

Yeni Mezunun İş Rehberi

işteiş:)



yenibiris:)com



iŝteis:)

Yeni Mezunun İş Rehberi

2009

yenibiris:)com



Yeni Mezunun İş Rehberi

Genel Yayın Yönetmeni

Didem Tekin

Metin Yazarı

Neslihan Muradoğlu İşim

Görsel Koordinatör

Berna Şenses

İçerik Yönetimi ve Görsel Tasarım

Medea İletişim Reklam Ltd. Şti.

Reklam Rezervasyon

Yeliz Yamak Baykal

mezunrezervasyon@yenibiris.com

Ofset Hazırlık ve Baskı

Ömür Matbaacılık A.Ş.

Beysan Sanayi Sitesi Birlik Caddesi No:20

Haramidere 34524 İstanbul

Tel: 0212 422 76 00

Faks: 0121 422 46 00

www.omur.com.tr

İşbu rehber ve rehberde yazılı tüm fotoğrafların, dizaynların, resimlerin ve fikri hak mülkiyet ve korumasına tabi olan her türlü olan eserin telif hakkı ile rehberde yer alan tüm bilgiler Yenibiriş İnsan Kaynakları Hizmetleri Danışmanlık ve Yayıncılık A.Ş. ye aittir. Bu rehberde yer alan eserler ve bilgilerden kaynak göstermek şartıyla alıntı yapılabilir.

Yenibiriş İnsan Kaynakları Hizmetleri Danışmanlık ve Yayıncılık A.Ş.

İnönü Cad. No: 40 Gümüşsuyu-İstanbul

editor@yenibiris.com



GÜVENLİ KARİYER İÇİN EN DOĞRU YOL.

GiŞE ASİSTANLIĞI (Ref: GGA1009)

Türkiye genelinde şubelerimizde görevlendirmek üzere
Gişe Asistanları arıyoruz.

 **Garanti**

Ayrıntılı bilgi ve başvuru www.garanti.com.tr/garantilikariyer

Mutlu, Yenibiris.com'un iŖ meleğidir.



Yeni bir mezuniyet dönemine İŞTEİŞ'le merhaba!

Elinizde tuttuğunuz bu kitapçık, yaşamınızın belki de en belirsiz dönemlerinden birine ışık tutması amacıyla bir yıl süren emek dolu çalışmalar sonucunda ortaya çıktı. Her biri tıpkı sizin gibi, okulundan mezun olduğunda “şimdi ne olacak?” sorusunu sormuş ekip arkadaşlarım, sizin bu sorunun yanıtını daha kolay bulabilmeniz için ellerinden gelen gayreti gösterdiler.

Her yıl İŞTEİŞ Yeni Mezunun İş Rehberi'ni yenilenmiş olarak elimize aldığımızda mutlu oluyoruz. Çünkü onbinlerce yeni mezunun rehberimize ücretsiz ulaştığını, yüzbinlerce iş arayanın rehberi internet sitemizden okuduğunu bilmek, üstlendiğimiz bir misyonu başarıyla tamamlamış olduğumuzu kanıtlıyor.

Başarıya ulaşmak bizi mutlu ediyor.

Sizden gelen mesajların içtenliğiyle mutlu oluyoruz.

Rehberimizin kılavuzluğunda iş bulmuş genç arkadaşlarımızın teşekkürleri bizi mutlu ediyor.

Firmaların her yıl artan oranda rehberimizde yer almak ve size mesajlarını ulaştırmak istemeleri mutluluk verici.

Rehberimizin bu yılki temasının “Çalışmak mutluluktur!” olması, tüm bu güzel duyguları daha anlamlı kılıyor.

Bu rehberi okumak ve daha önemlisi özümsemekle, sizin de mutlu bir çalışan adayı olmak isteyeceğinize inancımız sonsuz.

Size 'Mutlu'nun kılavuzluğunda keyifli okumalar ve harika bir kariyer yolculuğu diliyorum.

Deniz Ceylan KILIÇLIOĞLU

Yenibirış Genel Müdürü

İçindekiler

Başlarken	8
Önce kendinizi değerlendirin	10
Özgeçmiş ve incelikleri	13
İlk randevu	20
Kısa kısa işler, meslekler, alanlar	27
Firma tanıtımları	57
Meslek lisesi-yüksekokulu mezunlarına özel	107
Vitrinde ne var ne yok	111
Sık sorulan sorular	113
Gençlere mektup	119



İşteiş'e
Hoşgeldiniz



Başlarken...

Yaptığınız işi nasıl yaptığınız kimseyi ilgilendirmez!

İşinizden nefret edebilirsiniz, onu çok sevebilirsiniz, tek derdiniz para kazanmak olabilir, tek amacınız işe gitmiş olmak olabilir, sizin bileceğiniz bir şey.

Yaptığınız işi yaptığınız, yaşadığınız hayatı nasıl yaşadığınız konusunda tek bir kişiye doğrudan sorumlusunuz; kendinize!

Kalabalık bir caddede durun ve gelip geçen insanların yüzlerini inceleyin. Bunu bir kere gerçekten yapın. Hele

Mutluluk, ulaşılacak bir yer değil, yolculuğun ta kendisidir. Mutluluk, bir amaç değil, severek yaşamın bir sonucudur.

Haim Ginott

hele iş çıkışı akşam saatlerinde, rastlayacağınız insanların çoğunun yüzünde bir mutsuzluk okuyacaksınız.

Büyük şehirde birer savaşçı olmanın getirdiği yorgunluk, tatminsizlik, ekonomik yetersizlikler, belki özel sorunlar insanların mutsuz olmalarına sebep oluyor çünkü.

Ünlü bir bilim kurgu filminde olduğu gibi iki seçeneğiniz var; ya o kalabalıktan biri olacaksınız ve bir gün sizin farketmediğiniz bir köşede genç bir insan yüzünüzdeki mutsuzluğu inceleyecek... Ya da bu kalabalığa meydan okuyacak ve mutluluğunuzu kendi kendinize yaratacaksınız. Kırmızı hap veya mavi hap yani... Hangisi?

Mutluluk anahtarına ulaşmak!

“Ne yapmak istiyorum?”, “Neleri iyi yapabilirim?”, “Okuduğum kentte mi iş aramalıyım, ailemin olduğu kentte mi olmalıyım?”, “Benim özelliklerime en çok ihtiyaç duyulan alanlar hangileri?”, “Benim özelliklerim neler?”... Bakın biz bile sizin için ilk anda bu kadar soru sorabildik. Sizin sorularınızı yazarak başlayalım işe.

Mutlu olacağınız şeyleri cebinize koyun. Unutmayın, hiç kimse mutsuz görünen bir adayla çalışmak istemez.

“Bir saatliğine mutlu olacaksınız, şekerleme yapın.

Bir günlüğüne mutlu olacaksınız, balık avlamaya gidin.

Bir aylığına mutlu olacaksınız, evlenin.

Bir yıllığına mutlu olacaksınız, bir servete konun.

Tüm yaşam boyunca mutlu olacaksınız, işinizi sevin...”

Çin Atasözü



Önce kendinizi değerlendirin

Hangi sektöre ilgi duyarlarsa duysunlar tüm adayların izlemesi gereken belli başlı yol haritaları var. Bunlardan ilki adayın, aldığı eğitim sırasında ve sonrasında kendi kişilik analizini doğru yapması. Aslında daha ilköğretim yıllarında yapılması gereken ve uzmanlık isteyen bir işlem bu ama bizim ülkemizde böyle bir uygulama henüz yok. Sınav sistemleri de gençlerin istedikleri kariyeri yapmaları konusunda bir engel oluşturuyor. Ve bir bakıyorsunuz, hayalinizdeki eğitim değil, ulaşabildiğiniz eğitimi alıyorsunuz. Kazanabildiğiniz okula kaydoluyorsunuz.

Yine de eğitim sonrasında, eğitim aldığınız konunun hangi alanında olmak istediğinizle ilgili bir seçim yapma şansınız var.

Peki kendinizi nasıl analiz edeceksiniz?

- Okul bitti artık iş bulma zamanınız geldi. Aldığınız eğitim sonrasında neleri daha iyi yapabilir duruma geldiniz? (Listeleyin.)
- Bu işi nerelerde yapabilirsiniz?
- İlgili duyduğunuz alanın oyuncuları kimler? (İnternet sizin için harika bir kaynak olabilir.)
- İş başvurularında bulunmaya başlıyorsunuz. Başuracağınız pozisyonlar için hangi koşullar gerekiyor?

Hangi işe başvurursanız başvurursanız, işin gerekliliklerinin sizde olup olmadığını doğru analiz etmelisiniz.

- Askerlik
- Yabancı dil
- Seyahat engeli
- Bilgisayar kullanımı
- Deneyim
- Düzgün diksiyon

- Bu özelliklerden herhangi biri ile ilgili bir çözüm üretebiliyorsanız hemen uygulamaya geçin. Örneğin askerlik tüm ilanlarda aranan koşul ise önceliği buna vermeniz gerektiğini bilin. Yabancı dil her ilanın ortak noktasıysa en azından bu konuda

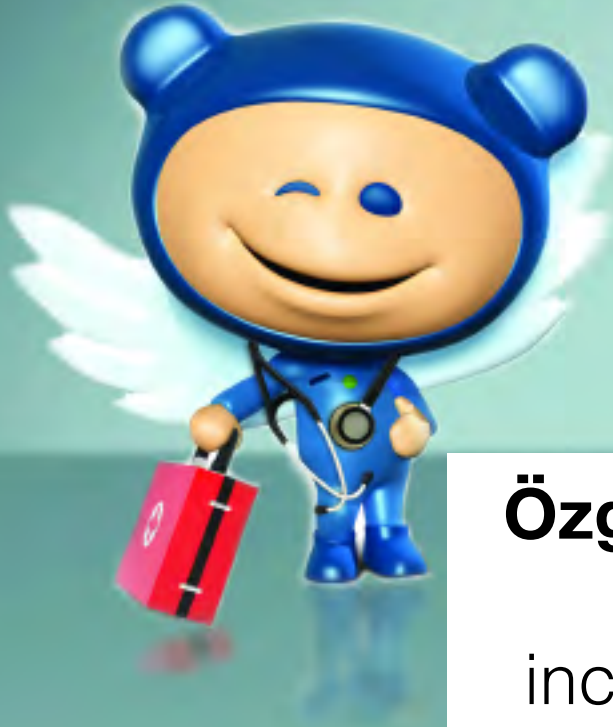
atacağınız adımı planlayın. Veya deneyim; her ilan sizden deneyim istiyorsa ve hiç deneyiminiz yok ise başvurabileceğiniz bir kaynaktan yardım alarak (okul, profesyonel yaşamdaki tanıdıklar, meslek örgütleri vs...) staj olanaklarını araştırın.



- Temel kriterlere çok uygunsunuz diyelim, sıra geldi psikolojik kriterlere... Evet bu işin eğitimi aldınız ama siz kişilik olarak bu işe ne kadar uygunsunuz? Örneğin, neredeyse 24 saat stres, sıkıntı, hastalık, ölüm gibi kavramlarla içiçe olan bir hastanede çalışmak sizin için uygun mu?
- İnsan ilişkilerinde kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz? İnsan için çalışılan bir yere başvuruyorsanız insan ilişkilerinin önemi daha fazla ortaya çıkar.
- Teknolojiye yakın olmak, en temel seviyede bilgisayar kullanmayı bilmek kurumsal yaşamın aranan özelliği. Bu alanda kendinizi geliştirmelisiniz.

Mutluluk bir refleks değil, bilinçli bir seçimdir.

Mildred Barthel



Özgeçmiş
ve
incelikleri

Özgeçmiş kuralları

Basit gibi görünen bir belgenin ne kadar önemli olduğunu anlayabilmek sizin için kolay değil. Çünkü siz henüz dosyalanmış yüzlerce özgeçmişini değerlendirmek gibi bir pozisyonda çalışmadınız! Kendinizi bir an için özgeçmişleri değerlendiren biri gibi hissetmeye çalışın ve nelere dikkat ederdiniz düşünün.

Gelin bunu da birlikte yapalım.

- Size gelen özgeçmişin öncelikli olarak görünüşüne bakarsınız. Temiz mi, düzenli mi, özenilerek mi yazılmış yoksa alelade bir kağıda, ayak üstü yazılmış karışık bilgiler yumağı gibi mi görünüyor? Özgeçmişlerin çoğu ilk izlenimden dolayı elenir.

- Pek çok özgeçmiş var ama bir tanesinin önünde şirketinizin ismi de yazılarak Aday, özgeçmişini dikkate aldığınız için şimdiden teşekkür ediyor, bu iş ile ilgili ne kadar istekli olduğunun ölçülü bir şekilde altını çiziyor, istenirse referanslarını verebileceğini belirtiyor ve saygılarını sunuyor. Hmmm, özenli ve size özel hazırlanmış bir aday var karşınızda!

- Bu arada bir özgeçmişin önünde de yine bir ön yazı var yine size göre hazırlanmış ama bu ön yazı olmaktan daha çok bir rica mektubunu anımsatıyor. Şu sloganlara bakın: "Aradığınız kişi benim!", "Her işi yaparım!"... Siz olsaydınız yapmazdınız biliyoruz ama inanın bu rehberi hazırlayan ekip böyle özgeçmişlerle defalarca karşılaştı.

- Özgeçmişler arasında o pozisyonla hiç ilgisi olmayan onlarcasını elediniz doğal olarak. Sadece göndermiş olmak için göndermeyin.

- Bir de eksik özelliklerine rağmen inatla özgeçmişlerini yollayanlar var. Askerliğin yapılmış olması şartı var ama aday daha askere gitmemiş. En az.... mezunu olması istenmiş adayın mezun olduğu okul bambaşka!

- Güzel bir özgeçmiş geçti elinize. Seçilen özgeçmişlerin arasına koydunuz ve e-posta ile bilgi vermek için adresini kontrol ediyorsunuz. Bu da ne? Adayın mail adresi serikatil02@.....com!

- Yine teknik olarak doğru bir özgeçmişin üzerine yapıştırılmış son derece uygunsuz bir fotoğrafla karşılaşma olasılığınız yüksek. Siz şimdi bunları hikaye okur gibi okuyorsunuz ama adayların özgeçmişlere nasıl fotoğraflar yapıştırdığını bilerseniz şaşırırsınız. Oysa düzgün giyimli bir vesikalık fotoğraf tüm artistik duruşlardan daha fazla puan toplar.

- Seçtiğiniz özgeçmişler arasında kendi seçim kriterlerinize uygun olarak başka konulara da dikkat edebilirsiniz. Her yöneticinin kendine özgü seçim tarzı vardır.



40 yaşında 7'ye
saldırı. Bir formak'ın
sarıyılı M. Beğtaş



Nalle Günebakan

0216.3478 03

Günebakan Sokak

16/4 Beğtaş -İstanbul

kunkedis@net.com

Makam, hep maraton
konuştu. Birkaç konuşma
ayrıştırmış. Her şeyden önce
müddet için aldılar. Demek ki.

40 yaşında 7'ye saldırı. Bir formak'ın sarıyılı M. Beğtaş

Doğum Tarihi : 11.09.1984

Doğum Yeri : Bursa

Medeni Durum : Bekâr

Ehliyet : B Sınıfı

Makam, her maraton
konuştu. Birkaç konuşma
ayrıştırmış. Her şeyden önce
müddet için aldılar. Demek ki.

Eğitim

2002-2008 ABC Üniversitesi İİBF Fakültesi İktisat Bölümü

1998-2002 Özel ABC Lisesi Edebiyat Bölümü

1980-1998 ABC Merkez İlköğretim Okulu

İş Deneyimi

20 Temmuz - 20 Ağustos 2003

Sembol Holding İnsan Kaynakları Bölümü - Şef

Her şeyden önce müddet için aldılar. Demek ki.

2002 Haziran - Eylül

Günebakan Ticaret - Yönelici

Her şeyden önce müddet için aldılar. Demek ki.

Yabancı Dil Bilgisi:

İngilizce: Orta Düzey Altı

Her şeyden önce müddet için aldılar. Demek ki.

Diğer

Ofis programlarına hakim

Ofis makinelerini kullanabilir (Fotokopi, faks vs...)

Her şeyden önce müddet için aldılar. Demek ki.

İlgi Alanları

İnternet, müzik, seyahat

spor, alışveriş

Her şeyden önce müddet için aldılar. Demek ki.

Referanslar

Orhan Günebakan

Günebakan Ticaret

056X 083 42 45

Her şeyden önce müddet için aldılar. Demek ki.

Tozhan Lorka

Bursa Belediye Başkanı

0224 234 xx 01

Her şeyden önce müddet için aldılar. Demek ki.

*Tirol'den Karayör İnci'yi bir hafta önce ucuzaldık. Bu eğitimde ilginç detay vermişiz
ve malimizdir.*

Özgeçmişiniz hazır! Onunla ne yapacaksınız?

Tertemiz, düzgün yazımlı ve her açıdan tatmin edici bir özgeçmiş hazırladınız, sıra geldi onu doğru masalara ulaştırmaya... Şimdi neler yapabilirsiniz?

Tıklayın: www.yenibiris.com

Bir sosyal sorumluluk bilinciyle siz değerli adaylara bu rehberi ulaştıran **www.yenibiris.com**, adayların iş olanaklarını görebilmesi, firmaların adaylara ulaşması amacıyla kurulmuş son derece profesyonel bir kaynaktır. Adayı ve firmayı en sağlıklı koşullarda buluşturabilmek için deneyimli bir insan gücü, sağlam bir teknolojik altyapı ve doğru seçilmiş iletişim araçları kullanan **www.yenibiris.com** ekibi sizin için en doğru fırsatları görebileceğiniz güncel bir iş platformudur. Sitemize tıklayarak ve yönlendirmeleri takip ederek bilgilerinizi aday havuzumuza ekleyebilirsiniz. İş olanaklarını 7 gün 24 saat takip ederek, kendiniz için en doğru bulduğunuz pozisyonlara online olarak başvurabilirsiniz.

Takip edin: Yayınlar

Günlük gazeteler ve insan kaynakları ekleri sayesinde insan kaynağı ihtiyacını sürekli takip etme ve kendinize en uygun pozisyonlara, belirtilen şekilde başvurmanız mümkün.

Başvurun: Danışmanlık şirketleri

Adaylar ve kurumları, seçme ve yerleştirme sürecinde buluşturan bir başka kaynak danışmanlık şirketleri. Bu tarz şirketlerin veri



tabanlarında yer almak sizin için bir avantajdır. Çünkü bazı kurumlar seçme ve yerleştirme işlemlerini danışmanlık firmalarına yaptırarak, onların deneyim ve uzmanlıklarından yararlanma yolunu seçerler.

Araştırın: Firmaların internet siteleri

Aday havuzlarına kaydınızı yaptırdınız, gazete ilanlarını kontrol ediyorsunuz, her şey yolunda... Bu arada boş zamanınızı neden ilgi duyduğunuz alanlardaki firmaların internet sitelerini ziyaret etmek ve onlar hakkında bilgi almakla geçirmiyorsunuz?

Kullanın: Kişisel iletişim ağı

Kişisel iletişim ağı, yaşamınız boyunca sizin için en sağlıklı kaynaklardan birini oluşturur. İletişim ağınıza okulunuzu yeni bitirdiğinizi, artık profesyonel yaşama adım atmak üzere olduğunuzu, bu konuda onlardan gelecek her türlü yönlendirme ve desteğe ihtiyaç duyduğunuzu anlatın. (Anımsatıyoruz; torpil değil, fikir ve yönlendirme istiyorsunuz.)

www.yenibiris.com yüzbinlerce adayı, binlerce kurumla buluşturan 7/24 başvuru adresinizdir.

CEO's



CEO's Dergisi, üst düzey yöneticilerden oluşan çok özel bir kitleye aylık periyotlarla yaşam kılavuzluğu yapan özel bir yayındır.

CEO's ekibi, tepe noktasındaki yöneticilere yönelik olarak hazırladığı bu yayında, onların yoğun iş tempoları arasında takip edemedikleri bilgileri tefine ederek sunuyor. Yönetim kavramının farklı pencerelerden incelenmesi, yöneticilerle röportajlar, konferans ve zirve haberleri, başarı öykülerinin yanı sıra; bir üst düzey yönetimin yoğun tempolu çalışma hayatına renk getiren şahitler, kütürler, elsaneye döndürülmüş insanlar, içki dünyasında yolculuk ve daha niceleriyle kayıtlı ve bilgi serzenfesi oluşturmak CEO's Dergisi'nin yaptığını oluşturuyor.

CEO's, ekibi ile de farklı bir dergi... Profesyonel yazı işleri ekibimize, asil mesleği yazarlık ve gazetecilik olmayan profesyonel yöneticiler, akademisyenler ve yönetim danışmanları, bu derginin hazırlanması konusunda yardımcı oluyorlar. Onlar, CEO's Dergisi'ni amatör bir uğraş olarak, profesyonelleştiriyorlar.

Yöneticiler arasında son derece prestijli bir dergi olarak kabul edilen CEO's, en az dergi kadar prestijli olan kapağında, her ay baştan bir üst düzey yöneticisi konuk ediyor ve

saklılarının en ince ayrıntılarından, çocukluk hayallerine uzanan geniş bir yelpazede lezzetli sohbetler yapıyor.

Aylık 10000 tираjla, tepe noktasındaki yöneticileri hedefleyen CEO's Dergisi seçkin kitapçıklarında ve eli yaşam merkezlerinde bakışı bu yöne dönmek olan herkese ulaşıyor; CEO'lar, Yönetim Kurulu Başkanları ve Genel Müdürler ise her ay CEO's dergilerini masalarında buluyor.

