

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัท ทีวี ซีเนเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีนโยบายดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของพนักงานในทุกระดับ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการทางธุรกิจและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของ ธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทฯจึงมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรทุกสายวิชาชีพในทุกระดับ โดยผสมผสานทั้งการพัฒนาด้ว นทักษะความรู้ ด้านความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังวัฒนธรรมและจริยธรรมขององค์กรควบคู่กัน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และแนวทาง ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นโยบายการวางแผนพัฒนาอาชีพ

บริษัทฯ กำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาอาชีพของพนักงานทุกสายวิชาชีพ ในทุกระดับ โดยพนักงานจะได้รับ การพัฒนา ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยการนำ **Competency** หลักขององค์กรคือ **Proactive** และ **Creative** มา ประยุกต์ใช้ ทั้งในส่วนความสามารถหลักสำหรับพนักงานทุกคนในองค์กร ความสามารถด้านการบริหารสำหรับพนักงาน ระดับบริหาร และความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพต่างๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน รายบุคคล ด้วยการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างศักยภาพตนเอง ให้รองรับการเติบโตของธุรกิจ ของบริษัทฯ

นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านองค์ความรู้ (Knowledge) และพัฒนาทักษะ (Skill)

บริษัทฯ ตระหนักเสมอว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรอันมีค่าในการขับเคลื่อนองค์กร ให้ประสบความสำเร็จและเติบโตได้อย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการนำระบบการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้โดยมีแผนการพัฒนากิจกรรมด้านการฝึกอบรม ดังนี้

1. การจัดฝึกอบรมภายในบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงาน ให้สามารถทำงานตอบสนองต่อ กลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัทฯ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด บริษัทฯจึงออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมภายในองค์กร โดย แบ่งเป็นระดับ ดังนี้

พนักงานระดับบริหาร : บริษัทฯ ดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร โดยจัดหลักสูตรการบริหารระดับสูง เพื่อพัฒนาทักษะความ เป็นผู้นำควบคู่ไปกับการเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับเลื่อนตำแหน่งในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการในสายวิชาชีพ และส่งเสริมให้สามารถแข่งขัน และพร้อมเป็นผู้นำในสายธุรกิจ

พนักงานระดับปฏิบัติการ : บริษัทฯ ดำเนินการพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจัดหลักสูตรพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหน้าที่ของสายวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามวิชาชีพ เช่น การบริหารความเสี่ยง, มาตรฐานทางการเงินและบัญชี, ความรู้ทางด้านกฎหมาย , ทักษะการใช้ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี, ทักษะการตลาด, มาตรฐานทาง IT, การจัดการงานธุรการ, ความ ปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้พัฒนาพนักงานทุกคนโดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ ความสามารถหลัก เพื่อให้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เช่นการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ , การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ , การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ

2. การจัดฝึกอบรมภายนอกบริษัทฯ นอกเหนือจากการจัดฝึกอบรมภายในแล้ว บริษัทฯ ยังได้สนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม จากสถาบันหรือองค์กรต่างๆ ที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนแนวความคิดและมุมมอง ใหม่ๆ กับองค์กรอื่นอีกด้วย
3. กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge) และการพัฒนาทักษะ (Skill)
 1. กิจกรรมที่ให้ความรู้ประสบการณ์และปรับปรุงทัศนคติในงาน
 - การฝึกอบรม Training
 - การสอนงาน Job Instruction & Coaching
 2. กิจกรรมการบริหาร
 - การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ (Transfer)
 - การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
 - การทดลองเวียนงาน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)
 - การรักษาการแทน (Acting)
 - การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee)
 - การดูงาน (Study Tour/ Visit)
 - การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)
 - การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)

นโยบายรักษาผู้มีศักยภาพสูงและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทฯ มีนโยบายในการรักษาพนักงานผู้มีศักยภาพสูงในองค์กร โดยจัดให้มีหลักสูตร หรือมีเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกลุ่มดังกล่าว และเตรียมวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น Job Rotation, Job Enlargement & Enrichment, Job Assignment, Talent Monitor รองรับการเติบโตในองค์กร สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีศักยภาพสูง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้บริษัทฯ ยังเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับแผนการสืบทอดตำแหน่งของบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าบริษัทฯ มีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทน เมื่อมีตำแหน่งว่างลงหรือสำหรับรองรับการขยายธุรกิจในอนาคต