

# 2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İK'DA DİJİTAL DÖNÜŞÜM & İNOVASYON

1/15/2020

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2020.01

2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri

İK'da Dijital Dönüşüm ve Inovasyon kategorisi ödül sahibi ARVATO'nun kendi ifadelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

## **Derleyen ve Yazan**

ARVATO, PERYÖN Yayınlar

# 2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İK'DA DİJİTAL DÖNÜŞÜM & İNOVASYON

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2020.01

## 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 2018-2019 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.

**Arvato'nun en önemli stratejik hedefi olan Dijitalleşme altında her ekip, organizasyona değer katacak hizmet/ürün geliştirme hedefine odaklanır. Amaç, İK'nın performans ve bağlılık için alacağı aksiyonlarda kararları dataya dayalı vermek ve değişen koşullara adaptasyon isteğidir.**

"Dinamik bir sektörün içinde olarak çalışana dair net ölçümlenebilir performans göstergeleri ve gözlemlenebilir birçok faktörün aynı anda ele alınabilmesi imkanı bizi motive eden etmenlerdi."

### **Çalışanın yaşam döngüsü izlendi.**

Süreçteki metodoloji; çalışanın yaşam döngüsünü izlemektir. Çalışanın aday olduğu durumdan yöneticisi ile uyumuna, aldığı geri bildirimlerden performans ölçümlerine, belirli aralıklarda yapılan anketlerden çıkış sürecine kadar tüm verilerin birbiri arasındaki korelasyonuna bakarak bulunan ilişkiler pilot uygulamalarla organizasyonda gözlemlenip pilot sonuçlara göre tüm organizasyonu kapsayan aksiyonlar planlandı.

Tüm belirtilen verilerin, dinamik olarak organizasyonda konumlanan dashboardlarda iç müşteri tarafından izlenmesi bazen pilot uygulamaya gerek duyulmadan kurum içinde dataya dayalı aksiyonlar alınmasında etkiliydi.

### **Projenin organizasyonda sürekli gündem yapılmasıyla önceliklendirmesi sağlandı.**

Halihazırda yürüyen işlerin yanında bir projeyi daha yürütmek kurum içinde yaşanan sorunlardandı. Motivasyonla başlanılan projenin önüne geçen öncelikli durumlarla karşılaşıldığında en önemli ve bırakılmaması gereken nokta projenin organizasyonda istikarla gündem yapılması olduğundan projenin önceliklendirilmesinde de benzer durum gözetildi.

Proje başlatılırken gündem yapılacak toplantılar, raporlama zamanları, İcra Kurulu Üyeleri'ne sunulacak proje ayrıntıları belirlendiği için aksaklık ve sonuçları gözlemeleme, tartışma şansının olması tüm ekip için motivasyon ve aksiyon planı sağladı.

### **Üst yönetim projenin çıktılarını gözlemleyerek sürece dahil oldu.**

Proje CEO sponsorluğunda başlatıldı. Ardından İcra Kurulu'nda sunulan proje, orta kademe yöneticilere aktarıldı ve ilk çıkan sonuçlarla proje ekipleri oluşmaya başladı.

Oluşan her projenin bir gönüllü lideri ve sponsoru bulunuyor. Sponsorları ise İcra Kurulu Üyeleri'nden belirlendi. Her ekip lideri çalışmalarını ve sonuçları izleyerek belirlenen aralıklarda İcra Kurulu Üyesi'ne sonuçları ve aksiyon planlarını sunmaktadır. Böylelikle proje, İcra Kurulu sponsorluğunda çıktıları gözlemlenerek ilerlemektedir.

## Uygulamanın başarısının ölçümü ve sürdürülebilirliği

- Analiz çalışmaları sonrasında yapılan tespitler doğrultusunda izlenecek KPI lar belirlenerek alınacak aksiyonun potansiyel getiri ve gideri incelemesiyle çalışmalar başlatıldı.
- Bu detayların aksiyondan sorumlu İcra Kurulu Üyesi'ne anlatımıyla, izlenebilirliği kolaylaştı, toplantılardaki tartışmalarda farklı aksiyon alanları için de girdiler oluştu.
- Bu farklı aksiyon ekiplerindeki alt başlıklar proje ilerleyişinden sorumlu bir Proje Yöneticisi tarafından takip edilerek konsolidasyon ve senkronizasyon sağlandı.

## Süreç iyileştirmeye yönelik alınacak aksiyonlar nelerdir?

*Birincisi;* Üst Yönetim'in projeyi sahiplenmesi ve İnsan faktörünün de geliştirilmesi, doğru konumlandırılması, performans artışının sağlanması aracılığı ile projenin organizasyona finansal katkı alanlarını göstermektedir.

*İkincisi;* bir dijital dönüşüm süreci olan bu proje organizasyonun finansallarına katkısı dışında dataya dayalı karar verme kültürüne yönelik bir çalışma da gerektirir bu nedenle analiz edilecek datanın belirlenmiş olup organizasyonun bu perspektifle datalarını sürece katkı olarak dönüştürmesi ve datanın hazır hale gelmesi için ihtiyaçların tespitinin de katma değeri çok kritiktir.

*Son olarak;* takip mekanizmalarının projeye başlamadan belirlenip ve tüm ekipleri takip eden bir Proje Yöneticisinin projeyi sürekli takibi ve çıktıların düzenli raporlanması oldukça önemli görülmektedir.