Amacımız üst düzey yöneticilere ve zirveyi hedefleyen yöneticilere kılavuzluk etmek; yayın etiketine bağlı ve bağımsız kalmayı başarabilen bir dergi olarak her ay onlara kayıtlı, bilgi ve haber taşımak...



medias
YAYINCILIK

Ömer Arslan Mh. Tarık
Zafer Tunaya Sok. Bağ
Ödülleri No: 3/5
Gümüşsuyu - İstanbul
Tel : 0212 292 42 46
Faks : 0212 293 41 49
bilgi@medias.com.tr
www.ceosdergisi.com



İlk Randevu

Beklediğiniz yanıt geldi. Başvuru yaptığınız firmalardan biri size e-posta ile ulaşarak görüşmeye davet edildiğinizi bildirdi. Hemen ajandanıza belirtilen tarihi not ediyor ve bir e-posta ile cevap yolluyorsunuz. Daveti aldığınızı, belirtilen saatte orada olacağınızı ve teşekkürlerinizi belirterek... Ya da sizi telefonla aradılar. Sabahın erken saatlerinden itibaren sizi aramaları mümkün. İletişim için hangi numaranızı verdiyseniz o telefona yakın olmalı, olamıyorsanız da telefonu açma ihtimali

olan yakınız bu aramaya hazır olmalı. Uykulu ve mahmur bir ses tonuyla değil, canlı ve mutlu bir şekilde yanıt vermelisiniz.

Harika! Hadi şimdi gelin sizi görüşmeye hazırlayalım.

Endişe yok, biraz heyecan güzeldir!

Elbette sizin için önemli bir görüşme olacak ve elbette hayatınızın kilometre taşlarından birindesiniz şu anda. Dozunda bir heyecan hissetmeniz çok doğal ve çok güzel. Bu heyecanı, yine dozunda olarak görüşmeye gideceğiniz kişiye hissettirmenizde bir sakınca yok. Ama siz bir insanla görüşmeye gideceksiniz. O da bir zamanlar, sizin attığınız bu adımları atmış biri ve şu anda kendisine verilen bir görevi başarıyla bitirmek için uğraşiyor.

Kendinize güvenin. Bu görüşmenin olumlu veya olumsuz sonuçlanacağı ile ilgili gereksiz kurgular yapmayın. Belki daha onlarca görüşme daveti alacak ve onlarca yönetici ile görüşmek zorunda kalacaksınız. Bilmiyorsunuz. Bu yüzden sakın ve güvenli olun.

Işığınıza dikkat edin!

Her türlü özelliği birbirinin aynı, pozisyon için tamamen uygun, tüm koşulları yerine getirmiş iki adaydan birini seçerken, kimsenin aklına gelmeyen bir kriter göz önüne alınıyor: Sizden yansıyan ışık. Gözlerinizdeki istek. Tavırlarınızdaki güven. Enerjiniz.

Başarılı kariyer için ilk adımlar



SUNA KABADAYI
İmaj ve İletişim Danışmanı

Bilgimize, eğitimimize, donanımımıza rağmen kıyafetlerimizin de bize desteği gereklidir. Hayatımızın hemen her anında karşımıza çıkabilecek bu ne giymeli nasıl görünmeli krizleri pek tabii iş görüşmelerinde de kendini gösterir.

Sınıflardan çıkıp toplantı odalarına adım attığımız günlerde bir takım değişiklikler geçirmeye başladığımızı hissederiz. İlk ve en önemli değişiklik, görüntümüzde başlar. Tam bu nokta-

da kariyer hedeflerimiz ve kişisel tarzımız ile uyumlu bir “profesyonel imaj” geliştirme farkındalığı kazanmak bu uzun yolculukta en önemli yetkinliklerden biri olarak bize eşlik eder. Profesyonel başarı sizin hedeflerinizden biriye, kişisel imajınızla arasındaki önemli ilişkiyi gözden kaçırmamalısınız.

Günümüzde değişen rekabet koşullarıyla beraber profesyonel imaj kavramı daha da önem kazanıyor ve büyük ölçüde değişiyor. Profesyonel imaj kavramı artık eskisi gibi sadece giyim kuşamla sınırlandırılmıyor. Biliyorsunuz ki iletişim çağının yeni koşullarının etkisiyle, sizin başarınız hakkındaki değerlendirmeler sıklıkla başkalarının sizin hakkınızda aldığı anlık ilk izlenimlere dayanıyor. Yani giyimin ötesinde gördükleri her şey, duydukları herşey birer etken. Akılda kalan olumlu bir ilk izlenim, eğitim ve deneyimler eşit olduğu şartlarda rakipleriniz arasından seçilmeniz için belirleyici bir faktör. Hatta rakamsal bir değer belirlemek gerekirse, işe

alım karar süreçlerinde, adayların eğitim ve deneyimleri eşit olduğunda kişisel imaj 9 kat daha önemli hale geliyor. Bu Harvard Üniversitesi tarafından gerçekleştirilmiş bir araştırmanın sonucu. Yani sadece iyi bir eğitim, bir diploma ve hatta bilinen bir yabancı dil profesyonel yaşam ve liderlik rollerindeki başarınız için artık yeterli değil.

Özellikle yeni mezunların işe alım sürecinde firmalar adaylarda belli bir staj deneyimini tercih etse de onlara gelişim alanı sunmaya hazır olduklarını söylüyorlar. Ancak özellikle belli bir entelektüel birikim ve işi daha hızlı öğrenmeyi sağlayacak bir zeka düzeyi sergileyebilmek elbette öne çıkmanızı sağlıyor. Yani iyi dereceyle mezun olmanın ötesinde değişen global düzende esnek ve kolay uyum sağlama becerisine sahip aday yeni fırsatlar yakalamada çok daha şanslı.



Yine bir başka araştırma, bu defa Fortune 1000 arasında yer alan firmaların CEO ve İnsan Kaynakları yöneticileriyle gerçekleştirilmiş. Bu araştırma da işe alım ve terfilerde bir numaralı etkenin çalışanın iletişim kabiliyeti yani sunum, yazılı ve sözlü ifade, diksiyon, telefonla iletişim, hatta elektronik posta kullanımı konusunda yetenek düzeyi olduğunu gösteriyor. İletişimin hemen ardındansa kişisel sunum, hijyen, kıyafet seçimi, kıyafet seçimlerine olduğu kadar kendisine gösterdiği özen, sosyal yaşam ve iş hayatında görgü kurallarına hakimiyeti geliyor. Yöneticilerin tercihlerini belirleyen bu iki alan, yani iletişim ve kişisel sunum pek çok çalışan tarafından sanıldığı kadar aksine adayın MBA'si var mı yok mu sorusundan önce geliyor.

Kısaca eğitim ve deneyim işi yapabilmek için gerekli önkoşullar, ancak kişisel takdiminiz işinizle beraber sizin de ışıltımanızı sağlayan profesyonellik cilası olarak önem kazanıyor. Çünkü insanlar duyduklarından ve dinlediklerinden çok, birebir görerek şahit olduklarından yola çıkarak karar vermeye meyillidirler. Sizi ve işinizi de bu şekilde değerlendireceklerine emin olabilirsiniz.

Bu noktada hem görüntü yönetimi becerilerinizi hem de iletişim tarzınızı geliştirerek avantaj sağlayabileceğinizi söyleyebiliriz. Devir kişisel markalaşma devri. Sizin de kariyer gelişminizde tıpkı çok başarılı dünya markaları gibi kendi markanızı yönetmeniz başarı yolunda bir başka önemli adım. Bir düşünelim.. CocaCola, Mc Donalds, BMW, Abercrombie&Fitch... Hepsinin ortak noktası güçlü, tutarlı marka değerleriyle kalabalıkların



arasından sıyrılabilmelerinde saklı. Sizi bir marka olarak ele alsak, hedeflerinize paralel vermeniz gereken mesajlar neler olabilir? Benim ilk aklıma gelenler:

- Profesyonel
- Güvenilir
- Uyumlu
- Esnek
- Dinamik
- Gelişime açık
- İleri görüşlü...



Bu değerler hakkında biraz düşünmek için

birkaç dakikanızı ayırın... Siz yaptığınız, söylediğiniz her şey ve gözüktüğünüz her halinizle bu mesajları destekleyerek profesyonellik etkinizi güçlendirebiliyor musunuz?

Dilimizde çok sevdiğim bir deyiş vardır, samimi, dürüst, ilkeli kişileri tanımlamak için kullanılan bir sıfattır, özü sözü bir olmak... Bir de bunu kendinize sorun... Sizin özünüz sözünüz bir mi? İçiniz dışa doğru yansıyor mu? Kendinizi doğru, etkili, kaliteli bir şekilde ifade edebiliyor musunuz?

Bir başka deyişle içten dışa doğru giyinebiliyor musunuz?



Kısa kısa işler,
meslekler, alanlar
ve çalışma yaşamı



Vitrinde ne var ne yok?

Yeni mezun olan biri, iş arama sürecinde her zaman istediği işlerde çalışamaz. Hayat bazen sadece zorunluluktan sizi bambaşka bir noktaya getirebilir. İş arama sürecinde çok karşılaşacağınız ve günümüzün popüler meslekleri haline gelen birkaç örnek mesleği sizin için özetlemeye çalıştık. Birlikte inceleyelim:

Yönetici asistanlığı

Yönetici asistanı, bir yönetici için eldir, ayaktır, kalemdir, bilgisayardır, her şeydir. Piyasada kalifiye yönetici asistanları, hayal edebilecekleri ücretlerle çok başarılı kurumlarda kolayca iş buluyorlar. Kurumların iş ilanlarını incelediğinizde ısrarla deneyimli yönetici asistanı aradıklarını göreceksiniz. Deneyim zamanla gelişecek bir şey olduğuna göre bu pozisyonla ilgili bir daha düşünmenizi öneriyoruz.

Çağrı merkezi

Türkiye’de çağrı merkezleri birbiri ardına açılıyor ve gençler için geniş bir istihdam alanı yaratıyor. Çağrı merkezi çalışanlarının sıkça yaptığı bir hata var. Bunu hep bir geçiş işi, kalıcı olmayan bir durum ve zorunlu nokta olarak görüyorlar. Her iş, ihtiyaçlar karşısında oluşur ve bir ihtiyacı karşılar. İyi bir çağrı merkezi elemanını, süpervizörlükle başlayan ve yöneticiliğe kadar uzanan bir kariyer beklemektedir.

Mağazacılık

Bir satış sorumlusu olarak işe başlayıp, reyon yöneticisi, mağaza yöneticisi, devamında genel müdürlükte çalışma olanağı bulan, eğitilmiş olduğu için yönetim kuruluna girmeye bile hak kazanan mağazacılar var. Uluslararası perakendeciler çalışanlarına her türlü olanağı tanıdıkları gibi, yurtdışında kariyer fırsatı da sunuyorlar.

Halkla ilişkiler

Halkla ilişkiler alanında eğitim görmediğiniz halde bu alana ilgi duyuyorsanız, önerimiz alanın kaynaklarını gözden geçirmeniz, uzmanlarını dinlemeniz ve mümkünse ek bir eğitim almak konusunda araştırma yapmanızdır.

İnsan kaynakları

İnsan kaynakları konusu, hem teorik hem de pratik bilgi gerektiren özel bir konudur. Teorik bilginin bir bölümü, fakültelerin işletme, iktisat, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri vb. bölümlerinde öğretilmektedir. Ancak konuyla ilgili ayrıntılı bir eğitim almak, kariyer yolunuzda büyük bir avantaj kazanmanıza yardımcı olur. Devamında okul sonrası bir yüksek lisans programı, sertifika programı, ilgili staj ve sürekli araştırma ilerlemenizde yardımcı olacaktır.

AR-GE

Araştırma geliştirme faaliyetleri, hem üretim hem de hizmet sektörünün ortak iş alanlarından biridir. AR-GE birimleri hem kurumun sürekli bir faaliyetidir hem de şirket içinde gereksinilen bilgilerin raporlanmasında proje bazlı çalışmalar yapar.

Örnek pozisyonlar:

Araştırma uzmanı
AR-GE mühendisi
İstatistik uzmanı
Analiz elemanı
Veri giriş elemanı

Aranan özellikler:

İlgili bir eğitimin tamamlanmış olması, araştırmacı ve ekip çalışmasına uygun kişilik ilk aranan özellikler kuşkusuz. Bunun yanısıra, dikkatli, otokontrollü, araştırmaya ve gelişime açık, analitik düşünebilen, disiplinli, titiz bir kişiliğiniz var ise bu alanda verimli olabilirsiniz. Genellikle masabaşı bir iş olan AR-GE'de aynı zamanda işin gerektirdiği bilgisayar vs. ekipmana tam hakim olmanız da beklenecektir.



Danışmanlık

Hem üretim hem de hizmet sektörünü ilgilendiren bir başka dal... Danışmanlık bir iş alanı olarak hizmet sektörünün kapsamına girer ama danışmanlığın verilen alana bağlı olarak minimum gereklilikleri değişebilir.

Uzmanlık, bilgi ve deneyim sahibi olan kişiler danışman olur. Bu kişilerin biraraya gelip oluşturduğu danışmanlık kurumları vardır. Örneğin üretici firmalara kalite ile ilgili danışmanlık veren bir kuruma başvuracaksınız sizden mühendislik tabanlı bir mesleğiniz olması beklenebilir. Ya da bir insan kaynakları yönetim danışmanlığı firmasına başvuracaksınız iktisat, işletme vb. bölümlerden mezun olmanız istenir. Hangi alanda olursa olsun danışmanlık firmaları, danışan kurumlara kaliteli bilgi sunmak ve bu bilgiyi sunarken onlara önerdikleri kalite standartlarını yakalamış olmak zorundadırlar. Eğitiminiz de uygun ise bir danışmanlık firmasında asistan olarak başlayıp, kendinizi geliştirerek Senior Danışman hatta kurum ortağı olma şansınız daima vardır.

Örnek pozisyonlar:

Eğitim uzmanı, yönetici asistanı, departman asistanı, veri giriş elemanı, satış - pazarlama elemanı, sistem destek uzmanı, SAP uzmanı, hukuk danışmanı.

Aranan özellikler:

İlgili eğitimin tamamlanmış olması. Öğrenmeye ve bilgi paylaşımına açık bir profil. Koordinasyon, disiplin, planlı ve programlı çalışma yetenekleri. Aynı zamanda seyahat edebilme ve esnek çalışma saatlerine uyum sağlayabilme özellikleri.

Pazarlama

Günümüz iş dünyasının kuşkusuz en değerli iş dallarından biri. Çünkü hem üretim hem de hizmet sektörü gücünü pazarlamalarının gücünden alır. Üretilen bir malın satılabilir hale gelmesine yönelik çalışmaların bütünüdür pazarlama... Malın, hizmetin ve fikrin geliştirilmesi, fiyatlandırılması, bilinirliğinin sağlanması ve dağıtım kanallarının yönetimi gibi çok önemli safhaları kapsar.

Satış anına kadar olan tüm bu çalışmalar, satış departmanının başarısını sağlar, dolayısıyla kritik önem taşır.

Pazarlama konusuna ilginiz var ise iki farklı seçeneğiniz olacaktır:

- Birincisi, kurumların kendi iç pazarlama

departmanlarında çalışmak: Kurumun bel kemiği olan pazarlama faaliyetlerinin içinde olmak, bu alanda hizmet alınan reklam ajansı, PR ajansı, matbaa, araştırma şirketi, lojistik firması vs. kurumlarla ve şirketin diğer departmanlarıyla koordineli olarak çalışmak.

- İkincisi, kurumlara pazarlama alanında destek

veren kurumlarda çalışmak: Kurumsal iletişim alanında hizmet veren bir firmada çalışıyorsanız, aynı anda pekçok farklı kurumun pazarlama faaliyetlerinin içinde olma şansını yakalarsınız. Kurumların pazarlama departmanlarında çalışmadan önce bu tip bir şirkette çalışmış olmanız size çok önemli bir avantaj yaratacaktır.

Örnek pozisyonlar:

Pazarlama sekreteri, asistanı, yardımcısı,
Departman asistanı, sekreteri
Pazarlama elemanı
Ürün sorumlusu
Müşteri temsilcisi
İş geliştirme uzmanı, asistanı
CRM elemanı

Aranan özellikler:

Kurumun pazarlama departmanına yönelik belli bir kriteri yok ise, hangi eğitimi almış olursanız olun kendinizi pazarlama konusunda istekli ve heyecanlı hissediyorsanız bu işi yapabilirsiniz. Elbette inşaat mühendisliği eğitimi almış birinin bu alanda kendini kanıtlaması daha uzun sürecektir ama bu imkansız değildir. Yaratıcılık, ekip çalışması, araştırmacı kişilik, esnek çalışma saatlerine uyum sağlayabilme özelliği, iletişim araçlarını kullanabilme yetisi, geniş vizyon, kendini her alanda etkili ifade edebilme özelliği gibi özellikleri kendinizde hissediyorsanız pazarlama dünyası size kucak açacaktır.





Dünyanın en çok aranan pozisyonu: SATIŞ

Satış konusunda ayrı bir bölüm açmamıza yol açan çok önemli bir nedenimiz var. Başlıkta da okuduğunuz gibi yapılan araştırmalar gösteriyor ki, dünya çapında kurumlar en çok satış elemanları arıyor.

Kendinizi analiz etme süreciniz sırasında aman bu konuyu göz ardı etmeyin. İçinizde başarılı bir satışçı barındırıyor-sanız dünyada size açılmayacak hiçbir kapı yok.

Başarılı satışçılar, satış sonrası aldıkları keyfin bulunmaz olduğunu söylerler. Satış, başarısı ve başarısızlığı somut olan bir konudur. Streslidir evet ama insanı sürekli dinç tuttuğu da tartışılmaz.

Bir işletmede satışıçılar ve onlara hizmet edenler vardır. Siz hangisini seçiyorsunuz? Satışıçı mı olacaksınız yoksa satışışa destek veren bölümlerde mi çalışacaksınız?

Hangi sektörde satışıçı olmalıyım?

Farkındaysanız hayatımız boyunca iki şeyi sürekli yapıyoruz: Karar verip problem çözüyoruz. Bu seferki kararınız gerçekten önemli, “satışıçı olacağım ama ne satacağım?”

Birçok şampiyon satışıçının cevabı klasiktir.

“Ne olursa satarım! Önemli olan satış tekniğini bilmek; benim için ürün fark etmez.”

Bu tip cevaplar, İK (insan kaynakları) yöneticilerini pek mutlu etmez. Kişilerin neyi satacakları konusunda mutlaka bir öngörülerı olmalıdır. Ürün ile satışıçı arasında kurulacak bir ilişki bu...

Beyaz peynirden nefret eden birinin bunu satarken ne kadar başarılı olacağı konusunda ne söylersiniz?

- İyi de, illa ki ürünü sevmek mi gerekir?

- Biz profesyoneliz, sevmediğimiz ürünü de satarız!

Yanıtlarını duyar gibiyiz.

“Satarsınız, ama sevdiğiniz ürünü...” Değil mi?

Sektör belirleme konusu sadece ürünü sevmek değil, çalışılacak sektör ile iletişim kurabilmeyi de kapsar. Hayati

boyunca “bey” sözünü ağızından düşürmemiş bir kişinin “ağabey” kültürü ile satış yapılacak bir sektörde başarı göstermesi mucize gibi bir şeydir.

Satışçı ya o kültürde “bey” diyerek gerekli sıcaklığı yaşayamayacak ya da yarım ağızla söylediği “ağabey” kelimesi ile yabancı duracaktır.

Sektör seçerken satışçıların bakması gereken bir başka konu da seçtiği sektör ile ilgili bağlantılarının olup olması. Yani bu sektörde çalışan aile büyükleri, tanıdıklar, dayılar vb. kişilerin olup olmaması da bu sektörü belirlerken çok önemlidir.

Bir başka belirleyici unsur kişisel yeteneklerimiz ile sektörün gerektirdiği şartları ne kadar karşılayıp, karşılamadığımız. Ezber yeteneği zayıf olan bir kişinin ilaç işinde çalışması, ehliyeti olmayan birinin plasiyer olmaya çalışması gibi, yetenekler de göz önüne alınmalı.

Satışçının hayatı satış olmalı, 7/24 çalışmalıdır.

7/24 satışçı kimdir ?

7/24 satışçı bir kere işini çok seven biri olacak. İşten kastımız ofisi, sandalyesi, bilgisayar ya da iş yerindeki ortamı değil. İşin yapılışını, içeriğini, sattığı ürünü sevecek.

- Mutlaka sattığı ürüne ya sahip olacak ya da onu tanıyacak kadar ürünle bir arada bulunacak.
- Ne satarsa satsın işine eğlence karıştırabilecek.
- Günün tüm koşuşturmasına rağmen öğle saatinde kendisine en az bir yarım saat ayıracak, yemeğini yiyecek.
- Gece uykusunda satış yapacak, randevu takip edecek,

ilerleyen aşamalarda rüyalarındaki satışları başarıyla kapatacak!

- Bulunduğu her ortamda sattığı ürüne lafı getirip ya alenen satacak ya da bir randevu için girişimde bulunacak.

- Satma fiilinden keyif alacak, satmadığı zamanlarda bunun eksikliğini duyacak.

- Kendi kendini motive edebilecek.

- Mesai saatleri dışında da satış düşünecek ama bunu stres nedeni haline getirmeyecek.

- Her yaptığı satışın sonunda hastasına onu iyileştireceği bir ilacı veren doktorun huzurunu ve mutluluğunu duyacak.

- Bir şeyleri satmak üzere rengi (beyaz, pembe vb.), işlevi ya da büyüklüğü (küçük, büyük vb.) hakkında ne olursa olsun yalan söylemeyecek.

Ne dersiniz? Yoksa içinizdeki ses size harika bir satışı olacağını mı söylüyor?



Sağlık

Yapılan araştırmalar bize geleceğin en parlak sektörlerinden birinin sağlık olduğunu gösteriyor. Türkiye’de yatırım yapan ilaç firmalarının artması, sağlık alanında çalışan teknoloji firmalarının giderek çoğalması ve yine Türkiye yatırımlarının artması, özel sağlık kuruluşlarının bir-biri ardına açılmaya devam etmesi, devletin sektöre yönelik kararlı tavrı ve nüfusun bu kadar yoğun olması sağlık sektörünün ne kadar önemli olduğunu size anlatacaktır.

Sigorta sistemindeki iyileştirmelerin ve özel sağlık sigortası sistemlerinin de sağlık sektörünün gelişmesindeki katkısı çok büyük. Daha da önemlisi insanların bilinç düzeyinin giderek artması ve sağlık ile ilgili konuların herkes için daha üst sıralara çıkması... Ve ne yazık ki olumsuz çevre koşulları, düzensiz beslenme, yoğun iş stresi, kişisel bakıma ve özel yaşama ayrılan kısıtlı zaman gibi günümüz sorunlarının insan doğasında yarattığı olumsuz etkiler de bu sektöre olan ihtiyacı üst seviyelere tırmandırıyor.

Sağlık, iş arama sürecindeki mezun için pekçok iş alanını birden ortaya koyuyor.

Finans, satış, pazarlama, halkla ilişkiler, yönetici asistanlığı vb. hangi alana ilgi duyarsanız duyun sağlık sektörü de önünüzde açılan büyük kapılardan biri olacak. Eğer sağlıkla ilgili bir eğitim almışsanız zaten bu alanda açılan pozisyonları takip edeceksiniz.

Örnek pozisyonlar:

- Radyoloji uzmanı
- Röntgen teknisyeni
- Laborant
- Hemşire
- Ortopedi teknisyeni
- Fiziksel tıp ve rehabilitasyon uzmanı
- Sağlık memuru
- Fizyoterapist
- Anestezi teknisyeni
- Hasta danışmanı
- Eczacı

Her türlü ofis fonksiyonuna yönelik pozisyonlar (pazarlama, finans, İK, halkla ilişkiler, sekreter, departman asistanı vb.)



Aranan özellikler:

İlgili eğitimin dışında sağlık sektörü adayları şu özellikleriyle rakiplerinden kolayca sıyrılabilirler: Dil bilmek ve teknolojik gelişmeleri takip etmek. Analitik düşünmek, sabırlı ve pratik olmak, hijyene önem vermek, insan ilişkilerinde başarılı olmak, stres altında çalışabilmek, olumlu ve yapıcı bakış açısı, ekip çalışması...

İlaç

Sağlık sektörünün yükselişi doğal olarak ilaç sektörüne de hız kazandırmakta. İlaç üretimi ve araştırma geliştirme faaliyetleri günümüzde tüm zamanlardan daha etkin bir faaliyet alanıdır. Dünya insanı artık ilaçları sadece hastalıkla mücadele etmek için değil, sağlıklı olma halini devam ettirmek için de kullanıyor. İlaç firmaları hem rekabet hem de misyonlarının gereği olarak sürekli bir yenilenme çabası içindeler. Bu da siz sevgili mezunlara yeni iş olanakları yaratıyor.

Örnek pozisyonlar:

Tıbbi mümessil-tıbbi satış danışmanı

Eczacı

Laborant

Doktor

Satış uzmanı

Her türlü ofis fonksiyonuna

yönelik pozisyonlar

(Pazarlama, finans, İK, halkla ilişkiler, sekreter, departman asistanı vb.)



Aranan özellikler:

İşin gerektirdiği bilgisayar programlarına hakim olmayı ve dil bilmeyi artık tüm işler için öncelikli aranan özellikler olarak sayabiliriz. İlaç sektörü de kendine has iç dinamikleri ve gereklilikleri olan bir sektördür. Şirket bilgilerinin daima korunması ve maksimum hijyen bunlardan ikisi. Analitik düşünme, disiplinli olma, kaliteye dikkat, sözlü ve yazılı iletişim, seyahat etme ve sürücü belgesi gibi özellikler de pek çok iş alanı gibi bu alanda da işinize yarayacaktır.

Satınalma

Şirketin karlılığını satışın başarısı belirler evet ama satınalma-
nın başarısı da tartışmasıdır. Satınalma departmanları
bu yüzden giderek önem kazanmaya başladı. Satmak için
satınalma ve şirketin kullanacağı ürün ve hizmetleri satınal-
ma birbirlerinden farklı iki konu. Büyük bir perakende zinciri-
nin satınalma departmanı elbette o perakendecideki ana
damarlardan birini oluşturur çünkü satınalma ne kadar ba-
şarılı olursa, satış da o kadar başarılı demektir. Veya bir
otelin satınalma yöneticisini düşünün. Otelde kullanılan
havludan, masalara konulan ekmeklere kadar düşünebile-
ceğiniz tüm ürünlerin temini o departmanın sorumluluğun-
dadır. Optimal bir satınalma optimal fiyat dolayısıyla rek-
abet gücü anlamına gelir. Bu iki farklı örnekte sorumluluk ay-
nıdır ama amaçta farklılaşmalar vardır. Ne olursa olsun iyi
bir satınalmacı demek, tedarikçilerle şeffaf, dürüst, iyiniyetli
ve adil ilişki kurabilen, şirketine karşı dürüst, sadık ve disiplinli
bir çalışma performansı gösteren kişidir. Şirket ne ka-
dar önemliyse tedarikçilerle adil ve uzun soluklu ilişkiler ge-
liştirmek de o kadar önemlidir.

Örnek pozisyonlar:

Satınalma uzmanı ve yardımcısı

Kategori yöneticisi

Departman asistanları

Aranan özellikler:

Satınalmacılardan öncelikli olarak dürüst ve güvenilir olma-
ları beklenir. Yaptığı işin şirket için önemini kavrayabilecek
düşünce yapısında, tedarikçi ve şirket arasında
“kazan-kazan” ilkesini mükemmelen uygulayabilen, çok
sayıda küçük problemle uğraşacak kapasitede, zaman sı-
nırı olmadan çalışabilen ve yaptığı işin mutlak takipçisi
olan kişiler bu alanda başarılı olurlar.



İnsan kaynakları (İK)

Dünyaca ünlü bir danışman şöyle demiş; “İyi bir yönetici olmak istiyorsanız önce iyi bir insan kaynakları yöneticisi olmalısınız.” İK yöneticilerinin şirketler için değeri bu kadar büyük işte. Şirketin en değerli varlığı insanın şirketin içindeki varlığını en efektif olarak sürdürebilmesi çalışmalarının tümü bu alana girer. Seçme ve yerleştirme sistemlerinden başlayan, çalışma sürecinin tüm aşamalarını kapsayan ve sonunda bir çalışanın işten ayrılmasıyla son bulan tüm işler insan kaynakları departmanının yetki ve sorumluluğundadır.

Ülkemizde İK konusu son 10 yıldır gündemde ve hala pek çok şirketin İK departmanı yok ancak küçük işletmeler bile hızla bunun önemini kavramaya başlamış durumda. Bu sizin için bir fırsat çünkü zaman içinde her şirket insan kaynağını yönetmenin bilincine varacak ve bu alanda eksiklerini tamamlayacak.

Üniversitelerin iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden mezun olan gençler eğer insanı yönetmek konusuna ilgi duyorlarsa bu alanda verimli ve aktif eleman arayışı daima olacak.

İnsan kaynakları yönetimi performans, motivasyon, seçme-

yerleştirme gibi ana fonksiyonlar dışında bordrolama, ücret, personel kayıtları gibi ciddi kağıt işleri anlamına da gelir. İnsana değer katarak bir şirketin büyümesini izlemek isteyenler, bu alan sizin için...

Örnek pozisyonlar:

İşe alım asistanı

Bordrolama uzmanı

İK uzmanı ve yardımcısı

İdari işler sorumlusu

Eğitim departmanı asistanı

Eğitim uzmanı

Seçme ve yerleştirme asistanı

İdari işler elemanı

Aranan özellikler:

Üniversitelerde insan kaynakları tek başına bir lisans programı olarak henüz mevcut değil ama önlisans ve yüksek lisans programları var. Ayrıca çalışma ekonomisi, iktisat, işletme ve diğer İİBF öğrencileri ortak derslerinde İK konularını görüyorlar. Okulun üzerine bir de sertifika programı eğitimi alırsanız kariyerinize büyük fayda sağlar. İnsan ilişkileriniz iyi değilse bu alandan uzak durun. Adı üstünde bölümün adı İnsan Kaynakları Yönetimi. Ancak insan kaynakları, sadece insan ilişkilerini kapsamıyor. Analitik düşünen, sıcak, pozitif, sorun çözme yetisi geliştirmiş, disiplinli, ekip çalışmasında ve ofis içi iletişimde maksimum başarılı, araştıran, kendisini ve ekibini sürekli geliştiren bir aday olduğunuzu düşünüyorsanız bu alanda başarılı olmanız zor değil.

Bilgi teknolojileri / Telekomünikasyon

Bilgi teknolojilerini, bu sektörün içinde yer alan ve daha yaygın kullanılan bilişim adıyla anacağız. Bilişimciler dünyayı dev bir bilgisayar kendilerini de bu bilgisayarın beyni olarak tanımlıyorlarmış. Biraz egoist ama çok da haksız olmayan bir tanımlama, ne dersiniz? Bilişimdeki ilerleme ve keşifler kocaman bir sektörün doğmasını ve istihdama da aynı oranda katkıda bulunmasını sağladı.

Bilişim ve telekomünikasyon çok geniş bir yelpazeden oluşuyor. Web tasarımından tutun, veri girişlerine dek, CRM ekiplerinin çalışmalarından tutun, muhasebe yazılımlarına kadar yüzlerce alt başlığı olan bir alandan söz ediyoruz. Donanım ayrı bir kanal, yazılım ayrı... Bu alanın bir de satış, pazarlama, İK, çağrı merkezi, finans gibi açılımları olduğunu göz önüne alırsak binlerce farklı pozisyon anlamına geliyor.

Eğer ilginiz varsa, hangi üniversiteyi bitirmiş olursanız olun bilişimde size uygun bir iş alanı olabilir. Eczacılık fakültesi mezunu bile olsanız eczane otomasyonu yapan bir firmada bir iş bulabilirsiniz.

Örnek pozisyonlar:

Sistem mühendisi

Ağ destek mühendisi

Web yazılımcısı

Web tasarımcısı

VOIP yöneticisi

GSM montaj elemanı

GSM uygulama elemanı

Yazılım geliştirme mühendisi

Teknik destek uzmanı

Yazılım kalite güvence yöneticisi,
uzmanı, yardımcısı

Her türlü ofis fonksiyonuna yönelik
pozisyonlar (pazarlama, finans, İK,
halkla ilişkiler, sekreter, departman asistanı vb.)



Aranan özellikler:

Bilişim ve telekomünikasyon başlığı altında yüzlerce pozisyon olduğu için eğitim konusundaki gereklilik kurumun belirlediği kriterlere göre olacaktır. Bunun dışında her ikisi de hem kurumlar hem de çalışanlar arası rekabetin yoğun yaşandığı sektörler. İş disiplini, yaratıcılık, geniş vizyon gibi ortak özelliklerin dışında her pozisyona uygun kişisel özellikler farklılaşabilir.

Çağrı merkezleri

Türkiye'de çağrı merkezleri birbiri sıra açılıyor ve bütün dünyada olduğu gibi geniş bir istihdam alanı yaratıyor. Çağrı merkezi çalışanları ise bize göre bir yanılığa düşüp bu alanı geçici bir alan gibi düşünüyorlar. Önemli olan bir işi yaparken eğer işten zevk alıyorsanız o pozisyonda ne kadar yükseleceğinizi düşünmeniz... Bugün bir çağrı merkezinde iyi bir eleman olmanız yarın sizi supervizör denilen şef konumuna, devamında ise üst düzey bir yönetici konumuna getirebilir. Bazı kurumlar çağrı merkezlerinde başarılı buldukları adayları kendi bünyelerine de transfer ediyorlar.

Örnek pozisyonlar:

Çağrı merkezi elemanı

Çağrı merkezi grup lideri

Süpervizör

Aranan özellikler:

Telefonda iletişimi güçlü, yabancı dil bilen ve temel bilgisayar programlarına mükemmel biçimde hakim ve esnek çalışma saatlerine uyum sağlayabilen gençler çağrı merkezlerine başvurabilir. Ekip çalışması, disiplin, empati yeteneği gelişkin ve iş disiplini olan çağrı merkezi çalışanları için süpervizörlük yolu daima açıktır.

Konuk ağırlama sektörü

Konuk ağırlama Türkiye gibi bir turizm ülkesinde elbette gençler için önemli bir istihdam fırsatı yaratan bir sektör... İster rehber olun ister hostes, ister resepsiyonist olun ister aşçı, ister temizlik görevlisi olun ister garson sizin işiniz konukları mutlu etmek ve seyahatlerinin mutlu bitmesini sağlamak. İşinizi iyi yaptığınız takdirde konukların bir sonraki ziyaretlerini garanti altına alırsınız. Bu ne demektir biliyor musunuz? İşletmenizin karlı olması ve sizin de sürekli bir işiniz olması. Bugünün zor koşullarında bir işletmenin devamlığını sadece müşteriler garantileyebilir.

Örnek pozisyonlar:

Barmen
Servis elemanları
Garson
Aşçı-şef
Mezeci
Operasyon
Kat hizmetleri
Aktivite animasyon

Her türlü ofis fonksiyonuna yönelik pozisyonlar (pazarlama, finans, İK, halkla ilişkiler, sekreter, departman asistanı vb.)

Aranan özellikler:

Spesifik pozisyonlar için doğal olarak o pozisyona ilişkin eğitim ön koşuldur. Konuk ağırlama sektörünün hangi alanında çalışırsanız çalışın yabancı dil bilmek size sonsuz bir avantaj sağlar. Güleryüz, sıkı çalışma disiplini, esnek çalışma saatlerine uyum, hijyen konusunda dikkat, ekip çalışmasına yatkınlık bu alanın ilk akla gelen özellikleri.

İletişim – Medya

İşte çalıştığı kurumda hareket, yaratıcılık, bitmez bir heyecan, enerji ve bol koşuşturma arayan gençler için ideal bir çalışma alanı... Gazeteler, dergiler, televizyon kanalları, reklam ajansları, PR ajansları, haber ajansları ve iletişim alanında faaliyet gösteren yüzlerce irili ufaklı firma... İletişim fakültelerinden mezun olan gençler bu alanda kendilerine yer bulabilmek için her yıl büyük uğraş veriyorlar. Ve içlerinde gerçekten kendilerini yetenekleriyle gösterebilenler de hızlı bir yükselişe giriyorlar. Ancak unutmayın iletişim alanı çok sayıda mezun veren, rekabetin çok yüksek dozda yaşandığı ve köşelerin hızla tutulduğu bir alan. Bu alanda çalışmaya talipseniz kan, ter ve gözyaşına (!) hazırsınız demektir.

Örnek pozisyonlar:

Müşteri temsilcisi, metin yazarı, grafiker, art direktör editör, internet editörü, muhabir, istihbarat sorumlusu yönetmen-yönetmen yardımcısı

Aranan özellikler:

İletişim fakülteleri mezunları doğal olarak diğer fakülte mezunlarına göre daha avantajlılar. Ama şu da bir gerçek ki medya sektöründe iletişim mezunu olmayan pekçok başarılı çalışan var. İletişimde seçeceğiniz alanda yapacağınız ön çalışmalar ve stajlar size büyük fayda sağlar. İletişim adı üstünde her türlü yazılı ve sözlü iletişimde başarılı gençlerin alanı...

Sivil toplum kuruluşları (STK)

Dünya bu kadar uzun süredir dönmeye devam ettiyse, inanın bunda sivil toplum kuruluşlarında büyük bir özveriyle çalışan insanların büyük payı var. STK olarak kısaltılan bu alanda çalışmak, var olan sistemleri iyileştirici, derleyici, toparlayıcı görevler almak ve bu alanda kariyer yapmak istemek hiç de ayakları yere basmayan bir hedef değil. Önemli olan ruhunuzu ve farklılığınızı bu noktada hissettirebilmeniz. Aslına bakacak olursanız farklı işlere sahip olduğu halde bu alanda da başarılı kariyerler yapmış insanlar var ama tek işiniz de bu olabilir unutmayın. Son yıllarda kariyerini STK'larda devam ettirenlerin sayısı da artmış durumda.

Örnek pozisyonlar:

Her tür destek hizmetleri

Asistanlık

STK'nın konusuna göre danışmanlık

Ofis yöneticiliği

Her türlü ofis fonksiyonuna yönelik pozisyonlar (pazarlama, finans, İK, halkla ilişkiler, sekreter, departman asistanı vb.)



Enerji

Enerji sektörü, dünyanın kaynaklarını doğru kullanma zorluğuyla doğru orantılı olarak giderek önem kazanıyor. Diğer sektörlerde olduğu gibi bu alanda da her meslekten adayın kendine uygun bir pozisyon bulması mümkün. Özellikle mühendisler enerji sektörünün başrol oyuncularını sayılabilir. Yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılacak yatırımlara getirilen teşvikler sayesinde özellikle rüzgâr ve hidrolik yatırımlarında büyük hareketlilik var. İthal ve yerli linyit kaynaklarına dayalı yatırımlar da gündemde. Enerji sektöründeki eleman istihdamının ciddi bir kısmı proje bazlı çalışmalar nedeniyle dönemsel olsa da, projelerin sıklığı ve büyüklüğü istihdamın sürekliliğini sağlayacak.

Örnek pozisyonlar:

Elektrik mühendisi
Maden mühendisi
Çevre mühendisi
Biyodizel uzmanı
Arıtma tesisi elemanı

Aranan özellikler:

Teknik pozisyonları yoğunluklu olduğundan eğitimini bu yönde tamamlamış adaylar için bol fırsat içeriyor. Dolayısıyla aranan pozisyonlarda belirtilen eğitim kriterlerini takip etmelisiniz. Hangi mühendislik eğitimi almış olursanız olun, bu alan içinde, uzmanlaşmak istediğiniz alt alanı seçin ve o konuda kendinizi geliştirin. Titizlik, iş disiplini, yoğun çalışma koşullarına karşı sabırlı ve dayanıklı bir kişilik yapısı aklımıza ilk gelen kişilik özellikleri.

Ayrıca İngilizce bilmek elbette tercih nedeni.



Perakende

Kan, ter ve gözyaşı denince akla gelen birkaç iş alanından biri de perakende sektörü. İstihdam olanağı yüksek, başlangıç ücretleri düşük buna rağmen sınırlarınızı sonuna dek zorlanmak isteyeceğiniz bir alanda kariyere hazırsanız uygun yerdesiniz. Bu alanda yükselmiş insanların kariyer öykülerini araştırırsanız gerçekten çok alt kademelerden geçerek şimdiki yerlerine geldiklerini görürsünüz. Teknoloji perakendeciliği de son yılların gözdesi. Özellikle sattığı teknolojik ürüne hakim satış danışmanları, piyasada her zaman aranan kişiler.

Perakende sektörü dinamizmin, enerjinin, insan ilişkilerinin ve bu konularda iyiyse başarının beşiği olabilir. Rekabet bu kadar yüksek iken başarının bu kadar kolay ölçülebildiği bir alanda çalışmak size büyük fırsatlar yaratabilir, denemeye değer...

Örnek pozisyonlar:

Satış uzmanı ve yöneticisi, teknoloji satış danışmanı reyon elemanı şefi, departman görevlisi, depo görevlisi merchandiser, mağaza müdürü

Aranan özellikler:

Herkes tatil hazırlığı yaparken siz en yoğun gününüzü yaşayabilirsiniz. Yılbaşı günü herkes son armağan paketleri için size geleceğinden, siz bu işi çoktan halletmiş veya unutmuş olacaksınız. Hedefler tuttu mu? Sayım tamamlandı mı? Stok durumu nedir? Falanca mağazada yoğunluk artmış destek eleman göndermek gerek! gibi cümleler etrafınızda uçuşacak ve siz bu yoğunluğu avantaja çevirerek yükseleceksiniz.

Hazır mısınız?



Hızlı tüketim

Her türlü içecekten gıdaya, sigaradan deterjana hızlıca tükettiğimiz her şey bu sektörün içine giriyor. Hızlı tüketim ürünleri (İngilizcesi FMCG) 2008 itibariyle 30 milyar doların üzerinde bir büyüklüğe sahip ve içinde gıdanın başı çektiği bir sektör. Gıdadan sonra tütün mamülleri, ardından da temizlik ürünleri ve kozmetik, hızlı tüketimin önemli alt sektörlerini oluşturuyor.

Gıdanın içinde önemli paya sahip içecek pazarının Türkiye'deki büyüklüğü 4 milyar dolara yakın. İlk sırada gazlı içecekleri görüyoruz. Pazar payı olarak alkollü içecekler,

alkolsüz içecek pazarına göre daha nde. Süpermarketler sektörün Türkiye'deki gelişimini hızlandırdı. Uluslararası yatırımcıların yani global market zincirlerinin gelişinin yanı sıra, yerli şirketlerin büyümesi ve mağaza sayılarını artırması da sektörü büyümesinde önemli rol oynadı.

Atıştırmalık rn olarak piyasada önemli bir yer tutan ürünlerden biri de cips. Uluslararası 11 marka ve yerel markalarla beraber hızla büyüyor. Türkiye'de yılda kişi başi cips tüketimi 950 gr. ABD'de 9 kg, İngiltere'de ise 5 kg. Türkiye'de de cips tüketen kesim hızla artıyor. Ipsos KMG'nin 2007 raporuna göre kuruyemişler ise atıştırmalıklarda birinci sırayı bırakmıyor. Yılda kişi başi 3 kg. kuruyemiş tüketiyoruz. Bisküvi ikinci, dondurma ise üçüncü sırada geliyor. Hızlı tüketim ürünleri arasında yer alan vazgeçilmez yiyeceklerden birisi de okolata.Pazar, Türkiye'de çok hızlı büyüyor. Yeni markalarla okolata pazarında rekabet gide rek kızışıyor.

Temizlik-kişiisel bakıma gelince; Türkiye'de temizlik ürünleri 2.7 milyar, kozmetik ürünleri ise 2.4 milyar dolarlık pazar payına sahip. Gıdadan sonra en büyük paya sahip sigaranın ise 2008'de 19 milyar TL ciro yaptığı araştırmalarla ortaya konuldu.

Hızlı tüketim sektörü adından da anlayacağınız gibi hızlı, dinamik, rekabetin çok yoğun yaşandığı bir sektör. Doğal olarak da bu tempoya ayak uyduracak çalışanlara ihtiyaç var. Eğer kendini sürekli yenileyen ve geliştiren bir sektör arıyorsanız hızlı tüketim size uygun olabilir. İnsanlar tüketmekten vazgemeyecekleri sürece hızlı tüketim, büyümeye devam ediyor. Bu nedenle de sektör, krizlerden diğer sektörlere göre daha az etkileniyor.



THE PEPSI BOTTLING GROUP

PBG'de KARIYER YAPMAK

PBG'nin gücünü anlamak...

