

MÜHENDİSLİK VE İMALAT ALANLARINDA YETENEK ÇEKME



İçerik

Giriş.....	3
Bu yıl mühendislik ve imalat alanlarında ihtiyaç duyacağınız 10 beceri	4
Mühendislik alanındaki en önemli sosyal beceriler neler?	6
Mühendislik ve Üretim alanlarında yetenekleri işletmenize çekmek için 5 strateji.....	8
Tüm adaylar arasından en uygun olanını nasıl tespit edebilirsiniz?	10
İş teklifi nasıl sunulur	12
Neden bizimle çalışmalısınız?	13

Giriş

Mühendislik ve imalat alanında yeteneklerin sınırlı olduğu bir pazarda, işletmeniz için doğru yeteneği bulmakta zorlanıyor musunuz? En iyi adayları şirketinize katmak için ihtiyaç duyacağınız tüm ipuçlarını e-kitabımızda bulabilirsiniz.

Mühendislik ve imalat alanlarındaki yetenek havuzunun sınırlı olduğu bu dönemde en iyi yetenekleri çekmek, her organizasyona yön veren önemli faktörlerdendir. İş görüşmesi adımına geçmeden önce, çekmek istediğiniz aday türlerine hitap etmeniz gerekir.

Bu e-kitapta, sınırlı aday sayısına sahip bir pazarda en iyi yetenekleri işe alma konusunda mühendislik ve imalat sektöründe karşılaşılan zorlukları ele alacağız. Kitabın, işletmeniz için doğru adayları bulmanıza yardımcı olacağını umuyoruz.



Bu yıl mühendislik ve imalat alanlarında ihtiyaç duyacağınız 10 beceri

Mühendislik ve üretim şirketlerinin teknoloji odaklı operasyonel süreçlere geçiş yapmasıyla birlikte işverenler, başarılı bir dönüşüm sağlamak ve kârlılığı artırmak amacıyla doğru becerilere sahip çalışanlara yöneliyor. Bu becerilerden bazıları şunlardır:

1. Yalın üretim

Kâr marjlarını artırmak isteyen işletmeler için verimliliği en üst düzeye çıkarıp israfı en aza indirmek temel odak noktalarıdır. Şirketler sistematik olarak değer yaratabilen, israf maliyetlerini azaltabilen ve üretim süreçlerini iyileştirebilen çalışanlar aramaktadır. Özellikle, yalın metodolojiler (Amerikalı mühendis Bill Smith tarafından geliştirilen Six Sigma Black Belt gibi) üzerinde deneyim çok aranan özelliklerdendir.

2. Değişim ve dönüşüm yönetimi

Teknolojinin sektörü yeniden şekillendirmesiyle işletmeler, inovasyon, yeni teknolojilerin benimsenmesi ve çevik iş süreçleri yoluyla bu dönüşüme yardımcı olabilecek, değişim odaklı ve yetenekli, stratejik karar alıcı çalışanlar aramakta.

3. Ürün geliştirme

Markaların yenilikçi ürünlerle pazara ilk giren olmak ve mevcut ürünlerde pazar payını artırmak için yarışmasıyla, özellikle yiyecek ve içecek şirketlerinde, yeni ürün geliştirme uzmanlığı bulunan yeteneklere yönelik talep artmış durumda.

4. Süreç tasarımı

Teknolojik gelişmeler ve sektör genelinde gerçekleşen süreç otomasyonu göz önüne alındığında işletmelerin süreçleri her zamankinden daha verimli yönetmeleri gerektiği görülecektir. Bu nedenle şirketler, çıktıyı artırıp üretim maliyetlerini düşüren süreçler tasarlama becerisine sahip çalışanlar arıyor.

5. Uyum Sağlama Yeteneği

Hızla değişen bir ortamda, yeni durumlara, projelere ve çalışma biçimlerine uyum sağlama becerisi büyük önem taşır. Gerektiğinde odak noktanızı kolayca değiştirebileceğinizi göstermek, potansiyel işverenlere uzun vadede değer katacağınızı kanıtlamanıza katkı sağlar.

