

19 Nisan 2024

**Mitsubishi Electric Türkiye METR Akademi Çatısı Altında Hayata Geçirilen Yeni
Mezun Programı ve Dijital Eğitim Platformu ile Genç Yeteneklere Kariyer
Yolculuklarında Güçlü Bir Başlangıç Sunuyor.**



Mitsubishi Electric Türkiye İnsan Kaynakları Lideri Kaan Gürışık, METR Akademi ile genç yeteneklere iş hayatına güçlü bir başlangıç sunarak, mühendislik alanında nitelikli insan kaynağı yetiştirmeyi hedeflediklerini belirtiyor.

- 1. Türkiye’de gençlerin iş bulması çok zor ve genç işsizliği yüzde 28’lere ulaşmış durumda. Gençlere yönelik bu programınızdan dolayı sizi tebrik ederim. Mitsubishi Electric Türkiye Akademi’den biraz bahseder misiniz?**

Mitsubishi Electric dünya çapında 120’nin üzerinde ülkede 145 binin üzerinde çalışanı ile faaliyet gösteren, 100 yılı aşkın geçmişe sahip güçlü ve köklü bir şirket. Hava ve uzay teknolojisi, enerji üretimi ve dağıtımı, iletişim ve iletişim teknolojisi, tüketici elektroniği, endüstriyel otomasyon gibi pek çok farklı alanda öncü markalardan biri. “Changes for the Better” mottomuzla, teknoloji, yenilik ve yaratıcılıkla dünya çapında toplumların hayat standartlarını artırmaya çalışıyoruz.

Mitsubishi Electric Türkiye olarak 2012 yılından bu yana ülkemizde fabrika otomasyon ve iklimlendirme sistemleri, alanlarında faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. İçinde bulunduğumuz sektör itibarıyla mühendis ağırlıklı bir şirkettiz. Sektörümüz niş bir sektör ve yeni yeteneklere ihtiyaç duyuyor. Çünkü teknoloji değişiyor, kuşak farklılıkları ortaya çıkıyor. Yaptığımız işi yalnızca bir ticari faaliyet olarak değil, ülkemizin geleceği olan gençlerimize yapılan büyük bir yatırım olarak görüyoruz. Sektörümüze yeni insanlar katmayı, yeni kişilerin gelişimini ve bizimle birlikte daha iyi noktalara gelmelerini çok önemsiyoruz.

- 2.**

METR Akademi ile marka değerimizi, ekosistemimizde bulunan METR liderleri, çalışanları, müşterileri, servisleri, bayileri ve üniversiteler gibi iş birliği yaptığımız tüm paydaşlar nezdinde inşa etmeye devam

ediyoruz. Gençlerimize sonsuz değer veriyoruz. Geleceğin kendileriyle şekilleneceği olgusuna gönülden inanıyoruz. Her zaman ve her dönem şirket kültürümüzün en önemli felsefelerinden biri olan bu olguya olan inancımızla METR Akademi çatısı altında Yeni Mezun Programımızı hayata geçirdik. Bu sayede artık hem yeni mezun programımız hem de yetenek yönetimi sistemimiz ile yetenek havuzumuzu dinamik tutuyoruz. Çalışanlarımızın %10'una yakın bir kısmını yetenek havuzunda değerlendiriyoruz. Türkiye'de yaklaşık 210 kişilik bir ekibiz, çalışanlarımızın yüzde 10'unun her zaman yeni mezun arkadaşlarımızdan oluşmasına özen gösteriyoruz.

2. Peki burada karşılaştığınız zorluklar neler, bu uygulamayı nasıl yürütüyorsunuz?

Gençlerimizin eğitim dönemleri boyunca profesyonellerle tanışmaları ve iş dünyasının dinamiklerini deneyimlemeleri hem kendileri hem de toplumumuzun genel gelişimi için çok önemli. Ancak ülkemizde bu durumun henüz çok yaygınlaşmadığını gözlemliyoruz. Dolayısıyla genç yetenekler için yeni fırsatlar yaratma konusunda öncü bir oluşum olarak gördüğümüz yeni mezun programımızı, ülkemiz adına da önemli bir sosyal sorumluluk projesi olarak ele alıyoruz. Genç mezunlara yönelik yapılandırılmış programlar ile yeni mezun gençlerimizin işin ehli mühendislerin yanında çalışma fırsatı bulduklarında hızla kendilerini geliştirebileceklerine inanıyor ve onları geleceğe daha hızlı bir şekilde hazırlayabileceğimizi düşünüyoruz. Bunun yanında eğitimlerle, çalışanlarımızın niteliklerini daha da artırıp gelişim hızlarını en üst seviyede tutuyoruz.

Gençlerin maaş beklentileri, iş hayatına henüz yeni adım attıkları göz önünde bulundurulduğunda, yaratacakları değere göre yüksek olabiliyor. Bunu nasıl yönetiyorsunuz?

İnsanın doğası gereği hemen her alanda birbirinden çok farklı beklentileri olabiliyor. Maddi imkanlar da dünyanın her yerinde bu beklentilerden biri. Mitsubishi Electric Türkiye olarak biz dönemin koşullarına göre tüm çalışma arkadaşlarımıza hem maddi hem de sosyal anlamda rahat hareket edebilecekleri bir zemin hazırlama felsefesiyle hareket ediyor, bu doğrultuda maaş yapılarını yan haklarla da destekliyoruz. Böyle olunca yeni mezunları kazanmayı ve tutundurmaya başarabiliyoruz. Şu ana kadar 10 yeni mezun arkadaşımız oldu ve bu programın sonunda 5'inin Mitsubishi Electric Türkiye'nin kadrosuna dahil olması söz konusu. Bu da bizim için çok mutluluk verici, demek ki doğru tercihleri yapabiliyoruz. Tabii ki yeni mezunların sayısını artırmak, daha fazla genci ekibimize katmak, hatta gelecek yıllarda İstanbul dışında da özellikle Mitsubishi Electric Türkiye olarak müfredatına destek verdiğimiz üniversitelerin bulunduğu illerde daha fazla gence istihdam sağlamak istiyoruz. Gelecek yıllarda da gelişim alanlarımızı ihtiyaçlarımıza göre önceliklendirerek nitelikli mühendisleri sektöre katmak ve onları tutundurmak istiyoruz.

3. Bu eğitim konusunu merak ediyorum. Eğitimin tamamı online mı, fiziksel mi? Süreç nasıl ilerliyor?

Her zaman gelişime odaklanan yapımızı rehber edinerek eğitim ihtiyaçlarımızı karşılamayı önceliklerimizden biri haline getirdik. Bu kapsamda, eğitim ihtiyaçlarımızı gidermek için METR Akademiyi hayata geçirdik. METR Akademiyi tasarlarken kullanıcı dostu olan, eğitim fırsatlarına tek sistem üzerinden kolaylıkla ulaşabilecekleri, uçtan uca dijitalleşmenin faydalarını çalışanlarımıza hissettirecek bir sistem kurmayı hedefledik. METR Akademi bünyesinde çalışanlarımız bugüne kadar birbirinden farklı tam 2371 adet online eğitimden faydalandılar. Şu anda çalışanlarımız METR Akademi eğitim platformumuzda 5 binden fazla online eğitim içeriğinden yararlanabiliyorlar. Bu sistemi yakın zamanda insan kaynaklarının tüm teknolojik alt yapısının bulunduğu Success Factors sistemine taşıdık. Böylece ekipler eğitim dahil İK ile ilgili tüm süreçleri tek bir platformdan takip edebiliyorlar. Aynı zamanda İK ekibi olarak biz alan ve yetkinliklerine göre kendilerini geliştirmeleri gereken konularda almaları gereken eğitimlerin atamasını yapabiliyoruz. Bunun yanında çalışanlarımızı yapılandırılmış ve bize özel tasarlanmış yüz yüze eğitimlerle de her zaman destekliyoruz.

4. Global bir rekabet piyasası içerisindeyiz. En büyük zorluğunuz yetiştirdiğiniz kişileri şirketinizde tutundurmak diye düşünüyorum. Özellikle teknik personel anlamında günümüzde çalışan bağlılığını sağlamak kolay değil. Bu konudaki çalışmalarınızdan bahsedermisiniz?

İnsan, bir şirketin varlığı ve geleceği için en önemli etkidir. Son dönemde insan kaynakları alanında gerçekleştirilen araştırmaların çoğu yetenek eksikliğine işaret ediyor. Deloitte tarafından yapılan bir ankete katılan CEO'ların yüzde 71'i, yani neredeyse her 4 CEO'dan 3'ü, beceri ve iş gücü eksikliğinin işlerin üzerinde yıkıcı etkisi olacağını ifade ediyor. Bu durumda insanı kazanan, yeteneği cezbeden şirketler gelecekte de var olmaya devam edecekler.

Bugün hepimizin bildiği bir gerçek var: Gençlere yurt dışı çok cazip gelebiliyor. Özellikle yetişmiş mühendisler yurt dışına gitmeyi tercih edebiliyorlar. Biz mümkün olduğunca elimizdeki koşullarla onlara en iyi imkanları sağlamaya çalışıyoruz. Mitsubishi Electric Türkiye olarak yetenekli çalışanlarımızı elimizde tutabilmek için pazarı sürekli takip ederek belirlediğimiz ücret politikalarımızın yanı sıra onları yabancı dil eğitimi imkânı, yüksek lisans gibi farklı yan haklarla destekliyor, bu yan haklara her geçen gün de yenilerini ekliyoruz.

