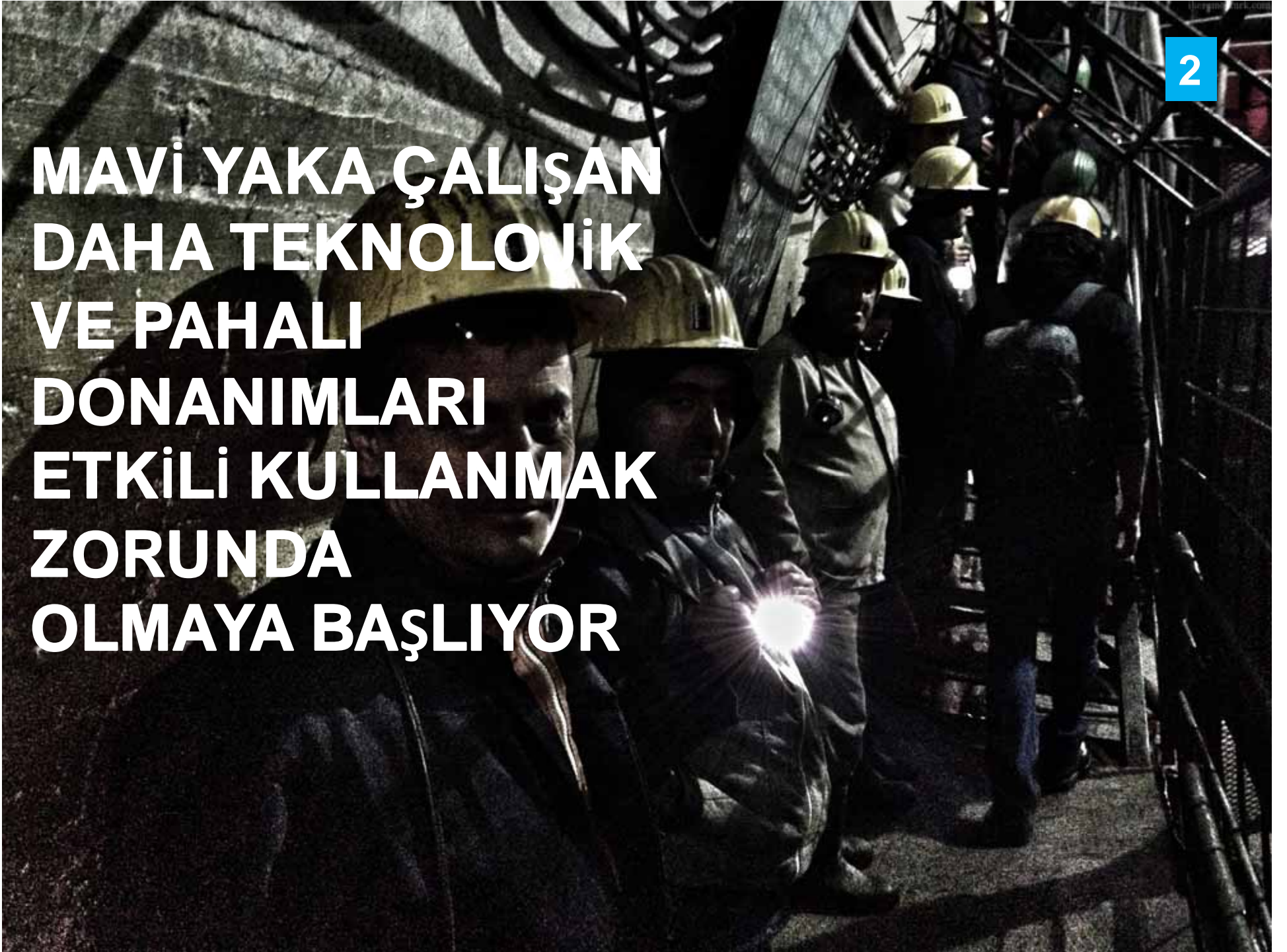


MAVİ YAKA İNSAN KAYNAKLARINA FARKLI BİR BAKIŞ

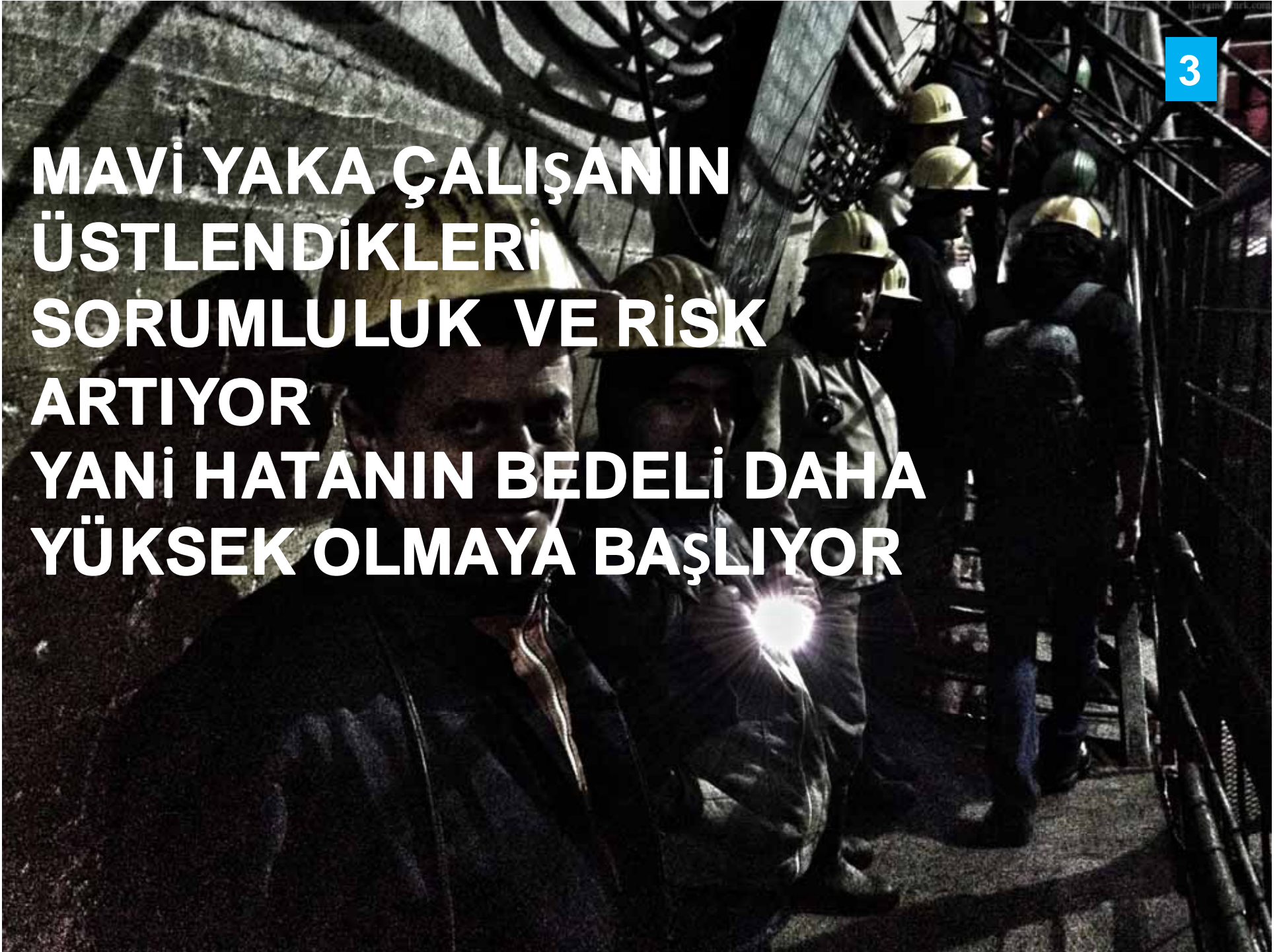
yucel@prometheus.com.tr

**MAVİ YAKA ÇALIŞAN PROFİLİ
DEĞİŞİYOR.
ALAYLIDAN MESLEK LİSELİ
EĞİTİMLİ PROFILE GİDİYORUZ
ÜRETİM VE SANAYİ DE BU
ORAN UZUN SÜREDİR
YÜKSEK İKEN, HİZMET
SEKTÖRÜNDE YÜKSELİYOR
EN ZAYIF KISIM İNŞAAT &
MADENCİLİK GİBİ
ALANLARDA İSE YASAL
ZORUNLULUKLAR GELİYOR**

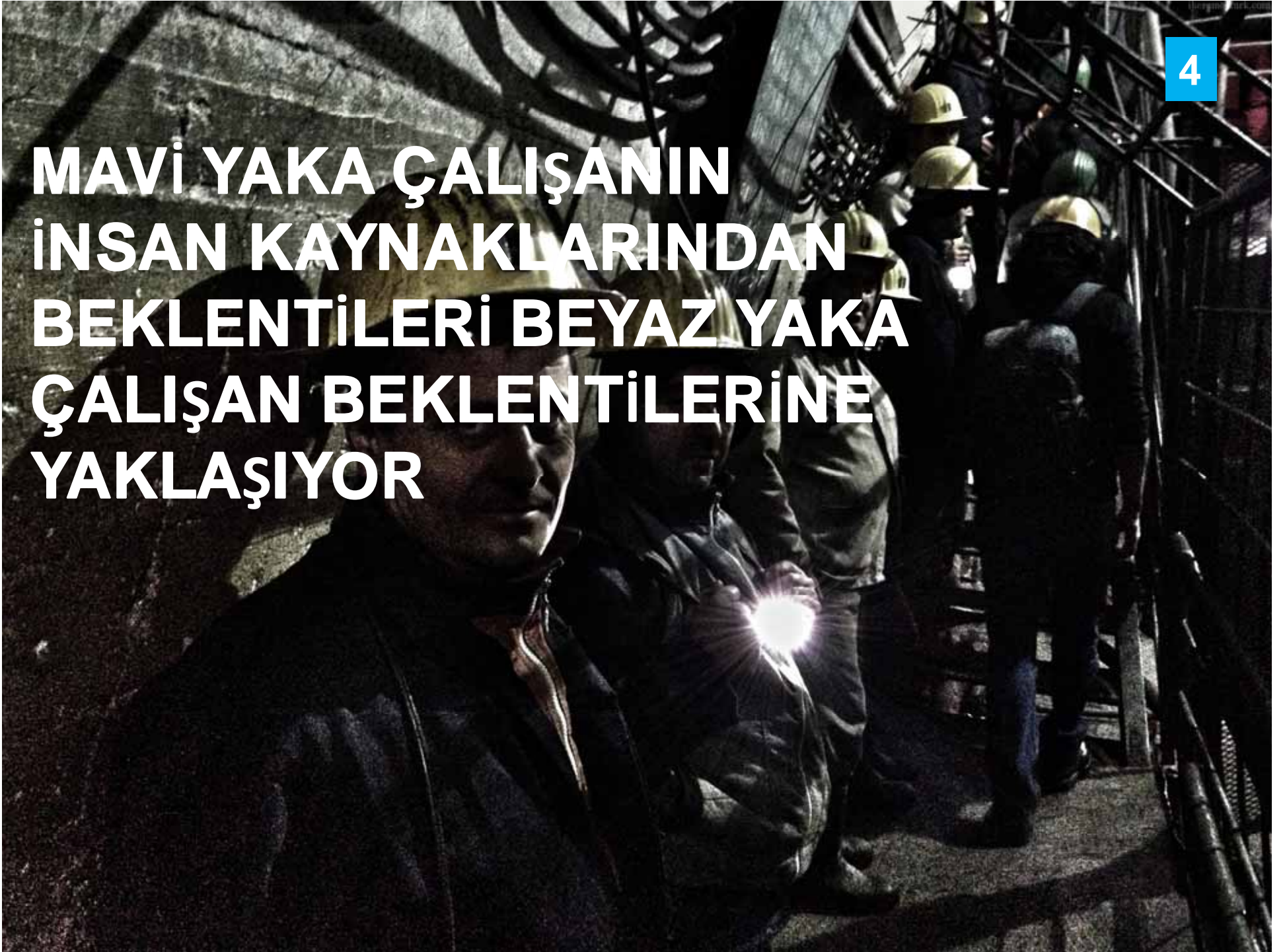
**MAVİ YAKA ÇALIŞAN
DAHA TEKNOLOJİK
VE PAHALI
DONANIMLARI
ETKİLİ KULLANMAK
ZORUNDA
OLMAYA BAŞLIYOR**



