

Izlaides datums: 08.02.2022

Redakcijas datums: 14.03.2022

AS "DELFINGROUP" PERSONĀLA POLITIKA NR.3PL6-0

AS DelfinGroup, Personāla politikas mērķis ir noteikt taisnīgus, sistemātiskus un efektīvus principus un vadlīnijas personāla vadībā. DelfinGroup personāla vadības mērķis ir piesaistīt labākos savas jomas speciālistus, veicināt to talantu attīstību un nodrošināt augstu motivāciju. Veiksmīgā uzņēmumā ir veiksmīgs darbinieks. Personāla vadības mērķu sasniegšana motivē veiksmīgus darbiniekus. Veiksmīgs un augsti motivēts darbinieks paaugstina pakalpojumu kvalitātes līmeni, līdz ar to tiek īstenoti DelfinGroup stratēģiskie mērķi.

1. PERSONĀLA PLĀNOŠANA

- 1.1. Personāla plānošana tiek veikta savlaicīgi un sistemātiski, personāla resursus un to kompetences pielāgojot DelfinGroup stratēģijai.
- 1.2. Personāla plānošanas process balstās uz DelfinGroup stratēģiju un Personāla attīstības stratēģiju.
- 1.3. Personāla plānošanas procesā tiek novērtētas esošā personāla zināšanas un prasmes, identificētās nepilnības un rīcība to novēršanai, kā arī definēts piesaistāmo speciālistu skaits un to kompetences.

2. PERSONĀLA ATLASE

- 2.1. Personāla atlasē tiek ievēroti šādi principi:
 - 2.1.1. Vienlīdzība – atlasē tiek ņemtas vērā kandidātu kompetences, zināšanas un darba pieredze; netiek pieļauta nekāda veida diskriminācija pēc dzimuma, etniskās piederības, ādas krāsas, vecuma, īpašo vajadzību, seksuālās orientācijas, dzimuma identitātes, reliģiskās vai politiskās pārliecības.
 - 2.1.2. Sistēmiska pieeja - atlases process tiek organizēts secīgi pa posmiem: saprotot DelfinGroup vajadzības, izveidojot amata profilu, izvērtējot iekšējo un ārējo resursu iespējas, t.i., pretendenta kompetences, izglītības un darba pieredzes atbilstību konkrētajam amatam, ņemot vērā pretendenta un uzņēmuma vērtību kopējo izpratni.
 - 2.1.3. Ilgtermiņa sadarbība – uzņēmuma interesēs ir pieņemt darbā kandidātus, kuru kompetenču kopums un pašmotivācija rezonētu kā talanta attīstība DelfinGroup ilgtermiņā, kas būtu vismaz divi gadi.
 - 2.1.4. DelfinGroup apzinās, ka tikai ar atbilstošām kompetencēm un prasmēm nebūs pietiekami, lai kandidāts veiksmīgi iekļautos kolektīvā ilgtermiņā. Atlases procesā tiek pievērsta uzmanība kandidāta izpratnei par vērtību sistēmu kopumā, tiek pārrunātas DelfinGroup definētās vērtības un mērķi, kā arī tas, kā tie varētu mijiedarboties ar kandidāta individuālo pārliecību un mērķiem.
- 2.2. Personāla atlases procesu nodrošina Personāla daļa, balstoties uz Personāla nodrošinājuma plānu un/vai uzņēmuma valdes un struktūrvienību vadītāju pieprasījumu.
- 2.3. Operatīvāka un kvalitatīvāka procesa nodrošināšanai, Personāla daļa stratēģiski svarīgu vai darba tirgū augsti pieprasītu amatu kategoriju atlasei var lemt par ārpalpojumu piesaisti.

3. PERSONĀLA NOVĒRTĒŠANA

- 3.1. Personāla darba snieguma novērtēšanas process ir priekšnosacījums uzņēmuma stratēģijas īstenošanai un individuālo un/vai struktūrvienībai noteikto uzdevumu izpildei.
- 3.2. Personāla darba snieguma novērtēšanas pamatā ir perioda definēšana, darbinieku individuālo mērķu noteikšana un darbinieku rezultātu izvērtēšana par atbilstošo periodu.
- 3.3. Darbinieka darba snieguma novērtējums un atgriezeniskās saites sniegšana par rezultātiem ir tiešā vadītāja ikdienas pienākums.
- 3.4. Darbinieka darba snieguma novērtējums var ietekmēt darbinieka mēneša un ceturkšņa atalgojuma mainīgo daļu un/vai atalgojuma fiksēto daļu pie algu ikgadējās pārskatīšanas.
- 3.5. DelfinGroup tiek organizēta regulāra personāla novērtēšana, t.sk., ne retāk kā reizi gadā notiek darbinieka un viņa tiešā vadītāja saruna iekļaujot abpusēju darba izpildes novērtējumu, nākamā perioda darba uzdevumus un sasniedzamos mērķus, kā arī darbinieka attīstības plānu.

