

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İNSANA DEĞERDE LİDERLİK (KOBİ)

1/15/2020

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2020.01

2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri

İnsana Değerde Liderlik kategorisi (KOBİler) finalist
AGDAŞ'ın kendi ifadelerinden yararlanılarak
hazırlanmıştır.

Derleyen ve Yazan

AGDAŞ, PERYÖN Yayınlar

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İNSANA DEĞERDE LİDERLİK (KOBİ)

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2020.01

ÖNSÖZ

2008 yılında beri verilen PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri'nin ana amacı, insan kaynakları yönetimi alanında yenilikçi / yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanımak, örnek teşkil eden nitelikteki çalışmalarını sektöre kazandırmak, iyi örneklerden kazanımlar sağlayarak, sektörün ve uygulamaların gelişimine katkıda bulunmaktır.

Bilgi paylaşımı misyonumuz kapsamında hazırladığımız "White Paper"larımızda 2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülü finalistleri olan ve başarı ödülü kazanan firmalarımızın süreç motivasyonlarından, ölçümlenen uygulama sonuçlarına kadar tüm detaylarını özet olarak bulacaksınız.

Kaynak dokümanımızın, kurumlarınızdaki iyileştirme planlamanız için yol gösterici olabilmesini dileriz.

“Sakarya’daki yüksek iş gücü devir oranı sebebiyle, fark yaratan İK uygulamaları ile çalışan bağlılığını ve mutluluğunu sağlamak kurum vizyonu adına önkoşuldur. Birinci önceliğimiz olan mutlu çalışma ortamı ise birlikte başarmayı getirir.”

İnsan odaklı sistemler, iç iletişim ve mükemmellik odaklı süreç değerlendirmesi ile süreç yaklaşımı

- İK süreçlerindeki temel yaklaşım çalışan ayrımı yapmadan herkesin faydalanabileceği sistemler kurmak olarak belirlendi.
- Çalışanlar için geliştirilen stratejilere çalışan geribildirimleri ile yönlendirilmeler alındı.
- AGDAŞ’ta etkin bir iç iletişim ağı oluştu.
- 7/24 hizmet sunmaya uygun olarak çalışanların aday oldukları andan itibaren şirkette yaşayacakları tüm süreçler dijitalleştirildi.

Sistemlerin doğru tasarlanması başarılı olmalarına yetmez. Sistemlerin işlevselliği onların uygun iletişim kanallarıyla beslenmesi sayesinde olabilir.

Kurum Kültürü ve katılımçılık, sürekli benchmarking.

- Kurum kültürüyle ilgili çalışmalarda çabanın boşa gitmemesi için birlik içinde hareket etmek çalışan ihtiyacına cevap veren ve çalışan katılımı içeren İK sistemleriyle sağlandı.
- Tüm İK öğrenimleri kurum kültürüne uygun olarak şekillendirilip uygulandı.
- Tüm süreçler her seviyeden çalışanı ve yönetimi içeren ekipler tarafından tasarlandı, geliştirildi, değiştirildi. Süreçlerin beraber tasarısı ve uygulamasıyla ilgili sorumluluk paylaşımı ile uygulamaların sahiplenilmesi sağlandı.
- EFQM Mükemmellik Modelinin uygulanması sebebiyle her süreçte olduğu gibi mükemmellik anlayışı insana değen süreçlerde de yer almaktadır. İnsan kaynakları fonksiyonları ile ilgili memnuniyet ölçülerek, insana değen tüm veriler takip edilerek yolculuk değerlendiriliyor.
- Stratejik hedeflere ulaşmak süreçlerin verimliliğine bağlanarak aksiyonlar insana değen süreçlerin performans ölçümleri sonuçlarına göre alındı.
- Ayrıntılı ölçüm sonuçları takibiyle iyi olunan, iyileştirme gerektiren alanların tespiti sağlandı.
- Çalışanların “Bu işyerinde çalışmaktan mutluyum” ifadesine katılmadığı teoride başarılı sistemlerde yanlışlıkların mevcudiyetine inanılarak tüm ölçümlerin içinden “çalışan memnuniyet anket sonuçları” ve “işgücü devir oranı” önceliklendirildi.

“Sektör takibi, iyi uygulama örnekleri incelemesinin yanında projelerin şirket dinamiklerine uygun ve kuruma özgü planlanması da değişim yönetimi noktasında fayda sağlıyor.”