**MAVİ YAKA ÇALIŞANIN
ÜSTLENDİKLERİ
SORUMLULUK VE RİSK
ARTIYOR
YANI HATANIN BEDELİ DAHA
YÜKSEK OLMAYA BAŞLIYOR**



MAVİ YAKA ÇALIŞANIN İNSAN KAYNAKLARINDAN BEKLENTİLERİ BEYAZ YAKA ÇALIŞAN BEKLENTİLERİNE YAKLAŞIYOR



YENİ MAVİ YAKA ÇALIŞANIN ŞİRKETLERİNDEN BEKLENTİLERİ NASIL DEĞİŞTİ ?

(otomotiv ve yan sanayi / dayanıklı tüketim ve yan sanayi
1200 kişi)

1. ÜCRET PAKETİ
2. KARIYER OLANAĞI
3. İŞ GÜVENCESİ
4. ŞİRKETİN GÜCÜ VE İMAJİ
5. İŞ ORTAMI & FİZİKSEL ORTAM & İŞ SAĞLIĞI
6. EĞİTİM VE GELİŞİM OLANAĞI
7. İYİ BİR TAKIMIN PARÇASI OLMAK
8. PERFORMANSININ ÖLÇÜLMESİ
9. TAKTİR VE ÖDÜLLENDİRME
10. İYİ YÖNETİCİ İLE ÇALIŞMAK
11. İŞ VE ÖZEL HAYATA KATKI
12. SAYGI GÖRMEK

FİNANSAL MOTİVASYON
DRUCKER PARANIN YERİNİ HİÇBİR
MOTİVASYON ARACININ
TUTAMAYACAĞINI İDDİA EDER.
VE PARA ODAKLI BİR SOSYAL ÇEVRE
İÇİNDE YAŞANDIĞINI VURGULAR.
YETERLİ KAZANÇ SAĞLAYAMAYAN
ÇALIŞANIN, ÖDÜL VEYA İNSAN
İLİŞKİLERİ İLE UZUN SÜRE MOTİVE
EDİLEMeyeceğini SAVUNUR.

ORTA VADELİ KAZANÇ PLANI VE BAĞLILIK YARATMA

DAĞITIMDAN AY SONRA	NAKDEN ALINABİLECEK	DAĞITIMDAN AY SONRA	NAKDEN ALINABİLECEK
➤ 12 aydan az	%0	25 ay	%69
➤ 12 ay	%33	26 ay	%72
➤ 13 ay	%36	27 ay	%75
➤ 14 ay	%39	28 ay	%78
➤ 15 ay	%42	29 ay	%81
➤ 16 ay	%44	30 ay	%83
➤ 17 ay	%47	31 ay	%86
➤ 18 ay	%50	32 ay	%89
➤ 19 ay	%53	33 ay	%92
➤ 20 ay	%56	34 ay	%94
➤ 21 ay	%58	35 ay	%97
➤ 22 ay	%61	36 ay	%100
➤ 23 ay	%64		
➤ 24 ay	%67		

