

ผสมส่วนเหมือน ผสานส่วนต่าง สร้างคนดีและคนเก่ง ผนึกพลังเป็นหนึ่งเดียว

บุคลากรทุกคนในครอบครัว ซีพี ออลล์ ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีทัศนคติที่พร้อมจะปรับตัวให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล เปี่ยมด้วยทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเติบโตก้าวหน้าในอนาคต แม้ทุกคนจะต่างที่มา แต่มีหัวใจรักและผูกพันในองค์กรเป็นหนึ่งเดียว และพร้อมขับเคลื่อนสรรค์สร้างความสำเร็จให้กับ ซีพี ออลล์ ไปด้วยกัน





ผสมส่วนเหมือน ผสานส่วนต่าง สร้างคนดีและคนเก่ง ผนึกพลังเป็นหนึ่งเดียว



เป้าหมายปี 2563

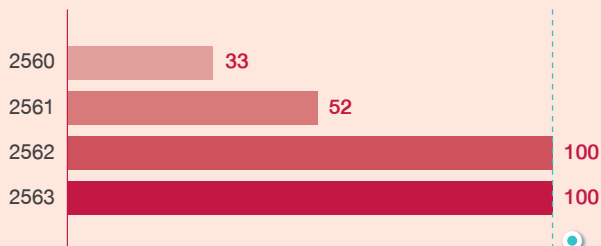


ผู้นำและพนักงานของบริษัทผ่านการอบรมพัฒนาความรู้
และความเข้าใจด้านความยั่งยืนครบ

ร้อยละ **100**

ผลการดำเนินงานเทียบเป้าหมาย

ผู้นำและพนักงานของบริษัทผ่านการอบรมพัฒนาความรู้และความเข้าใจด้านความยั่งยืน (ร้อยละ)



เป้าหมาย ณ ปี 2563
ร้อยละ 100

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ปี 2563



ร้อยละ **100**

ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ
ผ่านการเรียนรู้ และประเมินผล
ความเข้าใจเรื่อง
“Digital Mindset”



ร้อยละ **96**

สโตร์พาร์ตเนอร์ ผ่านการ
เรียนรู้และประเมินผลความเข้าใจ
เรื่อง “Digital Mindset”



ร้อยละ **98**

พนักงานกลุ่มที่มี
ศักยภาพสูง ยังคงทำงาน
อยู่กับองค์กร



ร้อยละ **26**

พนักงานกลุ่มที่มี
ศักยภาพสูง ถูกกำหนด
ให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง

การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



4 มิติคุณภาพ
ด้านการศึกษา

SDG4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษา
ที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและ
เท่าเทียม และสนับสนุนโอกาส
ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.4 เพิ่มจำนวนเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะ
ที่จำเป็น รวมถึงทักษะทางเทคนิคและ
อาชีพ สำหรับการจ้างงาน การมีงานที่ดี
และการเป็นผู้ประกอบการ



8 งานที่โดดเด่น
ทางเศรษฐกิจ

SDG8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ
ที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน
การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ
และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

8.2 บรรลุการมีผลิตภาพทางเศรษฐกิจในระดับ
ที่สูงขึ้นผ่านการทำให้หลากหลาย การยก
ระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึง
การมุ่งเน้นในภาคส่วนที่มีมูลค่าเพิ่มสูง
และใช้แรงงานเข้มข้น

8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ
และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและ
ชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะ
ทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียม
สำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

ความเสี่ยงและโอกาส

บุคลากรเป็นทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การจัดการทรัพยากรบุคคลจึงนับว่าเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งในปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) เปรียบเสมือนตัวเร่งให้หลายภาคธุรกิจเปลี่ยนผ่านเพื่อเป็นดิจิทัลอย่างรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี อาทิ Cloud Technology, Social Media, Online Entertainment และ Online Payment การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (Re-skill) และพัฒนาทักษะเดิมให้ดีขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต (Up-skill) และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนดี คนเก่ง” ขององค์กรและสังคม มากไปกว่านั้น บริษัทเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ภายใต้หลักการไม่เลือกปฏิบัติ จะช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการสร้างนวัตกรรม และเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรและสังคม อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความผูกพัน รักษาบุคลากรให้อยู่ร่วมและเติบโตไปกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงาน

เนื่องจากบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งมุ่งมั่นที่จะยกระดับความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมในทุกกระดับ บริษัทจึงได้พัฒนารอบแนวคิดการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรขึ้นมา ครอบคลุมตั้งแต่การให้ความสำคัญกับการสรรหาและเตรียมความพร้อมก่อนการบรรจุ การพัฒนาทักษะให้กับพนักงานปัจจุบัน ตลอดจนการดูแลและมอบโอกาสให้บุคลากรเกษียณอายุเพื่อส่งต่อคุณค่าให้กับองค์กร ภายใต้กรอบดำเนินการพัฒนาทักษะและมอบโอกาสความก้าวหน้าตลอดเส้นทางอาชีพพนักงาน

ความคืบหน้าปี 2563



ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรผ่าน Digital Platform รวมถึงสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ด้วย Virtual Learning



ขยายผลการอบรมและประเมินผลความเข้าใจหลักสูตร “การพัฒนางานองค์กรเพื่อความยั่งยืน” ไปยังระดับบังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ รวมถึงพนักงานร้านเซเว่นอีลฟว์



ขยายผลการจัดการเรียนรู้และประเมินผลความเข้าใจ หลักสูตร “Digital Mindset” ให้กับสตรีพาร์กเกอร์ผ่านระบบออนไลน์



