

## **PERSONĀLA PROFESIONĀLĀS PILNVEIDES POLITIKA 2019.-2021.GADAM**

### ***1. Personāla politika.***

**1.1.** Personāla profesionālās pilnveides politika (turpmāk tekstā Politika) sagatavota, balstoties uz Latvijas Televīzijas (turpmāk tekstā Televīzija) vidēja termiņa stratēģijā 2019.-2021. gadiem (turpmāk tekstā Stratēģija) formulētajiem stratēģiskajiem mērķiem un uzdevumiem.

**1.2.** Latvijas Televīzijas Personāla politikas centrā ir darbinieks, kuru raksturo:

- Profesionalitāte (vērtība *izcilība*) - radošs, veido kvalitatīvu produktu, vērst uz izaugsmi;
- Atbildība – atbildīgs un godīgs, kalpo sabiedrībai;
- Neatkarība - rīkojas atklāti, ieklausās citu viedoklī, ar stingru mugurkaulu.

**1.3.** Personāla politika tiek īstenota, nodrošinot sekojošas funkcijas (procesus):

**1.3.1. Personāla plānošana.** Latvijas Televīzijā personāla plānošanu ietekmē tādi būtiski aspekti kā atjaunotne un pēctecība. Būtiski ir vecāko gadagājumu un pieredzes bagātākos speciālistus piesaistīt jaunāko darbinieku apmācīšanā, zināšanu nodošanā; sadarboties ar augstskolām, piedāvājot prakses iespējas studentiem, piesaistot studentus/praktikantus, organizācijai ir iespēja talantīgākos no viņiem vēlāk aicināt darbā. Televīzijas darbaspēka novecošanās rezultātā plānojot personālu tiek mērķtiecīgi izvērtēti un ņemti vērā kritisko prasmju trūkumi un iespējamie sarežģījumi, kas var rasties. Televīzijā pēctecības plānošanas process palīdz nodrošināt personāla sastāva stabilitāti un drošību, tas nozīmē, ka pēctecības plānošana organizācijā ir noteikta ar augstu prioritāti. Pirmie pēctecības plānošanas soļi ir jau sekmīgi veikti: noteikti nozīmīgākie (atslēgas) amati. Turpmāk, identificēsim nozīmīgāko (atslēgas) personāla aizstājējus, tad sekos plāna izstrāde esošajiem darbiniekiem, kuriem ir potenciāls aizstāt “atslēgas” darbiniekus. Pēctecības plānošana ir motivējoša priekš darbiniekiem, tā labāk palīdz saskatīt savas individuālās iespējas un padara personīgo izaugsmi mērķtiecīgāku.

**1.3.2. Personāla atlase.** Latvijas Televīzijas personāla atlases mērķis ir nodrošināt Televīziju ar augsti profesionālu, atbildīgu, lojālu un iniciatīvas bagātu personālu. Ar tādu darbinieku piesaisti, kuru darba ražīgums rada lielu pievienoto vērtību, piesaisti. Televīzija savu iespēju robežās vakanto amatu aizpildīšanā orientējas uz iekšējiem cilvēku resursiem, tomēr situācijās, kad Televīzijā nav pieejami darbinieki ar vakantajam amatam atbilstošām kompetencēm vai nepieciešams realizēt pārmaiņas vai veikt uzlabojumus, atlases procesā tiek izskatīti ārējie kandidāti. Kandidātu atlase tiek realizēta konkursa veidā. Tiek izmantotas vakantajam amatam piemērotākās personāla atlases metodes, tādējādi sekmējot kandidātu vērtējuma objektivitāti.

**1.3.3. Atalgojums un motivācija.** Personāla motivācija ir process, kura laikā darbinieki ar dažādiem veicinošiem paņēmieniem tiek stimulēti labāk veikt darba pienākumus. Televīzijā

ir izstrādāts nolikums “Par atalgojumu un motivācijas sistēmu”, kas attiecās uz visiem darbiniekiem. Sistēma sastāv no Nefinansiālā un Finansiālā atalgojuma un tā mērķis ir veicināt Televīzijas stratēģisko mērķu sasniegšanu, izmantojot dažādus personāla vadības instrumentus, kā arī periodiski tiek izvērtēti katra darbinieka sasniegtie rezultāti. Nefinansiālais atalgojums ir mutiski un/vai publiski izteikta atzinība, apmācības un profesionālās izaugsmes nodrošināšana. Darba vides, apstākļu un darba rīku nodrošinājums atbilstoši multimediju attīstībai. Piederības veidošana: nodrošinot darbinieku ilgtspējīgu iesaistīšanos organizācijas attīstībā. Televīzija veicina darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu. Finansiālais atalgojums sastāv no pamatalgas, atalgojuma mainīgās daļas un papildus bonusiem (veselības apdrošināšana, papildus atvaļinājums, pabalsti u.c.)Lai veicinātu darbinieku motivācijas pasākumu efektivitāti Televīzijā katru gadu tiek veikts pētījums saistībā ar darbinieku apmierinātību ar darbu. Pētījumā iegūtie dati par apmierinātību ar darbu aspektiem, tiek ņemti vērā, veicot motivācijas sistēmā nepieciešamos uzlabojumus.

**1.3.4. Darba izpildes novērtēšana.** Televīzijā katrai struktūrvienībai atsevišķi tiek noteikti mērķi un uzdevumi, kas jāsasniedz konkrētā laika periodā un darbiniekiem par sasniegtajiem rezultātiem pēc iepriekš noteiktiem principiem un kritērijiem tiek izmaksāta atalgojuma mainīgā daļa. Darba izpildes novērtēšana ir katra struktūrvienības vadītāja mērķtiecīgi vadīts process, kura ietvaros tiek veikta darba rezultātu un sniegumu izvērtēšana. Struktūrvienības vadītājs, nosakot plānoto mainīgās daļas apjomu katram darbiniekam, ņem vērā katra konkrētā darbinieka ieguldījumu struktūrvienības un Televīzijas mērķu sasniegšanā. Vadītājam ir tiesības koriģēt vai atcelt mainīgo daļu, ja darbinieks ar attieksmi un darbu diskreditējis Televīziju. Struktūrvienību direktoriem/vadītājiem ar Valdes lēmumu kalendārā gada sākumā tiek noteikti gada laikā sasniedzamie mērķi. Struktūrvienību vadītāji/direktori atskaiti iesniedz rakstiskā veidā. Pēc iesniegtās atskaites izvērtēšanas tiek piešķirta mainīgā daļa.

**1.3.5. Apmācības un darbinieku profesionālā attīstība.** Apmācību un attīstības procesa mērķis ir nodrošināt ar zināšanām un prasmēm, kuras nepieciešamas Televīzijas mērķu sasniegšanai. Televīzija savās iespēju robežās cenšas nodrošināt darbiniekiem nepārtrauktu prasmju un zināšanu attīstību, sniegt darbiniekiem iespēju celt savu profesionālo kvalifikāciju, realizēt savu potenciālu. Ikvienam darbiniekam tiek dota iespēja mācīties, attīstīt prasmes, zināšanas, kuras primāri ir nepieciešamas amata pienākumu kvalitatīvai veikšanai. Televīzija aktīvi seko līdz apmācību un personāla attīstīšanas jaunākajām tendencēm un atbalsta pieredzes apmaiņas braucienus, kas veicina labās prakses pārņemšanu, kā arī iekšējās darbinieku apmācības un mācības ārpus Latvijas. Televīzijā izstrādātais nolikums “Par darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu” nosaka kārtību, kādā tiek plānots, organizēts, uzraudzīts, novērtēts darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanas process un kādā tiek segti un atmaksāti ar kvalifikācijas paaugstināšanu saistītie izdevumi. Sastādot nākamā kalendārā gada apmācību plānu ti ņemtas vērā darbinieku profesionālās pilnveides vadlīnijas, lai sasniegtu Televīzijas 2019-2021 gadiem noteiktos stratēģiskos mērķus.

## 2. Latvijas Televīzijas darbinieku skaits un sastāvs.

2018.gadā Televīzijā strādā 50 darbinieki administrācijā un vadībā, 144 radošās jomas speciālisti un 245 tehniskās jomas speciālisti.

Vecums/Gadi	Skaitis	Siev.	Vīr.
19-25	14	5	9
26-30	36	20	16

31-35	59	25	34
36-40	37	23	14
41-45	28	14	14
46-50	75	44	31
51-55	62	17	45
56-60	50	18	32
61-65	49	14	35
66-70	20	7	13
71-76	9	4	5
Kopā:	<b>439</b>	<b>191</b>	<b>248</b>

### 3. Darbinieku profesionālās pilnveides vadlīnijas 2019.-2021.gadam.

Ar mērķi sasniegt Latvijas Televīzijas 2019.-2021. gadiem noteiktos stratēģiskos mērķus, plānojot personāla profesionālās pilnveidi/attīstību (sastādot planus), jābalstās uz sekojošām vadlīnijām.

#### 3.1. Televīzijas pamatdarbības funkciju nodrošināšana un pilnveidošana.

- vadītāju un darbinieku kompetenču attīstība;
- digitālie rīki ražošanas un pakalpojumu attīstībai (IT, MAMs, TV tehnoloģijas, PTS u.c.)
- pieredzes apmaiņas braucieni uz vadošajiem sabiedriskajiem medijiem Eiropā, dalība starptautiskās konferencēs un semināros;
- interneta mediju satura ražošanas pārvaldības pilnveidošana.

#### 3.2. Samazinās linearās TV auditorija, pieaug interneta platformas un to loma.

Nepieciešamās zināšanas un prasmes:

- interneta mediju platformu integrācija mediju uzņēmumos, to pārvaldība, mārketingu un sinerģijas;
- interneta mediju satura veidošanas specifika dažādos medijos, tai skaitā sociālajos medijos;
- interneta platformu programmēšana;
- grafiskais dizains;
- IT zināšanas par satura strīmošanu.

#### 3.3. Pāreja uz HD izšķirtspēju.

Nepieciešamās zināšanas un prasmes:

- tehniskās nodaļas darbinieku apmācības IT jomā; dalība tehnoloģiju izstādēs;
- televīzijas satura ražošanas automatizācija, uzturēšana un attīstība.

#### 3.3 Jauna ziņu studija.

Nepieciešamās zināšanas un prasmes:

- grafiskais dizains, grafiska satura atspoguļošana ēterā;
- ziņu satura ražošanas automatizācija, uzturēšana un attīstība.