2 AYDA BİR YAYINLANIR
AĞUSTOS - EYLÜL 2014
SAYI: 79

TESHİAD
Tesis Hizmetleri Yönetimi İşadamları Derneği

HİZMET

TESİS HİZMETLERİ YÖNETİMİ İŞADAMLARI DERNEĞİ YAYINIDIR

Dogus
Temizlik Makinaları

Hako
Clean ahead



Scrubmaster *1.400 - 9.250 m²/h kapasitesinde makineler*



Elle itmeli otomatlar



Binilebilir otomatlar

Sweepmaster *2.300 - 16.200 m²/h kapasitesinde makineler*



Elle itmeli süpürücüler



Binilebilir süpürücüler

HAKO TR & DOĞUŞ MAKİNA & KİMYA
ZİYA GÖKALP MAH.ESKİ TURGUT ÖZAL CAD.NO:29/K:2 34303 BAŞAKŞEHİR / İSTANBUL
Tel.:+90 212 444 07 64 / +90 212 549 53 73 / + 90 212 549 51 91 Faks:+90 212 549 51 49
www.hako.com.tr / www.dogustemizlik.com.tr
info@hako.com.tr / info@dogustemizlik.com.tr

Dogus
Temizlik Makinaları



TESHİAD Yönetim Kurulu Başkanı
Bülent DOĞRU

Ulusal Temizlik Zirvesi ve fuar sektörümüzün ortak hareket etmesini sağlayacak



Berlin'e gidip temizlik işçiliğine girişti, 3 şirkete patron oldu



Hijlyen nedir ne önemi vardır?



TESHİAD ve ISSA dünya temizlik sektörünü İstanbul'da buluşturuyor

Timuçin UÇUM
YÖNDES Yönetim Danışmanlık
Yönetim Danışmanı



İK **CHECK-UP** UYGULAMASI

Yönetim araçlarının ve maddi unsurların yanında insan kaynağının etkin yönetimi de şirket başarısı için kaçınılmaz bir ihtiyaçtır.

Bildiğiniz gibi şirketleri var eden unsurları sermaye, tesis, iş yapış standartları ve insan kaynağı olarak özetleyebiliriz. Günümüzde maddi unsurlar olarak gruplandırabileceğimiz unsurların yeterli düzeyde olmasının şirketlerin başarısı için yeterli olmadığı; yetkin ve şirket amaçlarına odaklanmış insan kaynağının diğer unsurları tamamlayıcı etki yarattığı bir gerçektir. Bu nedenle pazar lideri olan/olmayı hedefleyen firmalar maddi unsurlarının güçlü olması için gerekli faaliyetleri yürütmekle birlikte; insan kaynağını geliştirmek için de faaliyetler yürütmekte ve şirket bünyesinde akademiler oluşturmaktadırlar.

Özetle, yönetim araçlarının ve maddi unsurların yanında insan kaynağının etkin yönetimi de şirket başarısı için kaçınılmaz bir ihtiyaçtır.

Etkin bir insan kaynakları yönetimi ise insan kaynakları yönetim sistemini oluşturan alt sistemlerin etkin ve birbiriyle uyumlu şekilde uygulanması ile mümkündür.

Bu noktada şirketin insan kaynakları faaliyetleri ile ilgili durumunun net şekilde tanımlanması ihtiyacı karşımıza çıkmaktadır. Bir başka deyişle tedavi için önce teşhisin belirlenmesi gerekmektedir.

Günümüzde işletme yöneticilerinin yaşadığı en büyük problemlerden biri; rutin işlere yönelmekten dolayı stratejik bakış açısını gözden kaçırmaktır. Bu durumun en önemli nedeni kısıtlı kar marjları, yoğun rekabet ortamı gibi zorlu koşulların çalışanları kısa vadeli iş sonuçlarına odaklamasıdır.

Yapılan öz değerlendirmelerde, çalışanlar bu durumu tespit ederek öz eleştiride bulunsa da zorlu koşulların süreklilik göstermesi nedeniyle bu çalışma alışkanlığı da devam etmektedir.

Rutin faaliyetlere boğulmak; kendi faaliyet alanlarındaki yenilikleri takip etmek; bu yenilikleri kendi şirket uygulamalarına entegre etmek; yasal mevzuatla ilgili zorunlulukları gözden kaçırmak gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

Söz konusu zorlu koşulların önümüzdeki dönemde de devam edeceği öngörüsü sabitse; çalışanlar için dezavantaj oluşturan kısa vadeli sonuçlara odaklanma problemini ortadan kaldırmak için yeni çözümler üretmek gerekecektir.

