

CENTRALRETAIL

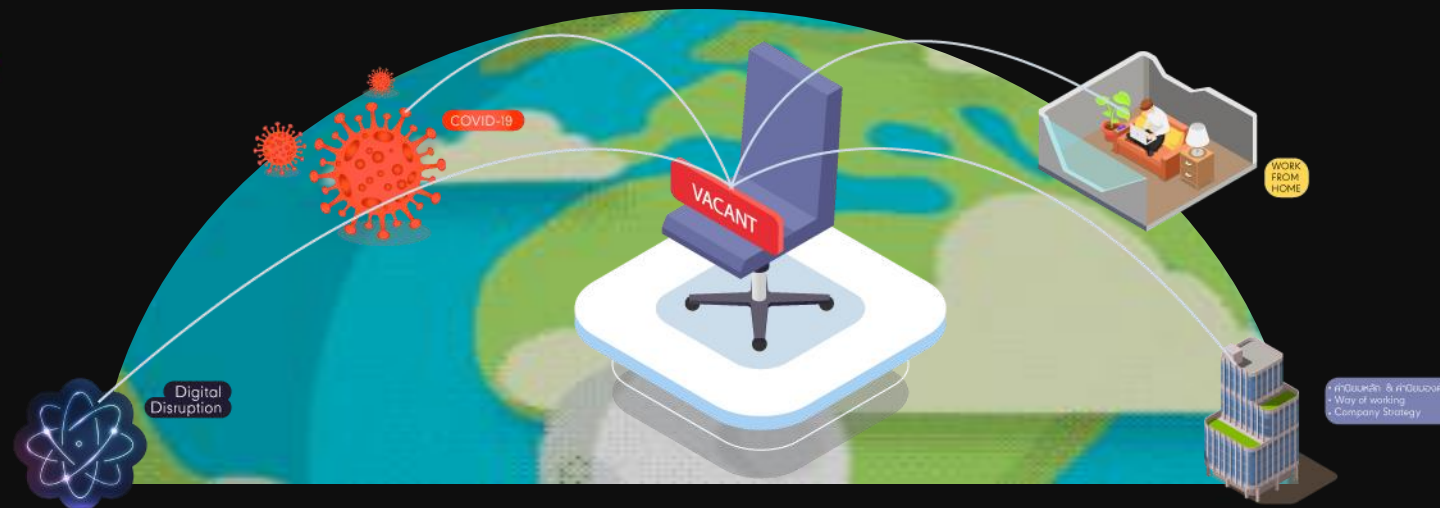
NEW EXPERIENCE IN RECRUITMENT ON METaverse

บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
Central Retail Corporation Public Company Limited



HR Functions

- HR Recruitment



เริ่มต้นโครงการ

ในส่วนของการคิดริเริ่มของโครงการนั้นเกิดมาจากความต้องการการจ้างงานจำนวนมาก ภายในระยะเวลาที่จำกัด ซึ่งโดยปกติ ฝ่ายงานสรรหาสามารถจัดกิจกรรมการรับสมัครงานตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น สาขา , ลานกิจกรรม , พื้นที่จัดหางานแต่ละภาค เพื่อรวมผู้สมัครครั้งละมาก ๆ และจ้างงานได้ภายในวันที่จัดกิจกรรม แต่ด้วยสถานการณ์โควิด ส่งผลกระทบในหลายด้าน จนไม่สามารถจัด หรือ เข้าร่วมกิจกรรมแบบเดิมได้อีกต่อไป ไม่ว่าจะเป็น

- COVID-19
- Digital Disruption
- ค่านิยมหลัก & ค่านิยมองค์กร
- Way of working
- Company Strategy
- Work From Home

TIMELINE

2019

ซึ่งเป็นจุดเริ่มของการรวมงานสรรหา ทุกธุรกิจใเครือเซ็นทรัลรีเทล เกิดเป็นความต้องการจ้างงานจำนวนมากกระจายทั่วประเทศและเพื่อให้สามารถจ้างงานได้ทันความต้องการ

