

Şirket Önceliklerimiz

Çalışanlarımızın Hedefleri ile Uyumlu

MSD Türkiye Genel Müdürü Renan Özyerli ile şirketin liderlik anlayışı, MSD Liderlik Takımı, firma içindeki liderlik eğitimleri ve projeleri üzerine konuştuk. Özyerli, güven ortamının ve her seviyeden çalışanın önünü açan çalışma takımlarının başarılarına büyük katkı sağladığının altını çizdi.

Sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

Kimya mühendisiyim. 1997'den beri ilaç sektöründe satış, pazarlama ve kurumsal departmanlarda satış temsilciliğinden başlayarak yönetici olarak çalıştım. 6 yıldır MSD'de çalışıyorum. Eylül 2017'de MSD Türkiye Genel Müdürlüğü'ne atanmadan önce MSD'nin Çek Cumhuriyeti organizasyonunda 2 yıl genel müdür olarak görev yaptım. Şimdi Türkiye'nin yanında Ukrayna, Azerbeycan, Özbekistan dâhil olmak üzere 8 ülkeden daha sorumluyum.

Sağlık sektörüne etkin çözümler bulunmasına katkı sağlamayı hedefleyen AIFD Başkan Yardımcısı ve Amerikan Şirketler Derneğinde (AmCham / ABFT) yönetim kurulu üyesi olarak çalışıyorum. Mezunu olduğum Boğaziçi Üniversitesi ve İstanbul Atatürk Fen Lisesi Mezunlar Derneklerine üyeyim. Boğaziçi Üniversitesi Kimya Mühendisliği ve Bahçeşehir Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Danışma Kurullarında çalışıyorum. Aynı zamanda Fenerbahçe Spor Kulübü kongre üyesiyim.

MSD'nin liderlik anlayışı hangi dinamiklerle şekilleniyor?

MSD olarak 125 yılı aşkın süredir güçlü portföyümüzle en zorlu hastalıklara karşı mücadele ederek hayatlara dokunuyor ve yaşam için keşfediyoruz. Bu amaçla 140 ülkede 71 bin çalışanimizle insan sağlığını ve yaşam kalitesini iyileştirmek için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

MSD Türkiye'yi farklılaştıran en önemli noktaların kurum kültürü-



Renan Özyerli

MSD TÜRKİYE
Genel Müdürü

müz ve insana verdiğimiz önem olduğunu düşünüyorum. Kurumsal felsefemiz içerisinde insan odakının kapsamı çok geniş ve hayata geçirdiğimiz her yenilikte, iş süreçlerimizde ve diğer tüm faaliyetlerimizde çalışanlarımızı merkeze alıyoruz. MSD'nin bugünkü başarısının altında, açık ve anlaşılır bir vizyona sahip olmamız ve şirket önceliklerimizin çalışanlarımızın hedefleri ile uyumlu olması yatıyor. Organizasyonumuzda her seviyede bireysel sorumluluk alma ortamını teşvik ediyoruz. Açık iletişim ile perçinlediğimiz güven ortamı ve her seviyeden çalışanlarımızın

hem kendini hem de yaptığı işi geliştirebilmesinin önünü açan çalışma takımlarımızın bu konuda payı büyük. Yaşam için keşfetme yolculuğumuzda, benzersiz yetenek yönetimimizi çeşitliliğin zenginlik olarak görüldüğü mutlu bir çalışma ortamı ile destekliyor ve bu bilinçle hareket ediyoruz.

MSD "Liderlik Takımı"nın hikâyesinden bahsedermisiniz?

MSD Türkiye Liderlik Takımı geleceği öngörme, değişimlere öncülük etme, esnek olabilme, güven ortamı ve açık iletişimi mümkün kılan bir yapıdan doğdu. 2 yıl önce

"Yönetim Takımı" olarak adlandırdığımız takımın adını "Liderlik Takımı" olarak değiştirdik. Bu takım, sürekli öğrenmeye, katılıma ve farklı bakış açılarına değer veren organizasyon kültürümüzün bir yansıması. MSD Türkiye vizyonunun oluşturulduğu, geleceğe yön veren uygulamaların konuşulduğu, tasarlanıp beyin fırtınası yapıldığı ve kararların alındığı bir kurum burası.

Liderlik takımımız içerisinde iş birim direktörlerimizin yanı sıra medikal, finans, klinik araştırmalar, insan kaynakları, pazara erişim, iş geliştirme, sağlık politikaları, ticari satış, hukuk ve ruhsatlandırma direktörlerimiz de bulunuyor. Bu anlamda liderlik takımımızın MSD Türkiye'ye bütünsel bakış açısı kazandırdığına ve organizasyonumuzu geleceğe daha hazırlıklı bir şekilde taşıdığına inanıyoruz. Ayrıca, çeşitliliği tüm yönleriyle destekleyen bir organizasyon olarak cinsiyet dengesine verdiğimiz önemin ve liderlik takımımızın %65'ini kadınların oluşturduğunun altını çizmek isterim.

