

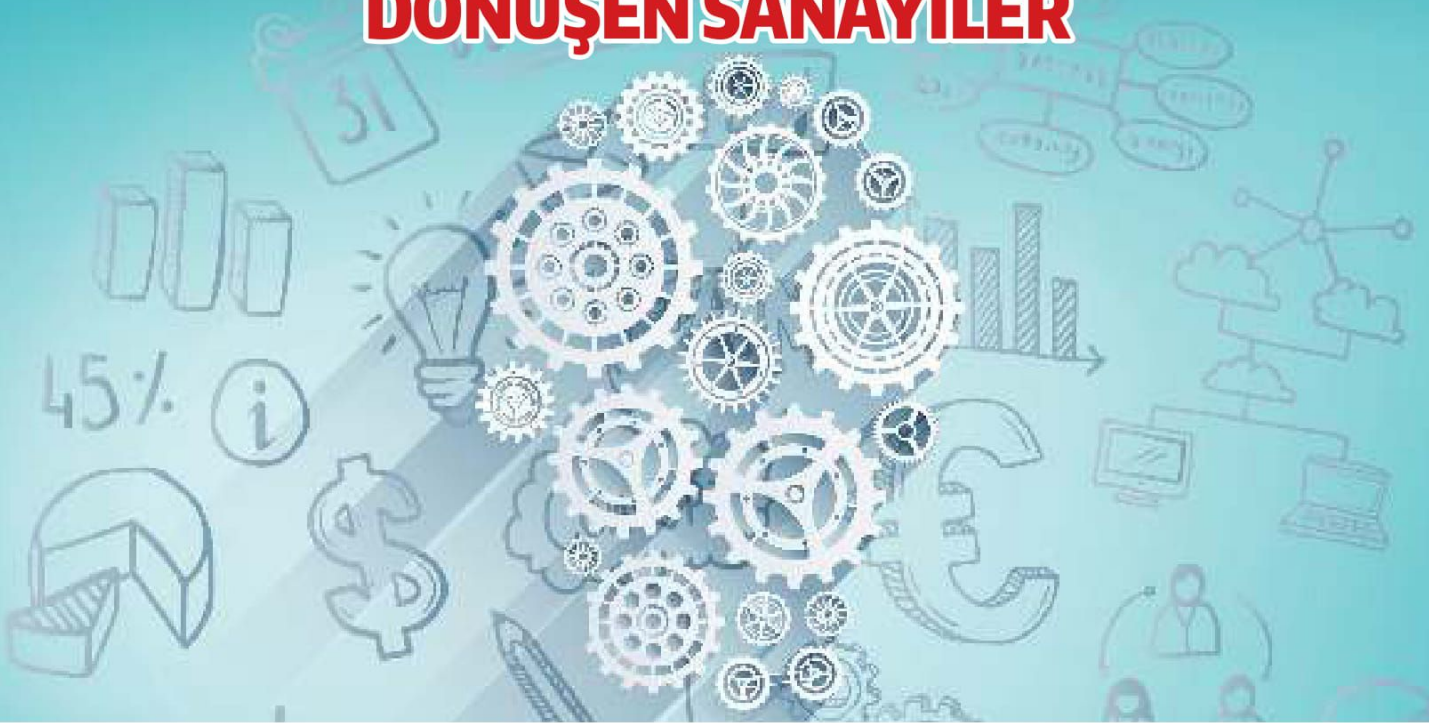
MEDENİYET  
YOLUNDA  
BAŞARI,  
YENİLEŞMEYE  
BAĞLIDIR



# SİNAI

İSTANBUL ANADOLU YAKASI ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ DERGİSİ ■ Temmuz-Aralık 2019 ■ Yıl: 5 Sayı: 14

## BÜYÜK EKONOMİLERİN ARKASINDAKİ GÜÇ: DÖNÜŞEN SANAYİLER



Candan Çilingiroğlu  
TAİDER Başkanı

ŞİRKETLİ AİLELER BU  
ÇATIDA TOPLANIYOR



Prof. Dr. Hamit Serbest  
ÜSİMP Yürütme Kurulu Başkanı

İKİ TARAF DA  
KAZANÇLI ÇIKAR



Murat Çökmez  
İAYOSB Başkanı

DÖNÜŞEN DÜNYADA  
İAYOSB



Ayla Dev  
İAYOSB Bölge Müdürü

YAY PLATFORMU SANAYİCİYİ  
GÜÇLENDİRİYOR



**Prof. Dr. A. Hamit Serbest****ÜSİMP Başkanı****hamitserbest@gmail.com**

**Bünyesinde farklı uzmanlıklarda, endüstriyel deneyimlere sahip kişilerle akademisyenleri de barındıracak bir arayüz, piyasada var olan hizmet kuruluşlarından çok farklı bir profile sahip bir hizmet kurumu niteliği kazanacaktır.**

## ARAYÜZLERDE UZMAN HAVUZU OLUŞTURULMASI

Arayüz yapılarının yetkinliği uzman havuzuna alabildikleri kişilerin yetkinlikleri ve kişilikleri ile doğrudan ilintilidir. Uzman havuzuna alınacak kişiler tabii ki öncelikle öğretim elemanları olacaktır. Ancak, akademisyenlerin işletmelere bütünsel bir bakış ile yaklaşabilmeleri beklenmemelidir. Onların kendi uzmanlık alanlarındaki teknik ve/veya teknolojik konulardaki problemlere çözüm bulmasını sağlamak arayüzler açısından daha doğru bir strateji olacaktır.

