

กลุ่มเซ็นทรัล

มุ่งเป้าสู่องค์กรปลอดบุหรี่ 0%



CENTRAL Group

ทลอดกว่า 70 ปีที่ผ่านมา กลุ่มเซ็นทรัลขับเคลื่อนธุรกิจด้วยพลังของคนในองค์กรจากรุ่นสู่รุ่นที่ร่วมกันทำให้กลุ่มเซ็นทรัลเป็นหนึ่งในองค์กรชั้นนำของประเทศไทยที่มีการเติบโตทางธุรกิจสูงทั้งใน และ ต่างประเทศ

แต่กระนั้น เชื่อว่าการเติบโตทางธุรกิจดังกล่าวจะไม่มีวันเปลี่ยนแปลงใด ๆ ยิ่งเฉพาะโลกทุกวันนี้ด้วย การขับเคลื่อนจากธุรกิจหนึ่งไปยังอีกธุรกิจหนึ่งล้วนเป็นสิ่งที่คุณกลุ่มเซ็นทรัลให้ความสำคัญตลอดมา

ยิ่งเฉพาะในเรื่องของกระแสดิจิทัลที่ล้ำขั้น



สุพัตรา จิราวิวัฒน์

“สุพัตรา จิราวิวัฒน์” รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สำนักนโยบายองค์กร ประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์ บริษัทกลุ่มเซ็นทรัล จำกัด บอกกับ “ประชาชาติ

ธุรกิจ” ว่า การทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ขณะเดียวกันต้องสร้างคนในองค์กร เพราะคนถือเป็น

ประชาชาติ ธุรกิจ

Prachachart Turakij
Circulation: 120,000
Ad Rate: 1,350

Section: ดีไลฟ์/ซีเอสอาร์-เอชอาร์

วันที่: พุธที่ 31 พฤษภาคม - อา. 3 มิถุนายน 2561

ปีที่: 41

ฉบับที่: 5049

หน้า: 36(ซ้าย), 35

Col.Inch: 138.45

Ad Value: 186,907.50

PRValue (x3): 560,722.50

Clip: Full Color

หัวข้อข่าว: กลุ่มเซ็นทรัล มุ่งเป้าสู่องค์กรปลอดบุหรี่ 0%

กฎแจล้าคัญสู่ความสำเร็จตาม road-map ที่วางไว้

“ปีนี้กลุ่มเซ็นทรัลมีเป้าหมายทางธุรกิจในการเป็นนิวเซ็นทรัล นิวอีโคโนมี (new central, new economy) ผู้นำด้านดิจิทัลไลฟ์สไตล์แพลตฟอร์ม (market leader in digi-lifestyle platform) ทั้งนี้ เพราะเป้าหมายทางธุรกิจดังกล่าว ทำให้กลุ่มเซ็นทรัลมองเห็นว่าต้องสร้างยุทธศาสตร์พัฒนาคนให้มีความเป็นผู้นำรุ่นใหม่ ขณะเดียวกัน ต้องเป็นคนที่มีความสุขดี โดยมุ่งเป้าการเป็นองค์กรปลอดบุหรี่ 0% ภายใน 5 ปี”

โดยการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ “สุพัตรา” บอกว่า องค์กรจัดตั้งทีม talent management เพื่อทุ่มเทการบริหารงานที่สำคัญ 4 ประการคือ

หนึ่ง สร้างรากฐานให้คนมีแนวคิดแบบผู้นำ

สอง วางระบบคัดสรร และพัฒนา talent ขององค์กรอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกันในทุกกลุ่มธุรกิจ ที่สำคัญทุกฝ่ายในองค์กรต้องมีความเข้าใจตรงกันในเรื่อง talent management

สาม ยกระดับเส้นทางการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของ talent ให้เทียบเท่าระดับสากล เพื่อสร้างผู้นำที่เข้าใจธุรกิจอย่างถ่องแท้ พร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลง และมีแนวคิดแบบผู้ประกอบการอย่างเต็มตัว

สี่ ทำให้เกิดผลจริงในเรื่อง talent management ด้วยการจัดลำดับความสำคัญ ลงมือทำ และติดตามผลในแผนงานด้วยความทุ่มเท และตั้งใจ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ ตอบโจทย์การพัฒนา talent ขององค์กรได้จริง

“ทั้งนี้ กลุ่ม talent ยังมีโอกาสได้ผู้บริหารเป็นที่เล็งเห็นจะถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ แลกเปลี่ยนมุมมองการทำงาน สนับสนุนความก้าวหน้า และการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานอีกด้วย นอกจากนี้ กลุ่มเซ็นทรัลยังมีโครงการพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ เช่น CG challenge โครงการที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนในองค์กรร่วมทำ

โปรเจกต์ใหญ่ ๆ ที่มี impact กับองค์กร เพื่อเปิดมุมมองการทำงานใหม่ ๆ ทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่ายข้ามสายงานในการทำงานด้วย”

“รวมไปถึงการสร้างทักษะทางธุรกิจให้กับพนักงาน โดยเฉพาะกับโครงการพิเศษที่พนักงานจะได้ไปเปิดประสบการณ์ในการทำงานต่างประเทศ (international assignment) ทั้งแบบระยะสั้น และระยะยาว โดยมุ่งสร้าง global mindset เพื่อตอบรับแผนการขยายธุรกิจในตลาดต่างประเทศของกลุ่มเซ็นทรัล และ career acceleration program ซึ่งเป็นโครงการเร่งพัฒนาคนเก่งให้ได้ขึ้นไปทำงานในตำแหน่งสำคัญขององค์กรภายใน 6 เดือน-1 ปี”

นอกจากความพยายามในการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ “สุพัตรา” ยังบอกด้วยว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ภายในองค์กรก็เป็นเรื่องสำคัญไม่แพ้กัน เพราะที่ผ่านมาเราก่อตั้งสโมสรกีฬาเซ็นทรัล ส่วนหนึ่งเพื่อสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่เข้มแข็งผ่านการเล่นกีฬา

“แต่ล่าสุดเราให้ความสนใจเรื่องการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรลดปริมาณการสูบบุหรี่ เราจึงไปขอคำปรึกษาจากสมาพันธ์เครือข่ายแห่งชาติเพื่อสังคมไทยปลอดบุหรี่ และจัดทำโครงการสมาพันธ์เครือข่ายเซ็นทรัลเพื่อสังคมไทยปลอดบุหรี่ขึ้น โดยยุทธศาสตร์ดำเนินงานอยู่ภายในคอนเซ็ปต์เราไม่ห้าม... แต่เราห่วง เพราะเราเข้าใจดีว่าเรื่องการสูบบุหรี่เป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่เราต้องการส่งเสริมให้พนักงานใส่ใจในสุขภาพของตัวเอง และมีความ

เข้าใจเรื่องการลดสูบบุหรี่ รวมทั้งเลิกบุหรี่อย่างถาวร ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ดำเนินโครงการจะมีคลินิกฟ้าใส และกลุ่มเภสัชอาสาคอยให้คำปรึกษา ตรวจสุขภาพ และให้ยาบำบัด”

โดยมีแนวทางการดำเนินกิจกรรม “เราไม่ห้าม...แต่เราห่วง” ออกเป็น

3 เฟส ได้แก่

หนึ่ง “ลด” คือการดำเนินการเปิดรับสมัครพนักงานเข้าร่วมโครงการ พร้อมกับอบรม และให้ความรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการรณรงค์เลิกสูบบุหรี่ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน โดยถึงตอนนี้มีพนักงานเข้าร่วมโครงการลดสูบบุหรี่รวมทั้งสิ้น 5,756 คน

สอง “ละ” เราจะจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องรณรงค์เลิกสูบบุหรี่อย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นความใส่ใจ และแรงผลักดันของพนักงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกับองค์กร โดยเริ่มวัดผลเบื้องต้นกับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจสำหรับผู้ที่ตั้งใจจริง และร่วมกันหาสาเหตุ หรืออุปสรรค และให้ความช่วยเหลือสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการที่ยังมีความกังวล และมีแนวโน้มที่จะถอนตัวออกจากโครงการ

สาม “เลิก” เราจะวัดผลพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ และสร้างกิจกรรมพิเศษเพื่อขอบคุณ และชื่นชมพนักงานที่เข้าร่วมโครงการที่สามารถเลิกสูบบุหรี่ได้ และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรเอกชนรายแรกที่ปลอดบุหรี่ 0% ภายใน 5 ปี (2561-2566)

“โดยตามเป้าหมาย 5 ปี เราวางไว้ว่าปีที่ 1 มีคนเลิกสูบบุหรี่รวมจำนวนไม่น้อยกว่า 1,000 คน ปีที่ 2 รวมจำนวน 2,000 คน (นับต่อยอดจากปีที่ 1) ปีที่ 3 รวมจำนวน 3,250 คน (นับต่อยอดจากปีที่ 2) ปีที่ 4 รวมจำนวน 4,500 คน (นับต่อยอดจากปีที่ 3) และปีที่ 5 รวมจำนวน 6,000 คน (นับต่อยอดทั้ง 5 ปี)”

“สุพัตรา” อธิบายต่อว่า โครงการงดสูบบุหรี่ดังกล่าวเป็นการสร้างกิจกรรมลงมือทำ (action-based activity) ควบคู่ไปกับกิจกรรมรณรงค์สร้างกระแส (campaign-based activity) ด้วยการรณรงค์การให้ข้อมูลกับพนักงานเพื่อเปลี่ยนทัศนคติ ส่วนกิจกรรมลงมือทำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยกระบวนการของกลุ่ม

“เพราะโครงการจะทำการสร้างกลุ่มลงมือทำพฤติกรรมบางอย่างร่วมกัน ใน

ที่นี้คือการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ เพื่อ
แสดงให้เห็นถึงพลัง และกำลังใจจาก
เพื่อนร่วมงานทุกคน โดยเรา
ตั้งชื่อกลุ่มคนเซ็นทรัลพันธุ์ **35**
อีโรคือการพาพนักงานที่



กลุ่มเซ็นทรัล

เลิกบุหรี่ได้แล้วมาเป็นบุคคลตัวอย่าง
ในการเชิญชวนพนักงานคนอื่น ๆ มา
ปฏิบัติตามกัน นอกจากนั้น ยังมีกลุ่ม
คนเซ็นทรัลรักษ์สุขภาพ ที่ทำกิจกรรม
ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เลิกบุหรี่
เลิกเหล้าร่วมกันทุกสัปดาห์อย่าง
ต่อเนื่องด้วย”

“พูดง่าย ๆ คือเราพยายามเน้นการ
ลงมือทำ เพื่อสร้างพฤติกรรมอย่าง
ต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการรณรงค์สร้าง
กระแสใหญ่เป็นระยะ ๆ โดยโครงการนี้
จะจัดให้มีการทำกิจกรรมออกกำลังกาย
ทุกสัปดาห์ โดยสโมสรกีฬาเซ็นทรัลเป็น
ผู้ดำเนินการทั้งหมด”

จึงนับเป็นองค์กรเอกชนที่ให้ความสำคัญ
สำคัญกับนโยบายการพัฒนาคน และ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ภายในองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรมี
ทักษะเพิ่มขึ้น ทั้งยังมีความสุขกับการใช้
ชีวิต เพราะมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
อีกด้วย