

# 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 Liderlik kategorisi ödülü sahibi  
OYAK Renault'nun kendi ifadelerinden yararlanılarak  
hazırlanmıştır.

**Derleyen ve Yazan**

OYAK Renault, 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.

**OYAK Renault, 2019'da 50. yıla özel, insana verilen değer ve öncü insan kaynakları uygulamalarının tanınması için başvurduğu PERYÖN İnsana Değer Ödüllerinde Türkiye'de en prestijli İK ödülü olan İnsana Değerde Liderlik kategorisinde ödüllendirildi.**

1969'da Renault otomobillerin Türkiye'de üretimi için kurulan ve bugün faaliyetini Oyak'ın %49, Groupe Renault'un %51 payı ile sürdüren Oyak Renault Otomobil Fabrikaları, Araç Fabrikası, Mekanik Fabrikası, Uluslararası Lojistik ve Ar-Ge Merkezi'nden oluşuyor.

Bursa'da yer alan Oyak Renault Otomobil Fabrikaları, Renault'nun Batı Avrupa dışında en yüksek kapasiteli, dünya çapındaki 122 üretim tesisinden biridir. **Türkiye'nin otomobil ihracatının 3'te 1'inden fazlasını tek başına gerçekleştiriyor.**



**Türkiyede Renault-50 Yılı:** <https://www.youtube.com/watch?v=k9BxJBZQb-w>

Groupe Renault “**Drive the Future**” program kapsamında, sürdürülebilir iş gücüne yönelik yetenekleri şirkete çekmek, geliştirmek, güçlendirilen yöneticilerle kapsayıcı bir kültür oluşturarak bağlılık yaratmak olarak İK stratejilerini önceliklendirildi.

## Drive the Future stratejisi

Groupe Renault; 2022 Drive the Future stratejisi doğrultusunda ihtiyaç duyduğu işgücünü “**en iyi yetenek**” olarak tanımlarken Oyak Renault da en iyi yeteneği, “**teknoloji üretebilen, farklı sektör ve beceri portföyüne sahip**” işgücü olarak tanımladı.

**Vizyon:**

Şirketi şirketiyle gurur duyan çalışanların gücüyle; kalite ve rekabetçi üretimde 2022 yılında Groupe Renault ve Türkiye'de 1 numaraya taşımak.



**Drive The Future:** <https://www.youtube.com/watch?v=WOWGVdCGSlc>

## Çalışan Değer Önermesi ile uyumlu bir iletişim stratejisi tanımlandı.

Doğru yeteneğin entegrasyonu, gelişimi ve sürdürülebilir performans için; çalışan değer önermesi (EVP) felsefesi ile uyumlu bir iletişim stratejisi tanımlandı.

Çalışan değer önermesi; Groupe Renault'nun dünya çapındaki "MOVE OUR WORLD FORWARD" önermesi altında; 3 ana başlık ile şirket içi iş deneyimini ifade ediyor.

Üretilen araçlar gibi, "MOBILE" – "CONNECTED" – "AUTONOMOUS" bir iş deneyimi vaat eden EVP modeli ile çalışanlarla "Dünyamızı Geliştirme" vizyonu paylaşılıyor.



**Move our world forward:** <https://www.youtube.com/watch?v=dOOjCESrc08>

## OYAK Renault Kariyer sosyal medya hesapları stratejiye paralel.

Stratejiyi destekleyen iletişim kanalları yaratmak için başlatılan "Oyak Renault Kariyer" sosyal medya hesapları faaliyettedir.

Hedef yetenek kitlesiyle temas noktalarında, çalışanların ve yöneticilerin katıldığı buluşmalarla çalışan değer önermesi iletişimi sağlanıyor.



## Eğitim Kurumları ile yenilikçi işbirlikler kuruldu.



En iyi yeteneği çekmek ve geliştirmek için üniversite ve liseler ile, **ORVILLE** ve **JUNIOR** programları gibi yenilikçi iş birlikleri sürdürülüyor.



## Herkesi istisnasız kapsayan İK uygulamaları



Performans yönetim sistemi, yedekleme planı süreci, yeteneklerin belirlenmesi ve geliştirilmesi, kariyer yönetim süreci "ÖnceSen", gelişim planlama süreci, eğitim enstitüsü faaliyetleri, ücretlendirme ve yan fayda yönetimi uygulamaları tüm çalışanları kapsamaktadır.

