

Gerçekleřtirdiđi Projelerle İK Alanında Yařanan Dönüřüme Yön Veriyor

MSD Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Nalan Öğüt Koray, şirketteki fark yaratan İK uygulamalarını paylaştı.



İnsan kaynakları, değişen ihtiyaçlarına farklı şekillerde yanıt vermenin yollarını ararken MSD Türkiye, hayata geçirdiği projelerle sektörel yeniliklere imza atıyor. Çalışan gelişimi ve bağlılığını odak noktası olarak belirleyen MSD Türkiye, geniş kapsamlı eğitim ve gelişim felsefesiyle, yeteneklerini destekliyor, bölgesel ve global organizasyonları için ilham kaynağı olan insan kaynakları projeleri gerçekleştiriyor.



MSD Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Nalan Öğüt Koray, değişimin hiç olmadığı kadar gözle görülür hale geldiği bu dönemde MSD Türkiye'nin İK vizyonunu ve gerçekleştirdikleri çalışmaları İK Magazin ile paylaştı.

İK'nın geleceğini dünyada ve Türkiye'de nasıl görüyorsunuz?

Pandemi süreci tüm dünyada dengeleri kökünden değiştirdi ve şartları oldukça zorladı. İK anlamında önümüzdeki döneme yenilikçilik, kapsayıcılık, dayanışma ve sürdürülebilirlik alanında yapılan çalışmalar damga vuracak. Yeni çalışma düzenleri ve dijitalizasyon da gelecekte tüm profesyonellerin ve organizasyonların adapte olması gereken kavramlar arasında yer alıyor.

MSD Türkiye'de öne çıkan insan kaynakları uygulamaları hangileri?

Gelişim odaklı bakış açısını tüm şirketimize yaymayı en büyük önceliklerimiz arasında görüyor ve bu kapsamda birçok çalışmaya imza atıyoruz. Çalışanlarımızın iş öncelikleri kadar gelişim önceliklerine de önem veriyoruz. Bunu sağlayabilmek için sınıf eğitimlerinden online kaynaklara kadar tüm imkanları değerlendiriyoruz. Bir Yammer grubumuz bulunuyor. Ekip arkadaşlarımız, öğrendiklerini burada paylaşarak birbirlerinden öğrenme fırsatı buluyor. 90 kitap ile başlayıp altı-yedi ay içerisinde 240 kitaba ulaştığımız, yüksek talep gören bir kütüphanemiz var. Türkiye'nin dört bir yanındaki çalışanlarımızın kitaplarımızdan faydalanabilmesini sağlıyoruz. Yammer uygulamasıyla birbirimizden öğrenerek bakış açımızı geliştiriyor, iş yapış şekillerimizin temel maddelerinden biri olan "bilmekten öğrenmeye" konusuna azami hassasiyet gösteriyoruz.

“Liderlik Her Gün” eğitim programımız ve “Watchmakers” olarak adlandırdığımız bölge yöneticilerimize özel hazırladığımız eğitim programlarımız gibi yöneticilerimizin yöneticilik becerilerini geliştirebildiği programlarımız da 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 programlar yürütüyoruz.

Bir başka programımız da “Tersine Mentorluk”. Bu program, bizim çeşitlilik ve dahil etme konusunda imza programlarımızdan biri. Gözbebeğimiz olan bu kapsamlı proje kapsamında genellikle yönetici pozisyonlarında olan kıdemli çalışanlarımız menti olarak bulunuyorlar ve onlara çalışma hayatında henüz yeni olan iki mentor atıyoruz. İki tane mentorunuz olduğunda farklı görüşlerin de bir arada olduğunu görebileceğiniz, oradaki çeşitliliği de sağlayabileceğiniz bir ortam doğuyor. Program kapsamında kuşaklar arası iletişim, işbirliği, ortak iş yapış şekilleri, çalışma ortamı gibi birçok konuya değiniliyor. Elde ettiğimiz iç görülerle aldığımız aksiyonlar oluyor. Genç mentorlerimiz de bu program sayesinde kendi fikirlerini ve hikayelerini kıdemli yönetici ve liderlere aktarma fırsatı yakalıyor. 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.

Bir diğer programımız olan Future Leaders, son birkaç yıldır yoğun bir şekilde yatırım yaptığımız, genç yetenekleri bünyemize kattığımız bir proje. Geleceğin liderleri olmak için yetiştirmek üzere seçtiğimiz “Management Trainee”lerimize, iki yıl boyunca altı ayda bir değişen rotasyonlar ile farklı departmanlarımızı deneyimleme fırsatı sunuyoruz. MSD Future Leaders programı ile aramıza katılan arkadaşlarımızın ilk gününü; ilk gün oryantasyonu, diğer çalışanlarla tanışma, Liderlik Takımı ve Genel Müdürümüz ile tanışma süreci olarak belirtebiliriz. Şirketimizin eğitim ve gelişim odağını, yeni arkadaşlarımıza ilk günden hissettirmek bizler için çok önemli. Onlardan beklentimiz sadece öğrenmek değil iş üzerinde öğrenmek olduğu için ilerleyen dönemlerde büyük projeler yönetiyorlar. MT’ler arası “Peer Buddy” mentorlar, HR partner’larından ve Liderlik Takımımızdan koçluk, onları geleceğin liderleri olarak yetiştirmek amacıyla oluşturulan, hem iş hem organizasyonel anlamda gelişmelerini sağlayan Future Leaders Academy ile gelişimlerine ilk günden itibaren destek oluyoruz. Aynı zamanda MT’lerimizden oluşan “Kampüs

Takımı"mız ile her yıl üniversite öğrencilerine yönelik gerçekleştireceğimiz aktivitelerimizi belirleyip stratejilerimizi değerlendiriyoruz.

MSD Türkiye kadınların iş yaşamında daha fazla yer alması konusunda neler yapıyor?

Bu konu bizim hassasiyetle üzerinde durduğumuz alanlardan biri ve sizin de belirttiğiniz gibi kayda değer çalışmalar yapıyoruz. En aktif çalışan gruplarımızdan biri olan MWN güzel uygulamalara imza atıyor. Bu kapsamda hayata geçirdiğimiz uygulamalar arasında yönetici pozisyonlarındaki kadın çalışanlarımızın kendi kariyer hikayelerini paylaştığı "İlham Veren Hikayeler" buluşmaları, özellikle önyargıların ortadan kalkması adına kurguladığımız eğitimler ve seminerler yer alıyor.

MWN ile şirket sınırlarımızın dışında da projelerimiz bulunuyor. Büyük bir heyecanla gerçekleştirdiğimiz MSD Women's Network'ün imza programlarından "Empowered", Boğaziçi Üniversitesi "Woman in Business" öğrenci kulübü ile ortaklaşa yürütülüyor. Geride bıraktığımız yılda liderlik takımımızdaki 6 kadın yöneticimiz, 6 öğrenciye, onları iş hayatına hazırlamak üzere mentorluk ve çeşitli eğitimler verdi. Bu sene programımız da 7 yeni menti ile yeniden başladı.

MSD Türkiye'de adaylara global olanaklar sunuluyor mu?

Global olarak yürüttüğümüz ve Simmons Üniversitesi ile ortaklaşa hazırladığımız bir liderlik gelişim programı olan "Women's Leadership Programı" ve bölgesel olarak yürüttüğümüz bir gelişim programı olan "MWN Academy" bunlardan yalnızca birkaçı. 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. Yeteneklerimizin, Türkiye'de yıllardır devam ettirdiğimiz programlarımızla birlikte yurt dışındaki saygın üniversitelerle gerçekleşen global ve bölgesel programlara katılması da bizim için oldukça önemli. Şirketimiz, Harvard Business School, Duke Üniversitesi ve Oxford Üniversitesi gibi kurumlarla ortaklaşa programlar hazırlıyor.

Dijital programlara öncelik vererek çalışanlarımızın ihtiyaçları duydukları an, gelişimleri için gerekli kaynaklara ulaşmasını sağlıyoruz. "Harvard Manage Mentor" gibi dijital platformların yanı sıra, dahili olarak kullanmak üzere oluşturduğumuz dijital eğitim ve gelişim platformumuz bulunuyor. Bu platform aracılığıyla çalışanlarımıza liderlik, çalışan gelişimi ve iş süreçlerimiz ile ilgili farklı videolar, makaleler, kısa eğitimler sunuyoruz.

