❀ ❀ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ❀ ❀

เป้าหมายหลักของนโยบายและแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ

1) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำองค์กรไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
2) มีโครงสร้างองค์กรที่สอดรับกับวิสัยทัศน์องค์กร และมีความคล่องตัวในการบริหารงาน
3) เพิ่มคุณค่าแก่บุคลากรด้วยพัฒนาพนักงานให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง
4) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และเกิดการแข่งขันทักษะเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด
5) การพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความเป็นเลิศในการทำงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. และการเข้าสู่ยุคดิจิทัล
6) ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพัน แรงจูงใจ และความภาคภูมิใจในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
7) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันและมีความภูมิใจในองค์กร

อีกทั้ง ได้กำหนดบทบาทการบริหารของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

1) หุ้นส่วนยุทธศาสตร์(Strategic Partner) ร่วมวางยุทธศาสตร์องค์กร และวางแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร
2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กร สร้างค่านิยมที่ถูกต้อง และถ่ายทอดสู่บุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
3) เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Function Expert) เป็นผู้ขับเคลื่อนระบบการบริหารและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์
4) สนับสนุนบุคลากร (Employee Champion) เป็นที่พึ่งให้แก่บุคลากร รับฟังความคิดเห็น สร้างความไว้วางใจ สร้างขวัญและกำลังใจ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5) กำหนดแนวทาง/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR audit)

กำหนดอยู่ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ปี 2565 – 2569
ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้และคณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ในการประชุม ครั้งที่ 10/2564 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564

❀ ❀ ❀