

Sürdürülebilirlik İçin En Temel Gereksinim "İnsan"

Sağlam ve dayanıklı bir kuruluş olmak için; aidiyet duygusu çok güçlü olan çalışanlarla birlikte hızla değişen iş dünyasına uyum sağlayabilecek çeviklikte ve esneklikte olmak, rekabet avantajı sağlayan inovasyona yatırım yapmak ve doğru finansal yönetim büyük önem taşıyor.

Filiz Ergin

Norm Holding
İnsan Kaynakları Direktörü

Sürdürülebilirlik ve teknoloji stratejilerimizin odağında yer alıyor

Bir işin sürdürülebilir olması için en temel gereksinimin "insan" faktörü olduğuna inanıyoruz. Doğru insan, doğru iş eşleşmesi ve birlikte bir takım olabilmek, aynı amaca koşabilmek sağlam ve dayanıklılığın en önemli bileşenleri. Bununla birlikte nesiller boyu sürecek bir kuruluş olmak, mutlaka geleceğe yönelik stratejiler ile stratejilere ulaşacak hedefler belirlenmesi ve bu stratejilere çalışanların ortak edilmesiyle mümkün.

Sağlam ve dayanıklı bir kuruluş olmak için; aidiyet duygusu çok güçlü olan çalışanlarla birlikte hızla değişen iş dünyasına uyum sağlayabilecek çeviklikte ve esneklikte olmak, rekabet avantajı sağlayan inovasyona yatırım yapmak ve doğru finansal yönetim büyük önem taşıyor. Norm Holding olarak tüm bu kriterleri en üst seviyede uygulamaya özen gösteriyor; sürdürülebilirlik ve teknolojiyi tüm stratejilerimizin odağında tutuyoruz. Bununla birlikte; şirketlerin her koşulda devamlılığını sağlayacak etkili bir risk yönetim stratejisi oluşturmanın, müşterilerin ihtiyaçlarını ve geribildirimlerini dikkate alarak onlara değer sunmanın, dijital dönüşümü her alanda benimsemenin önemli faktörler arasında yer aldığını belirtebiliriz.

Şirketimizin gelecekteki hedeflerine uygun stratejik insan kaynakları planlaması yapıyor, hangi yeteneklere ihtiyacımız olduğunu, bu yetenekleri nasıl çekebileceğimizi, geliştirebileceğimizi ve tutabileceğimizi en önemli madde olarak gündemimize alıyoruz.

Bu kapsamda; Norm'da yeteneğin kim olduğundan yola çıkarak süreçlerimizi yeniden yapılandırdık. Norm için lider, potansiyel çalışan kimdir, hangi yetkinliklere sahip olmalı, hangi davranışları göstermelidir sorularına Norm'un dinamiklerini de göz önüne alarak tüm çalışanlarımızla birlikte yanıt verdik. Bunun üzerine tüm yetenek yönetimi sürecimizi kurguladık.

Yetenekleri bünyemize katmak için geleneksel işe alım yöntemlerinin ötesine geçip, çeşitli platformlardan, teknolojiye, sanayi-akademi iş birlikleri ve kampüs etkinliklerinden faydalanarak global bir yetenek ağı oluşturuyoruz ve çeşitli test, envanter ve değerlendirme merkezi uygulamaları ile objektif bir değerlendirme sürecinden geçiriyoruz. Potansiyeli yüksek genç

Şirketimizin gelecekteki hedeflerine uygun stratejik insan kaynakları planlaması yapıyor, hangi yeteneklere ihtiyacımız olduğunu, bu yetenekleri nasıl çekebileceğimizi, geliştirebileceğimizi ve tutabileceğimizi en önemli madde olarak gündemimize alıyoruz.



→ Kurumu geleceğe taşıyan yeni nesil insan kaynakları sistemlerini devreye alarak organizasyonel potansiyelin ortaya çıkması; bu doğrultuda kariyer yönetimi ve kademelendirme sistemi ile şirketin etkin insan gücü planlaması, çalışanların kariyer ve gelişim planlarının yönlendirilmesini hedefliyoruz.

DEĞİŞEN DÜNYADA ESNEKLİĞE ULAŞMAK

yetenekleri organizasyonumuza çekmek için kısa-uzun dönem staj programları, DiğiConnect Online Gelişim Programı, N'Talent, SAP Akademi ve Rise N Grow Genç Yetenek Programlarımızı uyguluyoruz. Aday deneyimini geliştirmek için işe alım süreçlerine dahil olan yeteneklerimize "Aday Deneyimi Anketi" düzenliyor, aldığımız geribildirimleri süreçlerimize entegre ediyoruz.

