



## BASIN YANSIMALARI

# “İK KAVRAMININ DÖNÜŞÜMÜ: İNSAN KAYNAKLARI'NDAN İNSAN VE KÜLTÜR'E GEÇİŞ” ÇALIŞTAYI





## İzmir'de İK'nın geleceği üzerine çalıştay yapıldı

İzmir'de KOSGEB İzmir Müdürlüğü tarafından düzenlenen "İK Kavramının Dönüşümü: İnsan Kaynaklarından İnsan ve Kültüre Geçiş" başlıklı çalıştay, iş dünyasının önemli isimlerini bir araya getirdi. Etkinlik, KOSGEB, Ege Genç İş İnsanları Derneği (EGİAD) ve Ege Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (ESİAD) iş birliğiyle gerçekleştirildi. Çalıştayda, insan kaynakları yönetimindeki dönüşüm sürecine dair stratejiler geliştirilerek, geleceğin iş dünyasında başarılı olabilmek adına izlenecek yollar masaya yatırıldı.

Çalıştayda, organizasyonlarda insan ve kültür odaklı bir dönüşüm süreci için çeşitli çözüm önerileri tasarlandı. Katılımcılar, organizasyon yapılarında esneklik ve çevikliğin sağlanması, çalışan bağlılığının artırılması, dijitalleşmenin getirdiği değişimlerin yönetilmesi gibi konularda deneyimlerini ve görüşlerini paylaştılar. Organizasyonların, çoklu kriz ortamlarına uyum sağlamak için daha esnek ve dirençli yapılar kurması gerektiği vurgulandı. Ayrıca, geleneksel insan kaynakları yaklaşımlarının günümüz iş dünyasında artık sürdürülebilir olmadığı ve bu alanda yeni bir anlayışa ihtiyaç duyulduğu ifade edildi.

# İK yönetiminin geleceği tartışıldı



KOSGEB İzmir Müdürlüğü tarafından Avrupa İşletmeler Ağı EBIC-EGE Projesi kapsamında, Ege Genç İş İnsanları Derneği (EGİAD) ve Ege Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (ESIAD) iş birliğiyle gerçekleşen "İK Kavramının Dönüşümü: İnsan Kaynakları'ndan İnsan ve Kültür'e Geçiş" başlıklı çalıştay, Ege Bölgesi iş dünyasının önemli isimlerini bir araya getirdi. Origin novation moderatörlüğünde gerçekleştirilen etkinlik, tasarım odaklı düşünme yöntemiyle, organizasyonlarda

insan ve kültür odaklı bir dönüşüm için çözüm önerileri geliştirdi.

Çalıştayda, üye şirket yöneticileri ve üye şirketlerinin İK yöneticileri, geleceğin iş dünyasında başarılı olmalarına yardımcı olacak en son İK trendleri, değişen İK dinamikleri, yetenek yönetiminin geleceği ve İK'da dijitalleşme konularında deneyim ve bilgi paylaşımında bulundular. "Ege Bölgesi'nin Dirençli İK Yönetimini Nasıl Tasarlayabiliriz?" sorusuna birlikte cevap arama fırsatı bulunan etkinlikte, çoklu kriz

ortamlarında organizasyonların daha esnek, dirençli ve çevik yapılar oluşturması gerektiğine vurgu yapıldı. KOSGEB İl Müdürü Levent Arslan, ESIAD Yönetim Kurulu Başkanı Sibel Zorlu'nun katılım gösterdiği ve açılış konuşmalarıyla başlayan toplantıda EGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Alp Avni Yelkenbiçer, çalışanların artık yalnızca birer iş gücü değil, aynı zamanda anlam ve aidiyet arayışında bireyler olduğunu hatırlatarak, "Özellikle Z kuşağı, iş yerlerinden değer odaklı bir yaklaşım ve esneklik bekliyor" dedi. (Haber Merkezi)



