

ในการสรรหากรรมการผู้อำนวยการ (CEO) หรือผู้บริหารระดับสูงเทียบเท่า บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำหนดกรอบทักษะ (Competency Framework) ที่สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และทิศทางการเติบโตขององค์กร ซึ่งต้องสะท้อนทั้งความเข้าใจในธุรกิจค้าปลีกสินค้าเทคโนโลยี การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการเงิน ไปจนถึงการขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยกรอบของการสรรหากรรมการผู้อำนวยการ (CEO) นี้ จะเป็นรากฐานในการคัดเลือกและประเมินคุณสมบัติผู้สมัครให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างแม่นยำ

1. คุณสมบัติของกรรมการผู้อำนวยการ (CEO)

1.1 คุณสมบัติ

- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาที่เกี่ยวข้อง
- มีประสบการณ์บริหารระดับสูงในอุตสาหกรรม IT Retail หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 10 ปี
- มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ และเชื้อชาติ
- มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส รวมถึงไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดโดยประกาศสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- มีความรู้ ความเข้าใจในข้อกำหนดของหน่วยงาน ก.ล.ต. และ ตลท.

2. กระบวนการสรรหากรรมการผู้อำนวยการ (CEO)

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม โดยกลั่นกรองจากคุณสมบัติ และกรอบทักษะที่จำเป็น ซึ่งสามารถสรรหาได้จากบุคคลภายในองค์กร และภายนอกองค์กร
- 2.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะเชิญผู้ผ่านการคัดเลือกเบื้องต้น เข้ารับการสัมภาษณ์และแสดงวิสัยทัศน์
- 2.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน นำเสนอรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเพียงรายชื่อเดียว ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง
- 2.4 กรณีที่คณะกรรมการบริษัท พิจารณาไม่อนุมัติตามรายชื่อที่เสนอ ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3. กรอบทักษะหลักที่จำเป็นสำหรับการสรรหากรรมการผู้อำนวยการ (CEO)

3.1 ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)

1) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

ความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กรทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยยึดโยงกับการเปลี่ยนแปลงของเทรนด์เทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำต้องมองเห็นโอกาสและความท้าทายในอนาคต แล้วออกแบบแผนกลยุทธ์ที่ทั้งยืดหยุ่นและชัดเจน เพื่อให้บริษัทสามารถปรับตัวรับมือกับความผันผวนของตลาดและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยข้อมูลเชิงลึก (insights) จากการวิเคราะห์แนวโน้มใหม่ ๆ และการติดตามพฤติกรรมลูกค้าเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการวางแผนและตัดสินใจครั้งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2) การสร้างทีมและพัฒนาผู้อื่น

มีความสามารถในการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Key Talents) และออกแบบโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งวางกรอบและจัดตั้งระบบโค้ชชิ่ง (coaching) และการให้คำปรึกษา (mentoring) อย่างต่อเนื่อง เพื่อถ่ายทอดความรู้และทักษะสำคัญให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และส่งเสริมโอกาสในการเติบโตทางสายอาชีพ ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยเตรียมความพร้อมให้ทีมงานสามารถรับมือกับความท้าทายในอนาคตและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

3) การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน

มีประสบการณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากหลายมิติ ทั้งแนวโน้มตลาด พฤติกรรมคู่แข่ง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ ตลอดจนมีความเชี่ยวชาญในการออกแบบกรอบบริหารความเสี่ยงที่รัดกุม พร้อมทั้งติดตามและประเมินปัจจัยความเสี่ยงสำคัญอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถร่างและนำเสนอแผนสำรอง (Plan B/Plan C) มาใช้ได้ทันทีเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ โดยสามารถนำเสนอกรณีศึกษาหรือผลงานในอดีตเป็นหลักฐานยืนยันความสามารถในการปรับกลยุทธ์และตัดสินใจอย่างรวดเร็วเมื่อเกิดวิกฤตได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

3.2 ทักษะด้านกลยุทธ์และวางแผนธุรกิจ (Strategic & Business Planning)

ในการสรรหาผู้นำด้านกลยุทธ์และวางแผนธุรกิจ (Strategic & Business Planning) ผู้สมัครต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางธุรกิจระยะสั้น กลาง และยาว โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการแข่งขันและตลาด IT Retail เป็นพื้นฐาน ร่วมกับการวางแผนขยายธุรกิจผ่านพันธมิตรเชิงกลยุทธ์และการควบรวมกิจการ (Partnerships & M&A) อย่างรอบด้าน รวมถึงการบริหารพอร์ตโฟลิโอสินค้าและบริการให้สอดคล้องกับวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ (Product/Service Lifecycle) เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตและความยั่งยืน ทั้งหมดนี้ต้องบูรณาการเข้ากับ KPI ที่ชัดเจน และมีกรอบประเมินผลที่สามารถวัดผลสำเร็จของแผนงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.3 ทักษะด้านการเงินและงบประมาณ (Financial Acumen)

