ManpowerGroup

การทำงานเพื่อเปลี่ยนโลก:

อนาคตที่ยั่งยืนเพื่อคนทำงาน

รายงานผลกระทบทางสังคมประจำปี พ.ศ. 2563

อ้าแขนรับโอกาสนี้เพื่อที่จะกลับสู่อนาคตไม่ใช่ย้อนอดีต

ปี พ.ศ. 2563 กลายเป็นประวัติศาสตร์หน้าใหม่ตั้งแต่ก่อนที่จะหมดปีด้วยซ้ำไป วิกฤติสุขภาพในตอนแรกกลับกลายเป็นวิกฤติเศรษฐกิจและสังคมภายในเวลาไม่นาน และรุนแรงพอที่จะส่งผลกระทบกับทั้งโลกไปตลอดกาลเพียงชั่วข้ามคืน ความสามารถของเราในการปรับเปลี่ยนให้ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งทางเทคโนโลยี องค์กรและส่วนบุคคล เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และพวกเราต่างก็รู้ดีว่าการใช้ชีวิต การเดินทางและการทำงานของเราจะเปลี่ยนไปเพื่อสิ่งที่ดีกว่าในระยะยาว

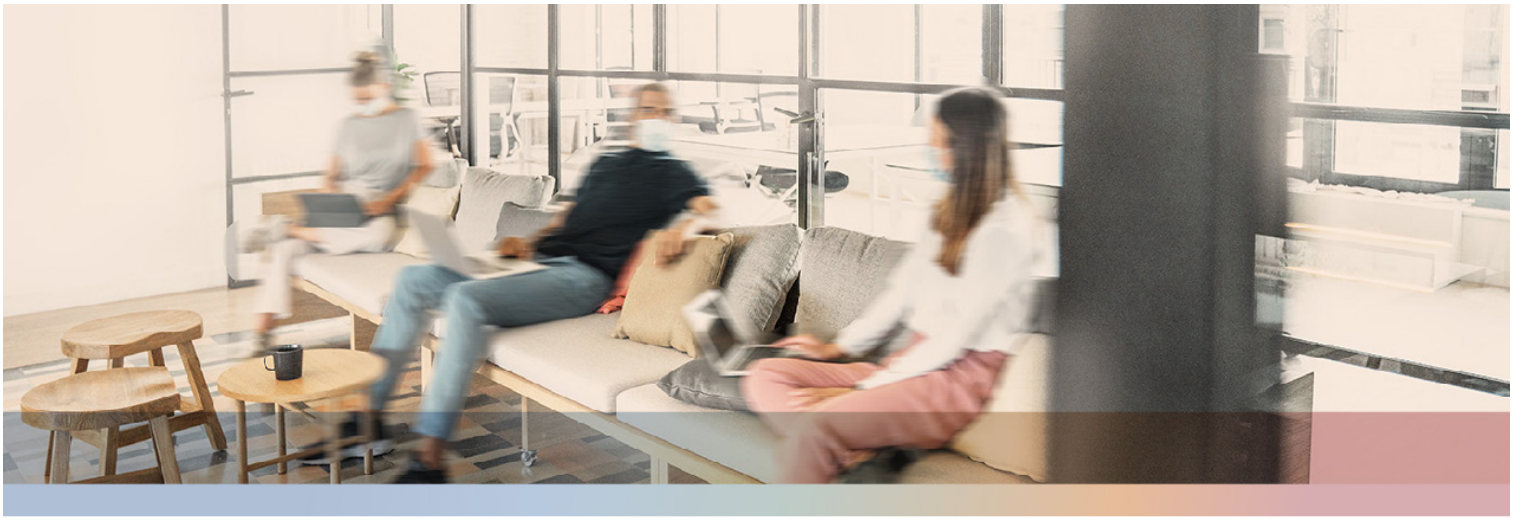
ในขณะเดียวกัน ความไม่สงบทางสังคมและความรุนแรงระหว่างเชื้อชาติทำให้เกิดประชานิยมและความเคลื่อนไหวเพื่อวัตถุประสงค์ทางการเมืองและสังคมที่ได้ขยายออกไปทั่วทุกมุมโลก โควิด-19 เปรียบเสมือนสิ่งที่ย้ำเตือนถึงความสำคัญและความเร่งด่วนในการจัดการกับความไม่เสมอภาคที่เกิดขึ้นในด้านต่างๆ เช่น รายได้และเชื้อชาติ เพศและอายุ การเมืองและความเชื่อ ภูมิศาสตร์และทักษะ ด้านที่เราในฐานะองค์กรกำลังขยายตัวออกไปและที่เรารู้สึกอย่างอย่างชัดเจนถึงการเป็นผู้นำและความรับผิดชอบต่อชุมชน เพราะเมื่อสังคมของเรามีปัญหาสำหรับพวกเราบางคน ในที่สุดก็จะเป็นปัญหาสำหรับพวกเราทุกคน และถ้าเรามีอำนาจอิทธิพล เครื่องมือและโอกาสที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เราต้องร่วมกันยืนหยัดและเราต้องลงมือด้วยกัน

ที่แมนพาวเวอร์กรุ๊ป เรามุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งของทางออก เราจะไม่หยุดทำงานเพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ดีกว่าและเท่าเทียมกว่า ที่ทุกคนรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้อนรับ มีคนรับฟังและสามารถปลดปล่อยศักยภาพของตนเองได้ เราจะไม่เปลี่ยนจุดมุ่งหมายของเราที่ว่าการจ้างงานมีความหมายและยั่งยืนมีอำนาจในการเปลี่ยนโลก เราจะปฏิบัติตามความรับผิดชอบและคำมั่นสัญญาของเราที่ว่าจะเข้าถึง ประเมิน ฝึกฝนและพัฒนาทักษะของคนในทุกวงการอย่างจริงจังเสมอ เพราะเรารู้ดีว่างาน การศึกษา ทักษะและความปรารถนาเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งของความสามัคคีในชุมชน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม

มาอ้าแขนรับโอกาสครั้งนี้เพื่อสร้างอนาคตที่สดใสกว่าและดีกว่าสำหรับการทำงานและเพื่อคนทำงาน อนาคตที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น มีความหลากหลายมากกว่าที่เคยและให้ความสำคัญกับความผาสุกมากกว่าที่เราจะจินตนาการได้

โจนาส ไพรชิง
ประธานและซีอีโอ

1 ธันวาคม พ.ศ. 2563



การสร้างผลกระทบเพื่อโลกแห่งการทำงานที่ยั่งยืน

ที่แมนพาวเวอร์กรุ๊ป แต่ละปีเราได้ช่วยผู้คนนับล้านๆ คนและลูกค้าหลายแสนรายให้ประสบความสำเร็จในโลกแห่งการทำงานและได้ประโยชน์จากนวัตกรรมการจัดหางานของเรา ในปีที่ไม่ธรรมดานี้ก็ไม่ต่างกัน เรายังคงเดินหน้าหางานให้คนจำนวนมาก รวมทั้งคนที่ตกงานซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการโอกาสใหม่มากที่สุด การหาคนที่มีทักษะตามที่ลูกค้าของเราต้องการเพื่อให้ทุกอย่างยังดำเนินต่อไปตามปกติ ช่วยให้แรงงานพัฒนาทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการเพื่อให้พวกเขามีโอกาสได้รับการว่าจ้างทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และทำให้ที่ทำงานมีความเสมอภาคและมีส่วนร่วมยิ่งขึ้น แม้ในขณะที่ที่ทำงานเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงไปต่อหน้าเรา รวมทั้งที่ทำงานของเราเอง

สิ่งที่เราเคยคาดการณ์ไว้ก่อนหน้านี้เริ่มปรากฏให้เห็นด้วยอัตราความเร็วอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรหมายความว่า การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูงมีความรุนแรงยิ่งขึ้นและบวกกับความตึงเครียดทางสังคมกำลังปรากฏให้เห็นในรูปของการแยกออกเป็นสองขั้วอย่างชัดเจนมากขึ้นเรื่อยๆ ระหว่างแรงงานที่มีทักษะกับแรงงานที่ไม่มีทักษะ การเพิ่มขึ้นของการตัดสินใจของปัจเจกบุคคลก็ดำเนินไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ซึ่งเราพบเห็นแนวโน้มดังกล่าวจากงานวิจัยเรื่อง *คนทำงานต้องการอะไร* ของเราทั้งก่อนและหลังยุคโควิด และผู้คนต้องการความยืดหยุ่น ทางเลือกและการผสมผสานอย่างลงตัวระหว่างการทำงานทางไกลกับในสำนักงานมากกว่าที่เคยเป็นมา องค์กรต่างๆ เริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้น เตรียมพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับความจริงใหม่ๆ ด้วยห่วงโซ่อุปทานที่ยืดหยุ่นขึ้น มีความคล่องตัวมากขึ้น และมุ่งเน้นที่การวางแผนแรงงานและการรวบรวมผู้ขายไว้ด้วยกันเพื่อจัดการกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยง การปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) แข็งแกร่งขึ้นอย่างไม่น่าเชื่อ และตอนนี้ธุรกิจทุกประเภทต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับผู้บริโภคและให้ความสำคัญกับการผสมผสานอย่างลงตัวระหว่างผู้คน เทคโนโลยีและบุคลากรที่มีความสามารถ จุดมุ่งหมายของเราที่ว่าการจ้างงานอย่างยั่งยืนและมีความหมายมีอำนาจที่จะเปลี่ยนโลกไม่เคยเป็นจริงมากเท่านี้ ในขณะที่เราทำให้โลกแห่งการทำงานยังดำเนินต่อไปได้ด้วยการช่วยเหลือผู้คนและบริษัทต่างๆ ให้สามารถตอบสนองความต้องการและปรับตัว พัฒนาสิ่งใหม่ๆ และเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (Reskill)

ความไม่เสมอภาคที่ปรากฏออกมา – ฝ่าพายุลูกเดียวกัน แต่อยู่บนเรือคนละลำ

ผลกระทบของโรคระบาด อัตราการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้น การแบ่งขั้ว ความไม่สงบและการเหยียดเชื้อชาติเป็นปัญหาสำหรับคนบางกลุ่มมากกว่ากลุ่มอื่นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนผิวดำ ผิวน้ำตาลและผู้หญิง ผลกระทบที่ไม่ได้สัดส่วนนี้ทำให้มองเห็นถึงความไม่เสมอภาคด้านโอกาสและความไม่ยุติธรรมที่ดำเนินมายาวนานเกินไป

เมื่อเราสอบถามผู้คนมากกว่า 8,000 คนใน 8 ประเทศเกี่ยวกับอนาคตของคนทำงานหลังยุคโควิด เราพบว่าคำตอบที่เหมือนกันเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาต้องการในอนาคตก็คือการที่ยังมีงานทำ มีสุขภาพแข็งแรง ได้พัฒนาทักษะและไม่กลับไปทำงานด้วยวิธีเดิมๆ ความเหมือนหยุดลงตรงนี้ คนที่มีทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน เลือกที่จะทำงานทางไกล หลีกเลี่ยงการเดินทางและอยู่บ้านอย่างปลอดภัยได้ ส่วนคนที่มีทักษะที่ตลาดไม่ต้องการหรือมีทักษะไม่สูงมากก็จำเป็นต้องทำงานในที่ทำงานต้องเดินทาง ต้องใช้รถสาธารณะ และโดยทั่วไปแล้วก็มักจะมีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อมากกว่า การฟื้นตัวในรูปแบบตัว “K” เป็นไปอย่างชัดเจนและกว้าง

การตรวจสอบระบบการบริหารองค์กรที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเข้มข้น – ถ้าไม่ทำตอนนี้ แล้วจะเริ่มเมื่อไหร่