# İK yönetiminin geleceği Ege Bölgesi'nde tartışıldı

EGİAD ve ESIAD iş birliğinde "İK Kavramının Dönüşümü: İnsan Kaynakları'ndan İnsan ve Kültür'e Geçiş" başlıklı çalıştay, iş dünyasının önemli isimlerini bir araya getirdi

KOSGEB İzmir Müdürlüğü tarafından Avrupa İşletmeler Ağı EBIC-EGE Projesi kapsamında, Ege Genç İş İnsanları Derneği (EGİAD) ve Ege Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (ESIAD) iş birliğiyle 4 Aralık 2024 tarihinde gerçekleşen "İK Kavramının Dönüşümü: İnsan Kaynakları'ndan İnsan ve Kültür'e Geçiş" başlıklı çalıştay, Ege Bölgesi iş dünyasının önemli isimlerini bir araya getirdi. Originnovation moderatörlüğünde gerçekleştirilen etkinlik, Design Thinking (Tasarım Odaklı Düşünme) yöntemiyle, organizasyonlarda insan ve kültür odaklı bir dönüşüm için çözüm önerileri geliştirdi.

## SORUNLARA ORTAK ÇÖZÜM

Çalıştayda, üye şirket yöneticileri ve üye şirketlerinin İK yöneticileri, geleceğin iş dünyasında başarılı olmalarına yardımcı olacak en son İK trendleri, değişen İK dinamikleri, yetenek yönetiminin geleceği ve İK'da dijitalleşme konularında deneyim ve bilgi paylaşımında bulundular. "Ege Bölgesinin Dirençli İK Yönetimini Nasıl Tasarlayabiliriz?" sorusuna birlikte cevap arama fırsatı bulunan etkinlikte, çoklu kriz ortamlarında organizasyonların daha esnek, dirençli ve çevik yapılar oluşturması gerektiğine vurgu yapıldı. Tasarım Odaklı Düşünme yöntemi-



nin ele alındığı etkinlikte, insan kaynağı departmanlarının, insan ve kültür departmanlarına evrildiği günümüzde stratejik bir liderlik rolü üstlenmesi gerektiği belirtildi. KOSGEB İl Müdürü Levent Arslan, ESIAD Yönetim Kurulu Başkanı Sibel Zorlu'nun katılım gösterdiği ve açılış konuşmalarıyla başlayan toplantıda EGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Alp Avni Yelkenbiçer, çalışanların artık yalnızca birer iş gücü değil, aynı zamanda anlam ve aidiyet arayışında bireyler olduğunu hatırlatarak, "Özellikle Z kuşağı, iş yerlerin-

den değer odaklı bir yaklaşım ve esneklik bekliyor. Ekonomik olarak, çalışan bağlılığının düşük olması şirketlere ciddi maliyetler doğuruyor. Teknolojik gelişmeler ise yapay zekâ ve otomasyonun iş süreçlerini dönüştürmesiyle, insan dokunuşunun daha fazla önem kazandığı bir çalışma ortamını zorunlu kılıyor. Geleneksel insan kaynakları yaklaşımları, bireyleri standart süreçlere uydurmaya çalışırken, bu yeni dönemde bireysel farklılıkları ve kültürel katkıları göz ardı etmek, artık sürdürülebilir değil" dedi. ■ **Bülten**



## İNSAN KAYNAKLARINDAN İNSAN VE KÜLTÜRE GEÇİŞ

"İK Kavramının  
Dönüşümü:  
İnsan  
Kaynakları'ndan  
İnsan ve  
Kültür'e Geçiş"  
başlıklı çalıştay,  
Ege Bölgesi  
iş dünyasının  
önemli isimlerini



