

**İŞTE TÜRKİYE'NİN
EN ETKİN**

50

CHRO'SU

Teknoloji, strateji ve İK



İlksen Keleş

Deloitte Türkiye / Partner

Çalışan deneyimi, İK fonksiyonunun belki de en önemli görevlerinden biri haline geldi. Çalışanlar artık sadece maaş veya yan haklarla tatmin olmuyor; aynı zamanda çalıştıkları ortamda kendilerini değerli hissetmek ve kariyerlerinde ilerleme fırsatları bulmak istiyorlar. İK departmanları, bu beklentileri karşılamak için stratejiler geliştirmek zorunda. Bu stratejiler arasında kişiselleştirilmiş eğitim ve gelişim programları, esnek çalışma modelleri ve mentörlük gibi uygulamalar yer alıyor.

İK'nın çalışan deneyimine olan bu katkısı, şirketlerin genel başarısını doğrudan etkiliyor. Yüksek çalışan bağlılığı ve memnuniyeti, şirketin hem iç pazarda hem de küresel ölçekte daha rekabetçi olmasını sağlıyor.

Yine taze gündemlerden biri olan teknolojinin İK üzerindeki etkisi devrim niteliğinde. Artık birçok İK süreci dijitalleşmiş durumda ve bu, hem verimlilik hem de doğruluk açısından büyük avantajlar sağlıyor. Örneğin, yapay zeka destekli işe alım araçları, adayların yeteneklerini daha objektif bir şekilde değerlendirmeye olanak tanıyor. Ayrıca, büyük veri analitiği sayesinde çalışan performansı ve memnuniyeti gibi konularda daha derinlemesine analizler yapılabilir.

Bununla birlikte, İK'nın teknolojiyi stratejik bir şekilde kullanabilmesi, insan unsurunu göz ardı etmeden inovasyon yapabilmesi, başarılı bir dijital dönüşüm için hayati öneme sahip. Teknoloji, İK'nın karar alma süreçlerini destekleyen bir araç olarak kullanıldığında, hem çalışan memnuniyeti hem de iş verimliliği açısından ciddi kazanımlar sağlanabiliyor.

Peki İK'nın gelecekteki rolü nasıl şekillenecek? İK'nın gelecekteki rolü, stratejik ortak olma yolunda daha da gelişecek gibi görünüyor. Şirketler, sadece finansal performanslarıyla değil, aynı zamanda toplumsal etkileriyle de değerlendirildikçe, İK'nın sürdürülebilirlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık gibi alanlardaki rolü daha da önem kazanacak. Ayrıca, İK liderlerinin, sürekli değişen iş dünyası dinamiklerine hızla uyum sağlayabilmesi ve bu süreçte çalışanlarını da yönlendirebilmesi gerekecek.

Gelecekte, İK'nın daha fazla stratejik karar alma sürecine dahil olacağı ve iş gücü yönetimi konusunda daha yenilikçi yaklaşımlar geliştireceği bir dönem bizi bekliyor. İK fonksiyonu, iş dünyasının değişen taleplerine yanıt verebilmek için sürekli evrim geçirmeye devam edecek.

İşte bu noktada İK profesyonelleri, kendilerini sürekli geliştirmeye ve öğrenmeye açık olmalı. Günümüzde bilgiye erişim kolay, ancak bu bilgiyi nasıl kullanacakları konusunda stratejik düşünmeliler. İK'nın sadece bir destek birimi olmadığını, organizasyonun başarısını doğrudan etkileyen bir güç olduğunu unutmamalı.

Ayrıca, teknolojiye adapte olmak, ancak insan faktörünü her zaman ön planda tutmak da kritik bir önem taşıyor. Bu dengenin sağlanması, İK'nın şirketler için vazgeçilmez bir iş ortağı olmasını sağlayacaktır.

Teknolojideki baş döndürücü ilerlemelerle birlikte İnsan Kaynakları Direktörleri'nin, yani CHRO'ların (Chief Human Resources Officer) oyun kurucu rolü daha fazla öne çıkıyor. Sizleri dijital dönüşüm, yetenek yönetimi ve sürdürülebilirlik gibi kavramların hayati önemde olduğu yeni dönemde sergiledikleri performansla dikkat çeken Türkiye'nin En Etkin 50 CHRO'suyla tanıştırıyoruz. İşte DataExpert iş birliğinde BMI tarafından yürütülen En Etkin 50 CHRO Araştırması sonucunda hazırlanan 'En Etkin 50 CHRO' listesinde yer alan İK liderleri...



ABDULKERİM ÇAY

Türk Hava Yolları
CHRO

Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölümü mezunu. 9 yılı aşkın süredir Türk Hava Yollarında İK'dan Sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı görevini sürdürüyor. İnsanı odağa alan bir İK stratejisi doğrultusunda çalışan memnuniyetini ve mutluluğunu ön planda tutan uygulamalara öncülük ediyor. İK süreçlerinin dijital dönüşümü, yetenek kazanımı, yetkinlik gelişimi, ödüllendirme ve iletişim odaklı kurum kültürünü sürdürme konularına odaklanıyor.



ALPER TOKALP

Hayat
Global İK Direktörü

Ekim 2020'den beri Hayat Global İnsan Kaynakları Direktörlüğü görevini yürütüyor. Hayat'ın tüm işe alım, yetkinlik geliştirme, yetenek yönetimi ve işveren markası süreçlerine yön veren Tokalp, 695 kişilik bir ekibe liderlik ediyor. Alper Tokalp'in gelecek dönem gündeminde şirketin büyümesini destekleyecek stratejik işgücü ve liderlik planlaması gibi konular yer alıyor.



ASENA AKBALCILAR AŞKIN

KoçSistem
İnsan Kaynakları GMY

2008 yılında iş hayatına başlayan Aşkın, 2012 yılında HSBC'de çeşitli pozisyonlarda görev almıştır. 2015'te Koç Holding İK Yöneticisi pozisyonunda, 2017'de İşe Alım Yöneticisi ve 2019'da Yetenek Yönetimi ve Organizasyon Gelişim Yöneticisi görevlerini üstlenmiştir. 2023 Şubat ayından bu yana KoçSistem Bilgi ve İletişim Hizmetleri A.Ş. İnsan Kaynakları GMY pozisyonunda görev yapmaktadır.



BANU ARTÜZ

Anadolu Efes
CHRO

Kariyerine P&G Satış departmanında başladı. 16 yıllık P&G kariyerinde Kazakistan ve Rusya'da ikamet ederek Doğu Avrupa ve Orta Asya Cumhuriyetlerinden sorumlu oldu. 2014 yılında Anadolu Grubu'na katıldı. 2018 yılından itibaren ise Anadolu Efes Grup İnsan Kaynakları Direktörü (CHRO) olarak görevine devam ediyor.



BETÜL ÇORBACIOĞLU

Mercedes-Benz Türk
İK Direktörü

Lisans ve yüksek lisans eğitimlerini Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünde tamamladı. 2000 yılında Mercedes-Benz Türk ekibine katılan Çorbacıoğlu, 2016'dan bu yana şirketin kültürel ve insan kaynaklarının dijital dönüşüm yolculuklarına, çalışanı odağına alan insan kaynakları yaklaşımına liderlik ediyor.



BURCU YÜKSEL KOCAGÖZ

Petrol Ofisi Grubu
CHRO

1995'te İstanbul Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünden mezun oldu. Türk Henkel'de başladığı satın alma kariyerine 28 yıl farklı sektörlerde devam etti. Türkiye'de ve global süreçlerde görevler üstlendi. 2020'de Petrol Ofisi Grubu'na Satın Alma Kıdemli Müdürü olarak katılan Kocagöz, Kasım 2021'den bu yana İnsan Kaynakları Direktörü görevini sürdürüyor.



CAN ÖRÜNG

OYAK
İK Grup Başkanı

İTÜ İşletme Mühendisliği mezunu. Koç Üniversitesi'nde Executive MBA, Harvard ve Kellogg Business School'da liderlik gelişim programlarını tamamladı. İş Bankası'nda müfettişlik, IBM ve Deloitte'ta yönetim danışmanlığı, bankacılık sektöründe üst düzey yöneticilik yaptı. 2017'de katıldığı OYAK grubunun İK ve sürdürülebilirlik faaliyetlerine liderlik etmenin yanı sıra, birçok şirketin yönetim kurulunda görev almakta.



CENK AKINCILAR

QNB Finansbank
İnsan Kaynakları GMY

Eskişehir Anadolu / Osmangazi Üniversitesi Matematik Bölümü mezunu. 1998-2003 arası Pamukbank İnsan Kaynakları'ndaki görevi sonrası 2003'te QNB Finansbank'ta çalışmaya başladı. QNB Finansbank İnsan Kaynaklarında birçok birimde görev alan Akıncılar, 2019'dan bu yana İK GMY olarak ve üye/gönüllü şekilde yer aldığı STK'lar ile topluma faydalı çalışmaların içinde olacak şekilde görevini sürdürüyor.



ÇİĞDEM ÜNSAL

TEB

İnsan Kaynakları GMY

ODTÜ Ekonomi bölümü mezunu. Kariyerine Yapı Kredi Bankası'nda değişim projeleri yönetimiyle başladı. 1998'den bu yana, Stratejik Planlama, Organizasyonel Gelişim, Ücret, Performans, İletişim gibi İK'nın tüm alanlarındaki bilgi ve deneyimi ile görev yapan TEB İnsan Kaynakları GMY Çiğdem Ünsal, pozitif etki yaratmayı prensip olarak edinerek ve en iyi çalışan deneyimini sunmak için teknolojiye yatırım yaparak TEB'in işveren markasını yönetiyor.



DENİZ DEMİR YENİAY

Siemens Healthineers

İK Ülke Lideri

ODTÜ Psikoloji bölümü mezunu. Koç Üniversitesi'nde Endüstri ve Organizasyon Psikolojisi yüksek lisansı yaptı. 2006'da Siemens'e katıldı. 2006-2015'te Siemens'in farklı sektörlerinde İK İş Ortağı olarak görev aldı ve şirketin dönüşüm projelerine liderlik etti. 2016 itibarıyla Siemens Healthineers Türkiye'de İK Direktörü olarak görev yapıyor. Türkiye organizasyonuna bağlı ülkelere İK konularında liderlik eden Yeniay, aynı zamanda şirketin İcra Kurulu üyesi.



DR. DOĞAN BAŞAR

Türkiye Sigorta / İK, Strateji ve Destek Hizmetleri GMY

KTÜ İşletme bölümü mezunu. Finans sektöründe birçok farklı şirkette İK Yöneticisi olarak görev aldı. 2020-2023 arası T.C. Merkez Bankası İnsan Kaynakları GM olarak görev yapan Başar, İK alanında birçok ulusal ve uluslararası makale ve kitap bölümleri yazdı. 2023 itibarıyla Türkiye Sigorta ve Türkiye Hayat Emeklilik İK, Strateji ve Destek Hizmetleri GMY olarak göreve başladı. Türk P&I Sigorta Yönetim Kurulu Üyesi olarak görevini sürdürüyor.



ERHAN ÖZEL

Temsa

İK & Bilgi Tek. & Sür. GMY

Coca-Cola'da İnsan Kaynakları bölümünde başladığı kariyerine TEMSA ve MMK Metalurji gibi büyük şirketlerde yöneticilik yaparak devam etti. Şu anda TEMSA'da İK, Bilgi Teknolojileri ve Sürdürülebilirlik GMY olarak görev almaktadır. İnsan Kaynakları uluslararası yapılanmasının kurulması, agile kültürünün yaygınlaştırılması, sürdürülebilirlik, dijitalleşme, organizasyonel dönüşüm alanlarında şirkete liderlik etmiştir.



