

ESALBA İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

1. AMAÇ

Esalba İnsan Kaynakları Politikası, Esalba Metal Sanayi ve iştiraklerinin kurumsal vizyonu, misyonu ve değerleri doğrultusunda, sürekli gelişim prensibi ile katılımcı ve katma değer yaratan bir insan kaynakları yönetimi uygulamayı amaçlar.

2. KAPSAM

Bu politika, Esalba üst yönetiminden başlayarak organizasyonel yapının en alt birimine kadar, tüm Esalba yöneticileri ve çalışanlarını kapsar.

3. TANIM

Toplumsal ve kurumsal cinsiyet eşitliği ilkesi gereğince tüm Esalba çalışanlarına eşit şart, imkân ve ortamlar sunulur. Kapsayıcı ve eşitlikçi tutumumuz dahilinde işe alım sürecinden başlayarak eğitim, kariyer yönetimi, performans yönetimi, ücretlendirme, görevlendirme ve terfi gibi iç süreçlerde değerlendirme çalışanın cinsiyeti, yaşı, kökeni vb. özelliklerinden bağımsız olarak akademik ve mesleki yeterlilikleri göz önüne alınarak yapılır. Esalba'da insan kaynakları yönetimi tamamen eşit, adil ve şeffaf bir anlayışla yürütülür. Çalışanların kuruma güven duygusuyla bağlanması ve çalışanların tek odağının sürekli gelişim, değişim ve ilerleme olması amaçlanır. Yanı sıra, kurum içinde cinsiyet, dil, din, ırk, etnik köken, inanç, eğilim vb. durumlara bağlı hiçbir ötekileştirici ve ayrımcı söylem, tutum ve davranış kabul edilmez. Tüm çalışanların bu kurala riayet etmesi beklenir.

4. STRATEJİ

Yukarıda belirtilen amaç, kapsam ve tanım doğrultusunda insan kaynakları yönetsel süreçlerinde sürekli gelişim uygulamaları ile çalışanları desteklemeyi, eğitmeyi ve çalışan kalitesini attırmayı taahhüt ediyoruz.

5. UYGULAMALAR

SEÇME, DEĞERLENDİRME ve İŞE ALIM

Esalba olarak amacımız kurumu geleceğe taşıyacak yetkinliklere sahip, nitelikli iş gücüne ulaşarak, adayları en uygun pozisyon için objektif yöntemlerle değerlendirmektir.

Seçme ve değerlendirme süreci, kadro planı doğrultusunda, açık pozisyonların anlaşılabilir iş ortaklarımızın sitelerinde duyurulması ile başlar. Gelen başvurulardan oluşturulan aday havuzu, pozisyon gereklilikleri açısından ön değerlendirmeden geçtikten sonra, özgeçmişleri uygun olan adaylar görüşme süreci için davet edilir.

İnsan Kaynakları Yöneticisi ile yapılan Yetkinlik Mülakatı ve Departman Yöneticisi ile yapılan Mesleki Yeterlilik Mülakatında başarılı bulunan adaylar Değerlendirme Merkezi uygulamasına dahil edilirler. Teknik bilgi ve beceri isteyen pozisyonlar için adaylardan kısa bir deneme çalışması talep edilir. Tüm değerlendirmeler sonucunda, işe alım süreci, en uygun adaya iş teklifi yapılması ile tamamlanır. Diğer adaylara değerlendirme sonuçları ile ilgili geri bildirimde bulunularak özgeçmişleri farklı pozisyonlarda değerlendirilmek üzere Esalba Veri Tabanı'nda, KVKK uyarınca saklı tutulur.

Yasa, mevzuat ve düzenlemeler gereğince 18 yaş altında, çocuk işçi sınıfına giren kişi/kişiler hiçbir şekilde Esalba'da çalıştırılmaz. Başvuru yapsalar dahi değerlendirmeye alınmaz. İşe alım sürecinde, eşit yetkinliklere sahip kadın ve erkek adaylar arasında öncelik her zaman kadınlara verilir. Bu uygulamada amaç kadınların çalışma hayatında aktif olarak rol almasını desteklemek, erkek yoğunluklu sektör ve mesleklerde kadın istihdamı ile sayısal denge sağlamak,

doğum sonrasında kadınların iş hayatına dönüşünü teşvik etmek, sosyal hayatta ve hane içindeki yükü taraflar arasında eşit dağıtmaktır.