2020

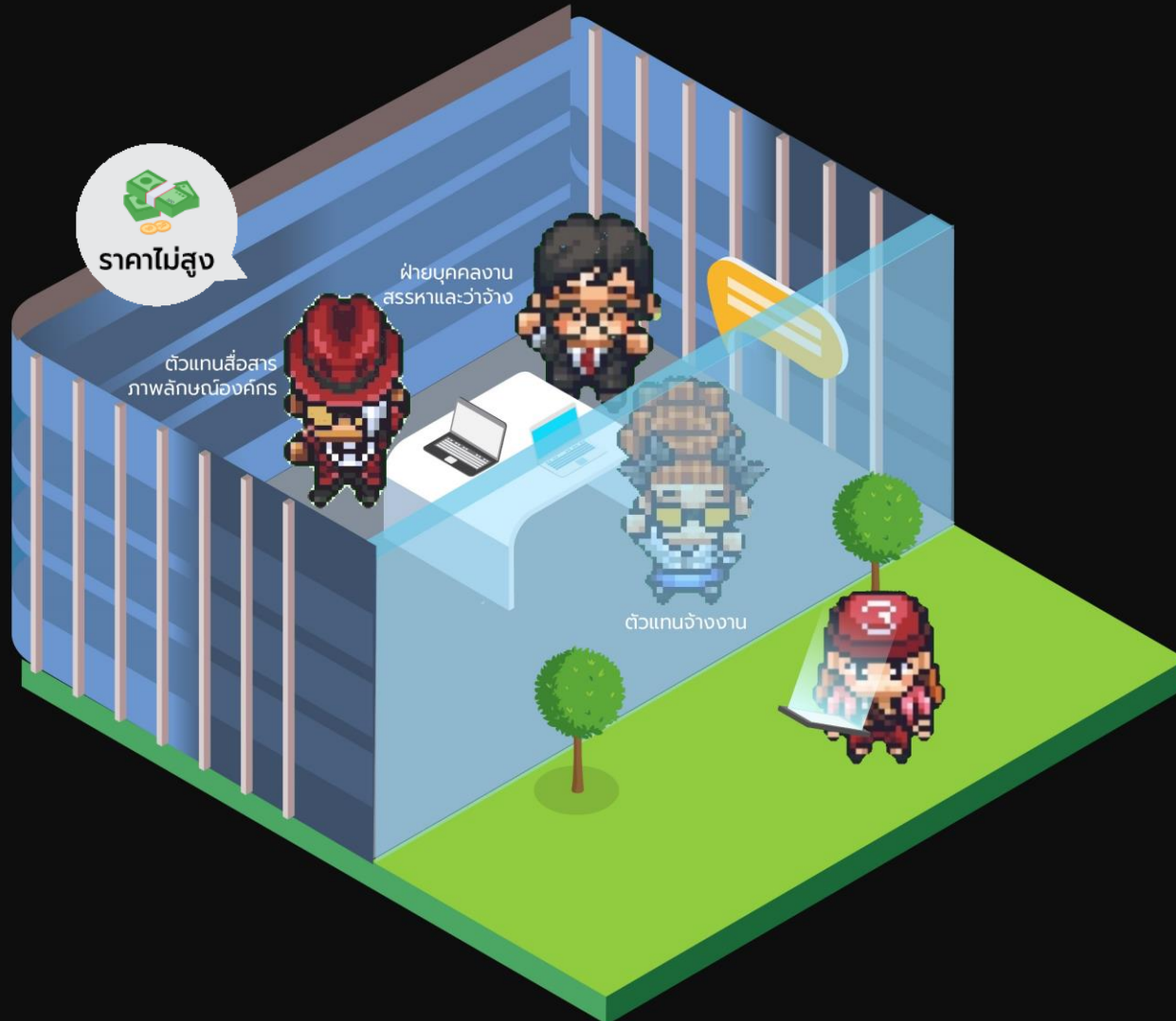
งานสรรหาจึงสร้างศูนย์กลางรวบรวมใบสมัคร พัฒนาเครื่องมือ เช่น เว็บไซต์ และ โซเชียลมีเดีย เพื่อรองรับการใช้งานในรูปแบบ Digital มากขึ้น ซึ่งจะเป็นตัวเร่งจำนวนใบสมัครให้เพิ่มขึ้น และกระจายสู่สาขาได้ทั่วประเทศ

2021

ต่อมาในปี 2021 การระบาดของโควิด 19 ยังคงระบาดอย่างต่อเนื่อง และเป็นตัวเร่งให้เกิดการใช้เทคโนโลยีทดแทนในแต่ละส่วนงานมากขึ้น ซึ่งนั่นเป็นจุดเริ่มต้น การเชื่อมโลกความจริง กับ โลกเสมือน เกิดเป็น Virtual Career Fair การสมัคร และ จ้างงาน ในรูปแบบเกมส์ เสมือนจริง ครั้งแรก

2022

จนถึงปัจจุบันโครงการได้ถูกนำมาใช้ต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมรับสมัครงาน และ ต่อยอดการใช้งานในหลากหลายรูปแบบ เช่น เป็นห้องประชุม ปรชุมนิเทศ, พื้นที่ showcase ธุรกิจ และ ออฟฟิศออนไลน์ เป็นต้น



ฝ่ายงานสรรหาฯ

ทำการคัดเลือก Platform ที่เหมาะสมนำมาสร้าง เป็น Recruitment on Metaverse และเลือกใช้ โปรแกรม GatherTown ด้วยเล็งเห็นความเหมาะสม ดังนี้

- รูปแบบใหม่ มีความน่าสนใจ
- มีฟีเจอร์หลากหลาย
- ยืดหยุ่น ปรับแต่งได้ง่าย ลดระยะเวลา และค่าใช้จ่าย
- ต่อยอดร่วมกับลิงก์ต่าง ๆ ที่ได้ดี

ตัวแทนการจ้างงาน และ ตัวแทนภาพลักษณ์องค์กร

ตัวแทนการจ้างงานของธุรกิจใครีอมากกว่า 30 แบนด์ และ ภาพลักษณ์องค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนา และ ใช้งาน โปรแกรมในการรับสมัคร และ คัดเลือกผู้สมัคร



ผู้สมัครงาน หรือ ผู้ใช้งาน

มีส่วนสำคัญในการสร้างประสบการณ์ใหม่ในกิจกรรม สรรหา ที่เข้าร่วมจากหลากหลายช่องทาง ทั้งจาก

- Social Media
- ภาครัฐ
- Job boards ชื่อนำ

Have Fun

- เข้าใช้งานผ่าน Avatar สอดคล้อง PDPA
- สร้างเป็น Virtual Office ส่งเสริมการทำงานแบบ hybrid
- เป็นห้องประชุม อบรม ปฐมนิเทศออนไลน์ เรียนรู้ธุรกิจ
- จัดกิจกรรมออนไลน์ ตามเทศกาล
- จำลองเวทีกิจกรรม หรือ เกมสื่อบนไลน์
- พื้นที่พูดคุย แบบส่วนตัว (Private Area)