Liderlik konusunda firma içerisinde ne gibi eğitimler ve projeler yürütüyorsunuz?

Yetenek yönetimine verdiğimiz önem ve çalışanlarımıza yaptığımız yatırım, MSD'yi güçlü kılan kazanımları beraberinde getiriyor. MSD olarak geleceğin liderlerini yetiştirme konusuna büyük önem veriyoruz. Bu da yetenekleri şirketimize çekmekle başlıyor. Bu kapsamda MSD Future Leaders programımızla her sene bünyemize yeni mezun, potansiyeli yüksek yetenekleri yönetici aday (management trainee) olarak kazandırıyoruz. Şirket içerisinde farklı di-vizyonlarda sorumluluk almalarını destekleyerek büyük resmi görmelerine ve farklı yetkinlikler geliştir-

melerine imkân sağlıyoruz. Değişim yönetimi, stratejik düşünme, iletişim, liderlik, çeşitlilik ve dâhil etme, programımızda odaklandığımız başlıklardan sadece birkaçı. Örneğin, jenerasyonlar arası farklılıklardan güç almamızı sağlayan "Next Generation Network", cinsiyet dengesi konusunda güçlü bir şekilde çalışan "MSD Women's Network" gibi ekiplerle kendimizi ve organizasyonumuzu kuvvetlendirmeye devam ediyoruz.

“MSD Türkiye'yi farklılaştıran en önemli noktaların kurum kültürümüz ve insana verdiğimiz önem olduğunu düşünüyorum. Kurumsal felsefemiz içerisinde insan odağının kapsamı çok geniş ve hayata geçirdiğimiz her yenilikte, iş süreçlerimizde ve diğer tüm faaliyetlerimizde çalışanlarımızı merkeze alıyoruz.”

Future Leaders programımızın yanında "çalışan gelişimi" odağımızı sürekli gündemde tutarak her seviyede farklı programlar gerçekleştiriyor, mentorluk, koçluk, farklı departmanlarda ya da projelerde deneyimler, yurt içi ve yurt dışı rotasyon imkânları ile çalışanlarımıza daima yatırım yapıyoruz.

Ben de kişisel olarak gelişimin hiç bitmeyen bir yolculuk olduğuna inanıyorum. Hem kendi gelişimimi hem de liderlik takımının gelişimini önceliğime alarak buna önemli bir zaman ayırıyorum. Ayrıca bu sene başlattığımız yeni bir uygulama olan "Tersine Mentorluk" programı ile genç profesyonellerimizden 2 mentorumla düzenli olarak bir

araya geliyorum ve onların farklı bakış açılarından besleniyorum. Öğrenme, ömür boyu süren bir süreç ve bu çağın baş aktörü olan gençlerden öğrenecek çok şeyimiz var. Bu projemiz ile jenerasyonlar arası olumlu bir etkileşim sağlamayı hedefliyoruz.

Sizce dünden bugüne liderlik kavramı nasıl bir değişim gösterdi?

Tek ve nihai karar sahibi lider kavramı, yerini karar verme süreçlerindeki sorumluluk ve yönetimin paylaşıldığı bir liderlik modeline bırakıyor. Yani öncelikle kendi işinin tek söz sahibi liderler yerlerini yönetim kullarına bıraktı. Şimdi ise iş süreçlerinde sorumluluk alan ve yaratıcı fikri olan herkes doğal bir lider durumunda. İçinde bulunduğumuz çağda bilgi toplumu ön plana çıkıyor ve başarı ancak liderlerin sorumluluğunun tüm organizasyona yayılmasıyla geliyor. Liderlik kavramı da bu dinamikler etrafında dönüşüyor.

Yeni fikirlere açık, şeffaflığı ve açık iletişimi destekleyen, sadece sonuçlara değil çalışanların motivasyonuna ve bağlılığına odaklanan, her seviyedeki çalışandan fikir alan, müşteri ve paydaşlara yakın, samimi, çeşitliliği ve dâhil etmeyi destekleyen bir tarzı benimseyen liderlerin başarılı olacağına inanıyorum. Şirketi ve değerlerini etkin bir şekilde temsil edebilmek de çok önemli. İlaç sektörü özelinde de geleneksel paydaşlar değişiyor ve pazar şartları zorlaşıyor. Liderlerin bu değişimlere adapte olabilmesi ve organizasyonlarını hızla bu değişimlere hazırlamaları çok önemli.