ERİŞ ASLAN

Koçtaş

İK ve Endüstri İlişkileri GMY

17 yıllık iş deneyiminin 15 yılını İK alanında geçirdi. 3 yıldan uzun süredir İK Tribe, Çalışan Deneyimi Tribe ve Çevik Dönüşüm CoE Liderliği yapıyor. İK fonksiyonuna ek olarak Koçtaş'ın B2B Satış İş Birim'inden de sorumlu. Bugüne kadar otomotiv, enerji, perakende sektöründe ve Koç Holding'te çalışarak farklı sektörleri deneyimledi. ODTÜ Endüstri Mühendisliği ve Koç Üniversitesi Executive MBA mezunu.



ERKAN DURDU

Turkcell / İnsan ve İş Destekten Sorumlu GMY

Kariyerine TRT İstanbul Radyosu'nda başladı. Kanal 7, Radikal ve Akşam gazetelerinde çalıştı. 2011-2014'te Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon GMY, 2014-2021'de TRT Yönetim Kurulu Başkanvekili ve GMY oldu. 2022-2023'te TÜBİTAK Genel Sekreterliği yaptı. Görev yaptığı kurumlarda İK, Bütçe ve Finansal Operasyon, Yayın Stratejileri, Değişim Yönetimi, İçerik Yönetimi, Dijital İş Uygulamaları'na liderlik etti.



ESRA BEYZADEOĞLU

Hepsiburada / İK ve Müşteri Deneyiminden Sor. Grup Bşk.

Ocak 2021'den bu yana Hepsiburada İK ve Müşteri Deneyiminden Sorumlu Grup Başkanı. Alternatifbank, Akbank, Accenture, Ziraat Teknoloji ve Osmanlı Bankası gibi önde gelen banka ve danışmanlık firmalarında üst düzey yöneticilik rolleri üstlenmiştir. Galatasaray Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümü mezunu olan Beyzadeoğlu, Sabancı Üniversitesi'nin yönetici MBA programını tamamladı.



EYLEM ÖZGÜR

Eczacıbaşı Topluluğu İK Grup Başkanı

İTÜ Endüstri Mühendisliği bölümü mezunu. Yüksek lisansını İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi bölümü, doktorasını aynı üniversitede Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde yaptı. İş yaşamına Aselsan'da başladı. Eczacıbaşı Topluluğu'na İK Uzman Yardımcısı olarak katıldı. Bu alanda her seviyede görev aldı. Eczacıbaşı Topluluğu İK Grup Başkanı olarak çalışmayı sürdürüyor.



FARUK GÖZLEVELİ

Pladis Türkiye / Ülker
İK Başkan Yardımcısı

1994 yılında Yıldız Holding bünyesine katılan Gözleveli, İK fonksiyonlarının farklı pozisyonlarında çalıştı. Birçok İK yaklaşımının uygulanmasında, süreçlerin ve sistemlerin geliştirilmesi ve uygulanmasında ayrıca değişim yönetiminde önemli rol oynadı. Mart 2017'den beri Ülker-Pladis'te Türkiye, Orta Asya, Rusya ve Doğu Avrupa bölgelerinden sorumlu İK Başkan Yardımcısı olarak görev yapıyor.



GÜNTÜLÜ PEKER

sahibinden.com
İnsan ve Sürdürülebilirlik GMY

sahibinden.com'da İnsan ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı görevine devam eden Peker, 20 yılı aşkın süredir teknoloji ve telekomünikasyon sektörlerinde birçok markada hayata geçirdiği uygulamalarla ulusal ve uluslararası alanda birçok başarıya imza atmıştır. Daha yaşanabilir bir dünya için bugün atılan adımların, geleceği bugünden tasarlamadaki öneminin kıymetli olduğuna inanıyor.



HAKAN ÖKER

TAV Havalimanları Holding
İK Grup Başkanı

Çalışma hayatı boyunca Beksa, Bekaert - Sabancı Çelik Kord, Kordsa Türkiye, Sabancı Holding, Kordsa Global gibi şirketlerde görev almıştır. 2015'de Kordsa Global'de İK'dan Sorumlu GMY görevini yürüten Öker, 2016'dan beri TAV Havalimanları Holding'te İK'dan Sorumlu Başkan Yardımcısı, 2020'den beri ise İK'dan Sorumlu Grup Başkanı olarak görev yapmaktadır.



HALE ÖKMEN ATAKLI

ING Türkiye
CHRO

İTÜ Uzun Mühendisliği mezunu. 20 yılı aşkın iş deneyimine sahip. Birçok kurumdaki üst düzey sorumluluklarının ardından son olarak Alternatif Bank'ta İK'dan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görev aldı. Ayrıca danışman ve profesyonel yönetici koçu rolleri ile kurumların değişim ve gelişimine katkı sağladı. 2023 itibarıyla ING Türkiye İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapıyor.



MURAT YÜKSEL

L'Oréal Türkiye
Ülke İK Direktörü

2011-2014 arası Dublin'de Kıdemli İK Danışmanlığı yaptı. 2014'te Türkiye'ye dönerek GittiGidiyor'da İK Liderliği'nin yanı sıra 2020'ye kadar dönemsel eBay Çekya, Rusya, İspanya, İtalya, Fransa ve Lüksemburg İK birimlerinin sorumluluğunu üstlendi. 2020-2023 arası APAC bölgesi GittiGidiyor İnsan ve Kültür Direktörü ve İcra Kurulu Üyesi olarak çalıştı. 2023'te L'Oréal Türkiye Ülke İK Direktörü ve Ülke Liderlik Ekibi Üyesi oldu.



