



taysad

YIL: 21 • SAYI: 110 • EYLÜL-EKİM 2019



YETENEK YÖNETİMİ

Floteks A.Ş.
Yönetim Kurulu Üyesi

Halil Akgül

Orta ve Küçük İşletmelerde
Yetenek Yönetimi

Toyota Türkiye
İK Yöneticisi

Seda Koytak

Geleceğin İşgücüne
Hazır Olmak

Mercedes-Benz Türk
İnsan Kaynakları Direktörü

Betül Çorbacıoğlu Yaprak

Teknoloji Daha Yaratıcı İşlerle
Uğraşmaya Zaman Kazandırıyor

Marelli Mako Türkiye
İnsan Kaynakları Ülke Direktörü

Hakan Varcan

İşgücünün Geleceğinde Yetenekli
Çalışanların Yeri

1945'ten beri,
kuşaklar boyu Demir Çelik...



 **Çolakoğlu** Metalurji

www.colakoglu.com.tr

Dijital Çağda Ayakta Kalmak

- **Sahibi:**
TAYSAD Adına Yönetim Kurulu Başkanı
ALPER KANCA
- Yazı İşleri Müdürü
SEVGİ ÖZÇELİK
- Yayın Kurulu
ALPER KANCA
ALBERT SAYDAM
ERTAN DEMİRDÜZEN
YAKUP BİRİNCİ
ÖZGE ÖZEN KURAL
SÜHEYL BAYBALI
- Editör
BURÇİN YEŞİLTEPE
editor@mavitanitim.com.tr
- Yayın Yönetmeni
SEVGİ ÖZÇELİK
sevgi@taysad.org.tr
- Görsel Yönetmen
İLTER ÇITAK
grafik@mavitanitim.com.tr
- Fotoğraf
EMRE TOPDEMİR
www.emretopdemir.com
- Reklam Yönetmeni
FIRTINA ARISOY
firtina@mavitanitim.com.tr
- **Yönetim Yeri**
TOSB - TAYSAD Organize Sanayi Bölgesi
41420, Şekerpınar, Çayırova
Kocaeli- TÜRKİYE
Tel: + 90 262 658 98 18
Faks: + 90 262 658 98 39
www.taysad.org.tr • info@taysad.org.tr
- **Yapım**
Mavi Tanıtım ve İletişim
Ayrılık Çeşme Sok. No: 122
Yeldeğirmeni 34500 Kadıköy - İstanbul
Tel: +90 216 345 99 20
Faks: +90 216 348 95 22
www.mavitanitim.com.tr
- **Baskı**
Kültür Sanat Basımevi
Litros Yolu 2. Matbaacılar Sit.
ZB7 - ZB11. Topkapı - İstanbul
Tel : +90 212 674 00 21
- **Yerel - Türkçe - İlmî**
İki Ayda Bir Yayınlanır
Tüm yayın hakkı TAYSAD'a ait olup kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir. Tüm reklamların sorumluluğu reklam veren firmalara, yazılardaki görüşler yazarlarına aittir. TAYSAD Dergi parayla satılmaz.

Dijital bir dünyada varolmak hedefiyle yola çıktığımızda muhtemelen ilk önce teknoloji gündemimizin ilk sıralarında yer alır. Teknoloji işletmelerimizin sürekli uyum sağlaması gereken bir hızla geliyor. Ancak günümüz dünyasında en büyük zorluk teknolojinin kendisi değil. Bunun için bilgili, stratejik, bilişsel olarak esnek ve yetkin bir işgücü gerekiyor. Yapay zekayı yönetebilecek, verileri analiz edebilecek, inovasyon süreçlerinde yer alacak yeni rollere adapte olabilecek çalışanlara ihtiyacımız var.

Daha yetenekli bir işgücüne olan talep, yeni dijital dünyaya adapte olmanın önemli bir koşulu. Hızlı hareket edebilen, stratejileri, yenilikçi kültürleri, kapsayıcı işgücü ve büyük beklentileri olan işletmeler çok yetenekli insanlara ihtiyaç duyuyor.

PwC'nin 22. Küresel CEO Anketi'nde, dünya genelindeki üst düzey yöneticilerin yüzde 79'u, beceri eksikliğinin işletme büyümesini tehdit ettiğini söylüyorlar. Perakendeciler, müşteri deneyimini anlayan arayüz tasarımcılarına ihtiyaç duyuyorlar. Bankalar ve sigorta şirketleri veri görselleştirme uzmanlarına, enerji, otomotiv ve sanayi şirketlerinin birlikte çalışabilir platformları yönetebilen ekip liderlerine ihtiyacı var. Hemen hemen herkes, robotik süreç otomasyonunda, malzeme biliminde ya da sonuçları tahmin edebilen ve süreçleri kolaylaştırabilen makine öğrenmesiyle ilgili simülasyonlarda yetkin çalışanlar arıyor. Ayrıca, ekipleri etkin bir şekilde yönetmek, güven kazanmak, sınır ötesi çalışmak veya yapay zeka bulgularını ve etkilerini artırmak gibi daha ayrıntılı becerilerde ustalaşabilecek insanlara ihtiyaçları var.

Günümüzde artık kuruluşların başarısı yaratıcılık ve yetkinliğe yönelik yatırımlara bağlı. Doğru stratejilere odaklanarak, işimiz ve çalışanlarımızla gelecekte var olabiliriz.

Gelecek sayıda görüşmek üzere...



SEVGİ ÖZÇELİK

TAYSAD Kurumsal İletişim Uzmanı



Avrupa Otomotiv Yan Sanayicileri Derneği
TAYSAD CLEPA üyesidir

İçindekiler

06 TAYSAD'DAN MESAJ

Yetenek Yönetimini
Yeniden Tanımlamak

ALPER KANCA

TAYSAD Yönetim Kurulu Başkanı

22 YETENEK YÖNETİMİ

Orta ve Küçük İşletmelerde
Yetenek Yönetimi

HALİL AKGÜL

Floteks A.Ş.
Yönetim Kurulu Üyesi

24

Kalite ve Nitelikli İstihdam
Temel Sorunlarımızdan Biri

ŞAHAN EÇİN

Hisar Kalıp Genel Müdür
UKUB Yönetim Kurulu Üyesi

28

Etkin İşe Alım Stratejisi
Doğru Yeteneği Çeker

SAİDE KUZEYLİ

UNIDA Kurucu Ortağı

30

Deneyim Döngüsünün
Gücüne İnanıyoruz

GÜLÇİN TEKİN

Maxion İnci Jant Grubu
Ortak Fonksiyonlar Direktörü

**74**

Yetenekler, Şirket Performansımızı
İleriye Taşıyor

SEMRA ÇELİKLER

Epsan Plastik San. Ve Tic. A.Ş.
İnsan Kaynakları Müdürü

80

Biz Bir
Aileyiz

ALİ HAKAN SÜALP

İnsu Teknik
Genel Müdürü

82

Genç Yetenekleri Şirketimize
Kazandırmayı Hedefliyoruz

GÜNCE SELEN ULUCA

Kros Otomotiv
İnsan Kaynakları Sorumlusu



PENTA

ELECTRONIC MANUFACTURING SERVICES



Your Global Manufacturing Partner

for your production needs,
with our strong procurement
and design experience

in Automotive Electronics



www.pentaelektronik.com

ISO 9001

ISO 14001

OHSAS 18001

IATF 16949

Yetenek Yönetimini Yeniden Tanımlamak

ALPER KANCA

TAYSAD Yönetim Kurulu Başkanı



Otomotiv endüstrisindeki teknolojik gelişmeler, gelecekteki işlerin doğasındaki değişimlerin kilit belirleyicisi olacak. Yeni işlerin analitik, dijital teknolojiler ve uygulamalar etrafında dönmesi bekleniyor. Sektördeki değer zincirini değiştiren teknolojiler ve beceriler sayesinde, otomotiv endüstrisi için işe alımların, gerekli becerilere sahip daha fazla alan uzmanı geliştirip çekerek teknoloji boşluğunu kapatması gerekecek.

Kurumsal öğrenme ortamının yani şirket içi eğitimlerimizin gelişen koşullara göre yeniden tasarlanması yeni beceri setlerinin hazırlanması gibi konular var önümüzde. Sektördeki değişimin hızı göz önüne alındığında, işletmelerin daha çevik olması ve pazar dinamiklerine daha hızlı yanıt vermeleri gerekecektir. Bu, yıllar içinde sistemler geliştirmiş ve istikrarlı bir ekosisteme ve daha uygun bir çalışma şekline sahip otomotiv şirketleri için büyük bir değişim yönetimi mücadelesi olacak.

Y ve Z kuşağı çalışanları için yetenek yönetimi stratejilerimizi yeniden tanımlamamız gerekiyor. Yeni nesil, giderek işgücümüzün önemli bir yüzdesini oluşturmaya başlıyor. Çok kuşaklı ve çeşitli iş gücüne sahip işletmeler olarak, iş gücünden en iyi verimi elde etmek için yetenek yönetimi stratejilerini yeniden tanımlamak ve hatta esnek tutmak durumunda kalacağız.

Yeni beceri setlerine ek olarak teknolojik ve dijital gelişmelerle birlikte, iş süreçleri ve verimlilik ölçütleri gelecekte önemli bir değişiklik yaşayabilir.

Sonuç olarak, günümüzde otomotiv endüstrisinin karşılaştığı yenilik ve değişimin endüstrinin teknoloji, insan ve kültür açısından kendini nasıl yeniden yapılandığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceği konusuna yoğunlaşmalıyız. Bu nedenle, şirketlerin değişime hazırlıklı olmaları ve bu değişiklikler temelinde işe alım süreçleri ve yeteneklerini geliştirmeleri konusunda önlemler almalıdır.

Farklı yeteneklere sahip olma ve bunları ele tutma konusunda, farklı, duyarlı ve üretken bir işletme kültürü yaratma ihtiyacı her zamankinden daha fazladır. Kurum kültürü rekabetçi bir avantajdır. Rakipleriniz bir ürünü kopyalayabilir, ancak işgücünü çoğaltamazlar. Öte yandan, değerlerimiz ve davranışlarımız insan kaynakları konusundaki en büyük önceliğimiz olmalıdır. Kültür, bir kurumun değerlerinden ve bu değerleri hayata geçiren insanlardan oluşur.



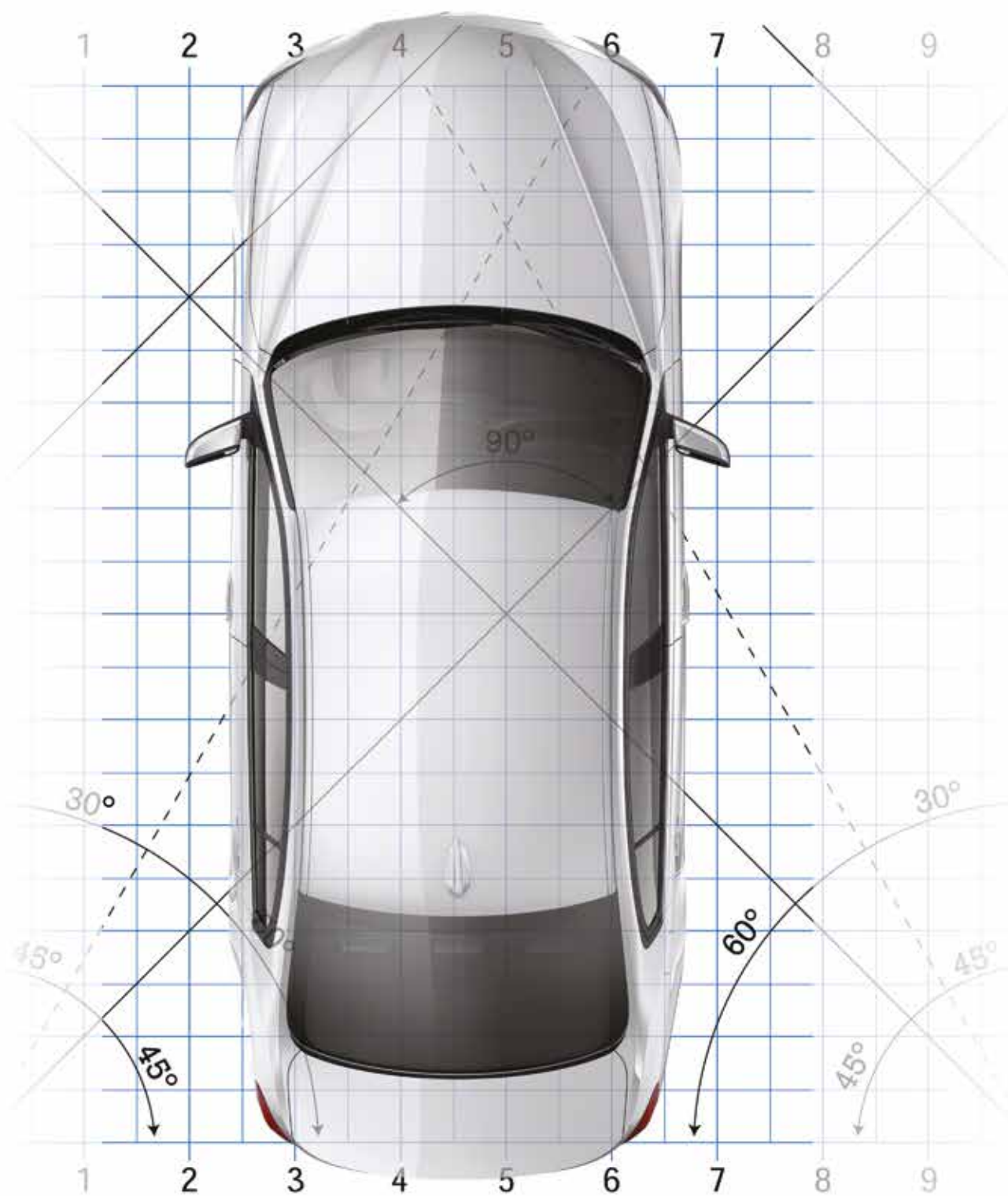
Gurur Duyuyoruz...

Türkiye'de üretilen her 2 araçtan 1'inde
TOTAL madeni yağları veya antifrizleri
kullanılmaktadır.*



*2014-2018 Otomotiv Sanayicileri Derneği (OSD) kümülatif üretim verilerine dayanmaktadır.

total.com.tr



SİZE ÖZEL ÇELİK SİZE ÖZEL KESİM

18 yıldır otomotiv sektörüne hassas toleranslarda,
ihtiyaca yönelik özel kesimle ve zamanında
teslimat sözümüzle hizmet veriyor,
Türk sanayicisinin hayatını kolaylaştırmaya
devam ediyoruz.

2019 OCAK-AĞUSTOS 2019 ÜRETİM RAKAMLARI



	Otomobil	%	K.Kamyon	%	B.Kamyon	%	Kamyonet	%	Otobüs	%	Minibüs	%	Midibüs	%	Traktör	%	Toplam
A.I.O.S.			413	89,2	1	-	682	0,3	207	3,4			716	47,9			2.019
FORD OTOSAN	16.485	2,7			2.783	21,7	181.542	71,9			36.958	98,7					237.768
HATTAT TRAKTÖR															674	4,9	671
HONDA TÜRKİYE	14.434	2,4															14.434
HYUNDAI ASSAN	107.743	17,7															107.743
KARSAN							1.818	0,7	336	5,5	494	1,3	58	3,9			2.706
M. BENZ TÜRK					10.042	78,3			2.726	44,9							12.768
MAN TÜRKİYE									1.895	31,2							1.895
OTOKAR							123		558	9,2			463	30,9			1.144
OYAK RENAULT	212.573	34,8															212.573
TEMSA			50	10,8					349	5,7			259	17,3			658
TOFAŞ	96.084	15,7					68.492	27,1									164.576
TOYOTA	162.903	26,7															162.903
TÜRK TRAKTÖR															13.136	95,1	13.136
TOPLAM	492.700	100	463	100	12.826	100	252.657	100	6.071	100	37.452	100	1.496	100	13.840	100	934.997

Üretim Yüzde 11, İhracat Yüzde 6 Azaldı

Otomotiv Sanayii Derneği (OSD) 2019 yılı Ocak-Ağustos ayı verilerini açıkladı. Yılın ilk sekiz aylık döneminde hem toplam otomotiv üretimi hem de otomobil üretimi bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 11 azaldı.

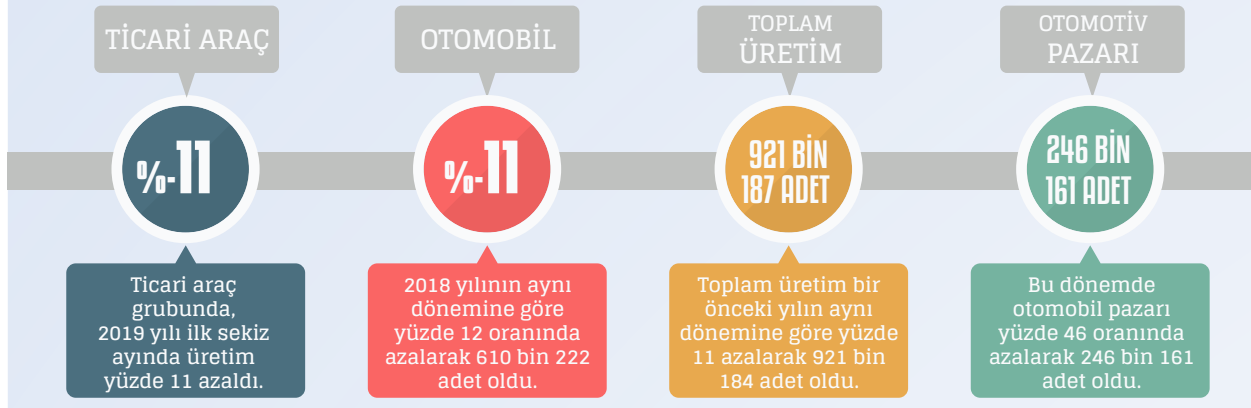
Ağustos'ta geçen seneye göre artış var

Her yıl Ağustos ayında bakım/onarım ve üretim planlamaları için üretime ara veren otomotiv üreticileri, bu yılın Ağustos ayında üretim performansını geçtiğimiz yıllara göre artırdı. Bu kapsamda, Ağustos ayı baz alındığında üretim ve ihracatta geçtiğimiz yılın Ağustos ayına oranla artış kaydedildi. 2018 yılı Ağustos ayında toplam üretim 47 bin 175 adet

iken, bu yılın Ağustos ayında toplam üretim yüzde 11 arttı ve 52 bin 242 adet oldu. Ağustos ayı otomotiv ihracatı ise, geçtiğimiz yılın Ağustos ayına göre yüzde 19 oranında arttı. Aynı dönemde otomobil üretimi yüzde 7 oranında artarak 31 bin 287 adet olurken, otomobil ihracatı da yüzde 11 arttı ve 33 bin 852 adete ulaştı.

Otomotiv sanayi sekiz ayda 807 bin adet ihracat gerçekleştirdi

2019 yılı Ocak-Ağustos döneminde adet bazında toplam ihracat bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 6 azalırken, otomobil ihracatı ise yüzde 8 azaldı. Bu dönemde, toplam ihracat 806 bin 666 adet, otomobil ihracatı ise 526 bin 496 adet düzeyinde gerçekleşti. OSD verilerine göre otomotiv ihracatı dolar bazında yüzde 4 azalırken, Euro bazında yüzde 2 arttı.





Hep birlikte geleceğe
güvenli adımlar

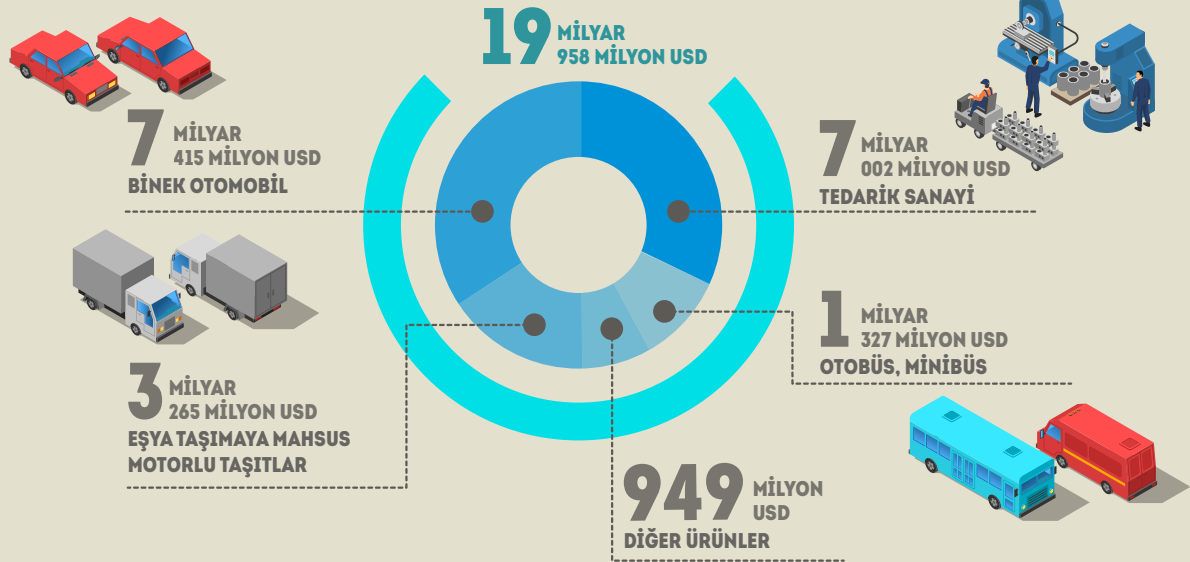
 **TURKEY BEST
MANAGED
COMPANIES**



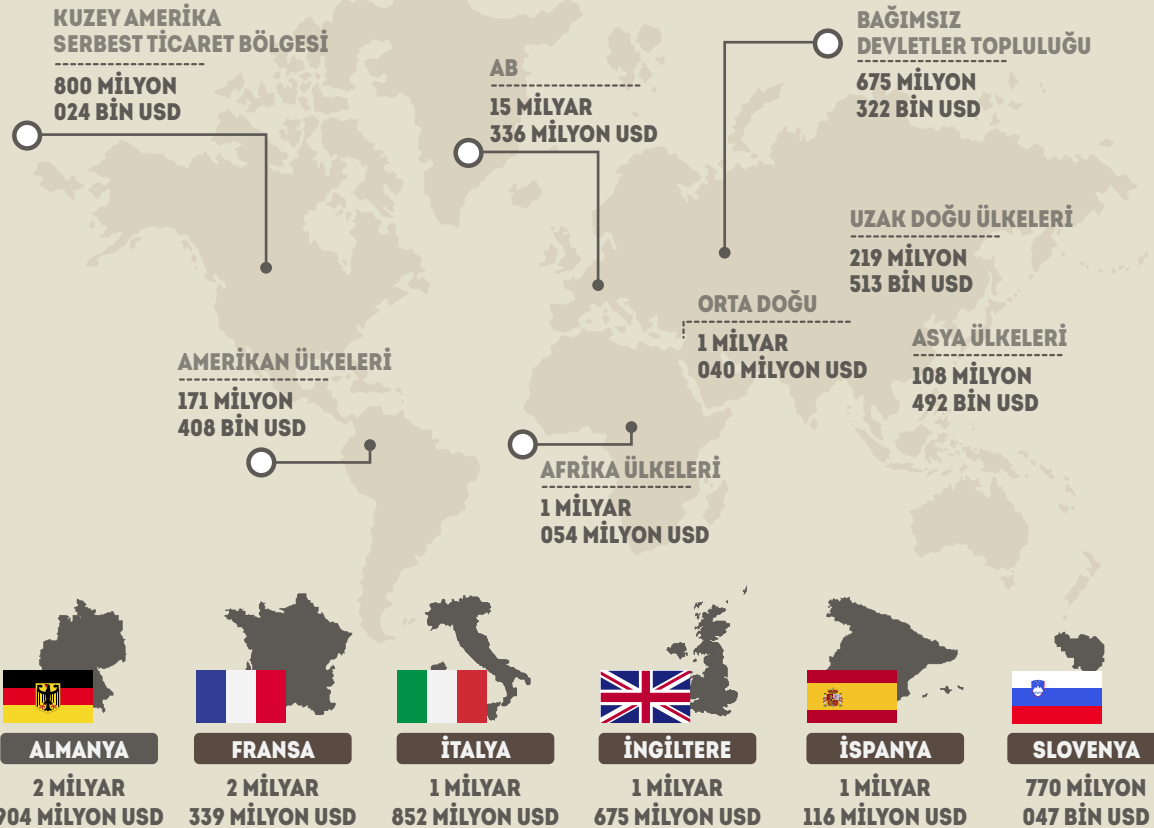
İhracat Ağustos'da 1,7 Milyar Dolar Oldu

OİB verilerine göre Türkiye otomotiv sektörü Ağustos ayında yüzde 8,4 artışla 1,7 milyar dolar ihracat gerçekleştirdi. Endüstrinin Ocak-Ağustos ihracatı ise bir önceki senenin aynı dönemine göre yüzde 4 azalarak 20 milyar dolar oldu.

TÜRKİYE OCAK- AĞUSTOS 2019 KÜMÜLATİF İHRACAT RAKAMLARI



Türkiye Otomotiv Sektörü Ocak-Ağustos 2019 Kümülatif Ülke Grubu İhracatı





TİRSAN®

DRIVELINE TECHNOLOGIES

GÜÇ AKTARIMINDA EN ÖNDE



Light-Hafif



Flexible-Esnek



Strong-Güçlü



- TİRSAN KARDAN ve AR-GE
- TİRSAN KARDAN - R&D



- TİRSAN YEDEK PARÇA
- TİRSAN AFTERMARKET



- TİRSAN TALAŞLI İMALAT
- TİRSAN PART PRODUCTION



- TİRSAN DÖVME ve TALAŞLI İMALAT
- TİRSAN HOT FORGING & PART PRODUCTION



TİRSAN KARDAN



TİRSAN RUSSIA



TİRSAN EUROPE



TİRYAKİLER OTO MAKİNA

www.tiryakiler.com.tr

OYAK RENAULT, YETENEK YÖNETİMİNDEKİ BAŞARISINI
ULUSLARARASI ARENADA TAÇLANDIRDI

Oyak Renault'a Mükemmellik Ödülü

Oyak Renault, insan kaynakları yönetiminde gerçekleştirdiği iyileştirmeler sonucunda dünyanın önde gelen danışmanlık şirketi Brandon Hall tarafından "Yetenek Yönetiminde Mükemmeliyet" ödülüne layık görüldü



Türkiye'nin en büyük otomobil ve motor üreticisi olan ve 50. yılını kutlayan Oyak Renault, kariyer, performans ve gelişim yönetimi gibi insan kaynakları yönetiminde gerçekleştirdiği iyileştirmeler sonucunda, bu alanda dünyanın en prestijli ödülleri arasında yer alan Brandon Hall Mükemmeliyet Ödülü'ne layık görüldü.

Kariyer, performans ve gelişim yönetimindeki köklü sistemleri, çalışanları için yurt içi ve yurt dışında yarattığı kariyer fırsatları ve organizasyonel mükemmeliyet anlayışıyla Brandon Hall yetenek yönetimi kategorisinde bronz ödülün sahibi olan Oyak Renault, yetenek yönetimindeki başarısını uluslararası arenada da taçlandırdı.

"Yenilikçi uygulamalarımızla adımızdan söz ettirmeye devam edeceğiz"

Açıklamada görüşlerine yer verilen Oyak Renault İnsan Kaynakları Direktörü Tolga Görgülü, 7 binden fazla çalışanın istihdam edildiği Oyak Renault'da insan kaynakları uygulamalarının uluslararası arenada dünyanın en prestijli ödülllerinden birine layık görülmesinden büyük gurur duyduklarını belirterek, "Özveriyle yürüttüğümüz çalışmalarımızı tüm hızıyla sürdürerek bu alanda yenilikçi uygulamalarımızla adımızdan söz ettirmeye devam edeceğiz." ifadelerini kullandı.

Dünyanın en prestijli danışmanlık şirketlerinden biri olan Brandon Hall tarafından 1994 yılından beri verilen "Mükemmeliyet Ödülleri"ne en iyi yetenek yönetimi uygulamaları ile ödüle aday olan şirketler, en iyi uzmanlardan oluşan uluslararası bir jüri tarafından değerlendiriliyor.

EN KARMAŞIK REÇETELERİ UZMANLIKLA KARIŞTIRIYORUZ!



www.teknokaucuk.com.tr



- 30.000 ton/yıl
- Karışım Geliştirme ve Test Kabiliyeti
- Siyah ve Renkli Karışımlar

TEKNO
MIX



ÜRETİMİ 2 MİLYON ADEDİ GEÇEN FIAT DOBLO'NUN YAKLAŞIK 1,5 MİLYON ADETİ İHRAÇ EDİLDİ.

Hafif ticari araç pazarında Fiat Doblo'nun 2 milyonuncusu, Tofaş Fabrikası'ndaki üretim bantlarından indirildi. Tofaş CEO'su Cengiz Erol, "Tofaş, uluslararası pazarlara sunduğu araçlarla, ülkemizi küresel ölçekte başarıyla temsil ediyor. Hafif ticari araç segmentindeki kilit oyuncumuz Doblo, Tofaş için büyük bir gurur kaynağı ve Türkiye otomotiv tarihinin önemli bir kilometre taşı. Doblo, Türkiye'nin küresel ticari araç üretim üssü olmasında önemli rol üstlendi." diye konuştu.

Fiat Doblo Üretimi 2 Milyonu Geçti

Dünya pazarlarına ihraç edilmek hedefiyle 2000 yılında Türkiye'de üretilmeye başlanan Fiat Doblo, önemli bir üretim eşiğini aştı ve üretim yolculuğunda 2 milyon rakamına erişti. Tofaş'ın 50 yılı aşan tarihinde, önemli ürün projelerini hayata geçirdiğine ve geçtiğimiz günlerde 6 milyonuncu aracı ürettiğine dikkat çeken Tofaş CEO'su Cengiz Erol, "Tofaş'ın Ar-Ge ve 'Dünya Klasında Üretim' standartlarındaki yetkinliklerinin önemli bir göstergesi olan Doblo, 19 yıldır Türkiye'de büyük ilgi görürken, dünyanın pek çok ülkesinde de kullanıcıların tercihi oldu. Segmentinin yaratıcısı olmasının haricinde; fikri ve sınai hakları da Tofaş'a ait olan Doblo'nun mevcut neslinin geliştirilmesinde Tofaş çalışanları önemli sorumluluklar aldılar. Doblo projesindeki deneyimlerimizin şirketimizin yeni projeleri fabrikamıza çekilebilmesinde önemli etkisi oldu" dedi.

Cengiz Erol, "Üretimi 2 milyon adedi geçen Fiat Doblo'nun yaklaşık 1,5 milyon adetini ihraç etme gururunu da yaşıyoruz. ABD'den Avrupa'ya, dünyanın pek çok farklı ülkesinde güvenle kullanılmakta ve 4 nesildir tüketicilerin beğenisini kazanmaya devam ediyor" diye konuştu.

