



Mühendislerle Yetenek Yönetimi Uygulamaları FNSS Savunma Sistemleri A.Ş.

Mehpare Alp
İK Direktörü
Şubat 2012

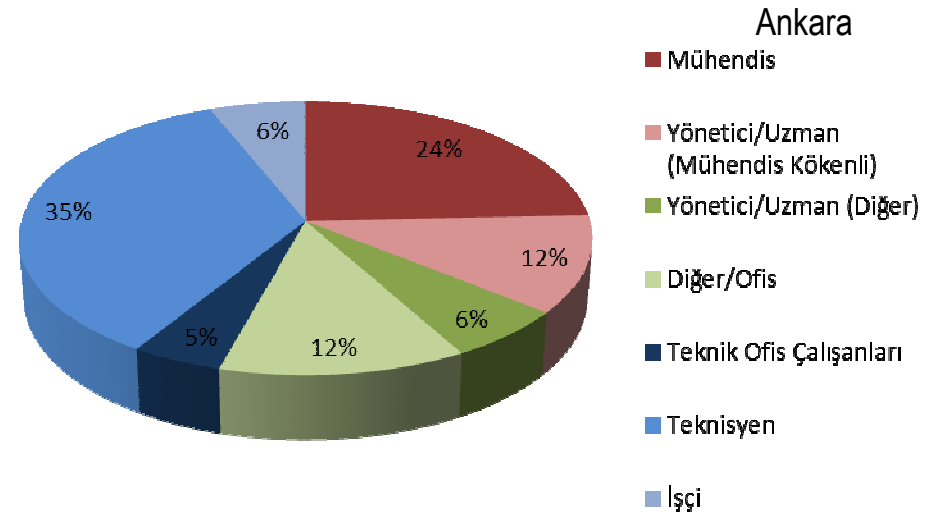
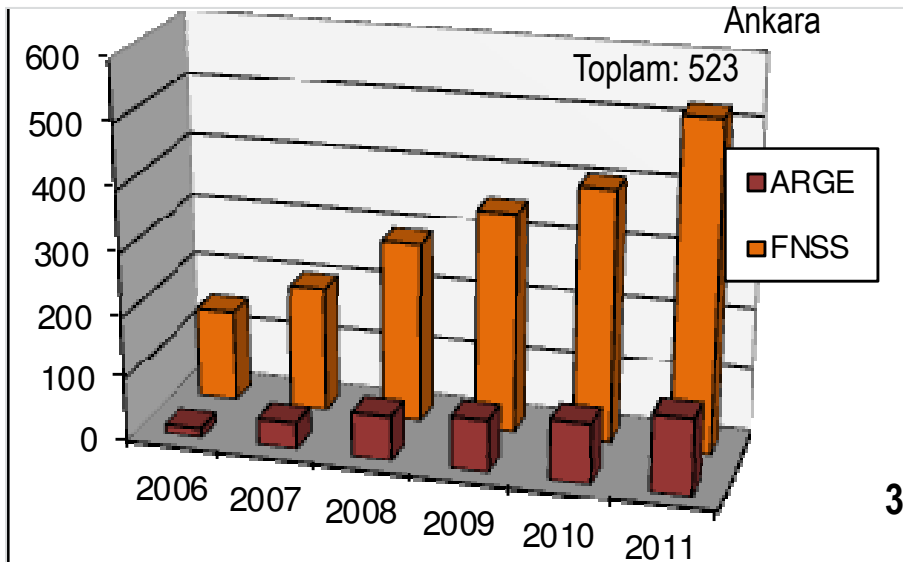




FNSS Değişiyor !

Vizyon 2010-2020

FNSS, kara muharebe sistemleri ihtiyaçları için,
Türk Silahlı Kuvvetleri'nin bir numaralı tedarikçisi ve
dünyanın diğer ordularının tercih edilen yerel tedarikçisidir.



31.12.2011 itibariyle toplam: 768



FNSS Savunma Sistemleri A.Ş.

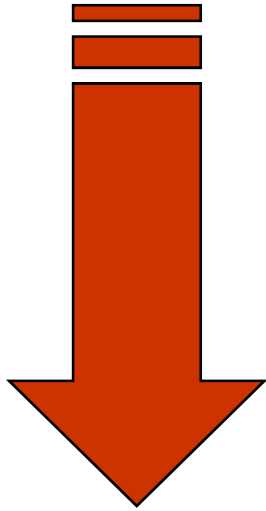
- Yaş ortalaması: 34,9
- Ortalama kıdem: 6,7
- 2011 yıllık kişi başı ortalama eğitim saati: 62



Yetenek Yönetimi



Stratejik hedefler

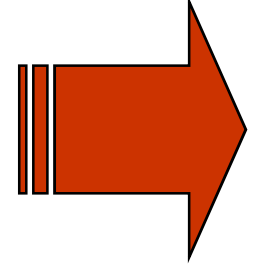
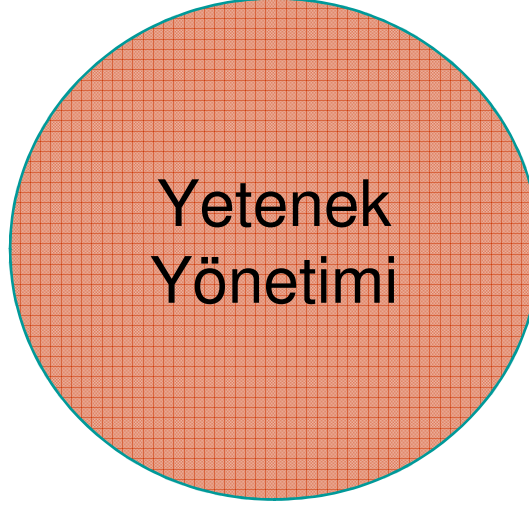
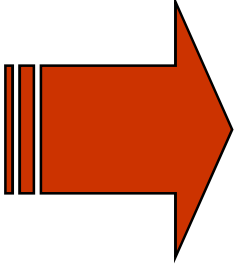


Şirket Performansı



Yetenek Yönetimi

Stratejik hedefler

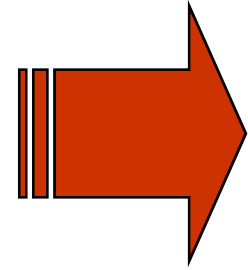
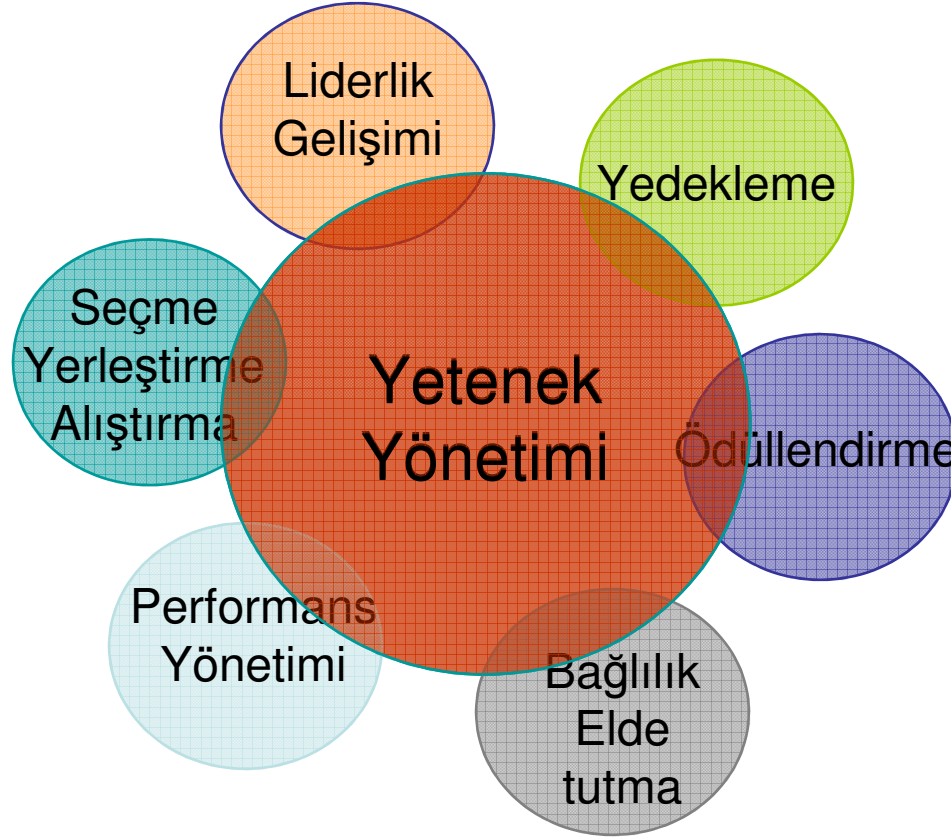
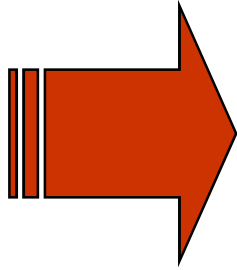