Pepsi Bottling Group, dünyanın en tanınan tüketici markalarından olan Pepsi-Cola içeceklerinin dünyadaki en büyük üreticisi, satıcısı ve distribütörüdür. PBG, yılda yaklaşık 14 milyar dolar satış yapmaktadır. Şirket; ABD, Kanada, Yunanistan, Meksika, Rusya, İspanya ve Türkiye'de faaliyet göstermekte ve Kuzey Amerika'da satılan Pepsi-Cola içeceklerinin yarısından fazlasını ve tüm dünyadaki Pepsi-Cola sistem hacminin yaklaşık %40'ını oluşturmaktadır. PBG, dünya çapında 100'den fazla fabrika, 70.000 çalışan ve 530 dağıtım merkezine sahiptir.

Çeşitliliğe olan inancımız en önemli değerlerimizdendir...

Çeşitlilik, PBG için her zaman bir stratejik öncelik olmuştur ve olmaya devam etmektedir. Çeşitlilik, PBG'nin hizmet ettiği pazarları daha iyi anlamasını ve giderek çeşitlenen müşteri portföyü için daha etkin bir satış organizasyonu olmasını sağlamaktadır. Diğer şirketlerdeki bazı felsefelerden farklı olarak PBG, çeşitliliği bir müşteri, tüketici veya müşteriyi benzersiz yapan her türlü farklılık olarak tanımlamaktadır. Farklılıklar; ırk, cinsiyet, deneyim, çalışma tarzı, kültür, din, yaş, dil, bedensel özür, cinsel tercih ile iş yerinde ve PBG'nin faaliyet gösterdiği topluluklarda var olan her türlü diğer özelliği içerebilir.

PBG'nin dünya çapındaki organizasyonu, yönetsel olarak PBG Amerika ve Kanada, PBG Avrupa ve PBG Meksika olarak yapılandırılmıştır. PBG Türkiye, Yunanistan'ın merkezi olduğu PBG Avrupa organizasyonunun bir parçasıdır. Çorlu, Adana ve İzmir'de bulunan fabrikalarda Pepsi, Pepsi Max, Pepsi Light, Pepsi Twist, Yedigün, Fruko, 7Up, Aqualina ve Lipton Ice Tea ürünleri üretilmektedir. Dünyanın bir numaralı sporcu içeceği Gatorade de PBG Türkiye'nin ürün yelpazesi içinde bulunmaktadır. Ayrıca yapılan anlaşmalar doğrultusunda, Tamek Meyve Suları'nın ve zincir mağazalarda Redbull Enerji İçeceği'nin dağıtımı da PBG Türkiye tarafından yapılmaktadır. 1.600'ün üzerinde çalışana sahip PBG Türkiye'nin yaklaşık 1000 kişiden oluşan saha satış ekibi, 240'dan fazla distribütörü, fabrikalarda bulunan depolarının yanı sıra Türkiye'nin farklı illerinde toplam 9 satış deposu vardır.

Ödüllerimiz:

Pek çok alanda üstünüğümüzü ve farklılığımızı yansıtan ödüllerimiz arasında çeşitlilik alanında aldığımız ve kariyer terohi yapacak genç PBG adaylarının beğenilerini gösteren ödüller ağırlıklı bir konumda yer alıyor. Son yıllarda aldığımız ödüllerden bazıları şöyle:

- Wal-Mart - "Bottler of the year" / 2005
- Wal-Mart - "Supplier of the year" / 2004
- Diversity Inc. - "Diversity Top 50" / 2005 ve 2007
- Fortune Magazine - "Most Admired Companies List" / 2005- 2006 - 2007'de 2. sırada
- Business Week - "50 Best Place to Launch a Career List" / 2006 yılında 21. sırada
- National Business Group on Health Gold Award / 2007
- Sam's Club - "Vendor of the Year" / 2007
- Black Enterprise Magazine- "Best Companies for Diversity List" / 2007
- C. Everett Koop National Health Award / 2007
- Hispanic Business Magazine - "Diversity Elite 60" List / 2007 - 31. sıradayız
- Green Power Award / 2007 - 4. sıradayız



THE PEPSI BOTTLING GROUP

PBG'de KARIYER

PBG'de, en önemli varlığımızın insanlarımız olduğuna inanıyoruz. Farklı onların yaratacağını biliyoruz.

Altı değer üzerine kurulmuş bir kültürümüz var; Takım Çalışması, Yenilikçilik, Dürüstlük, Kazanma Tutkusu, Sorumluluk ve Karşılıklı Saygı.

Bu kültür, başarılı katkıların takdir edildiği ve ödüllendirildiği, sonuç odaklı bir şirket yaratmaktadır.

PBG'de, açık iletişimi destekliyor, takım çalışması ve katılımı teşvik ediyoruz.

En iyi yetenekleri işe almanın önemine inanıyoruz ve kapsamlı bir oryantasyon programından sonra eğitim ve koçluk yoluyla çalışanlarımızın gelişimine sürekli olarak yatırım yapıyoruz.

Performans Yönetim Sürecimiz (PMP) her çalışanın yıla açık ve ölçülebilir hedeflerle başlamasını, gelişmesini ve kariyerinin potansiyelini tam olarak ortaya çıkartacak şekilde yönetmesini sağlamaktadır.

Çok uluslu bir şirketin bir parçası olmak da gücümüzü artırmaktadır ve ABD'de ve PBG'nin faaliyet gösterdiği diğer ülkelerde kullanılan en iyi insan kaynakları yönetim uygulamalarını şirketimize adapte edebilmekteyiz.

Çalışanlarımız, dinamik ve motive edici bir ortamda PBG için çalışmaktan mutluluk duymaktadır.



Geleceğinizin anahtarı

PBG TÜRKİYE'de

Pepsi Bottling Group, dünyadaki en ünlü tüketici markalarından biri olan Pepsi-Cola içeceklerinin dünyadaki en büyük üreticisi, satıcısı ve dağıtıcısıdır. Böyle bir dev. sunduğu imkanlar, yarattığı fırsatlar ve kazandırdığı tecrübe ile kariyerinizi geliştirmek için sizi bekliyor.



www.pepsilecek.com.tr



Frito Lay Türkiye’de Satışı Yaşamak

Frito Lay Türkiye, çalışanlarından Sorumluluk ve Güven, Yetkin Çalışanlar ve Sürdürülebilir Büyüme değerlerini yaşamalarını bekler. Satış fonksiyonu için hem işe alım hem gelişim aşamalarında bu değerler kritik önem taşır. Frito Lay Türkiye ürünlerinin ülke çapında satış ve dağıtımını gerçekleştirmektedir.

Rut Şefi Görev Tanımı

Türkiye satış ve dağıtım ağı, stratejik amaçlar ve fiziki koşullar çerçevesinde bölgelere ayrılmıştır. Her bölgeden sorumlu Bölge Müdürü’ne bağlı Rut Şefleri, sorumlu oldukları alanlarda şirketin satış büyümesine ve servisine öncülük etmek, satış verimliliğini artırmak hedefini taşırlar. Şirketin distribütörleriyle olan iletişimini koordine edip ve ilişkilerin kuvvetlendirilmesini sağlarlar. Pazarlama ve Ticari Pazarlama gibi bölümlerin ürün ve sahaya yönelik önceliklerinin, uygulamalarını (promosyon, yeni ürün lansmanı, penetrasyon gibi) koordine ederler.

Kariyer Yolları ve Başarı Hikayeleri

Rut Şefleri, aktif satış tecrübesi kazanarak Frito Lay Türkiye’nin farklı satış kanallarında yer alırlar. Sürdürülebilir iş sonuçları ve işin büyümesine paralel olarak Bölge Müdürü ve sonrasında Satış Müdürlü pozisyonlarına aday olabilirler.



Firma
tanıtımları



Yenibiris.com

www.yenibiris.com
www.egitim.yenibiris.com
www.yenibirisdunyasi.com

Türkiye'de online insan kaynakları hizmetlerinin öncülerinden olan Yenibiris.com, Ekim 2000'de faaliyete geçti. Şubat 2005'te şirketleşerek Yenibiris İnsan Kaynakları Hizmetleri Danışmanlık ve Yayıncılık A.Ş. adını aldı. Yenibiris.com, büyük ölçekli ve çokuluslu şirketlerden orta ve küçük ölçekli şirketlere kadar, farklı sektörlerden 50.000'i aşkın firmaya internet bazlı seçme ve değerlendirme hizmeti sunuyor. Yenibiris.com'un özgeçmiş bankasında 10.000.000'u aşkın özgeçmiş bulunuyor.

Yenibiris.com'un vizyonu, çalışma hayatında işin tek adresi olmaktır. Misyonu ise işgücü piyasasına yön veren yaratıcı fikirlerini, öncü teknolojiler ile gerçekleştirerek çalışma hayatına değer katmaktır.

Yenibiris.com, işveren ve iş arayan arasında interaktif bir platform oluşturarak işe alma ve iş arama sürecini kolaylaştıran hızlı çözümler üretir. Kurumların gereksinim duydukları işgücüne ulaşmalarının yanı sıra, uygun insan kaynakları seçme ve değerlendirme stratejileri geliştirmelerine de aracılık etmektedir.

Her gün farklı sektör ve iş alanından binlerce ilanla geniş iş olanakları sunan Yenibiris.com, aynı zamanda üyelerinin mesleki / kişisel gelişimlerine yönelik eğitim, seminer ve kariyer destek hizmetleri de vermektedir. Yerel ve küresel değişimleri göz önünde tutan Yenibiris.com, istihdam piyasasının ihtiyaç duyduğu kalifiye işgücü talebinin karşılanabilmesi için farklı sektörlerle yönelik mesleki eğitim ve uzmanlık projeleriyle de insan kaynakları alanında fark yaratır ve öncü konumdadır.

Kullanıcılarıyla interaktif bir ilişki içinde olan Yenibiris.com, üyelerinden aldığı geri bildirimler doğrultusunda sürekli gelişmektedir. Yenibiris.com'un halen İç Anadolu-Karadeniz, Ege, Marmara, Çukurova-Güneydoğu, Akdeniz-Kıbrıs, Trakya bölge temsilcilikleri bulunmaktadır.

**Sevmeden yaptığın iş,
gözünde büyür...**



Herkese uygun bir iş bulunur...

yenibiris:) EĞİTİM



Mercedes-Benz Türk A.Ş.

1967 yılında Daimler-Benz AG'nin %36 ortaklığı ile Otomarsan ünvanıyla İstanbul'da kurulan Mercedes-Benz Türk, O 302 tipi otobüslerin üretimine, 1968 yılında başlamıştır. Üretime başladıktan sadece 2 yıl sonra, 1970'te ihracata başlayan şirket, 1984 yılında Mercedes-Benz Türkiye Genel Müdürlüğü olmuştur.

1986 yılında ise Türkiye'nin büyüme potansiyeline paralel olarak Orta Anadolu ili Aksaray'da kamyon fabrikası üretime geçmiştir. Kasım 1990'da şirketin ticari ünvanı Mercedes-Benz Türk A.Ş. olarak değişmiştir.

500 Milyon Euro'yu aşan yatırım hacmiyle Mercedes-Benz Türk A.Ş. bugün Türkiye'nin en büyük yabancı sermaye yatırımlarından biridir ve 4.500 personel istihdam etmektedir. Bunun yanı sıra ülke çapındaki bayi ve satış sonrası hizmetler ağında 2.500 kişi çalışmaktadır. Daimler AG'nin Mercedes-Benz Türk sermayesindeki payı %67'dir.

Günümüzde İstanbul'da Hoşdere fabrikasında şehirlerarası ve belediye tipi otobüsler, Aksaray fabrikasında ise hafif, orta ağır ve ağır sınıf kamyonlar ve çekiciler üreten Mercedes-Benz Türk'ün bu tesisleri Daimler AG'nin geliştirme ve üretim ağına önemli parçalarını oluşturmaktadır. Şirket, sadece Türkiye'de üretilen modelleri de kapsayan ürünlerinin yurtiçi satışlarını ve ihracatını da yapmaktadır. Ayrıca Mercedes-Benz marka hafif ticari araç ve Daimler AG çatısı altındaki tüm otomobil markalarının ithalatını ve satışını yapan Mercedes-Benz Türk, 2007 yılında toplam 31.700 adet araç satışı gerçekleştirmiştir.

En güncel teknolojilerle donatılan, yüksek kaliteli ürünleri sayesinde Mercedes-Benz Türk, Türkiye şehirlerarası otobüs pazarında %64'lük, 6 ton üzeri kamyon pazarında ise %30.1'lik pazar payıyla lider konumundadır.

Şirket, Türkiye'nin otobüs ve kamyon ihracatında da öncü konumundadır (2008 yılında 2.650 adet otobüs ve 6.500 adet kamyon ihraç edilmiştir). Batı Avrupa ülkelerinin Mercedes-Benz Türk'ün en önemli ihracat pazarlarını oluşturması ayrıca dikkat çekmektedir.

Mercedes-Benz





İnsan Kaynakları Politikası

Şirketimiz Mercedes-Benz Türk, gerek yurtdışı bağlantıları gerekse Türkiye'deki liderlik konumunun gerektirdiği çağdaş ve stratejik İnsan Kaynakları uygulamalarına, şirket çalışanları ve stajyerlerin eğitimine ve Türk toplumuna hizmet sunmaya özellikle önem vermektedir.

Şirketimiz, stratejik hedeflerine ulaşabilmek, global dünyada sürekli değişen rekabet koşullarında mükemmel konumunu muhafaza etmek ve geliştirmek adına yüksek nitelikli çalışanlara gereksinim duymaktadır. Bu bağlamda çalışan profilimizi, mesleğinde uzman, gelişmiş sosyal yetkinliğe sahip, şirkete ve çalıştığı fonksiyona yönelik motivasyonu yüksek; öğrenmeye, kendini geliştirmeye ve katma değer yaratmaya istekli şeklinde tanımlamaktayız.

Tüm çalışanlarımızı çok değerli ve şirketimizin gelişimine paralel olarak sürekli geliştirilmesi gereken en önemli kaynağımız olarak görmekteyiz. Çalışanlarımıza sunulan mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerinin yanı sıra rekabet ortamında şirketleri güçlü kılan yönetici ve yönetici aday eğitimlerine de önem veriyoruz. Bu doğrultuda tüm çalışanlarımızın kendi kişisel gelişimlerinin sorumluluklarının da farkında olacakları yüksek performanslı bir çalışan kültürü yaratmayı arzuluyoruz.

Mercedes-Benz Türk mükemmellik kültürünün tüm çalışanlarımız tarafından içselleştirilen ve Mercedes-Benz Türk çalışma yaşamını oluşturan temel değerleri, "Tutku", "Saygı", "Dürüstlük" ve "Disiplin" olarak belirlenmiş ve benimsenmiştir.

Şüphesiz bu kültürün gelişiminde etkin insan kaynakları yönetimi uygulamalarının önemi büyüktür. Uluslararası platformda kabul görmüş modern İnsan Kaynakları uygulamalarını hayata geçirmek ve şirketimizi daha iyi bir geleceğe taşımak için gerekli entegre sistemleri oluşturmak ve uygulamak Mercedes-Benz Türk İnsan Kaynakları ekibinin öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır.

Mercedes-Benz





İş Olanakları

Şirketimiz eleman istihdamına yönelik gereksinimlerini şirketimizin web adresinde, seçkin gazete, dergi gibi basın yayım organlarında ve işe yerleştirme hizmeti sağlayan popüler internet tabanlı portallarda çıkan ilanlar ile ifade etmektedir. Başvularına ilişkin detaylı bilgi için şirketimizin adresinde yer alan İnsan Kaynakları sayfalarımızı ziyaret edebilirsiniz.

Adaylarımızı bire-bir görüşme, yapılandırılmış mülakat, çeşitli sayısal-sözel algılama testleri ve değerlendirme merkezi uygulamaları ile objektif biçimde değerlendirmekteyiz. Başvuru formunuzun İnsan kaynakları uzmanlarımıza ulaşması ile birlikte seçme/yerleştirme sürecimize adım atmış olacaksınız. Başvurunuz ilk adımda uzmanlarımız tarafından incelenecek ve mevcut boş pozisyonlar çerçevesinde değerlendirilecektir. Eğer başvurunuzda yer alan nitelikler pozisyonun gerektirdiği kriterler ile örtüşüyorsa, en kısa zamanda karşılıklı tanışma imkanı sağlanacaktır. Kadro bulunamayan, ancak şirketimizde istihdama uygun olduğu belirlenen başvurular portföyümüzde tutularak gelecekteki ihtiyaçlar çerçevesinde tekrar değerlendirilmektedir.

Yeni mezunlardan beklentilerimiz

Şirketimizde dışarıdan alım ile doldurulacak pozisyonlar için iş tanımı doğrultusunda adaylarımızda aranan ve seçim sürecimizde etkili olan kriterleri belirliyoruz. Bu sayede doğru işe doğru insan felsefesi ile bağdaşan bir süreç yürüterek uzun vadeli hem adayımız hem de şirketimiz için verimli ve etkin bir kazan-kazan ilişkisi oluşmasını sağlamaktayız.

Bu kriterlerin tüm pozisyonlar için geçerli olanlarından örnek vermek gerekir ise; beyaz yakalı çalışanlarının istihdamı için başarılı bir öğrenim geçmişi, iyi düzeyde bir veya iki yabancı dil bilgisi (Almanca-İngilizce), gelişmiş sosyal yetkinlikler aradığımız önemli ortak kriterlerdir. Mavi yakalı personelimiz için ise her pozisyon için geçerli ortak kriterler; otoboya, motor, metal işleri gibi muhtelif olanlarda başarılı bir meslek lisesi eğitimi ve mümkün ise meslek yüksek okulu mezuniyeti olarak tanımlanmaktadır.

Mercedes-Benz





Staj Olanakları

Şirketimizin bünyesinde gerçekleştirilecek yaz dönemi stajlarına öğrenimleri sırasında kazandıkları teorik/pratik bilgileri gerçek iş ortamında uygulayarak pekiştirmek ve uluslararası bir şirkette deneyim kazanarak iş hayatına yönelik ön bilgi ve tecrübe edinmek isteyen tüm üniversite öğrencileri başvurabilir. Staj başvuruları www.mercedes.com.tr adresinde yer alan online başvuru formu ile kabul edilmektedir. Başvurunuz sırasında sizlere yaz stajlarımız ve uzun dönem stajyer geliştirme programımız ile ilgili detaylı bilgiler aktarılmakta ve sizleri daha yakından tanımaya yönelik sorular yöneltilmektedir.

Elektronik ortamda tarafımıza ulaşan başvurular değerlendirilerek uygun adaylarımız ile birebir mülakat ve sayısal-sözel algılarına becerisinin sınandığı bir test gerçekleştirilecektir. Tüm aşamalarda başarılı olan adaylarımız ile gerçekleştireceğimiz birliklelikler ile stajyerlerimizi şirketimizde geçirecekleri staj dönemine en etkin biçimde hazırlamaktayız.

PEP Takımı (Stajyer Geliştirme Programı)

İngilizce ve/veya Almanca bilen, şirketimiz tarafından ihtiyaç duyulan mühendislik ve işletme bölümlerinde okuyan son sınıf öğrencilerine veya Yüksek lisans öğrencilerine iki aşamadan oluşan uzun süreli (yarıyıl bitiminde tam zamanlı, eğitim dönemlerinde ise haftada en az iki gün) staj olanakları sağlama prensibine dayanmaktadır. Bu staj sürecinde öğrencilere verilen bir projede veya bölüm projelerine entegre olunması yoluyla kendi yeteneklerini ortaya koyma fırsatı verilmekte ve iş hayatıyla ilgili deneyim edinme imkanı sağlanmaktadır.

Stajyerlerimiz için tanımlayabileceğimiz pek çok kişisel gelişim imkanı bulunmaktadır. Bir projeye dahil olarak yeni fikirler geliştirmek ve hayata geçirebilmek henüz öğrenci konumunda bulunan stajyerlerimiz için çok önemli bir deneyim olacaktır. PEP Takımına dahil olan öğrenciler şirketimiz genelinde tüm bölümlerde görev alabilirler.

Mercedes-Benz





Her Kızımız Bir Yıldız Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi

Mercedes-Benz Türk A.Ş'nin Kasım 2004'de Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği ile birlikte başlatmış olduğu "Her Kızımız Bir Yıldız" projesi, yan sanayi, bayi ve çalışanlarının katkılarıyla büyümeye ve gelişmeye devam ediyor.

Amaç, ekonomik koşullar nedeniyle öğrenimlerine devam edemeyen, ancak çalışkan ve kısa sürede meslek sahibi olmayı arzu eden ilköğretim okulu mezunu kız öğrencileri eğitime / mesleki eğitime teşvik etmek.

Proje kapsamında kız öğrencilerimizi burs ile desteklemenin ötesinde hem onları yörelerinde ziyaret ederek, hem de şirketimizde misafir ederek sosyal gelişimlerine ve iletişim yetkinliklerini desteklemeye ayrıca özen gösteriyoruz. Türkiye çapında 36 ili kapsayan ve 5 yıl sürecek projenin sonunda 1.000 "yıldız kıza" ulaşılması hedefleniyor. 2007/2008 öğrenim yılı itibariyle toplam 36 ili kapsayan projenin sonunda yaklaşık 900 kızımıza burs imkanı sağlanmıştır.

Sosyal Aktiviteler

Mercedes-Benz Türk olarak İnsan Kaynakları stratejik hedeflerimizden "Cazip İşveren Olmak" kapsamında şirketiçi sağlık ve sosyal işler birimlerimize bütün lokasyonlarımızda (Aksaray, Hoşdere, Davutpaşa) çalışanlarımıza sunduğumuz çeşitli olanaklarımız mevcuttur. Çalışanlarımızın bedeneni ve ruhen daha sağlıklı olabilmesi adına lokasyonlarımızda modern teçhizatlarla donatılmış spor merkezlerimiz ve spor akademisi mezunu hocalarımız bulunmaktadır.

Kişye özel programların yapıldığı fitness merkezi, basketbol, voleybol, dans, aerobik, masa tenisi, squash, tenis, badmington gibi spor aktivitelerinin yapılabilmesi için gerekli bütün teçhizat ve altyapı ile Aksaray'daki kamyon fabrikamızda bulunan lojmanlarımızda yüzme havuzumuz ve içinde bir restoranın da bulunduğu sosyal tesisimiz bulunmaktadır. Orienteering, trekking, fotoğrafçılık, scuba, rafting gibi kltürlerin düzenlediği gezilerle çalışanlarımızın iş yaşantılarından biraz olsun uzaklaşmaları sağlanmaktadır.

Mercedes-Benz





Kariyeriniz için "Action"

Mercedes-Benz





TAV Havalimanları Holding A.Ş.

www.tavhavalimanlari.com.tr

TAV Havalimanları Holding dünyanın en zorlu sektörlerinden biri olan havalimanı işletmeciliğinde bilgi birikimi, deneyim ve yaratıcılıkla yazılmış bir başarı hikâyesidir.

TAV'ın tarihi, 1997'de İstanbul Atatürk Havalimanı Dış Hatlar Terminali ihalesiyle başladı. TAV Havalimanları Holding, ihaleyi kazanan Tepe ve Akfen Grupları'nın ortak girişimi olarak kuruldu. İstanbul Atatürk Havalimanı, dünyada "Yap-İşlet-Devret" modeliyle gerçekleştirilen havalimanı işletmeciliği projelerinin ilk örneklerindedir. Türkiye'nin çağdaş yüzünü yansıtan bu proje, TAV'ın başarı öyküsünün de ilk somut adımını oluşturdu.

Kısa süre içinde sektöründe büyük bir başarı öyküsüne dönüşen TAV, sahip olduğu bilgi birikimi, yüksek nitelikli insan kaynağı ve ileri teknolojisiyle hem havalimanı yapım projelerinde hem de havalimanı işletmeciliği gibi yepyeni bir alanda küresel bir marka konumuna geldi.

TAV, benimsediği hedefler doğrultusunda 2006 yılında yeniden yapılanarak "işletme" ve "yapım" faaliyetlerini, TAV Havalimanları Holding (TAV Havalimanları) ve TAV İnşaat olarak düzenledi. Bu düzenlemenin ardından TAV Havalimanları Holding 2007 yılının Şubat ayında halka arz edildi.

TAV Havalimanları Holding, Türkiye'de İstanbul Atatürk (Avrupa'nın en yoğun havalimanlarından bir tanesi), Ankara Esenboğa İç ve Dış Hatlar Terminaleri ile İzmir Adnan Menderes Havalimanı Dış Hatlar Terminali'ni, yurtdışında ise Gürcistan'ın Tiflis ve Batum, Tunus'un Monastir Habib Bourguiba Uluslararası Havalimanı'nı işletiyor. Ayrıca, Antalya Gazipaşa Havaalanı, Tunus'taki Enfidha Zine Abidine Ben Ali ve Makedonya'nın başkenti Üsküp'teki Alexander the Great ile Ohrid'deki St Paul the Apostle Uluslararası Havalimanları'nın işletme hakkını elinde bulunduruyor. TAV Havalimanları Holding, Makedonya'nın İştip (Shtip) kentinde yapımını üstlendiği yeni kargo havalimanının işletme hakkını da opsiyonel olarak elinde bulunduruyor. Havalimanı işletmeciliği alanındaki tüm hizmetleri yüksek kalite standartlarında sunan TAV Havalimanları, yer hizmetlerinde Havaş; alan tahsis, yeni ticari etkinliklerle iş geliştirmesi, reklam ve tanıtım alanlarının pazarlanması, havalimanlarında müşteri memnuniyeti esaslı hizmetler gibi konularda faali-

yet gösteren TAV İşletme Hizmetleri; gümrük hattı dışı eşya satış mağazacılığı; ATÜ (duty-free); yiyecek-içecek hizmetleri şirketi BTA Catering; bilgi işlem sistemleri alanında hizmet sunan TAV Bilişim; havalimanlarında güvenlik hizmeti veren TAV Özel Güvenlik ile havalimanı operasyonunun diğer alanlarında da faaliyet gösteriyor. TAV Havalimanları yılda yaklaşık 300 havayolu şirketinin 370 bin uçuşuna ve ortalama 41 milyon yolcuya hizmet veriyor.

İnsan Sermayesi Yönetimi Politikası

TAV Havalimanları Holding, başarısının temeli olan insan sermayesini, uluslararası standartlarda yönetmeyi, çalışanlar tarafından tercih edilen kuruluş olmayı ilke olarak benimsemiştir. Temel politikamız, insan kaynağımızı, eşit fırsat ilkesiyle dünya standartlarında seçmek, geliştirmek, değerlendirmek ve yönetmektir.

İnsan kaynakları yönetimi, uygulamalarıyla dinamik, öğrenmeye açık, yeniliği destekleyen ortam yaratarak, iş mükemmelliği ve sürekli başarı için çalışanların performanslarını artırmayı ve kuruluşun hedeflerine ulaşmasını desteklemeyi amaçlar. Kurumun insan kaynağı ve yetkinlik gereksinimlerine yanıt verecek yapısal ve kurumsal öğrenmeye yönelik seçenekler oluşturularak, yönetime destek verir.

TAV Havalimanları olarak tüm çalışmalarda müşteri odaklı ve yenilikçi yaklaşımlarla bireyin ve işin geliştirilmesi temel yaklaşım olarak benimsenmiştir. Fark ve değer yaratmayı sağlayacak iklimin oluşturulması ve desteklenmesi bütün yönetici ve çalışanlardan beklenmektedir. Çalışan, sorumlulukları, yetkinlikleri, işini geliştirmesi ve kuruluş hedeflerine katkısı kriterleri temel alınarak değerlendirilir.

İşlerin yapılışında yüksek kalitede hizmet üretilmesi, süreçlerin verilerle yönetilmesi, verimliliğin artırılması ile iç ve dış müşterilerin memnuniyeti amaçlanır. İnsana ve işe saygı, açık ve dürüst iletişim ve iş ahlakı ilkeleri temel yönetim ilkelerimizdir.

Tüm çalışanlardan bu değerlere ve belirlenen yetkinliklere sahip olmaları beklenir. İşe alımlarda, performans yönetiminde, gelişim ve kariyer planlarının oluşturulmasında pozisyonun gereklilikleri ile kişinin sahip olduğu yetkinlik düzeyleri dikkate alınır.

Seçme Yerleştirme

Seçme yerleştirme uygulamalarının amacı TAV çalışanlarının eğitim düzeyi, başarı motivasyonu ve sosyal nitelikleri yüksek, girişimci, gelişime ve yeniliklere açık, dinamik kişilerden oluşmasını sağlamaktır.

Seçme yerleştirme sürecinde ayrımcılığa yer verilmeden, işin gereklerine uygun kişiler, yerel ve uluslararası kaynaklardan sağlanır. Adaylara ulaşmak için temel kaynak TAV'ın kurumsal işe alım sitesi **www.tav.jobs**'tur. Bunun yanında gerektiğinde, internetteki diğer işe alım siteleri, basın ilanları ve danışmanlık firmaları da kullanılır.

Adayların doğru işe yerleştirilmesini sağlamak amacıyla yapılandırılan yetkinlik bazlı seçme yerleştirme sürecinde insan kaynakları ile bölüm yöneticileri ortak çalışmaktadır. Adayın kurum kültürüne, değerlerine ve genel anlamda işe uygunluğu, kişilik özellikleri ve yetkinliklerinin değerlendirilmesi insan kaynakları tarafından; mesleki bilgi ve deneyimi, ekip ile uyumlu çalışabilme özellikleri ilgili bölüm yöneticisi tarafından değerlendirilir. Değerlendirmede etkinliği artırmak amacıyla standart araçlar ve testler uygulanır.

Staj Olanakları

TAV Havalimanları Holding akademi-iş dünyası işbirliğini desteklemek ve istihdam oluşturmak amacıyla staj olanakları sağlar. Staj yapacak adayların seçiminde, adayların kariyer beklentileri ve kuruluşun gereksinimlerine paralel alanlarda çalışmalarını ilkesi benimsenmiştir. Staj yapacak adaylar bir değerlendirme sürecinden geçerler. Stajları boyunca performansları, staj yaptıkları bölüm yöneticileri ve insan kaynakları tarafından izlenir ve başarılı olanların mezuniyette TAV Havalimanları bünyesinde işe yerleştirilmesi hedeflenir. Staj başvurularının değerlendirilmesi staj döneminin başlamasından bir ay önce tamamlanır.

Performans Yönetimi

TAV Havalimanları'nda ortak hedefler doğrultusunda performansı yönetmek, ölçmek, değerlendirmek ve üstün performans gösterenleri belirleyerek ödüllendirmek amacıyla, "yüksek performans kültürü"nü yaratılması hedeflenmiştir.

TAV Havalimanları çalışanlarının tamamının müşteri odaklılık, ticari farkındalık ve büyüme, süreçlerin iyileştirilmesi ve kurumsal öğrenmeye yönelik olarak çalışmalarını yönetmeleri beklenir. Bu nedenle performans yönetim modeli, bu yaklaşımların yıllık performans formlarına yansıtılması ve yıllık iş planlarının bu hedeflere paralel yapılmasını sağlamak üzere tasarlanmıştır.

Kariyer Yönetimi

Çalışanların performansları ve kuruluş ihtiyaçları göz önünde bulundurularak uygun çalışanlar niteliklerine uygun olarak, yatay ve dikey hareketlerle farklı şirket, görev ve pozisyonlarda görevlendirilirler.

TAV Havalimanları'nın stratejik hedefleri doğrultusunda kilit kadroların belirlenmesi ve yedekleme çalışmalarının yapılması ile işin devamlılığının sağlanması, yüksek performansı olan adayların gelecek görevlerine hazırlanması ve bireysel gelişim planlarının yapılarak izlenmesi hedeflenmektedir.

Uluslararası bir kurum olan TAV, havalimanı işletmeciliği ve temel işlevlerde, faaliyet gösterdiği ülkelerde görevlendirmeler yapmaktadır. Şirketin, bilgi birikiminin transferi ve kurum kültürünün yerleştirilmesi amacıyla yapılan yurtdışı yerleştirmeler, üstün performanslı kişilerin kariyer planlamalarında önemli yer tutmaktadır.

Gelişim

TAV Havalimanları'nın insan sermayesi stratejisi, kurumsal öğrenme anlayışı ile yapılandırılmıştır. Türkiye'de havalimanı işletmeciliğinde öncü ve lider olan TAV Havalimanları, edinmiş olduğu bilgi, deneyim ve 'know-how'ı kurumsallaştırmayı ve kuruluşun her düzeyine yaygınlaştırmayı temel stratejileri arasında konumlandırmıştır ve bu konudaki çalışmalarını, TAV Havalimanları'nın kurumsal gelişim merkezi olan TAV Akademi çatısı altında yönetmektedir.

TAV Akademi, "Yaşam boyu gelişim, uygulanabilir öğrenme" ilkesiyle profesyonel gelişimi teşvik eder ve çalışanları kendilerini ve işlerini geliştirmeleri için destekler. TAV Akademi, havacılık sektörüne özel olarak geliştirilen projeler, uluslararası organizasyonlar ile tasarlanan gelişim programları ve eğitimler, üniversitelerle karşılıklı akademik işbirliği, yüksek potansiyeli olan başarılı yönetici ve yönetici adaylarına özelleştirilmiş, kişisel liderlik ve kariyer gelişim programları, kurum kültürünü ve temel yetkinlikleri geliştirmeye yönelik eğitim programlarıyla, TAV çalışanlarına kendilerini geliştirebilecekleri, profesyonel ve liderlik gelişimlerini destekleyen ve her konuda uygulama alanı bulabilecekleri bir kurumsal öğrenme ortamı yaratmayı ilke edinmiştir.

MUDO

Mudo Satış Mağazaları A.Ş.

www.mudo.com.tr

1964 yılında Fitaş pasajında 12 m² lik küçük bir dükkanda, atlet ve fanilaları renk renk boyayıp satarak başlanan girişim; bugün 70.000 m²'yi aşan satış alanıyla, 22 ayrı ilde 86 mağaza, 1400'ü aşkın çalışanla sektörde öncülüğünü devam ettirmektedir.

MUDO A.Ş. son 10 yıl içinde bünyesine kattığı pek çok dünya markası ile beraber Türkiye'nin önde gelen moda kuruluşu olmayı sürdürmüştür. Dünya modasını takip ederek, mağazacılık anlayışını geliştiren Mudo; bugün ürün çizgisi ve kalitesi bakımından dünya ile aynı dili konuşmaktadır. Türkiye'de birçok ilke imza atmış ve atmaya devam edecek olan MUDO A.Ş.; temelinde "tek kaynak insandır" felsefesi ile Mudo müşterilerine daha iyi hizmet vermeyi ve dünya markası olmayı hedeflemektedir.

Önümüzdeki dönemde yeni mezunların istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacak?

Yeni açılacak mağazalarımız, mevcut mağazalarımız ve merkez kadrolarında değerlendirilmek üzere 2009 yılında işe alımlarımız devam edecektir.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

İşe alınacak adayların, Mudo'nun değer setiyle örtüşen ve temel yetkinliklerine sahip, iş odaklı profiller olması hedeflenmektedir.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

İşe alınan adaylara ilk etapta, firmaya çabuk adapte olmalarını sağlamak amacıyla oluşturduğumuz oryantasyon eğitimi verilmektedir. Yönetici adayları için;

Mudo Akademi, 1999 yılında hayata geçirilen ve Mudo'nun üst düzey pozisyonlarına yönetici yetiştiren; MYA (Mağaza Yönetici Adaylığı), 2002 yılında hayata geçirilen ve Mudo mağazalarında yönetici pozisyonlarına yerleştireceği adayları yetiştiren programlardır. Programlara, başka firmalarda çalışan veya yeni mezun dış adaylarla birlikte şirket bünyesinde çalışan ve yöneticilik vasıflarına sahip iç adaylar da dahil olmaktadır.

1964

Fitaş Pasajı'ndaki 12 m²'lik
bir dükkanıda başladık çalışmaya.
Ve bugüne kadar birçok şey değişti Mudo'da.
İlk günkü heyecanımız dışında.

Aynı, öğrencilik günlerine veda edip,
hayata atılmanın heyecanını yaşayan
yeni mezunlarımız gibi.

TEBRİKLER.

MUDO

insan kaynakları@mudo.com.tr

Türk Ekonomi Bankası A.Ş.

www.teb.com.tr

Türk bankacılık sektörünün saygın finans kurumu olan Türk Ekonomi Bankası (TEB), bankacılık faaliyetlerine 1927 yılında başlamıştır. Şubat 2000'de halka açılan TEB'in yüzde 84,25 oranındaki hissedarı TEB Mali Yatırımlar A.Ş., 10 Şubat 2005 tarihinde dünyanın en güçlü 6 bankası arasında yer alan, Euro bölgesinin en büyük bankası olan ve 90'dan fazla ülkede faaliyet gösteren BNP Paribas ile ortaklık gerçekleştirmiştir. Bu ortaklık; Türk finans sektörünün güçlü markalarından biri olan TEB ile uluslararası bir marka olan BNP Paribas'ın deneyimlerini birleştirmiştir.

TEB'in temel yaklaşımı; İçimizdeki yüksek potansiyelli çalışanları Bankanın üst pozisyonlarına yetiştirmektir.

Her yıl Akıl Fikir Kampüslerini etkin olarak kullanmaktayız. Üniversitelerde 3. ve 4.sınıf öğrencilerine fırsat vererek, hem yenilikçi yaratıcı yönlerini geliştirmeye destek veriyor, hem de bu arkadaşlarımızı kampüslerde izleyerek, bankamız gereksinimlerine en uygun olanları TEB ailesine kazandırıyoruz. Şu anda mezun olup iş arayışı içinde olan adaylara ise çeşitli kurumlarda staj yaparak deneyimlerini geliştirmelerini ya da ilgilendikleri alanlarla ilgili master/sertifasyon gibi programlara katılarak bu dönemi daha verimli geçirmelerini öneriyoruz.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

Bizim için bilinen yetkinliklere ek olarak; kendisiyle barışık, kendisini ve işini geliştirmeye odaklı, farklılık yaratabilen kişileri aramıza katmak istiyoruz.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Yetenek havuzu kapsamında üniversiteden yeni mezun olmuş yenilikçi ve yaratıcı çalışma arkadaşlarımızı aramıza katıyoruz. Bu arkadaşlarımızın 2 yıl süren mesleki ve kişisel gelişim programlarına katılımlarını sağlıyor, onları yenilikçi-yaratıcı projelerde görevlendiriyor ve bankamızın üst düzey yöneticilerinden mentorluk desteği veriyoruz. Bu arkadaşlarımızdan bir kısmına Paris'te BNP Paribas bünyesinde işbaşı eğitim olanağı sunuyoruz.

KOLEKSİYON, tarihe, kültüre yeniden bakmak, yaşanmışlara, bilgiye, biçimlere, renklere dokunmak, geçmişe sahip çıkmak, güne meydan okumak, geleceği sorgulamak, erdemlere, anlamlara hitabetmek, mükemmeli aramak, güzellikleri tekrar keşfetmek üzere; 70 li yıllardan itibaren, çizgiyi tasarıma dönüştüren, kalitenin tasarımını yaratan bir marka olarak Türk Mobilya sektöründe varlığını sürdürmekte; tasarımı endüstrinin hizmetine sunmaktadır.



KOLEKSİYON MERKEZ Hisar Çarrafı Bayırı - Cumhuriyet Mah. Bağlar Cad. No.35 Kalkılıç - Sarıyer 34437
İstanbul Tel: 0212 345 54 75 - info@koleksiyon.com.tr
KOLEKSİYON STRIKE PARK Pinar Mah. İnceyayın Cad. Etiler Çarrafı Kısıp İnceyayın - Sarıyer 34460 İstanbul
Tel: 0212 345 54 75
KOLEKSİYON CITY 5 Tepeköy Cad. No.162 Nispetiye - İstanbul Tel: 0212 373 17 47
ANKARA Kuvvetkale: Merkez 0312 467 71 00 pavy ANKARA Tando Çarrafı 0312 440 52
55/440 38 24 ANKARA Üsküdar 0312 236 03 62 ADANA 0322 459 91 22 - 23
ESKİŞEHİR 0222 225 58 58 İZMİR 0232 482 30 01 TEKİRDAĞ 0182 258 58 00

KOLEKSİYON

www.koleksiyon.com.tr

Finansbank A.Ş.

www.finansbank.com.tr

Finansbank, 26 Ekim 1987 tarihinde kurulmuştur. İstanbul, Ankara ve İzmir'de açılan 4 şube ile faaliyete başlayan ve Mart 2009 tarihi itibarı ile şube sayısını 459'a çıkaran Finansbank; Bireysel, Kobi, Ticari, Kurumsal ve Özel bankacılık faaliyetlerini Türkiye'nin tüm bölgelerinde devam ettirmektedir. Finansbank, 2006 Ağustos'unda Yunanistan'ın en büyük bankası National Bank of Greece (NBG) ile anlaşarak %46 hissesini devretmiştir. Satış sürecinden sonraki halka çağrı işlemi sonucunda, NBG'nin Finansbank'taki hisse oranı Nisan 2008'de %89,4'e ulaşmıştır. ISO 9001 Kalite Sistem Belgeli, uluslararası rating kuruluşlarından son derece olumlu değerlendirmeler alan Finansbank'ın bu başarısındaki en büyük pay sayıları 10,000'e ulaşan Finansbanklılar'dır.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacak?

2008 yılında aramıza katılan arkadaşlarımızın %75'i bankacılık hayatına Finansbank'ta adım attılar. Bu sene de alımlarımız, şubelerde satış ve operasyon kadrolarına; Genel Müdürlük'te Müfettiş Yardımcısı ve Management Trainee pozisyonlarına gerçekleştirilecektir.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

Finansbank, yöneticilerini içeriden yetiştiren bir bankadır, bu sebeple eğitimlerle kişilerin mesleki ve kişisel gelişimini hedeflemektedir. Takım çalışmasına yatkınlık, yenilikçi, analitik düşünce yapısına sahip olma ve müşteri memnuniyeti odaklı çalışabilme, kariyer hedeflerini bankacılık sektöründe gerçekleştirme temel beklentilerimiz arasında yer almaktadır.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Yeni mezun girişlerinde modüler "yetiştirme programları", görevin devam ettiği zaman içerisinde geliştirme eğitimleri verilmektedir. Zorunlu eğitimlerin yanı sıra isteğe bağlı eğitim seçenekleri ile kişilere, gelişimlerini kendilerinin yönlendirebilme imkanı sunulmaktadır.

Güzel bir diploma getirene mezuniyet hediyemiz*



FINANSBANK'la çalışma hayatına güzel bir başlangıç yapın.

Türkiye'nin 5 büyük bankasından biri olan Finansbank'la en prestijli işlerden birine sahip olursunuz. Pazarlama, hazine, insan kaynakları ve daha birçok departmanda iş olanağı sağlayan Finansbank'la güzel bir gelecek sizi bekliyor.

Başvurularımız için: www.finansbank.com.tr/insan-kaynaklari



Garanti Bankası

www.garanti.com.tr

1946 yılında Ankara'da kurulan Garanti Bankası, yıllar içinde sürekli artan başarı grafiğiyle bugün Türkiye'nin en büyük ikinci özel bankası konumunda bulunuyor. Banka, müşteri odaklı yaklaşımı ve inovasyon kültürü sayesinde, 65 milyar ABD doları üzerinde aktif büyüklüğe ulaştı. 44 milyar ABD dolarının üzerindeki nakdi ve gayri nakdi kredi portföyüyle Türkiye'nin en çok kredi veren bankası olan Garanti, kurumsal, ticari, KOBİ ve bireysel bankacılık dahil tüm bankacılık alanlarında öncü faaliyetler gösteriyor. Bu anlamda "evrensel bir banka" olarak; ödeme sistemleri, bireysel emeklilik, finansal kiralama, faktoring, menkul değerler ve portföy yönetimi alanlarındaki dokuz finansal iştirakiyle, 8 milyonu aşkın müşterisinin her türlü finansal ihtiyacına cevap veriyor. Hızlı büyüme trendini sürdürmeyi hedefleyen Garanti'nin, yurtdışında faaliyet gösteren beş şube ve dört temsilcilik ofisi dahil olmak üzere toplam 730 şubesi ve 16.300'ü aşkın çalışanı bulunuyor.

Bankanın ana hissedarları Doğu Holding ve GE Capital, %49'u halka açık olan ve hisseleri İMKB'de işlem gören Garanti'nin yönetiminde, eşit ortaklık prensipleri çerçevesinde hareket ediyor. Garanti Bankası'nda Ferit Faik Şahenk Yönetim Kurulu Başkanlığı, Ergun Özen ise Genel Müdürlük görevini yürütüyor.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacak?

Garanti Bankası, öncelikli olarak deneyimsiz adayları bünyesine katarak, onları yetiştirme ve içeriden büyüme stratejisini sürdürüyor. Bu doğrultuda 2009 için hedeflediğimiz büyümeyi desteklemek için, Türkiye genelinde yaygın şubelerimiz, Genel Müdürlük birimlerimiz ve Bölge Müdürlüklerimizde görevlendirilmek üzere Management Trainee, Sales Trainee, Müfettiş Yardımcısı ve Gişe Asistanı alımlarımız yıl boyunca devam edecek. İçeriden yetiştirme stratejimizden kaynaklı olarak, 2009 yılındaki işe alımlarımızın büyük çoğunluğunu yeni mezunların oluşturacağını söyleyebiliriz.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

Garanti Bankası olarak, adaylarımızın yaratıcı, fark yaratan, öğrenmeye ve kendini geliştirmeye hevesli, araştırmacı, her şeyi sorgulayan, yenilikçi ve değişime açık yetenekler olmasına önem veriyoruz.

Yeni mezunlara yönelik işe alım süreçlerimizdeki temel kriterlerimiz ise; üniversite mezunu olmak, 27 yaşını aşmamak, askerliğini yapmış veya en az 1 yıl tecil ettirmiş olmak...

Bazı görevler için, mezun olunan bölümü de kriter olarak kabul ediyor, ancak üniversite ayrımı yapmıyoruz. Şube satış pozisyonları için eğitim altyapısına ek olarak, iletişim ve satış becerileri gelişmiş kişiler ön plana çıkıyor. Genel Müdürlükteki bazı pozisyonlar için ise, matematik, istatistik ve mühendislik mezunlarıyla, finans/bankacılık alanlarında lisansüstü programları tamamlamış, analitik yapısı güçlü kişiler önem kazanıyor.

Gişe Asistanı alımlarımız yıl boyunca; Müfettiş Yardımcısı alım sınavımız Nisan'da, Management Trainee ve Sales Trainee sınavlarımız ise Mayıs'ta gerçekleştiriliyor. İşe alım ilanlarımızı www.garanti.com.tr/garantilikariyer adresinde yayınlıyor ve başvuruları da bu sayfadan online kabul ediyoruz. Garanti'li Kariyer'de yapılan tüm başvuruları gizli tutuyoruz.

Stajyer alımlarınızla ilgili bilgi verir misiniz?

Garanti Bankası olarak üniversite öğrencilerine yönelik 3 farklı staj programı yürütüyoruz: Genel Müdürlük birimlerimizde yürüttüğümüz Genç Garantili ve Bölge Müdürlüklerimizde yürüttüğümüz Garantili Deneyim Staj Programlarımızın kapsamında, öncelikli olarak 3. sınıf öğrencilerine fırsat sağlamaya çalışıyoruz. Bu iki staj programımıza katılan öğrenciler, 6-10 haftalık zaman diliminde gerçek projelerde çalışıyor, staj sonunda projelerini yöneticilere sunuyor, performans değerlendirme sürecinden geçiyor ve tüm süreç hakkında geri bildirim alıyorlar. Öğrenciler staj programının sonunda, Garanti Bankası kültürü ve iş yapış şekillerini yakından görme, Garanti'nin havasını soluma ve de Genel Müdürlük birimlerimiz ile Bölge Müdürlüklerimiz hakkında ayrıntılı bilgi edinme fırsatına sahip oluyor. Programın sonunda olumlu olarak değerlendirilen öğrencilere, mezuniyetlerinden sonra işe alımlarda öncelik sağlıyoruz.

Temel Bankacılık Staj Programı'nda ise lisans ve önlisans 1. sınıf ve 2. sınıf öğrencilerine, Garanti Bankası'nın Türkiye çapındaki şubelerinde, 15 Haziran-15 Eylül tarihleri arasında, birer ay süreyle şube yaşamını daha yakından tanıma ve gözlemlene fırsatı veriyoruz.

Staj programlarımız için değerlendirilmek isteyen öğrenciler, www.garanti.com.tr/garantilikariyer adresinde yayınlanan ilanlarımıza yıl boyunca online başvuruda bulunabilir. Nisan ayına kadar yapılan başvurular, içinde bulunulan yılın yaz dönemi için değerlendirilir.

Türkiye İş Bankası A.Ş.

www.isbank.com.tr

1924 yılının Ağustos ayında, Atatürk'ün direktifi ve doğrudan katılımıyla, 3. Cumhurbaşkanımız Celal Bayar'ın Genel Müdürlüğü'nde kurulan Türkiye İş Bankası, Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk özel ulusal bankası olma özelliğini taşıyor. İştirakleriyle birlikte Türkiye'nin en büyük sermaye grubunu oluşturan İş Bankası, 21 bini aşkın çalışanı, 1020'den fazla şubesi, yaygın alternatif dağıtım kanalları, yurtdışı şube ve temsilcilikleri ile Türkiye'de ve uluslararası piyasalarda faaliyet gösteriyor. Yeni mezunları istihdam eden bankaya iş başvurusu, ik.isbank.com.tr adresinden yapılabilir.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacak?

Türkiye İş Bankası; Müfettiş yardımcısı, Uzman yardımcısı, Memur, Operasyon elemanı olmak üzere dört ana pozisyon için eleman alacaktır.

Yeni mezunlardan beklentileriniz neler?

Personel ihtiyacının tamamına yakınına yakınına üniversite mezunlarından karşılayan İş Bankası, alım yapılacak pozisyonun özelliklerine göre farklılaştırılmış yazılı sınavlar ile ölçme ve değerlendirme merkezi uygulamaları kullanmaktadır. Memur ve operasyon elemanı alımlarında yetenek testi uygulanırken, uzman yardımcısı ve müfettiş yardımcısı sınavlarında mesleki bilgi de sınanmakta ve adayların yabancı dil bilgilerini uluslararası kabul görmüş sınavlardan aldıkları puan ve sertifikalarla belgelendirmeleri beklenmektedir. Ayrıca adayların, görevlendirilecekleri pozisyon için aranan yetkinliklere sahip olup olmadıkları değerlendirilmektedir.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Türkiye İş Bankası, yöneticilerini kendi içinden yetiştiren, ülkemizde "bankacılığın okulu" olarak nitelendirilen, ara ve üst kademe pozisyonlar için dışarıdan yönetici transfer etmeyen bir kurumdur. Bu yaklaşım, çalışanların eğitim faaliyetleriyle desteklenmelerinin ve sürekli gelişim içinde olmalarının önemini artırmaktadır.

Göreve yeni başlayan çalışanlara; Banka'ya adaptasyonlarını sağlamak, yüksek performans kültürünü yerleştirmek ve temel bankacılık bilgilerini vermek amacıyla özel programlar dahilinde çeşitli eğitimler verilmektedir. Ayrıca çalışanların kariyer süreçleri izlenerek elde edilen verilere göre düzenlenen eğitimlerle, pozisyonlarıyla uyumlu yetkinlikleri ve buna bağlı olarak performansları geliştirilmektedir.



Bankacılık İş'te öğrenilir.

**Başarılı bir kariyer hedefliyorsanız
mezun olduktan sonra Türkiye'nin Bankası'na belliyoruz.**

Bankacılığa doğru yerden başlamak için...



T.C. ZİRAAT BANKASI A.ř.

BANKACILIK OKULU



T.C. Ziraat Bankası Bankacılık Okulu

Bankacılık okuluna katılan, bankacılık sektöründe gelecekteki yerinizi alın

Bankamızın gerek ulusal gerekse uluslararası platformda; çağdaş, etkin, verimli ve hızlı bir hizmet sunabilmesi için gerek duyduğu nitelikli personelin yetiştirilmesi amacıyla kurulan T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Bankacılık Okulu, modern eğitim tesislerindeki sosyal üniteleri, nitelikli öğretim kadrosu ve konferans, panel, gazeli, tiyatro, sinema vb. etkinliklerle desteklenen eğitimi ile her bakımdan ileri düzeyde, gerçek bir bankacılık okuludur.

Eğitim Programı ve Süresi

Bankacılık Okulu'nda; 6-7 aylık akademik ve uygulama (staj) eğitim programları uygulanmaktadır. Ayrıca eğitimde süreklilik ilkesi doğrultusunda, öğrenciler Okul'dan mezun olduktan sonra da ihtiyaç duyulan konularda gerek Banka içi gerekse Banka dışında yurt içi ve yurt dışındaki çeşitli eğitim programlarına gönderilebilmektedir.

Başvuru İçin Aranılan Nitelikler

- T.C. Ziraat Bankası A.Ş. İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nde belirtilen işe alınmada aranılan şartları taşımak,
- Üniversitelerin 4 yıllık öğrenim veren Fakülte ve Yüksekokulların; İktisat, İşletme, Ekonomi, Maliye, Muhasebe, Hukuk, Kamu Yönetimi, Siyasal Bilimi ve Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler, Çalışma Ekonomisi ve Endüstrileşikiler, Bankacılık, Sigortacılık, Aktüarya, Sermaye Piyasası, Matematik, İstatistik, Ekonometri, Finans, İş İdaresi, Yönetim ve Organizasyon, Uluslararası Ticaret, Ticari Bilimler, Matematik Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği, İşletme Mühendisliği, Ziraat Mühendisliği bölümleri ve bunlara denkliği yetkili makamlarca onaylanmış yabancı ülkelerdeki Fakülte ve Yüksekokulların birinden mezun olmak, bu okullar dışında herhangi bir 4 yıllık Fakülte ve Yüksekokuldan mezun olanların yukarıda belirtilen bölümlerden birinde yüksek lisans veya doktora yapmış olmak,
- Lisans eğitimini tamamlamış adaylar için 26 yaşını geçmemiş olmak (Yüksek Lisans veya askerliğini yapmış olanlarda 28, doktora yapanlarda 32 yaşını geçmemiş olmak, yaş hesaplamasında gün ve ay dikkate alınmayacaktır),
- Sınavları en çok ikinci defa katılıyor olmak, sınavlara ikinci defa katılacaklar için, daha önce giren sınavlarının mülakat aşamasında elememiş olmak,
- Daha önce Bankacılık Okulunda eğitim görmeye hak kazanıp da herhangi bir nedenle ayrılmamış olmak veya Okul Yönetimince başarısızlık, devamsızlık veya disiplin cezası dolayısıyla Okula iliği kesimemiş olmak.

Açıktan alınacak adaylara ilave olarak Bankamız mensuplarından da Banka Yönetim Kurulu tarafından belirlenen esastır dâhilinde "Bankacılık Okulu" na sınavla öğrenci alınabilir.

Sınav Sistemi

Bankacılık Okulu giriş sınavları; genel kültür, genel yetenek, yabancı dil ve mülakatlardan oluşur. Sınav sistemi ile ilgili değişiklik yapma yetkisi Banka Yönetim Kurulu'na aittir olup, sınav sistemine ilişkin yapılan son değişiklikler sınav ilanlarında son haliyle kamuoyuna duyurulmaktadır.

Müracaat Dönemleri

Bankacılık Okulu her yıl Yönetim Kurulu kararı ile açacağı sınavı gazete ve internetten duyuru yapmak sureti ile ilan eder.

Detaylı bilgi için: www.ziraatbank.com.tr



Şekerbank

www.sekerbank.com.tr

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve neler oranda yapılacak?

Bankamız ihtiyaçları ve büyüme politikasına paralel olarak yeni mezun adaylara görev imkanı sağlanmaktadır.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

Uzun soluklu bir kariyer yaşantısı hedefleyerek kendilerine yatırım yapan, değişime ve yeniliklere açık, yaptıkları işte fark yaratmayı hedefleyen, müşteri ve sonuç odaklı, istekli ve dinamik, takım çalışmasına yatkın, yabancı dil bilgisi olan, iletişime önem veren yeni mezunları bünyemize katmayı hedefliyoruz.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Eğitlimiz pozisyonlara göre farklılık göstermektedir. Bankamızda işe yeni başlayan tüm personel öncelikli olarak oryantasyon programımıza dahil edilmektedir. Bankacılık işlemleriyle ilgili teknik eğitimlerin yanı sıra kişisel gelişim eğitimlerimiz de eğitim portföyümüzde yer almaktadır. İşe yeni başlayan personelimizi, banka içi ve dışından kolayca ulaşabileceği uzaktan öğretim portalımız olan Şekerakademi aracılığıyla da desteklemekteyiz.

Bankamızda ayrıca, Müfettiş Yardımcısı ve Müşteri Temsilcisi/Uzman Adayı olarak göreve başlayan yeni mezunlar için, sınıf içi, işbaşı ve e- learning eğitimlerinden oluşan eğitim programlarımız da düzenlenmektedir.

Eğitim faaliyetlerimiz, kurumsal gelişim için en önemli yatırımın "insana yapılan yatırım" olduğu inancıyla şekillenmektedir. Tüm çalışanlarımıza çağdaş bankacılığın gerektirdiği bilgi, beceri ve donanımı, eşitlik ve süreklilik prensipleri doğrultusunda kazandırmayı hedeflemekteyiz.

Bugün var, yarın var!



**Hayata adım atarken geleceğinizi
sağlam bir kariyere bağlayın!**

Hayallerine önem veren, başarılarını destekleyen, kötü piyasalar koşullarında dahi senden vazgeçmeyen bir kurumun parçası olmak istiyorsan eğer, hayal ettiğin gelecek sana Şekerbank uzmanlığı ile gelecek.

Uzat elini Türkiye!

Şekerbank 

sekerbank.com.tr 444 78 78



Frito Lay Türkiye Gıda San. Ve Tic. A.Ş.

www.fritolay.com.tr

1993 yılında %100 PepsiCo şirketi olarak kurulan Frito Lay Türkiye, Kocaeli ve Tarsus'ta bulunan fabrikaları ve Türkiye'nin dört bir yanına yayılan satış ve dağıtım ağıyla 3000'e yakın kişiye istihdam sunmaktadır. Lay's, Ruffles, Doritos ve Cheetos, A La Turca gibi büyük markalar ile faaliyet gösteren şirketimiz Türkiye'deki atıştırmalık ürünler pazarının önde gelen kuruluşlarından biridir.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacak?

Yeni mezun istihdamı, departman ihtiyaçları doğrultusunda yılın herhangi bir zamanında yapılabilmektedir.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

İşe alımlarda uyguladığımız süreçlerimizin temelinde "Liderlik ve Bireysel Etkinlik Modeli" yer alıyor. Şirketimizde başarılı olabilmek için gerekli yetkinlikleri içeren bu model, organizasyonumuzdaki her seviyeden çalışanımızı kapsıyor. Aynı zamanda, dışarıdan yaptığımız işe alımlarda da baz oluşturuyor. Bunun yanı sıra, işin gerektirdiği teknik yetkinlikler ve deneyimler de işe alım sürecinde belirleyici oluyor.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Yeni çalışanlarımız, hem sektör dinamiklerini anlayabilecekleri, hem de şirket içi gerekli bilgilere mümkün olduğunca kapsamlı ulaşabilecekleri oryantasyon programımıza dahil olurlar. Program boyunca hem destek fonksiyonları, hem aktif saha satışı hem de üretim/operasyon bölümlerimizi yakından tanıyabilirler.

"Yetkin çalışanlar" değerimiz doğrultusunda çalışanlarımıza sürekli öğrenme ve gelişim fırsatları sunuyoruz. İş süreçlerimize yönelik olarak satış, üretim gibi teknik alanların yanı sıra, ekip çalışmasına ve yöneticiliğin farklı boyutlarına yönelik olarak geliştirilen kapsamlı eğitim programlarımız bulunmakta.

MİGROS T.A.Ş.

www.migros.com.tr

Sektörün en verimli şirketi olarak büyüme ve yaygınlaşma stratejisine paralel yatırımlarını hızla sürdüren Migros, son 5 yılda dünyanın en hızlı büyüyen 5.gıda perakendecisi olmuş; 2012 yılında "10 milyarlıklar kulübüne" girmeyi hedef edinmiştir. 2008 yıl sonu itibariyle yurtiçinde 7 coğrafi bölgede 238 Migros, 271 Tansaş, 652 Şok, 6 5M, 8 Macrocenter ve yurtdışında iştirakleri aracılığıyla Azerbaycan'da 3, Kazakistan'da 10, Kırgızistan'da 1, Makedonya'da 2 Ramstore olmak üzere toplam 1.191 mağazaya ulaşmıştır. Sahip olduğu insan kaynağına güven, kurum kültürü, sosyal sorumluluk bilinci, kurumsal kimliği ve bilgi teknolojilerine verdiği önem ile müşterilerine modern, ekonomik, güvenilir ve yüksek kalitede hizmet sunarak sektörde her zaman bir adım önde olmaya devam edecektir.

Önümüzdeki dönemde yeni mezunların istihdamına ne kadar yer verilecek? Bunlar hangi alanlarda olacak?

Migros, rekabet avantajının sağlanmasında ayrıcalıklı ve stratejik bir unsur olarak gördüğü insan kaynağını, gelişen rekabet koşullarına hızla uyum sağlanmasında ve liderlik konumuna gelinmesinde itici güç olarak değerlendirmektedir. Önümüzdeki dönemde, Satınalma, Bilgi Teknolojileri ve İş Geliştirme gibi idari kadrolarda ve hızlı büyüme çerçevesinde farklı formatlarımızda yetiştirilmek üzere Mağaza Yönetici kadrosunda alımlara devam edilecektir.

Yeni mezunlardan beklentileriniz neler? İş görüşmelerinde nelere dikkat ediyorsunuz?

Adayların; pozisyon profilleri ve kurumsal değerlerimiz çerçevesinde yenilikçi, gelişmeye açık, dinamik, yaratıcı, sosyal ilişkilerde başarılı, çözüm odaklı ve üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun, seyahat edebilir ve iyi derecede yabancı dil bilgisine sahip olmaları gerekmektedir.

Stajyer alımlarınız ne zaman, nasıl ve kaç kişilik olacak? Stajyerlerin ne kadarını istihdam edebiliyorsunuz?

Öğrencilerin iş hayatı konusunda deneyim kazanmaları ve kendilerini şirketimizin potansiyel insan kaynağı olarak hazırlamaları öncelikli amaçlarımızdandır. Başvurular Şubat-Mart döneminde toplanmakta, görüşmeler ise Nisan-Mayıs ayları içerisinde Eğitim Departmanı tarafından gerçekleştirilmektedir. Önceliğimiz staj tecrübesi olan 3. sınıf öğrencileridir. Tüm departmanlarımız için farklılaşan iş süreçleri ve talepler doğrultusunda özgeçmişler üzerinden ön eleme yapılmakta ve uygun adaylarla mülakatlar gerçekleştirilmektedir. Staj programımız yaz döneminde minimum bir ay olup, stajın kapsamına göre değişiklik gösterebilmektedir.

MT (Yönetici adayı) veya benzer bir programınız var mı? Varsa programa kaç kişi alınıyor?

Şirketimizin büyüme stratejisine paralel olarak, kritik pozisyonları yedeklemek amacıyla "Perakende Mağaza Yönetimi Öğrenci Geliştirme" ve "Yönetici Adayı İşe Alma- Geliştirme" programlarımız mevcut olup; işe alım sayısı her yıl artarak devam etmektedir.

Perakende sektöründe...

yeriniz hazır!



Yeni mezunlara parlak kariyer fırsatı Migros T.A.Ş.'de!
Perakende sektörünün lider kuruluşu olarak size gelecek vaat eden
güvenli bir kariyer fırsatı sunuyoruz.

Geleceğinizle ilgili ayrıntılı bilgi için: www.migros.com.tr

MIGROS

Tansas

ŞOK

macrocenter

5M



AREVA T&D Enerji Endüstrisi A.Ş.

www.aveva-td.com

AREVA, 100'ü aşkın ülkedeki satış ağı ve 43 ülkedeki fabrikalarında istihdam ettiği 75.000 çalışanıyla, nükleer güç üretim ve iletimi için teknolojik çözümler sunar. Areva'nın elektrik iletim ve dağıtım alanında faaliyet gösteren iş kolu AREVA T&D, dünyada 25.000 çalışanıyla varlığını sürdürmektedir. Firmamız, elektrik transferinin tüm aşamalarında, geniş ekipman yelpazesine üretimden son kullanıcıya kadar sistem ve servisleri tasarlar, üretir ve tedarik eder. Gebze'de yaklaşık 100.000 m²'de kurulu tesisimizde Güç ve Dağıtım Transformatörleri, Şalt Ekipmanları, Servis ve Ortak Hizmetler Ünitelerimiz yer almaktadır. Ayrıca Ankara, İstanbul ve İzmir'deki Sistem ve Satış Bölge bürolarımız ile birlikte Areva T&D Türkiye'de yaklaşık 1.700 kişi istihdam edilmektedir.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacak?

