

Source :

ประชาชาติธุรกิจ

Date :

12 ก.ค. 2561

Page :

1,13

No:

61222842

ปตท.ล่าหวั่ง:ทีลุขธุรกิจใหม่ เบง่าตรงสร้างจ้งฟรีแลนซ์เสริมทัพ

ปตท.วางแผนยุทธศาสตร์สร้างบุคลากร 1,500 คนรับธุรกิจใหม่ New S-curve เน้น “โรโบติกส์-AI-ดาต้าอานาไลติกส์” ยอมรับมือโปรหายาก ปรับกลยุทธจ้ง “ฟรีแลนซ์” ผลตอบแทนเทียบเท่าพนักงานประจำ ประเดิมดึงหวั่งทีลอตแรก 30 คนร่วมงาน พร้อมเปิดให้พนักงานในองค์กรโยกย้าย น้องใหม่ PTTOR ยังต้องการคนเพิ่มอีก 300 คน



ปตท.

บ้าน 1.5 พันคนรับธุรกิจใหม่

นายกฤษฎณ์ อิ่มแสง รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริหารองค์กรและความยั่งยืน บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) เปิดเผย “ประชาชาติธุรกิจ” ว่า เร็ว ๆ นี้ ทีมผู้บริหาร ปตท.จะมีการนำเสนอแผนยุทธศาสตร์การดำเนินธุรกิจ รวมถึงยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบุคลากรต่อคณะกรรมการบริหาร (บอร์ด) ซึ่งภาพรวมจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่มเติมเพื่อรองรับการขยายธุรกิจใหม่ในอนาคตของ ปตท. หรือ New S-curve ทั้งหมด 3 ประเภทด้วยกัน คือ โรโบติกส์ (Robotics) ครอบคลุมทั้งหุ่นยนต์, ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics)

รวมถึงในส่วนของการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการแยกธุรกิจน้ำมันและธุรกิจเสริมออกไปอยู่ภายใต้บริษัท ปตท.น้ำมัน และการค้าปลีก จำกัด หรือ PTTOR (PTT Oil and Retail Business Company Limited)

“ในส่วนของ PTTOR มีพนักงานสมัครใจโยกย้ายไปอยู่บริษัทใหม่ 1,400 คน จากปัจจุบันที่บริษัท ปตท.มีพนักงานรวม 4,700 คน เท่ากับว่า ปตท.จะเหลือพนักงานประมาณ 3,000 คนเท่านั้น และเพื่อให้ธุรกิจขับเคลื่อนไปอย่างต่อเนื่องจึงต้องสรรหาบุคลากรเข้ามารองรับธุรกิจใหม่ของ ปตท.ในอนาคต ขณะเดียวกันก็จะมีโยกย้ายคน

ในองค์กรที่สนใจและมีความพร้อมไปรองรับการพัฒนาธุรกิจใหม่ ซึ่งตามแผนต้องการบุคลากรประมาณ 1,500 คน โดยเบื้องต้นจะมีการดึงทักษะที่จากที่ต่าง ๆ เข้ามาร่วมงานประมาณ 30 คน”

ปรับรูปแบบจ้างงาน “ฟรีแลนซ์”

นายกฤษฎณ์กล่าวว่า อย่างไรก็ตาม การจัดหาพนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน 3 ด้านดังกล่าวค่อนข้างหายาก เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ต่างเป็นที่ต้องการของตลาดทั่วโลก ที่สำคัญส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ที่ไม่ต้องการเป็นพนักงานประจำ ขอเพียงแค่มหาวิทยาลัยที่หลากหลาย จึงทำให้ ปตท.ต้องปรับวิธีการสรรหาบุคลากรด้วยการใช้วิธีจ้างในรูปแบบ “ฟรีแลนซ์” ระยะเวลาสั้น ๆ เป็นโปรเจกต์ หรือ ประมาณ 3 ปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาระงานเป็นรายกรณีไป เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้เข้ามาทำงาน โดยมีอัตราค่าตอบแทนเหมือนกับพนักงานประจำทุกอย่าง (แต่ไม่ได้รับสวัสดิการ)

