

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

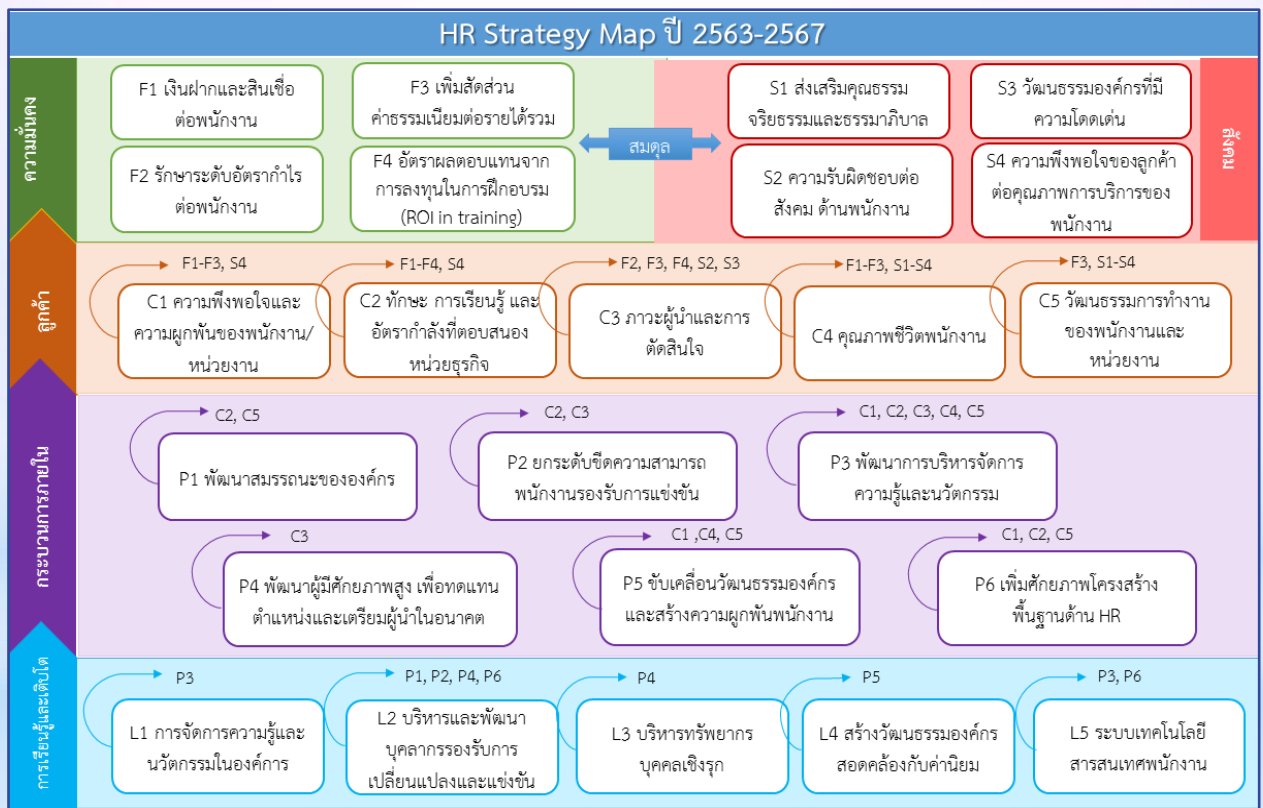
ธนาคารออมสินให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแนวทางการปฏิรูปประเทศและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ธนาคาร ดังนี้

1. จัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงตามภารกิจของธนาคารในยุคดิจิทัล
2. บริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบริหารอัตรากำลังสรรหาบุคลากรตรงตามลักษณะงาน รวดเร็ว ทันเวลา “PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB” และการใช้บุคลากรให้เต็มประสิทธิภาพ
3. พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรของธนาคารปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE) และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง
5. ดำรงรักษาคนเก่ง คนดี และเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตของบุคลากร
6. ยกกระดับการปฏิบัติงานของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

HR STRATEGY MAP ธนาคารออมสิน

นโยบายและแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทาง การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ธนาคาร โดยในการจัดทำนโยบายและแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำปัจจัยที่สำคัญ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแผนงาน/กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายกลยุทธ์ในภาพรวมของธนาคาร โดยแสดงความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ ดังนี้

แผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) แสดงความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ ต่างๆ ด้านทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายของแผนวิสาหกิจธนาคารออมสิน โดยได้นำหลักการ Balanced Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมใน 5 มิติ คือ มิติด้านการเงิน (Financial Perspective) มิติด้านลูกค้า (Customer Perspective) มิติด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) มิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) และมิติด้านสังคม (Social Perspective)



วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ด้านทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ “เป็น Digital Banking ที่มีโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมและทันต่อการแข่งขัน”

พันธกิจ

1. จัดโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคดิจิทัล
2. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นมาตรฐานและรองรับธุรกิจในอนาคต
3. ส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคดิจิทัล
4. บริหารจัดการ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม
5. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณและธรรมาภิบาล
6. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยม (GSB Way)
7. สร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตพนักงาน



HR STRATEGY
กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

- 1 พัฒนาสมรรถนะองค์กร
- 2 ยกระดับขีดความสามารถพนักงานรองรับการแข่งขัน
- 3 พัฒนาการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม
- 4 พัฒนาผู้มีศักยภาพสูง เพื่อทดแทนตำแหน่งและเตรียมผู้นำในอนาคต
- 5 ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและสร้างความผูกพันพนักงาน
- 6 เพิ่มศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานด้าน HR