

EYLÜL 2021 - SAYI 1

HRD DERGİ

HRD DANIŞMANLIK" HİZMETE BAŞLADI

HİBRİT ÇALIŞMA MODELİ

BEN KÖPRÜ DEĞİLİM!

İK & OUTSOURCİNG

DAĞHAN BÖKE İLE İK SOHBETİ

HRD-AR ANKETLER

İK HABERLER



NEDEN HRD DANIŞMANLIK



HRD DANIŞMANLIK HİZMETE HAZIR

HRD, 2017 yılında kurulmuş, İnsan Kaynakları alanında kendini yetiştiren genç ve dinamik kadrosuyla, çok kısa bir zamanda Türkiye'nin en büyük İnsan Kaynakları platformu haline gelmiştir. Ayrıca, sosyal ağlarda ki etkileşim ve içerik gücüyle de yine ülkemizin en büyük insan kaynakları sayfaları olma özelliğini taşımaktadır.

Takipçilerine güncel ve doğru bilgiyi paylaşmayı kendisine amaç edinen HRD, şirketlere İnsan Kaynakları Danışmanlığı başta olmak üzere profesyonel hizmetler vermekte olup bunun yanı sıra bireylere de ihtiyaç duyduğu mesleki ve kişisel gelişim eğitimleri vererek fark yaratmaktadır.

HRD ile beraber şirketinize en uygun insan kaynakları politikalarını kurarak değişime sizde tanık olabilirsiniz.

ŞİRKETLERE VERİLEN HİZMETLER

- 1- Personel Özlük Dosyası
- 2- İş Analizi
- 3- İşe Alım ve Yerleştirme
- 4- Performans Değerlendirme
- 5- Eğitim ve Geliştirme
- 6- Ücret Yönetimi
- 7- Bordrolama
- 8- İnsan Kaynakları Metrik ve Analizi
- 9- Çalışan Motivasyonu ve Bağlılığı

İK ALANINDA VERİLEN BİREYSEL EĞİTİMLER

- 1- Bordro Yönetimi Eğitimi
- 2- Özlük İşleri Eğitimi
- 3- İş Kanunu Temel Eğitimi
- 4- Fazla Çalışma Eğitimi
- 5- Yıllık İzin Eğitimi
- 6- İK Analitiği ve Metrik Eğitimi
- 7- Performans Yönetimi Eğitimi
- 8- Doğru Adayı Bulma Eğitimi
- 9- CV Hazırlama Eğitimi
- 10- Mülakata Hazırlık Eğitimi
- 11- İş Analizi Eğitimi

www.hrddanismanlik.com

İÇİNDEKİLER...



4 HANGİ ÜNİVERSİTE
MEZUNLARI
DAHA KOLAY İŞ BULUYOR?



5 ONLINE MÜLAKATTA
DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN 10
MADDE



6 DİJİTAL
İNSAN KAYNAKLARI



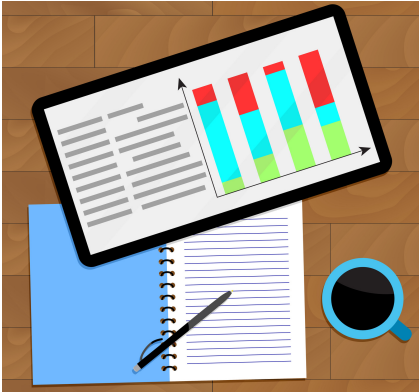
10 ELÇİN ATAR'IN İK YOLCULUĞU



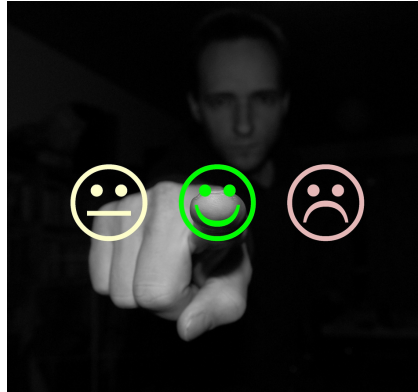
13 İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI



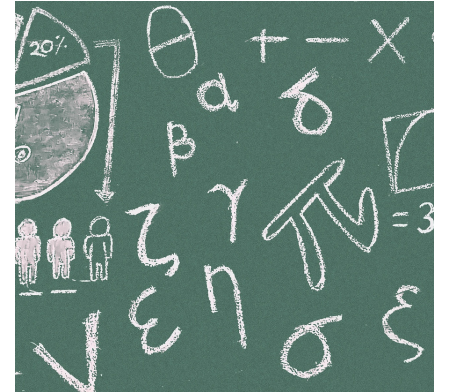
18 DAĞHAN BÖKE İLE İK RÖPORTAJI



22 HRD ANKETLERİ



25 PERFORMANS DEĞERLENDİRME



27 EN İYİ MATEMATİK ÖĞRETMENİ



BİZ KİMİZ

HRD, 2017 yılında kurulmuş, İnsan Kaynakları alanında kendini yetiştiren genç ve dinamik kadrosuyla, çok kısa bir zamanda Türkiye'nin en büyük İnsan Kaynakları platformu haline gelmiştir.

HRD platformunun varoluş sebebi, ülkemizde özellikle de çalışanlar tarafından kalıplaşan "İK çalışanlarına güvenmiyorum" anlayışını yok etmek vardır. Çalışanların böyle düşünmesinde ki temel nedenleri araştırdığımızda, ne yazık ki birçok İnsan Kaynakları çalışanının, işçilere karşı davranışlarının umursamaz, samimiyetsiz ve bu alandaki süreçlerde yetersiz kalmalarından kaynaklandığını gördük. İnsan Kaynakları departmanına türlü yollarla sızmayı becermiş bilhassa bu işin hiçbir eğitimini almamış bu kişiler, kendilerinin de bir işçi olduğunu unutup, sırf kendi çıkarları uğruna patron veya yöneticilerin yandaşlığını yapmaları, bu departmanın varoluş ilkesine aykırıdır.

HRD ekibi olarak; paylaşmayı seven ve bundan karşılıksız mutlu olabilen kişileriz. Bizim için bilgi paylaşmadıkça bir hiçtir. Kariyer hedefi insan kaynakları üzerine olan gençlerin ve değişime açık her bireye doğru ve güncel bilgiyi taşıma gayretindeyiz. Tüm bunların sonunda inanıyoruz ki İnsan Kaynakları departmanındaki ön yargıları yok edeceğiz. Bunun için hepiniz duyarlılığına her zaman ihtiyacımız olacak.



Ali DİLBER

BEN KÖPRÜ DEĞİLİM!

YAZAN: ALİ DİLBER

İnsan kaynakları kavramının anlamını araştırdığınızda birden fazla sonuç elde edebilirsiniz. Bu kavramı anlamak için birkaç konuyu hatırlamakta fayda var. Öncelikle şirketler gelecekteki varlığını sürdürebilmek için günden güne artan rekabet piyasasında ayakta kalabilmek ve bunun için değişimlere ve yeniliklere ayak uydurmak isterler. Bu sebeple şirketlerin vizyon ve misyonlarının ulaşılabilir hedefler doğrultusunda ki önemi kadar örgütün kültürel yapısının da bu duruma uygun olması gerekmektedir.

Günümüzde örgütlerin maddi kaynakları ne kadar fazla olursa olsun, elindeki insan kaynağı yeterli değilse başarısızlık kaçınılmaz olur. Çünkü başarıya gidilen yolda insan faktörünün farkı ortaya çıkar. Tatminsiz çalışan bir personelden, ne istediğiniz iş kalitesini alabilirsiniz ne de beklenen düzeyde ki verimi... Ayrıca ilgili pozisyonlara sadece doğru insan tercihini yapmanız da yeterli değildir. Uygun kişiyi seçip onu elinizde tutmak veya mevcutta yer alan yetenekli çalışanlarınızı elde tutacak yeni yöntemler geliştirmek, kurumun tamamen kültürel yapısıyla alakalı bir durumdur. Pekâlâ, bu yapı kim tarafından, nasıl oluşturulur?

İnsan Kaynakları Politikalarını oluşturmak ve sistemi kurmak bilgi ve deneyim gerektirir. Bu bilgi ve deneyim, ezbere bilgilerle olabilecek bir şey değildir. En basitinden İnsan Kaynakları çalışanlarının bir kısmı mesleğimizin tanımını yaparken ezbere gelmiş bir söylem olan “İşveren ile işçi arasında köprü vazifesi gören” bir bölüm olarak tanımlayabiliyor. Israr ve inatla, haykırarak şunu söylüyorum. İnsan Kaynakları Köprü Değildir!

Bu tanımlama ile şirketin uzun vadede ki hedeflerine ulaşmasından bahsetmek çok mümkün değildir. Çünkü işçi ile işveren arasında hep orta yolu bulan veya günü kurtarmak için atılan adımlar kısa vadeli bir bakış açısidir. Örneğin; “İşçinin yanına gittiğinde onun yanındaymışın gibi hareket edip, işverenin yanına gittiğinde işveren yandaşıymışın gibi davranmak” kurumun organizasyon yapısının zayıflığını gösterir. Bu tarz yapıların var olduğu işletmelerde sürecin sonunda mutsuz çalışanlar ordusu yaratırsınız. Oysa insan kaynaklarının odağı bunların çok uzağındadır.

İnsan kaynakları dediğimiz departman tamamen stratejik kararlar alabilen, şirketin uzun vadede hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli kuralları ve sistemi kuran, kurduğu sistemi ve geliştirdiği politikaları eksiksiz uygulatabilen bir birimdir.

Ve unutmayalım ki; dünyaya bambaşka bakış açısıyla bakan bir Z kuşağı var. Bu gençler yavaş yavaş iş hayatına girmeye başladılar. İş dünyasının onlardan öğreneceği birçok konu olacak. Onların temel karakteristik özelliklerinden özgürlükçü, yenilikçi ve gelişime açık olma ruhlarını karşılayabilecek kültüre şuan da şirketler hazırlar mı? Kurum kültürünün yapısını düzenleyip geliştirebilecek yetkiye sahip olan birim insan kaynakları ise; bu departmanı bir “köprü zihniyeti” ile tanımlayan bir oluşumun yapması hayal olur. Bu yapıyı gerçekleştirecek olanlar stratejik düşünüp akla, mantığa ve hukuka uygun olarak cesurca düşünen, kendisini sürekli geliştirip insan kaynakları gündemini yakından takip eden ve değişime hazır kişilerin başarabileceği bir iş olacaktır.

İŞ HAYATININ GOYGOYLARI

Sosyal Medyada En Çok Gülünen Gönderiler

Demin ofise iş görüşmesine gelen adama "ne içersiniz çay kahve?" diye sordular KOLA dedi. şok oldum böylesini ilk kez görüyorum helal olsun



Okulu 16 sene okudum, udemyden 4 saatte excel öğrendim. Bilin bakalım isyerinde hangisini daha çok kullanıyorum 🙄

Yanıma stajyer vermişler merak ettiğin bi şey varsa sor diyorum, adliyedeki dosyalar niye pembe renkte abi diyor



offf nolmus cv'me ver yetkiyi gör etkiyi yazmissam

Keşke hastaya tomografiyi tarif ederken tabut gibi bir şeye giriyorsun demeseydim.

