

# 2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İNSANA DEĞERDE LİDERLİK

1/15/2020

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2020.01

2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri

İNSANA DEĞERDE LİDERLİK kategorisi finalisti  
Denizbank'ın kendi ifadelerinden yararlanılarak  
hazırlanmıştır.

## **Derleyen ve Yazan**

Denizbank, PERYÖN Yayınlar

# 2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İNSANA DEĞERDE LİDERLİK

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.

**Denizbank, kuruluşundan bugüne insana odaklanan anlayışıyla, “İnsan Kaynağını” en önemli varlığı olarak benimsemiş; “Çocuklarımızın Çalışmasını İsteddiğimiz Bir Banka Yaratmak” değer önerisi, İnsan Kaynakları uygulamaları ve sürdürülebilirlik sağlamak noktasında en önemli motivasyon kaynağı olmuştur.**

*“Denizbank’ta son 22 yılda 3 kez ana hissedar değişimi yaşanmış olmasına rağmen Kurucu Genel Müdür ve Üst Yönetim kadrolarının değişmemesi kurumdaki liderlik kültürünün önemli bir göstergesidir.”*

## **Süreçler, stratejiye paralel şekilde değişimlere uyumlandı.**

Değişen ekonomik göstergeler ve teknoloji iş yapış şekillerinin, İnsan Kaynakları gündeminin ve değişim karşısındaki öncelik sıralamasının değişmesine sebep olmuş; çevik İnsan Kaynakları yaklaşımı ve yenilikçi bir bakış açısıyla tüm süreçler yeniden ele alınarak banka stratejisine paralel şekilde değişimlere uyumlanmıştır.

## **Kurumsal yönetim ilkeleri rehber oldu.**

Denizbank’ın kuruluşundan itibaren tüm kararlar, bütün fikirlerin açıklık ve samimiyetle tartışılabileceği verimli ve etkili bir ortam yaratılarak “ortak akıl” anlayışı ile verilmektedir. Kurum, yönetim anlayışını “sorumluluk almak, şeffaf, hesap verilebilir ve adil olmak” kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde şekillendirmiştir.

### **İnsana Saygı Yaklaşımı:**

İnsana saygıyı başarının ilk şartı olarak benimseyip tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin, yetenek ve becerilerini kullanıp geliştirebilecekleri huzurlu bir mesleki ortam ve fiziksel çalışma koşulları sağlamak amaç ediniliyor.

### **Şeffaf Yönetim Anlayışı:**

Karşılıklı güven, anlayış ve iletişim ile yeni fikirlere zemin hazırlanarak, ortak akıl ile sorunlara çözüm bulunuyor. Çalışanları ilgilendiren uygulamalara ilişkin bilgilendirmeler ile çalışanların her türlü talep, öneri ve görüşlerini iletebildikleri kullanıcı dostu teknolojik sistemler kurulup geliştiriliyor.

### **Eğitim ve Gelişim İmkani:**

İnsan kaynağının her türlü eğitim aracı kullanılarak geliştirilmesinin bir kurumun en değerli yatırımı olduğuna inanıp çalışanların kariyerlerini başarı ve yetkinlikleri doğrultusunda yöneterek, geleceğin yöneticilerini kurum bünyesindeki çalışanlardan seçmek amaç ediniyor.

### **Adil ve Güvenilir Ücret Yönetimi:**

Başarı ve mükemmelliği teşvik eden, ödüllendiren, piyasa ve günün koşullarına uygun, adil ve güvenilir maaş ve diğer yan haklardan oluşan ücret yönetim sistemi uygulanıyor.

## Üst yönetimin desteği nasıl kazanılır? Nasıl yansıtılır?

---

İK Yönetim Takımı, projeleri yakından takip ederek ekiplerin yönlendirilmesi ve bütçe onaylarının hızla alınması noktasında projeye liderlik ederken; süreçlerin iyileştirilmesi adına, analiz çalışmalarıyla bilgilendirildi.

## Süreçlerin İyileştirilmesi

---

Süreç sonuçları 3 ana odak noktası çerçevesinde şekillendirildi.

- Optimize; yapılan her uygulamada daha iyisi ve optimum aranıyor,
- Dijitalize; daha analitik, veriye dayalı karar alarak süreçler dijital platformlara taşınıyor,
- Deniz'de Deneyim; aday ve çalışanların beklentilerinin farkında olarak, Deniz'de deneyimini iyileştirmeye odaklanıyor.

Süreçlerin sürdürülebilirliği için, veriyi daha fazla kullanarak oluşturulan anlık dashboard'larla ve belirlenen KPI'larla ölçüm ve süreçleri iyileştirmeye devam ediliyor.

## Uygulamanın başarısının ölçümü ve sürdürülebilirliği

---

Süreçlerin gelişimi, iyileştirilmesi ve sürdürülebilirliğinde; dünyada ve Türkiye'deki güncel İnsan Kaynakları uygulamalarını ve araştırmalarını takip ederken çalışan ve aday deneyimi tarafında geri bildirim alınabilecek platformlar oluşturularak, geri bildirim kültürünün kurum içinde yaygınlaştırılması öne çıkıyor.