**MAVİ YAKA
İNSAN KAYNAKLARINDA
YAPILAN ÇALIŞMALARIN
İŞ YANSIMA HIZI
BEYAZ YAKALIDAN ÇOK DAHA HIZLI
VE DAHA ÇABUK ÖLÇÜLEBİLİR HALE
GELDİ**

MAVİ YAKA KALDIRAÇ ETKİSİ - BCLV
BEYAZ YAKA KALDIRAÇ ETKİSİ - WCLV
YÖNETİCİ KALDIRAÇ ETKİSİ - MLV
PATRON KALDIRAÇ ETKİSİ - OLV



KİLİT PERSONELİ ELDE TUTMA MODELİ

PRIVATE HR / ONE2ONE HR

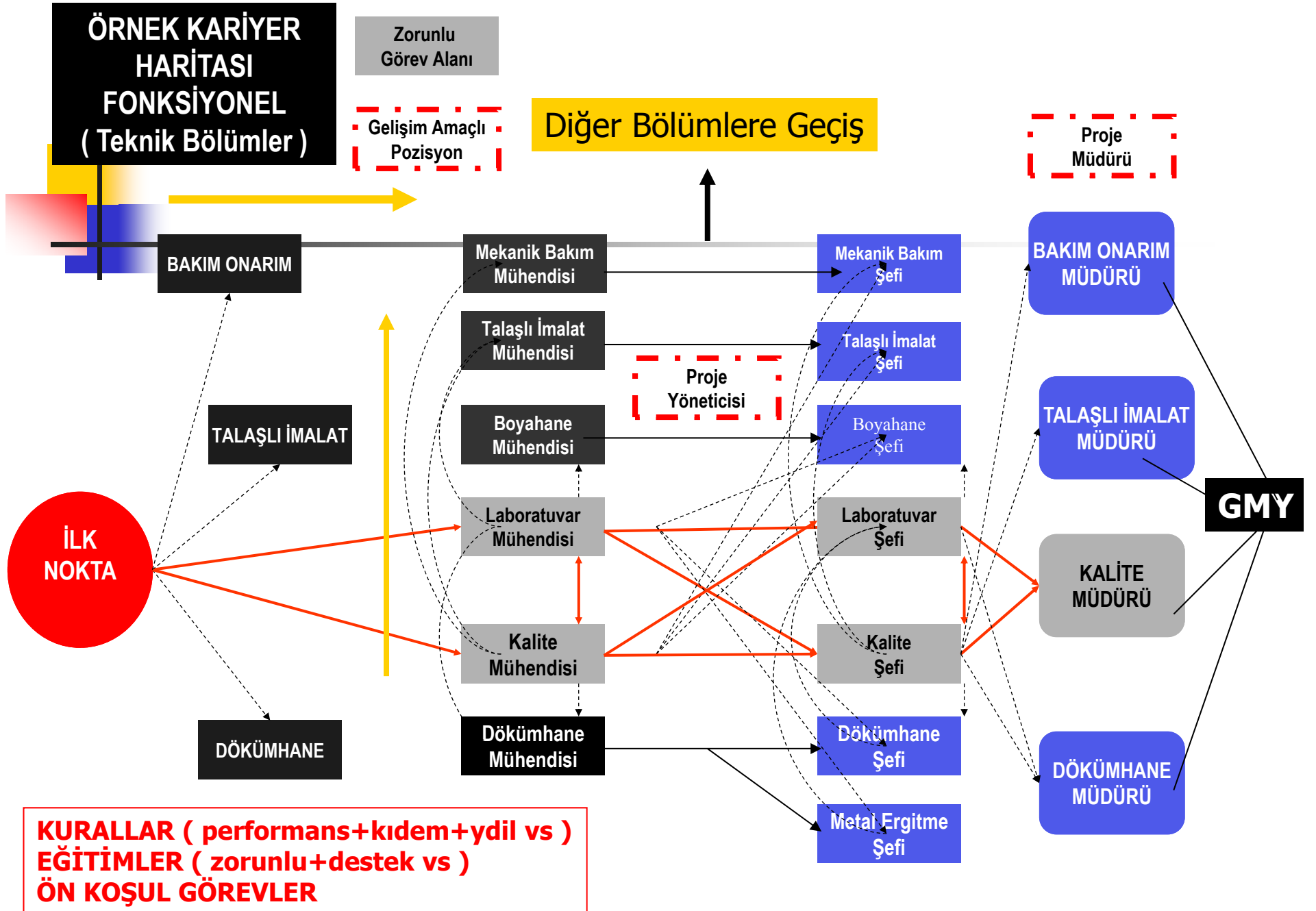


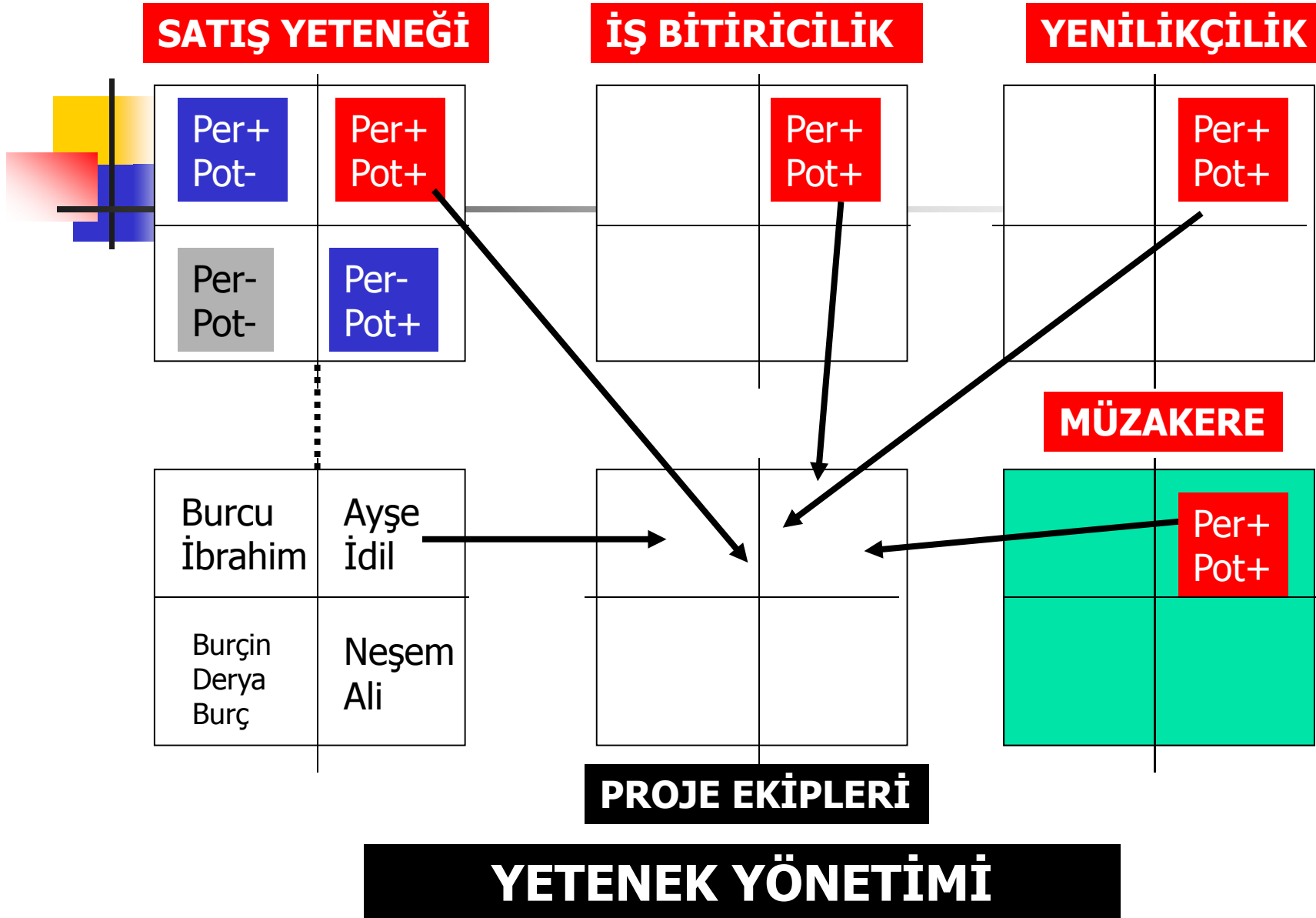
MAVİ YAKA İNSAN KAYNAKLARINDA

- ORGANİZASYONEL YAKLAŞIM
- SEÇME VE YERLEŞTİRME
- ÜCRET VE PRİM SİSTEMİ
- ÖDÜLLENDİRME
- PERFORMANS SİSTEMİ
- KARIYER PLANLAMA VE YEDEKLEME
- EĞİTİM VE GELİŞİM
- ÇALIŞAN İLİŞKİLERİ
- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
- BAĞLILIK & YETENEK YÖNETİMİ

**KISACA TÜM İK'NIN YENİDEN
TANIMLANMASI GEREKİYOR...**

PERFORMANS ODAKLI AVANTAJ HAVUZU YÖNETİM			
