

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İNSANGÜCÜ PLANLAMASI & VERİMLİLİK YÖNETİMİ

1/15/2020

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2020.01

2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri

İnsan gücü Planlaması ve Verimlilik Yönetimi kategorisi finalisti Ege Kimya'nın kendi ifadelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Derleyen ve Yazan

Ege Kimya, PERYÖN Yayınlar

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İNSANGÜCÜ PLANLAMASI & VERİMLİLİK YÖNETİMİ

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.

Üç adımlı yol planı

Nitelikli çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirip, potansiyellerini ortaya çıkarıp, performans sürekliliği sağlamak amacıyla şirket içerisinde başlatılan uygulamaların adımları;

- İnsan ve Kültür (Verimlilik anlayışı, Yetenek Kazandırma, Yetenek Yönetimi, Bağlılık, Gelişim)
- Süreçler
- Analiz ve Sürekli İyileştirme anlayışı ile 3 adımda yürütüldü.

Neler yapıldı?

- Çalışanların süreçlerini, işlerini doğrudan etkileyecek uygulamalar ve öncelikle gelişimlerine önem verildiğini destekleyen projeler başlatıldı.
- Herkes kendi süreçlerini geliştirirken, verimlilik akış açısı değerlendirmesi sağlandı.
- Değişen süreçlere çalışan adaptasyonu adına iç eğitimler, bilgilendirme toplantıları gerçekleştirildi ve bölüm sorumluları ile yakın iletişim kuruldu.
- Oluşabilecek sorunların çoğunun proje tasarım aşamasında proaktif bakış açısıyla önlenmesine rağmen oluşan problemler, verimlilik ilkesine sadakat ile çözüldü.

“Revizyon projeleri /süreç yenileme konuları günlük işleyişi verimsiz olsa bile birçok şirket çekimser kalabiliyor. İş gücü ve piyasa odağında rekabetin arttığı bu dönemde, aynı işi yaparak farklı sonuçlar beklemek yerine, bakış açısı ve iş yapış tarzı değişimiyle en iyi sonuca ulaşılabilir. İnsan, kültür, süreç ayaklarını bir arada yönetmek yerinde olacaktır.”

Proje Yönetimi Metodolojisi ve Uygulamalarından İpuçları

- Projeler başlatılmadan önce, kurum vizyonuna yönelik ilgili alanda en iyi uygulamalara sahip şirketlerle benchmarklar yapıldı.
- Projelerin başlatılması ve devamlılığı; takım ruhu, birlikte çalışma kültürü, yönetim ekibinin sahiplenmesi ve tüm çalışanların katkısıyla sağlandı.
- Şirket stratejisini doğrudan etkileyen projelerin başlatılmasıyla, yönetim ekibinin desteği ve inancı kurum içinde hissedildi.

İş hedefleri, süreç takibi ve sürdürülebilirlik

2016 yılında başlayan çalışmaların hedef bitiş yılı olarak belirlenen 2020 yılında, verimli çalışma ve üretim sistemlerinin şirket kültürüyle birlikte sürdürülebilir hale gelmesi bekleniyor.

Proje sonuçları takibi ve aksiyon planlaması; çalışan bağlılığı, çalışan devir oranı, kişi başı ciro, iç terfi oranı, ortalama başvuru sayısı, eğitim, gelişim performans göstergeleri ile sağlandı.

Süreç sürdürülebilirliği; sürekli gelişim yaklaşımına, çalışanların iş sonuçlarındaki ve çalışma ortamlarındaki iyileştirmeler sayesinde artan sahiplenmelerine dayandırıldı.