

# SABANCI ÜNİVERSİTESİ

## İş Değerlendirme, Performans, Ücret ve Prim Sistemi Tasarımı Hizmet Alımı Teknik Şartnamesi

### 1. İHTİYAÇLAR:

Sabancı Üniversitesi, stratejileri ile uyumlu olarak organizasyonunu ve insan kaynakları sistemlerini yapılandırılmayı istemektedir. Bu kapsamda;

- Üniversitemizin idari pozisyonlarının tamamı ve akademik yönetici pozisyonlarının iş değerlendirmesini gerçekleştireceğiz.
- İdari bölümlerin Performans Sistem Tasarımını uçtan uca gerçekleştireceğiz. Bu kapsamda Yönetici ve üzeri idari personel için performans karneleri, yönetici ve altı idari personel için Anahtar Performans Göstergeleri (KPI) havuzu oluşturacağız.
- Ardından iş değerlendirmesi gerçekleştirilen tüm pozisyonlar için ücret ve prim sistemi kuracağız.

### 2. PROJE YAKLAŞIMI :

#### PLANLAMA

Proje başlangıç toplantısının ardından proje ekiplerinin belirlenmesi ve detay planlamada mutabık kalınması

#### Aktiviteler

- Proje ekibinin belirlenmesi
- Detay proje planının Yüklenici ve Sabancı Üniversitesi proje ekibi tarafından oluşturulması
- Proje başlangıç toplantısı ile projenin yöneticilere tanıtılması
- Veri listesinin ve gerekli dokümanların Yüklenici tarafından oluşturulması ve Sabancı Üniversitesi proje ekibine iletilmesi
- Yönetici roller ile toplantıların organize edilmesi

#### Çıktılar:

- İdari kadrodaki yaklaşık 280 pozisyonun, Akademik yönetim kadrosundaki yaklaşık 20 pozisyonun iş değerlendirme sonuçları
- Kademelendirme yapısının oluşturulması
- Göreceli organizasyon şemalarının oluşturulması
- İş ailesi yapısının oluşturulması
- Unvan yapısının gözden geçirilmesi ve gerekli revizyonların yapılması
- Üniversitenin alması gereken aksiyonların belirlenmesi

### FAZ 1 : İŞ DEĞERLENDİRME

İş analiz formları, görüşmeler ve veri analizleri çerçevesinde idari ve akademik yönetici pozisyonlarının iş değerlerinin belirlenmesi

### **Aktiviteler**

- Stratejik öncelikler, organizasyon, çalışma modeli, başarı kriterleri ve beklentilerin anlaşılmasına ilişkin Üst Yönetim ile görüşmelerin gerçekleştirilmesi
- Rol ve sorumluluklarının anlaşılması ve yönetici rolleri için iş değerlendirme sonuçlarının gözden geçirilmesi
- Yönetici rolleri iş değerlendirme sonuçlarının Üst Yönetim ile doğrulanması, organizasyona ilişkin bulgu ve gelişim alanlarının sunulması
- Toplanan veriler ile niteliksel ve niceliksel analizlerin yapılması
- Mevcut ve ulaşılmak istenen durumun tespit edilmesi
- Organizasyona ilişkin tespit edilen bulgu ve gelişim alanlarının Üst Yönetime sunumu

### **Çıktılar:**

- Mevcut durum tespiti
- İş değerlendirme sonuçları
- Organizasyona ilişkin bulgu ve gelişim alanları

### **FAZ 2 : PERFORMANS SİSTEMİ TASARIMI**

Veri analizleri, üst yönetim görüşmeleri ve stratejik çözümlene çalışmaları doğrultusunda idari personel için performans sisteminin felsefesinin belirlenmesi, yönetici ve üstü roller için performans karnelerinin belirlenmesi ve diğer tüm idari roller için KPI havuzunun sağlanması

### **Aktiviteler**

- Strateji çözümlene çalışmayı ön hazırlığının yapılması ve sunumunun hazırlanması
- Üst yönetimin katılımı ile strateji çözümlene çalıştaylarının yapılması (En az 2 çalıştay)
  - Değer önermelerinin belirlenmesi
  - Stratejik kurum performans karnesinin oluşturulması
  - Üst yönetim sorumluluk matrislerinin oluşturulması
- Tasarım prensiplerinin belirlenmesi ve modelin oluşturulması
- Performans metriklerinin tüm pozisyonlara indirgenmesi
- Yönetim altı roller için, KPI havuzlarının oluşturulması ve gruplar bazında performans karnesi çerçevesinin belirlenmesi
- Performans yönetim sistemi ve sürecinin tasarımı, prosedürün oluşturulması

### **Çıktılar:**

- Kurum performans metrikleri (idari bölümler için)
- Pozisyonlar performans metrikleri (idari bölümler için)
- Yönetim altı roller için performans karnesi çerçevesi ve KPI havuzu
- Performans yönetim sistemi prosedürü

### **FAZ 3 : ÜCRET VE PRİM SİSTEMİ TASARIMI**

İş değerlendirme sonuçları çerçevesinde tüm idari personel için ücret analizlerinin yapılması, analizler ve piyasa doğrultusunda ücret politikasının belirlenmesi ve prim sisteminin kurgulanması

### **Aktiviteler**

Stratejik öncelikler, organizasyon, çalışma modeli, başarı kriterleri ve beklentilerin anlaşılmasına ilişkin Üst Yönetim ile görüşmelerin gerçekleştirilmesi

- Kurum stratejisi ile ödüllendirme stratejisinin uyumunun incelenmesi
- Mevcut değişken ödüllendirme politikalarının ve etkilerinin anlaşılması
- Hedeflenen değişken ödöl politikasının belirlenmesi ve mutabık kalınması
  - Analizlerin yapılması (niteliksel, niceliksel, rekabet analizleri)
  - Tasarım çalıştayları ile hedeflenen sistemler için mutabakatın sağlanması
  - Değişken ücret sistemi ön tasarımın yapılması
  - Ön tasarım kriterlerine göre bireysel ve toplam için maliyet analizlerinin yapılması
  - Tasarımın tamamlanması ve mutabakatın sağlanması
  - Değişken ücret yönetim aracının geliştirilmesi
  - Değişken ücret yönetim prosedürünün yazılması

#### **Çıktılar:**

- Hedef ödöl politikası, strateji ve model prensipleri (tüm idari bölümler için)
- Model ve etki analizi, değişken ücret yönetim sistemi simülasyonları (idari bölümler için)
- Değişken ücret yönetim sistemi ve bireysel plan hesaplama araçları
- Deęişken ücret yönetim prosedürü

#### **ZAMAN PLANI**

İş Değerlendirme çalışması 5-6 hafta içinde tamamlanmalıdır

İdari Performans Sistemi Tasarımı 14-16 hafta içinde tamamlanmalıdır

Ücret ve Prim Sistemi Tasarımı 4-5 hafta içinde tamamlanmalıdır

#### **ÖZEL ŞARTLAR**

- Teklif veren firmanın dünya çapında bu tür projeler yapmış uluslararası bir şirket olması gerekmektedir.
- Teklif veren firmanın daha önce Türkiye'deki uluslararası şirketlerde de benzer sistemleri kurmuş olması gerekmektedir.
- Teklif veren firmanın ilgili projede görev yapacak danışman kadrosunun benzer projeleri en az 10 şirkette gerçekleştirmiş olması ve daha önce uluslararası şirketlerde veya uluslararası danışmanlık şirketlerinde çalışma deneyimi olması gerekmektedir.