ขณะเดียวกันก็จะมีการเปิดให้พนักงานภายในที่สนใจในงานประเภทอื่น สามารถขอยกย้ายได้ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าบุคคลนั้นเหมาะสมจริง ๆ จึงจะให้โยกย้ายตรงนี้ก็ถือเป็นนโยบายของ ปตท.อย่างชัดเจนที่กำหนดว่าพนักงาน 1 คนจะต้องมีความรู้และความสามารถมากกว่า 1 ประเภท

“ทุกครั้งเมื่อมีการเปิดโยกย้ายตำแหน่งงาน เราจะเลือกคนภายในองค์กรก่อน แต่ถ้าไม่ได้ หรือไม่มีจริง ๆ จึงค่อยเปิด

สรรหาจากบุคคลภายนอก เพราะบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจที่เราากำลังจะมุ่งไปข้างหน้ามีจำนวนน้อยมากที่สำคัญ บุคลากรเหล่านี้มีทางเลือกในการทำงานยังที่ต่าง ๆ มากด้วย จึงทำให้ค่อนข้างหายาก เหมือนอย่างคนเก่งทางด้านโรโบติกส์และเอไอส่วนใหญ่จะรวมตัวกันอยู่ที่ประเทศอินเดีย แม้เขาจะมาทำงานกับ ปตท.แต่ก็เขามารับจ๊อบช่วงสั้น ๆ เพียง 3-6 เดือนเท่านั้น แต่ถ้าเขาชอบการทำงานกับเราจริงก็จะจ้างต่อ เนื่องจากคนรุ่นใหม่ในปัจจุบันต้องการงานและหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อสร้างโปรไฟล์ให้กับตัวเองว่าเคยผ่านงานอะไรมาบ้าง เช่น ถ้าเขาผ่านงาน ปตท.มา โปรไฟล์ของเขาจะยิ่งน่าสนใจมากขึ้น ตรงนี้เป็นส่วนประกอบของคนรุ่นใหม่ไปแล้ว”

ทีมพิเศษลุยหาโอกาสธุรกิจ

นายกฤษฎณ์ยังกล่าวว่า บุคลากรที่จะเข้ามาร่วมงานกับ ปตท.จะต้องมีคุณสมบัติสำคัญคือ ต้องปรับตัวเข้าหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ (Digital Mindset) เพื่อเรียนรู้โลกอนาคตอยู่เสมอ และต้องมีจิตสาธารณะ สิ่งนี้ถือเป็นประเด็นที่สำคัญมากเพราะเวลา ปตท.จะทำธุรกิจอะไรสักอย่างต้องตอบโจทย์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน นอกจากนี้ยังมีการทำโปรเจกต์-เบส (Project-based) เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม และคิดสิ่งใหม่ให้กับองค์กร ยกตัวอย่างทีม “ExpresSo” (Express Solution) ที่ดูแลธุรกิจสตาร์ทอัพเพื่อการลงทุนในรูปแบบ Capital Venture

ทั้งใน และต่างประเทศ คนกลุ่มนี้จะถูกส่งไปเรียนรู้ธุรกิจในประเทศเพื่อนำความรู้กลับมาปรับใช้

