



# İK 2.0: FARK YARATAN UYGULAMALAR, BAKIŞ AÇILARI, KÜÇÜK DOKUNUŞLAR...

16 Şubat 2012

Genç İK

İrem Gökcel, Serap Bostan, Tuba Gündoğdu

# GENÇ İK NEDİR?



## Genç İK'cılar işbaşında

**Ü**ç farklı üniversite öğrencisi, kendi işleri için bir şirketin işlerini ve işleri yerine Türkiye'de deneyim kazanarak geçen yılın İK'cileri, İstanbul'da toplu olarak bir araya geldiler. Üniversite öğrencileri, işleri yerine geçen yılın İK'cileri, İstanbul'da toplu olarak bir araya geldiler. Üniversite öğrencileri, işleri yerine geçen yılın İK'cileri, İstanbul'da toplu olarak bir araya geldiler.

**İnsan kaynakları alanında ortak bir dil oluşturmayı ve bunu geliştirilmesini hedefleyen GençİK 2011'de üniversite öğrencileriyle buluştu.**

**GençİK** 2011'de üniversite öğrencileriyle buluştu. Üniversite öğrencileri, işleri yerine geçen yılın İK'cileri, İstanbul'da toplu olarak bir araya geldiler.



[www.gencikcilar.com](http://www.gencikcilar.com)



# AJANDA



- I. İK nerede duruyor?
- II. Değişen ortamda İK nasıl fark yaratıyor?
- III. Gelecekte İK nereye gidiyor?

Kazancınız:

Eve giderken en az 2 farklı fikir ile dönmeniz.  
Gelecek ile ilgili değerlendirmeler yapmanız  
ve fark yaratmanız.