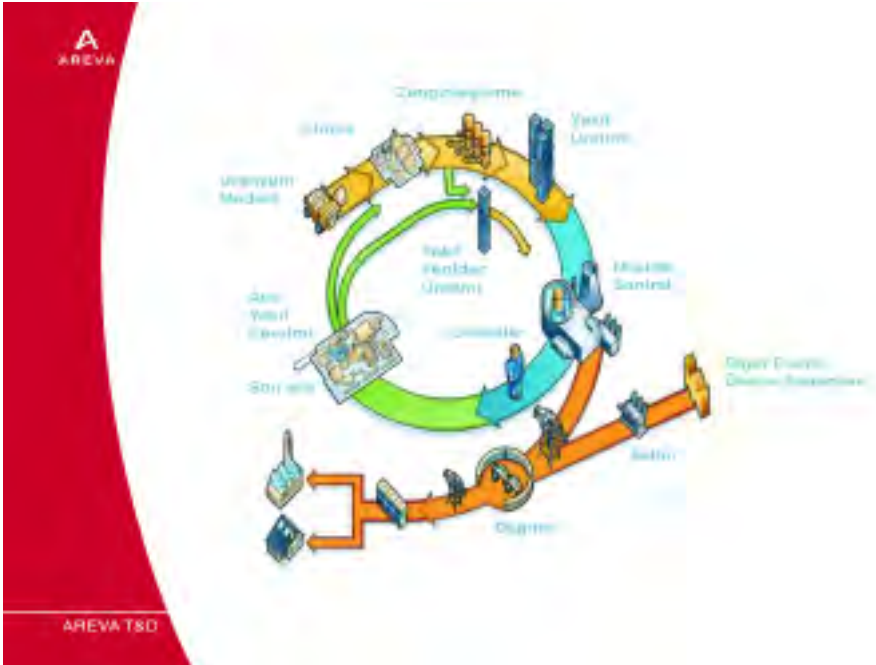
2009 yılı içinde yapacağımız işe alımların yaklaşık %30'unu yeni mezunların oluşturmasını planlamaktayız. Başta Elektrik, Makina ve Endüstri Mühendisliği olmak üzere üniversitelerimizin diğer bölümlerinden mezun adaylar da AREVA'ya başvurabilirler. Yeni mezun çalışanlarımızı ağırlıklı olarak üretim, planlama, lojistik, kalite, proje yönetimi ve satış alanlarında değerlendirmekteyiz.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

Üniversite mezunu adaylarımızın, sektördeki gelişmeleri yakından takip etmeleri, başta İngilizce olmak üzere en az bir yabancı dil bilmeleri, bilgi paylaşımı ve takım çalışmasına önem vermeleri ve dinamik, değişime açık olmalarını beklemekteyiz. İşe alımlarımızda sözel ifadesi kuvvetli, kariyer hedefleri ile ilgili bilinçli, yabancı dilini geliştirmiş, şirketimiz hakkında temel bilgilere sahip olan adaylara öncelik vermekteyiz.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Tüm çalışanların Areva T&D kültür ve değerlerine adaptasyonunu sağlamak önceliklerimizden biri olduğu için, firmamıza yeni katılan çalışanları, temel uygulamalarımız ve organizasyonumuz hakkında bilgilendirmek üzere fabrika gezisini de içeren 2 günlük oryantasyon programına dahil ediyoruz. Ayrıca çalışanlarımızın eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek, gerek yurtiçinde, gerekse yurtdışında teknik, kişisel ve yönetsel becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimlere katılmalarını teşvik ediyoruz.





TAB Gıda Sanayi ve Tic. A.Ş

Tab Gıda San. ve Tic. A.Ş.

www.burgerking.com.tr

ATA grubuna bağlı TAB GIDA SAN. ve TİC. A.Ş., Türkiye' ye getirdiği dünya markası BURGER KING' in ilk şubesini, 1995 yılında İstanbul' da açtı. İlk açıldığı günden beri hızla büyüyen BURGER KING' in şu an itibarıyla 252 restoranı mevcut. Hızlı gıda sektörüne ilk olarak BURGER KING markası ile giren şirketimiz, 2006 yılında pizza ile birlikte spagetti, tavuk yemekleri ve tatlılardan oluşan menüsüyle İtalyan lezzetlerini müşterilerine sunan SBARRO' yu ve 2007 yılında da kızarmış tavuk ürünlerinden oluşan menüleriyle eşsiz lezzetlere sahip POPEYES' i Türkiye' ye getirerek bünyesine kattı. Kaliteyi ve müşteri memnuniyetini kendine ilke edinen TAB Gıda' nın şu anda üç markası ve toplam 332 restoranı bulunuyor.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacak?

Restoranlarımızdaki yönetici kadromuzda değerlendirmek üzere uyguladığımız çeşitli deneme ve eğitimlerde başarılı olan okuldan yeni mezun adaylara istihdam yaratmaya devam edeceğiz. Bu yıl içinde açmayı planladığımız yaklaşık 60 yeni restoran için lisans veya ön lisans mezunu 150-200 kişiyi işe almayı planlıyoruz. Ayrıca bu yeni açılacak restoranlarımızda 1000-1200 kişi arasında yeni ekip üyeleri istihdam edeceğiz.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

İşe alacağımız yeni mezunların prezantabl, insan ilişkilerinde uyumlu, gelişime açık, takım çalışmasına inanan ve strese karşı dayanıklı olmalarını bekliyoruz. Adayların dinamik, analitik düşünce yapısına sahip ve özellikle planlama becerileri yüksek olmalı.

Ayrıca erkek adaylarımızın askerlik ile ilişkilerinin olmaması veya askerlik durumlarının en az 2 yıl tecilli olması gerekir.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Restoranlarımız için belirlediğimiz "Yönetici Adayı" pozisyonu için üç aylık bir eğitim programımız var. İşe aldığımız yüksekokul veya fakülte mezunlarına, restoranlarımızda üç aylık bir staj programı uyguluyoruz. Bu staj dönemindeki çeşitli sınav ve kurslardaki başarılı adayları restoranlarımızda "Vardiya Müdürü" veya "Asistan Müdür" olarak değerlendiriyoruz. Restoranlarımızın açılacağı zaman, yer ve restoran sayısına bağlı olarak bu programımıza katılacak adayların sayısı değişiyor.

Başvuru için: www.tabgida.com veya www.yenibiris.com adresine başvurabilirsiniz.

Liberty Sigorta

www.libertysigorta.com.tr

Liberty Mutual Grup "İnsanların daha emniyetli ve daha güvenli hayatlar yaşamasına yardımcı olmak" misyonu ile Amerika'da 1912 yılında kurulmuştur. Merkezi Boston olan Liberty Mutual, ABD'de ve uluslararası alanda en büyük bireysel sigorta şirketlerinden birisidir. 2007 yılı Fortune 500 sıralamasına göre 95. en büyük Amerikan şirkettir. 2008 yılı dünya sigortacılık sektörü sıralamasında ise 5. en büyük sigortacılık şirkettir. Dünya çapında 900'den fazla ofiste 45.000 çalışanı vardır.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacak?

Liberty Sigorta 2009 yılında "Next Generation" adını verdiği yeni bir program başlatıyor. Bu program kapsamında yetkinlikleri çok güçlü, sigortacılık alanında kariyer hedefleyen yeni mezun çalışanları aramıza katmayı planlıyoruz. Genel merkez bölümlerinin ve bölgelerimizin insan kaynağı ihtiyacını karşılamak ve uzun vadede şirketimizin kariyer havuzunu zenginleştirmek için uygulamaya alacağımız bu programda, yeni mezun arkadaşlarımızı yapılandırmış bir eğitim ve oryantasyon programına dahil olacağız.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

4 yıllık üniversite mezuniyeti ve akıcı seviyede İngilizce bilginin yanı sıra, kurumsal kültürümüzün bir parçası olarak yeni fikirlere açık, eşit ölçüde sorumluluk alan, yaparak öğrenen, insiyatif alabilen, etkin iletişim kurabilen, büyük resmi görerek güç koşullar altında planları uygulayabilen, yenilikçi fikirler ortaya koyan, yüksek fiziksel enerji sergileyerek sorumluluklarını yerine getirebilen, yüksek motivasyona sahip kişilerle çalışmayı hedefliyoruz.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Aramıza tüm yeni katılan arkadaşlarımız pozisyonlarına göre hazırlanmış olan şirket içi oryantasyon programına tabi tutulacaklardır. Bu oryantasyon süreci esnasında veya takiben hem iş başı eğitimler hem de adayın görevine özel spesifik sektörel eğitimler ile çalışanlarımızın kariyer planlarına ve gelişimlerine destek olacağız.

Adaylarımız başvurularını nextgeneration@libertysigorta.com.tr adresine özgeçmişlerini göndererek yapabilirler.

NEYT GENERATION

Misyonumuz

İnsanların sahip olduğu, inşa ettiği, kazandığı ve değer verdiği şeyleri muhafaza eden ve koruyan yaratıcı sigortacılık çözümleri sunarak müşterilerimizin beklentilerini anlamak ve karşılamak

Faaliyet gösterdiğimiz piyasalarda lider olmak, sermayedarlarımız, iş ortaklarımız ve çalışanlarımız için değer yaratmak

Paydaşlarımızın motivasyon ve esenliklerini desteklemek, büyüme ve gelişmeleri için eşit fırsatlar vermek
İnsanların daha güvenli ve daha emniyetli hayatlar yaşamasına yardım etmek!



Liberty
Sigorta

STEFANEL

STEFANEL

www.stefanel.com.tr

1992'de distribütör bir firma aracılığıyla Türkiye pazarına giren Stefanel, 1998 yılına kadar süren distribütörlük yapısıyla tüketicinin markayı tanımamasını sağlamıştır. 2001 senesinde ise %100 sermaye ile kendi firmasını kurarak Türkiye pazarına tekrar girmiştir. İlk mağazasını Nişantaşı ve Suadiye'de açmıştır. Kalite standardı, özgür düşünce tarzı, geniş ürün yelpazesi ile tüketicinin haklı beğenisini tekrar kazanan Stefanel, daha sonra Türkiye genelinde franchise sistemiyle bayilikler vermeye başlamıştır. Satış zincirlerine yeni mağazalar ve 'corner'lar ekleyerek büyüyen Stefanel'in şu anda Türkiye genelinde 11'i corner olmak üzere 44 satış noktası bulunmaktadır.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacaktır?

Stefanel olarak 2009 yılında büyüme hedeflerimiz doğrultusunda hem mağazalarımız, hem merkez ofisimiz için yeni alımlar yapacağız.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

Yeni mezun olmuş arkadaşların kariyer planlarını yaparken kişisel özelliklerini de göz önünde bulundurup yapılarına uygun iş alanlarını belirlemeleri ve de çalıştıkları alanda işlerini önemseyip değer katarak, geliştirerek çalışmalarını gerekmektedir.

Bu doğrultuda görecekler ki hedeflerine daha hızlı ulaşacaklardır.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Hem satış, hem de yönetsel olarak kişisel beceri ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla sürekli çalıştığımız danışmanlık firmasından eğitimler almaktayız.

© STEFANEL S.p.A. 2008 - 03112 36153 -
BORGHI, DUCO, ESQUERRE, GAZIAYER,
MILANO, ROMA, TORINO, VENEZIA
www.stefanel.com - İSTANBUL, ANKARA, İZMİR, ADANA, ALINYA, ANTALYA, BODRUM, BURSA,
ERZURUM, GAZİPASA, İZMİR, KARADENİZ EREĞLİ, KAYSERİ, MARMARİS, MERSİN, SAMSUN, TRAPEZON, KIRGIS LEFKOŞE

STEFANEL



Baytur İnş. Taah. A.Ş.

www.baytur.com

Baytur İnşaat Taahhüt A.Ş. "genel müteahhit" olarak yurtiçi ve yurtdışında toplu konut ve altyapı inşaatlarından ileri teknoloji gerektiren yapılara kadar çok geniş bir alanda faaliyet göstermektedir. Entegre yerleşim kompleksleri ve konut binaları, ticari ve sosyo- kültürel tesisler, restorasyon projeleri, hastaneler, rehabilitasyon tesisleri, endüstri ve petrokimya tesisleri, enerji, ulaşım, çevre koruma, sahil düzenleme ve arazi ıslahı/ sulama gibi alt ve üst yapı mühendislik projeleri, şirketimizin faaliyet alanlarındandır.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacaktır?

Ağırlıklı olarak inşaat, makine, elektrik, harita mühendisliği ve diğer mühendislik, mimarlık bölümlerinden istihdam sağlıyoruz. Lojistik, mali ve idari kadromuzu genellikle üniversitelerin iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden mezun adaylardan seçiyoruz.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

"Hedefi olmayan gemiye hiçbir rüzgar yardım edemez" der Montaigne. İş hayatında ne istediğini bilmek çok önemlidir. Yeni mezun adaylarımızdan hedefleri konusunda belirli bir bilinç düzeyine ulaşmış olmalarını bekliyoruz. Vizyon sahibi, dürüst, uyumlu, analitik düşünebilen, zamanını yönetebilen, işini sahiplenen ve konusuyla alakalı yeniliklere açık adaylara dikkat ediyoruz.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Çalışma arkadaşlarımız; kariyerleri konusunda izleyebilecekleri basamakları kolaylıkla görebilmekte, sergiledikleri başarılar vesilesiyle kariyer hedeflerine sağlam adımlarla ilerleyebilmekte, bu ilerleme süreci içerisinde de teknik bilgi, kişisel gelişim, yöneticilik ve liderlik üzerine gerekli eğitim desteğini alabilmektedirler.



BAYTUR
İNŞAAT TAAHHÜT A.Ş.
"Kalite yapımızda var"





KlimaPlus Enerji ve Klima Tekn. Paz. San. ve Tic. A.Ş.

www.klimaplus.com.tr

Mitsubishi Electric Klima Sistemlerinin tek yetkili distribütörü olan KlimaPlus A.Ş. ısıtma, soğutma ve havalandırma konularında hizmet vermek üzere 22 Aralık 2004 tarihi itibari ile kurulmuştur. Genel Müdürlüğü İstanbul'da bulunan firmanın Ege, Akdeniz, İç Anadolu Bölge Müdürlükleri ve bölge temsilcileri bulunmaktadır. KlimaPlus A.Ş.'nin tüm Türkiye 'de mühendis kökenli firmalardan oluşan 80'i aşkın yetkili bayisi ve servisi bulunmaktadır. KlimaPlus, geniş bir ürün gamına sahip olup; Ev Tipi, Ticari Tip, Çoklu Klima Sistemleri ve Değişken Debili Klima Sistemleri (VRF) alanlarında hizmet vermektedir.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacak?

Şirketimizin yıllık planlama ve iş yoğunluğuna göre ihtiyaç duyulan alanlara, ağırlıklı olarak; satış, satış sonrası hizmetler departmanlarına yeni mezun arkadaşlar istihdam etmekteyiz.

İklimlendirme ve Makina Mühendisliği bölüm öğrencilerine, yeni mezun ya da yüksek lisans yapan arkadaşlara part time çalışma fırsatı; meslek liselerinde öğrenim gören öğrencilere ve meslek yüksek okulu öğrencilerine yazın staj imkanı tanıyoruz.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

Öncelikle çalışma hayatına atılacak adayların kendilerine uygun iş seçmeleri önemlidir. Öğrencilik hayatında bölümler ve iş olanakları sunan sektörler hakkında fikir sahibi olunması, uygun işin bulunmasında yardımcı olacaktır. İş yaşamını, deneyim ile birlikte bir süreç olarak görmelerinin daha gerçekçi olacağını da düşünüyoruz.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Klima sektörü Türkiye'de yeni gelişen bir sektör olduğu için gerek sektörde yer alan firmalar, gerekse sektöre ilgili dernek ve kuruluşlar çeşitli eğitim programları düzenlemektedir. KlimaPlus özellikle teknik eğitimler için bünyesinde uygulamalı eğitim salonu kurmuştur. Tüm bunların yanı sıra, ürünlerin üretim yerlerini görme, dünya genelindeki iş ortaklarını tanıma ve onların düzenlediği eğitimlere katılma imkanı sunmaktadır.

Seçeneğiniz çok olabilir.



**Fakat, keyifli ve güvenli bir gelecek
doğru seçimle başlar.**

Her türlü bina ve iç mekan için geniş ürün ve yelpazesi, kalitesi, doğaya saygısı ve üstün teknolojisi ile Mitsubishi Electric Klima Sistemleri KlimaPlus A.Ş.'nin uzman kadrosu ve güvencesiyle konforlu ve güvenli seçenekler sunar.



Elginkan Topluluğu

www.elginkan.com.tr

ikb@elginkan.com.tr

Elginkan Topluluğu'nun temeli, 1950 yılında Ankara'da Ekrem Elginkan Mühendislik bürosu ile atıldı. Topluluk, 1957 yılında baba ve oğulların isimlerinin baş harflerinden oluşan "E.C.A. Presdöküm Sanayii Limited Şirketi" adı ile sanayiye yöneldi. Elginkan Topluluğu bugün çeşitli sektörlerde 3 bine yakın çalışanı ve 20 şirketi ile faaliyet göstermektedir. Halen; E.C.A, SEREL, ODÖKSAN, EMAS, ELBA, AR markaları ile tüketiciye kaliteli ürünler sunmaktadır.

Önümüzdeki dönemde yeni mezun istihdamı hangi alanlarda ve ne oranda yapılacaktır?

Yeni mezunların istihdam edilerek, yetiştirilmesi ve desteklenmesi topluluğun insan kaynakları politikaları arasında yer alıyor. Bu amaçla yeni mezun olmuş ya da aynı yıl mezun olabilecek adaylar ile ilişkilerimizi; kariyer günleri vasıtası ve üniversite bağlantılarımızla sürekli sıcak tutuyoruz.

Yeni mezunlardan beklentileriniz nelerdir?

Aramıza katılacak olan yeni mezun arkadaşlardan kurum kültürüne uyum sağlayabilecek nitelikte, öğrenmeye hevesli, temsil yeteneği güçlü olanlar ön plana çıkmaktadır. Üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olmaları, yabancı dil ve bilgisayar bilgisi asgari şartlarımız.

Kurumun yeni çalışanlara sunduğu eğitim ve gelişim imkanları nelerdir?

Öncelikle, görev yapılacak fonksiyona göre değişen bir oryantasyon programı uygulanır. Çalışanların ihtiyacına göre planlanan eğitim programlarının yanında; çalışanlarımıza yüksek lisans ve doktora çalışmalarında destek sağlamaktayız. Bu yıl, çalışanların birbirlerinden öğrenmelerini sağlayacak "iç eğitim projesi"ni de başlattık.

 **Elginkan**

Yıllarca Beraber Çalışmak Dileğiyle...



E.C.A.

SEREL

YILLARCA BERABER



ÖZYEGİN ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ENSTİTÜSÜ MBA PROGRAMI

Üniversite yıllarını artık geride bırakıyorsunuz. Ancak eğitiminiz burada son bulmuyor. Meslek hayatınızda hayallerinize ve hedeflerinize ulaşmak için öğrenmeye, kendinizi geliştirmeye devam edeceksiniz.

Özyeğin Üniversitesi İşletme Enstitüsü MBA Programı, dünyadaki hızlı değişimlerin ve teknolojik gelişmelerin öncülerinden biri olma yolunda size yeni ufuklar sunacak.

İşletme Enstitüsü MBA Programı için yola çıkarken, iş dünyasında karşılaşılabileceğiniz sorunlara karşı uygulanabilir yaratıcı çözümler geliştirebilmenize destek olacak bilgi birikimine ve gerçek iş deneyimine sahip olmanız hedefledik. Özyeğin Üniversitesi'nde alacağınız bu eğitimin iş dünyasında sizi farklılaştıracağına inanıyoruz.

MBA Programı'nı iki şekilde tasarladık. İster **iki yıl tam zamanlı**, ister **üç yıl akşam programı** ile iğinizdeki girişimci ve yenilikçi lider tanıma ve ortaya çıkarma serüveninizde yanınızda olacağız.

Uluslararası başarı ve deneyimlere sahip akademik kadromuz ile sadece Türkiye'deki değil dünyadaki gelişmeleri yakından izleme, inceleme ve değerlendirme fırsatı sunuyoruz. Yurt dışında dünyanın tanınmış firmalarında sağlayacağımız **staj imkanları** ile her yıl altı öğrencimize iş dünyasının kapılarını aralıyoruz.

Gelin, siz de Özyeğin Üniversitesi MBA Programı'na katılın, geleceğin girişimci, lider yöneticileri arasında yerinizi alın!

Özerk kuruluşüne iştiraklerimiz ve kuruluşumuz için var olan diğer tüm faaliyetlerimizle Özyeğin Üniversitesi'ne bağlıdır.


MBA TANITIM TOPLANTILARI PROGRAMI

30 Mayıs 2009 Cumartesi, Saat: 14:00

13 Haziran 2009 Cumartesi, Saat: 14:00

Özyeğin Üniversitesi, Kuşbakışı Cad. No: 2,
Altunizade-Üsküdar, 34662 İstanbul

Kayıt için: http://mba.ozyegin.edu.tr/page_id=770



21 aylık tam zamanlı program
3 yıllık akşam programı



Neden Öz-MBA?

Kariyer Bakış Açısı
Inovasyon & Girişimcilik
Uluslararası Ortaklıklar & Çeşitlilik
Zengin Etkinlikler



İletişim:

Özyeğin Üniversitesi İşletme Enstitüsü MBA Programı
Kuşburnu Cad. No: 2 Altınordu
34662 Üsküdar - İstanbul
Tel: 0216 559 25 30 / 0216 559 25 21
E-mail: mba@ozyegin.edu.tr
Web: <http://mba.ozyegin.edu.tr>
www.ozyegin.edu.tr





Meslek lisesi-yüksek okulu
mezunlarına özel...

Milli Eğitim Bakanlığı'nın Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları Mezunlarının İzlenmesi Projesi çarpıcı sonuçlar ortaya çıkardı. Amaçların başında, bu kurumların 2001-2002 öğretim yılından günümüze mezunlarının istihdam edilme durumlarını belirlemek, eğitim sisteminin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmak, mesleki ve teknik eğitimin iş hayatının taleplerine uygunluğunu belirlemek ve bu eğitimi iş piyasasının talepleri doğrultusunda geliştirmek geliyordu.

Bu anketler, MEGEP kapsamındaki 24 ilde bulunan 63 mesleki ve teknik ortaöğretim kurumundan 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004 eğitim-öğretim yılında mezun olan 65 bin öğrenci ve bu illerde faaliyet gösteren örneklem okullardan mezun olanları çalıştıran veya çalıştırmayan 5 bin iş yeri temsilcisine uygulandı.

İşte yeni mezun arkadaşlara ipucu olabilecek anket sonuçları:

1. Nitelikli eleman sıkıntısı

İşverenler nitelikli eleman bulmada oldukça zorluk çektiklerini belirtiyor. Mesleki ve teknik öğretim okulları mezunlarından elde edilen verilerden ise, mezunların büyük çoğunluğunun işsiz olduğu görülürken, işverenin ise eleman bulmakta zorluk çektiğini beyan etmesi bir gelişkiyi ifade ediyor.