NAZİRE ULUSOY

IC Holding
İnsan ve Kültür Başkanı

IC Holding'in merkezileşme ve kültürel dönüşüm sürecinde, kurumsal dayanıklılığı destekleyici birçok uygulamanın öncüsü oldu. IC Mutluluk Harekati, Reflex Çalışma Düzeni, IC Flexy gibi birçok örnek uygulama ile çalışan deneyimi, yetenek yönetimi ve işveren markası süreçlerini güçlendirdi. IC Akademi, IC Kariyer, IC Synergy uygulamaları ile grubun İK süreçlerinin dijital dönüşümüne liderlik etti.



NAZLI TLABAR GÜLER

Vodafone Türkiye / İK'dan
Sor. İcra Kurulu Bşk. Yrd.

2022'de İK'dan Sorumlu İcra Kurulu Başkan Yardımcısı olarak Vodafone'ya katıldı. 20 yılı aşkın İK deneyimine sahip. 2011 itibarıyla HSBC'de İK İş Ortaklığı ve Organizasyonel Gelişim alanlarında görev aldı. HSBC'de son görevinde Ücretlendirme, Yan Haklar ve Çalışan İlişkilerinden Sorumlu Direktör olarak çalıştı. 2018'de Cigna Finans ve Emeklilik'te İK, Süreç ve Stratejik Program Yönetiminden Sorumlu GMY olarak görev yaptı.



NİHAN ALHAN

Borusan Boru / İcra Kur.
Üyesi, İnsan ve Sürdürülebilirlik

2005-2014 arası Yazaki Otomotiv Yan Sanayi'de İK Müdürü olarak görev yaptı. 2014-2021 arası Autoliv Cankor Otomotiv'de Ülke İK ve Endüstriyel İlişkiler Müdürlüğü rolünün yanı sıra Autoliv Avrupa Bölgesi Ücretlendirme ve Yan Haklar Koordinatörlüğü görevini üstlendi. Alhan, 2021 yılından bu yana Borusan Boru bünyesinde İnsan ve Sürdürülebilirlikten Sorumlu İcra Kurulu Üyesi olarak kariyerini sürdürüyor.



NURSEL ÖLMEZ ATEŞ

Borusan Holding / İnsan,
İletişim ve Sürdür. Grup Bşk.

İstanbul Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümü mezunu. 1995'ten itibaren profesyonel iş yaşamını sürdürüyor. Perakende sektöründe yurt içi ve yurt dışında Gıda, Gıda Dışı ve DIY alanında 3 markada 13 yıllık deneyimin ardından, sektör değiştirerek Borusan'da kariyerine devam etti. 2022'de görevlerine ek olarak grubun, sürdürülebilirlik liderliğini üstlendi. 2030 hedeflerine ulaşılması için sürdürülebilirlik projelerini yönetiyor.



OĞUZHAN ÇOŞKUNYÜREK

Havelsan
İK Direktörü

2006-2015'te Türkiye Finans Katılım Bankası'nda Finans Yönetimi olarak görev yaptı. 2015-2017'de HAVELSAN'da Kurumsal Bilgi Yönetimi ve İletişimi, Kurumsal Performans ve Raporlama ile Teşvikler birimlerinde görev aldı. 2018'den bu yana İK Direktörlüğü görevinde. İK fonksiyonunda dijital dönüşüm, çalışan deneyimi ve kültürü, sürdürülebilir yetenek yönetimi, çevik İK yönetimi projelerini hayata geçirmektedir.



OLCAY YILMAZ NOMAK

Migros Ticaret
İK ve Endüstri İlişkileri GMY

YTÜ Endüstri Mühendisliği bölümünden mezun oldu. 1996'da iş yaşamına, 1998'de ise Migros kariyerine başladı. Şirkette çeşitli görevlerde bulunan Nomak, 2005'te İK Planlama ve Sistem Geliştirme Müdürlüğü'ne atandı. 2010-2018 arasında sırasıyla İK Planlama ve Seçme Yerleştirme Müdürlüğü, İK Grup Müdürlüğü ve İK Direktörlüğünü üstlendi. 2019 itibarıyla Migros Ailesi'nin İK ve Endüstri İlişkileri GMY olarak görevini sürdürüyor.



OSMAN ÖZDEMİR

Ford Otosan / İnsan
Kaynakları ve Dönüşüm Lideri

Kariyerine Brilliant ve Beko Elektronik'te Satınalma Uzmanı olarak başladı. Arçelik/Beko LLC'de çalıştıktan sonra, İK alanına geçiş yaptı ve burada İK Yöneticisi olarak önemli projeler gerçekleştirdi. Türk Traktör ve Ziraat Makineleri'nde 7 yıl boyunca İK Direktörü olarak görev yaptı. 2023 yılında Arçelik A.Ş.'de İK Kıdemli Direktörü olarak atandı ve Haziran 2024'te Ford Otosan'da İK ve Dönüşüm Lideri olarak göreve başladı.



ÖNDER KORKMAZ

Tüpraş
Genel Müdür Yardımcısı - İK

Marmara Üniversitesi İşletme bölümü mezunu. Lisansüstü eğitimini 2011'de Fordham Üniversitesi Executive MBA programına katılarak tamamladı. Kariyerine 2005'te Garanti Bankası'nda başladı ve 2015'e kadar İK alanının çeşitli fonksiyonlarında yöneticilik yaptı. 2016-2023'te Koç Holding'de İK Koordinatörü olarak görev aldı. 2023'ten bu yana Tüpraş İnsan Kaynaklarından Sorumlu GMY görevini sürdürüyor.



ÖZDEN ÖNALDI

Yapı Kredi
İK Org. ve İç Hiz. Yön. GMY

Proje danışmanı olarak kariyerine başladı. Bankacılık sektöründe CRM & Pazarlama, Stratejik Planlama, IT ve İK alanlarında birçok stratejik projeye liderlik etti. 2016'da Koç Holding'e katıldı. İK ve Endüstri İlişkileri Başkanlığı'nda dijital dönüşüm, çevik dönüşüm ve üst yönetim liderlik gelişimi alanlarında görev aldı. 2022'den bu yana Yapı Kredi İK Organizasyon ve İç Hizmetler Yönetimi GMY görevinde.



ÖZLEM ÖKTEN

PepsiCo Türkiye
İK Kıdemli Direktörü

20 yılı aşkın İK kariyerine Siemens'te başlayarak Türk Havacılık ve Uzay Sanayi'nde devam ettikten sonra 2011'de PepsiCo ailesine katıldı. PepsiCo'da farklı fonksiyonların İK yönetimi, organizasyonel ve yetenek gelişimi, değişim yönetimi, İK operasyonları ve çalışan ilişkileri gibi birimlere liderlik etti ve yenilikçi çalışmaları ile katkı sağladı. 2023'ten beri İK Kıdemli Direktörü olarak görev yapmaktadır.



ÖZLEM ÖZBATIR

Akiş GYO
İnsan ve Kültür Direktörü

33 yıllık İK deneyimine sahip olan Özbatır, Akkök Holding'in gayrimenkul sektöründe faaliyet gösteren Akiş GYO'da İK Direktörü. İK'da yenilikleri yakından takip eden Özbatır ihtiyaçlara yönelik değer yaratan ve şirketin başarı grafiğini yukarı taşıyan projeler geliştirmede yetkin bir lider. Yaratıcı ve proaktif yaklaşımıyla, iş gücü verimliliğini artıran ve çalışan memnuniyetini en üst düzeye çıkaran projeler yürüttü.



PINAR ANAPA

Akbank

İnsan ve Kültür GMY

1999'da Akbank Teftiş Kurulu'nda göreve başlamış, farklı konularda sorumluluklar alarak 2007-2014'te Teftiş Kurulu Başkan Yardımcılığı görevini yürütmüştür. 2014'te Kariyer Gelişimi Bölüm Başkanı olarak görev yapmaya başlayan Anapa, 2019'dan beri İnsan ve Kültür GMY olarak görev yapmaktadır. Anapa, kariyer gelişimi, organizasyonel gelişim, eğitim, mimari çözümler ve operasyon alanlarından sorumludur.



PINAR YAMANER

Alarko Holding / İnsan ve Organizasyon Grup Başkanı

İş hayatına 1995'te Arçelik'te başladı. 2001-2012 arası Omsan Lojistik'te İK ve Kalite Sistemleri Müdürü, 2012-2014 arası Çelebi Hava Servisi ve 2014-2018 arası İK Direktörü olarak görev yaptı. 2018-2019 arası Umur İK ve Yönetim Sistemleri Direktörü olarak görev aldı. Alarko Şirketler Topluluğu'na 2019'da İK Direktörü olarak katıldı. 2022'de Alarko Holding İnsan ve Organizasyon Grup Başkanı olarak atandı.



SEDA KAPLAN ERDOĞAN

İGA İstanbul Havalimanı CHRO

Çalışma hayatına 1998 yılında General Motors Türkiye'de başlayan Erdoğan, sırasıyla Philip Morris SA, Huawei, Starwood ve Mediamarkt'ta üstlendiği yönetsel görevlerinin ardından MNG Kargo'da İK GMY ve İcra Kurulu Üyesi olarak kariyerine devam etti. 25 yılı aşkın deneyimi dahilinde birçok başarılı projeye imza atan Erdoğan, 2023 yılından bu yana İGA İstanbul Havalimanı'nda İK GMY görevini sürdürüyor.



SEDA KAYRAK KIZILTAN

Boyner Grup CHRO

İK alanında geliştirdiği yenilikçi projeleri, çalışan odaklı liderlik yaklaşımı ve organizasyonel gelişim konusundaki liderliği ile ön plana çıkan Kızıltan, Boyner Grup bünyesinde de İK stratejilerini teknolojik ve sosyal değişimlere bağlı olarak modernize etmiştir. 25 yıllık kariyer yolculuğunda hayata geçirdiği öncü çalışmalar hem sektörün gelişimine hem de sektöre yeni yetenekler kazandırmada katkı sağlamıştır.



SELDA SEÇKİNLER OBA

Kale Holding

İK Başkan Yardımcısı

Kariyerine Yapı Kredi Bankası'nda Müfettiş olarak başladı. Çeşitli firmalarda İK yöneticiliği yaptı. 2016'dan beri Kale Grubu'nda İK Başkan Yardımcısı (CHRO) ve İcra Kurulu Üyesi görevinde. Kale Grubu'nun "Dijitalleşme, Sürdürülebilirlik ve İnovasyon" stratejik öncelikleriyle organizasyonel, dijital ve kültürel dönüşüm, yetenek yönetimi, yetkinlik gelişimi, çalışan deneyiminin iyileştirilmesine liderlik ediyor.



SEMİH SEL

Kuveyt Türk Katılım Bankası İK Grup Müdürü

Kariyerine 1999'da Kuveyt Türk Katılım Bankası'nda Organizasyon ve Süreç Geliştirme Uzmanı olarak başladı. Kariyerine İK departmanında devam eden Sel 2009'da İK Müdürü olarak atandı. 2012'den beri İK Grup Müdürü. İK yönetiminde yenilikçi yaklaşımlar benimseyerek, dijital dönüşüm ve yapay zeka uygulamalarıyla süreçlerin daha verimli ve etkili hale getirilmesine öncülük ediyor.



SEZGIN DİZ

Kalyon PV / İK, Solar Akademi ve Destek Hizmetleri Direktörü

2003'te Personel ve İdari İşler Müdürü olarak başladığı İK kariyerinde, CEVA Lojistik, Acıbadem Sağlık Grubu, İGA ve Gübretaş Gübre Fabrikaları gibi şirketlerin İK departmanlarında Yönetici / Müdür düzeyinde çalışmaları oldu. Dünyanın ilk ve tek entegre güneş teknolojileri üretim tesisi olan KalyonPV'de İK, Solar Akademi ve Destek Hizmetleri Direktörüdür.



