

HEAD HUNTER | KAPAK



66 şirket
'acil' eleman arıyor

Çalışan adaylarının iş arayışı bitmediği gibi, şirketlerin de yetenek arayışı bitmiyor. Farklı sektörlerden 66 şirketin yöneticisi, hem sektörlerinde en çok aranan yetenekleri, hem de şirketlerinde yakın zamanda alım yapmak üzere arayışı içinde oldukları pozisyonları Head Hunter'a anlattı.

2000'Li yılların başlarından itibaren teknolojinin hızlı gelişmesi, iş yapış biçimlerinde de hızlı bir değişime neden oldu. Bu dönemde kurumlar etkin insan kaynağı yetiştirmek için çalışanlarının yeteneklerini, iş hedeflerine uygun şekilde aktive etmeyi öne çıkaran bir yönetim yaklaşımı olarak yetenek yönetimi uygulamasını benimsemeye başladı. Mevcut performansın yeter şart olmaktan çıkarılması amaçlandığı yetenek yönetiminde, çalışanın geleceğe yönelik arzusu, hevesi, değer katma isteği ve merakı kilit bir yaklaşım olarak öncelik kazandı. İçinde farklı bakış açıları barındıran yetenek yönetimi ilk başlarda yeteneğin sınırlı sayıda kişide olduğunu varsayıyordu. Ancak son yıllarda yeteneğin tüm çalışanlarda olduğu görüşü ağırlık kazanınca, doğru ve kişiye özelleştirilmiş yaklaşımların kurum geneline yerleştirilmesi, iş dünyasında giderek daha fazla kabul gördü.

Yetenek yönetimi, organizasyonların hedefleri doğrultusunda, katma değer sağlayabileceğine inanılan insan gücü ile uzun soluklu ve sürdürülebilir bir iş ilişkisi kurabilmek için hayata geçirilen insan kaynakları süreçlerinin tümünü kapsar. Dolayısıyla stratejik yönetim hedefleri ile paralel olması çok önemli. Yetenek yönetimi küçük aile işletmelerinden çok büyük uluslararası kuruluşlara kadar her pozisyon ve her firma için dikkate alınması gereken bir konu.

Yetenek yönetimi, şirketlerin hedeflerini hayata geçirebilecek doğru insanları, doğru zamanda arayıp bulmaları, performanslarını geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaları ve onları şirkette tutmak için uygulamalar geliştirmeleri olarak da tanımlanıyor. Rekabet koşullarındaki ve iletişim teknolojilerindeki gelişim, insan kaynakları yönetiminin çalışanlara karşı bakış açısını değiştirmesini sağladı. Şirketler, rakiplerinden farklılaşmak için insanı odağa almanın önemini çoktan fark etti. Kurumların zorlu rekabet şartlarında hedeflerine ulaşabilmelerini sağlayacak yetenekli çalışanları bulması ve bu kişilerin şirket içerisinde tutundurulması süreci, insanı merkeze alarak mümkün hale getirilebiliyor. Dijitalleşen, rekabetin yüksek olduğu bu çağda yetenek dönüşümüne her sektör ve alanda ihtiyaç olsa da öncelikli olarak bilgi teknolojileri, sanayi, tarım ve hizmetler, eğitim, sağlık ve iletişim alanlarında ihtiyaç olduğu görülüyor.

Yapılan işlerin, iş tanımlarının hızlı bir dönüşüm içinde olması tüm dünyada yetenek açığı diye bir kavramı da İK'nın gündemine taşıdı. İşveren açısından yeteneği bulmak ve korumak kritik öneme sahip. İK'da yetenek yönetimi süreçleri hızlanmış durumda. Sektörlere göre en çok aranan yetenekleri ve şirketlerin yakın zamanda alım yapmak üzere arayışı içinde olduğu pozisyonları araştırdık...



Tuba Köseoğlu OKÇU / Garanti BBVA Yetenek ve Kültürden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

"Şube satış rollerinde yetenek kıtlığı var"

Günümüzde bankacılık, çok farklı işleri ve diğer sektörlerden parçaları içinde barındıran ve bu bağlamda geniş bir spektruma yayılan farklı yetenek gruplarına ihtiyaç duyan bir alan haline geldi. Gün geçtikçe dijital bankacılık, siber güvenlik, yeni nesil ödeme sistemleri, data ve ileri veri analitiği, kripto, yatırım bankacılığı gibi alanlarda çalışanlara olan ihtiyaç da önem kazanıyor. Ayrıca şubelerimizde müşterilerimizle birebir temas kuran, bankacılık ürünleri satışı gerçekleştiren müşteri danışmanı rollerimiz de en çok alım yaptığımız roller arasında. Yetenek kıtlığı daha ziyade geçmiş nispeten daha kısa olan iş alanlarında yaşıyoruz: siber güvenlik, kripto gibi. Öte yandan, bankacılık sektörünün derinlemesine odağının gerektirdiği bankacılık deneyimiyle yeni yetkinliklerin bulunduğu alanlarda da zaman zaman yetenek kıtlığı yaşanabiliyor. Özellikle şube satış rollerinde, satışı bir kariyer yolu olarak benimseyen genç yeteneklerin kalıcılığını temin etmedeki zorluk, bu alanda da yetenek kıtlığı olarak tanımlanabilecek bir tablo çiziyor. Saha ve genel müdürlük ekiplerimizi düşündüğümüzde çok farklı sektörleri de içinde barındıran bankacılık, finans ve teknoloji okulundan bahsedebiliriz. Dolayısıyla açık rollerimiz için sayısız iş çeşitliliğine sahip olduğumuz bu büyük dünyada, işe alımlarımızı hem deneyimli hem de yeni mezun adaylarımızla gerçekleştiriyoruz. Doğru yetkinlik setiyle doğru işin eşleştiği her noktada kişilerin içindeki yeteneklerin parlayacağına inanıyoruz. İşe alım planlarımızın içerisinde, hem bankacılık ve finans hem de teknoloji rollerini içeren pek çok pozisyon bulunuyor. Ayrıca müşterilerimizle etkileşimde olduğumuz şube rollerimiz de en çok işe alımı gerçekleştirdiğimiz alanların başında geliyor.



HEAD HUNTER | KAPAK

Aslı KUNUR / Siemens Türkiye İnsan ve Organizasyon Direktörü

“Uzmanlaşmış yazılım geliştiricilere talep yüksek”

Elektrifikasyon, dijitalizasyon ve otomasyon alanlarında faaliyet gösteren Siemens için teknoloji ve mühendislik fonksiyonları, işe alımda öncelikli olarak ihtiyaç duyduğumuz alanlar. Yoğun işe alım yaptığımız servis, satış, mühendislik gibi temel iş alanlarımızda çeşitliliği sağlamak adına kadın çalışan sayımızın yükselmesini de hedefliyoruz. Erken kariyer sürecini desteklemek için “Working Student-Çalışan Öğrenci” pozisyonlarını duyurarak her yıl yaklaşık 200 gencimizi bu pozisyonlara yerleştiriyoruz. Bu yöntem ile yakın gelecekteki işe alımlarımız için de kaynak oluşturmaya çalışıyoruz. Sektörde özellikle belirli programlama dillerinde ve spesifik alanlarda uzmanlaşmış yazılım

geliştiricilere olan talep yüksek. Ayrıca, artan siber tehditler ve veri ihlalleri nedeniyle, siber güvenlik uzmanlarına olan ihtiyaç da hızla artıyor. Dönüşen iş dünyası ve global stratejimiz doğrultusunda; yaşam boyu öğrenmeye değer veren, kariyeri boyunca yeni beceriler edinmeye istekli, bunun için çaba gösteren profiller işe alım süreçlerimizde öne çıkıyor. Bireylerin kendi kariyerleri için sorumluluk almalarını önemsiyoruz. Farklı kariyer beklentilerine yönelik çeşitli opsiyonları çalışma arkadaşlarımızın kullanımına sunuyoruz; örneğin rotasyon, uzmanlık kariyer yolları, esnek çalışma modelleri, dijital eğitim platformları tüm Siemens ekibinin ortak

kullanımına açık. Aramızda katılan çalışma arkadaşlarımızın bu opsiyonları tanımak için zaman ayırmalarını ve değerlendirmelerini bekliyoruz. Bu yolculukta elbette liderlerinden ve İnsan ve Organizasyon profesyonellerinden destek alabiliyorlar. Bununla beraber, tüm çalışma arkadaşlarımızın kendileri için en iyi kariyer rotasını belirlemekte en etkili rolü oynadıklarına inanıyoruz. Adayların, kullandığımız teknolojiler ve çalışma yapacağı alandaki ürünler veya araçlar konusunda bilgi sahibi olmasını bekliyoruz. Teknoloji hızla değişen bir alan olduğu için, adayların kendilerini sürekli geliştirmeye açık olması gerekiyor.



Nazlı BIYIKBEYİ / Anadolubank İnsan Kaynakları Bölüm Başkanı

“CRM ve kullanıcı deneyiminde uzman çalışanlar alacağız”



Sektörümüz, hızla değişen bir ekonomik ve teknolojik ortamda faaliyet gösterdiği için aradığımız yetenekler de sürekli değişiklik gösteriyor. Hali hazırda en çok aranan yetenekler arasında dijital dönüşüm, veri analitiği, siber güvenlik, uyum yönetimi ve müşteri deneyimi yönetimi öne çıkıyor. Veri analitiği alanında yetkin kişiler, bankaların müşteri davranışlarını daha iyi anlamalarına ve kişiselleştirilmiş hizmetler sunmalarına yardımcı olmaktadır. Diğer yandan, dijital

bankacılığın gelişimiyle birlikte, yazılım geliştirme ve yapay zeka gibi alanlarda uzmanlaşmış profesyonellere olan ihtiyacımız gün geçtikçe artıyor. Finansal kurumlar, artan siber tehditlere karşı sistemlerini korumak için siber güvenlik alanında uzmanlaşmış yeteneklere de acil ihtiyaç duyuyorlar. Bununla birlikte, bankaların yasal uyumluluk gereksinimlerine uygun hareket edebilmesi için regülasyonlar ve uyum yönetimi konusunda bilgi sahibi olan çalışanların önemi ve ihtiyacı giderek artıyor. Bilindiği üzere; müşteri deneyimi yönetimi, bankaların rekabet avantajı sağlaması için büyük önem taşıyor. Bu nedenle, müşteri ilişkileri yönetimi (CRM), kullanıcı deneyimi (User Experience - UX) ve dijital pazarlama alanlarında uzmanlaşmış çalışanlar

da bankacılık sektöründe kritik roller üstleniyor. Bankamız, dijital dönüşüm sürecini hızlandırmak ve müşteri memnuniyetini en üst seviyeye çıkarmak amacıyla belirli pozisyonlarda işe alımlar yapmayı planlıyor. Özellikle yazılım geliştirme, bilgi teknolojileri, CRM ve kullanıcı deneyimi (User-Experience-UX) gibi alanlarda uzmanlaşmış çalışanları bankamıza katmayı hedefliyoruz. Aradığımız yetenekler arasında, araştırmaya meraklı olma, teknolojiye yatkınlık, analitik düşünme ve problem çözme yeteneği öne çıkıyor. Özellikle veri analitiği ve bilgi teknolojileri uygulamalarında uzmanlaşmış kişiler, bankamızın dijitalleşme stratejisinin önemli bir parçası olacak. Kişisel özellikler bakımından ise proaktif, öğrenmeye açık ve takım çalışmasına yatkın bireyler arıyoruz.

Nilay Birgören ERHAN / Avon İnsan ve Kültür Direktörü

“Doğrudan satış kanalını iyi bilen adaylar arıyoruz”

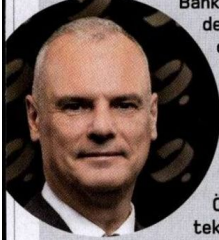
Kozmetik perakendesinde sektöründe en çok aranan yetenekler arasında satış uzmanları, dijital pazarlama ve e-ticaret alanında deneyimli profesyoneller öne çıkıyor. Özellikle sosyal medya yönetimi, içerik üretimi, dijital reklam stratejileri gibi konularda yetkinlik sahibi bireylere büyük bir talep var. Ayrıca, müşteri deneyimi yönetimi ve müşteri memnuniyeti alanında uzmanlaşmış kişilere acil ihtiyaç duyuluyor. Müşteri sadakati oluşturmak, hem markamız hem de sektör için kritik öneme sahip. Sektörümüzde teknoloji entegrasyonu ve dijital dönüşüm süreçlerine hakim, müşteri odaklı yenilikçi çözümler üretebilen yeteneklere ihtiyaç duyuluyor. Veri analizi ve CRM yönetimi gibi alanlarda uzmanlaşmış profesyonellerin

bulunması da oldukça önemli. Ayrıca, ürün geliştirme ve inovasyon alanlarında yaratıcı ve yenilikçi fikirler üretebilen yetenekler, sektör için büyük bir değer taşıyor. Kozmetik perakendesinde, satış danışmanlığı pozisyonlarında yetenek bolluğu bulunuyor. Ancak bu alanda işsizlik oranı yüksek değil; çünkü yetkin ve tecrübeli satış danışmanlarına her zaman ihtiyaç duyuluyor. Genel olarak, operasyon odaklı ve ofis desteği personeli gibi pozisyonlarda daha fazla aday olduğunu gözlemliyoruz. Şirketimizde, analitik ve yaratıcı düşünme yeteneğine sahip, bütünsel bakabilen profillere ihtiyaç duyuyoruz. Pazarlama, finans ve satış alanlarında dönem dönem işe alım yapıyoruz. Global bir firma olarak, iyi derecede

İngilizce bilgisi bizler için çok önemli. Bunu teknik bilgi ve tecrübe ile harmanlayan adaylar çok daha öne çıkıyor. Özellikle doğrudan satış kanalını iyi bilen ve diğer satış kanallarında tecrübe sahibi olan adaylar arıyoruz. Ticari bakış açısında sahip profiller, Avon'un mütevazı, güçlü ilişkiler kuran ve müşteri odaklı kültürüyle uyumlu olmalı. Global ve dinamik bir çalışma ortamında tecrübesini ekip çalışması ile birlikte daha ileriye taşımaya istekli, muhakeme becerisi gelişmiş ve değişime açık adaylardan başvuru bekliyoruz.



Levent ERGİN / Burgan Bank Çalışan Deneyimi ve İletişim Genel Müdür Yardımcısı

“Yatırım uzmanlığı ve portföy yöneticiliği öne çıkıyor”

Bankacılık ve finans sektörü de benzer sektörlerde olduğu gibi başta bilişim teknolojileri olmak üzere sektörel uzmanlık ve deneyim gerektiren yetenekleri bulmakta zorluk yaşayabiliyor. Özellikle bilişim teknolojileri alanında yazılım, sistem geliştirme, altyapı vb. roller dışında dijital bankacılık uzmanlığındaki spesifik uzmanlıklarla, deneyimli yatırım uzmanlığı, portföy yöneticiliği rollerinin ön plana çıkan roller olduğu söyleyebiliriz. Özellikle sektörün büyüyen bir sektör olması, teknolojinin ve

dijital yetkinliklerin her geçen gün daha da kritik hale gelmesine neden oluyor. Bu sebeple insan kaynakları stratejilerinde, yeteneğe ulaşma ve yeteneği elde tutmaya odaklanılıyor. Özellikle pandemi sonrası dijital yetkinliklere sahip potansiyel yetenekler için uzaktan ve proje bazlı iş yapma alternatiflerinin artması nedeniyle de yetenek kıtlığı yaşanıyor. Neredeyse her sektörün benzer profilde yeteneğe ulaşmaya ve yeteneği çekmeye çalıştığı görülüyor. Burgan Bank olarak, büyüme ve dönüşüm hedeflerimiz doğrultusunda dijital bankacılık, veri analitiği, risk yönetimi, uyum süreçleri, kurumsal finansman gibi alanlarda yeni yeteneklere kapımızı açıyoruz. Aradığımız çalışanlar sadece teknik bilgi

ve yeteneklere sahip olmakla kalmamalı, aynı zamanda dinamik, yenilikçi, işbirlikçi ve değişime hızlı adapte olabilen bireyler olmalıdır. Özellikle dijital dönüşüm süreçlerine katkı sağlayabilecek, güçlü analitik düşünme becerilerine ve yaratıcı problem çözme yeteneklerine sahip, müşteri odaklı yaklaşımı benimseyen, ekip çalışmasına yatkın, yüksek iletişim becerileri sergileyen ve sürekli öğrenmeye açık adaylar önceliğimizdir. Kaçırılmak istemediğimiz çalışanlar ise değişim ve yeniliklere açık, yüksek adaptasyon yeteneği ve sonuç odaklı bir çalışma yaklaşımı sergileyen, müşteri memnuniyetini her zaman ön planda tutan, etik değerlere bağlı ve sorumluluk sahibi kişilikleriyle fark yaratan bireylerdir.

Deniz UNAT / Cargill Gıda META İnsan Kaynakları Direktörü

“İş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulmak zor”

Cargill, dünyayı güvenli, sorumlu ve sürdürülebilir bir şekilde besleme misyonuyla, 159 yıldan fazla bir süredir 160 bini aşkın çalışanıyla 70 ülkede faaliyet gösteriyor. Bu geniş ölçekli operasyonlar, yetenek havuzumuzu sürekli olarak kapsamlı ve etkili kılmayı gerektiriyor. Stratejik hedeflerimize ulaşırken, sağlıklı bir organizasyon yapısı oluşturmak ve çeviklik, inovasyon gibi öncelikli konulara odaklanmak amacıyla “META Upgrade Kültür Programı”nı uyguluyoruz. Bu program, yetenek yönetimi ve kariyer planlamasında çalışanlarımızın gelişimine destek oluyor. Beklenti ve ihtiyaçlara yönelik çözüm odaklı fikirlerle yeni ürünler geliştiriyor, bu şekilde hem ülkemize hem de faaliyet

gösterdiğimiz coğrafyalara değer katıyoruz. Cargill çalışanları, küresel gıda sektöründe önemli bir değer oluşturuyor ve iyi eğitilmiş, sürekli öğrenmeye açık ekip arkadaşlarımızın bu kültürü sürdürmeleri büyük önem taşıyor. Sosyal beceriler, etkili iletişim, iş birliği, sonuç odaklılık, problem çözme ve yenilikçilik gibi yetenekler, ekip sinerjisi için kritik rol oynuyor. Cargill çalışma ortamı, gelişim olanakları ve global yapısı ile tercih edilen bir şirket olduğu için ihtiyaç duyduğumuz yeteneklerle bir araya gelmekte çok fazla zorlanmıyoruz. Ancak iş sağlığı ve güvenliği ile mühendislik alanlarında tecrübeli aday bulmakta zaman zaman zorlanabiliyoruz.

Cargill’de kalite ve iş güvenliği bizim için oldukça kritik alanlar ve bu alanlarda deneyimli profesyonellere ihtiyaç duyuyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın pozisyonun gerektirdiği teknik beceriler ve yetkinliklere sahip olmalarının yanı sıra bizim için çok kritik olan şirket kültürümüze uyumlu bir yaklaşıma ve “yapabilirim” tutumuna sahip olmaları ve gelişim için istekli olmaları da bizim için çok önemli.



Başak ANAR / Dedeman Hotels & Resorts International İnsan Kaynakları Yöneticisi

“Mutfak sanatlarına ilgi kayda değer şekilde arttı”

Turizm sektöründe, pozisyon fark etmeksizin, sosyal iletişim, takım çalışması, problem çözme ve yaratıcı düşünme becerileri büyük bir önem taşıyor. Bu yetkinlikler, çalışanlarımızın misafirlerimize kaliteli hizmet sunabilmesi için kritik rol oynuyor. Özellikle ofis çalışanları için, dijital okuryazarlık ve teknolojiyi etkin kullanabilme yeteneği de öne çıkan özelliklerden biri. Operasyonel yoğunluğu yüksek ve insan odaklı bir sektörde faaliyet gösteriyoruz. Bu nedenle, etkili iletişim becerileri bizim için kritik



öneme sahip. Bununla birlikte, sektöre yeni giren çalışanlarda sosyal iletişim ve yüz yüze iletişim becerilerinde eksiklikler gözlemliyoruz. Bu durum hem ekip içi iletişimi hem de misafirlerimize sağladığımız hizmeti olumsuz etkileyebiliyor. Son dönemde gastronomi ve mutfak sanatlarına olan ilgi kayda değer bir şekilde arttı. Özellikle gastronomi programları ve temali restoranların yaygınlaşması bu alandaki başvuruları artırdı. Ancak, mutfak departmanlarında nitelikli şef bulmak hâlâ zorlayıcı bir süreç. Ayrıca, satış ve pazarlama alanları da özellikle yeni nesil çalışanlar için daha popüler hale geldi. Genç yetenekler, sosyal medya yönetimi, grafik tasarım gibi trend meslekleri turizm sektörü ile

birleştirerek bu alanlarda kariyer yapmayı tercih ediyorlar. Otellerimizin ön büro, kat hizmetleri, teknik işler, yiyecek ve içecek gibi operasyonel departmanlarında çalışacak personellere büyük bir ihtiyaç duyuyoruz. Aynı zamanda, ofislerimizde uzman, yetkili ve sorumlu pozisyonlar için eğitimli ve deneyimli adaylar arıyoruz. Kaçırılmamız gereken adaylar; sektörel deneyimi yüksek, misafir memnuniyetine odaklı, güçlü iletişim becerilerine sahip, takım çalışmasına yatkın, analitik düşünme yeteneği gelişmiş ve hızlı problem çözebilen kişilerden oluşuyor. İnsan odaklı bir sektörde olduğumuz için, empati kurabilme, pozitif bir tutum sergileme ve güçlü iletişim becerileri de olmazsa olmazlarımız arasında yer alıyor.

HEAD HUNTER | KAPAK

Kağan ÖZSARI / Form Şirketler Grubu İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü

“Teknik bilgi birikimiyle ilgili açık var”

İklimlendirme sektörü sürekli değişen teknolojiler ve enerji verimliliği standartları nedeniyle hızlı öğrenme ve adaptasyon gerektiren dinamik bir alan. Bu nedenle, sektörümüzdeki yeteneklerin yenilikçi çözümler üretebilme ve teknolojik gelişmeleri yakından takip edebilme yetkinliklerine sahip olmaları çok önemli. Alanında derinlemesine bilgi sahibi olan mühendis, teknisyen ve satış profesyonellerine duyduğumuz ihtiyaçların yanı sıra bu sistemlerin tasarım, kurulum, bakım ve onarım süreçlerinde de deneyimli adaylar öne çıkıyor. Bu doğrultuda biz de şirketimizde çalışma arkadaşlarımıza sürekli gelişim için fırsatlar sunuyor ve yenilikçi

çözümler üretmelerini teşvik ediyoruz. Satış sonrası hizmetler birimlerinde, özellikle bakım, onarım, montaj ve servis yönetimi gibi konularda teknik bilgi birikimiyle işini koordine eden yetenekler konusunda bir açık olduğunu söylemek mümkün. Bu durumun başlıca nedenleri arasında, sektörün gerektirdiği spesifik teknik bilgi ve becerilere yönelik yeterli eğitim programlarının olmaması yer alıyor olabilir. Sektör olarak; yeterli sayıda kalifiye insan kaynağı bulamama sorununun üstesinden gelmek için mesleki liseler ve üniversitelerle iş birliği yaparak özel eğitim programları düzenlemeli, mevcut insan kaynağımızı sürekli olarak eğitilip

geliştirilmeli ve sektörün imajını iyileştirerek gençlerin bu alana yönelmesini teşvik etmeliyiz. Sektörümüzün yetenek havuzunu genel olarak iklimlendirme sistemleri konusunda spesifik bilgiye sahip ve Makine Mühendisliği bölümlerinden mezun yeteneklerimiz oluşturuyor. Bu alanda aday çokluğundan bahsetmek pek mümkün değil, okuduğu bölüme ek olarak kendisini pek çok alanda geliştirmeye yatkın kişilikler her zaman fark yaratıyor. Yakın zamanda en çok ihtiyaç duyduğumuz pozisyonlar arasında Satış Mühendisi ve Teknik Eğitim Müdürü gibi pozisyonlar yer alıyor.



Derya Ekemen FİDAN / Octet Türkiye CEO'su

“Fintekte ihtiyaç, veri analitiği ve siber güvenlik alanında”



Fintek sektöründe hızlı değişen müşteri ihtiyaçlarını anlayabilen, yenilikçi çözümler sunabilen ve teknolojiyi etkin bir şekilde kullanabilen profesyonellere her ekip bazında ihtiyaç var. Sektör görece yeni olması nedeniyle hem finans hem teknoloji hem de her ikisini harmanlamayı başarabilen yetenekler en çok arananlar arasında. Diğer taraftan belirli yetkinlikleri ön plana çıkartmak gerekirse dijital dönüşüm, ürün yönetimi, veri analitiği,

siber güvenlik, yazılım geliştirme ve müşteri deneyimi yönetimi ilk sıralarda yer alır. Fintek sektöründe nitelikli iş gücü ihtiyacı özellikle veri analitiği, siber güvenlik ve yapay zekâ alanlarında öne çıkıyor. Bu alanlarda çalışacak profesyonellerin, teknik bilgi ve becerilere ek olarak sektöre özgü finans bilgisine de sahip olmaları gerekiyor. Veri analitiği uzmanlarının, verileri iş stratejilerine dönüştürebilmesi; siber güvenlik uzmanlarının, dinamik tehditlere karşı proaktif çözümler geliştirebilmesi; yapay zekâ uzmanlarının ise yeni teknolojileri iş süreçlerine entegre edebilmesi bekleniyor. Dolayısıyla, sektörümüzdeki nitelikli iş gücü ihtiyacı, yalnızca teknik bir açıyla değil, aynı zamanda stratejik düşünebilen

profesyonellere olan ihtiyacı yansıtıyor. Fintek sektöründe diğer sektörlerle benzerlik arz eden bir yetenek bolluğu yok aslında. Sektörümüzün dinamik yapısı, yeni teknolojilere ve iş modellerine hızlı uyum sağlayabilen yeteneklere duyulan ihtiyacı artırıyor. Dolayısıyla, mevcut yetenek bolluğu (aslında işsizlik durumu), daha çok sektörün evrimsel hızına veya dijital dönüşüm süreçlerine uyum sağlayamayan bireyler arasında yoğunlaşıyor. Buna göre, sektörde işsizlik oranları, sürekli gelişen teknoloji ve yenilikçi iş modellerine uyum sağlayabilme kapasitesine bağlı olarak değişkenlik gösterebiliyor. Bu yılın geri kalanında teknoloji, satış ve dijital pazarlama ekiplerimiz için işe alım yapmayı planlıyoruz.

Çağlayan KARALAR / Kariyer.net CHRO'su

“İşverenlerin en önem verdiği yetenek, analitik düşünme”

Yaptığımız analizler doğrultusunda İK ve teknoloji; satış, yazılım geliştirme ve İK uzmanı alanındaki yeteneklere ihtiyacı öne çıktığını söyleyebiliriz. İstihdam piyasasına baktığımızda ise 2024'ün ilk 8 ayında işverenlerin en çok aradığı pozisyonlar sırasıyla satış, finans ve teknik hizmetler şeklinde oldu. Sektör bağımsız olarak baktığımızda yetenek kıtlığı konusunda; sağlık pozisyonlarının, gri/mavi yaka rollerin ve beyaz yakada bilişim alanındaki mühendislerin öne çıktığını gözlemliyoruz. Yakın zamanda gerçekleştirdiğimiz analize göre İK profesyonellerinin doldurmakta güçlük yaşadığı üç rol sırasıyla Gastroenteroloji Uzmanı, Formülasyon Şefi ve Nükleer Tıp Hekimi oldu. Beyaz yakada işe alım uzmanlarının en zor kapattığı pozisyonlar arasında ise

Veri Tabanı Programcısı, Test Otomasyon Mühendisi ve Yazılım Otomasyon Mühendisi dikkat çekti. Diğer yandan Konkasör Ustası, Araç Folyo Aplikasyoncusu gibi mavi/gri yaka roller işverenler tarafından uygun çalışanı bulmanın zor olduğu pozisyonlar arasında yer alıyor. 2007-2024 arasında 300 bine yakın ilanı analiz ettik. Bu kapsamda 1.000'den pozisyonu fazla örneklem olarak kullandık ve 2.000'den fazla tekil yeteneği ele aldık. Yıllık trende göre işverenin yetenek taleplerini öncelik gözeterek sıraladık. 2010 öncesini analiz ettiğimizde işverenlerin en çok talep ettiği işsel becerinin (soft skill) İletişim Becerisi olduğunu gördük. 2010 ile 2020 arasında da İletişim ve İkna Gücü öne çıktı. Ancak 2020'lere yaklaştığımızda bu durum büyük ölçüde değişiyor. 2019 yılında

işverenler tarafından en önemli yetenekler arasında; Proje Planlama ve Sonuç Odaklı Yaklaşım gösterildi. 2020 sonrasında ve özellikle 2023'ten itibaren yapay zekanın etkisiyle trendlere yeni yeteneklerin eklendiğini görüyoruz. 2024'te işverenlerin en önem verdiği yetenek Analitik Düşünme oldu. Şirketlerin yeni kriterleri doğrultusunda Yenilikçi ve Araştırmacı özelliklere sahip adaylara daha fazla ihtiyaç duyulduğunu görüyoruz.



Seda METE / Protel İnsan ve Kültür Direktörü

“Backend geliştirme profesyonellerinin bulunması zorlaşıyor”



HORECA sektöründe başarı, teknolojik beceriler ve bilişim dünyasındaki yeniliklere açık olmakla yakından ilişkili. Özellikle hızlı tempolu ve dinamik bir alan olarak, sürekli kendini yenileyen ve geliştiren bireyleri arıyor. Deneyimli çalışanların yanı sıra dijital araçları etkin bir şekilde kullanabilen ve sürekli öğrenmeye açık bireyler özellikle tercih ediliyor. Çünkü bu yetenekler, müşteri memnuniyetini artırmak ve operasyonel verimliliği sürekli iyileştirmek için çok önemli.

Protel olarak, çalışanlarımızı sadece işin gerektirdiği becerilerle donatmakla kalmayıp, aynı zamanda kariyer yollarında çeşitli alternatifler sunarak onların motivasyonunu ve bağlılığını artırmayı hedefliyoruz. Her zaman kapımız, bu vizyon doğrultusunda ilerlemek isteyen yeteneklere açık. Türkiye’de ve genel olarak teknoloji sektöründe yaşanan yetenek kıtlığı, özellikle yazılım geliştirme alanında belirgin bir şekilde kendini gösteriyor. Özellikle yurt dışına göç ve uluslararası çalışma imkanlarının cazibesi, yerel pazarda yetenek bulmayı zorlaştırıyor. Şirketimizde de benzer bir durum söz konusu; özellikle backend geliştirme ve belli yazılım dillerinde (örneğin, Ruby) uzmanlaşmış profesyonellerin bulunması zorlaşıyor. Bu dil

Türkiye’de yaygın olarak kullanılmadığı için, bu alanda deneyimli yazılımcıları bulmak ve bünyemize katmak oldukça zorlayıcı olabiliyor. Yıllık iş planımızda öngörülen pozisyonlara yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Özellikle Bölge Satış Yöneticisi, DevOps ve Çözüm & Destek Sorumlusu gibi rollerde takımımızı güçlendirmeyi hedefliyoruz. Şirketimizi benimseyen ve burada uzun süreli bir kariyer hedefleyen, yenilikçi düşünceye sahip, aidiyet duygusu yüksek çalışanları özellikle arzu ediyoruz. Bu tür çalışanlar hem iş süreçlerimize değer katıyor hem de şirket kültürümüzü güçlendiriyor. Dolayısıyla onlarla işbirliği yapmayı ve bu tür yetenekleri bünyemize katmayı kaçırılmaması gerektiğini düşünüyoruz.

Jilda BAL / Gilda6Partners İK Danışmanlık Kurucusu

“Fintek ve risk yönetimi uzmanlarına talep arttı”

Türkiye’de 2024 yılında en çok aranan yetenekler, özellikle teknoloji ve dijitalleşmenin hız kazandığı bir dönemde, teknik yetkinliklere sahip çalışanlar etrafında şekilleniyor. LinkedIn’in 2024 Yetenek Trendleri Raporu’na göre, yazılım geliştirme, yapay zeka ve veri bilimi gibi alanlarda çalışan profesyonellere olan talep, bir önceki seneye göre %35 oranında artış gösterdi. Bu alanlar, şirketlerin dijital dönüşüm süreçlerini hızlandırma ihtiyacı ile birlikte kritik öneme sahip hale geldi. Özellikle yazılım mühendisleri ve veri bilimcileri gibi roller, inovasyonu ve rekabet gücünü artırmak isteyen firmalar tarafından yoğun talep görüyor. Bunun yanı sıra, finans sektöründe de benzer bir eğilim görülmektedir. Türkiye

İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun (TİSK) 2024 Yetenek Piyasası Raporu’na göre, finansal teknolojiler (FinTech) ve risk yönetimi alanlarında yetkin profesyonellere olan talep önceki seneye göre %28 oranında arttı. Uzmanlaşmış kişi eksikliği var. Özellikle yeni nesil (çoğunlukla gözlemediğimiz Z jenerasyonu) bir konuda uzmanlaşmadığı için, konu ile ilgili uzmanlaşmış yeteneklere ihtiyaç var. Kendileri için doğru işi bulma adına farklı alanlarda deneyim sahibi olma ihtiyacı hissediyorlar. Bu da ihtiyaç duyulan deneyimler üzerinde uzmanlaşmayı azaltıyor. Türkiye’de 2024 itibarıyla şirketlerin en çok zorlandığı konulardan biri, belirli alanlarda uzmanlaşmış yeteneklerin bulunamaması, yani genel yetenek kıtlığı. Bu durum, özellikle yeni

nesil çalışanlarda daha belirgin hale geliyor. Çoğu Z kuşağı çalışanlarının kariyer yolculuklarına başlamadan önce farklı alanlarda deneyim kazanmayı tercih ettiğini gözlemliyoruz. Bu da, tek konuda uzmanlaşmış profesyonellerin sayısının azalmasına neden oluyor. Genç profesyoneller, kendileri için doğru kariyer yolunu bulma adına, çeşitli alanlarda deneyim sahibi olma ihtiyacı hissediyorlar. Örneğin, teknoloji, mühendislik, sağlık ve finans gibi sektörlerde belirli bir alanda uzmanlaşmış kişilerin eksikliği hissediliyor.



Nilhan Erten ÜÇOK / Emlakjet İK Direktörü

“En kritik fark, siber güvenlik yetkinliğinde”

Teknoloji sektöründe en çok ilan sayısını, son 10 yıldır olduğu gibi yazılım geliştirme rollerinde görüyoruz. İkinci aranan yetenek veri bilimi (data science), veri mühendisliği (data engineer) ve veri analistliği gibi veri etrafında dönen uzmanlıklar. Bunun başlıca nedeni şirketlerin son kullanıcıların ihtiyaçlarını görmek ve onlara daha hedefe göre çözümler sunmak, kaynaklarını da verimli kullanmak adına veriye dayalı analizlerin yapılarak yeni projelerin belirlenmesi geliyor. Dijital içerik üretiminin inanılmaz hızda



artması, nesnelerin interneti (IoT), gelişmiş sensörler, e-ticaretin hızlı büyümesi, güçlü donanımlar, yapay zeka/makine öğrenmesi ve kişiselleştirilmiş deneyime olan talebin artması ile oluşan büyük veri yığını görüyoruz. Dijital pazarlama ve SEO uzmanlıklarının teknoloji organizasyonları içinde büyüyen ekipler olduğunu görüyoruz. Son 15 yılın internet kullanım artış hızı, geleneksel pazarlamanın yerini analiz edilebilir ve ölçülebilir dijital pazarlamaya kayması, elbette ki daha geniş kitleye daha düşük maliyetle ulaşmanın etkisi bu yükselişin ana nedenleri olarak sayılabilir. Bu 3 yeteneği DevOps, ön yüz tasarım (UI/UX), Yapay Zeka ve Makine Öğrenmesi (AI/ML) en çok aranan yetenekler olarak takip ediyor. Dünyada bu durum nasıl diye baksak, çok

benzer yetkinlikleri görüyoruz. Gözlediğim kadarı ile en kritik fark siber güvenlik yetkinliğinde. Dünyada aranan yetkinlikler içinde ilk 3’e otururken, Türkiye’de henüz bu sıralarda değil. Türkiye’de sanayi ve hizmet sektörlerinin dijitalleşmesinin nispeten geriden gelmesi ve tehdit algısının düşük kabul edilmesi ile hala öncelikli bir mesele olarak görülmediğini düşünüyorum. Yasal yaptırımlar tam uygulanmaya başlar ve şirketlerdeki farkındalık artarsa siber güvenlikte oldukça büyük bir yetenek kıtlığı konuşuyor olacağız. Yazılım geliştirme, analiz, test gibi teknoloji rollerinde işe alım planımız var. Özellikle veri analizi, performans pazarlama gibi kaslarımızı güçlendirdik, daha da büyüme hedefliyoruz.

HEAD HUNTER | KAPAK

Ebru OZ/ Hise Global Kurucu Ortağı

“Proje yönetimi yazılımlarını kullanabilen planlama mühendisleri aranıyor”



Teknik müşavirlik sektörü ekonomik, teknolojik ve çevresel faktörlerin etkisiyle hızla büyüyor ve projeler giderek daha karmaşık hale geliyor. Bu büyüme, belirli yeteneklere sahip çalışanlara olan ihtiyacı da artırıyor. Primavera P6, MS

Project gibi proje yönetimi yazılımlarını etkin bir şekilde kullanabilen planlama mühendisleri, LEED veya BREEAM gibi sürdürülebilir yapı sertifikasyon süreçlerini yöneten uzmanlar, dijital tasarım, modelleme ve proje yönetimi için BIM (Yapı Bilgi Modellemesi)

süreçlerine hakim mühendisler ve büyük veri analizleri, maliyet tahminleri ile süreç iyileştirmeleri için yapay zeka ve veri analitiği uzmanları sektörde en çok aranan yetenekler arasında yer alıyor. Bu niteliklere sahip adaylara duyulan ihtiyaç, sektörün gelişimiyle birlikte her geçen gün artmaya devam ediyor. Sektörümüzde acil ihtiyaç duyulan çalışanlar arasında dijital modelleme uzmanları öne çıkıyor. BIM teknolojisinin kullanımı her geçen gün artıyor ve teknik müşavirlik projelerinde tasarım ve inşaa süreçlerinin entegrasyonu için BIM uzmanlarına olan talep giderek artıyor. Dijital modelleme becerilerine sahip mühendisler, projelerin başarılı bir şekilde yürütülmesi açısından kritik bir rol oynuyor. Aynı zamanda akıllı şehir projelerinde

Nesnelerin İnterneti (IoT) teknolojilerini entegre edebilecek uzmanlar da sektörde önemli bir açığı dolduruyor. Bu alanda yetkin mühendislerin sayısı ise oldukça sınırlı. Bunun yanında FIDIC ve NEC gibi uluslararası sözleşme kurallarına hakim, büyük projelerde deneyimli sözleşme yöneticileri de sektörde eksikliği hissedilen uzmanlar arasında bulunuyor. Özellikle hukuki süreçleri doğru yönetebilecek profesyonellerin sayısındaki yetersizlik, bu alandaki talebi daha da artırıyor. İhale ve sözleşme uzmanları, akıllı şehir ve IoT teknolojilerine hakim uzmanlar ve uluslararası proje tecrübesi olan yöneticiler öncelikli olarak işe alım yapmayı planladığımız adaylar arasında yer alıyor.