6. Demokratik liderlik yaklaşımı

Hiyerarşiye sıkıca bağlı yönetim yaklaşımlarının devri geride kaldı. Bu yaklaşımın yerine, hem mühendislik ve imalat sektöründe hem de diğer sektörlerde yeni nesil çalışanlar için daha uygun olan daha demokratik bir liderlik biçimi benimsenmesi gerekmektedir. Daha katılımcı bir çalışma biçimi çalışanların kendilerini daha rahat hissetmesini sağlar. Çalışanlar yönetimin aklına gelmemiş fikirler ortaya koyabileceğinden şirketler de bu yöntemden faydalanabilir. Dolayısıyla, en iyi uzmanların artık mutlaka yöneticiler olması gerekmemektedir. Bu ilkeyi uygulamakta olan şirketler giderek azalıyor. Mesleki bilgi elbette gerekli, ancak ekip yönetme konusunda iyi düzeyde kişisel beceriler de aynı derecede önemlidir.

7. Çoklu proje yönetimi

Büyük, yüksek değerli projelerin, özellikle de doğrudan yabancı yatırım (FDI) yoluyla yaygınlaştığını düşünüldüğümüzde, odaklanmış bir çoklu görev yaklaşımına ihtiyaç duyulmaktadır. Büyük ölçekli teknoloji projeleri için iyi proje yönetimi becerisi ve birden fazla işi bir arada yürütme kabiliyeti gerekir. Maliyetleri kontrol etme ve verimliliği yönetme becerisi mevcut koşullarda önemini korumaktadır. Yüksek kar marjı taleplerini karşılamak, stratejik ve taktik planlama uzmanlığına sahip en iyi yeteneklere bağlıdır.

8. Detaycılık

Detaycılık, her işte ve her düzeyde değer verilen önemli bir beceridir. Hızla değişen dünyada, işlerinde mükemmeliyetçi olan ve ince ayrıntıları görebilmekle övünen çalışanlar, yöneticilerden epey rağbet görmektedir. İşletme açısından son derece mühim olan bu çalışanlar işletmede özlü bir fark yaratabilir ve verilerdeki anormallikleri veya trendleri ayırt etme yeteneklerini kullanarak bunlar hakkında bilinçli raporlar sunarak işletmede olumlu yönde bir değişimi teşvik edebilirler.

9. Hesap Verebilirlik

Mühendislik ve imalatla üretim programlarına uyulması son derece önemli olup, böylece meslektaşların, paydaşların ve müşterilerin son tarihlerine uyulabilir ve beklentileri karşılanabilir. Bir sürecin herhangi bir kısmı için hesap verecek herhangi bir kimse bulunmaması gelir kaybına yol açabilir. Hesap verebilirliğin ne anlama geldiğini net bir şekilde anlamak ve bunu ister kalite etiği ister düzenleyici standartlar üzerinden sergilemek, süreci daha iyi kontrol edilir hale getirir.

10. Müşteri odaklı/merkezli tasarım

Sürekli yeni ürünlerin geliştirilmesiyle birlikte, müşteri odaklı tasarımlar üzerindeki beklentileri yönetmek işletmeler için rekabetin yoğun olduğu alanlarda bir adım önde olmada anahtar unsur haline gelmiştir. Müşteriler ürününüzü gerçek anlamda önemserse onları kaybetme olasılığımız daha düşük olur. Bu, müşteri deneyimini odak noktası haline getirir ve işletmelerin kendi alanlarında liderliğe yükselmelerini sağlayabilir. Müşteri odaklı tasarım yaklaşımının doğru bir şekilde uygulanması için doğru kişilerle çalışmak kritik önemdedir.

Mühendislik alanındaki en önemli sosyal beceriler neler?

Pek çok mühendis, teknik uzmanlıklarının ve deneyimlerinin iş bulmalarını sağlamada en önemli beceriler olduğunu varsaymaktadır.

Ancak, mühendislerin tek bir kuruluştaki birçok alan, bölüm ve insanla çalışmasına yönelik beklenti giderek büyüdüğünden bu durum hızla değişmekte. Sektörde büyük talep gören - doğru teknik beceri setleriyle bir arada bulunan - sosyal beceriler sizi rekabetin oldukça yoğun olduğu bir iş pazarında önemli ölçüde öne çıkarabilir.

Ancak günümüz iş dünyasında bu sosyal beceriler tam olarak neler? Bunun yanında, en çok değer gören ve dolayısıyla, sizin durumunuzda en iyi mühendislik pozisyonları için iş görüşmesine çağrılmanıza yardımcı olacak sosyal beceriler neler?

Sosyal beceriler nelerdir?

