



İşe Alım ve Terfilerde 5 Kritik Yetenek Göstergesi

Cihat Takunyacı -TÜYİD Yönetim Kurulu Üyesi ve BNY Mellon Türkiye Temsilcisi

Hepimizin bildiği gibi çalışma hayatı yeni teknolojilerin etkisinde yepyeni kavramlarla yeniden şekillenmeye ve değişmeye devam ediyor. Bu kısa yazımda, kavramlara dokunmak yerine özellikle uluslararası büyük organizasyonlarda yöneticilerin işe alım veya terfi süreçlerinde bu ana kavramsal değişiklikler nedeniyle çalışanlarında ne gibi niteliksel özellikleri aradıklarına değineceğim.

Yöneticiler ve dolayısıyla şirketler yeni gelişen kavramlar ışığında hedeflerine ulaşabilmek için uygun yetenek havuzlarına her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyuyorlar. Kendilerine uygun çalışanların öncelikli tercihi olmak en stratejik hedeflerden biri. Çünkü yüksek performanslı ve çevik iş gruplarını oluşturmak zorundalar. Bunlar için kararlar alırken, öncelikle müşterilerin ve hizmet ettikleri pazarların değişimine ve yeni ihtiyaçlarına bakıyorlar. Aynı şekilde rakiplerini inceliyorlar. Eskiden kendi boyutlarındakileri daha çok radarlarında tutarken, artık henüz görece küçük ama yeni teknolojileri kullanabilme ve yıkıcı ürün geliştirme yolunda başarıyla gidenleri de takip ediyorlar. Bazen de kendi piyasalarından olmayan ama altyapısı ve global büyüklüğü nedeniyle bir anda başka bir sektöre girip hızlıca pazarı domine edecek kadar büyük şirketleri de takip ediyorlar. Bütün bunların yanında hissedarların gittikçe artan beklentilerinden hiç bahsetmiyoruz. Yani özetle, inanılmaz bir baskı altındalar.

İşte böyle bir çevrede, ellerindeki pozisyonlara mevcut veya dışarıdan atama yaparken, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler dışında şu 5 özelliğe aynı derecede önem veriyorlar:

1- Çalışanın ve organizasyonun karşılıklı beklentilerinin birbirine uyumu:

Çalışan bu beklentilere uyumu ile ilgili ne tür kanıtlar veriyor? Mesela nasıl bir kanıt sunuyor ki mükemmel sonuçlar ortaya çıkarabilecek, yapı ile uygun, verimli bir şekilde çalışabilecek, müşteri gibi düşünecek ve bu işe bilgi- gerçeklik ilişkili yaklaşacak?

2- Öncelik ve aciliyet duygusuyla hareket edebilme yeteneği:

Bir zamanlar şirketler farklı ölçülerde iş yapıp rekabetçi kalmayı becerebiliyorlardı. Projelerin hemen bitmesi gerekiyordu ama aksi durumlar şirketi öldürmezdi. Özellikle dijital ekonomiyle o günler bitti. Şartlar ne olursa olsun artık üst düzey performans gösteren üst düzeyde planlı çalışanlara ihtiyaç var. Bilgi paylaşımı en hassas konu. En iyi kurumsal yapılar yapay sinir ağlarına sahip gibi hızlı ve sürekli iletişim halinde olanlar.

3- **Problem çözüme yeteneğine sahip olma:**

Kurumlar özellikle müşterilerini etkileyecek ve dolayısıyla organizasyonu risk altında bırakacak problemleri henüz oluşma safhasında erken saptayan çalışanlara çok değer veriyorlar. Ancak bunlardan, bir de oluşan probleme çözüm üretenler daha da ileri gitmeye aday oluyorlar. Çünkü sektörler daha karmaşık ve global oldukça bu daha da önem kazanıyor. Bu nedenle yaratıcı fikirleri olan çalışanlara ihtiyaç var.

4- **Çeşitliliğe / Farklılığa önem veren:**

Ortaklığımız ve ürünlerimiz karşı görüşleri de eklediğimizde zenginleşiyor. Birbirimizden öğrendikçe büyüyoruz, başarılı sonuçlar için herkesin katılım sağlamasını istiyoruz. Farklılıklarımıza kesin gözüyle bakmamak çok önemli. Katma değerimiz değişik yetenek ve deneyimlerle ve değişik bakış açısıyla birleşince daha da fazla oluyor.

5- **Kendi Kendine Başlayabilen:**

Eski zamanları hatırlayın. İş akışları hiyerarşik olarak gelirdi ve insanlar bir sonraki proje ve görevlendirme için beklerlerdi. Bugün ise organizasyonlar, kendilerine söylenmeden katkıda bulunacak konuları bulan ve yaratmaya çalışanlara daha çok değer veriyor. Dolayısıyla bugünün yalın iş modelleri içinde bu adanmışlığın kanıtını arıyorlar.