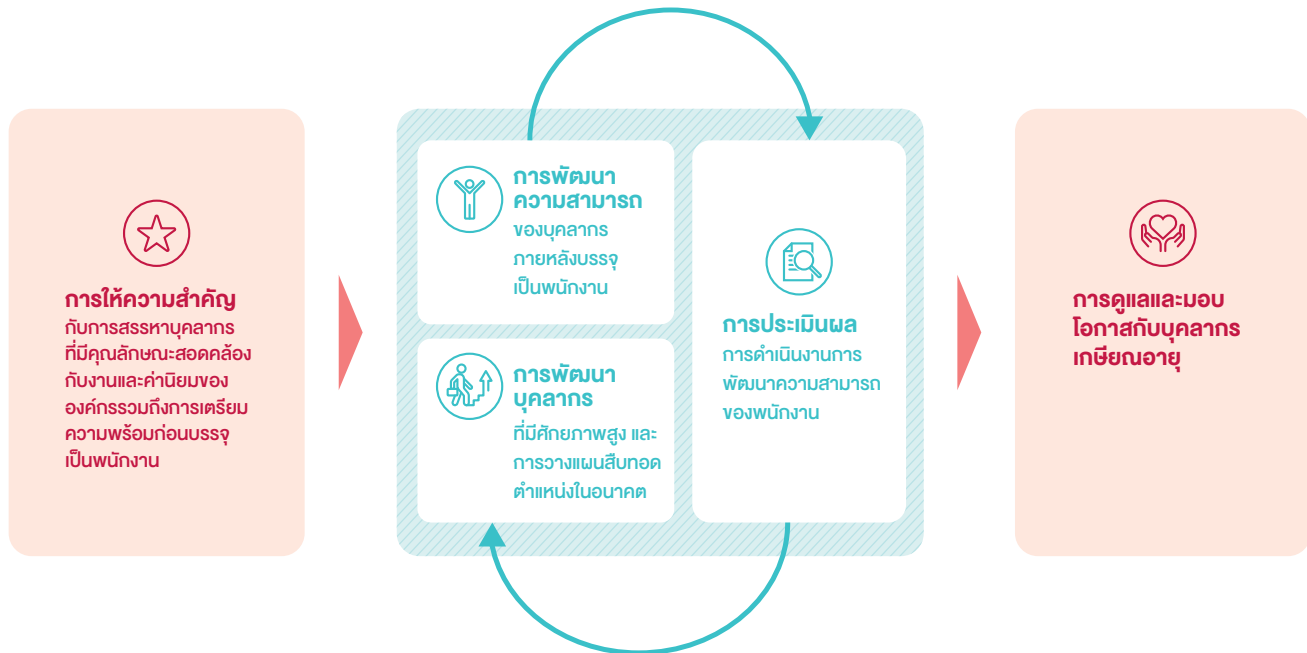
ขยายผลการจัดการเรียนรู้และประเมินผลความเข้าใจ หลักสูตร “Digital Mindset” ให้กับผู้บริหารและพนักงานสายปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์

แนวทางการดำเนินงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)



สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อภาระงานในการรับรู้ความต้องการและการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กร บริษัทจึงมุ่งหาแนวทางและวิธีการทำงานรูปแบบใหม่มาปรับใช้ โดยสนับสนุนการทำงานระยะไกลเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลในรูปแบบออนไลน์มาใช้ในช่วงภาวะวิกฤตให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

การพัฒนาทักษะของบุคลากรตลอดจนมอบโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างยั่งยืน



การเตรียมความพร้อมก่อนบรรจุ

- ให้ความสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับงานและค่านิยมขององค์กร
- สนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในหลักสูตรที่เหมาะสม
- พัฒนาหลักสูตรและวิธีการเรียนรู้ที่ทันสมัยผ่านประสบการณ์จริงที่ผสมผสานหลักวิชาการ และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
- เปิดโอกาสและเตรียมพร้อมในการเรียนรู้แบบภายในสายงานและข้ามสายงานทั้งด้านทักษะ อาชีพ วัฒนธรรม และสังคมการทำงาน



การพัฒนาศักยภาพและการวัดผล

- การวางแผนระยะยาวสำหรับบริษัทสู่ความยั่งยืนในอีก 30 ปี ผ่าน CP ALL Our Way และ 6 Values
- ส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายใต้หลักการ “ผสมส่วนเหมือน ผสมส่วนต่าง” เคารพความแตกต่างและความหลากหลาย พร้อมสร้างความกลมเกลียวจุดคนตรงเรื่องเดียวกัน (Harmony)
- ให้ความสำคัญกับงานในทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียม ให้ความชื่นชมผลงานและความสำเร็จ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรผ่านช่องทางที่หลากหลาย
- มอบโอกาสเติบโตในการทำงาน และจัดเวทีให้บุคลากรได้แสดงผลงาน
- มีการประเมินทักษะในการทำงานเพื่อให้คำแนะนำ และการพัฒนาไปในทางที่ถูกต้องและชัดเจน
- โปรแกรมสร้างและพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ อาทิ โครงการ CP ALL Young Challenger



การริ่ษาความรู้และตผลึก ประสบการณ์ เพื่อส่งต่อคุณค่า

- จัดสวัสดิการที่ดีให้บุคลากร ทั้งด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง คนดี” และอยู่กับองค์กรในระยะยาว
- สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
- ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมลงทุนและประกอบธุรกิจกับบริษัท

สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาผู้นำและทรัพยากรบุคคล

จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย



จำแนกตามระดับ

	เพศชาย	เพศหญิง
ผู้บริหารระดับสูง	83.29	85.88
ผู้บริหาร	40.03	40.62
ผู้บริหารระดับต้น	39.42	40.71
เจ้าหน้าที่	16.43	19.96

การเข้าร่วมอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำ



การเตรียมความพร้อมก่อนบรรจุ

โปรแกรมดูแลรักษานักงานใหม่ (On-Boarding Program)

บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารบุคลากรที่ยอมรับความแตกต่างหลากหลายของพนักงานในองค์กร อาทิ ความแตกต่างในด้านเชื้อชาติ วัฒนธรรม และช่วงวัยของพนักงาน รวมถึงผู้บริหารระดับสูงที่มีความห่วงใยต่อพนักงานทุกระดับ โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานเข้าใหม่ที่เปรียบเสมือนเมล็ดพันธุ์หรือต้นกล้า และจะเติบโตไปเป็นต้นไม้พันธุ์ใหม่ ซึ่งจะมาช่วยเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน นำไปสู่แนวคิดในการดูแลพนักงานใหม่ที่มุ่งเน้นในหลักสำคัญ 3 ประการ คือ ความเข้าใจ การยอมรับ และการปรับเปลี่ยน เข้าหากันระหว่าง 2 ฝ่าย ได้แก่ ทีมงานองค์กรและพนักงานใหม่ ตามภาพ



จึงเป็นที่มาของการพัฒนาโปรแกรมการดูแลรักษาพนักงานใหม่ทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานเข้าใหม่สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมภายในองค์กรและวัฒนธรรมภายในหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดรับผิดชอบดูแลพนักงาน พร้อมทั้งมีการช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้ความเข้าใจในรากฐานวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ภาพรวมธุรกิจนโยบายที่สำคัญ และหัวข้อที่จำเป็นอื่น ๆ รวมถึงมีนโยบายให้พนักงานที่เข้าทำงานใหม่สายสำนักงานทุกระดับได้รับการฝึกปฏิบัติงานที่ร้านเซเว่นอีเลฟเว่น เพื่อให้เข้าใจบริบทการดำเนินธุรกิจขององค์กร และเล็งเห็นถึงความสำคัญของร้านเซเว่นอีเลฟเว่นอันเป็นที่มาของรายได้หลักองค์กร โดยในปี 2563 มีการจัดโปรแกรมในรูปแบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น

และลดเวลาของการอบรมในห้องเรียนลงเพื่อเพิ่มความสะดวกและปลอดภัยให้แก่พนักงานทุกฝ่ายเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 และได้มีการทดลองใช้โปรแกรมการดูแลรักษาพนักงานใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในครอบครัวซีพี ออลล์ และร่วมสร้างความสำเร็จไปด้วยกัน (Life is Better with ALL) ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2563 เป็นต้นมา จำนวน 4 รุ่น ผลการดำเนินงานสามารถช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับทีมงานองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรได้เร็วขึ้น โดยพนักงานใหม่มีความพึงพอใจในประสบการณ์เริ่มงานใหม่และการดูแลของหัวหน้างาน พี่เลี้ยง และทีมงาน ในช่วงเดือนแรกของการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 91.30

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

ร้อยละ 93 พึงพอใจ โปรแกรมดูแลรักษาพนักงานใหม่ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน



การพัฒนาความสามารถของบุคลากร

บริษัทมีการดำเนินงานภายใต้กรอบแนวคิด และกรอบการดำเนินงานในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายองค์กร รวมถึงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ดังนี้

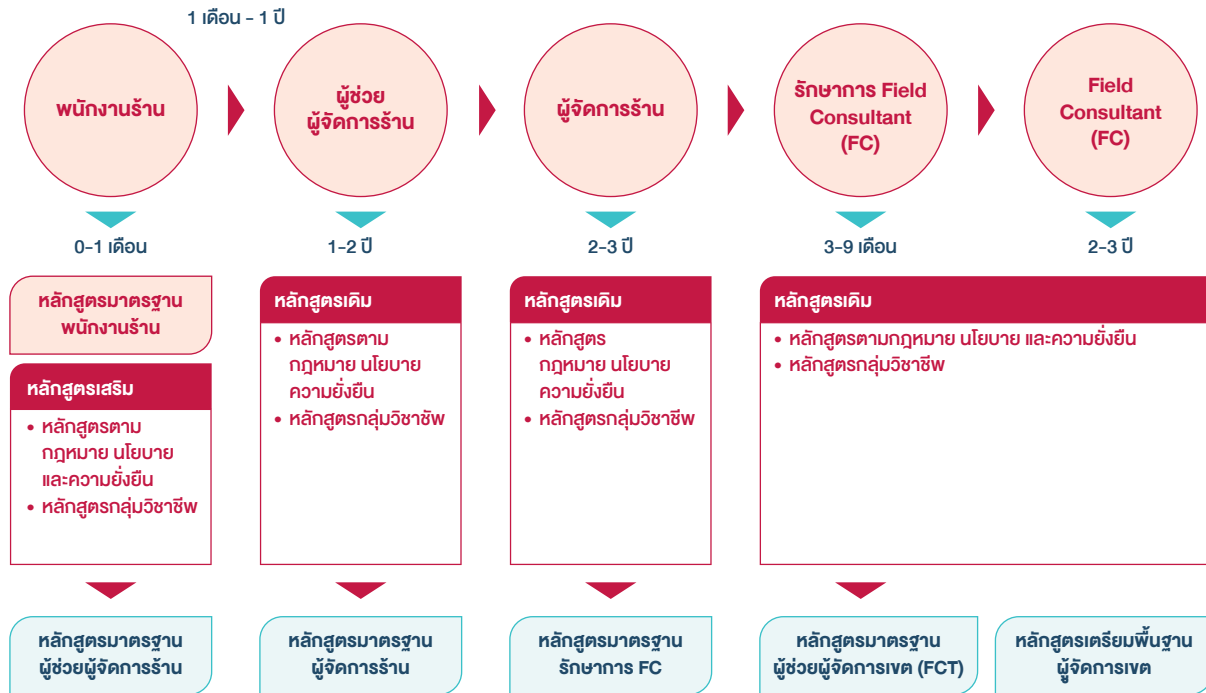
- กลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท
- ทักษะที่จำเป็นในการทำงานและทักษะที่มีความจำเป็นในอนาคต
- ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า
- ผลวิเคราะห์และแนวทางการพัฒนาพนักงาน
- ผลวิจัยและบทความเชิงวิชาการจากบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำที่ได้รับการตีพิมพ์

โดยบริษัทได้จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ประกอบด้วย สายสำนักงาน สายปฏิบัติการ และสายกระจายสินค้า ดังนี้

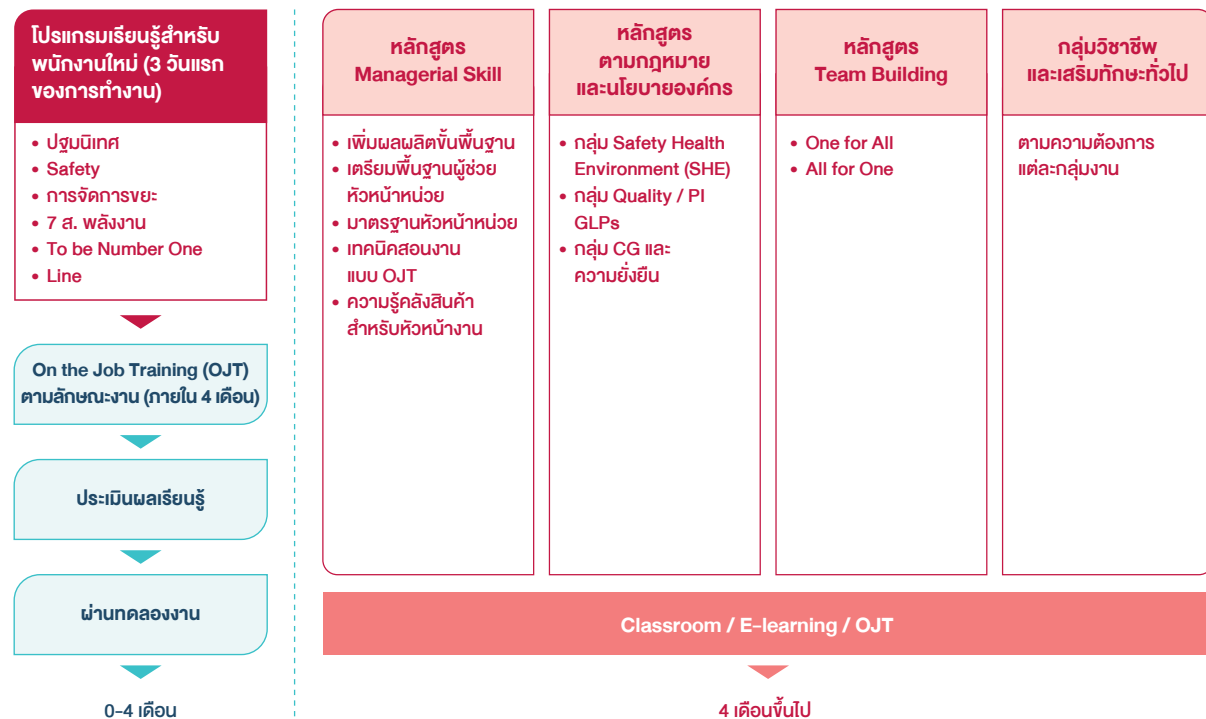
เส้นทางพัฒนาบุคลากรสายสำนักงาน

	 หลักสูตร สำหรับ พนักงานใหม่	 หลักสูตร กลุ่มวิชาชีพ (Job Family)	 หลักสูตร เตรียมความ พร้อมแต่ละระดับ	 หลักสูตร สำหรับผู้ที่ได้ ปรับตำแหน่ง ข้ามระดับ PC	 หลักสูตร Leadership Development	 หลักสูตร พัฒนากลุ่ม Talent Pool	 CPLI
ผู้ช่วย กรรมการ ผู้จัดการ ขึ้นไป	 พื้นฐาน การเรียนรู้อิงคัก (On-Boarding Program)	 โปรแกรมพัฒนาตาม กลุ่มวิชาชีพ Training Roadmap ทุกสายงาน	Individual Development	New Leader On-Boarding Program (สำหรับผู้จัดการ ขึ้นไปปรับขึ้น ผู้ช่วยกรรมการ)	Leadership Development for Executive	เลือกกลุ่มเป้าหมาย	เลือกกลุ่มเป้าหมาย
ผู้จัดการ ทั่วไป			Master of Advanced Management (2C-2A)	New Leader On-Boarding Program (สำหรับฝ่าย ที่ปรับขึ้น ผู้จัดการทั่วไป)	Leadership Development for Management	โปรแกรมพัฒนา Talent ระดับ ผู้จัดการทั่วไป หรือเทียบเท่า	- CP Leaders Development Program : LDP (ตำแหน่งกลาง) - CP Potential Development Program : PLP (ตำแหน่งเล็ก) - CP Future Development Program : FLP (ตำแหน่งน้อย)
ฝ่าย			- Advanced Management (3A) - Modern Management (3C/3D-3A)	New Leader On-Boarding Program (สำหรับแผนก ที่ปรับขึ้นฝ่าย)		โปรแกรมพัฒนา Talent ระดับฝ่าย หรือเทียบเท่า	
แผนก			- เตรียมพื้นฐาน ระดับบริหาร (4A) - มาตรฐาน หัวหน้างาน สมัยใหม่ (4C-4A)	New Leader On-Boarding Program (สำหรับเจ้าหน้าที่ ปรับขึ้นแผนก)		โปรแกรมพัฒนา Talent ระดับแผนก หรือเทียบเท่า	
เจ้าหน้าที่ พนักงาน			เตรียมพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน (5A)	CP ALL Young Challenger			
หลักสูตรตามกฎหมาย นโยบายองค์กร และความยั่งยืน							

เส้นทางพัฒนาศูนย์บุคลากรสายปฏิบัติการ



เส้นทางพัฒนาศูนย์บุคลากรสายกระจายสินค้า



ในปี 2563 บริษัทปรับกระบวนการเรียนรู้พัฒนาบุคลากรผ่าน Digital Platform รวมถึงสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ด้วย Virtual Learning พร้อมทั้งสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ ที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเติบโตของธุรกิจ รวมถึงมีวิธีการพัฒนาผ่านโครงการต่าง ๆ ที่เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

โครงการ CP ALL Young Challenger สำหรับพนักงานรุ่นใหม่

ที่มาของโครงการ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวของบริษัทให้เข้าสู่ยุคเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ดังนั้น บริษัทจึงมีนโยบาย CP ALL 4.0 และ Our Way มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพพนักงานรุ่นใหม่ ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อเพิ่มทักษะต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีความกล้าคิด กล้าทำ และแสดงความสามารถในการลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและผลักดันองค์กรไปสู่การเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล

รายละเอียดโครงการ CP ALL Young Challenger



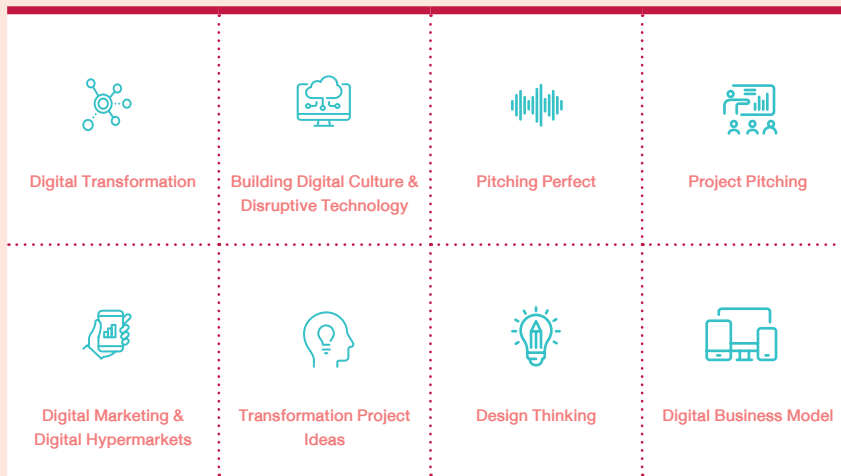
ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

ในปี 2563 มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 40 ราย ผ่านการจัดกิจกรรม 1 รุ่น นอกจากนี้ บริษัทยังได้ดำเนินการติดตามผลและสำรวจศักยภาพของพนักงานหลังเข้าร่วมกิจกรรมเสร็จสิ้นแล้ว พบว่ามีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับ Leadership Competency และ Future Competency และในแง่ของผลลัพธ์โครงการ พบว่ามีโครงการต้นแบบจำนวน 8 โครงการ



โครงการพัฒนาผู้นำ Next Digital Leaders

จากการเปลี่ยนแปลงโลกเข้าสู่ยุค Digital Transformation ส่งผลให้องค์กรต้องปรับรูปแบบการดำเนินธุรกิจให้ทันสมัยและทันกับเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น ดังนั้นบริษัทจึงดำเนินงานโครงการนี้ขึ้นมาเพื่อเตรียมสร้างผู้นำระดับบังคับบัญชาที่มีศักยภาพให้เกิดความพร้อมทางด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในอนาคต ภายใต้เนื้อหาหลักสูตรการพัฒนา โดยได้มีการกำหนดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) พร้อมรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการทำโครงการ เพื่อให้เกิดแนวคิดแบบเจ้าของในการพัฒนาและต่อยอดกับโครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร



ผลลัพธ์ และประโยชน์ที่ได้รับ

- **12** โครงการ
ต้นแบบด้านดิจิทัล
- **71** ราย ผู้นำเข้าร่วมอบรม
- **ร้อยละ 100** ผ่าน
การเรียนรู้และวัดประเมินผล

นอกจากนี้ บริษัทยังกำหนดให้มีการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์เรื่อง “Digital Mindset” สำหรับพนักงานทุกระดับซึ่งมีเนื้อหาหลักสูตร 3 ส่วน พร้อมแบบประเมินในแต่ละบท และหลังจบการเรียนรู้ครบทุกส่วนจะมีการวัดประเมินความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความพร้อมก้าวสู่การเป็นพลเมืองดิจิทัล



โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน

หนึ่งในเป้าหมายของบริษัทคือการพัฒนาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน จึงได้จัดตั้งโครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงาน รวมถึงคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ภายใต้ความมุ่งมั่นขององค์กรเพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตลอดห่วงโซ่คุณค่า พร้อมทั้งพัฒนาผู้นำให้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนจากการขยายผลการอบรมไปยังระดับบังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ พนักงานสายปฏิบัติการ และสายกระจายสินค้า ในปี 2563 มีผู้ผ่านการอบรม 57,529 ราย

โปรแกรมการเพิ่มผลผลิต (Productivity Improvement Program)

เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงงาน ส่งเสริม สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดการเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนในการบริหารจัดการแก่พนักงานทุกระดับในองค์กรผ่านการปลูกฝังแนวคิดและทัศนคติ ตลอดจนทำงานแบบข้ามทีมหรือสายงาน (Cross Functional Team) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้



โดยมีการเพิ่มทักษะและยกระดับการปรับปรุงงานผ่านเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งการลงมือปฏิบัติจริง โดยมีผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและเทคนิคต่าง ๆ มีการติดตามความคืบหน้า ตรวจสอบ และรายงานผลเป็นระยะ เพื่อให้พนักงานมีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างดำเนินโครงการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำกลับมาใช้ในการแก้ปัญหา สร้างคุณค่า และเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กรได้ในอนาคต โดยวัดการเพิ่มผลผลิต แบ่งออกเป็น 2 มิติ ดังนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน
2. มูลค่าทางการเงิน

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

199.17 ล้านบาท
ต้นทุนที่ลดลง

กว่า **2.83** ล้านบาท
รายได้สะสมที่เพิ่มขึ้น

11,869 ราย ผู้เข้าร่วมทั้งหมด

โปรแกรม Development Food & Beverage

บริษัทดำเนินงานโปรแกรมด้านการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ อาหาร และเครื่องดื่ม เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของพนักงาน อาทิ

