PY
POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

MAYIS 2022 | SAYI 98

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön

METAVERSE'te çalışmaya hazır mısınız?

peryön ödül

PERYÖN
İnsana Değer Ödülleri
2022

1. **İnsana Değerde Liderlik Kategorisi (Büyük Ödül)**
2. **Değer Yaratan Uygulamalar Kategorileri**
   a. Yetenek Kazanımına Yönelik İşveren Markası Yönetimi
   b. Bağlılık, Kültür ve Dönüşüm Yönetimi
   c. Dijital Dönüşüme Liderlik
   d. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi
   e. Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği
   f. Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar
   g. Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak
3. **Fark Yaratan Kobi Uygulama Kategorisi**

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön

0216 368 00 79
www.peryon.org.tr

4
DOSYA
METAVERSE'te çalışmaya hazır mısınız?

22
YÖNETİMİN LİDERLERİ
"Hayat 100 metre yarışı değil"
M. CEM AÇIK
Pfizer Türkiye Genel Müdürü

28
ÖDÜL
PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022 başvuruları başladı

30
ÖDÜL
"Kurumlarını ileriye taşımak isteyenler, 'önce insan' diyebilmeli"
BAHAR BAYSAL
ESBAŞ İK Direktörü

36
ARAŞTIRMA
Eğitimli kadın işsizlerdeki artış dikkat çekiyor
BANU SARAÇLAR
İSPER Genel Müdürü

YAZARLAR

37 Necdet Kenar
Uzman Yorumu

38 Arzu Pınar Demirel
Çeşitlilik Yolculuğu

40 Zeynep Alemdar
Liderin Gündemi

42 Cem Sezgin
Stratejik İK

45 Mürsel Çavuş
Kitaplık

BÖLÜMLER

20 Kısa Kısa

39 SOSYAL SORUMLULUK
"Doğum Günüm İyilik Günüm"

34 PERYÖN'den
Güney Marmara Şubesi

41 Kısa Kısa

35 PERYÖN'den
Ege Şubesi

47 Atama-Transfer

KÜNYE

Yapımcı
PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi
Buket Çelebiöven

Yayın Türü
Yerel, Süreli, 2 Aylık

Danışma Kurulu
Gaye Özcan, Şirin Mine Kılıç
Günseli Özen, Emre Tamer, Deniz Tufan

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)
Buket Çelebiöven

Yayın Direktörü
Şirin Mine Kılıç

Editör
Serra Sönmez

Yazarlar
Arzu Pınar Demirel, Cem Sezgin
Necdet Kenar, Mürsel Çavuş
Zeynep Alemdar

Yapım
Mineral Medya
bilgi@mineralmedya.com
www.mineralmedya.com
Reklam Satış ve Rezervasyon
Mineral Medya
info@mineralmedya.com
Tel: 0212 258 55 59

Dergi Yönetim Yeri
PERYÖN, Nispetiye Cd. No: 24 HANSPACES, 34340 Beşiktaş/İstanbul

PY (Popüler Yönetim) Dergisi, Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) adına Mineral Medya Organizasyon Danışmanlık İletişim Sanayi ve Dış Ticaret Ltd. Şti. tarafından T.C. yasalarına uygun olarak yayımlanmaktadır.

PY'de yayınlanan yazı, fotoğraf ve konuların tüm hakları ve PY logosu PERYÖN'e aittir.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

PY Popüler Yönetim Dergisi, yerel süreli bir yayındır.

Dergide yer alan yazılardaki görüşler, sadece yazarlarına aittir. ISSN 1305-2659

peryön akademi
ENGAGE & GROW ÇALIŞAN BAĞLILIĞI SERTİFİKA EĞİTİMİ
3 Eğitim Modülü
1. Eğitim 19 Nisan
2. Eğitim 12 Mayıs
3. Eğitim 2 Haziran
Engage&Grow CEO'su Işık Şerifsoy'un katılımıyla
ENGAGE & GROW
Bu Benzersiz Sertifika Eğitimiyle Bağlı ve Yüksek Performanslı Bir Ekip Yaratmak İçin Çalışan Bağlılığının 6 Aşamasını Adım Adım Öğrenin!
-TR'de ilk,
-80 ülkede aynı içerikle açılan bir eğitim
-Katılımcılara uluslararası sertifika imkanı
Ümit Erdem
Eğitim Yeri
PERYÖN Akademi
Dijital Eğitim Platformu
Üyelerimize %20 indirim imkanı
Başvuru için
akademi@peryon.org.tr
www.peryon.org.tr

peryön akademi
İK Analitik ve İş Zekası Uzmanlık Gelişim Programı
7-9-10-16 Mayıs 2022 (4 Gün)
10:00 - 16:00
SQL sorguları üzerinden otomatize raporlar tasarlayabileceksiniz.
İş Zekası raporlarını mobilden ulaşılabilir hale getirebileceksiniz.
Raporlama sürecini kısaltabileceksiniz.
Veri'den anlam çıkarabilecek, görsel ve analitik araçları nasıl kullanacağınızı gerçek veriler-vakalar üzerinden test edebileceksiniz.
Emre Tuna Aydın
Eğitim Yeri
PERYÖN Akademi
Dijital Eğitim Platformu
Üyelerimize %20 indirim imkanı
Başvuru için
akademi@peryon.org.tr
www.peryon.org.tr

peryön akademi
İnsan Odaklı Yeni Nesil Performans Gelişimi ve OKR Sertifika Programı
10-17-24-31 Mayıs 2022 (4 Gün)
10:00 - 16:00
Dr. Ecmel Ayral'ın
Kültür, OKR'i da kahvaltıda yer mi?
sunumuyla
<t.wiser> Uygulama Destekli
Eğitim Yeri
PERYÖN Akademi
Dijital Eğitim Platformu
Üyelerimize %20 indirim imkanı
Başvuru için
akademi@peryon.org.tr
www.peryon.org.tr
Ekin Yiğit

peryön akademi
Değerlendirici Yetiştirme Sertifika Programı
3 Modül 6 gün
1. Modül: 23-24 Mayıs
2. Modül: 6-7 Haziran
3. Modül: 21 Haziran
Uygulama: 22 Haziran
10:00 - 16:30
Dr. Özlen Çetin
Eğitim Yeri
PERYÖN Akademi
Dijital Eğitim Platformu
Üyelerimize %20 indirim imkanı
Başvuru için
akademi@peryon.org.tr
www.peryon.org.tr

BİRLİKTE ÖĞRENİYOR, GELİŞİYORUZ

Buket ÇELEBİÖVEN
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı
py@peryon.org.tr

PERYÖN'ün 50. yılı vesilesiyle başlayan "Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar" yaklaşımımız tam da hedefine uygun bir şekilde karşılık buluyor. Tüm sektörü bir araya getiren ve paylaşarak gelişmemizi sağlayan webinar'lar sayesinde artık daha fazla birlikteyiz ve bu birlikteliklerin faydasını görüyoruz. Tüm katılımcılarımıza, verdikleri destek ve gösterdikleri ilgi nedeniyle çok teşekkür ediyorum.

İK alanında farkındalığa katkı sunmak istiyoruz

Mayıs ayında iki önemli etkinliğimiz olacak. 16 Mayıs 2022'de Strateji Çalıştayımızı gerçekleştireceğiz. Burada ihtiyaçları anlamak ve yıllık stratejilerimizi geliştirmek için bir araya geleceğiz. 20 Mayıs Dünya İK Günü'nü dünya çapında coşkuyla kutlayacağız. Mesleğimizin önemine ve etki alanına ithaf edilmiş bu özel günde hem yerelde hem de küreselde birçok paylaşım ve etkinlik yapılacak. Çatı derneğimiz Avrupa İnsan Yönetimi Birliği'nin (EAPM) de bir dizi etkinliği olacak. Bunları hem e-posta yoluyla hem de gruplarımızdan takip edebilirsiniz. Bu etkinlikler sayesinde, güç ve gönül birliği yapmak ve etki alanımızla ilgili farkındalığa katkı sağlamak istiyoruz.

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022 başvuruları başladı

Hepimizi heyecanlandıran ve eşsiz bir öğrenme deneyimi olan PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022 için başvurular başladı. Metodolojisi ARGE Danışmanlık tarafından, bu metodolojiye uygun saha ziyaretleri ve raporlaması PwC Türkiye tarafından gerçekleştirilecek olan süreç sonunda ödüller, 3 Kasım 2022'de gerçekleştirilecek ödül töreni ile sahiplerini bulacak. Bu yıl ilk kez "Fark Yaratan KOBİ Uygulama Kategorisi" ile KOBİ'lerin insana yönelik çalışmaları değerlendirilecek. PERYÖN İnsana Değer Ödülleri'ne her ölçekte firma, projeleriyle başvurabilir. Yeter ki insana değer adımlar atılmış olsun.

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri'nin bir yarışma olmadığını, öğrenme deneyimi olduğunu özellikle belirtmek istiyorum. Şirketlerinde yürüttükleri örnek projeleri daha görünür kılmak isteyen herkesi bu deneyime içtenlikle davet ediyorum. Kategoriler, süreçler ve merak edilenler hakkında tüm bilgiyi web sitemizin ödül sekmesinde bulabilirsiniz.

Metaverse, geleceğin ta kendisi

Pandemi ve etkileri, 2022'de aşıların küresel başarısı ve esnek çalışma sistemlerine neredeyse tamamen adapte olmamız sayesinde artık gündemin ilk maddesi değil. Bu çok sevindirici ve yüzümüzü geleceğe dönmenin zamanı geldi. Kapak konumuz bize Metaverse'in geleceğin ta kendisi olduğunu gösteriyor. Bundan çok değil birkaç yıl önce robotik teknolojilerin, makine öğrenmesi ve yapay zekâ teknolojisinin işe etkisini konuşurken, şimdi Metaverse'ü de gündeme aldık. Yenilikleri kucaklamaya, her birini bir gelişim fırsatı olarak görmeye ve değerlendirmeye odaklanmanın yararına inanıyorum. Bu alandaki en önemli sorumluluğumuzu, reskilling, upskilling konularına eğilmek ve çalışanlara ihtiyaç duyacakları beceri setleri konusunda destek olarak görüyorum.

Elinizde her satırına emek edilmiş dolu dolu bir PY var. Sizi geleceğin dünyasında kısa ama kapsamlı bir tura çıkaracak bu sayıyı keyifle okumanızı diliyorum.

Saygılarımla,

METAVERSE'te çalışmaya hazır mısınız?

Fiziksel ve dijital dünyanın bugüne kadarki en büyük birlikteliği olmaya aday Metaverse, yeni bir teknolojik atılımın ve belki de internetteki dönüşümün miladını temsil ediyor. Yakın gelecekte, tüm ekonomileri, toplumları, endüstrileri etkilemesi beklenen Metaverse; günlük yaşamı, iş yapma biçimlerini ve insan davranışlarını yeniden yapılandıracak en önemli teknolojilerden birine dönüşebilir. Sağlıktan eğitime, iklim değişikliğiyle mücadeleden eğlenceye dek pek çok alanda alternatif bir alan sunan Metaverse, heyecan verici bir potansiyele sahip. Şimdiden büyük yatırımlar yapılan Metaverse beraberinde birçok bilinmeyeni de getiriyor. Fiziksel dünyada halihazırda var olan sorunların sanal evrene taşınması bir risk olarak önemini koruyor. Sanal gerçeklik dünyasına hazırlanan insanlık için teknolojik altyapı kadar hukuk, güvenlik gibi çok temel başlıkların ele alınması gerekiyor.

Metaverse nedir?

Metaverse, insanların dijital kimlikleri (avatarları) aracılığıyla nesnelerle, çevreyle ve birbirleriyle etkileşime girdiği, paylaşımlı, kalıcı ve üç boyutlu bir sanal ortam olarak açıklanabilir. Bu tanıma uyan kavram, ilk kez 1992'de, Neal Stephenson'ın bilim kurgu romanı "Snow Crash"de ortaya çıktı.

Uluslararası denetim ve danışmanlık şirketi EY (Ernest & Young), "Sosyal medya, mobil ve bulut teknolojilerinden sonra, insanın teknolojiye dair deneyiminin bir sonraki sınırı" olarak tanımlıyor. Prof. Dr. Acar Baltaş, Metaverse'ü, "İnternetin sanal dünyaya evrilmesi ve bir bakıma bilimkurgu hayallerinin gerçek olması" şeklinde yorumluyor. Metaverse, VR gözlükleri kapsam dışında bırakırsak, gerçek bir fiziksel nesneyle temas etmeksizin, dokunsal ve duyusal olarak kullanıcıya "orada olma" hissi verecek bir deneyim vadediyor. Endüstriler açısından değerlendirildiğinde; Metaverse, fiziksel zaman ve mekân kısıtlamalarının dışında kaldığı için yeni dönüşümsel fırsatlar sunuyor. Bu da yeni pazarlar, yeni müşteri tercihleri, inovasyon modelleri, yetenek yönetimi ve yeni iş modellerinin yanı sıra yepyeni bir rekabet alanı anlamına geliyor.

Kullanıcı deneyimini merkeze almak, günümüzde işletmeler için giderek farklılaştırıcı bir özellik haline geliyor. EY'ye göre, Metaverse'teki başarılı deneyimler, yeni müşteri davranışlarını ve beklentilerini anlamaya ve bunlara uyum sağlamaya bağlı olacak. Ayrıca, müşteriler birçok ekosistemi içeren Metaverse'ü deneyimlerken, güven konusu da daha bütüncül bir hale gelecek.

İş yapma biçiminde yeni yaklaşımlar gerekebilir

Kimileri için "internetin yerine gelecek icat" veya "internetten sonra gelecek icat" anlamına gelen Metaverse, kimilerine göre sosyal medyanın yerini alacak. Whatsapp'ta arkadaş gruplarında sohbet etmek yerine Metaverse'e girip o arkadaşlarla buluşarak konuşmak, görüşmek mümkün olacak. Metaverse, mobil internet ve e-ticaret örneklerine olduğu gibi, kurumların iş yapma biçimlerinde, yeni model ve yaklaşımlar geliştirmelerini zorunlu kılabilir. Müşteri katılımı, marka bilinci, ürün geliştirme (Ür-Ge), Ar-Ge, inovasyon ve tüm süreçlerin bu değişimden etkilenmesi beklenebilir.

Bu yeni dünyada fizik derslerinin Einstein'dan alınabilmesi ya da Elon Musk ile herhangi bir yerde sohbet edebilmek mümkün olacak. Perakende dükkanları, parklar, bahçeler, sergiler, restoranlar, hatta okullar bile Metaverse dünyasına taşınabilecek. Sanal gerçeklik dünyasında dolaşan kişi, dünyanın öbür ucundaki maçı en iyi yerden izleyebilecek, dilediği ülkeyi gezebilecek, avatarıyla bu dünyanın içinde yer alabilecek veya dünyaca ünlü şeflerin hazırladığı nefis yemekleri sanal da olsa tadabilecek. Peki böyle bir yemekten ne kadar haz alınabilir? Dünya, bunun gibi, yanıtları henüz bilinmeyen pek çok soruyla karşı karşıya.

Metaverse evreni e-ticaretten sanata pek çok alanda iş yapma biçimlerini, insan davranışlarını ve alışkanlıklarını değiştirecek, eğitimden eğlenceye dek pek çok alanda alternatif bir yaşam sunacak. Öte dünyadaki yeni iş yaşamı, büyük potansiyele sahip. İş ekosistemi açısından heyecan verici fırsatlar sunan Metaverse, beraberinde kritik riskler, zorluklar ve çözülmesi gereken potansiyel sorunlar da getiriyor. Metaverse'ün geleceğinde bugünden belirleyici olacak belli başlı konular arasında güvenlik, uyum, demokrasi ve sansür, haklar ve hukuk (mahremiyet, kişisel verilerin korunması, ifade özgürlüğü vs.), yatırım planlaması ve rekabet sıralanabilir.

Facebook Meta için 50 milyon dolarlık yatırım ve 10 bin kişilik istihdam planlıyor

Dünyanın en çok kullanılan sosyal medya mecralarından biri olan Facebook adını Meta olarak değiştirdi. Böylece Metaverse, daha fazla insanın ilgisini çekmeye başladı. Facebook, Metaverse projesini henüz halkın tümüne sunmadı. Meta adlı bu yatırımda şimdilik sanal oyun alanında parsel almak mümkün. Bu da ancak kripto parayla yapılabiliyor. Bu alana 3D modellemeler de koyulabiliyor. Facebook'un kurucusu Mark Zuckerberg, 50 milyon dolar bütçeli Meta yatırımı için Avrupa'da 10 bin kişilik istihdam planlıyor. Zuckerberg Metaverse'e dair öngörülerini şöyle anlatıyor: "On yıl içinde Metaverse'ün milyarlarca insana ulaşmasını, aynı zamanda yüz milyarlarca dolarlık dijital ticarete ev sahipliği yapmasını umut ediyorum. Bu sayede gelecekte bir konsere veya oturma odasına anında bir hologram olarak ışınlanmak mümkün olacak."

Metaverse Fırsatları Raporu
(Opportunities in The Metaverse - JP Morgan)

- Yılda 54 milyar dolar sanal varlıklara harcanıyor.
- NFT piyasa değeri 41 milyar dolar büyüklüğe sahip.
- Blokzincir tabanlı sanal platform Sandbox'ın 200 stratejik partneri bulunuyor.
- Sanal arsaların değeri 2021'in ilk yarısında ikiye katlandı.
- 15 milyon kullanıcısı bulunan çevrimiçi oyun platformu Roblox'ta günde 60 milyar mesaj atılıyor.
- Metaverse, yılda 1 trilyon dolardan fazla değere sahip pazar fırsatı sunuyor.
- Nike tarafından satın alınan sanal ayakkabı markası RTFKT, ürettiği ayakkabıların bir çiftini yaklaşık 10 bin dolara satabiliyor.

Mini Sözlük

Metaverse: Artırılmış gerçeklik (VR) gözlükleriyle girilen, sanal alanda kurulan yeni evren.

MetaHuman: Metaverse'te kullanıcıları temsil eden dijital kopya, sanal görüntü.

Kripto para (Token): Dijital dünyada geçerli para.

Decentraland: Kullanıcıların içerik ve uygulama oluşturmasına izin verilen ve bunlardan etherium para kazanmasına olanak sunan bir Metaverse platformu.

Sandbox: Etherium tabanlı, oyuncuların alım satım yapabildiği bir Metaverse platformu.

SAND: Sandbox tokeni.

MANA: Decentraland tokeni.

NFT: Kripto para karşılığı bulunan dijital ürünler (Sanatsal ürün, tasarım vs.)

- RICHARD WARD:

"Metaverse, endüstriyel üretimde test ve eğitim süreçlerini hızlandırabilir, maliyeti ve riski azaltabilir."

Finans kuruluşları da becerilerini Metaverse'teki varlık sınıfına entegre etmek için çalışmaya başladı.

Maliyet, risk ve zamandan tasarruf

Çalışanların yetenek ve becerilerin geliştirilmesi ve yenilerinin edinilmesi, fabrikaların ya da üretim süreçlerinin iyileştirilmesi gibi pek çok konuda Metaverse'ün sunduğu teknolojik olanaklardan yararlanılabilir. Bu da geliştirilmiş verimlilik ve üretkenlik sağlayabilir. Artık pek çok kuruluş, fiziksel dünyadan önce VR ve meta veriye geçmeyi tercih ediyor.
McKinsey Kıdemli Uzmanı Richard Ward, test ve eğitimleri meta veri deposunda gerçekleştirmenin maliyeti ve riski azalttığını söylüyor: "Eskiden helikopter bakımında çalışacak birini eğitmek 18 hafta sürerdi. Bugün bu eğitimi VR gözlüklerle 10 haftada tamamlamak mümkün hale geldi. Metaverse ve içinde barındırdığı artırılmış gerçeklik teknolojisi, insanların dokunsal bilgiyi ve kas hafızasını içeren verileri öğrenmelerine yardımcı olmak açısından oldukça güçlü. Endüstride, üretim sektöründe, özellikle eğitim ve test gibi aşamaların bu platforma taşınması zaman ve maliyet açısından kuruluşlara avantajlar sağlıyor. Örneğin BMW, yeni tamamen elektrikli araç üretim hattını fiziksel olarak faaliyete geçirmeden önce meta veri deposunda hayata geçirdi. Burada altı ay boyunca bire bir ölçekte sanal araçlar üreterek simülasyon üzerinde çalıştı. Süreç boyunca başlangıçtan itibaren üretim hattında yüzde 30 düzeyinde değişiklik yapıldığı belirtildi.

Meta veri deposunda pratik yapmak daha az maliyetli ve daha az riskli. Böylece imkânsız sanılanlar da gerçekleştirilebilir."

Finans ve bankacılık sektörleri, Metaverse için harekete geçti

Yakınsayan teknolojiler Metaverse'e giden yolu açıyor. Tamamen bağlantılı, üç boyutlu deneyimler ise neredeyse tüm endüstriler için zengin fırsatlar sunma potansiyeli taşıyor. Bu potansiyel, geleceğin Metaverse dünyasında hazır olmak için şimdiden hangi yatırımları yapmaları gerektiği konusunda işletmeleri ve kurumları yeni stratejik yatırımlara sürüklüyor.