POZİSYONLAR	AVANTAJ HAVUZU	DİĞER KOŞULLAR	
USTABAŞI	<ul style="list-style-type: none"> * Eşine Sağlık Sigortası - 1000 Puan * Çocuğunun Sağlık Sigortası - 600 Puan * Kendisi İçin Spor Üyeliği - 950 Puan * 1 Haftalık Tatil (2 kişi) - 1850 Puan * Digitürk Süper Paket Üyeliği - 900 Puan * Kişisel Gelişim Eğitimi - 2000 Puan * Diz Üstü Bilgisayar - 1500 Puan * Kendi için Check up - 1500 Puan * Eş için Check up - 1500 Puan * Mesleki Özel Eğitimi - 3500 Puan * 3 Aylık Hoby Eğitim - 750 Puan 	Bonus Puanının %70'i Performans Puanından gelir,	<ul style="list-style-type: none"> * Şirkette bir yıllık deneyimini doldurmuş olmak, * En az bir tamamlanmış proje görev almış olmak, * Pozisyonunda tanımlanmış olan en az bir rotasyon sürecini tamamlamış olmak,
TEKNİSYEN	<ul style="list-style-type: none"> * Eşine Sağlık Sigortası - 1000 Puan * Çocuğunun Sağlık Sigortası - 600 Puan * Kendisi İçin Spor Üyeliği - 950 Puan * Digitürk Sinema Paketi Üyeliği - 500 Puan * Kişisel Gelişim Eğitimi - 2000 Puan * Diz Üstü Bilgisayar - 1500 Puan * Yurtdışı Eğitimi - 3500 Puan * 1 Yıllık Cep Telefonu Hattı (Aylık 75 YTL Konuşma Limitli) - 1700 Puan * 1 Kur Yabancı dil Eğitimi - 2000 Puan * Ipad - 700 Puan * ... 		





YÖNETİM OKULU (Programlar)

LİDERLİK

CEO - YK Başkanı
Genel Müdür -
Eş Düzey Pozisyonlar

- Liderlik Modelleri & Ego Yönetimi
- Stratejik Planlama ve Yönetim
- Değişim ve Direnç Yönetimi
- Kriz Yönetimi
- Etkileme & Uzlaşma
- Risk Yönetimi
- Global Bakış
- Yenilikçi Liderlik
- Büyümeyi Yönetmek
- Rekabet Yönetimi
- Yeni İş Modelleri & Teknoloji
- Hitabet & İmaj
- Takım Kurma & Motivasyon
- Lider Yetiştirme & Koçluk

