

HRD DERGİ

2. SAYI

Bütün İK'lardan
farkım var!
"Bastonum"

2021'in en iyi
işverenleri

İş başvurularında
ayrımcılığa mı
uğradınız?

GELECEĞE
DÖNÜŞ

İÇİNDEKİLER

01 HRD DANIŞMANLIK

02 İŞ BAŞVURUSUNDA AYRIMCILIĞA MI UĞRADINIZ ?

04 İŞ HAYATININ GOYGOYLARI

06 TÜRKİYE'DE EN ÇOK
PARA KAZANDIRAN MESLEKLER

08 İŞ HAYATINDA EĞİTİM Mİ? TECRÜBE Mİ?

09 ÖRGÜTLERDE ETKİLİ İLETİŞİMİN ÖNEMİ

10 KİTAP ÖNERİSİ:
"GOOGLE NASIL YÖNETİLİYOR"

11 TOP EMPLOYERS INSTITUTE
"EN İYİ İŞVEREN ÖDÜLÜ"

12 BÜTÜN İK'LARDAN BİR FAZLAM VAR;
"BASTONUM"

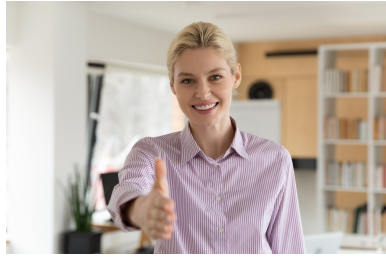
16 GELECEĞE DÖNÜŞ: BLOCKCHAIN
TEKNOLOJİSİ VE İK

18 17103-27103 SAYILI SGK TEŞVİKLERİ

20 BİR İNSAN KAYNAKLARI MASALI

23 PERFORMANS DEĞERLENDİRMEDE YAPILAN
HATALAR

24 PİNOKYO İK'CI OLSAYDI ADAYI GÖZÜNDEN
TANIRDI



Derginin basım, yayın ve diğer tüm hakları HRD danışmanlık şirketine aittir. Hangi amaçla olursa olsun, yayınların tamamının veya bir bölümünün, kopya edilmesi, fotoğraflarının çekilmesi, herhangi bir yolla çoğaltılması ve satılması yasaktır. HRD derginin bu 2. sayısı ücretsizdir.



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 şeydir. 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 hepimiz duyarlılığına her zaman ihtiyacımız olacak.

İş Başvurusunda Ayrımcılığa Mı Uğradınız?



Ali DİLBER

**"İtaat
edenler
değil,
itiraz
edenler
kazanacak"**

Türkiye’de işletmeler içerisinde her ne kadar personel yönetimi tabelaları kalkıp yerine insan kaynakları birimleri oluştu denilse de, zihinlerde hala geleneksel yöntemlerin uygulandığını, en basitinden mülakatların kalitesizliğinden anlayabiliriz. Mülakatların kalitesiz oluşunun birçok alt nedeni bulunmakta. Fakat içlerinde öyle bir konu var ki, bu durum maalesef işin profesyonelliğinden oldukça uzakta yer alıyor.

Günümüz koşullarında işsizlik sayısının ve ekonomik sorunlarının hızla artmasıyla beraber kişilerin kendilerine uygun doğru iş ve işyerini bulma tercihini bir kenara bırakın, bundan faydalanan birçok işverenin nitelikli insanları çok komik ücretlere çalıştırdığı bir gerçektir. Tabi bu olumsuzlukların bir de gençler tarafı var. Ciddi bir emek verip üniversite(ler) okumuş, dil eğitimleri almış, mezun olmuş, kendisini geliştirmek adına çeşitli eğitim programlarına gitmiş, güzel güzel CV’ler hazırlayıp tüm yetkinliklerini yazmış yeni mezunlar... Bunca çilenin karşılığında, mülakata girdiklerinde ise karşılarında ego şişkini kurum temsilcileri.

Türkiye’de işletmeler içerisinde her ne kadar personel yönetimi tabelaları kalkıp yerine insan kaynakları birimleri oluştu denilse de, zihinlerde hala geleneksel yöntemlerin uygulandığını, en basitinden mülakatların kalitesizliğinden anlayabiliriz. Mülakatların kalitesiz oluşunun birçok alt nedeni bulunmakta. Fakat içlerinde öyle bir konu var ki, bu durum maalesef işin profesyonelliğinden oldukça uzakta yer alıyor.



Peki, bu cezai yaptırımlar konusu tam olarak nedir? Yani böyle bir olaya maruz kalan kişilerin hakları var mıdır?

Türkiye'nin ayrımcılık ile ilgili gerek geçmişte imzalamış olduğu uluslararası sözleşmelerde gerekse özellikle son yıllarda yürürlüğe giren kanunlarda eşitlik ve ayrımcılık konuları hüküm altına alınmıştır. Bu hükümlerin en büyük dayanağı ise anayasadır.

2016 yılında yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 6. ve 7.maddelerine göre; Bir kişiyi istihdam ederken işveren veya temsilcileri kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. İşe almama nedeni gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleri olamaz. Belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar, işe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele edilemeyeceğini ve dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerine üye olduğu için ayrımcılık yapılamayacağına değinilmiştir.

Anayasamızın 10. maddesinde kanun önünde eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına yer verilmiştir. İş Kanunu'nun 5. maddesinde de Anayasa'da düzenlenmiş olan eşitlik ilkesine yer verilerek, haklı bir sebep olmaksızın ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Yine uluslararası imzalanan sözleşmelerde; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, Birleşmiş Milletler Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşme, Avrupa İnsan Hakları Sözleşme'leri ayrımcılık konularında oldukça önemli hükümler barınmaktadır



Bu ihlallerin varlığı halinde kişilerin şikâyetçi olması durumunda başlatılacak inceleme sonucunda ilgili kurumlara 15 bin TL'ye kadar idari para ceza kesilebilir. Ayrıca eşitlik ilkesine aykırılık oluşturan durum varsa İş Kanunu'nun 99. Maddesinde ki idari para cezaları da eklenebilir. Kabahatler Kanunu'nda getirilen düzenlemeye göre ise, bir fiil ile birden fazla kabahatin işlenmesi halinde bu kabahatlere ilişkin tanımlarda sadece idari para cezası öngörülmüşse, en ağır idari para cezası verilir. Bunların dışında cezai yaptırımı ise Türk Ceza Kanunu'nun 122 ve 105. maddelerinde ayrımcılığa ilişkin cezai yaptırımlar öngörülmüştür. Yani vakanın durumuna göre üç aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilir.

Not: Tabi ki bu bahsettiğim firmalar geneli kapsamamaktadır.

İŞ HAYATININ GOYGOYLARI

Sosyal Medyada En Çok Gülünen Gönderiler



mirkan
@mirkovich_

twitterda: problemlerim var, kimse beni anlamıyor,
hiçbir şey yapmak istemiyorum

iş başvurusu yaparken: öğrenmeye açık, çevresiyle
iletişimi kuvvetli ve takım çalışmasını seven biriyim

ÖS 11:06 · 20 Oca 2021 · Twitter for iPhone



Bizim şirkette çalışanın işine,
çalışmayanın maaşına zam yapılıyor..

özür dilerim 22 yaşında olup 5 yıllık iş
deneyimim olmadığı için



Bugün istifa ettim. Tüm birikimlerim
tükenene kadar dünyayı dolaşmaya
karar verdim. Hesaplamalarım göre,
yarın saat 14.00 civarında eve geri
dönerim.

İŞ HAYATININ GOYGOYLARI

Sosyal Medyada En Çok Gülünen Gönderiler



- Özel sağlık sigortası yapıyor musunuz?
- Hayır ama sgk yapıyoruz
- O yasal sorumluluğunuz zaten?
- Ama olduğu gibi, en yüksekten yatırıyoruz
- O da yasal sorumluluğunuz zaten?



bi şirket cvmi 3 kez görüntülemiş açıp açıp makara mı yapıyorsunuz

Doktor oldum annem hala boğazım ağrıyınca ne yapmam gerektiğini söylüyo benim fikirlerimin zerre önemi yok niye okuttun o zaman topçu olcaktm



Yanıma stajyer vermişler merak ettiğin bişey varsa sor diyorum, saçın perma mı abla diyor

TÜRKİYE'DE EN ÇOK PARA KAZANDIRAN MESLEKLER

Yapılan bir araştırmayla Türkiye'de şu sıralar en çok kazandıran mesleklerin hangileri olduğu belirlendi. Buna göre Türkiye'de en çok kazandıran meslek, en yakın rakibini bile yıllık 50 bin TL gibi bir tutarla geçen 'noterlik' oldu. Yazılım mühendisliği, sigorta uzmanlığı ve eczacılık da Türkiye'de çok kazandıran mesleklerinden oldu.