Grayscale'in "Metaverse: Web 3.0 bulut ekonomileri" raporuna göre Haziran 2020-2021 arasında Metaverse cüzdan sayısı on kat arttı. Finans kuruluşları ve bankalar da artık NFT'leri (karşılıksız tokenler) bir tür varlık sınıfı olarak düşünerek becerilerini bu varlık sınıfına entegre etmek için çalışmaya başladılar. Örneğin Türkiye'de Garanti BBVA Portföy, "Garanti Portföy Metaverse ve Yeni Teknolojiler Değişken Fon"unu (MET) kurdu. Bugün NFT'lerin değerine dayalı olarak teminatlandırılmış krediler bile mevcut. NFT'ler ve kripto paralar hızla yayılırken Metaverse'te arsalar da hızla satılmaya başladı. Bununla beraber pek çok değerli sitenin alan adları da yine Metaverse dünyasında satın alındı ve yeniden milyonlarla liraya satışa sunuldu. Hatta günümüzde artık sanal arazi satın almak için Metaverse ipotekleri veriliyor. Bunlardan ilki Decentraland'da bir mülk için imzalandı (Business Insider, 1 Şubat 2022).

Mayıs Online Açık Sınıf Eğitimleri

7-9-10-16 Mayıs 2022
(4 Gün) İK Analitik ve İş Zekası Uzmanlık Gelişim Programı
Emre Tuna Aydın

9 Mayıs 2022 (1 Gün)
Etkili ve Geliştiren Geri Bildirim Verme
Gaye Çağlayan

10 Mayıs 2022 (1 Gün)
Agile Leadership – Çevik Liderlik
Şebnem Gürün Özeren

10-17-24-31 Mayıs 2022 (4 Gün)
OKR Sertifika Programı
Ekin Yiğit

11-18 Mayıs 2022
(2 Yarım Gün)
PERYÖN & ÖSGD İşbirliğinde İlham veren OKR'ler ve Gönüllülük Eğitimi
Dilek Mete

12 Mayıs 2022 (1 Gün)
İş Değerleme, Ücret ve Yan Haklar Yönetimi
Dr. Habibe Akşit

12 Mayıs 2022 (1 Gün)
IamRemarkable Atölyesi (Ücretsiz)
Sibel Kınak

12 Mayıs 2022 (1 Gün)
AGILE HR FUNDAMENTALS – Çevik İK'nın Temelleri
İnanç Civaz

13-14 Mayıs 2022
(2 Gün)
İK Uygulamalı Bütçe Yönetimi
Emre Tuna Aydın

17 Mayıs 2022 (1 Gün)
İnsan Kaynaklarında Robotik Proses Otomasyonu
Emre Tuna Aydın

18 Mayıs 2022 (1 Gün)
Motivasyon Düğmeleriyle İletişim Ustası
Ahmet Tamtekin

23-24 Mayıs 2022
(2 Gün)
Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri
İpek Aral

23-24 Mayıs 2022
(2 Gün)
SLII Deneyim
Yeşim Ustaoğlu

23-24 Mayıs 2022
(2 Gün)
Değerlendirici Yetiştirme Sertifika Programı
Dr. Özlen Çetin

24-31 Mayıs / 7-13 Haziran 2022 (4 Gün)
Dijital Dünyada Mentorluk ve Mentorluk Projeleri
Banu Aykın Köylüer

26 Mayıs 2022 (1 Gün)
Dijital Dünyada Başarının Anahtarı: Zihin Haritaları
Banu Aykın Köylüer

26-27 Mayıs 2022 (2 Gün)
ÖZELGELERİ IŞIĞINDA UYGULAMALI PERSONEL ÖZLÜK İŞLERİ SGK BORDRO UZMANLIĞI
Serkan Özdemir

30-31 Mayıs 2022
(2 Gün)
Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri
İpek Aral

31 Mayıs 2022 (1 Gün)
İş Dünyasında Hikayenin Gücü; STORYTELLİNG
Gaye Çağlayan

peryön akademi

Tel: +90 216 368 00 79
akademi@peryon.org.tr
www.peryon.org.tr

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön

Citi'nin "Metaverse ve Para" raporuna göre Metaverse ekonomisinin 2030'a kadar 5 milyar kullanıcıya erişmesi ve 8 trilyon ila 13 trilyon dolara ulaşması bekleniyor. Aynı rapora göre Metaverse'e erişim sadece VR gözlüklerle mümkün olmayacak aynı zamanda masaüstü bilgisayardan, oyun konsollarından ve cep telefonlardan erişilebilecek. Bu da ulaşılabilecek toplulukların sınırlarını genişletiyor. Tüm bunların yapılabilmesi ve bağlantıların kesintisiz olabilmesi için öncelikle 5G teknolojisinin yaygınlaşması ve gelişmesi gerekiyor.

Metaverse dünyasında potansiyel tehlikeler de var

Hâkim görüş, sadece birkaç yıl içinde Metaverse'ün popülerliğinin katlanarak artacağı yönünde. Günün önemli bir kısmının sanal gerçeklik cihazlarına bağlı kalınarak geçirileceği hesaba katılırsa, Metaverse, veri yakalama, iletişim, reklam, manipülasyon gibi başlıklarda çok büyük bir potansiyel güce işaret ediyor. Olumlu ya da olumsuz kullanımı söz konusu olabileceği gibi çeşitli hak ihlallerini de beraberinde getirmesi, öngörülen bir durum. Etik ve ahlaki kuralların yanı sıra Metaverse'ün kendi kural ve yasalarını da geliştirmesi gerekecek.

KPMG'nin Metaverse öngörülerine göre, "Beş yıl içinde dünya çapında yüz milyonlarca VR cihazı kullanılması bekleniyor. 10 yıl içinde telefonlar kadar olmasa da popülerlikleri daha da artacak. Sanal gerçeklik cihazlarından günde 12 ila 15 saate varan deneyimler yaşanacak. Bu da veri yakalama, iletişim kurma, reklam yapma ve insanları yönlendirme potansiyeline sahip olacak. Metaverse dünyası şimdiye kadarki en etkili reklam aracı olabilir. Bu potansiyel hemen hemen tüm teknolojilerde olduğu gibi iyilik veya kötülük için kullanılabilir. Kesinlikle iyilik için çok fazla potansiyel var, ancak bazı potansiyel tehlikeler de yok diyemeyiz. Bu nedenle endüstrinin ve hükümetlerin bu potansiyellerin farkında olması ve bunların önüne geçmesi önem taşıyor. Metaverse sistemi, bu güce sahip olmanın ahlaki yönü açısından sorumluluk getirecek kuralları ve yasaları da gerekli kılacak."

SİNEM EDİGE
Garanti BBVA Portföy Genel Müdürü

"METAVERSE GELECEKTE, TÜKETİCİ VE İŞLETMELERİN DAVRANIŞLARINI DÖNÜŞTÜREBİLİR"

Metaverse; blockchain, kripto varlıklar, sanal gerçeklik, yapay zekâ ve nesnelerin interneti gibi birçok teknolojinin birleşiminden oluşuyor. Son dönemde artırılmış ve sanal gerçeklik teknolojisinin ağırlıklı olarak oyun sektöründe kullanıldığını ve büyük teknoloji şirketlerinin bu alana yatırım yapmaya başladığını da görüyoruz. Henüz başlangıç aşamasında olan Metaverse, yeni kullanım alanlarıyla gelecekte tüketici ve işletmelerin davranışlarının dönüşümünü sağlayabilir. Garanti BBVA Portföy olarak Türkiye'de ilk ve tek olan Metaverse ve Yeni Teknolojiler Değişken Fon'unu hayata geçirdik. Yeni kurulan bu fonda Metaverse teknolojilerini kullanan, destekleyen, bu teknolojilere yönelik Ar-Ge faaliyetlerinde bulunan, teknoloji, bilgi teknolojileri, teknolojik donanım, iletişim, telekomünikasyon, elektronik ticaret, biyoteknoloji, medikal teknoloji, yazılım sektörlerindeki şirketler yer alıyor. Bu fonu, Metaverse ve yeni teknolojilerine yatırım yapmayı düşünen, TL ile fon alımı yaparak portföyünü çeşitlendirmek isteyen yatırımcılar değerlendirebilir.

METAVERSE İŞ DÜNYASINI VE TOPLUMU NASIL DEĞİŞTİRECEK?

Metaverse'deki finansal değer, fiziksel dünyanın finansal değerine meydan okuyacak

2030'a kadar insanlar Metaverse dünyasında gerçek dünyadan daha fazla zaman geçirecek ve Metaverse dünyasındaki finansal değerler, fiziksel dünyadaki varlıklarının finansal değerine meydan okumaya başlayacak. İnsanlar bu yeni sanal dünyada iş başvurusunda bulunacak, geçimini sağlayacak, alışveriş yapacak, arkadaşlarla tanışacak ve hatta evlenecek. Ayrıca insanlar sanal gerçeklik dünyasında tam zamanlı işlerde çalışacak. Sanal gerçeklik içinde insanları karşılayan, onlara etrafı gezdiren ve onlara hizmetler sunan tam zamanlı çalışanlar olacak.

Dünyamızın sanal dijital ikizi çok zengin olacak

Gerçek dünya sürücüsüz araçlar, kişisel sensörler ve dronlar tarafından sürekli dijital olarak haritalandırılacak, bu nedenle dünyamızın sanal dijital ikizi çok zengin olacak. Kişisel yapay zekâ ikizlerimiz, bizi Metaverse evreninde temsil edecek, işleri inisiyatif alarak yapacak veya bu ikizlerimiz doğrudan fiziksel gerçekliğimize dijital bir protez sistemi olarak entegre edilecek. Düz ekran, klavye ve fare ortadan kalkacak ve sanal gerçeklik gözlükleri ve kontakt lensler ile bu teknolojilerin yerini alacak.

İnsanlar, yüksek riskli işlerden kurtulacak

Simüle edilmiş ikiz dünyamızdan elde edilecek sentetik veriler, robotları problem çözme konusunda yönlendirecek ve insanları yüksek riskli işlerden kurtaracak. Uzay yolculuğu, denizaltı keşfi ve tehlikeli ortamlarda çalışma gibi fiziksel deneyimlere yönelik sanal seyahat yaygınlaşacak.

Yapay zekâ eğitmenlerin olduğu VR kampüsler kurulacak

Geleneksel yüksek öğrenimi sunmak için gereken fiziksel altyapı ve işletme maliyeti her geçen gün daha da artıyor ve bu maliyetler sürdürülebilir değil. Yüksek ve kaliteli eğitime erişim daha demokratik hale gelecek, müzeler gibi dijitalleştirilmiş bilgi ve varlıklar sanal bir kampüste sunulacak. Öğrencilerin büyük bir bölümü AI zekâ eğitmenleri tarafından desteklenen bir VR kampüs aracılığıyla yüksek öğrenime katılacak.

Kaynak: (KPMG – Nisan 2022)

Saldırılar artabilir: Uydular, NFT'ler ve tedarik zinciri hedefte

Bitdefender'in Türkiye distribütörü Laykon Bilişim'in Operasyon Direktörü Alev Akkoyunlu, siber suçluların 2022'de Metaverse, NFT, kripto para birimleri, uydular, deepfake ve daha fazlasıyla saldırı için yeni fırsatlar yaratacaklarını belirtti. NFT'ler'in herkes gibi siber saldırganların da odağında olduğunu söyleyen Alev Akkoyunlu, Metaverse'ün siber suçlular için yeni bir saldırı zeminine dönüşeceğini, uydular gibi uzaydaki nesnelere yönelik saldırılar artacağını, tedarik zincirini sekteye uğratacak saldırıların büyümeye devam edeceğini, deepfake'in oltalama saldırılarının inandırıcılığını artıracağını ve kripto para birimlerinin yine hedefte olacağını söyledi. Sıralanan bu riskler, Akkoyunlu'ya göre bu yıl içinde en sık karşılaşılabilecek altı siber güvenlik sorunu olarak öne çıkıyor.

Facebook Reality Labs Yöneticisi Andrew Bosworth'a göre, Metaverse ürünlerinin tamamen hayata geçirilmesi için 10 ila 15 yıla ihtiyaç var. Şimdilik Metaverse'ün dijital saldırılara karşı koyma kabiliyeti belirsiz. Bu süreçte, Snow Crash'ın hayal ettiği gibi bir dünyayı sorunsuz çalışır hale getirmek için teknik engellerin aşılması gerekiyor.

METAVERSE'ÜN ROTASINI TAYİN EDECEK BEŞ KRİTİK SORU

1. Metaverse işletmeleri ve iş süreçlerini nasıl dönüştürecek?

Metaverse'ün müşteri etkileşimi için başlıca ortam haline gelebilmesi zaman alacak. Ancak işletmelerin bunu kısa ve uzun vadeli hedeflerine dahil etmeye şimdiden başlamaları gerekiyor.

2. Düzenleyiciler Metaverse'e ne kadar hazır?

Metaverse'e giriş olanağı sağlayacak sanal ve artırılmış gerçeklik cihazları, etkileşime izin vermenin yanında yüz ifadeleri, tansiyon, göz hareketleri ve daha birçok kişisel verinin izlenmesine de olanak verecek. Bu da mevcut yasaların ve veri düzenlemelerinin, adil erişimden güvenlik, sorumluluk, IP, dijital haklar ve dürüst öz-temsil gibi yeni konulara kadar çok sayıda başlığın güncellenmesini gerektirecek.

3. Metaverse, deneyimleri nasıl yeniden şekillendirecek?

Geleceğin en önemli teknoloji arayüzü olacak Metaverse'ün teknoloji bağımlılığı ve zihin sağlığı üzerindeki olası etkileri üzerinde de düşünülmesi gerekecek. Bunun markaların müşteri yolculuğunu tasarlama ve uygulama biçimlerine yönelik etkilerinin yanı sıra, gelecekte müşteri katılımı ve sadakatinin nasıl tanımlanacağı sorusu da önem kazanacak.

4. Metaverse sürdürülebilirlik için hangi yeni boyutları açacak?

İnsanlığın önündeki en büyük varoluşsal önceliklerden biri sürdürülebilirlik. Peki, bu küresel sorunla başa çıkmada Metaverse nasıl bir rol üstlenebilir?

Metaverse'ün teknolojik bir gerçeklik haline gelmesi, yeni ve çok kapsamlı bir altyapıyı da gerektirecek. Ürün ve deneyim tüketiminin büyük ölçüde sanal veya dijitale kayması, fiziksel kaynak tüketimini ve sera gazı emisyonlarını önemli ölçüde etkileyebilir. Daha az seyahat açısından olumlu, daha çok elektrik tüketimi açısından olumsuz bir potansiyel bulunuyor.

5. Metaverse uygulamaları dünya çapında nasıl gelişecek?

Birlikte çalışabilirliği sağlamak için küresel ortak standartların ortaya çıkması bekleniyor. Ancak hükümetlerin Metaverse'e tıpkı bugün internete yaptıkları gibi müdahalelerde bulunmaları beklenebilir.

Kaynak: EY / Mart 2022

Sansür, gizlilik ve ifade özgürlüğü

Günümüzde dünyanın farklı yerlerinde farklı kurallara tabi olarak çalışan internet, hâlihazırda oldukça parçalı bir yapıya dönüştü. Teknoloji, küresel çapta yeni bir rekabet alanı haline geliyor ve Metaverse, bir istisna değil. İnternetin kısıtlanması, bazı platformların yasaklanması, ifade özgürlüğünün sınırlandırılması bugün bazı ülkelerde olduğu gibi gelecekte de mümkün olabilir. Devletlerin Metaverse'ün küresel uyumunu sağlamak için bir arada, ortak standartlar geliştirmeleri gerekebilir. Fakat hükümetlerin çıkarları doğrultusunda sansür, kısıtlamalar, yasaklar, denetim eksikliği ya da aşırı denetim gibi başlıklar söz konusu olabilir. Bu da gizlilik alanında sorunlara, bireysel hak ve özgürlüklerin ihlali gibi çok temel meselelere yol açabilir.

Öte dünyada cinsiyet eşitsizliği, gerçek dünyanın yansıması

Metaverse'ün çok derin bir sorunu ise mevcut dünyadaki cinsiyet eşitsizliğini aynı şekilde sanal dünyaya yansıtması. Öte dünyanın verileri yaşadığımız fiziki dünyadan uyarlandığı için mevcut ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin öte dünyaya doğrudan taşınması önemli bir risk oluşturuyor.

Sadece eşitsizlik değil, beraberinde suç teşkil eden eylemler de Metaverse'te kolayca hayat bulabilir. Pskiyatr Prof. Dr. Acar Baltaş'a göre Metaverse, 'şimdilik' erkeklerin aşırı yoğun olduğu bir ortam. Her ne kadar şirketler, kadınların kendilerini rahat hissetmeleri için; sessize almak, güvenli mesafe koymak gibi önlemler konusunda çalışsa da bunlar henüz beklenen sonucu vermekten çok uzak.

Counterhate (Nefrete Karşı Koy-www.counterhate.com) adlı girişimin bir araştırmasına göre, Facebook'un sanal gerçeklik uygulamasında her 7 dakikada bir cinsel istismar içeren bir yorum yer alıyor. Platformda, avatarıyla müzik konserine giren bir kadın kullanıcının, bir grup erkek avatar tarafından nasıl taciz edildiğini anlattığı deneyimler de yer alıyor. Benzer bir deneyimi, Ocak 2022'de Kanadalı Chanelle Siggens isimli kadın oyuncu yaşadı. Siggens, VR başlık kullanarak oyun oynadığı sırada başka bir oyuncu tarafından sözlü ve fiziki olarak taciz edildi. Siggens yaşanan bu olay üzerine oyuncuyu uyardı. Chanelle Siggens'i taciz eden oyuncu ise uyarılara dikkate almaksızın tacizi sürdürmeye devam etti. "İstediğimi yapacağım" diyen tacizci, bir süre sonra Siggens'in yanından uzaklaştı.

Aydem enerji

BİZİM ENERJİMİZ HARİKA!

İş yeri kültürü ve çalışan memnuniyeti kriterlerinde global ölçekte kurumları değerlendiren Great Place to Work® Enstitüsü'nün **"Türkiye'nin En İyi İşverenleri" listesinde bir rekora imza atarak tam 10 grup şirketimizle yer almanın gururunu yaşıyoruz.**

Bu başarının sahibi Aydemlilere teşekkür ediyoruz.

En İyi İşverenler™
Great Place To Work.
TÜRKİYE 2022

AV. DİDEM TATLISÖZ
Uzay Hukuku Uzmanı

MEVCUT YASALAR HIZLA, YENİ ÇAĞA UYARLANMALI

Şu anda Metaverse veya diğer sanal dünyaları özel olarak düzenleyen yasalar mevcut değil. Ancak, internet için geçerli olan telif hakları gibi genel yasalar Metaverse için de geçerli.

1. Telif Hakkı

Metaverse'te telif hakkı, genellikle kullanıcı tarafından oluşturulan içerik (avatarlar, sanal binalar ve dijital sanat eserleri) için geçerlidir. Örneğin fiziksel dünyada telif hakkıyla korunan bir figür, fikir ya da eserin, izinsiz olarak Metaverse'te avatarının oluşturulması karşısında fiziksel dünyadaki telif sahibi dava açabilir, tazminat dahi talep edebilir.

2. Fikri ve Sınai Mülkiyet

Buluşları, ticari markaları koruyan bu yasa Metaverse'te avatarlar, sanal binalar ve dijital sanat eserleri gibi sanal mallar ve hizmetler için geçerlidir.

3. Sözleşme Hukuku

Mal alıp satmaktan kiralamaya dek sözleşme gerektiren her unsurun Metaverse'te de bir karşılığı vardır. Fiziksel dünyada olduğu gibi sanal dünyada da yapılan sözleşmelere tüm tarafların uyması gerekir. Uyulmaması halinde taraflar ihlal davası açabilir. Satış gibi işlemlerde oluşacak alacak, verecek, borç gibi davalar ortaya çıkabilir.

4. Tazminat

Metaverse'de biri hakkında yanlış ve zarar verici bir beyanda bulunmak, gerçek dünyada iftira ve tazminattan sorumlu tutulacağınız anlamına gelebilir.

Örneğin, bir şirketin iş uygulamalarını eleştiren bir avatar oluşturursanız, şirket size iftira ve tazminat davası açabilir. Mahkemeden, işletme için kritik olan avatarları oluşturmayı ve dağıtmayı durdurmanızı emretmesini isteyebilir.

5. İş Hukuku

Metaverse, merkezi olmayan ulusal sınırların bittiği bir çalışma ortamıdır. Metaverse'teki sınırsızlık durumunun iş ortamında yaratabileceği problemleri ortadan kaldırmak için hazırlanacak yasalar, Metaverse uygulamalarının yer aldığı coğrafyaya göre belirlenebilir.

Metaverse sağlayıcısı şirketten kaynaklanan bir güvenlik açığının bulunması nedeniyle, şirketin çalışana tazminat ödemesi gerekecek midir? Kullanıcı VR gözlüğü ile Metaverse'teyken kendi evinde yaralanması, kullandığı araçlarda elektronik bir problem sebebiyle bedensel bir zarara uğraması halinde iş kazasından söz edilebilecek midir? Henüz bu soruların cevapları bilinmiyor. Yasaların dinamik ve hızlı şekilde yeni çağa uyanlanması gerekiyor.

