



การดูแลพนักงาน

พนักงานเอสซีจี
49,287

เอสซีจี สนับสนุนการจ้างงานคนพิการโดยยังคงมุ่งค้นหาช่องทางที่จะจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น ในปี 2556 เอสซีจีมีการจ้างคนพิการรวมทั้งสิ้น 26 คน ซึ่งทุกคนได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเหมือนพนักงานทั่วไป นอกจากนี้ เอสซีจีได้เริ่มศึกษาความเป็นไปได้เกี่ยวกับกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในรูปแบบอื่น ๆ อาทิ การสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ท่องเที่ยวเชิงเกษตร และศูนย์งานสิ่งพิมพ์ร่วมกับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในประเทศไทย

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลและพัฒนาองค์กร

- เสริมสร้างความพร้อมสำหรับการขยายธุรกิจไปสู่ภูมิภาคอาเซียน
- เสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูง
- เสริมสร้างสภาพการทำงานในอนาคตและผู้นำในองค์กรรุ่นใหม่

เอสซีจียึดมั่นในหลักปฏิบัติสากลด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการคอร์รัปชัน เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะดูแลและสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงานและคู่ธุรกิจ ให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณและอุดมการณ์ของเอสซีจี

จากแนวทางการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ทำให้มีสัดส่วนพนักงานหญิงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการแต่งตั้งกรรมการหญิงคนแรกเข้ามาเป็นคณะกรรมการบริษัทในเดือนมีนาคม 2556 พนักงานมีโอกาสในการรวมตัวและแสดงความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของคณะกรรมการ

สวัสดิการ คณะกรรมการลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ทำให้มีจำนวนพนักงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 10 ในปี 2556

เอสซีจีมีนโยบายไม่ปลดพนักงาน ไม่ว่าจะจากเหตุการณ์วิกฤติเศรษฐกิจในประเทศไทยและอาเซียน ในปี 2540 การเข้าซื้อกิจการ 3 รายใหญ่ ในปี 2555 ที่มีพนักงานรวมประมาณ 8,500 คน และการปรับโครงสร้างธุรกิจ โดยรวมธุรกิจซิเมนต์ ผลิตภัณฑ์ก่อสร้างและดิสทริบิวชันเข้าด้วยกันในปี 2556 มีพนักงานรวมประมาณ 27,500 คน

การเสริมสร้างความพร้อมสำหรับการขยายธุรกิจไปสู่ภูมิภาคอาเซียน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศที่เข้าไปลงทุน ถือเป็นหัวใจสำคัญ โดยได้นำระบบการพัฒนาพนักงานในประเทศไทยไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมและวิถีชีวิตในแต่ละประเทศ และไม่เฉพาะกับพนักงานเท่านั้น เอสซีจียังได้ขยายการพัฒนาไปถึงนักเรียน นักศึกษา และชุมชนรอบโรงงานด้วย โดยมีความเชื่อว่าความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนของชุมชนและบริษัทต้องเริ่มต้นด้วยเรื่องของคน นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนากระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่จะไปทำงานต่างประเทศให้มีความเหมาะสมกับประเทศที่จะถูกส่งไปทำงาน มีการพัฒนาพนักงาน ทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ ภาษาท้องถิ่น และการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ได้อย่างกลมกลืน ให้สามารถเป็นผู้นำที่สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกับเอสซีจีในประเทศไทย

ขณะเดียวกัน ได้มีการเร่งจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานในแต่ละประเทศให้สามารถเติบโตเป็นผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยวางแผนการพัฒนาให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันและอนาคตของพนักงานแต่ละคน ซึ่งนอกจากจะสร้างพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแล้ว ยังส่งเสริมให้พนักงานสามารถวางแผนความก้าวหน้าของตนเอง และเป็นการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอีกด้วย

เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนธุรกิจ在不同ประเทศ จึงได้เริ่มจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนองค์กรที่เรียกว่า Country Business Support Office (CBSO) ขึ้นในประเทศอินโดนีเซีย เพื่อให้ความช่วยเหลือการดำเนินการให้มีความราบรื่นรวดเร็วและมีแผนจะขยายไปยังประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนต่อไป





“ผมชื่นชมแนวทางการบริหารงานของเอสซีจีเป็นอย่างมากที่มี Balance ทั้งการทำงานและการทำกิจกรรม และยังเปิดโอกาสให้ครอบครัวพนักงานได้มีส่วนร่วม ทำให้รู้สึกถึงความเป็นครอบครัว และเป็นการแสดงให้เห็นการนำ SCG 4 Core Values มาใช้อย่างจริงจัง”

Pham Hung Think
Administration Manager
Long Son Petrochemicals Co., Ltd.

การเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูง

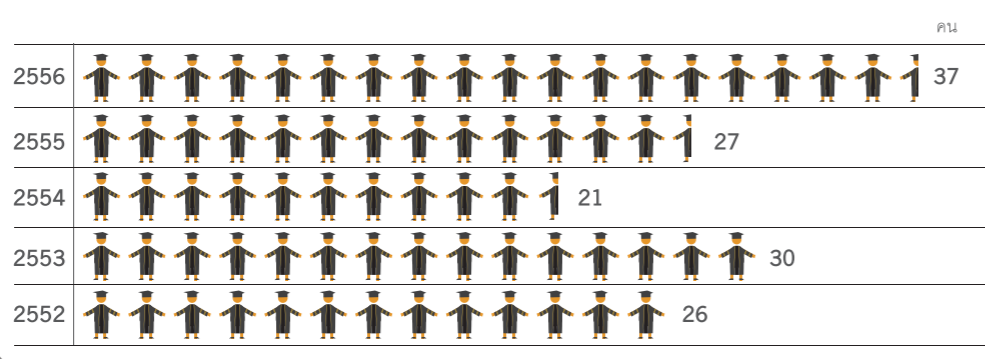
เพื่อตอบสนองการพัฒนาสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูง เอสซีจีจึงมุ่งเน้นในเรื่องการวิจัยและพัฒนา ซึ่งนอกจากงบประมาณด้านการวิจัยและพัฒนาที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องแล้ว เอสซีจียังได้เน้นการสรรหาและคัดเลือกพนักงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพ โดยสามารถเพิ่มจำนวนพนักงานในสาขาวิชาซีพีดังกล่าวได้เป็นอย่างมากในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา จาก 364 คน (Ph.D. 9 คน) ในปี 2552 เป็น 1,262 คน (Ph.D. 73 คน) ในปี 2556 ที่ผ่านมา

นอกจากการรับพนักงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่เพิ่มขึ้นแล้ว การขยายตัวของธุรกิจยังส่งผลให้เอสซีจีมีความต้องการพนักงานในสายงานอื่นเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน จึงได้ปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการรับพนักงานที่มีประสบการณ์ (Mid-Career) เข้ามามากขึ้น จากในอดีตที่จะเน้นรับพนักงานจบใหม่เท่านั้น ทำให้ในปี 2556 เอสซีจี รับพนักงาน Mid-career เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 45 ของพนักงานเข้าใหม่ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้พนักงานที่มีคุณสมบัติพร้อมสำหรับการขยายตัวตามกลยุทธ์ของธุรกิจ

เอสซีจี มีนโยบายจัดทำโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาบุคลากร รวมถึงพนักงานเอสซีจีด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การจัดทุนการศึกษาปริญญาเอกเพื่อพัฒนานักวิจัยและงานวิจัย และการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรม โครงการเหล่านี้จะช่วยพัฒนาพนักงานและเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงได้เป็นอย่างดี

จำนวนพนักงานที่ได้รับทุนเอสซีจี ระดับปริญญาโท/เอก



การเสริมสร้างสภาพการทำงานในอนาคตและผู้นำในองค์กรรุ่นใหม่

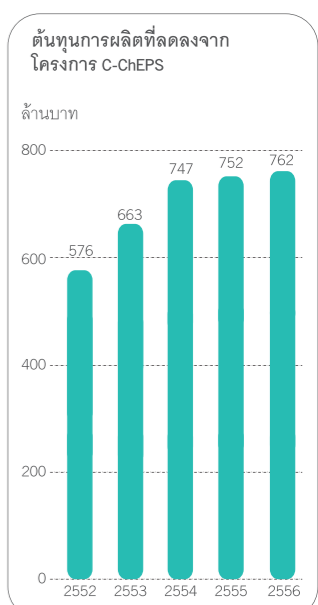
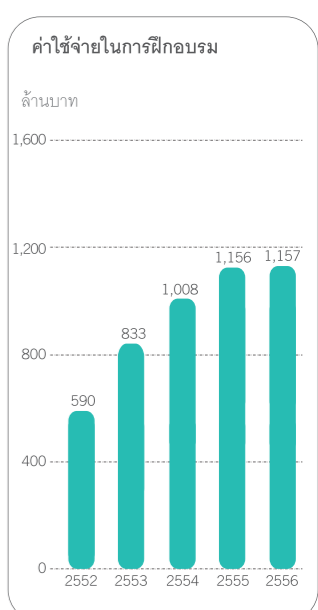
1. การพัฒนาพนักงานและผู้นำรุ่นใหม่ในองค์กร เอสซีจีมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นเรื่องความเป็นผู้นำที่มีความสามารถ ศักยภาพ คุณธรรม และจริยธรรมในการดำเนินงาน ซึ่งในบริบทของเอสซีจี การจะเป็นผู้นำที่สมบรูณ์ได้นั้น จะต้องสามารถเป็นผู้นำให้กับตนเอง เป็นผู้นำให้กับผู้ร่วมงาน เป็นผู้นำให้กับองค์กร รวมถึงการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้กับสังคมได้ ปัจจุบันเอสซีจีได้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงานรุ่นใหม่ที่จะเติบโตขึ้นมาเป็นผู้นำให้กับองค์กร อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาความรู้ในด้านธุรกิจ ด้านต่างประเทศ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านวิชาชีพ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้นำรุ่นใหม่ของเอสซีจี มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปในอนาคต

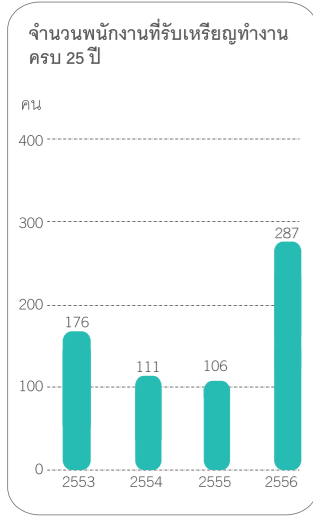
ในปี 2556 เอสซีจีมีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงาน 1,157 ล้านบาท และตั้งงบประมาณปี 2557 ไว้ถึง 1,582 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีก่อนถึงร้อยละ 37 แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานแต่ละคนจะได้รับการพัฒนาเฉลี่ยประมาณ 10 วันต่อปี งบประมาณส่วนใหญ่จะนำมาใช้ในหลักสูตรด้านเทคนิค เพื่อพัฒนาทักษะด้านการผลิต การปรับปรุงประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ เอสซีจี ยังได้จัดตั้งบริษัทฝึกอบรมด้านเทคนิคบริการ และการบริหารจัดการขึ้น เพื่อดูแลการอบรมพัฒนาพนักงานกลุ่มต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

ตัวอย่างการวัดความสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรม อาทิ โครงการ C-ChEPS ของเอสซีจี เคมิคอลส์ ที่ใช้หลักการพัฒนาแบบ Constructionism ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง นำความรู้มาต่อยอด เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับพนักงาน ซึ่งท้ายที่สุดแม้เอสซีจีจะไม่ได้มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนจากการพัฒนาพนักงาน แต่โครงการก็

สามารถช่วยลดต้นทุนในการผลิตได้ถึง 762 ล้านบาท ใช้จ่ายตลอดระยะเวลา 14 ปีของโครงการนี้ อยู่ที่ประมาณ 72 ล้านบาท แต่สามารถช่วยลดต้นทุนได้กว่า 10 เท่า

ภายใต้การดำเนินธุรกิจที่มีความเปลี่ยนแปลงและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งการขยายขอบเขตการค้าในภูมิภาคอาเซียน ความต้องการของลูกค้าในสินค้าและบริการ รวมทั้งความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ทำให้เอสซีจีมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาพนักงานในโครงการ Learning and Talent Transformation เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าและบริการของเอสซีจีได้มาตรฐานทั้งทางด้านคุณภาพและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ โดยได้จัดรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ (70:20:10 Learning Approach) โดยเน้นผสมผสานทั้งการเรียนรู้ในห้องเรียน และการเรียนรู้ผ่านทางประสบการณ์ทำงานจริง ภายใต้การสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ อีกทั้งจัดให้มีระบบการบริหารจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System) เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถจัดการการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในภายในองค์กร (Learning Culture) นอกจากนี้ เอสซีจียังให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการวางกรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบที่เรียกว่า SCG Leadership Profile เพื่อให้ผู้นำของเอสซีจีสามารถครองใจผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งพนักงาน ลูกค้า คู่ธุรกิจ ชุมชน และสังคมในภูมิภาคอาเซียนได้ (Engagement) และมีศักยภาพในการสรรค์สร้างอนาคต (Imagination) รวมถึงมีความสามารถในการบริหารจัดการและนำธุรกิจสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) เพื่อให้ผู้นำรุ่นต่อไปในทุกระดับของเอสซีจี มีความรู้ความสามารถรวมทั้งมีทัศนคติที่ตอบโจทย์การแข่งขันและการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับชุมชนและสังคม ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อนำพาเอสซีจีให้เป็นผู้นำในภูมิภาคอาเซียนและเติบโตได้อย่างยั่งยืน





“เมื่อ 25 ปีที่แล้ว ดิฉันเป็นคนหนึ่งที่ใฝ่ฝันจะได้มาทำงานกับเอสซีจี และเมื่อได้เข้ามาเป็นพนักงาน ยิ่งรู้สึกได้ถึงความสุขที่ดีที่เราได้รับ และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของเอสซีจีองค์กรที่มีคุณธรรมและเชื่อมั่นในคุณค่าของคน ภายใต้อุดมการณ์ 4”

