กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สร้างคน ข้ามพรมแดน

สอวช สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ

Generation THAILAND

GenNX Model

พนักกำลังสร้างคน ลดช่องว่างทักษะ ลดช่องว่างทางสังคม

โครงการพัฒนาทักษะเพื่อการจ้างงานตามความต้องการของประเทศ โดย GENNX MODEL

โครงการเพื่อศึกษาและสร้างแพลตฟอร์มสำหรับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในการพัฒนาบุคลากรแบบเข้มข้นเพื่อการจ้างงาน พัฒนาวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมให้สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ **โดยใช้โมเดลขององค์กรของเจเนเรชั่น (Generation) ที่ดำเนินการอยู่ใน 17 ประเทศทั่วโลก**

เป้าหมาย

350 คน ผ่านหลักสูตรโดยเน้นกลุ่มผู้ว่างงาน ตกงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ กลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 กลุ่มย้ายสายงาน กลุ่มเปราะบาง และกลุ่ม Mid-career

2 หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาทักษะที่เข้มข้น และตรงกับความต้องการของประเทศ

79% อัตราการได้งานทำเฉลี่ย

2 สถาบัน/มหาวิทยาลัยขยายผล (Delivery Partner-DP) และ มีสถาบัน observers

2 อุตสาหกรรมนำร่องคือ Technology Digital และ Healthcare

28 วิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม (Trainer)/ได้รับองค์ความรู้

ร่วมกันถอดบทเรียน การเรียนรู้เพื่อนำไปปรับใช้ในระบบอุดมศึกษาไทย

สร้างโอกาสอาชีพที่มีความหมายและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนสำหรับทุกคน

80,000+
55% ของผู้เรียนเป็นผู้หญิงและ 40% เป็นที่พึ่งพาของครอบครัว

81%
ได้งาน 3-6 เดือนหลังจากจบโปรแกรมจากเจเนเรชั่น

3-4x
คือจำนวนเท่าของรายได้ผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นทันทีหลังจากได้งาน

11,000+
บริษัท สตาร์ทอัพ SMEs และรวมถึงบริษัทขนาดใหญ่ในฟอร์จูน 500

30+
หลักสูตรอาชีพพร้อมปรับใช้ใน 5 สายงาน

- องค์กรเพื่อสังคมไม่หวังผลกำไร ก่อตั้งโดย McKinsey ดำเนินการ 17 ประเทศทั่วโลก
- แก้ปัญหาการว่างงาน และอคติแห่งการจ้างงาน
- ปิดช่องว่างของการศึกษาไปสู่การจ้างงาน
- ผ่านการออกแบบหลักสูตรที่มาจาก “ความต้องการ”
- และการผลิตคนพร้อมทำงานภายใน 4-15 สัปดาห์
- ไม่มีค่าใช้จ่าย หรือ ขั้นต่ำต่อผู้เรียน
- วัดผลจากการได้งาน เงินเดือน และระยะเวลาการอยู่ในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน
- เน้นทำงานกับทุกภาคส่วน
- เก็บข้อมูลทุกขั้นตอนและปรับเปลี่ยนหลักสูตรตลอดเวลา

เจเนเรชั่นเป็นเสมือนสะพานเชื่อม ระหว่างคนหางานและนายจ้างผ่านการ พัฒนาเตรียมความพร้อมด้วย “bootcamp”

