



Nalan Öğüt Koray
MSD Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü



Gelişim Odağımız, Çeşitlilik ve Dahil Etmeye Verdiğimiz Önem MSD'yi Farklı Kılıyor

Çalışanlarının gelişimine verdiği önemle bu konuda köklü üniversitelerle iş birliği içinde başarılı projelere imza atan MSD, çalışanların fikirlerine saygı duyulan ve dahil etmeye önem verilen bir organizasyon modeline sahip. Çalışanlarından aldığı geri bildirimlere göre iş süreçlerini şekillendiren MSD'nin Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Nalan Öğüt Koray, bu yöntemle insanların kalbine dokunan, kendilerini içinde bulabilecekleri projeler kurguladıklarını söylüyor.

Sizi ve ekibinizi kısaca tanıyabilir miyiz?

Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden 2007 yılında mezun oldum. Bugüne kadar çok farklı İK uzmanlık ve İK partnerliği rollerinde görev yaptım. 1 Kasım 2018'den bu yana da MSD İnsan Kaynakları Direktörü olarak çalışıyorum. Ekip olarak CIS ülkeleri ve Ukrayna da dahil olmak üzere, MSD'nin bağlı tüm Türkiye operasyonlarına hizmet veriyoruz. Departmanımız toplam 11 kişiden oluşuyor.

Oldukça genç, azimli, hırslı hem HR trendlerini takip eden hem de ilerisi için yeteneklerimizi hazırlayan ve çalışan deneyimine önem veren bir takımımız var.

MSD Türkiye organizasyonu kaç kişiden oluşuyor? Çalışan profilinizi nasıl tanımlarsınız?

Toplamda 550 kişilik bir ekibiz. Bu ekibimizin bir kısmı merkez ofisimizde yer alırken, bir kısmı da saha operasyonlarımızı yürütüyor. 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. Örneğin pandemi sürecinde, çalışma şartlarımızda yaşanan değişimler bizim için farklı bir öğrenme süreci oldu.

Yeni yetenekleri şirketinize çekmek için nasıl bir yol izliyorsunuz? MSD'yi çalışmak için tercih edilen yapan en önemli özellikleri neler?

Çalışanlarımıza sunduğumuz en büyük değerlerden bir tanesi, fikirlerine saygı duyulan, harekete geçmesi ve inisiyatif alması için cesaretlendirildiği, deneyimlerin paylaşıldığı ve hep birlikte değerlendirildiği, şirket içerisinde farklı ekiplerin bir arada çalışmasına açık bir çalışma ortamı. Bizi farklı kılan diğer noktalar ise çeşitlilik ve dahil etmeye vermiş olduğumuz önem ve gelişim odağımız.

Yetenekleri aramıza katmak için işveren markamız aracılığı ile kendimizi ifade etmek çok önemli. Son birkaç senedir yoğun bir şekilde yatırım yaptığımız programlardan biri ise, her sene genç yetenekleri bünyemize kattığımız 'MSD Future Leaders Programme.' Geleceğin liderleri olarak yetiştirmek üzere seçtiğimiz 'Management Trainee'lerimize, altı



ayda bir gerçekleşen rotasyonlar ile farklı departmanlarımızı deneyimleme fırsatı sunuyor, işi bir bütün olarak görebilen yetenekler olarak geliştiriyoruz. Ayrıca MSD'yi daha yakından tanıyabilmeleri ve destek alabilmeleri için liderlik takımından birer mentor atıyoruz. Böylece geleceğin liderlerini güçlü bir şekilde yetiştirmeyi hedefliyoruz. Aynı zamanda MT'lerimizden oluşan 'Kampüs Takımı'mız ile her sene üniversite öğrencilerine yönelik gerçekleştireceğimiz aktivitelerimizi belirleyip, stratejilerimizi değerlendiriyoruz.

Çalışan bağlılığını ve çalışanların motivasyonlarını artırmak üzere neler yapıyorsunuz?

Çalışanlarımızın gelişimi, çeşitlilik ve dahil etme bizim değişmez önceliklerimizden olmakla beraber, çalışan bağlılığı konusundaki önceliklerimizi her sene değerlendirerek güncelliyoruz. Bu noktada, çalışanlarımızın bize vermiş olduğu geri bildirimler çok kıymetli. Kurduğumuz farklı açık iletişim kanalları ile her fırsatta çalışanlarımızdan geri bildirimler almaya çalışıyoruz.

