

collezione®

PERAKENDE SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMAK

Aynı amaca hizmet eden Merkez Mağaza
çalışanlarını buluşturmak.

‘İK SAHADA’



İNSAN KAYNAKLARI NEDEN SAHADA OLMALI

- İletişimi güçlendirmek
- Motivasyonu artırmak
- İhtiyaç analizi yapabilmek
- İşe Alım- İşten çıkış süreçlerini yürütmek
- Personel ihtiyacına çözüm bulmak
- Kariyer akademisi uygulamasını takip etmek



collezione

İK UYGULAMALARIMIZ

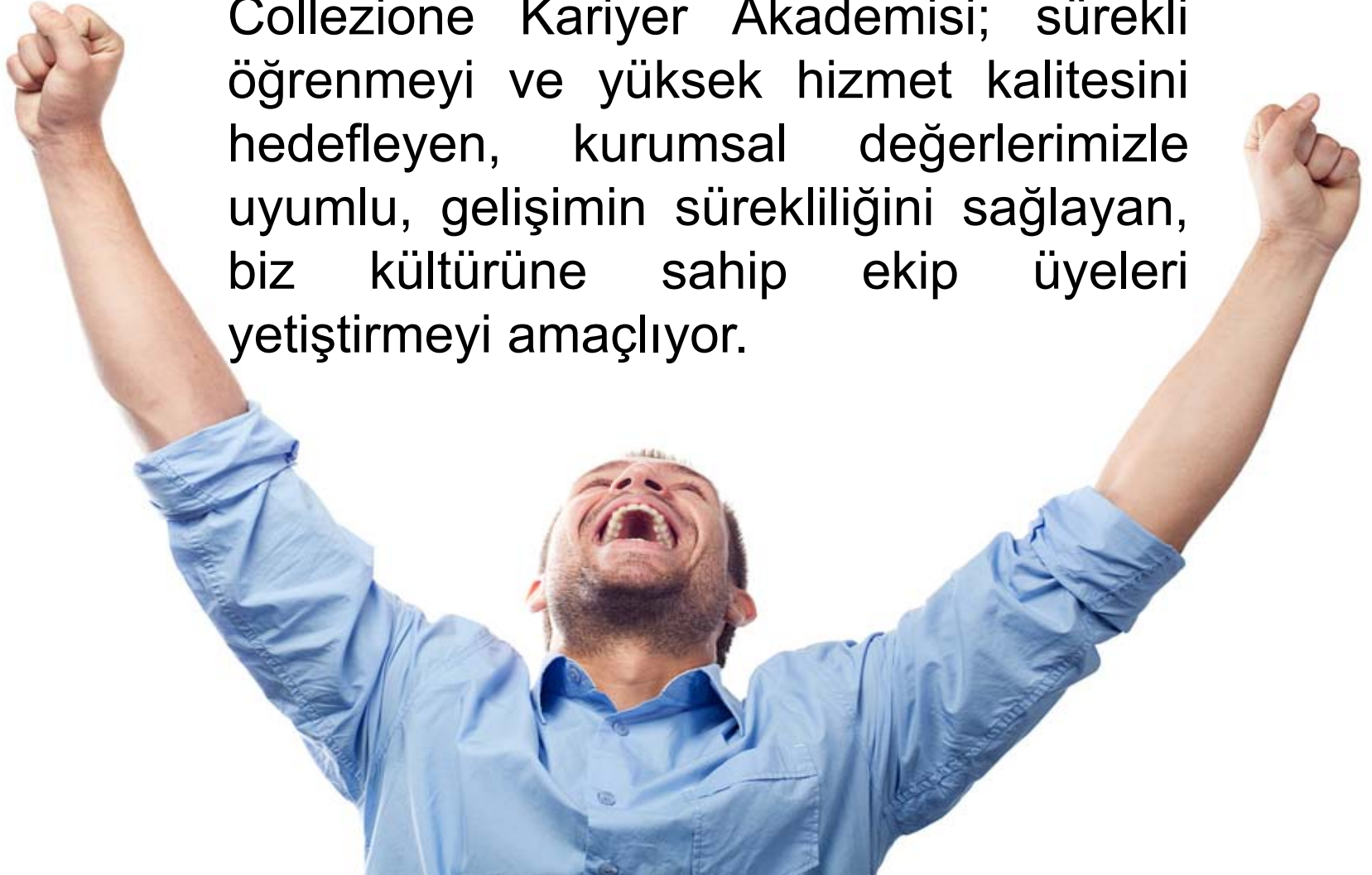


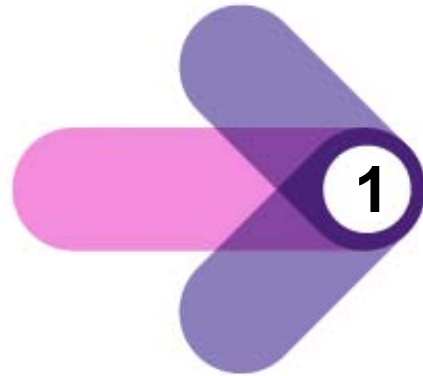
Kariyer Akademisi

MT Yetiştirme Süreci

KARİYER AKADEMİSİ

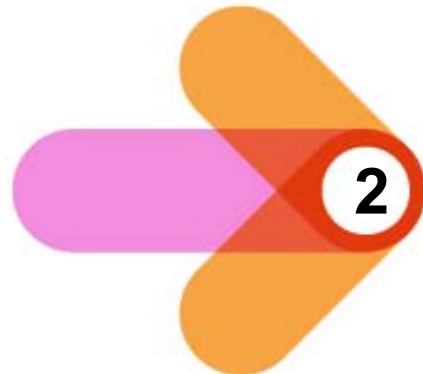
Collezione Kariyer Akademisi; sürekli öğrenmeyi ve yüksek hizmet kalitesini hedefleyen, kurumsal değerlerimizle uyumlu, gelişimin sürekliliğini sağlayan, biz kültürüne sahip ekip üyeleri yetiştirmeyi amaçlıyor.





