



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2562

ผลลัพธ์ที่สำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562

จากยุทธศาสตร์
...สู่การปฏิบัติ

2560

วางรากฐานที่แข็งแกร่ง
Building Strong Foundation

2561 - 2562

เสริมสร้างและปรับปรุงมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
Strengthening and Improving

เติบโต
อย่างยั่งยืน

ปรับโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ขององค์กร

- แยกสายงานกำกับและการเงิน และสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- จัดตั้งฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์
- จัดตั้งฝ่ายพัฒนาความยั่งยืนและสื่อสารองค์กร เพื่อดูแลงานด้าน SD
- มี Management Trainees Program
- สรรหาบุคลากรได้ 96% ของความต้องการ
- 100% ของพนักงานใหม่ได้รับการปฐมนิเทศและเข้า On-boarding Program
- ส่งเสริม Employer Branding ผ่าน Recruitment VDO: EXIM My Way

เสริมสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขันด้านค่าตอบแทน รางวัลและการยกย่องชมเชย

- ทบทวน/ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
- ทบทวนโปรแกรมการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย
- ต่อยอดโครงการค้นหาสุดยอดไอดอลตามค่านิยมจากอีการ์ตชอบคุณจากใจ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการยกย่องชมเชย และค่านิยมขององค์กร
- เพิ่มรางวัล President Award – Innovation เพื่อผลักดันการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร

ยกระดับภาวะความเป็นผู้นำ พัฒนาขีดความสามารถและ สนับสนุนความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร

- 100% ของพนักงานมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ภายใต้โมเดลการเรียนรู้ 70-20-10
- 99.6% ของพนักงานปิด/ลด Gap ตามที่ระบุไว้ใน IDP
- พนักงานได้รับการประเมิน 360 องศา และ 96% มีแผน IDP ที่มาจากผลการประเมิน 360 องศา
- 60% ของฝ่ายงานจัดให้มีแผนหมุนเวียนงานเพื่อการพัฒนาและดำเนินการตามแผนที่วางไว้
- 36% ของพนักงานมีการเติบโตในสายอาชีพ
- 5 ตำแหน่งสำคัญบรรจุจากแผนสืบทอดตำแหน่ง

เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยเทคโนโลยีและดิจิทัล

- นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ End-to-End
- ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- รองรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Analytics) และการจัดทำ Dashboard เพื่อประกอบการตัดสินใจในมิติต่าง ๆ
- ใช้ Online / E-Learning ในการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมวัฒนธรรม การทำงานเพื่อผลักดัน องค์กรสู่ความยั่งยืน

- ทบทวนค่านิยม พฤติกรรมพึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์ (Do's & Don'ts) และสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ
- เชื่อมโยงค่านิยมกับพฤติกรรมพึงประสงค์ในการประเมิน Core Competencies
- ผู้บริหารระดับสูงเป็น Role Model ตามค่านิยมขององค์กร
- จัด EXIM Team Building 2019 เพื่อส่งเสริมค่านิยมและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย
- จัด People Week เพื่อเน้นย้ำความสำคัญของการดูแลและรักษาบุคลากร

จากรากฐานที่แข็งแกร่งในปี 2560 และ 2561 ต่อยอด เพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลลัพธ์ในปี 2562