

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ธนาคารมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในการด้านต่างๆ ดังนี้

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน จะแบ่งเป็น 2 ด้านหลักๆ คือ ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรม/ การมีส่วนร่วม ซึ่งการกำหนดเกณฑ์ค่าน้ำหนักของแต่ละส่วน จะแตกต่างกันตามระดับตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น 5 แบบฟอร์ม ในแต่ละแบบฟอร์ม ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ถูกประเมิน และสถิติการมาปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 2: ผลสำเร็จของการดำเนินงานระดับองค์กร (Corporate KPIs)
- ส่วนที่ 3: ผลสำเร็จของการดำเนินงาน (Department KPIs / Group KPIs / Division KPIs)
- ส่วนที่ 4: การวัดผลสำเร็จของงานตาม KPIs (ตัวชี้วัดผลงานหลัก) และงานอื่นๆ
- ส่วนที่ 5: การประเมินด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม
- ส่วนที่ 6: สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 7: การประเมินเพื่อการพัฒนา

ธนาคารมีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงให้ความสำคัญในเรื่อง การสื่อสาร โดยผู้ประเมินต้องชี้แจงเหตุผลการประเมินต่อพนักงานที่ถูกประเมิน เพื่อให้พนักงานรับทราบจุดเด่น จุดบกพร่องที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม และมีการลงนามร่วมกัน (Two Way Communication)

ทั้งนี้ ระดับตำแหน่งพนักงาน - รองผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า จะประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง และระดับผู้อำนวยการฝ่าย/ สำนัก ขึ้นไป จะประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

4. การเตรียมอัตราทดแทนเพื่อรองรับการเกษียณอายุ

ธนาคารจัดทำแผนการหาผู้สืบทอดตำแหน่งและทดแทนตำแหน่งสำคัญ (Succession Planning) โดยจัดเตรียมความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางของธนาคารและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะมีผู้บริหารระดับสูงและผู้ดำรงตำแหน่งสำคัญที่จะเกษียณอายุ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็น โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามแผนพัฒนาโครงการ Succession Plan ด้วยระบบ E-Learning ตามหลักสูตรประจำตำแหน่ง Training Roadmap ซึ่งจะแบ่งเป็น วิชาเฉพาะที่สำคัญของธนาคาร/ Competency/ วิชาเกี่ยวกับพฤติกรรม/ วิชาเฉพาะตามกฎระเบียบและนโยบายธนาคาร และแบบ

Non Classroom Training (On the Job Training และ Coaching) รวมถึงการพัฒนาตนเอง (self Learning) ผ่านการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล Individual Development Plan (IDP)

5.การจัดสรรผลตอบแทนแก่พนักงานให้เป็นธรรมตามผลการดำเนินงาน Pay Per Performance

ธนาคารมีการทบทวนหลักเกณฑ์การปรับเงินเดือนประจำปีทุกปี โดยประกาศหลักเกณฑ์ทาง Intranet และทางอีเมล ให้รับทราบทั้งองค์กร โดยให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาการปรับอัตราเงินเดือนประจำปีของพนักงานด้วยความรอบคอบ สอดคล้องกับผลประเมินการปฏิบัติงานจริงของพนักงานด้วยความเคร่งครัดและเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนด
