



Güldem BAL

Güldem Bal ile



Röportaj: Funda Özdemir
Eczacılık Öğrencisi

İşe Alımın Püf Noktaları Üzerine Sohbet

Merhaba Güldem hanım, öncelikle bizi kırmayıp davetimizi kabul ettiğiniz kendim ve ekip arkadaşlarım adına çok teşekkür ederim. Bize kısaca kendinizden bahsedebilir misiniz?

1981 yılında İstanbul'da doğdum. Feriköy İlkokulu, Nilüfer Hatun Ortaokulu ve Nişantaşı Kız Lise'sinin ardından eğitim hayatıma Yıldız Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nde devam ettim. Şu anda Marmara Üniversitesi İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans programına devam ediyorum. Aynı zamanda ILM-A&DC'den Assessor sertifikasına ve Flow Coaching'den

Professional Coaching, ACSTH sertifikasına sahibim. Kariyer hayatıma Pfizer ilaç bünyesinde İnsan Kaynakları Asistanı olarak başladım, ardından Ölçme ve Değerlendirme Danışmanlığı alanında hizmet veren Assessment Systems firmasında yaklaşık 7 yıl çok farklı sektörlere yetkinlik temelli insan kaynakları uygulamalarıyla ilgili danışmanlık hizmeti sunma şansım oldu. Son 5 yıldır ise Ali Raif İlaç'ta İnsan Kaynakları Müdürü olarak tüm saha, merkez ve fabrika organizasyonunun insan kaynakları süreçlerinden sorumlu olarak keyifle çalışmaya devam ediyorum.

İnsan kaynaklarının iş tanımından ve sorumluluklarından bahsedebilir misiniz?

İnsan Kaynakları Direktörlüğümüzün sorumlulukları öncelikle doğru kişileri Ali Raif İlaç organizasyonu ile buluşturmaktan geçiyor. Aslında her şey işe alım ile başlıyor. İşe alım adımlarının ardından oryantasyon süreçleri ile kurumumuza yeni başlayan çalışanlarımızın adaptasyonunu sağlıyoruz. Sıra şirkete uyumlanmış olan çalışanlarımızın işlerinde başarılı bir performans sergilemelerine geliyor.

Optimum performansı sergilemeleri için gerekli teknik ve davranışsal eğitimlerin planlanması, çalışanlarımızın sergiledikleri performansların değerlendirileceği sistemlerin kurulmasını ve yönetimini organize ediyoruz. Tüm çalışanlarımızın kariyer yolculuklarının planlanması, potansiyeli yüksek çalışanlarımızın belirlenip yetenek yönetimi süreçleri kapsamında kendilerine ilgili yatırımların yapılması ve geleceğin yöneticilerinin hazırlanmasını takip ediyoruz. Ücret ve yan hak politikalarının adil ve objektif bir şekilde yönetilmesi, şirket içi motivasyon aktiviteleri, Ali Raif'i potansiyel adaylarımıza ve tüm paydaşlarımıza anlatmaya çalıştığımız İşveren Markası yapılandırılmasını yönetiyoruz.

Ali Raif İlaç'ta tüm bu sorumluluklarımızı yerine getirirken İnsan Kaynakları mottomuz "Özünde Sen Varsın" ile tüm süreçlerimizi yürütürken de odağımıza her zaman çalışanlarımızı alıyoruz.

Bir işe alımda, gelen özgeçmişleri elerken kullandığınız filtreler nelerdir?

Kullandığımız filtreler işe alım yapacağım pozisyona göre değişkenlik gösteriyor. İlanımızda yayınlandığımız nitelikler kısmındaki özellikle eğitim bilgisi ve saha ekibi ilanları için çalışılmak istenilen il, bizim için öncelikli filtreler oluyor.

Bir özgeçmişte gözünüze çarpan ilk şey nedir?

Özgeçmiş bütünü olarak değerlendirmeyi tercih ediyorum. Özgeçmişte yer alan bilgilerin doğruluğu ve tutarlılığı çok önemli. Örneğin birden fazla iş ya da staj deneyimi olabiliyor, bunların başlangıç-bitiş tarihlerinin doğru olması önemli, bazen tarihlerdeki hatalardan dolayı aynı anda iki yerde birden çalışmış gibi görünebiliyor ya da mezuniyet tarihi 2023 yılı yazılmış ama eğitim bilgisinde mezun olarak belirtilmiş olabiliyor.



ALIRAIKARIYER

İletişim bilgilerinin doğruluğu kendilerine ulaşabilmemiz için çok önemli. Verilen bilgilerin tutarlılığına dikkat edilmesini öneririm. Özellikle yeni mezun arkadaşlarımıza bir önerim de iş deneyimleri olmayabilir ama üniversite hayatı boyunca yaptıkları stajlara, yine içinde buldukları kulüp aktivitelerine, farklı organizasyonlarda yer alma fırsatları olduysa yer aldıkları deneyimlerine mutlaka özgeçmişlerinde yer vermeliler. Bu katılımlar ve çabalar da gözümüzden kaçmıyor

Mülakat esnasında en çok önem verdiğiniz şey, şeyler nelerdir?

