

2015-2016 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ MOTİVASYON VE BAĞLILIK

4/3/2017

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2017.10

2015-2016 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri Motivasyon ve Bağlılık kategorisi finalist Ford Otosan'ın kategoriye yönelik sorulan sorulara cevaplarını kapsar.

Derleyen ve Yazan

Ford Otosan, PERYÖN

2015-2016 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ MOTİVASYON VE BAĞLILIK

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2017.10

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 olabildiğini dileriz.

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

Ford Otosan



1. Süreci kurum içinde başlatan motivasyon nedir?

Ford Otosan olarak çok başarılı ve örnek gösterilebilecek İK uygulamalarımız var. Bu konuda hem şirket hem de bölüm olarak kendimize yüksek hedefler belirliyor ve hep en iyiye ulaşmak için yoğun çaba gösteriyoruz. PERYÖN Ödül süreci de bizim için, iyi yaptığımızı düşündüğümüz uygulamalarımızı taçlandırmak için dahil olduğumuz bir süreçtir.

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

Motivasyon ve Bağlılık aslında çok geniş bir kavram. Bu konu Ford Otosan'da sadece insan kaynaklarının bir gündem maddesi değil, üst yönetimimizin hatta Koç Holding'in bir gündem maddesidir. Çalışma koşullarından, sosyal olanaklara, fırsat eşitliğinden, sosyal sorumluluğa kadar çok farklı konularda hayata geçirdiğimiz uygulamalar mevcut. Diğer şirketlerden farklı olarak Pozitif Psikolojiyi temel alan bir sürecimizi de devreye almış bulunmaktayız. Bu süreçte bağlılık çalışmalarımızı yılda bir kez yapılan bir anket yerine, çalışanlarımızı da dahil ederek yürüttüğümüz döngüsel bir hareket ile yönetiyoruz. Ödül sürecinde de yaptığımız tüm çalışmaların anlattığımız bir sunum hazırlayarak başladık. Saha çalışmasında da tüm bölümlerin temsil edilmesini sağlamak adına, her bölümden çalışanlarımızı saha görüşmelerine davet ettik.

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

Herhangi bir sorunla karşılaşmadık.

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

Pozitif psikoloji temeli ile oluşturduğumuz "Birlikte Yol Alalım" süreci aslında yönetim takımlarını odağına alan bir süreçtir. Pozitif liderlik ve pozitif atmosferin oluşturulması konusunda çok önemli katkıları olmuştur. Ayrıca yıl boyunca devam eden bu sürecin her aşamasında büyük bir özveri ile çalışmalarını gerçekleştirmiş ve sonuçlarını takip etmişlerdir. Ödül sürecinde ise özellikle saha çalışmasında farklı pozisyonlarda çalışanlarımız çok destek oldu. Şirketimizde yapılan uygulamalardan direkt etkilenen kişiler olarak bu sürece verdikleri destekten memnun olduklarını belirttiler.

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

"Birlikte Yol Alalım" projemizin her lokasyonda ve tüm çalışanlar tarafından benimsenmiş olması sürecin sürdürülebilirliği açısından çok önemlidir. Takip toplantıları, aksiyon planlarının takibi ilgili İK birimleri tarafından takip edilmektedir. Hem şirketin üst yönetiminin hem de İK yönetiminin de bu konuda takipçi olması süreci başarılı kılmıştır.

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

Her şirketin kendine özel dinamikleri vardır. Öncelikle şirketin ve insanların ihtiyaçları çok iyi analiz edilmelidir. Bu kapsamda yapılan iyi uygulamalar araştırılmalı, trendler takip edilmeli ancak şirkete özel olarak geliştirilmiş bir uygulama hayata geçirilmelidir.