

01 Mayıs 2023

Tecrübeyle Yeniliği Buluşturan İnsan Kaynağı Yaklaşımı



Mitsubishi Electric Türkiye İnsan Kaynakları Lideri Kaan Gürışık, tecrübeyle yeniliği harmanlayan yetenek yönetimi stratejilerini ve genç yeteneklere sundukları fırsatları anlattı

1. Yetenek havuzunuzu büyütmek için son 3 yılda ne tür programlara imza attınız?

Çok rekabetçi ve hızlı gelişmekte olan teknoloji odaklı bir iş kolunda faaliyet göstermekteyiz.

Deneyimin önemli olduğu kadar yenilikçi zihinlerin de şirketimizde var olması insan kaynağı açısından büyük önem taşıyor. Biz, tecrübeli çalışanlarımızı şirketimizde tutan ve bu değerlerimizi yeni yeteneklerle harmanlayan bir insan kaynağı anlayışı geliştirmeyi hedefliyoruz.

Bu amaçla, genç yetenekleri aramıza katmak için yeni mezun programına büyük önem veriyoruz. Ayrıca üniversiteler ile güçlü iletişim faaliyetleri gerçekleştirdik. Şirketimizi ve sektörümüzü gençlere anlattık, onların beklentilerini anlamaya ve bu yönde adımlar atmaya çalıştık. Tüm bu yetenek yönetimi süreçlerini yönetebileceğimiz insan kaynakları teknolojilerine de güçlü yatırımlar yaptık.

2. Yetenek havuzunuzu geliştirmek adına yaptığınız çalışmalar sonucunda 3 yılda havuzunuz yüzde kaç büyüdü? Şu anda şirket çalışanlarının yüzde kaç bu havuzda yer alıyor?

Yetenek havuzumuzu mevcut ve yeni çalışanlarımız ile sürekli besleyecek insan kaynakları uygulamalarını hayata geçirdik.

Bu hedefle, yeni mezun programımız ve yetenek yönetimi sistemimiz ile yetenek havuzumuzu dinamik tutuyoruz.

Şirketimizin yaklaşık %10'unu bu havuzda değerlendiriyoruz. Bu havuzun yaşayan bir sistem olması için geliştirilmesine, yenilenmesine ve farklılaştırılmasına özen gösteriyoruz.

Çalışanlarımızın mutlu ve bağlı oldukları bir kurum yaratmayı önemsiyoruz. Bunun içinde adil, performansın ve potansiyelin en üst seviyede takdir edildiği bir kurum yaratmak için adımlar atıyoruz.

3. Önümüzdeki dönemde bu sayıyı artırmak için neler yapmayı planlıyorsunuz?

Yeni Mezun programlarımızı genişletmek ve şirketin yeni yetenek kazanımında lokomotifine haline getirmeyi planlıyoruz.

Üniversite öğrencilerine yönelik alternatif staj ve çalışma modelleri geliştirmeyi hedefliyoruz. Onların yetenek, heves ve hayallerinin şirketimizde vücut bulması için alternatif modeller geliştireceğiz.

Amacımız her zaman tecrübeyi ve yeniliği iyi bir sentezde buluşturmak olacak. Bunun için koçluğu ve tersine koçluğu güçlü bir şekilde yerleştirmek istiyoruz.

Yeni mezunlarımızın ufku açacak ve onlara uluslararası çalışma kısı sağlayacak yurt dışı çalışma programlarını güçlendireceğiz. Mitsubishi Electric Türkiye kapısından giren her genç yeteneğin aynı zamanda bir dünya şirketinde çalışıyor olduklarını hissetmelerini ve yaşamalarını amaçlıyoruz.

4. Yetenek havuzundaki kişi sayısının şirket çalışanlarına oranında sektörünüzde size göre bir ideal oran var mı?

Biz şirketimizin orta ve uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirmek için yetenek havuzumuzun sayısı kadar o havuzda geçirilen sürenin verimliliğine de odaklanıyoruz.

Bu ihtiyacımız hedef ve stratejilerimize göre değişkenlik göstermekte, bununla birlikte biz %10 gibi bir oranı kendimize hedef olarak koyuyoruz.