

Yeni Organizasyonumuzla Geleceğe Umutla Bakıyoruz

Nobel İlaç İnsan Kaynakları Direktörü Emre Vural ile firmanın yeni organizasyon yapısı, iş süreçlerindeki değişiklikler ve gelecek hedefleri üzerine konuştuk.

Nobel İlaç ve Nobel'in yeni organizasyon yapısı hakkında bilgi verir misiniz?

Kuruluşunun 59. yılında olan Nobel İlaç, 3.500 çalışanı ile geniş bir coğrafyada faaliyetlerini sürdürüyor. İstanbul'da merkez ofisi, Düzce'de ilaç üretim tesisi, Çerkezköy'de kimyasal hammadde üretim tesisi ve Gebze'de biyoteknoloji tesisimiz bulunuyor. Tüm Türkiye'ye yayılmış saha kadromuzla ülkemizde ve Türkiye dışında da 20 ülkede tanıtım faaliyetlerimizi yürütüyoruz.

Nobel olarak bizi en çok ayırtıran noktalardan biri hem hammadde hem bitmiş ürün hem de biyoteknoloji faaliyetlerimizin olması ve bu alanların hepsinde Ar-Ge çalışmalarımızın yürütülmesidir. Ayrıca Türkiye dışında Kazakistan ve Özbekistan'da da üretim merkezlerimiz bulunuyor. Çerkezköy, Düzce, Kazakistan ve Özbekistan'da bulunan üretim tesislerimizden 50 ülkeye hammadde ve bitmiş ürün ihracatı gerçekleştiriyoruz.

2021 yılı ekim ayında yeni genel müdürümüz göreve başladı. Şirket içerisinde 2022 yılının haziran ayında duyurduğumuz değişim, temmuz ayında başladı ve ekim ayına kadar adım adım hayata geçti.

Organizasyonel değişimimiz temel olarak satış ve pazarlama departmanlarımızın çevresinde şekillendi. Daha önce satış ve pazarlama organizasyonumuz iki iş birimi direktörlüğü altında yönetiliyordu. Biz bunları "Farma Ticari Grup" ve "Nobel Tüketici Sağlığı Grubu" olarak isimlendiriyorduk. Yeni değişim ile organizasyonumuzu "Temel Ürünler", "Uzmanlık Ürünleri" ve "Tüketici Sağlığı" olmak üzere üç ana iş birimi üzerinden yürütüyoruz.



Emre Vural
NOBEL İLAÇ
İnsan Kaynakları Direktörü

Bunun yanında "Strateji Direktörlüğü" ile satış-pazarlama operasyonları destek birimlerini bir araya getirerek; satış-pazarlama fonksiyonlarımıza daha iyi destek verebilmek ve stratejiyi satış-pazarlama öncelikli ele almak hedefiyle, "Kurumsal Strateji ve Satış Pazarlama Operasyonları Direktörlüğü"nü oluşturduk.

Ayrıca medikal bilgi ve teknolojiyi etkin takip edebilmek ve sağlık profesyonellerine daha etkin hizmet verebilmek amacıyla "Biyofarmasötik İnovasyon ve Medikal Direktörlüğü"nü yapılandırdık.

Bunların yanında önümüzdeki dönem yatırımlarımızı daha etkin yönetmek ve hem yatırımlar hem de Ar-Ge özelinde ihtiyaçlarımızı konsolide edebilmek için "Yatırımlar ve Ar-Ge Direktörlüğü"nü kurduk. Bu yapılanma ile birlikte tüm yatırımlarımızı tek bir noktadan yönetmeyi amaçladık. Özellikle hem üretim tesisleri alanındaki büyümemizi

hem de Türkiye ve yurtdışındaki yatırımlarımızın yönetimini merkezileştirmek adına önemli bir adım atmış olduk.

Bir diğer değişiklik ise hukuk birimimizde gerçekleşti. Uyum fonksiyonunun bu birime dahil edilmesi ile "Hukuk ve Uyum Direktörlüğü" oluşturuldu. Fikri haklar birimimizi de yine bu direktörlük altında konumlandırdık.

Yeni organizasyon yapısı ile Nobel olarak neleri hedefliyorsunuz?