Tofaş'ta üretilerek Kuzey Amerika'ya Ram Promaster City ismiyle ihraç edilen Fiat Doblo, 2015 yılında Green Car Journal tarafından "Yılın En Yeşil Ticari Aracı" seçildi.



Kalite Fark Edilir.

Özel bağlantı elemanlarında 25 yılı aşkın
bilgi, birikim ve tecrübe ile sizlerin yanındayız...





YÜZDE 40'A VARAN HAFİFLİK İLE CNG'Lİ OTOBÜSLER, YAKIT TÜKETİMİNDE BÜYÜK AVANTAJ SUNUYOR



Mercedes-Benz Türk, CNG'li otobüsler için kurduğu dolun tesisine, gaz kaçağı tespit çalışmalarına, Ar-Ge ve üretim alanlarına toplamda 1.3 milyon avroluk yatırım gerçekleştirdi. CNG'li Conecto, Solo ve Körüklü seçenekleriyle Türkiye'deki ve dünyadaki çevreci belediyelere hitap ediyor.

Mercedes-Benz Türk Hoşdere Otobüs Fabrikası'nda üretilen CNG'li Conecto otobüsler Estonya ve İtalya'ya ihraç edilerek Türkiye ekonomisine katkı sağlıyor.

Mercedes-Benz Türk'ten CNG'li Otobüsler İçin 1.3 Milyon Euro'luk Yatırım

Mercedes-Benz Türk; CNG yakıtlı otobüsler için gerçekleştirdiği üretim ve Ar-Ge çalışmalarıyla sektördeki öncü kimliğini devam ettiriyor. 2016 yılından itibaren Hoşdere Otobüs Fabrikası'nda CNG'li otobüs üretmeye başlayan Mercedes-Benz Türk'ün bu alandaki yatırımları 1.3 milyon euroyu geçti. CNG'li otobüslerle ilgili üretim, Ar-Ge ve test safhalarındaki ihtiyaçlar doğrultusunda çalışmalar sürdürülürken; patenti alınan uygulamalarla da Mercedes-Benz Türk'ün global rekabetteki pozisyonu kuvvetleniyor.

CNG'li otobüsler için toplamda 1.3 milyon euroluk yatırım

Mercedes-Benz Türk, sadece CNG'li otobüsler için farklı alanlarda 1.3 milyon euronun üzerinde yatırım gerçekleştirdi. Hoşdere Otobüs Fabrikası içinde, CNG'li otobüse tamamen elektronik cihazlarla 200 bar basabilen dolun tesisi için 2015 yılından günümüze 350 bin euroluk yatırım yapıldı. Bu tesisdeki gaz kaçak tespitine dair düzenlemeler için de 150 bin euroluk yatırım gerçekleştirilmesinin sonucunda yaklaşık yarım milyon euroya yakın

yatırım yapılarak bu alanda Türkiye'nin en büyük çalışmalarından biri gerçekleştirildi. Yeni bağlantı sistemleri, gaz sızdırmazlık testi ve CNG'li araçlar için patlamaya karşı önlemler kapsamında dikkat edilmesi gereken hususlar hakkında çalışanlara eğitim programları da uygulandı.

Mercedes-Benz Türk inovasyonu tekstil tavan

CNG'li otobüsler için özel olarak geliştirilen tekstil kaplamalı tavan uygulaması Mercedes-Benz Türk Hoşdere Otobüs Ar-Ge Merkezi'nin bir inovasyonu. Plastik veya benzer diğer malzemelere göre boyanması gerekmeyen tekstil tavan uygulaması; hafiflik, güvenlik ve ekonomiklik gibi sağladığı avantajların yanı sıra çevreci bir kullanım sağlıyor.

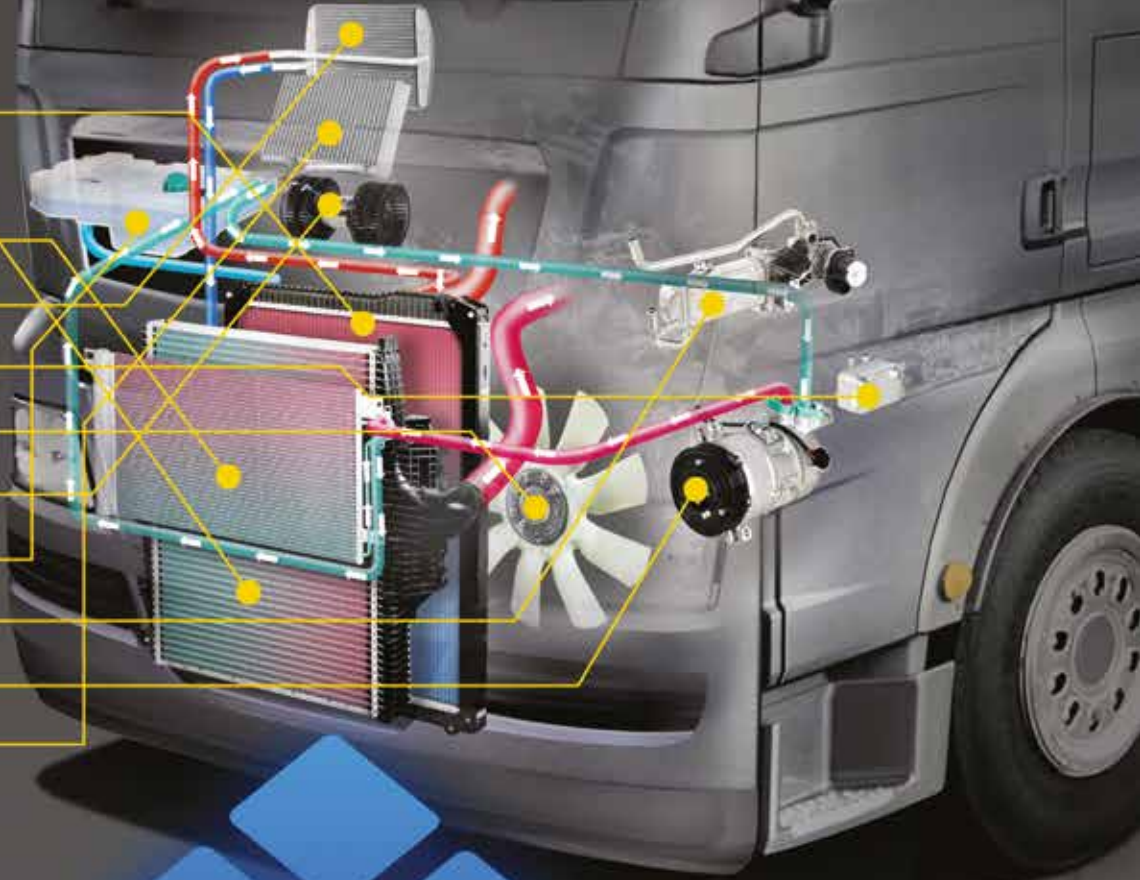
Otobüslerinde ilk olarak kabin içindeki hava kanallarında tekstil uygulamasına giderek yüzde 40'a varan hafiflik avantajı elde eden Mercedes-Benz, bu malzemeyi tavan kaplamasına da uyarladı.



OTO RADYATÖR

Ağır Vasıta Klima ve Motor Soğutma Sistemleri

- ◆ RADIATÖR
- ◆ INTERCOOLER
- ◆ KONDENSER
- ◆ KALORİFER
- ◆ YAĞ RADIATÖRÜ
- ◆ FAN & DAVLUMBAZ
- ◆ BLOWER
- ◆ GENLEŞME TANKI
- ◆ EGR
- ◆ KOMPRESÖR
- ◆ EVAPORATÖR



www.kaleoto.com.tr

İşgücümüzü Geleceğe Nasıl Hazırlamalıyız?

Şirketler çalışanları kadar güçlü, bu nedenle yetenek yönetimini doğru uygulamak günümüzün rekabet ortamı için kritik öneme sahip. Yetenek yönetimi stratejileri, yüksek performanslı işgücünü, gelişmeye açık alanlarını tanımlayarak bir sistem kurmak ve kaliteli, çeşitlendirilmiş yetenekleri çekmek, geliştirmek ve elde tutmak gibi önemli adımları içeriyor.

İŞ SONUÇLARINA ODAKLANIN

Çalışanlarınızın nasıl değişmesi gerektiğini önce yazılı hale getirmelisiniz. Temel iş modelinizi ve hedeflerinizi belirleyin. Özellikle çalışanlara atabilecekleri ilk adımlar konusunda fikir verin.

DUYGUSAL BAĞLILIĞI ARTIRIN

İnsanlar değişmeye istekli olsalar bile, iş talepleri değiştikçe enerjilerini azaltma riskiniz var. Bu yüzden birçok şirket uzun vadeli işgücü dönüşümlerinin bir parçası olarak esneklik ve refah programları uyguluyor.

TASARIM ODAKLI ÇALIŞAN DENEYİMİ

Sorunlara insan odaklı çözümler bulmak isteyen, yenilikçi ve yaratıcı çözümlere ihtiyacı olan herkes tarafından kullanılabilen tasarım odaklı düşünme metodolojisi ile iş hayatında yenilikçi çözümler bulabilirsiniz.

İK YÖNETİMİNİ YENİDEN TANIMLAYIN

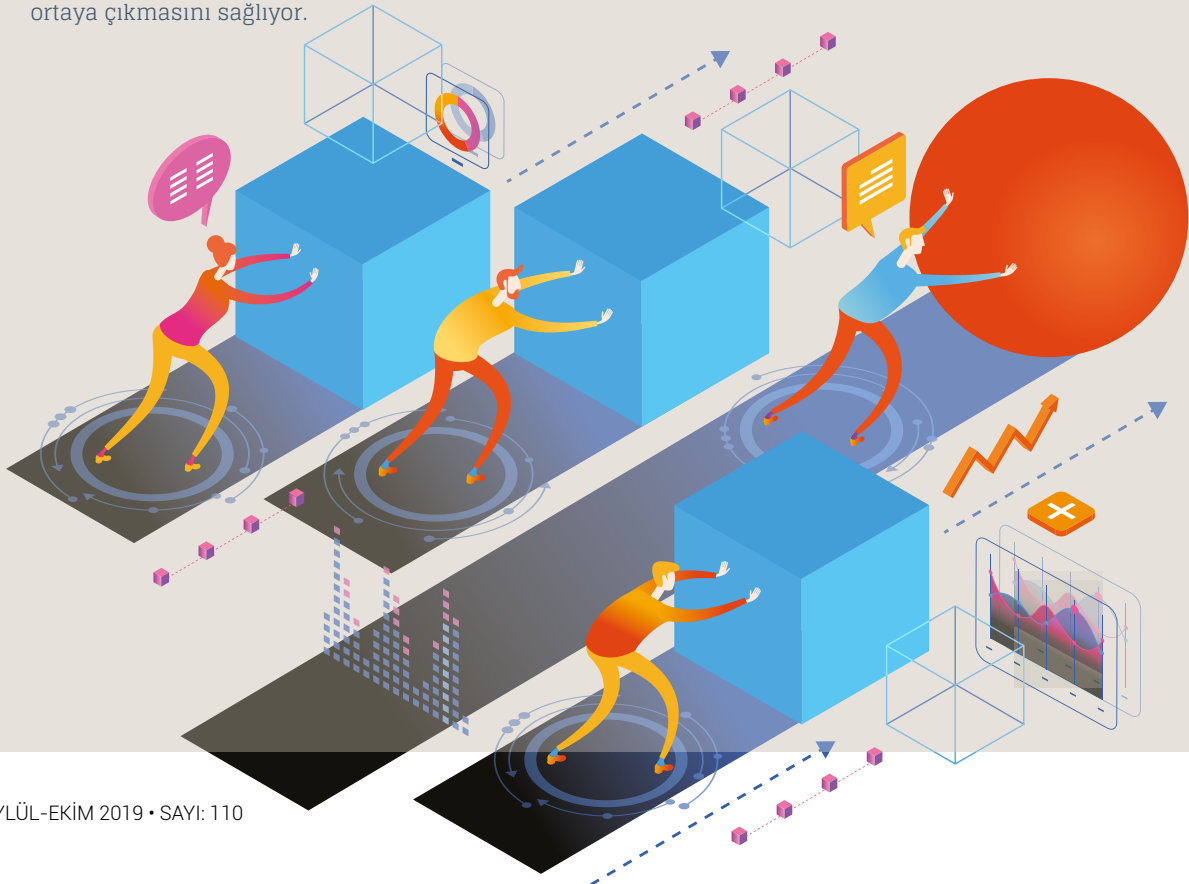
İK operasyonlarındaki fonksiyonel değişiklikler İK uzmanlarını daha stratejik çalışmalar için serbest bırakmakta. Bu durum aynı zamanda işgücü analizi uzmanı, robot eğitmeni, sanal kültür mimarı, veri, yetenek ve yapay zeka entegratörü, siber ekosistem tasarımcısı gibi yeni rollerin ortaya çıkmasını sağlıyor.

LİDERLİĞİN DÖNÜŞÜMÜ

Dijital dünya, geleneksel hiyerarşik yapının aksine insan yönetiminden çok iş ekosisteminin yönetimine odaklanan network organizasyonlarla daha başarılı oluyor.

İŞVEREN MARKASI

İtibar yönetimi kurumsal yönetimde uzun zamandır ufak ufak sinyaller vermeye başlamıştı, ancak şirketlerin buna ağırlık vererek hem müşterilerin hem de potansiyel adayların bunları nasıl gördükleri konusunda daha fazla çalışması daha yeni yeni başlıyor.





YERLİ TASARIM

İşimiz memleketi yön vermek, gücümüz %100 yerli üretimse
tam otuz dokuz yıldır 23 marka ve 286 model ile dünyanın dört bir yanına
Türk kalitesi sunabilmemiz sizin emeğiniz sayesinde.

Orta ve Küçük İşletmelerde Yetenek Yönetimi

Büyük işletmeler daha fazla ücret ve imkân sunarak yetenekli kişileri çekebiliyor, ancak bunların gerçek performansından tam faydalanmama sıkıntısı yaşıyorlar. Orta ve küçük işletmelerde sorun daha büyük; hem elde tutacaklar hem de performans göstermelerini sağlayacaklar.

Halil Akgül

Floteks A.Ş.

Yönetim Kurulu Üyesi

Yetenekli insanları bulup şirketinize kazandırabilirsiniz fakat esas problem yetenekli insanları şirketinizde kalıcı kılmaktır. Sanatçılar, iyi ustalar, iyi sporcular, özel yeteneği olanlar hep zor insanlardır. Yönetilmekten hoşlanmazlar, özel ilgi isterler, takdir beklerler, çabuk alınırlar, zor tatmin olurlar. Onlara özel davranmak, taviz vermek zorunda kalırız ancak bu sefer diğerlerine haksızlık yapıyoruz, dengeleri bozuyoruz diye rahatsız oluruz. Yetenek yönetimi yetenekli insanlar için farklı uygulamalar geliştirmeyi, esnek olmayı öngörür.

Büyük işletmeler daha fazla ücret ve imkân sunarak yetenekli kişileri çekebiliyor, ancak bunların gerçek performansından tam faydalanmama sıkıntısı çekiyorlar. Orta ve küçük işletmelerde sorun daha büyük; hem

elde tutacaklar hem de performans göstermelerini sağlayacaklar.

Herkes gibi yetenekli insanlarda itibarlı, kendisini geliştirebileceği ve gösterebileceği, başarılarının takdir edildiği, mesleki tatmin olduğu, keyifli ve dinamik çalışma ortamı olan bir firmada çalışmak ister. Şirketler ise işine tutkuyla bağlı, zorlukları aşan, problemleri yukarıya taşımadan çözen, uyumlu, kendisini sürekli geliştiren, güvenilir kişilerle çalışmak ister.

Özellikle orta ve küçük işletmelerde yetenek yönetimi için faydalı bulduğum yönetim şekli ve uygulamalar şunlardır.

- Yetenek havuzundaki kişilerin vizyon, hedef ve strateji belirleme toplantılarına katılımı sağlanmalı. Firmanın vizyonu ve hedefleri çalışanların katılımı ile belirlenirse işe aidiyet artar.
- Firmanın hedeflerini yerine getirmesi için stratejik projeler belirlenmeli ve her beyaz yakalı en az bir proje grubunda yer almalı. Başarılı projeler yetenekleri ortaya çıkarır.
- Yetenekli kişilerin eğitim ihtiyaçları belirlenmeli ve karşılanmalıdır. Yetenekli insanlar kişisel gelişimlerine önem verir.
- Şirketin temel yetkinliklerinin gelişmesine katkısı olan veya katkı yapma potansiyeli olan kişiler başarı primi ile ödüllendirilmelidir. Ücretlendirmeden ziyade ödüllendirme yöntemi yeteneklileri elde tutmak için daha etkilidir.
- Belirli zamanlarda Genel Müdür düzeyinde yetenek havuzundaki kişilerle birebir görüşme yapılmalıdır. Görevini değiştirmek isteyip istemediği, amirleriyle ilişkilerinin kalitesi ve varsa memnuniyetsizlikleri sorgulanmalıdır. Yetenekli kişiler kendilerini değerli hissettikleri sürece kuruma bağlı kalırlar.



Birlikte Güçlüyüz.



İnovasyona önem veren, sürekli kendini yenileyen,
yeni yatırımlarla büyüyen, artan ihracatıyla ekonomimize
katma değer sağlayan, KANCA; Türkiye'nin 500 en büyük
sanayi kuruluşu arasında olmanın gururunu yaşıyor.

Bu büyük başarıda katkıları olan 600'ü aşkın çalışanımıza,
müşterilerimize ve tedarikçilerimize teşekkür ederiz!

Birlikte nice başarılarla...



Kalite ve Nitelikli İstihdam Temel Sorunlarımızdan Biri

En önemli insan kaynağın meslek liseleri veya üniversiteler olması beklenirken bu yönde doğrudan eğitim veren bölümler olmaması nedeniyle işin teknik eğitim ve yönlendirmesi plastik enjeksiyon kalıp imalatçılarına düşüyor.

Şahan Eçin

**Hisar Kalıp Genel Müdür
UKUB Yönetim Kurulu Üyesi**

Yetenek yönetimi uygulamaları

Plastik enjeksiyon kalıp imalatı sektöründe üretim yapıyoruz. Sektörümüzün uzun yıllardan süregelen en önemli sorunu kaliteli ve nitelikli istihdam. Normal şartlarda en önemli kaynağın meslek liseleri veya üniversiteler olması beklenirken maalesef ki bu yönde doğrudan eğitim veren bölümler olmadığı için işin teknik eğitim ve yönlendirmesi bizlere düşmekte. Firma olarak bünyemize katılan arkadaşları göstermiş oldukları süreçteki başarılarına göre ve kendi önceliklerine göre değerlendirip, ilgili birimlere transferini yapıyoruz. Örneğin bünyemizde çalışan 8 tasarımcı arkadaşın 7 tanesi kendi içimizden yetiştirdiğimiz arkadaşlar.

Doğru yetenekleri çekmenin ve elde tutmanın yolları

Öncelikle sevdiği ve istediği bölümde çalışması çok önemli. Sosyal ve methodsal başarıları, sorunlar karşısındaki çözüm yolları ve etkileşimleri çok önemli. Kendi içimizde geliştirdiğimiz ödül sistemi bulunmakta. Örneğin kalıp tasarımında olabilecek herhangi bir sistem iyileştirme önerisi gibi durumlarda maddi olarak ve izin anlamında

teşviklerimiz bulunmakta. Yüksek lisans vb. durumlarında da belli bir oranda firma olarak destek imkanımız bulunmakta. Ama her şeyden önemlisi ne kadar yetenekli olursanız olun sevdiğiniz işi yapmak. Ama maalesef ki hangi oranda bu gerçekleşmekte işte asıl sorun burada. En basiti soralım kendimize lise de ki üniversite kariyer hayatlarımız ile gerçekleştikleri...

Yeni nesil çalışanlara yönelik stratejiler

Kalıp üretimi yoğun emek ve zahmetli bir iş olduğu için ilk etapta mesafeli bir davranış söz konusu. Diğer bir konu ise mesleğimizin maalesef ki hala tanınabilirlik oranının çok düşük olması. Kalıpcılık deyince hala inşaat, moda ve benzerleri gibi sektörler ile karıştırılma durumu söz konusu. Bu konuda yapılması gereken mesleğimizi en etkili ve geniş kitleye tanıtılabilmek. Bu yönde hem firmamız hem de yönetim kurulu üyesi olduğum Ulusal Kalıp Üreticileri Birliği (UKUB) çatısı altında okul-sanayi işbirliğinin artması yönünde lise ve üniversite seviyesinde seminerler, kalıpcılık kulübü kurulması yönünde çalışmalarımız başladı. İTÜ ve Marmara Üniversitesi ile ortak girişimler oldu. Ayrıca sosyal medya üzerinden (instagram, linkedin) de kısa tanıtıcı yayınlarda bulunuyor.

Ne kadar yetenekli olursanız olun ama sevdiğiniz işi yapın...





MOTORUNUZDAKİ GÜÇ



Mac App Store'dan

Google Play

TecRilance

2019
EXPOTRANSPORTE

MEXICO - PUEBLA
16 - 18 Ekim 2019

NORTH
AMERICAN
COMMERCIAL
VEHICLE SHOW

ATLANTA - ABD
28 - 31 Ekim 2019

automechanika
CIN / SHANGHAI
3 - 6 Aralık 2019

YENMAK

MOTOR PARÇALARI

İş Gücü Stratejileri ve Yetenek Yönetimi

Gartner'a göre YZ ve buna bağlı iş yapma biçimleri, 2021'de yaklaşık 2.9 milyar dolar iş değeri yaratma ve 6.2 milyar saatlik çalışan verimliliği doğurma potansiyeline sahip. Hızla gelişen sayıda YZ uygulamaları, iş liderinin zamanının büyük bölümünü alan düşük katma değerli ve rutin işlerden kurtaracak.

Prof. Dr. Acar Baltaş

İşgücünün geleceği

20 yıl sonra bugün var olan iş ve mesleklerin ne kadarının varlığını sürdüreceğini ve yeni mesleklerin ve iş alanlarının neler olacağını kimse bilmiyor. Ancak herkesin hemfikir olduğu konu, bütün iş ve mesleklerin dönüşüm geçireceği. Yapay zekâ (YZ) bugün yöneticilerin üzerindeki birçok işi üstlenecek. Gartner'a göre YZ ve buna bağlı iş yapma biçimleri, 2021'de yaklaşık 2.9 milyar dolar iş değeri yaratma ve 6.2 milyar saatlik çalışan verimliliği doğurma potansiyeline sahip. Hızla gelişen sayıda YZ uygulamaları, iş liderinin zamanının büyük bölümünü alan düşük katma değerli ve

rutin işlerden kurtaracak. Böylece yöneticilerin yüksek katma değer yaratan işlerde kullanmak üzere çok daha fazla zamanı olacak. Bu gelişmeye ayak uydurmayı başaran yarının yöneticileri aynı zamanda daha hızlı ve verimle desteklenmiş stratejik kararlar alabilecekler.

Doğru yetenekleri çekmenin ve elde tutmanın yolları

Günümüzde hala seçmede en yaygın olarak "görüşme" yöntemi kullanılmaktadır. Oysa geleceğin yüksek potansiyellilerini seçmek konusunda sezgisel yöntemlere alternatif bilimsel yöntemler vardır. Bilim potansiyelin "ne için" arandığı ve bunun "nasıl ölçüleceği" konusunda yol göstericidir. Kurumların 21.yy' da ihtiyaç duyacağı işgücünün sahip olması gereken üç özellik yatkinlik (güçlü yönler), başarı yönelimi (tutku ve sorumluluk) ve insanlarla iyi geçinmektir (sosyal beceriler):

- Yatkinlik gerçek iş koşullarındaki başarı düzeyinin göstergesidir. Bunun için de işle ilgili temel başarı ölçütünün iyi tanımlanması gerekir. Bu konuda adayın potansiyeli özel düzenlenmiş testler ve değerlendirme merkezleri uygulamasıyla ölçülebilir.
- Başarı yönelimi, dış şartlar zorlamasa da daha iyisini yapmak için, içten gelen güçlü bir istektir. Bu özellik, standardize testlerdeki tedbirlilik, başarı motivasyonu, fazladan çaba göstermeye istekli olmak, daha fazla sorumluluk almak için gönüllü olmak, fedakârlık yapmaya hazır olmak gibi boyutlarla ölçülebilir.
- İnsanlarla iyi geçinmek esas olarak, kendini yönetmek ve ilişkileri yönetmek gibi iki temel yeterlilikten oluşur. Bunlar duygusal zekânın temel öğeleridir. Duygusal zekâ psikolojik testlerle ölçülebilir ve zaman içinde de eğitimler ve koçluk çalışmalarıyla geliştirilebilir.





Arıza Önlemek İçin Kehanet Beklemeyin

PILZ

MOP App Çevirimiçi Üretken Bakım Uygulaması

MOP App otonom TPM (Toplam Üretken Bakım) için geliştirilmiş Yapay Zeka Teknolojilerini kullanan özel bir yazılımdır. Konvansiyonel bakım uygulaması özelliklerine ek olarak olası arızaların önceden tespiti, makine öğrenmesi ile kalite ve üretim problem kestirmeleri yapar. Otonom olarak tüm makine veri ve parametrelerini,

- İzleyerek analiz eder ve raporlar,
- Veriyi ilişkilendirir (korelasyon),
- Anomali tespit eder,
- RNN yapısı ile anlık olay tahmini yapar,
- Bakım, üretim, kalite ve planlamayı yönlendirir ve yönetir,
- Programlanabilir Bloklar ile FMEA' nın sisteme aktarılmasını sağlar,
- Barkod & RFID entegrasyonu ile otonom bakımı garantiler.



Maintain
Online
Productively

Powered by  Heliks

PILZ Emniyet Otomasyon Ürünleri ve Hizmetleri TİC. LTD. ŞTİ.

Kayışdağı Mah. Dudullu Yolu Cad. Mecnun Sok. Duru Plaza Ataşehir / İstanbul
Telefon: +90 216 577 55 50 E-posta: info@pilz.com.tr

PROSES
Xirvasi ve İlgili

22-24 Ekim 2019

Stand No: E5
Standımıza bekleriz.

Başarı yönelimi, dış şartlar zorlamasa da daha iyisini yapmak için, içten gelen güçlü bir istektir. Bu özellik, standardize testlerdeki tedbirlilik, başarı motivasyonu, fazladan çaba göstermeye istekli olmak, daha fazla sorumluluk almak için gönüllü olmak, fedakârlık yapmaya hazır olmak gibi boyutlarla ölçülebilir.

Birçok kurum yetenek havuzu oluşturmak ve kurumu geleceğe taşıyacak yüksek potansiyelli çalışanları seçmek için farklı (çoğunlukla onları istedikleri sonuca yaklaştırmayacak) yaklaşım ve arayışlar içindedir. Ancak bu konuda iki büyük hata yapılmaktadır. Birinci hata büyük çoğunlukla yeteneğin yanlış tanımlaması ve dolayısıyla yanlış ölçülmesidir. Kurum içinden yükseltme ve yetenek havuzu programları geçmiş performansa odaklanmaktadır. Kişinin kapasitesinin üst sınırı konusundaki öngörü, geçmiş performansı değerlendirilerek yapılır. Geçmiş performans, bağlam aynı veya benzer ise gelecekteki performansın iyi bir belirleyicisi olabilir-

ği gibi, gelecek görevdeki potansiyelin garantisi değildir. Yetenek programlarının başarısızlığının ikinci sebebi de yedekleme (sucession) planlamasındaki hatalardır. Yüksek potansiyel olarak seçilen kişiden beklenen, sürekli olarak rakiplerinden daha iyi performans gösterecek ekipler kurması ve yönetmesidir. Birçok kurumda bu imkân yoktur. Konuya sıraladığımız özellikler (yatkinlik, başarı yönelimi, insanlarla iyi geçinmek) açısından yaklaşmak hem süreçleri sadeleştirmek, hem de kurumun başarısına yüksek oranda katkıda bulunacak doğru adayları bulmak için bilimin gösterdiği yoldur.

Etkin İşe Alım Stratejisi Doğru Yeteneği Çeker

Eğitim sistemimizin kazandırması beklenen yetkinliklerin ve sosyal gelişimin, gençlerin tüm potansiyellerini ortaya çıkarmada yetersiz kaldığına inananlardanım. Bu nedenle formel eğitim düzeninin gençlerin işe giriş, işte tutunma, kariyer yollarında ilerleme, liderlik özelliklerini kazanmada, en genel yorumla, bu gün yeterli olmadığını düşünüyorum. Bu genel görüşten yola çıkarsam, okulların veremediğini, aile ve çevrenin besleyemediğini gençlerin en kısa zamanda kazanması gerektiğini görüyorum. Bu konuya odaklananların büyük bir rekabet avantajı kazanacağına inanıyorum. Bu süreç, yabancı dil öğreniminden kişilerarası ilişkilerde beceri edinmeye, proje yönetiminden etkin bilgisayar kullanımına kadar uzayan bir dizi kazanımı içeriyor.



Saide Kuzeyli
UNIDA Kurucu Ortağı

Yetenek çekmenin doğru yolu işletmenin, iş hedefleri ve gelecek planlarını mutlaka destekleyecek etkin bir işe alım stratejisine sahip olmasıyla başlar. “Neredeyim, nereye gitmek istiyorum, ne kadar sürede ve ne tür bir maliyete katlanabilirim?” gibi önemli sorularla başlayan bu süreçte, çağdaş yöntemlerle işe alım yapılması önerilmekte. Tüm çalışanların yetenek oldukları gibi insanı ve siyaseten doğru söylemleri, moral açısından haklı bulsam da, bazı araştırmalar şirketlerde pareto prensibine (yüzde 20, yüzde 80’i yaratır) göre az sayıda insanın en büyük değeri yarattığını belirtiyor. Buna göre gelecek vaat eden ve yüksek potansiyel taşıyan, şirketin nüfusuna göre az sayıda yeteneğe büyük yatırımlar yapılması öneriliyor. Diğer çalışanlara da yukarıda belirttiğim eğitim sistemindeki büyük açıklardan ötürü mutlaka gelişim olanakları tanınmalı.



Otomasyon çözümlerinizi yönetin

Performanstan ödün vermez.

Stäubli'nin yüksek performanslı ve özel ortam robot serisi, en zorlu uygulamalarda dahi makinenin ömrü boyunca sürekli yüksek performansı garanti eden kompaktlık, hafiflik ve sağlamlığın optimum bileşimini sağlayacak şekilde tasarlanmıştır.

Stäubli – Experts in Man and Machine

www.staubli.com



FAST MOVING TECHNOLOGY

STÄUBLI

Deneyim Döngüsünün Gücüne İnanıyoruz

Maxion İnci Jant Grubu'nda her seviyede bir lider var. Çalışanlarımıza farklı konularda liderlik edebilecekleri fırsatlar yaratıyoruz. Çalışma arkadaşlarımız ya işinin lideri oluyor, ya ekibinin lideri oluyor ya da bir projenin lideri oluyor.