แม้กระทั่งก่อนเกิดการระบาดของโควิด-19 ความโปร่งใสก็เป็นที่ต้องการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อยู่แล้ว องค์กรต่างๆ อยู่ภายใต้แรงกดดันที่จะต้องทำตามสัญญาในการสร้างความยั่งยืนของตน นับเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญจากหนังสือ *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits* (ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจคือการเพิ่มผลกำไรของตน) ที่มิลตัน ฟรีดแมน เขียนไว้เมื่อ 50 ปีที่แล้ว อย่างไรก็ตามปัจจุบันนายจ้างทุกหนแห่งต่างต้องเผชิญกับความคาดหวังที่สูงขึ้นว่าจะต้องมีความโปร่งใส ทำให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ส่งเสริมสวัสดิภาพของแรงงานและความเป็นธรรมทางสังคมในชุมชนที่ตนดำเนินกิจการ

ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (ซีอีโอ) 181 ท่านของ U.S. Business Roundtable ซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรของสหรัฐฯ ได้ยกเลิกนโยบายก่อนหน้านี้และประกาศว่าบริษัทต่างๆ ไม่ควรรับใช้ "เฉพาะผู้ถือหุ้นเท่านั้นแต่ยังต้องส่งมอบคุณค่าให้ลูกค้า ลงทุนในลูกจ้าง ปฏิบัติกับซัพพลายเออร์ด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนชุมชนที่ตนประกอบกิจการด้วย" และ "Stakeholder Capitalism" (ระบบการบริหารองค์กรที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง) ยังเป็นหัวข้อในการประชุมของบรรดาผู้นำโลกที่จัดขึ้นเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ณ เมืองดาวอส ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ในการประชุมประจำปีครั้งที่ 50 ของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum)

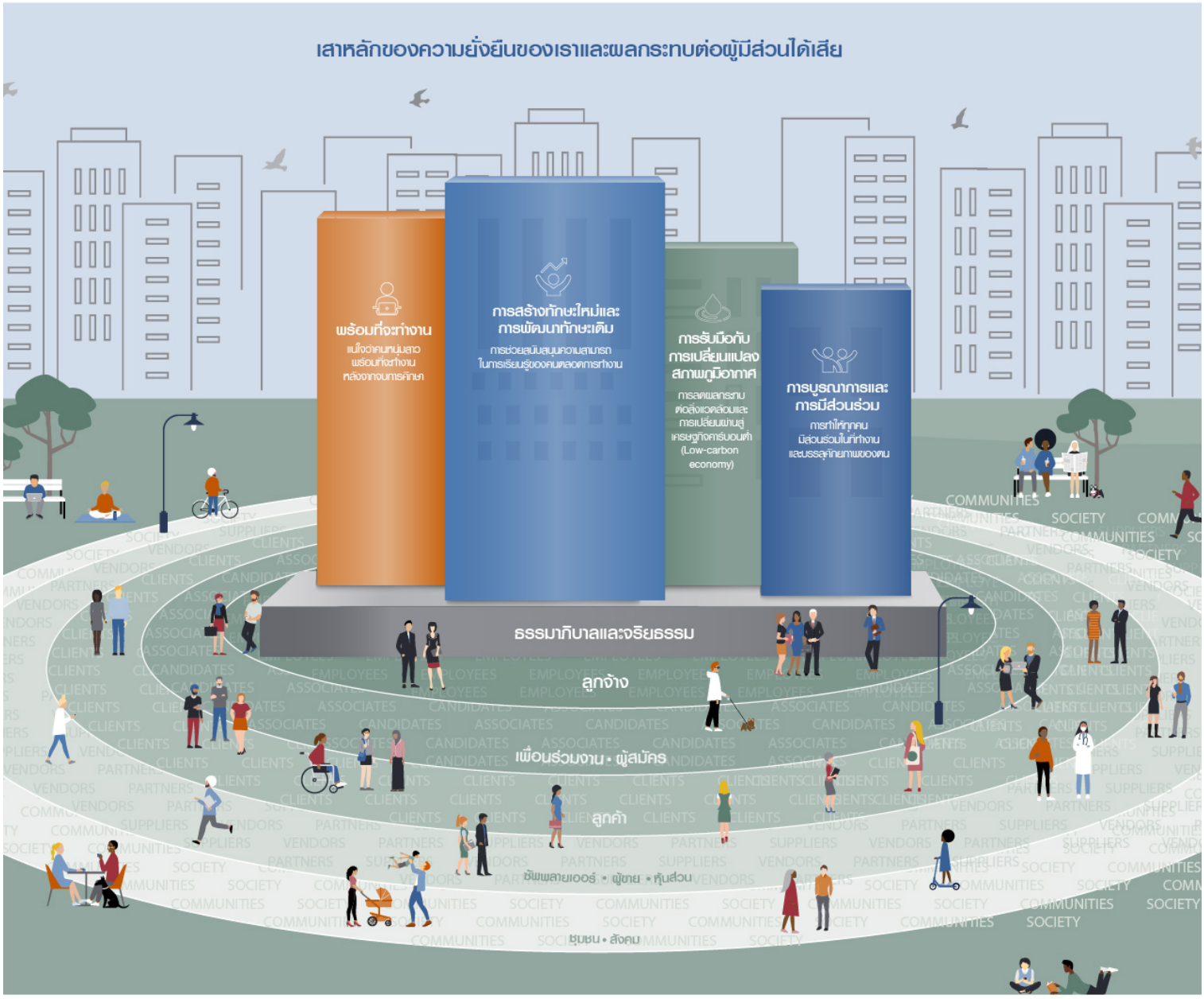
ตอนนี้ตัว S ใน ESG ที่ย่อมาจาก Environmental (สิ่งแวดล้อม) Social (สังคม) และ Governance (ธรรมาภิบาล) เป็นหนึ่งในประเด็นที่มีแรงกดดันมากที่สุดสำหรับธุรกิจ บริษัทต่างๆ ต้องลุกขึ้นมาและทำงานเพื่อผู้มีส่วนได้เสียที่มีขอบเขตกว้างกว่าเดิม เมื่อเสียงเรียกร้องให้ดำเนินการดังกล่าวกลายเป็นเรื่องเร่งด่วนที่สุด การไม่ทำอะไรเลยไม่ใช่ทางเลือกที่สามารถทำได้อีกต่อไป ความน่าเชื่อถือของการเอาแต่พูดถึงจุดมุ่งหมายเพียงอย่างเดียวจะอยู่ได้แค่ชั่วคราวเท่านั้น เราต้องเดินหน้าเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกให้แก่ชุมชนและสังคมส่วนรวมของเรา **ตอนนี้ถึงเวลาแล้วที่เราต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก สร้างงานที่ยั่งยืน รักษาและเพิ่มค่าแรง ระบุและพัฒนาทักษะทั้งสำหรับวันนี้และพรุ่งนี้ งานจะเป็นอย่างไรในอนาคตก็ขึ้นอยู่กับปัจจุบัน**

[1] Business on a Mission: How to Build a Sustainable Brand, Andy Last

จุดมุ่งหมายของเรา ผู้มีส่วนได้เสียของเรา และการมีส่วนร่วมของเรา

ก่อตั้งมานานกว่า 70 ปี เพื่อช่วยให้คนหางานที่มีความหมายสำหรับพวกเขา วันนี้แมนพาวเวอร์กรุ๊ปขับเคลื่อนด้วยหลักการที่ว่า “ทำให้ดีด้วยการทำสิ่งดีๆ” เช่นเดียวกับในสมัยของเอลเมอร์ วินเทอร์ ผู้ก่อตั้งแมนพาวเวอร์กรุ๊ป เรายังคงมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามจุดมุ่งหมายของเราและที่จะส่งมอบคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเราทุกคน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง ผู้ร่วมงาน ผู้สมัคร ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ผู้ขาย หุ้นส่วน ชุมชนและสังคมโดยรวม

จุดมุ่งหมายของเราไม่เคยตรงประเด็นเท่ากับที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2563 นี้ เราเชื่อมั่นว่างานที่มีความหมายและความยั่งยืนมีอำนาจที่จะเปลี่ยนโลก และในฐานะส่วนหนึ่งของพันธสัญญาของเรา เรายึดมั่นอย่างแรงกล้าในความรับผิดชอบของเราที่จะทำทุกอย่างที่สามารถทำได้เพื่อสนับสนุนผู้มีส่วนได้เสียของเราให้ฟื้นขึ้นมาจากวิกฤติที่เกิดขึ้นนี้อย่างแข็งแกร่งยิ่งขึ้น มีทักษะมากขึ้น สามารถแข่งขันได้มากขึ้นและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นกว่าที่เคย



การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียของเรา

รายงานผลกระทบทางสังคมของเรา (พัฒนามาจากรายงานความยั่งยืน ที่เราออกมาอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554) สะท้อนขอบเขตการสนับสนุนของเราเพื่อสร้างอนาคตที่สดใสกว่าสำหรับทุกคน ท่านสามารถอ่านข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพยายามของเราได้ในรายงาน ESG ประจำปี พ.ศ. 2563 ซึ่งครอบคลุมหัวข้อ ทุนมนุษย์ ความหลากหลายและการมีส่วนร่วม สุขภาพและความปลอดภัย สิทธิมนุษยชนและการจ้างงานอย่างเป็นธรรม จริยธรรมการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การสรรหาบุคลากรและห่วงโซ่อุปทาน และสิ่งแวดล้อม

จุดมุ่งหมายของเราเป็นเครื่องนำทางของเราในทุกสิ่งที่เราทำและเรานำด้วยการทำเป็นตัวอย่าง ในวิสัยทัศน์และค่านิยมของเรา จรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจของเราพัฒนามาจากข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ

การสร้างผลกระทบ เพื่อโลกแห่งการทำงานที่ยั่งยืน

1| ลูกจ้างของเรา

ความยั่งยืน เริ่มต้นที่บ้าน

ผลกระทบทางสังคมของเราขึ้นอยู่กับความลึกซึ้งที่เราสัมผัสกับชีวิตของผู้คน และเราไม่ได้สัมผัสกับชีวิตใดตรงๆ มากไปกว่าทีมพนักงานที่มีความสามารถของเราทั้ง 28,000 คนในมากกว่า 75 ประเทศ แนวทาง PeopleFirst หรือการยึดเอาคนเป็นหลักของเรามีความชัดเจนตลอดระยะเวลาการระบาดของโควิด-19 โดยเราให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสวัสดิภาพของพนักงานของเราตั้งแต่วันแรก เราเป็นนายจ้างชุดแรกๆ ที่ปิดสำนักงานใหญ่ของเราในเมืองมิลวอกีเมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 เราให้พนักงานของเรามากกว่า 80% ทั่วโลกทำงานที่บ้านภายในเวลาเพียง 10 วัน ด้วยเครื่องมือ เทคโนโลยี แนวทางการปฏิบัติและการฝึกอบรม เราต้องทำให้แน่ใจว่าคนของเราสามารถอยู่อย่างปลอดภัย มีสุขภาพแข็งแรงและมีประสิทธิภาพในขณะที่รับผิดชอบงานของตนจากที่บ้าน

ในปี พ.ศ. 2563 เรากลายเป็นองค์กรที่สามารถตอบสนองได้มากขึ้น ใช้ระบบดิจิทัลและออนไลน์มากขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีความเชื่อมโยงมากขึ้นและให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของพนักงานมากกว่าที่เราสามารถจะจินตนาการได้ ตลอดระยะเวลาดังกล่าวพนักงานของเราเป็นหัวใจหลักของการสร้างอนาคตใหม่สำหรับงานและคนทำงาน ทั้งนี้ความยืดหยุ่น การทำงานหนัก ความสร้างสรรค์และความพยายามอย่างต่อเนื่องของพวกเขาที่จะสร้างความแตกต่างในชุมชนที่พวกเขาอาศัยและทำงานเป็นสิ่งที่น่าทึ่งอย่างยิ่ง

สวัสดิภาพและความยืดหยุ่น

การปกป้องพนักงานของเราในขณะที่พวกเขาทำงานเพื่อรับใช้ลูกค้าและผู้ร่วมงานของเรา

การที่เราดำเนินกิจการทั่วโลกทำให้เราสามารถใช้ประโยชน์จากบทเรียนที่ได้จากธุรกิจของเราในเอเชียแปซิฟิกและตะวันออกกลาง ในขณะที่โควิด-19 ระลอกแรกเคลื่อนตัวจากเอเชียเข้าสู่ยุโรป แล้วต่อด้วยอเมริกาเหนือและลาตินอเมริกา เมื่อองค์การอนามัยโลกประกาศให้การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัสเป็นการระบาดใหญ่ระดับโลกในเดือนมีนาคม เราก็ได้เรียกระดมทีมรับมือเหตุฉุกเฉินทางธุรกิจระดับโลก รวมทั้งทีมระดับภูมิภาคและประเทศทันที เพื่อจัดทำ แบ่งปันและปฏิบัติตามแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจที่เข้มข้นเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามระดับความร้ายแรงของแต่ละพื้นที่

การเสนอเสถียรภาพและความยืดหยุ่นให้พนักงาน

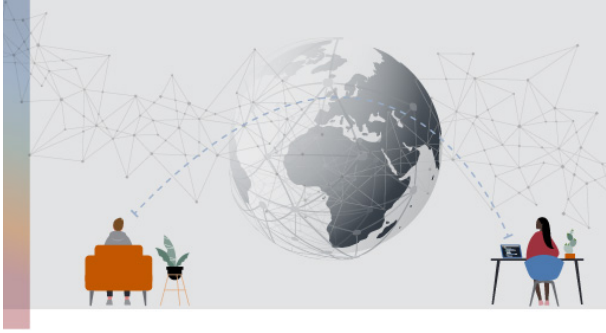
เช่นเดียวกับพนักงาน 8,000 คนที่เราทำการสำรวจสำหรับรายงานเรื่อง "สิ่งที่คนทำงานต้องการ" ของเรา คนของเราเองก็ต้องการความปลอดภัยและความยืดหยุ่น นั่นคือเหตุผลว่าทำไมเราจึงเสนอทางเลือกในการทำงานแบบพาร์ทไทม์หรือการลดชั่วโมงทำงานเพื่อรักษาพนักงานในตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากโควิด-19 และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้พนักงานสามารถหาสมดุลระหว่างการทำงานกับความรับผิดชอบอื่นๆ ที่เป็นผลมาจากโควิด-19 รูปแบบการทำงานเฉพาะตัวที่เรียกว่า Work My Way ที่ออกแบบในสหรัฐฯ ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตารางการทำงานให้เหมาะสมโดยมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นเวลาเริ่มและเลิกงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง นอกจากนี้เรายังรักษาพนักงานไว้ด้วยการอนุญาตให้พวกเขาลาพัก และใช้สิทธิประโยชน์จากโครงการรักษาพนักงานและการว่างงานของรัฐบาล และในบางประเทศ เรายังจ่ายค่าจ้างสำหรับการรักษาพนักงานในอัตราสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ตัวอย่างเช่น พนักงานที่ลาพักงานในสหราชอาณาจักรได้รับเงินเดือนถึง 90%

ทำงานออนไลน์ที่บ้านอย่างปลอดภัย

การลงทุนในเทคโนโลยีของเราก่อนที่จะเกิดวิกฤติช่วยให้เรามีเครื่องมือ เทคโนโลยี ระบบการทำงานและการรักษาความปลอดภัยสำหรับการทำงานทางไกลด้วยจำนวนพนักงานมากกว่า 20,000 คนที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ และ/หรือ ทำงานจากสถานที่ใหม่เราได้สร้างโปรแกรมเพิ่มทักษะการใช้ไซเบอร์อย่างปลอดภัยที่บ้าน (Cyber Safe at Home) เพื่อเพิ่มการเฝ้าระวังทางไซเบอร์ของพนักงาน โปรแกรมดังกล่าวจะให้แนวทางปฏิบัติเพื่อการใช้เครื่องมือทั้งของเราและองค์กรอื่นๆ อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งวิธีป้องกันอันตรายจากการถูกล้วงข้อมูล เคล็ดลับการรักษาความปลอดภัยที่เฉพาะเจาะจงสำหรับโควิด-19 และลักษณะนิสัยที่ดีเพื่อความปลอดภัยทางออนไลน์สำหรับการทำงานและที่บ้าน และในขณะที่โรคระบาดแพร่กระจายไปยังหลายพื้นที่และมีการนำข้อจำกัดต่างๆ กลับมาใช้อีกครั้ง คนของเราจึงสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ และทำงานจากที่ไหนก็ได้

การส่งเสริมความร่วมมือและความผาสุก

ความรู้สึกโดดเดี่ยว ความเครียดและความวิตกกังวลเป็นผลที่ตามมาจากโควิด-19 และในท่ามกลางเดียวกันสิ่งเหล่านี้ก็ทำให้เราตระหนักถึงคุณค่าของการมีสุขภาพที่ดี ความผาสุก ครอบครัวและชุมชน ในขณะที่คนของเราเริ่มคุ้นเคยกับการทำงานทางไกล เราก็ออกโปรแกรมเพื่อความผาสุกต่างๆ รวมถึงการเปิดตัวแพลตฟอร์มวันไลฟ์เวลล์บีอิ้ง (OneLife Wellbeing Platform) ของเราซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาที่คัดสรรมาด้วยความระมัดระวังเพื่อให้ทีมผู้คนและวัฒนธรรม (People & Culture) ของเราสามารถดัดแปลงให้สอดคล้องกับแต่ละประเทศ การส่งเสริมโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน (Employee Assistance Program) พร้อมด้วยแอปพลิเคชั่นใหม่ๆ เพื่อความผาสุกโดยเฉพาะ เช่น *LiveWell* และ *Sanvello* ช่วยให้พนักงานสามารถใช้เครื่องมือใหม่ๆ การนำบัดทางความคิดและพฤติกรรม (CBT) และเทคนิคการเจริญสติเมื่อไรและที่ไหนก็ได้เพียงแค่ปลายนิ้วสัมผัส ทำให้พนักงานของเรามีกลยุทธ์ที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีประสิทธิภาพในการบรรเทาความกังวลด้านสุขภาพจิต



ทีมส์บัดดี้ (TeamsBuddy) – อินอิททูเก็ตเตอร์ (InItTogether)

เราพบหนทางในการสร้างสังคมสมานฉันท์ในขณะที่ต้องรักษาระยะห่างทางกายภาพและทำงานทางไกลด้วยการพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนความร่วมมือและการสร้างคุณค่าแก่คนของเรา เราได้ใช้อัลกอริทึมที่สร้างขึ้นใน Power App เพื่อพัฒนาระบบสนับสนุนการจับคู่ทีมส์บัดดี้ (TeamsBuddy) ออนไลน์ ซึ่งช่วยให้พนักงานของเราสามารถติดต่อกับพนักงานคนอื่นๆ ทั่วโลกตามความสนใจหรือความท้าทายที่มีเหมือนกัน ทั้งนี้โดยการขับเคลื่อนผ่านกลุ่มทรัพยากรทางธุรกิจ (Business Resource Group) ของเรา ผู้คนมากกว่า 500 คนได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมต่อกันผ่าน Teams and Yammer ของเรา ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในการรณรงค์ อินอิททูเก็ตเตอร์ (InItTogether) ของเรา

ความเป็นผู้นำ

การแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นและมีความเห็นอกเห็นใจ

เราได้จัดให้มีการฝึกอบรม ผู้จัดการเสมือนจริง (Virtual Manager) เพื่อสนับสนุนผู้จัดการของเราให้สามารถเป็นผู้นำทีมทางไกลที่ตั้งขึ้นใหม่ และสร้างคุณค่าที่เพิ่มขึ้นแก่ลูกค้าและผู้สมัครของเรา ผู้นำระดับโลกสามารถเข้าถึงการสนับสนุนการบริหารจัดการจากผู้เชี่ยวชาญผ่านทาง RightCoach ของเราซึ่งจัดให้มีการโค้ชงานตามสถานการณ์ที่ช่วยให้บุคคลสามารถเลือกความเชี่ยวชาญที่ตนต้องการจริงๆ สำหรับความท้าทายหรือปัญหาที่พบในขณะนั้น และผู้นำของเราก็มีความเป็นผู้นำมาตั้งแต่ระดับสูงสุด รวมทั้งคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่บริหารและผู้นำอาวุโสระดับโลกอื่นๆ ซึ่งอาสาลดค่าตอบแทนของตนเองโดยสมัครใจตั้งแต่ช่วงต้นของโรคระบาด

กองทุนฉุกเฉินของมูลนิธิแมนพาวเวอร์กรุ๊ป

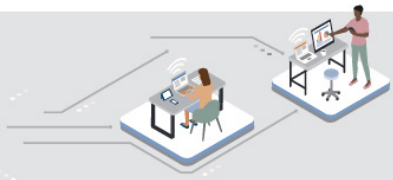
กองทุนแมนพาวเวอร์กรุ๊ปแห่งสหรัฐอเมริกาของเราให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่ยากลำบากที่สุดในชุมชนของเรา โดยแต่ละปีจะเข้าร่วมกิจกรรมการกุศลกับ United Way และองค์กรการกุศลระดับท้องถิ่นและระดับชาติอื่นๆ อีกมากมาย ในช่วงที่โควิด-19 เริ่มระบาด เราต้องการที่จะแน่ใจว่าคนของเรา ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ผู้ร่วมงานและที่ปรึกษาที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากไวรัส จะได้รับการสนับสนุนอย่างทันท่วงทีเช่นกัน มูลนิธิได้อนุมัติเงินสนับสนุนเร่งด่วนเพิ่มเติมจำนวน 500,000 ดอลลาร์สหรัฐ และให้เงินช่วยเหลือมากกว่า 1,500 รายการ เพื่อสนับสนุนพนักงานที่กำลังทำงานอยู่และพนักงานที่ลาพัก โดยที่ 95% ของเงินกองทุนไปที่ผู้ร่วมงานและที่ปรึกษาของเราที่ประสบปัญหาทางการเงินเนื่องจากโควิด-19 โดยตรง และในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนชุมชนของเราด้วยเช่นกัน

"โครงการกองทุนฉุกเฉินหรือ Emergency Fund ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดในสหรัฐฯ เรามอบความหวังให้พนักงาน ผู้ร่วมงานและที่ปรึกษาของเรา เมื่อพวกเขารู้สึกว่าความหวังเลือนราง ดิฉันจะจดจำอีเมลทุกฉบับและโทรศัพท์ทุกสายที่เขียนและโทรมาเพื่อแสดงความขอบคุณจากครอบครัวที่รู้สึกว่าพวกเขาตกต่ำถึงที่สุด"

นาเฟสซา เบอร์ดีน
ผู้นำการลงทุนในชุมชนและความยั่งยืนประจำภูมิภาคอเมริกาเหนือ แมนพาวเวอร์กรุ๊ป

ประสบการณ์สำหรับผู้นำใหม่ – ผู้นำรุ่นต่อไป

โปรแกรมพัฒนาความเป็นผู้นำแบบเข้มข้นระยะเวลาสองปีของเราได้รับการออกแบบมาเพื่อพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง เชื่อมโยงการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสอนงานจากผู้บริหารของเราด้วยหลักสูตรเฉพาะจากโรงเรียนธุรกิจฮาวาร์ด (Harvard Business School) การประเมินทางจิตวิทยา การมอบหมายงานที่ท้าทายและการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ละกลุ่มจะมีความหลากหลายทางภูมิศาสตร์และมีความสมดุลระหว่างเพศชายและหญิง ซึ่งเกือบ 50% เป็นผู้หญิง และเราติดตามอัตราการเลื่อนตำแหน่งและการเคลื่อนย้ายเพื่อวัดประสิทธิภาพของโปรแกรม เมื่อเกิดโรคระบาดและในขณะที่เราเร่งรัดแผนการเติบโตของเราเพื่อเปลี่ยนผ่านและแข็งแกร่งยิ่งขึ้น เราจะทำให้แน่ใจว่าผู้นำรุ่นต่อไปทั้ง 90 คนของเราเข้าใจกลยุทธ์ของเราและพัฒนาชุดความคิดสากลที่ทำให้พวกเขาสามารถเข้าถึงผู้นำอย่างสม่ำเสมอผ่านระบบพี่เลี้ยงกลับด้าน (Reverse Mentoring) ของเราที่อยู่ในรูปเครื่องมือโค้ชผู้บริหาร (CEO Sounding Board)



