

Latvijas Bankas personāla vadības politika

1. Personāla vadības politikas mērķis

Personāla vadības politikas mērķis ir nodrošināt mūsdienīgu un vērtībās balstītu darba vidi, kas atbalsta un stiprina Latvijas Bankas darbinieku iesaisti, sadarbību, profesionālo spēju un zināšanu izmantošanu un prasmju attīstību augstvērtīgu darba rezultātu sasniegšanai. Personāla vadības politika īstenojama tā, lai panāktu cieņpilnu un taisnīgu attieksmi visā nodarbinātības ciklā, kā arī veicinātu darbinieku labbūtību un ilgtspējīgu attīstību.

2. Personāla vadības politikas ietvars

Personāla vadības politika nosaka principus, saskaņā ar kuriem Latvijas Banka piesaista un nodarbina darbiniekus, un veicina viņu profesionālo pilnveidi.

Personāla vadības politika aptver visas personāla vadības jomas (personāla atlasīšanu, darba izpildes vadību, attīstību, atlīdzību, labbūtību un drošību, kā arī daudzveidību un vienlīdzību).

3. Personāla vadības politikas pamatprincipi

Darba attiecību pamatā Latvijas Bankā ir cieņpilnas un godīgas attiecības, profesionāla sadarbība, savstarpējs atbalsts un attīstības veicināšana. Latvijas Banka uztur vidi, kurā ir droši paust viedokli. Latvijas Banka atbalsta inovāciju kultūru un darbinieku iniciatīvu.

Personāla vadības lēmumi tiek pieņemti objektīvi, balstoties uz datiem un norisēm darbaspēka tirgū, kā arī izvērtējot darbinieku sniegto viedokli.

4. Personāla atlase un darba devēja tēls

Latvijas Banka nodrošina objektīvu un efektīvu personāla atlasi, izmantojot piemērotus kanālus un tehnoloģiskos risinājumus, kā arī profesionālu atlases komersantu pakalpojumus, ja tas ir nepieciešami un lietderīgi. Ar kandidātu tiek veikta cieņpilna un savlaicīga komunikācija par katra atlases posma rezultātiem, kurā kandidāts bijis iesaistīts.

Latvijas Banka veido tādu darba vidi, kas padara Latvijas Banku par pievilcīgu darba devēju, t.sk. veicina darbinieku vēlmi dalīties savā darba pieredzē, tādējādi stiprinot Latvijas Bankas kā darba devēja reputāciju. Tas ļauj piesaistīt augsti kvalificētus darbiniekus un veidot ilgtermiņa darba attiecības.

Latvijas Banka sadarbojas ar augstākās izglītības iestādēm un piedalās augstskolu prakses programmās, lai veicinātu Latvijas Bankas kā darba devēja atpazīstamību un varētu piesaistīt jaunus darbiniekus.

5. Darba izpildes vadība

Lai nodrošinātu augstvērtīgu darba rezultātu sasniegšanu, vadītājs īsteno savā pārraudzībā esošo darbinieku vadību, pielietojot savas vadības un līderības prasmes, kuras nepārtraukti pilnveido. Vadītājs ar savu profesionālo rīcību ir pozitīvs paraugs darbiniekiem.

Vadītājs sadarbībā ar darbinieku kopīgi vienojas par prioritātēm un mērķiem. Vadītājs nodrošina darba izpildes vadību un vērtēšanu, regulāru abpusējo atgriezenisko saiti, atbalstu, darbinieku zināšanu un prasmju attīstību, to pēctecību un labbūtību. Darba izpildes novērtējumu izmanto turpmākās attīstības plānošanā un atlīdzības pārskatīšanā.

Vadītājs nodrošina pietiekamu, savlaicīgu un objektīvu iekšējo komunikāciju ar savā pārraudzībā esošajiem darbiniekiem. Vadītājs rūpējas par vienmērīgu un samērīgu darba slodzi un augstu darba ražīgumu, sadarbībā ar kolēģiem pilnveidojot darba procesus un izmantojot pieejamo tehnoloģiju iespējas.

Darbinieks nodrošina izvirzīto mērķu sasniegšanu un uzdevumu kvalitatīvu izpildi, pieprasa no vadītāja atgriezenisko saiti un sadarbībā ar vadītāju plāno savu profesionālo izaugsmi.

Personāla pārvalde nodrošina personāla vadības procesu metodoloģiju, rīkus, datus un atbalstu visiem darbiniekiem.

6. Attīstība

Prasmes un zināšanas ir darbinieku profesionalitātes pamats.