ในการสรรหาผู้นำบริษัท ด้านการเงินและงบประมาณ ผู้สมัครต้องมีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ทางการเงินเชิงลึกทั้งงบดุล งบกำไรขาดทุน และงบกระแสเงินสด เพื่อประเมินสภาพคล่อง ผลประกอบการ และโครงสร้างทุนขององค์กรอย่างรอบด้าน รวมทั้งสามารถร่างงบประมาณประจำปีที่สุดคล้องกับกลยุทธ์เชิงธุรกิจ กำหนดตัวชี้วัดทางการเงิน (Financial KPIs) เพื่อใช้ติดตามประสิทธิภาพการใช้จ่ายและผลตอบแทนอย่างต่อเนื่อง ผู้นำทางการเงินต้องมีทักษะในการวางแผนภาษี บริหารต้นทุน และควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมทั้งมีประสบการณ์ในการเจรจาเงื่อนไขสินเชื่อหรือระดมทุนผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงการจัดการหนี้สินและความเสี่ยงทางการเงิน เพื่อให้บริษัทสามารถรักษาสภาพคล่องและสร้างผลตอบแทนที่มั่นคงในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

3.4 ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital & IT Proficiency)

ในการสรรหาผู้นำบริษัท ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital & IT Proficiency) ผู้สมัครต้องมีความเข้าใจเชิงลึกในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเสริมประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การออกแบบและปรับใช้ระบบ ERP/CRM เพื่อบูรณาการข้อมูลภายในองค์กร ไปจนถึงการใช้เครื่องมือ Business Intelligence และ Big Data Analytics ในการวิเคราะห์เชิงลึกและคาดการณ์แนวโน้มตลาด ตลอดจนความเชี่ยวชาญในการวางกรอบนโยบายความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศตามมาตรฐานสากล เพื่อคุ้มครองข้อมูลสำคัญของบริษัท นอกจากนี้ ผู้นำด้านดิจิทัลยังต้องสามารถขับเคลื่อนโครงการทรานส์ฟอร์มเมชันอย่างเป็นระบบ โดยบ่มเพาะวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่และกระตุ้นให้ทีมพร้อมปรับตัวต่อเครื่องมือและแพลตฟอร์มที่ทันสมัย เพื่อรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

3.5 ทักษะด้านการสื่อสารและภาพลักษณ์ (Communication & Stakeholder Management)

ทักษะด้านการสื่อสารและภาพลักษณ์เป็นหัวใจสำคัญของผู้นำองค์กร เนื่องจากการสื่อสารที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือจะสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้นำต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และผลการดำเนินงานต่อบอร์ดผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้บริหารระดับสูงได้อย่างแม่นยำ พร้อมกันนั้นยังต้องสื่อสารนโยบายสำคัญและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ให้พนักงานทุกระดับเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย รวมถึงต้องมีความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ทั้งลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และสื่อมวลชน ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นและเสริมสร้างคุณค่าของแบรนด์ IT City ในฐานะผู้นำด้านเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน

3.6 ทักษะด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (Sustainability)

ในการสรรหาผู้นำบริษัท ด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (Sustainability) ผู้สมัครต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งในหลักการ ESG (Environmental, Social, Governance) และสามารถวางกลยุทธ์เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนและพนักงาน โดยผู้นำควรมีประสบการณ์ในการจัดตั้งนโยบายและมาตรการด้านการจัดการพลังงาน ทรัพยากร และของเสียให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเชื่อมโยงเป้าหมายความยั่งยืนเข้ากับห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ ยังต้องสามารถรายงาน

ผลความก้าวหน้าในด้านความยั่งยืนตามมาตรฐานสากล เช่น GRI หรือ SDGs และใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

3.7 ทักษะด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation & Change Management)

ทักษะด้านนวัตกรรมภายในองค์กรเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับการทดลองและการเรียนรู้ โดยผู้นำต้องสามารถออกแบบพื้นที่และกระบวนการ (Innovation Lab หรือ Incubator) เพื่อกระตุ้นให้ทีมร่วมกันระดมไอเดียใหม่ ผ่านวิธีการ Design Thinking และ Agile Sprint ตั้งแต่การค้นหา Pain Point ไปจนถึงการทดสอบต้นแบบ (Prototype) ได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด (Innovation KPIs) เช่น จำนวนโปรเจกต์ที่พัฒนาสำเร็จ อัตราการนำไปใช้จริง และผลตอบแทนจากนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นวงจร และสร้างผลลัพธ์ที่จับต้องได้ต่อการเติบโตขององค์กร