Sosyal beceriler, mesleki vasıflarınız ve iş deneyiminiz dışında kalan kişisel özelliklerinizdir. Teknik olmayan bu beceriler, diğer insanlarla nasıl etkileşimde bulunduğunuz ve iletişim kurduğunuz, onlara nasıl liderlik ettiğiniz, sorunları nasıl çözdüğünüz ve iş yükünüzü nasıl yönettiğinizle ilgilidir.

Günümüzde başarılı bir kariyer için sosyal beceriler vazgeçilmezdir. Yapay zeka (AI) ve otomasyon gibi teknolojilerin ortaya çıkması sayesinde, iş yerlerinde teknoloji destekli veri analizi ve yorumlamasında çok önemli olan 'insan unsuru' görevi gören sosyal becerilere duyulan ihtiyaç hızla artıyor.

Teknoloji, küreselleşme ve değişen demografik yapı iş dünyasını şekillendirmeye devam ettikçe, sosyal becerilerin önemi daha da artacak. Deloitte Access Economics'in hazırladığı bir raporda, 2030 yılına kadar tüm işlerin üçte ikisinin sosyal beceriler temelinde olacağı öngörülmektedir.

Mühendislik alanındaki en iyi 5 sosyal beceri

Mühendislik alanında yapacağınız bir sonraki iş görüşmesinde sosyal becerilerinizi öne çıkarmak istiyorsanız göz önünde bulundurmanız gereken en önemli 5 beceri şöyle.

1 Güçlü iletişim becerileri

Teknik bilgileri sık sık teknik bilgisi bulunmayan ya da konuda uzman olmayan bir kitleye açıklamanız gerekebileceğinden, mühendislik alanında sağlam, etkili iletişim becerileri önemlidir. Teknik bilgi kritik önemdedir, ancak tüm paydaşların konuşmaya katılması, konuşmanın içeriğini veya sunulan bilgileri anlaması ve sizinle hemfikir olabilmesi için bu teknik bilgileri tecrübesiz veya uzman olmayan bir kitleye doğru ve kısa bir şekilde iletebilme kabiliyeti de en az onun kadar önemlidir.

2 Liderlik vasıfları

Mühendislik sektöründeki çalışanların kariyerlerini gerçek anlamda ilerletmek için genellikle yönetim potansiyeli göstermeleri gerekecektir. Buna ekipleri, bireyleri, projeleri veya bütün bir organizasyonu yönetmek dahil olabilir. Bazı insanların doğal bir liderlik vasfı olsa da iyi yönetim becerisi doğru eğitim ve gelişim ile ileriye taşınabilir.

3 Yanal düşünme

Rolünüz ne olursa olsun, yanal düşünme ve problem çözme becerileri size her zaman fayda sağlar. Kuruluşlar, kriz anında sakin kalabilen ve karmaşık iş meselelerine yenilikçi ve yaratıcı çözümler bulabilen birine her daim değer verecektir.

4 Diğer insanları etkileme kabiliyeti

İşin her kademesinden insanla müzakere etme, verimli ilişkiler kurma ve fikirlerini ve görüşlerini ikna edici bir şekilde sunma kabiliyeti, modern mühendislik rollerinin önemli bir parçasıdır. Kendinden emin şekilde diğer çalışanlar üzerinde etki yaratabilen ve kararlar alabilen çalışanlar her zaman talep görmektedir.

5 Sorun çözme becerileri

Potansiyel işverenler, kitaplara dayalı bilginin doğrudan çözüm sunmadığı problemlerin üstesinden gelmek için proaktif bir yaklaşım arar.

İşteki sorunları sorgulamak için yaratıcı bir yaklaşım benimseyen, problem çözme konusunda becerikli bir çalışan tüm sektörlerde aransa da bunların asıl ilgi gördüğü sektör, başarı için özellikle inovasyon ve etkili çözümlerin kritik önemde olduğu mühendisliktir.

Mühendislik ve Üretim alanlarında yetenekleri işletmenize çekmek için 5 strateji

Kısıtlı çalışan adayı bulunan bir pazarda doğru yetenekleri işletmenize çekmek her zaman kolay olmaz. İşte doğru insanları bulmak için kullanabileceğiniz 5 strateji.

Aday merkezli pazar, en iyi yetenekleri çekme konusunda birçok sektörde zorluk yarattı. Artık iş görüşmesi aşamasına geçmeden önce aradığınız aday türlerine hitap etmeniz gerekmektedir. İşletmelerin markalarının itibarlarını iyileştirmeleri de giderek daha önemli hale geliyor.

