

Ege Seramik Personel Politikaları

İlyas YALÇIN

Ege seramik San.Tic.A.Ş.

Personel ve idari İşler Müdürü

1975 yılında üretim faaliyetine başlayan Ege Seramik bugün yaklaşık 1200 kişiye yakın personeli ile istihdam edilen personel sayısı bakımından Polat Holding'in en büyük şirketi durumundadır.

"Pazar payını büyütme yönünde uluslararası markalar ile pay sahibi olmak amacı ile; Çalışanların katılımıyla, müşteri memnuniyeti bilincini gözeterek mevzuatlar ve müşteri şartları doğrultusunda ürün ve hizmet kalitesini sürekli geliştirmek, kaynakları verimli kullanarak çevreyi korumak, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uymak", vizyonu ile yola çıkan Ege Seramik 2005 yılında Personel ve İdari İşler Müdürlüğü bünyesinde İnsan Kaynakları Bölümünü oluşturmuştur. Dha önce başlatılmış olan personel politikasını günümüz şartlarına göre daha profesyonel ve etkin biçimde uygulamaya başlamıştır. Bu konuda **"Başarı vaat eden yetenekleri işe almak, geliştirmek ve kariyer gelişimini sürekli kılarak hızlı, etkin ve verimli bir çalışma ile; müşterilerimize, hissedarlarımıza, çalışanlarımıza kattığımız değeri sürekli ve belirgin bir biçimde arttırmak"** misyonu ile hareket etmektedir.

Ege Seramik, Personel Seçme ve Alım kriterlerini kariyer planlama odaklı bir strateji üzerinden gerçekleştirmektedir. Böylece sektör içinde ihtiyaç duyulan uzmanlaşmış personel ihtiyacını en alt seviyeden almış olduğu personele yatırım yaparak kendi bünyesinden sağlamakta, kendi yöneticilerini kurum içerisinde yetiştirmektedir.

Personel temininde kapsam içi (işçi) ve kapsam dışı (memur) talepler, görev tanımları ve görev yeterlilik matrisleri doğrultusunda değerlendirilir. İhtiyaç duyulan insan kaynağını hızlı, doğru şekilde sağlamak, mevcut insan kaynağının kalitesini, dinamizmini ve yaratıcılığını artırmak, tüm işe alımların belirlenen prensip ve kurallara göre yapılmasını sağlamak, yedekleme planları yoluyla kayıpları en aza indirmek, işe ve şirket kültürüne uygun eleman alımı yoluyla personel devir hızını düşürmek alım sürecinin temel prensiplerini oluşturmaktadır.

Bu prensipler doğrultusunda personel seçiminde iç ve dış kaynakların tamamından etkin şekilde yararlanılır; üniversitelerle, vakıflarla, derneklerle ve ilgili diğer kurumlarla iletişim kurulur, planlama ve işe alımda mevcut uzman görüşlerinden yararlanılır.

Her yıl başında gerçekleştirilen personel planlaması ile gelecek yıla ait hedefler değerlendirilerek bölümler içerisindeki personel ihtiyaçları tespit edilir. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda analiz edilen personel, performans değerlendirme sistemi sonuçları ile birlikte rotasyon, terfi, atama vb insan kaynakları uygulamalarına dahil olurlar. Kurum içerisinden sağlanma imkanı olmayan pozisyonlar için öncelikle aday havuzu taranır. Personel temininde bir diğer yöntem ise görev tanımlarını uygun ilanlara gelen başvuruların değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmeler çeşitli kişilik, dikkat, algı, sayısal ve duygusal zeka testleri ile desteklenir.

Kapsam içi ve kapsam dışı personel alımı süreçleri bazı temel farklılıklarla birlikte ortak noktaları da içermektedir.

Kapsam içi personel alımında, önceki yıllara göre temel bir farklılık getirilmiş, ilköğretim mezunu adaylar yerine lise ve teknik/meslek lisesi mezunları tercih edilmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda ilköğretim mezunu çalışan sayısı geçmiş yıllara oranla giderek azalırken, lise, teknik ve meslek lisesi çalışan sayısı artış göstermektedir. Kapsam içi alımlarda değerlendirilen bir diğer kriter ise göreceli olarak sektöre yakın işlerde deneyim sahibi olmaktır. Böylece gerek fizik gerekse bilgi, bilinç ve dikkat olarak işe yatkın çalışanları istihdam etme olanağı sağlanmaktadır.

Kapsam dışı alımlarda ise, çok iyi derecede İngilizce ve pozisyonlara göre ikinci bir yabancı dil bilgisi (İtalyanca – Almanca) ile birlikte yine çok iyi derecede bilgisayar kullanım bilgisi aranmaktadır. Bu temel personel alım kriterleri ile birlikte pozisyonun organizasyon içerisindeki yerine bağlı olarak 1-10 yıl arası bir deneyim aranmaktadır. Erkek adaylar için askerliğini tamamlamış olmak yine ön koşullar arasında yer almaktadır.

