



“EN ETKİN 50 CHRO”

İş dünyasında insan kaynakları (İK) fonksiyonu şirketlerin gelecek stratejilerine ulaşmalarında önemli araçlardan biri. İş süreçlerindeki hızlı değişim şirketleri yenilikçi olmaya zorlarken, artan rekabet ortamındaki bu hızlı dönüşüme adaptasyon ancak İK'nin stratejik yönetimi ile mümkün olabiliyor. Bu noktada, İK fonksiyonu şirket içindeki her departman ve profesyonel için stratejik konumda bulunurken, “Chief Human Resources Officer”ın (CHRO) şirket yönetimindeki önemi de giderek artıyor. İşte DataExpert - Fortune işbirliğiyle hazırlanan “Türkiye'nin En Etkin 50 CHRO'su” listesi.

ŞULE LALELİ



FORTUNE TÜRKİYE VE DATAEXPERT

İşbirliğinde gerçekleştirilen “En Etkin 50 CHRO” araştırmasına katılan İK profesyonellerinin performansı, farklılaşan İK'nın geldiği noktayı gösteren önemli bir kaynak. Şirketlerin odağında artık insan var. Rekabette öne çıkmak isteyen şirketler farkı insanla yaratacaklarını düşünüyor. Bu görüşün taraftar toplaması şirketlerde radikal bir değişim başlattı. İK departmanları şirketlerin en önemli karar mekanizmalarından biri. Neredeyse İK'da devrim yaşıyor.

Devrimi doğuran iş dünyasının yaşadığı temel değişimler. İK uzmanları her zamankinden daha önemli olan rollerinin farkında. İK'nın Türkiye'de geldiği noktayı DataExpert Kurucu Ortağı Yasin Altunkaya, “KOBİ'lerin büyümesi ve organize hale gelmesi, dünyada ve ülkemizdeki birleşme ve satın almalar Türk iş dünyasında bireylerin çalışma şekillerinin ve organizasyonların değişmesini zorunlu kıldı” diye açıklıyor. Türkiye'de oldukça genç bir fonksiyon olan İK'nın geçmişi 30 yıla yakın. Aradan geçen sürede iş dünyasının edinmesi gereken önemli formülün öne çıktığı görüşünde olan Altunkaya bunu, “Nitelikli insan, rekabette avantaj yaratan yenilikçi üretim ve iletişim” sözleriyle açıklıyor. Yeni ekonominin gerçeklerinden biri olan bu formül, moda deyimlerle departman oluşturmanın çok ötesindeki gerçeği işaret ediyor.

Bu değişimlerin etkilerini İK departmanlarının rolündeki değişikliklerde de görebilmek mümkün. İK departmanları sadece mevcut ekiplerin yönetimi haricinde, olası yeteneklerin organizasyona kazandırılması ve hatta pazardaki yeteneklerin yönetilmesi üzerine yoğunlaşıyor. Altunkaya, “Bu sebepler doğrultusunda artık İK birçok organizasyon içerisinde üst düzey yönetim pozisyonu haline dönüşmekle kalmayıp, şirket stratejisinde etkin konuma sahip” diyerek İK'nın önemini bir kez daha vurguluyor.

İşte DataExpert ve Fortune işbirliğiyle hazırlanan “En Etkin 50 CHRO” listesinde yer alan, Türkiye iş dünyasının başarılı isimleri...

AHMET AKSOY

BSH HOME APPLIANCES
CHRO'SU



BSH'nin global 2025 vizyonuna uyumlu, yenilikçi uygulamaları merkeze aldı. Gelecekte işgücünün uzaktan yönetilebilmesinin önem kazanacağını ve sürdürülebilir çözüm üreten İK sistemlerinin ön plana çıkacağını düşünüyor. BSH'nin 2025 vizyonunda dijital dönüşüm öne çıkıyor. Bu Aksoy'un ajandasındaki önemli konu başlıklarından biri. Son dönemde “Deep Design Thinking” metodu ile çalışan deneyimine odaklanarak kavramsal tasarımı yapılan, dijital altyapılı İK sistemlerini kurma çalışmalarına önem veriyor. Stresi yönetmeye yönelik “farkındalık molaları” vermeyi seviyor. Davranış bilimleri, örgüt teorileri ve İK'yla ilgili yayınları takip ediyor.

AYÇA HAZNEDAROĞLU

KOTON İK GENEL MÜDÜR
YARDIMCISI



Koton'da İK'yı dünya standartlarına çekme stratejisiyle dönüşüm sürecini başlattı. Prensip olarak “iş-organizasyon-insan” denklemini en verimli ve sürdürülebilir şekilde yönetmeye çalışıyor. Fırsatları görmenin ve bu çerçevede oyun planı oluşturmanın şirketler açısından önemli olduğunu düşünüyor. Türkiye'de İK liderlerinin daha fazla yetenek geliştiren kişiler olmaları gerektiğinin altını çiziyor. Haznedaroğlu, Koton'da yüzde 50 oranındaki kadın çalışan sayısını artırmaya ve eğitim, kültür, tecrübe konusunda fark yaratan ekiplerle çalışmaya odaklanıyor.

AYŞE KESKİNEL

TÜRK TUBORG CARLSBERG
CHRO'SU



Türk Tuborg'un İK politikasını Keskinel, iş hedeflerini ve performansı destekleyen süreçler, fonksiyonların birbirine kaliteli hizmet vermesini sağlayan yapı olarak tanımlıyor. Türk Tuborg'da çalışanlara performans yönetimi sistemiyle ilgili İK operasyonunda destek oluyor. İşe alım, performans, yetenek yönetimi sistemi, eğitim ve iç iletişim konularında organizasyonel ve bireysel planlamalara odaklı çalışıyor. Geleceğin liderlerini seçerken kalite odaklı, vizyoner, ilham veren ve yenilikçi kişileri bulmaya dikkat ediyor. Keskinel yoğun iş temposuna rağmen tenis, yoga, pilates ile ilgileniyor.

AYŞE ÖZDEMİR

SCHNEIDER ELECTRIC
TÜRKİYE VE ORTA ASYA İK
GENEL MD. YRD.



