

İnsan Kaynakları Politikalarımız

PC İletişim Hizmetleri Grubu'nun ("Şirket") insan kaynakları yönetiminin hedefi; değer yaratan insan kaynakları uygulamaları geliştirerek, stratejik hedeflere ulaşılmasını sağlamak için yönetime destek vermektir. Bu amaçla kurumun insan kaynağı ve yetkinlik gereksinimlerine yanıt verecek yapısal ve kurumsal öğrenmeye yönelik uygulamalar oluşturarak, organizasyonel verimliliği artırır ve tüm insan kaynakları süreçlerinde yenilikçilik ve yaratıcılığı destekler.

İşe Alım ve Yerleştirme

İşe alım sürecindeki amacımız, yeteneklere ulaşmak ve "doğru işe doğru çalışan" prensibiyle en uygun insan kaynağını kuruma kazandırmak ve istihdama katkıda bulunmaktır. İş başvurularında, seçme ve yerleştirme süreçlerinde dil, din, ırk ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin fırsat eşitliği sağlanır.

Çalışan İlişkileri

Şirket nezdinde insan haklarına saygılı olmak temel prensiplerimizin başında gelir. Çalışanların geliştirilmesi, yönlendirilmesi ve geliştirilmesi için imkan ve fırsat eşitliği sağlanır. Adil ve rekabetçi ücret politikaları, etkin ve objektif değerlendirme sistem ve uygulamaları ile başarı ödüllendirilir. Çalışanların görüş ve önerileri değerlendirilir, yanıtlanır ve motivasyon artırıcı tedbirler alınır. Kariyerde yükselme ve ödüllendirmede fırsat eşitliği sağlanarak çalışanların şirkete olan bağlılığını artırılması hedeflenir.

Çalışanlara modern, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlanır. Mobing, taciz gibi davranışlar hiçbir şekilde tolere edilemez ve kabul edilemez. Çalışanlar ile ilgili özel bilgiler, hukuki zorunluluk ve hukuken izin verilen haller haricinde, çalışanın izni ve bilgisi olmadan üçüncü şahıslarla paylaşılmaz. Tüm süreçler Kişisel Verilerin Korunması Kanununa uygun şekilde yürütülür.

Çalışanların işten çıkış süreçlerinde ilgili mevzuatlara uygun hareket edilir ve tazmin edilmeleri sağlanır.

Yetenek Yönetimi

Şirket'in geleceğinde yönetim kademelerinde yer alacak, işin sürekliliği için kritik olan pozisyonlara yükselebilecek ya da farklı kritik fonksiyonlarda görev alabilecek yetenekler belirlenir; gelişimleri ve kalıcılıklarını sağlamak için yetenek yönetimi uygulamaları gerçekleştirilir. İşe alımlarda genç yeteneklere fırsat sağlanır, iş başı eğitimleriyle gelişimleri gözlemlenir.

Yedekleme planı için aday belirlemek, terfi, rotasyon için yetenek havuzu oluşturmak ve yeni nesilleri yöneticiliğe hazırlamak, yetenek yönetiminin temel amacıdır. Belirlenmiş olan kriterlere göre seçilen potansiyel çalışanlar, bir dizi eğitim ve gelişim programına tabi tutulmaktadır.

Kadın Yönetim Kurulu Üyesi Politikası

Yönetim Kurulu Üyesi seçimi yapılırken, bilgi, deneyim ve yetkinlik açısından aynı özelliklere sahip adaylar içerisinde, kadın üye seçimi öncelikli olarak gözetilmektedir. Şirket yönetim kurulu üyelerinin en az yüzde 25'inin kadın üyelerden oluşması sağlanır.