

YILDIZ HOLDİNG'İN KÜRESEL İK STRATEJİSİ

UNITED BUSCUITS'İ 3.2 MİLYAR DOLAR SATIN ALARAK KÜRESEL DEVLER ARASINA GİREN YILDIZ HOLDİNG'İN İNSAN KAYNAKLARI STRATEJİSİ 5 ANA AYAĞA DAYANIYOR: LİDERLİK, İNSAN, ORGANİZASYON, KÜLTÜR VE SİSTEMLER. ŞİRKET, SOSYAL MEDYAYA DA BÜYÜK ÖNEM VERİYOR. İK STRATEJİ SİSTEM GELİŞTİRME DİREKTÖRÜ İDİL ŞEKER, "LINKEDIN'DE EN ÇOK TAKİPÇİSİ OLAN HOLDİNGİZ" DİYOR

Özgür Cakır / ozgur.cakir@platinonline.com

Y I L D I Z ★ H O L D I N G

**"FACEBOOK'TAKİ BIZZ@KAMPUS
PROJE YARIŞMAMIZ, İNSAN
KAYNAKLARI GURUSU DAVE
ULRICH TARAFINDAN 'TEKNOLOJİ
TARAFTARI' YETKİNLİĞİNE
ÖRNEK OLARAK GÖSTERİLDİ"**

Yıldız Holding, İngiliz bisküvi şirketi United Biscuits'ı 3.2 milyar dolara satın alarak küresel gıda devleri arasında katıldı. Yerel pazarda liderlik ile küresel pazar liderliği, farklı yönetim stratejileri gerektiriyor. Yerel pazarda işe yarayan insan kaynakları stratejileri, küresel ölçekte yetersiz kalabiliyor. Yıldız Holding İK Strateji ve Sistem Geliştirme Direktörü İdil Şeker, yurtdışındaki şirketlerin İK yönetimini nasıl gerçekleştirdiklerini şöyle açıklıyor: "Yurtdışındaki şirketlerimiz ile kullanacağımız araçlar konusunda ortak görüş sağladık. Temel İK süreçlerinde kullandığımız araçları yurtdışındaki tüm şirketlerimizde de uygulamayı hedefliyoruz. 2015 yılında, liderlik gelişimi için kullandığımız araçlardan biri olan 'Yönetici Etkinlik Endeksi' ile çalışan bağlılığını ölçerek bu sonuçlara göre gerekli aksiyonları planladığımız 'Çalışan Bağlılığı Anketi' ve çalışanlarımızın kariyer planlarını oluşturmalarıyla başlayan, potansiyellerinin belirlendiği, yedekleme planlarının yapıldığı ve gelişim planlarının konuşulduğu 'insan kaynakları planlama süreci'ni tüm şirketlerimizde yürüteceğiz. Liderlik gelişimi ve çalışan bağlılığı konularında benzer hedeflerin olması, holding genelinde insan kaynağının

yönetilmesi ve planlanmasında aynı bakış açısının sağlanması çok önemli. Bu yüzden tüm çalışanlarımız için standart ve ortak uygulamaların olması Yıldız Holding olarak güçlenerek büyüme hedefimizi gerçekleştirmek için oldukça kritik."

5 ANA HEDEF

Yıldız Holding'in insan kaynakları stratejisi 5 ana ayağa dayanıyor: Liderlik, insan, organizasyon, kültür ve sistemler. Şirket, yetenekli insanları işe alarak onları geliştirmeyi ve elde tutmayı hedefliyor. Aynı zamanda global ve lokal düşünebilen, davranabilen liderler yetiştirerek uluslararası rekabette lider şirket olma vizyonuna hizmet etmeyi amaçlıyor. İdil Şeker şöyle diyor: "Liderlik konusunda genç liderlerimizden deneyimli liderlerimize kadar tüm yönetim kadromuz için farklı stratejiler benimsiyoruz. Diğer yandan rekabetçi, iş ihtiyaçlarını karşılayan, esnek organizasyonlar kurarak her seviyede organizasyonel yetkinliğimizi artırmayı hedefliyoruz. Bütün İK sistemlerini dünya standardına taşıyıp entegre

hale getirerek kurumsal vizyon, strateji ve değerler ile hizalamak yine Yıldız Holding İK stratejilerimizin en önemli adımlarından biri."