İşte kısıtlı çalışan adayı bulunan bir pazarda, mühendislik ve üretim alanında yetenekleri işletmenize çekmek için 5 strateji:

1 Adayın kaç yıl deneyimi olduğuna değil potansiyeline odaklanın

Tasarım ve bakım gibi teknik mühendislik rollerinde işe alım yapmak zamanla daha zor hale geldi. Son birkaç on yıldır çıraklık ve eğitim programları konusunda yaşanan eksiklik aday havuzunda daralmaya neden oldu. Bu nedenle, işletmeler beceri setleri için gereğinden fazla para ödüyor ya da adayları gelecekte geliştirmek üzere, onların kurumla kültürel uyumuna odaklanıyor.

Kuruluşlar, rol için gerekli temel birikime sahip, işletme dahilinde hem rolü ve hem de kendisini geliştirebilecek çalışanları işe almanın değerini anlamaya başlıyor.

2 Yeni mezunları çekmek ve istihdam etmek

Üniversiteden yeni mezun olmuş adayları işe almayı göz önünde bulundurmakta fayda var. Pazarda iş arayan yeni mezunlar, işletmenize çekmek ve istihdam etmek için mükemmel adaylardır. Bunlar hem sektör hakkında bilgili ve heveslidirler, hem de mezun olduktan sonraki en kısa sürede kendi alanlarında iş bulmak için can atmaktadırlar.

Büyük ve köklü mühendislik işletmeleri yeni mezunları çekme konusunda sorun yaşamıyorsa da birçok büyük KOBİ bu sorunla karşılaşmaktadır. Yeni mezunlar eğitimlerini tamamladıktan sonra önlerinde bulunan iş fırsatlarını bilmeksizin veya anlamaksızın büyük mühendislik firmalarının mezun programlarına katılmanın başarılı bir kariyer yolunda tek seçenek olduğunu düşünüyor.

3 İşe alım süreçlerinizi iyileştirme

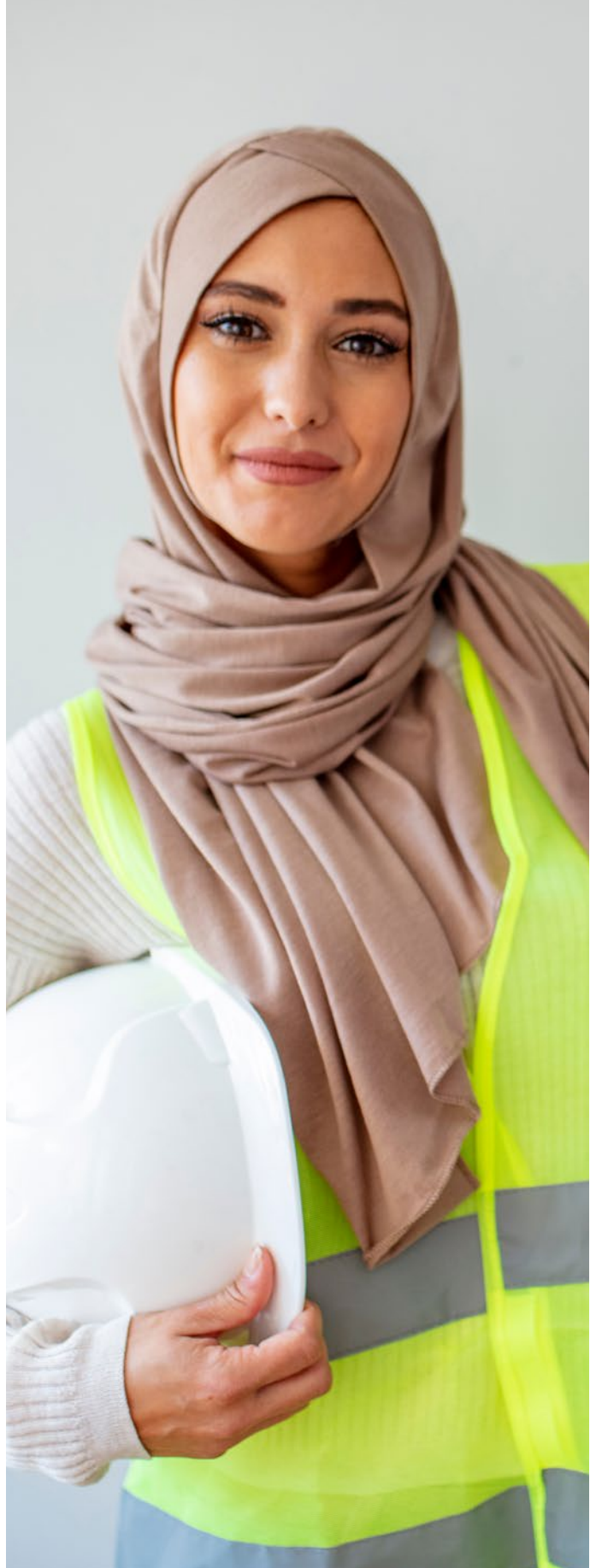
Günümüz piyasasındaki çoğu yeni yeteneğin yanı sıra üniversite öğrencilerinin elinin altında bol miktarda bilgi bulunmakta. Erişebildikleri bilgi çok geniş olup, en iyi yetenekler, rolün tam kapsamını bilmeden, hatta ofisi dahi görmeden hangi işletmelerde çalışmak istediklerini çözebilir. Tavsiyemiz, daha fazla bilgi sunmanız ve işletmenin çalışma kültürünün ana hatlarını gösteren tüm kariyer fırsatlarını vurgulamanız yönünde.