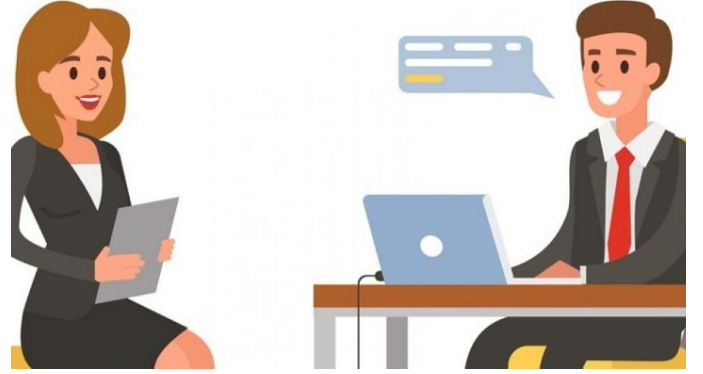


mükemmel bir arkadaşım diye düşünüyorum



HANGİ ÜNİVERSİTE MEZUNLARI DAHA KOLAY İŞ BULUYOR?

Kariyer.net' in yapmış olduğu çalışmada, son 10 yılda yeni çalışanlarını arayan 486 bin işveren kullanıcısının 200 milyon hareketini inceledi. Daha sonra bu hareketleri adayların özgeçmişlerindeki bilgiler ile eşleştirerek anlamlandırmaya çalıştı. Mezunların, üniversite mezuniyetini takip eden ilk 2 yıl içerisinde işe girme hızlarını, işverenlerin hangi üniversite ya da bölüm mezunlarına daha sık ilgi gösterdiklerini belirledi.



- Galatasaray Üniversitesi
- Sabancı Üniversitesi
- Koç Üniversitesi
- İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ)
- Boğaziçi Üniversitesi
- Yıldız Teknik Üniversitesi (YTÜ)

- Türk-Alman Üniversitesi
- Özyeğin Üniversitesi
- Gebze Teknik Üniversitesi
- Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)
- İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
- Doğu Üniversitesi
- Bahçeşehir Üniversitesi
- Kadir Has Üniversitesi
- Marmara Üniversitesi
- Yeditepe Üniversitesi
- TOBB Ekonomi ve Tek. Üniversitesi
- İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü
- Işık Üniversitesi



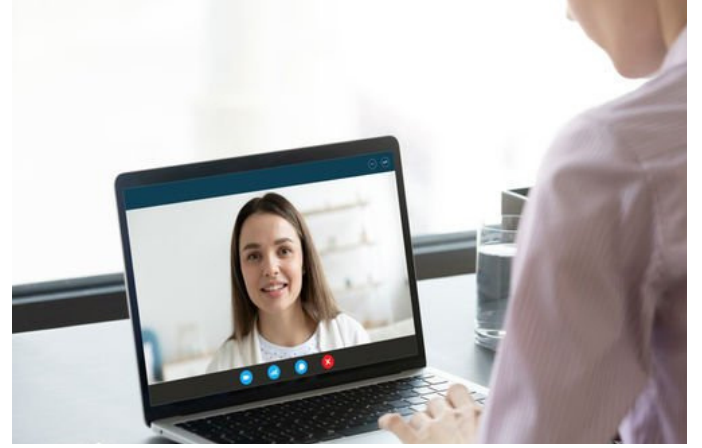
ONLINE MÜLAKATTA DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN 10 MADDE

Pandemi ile birlikte değişen ya da değişmek zorunda bırakılan Dünyada, hayal edilen işe girmek için gerçekleşecek mülakatlarda bundan payını aldı. Kurumlar online mülakat kavramına adapte olmaya başladılar. Birebir yapılan bir görüşmede elbette dikkat ettiğimiz unsurlar var. Peki ya online mülakatta nelere dikkat etmeliyiz. İşte 10 madde ile sizi bir sonraki adıma geçirecek online mülakat tüyoları;

1- Kesintisiz iletişim için, internet bağlantısını kontrol edin.



2- Online görüşme yapacağınız kişiden görüşme esnasında kullanılacak yazılım bilgisini alın, oluşabilecek sorunlar için alternatif çözümlerinizi önceden üretin. Hem telefonunuzda hem bilgisayarınızda bir kullanıcı edinin.



3- Kameranızın açısı, net ve sizi büst şeklinde alıyor olsun.

4- Arka planınızı, görüşmecinizin dikkatini dağıtmayacak şekilde planlayın. (bunun için online platformların arka planlarından yararlanabilirsiniz.)

5- Sessiz bir ortam seçmeli, çoklu paylaşım alanına sahip iseniz, herkese haber verin.

6- Özenli görünün.

7- Heyecan ile unutabileceğiniz kritik bilgileri, size hatırlatmaya yardımcı olması için, Cv' nizi yanınızda bulundurun.

8- Evinizin konforunda olduğunuzu bir süre bir kenara bırakarak, kendinizi karşınızda duran İnsan Kaynakları uzmanı ile toplantı salonunda hissedin.

9- Görüşmenize önceden hazırlanın.

10- Zamana uyum sağlayın.

DİJİTAL İNSAN KAYNAKLARI

Tüm dünyada teknolojinin etkileriyle büyük bir dönüşüm yaşanırken bundan en çok etkilenen de şüphesiz iş hayatı olmuştur. Özellikle yaklaşık 10 yıl önce Almanya'da ortaya atılan endüstri 4.0 düşüncesi dijitalleşme kavramını oldukça popüler hale getirmiştir. Çünkü dijitalleşme geleneksel yöntemlerle yapılan birçok işi daha hızlı ve daha az maliyetle yapmamızı sağlayan, içinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağının bize sunduğu en önemli kolaylıklarındandır.

Kurumların iş süreçlerinde yoğun kullanmaya başladığı bu teknolojiler kurumun önemli yapısı olan insan kaynaklarının da işe alımdan performans yönetimine, yetenek yönetiminden çalışan bağlılığına birçok fonksiyonunda karşımıza çıkmaktadır.



İŞE ALIMDA DİJİTALLEŞME

İş ilanlarının internet üzerinden geniş kitlelere yayınlanabilmesi ve adaylara kâğıt özgeçmişler olmadan ulaşılabilmesi insan kaynaklarının dijitalleşmesinde ilk adımlarındandır diyebiliriz. Bugün şirketler bu sayede aday verisi toplayabiliyor, bunları veri tabanlarında analiz edebiliyor. Bu veriler sayesinde pozisyonlarda oluşabilecek açıklıkları kapatma süresi azalıyor önemli durumlarda hızlı aksiyon alınabiliyor. Veri tabanına alınan yapısal veriler ile binlerce adayın manuel olarak ayıklanmasına gerek kalmıyor ve maliyetler oldukça düşmüş oluyor. Her şirket veri odaklı çalışmalar yapmasa da genel başvurular açarak veya yine dijital ortamlardan özgeçmiş havuzları oluşturabiliyor ve bunları kolayca filtreleyebiliyor.

Pandemi döneminde de oldukça yoğun kullanılan mülakat yöntemlerinden video ve online mülakatlar da dijitalleşmenin önemli faydaları arasında. Bu mülakat teknikleri işe alıma hız kazandırırken adaylar için de masraf oluşturmamış oluyor. Şimdilik yüzlerce adayın başvuracağı pozisyonlarda video mülakat yapmanın çok mümkün olmadığını söylemek gerek. Bu videoları tek tek izlemek zor olsa da makine öğrenmesi ve yapay zekanın gelişmesiyle videolardaki dil kalıplarını çözümleyebilecek ve buna göre filtrelemeler yapılabilecek teknolojileri görmemiz uzak değil.

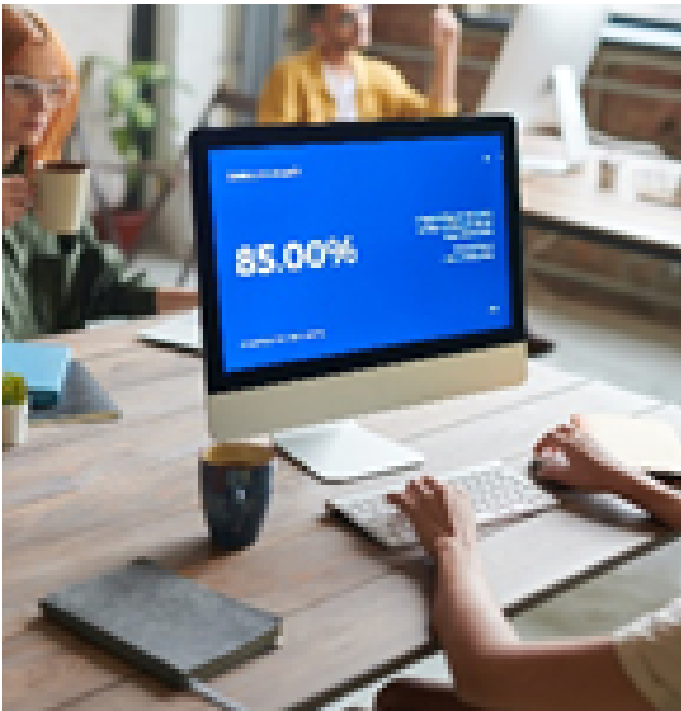


HIZLI ÖLÇÜLEBİLEN ÇALIŞAN BAĞLILIĞI

Bir işletmede çalışanların memnuniyetini belli aralıklarla ölçmek ve sonrasında varsa problemleri belirleyip gerekli aksiyonları almak işletme içerisindeki refahı sağlayan adımlardır. Peki ya bir memnuniyetsizlik varsa ve bu zamanında belirlenemediyse? İşte burada dijital insan kaynakları olmanın önemi bir kez daha ortaya çıkıyor. İşletme içerisinde kullanılacak basit bir mobil uygulama veya web sitesi ile çalışanların memnuniyetsizliğini anlık ölçülebilir ve hemen çözüme kavuşturulabilir.

KURUM İÇİ DİJİTAL AĞ

Kurum içinde kurulan ağ sayesinde zaman kaybına sebep olan iletişim sorunları çözüme kavuşuyor. Şirket içerisinde alınacak onaylar, birimler arasındaki bilgi akışı, üst yönetimin talimatları ve altların bildirimleri tek bir platform üzerinden hızla gerçekleştirilebiliyor. Bunlar bazen bir mobil uygulama bazen büyük yazılımlar sayesinde gerçekleştirilebiliyor.



EĞİTİMDE DİJİTALLEŞME

Şirketlerin çalışanlarını eğitmesi oldukça önemlidir. Çünkü şirketi daha ileri götürecek olan şey nitelikli ve bilgili iş gücüdür. Fakat eskiden bu eğitimlerin birçoğu oldukça masraflı ve iyi planlaması gereken programlardı. Bu yüzden bu tür eğitimleri büyük sermayeli şirketler karşılayabiliyordu. Bugün dijitalleşme sayesinde orta ölçekli hatta küçük işletmelerin çalışanlarına bu eğitimleri verebilmesi mümkün hale geldi. Çalışanlar telefon, tablet ya da bilgisayarlarından bulundukları yerden birçok eğitimi alabiliyorlar. Tek bir platform üzerinden bu eğitimleri alabildikleri gibi başarı durumlarını da hızlıca görebilmek mümkün hale geliyor. İnsan kaynakları çalışanları da eksikleri daha net görebiliyor ve çalışanlara bu eksiklikleri için yeni eğitimler tanımlayabiliyor. Tüm bunları tek bir mobil uygulama veya web sitesi üzerinden yapabilmek dijitalleşmenin müthiş faydalarını ortaya koyuyor.

Aynı zamanda dijitalleşme öğrenmeyi daha eğlenceli ve kalıcı hale getiriyor. Şirketler çalışanlarını geleneksel eğitimle değil de oyunlaştırma ile sanal, arttırılmış ve karma gerçeklik teknolojilerini kullanarak da eğitebiliyor. Bazı durumlarda bu eğitimler daha verimli olabiliyor ve çalışanları motive edebiliyor.

KİTAP ÖNERİSİ:

"TED GİBİ KONUŞ" Carmine Gallo

Kitapta kapağında da yazdığı gibi "Dünyanın en iyi beyinlerine göre topluluk önünde konuşmanın 9 sırrı" anlatılıyor.

Bu bağlamda 100'den fazla TED konuşmasının çözümlendiği bu kitap sadece sunum yapan, işi topluluk önünde olan insanlar değil herkes kendine ait bir şeyler bulabiliyor. Örneğin; bir iş görüşmesine gittiğinizde nasıl davranmanız gerektiğini ya da neleri ön plana çıkarmanız gerektiğini de öğrenebilirsiniz.

Kitapta ayrıca en sevilen TED konuşmacıları ile yapılan söyleşilerin yanı sıra; psikoloji, nörobilim ve iletişim uzmanlarının görüşleri de yer alıyor.

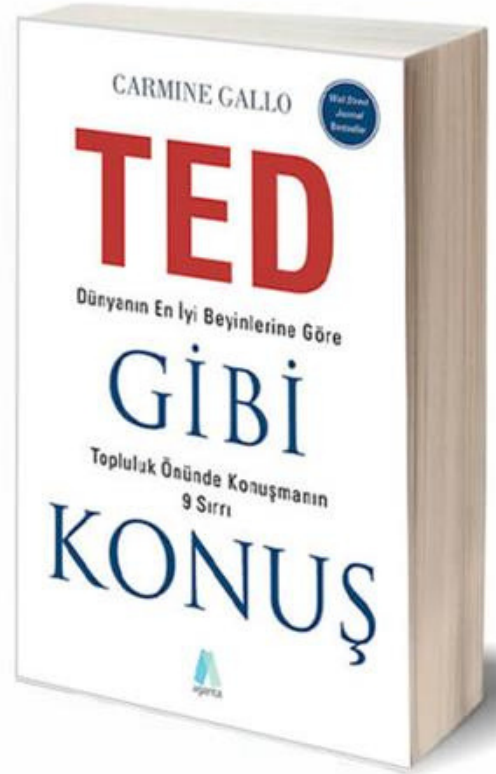
Her alanda işinize yarayacak bilgilere sahip bu kitap ile dinleyicileri daha kolay yakalayabilecek taktiklere erişebilirsiniz.

Ted Gibi Konuş Kitap Açıklaması

Teknoloji, Eğlence ve Dizayn sözcüklerinin baş harflerinden adını alan TED konferanslarının gördüğü ilgi bütün dünyada artarak sürüyor. "Paylaşmaya değer fikirler" sloganıyla anılan, insanları bu denli etkileyen 18 dakikalık TED konuşmaları internette 4 milyardan fazla izlendi. Peki niçin? Bu kadar çok insanı bu kadar etkileyen konuşmaların sırrı ne? Etkili, ikna edici, ilham veren bir sunum yapmak için en çok neye gereksinim duyarız? Yetenek?

Hayır, bildiğiniz gibi değil. Topluluk önünde konuşmak o kadar da korkutucu değil. Carmine Gallo'nun, Wall Street Journal çoksatar listesine girmiş bu kitabı, 100'den fazla TED konuşmasının çözümlemesi, TED'in en sevilen konuşmacılarıyla söyleşiler, psikoloji, nörobilim ve iletişim uzmanlarının görüşlerini bir araya getiriyor.

(Tanıtım Bülteninden)



Kaynakça bilgileri

QR code: for TED Gibi Konuş

Başlık: TED Gibi Konuş

Yazar: Carmine Gallo

Çeviren: Figen Bingöl

Yayıncı: Aganta Kitap

ISBN: 6059851606,

9786059851602

Uzunluk: 280 sayfa

KARİYER.NET İNSANA SAYGI ÖDÜLÜ

Her yıl İnsan Kaynakları uzmanları tarafından merakla beklenen, her geçen gün popülerliğini arttıran ve rakiplerine karşı biz işimizi doğru yapıyoruz imajı veren İK uzmanlarının motivasyonlarından biri olan ödüllerden, kariyer.net' e ait İnsan Saygı Ödüllerinden bu sayımızda bahsediyor olacağız.

Kariyer.net İnsana Saygı Ödülleri adı ile ödül (prestij) dağıtmaya devam ediyor. Türkiye genelinde adayların başvurularını en kısa sürede yanıtlayan, en çok istihdam yaratan ve en çok başvuru yapılan firmalar ödül almaya hak kazanıyor. Ayrıca adaylar da oylamaya katkıda bulunuyor ve en beğenilen firma ile en beğenilen iş ilanları da ödüllendiriliyor.

İŞTE ÖDÜL İÇİN UYGULANACAK KRİTERLER

- İstanbul merkezli firmalar için başvuru sayısının en az 10 bin, Anadolu merkezli firmalar için başvuru sayısının en az 5 bin olması,
 - Başvuru yapan adayların cevaplamalarının ortalama 21 günde yapılması
 - Cevaplamaların içerisinde adaya özel cevaplama oranının en az yüzde 99 ve üzerinde gerçekleştirilmesi
 - En az 10 işe alımın yapılmış olması gerekiyor.
- Özel kategoriler için özel kriterler var.



DİĞER ÖDÜLLER

- **En Çok İstihdam Yaratan Firma**
Bu kapsamda iki İstanbul iki de Anadolu firması ödülün sahibi oluyor. Kariyer.net işveren sitesinden en çok adayı işe alındı olarak işaretleyen firmalar ödüle hak kazanıyor.
- **En Çok Başvuru Alan Firma**
Yine iki İstanbul iki Anadolu firmasının ödül aldığı bu kategoride tüm ilanlarına gelen başvuru sayısı en yüksek olan firmalar ödül alıyor.
- **Adaylar Tarafından En Beğenilen Firma**
Adayların Kariyer.net'te yer alan açık uçlu oylamasıyla belirlenen bu ödülde en çok aday tarafından seçilen firma ödülü alıyor.
- **Adaylar Tarafından Seçilen En İyi Tasarımlı İlan**
Kariyer.net tarafından ön eleme sonucunda belirlenen sekiz firmanın en iyi tasarımlı ilanları yine adaylar tarafından oylanıyor ve ödülün sahibi belli oluyor.

Elçin Atar'ın İK Yolculuğu

BİZE KISACA KENDİNİZDEN VE İŞ HAYATINIZDAN BAHSEDER MİSİNİZ?

Elçin ben. 1995 İzmit doğumluyum. Aslen Trabzonluyum. 2018 yılında Kocaeli Üniversitesi Uluslararası İlişkiler bölümünden mezun oldum. Mezun olduktan sonra birçok mesleki kursa katıldım. Aldığım eğitimlerden elde ettiğim bilgiler doğrultusunda kariyerimi İnsan Kaynakları alanında ilerletme kararı aldım. Eğitim programlarım devam ederken birçok işi aynı anda deneyimleyebileceğim bir kurumda iş buldum. İş akışına hızlı bir şekilde uyum sağlayarak bulduğum pozisyonun süreçlerini etkili bir şekilde yönettim. Daha sonra Türkiye'nin en büyük İnsan Kaynakları Platformu olan HumanResourcesDepartment sayfasına dahil oldum, alanında uzman kişilerin yer aldığı bu platformlarda hedeflediğim meslek ile ilgili içerikler üretmeye devam ediyorum. Bu alanda aktif bir iş arayışı içerisindeyim.



İNSAN KAYNAKLARI KARIYERİNİZ NASIL BAŞLADI?

Bu alanda sektörel bazda henüz bir deneyimim yok fakat yaklaşık 7 aydır HumanResourcesDepartment (HRD) platformlarında harika tecrübeler kazanıyorum. Bu alan için kendi potansiyelimin farkında olan biriydim, ama şimdi geldiğim noktaya baktığımda kendime gerçekten çok şey kattım. Katmaya da devam ediyorum. Öğrenmenin ve gelişmenin sonu yok.

İNSAN KAYNAKLARI ALANINDA KARIYER YAPMAK İSTEYEN İK ÇALIŞANLARINA VEYA ÖĞRENCİLERE TAVSİYELERİNİZ NELER?

Biliyorsunuz ki, kaç yaşına gelirsek gelelim hatta bu alanda ne kadar yol kat etmiş olursak olalım, oldum diyemeyiz. Her zaman gelişmeye ve bilgi birikimimizi arttırmaya ihtiyacımız var. Yoksa yerimizde sayarız. O yüzden bu alanda çalışan arkadaşlarıma ve öğrencilere tavsiyem, ne olursa olsun öğrenmeyi, araştırmayı, kendilerine istediklerine emin oldukları meslek ile ilgili bir şeyler katmaktan çekinmesinler. Yola devam. "Oluyorum" demek kadar güzel ve keyifli bir şey yok.

ELÇİN ATAR

KURUMLAR, YENİ MEZUNLARA NE GİBİ KARIYER FIRSATLARI SUNMALIDIR?

Maalesef bu konu yeni mezun arkadaşlarımızın kanayan yarası. Bende onlardan biriydim. Kendini üniversite hayatında ne kadar geliştirmiş olursa olsunlar bazen ne kadar peşine düşseler de görüşme fırsatı yakalayamayabiliyorlar. Kurumlar belki, yeni mezun yetiştirme programları düzenleyebilir. Belki bu programlar neticesinde başarılı olan arkadaşlarımıza kurumlarında kariyer fırsatı sunabilir. Bunu yapan firmalar var elbet, ama daha da artmalı ki yeni mezun arkadaşlarımızın umutları tükenmesin.

