ทรัพยากรมนุษย์

“การพัฒนาและสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์” เป็นสิ่งที่ไมเนอร์ให้ความสำคัญและถูกสะท้อนอยู่ในค่านิยมองค์กรและในกลยุทธ์หลักของการพัฒนาอย่างยั่งยืน เราเชื่อว่าบริษัทสามารถเติบโตและคงความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนด้วยบุคลากรที่มีความสามารถในองค์กรและสังคม เรามุ่งมั่นที่จะเป็นนายจ้างที่มีความรับผิดชอบโดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีอาชีวอนามัยที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงานกว่า 64,000 คนใน 63 ประเทศทั่วโลก นอกจากนี้เรายังคงสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาสายอาชีพควบคู่ไปกับการพัฒนาส่วนบุคคลผ่านการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาอาชีพสำหรับพนักงาน ผู้บริหารศักยภาพสูงและผู้นำ พร้อมให้ความสำคัญต่อการสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ในขณะเดียวกันไมเนอร์ยังลงทุนในชุมชนใกล้เคียงผ่านโครงการที่หลากหลายในการสนับสนุนเด็ก เยาวชน และสมาชิกชุมชนที่ด้อยโอกาส

ไมเนอร์พัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร 3 ระดับ คือ กลุ่มสมาชิกชุมชนที่ด้อยโอกาส กลุ่มพนักงาน และกลุ่มผู้บริหารศักยภาพสูงและผู้นำ

แนวทางการดำเนินการ

ประเด็น	การจัดฝึกอบรมและการให้การศึกษา	การจ้างงาน	ชุมชน	
เป้าหมาย	**เป้าหมายที่ 1:** **50%** ของนักเรียนนักศึกษาที่จบการศึกษาภายใต้โครงการ MCU เข้าร่วมงานกับไมเนอร์ภายในปี 2566	**เป้าหมายที่ 2:** **50%** ของตำแหน่งระดับบริหารที่ว่างในทุกปี ได้รับการบรรจุโดยการเลื่อนตำแหน่งพนักงานภายใน	**เป้าหมายที่ 3:** **1** ล้านคน ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนภายในปี 2566	**เป้าหมายใหม่:** **3** ล้านคน ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนภายในปี 2573(1)
ผลการดำเนินงานปี 2564	**อยู่ระหว่างการพัฒนา:** **39%**	**บรรลุเป้าหมาย:** **50%**	**บรรลุเป้าหมาย:** **> 171,000** รวม > 1.15 ล้านคน ระหว่างปี 2562 - 2564	
ขอบเขตและการดำเนินงาน	**ประเทศไทย:** ร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมในการเป็นพนักงานของเราในอนาคต	**ทั่วโลก:** ส่งเสริมศักยภาพของพนักงานผ่านโครงการฝึกอบรมที่หลากหลาย เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งระดับบริหาร	**ทั่วโลก:** สนับสนุนสมาชิกในชุมชนที่ด้อยโอกาสด้วยการลงทุนในชุมชนร่วมกับการให้ความสนับสนุนเชิงพาณิชย์และการบริจาคเพื่อการกุศล ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาให้กับพนักงานผู้บริหารศักยภาพสูงและผู้นำ	
ความรับผิดชอบ	• หน่วยงานทรัพยากรบุคคล • หน่วยงานพัฒนาเพื่อความยั่งยืน	• หน่วยงานทรัพยากรบุคคล	• หน่วยงานทรัพยากรบุคคล • หน่วยงานพัฒนาเพื่อความยั่งยืน	
การติดตามและการประเมินผล	• การทวนสอบโดยผู้ประเมินภายนอก: การจ้างงาน และชุมชน • การติดตามผลภายใน: การจัดการฝึกอบรมและการให้การศึกษา			
กลไกข้อร้องเรียน	• การแจ้งเบาะแส อีเมล: whistleblower@minor.com • การแจ้งข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ อีเมล: Feedback@minor.com			

หมายเหตุ:
(1) เป้าหมายใหม่เริ่มใช้ปี 2565

64,389
จำนวนพนักงานทั้งหมด

48% ชาย 52% หญิง

161
จำนวนเชื้อชาติ

27
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยต่อพนักงานต่อปี

4,867
จำนวนพนักงานจิตอาสา

8,060
จำนวนชั่วโมงที่อุทิศในกิจกรรมอาสา

แนวการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้ง 3 ระดับของไมเนอร์ครอบคลุมการพัฒนาและสนับสนุนทั้งกลุ่มสมาชิกชุมชนที่ด้อยโอกาส กลุ่มพนักงาน และกลุ่มผู้บริหารศักยภาพสูงและผู้นำ แนวการดำเนินงานนี้เอื้อให้บริษัทสามารถรับผิดชอบต่อการพัฒนาขีดความสามารถและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ เด็ก เยาวชน และสมาชิกชุมชนที่ด้อยโอกาส

ไมเนอร์มุ่งมั่นในการเป็นนายจ้างที่มีความรับผิดชอบและองค์กรที่ทุกคนอยากทำงานด้วย เราสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และสนับสนุนโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ เรายังคงส่งเสริมด้านการเรียนรู้และพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาส่วนบุคคลโดยการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาแก่พนักงาน ผู้บริหารศักยภาพสูง และผู้นำในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าตำแหน่งว่างในองค์กรของเราได้รับการบรรจุด้วยบุคลากรที่มีความสามารถและความชำนาญ

โครงการ “More You” ที่ได้รับการจัดตั้งและดำเนินงานโดยคณะกรรมการสร้างสรรค์ความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานทรัพยากรบุคคลจากทุกกลุ่มธุรกิจ ยังคงเดินหน้าสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย ตามแนวทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดีของบริษัทและสอดคล้องกับข้อกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เรายังส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีที่มุ่งเน้นการสร้างสุขภาพกายและใจของพนักงานให้แข็งแรง การสนับสนุนครอบครัว สังคม และการส่งเสริมวินัยทางการเงิน ในปี 2564 โครงการได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบโดยเพิ่มกิจกรรมออนไลน์ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วม ผลงาน และ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานของเรา

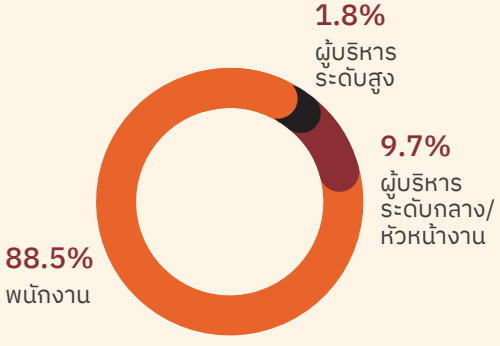
บริษัทลงทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนและพัฒนาเด็ก เยาวชน และสมาชิกในชุมชนที่ด้อยโอกาสผ่านการลงทุนกับชุมชน การให้ความสนับสนุนเชิงพาณิชย์และการบริจาคเพื่อการกุศล เพื่อให้สอดคล้องกับ Business for Societal Impact (B4SI) นอกจากนี้เรายังสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงานของเราโดยกระตุ้นให้หน่วยธุรกิจทั่วโลกดำเนินกิจกรรมสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและจิตอาสาที่เชื่อมโยงกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัท และส่งผลเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

โครงการที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีส่วนทำให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนระยะยาว “1 ล้านคนได้รับการพัฒนาและสนับสนุนภายในปี 2566” โดยระหว่างปี 2562 ถึง 2564 เราได้พัฒนาและสนับสนุนมากกว่า 1.15 ล้านคนผ่านโครงการและกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ ดังนั้นในปี 2565 เราจึงประกาศเป้าหมายระยะยาวใหม่คือ “3 ล้านคนได้รับการพัฒนาและสนับสนุนภายในปี 2573” โดยมุ่งยกระดับการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้กับพนักงานในองค์กรและคนในชุมชนของเรา และสร้างคุณค่าร่วมผ่านการลงทุนในโครงการระยะยาวที่สนับสนุนด้านการศึกษา สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เราดำเนินธุรกิจอยู่