Yeni yapıda en önemli değişimin olduğu yer satış-pazarlama organizasyonumuz. Buradaki en temel neden ise organizasyon olarak büyüme karar almamız. Büyüme kararımız doğrultusunda, yoğun bir işe alım ve değerlendirme sürecinin ardından, önce çevrimiçi sonra yerinde yüz yüze eğitimleri başan ile tamamlayan 300 yeni arkadaşımız 10 Ekim itibarıyla Nobel bünyesine katıldı. Bu bizim için çok heyecan verici bir konu. Sadece organizasyonun büyümesi değil aynı zamanda 300 genç arkadaşımıza meslek kazandırmış olmanın heyecan ve mutluluğunu yaşıyoruz. Arkadaşlarımız Nobel gibi köklü bir firmada ilaç sektörüne hizmet vermek üzere 3 aydır çalışıyorlar. Bu organizasyonel değişiklikle satış pazarlama iş birimlerimizi daha odaklı çalışır hale getirdik ve organizasyonun tümüne büyük motivasyon sağladık.

Tüm bu hamlelerimizle temel hedefimiz "odaklı" çalışmaktır. Sağlık profesyonellerine daha etkin ve odaklı ulaşabilmeyi, rekabet avantajı yaratmayı ve büyüme hedeflerimizi desteklemeyi amaçlıyoruz. Yeni yapılanmamız ile bizim için çok değerli olan medikal bilgiyi, tanıtım faaliyetlerimizin merkezine koyup tüm ziyaretlerimizi daha değerli kılmayı hedefliyoruz; çünkü arkadaşlarımızın sahadaki emekleri çok özel. Bu özellikli

işin etkinliğini artırmak için de bilimsel kaynakların ve sürecin yetkin kişiler tarafından çok iyi şekilde yönetilmesi gerekiyor. Yeni organizasyon yapısıyla konsolidasyon sağlayıp sorumlulukları farklı direktörlüklere dağıtarak buna odaklanmış olduk.

Bu değişiklik iş süreçlerinize nasıl yansıyor?

Organizasyonel değişiklik şirket içerisinde büyük bir enerji, motivasyon ve çeşitli seviyelerde birçok fırsat yarattı. Bu noktalarda mümkün olduğunca iş kaynaklarına yönelerek iç terfi fırsatlarını değerlendirdik ve arkadaşlarımıza yeni sorumluluklar verdik. Böyle büyük bir organizasyonel değişimde ihtiyacımız olan yetenek ve yetkinliğin şirket içerisinde bulunması ve arkadaşlarımızın bu fırsatlara istek ve büyük bir motivasyonla aday olmaları bizi çok mutlu etti. Ayrıca bu durum arkadaşlarımızın bir sonraki görevlerine hazır olma kapasitelerinin ne kadar yüksek olduğunu da bize gösterdi.

Organizasyonel değişimin daha çok başında olmamıza rağmen özellikle sahada ekiplerimizden çok pozitif geribildirimler alıyoruz. Bu olumlu sonuçların 2023'te de katlanarak devam etmesini bekliyoruz.

Şirket içi rotasyon bize farklı bakış açılarını farklı alanlarda deneyimleme ve birçok projede ve çeşitli işlerde ortaya koyma fırsatı verdi. Örneğin ben de tüm kariyerimi bilgi teknolojileri alanında geçirmiş ve 15 ay önce Nobel'e "Bilgi Teknolojileri Direktörü" olarak katılmışken şu an "İnsan Kaynakları Direktörlüğü" görevini sürdürmekteyim. Nobel, kurum kültürü açısından bu gelişim ve değişimlere çok açık bir firma. Değişim hem yönetim hem de çalışanlar nezdinde kolay kabul edilebiliyor ve destek görüyor.

Bunların yanı sıra çalışanlarımız için Kazakistan ve Özbekistan başta olmak üzere yurtdışı organizasyonlarımızda da kariyer fırsatları yaratıyoruz. İç ilanlarla bu fırsatları sunuyor ve nitelikli eğitimlerle adayları destekliyoruz. Önümüzdeki dönemde bu kariyer fırsatları artarak devam edecek.

İnsan kaynakları politikanızdan bahsedebilir misiniz?

