Advertorial

abago
TALENT CONSULTING
"we know you"

"Kısıtlı yetenek piyasasında, işe alımda çıtayı yükseğe koyan şirketler için yeteneği bulup getirmek bizim işimiz..."

"Bir Yönetici ve Yetenek Araştırma şirketi olarak üzerinde çalıştığımız her proje için yıldız adayları belirlemek işimizin sadece yüzde 50'si; güçlü kişiler arası ilişkiler ve müzakere becerileri sergileyerek, özellikle ücret paketi ve pozisyon için taşınma gibi hassas konuların çözümüne de katkı sağlayacak şekilde, müşteri ve aday arasında başarılı bir işe alım sürecini mümkün kılabilmek bizim esas yetkinliğimiz."

Bu sözler, İK danışmanlığı alanında 17 yıllık deneyime sahip bir yetenek sağlayıcısı olan Ebru Coş'a ait... Şimdilerde bu deneyimlerini, kurucusu olduğu Abago'ya taşıyan Coş, verimli bir danışman firma – şirket ilişkisinin ipuçlarını HRdergi okurları için masaya yatırdı, keskin bir pazarlama ve iletişim bakış açısına sahip danışmanların yaratacağı katma değerin önemine vurgu yaptı.

Öncelikle Abago'nun arkasındaki fikri ve sizi farklı kıldığını düşündüğünüz noktaları bizlerle paylaşır mısınız?

Abago olarak, mükemmel bir organizasyon yaratmak ve büyümek isteyen kurumlara, başta liderlik kadroları olmak üzere her seviyede yetenek temin ediyoruz. Bunu yaparken de işe alıma stratejik yaklaşan kurumları, geleneksel yöntemlerle ulaşmanın mümkün olmadığı pasif ve sıradışı yetenekler ile buluşturuyoruz.

Kendimizi kurumların geleceğini inşa eden İK yöneticilerinin uzun vadeli stratejik yol arkadaşı olarak görüyoruz. Abago ismi, İngilizce "Advisors for Building A Great Organization" sözcüklerinin baş harflerinden oluşuyor. "Yetenek" diyebileceğimiz adayların sayısı ve geliş hızı maalesef iş dünyasının büyüme hızıyla doğru orantılı değil. Dolayısıyla bu yeteneklere herkesten önce ulaşabilmek için şirketlerin kendilerini iyi tanıyan, deneyimli ve işinin ehli danışmanlara ihtiyacı var. Abago'nun farkı burada yatıyor: Son derece kısıtlı olan yetenek piyasasında, işe alımda çıtayı yükseğe koyan şirketler için yeteneği bulup getirmek bizim işimiz.

Vizyonumuz ilk tercih edilen Yönetici Araştırma ve Yetenek Danışmanlığı şirketi olmak... Bu vizyonun arkasında ise en büyük değil, "en iyi olmak" tutkumuz var. Bizim hizmet anlayışımız butik bir organizasyon yapısı içinde, yıllarını mesleğine adamış bir zanaatkar tavrı ve titizliği ile çalışmak; yürüttüğümüz projelerin yüzde yüzü için kapatma taahhüdü vermektir.

Hangi alanlarda hizmet veriyorsunuz? Uzmanlaştığınız sektörler var mı?

Sektörler ve iş fonksiyonları bazında odaklanarak, üç alanda hizmet sunuyoruz:

1. Üst Düzey Yönetici Araştırma
2. Uzman Düzey Pozisyonlar için Yetenek Araştırma ve Seçme
3. İşe Alım Süreç Tasarım ve Yönetimi (Recruitment Process Outsourcing)

Hızla sıradışı yeteneklere ulaşabilmek için hizmet verdiğimiz sektörün dinamiklerini bilmemiz gerektiğine inanıyoruz.

Bu nedenle işe alım hizmeti sunan firmaların, mutlaka belirli sektörler ve iş fonksiyonları bazında odaklanmaları gerektiğini savunuyoruz. Projeyi yürüten Danışman, müşterisinin iş hedeflerini ve sektörel zorluklarını anlayabilmeli; müşterinin şirket kültürüne uygun "gerçek değerleri" kazandırmak üzere kapsamlı araştırma, seçme ve değerlendirme hizmetleri sunabilmeli.

Sektörel olarak ilaç ve yaşam bilimleri, enerji, kimya, tüketici ürünleri, dayanıklı tüketim ürünleri, üretim, endüstriyel hizmetler, lüks tüketim ürünleri, otomotiv, B2B profesyonel hizmetler ve telekomünikasyon alanlarında uzmanlaşırken; iş fonksiyonları anlamında ise C – Level, pazarlama, finans, mühendislik, satış, İK, tedarik zinciri ve hukuk pozisyonları için yetenek araştırma ve seçme danışmanlığı sunuyoruz.

Şirket ve Danışman firma arasında verimli bir işbirliği nasıl sağlanabilir?

Günümüz rekabet koşullarında şirketlerin her zamankinden daha fazla potansiyeli yüksek yöneticilere ve uzmanlara ihtiyacı var. Yeteneği keşfetmek ve kuruma kazandırmak ise proaktif, yaratıcı ve hızlı olmayı gerektiren oldukça zorlu bir süreç. İşinin ehli bir Yönetici ve Yetenek Araştırma firması bu süreçte şirketin olmazsa olmaz iş ortağı konumundadır. İşe alım süreci hem stratejik hem de taktiksel mükemmellik ister. Proaktif olarak iş aramayan, sosyal medya platformlarında veya iş arama sitelerinde profili olmayan adaylar ile farklı bir dille iletişim kurulması gerekir.

Şirketlerin pozisyonlarını teslim edecekleri iş ortaklarını seçerken değerlendirmeye alacakları pek çok kriter var. Projeyi yürütecek Danışmanın deneyimi, aday piyasasındaki itibarı, şirketin işini ve pozisyonu doğru anlama becerisi tabii ki çok önemli. Ancak en az bunlar kadar önemli olan bir diğer seçim kriteri ise Danışmanın şirketi ve şirketin kültürünü etik ve dürüst bir şekilde temsil ederken, aynı zamanda pozisyonun değer önermesini etkili bir şekilde potansiyel adaylara aktarabilecek keskin bir iletişim ve pazarlama bakış açısına sahip olmasıdır.

Bir Yönetici ve Yetenek Araştırma şirketi olarak çalıştığımız her proje için yıldız adayları belirlemek işimizin sadece yüzde 50'si; güçlü kişiler arası ilişkiler ve müzakere becerileri sergileyerek, özellikle ücret paketi ve pozisyon için taşınma gibi hassas konuların çözümüne de katkı sağlayacak şekilde, müşteri ve aday arasında başarılı bir işe alım sürecini mümkün kılabilmek esas yetkinliğimiz...

Şirket ve Danışman firma arasında verimli bir işbirliği sağlamak içinse beklentileri baştan detaylı ve net olarak tanımlamanın, şeffaf ve açık iletişimin ve tabii her ortaklık ilişkisinde olduğu gibi karşılıklı kimyanın çok önemli olduğuna inanıyorum.

İK danışmanlığı alanında kesintisiz 17 yıllık deneyime sahipsiniz. Sizce, son derece kısıtlı olan yetenek piyasasında yeteneğe yatırım yaparak büyümek isteyen organizasyonlar ile şirketiniz arasındaki iş bölümü nasıl bir gelişim süreci yaşıyor?