Boğaziçi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünden mezun. Özdemir, Schneider Electric'in İK politikasını çalışan ihtiyaçlarını karşılayan, güncelliğini koruyan ve adillik çerçevesinde planlanmış uygulamalar ve politikalar olarak tanımlıyor. Özdemir liderliğinde gerçekleştirilen projeler, şirket kültürünü geliştirici yönde dikkat çekiyor. “flexizONE” ismi verilen esnek yan haklar projesi, “Future is On” adlı öğrencilerin eğitimiyle ilgili çalışmalar ve “Emerging Leaders”, iç ve dış eğitimlerle yetenek havuzunu geliştirmeyi hedefleyen projeler. Bulduğu her fırsatta çocuklarıyla vakit geçiriyor.

AYŞIL AKCANBAŞ**DOĞAN ŞİRKETLER GRUBU İK BAŞKAN YARDIMCISI**

Daha önce çalıştığı Alcatel'de performans ve gelişim prosesiyle çalışanların hızını artırmak, hayatlarını kolaylaştırmak, yönetime hızlı ve akıcı veri sağlamak amaçlı olarak online mecrada uygulama geliştirdi. 2009-2010 yıllarında Xerox'da Hi-potential projesiyle Xerox Global'den "En Yaratıcı İnsan Kaynakları Lideri" ödülünü aldı. İşile ilgili olarak çalışanlarla sahada olmayı ve kurumun geleceğini yapılandıracak doğru motivasyon araçlarını kurgulayıp yenilikçi sistemler yaratmayı benimsiyor. Akcanbaş en çok kızıyla geçirdiği zamanları seviyor. Seyahat ediyor. İK'ya ek olarak koçluk şapkasıyla da dikkat çekiyor. Yoga dersleri alıyor, pilates yapıyor, yürüyor.

BERNA ÖZTINAZ**STFA HOLDING STRATEJİ İK BAŞKANI**

Çalışanların sınırları düşünememe yeteneklerini ve inisiyatif yetkilerini sorgulayan süreçlere inanıyor. Öztınaz, kariyerinde Brandon Hall, Young Energy ödülü ve T.E.A.M. programlarıyla başarılı uygulamalara imza attı. Özelleştirme tecrübesini üç farklı şirkette yaşadığı ve lider ekiplerinin kurulması konusunda çalıştı. İK'da stratejik bakış açısıyla çok senaryolu düşünmek ve çevikliğe odaklanmanın önemine inanıyor. Öztınaz, yazmayı, okumayı, seyahati seviyor. 4,5 yaşındaki oğlu Kuzey için, "Onun koca gözlerini bana dikip sorduğu sorular ve sonsuz neşesi benim için en büyük enerji kaynağı" diyor.

BİROL SAYLAN**LİMAK HOLDİNG CHRO'SU**

Saylan, ODTÜ Uluslararası İlişkiler Bölümü mezunu. İK'yi bankacılık, perakende, inşaat, havacılık, enerji gibi pek çok farklı sektörde tecrübe etti. Sabiha Gökçen Havalimanı'nın devri çalışmalarıyla Limak ekibine dahil oldu. Beş yılı aşkın süredir pek çok farklı projede görev aldı. Limak'ta Akdeniz ve Boğaziçi Elektrik Dağıtım şirketlerindeki devir çalışmaları, kamudan devralınacak işletmelerde kamu hizmetinin aksamadan sürekliliğini sağlamak üzerine çalıştı. İK'nın yarattığı katma değerini yeteri kadar takdir görmediğini söylüyor. Analiz yapamayan, empati kurmayan kişilerin İK alanında başarılı olamayacağını düşünüyor.

BUKET ÇELEBİÖVEN**ARÇELİK İK DİREKTÖRÜ**

İstanbul Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği mezunu olan Çelebiöven aynı üniversitede mühendislik yönetimi üzerine yüksek lisans programını tamamladı. 19 yıldır çalışmaya hayatında. 2005-2009 yıllarında Koç Holding A.Ş.'de performans, ücret yönetimi ve işe alma süreçleri ile ilgili politika ve ortak süreçlerin geliştirilmesinden sorumlu olarak çalıştı. 2009'dan bu yana Arçelik'te İK direktörü olarak devam ediyor. Arçelik'in globalleşme ve büyüme sürecinde, organizasyon ve insan kaynağının gelişimi, global yetenek uygulamalarının hayata geçirilmesi için önemli projeleri yürütüyor. Koç Topluluğu bünyesindeki yöneticilere iç koçluk yapıyor.

BELGİN ERTAM**GE GLOBAL YETENEK VE ORGANİZASYON GELİŞTİRME DİREKTÖRÜ**

GE'de her yıl liderlik programlarına global düzeyde 1 milyar dolar kaynak ayrılıyor. Ertam, "We all Rise" mottosunu şirketin İK stratejisinde öne çıkaran ekibe liderlik ediyor. Crotonville Liderlik Akademisi ve programlarıyla liderlik gelişimi konusunda dünyanın en başarılı şirketi seçilen GE, son yıllarda İK politikalarında stratejik işgücü planlama ve teknoloji üzerine eğiliyor. Ertam, GE'de XLP Project [Accelerated Leadership] Programı ile global liderlerin gelişimine yönelik çalışmalara yoğunlaşıyor. Çok yoğun seyahat ediyor. Spor yapıyor.

BİLGEHAN ERGENEKON BİLEN**PROCTER & GAMBLE TÜRKİYE VE KAFKASYA İK DİREKTÖRÜ**

Organizasyonun önünün açılması, iyi liderlerin yetişmesi için çalışıyor. İki yıl boyunca tüm Orta Asya Cumhuriyetleri'nden sorumlu olarak görev aldı. Kazakistan'da şirketin "Çalışan Hissedarlık Planı"nı hayata geçirdi. Borsası, hisse senedi olmayan ülkede çalışanların PBG'nin ABD hisse senedi piyasalarında alınıp satılan hisse senetlerinden maaş bordroları üzerinden satın alım yapmalarını sağladı. Benzer yan haklar uygulamasını iki yıl önce ilk defa Türkiye genelinde "sağlık sigortası" alanında gerçekleştirdi. Mesleki yayınları, konferansları aksatmadan takip ediyor. Düzenli spor yapıyor.