แต่ละกลุ่มจะมีความหลากหลายทางภูมิศาสตร์และมีความสมดุลระหว่างเพศชายและหญิง

ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม

เราสนับสนุนความหลากหลาย ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติ

เรามีความเชื่อมั่นอย่างหนักแน่นว่าองค์กรของเราและผู้นำของเราควรสะท้อนความหลากหลายมากกว่า 75 ประเทศที่เราประกอบกิจการ นั่นคือจรรยาบรรณและเป้าหมายทางธุรกิจของเรา ปี พ.ศ. 2563 เป็นจุดเปลี่ยนที่ทำให้เราได้มองเข้าไปภายในตนเองและปรับเปลี่ยนพันธสัญญาของเรา รวมทั้งมีจุดยืนที่เข้มแข็งและประกาศอย่างชัดเจนว่า เราเป็นองค์กรที่ต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติ เพื่อตอบสนองต่อความไม่สงบทางเชื้อชาติ เราได้หารือกับเพื่อนร่วมงานผิวดำและน้ำตาลของเราอย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการสนทนาอย่างเปิดเผยและปลอดภัย และฟังมุมมองของพวกเขาว่าเราจะสร้างความแตกต่างได้อย่างไรทั้งในฐานะบริษัทและปัจเจกบุคคล และซีอีโอของเราพูดคุยโดยตรงกับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เพื่ออธิบายจุดยืนของเราอย่างชัดเจน

การมุ่งเน้นที่ความหลากหลาย

ในระดับโลก เราให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อสนับสนุนความหลากหลายและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกด้านของเรา นอกจากนี้ประเทศที่เราดำเนินงานให้ความสำคัญกับมิติความหลากหลายรองและเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานของประเทศนั้นๆ มิติรองเหล่านี้ประกอบด้วยบุคคลที่เป็นคนชาติพันธุ์หรือชนกลุ่มน้อย คนพิการ ผู้ลี้ภัยและผู้อพยพ คนต่างวัย และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจ ความคืบหน้าของเป้าหมายด้านความหลากหลายทั้งหมดของเราจะถูกรายงานต่อเจ้าหน้าที่ความหลากหลายระดับโลก (Global Diversity Officer) และคณะกรรมการอย่างน้อยปีละครั้ง

ในสหรัฐฯ เรากำลังปรับเป้าหมายใหม่เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของคนผิวสีในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหาร การขาย และการส่งมอบ และในเมืองมิลวอกีซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ของเรา เราตั้งเป้าว่าจะมีคนผิวสี 15% และ 25% ในจำนวนพนักงานและผู้บริหารทั้งหมดตามลำดับภายในปี พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในพันธสัญญาของเราที่จะทำให้มิลวอกีเป็นภูมิภาคที่คนเก่งเลือก

การพูดคุยอย่างกล้าหาญ

กลุ่มทรัพยากรแรงงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อความเป็นเลิศ (Multicultural Employee Resource Group for Excellence) ของเราที่ได้รับการสนับสนุนจากเบ็คกี้ ฟรานกีวิคซ์ ประธานภูมิภาคอเมริกาเหนือ, คริส โรว์แลนด์ เจ้าหน้าที่ความหลากหลายสากล และผู้บริหารคนอื่นๆ ของบริษัท เป็นเจ้าภาพการพูดคุยอย่างกล้าหาญ (Courageous Conversations) ของเรา โดยเริ่มจากชุมชนของเราในมินนิอาโปลิสและมิลวอกี และขยายไปทั่วสหรัฐฯ มีคนเข้าร่วมการสนทนาอย่างจริงจังเป็นครั้งแรกเกี่ยวกับการต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติ การเป็นพันธมิตร สภาวะที่คนผิวขาวไม่ยินดีที่จะพูดถึงประเด็นการเหยียดผิว สิทธิพิเศษและการเลือกปฏิบัติกับอคติ แผนความหลากหลาย ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมของเราสำหรับอเมริกาเหนือกำลังถูกพัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของ ขับเคลื่อนการปฏิบัติและพันธสัญญา ร่วมกับลูกค้าและหุ้นส่วนเพื่อรับมือกับการเหยียดเชื้อชาติที่เป็นระบบ การสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และแน่ใจว่าเรากำลังช่วยให้ทุกคน ครอบครัวและชุมชนให้มีการเติบโต

ในอเมริกาเหนือ เราได้ยืนยันพันธสัญญาของเราที่มีต่อ

- *ความหลากหลายในทุกระดับขององค์กรที่สะท้อนชุมชนต่างๆ ที่เราดำเนินกิจการ และลูกค้าที่เรารับใช้*
- *การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการเป็นเจ้าของ ซึ่งทุกคนมีโอกาสที่จะบรรลุศักยภาพสูงสุดของตน*
- *การช่วยสร้างชุมชนที่ยั่งยืนโดยการให้โอกาสแก่คนเก่งที่มีความหลากหลาย และการสนับสนุนความพยายาม DEI ของฝ่ายอื่นๆ รวมทั้งธุรกิจที่ครอบครองโดยกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย*

พันธสัญญาต่อความเท่าเทียมทางเพศและการมีส่วนร่วมโดยรู้ตัว

ผู้หญิงมีสัดส่วนคิดเป็น 39% ของประชากรแรงงานทั่วโลก และส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่กลับอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าไม่ถึงหนึ่งในสาม อีกทั้งยังได้รับผลกระทบจากโควิด-19 อย่างไม่ได้สัดส่วน เรามีความมุ่งมั่นต่อความเท่าเทียมทางเพศในฐานะเรื่องจำเป็นเร่งด่วนสูงสุดด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วมในตลาดทั้งหมดของเรา และเราจะยังคงติดตามสัดส่วนของผู้หญิงในทุกระดับขององค์กรทุกไตรมาส เราให้ความสำคัญสูงสุดกับความเท่าเทียมในการวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรที่มีความสามารถและการสืบทอดตำแหน่งประจำปี และตั้งใจที่จะทำให้ผู้หญิงเข้าสู่กระบวนการสืบทอดตำแหน่งให้เร็วยิ่งขึ้นในตลาดหลักทั้งหมดของเรา โดยจะมีการตรวจสอบเป็นประจำทุกปีเพื่อให้มั่นใจว่าอยู่ในแนวทางที่กำหนดไว้

พันธสัญญานี้เริ่มมาจากข้างบน ปัจจุบันกรรมการ 45% ในคณะกรรมการของบริษัทเราเป็นผู้หญิง ซึ่งนับเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดในอุตสาหกรรมของเรา องค์กรของเรามีผู้หญิงมากถึงเกือบ 65% และดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 59% และตำแหน่งหัวหน้าอาวุโส 37% ทั่วโลก เรามีความมุ่งมั่นที่จะจ้าง รักษา พัฒนาและสนับสนุนผู้หญิงให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ามากขึ้น และตั้งเป้าว่าต้องมีผู้หญิงดำรงตำแหน่งหัวหน้า 40% ภายในปี พ.ศ. 2567 โดยเราจะประเมินความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง

การสนับสนุนลูกค้าของเราเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมมากขึ้น

ภาวะผู้นำแบบองค์รวม (Inclusive Leadership) ทำให้เกิดความแตกต่าง วัฒนธรรมแบบองค์รวมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความปลอดภัยทางจิตวิทยา และเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับงานและองค์กรมากขึ้น และมีความเป็นไปได้มากกว่า 8 เท่าที่จะบรรลุผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีขึ้น

Right Management ได้สร้างระบบการมีส่วนร่วมแบบใหม่ของเราที่ช่วยให้บริษัทสามารถมอบความรู้ เครื่องมือและทักษะให้แก่ผู้นำเพื่อให้พวกเขาสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรและผลงานโดยการรวบรวมและนำความหลากหลาย ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมมาไว้ในการปฏิบัติและการตัดสินใจที่ต้องทำในแต่ละวัน ประสบการณ์การพัฒนาที่สามารถขยายขนาดและปรับให้สอดคล้องกับความต้องการได้ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายภายในองค์กรของตน

Talent Solutions
Right Management
ManpowerGroup

การสร้างคนเก่งและการพัฒนาความมั่นคงของการจ้างงาน

การส่งเสริมทักษะของพนักงานสำหรับความจริงในรูปแบบใหม่

แม้กระทั่งก่อนการระบาดของโควิด-19 ความต้องการทักษะเชิงเทคนิคและทักษะเกี่ยวกับคนก็มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเกินกว่าที่องค์กรจะสามารถคาดการณ์ได้ ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 รายงานเรื่องสิ่งที่คนทำงานต้องการและการขาดแคลนคนเก่งของเราเปิดเผยว่า 54% ของบริษัททั่วโลกระบุว่าไม่สามารถหาคนที่มีทักษะที่บริษัทต้องการได้ ซึ่งเป็นตัวเลขที่เพิ่มขึ้นเกือบสองเท่าจากทศวรรษก่อน ภายในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 เรามองเห็นการเคลื่อนย้ายและการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานและทักษะครั้งใหญ่ที่สุดนับตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 และแม้ว่าอัตราการว่างงานจะเพิ่มสูงขึ้น แต่การขาดแคลนทักษะที่สำคัญก็ยังคงดำเนินต่อไป จนนำไปสู่ความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิวัติทักษะ

เพื่อเร่งรัดวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ เราได้กำหนดให้ปี พ.ศ. 2562 เป็นปีแห่งการเรียนรู้ และปี พ.ศ. 2563 เป็นการเรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งนี้โดยได้แนวทางมาจากเส้นทางการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการของแต่ละคนและมุ่งเน้นที่ทักษะดิจิทัลและทักษะด้านอารมณ์ ซึ่ง 78% ของพนักงานของเราได้พัฒนาขีดความสามารถทางดิจิทัลและความสามารถในฐานะมนุษย์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพวกเขาเองและต่อธุรกิจของเรา การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานและทักษะที่ขับเคลื่อนด้วยการระบาดของโควิด-19 ทำให้ความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มสูงขึ้น และเรามีพันธสัญญาที่จะสนับสนุนคนของเรา

powerYOU

PowerYOU: แพลตฟอร์มการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากร

ระหว่างช่วงต้นของการชัทดาวน์ เราต้องแน่ใจว่าพนักงานที่ลาพักและบุคคลที่เกี่ยวข้องจะยังคงได้ประโยชน์จากการเข้าถึงการฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อสร้างทักษะและโอกาสในการมีงานทำและมีความพร้อมมากขึ้นที่จะฟื้นตัวจากสถานการณ์วิกฤติ นั่นคือเหตุผลว่าทำไมเราจึงยังเดินหน้าลงทุนใน PowerYOU ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของเรา เพื่อเปิดโอกาสแห่งการเรียนรู้ให้แก่พนักงานกว่า 28,000 คนของเรา และบุคคลที่เกี่ยวข้องอีกหลายล้านคน ซึ่งขยายออกไปครอบคลุมถึงคู่สมรสเป็นเวลา 60 วัน ที่จะสามารถเข้าถึงหลายพันหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ และด้วยการจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องที่สุดสำหรับการทำงานออนไลน์ของเราพนักงานของเราสามารถใช้ทางลัดเพื่อเลือกเนื้อหาออนไลน์และการเรียนรู้แบบทีละเล็กทีละน้อยที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง

MyPath®

เส้นทางอาชีพที่ยั่งยืน

เรายังเดินหน้าลงทุนสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรต่อไป การขยายกิจกรรมในโปรแกรมมายพาธ (MyPath) ของเราสู่ 14 ตลาดในปี พ.ศ. 2563 ทั้งภายใต้แบรนด์แมนพาวเวอร์ (Manpower) และเอ็กซ์เพอริส (Experis) ของเราช่วยให้ผู้คนมากกว่า 50,000 คน มีความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาทักษะสำหรับภาคส่วนที่มีการเติบโตไม่ว่าจะเป็นภาคไอที การขายและการเงิน และเพิ่มโอกาสในการได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นด้วยการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมและการรับรองความสามารถในการทำงาน

นอกจากนี้เรายังลงทุนในการพัฒนาทักษะของผู้สรรหาพนักงานใหม่ของเราเอง โดยบุคลากรมากกว่า 2,000 คน ได้เปลี่ยนบทบาทของตนเองมาเป็นตัวแทนจัดหางาน ผู้เชี่ยวชาญการประเมิน ข้อมูลและการสอนงาน ดังนั้น พวกเขาเหล่านี้จึงสามารถให้คำแนะนำเฉพาะแก่ผู้สมัครเพื่อให้พัฒนาตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทใหม่ในอนาคต ซึ่งเป็นการสร้างคนเก่งให้แก่ลูกค้าของเราในเวลาที่ความต้องการทักษะกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วกว่าที่เคย

และเมื่อการทำงานทางไกลกลายเป็นแนวทางปฏิบัติมาตรฐานในชั่วข้ามคืน เราก็ได้พัฒนาทักษะการขายทางไกลให้แก่ทีมขายจำนวนหลายร้อยคนของเราโดยทันทีเพื่อให้แน่ใจว่าเราจะยังสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าของเราและแก้ไขปัญหาแรงงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การสร้างผลกระทบ เพื่อโลกแห่งการทำงานที่ยั่งยืน

2 | ผู้ร่วมงานและผู้สมัครของเรา

การเปลี่ยนชีวิตของผู้คนหลายล้านคน

แต่ละปีเราได้ติดต่อกับคนหางานมากกว่า 50 ล้านคน พวกเขามาหาเราเพื่อขอข้อมูล คำแนะนำและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับอนาคตการทำงานของพวกเขา และเราก็มีจุดมุ่งหมายที่จะหาตำแหน่งที่มีความหมายให้แก่พวกเขาตามความต้องการและทักษะของพวกเขาในบริษัทที่ต้องการความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถแข่งขันได้

ในครึ่งแรกของปี พ.ศ. 2563 เราได้พบเห็นการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานครั้งใหญ่ที่สุดในรอบ 70 ปีของเรา จากอัตราการจ้างงานที่เกือบเต็มร้อยกลายเป็นระดับการว่างงานหรือการลาพักงานที่สูงที่สุดในรอบหลายทศวรรษ ในระดับเดียวกันกับหรือแย่กว่าช่วงที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ การชัทดาวน์ทั่วโลกอย่างรวดเร็วและกว้างขวางอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม เศรษฐกิจ บุคคลและชุมชนในระดับที่สูงเป็นประวัติการณ์ แต่เรายังคงเดินหน้าทำงานของเราต่อไปเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงาน คู่สัญญาและผู้สมัครของเราได้รับแนวทาง คำแนะนำและทักษะที่พวกเขาจำเป็นต้องมีเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในโลกหลังยุคโควิด-19

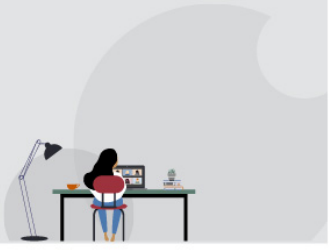
ทักษะที่ยั่งยืนและการเปลี่ยนงานที่มีความหมาย

การเปลี่ยนให้คนงานไปทำงานในบทบาทใหม่ มีความต้องการสูงและสำคัญ
ในตลาดแรงงานมากกว่า 75 ประเทศ ยุทธศาสตร์ของเราตั้งแต่วันแรกที่เกิดโรคระบาดยังคงเป็นการใช้ความสามารถของเราในการระบุทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือคนที่ถูกเลิกจ้างจากอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบเชิงลบ เช่น งานบริการ การบินและการค้าปลีก และย้ายมายังอุตสาหกรรมที่ยังมีความต้องการสูง เช่น การดูแลสุขภาพ เทคโนโลยี โลจิสติกส์และการปฏิบัติการ

ในฐานะผู้เชี่ยวชาญระดับโลกด้านแรงงาน เราใช้ข้อมูลเป็นหลักและให้ความสำคัญกับคนในการติดตามและตอบสนองต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้เชี่ยวชาญการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ นักวิเคราะห์ข้อมูล นักพัฒนาซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชั่น พยาบาล ผู้ดูแลคลังสินค้าและคนขับรถส่งของ ตัวแทนบริการลูกค้าและนักวิเคราะห์การเงิน ทั้งที่ทำงานในที่ทำงานและทำงานทางไกล บทบาทที่เราไม่เคยได้ยินมาก่อนเมื่อปีที่แล้ว เช่น ผู้ติดตามการสัมผัส ผู้ตรวจสอบระยะห่างและผู้วัดอุณหภูมิ ก็กลายเป็นบทบาทที่เป็นที่ต้องการสูงในเวลานี้ซึ่งทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะอย่างเร่งด่วนที่สุด ศูนย์ความเป็นเลิศในการวิเคราะห์และประเมินบุคคล สถาบันพัฒนาทักษะ และโปรแกรมมายพาธ (MyPath) ของเรากำลังสร้างความเชี่ยวชาญด้านข้อมูล ความเข้าใจและแรงงานเพื่อสนับสนุนความพยายามของเราในการช่วยให้คนจำนวนมากขึ้นสามารถพัฒนาจากบทบาทหนึ่งไปสู่อีกบทบาทหนึ่ง มีรายได้มากขึ้นและเตรียมพวกเขาให้พร้อมที่จะย้ายจากอุตสาหกรรมที่กำลังชบเซาไปสู่อุตสาหกรรมที่จะเติบโตในระยะยาว

การตรวจสอบให้แน่ใจว่างานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งหมายถึงค่าตอบแทนที่ดีกว่า
เนื่องจากวิกฤติทำให้เกิดการจำแนกประเภทของงานในรูปแบบใหม่ คืองานที่สำคัญและไม่สำคัญ ดังนั้นการที่ผู้สมัครย้ายหรือเข้ามาทำงานในบทบาทที่สำคัญจึงทำให้สามารถเรียกร้องค่าเสี่ยงภัยและค่าตอบแทนพิเศษ พนักงานส่งของ คนงานร้านขายของชำ การผลิตสินค้าและการดูแลสุขภาพทำให้โลกแห่งการทำงานยังคงหมุนไปตามปกติและทำให้คนในสังคมมีของที่จำเป็นและปลอดภัย และค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรบางส่วนเหล่านี้จะยังคงเพิ่มขึ้นในระยะยาว

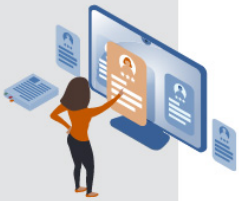
ตอนนี้คือเวลาของคนรุ่นใหม่: การปกป้องคนรุ่นใหม่ของเรา
คนหนุ่มสาวมักจะทำงานในภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากโควิด-19 และนั่นจะทำให้จำนวนคนหนุ่มสาวที่ตกงานจากโรคระบาดนี้เพิ่มสูงขึ้น ขณะนี้เรากำลังทำงานกับหุ้นส่วนทั่วโลกเพื่อลดผลกระทบดังกล่าวให้เหลือน้อยที่สุด เราร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ในประเทศไทย เพื่อจัดการสัมมนาโดยมีจุดประสงค์เพื่อเตรียมบัณฑิตใหม่ให้พร้อมและเสนอคำแนะนำทางวิชาชีพให้แก่คนหางาน และสนับสนุนคนหนุ่มสาวที่ยังเรียนอยู่ เราเป็นหุ้นส่วนกับองค์กร JA (Junior Achievement) ใน 40 ประเทศทั่วโลกเพื่อเสริมสร้างทักษะทางธุรกิจและการเงิน และการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานให้แก่คนหนุ่มสาวที่มีความรู้ความสามารถ พัฒนาความร่วมมือ 6 ปีแห่งความสำเร็จของเราให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น และมอบรางวัล “Ready for Work” ให้แก่ผู้ที่มีทักษะพร้อมสำหรับการทำงาน และการขยับขยายการสนับสนุนและกิจกรรมแบบพบหน้ามาสู่ออนไลน์ช่วยให้เราสามารถเข้าถึงคนหนุ่มสาวจำนวนมากขึ้นในทุกพื้นที่ทั่วโลก



การสนับสนุนคนและบริษัทในการตอบสนองและเริ่มต้นใหม่

ตลอดระยะเวลาที่เกิดวิกฤติ เรายังคงยึดมั่นในจุดมุ่งหมายของเรา และมุ่งมั่นที่จะมอบบุคลากรที่มีทักษะและงานที่มีความหมายให้แก่ลูกค้า ผู้สมัครและชุมชนของเราทั่วโลก โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับสุขภาพและความปลอดภัย

การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาทักษะการทำงานทางไกลให้กับพนักงาน



- *ในประเทศสเปน เอ็กซ์เพอริส ไอที (Experis IT) ได้ร่วมมือกับ Telefonica เพื่อย้ายวิศวกรที่มีความชำนาญด้านปัญญาประดิษฐ์, วิทยาการหุ่นยนต์ และการเขียนโปรแกรมจากภาคส่วนการเงินมาติดตั้งและเขียนคำสั่งสำหรับหุ่นยนต์ทดสอบโควิด-19 เพื่อเร่งรัดยุทธศาสตร์การตรวจโรคแบบเร่งด่วนของสเปน*
- *ในประเทศเนเธอร์แลนด์ เอ็กซ์เพอริส (Experis) ใช้วิธีการสรรหาและเตรียมความพร้อมให้พนักงานทางออนไลน์ เพื่อค้นหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสนับสนุนทางไอทีอย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อความต้องการเจ้าหน้าที่ไอทีในภาคส่วนการดูแลสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น*
- *และในตอนใต้ของยุโรป เราได้เปิดตัวศูนย์ข้อมูลที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมงทุกวัน เพื่อให้ข้อมูลและการสนับสนุนแบบเรียลไทม์ และหลักสูตรแบบไม่มีค่าใช้จ่ายมากกว่า 1,000 หลักสูตรแก่ผู้ร่วมงานของเรา ซึ่งนับเป็นการสร้างความมั่นใจและให้แนวทางปฏิบัติตลอดระยะเวลาที่เกิดการระบาดของโควิด-19*

การสนับสนุนให้คนหนุ่มสาวพัฒนาทักษะที่ยั่งยืน

- *ในประเทศสิงคโปร์ เราได้ร่วมมือกับสถาบันการจัดการของสิงคโปร์เพื่อเชื่อมต่อระหว่างคนหนุ่มสาวกับองค์กรที่อาจเป็นนายจ้างในอนาคต ผ่านทางโปรแกรม SGUnited Skills ของเรา เพื่อช่วยให้นักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง แม้ว่าจะจบการศึกษาในช่วงที่เกิดสถานการณ์ที่ยากลำบากทางเศรษฐกิจ*
- *ในประเทศไทย เราได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จัดการสัมมนาออนไลน์เกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานและความสามารถในการทำงานในบริบทของวิกฤติโควิด-19 สำหรับนักศึกษาหลายร้อยคน เพื่อให้แนวทางที่เป็นประโยชน์จากความเชี่ยวชาญของเราและเชื่อมต่อระหว่างบัณฑิตกับตำแหน่งที่เปิดอยู่*

การย้ายคนเก่งจากภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบไปยังบทบาทที่ตลาดมีความต้องการสูง