ŞENGÜL ARSLAN

Şişecam

İnsan Kaynakları GMY

Kariyerine Arthur Andersen'da başladı. 2002-2004'te Ernst & Young'da, 2004-2007'de Danone Tikveşli'de, 2007-2011'de Ave'a'da, 2011-2017'de HSBC Bank'ta görev aldı. 2017 itibarıyla Şişecam'a İK Başkanı olarak katıldı ve 2017-2020'de İK fonksiyonuna ilave olarak Kurumsal İletişim fonksiyonunu da yönetti. 2021 yılı itibarıyla Şişecam İK Fonksiyonundan Sorumlu GMY görevini sürdürmektedir.



ŞENNUR KURU

Kibar Holding

İK Başkan Yardımcısı

İş hayatına 1999'da bankacılık sektöründe başladı. Yıldız Holding'de İK ve Deloitte'da danışmanlık ekiplerinde çalıştıktan sonra Sabancı Holding'de ve Enerjisa'da İK alanında görev aldı. Avea'da Organizasyonel Gelişim Direktörlüğü ve Sabancı Holding'de Grup İK Direktörlüğü'nün ardından Türk Telekom'da İK İş Ortaklığı Direktörlüğü görevini üstlendi. 2017'de Kibar Holding İK'dan Sorumlu Başkan Yardımcılığı görevini üstlendi.



TOYGAN PULAT

Beko

İK'dan Sorumlu GMY

Lisans eğitimini ODTÜ'de Endüstri Mühendisliği, yüksek lisansını (MBA) ise Bilkent Üniversitesi'nde İşletme alanında tamamladı. Kanada McMaster Üniversitesi'nde İK Yönetimi eğitimi aldı. 30 yılı yakın kariyerinde 10 yılı yurt dışında olmak üzere, tüketim ürünleri, kişisel bakım, telekom sektörlerinde faaliyet gösterdi ve hızlı büyüyen pazarlarda organizasyonel ve kültürel dönüşüm üzerine çalıştı. Haziran 2021'den bu yana Beko'da CPO görevinde.



TUĞBA GÖK NAM

Brisa

CHRO

Profesyonel kariyerine 2005 yılında Adecco'da başladı. 2007-2009'da Koç Holding / Tüpraş'ta, 2009-2018'de ise Enerjisa'nın Satış ve Dağıtım şirketlerinde, 2018-2022'de ise Sabancı Holding'de çeşitli görevlerde çalıştı. Ayrıca, SAHOL Özel Girişim Sermayesi Yatırım Fonu Komitesi Üyesi olarak görev aldı. 2022'den bu yana Brisa'da İK, Akademi, İSG-Ç ve Kurumsal İletişimden sorumlu İK GMY olarak görev yapmaktadır.



TUĞBA PAŞALI KARACAN

Borusan Otomotiv / İcra Kurulu Üyesi - İK ve İSG GMY

Şirketin yetenek yönetimi ve kültürel dönüşüm stratejilerine liderlik eden Karacan özellikle genç yeteneklerin organizasyona kazandırılması ve gelişimine odaklı çalışmıştır. Satışta Kariyer Yolu, Yeni Nesil Servis ve Kod Adı Dijital gençler için oluşturulan programlara örneklerdir. Borusan X Kültürel Değer ve Prensiplerin Borusan Otomotiv Grubu'nda yayılımına liderlik ederek, kurumun geleceğe taşıyacak uygulamalara odaklanmıştır.



UMUT GÜNAL

Koç Holding

İK Direktörü

Lisans eğitimini Koç Üniversitesi, yüksek lisansını İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde tamamladıktan sonra Hay Group Danışmanlık, Ericsson ve TalentSys Danışmanlık'ta görev yaptı. 2017 yılında Koç Holding A.Ş. bünyesine katıldı. Koç Grubundaki görevini İK Direktörü olarak sürdürüyor.



ÜLFET BANU BAYKENT UYSAL

Mey Diageo

İK Direktörü

Boğaziçi Üniversitesi İktisat mezunu. Kariyerine 1999'da Unilever Türkiye'de İK ekibinde başladı. 2014-18 yıllarında Unilever NAMEDRUB Bölgesi Satış/Pazarlama İK Direktörlüğü'nün ardından 2018-22 arası Eczacıbaşı Yapı Grubu İK departmanına liderlik etti. 2022 Mayıs'tan bu yana MeyDiageo İK Direktörlüğü görevini yürütmektedir. Aynı zamanda Gestalt koçu ve Sales Network platformu üyesi.



YAKUP AYDİLEK

Enerjisa Enerji

İnsan ve Kültür Bölüm Başkanı

Kariyerine Deloitte'da başlayarak, 2005-2009 yılları arasında Kıdemli Denetçi, 2009-2010 yıllarında CAF'de Finansal Kontrolör olarak görev almıştır. 2010 yılında Enerjisa Enerji'ye katılan Aydılek, özelleştirme süreçleri ve operasyonel mükemmellik projelerinde yer almıştır. 2021'de İnsan ve Kültür Bölüm Başkanı olarak atanan Aydılek, GYİAD ve Yeniden Biz Derneklerinde aktif görevlerde bulunmaktadır.



YELİZ ÇETİNKAYA

TEI

İK ve İdari İşler GMY

Kariyerinde 19 yılı geride bırakan Çetinkaya; TEI'de İK & İdari İşler GMY görevini sürdürürken TEI'nin dijital dönüşüm ve insanı odağa alan stratejileri doğrultusunda çalışan mutluluğu, kültürel dönüşüm, marka-yetenek yönetiminde birçok sürecin yönetilmesinden sorumlu. Çalışan yaşam döngüsünü temele alarak hem aday hem de çalışan deneyimini iyileştirecek birçok projeye liderlik etmektedir.

