

BİRLİKTE TOPLANTILARI- ÇİMSA

4/20/2017

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2017.19

2015-2016 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri, Fark Yaratan İK Projeleri kategorisinde başarı ödülü alan Çimsa'nın, 2017 yılında gerçekleştirilen Birlikte Toplantıları kapsamında yaptığı paylaşımlarını kapsar.

Derleyen ve Yazan

PERYÖN

BİRLİKTE TOPLANTILARI-ÇİMSA

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2017.19

ÖNSÖZ

Sabancı Topluluğu'nun Çimento Stratejik iş kolunda faaliyet gösteren ve beyaz çimentoda dünyanın lider markalarından biri olan Çimsa, insan kaynağını güçlendirmek için gerçekleştirdiği eğitim ve gelişim uygulamalarını 18 Nisan 2017 tarihinde Çimsa Genel Müdürlüğü ev sahipliğinde gerçekleştirdiği PERYÖN BİRLİKTE Toplantısı'nda aktardı.

2015 - 2016 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri, Fark Yaratan İK Projeleri Kategorisi'nde Başarı Ödülü sahibi Çimsa, ödüllü "Çimento Mühendisi Yetiştirme Projesi'ni anlattığı toplantının eş zamanlı ev sahibi oldu.

Çimsa Kurumsal Gelişim ve Yetenek Yönetimi Müdürü Berna NALCIOĞLU ve Kurumsal Gelişim ve Yetenek Yönetimi Yöneticisi Zeynep Göktepe'nin birlikte gerçekleştirdiği sunumda katılımcılara; Çimsa organizasyonu, değerleri, İK yönetimi yaklaşımı, işe alım ve işe alımdan sonra uygulanan eğitim ve gelişim projeleri anlatıldı.

Çimsa'nın sektördeki yeri, değerleri, vizyon ve misyonu nedir?

Sabancı Topluluğu'na ait çimento stratejik iş kolunda faaliyet gösteren Çimsa; 45 yıllık deneyimi, geniş ürün yelpazesi, yenilikçi çalışanları, insana ve çevreye saygılı yaklaşımı ile sürekli büyüyen, uluslararası bir çimento ve yapı malzemeleri şirkettir.

1972 yılında kurulan Çimsa, beş entegre çimento fabrikası, bir öğütme ve paketleme tesisi, iki yurtiçi terminali, yedi yurtdışı terminali ve 31 hazır beton tesisi ile Türkiye çimento sektöründe lider konumundadır ve beyaz çimentoda dünyanın lider markalarından biridir. Çimsa'nın; Almanya, Romanya, Rusya, K.K.T.C, İspanya ve İtalya'da yurtdışı terminalleri bulunmaktadır.

Çimsa Kurumsal Gelişim ve Yetenek Yönetimi Müdürü Berna Nalcioğlu, bu geniş yapı içerisinde ortak değerleri oluşturmanın çok önemli olduğunu vurgulayarak değer önceliklerini;

- Başarma arzusu,
- Müşteri odaklılık,
- Ekip çalışması ve işbirliği,
- Toplumun gelişimine katkı,
- Çevrenin korunmasına katkı

olarak belirlediklerini, şirketin yüksek performans kültürü oluşturma vizyonu doğrultusunda organizasyonel gelişimi sağlama hedefi ile ilerlediklerini paylaştı.

Çimsa'da insan kaynakları yönetim yaklaşımı nasıldır?

Çimsa'da insan kaynakları yönetimi bütünsel bir süreç yaklaşımı ile ele alınmaktadır. Bu kapsamda; seçme ve yerleştirme, eğitim ve gelişim, yetenek yönetimi, kurumsal gelişim, ücretlendirme ve çalışma ilişkileri, performans yönetimi ve iç iletişim uygulamaları İş'te Eşitlik, Sosyal Uygunluk ve SA Etik gözetimi ile gerçekleştirilmektedir.