- *ในสหรัฐฯ ทีมงานแมนพาวเวอร์กรุ๊ป (ManpowerGroup Talent Solutions) ของเราได้ยกระดับความท้าทายในการทำงานโดยเข้ามามีบทบาทในการผลิตชุดทดสอบโควิด-19 ที่มีความต้องการอย่างเร่งด่วน โดยการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางจำนวนหลายพันคนภายในเวลาอันรวดเร็วเพื่อตอบสนองความต้องการของบริษัทอุปกรณ์ทางการแพทย์ระดับโลกทันทีที่บริษัทได้รับการอนุมัติจาก FDA*
- *ในสหรัฐฯ เราร่วมมือกับบริษัทด้านการบริการชั้นนำเพื่อค้นหาทักษะที่เกี่ยวข้องของคนงานทักษะสูงที่ลาพักงาน เพื่อช่วยให้คนงานเหล่านี้สามารถปรับตัวให้เข้ากับโอกาสการทำงานใหม่ๆ ในอุตสาหกรรมดูแลสุขภาพและการบริการลูกค้าทางไกล*
- *ในสหราชอาณาจักร เราเร่งทำงานเพื่อพัฒนาทักษะและโยกย้ายเจ้าหน้าที่ด้านสถานที่และสุขอนามัยจากภาคส่วนการศึกษาที่ได้รับผลกระทบอย่างหนัก เพื่อรับบทบาทใหม่ในสำนักงานบริการสุขภาพแห่งชาติเพื่อสนับสนุนการรับมือโรคโควิด-19*
- *ในแอฟริกาใต้ เราได้โยกย้ายคนงานผลิตรถยนต์ให้มาทำงานในบทบาทใหม่ที่ตลาดมีความต้องการสูงในการผลิตอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE)*
- *ในเยอรมนีและโปแลนด์ เราได้โยกย้ายบุคลากรจากภาคบริการและการขนส่งไปทำงานในบทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในร้านขายของชำและโลจิสติกส์ ซึ่งมีความต้องการเพิ่มขึ้นสามเท่าภายในเวลาชั่วข้ามคืน*
- *ในอิตาลี เรามีบทบาทสำคัญในการรับมือกับโรคโควิด-19 ทีมงานสรรหาของเราทำการสรรหาเตรียมความพร้อมและสนับสนุนบุคลากรด้านสาธารณสุขมากกว่า 1,200 คนในแต่ละวันผ่านช่องทางออนไลน์ โดยมีหลายคนในจำนวนนี้ที่ย้ายมาจากภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบ เพื่อนำทักษะของตนมาสนับสนุนชุมชน*
- *ในเม็กซิโก ทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญของแมนพาวเวอร์ทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อโยกย้ายคนงานจากอุตสาหกรรมความงามและเครื่องสำอาง เข้าสู่บทบาทใหม่ในการผลิตเจลล้างมือ เพื่อให้แน่ใจว่าเจลล้างมือมากกว่า 300,000 หน่วยไปถึงโรงพยาบาลและสถานพยาบาลที่ต้องการใช้ผลิตภัณฑ์ดังกล่าวเป็นอย่างมาก*

การสร้างผลกระทบ เพื่อโลกแห่งการทำงานที่ยั่งยืน

3| ลูกค้าของเรา
การแก้ไขปัญหาแรงงาน
ที่เปลี่ยนโลก

เราสนับสนุนลูกค้าหลายแสนรายทั่วโลกในการค้นหา ดึงดูด ประเมินและจัดการแรงงานทักษะสูงที่ลูกค้าของเราต้องการ เพื่อให้มีความยืดหยุ่นและสามารถแข่งขันได้ เมื่อความต้องการแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในช่วงเริ่มต้นของการระบาด เราได้ร่วมมือกับบริษัทต่างๆ ทั่วโลกเพื่อปรับเปลี่ยนแรงงานของบริษัทดังกล่าวทั้งในด้านความเร็วและขนาด ตั้งแต่การสนับสนุนบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมสำคัญหาคนงานอย่างรวดเร็ว จนถึงการทำงานกับภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักเพื่อโยกย้ายแรงงานของบริษัทดังกล่าวไปยังบทบาทที่มีความต้องการสูง โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับสุขภาพและความปลอดภัย

การเป็นผู้นำในการปฏิบัติที่ดีสำหรับอุตสาหกรรมทั่วโลกเพื่อการกลับมาทำงานอย่างปลอดภัย

อุตสาหกรรมบริการด้านทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมสำหรับความจริงรูปแบบใหม่ เพื่อให้คนกลับไปทำงานอย่างปลอดภัย และทำให้ธุรกิจและเศรษฐกิจเดินหน้าไปได้อีกครั้ง นั่นคือเหตุผลว่าทำไมในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 แมนพาวเวอร์กรุ๊ปจึงจับมือเป็นพันธมิตรกับอเด็คโก้กรุ๊ป และรันด์สตัด เพื่อให้บริการด้านทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสนับสนุนกระบวนการเตรียมความพร้อมในการกลับไปทำงานอย่างปลอดภัย โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีและวิธีการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในมากกว่า 25 ประเทศและหลากหลายอุตสาหกรรม พันธมิตรได้กำหนดแนวทางการฟื้นฟูเศรษฐกิจและมอบแผนงานอย่างละเอียดแก่ผู้จัดทำนโยบายและนายจ้างเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยหลังยุคโควิด-19 (“กลับมาทำงานอย่างปลอดภัยท่ามกลางความปกติใหม่” “แนวทางปฏิบัติเพื่อการเริ่มต้นใหม่อย่างปลอดภัย” และ “ขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อสุขภาพและความปลอดภัย”) ปัจจุบันภายใต้การนำของสมาพันธ์การจ้างงานโลก (World Employment Confederation) พันธมิตรยังคงให้การสนับสนุนแก่ผู้จัดทำนโยบายและนายจ้างทั่วโลกเพื่อให้นำคนกลับมาทำงานอย่างปลอดภัยในที่ทำงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับความปกติถัดไป

การเพิ่มความเข้าใจด้านแรงงานเพื่อส่งเสริมวิธีการปฏิบัติที่ดี

ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน เรามีความมุ่งมั่นที่จะจัดให้มีข้อมูลแบบเรียลไทม์และความเข้าใจเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อสนับสนุนลูกค้าและผู้สมัครของเราในการข้ามผ่านสถานการณ์โรคระบาดและเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับความเป็นจริงในรูปแบบใหม่ เมื่อโรคระบาดส่งผลกระทบ เราได้ใช้ความรู้ความสามารถด้านการตลาดที่ลึกซึ้งของเราเพื่อจัดให้มีข้อมูลแบบเรียลไทม์เกี่ยวกับความต้องการทักษะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ข้อมูลดังกล่าวเป็นที่ต้องการของสื่อและลูกค้าเพื่อที่จะติดตามแนวโน้มด้านแรงงานและพยากรณ์การฟื้นตัว นอกจากนี้เรายังให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างชาญฉลาดอย่างทันท่วงทีและสามารถปฏิบัติได้จริงแก่ลูกค้าและผู้สมัครของเราเพื่อให้แน่ใจว่าการทำงานจะดำเนินไปด้วยความปลอดภัย

การติดตามแนวโน้มการจ้างงานและสิ่งที่คนทำงานต้องการ

การสำรวจการคาดการณ์การจ้างงานของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป (ManpowerGroup Outlook Employment Survey) ประจำไตรมาสของเรารายงานแนวโน้มการจ้างงานในมากกว่า 40 ประเทศ และเป็นการสำรวจหนึ่งเดียวในประเภทนี้ที่สำรวจข้อมูลในอนาคต เราขยายการสำรวจออกไปเพื่อเพิ่มมุมมองใหม่เกี่ยวกับความคาดหวังของนายจ้างเกี่ยวกับเวลาฟื้นตัว และเมื่อไรที่การจ้างงานจะกลับสู่ระดับก่อนที่จะเกิดโรคระบาด ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดเศรษฐกิจในระดับโลกโดยผู้จัดทำนโยบาย ผู้นำธุรกิจและสื่อทั่วโลก นอกจากนี้เรายังทำการวิจัยในหัวข้อ สิ่งที่คนทำงานต้องการ อีกครั้งเพื่อสอบถามคนทำงานว่าพวกเขารู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับการกลับไปทำงานในที่ทำงาน และอนาคตของการทำงานน่าจะเป็นอย่างไรเพื่อให้กลับมาดีกว่าเดิม นอกจากนี้เรายังได้จัดการประชุมออนไลน์ซึ่งผู้เข้าร่วมประกอบด้วยผู้บริหารระดับ C-Suite และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาวุโส บุคคลที่มีอิทธิพลระดับโลก และผู้เชี่ยวชาญด้านโลกแห่งการทำงาน เพื่อหารือเกี่ยวกับทางออกที่เป็นไปได้ของปัญหาความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความกดดันมากที่สุดในโลก

ได้รับเลือกเป็นหนึ่งในบริษัทที่มีจริยธรรมมากที่สุดในโลก

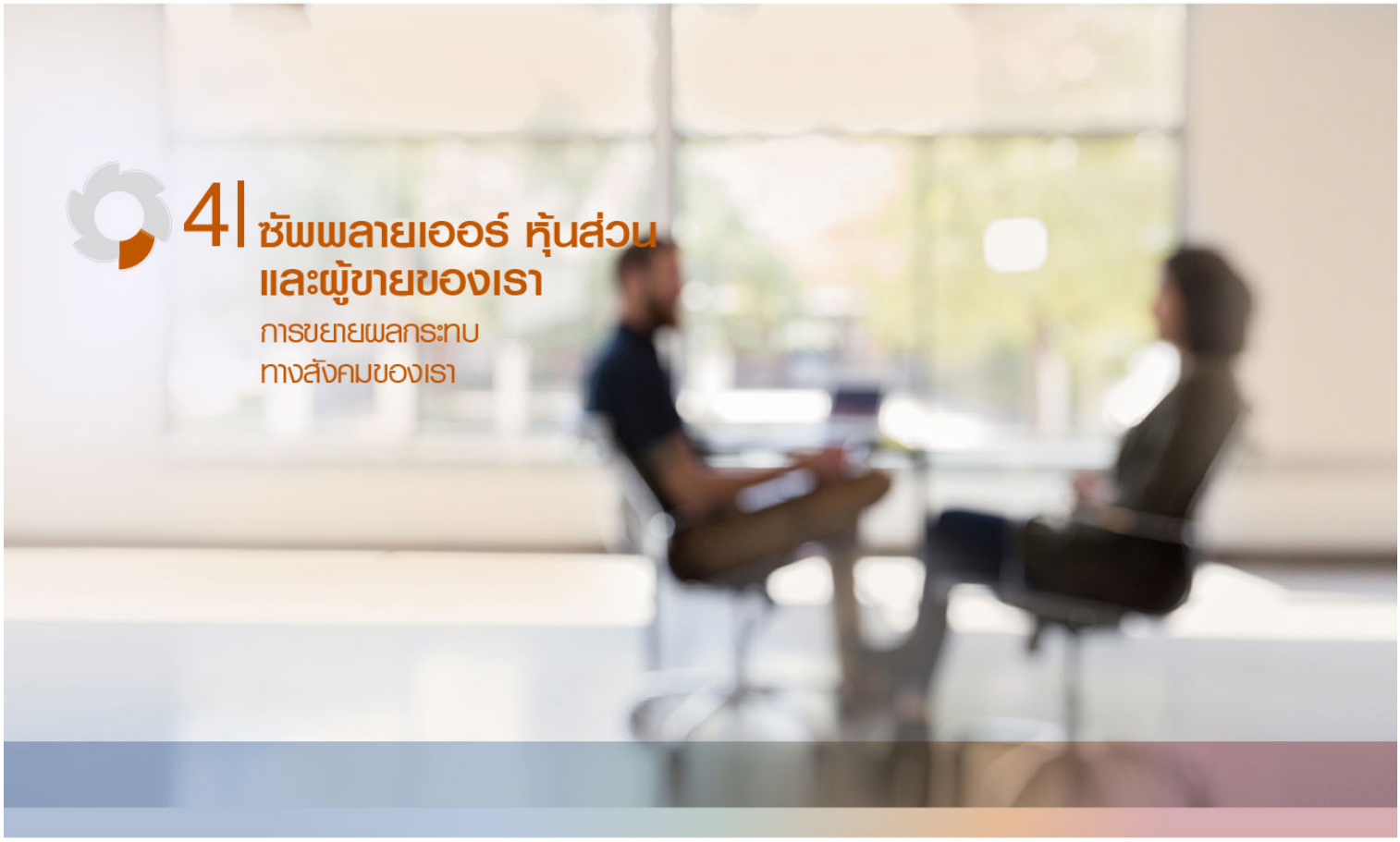
มาตรฐานด้านจริยธรรมในระดับสูงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สร้างความแตกต่างสำหรับลูกค้า ในโลกที่ห่วงโซ่อุปทานของโลกมีความซับซ้อน ความโปร่งใสได้กลายเป็นหนึ่งในสิ่งที่ถูกคาดหวังในการทำธุรกิจ ในฐานะบริษัทที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเชื่อมต่อคนเข้ากับงานที่มีความหมายและยั่งยืน เราเข้าใจความสำคัญของความไว้วางใจและความโปร่งใส และมีความภาคภูมิใจที่ได้ตั้งมาตรฐานระดับสูงสำหรับอุตสาหกรรมของเรา ในปี พ.ศ. 2563 เราได้รับเลือกจากสถาบัน Ethisphere ให้เป็นหนึ่งในบริษัทที่มีจริยธรรมมากที่สุดในโลก เป็นครั้งที่ 11 และเป็นเพียงบริษัทเดียวในอุตสาหกรรมของเราที่ได้รับเกียรติดังกล่าว