ตัวอย่างโครงการภายใต้ทรัพยากรมนุษย์ ที่สามารถผสานความยั่งยืนเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อธุรกิจ สังคม และ/หรือสิ่งแวดล้อม แสดงอยู่ในบท “การสร้างคุณค่าร่วม”

ผู้บริหารศักยภาพสูงและผู้นำ

ไมเนอร์เชื่อว่าความสำเร็จของบริษัทนั้นขึ้นอยู่กับการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เรามุ่งมั่นพัฒนาผู้บริหารศักยภาพสูงและผู้นำให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการปรับตัวทั้งความยืดหยุ่นและว่องไวพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีความเข้าใจผู้มีส่วนได้เสียของไมเนอร์อย่างแท้จริง การระบุและพัฒนาผู้นำให้มีศักยภาพเป็นการสร้างรากฐานที่เข้มแข็งในการนำบริษัทให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ที่เกินคาดการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างดีเยี่ยม ในปี 2564 ไมเนอร์จัดการพัฒนาบุคลากรโดยผ่านทั้งแพลตฟอร์มออนไลน์และการอบรมในห้องเรียนสำหรับโครงการพัฒนาผู้บริหารศักยภาพสูงและผู้นำของเรา ตัวอย่างของโครงการพัฒนามีดังต่อไปนี้



สัดส่วนของพนักงานแยกตามระดับของพนักงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564

ดิจิทัล อะคาเดมี่

ดิจิทัล อะคาเดมี่ เป็นโครงการเพื่อพัฒนาความรู้ในการพัฒนากลยุทธ์ด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานระดับผู้อำนวยการถึงระดับประธานเจ้าหน้าที่ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อแนวโน้มด้านดิจิทัลในปัจจุบันได้ โครงการนี้เป็นการพัฒนาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ประกอบด้วย 6 หลักสูตรดังนี้: 1) การคำนึงถึงลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer Centric), 2) การใช้หลักการทดลองเพื่อแก้ไขปัญหา (Experiment), 3) การทำงานแบบอไจล์ (Practice Agile Method), 4) การกระตุ้นการเติบโต (Activating Growth), 5) การขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Be Data Driven), และ 6) การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงกระแสโลก (Evaluate Trends) โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้นำทั้งด้านทักษะความรู้และแนวความคิดเกี่ยวกับดิจิทัล พร้อมสร้างความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ โครงการนี้ใช้เวลา 2 เดือนครึ่งและมีผู้สำเร็จการฝึกอบรมจำนวน 60 คน

ไฟแนนซ์ อะคาเดมี่

ไฟแนนซ์ อะคาเดมี่ เป็นโครงการอบรมในห้องเรียนผ่านการร่วมมือกับสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ซึ่งได้รับการประกันคุณภาพโดยมาตรฐานสากล AACSB และ EQUIS และจัดตั้งโดยความร่วมมือระหว่าง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับ Kellogg School of Management และ The Wharton Business School โครงการนี้มีผู้นำระดับผู้จัดการทั่วไปจากไมเนอร์ ฟู้ด และผู้บริหารที่มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งจำนวน 20 คนเข้ารับอบรม โดยเน้นพัฒนาทักษะและแนวความคิดทางการเงินให้กับผู้บริหารกลุ่มที่ยังไม่มีความชำนาญในเรื่องดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานให้เกิดผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ต้องการ

เส้นทางแห่งการเรียนรู้ระดับผู้นำของ ไมเนอร์ โฮเทลส์

เส้นทางแห่งการเรียนรู้ระดับผู้นำของไมเนอร์ โฮเทลส์ เป็นเส้นทางการเรียนรู้และพัฒนาสำหรับผู้บริหารศักยภาพสูงในระดับผู้จัดการและผู้อำนวยการ ประกอบด้วย 3 โครงการคือ Wavelength Endeavour และ Horizon ในปี 2564 “อไจล์ ลีดเดอร์ โปรแกรม” (Agile Leader Programme) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรม Wavelength ได้ถูกพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ ให้ส่งเสริมสังคมที่ดีในทีมของตนเอง โดยมุ่งหวังให้ผู้นำสามารถนำทีมไปสู่การมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น ได้รับความไว้วางใจมากขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งภายในทีมและกับลูกค้ารวมถึงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย ผู้นำทั้งหมด 25 คนจากโรงแรมในเครือไมเนอร์ โฮเทลส์ทั่วโลกเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมออนไลน์เป็นเวลา 7 สัปดาห์

เราเชื่อว่าแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเรามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้าในงานของคนภายในองค์กร ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่เราให้ความสำคัญ ในปี 2564 ซึ่งเป็นปีที่สถานการณ์ผันผวนเป็นอย่างมาก เราสามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อความยั่งยืนระยะยาว เรื่อง “50% ของตำแหน่งระดับบริหารที่ว่าง ได้รับการบรรจุโดยการเลื่อนตำแหน่งพนักงานภายใน” ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญเทียบกับร้อยละ37 ในปี 2563 ไมเนอร์จัดทำรายชื่อผู้บริหารศักยภาพสูงภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และมองหาผู้สมัครของตำแหน่งผู้บริหารจากภายในก่อนเสมอ นอกจากนี้เรายังได้สร้างฐานข้อมูลผู้สมัครภายในกลุ่มพนักงานศักยภาพสูงเพื่อจัดเก็บในระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อนำไปใช้กับพนักงานในทุกระดับของหน่วยธุรกิจและในโรงแรมในเครือด้วย ช่วงปี 2563 ถึง 2564 เป็นปีที่ยากลำบากสำหรับธุรกิจของเราทั้งหมด จึงเป็นที่น่าเสียดายที่เราต้องสูญเสียพนักงานระดับบริหารส่วนหนึ่งให้กับอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคงมากกว่า นอกจากนี้ข้อจำกัดการเดินทางที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลายังส่งผลต่อความคล่องตัวและการโยกย้ายปรับตำแหน่งพนักงานระหว่างโรงแรมของเรา อย่างไรก็ตามเรายังคงมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาผู้บริหารศักยภาพสูงและผู้นำอย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาสู่ตำแหน่งระดับบริหารที่สูงขึ้นต่อไป เมื่อมีการเปิดประเทศในปี 2564 และธุรกิจเริ่มฟื้นตัว เราสามารถจัดสรรและบริหารบุคลากรระหว่างแบรนด์ และประเทศต่างๆ เพื่อเพิ่มโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพนักงานของเรา เราเข้าใจดีว่าด้วยความไม่แน่นอนอย่างต่อเนื่องในภาคอุตสาหกรรมการบริการ เรายังต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาพนักงาน และตั้งใจที่จะทำอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้พนักงานระดับบริหารเกิดความผูกพันและได้รับการพัฒนาและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

พนักงาน

“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นหนึ่งในค่านิยมองค์กรและปัจจัยหลักในกลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยพนักงานกว่า 64,000 คนที่ได้รับการว่าจ้างโดยตรงและโดยอ้อมจากหน่วยธุรกิจของไมเนอร์ทั่วโลก เรามุ่งมั่นในการเป็นนายจ้างที่มีความรับผิดชอบ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพนักงานของเราผ่านรูปแบบที่หลากหลาย เราสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างยั่งยืน โครงการ “More You” มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานโดยนำเสนอกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น การสร้างเสริมสุขภาพที่ดี การศึกษา และกิจกรรมสันทนาการ รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม เรามุ่งหวังที่จะเป็นสถานที่ทำงานที่ดึงศักยภาพและความสามารถที่ดีที่สุดของพนักงานของเราออกมาและเติมเต็มพนักงานของเราด้วยผลตอบแทนและรางวัล โอกาสในการพัฒนา และการเติบโตในอาชีพ และท้ายที่สุดเราต้องการจูงใจและเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพของเราไว้