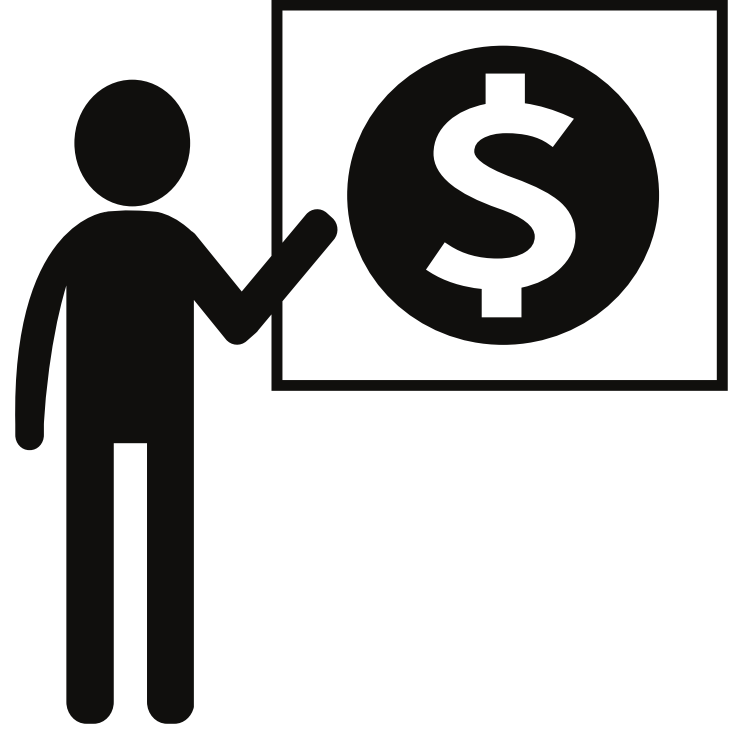
Para kazanmanın giderek zorlaştığı bir ortamda hem Türkiye hem de dünyada genel bir kaygı oluşmaya başladı. Zira bir dönemlerin en çok kazandıran meslekleri artık unutulmaya yüz tutmuş durumdayken, bazı sektörler ise her geçen gün biraz daha parlamaya başlıyor. Yapılan yeni bir araştırma ise Türkiye'de şu sıralar en çok kazandıran mesleklerin hangileri olduğunu gözler önüne seriyor..



Aslına bakacak olursak esas mesele, çok para kazanmaktan ziyade sevdiğin işi yaparak para kazanmak. Ancak mevcut şartlar, ne yazık ki böylesi bir durumun önüne geçiyor. Hal böyle olunca da ülkemizdeki gençler, sevdikleri işten ziyade çok para kazanacakları mesleklere yönelmeye başlıyorlar. Şayet yakın bir gelecekte meslek edinmek için tercihlerde bulunacaksınız, aşağıda bahsedeceğimiz sektörleri gözden geçirmenizi tavsiye ederiz.

İşte Türkiye'de en çok para kazandıran meslekler

- Noterlik: 300 bin TL
- Yazılım mühendisliği: 250 bin TL
- Sigorta uzmanlığı: 150 bin TL
- Eczacılık: 150 bin TL
- Avukatlık: 150 bin TL
- Pilotluk: 150 bin TL
- Doktorluk: 130 bin TL
- Yönetim danışmanlığı: 125 bin TL
- Petrol mühendisliği: 100 bin TL
- Mali müşavirlik: 80 bin TL



Yapılan araştırmalara göre Türkiye'nin en çok kazandıran mesleği, noter olmak. Yarı özel yarı devlet olarak hizmet vermekte olan noterler, Türkiye'de adeta para basıyorlar. Elbette her noter az sonra açıklayacağımız kadar kazanmıyor ancak özellikle de birinci sınıf ve merkezi lokasyonlarda hizmet veren noterler, yıllık ortalama 300 bin TL gibi ciddi anlamda tatmin edecek seviyelerde para kazanıyorlar.

İş Hayatında Eğitim Mi? Tecrübe Mi?



Günümüz iş dünyasının kendisine sorması gereken en önemli soruların başında gelmektedir Tecrübe mi? Eğitim mi?. Tecrübe ve eğitim tek başlarına bir anlam ifade etmemektedir. Eğitimsiz tecrübe alışkanlıklardan öteye gidemediği gibi, tecrübesiz eğitim ise bilginin işlevsizliğine yol açacaktır. Tecrübe işe alımlarda en çok aranan özelliklerden biridir ve kişinin olaylar karşısında soğukkanlı durmasını sağlar. Eğitimin doğruları ve tecrübenin doğruları diye ayırım yapmak mümkündür. Tecrübenin doğruları eğitime göre daha çözüm odaklı olduğu bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Unutulmamalı ki bilgi sadece diplomayı almanıza yardımcı olan bir araç olarak belleğinizde kalırsa diploma gibi evinizde bir rafta eskiyecektir. Bilgiyi sürekli güncel, aktif ve etkili olarak kullanmalı ve zamana uygun olarak güncellemeliyiz. Eğitim boyunca öğrenilen teorik bilgiler maalesef iş dünyası için yeterince doğru şekilde verilmemekte bu yüzden kişinin kendisini hazırlaması gerekmektedir. İş hayatında tecrübe en önemli güven kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişi tecrübesini eğitim ile geliştirerek ve kendini yenileyerek kullanırsa bulunduğu firmaya ve kendisine en önemli katkıyı sağlamış olacaktır. İçinde bulunulan iş dünyasında hiç kuşkusuz ortada olan bir gerçek var ki tecrübe aranan en somut özellik olarak karşımıza çıkıyor.

Eğitim ile tecrübeyi harmanlayan kişiler olaylar karşısında yönetim ve idare açısından bulunduğu firmaya çok olumlu katkılar sunmuş olacaktır. Eğitimin verdiği bilgi tecrübenin sağladığı olgunluk ve çözüm odaklılık karşılaştığı problemlerin daha basit çözümünü sağlayacaktır. Kuşkusuz X ve Y kuşaklarının tecrübeleri, Z kuşağının ise bilgisinin birleşmesi ile ortaya çıkacak olan olgular iş dünyamızın en ihtiyaç duyduğu durumdur. Tek bir doğru var ki başarıya giden yolda hem tecrübeye hem de eğitime olan ihtiyacın sürekli var olacağıdır. Sonuç olarak başarıya giden yolda emin adımlarla ilerlemek ve kalıcı olmak isteniyorsa tecrübe ve eğitimi tek başına değil birlikte düşünmeli ve sürekli ihtiyaç olarak kabul etmek gerekmektedir.

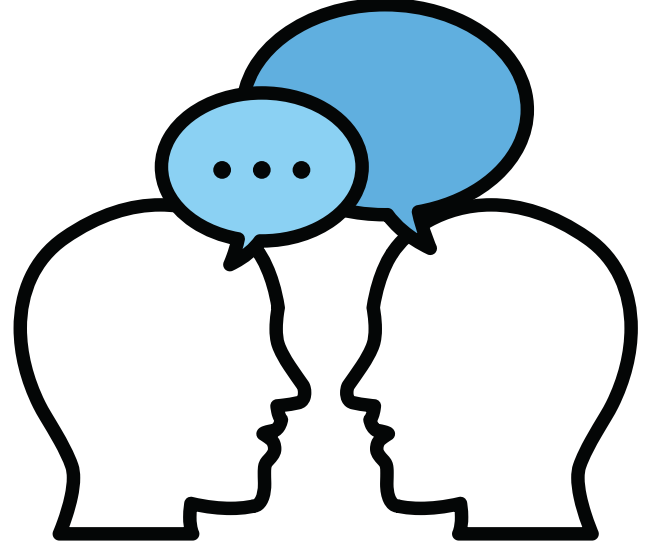


Örgütlerde Etkili İletişimin Önemi



Günümüzde insanlar, günlerinin en verimli kısımlarını ve yaşamlarının da büyük bir bölümünü çalıştıkları örgütlerde geçirmektedirler. Yapılan araştırmalarda, yetişkin nüfus toplam zamanının üçte birinden fazlasını çalıştığı örgütlerde geçtiği görülmektedir. Zamanlarının bu denli önemli bir kısmını geçirdikleri yerler ile insanların kurdukları iletişim bu nedenle önemlidir. Amaçları her ne olursa olsun, toplumsal yapıların bir parçası olduğu bilinen örgütler, varlıklarını içerde ve dışarda kurulmuş olan ilişkiler düzeni içinde sürdürmektedirler. Bu ilişkilerin kontrol altında tutulması, bir düzen içinde ilerlemesi ve bir amaca yönelik işlemesi etkili bir iletişim politikasının izlenmesini zorunlu kılmaktadır. Amaçlara yönelik kontrollü bir iletişim sistemi kuramayan yerlerin başarılı olması zor olacaktır. Hedeflerine ulaşmak adına bir araya gelen bireyin ve örgütün etkileşim halinde olma ihtiyacı vardır.

Bugün dahi yüzyıllar öncesinin medeniyetlerinden bahsedebiliyorsak bu iletişim sayesinde. İletişim; örgütleri, toplumları bir arada tutmak, aktarım sağlamak için önemli bir süreçtir. Yani insanların bir arada ve bir amaç uğruna bulunduğu yerlerde iletişim kaçınılmaz olacaktır. Bunu etkili ve verimli kılmak gerek örgütlerin değerlerini korumak adına gerekse stratejik hedeflere ulaşmak adına önem arz etmektedir.



Örgütsel iletişimin etkili kullanılması sayesinde kurumsal ilişkiler sorunsuz ve sağlıklı bir şekilde sağlanabilir ve kurumun amaçları doğrultusunda hareket edilebilir. Kurumsal ilişkilerin sağlıklı işlemesinin yanı sıra, dış çevre ile olan ilişkilerinde sağlıklı ilerleyebilmesi açısından önemlidir. Örgütlerde etkili ve açık bir iletişim kurulabildiği takdirde çalışanların inançları, bağlılıkları artacaktır. Buna paralel olarak verimlilik ve performans düzeylerinde de artış görülecektir. Çalışanların çevrelerini anlamlandırmaları, belirsizliklerin üstesinden gelebilmeleri ve rollerinin gereklerini yerine getirebilmeleri için belirlenen amaçlar doğrultusunda mesajların oluşturulması ve bu mesajların çalışanlar tarafından paylaşılmasını kapsayan uzun ve çift yönlü bir süreçtir. Örgütsel iletişim bu kapsamlı özelliğiyle güçlü bir örgüt kültürü yaratır ya da yaratılmış olanı sağlıklı olarak sürdürecektir.

KİTAP ÖNERİSİ:

"Google Nasıl Yönetiliyor"

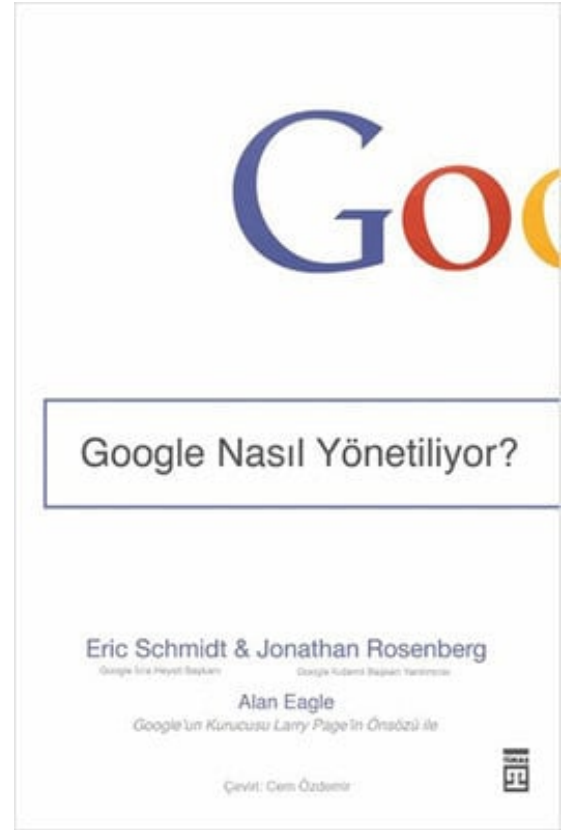
Dünya ekonomisinin belkemiği haline gelen, internet trafiğinin %82'sini yöneten bir şirket düşünün. 2013 yılında 53 milyar dolar ciro yaparken, merkez kampüsün bahçesini düzenlemek için çim biçme makinesi almak yerine 200 keçiye işe alan bir şirket... Bir yandan rengarenk ofisleri ile üretkenliği tepe noktasına çıkarmayı hedeflerken diğer yandan robot teknolojisi ve mobil cihazlar üzerinden dünyayı değiştirmeye aday bir şirket...

O şirket, Google.

Peki dünyanın en hızlı büyüyen, en çok beğenilen, en çok konuşulan şirketi Google, nasıl yönetiliyor? Google'ın iki tepe yöneticisi -İcra Kurlu Başkanı Eric Schmidt ve Ürünlerden Sorumlu Kıdemli Başkan Yardımcısı Jonathan Rosenberg- tarafından yazılan ve tüm dünyada çok satan listelerini alt üst eden bu kitap, Google'ın oluşturduğu değerler ve şirket kültürü ile dünya lideri bir kuruma dönüşmesinin hikâyesi.

Strateji, yetenek yönetimi, karar mekanizmaları, iletişim, inovasyon gibi konularda yepyeni yaklaşımlar sunan Google Nasıl Yönetiliyor?, birçok örnek olayla dünya devi bir şirketin nasıl yönetildiğinin ipuçlarını sunuyor.

Yönetim ve pazarlama alanındaki son eğilimleri takip eden, şirketini nasıl büyütebileceğini ve güçlendirebileceğini düşünen, kendi işini kurmayı düşleyen ve kariyer basamaklarını tırmanmak isteyen ve ekip çalışmasına inanan, alanının en iyileri ile beraber gelişmek isteyen herkes için, Google'ın en üst iki yöneticisinin kaleminden, tam bir başucu kitabı.



"İlham dolu bir geleceği bizimle tanıştıracak bir şirket oluşturmak için enerji dolu ve heyecan verici bir başlangıç."

-Publishers Weekly-

"Eric Schmidt ve Jonathan Rosenberg, bir şirketin nasıl olup da müthiş yenilikçi, eşsiz bir kültür oluşturduğunu ortaya koymak için perdeleri açıyor!"

-Fortune-

Top Employers Institute "EN İYİ İŞVEREN ÖDÜLÜ"

Top Employers Institute, her yıl üstün İK politikaları ve çalışanlara yönelik uygulamaları aracılığıyla çalışanlarını ilk sıraya koymaya odaklanan kuruluşları sertifikalandırıyor. Organizasyonlar, HR Best Practices Survey'e (En İyi İK Uygulamaları Anketi'ne) katılımları ve elde ettikleri sonuçlar doğrultusunda sertifika alıyor. Bu anket; İnsan Stratejisi, Çalışma Ortamı, Yetenek Kazanımı, Öğrenme, Wellbeing ve Çeşitlilik ile Kapsayıcılığın da aralarında bulunduğu 20 konudan oluşan 6 İK alanını kapsıyor.

Top Employers Institute, HR Best Practices Survey'den elde ettiği verilere dayanarak, 2021'de İK gündemine hakim olacak üç ana tema kapsamında en zorlayıcı İK eğilimlerini şöyle sıralıyor: Yeni iş dünyasında yönünü bulmak, karmaşayla başa çıkmak ve İK'nın rolünü yeniden keşfetmek...

Söz, Top Employers Institute Bölge Müdürü Massimo Begelle'de: "Bir önceki yıl, iyi ve kötü nedenlerle unutulmazdı. Özünde, değişim ve riskin arttığı bir yıl oldu. Bu nedenle 2021, organizasyonel korumanın yeteri kadar uygulanıp uygulanmadığının ciddi olarak sorgulanması gereken bir yıl oluyor. Buradaki amaç ne mi? Çalışanların, sorumlu iş davranışlarının önemini anladığı ve görevi kötüye kullanma davranışlarını (büyük bir risk haline gelmeden önce) bildirmek konusunda rahat hissedeceği bir kültürü teşvik etmek... Bu, İK profesyonellerinin çevresel, sosyal ve yönetim uygulamalarındaki yetkinliklerini parlatmak için büyük bir fırsat olabilir".

Top Employers Institute'in 'en iyi' işverenleri seçerken, adayların İK süreçlerini uluslararası geçerliliği olan bir yaklaşım ile incelediği ve tescil ettiği belirtiliyor.