BİRSEN ÇEVİK AKGÜNLÜ**PEPSICO TÜRKİYE İK DİREKTÖRÜ**

Mart 2016'da göreve başlayan Çevik Akgünlü, Boğaziçi Üniversitesi İktisat Bölümü'nden mezun. PepsiCo'da çalışanlara destek ve ilham veren bir çalışma ortamı sağlamak üzere çalışıyor. Bunu da "Her zaman sonuç, ama önce insan" ilkesiyle açıklıyor. Beraber çalışacakları insanları, "Başarıya kendini adanmış, kazanma arzusuyla kendini ve çevresini bir adım öteye götürmeyi hedefleyen, yenilikçi ve dürüstlükten ödün vermeyen kişiler" olarak tanımlıyor. Akgünlü en ilgi çekici öğrenim saatlerini kızıyla yaşıyor. Kurucu üyesi olduğu Global Çalışan Kadın Ağı [PWN] Türkiye şubesine destek veriyor.

BURAK GÜRCAN**ANADOLU EFES GRUBU İK DİREKTÖRÜ**

Anadolu Efes'in geniş coğrafyada, çokkültürlü yapıda çalışan organizasyon yapısını yönetiyor. Kazakistan'da hayata geçirdiği öğrenme platformu, Rusya'daki tedarik zinciri verimlilik gelişimini ödüllendirme yöntemi ve Türkiye'deki tersine mentorluk programı gibi konularda operasyonlara fayda sağlama yönünde çalışıyor. İş konusunda tutkulu olan, profesyonellikten ödün vermeyen, girişimci ruhlarla birlikte sürdürülebilir aksiyonları hayata geçiriyor. Gürcan, ailesiyle zaman geçirmeyi seviyor. Güne sporla başlıyor.

**BURCU CİVELEK YÜCE****AKBANK İK VE STRATEJİ VE SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI**

Civelek Yüce, Akbank'ın en önemli değerinin gelişim odaklı, yenilikçi, üstün nitelikli insan kaynağı olduğunu söylüyor. Geçen yıl iç iletişime dair çalışmaları, "Akbanklı" çatısı altında birleştirdi. Akbank eğitim birimini "Akbank Akademi" olarak yeniden tanımladı. Civelek Yüce, gelecek dönemde Z kuşağının da iş hayatında yer alması ile çalışma hayatına yeni soluk ve biçim geleceğini düşünüyor. Online sınav uygulamaları, LinkedIn ile entegre işe alım projeleri gibi çalışmaları gündemine aldı. Civelek Yüce, sahada olmayı, çalışanlarla bire bir iletişime geçmeyi ve onları dinleyerek yaratıcı çözümler bulmayı seviyor.

CAVIDAN ÖZDEMİR**ADIDAS GROUP CHRO'SU**

Özdemir, Adidas'ın İK stratejisini eşitlikçi, çeşitli-liğe önem veren,

doğru yeteneği şirkete kazandırmayı hedefleyen ve 2020 stratejik iş planını destekleyen uygulamalar olarak tanımlıyor. Geleceğin liderlerini seçerken kişinin şirket kültürüne uyumu, ekip çalışması ve ekiplerarası işbirliğine yatkınlık ve kendine güven kriterlerini dikkate alıyor. Adidas'ta "Ekiplerarası İşbirliği" projesiyle aksiyonlar gerçekleştirdi. "Genç Liderleri Yetiştirme" projesiyle de 2020 iş planlarında şirkete geleceğe taşıyacak yetkinliklerin geliştirilmesine liderlik etti. Özdemir, şirketlerin icra kurullarında İK liderlerinin sayısının artması gerektiğine inanıyor. Yürüyüş yapıyor ve bisiklete biniyor.

DİLEK AYDIN**ALARKO HOLDİNG İK DİREKTÖRÜ**

Aydın, yenilikçi insan kaynakları yönetim anlayışıyla Alarko'da, gelece-

ğin liderlerinin yetiştirilmesine öncülük ediyor. 1997 yılında Beyaz Yaka Performans Yönetim Sistemi'ni (PER-FOMAX), online platformda hayata geçirdi. Geribildirim olarak aynı yıl ODTÜ Sürekli Eğitim Merkezi'nde konuyu ders olarak anlattı. Proje 2012'de Türkiye'ye alanında ilk "Hall of Fame" ödülünü kazandı. Aydın, işveren marka değerinin giderek daha da önem kazandığı "içsel pazarlama" dönemine odaklı. Buradan doğan "İK pazarlama" konusuna yönelik stratejiler geliştiriyor. "İnsanı ve işini tutkuyla sevdiğini" söylüyor.

EBRU URAL ÖZKAN**GAMA HOLDİNG İK DİREKTÖRÜ**

Ural Özkan, Gama'nın İK stratejisini karşılıklı güven ve etik

değerlerin ön planda olduğu şirket kültürüyle açıklıyor. Her biri farklı sektörlerde faaliyet gösteren GAMA şirketlerinin büyüme hedefleri ve stratejilerini destekleyecek esnek İK politikalarının mevcut olduğunun altını çiziyor. Çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artıracak ortam yaratmaya, çalışanların gelişimine yatırım yapmaya, bu ortamın korunup geliştirilmesi için gerekli politikaları ve teknik bilgiyi oluşturmaya odaklı. Özkan, İK politikasının temelinde şirketi nitelikli personel açısından çekici kılmak ve nitelikli personeli korumak olduğunu söylüyor.

CAN YILMAZ**MAVİ İK DİREKTÖRÜ**

Yılmaz, İK stratejisinde adayların markanın ruhunu yansıtan, marka

dünya çapında değer katabilecek bakış açısına ve enerjiye sahip olmasına önem verdiklerini söylüyor. Genel olarak, iyi bir üniversiteden mezun olmak, benzer bir pozisyonda en az üç yıllık deneyim, uygulanan yazısal ve sözel yetenek testlerinde başarı ve kişilik testiyle pozisyonun uyumluluğu işe alım kriterleri. Yılmaz, Mavi'de çalışanlara, kendilerini geliştirmeye yönelik eğitimler sunulmasına odaklı projeler geliştiriyor. Jean yaşam tarzını benimsemiş, modayı ve dünyadaki trendleri takip eden, yaratıcı düşünen, özgün, üretken adaylarla çalışmayı tercih ediyor.

DEMİR AYTAÇ**MİGROS İK VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ GENEL MD. YRD.**

Aytaç, lisans eğitimini Illinois Üniversitesi İşletme Fakültesi Pazarlama Bölümü'nde tamamladı.