Elçin Atar'ın İK Yolculuğu

HIÇ UNUTAMADIĞINIZ BİR MÜLAKAT ANINIZI BİZİMLE PAYLAŞABİLİR MİSİNİZ?

Hiç unutamadığım bir mülakat anım olmadı fakat 2019 ortalarında gittiğim bir staj iş görüşmesinde bana “burada ki işler seni tatmin etmeyebilir Elçin” gibi bir cümle kurulmuştu. Tatmin ederdi ve ben o işi çok istiyordum.

İK’NIN HANGİ FONKSİYONUNA KENDİNİZİ DAHA YAKIN HİSSEDİYORSUNUZ?

İnsan Kaynaklarının her bir süreci benim için çok değerli. Her bir süreci insana dokunuyor. Ama tabii ki bana en çok hitap eden, kendimde de bu konuda iyi bir potansiyel gördüğüm ve insana dokunma noktasının başlangıç aşamasını oluşturan İK fonksiyonu, İşe Alım. Nedeni ise; dediğim gibi en başta kendimin bu konuda iyi bir potansiyele sahip olduğunu düşünmem, konuşmayı, dinlemeyi, en önemlisi insanları tanımayı çok sevmem. Hatta HRD içerisinde ekip alım birimindeyim. İşe alım süreçlerini yakından tanıma fırsatı buldum bu birimde. Özellikle mülakat süreçlerinin içinde olmak bana çok keyif veriyor.

İK’DA BAŞARININ SIRRI SİZCE NEDİR?

İnsan Kaynaklarında başarının sırrı fark yaratabilmek, daima güncel kalabilmek, oldum değil oluyorum diyebilmek.

E- DERGİ PROJEMİZİ EYLÜL 2021’DE 1. SAYISI ÇIKACAKTIR. SİZCE BU PROJEMİZ NASIL OLUR?

Kesinlikle çok değerli bir proje. Yine HRD’nin emek kokan projelerinden biri... HRD büyük bir kitleye hitap ediyor, eminim ki dergimiz de okuyucularına güzel bir şekilde ulaşacak ve dergimizi çok severek okuyacaklar. Bende düşüncelerimle bu projeye bir şeyler katabildiğim için çok mutluyum. Son olarak diyorum ki, HRD ekibi ne yapar da güzel olmaz!

HRD İLE TANIŞMA SÜRENİZ NASIL OLDU?

HRD’yi 2019’dan beri sıkı bir şekilde takip ediyordum. O sıralar İK ile ilgili aldığım eğitimlerle doluydu hayatım. İş arayışım da devam ediyordu tabii ki, ama mezun olalı bir buçuk seneye yaklaşmıştım ve artık bu farklı bir alan olsa deneyim kazanmam gerek dedim ve farklı bir alanda işe başladım. Yoğun bir tempoda çalıştım yaklaşık 7 ay. Ama HRD’yi takipteydim yine. Sonra birtakım sebeplerle çalıştığım kurumla yollarımı ayırdım derken birden kendimi HRD’nin içinde buldum. 7 ayı aşkın süredir de HRD Sosyal Platformlarında hizmet veriyorum. HRD’ye katılmam, burada kendime kattıklarımla beraber yol alıp kendimi daha da geliştirmem, farklı projelerin içine dahil olmam, istediğim süreçlerin içinde kendimi keşfetmemin bana daha büyük katkıları oldu. Şu noktaya geldim, istiyorken ve istediğim meslek için çabalıyorken bir anda kendimi o istediğim ve çabaladığım noktadan daha farklı bir noktaya taşıdım.





Buğracan Başkaya

OUTSOURCİNG VE İK

Outsourcing (Dış Kaynak Kullanımı) en açık haliyle kurumların, firmaların ya da işletmelerin öz yeteneklerine ağırlık vererek, bu süreçler haricindeki diğer fonksiyonları alanında uzman kişi ya da kuruluşlara devretmesine diyebiliriz. Öz yetenek kavramını bir organizasyonu rakiplerinden ayıran veya öne geçiren bilgi, iş yapış şeklinde tanımlayabiliriz. Modern işletme düzenine geçilmeden önceki süreyi ele alırsak, şirketlerin birçoğu süreçlerini kendileri devam ettirmeye ve dışarıdan herhangi bir şekilde destek almama eğilimindeydiler. Fakat değişen ve gelişen dünya şartları iş yapma tarzlarında da değişiklikleri beraberinde getirdi. Ve şu anda dış kaynak kullanımı özelinde bir değerlendirme yapmamız gerekirse şirketler; gereksiz kadro giderlerinden kurtulma şansı yakalarken, uzmanı olduğu alanlara daha fazla yatırım yapma ve inovasyon geliştirme imkanlarına sahip oldular. Dış kaynak kullanımının diğer faydaları ise, şirketin kendi içerisinde çözüm üretilmediği yahut atladığı durumlarda farklı kaynaklara ulaşabilmek, alacağı riskli kararlar mevcutsa bu noktada riski paylaşmak, idaresi

nispeten daha zor olan ya da kontrol mekanizmasının daha zor sağlandığı yerlerde süreçleri daha sağlıklı yürütmek diyebiliriz.

Biraz da dış kaynak kullanımının insan kaynaklarındaki yansımalarına değinelim. Binlerce kişinin çalıştığı bir sistem hayal ettiğimizde buradaki süreçlerin yoğunluk ve detay kısmı zaten atlayamayacağımız bir nokta olarak karşımıza çıkıyor.

Yeniden yapılanmanın bir organizasyon için zorluğunu tahmin ettiğimizde az risk ve yüksek getiri sağlama imkanı sağlayan dış kaynak kullanımı kurumlar için cazip bir hale geliyor. Şirketlerin birbirleriyle rekabet düzeyinin hat safhada olduğunu düşünürsek fark yaratmak adına farklı bakış açılarına, benchmark çalışmalarına ihtiyaç duyuyorlar. Büyük çaplı bir işletme hayal edersek haliyle işe alım süreçlerinin yoğunluğu zaman yönetimi konusunda İK çalışanlarına problem yaratabilir bu noktada uzmanlığını kanıtlamış kişi veya kurumlara bu süreci devretmek hem pozisyonun hızlı kapanmasını hem de doğru kişinin en kısa sürede işe yerleştirilmesine olanak tanıyacaktır. Bir başka örnek ise operasyonel süreçlerin nispeten ağırlıklı olduğu bordro alanında bu işleri dış kaynak kullanımına devretmek zamandan tasarruf ederken katma değerli projeleri hayata geçirmek içinde vakit oluşmasını sağlayacaktır. Elbette ki bu süreçleri hayata geçirirken birçok parametreyi dikkate almamız gerekiyor. İç ve dış maliyet analizleri bununla birlikte fayda-değer gibi noktalarda da somut veriler üzerinden hareket edilerek en optimum tercihler yapılmalıdır.

Sonuç olarak her organizasyonun dış kaynak kullanımı yapmak gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır, çünkü organizasyonlar bu tarz değişimlerde kurum kültürüne ve değerine katkı yapmış kişileri kaybedebilirler. Bu bağlamda maliyet, ihtiyaç ve hayata geçirilebilirlik noktasındaki planlamalar detaylı ve titiz bir şekilde yapılmalıdır.

İşbaşı Eğitim Programları

“İşe Alacağınız Kişiyi İşbaşında Yetiştirin”

İşbaşı eğitim programı; nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri işyerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek kişiler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli bir karar verme imkânı sunmaktadır. Bu sayede işverenler ihtiyaç duydukları işgücünü herhangi bir maliyete katlanma zorunluluğu bulunmadan kendileri yetiştirme imkânına kavuşmakta ve doğru işçi bulma olanağı elde etmektedirler. İşverenler istedikleri vasıftaki katılımcı adayını kendileri bulabilecekleri gibi İŞKUR dan da kendilerine katılımcı adayı bulunmasını talep edebilmektedirler.

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDAN YARARLANMA ŞARTLARI (İŞ VEREN AÇISINDAN)

İşbaşı eğitim programı en az 2 sigortalı çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı olan tüm işyerlerinde uygulanabilmektedir. Kamu kurumu olmayan, kamu kurumu teşkilatı içerisinde yer almayan, kısa çalışma ödeneğinden ve ücret garanti fonundan yararlanmayan tüm işverenler programa başvurabilmektedirler.



İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINA KATILIM ŞARTLARI NELERDİR? (İŞ GÖREN AÇISINDAN)

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- İşverenin birinci veya ikinci dereceden kan hısımları veya eşi olmamak, (Birinci derecede kan hısımları ifadesi, kişinin annesi, babası ve çocuklarını; ikinci derecede kan hısımları ise kişinin kardeşleri, torunları, büyükanne ve büyükbabalarını kapsamaktadır.)
- Emekli olmamak,
- Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışanı olmamak,
- Program başlangıcından önceki son bir ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait priminin yatırılmamış olması,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak,

Yukarıdaki şartları sağlayan ve programa devam etmelerine engel durumları bulunmayan öğrenciler de programlara katılabilirler.

İşbaşı Eğitim Programları

PROGRAMDA İSTİHDAM YÜKÜMLÜLÜĞÜ VAR MI?

İşbaşı eğitim programında istihdam yükümlülüğü programdan yararlanan bir işverenin 1 yıl içerisinde yeniden programa başvuruda bulunması durumunda söz konusu oluyor. Programdan yeniden yararlanmak isteyen işverenin, başvuru tarihinden geriye dönük olarak son 1 yılda programı tamamlayan katılımcıların en az % 20'sini kendi işyerinde veya başka işyerinde aynı meslekte en az 60 gün istihdam etmiş olması gerekiyor.

Ayrıca eğer işveren başlangıçta %50 istihdam taahhüdü vererek katılımcı kontenjanını %30 olarak almışsa, bu taahhüdünü de yerine getirmek zorundadır.

İşveren, istihdam yükümlülüğünü yerine getirirken katılımcıları istihdam edememesi veya bu kişilerin istihdamı kabul etmemesi durumunda İŞKUR'a kayıtlı diğer işsizler arasından da söz konusu yükümlülük yerine getirilebiliyor.

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINA KATILAN BİR KURSIYERİN GÜNLÜK VE HAFTALIK OLARAK KAÇ SAAT ÇALIŞABİLİR?

İşbaşı Eğitim Programı kapsamında programa dâhil edilen kursiyerler günde en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere ve haftada 6 günü aşmamak kaydıyla haftalık net 45 saati geçmeyecek şekilde çalıştırılabilirler.

İşbaşı eğitim programı bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay, muhabirlik ile ilgili mesleklerde en fazla 9 ay, tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde MEB Hayat Boyu Öğrenme Modüllerinin asgari süresinden az olmayacak şekilde ve diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay uygulanmaktadır.

Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenecek olan işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için 9 aya kadar işbaşı eğitim programı düzenlenebilmektedir.