4 Etraflı bir çeşitlilik ve kapsayıcılık programı oluşturun

Etraflı bir çeşitlilik ve kapsayıcılık programınız olması, adaylara işletmenin farklı insanlara, değerlere ve becerilere açık bir çalışma ortamı yaratma konusundaki kararlılığınızı gösterecektir. Farklı kültürlerle yetişmiş, daha üretken ve kararlı böylesi bir iş gücü bulundurmak, daha geniş bir bakış açısı yarattığı ve işletmelerin rakiplerinden farklı yaklaşımlar sergilemesine olanak tanıdığı için kuruluşlara fayda sağlayacaktır.

5 İş deneyimi ve staj imkanı sunma

Mühendislik ve imalat sektöründe mezun yerleştirme ve staj programlarında belirgin bir artış görülmektedir. Sektörün ziyaret günleri ve kariyer günleri, öğrenimlerini yakında bitirecek olan potansiyel en iyi yeteneklerin ilgisini çekmede etkili olmuştur. Ancak, bu henüz yolun başı. İşletmelerin bu etkinlik günlerine proaktif olarak katılması ve öğrencilerle iş ağıları oluşturması gerekmektedir. Bu, marka görünürlüğünüzü artıracak ve potansiyel adayların sizi tanınmasını sağlayacaktır.



Tüm adaylar arasından en uygun olanını nasıl tespit edebilirsiniz?

Veri analizi, yüzlerce iş başvurusu arasından en iyi adayları filtreleyebilir. Peki ama şirketiniz için en uygun adayı nasıl tespit edebilirsiniz?

Yanlış adayı işe almak, bir işletmenin iş sonuçlarına zarar verebilir. Bu nedenle veri analizi işverenler arasında daha popüler hale gelmiştir. Bu eğilim profesyonel spor endüstrisinde başlamıştır: örneğin, Arsenal futbol takımı, bir yetenek avcısının öznel tavsiyelerine güvenmek yerine, satın alacakları oyuncuları performans verilerine göre tavsiye eden bir veri ajansı ile münhasır bir sözleşme imzalamıştır.

En iyi adayları filtrelemeye yönelik yazılım

Netflix, Rituals ve L'Oréal gibi şirketler, tüm başvuru adayları arasından en iyi kişileri filtrelemek için benzer yöntemler kullanır. Özel bir yazılım programı, adayların ifadelerini ve dillerini, oyun sonuçlarını ve/veya psikolojik testlerini analiz ederek veri toplar. Sonuçlara göre, işe alım yöneticisi en çok gelecek vaadeden adayların bulunduğu bir kısa liste alır. Son kararı ise yönetici verecektir.

İş mülakatının rolü

İş mülakatlarının bu süreçteki rolü nedir? En iyi uygulama, iki seçim sürecini birleştirmektir. Veriler, işe alım yöneticisine bir adayla ilgili, yaşına, cinsiyetine veya inançlarına bakılmaksızın, nesnel bilgi sağlar. Bunlar son iş mülakatına hazırlanmalarına yardımcı olur.