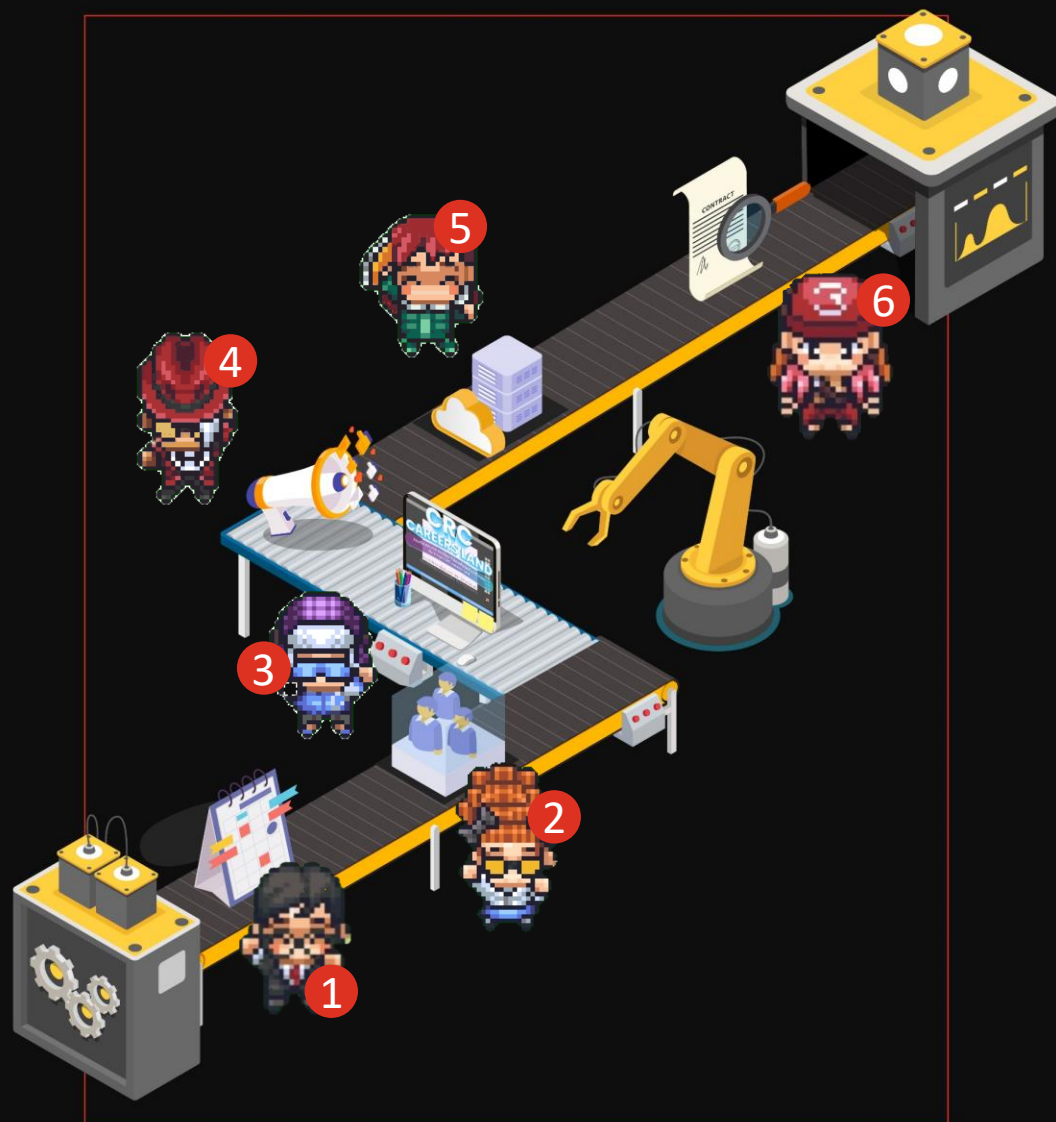


Get Job

Virtual Job Fair

- จำลองและแนะนำธุรกิจในเครือ
- เลือกตำแหน่งงานที่สนใจเพื่อสมัคร ได้ทั่วประเทศ
- สมัครงานผ่านออนไลน์
- เข้าสัมภาษณ์กับเจ้าหน้าที่สรรหาโดยตรงทันทีในรูปแบบออนไลน์
- กราบผล และ จ้างงานได้ภายใน 1 วัน *บางตำแหน่งงาน





การบูรณาการทำงานมีการผสมผสาน เชื่อมโยงกันในทุกส่วนงาน

1 HR Recruitment

ทีมสรรหาและว่าจ้าง

- วางแผนงาน ขั้นตอนของกิจกรรมโดยรวม
- เข้าร่วมคัดเลือก สัมภาษณ์ผู้สมัคร
- จ้างงานตามขั้นตอน
- สร้างและรวบรวมประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ใช้งาน

2 Business Unit

ตัวแทนจ้างงานของธุรกิจ

- ตำแหน่งงานว่าง
- ใช้งาน เข้าร่วมคัดเลือก สัมภาษณ์ ผู้สมัคร ในกิจกรรม virtual

3 Media Team

ทีมงานออกแบบ

- ออกแบบ พื้นที่จัดกิจกรรม และ พื้นที่ใช้งานบนโปรแกรม virtual

4 Marketing Team

ภาพลักษณ์องค์กร

- วางแผนกำหนดรูปแบบการนำเสนอภาพลักษณ์ของแต่ละบริษัทในเครือ
- ควบคุมการออกแบบให้เป็นตามหลัก CI ขององค์กร

5 Website

ทีมงานบริหารเว็บไซต์

- ปรับการทำงานของเว็บไซต์ ให้สอดคล้องกับการทำงานของ โปรแกรม virtual เช่น ลิงก์เชื่อมต่อตำแหน่งงาน , การสมัครงาน , PDPA

6 Candidate

ผู้สมัครงาน

- ใช้งานระบบตั้งแต่ต้นจนจบ
- ให้ Feedback ผลการใช้งาน เพื่อทีมงานนำมาปรับปรุงการทำงานต่อไป