Peki bu seçim nasıl yapıldı?



YEŞİM ÇOKEKER

DeFacto
CHRO

Üniversitede başladığı perakende sektöründeki kariyerinden 12 yıl sonra satış ve pazarlama yöneticisi olarak ayrılan Çokeker, 2004-2013'te Türkiye'nin önemli kurumsal şirketlerinde 'Danışman ve Eğitmen' olarak görev aldı. 2014'te DeFacto'da çalışmaya başlayan Çokeker sırasıyla Akademi ve Yetenek Yönetimi, Mutluluk Yönetimi, İşveren Markası ve İç İletişim, Yetenek Kazanımı, Ücret ve Yan Haklar, Bordro ve Özlük işlerinden sorumlu oldu.



YEŞİM ÖZLALE ÖNEN

Sabancı Holding / İK ve Sürdürülebilirlik Grup Bşk.

2023'ten beri Sabancı Holding İK ve Sür. Grup Başkanlığı ve Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Baş Sorumlusu görevlerini sürdürüyor. Sabancı Topluluğu İK stratejisini Topluluk İK liderleri ile birlikte, ortak akıl ile güncelleyen Önen en iyi yeteneği kazandırma ve elde tutma; hızlı, esnek ve çevik organizasyon; amaç odaklı yüksek performans kültürü yaratma; sürdürülebilir yaşam için insan odağını güçlendirmeye odaklı.

DataExpert iş birliğinde BMI tarafından yürütülen "En Etkin 50 CHRO" Araştırması kapsamında, Türkiye'de açıklanan 500 listeleri, borsaya kote şirketler, holdingler ve araştırmaya yapılan başvurular baz alınarak 1.500'ün üzerinde organizasyon belirlendi. Ciroasal büyüklüğü, aktif büyüklüğü, çalışan sayısı, organizasyonun sektördeki repütasyonu yönlerinden araştırmaya dahil edilen 1.000'in üzerinde organizasyonun en üst düzey İnsan Kaynakları yöneticisine ulaşıldı.

Adaylar belirlenirken, görev süresi 1 yıldan kısa olan ve araştırmada yer almak istemeyen CHRO'lar kapsam dışı bırakıldı. Adaylardan, performans ve iş deneyimlerine ek olarak; insan kaynakları fonksiyonunun geçirdiği değişim ve sürece nasıl adapte oldukları hakkında sorular soruldu. Temin edilen bilgiler, Danışma Kurulu tarafından analiz edildi. Danışma Kurulu'nun oylama ve değerlendirmeleri sonucunda performanslarıyla dikkat çeken Türkiye'nin En Etkin 50 İnsan Kaynakları Yöneticisi belirlendi.



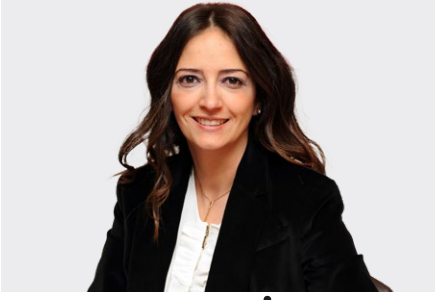
Danışma Kurulu kimlerden oluşuyor?

1	Prof. Dr. Deniz Kelekçi	Bilgi Üniversitesi	Öğretim Üyesi
2	Prof. Dr. Dilek Sağlık Özçam	Yeditepe Üniversitesi	İK Yönetimi Bölüm Başkanı
3	Prof. Dr. E. Murat Engin	Galatasaray Üniversitesi	Hukuk Fakültesi Dekanı
4	Prof. Dr. Erhan Erkut	Yetkin Gençler Eğitim Koop.	Kurucu
5	Ersin Yıldırım	EY Türkiye	İş Gücü Danışmanlığı Lideri ve Şirket Ortağı
6	Prof. Dr. Esin Can	Yıldız Teknik Üniversitesi	Öğretim Üyesi
7	Feride İkiz	PwC Türkiye	Şirket Ortağı
8	Gamze Aksüt	DataExpert	Partner
9	İlksen Keleş	Deloitte Türkiye	Partner
10	Murat Palaoğlu	KPMG Türkiye	Partner
11	Prof. Dr. Nihal Kartaltepe Behram	Marmara Üniversitesi	Öğretim Üyesi
12	Nuran Durmaz	DataExpert	Partner
13	Dr. Tamer Atabarut	Boğaziçi Üniversitesi	Yaşamboyu Eğitim Merkezi Md.
14	Prof. Dr. F. Tunç Bozbura	Bahçeşehir Üniversitesi	Rektör Yardımcısı
15	Yasin Altunkaya	DataExpert	Yönetici Ortak

CHRO Summit 2024

En Etkin 50 CHRO Ödül Töreni, 16 Ekim Çarşamba günü Mandarin Oriental Bosphorus Otelde Re-Skilling In The Age of AI ana temasıyla düzenlenecek CHRO Summit 2024'te gerçekleşecek. Türkiye'nin insan kaynakları alanındaki önemli karar alıcılarına ve düşünce önderlerine ev sahipliği yapacak CHRO Summit 2024'te 23'ün üzerinde üst düzey konuşmacı yer alacak.

Teknoloji İK'ı dönüştürüyor



Feride İkiz

PwC Türkiye

Şirket Ortağı

Küresel iş dünyası hızla değişirken, İK Liderlerinin (CHRO) rolü de önemli ölçüde evrildi. Artık sadece geleneksel İK fonksiyonlarıyla sınırlı kalmayan CHRO'lar, organizasyon stratejisinin, kültürünün ve dayanıklılığının öncüsü haline geldi.

