



BIBLOS RESORT ALAÇATI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM POLİTİKALARI



Çalışanlarımızın sahip oldukları teknik bilgi, donanım, motivasyon ve deneyimlerini bir araya getirerek ortak bir sinerji oluşturmayı amaçlıyoruz. Bu doğrultuda, takım çalışmasını her aşamada destekleyerek kaynakların verimliliğini artırmayı ve sürdürülebilirliğini sağlamayı hedefliyoruz.

Temel Amaçlarımız

- Kurum genelinde şeffaf, geri bildirim odaklı bir yönetim anlayışı geliştirerek çalışanlarımızın bireysel performanslarını sürekli arttırmayı hedefleriz.
- Organizasyon içinde bulunan tüm paydaşlar için eşitlikçi, destekleyici ve adil bir ortam sağlayarak hem çalışan memnuniyetini hem de iş sonuçlarını üst seviyeye taşıyoruz.
- Hizmet kalitesinin sürdürülebilirliği için, çalışanlarımızın teknik yetkinliklerinin ve kişisel gelişimlerinin sürekli desteklenmesini önceliklendiririz.

İK Stratejimiz – “Be a Part of Biblos Style”

Biblos Resort Alaçatı’da çalışan deneyimi, sadece iş süreçleriyle sınırlı olmayan; aidiyet, gelişim ve değer yaratma odaklı bir kültür ile şekillendirilir. Bu strateji çerçevesinde:

- Kurumsal değerlerimizi günlük iş yaşamına entegre ederek, çalışanlarımızın bunları içselleştirmesini sağlarız.
- Çalışanlarımıza benzersiz bir deneyim sunmak adına sosyal etkinlikler, ödüllendirme sistemleri ve katılımcı platformlar oluştururuz.
- “Biblos Style” anlayışı, sadece dış müşteri değil, iç müşteri olan çalışanlarımız için de markalaşmış bir aidiyet hissi yaratır.

İnsan Kaynakları Planlama ve Yetenek Yönetimi

- Yıllık iş gücü planları hazırlanırken, organizasyonel hedefler, bölüm ihtiyaçları ve sezonluk değişiklikler dikkate alınır.
- Norm kadro çalışmaları, operasyonel verimlilik ve bütçe hedefleri doğrultusunda sürekli gözden geçirilir.
- Yetenek havuzu uygulamaları ile yüksek potansiyelli çalışanlar belirlenerek kariyer yolları çizilir; bu sayede organizasyon içi terfiler teşvik edilir.

Eğitim ve Gelişim Yönetimi

- Yeni başlayan her çalışan için yapılandırılmış oryantasyon programları uygulanır.
- Gelişim ihtiyaçları, yetkinlik analizleri, performans görüşmeleri ve yönetsel değerlendirmelerle belirlenir.
- Eğitimler yıllık planlara bağlanarak ölçülebilir çıktılar ile takip edilir (ör. memnuniyet anketleri, beceri testi sonuçları).

Eğitim Kategorileri:

- *Kişisel Gelişim:* Zaman yönetimi, etkili iletişim, stresle başa çıkma
- *Çapraz Eğitim:* Departmanlar arası rol anlama
- *Atölyeler:* Müşteri deneyimi, marka kültürü, inovasyon fikir buluşmaları

Organizasyonel İklim ve Bağlılık Yönetimi

- Yıllık memnuniyet anketleri ve belirli dönemlerde yapılan odak grup görüşmeleri ile çalışan geri bildirimleri sistematik olarak toplanır.
- İşveren markamızı güçlendirmek amacıyla kurum içi iletişim çalışmaları, tanıma–takdir sistemleri ve liderlik gelişimi aksiyonları uygulanır.

Performans Yönetimi

- Çalışanlar için belirlenen hedefler; şirket stratejileriyle uyumlu olacak şekilde, SMART kriterlerine göre tanımlanır.
- Ara dönem geri bildirim görüşmeleri ile yıl sonu değerlendirmeleri arasında gelişim takibi yapılır.
- Performans sonuçları; kariyer planlama, eğitim ihtiyaçları ve ücretlendirme kararlarında objektif veri olarak kullanılır.

