

UZMAN



KADRI DEMİR

kadri.demir@aktif.com.tr

En iyiler iletişime önem vermişler. Durumu ve muhtemel sonuçları çalışanlara anlatmış, onlardan fikir almış, fikirlerini uygulamaya koymuşlar ve bu sayede çalışanlar tarafından yapılanların da görülmesini sağlamışlar.

Değişen Piyasalarda KOBİ'lere Yol Haritası

1 1-12 Mart 2010 tarihlerinde VI. Kobi Zirvesi "Değişen Piyasalarda Kobilere Yol Haritası" başlığı ile düzenleniyor. Bir çok konu, değerli konuşmacıların katkıları ile inceleniyor olacak. Bu sayımızda KOBİ'lere yol haritası çizerken insan kaynakları uygulamaları ile fark yaratacak yöntemler neler olabilir diyerek, araştırma sonuçlarını paylaşıyor olacağız.

Şubat ayında Hewitt Türkiye 45 şirketten 19 bin çalışanla yaptığı "2009 En İyi İşyerleri Araştırması" sonuçlarını açıkladı. İlk 5'e giren en iyi 7 şirket arasında 1 tane, daha sonraki 5'de ise 4 tane Türk şirketi bulunuyor.

En iyiler, çalışanlara uygulanan, çalışan bağlılığı anketi, üst yönetime uygulanan üst yönetim anketi ve insan kaynakları departmanının doldurduğu İK anketinden elde edilen sonuçlara ve bu sonuçların birbirleriyle uyumuna bakılarak belirlendi.

En iyi 7 şirkette bağlılık oranı yüzde 56 çıktı. En iyilerin fark yaratan unsurları;

- Üst yönetimle insan kaynaklarının uyumu,
- İnsana verilen değer,
- Takdir,
- Kariyer olanakları,
- Fikir ve önerilerin dikkate alınması,
- Ücret seviyesi, katkıların ücrete yansıtılması,
- Bilgilendirme,
- Şeffalık,
- Yetkilendirme,
- Üst yönetimle olan iletişim, üst yönetimin çalışanların sorunlarını dinlemesi olarak sıralanıyor.

Hewitt, en iyi şirketlerin krizi iyi yönetmek konusunda 3 özelliklerinin ön plana çıktığını söylüyor: Öngörü, kararlı duruş ve iletişim!

En iyilerin hepsi krizi öngörmüş ve hızlı önlemler almayı başarmışlar.

Kriz karşısında kararlı ve bilinçli bir duruş sergilemişler, güven kazanmışlar. Kararlı duruşun altında da dört unsur yer alıyor:

- Çeşitli alternatifleri belirlemek ve planlar yapmak.
- Krizden fırsat yaratmaya çalışmak. Hemen korkmak, küçülmek değil, yeni pazarlar, yeni müşteriler bulmak gibi bir tavır sergilemek.
- Çalışanlarla ilgili tasarruflardan önce diğer alanlarda önlem almak. Hemen ça-

lışanların maaşları kesmek veya işten çıkarmak değil, diğer önlemlere bakmak.

- Çalışanları kriz psikolojisinden uzak tutmaya çalışmak.

En iyiler iletişime önem vermişler. Durumu ve muhtemel sonuçları çalışanlara anlatmış, onlardan fikir almış, fikirlerini uygulamaya koymuşlar ve bu sayede çalışanlar tarafından yapılanların da görülmesini sağlamışlar.

En fazla değiştirilmek istenen şey ücret

Araştırmada ayrıca katılımcılara değiştirmek isteseydi neyi değiştirdiniz diye soruldu. Katılımcıların yüzde 90'ının en çok değiştirmek istedikleri şey ücret ve yan haklar çıktı. Hewitt, "Değiştirebilecekleri şey ücret olduğuna göre bunu daha iyi bir hale getirmek istiyorlar ama buna rağmen en iyi işyerleri çalışanlarını bağlı kılmaya muktedir olmuşlar. Diğer şirketlere bakıldığında ise değiştirilmek istenen şeyler arasında yönetim, yönetici gibi şeyler de var."

Her ne kadar ücret en fazla değiştirilmek istenen, en fazla memnuniyetsizlik duyulan alan olsa da en iyi işyerlerinde bağlılığı etkileyen 5. faktör olarak ortaya çıkıyor. Kariyer olanakları, takdir, marka uyumu, insana verilen değer, ücretin yukarısında kalıyor. Diğer işyerlerinde ise ücret geçen yıl dördüncü sırada iken bu yıl 2. sıraya çıkmış. Bu da krizin etkisi olarak yorumlanıyor.

En iyiler İK'yı ortak olarak görüyor

Araştırma en iyi şirketlerle diğer şirketlerin insan kaynakları departmanına bakışlarını da ortaya koydu. Örneğin "Şirketimizin insan kaynakları departmanı İK programlarının iş sonuçları üzerindeki etkisini değerlendirir" sorusuna en iyiler yüzde 98 oranında evet derken diğer şirketler sadece yüzde 44 oranında evet demiş.

"Şirketimizin insan kaynakları departmanı yapılan işleri her yönüyle iyi anlar ve üst düzey yönetim ekibinin bir ortağı gibi çalışır" sorusuna ise en iyiler yüzde 95 oranında evet derken diğerleri sadece yüzde 48 oranında evet demiş.

En iyi işyerleri insan kaynakları departmanını öncelikle ortak olarak görürken, diğer şirketler insan kaynakları departmanını öncelikle geliştirici olarak görüyorlar.

Kaynak : Hürriyet İK