

ASi Äripäev personalipoliitika

Personalipoliitika lähtub Äripäeva missioonist, visioonist, äriideest ja põhiväärtustest.

Personalipoliitika põhimõtted

Äripäevas töötab töötaja, kes on võimekas, tahab siin töötada ja jagab meie põhiväärtusi.

Äripäeva koht tööjõuturul

Äripäev on kindla taustaga, turvaline ja läbipaistev ettevõtte, kus töötab kõrge töökultuuri ja hea mainega professionaalset arengut pakkuv meeskond.

Juhtimise põhimõtted

Me eeldame, et igal töökohal on võimalikult suur otsustusvabadus, millega kaasneb suur vastutus tulemuste eest. Loomes töötamiseks tingimused, mis aitavad töötajatel eesmärgid saavutada.

Igal inimesel on üks ülemus. Lepime kokku eesmärgid juhi ja alluva vahel. Vähemalt kord aastas toimub töötajal arenguvestlus, kus pööratakse tähelepanu töötaja isiksusele, tema töötulemustele ja arengule.

Äripäevas kehtib nn. vanaisa printsiip, mis nõuab oluliste inimesi puudutavate otsuste kooskõlastamist otsustaja otsese juhiga.

Värbamine

Äripäev võtab tööle areneda soovivaid, töökaid, tarku ja võimekaid inimesi.

Uue töökoha loomise ettepaneku teeb osakonnajuht, kes kooskõlastab selle oma otsese juhiga. Otsuse töötaja valikul teeb tulevase töötaja otsene juht – st otsene juht võtab uue töötaja ees enesele täisvastutuse.

Karjäär

Vähemalt kord aastas toimub töötajal arenguvestlus, kus pööratakse tähelepanu töötaja isiksusele, tema töötulemustele ja arengule.

Iga vabanev ametikoht on Äripäevas teada ja kõigil on võrdsed võimalused kandideerida vabale ametikohale. Kui töötaja otsustab kandideerida Äripäeva sees teisele ametikohale, informeerib ta sellest eelnevalt oma otsest juhti.

Äripäevas on tegemist kolme tüüpi karjääriga. Töötaja areng tema praegusel töökohal, kus on võimalus saada omal alal kõrgelt hinnatud spetsialistiks. Teiseks liikumine firma sees horisontaalselt ja kolmandaks liikumine vertikaalselt teise üksusesse.

Töösuhte lõpetamine

Enne töölepingu lõpetamist kaalutakse kõiki võimalusi töötaja ümberpaigutamiseks ettevõtte sees. Äripäev teeb omalt poolt kõik, et lahkumine oleks korrektne ja rahumeelne. Töösuhte lõpetamiseks on üldjuhul 4 põhjust:

- töösuhte lõpetamine töötaja algatusel
- töötaja ja ettevõtte väärtushinnangud ei sobi kokku
- töötaja ei saa tööülesannetega hakkama
- tööfunktsioonid kaovad ja töökoht likvideeritakse

Motiveerimine

Eesmärk: luua olukord, et töötaja isiklik ambitsioon kattub maksimaalselt ettevõtte poolt talle seatud eesmärkidega. Töötaja isiklik väärtus kasvab, kui ta Äripäevas töötab. Meie väärtus on meil töötavad inimesed. Meie firmas on hea tööõhkkond ja tehniliselt kõrgel tasemel töökeskkond.

Palgasüsteem: Palk sõltub töötaja turuväärtusest, töötulemustest ja ametikoha vastutusest. Töötaja turuväärtuse hindamisel lähtutakse tööjõu pakkumisest ja nõudlusest vastavale ametikohale, aga ka töötaja kompetentsidest, võimekusest ning väärtushinnangutest.

Preemiasüsteem: Äripäeva töötajatele, kes on töötanud ettevõttes vähemalt 2 aastat, kehtib boonussüsteem, mis sõltub ettevõtte majandustulemustest. Osakondadel on loodud lisamotivatsioonisüsteemid, mille töötab välja osakonnajuht. Premeeritakse ainult erakordset saavutust, mitte tööülesannete korralikku täitmist.

Töötajasõbralik firma: Oleme loonud meetmestiku, et töötajatel oleks hea Äripäevas töötada. Väärtustame pikaajalist töösuhet, toetame lapsevanemaks olemist ja pakume ÄP spordiklubi vahendusel füüsilise vormi parandamise võimalusi.

Töötajate arendamine

Äripäev soodustab ja väärtustab inimeste pidevat professionaalset arengut, mille jaoks on olemas koolituseelarve ja süstematiseeritud koolituse plaan.

Juhid viivad töötajatega regulaarselt läbi tulemus- ja arenguveestluseid, mille tulemusel lepatakse kokku tööta isiklik arenguplaan.

Sisekoolituste korraldamiseks on loodud Äripäeva Siseakadeemia.

Töökeskkond

Oleme informatsiooni töötlev ettevõtte. Kõigi meie töötajate töövahendiks on personaalarvutid ja erinevad tarkvarasüsteemid. Töötajate kasutuses olevad töövahendid peavad aitama meil keskenduda maksimaalselt tulemuse saavutamisele. Tahame, et meie käsutuses oleks maailmatasemel tehnoloogia. Selleks oleme aastate jooksul investeerinud ja plaanime ka edaspidi eraldada piisavalt vahendeid tehnoloogiainvesteeringuteks.

Ettevõtte arenguplaan

On avalikustatud Äripäeva arenguplaan, et firma lähemate aastate eesmärgid oleksid kõigil töötajatel teada.

Allkirjad:

Igor Rõtov, ASi Äripäev juhatuse liige

Toomas Truuverk, ASi Äripäev juhatuse liige