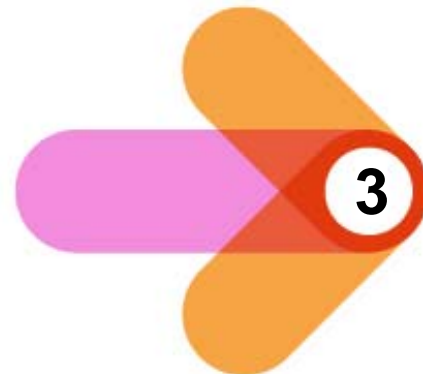
1

YETENEK HAVUZU OLUŞTURMA



2

EĞİTİM VE GELİŞİM



3

ÖDÜL SİSTEMİ

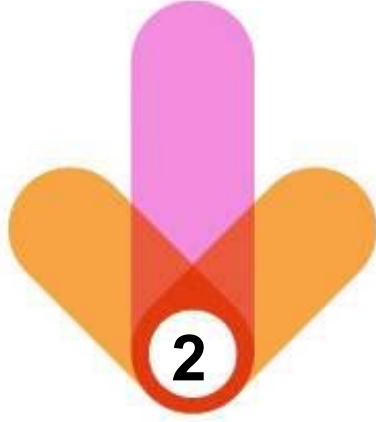


YETENEK HAVUZU OLUŞTURMA

Yetenek Havuzu Amacı

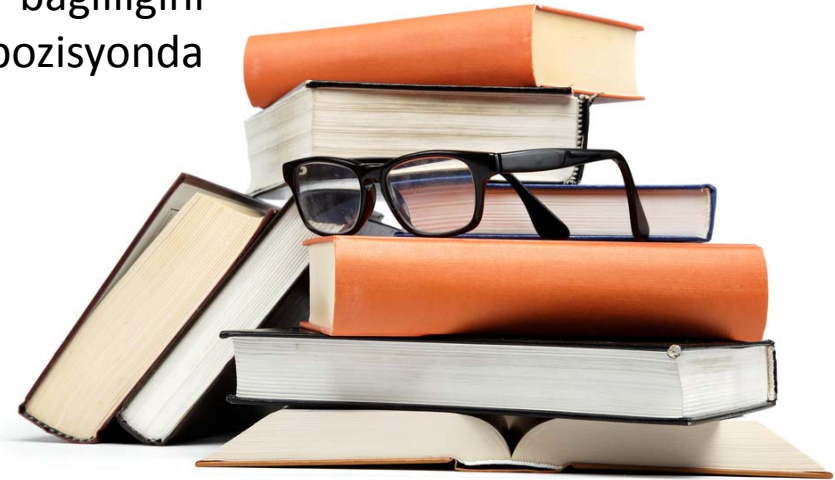
- İnsan Kaynaklarının etkin kullanılması
- Çalışan motivasyonunun arttırılması
- Kuruma bağlılığın sağlanması
- İş tatmininin artması
- İç iletişimi arttırmak
- Kurum marka değerini arttırmak





EĞİTİM VE GELİŞİM

Her pozisyon için belirlenen kriterler vardır. Bu kriterleri sağlayan ve Yetenek Havuzunda olan kişiler için sınavlar hazırlanır. Buradaki amaç; kişilerin hem işe bağlılığını arttırmak aynı zamanda ihtiyaç duyulan pozisyonda yetişmiş insan kaynağını sağlamaktır.