Okan Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Zeynep Alemdar, Metaverse'te cinsiyetçilik ve ayrımcılıkla ilgili ciddi sorunlar olabileceğinin altını çiziyor: "Sektörün ağırlıklı olarak erkeklerden oluşması ve yazılımların ağırlıklı olarak erkekler tarafından yazılması, cinsiyet eşitsizliğinin fiziki dünyadan sanal dünyaya taşınmasına neden oluyor. Bu nedenle Metaverse dünyası da ayrımcılıkla ilgili aynı riskle karşı karşıya. Metaverse'te ayrımcılığın ve cinsiyetçiliğin önlenebilmesi için öncelikle gerçek dünyada bunların önlenmesi gerekiyor. Ancak bunun için alınacak epey yolumuz var. En azından şimdilik, kadınların Metaverse dünyasındaki üretim-yaratım süreçlerine daha fazla dahil olmasıyla ayrımcılık ve cinsiyetçilik temelli sorunların azalabileceğini öngörebiliriz. Diğer taraftan fiziki dünyada hayat bulan ayrımcılıkla mücadele bu platforma taşınmalı, Metaverse'te istismar, taciz vb. suçlara karşı hukuki yaptırımlar mutlaka oluşturulmalı."

Yeni iş ve eğitim ortamları doğuyor

Metaverse'te, gerçek zamanlı bir etkileşim söz konusu. Bu nedenle kullanıcılara teknolojinin yer aldığı her alanda, özellikle depolama sistemleri, oyun ve sanal satış başta olmak üzere online eğitimde de oldukça etkili bir şekilde yer alınabilecek bir ortam sunuluyor. Bu sayede kullanıcılar bir tıp eğitimini uzaktan ders dinlemekten farklı olarak eğitimin adeta içine girerek alabilecek. Aynı kadavra üzerinde birbirinden bağımsız olarak binlerce tıp öğrencisi çalışabilecek. Fizik derslerini "metahuman" sayesinde belki de Einstein'dan alabilmek mümkün olacak. Okullar eğitimlerini şimdiden, bu platforma taşımaya başladı. Bunlardan biri de Bahçeşehir Koleji oldu. Türkiye'nin ilk lise Metaverse Eğitim Programı Bahçeşehir Koleji'nin tüm kampüslerinde, 25 Nisan itibarıyla uygulanmaya başladı. Bu eğitimde; temel kavramlar ve kuramlar, dijital dönüşüm, NFT teknolojisi, geleceğin meslekleri ve deneysel atölye çalışmalarına yer veriliyor.

ELİF TUZLAKOĞLU
Laba Türkiye Ülke Müdürü

METAVERSE ONLINE EĞİTİMİ NASIL DÖNÜŞTÜREBİLİR?

1. İlgi çekici ve hayata yakın bir online sınıf oluşturma:

Metaverse, sanal sınıfa ekstra bir gerçekçilik duygusu katarak öğrencilerin öğrenme sürecine daha fazla katılmasını sağlayabilir.

2. İletişimi teşvik etme:

Katılımcıları etkileşim kurmaya teşvik etmek için meta veri deposu, eğitmenlerin dahili toplantılar düzenleyebilecekleri odalar oluşturmasına olanak tanıyor ve aynı zamanda, öğrenciler iş birliği yapabilecekleri, birlikte çalışabilecekleri ve sosyalleşebilecekleri çalışma odaları oluşturabiliyorlar.

3. Sürükleyici öğrenmeyi destekleme:

VR ve AR kullanarak öğrenciler simülasyonlara ve oyunlara fiziksel olarak oradalarmış gibi katılabilirler.

4. Oyunlaştırmayı zenginleştirme:

Metaverse'ün sonsuz olanaklarını birleştiren eğitmenler, öğrencilerin gerçek hayat senaryosuna benzeyen tamamen gerçekçi ortamlarda tamamlayabilecekleri oyun tabanlı aktiviteler oluşturabiliyorlar.

GÖKHAN GÜMÜŞLÜ
EY Türkiye Danışmanlık Hizmetleri Bölüm Başkanı

"EMEKLEME AŞAMASINDA OLAN METAVERSE, BÜYÜK BİR DÖNÜŞTÜRÜCÜ POTANSİYELE SAHİP"

Metaverse henüz emekleme aşamasında. Ancak yakın gelecekte yeteneklerimizi geliştirebilecek, bağlantılarımızı güçlendirebilecek ve etkileşimlerimizi zenginleştirebilecek bir potansiyele sahip. Bugün, oyun endüstrisi başta olmak üzere Metaverse'ün çeşitli erken sürüm örneklerini görüyoruz. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de şirketler, Metaverse'ü anlama ve hazırlıklı olma arayışındalar. Bu doğrultuda şirketler, deneysel nitelikte bazı adımlar atıyorlar. Son dönemde pandeminin de etkisiyle fiziksel ve dijitalin hızla yakınsamasını ve tamamlayıcı nitelikteki teknolojilerin gelişmesiyle Metaverse'ün hayatın her alanına yayılabileceği yönünde ciddi beklentiler mevcut. Metaverse, tıpkı mobil internetin yükselişine benzer şekilde, şirketlerin müşteri katılımı, marka bilinci oluşturma, ürün geliştirme, inovasyon ve nihayetinde tüm iş modellerine yönelik yaklaşımlarında radikal değişimler getirebilir. Metaverse, kamu hizmetleri, eğitim, turizm ve kültürel etkinlikler de dahil olmak üzere daha zengin etkileşimler için potansiyel taşıdığı gibi, ortaya çıkabilecek çeşitli riskler ve zorluklar da söz konusu.

Perakende yeni dünyaya taşınıyor

Fiziksel alışveriş deneyimini Metaverse'teki sınırsız seçenek ile buluşturma fikri, perakende markaları açısından "yeni tüketici" grubunun ilgisini çekebilmek için önemli bir anahtar niteliği taşıyor. Akinon Kurucu Ortağı ve CEO'su Tolga Tatari'ye göre Metaverse, e-ticaretin 2022 trendleri arasında yer alıyor. Bu benzersiz satış deneyiminin herkeste heyecan yarattığını belirten Tatari, Metaverse'ün VR gözlük ile tecrübe edilmesinden sonra bambaşka bir noktaya ulaşacağını söylüyor: "Metaverse'ü kullanıcılar henüz iki boyutlu olarak denediler. Üç boyutlu VR gözlüklerinde sisteme dahil olması ile deneyim çok başka bir yere taşınacak. Markalar için bugün ticari bir etkisi olmasa da oldukça büyük bir pazarlama etkisi yarattığı gerçeğini yadsıyamayız."

BAHAR ÜNER ANAHMIAS
DIGIBRANDING - Dijital Marka Danışmanı

"İZLEYİCİ OLMAK İSTEMEYENLER GELİŞMELİ, DÖNÜŞMELİ"

Vadedilene göre Metaverse'de yapabilecekleriniz gerçek dünyada yapabileceklerinizle sınırlı değil. Bu evrende vaat edilen; farklı bir kişi olarak var olabileceğiniz, hayallerinizi gerçekleştirebileceğiniz, para kazanabileceğiniz bir ortam. Hatta orada ayrı bir hayat kurup, başka bir mesleğe sahip olmak da mümkün olabilecek. Sosyal medyada 20-25 sene önce düşünemeyeceğimiz içerik yöneticisi, hikâye anlatıcısı, sosyal medya uzmanı, influencerlar gibi yeni iş tanımları doğdu. Dijital mecrada, sosyal medyada kullandığımız tüm hizmetlerin ödemesini bilgimizle yapıyoruz. Bilgi güçtür. Bu kadar çok bilgi ise süper güçtür. Şimdi ise verilerimize sahip olan süper güçlü firmalar yeni bir dünyadan bahsediyorlar. Metaverse de kendi iş tanımları ve iş olanaklarıyla geliyor. Grafik tasarımcılarına, programcılara, yapay zekâ ile uğraşanlara, hikâye anlatıcılarına, hayal gücü yüksek insanlara, pazarlama ile uğraşanlara, fikir liderlerine, Metaverse yönetmenlerine, Metaverse kurgucularına, Metaverse hikâye anlatıcılarına ihtiyaç olacak. Beyin - bilgisayar ara yüzü gerçekleşirse, "Beyin bilimi" ile uğraşan insanlara ihtiyaç olacak. Bu süreçte yeni ticari ürünler de gündemimize girecek. Örneğin keyfi tam alalım diye dokunmaya hassas eldivenler ve tulumlar... Occulus VR gözlükleri deneyimleyenler oyunun içindeyken arkandan geleni bile hissettiğin Fantom hissinden bahsediyorlar. Demek ki bu dünyada görsel olarak 3 boyutlu sunulan şeyleri beynimiz gerçek zannedebilecek.

"Altyapı sorunu kısa sürede çözülebilir"

Her ne kadar Facebook ismini Meta olarak değiştirip hem olayı sahiplenip hem de lider olmaya soyunsa da durum farklı. Şu anda altyapı ve teknoloji dünyadaki milyarlarca insanın aynı anda avatarları ile girebileceği ve etkileşimde bulunabileceği seviyede değil. Yani gerçek anlamıyla Metaverse bugün hayatta değil. Ama Çin'de ve Amerika'da Kuantum Bilgisayarlar üzerine çalışmalar yapıldığını duyuyoruz. Sandığımızdan kısa sürede bu teknolojik problem aşılacak.

"Metaverse'e nasıl hazırlanalım?"

Dönem öğrenme ve öğrendiklerini adapte etme devri. Yetkinlik ve becerilerin geliştirilip güncellenmesi gerekiyor. Bunun yanı sıra özellikle gençlere; programlama, grafik tasarım, 3 boyutlu modelleme, yapay zekâ, beyin hakkında bilgi kazanmalarını tavsiye ediyorum. Dünya kabuk değiştiriyor. Yenilikleri bilen ve işine adapte edebilen insanlara ihtiyaç var. Bu değişim sürecinde, izleyici ve tüketici olmak istemeyenler mutlaka kendilerini geliştirmeli, dönüşmeli. Unutmayalım; cevapları bildiğimizi zannettiğimiz anda sorular değişir.

GLOBAL
HR SUMMIT
& EXHIBITION
24 - 27 Mayıs 2022

CHRO CIRCLE MEETING
AGENDA WORK4.0 SUSTAINABLE BUSINESS
27 Mayıs 2022
Çırağan Palace Kempinski İstanbul

YÜZ YÜZE ETKİNLİK

6 KITA **50+** ÜLKE **15.000+** KATILIMCI **75+** OTURUM **150+** KONUŞMACI

HR ZİRVESİ'NDE YILDIZLAR YAĞMURU

HR SEKTÖRÜNÜN EN BÜYÜK BULUŞMASINA HAZIR OLUN!

Dünya'nın En Önemli Yönetim Guruları, İş Dünyasının En Etkin Liderleri, Sizin İçin Bir Araya Geliyor!

24-25-26-27 MAYIS 2022'de

ONLINE

Etkinlik Sonrasında da 10 gün keyifle izleyin.

AGENDA **WORK4.0** SUSTAINABLE BUSINESS
3D VIRTUAL EXPERIENCE

DAVE ULRICH

MARSHALL GOLDSMITH

ABHA MARYADA BHATT

ARTHUR CARMAZZI

BETTINA SCHALLER BOSSERT

BILL JOINER

DR. SHIRLEY ZINN

EROL KİRESEPİ

ÜMRAN BEBA

HAKAN BİNBAŞGİL

PAUL FALCONE

GREG ZLEVOR

BETTINA DIETSCHE

BEN EUBANKS

PINAR ANAPA

JON INGHAM

EDA ULUCA ÖZCAN

ANDREW TARWIN

DAVIDE RIBONI

LOU ADLER

BUKET ÇELEBİÖVEN

BERİL KOPARAL ERGÜN

SEDA MIZRAKLI FERİK

DR. ÖZGÜR BOLAT

EBRU ÖZGEN

DR. SENAY KIZILKAYA

DR. PINAR NOKAY

EBRU TAŞÇI FİRUZBAY

ECE DEMET KURAN

ANA SPONSOR
AKBANK

RESMİ SPONSOR: sodexo
İYİLİK SPONSORU: Komili
LEZZET SPONSORU: McDonald's
SPONSORLAR: albayrak, bcc, bis, CMC, ETS, GLOBAL, flormar, Group, Gi Group, Great Place To Work., Little Caesars Pizza, L'ORÉAL, Media Markt, METRO, NOVARTIS, PROJERA, Securitas, TACK TMI, VOONKA, WORKFORCE
DESTEK SPONSORLARI: Clear Line, CREMICRO, eleman.net, extremetechnic, CGV, MARS MEDIA, PANOFFECT, QUICKCARBON, Recruiting Daily, KREA DIGITAL
OMNICHANNEL PAZARLAMA SPONSORU: Siterip
DIGITAL SIGNAGE SPONSORU: paynet
ÖDEME SPONSORU: AJANS PRESS
MEDYA TAKİP SPONSORU

Tüm oturumlarda simültane tercüme bulunmaktadır. (Türkçe - İngilizce / İngilizce - Türkçe) Açıklanan konuşmacılarımızın tamamına web sitemizden ulaşabilirsiniz.

https://globalhrsummit.org

19.YILINDA SUNAR

KREA M.I.C.E. Meeting • Incentive Congress • Event

PROF. DR. ACAR BALTAŞ
Psikolog

"RUH SAĞLIĞI PROFESYONELLERİNİN İŞ YÜKÜ ARTABİLİR"

Şu sırada Metaverse'ün yaratacağı en önemli sorun çocuklarla ilgili olanı. Bazı sanal app'ler yapısı itibarıyla büyük tehlike taşıyor. BBC'den bir muhabirin 13 yaşında bir kız çocuğu kimliği ile girdiği bir sanal gerçeklik ortamında; cinsel malzemeye, ırkçı aşağılamalara ve tecavüz tehditlerine muhatap olduğunu bildirdi. Çocukları Koruma Vakfı'ndan bir sözcü bu sonuç karşısında şok olduğunu ve dehşete düştüğünü açıkladı. Çocuk güvenliği ve politikalarından sorumlu Andy Burrows, Metaverse'ün güncel durumunu çocuklar açısından "toksik risk birleşimi" olarak tanımladı.

"Gerçeğe dönmek istememizi engelleyecek bir haz dünyası"

Gerçeklikten uzaklaşma, zaten gerçeklikten uzak olanlar için büyük bir risk taşıyor. Metaverse kendini normal kabul eden sıradan insanlar için de gerçek hayata dönmek istemeyecekleri kadar hoşa giden bir haz dünyası olacak. Bir anlamda sorumsuzlukla gelecek olan bu özgürlüğün, zaman içinde yol açtığı sonuçlar görüldükçe, ilk yarattığı izlenimin aksine, beklenmedik sonuçlar doğuracağı ve ruh sağlığı profesyonellerinin iş yükünün çok artacağı anlaşılıyor.

Eğer beklenen olursa, farklı oyun, eğlence, eğitim, iletişim ve ilişki modelleri doğacak ve en önemlisi bunlarla birlikte yeni davranış kalıpları ortaya çıkacaktır. Henüz bunları nasıl yöneteceğimiz konusunda bir el kitabı mevcut değil. Belki de bu yolculuğun eğlenceli ve heyecan verici tarafı da bu. Ticari hayat çok yönlü ve etkili yeni bir mecra kazanacak, platformdaki her özellik için farklı uzmanlık alanları ve onlarsız başarılı olamayacağınıza bizi ikna etmeye çalışan "koçlar" türeyecek. Ancak yukardaki bulguları değerlendirdiğimizde bir dijital teknoloji şirketinin süslü vaatlerinin yanı sıra, riskleri konusunda yeterli bilimsel ön hazırlık yapmadan, toplum sağlığı üzerinde yıkıcı potansiyeli olma ihtimali yüksek bir ürünü piyasa sürmeye hazır olduğunu görüyoruz.

Kaynak: https://www.acarbaltas.com

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında Metaverse, sağlık ve eğitim gibi başlıklarda dünyaya fırsat eşitliği; iklim, tarım ve hayvancılık gibi alanlarda farkındalık sağlayabilir.

Metaverse ile hayatımıza girecek meslekler

Sanal Emlak Uzmanı: Sanal arazilerde emlak ekonomisi oluşacak.

Risk Yönetimi Uzmanı: Risk yönetimi uzmanları bir şirketi veya bireyi potansiyel olarak Metaverse evreninde etkileyebilecek finansal riskleri değerlendirecek.

Blokchain Uzmanları ve Geliştiricileri: Blokchain uzmanları ve geliştiricileri; finans, kamu, teknoloji, e-ticaret, pazarlama vb. alanlarda önemli bir konuma sahip olacak.

Dijital Dedektif: Dijital ortamda bilgi saklama, işleme ve güvenlik konuları hem şirketler hem de bireyler için daha da önem taşıyacak.

Oyun Tasarımcıları: Özellikle VR (Virtual Reality - Sanal Gerçeklik) tabanlı oyunların prototipini oluşturacak ve tasarlayacak oyun tasarımcılarına rağbet olacak.

Dijital Satış Uzmanı: Fiziksel mağazalardaki satış temsilcileri-uzmanları, avatarları ile dijital evrende de görev yapacak.

Siber Güvenlik Uzmanı: Her bireyin ve şirketin bir siber uzman güvenlik uzmanı olacak.

Pazarlama Yöneticisi ve Danışman
Fiziksel ve dijital dünyaya hakim iletişim uzmanları ve bu uzmanların yer aldığı ajanslar markaların gündeminde olacak.

Kaynak: Eleman.net

Kronik meseleler için çözüme katkı sunan bir platform olabilir

Metaverse, insanlığın ve dünyanın kronik meselelerine çözümler sunabilir. BM tarafından belirlenmiş 17 maddeden oluşan "Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları" (SKA) Metaverse'ün vadettiği dünyada yerini alabilir. İklim, sağlık, eğitim gibi başlıklardaki çözüm süreçlerinde insanlara yol gösterebilir. Cerebrum Tech Kurucusu ve Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Erdem Erkul, Metaverse'ün, sağlık hizmetlerine ve kaliteli eğitime erişimde fırsat eşitliği sağlayabileceğini belirtiyor. Erkul, öte evrenin, iklim, tarım ve hayvancılık gibi alanlarda BM SKA'ları için farkındalık yaratma aracı olarak kullanılabileceğini de savunuyor.

KPMG Türkiye Şirket Ortağı, Veri, Analitik ve Dijital Lideri Gökhan Mataracı da Metaverse'ü fırsat eşitliği için bir araç olarak görüyor: "İnsan, tarihi boyunca hayal edebildiği için bugünkü konumuna ulaştı. Günümüzün devrimsel yaratıcı hayali ise Metaverse olarak karşımıza çıkıyor. Yeni dünyada daha canlı odaklı, adil ve sürdürülebilir bir toplum kavramı oluşturabilecek fırsatlarımız var. Metaverse ile kaynakları daha optimum seviyede tüketip fırsat eşitliğini tüm dünyaya yayabiliriz. Doğanın ekosistemine zarar vermeden kendi kurgularımızı gerçekleştirebiliriz. Metaverse'ü sadece bir dijitalleşme değil aynı zamanda iklim değişikliğini olumlu yönde değiştirecek bir fırsat olarak görmeliyiz."

DR. ERDEM ERKUL
Cerebrum Tech Kurucusu ve Yönetim Kurulu Başkanı

"METAVERSE'TE SKA'LAR İÇİN FARKINDALIK YARATABİLİRİZ"

Metaverse, konumdan, zamandan ve fiziksel yeterlikten bağımsız olarak insanları özgürleştiren, merkeziyetsiz ve özerkliği önemseyen sanal bir evren. İnternetin ve teknolojik altyapının olduğu her yerden, bu sanal evrendeki topluluklarla iletişime geçmek mümkün. Burada eğlenirken öğrenebilir ve aynı zamanda dünyamızın sürdürülebilirliği konusunda farkındalık yaratacak çözümler üretebiliriz.

Dünya genelinde sağlık hizmetlerine erişim eşit koşullarda sağlanamadığından, bu sorunun çözümünü Metaverse'le sağlayabiliriz. Sanal sağlık hizmetleri sayesinde dünyanın bir ucundayken bile istediğiniz ülkedeki doktorlardan randevu alıp muayene olabileceksiniz. Böylece, herkesin genel sağlık hizmetine güvenilir biçimde erişmesinin önü açılmış olacak.

Nitelikli eğitimi dünya genelinde sağlayabilmek için sanal sınıflar inşa edebileceğiz ve bu sanal sınıfların her türlü ihtiyacını sağlayabileceğiz. Bu sayede eğitimin hem niteliğini artırabileceğiz hem de eğitimde fırsat eşitliği yaratabileceğiz. BM ülkelerinin üzerinde durduğu "iklim eylemi" amacı için ise Metaverse'ün katkılarından söz etmek mümkün. Çoğu aktivitenin Metaverse ortamına taşınmasıyla çevreye zarar veren eylemlerin etkisi belirli bir ölçüde hafifleyebilecektir. Seyahat etmek zorunda kalmadan çalışabilir ya da alışveriş yapabilirsek, eğlence sektörü aktivitelerinde vakit geçirmek için sahip olduğumuz fiziksel kaynakları kullanmamıza gerek kalmazsa iklim eylemi için önemli ve olumlu adımlar atmış oluruz. Metaverse'te, insanların toplumların ve çevrenin sürdürülebilirliği ile ilgili farkındalıkları artırılabilir.

Belirlenen 17 Amaç'ın hepsi için Metaverse'te ayrı ayrı farkındalık yaratabiliriz. Metaverse evrenlerindeki çoklu katılıma imkân sağlayan simülasyonlar ve oyunlar aracılığıyla verilecek eğitimlerle insanların durumun ciddiyetini anlaması ve tarım, hayvancılık gibi konularda gerekli bilgiye ve deneyime sahip olması sağlanabilir.