Peki doğru adayı bulduğunuzdan nasıl emin olursunuz? Aşağıdaki ipuçları bu bakımdan yardımcı olabilir:

1 Adayın doğru soruları sorup sormadığına bakın

Bir aday hakkında somut veri toplamaya yönelik bir yöntem kullanıyorsanız, yetkinliklerini zaten biliyorsunuzdur. Bilmeniz gereken, şirketinizde çalışmakla ilgilenip ilgilenmedikleridir. Doğru adaylar, şirket ve pozisyonları hakkında araştırma yaptıklarını gösteren sorular soracaktır. Sorularını ifade etme ve cevaplarınıza yanıt verme biçimleri size onlar hakkında pek çok ipucu verir.

2 Başvuru sürecine çalışma arkadaşlarını dahil edin

Bir adayın birlikte çalışacağı ekibe uygun olması gerekir. Bu, gelecekteki çalışma arkadaşları açısından önemlidir. Bazı şirketler en iyi iki veya üç adayı, örneğin onları öğle yemeğine çıkararak ekibe tanıtır. Bu, bir adayın daha gayri resmi bir ortamda nasıl davrandığını görmenin ve iş hakkında ne kadar hevesli olduklarını öğrenmenin harika bir yoludur.

3 Adayın ölçülebilir sonuçlar gösterip gösteremeyeceğini öğrenin

Adayın başarıları nelerdir ve yeni görevinde neyi başarmak istemektedir? İyi bir aday, dahil olduğu projelerin somut sonuçlarını gösterebilir. Google gibi şirketler, iş mülakatına kadar bile beklemeyip rakipleri için çalışan yetenekli çalışanların performanslarının kaydını tutmaktadır.

4 Adayın eski işverenlerinden neden ayrıldığı hakkında konuşun

Gelecekteki davranışın en iyi göstergesi geçmiş davranıştır. Çalışanlar bugün 10 yıl öncesine göre çok daha hızlı iş değiştiriyor olsalar da, çok hızlı bir şekilde bir işten ayrılıp diğerine geçen bir adayı işe almak istemezsiniz. Aday tüm eski işverenlerinden iki yıl içinde ayrılmışsa, nedenini anlamak iyi bir fikir olabilir.

5 Kendinizden farklı birini arayın

İşe alım sürecindeki en yaygın tuzaklardan biri, otomatik olarak sizin gibi görünen ve davranan kişileri tercih etmenizdir. Ekibinizde ne tür bir kişiliğin eksik olduğuna dair iyi bir anlayışla birlikte kapsamlı veri analizleri yapmak, bu tuzaktan kaçınmanıza yardımcı olacaktır.



İş teklifi nasıl sunulur

İşverenlerin işe en uygun adayı seçmelerinden sonra, işe alım sürecinin bir parçası olarak atılması gereken çok önemli bir adım kalır: iş teklifi.

Güçlü adaylardan oluşan bir kısa listeden en iyi adayı seçme ihtimali kesinlikle cazip görünse de artık her şey başlangıçta teklif edeceğiniz istihdam koşullarını yeni çalışanınıza nasıl sunacağınıza bağlı.

İş teklifi, yeteneklerin işletmeye çekilmesi konusunda işverenin sunacağı nihai teşviktir. Bu nedenle de teklifin ilk seferde doğru şekilde yapılması son derece önemlidir.

Teklifin sunulması

40 yılı aşkın işe alım deneyimiyle, uzman danışmanlarımız, ilk iş tanımının yazılmasından tercih ettiğiniz adayla anlaşmanın imzalanmasına dek tüm işe alım sürecinde size yardımcı olabilir.

Adayların telefon veya e-posta yoluyla işi kabul etmesinin ardından, rolle birlikte sunulan tüm çalışma koşulları hakkında resmi yazı yoluyla derhal bilgilendirilmeleri önemlidir.

İş teklifi, seçtiğiniz adayın, teklifinizi kabul etmekle doğru kararı verdiklerinden emin olmaları için ihtiyaç duyacakları tüm bilgileri sunmalıdır. Resmi iş teklifi şunları içermelidir:

- Yeni çalışanın adı
- Tam iş unvanı
- Teklif edilen maaş
- İstihdamın başlayacağı tarih
- İş teklifinin dayandığı şartlar ve koşullar (sözleşmeli/geçici/daimi)
- Yan haklar ve diğer tazminatlar
- Herhangi bir deneme süresinin koşulları, teklife ekli olarak
- Adayın ülkenizde çalışma hakkı ile ilgili gerekli tüm belgelerin talep edilmesi
- İşe girmek için gerekli olabilecek yasal, özgeçmiş kontrolleri de dahil olmak üzere ek koşullar

Anlaşmanın imzalanması

Kesinleşmiş bir iş teklifinin, tercihen adayın tam olarak ne alacağını ve yeni işine başladıktan sonra kendisinden ne beklendiğini ana hatlarıyla belirtmesi beklenir. İş teklifinin adayların motivasyon ve istekleriyle örtüşmesi, yeni rollerine uyum sağlayıp ilerleyebileceklerini hissetmeleri açısından da önemlidir.