Gülçin Tekin

**Maxion İnci Jant Grubu
Ortak Fonksiyonlar Direktörü**

Maxion İnci Jant Grubu'nda yetenek yönetimi uygulamaları

Dijital dönüşüm ile birlikte hızlı bir değişim sürecinden geçen organizasyonların, sürdürülebilir bir başarıya ulaşmalarının yolu yeteneği geliştirmek yönünde atılan adımlardan geçiyor. Yetenek Yönetimi'nde organizasyon kültürüne uyum ve çalışan bağlılığı önemli rol oynuyor. Maxion İnci Jant Grubu olarak insana yapılan yatırımın organizasyonumuzun geleceğinin temeli olduğuna inanıyor ve bu yönde fark yaratan süreç tasarımları yapmaya devam ediyoruz.

Hedef Belirleme ve Performans Değerlendirme Süreci, "Yetenek Yönetimi"nin önemli girdilerinden biri. Performans değerlendirmesinde hedeflerin yanı sıra, organizasyonumuza özgü tanımlanmış yetkinliklerin değerlendirilmesi de yapılıyor. Bununla birlikte, her yıl gerçekleştirdiğimiz Yetenek Gözden Geçirme çalışmalarımız ile çalışanlarımızın potansiyeline yönelik kısa ve uzun vadede olası kariyer adımlarını tartışıyor ve çalışanlarımızın kariyer planlarına yönelik gelişimi

için, yaşayan ve sürekli farklı kanallarla beslenen bir gelişim planı oluşturuyoruz. Öte yandan proaktif bir yaklaşımla organizasyonumuzdaki her pozisyonun yedekleme planı üzerinde çalışıyor ve kariyer hareketlerinin gerçekleşmesini sağlıyoruz.

Çalışanlarımızın her yıl yöneticileri ile bir araya gelerek gerçekleştirdikleri "Kariyer Görüşmeleri" ile kariyer beklentileri üzerine görüşüp, ortak belirlenen kariyer yolculuğunda atacağımız gelişim adımlarını birlikte kararlaştırıyoruz.

Bizi diğer firmalardan ayırtıran, çalışan değer önermesi kapsamında öne çıktığımız faktörlerden biri 'sesiniz var' diyoruz. Seslerini duyurabilmeleri için çalışanlarımızın farklı fikirleri ortaya koyabilecekleri platformlar oluşturuyoruz. Bir diğeri ise 'herkes lider' diyoruz. Maxion İnci Jant Grubu'nda her seviyede bir lider var. Çalışanlarımıza farklı konularda liderlik edebilecekleri fırsatlar yaratıyoruz. Çalışma arkadaşlarımız ya işi-

"Seslerini duyurabilmeleri için çalışanlarımızın farklı fikirleri ortaya koyabilecekleri platformlar oluşturuyoruz."



Türkiye'deki ISIL İŞLEM Ortağınız...

"Yenilenmiş son teknoloji ısıtma fırınlarımız ve artan kapasitelerimizle hizmetinizdeyiz."

"Our enhanced high-tech heat treatment furnaces and increased capacities are at your service."



HİZMETLERİMİZ | Our Heat Treatment Service in Turkey

■ VAKUM ALTINDA SERT LEHİMLEME(Brazing)

Vacuum Brazing

■ VAKUM ALTINDA SERTLEŞTİRME

Vacuum Hardening

■ VAKUM ALTINDA YAŞLANDIRMA

Vacuum Aging

■ CORR - I - DUR ®

CORR-I-DUR ®

■ ARCOR ®

ARCOR ®

■ NİTRASYON / NİTROKARBÜRİZASYON

Nitriding / Nitrocarburizing

■ KARBONİTRASYON

Carbonitriding

■ SEMENTASYON

Carburising

■ ISLAH

Hardening & Tempering

■ NORMALİZASYON

Normalizing

■ İZOTERMAL TAVLAMA

Isothermal Annealing

■ GERİLİM GİDERME

Stress Relieving

■ SIFIRALTI İŞLEMİ

Sub-zero Treatment

■ İNDÜKSİYON

Induction Hardening

AMS 2759, AMS-H-6875, TPS 382

STA 100-81-40 Standartlarında Isıl İşlem Yapıyoruz.

**Türkiye'nin AS/EN 9100 D Havacılık
Kalite Belgesine Sahip Tek Isıl İşlemcisiyiz**



Bodycote İstaş Isıl İşlem Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Merkez: Kemalpaşa OSB, İzmir Kemalpaşa Asfaltı No:17/1 Kemalpaşa / İZMİR

Tel: +90 232 877 03 00 Faks: +90 232 877 03 01

www.bodycote.com e-mail: info-tr@bodycote.com

FABRİKALARIMIZ

■ GEBZE
AS/EN9100D

■ İZMİR
IATF 16949

■ BURSA
IATF 16949

**Bodycote
İSTAŞ**

nin lideri oluyor, ya ekibinin lideri oluyor ya da bir projenin lideri oluyor.

Özetlemek gerekirse Maxion İnci Jant Grubu olarak insana yatırım yapan, inovasyon ve dijitalleşmenin yanı sıra çalışma arkadaşlarımızın gelişmesi ve dönüşmesi için destek veren, tercih edilebilir, tutundurmanın, insan memnuniyetinin ve çalışan bağlılığının yüksek olduğu, kariyer ve gelişim fırsatları yaratan bir organizasyon olma hedefimiz var. Bu açıdan bakıldığında da iyi bir noktada olduğumuzu söyleyebilirim.

Doğru yetenekleri çekmenin ve elde tutmanın yolları

"Yetenek Yönetimi"nde benimsediğimiz bütünsel yaklaşımımız ve kurum kültürü ilkelerimizde yer alan "İnsana Değer" (People Matter) vizyonumuz ile hem organizasyonumuzun hem de çalışanlarımızın güçlü bir biçimde gelişmesini ve uzun vadeli başarılarımızın sürdürülebilirliğini hedefliyoruz.

Bu amaçla çalışan deneyim döngüsünün gücüne inanıyor, organizasyonumuzda yaşadığı deneyimi önemsiyor ve İşveren Markamızı güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapıyoruz. İşveren markası olmak da aslında şirketlerin dışarıya olduğu kadar kendi çalışanlarına da bakan yüzü olmak. Biz Maxion İnci Jant Grubu olarak yetenek yönetiminde en önemli noktanın açık ve stratejik iletişim olduğuna inanıyoruz. Gerçekleştirdiğimiz uygulamaların en üst seviyede olduğunu söyleyebilirim. Kişilere beklentileri netçe ifade etmek, geleceklerini oluşturabilmeleri için birlikte alternatifler üretmek ve bu alternatiflerin gerçekleşmesi için nasıl destek verilebileceğini, hangi kaynaklara ihtiyacı olduğunu sürekli olarak konuşuyoruz. Tabi zaman zaman bu planları birlikte ve değişen koşullar ışığında yeniden gözden geçirerek geliştirmek de büyük önem taşıyor. Nitelikli yeteneklere, projelerle kendilerini ispat ve güven kazanma fırsatı vermenin öneminin farkındayız. Şirket içinde oluşan pozisyonların doldurulmasında şirket çalışanlarına öncelik verilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Şirket içindeki yeni iş olanaklarını önce içeride duyuruyoruz. Bu yaklaşım ile hem

çalışanlarımızın motivasyonunu yüksek tutuyor hem de içerideki yeteneklerin en iyi şekilde değerlendirilmesini sağlıyoruz.

Tüm bunlara ek olarak, İşe Alıştırma ve Oryantasyon programlarımız ve "Buddy" uygulamamız ile işe yeni başlayan çalışanlarımızın kurum adaptasyon ve bağlılığını güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Farklı yetkinliklerin gelişimine odaklanan eğitim programlarımız, çalışanlarımızın hem mevcut rolündeki, hem de potansiyel rollerdeki gelişimini destekliyor. Akademi Programları (Liderlik, Uzman, Mühendis), Mentorluk, Bireysel Koçluk, 360 Derece Yetkinlik Değerlendirme, genç yeteneklere yönelik "Global Kişisel ve Mesleki Gelişim Programları", inovasyon projeleri ve farklı uygulama alanlarına yönelik "Bölgesel ve Global Proje ve İş Deneyimleri", gelişim aktivitelerimizin önemli bir kısmını oluşturuyor. Ayrıca pozisyonun ve organizasyonun ihtiyacına yönelik farklı dönemlerde farklı eğitim programlarını da hayata geçiriyoruz.

İşgücünün geleceği

İş gücünün geleceğinde, bizleri esnek ve çevik çalışma modellerine uyum sağlayabilen, sürekli iyileştirme ve inovatif bakış açısına sahip, yeni teknoloji ve dönüşüm araçlarını işe adapte edebilen bir nesil bekliyor. Bununla birlikte yeni nesil, ekip çalışması ve rol model kavramını kurum bağlılığında ön sıralara yerleştiriyor ve şirket değerleri ile bireysel değerlerinin örtüşmesine önem veriyor.

Yeni nesil çalışanlarımızın farklı jenerasyon ve profilleri ile iletişimini artırmak, kurumun vizyonunu ve misyonunu oluşturan hikayeleri ve deneyimleri aktararak kariyer yolculuklarında onlara ilham vermek adına başlattığımız "Nesilden Nesile Birlikteyiz" programı ile organizasyonumuzda etkileşimi artırıyoruz. Bununla birlikte dijital dönüşüm bilincini ve donanımını çalışanlarımıza kazandırmak amacıyla "Dijital Akademi" programını yürütüyor; yeni mezun gelişim programlarımız ile kariyer yolunun başında olan genç yetenekleri organizasyonumuza kazandırmayı hedefliyoruz.



BIAS TOSB

OTOMOTİV TEST MERKEZİ



BIAS TOSB OTOMOTİV TEST MERKEZİ

Bias TOSB Otomotiv Test Merkezi, Türkiye'nin en büyük özel test merkezidir.

Muhtelif standartlar, normlar ve regülasyonlara uygun şekilde birçok çevresel test, homologasyon test, yorulma test hizmetleri ile saha testleri, ölçüm hizmetleri ile teste yardımcı yan hizmetler verilmektedir.

TEST HİZMETLERİ

- Statik Dayanım
- Komponent Yorulma Testleri
- Dinamik Yol Simülasyonları
- Performans Testleri
- Homologasyon Testleri
- Koltuk Testleri
- ROPS/FOPS Testleri
- Elastomer Parça Testleri
- Çevresel Testler
- Titreşim-Şok Testleri
- Motor Dinamometre Testleri
- Modal Test
- Akustik Ölçümler
- Çekme-Basma-Eğilme-Burma
- SRS Testleri



SAHA HİZMETLERİ

- Yol Datası Toplama
- Araç Enstrümantasyon (analog, dijital, CAN)
- PEMS ile Egsoz Emisyon Ölçümü

YARDIMCI HİZMETLERİMİZ

- Bilgisayar Destekli Analiz
- Yol Verisi İşleme
- Hızlandırılmış Test Şartnamesi Geliştirme
- Test Spesifikasyonu Oluşturma
- Test Edilen Parçalarda Ölçüm Hizmetleri
- Test Sırasında Eğitim

BIAS
MÜHENDİSLİK

BIAS - TOSB Otomotiv Test Merkezi,
TOSB 2. Cadde 17. Sokak, No:2, C Blok
Şekerpınar - Çayırova
KOCAELİ-TÜRKİYE

Test Merkezi Web: www.biastest.com.tr
Bias Web: www.bias.com.tr
E-mail: info@bias.com.tr

Geleceğin İşgücüne Hazır Olmak

Değişen dünya, organizasyon yapıları ve yetkinliklerle beraber; yeteneğin tanımı, yetenekten beklentiler ve onları elde tutma yolları da paralelinde değişiyor. İlk adım farkındalık yaratmakla başlamalı ve bu da etkin işveren markası yönetimi ile oluyor.

Seda Koytak

Toyota İK Yöneticisi

İşgücünün beklentileri ve değişimi

İşgücünün geleceği sektörden sektöre değişmekle beraber dijital dönüşüm ve sanayi 4.0 devriminin tam ortasında; işgücünün doğasının, çalışma biçimlerinin, organizasyon yapılarının ve kavramlarının da değişimi şüphesiz ki birçok konun geleceğini de etkileyecektir.

Teknolojik gelişmeler ışığında; iş gücünün de yeni beklentileri oluşacak ve biz işverenlerin de bu doğrultuda yeni oyun alanları yaratması, liderlik bakış açısını değiştirmesi, hatta çevik organizasyonlar yaratma noktasında bugünden hazırlıklar yapması gerekiyor.

Yeni dönem işgücü ile birlikte; yeni yetkinlikler, çevik ekipler, anlam odaklı organizasyonlar ve yeni liderler oluşturma bilinci ile geleceğin çalışma alanlarının yeni bakış açıları ile oluşturulması, toplumların bugünden atılması yine gelecek işgücüne hazır olmak adına önemli mihenk taşları olarak düşünülebilir.

Doğru yetenekleri elde tutabilmenin önemi

Değişen dünya, organizasyon yapıları ve yetkinliklerle beraber; yeteneğin tanımı, yetenekten beklentiler ve onları elde tutma yolları da paralelinde değişiyor. İlk adım farkındalık yaratmakla başlamalı ve bu da etkin işveren markası yönetimi ile oluyor. Özellikle EVP'ye dair yapılan pazarlama çalışmaları, sektör tanıtımları, iç müşteri yönetimine dair paylaşılan bilgi ve uygulamalar, şirket içerisinde yapılan yetenek yönetimi programları ve çıktılarının paylaşımları, farkındalık yaratma ve dikkat çekme noktasında etkin yöntemler olarak sıralanabilir. Tabii bununla beraber

başta da belirttiğim gibi yeteneğin kim olduğunu, hedef kitlenizi iyi biliyor ve tanımını doğru yapıyor olmak lazım.

Dijitalleşen çağda, marka bilinirliğini artırmak ve yeteneğe en direkt yoldan ulaşmak için online platformların kullanımı (özellikle Instagram ve LinkedIn) çok değerli. Örneğin; kısa, net ve markayı yansıtan başlıkları, çalışanların kendilerinin paylaştığı gerçek başarı hikayelerini (Video, fotoğraf vs.), şirketin sosyal sorumluluk alanında yaptığı çalışmaları paylaşmak için online platformlar kullanılabilir. Bununla birlikte; üniversitelerin kariyer kulüpleri ile yapılan organizasyonlar, sanal kariyer fuarları, sektörel etkinlikler de yine yeteneği çekmek adına yapılabilecek verimli uygulamalardandır.

Yeteneği şirketinize kazandırdıktan sonra ikinci adım, onu elde tutmak elbette. Bunun için de mutlaka bir yetenek yönetimi programı olmalı ve o kişilere kendilerinin potansiyel oldukları hissettirmelidir.



ALÜMİNYUMDAN İNOVATİF ÇÖZÜMLER

Sunroof

Hava sirkülasyonu
sağlayan ferah ve
stil sahibi iç kabin



Çalışan bağlılığı adına yapılacak uygulamalar hayal ettiklerimiz ile paralel olarak hayata geçebilir ve burada bir ayrışmaya gitmek çok doğru değil. Dolayısıyla “yetenek” olarak konumlandırılan veya şirket içerisinde belirlenen kişileri; farklı eğitim ve bireysel gelişim programları ile beslemeli, onların geribildirimlerine kulak vererek programlar şekillendirilmelidir.

Bir çalışanı, yeteneği elde tutmak, o kişiye yaptığınız yatırım ve kişinin de bu yatırımın hakkını verebileceği bir pozisyonda çalışmasını sağlamakla başlıyor. Dolayısıyla, temel fizyolojik ihtiyaçların karşılanması, elde tutma yöntemi olmamalı. Aksine; kişiye kendini özel, değerli olduğunu hissettirmek, onun için şirketinin yatırım yaptığını gösterebilmek; kişiye “kendini gerçekleştirme” imkânı sağlayabilmek çalışan nezdinde çok daha önemli bir ihtiyaç haline geldi.

Yetenek Yönetimi Programları ile hem şirketler yeteneklerini belirleyebilir, hem de Hi-Pot programları ile işe alımını yapılan kişilere daha yakın temas edebilme şansı elde edilir. İnsan Kaynakları ekipleri bu tarz programları tasarlarken; programın amacını ve çıktılarını belirleyip bunun da duyurusunu çalışanlarına doğru yapmalıdır.

Eğer bir program aracılığı ile mevcut kadro içerisinde seçim yapılacaksa; başvuru koşullarının, değerlendirme sürecinin ve beklentilerin iletişimi, net ve kafa karışıklığı yaratmayacak şekilde olmalıdır. Diğer bir kritik nokta ise; programa başvurup ancak seçilemeyen çalışanlarla dair... Onlarla mutlaka birebir görüşülerek; hem yöneticileri hem de İnsan Kaynakları tarafından geribildirim verilmeli, gelişim haritası çizmeli ve düzenli olarak da takip edilmelidir.

Yetenek Yönetimi Programı tasarlamayı planlayan şirketlerin, hem benzer sektörlerde hem de farklı sektörlerde diğer firmaların yaptığı uygulamalara yönelik benchmark araştırmaları yapması ve sonunda şirketin kültürü, çalışan yapısı göz önünde bulundurarak kendilerine en uygun programı tasarlamalarını önerebilirim. Programın tasarımı, içeriğinin zengin olması (sadece eğitim değil, zirve, seminer, konferans, dijitalleşme gibi konu başlıkları da içermeli) ve İnsan Kaynakları tarafından düzenli olarak takip edilmesi, yeteneğin nabzının sürekli tutuluyor olması; gün sonunda hem bağlı hem mutlu hem de performansı yüksek çalışanları size kazandıracaktır.

Eğitim ve Kariyer Planları Oluşturuyoruz

Murat Olgun

**Autoliv Türkiye
Ülke Satınalma Müdürü**

Autoliv’de yetenek yönetimi “Kişisel Gelişim ve Değerlendirme Diyaloğu” diye adlandırdığımız global online bir platform yardımıyla yapılıyor. Kişi ve ilk amiri, hem sene başında ve hem de sene sonunda 1-2 saat arası süren yüz yüze bir görüşme yapıyor. Bu diyalog esnasında beş ana başlıktan oluşan form birlikte dolduruluyor.

Çalışan ve ilk amiri, sene başında birlikte belirlenmiş hedeflere yönelik performans değerlendirmesi, yetkinlikler, planlanan eğitimler ve kariyer gelişim planı gibi alanları değerlendirerek birlikte dolduruyorlar.

Çalışan da aynı başlıklar altında hem kendini ve hem



de kendi amirini değerlendiriyor. Bu görüşmenin bir diyalog olması karşılıklı geri bildirimlerin paylaşılması, bence en güçlü yanı. Hem çalışana, hem amirine, ve hem de firmaya çok şey kattığını düşünüyorum.

Bu platformda toplanan girdiler İK tarafından değerlendirilebiliyor, eğitim ve kariyer planlarının oluşturulmasında, önemli bir yer tutuyor.

Doğru yetenekleri çekmek, medyada, sosyal medyada ya da sektörde, doğru ve pozitif bir iletişim ile mümkün olabilir. Sonuçta insanların firmanızı tercih etmesi gerekir. Elde tutmak ise, çalışanlara sorumluluk verilmesi, herkese açık ve eşitlikçi kariyer fırsatları sunması, çalışan-amir ilişkisinin samimi ve saydam olması, geri bildirim verme kültürünün oturmuş olması gibi bir çok etkene bağlıdır.



CNC OTOMASYON SİSTEMLERİ

www.cubebboxotomasyon.com • www.cubebboxautomation.com



KaPaSiTe
MaTiK akıllı yolu



İNTERNETE BAĞLAN
ANLIK ANALİZ ET
HAREKETE GEÇ

ANLIK MAKİNALARI İZLEME
ALARM RAPORU
KPI EKРАНLARI
OPERATÖR EKРАНLARI
KİŞİYE ÖZEL RAPOR VE TABLOLARIN SEÇİLEBİLDİĞİ DASHBOARD
YAPILAN İŞE GÖRE OPERATÖR RAPORLARI
TÜM DURUŞ RAPORLARI
SÖKME TAKMA RAPORU
OEE PERFORMANS RAPORU



TEZMAKSAN



AKTAŞ KARIYER OKULU PROJEMİZLE GENÇLERİN HEM İŞ HAYATINI HEM DE **AKTAŞ HOLDİNG**'İ YAKINDAN TANIMALARINA FIRSAT SUNUYORUZ.

İnsana Yatırım, Geleceğe Yatırımdır

Esnek işgücü modeli hem şirketlerin hem de profesyonellerin kazanmasını sağladığı, aynı zamanda daha verimli ve sürdürülebilir bir yapı olduğu için dünyada hızla gelişmeye devam ediyor.

Oylum Öztürk Erdem

Aktaş Holding
İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Grup Yöneticisi

Yetenek yönetimi, günümüzde hem insan kaynakları profesyonelleri hem de tepe yöneticilerin gündemlerinde öncelikli konular arasında en üst sıraları almış durumda. Şirketin sahip olduğu yetenekleri doğru bir şekilde yönetmesi, çalışanın şirkete katacağı değerle de doğru orantıda.

Bu noktada çalışan için iyi bir kariyer planlamasının yapılması, kişisel / mesleki gelişim imkanlarının sağlanması, tanıma, takdir sistemleriyle çalışanların motive edilmesi, fikirlerine değer verilmesi, çalışanlara kendini geliştirme ve ilerleme fırsatının sunulması ile piyasaya göre dengeli bir ücret politikasının benimsenmesi, tercih edilen bir şirket olmak için gereken ana unsurlar diyebiliriz.

Yanı sıra, geleceğin iş modeli olarak ise esnek işgücünü ilk sırada gösterebiliriz. Bu çalışma modeli hem şirketlerin hem de profesyonellerin kazanmasını sağladığı, aynı zamanda daha verimli ve sürdürülebilir bir yapı olduğu için dünyada hızla gelişmeye devam ediyor.

Bundan hareketle Aktaş Holding olarak, yetenek yönetimi ve işveren markası konularında sonuç odaklı çalışmalara imza atıyor, şirketimizin 'tercih edilen şirket' olması ve işgücü piyasasında gelecekteki yerini doğru şekillendirmek adına önemli çalışmalar yürütüyoruz.

Bu çalışmalarımıza örnek olarak "Aktaş Kariyer Okulu" projemizi gösterebiliriz. Bu proje ile gençlerin hem iş hayatını hem de Aktaş Holding'i yakından tanımalarına bir fırsat sunuyoruz.

Proje kapsamında, farklı platformlarda yayınladığımız Aktaş Kariyer Okulu ilanımıza yapılan tüm başvuruları titizlikle değerlendiriyor, yapılan yetkinlik değerlendirme ve testler sonucunda, kurum kültürümüze ve vizyonumuza katkı sağlayacağına inandığımız arkadaşlarımızı tam zamanlı olarak istihdam ediyoruz.

Projemizdeki en önemli kriterlerden biri; başvuru yapan kişilerin hiç iş deneyiminin olmamasıdır. Çünkü bu proje ile gençlere ilk iş deneyimini şirket bünyesinde kazandırmayı hedefliyoruz. Okula katılan gençler, kendilerinin de üreteceği projelerle yetenekleri-



EKU



WORLD WIDE QUALITY



Üretim Birim Lideri arkadaşlarımız Aktaş Kültürü'ne uygun, 'rol modeller' olmaları için titizlikle hazırlanmış bir eğitim programından geçecek ve pozitif kültüre en üst düzeyde katkı sağlayabilmeleri amacıyla da şirket yönetimimiz tarafından gelişimleri desteklenecektir.

ni ortaya koyabilirken, iş hayatı ve Aktaş Holding ile ilgili tecrübe edinme fırsatı bulmaktadır.

Bunun yanında, işveren markamızı güçlendirmek adına da önemli çalışmalarımız bulunuyor. Gerek Aktaş Eğitim Vakfımız öncülüğünde sosyal sorumluluk çalışmaları, gerekse de potansiyel çalışma arkadaşlarımıza uyguladığımız anket aracılığıyla tespit ettiğimiz beklentileri karşılamaya yönelik çalışmalar yaparak, 'insan ve çevre' odaklı olan Aktaş markasının gücünü daha da artırmak hedefindeyiz.

Ek olarak, şirketimizde çalışanlarımıza yeni fırsatlar sunmak için yeni iş modelleri geliştirmeye de devam ediyoruz. Bu doğrultuda, 2019 yılının ilk gününde "Öğretici İşçi" isimli yeni bir modeli hayata geçirdik.

Öğretici İşçi olan arkadaşlarımız, şirketimizde yeni işbaşı yapan ve bölüm değişikliği yapacak olan çalışanlarımızın, 4 haftalık bir program kapsamında eğitimlerini üstlenecek. Bu iş modelinde amacımız; şirket kurallarına ve şirkete uyumu kolaylaştırmak, şirkete bağlılığı artırmak, öğretici işçi ve uzman yetiştirmek, iş motivasyonunun sağlanması ve yetkin personel yetiştirilmesidir. En az 2 yıl Aktaş bünyesinde çalışan arkadaşlarımız, "Öğretici İşçi" olabiliyor.

Eski usta-çırak ilişkisinin pozitif yönlerinden esinlenerek geliştirdiğimiz bu model sayesinde, yetkin personelimizi motive ederek elde tutmanın yanı sıra tecrübenin gelecek kuşaklara aktarılmasına da yatırım yapmış oluyoruz. Bunların yanı sıra, tanıtımını kısa süre önce yaptığımız ve oldukça olumlu karşılanan yeni bir projeyi daha devreye alacağız.

Bu proje ile şirketimizin, İlk Kademe Yöneticilerini kendi bünyemizden seçilecek arkadaşlarımızdan belirleyeceğiz.

"İşi en iyi onu yapan bilir" felsefesinden yola çıkarak geliştirdiğimiz bu projede, ÜRETİM BİRİM LİDERİ pozisyonuna seçilerek atanan çalışma arkadaşlarımızın içindeki potansiyelin keşfedilmesi ve diğer çalışma arkadaşlarımızın da potansiyelini harekete geçirmesi, yetenek yönetimi, verimli üretim yönetimi, üretimde katma değer sağlanması, etkili iletişimin sağlanması, kültürün yaygınlaştırılması (İSG, çevre, liderlik) ve iyileştirme sistemlerinin etkin çalışması gibi kazanımlar sağlamayı hedefliyoruz.

Üretim Birim Lideri arkadaşlarımız Aktaş Kültürü'ne uygun, 'rol modeller' olmaları için titizlikle hazırlanmış bir eğitim programından geçecek ve pozitif kültüre en üst düzeyde katkı sağlayabilmeleri amacıyla da şirket yönetimimiz tarafından gelişimleri desteklenecektir.

Özetle bu tür somut projelere imza atmaya devam ederek, 80 yıllık geçmişi bulunan şirketimizi geleceğe en iyi şekilde taşımak ve küresel düzeydeki marka algısını en yüksek seviyeye ulaştırmak için çalışmalarımız hızla sürecek.





Maysan Mando

• **Güvenlik ve konfor
bir arada.**

Safety and Comfort

Y Kuşağı Çalışan Sayımız Her Geçen Yıl Artıyor

Neşe Gök

**İnci Holding
Yönetim Kurulu Başkanı**



İnci Holding olarak İK vizyonumuz “Herkesin çalışmak istediği bir kurum olmak”. Vizyonumuz çerçevesinde çalışma arkadaşlarımızın kendilerini mutlu hissettiği ve parçası olmaktan gurur duydukları bir iş ortamı sunmak için çalışıyoruz. 2 bin 800 kişilik büyük ailemizin her çalışanının bu şekilde hissetmesi için hem bugünlerini hem de yarınlarını düşünüyor, tüm planlamalarımızı ve çalışmalarımızı bu doğrultuda yürütüyoruz.

Holding İK stratejimiz, vizyonumuz ile uyumlu organizasyonel yapılanmayı stratejik bakış açımız ile hizalamak, buna zemin hazırlayacak yetenek yönetim stratejisi oluşturmak ve gelişim merkezi uygulamaları ile bu süreci desteklemek. Bu kapsamda üst düzey yöneticilerimizle şirketlerimizi geleceğe taşıyacak yetkinliklerle ilgili yürüttüğümüz Gelişim Merkezi çalışmamız var. Her birimizin organizasyondaki pozisyonu ne olursa olsun gelişim alanları var. Bu alanları belirleyip, kişiye özel çalışmalar tasarlayarak gelişim adımlarını planlıyor ve hayata geçiriyoruz.

Doğru yetenekleri çekmenin ve elde tutmanın yolları

Rekabette bizi öne geçirecek en önemli unsurun yetkin insan kaynağımız olduğunun bilincindeyiz. O nedenle insan kaynakları sistemlerimizi güncel tutmaya, zenginleştirmeye ve iyileştirmeye özen gösteriyoruz.

Genç yetenekleri şirketimize kazandırmak ve onları hız-

la geliştirmek adına yürüttüğümüz ‘Genç İnciler’ programımız mevcut. Buna ek olarak hem yurtiçinden hem de yurtdışında üniversitelerle işbirliği yaparak bize özel Liderlik programları oluşturmak için de çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Yönetici geliştirme kapsamında Holding ve Grup şirketlerimizde çeşitli gelişim programları uyguluyoruz. Ayrıca genç yeteneklere daha hızlı ulaşmak adına üniversite işbirliklerimizi sürdürüyoruz. Bu kapsamda, ‘Üniversitelerin İncileri’ projemizle üniversite öğrencileri ile bir yandan uzun vadeli, kalıcı ve değer yüklü ilişkiler kurarak marka sadakati ve marka bilinci yaratmayı hedefliyor; bir yandan da okul dönemindeki gençlerin iş dünyasını tanımalarına destek oluyoruz. 2010 yılında Türkiye’nin değişik üniversiteleriyle bağlantıya geçilerek başlatılan projemiz kapsamında ‘Üniversitelerin İncileri’ İzmir’de düzenlenen eğitim kamplarına katılıyor ve üst düzey yöneticilerden mentorlük-koçluk desteği alıyorlar.

Bu çalışmalarımızın yanında çalışanlarımıza beklentileri net bir şekilde aktarmanın, açık bir iletişim ortamı sağlamanın önemli olduğunu inanıyoruz. Bu yaklaşım ile çalışanlarımızın geleceklerini planlayabilmeleri ve planlarını gerçekleştirebilmeleri için her zaman gerekli destek ve kaynağı sağlamaya çalışıyoruz.

İşgücünün geleceği

Şirketimiz içerisinde tüm kuşaklar ile bir arada çalışıyoruz. Y kuşağı çalışan sayımız her geçen yıl daha da bü-



Ekstrüzyon Bilimi



Örgülü Kauçuk Ekstrüder Hatları

NK serisi Kauçuk Ekstrüder Hatları; ekstrüzyon biliminin Türkiye'deki öncü üreticisi Novoma tarafından EPDM, NBR, NEOPREN, SBR, BR, VAMAC, IIR, FKM, VQM ve benzeri tüm kauçuk çeşitlerini, hortum, fitil, profil, körük, otomobil trimleri, conta, şerit, kablo, kayış, sünger gibi ekstrüzyon uygulamalarını mükemmel hassasiyette üretebilmeniz için tasarlanıyor.