Ayşegül Şahin KOCAMEŞE / İş GYO İnsan Kaynakları ve Eğitim Birimi Genel Müdür Yardımcısı

“Büyük resmi görebilen yetenekleri bulmakta zorluk yaşıyoruz”

Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları (GYO) gayrimenkullere ve gayrimenkul projelerine yatırım yapan halka açık şirketler olduğundan insan kaynakları bakımından karma bir yapıya sahipler. Şirketimizde de hem şantiye hem de ofis ortamı olmak üzere farklı disiplinlerin bir arada çalıştığı, finans kültürünün yoğun yaşandığı ve aynı zamanda şantiye tozunun da bulunduğu çalışma ortamlarımız bulunuyor. İş GYO olarak, şu an gündemimizde dijital dönüşüme katkı sunacak, çeşitliliği ve kapsayıcılığı artıracak yenilikçi projeler yer alıyor. Teknik bilginin yanı sıra çok yönlü düşünebilen, analiz yapabilen, hızla dijitalleşen iş süreçlerimize uyumlu, gündemi ve öncelikli takip eden, farkındalığı yüksek ve vizyoner çalışma arkadaşları arıyoruz. Elbette,

ihtiyaç duyulan pozisyona göre bu niteliklerin ağırlığı değişkenlik gösterebiliyor. Dünyada ve ülkemizde yapılan son araştırmalar gösteriyor ki; yetenek kıtlığını tüm sektörler hissedilir bir şekilde yaşıyor. 2023 PERYÖN verilerine göre; Türkiye'deki şirketlerin yüzde 54'ü en büyük zorluğun yetenek kıtlığı olduğunu belirtiyor. Globalde ise bu oran yüzde 72 olarak açıklandı. Sektörümüze baktığımızda; kendi meslek alanında uçtan uca detaylara hakim, büyük resmi görebilen yetenekleri bulmakta zorluk yaşıyoruz. Sektörümüzde yetenek kıtlığının en çok yaşandığı alanların; iş ve proje geliştirme, sürdürülebilirlik, yatırımcı ilişkileri, satış ve kiralama olduğunu söyleyebiliriz. Gerek operasyonel gerek teknik alanda; yeni mezun olmuş, kariyer yolunu henüz

netleştirememiş, uzmanlaşmak istediği alanı seçememiş genç yetenekler arasında çoğunlukla yetenek bolluğu olduğunu gözlemleyebiliyoruz. İş GYO'nun alanında uzman çekirdek kadrolarla çalışmayı tercih eden bir yapısı bulunuyor. Yakın vadede, iş stratejilerimiz ve iş gücü politikamız çerçevesinde uzmanlaşmayı hedeflemiş genç yeteneklerin enerjisini ve yenilikçi bakış açılarını yoğunlukla olarak şirketimize katmayı planladığımızı ifade edebiliriz.



Semra DEMİR / Lidio İnsan Kaynakları ve Finans Direktörü

“Yapay zeka algoritmaları konusunda derin bilgiye sahip olmak önemli”

Fintek sektörü, hızlı dijital dönüşüm ve sürekli yenilik gerektiren bir yapıya sahip olduğundan, en çok aranan yetenekler geniş bir yelpazeye yayılıyor. Öncelikle, yazılım ve veri bilimi alanlarında uzmanlaşmış yetenekler sektörde oldukça talep görüyor. Bu alanlarda programlama dillerinde yetkinlik, makine öğrenimi ve yapay zeka algoritmaları konusunda derin bilgiye sahip olmak önemli. Ayrıca, API entegrasyonu ve mikro hizmet mimarileri



konusundaki uzmanlık da yüksek talep gören diğer beceriler arasında yer alıyor. Dijital ödeme çözümleri ve finansal teknolojiler üzerine yoğunlaşmış mühendisler, UX/UI tasarımcıları ve ürün yöneticileri de sektörde kritik roller üstleniyorlar. Dijital pazarlama, büyüme odaklı pazarlama stratejileri geliştirme, veri analitiği ve müşteri ilişkileri yönetimi gibi alanlarda da yetenekli profesyonellerin eksikliği hissediliyor. Özellikle sektördeki rekabetin ve müşteri beklentilerinin hızla değiştiği düşünüldüğünde, yenilikçi düşünce yapısına sahip, müşteri odaklı ve teknolojik trendlere hızla adapte olabilen çalışanlar en çok aranan profiller arasında yer alıyor. Fintek sektörü, oldukça teknik bir alan olduğu için bazı spesifik konularda yetenek

kıtlığı yaşıyor. Veri analitiği ve yapay zeka, şu anda sektörümüzde en çok eksikliği hissedilen yetenek alanlarından biri olarak ön plana çıkıyor. Veriyi anlamlandırma, ileri veri analizi tekniklerini kullanma ve bu verilerden iş zekası oluşturma becerilerine sahip profesyonellerin sayısı oldukça sınırlı. Bu alandaki uzmanlık, büyük verilerden anlamlı içgörüler çıkarma ve stratejik karar verme süreçlerini destekleme açısından büyük önem taşıyor. Ayrıca, siber güvenlik uzmanları da sektörde kritik bir öneme sahip. Özellikle ödeme sistemleri ve dijital finansal hizmetler söz konusu olduğunda, güvenlik her zaman birinci önceliklidir. Ancak, bu alanda deneyimli ve güçlü tehditlere karşı etkili savunma stratejileri geliştirebilecek profesyonellerin sayısı oldukça az.

Gülhiz DEMİR / Memorial İnsan Kaynakları Grup Direktörü

"2030 yılına kadar 10 milyon sağlık çalışanı açığı öngörüyoruz"

Sağlık sektöründe aranan yetenekler hepimizin yakından deneyimlediği üzere pandemi sonrası değişen ihtiyaçlar ve teknolojik gelişmeler ile çeşitlendi. Sağlık profesyonellerinin ileri derecedeki teknik bilgi ve becerisini özellikle teşhis ve tedavi için kritik buluyoruz. Günümüzde teknolojinin kullanım alanlarının çeşitlenmesiyle birlikte her geçen gün farklı ve yeni özellikler eklenen biyomedikal cihazlar, dijital sağlık kayıtları, RFID tabanlı takip sistemlerimiz gibi kullandığımız sistem, uygulama ve iş yapış

şekillerimiz değişmeye başladı. Bu kapsamda yeni teknolojiyi kullanan ve buna açık olan yeteneklere ihtiyacımız her geçen gün artıyor. Sağlık sektöründe zor bulunan yeteneklerin genellikle yüksek uzmanlık gerektiren ve talebin arzdan daha fazla olduğu alanlarda yoğunlaştığını deneyimliyoruz. Uzman hekimler, hemşire kadrolarımız, tıbbi laboratuvarlarda çalışan uzmanlarımız, sağlık bilişimi alanındaki uzmanlar, sağlık teknoloji alanında deneyimli mühendis ve veri bilimciler bu alanlara örnek gösterilebilir. Dünya Sağlık Örgütü'nün 2030 yılına kadar 10 milyon sağlık çalışanı açığı öngörmesi, birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de sağlık iş gücü planlamalarının hız kazanmasına neden oldu. Pandemi sonrası sağlık çalışanlarının sayısındaki azalma ve

diğer ülkelere göç etmelerinin ülkemizde sağlık sektöründe ciddi bir işgücü açığı oluşturduğunu görüyoruz. Bu gelişmeler ışığında takip ettiğimiz istihdam raporlarına göre 2024 yılının ilk yarısında tıp ve sağlık alanındaki iş ilanlarında belirgin bir artış gözlemlendi. 2025 bizim büyüme stratejilerimiz doğrultusunda işe alım operasyonumuzun yoğun olacağı bir yıl. Önümüzdeki dönemde, hem yeni hem de mevcut hastanelerimize yönelik işe alımımız devam edecek. Buna ek olarak dijital sağlık platformları geliştirme, sağlık verilerini finansal, süreç ve verimlilik bakış açısıyla analiz etme ve hastane yönetim sistemlerinde iyileştirmeler yapma gibi alanlarda uzmanlaşmış profesyonellerin işe alımını planlıyoruz.

Dinçer GÜLEYİN / Mercer Doğu Akdeniz CEO'su

"En çok açık BT ile üretim ve tedarik zinciri yönetiminde"

Yazılım geliştirme, veri bilimi, siber güvenlik, bulut bilişim ve dijital pazarlama gibi dijital yetkinlikler Türkiye'de en çok talep gören beceriler arasında. 2024 Mercer Global Yetenek Trendleri raporunun sonuçlarına göre, İK yöneticilerinin de başlıca hedeflerinden biri, yapay zekâyı yatırım yapmak ve bu teknolojiyi iş süreçlerine entegre etmek. Bu nedenle makine öğrenimi, büyük veri analizi, yapay zekâ modellerinin optimizasyonu, otonom sistem tasarımı gibi beceriler sektörde öncelikli hale geliyor. 2024 Mercer Türkiye Stratejik İnsan Kaynakları Araştırması'na göre, 26 farklı sektörden 100'den fazla üst düzey İK lideri, şirketlerinin %68'inin önümüzdeki yıl içinde yetenek açığı yaşayacağını öngörüyor. Bu açık en çok Bilgi Teknolojileri (%68), Veri Analizi & Yönetimi

(%54) ve Üretim & Tedarik Zinciri Yönetimi & Mühendislik (%47) gibi iş kollarında yoğunlaşıyor. Katılımcıların %70'i, bu açığı kapatmak için aksiyon aldıklarını, beceri tespitinde yönetici görüşleri, davranışsal değerlendirme merkezleri ve 360 derece geri bildirim yöntemlerini kullandıklarını belirtiyor. Biz de insan kaynakları danışmanlığı alanında, online değerlendirme araçları ile yetenek yönetimi çözümlerinde artış gözlemliyoruz. Dijitalleşmenin hızlandığı ve teknoloji temelli yetkinliklere olan ihtiyacın arttığı günümüzde, geleneksel roller, teknolojiye dayalı becerilerle desteklenmediği sürece talep kaybıyla karşı karşıya. Örneğin, satış ve pazarlama gibi alanlarda, teknolojik becerilerde güçlü olmayan profesyonellerin, veri analitiği,

dijital pazarlama, CRM sistemleri veya e-ticaret platformları gibi dijital araçlarla çalışabilen adaylara göre daha az tercih edileceği öngörüyoruz. Benzer şekilde operasyon ve müşteri hizmetleri gibi işlerde de süreçlerin otomasyonu ile birlikte insan kaynağı ihtiyacının azalması bekleniyor. Bu dinamiklerin geleneksel rollerin bazılarında işsizlik oranlarının artmasına ve iş gücü piyasasında yetenek bolluğunun oluşmasına yol açabilir.



Daniele MAZZARELLA / Prysmian Türkiye CEO'su

"Ürün geliştirme ile proses mühendisliği alanında zorluk var"

Türk Prysmian olarak, 60 yıllık köklü geçmişimizle kablo sektöründe önemli bir oyuncuyuz. 220 kV'a kadar enerji kabloları, haberleşme kabloları, fiber optik kablolar, demiryolu sinyalizasyon kabloları ve özel kablolar gibi geniş bir ürün yelpazesi sunuyoruz. Ayrıca, anahtar teslim projelerle müşterilerimize üstün hizmetler sağlıyoruz. Sektörümüzde en çok aradığımız yetenekler, teknik mühendislik bilgisi, operasyonel yetkinlikler, üretim süreçleri yönetimi ve teknik satış



becerileridir. Özellikle, ürün kalitesini artıracak ve müşteri memnuniyetini sağlayacak mühendislik ve satış ekiplerine acil ihtiyaç duyuyoruz. Kablo sektöründe teknik mühendislik becerilerine sahip profesyonellerin sayısı diğer sektörlerde kıyasla sınırlıdır. Özellikle ürün geliştirme, proses mühendisliği ve satış alanlarında bulmakta zorluk yaşıyoruz. Bu nedenle, bu kritik alanlarda yetenek geliştirme stratejileri oluşturuyor ve çalışanlarımızın sektörel becerilerini artırmalarına yönelik destek sağlıyoruz. Genel mühendislik ve teknik alanlarda eğitim almış ancak kablo sektörüne özgü deneyim kazanmamış birçok genç profesyonel bulunmaktadır. Bu

genç mühendisler, iş hayatına atılırken karşılaştıkları zorluklar ve sektöre dair de bilgi eksiklikleri nedeniyle kablo sektörünü önceliklendirmeyebiliyorlar. Bu durum, sektördeki spesifik ihtiyaçları karşılayacak nitelikli iş gücünün eksikliği ile birleştiğinde, iş gücü talebinin karşılanamamasına neden olabiliyor. Boşalan kadrolarda işe alım yaparken, operasyonel süreçlerimizin iyileştirilmesine katkıda bulunacak ve yeni projelerin başarılı bir şekilde hayata geçirilmesine yardımcı olacak çalışma arkadaşları arıyoruz. Teknik olarak, operasyonel uygulamaların iyileştirilmesi, yeni ürün ve teknolojilerin entegrasyonu, veri analizi ve dijitalleşme gibi alanlarda yetkin çalışanlar arıyoruz.

HEAD HUNTER | KAPAK

Emel GÜNEY / Obase İnsan Kaynakları Direktörü

“İş zekâsı ve yazılım ekipleri için işe alım yoğunluğumuz daha fazla”

Bilişim sektörünün hızlı evrimi, çalışanların da kendilerini sürekli güncelleme zorunluluğunu beraberinde getiriyor. Doğal dil işleme (NLP), makine öğrenme, derin öğrenme, üretken yapay zekâ teknolojilerini etkin şekilde kullanarak yakından takip eden veri bilimciler ile büyük veriyi işleyebilen veri mühendislerine olan talep artarken agile metodolojilerle çalışan yazılım mühendisleri, esneklik ve hızlı uyum sağlama kabiliyetleriyle şirketler için değerli hale geliyor. Dünyada yetenek açığı artarken ülkemizde de durum farklı değil. Araştırmalara göre, en uzun süre yetenek arayışı sektörümüze ait rollerde yaşanıyor. Belirli alanlarda uzmanlaşmış bu uzmanlığı derinleştirmek daha da önem kazanıyor. Örnek olarak veri analitiği ve

üretken yapay zekâ alanında farklı sektörlerde tecrübe kazanmış, bütüncül bakış açısına sahip adaylar konusunda yetenek açığı yaşanıyor. Sektörümüz için belirli bir alanda yetenek bolluğu ve işsizlikten bahsetmek çok mümkün olmasa da temel seviye programlama bilgisine sahip ancak yeterince deneyimi olmayan adaylar için istihdam şansı azalabiliyor. Bu nedenle yeni mezun adayların staj geçmişleri, okul dışında edindikleri yetkinlikler ve kişisel meraklarıyla yatırım yaptıkları tecrübeleri ayrıştıracı oluyor. Gelişmeleri takip etmeyen, kendini sürekli yenilemeyen kişiler sektördeki hızlı değişimlere ayak uydurmakta zorlanabiliyor. Şirketimizde genel olarak veri yönetimi, ileri analitik, iş zekâsı ve yazılım ekipleri için işe alım

yoğunluğumuz daha fazla oluyor. Şirketimizin stratejilerine, iş birimlerimizin yeni proje planlarına ve yatırım yapmayı önceliklendirdiğimiz yenilikçi teknolojilere göre yeni roller de söz konusu olabiliyor. Şirketimizin kurumsal sosyal medya sayfalarında güncel ilanlara erişilebiliyor. Yurt içi projelerimizde olduğu kadar yurt dışı projelerimizde de çalışabilecek küresel iş dinamiklerine uyum sağlama yetisi olan adaylar öne çıkıyor.



İnci ARIKAN / Odaş İnsan ve Kültür Direktörü

“Turizm yatırımlarımızla birlikte işe alımlarımız da devam ediyor”



Odaş olarak, farklı sektörlerde birden fazla alanda faaliyet gösteriyoruz. Bu kapsamda değerlendirdiğimizde; en çok değer verdiğimiz yetenekler arasında VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) dünyasında karşılaşılan sorunları çözebilecek, alternatif yollar geliştirebilecek, gelişime açık ve kavramsal düşünme yeteneği yüksek olan adaylar yer alıyor. Mercer Global Yetenek Trendleri Araştırması verilerine göre dijital beceriler,

liderlik, problem çözme ve inovasyon yetenekleri günümüz iş dünyasında aranan yetenekler arasında öne çıkıyor. Özellikle veri analitiği, proje yönetimi ve esneklik becerileri ön planda bulunuyor. Dijitalleşmenin hız kazandığı günümüzde, veri odaklı düşünme, dijital okuryazarlık ve yapay zeka teknolojilerini kullanma becerisi olan yetenekler, her sektörde olduğu gibi bizim sektörümüzde de en çok arananlar yetenekler yer alıyor. Dijital dönüşüm, her organizasyonun ana hedefleri arasında yer alıyor ve hızla önem kazanmaya devam ediyor. Geleceğe yönelik hedefler ve yatırımlar ise genellikle bu dönüşümü hızlandırmak ve öncelikli hale getirmek üzerine planlanıyor. Her alanda sistemsel altyapıların güçlendirildiği, iş süreçlerine uygun şekilde doğru tasarlanmış yazılımlar ve

sistem geliştirmeleriyle insan gücünü olabildiğince operasyondan koparıp, daha verimli olabileceklere alanlarda kullanmaya odaklanılması gerekiyor. Dijital dönüşümle birlikte süreç geliştirme, kavramsal düşünme, sonuç odaklı problem çözme becerileri giderek daha önemli hale geliyor. Turizm alanındaki yatırımlarımızla birlikte, işe alımlarımız da devam ediyor. 2025 yılında açılacak olan otelimiz için müşteri hizmetlerinde güçlü bir anlayışına sahip, dijital pazarlama ve otel yönetimi yazılımlarını etkin şekilde kullanabilen, müşteri memnuniyetini artırmak için yenilikçi çözümler üretebilen çalışanları ekibimize katmayı hedefliyoruz. Aynı zamanda elektrik üretimi grubunda başladığımız Management Trainee (MT) Program'na diğer gruplarda da devam etmek istiyoruz.