Alp Avni  
Yelkenbiçer



Sibel  
Zorlu

Levent Arslan'ın  
da katılım  
gösterdiği  
çalıştayda  
EGİAD Yönetim  
Kurulu Başkanı  
Alp Avni  
Yelkenbiçer,  
"Çalışan  
deneyimini

bir araya getirdi. KOSGEB  
İzmir Müdürlüğü tarafından  
Avrupa İşletmeler Ağı EBIC-  
EGE Projesi kapsamında, Ege  
Genç İş İnsanları Derneği  
(EGİAD) ve **Ege Sanayicileri** ve  
İş İnsanları Derneği (**ESIAD**)  
iş birliğiyle düzenlenen  
çalıştayda, organizasyonlarda  
insan ve kültür odaklı bir  
dönüşüm için çözüm önerileri  
geliştirildi. KOSGEB İl Müdürü

artırmak adına esnek çalışma  
modelleri, kişiselleştirilmiş  
kariyer gelişim programları  
ve anlamlı geri bildirim  
kültürü hayata geçirilmelidir"  
diye konuştu. **Sibel Zorlu**  
ise "Çalışan ihtiyaçlarına  
çözüm bulan ve insana  
odaklanan politikalar  
geliştirmek, iş dünyasının  
geleceği için bir rehber  
niteliğindedir" dedi.



# Ege iş dünyası insan ve kültür odaklı dönüşümde buluştu

## HABER MERKEZİ

KOSGEB İzmir Müdürlüğü tarafından Avrupa İşletmeler Ağı EBIC-EGE Projesi kapsamında, Ege Genç İş İnsanları Derneği (EGİAD) ve Ege Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (ESİAD) iş birliğiyle 4 Aralık 2024 tarihinde gerçekleşen 'İK Kavramının Dönüşümü: İnsan Kaynakları'ndan İnsan ve Kültür'e Geçiş' başlıklı çalıştay, Ege Bölgesi iş dünyasının önemli isimlerini bir araya getirdi. Originno-ovation moderatörlüğünde gerçekleştirilen etkinlik, Design Thinking (Tasarım Odaklı Düşünme) yöntemiyle, organizasyonlarda insan ve kültür odaklı bir dönüşüm için çözüm önerileri geliştirdi.

### İş dünyasının dirençli İK yapısını tasarlamak

Çalıştayda, üye şirket yöneticileri ve üye şirketlerinin İK yöneticileri, geleceğin iş dünyasında başarılı olmalarına yardımcı olacak en son İK trendleri, değişen İK dinamikleri, yetenek yönetiminin geleceği ve İK'da dijitalleşme konularında deneyim ve bilgi paylaşımında bulundular. "Ege Bölgesi'nin Dirençli İK Yönetimini Nasıl Tasarlayabiliriz?" sorusuna birlikte cevap arama fırsatı bulunan etkinlikte, çoklu kriz ortamlarında organizasyonların daha esnek, dirençli ve çevik yapılar oluşturması gerektiğine vurgu yapıldı. Tasarım Odaklı Düşünme yönteminin ele alındığı etkinlikte, insan kaynağı departmanlarının, insan ve kültür departmanlarına evrildiği günümüzde stratejik bir liderlik rolü üstlenmesi gerektiği belirtildi.



### "Bireysel farklılıkları ve kültürel katkıları göz ardı etmek sürdürülebilir değil"

KOSGEB İl Müdürü Levent Arslan, ESİAD Yönetim Kurulu Başkanı Sibel Zorlu'nun katılım gösterdiği ve açılış konuşmalarıyla başlayan toplantıda EGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Alp Avni Yelkenbiçer, çalışanların artık yalnızca birer iş gücü değil, aynı zamanda anlam ve aidiyet arayışında bireyler olduğunu hatırlatarak, "Özellikle Z kuşağı, iş yerlerinden değer odaklı bir yaklaşım ve esneklik bekliyor. Ekonomik olarak, çalışan bağlılığının düşük olması şirketlere ciddi maliyetler doğuruyor. Teknolojik gelişmeler ise yapay zekâ ve otomasyonun iş süreçlerini dönüştürmesiyle, insan dokunuşunun daha fazla önem kazandığı bir çalışma ortamını zorunlu kılıyor. Geleneksel insan kaynakları yaklaşımları, bireyleri standart süreçlere uydurmaya çalışırken, bu yeni dönemde bireysel farklılıkları ve kültürel katkıları göz ardı etmek, artık sürdürülebilir değil" dedi.