İş teklifi yapıldıktan sonra, sıranın artık çalışan adayında olduğunu, teklifin belirli yönlerini müzakere etmeyi veya daha fazla teşvik veya koşulun dahil edilmesi konusunda görüşmek isteyebileceğini anlamak gerekir.

Müzakere karşılıklı gelişen bir süreç olduğundan, rolün organizasyon içindeki yerini ve adaya ücret ve yan haklar yoluyla neler sunabileceğini açıkça tanımlayıp ana hatları belirten (hem kendileri hem de aday için) herhangi bir işveren, her iki tarafa da uyacak küçük değişiklik ve eklemeleri yaparak sözleşme imzalama sürecini nihayete erdirmeye konusunda çok az sorun yaşayacaktır.

Üst düzey yetenekler, mevcut işverenlerinden kalmaları için son teklif niteliğinde bir karşı teklif olacaktır. Karşı teklif durumunda neler yapabileceğiniz hakkındaki makalemizi buradan okuyabilirsiniz.

Neden bizimle çalışmalısınız?

İşletmelerin başarıya ulaşmasında kilit unsur doğru insanlarla çalışmaktır ve Michael Page olarak değişimin getirdiği zorlukların üstesinden gelmelerinde işletmelere yardımcı oluyoruz. Bu belirsizlik döneminde bir adım önde olmanızı sağlayacak yetenekli çalışanları size sunabiliriz.

Hızlı, hatta radikal şekilde hareket etmeniz gerekebilir. Dolayısıyla doğru zamanda doğru insanlara ulaşmanız önemlidir. Sürekli olarak en iyi adayları çekiyor ve onlarla etkileşimde bulunuyoruz. Uzman çalışanların işe alımı konusunda lider şirketiz. Yani tam olarak ihtiyaç duyduğunuz doğru adayı bulmak için en iyi konumda bulunuyoruz.

Michael Page olarak, bizi dünyanın önde gelen uzman işe alım danışmanlığı firmalarından biri yapan bazı benzersiz özelliklere sahibiz.

Lider işe alım teknolojisi

- Müşterilerimizin boş pozisyonlarının görünürlüğünü garanti ediyor, en iyi yeteneklerce fark edilmelerini sağlıyoruz.
- Rakipsiz bir geri dönüş hızı ve aday kalitesi sağlıyoruz.
- Rakiplerimizden çok daha önce ilan veriyor ve adaylarla iletişime geçiyoruz.

Benzersiz pazar verileri ve pazar bilgisi

- Ayrıntılı maaş verilerine erişebiliyor, lokasyona göre ilanların maaş aralıklarına bakıp teklif edilen maaşlarla karşılaştırabiliyoruz.
- Aktif aday piyasasını görüntüleyebiliyor ve maaş ve konum bilgileriyle birlikte toplu düzeyde ve unvan düzeyinde ilan verilen personel talebiyle karşılaştırmalar yapabiliyoruz.
- Hem kurum içi stratejik nedenlerle hem de müşteri önermemize değer katmak için pazar analizi yapıyoruz.



Bizimle iletişime geçin

Tüm işe alım ihtiyaçlarınızda sizlere yardıma hazır olan danışmanlarımıza e-posta, sabit hat, mobil hat veya video görüşmesi aracılığıyla ulaşabilirsiniz. Gizlilik esasına göre yapılacak bir ilk görüşme için, yerel Michael Page ofisinizle iletişime geçerek ilgilendiğiniz pozisyon, sektör ve bölgenizden sorumlu bir işe alım uzmanıyla görüşebilirsiniz.

İstanbul

Büyükdere Cad. Kanyon Ofis Binası No:185 Kat: 21
34394 Levent-İstanbul

+90 (212) 336 52 00

<https://www.michaelpage.com.tr>

Michael Page
**Engineering &
Manufacturing**