แผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท นวกิจประกันภัย จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อเตรียมบุคลากรรองรับการเติบโตของบริษัท และเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงได้จัดเตรียมแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญ ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป โดยมีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจนและโปร่งใส

แผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้อำนวยการ

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน สรรหา และพัฒนาเพื่อความยั่งยืน (“คณะกรรมการฯ”) ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทให้รับผิดชอบในการสรรหาผู้บริหารในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้อำนวยการ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้อำนวยการว่างลง หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียงหรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดมาทดแทนได้

การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งแทนจะพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ความท้าทาย รูปแบบการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจของบริษัท ไม่กำหนดคุณสมบัติในลักษณะที่มีการเลือกปฏิบัติหรือกีดกันเป็นการเฉพาะเจาะจง เช่น เพศ เชื้อชาติ อายุ เป็นต้น เว้นแต่มีความจำเป็นด้วยเหตุผลทางธุรกิจที่ยอมรับได้

บุคคลที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้อำนวยการ จะต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหา ที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง โดยพิจารณาถึงทักษะ ทัศนคติ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจและบริบทขององค์กร และคุณลักษณะส่วนบุคคล

บริษัทได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กำหนดหลักสูตรที่จำเป็นเพื่อเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งดังกล่าว รวมทั้งส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของตำแหน่งงาน และเตรียมความพร้อมสืบทอดตำแหน่งในการบริหารองค์กรโดยรวม รวมทั้งเป็นการประเมินความพร้อมและความเหมาะสมในการสืบทอดตำแหน่งด้วย

แผนการสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการถึงรองกรรมการผู้อำนวยการ

เมื่อตำแหน่งผู้อำนวยการถึงรองกรรมการผู้อำนวยการว่างลง หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้ต่อกรรมการผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทในตำแหน่งผู้อำนวยการถึงรองกรรมการผู้อำนวยการมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์แนวทางการดำเนินธุรกิจด้านกลยุทธ์ นโยบาย การลงทุน และการเติบโต
2. ประเมินความพร้อมของบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น
3. จัดทำแผนพัฒนาและสรรหาบุคลากร เพื่อเตรียมทดแทนเมื่อมีตำแหน่งว่าง
4. กำหนดคุณสมบัติและความสามารถ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
5. ประเมินผลงานและศักยภาพของบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Key Talent Pool)

6. ระบุพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง จากกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพ โดยจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมเรียนรู้งาน

7. มอบหมายงานที่ท้าทาย หรือหมุนเวียนงานให้แก่พนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และความรอบรู้ในงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

8. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะสามารถพนักงานและสร้างผลงานได้ตามที่คาดหวัง โดยหากไม่เป็นตามที่คาดหวัง บริษัทจะพิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือสรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายนอก