İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Lider Faktoring insan kaynakları ile temel politikaları tüm çalışanlara imza karşılığı tebliğ edilen İnsan Kaynakları Politikası dokümanında açıkça yer almaktadır. İnsan Kaynakları Politikası, personel politikasına ilişkin temel ilkeler ile birlikte, işe alımdaki süreç ve prensipler, performans yönetimi, görevde yükselme, ücretler, ücret dışı yararlar, ödüllendirme, disiplin hükümleri ve iş sözleşmesinin sonlandırılması hakkındaki bilgileri içerir.

Lider Faktoring İnsan Kaynakları Politikası, Yönetim Kurulu adına İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından aşağıda belirtilen ilkeler göz önünde tutularak tayin ve tespit olunur.

Lider Faktoring'in her düzeyindeki kadrolarında mümkün olan en kalifiye ve yetenekli personeli bulundurmak Lider Faktoring'in amacıdır.

İşe alım sürecinde, yazılı olarak belirlenmiş temel işe alım kriterlerine uygun hareket edilmektedir.

Buna paralel olarak İnsan Kaynakları politikasında aşağıda belirtilen temel ilkeler esas alınır.

a) Lider Faktoring'de işin nitelik ve özelliklerine uygun personel istihdamını gerçekleştirmek, tüm personele yetenek ve yeterliliklerine göre yetişme imkânları sağlamak,
b) Personelin en yüksek verimde çalışmasını sağlayarak optimum sayıda personel istihdam etmek,
c) Personelin gelişmesini sağlamak amacıyla seminerler ve hizmet içi eğitim programları düzenlemek,
d) Personeli başarılı olmaya teşvik etmek ve ödüllendirmek,
e) Lider Faktoring içinde eleman yetiştirme çabası göstermek ve oluşan kadro ihtiyaçlarında Lider Faktoring personeline öncelik vermek ve Lider Faktoring personeline yeteneklerine göre yükselme imkânı tanımak,
f) Personeli; kendilerini ilgilendiren konularda zamanında haberdar etmek, personelin görüşlerini üst kademeye kolaylıkla iletmelerini sağlamak amacıyla etkin iletişim araç ve yöntemleri geliştirmek,
g) Tüm yöneticileriyle birlikte personelin çalışma isteklerini artırıcı bir iş ortamı oluşturmak ve iyi beşeri ilişkiler kurulmasına ortam hazırlamak,
h) Personel arasında hiçbir ayrım gözetmeksizin tüm çalışanların mesleki ve kişisel gelişimi için gerekli olan ortam ve şartları sağlamak,
i) Bir üst unvana yükselmek için gerekli koşulları sağlayan personele, kariyer imkanları sunmak,
j) Personele piyasa ve Lider Faktoring bütçe olanakları doğrultusunda günün koşullarına göre yeterli ücret ve özlük hakları sağlamak,
k) Lider Faktoring'in hedefine ulaşmak için ihtiyaç duyulan işin niteliğine göre uygun yetkinlikte insan kaynağını temin etmek,
l) Personelin görüş ve önerilerini ifade edebileceği iletişim kanallarını açmak,
m) Personelin ortak hedefler etrafında buluşmalarını sağlamaya çalışmak, kurum kültürünün paylaşılmasını ve kuruma bağlılığı sağlamak,
n) Personeli yaratıcı düşünmeye ve işlemleri geliştirecek yeni fikirler üretmeye özendirecek bir iş ortamı sağlamaktır.

Lider Faktoring'de çalışanların verimliliğini arttırmak ve başarılarını ödüllendirmek için hedef bazlı performans değerlendirme sistemi uygulanmaktadır. Lider Faktoring performans sistemi, hedeflere ve bunların gerçekleştirilmesine bağlı olarak çalışanların performansını ölçmektedir. Bu amaçla; finansal, müşteri, içsel süreçler, öğrenme ve gelişim perspektiflerinin baz alındığı dört ana bölümden oluşan Hedef Performans Parametreleri kullanılmaktadır. Her mali yılsonunda periyodik olarak Birim Yöneticileri ve Üst Yönetim ile performans değerlendirme toplantısı yapılır. Performans değerlendirme toplantılarında hedeflere ulaşma düzeyi değerlendirilerek alınacak aksiyonlar görüşülür.