Listeye Türkiye'den dahil olan şirketler ise şu şekilde;

1. Abbott Türkiye
2. British American Tobacco
3. Chiesi
4. DHL Express
5. Goodyear
6. JTI
7. KPMG
8. Lilly İlaç
9. Merck
10. Metro Market
11. NN Hayat ve Emeklilik
12. Novartis
13. Organik Kimya
14. PepsiCo
15. Perfetti Van Melle
16. Philip Morris Sabancı
17. Saint-Gobain
18. Sandoz
19. Sanofi
20. SAP
21. Takeda İlaç
22. Türk Ekonomi Bankası
23. Valeo Otomotiv



BÜTÜN İK'LARDAN BİR FAZLAM VAR; "BASTONUM"

Benim adım Ezgi. Kulağa hoş gelen söz demek. Senin olayın nedir Ezgi diyecek olursanız, ben bu ülkede olunabilecek en zor iki olgunun birleşimiyim; hem bir kadın hem de bir engelliyim. Ve ülkede bastonumla İnsan Kaynakları biriminde çalışıyorum.

Bir babanın küçük kızı olarak geldim dünyaya. Fakat hayatın hem aileme hem de abimle bana küçük bir sürprizi varmış. Spino Serebellar Ataksi (SCA). SCA en az ruhum kadar eşsiz bir hastalık. Hatta buna hastalıkta demeyelim, yol arkadaşı diyelim, Biz yol arkadaşınız SCA'yla . Doğumumdan hayat yolculuğum son buluncaya dek yanımdan hiç ayrılmayacak bir yol arkadaşlığı bizimkisi...

SCA genetik bir hastalık olduğu için günümüzde kesin tedavisi yok.

Biz doğuştan tanışıyoruz arkadaşım ile fakat kendisi bana sürpriz yapmak için beynimin ücra köşesinde bekliyormuş nerden bilebilirdim ki... İlk selamlaşmamız 8. Sınıfta oldu. O günden sonra var olan düzenin bir parçası değil, düzenin kendisi olmayı seçtim. Düzenin kendisi olmak hiç ama hiç kolay olmadı. Önce algıları, sonra algıların neden olduğu tabuları yıkmaya başladım.

Lisesiydi, üniversitesiydi, iş dünyasıydı derken önüme çıkan ne kadar tabu, algı, yargı varsa yıkıp geçmeye çalıştım.

Bunları yaparken çok zorlandım, yalan yok çokta yoruludum. Ve birçok kez pes etmenin kıyısından döndüm.

Ama işte karşınızdayım! Bugün ki Ezgi'yi o savaşımlara, bitmek bilmeyen algı, tabu ve yargılara borçluyum .Bu kadar mücadele ve sonsuz savaş hırs azim ve istek hayal olmadan nasıl beslenir mi? Tabi ki beslenmez, hayır hal böyle iken bir meslek seçmem lazımdı ve bu meslekte insanların ruhlarına hayatlarına dokunan bir meslek olmalıydı.



EZGİ

Artık esas konuya gelip sizlere mesleğimden tutkularımdan bahsetsem fena olmaz sanki.

Ben küçüklüğümden beri insanların ruhlarına dokunmayı çok seviyorum ve bu sevgimi yüksek okul okurken nerde kullanabileceğimi İnsan Kaynaklarında yapmış olduğum stajla öğrenmiş oldum. Teknik bir okul okumama rağmen hayallerimi hedeflerimi değiştirdim. Hatta o zaman kendime bir yol planı çizmiştim. Ama işler hesapladığım gibi olmadı.

BÜTÜN İK'LARDAN BİR FAZLAM VAR; "BASTONUM"

Bir trafik kazası geçirdim ve ondan sonra engelim çok fazla tetiklendi. Ameliyatlarımı oldum tedavimi gördüm. Gidemediğim yüksekokula gidip kalan okul dönemimi okudum ve sonrası iş için İstanbul'a gittim ve eski staj yaptığım yer benim kazadan sonra engelimin yüz üstüne çıktığını görünce engelli insan kaynakları çalışanı olarak işe alındım.

Evet, her şey biraz istediğim gibi gitmedi ama ben hayalini kurduğum o deftere not aldığım şeye değişikte olsa ulaştım.

İstanbul, Ankara derken İnsan Kaynaklarında aktif söz sahibi olabilmek için 5 sene bekledim. Denedim, zorladım ve 5 sene sonunda artık cidden insan kaynaklarında aktif rol alabileceğim bir şirkete ve "insan kaynakları uzman yardımcısı" unvana ulaştım.

Şimdi ise engelim birazcık daha ilerledi ama bu ilerleme benim için hiç sıkıntı değil. Çünkü ben cidden İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı olmak için çok bekledim. Tam yakalamışken yol arkadaşımın bana engel olmasına izin veremezdim ki vermedim de... Önce oturup durumu kabul edip sonrasında bir bastonla çıktım yola. Ve şuan bastonumla ben İK'da bir fark yaratmaya çalışıyoruz.



Onun dışında 23.04.2020 tarihinden itibaren yol arkadaşımı artık herkes tanımalı diyip sosyal medyada "spinoserebellarataksiyifarket" diyerek yola çıktım. Bu yolda zoom programında bir etkinlik serisi düzenleyip önce insanlara bu hastalığı anlattım, sonrasında ise instagramda başarılı engellilerle "yapabiliriz, yapıyoruz" fikrini insanlara kazandırmak için bir etkinlik serisi düzenledim. Ayrıca Sağlık Bakanlığı'nın düzenlediği nadir hastalıklar gününde "yol arkadaşımın nasıl yaşıyorum"u insanlara anlattım.

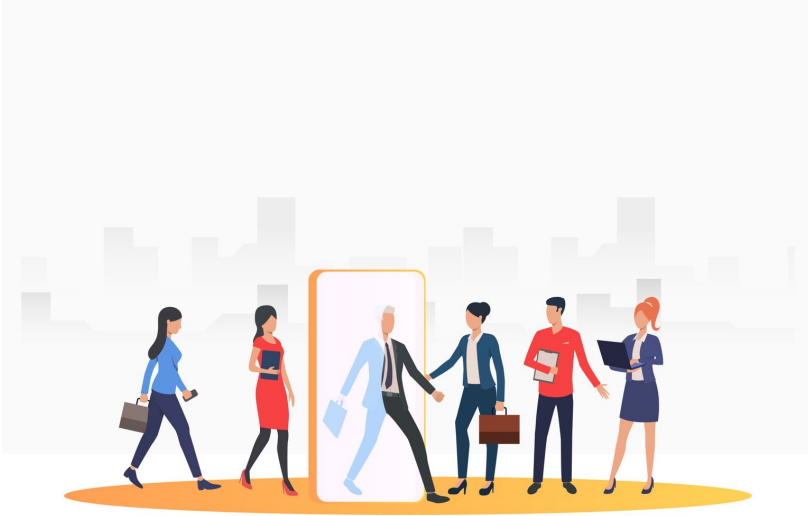
Ve şuanda geleceğe dair iki hayalim var ;

Farkındalık yaratan İK'cı olarak yola devam etmek ve engelimi her yerde anlatmak. Engelimden hiç bir şeye engel olmadığını herkese gösteren bir konuşmacı olmak. Size anlatacaklarım bu kadar.

Tüm hayallerinize inanın!!
Marjinal olun,

Ezgi.

NEDEN HRD DANIŞMANLIK



İŞE ALIM VE YERLEŞTİRME

Personel seçimi yaparken sizi zamandan, masraftan ve risklerden kurtarmak adına işe alım süreciniz HRD tarafından yürütülür. Kariyer portallarına ilan vermek, CV incelemek, saatlerce mülakat görüşmeleri ve referans kontrolü yapmak yerine aradığınız nitelikteki insanları, uzman ekibimiz size beklentilerinizi karşılayacak ve kurum kültürünüze uygun adayları bulmak için hızlı hareket ederek doğru adayları şirketinize kazandırıp ilerlemekteyiz.

İşgücü Talebinin Yöntemleri: İşletmenize en uygun olan sayısal yöntemle işgücü planlamanızı yargısal yöntemlerden uzak tutarak personel maliyetinizi minimize ediyoruz.

Ek Personel İhtiyacı: Dönemsel veya mevsimsel işlerinize uygun ek veya yedek personel ihtiyacınız saptıyoruz.

Doğru İşe Doğru İnsan: Şirketinize en uygun adayı bulmak için işe alımlarda kişi ister beyaz ister mavi yakalı olsun; bir çok yazılı ve psikolojik testten geçiriyoruz. Teknik mülakata ise firmanızdan ilgili pozisyon yöneticisiyle yapıyoruz.

