

GEÇİCİ KAMPANYA

KALICI İNGİLİZCE

Ayda sadece
49 TL'ye
Üstelik
Deulcom kalitesi ile
İngilizce
Kısa ve KDV Dahil

İngilizce öğrenmeye gerçekten kararlıysanız bu fırsatı kesinlikle kaçırmayın!

15 ŞUBAT'A KADAR...

* Belirtilen ücret, haftalık öğle sınırlarındaki peşin fiyattır. aylık taksit ücretidir. Toplam ücret ve taksit sayıları, bölgelere, haftalık (sabah/öğle/akşam), haftasonu gruplarına göre değişiklik göstermektedir. Detaylı bilgi için lütfen aşağıdaki telefon numarasını arayınız. Kuponun sınırlı olduğu için kayıtlar başvuru sırasına göre yapılacaktır.

info@deulcom.com.tr www.deulcom.com.tr Konak Pier Karşısı No:34 İZMİR 446 13 41



Yeni Asır İnsan

12 ŞUBAT 2006 PAZAR

İNSAN KAYNAKLARI GAZETESİ

Performans ölçümünde yapılacak daha çok iş var

Çözüm Danışmanlık tarafından düzenlenen "Performans ve Ücret Yönetimi Zirvesi"nde, performans değerlemedeki son gelişmeler hakkında bir konuşma yapan Beykent Üniversitesi İşletme Bölümü'nden Yrd. Doç. Dr. Ebru Karpuzoğlu ile Türkiye'deki durumu konuştuk. Performans değerlendirme çalışmalarının Türk şirketleri arasında giderek popüler olduğunu kaydeden Karpuzoğlu, karşılaşılan sorunları ve yapılması gereken değişiklikleri anlattı. **SAYFA 6'DA...**

KOBİ'lerin kurtuluşu güç birliği yapmaktan geçiyor

Türkiye'deki sanayici ve işadamları dernekleri arasında tek kadın başkanı olan İknur Denizli, "Değişen koşullara adapte olabilen işletmelerin ayakta kalabileceğini söylüyor. Avrupa Birliği ile uyum sürecinde KOBİ'lerin durumunu değerlendiren Denizli, "Ülkemizdeki KOBİ'lerin bir kısmı AB sürecindeki değişime uymakta zorlanacaklardır. Avrupa'daki eşdeğerleriyle kıyasladığımızda bizim KOBİ ölçeğindeki şirketlerimizin pek çok handikabı var" diyor. **SAYFA 4'TE...**



■ FASON ÜRETİMİ BIRAKAN FİRMALAR YURTDIŞINDA TUTUNMAYA BAŞLADI

Türk tekstil markaları dünyayı giydiriyor

➤ Dışarıda Çin, içeride ise maliyetlerindeki artışla mücadele eden Türk hazır giyim sektörü, zorluklara rağmen dünyayı mağaza zincirleriyle denetleyen basardı

Kariyer için bekar kalmayı seçiyorlar

Erkeklerin kariyer, kadınların ise güvene sağlayacak iş sahibi olduklarında evlilik hayallerini erteledikleri, ideal yaş geçince de fazla seçici davrandıkları için eş bulmakta zorlandıkları belirtildi. Psikolog Ceyda Subaşı açıklıyor... **SAYFA 2'DE...**

Dil öğrenmenin en ekonomik yolu

Yurtdışında eğitim, danışmanlık hizmetleri veren şirketin müdürü Mahir Verdiğil, yurtdışında dil öğrenmenin yaygın hale geldiğini, ancak yıllık 20 bin doları bulan yabancı dil kursları...

■ İZMİR'DEKİ ÜCRET YÖNETİMİ ZİRVESİNDE KONUŞAN YRD. DOÇ. DR EBRU KARPUZOĞLU:

“Türkiye’de performans değerlendirme adil değil”

➤ Batıdaki uygulamaların aksine ülkemizde patronun yakınlarının veya üst yönetimin doğuştan başarılı kabul edildiğini belirten Karpuzoğlu, bu anlayışta değişiklik yapmanın ve adil olmanın zamanının geldiğini söylüyor

Çözüm Danışmanlık tarafından düzenlenen “Performans ve Ücret Yönetimi Zirvesi”nde, performans değerlemedeki son gelişmeler hakkında bir konuşma yapan Beykent Üniversitesi İşletme Bölümü’nden Yrd. Doç. Dr. Ebru Karpuzoğlu ile Türkiye’deki durumu konuştuk. Çalışanların belirli bir dönem içerisindeki başarı durumlarını ve gelişme potansiyellerini belirlemeye yönelik bir sistem olan performans değerlendirme çalışmalarının Türk şirketleri arasında giderek popüler olduğunu kaydeden Karpuzoğlu, “Klasik bireysel performans odaklı toplumlarda çocuk yetiştirirken sonuçların ödüllendirildiğini ya da cezalandırıldığını görürüz. Şirketlerde de işler böyle yürüyor ve sınıfını geçen çocuğa bisiklet almıyor.” diyor.

