นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

ธนาคารออมสินให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมาย “การเป็นธนาคารเพื่อสังคม” โดยมุ่งเน้นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรองรับการขับเคลื่อนงานตามภารกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน รวมทั้งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันในทุกระดับ ตลอดจนสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ธนาคาร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. จัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงตามภารกิจของธนาคารในยุคดิจิทัล

2. บริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบริหารอัตรากำลัง OUTSOURCE สรรหาบุคลากรตรงตามลักษณะงาน รวดเร็ว ทันเวลา “PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB” และการใช้บุคลากรให้เต็มประสิทธิภาพ

3. พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

4. ส่งเสริมให้บุคลากรของธนาคารปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE) และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง

5. ธำรงรักษาคนเก่ง คนดี และเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

6. ยกระดับการปฏิบัติงานของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

นโยบายและแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 - 2570

อนุมัติโดยคณะกรรมการบริหาร

เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565

วิสัยทัศน์ พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล
ปี 2566-2570

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ด้านทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์	“เป็นหน่วยงานบริหารจัดการทุนมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพองค์กรและคุณภาพชีวิต เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ธนาคาร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัล”
พันธกิจ	1. บริหารจัดการโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคดิจิทัล 2. บริหารจัดการทุนมนุษย์ให้ทันสมัยเป็นมาตรฐาน และรองรับธุรกิจในอนาคต 3. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคดิจิทัล 4. ส่งเสริมให้บุคลากรของธนาคารปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง 5. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร เพื่อสร้างนวัตกรรมและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6. สร้างความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร

แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566 - 2570

1	**ยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล** ❖ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้าน HR ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ❖ ยกระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ❖ บริหารจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ❖ การสรรหาบุคลากรตำแหน่งเฉพาะรองรับธุรกิจใหม่ ๆ ❖ โครงการทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดตามหน้าที่ความรับผิดชอบรายบุคคล Part B (KRA) ประจำปี 2566 สังกัดสายงานกิจการสาขา ❖ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ❖ การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์กับหน่วยงานธุรกิจหลัก/สนับสนุนหลัก (Business Partner)
2	**ยกระดับสมรรถนะ/พัฒนาศักยภาพบุคลากร** ❖ ทบทวน Competency Model / ประเมินสมรรถนะใหม่ ❖ พัฒนาความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Development Program) ❖ พัฒนาระบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ❖ พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง ❖ พัฒนาเพื่อเสริมทักษะการบริหารจัดการ ❖ พัฒนานักนวัตกร ❖ พัฒนาทักษะการเป็นที่ปรึกษาเชิงสังคม ❖ พัฒนาทักษะการเป็นที่ปรึกษาเชิงพาณิชย์และการสร้างรายได้
3	**ส่งเสริมความผูกพันและสร้างวัฒนธรรมองค์กร** ❖ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนค่านิยม และวิสัยทัศน์ของธนาคาร ❖ การสร้างประสบการณ์ตลอดช่วงชีวิตบุคลากร ❖ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันพนักงาน
4	**ขับเคลื่อนการใช้ข้อมูล** ❖ ยกระดับ Change Agent
5	**การพัฒนาระบบ Digital HR** ❖ พัฒนารูปแบบการทำงานรูปแบบใหม่ (WFH/WFA)