

2016-2017 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ GELİŞİM YÖNETİMİ KATEGORİSİ

11/9/2017

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2017.27

2016-2017 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri Gelişim Yönetimi kategorisinde başarı ödülü kazanan Sahibinden.com'un ödül aldığı kategoriye yönelik sorulan sorulara cevaplarını kapsar.

Derleyen ve Yazan

Sahibinden.com, PERYÖN

2016-2017 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ GELİŞİM YÖNETİMİ KATEGORİSİ

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2017.27

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 2016-2017 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.

1. Süreci kurum içinde başlatan motivasyon nedir?

“İnsanları hayalleri ile buluşturmak” vizyonu ile kurulan ve teknoloji sektöründe öncü bir role sahip olan sahibinden.com; kurum kültürü, “vay be” dedirtecek işlere imza atabilecek vizyonu, büyük düşünmeye ve büyümeye odaklılık gibi değerleri ile gelişim sürecini iş yapış şeklinin ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir.

Bu nedenle tüm süreçlerimizde olduğu gibi insan yönetimine ilişkin süreçlerimizin tamamı da bireysel, takım ya da organizasyonel gelişim odağına göre konumlandırılır.

Şirket 2012 yılında, vizyonunu daha iyi temsil ettiğine inandığı şekilde logosunu değiştirdi. Aynı yılın Ağustos ayında yine bu vizyon çerçevesinde dünyadaki teknoloji şirketleriyle yarışır nitelikteki yeni ofisi “Sahiplex”e taşındı.

Kurumsal kimliğimizdeki dönüşüme paralel olarak insan kaynakları süreçlerini yeniden ele aldık. Rotamızı, “Başarının Sahibi Sensin”, “Geleceğin Sahibi Sensin” şeklinde çalışanlarımıza seslenmek adına çizdik ve gelişim yolcuğumuzun ismini “Sahibi Sensin” olarak belirledik.

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

sahibinden.com insan yönetimi stratejisinin temellerini, “Organizasyonel verimliliği arttırarak kurumsal dönüşümü gerçekleştirmek”, “İşveren markası ile yetenekler için cazibe merkezi olmak” ve “Çalışan bağlılığını artırarak performans gelişimine odaklanmak” olarak belirledik.

İnsan yönetimi sistemlerimizin işveren marka değer önermesi ise “Sahibi Sensin” oldu. Buna göre insan kaynakları gelişimi çerçevesi ile yapılan tüm faaliyetler dört alt marka ile mevcut ve potansiyel çalışanlar için konumlandırıldı. Şirket stratejilerine uyumlu olarak tasarlanan tüm sistemler gibi bu mottunun da çıkışı sahibinden.com isminde saklı.

Somut olarak sunduğumuz hiçbir ürün olmamasına rağmen çalışanlarımız gerçekleştirdikleri kaliteli hizmet ve sağladıkları büyük hacimde ve sorunsuz internet trafiği ile hayallerine ulaşan insanların mutluluklarında pay sahibidir. Bu yüzden ulaştığımız her hedef ve gerçekleştirdiğimiz her hayal ile sahibinden.com’da elde edilen her başarının sahibi, sahibinden.com çalışanlarıdır.

İşveren marka değer önermesi belirlendikten sonra şirketimizdeki lider ve çalışan kadrolarının katılımı ile gerçekleştirilen tasarım çalışmaları ile insan kaynakları süreçleri, çalışan ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yeniden tasarlandı. Tasarım sürecinde seçilen yöntem ise pozitif psikoloji ve katılımcı yönetimi oldu. Her seviyeden çalışanın tasarımına katıldığı süreçler, pozitif psikolojiyi temel alarak belirlendi.

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

Gelişim yönetimi kapsamında var olan insan kaynakları süreçlerinin yeniden tasarımı ve bunun sonucunda yaşanan kültürel değişim, çalışanlardan beklentilerin değişmesi konusunda zorlayıcı noktalar yarattı.

Değerlerin kurum içinde tanıtımı ve benimsenmesini teşvik edici çalışmaların yapılması neticesinde şirket stratejileri ile paralel bir kültürün oluşması amaçlandı ve süreç içinde “Sahibi Sensin” anlayışının organik bir biçimde kurum içinde yayılması sağlandı.

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

Yönetim takımları şirket değerlerinin belirlenmesinden başlamak üzere tüm süreçlerin hem tasarımında hem de uygulanmasında aktif rol üstlendi. Kültürel değişimin şirket entelektüel sermayesini etkilediği gerçeğinden hareketle yönetim takımlarının en önemli önceliğinin insan yönetimi süreçleri olması sağlandı.

Şirket performans karnesine, çalışan mutluluğu endeksi eklendi. Yöneticilerin rol ve sorumlulukları arasına “vay be dedirten lider” olmak yetkinliği konuldu. Süreç sahipliği konusunda da her kademedeki yönetici desteklendi.

“Sahibi Sensin” markası bizzat CEO’muz tarafından tanıtıldı. Değerler lansmanında şirket kültürü, değerler ve değerlere atfedilen davranışsal göstergeler üst yönetim tarafından çalışanlarla paylaşıldı.

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

Gelişim sürecinde yapılan tüm yenilikler bireysel gelişim ve performans artışı kadar takımların ve organizasyonun da hedeflerinde gelişim sağlamaya yönelikti. Liderlik becerilerinin gelişimi, çalışan mutluluğu, kurumsallaşan değil sosyalleşen bir şirket kültürü, bireysel ve mesleki gelişim faaliyetleri, müşteri ve çalışan deneyiminde mükemmellik, kurum hafızasına yapılan yatırım, çalışan bağlılığının şirket finansalları üzerine etkisi dönem içerisinde ölçüldü.

Bunların tamamının temelinde de süreçteki kritik başarı faktörü olarak tanımlanan her bir etmenin, üst yönetimden başlayarak tüm yönetim ekibinin performans hedefleri arasında yer alması sağlandı.

Bunun yanı sıra süreçlerin kalıcılık oranı ve gelişim fırsatları, iş sonuçları, algı anketleri ve çalıştaylar ile belirlendi. Böylece bazı süreçleri revize etme, bazı süreçlerden vazgeçerek kaynak ve enerjiyi doğru alanlara yönlendirme fırsatları yakalandı.

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

Şirket üst yönetimi ile insan kaynaklarına ilişkin her konunun aslında bir yönetim felsefesi olduğu konusunda el sıkışarak anlaşmak, bu yöndeki çalışmalara başlamak adına doğru bir adım olabilir.

Özellikle sahibinden.com gibi bilgi temelli sektörlerde yer alan şirketlerde, insan yönetimi becerileri kritik yetkinlik olarak konumlanmalı ve yönetim ekipleri teknik becerileri kadar bu alanda da yetkin kişilerden oluşturularak sürekli gelişimleri desteklenmeli.

Bunun yanı sıra çalışanlara bir amaç ve anlamın parçası olduklarını hissettirebilen, başarıyı beraberce sahiplenip kutlayabilen, hep daha iyisi için çaba göstermenin alışılabilir bir davranış haline geldiği bir kurum kültürü tasarlayabilmek, insan kaynakları konusunda yapılacak çalışmaların kalıcılığını kolaylaştıracaktır.