BAŞVURU İÇİN İŞVERENDEN İSTENEN BELGELER

1. Talep dilekçesi,
2. İşveren taahhütnamesi,
3. Ön Talep Formu,
4. İşveren türüne göre; ticaret sicil gazetesi, vakıf senedi, dernek tüzüğü, merkezin bulunduğu ile ait birlik veya oda kaydı belgelerinin aslı veya noter onaylı örnekleri veya işverenin hukuki durumunu gösterir belge,
5. Son üç aylık sigortalı çalışan sayısını gösteren belge veya katılımcı adaylarının son üç aya ait sigorta dökümünü gösterir belge
6. İşverenin veya işverenin imzaya yetkili temsilcisinin imzasını gösterir belge

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINA KATILIM KURSIYER SAĞLAYABİLECEK SAYISI NASIL BELİRLENİR?

En az 2 sigortalı çalışana sahip olan işverenlerle düzenlenebilen program kapsamında işverenlerin 2 ile 10 arasında çalışanı varsa 1, 11 ve üzerinde çalışanı varsa çalışan sayısının 1/10'u kadar katılımcı alabilme hakkı bulunuyor. Ancak işveren eğer program sonunda katılımcıların en az %50'sini istihdam etme taahhüdü verirse, toplam çalışan sayısının yüzde 30'una kadar katılımcı alabiliyor. İşverenlerin aynı il sınırları içerisindeki toplam çalışan sayısı üzerinden kontenjan hesaplanıyor. Kontenjan hesaplanmasında tüm küsuratlar bir üst sayıya tamamlanıyor ve bu sayede işverenin daha çok katılımcı alabilmesi sağlanıyor. Örnek: 100 çalışanı olan firma işbaşı eğitim programı kapsamında firma bünyesinde 30 kursiyer çalıştırabilir

İşbaşı Eğitim Programları

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI SÜRESİNCE DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?

Kursiyerlerin program süresince doktor raporu ile ispatlanan en fazla 5 günlük sağlık izni hakkı bulunmaktadır. Kursiyerin İşbaşı Eğitim Program süresinin 1/10'undan daha fazla devamsızlığı bulunmamalıdır. Kursiyerler raporlu oldukları ve devamsızlık yaptıkları günler için İŞKUR'dan ödeme alamazlar. Devamsızlık hakkı dolan kursiyerler programdan çıkarılır ve 12 ay süreyle İşbaşı Eğitim Programından katılamazlar.

Program başladıktan sonra, kursiyerin istifasının, geçirdiği iş kazasının, işten ayrılışının veya işe girişinin ilgili İş ve Meslek Danışmanına bildirimini mutlaka gereklidir. Programın uygulanacağı işyeri İŞKUR'un belirttiği kurallara uygun olacak şekilde gerekli fiziki değişiklikleri yapmakla yükümlüdür.

İŞKUR tarafından gerçekleştirilecek denetimlerde bir uygunsuzluk ile karşılaşılması adına her evrak çok titiz bir şekilde doldurulur ve saklanır.

Ayın son günü, her kursiyer için tek tek devam föylerindeki geldiği ve gelmediği günler internet üzerinden İŞKUR'a bildirilir.

İşverenin programın başladığı tarihteki çalışan sayısını program bitiminde de koruması gerekiyor. Bitiş tarihindeki çalışan sayısı başlangıçtakinden düşükse aradaki farkı tamamlaması için işverene 1 ay süre veriliyor.

Program bitiminde gerekli sayıda katılımcıyı istihdam etmeye başlayan ve istihdamı tamamlayacağına dair taahhütname veren işveren yeni program başvurusunda bulunabiliyor.

İşverenlerin programa katılan öğrencilere programın düzenlendiği meslek dışında başka bir iş yaptırmaması gerekiyor.

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDA KARŞILANABİLECEK GİDERLER

İşbaşı eğitim programına katılan vatandaşlara, programa fiilen katıldıkları gün üzerinden;

1. İş arayan statüsündeki vatandaşlar için günlük 108,68TL, öğrenciler için 81,51TL, işsizlik ödeneği alanlar için 54,34TL zaruri gider ödemesi,
2. İşte Anne Projesi kapsamında 0-15 yaş arasında çocuğu olan, İş Kulübü faaliyetlerinden faydalanan ve akabinde işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlara günlük 110 TL zaruri gider ödemesi,
3. Geleceğin meslekleri olarak belirlenen mesleklerde düzenlenen programlarda katılımcılara günlük 115 TL zaruri gider ödemesi,
4. İmalat sektöründeki mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programlarına katılan kadınların bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği ödemesi,
5. Genel sağlık sigortası primi,
6. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi Kurumumuz tarafından işbaşı eğitim programı süresince karşılanmaktadır.

Ayrıca İşbaşı eğitim programı katılımcılarına program sonunda, katıldıkları programa ilişkin bilgileri gösteren İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası verilmektedir.

BAŞVURU YERİ VE ZAMANI

İşbaşı eğitim programlarına katılma şartlarını sağlayan tüm işverenler, 81 ilde bulunan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile Hizmet Merkezlerine istedikleri zaman programdan yararlanmak için başvuruda bulunabilmektedirler.

HRD HABER

BOYNER

BOYNER- SEDA KAYRAK KIZILTAN

Türkiye'de moda perakendenin en önemli şirketlerinden biri olan Boyner'de üst düzey atama gerçekleşti. Ağustos ayı itibarıyla İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı olarak Seda Kayrak Kızıltan göreve başladı. Seda Kayrak Kızıltan lisans eğitimini Marmara Üniversitesi İşletme Bölümünde tamamladıktan sonra State University of Newyork, Buffalo'da İnsan Kaynakları alanında yüksek lisans (MBA) eğitimini tamamladı. İlk kez profesyonel hayata Eczacıbaşı çatısı altında başlayan Seda Kayrak Kızıltan, Doğan Online Şirketler Grubu, Markafoni, Flormar gibi markalarla başarılı bir şekilde profesyonel hayatına devam etti. Ağustos ayı itibarıyla Boyner'de göreve başlayan Kızıltan, ayrıca şu an kendisine ait olan danışmanlık şirketiyle de birçok marka için başarılı stratejik süreçler yürütmekte.

SARAN HOLDİNG AŞI YAPTIRMAYAN ÇALIŞANLAR İLE YOLLARINI AYIRIYOR

Türkiye'de faaliyet gösteren S Sport, S Sport2, Radyo Spor, Radyo Trafik, Radio Slow Time, ajansspor.com, AlmaSport TV gibi medya kuruluşlarını elinde bulunduran Saran Holding aşı yaptırmayan çalışanlarına veda etmeye hazırlanıyor. 2019 yılında ortaya çıkan pandemi ile profesyonel iş hayatında birçok şey değişti. Uzun süredir homeoffice olarak çalışan şirketler aşılmanın hızlanmasıyla birlikte ofislere dönmeye hazırlanıyor. Şirketlerin bu durumda farklı aksiyonlar almasıyla birlikte Saran Holding sadece aşılana çalışanları ile yola devam etme kararı aldı. Şirket tarafından "15 Eylül 2021 tarihi itibarıyla grubumuz çalışanlarının tam kadro olarak aşılama koşullarını sağlamalarını beklemekteyiz. Bu çağrımıza olumlu cevap veren çok sayıdaki çalışma arkadaşımıza içtenlikle teşekkür ediyoruz. Diğer yandan, söz konusu tarihe kadar şartları yerine getirmekten kaçınan çalışma arkadaşlarımızla bünye içindeki birlikteliğimizi sonlandırmak, yollarımızı ayırmak zorunda kalacağımızı da üzülererek ifade etmek isteriz" ifadeleri kullanıldı.



HRD HABER



APPLE OFİSE DÖNÜŞTEN VAZGEÇTİ

Aşılınmalarla birlikte birçok şirket gibi Apple da ofise dönme kararı veren şirketlerden birisi olmuştu. Fakat aşılınmalar devam etse bile varyant tehlikesi dünyanın dört bir yanında şirketleri tedirgin ediyor. Apple CEO'su Tim Cook, "Video konferans görüşmeler elbette aramızdaki mesafeyi kısalttı, ancak yerine getiremeyeceği şeyler var" diyerek çalışanları eylül ayından itibaren haftada üç gün ofiste görmek istediğini söylemişti. Fakat çalışanlar tarafından tepkiyle karşılanan bu hareketten sonra geri adım atılmak zorunda kaldı. Geri dönüşlerin en erken ekimde olacağı yönünde karar alınmasın yanı sıra yine virüsün yayılımı ve kapanmalar bu süreçte karar verilmesini sağlayacaktır. Eğer Apple bu süreci başarılı bir şekilde yürütebilirse birçok şirkete de yol gösterici olacaktır.



GOOGLE ÇALIŞANLARININ MAAŞINI KONUMLARINA GÖRE BELİRLEYECEK

Google pandemiyle birlikte çeşitli aksiyonlar almıştı. Son adımı ise ofise geri dönmek istemeyen çalışanların maaşında azaltmaya gideceği yönünde oldu. Bu süreç aslında uzun süredir düşünülmüştü ve pandemiyle birlikte aksiyona geçilmesi daha muhtemel hale geldi. Zaten Facebook, Twitter gibi dev şirketler uzaktan çalışan elemanlarının maaşlarında kesinti yapması Google içinde böyle bir adımı atmada cesaretlendirici oldu.

Yeni maaş prosedürlerinde etkili olan bir diğer kriter ise iş ve ev arasındaki mesafenin uzunluğu. Bu durumda çalışanların nasıl aksiyon alacakları ise merak konusu. Çalışanlar arasında mesafe ne olursa olsun ofise gitmeye devam etmeyi düşünenler de bulunmakta.

Dağhan BÖKE ile İK Röportajı

BİZE KISACA KENDİNİZDEN VE İŞ HAYATINIZDAN BAHSEDER MİSİNİZ?

İsmim Dağhan BÖKE. 42 yaşındayım, evliyim, 16 yaşında bir kızım var. Yaklaşık 20 yıldır çalışma hayatı içerisindeyim. Farklı sanayi kuruluşlarında değişik departmanlarda çoğunlukla yönetici olarak tecrübeler edindim. 11 yıldır Hsc Arıtım San. Ve Tic. A.Ş. firmasında görev alıyorum. Bunun son 5 yılında Genel Müdürü Olarak çalıştım ve halen devam ediyorum.

GÜNE KAÇTA BAŞLARSINIZ. ALARM SAATİNİZ NEDİR?

Her sabah Cumartesi dâhil 06.45' de kalkıyorum, alarm saatim bu. Pazar günleri 09:00' da uyanıyorum. Ama bence önemli olan güne kaçta başladığınız değil, günü bitirip eve döndüğünüzde yaşadıklarınız. Her sabah evden çıkarken eşim ve kızım ile sanki bir on yıl görüşmeyecek gibi vedalaşıyorum ki her akşam eve döndüğümde bir on yıl ayrı kalmışız gibi beni karşılasınlar. İş stresini eve minimum düzeyde aktarmak önemli. Hiç yansıtmıyorum diyemem, ama küçük seviyelerde tutmaya özen gösteriyorum.