Ücret ve Yan Haklar Yönetimi

Makroekonomik veriler, sektörel trendler ve şirket hedefleri dikkate alınarak:

- Performans sonuçları doğrultusunda adil ve dengeli ücretlendirme politikaları uygulanır.
- Yan haklar kapsamında; lojman imkânı, şirket içi servis ve yemek olanakları gibi uygulamalarla çalışanların yaşam kalitesi desteklenir.
- Doğum günü izni gibi çalışan odaklı uygulamalarla, bireysel motivasyon ve memnuniyet artırılır.
- Esnek yan haklar sistemiyle çalışanlara tercih imkânı tanınarak, beklentilere uygun ve kişiselleştirilmiş faydalar sunulur.

Motivasyon ve Bağlılık Artırma

- İç iletişim kanalları ve öneri sistemleri aracılığıyla çalışanlar karar süreçlerine dâhil edilir.
- Başarı hikâyeleri ve örnek davranışlar kurum genelinde görünür kılınarak pozitif rol modeller teşvik edilir.
- Özel günlerde anlamlı hediyeler, doğum günü kutlamaları ve kurum içi etkinliklerle sosyal bağ güçlendirilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

- Yasal yükümlülüklerin ötesine geçen önleyici yaklaşımlar benimsenir.
- Periyodik sağlık taramaları, yangın ve acil durum tatbikatları düzenli şekilde uygulanır.
- Çalışanlara yönelik iş sağlığı eğitimleri zorunlu hale getirilmiştir.

Eşitlik ve Çeşitlilik

- İşe alım, terfi ve gelişim fırsatlarında; her bireyin eşit fırsatlara erişimi güvence altına alınır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği, engelli dostu uygulamalar ve kültürel çeşitlilik, kurumsal değerler arasında yer alır.

Dijitalleşme ve Teknoloji Kullanımı

- İK süreçlerinde dijital dönüşüm, süreçlerin daha hızlı, ölçülebilir ve erişilebilir hale gelmesini sağlar.
- Özellikle işe alım ve performans değerlendirme sistemlerinde yapay zekâ destekli analiz araçları kullanılır.
- Tüm dijital uygulamalarda veri güvenliği ve çalışan gizliliği öncelikli olarak ele alınır.

Çalışan Refahı ve İyilik Hali

- Wellbeing politikaları kapsamında psikolojik danışmanlık hizmeti, nefes terapisi, spor aktiviteleri ve sağlıklı yaşam seminerleri düzenlenir.
- Çalışma ortamları ergonomik şekilde düzenlenir; dinlenme alanları ve sessiz odalar oluşturulur.

Kariyer Gelişiminde Mentorluk ve Koçluk

- Yetkinliklerini artırmak isteyen çalışanlara, deneyimli liderler eşliğinde mentorluk süreçleri uygulanır.
- Koçluk programlarıyla özellikle orta ve üst kademe yöneticilerin liderlik becerileri güçlendirilir.
- Kendi kariyer haritasını çizmek isteyen çalışanlara yönelik kişiselleştirilmiş gelişim planları hazırlanır.

Çalışan Deneyimi Yönetimi

- İşe alımdan ayrılışa kadar tüm süreçlerde çalışan temas noktaları analiz edilir ve deneyim yolculuk haritası çıkarılır.
- Geri bildirimler dijital platformlar aracılığıyla anlık olarak toplanır, hızlı aksiyonlarla iyileştirme sağlanır.

Temel İlkelerimiz

- Katılımcı, adil ve şeffaf yönetim
- Doğru işe doğru insan – doğru insana doğru gelişim
- Misafir memnuniyeti **kadar çalışan mutluluğunu da merkeze** alan yaklaşım
- Öğrenen organizasyon kültürü
- Toplumsal ve çevresel duyarlılığa sahip bir iş anlayışı

Sosyal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik

- Gıda atıkları hayvan barınaklarına ulaştırılır; atık ayrıştırma sistemleri etkin şekilde işletilir.
- Çevre dostu projeler, çalışanların ve misafirlerin katılımına açık hale getirilir.
- Çalışanlar, çevre bilinci ve sürdürülebilir yaşam üzerine düzenlenen eğitimlerle güçlendirilir.

Sonuç

Biblos Resort Alaçatı'da İnsan Kaynakları politikaları; sadece operasyonel bir çerçeve değil, aynı zamanda kültür taşıyıcısıdır. Bu bütünsel anlayışla, her çalışanın değer gördüğü, geliştiği ve geleceğe umutla baktığı bir kurum kültürü inşa etmeye kararlıyız.