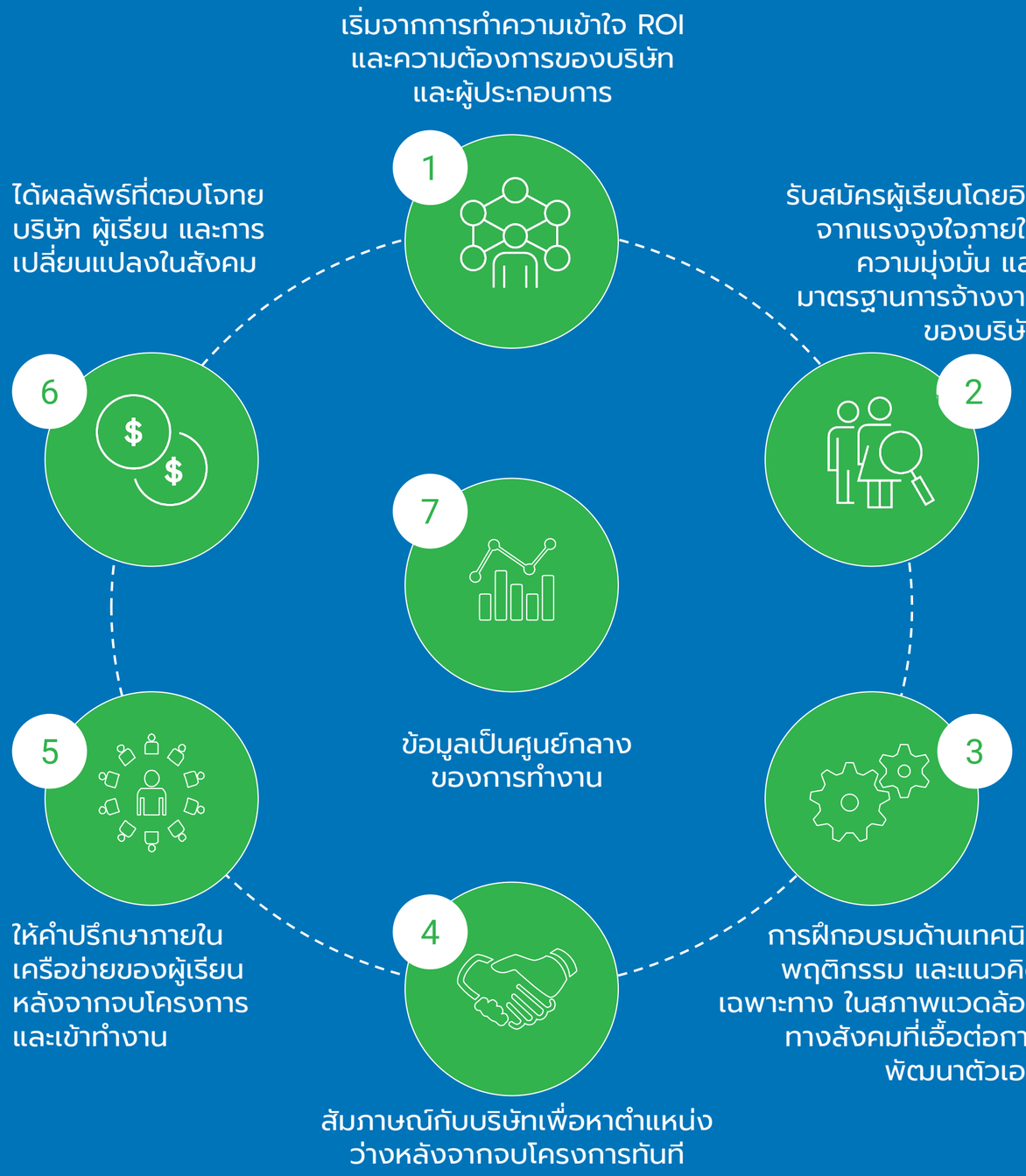
ผู้ประกอบการ
มีตำแหน่งว่าง (บริษัทเติบโตเร่งด่วน หรือต้องการคนทำงานประสิทธิภาพสูง)

บุคคลทั่วไป
ขาดโอกาสในการสมัครงาน แต่มีแรงจูงใจและแนวคิดที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

การฝึกอบรม 4-12 สัปดาห์ เพื่อพัฒนาทักษะทางเทคนิคเฉพาะ, พฤติกรรม, แนวคิด และความเป็นมืออาชีพ

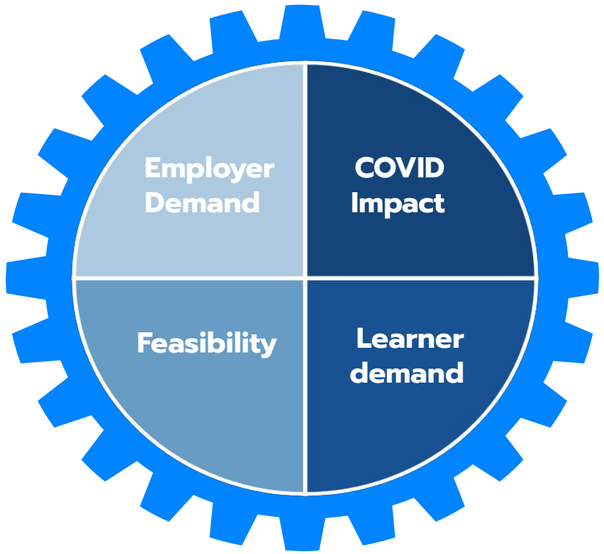
ผู้เรียนจากเจเนเรชั่นได้งานจากนายจ้างผ่านกระบวนการคัดสรร