İŞ HAYATINIZDA ROL MODELİ OLARAK ALDIĞINIZ KADIN VE ERKEK LİDERLER VAR MI VARSA KİMLER

İş hayatındaki duruşunu beğendiğim bazı kişiler var tabii ki, ancak rol model almak yerine; ben çalıştığım kurumlarda rol model olmak için çabaladım hep. Halen de aynı şekilde devam ediyorum. Tecrübelerimi mümkün olduğunca çalışma arkadaşlarıma aktarıyorum. İlişkileri sıcak ve canlı tutmanın çok fazla pozitif etkisi olduğuna inanıyorum.



Dağhan BÖKE

Endüstriyel ve Evsel arıtma sektörünün öncü kuruluşu olan HSC Arıtım firmasının Genel Müdürü Dağhan BÖKE, 2000 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi'nden mezun olmuştur. Yenilikçi bir yönetim anlayışına sahip olan BÖKE, çalışma hayatında gençlere olan güvenini ise her fırsatta yeniliyor. Kendisine kariyer yolculuğunda üstün başarılarının devamını dileriz.

Doğru Kişi = Başarı

SİZCE GÜNÜMÜZ İŞ DÜNYASINDA BİLGİ Mİ ÖNEMLİ TECRÜBE Mİ?

İkisi de tek başına yeterli değildir. Doğru bilgi ve yaşanmışlıkları iyi harmanlarsanız başarı mutlaka gelecektir. Sadece bilgi, sizi bir yere iter ancak iş hayatının gerçekleri böyle değil. Bilgi olmasa da alışkanlıklar ve tecrübeyi iyi yönlendirenler, kısa bir süre de olsa önünüze geçebilir. Bilgi altyapınızı oluşturmak ve bunu sağlam kararlı tecrübe ile birleştirmek esas oyunun kuralı.

ŞİRKETİNİZİN İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARI HAKKINDA KISACA BİLGİ VEREBİLİR MİSİNİZ?

İK departmanı maalesef firmamızda çok yeni kurulmuş bir bölüm. Her ne kadar geç oluşturulsa da, kurulduğu günden beri bize kazandırdıklarına bakınca; sanki yıllardır varmış gibi. Para, ürün, makine, hammadde vs... bunlar çok rahat ulaşılabilecek kaynaklar. Ancak insan öyle değil, doğru kişileri bulduğunuzda ve iyi yönlendirdiğinizde başarı geliyor. İK departmanının bir sınırlama olmadan kendini ve bizi geliştirmesi için elimizden geleni yapıyoruz. Şahsen birime hiçbir zaman bir özlük/bordro departmanı. Olarak bakmadım, bu amaçla da kurmadım. Gerekenleri yapacaklarına ve bizi rakiplerden piyasada ayıracak bir unsur olduklarına inanıyorum.

HİÇ UNUTAMADIĞINIZ BİR MÜLAKAT ANINIZI BİZİMLE PAYLAŞABİLİR MİSİNİZ?

Eski çalıştığım bir firmada iş görüşmesine annesi ile gelen bir aday vardı. Erkek aday askerden yeni gelmiş ve iş arıyor, bölüm Satınalma istiyor. Girişte form doldurdu, benim odama girerken annesi de gelmek istedi. Ben tek görüşsek daha iyi olur dedim, "Ama zaten formu da ben doldurdum, ben de geleyim lütfen" dedi annesi. Kısa bir olumsuz görüşme oldu ama halen aklımdadır. Ailesi ile birlikte bir ticaret yapmasını önermişim kendisine.



SİZCE Z KUŞAĞI İŞ HAYATINA NASIL KATKI SAĞLAYACAK.

Ben bunu X-Y-Z gibi ayırmak istemem. Bir önceki kuşaktan en iyiyi alıp, sizden sonra gelenlere en düzgün şekilde aktarmak önemli olan. Bu iş hayatında da böyle bence, siz çalıştığınız birimde size gelen işi doğru alıp; sonrakine doğru aktarıyorsanız zaten mükemmel sonuca varılıyor. Bunu iyi yapan firmalar farkındalık yaratıyor, geliyor ve büyüyor. Ve tabii ki birey de firma ile beraber kazanıyor.

Kilit Departman: İK

FİRMANIZDA GENÇLERE NE GİBİ KARIYER FIRSATLAR SUNUYORSUNUZ?

Özellikle Çevre Müh./Kimya Müh. arkadaşların çok tercih ettiği bir sektör. Yeni mezun adaylar, eğer gerekli isteği görürsek her daim tercih sebebi. Şirket içerisinde bilgiye erişim çok rahat, mümkün olduğunca pratik/teorik olarak da eğitimler veriliyor. Üretim parkurları tüm çalışanlara açık. Global bir firma Hsc. Yurtdışı bağlantıları gerek alımda gerek satışta kuvvetli ve sürekli ziyaretçilerimiz oluyor dünyanın farklı ülkelerinden. Kendini geliştirmek isteyen arkadaşların çok rahat ilerleyebileceği bir firmayız.

HSC ARITIM'DA ÇALIŞMAK İSTEYEN KİŞİLERİ, NASIL BİR İŞE ALIM SÜRECİ BEKLEMEDİR?

Bu konu son dönemde bizim için çok önemli. Zira bünyede çok uzun yıllardır çalışan bir eski kadro var. Daha dinamik bir yapı oluşturmak için, eski kadro ile de uyumlu çalışacak bir ekip gerekli. Süreç oldukça profesyonel ilerliyor. Pandemi nedeniyle çoğu görüşmeyi online veya telefon ile yürütüyor arkadaşlarım. Ve pozitif gördüğümüz adaylar mülakata davet ediliyor, görüşme form-analiz form-genel yetenek testi-bölümü ile ilgili gibi süreçler var. Adayın bize, bizim de ona en uygun olduğumuzu anlamak için zorluyoruz daha işin başında. İşe başlatıp, 10 gün sonra olmadı demek tarzımız değil. İkna olmamız ve adayı da inandırmamız önemli.

ÜLKEMİZDE İNSAN KAYNAKLARINA GEREKEN ÖNEMİN VERİLDİĞİNİ DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ?

Birçok az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeye göre iyi durumdayız. Sadece makineleşme hiçbir zaman yeterli değil, insan işin her aşamasında olmak zorunda. İK'nın özellikle eğitim ve kişisel gelişim için çok önemli etkisi olduğunu değerlendiriyorum. Bu sebeple sadece hem mevcut çalışan hem yeni gelecek her kişi mutlak suretle eğitilmeli, imkan varsa kendini geliştirmeli.

GENÇLER, MAALESEF GÜNÜMÜZDE YURT DIŞINDA VEYA YURT İÇİNDEKİ YABANCI ŞİRKETLERDE ÇALIŞMAK İSTİYORLAR. YURT DIŞI KARIYER ODAKLI BU DURUMA SİZ NE DİYORSUNUZ?

Hsc bu bağlamda oldukça potansiyelli ve kısa vadede kesinlikle daha da gelişecek bir dünya firması. Yurtdışı firmaların çalışma sistemleri bizimkilerden biraz farklı. Yeni mezun bir adayı da hemen kabul etmiyorlar genelde, biraz tecrübe beklerler. O tecrübeyi geleneksel bir yerli firmada edinen aday da sonradan ayak uyduramıyor genelde bu yapılara. Ya çok iyi yetiştireceksiniz kendinizi ve global bir firmada başlayacaksınız; ya da bizim gibi yatırım ve dönüşüme açık potansiyelli bir grupta yaptıklarınızla öne çıkıp doğru zamanı bekleyeceksiniz. Sonuçta her şartta iş sizlerde bitiyor genç arkadaşlarım.

E-DERGİ PROJEMİZİ NASIL BULDUNUZ?

İnsan ve kaynak kelimelerinin birbirine çok yakıştığını düşünüyorum. Bu bağlamda yapmakta olduğunuz işe de çok saygı duyuyorum. Projenizi yürekten destekliyorum.

İK ALANINDA KARIYER YAPMAK İSTEYEN KİŞİLERE TAVSİYELERİNİZ NELER?

İnsanların başarıları ile firmalar gelişiyor, kadro ne kadar benimserse işi; o kadar çabuk yol alıyorsunuz. Bunu sağlayacak en kilit departman İK. Genç arkadaşlara eğer seviyorlarsa mutlaka tavsiye edebileceğim bir bölüm.

Metro Market Fark Yaratıyor

Metro Türkiye Türk mutfağına sahip çıkarak, Türk mutfak kültürünün gerçek potansiyelini ortaya çıkarmayı istiyor ve Türk şeflerinin gelişimine katkıda bulunarak dünyada hak ettikleri yere gelmelerini sağlamak için çalışıyor.

Bu doğrultuda, pandemi döneminde yeme içme sektöründe yer alan küçük işletmelerin yanında olmak adına #KÜÇÜKİŞLETMEMİÇİN destek projesini başlattı ve bu sektörde hizmet veren tüm iş ortaklarının da dahil olabilmesi için www.kucukisletmemicin.com adlı platformunu oluşturdu. Tasarladığı bu sürdürülebilir platform ile işletmelerin farklı ihtiyaçlarına destek olmaya devam etmeyi hedefliyor.

Pandemi başlangıcı ile Nisan 2020'de başlattığı destek projesine yeme-içme sektöründeki küçük işletmelerin ihtiyaçları olduğu her anda yanlarında olmak üzere devam ediyor. İzmir depreminden etkilenen İzmirli yeme-içme sektöründeki küçük işletmeleri, ikinci dalga pandemi ile birlikte kapanma sürecinde de yalnız bırakmıyor, #KÜÇÜKİŞLETMEMİÇİN destek olmanın tam zamanı diyor.

METRO Türkiye olarak Gıda Kurtarma Derneği Dude Table iş birliği ile pandemi döneminde zor günler geçiren küçük işletmelere ürün ve çözüm desteği vermek amacıyla #KÜÇÜKİŞLETMEMİÇİN hareketini başlattı. Kapanma döneminin ardından yiyecek-içecek sektöründeki küçük işletmeleri desteklemeyi hedefleyen projeye 5 bine yakın işletme başvuru yaptı ve kriterleri sağlayan 1500 işletme 5000 TL değerinde toplamda 8 milyon TL ürün ve hizmet desteği aldı. Proje 10 bini aşkın istihdamın korunmasına ve 3 milyar TL'lik yerel ekonominin canlandırılmasına katkı sağladı.

Küçük İşletmem İçin Projesi kapsamında, 2020 yılı Ekim ayında İzmir'de meydana gelen depremden etkilenen küçük işletmelere destek için harekete geçti. İşletmelerin içinde bulundukları zor durum ile farkındalık yaratmayı ve faaliyetlerine katkı sunmayı amaçladı. Hareket kapsamında, Türkiye Lokantacılar ve Pastacılar Federasyonu tarafından tespit edilen 170 işletmeye işletme başına 2.000 TL olmak üzere toplam 340.000 TL'lik destek sağlandı.



