

2015-2016 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İNSAN YÖNETİMİNDE LİDERLİK

4/3/2017

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2017.09

2015-2016 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri
Motivasyon ve Bağlılık kategorisinde finalist olan Doğuş
Holding'in kategoriye yönelik sorulan sorulara
cevaplarını kapsar.

Derleyen ve Yazan

Doğuş Holding, PERYÖN

2015-2016 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İNSAN YÖNETİMİNDE LİDERLİK

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2017.09

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 2015-2016 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.

PERYÖN 2015-2016 İnsan Yönetimi Ödülleri - *Finalistleri*
Motivasyon ve Bağlılık Kategorisi



Doğuş Holding

1. Süreci kurum içinde başlatan motivasyon nedir?

Grup genelinde benimsediğimiz ortak İK stratejisi doğrultusunda projeler geliştirerek tüm çalışanlar tarafından benimsenmesini ve başarılı uygulamaların kurum kültürü haline gelmesini sağlamak.

2. Sürecinizdeki yaklaşımınız ve bu kapsamda yaptığınız çalışmalar/metodolojisi hakkında bilgi verebilir misiniz?

Doğuş Holding ve tüm grup şirketlerimiz, birlik ve bütünlük, adil koşullar, çözüm odaklı yaklaşım, sürekli gelişim, kaliteli hizmet ve yaratıcılık gibi unsurları temel alan birtakım değerleri kuruluşumuzdan beri esas almaktadır. Bu değerler tüm çalışan bağlılığı ve motivasyonu ile ilgili çalışmalara rehberlik etmektedir. Tüm çalışmalarımızda bize yol gösteren değerlerimiz: Biz, Samimiyetle, Çözer, Uygular, Geliştiririz!

3. Süreçte karşınıza çıkan sorunlar neler oldu? Nasıl çözdünüz?

Gerçekleştirdiğimiz projeleri tüm grubun benimsemesi zaman alabiliyor. Bu nedenle gruba yaymak istediğimiz projeleri ilk önce pilot proje olarak başlatıp birkaç şirkette uyguluyoruz. Projenin tüm grup tarafından yayılması ve benimsenmesi bu sayede daha kolay oluyor.

4. Yönetim takımlarının süreçteki rolleri neydi? Sürecin içine nasıl dahil olmalarını sağladınız? Katkıları ne oldu?

Üst yönetimin desteğini her alanda hissediyoruz. Yöneticilerimizin birbir görev aldığı projeler de oluyor. Örneğin "Kadınlar için Mentorluk" projesinde 3 şirketimizden toplam 16 yöneticimiz mentor olarak görev aldı. Bunun gibi birçok proje yöneticilerimizin desteği ve katkıları ile gerçekleştiriliyor.

5. Süreç sonuçlarını nasıl değerlendirdiniz? İş hedeflerine ulaşılmasına nasıl katkı sağlıyor? Sürecin sürdürülebilir olması ile ilgili yöntemleriniz neler?

Belirli dönemlerde uyguladığımız çalışan memnuniyeti ve bağlılığı anketleri ile projelerimizin sonuçlarını ve etkilerini değerlendirme fırsatımız oluyor. Doğuş Holding İnsan Kaynakları olarak görevlerimizden biri de grup şirketlerimize danışmanlık vermek ve iyi uygulamaların yayılımını sağlamak. Gerçekleştirdiğimiz projeleri sürdürülebilir kılmak için olumlu sonuçlar aldığımız projeleri gruba yayılımını sağlıyor ve kurum kültürü haline getirmek için çalışıyoruz.

6. Bu alanda sürecini geliştirmek isteyen kurumlara tavsiyeleriniz neler olur?

Bu alanda sürecini geliştirmek isteyen kurumlar çalışanın ihtiyaçlarını dinleyerek onların iş ve özel hayat dengesine destek olmaya yönelik projeler geliştirebilirler.