Latvijas Banka īsteno prasmēs balstītu pieeju personāla vadībā un veicina tālākizglītības kultūru. Prasmēs balstīta personāla vadība ir darbaspēka ilgtermiņa stratēģiskās plānošanas pamatā.

Latvijas Banka attīsta un uztur vienotu un dinamisku prasmju un amatu arhitektūru.

Būtisks mācīšanās procesa elements ir tas, ka darbinieks pats vai ar vadītāja un kolēģu atbalstu veic jaunus un sarežģītākus ikdienas darba pienākumus un sadarbojas ar kolēģiem.

Latvijas Banka nodrošina iespēju mācīties dažādās mācību platformās, kā arī piesaista ārējus mācībspēkus, nodrošina iespēju piedalīties forumos, apspriest Latvijas Bankai svarīgu jomu novitātes, kā arī piedalīties profesionālajās un akadēmiskajās mācību programmās, lai apgūtu un pilnveidotu amata prasību izpildei vajadzīgās prasmes.

Latvijas Banka atbalsta darbinieku iespēju strādāt un mācīties Eiropas Centrālajā bankā, citās centrālajās bankās, uzraudzības un noregulējuma iestādēs un uzskata to par būtisku profesionālās attīstības faktoru. Latvijas Banka atbalsta darbinieku stažēšanos Eiropas Savienības un starptautiskajās institūcijās un vienlaikus gādā par nepārtrauktu un netraucētu Latvijas Bankas ikdienas darbu.

Darbinieks rūpējas par savu attīstību. Darbinieks uztur un pilnveido prasmes un zināšanas, nodrošina kvalitatīvu darba izpildi un rīkojas godprātīgi. Darbinieks saņem atgriezenisko saiti par sava darba izpildi un rīcību.

Līdztekus vertikālai izaugsmei saistībā ar darba pienākumiem Latvijas Banka veicina un atbalsta arī horizontālo karjeras virzību. Latvijas Banka nepiedāvā formālus, iepriekš noteiktus karjeras ceļus vai garantētu paaugstinājumu amatā pēc noteikta laika.

Lai amatu struktūra būtu ilgtspējīga, Latvijas Banka to atjauno, veidojot jaunu speciālistu un ekspertu amatus.

7. Atlīdzība

Latvijas Banka nosaka taisnīgu un vienlīdzīgu atlīdzību, kas ir konkurētspējīga darba tirgū un ļauj piesaistīt un noturēt darbiniekus.

8. Labbūtība un drošība

Latvijas Banka strādā sabiedrības labā un īsteno tai nozīmīgas funkcijas. Būtisks Latvijas Bankai izvirzīto mērķu sasniegšanas un uzdevumu izpildes priekšnosacījums ir darbinieku savstarpējā sadarbība un klātbūtne ikdienā. Latvijas Banka nodrošina arī hibrīddarba un elastīga darba laika kārtību.

Latvijas Banka uztur fiziski un psiholoģiski drošu, ergonomisku un iekļaujošu darba vidi.

Latvijas Banka veicina darbinieku līdzsvarotu un veselīgu dzīvesveidu un atbalsta sporta aktivitātes.

Latvijas Banka veic regulāras darbinieku aptaujas, lai mērītu mikroklimatu, darbinieku iesaisti, vadības kvalitāti un darba vidi. Rezultāti tiek izmantoti uzlabojumu plānošanai un atgriezeniskajai saitei.

Latvijas Banka veicina darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvaru un laikus plāno personāla resursus.

Visi darbinieki kopīgi veido gaisotni darba vietā.

9. Daudzveidība un vienlīdzība

Latvijas Banka veicina daudzveidīgu pieredzi, dažādus un daudzpusīgus skatpunktus, diskusijas un brīvu viedokļu apmaiņu, kas spēcina organizāciju un veicina attīstību.

Latvijas Bankā strādā vairākas darbinieku paaudzes, katra ar savām gaidām, darba stilu un paradumiem. Latvijas Banka tiecas pielāgot darba vidi un visā nodarbinātības ciklā nodrošina vienlīdzīgas iespējas visām darbinieku paaudzēm.

10. Pēctecības plānošana

Latvijas Banka laikus plāno pēctecību un zināšanu nodošanu jaunākiem kolēģiem. Latvijas Banka veicina mūžizglītību un pārkvalifikāciju.

11. Noslēguma jautājums

Personāla vadības politikas īstenošanu koordinē Personāla pārvalde, sadarbojoties ar pārējām struktūrvienībām un regulāri sniedzot Latvijas Bankas padomei pārskatu par rezultātiem un nepieciešamajiem uzlabojumiem.