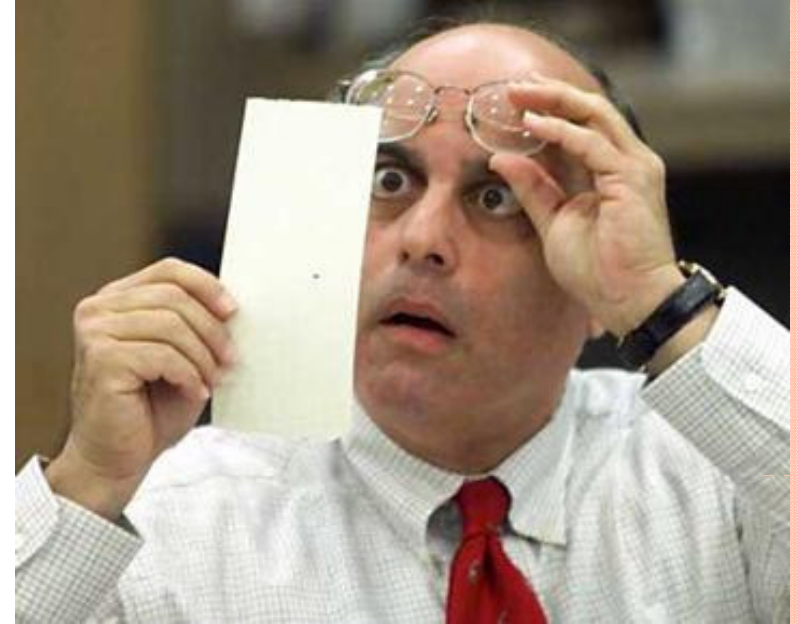


# HIZLA DEĞİŞİYORUZ...



# 2000

JUST 10 YEARS AGO

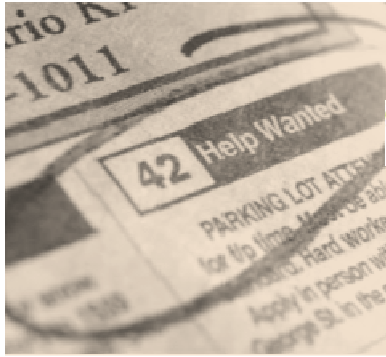


# HIZLI VE ANINDA İLETİŞİM



twitter

facebook



monster.com



careerbuilder

YouTube

LinkedIn





# İŞVEREN MARKASI YÖNETİMİ



**İşveren Markası:**  
Hatırda kalan, bize özel,  
ilgili, rakiplerimizden  
ayıran..  
\* Fayda Gözeten  
Performans

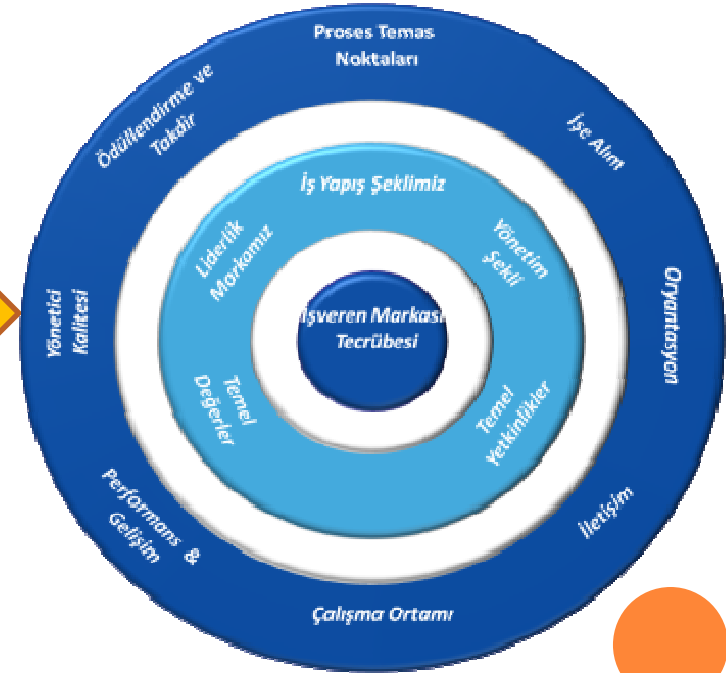
**İşveren  
Marka  
Önermesi:**  
Çalışanlarımız  
a “Olanaklar”  
sunuyoruz.