กตติยา สุพรรณพงศ์
ผู้ช่วยผู้จัดการประกันคุณภาพ
ศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศและความยั่งยืน

2. การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล

จากเป้าหมายในการเป็นผู้นำทางธุรกิจในอาเซียนภายในปี 2558 และเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจโดยเฉพาะในภูมิภาค จึงมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลใน 4 เรื่อง คือ Strategic Workforce Planning, Performance Management System, และ Job Evaluation System สำหรับ Overseas Operations และการทบทวนนโยบายในเรื่องที่เกี่ยวข้อง อาทิ Recruitment & Selection, Hiring, Retention & Motivation เพื่อให้รองรับกับการปรับปรุงระบบงานต่างๆ ดังกล่าว

เพื่อรองรับความหลากหลายจากการขยายตัวไปในภูมิภาค เอสซีจีได้จัดทำ Diversity & Integration Policy ที่คำนึงถึงการดูแลพนักงานที่มีความแตกต่างทั้งทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม เพศ และ ช่วงอายุ เพื่อให้เกิดการยอมรับในความหลากหลายภายในองค์กร และสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายที่มีเพื่อให้เกิด Innovation และ Engagement จากการดูแลพนักงานตาม Diversity Segmentation

การปรับปรุงดังกล่าว นอกจากจะเป็นการวางรากฐานสำคัญสำหรับการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนแล้ว ยังช่วยสร้างความมั่นใจในการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะการสร้างมาตรฐานเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันท่ามกลางความหลากหลายในเอสซีจี รวมทั้งการให้ความสำคัญอย่างชัดเจนกับ SCG Talent ในทุกประเทศที่เอสซีจีดำเนินธุรกิจอยู่ และที่จะเข้าไปดำเนินธุรกิจในอนาคต เพื่อให้ SCG Talent เหล่านี้ มีโอกาสพัฒนาและเติบโตได้ตามความเหมาะสมและความรู้ความสามารถต่อไป อันจะเป็นรากฐานของความเป็น ASEAN Company



นอกจาก Employee Engagement Survey ที่เอสซีจีได้สำรวจความคิดเห็นของพนักงานในทุก ๆ 2 ปี แล้ว เอสซีจียังมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในมิติอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ อาทิ ในทุก ๆ ปี กรรมการผู้จัดการใหญ่ เอสซีจี กรรมการผู้จัดการใหญ่ธุรกิจ และผู้บริหารระดับสูงจะทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการสื่อสารสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์และทิศทางของเอสซีจี การสนับสนุนและความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนแผนงานและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ การเป็นแบบอย่างในเรื่องของจริยธรรมและอุดมการณ์ การเป็นผู้นำในด้านต่างๆ และอื่น ๆ ผลการสำรวจนี้มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง



พนักงานเอสซีจีร่วมฉลอง เอสซีจี 100 ปี

ในโอกาสครบรอบเอสซีจี 100 ปี ในปี 2556 เอสซีจีได้เริ่มเปิดใช้อาคารเอสซีจี 100 ปีพร้อมกับการปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานและจัดกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งมอบเหรียญ หนังสือ และสแตมป์ที่ระลึกแก่พนักงานทุกคนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ สร้างความผูกพัน และ

สร้างความมุ่งมั่นที่จะเดินหน้าร่วมกันต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ยังได้รวบรวมและจัดทำข้อมูลประวัติศาสตร์เอสซีจีเพื่อเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ และจัดแสดงอย่างถาวรในอาคารจ่ายซีเมนต์ที่ได้ปรับปรุงและอนุรักษ์ไว้ เพื่อสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจแก่พนักงานเอสซีจีทุกคน



“มองไปในอนาคต เมื่อเอสซีจีเข้าซื้อหรือขยายกิจการในภูมิภาคอาเซียน เราจะเริ่มด้วยการดูแลและเตรียมความพร้อมในการปรับตัวให้แก่พนักงาน (Introduction Program) โดยการสื่อสารกับพนักงานเกี่ยวกับอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจของเอสซีจี สิ่งแรกที่เราพูดกับพนักงานก็คือ เราจะรักษาพนักงานทุกคนไว้ในองค์กร และเราจะแลกเปลี่ยนแบบปฏิบัติต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานซึ่งกันและกัน เอสซีจีจะใช้การฝึกอบรมพัฒนาพนักงานเป็นช่องทางการสื่อสารให้พนักงานรู้จักเอสซีจีมากยิ่งขึ้นและสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าเอสซีจีจะมุ่งมั่นในการพัฒนาพวกเขา”

กิติ มาติลลโกวิท
ผู้อำนวยการ
สำนักงานการบุคคลกลาง