นโยบายการพัฒนาบุคลากร

บริษัท ไทยนิปปอนรับเบอร์อินดัสตรี้ จำกัด (มหาชน)

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

บริษัท ไทยนิปปอนรับเบอร์อินดัสตรี้ จำกัด (มหาชน) (บริษัท") ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ และเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บริษัทจึงกำหนดนโยบายเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ และความคิดของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกด้านของหนักงางานในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลให้เกิดแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มคุณค่าเชิงนวัตกรรมให้แก่บริษัท ซึ่งถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญของบริษัท โดยบริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติดังนี้

(1) บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ความชำนาญจากการปฏิบัติงานจริง โดยจะจัดให้มีห้มีผู้ควบคุมการดำเนินงาน (supervisor) ในแต่ละสายงานทำหน้าที่ฝึกสอนในสายงานนั้นๆ

(2) บริษัทส่งเสริม และดำเนินการให้มีการสัมมนา และการฝึกอบรมจากทั้งภายในและภายนอกบริษัทอย่างต่อเนื่องให้แก่บุคลากรของบริษัทในทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ไปจนถึงระดับปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับปรุงการดำเนินงานในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น

(3) บริษัทจัดให้มีการประเมินความต้องการและจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของบริษัทในทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ไปจนถึงระดับปฏิบัติการ และกำหนดขึ้นเป็นแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบริษัท และเป็นการเตรียมพร้อมให้แก่บุคลากรของบริษัทเพื่อรับกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสามารถที่จะเข้ารับตำแหน่งงานที่ว่างได้

(4) บริษัทจะจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม ความคุ้นเคย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานในทุกตำแหน่งให้สามารถเพิ่มคุณภาพภาพการทำงาน

แผนการสืบทอดตำแหน่ง

เนื่องจากบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของความต่อเนื่องในการบริหารงานของบริษัท ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อให้บริษัทมีมาตรการรองรับในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลงด้วยเหตุอื่นใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงหรือผลกระทบอันอาจเกิดจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการของบริษัท

ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารนั้น คณะกรรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาถึงคุณสมบัติและความสามารถของบุคคลดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรรหาของบริษัทที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งบุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารอาจเป็นบุคคลภายนอกหรือเป็นบุคลากรภายในของบริษัทที่มีตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการขึ้นไป โดยบุคคลดังกล่าวสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลากรของบริษัทและเพื่อรองรับแผนการสืบทอดตำแหน่งข้างต้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้มอบหมายให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารทำหน้าที่ดูแล จัดการอบรม รวมไปถึงพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้ง คณะกรรมการบริบริษัทได้วางแนวทางในการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร (Rotaton) เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัทมีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และความพร้อมในการบริหารองค์กรโดยรวมอย่างชัดเจนอีกด้วยนโยบายการพัฒนาบุคลากที่นี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ตั้งแต่วันที่ 28 มีถุนายน 2559 เป็นกันไป