Detaylı bilgi için; **212 879 09 30**, novoma.com.tr



Turkey

Discover
the potential

Tetraco

A member of
Tetraco Group

NOVOMA

yüyor. İnci Holding bünyesinde çalışanların çoğunluğu dijital dünyaya doğan Y jenerasyonu üyelerinden oluşuyor. Bu kuşak iş hayatının dinamiklerini şekillendiriyor ve yönetim kademelerini de yavaş yavaş devralmaya hazırlanıyor. Tüm bunların yanı sıra günümüzde dijital dönüşüm ve her saniye yenilenen teknoloji, tüm çalışma hayatını kökünden etkiliyor ve değiştiriyor. Artık sürekli yenilikçi yaklaşımlarla düşünmek ve yeni yöntemler keşfetmeye her zaman açık olmak gerekiyor. İnci Holding olarak biz de bu değişime hızla uyum sağlamak üzere iş süreçlerimizi geliştiriyor ve iyileştiriyoruz. Bu yolculukta, çeviklik ve esneklik anahtar sözcüklerimiz.

Bu yapımızın en önemli yansıması olan Genç İnciler, İnci Holding şirketlerinde aramıza katılan yeni mezun gençlerle yürüttüğümüz bir proje. Onları hızlıca eğiterek iş hayatında katma değer yaratabilecek yetkinlik seviyesine getirmeyi amaçladığımız bir çalışma. 6 dönemdir

devam eden Genç İnci programımızdan bugüne kadar 75 gencimiz faydalandı. Bu yıl yedinci dönemini başlatacağımız bu programla 13 genç arkadaşımıza daha istihdam yaratmayı planlıyoruz. Hedefimiz, her geçen yıl daha fazla gence ulaşmak.

Misyonumuzda belirttiğimiz üzere gerek çalışanlar, gerekse temasta olduğumuz tüm sosyal paydaşlar açısından karşılıklı kazan-kazan zemini yaratmak için çalışıyoruz. Tüm iştiraklerimizde, enerjik ve pozitif çalışma iklimi yaratmaya öncelik veriyoruz. Çalışanlarımızın kendine saygısına dayanan, güven ortamında, kendini sürekli geliştirmesine olanak sağlayan, yaptığı işe değer katması için uygun zeminin hazırlandığı verimli bir ortamda çalışmasının motivasyonu için çok önemli olduğuna inanıyoruz. Vizyonumuz çerçevesinde bu ortamı sağlamak stratejik hedeflerimiz arasında yer alıyor.

Birimizin Gücü Hepimizin Gücünden Fazla Değildir

Burak Türkyılmaz

SPCTR (Sumika Polymer Compounds)
İnsan Kaynakları/İdari İşler ve IT Müdürü

Sirketlerimizde çalışanlarımızın yetenek ve donanımlarını artıracakları Emaş Akademi Organizasyonu kapsamında 5 kademeli olarak, çalışanlarımızın ihtiyacı olan ve yeteneklerini geliştirerek yönetici adaylarını iç yapımızdan yetiştirmek üzere (İş Güvenliği, 5S Uygulamaları, Stres Yönetimi Çatışma Yönetimi, Değişim Yönetimi, Liderlik, Koçluk Problem Çözme Teknikleri ve Uygulamaları, Takım Çalışmaları ve Sunumları, Mentörlük) gibi eğitim ve uygulamalardan başarılı olan personellerimiz yaklaşık 1,5-2 yıllık bir süreçte, standart görev ve sorumluluklarının dışında bilgi ve yetkinliklerle donatılarak, yönetici adayı olarak hazır hale geliyorlar. İlave olarak çalışanların kariyer planlamasında "Nine Box" sisteminde çalışanların performans ve yetkinlik

(polivalans) puanlarına göre bulundukları alanlar için geliştirici ve önleyici aksiyon planlarımızla çalışanlarımızı yönlendiriyoruz.

Entelektüel sermaye diye tabir edilen değerli insan kaynağını keşfetmek kadar elde tutmakta son derece önemlidir. Şirketimizin İnsan Kaynakları Stratejisine paralel olarak, şirketlerimizin kurum kültürünü, değerlerimizi ve "Hiçbirimizin gücü hepimizin gücünden fazla değildir" sloganı ile takım olabilmeyi ve hedefler belirleyerek ilerlemeyi bütün çalışanlarımızın hissetmesini ve elde edilen başarıların heyecanını yaşamalarını arzu ediyoruz. Huzurlu ve heyecanla işe gelmeleri için, yönetimin belirlediği hedeflere ulaşılması ve ulaşıldığında hem maddi hem de manevi karşılıklarının verilmesi, motive edilmesi ve çalışanlarımızı değerli hissettirmek başlıca stratejik misyonumuzdur.

İşgücü teknoloji ve jenerasyonlar değiştikçe çok hızlı bir şekilde ilerliyor. Günümüzde ve gelecek 10 yılda kodlama ve otomasyon çok daha değerli hale gelecektir. Yeni jenerasyonun beklentilerini ve taleplerini anlamak, başarılı ve istekli olabilecekleri alanları keşfetmek ve yönlendirmek bizim için önemli. Yeni nesil çalışanlara yönelik, ilgilerini ve dikkatlerini çekebilecek uygulamalar ile (oyunlaştırılmış eğitimler, problem çözme grup yarışmaları, puanlı öneri sistemleri, Emaş akademi uygulamaları) gibi interaktif uygulamalarla, yeni nesil çalışanları daha istekli ve verimli hale getiriyoruz.

"Yeni jenerasyonun beklentilerini ve taleplerini anlamak, başarılı ve istekli olabilecekleri alanları keşfetmek ve yönlendirmek bizim için önemli."

Leader in wheel production, Leader in innovation!

Weight Reduction
(MaxHybrid™)



Safety and Comfort

Customization
(Multi Color Paint Application)



Connectivity
(MaxSmart®)



Inovalig Award



Organize Sanayi Bölgesi, 2. Kısım Keçiliköy Mahallesi, Gaziler Cad. No: 8, Manisa
Tel: +90 236 226 20 00 | E-mail: info-jantas@maxionwheels.com

www.maxionwheelsturkey.com

Teknoloji Daha Yaratıcı İşlerle Uğraşmaya Zaman Kazandırıyor

İşveren markasını doğru yeteneklere ulaşmada ve onları çekmede en etkili araç olarak görüyoruz. İşveren markası iletişimi ile şirketimizin faaliyette bulunduğu iş kollarını, çalışma hayatımızı, çalışanlarımıza sunduğumuz hakları ve verdiğimiz değeri kısacası vaat ettiklerimizle birlikte beklentilerimizi sunuyoruz.

Betül Çorbacıoğlu Yaprak

Mercedes-Benz Türk

İnsan Kaynakları Direktörü

Teknolojinin rolünün insanların yerini almak değil, onları desteklemek

Dijital dönüşüm iş hayatını hızla değiştirmeye başladı. Bu dönüşümle birlikte hayatımıza giren teknolojilerin daha etkin ve verimli olmamızı, zamandan tasarruf etmemizi sağlamaları; bizim makineler tarafından yapılamayacak, daha önemli işlere odaklanmamızı sağlayacak. Teknolojinin rolünün insanların yerini almak değil, onları desteklemek olduğuna inanıyorum. Otomasyonun sağlanması, insanlara daha yaratıcı işlerle uğraşmak için zaman kazandıracak. Elbette bu durum gelecekteki işgücünün farklı becerilere sahip olmasını gerektiriyor; bu noktada üniversitelerin ve geleceğin işgücünü yetiştiren diğer eğitim kurumlarının, onlara yeni dünyada ihtiyaç duyacakları becerileri kazandırması gerekiyor.

Yetenekleri elde tutmanın en iyi yolu kendilerini geliştirecekleri bir iş ortamı sağlamak

İşveren markasını doğru yeteneklere ulaşmada ve onları çekmede en etkili araç olarak görüyoruz. İşveren markası iletişimi ile şirketimizin faaliyette bulunduğu iş kollarını, çalışma hayatımızı, çalışanlarımıza sunduğumuz hakları ve verdiğimiz değeri kısacası vaat ettiklerimizle birlikte beklentilerimizi sunuyoruz. Bu kapsamda hem öğrenciler, hem genç profesyoneller, hem de tecrübeli profesyonellerle gerçekçi ve etkin bir şekilde paylaşıyoruz. Geleneksel ve yenilikçi yöntemlerle doğru yeteneklere ulaşıyoruz. Yetenekleri elde tutmanın yolu ise onlara iyi bir çalışan deneyimi yaşatmaktan ve kendilerini sürekli geliştirebilecekleri bir iş ortamını sağlamaktan geçiyor. Bu doğrultuda insan kaynakları ile birlikte şirketin tüm yönetim seviyelerinin etkisinin önemli olduğunu düşünüyoruz.

Yetenek yönetimi uygulamalarının başarılı bir şekilde yönetilmesi için uygulamaların yönetim düzeyinde sahiplenilmesi oldukça önemli. Bu sebeple uygulamaların şirket kültürü, amaçları, hedefleri ve stratejileri ile bütünleşik yapılandırılması, yapılan geliştirmelerin bunları dikkate alması sürdürülebilir ve adil bir sistemin oluşturulmasındaki önemli anahtar noktalardır. Yetenek yönetimi, yetenekli kişilerin şirkete çekilmesinde ve etkin geliştirme programları sayesinde elde tutulmasında da önemli rol oynuyor. Şirketin seçme yerleştirme, performans değerlendirme, ücretlendirme, eğitim-gelişim gibi faaliyetlerinin yetenek yönetimi sistemiyle bütünleşmiş bir biçimde yürütülmesi gerekiyor. Ayrıca uygulayıcılar arasındaki koordinasyonun sağlanması, uygulama disiplinlerinin denetlenmesi ve sistemin sürekli iyileştirilmesi yetenek yönetiminin sürdürülebilirliğini sağlıyor.





YOUR BEST OPTION AT QUALITY CONTROL OUTSOURCING WITH GLOBAL COVERAGE



14

COUNTRIES, IN WHICH
OUR COMPANY HAS BRANCHES



900+

PLANTS, WITH WHICH
WE COOPERATE



5500+

QUALIFIED
QUALITY
CONTROLLERS

OUR SERVICES

- ▶ Sorting & Rework
- ▶ Final Product Quality Control
- ▶ Sub-Assembly & Production Support
- ▶ CSL2 Inspections
- ▶ Resident Engineering
- ▶ Process Improvements



İZMİR / Merkez

Akdeniz Mah. Vali Kazım Dirik Cad.
35210 No:32/32 Konak - İZMİR
Tel : +90 232 425 10 77 • Faks: +90 232 425 10 97
office.turkey@exactsystems.com.tr

BURSA / Ofis

Emek Zekaigümüşdiş Mah. Sanayi Cad.
No:610 K:3 D:12 Emek Osmangazi Bursa Turkey
Tel : +90 224 242 22 81 • Faks: +90 224 242 22 82
office.turkey@exactsystems.com.tr

KOCAELİ / Ofis

Hacı Halil Mah. Ali Rıza Efendi Cad.
Gökçe Plaza 1 No:25 K:4 D:402 Gebze Kocaeli Turkey
Tel : +90 262 641 71 39 • Faks: +90 262 641 71 38
gebze.ofis@exactsystems.com.tr

MTN KALIP



TOOLING IN TURKEY

Experience for 24 years in plastic
injection tools

MOULD TECHNOLOGY NOVELTY

- Competitive in
Bumper Grill,
Door Panel,
Interior parts,
Exterior parts,
Lighting parts

- R&D center for innovation studies

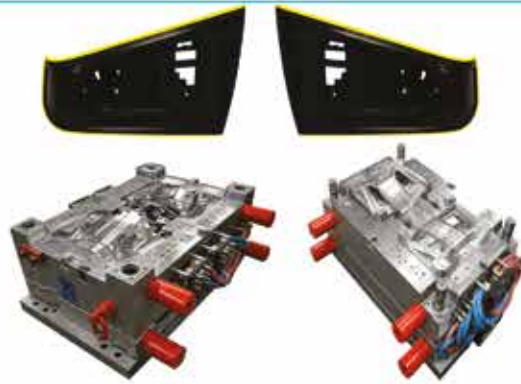
- Experienced team,
software,
machinery
other equipment like robot handling, CF, Poka-Yoke

- Try-out center with 34 IMM

- Specialized in the following mould technology;
2K-3K injection,
Stack and Tandem moulds,
Gas injection,
insert moulding,
Over moulding,
IMD,
Encapsulation Tools

- Lightweight for Automotive Industries

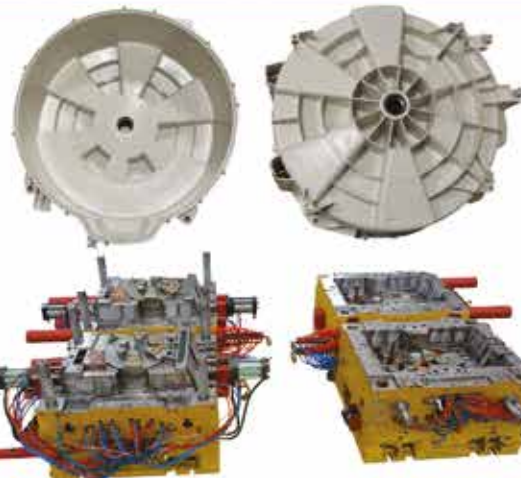
- Full service supplier in one-stop solution



2K Housing - 8 T



2 Cavity Front Grill - 28 T



2 Cavity Twin Mould - 28 T



2 Cavity Stack Mould - 5 T

ISO 9001



IATF16949:2016



OHSAS 18001:2007



ISO 14001:2015





We are serving tools to our local and global customers mainly in Automotive, White-goods, Medical & Packaging & Consumer, Aviation & Defence Industry Products with 2 production plants located in Başakşehir, İstanbul and Çerkezköy, Tekirdağ.

Core Business:

- **Injection:** Interior Parts, Exterior Parts, Engine Plastic Components with 34 IMM (50T-1600T), 2K-3K Multi injection (260T-700T) Poka-Yoke Tampo-print
- **Tooling:** Assembly Jig with fully automatization, Control Fixture, Plastic Injection Mold
- **Assembly:** Painting, Ultrasonic welding, Hot plate welding, In mold welding, Laser Marking,, Foam, felt clips and plastik assambly. IMD

Customers:

- **Main OEM:** Fiat, Toyota
- **Main Tier 1:** Bosch Automotive, Faurecia, Odelo, Magna, Magnetti Marelli, Hella, Automotive Lighting, Veritas, BPO, Osram, Farba, Novares, Martur, Sika, Mahle, Fompak, Mata Automotive, Sekiso, Canel, Galsan

Products:

- **Interior:** Door Panel, Glove box, Pillar parts, Seat parts, Handle parts, Sound system part, Mirror part
- **Exterior:** Lens, Housing, Handle parts, Mirror parts, Spoiler, Front grill, Chrome part, Bumper line, Encapsulating system
- **Engine & Underhood:** Engine cover part, air giude, air pipe, engine part, 2K Air guide



2K Blende (AUDI)



2K Pad Pillar (TOYOTA)



Glove Box (RENAULT)



Windscreen Finisher (FORD)



Front Grill (LAND ROVER)



Headlamp (TOYOTA)

MTN PLASTİK SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.
İOSB (İkitelli Organize Sanayi Bölgesi) Deparko Sanayi Sitesi
Hürriyet Bulvarı No:1/40, 34306
Başakşehir / İstanbul - TURKEY
Phone : +90 212 675 27 80
Fax : +90 212 675 27 83



IATF16949:2016



ISO 9001



OHSAS 18001:2007



ISO 14001:2015



İşgücünün Geleceğinde Yetenekli Çalışanların Yeri

Tüm çalışanlarımız güvenlik personelinin yönetim ekibine kadar, işinin uzmanı, hedefler doğrultusunda çalışan, birbirini destekleyen, ortak bir amaç için çalışan ve koştan arkadaşlardan oluşuyor. Yıldız çalışanlarımız yok, sürekli kendini geliştiren, teknik becerilerinin yanında kişisel yetkinlikleri ile de fark yaratan, çalışkan ve disiplinli çalışanlarımız var.

Hakan Varcan

Marelli Mako Türkiye
İnsan Kaynakları Ülke Direktörü

Geleceğe bakmadan önce, daha iyi bir analiz yapabilmek adına, geçmiş ve mevcut durumu biraz özetlemek gerekiyor düşüncesindeyim.

Çok değil 20-25 yıl önce, şimdiye göre çok daha yetenekli, çok daha iyi eğitilmiş çalışanlarımızın olduğu zamanlarda personeller vardı. Genel müdürler, fabrika müdürleri de klasik anlamda şirketleri yönetirlerdi. Ne yetenek, ne de çalışan bulmak veya kaybetmek problem idi. Kurumsal şirket ve iyi eğitilmiş çalışan sayısı dengeliydi. Kimsenin yetenek yönetiminden haberi de yoktu, varolan yetenekten de.

Bugüne geldiğimizde sözde kurumsal şirket sayısı, sözde yetenekli ve iyi eğitilmiş çalışan sayısı arttı. Bir günde İK'cı tabelaları asıldı, çok hızlı kopyalayan ve



tüketen şirketler olarak neleri çözdük, neleri başardık da sıra "Yetenek Yönetimi"ne geldi? Daha işe alım sürecini bile tam anlamıyla yapamayan şirketlerin yetenek yönetiminden bahsetmesi tamamen popülist bir yaklaşım.

Ben "Yetenekli" çalışanlar denildiğinde de sizlerden farklı düşünüyorum. Yetenekli değil, yüksek performanslı çalışanlar demek istiyoruz herhalde. Görev tanımı dışında da sorumluluk alan, iş ve ahlaki değerleri yüksek, sonuç odaklı, takım çalışmasına yatkın, yüksek hedefleri gerçekleştirmek için stratejiler belirleyen, vizyonist çalışanlar. Bu noktada yetenek gerektiren bir unsur var mı? Yok.

Hepimiz otomobil kullanıyoruz. Peki otomobil kullandığımıza göre yetenekli miyiz? Yoksa sıradan ve basit bir iş mi yapıyoruz? Acaba sadece Formula 1 pilotları mı yetenekli olan? Otomobil kullanmak sıradan ve herkesin yaptığı basit bir eylem. Trafik kurallarına uyan, aracının bakımını eksik etmeyen kişiler ise sadece iyi sürücüler. Hepsisi bu, yetenekten bahsetmek mümkün değil.

Bu bakış açısı ile, Marelli Mako Türkiye'de yetenekli çalışanlarımız yok. Tüm çalışanlarımız güvenlik personelinin yönetim ekibine kadar, işinin uzmanı, hedefler doğrultusunda çalışan, birbirini destekleyen, ortak bir amaç için çalışan ve koştan arkadaşlardan oluşuyor. Yıldız çalışanlarımız yok, sürekli kendini geliştiren, teknik becerilerinin yanında kişisel yetkinlikleri ile de fark yaratan, çalışkan ve disiplinli çalışanlarımız var. Eğer siz bu çalışanlara yetenekli diyorsanız, evet tüm çalışanlarımız yetenekli çalışanlar, çünkü Marelli Mako Türkiye'de ça-

"Hepimiz otomobil kullanıyoruz. Peki otomobil kullandığımıza göre yetenekli miyiz? Yoksa sıradan ve basit bir iş mi yapıyoruz? Acaba sadece Formula 1 pilotları mı yetenekli olan? Otomobil kullanmak sıradan ve herkesin yaptığı basit bir eylem. Trafik kurallarına uyan, aracının bakımını eksik etmeyen kişiler ise sadece iyi sürücüler."

Çarpışma Test Merkezi

ECE R16, ECE R17, FMVSS 207... gibi dünya standartlarına göre koltuk, torpido, emniyet kemeri, airbag sistemleri veya komple araç gövdesi üzerinde çarpışma testleri gerçekleştirilir.

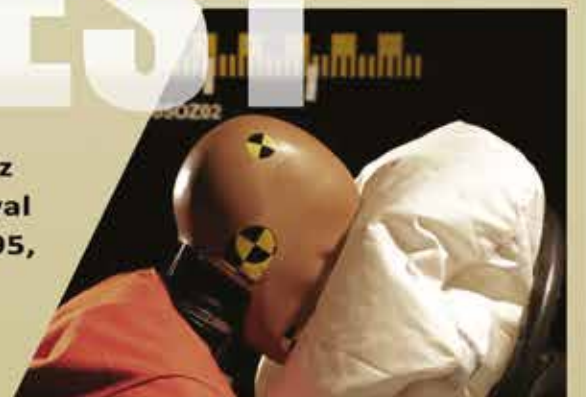


Safety



CRASH TEST

Sistem 3,1 MN kuvvet, 4.000 kg taşıma, 90 km/sa azami hız kapasitesi ile 122 g ivmelenme ve yüksek hassasiyette sinyal üretebilme yeteneğine sahiptir. Testlerde, ihtiyaca göre %95, %50, %5 Hibrit III ve Biorid mankenler kullanılmaktadır.



lışıyorlar. Dünyanın en büyük otomotiv tedarik sanayi şirketlerinden birinde çalıştıklarına göre süper yetenekliler. Ama dünya devi aaa şirketindeki çalışanlar da yetenekli, merdiven altı tabir ettiğimiz zzz şirketinde çalışan arkadaşlarımız da yetenekli. Kimse yeteneksiz birisini işe alıp, maaş ödemez. Ama bu yetenek değil.

Özellikle çok büyük yerli ve yabancı şirketler standart özellikte olan bu çalışanlara yıldız gözüyle bakıp, farklı olmak adına, onları şımarttıkları için, içi boş yetenekler ortaya çıkıyor. Tüm süreçlerin tanımlandığı, görev tanımlarının net ve dar olduğu bu şirketlerde çalışanlar sıradan şirketlerde çalışanlardan daha az efor sarfederek, daha az sorumluluk ve risk alarak yıldız oluyorlar. Örneğin size göre sadece Barselona'da oynadığı için tüm oyuncular yıldız. Ama bana göre sadece Messi gerçek yetenek ve yıldız. Diğerleri yüksek performanslı ve çok çalışan iyi oyuncular.

Bir de tüm bunların üzerine, İK'cı tabelası altında personelci yaklaşımıyla insan kaynakları süreçlerinin yönetilmeye çalışılması işin tuzu biberi. Şirketlerin stratejik ortağı olan ve şirketin vizyonunu ortaya koyması gereken İnsan Kaynakları çalışanları maalesef yetersiz. Bunun sebebi ise yabancı şirketler de dahil çoğu şirketin insan kaynakları departmanlarını hala değersiz ve katma değer üretmeyen bir departman gibi görmesi. İşte bu yüzden de her kesimden, her eğitimden çalışan insan kaynaklarında görev yapıyor. Operasyondan gelmiş (üretim, kalite, bakım, vb.) İK'nın ne olduğunu bilmeyen, sadece teknik tecrübe ve yeterliliği olan çalışanların İnsan Kaynakları Müdürü, Direktörü olarak göreve getirilmesi de durumun vehametini gözler önüne seriyor.

Bu gerçek altında işe alımdan ücret yönetimine kadar tüm insan kaynakları süreçleri İK'cılar tarafından değil, üst yönetim tarafından talimat ile durumsal olarak yönetiliyor. Amaç, onların bakış açısı ile günü kurtarıp yola devam etmek.

Çalışanlar bunları görmüyor mu zannediyorsunuz? Günlük kararlar, departmanlara göre farklı uygulamalar, adama göre muamele ve sonuç motivasyonsuz, mut-

suz ve sürekli iş arayan çalışanlar. Büyük yerli ve yabancı şirketler ne yapıyorlar dersiniz? Yüksek ücretler, gereksiz uygulamalar ve sosyal olanaklarla, çalışanlarını şirkette tutmaya çalışıyorlar. Sonra da bize diyorlar ki "bizde yetenek yönetimi departmanı var, süper işler yapıyoruz". Ayrıca iş bununla da bitmiyor, diğer şirketlerdeki çalışanlar da bu şirketlerde çalışmak için can atıyorlar. Mutlu ve huzurlu bir ortamda çalışmak, birşeyler üretmek, kişisel gelişim, katma değer yaratmak önemli değil, hedef az çalış, çok kazan. Sonra bir bakmışız yetenekler havalarda uçuşuyor.

Bir de bu personelci yaklaşımını devam ettiren şirketler nedeniyle personelci bile olamayacak binlerce danışmana milyarlarca para ödüyoruz. Niye? Benim bulamadığım çalışanı bulsun diye, elindeki hazır şablona göre sistem kursun diye. İnsan kaynakları departmanları danışman şirketlere teslim edilemeyecek kadar değerli ve önemli.

Gelelim gelecekte işgücü ve yetenek yönetimi nasıl olacak sorusuna.

Türkiye'deki standart nüfus artışı ve ülkemize gelen göçmen nüfusu ile birlikte sahip olduğumuz işgücü artacak. Fakat bununla beraber şimdi bulmakta zorlandığımız "Yetenekli" (Tırnak içinde) ve iyi eğitilmiş çalışanları mumla arayacağız. Üniversitelerden istediğimiz eğitimde, gerek teknik yeterliliğini gerekse kişisel gelişimini tamamlamış çalışan bulmak çok zor. İyi eğitilmiş liseli gençlerimiz şartlarını zorlayarak, çeşitli fırsatları da kullanarak yurt dışındaki üniversiteleri tercih ediyorlar. Geri dönerler mi bilemem ama dönerlerse de bizlerde çalışmayacakları kesin. Biz Marelli Mako Türkiye olarak Uzay Mekiği üretmiyoruz; eğer sizler üretiyorsanız MIT'den birilerinin aklını çelmeniz gerekecek.

Çözüm gayet basit ve net. Şirketleri süreçlerle yönetmek. Aslında çok geç kalınmış ve vahim bir konu. Kişilerden bağımsız tüm şirketi en küçük ayrıntıda süreçlerle yönetmek. Amerikan şirketleri niçin başarılı zannediyorsunuz? Süreçlerle yönetimi yıllardır uyguladıkları, genç ve tecrübesiz olmalarına rağmen çok iyi eğitilmiş arkadaşları yönetici pozisyonlarına getirdikleri, onların kişisel katkılarını ve vizyonist yaklaşımlarını destekledikleri için.

Şirketi süreçlerle yönettikten sonra gerçek anlamda yeteneklere ihtiyaç var mı? Şirket bağlılığına gerek var mı? Niye çalışanlar şirkete bağlansın? Açıkcası, bu konuda niye ısrar edildiğini de anlamakta zorlanıyorum.

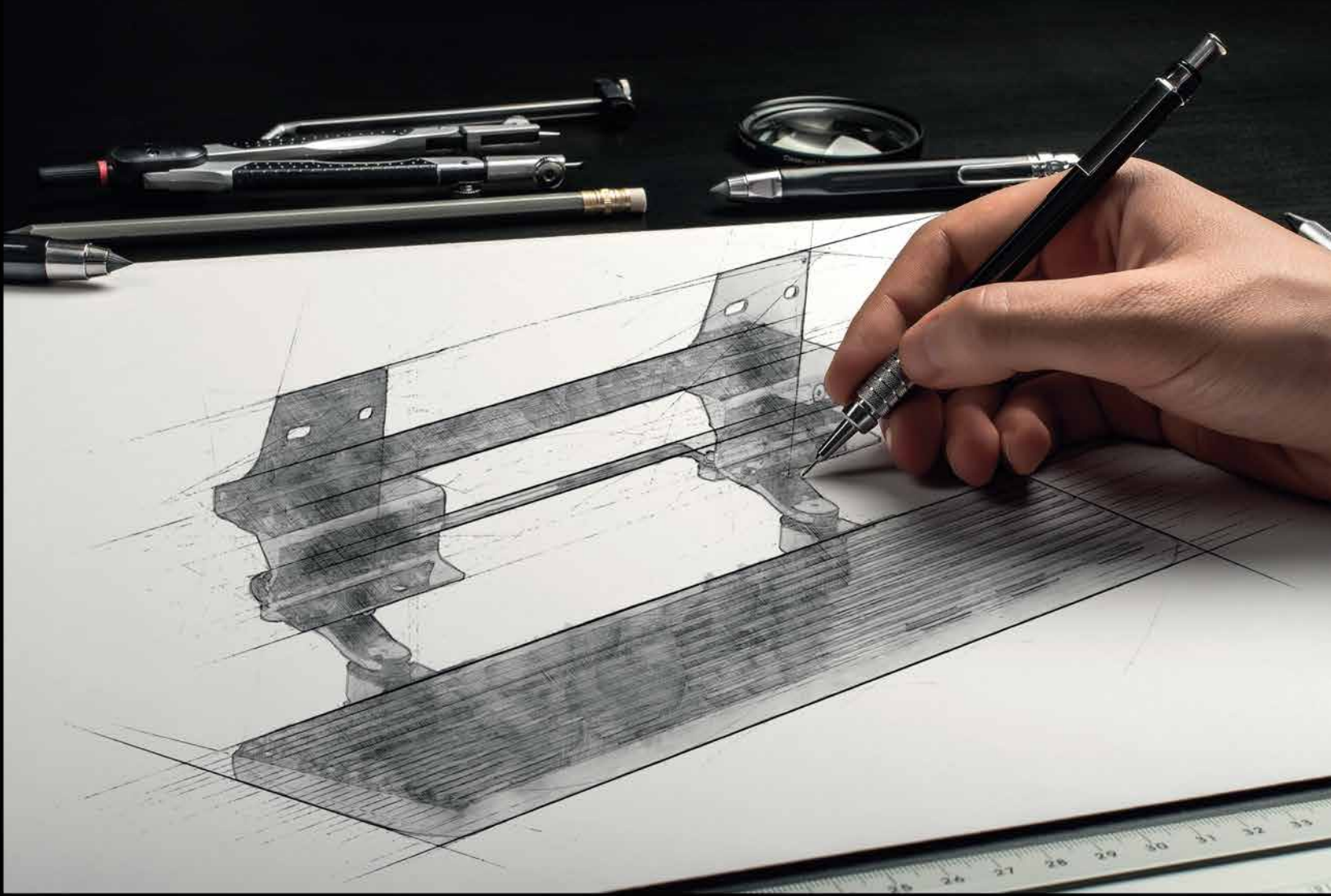
Bunca yıllık tecrübe ile anladığım, insan kaynakları fonksiyonunun basitleştirilmesinin ve süreç yönetiminin uygulanmamasının tek nedeni, patronların patron gibi; profesyonel genel müdürlerin, fabrika müdürlerinin de patron gibi çalışmak istemesi. Patron, ne isterse yapar.





"Brings life to technology"

Let there B idea



Everything starts with an idea. With our 550 colleagues, we have the enthusiasm, to execute ideas and build strong, efficient, attractive and high quality products.

Yetenekli Çalışan Evet, Peki Ya Tutundurma?

Çalışanına güven ve değer veren kurumlar her zaman artı değer yaratmaktadır. Bir çalışan, güveni ve değeri ne oranda hissediyorsa o oranda performansı, motivasyonu ve bağlılığı da o şekilde artış gösterecektir.