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

NEDEN HRD DANIŞMANLIK



EĞİTİM VE GELİŞTİRME

İnsan kaynaklarının doğru, etkili ve verimli yönetimi bakımından ise eğitim ve geliştirmenin önemi çok büyüktür. Eğitim, günümüzde temel ihtiyaçlar arasında önemini giderek daha fazla hissettirmektedir. Bu ihtiyaç giderilmediğinde kişinin bireysel gelişimi sekteye uğramakta, çevredeki gelişmelere uyum sağlaması zorlaşmakta ve işletme olumsuz yönde etkilenmektedir.

Oryantasyon Eğitimi: Şirkete yeni dahil olan çalışanlarınıza kuruma en iyi adapte olmaları için çok önemli bir oryantasyon eğitimi veriliyor. Oryantasyon eğitimi için her bölümden mentör belirlenir ve mentörlere dönemsel eğitimler veriyoruz.

Gerçek Personel Eğitim İhtiyacı Belirleme: Eğitim ihtiyacı belirlerken performans yönetim sistemi sonuçlarından yararlanıyoruz.

Mesleki ve Kişisel Eğitimler: Çalışanların gerek mesleki gelişimi gerekse kişisel yetkinliklerini artırma eğitimlerini taleplerinize uygun şekilde karşılıyoruz.

İşgücü Talebinin Yöntemleri: İşletmenize en uygun olan sayısal yöntemle işgücü planlamanızı yargısal yöntemlerden uzak tutarak personel maliyetinizi minimize ediyoruz.

Gerçek Personel İhtiyacı Belirleme: Eksik pozisyon belirlenirken şirketinizin ihtiyaç duyduğu gerçek personel ihtiyacı analizi üretim veya hizmet standartlarınıza uygun şekilde belirliyoruz.

Ek Personel İhtiyacı: Dönemsel veya mevsimsel işlerinize uygun ek veya yedek personel ihtiyacınız saptıyoruz.

Doğru İşe Doğru İnsan: Şirketinize en uygun adayı bulmak için işe alımlarda kişi ister beyaz ister mavi yakalı olsun; bir çok yazılı ve psikolojik testten geçiriyoruz. Teknik mülakata ise firmanızdan ilgili pozisyon yöneticisiyle yapıyoruz.

Yetenek Yönetimi: İK sistemlerinin en trend konusu olan yetenek yönetimini gerçekleştirirken, işletmenizin içerisinde mevcut ve yeni alımlarda profesyonel destek sunuyoruz.

www.hrddanismanlik.com

GELECEĞE DÖNÜŞ: BLOCKCHAIN TEKNOLOJİSİ VE İK

Blockchain denildiğinde aslında bir çoğumuzun aklına otomatik olarak Bitcoin gelmektedir. Aslında Blockchain, bir bilgisayar ağının düğümleri arasında paylaşılan dağıtılmış bir veritabanıdır. Bir veritabanı olarak, bir blockchain, bilgileri elektronik olarak dijital biçimde saklar. Dünyanın en ünlü kripto para biriminin altında yatan teknoloji olmasının yanı sıra, blockchain teknolojisi her türlü kullanım durumu için faydalı olabilir.

Bu yazımızda özellikle İK'daki problemlerin çözümünde özellikle blockchain teknolojisinden nasıl yararlanabileceğimize odaklanacağız. Bu yeni teknolojiyi kullanarak çalışanların kimlik ve niteliklerinin doğrulanmasından, kişisel verilerimizin nasıl kullanıldığına dair birçok problemi kolayca çözebilmemiz mümkündür.

Birçok işveren işe alma sürecinde interneti ve merkezi verileri kullanmaktadır. Bu bakımdan internet iş arama veya işçi bulma sürecini daha verimli hale getirmiştir. Örneğin, LinkedIn gibi sosyal medya hesaplarında verdiğimiz bilgiler kolayca işverenler tarafında ulaşılabilir. Yapılan bir araştırmaya göre adaylar sıklıkla özgeçmişlerinde yanıltıcı bilgiler vererek işverenleri rahatlıkla yanıltabilirler (Verlinden, 2021). Özellikle adayların sosyal medya hesapları incelendiğinde "Harvard'da okudu", "Oxford Üniversitesi mezunu" gibi yanıltıcı bilgilerin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu adayların CV'leri incelendiğinde ise CV'lerinde belirttikleri birçok özelliği karşılayamadığı ortaya çıkarılmıştır.

Bu kısımdaki en büyük problem verilerin merkezi bir sistemde tutulmasıdır. Blockchain teknolojisi ile merkezi olan bu veriler merkezi olmayan bir modele geçmektedir.

Gelecekte yaygın olarak, merkezi olmayan ve kimlik doğrulamalı işe alım ağı olan R_Block platformu gibi platformların kullanılmasının artması beklenmektedir. Bu tarz platformlarda kullanıcılar kendi beceri ve deneyimlerine sahiptirler. Bu verileri kiminle ve ne zaman paylaşmak istediklerine kendileri karar verirler.



Dr. Işık AKIN

Çalışanlar, kendi profillerini paylaşmak ve işe alım görevlileriyle etkileşim kurmak için CVTokens kazanabilirler. Ayrıca platform aracılığıyla kanıtlanmış becerilerini ve iş geçmişlerini paylaşılabilir bir özgeçmişe dönüştürebilirler. Bu teknoloji, şirketlerin her zaman erişebilecekleri güncellenmiş bir özgeçmişe sahip olmalarını sağlar.

Bunun yanı sıra, TiiQu gibi uygulamalarla dijital bir pasaport oluşturmak için blockchain tabanlı bir platform da kullanılabilir. Adayların kimlikleri, profesyonel güvenilirliği ve eğitim durumu doğrulanabilir veri kalitesi ile işverene iletilir.

GELECEĞE DÖNÜŞ: BLOCKCHAIN TEKNOLOJİSİ VE İK



Blokchain teknolojisindeki gelişmeler, organizasyonları değişen iş gücüne hazırlamaya yardımcı olma da İK için büyük fayda sağlayabilir. Gelecekte blockchain teknolojinin her alana daha fazla yayılacağı açıktır. Bu nedenle işletmeler bu yeni teknolojiye hızlı adapte olmalı ve bir an önce avantajlarından yararlanmalıdır.

Bir diğer platform ise Vault uygulamasıdır. Dünyanın ilk blockchain destekli taciz karşıtı platformudur. Kullanıcıların taciz deneyimlerini kaydetmelerine, kanıtları ve kişisel notları saklamasına olanak tanır. Kullanıcılar, Vault'larında saklanan ve başka hiçbir tarafın açık izni olmadan erişemeyeceği bilgiler üzerinde tam kontrole sahiptir. İşçi ve işveren ile ilgili tüm bilgiler Vault gibi uygulamalarda saklanabilir.

Blockchain tabanlı platformların hacklenmesi yapısı itibari ile imkansızdır çünkü herhangi bir değişiklik yapılmak istendiğinde bir önceki orijinal kodların (hash function) hatırlanması gerekmektedir. Doğal olarak bu tarz uygulamalardaki bilgilerin üçüncü taraflar tarafından değiştirilmesi imkansızdır. Aynı zamanda merkezi bir depolama olmadığından kişisel veriler istenilen kişilerle sadece veri sahibi tarafından paylaşılmaktadır.



17103-27103 Sayılı SGK Teşvikleri

4447. SAYILI KANUN GEÇİCİ 19. MADDE ESASLARI (17103) – (27103)

27/03/2018 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 7103 sayılı Vergi Kanunları ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na Geçici 19. madde eklenerek, 2018 yılında uygulamaya konulan istihdam teşvikleri hayatımıza girmiştir.

4447. SAYILI KANUN GEÇİCİ 19. MADDE ESASLARI (17103) – (27103)

4447 sayılı kanunun geçici 19. maddesinde söz edilen istihdam teşvikinden yararlanmak için gerekli olan şartlar şu şekildedir.

- İşe alınacak sigortalının 1/1/2018 ila 31/12/2022 tarihleri arasında işe alınması gerekmektedir.
- İşe alınacak sigortalının İŞKUR’a kayıtlı olması gerekmektedir.
- Sigortalının işe alındığı aydan önceki 3 ayda toplam 10 günden fazla sigortalılık halinin bulunmaması gerekmektedir. (İsteğe bağlı sigortalılık hariç)
- İlgili işverenin özel sektör işvereni olması gerekmektedir.
- Sigortalının işe alındığı yıldan bir önceki takvim yılında işe alındığı işyerinden kuruma bildirilen Aylık Prim ve Hizmet listelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması gerekmektedir. (Örnek: 2020 yılındaki ortalama sigortalı sayısının 10 olması halinde, ilgili teşvikten faydalanılacak sigortalının 2021 Ocak döneminde 11. Kişi olarak çalıştırılması hali esastır.)
- Aylık Prim ve Hizmet Belgesi’nin yasal süreler dahilinde kuruma bildirilmesi gerekmektedir.
- Tahakkuk eden primlerin yasal süresinde ödenmesi gerekmektedir.