5. Personeli enflasyona ezdirmediğinizi duydum. Sıkıntılı bir dönemden geçiyoruz ve bu durum çok önemli. Bunu nasıl sağlıyorsunuz?

Kesinlikle haklısınız. Bu üst yönetimimizin de çok önem verdiği bir konu. Ülke olarak içinde bulunduğumuz ekonomik koşulları göz önünde bulundurarak yılda iki kez enflasyon ve performansa bağlı ücret artışı yapıyoruz. Bunların yanı sıra farklı seviyelerdeki hiçbir arkadaşımızın asla pazarın altında kalmasını istemediğimiz için her pozisyonun pazardaki durumuna göre değerlendirmeler yaparak münferit bazı düzenlemeler yapabiliyoruz. Gerçekleştirdiğimiz en güncel çalışan bağlılığı anketinde; tutkumuz yüzde 83, bağlılığımız yüzde 75 ve memnuniyet oranımız da yüzde 69 oldu.

Doğru yolda olduğumuzu gösteren bu sonuçlar bizi mutlu etmekle birlikte, omuzlarımıza daha büyük bir sorumluluğu da yüklüyor. Önümüzdeki dönemde bu uygulamaları daha ileriye taşımak için durmadan çalışmaya devam edeceğiz.

Öte yandan Mitsubishi Electric dünya çapında da bir çalışma başlattı. Bu proje kapsamında Mitsubishi Electric'in bulunduğu ülkelerdeki ihtiyaçlara göre Türkiye'den çalışanlarımızı belirli sürelerle farklı ülkelere göndererek kendilerine uluslararası deneyim elde etme olanağı sunuyoruz. Bu uygulama henüz başlangıç aşamasında ama bu şansa sahip olan çalışanlarımızın sayısı günden güne artıyor.

6. Yükselen bir yapay zeka dalgası var. İşe alım, başvuru gibi süreçlerde de artık yapay zeka kullanımı söz konusu. Bu konuda siz ne düşünüyorsunuz?

Yapay zekanın hayatımızı kolaylaştıracağı kesin. Özellikle yeni insanları işe alırken yapay zekadan yararlanacak olmak heyecan verici. Mitsubishi Electric olarak işe alımda yapay zeka kullanımını planlarımıza dahil ettik. Bu bizim önceliklendirmek istediğimiz konulardan biri. Öte yandan ben kişisel olarak yapay zekanın istihdamı olumsuz etkileyeceğini düşünmüyorum. Yapay zeka birçok farklı alanda ve şekilde hayatımızı kolaylaştırıyor olabilir ama hiçbir iş bence tamamen insansız olmaz ve olmayacak. Kalifikasyonu yüksek insanlara her zaman ihtiyaç olacağına inanıyorum.

7. Eğitimin tamamen online olması ve bunu yöneten kişinin tamamen çalışan olmasının bazen sakıncaları da olabiliyor. Bu konudaki deneyimleriniz neler?

İnsan kaynakları bakış açımızda interaktivite ve geri bildirim, ortak fikir geliştirme ve akıl birliği yapma önemli bir yer tutuyor. Hayata geçirdiğimiz hemen hemen tüm çalışmaları iş arkadaşlarımız ile yaptığımız fikir alışverişlerinden türetiyoruz. Çünkü insana önem veriyoruz.

Teknoloji devi olarak dijitalleşmeye yaptığımız yatırımların yanı sıra insana yatırım yapmanın önemini de biliyoruz. Dolayısıyla eğitim programlarını fikir birliğiyle oluşturuyor, platformumuzu bir arada olmanın getirdiği güce olan inancımızla online eğitim ve yüz yüze eğitimlerle de destekliyoruz. Online platform, elbette çalışanlarımızın eğitimlere 7/24 erişebiliyor olmaları ve istedikleri zaman istedikleri yerde eğitimlere katılabiliyor olmaları açısından bize avantaj sağlıyor. Buna ek olarak, terzi usulü olarak adlandırdığımız karma eğitim ile ilerlemeyi tercih ediyoruz.

Çalışanlarımıza her eğitimden sonra bu eğitimlerle ilgili birtakım anketler gönderiyoruz. Kendilerinin farklı önerileri var mı? Eğitimde ne hissettiler? Onlara göre kazanımları neler? Bu gibi soruların yanıtlarını kendilerinden birebir alıyoruz. Bu yanıtları değerlendirerek çalışanlarımızın beklentilerini doğru anlayıp anlamadığımızı, eğitimin ihtiyaçlarına gerçekten cevap verip veremediğini analiz etme şansımız oluyor. Bu anketlerden elde ettiğimiz veriler, sonraki eğitimlerimizi tasarlarken bize yol gösteriyor.