Yeni mezun adaylarımızda hangi pozisyon için işe alım yaptığımızdan bağımsız olarak, adayın başvurduğu pozisyonla ilgili ne kadar bilgisi var ve bu pozisyon için ne kadar istekli, bu bizim için önemli bir konudur. Öğrenme çevikliği (meraklı olma, geribildirime açık olma ve aldığı geribildirim ile davranış değişikliğine gitmeye istekli olma) en önem verdiğimiz yetkinliklerdendir. Bununla birlikte görüşme yaptığımız her pozisyondan beklediğimiz farklı yetkinlikler var ve bu yetkinliklerle ilgili de bir değerlendirme mutlaka yapıyoruz.

Olmasa olmaz bir başka konu ise tüm adaylarımızın kurum kültürüne uyumunun değerlendirilmesidir. İlaveten ufak bir ipucu vermem gerekirse, görüşmeye çok özel bir durum olmadıkça zamanında katılmak ve günümüzde online sistemler üzerinden görüşme yaptığımız için kullanılacak sisteme nasıl bağlanılacağını önceden denemek, görüşmeye bağlanırken yaşanabilecek aksaklıklara engel olacaktır. Burada yaşanan teknolojik problemler mülakatçı olarak hiçbir zaman bizleri olumsuz bir değerlendirmeye götürmez ancak yaşanan aksaklık nedeniyle bu aksaklığa odaklanıp görüşme motivasyonu olumsuz etkilenen adaylarımız olabiliyor. Bu riskleri önceden yönetebilmek için özellikle belirtmek istedim.

Her mülakatta mutlaka sorulur dediğiniz o soru nedir ve hangi çıkarımlar için sorulur?

1963 yılından beri ilaç endüstrisinde yer alan yüzde yüz yerli sermayesi ile 2021 yılında ikinci üretim tesisinin temellerini de atan Ali Raif ilaç için kurum kültürü, oldukça önemlidir. Her zaman etik çalışma ve paydaşlarına güven veren yaklaşımı bir standart olarak benimseyen kurumumuz, insana saygı, güvenilirlik, başarı odaklılık, çağdaş ve yenilikçilik ilkeleri ile yaşama değer katmak, insan sağlığını korumak ve iyileştirmek amacı ile topluma yüksek kalitede hizmet ve ürünler sunma misyonu ile çalışmaktadır. Bu sebeple aramıza yeni katılacak her adayımıza standart olarak sorduğumuz tek soru sanırım "Neden Ali Raif?". Adayımız, bizim kurumumuzla ilgili ne kadar bilgi sahibi, hiç araştırma fırsatı bulmuş mu? Duyduğu olumlu bilgilerle mi bize başvurmuş yoksa raslantısal bir seçim mi? Kurum kültürümüz ve bakış açımızla ilgili ne kadar bilgi sahibi? Sorulardaki amacımız ise Ali Raif'te nasıl bir kültür ve ortam var algısını anlayabilmek. Bu konuda bir farkındalık ile gelindiğinde işe başladıktan sonraki bağlılık ve uyum da o kadar fazla oluyor. Bu yazıyı okuyan genç eczacılarımıza önerim; firmaların kariyer sayfalarını takip etmeleri olur, kariyer sayfalarında kurumların işleyişleri, çalışanları, projeleri ile ilgili birçok bilgiye ulaşabilirler ve kurum kültürleri ile ilgili bir farkındalık kazanabilirler. Ali Raif İlaç olarak bizim kariyer sayfamızı takip etmek isterlerse karekodu okutmaları yeterli.

Eczacı iş alımlarında istenilen farklı bir istek oluyor mu? İnsan kaynakları bir eczacıdan ne bekler?

Eczacılık Fakültesi mezunlarını ilaç sektöründe daha fazla görmek istiyoruz. Eczacılarımız için ilaç sektöründe çok farklı fırsatlar var. Üretim'den Kalite'ye, Arge'den Pazarlama'ya, İş Geliştirme'den Ruhsat'a ve Medikal departmanımıza kadar birçok farklı rollerde iş imkanı bulabilirler. İşe alım sürecinde aday olunan rol için işe alım gereklilikleri ve aşamaları neler ise eczacılarımızı da benzer aşamalar ile değerlendiriyoruz.

Yeni mezun bir eczacı sektörde çalışmak istediğinde onu özgeçmiş ve mülakat adına diğer adaylardan öne çıkaracak ayrıntılar nelerdir?

Yeni mezun bir eczacı, ilaç endüstrisinde yer almak istiyorlarsa mümkün olduğunca farklı bölümlerde staj yapmalarını önerebilirim. Bu ön deneyim bizim için önemli olduğu kadar adayların da sektörü tanımlarına, hangi pozisyonların kendilerine uygun olup olmadığı konusunda farkındalık kazanmalarına destek olacaktır.



ALIRAIKARIYER