- İlgili işyerinin, yasal ödeme süresi geçmiş sigorta ve işsizlik primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması gerekmektedir.
- İşverenin, bildirdiği sigortalıları çalıştırmadığı ya da çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirdiğine dair herhangi bir tespitin bulunmaması gerekmektedir.
- İlgili işverenin ihale konusu iş üstlenmemiş olması gerekmektedir.
- Yukarıda sıralanan koşulların her birinin birlikte gerçekleşmesi hali esastır.

17103-27103 Sayılı SGK Teşvikleri

TEŞVİKTEN YARARLANMA SÜRELERİ

1/1/2018 ila 31/12/2022 tarihleri arasında işe alınan sigortalının, işe giriş tarihi itibarıyla,

- 18 yaşından büyük kadın
- 18-25 yaş aralığında bulunan erkek
- İŞKUR'a engelli olarak kayıtlı olan sigortalılar için 18 ay süreyle;

İşe giriş tarihi itibarıyla (18 yaş altındakiler dahil) olmak üzere diğer sigortalılar için sigortalının işe giriş tarihinde itibaren 12 ay süreyle uygulanır.

SAĞLANACAK KAZANÇ

Sağlanacak kazanç tutarı, işyerinin faaliyette bulunduğu sektöre göre hesaplanmaktadır.

1. İmalat ve Bilişim Sektörü

Günlük brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısı ile çarpılması sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere, her bir sigortalının 9540,00 TL'ye kadar ki Prime Esas Kazanç tutarı için ödeyecekleri tüm primler ile asgari ücrete uygulanan gelir vergisi ve damga vergisi tutarları indirimine tabi tutulacaktır.

30 gün sigortalı bildirilen bir sigortalı için elde edilecek SGK prim indirimi prime esas kazançta göre en az 1341,56 TL ile en fazla 3577,50 TL arasında hesaplanacaktır.

30 gün sigortalı bildirilen bekar bir sigortalı için elde edilecek gelir vergisi indirimi 187,82 TL, damga vergisi indirimi ise 27,15 TL olarak hesaplanacaktır.

B) DİĞER SEKTÖRLER

Prime Esas Kazanç alt sınırını geçmemek üzere, ilgili sigortalı için hesaplanacak tüm primler ile asgari ücrete uygulanan gelir vergisi ve damga vergisi tutarları indirimine tabi tutulacaktır.

30 gün sigortalı bildirilen bir sigortalı için elde edilecek SGK prim indirimi, sigortalının Prime Esas Kazanç tutarı farketmeksizin toplam 959,40 TL prim indirimi hesaplanacaktır.

30 gün sigortalı bildirilen bekar bir sigortalı için elde edilecek gelir vergisi indirimi 134,32 TL, damga vergisi indirimi ise 19,42 TL olarak hesaplanacaktır.

Notlar:

- 4447 geçici 19. Madde kapsamında sağlanan indirimlerden yararlanan işveren, aynı sigortalı için bu teşvikten yararlanılan ayda başka bir sigorta prim, destek ve indiriminden faydalanamayacaktır.
- 01/01/2019 tarihinden sonra tescil edilen işyerleri kuruma ilk bildirim yapılan Aylık Prim ve Hizmet Belgesi'nin ilişkin olduğu ayı takip eden üçüncü aydan itibaren bu teşvikten faydalanabileceklerdir.
- İlgili koşulları sağlayan sigortalılar için gerekli müracaatlar, "e-SGK/İşveren/İşveren Sistemi/Teşvikten Faydalanılacak Sigortalı Tanımlama" ekranı üzerinden yapılacaktır.
- 4447 geçici 19. Madde kapsamındaki bu istihdam teşviki;

İmalat ve Bilişim Sektörleri çerçevesinde faaliyet gösteren işverenler için 17103, Diğer sektörlerde faaliyet gösteren işverenler için ise 27103 kanun numarası ile Aylık Prim ve Hizmet Belgesi'nde kuruma bildirilecektir.





ASYA AVCI
İşe Alım Uzmanı
HRD Moderatör



ORHAN ERİNGİN
İnsan Kaynakları Uzmanı
HRD Moderatör

BİR İNSAN KAYNAKLARI MASALI

Çocukluğumuzda hepimiz masallar dinlerdik. Büyüdük evet, ama keşke hep çocuk kalsaydık, dediğinizi duyar gibiyiz. Çocukluk günlerimizde dinlediğimiz o masallara biraz dalalım mı ne dersiniz? Yalnız bu masalımız size biraz farklı gelebilir. Bu, biz büyüklerin masalı...

İş hayatı, çoğu zaman hepimizin üzüldüğü durumlar olan; dedikodu, koltuk savaşları, akıl oyunları ve daha nicesi ile dolu olabiliyor. Oysaki sadece başarılar ile dolu idealist bir çalışan olmak için o kapılardan içeri girmiştik. Engeller elbet olacaktı ama bu bize mücadeleyi, sorunlar karşısında göğüs germeyi, savaşmayı ve böylelikle adına tecrübe koyduğumuz unvanı aldirtacaktı. Bizde bu oyunların kıdemli neferleri olacaktık. Bu masal, kiminizin bir iş mülakatında birkaç dakika gördüğü, kiminizin ise bizzat kendisini içinde bulduğu İnsan Kaynakları çalışanlarını temsil eden Esin'in yolculuğuna sizleri davet ediyor.

Esin, hayatında belirli zorluklar ve sorumluluklar ile hayatına devam etmek zorunda olan bir kadındır. Üniversitede İnsan Kaynakları bölümünü başarılı bir ortalama ile tamamlamış, lakin dönemin ekonomik krizleri, piyasalardaki daralmalar ile birlikte iş hacmindeki küçülme hayallerindeki meslekte engelleri bir bir çıkarmaya başlamıştır.

Bu dönemde gittiği onlarca mülakatta, İnsan Kaynakları biriminin hiç olmadığı şirketler görmüş; İşverenler, Muhasebeciler, Satın Almacılar gibi birbirinden farklı iş tanımı ve unvanlardaki kişiler ile kendisini sorgu odasında hissettiği, Nerelisin? Evli misin? Yakın zamanda evlenmeyi düşünüyor musun? 5 yıl sonra kendini nerede görüyorsun? gibi özel hayatı ilgilendiren sorulara maruz kalmıştır. Oysaki Üniversitede ilk öğrendikleri karşı tarafı sorgulamak, özel hayatı irdelemek değildi.

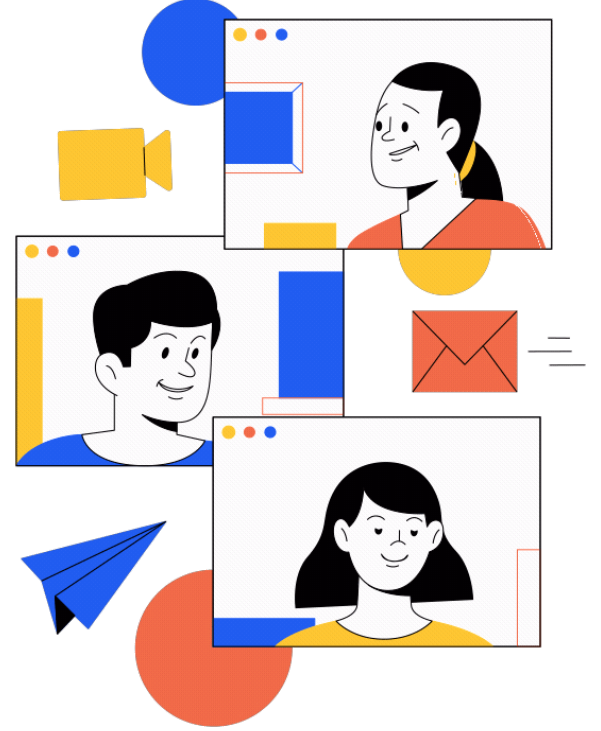
En doğru personeli, en doğru pozisyona alacak sorular sorarak analiz etmektir değil mi? Peki, ya evlenmeyi düşünmesi, doğru işi yapamayacağının karşılığı mıydı? Yeterlilik bu sorunun neresinde idi? Yine de yılmadan tüm ilanlara başvuruyor, şablon cv mantığından uzak, özen ile hazırladığı özgeçmişini, şirketlerin İnsan Kaynakları birimlerine, mail ve sosyal ağlar aracılığı ile ulaştırıyordu. Lakin duyarsızca her yere çağırın şirketler mülakat saatlerine hiç uymuyordu.