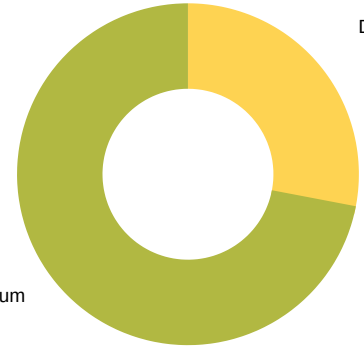
HRD-AR

İNSAN KAYNAKLARI AĞUSTOS-EYLÜL RAPORU

SİZ ÇALIŞTIĞINIZ KURUMUN ÜST YÖNETİMİ TARAFINDAN GERÇEKTEN DEĞER GÖRDÜĞÜNÜZÜ DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ?

Ankete katılanların % 72'si üst yönetim tarafından değer görmediğini belirtirken %28'i değer gördüğünü belirtmektedir. Bu durum üst – ast ilişkilerinin pek çok kurumda halen geleneksel yöntemlerle işleyiş gösterdiğine ilişkin bir veri olarak değerlendirilebilir. Çalışanların yeterli değeri göremediklerine ilişkin bu fikri, onların performansları üzerinde de olumsuz etkiler doğurabilmektedir.

Değer Görmüyorum
72%

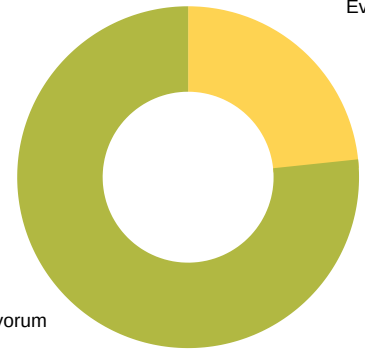


Değer Görüyorum
28%

HAYAL ETTİĞİNİZ POZİSYONA ULAŞMANIZ İÇİN ŞİRKETİNİZİN SİZİ DESTEKLEDİĞİNİ DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ?

Ankete katılanların % 69'u çalışmış olduğu şirketin hayal ettiği pozisyona ulaşmak için desteklemediğini düşünürken 31'i ise desteklediğini düşünmektedir. Şirketlerin bu tutumu çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışanlara istediği pozisyona geçebilmek üzere gelişim imkanı sunmak bireylerin performansları üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir. Ayrıca kurum içinden yetişmiş bir personel, şirket kültürüne hakim olacağı için şirkete de verimlilik katacaktır.

Hayır Düşünmüyorum
76.7%



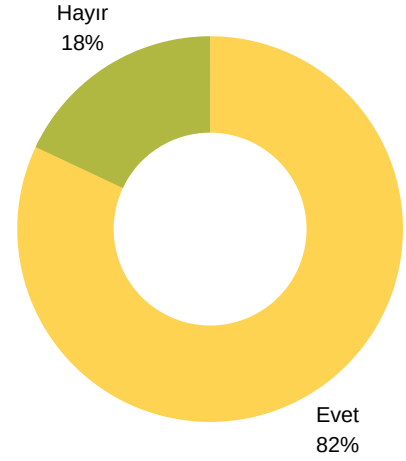
Evet Düşünüyorum
23.3%

HRD-AR

İNSAN KAYNAKLARI AĞUSTOS-EYLÜL RAPORU

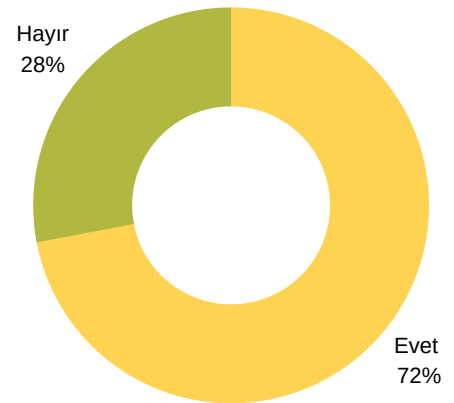
İŞ DÜNYASINDA KADIN YÖNETİCİLERİN ENGELLERE UĞRADIĞINI
DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ?

Ankete katılanların %82'si iş dünyasında kadın yöneticilerin engellere uğradığını düşünürken, %18'i bir engel olmadığını düşünmektedir. Yöneticilerde bulunması gereken özelliklerden örneğin risk alma, cesaret, rekabete yatkınlık, liderlik gibi davranışların kadınlarda daha az olduğuna yönelik algı, cinsiyetçi mesleki ayrımlar ve toplumun kadınlara yüklediği roller kadınların yöneticilik görevlerine getirilmelerinde engellere yol açmaktadır.



ÇİFT KARIYERLİLİK AVANTAJ MIDIR, DEZAVANTAJ MIDIR?

Ankete katılanların %72'si çift kariyerliliğin avantaj olduğunu düşünürken, %28'i dezavantaj olduğunu düşünmektedir. Kişinin iki farklı kariyer alanında eğitim almış ve deneyim kazanmış olması, uzmanlığa sahip olması anlamına gelen çift kariyerlilik; günümüzde avantaj olarak görülmesine karşın kişinin çabasını iki farklı kariyere paylaştırması sonucunda başarıya ulaşmasını zorlaştırarak iş tatmini ve motivasyonu azaltabilir.





TUNA DEĞİRMENCİ

HİBRİT ÇALIŞMA MODELİ

Dünyada Hibrit Çalışma modeliyle ilgili gelişmeler yaşanmaya başlamışken aniden gelişen salgın ile birlikte dünya, uzaktan ve hibrit çalışma modelleriyle tanıştı. Günümüz şartlarında kimi işletmeler tamamen uzaktan çalışmayı daha sağlıklı bulurken kimi firmalar hibrit modeli tercih etmektedir. Peki nedir bu Hibrit Çalışma Modeli?

Hibrit çalışma; haftanın belirli günleri ofisten, belirli günleri de evden çalışarak uygulanan bir çalışma düzenidir. İşletmelerden bazıları salgın dönemine özel olarak hibrit modeli benimsemiş durumda, bazıları ise salgın dönemi ve sonrasında da bu model ile çalışmaya devam etme konusunda kararlı. Hibrit model ile çalışma eylemi mekandan bağımsız bir şekilde gerçekleşmiş oluyor. Yani isterseniz odanızda, salonunuzda, isterseniz en sevdiğiniz cafede, sahilde, deniz kenarında, kısacası ulaşılabilir olabileceğiniz her türlü mekanda çalışma özgürlüğünüz olmuş oluyor.

Hibrit modelin en avantajlı özelliklerinden biri ise istediğiniz mekanı ofisiniz olarak benimseyebilirken, belli günlerde gerçek ofis arkadaşlarınız ve ekibinizle birliktede çalışabileceğiniz olmanız.

Hibrit modelin kilit noktasının bu olduğu düşüncesindeyim. Tamamen uzaktan çalışma modeli her ne kadar çok cazip ve avantajlı gözükse de ekip ruhunun oluşmasında ve şirkete olan bağlılığın devamında olumsuz etkileri bulunacaktır.

Kişiler kimi zaman sırf işletmeye olan bağlılığı yüzünden bazı sorunları görmezden gelebiliyorken tamamen uzaktan çalışma modelinde aidiyet duygusunu tamamlayıp bağlanacakları bir ortam, kişi olmayacağı için çalışanların o işletmede kalıcılığını sağlamak işveren açısından da zor olacaktır. Ancak hibrit modelde çalışan ve ofis arasında bir bağ olacak, ekip arkadaşlarıyla yakınlık kuracak, işletmede kendini ait hissedeceği bir şeyler bulabilecektir. Kısacası, hibrit model; uzaktan çalışma ve ofiste çalışma şekilleri arasında ortayı bulmuş, iki modelin de avantajlarını içerisinde bulundurmaya başaran ve çalışanların da tercih ettiği bir modeldir.

Hibrit Modelde etkili bir iletişim kurabilmek için En başta karşılıklı güven ilişkisinin oturtulması gerek. Çalışanlara iş önceliklerini yönetme konusunda onlara güven duyulduğunun hissettirilmesi, onların motivasyonu ve verimliliklerini arttırmaları için önemli. Bu noktada yöneticilere çok iş düşmekte. Yöneticiler çalışanları arasında empati içerisinde bir iletişim ile denge kurmayı başarır ise bu modelde başarısız olmak imkansızlaşır. Bu noktada çalışanların evde bir hayatları olduğu unutulmamalıdır. İş-Yaşam dengesini kurabilecekleri konusunda çalışanlara her zaman destek olunmalıdır.

Bu isimler, Hibrit modeli pandemi öncesinden beri başarıyla yürüten ve çalışan mutluluğuna önem veren şirketler. İlerleyen zamanlarda da Hibrit modeli başarıyla yürütmeyi amaç edinmiş olan şirketler hem tasarruf ederek karlılıklarını arttıracak, hem çevresel fayda yaratacak hem de mutlu, motive olmuş ve verimli çalışanlar ile ülkemize ve dünyaya değer katmaya devam edeceklerdir.

İK'cıların Kanayan Yarası: Performans Değerlendirme

Performans Değerlendirmesinde Nerede Hata Yapıyoruz?

Onlarda

- **Stoltz Olmak:**
Stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesi.
- **Karınca Stili:**
İş analizi yapılar; görev, yetki ve sorumluluk niteliklerin belirlenmesi.
- **Gerçek Her Şeyin Üstündedir İlkesi Hedefleri:**
Bireysel performans hedeflerinin belirlenmesi.
- **Teknik Kriter:**
Performans Değerlendirme Yönteminin seçimi.
- **Apollonik Karar Alma: (Akıl/Mantık)**
Performans kriterlerinin oluşturulması.
- **Diyalog Kurabiliyor Olmak:**
Çalışanlara geri bildirimde bulunma.

Bizde

- **Oblomov Olmak:**
İnternette hazır performans dosyalarının taranması.
- **Ağustos Böceği Stili:**
Patronların; o anki iş yoğunluğuna göre görev tanımlarının belirlenmesi.
- **Sisifos'un Kayasını Hatırlatan Hedefler:**
Ulaşılamayacak hedeflerin işçilere dayatılması.
- **Rivayet Kriteri:**
Yargısal yöntemlere dayalı sistemin oluşturulması.
- **Dionysosvari Karar Alma : (İçgüdü/Sezgi)**
Performansı değerlendiren kişilere karşı yakınlık kriterlerine önem verilmesi.
- **Psikolojik Şiddetin Araçsallaştırılması:**
Mobbing.

Stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesi, performans değerlendirmede kullanılacak yöntemin seçilmesinde etkin rol oynar. Amaca uygun yöntemin belirlenmesi beklentilerin gerçekleştirilmesine aracılık eder. Bu durum da kurumun ihtiyaçları doğrultusunda yol haritasının belirlenmesine olanak tanır. İş analiziyle birlikte planlı ve programlı bir değerlendirme objektif değerlendirme kriterlerinin oluşumuna da etki eder. Farklı pozisyonlar için farklı kriterlerin baz alınması görev ve sorumluluk bağlamında düşünüldüğünde geri bildirim daha verimli işlemesine katkı sunar. Doğru yöntemin seçilmesi her adımda değerlendirmeyi neden yaptığımızın cevabını verirken çalışanlardan elde edilen veriler kurum içi karşılıklı iletişimi de etkili kılar. İyi düzenlenmiş bir değerlendirme, çalışanın gelişimi üzerine odaklanmayı sağlarken kurum nezdinde de daha planlı bir yapılanmayı beraberinde getirir.

