

Upskill & Reskill: ทางรอดและอาวุธสำคัญของคนทำงานและองค์กรยุคดิจิทัล

ในโลกการทำงานปัจจุบันที่เทคโนโลยีและกระแส Digital Transformation (การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล) พัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด รูปแบบการทำงานจึงไม่มีคำว่าหยุดนิ่ง ทักษะความรู้เดิม ๆ ที่เราเคยมีและคิดว่าเพียงพอ อาจหมดความหมายลงได้อย่างรวดเร็ว ยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น วิกฤตการณ์โรคระบาด หรือการเข้ามาของหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่พร้อมจะเข้ามาทำงานแทนที่มนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน แนวคิดเรื่อง “Upskill” และ “Reskill” จึงไม่ใช่เพียงแค่ทางเลือกในการพัฒนาตัวเองแบบเดิม ๆ อีกต่อไป แต่มันคือ “ทางรอด” และ “อาวุธสำคัญ” ที่ทั้งคนทำงานและองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน

ทำความเข้าใจ: Upskill และ Reskill ต่างกันอย่างไร?

แม้ว่าทั้งสองคำนี้จะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเหมือนกัน แต่มีจุดประสงค์และทิศทางในการนำไปใช้ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

Upskill (การยกระดับทักษะเดิม): คือ การเพิ่มพูนหรือพัฒนาทักษะและความรู้ในสายงานเดิมที่มีอยู่แล้วให้เก่งขึ้น เชี่ยวชาญยิ่งขึ้น หรือเท่าทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น พนักงานบัญชีที่เรียนรู้การใช้โปรแกรมบัญชีระบบใหม่ หรือนักการตลาดที่อัปเดตความรู้เรื่องเทรนด์ AI, เทคนิค SEO และพีเอจอร์ใหม่ ๆ ของโซเชียลมีเดีย เพื่อเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพเดิม

Reskill (การสร้างทักษะใหม่): คือ การเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ทั้งหมดที่ต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ หรือเพื่อเปลี่ยนไปทำงานในสายอาชีพใหม่ที่ตลาดแรงงานกำลังต้องการ เช่น พนักงานในไลน์การผลิตที่หันมาเรียนรู้ทักษะด้าน Data Analysis (การวิเคราะห์ข้อมูล) เพื่อขยับไปทำงานในสายงานไอที หรือการที่องค์กรเทรนพนักงานที่มีชุดทักษะที่ไม่ตอบโจทย์แล้ว ให้เรียนรู้งานส่วนอื่นแทนการเลิกจ้าง ซึ่งช่วยลดอัตราการตกงานและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้

ทำไม Upskill และ Reskill ถึงเป็นสิ่งสำคัญที่ละเลยไม่ได้?

การเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล: ปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มนำหุ่นยนต์และ AI เข้ามาทำงานร่วมกับมนุษย์ ซึ่งมีการคาดการณ์ว่างานที่ใช้แรงงานคนหรือทักษะระดับพื้นฐานจำนวนมากอาจถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีในอนาคตอันใกล้ การเรียนรู้ทักษะเพื่อใช้งานและควบคุมระบบดิจิทัลเหล่านี้จึงเป็นข้อได้เปรียบที่สำคัญ

ความยืดหยุ่นในการรับมือกับความไม่แน่นอน: โลกธุรกิจเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กลยุทธ์และชุดทักษะเก่า ๆ อาจล้าสมัยได้ในพริบตา การ Reskill และ Upskill จะช่วยเพิ่ม “ความสามารถในการปรับตัว” ให้พนักงานและองค์กรพร้อมรับมือกับทุกวิกฤตที่อาจเกิดขึ้น

แก้ปัญหาคขาดแคลนทักษะแรงงาน: การที่องค์กรจะสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีทักษะตรงกับเทคโนโลยีใหม่ล่าสุดตลอดเวลานั้น ต้องใช้เวลาและทรัพยากรที่สูงมาก การหันมาพัฒนาคนในองค์กรเองผ่านการทำ Upskill และ Reskill จึงเป็นแนวทางที่ยั่งยืน มีประสิทธิภาพ และสร้างกำลังใจที่ดีให้แก่พนักงานในระยะยาว