“บุคลากรที่เข้ามาอยู่ใน ปตท.ต้องผ่านการกรองอย่างหนัก เพราะแต่ละปีเราไม่ได้รับพนักงานมากอยู่แล้ว ขณะที่เทิร์นโอเวอร์ก็น้อยมาก ดังนั้นในกระบวนการทำงานจึงพยายามสร้างคนที่มีอยู่เดิมให้ทำอะไรใหม่ ๆ วิธีการคือเราพยายามพัฒนาให้เหมือนปลาถูกน้ำ ซึ่งเหมือนกับเอ็กเพรสโซ่ ที่มีคนรุ่นใหม่หลายคนที่มีความหลากหลายอาชีพมาอยู่รวมกัน ซึ่งทุกคนสามารถ cross functional กันได้ทุกคน ที่สำคัญที่มันจะรายงานตรงต่อผู้บริหาร เพราะพวกเขาถือเป็น young talent ที่สำคัญขององค์กร เพราะอนาคตเขาจะต้องไปคูบิลซิเนสยูนิทใหม่ ๆ ที่พวกเขาคิดค้นขึ้นมา”

โยกคนมา PTTOR ไร้ปัญหา

ในส่วนของการจัดตั้งบริษัทใหม่ PTTOR ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ค.ที่ผ่านมาเริ่มการซื้อขายน้ำมันอย่างเป็นทางการแล้ว โดยมีการวางเป้าหมายว่าจะต้องมีพนักงานรวม 1,700 คน แต่มีพนักงานในธุรกิจน้ำมันเดิมของ ปตท.สมัครใจที่จะทำงานกับ PTTOR ประมาณ 1,400 คน ฉะนั้นในส่วนที่ขาดอีก 300 กว่าคน PTTOR จะต้องสรรหาเองเพิ่มเติม นายกฤษณ์กล่าวต่อว่า แม้จะแยกธุรกิจค้าปลีกน้ำมันออกมาแล้ว แต่ในแง่ของธุรกิจยังคงมีการเชื่อมโยงกับบริษัทแม่อยู่ อย่างเช่น ระบบบัญชี งานกฎหมาย และงานสื่อสารองค์กรในบางเรื่อง

เพราะ PTTOR จะต้องออกไปแข่งขันกับเอกชนรายอื่น ๆ ก็จะต้องปรับลดต้นทุนการผลิต ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักก็ควรใช้ผู้เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยทำให้

“การมูฟคนจาก ปตท.ไปอยู่ PTTOR ครั้งนี้มีประมาณ 70% ของกลุ่มธุรกิจน้ำมัน ถือว่าพนักงานพร้อมใจกันไปอยู่บริษัทใหม่ โดยไม่มีการบีบบังคับ เพราะเรามองเห็นอนาคตที่จะทำงานในอีกมิติหนึ่ง เป็นบริษัทเอกชนเต็มตัว เพราะต้องออกไปแข่งในตลาดที่มีการซื้อขายแบบเสรี”

คน ปตท.เกษียณ 100 คน/ปี

สำหรับบุคลากรที่จะต้องเกษียณอายุงาน นายกฤษณ์ กล่าวเพิ่มเติมว่า คน ปตท.จะเกษียณทุกปีเฉลี่ย 100 คน เฉพาะปี’ 61 นี้จะมีเกษียณประมาณ 97 คน และมีทุกระดับชั้นตั้งแต่ซีเนียร์ เอ็กเซ็กคิวทีฟไปจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่ง ปตท.จะรับพนักงานใหม่เข้ามาทดแทนในอัตรา 1:1 เช่นกัน และในส่วนที่ต้องเพิ่มเติมตามธุรกิจใหม่ จะอยู่ที่เฉลี่ยปีละ 150 คน

ผู้สื่อข่าวรายงานว่า สำหรับ ปตท.ภายใต้การบริหารของนายเทวินทร์ วงศ์วานิช ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ มีนโยบายชัดเจนที่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานกับ ปตท.เพื่อมองหาโอกาสทางธุรกิจ ทั้งที่เป็นธุรกิจพลังงานและไม่ใช้ธุรกิจพลังงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีการศึกษาอย่างจริงจังและต้องการพัฒนาให้เป็นธุรกิจต่อไปใน 3 ประเภทคือ โรโบติกส์, เอไอ และดาต้าอานาไลติกส์