แนวความคิด นวัตกรรมและการอำนวยความสะดวกแก่ชุมชน

เราอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความคิดเหล่านี้และการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีของอุตสาหกรรมในกิจกรรมระดับโลกและระดับชาติ เช่น การประชุมสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum), การประชุมประจำปีที่เมืองดาวอส และการประชุมระดับภูมิภาค, Global Ethics Summit และการประชุมระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour-Organization) และองค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) ในหัวข้อความเท่าเทียมทางเพศ

นอกจากนี้เรายังร่วมมือกับองค์กรต่างๆ เช่น UNI Global Union ซึ่งเป็นตัวแทนของแรงงานมากกว่า 20 ล้านคนจากประเทศต่างๆ มากกว่า 150 ประเทศทั่วโลกในภาคส่วนที่มีการเติบโตเร็วที่สุดในโลก ได้แก่ ทักษะและการบริการ เมื่อไม่นานมานี้เราได้ร่วมมือกับ UNI-Europa ในนามอุตสาหกรรมของเราเพื่อจัดทำและนำเอาข้อเสนอแนะร่วมมาปฏิบัติเพื่อคุ้มครองคนงานและปกป้องงานระหว่างการระบาดของโควิด-19 รวมทั้งการยอมรับว่าอุตสาหกรรมของเราเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและการตระหนักในบทบาทของเราในการเตรียมความพร้อมเพื่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม

การสร้างผลกระทบ เพื่อโลกแห่งการทำงานที่ยั่งยืน



4| ซัพพลายเออร์ หุ้นส่วน และผู้ขายของเรา

การขยายผลกระทบ
ทางสังคมของเรา

การยอมรับและการสนับสนุนซัพพลายเออร์ที่หลากหลาย

การแบ่งปันความรู้และทรัพยากรของเรากับหุ้นส่วนที่หลากหลาย ทำให้เราสามารถเร่งรัดการเติบโตและความสามารถในการทำกำไรของหุ้นส่วนเหล่านี้ เป็นเวลาเกือบ 20 ปีแล้วที่เราได้จัดการประชุมซัพพลายเออร์ประจำปี (Annual Supplier-Diversity) ขึ้นที่สำนักงานใหญ่ของเราในเมืองมิลวอกี เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและเฉลิมฉลองความสัมพันธ์ที่ยาวนานและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายกับหุ้นส่วนของเรา ปีนี้เราจัดการประชุมในรูปแบบออนไลน์กับซัพพลายเออร์มากกว่า 200 ราย เพื่อนำเสนอการสอนงานโดยผู้เชี่ยวชาญ การอภิปรายและการนำเสนอข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมเพื่อให้แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบวิกฤติสุขภาพในหัวข้อที่หลากหลายตั้งแต่ภาวะผู้นำไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานและการพัฒนาทักษะ

การเปลี่ยนแปลงการจัดการห่วงโซ่อุปทานและการช่วยบรรเทาความเสี่ยง

ความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทานเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจอย่างมากเนื่องจากบริษัทพยายามที่จะลดความไม่แน่นอนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสังคมที่บริษัทประกอบกิจการ โดยผ่านเครือข่ายผู้ขายและซัพพลายเออร์ของตน การที่เราประกอบธุรกิจใน 75 ประเทศทั่วโลก และทำงานร่วมกับองค์กรหลายแสนราย หมายความว่าเราสามารถมีอิทธิพลเชิงบวกต่อวิธีที่ผู้คนทำงานในห่วงโซ่อุปทานนานาชาติที่ซับซ้อน การที่เราตั้งมาตรฐานไว้สูงสำหรับเครือข่ายที่ขยายออกไปเรื่อยๆ ของเราก็ย่อมหมายความว่าเรากำลังขยายผลกระทบแห่งความยั่งยืนของเราออกไป และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ได้แก่ เพิ่มความโปร่งใส ลดความเสี่ยงสำหรับเราเองและลูกค้า ยกมาตรฐานให้สูงขึ้น และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชีวิตของคนหลายล้านคน

มาตรฐานยังคงสูงเช่นเคยสำหรับซัพพลายเออร์ของเรา

เช่นเดียวกับในอดีตที่ผ่านมา ตอนนี้เราคาดหวังว่าหุ้นส่วนในห่วงโซ่อุปทานของเราจะมีมาตรฐานสูงสุดและถือปฏิบัติตาม หลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ ของเราซึ่งมีพื้นฐานมาจากข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact), ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และหลักจริยธรรมเอเธนส์ (Athens Ethical Principles) ในการจัดทำมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติตามกฎหมาย การจ้างงาน คุณค่าที่ลูกค้าได้รับ ชุมชนที่ยั่งยืน การรักษาสิ่งแวดล้อมและคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ เราสื่อสารหลักปฏิบัติของซัพพลายเออร์ระหว่างการจัดทำข้อเสนอ และ/หรือ กระบวนการเตรียมความพร้อมของซัพพลายเออร์ที่จะร่วมงานกับเรา และคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ประกาศพันธสัญญาของตนที่จะปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ เรากำลังขยายความครอบคลุมของหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ของเรา และกำลังจัดทำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกซึ่งจะทำให้มาตรฐานของเรากลายเป็นแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจที่มีจริยธรรมและความรับผิดชอบ

ความอดทนเป็นศูนย์และการรายงานเมื่อไรก็ได้และที่ไหนก็ได้

เรามีนโยบายที่จะไม่อดทนต่อการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ และการปฏิบัติต่อคนงานโดยไร้มนุษยธรรม ซัพพลายเออร์ทุกรายจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานของเราอย่างเคร่งครัด เราจะไม่ทำธุรกิจกับบริษัทใดก็ตามที่เราทราบว่าได้ประโยชน์ไม่ว่าในทางใดก็ตามจากการค้ามนุษย์หรือการปฏิบัติต่อคนงานโดยไร้มนุษยธรรม และเราจัดให้มี สายด่วนจริยธรรม ที่สามารถติดต่อได้ 24 ชั่วโมงทั่วโลก เพื่อให้พนักงาน ซัพพลายเออร์และประชาชนทั่วไปรายงานข้อกังวลหรือข้อสงสัยว่าเกิดการละเมิดหลักปฏิบัติและนโยบายอื่นๆ ของเรา รายงานที่ได้รับผ่านช่องทางสายด่วนจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และได้รับการตรวจสอบและแก้ไขอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีกิจกรรมส่งเสริมความตระหนักอย่างสม่ำเสมอและวัดผลในการสำรวจความคิดเห็นประจำปีของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป (ManpowerGroup Annual People Survey: MAPS)

การสนับสนุนซัพพลายเออร์ของเราตลอดระยะเวลาการแพร่ระบาดของโรค

เราประจักษ์แล้วว่าการหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทานส่งผลกระทบต่อบริษัททั่วโลกอย่างไร และตัดสินใจว่าเราต้องการเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และสนับสนุนคู่ค้าของเรา ทั้งนี้ในฐานะส่วนหนึ่งของมาตรการรักษาความต่อเนื่องทางธุรกิจของเรา เราได้เพิ่มช่องทางการสื่อสารกับซัพพลายเออร์ เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาจะมีความพร้อมที่จะทำงานในโครงการต่างๆ ของเรา และแบ่งปันแนวทางปฏิบัติในการทำงานออนไลน์ที่บ้านเพื่อความปลอดภัย นอกจากนี้เรายังขยายเงื่อนไขของสัญญาเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่องในโครงการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญๆ และเมื่อลูกจ้างบางรายของซัพพลายเออร์ของเราได้รับผลกระทบจากการชักดาวน์ของงานอื่นๆ เราก็ได้จ้างลูกจ้างเหล่านั้นโดยตรง เพื่อให้พวกเขาและอีกหลายคนยังมีงานทำต่อไป

การสร้างผลกระทบ เพื่อโลกแห่งการทำงานที่ยั่งยืน

5| ชุมชนของเรา และสังคมส่วนรวม

การเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง
และการเป็นส่วนหนึ่งของทางออก

งานที่มีความหมายและทักษะที่ยั่งยืนสร้างผลกระทบที่มีนัยสำคัญและแรงกระเพื่อมที่ชุมชนและสังคมโดยรวมสัมผัสได้ เรามีความภูมิใจในการเป็นผู้นำในความร่วมมือที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมที่สามารถวัดได้แก่ชุมชนและสังคมที่เราดำเนินกิจการ การสร้างสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายและมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น การคุ้มครองคนงานและการรักษาตำแหน่งงาน และการสนับสนุนคนงานทั้งในเวทีโลกและภายในชุมชนท้องถิ่นของเรา

ในสวนหลังบ้านของเราเอง: พันธสัญญาที่เรามีต่อความหลากหลายและการมีส่วนร่วมเริ่มจากที่บ้าน

ความปรารถนาของเราที่จะพัฒนาชุมชนและเปลี่ยนแปลงชีวิตให้ดีขึ้นเริ่มในชุมชนมิลวอกีที่บริษัทของเราก่อตั้งขึ้นมาเมื่อ 70 กว่าปีที่แล้ว และเรายังคงเรียกที่นั่นว่าบ้านจนถึงทุกวันนี้ เรามีความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำและลงมือเพื่อเอาชนะความท้าทายที่เป็นผลมาจากโควิด-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งความท้าทายที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนคนผิวดำและน้ำตาล

ในฐานะประธานของ Metropolitan Milwaukee Association of Commerce (MMAC) โจนาส ไพรชิง ประธานและซีอีโอของเรา เป็นผู้นำของบรรดาธุรกิจท้องถิ่นมากกว่า 100 รายในการดำเนินการเพื่อทำให้เมืองมิลวอกีกลายเป็น ภูมิภาคที่เป็นตัวเลือกสำหรับคนเก่งที่มีความหลากหลาย โดยตั้งเป้าว่าภายในปี พ.ศ. 2568 เราจะสามารถเพิ่มความหลากหลายของฝ่ายบริหารขึ้น 25% และเพิ่มความหลากหลายในส่วนของลูกจ้างขึ้น 15% ผลกระทบที่ไม่ได้สัดส่วนของโควิด-19 ต่อชุมชนคนผิวดำและน้ำตาลยิ่งทำให้การเร่งเดินหน้าไปสู่เป้าหมายดังกล่าวมีความสำคัญมากยิ่งกว่าที่เคย

การให้โอกาสในการทำงานแก่ผู้ลี้ภัย

ความท้าทายระดับโลกที่เกิดขึ้นก่อนวิกฤติโควิด-19 ยังคงเป็นเรื่องที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน และมีหลายกรณีที่เราพยายามเร่งรัดการทำงานของเราในเรื่องนั้นๆ ในฐานะส่วนหนึ่งของพันธสัญญาที่เราให้ไว้กับ The Tent Partnership for Refugees เราจะใช้กิจกรรมหลักและความเชี่ยวชาญของเราเพื่อเชื่อมโยงผู้ลี้ภัยหลายพันคนเข้ากับโอกาสในการทำงานที่ยั่งยืนในบ้านใหม่ของพวกเขา เรามีความภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ลี้ภัยมากกว่า 4,800 คนได้ทำงานที่มีความหมายและยั่งยืนตลอดช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา และด้วยความร่วมมือกับองค์การ Tent Partnership เราจะพยายามช่วยเหลือผู้ลี้ภัยให้มากกว่านี้