ติดตามผู้สำเร็จการศึกษาและวัดผลการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนและคำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง



ขั้นตอนที่ 1: เริ่มจากการทำความเข้าใจ ROI และความต้องการของบริษัทและผู้ประกอบการ

Demand Diagnostic & Cost per hire



คำถามบางส่วน- C-level, HR, Hiring manager

- ตำแหน่งที่เป็น “entry-level roles” ที่ต้องการจ้างคือตำแหน่งอะไร
- “จำนวนพนักงานทั้งหมด” ที่คุณคาดว่าจะจ้างต่อปีสำหรับ entry-level นั้นคืออะไร (10-100)
- อะไรคือความท้าทาย - ความขาดแคลน คุณภาพ เวลาในการดำเนินการ ผลประกอบการ (scarcity, quality, time to perform, turnover) ?

Activity Mapping & Value Driver ออกแบบหลักสูตร

Objective: identify the key ***breakthrough moments, value drivers*** and ***behavioral, mindset and technical skills*** that will allow us to design high impact programs that benefit learners and employers alike.

- Job shadowing
- 1:1 interviewing
- Role & Responsibilities

การหาและทำ skill cloning: **Technical & BSMs (50%+)**

การหา **Breakdown moment**

Program Overview for Junior Software Developer

Junior Software Developer

Entry-level developers may work in tech based startups, mid-large size software development companies, consultancy firms, among others, and generally perform the following tasks:

1) Develop solutions (approximately 50% of the time)
2) Test & Finalize solutions (approximately 10-20% of the time)
3) Fix errors (approximately 20-30% of the time)
4) Coordinate / communicate with team and other stakeholders (approximately 10-20% of the time)
5) Learning & Teaching new technologies and skills(approximately 10-20% of the time)

Performance Goal

1. Effectively problem solve to identify solutions to resolve project related issues
2. Use coding best practices to execute assigned tasks using languages such as HTML, JavaScript, MongoDB, Node, Express
3. Consistently and proactively run tests to check code is correct
4. Proactively learn new technical and non-technical skills in order to improve performance and increase the likelihood of a promotion
5. Effectively communicate and collaborate with coworkers and other stakeholders using a variety of platforms

Technical Skills

1. Introduction to the Role
2. Programming Fundamentals
3. Web Development Fundamentals
4. JavaScript for Web Development
5. React
6. Introduction to Relational Database
7. Node, Express, MongoDB
8. Final Project

Mindsets

1. Growth Mindset
2. Persistence
3. Personal Responsibility
4. Future Orientation

Behavioural skills

1. Proactiveness
2. Time Management
3. Teamwork
4. Orientation to Detail

Breakdown Moments

Effective collaboration with stakeholders

Contributing to the team/company/client by proactively participating in meetings, suggesting solutions, and offering new knowledge and support to those who need it.

Work efficiency and quality of outputs

Determining the best approach to solve a problem (e.g. problem solve independently, seeking support from colleagues or supervisors).

Innovate and grow in the role

Identifying opportunities for upskilling and learning a variety of new skills (e.g. technical, management, business knowledge, market trends, etc.) while still effectively completing core duties.

Achievement GenNX Model

2 หลักสูตรและบูทแคมป์ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ โดยออกแบบร่วมกับ/ศึกษาจากกว่า 30 องค์กรในอุตสาหกรรมดิจิทัลและการดูแลสุขภาพ

- นักพัฒนาซอฟท์แวร์ (Junior Software Developer-JSD)
- ผู้ดูแลผู้สูงอายุมืออาชีพ (Senior Care Professional-SC Pro)

20 บริษัทพาร์ทเนอร์ใน 2 อุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 2: รับสมัครผู้เรียนโดยอิงจากแรงจูงใจภายในความมุ่งมั่น และมาตรฐานการจ้างงานของบริษัท