EĞİTİM VE GELİŞİM

YETKİNLİK EĞİTİMLERİ



Eğitimin **AMAÇI** Müşteri Odaklılık eğitimi

Eğitimin **ÖLÇÜ** Kısa ve Uzun Vadeli / Yetkinlik

Eğitimin **SÜRE** 1 Gün

Eğitimin **AMAÇI** Mağaza Çalışanlarının Müşteri Odaklılık yetkinliklerini geliştirerek, iletişim, konuma ve becerilerini geliştirilmesini sağlayarak müşteri hizmetlerinin kalitesini artırmak

İHTİYAÇ **NEDİR** Kurumsal yetkinlikler ve şirket öncelikleri, Müşteri beklentisi

Hedefler ve İçerik

Bölüm 1

Ölçü ve Tanıma, Bilgi

- ✦ Biz ne yapıyoruz?
- ✦ Müşterilerimiz bizim ne bekliyorlar grup çalışması

Bölüm 2

Kaliteli Müşteri Hizmeti İçin 55 Kuralı

- ✦ Bilgi
- ✦ Beceri
- ✦ Öğrenme
- ✦ Sakat Akad
- ✦ Paradigma

Bölüm 3

Müşteri Paradigması Nedir?

- ✦ Yeni Kompu Uygulaması
- ✦ Paradigma-Anlam-Davranış-Sonuç İlişkisi
- ✦ Paradigma Değişimi

collezione

TEKNİK EĞİTİMLER



Müşteri Hizmet Standartlarımız

- ✦ Müşteri ilişkilerinde temel ilkelerimiz
- ✦ Karşılama – Ağılama – Uğurlama

Mağaza Ürün Roller

- ✦ Ürün Tanıma
- ✦ Ürün Grupları
- ✦ Ürün Barkod Yapısı

Mağaza Ürün Alışveriş Hareketleri

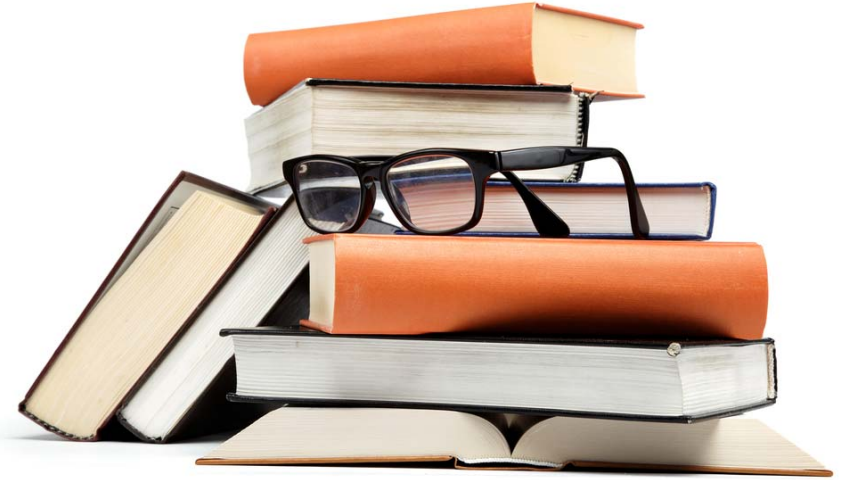
- ✦ Mağaza Ürün dağıtım sistemleri ve yüklem hareketleri
- ✦ Mağaza Ürün tedarik süreçleri
- ✦ Mağaza ol terminali ve bül. güncelleme kullanımı

collezione



ÖDÜL SİSTEMİ

Her pozisyon için performans kriterlerine göre belirlenen ödül kriterleri vardır. Bu kriterleri sağlayan kişilere belirlenen ödüller aylık olarak verilmektedir.



collezione



ÖDÜL SİSTEMİ

Her pozisyon için belirlenen ödül kriterleri vardır. Her bölge için bu kriterleri sağlayanlardan 'EN' ler seçilir ve ödüllendirilir.



collezione

KARİYER PLANLAMASI



MAĞAZA KARIYER PLANLAMA DETAYLARI

Part Time Alan Sorumlusundan Full Time Alan Sorumlusuna Geçiş:

- Marka mağazacılığında en az 1 yıl deneyimli
- Collezione'de 3 aydır çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

Full Time Alan Sorumlusundan Kasiyere Geçiş:

- Marka mağazacılığında en az 1 yıl deneyimli
- Collezione'de 6 aydır Full Time Alan Sorumlusu olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

Full Time Alan Sorumlusundan Görsel Uygulama Uzmanına Geçiş:

- Marka mağazacılığında en az 1 yıl deneyimli
- Collezione'de 6 aydır Full Time Alan Sorumlusu olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

Full Time Alan Sorumlusundan Depocuya Geçiş:

