



“KURUM KİMLİĞİNİN OLUŞTURULUP, OLUMLU BİR KURUM İTİBARI YARATILMASI GEREKİYOR”

RENA HR; İnsan Kaynakları alanında şirketlere kapsamlı hizmetler sunuyor. RENA HR Şirket Sahibi ve Kurucusu Berna Gün, “Kurumun ihtiyaçları ve talepleri doğrultusunda, hem çalışan hem işveren açısından araştırmalar ve değerlendirmeler yapıp, kurumları geliştirecek yenilikçi projeler gerçekleştiriyoruz” diyor.

İşverenlere ve adaylara yönelik ne gibi çözümler sağlıyorsunuz? Bunların avantajları neler?

RENA HR olarak, İnsan Kaynakları alanında 2011 yılından bu yana faaliyet gösteriyoruz. İş ortaklarımıza şeffaf ve dürüstlük ilkelerimizden sapmadan, onların bir İnsan Kaynakları birimi gibi yakın, güvenilir ve kaliteden ödün vermeden, tüm İK süreçlerinde destek olmak en başlıca hedeflerimiz. Halihazırda işe alım tarafında 15 yılı aşan sektör deneyimlerimizin olması sebebiyle sektörü ve teknolojileri iyi biliyor, her daim yakından takip ediyoruz. Mühendislik projelerinde iş ortaklarımızı iyi anlıyor, deneyimlerimizi aktarıyor, tüm iş ortaklarımıza sektörel ve çalışan davranışları anlamında mentörlük ve danışmanlık yapabiliyoruz. Genel sektör tecrübemiz, daha farklı bir bakış açısı ile farkındalığı arttıran, daha hızlı karar verme ve rekabet ortamında daha doğru planlamalar yapılması anlamında çok fayda sağlıyor. Benzer avantajları, adaylarımız için masanın diğer tarafında oturan iş ortağımız olarak da yapılandırıyoruz. Sonuçta her iki tarafa da, iş ortağı mantığımız ile yaklaştığımız için uzun vadeli, güçlü ilişkiler kurmaya özen gösteriyoruz. Zaman zaman adaylarımız müşterilerimiz, müşterilerimiz de adayımız olabiliyor, dolayısıyla networkumuz, sağlam ilişkilerimiz gereği, katma değerli fayda sağlayan projeksiyonlara dönüşebiliyor.

KOBİ'lere özel hizmetlerinizi anlatır mısınız?

KOBİ veya startup iş ortaklarımız için öncelikle istihdamı ve sonrasında organizasyonel yapılanmayı destekleyecek birden çok projemiz var. Alanında oldukça deneyimli danışmanlarımız ile çoğu zaman ihtiyaca yönelik özel avantajlı projeler üretiyoruz. Bu amaçla, aslında online bazı işe alım araçları geliştirilse de, çoğu zaman insana dokunacak, spesifik konuları, değerleri yönetecek ve ihtiyacı maksimum karşılayacak çözümler gerekiyor. Bu anlamda bizler kurumlara özel uygulamalarla, headhunting projelerini, aynı zamanda kurumları en iyi şekilde tanıtma ve marka bilinirliğini, kurumsal iletişim çalışmalarını ile destekliyoruz. Bir işletmeye dışarıdan bakılınca anlaşılması güç olan konularda, iş ortağı olarak edindiğimiz bilgi, tecrübe ve yetkinliklerimizi kullanarak, işe alım süreçlerimizi danışmanlık metodlarımızla destekliyoruz. Bunun sonucunda, iş ortaklarımıza daha doğru eşleşmeler öneriliyoruz.

İş başvuruları, işe alım ve eğitim konularında özellikle hangi uygulamalar tercih ediliyor?

Artık özellikle niş alanlarda ilan çıkıp, hedef odaklı başvuru alma döneminin giderek zayıfladığı bir dönemde olduğumuzu görüyoruz. Dolayısı ile kurumların farklı yöntemlerle, yenilikçi çalışmalara yönelmeleri kaçınılmaz hale geldi. Diğer taraftan, her sektörde gelişen dijitalleşme gereği, hem eğitim alanında, hem işe alım süreçlerinde,

görüşmelerimizi ve back office çalışmalarımızı online olarak daha hızlı, aktif ve kullanıcıya en uygun şekilde tasarlıyoruz. Ekibimizin kuvvetli yanı olan, koçluk formasyonumuz kapsamında, işe alım metodlarında online ve bire bir görüşmeler, test analiz (challenge) çalışmaları, değerlendirme merkezi (assessment center) uygulamaları, yetenek (talent) avcılığı uygulamaları, koçluk yöntemleri ile adaylarımızı geliştiren, aynı zamanda farkındalığı arttıran çalışmalarla destekliyoruz.

“

Sektör tecrübemiz, daha farklı bir bakış açısı ile farkındalığı arttıran, daha hızlı karar verme ve rekabet ortamında daha doğru planlamalar yapılması anlamında çok fayda sağlıyor.

”

Kurumsallaşma sürecindeki şirketlere, çalışanlarına ve adaylarına yapmaları gereken yatırımlar konusunda neler önerirsiniz?

Öncelikle kurumsallaşma sürecinde, en başta yatırım yapılması gereken alanın insan kaynağı olduğunu düşünüyorum. Geçmişte ağırlıklı olarak şirketlere, uygun adayları seçme tekniklerinden bahsederken, günümüzde adayların, kendileri için en uygun iş ve iş ortamını, daha seçici yaklaşımlarla tercih etme ve iş yerlerinde daha uzun kalma sadakat yönetimi konu başlıklarını tartışıyoruz. Bu günümüzde salt seçme yerleştirme süreçlerinin yanı sıra, şirketleri birbirinden ayırtıran özellikler üzerinde yoğunlaşmayı ve buna bağlı olarak bağımsız danışmanlık hizmetleri ihtiyaçlarını da arttırıyor. Bu sebeplerle, kurum ile çalışan arasındaki doğru konumlan-

mayı ve uzun vadeli çalışmaları destekleyecek çalışmalar düşünülmesi, yaratıcı ve çalışanların ilgisini çekebilecek İK süreçlerinin yapılandırılması ve bu faaliyetlerin şirket içerisinde desteklenmesi gerekiyor. Bu kapsamda, öncelikle şirket içinde vizyon, misyon ve hedeflere bağlı olacak şekilde şirketin organizasyon yapısı belirlenmelidir. Bir işletmenin var olması ve sürekliliğini sağlayabilmesi yüksek oranda çalışanlarının iş tatmini ve memnuniyetine bağlıdır. Bu memnuniyet şir-

çalışmalar gibi gözükse de, bu uygulamalar aynı zamanda şirketin kurumsal imajına yönelik bir altyapı da oluşturuyor. Bizler, danışmanlık ve koçluk yetenekleri ile dışarıdan bağımsız bir kurum olarak; İnsan Kaynakları politika ve prensipleriyle, yönetimin ihtiyaçları ve talepleri doğrultusunda, hem çalışan hem işveren açısından araştırmalar ve değerlendirmeler yapıyor; kurumları geliştirecek, destekleyecek, adaylara daha uzun dönemli ve mutlu olabilecekleri çalışma ortamları sağlayacak aksiyon planları önerdiğimiz yenilikçi projeler gerçekleştiriyoruz.

2018 yılı hedeflerinizi paylaşır mısınız?

2017'de çalışan danışman sayımızı yüzde 40, müşteri portföyümüzü yüzde 12 oranında arttırdık. Müşteri memnuniyetimizi yüzde 97 olarak, hedefimizin üzerinde kapatıyoruz. 2018'de zamanımızın büyük kısmını, alan işe alım faaliyetlerimizin yanı sıra, yenilikçi İnsan Kaynakları projelerine ayırmak istiyoruz. Özellikle Türkiye'ye giriş yapmış, kültüre uyum sağlamak isteyen, hızlı büyüme aşamasında sağlıklı gelişim ve yapılanma ihtiyacı duyan büyüyen ve orta ölçekli şirketlere, insan kaynakları projelerinde hizmet verdiğimiz alanlarda farklı projeler sunuyoruz. Diğer yandan, sektörde özellikle IT'ye özel işe alım teknikleri ile uzman eksikliğini farkedip, bu anlamda koçluk bakışı ile eğitim programı planladık. 2018 yılı içinde spesifik yetkinliklerle çalışabilecek yetenek avcılarını yetiştirmeyi hedefliyoruz.