İşveren Markası  
İletişimi

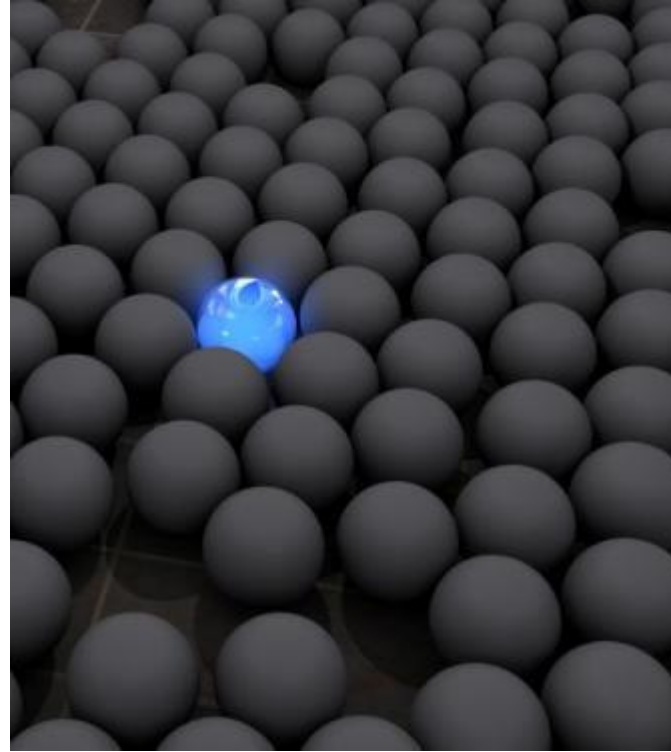
İç İletişim

Dış İletişim

## İşveren Markası Temas Noktaları



# İK MARKASI VE İK PAZARLAMA

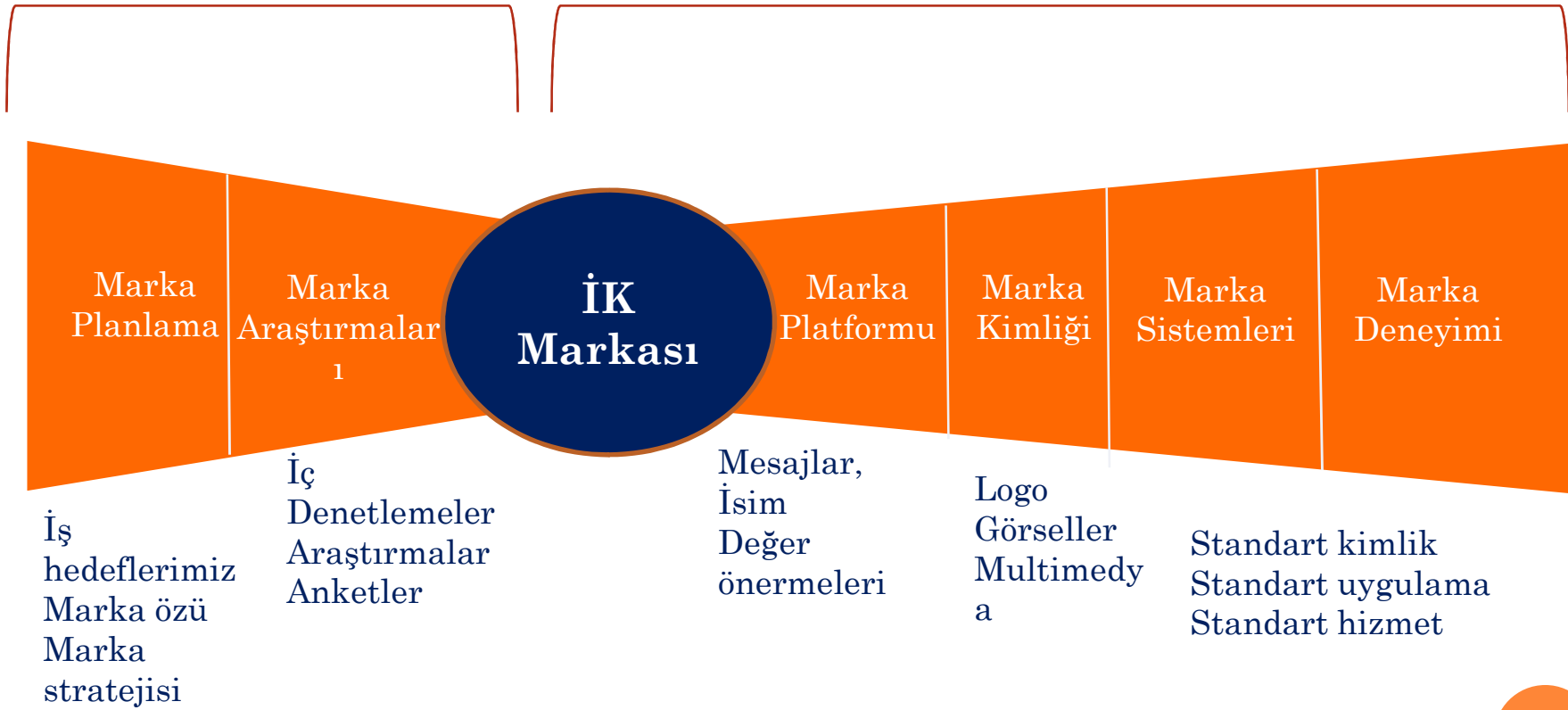


# İK MARKASI



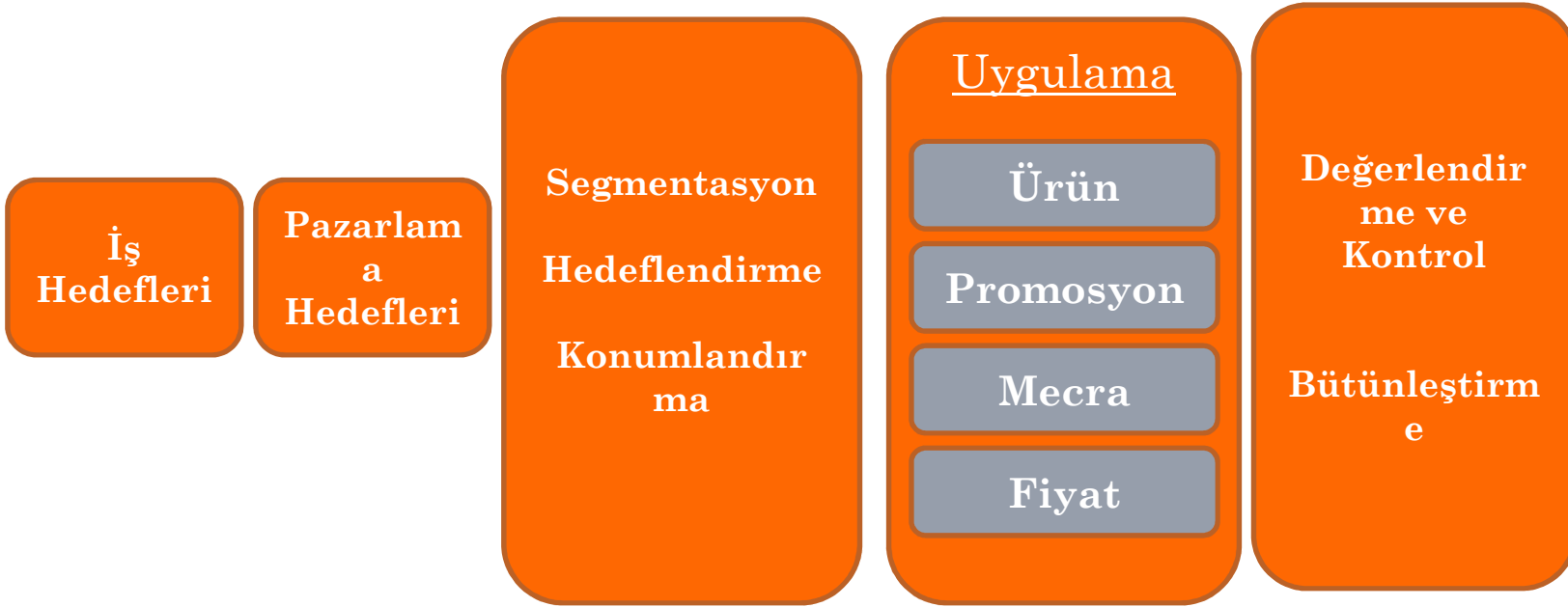
Marka Geliştirme

Marka İletişimi

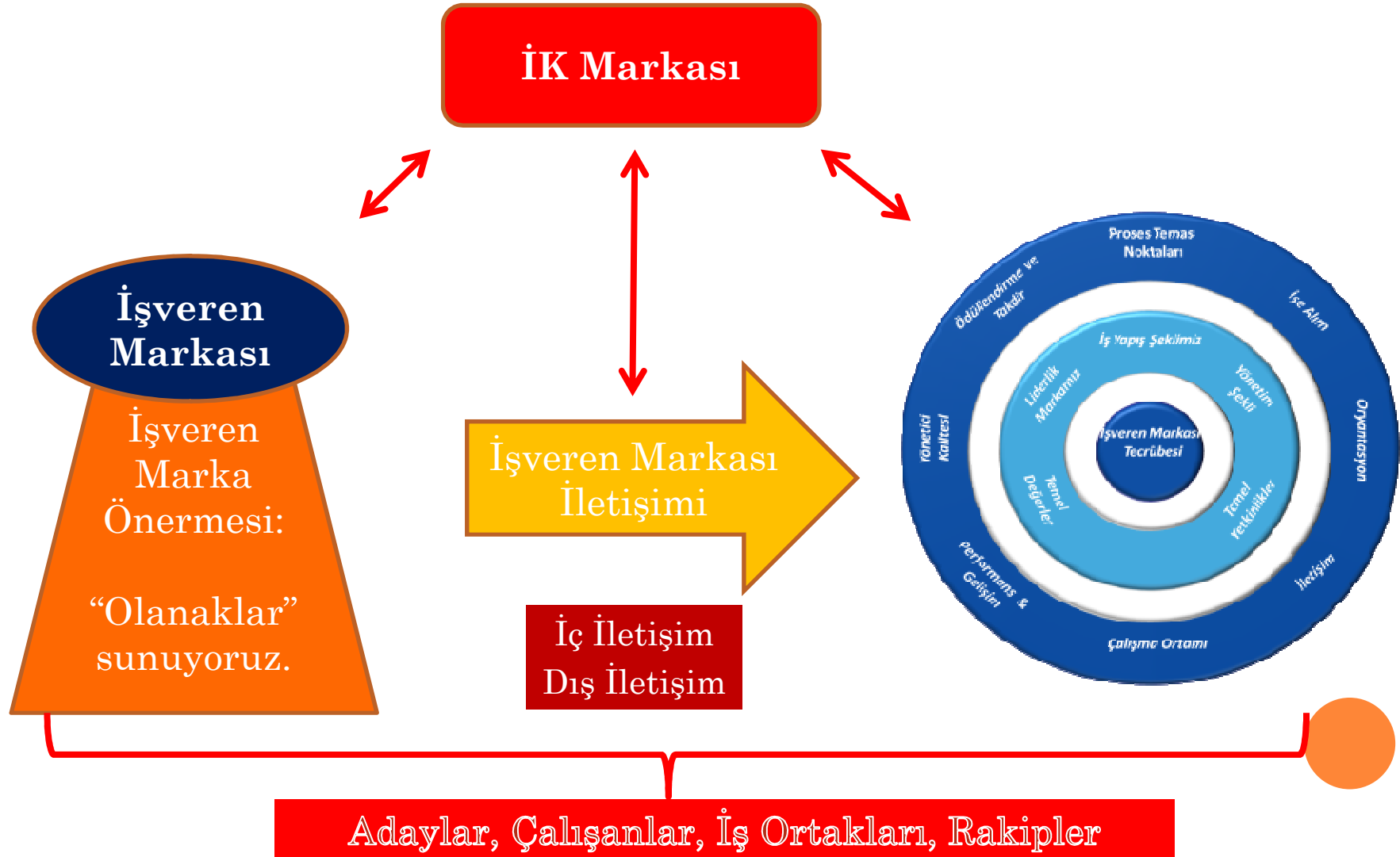




# İK PAZARLAMA



# İK MARKASI NEREDE DURUYOR?



# HEDEF KİTLE



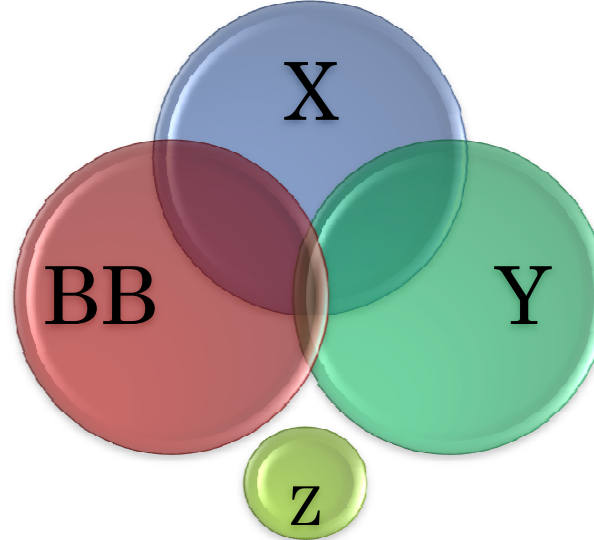
# HEDEF KİTLE



X Kuşağı:  
1961–1981



Baby Boomers:  
1946–1961



Y Kuşağı:  
1981–2000

Z Kuşağı :  
2000–2021



DEĞİŞİME KULAK VER..



feed<sup>••</sup>back  
we're all ears

feed<sup>••</sup>back  
works!