MSD Türkiye’de çalışan memnuniyeti uygulamalarınız hangileri?

Çalışan memnuniyeti MSD Türkiye’yi farklı kılan noktalardan biri. Bağlılık önceliklerimizi, her yıl ekip arkadaşlarımızdan aldığımız geri bildirimlerle belirliyoruz. Farklı departman ve seviyelerden, farklı rollerden çalışma arkadaşlarımız bu geri bildirimler üzerinde takımlar halinde çalışıyor. Bu model, farklı fikirlerin önemsendiği ve dahil edildiği bir çalışma ortamı yaratmamızı sağlıyor. Her fikre saygı duyulan, çalışanların harekete geçmesi ve inisiyatif alması için cesaretlendirildiği, deneyimlerin paylaşıldığı, şirket içerisindeki farklı ekiplerin bir arada çalışmasına açık bir çalışma ortamı sunuyoruz.

Adaylar MSD Türkiye’de çalışmayı neden tercih etmeli?

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 çalışmamız, 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 ortak akılla ortaya koyuyor.

“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 ve gelişiminden insan kaynakları süreçlerimize kadar her alanda bu anlayışla hareket ediyoruz.

Aday havuzunuzda yaklaşık kaç kişi var? Ortalama yılda kaç CV havuza giriş yapıyor? Son dönemde burada nasıl bir değişim oldu?

Aday havuzumuzu güçlendirmek ve farklı profillerdeki tüm yetenekleri dahil ettiğimiz bir havuz oluşturmayı hedefliyoruz. Özellikle Future Leaders gibi genç yeteneklere yönelik işe alım programlarımızda 3000'e yakın başvuru alıyoruz. Son dönemde hem fark yaratan uygulamalarımız hem de "virtual internship" gibi dijital işe alım programlarımız sayesinde, her sene bu ilginin arttığını görüyoruz.

En geniş aday havuzunuz hangi alanlarda? Burada yaklaşık kaç kişilik bir havuzdan bahsediyoruz, bu havuzun geniş olma nedeni nedir?

MSD'de yetenek havuzunu sürekli güçlendirmeyi hedefliyoruz ve bu anlamda farklı aday profillerini çeşitli dijital platformlar aracılığıyla aday havuzumuza dahil ediyoruz. Genç yeteneklerle iletişimimizi üniversite kanallarımız aracılığıyla güçlendirirken, diğer dijital platformlarda da görünürlüğümüzü arttırmayı hedefliyoruz. Aday havuzumuzu msd.careers işe alım platformumuz üzerinde bulunduruyoruz.

Pandemi döneminde ne gibi çalışmalar yaptınız?

Düzenli uygulamalarımıza Covid-19 döneminde de devam ettik. Daha fazla hedefe yönelik ilave aktivitelerle de iletişimi birincil önceliğimiz yaptık. Her hafta gerçekleştirdiğimiz güncelleme toplantılarında Medikal Direktörümüz ve Liderlik Takımımızın katkılarıyla çalışanlarımızın tüm sorularını cevaplandırdık. Toplantı saatlerimizi güncelledik, uzaktan çalışma, diyetisyen uygulaması, evde online egzersiz, psikiyatri hizmeti gibi uygulamaları hayata geçirdik. Beraber gülmenin ve eğlenmenin daha önce hiç olmadığı kadar önemli hale geldiği pandemi sürecinde 23 Nisan buluşmaları, Ebeveyn Günü, "SorOna" bilgi yarışmaları, bir arada olmak için gerçekleştirdiğimiz etkinlikler arasında yer aldı.

Bu süreçte çalışanların akıllarında "Acaba işimi kaybedecek miyim?", "Nasıl çalışacağız?" gibi çok fazla soru işareti oluştu. Siz çalışanlarınızı nasıl motive ettiniz? Çalışanlarınızın kaygılarını nasıl giderdiniz?

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 workshoplarımızı 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.