"ทักษะทางสังคม" ต้นทุนได้งานนักศึกษาจบใหม่

นำเสนอเมื่อ : 23 ก.ค. 2558

"ทักษะทางสังคม" ต้นทุนได้งานนักศึกษาจบใหม่

เฮย์กรุ๊ปเปิดเผยผลสำรวจล่าสุดจากนักศึกษาจบใหม่ และผู้นำองค์กรชั้นนำทั่วโลกพบว่าร้อยละ 92 ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเชื่อว่าท่ามกลางกระแสโลกาภิวัฒน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน นักศึกษาจบใหม่ที่กำลังจะเข้าทำงานจำเป็นต้องมี **Soft skills หรือ ทักษะทางสังคม** โดย 9 ใน 10 เชื่อว่าพนักงานที่มีทักษะทางสังคมที่ดีจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ขณะที่ร้อยละ 88 มองว่าพนักงานที่มีทักษะทางสังคมถือเป็นบุคคลที่มีความหมายต่อองค์กรมาก

ข้อมูลจากการประเมินผลทางจิตวิทยา Talent Q (ส่วนหนึ่งของเฮย์กรุ๊ป) โดยการสำรวจพนักงานกว่า 40,000 คนทั่วโลก ระบุว่านักศึกษาจบใหม่มีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักควบคุมตนเอง และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมมากพอๆ กับผู้บริหารระดับอาวุโส ทั้งยังมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากกว่าด้วยซ้ำ

ถึงแม้ว่านักศึกษาจบใหม่ทั่วโลกจะมาจากระบบการศึกษาที่มีความหลากหลาย และแตกต่างกันมาก แต่พบว่าระดับสติปัญญา และทักษะทางสังคมของนักศึกษาจบใหม่เหล่านั้นกลับมีความใกล้เคียงกันมาก

โดยผลสำรวจระบุว่าร้อยละ 75 ขององค์กรที่เข้าร่วมสำรวจเห็นว่านักศึกษาจบใหม่ยังไม่มีความพร้อมมากพอในโลกของการทำงาน แต่องค์กรร้อยละ 80 เผยว่าพวกเขากำลังประสบปัญหาด้านการสรรหานักศึกษาจบใหม่ที่มีทักษะทางสังคมที่พวกเขาต้องการ และร้อยละ 86 กังวลว่าเมื่อรับบุคคลเหล่านั้นเข้ามาทำงานแล้ว จะรักษาพวกเขาไว้ได้อย่างไร

"ลูซี่ โบมอนท์"Solutions Director ของ Talent Q เปิดเผยผลสำรวจระบุว่านักศึกษาจบใหม่ในปัจจุบันมีศักยภาพไม่น้อยไปกว่านักศึกษาในยุคอดีตเลย ซึ่งองค์กรต่างๆ มีหน้าที่ในการค้นหาศักยภาพเหล่านั้นให้พบ โดยการสรรหาคัดเลือกและพัฒนานักศึกษาจบใหม่ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

"ความสำคัญของการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักศึกษาจบใหม่ องค์กรต่างๆ จะต้องคัดเลือกนักศึกษาจบใหม่ที่มีศักยภาพสูง และสนับสนุนพวกเขาในการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และทักษะทางสังคมที่องค์กรต้องการอย่างรวดเร็ว อันได้แก่ **การรู้จักตนเอง การควบคุมตนเอง การโน้มน้าวใจ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และการทำงานเป็นทีม"**

"สิ่งนี้จะทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าพวกเขามีความพร้อมในโลกของการทำงาน และจะสามารถสร้างความก้าวหน้าให้องค์กรได้ในไม่ช้า นอกจากนั้น จากข้อมูลยังพบว่ามากกว่าครึ่งของนักศึกษาจบใหม่ตัดสินใจลาออกจากงาน เพราะคิดว่าตนเองไม่เหมาะกับองค์กร"

ขณะที่ "ภัทรี พฤทธิธรรมกุล" ที่ปรึกษาบริษัท เฮย์กรุ๊ป กล่าวว่าการคัดเลือกนักศึกษาจบใหม่ที่ตรงตามความต้องการขององค์กรนั้นสำคัญอย่างมาก และเมื่อรับพวกเขาเข้ามาทำงานแล้ว ในช่วง 4 เดือนแรก องค์กรจำเป็นต้องพัฒนา และดึงศักยภาพในตัวพวกเขาออกมา เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นให้พวกเขาปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างรวดเร็ว

สามารถทำงานเป็นทีม และสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรได้ในอนาคต

"ปัจจุบันหลายองค์กรมีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อช่วยในการสรรหานักศึกษาจบใหม่ที่ใช่ เช่น การใช้เครื่องมือประเมินบุคลิกภาพที่มีความแม่นยำ
การทดสอบความถนัดออนไลน์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความสามารถของผู้ทำแบบทดสอบ
นอกจากนี้นักศึกษาจบใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กร
ยังสามารถสนุกไปกับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมที่จำเป็นในการทำงาน
ผ่านแบบฝึกหัดที่มีการปฏิสัมพันธ์บนแอพพลิเคชั่นมือถือ"

"การรู้จักนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
ไม่เพียงแต่จะช่วยให้องค์กรสามารถคัดเลือกและรักษานักศึกษาจบใหม่ไว้ได้เท่านั้น
แต่ยังมีแนวโน้มว่าพวกเขาจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุหรือเกินเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย"

ที่ล้วนต่างเป็นข้อมูลน่าสนใจอย่างยิ่ง

ที่มา ประชาชาติธุรกิจ วันที่ 22 กรกฎาคม 2558