Ağustos 2008'den beri bu görevde. 32 bin kişilik büyük bir aileyi yönetiyor. İK'nın gelişimini, motivasyon ve objektif yönetimde görüyor. Yönetim kadrolarının yüzde 98'ini iç kaynaklardan seçiyor. "Migros Liderlik Yolu" programlarını hayata geçirdi. Migros, 8 bini aşkın kadın çalışanıyla Türkiye'de sigortalı kadın çalışan oranının en yüksek olduğu şirketlerden biri. Yönetimdeki kadın yönetici oranı yüzde 28. Aytaç, Y kuşağından mentorlarla yeni teknolojiler, iletişim dil ve kanalları üzerine görüş alışverişinde bulunuyor. Çok sık mağaza ziyaretleri yapıyor.

EBRU EROL EKMEN**GLAXOSMITHKLINE TÜRKİYE CHRO'SU**

İstanbul Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Bölümü mezunu Erol Ekmen, iş hayatına atıldığı ilk günden itibaren İK alanında çalışmak istemiş. Bugüne kadar TNT International, Alcatel Teletaş, Turkcell ve JTI gibi şirketlerde görev alarak farklı sektörlerde insan kaynakları tecrübe etmiş. Sonrasında uzun yıllar AstraZeneca ve Sandoz'da çalışan Ekmen, üç yıl önce de GSK İnsan Kaynakları Direktörü olarak gelişen pazarlar, Avustralya ve Asya Bölgesi için "Yetenek Gelişim Lideri" görevini yürütüyor. Ekmen bir adaydan en büyük beklentilerinin, liderlik özellikleri taşıması olduğunu söylüyor.

ELA KULUNYAR**DOĞUŞ OTOMOTİV CHRO'SU**

Saint Benoit Lisesi'nin ardından İstanbul Üniversitesi İşletme

Fakültesi'ni bitiren Kulunyar, farklı kariyer tecrübelerinden sonra 2008'de Doğu Otomotiv'e geçti. Kulunyar, Doğu Otomotiv'in İK vizyonunu, "çalışanlarına değerli olduklarını hissettirmek, ortak kültür oluşturmak, yenilikçi ve sürdürülebilir İK uygulamaları yaratmak ve Türkiye'nin en çok tercih edilen şirketi olmak" diye tanımlıyor. 46 ildeki 565 yetkili satış ve servis noktasının İK yönetim sürecini içeren "Doğu Otomotiv'in Rotası İnsan ve Eğitim Drive" projesini başlattı. Kulunyar, ailesiyle vakit geçirmeyi seviyor. Arkadaşlarıyla kısa tatiller yapıyor. Deniz ve doğa vazgeçilmezleri arasında.

EREM ŞABIKOĞLU

ÇALIK HOLDİNG GAP İNŞAAT
İK DİREKTÖRÜ



Genç mezunların iş hayatı ile ilgili heyecanlarını en yüksek noktaya çıkarmak, onları yetiştirmek ve mentorluk etmekten mutluluk duyuyor. Bir liderin potansiyelinin, yetkinlik ve mesleki bilgi ve deneyimlerin bütünü olduğunu düşünüyor. Şabikoğlu, İK'daki en büyük sorunu, farklı X ve Y kuşaklarının gelenek ve görenekler açısından kalıplaşmış anlayışla yönetilmesi olarak görüyor. Bu durumun değişmesi yönünde stratejiler geliştiriyor. Çalışanlarla mola saatlerinde sohbet etmek, farklı kuşakları tanımak Şabikoğlu için önemli. İnsan psikolojisiyle ilgili yayınları takip ediyor. Hem aklıyla hem de kalbiyle düşünebilen İK yöneticisi olmaya çalışıyor.

FARUK GÖZLEVLİ

PLADIS GLOBAL TÜRKİYE,
MENA&CA İK GENEL
MÜDÜRÜ



Gözlevli, çalışanların kariyer hedeflerini, şirketin gelecek hedefleriyle bütünleştiren uygulamalar üzerinde çalışıyor. Özellikle analitik İK'nın gelecekte dijitalleşme, alternatif çalışma modelleriyle dikkat çekeceğine inanıyor. Pladis Global olarak uluslararası ödüüllü Sales Trainee programı ve "Ortak Distribütörlük Projesi" İK faaliyetleri ile alanında son dönemde Gözlevli'nin öne çıkardığı projeler. Gözlevli, şirketlerin sayısal verilerle ilgili iş süreçlerine İK yönetiminin dahil edilmesine ve bu dahli de şeffaf biçimde göstermenin önemine inanıyor. Gözlevli'nin ilgi alanları fotoğraf ve koleksiyonerlik.

HAKAN ÖKER

TAV HAVALİMANLARI İK
BAŞKAN YARDIMCISI



Öker, Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nden mezun. Ocak 2016'da TAV'a katıldı. İnsan yönetimindeki en önemli konulardan birini, yetenek geliştirme ve yeteneği elde tutma olarak görüyor. Öker bugüne kadar dokuz farklı ülke kültürünün başarılı şekilde uygulayabileceği bütünleşik İK yaklaşımları, süreçlerin geliştirilmesi ile global şirket olma hedefini gerçekleştirmeye yönelik çalışmaları organizasyon genelinde gerçekleştirdi. TAV'da kişi bazlı ihtiyaçların öne alındığı esnek, bireysel uygulamaları iş planlarına ekliyor. Yemek yapmayı seviyor. Bunu zihinsel ve ruhsal yönden dinlendirici buluyor.

HAKAN TİMUR

ENERJİSA CHRO'SU



Timur, 1999 yılında İstanbul Üniversitesi'nin İngilizce İktisat Bölümü'nden mezun oldu. Şirkete katılanlara Enerjisa değerleriyle örtüşen kişisel gelişim ve performans konusunda eğitimler verilmesine liderlik ediyor. İşe alım sürecinde mesleki deneyimin yanı sıra yetkinlik kriterine ayrıca odaklanıyor. Bu süreçte kişilik envanteri, yetkinlik bazlı mülakat, yabancı dil sınavı, vaka çalışması sunumu ve yetkin liderler olmaları konusunda gelişim programları sunulması yönünde çalışıyor. "Young Energy Programı" ile de yetkinlikleri yalnızca eğitimlerle değil aynı zamanda deneysel öğrenme metodlarıyla destekliyor.