Mevcut çalışanlarımızın da potansiyellerini envanterler ve değerlendirme merkezi uygulamaları ile objektif olarak belirliyor, yeteneklerini geliştirmek, mesleki ve teknik olarak güçlendirmek amacı ile gelişim programları düzenliyoruz.

"Kariyerine Yön Ver" iç ilan sistemimiz ile çalışanlarımıza rotasyon fırsatları ile farklı rolleri deneyerek deneyim kazanma imkanı sunuyor, kariyerlerinde ilerlemeleri için destek sağlıyoruz.

Performans yönetim sistemimiz ile çalışanlarımız, şirket stratejilerine paralel OKR metodolojisi ile hedef belirleme ve birebir görüşme süreçlerini deneyimlerken sürekli iyileştirme ve geribildirim kültürünü geliştirmektedir. Aynı zamanda çalışanlarımızın gelişim hedefleri ile OKR'larının hizalanması için gelişim planlarının da sürdürülebilirliği ve farkındalığı sağlanmaktadır.

Çalışan Görüşleri Anketi süreci ile çalışanlarımızın sesini dinliyor, Biz Bize toplantılarında her bir çalışanımız ile bir araya gelerek organizasyonun hedefleri ve stratejileri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlıyoruz. Tüm bu platformlarda çalışanlarımızın görüşlerini alıp, süreçlerimizi iletilen taleplere göre geliştiriyoruz.

 Holding içi kariyer hareketi ile daha güçlü liderler olmasını hedefliyoruz.

Liderlerimizin hem kendi süreçlerine hem de şirketin tamamına hakim olmaları amacıyla Kariyer Planlama ve Kademe İlerleme süreçleri ile liderlerimizin kariyer ve gelişim planlamalarını yapıyor; holding içi kariyer hareketi ile daha güçlü liderler olmasını hedefliyoruz.

2022 yılında Brandon Hall Group tarafından düzenlenen 2022 İnsan Kaynakları Mükemmellik Ödüllerinde, En İyi Liderlik Gelişim Programları kategorisinde; Gümüş Ödülüne layık görülen ENLider Sensis Liderlik Gelişim Programımız ile liderlerimizin Norm için belirlenen Liderlik Modeli kapsamında hizalanmasını sağlıyoruz. Sınıf içi eğitimlerle yöneticilerin gelişimi desteklenirken birebir koçluk görüşmeleri, grup koçlukları, dijital öğrenme platformları, 360 derece raporlar ve geribildirim görüşmeleri ile gelişim yolculuklarını zenginleştiriyoruz.



Mentorluk programı ile mevcut yeteneklerimizin gelişimine katkı sağlıyor, kurum içi iletişimin artmasını sağlarken bir taraftan da şirketin vizyon, misyon ve stratejilerine hizmet eden kurum kültürünün ve ortak yönetim anlayışının yayılmasını sağlıyoruz.

ReNorm Tersine Mentorluk programında ise gençler deneyimli yöneticilerimize Mentorluk yapıyor. Deneyimli yöneticilerimiz gençlerin bakış açılarından ilham alıyor ve bu süreç şirketimizin kültürünü daha da zenginleştiriyor.

Seninle Birlikte uygulamamız ile çalışanlarımızın kararlara katılmasını sağlıyor, insan kaynakları uygulamamızın yaygınlaştırılmasında elçi olmalarını sağlıyoruz.

Yeni nesil insan kaynakları sistemlerini devreye alıyoruz

Sektörel trendleri araştırarak, şirketimizin gelecek stratejilerimize ulaşabilmesi için gelişim alanlarının tespit edildiği organizasyonel etkinlik ve bunlara paralel tasarım çalışmaları yapıyoruz.

Kurumu geleceğe taşıyan yeni nesil insan kaynakları sistemlerini devreye alarak organizasyonel potansiyelin ortaya çıkması; bu doğrultuda kariyer yönetimi ve kademe değerlendirme sistemi ile şirketin etkin insan gücü planlaması, çalışanların kariyer ve gelişim planlarının yönlendirilmesini hedefliyoruz.

Yine gelişim araçlarımızdan olan Mentorluk ve Tersine Mentorluk süreçlerinde gençlerden aldığımız geribildirimler ile beslenip süreçlerimizi yeni nesli dikkate alarak yapılandırıyoruz. ●

- ➔ Şirketlerin her koşulda devamlılığını sağlayacak etkili bir risk yönetim stratejisi oluşturmanın, müşterilerin ihtiyaçlarını ve geribildirimlerini dikkate alarak onlara değer sunmanın, dijital dönüşümü her alanda benimsemenin önemli faktörler arasında yer aldığını belirtebiliriz.