต และความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานนอกที่ทำงานทำให้พวกเขาได้ใช้ชีวิต และทำหลายการทำงานรูปแบบใหม่ของพวกเขามากขึ้น

5) การทำงานในช่วงระบาดของโรค ทำให้เกิดการเชื่อมต่อในการทำงานในวงแคบ มากกว่าการขยายการเชื่อมต่อกับคนต่าง ๆ ซึ่งทำให้พวกเขาขาดแนวคิดสร้างสรรค์ ที่จะก่อให้เกิดนวัตกรรม การมีปฏิสัมพันธ์วงกว้างจะช่วยให้เกิดความคิดและนวัตกรรมได้

6) แต่การปฏิสัมพันธ์ที่แท้จริงที่แบบที่เรียกว่า authenticity จะช่วยให้เกิดความรู้สึกเชื่อมต่อกับกลุ่มและตัวของเขาเอง ไม่ใช่การปฏิสัมพันธ์แบบฉาบฉวยหรือหลอกลวง และปฏิสัมพันธ์แบบจริงใจจะเป็นการสร้างสรรค นวัตกรรม มีผลิตภัณฑ์ และมีผลดีต่อ

จิตใจอย่างมาก และการทำงานในช่วงที่ผ่านมาตัวเองทำให้พวกเขาทำงานได้ดีกว่าปีก่อน ๆ นี้ราว 39 %

7) ความฉลาด หรือความเก่งอยู่ในทุกที่ที่เป็นการทำงานแบบ hybrid และนี่เองที่เป็นปัจจัยที่เร่งให้คนลาออกจากงาน และองค์กรต่าง ๆ ก็พร้อมจะจ้างคนที่ทำงานที่ใดก็ได้ในโลก เพราะการเข้าถึงและการสื่อสารระหว่างกันเป็นไปได้สะดวกมากขึ้น การรับพนักงานเก่ง ๆ ขององค์กรจะถูกเปลี่ยนไป ผู้บริหารจะมองหาถึงการทำงานข้ามทีม การทำงานร่วมกัน การสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการสร้างความสัมพันธ์แบบ authentic รวมถึงการออกแบบการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น

เนื่องจากพนักงานเริ่มคุ้นชินกับความยืดหยุ่นของการทำงานแบบ work from home หรือการทำงานในสถานที่ที่ไม่ใช่ที่ทำงาน และเขาได้ประโยชน์จากงานนั้น รวมทั้งองค์กรก็ได้ประโยชน์ด้วย แต่ผู้บริหารจำนวนหนึ่งยังมีความต้องการให้พนักงานกลับมาทำงานที่สำนักงาน จากรายงานของ PwC สํารวจจากผู้บริหารช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงต้นเดือนธันวาคม 2020 พบว่ากว่า 30 % ต้องการให้คนกลับมาทำงาน 3 วันต่อสัปดาห์ เกือบ 20 % ต้องการให้คนกลับมาทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ และกว่า 20 % ต้องการให้คนกลับมาทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ นั่นคือเกือบ 70 % ที่ต้องการให้คนมาทำงานที่ทำงานมากกว่าครึ่ง ทั้งที่ก็พิสูจน์แล้วว่าการทำงานที่บ้านได้ผลงานที่ดีกว่าในงานที่ทำงานในสำนักงาน ที่ไม่ใช่งานที่ต้องทำงานที่ site งาน แต่ขณะเดียวกันผู้บริหารต้องกลับมาหาคำตอบว่า อะไรจะเป็นสมดุลงานการทำงานที่ยืดหยุ่น การยอมเสียพนักงานที่เก่ง

แลกเปลี่ยนการทำงานนอกสถานที่ที่คุ้มค่าใหม่ และเราจะยอมรับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ อื่น ๆ ได้แค่ไหนอย่างไร เช่น การยกเลิกการตอบบัตรเข้าทำงาน การลดการทำงานที่ยุงุ่นวายที่ไม่จำเป็นออกไป และการจัดการเกี่ยวกับเป้าหมายและความสุขส่วนตัวของพนักงาน เพื่อตอบสนองต่อองค์ประกอบใด ๆ ขณะที่ความต้องการของพนักงานในการทำงานกลับรู้สึกเป็นอิสระและยืดหยุ่นกว่าในการทำงานที่อื่นนอกจากที่ทำงาน และพวกเขาได้ประโยชน์มากมายจากสิ่งเหล่านี้ โดยที่ประสิทธิภาพของงานดีขึ้นอีกด้วย โดยสิ่งที่คุณเขาได้รับ คือ การที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง ไม่ต้องเสี่ยงกับการติดโรคระบาด (โควิด) มีเวลาอยู่กับครอบครัวและสัตว์เลี้ยง และก่อให้เกิดความรับผิดชอบมากขึ้นในการดูแลเด็กหรือลูกหลานของพวกเขา นั่นคือ พวกเขามีความต้องการที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะมีความต้องการเวลา และความสุขมากขึ้นจากการยืดหยุ่นในการทำงาน และเหนืออื่นใด พวกเขาเริ่มให้ค่าความหมายของการทำงานในรูปแบบใหม่ รวมถึงค่าความหมายของเวลาและชีวิตมากขึ้น

ผลกระทบที่สำคัญ คือ ตลาดแรงงาน ในสหรัฐอเมริกาจะมีคนต้องการแรงงานถึง 9.3 ล้านคนที่เปิดเพิ่มขึ้นอย่างมาก และทำให้พนักงานมีโอกาสในการเลือกงานและเข้าสู่ระบบการทำงานได้มากมายอย่างที่ไม่เคยเกิดมาก่อน และคนที่มีความสามารถก็จะมองหาแนวทางที่จะสร้างคุณภาพชีวิตให้กับตนเองได้อย่างมาก ทั้งในด้านการมีรายได้ที่สูง การมีเวลาในการดำรงชีวิตนอกเหนือจากงาน และอะไรที่เป็นความหมายของชีวิตของพวกเขา จากแนวคิดของนักจิตวิทยา Emily Esfahani Smith มองเห็น

ว่า ความหมายของชีวิตมีค่ามากกว่าความสุข และปัจจัยที่สร้างความหมายของชีวิต คือ

- การเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งใดที่เราให้ค่า อาจจะเป็นครอบครัว ฯ
- การมีเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายจะช่วยให้เราไม่หลงทาง
- การมีเรื่องเล่าของตนเอง เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้เราทำงานต่อไปได้
- เรื่องที่นอกเหนือจากตัวเราเอง อาจจะเป็นการทำงานเพื่อศาสนา เพื่อคนหมู่มาก ฯ

แต่ในสหรัฐอเมริกา การที่ภาครัฐให้ผลประโยชน์จากการไม่ต้องทำงานแก่คนงาน เป็นรูปของสวัสดิการหรือการให้เงินเปล่า ในช่วงการระบาดของโรค ทำให้คนจำนวนหนึ่งไม่ต้องการดิ้นรนอะไรอีก และเลือกที่จะทำงานน้อยลง แทนที่จะมองผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะมีผลกระทบในอนาคต เงินได้จากการว่างงานไม่ได้ทำให้คุณภาพชีวิตดี

ติดตามเรื่องราวอื่น ๆ ได้เพิ่มเติม

จาก www.minsenconcept.com