Ayrıca, iki senede bir gerçekleşen MSD'nin sesi anketimizin çıktılarını ile organizasyonumuzdan aldığımız geri bildirimleri bir araya getirerek bağlılık önceliklerimizi belirliyoruz. Daha sonra çalışanlarımızı tecrübelerini dile getirip, önümüzdeki sene için yapmak istediklerine beraberce karar veriyorlar. Bugüne kadar bu takımların tasarladığı inisiyatiflerimiz ve projelerimiz hep çok başarılı oldu. Bu yöntemle insanların kalbine dokunan, kendilerini içinde bulabilecekleri projeler kurguladık. Bu sayede organizasyonumuzun yüzde 91 gibi çok yüksek bir çalışan bağlılık oranı var.

Çalışanlarınızın profesyonel gelişimleri için onlara sunduğunuz imkânlardan biraz bahsedebilir misiniz?

Geleneksel anlamda, çalışanlarımızın gelişim ihtiyaçlarına 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 an farklı kaynaklara ulaşabilmesi. Bu bağlamda dijital

platformlarımız üzerinden çalışanlarımıza liderlik, çalışan gelişimi ve iş süreçlerimiz ile ilgili farklı videolar, makaleler ve kısa eğitimler sunuyoruz. Ayrıca tüm yöneticilerimiz için hazırladığımız 'Liderlik Her Gün' eğitim programımız ve 'Watchmakers' olarak adlandırdığımız bölge yöneticilerimize özel hazırladığımız eğitim programlarımız gibi yöneticilerimizin yöneticilik becerilerini geliştirdiğimiz önemli programlarımız var. Bunun dışında 'Ready to Lead', 'Ready to Lead+' gibi tüm seneye yayılmış, bir eleme sürecinden geçtikten sonra arkadaşlarımızın katıldığı hem pazarlama alanında hem liderlik alanında kendilerini geliştirebildikleri programlarımız var.

Tüm bunların yanında global programlarımız bulunuyor. Yetenek gelişimi noktasında, Oxford Üniversitesi, Duke Üniversitesi gibi prestijli üniversitelerle ortaklaşa hazırlanmış global programlar olan 'Woman Leadership Programme' ve 'Business Leadership Programme' ile çalışanlarımızın gelişimini destekliyoruz. MSD Türkiye olarak çalışanlarımızın ihtiyaç ve yeteneklerine göre kurgulanmış oldukça geniş kapsamlı ve bütün MSD çalışanlarını kapsayan bir eğitim-gelişim felsefemiz var.

Çalışanlarınıza globalde kariyer fırsatları sunuyor musunuz? Son yıllarda yurt dışına transfer ettiğiniz yöneticiler var mı?

Çalışanlarımıza organizasyonumuz içerisinde pek çok kariyer fırsatı sunuyoruz. Bazı çalışma arkadaşlarımız direkt MSD'nin yurt dışı organizasyonlarında görev alırken, bazı arkadaşlarımız ise görev alanlarını genişleterek Türkiye'den yurt dışı organizasyonlarına dahil olma veya direkt yönetme fırsatı yakalayabiliyor. Son 5 yılda 30'dan fazla çalışmamız yurt dışı organizasyonlarımıza transfer oldu veya bölgesel/global rollere atandı. Bu arkadaşlarımızdan 9'u transfer oldukları organizasyonların liderlik ekiplerinde yer almaktadır. Yalnızca 2019 yılında farklı seviyelerden 9 çalışmamızı ABD'den Güney Afrika'ya, Belçika'dan İsviçre'ye farklı ülkelerde rollere uydurduk. Bu tablo bizi çok gururlandırıyor ve MSD Türkiye'nin yurt dışında 'yetenek fabrikası' olarak bilinmesini ve takdir görmesini sağlıyor.



2019 yılında farklı seviyelerden 9 çalışmamızı ABD'den Güney Afrika'ya, Belçika'dan İsviçre'ye farklı ülkelerde rollere uydurduk. Bu tablo bizi çok gururlandırıyor ve MSD Türkiye'nin yurt dışında 'yetenek fabrikası' olarak bilinmesini ve takdir görmesini sağlıyor.