



IS/MIC

INNOVATIVE SOLUTIONS
MANAGEMENT AND INVESTMENT CONSULTANCY

E) İNSAN KAYNAKLARI DANIŞMANLIĞI

Entelektüel Sermaye olan İnsan kaynağı, hizmet sektörünün önem kazandığı çağımızda, makinaların çok daha önüne geçmiştir. Çalışan performansı yüksek olan şirketlerde verimliliğin ve karlılığın arttığı gözlemlenmektedir. Gelişmiş, aidiyeti yüksek, mutlu çalışan tüm kurumların aradığı nitelikler haline gelmiştir.

Dolayısıyla belli bir sayının üstünde çalışana sahip olan işletmelerin mutlaka insan kaynakları danışmanlığı olarak, personelcilikten, insan kaynakları departmanına geçiş yapmaları gerekmektedir.



İşe uygun bireyi tespit etmek büyük bir rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Yaptığı işe uygun çalışan, performansı daha yüksek, daha memnun, çalıştığı kuruma daha bağlı, stres düzeyi daha düşük birey anlamına gelmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalara göre çalışanlarını işe alım sırasında ve sonrasında psikoteknik analizler ile değerlendiren kurumlar, karlılık ve etkinlik düzeyi daha yüksek kurumlardır.

Amaç : İnsan kaynakları uzmanının desteği ile yeni departman kurularak, uzmanların yetişmesini sağlamaktır. Firmaların hedefleri göz önünde bulundurarak, işe alım, eğitim, endüstriyel ilişkiler ve performans sistemlerinin geliştirilmesi ve devamlılığının sağlanması için gerekli alt yapı çalışmaları yapılarak sistemler hayata geçirilmektedir.



NEDEN ISMIC ?

İnsan Kaynakları departmanının işlevlerini kolaylaştırmak, hızlandırır,

Çalışma hayatının kalitesini artırır,

Standardizasyonu sağlar,

Çalışanların net görev tanımlarını oluşturur,

Şirketin organizasyon seviyesini oluşturur ve 6 ayda bir geri bildirim ile takibini sağlar,

Kişi / departman bazlı eğitim ihtiyaç ve bütçelerini belirler,

Tüm şirketin mevcut yapısına göre departmanların kadrolarını tespit eder,

İş gören değişim oranının ölçülmesini sağlar, (personel devir hızı)

Mevcut durumu inceleyip değerlendirir & iyileştirmeleri tespit eder,

İnsan kaynağını, kurum içerisinde doğru konumlandırır,

Şirket içi anketlerin yapılarak, değerlendirilmesini sağlar,

Performans artışını sağlar,

Kurumsal imaj ve saygınlık artışı sağlar,

Çalışan yetkinliklerini etkin bir şekilde tespit eder ve geliştirir,

Yapılan bu çalışmalar doğrultusunda, Firmalara olumlu ve yapıcı yönde katkı sağlamayı hedeflemektedir.

İNSAN KAYNAKLARI DANIŞMANLIĞI YOL HARİTASI



1 - İş Analizi ve Değerlendirmesi

Görevin amacı ve organizasyon yapısı içindeki yeri, ana sorumlulukları, boyutları, iç ve dış bağlantıları, ilişkiler zinciri ve görevin kabul edilebilir bir performans düzeyine ulaşılabilmesi için gerekli bilgi ve beceri düzeyini tespit etmektedir.

İş gücü planlama:

- İş Analizi
- Yetkinlik Performansı
- Mevcut Çalışan Analizi

2- Performans Yönetim Sistemi

Performans değerlendirmelerinde;

Hedef bazlı performans yönetim sistemi

Yetkinlik bazlı performans yönetim sistemi

360 derece geribildirim sistemi uygulanmaktadır.

Performans yönetim sistemi, sadece geçmiş performansın ölçülmesini değil, bireyin potansiyelinin belirlenerek gelişim planının oluşturulmasını ve gelişiminin sağlanmasını da hedefleyecek şekilde kurulmaktadır.

3 – Ücretlendirme ve Ücret Yönetimi

Firma içinde dengeli, firma dışında rekabetçi ve çalışanları motive edici ücret politikasının belirlenmesi gerekmektedir. “ Ücretlendirme Sistemi” ni kurarak, gerek dönemsel gerekse performans artışının standart uygulamalar ile gerçekleşmesini sağlamaktadır.

4- Seçme ve Yerleştirme Sistemi

Doğru yöntemlerle doğru kişilerin seçilmesi ve kuruma en fazla katkıyı sağlayabilecek adayların bulunması,



Çalışanların verimliliğini ve kuruma olan bağlılığını doğrudan etkilemektedir. Kadro planının çıkartılması, organizasyonel yapının kurulması, görev tanımlarının hazırlanması, seçme ve yerleştirme sürecinde kullanılacak aday araştırma ve değerlendirme yöntemlerinin belirlenmesi, seçme araçlarının netleştirilmesini sağlamaktadır.

5 - Kariyer Yönetimi & Organizasyonel Yedekleme

Başarılı alışanları kuruma çekmek, kurumdaki başarılı çalışanların kalıcılığını sağlamak, başarılı çalışanları kurumun geleceğine hazırlamak, yönetici geliştirme programlarını hayata geçirmek, kariyer yönetimini, performans ve eğitim yönetim sistemi ile ilişkilendirilmektedir.



6 – Eğitim Yönetim Sistemi

Personelin işe başladığı günden itibaren alması gereken eğitimlerin belirlenmesi, unvan – eğitim ilişkilendirilmesi, kurum için zorunlu ve seğmeli olacak eğitimlerin belirlenmesi, eğitimlerin performans ve kariyer yönetim sistemleri ile ilişkilendirilmesi, eğiticilerin belirlenmesi ve yetiştirilmesi için ihtiyaç duyulan tüm sistemlerin kurulmasıdır.



7- alışan Memnuniyeti ve Bağlılığı Araştırması

Firma ve firma kültürüne uygun olarak tasarlanan “alışan Memnuniyet Anketi”nin çalışanlara uygulanması, analiz ve yorumlamalar yapılarak kurum yöneticileri ile paylaşılması ve sonrasında kurum yöneticileri ile beraber bir yol haritası / iyileştirme çalışmaları tasarlanmasını içermektedir.

alışan memnuniyeti ve bağlılığı ile ilgili yapılan araştırmaların kuruma sağladığı avantajlar;

Kurumun güçlü ve iyileştirmeye açık alanlarını belirler,

Çalışanların motivasyon düzeylerini belirler,

Çalışanların kuruma olan bağlılık ve memnuniyet düzeylerini ölçer,

Çalışanların ihtiyaçlarının tespit edilmesini sağlar,

Çalışanların gelişim ihtiyaçlarının tespitine katkı sağlar,

İyileştirme fırsatlarını tespit eder,

İnsan kaynakları uygulamalarının etkinliğini ler.



ISMIC

INNOVATIVE SOLUTIONS
MANAGEMENT AND INVESTMENT CONSULTANCY

YENLİKÇİ ÇÖZÜMLER YÖNETİM DANIŞMANLIĞI LTD. ŞTİ.

Cevizli Mah. Zuhal Cad. No: 46/C
Ritim İstanbul AVM A3 Blok K: 3 D: 12
P.K. 34846 Maltepe/İSTANBUL - TÜRKİYE
Tel. +90 216 519 48 98
info@is-mic.com | www.is-mic.com