ส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่สรรหาและว่าจ้าง

- มีช่องทางในการจัดรับสมัครงานแบบ Virtual Job Fair ลดขั้นตอนการจัดกิจกรรมที่สาขา ที่สามารถจ้างงานได้จริง ดังตัวอย่างผลลัพธ์ในกิจกรรม virtual careers ที่ผ่านมา

ผู้เข้าชมเว็บไซต์
6,000

ผู้เข้าร่วมงาน VIRTUAL
1,600

จำนวนใบสมัคร
4,000

จำนวนผู้ผ่านการจ้างงาน
20%

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและลดข้อจำกัดในการทำงาน
- ลดความเสี่ยงเรื่องการติดเชื้อโควิด-19
- พัฒนาความสามารถของบุคลากรด้าน Digital Literacy

ส่งผลกระทบต่อผู้สมัครงาน

ความพึงพอใจในรูปแบบกิจกรรม
4.9/5

- สร้างประสบการณ์สมัครงานให้มีความแปลกใหม่
- ผู้สมัครได้เห็นภาพจำลองธุรกิจ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- ลดความตึงเครียดในการสัมภาษณ์งาน
- ลดข้อจำกัด เรื่องการเดินทางเข้าร่วมกิจกรรม **รวมไปถึงผู้พิการ**
- ลดโอกาสติดเชื้อ
- ประหยัดค่าใช้จ่าย สำหรับการสมัคร หรือ สัมภาษณ์งาน
- ได้ร่วมงานเร็วขึ้น ลดระยะเวลา ขั้นตอนการสมัคร คัดเลือก



- เข้าร่วมกิจกรรมผ่านลิงก์ออนไลน์ (ลดข้อจำกัดการเคลื่อนไหว)
- เข้าถึงตำแหน่งงานว่าง หรือ ข้อมูลต่าง ๆ ภายในงานจากการอ่านข้อมูลเพียงกด X (ลดข้อจำกัดการได้ยิน)
- สอบถาม ผ่านการ พูดคุยโดยตรง หรือ การ chat (ลดข้อจำกัดการได้ยิน)
- สัมภาษณ์งานผ่าน VDO Call สื่อสารผ่านภาษามือ (ลดข้อจำกัดเรื่องการได้ยิน)

ส่งผลกระทบต่อองค์กร



- เพิ่มประสิทธิภาพด้านการจ้างงาน ลดจาก 7-14 วัน เหลือเพียง 1 วัน
- ระบบฐานใบสมัครในรูปแบบออนไลน์ 24 ชั่วโมง ทั่วประเทศ
- เพิ่ม Productivity บริหารอัตราค่าจ้างทีมงานในกิจกรรม
- ลดค่าใช้จ่ายงานสรรหา
- ส่งเสริมแบรนด์ดัง แบบนำธุรกิจให้เป็นที่รู้จัก
- ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
- แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการเป็น “องค์กรค่าปลั๊กแห่งอนาคต”

การสรรหาบน Metaverse VS การสรรหาทั่วไป



ลดข้อจำกัดด้านกายภาพ

เช่น สถานที่จัดรับสมัคร สภาพอากาศ การเดินทาง หรือ ระยะเวลาในการเตรียมกิจกรรม



ลดข้อจำกัดเพราะทุกอย่างสร้างและเข้าถึงได้ด้วยปลายนิ้ว

ลดข้อจำกัดของผู้สมัคร ผู้พิการ และ ผู้จัดการกิจกรรม เพราะทุกอย่างสร้างและเข้าถึงได้ด้วยปลายนิ้ว โดยไม่จำเป็นต้องใช้พื้นที่ วัสดุ หรือ งบประมาณจำนวนมากในการสร้าง



เพิ่มการเข้าถึงตำแหน่งงานว่าง เกิดการจ้างงานในทั่วทุกภูมิภาค

เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งงานว่างของ ผู้สมัคร ได้ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้เกิดการจ้างงานในทั่วทุกภูมิภาค หรือ ทั่วโลก และเข้ากับวิถี new normal



ยกระดับความคิดและจินตนาการ

พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ให้กับ ผู้สมัคร ผู้จัดการกิจกรรม และ งานบุคคลให้เป็น HR Tech นำไปสู่การทำ HR Transformation



สร้างให้เกิด Employer Brand

ดึงดูดผู้สมัครในสายงาน Tech หรือ Digital ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเพิ่มการจ้างงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานกลุ่มนี้