İşgücü hareketliliğinin giderek arttığı günümüzde şirketler için en nitelikli yeteneklere ulaşmak ve onları elde tutmak her zamankinden daha önemli. Çalışanların taleplerini anlayan, beklentileri en iyi

şekilde karşılamayı başaran şirketler en iyi yetenekleri kendisine çekebiliyor.

PwC olarak her yıl gerçekleştirdiğimiz araştırmalarla iş dünyasının ve çalışanların nabzını tuttuğumuz araştırmalardan biri olan 'Geleceğin Çalışma Hayatına Dair Umutlar ve Endişeler' raporumuz, işgücü hareketliliği ile ilgili dikkat çekici bulgular da içeriyor. Raporda en dikkat çeken konulardan bir tanesi çalışanların önümüzdeki 12 ay içinde çalıştıkları işyerlerini değiştirme ihtimallerinin yüzde 28 ile çok yüksek olduğu.

Araştırmamız, yaşanan kapsamlı dönüşümün etkilerini en fazla hisseden kesim olan çalışanların kendilerini değişime ve yeni çalışma modellerine uyum sağlamaya büyük ölçüde hazır hissettiklerini de ortaya koyuyor.

Bu tablo, yetenekleri geliştirme konusunda birincil öneme sahip insan kaynakları departmanlarını da doğrudan etkiliyor. Güçlü bir insan kaynakları liderliği, şirketin yalnızca hayatta kalmasını değil, gelişmesini de sağlıyor.

Teknoloji ve özellikle üretken yapay

zekâ, verimin çok yavaş arttığı günümüz dünyasında adeta bir çarpan etkisi sağlıyor.

Halihazırda işlerinde üretken yapay zekâyı her gün kullandığını belirten çalışanların yüzde 80'den fazlası, gelecek bir yıl içerisinde yapay zekanın iş yerinde geçirdikleri zamanı daha verimli hale getireceğini tahmin ediyor.

Yapay zekanın tekrarlayan görevleri ortadan kaldırabilmesi, yetenek arayışını hızlandırmaya, çalışan kaybını azaltmaya ve elbette çalışan bağlılığını artırmaya yardımcı olabilir.

Tüm bu gelişmelerin ortasında, CHRO'ların teknolojinin ve dijital dönüşümün iş dünyasında yarattığı kapsamlı değişimlere uyum sağlaması kaçınılmaz bir zorunluluk. Çalışan bağlılığını artırmak, yetenek kazanımı süreçlerini optimize etmek ve çalışanların değişen beklentilerine yanıt vermek kritik öneme sahip. Teknolojiyi etkin bir şekilde kullanarak, verimliliği artırmak ve stratejik işgücü planlamalarını geliştirmek, CHRO'ların yeni görevleri arasında.

Dönüşüm, yetenek yönetimi ve sürdürülebilirlik



Ersin Yıldırım

EY Türkiye

İş Gücü Danışmanlığı Lideri ve Şirket Ortağı

İş dünyası, günümüzde sürekli ve hızlı bir değişim süreci içinde. Bu değişim, insan kaynakları (İK) fonksiyonlarının da yeniden şekillenmesini sağlıyor. Dijital dönüşüm, yetenek yönetimi ve sürdürülebilirlik gibi kavramlar, İK alanında öne çıkan stratejik öncelikler arasında.

Dijital dönüşüm, İK fonksiyonlarında köklü değişikliklere yol açıyor. Otomasyon, yapay zeka (AI) ve veri analitiği gibi

teknolojiler, işe alım süreçlerinden çalışan memnuniyeti takibine kadar artık birçok alanda kullanılıyor. Özellikle büyük verinin analizi, şirketlerin yetenek yönetimi stratejilerinde kilit bir rol oynuyor. Örneğin, veri analitiği, çalışanların performans değerlendirmelerinde daha objektif kriterlerin belirlenmesine yardımcı oluyor ve bu sayede yetenek yönetimi daha etkili bir şekilde yapılabilir.

Günümüzde yetenek yönetimi, sadece doğru kişiyi doğru iş alanına yerleştirmek anlamına gelmiyor. Şirketlerin rekabetçi kalabilmesi için yetenekli çalışanları çekmesi, elde tutması ve sürekli geliştirmesi gerekiyor. Özellikle Z kuşağının iş gücüne katılmasıyla birlikte, işverenlerin sunduğu değer önermeleri de değişim gösteriyor. Bu nesil; esneklik, anlamlı çalışma ve kariyer gelişimi gibi faktörlere daha fazla önem veriyor.

Mentorluk ve liderlik gelişimi programları ise yetenekli çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek için kritik araçlar olarak kullanılıyor. Bu tür programlar, hem

çalışanların şirkete olan bağlılığını artırıyor hem de gelecekteki liderlerin yetiştirilmesine katkı sağlıyor.

Sürdürülebilirlik, günümüzde sadece çevresel bir kavram olmaktan çıkıp iş dünyasının her alanında önemli bir stratejik öncelik haline geldi. İK fonksiyonları da sürdürülebilirlik hedeflerini destekleyecek politikalar geliştirmede önemli bir rol oynuyor. Çeşitlilik, kapsayıcılık, adil ücretlendirme ve etik çalışma koşulları gibi konular, sürdürülebilir İK stratejilerinin temel yapı taşları olarak ön plana çıkıyor.

Sürdürülebilir İK stratejileri, aynı zamanda çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini koruyacak programların geliştirilmesini de içeriyor.

Sonuç olarak; insan kaynakları fonksiyonu, dijital dönüşüm, yetenek yönetimi ve sürdürülebilirlik ekseninde önemli bir dönüşüm yaşıyor. İK profesyonellerinin bu süreçleri etkin bir şekilde yönetmesi, şirketlerin rekabet avantajını koruması ve sürdürülebilir bir büyüme sağlaması açısından kritik bir önem taşıyor.