Çalışanlarımızı dinleyerek, geribildirimlerine önem vererek ve onların taleplerini dikkate alarak insan kaynakları politikalarımızı oluşturuyoruz. Günümüzde dinlemek, beklentileri netleştirmek, tüm beklentilere karşılık veremese bile onları anladığımızı göstermek çok önemli. Nobel olarak insan kaynakları yaklaşımımızın temelinde kaliteli, pozitif ve yapıcı iletişim yatıyor.

Yakın zamanda çalışan esenliği alanında "Nobel'le İyiyiz" adında bir uygulamayı hayata geçirdik ve lansmanını yaptık. Bu konuda çok güzel geribildirimler alıyoruz. Çalışma ortamının huzurlu ve keyifli olması, çalışanların bireysel gelişim sağlaması açısından çok değerli ve bize bu çok önem veriyoruz.

“Nobel'deki değişimle birlikte gençleşen bir yönetim kadrosu da oluştu. Gençlerle yakın olmayı ve iki yönlü öğrenmeyi destekleyen bir yönetim anlayışımız var.”

Genç yetenekleri çok önemsiyor ve destekliyoruz. Buna yönelik "N-Future" yeni mezun işe alım programımız ve "Kariyer Reçetesi" staj programımız ile adaylara yeni fırsatlar sunuyoruz. Nobel İlaç'ın üst üste 3 yıldır ödüllü staj programı olan "Kariyer Reçetesi", üniversitelerden öğrencilerin mülakat süreçlerinden geçerek dahil olduğu ve şirketin ihtiyaçları doğrultusunda istihdam yaratan bir program. Bu dönem 40'a yakın öğrenci Nobel İlaç'ın farklı departmanlarında staj imkanı buldu ve bulmaya da devam ediyor.

Nobel'deki değişimle birlikte gençleşen bir yönetim kadrosu da oluştu. Gençlerle yakın olmayı ve iki yönlü öğrenmeyi destekleyen bir yönetim anlayışımız var.

Nobel'in önümüzdeki süreçte öncelikli hedefleri ve odaklandığı konular neler olacak?

Organizasyonel değişimle yeni dönemde şirketin öncelik verdiği stratejik konularda daha odaklı çalışabilmek için, yönetim kurulumuzdan sponsorlarımızın yer aldığı, icra kurulundan yöneticilerimizin liderlik ettiği çeşitli takımlar oluşturduk. Bu takımlardan birisi liderliğini "Tedarik Zinciri Direktörlüğü" müzün yaptığı "Sürdürülebilirlik Takımı". Bu takımımız Nobel İlaç sürdürülebilirlik hedeflerimiz ve sürdürülebilirlik politikamızın oluşturulması ve yürütülmesi için var olan özel bir ekip.

Bir diğer takımımız ise yine yönetim kurulumuzun sponsorluğunda ve "Bilgi Teknolojileri Direktörlüğü" müzün liderliğindeki "Dijital Dönüşüm Takımı". Bu ekip ve altında yer alan proje grupları temelde 4 ana başlıkta (dijital fabrika, çalışan deneyimi, dijital tedarik zinciri, paydaş deneyimi) dijitalleşme program ve projelerini yönetiyorlar.

Bunların yanında insan kaynakları direktörlüğü liderliğinde "Kurumsal Gelişim Takımı"ımız bulunuyor. Bu ekip çalışan deneyiminin artırılması ve geliştirilmesi üzerine odaklanıyor. Şirket içindeki değerlerimizi ve "çevik liderlik" tanımını ortaya koymak ve bunu da yetkinlik setlerimizle örtüştürmek amacıyla çalışıyoruz.

Özetle önümüzdeki dönem odak konularımız; sürdürülebilirlik, dijitalleşme ve kurumsal gelişim olup bu konularda çalışmalarımıza devam edeceğiz.

Tüm bu organizasyonel değişim ve gelişimlerimizle "Sağlık İçin Değer" ilkimiz doğrultusunda ilaca erişimin sürdürülebilirliğine kattığımız değeri yükseltmeye devam ederken yatırımlarımızı da bu kapsamda biyoteknoloji alanına odaklıyoruz. Yerli ve milli biyoteknolojik ilaç üretimi Nobel İlaç'ın stratejik önceliklerinden ve gelecekteki en önemli hedeflerimizden biri.