การสำรวจลักษณะ ระบุผู้เรียนจาก Learner Persona

- **ทำ survey และ focus group กับกลุ่มผู้เรียนกว่า 1,800 คน** ด้วยความร่วมมือจาก มหาวิทยาลัย องค์กรเพื่อสังคม เช่น กศส. มูลนิธิ SCG และอื่นๆ เพื่อออกแบบโปรแกรมที่เหมาะสม และประเมินความสนใจ
- จากการสำรวจกลุ่มผู้เรียนที่ได้ **แบ่งเป็น 6 กลุ่มหลัก** คือ กลุ่ม barrier breaker, กลุ่มจบใหม่ (หางานไม่ได้), กลุ่มสายตรง (หางานไม่ได้), กลุ่มงานแรก (First jobber), กลุ่มย้ายสายงาน (2-8 ปีทำงาน) และกลุ่มย้ายสายงาน Mid-career (ประสบการณ์ 8 ปีขึ้น ตกงาน)

เกณฑ์การประเมิน (ลดการออกจากระบบ และเพิ่มโอกาสในการได้งาน

Motivation ความมุ่งมั่นตั้งใจ พร้อมรับการเรียนแบบเข้มข้น ความกระหายในการได้งานทันที

Fit for role มี skills ตาม demand ที่ระบุมา ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในตำแหน่ง

Impact ระยะที่วางงาน ตกงาน อุปสรรคในการหางาน รายได้ ต้องเลี้ยงดูครอบครัว

Fit for Generation การเปิดรับการเรียนรู้แบบ inclusive พร้อมช่วยเหลือ ส่งต่อเพื่อสังคม

Learner Persona	คำอธิบาย	Needful?*	Coachable?	Placeable?	JSD1	JSD2	JSD3	JSD4	JSD4 target
Barrier breaker กลุ่มท้าทาย/เปราะบาง	+Referred from foundation +Less formal education +Mentally or physically challenged +With dependents	High	Mid	Low	3%	7%	20%	20%	**20%**
New grad (non-tech) กลุ่มจบใหม่ (สายอื่น)	+MHESI/Country focus +Goal: recruit learners from 2nd, 3rd tier universities who have minimal job search experience	Mid	High	Mid	22%	20%	9%	12%	**10%**
Tech new grad กลุ่มจบใหม่ (สายตรง)	+New grad (tech)	Low	High	High	5%	3%	-	-	**0%**
First jobber (0-2 yrs) กลุ่มเพิ่งเริ่มงาน	+Recent graduate that has had trouble finding meaningful work (ideally non-tech background)	Mid/ High	High	High	17%	20%	7%	22%	**25%**
Tech background กลุ่มสายตรง มีอุปสรรค	+Unable to find employment, despite tech background +Freelance background looking for paid employment	Mid	High	High	10%	3%	9%	7%	**5%**
Career switcher (2-8 yrs) กลุ่มเปลี่ยนสายงาน	+Want to change career because of a job disruption but lack the necessary skills	Mid	High	High	25%	35%	44%	32%	**30%**
Career switcher (8+yrs) กลุ่มเปลี่ยนสายงาน Mid-career	+Same as above but switching careers later in life	High	Mid	Low/ Mid	17%	12%	11%	8%	**10%**

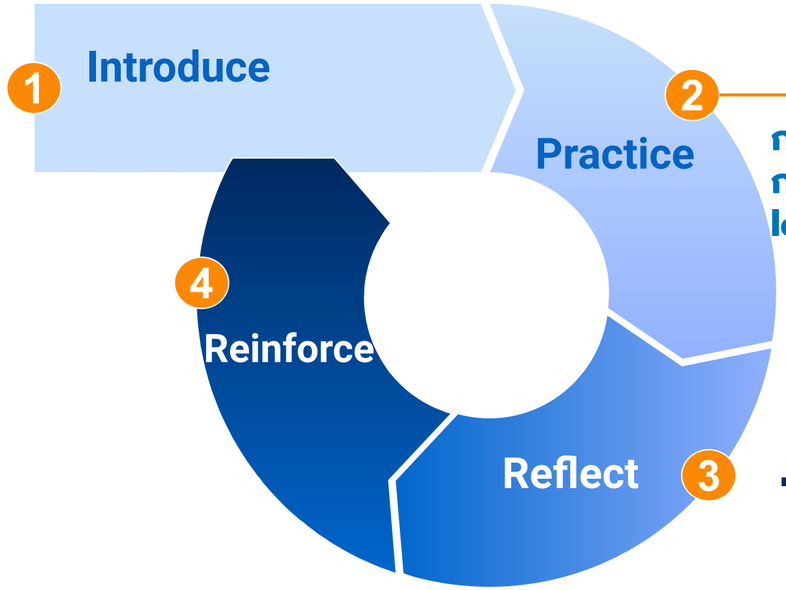
Achievement GenNX Model

ผู้เรียนจบการศึกษา 206 คน (JSD 4 รุ่น และ SC Pro 1 รุ่น) และมี **ผู้สมัครเข้าร่วม**โครงการทั้งสิ้น**กว่า 3,600 คน**