### "Liderlik anlayışının dönüştürülmesi şart"

'İnsan ve Kültür' anlayışına geçiş

için şirketlerin stratejik adımlar atması gerektiğine dikkat çeken Yelkenbiçer, "Öncelikle, liderlik anlayışının dönüştürülmesi şart. Liderler, yalnızca yöneten değil, aynı zamanda ilham veren ve destekleyen bir rol üstlenmeli. Organizasyonel yapı, hiyerarşiden ziyade iş birliğine dayalı bir modelle yeniden tasarlanmalıdır. Çalışan deneyimini artırmak adına esnek çalışma modelleri, kişiselleştirilmiş kariyer gelişim programları ve anlamlı geri bildirim kültürü hayata geçirilmelidir" diye konuştu. EGİAD olarak genç istihdamını ve 'Ev Genci' olarak da ifade edilen NEET Gençler sorununa çözüm üretilmesini önceliklendiklerini belirten Yelkenbiçer, "EGİAD olarak hazırladığımız NEET Gençler Araştırma Raporu'nda politika önerilerinden birisini iş dünyasında gençlerin ihtiyaçlarına odaklanması ve yeni yaklaşımlar geliştirilmesi oluşturuyor. Bu öneriyi hayata geçirebilmek için, İzmir'deki öncü sektörlerin insan kaynakları yöneticilerine yönelik eğitim programları düzenlenmesi projesi de raporumuzda yer alıyor. Düzenlediğimiz bu etkinlikle NEET Gençler Araştırma Raporumuzdaki önerileri de

hayata geçirmeye başlamış bulunuyoruz" dedi.

### "İnsan ve kültüre geçiş, başarının anahtarı haline geldi"

ESİAD Yönetim Kurulu Başkanı Sibel Zorlu ise yaptığı konuşmada; insan kaynaklarından insan ve kültüre geçişin, günümüz iş dünyasında çalışanların ve işletmelerin başarısının anahtarı haline geldiğini vurguladı. İnsana yakışır işlerin desteklenmesi, değerli hisseden çalışanlar ve kapsayıcı bir iş kültürü oluşturmanın önemine dikkat çeken Zorlu, teknolojinin fırsatlarını insan merkezli bir yaklaşımla değerlendirmenin işletmelere hem ekonomik hem de sosyal değer katacağını belirtti. Yeni nesil çalışma düzeninin KOBİ'lerin gelişiminde kritik bir rol oynadığını ifade etti. Çalışanların iş ortamının kültürüyle motive olduğunu, bu nedenle insan kaynakları politikalarının gözden geçirilmesinin artık bir zorunluluk olduğunu söyledi.

Zorlu, "Çalışan ihtiyaçlarına çözüm bulan ve insana odaklanan politikalar geliştirmek, iş dünyasının geleceği için bir rehber niteliğindedir" dedi. Arslan, Avrupa İşletmeler Ağı (Enterprise Europe Network) EBIC-EGE projesi kapsamında düzenledikleri dijital dönüşüm liderliği eğitimlerinde, dönüşüm süreçlerinin başarısı için insan kaynağının buna niyetli olmasının kritik bir unsur olduğunu vurguladı. Arslan, bu nedenle projede yer alan 'dirençlilik' başlığını insan ve kültür perspektifinden ele alarak bir etkinlikte değerlendirmeyi tercih ettiklerini belirtti.

