

SÖYLEŞİ **KARİYER**

Fortune Kariyer Yönetim Kurulu Üyesi Alper Arıdur, işsiz nitelikli ya da üniversite mezunu genç işsizlere iş ararken tavsiyelerde bulundu... Türkiye’de IT alanında büyük eleman açığı olduğuna dikkat çeken Arıdur, “Farkını hissettir, işi kap” diyor. Arıdur, sorularımızı yanıtladı.

Sirketinizle ilgili bilgi verir misiniz? Ne zaman kuruldu, kaç kişi çalışıyor? Faaliyetleri neler?
1994 yılında kurulan Fortune; İnsan Kaynaklarının her fonksiyonuna yönelik danışmanlık hizmetlerine devam etmektedir. Fortune yedi kişilik danışman kadrosuyla, müşterilerinin rekabet güçlerine katkıda bulunmayı hedefleyen hizmetleri, kalitesi ve profesyonel yaklaşımıyla, bugün müşteri portföyünde yer alan ulusal ve uluslararası kuruluşlara hizmetlerini sunmaktadır.

Hizmetlerimiz;

- Seçme ve Yerleştirme Danışmanlığı
- Üst Düzey Yönetici Araştırmaları
- Bireysel Kariyer Danışmanlığı
- Kişilik ve Mesleki Envanter Uygulaması
- Eğitim Danışmanlığı
- İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlığı



Alper Arıdur

“FARKINI HİSSETTİR, İŞİ KAP”

İnsan kaynakları alanında danışmanlık hizmeti verirken kimlerle, daha çok hangi tür şirket-kuruluşlarla çalışıyorsunuz?

Firma olarak sektör ve şirket ayrımı yapmıyoruz, ancak kendi içimizde sektörel bazda uzmanlaşmayı tercih ettik. İç yapılanmamızı reorganize ederek, bünyemizde çalışan uzman danışman kadromuzun, müşterimiz olan firmaların beklenti-

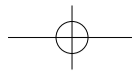
lerine göre sektörel bazda daha derin deneyime sahip olmalarını sağladık. Başarılı olduğumuz sektörler ise sırasıyla; IT, Telco, İnşaat, Üretimdir. Türk firmaları referans listemizde ağırlığını korurken, beraberinde yabancı

sermayeli uluslararası şirketler ve start-ups şirketler de müşteri portföyümüzde bulunmaktadır. Seçme ve yerleştirme danışmanlık hizmeti veren bir firma olarak, diğer eleman bulma yöntemlerinin karşısında bir alternatif olmamız ve müşteri sadakati sağlamak istememiz sebebiyle pozisyon ayrımı yapmıyor, ancak orta kademe ve üst kademe personel ihtiyaçları-

nı karşılamayı prensip edinmeye çalışıyoruz. Sektör ayrımında olduğu gibi, pozisyon ayrımında da kendi iç yapılanmamızı gerçekleştirmiş bulunmaktayız.

İK danışmanlığı sektörünün yeterince geliştiğini düşünüyor musunuz?

Evet, İK danışmanlığı sektörü günümüzde 90’lı yıllarla karşılaştırıldığında daha iyi bir durumdadır. Danışmanlık firma sayısının ciddi artışı beraberinde sıkı bir rekabeti getirdi. Danışmanlık firmaları rekabette avantaj sağlayabilmek için daha profesyonel, kaliteli ve esnek hizmet vermek zorunda kaldılar. Organizasyonel gelişim gösterebilen, kendilerini yapılandıran, yetkin danışman kullanan, istihdam piyasasının gereklerini uygulaya-



bilen firmalar bugün rekabet avantajı sağlayabildiğinden, İK danışmanlığı sektörü gelişim göstermiştir.

Firmalar işe eleman alımı sürecinde en çok hangi zorlukları yaşıyor?

Başlıca zorluklar; spesifik pozisyonlarda görev tanımına uygun eleman bulunamaması, uygun olabilecek adaylara yönelik firmaların ücret ve sosyal haklarının yeterli olmaması, bazı firmaların yeterli reputasyona sahip olmamalarından dolayı tercih edilmemeleri, İstanbul gibi büyük şehirlerde firmaların lokasyonları ile adayların lokasyonlarının örtüşmemesi olarak sıralanabilir.

Uygun işe uygun eleman bulma konusunda sıkıntı yaşıyor mu?

Türkiye istihdam yapısının temel dinamiklerine bakıldığında, genel görüşte uygun işe uygun eleman bulma konusunda problem yaşanılmaması gerekir. Ancak spesifik bazı iş kolları vardır ki, bu durumda dinamikler değişkenlik göstermektedir. Özellikle IT ve Telco sektörlerine yönelik teknik işlerde ve farklı sektörlerde ciddi deneyim gerektiren işlerde çalışan personel ihtiyacında işgücü arzı ve talebi dengesi de-

ğişkenlik göstermektedir. Bu durum doğal olarak bazı iş kollarında ve spesifik pozisyonlarda ücretlerin farklılaşmasını sağlamaktadır. Bu süreçte, kurumsallaşmış, kuvvetli sermaye yapısına sahip ve İK fonksiyonlarının iyi çalıştığı firmalar uygun işe uygun eleman bulma konusunda problem yaşamazken, bu grubun dışına tutabileceğimiz firmaların eleman bulma konusunda sıkıntı yaşadıklarını söyleyebilirim.

İşsiz nitelikli eleman ya da üniversite mezunu genç işsizlere iş ararken ne tür tavsiyelerde bulunursunuz?

İş arama sürecinin her bir aşamasında farkı yaratabilen kişilerin avantajlı olduğunu düşünüyorum. Firmadan firmaya de-

Farkı yaratabilmek için bireysel farkındalığı yaratmak gerekmektedir. Ben kimim, ne yapabilirim, ne istiyorum, beni ne mutlu eder, vizyonum nedir?

ğişkenlik gösteren işe alım sürecini ana hatları ile başvuruların alınması, telefonda ilk iletişim, ön eleme mülakatı, sonuç mülakatı ve teklif olarak nitelendirirsek, bu süreçlerde farkı yaratabilen kişiler avantaj sağlamaktadır. Farkı yaratabilmek için ise bireysel farkındalığı yaratmak gerekmektedir. "Ben kimim?, ne yapabilirim?, ne istiyorum?, beni ne mutlu eder?, vizyonum nedir?, bugüne kadar neler yaptım veya yapamadım-yapmadım?" sorularının cevaplarını analiz etmek ve iş arama sürecinde "nasıl yapabilirim?, nasıl mutlu edebilirim?, benden nasıl bir vizyon bekleniyor?" yaklaşımlarını karşılayabilen kişiler işleri almaktadır. Kişilik ve davranış özelliklerinin, bilgi ve becerilerinin farkında olabilmek ve bunları ortaya çıkarabilmek iş arama sürecinin vazgeçilmez unsurlarıdır.

Üniversite mezuniyeti ardından sahip olunan ilk iş deneyimi kişinin kariyerinde önemli bir dönüm noktasıdır. Bu sebeple seçilebilmek kadar seçmekte önemlidir. Kariyer planlaması yapmak ve bu plana göre hareket edebilmek iş hayatının ilerleyen zamanlarında gerçek farkındalığı yaratmaktadır. ●