เพื่อเน้นย้ำความมุ่งมั่นในการสร้างบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถ และช่วยสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในปี 2564 ไมเนอร์ได้กำหนด “ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพหลักด้านความยั่งยืน (KPI)” เป็นสัดส่วนร้อยละ 5 ของตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพหลักผลการปฏิบัติงาน (KPI) ทั้งหมดให้กับพนักงานในสำนักงานใหญ่ ไมเนอร์ ไลฟ์สไตล์ และไมเนอร์ โฮเทลส์ ในเอเชีย มหาสมุทรอินเดีย ตะวันออกกลาง แอฟริกา และบราซิล

การเป็นนายจ้างที่มีความรับผิดชอบ

ไมเนอร์เชื่อว่ารากฐานของการเป็นนายจ้างที่มีความรับผิดชอบคือการดูแลให้พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและอย่างมืออาชีพ เราสร้างความมั่นใจว่าพนักงานได้รับการคุ้มครองในสิทธิขั้นพื้นฐานตาม **นโยบายสิทธิมนุษยชน** ซึ่งรวมถึงความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการยอมรับความแตกต่าง รวมถึงเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ในปี 2564 มีพนักงานทั่วโลกที่เข้าร่วมกลุ่มสหภาพแรงงานคิดเป็นร้อยละ 19 นอกจากนี้ในประเทศที่กฎหมายบังคับให้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ พนักงานสามารถส่งข้อเสนอแนะให้กับคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการดำเนินการที่เหมาะสม นอกจากนั้นเรายังมีการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับพนักงานระดับแรกเข้าที่เทียบเท่ากับหรือมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจ ลักษณะงานและสถานที่ตั้ง ทั้งนี้การรับสวัสดิการของพนักงานขึ้นอยู่กับประเภทของการจ้างงาน รายละเอียดสวัสดิการของพนักงานสามารถอ้างอิงได้จาก“ผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล” ในส่วน **ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนปี 2564** จากเว็บไซต์ของไมเนอร์ การพัฒนาพนักงานทั้งการพัฒนาส่วนบุคคล และการพัฒนาสายอาชีพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับไมเนอร์ เรามุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่านโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมสู่ความสำเร็จของไมเนอร์ เราจัดให้มีทำการประเมินผลการทำงานประจำปีเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานประเมินผลการทำงานของตนเอง เพื่อสะท้อนผลงานและหารือถึงข้อปรับปรุงร่วมกับหัวหน้างาน

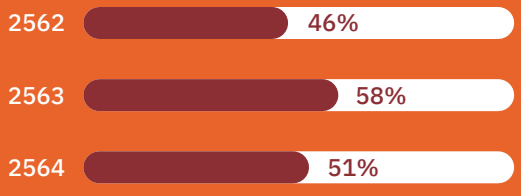
สำหรับพนักงานที่ลาออกนั้น จะผ่านขั้นตอนการสัมภาษณ์กับฝ่ายบุคคลเพื่อให้บริษัทเข้าใจถึงสาเหตุในการลาออกและสามารถจัดการปัจจัยเหล่านั้นเพื่อลดอัตราการลาออกในอนาคต โดยที่ข้อมูลดังกล่าวถูกรวบรวมและเก็บเป็นความลับ ในขณะเดียวกันเพื่อยกระดับกระบวนการสรรหาบุคลากร ไมเนอร์ ฟู้ด ประเทศไทยยังคงใช้ระบบ “Smart Career” ซึ่งได้รับการพัฒนาเพื่อช่วยกรองและจับคู่ทักษะของผู้สมัครกับตำแหน่งที่สรรหาได้ในเบื้องต้น

ไมเนอร์เชื่อว่าพนักงานถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดของบริษัท ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19ที่ยังคงมีความยืดเยื้อ ไมเนอร์เห็นควรที่จะทำการสำรวจความผูกพันของพนักงานเพื่อทำความเข้าใจความคิดเห็นของพนักงาน และหาโอกาสเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุง ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานในปี 2564 คะแนนอยู่ที่ร้อยละ 75 จากการร่วมทำแบบสำรวจจากพนักงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ของทุกกลุ่มธุรกิจ พนักงานปฏิบัติการของไมเนอร์ ฟู้ด และไมเนอร์ ไลฟ์สไตล์ในประเทศไทย ไมเนอร์ โฮเทลส์ตัดสินใจไม่ทำการสำรวจในปี 2564 กับพนักงานปฏิบัติการในโรงแรม เนื่องจากโรงแรมแต่ละโรงแรมยังมีสถานะการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกัน สืบเนื่องจากเงื่อนไขและข้อจำกัดของ สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่งอาจให้ผลการสำรวจที่ไม่ถูกต้อง

ไมเนอร์ติดตามและตรวจสอบอัตราการลาออกของพนักงานของหน่วยธุรกิจภายใต้การควบคุมการดำเนินงานของเรา ในปี 2564 อัตรการลาออกของพนักงานโดยรวมอยู่ที่ ร้อยละ51ลดลงจากร้อยละ 58 ในปี 2563 อัตราการลาออกของพนักงานคำนวณจากจำนวนรวมของพนักงานที่ลาออกระหว่างปีหารด้วยจำนวนพนักงานฉลี่ย การคำนวณอัตราการลาออกนี้นับรวมถึงพนักงานชั่วคราวแต่ไม่รวมพนักงานจ้างรายวัน จำนวนพนักงานชั่วคราวคิดเป็นร้อยละ 22 ของพนักงานที่เกี่ยวข้องและคิดเป็นร้อยละ 47 ของพนักงานที่ลาออก

ไมเนอร์ได้เริ่มบริหารจำนวนพนักงานและการจ้างงานเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 อย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่ปี 2563 และเป็นผลให้ความสามารถในการรักษาพนักงานของเราดีขึ้นในปี 2564 เพื่อเป็นการรักษาพนักงานให้ดียิ่งขึ้นเรายังคงส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา รวมถึงสร้างโอกาสเติบโตในงานให้กับคนของเรา นอกจากนี้เราตระหนักดีว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน จึงได้ปรับปรุงการสื่อสารภายในของเราทั้งด้านความสม่ำเสมอและความชัดเจน โดยส่งเสริมให้ผู้จัดการในสายงานสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและทรัพยากรบุคคลกับพนักงานของพวกเขาโดยตรงเพื่อสร้างความเป็นเองและใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามสถานการณ์การแพร่ระบาดที่มีระยะเวลานานยังคงส่งผลกระทบต่อทั้งธุรกิจและการดำเนินชีวิตส่วนตัว เราสังเกตเห็นระดับความเครียดที่เพิ่มขึ้นของพนักงานของเราและได้ริเริ่มโครงการส่งเสริมด้านสุขภาพจิต สุขภาพกาย และความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงานมากขึ้น เพื่อช่วยให้พนักงานของของเราผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากนี้ไปได้

อัตราการลาออกของพนักงาน (รวมพนักงานชั่วคราว)[1] [2] [3]



หมายเหตุ:
(1) ข้อมูลจากหน่วยธุรกิจภายใต้การควบคุมการดำเนินงานของไมเนอร์ รวมเอ็นเอช โฮเทล กรุ๊ป
(2) อัตราการลาออกของพนักงานคำนวณจากจำนวนรวมของพนักงานที่ลาออกระหว่างปีหารด้วยจำนวนพนักงานเฉลี่ย
(3) ข้อมูลนี้รวมถึงพนักงานชั่วคราว ซึ่งโดยปกติพนักงานกลุ่มนี้จะมีระยะเวลาการทำงานกับบริษัทที่สั้นกว่า

แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ยังคงยืดเยื้อจนถึงปี 2564 แต่ไมเนอร์ยังคงมุ่งมั่นในการพัฒนาพนักงานของเราอย่างต่อเนื่อง ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ที่มีมาอย่างต่อเนื่องจากข้อจำกัดในการเดินทางและนโยบายการจัดให้ทำงานจากที่บ้าน ทำให้ไมเนอร์ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการนำเสนอการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน โดยในปี 2564 การฝึกอบรมส่วนใหญ่จะทำบนแพลตฟอร์มออนไลน์ และเพิ่มการเรียนรู้ในห้องเรียนในช่วงที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ดีขึ้น แนวทางนี้ทำให้การเรียนรู้และการพัฒนาพนักงานของเราทำได้ในทุกที่และทุกเวลา รายละเอียดการฝึกอบรมของพนักงานสามารถอ้างอิงได้จาก “ผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล” ในส่วน **ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนปี 2564** จากเว็บไซต์ของไมเนอร์

ในปี 2564
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรม
เฉลี่ยต่อพนักงาน
หนึ่งคนต่อปี คือ
27 ชั่วโมง

ตัวอย่างของโครงการพัฒนาบุคลากรของไมเนอร์

Business Leadership Development Program (BLDP)

ผู้จัดการเขตและผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการของไมเนอร์ ฟู้ดจำนวน 52 คนเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมออนไลน์นี้ โดยโปรแกรมการฝึกอบรมนี้เน้นให้ความรู้เพื่อสร้างความสามารถหลัก 7 ประการ: 1. ตัวแทนแบรนด์ 2. แมวมองคนเก่ง 3. ผู้นำแบบสนับสนุน 4. โค้ชแบบมืออาชีพ 5. กูรูด้านการตลาด 6. ผู้นำทีมงานประสานสิบทิศ 7. ผู้ไล่ล่าความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้จัดการระดับเริ่มต้นมีความเข้าใจในจุดเจ็บปวดของลูกค้าและสำรวจโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีแก้ไขและจัดการสิ่งเหล่านี้ ตัวอย่างโครงการที่พัฒนาและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติได้จริงจากโครงการนี้เช่น การทำอาหารให้ร้อนอยู่ตลอดเวลาในการจัดส่งก่อนถึงมือลูกค้า และปรับปรุงประสิทธิภาพและความเร็วการบริการในร้าน และผลลัพธ์จากโครงการเหล่านี้จะถูกนำเสนอในปี 2565

People Leadership Development Program (PLDP)

โครงการ PLDP ใช้ระยะเวลากว่า 4 เดือนในการฝึกอบรมให้กับพนักงานระดับหัวหน้างานที่กำกับดูแลการทำงานปฏิบัติการในโรงงานเกือบ 80 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำโดยรวมของผู้เข้าร่วมโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการสร้างความผูกพันภายในทีมและทักษะการสื่อสารสำหรับผู้นำ ที่จะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างชาญฉลาดมากกว่าการทำงานให้หนักขึ้น หัวข้อการฝึกอบรมครอบคลุมการสื่อสารแบบผู้นำมุ่งผลสำเร็จ การโค้ชเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด เป้าหมายและการทบทวนผลการทำงาน และการพัฒนาตนเอง

ความร่วมมือระหว่าง ไมเนอร์ โฮเทลส์ และ สถาบันการจัดการธุรกิจบริการและการโรงแรมแห่งเอเชีย (สจธอ.)

นอกเหนือจากการเปิดรับนักศึกษาทั่วไปในปี 2564 สถาบันการจัดการธุรกิจบริการและการโรงแรมแห่งเอเชีย (สจธอ.) ได้ร่วมมือกับไมเนอร์ โฮเทลส์เพื่อจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานโรงแรมในเครือด้วย สจธอ. ก่อตั้งโดยไมเนอร์ โฮเทลส์ ภายใต้ความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันเลส์ โรชส์ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ด้านการบริหารโรงแรมและสันทนาการระดับโลก เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการธุรกิจบริการและการโรงแรม โครงการความร่วมมือระหว่าง ไมเนอร์ โฮเทลส์ และสจธอ.นี้เป็นการฝึกอบรมที่ออกแบบจากความต้องการทางธุรกิจเพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานของเราอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ สจธอ. ยังมอบทุนการศึกษา 10 ทุนให้กับพนักงานโรงแรมของเราที่มีผลการทำงานที่ดีเยี่ยมเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ซึ่งใช้ระยะเวลาในการศึกษา 3.5 ปี

การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ของไมเนอร์ โฮเทลส์

ไมเนอร์ โฮเทลส์ดำเนินงานในหลายประเทศในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก จึงมุ่งเน้นการนำเสนอหลักสูตรการฝึกอบรมรูปแบบออนไลน์ที่ให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับภาคอุตสาหกรรมการบริการแก่พนักงานในทุกระดับของแบรนด์อันตรา อวานีและทิโวลีทั่วโลก ตัวอย่างแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆที่ใช้เช่น Percipio, SHMAI และ E-Hotelier ในปี 2564 พนักงานเข้าเรียนและจบหลักสูตรมากกว่า 62,000 หลักสูตรโดยมีชั่วโมงการฝึกอบรมสะสมมากกว่า 27,000 ชั่วโมง

ไลฟ์ สาระ

“ไลฟ์ สาระ” เปิดตัวในเดือนพฤษภาคม 2563 และยังคงมีการจัดอย่างต่อเนื่องในปี 2564 “ไลฟ์ สาระ” เป็นการเสวนาแบ่งปันความรู้ใต้โครงการ “More You” ที่เน้นการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถทั้งในการทำงานและในเรื่องส่วนตัว ผู้ร่วมเสวนาเป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกจากสาขาต่างๆ แม้ว่าสำนักงานใหญ่ของไมเนอร์จะดำเนินนโยบายการทำงานจากที่บ้านเป็นเวลาเกือบ 6 เดือนในปี 2564 เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 แต่โครงการนี้ถูกปรับให้เป็นรูปแบบออนไลน์เพื่อให้แน่ใจว่าการพัฒนาพนักงานและการมีส่วนร่วมยังสามารถเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง ในปี 2564 มีการจัดรายการ “ไลฟ์ สาระ” ทั้งหมด 8 ครั้ง หัวข้อในการเสวนารวมถึงความรู้ในการป้องกันและการฉีดวัคซีนโควิด-19 การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี การป้องกันออฟฟิศซินโดรม การลงทุนในบิทคอยน์ และการวางแผนภาษี

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และความเป็นอยู่ที่ดี

ไมเนอร์ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดของเรา เรามั่นใจว่าการวางแนวทางปฏิบัติงานที่ดีเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และความเป็นอยู่ที่ดี ไม่เพียงแต่จะเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของพนักงาน ดึงดูดผู้มีศักยภาพ ยังช่วยลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียงของบริษัทที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึงได้ เราเคร่งครัดต่อการสร้างแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อพนักงานและบังคับใช้การจัดการความปลอดภัยให้กับผู้รับเหมาซึ่งเข้าทำงานในพื้นที่ของเรา เรามีการตรวจสอบการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของหน่วยธุรกิจของเราอย่างสม่ำเสนอเพื่อระบุความเสี่ยงและสาเหตุด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงวิธีการป้องกันความเสี่ยงเหล่านั้นเพื่อไม่ให้เกิดซ้ำ

