



Hiperaktik HR Consultancy

Tuğba AVCI
tugba.avci@hiperaktik.com

BİLİŞİM İNSANLARI

İdeal CIO Kimdir?



Bir CIO seçerken firmalar nelere dikkat ediyor? İşte en çok aranan özellikler; özgüven, güçlü iletişim, liderlik vasıfları, vizyonerlik ve ticari farkındalık.

BİLİŞİM İNSANLARI

Sirketler üst düzey yöneticilerde her şeyden önce temsil yeteneği arıyor. Bir şirketin iş ortağı, tedarikçisi, çözüm ortağı, paydaşı; adını ne koyarsanız koyun aynı zamanda o şirketin müşterisidir. Şirket çalışanları da şirketin temsilcileri ve bu anlamda pazarlama materyalleridir.

Dolayısıyla, çalışanlara örnek olan liderlerin, temsil yeteneği gelişmiş olmalıdır. Temsil yeteneğini besleyen iki temel yetkinlik, güçlü iletişim ve vizyonerliktir.

İletişim gücü, her yöneticide olmazsa olmaz yetkinliklerden biridir. Ekibin motivasyonu, yönetilen projenin sağlıklı ilerlemesi, delege edilen işlerin doğru algılanması... Yani, bir iş gününde yürütülen tüm süreç, iletişim üzerine kuruludur.

Liderlik vasıflarının başında; öngörülü olmak, neden - sonuç ilişkilerini ve kavramlar arasındaki bağlantıları kurmak, tüm stratejiyi, taktikleri ortaya koymak ve kendine güvenmek yer alır. Özgüven, güveni doğurur. Ekibine güvenen lider, delege eder. Ancak, altı boş bir özgüvenin kimseye yararı yoktur. Neden - sonuç ilişkisi ile kavramlar arasında bağlantı kurabilen lider vizyon sahibidir.

Ticari farkındalık, bir firmanın tüm üst ve orta düzey yöneticileri için olmazsa olmaz yetkinliktir. Ticari farkındalık aynı zamanda resmin bütününe görebilme becerisidir. Bu da firmanın içinde bulunduğu sektör, şirketin rakipleri, genel ekonomi arasında kurulan bağlantı ile olasılıklar üzerine planlama yapma anlamına gelir.

Bahsi geçen yetkinlikler her pozisyon için değişkenlik gösterir. Örneğin; bir CFO (Chief Financial Officer) için aranan yetkinliklerde, strese dayanıklılık ve yüksek sadakat daha ön plana çıkabilir.

Yetkinlik bazlı mülakat adını verdiğimiz mülakat tekniği; vaka çalışması, stres mülakatları, psikolojik testler, ölçme - değerlendirme merkezlerinde yapılan analizlerle ölçülüyor.

İlk Görüşmede "Yetkinlik Bazlı" Mülakat: Yetkinlik bazlı mülakatlar, adayın deneyiminde kullandığı yetkinlikleri analiz etmeye yöneliktir.



Adaydan, yetkinliklerine yönelik örnekler istenir. Öngörü ve analitik düşünme yetkinliği hakkında şu sorular örnek verilebilir:

Önceden tahmin ettiğiniz ve problem baş göstermeden çözdüğünüz bir durumdan bahsedermisiniz?

Nasıl fark ettiniz?

Fark etmeseydiniz sonuçları neler olabilirdi?

Öngörünüzün sapma payı yüzde kaçtı?

Sonuç ne oldu?

İkinci Görüşmede "Vaka Çalışması": Yetkinlik bazlı mülakat başarıyla sonuçlandıysa, muhtemelen ikinci görüşme vaka çalışması olacaktır. Bu kez yöneticinin karşısına önceki deneyimlerinde karşılaşması

muhtemel bir vaka sunulur. Bu vakayı nasıl çözeceği analiz edilir. Vaka çalışmaları finans ve pazarlamada oldukça gelişmiş örneklerle sahiptir. CIO gibi hibrit

pozisyonlar içinse firmalar kendi vakalarına yönelebiliyorlar.

Halkla ilişkilere en iyi örneklerden biri; *"Firmanızın düzenlediği kurumsal bir etkinliğe katılan 400 kişi yemekten zehirlendi. Ne yaparsınız?"*

CIO için örnekleme yapmak gerekirse; *"Sistem hacklendi. Yedeklerden geri dönüşünüz, en erken altı gün sonra tamamlanabilecek. Ne yaparsınız?"* Ya da *"rakip şirketin, bilgi teknolojilerinde yaptığı bir iyileştirme ile ayda %7'lik bir kazanç sağladığını öğrendik. Bu durumu nasıl açıklarsınız ve ne yaparsınız?"*

Bir sonraki yazımda stres mülakatları, ölçme değerlendirme merkezleri, psikolojik testleri inceleyeceğiz.

Ekibine güvenen lider, delege eder.