

İNSAN KAYNAKLARI

2008 hedefimiz "Yeni insan"ları çoğaltmak ve geliştirmek

İşini severek yapan insanların işini severek yapacak insanları bulacağına inanıyoruz

Yeniinsan İnsan Kaynakları ve Danışmanlık firmasının Genel Müdürü Tolga Eryoldaş, firmaların ana ve karlı işlerine konsantre olduğunu bunun dışında kalan fonksiyonlarını uzmanlara outsource ettiğini belirterek bu doğrultuda birçok niş işletme doğduğunu, böylece her iş kolunda daha fazla uzmanlaşılacağını ve sonuçta daha kaliteli sonuçlar elde edildiğini vurguladı.

Eryoldaş ile İnsan Kaynaklarında uzmanlaşma üzerine söyleşi yaptık.

Şirketinizle ilgili bilgi verir misiniz? İK kavramı ile ilk defa ne zaman tanıştınız?

"Yeniinsan"ın temeli aslında ODTÜ Psikolojiyi bitirmemle atılmıştı ama bu kadar fiziksel hale getirmek için uzun yıllar JTI, GıdaSA ve Doğadan gibi kurumsal firmalarda satıştan başlayıp üst düzey yöneticiliğe kadar geçen 14 yıllık bir kariyer gerekti. Bu dönemde doğru satış ve satış yöneticisinin bulunmasının ne kadar önemli olduğunu gördüğüm için işi uzmanına emanet etmek amacıyla danışmanlık firmaları ile çalıştım. Ancak kafamdaki daha iyiye ulaşabilmek adına bir iddiaya girdim ve bu iddianın içinde kendimi buldum.

Herkesin inandığı ve sevdiği işi yapması gerektiğine 11 yaşında ilk kartpos-

talımı sattığımda inanmış ve bunu yapan insanı anlamak için ailemin itirazlarına rağmen psikoloji öğrenmek istemiştim. Kuruluşların temel yapısını öğrenmek içinse işletme okuduktan sonra alaylı ve okullu olarak artık "Yeniinsan" hazır. Eğer satmak her işletmenin kalbi ise ve bunu yapan insan kaynağını seçmek için doğru empati kurmak ve on-

konularında hizmet veriyoruz. Sektör ve pozisyonlara ayrılmış seçme yerleştirme faaliyetlerimizi konularında yetkin 8 "Yeniinsan"la yürütmekteyiz. Deneyimlerimizi 1 yıldan kısa sürede çoğu sektörde lider ve kurumsal firmalarla paylaşmaya başladık. Beklediğimizden kısa sürede iddiamızı kanıtlamaya başlamış bulunmaktan dolayı yarını oluşturmaya katkı sağlayan bütün geçmişimize teşekkür ediyoruz.

Şirketinizin insan kaynakları politikasını nasıl tanımlarsınız?

İşini severek yapan insanların işini severek yapacak insanları bulacağına inanıyoruz. Çünkü yaşanacakların en iyi yaşayanlar tarafından anlatılabileceğini

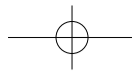


ların hislerini bilmek gerekiyorsa, o zaman biz anladığımız ve sevdiğimiz işi yapıyoruz.

Hizmet alanlarınız hakkında bilgi verebilir misiniz? Kaç kişi çalışıyor?

Bütün birikimlerimizi birbirimize öğreterek ve öğrenerek büyüyoruz. Seçme yerleştirme, satış eğitimi ve danışmanlık

biliyoruz. Empatinin olmazsa olmaz, hız ve doğruluğun işimizin aynası olduğunun farkındayız. Bu hissi şirketlerinde yaşamak isteyen bir çok insan olduğunu bilerek biz öyle olmaya çalışıyoruz. Bizden beklenenleri gerçekleştirmek için saat mefhumu olmadan çalışan, sadece anladıkları ve sevdikleri işi yapan ekibi-



mize “Uzmanİnsan”lar diyoruz.

Sizce İK ülkemizde yeterli önemi görüyor mu?

Türkiye’de işsizlik halen %10’lar seviyesinde. İşkur rakamlarına veya özel sektör verilerine göre bu oran/rakam değişmekle beraber her yıl yaratılan istihdam karşılığında mezun olan-iş hayatına atılan sayı arasında halen yıllık 100 bin kişi üstünde açık oluşmakta ve bu sayı işsizliğe eklenmekte. Ekonominin bu seneki durgunluk beklentilerine rağmen büyüme ve istikrar eğrisini sürdürebilme başarısı bile bu rakamı azaltmayacak gözüküyor.

Durum böyle olunca şirketlerin beklentisi doğrultusunda katma değer yaratacak personeli bulmak sayısal değer olarak mümkün gözükse de bu beklentinin

ce hale geliyor. Çünkü aday bulma süreci dışındaki mülakat, seçme ve referans süreçleri bile ciddi zaman maliyetleri getiriyor. Yeniinsan tam da bu süreçlerde devreye girerek uzmanlığını şirketlerin maliyetlerini azaltması için kullanıyor.

