

## DİJİTAL ÇAĞ İÇİN PERSONEL SEÇİMİ

Dijitalleşmenin, dökümcülük gibi eski bir zanaatı bile etkilediği bir sır değildir. Ve bu kavram döküm gibi mesleki uzmanlık gerektiren bir sektöre ilave zorluklar getirmektedir. Zira bir döküm firmasında yöneticilik pozisyonunu üstlenmek isteyen kişilerin köklü tecrübe ve yöneticilik niteliklerinin yanında her gün daha da fazla hem teknik hem de yeni medyaya uygun dijital becerilere ihtiyacı olmaktadır.

Buna ek olarak döküm endüstrisinin uzun süredir yeni yetişen personel problemi, kalifiye eleman ve yönetici eksikliği bulunmaktadır. Dışarıdan bakıldığı zaman dökümcülük mesleği sıcak, kirli ve fiziksel olarak yorucu gözükmektedir.

Dökümcülük karmaşık ve zor bir meslektir. Yarın bir dökümhaneyi ya da dökümhane içerisinde belirli bir bölümü yönetmek isteyen kişiler genellikle bir döküm eğitimi almış, döküm teknisyenliği için bir üniversite bölümü bitirmiş veya uzmanlık eğitimi tamamlamış ve yıllar boyunca sürekli olarak kendini geliştirmiştir. İdeal olarak öğrencilik yıllarında çeşitli tatil (staj) dönemlerinde bu mesleğe istekli ve ilgili olduklarını ispatlamış kişilerdir. İngilizce bilgileri vardır. Giderek azalan ilgi, zorlu ve uzun bir eğitim süreci bu branşa yeni girenlerin sayısını sınırlamaktadır.

Açık pozisyonlar doldurulurken, genç adaylar daha esnek ve aktif hareket etmektedir. Dijital dünya ile özel olarak ilgilendikleri için, genellikle dijitalleştirilmiş iş dünyasıyla daha kolay başa çıkabilmektedirler. Çocukluklarından beri dijital dünya ile yaşadıkları için İngilizce ile sıkça karşılaşmışlardır ve bu yüzden genellikle İngilizceyi iyi konuşurlar.

Buna karşılık, eski uzmanlar uzun yıllara dayanan deneyime sahiptir ancak küresel dünyanın gereksinimlerinden olan İngilizce bilgisi ve modern yönetim tekniklerinden yoksundurlar. Her ikisi de döküm endüstrisinde gereklidir: eski uzmanların deneyimleri ve genç personelin yeni becerileri ve esnekliği. Tam da bu noktada şirketler için zorluklar başlar.

Personel arayış sürecinde şirketteki bütün ekibin incelenip, aranan kişide hangi kriterlerin bulunması gerektiği ve hangi kriterlerin şirketin diğer çalışanlar ile doldurulabileceğinin belirlenmesi tavsiye edilmektedir. Böylelikle pozisyonlar adaylara uygun oluşturulabilir.

Searchpoint'un oluşturduğu potansiyel adayların detaylı yeterlilik ve kişilik profilleri, aranan becerilerle eşleşmeleri analiz etmek için önemli bir araçtır. Artık bir pozisyona uygunluğu sadece iyi bir CV, CAD, SAP ve İngilizce bilgileri değil aynı zamanda kişisel motivasyon, esneklik ve önemli kişilik karakteristikleri gibi özellikler belirlemektedir.

Bu yöntemle anketlerin ve yapılandırılmış mülakatların değerlendirilmesinden sonra, bir iş ilanının ve adayın eşleşip eşleşmediği kararlaştırılır. Dijital çağda kişisel özelliklere olan talep artmaktadır. Basit ve fiziksel ağır faaliyetlerin ortadan kalkması ile oluşan iş daralması çok büyüktür. Daha az kişiye verilen iş yoğunluğu farklı görevler üstlenen bireyler üzerinde otomatik olarak daha yüksek stres yaratmaktadır. Yeni medya ve programlarla çalışmak daha çok esneklik gerektirirken aynı zamanda çalışma temposunu da hızlandırmaktadır.

Yöneticilerden beklentiler zaten her zaman çok yüksek olmuştur. Günümüzde ise kalifiye çalışanların ayrıca iddialı, esnek ve yaratıcı olması gerekmektedir. İletişim ve idrak kabiliyeti de önem kazanmıştır.

Ancak yeni medyaya açık olan, liderlik tarzlarında açıklığı tercih eden, zorlu işlerle uğraşan personelin ihtiyaçlarını karşılayan ve dijital dünyanın fırtınalarına ve sığılıklarına yüksek direnç gösteren liderler gidişata ayak uydurabilir.

Bu nedenle, personelin seçimi için CV'nin uygunluğu, teknik bilginin ve gerekli liderlik deneyiminin mevcut olması yeterli değildir. Sık sık şu cümleyi duymaktayız: " Kimyanın mutlaka uyuşması gerekir".

Ancak "Kimya" açıklık, iletişim becerileri, kararlılık ve zorluklara meydan okuma yeteneği gibi aranan kişilik özellikleri hakkında çok az bilgi vermektedir. Bunlar önem kazanmaya devam edecek özelliklerdir. Yeni alışanları özellikle uzun vadede bir şirkete entegre etmek için, kapsamlı bir yetkinlik ve motivasyon kontrolü önemlidir.

Bir pozisyonun şartlarına tam olarak uyan adayların klasik bir iř ilanı ile bulunmasını beklemek gerçekçi bir yaklaşım olamayacaktır. Bu sebeple doğru insanların doğru pozisyonlara yerleştirilmesini sağlamak için uygun adayı bilinçli bir şekilde büyük bir havuzun içinden bulmak daha etkili olacaktır.

*Christine Fischer, Searchpoint insan kaynakları danışmanlık şirketinin yönetici ortağı ve dökümhane branşı hakkında bilgi sahibi bir insan kaynağı uzmanıdır.*

**ÇEVİREN**

**MEHMET ÖZALP**

**SİLVAN SANAYİ**