EŞBER ÇEKİÇ

KİBAR HOLDİNG İK BÖLÜM
BAŞKANI



Kibar Grubu'nun İK politikasını daha çok "yetkin ve etkili insan gücü" olarak nitelendiriyor. Liderlik yetkinliklerinin tanımlanması ve devreye alınması için şirket İK'cılarında kurulu proje ekiplerine liderlik ediyor. Entegre İK sisteminin tanımlanması ve devreye alınması konusuna odaklı. Entegre İK sistemi modeliyle performans değerlendirme, prim, İK planlama sistemleri alanında farkındalık yaratmaya çalışıyor. Çekiç, fırsat buldukça ailesiyle vakit geçiriyor. Seyahatlere çıkmayı yenilenmek için başvurduğu fırsatlardan biri olarak ifade ediyor.

FİLİZ ERGİN

YAŞAR HOLDİNG CHRO'SU



Ergin, 9 Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü mezunu. 2005 yılında Yaşar Topluluğu'na katıldı. 2009'dan beri İK Direktörü olarak görev yapıyor. Yaşar Topluluğu yaklaşık 6 bin 300 kişiye istihdam olanağı sunuyor. Ergin, doğru kişilerin doğru pozisyonlara yerleştirilmesi ve topluluğun temel değerlerine sahip kişilerle çalışılması noktasına ayrı önem veriyor. Çalışanların farklı ve güncel konulardaki yenilikleri takip etmelerini sağlayacak seminerleri ve konferansları organize ediyor. Buna ek olarak, "Yaşar Topluluğu kendi yöneticisini kendi yetiştirir" felsefesiyle 1996 yılından bu yana "Yönetici Yetiştirme Havuzu Projesi"nin İK hedeflerinde kalıcı olması yönünde çalışıyor.

HAKAN ÖNEL

ABDİ İBRAHİM
PHARMACEUTICALS
CHRO'SU



Yıldız Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun. 2008'den beri Abdi İbrahim'de CHRO olarak görev yapıyor. Önel, Abdi İbrahim'de global oyuncu olmak için ortaya koyulan 2021 vizyonu kapsamında hayata geçirilecek aksiyonları takip ediyor. Hedefi 2021 vizyonu adına İK'da stratejileri orta ve uzun vadeli aksiyonlara çevirmek. Yetenek yönetimi sürecinde şirket adına belirlenen iki İK kriteri var: Performans ve potansiyel. Bu iki konunun özellikle üzerinde duruluyor. Önel, İK'nın odak konusunu "küresel mobilite" olarak açıklıyor. Önel, erken kalkıp geç yatıyor. Spor yapıyor.

İDİL TÜRKMENOĞLU

BOYNER GRUP İK KURUMSAL
SORUMLULUK VE
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİKTEN
SORUMLU BAŞKAN
YARDIMCISI



Boğaziçi İşletme Bölümü'nden mezun olan Türkmenoğlu, 2014'ten beri görevde. "İşyerinde demokrasi" yaklaşımını İK hedeflerine yerleştiriyor. Yasakları ve cezaları tanımlamak yerine, kuruma yakışır davranışları, zor durumların nasıl yönetilmesi gerektiğini öne çıkarıyor. Bu sorumluluklar "Anayasa" denilen "Çalışma İlkeleri" kitabında tanımlı. Türkmenoğlu, 2003'ten beri üniversitelerde ders veriyor. PERYÖN, Global Compact, Özel Sektör Gönüllüleri'nin yönetiminde çarpan etkisi yapacak çalışmalara katılıyor.

**MELİH ÖZUYAR****ŞİŞECAM TOPLULUĞU İK DİREKTÖRÜ**

Özuyar, Türkiye'nin köklü kuruluşları arasında yer alan Şişecam

Topluluğu'nda yenilikçi kurum kültürünü yaygınlaştırarak, küresel ölçüde yüksek nitelikli değer yaratacak insan gücü yaratmaya odaklı sürdürülebilir çalışmalara liderlik ediyor. Faaliyetlerini 13 ülkede 21 bini aşkın çalışanıyla sürdüren topluluk, çalışanlarına kariyerini geliştirme, organizasyonel ve kişisel ihtiyaçlarını önceden planlayarak terfi ve yükselme imkanı sunuyor. Çalışanları için iş-yaşam dengesi destekli çözümleri hayata geçiriyor. Şişecam Topluluğu'nda takdir ve ödüllendirme de İK yönetim prosedürlerinin temel taşları arasında yer alıyor.

NECMİ KAVUŞTURAN**ZORLU HOLDİNG CHRO'SU**

Kavuşturan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

mezunu. 2004 yılından beri Zorlu Holding'de. Hedeflere ulaşmada en önemli unsur, kalifiye ve mutlu çalışanlar olarak belirliyor. "Eşit işe eşit ücret" uygulamasının yanı sıra şeffaf performans yönetimi, kariyer planlama ve meslek içi eğitimler, İK yaklaşımının bütünü oluşturuyor. İşe alım süreçlerinde en çok önem verdiği kriterlerin başında "yetkinlik" geliyor. Çalışanların motivasyonunu artırmak ve başarıyı ödüllendirmek için performans yönetimini şeffaf yaklaşımla ele alıyor. Mühendis ve idari kadroların teknik altyapısını "Management Trainee" ve "Vestel Teknoloji ve İşletme Akademisi" ile güçlendiriyor.

NURER YÜKSEL**SIEMENS CHRO'SU**

Yüksel, Yıldız Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun.

Yatay veya dikey kariyer gelişimini desteklemek üzere pek çok değerlendirme sistemi devreye aldı. Periyodik aralıklarla yürütülmekte olan yedekleme görüşmeleri ile çalışanların kariyerlerine dönük kısa, orta ve uzun dönemli planların gerçekleştirilmesine yönelik önlemler üzerinde duruyor. "Personel görüşmesi" ve "performans yönetimi geribildirim" süreçlerinde çalışanın performans değerlendirmesi, hedefleri ve gelişim alanlarının belirlenmesiyle ilgili çalışıyor. Liderlik gelişim programlarıyla geleceğin liderlerini koçluk, mentorluk gibi süreçlerle planlıyor.

OSMAN TÜZÜN**GARANTİ BANKASI GENEL MÜDÜR YARDIMCISI**

Tüzün, en önemli varlığın insana yatırım olduğunu söylüyor. Hayata

geçirdiği en önemli üç projeyi; iş-yaşam ilişkisi uygulamaları, onboarding projesi ve saha ekipleri için hayata geçirilen prim sistemi olarak sıralıyor. Liderlik endeksi ile yöneticilerin ekiplerindeki mesai saatlerini sağlıklı şekilde kontrol etmelerini destekliyor. Çalışanların daha kolay ve keyifli iş ortamı deneyimlemeleri için İYİ (İş Yaşam İlişkisi) ekibiyle başarılı çalışmalar gerçekleştiriyor. Tüzün, ekibiyle şube çalışanları için tasarlanan "Garanti Prim Sistemi"ni 2016'da hayata geçirdi. Davranışsal psikoloji, nörobilim ve karar alma bilimi ile ilgili gelişmeleri takip ediyor.

NAZİRE ULUSOY**IC-DİA HOLDİNG CHRO'SU**

IC-DİA'da İK uygulamaları iki temel felsefe üzerine kuruldu: Çalışanların

gereksinimlerinin karşılanması ve gelişmelerinin sağlanması. Geleceğin liderleri yenilikçi, dinamik, değişime açık, kendisini ve işini geliştirme potansiyeline sahip kişilerden seçiliyor. Yetkinlik değerlendirme başlığı altında; online mecrada çalışanların kendilerini değerlendirdikleri yetkinlik gelişim aracı kullanılıyor. Ulusoy, İK'nın gelecekteki odak konusunun "İK'da veri yönetimi" olduğunu düşünüyor. İK yöneticilerinin tek bir noktadan yönetebilecekleri ana veri havuzlarının çözümleriyle ilgili detayları daha fazla gündemlerine alacaklarının altını çiziyor. Ulusoy, fırsat buldukça yoga yapıyor.

NERİMAN ÜLSEVER**H.Ö. SABANCI HOLDİNG İK BAŞKANI**

2015'te bir ilke imza atarak, İK'ya ilişkin arama konferansını

gerçekleştirmeye liderlik eden Ülsever, teknoloji, inovasyon, çevre, şehirleşme, artan yaşam süreleri gibi birçok mega değişimin dünyayı gelecek on yıllarda çok etkileyeceğini öngörüyor. II. Dünya Savaşı sonrası nesil olan "baby-boomer"ların iş hayatından çekildiğine, X jenerasyonunun liderlik koltuklarında ve Y jenerasyonunun uzman ve orta yönetimde yerini alacağına dikkat çekiyor. Teknolojinin İK içinde kullanımını da ayrı bir gündem olarak görüyor. Ülsever, bahçe ile uğraşmayı, yemek yapmayı seviyor. Yılda 200 civarında kitap okuyor. Pilates ve yoganın faydalarına inanıyor.

NURSEL ÖLMEZ ATEŞ**FORD MOTOR COMPANY CHRO'SU**

Ölmez Ateş, Ford'da yürütülen "Bal Arıları Mühendis Oluyor"

projesinin fikir lideri. Eğitim alanında ve meslek seçiminde toplumsal cinsiyet kalıplarından kaynaklanan önyargıları yıkarak kadın ve erkekler için fırsat eşitliğinin önemine dikkat çekmeyi amaçlıyor. Ölmez Ateş, Türkiye'de İK'nın stratejik partner olarak konumlanması için ciddi süreçlere ihtiyaç olduğunu düşünüyor. Ölmez Ateş, çalışma ortamına mizah katmayı motivasyon artırıcı yöntem olarak iş süreçlerine entegre ediyor. "Gülümsemeyi, gülmeyi ve hatta kahkaha atmaya ihmal etmemek gerek" diyor.

OSMAN ÜNAL**EKOL LOGISTICS CHRO'SU**

10 farklı ülkede hizmet veren 5 bin kişilik Ekol Lojistik'in CHRO'su

Ünal, Hacettepe Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun. Avrupa Komisyonu "Equality Pays Off" çalışması grubunda delege olarak görev yapıyor. 2009 yılında koçluk sertifikası aldı. Mesleki anlamda Migros'ta mağaza çalışanlarına uyguladığı prim sistemini, GSM şirketinde çalışırken teknik ve BT konusunda oluşturduğu projeye Hindistan'a uzanan iletişim köprüsünü kurdu. Gayrimenkul şirketinde çalışırken liderliğini yaptığı projeye Ulusal Kalite Ödülü'nü kazandı. Ünal, STK'larda da görev alıyor. Hobbiesi suluboya resim yapmak.

ÖZGÜR BURAK AKKOL

KOÇ HOLDİNG İK DİREKTÖRÜ



Koç Holding'de İK dönüşüm projesine liderlik ediyor.

Liderlik programlarının yenilenmesi, LEAD markası altında 16 yeni programın devreye alınması ve 2 bin kişiye gelişim fırsatı sağlanması gibi birçok yeniliği hayata geçirdi. Her yıl 20 yöneticinin Harvard, Columbia, Stanford üniversitelerindeki üst düzey programlara gönderilmesi, üst düzeyleri Silikon Vadisi'ndeki girişimcilerle buluşturan "BeGlobal Gelişim Programı" ve "Kurumsal Koçluk" başta olmak üzere önemli eğitim ve gelişim projelerini devreye aldı ve kısa sürede verimli sonuçlar elde edilmesini sağladı. Hobisi, başta basketbol ve yelken olmak üzere spor. Aynı zamanda Koç Topluluğu Spor Kulübü YK Başkanı olarak da görev yapıyor.

ÖZLEM BULUT

MICROSOFT KURTAĞAÇI VE AFRIKA İK DİREKTÖRÜ



Microsoft Türkiye son dönemde çok sayıda en iyi işveren ödülüne layık görüldü. Bulut, çalışanların markanın gücüne, tüketiciye kattığı değere inanıyor ve güveniyor. Microsoft'un şirket stratejisinde her sene yıllık strateji toplantıları yapıyor. Vizyon, çalışanlara aktarıyor. Bulut, çalışan memnuniyetini etkileyen faktörlerden birinin performans ve kariyer yönetim sistemi olduğunu söylüyor. Hem hedeflere hem de bunların nasıl gerçekleştirildiğine bakan ciddi performans sistemi şirket kültürüne hakim. Adil, objektif geribildirimlerden beslenen İK sistemi var. Bulut, geleceğin liderlerini Liderlik Akademisi programlarıyla yetiştiriyor.

PINAR ÇANAĞCI

DANONE TÜRKİYE ÜLKE İŞ DESTEK BİRİMİ İK DİREKTÖRÜ



Çanağcı, Danone şirketlerinde hayata geçirilen "Anne Baba

Dostu Uygulamalar" ile kadın istihdamında sürekliliğin sağlanması için önemli adımlar atıyor. Bu uygulamalar ile Danone şirketlerinin hepsinde yeni bebek sahibi olan anne ve babalara ekstra iki hafta izin, esnek çalışma saatleri ve evden çalışma imkanı gibi olanaklar sunuluyor. Çanağcı, hakkaniyetli ve gelişim odaklı politikalar oluşturmayı önemsiyor. Yoğun tempoda yoga ile ilgileniyor. Barınaktan aldığı köpeği Göle ile vakit geçiriyor. Yürüyüş yapıyor, bisiklete biniyor. Yeni yerler keşfetmeyi seviyor.

PINAR KALAY

VODAFONE TÜRKİYE İK'DAN SORUMLU İCRA KURULU BAŞKAN YARDIMCISI



California Üniversitesi Irvine Kampüsü Ekonomi Bölümünden

mezun olan Kalay, iş hayatına Merrill Lynch ABD'de Yatırım Danışmanlığı departmanında başladı. 2012'den beri Vodafone Türkiye'de mevcut görevinde. Kalay, İK stratejilerinde "dönüşüm liderliği" sürecinin başlatılmasına ön ayak oldu. Bu programla çalışanların dijital dönüşümün lideri olma vizyonu ile hareket etmesi için planlar yapıyor. Kalder ve Women Corporate Directors Türkiye yapılanmasında yönetim kurulu üyeliği görevlerinde bulundu. Peryön Türkiye İnsan Yönetimi Derneği Yönetim Kurulu Üyeliği ve Vodafone Vakfı Mütevelli Heyeti Üyeliği görevlerini sürdürüyor.

RENGİN ONAY

COCA-COLA İÇECEK CHRO'SU



Shell'de, Vodafone'da ve Coca-Cola'da erken yetenek

teşhis edilebilirlik amacıyla oluşturduğu staj programlarını kurdu. Vodafone'da Red Academy, CCI'da başlattığı HR Academy, The Coca-Cola Company'nin Global School of HR projesine ilham oldu. iLead2020 adını verdiği liderlik programı, USA ATD'den [American Society for Training and Development] ödül aldı. Ayrıca "CCI On-Boarding" süreci, global Coca-Cola sisteminde "iyi uygulama" olarak belirlendi. KAGİDER ve Dünya Bankası işbirliğiyle gerçekleştirilen girişimler, kadın çalışan sayısının artmasına destek olmak hedefiyle keyifle yürüttüğü projeler arasında.

SALTUK ERTOP

SANKO HOLDİNG CHRO'SU



İK'da yeniliklere açık, inisiyatif alan, ekip çalışmasına

uyumlu kişileri benimseyen anlayışı destekliyor. Ertop, İK alanında en büyük eksikliği İK politika ve uygulamaları ile iş stratejileri arasındaki bağı zayıflığı olarak nitelendiriyor. Yakın gelecekte İK'nın gündeminin yetenek yönetimi olacağını öngörüyor. Orta vadede "Büyük Veri"nin İK profesyonellerinin gündeminde olacağını söylüyor. Ertop, İK yönetiminin finansal tablolara etkisini çok önemsiyor. Seyahat etmeyi seviyor. Kendisine ve ailesine kaliteli zaman ayırmaya özen gösteriyor. Binicilik sporuyla ilgileniyor.

SEÇİL KIPÇAK REFİK

ING BANK TÜRKİYE İK GENEL MÜDÜR YARDIMCISI VE İCRA KURULU ÜYESİ



Kıpçak Refik, ING Bank'ta Organizational Gelişim Endeksi-OHI

ölçülmesi için çalıştaylar, performans kültürüne yönelik çalışmalar, "Step Up" ile finansal iş hedeflerini geliştirmeye yönelik iş süreçleri ve "Turuncu İlke Davranışlarına Uyumluluk" projelerine liderlik etti. Türkiye'de İK alanında özellikle "değişim yönetimi" konusunda eksiklik olduğunu düşünüyor. İK'nın kurumdaki en büyük rolünün kültürel değişim projeleri olması gerektiğinin altını çiziyor. Ailesiyle zaman geçirmeyi seviyor. Bilimkurgu filmleri seyrediyor ve bisiklete biniyor.

SEÇİL NAMRUK

KPMG TÜRKİYE CHRO'SU



İK'da hedefi, çalışanlar için şirket vizyonunu sonuçlara ulaştırmak için kaldıraç haline getirmek. KPMG Türkiye'de "KPMG Story" projesiyle fark yarattı. İnsana ait veriyi anlık takip edebilir üzerine öngörü geliştirmeyi amaçlayan veri analitiğinin her coğrafyada önemli hale geleceğini öngörüyor. KPMG Türkiye'de performans ölçümü yerine gelişim ve uyum değerlendirilmesinin yapıldığını, sürekli artan farkındalıkla önemli eğitimlerin verildiğini söylüyor. Namruk, İK profesyoneli olarak insanların bilişsel farkındalıklarının arttığını görmekten ve sonrasında gelen geribildirimleri almaktan heyecan duyuyor. Kitap okuyor, spor yapıyor.

**SEMRA AKMAN****BORUSAN HOLDİNG İK BAŞKANI**

Akman, Borusan Holding'in liderlerini içeriden yetiştiren yapısına dikkat

çekiyor. Akman, Borusan Akademi ile eğitim ve gelişim programlarını çalışanların gelecekteki liderlik rollerine göre hazırlayan iş planlarına odaklı. Her yıl düzenli olarak yapılan kariyer yönetimi toplantılarında hedeflerini başaran, yetkinliklerini geliştiren Borusan çalışanları için iş planları yapıyor. Borusan Lider Gelişim Programı ile eğitim programları, bireysel koçluk ve grup koçluğu uygulamalarının etki alanını büyütme yönelik çalışmalarına yoğunlaşıyor. Doğada vakit geçirmeyi, farklı konularda kitaplar okumayı seven Akman, dostlarıyla birlikte olmaya önem veriyor.

SEYFETTİN SAĞLAM**TURKCELL İŞ DESTEK GENEL MÜDÜR YARDIMCISI**

2016'da gündeme gelen "İK Yeniden" inisiyatifi, bir dizi yeni uygulamanın

çatısını oluşturuyor. Bu program altında 14 farklı proje ekibi çalışıyor. Düzenli olarak, "Açık Kapı İK" toplantılarıyla İK süreçlerini çalışanların görüşlerini alarak yapılandırıyor. İşlerle ilgili önemli gelişmeleri gündeme taşıdıkları "Söz Sende" iletişim toplantıları gerçekleştiriyor. GNÇYTNK programıyla işe alımlarda dijital teknolojilerin kullanılmasını sağlıyor. Sağlam, kitap okuyor ve plansız seyahatler gerçekleştiriyor. Spor karşılaşmalarını izlemek, yeni lezzetlerle tanışmaktan mutluluk duyuyor.