Şirketlerin özellikle destek süreçlerini gözden geçirmek, güçlü alanlarını ve geliştirmeye açık alanlarını öğrenmek konusundaki ihtiyaçlarını gidermek için kontrol programları oluşturulmaktadır.

BUSINESS CHECK-UP, HUKUKİ CHECK-UP ve İK CHECK-UP uygulamaları bu ihtiyaçlara yönelik çözüm programlarıdır.

Bu programlar kapsamında standart kontrol programları çerçevesinde sorular uygulanmakta ve şirketlerin o faaliyetlerindeki mevcut durumunun tespiti yapılmaktadır. Elde edilen tespitler, yasal mevzuatlar, güncel uygulamalar vb unsurlar değerlendirilerek bir rapor halinde şirket yönetimine sunulmaktadır. Rapor içeriğinde şirketin güçlü ve gelişmeye açık alanları da tarif edilmektedir. Şirketin geliştirmeye açık alanlarının tarif edilmesi ile birlikte yasal mevzuatlar, güncel uygulamalar dikkate alınarak ilgili alanların geliştirilmesine yönelik öneriler de raporda yer almaktadır.

Belirli dönemlerde kontrol programının tekrarlanması, şirketin bu alanlardaki değişimini de net olarak tarif etmektedir.

Yazımızın başlığını da oluşturan İK CHECK-UP isimli program kapsamında, şirketlerin insan kaynakları sistemlerine yönelik olarak aşağıdaki unsurlar değerlendirilmektedir.

İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi:
İnsan kaynakları politikası, organizasyon şemaları, personel yönetmeliği, insan kaynakları sistemlerinin birbirleri ile ilişkilerinin tarifi.

İşe Alma ve Yerleştirme Sistemi:
Yıllık insan kaynakları ihtiyaç planı, işe alım kriterlerinin tanımı ve standardı, başvuru toplama yöntemleri, aday havuzu uygulaması, mülakat uygulamaları.

Eğitim Sistemi:
Eğitim ihtiyaç tespit yöntemleri, yıllık eğitim planı ve bütçesi, uygun eğitim / eğitimci araştırma modelleri, eğitim değerlendirme, eğitim etkinliği ölçme uygulamaları.

Performans Yönetim Sistemi:
Hedef belirleme, yetkinlik tanımları, performans yönetim uygulamaları, performans sonuçlarının diğer insan kaynakları sistemlerinde veri olarak kullanılması.

Öneri ve Ödüllendirme Sistemi:
Çalışanlardan şirkete katma değer sağlayacak önerilerin toplanmasına yönelik sistemler, değerlendirme ve ödüllendirme süreci tanımları.

Ölçme ve Değerlendirme Sistemi:
Çalışan memnuniyetinin ölçülmesine yönelik çalışma modelleri, değerlendirme uygulamaları.

Personel Özlük İşlemleri Sistemi:
Yasal mevzuatlara uygunluk değerlendirmeleri, görev tanımı, iş sözleşmesi, izin uygulamaları, disiplin kurulu uygulamaları, iş akdi feshi uygulamaları.

Mevcut durumda şirket tarafından uygulanan insan kaynakları sistemlerinin yukarıdaki unsurlar dahilinde değerlendirilmesi ile birlikte bu uygulamalardaki güçlü ve geliştirmeye açık alanlar tariflenmektedir. Geliştirmeye açık alanlarla ilgili çözüm önerileri sunulmaktadır. Mevcut durumda şirket tarafından uygulanmayan insan kaynakları sistemleri hakkında da değerlendirmeler ve model önerileri sunulmaktadır.

Tüm bu saydıklarımızın ışığında İK CHECK-UP uygulamasının şirkete sağladığı yararları da aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

- İnsan kaynakları faaliyetleri ile ilgili güçlü ve geliştirmeye açık alanların tanımlanması
- İnsan kaynakları departmanının genel çalışma prensiplerini belirlemesi
- Varsa mevzuata aykırı durumların tespit edilmesi ve önlem alınması
- Şirket üst yönetimi için önemli bir değerlendirme raporu olması
- İnsan kaynakları faaliyetlerinin etkin uygulanması için anahtar olması
- Önemli sayılabilecek problemleri tespit etmesi
- Gelişim ve verimliliğe katkı sağlaması