โดยเน้นกลุ่มผู้ว่างงาน ตกงาน กลุ่มนักศึกษาจบใหม่ กลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 กลุ่มย้ายสายงาน กลุ่มเปราะบาง และกลุ่ม Mid-career

ขั้นตอนที่ 3: การฝึกอบรมด้านเทคนิค พฤติกรรม และแนวคิดเฉพาะทางในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการพัฒนาตัวเอง

Bootcamp (4-14 สัปดาห์) ของ Generation/GenNX Model



กว่า 70% ของเวลาในห้องคือการฝึกหัดแบบ active learning:

- การผสมระหว่าง Tech & BSMs
- ใช้ Real-job scenarios, simulations, Role-play, และการลงมือทำจริงในพื้นที่
- การทำ project, peer-coach รับ-ส่ง feedback

ผู้สอน ของ Generation/GenNX Model

โมเดลผู้สอน

- สรรหาและคัดเลือกผู้ที่ทำงานในแวดวงเทค/สุขภาพจริง ๆ
- สามารถเชื่อมโยง technical skills กับ BSMs ใน 1 session
- ต้องผ่านการทำ TTT เพื่อ relearn Generation demand-led curriculum
- มีผู้สอนหลักและผู้สอนรองตั้งแต่ต้นจนจบ
- Generation มี instructional coach ในการสนับสนุนผู้สอนให้มี professional development ของตนเองควบคู่ไปด้วย

เนื้อหาในหลักสูตรแบ่งเป็น 7 ด้าน

- การพัฒนาทักษะที่สกัดมาจากความต้องการในสาขาอาชีพนั้น ๆ
- การสนับสนุนผู้เรียนในด้านสังคม ความสัมพันธ์ (social support)
- ความพร้อมในการสมัครและทำงาน

1. Behavioral skills & mindsets sessions
2. Technical sessions
3. Skills application sessions
4. Reflection & reinforcement sessions
5. Employment essentials sessions
6. Social support & mentorship sessions
7. Community sessions

Achievement GenNX Model

บูทแคมป์นักพัฒนาซอฟท์แวร์

- 14 สัปดาห์ (full-time) จ-ศ
- 100% online (สอนสด/ฝึกเอง)
- เนื้อหาอังกฤษ สอนเป็นภาษาไทย
- มีการสอบหลังจบเนื้อหาเทคนิคอลในแต่ละโมดูล
- ฝึกทำโปรเจ็คจริงเป็นทีม
- เสริมการทำข้อสอบด้านเทคเพื่อการสมัครงาน

บูทแคมป์ผู้ดูแลผู้สูงอายุมืออาชีพ

- 15 สัปดาห์ (full-time) จ-ศ
- พัฒนาและออกแบบตามหลักสูตรของ สบส. 420 ชม + Generation
- ทฤษฎี 5 สัปดาห์ออนไลน์/ปฏิบัติ 4 สัปดาห์ออนไซต์/ ฝึกปฏิบัติในศูนย์ดูแล 110 ชั่วโมง/ฝึกปฏิบัติในชุมชน 110 ชั่วโมง
- เนื้อหาทั้งหมดถูกแปลและถ่ายทอดเป็นภาษาไทย

ขั้นตอนที่ 4: สัมภาษณ์กับบริษัทเพื่อหาตำแหน่งว่างหลังจากจบโครงการทันที และ ขั้นตอนที่ 5 ให้คำปรึกษา (Mentorship)

Placement Journey ค้นหาโอกาสจนได้งานที่ตอบโจทย์

1
Research & get ready to meet with employers

ศึกษาล่วงหน้าเตรียมตัวทำความรู้จักกับผู้ประกอบการ ตำแหน่งที่เปิดรับ ทำความเข้าใจกระบวนการสมัครงาน

2
Meet & Greet employers

ร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมรุ่นทำความรู้จักกับสถานประกอบการในรูปแบบต่างๆ สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการสมัคร

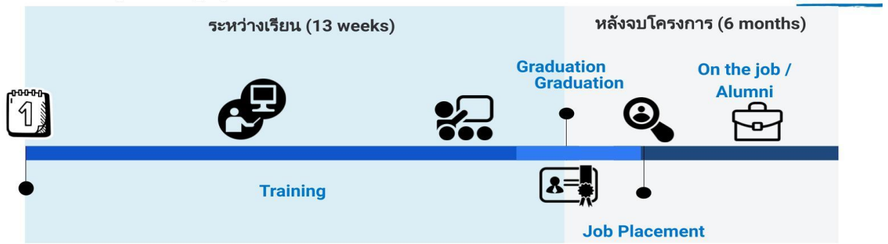
3
Job fair & Final Project Presentation

พูดคุยและNetworkกับผู้ประกอบการ ตัวแทน HR จากองค์กรที่สนใจ รวมถึงนำเสนอ Project จบโครงการ

4
Job Matching process ผู้เรียนและผู้ประกอบการ

วางแผนเพื่อเลือกนำเสนอ Portfolio และ Profile ของเรากับผู้ประกอบการที่สนใจ รอการตอบรับ

Mentorship Support



1. Social/ Wellbeing Support

ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพกายและใจ การเข้าสังคม ความมั่นใจ

- Well-being Check-in
- Daily Barometer
- GenMate

โดย ทีมงานเจเนเรชั่น

2. Employability Support

ช่วยเหลือด้านการเตรียมพร้อมสมัครงาน และแชร์ประสบการณ์ในสายอาชีพ

- GenMentor meeting

โดย GenMentor (1:5)

3. Role Specific Career Coaching

แนะแนวอาชีพสาย tech และสายพัฒนาซอฟต์แวร์

โดย GenMentor และ Guest Speaker ที่มีประสบการณ์

Achievement GenNX Model

อัตราการได้งาน 3 รุ่น (นับผลต่อเนื่อง)

- 88% JSD รุ่นที่ 1
- 73% JSD รุ่นที่ 2
- 69% JSD รุ่นที่ 3

รายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ย 1.96 เท่าของรายได้

ผู้เรียนของเจเนเรชั่นเข้าทำงานในองค์กรมากกว่า 60 แห่ง และเริ่มมีบริษัทที่รับซ้ำจ่ายเงินค่า recruit fee ให้กับโครงการฯ

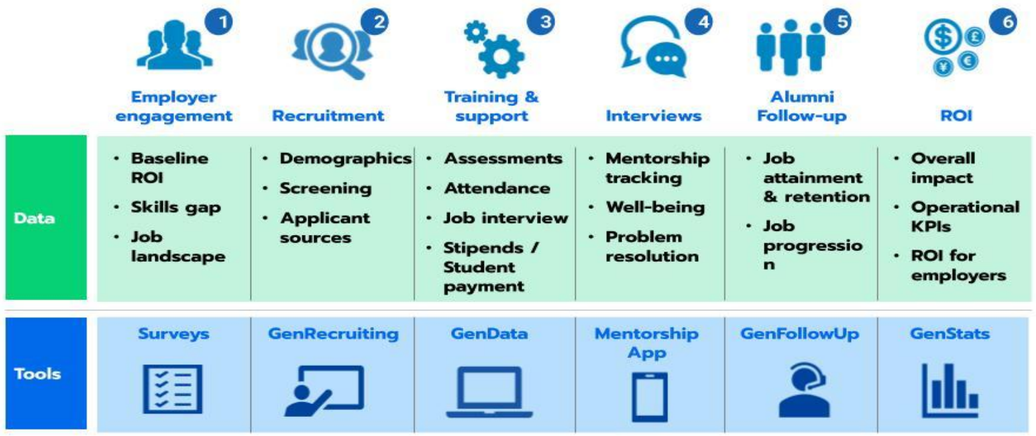
55 เมนเทอร์อาสา (Volunteer Mentor) คอยให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างอยู่ในบูทแคมป์และหลังจบโครงการ

2 องค์กรพาร์ทเนอร์ให้ความรู้ด้านการจ้างงานและสุขภาพใจกับผู้เรียน

+Growing Alumni Network Community

ขั้นตอนที่ 6: ได้ผลลัพธ์ที่ตอบโจทย์ บริษัท ผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงในสังคม (Return on Investment) และ ขั้นตอนที่ 7 การเก็บข้อมูลเป็นศูนย์กลางของการทำงาน

มีระบบและเครื่องมือดิจิตอลในการเก็บข้อมูล



การเก็บข้อมูลของ Generation เพื่อตอบโจทย์ผลลัพท์ทางด้าน Impact

Metric เป้าหมายหลัก

##%

ได้งานภายใน 90 วัน และอยู่ในอย่างน้อย 1 ปี (นับผล 360 วัน)

ผู้เรียน

##

จำนวนตำแหน่งที่รับผู้เรียนของเราเข้าทำงาน

ผู้ประกอบการ

##

ผลประโยชน์ที่มีคุณค่าต่อเศรษฐกิจและสังคม

รัฐบาล/ประเทศ

Achievement GenNX Model การถ่ายทอดองค์ความรู้และขยายผล

2 สถาบันขยายผล (Delivery Partner-DP)

- สถาบัน KX มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.)
- สถาบันส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพสังคมสูงวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

4 สถาบันดำเนินการเรียนการสอน (Training Partner) และสถาบันสังเกตการณ์ (Observers)

- **1 สถาบัน** Training Partner สำหรับโครงการ JSD
- **3 สถาบัน** Observers สำหรับโครงการ JSD

Skooldio CAMT SPU KRU

ลงนามสัญญาข้อตกลงความร่วมมือ 5 ปี (partnership agreement) ต่อ ยอดการทำงาน ขยายผลร่วมกันโดยนำโมเดลไปปรับใช้ภายในมหาวิทยาลัยและส่งต่อการเรียนรู้ให้สถาบันอื่น ๆ ที่สนใจ

- **จับมือมูลนิธิและองค์กรภาคสังคมและภาคธุรกิจฝั่ง CSR ที่ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน**

Microsoft SCG FOUNDATION มูลนิธิเอสซีจี Credit Suisse

47 วิทยากร (Trainer & Observers) ได้รับการฝึกอบรมและ/หรือร่วมถอดบทเรียน

- ทีมผู้สอน 17 คน
- คณะทำงาน (Delivery Partners) 17 คน
- ผู้สังเกตการณ์ (Observers) 13 คน

- **เชื่อมโยงระบบการศึกษากับการจ้างงาน: โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม.** จัดการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารของโรงเรียนฝึกอาชีพ กทม. ทั้งหมด 10 แห่ง ครอบคลุม 55 เขต โดยมีจุดประสงค์เพื่อการพัฒนาทักษะการทำความเข้าใจความต้องการของผู้ประกอบและเข้าถึง pain points ของสถานประกอบการ

จาก‘ไรเดอร์’ สู่อาชีพสายเทคฯ ที่ตอบโจทย์ได้ใน 4 เดือน “การเปลี่ยนสายงานมาในวงการดิจิทัลทำให้การใช้ชีวิตของเราเปลี่ยนไป เพราะเมื่อก่อนเราจะต้องเสี่ยงขับรถเพื่อไปส่งอาหารส่งของบนถนน ซึ่งโอกาสเกิดอุบัติเหตุมันเยอะ แต่พอได้ทำงานนี้ เรามีรายได้ดีขึ้น ไม่ต้องกังวลเรื่องการเงิน เราได้ใช้ชีวิตจริงๆ ในแบบที่เราอยากได้”

ขนุน-เอษรา ปิยะชนกวงศ์ ผู้เรียน JSD รุ่น 1 เล่าถึงชีวิตเล่าถึงชีวิตที่เปลี่ยนไปหลังจากได้เข้าบูทแคมป์ JSD จนได้มีโอกาสทำงานประจำในตำแหน่ง Quality Assurance ในบริษัทไอทีในเครือโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในปัจจุบัน

ขอแนะนำหรือเชิญชวนนายจ้างที่สนใจ
อยากพัฒนาผลลัพธ์มาทำงานกับเจเนเรชั่น
เพราะ 7-STEP ของเจเนเรชั่นมีขั้นตอนที่หา
SKILL SET ที่ใช่ RESULT กับ SPEED
จะเร็วมากกว่าเราทำเอง 100%

คุณอุราภรณ์ เอียดการ
HR Director
MFEC

SKILL-BASED HIRING
กลยุทธ์จ้างงานเน้น‘ทักษะ’ทางออกของวิกฤติขาดคนไอที

SKOOLDIO ได้ปรับกระบวนการจ้างงาน
เพื่อรับคนที่จบไม่ตรงสายแต่มีทักษะและ
ความสามารถเข้าทำงาน
เราถอดปริญญาออกจากคุณสมบัติหลัก
สร้างมาตรฐานใหม่ในการสัมภาษณ์งาน
และเพิ่มเวลาให้กับการเรียนรู้ของพนักงานใหม่

