

Hızlı İnovasyon için Bypass Modelleri Ansiklopedisi

Danışman : Ahmet Yıldırım



Emre Dalarslan

Türk Hava Yolları

1988 yılında Ankara'da doğan Emre Dalarslan, aile işleri sebebiyle çocukluğundan beri iş dünyasını deneyimleme şansına sahip olmuştur. Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği'nden mezun olmuş; ilk girişimcilik deneyimini üniversite yıllarında edinmiştir. Pazarlama, e-ticaret, satış ve dış ticaret alanlarında çalışmaları olan Emre Dalarslan bu süreçte Unilever, PepsiCo, A101 ve ATO gibi kurumlarda tecrübe kazanmıştır. PepsiCo'daki görevinin ardından AnadoluJet ile Havacılık sektörüne geçiş yapmış ve Türk Hava Yolları İnovasyon Sistemi'nin kuruluşunda yer almıştır. Şu anda Türk Hava Yolları adına dış kaynaklı inovasyon süreçlerini koordine etmekte ve girişimcilik ekosisteminde de mentör olarak yer almaktadır.

Giriş

Organizasyonlarda yenilik yapmak, kültürü değiştirmek ve inovasyonu günlük iş kalemlerinden biri haline getirmek oldukça emek ve zaman isteyen bir süreç. Bizler bu süreç içerisinde gerekli dönüşümü gerçekleştirmeye çabalarken; bir yandan da çağımızın getirisi olarak teknoloji hızla ilerlemeye, iş yapış şekilleri, ürünler, pazarlar. vb. birçok unsur hızla değişmeye devam ediyor. İşte bu noktada özellikle büyük çaptaki organizasyonlarda gerek yenilikleri hayata geçirme hızı ve oranı, gerekse istenen kültür dönüşümü performansı olması gerekenin çok altında. Bunun için her şirket kendi özgün yapısı içerisinde bu problemin sebeplerinin farkında. Ancak genele baktığımızda; var olan hiyerarşi yapısı, karar verme / onay verme süreçleri gibi başlıklar inhibitör etkileri ile öne çıkmakta. Ayrıca satın alma, istihdam, muhasebe, üretim.. vb. kendi içinde sistemini oturtmuş düzenli işleyen bir çok süreç inovasyon çalışmalarının hızına ve esneklik kabiliyetlerine doğrudan olumsuz etki etmekte. İşte bu noktada tıkanan ya da ağır ilerleyen inovasyon süreçleri alternatif yol haritaları ve yeni yöntemlere ihtiyaç duymaktadır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışma ile aslında var olan sistemin içinde, inovasyon için daha hızlı ve esnek çalışma kanalları oluşturabilecek yöntem ve yapıları derlemeye; herkesin kullanımına açmaya çalışacağız. Herkesin erişimine ve katkısına açık bir yapıda oluşturulacak bu kaynak, uygulama sonrası olumlu ve olumsuz deneyim ve sonuçların da paylaşılmasıyla önemli bir paylaşım mecrasına evrilecektir. İnovasyona karşı hiyerarşinin sahip olduğu direnci kırabilecek başarılı uygulamalara, inovasyon ekiplerine emsal teşkil edecek şekilde bu yapıda yer vermeye çalışacağız.

Bu sayede inovasyon açısından hantal işleyen organizasyonları, yapılarını değiştirmeden daha hızlı inovasyon üretebilen bir hale kavuşturmayı amaçlıyoruz. Ayrıca bu yolla alt seviye (bottom up) insiyatiflerin şirket içinde daha etkin bir şekilde inovasyon üretebilmesini sağlamayı amaçlıyoruz.

Yöntem

Bu çalışmanın ilk versiyonu adına gerekli derleme çalışmaları için literatür taramaları ve anket çalışmaları devam etmektedir. Çalışmalar sonrası sonuçlar sınıflandırılarak analiz edilecektir.

Bulgular

Şimdiye kadar ortaya çıkarılan bazı bulgular aşağıdaki gibi olup; uzun vadeli ve kısa vadeli aksiyonlar olarak iki ayrı grupta kategorize edilebileceği düşünülmektedir.