İREM UĞUR
PERYÖN Genç Yönetim Kurulu Üyesi

"METAVERSE İLE 'KALICI BİR DEVRİM'DEN BAHSEDİYORUZ"

Geleceğin dijital dünyası olarak adlandırılan Metaverse sadece işe değil, hayata ve dünyaya da yeni bir yaklaşım getirerek her şeyi kökten değiştirecek diyebiliriz. Kalıplaşan yaşam ve öğrenme biçimlerimizi bırakarak farklı deneyimler bizlere sanal avatarlarımız aracılığı ile sunulacak. Sanal fuarlar, defileler ve mağaza turları daha geniş hale getirilerek hemen hemen her işletmenin kullanabileceği bir evren olarak karşımıza çıkacak. Metaverse evreninin yaratılmasına destek sağlayacak meslekler, özellikle teknoloji ve tasarım alanlarında oluşacak iş gücü ihtiyacını önemli hale getirecek. İş dünyası açısından baktığımızda, şirketlerin yaratıcılıklarına bağlı olarak Metaverse ile yeni çalışma biçimleri ve iş fırsatlarının artması muhtemel diyebiliriz. Örneğin, insan kaynakları departmanları, işe alımlarda bir simülasyon yapıp adayların işe uygunluğunu analiz edebilecek veya çalışanlar, dijital karakterleri aracılığıyla eğitimleri deneyime dayalı öğrenme metoduyla tecrübe edebilecek. Yeni düzen ile işi elde etmenin kolay olmayacağını hepimiz deneyimleyip göreceğiz.

"Kısa sürede tüm iş dünyası Metaverse'te yerini alacak"

Kişilerde fark yaratan yetkinlikleri, değişime adaptasyonu ve dijital kaslarını iyi geliştirmesi ile değerlendireceğiz. Rekabetin yıkıcılığını ve popülerliğinin artmasını göz önünde bulundurarak, kısa süre içinde tüm iş dünyasının bu evrende yerini alacağına ve yaratıcı çalışmalarını sergileyeceğine şahit olacağız. Nasıl ve ne kadar sürede nelerin gerçekleşeceğini şu an için bilmemiz mümkün değil. Bu büyük değişimi hepimizin iyi yönetmesi gerekiyor.

"Dijital okuryazarlığı artırmalıyız"

Fijital dünyayı benimserken fiziksel ile sanal dünyanın dengesini bulup anlam odaklı bir kullanım yaratma çabası geliştirmeliyiz. Bu noktada teknolojinin doğru ve faydalı uygulanması yönünde kişisel olarak tedirginliklerimin olduğunu ifade edebilirim. Bizler genç bireyler olarak teknolojinin içinde doğduk fakat Metaverse ile başka bir boyuttan, kalıcı bir devrimden bahsediyoruz. Bu nedenle, teknolojinin insan hayatını kolaylaştırmak ve iyileştirmek yönündeki aktivitelerini etik kodlarına uygun bir biçimde yerine getirmek için dijital okuryazarlığımızı arttırmalıyız. Bunun yanı sıra, mahremiyet ve bağımlılık boyutlarında ciddi düzenlemelerin yapılması da bu değişim sürecindeki tedirginliği azaltmada önemli olacaktır.

"Bilişsel bozukluklar tetiklenebilir"

Hızlı değişen ve gelişen teknolojinin, toplumu psikolojik boyutlarda da etkileyeceğini, çabuk öfkelenme, asabiyet ve halüsinasyon gibi bilişsel bozuklukları tetikleyebileceğini öngörebiliriz. Bu noktada çağı ve bu sonsuz evreni yakalayabilmek ve bu süreci iyi yönetebilmek için bireysel olarak kendimize yeni pencereler açmaya hazır olmalıyız. Herakleitos'un söylediği gibi, değişmeyen tek şey değişimin kendisidir. Bu değişimde oyunun dışında kalmamak için herkese dijital ikizi ile keyifli yolculuklar diliyorum.

- İREM UĞUR:

"Metaverse evreninin yaratılmasına destek sağlayacak meslekler, özellikle teknoloji ve tasarım alanlarında oluşacak iş gücü ihtiyacını önemli hale getirecek."

- ÖZLEM ALİMUTO:

“Gerçek hayatımız sanal hayatlarımıza göre yavaş akıyor. Bu nedenle dijital ikizlerimizin gerçek kimliklerimizin ötesine geçeceğine dair kaygı taşıyorum.”

ÖZLEM ALİMUTO
Arçelik Global Talent Acquisition Projects Lead
PERYÖN Genç Yönetim Kurulu Üyesi

“GERÇEKTE ZOR YA DA İMKÂNSIZ OLAN METAVERSE’TE MÜMKÜN KILINABİLİR”

Çok küçük yaşlardan beri internetle tanışan bir nesil olarak, dünden bugüne internetin nasıl geliştiğine Metaverse ile şahit oluyoruz. Teknoloji insanlardan daha hızlı gelişiyor ve insanların teknolojideki her yeniliğe önce şaşırıp, sonra “Zaten hep hayatımızdaymış gibi” adaptasyonuna hayran kalıyorum. Metaverse de tıpkı televizyonun, internetin icadı gibi kaçınılmaz şekilde herkesin hayatına girecek. Pandemideki online çalışma düzeninin bu süreci hızlandırdığı aşikâr.

Yeni sanal gerçeklik evreni, yeni istihdam olanakları da yaratacaktır. Gerçek dünyamızda zor veya imkânsız olan birçok detay bu sanal evrende mümkün kılınabilir. Bu süreci ve getireceği yenilikleri heyecanla takip ediyorum. Ancak itiraf etmeliyim ki, gerçek hayatımız sanal hayatlarımıza göre yavaş aktığı için, dijital ikizlerimizin gerçek kimliklerimizin ötesine geçecek kaygısını da taşıyorum.

Metaverse evreninin ilk sigortacılık merkezi Türkiye'den

Birtep Grup'un sigorta sektöründeki markası Sigortambir, Metaverse evreninde ilk Sigortacılık Merkezi'ni açarak, dünyada bir ilki gerçekleştirdi. Sigortambir İş Geliştirme Lideri Ahmet Kaya, konuya ilişkin şunları söyledi:

"Son zamanlarda Metaverse'de markalar yepyeni deneyimler yaşatmaya başladı. Bu dünyanın ihtiyaçları ve dinamikleri, yeni riskleri de beraberinde getireceğinden, Metaverse dünyasına özel yenilikçi ürünler geliştirmek için çalışmalarımıza başladık. Özellikle Z kuşağının iş hayatında daha da aktif rol almaya başlamasıyla birlikte Metaverse'ün öneminin daha artacağını biliyoruz. Sigortanın, insanın ve riskin olacağı her evrende her zaman var olacağını önemle ifade etmek istiyoruz. Sigortambir olarak Metaverse'deki Sigortacılık Merkezimizi OvrLand evreninde Sigortambir'in gerçek dünyadaki Genel Müdürlük binasına konumlandırdık. Metaverse dünyasında da sigortanın bir lüks değil, ihtiyaç olacağını biliyoruz."

Dr. MURAT ERBEZCİ
Rehabilitasyonu (ORR) Birimi Üyesi

Metaverse kullanımında VR gözlüklerine dikkat!

Türk Oftalmoloji Derneği Optik, Refraksiyon ve Az Görme Rehabilitasyonu (ORR) Birimi Üyesi Dr. Murat Erbezci, Metaverse platformunun gelişmesiyle kullanımı artan sanal gerçeklik gözlüklerinin, uzun süreli kullanılması durumunda göz sağlığının olumsuz etkilenebileceği konusunda kamuoyunu uyardı: "Birçok üretici, cihazlarının kullanımı için yaş sınırlamasından bahsediyor. Özellikle gelişim çağındaki çocuklarda görmenin gelişimi, göz hareketleri ve gözlerin birlikte çalışması ile oluşan derinlik hissine etkileri olabileceği düşünülüyor. Gözün yaklaşık 20 cm önünde duran ekranlardaki görüntü bazı optik aldatmacalar yapılarak sanki 2 metre uzaktaymış gibi algılanıyor. Uzun süre ekran karşısında kaldığımızda, ekrandan yayılan mavi ışık, insanın günlük ritmini düzenleyen kortizol, melatonin gibi hormon salgılarını etkiler. Özellikle akşam saatlerinde bilgisayar ya da sanal gerçeklik gözlüklerden yayılan ışık, uykumuzu kaçırabilir, günlük ritmimizi bozabilir.

VR gözlüklerinde de tıpkı bilgisayar kullanımında olduğu gibi göz yorgunluğu ortaya çıkabilir, gözlerde yanma, batma, kızarıklık, ağrı ve bulanık görme şikayetleri görülebilir." Dr. Erbezci, bu etkileri en aza indirmek için sanal gözlüklerin kullanım süresini azaltmak ve 20 dakikada bir, en az 20 saniye süreyle, en az 6m ve daha uzağa bakarak gözleri dinlendirmek gerektiğini söyledi.

Fonksiyonlar

- Masa Rezervasyonu
- Locker Rezervasyonu
- Havuz Aracı Rezervasyonu
- Toplantı Odası Rezervasyonu

Kullananlar

- Hibrit Ofisler
- Çoklu Lokasyon
- Kapasite Yönetimi

Atamalar

- Masa
- Gün
- Kat ve Bina

Özellikler

- Kurumsal kimlik tanımlama.
- Türkiye'de yerleşik veri ve işletim sistemi.
- QR Kod ile rezervasyon teyidi.
- Yemek, ulaşım ve otopark çözümleri.
- Yönetim paneli ile raporlama ve izleme.
- Yönetici rezervasyon onayı.

Ücretlendirme

- Aylık Ücretlendirme

İşletim Sistemi

Android ve iOS

Kurulum Süresi

2-4 Hafta

Daha fazla bilgi için https://desk-in.com/

M. CEM AÇIK
Pfizer Türkiye Genel Müdürü

“Hayat, 100 metre yarışı değil”

Pfizer Türkiye Genel Müdürü Cem Açık, 2005’te katıldığı Pfizer’de kariyeri boyunca farklı departmanlarda yöneticilik yaptı. Pfizer Türkiye Genel Müdürü olarak 2019’da göreve geldiğinde ise “zaman” kaybettiren yazışmaları ve toplantı trafiğini azaltmayı önceliklendirdi. İşte ve özel yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen Açık, Aralık 2019’da PWN İstanbul Eşitlik Elçisi CEO’lar Hareketi’ne dahil oldu. Yaşamda dengeyi savunan bir yönetici olarak iç huzurun paha biçilemez olduğunu söyleyen Açık, sahip olduğu deneyim doğrultusunda edindiği en önemli öğretiyi şöyle açıklıyor: “Maddiyatın mutlulukla korelasyonu, gençken hayal ettiğimin çok altında. Gençlere, değerlerini erken yaşta anlayıp ona uygun bir hayat inşa etmelerini tavsiye ediyorum. Çünkü hayat bir yarış değil, 100 metre yarışı hiç değil. Ama zaman çok değerli.”

Çalışan bağlılığı ve mutluluğu konusunda nasıl bir bakış açınız var?
Çalışan bağlılığı ve mutluluğu konularına iki açıdan yaklaşıyorum. Doğrudan yöneticisi olarak çalıştığım arkadaşlarımı anlamanın, onlarla empati kurabilmenin ve onların güvenlerini kazanmanın yolunun önce dinlemek olduğunu gördüm. Özellikle de kendilerini geliştirmelerini ve işlerinde başarılı olmalarını sağlamak için ben ne yapabilirim sorusuna odaklanıyorum. Bir kurumun liderliğini yaparken mutluluğu artırmanın yolunun da insanların kendilerini ifade etmelerini sağlayan ve yaratıcılıklarını ortaya çıkaran ortak akla dayanan takımlar kurmaktan geçtiğini tecrübe ettim. Çalışma arkadaşlarımı ve çabalarını onurlandırıyorum. Çünkü övgü, heyecanı ve motivasyonu teşvik ediyor. Her zaman eğlenmeye ve esenliğe vakit ayırıyorum. Çünkü bu, bana ve tüm takım arkadaşlarıma iyi geliyor.

Sizce "mutlu çalışanlar" yaratmanın sırrı nedir?
Herkesin anlaşılmaya, değer ve kabul görmeye ihtiyacı var. Kendimizi bir birey olarak gerçekleştirebilmek istiyoruz. Çalışanlar değer gördüğü bir işte çalışmak, ihtiyaçlarının dikkate alındığını bilmek istiyor. Bu yönde yatırımlar ve uygulamalar yapan, wellbeing'i önemseyen bizim gibi şirketler de kendi mutlu çalışanlarını yaratıyor. Kurumsal olarak insan kaynaklarınıza verdiğiniz değeri ve önemi; yarattığınız iş ekosistemi kapsamında sunduğunuz olanaklar ve davranışlarınızla hissettirebilirseniz, bu durum çalışanların mutluluğuna hızla yansır.

Kurumsal wellbeing uygulamaları neden önemlidir?
Wellbeing, iyi yaşam yolunda farkındalığın artmasıyla başlayan ve "iyi" yaşamaya doğru seçimler sunan bir yol olarak tanımlanabilir. Yalnızca bedensel değil, aynı zamanda fiziksel, sosyal, mental, psikolojik, entelektüel ve çevresel anlamda da çalışanlarımızın ve ailelerinin hayat kalitelerinin artması, bu tanımlamanın en önemli parçalarından. Bütünsel iyi olma hali olarak da tanımlayabileceğimiz wellbeing uygulamaları, sadece bireysel başarı için değil, aynı zamanda organizasyonel başarı için de en önemli faktörlerden biri. Zihinsel, fiziksel ve mental olarak bütünsel iyiliğe ulaşan çalışanlar, kurumlarına daha fazla değer katabilir.

Pfizer bünyesindeki wellbeing uygulamalarınızdan kısaca söz eder misiniz?
Pfizer'de "Sen İyiysen Biz İyiyiz" mottosundan yola çıkarak başlattığımız İyiSen programımızla çalışanlarımızın iş-yaşam dengelerine destek olacak etkinlikler, seminerler düzenliyoruz. Şirket olarak wellbeing'i iyi yaşam yolunda farkındalığın artmasıyla başlayan ve "iyi" yaşamaya doğru seçimler sunan bir yol olarak tanımlıyoruz. Yalnızca bedensel değil, aynı zamanda fiziksel, sosyal, mental, psikolojik, entelektüel ve çevresel anlamda da çalışanlarımızın ve ailelerinin hayat kalitelerinin artması bu tanımlamanın en önemli parçalarından. Ayrıca Çalışan Destek Programımız ile çalışanlarımız gizlilik esasına dayalı olarak profesyonel destek hizmetleri ve hayatta karşılaşabilecekleri tüm sorunlara ilişkin yılın 365 günü, 24 saat dilediklerinde danışmanlık alabiliyorlar. Amacımız; çalışanlarımızın ve ailelerinin daha sağlıklı, hareketli, mutlu bir yaşam sürmelerine destek olmak.

"Duygu ve güven yönetimi, liderler için kritik hale geldi"

Dünden bugüne liderlik ve yönetim alanında neler değişti?
Beklentilerin bir adım önüne geçmek, talep edilmemiş de olsa bazı farklılaştırma hikayeleri yaratmak, liderliğe giden yolun başındaki en önemli özellikler.

Pandemiyle beraber liderler daha görünür oldu. Bundan sonra da geçmişin aksine, sahne arkasında kalmak yerine liderlerin daha görünür olması hatta sahaya inmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu tip farklı dönemlerde çalışanların liderleri daha fazla görmesi, onlara güven vermesi ve dokunması açısından önemli.

Duygu ve güven yönetimi, liderler açısından çok kritik hale geldi. Şefkatli liderlik giderek daha fazla önem kazanıyor. Yönettiği topluluğu anlayan, dinleyen, sahaya inen, topluluğuyla birlikte mücadele veren liderler hedef için motivasyonu artırırken bir yandan da takdir toplayarak rol model oluyor.

Bugünün liderlerinin en önemli gündem maddeleri sizce neler?
Yaşadığımız dönemde, küresel toplumun sağlığı, toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilirlik, dijitalleşme ve dünya barışı en önemli gündem maddelerimiz olarak sıralanabilir. İş dünyasının liderleri toplumsal cinsiyet eşitliğini mutlaka gündeminde tutmalı ve bu kapsamdaki çalışmaların fiilen içinde yer almalı.

Siz bu kapsamda neler yapıyorsunuz?
Sadece kurumlarımızda ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadele ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayamayız. Kurumlarımızın dışına, yaşadığımız tüm alanlara, hatta özel yaşamlarımıza bu mücadeleyi taşımalıyız. Ben de bu düşünceden yola çıkarak 2019'da PWN İstanbul Eşitlik Elçisi CEO'lar Hareketi'ne dahil oldum.

PWN İstanbul Eşitlik Elçisi CEO'lar Hareketi'nden ve burada üstlendiğiniz görevden bahseder misiniz?
Cinsiyet Dengeli İş Yaşamına Liderlik eden PWN İstanbul, geçtiğimiz yıllarda "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleyen CEO'lar Manifestosu"nu oluşturdu ve Eşitlik Elçisi CEO'lar Hareketi'ni hayata geçirdi. Pfizer Türkiye Genel Müdürü olarak ben de bu harekete destek veren eşitlik elçilerinden biri oldum. Manifestonun, içimizdeki "Neleri daha iyi yapabiliriz?" sorusunu çok doğru şekilde ortaya koyduğuna inanıyorum. Bu manifestoyu sadece

imzalamakla değil, yaşatmakla da sorumluyuz. Kadınların ve erkeklerin eşitliğini öne çıkaracak, bizi daha ileri götürecek kararlar alacağımıza gönülden inanıyoruz.

> "Toplumsal cinsiyet eşitliği için kurumlar ve sivil toplum el ele mücadele etmeli."

Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda öncelikleri neler olmalı, en kısa sürede atılması gereken adımlar nelerdir?
Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin (CEİD), Türkiye'deki cinsiyet eşitsizliğinde farklı alanlardaki gelişmelere dikkat çekmek amacıyla açıkladığı rapora göre; eğitimde kadın oranı yüzde 38 iken, erkek oranı yüzde 61,4. İstihdama baktığımızda hem erkek hem de kadın oranlarında azalma var. Kadınlara yönelik şiddet her geçen gün artıyor. Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizliklerin devam ettiği stratejik her alanda (okullardan, akademilere, özel sektörden, kamuya, hukuksal düzenlemelere kadar) eşitlik adına dönüştürücü söylemler, eylem planları ve eğitimler hayata geçirilmeli. Bu konuda sivil toplumla el ele mücadele etmeliyiz.

Pfizer Türkiye'de çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında neler yapıyorsunuz?
Pfizer Türkiye'de eşitlik kavramı odağımızda. Bu konuda gönüllülerden oluşan bir takımımız var. Global bazda oluşturulmuş "eşitlik ve aidiyet" kültürünü temsil eden bu takım ile aksiyon planları çıkarıyor, eğitimler veriyoruz. Eğitmenler yetiştirip bu eğitmenlerle bölgelerimizde eğitimler vererek tüm Pfizer çalışanlarında farkındalık yaratıyoruz. Onlara, bu farkındalığı uygulamaya geçirmeleri için tüyolar veriyoruz. Yıllık yetenek değerlendirme toplantılarında, işe alım ve terfi süreçlerimizde de bu objektifliğimizi gözetiyoruz.

Kurumsal sosyal sorumluluk, yönetim anlayışınızda nasıl bir öneme sahip?
Bugünün hızlı dönüşen iş dünyasında ve yetenekli çalışanları cezbetmenin giderek zorlaştığı koşullarda kapsayıcı bir amaç benimseyen kurumlar, hem birey hem de ekip olarak çalışanları üzerinde büyük bir etki yaratıyor, günü kurtarmanın ötesine geçerek kurumun geleceğini şekillendiriyor. Toplumun genel çıkarlarının yararına hareket edilmesi hem bireylerin hem de kurumların görevi. Bu duyarlılığı, projelerle gün yüzüne çıkarıp, şirketin tüm çalışanlarına aşıladığınız zaman, kolektif amaca ulaşmış oluyoruz.

Pfizer olarak, gönüllülük çalışmalarınız ve sivil toplum kuruluşlarıyla yaptığınız iş birlikleri nelerdir?
Pfizer Türkiye olarak, eğitim ve sağlık odaklı sosyal sorumluluk projelerimiz kapsamında son 15 yıl içinde 8,5 milyon TL'nin üzerinde nakdi katkı ve ilaç desteği sağladık. Hayata geçirdiğimiz projelerle 90 binden fazla kişinin hayatına dokunduk. Yürüttüğümüz projelerde, her yıl yaklaşık 20 farklı sivil toplum kuruluşu ile iş birliği yapıyoruz.

İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nde okuyan öğrencilere MAREV iş birliği ile Prof. Dr. Aziz Sancar Bursu vermeye devam ediyoruz. Türk Eğitim Vakfı (TEV) iş birliği ile Tıp Öğrencisi Bursu Projesi; Tüvana Okuma İstekli Çocuk Vakfı (TOÇEV) İşbirliği ile Eğitim Bursu başlattık. Pfizer Türkiye olarak, sağlık ve eğitim odaklı faaliyetlerinde, bilgisayar, mobilya, çeşitli malzeme ve ekipman bağışları, ilaç yardımı, yetkili kuruluşlarla iş birliği içinde gerçekleştirilen sağlık taramaları, doğal afetler sonrası sağlanan yardımlar, engelliler ile dayanışma gibi geniş bir yelpazede çalışmalarımızı gerçekleştiriyoruz.