Temel anlamda gerek kapsam içi gerekse kapsam dışı alımlarda özellikle aranan diğer önemli bir alım kriteri de işyerine bağlılık olarak belirlenmektedir. Yapılan mülakatlarda adayın düzgün bir aile yapısı, yaşantısı ve yaşam görüşü olmasına dikkat edilmekte, adayın kurumumuzda çalışan diğer personellerimiz ile uyum sağlayabilecek, takım çalışmasına yatkın olmasına, bilgi paylaşımına ve kendini geliştirme istekliliğine dikkat edilmektedir.

İnsan Kaynakları Bölümü tarafından belirlenen adaylar bir sonraki aşamada personel talebinde bulunan bölüm yöneticisi ile görüşür. Olumlu olan adaylar sağlık kontrollerinin de olumlu çıkmasını takiben işe alınırlar. İşe girişlerinin ardından kurum hakkında detaylı olarak bilgilendirilen personellerimiz yaklaşık 2-4 hafta arasında sürecek olan bir oryantasyon programına dahil edilerek kurum ile bütünleşmeleri sağlanır.

Ege Seramik İnsan Kaynakları Bölümü tarafından uygulanmakta olan bir diğer alternatif personel temini yolu ise, geçmişte kurumda başarılı bir staj dönemi geçirmiş öğrencilere yönelik olarak "öncelik" ve "fırsat" tanınmasıdır. Bu şekilde staj döneminde kurumu iyi derecede tanıma fırsatı bulunan başarılı stajyerlerimizin gelecekteki olası görevleri hakkında bilgi sahibi olmaları ve yöneticilerin eski stajyerleri olan adayları tanımaları bir avantaj olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum da, staj döneminin Ege Seramik açısından önemli bir süreç olduğunun en net göstergesidir.

Yaş ortalaması 33 olan Ege Seramik personelinin kıdem ortalaması 7 yıldır. Ege Seramik personelinin %5 i yüksek lisans, %61 i lisans, %24 ü Meslek yüksek okulu,%9 u lise ve teknik-meslek lisesi mezunu olup son yıllarda izlenen personel eğitim seviyesinin arttırılması politikası ile %1 oranında ilköğretim mezunu personel istihdam edilmektedir.

Personelimiz yıl içerisinde kurum içi ve kurum dışı eğitimlerle sürekli gelişim felsefesini bünyesinde istihdam olan tüm çalışanlarına yaymaktadır. Toplam Kalite Yönetimi, İSO eğitimleri ve özellikle üretimde istihdam olan personele yönelik İşçi Sağlığı ve İş güvenliği eğitimleri periyodik olarak her yıl tekrarlanmaktadır. Tüm bu eğitimlerle amaçlanan çalışanlarımız için hedeflediğimiz güvenli, çalışma cazibesi yüksek bir iş ortamı oluşturmak ve sürekli bilgilendirme ile bu amacımızı çalışanlarımız ile paylaşmaktır.

Potansiyel yönetici adaylarına yönelik olarak geliştirilen Yönetici Yetiştirme Programı (YYP) dahilinde çalışanlarımız, yurtdışına yabancı dil eğitimine gönderilmektedir. Gerek kişisel gerekse teknik eğitimlerle altyapıları kuvvetlendirilerek kariyer planları düzenlenmekte ve Ege Seramik'in gelecekteki yönetici kadroları oluşturulmaktadır.

Tüm oluşturulan ve geliştirilen personel politikaları ile Ege Seramik bugün sektörde uzmanlaşmış kadrosu bilinçli, kendini sürekli geliştiren, işine ve işyerine bağlı bir personel profili ile çalışmalarını başarılı şekilde sürdürmektedir.

EGE SERAMİK SAN. VE TİC. A.Ş. İSTATİSTİKİ VERİLERİ

A- Eğitim Durumu

Eğitim	Total
LISANS	137
MYO	58
EML	9
LİSE	9
İLKOKUL	2
İLKOGRETİM	3
YÜKSEK LISANS	11
Grand Total	229

C-Personel Kıdem Oranı

Durum	Çalışan		
Average of Kıd	KAP		
	KD	KI	Grand Total
Total	5,7	7,2	6,9

B-Yaş Ortalaması

Average of Yas		
Durum	KAP	Total
Çalışan	KD	34,0
	KI	32,7
Çalışan Total		33,0

D-Özel Durum

Count of ÖZEL DURUM	Total
ÖZEL DURUM	Total
ÖZÜRLÜ	16
ESKİ HUKUMLU	9
İSTANBUL	2
GECİCİ	49
PART-TIME	40
ÇİN	1
Grand Total	117

