

StratejiCo.

Çevik İK (Agile HR)

AGILE HR (ÇEVİK İK)

Çeviklik aslında bir düşünme biçimidir. İK; bu düşünme biçimini yaymakta kilit bir rol oynar. Çevik yaklaşıma yönelen şirketlerin sayısı gittikçe artıyor. Bu dönüşümle birlikte artık geleneksel İK algısı da kökten değişiyor.



1. Çevik Yaklaşım nedir?

Çevik (Agile) Yaklaşım, bir ürün veya hizmetin kısa periyotlar halinde teslim edilmesini odağına alır. Çevik yaklaşımda en çok kullanılan yöntem, Scrum'dır. Çoklu-disiplinli ekipler ürünlerini Scrum ile, kısa periyotlarla ve kullanıcılardan gelen geri bildirimleri temel alarak geliştirir. Çevik'i kullanımlara daha fazla dayanak sunmak amacıyla hazırlanan Çevik Manifesto, aşağıdaki prensipleri merkezine alır:

- İnsan ve insanları arası etkileşim, süreç ve araçlardır;
- Katma değer sağlayan çıktı, dokümantasyonun kendisinden;
- Müşterilerle işbirliği, kontratlardan;
- Değişim, plana sadık kalmaktan daha önemli olmalıdır.



2. İK ne anlama gelir?

Bu infografikte duruma göre İK kelimesi, İK sorumlusu, İK departmanı veya İK yetkinliği anlamında kullanılmaktadır.



3. Çevik İK

Çevik İK dediğimizde, İK departmanının rolünden, İK görevlerinin uygulamasından ve İK alanını daha çevik bir hale getirecek yeni araçların tümünden bahsediyoruz. Günümüzde İK adı altında, tavsiye verme, ilham kazandırma, motive etme, strateji oluşturma, koçluk ve rehberlik gibi görevler giderek değişiyor. Çevik İK ayrıca, sürecin ve ürünün iyileşmesi amacıyla, uygulama, deneyimleme, küçük adımlar atma ve uyum gösterme anlamına taşır. Bu nedenle Çevik Manifesto'ya ek olarak, Çevik İK Manifestosu hazırlanmıştır. Bu manifesto aşağıdaki temel prensiplerle, Çevik şirketlerin İK'sı için nelerin önemli olduğunu vurgular:

- Ortak çalışmaya dayalı ilişkiler, hiyerarşik yapılarıdan;
- Uyum sağlamak, sıkı kuralardan;
- İlham verme ve işe dahil etmek, yönetmek ve düzeni korumaktan;
- Şeffaflık, gizlilikten;
- İçsel motivasyon, dıştan gelen ödüllerden;
- Hevesler, zorunluluklardan daha önemli olmalıdır.

ÇEVİK BİR DEPARTMAN OLARAK İK

Bugünün İK departmanı olarak Çevik yaklaşımla çalışmak için ilk adımları nasıl atabilirsiniz?



1. "Run" yani "Koşu" ekipleri için Kanban ile çalışmaya başlayın

"Koşu" burada, iyi yapılandırılmış, operasyonel ve tekrarlayan bir iş anlamına gelir. Kanban ile günlük, düzenli işleri kolayca şeffaflaştırabilirsiniz. Bu nedenle Kanban bir "koşu" ekibi için çok faydalıdır. Ekip üyeleri, bireysel görevlerini post-it'ler kullanarak "Yapılacaklar", "Çalışılan" ve "Tamamlandı" sütunlarına yapıştırır. Kanban, ekibin herkesin faaliyetlerinin durumu hakkında sürekli bilgi verir. Ekip elverişli değişim ve uyumlanma yeteneğine sahiptir, çünkü her gün yeni görevler eklenebilir. Kanban, herkesin kendi uzmanlığına sahip olduğu ve birçok operasyonel çalışma yaptığı bir İK ekibi için de iyi iş görür.



2. Değişim ekipleri için Scrum ile çalışmaya başlayın

Değişim, yenileme, inovasyon ve iyileştirme üzerine çalışmak ve dolayısıyla benzersiz bir iş üretmek anlamına gelir. Scrum, belirli bir proje veya yenilik üzerine çalışan değişim ekibi için faydalıdır. Scrum'da bireyler, belli ara ürünleri sunmak için, çoklu-disiplinli, kendi kendini organize eden bir ekipte çalışırlar. Ekip bu ara ürünleri yüksek bir hızda sunar, böylece ürünler hedef grup ve diğer paydaşlar için test edilebilir olurlar. Ekip, ürünü yeniden iyileştirmek için geri bildirimler alarak çalışmaya devam eder. Bu şekilde ekip, müşteriye iyi bir sonuç sunmak üzere aşamalı olarak çalışır. Scrum, projelere daha fazla esneklik ve çeviklik katar.



3. Çalışanların özerkliği ile rolleri netleştirin

Çevik bir organizasyon, Çevik Koç, Amaç Geliştirici, Trend Takipçisi gibi şirket içi rollerle çalışır. Rollerle çalışmak şirketi çevik hale getirir ve çalışanlara yeteneklerini geliştirme fırsatı verir. Rollerle çalışmak, karar alma yetisini tüm çalışanlarıyla birlikte kurumun bütününe yaygın yönetim modeli özerkliğinin temellerinden biridir. "Özerklik" benimsenerek şirketler için büyük bir dönüşüm demektir. Böylece ekipleri çevik hale getirir, sorumluluğu dağıtır, netlik sağlar ve "Özerklik" bütünüyle benimsenmesinin gerektirdiği köklü yasal ve organizasyonel değişiklikler olmaksızın şirkete enerji katar.



4. Çevik Portfolyo Yönetimi ile gözden geçirin ve kontrol edin

Çevik Portfolyo Yönetimi, farklı projeler üzerinde çalışan ekiplerin Çevik yaklaşımla çalışmasını mümkün kılmak amacıyla geliştirilmiştir. Bu, bir ekibin içgörü kazanmasını, bağlantılar kurmasını ve gerçekten önemli olan şeyleri koordine etmesini sağlar.



ÇEVİK İK ARAÇLARI

Çevik İK ile uyumlu yeni İK araçları hakkında ipuçları

Çevik aygıtları kullanma yöntemleri

Artık Çevik İK'nın kendi kendini organize eden ekipler ve İK departmanı ile nasıl ilerleyeceğini bildiğinize göre yapmanız gereken işler var.

Bunun için, **işe alım**, **öğrenme ve gelişim**, **işleyiş** ve **değerlendirme** ile

İK analitiğini ele alacağız.

İşe Alım

- Stratejik personel planlamasının rafa kaldırın
- Bilgili ve yetkin insanları seçin
- Bir işveren markası olarak fark yaratın
- Yeni işe alım biçimleri için teknolojiyi kullanın
- İş arkadaşlarınızı ve müşterilerinizi sürece dahil edin
- İşe alım ve işe alıştırma yani ["Onboarding"] sayesinde kültürle tanıştırın

Öğrenme ve Gelişim

- Kişisel gelişim planını yok edin
- Eğitimle öğrenmek yerine insanlardan öğrenmeye önem verin
- Geri bildirim kullanın
- Başarısızlık Duvarı kullanın
- Kişisel tutkulara temas edin

İşleyiş ve Değerlendirme

- Performans değerlendirmelerini çöpe atın
- Ödülü yeniden icat edin
- İş sınıflandırmasını unutun
- Rotanızı işyeri mutluluğuna ve katılıma çevirin

İK-analitikleri

- Verileri değerlendirmek için uzmanlardan destek alın
- Paneller düzenleyin
- Görselleştirin, öngörün ve anlatın

Soru ve Yorumlar Soru ve görüşlerinizi duymaktan memnuniyet duyacağız. info@stratejico.com adresinden bize ulaşabilirsiniz.

Hakkımızda StratejiCo. 1987 yılından beri uluslararası firmalara ve kamu kurumlarına araştırma, analiz, stratejik yönlendirme, itibar yönetimi, kriz yönetimi, kurumsal değerler ve ilişkiler, organizasyonel dönüşüm ve çevik yapı yönetimi, çalışan ve sendika ilişkileri, hükümetle ilişkiler ve topluluk bağlılığı ve katılımı alanlarında hizmet sunan iletişim ve ilişki yönetimi konularında uzmanlaşmış bağımsız bir stratejik danışmanlık firmasıdır.