Artık değişimin baş döndürücü hızına ayak uyduracak ve kurumsal büyümeyi sağlayacak iş gücü stratejilerinin tasarlanması gerekiyor. Bugün bir kurumun iş gücü stratejisi CEO'ların vizyonunu ve uzun vadeli iş hedeflerini gerçekleştirebilecek yetenekleri temin etmek üzerine kurulmalı. Ayrıca şirketler daha az sayıda ancak son derece yetenekli ve nitelikli kadrolar ile çalışmak istiyor. Bu da şirketlerin İK departmanlarının üzerindeki "tek seferde doğru işe alım yapma" baskısını artırıyor; artık çok daha seçici olmak, kısıtlı kaynakları çok yaratıcı ve akılcı şekilde yönetmek, işe alımda en iyiden ödün vermemek ve asla B sınıfı bir oyuncuyu işe almamak durumundalar.

Diğer yandan bu yetenekleri çekmek ve elde tutmak için şirketlerin zorlukların bilincinde olmaları ve **"tercih edilen işveren"** olmak için neler yapmaları gerektiğini sorgulamaları gerekiyor. Her sektörün ve işveren markasının yetenek piyasası tarafından en çok tercih edilenler sıralamasındaki konumu farklı. Kendini müşterisinin stratejik ortağı olmaya adamış bir yetenek sağlayıcısı olarak, bizim bu zorlu ortamda yarattığımız katma değer bir taraftan yanlış işe alım riskini minimize ederken, diğer taraftan gerçek yetenekler tarafından çok fazla tanınmayan işveren markalarının rekabet güçlerini artırmaktır.

Bir diğer deyişle şirketlerin işe alım bölümleri ve yetenek sağlayıcılar olarak operasyonel yükü paylaşan bir iş ortaklığı anlayışından, uzun vadeli hedefleri başarmak için birlikte çalışan stratejik ortaklık anlayışına doğru ağır ama emin adımlarla evriliyoruz.

"İdeal eşleşmeler için batılı yetenek avcısı meslektaşlarımıza göre çok daha dar alanlarda çok daha yüksek eforla çalışmamız gerekiyor"

Coş'a, "Yönetici ve Yetenek Araştırma süreçlerinde Türkiye'ye özel hangi temel zorlukların yaşandığını gözlemliyorsunuz?" diye sorduğumuzda, öncelikle şunları söylüyor: "Başarılı bir 'Yönetici Araştırma' sürecinin en kritik aşaması nitelik ve nicelik olarak yeterli kaynak yaratabilmektir. Abago olarak uzmanlaştığımız her sektörde gerçek yeteneklerden oluşan güçlü bir veri tabanı oluşturmak için geleneksel kanallardan daha fazlasına yatırım yapıyoruz. Aday araştırma süreçlerimizi her açık pozisyonu kendi doğru hedef kitlesine pazarlayacak şekilde tasarlıyoruz. Çünkü bizden beklenen müşterilerimizin kendi kaynakları ile ulaşmakta zorlandığı adayları çekip çıkarabiliyor olmamız".

Bu aşamada Türkiye'ye özgü kültürel ve demografik zorlukların mevcudiyetinin de bir gerçek olduğunu belirten Coş, bakın sözlerini nasıl sürdürüyor: "Üniversitelerimizin eğitim kalitesi, şehirlerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri, şirketlerin ölçekleri ve kurumsallaşma seviyeleri arasında, gelişmiş ekonomilere göre halen büyük uçurumlar var. İş için mobiliteye daha kapalı bir toplumuz.

İş kültürümüz Japon ve Avrupalı'dan çok daha fazla Amerikalı... Yani oturduğu koltuğu ilk günden yüzde yüz dolduracak yöneticileri işe almak istiyoruz. Öğretilebilir ve gelişebilir kısmı için yüzde 20'lik bir alan dahi şirketler tarafından büyük risk olarak algınabiliyor. Sonuç olarak ideal eşleşmeler için batılı yetenek avcısı meslektaşlarımıza göre çok daha dar alanlarda çok daha yüksek eforla çalışmamız gerekiyor.

Ama her başarılı kapanan projenin sonunda bu zorlukla doğru orantılı olarak yaşadığımız mesleki tatmin ve gurur da ona göre yüksek oluyor".