



Performans Kültürü Değişimi ile Başarı Öyküsü

Aj
AJINOMOTO®

Nedenler?

- ▶ Kişilerin hedeflerinde söz sahibi olmasını sağlamak
- ▶ Büyük resme katkının net bir şekilde görülmesi
- ▶ Şirket hedefleri ile çalışan hedeflerini hizalamak
- ▶ Çalışanın potansiyelini ortaya çıkarmak
- ▶ Ödül/ceza yaklaşımından ötürü basit hedefler tercih edilmesini önlemek



”

”Ajinomoto olarak, insan kaynakları süreçlerinde dijitalleşme odağı ile çıktığımız WOKR yolculuğunda, OKR metodolojisi ile tanıştık. Bugün içinde bulunduğumuz dönemde, çalışanlarımız hedeflerini OKR metodolojisiyle, WOKR’a yazıyorlar. Daha da önemlisi bu hedefleri kendileri belirliyor, gelişim alanlarıyla ilgili OKR’ler yazıyor, ekip arkadaşlarının hedeflerini görüntüleyebiliyor, onlara hedef önerebiliyor ve WOKR’la takibini yapıyorlar.”

Ajinomoto

”

Faydalar?



Hedef belirleme

Hedef belirleme sürecine çalışanların dahil edilmesi



Hizalanma

Şeffaflıkla sağlanan hizalanma ve gelişme



Strateji

Şirket stratejilerinin anlaşılması



Feedback

Feedback kültürünün oluşması



İletişim

Çalışan yönetici iletişiminin gelişmesi



Sonuçlar?



“Önceki yıllara göre bire bir görüşme sayısını 2 kat artırdık.”

“Böylelikle çalışan ve yöneticisi, hedefleri gözden geçirme ve gerekli aksiyonları almak için daha sık bir araya geleceklerinden, hedef odaklılık artmış ve geri bildirim mekanizması daha sık ve etkin kullanılmış olacaktır.

WOKR ve OKR metodolojisiyle yürüttüğümüz ilk performans değerlendirme deneyimize güzel bir başlangıç yaptığımızı düşünüyoruz.

İnsan kaynakları departmanının önemli bir fonksiyonu olan performans yönetimini dijital bir ortamda gerçekleştirmenin günümüz şartlarına iyi bir uyum göstergesi olduğunu düşünüyoruz. Bu açıdan baktığımızda, Ajinomoto olarak çok daha iyi yerlere varmak amacıyla, doğru adımlarla ilerlediğimizi içtenlikle söyleyebiliriz.”