

1 MART 2024

EKONOMİ GAZETESİ

İşimiz insan gücümüz insan

Aslında kariyerimiz de insan... Zira insanı dışarıda bırakan hiçbir sistem, var olamaz, ihmal edilirse de sürdürülebilir olamaz. Hele ki yarma dair uygarlık talebi olan uluslar, nitelikli insan gücü olmadan bununbaşarılamayacağını biliyor. Büyüdenherkesin derdi, yetenek sahibi insanı inşa etmek... İnşa etmek diyorum zira "hamdım, piştim, yandım" sürecinde, kabiliyetleri bilmek bulmak, yönetmek ve elde tutmak gerekiyor. Bunu da gerçekleştirecek olan, doğru liderlikgayretiyle İnsan Kaynaklan... Zira her nereye gitsek, "en önemli ihtiyacın nedir?" sorusuna "insan" diyorlar. MUTLU ÇALIŞAN MUTLU İŞYERİ Gün geçmiyor ki insan kaynaklarına dair bir program, gayret, etkinlik olmasın. Misal dün 2 etkinlikte İK'yı tartıştık. Öğleden önce AVİTA ile çalışanların iyi oluş hali, mutlu eleman arayışlarını konuştuk ve gördük ki çalışanı mutlu şirketler altın kurumlara dönüşebiliyorziraişin odağında artık insan var. Öğleden sonra Nasıl Bir Ekonomi Zirvesi'ndeydik; PWC. kariyer, net ve Hayat Kimya ile birlikte İK'yı masaya yatırdık. Dijitalleşme. İKveışgücüdönüşümünü nasıl şekillendiriyor? Çeşitlilikvekapsayıcıiş kültürü ile geleceğin yetkinlik odaklı yetenek stratejisi... Panelistlerin sorgulama alanları bunlardı. ÇALIŞANINI YAŞAT Kİ KURUMUN YAŞASIN.

■ İnsan kaynaklan nereye koşuyor?

PWC'den Cenk Ulu; İK'nın iş dünyasındaki en kritik faktör haline geldiğini söylüyor ve "bu alanı yönetemeyen kaybedecek" diyor. Kariyer, netten Fatih Uysal, ülkedeki istihdamın %40'ını sağlayan kurum olarak 2 milyon insanı işe yerleştirdiklerini belirtiyor. Hayat Kimya'dan Alper Tokalp ise kırılğan ve tedirgin hale gelen iş dünyasında; yetenek keşfinin önemine işaret ediyor.

■ Çalışan arayışı nereye eviriliyor?

Diploma yavaş yavaş yerini kabiliyet arayışına terk ediyor. Yeni nesil İK anlayışı da yeteneklerin nasıl keşfedileceği üzerine kafa yoruyor. Dünün performans kriterlerinin artık işe yaramadığı dünyada. x, y, z hatta alfa kuşaklarının bir arada çalışabileceği ortamlar üretmek gündemde... Bunun için kabiliyetin okullardan mı yoksa sokaktan mı geleceğini bilmek kolay değil. Kabiliyet avcılığı artık şart oldu... Çok değil çeyrek asır öncesinde, iş hayatının yaygın mortosu; "müşteri patrondur" idi. Ancak hayatın pratiği gösterdi ki müşteri mutluluğu murat ediliyorsa. müşteriden önce çalışanı mutlu etmek gerekiyor. Zira mutsuz bir çalışan, verim üretmediği gibi müşteriye de değer katmıyor. Hal böyle olunca mevcut anlayışla İK'ların bunu sağlaması zor. Temel kınım: İK'nın patrone ziyade çalışandan yana tutum takınmasıdır Patron ile çalışan arasında adeta bir sütne gibi duran, başarısını, dönem sonunda personel giderini azaltmak üzerinde yapan İK'lar. yok olmaya başladı bile. Ancak işletmede kariyer planlamasına yardımcı olan. malumat anlamında diploma yerine maharet anlamında yetenek kovalayan, mutlu işyeri oluşturma gayretinde, mobbingi ile mücadele eden İK'lar ise giderek yaygınlık kazanıyor. Böylesi İK'ya sahip şirketlerin de rakiplerinin önüne geçtiği bir gerçek. Artık beyaz yaka, mavi yaka, evden çalışan yakasız. 50-65 yaş üstü artın yaka ve robotik üretimlerin dünyasında metal yakalardan söz ediyoruz. Böylesi bir emek çeşitliliğini, dünün İK anlayışıyla yönetmek mümkün değil... Nasıl Bir Ekonomi İK Zirvesinde tam da bunları tartıştık.