

YÖNETİCİM SADECE ONA BİAT EDENİ TAKDİR EDİYOR

Yenibiris.com anketlerine göre çalışanların yarısından fazlası yeteri kadar takdir edilmediğini ve bu konuda yöneticilerin adil davranmadığını düşünüyor. Bu sayıda takdir konusuna eğildik ve şirketlerin takdir programlarından örneklerle birlikte anket sonuçlarını inceledik

Artık bireysel takdirin pek olduğunu sağır sultan bile yeteneği elde tutmanın zıtlığı ve motivasyonun hayatında aktif olarak yer aldığı ve bağlılığı oldukça düşük. Yöneticilerin bağlamanın birinci yolunu kullanarak takdir olduğunu ortaya koyuyor. Çalışanı başka iş arayışları

Yenibiris.com'da 471 çalışanın sonuçlarına göre çalışanların yeteri kadar kendilerini ta





Yöneticinizin sizi aslında en çok neye göre değerlendirip takdir ettiğini düşünüyorsunuz?

Giriş-çıkış ve mola saatlerine uymama göre 5
İş yaptığım kişilerle (müşteri, diğer çalışanlar, ekip arkadaşları) olan iletişimime göre 31
Masamda oturmama göre 3
Ona biat etmeme, yağcılık yapmama göre 32
Son üç seçenek birden 29

Yöneticinizin kimleri kayırdığını düşünüyorsunuz?

Çalışmasa bile masasında oturup çalışıyor görünenleri 27
Giriş-çıkış ve mola saatlerine uyanları 9
Ona biat edenleri 64

olan sözcükler. Ekibimizdeki önemsemediğimiz, beğendiğimiz onları takdir etmiyoruz, takdir demektir. Çalışanın da yönet. Hele anketteki gibi bir sonuç duyulmaz ve güvenilmez.”

Takdir edilmenin çalışan bağlı olduğunun altını çizen Psikoloğ büyük ölçüde yönetici-çalışa söylüyor: “İlişki yönetimi ön yaptığımız tüm çalışmalarda, performansı sözkonusu olduğu teknik becerilerinin yüksek ilişki yönetiminin, ilişkiyle ilgili olduğunu görüyoruz. Bu yetki baktığımızda, çalışana değer beğenildiğini hissettirdiğini

ŞİRKETLER EN ÇOK TAKDİR

Takdir etmeyi belli bir sistem uygulamaya geçirmek, çalışan davranıldığını hissetmesine ve eğilimi böyle programları PERYÖN ile yönetim ve danış Watson tarafından 2012 Şub uygulanmakta olan takdir anket çalışması yapılmıştı. Ya anketin sonuçlarına göre;

- 10 organizasyonun 8'inde
- Organizasyonlarda bulunan maddi ödüllendirme (yüzde uygulama.
- Maddi ödüllendirmenin yay geneline duyurulması (yüzde gibi yazılı takdir yöntemleri yaklaşık yarısında uygulanıyor
- Şirketlerin genellikle tek tip ortalama iki farklı takdir pro

TÜRKİYE'DEN ÖRNEKLER

Ödüllendirme sistemi Türkiye'de de giderek yaygınlaşıyor. Anlık ödüllendirmeden, şirket duyurularına kadar birçok yöntem yaygın olarak kullanılıyor. İK yöneticileri, şirketlerindeki uygulamaları anlattı.

“Manevi ödülleri de parasal ödül kadar önemsiyoruz”

P&G Türkiye İK Direktörü Bilgehan Ergenekon Bilen: “P&G'nin uzun dönemli içeriden büyüme stratejisinin bir parçası olarak çalışanlar her yıl performansları üzerinden değerlendirilerek şirket tarafından takdir edilirler ve artan sorumluluklar, yeni görevler, değişik beceriler kazanarak kariyerlerini geliştirirler. Dönemsel projeler, özel fark yaratan davranışlar veya üstün uygulamalar “Power of You” adlı global sistemle takdir edilir. Yöneticiler buradan ekiplerindeki çalışma arkadaşlarına farklı değerlerde ödüller verebilir ve çalışanlar da bu ödüller karşılığında değişik hediyeler seçerek bu ödülleri kendileri için en anlamlı olacak şekilde kullanırlar. Kültür olarak biz her zaman manevi ödülleri de parasal ödüller kadar önemsiyoruz, içtenlikle yazılmış teşekkür notları gibi.