"Her alanda denge"

Yaşam felsefenizi öğrenebilir miyiz?
Yaşam felsefem denge üzerine kurulu. Mottom: Her alanda denge. Tüm fikirleri mutlaka karşıt fikirleri ile beraber değerlendirip ortak noktası var mı, bir sentez çıkabilir mi diye bakmak da bu denge kapsamına giriyor. Hayalim bir gün "denge" konusunda öğrenim ve gözlemlerimi ders notu hatta kitap haline getirmek.

Hayattaki en büyük başarınız nedir?
En önemli başarım ailem. Şükür ki huzurlu, birbirini seven ve bunu göstermekten çekinmeyen bir ailem, eşim, çocuklarım var. Değerlerim ve önceliklerim olgunlaştıkça dengeli bir yaşam sürmenin önemi ve bana getirdiği iç huzurun paha biçilmez olduğunu gördüm.

"Anda kalarak, önceliklere odaklanıyorum"

2005'ten bu yana Pfizer bünyesinde farklı görevlerde bulundunuz. Aynı kurumda uzun yıllar alışabilmenin sırrı nedir?
Pfizer, esnek çalışmayı destekleyen ve çalışanlarının kendilerini geliştirmesi için büyük fırsatlar yaratan, "lider okulu" unvanlı bir biyoteknoloji şirketi. Burada uzun yıllar çalışmak, her alanda yetkin ve fark yaratacak bir lider olarak yetişmenizi sağlıyor. Benim de artan sorumluluklar almamda Pfizer Türkiye'de yetişmiş olmamın katkısı büyük. Kişisel açıdan bakacak olursam, ne iş yapıyorsam, tamamen orada, o anda olmaya özen gösteriyorum ve odaklanıyorum. Bir işle meşgul olurken zihnimizde başka bir işe yer açmamak, anda kalmayı başarmak için önemli. Çok fazla verinin, bilginin içinde en önemli konuları tespit edip, sentezliyorum. Liderliğini yaptığım organizasyonun tüm gücünü, o seçilmiş fark yaratacak birkaç önceliğe yöneltiyorum. Sanıyorum bu da beni başarı yolculuğunda ileriye taşıyor.

"Yüzde 100'ümle ailemin yanında olduğumu hissettiriyorum"

"Evdeki" Cem Açık'ı tanıyabilir miyiz?
Ailedeki iş bölümünün aktif bir parçası olarak çocuklarıma rol model olmaya çalışıyorum, Bana ihtiyaç olduğunda, iş dahil başka hiçbir önceliğe kendimi vermeden, yüzde 100'ümle ailemin yanında olduğumu hissettiriyorum. "Ağır baba, sever ama göstermez" anlayışı bana uygun değil.

Yoğun iş temposu dışında eşimle kısa egzersizler ve açık havada yürüyüşler yapıyoruz. Mümkün olduğunda ailemle seyahatlere ve keşiflere çıkıyoruz. Bunların yanında, mutlaka her gün okumaya en az bir saat zaman ayırıyorum. Çok çeşitli ve ilgisiz alanlarda okumayı (felsefe, tarih, kişisel gelişim, macera romanları vb.) ve sonra aralarındaki paralellikleri düşünmeyi seviyorum. Bir de yerli ve yabancı stand-up komedyenleri seyretmekten, dinlemekten hoşlanıyorum. Onlardan hem keyif alıyorum hem de sahne performanslarından, zamanlamalarından ve gözlem yeteneklerinden aklımda kalanları, iş yaşamımda dahi kullanıyorum.

Dünden bugüne hedefleriniz nasıl şekillendi?
Yeni mezun olduğumda uluslararası bir şirkette üst düzey yönetici olmak gibi, çoğu arkadaşımla benzer bir kariyer hedefim vardı. Yıllar geçtikçe insanların hayatına dokunabilen ve bir mana ifade eden, bunu yaparken de değerlerimi yaşayabildiğim bir kariyeri hedeflemeye başladım. Rütbe ve seviyenin getirdiği hazzın kısa süreli olduğu, mutluluğun ise dengeli bir hayatla iç içe geçmiş manalı bir uğraş olduğunu daha iyi anladım. Hedefim, insanların yaşamına dokunabildiğim, fark yarattığım sorumluluklar almaya devam etmek.

"Yaşamım boyunca 'keşke' demedim"

Yaşamınız boyunca zorlandığınız, geliştirmeye çalıştığınız alanlar var mıdır?
Kariyer tercihlerim ya da aldığım büyük kararların alternatifinin ne olacağını paralel evrenlerden görme imkanımız olmadığı için hayatımda hiç 'keşke'lere odaklanmadım. Üzerinde çalıştığım gelişim alanlarım bolca var. Örneğin gerginlikten ve yüzleşmelerden hiç hoşlanmadım; hala da zorlanırım. Bu durum, geçmiş yöneticilik tecrübelerimde, daha önce müdahale etmem gereken insani konularda, fazla toleranslı davranmamı getirdi. Bu örnekler de hem performansı hem de takımımı olumsuz etkiledi.

Bir diğer odaklandığım alan, iş ve özel hayatımdaki duygularımı bölümlere ayırabilmek. İçime attığım, kafama takılan iş sorunlarının özel hayatımdaki huzurumu kaçırmasına ve hatta sağlığımı etkilemesine izin vermemek için nefes egzersizleri, meditasyon gibi pratiklerimi geliştirmeye çalışıyorum.

Kariyer yolculuğuna yeni başlayacaklara hangi mesajı vermek istersiniz?
Öncelikle gülümseten bir anekdotumu paylaşmak istiyorum. Dört arkadaş liseden mezun olurken eğlencesine de olsa bir "manifesto" yazmıştık. Bu manifestoda, şu kadar maaşlı bir iş, böyle bir ev, şöyle yaşam şartları vb. tamamen maddi unsurlar yer alıyordu, yani tamamen gelir odaklı bir hedef listesiydi bu. 30 yıl sonra dönüp baktığımda, maddi kazancın önemini yadsımamakla beraber, gelirin mutlulukla korelasyonunun o zaman hayal ettiğimizin çok altında olduğunu, şanslıyım ki geç olmadan gördüm. O yaştaki kendime bugünkü tavsiyem, değerlerini erken yaşta anlayıp ona uygun bir hayat inşa etmek olur. Hayat bir yarış değil, 100 metre yarışı hiç değil. Gençlere kariyer yapabilecekleri, insanlığa değer katabilecekleri bir alanı seçmelerini tavsiye ederim. En değerli varlık zaman... Zaman herkese eşit dağıtılıyor, o zamanı dolu dolu yaşıyorsanız ve yapmaktan hoşlandığınız işle geçiriyorsanız yaşadım ve değer kattım diye hissediyorsunuz.

"Çok değerli olan zamanınızı, yapmaktan hoşlandığınız işle geçirirseniz gerçekten yaşadığınızı hissedebilir ve 'değer kattım' diyebilirsiniz."

M. CEM AÇIK

1992'de Tarsus Amerikan Koleji'nden mezun oldu. 1996'da, Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nü bitirdi. 1998'de Carnegie Mellon Üniversitesi'nde İşletme alanında yüksek lisansını tamamladı. Aynı yıl, American Airlines'da Kurumsal Finans departmanında çalışmaya başladı. 2002'de McKinsey & Company'de Strateji Takım Lideri olarak görev aldı.

2005'te Pfizer Türkiye ailesine "Kurumsal Strateji Yöneticisi" olarak katıldı. Pfizer bünyesinde, yerel ve uluslararası düzeyde farklı branşlarda yöneticilik yaptı. 2019'da Pfizer Türkiye Genel Müdürü olmadan önce Pfizer Upjohn Türkiye ve Rusya Genel Müdürü olarak görev aldı. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen Cem Açık, Aralık 2019'da PWN İstanbul Eşitlik Elçisi CEO'lar Hareketi'ne dahil oldu.

Genç çalışanlara öneriler

- **Zamanınızı olabildiğince verimli kullanın.**
- **Yaptığınız iş ne olursa olsun, o işe kendinizden bir değer koyun.**
- **Her gün, bulunduğunuz yerden bir adım öteye geçmeye çalışın.**
- **Yaptığınız işi seçerken, o konuda bir tutkunuz olup olmadığınızı değerlendirin.**
- **Hayat bir yarış değil. Çok önemli olacağını düşündüğünüz başarılar ya da başarısızlıklar gelip geçiyor ve süreç devam ediyor.**
- **Hayatınız ve kariyerinize yönelik kararlarınızı, 'değerlerinizi' göz önünde bulundurarak verin.**

Strateji Çalıştayı

PERYÖN'ün geleceğinde siz de söz sahibi olmak **ister misiniz?**

"Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etmek" vizyonuyla, 50. yılımızda geleceğin PERYÖN'ünü inşa ediyoruz. Bu süreçte, 50 yıllık birikimin yanı sıra iş dünyasındaki yeni ihtiyaçları da göz önünde bulundurmamız gerekiyor. Dönüştürücü bir etki yaratmayı hedeflediğimiz bu dönemde, insana ve çalışma hayatına yepyeni bakış açılarını kazandırmayı hedefliyoruz. İhtiyaçları anlamak, farklı bakış açılarını öğrenerek stratejilerimize katmak amacıyla başlattığımız diyalog seferberliği başarıyla sürüyor.

PERYÖN'ün geleceğini, paydaşların beklentileri doğrultusunda birlikte şekillendireceğiz. Bu amaç doğrultusunda planlanan Stareteji Çalıştayı, 16 Mayıs 2022'de gerçekleştirilecek. Çalıştay kapsamında odak grup çalışmaları ve bire bir görüşmeler hayat bulacak.

Gelecek #İnsanKonuşursa başlar diyerek hareket ettiğimiz 50. yıla özel bu özel ve kapsamlı çalıştayda, PERYÖN'ün ana stratejilerini oluşturmayı ve yol haritamızı şekillendirmeyi amaçlıyoruz.

PERYÖN üyelerine özel

Strateji Çalıştayı, sadece PERYÖN üyelerine özel olarak yürütülüyor. Çalıştay, Execution Partnerts Kurucu ve Ortakları Dr. Baransel Atçı ve Zeynep İmer, Design for Talent Kıdemli Danışmanı Damla Tamakan ve PERYÖN Genç Yönetim Kurulu Üyelerinin gönüllü danışmanlığıyla gerçekleştiriliyor.

Tarih: 16 Mayıs 2022

Saat: 14:00

Çevrimiçi

*Detaylı bilgi için peryon@peryon.org.tr mail adresinden iletişime geçebilirsiniz.

Verimlilik göz önünde bulundurularak, sınırlı sayıda katılım ile gerçekleşecek etkinlik için başvuru sırasına göre öncelik verilecektir.

Etkinlik **sadece üyelere özel** olup, katılım max 2 iki kişi ile sınırlıdır.

ODAĞINDA İNSAN VAR peryön

50. Yıl Ana Sponsorları

kariyer.net ŞİŞECAM Ticket Restaurant Edenred

50. Yıl Resmi Sponsorları

HAN SPACES pwc

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022 başvuruları başladı

İyi uygulamalarıyla örnek olmak isteyen kurumları ödül sürecine davet eden PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven: "İnsan için yaptıklarınızı, değiştirdiklerinizi, hayal ettiklerinizi ve hayata geçirdiklerinizi paylaşın. Öne çıkın, örnek olun, iz bırakın!" diyor. İnsan yönetimi alanında iz bırakan, ilham kaynağı olan, insana değer veren çalışma ve uygulamaların değerlendirildiği PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022 için 3 Haziran 2022'ye kadar başvuru yapılabilir.

İnsan kaynakları alanındaki yenilikçi, yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanıtmak, örnek teşkil eden çalışmaları sektöre kazandırmak amacıyla düzenlenen PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, bu yıl 14'üncü kez sahiplerini bulacak. İnsana Değer Ödülleri'ne katılmak isteyen kurumlar, başvurularını 3 Haziran 2022'ye kadar PERYÖN'e yapabilir.

BUKET ÇELEBİÖVEN
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

"Öne çıkın, örnek olun, iz bırakın!"

PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven, PERYÖN İnsana Değer Ödülleri'nin insan kaynakları alanında dinamikleri değiştiren bir etkisi olduğuna vurgu yaparak şunları söyledi: "Ödül organizasyonu bizim için bir yarışma değil, sektörümüze sunduğumuz bir öğrenme ve gelişim fırsatı. İK ekipleri, son 2,5 yılın değişim liderliğini yaparak çok iyi projelere imza atıyorlar. Her sektörün kendi içinde en iyilerini bir araya getiren değerli organizasyonlar var ama PERYÖN İnsana Değer Ödülleri hepsinden farklı bir öneme sahip. Biz İK'cılar çalışanlarımızın en iyi performansa sahip olması ve kendi sektörlerinde de öne çıkmaları için sistemler, projeler inşa ediyoruz. Başarılı organizasyonların tamamında İK'nin güçlü liderliği hissediliyor. 14'üncü ödül başvurularımızı açarken, tüm yönetim takımlarına sesleniyoruz: PERYÖN İnsana Değer Ödülleri'ne katılarak, 'İnsan' için yaptıklarınızı, değiştirdiklerinizi, hayal ettiklerinizi ve hayata geçirdiklerinizi paylaşın. Öne çıkın, örnek olun, iz bırakın!"

Eşsiz bir öğrenme deneyimi

PERYÖN Yönetim Kurulu Üyesi Ela Kulunyar, Türkiye insan yönetimi profesyonellerinin dünyaya öncülük ettiği ödül projesinin tüm iş dünyası için bir gurur kaynağı olduğunu belirtti: "2008'den bu yana başarıyla gerçekleşen PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, bu yıl da 'Yapılan her çalışma insana değer' mottosuyla şekilleniyor. İnsan yaşamını iyileştirmeye odaklı tüm çalışmalar, üzerinde konuşulmaya ve örnek alınmaya değer. PERYÖN İnsana Değer Ödülleri'nde katılımcılar, sadece emek verdikleri, hayata geçmesine liderlik ettikleri projelerle öne çıkmıyor, aynı zamanda eşsiz bir deneyim de yaşıyorlar. Tüm süreçte kendi alanlarının önemli isimlerinden oluşan değerli jüri üyelerimizle ve küresel otorite konumundaki danışman firmamızla süreçlerini tartışıyorlar, çok faydalı geri bildirimler alarak bilgi alışverişinde bulunuyorlar. Bir açıdan, projelerinin KPI'larını değerlendiriyor ve gelecekteki başarıları için danışmanlık alıyorlar."

ELA KULUNYAR
PERYÖN Yönetim Kurulu Üyesi

Ela Kulunyar: "İnsan yaşamını iyileştirmeye odaklı tüm çalışmalar, üzerinde konuşulmaya ve örnek alınmaya değer."

Fark yaratan KOBİ uygulamaları da değerlendirilecek

3 Kasım 2022'de gerçekleştirilecek ödül töreni ile sahiplerini bulacak PERYÖN Ödülleri'nin kategorileri ise her sene olduğu gibi İnsana Değerde Liderlik (Büyük Ödül) ve Değer Yaratan Uygulamalar Ana Kategorisi altında; İşveren Markası, Bağlılık ve Kurum Kültürü Yönetimi, Yeni Çalışma Modelleri Geliştirmek, Dijital Dönüşüme Liderlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi, Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği, Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar ve Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak olarak belirlendi. 14'üncü İnsana Değer Ödülleri'nde bu yıl ilk kez "Fark Yaratan KOBİ Uygulama Kategorisi" de yer alacak ve bu kategoride KOBİ'lerin insana yönelik çalışmaları değerlendirilecek.

Metodolojisinin yapılandırılması ARGE Danışmanlık tarafından yapılan PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022'nin, metodolojiye uygun saha ziyaretleri ve raporlaması uluslararası denetim ve danışmanlık şirketi PwC Türkiye tarafından gerçekleştirilecek.

Avrupa İnsan Yönetimi Birliği'nin tanıdığı ilk ve tek ödül

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, PERYÖN'ün 34 ülkeyi temsil eden çatı derneği Avrupa İnsan Yönetimi Birliği (EAPM) tarafından tanınan ve desteklenen ilk ve tek ödül olma özelliğini taşıyor.

14'üncü İnsana Değer Ödülleri'nde bu yıl ilk kez "Fark Yaratan KOBİ Uygulama Kategorisi" de yer alacak ve bu kategoride KOBİ'lerin insana yönelik çalışmaları değerlendirilecek.

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri bu özelliğiyle projelerin sadece Türkiye'de değil, küresel boyutta da başarı hikayesi olarak ele alınmasına ve örnek olmasına öncülük ediyor.

Detaylı bilgi için: www.peryon.org.tr

BAHAR BAYSAL
ESBAŞ İK Direktörü

“Kurumlarını ileriye taşımak isteyenler, ‘önce insan’ diyebilmeli”

ESBAŞ (Ege Serbest Bölgesi), insanı odağına alan örnek uygulamalarıyla PERYÖN 13. İnsana Değer Ödülleri’nde Büyük Ödül’e layık görüldü. ESBAŞ, yönetim stratejilerinde yalnızca kendi çalışanlarını değil Ege Serbest Bölgesi’nde faaliyette bulunan 170 firmanın çalışanlarını da gözetiyor. “Büyük Ödül”e uzanma sürecini anlatan ESBAŞ İK Direktörü Bahar Baysal, “Şirketleri başarıya taşıyanların, ‘çalıştığı şirkete bağlı ve işinden memnun çalışanlar’ olduğuna gönülden inanıyoruz” diyor.

PERYÖN 13. İnsana Değer Ödülleri’nde Büyük Ödül’e layık görüldünüz. Bu ödül şirketiniz için nasıl bir anlam taşıyor?
ESBAŞ olarak yönetim stratejimizi ve faaliyetlerimizi hem çalışanlarımızın memnuniyet ve bağlılığını arttırmak hem de bizimle birlikte Ege Serbest Bölgesi’nde faaliyette bulunan 170 firma çalışanının mutlu ve memnun bireyler olması için gerekli hizmetleri sunmak üzere sürdürüyoruz. Bu kapsamda İnsana Değer Ödülleri’ndeki başarımızı ESBAŞ’lıların ESBAŞ’a duydukları güven ve bağlılığının bir sonucu olarak görüyoruz. Şirketleri başarıya taşıyanların çalıştığı şirkete bağlı ve işinden memnun çalışanlar olduğuna gönülden inanıyoruz.

“Mükemmellik yolunda
her gün yeni bir adım atacağız”

Hangi iyi uygulamalarınızla bu ödüle layık görüldünüz?
Cesaret, kararlılık, etik olmak, müşteri odaklılık, yenilikçilik, insan odaklılık olan değerlerimiz; insan kaynakları stratejilerimizin tam merkezinde yer alıyor. Başarı yolculuğumuzda şirketimizi ve ESBAŞ’lıları bir adım ileriye taşımanın ancak “İnsana Değer” ile mümkün olacağına inanıyoruz. Bu nedenle sürekli “Mükemmellik yolunda her gün yeni bir adım daha atacağız” diyerek çeşitli adımlar attık. Bunlardan bazıları şöyle:

- Anket uygulaması
- Geliştirilmesi gereken alanları çalışanlarla birlikte kararlaştırmak
- Sosyal bir şirket olmak
- Güçlü aidiyet duygusuna, “biz” enerjisine ve “aile” olgusuna önem vermek
- EFQM mükemmellik yolculuğu, kurullarla yönetime katılım, her sesin duyulması
- Kurumsallaşma
- Yalın üretim, otomasyon faaliyetleri
- 500 mutlu çalışan mottosu
- Birlikte başarmak, birlikte kutlamak

Ödül sürecine nasıl hazırlandınız?
Ödül süreci bizim için çok heyecanlıydı. “Kitap yazma” ve “Saha ziyareti” olmak üzere iki aşamalı gerçekleşen bu sürece herkesin elinin değmesini istedik. Öncelikle insan kaynakları ekibi olarak nerede olduğumuzu tam olarak görmeliydik. Kapsamlı bir kitap hazırlamak bu nedenle önemliydi. Kitap hazırlama döneminde tüm yöntem ve yaklaşımlarımız ile performans göstergelerimizi gözden geçirdik. Kılavuzda bizden istenen bilgileri kitabımızda özenle oluşturduk ve somut örnekler sunduk. Anlatacağımız çok şey vardı ancak kitapta sınırlı bilgi paylaşabildiğimizden dolayı, burada anlatamadığımız bölümleri de saha ziyaretinde anlatmaya çalıştık. Geniş bir sahaya sahip olan ESBAŞ’ın gezilecek ve gösterilecek çok alanı var. Ziyaret için programı oluşturduk. Amacımız yetkililere hem bölgemizi gösterebilmek hem de onların

çalışanlarımızı dinlemelerini sağlamaktı. Saha ziyaretinde değerlendiricilerimizi insan kaynakları ekibimizle karşıladık. Değerlendiricilerimiz için güzel bir sunum hazırladık. Onlar da hazırladığımız kitabımızı dikkatle okumuşlar. Jüri notlarında, son derece net cevaplar isteyen sorular yer alıyordu. Bizler sunumumuzu yaparken, bu soruları cevapladık. Süreç etkileşim içinde geçmiş oldu.

