

Çalışanlarımızın gelişimini sürekli kılmayı hedefliyoruz.

RGS Group İK Müdürü Figen Coşkan, sürekli gelişimi sağlayabilmek için şirkette Mavi/Beyaz yaka çalışanlarının performans gelişimleri, bireysel ihtiyaçları ve kurumun gelecekteki ihtiyaçları doğrultusunda gerekli yetkinlikleri oluşturma ve geliştirmeye yönelik eğitimler gerçekleştirdiklerini vurguluyor. Performans sistemlerinin iyi kullanıldığında şirketlere önemli bir katma değer sağladığının altını çizen Coşkan, RGS Group olarak sistematik ve düzenli bir planlama süreci yürüterek, stratejik planlama, yıllık iş planı ve bütçe hedeflerini titizlikle ve katılımcı bir şekilde oluşturduklarını belirtiyor.





RGS Group'un İK vizyonunda en önemli kaynak olarak nitelendirilen insan kaynağının oluşum aşamasında en çok dikkat ettiğiniz kriterler hangileri, hangi özelliklere sahip kişilerle çalışmayı tercih ediyorsunuz?

RGS Group, vermiş olduğu hizmetler için ağırlıklı olarak Mavi yakalı personel ile çalışıyor. Group çatısı altında bulunan şirketlerimizden RGS Güvenlik A.Ş.'de görev yapacak personellerin mutlaka 5188 nolu yasa gereği Güvenlik kimlik kartı olması şartı aranıyor, diğer şirketimiz olan RGS Temizlik ve Sosyal Hiz. A.Ş.'de ise işe alınacak personelde çok fazla nitelik aramadan eğitim departmanımız tarafından mesleki ve kişisel gelişim ile ilgili eğitimler vererek iş başı yapıyoruz. Bunun dışında müşterilerimizin talep ettiği özelliklere uygun Beyaz yaka personel seçme ve yerleştirme işini de çözüm ortaklarımızın desteği ile yapıyoruz.

Seçme ve yerleştirme süreciniz hakkında bilgi alabilir miyiz?

1992 yılından bugüne sektörde hizmet vermekte olan firmamız bünyesinde görev yapan 5300 kişiden oluşan personelin seçme-yerleştirme işlemlerini yapıyoruz. Seçme-yerleştirmede ağırlıklı olarak Mavi yaka ile çalışan grubumuz için bü-

yük bir aday havuzumuz mevcut, Beyaz yaka ihtiyacımız için de çözüm ortaklarımızdan yardım alıyoruz.

RGS Group'ta çalışanlar için yürütülen eğitim ve geliştirme süreci nasıl ilerliyor?

RGS Group yönetim anlayışı, çalışanlarının gelişimini sürekli kılmayı hedefler. Bu amaçla, Mavi/Beyaz yaka çalışanlarının performans gelişimleri, bireysel ihtiyaçları ve kurumun gelecekteki ihtiyaçları doğrultusunda gerekli yetkinlikleri oluşturma ve geliştirmeye yönelik eğitimler gerçekleştiriyoruz. Bu eğitimler oryantasyon süreci ile başlıyor, çeşitli kişisel gelişim ve bilgi, beceri geliştirmeye yönelik eğitimlerle devam ediyor. Saha görev yapan çalışanlarımızın uygulamalı eğitimleri uzman kadromuz tarafından periyodik olarak tekrarlanıyor.

Performans değerlendirme sisteminiz şirketinize ve çalışanlara ne gibi faydalar sağladı?

Biz performans değerlendirme sistemini 2008 yılında uygulamaya başladık ve sonuçlarını 2009 yılı içerisinde almayı planlıyoruz. Performans sistemleri iyi kullanıldığında şirketlere önemli bir katma değer sağlar. RGS Group olarak biz de sis-

tematik ve düzenli planlama sürecine girerek, stratejik planlama, yıllık iş planı ve bütçe hedeflerini titizlikle ve katılımcı bir şekilde oluşturduk. Bir diğer avantaj ise personelimize, çalışan-yönetici, departman içi, departmanlar arası çok daha etkin bir iletişim ortamı yaratarak yönetici adaylarının yönetim becerilerini geliştirme (hedef belirleme, motivasyon, rehberlik / yönlendirme, geribildirim, yetkilendirme gibi) açısından da yarar sağlamış olduk.

Çalışanlarınızın kariyer planlamasında, performans ölçümlerini hangi kriterlere bağlı olarak yapıyorsunuz?

Performans değerlendirme sonuçlarını kullandığımız alanlardan en önemlisi kariyer planlama. Yetkinlik bazlı performans değerlendirmesi sonucunda belli bir başarı elde etmiş kişileri "Kariyer Havuzu"na alıyoruz. Kariyer havuzuna aldığımız kişiler, yatırım yapmayı planladığımız ve ileriye dönük olarak yararlanacağımız potansiyel yönetici adaylarımız. Kariyer havuzuna aldığımız kişileri daha sonra belli eğitimlerle destekleyerek, ileride oluşabilecek boş yönetici pozisyonlarına aktarabiliyoruz. Bu uygulamanın, aynı zamanda kişilerin kurum tarafından önemsendiklerini ve bu kurumun bir parçası olduklarını hissedebilecekleri bir uygulama olmasının da motivasyonu belirgin bir şekilde arttırdığını gözlemledik. Ayrıca MT olarak aldığımız elemanlarımızın kariyer planlamasını özellikle yapıyor ve takip ediyoruz.

“Yetkinlik bazlı performans değerlendirmesi sonucunda belli bir başarı elde etmiş kişileri "Kariyer Havuzu"na alıyoruz. Kariyer havuzuna aldığımız kişiler, yatırım yapmayı planladığımız ve ileriye dönük olarak yararlanacağımız potansiyel yönetici adaylarımız.”