1. การแนะนำผลิตภัณฑ์ และวิธีการทำผลิตภัณฑ์จาก ALL Café เพื่อสร้างมาตรฐานสำหรับผลิตภัณฑ์ รวมถึงการเพิ่มทักษะ การให้บริการ และการจัดการรายได้ในร้านเซเว่นอีเลฟเว่น
2. การพัฒนาวิธีการคัดสรรผลิตภัณฑ์ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและการปรับปรุงการขาย



สร้างยอดขายเฉลี่ย

2,367.71 บาท
ต่อร้านต่อวัน

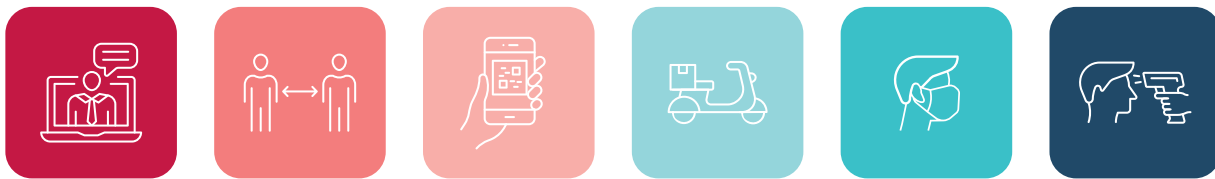
และมีผู้เข้าร่วมโปรแกรมทั้งหมด

33,031 ราย



โปรแกรมพัฒนาบุคลากรภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

- บริษัทจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรผ่านทางรูปแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น ลดการเดินทางและการพบหน้ากัน เป็นทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19
- บริษัทส่งเสริมโปรแกรมการพัฒนาความรู้ด้านการบริการอาหารอย่างปลอดภัยให้แก่พนักงานในร้านเซเว่นอีเลฟเว่น เพื่อส่งมอบอาหารอย่างปลอดภัยสู่ผู้บริโภค
- บริษัทจัดอบรมพัฒนาทักษะการสื่อสารแก่พนักงานในร้านเซเว่นอีเลฟเว่น เพื่อเสริมทักษะสื่อสารที่ดีแก่ลูกค้าให้ปฏิบัติตามกฎก่อนเข้าร้าน อาทิ การวัดอุณหภูมิร่างกาย การสวมหน้ากากอนามัย เป็นต้น



การประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

บริษัทมีการดำเนินการประเมินผลการพัฒนาความสามารถของบุคลากรผ่านกระบวนการประเมินความผูกพันของพนักงาน เพื่อกำหนด ทบทวนแนวทางยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านโครงการต่าง ๆ ดังนี้

การประเมินความผูกพันของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นสามารถแปรผันได้ในแต่ละวัน บางวันรู้สึกผูกพัน หรือบางวันอาจจะรู้สึกไม่ผูกพัน บริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน จึงกำหนดการดำเนินการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการดำเนินการของบริษัทใน 2 รูปแบบ ได้แก่

- แบบสำรวจฉบับเต็ม (Employee Engagement Full Surveys) ซึ่งกำหนดความถี่ในการสำรวจ 2 ปีครั้ง
- แบบสำรวจฉบับย่อ (Employee Engagement Pulse Surveys) ซึ่งกำหนดความถี่ในการสำรวจปีละ 1-2 ครั้ง คือ เดือนมีนาคมและเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

ถึงแม้ว่ามีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในปี 2563 บริษัทยังคงมีการวัดความรู้สึกผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2563 บริษัทใช้วิธีการวัดความผูกพันของพนักงานในรูปแบบ Pulse Surveys ระหว่างวันที่ 19-30 ตุลาคม 2563 บริษัทดำเนินการสำรวจความผูกพันของพนักงานผ่าน 6 ข้อคำถาม ตามกรอบคำถามด้านล่างนี้ และนำผลดำเนินการมาเปรียบเทียบกับในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมาวิเคราะห์และเตรียมมาตรการรองรับ เพื่อยกระดับความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงานในการสนับสนุนให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสำรวจความผูกพันของพนักงานในครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายคือพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 เดือน ซึ่งทุกคนสามารถร่วมตอบแบบสำรวจความผูกพันผ่านระบบออนไลน์ได้ และมีสัดส่วนพนักงานที่ตอบแบบสำรวจความผูกพัน ร้อยละ 100 ในปี 2563 พบว่าผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานมีคะแนนที่เพิ่มขึ้น อยู่ที่ร้อยละ 88 โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน และบรรลุเป้าหมายประจำปีของบริษัทตั้งไว้ที่ร้อยละ 84

● เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ● ค่อนข้างเห็นด้วย ● ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ● ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง



SAY

ฉันจะแนะนำให้คนรู้จักที่กำลัง
หางานทำอยู่มาสมัครงานกับบริษัท



ฉันจะบอกคนอื่นถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับ
การทำงานที่บริษัททุกครั้ง



STAY

การลาออกจากบริษัท
ทำให้ฉันต้องคิดหนัก



ฉันไม่เคยคิดลาออกจากบริษัทเพื่อไป
ทำงานที่อื่นในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา



STRIVE

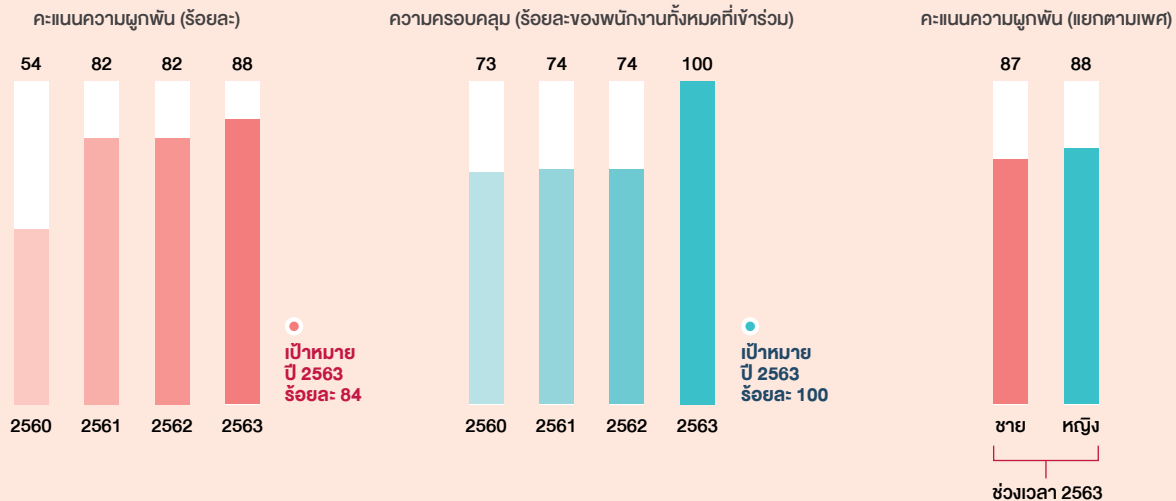
ฉันอยากทำงานให้ดีที่สุด
ให้กับบริษัทในทุก ๆ วัน



