

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İK'DA DİJİTAL DÖNÜŞÜM & İNOVASYON

1/15/2020

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2020.01

2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri

İK'da Dijital dönüşüm ve İnovasyon kategorisi ödül sahibi Denizbank Digital'in kendi ifadelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Derleyen ve Yazan

Denizbank Digital, PERYÖN Yayınlar

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İK'DA DİJİTAL DÖNÜŞÜM & İNOVASYON

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2020.01

ÖNSÖZ

2008 yılında beri verilen PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri'nin ana amacı, insan kaynakları yönetimi alanında yenilikçi / yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanımak, örnek teşkil eden nitelikteki çalışmalarını sektöre kazandırmak, iyi örneklerden kazanımlar sağlayarak, sektörün ve uygulamaların gelişimine katkıda bulunmaktır.

Bilgi paylaşımı misyonumuz kapsamında hazırladığımız "White Paper"larımızda 2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülü finalistleri olan ve başarı ödülü kazanan firmalarımızın süreç motivasyonlarından, ölçümlenen uygulama sonuçlarına kadar tüm detaylarını özet olarak bulacaksınız.

Kaynak dokümanımızın, kurumlarınızdaki iyileştirme planlamanız için yol gösterici olabilmesini dileriz.

Kurum içi Y kuşağı çalışan sayısının artışı (%70 Y kuşağı) ve yakın gelecekte Z kuşağının iş hayatına katılacak olması ile birlikte yeteneklerin kuruma kazandırılıp kurumda tutulması amacıyla süreçlerin dijitalleşmesi önemli bir hedef noktası haline geldi.

“Bankamızın bugüne kadar gerçekleştirdiği inovatif uygulamalar ile 3 yıldır “Dünyanın En İnovatif Bankası” seçilerek tarihe geçmişken, İnsan Kaynakları ekibi olarak biz de stratejilerimiz ve yenilikçi uygulamalarımızla PERYÖN İnsana Değer Ödülleri sürecine dahil olmak istedik.”



Yeteneğin Deniz’de Dijital Yolculuğu : <https://www.youtube.com/watch?v=JQQgBrIWGFg&t=4s>

Neler yapıldı?

- “Deniz’de dijital dönüşüm ve inovasyon” kapsamında çalışan / aday deneyimi ve memnuniyetini iyileştirmeye yönelik uygulamalar geliştirilerek etkinleştirildi.
- Uygulamaların performansı; belirlenen metrikler, çalışan ve aday geri bildirimleri doğrultusunda takip edilerek iyileştirme noktaları belirlenip aksiyonlar planlandı.
- İnsan Kaynakları alanındaki start-uplarla yapılan iş birliği ile dijitalleşme sürecinde ürünlerin birlikte geliştirilmesiyle yenilikçi bir anlayış benimsendi.

Proje sürecini yavaşlatan etmenler

- Yeteneğin Deniz’de Dijital Yolculuğu’nun aday deneyiminden çalışan deneyimine uzanan kapsamlı bir süreç olması
- Yazılım gerektiren projeler

Proje sürecini hızlandıran etmenler

- İK yönetiminin süreci sahiplenmesi
- Ekiplerin sorumlularla sık bir araya gelmesiyle yürütülen çözüm süreci

Yönetim takımları sürece nasıl dahil edildi?

- İK Yönetim Takımı süreçlerin iyileştirilmesi için ilgili analiz çalışmalarıyla bilgilendirildi.
- Projeleri yakinen takip eden İK Yönetim Takımı, ekiplerin yönlendirilmesi ve bütçe onaylarının hızlı alımı için projeye liderlik etti.

Uygulamanın başarısının ölçümü ve sürdürülebilirliği

Projelerin anlık dashboard’lar ve belirlenen KPI’larla sürekli geliştirilmesi ve sektörel benchmarking amaçlı araştırmalara katılımın süreçlerin sürdürülebilirlik takibini sağlamasıyla süreç yönetimi yapıldı.