Öner ÇELEBİ / Omega Grup Yönetim Kurulu Başkanı

“Yetkin teknisyenler için sektör genelindeki maaşlar tatmin edici değil”

Teknik işletme yönetimi ve mekanik-elektrik arıza onarım bakım hizmetleri sektöründe en çok aranan yetenekler; teknik bilgiye hakim, problem çözme becerileri gelişmiş, yenilikçi teknolojilere hızla uyum sağlayabilen ve alanındaki gerekli sertifikasyonlara sahip profesyonellerdir. Bu yetenekler, sektördeki işletmelerin verimliliğini artırmak ve sorunsuz bir işleyiş sağlamak adına kritik rol oynar. Bu alanda, özellikle mekanik ve elektrik sistemlerindeki arızaları çözümlere, bakım-onarım süreçlerini hızlı ve etkili şekilde yürütebilen çalışanlara acil ihtiyaç duyuyoruz. Özellikle meslek liseleri, meslek yüksekokulları ve mühendislik fakültelerinden mezun teknik eğitim almış adaylar, sektörde en çok aradığımız çalışan profilleridir. Sektörümüzde özellikle mekanik

ve elektrik teknisyenleri ile teknikerlerine olan talep oldukça yüksek. Bu alanda yaşanan yetenek kıtlığı, genellikle teknolojik yeniliklere ve sistemlere adapte olamama, gerekli sertifikasyonların eksikliği ve karmaşık sistemlere dair bütüncül bir anlayışa sahip olamama gibi nedenlerden kaynaklanıyor. Özellikle otomasyon, robotik sistemler, enerji yönetimi ve gelişmiş teknik bilgi gerektiren alanlarda bu yetenek kıtlığı daha da belirginleşiyor. Bu kıtlığın en önemli nedenlerinden biri, eğitim sistemindeki yetersizliklerdir. Özellikle meslek liseleri ve meslek yüksekokullarında verilen teknik eğitimler, sektörün ihtiyaç duyduğu teknolojik bilgi ve becerileri tam olarak karşılamıyor. Mezun olan teknisyenlerin,

modern otomasyon ve robotik sistemler gibi ileri teknoloji gerektiren konularda yeterli donanıma sahip olmaması, sektördeki yetenek açığını derinleştiriyor. Ayrıca, sektördeki ücretlerin de yetenek kıtlığının bir diğer önemli sebebi olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle deneyimli ve yetkin teknisyenler için sektör genelindeki maaşların tatmin edici olmaması, bu tür profesyonellerin başka sektörlere veya yurt dışına yönelmelerine yol açabiliyor.



Aydın MİSTAÇOĞLU / Mıstaçoğlu Holding Yönetim Kurulu Başkanı

"Sektörde veri odaklı becerilere sahip pazarlama profesyonelleri tercih ediliyor"

Mıstaçoğlu Şirketler Grubu olarak 1994'ten beri telekomünikasyon, iletişim teknolojileri ve perakende sektörlerinde liderliğimizi sürdürüyoruz. 2009 yılında emlak geliştirme sektörüne de giriş yaparak Türkiye ve Kırgızistan'daki yatırımlarımızla bu alanda da büyüme devam ediyoruz. Teknoloji sektörünü baz aldığımızda cep telefonu üretimi, satış ve dağıtımında aranan en önemli yeteneklerin; teknolojiye yakınlık, müşteri ilişkileri yönetimi, analitik düşünme, iletişim, satış ve pazarlama becerileri olduğunu söyleyebiliriz. Hızlı öğrenen, dinamik yapılarla uyum sağlayan, müşteri ihtiyaçlarını ve pazar trendlerini analiz edebilen profesyonellere olan ihtiyaç da her geçen gün artıyor. Sektörde alanında deneyimli mühendis ve üretim personeli

bulmak giderek zorlaşıyor. Ürün yöneticileri, yeni ürün geliştirme ve pazara sunmada kritik bir rol üstleniyor ancak bu alanda strateji geliştirme, rekabet analizi ve pazar trendlerini öngörme becerilerine sahip profesyonellerde yetenek kıtlığı yaşanıyor. İşsizlik oranları, teknolojik gelişmeler ve iş gücü piyasasındaki değişen ihtiyaçlarla şekilleniyor. Sektörümüzde, dijital ve veri odaklı becerilere sahip pazarlama profesyonelleri tercih ediliyor, bu sebeple bu alanlarda uzman olmayanlar iş bulmakta zorlanabiliyor. Benzer şekilde, düşük deneyime sahip teknik destek personeli ve dijitalleşen depo süreçleri nedeniyle temel lojistik görevlerde çalışanlar da iş bulmakta zorluk yaşayabiliyor. Mıstaçoğlu Şirketler Grubu olarak, stratejik hedeflerimiz ve

büyüme planlarımız doğrultusunda mühendislik, tedarik zinciri, lojistik, insan kaynakları, dijital pazarlama, e-ticaret, CRM, satış, veri analitiği, iş zekâsı ve mali işler gibi alanlarda profesyonellere istihdam sağlıyoruz. Ekip arkadaşlarımızı, güçlü zaman yönetimi, etkili iletişim, stres altında hızlı karar alma, değişime uyum sağlama ve proaktif olma yeteneklerine sahip profesyoneller arasından seçiyor ve bu becerileri geliştirmeye devam ediyoruz.



Emel ARSEVEN / Aköde Genel Müdürü

"Ödeme sistemlerinde satış profesyonellerine ihtiyaç arttı"

Fintek sektöründe mühendislik ve teknik becerilerin öne çıktığı bilgi teknolojileri (IT) alanındaki yetenekler kadar IT dışındaki yeteneklere de büyük bir ihtiyaç var. Diğer yandan, finteklerin hızla hareket

eden yapısı içerisinde yüksek duygusal becerilere sahip yetenekli çalışanların, yalnızca teknik becerilere sahip olan çalışanlara kıyasla daha başarılı olma ihtimalinin de yüksek olduğuna şahit oluyoruz. Sektörümüz açısından teknoloji

gelişimi kadar düzenlemelerin de nasıl şekillendiği önem taşıyor. Yeteneklerin bu kıstlar ya da imkanlar çerçevesinde sorunlara yaratıcı çözümler bulabilmesi, buna yardımcı olacak analitik ve eleştirel düşünme becerilerine sahip olmaları önemli. Buna paralel olarak sektörde meydana gelen hızlı değişimlere uyum gösterebilmeleri, değişimi yönetebilmeleri ve hatta değişime öncü olabilmeleri de bir o kadar aradığımız özellikler arasında. Çalışanlarda aradığımız yetenekler arasında, bugün ve ileriye dönük olarak dijital pazarlama ve müşteri deneyimi, servis ve ürün geliştirme, veri okuryazarlığı ve görselleştirme, yapay zekâ ve makine öğrenimi, siber güvenlik ve bilgi güvenliği, bulut mimarisi, veri depolama ve ağ güvenliğini anlama, uyum, finansal

denetim ve risk yönetimi, robot bilimini yönetme ve anlama becerileri öne çıkıyor. Yurtdışı pazarlara açılma ve yatırım alma stratejisinde olan fintekler için birleşme ve satın almaların yönetilmesinde beceri ihtiyacını, uluslararası pazara açılmada çeşitli finansal düzenlemeleri, kültürel farklılıkları ve pazara özgü zorlukları anlama becerileri de öne çıkıyor. Uluslararası finans ve ödeme sistemlerini takip etme ve anlama, küresel pazar dinamiklerini izleme de profesyonellerde aradığımız özellikler arasında. Ödeme sistemlerinde deneyimli satış profesyonellerine ihtiyacın da arttığını görüyoruz, KOBİ'lere yönelik hizmetleri tanıtmaya ve satma konusunda deneyime sahip, B2B satış tecrübesi olan kişiler için iş fırsatları fazla.

Nehir Durukan BAYIRLI / Durukan Şekerleme Yönetim Kurulu Başkan Vekili, İnsan Kaynakları Yöneticisi

"Tüm pozisyonlarımız için yedekleme planlarımız var"

Şekerleme sektörü, özellikle teknik yetkinliklere sahip profesyonellerin yoğun talep gördüğü bir alan. Mavi yaka çalışanlarda operatörlük ve şeflik pozisyonlarında el becerisi, teknik bilgi ve yönetim becerileri ön plana çıkıyor. Beyaz yaka tarafında ise liderlik ve yöneticilik vasıfları, hangi pozisyon olursa olsun aranan temel yetkinliklerden. Özellikle gıda, kimya, makine mühendisliği gibi teknik bilgiye sahip, aynı zamanda insan yönetiminde de deneyimli profesyoneller için büyük bir ihtiyaç bulunuyor. Bu pozisyonlardaki çalışanların proaktif olmaları, kendilerini sürekli geliştirmeleri ve sistem kurma becerilerine sahip olmaları, sektörde fark yaratan nitelikler arasında yer alıyor. Sektörde en büyük yetenek kıtlığı,

teknik bilgiye sahip ve insan yönetiminde yetkin profesyonellerde yaşanıyor. Üretim süreçlerini yöneten mühendisler, planlama uzmanları ve müdürlük pozisyonlarında yetkinlik arayan firmalar, bu pozisyonlar için nitelikli aday bulmakta sıkıntı yaşıyor. Ayrıca, yenilikçi düşünen, sistemleri optimize edebilen profesyonellere ihtiyaç her geçen gün artıyor. Genel anlamda, şekerleme sektöründe özellikle temel seviyedeki genel iş pozisyonlarında daha fazla aday bulunabiliyor. Operatörlük dışında kalan, yönetsel ve teknik bilgi gerektirmeyen işlerde başvuru yoğunluğu nedeniyle işsizlik oranı nispeten yüksek. Tüm pozisyonlarımız için yedekleme planlarımız var. Bununla birlikte aktif olarak; temel ve orta kademe yönetici

pozisyonları için işe alım yapıyoruz. Aradığımız yetenekler arasında teknik bilgi, sektörel deneyim ve liderlik becerisi başı çekiyor. Örneğin, şirketimiz içerisinde neredeyse her departmanda ve süreçte yer alabilecek, gıda mühendisliği, kimya mühendisliği, metot mühendisliği gibi spesifik bir alanda uzmanlığı olan ve bu uzmanlığı proaktif bir şekilde uygulayabilen, sürekli öğrenmeye açık ve sistem kurma odaklı çalışanları kaçırmamaya özen gösteriyoruz.



KASIM 2024 HEAD HUNTER 25

HEAD HUNTER | KAPAK

Pınar AYAN / Publicis Groupe Türkiye Yetenek Yönetimi Başkanı

“İnovatif düşünebilen yeteneklere ihtiyacımız var”



Sadece iletişim sektörü olarak değil, artık her sektörde en öncelikle «merak eden» insanlara ihtiyaç var. Yeni jenerasyon çok sorgulayan, çok merak eden ve farkındalığı yüksek bir nesil. Bunun sektörümüz açısından önemi büyük.

Bu sebeple şanslı olduğumuzu söyleyebilirim. İletişim sektörüne baktığımızda, birlikte çalışacağımız arkadaşlarımızdan beklentimiz kendilerini geliştirmeye hevesli, kalıpların dışında ama aynı zamanda analitik

düşünebilen, yaratıcı ve yenilikçi olmaları. Yaratıcılığın sadece reklamcılıkla bağlantılı değil, iletişimin her alanını kapsadığı günümüzde bu şekilde düşünebilen yeteneklere ihtiyacımız var. Teknoloji geliştikçe iletişim sektörü de dallanıp budaklanıyor ve yetenek havuzu genişlemeye ve çeşitlenmeye devam ediyor. Eski gibi çoğunlukla teknik bilgisini sorgulamak yerine, gelecek vaat eden ve istekli insanlarla ilerlemeye daha çok özen gösteriyoruz. Birlikte çalıştığımız herkes bizim için bir yetenek. Herkesin farklı ve biricik özellikleri var ve işlerinde bunları en iyi şekilde kullanmaya çalışıyorlar. Biz de aramıza katılan kişilerin özellikle istekli ve meraklı olmalarını bekliyoruz. Bunun yanı sıra, gündemi yakalayan, yenilikleri

takip eden ve en güçlü yanlarını işine katı sağlayabilecek şekilde kullanabilen yeteneklerle buluşmak bizim için büyük bir şans oluyor. Hızla değişmeye devam eden sektörümüz ve çalışma biçimlerine hızlı bir şekilde uyum sağladığını gözlemlediğim genç jenerasyonun bu anlamda çok şanslı olduğunu düşünüyorum. Belirli bir alanda uzmanlık şapkası olan her yetenek kendisini yolda da geliştirebiliyor, hatta üzerine farklı deneyimler de katarak uzmanlık kapsamını genişletebiliyor. Grubumuzda görmek istediğimiz profiller de aslında bu derin yolculuğa/ gelişime açık ve hevesli olmalı. Özellikle teknoloji ile iç içe yaşadığımız ve hayatımızda çokca yer edinecek bu alanları çalışma biçimine entegre edebilen yetenekler her zaman bir adım önde olacak.

Merve ENGİNDENİZ / PayBull İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

“Uygulama geliştirme alanında yetenek kıtlığı büyük”

Fintek sektörü özelinde baktığımızda en çok kullanılan güncel uygulama geliştirme dillerine ve sektörün jargonuna hâkim olan çalışanlara ihtiyaç duyuluyor. Fintek oldukça hızlı ve dinamik bir sektör, teknolojiler de hızla yenileniyor. Bu nedenlerle teknik bilgi ve beceriler kadar, adaptasyon ve yeniliklere açıklık gibi yetkinliklerin de yetenek seçiminde ön plana çıktığını söyleyebiliriz. Her sektörün kendine has dinamikleri vardır ancak fintek hem genç hem de niş bir sektör olduğu için diğerlerinden ayrılıyor. Yeteneklerde ise teknik bilgi ve deneyim

birikimi yanında, sektör ve spesifik proje deneyimleri fark yaratabiliyor. Türkiye fintek alanında Avrupa'nın oldukça ilerisinde. Bu da özellikle pandemi sonrasında, yeteneklerin yurt dışı şirket ve projelere kaymasında önemli bir etken. Hal böyle olunca şirketler sektörde yetişmiş yeteneklere ulaşma noktasında zorlanıyorlar. Uygulama geliştirme alanında bir yetenek kıtlığı yaşanırken, yazılımı destekleyen operasyon, proje yönetimi, analiz ve test gibi dikeylerde bir yetenek bolluğundan bahsedebiliriz. PayBull olarak gelişime açık, sektörün

dinamiklerine ve çalışma koşullarına uygun, ekip ruhunu besleyecek yeteneklerle çalışmak istiyoruz. Yönetimsel rollerde ise bunlara liderlik, hem deneyimi hem de durumu ile rol model olma gibi yetkinlikler ekleniyor. Yöneticilerin odak noktasına ekip gelişimini alabilmelerini önemsiyoruz.



İrem GÖREN / PaybyMe İnsan Kaynakları Direktörü

“Finansal okuryazarlık bilgisine sahip olanlar rekabet avantajını elinde tutuyor”



Teknik ve mesleki yetkinlikler, her sektördeki çalışanlar için temel gereksinimlerin başında geliyor. Ancak, başarılı bir profesyonel olabilmek için bu yetkinliklerin ötesinde bazı ek özelliklere sahip olmak büyük önem taşımaktadır. Özellikle, hızlı değişimlere uyum sağlayabilen, iş süreçlerini derinlemesine analiz edebilen ve bu analizlere dayanarak hızlı ve etkili aksiyonlar alabilen, finansal okuryazarlık bilgisine sahip bireyler sektördeki rekabet avantajını elinde

tutuyor. Çok yeni bir sektör olmasından kaynaklı olarak sektörel bilgi eksikliği ile sık karşılaşıyoruz. Bu durum, sektördeki uzmanlık ve deneyim eksikliklerini de beraberinde getiriyor. PaybyMe olarak, yeni vizyonumuz doğrultusunda hızla büyüyen bir trendin içine girdik ve birçok yenilikçi projeye imza atıyoruz. Örneğin, yakın zamanda kamuoyuna duyurduğumuz TESK ve NarPOS iş birliğiyle, esnafın maliyetlerini azaltmalarına ve işlerini büyütmelerine destek olmayı hedefliyoruz. Bu iş birliği, esnafın tüm iş süreçlerini tek bir uygulama üzerinden yönetebilmelerini sağlayarak büyük bir kolaylık sunuyor. Geri dönüşler oldukça olumlu, bu nedenle organizasyonumuz hızla genişliyor ve tüm pozisyonlar için dönem dönem yeni işe alım

ihtiyaçları ortaya çıkıyor. Regülasyona tabi bir sektörde faaliyet gösteren ve inovatif çözümler üreten bir şirket olarak, öğrenmeye ve gelişime açık, yaratıcı fikirler üretebilen, değişime hızlı uyum sağlayabilen ve etkili aksiyon alabilen bir ekip oluşturmak bizim için büyük önem taşıyor. Bu niteliklere sahip bir ekip, hem mevcut projelerimizi daha başarılı bir şekilde yürütmemizi sağlar hem de gelecekteki fırsatları en iyi şekilde değerlendirmemize katkıda bulunur. Yeni nesil beceriler ve yetenekler söz konusu olduğunda, PaybyMe olarak dijitalleşme, inovasyon ve çeviklik gibi kavramlara önem veriyoruz. Şirketimizde özellikle teknolojik gelişmeleri yakından takip eden, analitik düşünme yetisine sahip, problem çözme becerileri güçlü adaylar ön planda.

Turgut ÇAĞATAY / Robsys Robotic Systems Kurucu Ortağı ve Genel Müdürü

“Özellikle teknik personel pozisyonlarında işe alım yapacağız”

Özellikle üretim, montaj, otomasyon ve satış sonrası destek alanlarında deneyimli kişiler, sektörde büyük önem taşıyor. Bu alanlarda uzmanlaşmış bireyler, hem ürünlerin yüksek kalite standartlarına uygun şekilde



üretmesini sağlıyor hem de müşteri memnuniyetini arttırmada kritik rol oynuyor. Ayrıca, enerji ve çevre mühendisliği gibi alanlarda bilgi sahibi olmak da sektörde büyük avantaj sağlıyor. Sektörümüzde acil ihtiyaç duyduğumuz çalışanlar,

teknik bilgi ve becerilere sahip bireyler. Özellikle lise ve ön lisans mezunu teknikerler, üretim, montaj, otomasyon ve satış sonrası destek süreçlerinde önemli roller üstleniyor. Bu kişiler, hem teknik problemleri çözme yeteneğine sahip hem de ekip çalışmasına yatkın olmalı. Ayrıca, güneş enerjisi teknolojileri ve robotik sistemlerle ilgili temel bilgilerin yanı sıra, pratik deneyime sahip olmaları da büyük bir avantaj sağlıyor. Özellikle teknik personel alanında belirgin bir yetenek kıtlığı yaşıyoruz. Bu kıtlık, çoğunlukla Z kuşağının iş tercihleriyle ilgili. Genç profesyoneller genellikle saha çalışmalarından çok, ofis ortamlarını tercih ediyor. Bu durum, özellikle lise ve ön lisans mezunu teknik personelin sahada görev almasını zorlaştırıyor.

Sahada çalışmayı ve fiziksel olarak etkin rol almayı göze alacak yetenekli bireylerin bulunması, sektörümüzde önemli bir meydan okuma olarak karşımıza çıkıyor. Teknik personelin saha destek ve uygulama alanlarındaki eksikliği, operasyonel verimliliği etkileyebiliyor ve bu ihtiyacı karşılayacak profesyoneller bulmak, sektördeki en büyük zorluklardan biri haline geliyor. Şirketimizde özellikle teknik personel pozisyonlarında işe alım yapmayı planlıyoruz. Bu pozisyonlar arasında yazılım, mekatronik, makine gibi mühendislik ve mesleki yeterliliği bulunan üretim, montaj, otomasyon, satış sonrası hizmetler ve satış destek uzmanı pozisyonlarında arayışımız bulunuyor.

