

İNSAN KAYNAKLARI SÜRECİNİ ETKİN YÖNETME STRATEJİMİZ DOĞRULTUSUNDA ÇALIŞANLARIMIZIN YETKİNLİĞİNİ, KATILIMINI VE MEMNUNİYETİNİ ARTTIRIYORUZ...

İnsan Kaynakları Politikası

Dinamik insan kaynakları politikası, adil, şeffaf ve söz hakkı tanıyan, çalışanların potansiyellerini ortaya koyma fırsatları bulduğu, her bir çalışanın değer yaratarak Dinamik'in geleceğine katkı sağladığı ve değer gördüğü, yüksek performanslı, gelişim odaklı, her alanda güçlü ve etkili bir liderlik sergileyen, tek Dinamik ruhunu yansıtan bir şirket kültürü ile bağlılığı yüksek, mutlu, verimli, başarılı ve sağlıklı bir işgücü oluşturmayı hedefler.

Çalışanına verdiği değer ile de sürdürülebilirliği amaçlayan Dinamik'in İnsan Kaynakları Politikası'nın en önemli hedeflerinden biri, Dinamik'in çalışmak için özellikle tercih edilen bir şirket olmasıdır. Bu hedef doğrultusunda

Dinamik'de çalışanların;

- Başarılı iş sonuçları almaları için ihtiyaçları göz önünde bulundurulur,
- Beklentileri ile şirket beklentileri dengelenerek adalet ve fırsat eşitliği gözetilir,
- Sürekli eğitimlerle desteklenerek gelişimleri sağlanır,
- Performansları takip edilir ve değerlendirilir, başarıları teşvik edilir ve ödüllendirilir,
- Terfi ve yatay ilerlemelerine ilişkin kariyer planlamaları yapılır.

Dinamik'de insan kaynakları yönetiminde yenilikler izlenir, değerlendirilir ve uygulanır. Sürdürülebilirliğe ilişkin şirket içi görev yedeklemeleri dönemsel olarak yapılır. İhtiyaçların karşılanmasında şirket içi insan kaynağından yararlanmak esastır. İnsan kaynakları uygulamaları, aidiyet duygusunun artırılması, kurum kültürünün içselleştirilmesi ve çalışan bağlılığının ve uzun vadeli işbirliğinin sağlanması ilkeleriyle şekillendirilir.

I. Yetenek Kazanım Süreci

Dinamik vizyon, misyon ve değerlerinden yola çıkarak, mevcut pozisyonlara en doğru ve yetkin adayların yerleştirilmesi için tüm işe alım araçları etkin şekilde kullanılmaktadır. İşe alım kaynaklarının başında Dinamik'in kendi web sayfası içerisinde açık pozisyonları ilan eden ve iş başvurusu yapılabilen bir alan bulunmaktadır ve aynı zamanda sosyal medya platformları ve profesyonel işe alım siteleri gibi alternatif işe alım kaynaklarından da yararlanılmaktadır.

İşe alım sürecimizde yetkinlik bazlı mülakatlar, potansiyel analizi, teknik mülakatlar, yetenek sınavları ve ayrıca bazı pozisyonlar için yabancı dil sınavları da uygulanmaktadır.

Dinamik’de gerekli olduğu zamanlarda mavi yaka çalışanlar için işbaşı öncesi İşkur, OSB ve üniversite işbirlikleri ile düzenlenen “Plastik Mamuller Üretim Elemanı Yetiştirme” kurs programı ile yeni görevlerine hazırlanmaktadır.

Dinamik, meslek liseleri ve üniversite öğrencilerinden stajyer kabul etmekte, kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamayı hedeflemekte, potansiyel tüm adaylar ile kariyer günleri, istihdam fuarları vb. aktiviteler ile bir araya gelmeyi önemsemektedir. Stajyer istihdam süreci Dinamik için aynı zamanda bir sosyal sorumluluk yaklaşımı olarak görülmektedir. Personel ve stajyer işe alım süreçlerimizde, yetkinlik bazlı mülakatlar, potansiyel analizi, teknik mülakatlar, yetenek sınavları vakalar ve ihtiyaç oldukça da yabancı dil sınavları uygulanmaktadır.

I. Yetenek Yönetimi Süreci

Dinamik’de uygulanan performans yönetim sisteminde her sene başında kurumsal ve fonksiyonel başarı göstergeleri belirlenerek tüm şirketin aynı hedeflere koşabilmesi için hedefler, belirli bir model çerçevesinde yukarıdan aşağıya kırılmaktadır.

Hedefler gerçekleştirilirken sadece “ne” yapıldığına değil, “nasıl” yapıldığına da odaklanılabilmesi ve şirket kültürünü besleyen davranışların da takip edilebilmesi için temel, fonksiyonel ve yönetsel yetkinliklerden oluşan yetkinlik çatısı kurgulanmış ve performans yönetim sistemine dahil edilmiştir.

Yüksek performansımızın sürdürülebilir olduğu, başarılı performansın ödüllendirildiği, gelişime açık performansın gelişim programıyla geliştirildiği, ve performans sonuçlarının diğer insan kaynakları sistemleriyle entegrasyonun sağlandığı bir performans yönetim sistemi uygulamaktadır.

Bunun yanı sıra çalışanlarımızın mevcut rolleri içerisindeki potansiyellerinin değerlendirilip, katma değerlerinin arttırılarak gelişim fırsatları ile desteklendiği potansiyel değerlendirme, yedekleme, rotasyon ve kariyer haritalama çalışmaları yürütülmektedir.

II. Elde Tutma Süreci

Dinamik’in kuruluşundan bu güne kadar tüm çalışanları tarafından yaşatılan ve paylaşılan güçlü kurum kültürü sayesinde çalışan bağlılığının arttırılarak sürdürülebilir olması elde tutuma sürecimizin en önemli yapı taşlarından birisidir. Ücret ve yan hak paketlerinde dünya, ülke ve sektör trendleri takip edilmekte olup, buna uygun bir ücret politikası uygulanmaktadır. Çalışanlarımızın katma değer yarattığı davranışlarının ve mesleki çabalarının takdir edilip ödüllendirildiği bir ödüllendirme sistemi kullanılmaktadır.

Çalışanlarımızın iş yaşam dengesinin korunduğu çalışma saatleri benimsenmiş olup, verimli çalışma desteklenmektedir. Açık olan kadrolar için iç aday değerlendirme süreci aktif olarak işletilmektedir. Çalışanların gelişimi amacıyla da departmanlar arası rotasyon programları da uygulanmaktadır.

Yeni işe alımlarda ve görev değişikliklerinde işe uyum programı çerçevesinde yapılandırılmış bir işe uyum ve oryantasyon programı uygulanmaktadır.

Şirkette ayrımcılık yoktur ve bu güne kadar hiç bir çalışanımızdan bu konuda herhangi bir şikâyet olmamıştır.

IV. Çalışanlar İle İlişkileri Yürütmek Üzere Temsilci

Çalışanlar, seçimle belirlenecek temsilcileri aracılığıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda temsil edilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili konularda görüş verme, teklif getirme, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüş bildirme yetkisine sahiptirler. Çalışan temsilcisi olarak tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına da sahiptirler. Bu Kanuna dayanılarak çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca, görevi esasen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirip tedbirleri işverene bildirmek olan iş sağlığı ve güvenliği kurullarında baş temsilci ve çalışan temsilcisi de yer almaktadır.