ÜST KADEME YÖNETİCİLİK

Genel Müdür Yardımcısı-Direktör
Eş Düzey Pozisyonlar

- Yönetim İletişimi
- Planlama & Koordine Etme
- Karar Verme & Problem Çözme
- Bütçe&Kaynak Yönetimi
- Yönetim Modelleri & Mentörlük
- Stres ve Öfke Yönetimi
- İnsan Kaynakları Yönetimi
- Sunum Teknikleri&Teknoloji
- Toplantı ve Zaman Yönetimi
- Hedeflerle Yönetim & Delege Etmek
- Yüksek Performanslı Takım Yaratmak
- Keyifli İş Ortamları Yaratmak

ORTA KADEME YÖNETİCİLİK

Müdür
Eş Düzey Pozisyonlar

- İnsan Yönetimi ve Yönlendirme
- Etkili Şirket İçi İletişim Teknikleri
- İş Planlama ve Yönetme Teknikleri
- Hedef Belirleme Teknikleri ve Uygulama
- Öncelik Belirleme ve Paylaşma
- Yönetim Modelleri ve Empatik Yaklaşım
- Rapor Hazırlama ve Okuma
- Performans Değerleme ve İzleme
- Proje Yönetimi ve Ekip Ruhu Yaratmak
- Temel Finansman
- Temel İnsan Kaynakları
- Temsil Sunum ve İş Kültürü

İLK KADEME YÖNETİCİLİK

Müdür Yardımcısı – Şef
Eş Düzey Pozisyonlar

- İletişim İç İletişim Teknikleri
- Nesillere Göre Yönetim Modelleri
- Motivasyon Yaklaşımları
- Şirket Kültürü ve İş Ahlakı
- İş ve Özel Hayat Dengesi Yönetimi
- Ekip Üyesi Olmak ve Etkili Ekip Yönetmek
- Temel İş ve Zaman Planlama
- Verimlilik ve Performans Yaklaşımları
- Teknolojiyi İşte Etkili Kullanmak
- İş Sonuçlandırma ve Süreç Odaklılık

MAVİ YAKA YÖNETİCİLİK

Postabaşı – Ustabaşı - Formen
Eş Düzey Pozisyonlar

- Empatik & Pozitif İletişim Yaklaşımları
- Arkadaşları Yönetmek ve Değerlendirmek
- İş Başında Eğitim Teknikleri
- Temel İş Planlama ve Sorun Çözme Teknikleri
- Şirket Kültürü ve Biz Bilinci Oluşturmak
- Etkili Dinleme ve Konuşma
- Temel Mentörlük ve Uygulama İpuçları
- Performans Ortaklığı ve İşbirliği Modelleri
- Takım Lideri Olmak ve Motivasyon
- Üstlerle Verimli Çalışma Yaklaşımları



Ford Technical Career Entry Programs

- Ford Motor Company's passion for excellence.
- To become the world's leading consumer company of automotive products and services, Ford Motor Company understands that customer satisfaction will drive our success. And customer satisfaction begins with our people – from the talented individuals who first design and engineer our high-quality vehicles through the proud teams that assemble them. And Ford, Lincoln and Mercury dealers also know that customer satisfaction begins with people, including the dealership employees, who sell and service those same vehicles.

Ford is committed to locating the best possible professionals in every area of our business. A large part of our commitment to finding and retaining the best technicians available is supported by the effort Ford technical Career Entry Programs take to recruit and train new technicians.

These programs assist young men and women in obtaining the best training available in automotive technologies. The goal is to provide knowledgeable, capable individuals who will enter a Ford, Lincoln or Mercury dealership prepared for and confident in their future.

It's not what you know or who you know...it's both

Choosing a career isn't easy. And once you've made that decision, the next step is to determine where you want to grow your career.

But there's one career path that's easy to recognize. It's made up of a selection of technical training options, combined with over 4,400 dealer employers and one great company.

For those who've decided to pursue a livelihood in a an automotive technologies career, enrolling in a Ford Technical Career Entry Program is a great way to help prepare you for an exciting future at a Ford Motor Company sales and service retailer.