ตารางเปรียบเทียบ Upskill & Reskill

หัวข้อ	Upskill	Reskill
เป้าหมาย	พัฒนาทักษะที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น	เรียนรู้ทักษะใหม่
เหมาะสำหรับ	ผู้ที่ต้องการก้าวหน้าในสายงานปัจจุบัน	ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนสายงานหรือปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงาน
ตัวอย่างทักษะ	การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง เช่น โปรแกรมเมอร์เรียนรู้ภาษาโปรแกรมใหม่	การเรียนรู้งานที่แตกต่างจากเดิม เช่น วิศวกรเรียนรู้ด้านการตลาด
วิธีการเรียนรู้	อบรม, เรียนคอร์สเฉพาะด้าน	คอร์สใหม่, การฝึกงาน, การทดลองงาน

6 ขั้นตอนในการเริ่มต้นวางแผน Upskill และ Reskill ให้ประสบความสำเร็จ

สำหรับคนทำงานหรือองค์กรที่ต้องการเริ่มต้นพัฒนาทักษะอย่างจริงจัง สามารถนำแนวทางปฏิบัติตามขั้นตอนเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ได้

1. ประเมินทักษะปัจจุบันและเป้าหมาย: วิเคราะห์ตนเองหรือพนักงานในสังกัดก่อนว่ามีความถนัดในด้านใด และมีจุดไหนที่ต้องปรับปรุง พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวให้ชัดเจน (เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง หรือต้องการย้ายสายงาน)

2. เลือกทักษะที่สำคัญและตรงความต้องการของตลาด: โฟกัสไปที่ทักษะที่มีแนวโน้มเติบโตสูงและเป็นที่ต้องการ เช่น Data Science, UI/UX Design, Coding, Digital Marketing, AI & Machine Learning หรือแม้กระทั่ง Soft Skills (ทักษะความสัมพันธ์) เช่น การสื่อสารและการบริหารทีม

3. วางแผนการเรียนรู้: กำหนดวิธีการและช่องทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเข้าคอร์สออนไลน์ การร่วมเวิร์กช็อป หรือการอ่านหนังสือ พร้อมจัดสรรเวลาอย่างสม่ำเสมอ

4. ลงมือเรียนและฝึกปฏิบัติจริง: การเรียนรู้อย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องนำความรู้นั้นมาทดลองทำโปรเจกต์จริงหรือนำมาปรับใช้กับงานประจำ เพื่อสร้างความชำนาญและเข้าใจข้อผิดพลาด

5. สร้างเครือข่ายและอัปเดตความรู้: เข้าร่วมกลุ่มสังคมสายอาชีพ (Community) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และคอยติดตามแนวโน้มใหม่ ๆ อยู่เสมอ

6. ประเมินความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง: ทำการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์เป็นระยะว่า ทักษะที่พัฒนาขึ้นมานั้นสามารถนำมาใช้งานได้จริงและตอบโจทย์เป้าหมายที่ตั้งไว้ในตอนแรกหรือไม่

บทสรุป

การขับเคลื่อนนโยบาย Upskill และ Reskill ไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ต้องการความร่วมมือร่วมใจกัน พนักงานต้องเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพของตนเอง ในขณะที่ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ก็ต้องร่วมวางแผน กำหนดทิศทาง และอาจนำระบบหรือโปรแกรม HR เข้ามาช่วยสนับสนุนในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมและวัดผลลัพธ์อย่างแม่นยำ เพื่อให้ทั้งบุคลากรและองค์กรสามารถเติบโต เคียงคู่ และแข่งขันได้อย่างมั่นคงในโลกอนาคต

แหล่งที่มา : <https://blog.wu.ac.th/archives/23295>