KARİYER YÖNETİMİ

Esalba çalışanlarının sahip olduğu bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinlik, performans göstergeleri ile bir bütün olarak değerlendirilerek çalışan gelişimini ve kariyer yönlendirmesi için kullanılır.

Boş pozisyonlar ve/veya bir üst pozisyon için ilgili pozisyonun gerekliliklerine sahip çalışanlar, kendi istek ve beklentileri doğrultusunda, organizasyonel olarak yatay ve dikey yapıda değerlendirilir. Bu süreçte çalışanlar Gelişim Merkezi uygulamasına katılır. Gelişim Merkezi sonuçlarına göre çalışana uygun planlar hazırlanarak gelişim alanları ile ilgili rehberlik sağlanır.

Yatay ve dikey pozisyon değişimlerinde de tamamen eşitlikçi bir tutum ile tüm çalışanlara eşit şartlar tanınır. Kadın çalışanların orta ve üst düzey pozisyonlarda karar verici olarak yer alması desteklenir.

PERFORMANS YÖNETİMİ

Esalba'da performans yönetimi, kurumsal hedefler ile bireysel hedeflerin birlikte yönetildiği bir sistemle sürdürülür. Üst yönetim tarafından belirlenen stratejik hedeflerin duyurulması ile departman hedefleri ve bireysel hedefler belirlenir. Bireysel performans hedefleri, organizasyonel yapıda yukarıdan aşağıya indirgenerek, çalışanın departmanına ve şirkete olan katkısı düşünülerek oluşturulur. Bireysel hedeflerin oluşturulmasında, yönetici ve çalışanın hedefler üzerinde uzlaşmaları en temel esastır. Hedef belirleme döneminde, çalışanın hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli aksiyonların alınması adına eğitim planlamaları yapılır.

Çalışan performansları, bireysel hedefler üzerinden aylık olarak izlenir. Yıl ortasında yönetici-çalışan ara görüşmeleri ile gözden geçirilen hedefler, yıl sonunda yine yönetici-çalışan görüşmeleri ile yıllık olarak değerlendirilir. Bu değerlendirme sonuçlarına göre yapılan puanlama, hedef ağırlıklarına göre hesaplanarak çalışanın yıl sonu performans notunu ve primini belirler.

ÜCRET YÖNETİMİ

Esalba'da, çalışma ilkeleri ve iş kanunu gereğince yasal mevzuatta belirtilen çalışma süreleri uygulanır. Mavi yaka ve beyaz yaka çalışanların maaş ve yan hakları ücret sistemine göre belirlenir. Piyasa koşullarına uygun, rekabetçi bir ücretlendirme yönetimi yapılır. Pozisyon yapıları ve yetkinlikler baz alınarak, eşitlikçi ve adil bu ücretlendirme sisteminde çalışanların sahip olduğu tüm haklar korunur.

Esalba ücret yönetimi hususunda, nitelikli işgücünü kuruma kazandırmak, mevcut işgücünü kurumda tutmak, yüksek performans, bağlılık, sorumluluk üstlenme gibi kurum içi davranışları etkin ücret politikaları ile destekleyerek motivasyon sağlamak, verimlilik artışı ile kurum performansını arttırmak gibi temel hedefler baz alınır.

AKADEMİ İŞ BİRLİĞİ

Esalba, akademik iş birlikleri kurarak öğrencilere yönelik staj programları ile iş hayatına atılacak potansiyel çalışanların, profesyonel gelişim konusunda tecrübe kazanmalarına destek olur. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir Teknik Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi ile ortaklaşa yürütülen staj programları ile öğrencilere teorik bilginin pratikteki uygulamalarını gözlemleyebilecekleri özgür bir çalışma sahası sunulur. Staj programları kapsamına dahil olan stajyerler için de üst yönetim tarafından belirlenen ücretlendirme politikası izlenir.