- Marka mağazacılığında en az 1 yıl deneyimli
- Collezione'de 6 aydır Full Time Alan Sorumlusu olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

MAĞAZA KARİYER PLANLAMA DETAYLARI

Full Time Alan Sorumlusundan Alan Yöneticiliğine Geçiş:

- Marka mağazacılığında en az 1 yıl deneyimli
- Collezione' de 6 aydır Full Time Alan Sorumlusu olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

Alan Yöneticiliğinden Müdür Yardımcılığına Geçiş:

- Marka mağazacılığında en az 2 yıl deneyimli
- Collezione' de 1 yıldır Full Time Alan Yöneticisi, Kasiyer ya da Görsel Uygulama Uzmanı görevlerinden birinde olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

Müdür Yardımcılığından Müdürlüğe Geçiş:

- Marka mağazacılığında en az 3-4 yıl deneyimli
- Collezione' de 1 yıldır Mağaza Müdür Yardımcısı olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

Müdürlükten Bölge Müdürlüğüne Geçiş:

- Marka mağazacılığında en az 4-5 yıl deneyimli
- Collezione' de 1-3 yıldır Mağaza Müdürü olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

MERKEZ KARIYER PLANLAMA DETAYLARI

Uzman Yardımcılığından Sorumluya Geçiş:

- İlgili görevde 2-3 yıl deneyimli
- Collezione' de 1 yıldır Uzman Yardımcısı olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

Sorumludan Yöneticiliğe Geçiş:

- İlgili görevde 4-5 yıl deneyimli
- Collezione' de 1 yıldır Sorumlu olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

Yöneticilikten Müdürlüğe Geçiş:

- İlgili görevde 5-7 yıl deneyimli
- Collezione' de 1 yıldır Yönetici olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

Müdürlükten Direktörlüğe Geçiş:

- İlgili görevde 7-9 yıl deneyimli
- Collezione' de 1 yıldır Müdür olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

Direktörlükten Genel Müdür Yardımcılığına Geçiş:

- İlgili görevde en az 10 yıl deneyimli
- Collezione' de 1 yıldır Direktör olarak çalışıyor olmak
- Performans Puanı A veya B olmak

collezione

MT Yetiştirme Süreci



COLLEZIONE'DAN GENÇLERE KARİYER FIRSATI

Collezione, Yönetici Yetiştirme Programı ile gençlere perakende sektöründe iyi bir kariyer imkanı sunmayı hedefliyor. Programın ilk mezunlarını eylül ayında veren şirket, üniversite mezunu birçok genci daha yetiştirmeyi hedefliyor. Proje kapsamında işe alınan gençler 2 aylık teorik eğitimin ardından merkezdeki koçlarından destek alarak çalışmaya başlayacak.

Böyle bir yapılanmaya neden ihtiyaç duyuldu?

İlk kuruluşundan itibaren yurtiçinde ciddi anlamda büyüyen ve bu büyümesini ülke dışında da devam ettirmeye kararlı olan Collezione, başta teknolojik alt yapısına yaptığı milyonlarca dolarlık yatırımın ardından, konularında uzman insan kaynağına her gün daha da fazla ihtiyacı olmakta.. . Perakendenin ayrı bir dünya ve bambaşka dinamiklerinin olması nedeniyle, yeterli sayıda yetişmiş insan kaynağını bulmak çok zor. Sonuç olarak bu kaynağı kendimizin oluşturması kaçınılmazdı. Bu bağlamda çalışanlarımızın mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye kendimiz odaklanmalıydık ve görüyoruz ki çok doğru bir karardı.

collezione

İlk etapta 16 kişi ile yola çıktık ve bu rakam, gün geçtikçe artacak. Proje doğrultusunda, işe alınan gençler iki aylık sınıf eğitiminin ardından merkezdeki koçlarından destek alarak çalışmaya başlıyor.

Gerekli olan mesleki bilgi ve becerilerle ilgili derinlemesine eğitim alan çalışanlarımız 2 ayın ardından girdikleri bir sınavın sonucunda merkezde Merchandiser, Planner, Allocator veya Buyer olarak kariyer hayatlarına başlıyorlar. Bu anlamda, Collezione' nun Türkiye'nin perakendecilik anlamında bir okulu olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

Aslında Türkiye’de en iyi kariyer yolu perakendeden geçiyor. Ancak özellikle gençler bunun çok da farkında değil. Gençlerin perakendedeki kariyer fırsatlarını daha net görebilmesi için biz şu anda yoğun olarak işveren marka stratejisi ile ilgili çalışıyoruz.

Gençleri ve kariyer basamaklarını hızla tırmanmak isteyen herkesi Collezione ailesine katılmaya davet ediyoruz...

collezione

Teşekkür Ederiz