İK planlaması önemli

İş yerlerinde bireylerin değerlendirildiğini ve sonuçların ölçüldüğünü kaydeden Karpuzoğlu, değerlendirme aşamasında tepe yönetimin algılarının, ölçme aşamasında ise sonuç odaklılığın esas olduğunu belirtti.

Türkiye’de performans değerlendirme sisteminin tam anlamıyla uygulamaya geçmesi için bazı değişikliklerin olması gerektiğini vurgulayan Karpuzoğlu, ülkedeki, “Patronun yakını doğuştan yeteneklidir” anlayışının kalkması gerektiğini söyledi. Batı ül-



Çalışanlar, performans değerlendirme sistemi ile ortak hedefler etrafında toplanarak daha verimli işler yapıyor.



Ebru Karpuzoğlu

puzoğlu, Türkiye’deki şirketlerin çoğunun aile şirketi anlayışı ile yönetildiğini dile getirdi.

Şirketlerin, bu projenin uygulanması aşamasında hangi basamakları

uygulamaya geçip şirket tarafından içselleştirilme sürecini de 3 yıl olarak belirtti.

- Vizyon-misyon netleştirme
- Yıllık stratejik plan
- Yıl bazında vizyona işaret eden organizasyonel düzenlemeler, yeni organizasyon şemasının oluşturulması

- İnsan kaynakları planlaması ve iş tanımları

Sizin renginiz ne?

Değerleme sürecinin nasıl işledi-

“Performans değerlendirme aşamasında bir çalışana, o çalışanın astı, üstü, kendisiyle aynı seviyedeki çalışma arkadaşları puan verirler. Bu puanlar toplanır ve standart sapması alınır. Çıkan sonuca göre bir renk sahibi olunur. Eğer puanınız düşükse renginiz kırmızıdır ve siz “tehlikeli” ler sınıfına dahil olursunuz. Renginiz sarı ise puanınız ortadır ve dikkat edilmesi gereken sınıftasınız. İstenilen bölgedeyse renginiz yeşildir ve puanınız da yüksek çıkmıştır.

Değerlendirme nasıl yapılmalı

Performans değerlendirme sisteminin uygulanabilmesi için neler yapmak gerekir?

- Uzun vadeli düşünülmeli
- Sistemin kısa vadede hayata geçmeyeceği baştan bilinmeli ve kabul edilmeli.
- Tüm ekibin bu sistemi sahiplenmesi için bilgiler, çalışanlara aktarılmalı.
- Çalışanlar, ortak hedefler etrafında toplanmalı.
- Çalışanların kendi kendilerini değerlendirmeleri sağlanmalı.

runda bırakıldığını kaydeden Karpuzoğlu, şöyle devam etti: “Teknolojilerin benzediği, ürünlerin neredeyse aynı olduğu bir piyasada ancak insan kaynağımızla fark yaratabilirsiniz. Artık kalite, müşteri hizmeti, yeni ürün ve hizmet geliştirmek önemli bir hal aldı.” Bu konuların her birinin arkasında da insan olduğunu söyleyen Karpuzoğlu, “Kendisini hedeflerine ulaştırarak insanı yatırım yapan şirketler, çalışanların motivasyonunu sağlama için adil bir ücretler...”

ATAMALAR

Yapı Kredi’de Sarıyıldız dönemi

Yapı Kredi Finansal’da Genel Müdür Yavuz Sarıyıldız oldu. Yapı Kredi Finansal Kiralama AO. tarafından yapılan açıklamada şu ifadeler yer verildi; “Şirketimizin yönetim kurulu toplantısında, Birol Sümer’in, genel müdürlük görevinden istifasının kabulüne, Yavuz Sarıyıldız’ın genel müdürlük görevine atanmasına karar verilmiştir.”

DHL’e yeni finans direktörü

DHL Türkiye’de son 3 yıldır Finansal Kontrol Müdürü olarak görev yapan Berfu Saltık, artık DHL Türkiye Finans Direktörü olarak görevini yürütecek.

DHL’den yapılan açıklamaya göre, yaklaşık 8 yıldır DHL Türkiye bünyesinde görev yapan Saltık, Şubat 2006 itibarıyla Finans Direktörü ünvanını aldı.

Ekici, Penguen Gıda’dan ayrıldı

Penguen Gıda’nın Genel Müdürü Hasan Bahri Ekici’nin görevi sona erdi. Penguen Gıda tarafından yapılan açıklamada şu ifadeler yer verildi; “Şirketimizde 12.02.2004’ten beri genel müdürlük görevini sürdüren Ekici’nin sözleşmesi sona ermiştir. Kendisinin 01.02.2006 itibarıyla şirketimizle herhangi bir ilişkisi kal-