Damla Benli YILDIRIM / Sodexo Entegre Hizmet Yönetimi İnsan Kaynakları Direktörü

“Temizlik ve mutfak destek görevlerinde çalışan bulmak zorlaşıyor”

Tesis yönetim sektörü teknik becerilere ve uzmanlara en çok ihtiyaç duyulan sektörlerden. Yemek hizmetlerinde sektörde gıda güvenliği, menü planlaması ve maliyet kontrolü konularında deneyimli şeflere ve yiyecek-içecek yöneticilerine ihtiyaç duyuluyor. Tesis yönetimi hizmetlerinde ise, elektrik, mekanik bakım ve diğer teknik becerilere sahip çalışanlara talep yüksektir. Acil durumlara müdahale edebilecek teknik uzmanlar kritik rol oynamakta. Sektörümüzde pandemiyle birlikte iş gücü eksikliği yaşanmaya başladı, temizlik ve mutfak destek

görevlerinde özellikle çalışan bulmak zorlaşıyor. Beslenme ve diyetetik bölümünden mezun sayısı ülke genelinde oldukça yüksek ve son zamanlarda sıkça tercih edilen bölümlerden biri. Klinik tarafa yönelmeyen mezunlar, genelde yemek hizmeti projelerinde görev almak istiyor, sektörümüzde yemek hizmetini profesyonel yöneten şirket sayısı da oldukça sınırlı olduğundan kadrolar da maalesef sınırlı. Bu sebeple maalesef bu bölüm mezunları iş bulmakta zorlanıyor. Pozisyon bazında operasyon tarafında özellikle yemek hizmetlerimizde değerlendirmek üzere

gıda mühendisi, teknik hizmetlerimizde değerlendirmek üzere elektrik-elektronik ve makine mühendisi alımları planlıyoruz. Çevre dostu yaklaşımları benimseyen, sürdürülebilir iş modellerini destekleyen ve sosyal sorumluluk bilinci yüksek çalışanlar da her zaman bizim için öncelikli özelliklere sahip kişilerdir.



Mine TUNA / Seger Ticari Genel Müdürü

“Veri ve görüntü işleme uzmanlarına ihtiyaç artıyor”

Günümüzde otomotiv sektörü, teknolojik gelişmeler ve dijital dönüşümle birlikte önemli bir değişim geçiyor. Dolayısıyla bu değişim, otomotiv sektöründe talep gören yetenekleri ve becerileri de etkiliyor. Bu alanlardaki yeteneklere olan talep, otomotiv sektöründe devam eden dijitalleşme ve yenilikçi teknolojilerin gelişimiyle birlikte artmaya devam ediyor. Özellikle elektrikli ve otonom araç teknolojileri, veri bilimi, siber güvenlik ve yazılım geliştirme alanlarında uzmanlaşmış profesyonellere acil ihtiyaç var. Yazılım ve Donanım Mühendisleri, aranan çalışanlar arasında başta geliyor. Araçlar otonom sürüşe doğru hızla ilerlerken araçta aranan özellikler de akıllı cihazlara duyulan ihtiyaçlar da

giderek artıyor. Bu noktada yazılım ve donanımsal özelliklerin artmasına bağlı olarak bu konuda uzmanlara ihtiyaç da artıyor. Araçlardan/makinelerden elde edilen verilerin işlenmesi, görüntünün işlenmesi ve aracın/makinenin güvenli ve etkili karar vermesini sağlayan sistemlerin de geliştirilmesi yönünde çalışanlara sektörde ihtiyaç duyuluyor. Veri Bilimcileri ve Analistleri, siber güvenlik uzmanları, insan ve makine arayüz tasarımcıları da aranan yeteneklerden. Akıllı araçlar aynı zamanda bağlantılı araçlar ve içinde bulunan yazılımların da siber saldırılara karşı korunması oldukça önemli. Kullanıcı ihtiyaçlarına ve sürüş güvenliğine yönelik araçların ve dolayısıyla araçta bulunan ve bağlantılı bütün parçaların bu özellikleri

taşıması gerekiyor. İş geliştirme, yeni ürün geliştirme ve pazarlama uzmanlarına da sektörde ihtiyaç olduğunu söyleyebilirim. Bu dönemde yeni ve açık bir pozisyonumuz yok. Geçtiğimiz 3 yıl içinde yazılım ve donanım konusunda yetkin çalışanlar istihdam ederek bu kolumuzu da güçlendirdik. Sorumluluk sahibi, işini sahiplenen, inovatif düşünen, kendini ve işini geliştiren, fark yaratacak fikirler üretebilen çalışanlar önceliğimiz.



HEAD HUNTER | KAPAK

Nurşen DAĞLI / Aroma İnsan Kaynakları Müdürü

“Yetenek havuzunu çeşitlendirmemiz gerek”

Hızlı tüketim sektöründe faaliyet gösterdiğimiz meyve suyu ve doğal kaynak suyu üretim alanlarında en çok aranan yetenekler çeşitlilik gösteriyor. Aroma'nın gelecek vizyonunda “yenilikçi olmak, güvenilir olmak, hedef odaklı olmak, birlikte başarmak, insana, çevreye ve topluma saygılı olmak” gibi yetkinlikler yer alıyor. Bu değerlerle uyumlu çalışanları tercih ediyoruz. Üretim faaliyetlerimizde en çok aradığımız çalışan profilleri arasında teknik yetkinliği yüksek mekanik bakım uzmanları, elektrik elektronik bakım operatörleri, tornacılar, kazancılar ve üretim operatörleri bulunuyor. Beyaz yaka tarafında ise aradığımız pozisyonlar arasında Satış Operasyon Uzmanları, Ticari Pazarlama Uzmanları, İhracat Satış

Yöneticisi, Kalite Yöneticisi ve Maliyet Muhasebesi Uzmanları yer alıyor. Laborant olarak mezun olan Gıda Teknikeri ve Gıda Mühendislerinin sayıca baskın bir şekilde ilanlarımıza başvurduğunu gözlemliyoruz. Bu mezunlar genellikle yalnızca üretim, kalite ve Ar-Ge alanlarına başvuruda bulunuyor. Oysaki satış, satın alma ve pazarlama alanlarında da yetkin olduklarını biliyoruz. Özellikle Bayi Satış Yöneticiliği pozisyonu için ilanlarımıza gelen başvurular, bu alanda bir ilgi ve talep olduğunu gösteriyor. Burada önemli olan, potansiyeli olan adayların farklı disiplinlerde de kendilerini ifade edebilmeleri. Gıda sektöründe yalnızca teknik bilgi değil, aynı zamanda pazar dinamiklerini anlama ve müşteri ilişkilerini yönetme becerisi

de büyük önem taşıyor. Bu nedenle, yetenek havuzunu çeşitlendirmemiz ve bu potansiyeli doğru yönlendirmemiz gerektiğini düşünüyorum. Bu yaklaşımı hem şirketin sürdürülebilirliği hem de sektör genelinde kalifiye iş gücünün artırılması açısından önemli buluyorum. İhracat Satış Yöneticisi, Zincir Mağazalar Satış Yöneticisi, Yurt İçi Bölge Yöneticisi ve Bölge Müdürü pozisyonlarında alım yapmayı planlıyoruz.



Cem KÖKSAL / Shark Gitar Kurucusu

“Eksikliğini hissettiğimiz alan; global iletişim”



Şirketimizde otomatik üretim sistemlerine dayalı bir yapı kullanıyoruz. Endüstri 4.0 çerçevesinde, otomasyon sistemlerinin denetimi ve yönetimi konusunda yetkin, kalifiye bireylere ihtiyacımız var. Enstrüman yapımı, aışap işleme, elektronik, boya, ses teknolojileri, materyal bilgisi, makina bilgisi üretim departmanımızın kapsamındaki ana kriterlerin bazıları, dolayısıyla bunlarda deneyimi ve bilgisi olan insanlar dikkatimizi

çekiyor. Satış ve pazarlama alanında ise, dijital platformları etkin kullanabilen, veri analizine hakim ve pazarlama stratejilerini hızlı uyarlayabilen bireyler arıyoruz. Ayrıca, yabancı dil bilen, analitik düşünen ve farklı pazarlama fikirleri üretebilen kişilere her zaman ihtiyaç duyuyoruz. Türkiye’de genel olarak birçok yetenekli insana ulaşmak mümkün. Ancak, sektörde eksikliğini hissettiğimiz asıl alanlar arasında global iletişim, en yeni iletişim teknikleri ve ana akım akımları takip ederek buna uygun içerik üretebilecek vizyon sahibi bireyler öne çıkıyor. Küresel perspektifi yakalayabilen ve bu doğrultuda yenilikçi düşünce yapısına sahip bireyleri bulmak daha zorlayıcı olabiliyor. Bizim faaliyet gösterdiğimiz

niş sektör olan müzik enstrümanları ve üretim teknolojileri alanında yetenek bolluğu maalesef bulunmuyor. Şirketimizde otomatik üretim süreçleri kullanılıyor ve bu süreçlerde ileri teknoloji robotlar ve otomatik tezgahlar yer alıyor. Bu sistemleri denetleyecek, robotları programlayacak ve operasyondan sorumlu olacak kalifiye işçiler arıyoruz. Üretimde güvenilirlik ve sürdürülebilirlik bizim için kritik olduğundan, çalışan sayısını minimum tutarken, yüksek kalifiye kişilere yer veriyoruz. Satış ve pazarlama alanında ise güncel pazarlama tekniklerine hakim, yabancı dil bilen, veri işleme ve yorumlama becerisine sahip ve sürüden farklı düşünebilen kişilere her zaman ihtiyacımız var.

Dr. Gökay BİLGİN / Smile Hair Clinic Kurucusu ve Uluslararası Saç Restorasyon Cerrahisi Derneği (ISHRS) Üyesi

“Saç ekim uzmanlarına ihtiyaç var”

Sağlık turizmi ve saç ekimi alanında, sektörde en çok aranan yetenekler özellikle medikal uzmanlık, estetik cerrahi becerileri ve hasta yönetimi konularında yoğunlaşıyor. Bu alanda çalışan doktorlar, saç ekimi konusunda ileri düzeyde bilgi ve deneyime sahip olmalı. Ayrıca, medikal personelin mikrocerrahi, dermatoloji, anestezi teknikleri gibi spesifik tıbbi alanlarda uzmanlık göstermesi bekleniyor. Klinik operasyonları sorunsuz yürütebilmek için hem teknik bilgiye sahip hem de el becerisi yüksek personel bulmak oldukça önemli. Öte yandan, sağlık turizmi sektörü olması nedeniyle, uluslararası hasta ilişkileri yönetimi ve multimedil yeteneği büyük önem taşıyor. Özellikle hastalarla birebir iletişim kuracak personelin en az

bir yabancı dili akıcı şekilde konuşabilmesi, kültürel farkındalığı yüksek olması ve hasta memnuniyetini ön planda tutabilmesi kritik yetenekler arasında yer alıyor. Sektörde özellikle deneyimli saç ekimi teknikerleri ve sektör deneyimli yönetim rolleri ön planda. Bu pozisyonlar, operasyonların başarısı ve hasta memnuniyeti için kilit rol oynuyor. Saç ekimi ve estetik cerrahi alanında, özellikle uzmanlaşmış medikal personel konusunda bir yetersizlik söz konusu. Bu alanlarda spesifik eğitimler almış, deneyimli cerrahlar ve teknisyenler bulmak zorlaşıyor. Ayrıca, saç ekimi işlemlerinde kullanılan teknolojilere hakim ve bu teknolojileri uygulama konusunda tecrübeli uzmanlara ihtiyaç var. Bunun yanında, farklı kültürel

arka planlardan gelen hastaların beklentilerini karşılayacak, dil bariyerlerini aşabilecek ve onların süreç boyunca kendilerini rahat hissetmelerini sağlayacak profesyonellerin sayısı sınırlı. Smile Hair Clinic olarak önümüzdeki dönemde özellikle farklı dil yeteneklerine sahip, saç ekimi uzmanları, medikal teknisyenler, çeşitli uluslararası hasta rolleri, pazarlama ve misafir ilişkileri pozisyonlarında işe alımlar yapmayı planlıyoruz.



Necla AKSOY / Sofra Compass Group Türkiye İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı

“Gıda mühendisi ve aşçıya daima ihtiyaç duyuyoruz”

Hizmet sektöründe başarılı olmanın anahtarı, operasyonel verimliliği sağlarken, sağlık, güvenlik ve müşteri memnuniyetini en üst seviyede tutmaktır. Sofra/ Compass Group Türkiye olarak müşterilerin beklentilerini karşılamaktan öte aşmayı ve bunu verimli süreçlerle birleştirmeyi önemsiyoruz. Bu noktada sektörde en çok aranan yetenekler, operasyonları optimize etme becerisi ve müşteri odaklı çözümler üretme yeteneği ile ön plana çıkan profesyoneller oluyor. Gıda mühendisi, kalite uzmanları, teknik uzmanlar, aşçıbaşı, aşçı ve tüm mutfak ekipleri ile sahada görev alacak yetkin ekip üyelerine daima ihtiyaç duyuyoruz. Pandemi sonrasında mutfak ve

saha kadrolarındaki yetenek açığı ne yazık ki artarak devam ediyor ve bu durum sektörü daha da zorluyor. Özellikle proje yönetimi konusunda gerekli yetkinliklere sahip adayları bulmakta güçlük yaşıyoruz. Hızlı adaptasyon, iş sahiplenme ve etkin zaman yönetimi konusunda yetkin profesyonellere duyduğumuz ihtiyaç her zamankinden daha fazla önemli hale geldi. Hizmet sektörü, talep dalgalanmalarına karşı duyarlı bir sektör. Ekonominin temposuna bağlı olarak mavi yaka çalışanlar açısından işsizliğe yakınlık olabilir. Ancak, nitelikli, sorumluluk alabilen ve güvenli davranış sergileyebilen yetenekler için sektörde pek çok fırsat mevcut. Aşçı, gıda güvenliği uzmanı, lojistik

ve operasyon yönetimi gibi pozisyonlarda yetenekli profesyoneller arıyoruz. Ayrıca, Finans ve İnsan Kaynakları departmanlarımız için de yeni mezun yetenekli ekip arkadaşları arayışındayız. Hedefimiz, genç yetenekleri bünyemizde yetiştirerek soframızı daha da büyütmek. Aradığımız temel özellikler arasında stres yönetimi, etkili zaman kullanımı, takım çalışmasına yakınlık ve müşteri odaklılık öne çıkıyor. İdeal adaylarımız; proaktif, iş yükünü etkin şekilde.



Işın MENGELİ / Sompo İnsan Kaynakları ve Akademi Genel Müdür Yardımcısı

“Sigorta sektöründe veri bilimi alanında yetenek bulmak zor”

Sigortacılık sektörü, dijital dönüşüm ve teknolojik yeniliklerle şekillenmeye devam ediyor. Bu süreçte, sektörde en çok aranan yetenekler büyük ölçüde dijital becerilere ve analitik yetkinliklere sahip olanlar. Özellikle veri bilimi ve analitiği, yapay zeka, siber güvenlik, yazılım geliştirme ve dijital pazarlama gibi alanlarda uzmanlaşmış çalışanlar oldukça talep görüyor. Sigorta sektörü, büyük veri setlerini işleyip anlamlandırarak müşteri ihtiyaçlarını daha iyi anlamayı,

riski daha etkin bir şekilde yönetmeyi ve operasyonel verimliliği artırmayı hedefliyor. Bu hedeflere ulaşmak için veri analistleri ve veri bilimcilerinin rolü kritik. Ayrıca, müşteri deneyimini iyileştirmek ve müşteri memnuniyetini artırmak için dijital müşteri deneyimi yöneticileri ve kullanıcı deneyimi (UX) tasarımcıları da büyük önem taşıyor. Sigorta sektörü, aynı zamanda operasyonel mükemmeliyet ve verimlilik sağlamak için süreç otomasyonu uzmanlarına da ihtiyaç duyuyor. Bu uzmanlar, iş süreçlerini optimize etmek ve manuel süreçleri dijitalleştirerek etkinliği artırmak amacıyla kritik roller üstleniyorlar. Sigorta sektöründe, özellikle veri bilimi, analitiği, iş zekası ve yapay zeka alanlarında yetenekler bulmak zor

olabiliyor. Veri analitiği ve veri bilimi, sigorta sektöründe risk yönetimi, müşteri davranış analizi ve ürün geliştirme gibi kritik alanlarda kullanılıyor. Ancak, bu alanda yetkin profesyonellerin sınırlı sayıda olması, sektörde bir yetenek boşluğu yaratıyor. Bu durum, sigorta şirketlerinin müşteri ihtiyaçlarını daha iyi anlaması ve gelecekteki riskleri daha doğru bir şekilde öngörmesi açısından önemli bir zorluk oluşturuyor. Sompo Sigorta olarak, dijital dönüşüm sürecimizi destekleyebilecek ve şirketimizin gelecekteki başarısını şekillendirebilecek yetenekler arayışındayız. Özellikle veri bilimi, yazılım, dijital dönüşüm, siber güvenlik, yapay zeka ve müşteri deneyimi yönetimi alanlarında işe alımlar yapmayı planlıyoruz.

İşıl Özer ÖZBEK / UPT Çalışan Deneyimi Müdürü

“Beyin göçü rekabeti etkileyen önemli unsurlar arasında”

Bizim içinde olduğumuz uluslararası para transferi çözümleri ve dijital ödeme sistemleri sektöründe en çok aranan yetenekler arasında yazılımcılar, veri analizi ve iş zekası uzmanları, dijital pazarlama ile ilgili profiller ve müşteriye dokunan satış pozisyonları yer alıyor. Öte yandan UPT olarak bizim için uluslararası iş birliği ilişkilerini yöneten pozisyonlarımız da şirketimizin sürdürülebilir başarısı için önemli roller oynuyor. 2024 yılında yetenek yönetimi trendlerine baktığımızda, özellikle bu alanlarda yetenek açığını daha da belirginleştiği görülüyor. Aynı zamanda Z kuşağının yenilikçi düşünce yapısına sahip ve dijital becerileriyle öne çıkan profilleri de uzun vadeli başarı için

önemli. Dijital dönüşüm, inovasyon ve sektöre kazandırdığımız yeni ürünlerle birlikte nitelikli profesyonellere ulaşmak giderek zorlaşıyor. Global ve dijital pazarlarda güçlü bir yer edinmek adına, bilgi teknolojileri, mühendislik ve veri analizi/iş zekası gibi alanlarda yetenek kıtlığı yaşıyoruz. Özellikle, hızlı beyin göçü ve bu alanlarda küresel ölçekte yaşanan yetenek açığı, sektördeki rekabeti etkileyen önemli unsurlar arasında yer alıyor. Şirketimizde yazılımcılar, veri analizi ve iş zekası uzmanları, dijital pazarlama ve satış pozisyonları için işe alımlar yapmayı planlıyoruz. Yazılımcı, veri analizi ve iş zekası pozisyonlarında özellikle yüksek düzeyde teknik bilgi, problem çözme

becerileri, ayrıntılara dikkat eden, güçlü analiz becerileri ve iş süreçleri hakkında derinleşebilme yetkinliklerine sahip adayları arıyoruz. Müşteri odaklı satış pozisyonlarında ise güçlü iletişim becerileri ve müşteri memnuniyeti odaklı yaklaşımlar ön planda oluyor. Bu özelliklere sahip, şirketimizle birlikte sürdürülebilir bir başarıyı hedefleyen sadık çalışanlar, organizasyonumuzun başarısına önemli katkılar sağlıyor.



KASIM 2024 HEAD HUNTER 29

HEAD HUNTER | KAPAK

Ayşe KIRMAN / Yolcu360 İnsan Kaynakları Direktörü

“Yazılım geliştirme ve ürün yönetimi alanında yeni işe alımlar yapacağız”

Pazar yeri perspektifinden bakıldığında, online seyahat sektörü hem B2C hem de B2B tarafında hızla dijitalleşiyor ve teknoloji odaklı bir yapıya evriliyor. Bu dönüşüm sürecinde, teknoloji, veri analitiği ve müşteri deneyimi alanları kritik bir önem taşıyor. Müşterilere sunduğumuz ürünlerin tasarımı, kullanım kolaylığı ve nihayetinde müşteri memnuniyeti öncelikli hedefimizdir. Bu nedenle, sektörde yazılım geliştirme, UX/UI tasarımı, SEO/SEM, dijital pazarlama, ürün yönetimi ve müşteri hizmetleri gibi alanlarda uzmanlığa sahip profesyonellere büyük bir talep bulunmaktadır. Sektörümüzde kullanıcılar, hizmetlere hızlı erişim ve operasyonel zorluklarla karşılaşmama beklentisi içinde. Bu nedenle, platformlarımızın kullanıcı

dostu ve çözüm odaklı olması bizlere büyük avantaj sağlıyor. Ancak veri analitiği, kullanıcı deneyimi tasarımı, ürün yönetimi, pazarlama iletişimi ve yazılım geliştirme gibi alanlarda yetenek kıtlığı yaşanıyor. Bu alanlarda yetkin profesyonellerin varlığı, şirketlerin sektördeki başarısını ve rekabet gücünü önemli ölçüde artırıyor. Müşteri hizmetleri ve operasyonel pozisyonlarda ise genel olarak bir yetenek bolluğu söz konusu. Ancak otomasyon ve yapay zekanın sektörde daha yaygın kullanılmaya başlaması, bu pozisyonların risk altına girmesine neden olabilir. Dijital becerilere sahip olmayan çalışanlar, işsizlik riskiyle karşı karşıya kalabilir. Bu nedenle, bu alanlarda iletişim becerileri güçlü ve teknolojiye hızla adapte olabilen çalışanları tercih ediyoruz. Böylece

iş gücümüzü modern teknolojilere uyumlu hale getiriyor ve sektördeki değişimlere etkin bir şekilde yanıt verebiliyoruz. Büyüme stratejimiz doğrultusunda, özellikle yazılım geliştirme ve ürün yönetimi alanlarında yeni işe alımlar gerçekleştiriyoruz. Ayrıca yeni iş alanlarına giriş yaparken, pozisyonun gerekliliklerine uygun özel alımlar da yapıyoruz. Uçtan uca süreçleri kurgulayabilen, yüksek hayata geçirme yeteneğine sahip, pozitif ve çözüm odaklı çalışanlar bizim için önceliklidir.



Sema YÜCETAŞ / Yediyo Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanı

“Akıllı tarım ve jeotermal enerji alanında uzmanlar bizim için kritik”



Tarım, turizm ve inşaat sektörlerinde faaliyet gösteren şirketlerimiz için en çok aranan yetenekler arasında teknik uzmanlık, analitik düşünme, yenilikçilik ve sürdürülebilirlik odaklı bir yaklaşım öne çıkıyor. Özellikle akıllı tarım teknolojileri, topraksız tarım uygulamaları, jeotermal enerji yönetimi ve otelcilik alanında

derin bilgiye sahip uzmanlar, Agrothermal ve Seven For Life Thermal Hotel gibi işletmelerimizin başarısı için kritik rol oynuyor. Tarım ve turizm sektörlerinde yetenek kıtlığı, özellikle dijital dönüşüm, veri analitiği, sürdürülebilirlik uzmanlığı ve jeotermal enerji projeleri yönetimi gibi alanlarda hissediliyor. Bu alanlarda deneyimli ve yenilikçi yaklaşımlara sahip profesyoneller, hem tarım hem de turizm alanlarındaki hedeflerimize ulaşmamız için büyük önem taşıyor. Sektörlerimizde geleneksel tarım işçiliği, genel muhasebe ve geleneksel konaklama hizmetleri pozisyonlarında

yetenek bolluğu bulunuyor. Dijitalleşme ve yenilikçilik odaklı stratejilerimiz doğrultusunda, geleneksel becerilere sahip bazı pozisyonlarda talep daha sınırlı kalıyor. Yediyo Holding bünyesinde, tarımsal inovasyon ve cocopeat ortamında hidroponik tarım, jeotermal enerji projeleri, sürdürülebilir turizm yönetimi ve dijital pazarlama stratejileri alanlarında işe alım yapmayı planlıyoruz. Aradığımız adayların; stratejik düşünme yeteneğine sahip, çözüm odaklı, ekip çalışmasına yatkın ve yenilikçi yaklaşımlar geliştirebilen bireyler olmasına özen gösteriyoruz.

Cansu KARAGÜL / Teedo CMO'su

“Çalışma ve öğrenme deneyimi uzmanlıkları öne çıkıyor”

EdTech sektöründe en çok aranan yetenekler arasında çalışma (study) ve öğrenme deneyimi, eğitim tasarımı, yetenek yönetimi, yapay zeka, veri analitiği, yazılım, içerik geliştirme ve müşteri deneyimi yönetimi uzmanlıkları öne çıkıyor. Dijital dünyanın hızlı değişimlerine ayak uyduran, analitik düşünen, müşteri odaklı çalışan, çevik ve proaktif olan ve her sektörde olduğu gibi, toplumsal değişimleri iyi okuyabilen çalışanlar her zaman bir adım önde. Çalışma (study) ve öğrenme deneyimi, eğitim tasarımı, yapay zeka, veri analitiği, içerik stratejisi,

ileri düzey proje yönetimi alanlarında yetenek kıtlığı yaşandığını söyleyebiliriz. Özellikle veriyi etkin kullanabilen, analitik ve problem çözme yeteneği gelişmiş, deneyimli bireylerin eksikliğini hissediyoruz. Dijital pazarlama ve sosyal medya yönetimi alanında yetenek bolluğu var. Üstelik bu alanlardaki bolluk çok uzun süredir devam ediyor ve sadece bizim sektörümüze özgü değil. Bu alandaki adayların çoğu, sektörün spesifik ihtiyaçlarına tam olarak yanıt veremeyebiliyor veya yeteri kadar sosyoloji bilmiyor. Bir yandan da bu

iki uzmanlık, uzaktan çalışmaya fazlasıyla elverişli olduğu için bir kaçış yolu olarak da görülüyor. Hal böyle olunca niteliksiz ve deneyimsiz çalışan sayısı da artıyor. Teedo olarak şu anda ekibimizde eksik yok. Ancak ilerleyen dönemlerde özellikle satış, içerik geliştirme ve proje yönetimi pozisyonlarında işe alımlar yapmayı planlıyoruz.



Savaş AYDIN / Tepe Kurumsal Çözümler Genel Müdür Yardımcısı

“Alarm izleme operatörü ile olay müdahale ekiplerine acil ihtiyaç duyuluyor”

Güvenlik görevlilerinin etkili bir şekilde çalışabilmesi için çeşitli becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Güvenlik kameralarını izleyerek potansiyel tehditleri hızla tespit etmek, çevrelerindeki olaylara duyarlı olup anında harekete geçebilmek, yazılı ve sözlü iletişimde başarılı olmak bu becerilerin başında gelir. Kriz anlarında soğukkanlı kalıp hızlı kararlar almak, güvenlik sistemleri ve izleme yazılımlarını etkin kullanmak da oldukça önemlidir.

Ayrıca, uzun süre ayakta kalmayı ve gerektiğinde fiziksel müdahale gerektiren görevleri yerine

getirebilecek fiziksel dayanıklılığa sahip olmak da şarttır. Acil ihtiyaç duyulan çalışan profilleri arasında alarm izleme operatörleri, olay müdahale ekipleri ve risk değerlendirme uzmanları bulunmaktadır. Alarm izleme operatörleri, sistemleri izleyip sinyalleri doğru şekilde değerlendirirken, olay müdahale ekipleri kriz anlarında hızlı aksiyon alır. Risk değerlendirme uzmanları ise güvenlik açıklarını analiz ederek gerekli önlemleri alır. Şirketimizde özel güvenlik görevlisi, alarm izleme ve CCTV operatörleri ile risk değerlendirme uzmanlarına ihtiyaç duymaktayız.

Alarm sistemlerini izleyip acil durumlara hızlı müdahale edebilecek, güvenlik risklerini analiz edip gerekli önlemleri alabilecek personel arıyoruz. Soğukkanlılık ve kriz yönetimi becerisi, stresli durumlarda etkili karar alabilme yeteneği, güçlü iletişim becerileri ve güvenlik teknolojilerine hakimiyet de aradığımız önemli özelliklerdir.



Ozan TEZER / Trendbox Genel Müdürü

“Dijital okuryazarlık ve prompt mühendisliği ön plana çıktı”

Trendbox olarak yazılım ve veri alanında hizmet sunduğumuz için öncelikli yetenek ihtiyacımız yazılım mühendisleridir.



Ayrıca yapay zekâ araçlarıyla veri analizi yapma yeteneği olan veri mühendislerini de acil ihtiyaç duyulan yetenekler arasında sıralayabilirim.

Yazılım sektöründe özellikle geniş teknoloji bilgisine ve stratejik düşünme yeteneğine sahip

profesyonellere olan ihtiyaç her geçen gün giderek artıyor. Projelerin genel mimarisini anlayabilen, çeşitli teknoloji yelpazesinde yetkinlik gösterebilen ve aynı zamanda hızla değişen teknoloji dünyasına uyum sağlayabilen özelliklere sahip yetenekler ön plana çıkıyor. Maalesef sektörümüzde bu tür geniş kapsamlı bilgi ve deneyime sahip adayları bulmak her zaman kolay olmuyor.

Ayrıca, yazılım mimarları da karmaşık sistemleri yönetebilme, düzenlemelere hâkim olma ve doğru teknik kararlar alabilme konularında kritik bir role sahip. Ne yazık ki, bu yetkinliklere

sahip profesyonellerin sayısı sınırlı kalabiliyor. Pandemiyle birlikte daha da hızlanan dijitalleşme iş dünyasında pek çok değişimi beraberinde getirdi. Bunlardan biri de yetkinliklerin değişimi oldu. Dijital okuryazarlık ve prompt mühendisliği gibi yapay zekâyı yönlendirebilme yeteneği olan adaylar ön plana çıktı. Trendbox olarak işe alımları yazılım, yapay zekâ ve veri analitiği alanlarında öncelikli olarak yapıyoruz. Çalışacağı alandaki teknik bilgi ve deneyimlerinin yanı sıra; takım çalışmasına yatkın, iş hedeflerine göre esneyebilen adaylar her zaman tercihimiz oluyor.

Pınar Sürmeli KARAKADILAR / Tchibo Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü

“IT rollerinde yetenek kıtlığıyla karşılaşabiliyoruz”

Kahve tüketiminin ülkemizde artmasıyla birlikte, sektörümüz dinamik bir şekilde büyüyor ve bu da yeni pozisyonların oluşumunu beraberinde getiriyor. Mağazacılık tarafında, sektörel bilgiye sahip ve gelişime açık yeteneklere ihtiyaç duyuyoruz. Aynı zamanda, mağazacılığın gelişmesiyle destek fonksiyonlardaki roller de kritik hale geldi. Özellikle ürün planlama ve tedarik yönetimi, bilgi teknolojileri, insan kaynakları gibi alanlarda iş süreçlerini optimize edebilen ve hızlı çözüm üretebilen yetenekler hem kurumumuzun hem de sektörümüzün

büyümesini sürdürülebilir kılmak adına büyük önem taşıyor. Perakende sektöründe özellikle mağaza yöneticisi ve satış danışmanı pozisyonlarında doğru adayları bulmakta zorluk yaşıyoruz.

Ayrıca, proje yönetimi, sektör deneyimi ve İngilizce bilgisi gibi farklı yetkinliklerin ihtiyaç duyulduğu IT rollerinde de yetenek kıtlığıyla karşılaşabiliyoruz. Sektörde özellikle satış (örneğin, kilit müşteri yöneticisi), pazarlama (örneğin, marka yönetimi) ve İK (örneğin, işe alım ve danışmanlık) rollerinde aday bolluğu olduğunu söyleyebiliriz. Şirketimizin büyüme

stratejisi ve yeni hedefleri doğrultusunda yeni pozisyonlar ortaya çıkıyor. Az önce bahsettiğim gibi özellikle mağazacılık tarafında satış rolleri ve destek fonksiyonlara ihtiyaç duyuyoruz. Bu noktada öğrenmeye ve gelişime açık, vizyon sahibi, inisiyatif alabilen ve ekip ruhuna inanan yeteneklerle kadromuzu güçlendirmeyi hedefliyoruz.



KASIM 2024 HEAD HUNTER 31

HEAD HUNTER | KAPAK

Esad Erkam KÖROĞLU / TeamSec Kurucusu ve CEO'su

"Veri bilimcisi ve blockchain geliştiricisi gibi teknik pozisyonlarda işe alım yapacağız"



Finansal teknoloji sektöründe, özellikle fintek ve regtech çözümleri geliştiren bir şirket olarak en çok aradığımız yetenekler; veri bilimi, yapay zekâ ve makine öğrenimi uzmanlarının yanı sıra finansal mühendislik becerilerine sahip profesyonellerdir. Ayrıca, iş geliştirme ve strateji alanlarında, yeni pazarlara açılmamıza

yardımcı olacak uluslararası deneyime sahip yeteneklere de ciddi ölçüde ihtiyaç duyuyoruz. Özellikle yapay zekâ tabanlı finansal çözümler geliştirme ve blockchain teknolojileri konusunda derin bilgi birikimine sahip uzmanlar konusunda ciddi bir yetenek kıtlığı yaşıyoruz. Ayrıca, geleneksel finansal süreçlerin dijitalleştirilmesi ve yeni regülasyonlarla uyumlu çalışabilecek teknoloji liderlerine duyulan ihtiyaç da artmış durumda. Piyasanın büyümesi ve her geçen gün artan girişimci ekosistemiyle birlikte finansal teknolojiler alanında

nitelikli kadrolar bulmak her geçen gün zorlaşıyor. Dolayısıyla yetenek bolluğu var diyebileceğimiz bir alan maalesef bulunmuyor. TeamSec olarak; veri bilimciler, AI/ML mühendisleri, blockchain geliştiricileri ve finansal analistler gibi teknik pozisyonlarda işe alımlar yapmayı planlıyoruz. Çalışanlarımızda aradığımız en önemli kişisel özellikler ise inovatif düşünme, problem çözme becerisi ve güçlü analitik yeteneklerdir. Bunun yanı sıra, iş birliği ve ekip çalışmasına yatkınlık, global bakış açısı da bizim için oldukça önemli.

Betül TALAY / IdeaSoft İK Direktörü

"Rekabetçi kalmak isteyen şirketler için inovasyon vazgeçilmez"

Günümüzde iş dünyası hızla değişirken, şirketlerin aradığı yetenekler de bu değişime ayak uyduruyor. Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin ön plana çıktığı bu dönemde, dijital okuryazarlık ve teknoloji becerileri büyük önem kazandı. Veri analizi, siber güvenlik, bulut bilişim ve yapay zeka gibi alanlarda uzmanlaşmış profesyoneller, şirketlerin dijital dönüşüm sürecinde kritik roller üstleniyor. Teknolojiye olan yatkınlık ve dijital araçları etkin kullanabilme özellikleri, bu alanlardaki talebi karşılayan çalışanların önemli avantajlar elde

etmesini sağlıyor. Veri analitiği ve veri bilimi de stratejik karar alma süreçlerinde önemli bir rol oynuyor. Şirketler, büyük veri analizi yapabilen ve veriyi stratejik bir avantaja dönüştürebilen yeteneklere ihtiyaç duyuyor. Veri odaklı yaklaşımlar ve hızlı bilgi işlem becerileri, bu alanlardaki rollerin daha fazla talep görmesine katkı sağlıyor ve bu rollerin stratejik önemini artırıyor. Rekabetçi kalmak isteyen şirketler için yaratıcılık ve inovasyon vazgeçilmez hale geldi. Yaratıcı çözümler üretebilen ve yenilikçi fikirler geliştirebilen çalışanlar,

ürün ve hizmetlerin geliştirilmesinde, pazarlama stratejilerinde ve genel iş süreçlerinde kritik rol oynuyor. Duygusal zeka ise takım çalışması, liderlik ve müşteri ilişkileri gibi alanlarda başarılı olmanın anahtarı haline geldi. Çalışanların hem kendi duygularını hem de başkalarının duygularını anlayıp yönetebilmesi, iş ortamında pozitif bir etki yaratıyor.



Aslı ABACI / Softtech İK Direktörü

"Tool-based yazılım geliştirici bulmak zorlaştı"



Teknoloji sektöründe en çok aranan yetenekler arasında Yazılım Mühendisliği'nin nitelikleri öne çıkıyor. Diğer yandan; içerisinde bulunduğumuz hızlı değişim ve dönüşüm çağında, yalnızca teknik becerilere sahip değil, aynı zamanda çevik çalışma modellerine ve süreçlerine hızlı adapte olabilen, yeniliklere açık, inisiyatif olarak

çözüm geliştirebilen ve ekiple uyumlu çalışabilen profilleri daha çok tercih ediyoruz. Sektörümüzde, özellikle "tool-based" yazılım geliştirme alanında, belirli araçlar üzerinde derin bilgiye sahip, uzmanlaşmış geliştiriciler bulmakta zorluk yaşanabiliyor. Ayrıca yapay zeka, bulut bilişim teknolojileri, siber güvenlik gibi alanlarda yetkin kaynak temininde de güçlük yaşıyoruz. Teknoloji sektörü, günümüzde oldukça ön planda ve ihtiyaç duyulan bir alan olduğundan, işsizlik çok rastladığımız bir durum değil. Günün teknolojik gelişmelerini ve trendlerini takip ederek kendisini

sürekli geliştiren herkesin, teknik donanımına ve deneyimine uygun bir iş fırsatı bulacağını düşünüyorum. Softtech olarak, her yıl yazılım döngüsü içinde ihtiyaç duyulabilen Yazılım Mühendisi, İş Analisti, Test Mühendisi, Mimar, Veri Uzmanı, Proje Yöneticisi gibi pek çok farklı rolde yeni mezun veya deneyimli alımları yapıyoruz. Alanına ve deneyimine uygun teknik bilginin yanında, öğrenme çevikliği yüksek, ekip çalışmasına yatkın, çevik çalışma modeline adapte olabilecek, öğrenmeye açık ve yaratıcı kişiler bizim için daha fazla ön plana çıkıyor.

Semih MUŞABAK / Sipay CEO'su

“Regülasyon konusunda deneyimli profesyoneller eksik”



Dünya genelinde fintek çalışanlarının yüzde 47'si geleneksel bankacılık ve finans sektörü kökenliken; yüzde 26'sı teknoloji, yüzde 18'i ise farklı sektörlerde deneyim kazanmış yeteneklerden oluşuyor. Ancak sürekli değişen ve gelişen sektörde finansal hizmetler alanının dışından yeteneklere talep gün geçtikçe artıyor. Teknoloji becerileri yüksek; dönüşen sektöre

ve iş dünyasına hızlı adapte olabilen profesyonellere ilgi yoğunlaşıyor. Büyük veri, bulut teknolojisi, yapay zekâ ve blockchain gibi sürekli gelişen teknolojiler karşısında veri bilimci, risk analisti, yazılım geliştirme ve siber güvenlik uzmanları yoğun ihtiyaç duyulan roller arasında yer alıyor. Dijital dönüşümün hızlanmasıyla yapay zekâ ve makine öğrenimi teknolojilerine giderek daha fazla ihtiyaç duyuluyor. Bu alanlarda yetkin profesyonel bulmak ise oldukça zor. Müşteri davranışlarını anlama, analiz etme ve kişiselleştirilmiş hizmetler sunma günümüzde son derece önemli hale gelirken, veri

bilimci bulmanın da son derece güç olduğunu söyleyebilirim. Bunlara ek olarak regülasyon ve uyum konusunda deneyimli profesyonellerin eksikliğini de hissediyoruz. Bizim şirket olarak özellikle yazılım geliştirici ve veri analisti pozisyonları için işe alımlarımız devam ediyor. Teknolojik gelişmeleri yakından takip eden, yenilikçi yaklaşımlar üretmeyi seven ve öğrenmeyi odağına koyan çalışanlar arıyoruz. Sipay'de çalışmayı çalışmaktan öte üretmek, öğrenmek ve birlikte başarmak olarak görebilecek çalışanları aramıza katmayı hedefliyoruz.

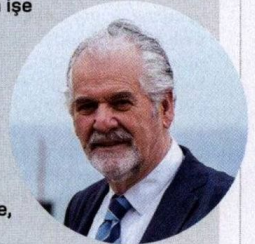
Mehmet Sami YILDIRAN / Savur GYO Yönetim Kurulu Üyesi

“Personel sıkıntısı en çok turizm ve inşaat sektörünü vurdu”

Tüm sektörlerde genel anlamda bir personel sıkıntısı mevcut. Pandemi sonrası çoğu sektörde yaşanan personel sıkıntısı, en çok turizm ve inşaat sektörünü vurdu. Beyaz yaka personel maalesef başka sektörlerde kaydı, sektörde deneyimli vasıflı mavi yaka personel sayısında da yadsınamayacak derecede bir azalma söz konusu. İnşaat sektöründe ise usta zanaatkar yok denenecek kadar az. İnşaat sektöründe doğru ve vasıflı ekip ile çalışmak çok önemli. Biz 1947 senesinden beri bir fil inşaat sektörünün içindeyiz ama inşaat sektörüne yeni giren

firmalar için sıkıntı büyük. Sektörde tecrübeli personel maalesef çok az, özellikle yeni nesil diyebileceğimiz Z kuşağında liyakat sıkıntısı yaşanıyor. Benim gözlemediğim; yeni neslin en büyük problemi ast üst ilişkisi ya da usta çıkarık ilişkisine önem vermiyor. Tecrübe tüm sektörler için olmazsa olmaz... Bunu hem inşaat, hem turizm sektörü için rahatlıkla söyleyebilirim. Tüm sektörler için de bunu rahatlıkla söyleyebilirim ancak turizm ve otelcilik sektörünün olmazsa olmazı öğrenmeye hevesli, çalışkan ve sorumluluk sahibi insanlardır. Bu vasıflara sahip çalışanlar, bizim insan kaynakları

departmanımızın işe alım sürecinde önceliğidir. Tüm sektörler için teknolojinin önemi yadsınamaz. İnşaat sektöründe yazılım geliştirme, programlama, veri bilimi konularında uzmanlığa sahip yapay zeka mühendisleri ile siber güvenlik analistleri en çok ihtiyaç duyulan yetenekler arasında.



Hamza BAYINDIR / Saruhan Holding İnsan Kaynakları Direktörü

“Satış, üretim ve operasyonel yönetim alanında işe alım yapacağız”



Grup firmalarımızın faaliyet gösterdiği çeşitli sektörlerde, özellikle satış, pazarlama, üretim ve tedarik zinciri yönetimi alanlarında yetenekli çalışanlara her daim ihtiyaç duymaktayız. Satış ve pazarlama tarafında, güçlü iletişim becerilerine sahip, müşteri ilişkilerini başarılı bir şekilde yönetebilen, dijital pazarlama stratejileri geliştirebilen, pazar

dinamiklerine hakim profesyoneller en çok aranan yetenekler arasında yer alıyor. Bunun yanı sıra, üretim ve operasyon yönetiminde, süreç optimizasyonu ve verimlilik artırımı konularında tecrübeli mühendisler ve teknik uzmanlar da kritik öneme sahip. Tedarik zinciri yönetimi, kalite kontrol ve ürün yönetimi süreçlerinde yetkinlik sahibi adaylar, özellikle üretim operasyonları için öncelikli olarak değerlendirilmekte. Şirketimizde öncelikli olarak satış, üretim ve operasyonel yönetim alanlarında işe alım yapmayı planlıyoruz. Satış pozisyonları için

sahada aktif çalışabilen, müşteri ilişkilerini güçlü bir şekilde yönetebilen ve ikna kabiliyeti yüksek adaylar arıyoruz. Ayrıca stratejik düşünme becerisine sahip, uzun vadeli iş planları geliştirebilen çalışanlar bizim için değerli. Üretim ve operasyon yönetimi tarafında ise süreç optimizasyonu konusunda deneyimli, problem çözme yetenekleri gelişmiş mühendisler ve teknik uzmanlar öncelikli olarak değerlendirilmekte. Özellikle kimya ve makine üretim süreçlerimizde, üretim verimliliğini artıracak ve inovatif düşünceye sahip profesyoneller arayışındayız.

KASIM 2024 HEAD HUNTER 33

HEAD HUNTER KAPAK

Seda Erdem YILMAZ / Ata Grubu Teknoloji Şirketleri CHRO'su

“Radikal düşünebilenler kritik öneme sahip”



Teknoloji sektörü için “şablona sığmayan” problem çözücüler, en çok aranan yetenekler arasında yer alıyor. Sürekli kendini yeniden keşfeden, çığınca fikirlerle gelen ve bu fikirleri hayata geçirme cesaretine sahip kişiler artık daha fazla talep görüyor. Örneğin, blockchain teknolojisini siber güvenlikle harmanlayarak yeni bir

güvenlik modeli geliştiren bir yazılımcı ya da bir veri bilimcisinin bakış açısıyla çözüm sunduğu projeler, radikal düşünebilenlerin kritik öneme sahip olduğunu gösteriyor. Ayrıca, yapay zekâ etik dışı sonuçlar üretmeye başladığında bunu tespit edebilecek, teknolojiyi sadece kodlama açısından değil, insani değerlerle de şekillendirebilecek yeteneklere ihtiyaç duyuluyor. Sektörümüzde yapay zekâ ve büyük veri alanında çalışan birçok yetenek var. Ancak, veriyi doğru yorumlayabilmek ve etik sınırları gözetebilmek de bir o kadar önemli. Bu çerçevede çalışan yeteneklere sektör olarak büyük bir

ihtiyaç duyuyoruz. Geleceği yazarken, makinelerin insanlar üzerindeki etkisini anlamaya odaklanan daha geniş bir bakış açısına sahip olmamız gerekiyor. Otomasyon ve yapay zekâ, birçok teknik pozisyonu yavaş yavaş devre dışı bırakmaya başladı. Artık “kod yazan” değil, “kod ürettiren” yeteneklere ihtiyacımız var. Rutini seven ve sadece tek bir dilde uzmanlaşmış yazılımcılar için fırsatlar giderek azalıyor. Yapay zekâ karşısında, işini tehdit altında hisseden yetenekler genellikle eski yöntemlere bağlı kalanlar. Yeni dünyaya ve değişime ayak uydurabilmek bu anlamda oldukça önemli.

Kıvanç HARPURLU / Onlayer Kurucu Ortağı ve CEO'su

“Yapay zekâ mühendislerine ihtiyaç var”

Finansal teknolojilerde en çok aranan yetenekler veri analizi, yapay zekâ geliştirme ve siber güvenlik alanlarında olduğunu görüyoruz. Özellikle yapay zekâ ve makine öğrenimi ile ilgili yeteneklere acil ihtiyaç var. Bu alanlar, sektördeki hızlı değişimler ve yeni teknolojilerin benimsenmesiyle kritik hale geldi. Sektörümüzde özellikle yapay zekâ ve veri bilimi konusunda yetenek kıtlığı yaşanıyor. İyi bir veri bilimci veya yapay zekâ mühendisi bulmak zor, çünkü bu alanlarda ihtisas görmüş ve uzmanlaşmış kişilerin sayısı henüz yeterli seviyede değil. öte yandan bu alanda çalışan yetenekler

küresel pazarlarda çok ilgi görüyor ve beyin göçü yaşanıyor. Geleneksel IT destek, operasyonel ve yardımcı pozisyonlarda yetenek bolluğu var. Yapay zekâ ve otomasyonun bu alanlarda süreçleri optimize etmesiyle, bu tür pozisyonlarda işsizlik oranı yükseliyor. Onlayer olarak, özellikle veri analizi ve yapay zekâ geliştirme pozisyonlarında işe alım yapmayı planlıyoruz. Problem çözme yeteneği yüksek, analitik düşünce yapısına sahip ve yeni teknolojilerde hızlı adapte olabilen çalışanlar önceliğimiz. Kaçırılmam dediğimiz çalışan tipi ise, sürekli

öğrenmeye açık ve sektördeki yenilikleri yakından takip eden teknolojiye ve küresel piyasalarda olup bitene meraklı kişiler. Yapay zekâ ve veri bilimi konularına ilgi duyan, finansal teknolojilerde kariyer yapmak isteyen, yenilikçi düşünen ve değişime hızlı adapte olabilen adaylardan başvuru bekliyoruz.



Cem ERCAN / Mplus Türkiye İşe Alım ve Kaynak Planlama Direktörü

“Helpdesk tarafında arayışımız sürüyor”



En çok aranan yetenekler, iletişim becerileri yüksek, ikna kabiliyeti gelişmiş, empati kurabilen, çözüm odaklı düşünebilen ve hızlı öğrenme yeteneğine sahip adaylardır. Özellikle müşteri temsilcileri için bu beceriler öne çıkmaktadır. Dijital yetkinliklere sahip, veri analitiği ve CRM sistemlerinde de deneyimli adaylara ihtiyaç duyulduğu

gibi, Ar-Ge birimimizde yazılımcı, sistem ve network uzmanı, güvenlik uzmanı, ses teknolojileri ve helpdesk tarafında yetenekli profesyonellere yönelik arayışımız her daim söz konusudur. Mplus Türkiye olarak eksikliğini en çok hissettiğimiz alan, ileri düzey teknik bilgiye sahip, yapay zekâ ve robotik süreç otomasyonu konularında uzmanlaşmış profesyonellerin bulunmamasıdır. Ayrıca güvenlik uzmanları, sistem ve network uzmanları ile yazılımcılar gibi teknik pozisyonlarda da işe alımlarda zorluk yaşanabiliyor.

Bazı lokasyonlarımızda, proje kriterlerine uygun müşteri temsilcisi adaylarına ulaşmakta zorlanabiliyoruz. Müşteri temsilciliği pozisyonları için genel başvurular oldukça fazla. Ancak başvuruların gerekli diksiyon, şive, iletişim, temel teknik becerilerine sahip olmaması nedeniyle, bu alanda yetenek bolluğu olsa bile işsizlik oranları yüksek seyretmektedir. Farklı diller konuşabilen müşteri temsilcileri, yazılımcı, BT sistem izleme ve müdahale uzmanı, kullanıcı destek, veri analisti ve yapay zekâ geliştirme uzmanı gibi pozisyonlar için öncelikli alım yapmayı planlıyoruz.

Nursen İNCİ / Mükellef İnsan Kaynakları Direktörü

“Müşteriye dokunan rollere ihtiyaç duyuyoruz”

Sektörümüzde en çok aranan yeteneklerde finansal teknoloji ve dijital vergi süreçlerine hakimiyet, yazılım geliştirme becerileri, müşteri deneyimi tasarımı gibi yetkinliklere sahiplik öne çıkıyor.

Vergi ve finans süreçlerini dijitalleştiren platformlar geliştirmemiz sebebiyle, özellikle hem teknik uzmanlığa sahip yazılım

geliştiriciler hem de finansal regülasyonlara hâkim uzmanlara ihtiyaç duyuluyor. Acil ihtiyaçlarımız stratejik olarak aldığımız kararlara göre dönem dönem değişmekle birlikte genel olarak teknik roller ve müşteriye dokunan rollere ihtiyacımız bulunuyor. Sektörümüzde finansal teknolojilere hâkim teknik rollerin az olduğunu gözlemliyoruz. Aynı zamanda geleneksel finansal konularını dinamik yapılarla sürdürebilecek yeteneklere ulaşmak da oldukça zor. Genel olarak müşteri operasyonları ile ilgilenen rollerde zaman zaman yoğunluk yaşanabiliyor. Bu

roller, dijitalleşme ve otomasyon süreçlerinin hızlanmasıyla birlikte bazı iş alanlarında talebin azalmasına neden olabiliyor. İşe alım süreçleri ve açılacak roller ihtiyaca göre değişebiliyor. Kullandığımız yeni nesil aday takip sistemi (ATS) platformu ile güncel iş ilanlarımızın kariyer sayfamızdan takip edilebilmesini mümkün kılıyoruz. Şirket olarak, dijital okuryazarlık ve teknolojiye hakimiyet, analitik düşünme ve problem çözme yeteneği, uyum sağlama ve esneklik gibi özelliklere sahip, değişen iş dünyasında fark yaratabilecek adaylarla ilgileniyoruz.

Özgür ÇİVİ / Mia Teknoloji Yönetim Kurulu Üyesi

“Proje yöneticileri ve idari ekiplerde işe alım yapıyoruz”

MİA Teknoloji olarak 7 farklı ana alanda hizmet sunuyoruz. Kamu Kurumu ve özel sektöre hizmet sunan şirketimizde yazılım, proje ve idari ekiplerde işe alımlarımız yoğun bir şekilde devam ediyor. Her proje özel olduğundan ihtiyaçlarımız da buna göre değişkenlik gösteriyor. Pozisyon ihtiyaçlarımızı, geliştirme sağlanan bir yazılım projesinde web mi, mobil mi olduğu şekillendiriyor. Bu doğrultuda yazılım geliştiriciler, proje yöneticileri ve idari ekiplerde insan kaynağına ihtiyaç duyuyor ve işe alım yapıyoruz. Özellikle savunma, sağlık ve güvenlik teknolojilerine yönelik yazılımlar

geliştirebilecek yetenekli yazılımcılar arıyoruz. Savunma, sağlık ve güvenlik teknolojilerine yönelik yazılım geliştirme alanında uzmanlaşmış yazılımcı bulmak zorlayıcı olabiliyor. Özellikle siber güvenlik, yapay zeka ve büyük veri alanlarında deneyimli yeteneklerin azlığı dikkat çekiyor. Devlet ve özel sektör projelerini yönetebilecek deneyimli proje yöneticileri sektörde öncelikli olarak arıyoruz. Devlet ve özel sektör projelerini etkin bir şekilde yönetebilecek deneyime sahip proje yöneticileri de sıkça aranan ancak bulunması zor olan yeteneklerden. Sertifikalı ve karmaşık projelerde

tecrübeli yöneticilere olan talep giderek artıyor. Ulusal ya da uluslararası denetim deneyimi olan, Ar-Ge projelerinde aktif görev almış, disiplinler arası çalışma yeteneğine sahip kıdemli personeller önceliğimiz oluyor. Özellikle yönetim, stratejik planlama ve mevzuat uyum süreçlerinde uzmanlaşmış kişilerle ihtiyaç duyuluyor.



Emrah GÖVENÇ / Memento Satış ve İş Geliştirmeden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

“Çalışan motivasyonu konusunda çözüm üreteceklere ihtiyaç artıyor”

2024 yılı itibarıyla ödüllendirme ve yan haklar sektöründe en çok aranan yetenekler arasında veri analitiği, müşteri deneyimi geliştirme ve stratejik pazarlama

uzmanlıkları öne çıkıyor. Teknolojinin hızla entegre olduğu bu alanda, özellikle dijital platform yönetimi ve yeni nesil insan kaynakları

çözümleri geliştirme yetkinliğine sahip profesyoneller büyük talep görüyor. Ayrıca, çalışan bağlılığı ve motivasyonu konusunda inovatif çözümler üretebilecek yeteneklere olan ihtiyaç da her geçen gün artıyor. Ödüllendirme ve çalışan deneyimi alanında, dijitalleşme ve teknoloji entegrasyonu konusunda yetenek kıtlığı söz konusu. Özellikle veri analitiği ve yapay zekâ destekli insan kaynakları çözümleri üzerine uzmanlaşmış profesyoneller bulmak oldukça zor. Aynı zamanda kapsayıcılık ve çeşitlilik odaklı çalışan deneyimi geliştirme

uzmanlıklarının da az bulunduğunu söyleyebiliriz. Özellikle teknolojik dönüşümün gerisinde kalan pozisyonlar işsizlik riski taşıyor. Deloitte'un yayınladığı raporlar, manuel süreçlere bağımlı olan yeteneklerin giderek dijitalleşen dünyada geri planda kaldığını gösteriyor. Memento olarak, dijital ürün geliştirme, veri analitiği ve stratejik iş geliştirme alanlarında yetenek arayışımız devam ediyor. Esnek iş yaşamına hızlı adapte olabilen ve yaratıcı çözümler geliştiren yetenekler her zaman markamızda.

HEAD HUNTER | KAPAK

Meriç DAYANGAN / Koroplast Genel Müdürü

“Mavi yakada teknisyen rollerinde zorlanıyoruz”



Koroplast olarak, hızlı tüketim kategorisinde üretim ve satış yapıyoruz. Bu nedenle satış ve pazarlama pozisyonlarının öncelikli olduğunu söyleyebiliriz. Tabii üretim tarafında da yadsınamayacak kilit pozisyonlarımız bulunuyor. Özellikle bu alanda mühendislik gerektiren pozisyonlar bizim için kritik diyebiliriz. Koroplast özelinde

değerlendirirsek mali işler (finans, muhasebe, finansal kontrolör vb.) rolleri diyebiliriz. Halka açık bir şirketiz ve açık pozisyonlarımız için bu alanda tecrübesi olan adaylara ulaşmak zaman alıyor. Aynı zamanda beyaz yaka için Ar-Ge tarafında da tecrübeli aday bulmakta zorluk yaşayabiliyoruz. Mavi yaka pozisyonlarında ise teknisyen rollerinde zorlanabiliyoruz. Yurtiçi bölge satış alanında yayınladığımız satış pozisyonları ilanlarında başvuru sayısı oldukça fazla oluyor. Ancak bundan yola çıkarak bu alanda işsizlik var demek doğru olmayacaktır. Yönetmelik yetkinlikleri ve yönetici

olabilme yeteneğine sahip kişileri arıyor, şirket bünyesinde istihdam etmek için gerekli çalışmaları yapıyoruz. Adaylarda öncelikler arasında sürdürülebilirlikle ilgili tecrübeler özellikle ilgimizi çekiyor. Sürdürülebilirlik aynı zamanda sosyal sorumluluk projelerinde ve İK disiplini içinde önemli bir yer alıyor. Hem şirketin sürdürülebilirlik çalışmalarını artırmasını hem de bu işi yapacak kişilerin bulunmasını beraberinde getiriyor. Koroplast olarak, kişisel marka bilinci olan ve kurumsal olarak temsil yeteneği güçlü adaylar bizim için önceliklidir.

Serkan ACI / Insha Ventures İnsan ve Kültürden Sorumlu Direktör

“Fintek ürünlerinin regülasyonlara uyumunu sağlayacak profesyonel yok”

Finansal teknoloji, yenilikçi fikirlerin hızla değer kazandığı ve yeni çözümler üretme ihtiyacının sürekli arttığı bir sektör. Ülkemizin öncü fintek girişim kurucusu Insha Ventures olarak özellikle yazılım geliştirme, veri analitiği, yapay zekâ (AI), açık bankacılık çözümleri ve blok zincir teknolojileri gibi ileri teknoloji yeteneklerine sahip çalışanlara ihtiyaç duyuyoruz. Bunun yanı sıra, müşteri deneyimini ön planda tutan ve inovatif çözümler üretebilen ürün yöneticileri, iş analistleri ve strateji uzmanları da aranan yetenekler arasında. Hem

girişimci bir bakış açısına sahip hem de hızlı karar alabilen, problem çözme yetenekleri gelişmiş kişiler her pozisyon için değerlendirilebilir. Finteklerin yenilikçi doğasına uygun, girişimcilik ruhunu taşıyan her yetenek bizim için çok kıymetli. Genç yaşına karşın güçlü bir konuma sahip fintek sektöründe özellikle RegTech (regülasyon teknolojileri) ve veri bilimcileri gibi teknik uzmanlıklarda yetenek kıtlığı yaşanıyor. Açık bankacılık çözümlerinde çalışan ve fintek ürünlerinin regülasyonlara uyumunu sağlayacak profesyoneller bulmak zor.

Bunun yanı sıra, blockchain teknolojilerinde uzmanlaşmış kişilere de büyük ihtiyaç duyuluyor. Dijital dönüşüme yeterince uyum sağlayamayan geleneksel finans uzmanları ve teknolojiye hâkim olmayan satış profesyonelleri arasında yetenek bolluğu ve dolayısıyla işsizlik riski oluşabilir.



Özge İRİS / IAS İK Müdürü

“AWS, Google Cloud ve Azure’da deneyim sahibi olanlara ihtiyaç fazla”



Yazılım geliştirme alanında, JavaScript, Java, C# ve Python gibi programlama dillerinde uzmanlaşmış yazılım geliştiriciler aranıyor. Bulut bilişim konusunda ise AWS, Google Cloud ve Azure gibi platformlarda deneyim sahibi yeteneklere ihtiyaç duyulmakta. Veri bilimi ve yapay zeka, giderek daha fazla önem kazanan bir diğer alandır.

Siber güvenlik ise güvenlik uzmanlarına duyulan ihtiyacın gün geçtikçe arttığı bir sektördür. Bu alanda, ağ güvenliği, veri güvenliği ve uygulama güvenliği uzmanları ön planda. Ayrıca, IoT çözüm ve proje mühendisleri ile kıdemli ERP danışmanlığı konularında uzmanlaşmış profesyoneller de oldukça değerli ve gün geçtikçe bu alandaki ihtiyaçlar artıyor. Sektörümüzde, özellikle yapay zeka ve veri mühendisliği gibi belirli alanlarda uzmanlaşmış kıdemli yazılım mühendislerini bulmakta zorlanıyoruz. Bu zorluğun temel nedenleri arasında ülkedeki beyin göçü ve ekonomik

faktörler bulunuyor. Ayrıca, siber güvenlik alanında deneyimli yetenekleri bulmak giderek zorlaşıyor. Güvenlik açıklarının artması sektördeki talebi karşılamada güçlük yaşamamıza neden olmakta. IoT alanındaki hızlı gelişmeler ve deneyimli aday profillerinin henüz yeterince olgunlaşmamış olması, bu alanda da yetkin insan kaynağı bulmada zorluk yaşamamıza neden oluyor. Şirketimizde, kıdemli yazılım mühendisleri, IoT alanında çalışan proje ve çözüm mühendisleri ve ERP danışmanları pozisyonları için işe alım planlamalarımız devam ediyor.

Burak BOZKAYA / Kutes İnsan Kaynakları ve İdari İşler Müdürü

“Mühendislik müdürü ve kalite yöneticisi alımı yapacağız”

Döküm ve metal işleme bilgi ve tecrübesi yüksek çalışanlara, özellikle yedekleme amacıyla sürekli acil ihtiyaç duyuyoruz. Sektörümüzde bilgi ve deneyim düzeyi yüksek çalışan sayısında bir açık yaşanmakta ve bu durum, çalışanların sektörde sık sık transfer olmalarına neden olmaktadır. En çok aranan yetkinlikler arasında, yabancı dil

yetkinliği, işletme kaynaklarının verimli kullanma yeteneği, işletmede karşılaşılan engeller için etkili problem çözme becerisi, kolektif iş yapabileme ve sinerji oluşturma odaklı iletişim becerisi, proje yönetimi ve alt personelleri yönlendirme gibi liderlik becerileri, zaman yönetimi ve iş-özel yaşam dengesini koruma becerisi. Sektörümüzde özellikle teknik bilgi ve tecrübeye sahip çalışanlar konusunda belirgin bir yetenek kıtlığı yaşanmaktadır. Sektörümüzde, özellikle iş tecrübesi eksikliği nedeniyle yeni mezun mühendisler ve ana faaliyet alanı

dışında kalan alanlarda (temizlik, güvenlik vb.) yetenek bolluğu ve dolayısıyla işsizlik yaşanmaktadır. Şirketimizde Mühendislik Müdürü, Kalite Yöneticisi ve Kalite Kıdemli Uzmanı pozisyonlarında işe alım yapmayı planlıyoruz. Teknik bilgi ve tecrübesi yüksek, yabancı dil yetkinlikleri güçlü adaylar, Kutes bünyesine katılması gereken çalışan tipi olarak değerlendirilmektedir. Tercihen döküm ve metal işleme sektöründe deneyime sahip makine, endüstri, metalurji ve malzeme mühendislerinin başvurularını değerlendirmeyi tercih ediyoruz.

Gaye MESÇİOĞLU / Merck Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü

“Doldurulması en zor olanlar, medikal pozisyonlar”

İlaç sektörü, farklı eğitim geçmişlerinden gelen profesyonelleri istihdam eden bir sektördür. Tıp doktorlarından, mühendislere; eczacılardan, sosyal bilimler mezunlarına kadar geniş bir yelpazede eğitim almış kişiler sektörümüzde kariyer sahibi olabilirler. Sektörümüzün hızla değişen bir yapıya sahip olmasından ötürü, etkili iletişim, adaptasyon yeteneği, çeviklik, bilimsel merak, dijital dönüşüm ve teknolojik gelişmelere hakimiyet, veri okuryazarlığı, inovatif zihin yapısı, sürekli öğrenme ve gelişime açık olma ve duygusal dayanıklılık

günümüzün en çok aranan yetkinlikleri arasındadır. Global bir firma olarak özellikle merkez ofis pozisyonlarımızda İngilizce dil yeterliliği de bizim için çok önemli. Sektörümüzde doldurulması en zor pozisyonların başında medikal pozisyonlar geliyor. Yüksek derecede uzmanlık ve bilimsel bilgi gerektiren bu pozisyonlarda tıp doktorları bulunuyor. Medikal alanda çalışanların, sadece tıp bilgisine sahip olmaları yetmiyor; aynı zamanda klinik araştırmalar, hasta yönetimi, regülasyon süreçlerinde de deneyim sahibi olmaları ve iyi derecede İngilizce bilmeleri gerekiyor. Dolayısıyla, bu niteliklere sahip

adaylara ulaşmak zaman zaman zorlayıcı olabiliyor. Sektörde bu alana ait yetenek havuzunun limitli olması ve son yıllarda artan beyin göçü de nitelikli ve yetkin adayları bulmayı zorlaştırıyor. Merck olarak benimsediğimiz “Yüksek Etki Kültürü” çerçevesinde saygı, cesaret, başarı, dürüstlük, sorumluluk, şeffaflığı şirket değerlerimizdir.



Ahmet Enes GÜNEŞ / HarmonyERP CEO'su

“Süreç danışmanlığı tarafında ciddi bir eksik var”

ERP sektöründeki iş tanımları bir yandan muhasebe, stok yönetimi, finans gibi temel alanları içermekle birlikte üretim, kalite, izlenebilirlik gibi sürekli değişen alanları da içeriyor. Müşterilerimiz savunma sanayiinden konfeksiyona, otomotivden gıdaya çok geniş spektrumdaki sektörlerden olduğu için çalışanlarımızın da bu

farklı sektörlerin ihtiyaçlarını bütüncül olarak değerlendirip farklı ihtiyaçlara adapte edilebilecek çözümleri üretebilen analitik bakış ve esnekliğe sahip olmaları gerekiyor. Sektörümüzde müşteri ihtiyacını anlayıp yazılım süreçlerine adapte edecek Süreç Danışmanlığı tarafında ciddi bir eksik var. Müşterinin sahadaki ihtiyacının teknik ekiplere en az adımda doğru şekilde aktarılıp doğru yazılım yada donanım çözümünün müşteriye sağlanması gerekiyor. Bu aşamalarda araya eklenen her kademe müşteri talebinin doğru anlaşılması ve hızlı çözüm üretilmesi ihtimalini

azaltıyor. Burada hem mevcut teknolojiyi ve yazılımı bilecek hem de müşterinin değişen ihtiyacına göre çözüm üretecek Süreç Danışmanları ve İş Analistlerini bulmak önemli bir mesele. Yazılım alanına son yıllarda büyük bir talep oldu. Bu alandaki arkadaşlar ne yazık ki kendilerini “deneyim kazanamamaktan dolayı işe girememeye, işe girememekten dolayı deneyim kazanamama” kısır döngüsü içinde bulabiliyor. Bu aralar satış tarafında ekibimizi büyütüyoruz. Back office satış operasyonları, pazarlama, call center taraflarında işe alımlar planlıyoruz.

HEAD HUNTER KAPAK

Bekir UĞUR / Ekmob CFO'su

"Aradığımız niteliklere sahip profesyonel bulamıyoruz"



Genel olarak, güçlü analiz yeteneğine sahip ve analitik düşünme becerileriyle bir işi A noktasından B noktasına başarıyla taşıyabilen yeteneklere ihtiyaç duyuyoruz. Bu kişiler, verileri derinlemesine inceleyip stratejik çözümler geliştirebilecek, karmaşık süreçleri optimize edebilme yeteneğine sahip olmalıdır. Analitik zekâlarıyla

projeleri etkin bir şekilde yönetip, sonuç odaklı yaklaşımlarla hedeflere ulaşma konusunda güçlü bir vizyona sahip adaylar, bizim için en değerli niteliklere sahip diyebiliriz. Zaman içinde pozisyonlar değişiklik gösterebiliyor, ancak son beş yılın analizine bakıldığında, beyin göçü ve ekonomik krizlerin etkisiyle yazılım ve satış alanlarında ciddi yetenek eksiklikleri yaşandığını görüyoruz. Aranan niteliklere sahip profesyonelleri bulmak giderek daha zor hale gelmiş durumda. A-B noktası arasındaki yolculukta gereken sabrı gösterebilen ve bu süreci stratejik bir şekilde tasarlayarak,

her adımı titizlikle inşa edebilen yeteneklerin sayısının azaldığını hissediyoruz. Sorumluluk bilinci yüksek, aldığı görevleri eksiksiz yerine getiren, bize işi öğretmek yerine, işimizi nasıl daha iyi yapabileceğimizi gösteren, doğru adımlar atarak inisiyatif alabilen karakterlere ihtiyacımız var. Ekmob olarak, özellikle proaktif, hedef odaklı ve yenilikçi düşünen adaylardan başvurular bekliyoruz. Teknolojik gelişmelere hızlı adapte olabilen, sorunları çözüme konusunda yaratıcı yaklaşımlar sergileyen ve müşteri süreçlerini derinlemesine analiz edebilen profesyoneller arıyoruz.

İpek BAYLAV / Edenred Türkiye CHRO'su

"Pazarlama ve IT'de işe alımlara devam edeceğiz"

En çok satış ve IT alanında tecrübeli ekip arkadaşları arıyoruz. Bugün 35 bini aşkın kurumsal müşterimiz için 70 bin üye restoran, kafe, büfe, market ve binlerce akaryakıt istasyonuna hizmet taşıyoruz. Bu sürdürülebilir büyüme için satış ekibimizin varlığı son derece önemli. Dijital transformasyon alanında ise büyük değişimlere imza atıyoruz. Bu da her geçen gün IT ekibimizin daha da genişlemesi ve güçlenmesi anlamına geliyor. Arayışımızın yoğun olduğu IT ve satış alanlarında ciddi bir yetenek kıtlığı yaşıyoruz. Satış genel olarak hedeflere yönelik bir çalışma prensibine sahip ancak hedef baskısı

ile çalışmak istemeyen büyük bir kitle var. IT alanında ise istediğimiz donanım ve tecrübelerle sahip çalışanlara ulaşmakta sıkıntı yaşıyoruz. Özellikle pandemi döneminde IT alanında çalışanların eleman eksikliği nedeniyle çok hızlı terfiler aldıklarını ve ancak donanımlarının yetersiz kaldığını gözlemliyoruz. O nedenle "senior" olarak gözüken profillerin daha ziyade "junior" ya da "mid level" olduğunu söyleyebiliriz. Yeni mezun, kurumsal iş hayatına yeni adım atacak çalışan profillerinde yetenek bolluğu var ancak şirketler nispeten yetişmiş insan gücü arıyor bu nedenle de işsizlik yaşanıyor

diyebiliriz. Önümüzdeki 3 sene içerisinde özellikle pazarlama ve IT alanında yeni işe alım yapıyoruz ve devam edeceğiz. Analist, yazılım ve özellikle data rollerimizde de genişleme yapıyoruz. Data artık bizim için her zamankinden daha fazla öneme sahip. O nedenle önümüzdeki süreçte data rollerinde hem IT hem de pazarlama alanında genişleme yaşayacağız.



Selen Özberk KARGIN / Aon Türkiye İK Direktörü

"Teknik sigorta uzmanı ve müşteri yöneticisi pozisyonlarında işe alım yapacağız"



Sektörümüzde, en çok aradığımız yetenekler arasında risk analizi gibi teknik becerilere sahip, ileri seviye İngilizce bilen adaylar olduğunu söyleyebiliriz. Bununla beraber, analitik düşünme, müzakere becerileri ve müşteri ilişkileri yönetimi becerileri de oldukça değerli yetkinlikler olarak karşımıza çıkmaktadır. En belirgin

yetenek kıtlığını risk yönetimi ve sigorta teknik personeli olan plasman ve hasar pozisyonları alanlarında yaşıyoruz. Bu alanlarda nitelikli uzman bulmak oldukça zor. Özellikle, plasman yöneticisi, teknik satış yöneticisi gibi pozisyonlar için yeterli sayıda yetenekli aday bulmakta güçlük çekiyoruz. Yetenek kıtlığının şirketlerin büyüme potansiyelini sınırladığını ve nitelikli uzman eksikliğinin sektörümüzün en önemli sorunlarından olduğunu düşünüyorum. Özellikle bireysel emeklilik satış temsilcileri gibi pozisyonlarda yetenek bolluğu ve dolayısıyla işsizlik gözlemlenmektedir.

Bu durum, sektördeki bazı alanlarda rekabetin artmasına neden oluyor. Şirketimizde, teknik sigorta uzmanları, satış yöneticileri, müşteri yöneticileri gibi pozisyonlarda işe alım yapmayı planlıyoruz. Adayların sosyal özellikleri, motivasyonları, güçlü ve zayıf yönleri ve tutumları hakkında bilgi sahibi olmak için kişilik, yabancı dil yeterliliği için ise İngilizce yeterlilik envanterleri kullanıyoruz. Kaçırılmam dediğimiz çalışan profilini ise ileri düzeyde yabancı dil hakimiyeti olan, müşteri ilişkileri yönetiminde becerili adaylar şeklinde tanımlayabiliriz.

Pınar ÖGE / Legrand Türkiye Grubu Ülke İnsan Kaynakları Koordinatörü

“Planlama, kalite ve metot mühendisleri alımı yapacağız”

Legrand Türkiye Grubu olarak elektrik-elektronik sektöründe faaliyet gösteriyoruz ve ağırlıklı olarak B2B çalışıyoruz. Mühendislik bakış açısına hakim; olay ve olgulara eleştirel yönden sorgulayıcı yaklaşan, ihtiyaç halinde proje yönetiminde çalışmaya istekli, analitik düşünme yetkinliklerini geliştiren ve yabancı dil bilgisi olan çalışanlara

ihtiyaç duyuyoruz. Üretim yapılan firmalarda otomasyon giderek önemli bir hale geldi. Dolayısıyla çalışanların dijital yeterlilik ve teknoloji bilgisi artan şekilde önem arz ediyor. Ağırlıklı olarak bilim, teknoloji, mühendislik ve sağlık gibi alanlarda yetişmiş insan kaynağının yurt dışına gitmesi birçok sektörü olumsuz etkiliyor. Elektrik-elektronik sektörü özelinde ise iyi seviyede dil bilen ve yetişmiş mühendis ile ara kademe teknisyen/tekniker bulmak giderek zorlaşıyor. Giriş seviyesi Üretim Elemanı/ Operatörü bulmak konusunda çok

fazla sıkıntı çekilmiyor. Haliyle bu pozisyonlarda işsizlik oranı daha yüksek olabiliyor. Yakın zamanda planlama, kalite, metod vb. mühendislik rollerinde alım yapılması planlanıyor. Öğrenmeye istekli, önceliği gelişim olan, iletişim ve takım çalışmasına önem veren ve bu konuda kendini geliştirmek isteyen, çok boyutlu düşünme ve sorgulamaya önem veren çalışanlar arıyoruz. Öz farkındalığı yüksek adayları kaçırmak istemiyoruz. Dijital konulara yatkın, dayanıklılığı yüksek, olgulara farklı bakmak isteyen adaylar ilimizi çekiyor.

Feride Düzduran GÜNDÜZ / Pluxee Türkiye CHRO'su

“Data ve iş analizi ekiplerimizi büyüteceğiz”

Dijitalleşen ve globalleşen dünyada iş yapış şekilleri ve buna bağlı olarak aranan yetenekler de hızlı bir değişimden geçiyor. Artık hangi sektörde olursanız olun işinizin merkezine dijitalleşmeyi yerleştirmeniz, dijital trendleri yakından takip edip uygulayabilmeniz kritik hale geldi. Bu da teknoloji ve veri yönetimi alanlarındaki yeteneklerin önemini artırıyor. Bizim sektörümüzde, özellikle yazılım mühendisliği, ürün yönetimi, veri analitiği, iş analizi gibi rollerin ön plana çıktığını görüyoruz. Dijital dönüşümü hızlandıracak bu pozisyonlar, hem mevcut sistemlerimizi

geliştirip optimize etmek hem de yeni teknolojilere adapte olmak için kritik. Diğer yandan yapay zeka, nesnelerin interneti gibi yeni teknolojilere hakim, dijital deneyimi iş süreçlerine entegre edebilecek becerilere sahip çalışanlar, en çok aranan yetenekler arasında yer alıyor. Önümüzdeki dönem ağırlıklı olarak IT, ürün yönetimi, data ve iş analizi ekiplerimizi büyütme planlıyoruz. Özellikle çalışan deneyimi ve yan haklar alanında dijital çözümler sunan bir HR-tech şirketine dönüşüm yolculuğumuzda, ürünlerimizin ve hizmetlerimizin sürekli olarak

gelişmesi için bu alanlara yatırım yapıyoruz. Bunun yanında, genç yeteneklerin yetiştirilmesine önem veriyor, teknoloji ve veri rollerinde kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar yürütüyoruz. Ayrıca, işe alımlarımızda bilişsel esneklik (cognitive flexibility), kendini sürekli geliştirme odağı, iş birliği ve çözüm odaklılık gibi yetkinliklere sahip adayları ön planda tutuyoruz.