Nuray Çiçek

Canel Otomotiv

İnsan Kaynakları Yöneticisi

Yeni dünya düzeninde iş hayatındaki rekabet savaşları sadece ticari boyutta değil çalışan nezdinde de devam ediyor. Bundan 20 yıl öncesinin kavramlarıyla bugünü yönetebilmek maalesef ki mümkün görünmüyor. Öngörülemez bir gelecek için stratejik hamlelerini çalışanlarının üzerine kurarak yetenek yönetimi hayata geçiren şirketler ise esnek yapılarıyla varlıklarını güçlendiriyorlar. O yüzden de iş hayatında bugünün olmazsa olmazı yetenek yönetimi. Yetenek yönetimi uygulamalarında ise iyi bir yönetim ekibi bu konunun sürdürülebilirliği ve hem çalışanlar nezdinde hem de potansiyel yetenekleri kuruma çekme noktasında büyük bir öneme sahip. Günümüzde bu kurgu henüz sonuçlara etki etmiyor gibi görünse de yetenekli çalışanları olmayan bir şirketin o hep hayalini kurduğu sürdürülebilir kârlılık hedefine ulaşmasının mümkün olmadığı aşikar. Diğer yandan yetenekli insanları şirkete çekmenin önemi kadar yeteneği tutundurma da bir o kadar önemli bir konu haline gelmiştir. Aslında yetenek yönetiminin başarılı bir şekilde sürdürülmesi, tamamen şirketin tutundurma stratejilerine bağlıdır. Bu noktada etkin bir yetenek yönetimi ve çalışan bağlılığı kültürü oluşumunda önceliklidir.

Tutundurma kapsamında şirketlerde çalışılması gereken ana konuları başlık halinde özetlemek gerekirse;

- Çalışanların potansiyellerini rahatlıkla ortaya çıkarabilecekleri ve geliştirebilecekleri çalışma ortamlarını, süreçlerini tasarlamak gerekir.

- Kurum içi iletişim kültürünün proaktif bir şekilde varlık göstermesi şarttır.
- Her yöneticinin teşekkür ve takdir unsurunu çalışanından esirgememesi önemlidir.
- Çalışanına güven ve değer veren kurumlar her zaman artı değer yaratmaktadır. Bir çalışan, güveni ve değeri ne oranda hissediyorsa o oranda performansı, motivasyonu ve bağlılığı da o şekilde artış gösterecektir.
- Çalışanların öneri ve fikirlerini dikkate almak, iş süreçlerine ve projelerine yansıtmak gerekir.
- Gerekli durumlarda çalışanı delege etmekten ve rotasyona tabi tutmaktan kaçınmamak doğru bir yaklaşım olur.
- Anlık geri bildirimler her zaman çalışanın gelişimi açısından değerlidir.
- Yıl içerisinde gerçekleştirilen çalışan memnuniyet anketi dışında, çıkış mülakatlarını da değerlendirmeye almak sürece katkı sağlayacaktır.

Biliyoruz ki yetenek çekme ve tutundurma stratejilerinin yer aldığı şirketlerde mutlu çalışan, verimli iş ve sürdürülebilir kârlılık hep olacaktır.



SMALL THINGS MAKE BIG THINGS HAPPEN



obel[®]
CIVATA

WWW.OBEL.COM.TR

Çalışanlarımız, Bizim İçin Bir Kaynaktan Öte Kıymettir

Mavi, beyaz ve gri yaka ayrımının olmadığı; daha serbest ve geniş bir alanda çalışmak isteyen çalışanların olduğu bir iş dünyası olacağını düşünüyoruz. Bu kapsamda insan kaynakları yönetim sistemimizi tüm çalışanlarımızın gelişimi ve kariyeri için kullanmayı planlıyoruz.

Halil Can

Faydasıçok Holding
İnsan Kaynakları Müdürü

Günümüzde değişen ve gelişen insan kaynakları yapısı ile birlikte yetenek yönetimi uygulamaları ve süreçleri de önem kazanmıştır. Biz de şirketlerimizde temel ve fonksiyonel yetkinliklerimizi belirleyip pozisyonlara göre seviyelendiriyoruz. İşe alım aşamasında doğru adayı seçmeye çalışıyoruz. Bununla birlikte çalışma arkadaşlarımızı koçluk, mentorluk, kurum içi ve dışı eğitimlerle destekliyoruz. Belli yetkinliklere ulaşan çalışanlarımızı gurup şirketlerimizde yatay ve dikey pozisyonlarda değerlendiriyoruz, hem mevcut hem de gelecekteki yöneticilerimizi hazırlama imkanı buluyoruz.

Doğru yetenekleri elde tutmanın olmazsa olmaz kuralı organizasyon planlamanızın doğru; kariyer planlamanızın şeffaf olmasıdır. Bunun için iyi bir performans yönetim sistemi ve doğru ölçüm metotları kullanılmalıdır. Doğru yetenekleri çekmek için ise kurumun vizyonunu, stratejilerini ve çalışanlarımız için yaptığımız uygulamaları doğru platformlarda anlatmak ve güçlü bir kurumsal iletişim politikasıyla işveren markasını yönetebilmek gerektiğine inanıyoruz.

Kalıcı hiçbir etki “-miş gibi” yaparak olmaz, gerçekten yaşıyor olmanız gerekir. Bunu yaptığınız zaman da ihtiyaç duyduğunuz doğru yeteneklerle yolunuz kesişmeye başlayacaktır.

“Doğru yetenekleri elde tutmanın olmazsa olmaz kuralı organizasyon planlamanızın doğru; kariyer planlamanızın şeffaf olmasıdır.”



Mavi, beyaz ve gri yaka ayrımının olmadığı; daha serbest ve geniş bir alanda çalışmak isteyen çalışanların olduğu bir iş dünyası olacağını düşünüyoruz. Bu kapsamda insan kaynakları yönetim sistemimizi tüm çalışanlarımızın gelişimi ve kariyeri için kullanmayı planlıyoruz.

Çalışanlarımız, bizim için bir kaynaktan öte kıymettir. Çünkü onlar hem bugünüme hem de geleceğimize değer katıyorlar. Bu değişimde en önemli stratejilerimizden bir tanesi geliştirdiğimiz katılımcı politikamızdır. Yeni nesil kendini açık bir şekilde ifade ediyor, stratejileri oluştururken onların fikirlerini alıyoruz; onları daha tecrübeli olan çalışma arkadaşlarımızla bir araya getirerek daha verimli sonuçlar elde ediyoruz.

DURMANIN FARKLI YOLLARI VARDIR
GÜVENLİ OLANI TERCİH EDİN



Endüstri 4.0, İş Yapma Biçimlerimizi Değiştirdi

Yetenekli işgücü eksikliğinin bugün şirketlerin karşı karşıya kaldıkları zorluklardan bir tanesi olduğunu biliyoruz. Endüstri 4.0 ile iş yapış şekillerimiz değişti, iş arayan adaylar şirketlerin bu süreçlere ne kadar uyum gösterdiğini, şirketin geleceğe hazırlanıp hazırlanmadığını, sektördeki konumunu değerlendiriyor.

Filiz Ergin

Norm Holding

İnsan Kaynakları Direktörü

Küreselleşme stratejimizi destekleyecek yetenek yönetimi çalışmalarımızı, çalışanlarımızın beklentilerinin ötesine geçirerek geleceği belirleyecek şekilde yapılandırıyor ve hayata geçiriyoruz. Yetenekli çalışanları çekmek, geliştirmek ve elde tutmak için adil, şeffaf ve değişen trendlere uygun performans ve kariyer yönetimi uygulamaları, eğitim ve gelişim faaliyetleri, işe alım ve ödüllendirme sistemleri oluşturuyoruz. Globalleşme stratejilerimize paralel şekilde insan kaynağımızın yetkinlik, yetenek, bilgi ve beceri gelişimine odaklanıyoruz. İşimizin sürdürülebilirliğinin bizi geleceğe taşıyacak yetenekli ve deneyimli çalışanlarımıza bağlı olduğunu biliyor, en iyi çalışan deneyimini yaratmayı ve yaşatmayı ajandamızın ilk sırasına koyuyoruz. Stratejik planlarla belirlenen hedeflere ulaşmada en büyük gücün kurumsal değerlerimizi benimsemiş ve tüm performansıyla bu hedefleri yakalamayı amaçlayan çalışanlar olduğunu biliyoruz.

Organizasyonumuzu sürdürülebilir şekilde geleceğe taşıyacak kısa, orta ve uzun vadeli yedekleme planları hazırlıyoruz. Bu planlarda potansiyel çalışanları, uygun yönetim pozisyonları ile eşleştiriyor, organizasyonel değişikliklerde aktif olarak kullanmak üzere uyguluyoruz. Dijitalleşme projemiz kapsamında eş zamanlı olarak tüm çalışmaları dijital ortamda yürütmeye yönelik çalışmalar yapıyoruz.

“İşimizin sürdürülebilirliğinin bizi geleceğe taşıyacak yetenekli ve deneyimli çalışanlarımıza bağlı olduğunu biliyor, en iyi çalışan deneyimini yaratmayı ve yaşatmayı ajandamızın ilk sırasına koyuyoruz.”

Çalışan deneyimini iyileştirmek amacıyla iki yılda bir bağımsız bir araştırma şirketi ile çalışanlarımızın memnuniyetlerini ve bağlılığını ölçüyoruz. Bu uygulama ile mevcut durumu ortaya koyuyor, çalışan deneyimini ön planda tutan, adil ve güvenli bir iş ortamı sunmak için önceliklerimizi belirliyoruz.

Performans Yönetim Sistemimiz ile şirket stratejilerine hizmet edecek hedeflerin çalışanlarımızın katkılarıyla gerçekleşmesini sağlarken; çalışanlarımızın katılımlarını adil, sistemli ve ölçülebilir bir yöntemle değerlendirmeyi ve gelişimlerini amaçlıyoruz.

Gelişim programlarımızı; deneyimleyerek öğrenmeyi destekleyecek (proje bazlı, iş zenginleştirerek vb.) şekilde yapılandırıyor, çalışanların performans hedeflerine ve ihtiyaçlarına göre organize ediyoruz. Tüm süreçlerde olduğu gibi bu süreçte de stratejik hedeflerimiz doğrultusunda gelişim önceliklerimizi belirliyoruz. Makale paylaşımı, birbirimizden öğrenme platformları, sınıf içi eğitimler (kişisel, teknik, finansal), mentorluk programı, tersine mentorluk programı Norm Akademi çatımız altında yer verdiğimiz gelişim uygulamalarımız.

Yetenekli işgücü eksikliğinin bugün şirketlerin karşı karşıya kaldıkları zorluklardan bir tanesi olduğunu biliyoruz. Endüstri 4.0 ile iş yapış şekillerimiz değişti, iş arayan adaylar şirketlerin bu süreçlere ne kadar uyum gösterdiğini, şirketin geleceğe hazırlanıp hazırlanmadığını, sektördeki konumunu değerlendiriyor. Bunun için özellikle sosyal medyayı çok aktif kullanıyor. Şirket ile ilgili olumlu ya da olumsuz deneyimlerini paylaşıyor, şirketi yakından tanımak için de takip ediyorlar. Üniversiteler ile olan işbirlikleri de yine şirketlerin kendilerini tanıtmak için kullanabileceği araçlardan bir tanesi. Biz de her iki enstrümanı da kullanıyor, bugün bizi rakiplerimizden farklı kılacak, şirketimizi geleceğe taşıyacak yeteneklere ulaşmanın ve tutmanın önemini biliyoruz.

Yeni nesil çalışanlara yönelik stratejimizde, insanı odağımıza alarak farklılıkları etkin bir şekilde yönetmek, organizasyonel verimliliği artırmak ve sürdürülebilir performans sağlamak bulunuyor.

GÜÇLÜ VE DİNAMİK

Köklü ürün tasarım deneyimimiz ile Otomotiv,
Raylı Sistemler, Tarım, Savunma ve Havacılık
sektörüne güç katıyoruz.



Performans Odaklılıktan Gelecek Odaklılığa Evrilmek

KOBİ'ler için yetenek yönetiminin en zor ayağı yetenekleri firmalarına çekmek çünkü yetenekler hayallerini gerçekleştirebileceği büyük firmalarda çalışmak istiyorlar. KOBİ'ler yetenekli bir adayı işe aldığına ya da mevcut yetenekli çalışanlarını elde tutmak ve geliştirmek için en iyi yöntemleri bulmak zorunda.

Ramazan Ak

**Seger Ses ve Elektrikli Gereçler San. A.Ş.
İnsan Kaynakları Müdürü**

Firmalar stratejik hedeflerine, vizyonlarına ulaşabilmeleri için yetenekli çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Yüksek performansa ve potansiyele sahip kişileri cezbetme, işe alma, geliştirme ve elde tutma sürecine biz yetenek yönetimi diyoruz.

Yetenek yönetimini kurmak isteyen firmaların öncelikle insan kaynaklarının tüm fonksiyonlarını kurmuş ve birlikte çalıştırıp iyi seviyede yönetiyor olmaları gerekiyor ki yetenek yönetimine başlayabilsinler. Bu İK fonksiyonlarını; Seçme Yerleştirme, Stratejilerle Uyumlu Organizasyonel Gelişim, Performans Yönetim Sistemi, Ödüllendirme, Ücret Sistemi, Eğitim Yönetimi şeklinde sıralayabilir ve hatta Toplumsal Cinsiyet Eşitliği çalışmalarını da ilave edebiliriz.



Biz de yetenekli adayları firmamıza çekmek ve tercih edilebilir bir firma olmak için üniversitelerin kariyer günlerine katılım sağlıyoruz, üniversiteler ile iş birlikleri yapıyoruz. Bu iş birlikleri ve kariyer günleri sonrası firmamızda staj ve iş imkânları sunuyoruz.

KOBİ'lerin yetenekleri elde tutmaları gelecekleri için hayati öneme sahip

Seger A.Ş. İnsan Kaynakları olarak çalışan bağlılığı sağlamaya yönelik kurum kültürünü oluşturmak için; sosyal ve kültürel etkinlikler (balıkçılık kulübü, kadınlar kulübü, doğa yürüyüşleri ve fotoğrafçılık kulübü) düzenliyoruz, ödüllendirme ve taktir sistemleri, çalışanların kararlara aktif katılımının sağlanması, maaş dışında performansa dayalı prim sistemi, özel sağlık sigortası, bazı yan haklar, kadın çalışanların güçlendirilmesi, iş – özel hayat dengesinin sağlanması, işyerinin daha keyifli bir yer olması, çalışma ve dinlenme ortamlarını daha sağlıklı ve daha konforlu hale getirmek gibi uygulamalar yapıyoruz.

KOBİ'lerin yetenek yönetimini uygulamaları büyük ölçekli firmalara göre çok daha zor

KOBİ'ler için yetenek yönetiminin en zor ayağı yetenekleri firmalarına çekmek çünkü yetenekler hayallerini gerçekleştirebileceği büyük firmalarda çalışmak istiyorlar. KOBİ'ler yetenekli bir adayı işe aldığına ya da mevcut yetenekli çalışanlarını elde tutmak ve geliştirmek için en iyi yöntemleri bulmak zorunda. Firmalarımızı geleceğe taşımak istiyorsak bu yöntemleri bulmak ve uygulamak zorundayız.

Artık performans odaklılığımızın yanına gelecek odaklılığı ekleme zamanı...



WE ARE SHAPING MOBILITY FOR TOMORROW

How will people travel in the future, and how will goods be transported? What resources will we use, and how many will we need? The passenger and freight traffic sector is developing rapidly, and we provide the impetus for innovation and movement. We develop components and systems for internal combustion engines that operate more cleanly and more efficiently than ever before. We are also pushing forward technologies that are bringing hybrid vehicles and alternative drives into a new dimension – for private, corporate, and public use. The challenges are great. We deliver the solutions.

www.schaeffler-mobility.com

SCHAEFFLER

Yeteneği Bulmak mı, Elde Tutmak mı?

Gelecekle ilgili her ne kadar yapay zekanın iş hayatında bir tehdit olduğu görüşü olsa da Birinci olarak bizler inanıyoruz ki şirketlerin yaratacağı en önemli fark, ağırlıklı olarak insan kaynağındaki nitelikli ve yetkin çalışanlara sahip olmalarıdır.

Yasemin Genç

**Birinci Otomotiv
İnsan Kaynakları Müdürü**

Gelecek odaklı işletmeler her iki konuyu fazlasıyla önemsiyor ve zaman ayırıyor. Günümüzde hızla gelişen teknoloji ve artan rekabet ortamında yetenekli kişilerin bulunması, uzun süreli istihdamı insan kaynakları profesyonellerinin üzerinde çokça durduğu konular arasında yer alıyor. Çoğumuzun ajandasında önemli ve öncelikli güncel konu “Yetenek Yönetimi”. Stratejik insan kaynakları yönetimi açısından konuyu değerlendirdiğimizde sektörden bağımsız olarak işletmelerin hangi alanda faaliyet gösterdiklerine bakılmaksızın Yetenek Yönetimi ayrı bir önem kazanıyor.

Yetenek yönetiminde başlangıç noktası; işletmenin vizyonu, stratejisi doğrultusunda doğru kişileri işletmeye çekebilmek ve bunlar arasından en yetenekli olanları doğru yerlerde görevlendirmektir. Burada önemli olan sadece yeteneği bulmak değil, buna ek olarak doğru yerde de görevlendirmek ve elde tutmaktır. Buraya kadar olan kısım insan kaynakları bölümlerinin sorumluluk alanıymış gibi görünse de bütün olarak değerlendirildiğinde yetenek yönetimi işletme stratejisi olarak benimsenmelidir. Yetenek yönetiminin başarılı olmasında; yeteneğin güçlü yönleri, görev uyumu, eğitim gelişim planlarının oluşturulması, kariyer planlaması, performans yönetimiyle birlikte kapsamlı bir sistem olarak uygulanması etkili olacaktır.

Yetenekli kişilerin uzun süreli çalışanlara dönüşmeleri için izlenebilecek bazı yollar bulunmaktadır. Bunların arasında çalışanlara rotasyon uygulayarak farklı birimlerin işleyişini görmesinin sağlanması ve deneyim kazanma fırsatının verilmesi, şirket içerisinde kritik bir konu ya da yeni bir iş geliştirme önerisi gibi projelerde fırsat verilmesi gelişimleri için etkili olacaktır. Bunlarla birlikte kariyer planları çerçevesinde yabancı dil veya

teknik konularda eğitim verilmesi, bireysel gelişim programları düzenlenmesi, çalışanın gelişimini fark etmesi ve kariyer yolunun açık olduğunu bilmesi bağlılığın arttırmasında diğer araçlardır.

Birinci Otomotiv A.Ş. olarak bizlerde yetenekleri kazanma ve devamlılığını sağlama noktasında çalışmaları yürütüyoruz. İşe alımdan başlayarak mülakat, vaka, sonrasında envanter uygulayarak pozisyona uygun yeteneği bulma, doğru göreve yerleştirme çabasıdayız. Çalışanlarımıza projelerde görev veriyor, teknik eğitimler başta olmak üzere, gelişim programı uygulayarak becerilerini arttırıyor, kariyer planları dahilinde terfilerini gerçekleştiriyoruz.

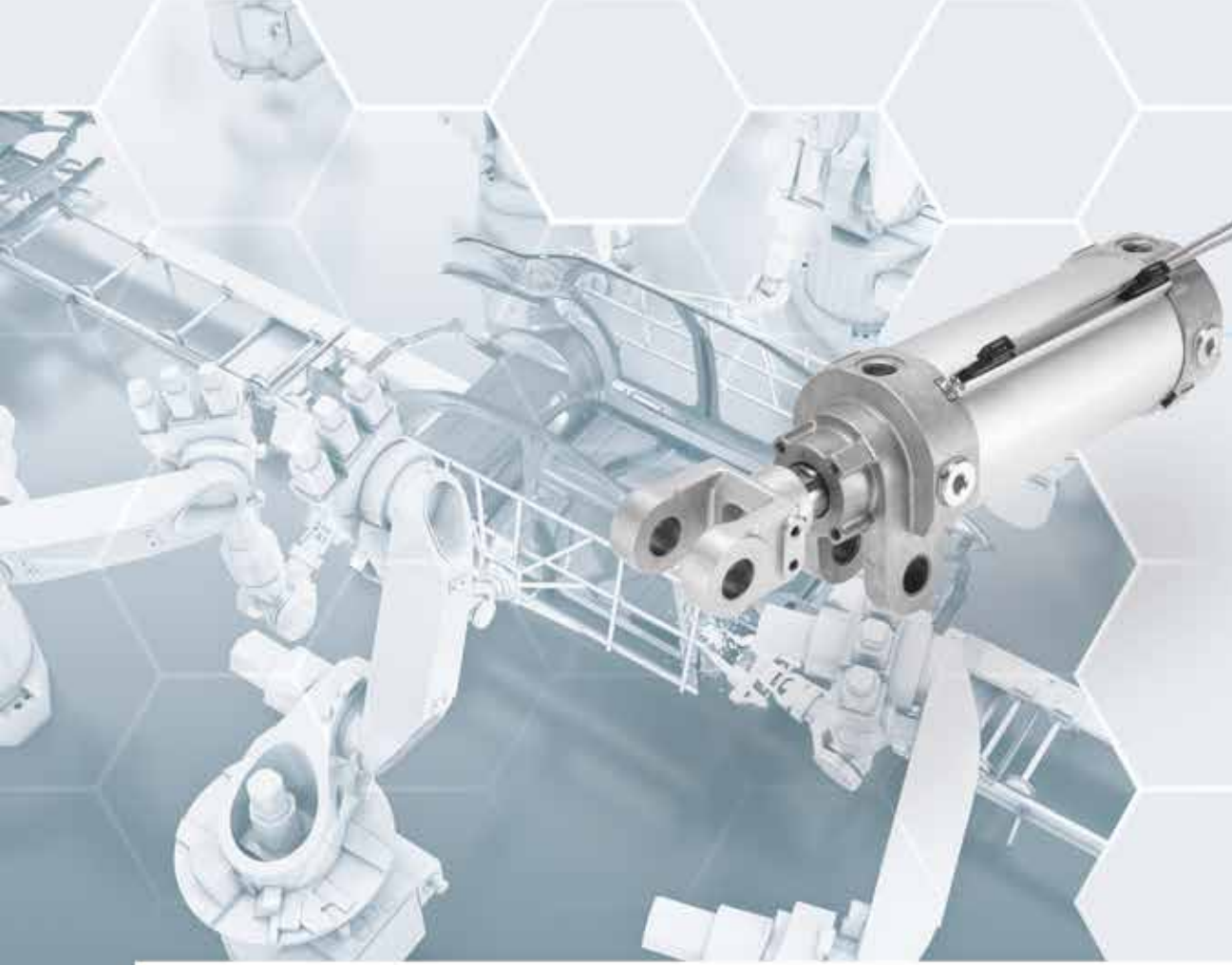
Gelecekle ilgili her ne kadar yapay zekanın iş hayatında bir tehdit olduğu görüşü olsa da Birinci olarak bizler inanıyoruz ki şirketlerin yaratacağı en önemli fark, ağırlıklı olarak insan kaynağındaki nitelikli ve yetkin çalışanlara sahip olmalarıdır.



Yeni nesil mafsallı silindir

DFAW

FESTO



**Kaynak, işinizin önemli bir parçası.
Kaynağın olması gereken yerde yapılmasını beklersiniz.
PPS ayarlı DFAW silindir kaynak kalitenizi garantiler.**

**→ WE ARE THE ENGINEERS
OF PRODUCTIVITY.**

DFAW, özellikle otomotiv endüstrisindeki kaynak işlemleri sırasında komponentleri sıkıştırır. Yatak kapağı üzerindeki döner yatak, kolay ve güvenilir montaj sağlar. T-slot'lu DASP sensör rayı ve sensör rayına monte edilen sıçrayan kaynak çapaklarına dayanıklı SDBT-BSW yaklaşım sensörü aksesuarlara dahildir. Ray, 3 farklı konuma monte edilebilir. Sadece üzerine vidalayın ve kullanın. Hız kontrolü için entegre ayarlanabilir sınırlayıcıları ve yüksek performanslı, kendinden ayarlı PPS son konum yastıklaması ekstra özellikler olarak sayılabilir. Metal sıyrıcı, piston mili contasını kaynak çapaklarına karşı korur.

Yetenekler; İnovasyon, Güç, Kalite, Başarı ve Güven İstiyor

Doğru yetenekleri çekmek ve elde tutmak için ilk önce İK stratejilerimizi doğru belirlemeli, değerlerimizi ve vizyonumuzu anlaşır şekilde tanımlamalıyız. İkinci olarak da mevcut çalışanlarımızın değerleri, gelişim alanları, kariyer planları gibi konuları doğru analiz etmemiz gerekmektedir.

Selma Ekin

Ekü Fren

İK Organizasyonel Gelişim Grup Lideri

Sürekli gelişen teknoloji, globalleşme ve rekabet koşullarının artması, değişen alışkanlıklar ve değişen yaşam şekilleri ile birlikte iş yaşamımız da köklü değişimlere uğramış ve uğramaya devam etmektedir. Bu da beraberinde yetenekli, hırslı, öğrenmeye istekli çalışan profillerine ihtiyaç duyulmasına sebep olmuştur.

Dijitalleşme ile beraber her şeye daha kolay ulaşır ve takip edebilir olduğumuz bu zamanda iş yaşamında olan biteni daha yakından takip edebiliyoruz. Yeni nesil çalışanlar da bu değişimin içinde yer almak istiyor.

Çalışan odaklı yaklaşımın günümüzde daha önemli hale geldiği iş hayatında aramıza katılan yeni çalışan kuşakları, yaratıcılığı, yenilikçiliği, yüksek teknolojiyi kullanan ama bunun yanında insani değerlere de önem veren, dikeyde ve yatayda kariyer geliştirme olanakları sunan, yöneticisiyle sürdürülebilir etkin iletişimin olduğu, çalışana kendini gerçekleştirme fırsatı sunan şirketlerde çalışmak istiyorlar. Onlar için ideal işveren tanımları inovasyon, güç, kalite, başarı ve güven kavramlarını içeriyor.



Yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürmeye ve başarılı sonuçlar elde etmeye çalışan işletmelerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan bir tanesi de yetenekli çalışanlara sahip olmak ve onları elde tutmaktır.

Doğru yetenekleri çekmek ve elde tutmak için ilk önce İK stratejilerimizi doğru belirlemeli, değerlerimizi ve vizyonumuzu anlaşır şekilde tanımlamalıyız. İkinci olarak da mevcut çalışanlarımızın değerleri, gelişim alanları, kariyer planları gibi konularda doğru analiz etmemiz gerekmektedir.

İlk adım şirketimize doğru insanları almak. Öğrenme ve değişime açık, yeni olasılıklar öne süren, bilgileri toplayıp anlamlandırabilen, insanlarla bağ kurma yeteneği yüksek, engellere ve zorluklara karşı hedeflerine ulaşmak için savaştan çalışanlar bize değer katacaktır.

Ancak doğru insanı işe almak da artık yeterli olmamaktadır. Onu motive edecek ve doğru yönlendirecek bir lidere ihtiyacı vardır. Zorlu olmakla beraber erişilebilir engeller koyarak, çalışanları bir ekip içerisine dahil ederek hedefe dahil etmek liderin görevidir. Liderlik yapacak kişinin onlardan ekipler oluşturma ve muhafaza etme kapasitesi de önem kazanmaktadır.

Kariyer gelişimi için eğitim programlarının uygulandığı, performans değerlemenin belirli ölçütlere göre yapıldığı, çalışanlara yeteneklerini geliştirebilmek için farklı işlerde

40 yıllık tecrübe ile güçlenen yüksek kalite

High quality powered by
40 years experience



NESAN Otomotiv A.Ş.

İbrahim Turan Caddesi No:170 35470 Menderes / İZMİR

T: +90 232 782 56 00 (pbx) F: +90 232 782 45 91

E: info@nesan.com.tr

nesan.com.tr



NESAN®



çalışma olanaklarının sağlandığı, çalışanın geri bildirimlerle geliştirildiği, liderleri ile birlikte sorarak, danışarak ve uygulayarak sürekli öğrenmenin mümkün olduğu, esnek yapıya sahip çalışma ortamlarının yaratılmasıyla, yetenekli çalışanları işletmeye çekilmesi ve tutundurulması sağlanabilir.

Teknolojik yeniliklerin hızlı artışı ile bilgiye ulaşmanın kolaylaştığı dünyamızda çalışanların da eğitim seviyeleri yükselmiş ve kariyere bakış açıları değişmiştir. Nitelikli çalışanlar geçmişte olduğu gibi kariyerlerini geliştirmek uğruna sosyal hayatlarından da vazgeçmek istememektedirler. Bu noktada da yetenekli çalışanları elde tutmak isteyen işletmelerin bu beklentileri dikkate alma zorunlulukları ortaya çıkmaktadır.

Yeteneklerin etkin bir şekilde yönetilmesi ve işletmelere bağlılıklarının artırılmasında liderlik çok önemli rol oynamaktadır. Yetenek yönetiminin etkinliği, iş gücü planlaması, yeteneklerin kazanılması, işletmeye bağlanması, geliştirilmesi, doğru pozisyonlara atanması, yönetilmesi ve işletmede tutulması ile arttırılabilir.

Yetenek yönetiminde, tüm yöneticiler arasında işbirliği ve iletişimi, iş gücü planlaması, personel alınması ve eğitilmesi, yeteneklerin gözden geçirilmesi, başarı planlaması, performans değerlendirme ve geribildirim gibi konular önem kazanmaktadır.

“Yetenek yönetiminin etkinliği, iş gücü planlaması, yeteneklerin kazanılması, işletmeye bağlanması, geliştirilmesi, doğru pozisyonlara atanması, yönetilmesi ve işletmede tutulması ile arttırılabilir.”

Çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini belirleyebilmek amacıyla geri bildirim ya da bireysel görüşmeler gibi değerlendirme araçları kullanarak, düzenli aralıklarla şirkette neden kalmayı seçtikleri ve neden ayrılmaya seçebilecekleri sorulabilir. Onlara iş yapmaları konusunda destek olabiliyor muyuz? Kariyer yolunu oluşturup eğitimler vs. destekliyor muyuz? Geri bildirim yapıyor muyuz? Çalışma ve yaşam koşulları onu tatmin ediyor mu? Benzer sorular sorarak, kendi içimizde öz değerlendirmeler yaparsak ve eksik taraflarımız için gelişmeler sağlarsak bunlar bize yetenekli çalışanımızı elde tutma yönünde fayda sağlayabilir.

Bunun yanında performansını gösteren başarı değerlendirme çizelgeleriyle, yüksek yetenekli çalışanlar belirlendikten sonra onları sahip olduğu yetenek havuzlarına atamak ve burada kendilerine ihtiyaç duydukları kaynaklar, performans ve kariyer geliştirme programları sağlanabilir. Böylece çalışanlar işletme içinde farklı bölümlerde rotasyona tabi tutularak yeteneklerini geliştirebilirler. Liderler de yetenek havuzunda bulunan çalışanın her biriyle karşılıklı görüşmeler gerçekleştirerek çalışanın ihtiyaçlarını belirlemeye ve iş konusunda endişeleri varsa bunları gidermeye çalışarak yetenek ilişkisi yönetimi etkinleştirebilirler.

