

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

บริษัทบริหารสินทรัพย์สุขุมวิท จำกัด มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าบรรจุเป็นพนักงาน ตามกรอบอัตรากำลังพนักงานที่ได้รับอนุมัติ โดยดำเนินการตามกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ที่ บสส. กำหนด เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

บริษัทบริหารสินทรัพย์สุขุมวิท จำกัด มีหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้

2.1 ผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- มีสัญชาติไทย
- อายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- สามารถทำงานให้กับบริษัทได้เต็มเวลา
- ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกิน 5 ปี
- ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
- ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือค่าจ้างประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือสภากรุงเทพมหานครและผู้บริหารท้องถิ่น
- ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
- ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือมีมลทินมัวหมองจากการทำงาน หรือสาเหตุอื่นใดจากสถานที่ทำงานอื่นมาก่อนที่มีผลสัมพันธเสียหายต่อการปฏิบัติงานกับบริษัท
- สุขภาพสมบูรณ์ และต้องมีสติสัมปชัญญะเป็นปกติ
- ไม่เป็นโรคติดต่ออันตราย หรือโรคที่สังคมรังเกียจ ไม่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง ไม่เป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ เว้นแต่ได้รับการแก้ไขตามแนวปฏิบัติที่ บสส. กำหนด
- ไม่เป็นบุคคลอันไม่พึงปรารถนาของสังคม

- ไม่เป็นบุคคลที่มีภาระหนี้สินประเภทที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (Non-Performing Loan) อยู่กับสถาบันการเงินใด ๆ เว้นแต่ ได้รับการแก้ไขตามแนวปฏิบัติที่ บสส. กำหนด
- ผู้สมัครที่เป็นชายจะต้องเป็นผู้เคยได้รับราชการทหาร หรือผ่านการเกณฑ์ทหาร หรือได้รับการยกเว้นการเกณฑ์ทหารโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว
- มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติหรือการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

2.2 การบรรจุพนักงาน ต้องผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล จากคณะกรรมการสัมภาษณ์ และได้รับการอนุมัติจากกรรมการผู้จัดการ

2.3 ภายหลังจาก บสส. ดำเนินการออกคำสั่งบรรจุพนักงานเพื่อให้ทดลองงานแล้ว บริษัทจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ในบริษัทในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 120 วันแรกของการทำงาน หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ บริษัทมีสิทธิที่จะเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินชดเชยใดๆ ทั้งสิ้น แต่ถ้าพนักงานผู้นั้นทำงานครบ 120 วัน บริษัทจะจ่ายเงินค่าชดเชยให้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

3. หลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพ

บสส. จัดให้มีการพัฒนาพนักงานใน 3 รูปแบบ ดังต่อไปนี้ :-

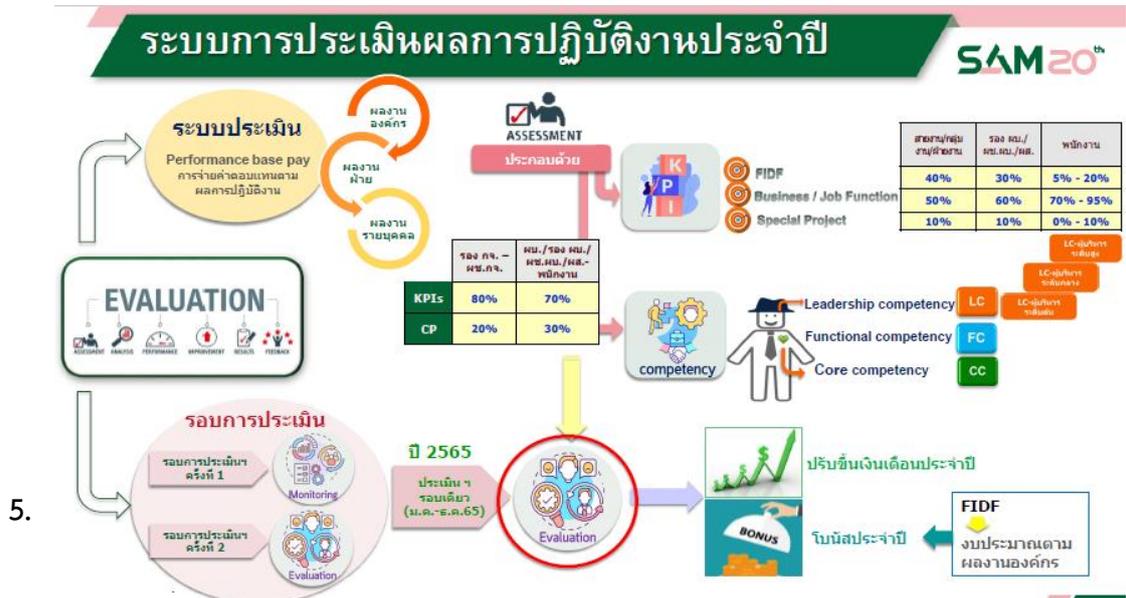
- การเรียนรู้จากการอบรมสัมมนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- การเรียนรู้จากการสอนงานของผู้บังคับบัญชาและ/หรือผู้ร่วมงาน
- การเรียนรู้จากการลงมาปฏิบัติจริง ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ การหมุนเวียนงาน การรับมอบหมายงานโครงการ

โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของพนักงาน ได้แก่

- ความรู้ในงาน (Knowledge)
- สมรรถนะหลักที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร (Core Competencies)
- สมรรถนะผู้นำ (Leadership Competencies)
- สมรรถนะรายสายงานที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Competencies)
- ทักษะสำหรับการปฏิบัติการยุคใหม่ (Future Skills) เพื่อรองรับ Reskill & Upskill ของพนักงานให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการองค์กรตามบริบทการเปลี่ยนแปลง

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

บสส. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งจะมีการประเมินฯ 2 ครั้งต่อปี



5.

บสส.ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2563(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1

พ.ศ. 2564) โดยกำหนดไว้ในข้อ 7.3 โทษทางวินัยมี 6 สถาน คือ

- (1) ไล่ออก
- (2) ปลดออก
- (3) ลดค่าจ้าง ไม่เกินร้อยละ 12.5
- (4) ตัดค่าจ้าง ไม่เกินร้อยละ 15 มีกำหนดไม่เกิน 6 เดือน
- (5) ระงับการขึ้นค่าจ้าง
- (6) ภาคทัณฑ์

5.2 การสร้างขวัญกำลังใจ

บสส. มีนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน โดยมีการรับฟังเสียงของพนักงาน (Voice of Employee: VoE) เป็นประจำ ผ่านช่องทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจภายใต้รูปแบบการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ การปรับปรุงด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ อันเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน