

FORTUNE



Anasayfa » Fokus » MSD Türkiye Küresel Boyutta Bir Yetenek Fabrikası

Fokus - 5 gün önce

MSD Türkiye Küresel Boyutta Bir Yetenek Fabrikası

Fortune Türkiye ✉ 5 gün önce 📄 26 dakikada okunabilir.





MSD Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Nalan
gt Koray

MSD Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Nalan gt Koray; “Değişime ve köklü dönüşümlere kapı aralayan fikirler bizi korkutmuyor, aksine daha da cesaretlendiriyor” derken gelecek dönem İK stratejileriyle ilgili önemli tespitler yapıyor.

MSD Türkiye olarak insan kaynakları stratejilerinizde nasıl bir farklılık yaratıyorsunuz?

Yeniliklere açık, takım çalışmasına yatkın, açık iletişime sahip, gelişim odaklı bir stratejiye sahibiz. Farklı cinsiyetler, farklı kuşaklar, din, dil ve ırk farklılıklarını zenginlik olarak gören bir anlayışımız var. Performans yönetimine, ekip çalışmasına ve kapsayıcılığa önem veriyoruz. İK'yı insan odağı üzerine oturtarak gerçekleştirdiğimiz projelerimizle başarıyı yakalıyoruz. İnsanların kalbine dokunan, kendilerinden bir şeyler bulabilecekleri ve kendilerinin de katkıda bulunabileceği projeleri hayata geçirmeye özen gösteriyoruz. “Çeşitlilik ve Dahil Etme” vizyonuyla, tüm çalışanlarımızın şirketimizde kendi benliklerini yansıtmalarına büyük bir önem veriyoruz. İK stratejilerimizi ve programlarımızı açık iletişimi, takım çalışmasını, performansı, sürekli gelişimi ve kapsayıcılığı teşvik edecek şekilde konumlandırarak fark yarattığımıza inanıyoruz.

Hayata geçirdiğiniz uygulamalar İK dünyasında oldukça ses getiriyor. İK anlamında ne tür çalışmalarınız var?

Gelişim ve çeşitlilik ve dahil etme odaklı bakış açımızı tüm şirkete yaymak istiyoruz. Çalışanlarımızın iş öncelikleri kadar gelişimlerine ve kültürümüze yaptıkları katkılar da bizim için önemli. Birden fazla programın olduğu, geniş kapsamlı, bütün MSD çalışanlarını kapsayan bir eğitim-gelişim felsefesine sahibiz. Çalışmalarımızdan bahsedecek olursak; hem geleneksel hem de dijital platformlarda, lokal ve global bazda, çalışanlarımızın farklı ihtiyaçlarına göre kurgulanmış pek çok eğitim ve gelişim modelimiz var. Geleneksel anlamda, çalışanlarımızın isteklerine göre belirlenen ve yıllık bir ajandası olan sınıf içi eğitim programımız var. Bunun dışında bizim için dijital, eğitim ve gelişimin çok önemli bir parçası. Amacımız çalışanlarımızın ihtiyaç duydukları her anda farklı kaynaklara ulaşabilmesi. “Harvard Manage Mentor” gibi dijital platformların yanında, dahili olarak kullanmak üzere oluşturduğumuz dijital eğitim ve gelişim platformumuz üzerinden çalışanlarımıza liderlik, çalışan gelişimi ve iş süreçlerimiz ile ilgili farklı videolar, makaleler, kısa eğitimler sunuyoruz. Bunun yanı sıra, 90 kitap ile başlayıp 6-7 ay gibi bir sürede 240 kitaba ulaşan bir kütüphanemiz var. “Liderlik Her Gün” eğitim programımız ve “Watchmakers” olarak adlandırdığımız bölge yöneticilerimize özel hazırladığımız eğitim programlarımız gibi yöneticilerimizin yöneticilik becerilerini geliştirdiğimiz önemli programlara sahibiz. Bunun dışında



“Ready to Lead”, “Ready to Lead+” gibi tüm seneye yayılmış, bir eleme sürecinden geçtikten sonra arkadaşlarımızın katıldığı, hem pazarlama hem liderlik alanında kendilerini geliştirebildikleri programlarımız var. Yıllardır Türkiye’de sürdürdüğümüz bu imza programlarımızın yanı sıra, şirketimizin Harvard Business School, Duke Üniversitesi ve Oxford Üniversitesi gibi prestijli üniversitelerle ortaklaşa hazırladığı global ve bölgesel programlara da yeteneklerimizin katılmasını destekliyoruz. Kadınların iş yaşamında güçlü bir yer edinmesi konusuna da hassasiyetle eğiliyoruz. Aktif çalışan gruplarımızdan MWN, pek çok güzel uygulama gerçekleştiriyor. Global olarak yürüttüğümüz ve Simmons Üniversitesi ile ortaklaşa hazırladığımız liderlik gelişim programı “Women’s Leadership” ve bölgesel olarak yürüttüğümüz gelişim programı “MWN Academy” projelerimiz bulunuyor. Ayrıca bölgede her çeyrekte bir “MSD Women’s Network On Air” semineri düzenleniyor. Bu seminerlerde bölgesel ya da global liderlerimizden gelişim ile ilgili ipuçları ediniyoruz. Son iki senedir Boğaziçi Üniversitesi “Woman in Business” öğrenci kulübü ile ortaklaşa “Empowered” programını yürütüyoruz. Bu sene altı kadın yöneticimiz, altı öğrenciye, onları iş hayatına hazırlamak üzere mentorluk ve çeşitli eğitimler verdiler. Bir kampüs ortaklığı olarak başlayan Empowered, çok yeni olmasına rağmen MSD’nin sınırları dışına çıkmayı başardı. İK açısından değerlendirecek olursak, bütün o kadın öğrenciler MSD çatısı altında işe başlamayacak olsa bile biz onların başarılarıyla gurur duyacağız çünkü hepimiz iş hayatının ve toplumun içinde yer alıyoruz.

MSD Türkiye’de kaç çalışan bulunuyor?

Türkiye’de “Hayvan Sağlığı” bölümümüz dahil olmak üzere 567 çalışmamız var.

Siz kaç kişilik bir ekipten sorumlusunuz? Global bir sorumluluğunuz var mı?

Ekip olarak CIS ülkeleri ve Ukrayna da dahil olmak üzere, MSD’nin tüm Türkiye operasyonlarına hizmet veriyoruz. İnsan Kaynakları ve Eğitim & Gelişim olmak üzere toplamda 11 kişilik bir ekip yönetiyorum. Bunun yanı sıra EEMEA Bölgesi Çeşitlilik ve Dahil Etme Lideri olarak Global Çeşitlilik ve Dahil Etme Takımının da bir üyesiyim.

Türkiye İK ekibi olarak geliştirip yurtdışına ihraç ettiğiniz bir projeniz oldu mu?



Yurt dışında çok çeşitli yerlere defalarca sunduğumuz ve büyük beğeni kazandığımız, “Tersine Mentorluk” isimli bir programımız bulunuyor. Fark yaratan Tersine Mentorluk programı, çeşitlilik ve dahil etme anlamında öne çıkan uygulamalarımızdan biri. Yönetici pozisyonundaki kıdemli çalışanlarımız, program kapsamında menti olarak bulunuyor ve onlara çalışma hayatında henüz yeni olan iki mentor atıyoruz. Böylelikle kuşaklar arası iletişim, işbirliği, ortak iş yapış şekilleri, çalışma ortamı gibi birçok konunun ele alınmasını sağlıyoruz. Genç mentorlerimiz kendi fikirlerini ve hikayelerini kıdemli yönetici ve liderlere aktarma, yeri geldiğinde ikna etme kaslarını geliştiriyor. Kuşaklar arası yakaladığımız bu sinerji, iş sonuçlarımıza olumlu katkı sağlamanın yanında bizi gelecek kuşakların beklentilerine ve gelecekteki değişimlere hazır bir organizasyon haline getiriyor. Bu programı yurtdışında çok çeşitli yerlere defalarca sunduk ve takdir gördük, bölgemizde birçok ülkede benzer programların başlamasına vesile olduk.

İşe alımda adaylarda ne tarz özellikler arıyorsunuz? Kimler çalışıyor MSD Türkiye’de?

MSD olarak yaşam için keşfetme misyonumuzla, hasta odağımız, etik ve tutarlı iş yapış şekillerimiz ana odağımız. Adaylarda aradığımız yetkinlikler ve özellikler pozisyondan pozisyona değişiyor ancak temelde şirketimizin değerleri ve liderlik davranışlarıyla uyumlu, takım çalışmasına yatkın, inovatif ve yaratıcı, pozitif iletişime, çeşitlilik ve dahil etmeye önem veren adayları önceliklendiriyoruz. Bire bir görüşmeler, dijital değerlendirme araçları ve değerlendirme sürecimiz sonunda, başvuru yapan adayın değerleri, yetkinlikleri, ilgi alanları, hedefleri ve hayalleri bu noktada belirleyici oluyor. Adayın kendini rahat ve adil bir ortamda hissedebildiği, onu yakından tanımaya odaklı, adayın da MSD’yi yakın tanıyabileceği şeffaf bir alım süreci söz konusu. İşe alımlarımızda dahiliyet ve çeşitlilik önceliklerimize, adil bir süreç yaşanmasına önem veriyoruz. Toplamda 567 kişilik bir ekibiz. Bu ekibimizin bir kısmı merkez ofisimizde yer alırken bir kısmı da saha operasyonlarımızı yürütüyor, bir kısmı ise Ankara’daki Hayvan Sağlığı fabrikamızda çalışıyor. Öncelikle birbirine saygılı, bir arada çalışmayı bir yaşam biçimi haline getirmiş dolayısıyla birbirine yardım etmeyi seven, işi sahiplenen bir organizasyonuz. İşinde anlam bulabilen ve ona anlam katan çalışma arkadaşlarımız var. Çalışanlarımız şirketin amacına ve ürünlerinin insan sağlığına yaptığı katkıya derinden bir inanç besliyorlar. Bu inanç bizi insan odaklı bir organizasyon yapıyor. Öte yandan, çalışma arkadaşlarımızın tamamı öğrenmeye açık



ve kendini geliştirmek için var gücüyle çalışıyor. Değişime ve köklü dönüşümlere kapı aralayan fikirler bizi korkutmuyor, aksine daha da cesaretlendiriyor.

İşe girdiklerinde yeni çalışanları MSD Türkiye’de nasıl uygulamalar, ayrıcalıklar bekliyor? Bunlardan da bahsedebilir misiniz?

Son yıllarda üzerine sıklıkla eğildiğimiz Future Leaders programı, gençler için pek çok artı sunuyor. Geleceğin liderleri olmaları için seçtiğimiz “Management Trainee”lerimize, iki yıl boyunca altı ayda bir değişen rotasyonlar ile farklı departmanlarımızı deneyimleme fırsatı veriyoruz. Genç arkadaşlarımız ilk günlerinde; ilk gün oryantasyonu, diğer çalışanlarla tanışma, Liderlik Takımı ve Genel Müdürümüz ile tanışma sürecinden geçiyor. Şirketimizin eğitim ve gelişim odağını, yeni arkadaşlarımıza ilk günden hissettiriyoruz. İlerleyen dönemlerde de büyük projeler yönetiyorlar. “Peer Buddy” mentorlar, HR partner’larından ve Liderlik Takımımız’dan koçluk ve onları geleceğin liderleri olarak yetiştirmek amacıyla oluşturulan Future Leaders Academy ile genç profesyonellerin gelişimlerine başından itibaren destek veriyoruz. MT’lerimizin oluşturduğu “Kampüs Takımı”mız ile de her yıl üniversite öğrencilerine yönelik gerçekleştireceğimiz aktivitelerimizi belirliyoruz. Az önce saydığımız programlarımızın yanı sıra MSD Türkiye’de pek çok kariyer fırsatı yer alıyor. Bu da MSD Türkiye’nin gençler tarafından tercih edilmesinde önemli bir rol oynuyor. Tüm pozisyonların şirket içerisine duyurulduğu, şeffaf bir seçme ve yerleştirme süreci var. Genç profesyoneller, MSD Türkiye’de sunulan gelişim olanaklarıyla kariyer hedefi olarak belirledikleri pozisyonlara hazırlanabiliyor. Son 5 yılda 130’u aşkın arkadaşımızın terfi ettiği ve 60 arkadaşımızın farklı departmanlarda kariyer fırsatı bulduğu bir organizasyonuz. MSD Türkiye’nin küresel boyutta bir “yetenek fabrikası” olarak görülme durumu da var. Çalışanlarımız için bölgesel ve global fırsatların kapısı her zamana açık. Kimi zaman çalışanlarımız yurt dışı organizasyonlarımıza transfer olurken, kimi çalışanlarımız ise görev alanlarını genişletiyor ve Türkiye’den yurtdışı projelerine dahil olma veya direkt yönetme fırsatı yakalıyor. Son 5 yılda 30’dan fazla çalışanımız, yurtdışı organizasyonlarımıza transfer oldu veya bölgesel/global rollere atandı. Organizasyonumuzdaki ihtiyaçları değerlendirip, gerekli projeleri hayata geçiren gönüllü çalışanlarımızın oluşturduğu takımlar var. Bunlardan, Next Generation Network (NGN) genç kuşakların iş süreçlerine daha iyi dahil olması, fikirlerini özgürce ifade edebilmeleri ve farklı kuşakların birbirini keşfederek beraberce gelişmesi konularında yapılabilecekleri ortal



akılla ortaya koyuyorlar. “Çeşitlilik ve Dahil Etme” vizyonumuz, tüm çalışanlarımızın şirketimizde kendi benliklerini yansıtmasını sağlıyor. Bu da genç çalışanlar için MSD Türkiye’yi cazip kılan noktalardan. İşe alımdan yetenek yönetimine, koçluktan gelişiminden insan kaynakları süreçlerimize kadar her alanda bu anlayışla hareket ediyoruz.

MSD Türkiye pandemi döneminde gerçekleştirdiği çalışmalarla öne çıktı. Bu konuyu biraz açabilir misiniz?

Bu dönemde düzenli uygulamalarımıza devam ederken daha fazla ilave aktiviteyle iletişimi birincil önceliğimiz yaptık. Her hafta gerçekleştirdiğimiz güncelleme toplantılarında Medikal Direktörümüz ve Liderlik Takımımızın katkılarıyla çalışanlarımızın sorularına yanıt verdik. Tüm dünyanın ilk defa karşılaştığı, etkilerinin bu denli büyük olacağını öngöremediği böyle bir süreçte, basit şeyler bile çok önemli hale geldi. Biz de bu kapsamda toplantı saatlerimizi güncelledik, uzaktan çalışma, diyetisyen uygulaması, evde online egzersiz, psikiyatri hizmeti gibi uygulamaları hayata geçirdik. Pandemi sürecinde en çok ihtiyaç duyduğumuz konuların başında beraber gülmek ve eğlenmek geliyor. 23 Nisan buluşmaları ve geçtiğimiz günlerde düzenlediğimiz Ebeveyn Günü, online olarak düzenlediğimiz “SorOna” bilgi yarışmaları, bu dönemde hayata geçirdiğimiz etkinliklerdendi.

Genel olarak pandemi İK stratejilerinde nasıl bir değişimi getirdi?

Bu süreçte çalışma arkadaşlarımızın iyilik ve sağlığını temin etmek, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumak, ekonomik ve iş güvencesiyle ilgili kaygılarını önlemek, onlara karşı şeffaf olabilmek için çalıştık. Çeşitli platformlar aracılığıyla ekiplerimizle bir araya gelmek ve iletişimde kalmak bizim için önemliydi. Bu süreçte yüz yüze gelemesek de sahadaki arkadaşlarımızla toplantılarımızı dijital ortamda yapmayı sürdürdük. Yetkinliklerimizi geliştirmeye ve çalıştaylarımızı organize etmeye ara vermeden devam ettik. Tüm toplantılarımızı online olarak yaptık, yaşanan pandemi sürecine rağmen hep bir aradaydık. Tabii bu dönemde kutlama toplantılarımızı uzaktan gerçekleştirmeye de devam ettik. Sürecin başından itibaren çalışma arkadaşlarımızla hep yakın iletişim kurduk. Onlara dokunduk, kurduğumuz bağı daha sıkı hale getirerek ihtiyaç duydukları her an yanlarında olmaya özen gösterdik.

