

מדריך למנהל | מדיניות

תאריך: 1.3.79
פרק : 3.1
עמוד : 1
נושא : עקרונות ביחסי עבודה

3.1.1 כיבוד הפרט

1. ההתחשבות בכבודו של הפרט ובזכויותיו הינה אחת מעקרונות היסוד של יבמ.
2. זכויותיו ודעותיו של כל פרט בחברה - יכובדו.
3. גילוי רגישות לצרכי העובד הינו אחד הסימנים לניהול בעל איכות.
4. על המנהל לגלות עירנות לביצוע יוצא דופן ולטפל בכך בצורה הולמת.

3.1.2 אי הסכמה ונאמנות

1. יש לכבד עובד אשר אמונתו הכנה עומדת בסתירה לאמונת מנהלו; אין להאשימו בשל כך בחוסר נאמנות או חוסר אחריות.
2. יבמ זקוקה לעובדים שאינם יראים להביע ספק, שאינם חוששים לנקוט עמדה ולהביע דברי בקורת על דברים שעבר זמנם או הוראות שאינן כהלכה.
3. מנהל חייב לעודד מחשבה יוצרת וביקורת. העדרם של מרכיבים אלה גורם להתאבנות.
4. יש לתת לעובד כל ההזדמנויות על מנת שיוכל להסביר ולהבהיר את עמדתו.
5. משנתקבלה ההחלטה הסופית חייב העובד לתת לה את תמיכתו המלאה ולתרום להצלחתה.

3.1.3 הזדמנויות שוות

1. יבמ שואפת לקיים מדיניות תעסוקה מלאה לכל עובדיה, שרמת הביצוע שלהם משביעת רצון.
2. החברה מאמינה במתן הזדמנויות שוות לכל עובדיה ועובדותיה וכן לפונים לעבוד בה בלא התחשבות בדת, צבע, גזע, מין, לאום או גיל.

3.1.4 תקשורת

1. זכותו של כל עובד לדעת בכל עת "היכן הוא עומד", בכל הקשור לנושאים העשויים להשפיע באופן ישיר או עקיף על התפקיד אותו הוא ממלא. נראה גם פרק "תכנון יעוץ והערכה" להלן.

מדריך למנהל | מדיניות

תאריך: 1.3.79
פרק : 3.1
עמוד : 2
נושא : עקרונות ביחסי עבודה

2. החברה מעודדת בקורת יוצרת.
3. חובה חלה על המנהלים לערוך פגישות מחלקתיות (פרטים ראה פרק - 7).

3.1.5 טיפול הוגן בעובדים

1. הטיפול בעובדים הינו אתגר חשוב למנהל.
2. הנך חייב להכיר ולגלות עניין בעובד כפרט ולטפל בו בהגינות ובאובייקטיביות.
3. בטיפול בעובדיך, מן הראוי:
 - א. לתת קרדיט כשהדבר מגיע;
 - ב. לעזור לעובד בבעיותיו האישיות כשהוא פונה אליך;
 - ג. להסביר מדיניות והחלטות לעובדים הכפופים לך.

3.1.6 טעויות

1. נקודת המוצא היא שכל אדם - בכל דרג - עלול לטעות.
2. את יחס החברה לטעות קובעים שני דברים:
 - א. האם הטעות היא תוצאה של הזנחה, חוסר עניין, חוסר תשומת לב וכוי, או האם הטעות נעשתה בשוגג ואחרי מאמץ לבצע עבודה;
 - ב. יחסו של העובד לפני הטעות ואחריה.
3. כל סטייה ממדיניות החברה (כגון: האיטור להתחרות בצורה בלתי הוגנת, איטורים בדבר קבלת מידע סודי של מתחרים וכוי) - תגרור אחריה צעדים משמעותיים.

3.1.7 הבעת דעות

1. עובד המבקש להתבטא בקשר לנושא השנוי במחלוקת - אל לו לחשוש שהדבר ישפיע על מעמדו בחברה.
2. העקרונות המנחים את החברה בנושא זה: