

**GENÇLER
PRESTİJLİ
ŞİRKETLERDE
GELECEK
GÖRÜYOR**

Bloomberg Businessweek Türkiye ve Realta Danışmanlık'ın 10'uncu kez gerçekleştirdiği En Gözde Şirketler araştırması, değişen ve dönüşen bir dünyada gençlerin, geleceklerini teknolojiye ayak uydurabilen prestijli şirketlerde gördüğünü ortaya koyuyor

Dünya bambaşka bir süreçten geçiyor. Dijitalleşme tüm dünyada iş yapış süreçlerini yıkıcı bir şekilde değiştirirken şirketler, bu sürece ayak uydurabilmek için çaba sarf ediyor, ciddi yatırımlar yapıyor. Zira bu dönüşüme ayak uyduramayanlar hızlı bir şekilde oyun dışı kalıyor. Pek çok meslek ortadan kalkıyor. Diğer taraftan pek çok yeni meslek de oluşuyor. İşte, bu ortamda bugünün gençleri kendilerine bir gelecek hazırlamak için uğraşiyor. Bunu yaparken de şirketlerin geleceği nasıl gördüğüne, bu dönüşümde nasıl yer aldığına ve iş yaptığı sektörde nasıl konumlandığına bakıyor.

En Gözde Şirketler araştırması gençlerin şirketlerden ne beklediğine ışık tutuyor; kendilerine mümkün olduğunca yaklaşan ve dokunan, vizyonlarını anlatabilen şirketler kuşkusuz bu listede daha üst sıralarda yer alıyor. Elbette şirketlerin gençlere ulaşabileceği en iyi nokta üniversiteler. Okullarda gerçekleştirilen buluşmalar ve etkinlikler şirketlerin kendilerini daha iyi anlatmasına yardımcı oluyor. Ancak gençlerin şirketlerle ilgili kesin fikirleri staja başladıkları dönemde oluşuyor. Staj süresince aldığı sorumluluklardan katıldığı projelere kadar pek çok etken bu dönemde gençlerin şirketler hakkındaki fikirlerini şekillendiriyor.

Ancak elbette teknoloji ile bu kadar iç içe olan ve sürekli iletişim halinde yaşayan gençlerin bu tecrübelerini çevresi ile paylaşmaması beklenemez. Şirket hakkında edinilen her deneyim, olumlu ya da olumsuz varılan her yargı sosyal medya aracılığı ile diğer gençlere aktarılıyor. Üstelik gençler sosyal medyada paylaşılan bilgilere çok fazla önem veriyor ve hatta çalışacakları firmaları dahi artık bu mecra üzerinden araştırıyor. Bu yıl listenin ilk sırasında yer alan Unilever'in İnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcısı Steven Gross, "Bu dijital dönüşüm çağında, Y kuşağı ile en iyi yakın ilişki kurabileceğimiz yerleri yeniden düşünüyoruz. Sosyal medya, bizi yeni kuşakları onların en çok vakit geçirdiği ortamda bir araya getiren, hızlı, eğlenceli ve doğrudan iletişim platformları sunuyor. Dolayısıyla, etkileşim yaratmak, onlarla iletişime geçmek ve kuruluşumuz içerisinde neler olduğunu yansıtmak üzere kariyer siteleri olarak Facebook, Instagram, Twitter ve LinkedIn'i kullanıyoruz. İşe alım için ayrıca dijital kanallardan da faydalanıyoruz" diyor.

Bugün artık şirketlerin yönetim kademelerinde yer almaya başlayan Y kuşağı, teknoloji ile olan bu mesaisi nedeniyle şirketlerin iş yapış şekillerini etkiliyor. THY İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Abdülkerim Çay, "Genç nesil teknoloji ile daha içli dışlı. Bu yönleri işleminizin verimini artırmakta avantaj sağlıyor. Bunun yanında sürekli değişen, gelişen konjoktüre daha hızlı adapte olabiliyorlar. Kendilerini geliştirmeye, yeni şeyler öğrenmeye, öğrendiklerini paylaşmaya daha yatkınlar. Dolayısıyla kendi gelişimleri ile beraber süreçlerimizin de gelişimine katkı sağlamış oluyorlar" diyor.

Elbette teknoloji gençler için yalnızca iletişim anlamına gelmiyor. Online dünyada kariyer fırsatlarını çok daha iyi gören ve kendini geliştirme adına teknolojinin nimetlerinden çok daha fazla yararlanan gençler dünyaya açılma konusunda kendinden önceki nesle göre çok daha cesur hareket ediyor.

Peki, araştırmanın sonuçları nelere işaret ediyor? Üniversite öğrencilerinin cevaplarına bakıldığında, "Şirketin sektördeki konumu" ile "Prestijli bir şirket olması" ve "Gelecek vadetmesi" yanıtları arasında çok yüksek bir ilişki olduğu gözlemleniyor. Diğer yandan öğrenciler tarafından yapılan değerlendirmelerde, bankaların genel olarak puanlamalarının geçen seneye göre düşüklüğü, buna karşılık olarak ise teknoloji, hızlı tüketim ve üretim firmalarının öne çıkması dikkat çekiyor. Ayrıca, "Bu şirkette yeni mezunlarla ilgili iş fırsatları hakkında bilgi sahibiyim" sorusuna verilen puanların geçen yıllar göre yükselmesi, şirketlerin yeni mezunlara yönelik iş fırsatlarını tanıtmak için çaba sarf ettiğinin bir işareti olarak kabul edilebilir.

EN GÖZDE ŞİRKETLER

2018	2017	Şirketler	2018	2017	Şirketler
1	1	Unilever	26	18	IBM
2	3	THY	27	38	KPMG
3	4	Aselsan	28	45	EY
4	2	Mercedes Benz	29	17	İş Bankası
5	8	Turkcell	30	44	Tüpraş
6	5	Google	31	34	Pfizer
7	12	P&G	32	43	Eczacıbaşı Baxter
8	9	The CocaCola Company	33	-	PepsiCo
9	6	T.C. Merkez Bankası	34	48	Toyota
10	7	Microsoft	35	31	Garanti Bankası
11	11	TAI	36	27	Bayer
12	15	L'Oreal	37	26	TAV
13	10	Bosch	38	23	Samsung
14	24	İstanbul Borsası	39	46	Colgate Palmolive
15	21	Deloitte	40	25	Türk Telekom Grubu
16	16	PwC	41	-	Garanti Teknoloji
17	13	Arçelik	42	28	SPK
18	29	Siemens	43	36	Nestle
19	33	Şişecam	44	-	Tofaş
20	42	Vodafone	45	19	PMI
21	35	B/S/H	46	49	SAP
22	14	Ford Otosan	47	-	Adidas
23	20	QNB Finansbank	48	22	Nike
24	41	Havelsan	49	-	Yapı Kredi
25	40	Tübitak	50	-	Mondelez

Metodoloji ve Örneklem Büyükülüğü

- 113 üniversiteden 20 bin 336 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir.
- Araştırma 6 Kasım 2017 - 19 Mart 2018 arasında online olarak yapılmıştır.
- Duyurular 3İK öğrenci kulüpleri birliği, üniversite yönetimleri, kariyer merkezleri, öğrenci kulüpleri, sosyal medya ve e-posta aracılığıyla yapılmıştır.
- Araştırma sorularının iç tutarlılığını gösteren Coranbach Alfa değeri = 0.835 olarak hesaplanmıştır. Bir ölçeğinin bilimsel yeterliliği için asgari sınır = 0.7'dir.

Katılımcı Firmalar

- Araştırmada 186 şirket yer almıştır.
- Araştırmaya dahil edilen şirketler önceki yılların araştırma sonuçlarından elde edilen veriler ve öğrencilerle yapılan odak grubu çalışmaları neticesinde belirlenmiştir.
- Önceden belirlenmiş listede yer almayan şirketleri öğrenciler "Diğer" kutucuğunu işaretleyerek kendileri eklemiştir.

Şirketlere Neler Sorduk?

- Öğrencilerin en çok çalışmak istedikleri şirketler arasında yer alıyorsunuz. Sizce öğrenciler niçin böyle bir tercih yaptı?
- Öğrenciler seçimlerini yaparken kendi veya çevresindeki staj deneyimleri önemli bir yer tutuyor. Nasıl bir stajyer programı izliyorsunuz?
- Stajyerlerin işe alınma oranı nedir?
- Yurt dışında çalışma veya eğitim programlarınız var mı? Nasıl işliyor?
- Genç nesil teknoloji ile çok daha sıkı fıkı. Gençlerle daha iyi bir iletişim kurmak için sosyal medyayı nasıl kullanıyorsunuz?
- Y kuşağı ile çalışmanın avantaj ve dezavantajları neler?



Steven Gross
Unilever İnsan
Kaynaklarından
Sorumlu Başkan
Yardımcısı



'120 Türk, Dünyadaki Kilit İdari Pozisyonlara Terfi Etti'

Farklılaşmanın ve sürdürülebilir başarıyı korumanın her geçen gün daha da zorlaştığı günümüzde, bu seçim bizim için daha da büyük bir anlam kazanıyor. İK uygulamalarına yönelik kapsamlı çabalarımızın hedefi, gerçekten ilgili, amacı olan, güçlü, iş birliğine dayalı ve en iyi yetenekleri barındıran bir iş ortamı yaratmak ve geleceğin çalışma esaslarını karşılamak üzere kendimizi ve şirketimizi ileriye taşımaktır.

Kendilerini geliştirebilecekleri uluslararası iş deneyimi fırsatları, değerleri ve gayesi olan bir şirket kültürü, her gün yeni bilgilerle donanacakları esnek, yaratıcı iş ortamı ve sektörde imzamızın olduğu öncü uygulamalar gençlerin tercihlerini olumlu yönde etkiliyor.

e-mentoring aracılığıyla Türkiye'deki tüm üniversite öğrencileri ile buluşarak sorularını cevaplıyor, onlara kariyer rehberliği sağlıyoruz. Bir diğer örnek ise üst düzey yöneticilerimiz ile üniversite öğrencilerinin buluşup fikir ve tecrübelerini paylaştığı tersine mentorluk platformu.

Unilever Türkiye'de yaz dönemi proje stajına başvurabilmek için lisans eğitimi üçüncü sınıf öğrencisi veya yüksek lisans eğitimi birinci sınıf öğrencisi olma şartı aranıyor.

Uzun dönemli staj programımızda ise genç yetenekleri daha erken iş dünyasıyla buluşturmak ve yine birebir işte çalışarak deneyim kazanmaları için ikinci Sınıftan itibaren bünyemize katabiliyoruz, 6-9 programlarda işi yerinde öğrenip ve geleceklelerini planlamalarına katkı sağlamayı hedefliyoruz

Küresel düzeydeki ilk beş yetenek merkezinden biri olan Unilever Türkiye, bunu yapabilecekleri en iyi yerlerden biri! Bugün 120 Türk, Unilever bünyesindeki kilit idari pozisyonlara terfi etmiş durumda. Londra, Rotterdam, Dubai ve Singapur gibi çeşitli yerlerde, pazarlama, finans, bilişim teknolojileri, tedarik zinciri ve İK gibi pek çok farklı işte çalışıyorlar.

Y kuşağının çevrimiçi olduklarını ve yüzde 80'inin gerçek zamanlı geri dönüş almak ve kat ettikleri ilerlemeyi görmek istediklerini biliyoruz. Ve bu beklentiyi artık işe alımda da karşılamak istiyoruz. Bu sebeple, oyunlaştırma ve oldukça kapsamlı dijital ve interaktif görüntülü mülakatlara dayalı bir dijital işe alım programı başlattık.



TURKISH AIRLINES

Abdülkerim Çay
THY İnsan
Kaynaklarından
Sorumlu Genel
Müdür Yardımcısı



'Pilot Akademisi'ne İlgisi Çok Yoğun'

Türk Hava Yolları sefer yaptığı 121 ülke ile dünyada en fazla ülkeye uçan hava yolu şirketi. Global bir şirkette yurt dışı kariyer imkanı sağlaması da Türk Hava Yolları'nı tercih edilen bir şirket kılıyor.

Türk Hava Yolları'nın çalışanlarına sağladığı sosyal olanaklar da tercih sebepleri arasında önemli yer tutuyor. Geniş bir bölgeye yayılmış servis ağı, özel sağlık sigortası, çalışan aileleri için sunulan özel sağlık sigortası indirimleri, doğum, emzirme, ölüm, evlenme yardımları, çocuklu kadın çalışanlar için kreş imkanı ya da yardımı, ücretsiz ve indirimli yurt içi ve yurt dışı uçuş imkanları, vize kolaylığı, tüm dünyada anlaşmalı konaklama olanakları söz konusu hizmetler arasında yer alıyor.

Y kuşağı sürekli değişen, gelişen konjonktüre daha hızlı adapte olabiliyor. Kendilerini geliştirmeye, yeni şeyler öğrenmeye, öğrendiklerini paylaşmaya daha yatkınlar.

Geliştirilmesi gereken yönleri ise sabır. Hemen her şeyi elde etmek istiyorlar. Örneğin işe alım mülakatlarında "Kendinizi üç yıl sonra nerede görüyorsunuz?" şeklinde bir soru yöneltseniz çoğu "Bulduğum birimin yöneticisi" şeklinde cevap veriyor. İşin doğası gereği gerekli tecrübe ve yetenekleri elde etmeden yönetici olursanız başarısız olma ihtimaliniz daha fazla.

Günümüzde gençlerin kariyer eğilimleri klasik mesleklerin dışına da çıkıyor. Üniversite mezunu gençlerin THY'de pilot olarak eğitildiği, Yetiştirilmek Üzere Pilot Akademisi Programı'mıza yoğun talep bulunuyor.

Bölüm fark etmeksizin 35 yaş altı üniversite mezunu gençlerin başvurduğu eğitim programında tüm masrafları THY karşılıyor. Üstelik eğitim sürecinde maaş desteği (iki asgari brüt ücret) de yapılıyor. Yaklaşık 18-24 ay süren eğitimler sonrasında yaklaşık 15 bin TL maaş ile işe başlanıyor. Eğitim masrafları, adaylar ikinci pilot olarak çalışmaya başladıklarında 10 yıllık sürede eşit oranda maaş kesintileri ile geri tahsil ediliyor.

aselsan



Dr. Hüseyin Yavuz
Aselsan İnsan
Kaynakları
Yönetimi Genel
Müdür Yardımcısı

'Her Yıl 800 Stajyer Alıyoruz'

Çalışma alanları göz önünde bulundurulduğunda, ASELSAN ülkemiz için kritik öneme sahip bir kurumdur. Çalışanlarımız, uluslararası rekabet gücü olan milli teknolojilerin geliştirilmesini sağlayarak hem ülke savunmasına hem de Türkiye'nin kalkınmasına katkıda bulunuyor. Dolayısıyla bu anlamlı amaç uğrunda çalışma olanağı bulmak ve yapılan işlerin gururunu paylaşmak en önemli tercih nedenlerinden biridir. Teknolojiyi yönlendiren konularda çalışmalar yapan bir ekibimiz var. Çalışanlarımızın yüzde 34'ü yüksek lisansını, yüzde 4'ü doktorasını uzman olduğu alanda tamamlamış. Yaklaşık 5 bin 500 kişinin çalıştığı bir firma için bu ciddi bir orandır. Yeni kurulan ASELSAN Akademi Lisansüstü Eğitim Programı kapsamında, çalışanlarımız program dahilindeki üniversitelerin lisansüstü eğitimlerine ASELSAN Yerleşkesi içinde devam edebilmektedirler.

Stajyerlik ASELSAN ailesinin bir parçası olma konusunda öğrencilere en iyi fikir veren uygulamalarımızdan bir tanesidir. Her yıl yaklaşık 800 üniversite öğrencisi derslerde öğrendikleri teorik bilgilerin en iyi uygulamalarını görme fırsatı bulmaktadır. Staj programı dışında derslerinde yüksek başarı gösteren son sınıf üniversite öğrencilerine "Aday Mühendislik" uygulaması ile yarı zamanlı çalışma olanağı tanıyoruz.

ASELSAN için stratejik önemi olan konularda çalışanlarımızın yurt dışında yüksek lisans, doktora veya doktora sonrası araştırma yapabilmeleri için uzun vadeli insan gücü geliştirme programımız dahilinde burslar veriyoruz. Bu burslar ile çalışanlarımızın maaşları yanında yolculuk giderlerini, okul ücretlerini ve gerektiği durumlarda kira giderlerini şirket olarak karşılıyoruz. Bu programlara katılan çalışanlarımızın periyodik olarak yaptıkları raporlama ve bilgi paylaşım sunumları/çalıştayları ile bursu alan çalışanımız yanında, çalışma konusu ile ilgili diğer çalışanlarımızın da bilgi sahibi olmasını ve çalışma sonucunda elde edilen bilgilerin ASELSAN'a kazandırılmasını hedefliyoruz.

ASELSAN LinkedIn kariyer sayfasını aktif olarak kullanıyoruz. Sosyal medya üzerinden yapılan iletişimin gücü ve önemi bireyler, hatta devletler açısından her geçen gün daha da iyi anlaşılmaktadır.



Mercedes-Benz



Betül Çorbacıoğlu
Mercedes-Benz Türk
İnsan Kaynakları
Direktörü

'Yeni Mezun İstihdamına Ağırlık Veriyoruz'

Şirketimizin her yıl olduğu gibi bu yıl da yeni mezunlar ve üniversiteli gençler arasında en çok tercih edilen şirketlerden biri olması bizi son derece gururlandırıyor. Bu durumu yeni mezun istihdamına yönelik uzun süredir devam ettirdiğimiz işe alım politikamızın başarılı bir sonucu olarak değerlendiriyoruz.

2002 yılından beri büyük bir başarıyla uyguladığımız Mercedes-Benz Türk PEP (Professional Experience Program) programımızla üniversitelerin son sınıflarında okuyan öğrencilere şirketimizde 11 ay staj yapma imkânı ve kendilerini iş hayatına hazırlamamızı sağlıyor. Staj programımıza seçilen öğrencilerimizi daha mezun olmadan kişilik ve mesleki envanterler ile başarılı olabilecekleri alanlara yönlendiriyor ve iş hayatına öğrenciyken atılma fırsatını sunuyoruz.

PEP programında yer alan stajyerlerimize iş hayatına dair deneyim edinmenin yanında pek çok kişisel gelişim imkânı sunuyor, bir projenin sorumluluğunu verebiliyor ve önemli toplantılara katılımlarını teşvik ediyoruz.

PEP programımızın başlangıcından beri staj imkânı sağladığımız öğrenci sayısı bugün bin 500'e yaklaştı diyebiliriz. Şu ana kadar beyaz yaka işe almalarımızın ortalama yüzde 30'unu da yine PEP programımızdan işe almalarla gerçekleştirdik. Yeni mezun işe almalarımızın önemli bir kısmını PEP programı stajyerlerimizden karşılıyoruz. Program sonrasında şirketimizde kadroya geçen çalışanlarımızın yüzde 75'i ise hala bünyemizde çalışmaya devam ediyor.

Y kuşağının sürekli iletişim ve hareket halinde olduğunu söyleyebiliriz. Teknolojinin de kendilerine sunduğu imkânlar doğrultusunda birçok konuda fikir sahibiler. Kendilerini sürekli geliştirmeye çalışıyorlar; yeniliklere de oldukça açıktır. Hatalar karşısında yılmıyor, aksine bunları öğrenme fırsatı olarak görüyorlar. Dolayısıyla Y kuşağının beklentileri doğrultusunda yönetim stillerini geliştiren yöneticiler, motive olmuş, fark yaratan, hızlı, yaratıcı, iletişimi kuvvetli bir ekiple çalışma şansı buluyor.



Hasan Kaya
Turkcell İnsan
Kaynakları
Direktörü



**Bilgehan
Ergenekon Bilen**
P&G Türkiye ve
Kafkasya
İK Direktörü

'Y Kuşağının Taleplerine Yanıt Veren Bir Çalışma Ortamı Sunuyoruz'

Turkcell olarak maddi haklar, ek menfaatler gibi rasyonel faktörler kadar farklılaşan İK uygulamalarımızla gençlere her açıdan hitap ettiğimizi düşünüyoruz

Y kuşağı, inovatif, dinamik, talepkar, özgürlüğüne düşkün, teknolojiyi seven ve yoğun şekilde bu teknolojileri kullanan bir nesil. Bununla birlikte çok sabırlı değiller. Turkcell olarak bu kuşağın taleplerine yanıt veren bir çalışma ortamı sunmak için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

GNÇYTNK programıyla işe alınan gençler de Turkcell'e uyum sağlamaları amacıyla yine Turkcell Akademi tarafından hazırlanan bir eğitim programına dahil oluyorlar. Bu kapsamda gençlere Massachusetts Institute of Technology (MIT) ile eğitim alma, Cisco, Huawei, Nokia, Oracle ve Verscom gibi küresel markalarla özel programlara katılma şansı sunuluyor. Bu kapsamda MIT ile gerçekleştirdiğimiz ve dünyada bir ilk olan "İnovasyon ve Liderlik Kampı" programını bu yıl ikinci kez gerçekleştirdik. MIT'nin bir şirket için hazırladığı ilk eğitim programı olan İnovasyon ve Liderlik Kampı ile GNÇYTNK'ler arasından yeni ve genç liderler yetiştiriyoruz. Geçen yıl 165 genç yeteneğimiz, 16 MIT mentoruyla bir hafta gece gündüz çalışarak 31 proje üretti. Kamp sonunda ilk üçe kalan projelerle 15 genç yeteneğimiz MIT'nin Boston'da gerçekleştirdiği programa katılma imkanı buldu. Bu yıl ise 220 genç yeteneğimiz 20 mentor eşliğinde 42 proje ürettiler. İlk üçe kalan projelerle 15 genç yeteneğimiz yine Boston'a giderek MIT'de projeleriyle özel bir programa katılacak.

Veri analitiğinin dijital operatör olma yönünde ne kadar önemli olduğunu biliyoruz. Science programı ve developer istihdamına yönelik olarak bu yıl ilk kez gerçekleştirdiğimiz Uygulama Geliştirme Kampı (App Camp), İK yatırımlarımızın önemli çıktıları arasında yer alıyor.

Turkcell olarak belirli özel alanlarda yetişmiş uzman açığını gidermek için elimizi taşın altına koyuyoruz. Dünyada ve ülkemizde önemi her geçen gün artan siber güvenlik için uzman insan kaynağı yetiştirmeyi amaçlayan Cyber Camp'te geleceğin siber güvenlik uzmanlarına özel eğitimler veriliyor.

'Stajyerlerimize Başlangıç ve Eğitim-Gelişim Programları Sunuyoruz'

Hızlı tüketim ürünleri alanının lider şirketlerinden biri olarak gençlere hayal ettikleri staj ve kariyer imkanını sağlıyoruz. Sunduğumuz bu imkanları da Gillette, Orkid, Pantene, İpana gibi markalarımızla birlikte kampüs ziyaretleriyle öğrencilere doğrudan anlatıyoruz. Yaklaşık 10 yıldır düzenli olarak kampüs etkinlikleri gerçekleştiriyor, üniversitelilerle bir araya geliyoruz. Şimdiye kadar sunduğumuz staj ve iş olanaklarını anlatabilmek için 20'den fazla üniversiteye giderek beş binden fazla öğrenciye ulaştık.

İşe alımlarımızın neredeyse yüzde 90'ını yeni mezun ya da kariyerinin başında olan adaylar arasından yapıyoruz. Staj programımıza dahil olup, şirketimizde devam eden çok sayıda çalışmamız var.

"Intern's Club" olarak adlandırdığımız bu program kapsamında, stajyerlerimiz işe başladıkları ilk günden itibaren sıkı bir öğrenme sürecinden geçiyor. Stajyerlerimizin gelişimlerine katkıda bulunmak ve başarıya ulaşmalarına yardımcı olmak amacıyla kapsamlı işe başlangıç ve eğitim-gelişim programları sunuyoruz.

Şu an itibarıyla yaklaşık 90 çalışmamız yurt dışında farklı görevlerde bulunuyor. P&G'nin ihtiyaçlarına göre farklı bölgelerde açılan iş pozisyonları departman liderlik ekipleri tarafından belirlenerek ülkelerle paylaşılıyor. Yurt dışında çalışmaya istekli olan çalışanlarımızla açılan iş pozisyonlarını paylaşıyoruz. Buna göre departman liderlik ekipleri tarafından paylaşılan açık pozisyonları istekli çalışanlarımıza duyuruyor, sonrasında da istekli olan çalışanlara teklif sunuyoruz.

P&G olarak, işe yeni başlayan çalışanlarımıza ilk günden itibaren büyük sorumluluklar ve projeler veriyoruz. Çalışan-müdür ilişkilerimiz son derece yakın ve alt-üst ilişkisi yerine koçluk üzerine kurulu. Ayrıca çalışanlarımızın işe ilk girişlerinde kendilerine atanan yaşça yakın çalışma arkadaşları "peer body", şirkette geçirdikleri ilk aylarda kendilerine her konuda yardımcı olarak bu süreci daha rahat geçirmelerini sağlıyor.




**Hilal
Kantar Gül**
Coca-Cola
Türkiye
İK Müdürü

'Career Express 365 Programıyla Gençlere Yurt Dışı Fırsatı Sunuyoruz'

Coca-Cola Şirketi olarak benimsediğimiz katılımcı yönetim anlayışıyla, tüm çalışanlarımıza potansiyellerini kullanabilecekleri, uluslararası deneyim ve kariyer olanaklarıyla birlikte iş ve özel yaşam dengelerini koruyabilecekleri dinamik, yaratıcı bir çalışma hayatı sunuyoruz. Bir marka haline gelmiş staj programımız, stajyerlerimize değerli bir iş tecrübesi sunuyor. Oryantasyonla stajlarına başlayan stajyerlerimiz yıl boyunca kişisel gelişim ve eğitim programlarıyla devam ediyorlar. Stajyerlerimiz burada geçirdiklerin dönemin sonuna yaklaştığında değerlendirme merkezi uygulamalarından geçerek şirketimizdeki uygun, kalıcı görevler için değerlendiriliyorlar. Çalışanlarımızın kişisel gelişimlerine desteklemeye yönelik çeşitli uygulamalarımıza ek olarak, ihtiyaçları doğrultusunda lisansüstü, dil veya farklı mesleki sertifika programlarına katılmalarını destekliyoruz. Career Express 365 programı çerçevesinde oluşturulan değerlendirme merkezinde başarılı olan stajyerler, edindikleri tüm bu tecrübeler ek olarak Coca-Cola Pazarlama ve Coca-Cola İçecek'in yurt dışı projelerinde yer alma şansına da sahip oluyor.

Coca-Cola olarak, kuşaklar arası dengeye önem veriyoruz. Farklı kuşakları anlayan ve bu jenerasyonların tümünü içerebilen bir çalışma sistemi yaratmanın değerli olduğunu düşünüyoruz ve bu anlayışla ekip oluşturuyoruz. Coca-Cola ailesinin her bir bireyinin kendini ortaya koyabildiği ve kariyerinde mutlu bir şekilde ilerleyebildiği bir çalışma ortamı sunabilmek önceliğimiz. Bu anlayışı, sosyal medya da dahil tüm iletişim kanallarımızda uyguluyoruz.

Coca-Cola sunduğu çalışma koşulları, bürokrasiden uzak ortamı, gençlere her kademedeki yöneticiye kolaylıkla ulaşma fırsatı sunan açık kapı politikası, çok kültürlü yapısı, dinamizmi ile Y kuşağı gençlere cazip gelen bir şirket. 200'den fazla ülkede faaliyet gösteren bir şirket olmamız, çalışma arkadaşlarımıza farklı kültürleri tanıma, iş yapış şekillerini öğrenme, dolayısıyla kısa veya uzun dönemli uluslararası iş deneyimi kazanma avantajı sağlıyor.




Esra Gaon
Microsoft
Türkiye İK'dan
Sorumlu
Genel Müdür
Yardımcısı

'Stajyerlerin Yüzde 30'unu İşe Alıyoruz'

Microsoft İnsan Kaynakları olarak yıl boyunca öğrencilerle yaptığımız mülakatlar ve üniversitelerdeki kampus aktivitelerimizden gördüğümüz kadarıyla, gençlerin dünyaya yön veren sektörlerle daha eğilimli olduklarını söyleyebiliriz.

Hızla gelişen ve dünyaya yön veren teknolojinin bir parçası olmak, insanların hayatlarına dokunmak gençler için çok değerli. Türkiye özelinde analitik ve Büyük Veri, Nesnelerin İnterneti, blok zinciri (blockchain) ve yapay zeka gibi yeni teknolojiler, gençlerin derslerinde hem proje konuları hem de ders başlıkları olmaya başladı. Bu yüzden, teorik bilgilerini pratiğe çevirecekleri staj imkanları sunmamız onları oldukça cezbediyor diyebiliriz.

Türkiye için staj alımlarımız Orta Doğu ve Afrika kapsamında yürüttüğümüz bölgesel bir staj alım sürecinden geçiyor. Süreci başarıyla geçen adaylar yaklaşık 10 ay boyunca yarı zamanlı ekiplerimizle çalışma fırsatı yakalıyor. Bu uzun dönem boyunca stajyerler, mentorluk alma, merak ettikleri uzman kişiyi izleme ve öğrenme şansına da sahipler. Stajyerlerin işe alınma oranı yüzde 30. Önümüzdeki seneler bu oranı daha yukarıya çıkartmak için gerekli planlamaları yaptık ve aksiyonlarımızı bu yönde almaya başladık.

Microsoft Academy College Hire (MACH) adında, yeni mezunlara sunduğumuz global bir eğitim programımız var. İşe alınan stajyerler bu sürece otomatik olarak giriyor. İlanı dışarıdaki adaylara da açmaktayız. Adaylar, kriterlere uymaları durumunda dünyadaki farklı ülkelere de kariyer sayfası üzerinden başvurabilir.

Teknolojik değişim hem iş ortamını hem de süreçleri hızlı bir şekilde etkiliyor. Dolayısıyla sosyal medyayı aktif kullanmak öğrencilere ulaşmak için şart. Microsoft Türkiye bloğumuzda zengin bir içeriğe sahibiz. Ayrıca gençlerin kabiliyetlerini desteklemek için Açık Akademi platformu üzerinden gerçekleştirdiğimiz eğitimlerle gençlere destek oluyoruz.

Y kuşağına baktığımızda, modern ofis, esnek saatlerde çalışabilme, üniversitelerde yoğun olarak tecrübe ettikleri takım çalışmasını iş ortamında yakalayabilme, teknoloji ile yakın olmak ve iletişimi online mecralardan kurmak, sevdikleri alanları oluşturuyor. Microsoft olarak onlara sunduğumuz bu olanaklar bizim için avantaj kaynağı sağlıyor.

TAI

Temel Kotil
TUSAŞ-Türk
Havacılık ve Uzay
Sanayi A.Ş Genel
Müdürü

'2005 Yılında 60 Projemiz Varken, Bugün 600'ü Buldu'

Ülkemizin birçok değerli savunma şirketi gibi, şirketimiz Türk Havacılık ve Uzay Sanayi (TAI)'de Türkiye'nin güvenlik ve savunma politikalarına direkt olarak katma değer sağlayan bir şirkettir.

Şirketimizi tercih etmelerinin nedenleri arasında öncelikle ülkemize olan aşkımız, çalışma azmimiz, savunma sanayinin gelişimi ve TAI'nin bu gelişimdeki rolünün olduğunu düşünüyorum.

2005 yılında proje sayımız yaklaşık 60 iken bugün 600'ü bulmuştur. Tüm projeleri topladığımızda dünyanın önde gelen şirketlerinden fazla projemiz olduğunu gururla söyleyebiliriz.

Geçtiğimiz aylarda büyük bir hamle yaparak, 16-17 üniversite ile stajyer mühendis programı imzaladık. Stajyer programımız, üniversitelerin üçüncü ve dördüncü sınıflarında makine, elektrik-elektronik/haberleşme, havacılık, uçak, uzay, endüstri, bilgisayar, metalürji-malzeme, kimya ve mekatronik gibi bölümlerinde eğitimlerine devam eden parlak öğrencilerimiz başvurabiliyor. Stajyer mühendis için çalışacak adaylar haftada en az tam bir gün çalışıyor. Çalışmaları için ücret ödüyoruz. Stajyer mühendis programımız için 3 binden fazla başvuru aldık. 500'ün üzerinde ise öğrenci kabul ettik.

Şirketimiz belli dönemlerde, adı bilinen uluslararası üniversitelere şirket personelini yolluyor. Personelimiz, belirlenen eğitim programlarına başvuruyor, süreçlerden geçip, kabul edilirse kendisini yetiştirmek üzere bir süreliğine uğurluyoruz. Örneğin, eğitim konusu uçak bakımları veya teknik uçak mühendisliği ise seçilen mühendislerimiz eğitimin süresine göre gidip, eğitimlerini alabiliyor.

Günümüzde sosyal medyanın önemini inkar etmeye gerek yok. Tabii, sosyal medya kanalları ve içeriği iyi kullanıldığında ölçüde fayda sağlıyor.

Fakat bir konuya değinmeden geçemeyeceğim. Benim çocukluğum rahmetli babam başta olmak üzere, babaannemin öğütleri sayesinde çok verimli geçti. Rize'de doğa ile iç içe, oyun dolu bir çocukluk geçirdim. Kısacası, hayatı hayatın içinden öğrenmeye çalıştım. Gençlerimizin sosyal medya kullanmalarını dışında, sosyal alışkanlıklarına da yer vermesi gerektiğini düşünüyorum.

Deloitte.

Burç Seven
Deloitte Türkiye
Yetenek Lideri

'Amerika, Kanada, İngiltere Gibi Birçok Ülkede Programlarımız Var'

Deloitte'ta çalışmaya başlayan bir yeni mezun, direkt sorumluluk alıp işe katkısını görebiliyor. Deloitte, yeni mezunların kendilerini ifade edebildiği ve fikirlerini gerçekleştirebildiği olanakları bir arada sunduğu için tercih ediliyor.

Staj programımızda en çok fark yaratan nokta; staj yapan çalışanı, herhangi bir çalışandan ayırmaksızın, sorumluluk alabilecekleri işleri delege etmemiz. Bunu yapabilmek için, stajyerlerimizi ilk günden işe uyum programına alıyoruz. Global iş yapış şekillerini öğrendikleri uzaktan eğitimleri almalarını ve Harvard Business School uzaktan eğitim programları, iş ve kişisel gelişim kitapları dahil, birçok kaynağa ücretsiz erişim olanağı sağlıyoruz.

GMP (Global Mobility Program) adını verdiğimiz programla, çalışanlarımızın yurt dışı ofislerde çalışmalarına olanak tanıyoruz. Başta Amerika, Kanada, İngiltere olmak üzere birçok ülkede genellikle bir buçuk yıl süren programlarımız var. Son dönemde yurt dışı ofislere süresi belirsiz atamalarımız da oldu. Eğitim alanında uluslararası, teknik, liderlik ve profesyonel eğitim hizmetlerini aldığımız Deloitte University sayesinde çok güçlüyüz. Deloitte Türkiye olarak, eğitimlerimizi ağırlıklı olarak Deloitte University Belçika kampüsünde ve Paris yakınlarında açılan yeni kampüsümüzde alıyoruz.

Teknolojiyi çok iyi kullanan ve trendleri yakında takip eden genç takipçilerimizin ilgisini çekebilecek paylaşımlara hesaplarımızda sıkça yer veriyoruz. Raporlarımızla ilgili sosyal medya anketleri düzenliyor, hesaplarımızı çalışanlarımıza devrediyor ve ofisteki bir günü onların gözünden izliyor, müzik platformlarında çalışanlarımızın oluşturduğu şarkı listeleri oluşturuyor, farklı hesapları bir arada kullanabildiğimiz oyunlar oynuyoruz.

Her yıl yaklaşık 200 yeni mezunu şirketimiz bünyesine katıyoruz. Deloitte olarak çalışanlarımızın yüzde 85'ini Y Kuşağı oluşturuyor. Y Kuşağı gerçekten girişimci. Bu durum da tabii ki çalışma alışkanlıklarımızı ve kültürümüzü dönüştürüyor. Tatmin edici, yaratıcılığın ve girişimci yönünün teşvik edildiğini hissedeceği bir çalışma ortamı oluşturmaya odaklanıyoruz. Teknolojiyi, inovasyonu ve yaratıcılığı iş yapış şekillerimize entegre etmeye özen gösteriyoruz.



Hakan Alp
QNB Finansbank
İnsan Kaynakları
Genel Müdür
Yardımcısı

'Yeni Trendleri Keşfetmek, Sosyal Medyada İtibarı Yönetmek Artık Daha Önemli'

Öğrencilerin bizi seçmesinde Y kuşağını tanımaya, anlamaya yönelik çalışmalar yapmamız, stratejimizi varsayımlar üzerinden değil, öğrencilerin tercih ve beklentileri doğrultusunda oluşturmamız, bu strateji çerçevesindeki yaklaşım, duruş ve faaliyetlerimizi istikrarlı bir şekilde sürdürüyor olmamızın önemli olduğunu düşünüyoruz. İkinci neden öğrencileri tanımamız; bizden kurumu anlatmamızı değil kişisel gelişimleri için ihtiyaç duydukları bilgileri paylaşmamızı istediklerini bilmemiz ve öğrencilerle bulduğumuz her organizasyonda da gündemi bu çerçevede belirlememiz. Üçüncü neden öğrencilere yönelik kişisel dokunuşlar gerçekleştirmemiz; öğrencilere yönelik yaptığımız tüm uygulamaları, öğrencileri de işin içine dahil ederek hep birlikte hayata geçirmemiz, onların görüş ve önerileri doğrultusunda uygulamaları mükemmelleştirme çalışmaları yapmamız.

Şube için Finans 101, Genel Müdürlük birimleri için Finans Pro olarak farklılaştırdığımız staj programlarımız, üniversite öğrencilerine mesleki - kişisel gelişime yatırım yapma ve iş hayatını yakından tanıma imkanı sağlıyor. Farklı illerdeki tüm stajyerlerimize eşit imkan sunabilmek için tüm eğitimleri online olarak tasarladık. Evden de erişebildikleri eğitim programında bankacılık, teknik, kişisel gelişim, hobi ve yönetim becerileri gibi birçok eğitim bulunuyor.

Her yıl ağırlıklı olarak şubelerimize ve Genel Müdürlük birimlerimize 600'ün üzerinde üniversite stajyeri alıyoruz. İşe alımlarımızın yüzde 78'inden fazlasını yeni mezun adayların oluşturduğunu dikkate alınca, bankamızı tanıyan, aynı şekilde bizlerin de tanıdığı stajyerlerin kariyerine QNB Finansbank'ta başlaması, adaptasyon süresini kısaltıcı etki yaratıyor.

Artık yeni trendleri keşfetmek, bilgilenmek, sosyal medyada itibarı yönetmek, sosyalleşmek ve üretmeye odaklanmak çok daha önemli... Her mecranın kendine özgü dinamikleri ve o mecra kullanıcılarının beklentilerini dikkate alınarak sosyal medya yaklaşımımızı oluşturuyoruz. Zaten böyle yapmazsak eskide kalmaya devam ederiz... Youtube üzerinden, adaylara, öğrencilere kariyerlerinde destek olacak videolar, Facebook, Twitter ve LinkedIn'den QNB Finansbank'ta kariyer ve iş hayatı ile ilgili içerikler yayınlıyoruz.



Finans Up'ın en önemli özelliği, bir programdan fazlası olması... Uzun soluklu olması; öğrencilerin iş hayatına bir adım önde başlamalarını sağlaması. 2015'te Up Society programının hayata geçirilmesi, programın "alumni" mantığındaki yapısını daha da güçlendirdi. Bu uygulama, öğrenciliği devam eden ve iş hayatında yer alan üyelerin ihtiyaç duydukları her konuda, sürekli iletişimde kalmalarına, kariyer gelişimlerine yönelik bire bir destek almalarına olanak tanıyor.

Herkese aynı anda her şeyi yaptırmaya kalkarsanız dağılıyorsunuz. Hedef kitlenize göre hareket etmeniz lazım. Gençlere iki unsuru anlatmaya çalışıyoruz, bir, onları iyi tanıdığımızı, iki, bizim onları seçmediğimizi, onların bizi seçtiğini. QNB Finansbank işe alımlarının %78'inin yeni mezunlardan karşılanması ve yeni mezun gençlerin istihdamında öncü bankalardan biri olması, özellikle üniversite öğrencilerine yönelik yetenek kazanımı faaliyetlerini daha önemli bir hale getiriyor. Bu nedenle QNB Finansbank olarak, yapılan araştırmalarla öğrencilere yönelik projeler geliştiriyor ve bu projeleri talepler doğrultusunda program haline getiriyoruz. Adayların beklentilerine göre şekillendirilmiş ve kişisel/mesleki gelişim ile desteklenen programlar, birbirinden farklı yerlerde, farklı bakış açılarıyla yetişen öğrencileri kendi gelişimlerine katkı sağlamaları ve kariyerleriyle ilgili doğru karar vermelerini sağlamak için bir araya getiriyor. Öğrencilerin tercihleri ve beklentileri doğrultusunda şekillenen bu programlar sayesinde bankacılık sektörünün çekiciliğini artırıyor ve nitelikli insan kaynağının bankaları tercih etmesini sağlamayı hedefliyoruz.

En Beğenilen Etkinlik

EN GÖZDE HOLDİNGLER



Özgür Burak Akkol

Koç Holding
İnsan Kaynakları
Direktörü

2018	2017	Holdingleler
1 ●	1	Koç Holding
2 ↑	4	Borusan Holding
3 ↓	2	Sabancı Holding
4 ↓	3	Eczacıbaşı Holding
5 ↑	8	Doğuş Holding
6 ↑	9	Anadolu Grubu
7 ↓	6	Zorlu Holding
8 ↓	5	Acıbadem Holding
9	-	Rönesans Holding
10 ↑	13	Nurol Holding
11 ↓	7	Doğan Holding
12 ↓	10	Enka Holding
13 ↑	19	Çalık Holding
14 ↓	12	Akkök Holding
15 ↑	20	Esas Holding
16 ●	16	Çukurova Holding
17 ↓	11	Alarko Holding
18 ↓	15	Fiba Holding
19 ↓	14	Sanko Holding
20 ↓	17	Hayat Holding

'Yılda 15 Binden Fazla İşe Alım Yapıyoruz'

Koç Topluluğu olarak yaklaşık 100 bin çalışma arkadaşımız, bayilerimiz, tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımızla farklı sektörlerde büyük bir kitleye istihdam sağlıyoruz. 90 yılı aşan geçmişimizle değişimin hep bir adım önünde giderek sadece ülkemize değil tüm dünyaya örnek olmaya çalışıyoruz.

Bu tercihi her yıl farklı kanallardan aldığımız yaklaşık 2,5 milyon başvuruda da görüyoruz. Hedefimiz, Topluluğumuzun ihtiyaçlarına en uygun ve en iyi yetenekleri bünyemize katabilmek. Bu kapsamda Topluluk şirketlerimizdeki fiziksel büyümenin de etkisiyle yılda 15 binden fazla işe alım yapıyoruz.

Yakın zamanda, Harvard Business School, Columbia Business School, Udacity, McKinsey Company gibi dünyanın alanındaki en iyi kurumları ile işbirliği yaparak, Topluluğumuzun ihtiyaçlarına özel olarak geliştirdiğimiz birçok liderlik gelişim programını devreye aldık. Birkaç örnek vermek gerekirse, Harvard Business School'un Program for Leadership Development, Advanced Management Program, online eğitim programı olan HBX serisi, Udacity'nin Data Analyst, Digital Marketing, McKinsey ve birkaç iş ortağımızla üst düzey yöneticilerimiz için geliştirdiğimiz PDP programını sayabilirim. Bu programları farklı seviyelerdeki tüm çalışma arkadaşlarımıza sunarak dijital çağın gerektirdiği yetkinlikler ile donanmış yetenek havuzumuzu geliştiriyor ve bu havuzu geleceğimizin garantisi olarak görüyoruz.

Endüstri 4.0, dijital dönüşüm, yapay zeka, otonom sistemler, mobilite, paylaşım ekonomisi gibi bugünün trendleri, iş yapış şekillerini de gözden geçirmeyi zorunlu kılıyor. Koç Topluluğu olarak bizim de son yıllarda ana gündemimiz, tüm bu kavramlara liderlik etmek, değişim ve dönüşümün tam kalbinde yer almak oluşturunuyor.

Mevcut durumda Topluluğumuzun yüzde 60'ına yakını Y kuşağından oluşuyor. Yönetim kadromuzda da aynı şekilde Y kuşağındaki kişilerin sayısı giderek artıyor. Her kuşakta olduğu gibi Y kuşağının da bazı temel özellikleri ve beklentileri var. Yapılan araştırmalara göre bunlar arasında en çok öne çıkanlar esneklik, değer görmek ve takdir edilmek. Geldiğimiz noktada, artık doğum tarihine göre veya kuşağa göre bir ayırım yapmakta her bireyin özel ve farklı olduğunu kabul edip kişiye göre uygulamalara odaklanmamız gerektiğini düşünüyoruz.



Nursel Ölmez Ateş
Borusan Holding
İnsan Kaynakları
Grup Başkanı



Ebru Esmen Mete
Doğuş Holding
İnsan Kaynakları
Bölüm Başkanı

'Gençler, İnovasyon ve Dijitalleşme Girişimlerimizden Etkileniyor'

Düzenli olarak takip ettiğimiz araştırma sonuçları bize gösteriyor ki öğrencilerin Borusan denince akıllarına gelen ilk şey prestij. Bu algının altında sanata, topluma, geleceğe ve çalışana katkı sağlamak için çalışan bir Borusan'ın sahibi ve samimi hikayesinin olduğunu düşünüyorum. Bu da öğrencilerin kariyerlerindeki ilk adımı güvenilir ve işinin uzmanı bir grupta atma istekleriyle örtüşüyor. Son dönemlerde sıkça dile getirdiğimiz Ar-Ge, inovasyon ve dijitalleşme alanlarındaki girişimlerimiz, Borusan'ın geleceğini gençlerle birlikte inşa etme isteğimiz de bence çok etkili.

Genç yetenekleri Borusan bünyesine dahil etmeyi amaçladığımız programımızın adı Borusan Alpha. Bu programla hem yeni mezun genç yetenek işe alım hem de ağırlığı üniversite üçüncü sınıf öğrencisi olan uzun dönem stajyer alımını yapıyoruz. Stajın mezuniyetten önce ilk ve en önemli adım olduğunu biliyoruz ve öğrencilere mezuniyetten önce tecrübe kazandırmak için staj programımızı günün ihtiyaçlarına göre şekillendiriyoruz. Borusan Grubu şirketleri genelinde uzun dönem stajyer olarak başlayan öğrencilerin çok büyük bir çoğunluğu mezuniyetleriyle birlikte tam zamanlı olarak çalışmaya devam etme şansı yakalıyor.

Borusan Grubu şirketleri içerisinde sektöründe lider markaların distribütörlüğünü yaptığımız ve yabancı ortaklıkları bulunan şirketlerimiz var. Bu ilişkilerimizin gücüyle de Borusan Grubu çalışanları yurt dışı fırsatlarından faydalanma şansı yakalıyor. Eğitim tarafında ise şirketlerimizin kendi içinde yürüttüğü yurt dışı ürün eğitimleri ya da yurt dışı konferans katılımları olabiliyor.

2017 yılında hayata geçirdiğimiz ve Borusanlının çalışan deneyimi yolculuğunu anlattığımız bir işveren markamız var, "Borusan Burada". Borusan Holding'in insan kaynakları ve kariyer hesabı olarak "Borusan Burada" ile bir senedir sosyal medyada oldukça aktifiz. Hedef kitlemiz içinde önemli bir yere sahip genç neslin ilgisini çekmek için onlara Borusan'ı anlatmanın önemli olduğuna inanıyoruz. Borusan'da yaşamı, kariyeri, gelişimi ve geleceği yakından tanışınlar istiyoruz. Gençlerin ilgisini çekebilecek konulara değinmek ve yeri geldiği zaman eğlenebileceğimiz içerikler yaratmaya çalışıyoruz.

'Kariyer Kampı Düzenliyoruz'

Sektörel anlamda çeşitlilik gösteren bir yapıya sahip olmamız nedeniyle farklı öğrenci profillerine hitap edebiliyoruz. Grup yapımız ile çalışanlarımıza rotasyon imkânları ve alternatif kariyer yolları sunabilmemiz, Y kuşağının gelişim ve değişim odaklı ihtiyaçlarını karşılamakta bize avantaj sağlıyor.

Stajyer ve yeni mezun alımlarında temel kaynağımız ise "Bugün Günlerden Yarın" projesi. Grubumuzun işveren marka algısını üniversite öğrencileri arasında güçlendirme ve genç yetenekleri keşfetme vizyonuyla ilerleyen Bugün Günlerden Yarın birkaç aşamadan oluşuyor. İlk aşama olan üniversite ziyaretleri ile grubumuzdaki üst düzey yöneticileri öğrencilerle buluşturuyor, ilham verici ve interaktif sohbetler gerçekleştiriyoruz. Bu dönemle eş zamanlı olarak öğrenci ve yeni mezunlar çeşitli kariyer portalları, bugunlerdenyarin.com ve zaman zaman videoboth'lar üzerinden başvurularını yapmaya başlıyor. Son aşamada ise süreci başarıyla tamamlayan adayları kariyer kampımıza davet ediyoruz. Kampta öğrencileri alanında uzman eğitmenler, koçlar, şirketlerimizin yöneticileri, insan kaynakları ekiplerimiz ve Bugün Günlerden Yarın kapsamında daha evvel staj yapan öğrencilerle bir araya getiriyor; kurumsal hayata yönelik eğitimlerle gelişimlerini desteklemeye odaklanıyoruz.

Yunanistan, Hırvatistan, İspanya, Dubai gibi çok çeşitli lokasyonlarda çalışanlarımıza iş fırsatları sunuyoruz. Yurt dışında çeşitli eğitim programlarının yanı sıra Harvard Üniversitesi gibi önemli eğitim kurumlarının programlarına da katılım olanağı tanıyoruz.

Y kuşağı sürekli gelişim ihtiyacında olan ve buna yönelik adımların atılması için talepte bulunan bir kuşak. Başarılı olabilmek bu kuşağın temel ihtiyaçlarını anlamak ve tatmin etmek durumundayız ki, bu da gelişim odaklı adımlar atmamız ve bunu sistemli şekilde sürdürülebilir kılmamız gerektiği anlamına geliyor. Dolayısıyla Y kuşağının iş tatmini = şirket gelişimi gibi bir denklemden bahsedebiliriz. Toplum da Y kuşağı konusunda gerekli bilince ulaşabilmek için uygun adımları atıyor. Artık yepyeni beklentiler, bilgi ve deneyimlerle iş hayatına ilk adımlarını atmaya hazırlanan bir kuşak var: Z Kuşağı. Y kuşağı için adımlar atmaya devam ederken kendimizi geliştirmiş teknolojinin içine doğan yeni kuşağın beklentilerine de hazır hale getirmeliyiz.