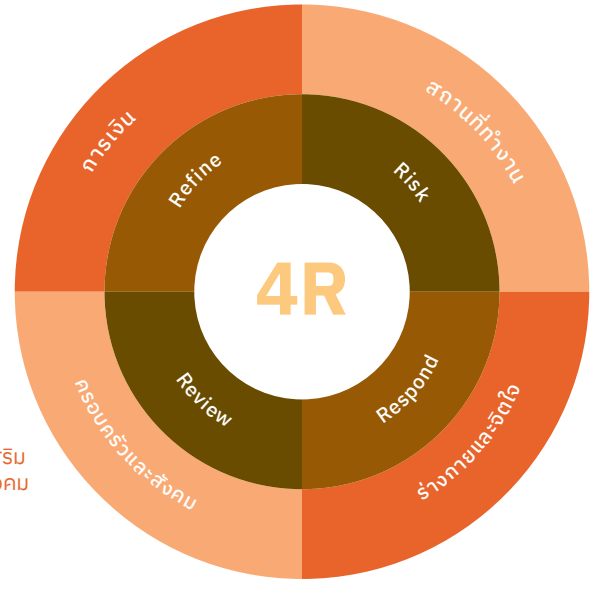
แนวทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และความเป็นอยู่ที่ดี จัดตั้งขึ้นเพื่อลดอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน ให้การสนับสนุนครอบครัวและสังคม และส่งเสริมวินัยทางการเงินของพนักงาน

ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา ไมเนอร์จัดทำกิจกรรมที่หลากหลายภายใต้โครงการบูรณาการ “More You” ที่เริ่มต้นขึ้นตามแนวทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งรวมถึงการให้ส่วนลดการใช้ฟิตเนสและค่าบริการทันตกรรม การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่และโควิด-19 การจัดเมนูอาหารสุขภาพจากแบรนด์ร้านอาหารที่หลากหลายของเราในบริเวณพื้นที่รับประทานอาหาร การเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และการแบ่งปันความรู้ด้านความเป็นอยู่ที่ดี นอกจากนี้เราได้ปรับโครงการ “More You” ให้เหมาะสมกับช่องทางออนไลน์ที่พนักงานของเราสามารถเชื่อมต่อและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หลากหลายระหว่างที่ต้องทำงานจากที่บ้านหรือต้องกักตัว กิจกรรมส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีเหล่านี้ช่วยสร้างพลังงานเชิงบวกให้กับพนักงานทั้งทางกายและอารมณ์

แนวทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และความเป็นอยู่ที่ดี

- ปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างอย่างเคร่งครัด
- ส่งเสริมวินัยทางการเงินเพื่อความมั่นคงทางการเงินของพนักงานในอนาคต

- มุ่งมั่นให้การสนับสนุนที่เหมาะสมในการรักษาและส่งเสริมสถาบันครอบครัว ซึ่งนำไปสู่สังคมที่แข็งแรง



- สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ
- ลดการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ
- ผนวกการพิจารณาด้านการยศาสตร์เข้ากับการดำเนินงานของเรา

- ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่มีความสุข โดยจัดโปรแกรมเกี่ยวกับสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละหน่วยงาน

สถานที่ทำงาน

เราตระหนักถึงความสำคัญของตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และยังคงปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การรายงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมีข้อมูลที่ครอบคลุมและครบถ้วน ในปี 2564 เราได้รวมผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของเอ็นเอช โฮเทล กรุ๊ป, อนันตรา เวเคชั่น คลับ และธุรกิจให้เช่าศูนย์การค้าและธุรกิจบันเทิง ไว้ในขอบเขตการรายงานของเรา ทำให้มีการรายงานข้อมูลจากโรงแรมทั้งหมด 447 แห่ง และจากสำนักงานและศูนย์แสดงห้องพักตัวอย่าง 9 แห่งภายใต้ไมเนอร์ โฮเทลส์ จากการใช้ระบบออนไลน์ในการรายงานอุบัติเหตุสำหรับร้านอาหารที่ไมเนอร์ ฟู้ดเป็นเจ้าของและจุดจำหน่ายสินค้าของไมเนอร์ ไลฟ์สไตล์ เราสามารถรวบรวมข้อมูลและรายงานตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ครอบคลุมกลุ่มธุรกิจทั้งหมด นอกจากนี้เรายังสามารถทราบรายละเอียดเกี่ยวกับอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงานเพื่อใช้แยกประเภทอุบัติเหตุ ระบุสาเหตุการเกิด และกำหนดวิธีป้องกันต่อไป

ในปี 2564 อัตราการบาดเจ็บ (IR) ของไมเนอร์ลดลงร้อยละ 8 จากปี 2563 ซึ่งสอดคล้องกับอัตราการบาดเจ็บที่มีการหยุดงาน (LTIFR) และอัตราการหยุดงานจากการบาดเจ็บ (LDR) ที่ลดลงร้อยละ 16 และ24 ตามลำดับ อัตราที่ลดลงนี้เกิดจากการปรับปรุงการทำงานของร้านอาหารที่ไมเนอร์ ฟู้ดเป็นเจ้าของส่งผลให้อุบัติเหตุและการหยุดงานจากการบาดเจ็บลดลงอย่างเห็นได้ชัด ในการระบุอัตราการบาดเจ็บและการหยุดงาน เราไม่รวมอุบัติเหตุบนท้องถนนในกรณีที่ไม่เกิดการบาดเจ็บและที่ไม่ต้องรับการรักษาพยาบาล ทั้งนี้กรณีที่ทำให้เกิดการหยุดงานสูงคืออุบัติเหตุที่เกิดจากการลื่นและสะดุดล้ม ซึ่งเป็นประเภทอุบัติเหตุที่พบบ่อยที่สุดของไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

เราแก้ไขการรายงานอัตราการเจ็บป่วยจากการทำงาน (ODR) ของไมเนอร์ในปี 2563 จาก 0.56 เป็น 0.11 เนื่องจากมีการแก้ไขการคำนวณ ODR โดยใช้จำนวนกรณีที่ได้รับการวินิจฉัยแทนจำนวนสะสม ในปี 2564 อัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานของไมเนอร์ลดลงจาก 0.11 เป็น 0.07 การเจ็บป่วยจากการทำงานที่พบส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับความผิดปกติทางระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ โดยได้จัดทำการวิเคราะห์ความปลอดภัยในการทำงานเพื่อหาสาเหตุและการป้องกันการเกิดซ้ำ ทั้งนี้อัตราการเสียชีวิตจากการทำงานลดลงเป็นศูนย์ในปี 2564

กรณีด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยส่วนผู้รับเหมาของเราเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในทุกตัวชี้วัด สืบเนื่องมาจากจำนวนงานปรับปรุงและบำรุงรักษาที่เพิ่มขึ้นของหลายโรงแรมในช่วงอัตราการเข้าพักต่ำ งานด้านการก่อสร้างที่เพิ่มขึ้นจึงส่งผลให้อัตราความเสี่ยงของการเจ็บป่วยเพิ่มขึ้นไปด้วย

รายละเอียดผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสามารถอ้างอิงได้จาก “ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย” ในส่วน**ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน** 2564 จากเว็บไซต์ของไมเนอร์

อุบัติเหตุที่เกิดสูงสุด 3 ลำดับแรกของไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล การระบุสาเหตุ และวิธีการป้องกัน

การถูกอุปกรณ์หรือเครื่องมือมีคมบาด

การระบุสาเหตุ

- ความประมาทของพนักงานในการใช้งานอุปกรณ์เครื่องมือมีคม หรือการจัดการถุงขยะ
- การละเลยการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

วิธีป้องกันอุบัติเหตุ

- จัดให้มีการอบรมเพิ่มเติมเรื่องการใช้งานอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่มีคมอย่างปลอดภัย และสร้างความตระหนักเพิ่มขึ้นระหว่างการประชุมก่อนการทำงาน

การลื่นและสะดุดล้ม

การระบุสาเหตุ

- ความประมาทของพนักงาน
- ไม่มีการตั้งป้ายแจ้งเตือนและป้ายระวังพื้นที่เปียกหรือลื่นให้ทันเวลา

วิธีป้องกันอุบัติเหตุ

- จัดวางป้ายแจ้งให้ระวังและป้ายเตือนพื้นเปียกหรือพื้นลื่น และพื้นต่างระดับ
- ดำเนินการแก้ไขพื้นที่เปียกและทำความสะอาดในทันที
- จัดให้มีการอบรมทบทวนเรื่องความปลอดภัย และเน้นความสำคัญในการใส่รองเท้าที่เหมาะสมในการทำงานโดยฉพาะในครัว