Şirket Performansı



Yetenek Yönetimi

Stratejik hedefler



Şirket Performansı



Yeteneklerin Değerlendirilmesi

Pozisyon	Araç
Kıdemli Mühendis & Kıdemli Uzman	360° Temel Yetkinlik Değerlendirmesi + Yönetici Değerlendirmesi + Değerlendirme Merkezi



Yeteneklerin Değerlendirilmesi

Pozisyon	Araç
Kıdemli Mühendis & Kıdemli Uzman	360° Temel Yetkinlik Değerlendirmesi + Yönetici Değerlendirmesi + Değerlendirme Merkezi
Şef & Lider Mühendis	360° Temel Yetkinlik Değerlendirmesi + Yönetim Ekibi Değerlendirmesi + Değerlendirme Merkezi + 360° Yönetmelik Yetkinlik Değerlendirmesi



Yeteneklerin Değerlendirilmesi

Pozisyon	Araç
Kıdemli Mühendis & Kıdemli Uzman	360° Temel Yetkinlik Değerlendirmesi + Yönetici Değerlendirmesi + Değerlendirme Merkezi
Şef & Lider Mühendis	360° Temel Yetkinlik Değerlendirmesi + Yönetim Ekibi Değerlendirmesi + Değerlendirme Merkezi + 360° Yönetsel Yetkinlik Değerlendirmesi
Direktör & Müdür	360° Temel Yetkinlik Değerlendirmesi + Üst Yönetim Değerlendirmesi + 360° Yönetsel Yetkinlik Değerlendirmesi



Değerlendirme Merkezi

Değerlendirme Kriterleri: FNSS Yönetsel Yetkinlikleri

Değerlendirme Merkezi Öncesi

- Bilgilendirme toplantısı
- CAL yönetici envanteri

Değerlendirme Merkezi

- Yetkinlik bazlı mülakat
- Analiz sunum egzersizi
- Roller tanımlanmış grup egzersizi
- Takım vizyonu egzersizi
- Proje planlama egzersizi
- Koçluk rol oyunu

Değerlendirme Merkezi Sonrası

- Gelişim planı hazırlığı
- İK ve yöneticisi ile gelişim planı üzerine görüşme
- Takip





Gelişim Planı

İsim:		Tarih:	30/1/2012
Kariyer gelişim hedefi: Yönetmel + Teknik kulvar			
Aksiyon planları:			
Gelişim Hedefi	Kaynaklar	Tarih	
Sunum Teknikleri	Andy Kovacs		
Koşluk uygulaması	OJT	31/12/2012	
Etkili İnsan Yönetimi Eğitimi	MCT	24/10/2011	
Süreç Takip Toplantısı:		Tarih:	
Süreç Takip Toplantısı:		Tarih:	



Performans – Potansiyel Matrisi

P O T A N S İ Y E L	Yüksek potansiyel	5 UYUMSUZLUK: Neyin yanlış olduğunu sorgula, pozisyon, görev, yönetici tarzı?	2 YILDIZLAR: Yetenek havuzu, elde tut, geliştir ve yedekleme planına dahil et	1
	Ortalama	8 DÜŞÜK PERFORMANSLILAR: Yer değiştir veya yollarını ayır	6 KİLİT KATILIMCILAR: Yüksek performanslı profesyoneller, işin yapılması için ihtiyacımız var, elde tut ve takdir et	3
	Düşük potansiyel	9	7	4
		Düşük performans	Etkin performans	Olağanüstü performans
		P E R F O R M A N S		



