

Humanspire #42 Eclit İnsan ve Kùltür Genel Müdür Yardımcısı Başak Dünder

30 APRIL 2022

Share:



HUMANSPIRE
FOR HR LEADERS

Başak DÜNDAR
İnsan ve Kùltür Genel Müdür Yardımcısı

eclit
It Simplified

Youthall

Humanspire'in yeni röportajında kariyerine Eclit'te başlangıç yapmak isteyenleri heyecanlandıracak bir sohbet ile karşınızdayız. Eclit İnsan ve Kùltür Genel Müdür Yardımcısı Başak Dünder'a merak ettiklerinizi sorduk ve ilham verici cevaplar aldık.

Başak Dünder'ın kariyerinden kesitlere ve verimli tavsiyelerine yer verdiğimiz bu röportaj için keyifli okumalar dileriz!

Roportajın okuyucuları için kariyer yolculuğunuzdan biraz bahsedebilir misiniz?

Çalışma hayatıma Arçelik'te uzun dönem stajı ile başladım. Sonrasında sırasıyla Avon, Johnson Controls, Digiturk, Al Shaya Türkiye ve D&R'da İnsan Kaynakları'nın tüm fonksiyonlarını deneyimleme ve yönetme şansım oldu. Şimdi ise Eclit'te İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışıyorum. Biz İnsan ve Kültür departmanı olarak İnsan Kaynakları fonksiyonlarının dışında, süreç, kalite yönetimi ve uyum süreçlerini ve İdari İşler fonksiyonlarını da yönetiyoruz.

Çalışma hayatınızda benimsediğiniz ilkeler nelerdir?

Dürüstlük ve uyum sağlayabilmek. Bunun aslında hem çevik hem de yenilikçi olmayı da beraberinde getiren, kapsayıcı bir özellik olduğunu düşünüyorum. Son olarak da sürekli ve yeniden öğrenmeye istekli olmak.

Kariyerine insan kaynakları departmanı bünyesinde başlamak isteyen veya rotasını insan kaynaklarına çevirecek olan adaylara tavsiyeleriniz neler olur?

İnsan Kaynakları bir destek fonksiyonu olmakla beraber, bir doktor gibi proaktif olarak şirketin sağlıklı ve sağlıklı işleyen fonksiyonlarını tespit eder, uygun önlemleri alır ya da gerekli karar alıcı mekanizmaları çalıştırıp sorunlarda önleyici ve önlem alıcı bir rol oynar. Buna ek olarak, sağlıklı ve yolunda giden işlerin çoklanması ve takdir edilmesiyle ilgili de bir yol göstericiliği vardır. Bu aslında hakkını yeteri kadar vermediğimiz stratejik bir İnsan Kaynakları sorumluluğudur diyebiliriz. Bunu yapabilmeyen tek yolu da vaktinin %90'ını masasında oturarak ve rutin sorumlulukları yerine getiren bir çalışan olmanın ötesinde, düzenli şekilde ve sıklıkla her seviyeden iş arkadaşıyla formal ya da informal vakit geçirmek, samimi bir şekilde onlara gerçekten vakit ayırmaktan geçiyor. Ayrıca şirketin faaliyet alanını, yaptığı işi çok iyi anlamak ve işin içerisine gönülden dahil olmak da çok önemli.

Bir insan kaynakları profesyoneli olmanın en zor yanı sizce nedir?

Ülke ve dünya olarak çok zor bir dönemden geçiyoruz. Biz çalışanlarımıza yakın duran ve bunu da samimi bir şekilde yapmaya özen gösteren bir departmanız. Samimiyetsiz uygulamaların sürdürülebilir olmadığını hepimiz yaşayarak öğrendik bence. Bu tarz zamanlarda normalde olduğumuzdan daha da yakın durmaya, her seviyeden tüm çalışanımızla vakit geçirmeye, onlar bize gelmeden biz gidip onları dinlemeye çalışıyoruz. Bunu samimiyetle yapmadığınızda, bu muhakkak karşı tarafa geçiyor. Dolayısıyla benliğinde, kişiliğinde bunu yapmaktan keyif almayan kişiler için özellikle bizim şirketimizde İnsan Kaynakları yapmak oldukça zor. Bizim şirket kültürümüzün temeli samimiyetle çalışanımızın yanında olmak, samimiyetle dinlemek ve çözüm bulmak, çözüm bulamadığımızda da bunu yine samimiyetle ve şeffaflıkla açıklamaktır.

İyi bir yönetici olabilmek için bireysel başarının yanında iyi bir ekiple de çalışmanın önemli olduğunu söyleyebiliriz. Siz ekibinizde çalışacak ideal bir adayın nasıl biri olmasını istiyorsunuz?

Michael Jordan'ın çok sevdiğim bir sözü vardır: "Yetenek oyunları kazandırır, ancak takım çalışması ve zekâ şampiyonluğu getirir."