อุบัติเหตุจากความร้อน

การระบุสาเหตุ

- ความประมาทของพนักงาน
- การละเลยการปฏิบัติตามมาตรฐานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

วิธีป้องกันอุบัติเหตุ

- จัดให้มีการอบรมเพิ่มเติมเรื่องความปลอดภัย โดยเฉพาะการทำงานกับวัตถุร้อนและการใช้อุปกรณ์ครัวที่เหมาะสม
- ตรวจสอบให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและสวมอุปกรณ์ป้องกันในการทำงานเมื่อจำเป็น

หมายเหตุ:
การศึกษาข้อมูลอุบัติเหตุจากการทำงานรวบรวมจากทุกกลุ่มธุรกิจ ยกเว้น เอ็นเอช โฮเทล กรุ๊ป

ร่างกายและจิตใจ

ในขณะที่การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ยังคงยืดเยื้อ ไมเนอร์เน้นย้ำความสำคัญของความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน กลุ่มธุรกิจทุกกลุ่มมีมาตรการป้องกันพนักงานของเราจากสถานการณ์โควิด-19 เช่น การตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายทุกวันการตรวจหาเชื้อโควิด-19 เป็นประจำ การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล การทำความสะอาดพื้นที่ทำงานอย่างเข้มงวดและสม่ำเสมอ นอกจากนี้เรายังคงจัดให้มีการทำงานที่บ้านเมื่อจำเป็นสำหรับพนักงานที่ไม่ใช่พนักงานปฏิบัติการ

ไมเนอร์ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงานผ่านกิจกรรมต่างๆ สำนักงานใหญ่ของไมเนอร์ในประเทศไทยดำเนินโครงการ “More You” เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การป้องกันอาการออฟฟิศซินโดรม การส่งเสริมสุขภาพการนอนหลับ การบรรเทาความเครียด และการสอนโยคะ พนักงานไมเนอร์ยังได้รับส่วนลดในการใช้บริการฟิตเนสที่ตั้งอยู่ในอาคารสำนักงาน อย่างไรก็ตาม เรามีความจำเป็นต้องงดการจัดกิจกรรม My Social Hour ซึ่งเป็นกิจกรรมพบปะสังสรรค์รายเดือนเนื่องจากข้อบังคับในการเว้นระยะห่างทางสังคมแต่จะกลับมาจัดเมื่อสถานการณ์ดีขึ้น นอกจากนี้เรายังจัดการตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่และการฉีดวัคซีนป้องกันไวรัสโควิด-19 ให้กับพนักงานในกลุ่มบริษัทของเรา

โรงแรมของเรามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน เช่นกิจกรรมกีฬา การสอนเต้นซุมบ้า และการเดินเพื่อการออกกำลังกาย เรามอบหมายให้เชฟของโรงแรมเตรียมอาหารเพื่อสุขภาพและมีคุณค่าทางโภชนาการ และสอนการทำอาหารเพื่อสุขภาพให้กับพนักงานของเรา นอกจากนี้เราให้ความสำคัญในการตรวจสอบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในพื้นที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการตรวจสอบแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน ความชื้นในพื้นที่ทำงาน และจัดทำมาตรการต่างๆ เพื่อช่วยปรับปรุงสภาพในการทำงาน เช่น การจัดให้มีอุปกรณ์สำนักงานและพื้นที่การทำงานให้ถูกต้องตามหลักการยศาสตร์ ช่วยให้มีความสะดวกสบาย ลดการปวดกล้ามเนื้อ ปรับปรุงท่าทางการทำงานที่ถูกต้องและลดอาการเจ็บป่วยจากการทำงาน นอกจากนี้การดูแลสุขภาพจิตของพนักงานปฏิบัติการเป็นสิ่งสำคัญมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่ท้าทายนี้ เรามีการจัดหลักสูตรหลากหลายทั้งแบบการเรียนในห้องเรียนและแบบออนไลน์ เกี่ยวกับการจัดการความเครียด การสร้างสุขภาพจิตที่ดี รวมถึงการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว

ครอบครัวและสังคม

ไมเนอร์ตระหนักว่าความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานของเรามีความเกี่ยวเนื่องกับความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกครอบครัวและสังคมรอบข้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เราจึงมีโครงการสนับสนุนครอบครัวของพนักงานที่หลากหลาย เช่น ทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงาน สิทธิการลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังการคลอดของบิดาในบางประเทศ และสถานรับเลี้ยงเด็ก นอกจากนี้เรายังใส่ใจกับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมในพื้นที่ที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ ในปี 2564 ไมเนอร์ยังคงพยายามอย่างต่อเนื่องในการสนับสนุนชุมชนโดยเฉพาะสมาชิกในชุมชนที่ด้อยโอกาส โดยให้การสนับสนุนเงินมากกว่า 32 ล้านบาทเพื่อสนับสนุนสมาชิกในชุมชนกว่า 150,000 คนทั่วโลกด้านการศึกษา การพัฒนาสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีและสิ่งแวดล้อม โดยเงินจำนวนนี้ไม่รวมค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท

23,160 ล้านบาท
ล้านบาท จำนวนเงินผลประโยชน์ เช่นเงินเดือน ค่าแรง สวัสดิการ และเงินสนับสนุนอื่นๆ ที่ไมเนอร์จ่ายให้กับพนักงาน

การเงิน

วิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เพิ่มแรงกดดันทางเศรษฐกิจต่อธุรกิจและพนักงานของเรา นอกจากการจ่ายค่าแรงและสวัสดิการและการดำเนินโครงการตามกฎหมายแล้ว เรายังมีโครงการที่หลากหลาย เพื่อให้การสนับสนุนทางการเงินกับพนักงานหลังการจ้างงาน และช่วยให้พนักงานมีความรู้ด้านการบริหารเงิน เช่น โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนทางการเงินและการออม การจัดการภาษี และโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Employee Joint Investment Program: “EJIP”) สำหรับระดับผู้บริหาร นอกจากนี้โครงการ Chairman’s Fund ได้ขยายการชำระคืนครั้งแรกออกไปเป็นปี 2565 เพื่อช่วยลดภาระทางการเงินของพนักงาน

สมาชิกชุมชนที่ด้อยโอกาส

การสนับสนุนสมาชิกชุมชนที่ด้อยโอกาสมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเยาวชนผ่านโครงการพัฒนาแบบองค์รวม การเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ของเด็ก และการให้โอกาสในการจ้างงานสมาชิกในชุมชนท้องถิ่นและสมาชิกชุมชนที่ด้อยโอกาส

การพัฒนาเยาวชน

แนวทางการพัฒนาเยาวชนแบบองค์รวมของไมเนอร์ เน้นการมีส่วนร่วมและพัฒนาเยาวชนเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพแรกของพวกเขา พนักงานของไมเนอร์ที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีสัดส่วนถึงร้อยละ 45 ของพนักงานทั้งหมด แนวทางนี้จึงช่วยให้เราสามารถเข้าถึงพนักงานที่มีศักยภาพทั้งในระหว่างและหลังสำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างบุคลากรให้เพียงพอต่อธุรกิจของเรา

โครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน

เมื่อเดือนกันยายน 2563 รัฐบาลไทยได้เปิดตัว “โครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน” เพื่อช่วยเหลือทั้งบริษัทที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 และนักศึกษาจบใหม่ที่กำลังมองหางาน โครงการนี้ให้การสนับสนุนเงินค่าจ้างร้อยละ 50 แก่บริษัทที่จ้างนักศึกษาจบใหม่กลุ่มนี้ ในปี 2564 ไมเนอร์ได้จ้างงานนักศึกษาจบใหม่ 467 คน ประหยัดงบประมาณให้บริษัทเกือบ 12 ล้านบาท ทั้งนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการในเดือนพฤศจิกายน 2564 ไมเนอร์ให้การสนับสนุนการจ้างงานผู้จบการศึกษาใหม่ 679 คน ด้วยงานที่มั่นคงในช่วงสถานการณ์ที่ยากลำบากนี้

โครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาร่วมกับสถาบันการศึกษา (MCU)

Minor Corporate University (MCU) เป็นโครงการพัฒนาเยาวชนระยะยาวของเราที่มุ่งเน้นการสร้างกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับธุรกิจของไมเนอร์ เพื่อให้นักศึกษามีความรู้และทักษะที่จำเป็น ไมเนอร์ร่วมกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นพันธมิตรพัฒนาหลักสูตรที่ตอบรับกับความต้องการของธุรกิจ และจัดให้มีการฝึกปฏิบัติในสถานที่ประกอบการและเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานเมื่อจบการศึกษา ด้วยการหยุดชะงักทางธุรกิจและความไม่แน่นอนจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในปี 2563 และ 2564 ทำให้นักศึกษาในโครงการ MCU จำนวนหนึ่งเลือกที่จะยุติการฝึกอบรมก่อนกำหนด ดังนั้นจึงมีนักศึกษาเพียง 156 คนจากโครงการที่จบการศึกษาในปี 2564 และร้อยละ 39 ของผู้จบการศึกษากลับมาร่วมงานกับไมเนอร์หลังจบการศึกษา ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 จากปี 2563 ในขณะที่เราปรับแผนการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เรายังคงต้อนรับนักศึกษาเข้าร่วมโครงการ MCU จำนวน 777 คนในปี 2564 พร้อมกันนี้ ไมเนอร์ได้ทำงานร่วมกับพันธมิตรรายใหม่คือวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา ซึ่งเป็นสถาบันที่เปิดสอนด้านคหกรรมศาสตร์ในการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชา “การจัดการธุรกิจอาหาร” หลักสูตรได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ นักศึกษาจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานครัว งานบริการ และการจัดการธุรกิจอาหาร โดยสาขาวิชานี้เปิดรับนักศึกษารุ่นแรกในปีการศึกษา 2565

สัดส่วนของนักเรียนนักศึกษาในโครงการ MCU ที่เข้าร่วมงานกับไมเนอร์หลังจบการศึกษา

โครงการสถานศึกษาต้นแบบสานพลังประชารัฐ (EMS)

ภายใต้โครงการ MCU ไมเนอร์และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาและฝึกงาน เพื่อให้นักศึกษามีทักษะและความสามารถในธุรกิจการโรงแรม สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้โรงแรมในประเทศไทยของเราไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างปกติและส่งผลต่อความสามารถในการรับนักศึกษาเข้าฝึกทักษะในโรงแรม อย่างไรก็ดีไมเนอร์ได้ปรับแผนการฝึกทักษะที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนนักศึกษาในโครงการนี้ โดยปรับให้ฝึกในร้านอาหารของไมเนอร์ ฟู้ดแทน ในปี 2564 นักศึกษา 19 คน จบการศึกษาจากโครงการสถานศึกษาต้นแบบสานพลังประชารัฐ (EMS) และ 5 คนได้รับการว่าจ้างจากธุรกิจอาหารของเรา

ไมเนอร์ ฟู้ด ประเทศจีน กับหลักสูตรร่วมด้านการทำอาหาร

ไมเนอร์ ฟู้ด ประเทศจีนสานต่อความร่วมมือกับสถาบันอาหารตงฟาง ในการพัฒนาทักษะให้แก่ผู้ที่มีศักยภาพด้านการทำอาหารผ่านโครงการฝึกอบรมเทคนิคการทำอาหารเป็นเวลา 2 ปี โครงการนี้ช่วยให้ไมเนอร์ ฟู้ด ประเทศจีน สามารถรับพนักงานครัวที่มีทักษะและเทคนิคการทำอาหารระดับมืออาชีพเพื่อต่อยอดการขยายตัวทางธุรกิจ ทั้งยังสามารถประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ได้อีกด้วย ในปี 2564 มีนักศึกษาทั้งหมด 157 คนจบการศึกษาจากโครงการนี้และร่วมงานกับบริษัทในตำแหน่ง “Chef Management Trainee”

การสนับสนุนการศึกษาสำหรับเด็ก

ไมเนอร์เชื่อว่าการศึกษาเป็นรากฐานสำหรับความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ และส่งผลถึงการพัฒนาระดับชาติและระดับโลก เราเชื่อมั่นว่าโครงการสนับสนุนการศึกษาและโรงเรียนสำหรับเด็กอย่างต่อเนื่องของเราจะมีส่วนในการสร้างอนาคตที่ดีขึ้น

ทุนการศึกษามูลนิธิไฮเน็ค

มูลนิธิไฮเน็คและไมเนอร์ได้มอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียนและนักศึกษาที่ที่มีผลการเรียนและความประพฤติดีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ผู้ได้รับทุนการศึกษาเป็นนักเรียนจากโรงเรียนในชุมชนในพื้นที่ที่เราดำเนินธุรกิจ โรงเรียนที่ไมเนอร์ให้การสนับสนุนและบุตรของพนักงานระดับปฏิบัติการในประเทศไทย ในปี 2564 มูลนิธิได้มอบทุนการศึกษาจำนวน 1,173 ทุน มูลค่ารวมเกือบ 7.5 ล้านบาท

1,173 ทุน
จำนวนทุนการศึกษา

7.5 ล้านบาท
มูลค่าทุนการศึกษา

โครงการสนับสนุนโรงเรียนของไมเนอร์

โครงการสนับสนุนโรงเรียนของไมเนอร์มีจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือเพื่อมอบโอกาสทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ดีขึ้นให้กับนักเรียนและโรงเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ ไมเนอร์ทำงานร่วมกับโรงเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางการเรียน จัดหาอุปกรณ์การศึกษา และสนับสนุนสิ่งที่จำเป็นต่อการศึกษาให้กับโรงเรียนในโครงการ ไมเนอร์ได้ให้การสนับสนุนโรงเรียนจำนวน 15 โรงเรียน นับตั้งแต่ก่อตั้งโครงการในปี 2548

ไมเนอร์ สมาร์ท คิดส์ (MSK)

ไมเนอร์ สมาร์ท คิดส์ (MSK) เป็นหน่วยธุรกิจการศึกษาของไมเนอร์ในประเทศไทยที่นำเสนอสื่อการเรียนการสอนแบบสร้างสรรค์ที่ปรับให้เข้ากับแนวโน้มการเรียนรู้ในปัจจุบัน MSK มุ่งเน้นแนวทางการเรียนรู้แบบองค์รวมและจัดสัมมนาการศึกษาสำหรับผู้ปกครองและเด็กเพื่อแสดงให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาการทางทักษะของเด็ก ในปี 2564 การสัมมนาของ MSK เน้นการเรียนรู้เชิงบวกและการพัฒนาการเด็กภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีผู้ปกครองและเด็กจากทั่วประเทศเข้าร่วมในการสัมมนากว่า 18,300 คน

โครงการเดอะ พิซซ่า คอมปะนี ชวนน้องอ่าน

ด้วยมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีคำสั่งให้โรงเรียนในประเทศไทยงดการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในปี 2564 จึงเป็นเหตุให้เดอะ พิซซ่า คอมปะนี ไม่สามารถดำเนินโครงการ เดอะ พิซซ่า คอมปะนี ชวนน้องอ่านได้เช่นที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามเรายังคงประสานงานกับครูและโรงเรียนเพื่อหาวิธีที่ช่วยให้นักเรียนสามารถอ่านหนังสือได้นอกเวลาโรงเรียนเพื่อให้แน่ใจว่าโครงการจะสามารถดำเนินต่อไปได้ในปี 2022 โครงการเดอะ พิซซ่า คอมปะนี ชวนน้องอ่านมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่านแก่เด็กไทย เพราะการอ่านช่วยให้เด็กพัฒนาความสามารถด้านคำศัพท์ การมีสมาธิ และการคิดวิเคราะห์ เราดำเนินงานร่วมกับโรงเรียนและครูเพื่อแนะนำรายชื่อหนังสือให้นักเรียนอ่านระหว่างภาคการศึกษา เมื่อนักเรียนอ่านหนังสือจบและทบทวนเนื้อหากับคุณครูได้ถูกต้องแล้ว นักเรียนจะได้รับแสตมป์ซึ่งสามารถสะสมเพื่อนำไปแลกพิซซ่าฟรีได้

การสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการ

ผู้พิการมีสิทธิเข้าถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความเป็นอยู่ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆ ไมเนอร์ยังคงมุ่งมั่นที่จะนำการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่ชีวิตของผู้พิการผ่านโครงการสนับสนุนการจ้างงานของเรา ที่ช่วยให้พวกเขามีรายได้สามารถดูแลตัวเองและครอบครัวได้

ในปี 2564 ไมเนอร์ให้การสนับสนุนการจ้างงานพิการทั่วโลกกว่า 340 คนด้วย เราจ้างงานผู้พิการมากกว่า 230 คนในประเทศไทย ทั้งจากการจ้างงานในธุรกิจของเรา และจากการสานต่อความร่วมมือกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมและสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชนในการสนับสนุนการจ้างงานและส่งเสริมอาชีพผู้พิการ สำหรับหน่วยธุรกิจในต่างประเทศเราจ้างงานผู้พิการมากกว่า 100 คน ซึ่งรวมถึงผู้ที่ได้รับการจ้างงานจากเอ็นเอช โฮเทล กรุ๊ป 85 คน

นอกจากนี้อารูชา คอฟฟี่ ลอดจ์ ของเอเลวาน่าคอลเลคชั่นในแทนซาเนียยังคงให้การสนับสนุนกลุ่ม **ชางกา** ซึ่งเป็นกิจการเพื่อสังคมที่จ้างงานคนพิการและสร้างรายได้ให้กับพวกเขา ศูนย์หัตถกรรมชางกาผลิตเครื่องประดับ เครื่องแก้ว และของตกแต่งบ้านจากวัสดุรีไซเคิลที่มาจากโรงแรม ในปี 2563 ชางกาจ้างงานผู้พิการ 33 คน และยังคงดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนจากรายได้จากงานฝีมือ และเงินบริจาค

จิตสำนึก
รับผิดชอบต่อสังคม

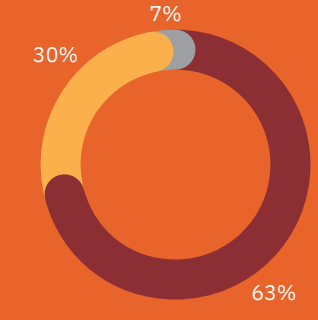
ไมเนอร์เชื่อว่าหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการบรรลุความยั่งยืนคือการรับผิดชอบต่อสังคม เราให้ความสำคัญต่อการสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมทั้งกับพนักงานและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เราส่งเสริมให้ทุกหน่วยธุรกิจของเราทั่วโลกดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ที่เราดำเนินธุรกิจและสนับสนุนความสำคัญของการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท

ความสอดคล้องกับ Business for Societal Impact (B4SI)

การสนับสนุนของไมเนอร์แบ่งออกเป็น “เราสนับสนุนอย่างไร”, “เราสนับสนุนอะไร” และ “เราสนับสนุนที่ไหน” ซึ่งปรับให้สอดคล้องกับ Business for Societal Impact (B4SI) ในปี 2564 ไมเนอร์ให้การสนับสนุนโครงการทางสังคมและสิ่งแวดล้อมทั่วโลก คิดเป็นร้อยละ 0.04 ของรายได้หลักของเรา รายละเอียดของการสนับสนุนในปี 2564 มีดังนี้

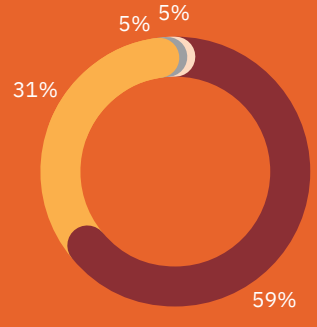
การสนับสนุนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของไมเนอร์ วัดตามมูลค่า (บาท)

เราสนับสนุนอย่างไร



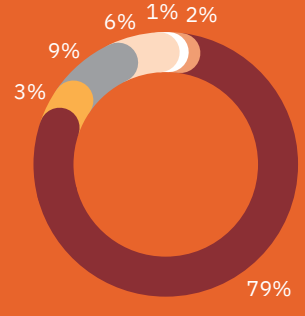
- การลงทุนกับชุมชน
- การให้ความสนับสนุนเชิงพาณิชย์
- การบริจาคเพื่อการกุศล

เราสนับสนุนอะไร



- การศึกษา
- สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
- สิ่งแวดล้อม
- กิจกรรมเพื่อการกุศลอื่นๆ

เราสนับสนุนที่ไหน



- แอฟริกา
- เอเชียแปซิฟิก
- ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์
- ยุโรป
- อเมริกาใต้
- อื่นๆ (คาบสมุทรอินเดีย ตะวันออกกลาง)

กิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ไมเนอร์ กรุ๊ป
ทั่วโลก

Minor Founder's Day & Together with Love

"วันทำดีด้วยจิตอาสา" ที่พนักงานไมเนอร์จากทั่วโลกเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแสดงจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ในปี 2564 ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 กิจกรรม "วันทำดีด้วยจิตอาสา" ปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เป็นการทำกิจกรรมจิตอาสาตลอดเดือนมิถุนายน แทนการรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมในวันเดียว จิตอาสากว่า 1,000 คนเข้าร่วมกิจกกรรม โดยมีผู้ได้รับประโยชน์จากกิจกรรมมากกว่า 10,000 คน

ไมเนอร์ กรุ๊ป
ออสเตรเลีย, กัมพูชา, โอมาน, โปรตุเกส, กาตาร์, สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์, ประเทศไทย

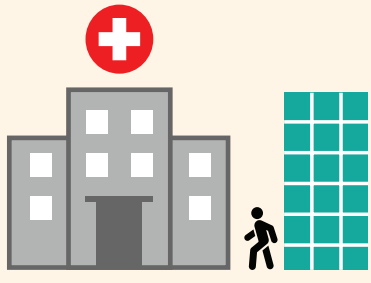
การบริจาคโลหิต

พนักงานไมเนอร์กว่า 570 คนจาก 7 ประเทศร่วมบริจาคโลหิตให้กับสภากาชาดและโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เราดำเนินธุรกิจ และสามารถสนับสนุนโลหิตในการช่วยเหลือผู้ป่วยจำนวน 573 ราย

ไมเนอร์ กรุ๊ป
ทั่วโลก

การสนับสนุนบรรเทาทุกข์จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

ไมเนอร์ให้การสนับสนุนประชาชนในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 อย่างต่อเนื่อง ด้วยการบริจาคอาหาร อุปกรณ์การแพทย์ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ เราสนับสนุนทั้งชุมชนที่ได้รับผลกระทบและบุคลากรทางการแพทย์ทั่วโลกกว่า 68,000 คน



เอ็นเอช โฮเทล กรุ๊ป
ยุโรป

Hotels with a Heart

เอ็นเอช โฮเทล กรุ๊ป ได้ริเริ่มโครงการ "Hotels with a Heart" ตั้งแต่ปี 2551 เพื่อสนับสนุนที่พักให้กับเด็กที่ป่วยหนักและครอบครัวที่มีเงินทุนจำกัดเมื่อพวกเขาจำเป็นต้องหาที่พักใกล้โรงพยาบาลในเมืองใหญ่ซึ่งห่างจากบ้านเกิด ในปี 2564 โรงแรม 14 แห่งสนับสนุนที่พักจำนวน 1,010 คืน