Yedekleme Planı

- İK her bir direktör ve müdür ile toplanarak hazırlar

Pozisyon	Hazır	1-3 yıl içinde hazır	3-5 yıl içinde hazır
... Müdürü	Aday 1	Aday 2	Aday 3
... Müdürü	Aday 1	Aday 2	Aday 3
... Müdürü	Aday 1	Aday 2	Aday 3
... Şefi	Aday 1	Aday 2	Aday 3
... Şefi	Aday 1	Aday 2	Aday 3



Elde Tutma / Çalışma Ortamımız



**Esnek Saat
Uygulamamız**



Pikniğimiz



**Cumhuriyet
Koşumuz**



Yılbaşı balomuz



Elde Tutma / Geribildirim ve İletişim



**Memnuniyet
anketimiz**



**«Neden FNSS?»
Görüşmesi**



İşten Ayrılma Anketi

Öncelikle sizi kaybetmekten üzüntü duyduğumuzu belirtmek isteriz.

Kararnızın sebeplerini bilmemiz, şirketimiz uygulamalarından duyulan memnuniyeti ölçmemiz ve terah edilen işyeri olma yönündeki gıbalarımız açısından bizim için çok önemlidir. Bireysel cevaplarınız yönelidünüz ile paylaşımayaacaktır.

Gideceğiniz işyerini terah etmenizi sağlayan ilk 5 faktörün yanına 1-5 arası sayı yazarak önceliklendiriniz:

☐	Ücret paketinden (Ücret, ikramiye, fazla mesai ödemeleri, yemek, servis, sağlık ve hayat sigortası vs) alınan tatmin
☐	Şirkette çalışmaktan duyulan gurur
☐	Şirket içi kariyer olanakları
☐	İş güven oesi
☐	İş tatmini
☐	Yeteneklerinizi kullanma fırsatı
☐	İş yoku
☐	Eğitim ve gelişim olanakları
☐	İş-özel hayat dengesi
☐	Fiziki çalışma ortamı
☐	Akdağ ekisi
☐	Diğer (belirtiniz)

Çıkış mülakatları

Hangilerinde beklentilerinizin karşılanmıyor olması sizi FNSS dışında iş aramaya yönlendirdi? Lütfen ilk 5 faktörün yanına 1-5 arası sayı yazarak önceliklendiriniz:

☐	Ücret paketinden (Ücret, ikramiye, fazla mesai ödemeleri, yemek, servis, sağlık ve hayat sigortası vs) alınan tatmin
☐	Şirkette çalışmaktan duyulan gurur
☐	Şirket içi kariyer olanakları
☐	İş güven oesi
☐	İyi yönetici
☐	İnisiyatif kullanabilme
☐	Karar mekanizmalarına katılım
☐	Yetektli ve yapıcı geribildirim



İK Kahve'miz





Elde Tutma / Kurum Kültürü



Yetkinliklerimiz ve

**İyi ki varsın
kampanyamız**

Değerlerimiz



**Takdir
Seremonilerimiz**



**LÖSEV
yararına
resim
sergimiz**



Vardığımız nokta...

- 2011 Memnuniyet Anketi (GfK Türkiye Danışmanlık)

FNSS	Bizimle mühendisler için rekabet eden 12 firmanın	
Endeksi:	Ortalama Endeksi:	Maksimum Endeksi:



Vardığımız nokta...

- 2011 Memnuniyet Anketi (GfK Türkiye Danışmanlık)

FNSS	Bizimle mühendisler için rekabet eden 12 firmanın	
Endeksi:	Ortalama Endeksi:	Maksimum Endeksi:
63,9	49,2	60,7



Vardığımız nokta...

- 2011 Memnuniyet Anketi (GfK Türkiye Danışmanlık)

FNSS	Bizimle mühendisler için rekabet eden 12 firmanın	
Endeksi:	Ortalama Endeksi:	Maksimum Endeksi:
63,9	49,2	60,7

- Devinim oranları:

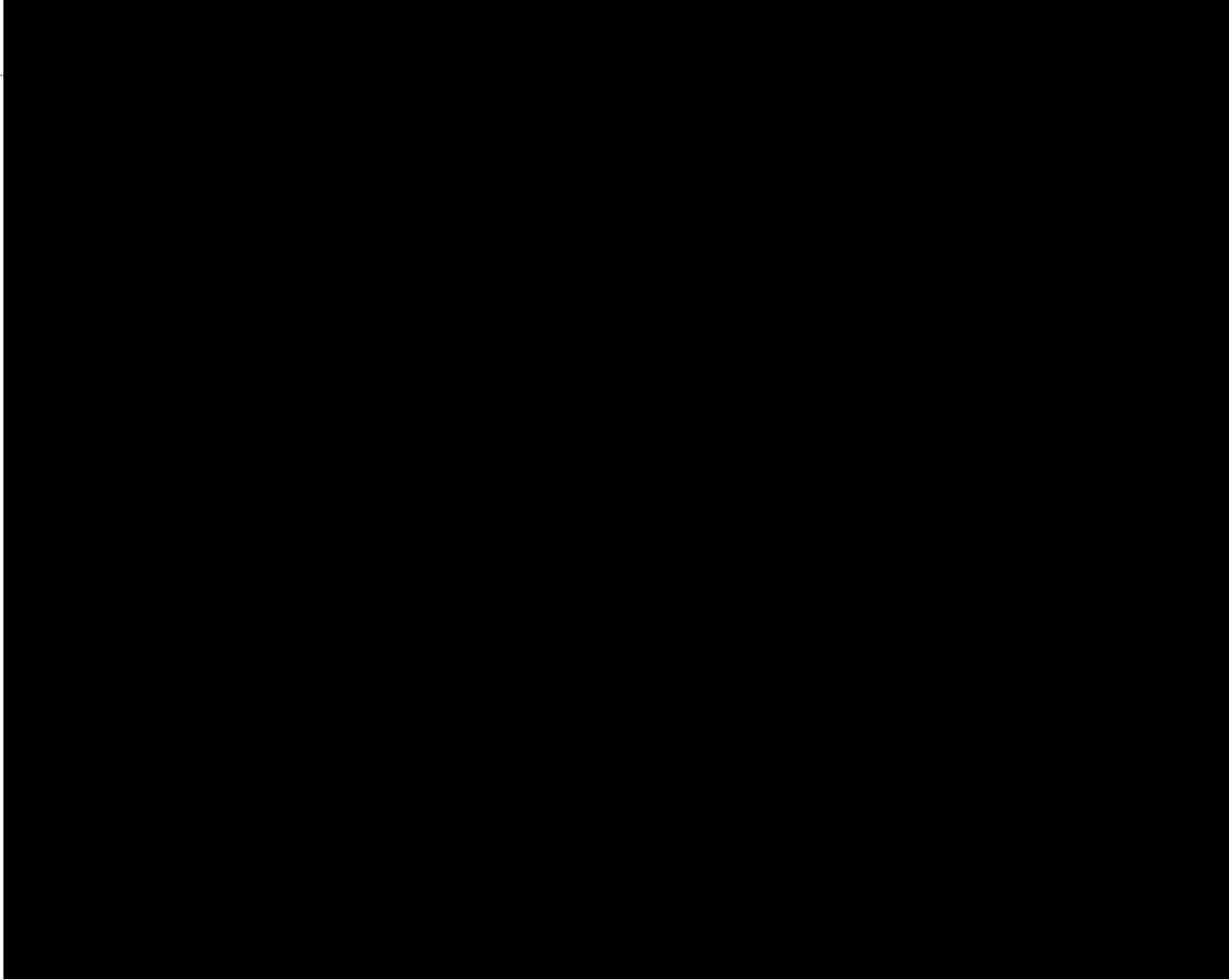
2010 FNSS: %4,0

2010 ArGe: %9,1

2011 FNSS: %3,2

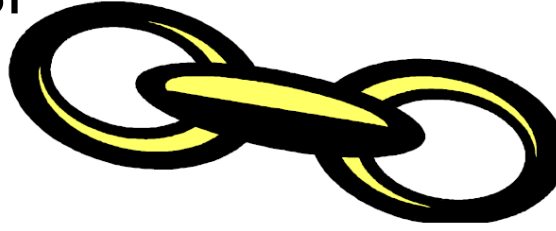
2011 ArGe: %3,7







Şirket
Stratejisi



Yetenek
Stratejisi



Sorularınız?