

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ GELİŞİM & YETENEK YÖNETİMİ

1/15/2020

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2020.01

2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri

Gelişim ve Yetenek Yönetimi kategorisi finalist
İSTAÇ'ın kendi ifadelerinden yararlanılarak
hazırlanmıştır.

Derleyen ve Yazan

İSTAÇ, PERYÖN Yayınlar

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ GELİŞİM & YETENEK 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.

“Yolun en başındaki motivasyonumuz kurumsal İnsan Kaynakları süreçlerimizin adil, bilimsel ve objektif bir sistem haline gelmesi ve bütünsel olarak yönetilebilmesiydi. Bunun için kurumun nitelikli insan kaynağı haritasını ortaya çıkararak objektif ölçümlerle belirlenmiş bir yetenek rezervi oluşturulması ve elde edilen sonuçların İSTAÇ İK Yönetimi Sistemine entegre edilmesini hedefledik. Hedefimizi gerçekleştirerek diğer İstanbul Büyükşehir Belediye İştiraklerine bu anlamda örnek olabilmek büyük bir gurur kaynağı oldu bizim için.”

Değerlendirme ve Gelişim Merkezi

Yaklaşım; proje ile bilimsel, adil, objektif ve uluslararası standartlardaki yapıya kavuşturulan İK süreçlerindeki değişimin yararına olan samimi inanç ve isteğin paydaşlara doğru aktarılacak sürekliliğinin sağlanması olarak belirlendi.

Üst yönetime sunulan Değerlendirme ve Gelişim Merkezi Projesi tanıtım toplantısı sonrasında tüm paydaşlarının katıldığı bilgilendirme toplantıları ile süreç devam ederken ilgili paydaşlarla doğru iletişim içinde olmaya, bilgi alış-verişinin ve proje ile ilgili bilgilendirmelerin verimli olmasına çalışıldı.

Proje aşamaları; Profil Belirleme, Ölçme, Değerlendirme, Eşleştirme ve Gelişim olarak belirlendi.

Profilleme aşamasında, kurum içi roller/pozisyonlarda başarı için gereken yetkinlikler Konu Uzmanları tarafından online olarak öncelendirildi. Her bir pozisyonun Başarı Profili ilgili iş ailesi bağlamında ilişkilendirilen 7 Konu Uzmanı tarafından oluşturuldu.

Ölçme aşamasında, Değerlendirme ve Gelişim Merkezi Projesi kapsamında tanımlanan adayların pozisyonuna göre farklılaştırılan ve Test ve Envanter Uygulamaları ile insan kaynağı rezervini geleceğe yönelik doğru kullanabilmek ve çalışanların kişisel ve mesleki gelişim öykülerini doğru kurgulayabilmeleri adına katılımcıların zihinsel yetkinlik/yetenek, profil analizi, motivasyonel etmen ve gelişim önerileri bilimsel yöntemlerle ortaya çıkarılıp ölçülebilir veriler içeren Yetenek Uyum Raporu hazırlandı.

Değerlendirme aşamasında, Test ve Envanter çalışmasındaki katılımcılar içinden filtrelemeyle belirlenen 66 aday tespit edilen yetkinlikler üzerinden Grup Çalışması, Role Playing, Vaka Analizi, Yetkinlik Odaklı Mülakat uygulamaları odak alınarak Değerlendirme Merkezi'nde değerlendirildikten sonra birebir görüşmelerle adaylara kanıta dayalı performans geribildirimi sağlandı.

Verimli kurumsal iletişim vasıtasıyla üst yönetimin desteği alındı.

Projenin çok aktörlü ve geniş kapsamlı olmasının gerektirdiği kurumsal çaptaki iş birliği tüm paydaşların ikna edilebilmesine yönelik iletişim yöntemleri ile ortak akıl hissi ortaya çıkarılarak sağlandı, bütçe problemine karşılık ise kurum üst yönetiminin projeye inanarak sağladığı destek ile hem projeyi sekteye uğratmayacak hem de bütçeyi makul düzeyde tutacak yöntemler bulundu.

“Kapsamlı proje tasarımı ve uygulamasının getireceği değişimlerin karşılaşacağı olası direnç proje takımının inanç ve heyecanını proje paydaşlarına aktarabileceği güçlü iletişim yöntemleriyle aşılabilir.”

Sürecin başından itibaren doğru yöntemlerle kurulan verimli kurumsal iletişim ile “samimiyet” ve projeye olan “inanç” aktarılarak projenin süreç sonunda yaratacağı değişim, proje adımlarının uygulamaları, ihtiyaç duyulan katkı ve iş birlikleri yönetici takımlarına ifade edilip Kurum içi pozisyonların profil analizlerinde Konu Uzmanı olarak çalışarak verilerin elde edilmesi için doğrudan katkı sunan her düzeyden yöneticinin süreç boyunca desteği alınmış oldu.

Süreç yönetimi ve sürdürülebilirlik bilimsel standartlara dayalı İK uygulamaları ile desteklendi.

Sürecin başlatıldığı 2018 yılından itibaren Yetenek Uyum Skorları ve Yetkinlik Haritası üzerindeki rol/pozisyon uyum puanlarını içeren nesnel ve bilimsel bir standarda geçilerek öncesinde öznel yönetici görüşü ve performans değerlendirme sonuçları üzerinden gerçekleştirilen kurumsal işe alım, terfi – pozisyon değişikliği ve eğitim/gelişim faaliyetleri proje sürecinden elde edilen verilere dayandırıldı.

Proje süreci sonunda elde edilen en önemli değer; Kurumsal İK süreçlerinin işe alım, terfi ve kariyer yönetimi tarafının objektif ölçütlere dayalı sistematik olarak gerçekleştirilmesi dolayısıyla örgütsel adalet algısı, kurumsal aidiyet ve güven duygusuna yapılan katkı oldu.

Sürdürülebilirlik, pozisyona özel online test ve mülakat bazlı işe alım süreçlerini objektif ve bilimsel bir tabana oturtarak sağlanmaktadır.