Dünyanın En İyi Matematik Öğretmeni!

İki matematik öğretmeni üniversiteden aynı yıl mezun olur ve aynı okula atanırlar. Bu öğretmenlerden biri olan İsmail atandığı okula gider, çok heyecanlıdır. Öğretmen odasına girer ve herkese kendini tanıtarak “Merhaba ben yeni matematik öğretmeni İsmail, bu öğretmenlikte ilk günüm ve çok heyecanlıyım kusura bakmayın. Yeni mezunum, inanın kalbim yerinden çıkacak gibi” diyerek tokalaşır. Sırayla öğretmenler “Ben Matematik Öğretmeni Yılmaz”, “Ben Tarih Öğretmeni Meral”, “Ben Kimya Öğretmeni Nuran” diyerek kendilerini tanıtır. İsmail Öğretmen de tokalaştığı herkese “Merhaba ben İsmail, yeni matematik öğretmeni.” diye tekrarlar. Daha sonra bir sınıfa ders anlatmak için girer ve “Arkadaşlar Günaydın İlk günüm olduğu için çok heyecanlıyım kusura bakmayın, ben de geçen sene sizin gibi bu sıralarda oturuyordum. Ne anlatacağımı bilmiyorum, inanın bana siz benden daha iyi biliyorsunuzdur.” der. Bu heyecanlı haliyle matematik anlatmaya çalışır öğrencilere.

Ertesi gün okula diğer yeni atanan matematik öğretmeni gelir. Öğretmenler odasına girer ve “Arkadaşlar merhaba!” der büyük bir özgüvenle. “Ben dünyanın en iyi matematik öğretmeniyim.” Diyerek teker teker öğretmenler odasındaki öğretmenlerle tokalaşır. Aslında bilgisi öteki öğretmen kadardır fakat o dünyanın en iyi matematik öğretmeni olduğunu söylemiştir. 40 yıllık matematik öğretmeni Yılmaz Hoca tokalaşırken “Öyle mi? Ben de senin kadar iyi olmasa da fena sayılmam.” diyerek laf sokmaya çalışır. Yeni öğretmen diğer tüm öğretmenlerle tokalaşırken ısrarla “Ben dünyanın en iyi matematik öğretmeniyim.” demeye devam eder.

Daha sonra derse girer ve öğrencilere “Günaydın! Ne kadar şanslısınız. Dünyanın en şanslı öğrencileri sizlersiniz. Çünkü ben dünyanın en iyi matematik öğretmeniyim ve siz de benim öğrencilerimsiniz.” der ve ders anlatmaya başlar. Öğrenciler not tutmaya çalışırken “Tutmayın, ben size öyle bir anlatacağım ki aklınıza girecek, not tutmanıza gerek yok!” der.

Bir gün öğrencilerinden biri zor bir soruyu çözemez ve tabi ki diğer matematik öğretmenleri yerine dünyanın en iyi matematik öğretmenine sormayı tercih eder. “Hocam bir soru var, çözemiyoruz.” diyerek öğretmenin yanına gider. Öğretmen bakar, gerçekten zor bir soru olduğunu farkına varır. Nasıl çözüleceğini bilmemektedir. Fakat bilmediğini fark ettirmeden “Evladım, annem dışarda bekliyor. Bu soru çok basit ben hemen çözerim. Sen sınıfa geç, ben de hemen geliyorum.” diyerek öğrenciyi gönderir ve soruyu çaktırmadan cebine atar. Okulun kapısından çıkar ve hemen yandaki okulda kendisi gibi matematik öğretmenliği yapan arkadaşının yanına gider, birlikte uğraşıp soruyu çözerler. Daha sonra sınıfa gelerek:

Evet arkadaşlar, aranızdan biri bana bir soru sormuştu getirin bakalım.

Hocam soruyu siz aldınız.

Aa öyle mi? Dur bakayım. Hah cebimdeymiş. Evladım bu basit soruyu nasıl çözemediniz. Ben bunu kalemsiz çözerim. X’i karşıya at, iki tarafın karesini al! ... Buyurun işte sonuç.

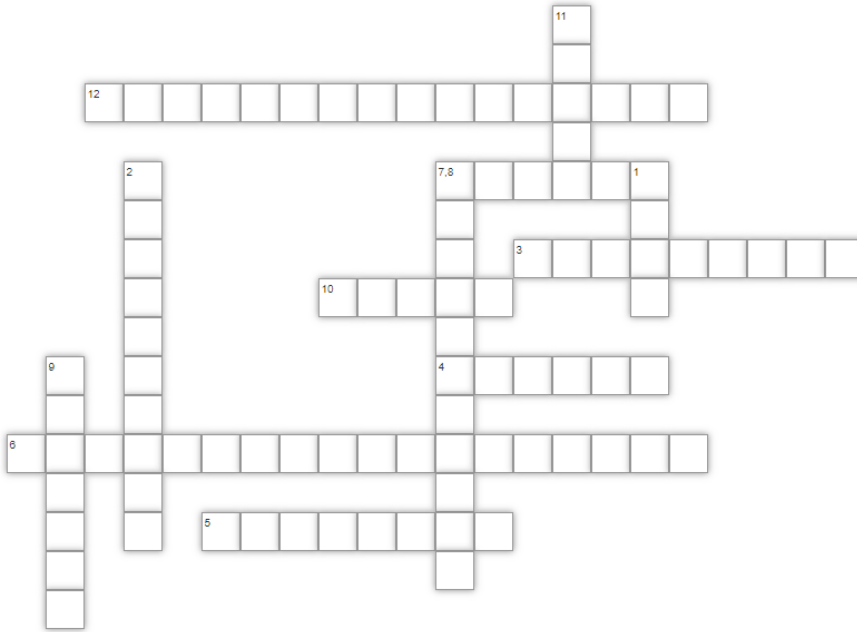
Bu olaydan sonra öğretmen “Ben nasıl oldu da böyle yaptım. Bundan sonra bana sürekli soru getirecekler.” diye düşünerek daha çok çalıştı. Çözemediği bir soru olduğunda aslında o sorunun mutlaka bir çözümü olduğunu düşünüp kendi teorem üretti.

HRD BULMACA

Z	İ	U	O	N	M	Ö	P	R	L	S	M	Ö	D	O	İ	İ	R	G	E
K	Ö	Y	İ	E	Ç	Ş	A	Y	Ç	İ	G	İ	İ	B	H	L	V	A	N
G	Ğ	C	S	O	J	L	Y	A	N	S	G	Ö	T	O	N	K	J	K	K
E	Ş	A	G	C	K	C	E	D	C	T	H	Ö	D	İ	F	O	E	İ	İ
A	İ	Ö	S	A	O	A	T	A	R	E	Ö	C	V	G	Ğ	Y	L	Ö	L
H	O	Z	H	T	J	R	K	L	A	M	M	Ö	N	Z	E	E	G	N	İ
T	K	E	Z	Ç	R	A	E	J	B	İ	R	İ	C	M	N	K	H	A	L
K	K	Ğ	L	A	Y	A	L	C	D	J	K	Ü	R	Ö	B	E	N	S	Ğ
İ	İ	O	L	A	U	B	T	A	A	R	M	İ	Y	N	Z	Ö	K	N	A
D	Ş	Z	D	P	K	M	K	E	A	R	D	G	O	Ç	İ	G	A	İ	B
Ç	A	Y	İ	T	H	İ	Y	M	J	N	D	Y	M	O	B	Z	Y	S	J
F	B	D	O	İ	A	U	H	Z	E	İ	S	U	Ü	R	K	İ	N	Z	C
M	B	İ	E	U	M	C	Ü	L	N	A	K	L	L	D	J	İ	A	Ş	J
İ	Y	S	Ş	C	N	F	İ	A	T	O	U	İ	A	R	Ü	Y	K	V	Ş
T	V	İ	T	E	N	G	N	N	J	R	B	S	K	O	E	O	L	J	Z
E	Ö	P	B	Z	L	A	A	Z	S	Ş	H	T	A	B	E	Ç	A	H	İ
N	O	L	C	İ	L	Y	L	S	İ	F	R	E	T	S	Ü	D	R	Y	D
Ö	Ğ	İ	B	İ	R	Ö	K	A	İ	Z	E	K	R	E	M	P	İ	S	J
Y	U	N	Z	O	Ü	C	V	K	B	P	K	K	O	Ç	L	U	K	O	A
Ğ	R	İ	F	R	R	R	A	İ	S	A	Z	E	C	T	J	D	B	D	Z

ADAY
BAĞLILIK
BALANCED
SCORECARD
BEYAZ
YAKA
BENCHMARKING
BİLGİLENDİRMEYE
YÖNELİK
BORDRO
MERKEZİ
DİSİPLİN
CEZASI
EĞİTİM
İHTİYAÇ
ANALİZİ
FAZLA
MESAI
İKALE
İNSAN

KAYNAKLARI
KOÇLUK
MÜLAKAT
ORYANTASYON
SİSTEMİ
STRATEJİK
YÖNETİM
TERFİ
YAN
HAKLAR



Soru 1: Belirli bir pozisyon veya iş kategorisi için önceden kalifiye olmuş ve başvuru sürecinden geçmiş iş arayan kişi.

Soru 2: Bir grup insanı diğer gruplara tercih etme sürecidir ve bu da diğerlerine haksız muamele edilmesine yol açar.

Soru 3: Zihinsel gücüyle, genel olarak masa başı çalışan.

Soru 4: Başkalarının duygularını, bakış açılarını anlamak ve endişeleriyle etkin bir biçimde ilgilenmektir.

Soru 5: Çalışanın fiziksel özellikleri ile işin fiziksel ortamı arasındaki etkileşimin ve uyumun incelenmesidir.

Soru 6: İşveren ve çalışan arasında, özel bilgilerin ifşa edilmeyeceği bir sözleşme..

Soru 7: Bir kişinin çalıştığı işten ayrılmasıdır.

Soru 8: Bir işin değerinin ölçülmesi için kullanılan yönetsel bir prosedürdür.

Soru 9: Açık iş pozisyonunun duyurulmasıdır.

Soru 10: Çalışana yaptığı işin karşılığı olarak, düzenli şekilde ödenen para.

Soru 11: Bir çalışanın bir kuruluş hiyerarşi sistemindeki rütbesinin veya pozisyonunun ilerlemesidir.

Soru 12: İşverenin işe alınacak adayın geçmiş iş deneyimlerine yönelik performansı hakkında bilgi edinme yöntemidir.