

Kırmızı çizgiler patronun ya da CEO'nun şahsi beklentilerinden işin gerektirdiği kişilik özelliklerine kadar farklılıklar gösterebiliyor. Biz de iş liderlerine üst düzeyde işe alımlarda en belirleyici kriterlerini sorduk ve çok ilginç cevaplar aldık.

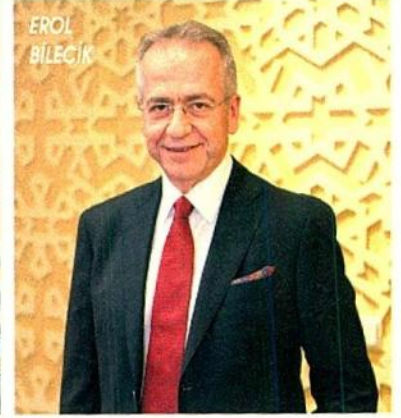
Örneğin, Sanko Holding Yönetim Kurulu Başkanı Zeki Konukoğlu, üst düzeyde işe alım yapacağı kişide "vatan sevgisini" şart koşuyor. Sarar Şirketler Grubu Başkan Yardımcısı Sabahattin Sarar ise maddiyatı her şeyin önüne koyanları asla işe almayacağını söylüyor.

Pet Holding'in yönetim kurulu başkanı Güntekin Köksal "Fazla siyaset odaklı, ukala kişilerle asla çalışmam" diyor. Index Grup CEO'su Erol Bilecik, heyecanı ve özgüveni düşük adayların kapısını çalmaması gerektiğini ifade ediyor.

İşte iş liderlerinin üst düzey yönetici alımında vazgeçemedikleri kırmızı çizgileri...



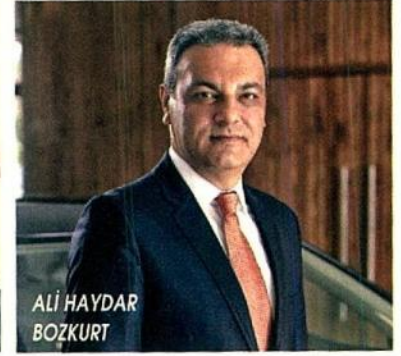
GÜNTEKİN
KÖKSAL



EROL
BILECİK



BATU
AKSOY



ALİ HAYDAR
BOZKURT

DİNAMİZM VE HEYECAN ŞART

Üst düzey yönetici alımındaki kırmızı çizgisini "C seviyedeki bir profesyonelin düşük enerjili olması kabul edilemez" diyerek anlatan Kıgılı CEO'su Hilal Suerdem, bu prensibinin gerekçelerini ve kazandırdıklarını ise şöyle anlatıyor:

"Perakende, yeniliklere anında ayak uydurmayı gerektiren, çözüm odaklı hareket etmeyi gerektiren hızlı bir sektör ve bu hıza uygun, enerji seviyesi yüksek kişileri tercih ediyorum. Dünya markası olma hedefiyle yola çıktık ve bu yolda heyecanını kaybetmeyen, hedef odaklı, ekip ruhuyla hareket eden ve dürüst yöneticilerle ilerlemek istiyorum. Geçmişteki gibi insanları pozisyona uydurmayı değil, pozisyonun gerektirdiklerini kişilerde aramaya başladım. Böylece işler ilerlemeye, ekip olarak başarımız artmaya başladı. Bugün kim olursa olsun işi daha yukarı götürecek insanları seçiyorum. İşe alacağım kişinin, her konudaki işi benden iyi bildiğini hissetmek istiyorum. Bu tip kişileri tercih ediyorum."

Index Grup CEO'su Erol Bilecik, C seviye yönetici işe alımında en çok dikkat ettiği kriterlerin adaydaki "işe dönük heyecan" ve "özgüven" olduğunu ifade ediyor. Bilecik, bu iki kriterin neden kendisi için önemli olduğunu şöyle açıklıyor:

"Yönetici adayımızla konuşurken duydukları heyecanı hissetmeye çalışırım. Donuk ve sönük bir duruş sergilemeleri görüşme sırasındaki motivasyonumu çok aşağı çeker. Ayrıca özgüven konusunda en ufak bir tereddüt bırakmayan bir duruş benim için çok önem-

li. Son olarak iletişim konusunda başarılı arkadaşlarla birlikte çalışmaktan daha fazla mutlu oluyorum. Bardağın boş tarafını görenlerle çalışmayı tercih etmiyorum. Geçmişte ciddi başarısızlıklar yaşamış kişilerle de yola çıkmak istemiyorum."

DÜRÜSTLÜK OLMAZSA OLMAZ

Pet Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güntekin Köksal'ın kırmızı çizgisi ise "iyi bir geçmiş"... Köksal, bu nedenle C düzeyindeki adayları detaylı araştırdıklarını, referanslarını mutlaka kontrol ettiklerini belirtiyor ve bu adaylardan temel beklentilerini anlatmaya şöyle devam ediyor:

"Bilgi ve eğitimi yeterli olmayan kişilerle zaten çalışmayız. Birikim, tecrübe ve eğitimlerinden emin olmamız gerekir. Prensip sahibi, çalışkan ve dürüst olmaları da aradığımız özellikler arasında. Bunların yanında ukala, kendini beğenmiş, dar kalıplarda düşünen ve fazlasıyla siyasete odaklı kişilerle çalışmak istemeyiz."

"Dürüstlük kırmızı çizgidir" diyen bir diğer isim de Varyap CEO'su Erdiç Varlıbaş. Bu konuda "Samimi ve güvenilir olmadığını düşündüğüm hiç kimsenin ekibimde yeri yok" diyecek kadar net olan Varlıbaş, üst düzey yöneticilerde güçlü ve yenilikçi bir kişilik aradığının da altını şu sözlerle çiziyor:

"Yaptıkları her iş, verecekleri her karar için bir üstünün confirmasyonuna ihtiyaç duyanların fark yaratacağı görüşündeyim. Yeni iş yapış şekillerine açık olmayan kişilerle de yollarımız kesişmez. C seviye işe alımlarda dikkat ettiğim bir diğer özellik ise geçmişteki