Profesör unvanı her şeyi bilen insanlara verilmeyen, tam tersine herkesin bilmesine gerek olmayan hususları bilen insanlara verilir. Bu insanlar meslek yaşantılarında; öncelikle lisans, yüksek lisans, doktora eğitimlerinde belirli alanda giderek uzmanlaşırlar ve daha sonra merakları doğrultusunda yaptıkları çalışmalarla da uzmanlık alanı genişliği giderek daralır ama derinliği de o oranda artar. Öğretim üyelerinin çok dar ama çok derin bilgilerinin ihtiyaç sahibi sanayi kuruluşlarına ulaştırılması görevi de arayüz yapılarına aittir.

Ancak unutulmamalıdır ki; bir öğretim üyesinin uzmanlığından yararlanarak bir sanayi kuruluşunun teknolojik yetkinliğinin artırılması ve yenilikçi bir kültüre kavuşturulması mümkün olmayacaktır. Çünkü, işletmenin değer zincirindeki tüm halkaların incelenerek iyileştirilebilecek alanların belirlenmesi ve doğrudan yenilikçilik ile ilintili görünmese bile söz konusu iyileştirmelerin yapılması gerekir.

İşletmelerde kapasite artırımı çalışmalarının gerek teşhis gerekse tedavi süreçlerinde sanayi deneyimi olan ve tercihen teknik veya idari yöneticilik yapmış kişilerin birikimine ihtiyaç duyulacaktır. Söz konusu yetkinliklere sahip kişilerin halen bir işletmede çalışmaya devam ediyor olması veya herhangi bir nedenle ayrılmış olması veya kendi özel işini yapıyor olması gibi durumlarda bir önemi yoktur.

Arayüz yapıların bu insanları istihdam etmeleri beklenmemelidir, ilişkinin gelir paylaşımı ilkesiyle yürütülmesi gerekir. Arayüz yapılar, hizmet portföylerini belirlerken piyasada var olan hizmet sağlayıcılarla rekabet içinde olmamalıdır. Piyasada ihtiyaç duyulan ama eksik olan hizmet türlerini sağlamalıdır veya var olan hizmetleri verecek ise bunu da sadece piyasayı regüle etmek amacıyla yapmalıdır.

Örneğin, birçok farklı kurum/kuruluş tarafından verilmekte olan eğitimleri veya danışmanlık hizmetlerini vermesinin bir yararı olmayacaktır. Bunu yaptığı takdirde hem piyasa ile rekabete girmiş olur hem de kendisini o hizmet kuruluşlarından birisi gibi konumlandırmış olur.

Halbuki arayüz yapıların mevcut hizmet kuruluşlarından farklı bir noktada durmaları gerekir. Ana amacının sanayi kuruluşlarını “yüksek katma değerli üretim yapma” noktasına taşımak olduğunu her zaman aklında tutmalı ve bunu da sanayi kuruluşlarına anlatabilmelidir. Bu süreçte sanayi kuruluşlarının ihtiyaçları doğrultusunda eğitim, danışmanlık, fizibilite etüdü gibi alanlarda da hizmet verebilmelidir; tabii akademik ve/veya teknolojik destek hizmetlerinin yanı sıra.

Arayüz yapıların hizmet portföyleri, doğal olarak, ağına katabildikleri nitelikli insan kaynaklarının uzmanlıklarıyla sınırlı olacaktır. Bu konuda, her ne kadar uzmanların halihazırdaki iş durumlarının önemli olmadığı yukarıda ifade edildiye de en kolay erişilebilecek ve çıkar çatışması/çakışması riski en az olabilecek kişiler emekliler olacaktır. Emekliler 50’li yaşlardan başlayarak aktif ve istekli olabildiği sürece geniş bir yaş aralığına dağılabilir.

TÜİK ve WHO (World Health Organization) tarafından verilen istatistiklere göre, ülkemiz genelinde beklenen ortalama yaş (average life expectancy) 72 olarak belirtilmiştir. Toplumda henüz üretkenliğini kaybetmemiş ve erken denebilecek yaşlarda emekli olmuş birçok kişiyle karşılaşmak olasıdır. Bu insanların tam zamanlı yeni bir iş bulabilmeleri çok zordur ve mesleki yaşantıları boyunca kazandıkları deneyimleri başkalarına aktarabilme şansları da yoktur. Bu kişilerin deneyimlerinden süzerek edindikleri bilgilerin ve yaşanmışlıkların kendileriyle birlikte kaybolup gitmesini istemezler. Kişisel saygınlıklarını ve mesleki onurlarını zedelemeyen bunları aktarabilecekleri ortamlarda bulunmak isterler. Öğretim üyeleri için olduğu gibi bilgisini paylaşmak isteyen emeklileri ağına dahil edebilmek ve ihtiyaç sahibi sanayi kuruluşları ile buluşturmak görevi de arayüz yapılarına aittir.

Bünyesinde farklı uzmanlıklarda, endüstriyel deneyimlere sahip kişilerle akademisyenleri de barındıracak bir arayüz, piyasada var olan hizmet kuruluşlarından çok farklı bir profile sahip bir hizmet kurumu niteliği kazanacaktır.

Arayüz yapıların yukarıda belirtilen niteliklerde akademik ve endüstriyel uzmanlardan oluşan bir uzman havuzu yaratması ne kadar zor ise o uzmanları ağına içinde tutabilmesi de o kadar zordur. Ancak, sürdürülebilirliklerini sağlayabilmek için başarmak zorundadırlar. İnsan kaynaklarını koruyabilmeli, gelir-gider dengesini kurabilmeli ve kurumsal hafızasını korumalı, geliştirmelidir.