# DEĞİŞİME KULAK VER..



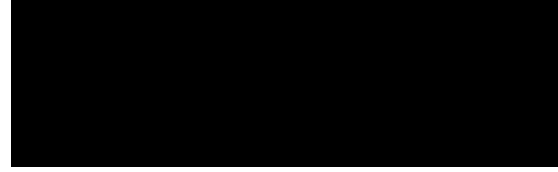
En iyi şirketlerde öne çıkan kriterler;

- Şirketin hizmet ve ürün kalitesi
- Şirket müşteri memnuniyeti
- **Bilgi ve teknoloji yatırımları**
- **Yenilikçilik**





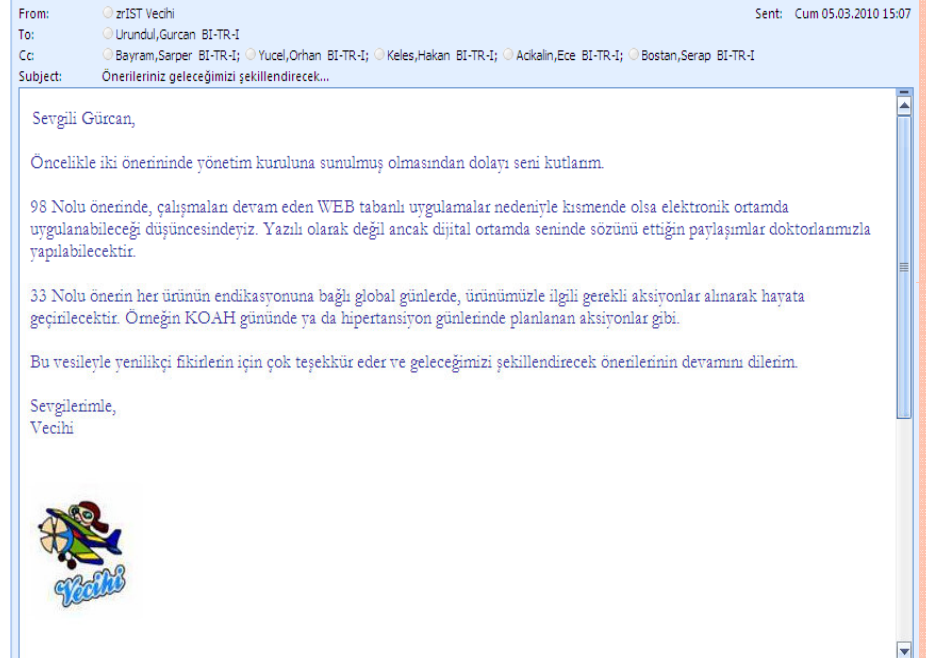
# ÖNERİ SİSTEMİ



Projeni anlat seçilsin,  
farklılığın ödüllendirilsin!

Vecihi, çalışanların, şirket süreçlerini daha iyi hale getirecek yaratıcı öneriler sunmaları ve bu önerileri hayata geçirerek, BI Türkiye'nin geleceğine katkı sağlamaları amacıyla tasarlanmıştır. Hayata geçirilmesi planlanan projelerin sahipleri yıl sonunda ödüllendirilmekle beraber en büyük ödülü proje sahipleri şirketin geleceğini yaratarak şirkete vermektedir.