บริษัททำให้ฉันมีแรงจูงใจ
ในการสร้างผลงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ



ภาพรวมผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน



โครงการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นโครงการที่ทำให้หัวหน้างานสามารถเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานเป็นบริหารแบบภาพรวมผ่านการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานกับทีมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงานรูปแบบใหม่ ซึ่งสามารถวัดผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ภายใต้ระบบ ALL Perform โดยในปี 2563 บริษัทได้ดำเนินการขยายผลไปยังพนักงานทุกระดับ และมีพนักงานได้รับการประเมินผลงานประจำปี ผ่านรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

ประเภทการประเมิน	พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงาน	พนักงานทั้งหมด	ร้อยละ
Management by Objectives	102,227	102,227	100
Multidimensional Performance Appraisal (e.g. 360 Degree Feedback)	17,426	102,227	17
Formal Comparative Ranking of Employees within One Employee Category	102,227	102,227	100

โครงการปรับปรุงระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โครงการที่ออกแบบให้หัวหน้างานได้มีโอกาสพูดคุยกับทีมงาน เพื่อวางแผนทิศทางการทำงาน รวมไปถึงช่องทางและโอกาสการเติบโตทั้งแนวดิ่งและแนวราบในอนาคต ภายใต้นโยบายการหมุนเวียนเรียนรู้งานผ่าน Career Matrix 4 สี ดังนี้

Career Matrix					
สี	ความหมาย	สมรรถนะ: ศักยภาพ	เครื่องมือประเมินอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์	ประสบการณ์	การรับรองคุณวุฒิ
■	Movable within Family หมุนเวียนเรียนรู้ภายใน Job Family Sub Job Family ที่สังกัดอยู่โดยตรง	●			
■	Possible to Move หมุนเวียนเรียนรู้ข้าม Job Family Sub Job Family ได้	●	●		
■	Difficult to Move หมุนเวียนเรียนรู้ข้าม Job Family Sub Job Family ได้ แต่ค่อนข้างยาก	●	●	●	
■	Rarely to Move หมุนเวียนเรียนรู้ข้าม Job Family Sub Job Family ได้ยากมาก	●	●	●	●

โครงการระบบให้รางวัลและยกย่องชมเชย

เพื่อส่งเสริมความผูกพันของพนักงานและสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น อาทิ โครงการ Our Way Idol โครงการ Work Life Quality โครงการพนักงานใหม่พบผู้บริหาร (พี่ปณ้อง) โครงการอ้อมกอดแห่งแดียงคึกก๊วน โครงการ Happy Survey โครงการจัดทำหอเกียรติยศ (Hall of Fame) เพื่อเชิดชูบุคลากรที่ได้ประกอบคุณงามความดี นอกจากนี้ บริษัทมุ่งดำเนินงานด้านการจัดการเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานให้เหมาะสมในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับกำหนดนโยบายการปรับเงินเดือนประจำปี เพื่อดึงดูดและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร ตลอดจนสามารถสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้มากขึ้น



การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

การพัฒนาพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

บริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมเรื่องการพัฒนาคนให้เป็นคนดีคนเก่งเพื่อให้เป็นผู้บริหารต่อไปในอนาคตพร้อมจะนำพาองค์กรให้เติบโต สร้างสรรค์สิ่งที่ดี และสร้างความยั่งยืน บริษัทจึงให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการและพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพนักงานที่มีศักยภาพสูงต้องการงานที่ท้าทาย ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมีการเพิ่มทักษะให้กับตัวเองอยู่เสมอ เพื่อให้เติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ บริษัทมีกระบวนการคัดเลือกพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูงซึ่งคำนึงถึงเกณฑ์การคัดเลือกต่าง ๆ ได้แก่

- คุณสมบัติและผลการปฏิบัติงาน
- การประเมินศักยภาพที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งนำเสนอผลประเมินให้ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าเพื่อขอความเห็นชอบ
- การประเมินผลแบบรอบด้าน

พร้อมกันนี้ มีคณะกรรมการของแต่ละสายงานทำหน้าที่เปรียบเทียบผลการประเมินภายใต้ข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ของบริษัท ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูงนั้นจะเข้าสู่กระบวนการพัฒนาขององค์กรด้วยหลักสูตรพัฒนากลุ่ม Talent Pool และหลักสูตรจากสถาบันผู้นำซีพี

เกณฑ์การคัดเลือกพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูง



จากปี 2562 ที่บริษัทได้มีการดำเนินการทบทวนและคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงตามรอบ ซึ่งมีการดำเนินการคัดเลือกทุก 2 ปี รวมถึงมีการกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งบริหารระดับสูงทุกตำแหน่ง โดยในปี 2563 บริษัทมีจำนวนพนักงานที่มีศักยภาพสูงจำนวน 568 ราย ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารจำนวน 145 ราย คิดเป็นร้อยละ 26 ของพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูงทั้งหมด และได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นผู้บริหารระดับสูงจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 12 ของจำนวนพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูงที่พร้อมจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งบริษัทสามารถรักษากลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูงเหล่านี้ไว้ได้ 559 ราย คิดเป็นร้อยละ 98 ของพนักงานที่ได้รับการจัดกลุ่มเป็นพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูงทั้งหมด



การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทพัฒนาพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูงเพื่อวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมาอย่างต่อเนื่องผ่านการคัดเลือก ดังนี้

กระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง



ในปี 2563 บริษัทได้ขยายขอบเขตการดำเนินการมาที่ระดับจัดการโดยพิจารณาจากบทบาทงานที่มีความสำคัญ โดยการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งจะพิจารณาจากกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูงเป็นอันดับแรก

บทบาทเชิงกลยุทธ์

บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโอกาสใหม่ๆ ทางธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางในอนาคตขององค์กร



บทบาทที่สำคัญยิ่ง

บทบาทงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลธุรกิจ ลูกค้า ตลาดที่เป็นรากฐานสำคัญในปัจจุบันขององค์กร



บทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะเกษียณอายุ



ในส่วนของการพัฒนาพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูงและผู้สืบทอดตำแหน่งจะได้รับทราบผลการประเมินศักยภาพตนเองและจัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อเสริมจุดแข็งและขจัดจุดที่เป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตในอาชีพ รวมทั้งบริษัทได้มีการออกแบบโครงการพัฒนาเฉพาะสำหรับกลุ่มดังกล่าว โดยใช้โมเดลสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาสูตร 70:20:10 ที่มีการแบ่งสัดส่วนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม ซึ่งมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. 70% การเรียนรู้และพัฒนาโดยผ่านการลงมือทำจริง ปฏิบัติงานจริง

- ปฏิบัติงานทั้งจากโครงการภายในสายงานและข้ามสายงาน
- ปฏิบัติร่วมกันภายในกลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ ภายใต้โครงการพัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยมี 4 ประเภทแยกตามระดับ ดังนี้



เจ้าแก่งใหญ่
ผู้บริหารระดับสูง



เจ้าแก่งกลาง
ผู้บริหารระดับกลาง



เจ้าแก่งเล็ก
ผู้บริหารระดับต้น



เจ้าแก่งน้อย
เจ้าหน้าที่

- การรับบทบาทเป็น Project Sponsor โครงการต่าง ๆ ของบริษัท
- การเรียนรู้โดยการติดตามผู้บังคับบัญชา
- การหมุนเวียนงาน ทั้งภายในสายงานและข้ามสายงาน

2. 20% การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลรอบข้างในบทบาทต่าง ๆ



ผู้บริหารระดับสูง



ผู้บังคับบัญชาโดยตรง



พี่เลี้ยง



เพื่อนร่วมงาน



ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

โดยในปีที่ผ่านมานอกจากการสอนโดยตรงจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ผู้บริหารระดับสูงยังได้มีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในการสอนผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ บทความ วีดีโอ (VDO) เป็นต้น

3. 10% การเรียนรู้และพัฒนาผ่านกระบวนการอบรม

บริษัทสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรผ่านสถาบันต่าง ๆ โดยในปีที่ผ่านมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ได้ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ให้เป็นแบบเสมือนจริง รวมถึงการศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์เพิ่มขึ้น ผ่านหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ

- หลักสูตร Leader as Coach
- หลักสูตร Management Finance for Business
- หลักสูตร Digital Disruption Program



โดยการพัฒนาทั้งหมด องค์กรได้พัฒนาแพลตฟอร์มสำหรับจัดเก็บรวบรวมความรู้ดังกล่าว เพื่อให้สะดวกต่อการสืบค้นและเป็นแหล่งความรู้สำหรับการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย

การดูแลและมอบโอกาสกับบุคลากรเกษียณอายุ

โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณและแผนหลังเกษียณอายุพนักงาน



ภายใต้กรอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทที่มุ่งส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรในทุกสายงานมีทักษะความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ พร้อมทักษะที่หลากหลาย บริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรที่ได้ทุ่มเทกำลังและความจงรักภักดี พร้อมกับเติบโตเคียงข้างองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน ดังนั้น บริษัทจึงได้พัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้เกษียณในปีนั้น ๆ และแผนการดูแลหลังเกษียณอายุให้กับบุคลากรทุกระดับที่มีคุณสมบัติตามนโยบาย โดยจัดให้มีการเรียนรู้ความรู้พื้นฐานผ่านรูปแบบออนไลน์ ได้แก่ นโยบายที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้เกษียณ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ และเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ อาทิ การวางแผน การลงทุน การดูแลสุขภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทยังให้ผู้เกษียณได้ทำการ

ประเมินความพร้อมของตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการเกษียณ ได้แก่ มิติร่างกาย มิติจิตใจ มิติการเงิน มิติการสร้างรายได้และมิติอาชีพหลังเกษียณ มิติครอบครัว และความสัมพันธ์กับผู้อื่น บริษัทมีการจัดตั้งชมรมผู้เกษียณอายุ รวมถึงการมอบโอกาสในการเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กร หรือการเป็นเจ้าของร้านเซเว่นอีเลฟเว่นประเภทสตรีทพาร์ตเนอร์ตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนด ซึ่งในปี 2563 มีจำนวนผู้เกษียณอายุได้รับการว่าจ้างเป็นที่ปรึกษาขององค์กรจำนวน 39 ราย และเป็นเจ้าของร้านเซเว่นอีเลฟเว่นจำนวน 4 ราย นอกจากนี้ บริษัทยังมีการเตรียมความพร้อมให้ผู้เกษียณที่เข้ารับตำแหน่งแทนผู้เกษียณ โดยให้ผู้เกษียณถ่ายทอดทักษะ ความรู้ และเนื้องานที่สะสมเป็นประสบการณ์มายังผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยมีขั้นตอนดังนี้

กระบวนการจัดเก็บ Knowledge Transfer