ŞENAY KIZILKAYA**NOVARTIS ÜLKE İK DİREKTÖRÜ**

Kızılkaya, "Gelişim Elimizde" adı verilen yetenek yönetimi projesini

hayata geçirdi. "Parmak İzi Kulübü" adı verilen lider geliştirme kulübünün kurulmasına öncülük etti. "Visioners Club" projesini yönetti. "Doğum gününde yarım gün izin", karne günlerinde "Çocuğunun Yanında Ol", çalışanların çocukları için 23 Nisan'da "Çocuğunu da Yanında Getir" uygulamalarını hayata geçirdi. "Kadın Liderlik Programı" ile sektöre örnek oldu. 2013 yılında 140 ülke arasında Novartis, Sandoz ve Alcon grup şirketleri içinde "Çeşitlilik ve Dahil Etme" çalışmalarıyla İK özel ödülünü, 2007 yılında "Novartis Global İnsan Kaynakları Başarı Ödülü"nü aldı.

ŞENGÜL ARSLAN DEMİRCAN**HSBC TÜRKİYE İK'DAN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI**

Demircan, HSBC Türkiye'deki görevine ek olarak HSBC Grubu İK

Transformasyonu Değişim Liderliği'ni de yürütüyor. İK transformasyonu kapsamında yaklaşık 255 bin çalışanın 71 ülkede kullanacağı tüm İK süreç ve teknoloji altyapısının değiştirilmesi ve İK organizasyonunun globalde yeniden yapılandırılması operasyonunu yönetiyor. Bugüne kadar çalıştığı şirketlerde ekipleriyle 2010 Stevie International Business Awards, Best HR Department, Stevie Winner 2010 Stevie International Business Awards, Best HR Team, Distinguished Honoree, 2010 PERYON, HR Best Practices, Best Recruitment gibi pek çok ödül aldı.

ŞENGÜL ATALAY**ARKAS HOLDİNG İK DİREKTÖRÜ**

Atalay, 2009 yılından itibaren görevinde. Arkas'ın İK politikasını "yönetimsel dönüşüm, yetenek gelişimini planlamak, yürütmek ve başarılı sonuçlarla daha büyük denizlere ulaşmak" olarak tanımlıyor. 2007'de temelleri atılan "Arkas Akademi" ile profesyonel birikimi eğitim modülüne dönüştüren yapıya dikkat çekilmesini sağladı. Atalay, gelecekte yetenekleri cezbetmek kadar, onları elde tutmanın daha büyük uğraş alanı olacağını, bu yüzden çalışanlara iyi deneyimler sunma yöntemlerini araştırmak gerektiğini öngörüyor. Kitap okuyarak, seyahat edip yeni yerler, insanlar, kültürler tanıyarak dinleniyor.

ÜLKÜ FEYZAZ TAKTAK**ECZACIBAŞI HOLDİNG CHRO'SU**

Boğaziçi Üniversitesi Makina Mühendisliği Bölümü'nden

mezun. "Kariyer Test Sürüşü" programı, "En İyi Eşsiz veya İnovatif Yetenek Kazanımı" programı ve "En İyi Başvuru Kaynağı Yaratma ve Değerlendirme Stratejisi" kategorilerinde ödüller kazandı. Eczacıbaşı Topluluğu'ndaki tüm yöneticilerin İK sorumlulukları ile ilgili farkındalıklarını artırmayı hedefleyen "Talent Hero" programı ile Best Use of Games & Simulations ile ödül kazandı. Ailesiyle zaman geçiriyor. Fenerbahçe [futbol, basketbol, voleybol] maçlarını kaçırmıyor. Pul ve kartpostal koleksiyonu var.

METODOLOJİ

Fortune Türkiye ve DataExpert işbirliğinde gerçekleştirilen "En Etkin 50 CHRO" projesi için Türkiye'nin önde gelen kuruluşları; ciro, çalışan sayısı, sektör çeşitliği, hissedar yapısı, son üç yılki büyüme oranları, çalışan memnuniyeti yönlerinden analiz edildi. Araştırma kapsamına dahil edilen binin üzerinde kuruluş Fortune 500, ISO 500, sektör listeleri baz alınarak oluşturuldu. Ek olarak holdingler ve bankalar da araştırma kapsamına dahil edildi. Bunlar arasından belirlenen 200 kuruluşun İK liderlerinin performansı incelendi ve yönetsel çeşitlilik, insan kaynakları alanında geliştirilen uygulamalar, çalışan sayısı, ekip yönetimi, sermayedar yapısı ve iş geçişleri göz önüne alınarak 100 kişilik aday havuzu oluşturuldu. Araştırmaya katılmak istemeyen yöneticiler kapsam dışı bırakıldı. Adaylara 31 soru yöneltildi. Ön değerlendirmelerin ardından adaylardan ek belgeler istendi. Danışma Kurulu'nun oylama ve değerlendirmeleri sonucunda nihai liste oluşturuldu. Bu kapsamlı araştırma sonucunda danışma kurulu tarafından belirlenen kriterler doğrultusunda; şirketlerin en önemli sermayesi olan insan kaynağını en etkin biçimde yöneten, kurum öncelikleri doğrultusunda fark yaratan, değer katan, benzersiz uygulamaları hayata geçiren Türkiye'nin en etkin 50 İK yöneticisi belirlendi.

DANIŞMA KURULU ÜYELERİ:

CÜNEYT BAŞARAN: Bloomberg HT, Genel Yayın Yönetmeni

CÜNEYT TOROS: Fortune Türkiye, Yayın Direktörü

EMRE KONUK: Davranış Bilimleri Enstitüsü, Kurucu Başkanı

PROF. DR. H. CANAN SÜMER: ODTÜ, Psikoloji Bölümü

M. YASİN ALTUNKAYA: DataExpert, Yönetici Ortak

NURAN DURMAZ: DataExpert, Yönetici Ortak

SEFER LEVENT: Hürriyet Gazetesi, Ekonomi Müdürü; Hürriyet İK, Genel Yayın Yönetmeni

SERRA HOTOĞLU: Yenibirleş, Genel Koordinatörü