Değerlendirme ekibini, gruplar halinde çalışanlarımızla buluşturduk. Yöneticiler, liderler, saha çalışanları, uzmanlar gibi birçok gruptan arkadaşımızla bir araya geldiler. Arkadaşlarımız da bizler gibi çok heyecanlıydı. En çok da saha çalışanlarımız saçtıkları enerji ile ESBAŞ ruhunu çok iyi yansıttılar.

"Çalışanlarımızın fikirlerini sürekli dinleyebileceğimiz platformlar yaratarak, onların seslerine kulak veriyoruz."

Kurumunuz hangi değerleriyle bu ödüle uzandı?
Çalışmalarımızın odağında insan olması, çalışanların yönetime katılımını önemsememiz, yeniliğe açık olup sürekli gelişime inanmamız ve sadece ESBAŞ çalışanlarını değil tüm paydaşları geliştirme yolundaki çalışmalarımız, şirketimizin büyük ödülü kazanmasında önemli etken oldu. ESBAŞ olarak insan kaynaklarımızın gelişimini sağlamak adına çok önemli projeler uyguluyoruz. Çalışanlarımızın fikirlerini sürekli dinleyebileceğimiz platformlar yaratarak, onların seslerine kulak veriyoruz.

Bu ortamlar çalışanlarımızı önemsediğimizi gösterebilmemizi de sağlıyor. Bu ortamlar çalışanlarımız kadar, toplumsal fayda yaratma konusunda bizimle birlikte faaliyette bulunan paydaş firmalar için de son derece yararlı sonuçları ortaya çıkarıyor. Yıl boyunca çok sayıda sosyal sorumluluk projesi hayata geçirerek insana değerde iz bırakırken, birçok firmaya da örnek oluyoruz.

İK'ya yönelik öne çıkan diğer iyi uygulamalarınızı öğrenebilir miyiz?

- Çalışanlarımızın fikirlerini almak, onların karar süreçlerine katılımını sağlamak amacıyla; odak grup görüşmeleri, insan kaynakları süreçlerine ait uygulamalar sonrası yaptığımız anketler, Toplum Algılama Anketi, Lider Etkililiği Algı Anketi, İç İletişim Anketi, GPTW gibi anketler, performans yönetimi görüşmeleri, işten ayrılanlardan alınan geri bildirimler, Etik Hat, stratejik planlama ve diğer üst yönetim toplantıları gibi çok sayıda çalışma yürütüyoruz.
- Şirket stratejilerimizi belirlerken kullandığımız araçlarla birim ve birimler arası durumumuzu değerlendirip aksiyonlar alıyoruz.
- Kurullarla yönetim sistemini uyguladığımız için İnsan Kaynakları Kurulunu hem ofis hem de saha çalışanlarının yönetime katılımını sağlayacak şekilde aktif çalıştırıyoruz.
- Kuşakları bir araya getirerek yetenek ve deneyimlerin paylaşılması sayesinde güçlendiğimiz "Yetenek Alışverişi" projesini uyguluyoruz.
- Çalışanlarımızın bireysel ve ekip olarak öneri ve iyileştirmelerini ESBAŞ Katkı Üretim Platformu (ESKÜP) üzerinden alıyoruz.
- İç eğitimcilerimizi geliştirerek potansiyellerini açığa çıkarıyoruz. Böylece eğitimcilerin İK gelişimine katkıları da zenginleştiriliyor.
- Tüm çalışanların eğitimlere istedikleri an istedikleri yerden ulaşabilmeleri için ESBAŞ Akademi E-Öğrenme Platformu"ndan yararlanıyoruz.
- Sunduğumuz rotasyon imkânı ile çalışanlarımızın potansiyellerini en üst seviyede değerlendirmelerine ve tüm süreçlere hâkim olabilmelerine imkân sağlıyoruz. Pandemi kaynaklı kapanma döneminde "Uzay Kampı" gibi aktif çalışamayan departmanlardaki personelin faklı departmanlarda görev yapmalarını sağlayarak, bakış açılarını geliştirmelerine imkân yarattık.
- Çalışanlarımızı, "Çocuk Yuvası", "Yüksek Öğrenim" gibi sağladığımız çeşitli burslarla her açıdan destekliyoruz.
- Gelişimi desteklemek için hem astlardan hem de eş pozisyondan belirlenen kişilerden liderler hakkında düşüncelerini öğreniyoruz. "Lider Etkililiği Algı Anketi"ni doldurarak liderin iyileştirmeye açık alanlarını ve güçlü yönlerini keşfetmesini ve bu sayede kendisini geliştirmesine fırsat yaratıyoruz.
- Eğitimlerimizi davranış değişikliği yaratma ve bunu sürdürülebilir kılma bakış açısıyla oyunlaştırılmış bir şekilde tasarlıyoruz. Bu sayede belirlediğimiz gruplardaki katılımcıların interaktif bir şekilde eğitime dahil olmasını, oyun mekanikleri ile eğlenerek öğrenmeyi deneyimlemesini ve konuların akılda kalıcılığının artmasını sağlıyoruz.

İK'nın yönetim süreçlerine katılımını teşvik etmek için yapılan çalışmalar

- Kurullarla yönetme yapısının bir yansıması olarak İnsan Kaynakları kurullarında saha ve ofis çalışanları yer alarak karar sürecine katkılarını sunabiliyorlar.
- Özellikle eğitim programları ve sosyal faaliyetlerinden sonra GPTW (Great Place to Work – En İyi Kurum Kültürü), Lider Etkililiği Algı Anketi, İç İletişim Anketi gibi anketleri düzenleyerek çalışanların memnuniyet derecesi ölçülüyor.
- Sosyal kulüpler çatısındaki "Serbest Kürsü"de çalışanlara açıkça ve özgürce konuşacakları bir ortam sunuluyor.
- Çalışanların düşüncelerini daha samimi ve rahat bir ortamda sunabilmeleri için "Odak Grup Görüşmeleri", "Bi' Kahve" toplantıları hayata geçiriliyor.
- Dijital ortamda HR-Web geri bildirim modülü ile geri bildirimler alınabiliyor.
- Etik Hat platformu ile, çalışanların tüm çekincelerinden kurtularak güvenle düşüncelerini aktarabilmeleri ve yapılan geri bildirimlerin objektif şekilde incelenmesi sağlanıyor.
- Birim içi ve ESBAŞ genelinde yapılan GİFT, PESTLE gibi analizlerle çalışanların stratejik planlama yapısına girdi sağlaması teşvik ediliyor.

Dış paydaşlara yönelik çalışmalar

- Toplum Algılama Anketi ile dış paydaşların fikirleri alınarak kapsayıcı faaliyetler yapılıyor.
- Sosyal sorumluluk faaliyetlerine bölge içindeki kullanıcı firmalar da dahil ediliyor.
- Mevzuattaki ve dünya trendlerindeki gelişmelerle ilgili açık toplantılar, eğitimler ve bilinçlendirici çalışmalar gerçekleştiriliyor.
- Tedarikçilerin ürün ve hizmet kalitelerini belirli standartlara yükseltebilmeleri için geliştirici destek veriliyor.
- Gaziemir Belediyesi iş birliğiyle, Sağlık Köyü, Kadın Sığınma Evi gibi sosyal sorumluluk projelerinde yer alınarak herkes için fayda yaratmak hedefleniyor.

"İş Hayatına Hazırlık" programı, bu yıl yeniden yüz yüze gerçekleştirildi

Pandemi nedeniyle 2021'de çevirimiçi gerçekleştirilen "İş Hayatına Hazırlık" programı bu yıl yeniden yüz yüze gerçekleştirildi. PERYÖN Güney Marmara Şubesi ve Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi (KARMER) iş birliğiyle hayata geçirilen program, Uludağ Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencileri hedefliyor.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi ve Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi (KARMER) iş birliğiyle, Uludağ Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencilere yönelik düzenlenen "İş Hayatına Hazırlık" programı 7-24 Mart 2022'de hayat buldu. Pandemi sürecinde çevirimiçi düzenlenen programın, bu yıl yeniden yüz yüze gerçekleştirilmesi etkinliğe yönelik ilgiyi artırdı.

Öğrencilerin yoğun katılımıyla gerçekleşen programda PERYÖN Güney Marmara Şubesi Başkanı ve aynı zamanda Renault İnsan Kaynakları Müdürü Neslihan Özer "İnsan Kaynakları Yönetimi" konusunda öğrencilerle bir araya gelerek iş hayatına yönelik bilgi ve tecrübelerini paylaştı.

Konuşmacılar ve sunum konuları

Faveo Danışmanlık Genel Müdürü **Barış Gül**	"İş Hayatında Yeni Mezunlardan Beklentiler"
Eker Süt Ürünleri Lojistik Müdürü **Selçuk Tekin**	"Başarılı Bir Tedarik Zinciri Yönetimi"
Tofaş Bölge Satış Müdürü **Göktürk Doğan**	"Etkili Bir Satış Yöneticisi Nasıl Olunur?"
Uludağ İçecek Muhasebe Müdürü **Hüseyin Gürel**	"Mali İşler"
Ithinka Information Technologies Hardware Leader **Burak Yavuz**	"Dijital Dönüşüm"
Renault İnsan Kaynakları Müdürü **Neslihan Özer**	"İnsan Kaynakları Yönetimi"

PERYÖN • B.U.Ü. KARİYER UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

"İŞ HAYATINA HAZIRLIK" SEMİNERLERİ

2022 BAHAR DÖNEMİ

"Ödüllü Firmalardan Tüyolar"

PERYÖN 2021 "İnsana Değer Ödülleri"nin finalistleri ve kazananları, İzmir'de düzenlenen "Ödüllü Firmalardan Tüyolar" etkinliğinde buluştu. Ödül yolculuklarına dair sunum yapan firmalar, bu süreçte yaşadıkları deneyimi ve bu dönemdeki gelişimlerini PERYÖN Ege Şubesi üye ve gönüllüleriyle paylaştılar.

PERYÖN 2021 "İnsana Değer Ödülleri"ni kazanan veya finalist olan firmalar "Ödüllü Firmalardan Tüyolar" etkinliğinde PERYÖN Ege Şubesi'nin konuğu oldu. 11 Mart 2022'de Best Western Hotel'de gerçekleştirilen etkinlikte, insana değer veren firmalar yönetim ve insan kaynakları süreçlerindeki iyi uygulama örneklerini ve iş yapış biçimlerini üye ve gönüllülerle paylaştılar.

Etkinlik, PERYÖN Ege Şube Yönetim Kurulu Başkanı **Serdar Kalaycıoğlu**, PERYÖN Genel Sekreteri **Emre Tamer** ve PERYÖN Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı **Hakan Onel**'in açılış konuşmalarıyla başladı. Etkinliğin ilk sunumu, "İşveren Markası, Bağlılık ve Kurum Kültürü Yönetimi" kategorisi finalisti Renkler Makina tarafından gerçekleştirildi. Ardından, sırasıyla; "Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar" kategorisi finalisti Medical Park Hastanesi, "Dijital Dönüşüme Liderlik" kategorisi finalisti Marport Liman İşletmeleri, "Yeni Çalışma Modelleri Geliştirmek" kategorisi kazananı Wat Motor , "İşveren Markası, Bağlılık ve Kurum Kültürü Yönetimi" kategorisi kazananı Enerjisa Üretim, "İnsana Değerde Liderlik" kategorisi "Büyük Ödülü" kazananı ESBAŞ, "İşveren Markası, Bağlılık ve Kurum Kültürü Yönetimi" kategorisi finalisti Volt Elektrik Motorları, "Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar" ödülü kazananı Maxion İnci Jant, "Öğrenen organizasyon ve öğrenme çevikliği" ödülünü kazanan Sun Tekstil sunumlarını gerçekleştirdi. Program, "Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak" ödülü kazananı TÜPRAŞ'ın sunumu ile tamamlandı.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı **Neslihan Özer** ve PERYÖN İç Anadolu Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı **Güzin Gün** de, zorlu hava koşullarına rağmen yoğun katılımla gerçekleştirilen etkinlikte yer aldılar.

Eğitimli kadın işsizlerdeki artış dikkat çekiyor

İSPER A.Ş., İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri, İPA ve Betam iş birliğiyle hayata geçirilen "İstanbul İşgücü Piyasası: Yapısal Özellikler ve Sorunlar" adlı araştırma raporuna göre, İstanbul'da işsizlik yüzde 18'e ulaştı. Üniversite mezunu kadınlarda işsizlik yüzde 43 iken, erkeklerde yüzde 21.

"İstanbul'un gündemi istihdam ve işsizlik"

İstanbul Personel Yönetim Anonim Şirketi (İSPER), İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri, İstanbul Planlama Ajansı (İPA) ve Betam iş birliğiyle hayata geçirilen "İstanbul İşgücü Piyasası: Yapısal Özellikler ve Sorunlar" adlı araştırma raporu 17 Mart 2022'de kamuoyuna tanıtıldı. Araştırma sonuçlarına göre İstanbul'da işsizlik seviyesi yüzde 18'e ulaşırken, üniversite mezunu kadınlarda işsizlik oranı yüzde 42,8'e dayandı. 2021'de uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı yüzde 43 oldu.

Araştırmaya göre üniversite mezunu işsizlerin payı kadınlarda yüzde 42,8 olurken, erkeklerde yüzde 20,7 gerçekleşti. İstanbul'da genç işsizlik oranı da yükseldi. Genç erkeklerde işsizlik yüzde 22,8 olurken; genç kadınlarda yüzde 30'a dayandı. İş gücüne katılım oranı bir yıl içinde erkeklerde yüzde 77,1'den yüzde 71,9'a; kadınlarda yüzde 37,6'dan yüzde 33,6'ya geriledi. İstanbul'da istihdam; 2018'de erkeklerde yüzde 68,6 iken 2020'de yüzde 62'ye düştü. 2018-2020 döneminde kadın istihdamı yüzde 33'ten yüzde 28'e indi.

Rakamlarla İstanbul'un insan kaynakları

- Yaklaşık 12 milyon 200 bin çalışabilir nüfus bulunuyor.
- Çalışabilir nüfusun yüzde 25,6'sı yükseköğretim, yüzde 25,9'u lise, yüzde 48,6'sı lise altı mezun.
- Ortalama eğitim süresi yaklaşık 11 yıl.
- Genç işsizliği; erkeklerde yüzde 22,8, kadınlarda yüzde 29,9.
- Kadın iş gücünün yüzde 46'sı, iş ararken eve yakın olması koşulunu önemli görüyor.

200 bin kadın işsiz kaldı

Banu Saraçlar
İSPER Genel Müdürü

"2018 sonrası yaşadığımız sancılı yıllarda istihdamda ciddi kayıplar oldu. Özellikle kadın istihdamı bu dönemde daha çok etkilendi. İstanbul'da 200 bin kadın istihdam kaybı yaşandı. Kadın istihdamında beş yıl geriye gidildi. İstanbul'da erkek istihdamı yüzde 62; kadın istihdamı ise yüzde 28. Ücret konusunda da eşitsizlik mevcut. Kadın çalışan ve kadın iş gücü ücretleri erkeklerin yüzde 16 gerisinde. Yükseköğrenim diplomalı işsizlerin payı, kadınlarda yüzde 42,8'e; erkeklerde yüzde 20,7'ye yükseldi. Diğer taraftan, İstanbul'da işini kaybedenlerin yüzde 68'i işsizlik ödeneğinden mahrum kalıyor. İşsizlerin sadece yüzde 6,5'i işsizlik ödeneğinden yararlanabiliyor.

Şehrimizde çalışabilir nüfusun yaklaşık 5 milyon 930 bini lise altı, 3 milyon 150 bini lise ve 3 milyon 120 bini de yükseköğretim düzeyinde. İBB'nin insan kaynakları politikalarının uygulanmasına katkı veren İSPER olarak, Bölgesel İstihdam Ofislerimizde iş arayanların iş bulmalarına yardımcı oluyoruz. Ayrıca Enstitü İSMEK'lerde istihdama yönelik mesleki eğitimler veriyor, işsizlere vasıf kazandırıyoruz. Özellikle genç işsiz kadınlara yeni meslekler kazandırıyoruz. İşsizlik konusunda merkezi hükümete büyük sorumluluk düşüyor."

İstanbul'da iş arayanların %71,5'i teklif edilen bir işi kabul etmek için hangi koşulları öne sürüyor:

İstanbul'da işinden memnun olmayan çalışanlar

İşinden memnun olmayan erkekler

İşinden memnun olmayan kadınlar

İşten memnuniyetsizliğin en yaygın nedeni gelir düşüklüğü.

Dr. Necdet KENAR
py@peryon.org.tr

UZUN SÜRELİ İŞSİZLİKTE TEHLİKELİ ARTIŞ

Yükseköğrenim mezunu genç kadınlarda artan işsizliğin uzun süreli işsizliğe dönüşmesi, ciddiyetle değerlendirilmesi gereken bir sorun. 'İstanbul İşgücü Piyasası: Yapısal özellikler ve sorunlar' raporu, ekonominin iyileşmesi ile işsizliğin azalmasının, uzun süreli işsiz sayısının da azalacağının garantisi olamayacağına dikkat çekiyor. Tüp sıkılınca çıkan diş macunun bir daha tüpe geri alınamaması gibi derin krizlerin neden olduğu uzun süreli işsizlerin, ekonomik büyüme sağlansa bile tekrar istihdama geri kazandırılması kolay olmuyor.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Bölgesel İstihdam Ofisleri ve İSPER tarafından düzenlenen "İstanbul'da Gündem İstihdam ve İşsizlik" konulu toplantıda; BETAM ve İstanbul Planlama Ajansı (İPA) iş birliği ile yapılan "İstanbul İşgücü Piyasası: Yapısal özellikler ve sorunlar" araştırma raporu kamuoyu ile paylaşıldı. İstanbul iş gücü piyasasının yapısal özelliklerini ve sorunlarını analiz eden rapora dayanarak "uzun süreli işsizlik" sorunu üzerinde durmak istiyorum.

Uzun süreli işsizlikteki artış endişe veriyor

Döviz krizleri ve pandemi şokunun damga vurduğu 2018-2020 dönemi, Türkiye ekonomisinde uzun süren bir durgunluğun ve istihdamda önemli kayıpların yaşandığı sıkıntılı bir dönem oldu. Rapor, bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanların tanımlandığı "uzun süreli işsizliğin" bu dönemde önemli oranda arttığını gösteriyor. Malum işsizlik süresi uzadıkça işsizlerin iş bulması güçleşir, işsizlik kalıcı/yapısal hale gelir ve işsizlikle mücadele zorlaşır.

İstanbul'da erkek işsizlerde uzun süreli işsizlerin payı, yüzde 17'den 2020'de yüzde 19,2'ye yükseldi. Kadın işsizlerde ise yüzde 22 olan uzun süreli işsizlik payı2019'da yüzde 24'e, pandemiyle beraber 2020'de büyük bir sıçrama yaparak yüzde 29,4'e yükseldi. 2021 İPA anketinde uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı 2019'da kadın işsizlerde yüzde 39,1; erkek işsizlerde yüzde 46,4, olarak tahmin ediliyor. TÜİK 2021 Hanehalkı İşgücü Araştırması'nda ise bu oranlar sırasıyla "32," "36,39" ve "29" olarak tahmin edilmiş. Her iki ankette oranlar farklı olsa da İstanbul'da uzun süreli işsizliğin pandemi etkisiyle giderek ağırlaşan yapısal bir soruna doğru yöneldiği açık.

Kadınlarda, ileri yaş gruplarında, kayıt dışı çalışanlarda ve kendi hesabına çalışanlarda, uzun süreli işsizlik riski daha yüksek.

Raporda uzun süreli işsizliği etkileyebilecek faktörleri değerlendiren bir regresyon analizine yer verilmiş. Analiz sonuçlarına göre uzun süreli işsiz olma olasılığı; kadınlarda, erkeklere kıyasla yüzde 8 daha yüksek. Genç işsizlere kıyasla (15-29) orta yaş (30-49) grubuna mensup işsizlerde bu olasılık yüzde 17,7; 50 yaş ve üzerindeki işsizlerde ise yüzde 35,1 yüksek. Yaş ilerledikçe vasıf uyuşmazlığı gibi nedenlerle iş bulmak güçleşiyor. Uzun süreli işsiz olma ihtimali, kayıt dışı çalışanlarda kayıtlılara göre yüzde 13, kendi hesabına çalışanlarda ise ücretlilere kıyasla yüzde 15,2 daha yüksek.

Regresyon sonuçları uzun süreli işsiz olma olasılığının, kendi isteğiyle işten ayrılanlara kıyasla, geçici bir işte çalışanlarda yüzde 13,2; işten çıkarılanlarda yüzde 11,7; emeklilerde yüzde 21,1 ve iş yerini kapatan/iflas edenlerde ise yüzde 16,3 daha yüksek olduğunu gösteriyor.

Yüksek eğitim düzeyi uzun süreli işsizlik olasılığını azaltmadı

Lise mezunu işsizlerde uzun süreli işsizlik, toplam içinde yüzde 33,5 pay ile diğer eğitim gruplarına göre daha düşük. Lise altı grupta yüzde 48,5 ve yüksek öğrenimli grupta yüzde 41,3 pay ile uzun süreli işsizlik çok daha yüksek düzeyde. Yükseköğrenim diploması iş gücünü uzun süreli işsiz kalma riskine karşı koruyamıyor. Özellikle yükseköğrenim mezunu genç kadınlarda artan işsizliğin uzun süreli işsizliğe dönüşmesi, ciddiyetle değerlendirilmesi gereken bir sorun.

Rapor ekonominin iyileşmesi ile işsizliğin azalmasının, uzun süreli işsiz sayısının da azalacağının garantisi olamayacağına dikkat çekiyor. Tüp sıkılınca çıkan diş macunun bir daha tüpe geri alınamaması gibi derin krizlerin neden olduğu uzun süreli işsizlerin, ekonomik büyüme sağlansa bile tekrar istihdama geri kazandırılması kolay olmuyor. TÜİK HİA verileri uzun süreli işsizlik artışının sadece İstanbul'a özgü olmadığını, Türkiye genelinde de İstanbul'a yakın oranlarda seyrettiğini gösteriyor. Kalıcı/yapısal bir soruna dönüşmeden uzun süreli işsizlikle aktif mücadelenin önemi tartışılmaz.

BÜYÜK İSTİFA VE ÇEŞİTLİLİK

Arzu Pınar Demirel*
py@peryon.org.tr

Birikimiyle, Türkiye'ye değer katacak yetenekleri kaybetme riskiyle karşı karşıyız. Dünyada iş gücünde artan çeşitlilikle rekabet edebilecek miyiz? Kaybettiğimiz yeteneklerin yerlerini, aynı kalite ile doldurabilecek miyiz? Değişime direnecek miyiz, yoksa Türkiye'den gitmeyi seçenleri anlamaya, zamanı ve durumu doğru okumaya mı çalışacağız? Çok geç kalmadan bu seçimi yapmalıyız.

NASA bir grup bilim insanını uzaya ışınladı. Oluşturulan 3 boyutlu görüntüler gerçek zamanlı olarak Uluslararası Uzay İstasyonu'na aktarıldı. Ekip istasyondaki astronotlarla yüz yüze geldi, konuştu ve el sıkıştı.[1] Holoport teknolojisi ile artırılmış gerçekliğin ilk uygulamalarının başlaması, bir süre sonra hayatımızın çok değişeceğinin sinyallerini vermeye başladı. Durduğumuz yerden, üç boyutlu görüntülerimiz dünyanın başka bir yerine ışınlanabilir, orada sokaklarda gezebilir, konferanslara katılabilir, çalışabiliriz. Uzaktan çalışmaya pandemi döneminde alışmıştık; kim bilir belki de yakın bir gelecekte sadece bilgisayar ekranlarından görüşerek değil, hologram görüntülerimizle üç boyutlu olarak da gerçekleştirebiliriz.

Şüphe yok ki, iş dünyasını büyük bir değişim bekliyor. Dijitalleşmenin bunda büyük bir etkisi var. Ancak insanların yaşam biçimleri ve beklentilerinin değişmesinin de etkisi bulunuyor. Pandemi; ABD, İngiltere, Kanada gibi ekonomisi gelişmiş bazı ülkelerde büyük istifa dalgasını tetikledi. Çeşitli araştırmalar pandemi döneminde istifaların en büyük sebebinin işverenlerin çalışanlarına yönelik tutumu olduğunu gösterdi. Değer görmediğini, iş yerinin toksik bir kültüre sahip olduğunu, yeteri kadar esnek davranmadığını, sağlığını ve mutluluğunu umursamadığını düşünen çalışanlar işten ayrılma veya emekli olma seçeneklerini değerlendirmeye başladı. Birkaç çalışan değil, iş gücünün yüzde 40'ına ulaşan bir kesim söz konusu. Hayallerindeki işi bulmak için bir süre ara vermek, evde çocuklarıyla zaman geçirmek isteyen çalışanlar, bu değişimin çok da zor olmadığını gördü. Yeni iş arayanlar kısa zamanda iş bulurken, işverenler ise yeni çalışan bulmakta zorlanmaya başladı. Değişime direnmek yerine, istifanın ardındaki nedenleri doğru analiz etmeye çalışanlar ücret ve yan haklar politikalarını gözden geçirmek, kurumsal esenlik ve kültüre yatırım yapmak gibi çözümleri değerlendirdiler. Ayrıca yetenek havuzunu genişleterek, daha önce işe alım yapmadıkları yerlere ulaşıp, adayları global çapta aramaya başladılar. Son yıllarda ivme kazanan çeşitlilik ve kapsayıcılık daha da önem taşımaya başladı. Bu gelişmeler ışığında önümüzdeki dönemde sarsılmadan, büyüyerek ilerleyenlerin farklı ırklardan, milletlerden, özelliklerden yetenekleri, kapsayıcı bir kültürde bir araya getirenlerin olacağını öngörebiliriz.

Gençler "gitmek" istiyor

Türkiye'de ise gündemimiz geleceklerini ve kariyerlerini yurt dışında gören gençler, kaybetmeyi göze alamayacağımız, yetişmiş yeteneklerdi. Çeşitli araştırmalar Türkiye'de 10 gençten 7'sinin yurt dışında yaşamak istediğini gösteriyor.[2] Bir yanda tıp, bilgi ve iletişim teknolojileri gibi alanlardaki yurt dışındaki istihdam açığı; diğer yanda onca zorluğu göze alarak gitmek isteyen gençlerimiz. Araştırmalar 2030'da dünyada 84 milyon yetişmiş insan kaynağı açığı olacağına işaret ediyor.[3] Bu da, birikimiyle Türkiye'ye değer katacak yetenekleri kaybetme riskiyle karşı karşıya olduğumuz anlamına geliyor. Dünyada iş gücünde artan çeşitlilikle rekabet edebilecek miyiz? Kaybettiğimiz yeteneklerin yerlerini, aynı kalite ile doldurabilecek miyiz? Değişime direnecek miyiz, yoksa Türkiye'den gitmeyi seçenleri anlamaya, zamanı ve durumu doğru okumaya mı çalışacağız? Çok geç kalmadan bu seçimi yapmalıyız.

[1] https://www.ntv.com.tr/dunya/nasa-insanlari-uzaya-isinladi-holoport-nedir,LRQxtxPWd0CnfdprqzvAlw

[2] Yeditepe Üniversitesi Gençlik Araştırması.
https://yeditepe.edu.tr/tr/genclerin-yuzde-76si-daha-iyi-bir-gelecek-icin-yurt-disinda-yasamak-istiyor#:~:text=Yeditepe%20%C3%9Cniversitesi%20ve%20MAK%20Dan%C4%B1%C5%9Fmanl%C4%B1k,i%C3%A7in%20yurt%20d%C4%B1%C5%9F%C4%B1nda%20ya%C5%9Famak%20istiyor.

[3] TÜSİAD Dijital Türkiye Konferansı, Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı Ömer Koç konuşması.
https://www.youtube.com/watch?v=JcYte8U7nmo&t=3s

* Headline Diversity Kurucusu

Kemik iliği bağışına farkındalık için “Doğum Günüm İyilik Günüm” hareketi başladı!

GEN’in “İyilik Genimizde Var” projesinin paydaşı olan PERYÖN, “Doğum Günüm İyilik Günüm” diyerek kurumları bu iyilik hareketine katılmaya davet ediyor. “İyilik Genimizde Var” projesi, kök hücre bağışını artırmayı ve bağışçıları doğru bilgilerle buluşturarak bağıştan vazgeçmemelerini sağlamayı hedefliyor.

GEN’in Kurumsal Sosyal Sorumluluk projesi olan “İyilik Genimizde Var” projesi pandemiden dolayı düşen kök hücre bağışçı sayısını artırmayı hedefleyen bir proje olarak hayata geçirildi. Proje kapsamında iyilikgenimizdevar.com ve sosyal medya hesapları üzerinden de kök hücre bağışçı sayısını artırmak ve bağış konusunda doğru bilgiyi yaymak için düzenli olarak iletişim faaliyetleri gerçekleştiriliyor.

“Doğum Günüm İyilik Günüm” hareketi

Proje paydaşlarından PERYÖN, şirketlerin insan kaynakları bölümlerine projeyi ileterek “Doğum Günüm İyilik Günüm” hareketine katılmaya davet ediyor. Kurum çalışanlarını kök hücre bağışına teşvik etmek amacıyla farkındalık projesine destek olmaya çağırıyor. Projeye destek olan kurumlar; yapılan kurum içi iletişim çalışmalarıyla, çalışanlarını doğum günlerinde kök hücre bağışçısı olmaya teşvik ederek kök hücre bağışçı sayısını artırmayı hedefliyor.

Ünlü isimler de “İyilik Genimizde Var” dedi!

“İyilik Genimizde Var” projesine ünlü isimlerden de büyük destek geldi. Oyuncu Fırat Tanış, tiyatrocu ve sunucu Eser Yenenler, spiker Ekin Olcayto ve oyuncu Sinem Güven gibi birçok ünlü isim “İyilik Genimizde Var” projesini çektikleri videolarla destekleyerek, sevenlerine kök hücre bağışı için çağrıda bulundu.

Örneği eşleşen donör adaylarının yüzde 25’i bağıştan vazgeçiyor

Pandemi süreci ülkemizde kök hücre bağışını olumsuz etkileyen önemli nedenler arasında yer alıyor. Türkiye’de kemik iliği bağışçı adayı olup, nakil için örnekleri eşleşenlerin yüzde 25’i bağış yapmayı kabul etmiyor. Kemik iliği bağışçı adayı olan pek çok kişi, nakil işlemini korkutucu bulduğu, sonraki süreçte kendi sağlığının zarar göreceğine inandığı ya da ailesinden onay alamadığı için bağışçı olmaktan vazgeçebiliyor. Oysa bu korkuların hiçbirinin bilimsel bir dayanağı bulunmuyor. Alınan kemik iliği bir hafta içinde yenilendiği gibi bağışçının sağlığına da zarar verecek hiçbir yan etki yaratmıyor.

İYİLİK GENİMİZDE VAR

Prof. Dr.
Zeynep Alemdar*
py@peryon.org.tr

METAVERSE, ZAMAN VE AMAÇ

Artırılmış gerçeklik sayesinde internetin içine girebileceğimiz bir dünya, özellikle Covid-19 kapanmasının ardından pek çok kişiye cazip geliyor. Buna karşın, bu sanal dünyanın gündelik hayatla ilişkimizi nasıl değiştireceği üzerine düşünmeye şimdiden başladık. Bir yandan insanı odağa almaya çalışan ve diğer yandan da insanların, odağa alınmadıkları için çalışmadıkları bir dalganın ortasındayız. Kuantum bilgisayarlar, şimdiye kadar hayal edemeyeceğimiz bir hızla optimizasyon yapacak. Ama önemli olan onları kullanacak, programlayacak insanların ruh sağlıklarının sağlam olması ve onurlu bir yaşam sürebilecek olanak ve ortama sahip olmaları.

Galatasaray Üniversitesi'nin Boğaz'a bakan, daha sonra yanan binasının en alt katında, kocaman bir masaüstü bilgisayarda ilk Hotmail e-posta hesabımı açmıştım. Amacım, kütüphanede bulamadığım bir kitabın posta yoluyla kütüphaneye ulaştırılması için istek yapmaktı. Bugün ise kuantum bilgisayarların nasıl çalıştığını anlamaya çalışıp, bilgisayarları ve veriyi neden kullandığımızı sorguluyoruz.

Kuantum bilgisayarlar, normal bilgisayarların kullandığı 0 ve 1'den oluşan ikili sayı sistemi (bit) yerine aynı anda hem 0'ı hem de 1'i temsil edebilen ya da aynı anda iki değeri de alabilen kuantum bit (kubit) ile çalıştığı için problemleri normal bilgisayarlardan çok daha hızlı şekilde çözebiliyor. Google, 2029'a kadar ise işlevsel bir bilgisayar yaratabilmek için milyarca dolarlık yatırım yapacağını açıkladı. Harvard Business Review Şubat 2022 sayısında "İş Liderleri için Kuantum Bilişim" başlıklı makalede Jonathan Ruane, Andrew McAfee ve William D. Oliver, kuantum bilgisayar konusunda girişim sermayesi fonlarının 2015'ten 2022'ye yüzde 500 arttığını anlatıyor. Bu bilgisayarlar, tarımdan enerjiye, ilaçtan finansal risk analizine kadar her türlü sektörde veriyi çok hızlı ve az enerjiyle işleyip özellikle simülasyon ve optimizasyon konularında şimdiye kadar hayal edemediğimiz bir hızla ilerlememizi sağlayacak. Postalanacak kitap için mektup yerine e-posta göndermekten oldukça ileride bir hız...

Cazip gelse de pek çok soru işareti barındırıyor

İnternetle yaşamak hayatımıza hız kazandırırken beklentilerimizi de değiştirdi. Mark Zuckerberg'in 2021'de ilan ettiği isim değişikliğiyle hayatımıza giren Metaverse, Zuckerberg'in tabiriyle internetin vücut bulmuş hali. Bu sanal dünyada, sadece bir gözlükle bulunduğunuz yerde spor yapabilecek, ofisinizi neredeyseniz oraya taşıyabileceksiniz. Artırılmış gerçeklik sayesinde internetin içine girebileceğimiz bir dünya özellikle Covid-19 kapanmasının ardından pek çok kişiye cazip geliyor. Buna karşın, bu sanal dünyanın gündelik hayatla ilişkimizi nasıl değiştireceği üzerine düşünmeye şimdiden başladık.

Metaverse'den hareketle, Zuckerberg'in hayattan kopukluğunun ve hayalden yoksunluğunun altını çizenler de var. The Guardian gazetesinin bilgisayar oyunları editörü Keza Mac Donald; Zuckerberg'in parasını ödediğiniz sürece her şeye sahip olabildiğiniz, rahatlatıcı biçimde sterilize edilmiş alternatif gerçekliğindeki "karikatürleştirilmiş avatar'ların yavanlığına" dikkat çekiyor. Mac Donald, bu teknolojilerin; "alışılmadık düzeyde çirkin 'üretici sanat' (generative-art) NFT'leri satan ve 'cryptoverse' (kripto evren) gibi kelimeleri dilinden düşürmeyen teknoloji madrabazları" tarafından tasavvur edildiğini iletiyor. (https://vesaire.org/metaverse-gordum-benden-uzak-olsun/).

Gelecek ve iş hayatı üzerine düşünen Bernard Marr, Metaverse'in yaratacağı hukuki gri bölgelere, kişisel verilerle ilgili güvenlik sorularına, çocukların güvenliğinin nasıl sağlanacağı gibi konulara dikkat çekiyor. Hepsinden öte, bu teknolojiye ulaşmak için gereken maddi olanaklara sahip olmama, sanal gerçeklik bağımlılığı ve yarattığı depresyon, insanların gerçek hayata bu kadar benzer bir sanal dünyada şiddet, ırkçılık, cinsiyetçiliğe duyarsızlaşması gibi sorunlar öne çıkıyor. (https://bernardmarr.com/the-effects-of-the-metaverse-on-society/)

Mac Donald'ın ve Marr'ın dikkat çektiği, hayal gücünden yoksun ve steril dünya, bu dünyada karşılaşacağımız sorunlar çok önemli. Bir yandan insanı odağa almaya çalışan ve diğer yandan da insanların, odağa alınmadıkları için çalışmadıkları bir dalganın ortasındayız. Kuantum bilgisayarlar, şimdiye kadar hayal edemeyeceğimiz bir hızla optimizasyon yapacak. Ama önemli olan onları kullanacak, programlayacak insanların ruh sağlıklarının sağlam olması ve onurlu bir yaşam sürebilecek olanak ve ortama sahip olmaları. İşimiz oldukça zor.

*İstanbul Okan Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Dekanı

Çalışanların yüzde 90'ı, emeğinin karşılığını aldığını düşünmüyor

24 Saatte İş, çalışanların iş hayatındaki memnuniyetine dair anket düzenledi. Katılımcıların yüzde 53'ünün iki yıldan az, yüzde 47'sinin iki yıldan fazla iş deneyimine sahip olduğu anket, çalışma hayatındaki temel sorunları masaya yatırdı.

Anket sonuçlarına göre bir iş yerindeki en temel motivasyonlar iyi çalışma koşulları ve iyi bir yönetici. "Yöneticilerimizden memnun musunuz?" sorusuna ankete katılanların yüzde 21'i "memnunum" yanıtını verirken, katılımcıların yüzde 79'u yöneticisinden memnun olmadığını belirtti. Sonuçlar, yönetici memnuniyetsizliğindeki en büyük nedeninin mobbing olduğunu gösteriyor. "Çalışma koşullarınızdan memnun musunuz?" sorusu katılımcıların yüzde 83'ü tarafından olumsuz olarak yanıtlanırken, "Emeğinizin karşılığını aldığınızı düşünüyor musunuz" sorusuna katılımcıların yüzde 90'ı için "hayır" dedi. Katılımcıların yüzde 70'i sosyal/yan haklarının olmadığını, yüzde 88'lik bir kesim ise yan haklarının yetersiz olduğu görüşünde.

Anket, "İdeal çalışma tarzını nasıl tanımlarsınız?" sorusuna da yanıt aradı. Verilen yanıtlara göre ideal çalışma tarzı; işin niteliğine uygun maaş politikalarının uygulandığı, yönetici baskının olmadığı, mesai saatlerinin aşılmadığı, sosyal hakların gözetildiği huzurlu bir ortam olarak nitelendirildi.

"SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADIN LİDERLİĞİNİN ÖNÜNÜ AÇIYORUZ"

Sağlık sektöründe, çalışanların küresel olarak yüzde 70'ini kadınlar oluşturuyorlar. Buna rağmen yönetim takımlarındaki kadın oranı sağlık sektörü için yüzde 17 düzeyinde. Professional Women's Network İstanbul (PWN İstanbul) ve Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) sağlık sektöründeki kadın liderleri geliştirmek hedefiyle "Sağlığa Yön Verecek Kadın Liderler Gelişim Sertifika Programı"nı hayata geçiriyor. Programa destek veren kadın liderler, sektör için kadın liderliğinin önemine vurgu yaptılar. PWN İstanbul Danışma Kurulu Üyesi, Amgen ve Gensenta Genel Müdürü Güldem Berkman pandemi sırasında kadın sağlık çalışanlarının, artan hasta sayılarıyla başa çıkarken kendi sağlık ve güvenliklerini riske attıklarını ve sağlık sistemine olağanüstü katkılarda bulunduklarını vurguladı. Bu katkıya rağmen, küresel sağlık sisteminde kadın liderliği oranının yüzde 17 düzeyinde olduğunu belirten Berkman, kadın liderliğinin, sadece sektörün değil insanlığın geleceği açısından önem taşıdığının altını çizdi.

Programa mentörlük yapan, projeye liderlik eden "Sektörel Danışma Kurulu Üyesi" olan PWN İstanbul Yönetim Kurulu Üyesi ve Kampotu Genel Müdürü Beril Koparal, ilaç endüstrisindeki kadın iş gücünün yüzde 61 olduğunu söyledi. Buna karşılık, 182 biyoteknoloji ve ilaç şirketini kapsayan bir Insider analizine göre CEO'ların yüzde 92'sinin erkek. Koparal, "Eşitsizlik sadece sosyal değil aynı zamanda ekonomik bir sorun. Çalışmalara göre OECD ülkelerindeki kadın istihdam oranlarını İsveç'inkiyle eşleşecek şekilde artırmak GSYİH'yi 6 trilyon ABD Doları'ndan fazla artıracak. Kadın liderliğinin artırılmasına sürdürülebilirlik için acilen ihtiyacımız var. Bu program ile sektöre ilham oluyor ve kadın liderliğinin önünü açıyoruz" dedi.

Beril Koparal
PWN İstanbul Yönetim Kurulu Üyesi ve Kampotu Genel Müdürü

Güldem Berkman
PWN İstanbul Danışma Kurulu Üyesi, Amgen ve Gensenta Genel Müdürü

Şeyda Atadan Memiş
Takeda İlaç Genel Müdürü

Deloitte.

Cem Sezgin
Ortak - Deloitte Danışmanlık
py@peryon.org.tr

TAZE BİR BAŞLANGIÇ: ÇALIŞANLAR VE İŞVERENLER İÇİN YENİ BİR ŞANS

İşverenler ve çalışanların arasında kesişim kümesini inşa etmeden önce, nerede ve neden ayrıldığımızı iyi anlamalıyız. Bu ayrımların bazılarının değişmeyeceğini kabul etmeli, bunları nasıl yönetebileceğimize akıl yormalı ve enerjimizi doğru noktalara kanalize etmeliyiz. Temel ayrımları daha iyi yönetebilmek ve ortak faydalar bulabilmek adına her iki tarafın da yapabileceği birçok şey söz konusu. Bunların başında "niyet" geliyor. Sorun ne olursa olsun; diğer tarafı sorunun sebebi olarak görmek yerine, çözümün ortağı olarak görmek gerekiyor.

Bir önceki sayıda, işverenler ve çalışanların ortak bir payda yaratmada karşılaştıkları zorlukları ele almış ve aralarındaki ilişkinin yeniden tasarlanması gerekliliğine vurgu yapmıştık.