Derlenen yöntemler incelendiğinde, çözümlerin kimi algı yönetimi adına etkin yöntemlerken, kimisi daha somut akış kanalları oluşturduğu gözlenmiştir. Bu anlamda süreçler taktik ve stratejik olarak da sınıflandırılabilir.

- Referans Gücü
- Kardeş Şirket
- Birim Bütçe ve Proje Hedefleri
- Ayrı İnovasyon/Ar-Ge Şirketi Kurmak
- Büyük teşvikler, kariyer ilerlemeleri için ön koşullar belirleme
- Lab yapısı oluşturmak
- Kurum içi girişimcilik programları,
- Kurumsal Özendirme metotları (Rol Model çıkarma)
- Önerileri Dışardan Referansı yüksek biri üzerinden içeri taşıma
- Yap - İşlet - Devret Modeli
- Gizli proje Grupları oluşturma,
- Projeleri oluşturup, paydaşları sonradan dahil etme
- Onay Süreçlerini Red süreçleri ile değiştirmek

İnovasyon ve Türkiye için Önemi

Bu çalışma ile birlikte ülkemizde son dönemde şirketlerimizde hızla oluşturulmaya başlayan inovasyon ekiplerinin, karşılaşacakları olası sorunlara karşı önceden bilgi sahibi olması sağlanacaktır. Bununla birlikte kendi şirket yapılarına uygun çalışma stratejilerini belirlemede bu kaynaktan yararlanmaları; hem motivasyon, hem de zaman kayıplarının önüne geçecektir. Pratik bilgilerin de aktarılacağı case study/vaka paylaşımları da hem işletmeler için örnek teşkil edecek, hem de akademik çalışmalar için etkin bir kaynak oluşturacaktır.

Bu çalışmaların yayınlanması ile farklı disiplin ve seviyelerde görev alan yöneticilerin de inovasyon çalışmalarına olan farkındalıklarının artması da umut edilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma ülkemizde inovasyon süreçlerinin daha hızlı ve etkin bir şekilde ilerlemesine katkı sağlayıp, inovasyon süreçlerinde görev alan kişilerin, ilgi ve vakitlerinin önemli bir kısmını inovasyon dışı, prosedürel konulara ayırmak zorunda kalmamasını sağlayacaktır. Daha etkili bir inovasyon yapısına kavuşan organizasyonların, inovasyonla ilgili kapasiteleri ve dolaylı olarak etkileşimleri artacaktır. Bu da ülkemiz adına ticarileştirilebilir veya sosyal fayda yaratabilir yeni ürün, yöntem ve uygulamaların sayısına pozitif katkıda bulunacaktır.

Öneriler ve Sonuç

Bu yöntemler teker teker uygulanabileceği gibi, şirket organizasyon yapısına göre uygun sentezlemelerle hibrit modellerde uygulanabilir. Girişi yapılan yöntemlerle ilgili gerçek dünyadan vaka paylaşımları da derlenen kaynağa dahil edilebilirse, pratik bilgilerin yer aldığı etkin bir yapı oluşturulabilir.

Ek olarak girişlerin teşvik edilmesi için başarılı uygulamaların yıllık periyotlarla duyurulup ödüllendirilmesi iyi bir yöntem olabilir.

Özellikle işi yenilik ve kültürel dönüşüm olan yapılarda deneyim paylaşımı; hızlı gelişim ve doğru uygulamalar için çok önemli. Bu kaynak sayesinde en azından inovasyon kulvarında bu konuda çalışanlara deneyim paylaşımı ve efektif bir strateji kaynağı sunulmuş olacaktır. Gönüllü girişlerle ve inovasyon üzerine çalışan kişilerin sahiplendiği oranda, bu kaynak önem ve değer kazanacaktır. Bu çalışmanın tüm inovasyon çalışanları tarafından benimsenip, sahip çıkılmasının sağlanması önem arz etmektedir.