Oysa saygı iki taraflı değil miydi? Telefonda mülakatı düzenleyen kişi, 15 dakika önce burada olunuz diye uyarırken, görüşmeyi yapacak sorumluya 1 saat aday bekletmeyiniz uyarısını yapıyor muydu? Oysaki hiçbir karşılığı olmadan bir kere görüşmek için düştüğü yollarda; verdiği yol paraları, maddi karşılığı olmayan kendinden giden zaman, peki bu kadar fedakârlık ilgisiz ve rencide edici sorularla kendini mutsuz hissedeceği bir deneyime değer miydi? Yapılan onlarca görüşme sonrasında, Esin canı yanarak, buraya kadar geldiği süreçteki eğitim hayatını, ailesine olan sorumluluklarını, ideolojilerini, gözlerinin önünden geçirirken, meslekteki en büyük felsefesini "İnsana değer vermek, insana kaynak olabilmek" olarak seçmişken gördükleri, ona, UYAN ESİN! Sana okullarda öğretilen o duyarlı, insanı anlamak için dinleyen, insana yollar sunan, kariyer hedeflerini çizerek insanlara hayaller temin eden, o meslek... Tüm bu bahsedilenler, senin inandıkların, Bir İnsan Kaynakları Masalıymış.

O gün Esin hayallerinden vazgeçti. İnsanlara küstü, başvurularını artık çeşitli kafe ve restoranlarda komi olmak için yapmaya başladı. Üstelik o bembeyaz yakalı, üstten bakan, odaları parfüm kokusu saran, bakışları ile kendini küçük görmeni sağlayan görüşmeler de yoktu. İş vardı, birde o işin karşılığında alacağı ücret. Esin, çeşitli işlerde çalıştıktan sonra, en son çocuk bakıcılığı yaptığı esnada tanıştığı evin sahibi Tuna Bey ile ara sıra sohbet etme fırsatı buluyor ve yaşadığı mülakat deneyimlerinden bahsediyordu. Bir gün bunun üzerine sohbet ettikleri esnada o güne kadar Tuna Bey'in aklına gelmeyen biri geldi. Üniversite yıllarından oda arkadaşı olan Batuhan'ın bir İnsan Kaynakları ekibi olduğunu ve bu alanda gençlere mesleği tanıtmaya, fırsat verme üzerine çalışmaları olduğundan Esin'e bahsetti. Esin başta reddetse de Tuna Bey'in "Bak Esin, yaşadığın olumsuz deneyimlerin sende karşılığı vazgeçmek ise, çokta istemiyorsun demektir.

Hayatta yaşanan olumsuzlukların sana hissettirdikleri ile elde ettiğin o deneyimi, onlarca lira dökse de alamazsın. Burada senin yapman gereken; vazgeçmek değil, onlar gibi olmamak. Senin yaşadıklarını, başkalarının yaşamasına engel olmak" Şimdi söyle vaz mı geçiyorsun, yoksa insan halinden anlayan bir İnsan Kaynakları Profesyoneli olmak için savaşıyor musun? Diye söyledi.

Bunun üzerine çok erken vazgeçtiğini gören Esin, aynı hafta içerisinde Batuhan ve ekibi ile tanışır. Esin bu ekip ile tanıştıktan sonra ki her geçen gün, bir önceki günden daha farklı bir Esin görmeye başlar. Ekip arkadaşlarından Dilara ve Güneş ile sosyal farkındalık projelerinde kendini bulurken, Beyza ile bildiklerini sanata dönüştürmeye başlar. Ekibinde dinlediği her hikâye bu yolculukta yalnız olmadığını ona gösterir. Ekibinde yeni staja başlayacak Merve'nin heyecanını, Cahide'nin mesleğe girişini tüm bunları gördükçe paylaşmanın değerini, bu ekipte anlar. Gittiği mülakatlarda fark edilmeye başlar, kimseden referans ya da ön ayak olmasını beklemeden, yaptıkları ve hayalindeki İnsan Kaynakları masalları ile kendi referansı kendi olur, hayalleri kapıları açar. Gönüllü olarak katıldığı ekip ile birlikte Esin artık İnsan Kaynakları adına fikirlerini özgürce kaleme alabildiği bu mecrada, mesleki ideallerini duyurmaya başlar.



Bir gün meslektaşları olan İşe Alımcıları tenkit ettiği "Sizinle Neden Çalışalım" adlı yazısını okuyarak kendisine ulaşan, Türkiye'nin en büyük İnsan Kaynakları Danışmanlık Şirketi olan HRD Holding kurucusu Ali Bey ile tanışır. Ali Bey, Esin'in İnsan Kaynakları masalını dinler ve birlikte geleceğin mesleği olacak İnsan Kaynaklarının; alfa kuşağının taleplerini doğru anlayan; insana değer veren, kaynak olan, bilginin paylaştıkça değerli olduğu vizyonu ile çalışmalar yapmaya başlarlar.

HRD Holding, bünyesinde alanında en iyileri barındıran bir şirket olması sebebi ile Esin bu tekliften heyecan duyar. Bildiklerinin arkasında durarak öğretmeye hevesli bu ekipte, Esin yerini almaya başlar. Çıktığı yolda tek bir bakış açısı ile yetinmek istemez. Bordro ve özlük işlerini Özlem'den öğrenmişti bile. Şirketin IT Uzmanı (Information Technology) Ceren ile teknik bilgiler ile kendini donatırken, İşe Alım Uzmanı Beste ile adayları strese sokmadan tanışmalar gerçekleştirir. Eğitim uzmanları Yasemin ve Elçin'den çok şey öğrenir. Kişisel veriler ile ilgili her detayı KVKK Uzmanı Buse'den öğrenirken, Gelişim Uzmanı Sude'den "Oldum demenin aslında öldüm demek" ile aynı manaya geldiğini görür.

Mesleği ile ilgili öğrenme çabaları yetmemişken bir de ISG Uzmanı Ece'nin katkıları ile İş Sağlığı ve Güvenliğine dair mesleki terminolojiye hâkim olur. Esin, İnsan Kaynakları alanında, ülkenin en prestijli şirketinde hatırı sayılır mevkilere yükselir. Mesleğinin gerektirdiği, içinde insan olan tüm unsurlara hakim olma seviyesine ulaşır. Zamanla meslekte adını duyuran ve herkesin örnek aldığı bir isim olan Esin, ülke genelinde yapılan, kariyer portallarının ve saygın üniversitelerinde içinde bulunduğu ödül törenlerinde, insana saygı temalı birçok etkinlikte kendisini, ödül aldığı durumlarda bulur. Tabi bu başarıları da devam eder.

Aradan yıllar geçer...

Esin hayallerini peşi sıra gerçekleştirir. Sanki bir sihirli el, yolundaki tüm engelleri ona göstermeden kaldırmaktadır. Bir gün, yıllar içinde edindiği dostlarından olan Mehmet Akif ile her sohbette keşke diye başladığı, bir masalı gerçekleştirme zamanı gelir. Tüm pelerinsiz kahramanlar ile İDMO'yu (İnsana Değer Veren Meslek Odası) kurar. Tüm İnsan Kaynakları meslek mensuplarının bağlı olduğu; haklarının korunduğu ve rekabet kurallarına tabi olmak kaydı ile meslek mensubu olacakları, aynı zamanda tüm iş görenlerin şikâyet ve takdirleri doğrultusunda teftişe tabi olacakları, meslekten men unsurlarına tabi oldukları, insana değer ilkesi ile ilerleyen bir yapı olan İDMO'nun açılış sabahı gelmiştir.