Belki de ödüllendirileceky da ödüllendirecek bir sonraki kişi sizsiniz...



# ORYANTASYON SİSTEMLERİ



**HERKES CO-PILOT OLABİLİR AMA  
HERKES BI-PILOT OLAMAZ...**



# ANINDA PUAN



Hepimiz için...Bize destek olan, hayatımızı kolaylaştıran çalışma arkadaşlarımıza dilediğimiz zaman takdir ve teşekkürlerimizi iletmek için...

PepsiCo Intranet arayüzü, "İnsan Kaynakları – Ödül" altından ödüllendirme alanımıza giriş yapın ve "Anında Puan" a tıklayın.



Anında Puan alanında puan göndereceğiniz arkadaşınızı seçin, kategoriye ve mesajınızı belirtin, puanınızın üstüne tıklayın ve gönderin.  
Aynı anda sistemimiz çalışma arkadaşınıza tüm bu bilgileri içeren mailinizi atıyor olacak



Ödüllendirme ve Takdir Programlarımızla da "Olanaklar" sunuyoruz.







## Genç Maymun İmo



Yüzüncü Maymun Fenomeni

Taze fikirlere fırsat ver..  
İzin ver değişimi başlatsınlar..







# İK OLARAK ETKİMİZ



Çalışanlar

İK motivasyonu, bağlılığı, yetkinlikleri ve şirkette kalma oranını etkiler

Yatırımcılar

İK karlılığı, maliyeti, büyümeyi, nakit akışını etkiler

Müşteri/Tüketiciler

İK bağlılığı, tatmini ve elde tutmayı etkiler



# THE EVOLUTION OF HR: FROM 'HR LADY' TO MANAGER 2.0

Thousands of people in business today share the same title - 'HR Manager.' But the similarities often end there. Here's a look at the old-school "HR Lady Version Beta" and her 21st-century counterpart, "HR Manager 2.0." Which one works for your company?