LINKEDIN'DE LİDER HOLDİNG

Yıldız Holding, insan kaynakları stratejisi başta LinkedIn olmak üzere sosyal medyaya da özel bir önem veriyor. Holdingler arasında en çok takipçi sayısıyla LinkedIn'de birinci olduklarını vurgulayan İdil Şeker şunları söylüyor: "Yıldız Holding olarak; sosyal medyayı en çok şirketimizi dışarıya anlatırken 'Neden Yıldız Holding?' sorusuna cevap verecek şekilde kullanıyoruz. Şirketimize ilgi gösteren ve bizimle çalışmak isteyen arkadaşlarımıza şirket içinde nasıl bir çalışma hayatı sunduğumuzu göstermeye çalışıyoruz. Özellikle de şirketimizin iç etkinliklerini, sosyal sorumluluk projelerini ve başarılarını paylaşmayı tercih ediyoruz. Bir işveren markası olarak Yıldız Holding'i en çok tercih edilen işverenler arasında daha yüksek noktalara getirmeyi hedefliyoruz. Tüm bu çabalarımızın karşılığını 'LinkedIn'de en çok takipçisi olan holding' sıfatıyla da yakın zamanda pekiştirmiş olduk." Yıldız Holding'in sosyal medyayı yoğun bir şekilde kullandığı diğer bir kanal ise 'Facebook Yıldız

Kariyer' sayfası. İdil Şeker, Facebook'taki faaliyetleri ile ilgili olarak ise şu bilgileri veriyor: "Bizz@kampüs üniversite proje yarışmamızın Türkiye'nin dört bir yanından alınan başvurular ile geniş kitlelere ulaşan bir yarışma haline gelmesinde en önemli etken, yarışmanın tamamıyla Yıldız Kariyer Facebook sayfasından yürütülmesidir. Yarışma boyunca Facebook sayfamızdan yürütülen interaktif iletişim ve yenilikçi sosyal medya uygulamaları ile çok sayıda üniversite öğrencisine ulaşıyoruz. Yarışmamız bu nedenle insan kaynakları alanında guru olan Dave Ulrich'in Stratejik İnsan Kaynakları modelinde yer alan 'Teknoloji Taraftarı' yetkinliğine örnek uygulama olarak gösterilmiştir."

SOSYAL MEDYADAN İŞE ALIM

Yıldız Holding, işe alımlarda da LinkedIn'i yoğun biçimde kullanıyor. Holding, özellikle müdür ve üstü tüm pozisyonları, LinkedIn sayfasında paylaşılarak, başvuru alıyor. Yıldız Holding, LinkedIn'i potansiyel adaylara ulaşma amacıyla da kullanıyor. Şirketin internet üzerinden işe alım yaptığı diğer bir kanal ise kariyer portalları. İdil Şeker, "Adayların açık pozisyonlarımızı LinkedIn ve kariyer portalları üzerinden takip etmesini bekliyoruz" diyor.

**"ŞİRKETİMİZE İLGI GÖSTEREN
ADAYLARIN AÇIK
POZİSYONLARIMIZI LINKEDIN VE
KARIYER PORTALLARI
ÜZERİNDEN TAKİP ETMESİNİ
BEKLİYORUZ"**



YILDIZ HOLDING İK STRATEJİ VE SİSTEM GELİŞTİRME DİREKTÖRÜ İDİL ŞEKER

LİDERLİK EĞİTİMLERİ

Yıldız Holding'in insan kaynaklarında önem verdiği bir başka alan, kurum içi eğitim. İdil Şeker, eğitim programlarıyla ilgili olarak şunları anlatıyor: "İşimize değer katan, vizyon ve hedeflerimize ulaşmamızı sağlayan, organizasyonun her seviyesindeki bireye ulaşmayı hedefleyen programlar dizayn ediyoruz. Çalışanlarımız da gelişim planlarını yaparken hem 'Yıldız Holding Liderlik Modeli'nde yer alan davranışlara hem de mesleki ve teknik gelişime odaklanıyorlar. 'Liderlik Yolculuğu' programlarımız liderlik davranışlarına odaklanırken 'Pazarlama Okulu', 'İK Akademi', 'Mali İşler Okulu' gibi programlarımız ise mesleki ve teknik gelişimi hedefliyor. Yıldız Holding'in programları için seçtiği iş ortakları, dünyaca ünlü üniversitelerin akademisyenleri, global hizmetler sunan danışmanlık firmaları, konusunda fark yaratan ve vizyoner konuşmacılardan oluşuyor. Şirket böylece sadece üst yönetimin değil her seviye çalışanların kariyerinin ilk yıllarından itibaren küresel standartlarda fark yaratacak ve rekabette avantaj sağlayacak birikim ve vizyona ulaşmasını destekliyor."

Yıldız Holding'in eğitim programları, deneyimle öğrenme, koçluk ve mentorluk, sınıf içi eğitim, e-öğrenme gibi karma araçları kapsıyor. İdil Şeker programların içeriği hakkında şunları anlatıyor: "En çok üzerine eğildiğimiz konu, çalışanlarımızın öğrenimlerini aksiyona dönüştürmelerini sağladığımız proje bazlı çalışmalar diyebiliriz. Özellikle 'Liderlik Yolculuğu' programlarımızda hem eğitim öncesinde hem de eğitim sonrasında uyguladığımız hazırlık ve takip programlarıyla öğrenmeyi sürdürülebilir kılmayı ve iş hayatının bir parçası haline getirmeyi hedefliyoruz. Çağımızın gereği olarak tüm programlarımızda internet tabanlı öğrenme materyalleri sunmaktayız. Bunlar makale, video ya da e-kitap olabiliyor. Ayrıca ölçme-değerlendirme araçlarımızı da katılımcılarımıza internet ortamında sunuyoruz."