İdeal bir aday bana göre harika bir takım oyuncusu olmalı. Takım olmak yolunda ise en önemli unsur birbirine güven duymak ve samimiyetle birbirine yardımcı olmak. Ben ekibime yeni bir kişi katarken en çok buna uyum sağlayabilecek adaylarla ilerlemek isterim.

Kariyerinizin başındaki kendinizle bugün bir araya gelme imkanınız olsaydı o günkü Başak DüNDAR'a neler söylediniz?

"Dürüstlükten asla ödün verme. Yardım istemekten çekinme. Öğrenmek çok uzun bir yolculuk, keyif almaya odaklan."

Çok çalışmak kadar verimli çalışmak ve muhakkak sevdiklerine de vakit

ayırmak önemli.” derdim.

Global olarak pandemi sürecine nasıl hazırlandınız ve bu süreci nasıl yönettiniz?

Biz bir teknoloji şirketiyiz, dolayısıyla bizim için evden çalışmak ve ofisten uzak olmak hiç problem olmadı. Altyapı olarak çoktan bu duruma hazırlıklıydık. Hemen hemen hiç adaptasyon sorunu yaşamadık diyebilirim.

- Temasımızı kaybetmemek için aylık “Let’s Connect” toplantıları organize edip sohbet ettik.
- Ofisi hemen açmak için hiç acele etmedik, çalışanlarımıza hep HER ŞEYDEN ÖNCE SEN ve SENİN SAĞLIĞIN mesajı verdik.
- Sigorta kapsamımızı pandemi koşullarına göre yeniledik. Tüm çalışanlarımıza ve sigorta kapsamındaki eşlere diledikleri zaman kullanabilecekleri şekilde checkup hakkı sağladık.
- Çalışanlarımız evde oldukları için İnsan ve Kültür olarak biz belirli rutinlerde 1-1 görüşmeler gerçekleştirdik.
- Evde çalışan her çalışanımıza elektrik, internet faturası ve gerekli mobilyayı da alabilmeleri için hediye çekleri sunduğumuz yan hak paketini devreye aldık.

Pandemi süreci bizim için sosyal olarak zorlayıcı olsa da çalışma adaptasyonu olarak hızlıca entegre olduğumuz bir süreç olarak geçti diyebiliriz.

Youthall’u takip eden genç yeteneklere kariyer hayatlarında neler tavsiye edersiniz?

Aslında tavsiye edeceklerim kariyerinin başındaki Başak’a rastlasam söyleyeceklerimden farklı değil. Dürüst, samimi, öğrenmeye açık ve hevesli olan ve çalışkan bireylerin iş hayatında başarısız olma ihtimali yok bana göre.

Dijital demişken sizce yeni dönemde çalışanlardan beklenecek yetkinlikler neler olacak?

- Dijitalleşen dünyada teknolojinin gelişmesi ile yenilikler her geçen gün hayatımıza artarak girecek. Bu yüzden yeniliklere hızlı ayak uydurabilmek, adaptasyon kabiliyetinin yüksek olması ön plana çıkarken yapığımız işler

kapsamında da yeni fikirler üretebilmek ve yenilikçi olmak daha da değerli olacak. Bu paralelde sürekli öğrenme ve gelişim yetkinliği de kritikliğini koruyacak.

- Aynı şekilde zamandan ve mekândan bağımsız çalışma sistematiği esnek olabilmeyi de hayatımıza soktu ve bunun önemi giderek artacak.
- Artan rekabetten dolayı hızlı olmak ve aynı zamanda doğru karar alabilmek geçmiş dönemlerde olduğu gibi gelecekte de sahip olmamız gereken bir yetkinlik olacak.
- Yöneticiler liderlik becerilerini her zamankinden daha etkin kullanıyor olmalı. Genç, dinamik ve teknolojiyi iyi kullanan ekiplerin zamanında ve etkin bir şekilde yönlendirilmesi şirketler için kritik.
- Dijitalleşen dünyada yeni iş modelleri ve/veya ürünler oluşturmak ve mevcut ürün ve/veya iş modellerinin üzerinde farklı fırsatları ön görebilmek son derece kritik.

Son olarak, sizin için faydalı olan ve genç yetenekler için de çok faydalı olacağını düşündüğünüz kitap, dizi, film, podcast vb. öneriniz var mı?

Kitap: Yaşamın Anlam ve Amacı – Alfred Adler, Yarının İşini Yarına Bırakma – Ufuk Tarhan

Film: Freedom Writers

Youtube Kanalı: Barış Özcan

Başak Dünder'a'e bu samimi ve faydalı yanıtları için çok teşekkür ediyoruz. Humanspire ile yeni bir röportajda buluşmak dileğiyle, Youthall'u takipte kalın!

Categories

- HR
- Başak Dünder
- Humanspie
- İK
- CHRO
- Eclit