Çıkış mülakatlarına da önem vermek bize destek sağlayacak bir başka unsur olabilir. Neden kaybediyoruz? Organizasyon içinde ne yürüyor, ne yürümüyor? Daha net görülebilir. Saklı kalan sorunlar ve fırsatlara ışık tutabilir. Şirketin bu tip çalışmalarla kendilerini önemseydiğini ve samimi bir çaba gösterdiğini görmeleri çalışanların organizasyona bağlılığını güçlendirmektedir.

OmniMASK® diş maskeleme uygulaması, Norm kalitesiyle birleşiyor!



OmniMASK® diş maskeleme uygulaması
aşağıdaki şartnameleri karşılıyor:

- GMW 15822 - Onaylı
- Ford WSS - M21P27 - A3 - Onaylı
- FCA PS.50015 - Onaylı
- VW TL188 - Onaylı
- DAIMLER MBN 10391

İçeriğinin %98'i teflon olan OmniMASK®'ın Avantajları:



Dişlerde biriken boya ve kaynak çapağını kaldırmak için yapılan kılavuz çekme işlemini ortadan kaldırır.



Montaj esnasında oluşan sıkma yükü dalgalanmalarını önler.



Hatalı üretimi ortadan kaldırır ve üretim maliyetini düşürür.

Yeteneklere Yeni Alanlar Açıp Süreçlerde Özgür Bırakmalı

Nitelikli iş gücüne değer veren, çalışanların sorumluluk ve inisiyatif alanlarını genişleten bir yönetim anlayışına sahip olan işletmelerde, fark yaratan inovatif proses çözümleri, ürün tasarımları ve ürün geliştirme becerilerinin iyileşmesi kaçınılmazdır.

İlhan Aydın

Tuğçelik Grubu

Proje, Satış ve Mühendislik Grup Müdürü

Yetenek yönetimi kavramını, işletmenin vizyonu çerçevesinde, hedeflerine ulaşabilmesi için ihtiyacı olan işgücünü arayıp bulması, geliştirilmesi, performansını takip etmesi, başarısını ödüllendirmesi ve en önemlisi de bu işgücünü elde tutabilmesi olarak özetleyebiliriz.

Yetkin ve etkin işgücü yönetimi, farklı alanlarda faaliyet gösteren tüm işletmeler için, özellikle son on yıldır önemi anlaşılmaya başlanmış bir kavram olarak bugün karşımıza çıkmaktadır. İşyerleri açısından konusunda uzman ve verimli personeli, maddi ve manevi olarak mutlu edebilmek, farklı ve vizyoner bir bakış açısı ile mümkün olabilir. Nitelikli iş gücüne değer veren, çalışanların sorumluluk ve inisiyatif alanlarını genişleten bir yönetim anlayışına sahip olan işletmelerde, fark yaratan inovatif proses çözümleri, ürün tasarımları ve ürün geliştirme becerilerinin iyileşmesi kaçınılmazdır.

En önemli konu olan etkin ve nitelikli işgücünü nasıl elde tutabiliriz?

Bu sorunun cevabı için öncelikle işgücü hangi temel nedenlerden dolayı kaybedilir? sorusuna cevap olan faktörleri analiz edip bu faktörlere bağlı iş gücü kayıplarını önleyici aksiyonları belirlemek gerekir. Bu analizi yaptığımızda temel olarak işyerlerinde çalışanlar için iş yerini değiştirme ihtiyacı, yada sorumlu oldukları proses yada işletmenin fonksiyonlarının yönetimindeki performans düşüklüğünü temel dört nedene bağlayabiliriz.

Zamanla oluşan mesleki ve manevi tatminsizlikler

Yetenekli olan, nitelikli ve tecrübeli tüm çalışanlarımızı, kendi alanlarında özgür bırakmalı ve fikirlerine destek sağlamalıyız. Rutin aralıklarla motive edici rotasyon ve terfi sistemi ile mesleki açıdan zamanla oluşabilecek tatminsizlikleri ve kurum içi bireyler arası oluşabilecek

ikili ilişkilerdeki erozyonları ortadan kaldırmak için. Personel, kurum içerisinde kendisini değersiz hissetmeye başladığı anda ne kadar iyi maddi şartlara sahip olursa olsun verimli olabilmemesi mümkün değildir. O halde mutlaka çalışanlarımıza değer vermeli ve onların kurum açısından değerli olduklarını hissettirmeliyiz.

Maddi tatminsizlikler

Her başarıyı, prim sistemi ile ödüllendirmek ise maddi açıdan oluşan tatminsizlikleri ortadan kaldırmaya ve iş süreçlerinin performansını artırmaya önemli katkı sağlayacaktır.

Küçük, orta ve büyük ölçekli tüm şirketler için nitelikli ve konusunda uzmanlaşmış olan personelin, sağladığı faydaların maddi olarak karşılığı, personele verilecek olan teşvik primleri karşısında ihmal edilebilir boyutlarda kalmaktadır. Dolayısıyla bu türden destek primlerinin işletme açısından mali bir yük olarak görülmeye başlanması, yetenek yönetimi sürecinde stratejik olarak yapılabilecek en önemli hatalardan biridir ve işletme yönetiminde operasyonel faaliyetlerde sıkıntı başlangıcının da önemli bir göstergesidir. Çalışanların iş değişikliği nedenlerinin büyük bir kısmı personelin hakettiği maddi kazancı alamamasından kaynaklanmaktadır.

Overload yani aşırı iş yükü

İş hacmindeki daralma yada finansal zorluklara bağlı olarak personel maliyetlerinde kısıntıya gidilmesi ya da beklenmedik zamanlarda yaşanan personel kayıpları gibi sebeplerle, bir kişiden iki ya da daha fazla kişinin yada departmanların sorumluluklarını almaları beklenir ki uzun vadede aşırı yorucu ve yıpratıcı olacak bir iş temposu bu tür çalışanlar için kaçınılmaz bir son olup bu çalışanlar yüksek kazanç imkanlarına dahi sahip olsalar işyerinde verimli bir şekilde işlerini sürdürebilmeleri uzun vadede mümkün değildir. Sonuç olarak bu gibi durumlarda çalışanlar için işyeri değişikliği arayışı kaçınılmazdır. Dolayısıyla değer verdiğimiz ve kıymetli gördüğümüz tüm çalışanlarımızı, kapasiteleri dahilinde ve mesai saatlerini aşmayacak bir doluluk oranında yüksek verim ile çalıştırmak, yetenek yönetiminin sürdürülebilirliği açısından işyerinde sağlanması zaruri

Türk Otomotiv Sektörünün 1968'den Beri Vasıflı Çelik Partneri

hascelik

Sıcak Haddelenmiş Vasıflı Çelik Çubuklar

hasprime hasmil

Soğuk İşlem Görmüş Vasıflı Çelik Çubuklar

hasparlak hasotomat



Türkiye'nin 500 Büyük
Sanayi Kuruluşu Arasında

Turquality Marka Desteği

IATF 16949 ve OEM Onaylı

65 Ülkeye İhracat

koşullardan biridir. Günümüz koşullarında mobilite artık günlük iş yaşantımızın bir parçası olduğundan özellikle ofis çalışanlarımız, mesailerinin büyük bir kısmını şirket dışında geçirmek durumunda kalabiliyorlar. Bu çerçevede esnek çalışma modelleri geliştirmeli ve işin doğru yönetilip yönetilmediğine odaklanmalıyız. Zira iş hayatı ve özel yaşamdaki başarı 24 saat ile sınırlı olan günün en optimum şekilde planlanması ile mümkündür.

Ailevi, sağlık ya da farklı sebepler

Kurumdan bağımsız bazı durumlarda, personelimiz ailevi, sağlık ya da farklı kişisel nedenlerle işyeri değişikliği arayışına girebilirler ki bu durumda ilgili işlerin

yönetimlerinde sorun yaşamamak adına her daim tüm çalışanların yedeklemeleri önceden yapılmış olmalı ve mümkün mertebe mevcut personeli kaybetmemek adına maddi ve manevi verilebilecek destek imkanları zorlanmalıdır.

Personelimizden aidiyet duygusu ile işyerine bağlı kalmasını beklemek ancak uzun süreli işçi-işveren ilişkisi ile mümkün olabilir. Çalışanlara sürekli eğitim vermek, başarıyı ödüllendirmek, yetenekli çalışanlara yeni alanlar açmak, onları proses ve süreçlerinde özgür bırakmak, onlara değer vermek yetenek yönetimi süreci içerisinde kurum kültürü haline geldiğinde, işyerleri ve çalışanlarımız için başarı kaçınılmaz olacaktır.

Her Çalışanın Bir Potansiyel Olduğuna İnanan Kurum Kültürü Oluşturmak

Elçin Aksoy Akyel

TezmaKsan
İnsan Değerleri Müdürü

Önümüzdeki 10 ile 15 yıl boyunca, otomasyon ve yapay zekâ teknolojilerinin benimsenmesiyle birlikte çalışma alanları gün geçtikçe daha fazla akıllı makinelerle güçlenip desteklenecek ve çalışanlar makinelerle giderek daha fazla etkileşim içinde olacak. Bu teknolojiler ve insan-makine etkileşimi; yüksek üretkenlik, gelişmiş kurumsal performans ve yeni refah biçimi üzerine sayısız faydalar getirirken; çalışanların büyük bir bölümünün Z-X kuşağı olarak adlandırılan grup olacağını düşünürsek aynı zamanda şu an için gerekli çalışan becerileri ve yetkinliklerinin de yeni düzen ile değişeceği kaçınılmaz. Bu şartlar altında geleceğin işlerini ve bu işler için gerekli olan yetkinlikleri anlayamayan ve bu olması gereken anlayış üzerine organizasyonel yapı taşlarını inşaa edemeyen hiçbir kuruma gelecekte yer olmayacağı kanaatindeyim.

Doğru yetenekler kurumun kendini doğru ifade edebilmesiyle başlar. İyi bir işe alım ve Oryantasyon planı ve bu planın uygulaması ile yeni işe girenlerin sizinle çalışmakla doğru kararı verdiklerine dair inançlarını sürekli desteklemek gereklidir. Her çalışanın bir potansiyeli olduğuna inanılan bir kurum kültürü oluşturun. Çalışanların daha fazlasına teşvik edildiği ve onlara inisiyatif

kullanma şansı tanıyan kapsamlı bir yetenek geliştirme süreci, şirket içi öğrenme ve gelişim programları ile destekleyin. Yetenekli ve nitelikli çalışan; ancak gelişmeye açık bir kariyer yönetimi ile elde tutabilmektedir. Bundan dolayıdır ki tüm profesyonel organizasyonlar bu iş için ciddi zaman ayırıp, kafa yormakta ve çalışanları için kariyer planları ve uygulamaları düzenlemektedirler. Çalışanların yetenekleri, ilgi alanlarını ve kazançlarını analiz etmelerine yardımcı olunmalı ve kariyer geliştirme faaliyetlerinin planlanmalıdır. Çalışanın yöneticisi tarafından takdir edilmesi ve fark yarattığının hissettirilmesi maddi olarak yapılabilecek birçok şeyin üzerinde bir çalışan bağlılığı oluşturmaktadır.

Yetenek yönetimi; şirketlerin stratejik hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duyduğu yetenekli insanları şirkete çekme, bunun için cazip işveren olma, kendinize çektiğiniz insanların potansiyellerini performansla çevirme ve elde tutma çalışmalarını içeren bir bakış açısıdır.

Yetenek yönetimi sırasında; bu işin sadece insan kaynaklarına ait bir süreç olmadığının üst yönetim tarafından kabul edilerek; yeteneği nasıl yöneteceğini bilen, koçluk yapan, motive eden lider yöneticiler ile çalışmaları, çalışanlara şirketin neyi temsil ettiğini ve neye inandığını çok iyi anlatmaları ve çalışanların farklı görev türlerine nerede, nasıl ve ne zaman geçebileceklerini gösteren anlaşılması kolay kariyer yollarının belirlenmesi gereklidir.





CHOOSE **QUALITY PARTS** KALİTELİ ÜRÜN TERCİH EDİN

ROTA branded steering and suspension parts are designed for working under harsh conditions. **Over 7500** parts offer smooth and safe driving experiences for commercial vehicles such as truck & trailer, bus, light trucks and vans. ROTA manufactures parts such as **tie rod end, ball joint, centre rod, axial joint, V stay arm, torque rod, rod/strut, stabiliser, hydraulic steering cylinders**, and **repair kit for OEM/OES industry and aftermarket**.

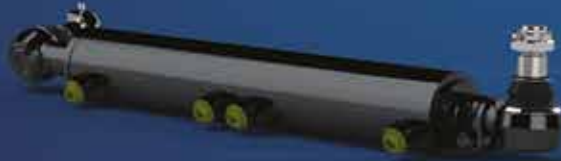
ROTA markalı direksiyon ve süspansiyon parçaları en zor şartlarda çalışmak üzere tasarlanmıştır. **7500'den üzerinde** üretimi yapılan ürünler; kamyon & treyler, otobüs, kamyonet, van gibi ticari araçlar için güvenli ve kolay bir sürüş deneyimi sunmaktadır. ROTA; **rotbaşı, rotül, komple rot, rot millî, V kol, buğı kolu, sabit rot, hidrolik direksiyon silindiri** ve **tamir takımı** gibi parçaları OEM / OES sanayi ve aftermarket için üretmektedir.

NEW PRODUCT GROUP

We have started production of hydraulic steering cylinders.

YENİ ÜRÜN GRUBU

Hidrolik direksiyon silindiri üretimine başladık.



aapex
ahead of the curve

05.11.2019 - 07.11.2019
LAS VEGAS, NV, USA
40000

automechanika
SHANGHAI

03.12.2019 - 06.12.2019
SHANGHAI, CHINA
HALL 2.1 B84

ROTA®

www.nskgroup.com.tr | info@nskgroup.com.tr



nskgroup.rota



Turkey
Discover
the potential

Yalın Uygulamalar Eşliğinde Kültür Değişimine Karar Verdik

Ümmet Ayyıldız

Prometal

Ar-Ge Merkezi Direktörü

Başta döküm sektörü olmak üzere yetkin insanın bulunması her işletme ve her organizasyon için ciddi bir verimlilik problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Prometal ailesi olarak özellikle 2018 yılını dönüşüm yılı olarak hedefleyip, yalın üretim sistemlerin etkin bir şekilde devreye alınması ve yalın uygulamalar eşliğinde kültür değişimine karar verildi. Bu strateji uygulanırken eksik olan yetkinlikler için özel bir staj programı devreye alındı. Bu staj programında özel eğitim ve uygulamalarla mezun olacak mühendisler şirket uygulamalarına yönelik eğitilmekteler.

Bu parkura stajyer olarak giren (2018 – 29 Stajyer) her bir gelecek çalışan adayı, yalın üretim araçları hakkında eğitilmekte ve proseslerde eğitim aldıkları konularda çalışmalar yaptırılmaktadır. Yapılan her bir çalışma Prometal Üretim Sistemi kapsamında gerçekleştirilerek, işletmede katma değere dönüştürülmektedir.

Her bir stajyer çalışma süresince yaptıkları her bir aktiviteyi kayıt altına almakta ve fabrika staj sorumlusuna kayıt ettirmekte. Gerçekleşen her bir çalışma karşılığında performans puanı toplayarak adaylar arasında ki başarı durumunu anlık izlenir hale getirildi.

Uygulamalar arasında başta standardizasyon aktiviteleri, hat yönetimi, 5S , TPM, Kaizen gibi tüm yalın aktivitelerine ilave olarak dağıtılan konular üzerinde sunum hazırlamaları istenmektedir. Hazırlanan sunumlar fabrika yöneticilerine ve tüm staj yapanlarla paylaşarak sunum becerileri kritik edilmekte ve ileri sunum teknikleri konusunda yöneticilerden geri bildirim olarak yetkinlik kazandırılmakta. Aynı zamanda hazırlanan sunumlarla katılanların bilgilerini paylaşma fırsatı sağlanmakta.

Tüm bu staj boyunca değerlendirmeye alınan adaylar arasında en başarılı olanlara hazırlanan kanıt unsurlarıyla birlikte staj sonrası antetli kağıtta ve karekodlu referans videosuyla başarılı staj performans referans mektubu verilmekte.

Prometal bünyesinde ihtiyaç duyulan pozisyonlar için stajyer bilgi havuzu taranarak başarılı olanlardan işe alımda öncelik tanınmakta. Hali hazırda bu program dahilinde Ar-Ge merkezimizde iki stajyerimiz iş başı yapmıştır.

İş başı yapılması sonrasında , her bir çalışma istasyonuna has düzenlenmiş yıllık eğitim parkuruna tabi tutulan çalışanlarımız iç ve dış eğitimlere katılımı sağlanır. Tüm ihtiyaç duydukları eğitimler bu parkur doğrultusunda verilerek performans izlemesine tabi tutulur. Her bir eğitim sonrası kazanılması gereken yetkinliklerin ölçümü ilgilinin ilk amiri tarafından standart performans kriterlerine göre ele alınmaktadır. Bu sayede farkındalık gösterenler ayrıca takdir sistemine dahil edilmektedir.

Devreye aldığımız bireysel görüşme uygulamalarıyla gerek mavi gerekse beyaz yakanın orta ve uzun vadede duyulan yetkinlik istekleri ortak görüşle ele alınarak aksiyon planları hazırlanmaktadır.

Şirketin orta ve uzun vadede hedeflerine uyumlu olarak yıl sonu değerlendirme ve swot analizlerinde ise gerekli yetkinlik ihtiyaçları belirlenip karara bağlanmaktadır.





CEMTAS

R&D
CENTER



*"Vasıflı çeliğimizle
hayatınızı dengeliyoruz."*

*"We stabilize your life
with our special steel."*

Yetenekler, Şirket Performansımızı İleriye Taşıyor

Semra Çelikler

Epsan Plastik San. Ve Tic. A.Ş.
İnsan Kaynakları Müdürü

Stratejik hedeflerimiz doğrultusunda mevcut profilimizi analiz etmek, ihtiyacımız olan yetenekleri tespit ederek organizasyonumuza dahil etmek, mevcut yeteneklerimizi geliştirmek, değerlendirmek ve elde tutmak üzerine kurduğumuz sistematik bir yetenek yönetimi sürecine sahibiz.

Bu sürecin yönetiminde karşılıklı anlayış politikasının önemine inanıyor ve kurumsal iletişim yollarını aktif ve etkili şekilde kullanıyoruz. Özellikle yeteneğe dayalı insan kaynakları yönetim felsefesini benimseyerek genç yeteneklerin Epsan'a kazandırılmasını ana hedeflerimizden biri olarak görüyoruz. Bu nedenle doğru kişilik envanterleri, değerlendirme uygulamaları ve yetkinlik bazlı mülakat gibi dinamik işe alım süreçlerimizle etkili

seçimler yaparak doğru yeteneğe sahip doğru çalışanları, doğru zamanda doğru görevlere getirmek üzerine İK uygulamaları ve politikalarımızı geliştiriyoruz.

Yeteneklerin, şirket performansımızı ileriye taşıyan ve yöneten önemli bir güç olduğuna inanıyoruz. Bu inancımızı destekleyen gelişim faaliyetlerine destek verdiğimiz paydaşlarımız da biliyor.

Kurumsal olarak gelişen ve itibarını yöneten bir şirket olmak yolunda istikrarlıyız. Bu konuda üst yönetimimizin desteği ile insan kaynağına ciddi yatırımlar yapıyoruz.

"Yetenekli ve başarılı çalışanlar için tercih sebebi olmak" bizim için önemli

Marka algısı yaratmak ve çalışanları bu sürece dahil etmek suretiyle farkındalık yaratarak,

tüm çalışanlarımızı stratejilerimiz ve süreçleri hakkında bilgilendiriyoruz. Çalışanlarımızla aynı gemide olduğumuz hissini vermek, kurumun gideceği yönü ve belirli dönemlerde nerede olduğumuzu anlatmak ve başarıyı kutlamak önem verdiğimiz konular. Bu kapsamda oluşturduğumuz sosyal sorumluluk ve spor kulüpleri aracılığıyla düzenlediğimiz çeşitli organizasyonlar ile aidiyet duygusu uyandıran ve çalışan bağlılığını güçlendiren pek çok manevi ve motive edici uygulamalarımız bulunuyor.

İş dünyasında başarılı olabilmek için beklenen, çeviklik ve inovasyon gibi iki önemli özelliği bünyemizde barındırıyor, uyguluyor ve geliştirmek için de çalışıyoruz.

Çalışanlarımızın eğitim ve gelişimini sağlamak için, oryantasyon, Lessons Learned modeli ile yaparak öğrenme, Yıllık eğitim planı, Lisans Üstü Akademik Eğitime teşvik, Personal Coaching, Proje gruplarında yer alma, rotasyon, strateji toplantılarına katılma gibi metotları etkin olarak kullanmaktayız. Epsan bünyesinde kurduğumuz eğitim ve etkinlik değerlendirme sistemi doğrultusunda süreç ihtiyaçlarına göre yetkinliklerin geliştirilmesini ve Cross Training (Çapraz eğitim) yoluyla paydaşların birbirlerini yedeklemesini sağlıyoruz.

Kurmuş olduğumuz yönetim sistemlerimiz ile tanımladığımız süreç performans kriterleri sayesinde verimliliklerimizi takip ederek gelişim sürecimizi izleyebilmekteyiz.

Uyguladığımız teşvik/ödül sistemleri ile "agile innovation" felsefemize uygun olarak çalışanlarımızı dinamik olarak tüm iş süreçlerine dahil etmeye ve birlikte stratejik hedeflerimize ulaşmaya odaklanıyoruz.

Bu kapsamda stratejik hedeflerimizle ilişkilendirilmiş ileride ihtiyaç duyulacak ve mevcut kilit pozisyonları belirliyoruz. Bu pozisyonların gerekliliklerini ve ileride gerekli olabilecek özelliklerini analiz ediyoruz. Geliştirdiğimiz kariyer planlama sistemimize göre hedef pozisyonlar için yetenekleri belirleyip kişiye ve pozisyona özgü eğitimlerin alınmasını sağlıyoruz. Bu bağlamda oluşturduğumuz açık bir geri bildirim sürecimiz var ve düşük çalışan devri oranımız bu çalışmalarımızın olumlu sonucu olarak karşımıza çıkıyor.



Ege Endüstri



Kemalpaşa Cad. No:280

35060, Pınarbaşı – İZMİR, TURKEY

P: +90 232 491 14 00

www.egeendustri.com.tr



 facebook.com/egeendustri

 twitter.com/egeendustri

 linkedin.com/egeendustri

 info@egeendustri.com.tr



YETENEĞİ ÇEKMEK

YETENEĞİ ELDE TUTMAK

Bugünün çevik iş gücü ortamında, yeteneği çekmek ve elde tutmak için insan kaynakları trendlerini anlamak ve uygulayabilmek önem taşıyor.

YETENEĞİ ÇEKMEK İÇİN ÜÇ ÖNEMLİ ÖZELLİK



**GÜÇLÜ İŞVEREN
MARKASI**



**REKABETÇİ
MAAŞ PAKETİ**



**ULUSLARARASI
FIRSATLAR**

2019 YILININ YETENEK YÖNETİMİ ÖNCELİKLERİ



**YETENEK
ALIMI**

Katılımcıların %60'ı yeni yetenek alımı yapacağını söylüyor.



**TEKNOLOJİ
BELİRLEYİCİ**

Yeni işe alımlar, satış ve teknoloji/IT departmanlarında ağır basıyor.



**ELEMAN
ARAMA
PLATFORMLARI**

Yetenek bulmada, eleman arama platformları en etkili kaynak olarak ön plana çıkıyor



Yabancı dil bilgisi ve sektörel tecrübe yetenek bulmada zorluk olmaya devam ediyor. Katılımcıların çoğu bu sorunu şirket içi eğitimlerle çözmeye çalışıyor.



Katılımcıların yaklaşık %50'si çalışan deviniminde değişim beklemiyor, ancak %70'i bir açık pozisyonu doldurmak için geçen yıl ile aynı miktarda zaman harcayacağını belirtiyor.



YETENEĞİ ÇEKMEDE TEMEL GEREKLİLİKLER

	2018	2019
güçlü işveren markası	%60	%77
rekabetçi maaş paketi	%40	%51
uluslararası iş fırsatları	%48	%50
esnek çalışma uygulamaları/iyi iş-yaşam dengesi	%35	%45
net, anlaşılır ve hedef odaklı bir misyon	%29	%42
çok çekici bir çalışan değer önermesi	%35	%34
yüksek iş güvencesi	%25	%33
diğer	%1	%3

toplam değer %100'ü aşmaktadır, çünkü ankette birden fazla cevap hakkı bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan firmalar, rekabetçi olmayan maaş paketi/yan haklar, olumsuz firma repütasyonu ve kurum içi kariyer fırsatlarının yetersizliği alanlarını yeteneği çekmede temel engeller olarak sıralıyor.

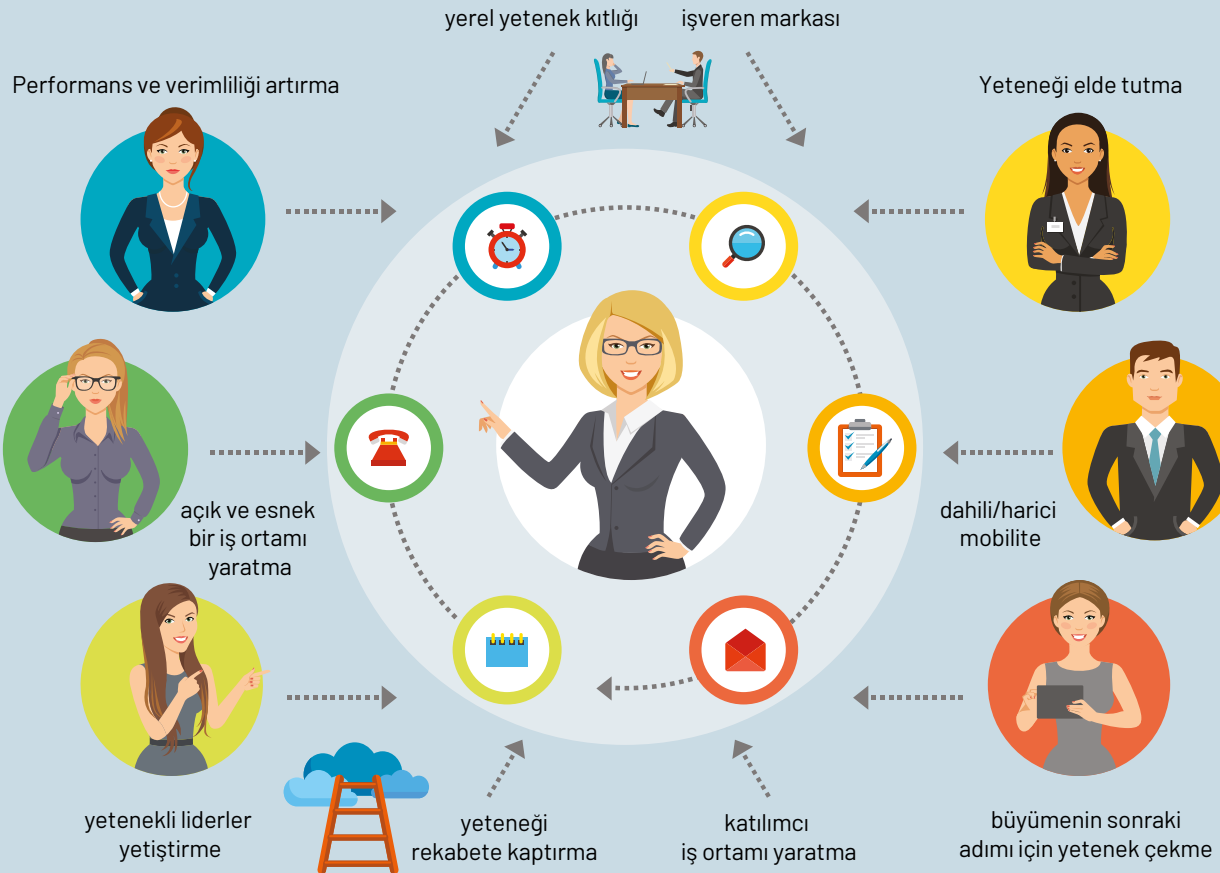
YETENEĞİ ÇEKMEDE BAŞARISIZLIĞIN NEDENLERİ

	2018	2019
rekabetçi olmayan maaş ve/veya yan haklar	%42	%50
firmanın olumsuz repütasyonu	%37	%43
kurum içi kariyer fırsatlarının yetersizliği	%32	%41
kurumsal vizyon ve amaç yetersizliği	%26	%33
zayıf liderlik	%22	%33
çekici olmayan çalışma ortamı	%26	%30
çekici olmayan sektör	%32	%27
yaratıcılık için alan olmaması	%20	%25
süregeleyen yetenek sıkıntıları	%20	%24
esnek çalışma seçeneklerinin olmaması	%14	%23
etkisiz işe alım stratejisi	%13	%18
kurumsal sosyal sorumluluk alanının bulunmaması	%2	%8
diğer	%5	%4

toplam değer %100'ü aşmaktadır, çünkü ankette birden fazla cevap hakkı bulunmaktadır.

TEMEL İNSAN KAYNAKLARI SORUNLARI

2019 yılında, önceki yıla paralel olarak, yeteneği elde tutma insan kaynakları profesyonellerinin temel sorunu olarak öne çıkıyor.



randstad İnsan Kaynakları Trendleri ve Ücret Araştırması Raporu 2019

Bu rapor, Şubat-Nisan 2019 döneminde, Türkiye'nin pek çok farklı sektöründen, yaklaşık 300 insan kaynakları profesyoneli ve karar vericisi ile doldurulmuş araştırma anketleri neticesinde hazırlanmıştır.

Çalışanlarımızın Becerilerini Doğru Analiz Ediyoruz

Çalışanlarımızın kişisel becerilerini doğru analiz edip doğru iş tanımında görev almalarını sağlamak hem kurum hem de kişinin gerçek performansını almak adına ne derece önemli olduğunu biliyoruz.

Gökhan Tekin

Yeşilova Holding
Ar-Ge Müdürü

Ar-Ge gibi bilgi ve yeteneğin çok önemli olduğu birimlerde yetenek yönetimi son derece önemli bir başlıktır. Yeşilova Holding Ar-Ge Merkezi olarak çalışan bazlı yetenek yönetimi sistemi-miz mevcuttur. Temel, teknik ve yönetsel yetkinliklerimiz tanımlı olup tüm çalışanlarımızın bu alanlardaki mevcut durumu ve olması gereken durumlarını yılda iki kez analiz edip bu uygulamadan kişi bazlı gelişim planlarını ve eğitimleri oluşturmaktayız.

Doğru yetenekleri çekmenin en önemli yolunun; Birlikte hayalini kurabileceğiniz, başarmak için uğruna mücadeleye etmek isteyeceğiniz hedefleriniz olmasından geçtiğini biliyoruz. Sizi heyecanlandıran, sonucunda elde edilecek çıktılarını takım olarak hissedebileceğiniz hedefleriniz ve hayalleriniz varsa bu tarz iş ortamlarının ve iş tanımlarının yetenekli personelleri

cezbettiğini gözlemliyoruz. Bu süreçte liderin rolü çok kıymetlidir. Özellikle yeni kuşakları anlayabilen, doğru yönlendirebilen, iletişim becerileri yüksek, işini seven ve doğru ve zamanında geri bildirim verebilen liderler ile çalışan yetenekli personellerin daha uzun soluklu çalıştıklarını görebiliyoruz.

