

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาพนักงาน

ปตท. พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีศักยภาพและต้องการความก้าวหน้ามาร่วมเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ยั่งยืน โดยเล็งเห็นความสำคัญของความก้าวหน้าในสายอาชีพ การบริหารจัดการมุ่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เติบโตเคียงคู่องค์กรอย่างยั่งยืน มีความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน รวมทั้งคำนึงถึงการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน

ปตท. มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างเป็นระบบ โดยประชาสัมพันธ์รับสมัครงานผ่านช่องทางต่างๆ ครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่หลากหลาย มีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลระดับธุรกิจ ร่วมกับหน่วยธุรกิจ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลัง กำหนดขีดความสามารถที่ต้องการ และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากร เพื่อสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครที่มีศักยภาพให้ทันต่อความต้องการของธุรกิจ

นอกจากนี้ ปตท. ยังใช้ระบบ e-Recruit เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลผู้สมัคร และเป็นการรองรับการขยายตัวของธุรกิจ โดยมีการจัดเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยผู้สมัครสามารถติดตามสถานะได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ

การพัฒนาศักยภาพพนักงาน

ปตท. มุ่งพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามทิศทางของธุรกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการบริหารสายอาชีพและส่งเสริมความรู้ควบคู่กัน โดยการบริหารสายอาชีพนับเป็นกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน ได้แก่ สมรรถนะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ส่งผลให้พนักงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งกำหนดให้มีการวางแผนการพัฒนารายบุคคล โดยมีแนวทางการพัฒนาบนหลักการ 10/20/70 คือ ได้รับความรู้และทักษะจากการอบรมร้อยละ 10 จากนั้นผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงเป็นผู้ดูแลให้คำแนะนำและสอนงานอีกร้อยละ 20 และสุดท้ายร้อยละ 70 ต้องนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง หรือแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะให้ผู้อื่น

ระบบการบริหารสายอาชีพ (Career Management) เป็นระบบที่วางแผนพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพ ความสามารถ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยระดับพนักงานจะได้รับการดูแลโดยกลุ่มที่ปรึกษาประจำสายอาชีพ และคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคลของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ระดับผู้บริหารจะได้รับการดูแลโดยคณะกรรมการบริหารความร่วมมือของกลุ่มทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท. โดยผู้บังคับบัญชาและพนักงานร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของพนักงานให้ก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

ปตท. ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในกรอบระยะเวลา 5 ปี และคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย เพื่อสร้างความพร้อมก่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สำคัญ นอกจากนี้ยังได้มอบทุนการศึกษาแก่พนักงานที่มีความสนใจศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงตามทิศทางขององค์กร

ปตท.ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงานทุกระดับโดยสถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่มปตท. (PTT Leadership and Learning Institute: PLLI) ได้ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านหลักสูตรหลัก ประกอบด้วย Leadership Development Program และ Core Program รวมทั้งอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในสายอาชีพ ผ่าน Functional Program เพื่อรองรับธุรกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ PLLI ได้จัดหลักสูตร Elective Program เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานตามความต้องการ รายบุคคลเพิ่มเติมอีกด้วย

การจัดการความรู้



การจัดการความรู้กลุ่ม ปตท. ครอบคลุมตั้งแต่การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย และการจัดการความรู้ในรูปแบบของชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้ขององค์กร โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ กลุ่ม ปตท. ทำหน้าที่ผลักดันการจัดการความรู้ผ่านการจัดการคน กระบวนการ และเทคโนโลยี ทุกระดับและแบ่งปันวิธีปฏิบัติสู่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างพลังร่วมและความเป็นเลิศในการแข่งขันของกลุ่ม ปตท.คณะกรรมการจัดการความรู้ กลุ่ม ปตท.จะรายงานความคืบหน้าในการจัดการองค์ความรู้ให้แก่คณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท. เป็นประจำทุกปี เพื่อให้คณะกรรมการจัดการแสดงข้อคิดเห็นและคำแนะนำในการปรับปรุงการดำเนินงาน สนับสนุนให้บุคลากร ปตท. สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้งานและต่อยอดได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของธุรกิจ

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ปตท. ได้มอบนโยบายให้คณะกรรมการจัดการความรู้ กลุ่ม ปตท. ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะมีการพิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ของพนักงานกลุ่ม ปตท. อันจะสามารถก่อให้เกิดการต่อยอดความรู้ ไปเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในทุกๆ หน่วยงาน และมุ่งสู่ผลงานนวัตกรรม ที่สามารถสร้างมูลค่า และ/หรือคุณค่าเพิ่มให้กลุ่ม ปตท. ได้อย่างแท้จริง

โครงสร้างและระบบบริหาร

โครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ ปตท. ประกอบด้วย กลุ่มคณะกรรมการที่ปรึกษาสายอาชีพวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานในสายอาชีพ

- โครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ ปตท. ประกอบด้วยคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ กลุ่มที่ปรึกษาประจำสายอาชีพวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานในสายอาชีพ
- คณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล ปตท. พิจารณาเสนอแนะนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กลั่นกรองและให้คำปรึกษาในการจัดการทรัพยากรบุคคลของ ปตท.
- คณะกรรมการจัดการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พิจารณา อนุมัติ หลักการและแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานของ ปตท. คณะกรรมการจัดการของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พิจารณา อนุมัติหลักการและแนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานของ ปตท.
- คณะกรรมการโครงสร้าง ค่างาน และอัตราค่าจ้าง อนุมัติโครงสร้าง ตำแหน่งงานและค่างาน และเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้าง
- คณะกรรมการบริหารความร่วมมือของกลุ่มทรัพยากรบุคคล บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ของกลุ่ม ปตท. เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
- คณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่เพื่อตัดสินใจประเด็นที่สำคัญต่อกลยุทธ์ ทิศทางการดำเนินธุรกิจ แผนการดำเนินงานระยะยาว ผลการดำเนินงาน แผนการลงทุน งบประมาณ
- คณะกรรมการทุนการศึกษา และพัฒนาพนักงานกลุ่มศักยภาพ ดูแลการให้ทุนการศึกษาและการอบรมต่างประเทศของพนักงาน พัฒนาพนักงานกลุ่มศักยภาพระดับ 10 ลงมา เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารในอนาคตพนักงานกลุ่มศักยภาพระดับ 10 ลงมาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารในอนาคต
- คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พิจารณาให้ความเห็น ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ หาทหาระงับข้อขัดแย้งภายใน ปตท. ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ ปกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ และเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง

ปตท. ผสมผสานแนวคิดของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการออกแบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาองค์กรต่างๆ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการทำงาน เช่น ระบบ SAP (Systems Applications and Products) ที่ใช้เก็บฐานข้อมูลพนักงาน ต่อยอดด้วยระบบ COACH ที่ใช้เก็บฐานข้อมูลการทำงานของพนักงานและรายละเอียดสมรรถนะที่ได้มาจากการวิเคราะห์งานและแผนความคาดหวังของตำแหน่งงาน (Success Profile) ทั้งยังใช้เก็บข้อมูล KPI สำหรับประมวลผลข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานทั่วทั้งองค์กร