İşe alım sürecini nasıl yönetiyorsunuz? Bu süreçte yaşadığınız sıkıntılar var mıdır?

Cv toplama siteleri çok ciddi kuvvetlendiğinden bu yana, bu sitelerde cv doldurmuş neredeyse kimse kalmadı. Dolayısıyla süreç kendi portföyünden cv bulmaktan doğru arama yapabilmeye dönmeye başladı. Böyle oluncada Danışmanlık şirketlerinin daha iyi aday bulma rolü azalırken süreçte tasarruf yönü ve seçme uzmanlıkları ön plana çıkmaya başladı.

bu aday” diyene kadar şirketlerimizle çok zaman geçiriyoruz. Ortamı görmeden, adaya doğru hissi verebileceğimize inanmıyoruz. Doğru aktarımları yapmanın adayın o şirkette uzun ömürlü olmasının temelinde yattığını düşünerek hareket ediyoruz.

İşe alım sürecinde danışman olarak adaylara nasıl yaklaşıyorsunuz?

Başta ofisimizi ev ortamımız gibi yapmaya çalıştık çünkü hep evimizi özleyip en çok vaktimizi işimizde geçiririz. O yüzden hem çalışanımızın hemde adayımızın “ortamımız/nız ne güzel” demesini sağladık. Hatta size de aynı şeyi söyletmeyi başardık. Mutlu bir çalışanın önemini bilerek bu sinerjiyi orta-

mımıza, adaylarımıza ve misafirlerimize yaydık. Olumlu bir psikolojideki çalışanın ve adayın verimli bir görüşme geçirdiğini gördük. Çalışanımız daha dikkatli oldu, adayımız ise sohbet ortamında her şeyi açıklıkla bizle paylaşabildi. Bu hem aday için hemde şirket için daha uzun bir birlikteliğin başlangıcı oldu.

Bize ise “Memnunİnsan”ların gönderdiği teşekkür mektupları ve başarmanın hazzı “kar” kaldı. Sanırım hızla büyümemizi ve başarılarımızı, farklı bakış açımıza ve bunu gören sizlere borçluyuz. Bu motivasyonla, 2008 hedefimizi “Yeniinsan”ları çoğaltmak ve geliştirmek olarak koyduk. Her sabahdan beklentimiz bir önceki günden iyi olmak ve bunu paylaşabilmek.

İlk işi kurduğumuzda aday aramak için hangi sitelerden yararlanacağımızı düşünürken tavsiye üzerine Secretcv ile tanıştık. Yani gözümüzü sizle açtık!

kalifiye insan gücü olduğunu düşündüğümüzde malesef sayısal tablo tersine dönmektedir. Şirketlerin büyüyen iş hacimleri ile daha yetkin personel araması başta IT, teknoloji, enerji, finans sektörlerinde yetişmiş işgücü eksikliğini çok fazla önplana çıkarıyor. Dolayısıyla seçme yerleştirme gitgide zorlaşıyor ve daha fazla zaman harcanması gereken tam bir uzmanlık dalı haline geliyor. Sonuç olarak başta maliyet anlamında İK departmanları çaresiz halde kalırken başka işler arasında doğru seçime verilen önem azalabiliyor. Seçme ve yerleştirme için özel ekip kuran şirketlerde bile bu iş outsour-

Biz de değişen yapıda bu süreçleri doğru yönetmek üzerine çaba sarfediyoruz. İddiamızı doğru yönden ortaya koyup, şirketlere danışmanlık bazında da süreci doğru yönetmek adına katkı sağlamaya çalışıyoruz.

Özellikle satış başta olmak üzere profesyonel çevremizi doğru kullanarak kritik pozisyonlarda tanıdığımız veya referans adaya önem veriyoruz. Şirketin istediğini doğru anlamak, hızlı dönüş yapmak ve geribildirimi yönetmek konusunda taahhütler veriyoruz.

İzin veren şirketlerle mülakatlarına girerek süreçlerine yaklaşıyoruz. “İşte

Secretcv ile ne zaman tanıştınız?

İlk işi kurduğumuzda aday aramak için hangi sitelerden yararlanacağımızı düşünürken tavsiye üzerine Secretcv ile tanıştık. Yani gözümüzü sizle açtık!

Daha sonraları işimiz büyüdükçe diğer sitelere de üye olduk ancak zaman içinde gördük ki hem benzer cv ler var hemde sizin aday kalitenize yaklaşılamayan pozisyonlar oluyor. Buna site kullanım kolaylığı, her isteğimize çözüm yaratmanız ve sıcak yaklaşımlarınız eklenince, yaşgünümüzü kutladığımız bu günlerde “bize sadece secretcv yeter” diyoruz. ●