Bu yetenekli arkadaşları bünyemize dahil ettikten sonra onları içimizde barındırmanın da formüllerini sürekli geliştiriyoruz. Öncelikle çalışanların ça-

alışma ortam koşullarının tatmin edici seviyede olması ve içerisinde bulundukları takımın değerli bir parçası olarak hissetmeleri çok önemli.

Çalışanlarımızın kişisel becerilerini doğru analiz edip doğru iş tanımında görev almalarını sağlamak hem kurum hem de kişinin gerçek performansını almak adına ne derece önemli olduğunu biliyoruz. Bu çerçevede kişinin kendisine uygun olmadığını düşündüğü bir pozisyonda elde tutmak pek mümkün olmayacaktır.

Her yetenekli çalışan hem kendisinin gelişimi hem de şirketine yaratacağı katma değeri düşünerek gelişmesi gereken konularda eğitim almak istiyor, bu eğitimlerin ihtiyaca göre analiz edilerek belirlenmesi çalışanlar için son derece kıymetli.

Özellikle uluslararası iş birliğinin sağlandığı, kişiyi geliştiren ve iletişim ağını genişleten yurtdışı konferans, seminer ve benzeri etkinliklere katılım sağlanarak personelin özgüveni ve bağlılığı artırılmış olunuyor.

Aynı zamanda kişisel yıllık performansların yoruma dayalı olmayan objektif sistemler ile değerlendirildiğinde kuruma ve lidere karşı olan güven de sağlanmış oluyor. Bu çıktının zam ve performanslar primleri ile taçlandırılması kuruma olan bağlılığı artırıyor.

Hepimizin yakından takip ettiği üzere meslekler ve sahip olunması gereken yetkinlikler çok hızlı değişiyor. Yıllar geçtikçe otomasyon ve dijitalleşme artıyor. Bu durum özellikle yazılım, elektronik ve veri madenciliği gibi alanlarda daha nitelikli personel ihtiyacını ortaya çıkarıyor. Günümüzde bile bu alanlarda kendilerini geliştiren kişilerin ön planda olduğu aşikâr.

Kendisini global teknolojik trendleri yakinen takip ederek geliştiren firmaların çalışanları bu alanda çalışmaktan yana keyif alacaklardır ancak bu alanların dışında kalıp sadece üretim yaparak yaşamına devam etmek isteyen firmalardaki yetenekli personelleri elde tutmak pek kolay olmayacaktır. Şunu biliyoruz ki iş tatmininin ve gelişimin olmadığı ortamlarda diğer koşullar yeterli olmuyor.





Cucu

HOTEL DI MARE - BAYRAMOGLU

“doğal ol ☯ be natural”

BİR OTELDEN DAHA FAZLASI

Rezervasyon/Reservation

+90 262 653 30 30 info@cucihotel.com www.cucihotel.com

Biz Bir Aileyiz

Biz bir aileyiz ve çalışanlarımız bizim için çok değerli. İnsan kaynağına yatırımın en önemli yatırım olduğunun bilincindeyiz. Çalışanlarımız için güvenli ve mutlu bir iş ortamı oluşturmayı hedeflerken, nitelikli iş gücü tarafından da 'tercih edilen' bir kurum olmayı önceliyoruz.

Ali Hakan Süalp

İnsu Teknik
Genel Müdürü

Firmalarda insan kaynakları departmanları, çalışanlarının yeteneklerini ve niteliklerini ön plana çıkarmak ve bu özellikleri firmanın yararına olacak şekilde geliştirmek için çalışmalar yapmaktadır. İşletmelerin yüksek potansiyele sahip çalışanları bünyesine katması, bu kişileri elde tutması ve iş hayatında başarılarına katkı sağlayacak şekilde eğitimlere destek olması için yetenek yönetimi uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Firma çalışanlarının yetenekleri, performansları ve becerileri mutlaka kurumu başarıya götürecektir. Bu nedenle son yıllarda özellikle değişen iş koşulları ve şirketler arasında hızla artan rekabetin etkisiyle insan kaynağı ve buna bağlı olarak yetenek yönetimi kavramı sıkça karşımıza çıkıyor.

Kısacası yetenek yönetimi, işletmelerin faaliyetlerini sürdürmesinde ve sürdürülebilir bir başarı yakalamasında oldukça önemli bir yere sahip.

Bu noktada; gelişmek, değişen çağa ayak uydurmak, firmalar arasında fark yaratmak, büyümek ve sürdürülebilir bir başarı sağlamak isteyen işletmeler için yetenekli çalışanlar vazgeçilmez koşullardan biridir.

Yetenekli kişi, çalıştığı firmada kendisi için bir gelecek gördüğü sürece kalıcı olabiliyor. Kendisine gelecekte firma içerisinde uygun bir yer göremeyen kişi bir süre sonra firmadan ayrılma kararı alabiliyor. Bu yüzden, günümüzde firmalar çalışanlarının yeteneklerini ortaya çıkarma ve bu kişileri firmalarında tutmanın önemini fark etmeye başladı. Kendini yenilemeyen, teknolojiyi takip etmeyen, içinde bulunduğu günün koşulla-

rına uyum sağlayamayan, rakipleri arasında gözle görülür bir fark yaratamayan, çalışanlarına uygun çalışma ortamı sunamayan firmalar artık yetenekli kişiler tarafından tercih edilmiyor.

Yani rekabette üstünlük sağlama çabasında olan firmalar yetenekli kişileri istihdam etme ve onları elde tutma çabası içindeler diyebiliriz. Bunun için de çok fazla çaba harcanmaya başlandı.

Bu aşamada kariyer planlaması, kişisel ve mesleki gelişim olanaklarının sağlanması, çalışanların fikir ve önerilerine değer verilmesi, ücret politikası, etkili iletişim gibi faktörler önemli hale geliyor. Çünkü çalışanlar artık bu kavramlara önem veren ve çalışanlarını motive eden şirketlerde yer almak istiyor. Diğer yandan yetenekli

çalışanın firmada uzun yıllar çalışması firmaya olan bağlılığı ile de çok yakından ilgili. Mutlu, motive olmuş bir çalışanın işe olan bağlılığı da artar. Bu noktada çalışanları başarıya dahil etmek, çalışan başarısının şirket başarısına bağlantısını etkili bir iletişim ile anlatmak ve başarıyı ödüllendirmek oldukça etkilidir.

İnsu Teknik olarak, iyi bir kariyer planlaması yapıyoruz ve performans doğrultusunda çalışanlarımıza gelişim ve ilerleme fırsatı sunuyoruz. Çalışanlarımıza belirli aralıklarla eğitim desteği veriyoruz.

Biz bir aileyiz ve çalışanlarımız bizim için çok değerli. Bunu her fırsatta dile getirmeye özen gösteriyoruz. İnsan kaynağına yatırımın en önemli yatırım olduğunun bilincindeyiz.

Çalışanlarımız için güvenli ve mutlu bir iş ortamı oluşturmayı hedeflerken, nitelikli iş gücü tarafından da 'tercih edilen' bir kurum olmayı önceliyoruz. İleriye dönük güçlü hedeflerimiz doğrultusunda çalışan memnuniyetini üst seviyede tutarak, markalaşma yolunda emin adımlarla ilerlemeye devam edeceğiz.



yenı!



MEGA Marş Otomatığı ile Marş Motorunuzun kalbini sağlam tutun!

**MEGA Marş Otomatikleri yerli olarak fabrikamızda
üretılır**



Genç Yetenekleri Şirketimize Kazandırmayı Hedefliyoruz

Yetenekleri şirkete çekince iş bitmiyor tabii, sadece başlıyor. O bireyin yetkinliklerini güçlü ve gelişime açık yanlarını iyi anlamak, güçlü yanlarını kullanarak gelişime açık yanlarını güçlendirmek, performansını yakından takip edip doğru değerlendirmek gerekiyor.

Günce Selen Uluca

Kros Otomotiv

İnsan Kaynakları Sorumlusu

Yenilikçi düşünceye sahip olması, bununla değer yaratması, gelişim ve değişim odaklı olması, insan, üretim ya da müşteri ilişkilerinde fark yaratması, verimliliği artırması, takım çalışmasını güçlendirmesi gibi kritik unsurların temelinde “yetenek” bulunmaktadır. Bu nedenle insan kaynaklarında yeteneklerin etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayan “yetenek yönetimi” kavramı ortaya çıkmıştır.

Genç yeteneklerin Kros Otomotiv’e kazandırılmasını ana hedeflerimizden biri olarak görüyoruz. Bu nedenle doğru kişilik envanterleri, değerlendirme uygulamaları ve yetkinlik bazlı mülakat gibi dinamik işe alım süreçlerimizle etkili seçimler yapıyoruz. Yeteneğin kazandırılmasındaki bir diğer basamağımız olan doğru insan kaynakları uygulamaları ile yeteneklerimizin sahip olduğu pozitif

kabiliyetleri geliştirmeyi hedefliyoruz.

Yetenek yönetimi ile sahip olduğumuz yeteneklerin kariyer ve gelişim planlamalarını yapıyor, hem insan kaynağımızı hem de organizasyonumuzu geleceğe taşımayı hedefliyoruz. Bu kapsamda, çalışanların sistemli bir yaklaşım ile değerlendirilmesini, insan kaynakları yönetimine dair süreçlerinin bu doğrultuda planlanmasını ve şirket performansını üst düzeye çıkaracak, başarı odaklı çalışanların geliştirilmesi ve elde tutulmasını amaçlıyoruz.

Yetenekleri şirkete çekince iş bitmiyor tabii, sadece başlıyor. O bireyin yetkinliklerini güçlü ve gelişime açık yanlarını iyi anlamak, güçlü yanlarını kullanarak gelişime açık yanlarını güçlendirmek, performansını yakından takip edip doğru değerlendirmek gerekiyor. Özellikle genç jenerasyonda iyi davranışı anında ödüllendirmek ya da başarıyı kutlamak, sürekli gelişime yönelik geribildirim vermek ve gelişim olanakları sağlamak gerekiyor.

Böylelikle, hem daha dinamik bir organizasyon yapısı teşvik ediliyor, hem de mevcut işlerinin haricinde farklı iş ve sorumluluk fırsatları yaratılarak çalışanlarımızın kişisel gelişimlerine katkı sağlanıyor. Organizasyonun, bugünkü ve gelecekteki hedeflerini ve önceliklerini destekleyecek nicelikte ve nitelikte çalışanlara sahip olması gerekiyor. Yetenek yönetimi uygulamaları ile amaçlanan birçok unsur olsa da en başta gelenleri; yüksek potansiyelli çalışanların gelişimini sağlamak ve geleceğin liderlerini yetiştirmek olarak ifade edilebilir.

Bizlerde bu doğrultuda Performans Yönetim Sistemimizin çıktılarını değerlendirerek Kariyer Yönetim Sistemi, Eğitim ve Gelişim Sistemimizi besliyoruz. Geleceğin liderlerini geliştirmek ve yetiştirmek adına uzun zamandır çeşitli eğitim programlarımızı gerçekleştiriyoruz.



Elektrikli silindir programlamak karmaşık mı geliyor?



Elektrikli silindirlerde konum, hız, ivme ve kuvvet programlamak artık çocuk oyuncağı **Yeni Nesil Elektrikli Silindirler: LE Serisi**

Pick & Place, paletleme, taşıma gibi uygulamalar SMC'nin yeni nesil elektrikli silindileriyle kolayca gerçekleştirilebilir. LEC Serisi kontrolör sayesinde 64 adete kadar hareket profili tanımlanarak dakikalar içinde silindir çalışır hale getirilir. Tüm hareketler basit Dijital Giriş/Çıkış sinyalleriyle kontrol edilebilir.

- Kızak (LESH)
- 2 ve 3 parmaklı tutucu (LEHZ, LEHF, LEHS)
- Millî Silindir (LEY)
- Milsiz Silindir (LEF)



Daha detaylı bilgi için:

SMC Turkey Otomasyon A.Ş.

Halkalı Merkez Mahallesi, Basın Ekspres Yolu,

Capital Tower No:9 Kat:11, 34303, Küçükçekmece – İstanbul

Tel: +90 212 489 0 440 Tel: +90 212 472 52 52 Fax: +90 212 489 0 437

E-mail: satis@smcturkey.com.tr <http://www.smcturkey.com.tr>



İK Süreçlerini Dijitalleştiriyoruz

**Bahar
Paksoy
Çizmecioğlu**

**Cadem
İnsan Kaynakları
Direktörü**

Endüstri 4.0'ın hayatımıza girmesi ile paralel olarak yönetim ve İK süreçlerinin de dijitalleşmesi hepimizin gündeminde yer almaya başladı. Cadem olarak değerlerimizi koruyarak yeteneklerimizi bu dönüşüm sürecini harmanlayarak yol alma konusuna önem veriyoruz.

Dijital dönüşüm günümüzde pek çok kurum gibi Cadem olarak bizim de öncelikli gündem konularımızın başında geliyor. İnsan kaynaklarında da diğer çalışma alanlarında olduğu gibi bizi de yeni gelişmeler bekliyor olacak. Dönüşümü hissetmeye, gözlemleye başladık bile. Bu anlamda en önemli konunun dijitalleşme olduğunu düşünüyoruz. Son dönemde üretim ve sanayinin doğrudan dönüşümünü sağlayan Endüstri 4.0'ın hayatımıza girmesi ile paralel olarak yönetim ve İK süreçlerinin de dijitalleşmesi hepimizin gündeminde yer almaya başladı. Cadem olarak değerlerimizi koruyarak yeteneklerimizi bu dönüşüm sürecini harmanlayarak yol alma konusuna önem veriyoruz. Bu doğrultuda İK süreçlerimizin yeniden yapılandırılması yolculuğumuz hız kesmeden sürüyor. Yetenek yönetimi dijital dönüşüm çağı ile beraber değişmeye devam ediyor. Bu anlamda kendini ifade edebilen, merak eden, büyük resmi görebilen, analitik zekaya sahip ekip arkadaşları yetiştirme konusunda stratejimizi besliyoruz. Üniversitelerle yaptığımız kıymetli iş birlikleriyle yeni ve genç yetenekleri ailemize dahil ediyor ve onları geleceğin liderleri olarak yetiştiriyoruz.

2020 yılı itibarıyla yetenek havuzumuzdaki yönetim kadrosu; genç yetenek ve orta seviye yetenekler için analiz ve planlamalarımızı derinleştireceğiz. Bu çalışmalar ile, daha çevik, daha verimli, daha yenilikçi ve yaratıcı bir yeni nesil iş gücü ortaya çıkarmayı hedeflediğimiz gelişim planlarımızı oluşturacağız. Yetenek yönetimi ve yedekleme

planlamalarına yöneticilerimizin de dahil olması önem verdiğimiz konular arasında yer alıyor. Bu anlamda “yetenek havuzuna çalışma arkadaşı” yetiştirme konusunda yöneticilerimize görev ve hedefler vermeyi planlıyoruz.

Yeteneklerimizin kariyer yolculuğundaki motivasyon ve başarıları Cadem'i ileriye taşımaya devam edecek en kıymetli unsur olduğuna inanıyoruz. Bu kapsamda yürüttüğümüz yeni süreç geliştirme gibi başlıklarda çalışma arkadaşlarımızla iletişim halinde olarak onların da kıymetli katkılarıyla Cadem'i daha güzel yerlere hep beraber getirmeyi arzu ediyoruz.



PaintExpo Eurasia

5. Uluslararası
Endüstriyel Kaplama Teknolojileri Fuarı

07. - 09. Kasım 2019
İstanbul Fuar Merkezi



Ücretsiz Online Davetiye
www.paintexpo Eurasia.com

Destekleyen:



Organizatör:



Medya Partneri:



SURTECH EURASIA

07. - 09. KASIM 2019
İSTANBUL FUAR MERKEZİ

4.
Uluslararası
Yüzey İşlem,
Galvaniz
Kimyasalları ve
Teknolojileri
Fuarı

Eş Zamanlı



PaintExpo
Eurasia



Ücretsiz Online Davetiye
surtecheurasia.com

Destekleyenler:



Organizatör:



Medya Partneri:



Ferdinand Piech'in Ardından

Volkswagen'i bugünkü küresel konumuna taşıyan bir numaralı isim olan, Porsche ailesinin üyelerinden, Ferdinand Porsche'nin torunu Ferdinand Piëch, 25 Ağustos Pazar günü Bavyera'nın Rosenheim kentindeki bir restoranda ve 82 yaşında yaşama veda etti.

VAROL KARSLIOĞLU



Volkswagen Beetle'in tasarımcısı dedesi Ferdinand Porsche ile birlikte, Bay Piëch daha hayatta iken, otomotiv sektöründe geçen yüzyılın en etkili yöneticileri arasındaki yerini almıştı bile. Piëch'in liderliğinde Volkswagen, eski Alman Başbakanlarından Gerhard Schröder'in ifadesiyle, "satın alınmaya aday bir şirket" iken, onun döneminde büyük bir farkla Avrupa'nın en büyük otomobil şirketi oldu ve dünyanın en büyüğü Toyota'ya rakip haline geldi.

Bay Piëch, Volkswagen'i kişisel bir savaşçı gibi yöneten, talepkar bir patrondur. Hedeflerine ulaşamayan yöneticileri kovma ya da daha alt görevlere atama onun yönetim tarzının bir parçasıydı. Bazılarının ifadesiyle "her zaman agresif ol" kültürü, onunla birlikte yerleşti.

Halefi Martin Winterkorn da onun çizdiği yoldan ilerledi. Volkswagen'in dizel skandalını yakından inceleyen Yale Üniversitesi İşletme Fakültesi öğretim üyelerinden David Bach, Ferdinand Piech ve Martin Winterkorn'un yarattığı baskı ve korku kültüründen beslenen hatayı itiraf etmekten kaçınma anlayışının Volkswagen'e en az 30 milyar dolara malolan "Dieselgate" skandalının oluşmasında önemli rol oynadığını belirtiyor.

Bay Piëch, 17 Nisan 1937'de Viyana'da doğdu. Babası Anton, bir avukattı; Annesi Louise, Adolf Hitler'in "halkın arabası" tasarlaması için kiraladığı kendi kendini yetiştiren mühendis Ferdinand Porsche'nin kızıydı. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra halkın arabası, Beetle (ya da kaplumbağa) olarak otomobil tarihinde önemli bir yer alacaktı.

Savaşın sona Zürih'teki ünlü teknoloji üniversitesi "Eidgenössische Technische Hochschule'den mezun oldu ve mühendis olarak aile şirketine çalışmaya başladı.

Porsche Ailesi'nin diğer üyeleriyle yaşanan anlaşmazlık sonucu işten ayrılmak zorunda kaldı. 1972'de, o zamanlar orta sınıf sedanlar üreten ve Volkswagen'in bir yan kuruluşu olan Audi'ye geçti.

"Quattro" olarak bilinen ve bugün de kullanılan, dört tekerlekten çekiş sistemi ve başka pek çok teknolojik yenilik sonucu Audi'yi, Mercedes ve BMW ile rekabet edebilen lüks bir markaya dönüştürdü.

Despotik ve hataları affetmeyen, acımasız yönetim anlayışı, daha sonra ana şirket Volkswagen'in de kültürünü oluşturacaktı. Audi'deki başarısı sayesinde ve yönetim tarzından kaynaklanan çekincelere rağmen, Volkswagen Denetleme

Kurulu 1992'de şirketi tarihinin en büyük krizinden çıkarması için onu CEO olarak görevlendirdi.

Piëch, otobiyografisinde bu konuda; "Şirket çok zor bir dönemden geçiyor olmasaydı, benim gibi birine bu şansı vermezlerdi." diye yazıyor.

Bay Piëch, Volkswagen'in yönetimini devraldığında, parlak günler çoktan sona ermişti. Wolfsburg'daki fabrikaların çevresindeki otoparklar satılmamış araçlarla doluydu. Bir zamanlar bir numaralı ithal marka olduğu Amerikan pazarında Volkswagen artık bir niş markaya dönüşmüştü. Tüm dünyada şirketin iflası konuşuluyordu.

Birkaç ay içinde Bay Piëch, tüm üst yönetimi değiştirdi. Yönetimde söz sahibi işçi sendikası ile anlaşarak kısaltılmış bir çalışma haftasını kabul ettirdi ve yeni ürünlere öncelik verdi.

Piëch'in kalite tutkusunu ortaya koyan en çarpıcı örnek, montaj hatlarında dolaşarak, kaporta parçaları arasındaki boşluğu ölçmesi ve bu boşlukların tolerans limitlerinin üzerinde olduğu hatlardaki üretim şeflerini işten atması ve bununla övünmesiydi.

Onun getirdiği önemli yeniliklerden biri de, motor yönetim ve yakıt enjeksiyon sistemlerini daha entegre hale getirip, üstün yakıt verimliliğine sahip, sessiz, kokusuz modern dizel teknolojisinin temellerini atması idi.

Hedeflerine ulaşan bir yönetici ve başarılı bir mühendis olmasının yanı sıra, kariyerini gölgeleyen skandallara yol açtı.

1993 yılında Bay Piëch, General Motors'dan (GM) tedarikçilerle pazarlık etme yeteneği ile adeta yıldızlaşan bir yönetici olarak, satın alma müdürü olan José Ignacio López de Arriortúa'ya transfer etti.

Bay López daha sonra GM'un ticari sırlarını Volkswagen'e. Taşımakla suçlandı. Kurumsal casusluk suçlamaları ile karışılan Volkswagen bu suçlamaları reddetti. Lopez, görevinden istifa etti ve bir hayır kurumuna bir kaç yüzbin dolarlık bağış yaptı ve sonuçta VW ve GM uzlaşarak bu dosyayı kapattılar.

Bay Piëch 2002 yılında emekli oldu. Ancak, üst düzey yöneticileri işe alma ve işten çıkarma yetkisi de dahil olmak geniş yetkilerle Denetim Kurulu Başkanı oldu.

2007 yılında kendisi gibi otoriter bir yönetim tarzına sahip olan Martin Winterkorn'un CEO olmasında başrolü oynadı.

Öldüğünde, otomobil ve Alman endüstri tarihindeki yeri, en az dedesi ve adaşı Ferdinand Porsche kadar önemliydi.

ÜRETİM SÜRECİNİZİN HER AŞAMASINDA İYİLEŞTİRME!



İş ortağı olarak Castrol'ü seçmeniz ile birlikte; üretim süresi, maliyetler, güvenlik ve çevre faktörleri başta olmak üzere üretim sürecinizin her bir kritik aşamasında operasyonel iyileştirmeler elde edebilirsiniz.

Başarısı kanıtlanmış olan uzman ürünlerimizle tanışın!



Castrol
ALUSOL

Castrol
MOLUB-ALLOY

Castrol
SYNTHO

Castrol
TRIBOL

Castrol
OPTIGEAR

Castrol
BRAYCO

Castrol
HYSOL

DETAYLI BİLGİ İÇİN
0212 4 737 737

www.castrolendustriyel.com



Volkswagen, Yeni Fabrika Yatırımı İçin Türkiye'yi Seçti

Dünyanın en büyük otomotiv üreticilerinden Volkswagen, aylardır konuşulmakta olan yeni fabrika yatırımı için Türkiye'yi seçti. Alman üretici, fabrikanın temellerinin atılacağı Manisa'da "Volkswagen Turkey Otomotiv Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi" ismiyle şirketini kurdu.

Konuyla ilgili değerlendirmelerde bulunan TAYSAD Başkanı Alper Kanca, yatırımın Türkiye için çok önemli olduğunu belirterek, "Volkswagen'in Türkiye'ye gelmesi aslında birkaç alanda önemli bir gösterge oluşturuyor. Bunlardan bir tanesi otomotiv sektöründe Türkiye'ye son 20 yıldır sıfırdan yeni otomobil fabrikası yatırımı gelmemiştir. Türkiye'ye uzun yıllardan beri gelmesini istediğimiz bir yatırım nihayet geliyor" dedi.

"Diğer firmalar da yatırım yapmaya başlayacak"

Alper Kanca sözlerini şu şekilde sürdürdü: "Otomotiv dışındaki önemli alan ise Türkiye ekonomisine genel anlamda güveni gösteren bir durum. Volkswagen gibi büyük bir kuruluşun Türkiye'de büyük bir yatırım yapması, bir defalık bir alım değil yıllara uzanan bir yatırım yapması, özellikle Almanya'da bugüne kadar Türkiye'ye biraz çekinceli ve mesafeli bakan birçok başka firmayı da Türkiye'ye yönelmeye mecbur bırakacak. Küçük ve orta ölçekli firmalardan çok ciddi miktarda Türkiye ile işbirliği yapmak isteyen firmalar vardı. Bunlar Alman medyasından etkilenecek ve Alman siyasetçilerden etkilenecek biraz uzak duruyorlardı. Bu şimdi Volkswagen'in yatırımı ve yeni dalgayla-rüzgarla birlikte bence

değişecektir. Alman firmalarının da Türkiye'ye yönelik özellikle otomotiv tarafında domino etkisiyle hareket başlatarak yer arayıp yatırım yapmaya başlayacaklardır. Bunun örneklerini görüyoruz. Derneğimize başvurup TAYSAD'dan bilgi almak isteyen Alman firmaları bulunuyor. Bu da Türk otomotiv sanayisi için önemli."

"Türkiye'de yetişmiş insan kaynağı var"

Genel ekonomi açısından bakıldığında otomotiv dışındaki birçok firmanın da Türkiye'de yatırım yapmayı düşüneceğinin altını çizen TAYSAD Yönetim Kurulu Başkanı Alper Kanca, "Türkiye'nin son 2-3 yıllık yurtdışındaki algısı ülkemize yapılacak yatırımların önünü biraz kesmişti. Volkswagen bu duran yatırım arayışını bence harekete geçirerek yeşil bir sinyal olarak bütün yatırımcılara Türkiye yatırım yapılabilir bir ülke, Türkiye'de ekonomiye güvenilir mesajını verecek. Ayrıca Volkswagen gibi büyük bir şirket neden Türkiye'yi tercih ediyor sorusunun yanıtına da bakmak gerek. Bazılarının iddia ettiği gibi sadece Türkiye'yi teşvikler için tercih etmiyor. Çünkü teşvikler konusunda en az Türkiye kadar veya Türkiye'ye yakın imkanlar sunan başka ülkeler de var. Sadece ucuzluğa bakılsa Bulgaristan'daki işçilik Türkiye'den de ucuz sayılabilir. Türkiye aslında bir paket sunuyor kendilerine. Bu paketin içerisinde birçok şey var ve bunları Volkswagen başka bir ülkede bu şekilde bu kalitede bulamıyor. Bunlardan bir tanesi insandır. Türkiye'de yetişmiş ve yetkin insan gücü var. Bu insanlar otomotiv sektöründe uzun yıllardır tecrübeliler. Türkiye'de bu insanların çalıştığı otomotiv tedarikçileri var. Uzun yıllardan beri bu işi yapıyorlar. Türkiye'de otomotiv tedarikçilerinin yüksek kalite anlayışları var. Bunu da her sene Türkiye ihracatının şampiyonu olarak gösteriyorlar" dedi.

ALPER KANCA: "Bu yatırım bir yandan Almanya ve Volkswagen'in de menfaatine olan çift taraflı kazan kazan ilişkisidir. Bu açıdan bence daha sürdürülebilir ve her iki ülke için de tarihsel dostluğunun bir devamını da gösteriyor, ilişkiler düzeliyor."



Otomotiv Boruları



Hayatın her alanı için üretiyoruz!

Otomotiv sektöründe; koltuklardan kapı takviyelerine, amortisörlerden otobüs profillerine kadar, sağlığınız ve güvenliğiniz için borularımızla hayatınızın içindeyiz.

Ar-Ge Mühendisi Yetiştirme Programı

TAYSAD ve OİB Otomotiv Endüstrisi İhracatçıları Birliği işbirliğiyle, Ar-Ge birimlerindeki nitelikli mühendis ihtiyacını karşılamak amacıyla Haziran ayında başlatılan “Ar-Ge Mühendisi Yetiştirme Programı” TAYSAD’da düzenlenen Sertifika Töreni ile tamamlandı.



KEMAL YAZICI

TAYSAD YÖNETİM KURULU BAŞKAN VEKİLİ

Geçmiş yıllarda OİB-BUSİAD işbirliğinde Bursa’da gerçekleştirilen program 2019 yılında OİB-İnci Akademi işbirliğinde İzmir’e ve OİB-TAYSAD işbirliğinde Kocaeli’ye uzanmıştır. Kocaeli programına 122 başvuru olmuş, 38 başvuru sahibi mülakata alınmış ve 23 öğrencimiz programı tamamlayarak sertifika almaya hak kazanmıştır. Toplamda 45 güne yayılan 36 farklı eğitim ve 270 saatlik yoğun bir çalışmanın sonucunda öğrencilerimizi mezun ettik. Sektörün elektrikli araçlar, otonom araçlar gibi yoğun dönüşüm geçirmekte olduğu bu dönemde otomotive gönül vermiş mühendislere büyük ihtiyaç duyulmaktadır. Bu açıdan programı başarıyla tamamlayan öğrencileri tebrik ediyorum.



BERKE ERCAN

TAYSAD YÖNETİM KURULU ÜYESİ

Böyle bir organizasyonda TAYSAD ve OİB olarak beraber çalışmaktan büyük memnuniyet duyuyoruz. Gençlere yatırım yapmaktan ve emek harcamaktan da büyük memnuniyet duyuyoruz. Bizler geçiyoruz, genç mühendisler ise gelecek. 13 farklı üniversiteden gelen genç arkadaşlarımız bu programa katıldılar. Bu programda birlikte çalışmak, işbirliği yapabilmek, ekip çalışmasına yatkınlık ve proje yapabilmek becerisini önemli buluyoruz. TAYSAD olarak destek veren insan kaynakları bölümümüz oldu üyelerimiz içerisinde onların her birine ayrıca teşekkür ediyorum. 23 genç arkadaşımız bu programı başarıyla bitirdi. Gençlere önerim; “Her ne yaparsanız yapın hakkını vererek yapmaya çalışın.”



Pigment pastes for the coloration of polyurethane systems

Water and solvent based in mold coatings for polyurethane systems

Paints and varnishes for polyurethane materials

Water and solvent based release agents for polyurethane systems

Mold cleaners and mold preparing products



28.30. November 2019
Istanbul Expo Center / Turkey
Visit Us @ HALL 10 / 303

www.teknikkim.com.tr | www.teknikkim.net
info@teknikkim.com.tr

Teknik Kimya
Performance Chemicals

**DR. İSMAİL DURGUN**

Böyle bir programa ihtiyaç duymamızın en önemli sebeplerinden bir tanesi, ülkemizde hızla artan Ar-Ge merkezleri var. Son on yıldır artan Ar-Ge merkezleri sayısında firmaların çektiği en büyük zorluk yetişmiş insan kaynağı bulmak. Biz bu yetişmiş insan kaynağını nasıl bulabiliriz, bu insan kaynaklarının çözümü açısından Ar-Ge merkezlerinde çalışacak ve bir Ar-Ge'ci olarak bilmesi gerektiğini düşündüğümüz eğitimleri nasıl verebiliriz diye düşünerek bu gerekçeyle yola çıktık ve bunları kazandırmaya çalıştık. Teknik becerilerinin yanında iletişim becerileri, sunuş teknikleri, değişimi yönetmek gibi alanlarda davranış eğitimleri de vermeye çalıştık ki iş hayatlarına bir adım daha önde başlasınlar istedik. Bugün artık globalleşen dünyada yabancı dil bilmezseniz artık olmuyor. İkinci, kendilerini ifade edebilme becerisine sahip olmaları gerekiyor. Otomotivde aslında disiplinli çalışma şeklinde değil de sanayide çok kişiye kişisel gelişimine katkı sağlayan bir sektör. Disiplinli ve sektöre öncü olan bütün eğitim başlıkları, kalite uygulamaları ve Ar-Ge uygulamalarında hep lider olmuş bir sektör.