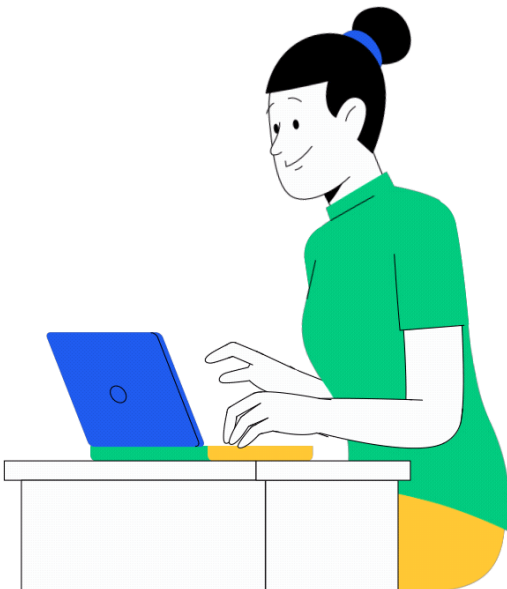


Takvim 01.05.2031 gösterirken, baharın güzelliğini müjdelere gibi işçinin gününü kutluyordu. Esin heyecanla uyandı, aynadaki silüetini izlerken, bu yolculukta yaşadığı olumsuz anılarına rağmen, birileri tarafından söndürülen umutların, yine birileri tarafından nasıl da, can bulduğunu gördü. Belki de böyle şeyler sadece masalarda olurdu. Ama bu da masal değil miydi? Bir İnsan Kaynakları Masalı... Sevgili okurlar, hepimiz hayatta Esin kadar şanslı olamayacağımızı düşünebiliriz. Peki Esin kadar savaştığımızı düşünüyor muyuz? Tolstoy'un dediği gibi ; "Tüm muhteşem hikâyeler iki şekilde başlar: ya bir insan bir yolculuğa çıkar, ya da şehre bir yabancı gelir." Çıktığınız yolculuklarda, muhteşem hikâyeler yazmanız dileğiyle.

Ve masalımız böylelikle bitti. Kim bilir masalınızın kahramanı, belki de başka bir hikayenin figüranı olmaya gitmiştir. Esin'in masalının sonunu merak edenler için, Esin Türkiye'nin ilk İnsan Kaynakları Bakanı olarak görev almaktadır.

Bu masal;

Mesleğini gönülden icra eden, insana değer vermenin en büyük zenginlik olduğunu bilen, paylaşmanın mutlulukla alakası olduğunu benimseyen TÜM İNSAN KAYNAKLARI MESLEK MENSUPLARINA ithafen yazılmıştır.



Performans Değerlendirmede Yapılan Hatalar

İşletmeler performans değerlendirme sürecini uygulamanın kolay olduğunu düşünse de uygulamada birçok hata yapılmaktadır. Kuruma uygun doğru sistemi seçememek en büyük hataların başında gelmektedir. Doğru sistemi seçse de yöneticilerin yaptığı bir takım hatalar yine değerlendirme sürecini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu sebeple, doğru bir performans değerlendir sistemi kurulurken çok iyi araştırılmalı ve bu araştırma işletmeye uygun olup olmadığı bu işin uzmanları tarafından analiz edilmelidir.

Modern işletmelerde performans yönetiminin uygulanmasının son derece önemli ve gereklidir. Ancak, performans değerlendirmenin faydalarının yanı sıra, olumsuz sonuçlar veya maliyetler de göz ardı edilmemelidir. Bu konudaki ana eleştirileri kısaca şöyle özetleyebiliriz (Palmer, 1993; Uyargil, 1994; 73 ve ark.):

Aşırı pozitif değerlendirmeler: Performans değerlendirmeleri yapan bazı kişiler performans değerlendirmesini önemsemeyebilir ve performansı aşırı iyimser bir tutumla ölçerken aşırı pozitif değerlendirmeler yapabilirler. Bu tür sorunlar özellikle kamu sektöründe yaygın olabilir. Geleneksel olarak performans değerlendirmesinin devlet bürokrasisinde işe yaramadığına inanan yöneticiler, performans yönetimini artık ciddiye alamazlar, ancak yukarıda belirttiğimiz gibi son derece olumlu bir tutum içinde değerlendirebilirler.

Teknik hatalar: Performans değerlendirmesinde, işi ciddiye almamaktan veya aşırı iş yükünden kaynaklanan teknik hatalar da olabilir. Özellikle, muazzam formaliteler ve bürokrasi gerektiren performans değerlendirmeleri hayal kırıklığı yaratabilir.

Aşırı negatif değerlendirmeler: Performans yönetiminde “aşırı pozitif değerlendirmeler” ve “aşırı olumsuz değerlendirmeler” olabilir.

"Adil olmayan bir sistem, mutsuz çalışan ordusu yaratır."



GAMZE ÖZBURSALI
İK Yöneticisi

Halo Etkisi: Performans değerlendirmeleri yapan kişiler her zaman objektif olmayabilir. Kişisel önyargılar ve öznel değerlendirmeler olabilir. Bu tür değerlendirmelere performans yönetimi literatüründe “Halo Etkisi” denir. Performans değerlendirmeleri yapan kişiler, özellikle son olaylardan etkilenerek olumlu ve / veya olumsuz değerlendirmeler yapabilirler.

Kontrast Etkisi: Birçok işçinin kısa sürede değerlendirilmesi sonucunda, çalışanlarını birbirleriyle karşılaştırmaları kaçınılmaz olabilir. Her ast, kendisinden önce değerlendirilen kişinin aldığı puandan etkilenecektir. Bu nedenle personelin performansını değerlendirirken, önceki personelin performansından etkilenmemelidir. Değerleme yapılırken önceki personelden bağımsız olarak değerlendirilmelidir. Örnek: "Vasat" bir işçi, birkaç başarısız insandan sonra değerlendirildiğinde yöneticisi tarafından başarılı sayılabilir. Kontrast hatalarını önlemek için, bireylerin başarılı veya başarısız olarak gruplandırılmadan karışık bir sırayla değerlendirilmesi önerilir. Tüm personeli bir kritere göre değerlendirdikten sonra diğer kritere gidin. Bir bütün olarak, personeli genel değerlendirme yerine kriterlere göre değerlendirmek gerekir.



PİNOKYO İK'CI OLSAYDI ADAYI GÖZÜNDEN TANIRDI

Ne kolay işti diye düşündü Pinokyo; insanları işe almak ve onlara çalışma imkanları sağlamak. Nasıl olsa ustasından el almıştı vakti zamanında. Gerçi ustasının ona vermiş olduğu tavsiyeleri gençliğinin vermiş olduğu heyecanla henüz gerçekleştirememişti ama birini tanımak ve değerlendirmek ne kadar zor olabilirdi ki?

Bu düşüncelerle girdi görüşme odasına genç Pinokyo, karşısında bütün ümidini sanki son görüşmesiymişçesine bu mülakata aktaran genç adayı dinlemek için..

Adaya heyecanını yenmesi için formaliteden birkaç soru sordu, karşı taraf da soruların formaliteden olduğunu bildiğinden, formaliteden yanıtlar verince daha ilk dakikalarda soğuk bir rüzgar esti görüşme odasında.

Ardından, kağıtta yazan bilgileri bir de adaydan dinlemek istedi sanki teyide ihtiyaç duyarcasına. Bu gereksiz fasıl da geçilince, aklına başka soru gelmedi genç mülakatçının. Halbuki ustası ne güzel sorular soruyor, karşısındakinin kendini açması için ne güzel alanlar oluştuyordu. Dışarıdan her şey öyle kolay görünüyordu ki..

Aldığı yanıtları nasıl değerlendireceğini dahi bilemeden mülakatın sonuna gelmişlerdi bile. En kısa sürede size dönüş yapacağız dediğinde, bir de baktı ki burnu aniden uzamaya başlamıştı. "Mümkün olan en kısa zamanda ve olumlu olması halinde" diye düzeltme gereği duydu mecburen.

Görüşmeden çıkıp hemen ustasının yanına koştu özür dilemek için. Her meslekte olduğu gibi, bu iş de öyle uzaktan görüldüğü gibi basit, alelade ve herkesin yapabileceği bir görev değildi.

Öncelikle temsil ettiği kurumu iyice tanıyor olmalı, ardından adaya önem ve değer vererek hakkında inceleme yapmalı, görüşmede ise olabildiğince adayı açacak sorular sorup, çeşitli tekniklerle adayı objektif ve eşit şekilde değerlendirmeliydi. Mülakatı bitirirken fiziksel ve ruhsal hali nasıl olursa olsun, her zaman güler yüzlü ve anlayışlı olmalı, adayı mümkünse kapıya kadar uğurlamalı ve olabilecek en kısa sürede kendisini bilgilendirmeliydi.

Öğrenmesi biraz zaman alacaktı ama bir İK'cı da kolay yetişmiyordu...

ONURALPASLAN

İnsan Kaynakları Yetkilisi/ İKAMİD Derneği Yönetim Kurulu
Üyesi/ İK Melekleri Kurucu