“Arkadaşını öneren çalışanı ödüllendiriyoruz”

Anadolu Bilişim İnsan Kaynakları Müdürü Mustafa Kemal İlbi: “Arkadaşını öneren çalışanlara maddi takdir uygulamasını yürütüyoruz. İşe alım sürecimiz sonrasında adayın işe alınması durumunda, İnsan Kaynakları Departmanımız arkadaşını öneren

kişiye maddi değeri olan ödüller veriyor. Bir diğer takdir uygulamamız, müşteri ilişkileri ve proje yönetimi gibi alanlarda o yıl içerisinde başarılı işler gerçekleştirmiş

uygulamaları paylaşıyor, o iyi uygulamaları seçiyoruz bizzat onur ödülü ile gerçekleştirebiliyoruz. Ayrıca grup “Aydın Yıldız Müşteri Temsil

“Günün kahramanlarını”

Securitas Güvenlik Hizmetleri Müdürü Neşe Bilgin: “Türk yapımız. Farkındalık programı önemli riskleri tespit edenler arasında yapılan değerlendirenleri maddi ve manevi gereği son derece önem veriyor. Kahramanı Ödülü ise “dünya değerlerimizi en iyi şekilde davranışlarıyla fark yaratan bir diğer önemli programımız akışı içerisinde başarılı işlere ortaya koyduğu prensiplerini inisiyatifleriyle ödüllendiriyor



bile eğer uygulanan yol doğru motivasyonları artırılır. Yaşam olarak da takdir ve teşekkür

“Başarıyı ekibe duyuruyoruz”

Wall Street Institute Yönetim Kurulu Başkanı Dünder Uçar: “Çalışanlarımızı başarılı performansları nedeniyle takdir etmeye önem veriyoruz. Bir yöneticiden bir elemanı ile ilgili olumlu geri bildirim alındığında, konu tüm ekiple paylaşılarak iyi örnek teşkil etmesi ve başarılı ekip üyesinin takdir edilmesi yoluyla da kendisinin motive edilmesi sağlanıyor.”

“Her çeyrekte ödül veriyoruz”

Cisco Türkiye İnsan Kaynakları Müdürü Berna Galipoğlu: “Yüksek performansı birkaç farklı şekilde değerlendiriyoruz. Öncelikle finansal olarak yöneticiler çalışanlara ödül verme imkanına sahip. Bunun dışında Cisco her çeyrek “en iyi çalışanlar”ını “çeyreğin müşteri yöneticisi”, “çeyreğin sistem mühendisi”, “çeyreğin ekibi”, “yılın ekibi” şeklinde belirler. En başarılı çalışanlar Avrupa, Ortadoğu, Afrika ve Rusya seviyesinde de belirlenir ve en dikkat çekici performansa sahip olanlar Cisco CEO’sunun ev sahipliğini yaptığı “Başkanlar Kulübü” etkinliğine davet edilir.”

“Satış performansına başarı belgesi veriyoruz”

Kişili CEO’su Hilal Suerdem: “Her ay satış performansı yüksek olan çalışanlarımızı takdir etmek amacıyla başarı belgeleri düzenliyoruz. Müşterilerimizden teşekkür mesajı alan çalışanlarımızı, bölgesindeki mağazalara duyurarak takdir ediyoruz.”

“Kar paylaşım sistemimiz var”

Atlantis Yönetim Kurulu Başkanı Kamil Karakaş: “Çalışanların kuru kuru takdir edilmesinden çok, değerli olduklarının hissettirilmesinin daha doğru olduğuna inanıyoruz. Teşvik, takdir ve ödüllendirme sistemimizin de mantığında bu yatmakta. Bu doğrultuda bir yıllık süreç sonunda çalışanların performanslarının değerlendirilmesi sonucunda Steve Jobs’un da önerdiği, bizim için de en iyi ve en geçerli ödüllendirme sistemi olduğuna inandığımız kâr paylaşımı sistemini uygulamaktayız.”

“Tatile de gönderiyoruz yemeğe de”

Pfizer Türkiye İK Müdürü Özgür Koyuncu: “Birçok farklı ödüllendirme sistemi ile yüksek performansı takdir ediyoruz. Merkez ofiste yöneticiler çalışanları, Kırmızı Elma Ödül Sistemi (çift kişilik aksam yemeği, haftalık tatil