**MURAT EKEN**

Dumlupınar Üniversitesi Makine Mühendisliği mezunuyum. Bu programa linkedin üzerinden TAYSAD ve OİB'in paylaşımları üzerine bilgi sahibi oldum. Ülkemizde teknik bilgi gerçekten var ama biz gençlerin bu teknik bilgiye nasıl ulaşacağı konusunda eksikliklerimiz var. Bu programın bize yol gösterici olacağını düşündüğüm için özellikle katılmak istedim. Bu program bize bir bilgiye nasıl ulaşabileceğimiz, bilgiye ulaşma yolundaki yaşayabileceğimiz sosyal aşamalar, aksaklıklar ve bunlarla baş edebilme yolları; bizlere bir vizyon, misyon ve gelecek öngörüsü kazandırma programı olarak hazırlandığını düşünüyorum. Bu program sayesinde sektörün nitelikli Ar-Ge mühendislerinin ihtiyaçlarını karşılamak üzerine yetiştirildik. Teknik bilgiler ve detaylar çok kısa bir sürede oturmuyor. Fakat bize kazandırılan bu kimlikle beraber bizler o teknik bilgileri nasıl öğrenebiliriz, geleceğe birikimlerimizi nasıl aktarabiliriz, şu anda yapılan hataları ileride nasıl telafi edebiliriz ve bizler gelecekte nasıl bir Türkiye oluşturabiliriz, bunlar bize öğretilmeye çalışıldı. Bu program bizim beklentimizi fazlasıyla karşıladı.

**SİMA NUR AYAZ**

Kocaeli Üniversitesi Otomotiv Mühendisliği bölümünden yeni mezun oldum. Şu an yüksek lisans yapmaktayım. Bu programı ilk olarak Gazi Üniversitesi'nin profilinde gördüm. Bu sırada bir firmada bir ürün geliştirme projesi üzerine Ar-Ge stajı yapmaktaydım. Aslında ilk başta benim için cazip gelen de buydu. Eğitimin içeriğini tam olarak bilmediğim için ürün gelişme projesi konusu bu eğitime başvurmamı sağladı. Sonrasında bu eğitime ilk başladığımızda almış olduğumuz eğitimler, okul hayatımızda fırsat bulup alamadığımız konulardı. Bir firma içerisinde Ar-Ge bölümünde çalışmanın ne olduğunu anlamış oldum. Bu da bana yeni bir mezun olarak işe girdiğimde diğer insanlara göre çok daha önde olduğumu hissettiriyor. Yine bu program sayesinde mühendislik bakış açımı çok fazla etkiledi. Ufkumu açtı diyebilirim. Endüstride neler olup bittiğine çok fazla hakim değildik, sadece staj yaptığımız kadar biliyorduk. Gayet güzel bir program oldu, beklentilerimizin de üstüne çıktı diyebilirim.

**OSMAN SAĞLAM**

Gazi Üniversitesi Otomotiv Mühendisliği Bölümü'nü 2017 yılında bitirdim. Hemen ardından aynı üniversitede imalat mühendisliği bölümünde yüksek lisansa başladım. Okulda bulunan panolarda ve linkedin deki paylaşımlardan bu program hakkında bilgi sahibi oldum. Dört yıldır devam eden bu program daha öncesinde Bursa da düzenlenmekteydi fakat bu yıl İzmir ve Kocaeli bölgesinde TAYSAD'da da açılmaya başladı. Bu program başlar başlamaz kendimi çok heyecanlı hissettim ve hemen katılmam gerektiğini düşündüm. Çünkü mezun olduktan sonra okulda teorik ve pratik olarak aldığımız eğitimlerin üzerine özel sektörün ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bu programın bana faydalı olacağını düşündüm. Daha sonrasında yaklaşık iki ay süren programla birlikte bütün eksikliklerimi gidermem gereken ve kendimde geliştirmem gereken noktaları daha iyi fark edebildim. İki aylık süreç boyunca otomotiv üzerine almam gereken bütün eğitimleri tamamladım. Ayrıca sektördeki CEO'lar ve genel müdürler ile tanışma fırsatı buldum.



Türkiye'nin Nycote® lisansörü

Soğuk dövme parça ve somun üretiminde
yüksek tecrübe ve sürdürülebilir kalite



PPG'den Otomotiv Sektörü Kalifiye Eleman İhtiyacına Eğitim Desteği

Dünyanın önde gelen boya ve kaplama ürünleri tedarikçisi PPG, Kocaeli'nin Kartepe ilçesinde bulunan Fevziye Tezcan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Otomotiv Boya Dalı'na boya atölyesi kazandırdı.

Yaklaşık 300.000 TL yatırım ile kurulan boya atölyesi Kartepe Kaymakamı Altuğ Çağlar, Kartepe İlçe Eğitim Müdürü Ferhat Dilek, Fevziye Tezcan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürü Murat Pala, PPG Türkiye Genel Müdürü Olivier Krau, PPG Ortadoğu ve Afrika Pazarlama Direktörü Andrea Petrolì, PPG Türkiye İK Müdürü Gizem Gürson İmram ve TAYSAD Denetleme Kurulu Üyesi & ADMOG Eş Lideri Aslı Kısacık'ın katıldığı bir törenle eğitime açıldı.

“Mesleki eğitime önem verilmeli”

Kartepe Kaymakamı Altuğ Çağlar, plaket töreninde yaptığı açıklamada mesleki eğitime çok daha fazla önem verilmesi gerektiğinin altını çizerek boya atölyesinin hayırlı olmasını temenni etti.

“Okul-sektör işbirliğinin güzel bir örneği”

Fevziye Tezcan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürü Murat Pala ise törende yaptığı konuşmada bu projenin okul – sektör işbirliğinin en güzel örneklerinden birisi olduğunu belirterek “Yakın çevremizde dört adet motorlu araç üreticisi fabrika ve bunların yanı sıra çok sayıda servis ve atölye bulunuyor. Ülkemizde bu işletmelerin yetişmiş eleman sağlama görevi olan ise sadece altı mesleki ve teknik anadolu lisesinde motorlu araçlar teknolojisi alanı bulunuyor. Bu alanların hiçbirinde otomotiv-boya dalı bulunmuyor. Sektörün özellikle bu dalda yetişmiş eleman ihtiyacı vardı. Okulumuzda bu dal mevcut olmasına rağmen gerekli atölye donanım şartları sağlanamadığı için öğrenci alınamamaktaydı. PPG'ye okulumuza yaptığı bu yatırım için teşekkür ederim. Okul – sektör işbirliğinin ruhu bu projede vücut



Olivier Krau, Gizem Gürson İmram, Aslı Kısacık, Andrea Petrolì, Altuğ Çağlar, Murat Pala

bulmuştur. Bu işbirliğinin tam bir kazan – kazan modelini ortaya koyup benzer çalışmalara ilham olacağına inanıyorum” dedi.

“Otomotiv sektörüne yönelik farklı alanlardaki projelerimiz sürecektir”

PPG Türkiye Genel Müdürü Olivier Krau da törende yaptığı konuşmada, marka olarak dünya çapında faaliyet gösterdiklerini, komşu bölgeleri korumayı ve güzelleştirmeyi hedefleyen Colorful Communities (Renkli Topluluklar) programı kapsamında bu tür sosyal sorumluluk projelerine devam edeceklerini belirterek “Burada çok güzel uygulamalar yapılacağına inanıyorum. 135 yıllık tecrübemizle dünya genelinde 70 ülkede faaliyet gösteriyoruz. PPG olarak faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde eğitime büyük önem veriyoruz. Daha önceki projemizde bilim, teknoloji, matematik ve sanat otobüsünü Ümraniye’de gençlerimiz ile buluşturmuştuk. İkinci projemizi teslim etmenin mutluluğunu yaşarken, Taysad ve okul yönetimine çok teşekkür ediyorum. Kocaeli otomotiv sektörümüzdeki en önemli lokasyonlardan birtanesi. Bir çok otomobil markası burada üretim gerçekleştiriyor. Umuyorum ki bu proje gelecek nesilleri ve otomotiv sektörünün kalifiye eleman ihtiyacını karşılamada önemli bir nokta olacaktır” şeklinde konuştu



Engineered Vehicle Controls

**Steering
Solutions**

**Access
Controls**

**Motion
Controls**

**Welded
Fabrication**



İnsu Teknik Çevreci ve İnsan Odaklı Yaklaşımlarını Tescillendirdi

Gazlı amortisör sektöründe faaliyet gösteren 50’den fazla ülkeye ihracat gerçekleştiren İnsu Teknik, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve TS ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgelerini almanın gururunu yaşıyor.

İnsu Teknik, geliştirdiği uzmanlığıyla müşterilerine kalite, sağlık, güvenlik, çevre ve sosyal sorumluluk alanlarındaki standartlara ve mevzuatlara uygunluk göstermeleri için destek veren Bureau Veritas tarafından, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve TS ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgelerini almaya hak kazandı.

Kaliteden ödün vermiyoruz

Konuyla ilgili açıklamalarda bulunan İnsu Teknik Genel Müdürü Ali Hakan Süalp, yasal mevzuatlar ve etik kurallar çerçevesinde kaliteden ödün vermeden çalışmalarına devam ettiklerini söyledi.

Şirket bünyesinde yapılan denetimlerden başarıyla geçtiklerini ifade eden Süalp, “ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesi ile çevreye olan duyarlılığımızı belgelemiş olduk. Çevrenin korunmasına büyük önem veriyoruz. Üretim süreçlerimizde çevreyi koruyarak çalışmalarımıza devam edeceğiz” dedi.

İş sağlığı ve güvenliğine büyük önem veriyoruz

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının sağlanması için büyük çaba gösterdiklerini dile getiren Süalp, bu kap-



samda da TS ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesini almanın gururunu yaşadıklarını kaydetti.

Etkili bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ile çalışanlarını koruduklarını belirten Süalp, “İnsu Teknik olarak kurulduğumuz günden bu yana tüm süreçlerimizde hızla gelişen teknolojiyi yakından takip ediyor, sektörümüzde yaşanan değişimleri izliyor ve kendimizi sürekli geliştiriyoruz. Bu doğrultudaki çalışmalarımız neticesinde yeni belgeleri de bünyemize kattık” diye konuştu.

ROTA, Onaylı Tasarım Merkezi Oldu

ROTA markalı ürünleri üreten NSK Group fabrikası, T.C Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca onaylı Tasarım Merkezi oldu.

NSK Group fabrikasının başvurusu ile T.C Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca uygunluk denetimleri yapıldı ve NSK Group fabrikası 23 Temmuz 2019 tarihi itibarı ile onaylı Tasarım Merkezi oldu. NSK Group fabrikası onaylı Tasarım Merkezi olması ile birlikte patent, faydalı model, tasarım tescili ve teknik yayınların sayısını ve niteliğini arttırmayı hedefliyor. Ayrıca NSK Group, önümüzdeki dönemde tasarım merkezi olması vesilesi ile yeni üniversite ve sanayi işbirlikleri sağlayacak. Ek olarak şirket Tasarım Merkezi’nde çalışanların yeteneklerini geliştirmesi için yüksek lisans ve doktora programlarına katılmalarına yönelik teşvikleri de devreye alacak.



Stock Systems

- a. Standard Steel Pallet
- b. Special Steel Pallet



ISO 9001:2000
DIN 18800-7
ISO 3834-2

ERTANLAR MAKİNA SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.

Organize Sanayi Bölgesi 8. Cadde No:17 Eskişehir / TURKEY Tel: +90 222 236 05 53 Fax: +90 222 236 05 55
e-mail: info@ertanlar.com web: www.ertanlar.com

Epsan'dan Fransa'da Satış ve Teknik Destek Merkezi

Çeviklik ve inovasyon felsefesi ile Türkiye'nin PA alanında lider polimer kompaund üreticisi olan Epsan, vizyonu doğrultusunda küresel adımlar atmaya devam ediyor. Avrupa'daki 5. satış ve teknik destek merkezini Fransa Lyon'da açan Epsan, 5 kıtada 25 iş ortağı ile 40 ülkeye direkt dağıtım yapıyor.

Ceviklik ve inovasyon felsefesi ile Türkiye'nin PA alanında lider polimer kompaund üreticisi olan Epsan, vizyonu doğrultusunda küresel adımlar atmaya devam ediyor. Avrupa'da 5. satış ve teknik merkezini Fransa Lyon'da açan Epsan, 5 kıtada 25 iş ortağı ile 40 ülkeye direkt dağıtım yapıyor.

Epsan, mühendislik plastikleri alanında 40 yılı aşkın tecrübesiyle; otomotiv başta olmak üzere, elektrik-elektronik, beyaz eşya, savunma, tarım ve mobilya gibi ana sektörlerle; etkin, güvenilir, sürdürülebilir ve çevre dostu ürün ve çözümler sunuyor.

Fransa yatırımı ile ilgili açıklama yapan Epsan Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Bora EFE, "İstanbul, Almanya, İspanya ve İtalya sonrasında; 5.

satış ve destek merkezimizi Fransa Lyon'da açtık. Ülkemiz içindeki ve dışındaki yatırımlara devam ediyoruz. Renault & Nissan, Fiat & Chrysler ve Philips gibi dünya devlerinin global seviyede onayladığı ürünlerimiz var. Attığımız adımlar, hem Avrupa pazarında kalıcı hem de müşterilerimize daha yakın olmak istediğimizi ifade ediyor. Otomotiv ve elektrik-elektronik endüstrilerinde Avrupa pazarında söz sahibi olacağız" dedi.

T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı onaylı Ar-Ge merkezi unvanına sahip olan Epsan, Poliamid 6 ve 6.6. ürünleri başta olmak üzere; PPA, PBT, PET, PBT/PET, PA/ABS ve PBT/ASA kompaundlarını Bursa Serbest Bölge ve Bursa Demirtaş Organize Sanayi Bölgesindeki iki tesisinde üretmeye devam ediyor.

TaeguTec, Yeni Ürün Ailesiyle İmalatınızdaki Verimliliği Artırmayı Hedefliyor

TaeguTec SFeedTec Semineri, dünyada ilk olarak, 18 farklı ülkeden ve tüm Türkiye'den 1000'in üzerinde katılımcıyla 5 Eylül 2019 tarihinde IMC Grubu Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Jacob Harpaz'ın sunumu ile gerçekleştirildi.

TaeguTec, 100 yılı aşkın tecrübe ve birikimi, son yıllardaki yaptığı Ar-Ge çalışmaları ve yatırımları ile Türkiye'deki hizmet sunduğu müşterilerine, en yüksek hız ve ilerlemeye sahip yenilikçi ürünleri sunarak işleme maliyetlerinizi düşürmeye söz veriyor. Tornalama, Kesme-Kanal, Frezeleme ve Delik işleme ürün ailelerine yeni katılan SFeedTec ürünleriyle talaşlı imalat yapan firmaların verimliliklerini artırmayı hedefliyor.



Yıldız Kalıp Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Adres: Hadımköy Yolu Ömerli Mahallesi İhsangazi Sokak No:28
Arnavutköy - İSTANBUL **Tel:** +90 (212) 771 15 15 **Faks:** +90 (212) 771 28 98
E-Posta: yildizkalip@yildizkalip.com **Web:** <http://www.yildizkalip.com>



Kros Otomotiv İçin Meksika'da Üretim Vakti

Avrupa pazarındaki akışkan transfer sistemleri alanındaki tecrübesini “Küresel bir otomotiv tedarikçisi olma” vizyonu ile perçinleyen Kros Otomotiv, Meksika'daki üretim tesisini 2019 yılı sonunda devreye almak için gün sayıyor.

Akışkan transfer sistemleri alanında faaliyet gösteren ve ürün gamının tamamına yakınına ihraç eden Kros Otomotiv, küreselleşme vizyonu doğrultusunda somut adımlar atmayı sürdürüyor.

Meksika'da Üretim İçin Doğru Adres: Querétaro Eyaleti

Küresel bir otomotiv tedarikçisi olma vizyonu ile 2017 yılında kurulan Kros Automotive México, ana müşteri grubundan aldığı nominasyonlar kapsamında üretim faaliyetlerine 2019 yılı sonunda başlamayı hedefliyor. Uzun süredir titizlikle yürüttüğü eyalet ve üretim yeri seçim sürecini tamamlayan Kros Otomotiv, bu çerçevede ülkenin merkezinde (Bajío Bölgesi) yer alan Querétaro Eyaleti'nin Colón şehrinde 4 bin metrekarelik kapalı alanda üretime başlamaya hazırlanıyor.

KPMG, Fitch, S&P gibi pek çok küresel kuruluş tarafından Meksika'nın yatırıma en elverişli bölgelerinin başında gösterilen Querétaro, ayrıca 2019 itibarıyla Latin Amerika eyaletleri arasında ekonomik potansiyeli en çok umut vaat eden ikinci eyalet konumunda bulunuyor. 18 şehir ve 2 milyonu aşkın nüfusuyla otomotiv ve havacılığın Meksika'daki merkezi olarak nitelendirilen eyalet, aynı zamanda yaşam kalitesi bakımından ülkenin en seçkin bölgeleri arasında yer alıyor.



Kros Otomotiv
Genel Müdür
Yardımcısı Onur Gül

“Şirketimizin Kilometre Taşlarını Şekillendirmeye Devam Edeceğiz”

Kros Otomotiv Genel Müdür Yardımcısı Onur Gül: “Küresel bir oyuncu olma vizyonu ile çıktığımız bu yolculuğun en heyecan verici duraklarından birini şüphesiz Kros Automotive México oluşturuyor. NAFTA anlaşmasının USMCA olarak güncellenmesi sonrası bambaşka bir potansiyel barındıran Kuzey Amerika pazarı, 2 yıl önce aldığımız yatırım kararının ne denli isabetli bir tercih olduğunu da çarpıcı bir biçimde ortaya koyuyor. Meksika'da elde edeceğimiz başarıların sadece Kuzey Amerika pazarı ile sınırlı kalmayacağına ve başta Çin olmak üzere diğer pazarlardaki faaliyetlerimiz için de büyük bir anlam taşıyacağına yürekten inanıyoruz. Küresel vizyonumuz doğrultusunda şirketimizin kilometre taşlarını şekillendirmeye bundan sonra da aynı azim ve kararlılıkla devam edeceğiz.”

Kütahya'dan Dünyaya Uzanan Bir Başarı Hikayesi

Kros Otomotiv, 2006'dan bu yana Kütahya'daki 12 bin 500 metre kare büyüklüğündeki üretim üssünde 400'ü aşkın çalışanıyla faaliyetlerini sürdürüyor. Ürün gamında içten yanmalı motorlarda kullanılan kontrol, vakum, havalandırma, aktif karbon filtre, yakıt, EGR ve soğutma hatları bulunan şirket, başta Volkswagen Grup olmak üzere OEM ve Tier-1 müşterilerinin seri üretim ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Kros Otomotiv, ürün gamında içten yanmalı motorlarda kullanılan kontrol, vakum, havalandırma, aktif karbon filtre, yakıt, EGR ve soğutma hatları bulunan şirket, başta Volkswagen Grup olmak üzere OEM ve Tier-1 müşterilerin seri üretim bandı için üretim yapmaktadır.

Stratejik Planlama temasıyla 2018 yılında Deloitte Türkiye'nin ilk kez düzenlediği yarışmada “Türkiye'nin En İyi Yönetilen Şirketleri” arasına girmeyi başaran Kros Otomotiv, yerli otomotiv sektöründe bu ödüle layık görülen 2 şirketten biri olmanın haklı gururunu yaşıyor.

PUTECH Eurasia

6. Uluslararası Poliüretan Sanayi Fuarı

28. - 30. Kasım 2019 İstanbul Fuar Merkezi



Ücretsiz Online Davetiye
putecheurasia.com

Destekleyen:
 KOSGEB

Organizatör:
 Artkim

Medya Partneri:
**PUTECH
COMPOSITES**

EURASIAN COMPOSITES SHOW

4. Uluslararası Kompozit Hammaddeleri,
Yarı Mamülleri, Ürünleri ve Teknolojileri Fuarı

28. - 30. Kasım 2019 İstanbul Fuar Merkezi



Ücretsiz Online Davetiye
eurasiancomposites.com

Destekleyen:
 KOSGEB

Organizatör:
 Artkim

Medya Partneri:
**PUTECH
COMPOSITES**

YETENEK YÖNETİMİ KİTAPLIĞI

"Geleceğin Petrolü" yetenekli çalışanlar

"Geleceğin Petrolü" olarak adlandırılan yetenekli çalışanlara sahip olmak günümüz işletmeleri için keskin bir rekabet, diğer bir deyişle "yetenek savaşları" anlamına gelmektedir. Söz konusu unsurlar iş dünyasında oyunun kurallarını yeniden

çizerken geleneksel insan kaynakları ölçüm ve uygulamalarının ihtiyacı karşılayamaz duruma gelmesi "Yetenek Yönetimi" olarak adlandırılan yeni bir yaklaşım ortaya çıkarmıştır. Bu yaklaşımda şirketlere rekabet avantajı sağlayarak rakiplerinin önüne geçirecek az sayıdaki nitelikli ve yetenekli insanı işe alma, geliştirme ve elde tutma çabaları şirket stratejilerinde önemli bir yer edinmeye başlamıştır. Akademik alandaki tartışmalar ile birlikte yetenek yönetimi

insan kaynakları yönetiminde yeni bir vizyon arayışı ve uygulamada bir zihniyet değişimidir. Elinizdeki kitap insan kaynakları yönetiminin bu yeni vizyonu ile tanışmak ve yetenek savaşında doğru araçlara sahip olmak isteyenler içindir.

*Yazar: Dr. Dinçer Atlı
Yayın tarihi: 2017, ISBN: 6059129756
Sayfa sayısı: 264, Boyut: 13.5 x 19.5 cm
Abaküs Kitap*

**Yetenek Savaşlarında İkinci Perde: Yetenek Yönetimi**

*Yazarlar: Gözde Gülen Aydın,
Yrd. Doç Dr. Tamer Keçecioğlu
Yayın tarihi: 2017,
ISBN: 6059129756
Sayfa sayısı: 478, Boyut: 16 x 24 cm
Umuttepe Yayınları*

Çağımıza damga vuran bu kavramın ikinci ve en zorlu perdesi açılmış ve oynanmaya başlanmıştır. Günümüzün bütün yöneticilerinin ve çalışanlarının ortak buluşma noktası, yeteneklerin zor bulunduğu, yönetildiği ve elde tutulduğudur. İnsan kaynakları yöneticileri açısından en zorlu mücadele işte tam bu noktada başlamaktadır: Yaşanan belirsiz ve kaotik ortamdaki iş çevrim hızı ile kalite ve derinlik açısından insan akış hızını dengeleyecek bir mekanizmanın kurulmasını sağlamak.

**Söyleyince Kızıyorlar**

Uzel Makine, Doğan Holding gibi kurumlarda yöneticilik yapmış ve halen **Ferdinand Bilstein** TR'de genel müdür olan **Serdar**

Aslan'dan pazarlama ve satış dünyasına eleştirel bir bakış: Söyleyince Kızıyorlar. Pazarlama, satış, ihtiyaç, maliyet, masraf, indirim, markalaşmak ve hatta kurumsallaşmak... Bunların her biri, uzun uzadıya ele alınacak kavramlar. Bu kitabın derdi, bunları tanıtlamak değil. Bu kitap bundan bahsetmiyor. Söyleyince

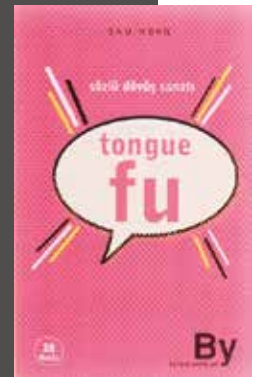
Kızıyorlar'ın derdi tanım yapmak değil. Pazarlama tekniklerinden bahsetmek, şunu şöyle yaparsanız şöyle olur gibi alevli cümleler de söylemiyor. Bir işveren ya da bir yöneticiyseniz, daha önce o yollardan geçmiş birinin tavsiyesi; salt potansiyel bir müşteriyseniz de bir bilirkişi tavsiyesi belki.

*Yazar: Serdar Aslan
Yayın tarihi: 2019, Sayfa sayısı: 184
ISBN: 9789751040268
İnkilap Yayınları*

**Tongue Fu: Sözlü Dövüş Sanatı**

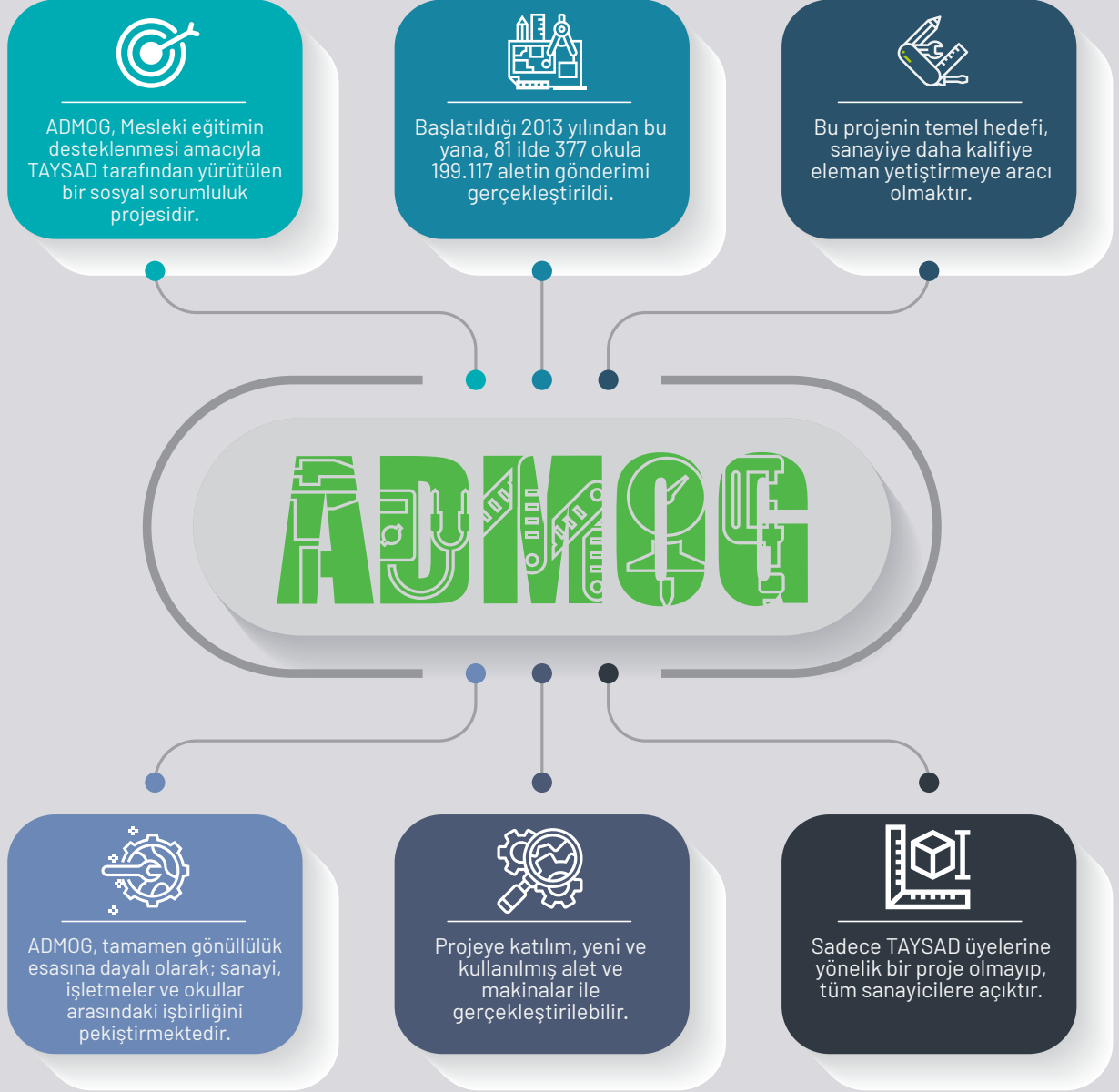
İnsanlar arası iletişimde husumeti, anlaşmazlıkları ve yanlış anlamaları uyuma dönüştürmek, Sözlü çatışmalardan, ağız kavgalarından ve sinir patlamalarından kaçınmak, Sözüünüzü, insanlarla huzurlu bir birlikteliğin aracı haline getirmek istemez misiniz? Sözlü dövüş sanatı Tongue Fu size bütün bunların yolunu gösteriyor. Tongue Fu ile bazı teknikleri kolaylıkla öğrenebilirsiniz: - Unutmanız gereken sözler ve kullanmanız gereken hangileridir? - "Haklısınız" demenin muazzam dönüştürücü gücünden nasıl yararlanabilirsiniz? - Sözel zorbalarla nasıl başa çıkabilirsiniz? - Ne diyeceğinizi bilmediğinizde ne diyebilirsiniz? - Duygularınızı nasıl kontrol edebilirsiniz?

*Yazar: Dr. Sam Horn
Yayın tarihi: 2016, ISBN: 9789757004028
Sayfa sayısı: 289, Boyner Yayınları*



AL DEĞERLENDİR MESLEK OKULLARINI GÜÇLENDİR

SİZ BAĞIŞLAYIN, BİZ DOĞRU YERE ULAŞTIRALIM!



Meslek okullarını güçlendirmek, sektörümüzün geleceğine yapacağımız en önemli ve değerli yatırımımızdır!



Proje Sorumlusu BURAK ODABAŞ

Tel: 0262 658 98 18 - (205) • burak@taysad.org.tr

TAYSAD Taşıt Araçları Tedarik Sanayicileri Derneği

TOSB - TAYSAD Organize Sanayi Bölgesi, 1. Cadde,

No:10/1, Şekerpınar 41420 Çayirova-Kocaeli



Türkiye’de Sanayi 4.0 dönüşümü başladı.

Siz de bu dönüşümün içinde yer almak istiyorsanız, fabrikalarımız ve Ar-Ge çalışmalarımızdan edindiğimiz deneyimimizle, üretimden lojistiğe kadar tüm değer akışlarında, Sanayi 4.0 danışmanlığı, uygulama hizmeti ve proje desteği ile yanınızdayız!



BOSCH

Yaşam için teknoloji

Ayrıntılı bilgi için:
sanayidegelecek.com
i4.0@tr.bosch.com