Yetenek havuzları ve tanımları nelerdir?

Berna Nalcioğlu altı ayrı yetenek havuzlarının bulunduğunu ve bu havuzlardaki çalışanlara farklı içerikte eğitimleri, farklı araçlar ile verdiklerini paylaştı. İlgili yapılanmayı satırbaşları ile özetledi;

1)Yeni Çimsa'lı Yetenek Havuzu → Yeni Çimsa'lı Gelişim Programı

Gelişim Alanları : Çimsa çalışanlarından beklenen ekip çalışması ve işbirliği, müşteri odaklılık ve sonuç odaklılık ortak yetkinliklerinde gelişim, güçlü ve gelişim alanları hakkında farkındalık kazanmak, Çimsa iş süreçlerini tanımak.

Gelişim Kaynağı: Kişisel gelişim eğitimleri, yetkinlik gelişiminde mentörlük uygulaması, Çimsa ürünleri, mali işler ve finans süreçleri, tedarik zinciri yönetimi süreçleri, satış ve pazarlama süreçleri, yönetim sistemleri.

2)Süreç İyileştirme Mühendisleri Yetenek Havuzu → Süreç İyileştirme Mühendisi Programı

Gelişim Alanları: Süreç bilgisi ve analizi becerisi.

Gelişim Kaynağı : İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi, Çevre ve Atık Yönetim Sistemi, Hammadde, Kalite, Operasyon, Bakım Planlama teknik süreçleri ve 6 sigma yeşil kuşak eğitimleri.

3) Yüksek Potansiyelli Çalışanlar Eğitim Havuzu → Yüksek Potansiyelli Çalışanlar

Gelişim Alanları: Stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması, yönetim becerileri.

Gelişim Kaynağı: SAHOL Eğitimleri, Yabancı Dil Eğitimleri, Mesleki ve Kişisel Gelişim Eğitimleri 6 Sigma Eğitimleri.

4) Liderler / Orta Kademe Yetenek Havuzu → Çimsa Yönetim Yolu

Gelişim Alanları: Stratejilerin Uygulanması, Kaynak Yönetimi, Ürün- Hizmet- Sektör- Pazar Bilgisi, Risk Yönetimi, Kişisel Farkındalık.

Gelişim Kaynağı: Peter F. Ducker öğretisi ise hazırlanmış Çimsa Yönetim Yolu Gelişim Programı.

5) Expat ve Inpat Yetenek Havuzu → Expat Gelişim Programı

Gelişim Alanları: Stratejilerin Uygulanması, Ürün-Sektör- Pazar Bilgisi, Proje Yönetimi, Değişim Cesareti, Büyümeye Odaklanma.

Gelişim Kaynağı: SAHOL Eğitimleri, Yabancı Dil Eğitimleri, Mesleki ve Kişisel Gelişim Eğitimleri.

6) Ekip Lideri ve Teknik Uzmanları Yetenek Havuzu → Ekip Lideri, Bakım Teknik Uzmanı Gelişim Programı

Gelişim Alanları: Ekip Yönetimi, operasyon süreçleri bilgisi

Gelişim Kaynağı: Ekip lideri ve bakım teknik uzmanı gelişim programı

“Çimento Mühendisi Eğitim Projesi” nedir? Neden ihtiyaç duyuldu?

Üniversitelerde çimento mühendisi yetiştiren bir bölüm olmadığına değinen Zeynep Göktepe, Çimsa'nın; Operasyonel Mükemmellik, Karlı Büyüme, Pazar Odaklılık ve Sürdürülebilirlik hedeflerini gerçekleştirmesine katkı sağlayacak olan genç mühendis çalışanların bilgi ve becerilerini güçlendirmek için bir proje geliştirmeyi gerekli gördüklerini aktardı.

Süreci işe alımdan önce başlattıklarının altını çizen Göktepe, İK bölümünün, mümkün olduğunca çok kariyer günü, zirve ve istihdam fuarına katılarak, üniversite öğrencileri ile ilk iletişimi bu platformlarda kurduklarını paylaştı. Yetkin insan kaynağını seçmek ve yerleştirmek için ise 2013 ve 2015 yıllarında iki ayrı yeni mezun işe alım süreci gerçekleştirdiklerini paylaştı.

Göktepe, 2013'te 110 ayrı üniversiteden 7.200 başvuruyu teker teker incelediklerini, 125 yeni mezunun grup mülakatlarına çağrıldığını ve 16 işe alımın gerçekleştiğini, 2015'te ise 130 farklı üniversiteden, 8.000 başvuru aldıklarını, 112 aday ile grup mülakatı yapıldıktan sonra 14 yeni mezunu işe aldıklarını açıkladı.

Zeynep Göktepe, Çimsa fabrikalarında gerçekleşen toplu işe alım sürecinde adayların şirket sunumu ve saha gezisi ile görev alacakları fabrikayı tanımalarının sağlandığını, panel mülakatlar ile de yine adayların birlikte çalışacakları yöneticiler ile tanışma fırsatı elde ettiğini belirtti. Panel mülakatların ardından yabancı dil sınavı ve envanter değerlendirmesinde beklenen yeterliliği gösteren adayların işe alım sürecinin başarı ile sonuçlandığını aktardı.

İşe alınan Yeni Çimsalılar ilk altı ayda, kişi başı 120 saat süreli Yeni Çimsalılar Gelişim Programı'na dahil edildiklerini, altı ayın sonunda mezuniyet töreni ile üst yönetimden sertifikalarını alan Yeni Çimsalılarının fonksiyonlarında çalışmaya başladıklarını, çimento üretim fonksiyonunda çimento mühendisi olarak görev alacak Yeni Çimsalılarının ise “Çimento Mühendisi Geliştirme Programı” ile eğitim süreçlerine devam ettiklerini belirtti.

Çimento Mühendisi Geliştirme Programı'nın, çimento üretiminde yürütülen faaliyetlerin gerektirdiği yetkinlikleri kazandırmak amacı ile tasarlandığını belirten Zeynep Göktepe, projenin hedeflerini şöyle özetledi;

- Türkiye çimento sektörüne mühendis kazandırmak,
- Yeni Mezun İşe Alım Süreci ile Çimsa'ya katılan işgücünün teknik yetkinliğini artırmak,
- Çimento operasyonları performans göstergelerinde iyileşme elde etmek,
- İşe alımda pozisyon kapama süresini azaltmak.

Bir yıl süre ile işgücüne katılmayan ve eğitim alan yeni mezun mühendislerin, sadece Çimsa'ya değil, Türk Çimento Sektörüne de nitelikli işgücü olarak kazandırıldığını belirten Göktepe, proje metodolojisinin büyük dikkatle oluşturulduğunu, öğrenilenlerin işe transferinin yönetim gözden geçirme sunumları ile takip edildiğini, her katılımcının gelişimi ile ilgili hazırlan raporun yönetici ile paylaşıldığını aktardı. Raporlarda kişinin yetkinlik kazandığı alanların ve gelişime açık yönlerinin de belirtildiğini söyleyen Göktepe, bu şekilde yöneticilerin daha rahat sorumluluk dağılımı yaptıklarını ve çalışanın ileri eğitimlerini planlayabildiklerini belirtti.

Projenin şirket verilerine yansımaları nasıl oldu?

Berna Nalcioğlu;

Proje ile çimento operasyon ve İnsan kaynakları yönetimi süreçlerinde iyileşme sağlandığını belirtildi.

KATILIMCI YORUMLARI

Çimsa'ya güler yüzlü ev sahipliği ve detaylı sunumları için teşekkür ederim.

Umarım tekrar görüşme fırsatımız olur.

Çiğdem ÇAKIRALAN

MAURİ MAYA SAN. A.Ş.

İnsan Kaynakları Sorumlusu