## EGİAD'da 'İK'nın Geleceği' tartışıldı

KOSGEB İzmir Müdürlüğü tarafından Avrupa İşletmeler Ağı EBIC-EGE Projesi kapsamında, Ege Genç İş İnsanları Derneği (EGİAD) ve Ege Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (ESİAD) iş birliğiyle "İK Kavramının Dönüşümü: İnsan Kaynakları'ndan İnsan ve Kültür'e Geçiş" başlıklı çalıştay düzenlendi. EGİAD Başkanı Alp Avni Yelkenbiçer, çalışanların artık yalnızca birer iş gücü değil, aynı zamanda anlam ve aidiyet arayışında bireyler olduğunu hatırlatarak, "Özellikle Z kuşağı, iş yerlerinden değer odaklı bir yaklaşım ve esneklik bekliyor. Ekonomik olarak, çalışan bağlılığının düşük olması şirketlere ciddi maliyetler doğuruyor. Teknolojik gelişmeler ise yapay zekâ ve otomasyonun iş süreçlerini dönüştürmesiyle, insan dokunuşunun daha fazla önem kazandığı bir çalışma ortamını zorunlu kılıyor. Geleneksel insan kaynakları yaklaşımları, bireyleri standart süreçlere uydurmaya çalışırken, bu yeni dönemde bireysel farklılıkları ve kültürel katkıları göz ardı etmek, artık sürdürülebilir değil" dedi. ESİAD Başkanı Sibel Zorlu ise teknolojinin fırsatlarını insan merkezli bir yaklaşımla değerlendirmenin işletmelere hem ekonomik hem de sosyal değer katacağını belirtti. **HABER MERKEZİ**



# İNSAN KAYNAKLARININ DÖNÜŞÜMÜ KONUŞULDU

Z Kuşağı'nın iş gücüne katılımıyla şirket kavramlarının yeniden tanımlandığını belirten EĞİAD Başkanı Yelkenbiçer, "Organizasyonel yapı, hiyerarşiden ziyade iş birliğine dayalı bir modelle yeniden tasarlanmalı" dedi



**KOSGEB** İzmir Müdürlüğü tarafından Avrupa İşletmeler Ağı EBIC-EGE Projesi kapsamında, Ege Genç İş İnsanları Derneği (EĞİAD) ve Ege Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (**ESİAD**) iş birliğiyle gerçekleşen "İK Kavramının Dönüşümü: İnsan Kaynakları'ndan İnsan ve Kültür'e Geçiş" başlıklı çalıştay, Ege Bölgesi iş dünyasının önemli isimlerini bir araya getirdi. Originnovation moderatörlüğünde gerçekleştirilen etkinlik, Design Thinking (Tasarım Odaklı Düşünme) yöntemiyle, organizasyonlarda insan ve kültür odaklı bir dönüşüm için çözüm önerileri geliştirdi.

## İNSANA DOKUNMAK ÖNEMLİ

EĞİAD Yönetim Kurulu Başkanı Alp Avni Yelkenbiçer, çalışanların artık yalnızca birer iş gücü değil, aynı zamanda anlam ve aidiyet arayışında



Alp Avni  
Yelkenbiçer

bireyler olduğunu hatırlatarak, "Özellikle Z kuşağı, iş yerlerinden değer odaklı bir yaklaşımdan esneklik bekliyor. Ekonomik olarak, çalışan bağlılığının düşük olması şirketlere ciddi maliyetler doğuruyor. Teknolojik gelişmeler ise yapay zekâ ve otomasyonun iş süreçlerini dönüştürmesiyle, insan dokunuşunun daha fazla önem kazandığı bir çalışma ortamını zorunlu kılıyor. Geleneksel insan kaynakları yaklaşımları,

bireyleri standart süreçlere uydurmaya çalışırken, bu yeni dönemde bireysel farklılıkları ve kültürel katkıları göz ardı etmek, artık sürdürülebilir değil" dedi.

## LİDERLİK KAVRAMINDA DEĞİŞİM

"İnsan ve Kültür" anlayışına geçiş için şirketlerin stratejik adımlar atması gerektiğine dikkat çeken Yelkenbiçer, "Öncelikle, liderlik anlayışının dönüştürülmesi şart. Liderler, yalnızca yöneten değil, aynı zamanda ilham veren ve destekleyen bir rol üstlenmelidir. Organizasyonel yapı, hiyerarşiden ziyade iş birliğine dayalı bir modelle yeniden tasarlanmalı. Çalışan deneyimini artırmak adına esnek çalışma modelleri, kişiselleştirilmiş kariyer gelişim programları ve anlamlı geri bildirim kültürü hayata geçirilmeli" diye konuştu.

**HAMİYET KAYA KAYIRICI**