คนเก่งไร้พรมแดน

ในอาร์เจนตินา เม็กซิโกและปานามา เราได้จับมือกับหน่วยงานภาครัฐบริษัทและองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรมากกว่า 500 แห่ง จัดให้มีการสอนงานและการฝึกอบรมให้แก่ผู้ลี้ภัยเพื่อช่วยพวกเขาสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อให้มีงานทำและสามารถพึ่งพาตัวเองได้ ในการประชุมเมื่อไม่นานมานี้ของสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (United Nations High-Commissioner for Refugees) โครงการ Talento Sin Fronteras (คนเก่งไร้พรมแดน) ของเราซึ่งดำเนินการร่วมกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร Hebrew Immigrant Aid Society (HIAS) ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นตัวอย่างของการปฏิบัติที่ได้ผล

การกระตุ้นการมีส่วนร่วมของอุตสาหกรรมและการเป็นผู้นำในการเจรจาทางสังคมระดับโลก

ด้วยการเจรจาทางสังคมเชิงรุกและบทบาทผู้นำของเรากับ สมาพันธ์การจ้างงานโลก (World Employment Confederation) เราและบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมของเรามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการสร้างโลกแห่งการทำงานที่มั่นคงและมีความรับผิดชอบ เราร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการทำโครงการริเริ่มเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม (Fair Recruitment Initiative) และอุตสาหกรรมของเรายังให้การรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 181 ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานภาคเอกชน (ILO's Convention No. 181 on Private Employment Agencies)

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนและพันธสัญญาต่อสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนไปทำงานทางไกลและการลดลงของการเดินทางเพื่อทำธุรกิจระหว่างช่วงที่เกิดการระบาดของโรคโควิด-19 เป็นโอกาสที่ทำให้องค์กรต่างๆ อย่างเช่นองค์กรของเราสามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้มากกว่าเดิม เราพบว่าการทำงานทางไกลของพนักงานเพิ่มขึ้นจาก 20% เป็น 85% ระหว่างการแพร่ระบาดของโรค ในขณะที่การเดินทางเพื่อทำธุรกิจก็ต่ำเป็นประวัติการณ์ ตอนนี้เรากำลังทบทวนการใช้พื้นที่สำนักงานของเราเพื่อสร้างความร่วมมือและนวัตกรรม และวางแผนจะลดการเดินทางเพื่อทำธุรกิจลงครึ่งหนึ่งในปี พ.ศ. 2564 โดยร่วมกับสมาชิกอื่นๆ ของ CEO Climate Action Group ที่ได้รับการสนับสนุนจาก World-Economic Forum เรากำลังตั้งเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งรวมถึงการลดการเดินทางเพื่อทำธุรกิจในระยะยาวลงอย่างน้อย 25% เมื่อเทียบกับช่วงก่อนโควิด

การเป็นผู้นำด้วยความโปร่งใส

เรายังจับมือกับบริษัท EcoVadis ซึ่งเป็นผู้ให้บริการจัดอันดับความยั่งยืนทางธุรกิจที่ได้รับความเชื่อถือมากที่สุด เพื่อให้ประเมินระบบจัดการสิ่งแวดล้อมของเราในตลาดสำคัญๆ ทั่วโลก และตั้งเป้าว่าจะได้คะแนนระดับเหรียญทองหรือเหรียญเงินใน 30 ตลาด จนถึงตอนนี้บริษัทได้ทำการประเมินไปแล้วมากกว่า 20 ประเทศ โดยครึ่งหนึ่งเป็นตลาดหลัก และส่วนใหญ่ได้เหรียญทองหรือเหรียญเงิน นอกจากนี้การที่เราเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ Carbon-Disclosure Project (CDP) หมายความว่าเราต้องมีความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับโครงการริเริ่มและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของเราต่อผู้มีส่วนได้เสียทั่วโลก และในขณะเดียวกันเราก็จะสามารถระบุโอกาสในการปรับปรุงข้อบกพร่องที่มีอยู่ ในปี พ.ศ. 2562 เราได้ทำรายงาน CDP ครั้งที่ 9 และได้คะแนนระดับ "รับรู้ (Awareness)" เท่ากับค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรมและภูมิภาค

งานสีเขียวและทักษะที่ยั่งยืนเพื่อการทำงานในอนาคต

เราตระหนักว่าในฐานะผู้นำด้านนวัตกรรมแรงงานระดับโลก เราสามารถสร้างผลกระทบสูงสุดได้โดยการช่วยฝึกอบรมและสร้างทักษะให้คนมีศักยภาพพอที่จะมีงานทำในภาคเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ (Low-carbon-economy) แม้ว่าการคาดการณ์ในปัจจุบันจะบ่งชี้ว่าในช่วง 2 ปีต่อจากนี้การสร้างงานสีเขียวจะยังอยู่ในระดับต่ำ แต่ตอนนี้เรากำลังดูว่าทักษะใดบ้างที่แรงงานจำเป็นต้องมีเพื่อเปลี่ยนเข้าสู่งานเหล่านี้และบทบาททางเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้น นอกจากนี้เรายังช่วยฝึกอบรมและสร้างทักษะให้คนที่อยู่ในภาคส่วนที่กำลังจะสูญเสียงาน ในฐานะส่วนหนึ่งของพันธสัญญาของเราที่จะสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ยั่งยืนเพื่อลดความไม่เท่าเทียม

เราจะเดินหน้าลงทุนในทักษะ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเร่งรัดการก้าวเข้าสู่อนาคตใหม่ของการทำงานที่มีความยั่งยืนกว่า ยืดหยุ่นกว่าและเท่าเทียมกว่า ประมาณ 60% ของสำนักงานใหญ่ในตลาดหลักของเราตั้งอยู่ในอาคารสีเขียวที่ผ่านการรับรองจากการออกแบบเพื่อความเป็นผู้นำทางด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม (Leadership in Energy and Environmental-Design: LEED) ซึ่งเป็นระบบจัดการสิ่งแวดล้อม

เมื่อสังคมล้มเหลวสำหรับบางคน สังคมก็จะล้มเหลวสำหรับทุกคน

การทำอะไรด้วยการร่วมมือกันในวงกว้างเป็นหนทางที่จะทำให้เราก้าวหน้าได้เร็วที่สุด รัฐบาลและองค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำให้ชุมชนและที่ทำงานของเรามีความเท่าเทียมยิ่งขึ้น ทำให้คนมีส่วนร่วมมากขึ้น และดีขึ้นสำหรับทุกคน ในการลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานของคน สร้างความเจริญรุ่งเรือง ผลักดันให้เกิดความเท่าเทียม และให้การสนับสนุนเชิงบวกแก่สังคมโดยรวม เพื่อผู้มีส่วนได้เสียของเราทุกคน พวกเราควรถามตัวเองว่า มีอะไรที่เราสามารถทำได้มากกว่านี้หรือไม่เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนจะสามารถเข้าถึงงานที่มีความหมาย ค่าตอบแทนที่สมน้ำสมเนื้อ การเลื่อนตำแหน่งที่เท่าเทียมและโอกาสที่เปิดกว้างขึ้น

ปีนี้นับเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำหรับอนาคตใหม่ของการทำงานที่ยืดหยุ่นขึ้น หลากหลายขึ้น และให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพมากเกินกว่าที่เราจะสามารถจินตนาการได้

เรามีความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและเป็นส่วนหนึ่งของทางแก้ปัญหา

"เรามั่นใจได้เลยว่าการช่วยให้คนปรับตัวจากอุตสาหกรรมและงานที่กำลังถดถอย และเข้าสู่ภาคส่วนที่มีการเติบโตและบทบาทซึ่งเป็นที่ต้องการในอนาคตจะมีความจำเป็นอย่างยิ่งหลังจากนี้ ธุรกิจ รัฐบาลและผู้ให้ความรู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนให้คนเข้าสู่หลักสูตรการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านอย่างรวดเร็วและตรงจุดเพื่อให้สามารถแบ่งปันการสร้างมูลค่ากับคนจำนวนมาก ไม่ใช่แค่คนบางกลุ่ม เพื่อประโยชน์ของทุกคน"

โจนาส ไพรซิง ประธานและซีอีโอ แมนพาวเวอร์กรุ๊ป กล่าวในการประชุมประจำปีของ World Economic Forum 2020

เกี่ยวกับแมนพาวเวอร์กรุ๊ป แมนพาวเวอร์กรุ๊ป® (NYSE: MAN) เป็นผู้นำระดับโลกในธุรกิจการให้บริการการจ้างงานที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับโลกแห่งการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการสรรหา การประเมิน การพัฒนาและการบริหารจัดการคนเก่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เราพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ๆ เพื่อองค์กรหลายแสนแห่งในแต่ละปี จัดหาคนงานที่มีทักษะสูงให้แก่องค์กรดังกล่าว และในขณะเดียวกันก็หางานที่เหมาะสมและยั่งยืนให้กับคนนับล้านๆ ในทุกอุตสาหกรรมและทักษะ แบรนด์ในเครือของเราทั้ง แมนพาวเวอร์ (Manpower), เอ็กซ์เพอริส (Experis) และทาเลนท์ โซลูชั่น (Talent Solutions) ช่วยสร้างมูลค่ามหาศาลให้ลูกค้าในกว่า 80 ประเทศทั่วโลก และเราทำเช่นนี้มากว่า 70 ปีแล้ว เราเป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่องในด้านความหลากหลาย ในฐานะหนึ่งในสถานที่ที่น่าทำงานที่สุดสำหรับผู้หญิง การมีส่วนร่วมความเท่าเทียมและความพิการ และในปี พ.ศ. 2563 นี้ แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ยังได้รับเลือกให้เป็นหนึ่งในบริษัทที่มีจริยธรรมมากที่สุดเป็นปีที่ 11 ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันบทบาทของเราในฐานะแบรนด์ที่คนเก่งซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดเลือก

ข้อความที่มีลักษณะเป็นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ข้อความที่ระบุในรายงานฉบับนี้ที่ไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้วเป็นข้อความที่มีลักษณะเป็นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต และอาจประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืนของเรา และความพยายามด้านเศรษฐกิจและสังคม ทุนมนุษย์และสิ่งแวดล้อมของบริษัท ข้อความที่มีลักษณะเป็นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตทั้งหมดมีความเสี่ยงและความไม่แน่นอน รวมทั้งความเสี่ยงและความไม่แน่นอนที่ระบุไว้ในข้อ 1A ปัจจัยเสี่ยงในรายงานประจำปีของเราในแบบฟอร์ม 10-K สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562 (“2019 10-K”) และความเสี่ยงเพิ่มเติมใดๆ ที่อธิบายไว้ในเอกสารอื่นๆ ที่เรายื่นต่อคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ปัจจัยบางประการที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของเราอาจส่งผลให้ผลประกอบการ ผลลัพธ์และเหตุการณ์จริงแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากที่ระบุไว้ในการคาดการณ์ดังกล่าว ขอให้ท่านระลึกไว้เสมอว่าข้อมูลส่วนใหญ่ที่อยู่ในรายงานฉบับนี้เป็นข้อมูลจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของเรา ก่อนเกิดความผันผวนเนื่องจากการระบาดของโควิด-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอ้างอิงถึงแบบ 2019 10-K เป็นการกล่าวถึงข้อมูล ณ วันที่ยื่นแบบ 2019 10-K ต่อคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เราไม่มีพันธะหน้าที่ใดๆ ที่จะต้องปรับปรุงข้อมูลดังกล่าวให้เป็นปัจจุบันหรือปรับปรุงข้อมูลในรายงาน ESG ประจำปี พ.ศ. 2563 ฉบับนี้เพื่อสะท้อนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากวันดังกล่าว

ManpowerGroup®

Manpower® Experis® ManpowerGroup Talent Solutions® ManpowerGroup®

หากต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแมนพาวเวอร์กรุ๊ป กรุณาไปที่ WWW.MANPOWERGROUP.COM/SUSTAINABILITY

100 แมนพาวเวอร์ เพลส เมืองมิลวอกี รัฐวิสคอนซิน 53212 | www.manpowergroup.com