คุณณัฐนันท์ ฉันทานุรักษ์
General Manager
Skooldio Tech

SKILL-BASED HIRING
กลยุทธ์จ้างงานเน้น‘ทักษะ’ทางออกของวิกฤติขาดคนไอที

“โครงการนี้พิสูจน์ได้ว่าเป็นการเปิดประตูสู่โอกาสในการจ้างงานได้อย่างแท้จริง ทั้งในด้านการเสริมทักษะทั้งด้านเทคนิคและซอฟท์สกิลต่างๆ ไปจนกระทั่งการเป็นสะพานเชื่อมต่อกับพันธมิตรเพื่อขยายเส้นทางการจ้างงาน เรายินดีเป็นอย่างอย่างที่ได้ทำงานกับเจเนเรชั่น ในการสร้างความสำเร็จที่วัดผลได้จริง ให้กับผู้ที่ต้องการเข้าถึงอาชีพด้านเทคโนโลยีอย่างแท้จริง”

คุณสุภารัตน์ จูระมงคล
ผู้อำนวยการ Community Engagement, Microsoft Philanthropies เอเชีย แปซิฟิค

“
หลักสูตรนี้ครอบคลุมมาก ผสมผสานทั้งหลักสูตรสากลและหลักสูตรไทยเข้าด้วยกัน มีการเรียนรู้หลากหลายช่องทาง ทั้งการเรียนออนไลน์ เรียนในสถานที่และการฝึกปฏิบัติจริง ทีมผู้สอนมีความสามารถและมีประสบการณ์
”

กุ้ง
ปิยฉัตร ธสัญญา
ผู้เรียน SC Pro รุ่น 1

การทำงานกับคนเปลี่ยนสายอาชีพมีความน่าสนุกคือ
คนเหล่านี้มีความตั้งใจ
เขาเห็นโอกาสและคุณค่าของโอกาส
เพียงแค่ต้องสร้างเส้นทางและ
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโต

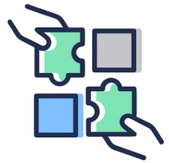
คุณทวิร พานิชสมบัติ
Software Stylist
Odd-e

SKILL-BASED HIRING
กลยุทธ์จ้างงานเน้น‘ทักษะ’ทางออกของวิกฤติขาดคนไอที

เชื่อมโยงการศึกษาสู่การจ้างงานผ่าน 3 โมเดล

GenNX Model
พนักกำลังสร้างคน ลดช่องว่างทักษะ ลดช่องว่างทางสังคม
นำร่อง

GenNX Model
พนักกำลังสร้างคน ลดช่องว่างทักษะ ลดช่องว่างทางสังคม
Capacity Building Lab ขยายผล



Delivered by Generation

เจเนเรชั่นดำเนินโครงการ
เจเนเรชั่นรับทุนสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาทักษะเพื่อการจ้างงานผ่านกระบวนการ 7 -ขั้นตอนของเจเนเรชั่น โดยมุ่งกลุ่มคนว่างงานที่ต้องการความช่วยเหลือในหลายด้าน

Powered by Generation

ขับเคลื่อนโครงการด้วยการขยายผล

ถ่ายโอนความรู้ในการจัดโครงการพัฒนาทักษะเพื่อการจ้างงานกับองค์กรที่สนใจหรือองค์กรทางภาคการศึกษา เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างหลักสูตรที่ใช้กระบวนการ7 -ขั้นตอนของเจเนเรชั่น

Influenced by Generation

เปลี่ยนแปลงเชิงระบบกับเจเนเรชั่น
สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านโครงสร้างและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาสู่การจ้างงาน เช่น ออกแบบกลยุทธ์การลงทุนของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคนโยบาย เพื่อให้เกิดการขยายผล และการปฏิบัติได้จริง

โปรแกรมปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นโปรแกรม "เจเนเรชั่นดำเนินโครงการ" " ในขณะที่เราตั้งเป้าที่จะก้าวไปสู่ "ขับเคลื่อนโครงการด้วยเจเนเรชั่น" และแม้กระทั่ง "เปลี่ยนแปลงเชิงระบบกับเจเนเรชั่น" ด้วยการทำงานเป็นผู้สร้างแนวร่วมและสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