İlk bakışta gerçekten de her iki tarafın da farklı dünyalarda yaşadığı algısı oluşuyor. Şirketler hissedar değerini arttırmaya, kârlılığı maksimize etmeye, pazar paylarını büyütmeye, verimliliği sağlamaya, inovasyonla ve teknoloji ile gelişmeye, kurumsal itibarlarını güçlendirmeye ve sürdürülebilirliğe odaklanıyor. Çalışanlar da kişisel refahlarını sağlamaya, kariyerlerini tasarlamaya, sağlık/huzur/zindelik ile çalışmaya, öğrenme-kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme alanında tatmin sağlamaya, kişisel markalarını inşa etmeye ve kuvvetli profesyonel ilişki ağları yaratmaya etmeye ağırlık veriyorlar.

Şirketlerin ajandasına bakıyoruz: Artan enerji fiyatları, artan enflasyon, küresel tedarik zincirinde kırılmalar, pandemi, çatışmalar ve jeopolitik sorunlar, anti küreselleşme, dijitalleşme, yetenek açığı gibi konular hâkim. Çalışanların önceliklerine bakıyoruz: Azalan satın alma gücü, flulaşan bireysel özgürlükler, akıl-beden-ruh sağlığı, anlam arayışı, iş bulma/kaybetme kaygısı (İş güvencesi), gelecek kaygısı ve iş-özel yaşam dengesi gibi başlıklar ön plana çıkıyor. Böylesi bir tabloda, finansal ve finansal olmayan ortak menfaatlerden, sinerji yaratan hedeflerden ve her iki tarafı birden motive edecek bir anlamdan bahsetmek kimi zaman ütopik bir söylemmiş gibi geliyor. Ama bunlar bizleri vazgeçmeye değil, daha fazla, hatta daha farklı şekilde çabalamaya yönlendirmeli. İşverenler ve çalışanların arasında kesişim kümesini inşa etmeden önce, nerede ve neden ayrıldığımızı iyi anlamalıyız. Bu ayrımların bazılarının değişmeyeceğini kabul etmeli, bunları nasıl yönetebileceğimize akıl yormalı ve enerjimizi doğru noktalara kanalize etmeliyiz.

> Şirketlerin iddiası ve hedefi 'değer yaratma' üzerine kuruluyken, çalışanlar için önemli olan 'değerli hissetmek'tir.

Peki nedir bu farklılıklar?

- Şirketler, kurumsal hayatı genellemeler, standartlar, kurallar üzerine yapılandırırlar. Bu evrensel-bütünsel yaklaşımın tersine, çalışanlar konulara oldukça bireysel yaklaşırlar. Çalışanlar kurallara uyabilir, takım çalışmalarına katılabilir ve diğer herkesle birlikte hareket edebilirler. Ama genel ile özel arasındaki bu temel ayrım halen mevcuttur.

- Şirketler dönemsel olarak stratejilerini ve hızlı bir şekilde taktiklerini değiştirebilirler. Defalarca yorulmadan yeniden yapılanabilirler. Ama özünde şirketlerin varlıklarını sonsuza dek sürdürmeye çalışan, statik ve uzun vadeli düşünen yapılar oldukları da bir gerçektir. Öte yandan

çalışanlar, şirketlerinki ile kıyaslanmayacak kadar kısa olan çalışma hayatlarında daha yakın vadeli düşünüp, son derece dinamik davranırlar.

• Şirketler için denklem basittir: "İş = Hayat". Çünkü kurumların var oluş amaçları işin kendisidir, çalışmaktır. Oysa çalışanlar için bu denklem bambaşka şekilde işlemektedir. Çalışan için formül "İş + Hayat"tır. Bu formülün sonucu sabittir ve iş büyüdükçe, hayat küçülmektedir. Çalışanlar için iş bir amaç değil, araçtır.

• Kurumlar doğaları gereği son derece geniş ve karmaşık paydaş ağları ile sayısız farklı ilişkiler kurar ve bu ilişkileri sürdürürler. Dolayısıyla kurumların iletişim amacı, türü, frekansı, tonu, kanalları ve mesajları sınırlı sayıda paydaş ile ilişkiler geliştiren çalışanlarınkinden çok daha farklıdır.

• Son olarak, her ne kadar "Değer" sözcüğü her iki taraf için de sihirli sözcük olsa da, şirketlerin iddiası ve hedefi "Değer Yaratma" üzerine kurulu iken, çalışanlar için önemli olan "Değerli Hissetme"dir. Üstelik her ikisi de değer arayışları sırasında diğerinden önemli beklentiler içine girerler.

Tüm bu temel ayrımları daha iyi yönetebilmek ve ortak faydalar bulabilmek adına her iki tarafın da yapabileceği birçok şey söz konusu. Kuşkusuz bunların başında "niyet" geliyor. Yani somut adımların öncesinde, soyut bir mutabakat gerekiyor. Bu, ancak ve ancak, kritik bir ilk adımla mümkün olur: "Sorun ne olursa olsun; diğer tarafı sorunun sebebi olarak görmek yerine, çözümün ortağı olarak görmek". Böyle güzel bir başlangıcı istenilen sonuçlara taşıyabilmek adına ise işverenlerin, çalışanları ile yakınlaşmak ve daha iyi bir deneyim sunmakta da faydalanabilecekleri 10 temel aksiyon ön plana çıkıyor. Bu aksiyonların hepsi, yeni bir dizaynın hayata geçirilmesi ile mümkün.

Her şeye rağmen ben ortak paydalara ve bunlara ulaşılabileceğimize inanıyorum. Bu liste beni korkutmuyor veya yormuyor. Sadece artık önyargılardan ve ezberlerden uzaklaşmalı, farklı şeyleri denemede cesaretli ve ısrarcı olmalı, liderler olarak hep birlikte hareket etmeliyiz.

Yenilenen 10 temel aksiyon

1. Ebeveyn-çocuk ilişkisi yerine yetişkin-yetişkin ilişkisi kurmak (İlişkinin Yeniden Tasarımı)
2. İşi, iş gücünü, iş yerini, iş modelini çalışanlarla birlikte tasarlamak (İşin Geleceğinin Yeniden Tasarımı)
3. Çalışanlara sorunları değil, çözümleri sormak (İş Birliğinin Yeniden Tasarımı)
4. Performans hedeflerini ve özellikle kazanımları ortaklaştırmak (İş Sonuçlarının Yeniden Tasarımı)
5. Açık, çift yönlü ve sıkı diyalog (İletişimin Yeniden Tasarımı)
6. Daha fazla delegasyon – yetki devri (Etkinin Yeniden Tasarımı)
7. Şirketin vizyon ve hedeflerini slogan gibi aktarmak yerine hissettirmek (Şirketin Geleceğinin Yeniden Tasarımı)
8. Toksik kültüre son: Birlikte "artı"lara odaklanmak (İklimin Yeniden Tasarımı)
9. Daha fazla rotasyon, proje bazlı çalışma, çapraz rol (Gelişimin Yeniden Tasarımı)
10. İşin tanımladığı profesyonel çerçevenin dışına taşan hayalleri birlikte kurmak (İşte Anlamın Yeniden Tasarımı)

ORTAOKULDAN ÜNİVERSİTEYE
ÜCRETSİZ VE NİTELİKLİ EĞİTİM İÇİN

DARÜŞŞAFAKA SINAVI 29 MAYIS'TA

Annesi ve/veya babası hayatta olmayan, maddi olanakları yetersiz 4. sınıf öğrencilerinin sınava girmesini sağlayın, üniversiteye kadar tam burslu eğitim almalarına vesile olun.

Detaylı Bilgi İçin: **0212 276 55 33 - darussafaka.k12.tr**

Darüşşafaka 1863 EĞİTİM KURUMLARI

PÜRDİKKAT ODAKLANMA BECERİSİNİ NASIL YİTİRDİK, NASIL GERİ KAZANABİLİRİZ?

Mürsel Çavuş*
py@peryon.org.tr

Bilgisayar bilimci Cal Newport'a göre iletişim teknolojilerinin sınırsız gelişimi karşısında hazırlıksız yakalanan günümüz insanı odaklanma becerisini çoktan yitirdi. Gözümüz her an telefonda. Bu da iş verimimizi düşürüyor veya toptan yok ediyor. Peki çözümü nerede aramalı?

Sosyal medya kullanıyorsanız siz de odaklanma sürenizin ne kadar düştüğü gerçeğiyle karşı karşıyasınız demektir. Çoğumuz geçmişte bizi oyalayan cep telefonu ve internetin olmadığı dönemler kadar pürdikkat çalışamıyoruz. Elbette hepimiz odaklanabilmek için ne yapmamız gerektiğini bildiğimizi varsayabiliriz ancak bir şeyi biliyor olmamız, onu uygulayabildiğimiz anlamına gelmez. Meseleyi daha derinine inceleyerek anlamak ve sonra da hayata geçirmek gerekiyor. Cal Newport'un "Pürdikkat Odaklanma becerisini nasıl yitirdik, nasıl geri kazanabiliriz?" kitabı tam da bize bunu vadediyor.

Newport, "Nüfusun git gide daha geniş kesimleri zihin emekçisine dönüşürken -çoğunluk henüz farkında olmasa da- pürdikkat çalışma becerisi bu sürecin geçer akçesi haline geldi" diyor ve ekliyor, "Pürdikkat çalışma yetisi her geçen gün 'daha ender rastlanan' bir haslet haline geliyor ve tam da buna koşut biçimde günümüz ekonomik düzeninde gitgide kıymet kazanıyorsa, o halde başarı da bu beceriyi edinip çalışma hayatının merkezine oturtabilen azınlığın olacaktır demektir."

Peki Newport'un çözümü ne?

Soyu tükenen bir çalışma türü olarak pürdikkat çalışmanın peşine düşen Newport, nerelerde gol yediğimizi tespit etmiş; anlık mesajlaşmalar, açık ofislerin teşvik edilmesi, içerik üreticilerini sosyal medyada var olmaya zorlamak, net olmayan mesajların bir sürü e-posta zincirine sebep olması, daima ulaşılabilir olma kültürü, kolaya kaçınma ilkesi, internet merkezcilik gibi...

Ve tabii tuzaklar da var bu yolculukta; verimliliğe vekalet eden meşguliyet gibi... "Yaptıkları işi verimli ve değerli kılan şeylere dair kriterlerin veya açık göstergelerin yokluğunda çoğu zihin emekçisi, endüstri çağı koşullarında geçerli olan verimlilik göstergelerine geri dönmektedir: Başkalarının görebileceği şekilde bir sürü şeyle uğraşmak."

Newport yediğimiz goller listesinden sonra bir de pürdikkat çalışmanın hayatımıza nasıl anlam kattığına da değinmiş. "Derinleşerek yaşanan bir hayat, yalnızca maddi açıdan kazançlı değil, aynı zamanda dolu dolu yaşanan bir hayattır da."

Sorunu doğru tespit ettikten ve bize kazanımlarını anladıktan sonra Newport, çözüm önerilerine geçiyor. Elbette çözüm bizim hayata bakışımızı değiştirmemize bağlı. Kitabın ikinci kısmı da kurallar, stratejiler ve metotlara ayrılmış. Newport temelde dört maddede özetliyor bu bölümü:

1 - Derinleşin
2 - Can sıkıntısından kaçmayın
3 - Sosyal medyadan çıkın
4 - Sığ sulara dikkat edin

Haklısınız, söylemesi kolay, yapması zor. Newport, kitabının kapanışında yazar Tim Ferriss'in bir alıntısına yer vermiş: "Ufak tefek tatsızlıkların yaşanmasına alışın. Aksi takdirde hayatınızı değiştirecek büyük işlere asla vakit bulamayacaksınız."

Yazar: **Cal Newport**
Yayınevi: **Metropolis Kitap**

*Bookinton Kurucusu - mursel@bookinton.com

Zekâ Tuzağı

Yazar: **David Robson**
Yayınevi: **Domingo**
Çeviren: **Ezgi Başer**

William James, "Birçok insan düşündüğünü sanır; aslında yaptıkları, sadece önyargılarını yeniden düzenlemektir" diyor. David Robson, kitabında çok zeki insanların nasıl mantıksız kararlar alabildiğini sorguluyor ve bize benzer tuzaklardan kaçınmak için basit ve uygulanabilir yöntemler sunuyor.

İstanbul Sözleşmesi ve Kadın

Yazar: **Ergün Poyraz /Perihan Poyraz**
Yayınevi: **Sarmal Kitabevi**

"İstanbul Sözleşmesi ve Kadın" kitabı, kadının farklı dinlerde ve toplumlardaki durumuna ışık tutarken Türkiye'deki kadına yaklaşımını da mercek altına alıyor.

Dünyayla İş Yapanlar / Küreselleşme Sürecinde Türk Çokulusluları

Yazar: **Caner Bakır**
Yayınevi: **KÜY**

Türk şirketlerinin uluslararasılaşma hızı son yıllarda baş döndürücü bir şekilde arttı. Küresel aktör olma yolunda milyarlarca dolarlık satın almalar yapan şirketlerimiz var. Eser, bu şirketlerin dış yatırım eğilimlerini, motivasyonlarını ve stratejilerini uluslararası karşılaştırmalarla ve disiplinler arası kurumsal bir yaklaşımla inceliyor.

Kültürler Arası Bağlamda Örgütler ve Yönetim

Yazarlar: **Manuel Mendonça, Rabindra N. Kanungo, Zeynep Aycan**
Çeviren: **Aylin Kayapalı**
Yayınevi: **KÜY**

İnsan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış ve kültürler arası yönetimle ilgili temel unsurları bir arada okumaya hazır olun. Kitap; liderlik, takım çalışması, motivasyon, iletişim, çatışma yönetimi, çalışan tutumları, iş-hayat dengesi, insan kaynakları yönetimi, performans yönetimi, etik yönetim, kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel yapı ve değişim alanlarındaki temel teorik yaklaşımları tartışıyor.

İnsan Kaynakları Yönetiminde Koçluk Yaklaşımı ve Etkileri

Yazar: **Leyla Bilen**
Yayınevi: **Gece Kitaplığı**

Günümüz modern yönetim yaklaşımının yönetim literatürüne hâkim olması ile birlikte yöneticiler, yalnızca emreden ve iş yaptıran olmaktan çıktı. Artık onlar, yol göstererek çalışanın ve dolayısıyla örgütün gelişimini sağlayan koç yöneticilere dönüştü. İnsan kaynaklarına koçluk yaklaşımın nasıl katkı sağladığını anlatan bu kitap İK'ya farklı bir bakış açısı sunuyor.

İklim Felaketini Nasıl Önleriz

Yazar: **Bill Gates**
Yayınevi: **Doğan Kitap**
Çeviren: **Mehmet Gürsel**

Bill Gates, yeryüzünde cennet ütopyaları yaratmak yerine, yıllarca bilim insanları, uzmanlar ve aktivistlerle iş birliği içerisinde edindiği deneyim ışığında, dünyayı iklim felaketinden koruyacak senaryolar üzerinde durmayı yeğliyor. Gates, ancak siyasal alanın, teknolojinin ve piyasanın eşzamanlı olarak ve uyum içerisinde "yeşil"e yöneldiği bir durumda iyimser olabileceğimizi savunuyor.

Ali Emre Sever

Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden 2005'te mezun oldu. EY'de kariyerine başladı. Buradan, Kıdemli Denetim Müdürü olarak 2013'te ayrıldı. Türk Philips'te Ortadoğu ve Türkiye'den sorumlu Kıdemli Finansal Kontrol Müdürü olarak çalıştı. 2015'te Mobiliz'de Mali İşler Grup Direktörü oldu. Son olarak aynı şirkette Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyesiydi.

Multinet Up
Genel Müdürü

Aslı Öztürk

Cağaloğlu Anadolu Lisesi'nden mezun oldu. Lisansını, İstanbul Bilgi Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde Medya ve İletişim Sistemleri Bölümü'nde tamamladı. Madrid Üniversitesi'nde Gazetecilik eğitimi aldı. Gazetecilik mesleğine Habertürk Gazetesi'nde başladı. Muhabirlik, editörlük ve köşe yazarlığı yaptı. 2016'da İz İletişime katıldı. Son olarak ajansın İcra Kurulu Üyesi olarak çalışıyordu.

İz İletişim
Genel Müdürü

S. Baran Burat

ODTÜ Metalurji ve Malzeme Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Bilgi Üniversitesi'nde İşletme yüksek lisansını tamamladı. Çimtaş Hassas İşleme Sanayi ve Ticaret'te Genel Müdür olarak görev yaptı. Borçelik'e katılmadan önce Sonoco Alcore'da Türkiye ve Suudi Arabistan'dan Sorumlu Operasyon Müdürü olarak çalışıyordu.

Borçelik - Ar-Ge, Dijital Dönüşüm, Bilgi Teknolojileri ve Yönetim Sistemleri İcra Kurulu Üyesi

Hakan Arıkan

Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun oldu. Borusan Lojistik finans departmanında iş hayatına başladı. Yalın Altı Sigma Kara Kuşak ve stratejik planlama komitesi üyeliği görevlerini yürüttü. Türkiye'nin ilk dijital TIR platformu; ETA'nın kurulumunda görev aldı. Borusan'da İş Geliştirme, İnovasyon ve Strateji Müdürü olarak görev yaptı. Son olarak DSV'de yurt içi hizmetlerin kurulmasından sorumluydu.

TruKKer Türkiye
Genel Müdürü

Hana Jalel

Bilkent Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Aynı üniversitede "Ekonomi" alanında yüksek lisansını tamamladı. Alcatel-Lucent'te çalıştı. Vodafone'a 2007'de katıldı. Daha önce, Vodafone Türkiye'de ve Vodafone Grubu bünyesinde Ticari Finans Direktörlüğü, Güney Avrupa Bölgesi Denetim Direktörlüğü ve Finansal Planlama ve Analiz Direktörlüğü gibi görevler üstlendi.

Vodafone Türkiye
Finanstan Sorumlu İcra Kurulu Başkan Yardımcısı

Hatice Vanlıoğlu

İstanbul Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden mezun oldu. İş hayatına Dandy Sakız'da başladı. Türk Henkel'de çalıştı. Philips'e Kişisel Bakım ve Anne Bebek Grubu kategorilerinden sorumlu Kıdemli Pazarlama Müdürü olarak katıldı. 2014'ten bu yana Philips Kişisel Sağlık İş Biriminde önemli pozisyonlarda görev aldı.

Philips - Kişisel Sağlık Orta Doğu, Türkiye ve Afrika Pazarlama Direktörü

İsmail Yamangil

Dokuz Eylül Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. İzmir Ekonomi Üniversitesi'nde İşletme yüksek lisansını tamamladı. Kariyerine 2005'te Pulse Eldor Corporation'da başladı. 2007'de Schneider Electric'e katıldı. Son iki yıldır Schneider Electric Katar Ülke Müdürü olarak görev yapıyordu.

Schneider Electric
Türkiye Ülke Müdürü

İzlem Erdem

Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden mezun oldu. İş Bankası'nın İktisadi Araştırmalar Müdürlüğü'nde İktisat Uzman Yardımcısı olarak göreve başladı. İktisadi Araştırmalar ve Sermaye Piyasaları bölümlerinde görev aldı. 2008'de İktisadi Araştırmalar Müdürü olarak atandı. 2018'den bu yana Türkiye İş Bankası'nın Baş Ekonomisti olarak görevini sürdürüyordu.

Türkiye İş Bankası
Genel Müdür Yardımcısı

Madelaine Edwards

Cambridge Üniversitesi İspanyolca ve Modern Yunanca Bölümü'nden mezun oldu. Virgin Media'da iş hayatına başladı. Roland Berger'de Kıdemli Danışman olarak çalıştı. 2016'da İş Geliştirme Direktörü olarak LEGO'ya katıldı. Yeni görevinden önce aynı şirkette Pazar Geliştirme Kıdemli Direktörü olarak görev yapıyordu.

LEGO®
Türkiye, İsrail, Yunanistan Bölgesi Genel Müdürü

Mehmet Yılmaz

Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Henkel'in kalite bölümünde iş hayatına başladı. Henkel'in İran'da bulunan fabrikasına Fabrika Müdürü olarak atandı. Henkel Çayırova Fabrika Müdürü olarak Türkiye'ye geri döndü. 2021'den bu yana Yapıştırıcı Teknolojileri Orta Doğu ve Afrika Bölgesi Operasyonlar Direktörlüğü'nü yürütüyordu.

Türk Henkel - Yapıştırıcı Teknolojileri Başkanı ve Yürütme Kurulu Üyesi

Murat Bilgiç

ODTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun oldu. The University of Birmingham'da "Para-Bankacılık-Finans" konusunda yüksek lisans yaptı. Manchester Business School'da Yöneticilik, Harvard Business School'da "İleri Düzey Yöneticilik" programlarını tamamladı. Kariyerine İş Bankası Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda başladı. 2016'dan itibaren İş Bankası Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışıyordu.

TSKB
Genel Müdürü

Seher Deniz Bilgin

Marmara Üniversitesi Fransızca Kamu Yönetimi Bölümü – Ekonomi/Finans alt dalından mezun oldu. İş hayatına aynı yıl Delphi Packard Elektrik Sistemleri İnsan Kaynakları departmanında başladı. Oyak Renault Otomobil Fabrikaları çalıştı. Daha önce, Zorlu Enerji'de İnsan Kaynakları Direktörü olarak görev alıyordu.

Kazancı Holding
İnsan Kaynakları Direktörü

Düzenli bağış ile

Korucuklarımızın kesintisiz ve nitelikli eğitime erişimlerine destek olabilirsiniz.

Garanti Bankası IBAN: TR28 0006 2000 7230 0006 2996 62

Koruncuk
El ver, hayata tutunsun!

koruncuk | KoruncukVakfi

www.koruncuk.org