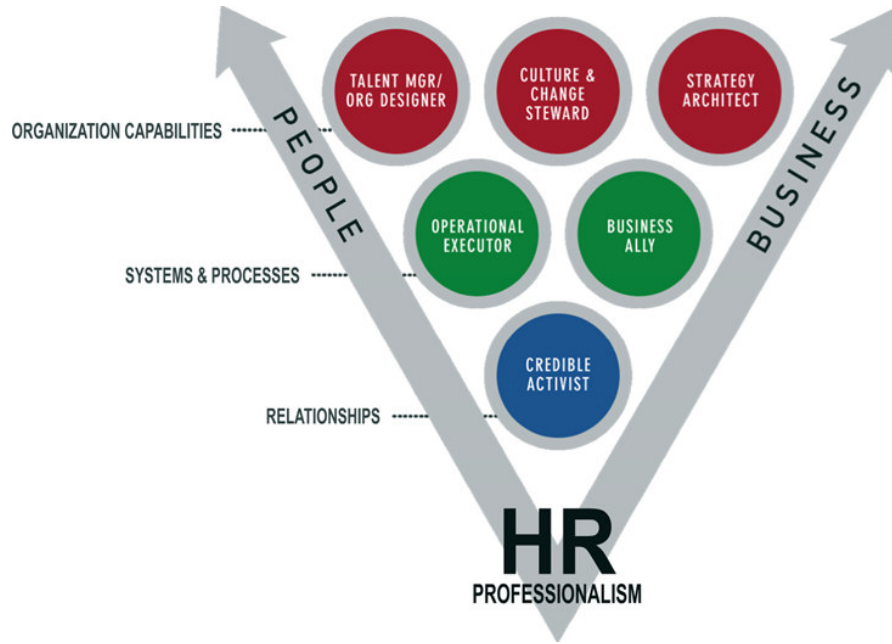
## HR LADY-VERSION BETA



## HR MANAGER-VERSION 2.0



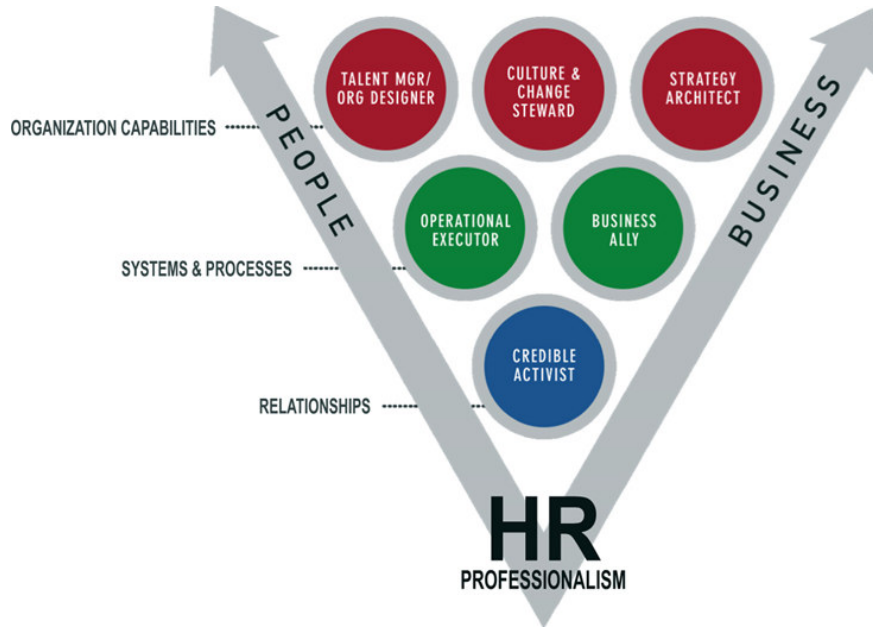
# 2012 İNSAN KAYNAKLARI YETKİNLİKLERİ



- İş ortamında, paydaş beklentilerini ve iş gereksinimlerini anlamak ve bunları yetenek, kültür ve liderlik aksiyonlarına çevirmek
- İş performansını nasıl oluşturulacağı hakkında net bir bakış açısına sahip olmak ve etkin güven ilişkisi kurabilmek
- Sürdürülebilir organizasyonel başarı için gerekli organizasyonel yetkinlikleri tanımlamak, oluşturmak ve denetlemek



# 2012 İNSAN KAYNAKLARI YETKİNLİKLERİ



- Değişimin Liderleri: Bireysel ve kurumsal düzeyde değişim başlatmak ve bunu sürdürmek
- Yeni İK uygulamalarını hayata geçirmek için yeni yollar aramak ve bu uygulamaların iş sonuçlarına etki etmesini sağlamak
- Verimliliği artırmak için teknolojiyi etkin kullanmak, yeni iletişim kanalları oluşturmak örneğin sosyal medya vb.



# GELECEĞİN İK TRENDLERİ



- Yurtdışındaki yeteneklere ulaşma, yetenekleri elde tutma
- Dış Kaynak Kullanımı
- İşyeri ile Özdeşleştirme
- Yaşam Dengesi
- Sosyal medya, dijital pazarlama
- “İnsan Kaynakları” ismi “İnsan Süreçleri” olacak
- Liderlik Markalama





# LİDERLİK MARKASI



Liderliđi Markalařtırmak

Bir Liderlik Önermesi yaratmak

Mevcut liderleri bu marka önermesine göre

Liderlik Markası hakkında farkındalık yaratmak: İç / Dış

Sürekli deđerlendirme ve güncelleme





# TEŞEKKÜRLER



**Sunumu size ulaştırmamızı istiyorsanız  
kartvizitlerinizi iletmeniz yeterli..**