4. PERSONĀLA MOTIVĒŠANA

- 4.1. Personāla motivēšanas mērķis ir piesaistīt, noturēt un attīstīt profesionālus un talantīgus darbiniekus, valdes un padomes locekļus, tā nodrošinot DelfinGroup stratēģijas īstenošanu, ilgtspēju un finanšu izlietojuma caurskatāmību. Veiksmīga darba snieguma un izcilu rezultātu pamatā ir pozitīvas attieksmes veidošana pret uzņēmumu un labas attiecības ar kolēģiem – tādas, kurās valda uzticēšanās, vēlme sadarboties, atvērtība. DelfinGroup vērtības ir iestrādātas tās mērķos un sasniedzamajos rezultātos visās darbības jomās, kā arī izpaužas mācību pieejā un attiecībās ar darbiniekiem, uzņēmuma iekšējā kultūrā un ārējā tēla.

- 4.2. Personāla motivēšana uzņēmumā tiek īstenota ar monetārās un nemonētārās motivācijas līdzekļiem.
- 4.3. Personāla monetārās motivācijas ietvaru nosaka DelfinGroup Atalgojuma politika, kuras īstenošanu nodrošina uzņēmuma valde.
- 4.4. Atbilstoši Atalgojuma politikai atalgojuma izvērtēšana notiek reizi gadā. Izvērtēšana notiek pamatojoties uz ārējā algu pētījuma datiem (pieejami reizi divos gados); balstoties uz algu tirgus situāciju un/vai ņemot vērā inflācijas ietekmi.
- 4.5. Lai atlīdzinātu DelfinGroup darbiniekiem, valdes un padomes locekļiem par veiksmīgiem darba rezultātiem, būtisku ieguldījumu un lojalitāti DelfinGroup, motivējot uzņēmuma darbiniekus, palielinot DelfinGroup darbinieku, DelfinGroup valdes un padomes locekļu ieinteresētību efektīvā pārvaldīšanā tiek izmantotas personāla opcijas.
- 4.6. Atbilstoši Personāla opciju noteikumiem personāla opciju piešķiršana tiek īstenota papildus jau esošajai DelfinGroup Atalgojuma politikai un Nemonētārās motivācijas plānam, tā tiek īstenota plānveidā atbilstoši Personāla opciju noteikumu piešķiršanas kritērijiem.
- 4.7. Personāla nemonētārās motivācijas ietvaru nosaka DelfinGroup Nemonētārās motivācijas plāns, kura īstenošanu nodrošina DelfinGroup valde.

5. PERSONĀLA ATTĪSTĪBA

- 5.1. Personāla profesionalitāte ir galvenais uzņēmuma konkurētspējas faktors, kuras uzturēšanai nepieciešamā līmenī ir jānodrošina sistemātiska un pastāvīga prasmju un zināšanu attīstība, veicinot tā pieredzes attīstību un kompetences.
- 5.2. DelfinGroup ir ieinteresēts darbinieka kā personības turpmākā attīstībā un izaugsmē. Personāla attīstība DelfinGroup tiek īstenota ar apmācību un individuālo pieeju, īpaši ņemot vērā uzņēmuma kritiskās biznesa funkcijas.
- 5.3. Personāla apmācības tiek īstenotas atbilstoši strukturālai vadībai un vērstas uz kompetenču pilnveidošanu, ko īstenošanu nodrošina DelfinGroup valde.
- 5.4. DelfinGroup personāla attīstības un talantu vadības mērķis ir ievērot un novērtēt katra darbinieka sniegumu un attīstības potenciālu, veicinot darbinieku izaugsmes iespējas.
- 5.5. Karjeras attīstība tiek organizēta atbilstoši DelfinGroup nepieciešamībai un īstenojama ir plānveidīgi.
- 5.6. Karjeras vadības ietvaru nosaka Personāla attīstības stratēģija un to papildinošais regulējums.

6. PERSONĀLA POLITIKAS ĪSTENOŠANAS NODROŠINĀŠANA

- 6.1. DelfinGroup valde nodrošina personāla politikas īstenošanu un ievērošanu, izstrādā un uztur ar to saistītos iekšējos normatīvos dokumentus.
- 6.2. DelfinGroup valde veic Personāla politikas īstenošanas uzraudzību, kā arī ierosina tajā veikt izmaiņas un/vai papildinājumus. Reizi gadā uzņēmuma valde veic uzraudzības pašvērtējumu, nepieciešamības gadījumā var tikt piesaistīts neatkarīgs auditors.
- 6.3. DelfinGroup valde sniedz konsultatīvu atbalstu struktūrvienību vadītājiem personāla attīstības jautājumos un nodrošina, lai attīstības procesi tiktu īstenoti.

Spēkā stāšanās datums:23.03.2022

Apstiprinātājs: Padome

Dokumenta redakcijas informācija

Redakcijas datums	Redakcijas Nr.	Izmaiņas
14.03.2022	0	Jauns dokuments