## Endüstriyel İlişkiler Stratejisinin tanımlanması :

Endüstriyel ilişkiler stratejisinde 6 temel çalışma prensibi;

- Saygı
- Etkin İletişim
- Tanıma&Takdir
- Ekip Ruhu
- Çalışma Barışı
- Etkin Liderlik

Yöneticilerin gelişimi ve çalışan bağlılığı adına yönetim ekibi ve insan kaynakları iş birliğiyle 2016'dan beri uygulanan endüstriyel ilişkiler stratejisi rekabet gücünü sürekli gelişim kültürü ve bağlı çalışanlarla sürdürülebilir kılmak üzere kuruldu.

Bu prensipler ışığında, tanıma takdir ve ödüllendirme sistemi olan “Yıldızlar Geçidi” gibi tüm çalışanları kapsayan, değer katan, fark yaratan uygulamalar yürütülüyor.



## Üst yönetim desteği ve çalışan geribildirimlerinden besleniyor.

İnsan kaynakları süreçlerinin asıl sahibi olan yöneticilerin ve çalışanların geri bildirimleri, süreçlerin başlatılması ve uygulanması adına önemlidir.

İnsan kaynakları uygulamalarının üst yönetim dahil tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi, sahiplenilmesi ve desteklenmesi en destekleyici unsurdur.

Şirkette insan kaynaklarının farklı seviyelerde periyodik fonksiyon ve üst yönetim komitelerinin aktif katılımcı üyesi olması sayesinde insan kaynakları stratejik karar aşamasında katkı sağlayabilmekte, İK süreçleriyle ilgili bilgilendirme ve hatırlatmalarla süreçlerin etkin işlenmesini üst yönetim desteğiyle garantilemektedir.

## Uygulamanın başarısının ölçümü ve sürdürülebilirliği

Üst yönetim tarafından bölgede (Rusya, Romanya ve Türkiye) örnek olarak gösterilen şirkete, bölge insan kaynakları tarafından İK uygulamalarını gözlemlemek üzere ziyaretler düzenlenmektedir.

İnsana Değerde Liderlik ödülü ile taçlandırılan İK uygulamalarının kurum içi olumlu sonuçları, şirketi çalışan bağlılığı anketindeki %15 artışla Groupe Renault'da bağlılık skorunu en çok arttıran şirket konumuna getirdi.

### İlgili uygulamaların iş hedefleriyle ilişkili geri dönüşlerine dair bazı örnekler:

- Erken yetenek yönetimi ve sosyal medya aktivitelerine geri dönüş olarak staj başvurularında %78 artış, işe alım performansında %25 iyileşme, kadın işe alım oranında %12 artış gösterildi.
- Eğitim Enstitüsü'nün düzenlediği eğitim programlarında memnuniyet oranı %95'tir.
- Atama ve rotasyon süreci, tüm çalışanlara fırsat eşitliği sağlayan kariyer yönetim sistemi “ÖnceSen” ile yönetilir. Son 3 yılda çalışanların %30'u fonksiyonlar arası, %20'si departmanlar arası, %50'si bölümler arası olmak üzere %65'i rotasyon yapmıştır.

- Şirket içi düzenlenen ve performans görüşmelerinin kalitesini ölçen anket sonuçlarına göre, son 2 yılda performans görüşmeleri kalitesinde %50'den fazla iyileşme kaydedildi.
- Groupe Renault'da ve Türk Otomotiv sektöründe öncü olan mavi yaka performans yönetim sisteminin devreye alınması, iş kazası ve devamsızlık oranlarının azalan trendini destekler.
- Üst yönetim dahil fonksiyon yöneticilerinin katkısı ile yürütülen ve kilit pozisyonların devamını garanti altına alıp iş sürekliliği sağlayan yedekleme planı süreci, Groupe Renault'daki en iyi uygulamalar içinde değerlendirilir.
- Tanıma takdir ve ödüllendirme sistemi, "Yıldızlar Geçidi"nin başlatılmasıyla birlikte son 2 yılda öneri veren çalışan sayısında %30, önerilerden edinilen kazançta %20 artış gerçekleşti.
- İnsan kaynakları uygulamaları, aşağıda örnekleri paylaşılan çeşitli kategorilerde ödüllendirilir.



Tüm çalışanların katılımı ve üst yönetimin iş birliği ile gerçekleştirilen insan kaynakları uygulamaları sürekli gelişim içindedir.

Uygulama bazında yapılan anketlerle yıl boyu takip edilen ilerlemelere göre gelişim için aksiyonlar alınarak sürekli devam eden bu süreç, her yıl tüm çalışanları içeren bağlılık anketiyle izlenerek ilerleme için gerekli aksiyonlar alınıyor.

***“Güçlü İK ekibi ve katkısı alınan her seviyeden çalışanlar ile İK uygulamalarını bir adım öteye taşıyacak faaliyetler sürdürülmektedir.”***