2. Elektrik sektöründe eleman sıkıntısı yoğun

İşverenlerin nitelikli eleman bulmakta zorluk çektikleri

meslekler ve eğitim düzeylerinin sektörlere göre, ilk sırada elektrik sektörü geliyor. Ardından tesviye ve üçüncü sırada ise metal işleri bulunuyor. Anket dolduran işverenlerin eleman ihtiyaçlarının 137 sektöre dağıldığını göz önüne alırsak imalat sektörünün eleman ihtiyacının ilk sıralarda olduğunu görüyoruz.

3. İşletmelerin çoğu meslek lisesi mezunu çalıştırıyor

Araştırma kapsamındaki illerdeki anket dolduran işverenlerin yüzde 80'i işletmelerinde meslek lisesi mezunu çalıştırdığını, yüzde 15'i ise işletmesinde meslek lisesi mezunu çalıştırmadığını belirtiyor.

4. Teknolojiye adaptasyon

İşletmelerin meslek lisesi mezunlarını çalışma nedeni olarak başta gelişen teknolojiye ve iş ortamına bu gençlerin daha çabuk ve kolay uyum sağlamaları geliyor. Burada okullarda verilen eğitimin istenilen düzeyde olmasa da ihtiyaçları karşılamaya yönelik olduğunu söyleyebiliriz.



5. Mesleki bilgi yetersiz

Meslek lisesi mezunu çalıştırmayan işverenlerin gerekçesi, mesleki bilgi ve becerilerinin yetersiz olması.

6. Stajyerleri istihdam ediyorlar

İşverenlerin eleman ihtiyaçlarını karşılamak için en fazla kullandıkları yöntem, stajyer olarak aldıkları son sınıf öğrencilerini istihdam etmek.

7. Cıvardaki işveren eğitim programından habersiz

İşverenler çevrelerinde bulunan mesleki ve teknik eğitim veren okullar ve programları hakkında yeterince bilgi sahibi değiller. Bu durum eğitim istihdam arasındaki kopukluğun nedeni olarak karşımıza çıkıyor.

8. Performansa göre ücretlendirme


Mesleki ve teknik okul mezunlarının ücretlendirilmesi performansa göre yapılıyor. Verimli çalışan daha fazla ücret alıyor.

Hangi sektörlerin ne kadar elemana ihtiyacı var?

Anket sonuçlarına göre 2007-2008'de en fazla elemana ihtiyaç duyan sektörlerin başında metal işleri sektörü gelmiş. İkinci ve üçüncü sırada tesviye ve elektrik sektörleri var. Resim, bilgisayarlı muhasebe ve iç mekân tasarımı ise son sıralarda yer almış.




Sık sorulan
sorular



Herkes iş bulmanın çok zor olduğunu söylüyor. Arkadaşlarım arasında 1 yıldır iş aradığı halde bulamayanlar var. Hemen iş bulmak için ne yapmam gerek?

İş arayan kişi sayısı ve yeni mezun sayısı arttıkça iş bulmak da doğal olarak zorlaşıyor. Bu sorunun yanıtı sizin metodunuza bağlı. Kendinizi iyi analiz ettiniz mi, eksiklerinizi tamamladınız mı, tüm kanalları doğru kullanıyor musunuz (rehberde anlatılan), doğru özgeçmiş ve doğru görüşmeyi yapıyor musunuz, doğru yerlere başvuruyor musunuz? Bu soruları tek tek irdelemek gerekli. Bir yıldır iş aradığı halde bulamayan arkadaşlarınız bu bir yılı oturarak mı, yoksa bir yerlerde staj, dönemsel iş, kurs, seminer vb. ile mi geçirdiler? Vitrindeki işler bölümünde anlattığımız çok aranıp az talep gören pozisyonlarla ilgili ne yaptılar? Bu soruların yanıtlarına göre hareket etmelisiniz.



Tüm iş ilanlarında deneyim istiyorlar. Ben daha yeni mezun oldum, ne yapmalıyım?

İş ilanlarında deneyim istenir ama tüm yöneticiler de bilir ki deneyim zamanla kazanılan bir özelliktir. Bu sorunun cevabı, sektöre ve hatta kuruma göre değişir. Bu yüzden üniversite yaşamı boyunca yapılan stajların, yarı zamanlı işlerin büyük önemi vardır. Deneyim mutlaka isteniyorsa o ilana yeni mezun olarak başvurmanız gereksiz olur. Ama bir ön mektupla bu işle ilgili deneyim kazanmak için istekli olduğunuzu ve bir şans istediğinizi anlatabilir, mülakat sırasında da başarılı olursanız bu şansınızı yakalayabilirsiniz. Önyazılar bu yüzden çok önemli. Doğru kurgulanmış bir önyazı, sizinle ilgili fikir verir.



Eğitim aldđđım konunun kişiliğime uygun olmadđđını dőřunőyorum. Bambaşka bir alanda kariyer yapmak istemem sakıncalı mı ve bana zaman kaybettirir mi?

Bu, eğitim aldđđınız konuya göre değişir ama sakıncalı olmaz, sadece bilgi ve deneyim kazanmak konusunda biraz daha dezavantajlı olursunuz. İcinizdeki potansiyel size bir konuda çok başarılı olacađđınızı sőylőyorsa, buna kulak verin ve şansınızı deneyin. Belki biraz daha fazla çalışmanız gerekecek ama kendinizi geliştirerek aradaki farkları kapatmak elinizde.

Çok özel bir bőlőm bitirip de bu işi yapmak istemediğinizi dőřunőyorsanız, bir kez daha dőřunmenizi öneriyoruz. Sadece kulaktan dolma bilgilerle mi yoksa deneyimleyerek mi bu kaniya vardınız?

Biraz daha araştırmaya, belki bir sőre staj şeklinde de olsa kendi mesleğinizi denemeye karar verebilirsiniz.



alışacağım şirketi seerirken öncelikle neye dikkat etmem gerekir? Őcrete mi, şirketin bőyőklőđune mi, yoksa marka bilinirliğine mi?

Niceliksel bőyőklők veya bilinirlik işi arama sőrecinde adayları etkileyen faktőrlere ama aslolan ikisi de değil. Bir aday için en doğru şirket, kurumsal olabilmeyi başarmış, en azından kısa vadeli hedef olarak kurumsal şirket olmayı hedefleyen şirketlerdir. Hedefleyen diyoruz unkő siz henőz yeni kurulmuş bir şirkete de işi başvurusunda bulunuyor olabilirsiniz. Bir şirketin kurumsal olduğunu nasıl anlarsınız? Bu sorunun yanıtını tek başına verebilmeniz biraz gő olacak. Birkaç ipucu vermemiz yerinde olur. Kurumsal şirket, hayatta kalabilmesi için gerekli tőm fonksiyonları sistematik bir tabana oturt-

muş, prosedürleri belirlemiş, kişilere değil, fonksiyonlara bağlı olarak çalışan şirkettir. Bu belirtileri tek başına değerlendirmeniz mümkün olmayabilir. Ama logosundan web sayfasına, verdiği ilandan kullandığı danışmanlık şirketine veya pozisyonu tanımlarken kullandığı ifadelere dek pek çok belirtiyi değerlendirmeniz mümkündür. Ayrıca profesyonel tanıdıklardan da fikir alabilirsiniz.

Ama bir yandan da özellikle başlangıç aşamasında seçen değil seçilmeye çalışan gibi bir özelliğiniz var. Bir şirketin mutlak kurumsal olmasını beklemeniz, üstelik kurumsallık zaman içinde değerlendirebileceğiniz bir kavramken nasıl mümkün olacak? İsterseniz aşağıdaki soruları göz önüne alıp, kendi kararınızı vermeyi deneyin.

- Yukarıda saydığımız gibi kendilerini ifade ederken ne kadar profesyonel bir yaklaşım sergiliyorlar? Örneğin günümüzde internet sitesi olmayan bir şirketin ne kadar profesyonel olduğu sorgulanabilir.

- İnternet sitelerinde veya arama motorlarında bulabileceğiniz şirket haberlerinde basın yorumu nedir? Şirketi ifade ederken hangi tanımlar kullanılıyor?

- Şirketin kurucuları kimler? Piyasadaki itibarlarıyla ilgili yine arama motorlarından fikir alınabilir.

- Çalışanlara kendilerini geliştirme fırsatı veren şirketler değerlidir.

- Nasıl ki şirket sizinle ilgili referans alıyor siz de görüşme öncesinde şirketle ilgili referans almaya çalışabilirsiniz.

- Yaratıcı işler yapan şirketler, doğaları gereği kurum-

salığı erteleyebilir ama yaptıkları işler onlarla ilgili fikir verebilir.

- Eski bir çalışanından dinlemek şirketle ilgili fikir verebilir. Ama olumsuz ayrılmalar, bazen subjektif değerlendirmelere de yol açar. Dikkatli olmalı.

Yani arkadaşlar aslına bakacak olursanız, kendi değerlendirmeleriniz, önsezileriniz, dedektiflik yeteneğiniz (!) ve hedefleriniz bu konuda en önemli desteğiniz olacaktır. Her zaman önce bu özelliklerinize güvenin ve onları geliştirmeye çalışın.

Referans göstereceğim kimse yok. Referanslar bölümünü boş mu bırakmalıyım?



Eğer hiçbir yerde, hiçbir iş tecrübeniz yoksa elbette boş bırakın. Sakın aile üyelerinizi referans bölümüne sıralamayın. Artık yöneticiler kimin gerçek referans kimin öylesine yazılmış olduğunu anlıyorlar. Hele milletvekili, bakan, belediye başkanı gibi bir tanıdığınız varsa sakın onun ismini yazmaya kalkmayın. Gözdağı vermek anlamına gelir ve sadece iticidir. Eğitiminiz süresince size destek olan

akademisyenlerin referansları, staj yaptığınız ya da katıldığınız gönüllü çalışmalarda birlikte çalıştığınız kişilerin referansları profesyonel referans olarak kabul edilebilir. Şirketlerin referans kontrolü



yaptıklarını, verdiğiniz isimlerden hakkınızda bilgi istediklerini de unutmamalı.



İngilizce okuyorum, yazıyorum ama konuşma gücüm var. İngilizcemin yetersiz olduğunu yazmak istemiyorum ama sonra başıma bela olur mu bu durum?

Olur. Okumak ve yazmak İngilizce bilmek demek değildir. İngilizce bilmek hele de çok iyi bilmek açık ve seçik çok iyi bilmektir. Eğer yabancı dille ilgili eksiğiniz varsa hazır yolun başındayken bu sorunu çözün. Çünkü bu sahiden bir sorundur. Yabancı dil benim işime ne zaman yarayacak ki diye düşünmeyin. Diyelim ki yaptığınız işin yabancı dille hiç ilgisi yok ama siz bütün dünyayı önünüze kadar getiren internetin olanaklarından hiç mi yararlanmayacaksınız? İşinizle ilgili dünyada ne oluyor ne bitiyor, hiç mi ilgilenmeyeceksiniz? Hazır okul disiplininiz devam ederken, hazır öğrenme hızınız kesilmemişken, aile kurmamış ve günlük yaşamın rutinine girmemişken kendinize hayat boyu teşekkür edeceğiniz bir iyilik yapın ve bu işi halledin. Sorun, araştırın, yardım alın, gerekirse yurt dışına çıkın ve halledin.

Gençlere **mektup**



Mektup ve fotoğrafların bir kısmı CEO's Dergisi'nden alınmıştır.



Çağlayan Arkan

Microsoft Türkiye Genel Müdürü

İş hayatında başarılı olmanın ardındaki iki temel faktörün "Hayal Gücü ve Emek" olduğunu düşünüyorum...

İş hayatına yeni adım atacak gençlerle, üniversite son sınıf öğrencileriyle bir araya gelmek bana büyük bir mutluluk veriyor. Bu buluşmaların hem kendim hem de gençlerimiz için öğretici olmasına gayret sarf ediyorum.

Görüşmelerimde üzerinde durduğum fikirleri şöyle özetleyebilirim;

- Değerlerinizin farkında olun. Hayatta bir duruşunuz olsun.
- Hayalleriniz olsun. Öte yandan başkalarının da hayalleri olacağını hiç unutmayın.
- Her zaman en iyi liderlerle beraber çalışmaya gayret edin ve kendi liderlik özelliklerinizi geliştirin.
- Hedefleriniz olsun, hedeflerinize ulaşmak için çalışın. Bu yolda kazançlarınız kadar kayıplarınız da olacaktır, hazır olun.
- "Olmaz!" demeyin. Siz olacağına inanırsanız her şeyi başarmanız mümkündür.
- Beyninizin sağ tarafının, hislerinizin farkında olun. Sadece mantıkla, IQ ile bir yere varılmaz. Liderler yüksek EQ sahibi olmalıdır.
- Eğlenmeyi de unutmayın.
- Tek bir konuya takılıp kalmayın; çok yönlü olun.

Biliyorum ki, bu çok yönlü yaşam tarzını, anlayışını bir anda oluşturmak mümkün değil. Bu özellikleri kendi hayatımızın bir parçası haline getirmek yine hayal gücü ve çalışmayı, ayrıca kesinlikle zamanı da iyi kullanmayı gerektiriyor. İyi bir kariyer ve iyi bir kişisel gelecek için zorlu bir yol haritası sunmuş olabilirim. Ancak hiçbir şey kolay elde edilmiyor.



Şinasi Yörük **Intendis Genel Müdürü**

Liseyi bitirdiğim zaman hayattan ne beklediğimi bilmiyordum. Bir ergenlik şoku geçiriyordum. Atılmanın eşiğinden döndüğüm üniversiteyi bitirebildim. İngiltere'ye gidip orada üç ay deli gibi çalıştım. Çok sıkıntı çektim ama kendime olan güvenim arttı. Aslında ne yapman gerektiğini zorluklarla boğuşurken anlıyorsun. Bugün bakıyorum da, iyi ki risk almışım.

Öncelikle tutkularınızı aramalısınız. Sonrasında kendinizde farklı sayılabilecek yetkinliklerinizi bulmaya çalışmalısınız. Onları bazen kendiniz bazen de sizi tanıyanların yardımıyla keşfedersiniz. Bu küçük gibi görünen farkların zamanla beslenerek sizi rekabette nasıl öne çıkaracağına şahit olacaksınız. Tutkularınızı sizi farklı kılan yetkinliklerinizle birleştirdiğinizde ve onları uygulayarak keskinleştirdiğinizde kendinize en büyük hediye vermiş olacaksınız. Felsefeniz kimseye dayanmadan ve güvenmeden zamanınızı ve öz kaynaklarınızı kendinize cömertçe vakfetmek olmalı. Mutlaka hangi noktaya, ne zaman ne ile ulaşacağınızın bir planını yapmayı alışkanlık haline getirmelisiniz. Burada en önemli nokta kendinizle ilgili yaptığınız bu stratejik planların gerçekçi olması. Yaz tatillerinizi mutlaka ve mutlaka içeride veya yurt dışında staj olanakları ile vizyonunuzu geliştirerek geçirin.

Seçtiğiniz kurumun çalışma kültürünün ve yöneticilerinin size ve büyümenize elverişli bir ortam sunacağını gördüğünüzde ya da hissettiğinizde kazancınızı ikinci plana koymaktan endişe etmeyin. Kurumun gelişmesine ve büyümesine kattığınız emek ve çabalar yavaş ama emin adımlarla size geri dönecektir.



Michel Akavi
DHL Türkiye Bölge Direktörü

İş hayatına yeni atılan gençlerimizin öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye açık olmaları son derece önemlidir. Ne yapmak istediğinizi bilerek iş hayatınızda basamakları birer birer deneyim kazanarak çıkmanız kariyeriniz için sağlam bir temel oluşturulması açısından önemli bir husustur. Öte yandan iş bilgisine paralel olarak kişisel yetkinliklerinizi geliştirmeniz ve etrafınızda sosyal bir ağ oluşturmanız profesyonellik açısından yapılması gerekenlerdir. İnternetin hayatımıza girmesi ile birlikte dünya artık adeta bir kasaba haline gelmiştir. Bu nedenle en az bir yabancı dili iyi derecede bilmek kuşkusuz bir avantajdır. Çevrenizde olup bitenlerden haberdar olun. Dünyanın ve Türkiye'nin gündemini yakından takip edin. Yaşanan gelişmelerin işiniz üzerindeki etkilerini düşünün ve buna paralel olarak değişime ayak uydurmayı bilin, esnek olun. İş hayatında belirli bir deneyimi olan bir mentor bulabilirseniz bu sizin gelişiminize fayda sağlayacaktır.

Sevdiğiniz işi yapın, müşteri odaklı bir çalışma disiplini edin ve müşterilerinize iyi bir deneyim yaşatmayı ilke edinin. Unutmayın ki günümüzde şirketleri birbirinden ayıran en önemli özellik insan kaynağıdır. İyi şirketler en iyi insanlarla, en iyi insanlar da en iyi şirketlerle çalışmak ister.



Raul Salcido
Ritz Carlton Genel Müdürü

Kendi ülkesinden uzakta yaşayan bir profesyonel olarak herhangi bir yabancı ülkede başarılı olabilmek için kendinizi bilmeli ve anlamalısınız ve net amaçlarınız olmalı. Kariyer hedeflerinize ulaşmak için çizdiğiniz yolunuza bağlı olmalı, ne olursa olsun bu yoldan sapmaktan kaçınmalısınız. Yeni bir toplum ile bütünleşme kabiliyetiniz size daha büyük getiriler ve uluslararası bir tecrübe kazandıracak, yabancı dil öğrenmek ise etkili iletişimin yolunu açarak size rekabet konusunda büyük avantaj sağlayacaktır.

Eğer ailemizin veya kültürel bağlarımızın yeni çevremize adapte olmamıza ve bunun tadını çıkarmamıza engel olmasına izin verirsek, yabancı bir ülkede geçirilen bir hayat zor olabilir ve edinilecek eşsiz bir tecrübeden mahrum kalabiliriz.

Daha önce hiç rastlanmamış etkiler yaratan bugünün global ekonomik krizinde işverenler yeteneğin yanı sıra farklı becerilere sahip profesyonelleri arıyorlar.

Bu beceriler, kaliteyi riske atmadan verimliliği destekleme başarısı ve kabiliyetini içeriyor. Bu kabiliyetler rekabetin en koyu olduğu zamanlarda satışları artırmayı ve müşteriye elde tutma adına daha büyük değerleri oluşturabilmeyi sağlıyor.

İyi tanımlanmış bir kariyer planı, hedefe yürekten bağlılık ve asla hedeften şaşmamak, yabancı dillere hakim olmak, kendi kültüründen farklı kültürlere açık olup yeni kültürleri araştırıp keşfetmek, değişen global ekonomik koşullarla uyum sağlamak ve bu değişime ayak uygun hareket edebilmek uluslararası firmalarda çalışabilecek mükemmel bir aday olmanızı garanti eder.



Ayşegül İldeniz
Intel Ortadoğu, Türkiye, Afrika Bölge Direktörü

Birlikte çalışacağım insanlarda hiç durmadan sıradışı iyilikte işler başarabilme özelliğini arıyorum. Çan eğrisinin en üstünde hiç durmadan hareket edebilen insanlarla çalışmayı tercih ediyorum. Harika işleri her zaman yapabilen çok az sayıda insan var. Onları yakalayıp etrafınızda bulundurabilmek gerekiyor. Çok iyi oyuncular- dan ve birkaç yıldız oyuncudan oluşan bir takım bence kupayı kazanabilir. Ama dünya şampiyonu olamaz. Dünya şampiyonu olmak için takımdaki herkesin yıldız olması lazım. Son derece hızlı hareket edebilmek için takımınızda averaj performe eden insanları değil, en iyi insanları bulundurmanız ve bu insanları gerektiği gibi yönetebilmeniz şart.

Yaptığım işin çok iyi bir şey olduğuna tamamen inanıyorum. Benim enerji ve motivasyonum buradan geliyor. Bu işi yapma sebepim para olsaydı, hiçbir akıllı insanın zamanının yüzde 75'ini uçaklarda ve 67 tane ülkeyi dolaşarak geçirip oralarda hiç durmadan yeni programlarla ortaya çıkması mantıklı değil. İşim hayat felsefeme yüzde yüz uyduğu için bu kadar çok çalışıyorum, bu kadar seviyorum.



Tuygan Goker
Roche İlaç Orta ve Doğu Avrupa, Afrika, Orta Doğu,
Orta Asya ve Hindistan Bölgesi Başkanı

Dünyanın en başarılı insanı olsanız dahi, en azından toplu iğne başı kadar bir şansa ihtiyacınız var. İşinizi dört dörtlük yapmalısınız. Çok düzenli ve disiplinli çalışmak güzel ama pozitif düşünceli bir yapıya sahip olmanız en büyük gereklilik. Gelişmenizi sürekli kılmak da çok önemli. Kişilerle olan iletişiminiz, coaching sistemleriniz, müşterilerle ilişkileriniz aynı zamanda çeşitli otoritelerle olan ilişkileriniz, o otoritelerin sizi devamlı olarak aramaları, sormaları gibi konularda sürekli olarak mesafe katetmeniz gerek. Tüm bunlara ek olarak eğer yetenekli arkadaşlarınızı da evrenizde toplayabiliyorsanız, görevleri paylaşabiliyorsanız, delege edebiliyorsanız en iyi noktalara gelirsiniz. Kendi altınızdaki elemanları öyle yetiştireceksiniz ki onların sizden daha da ileri gitmelerini sağlayacaksınız. Çünkü onlar daha ileri gittikçe siz daha hızlı koşarsınız. Bu güzel, tatlı bir oyun. Bunları sağladığınız takdirde her şey olumlu gidiyor.

Değerli İş Arayan,

İlanımıza ilgi göstererek hemen başvuru yaptığımız, aradığımız kriterleri ciddiyetle incelediğiniz, aradığımız pozisyona uygun, detaylı hazırlanmış bir özgeçmişle başvurduğunuz,

Yenibiris'te özgeçmişinizi düzenli olarak güncelleyerek bize zaman kaybettirmede olduğunuz, Şirketimize sağlayabileceğiniz fayda ve kariyer hedeflerinizi ön yazınızda ifade ettiğiniz, görüşmeye vaktinde gelerek günlük iş akışımızı ve verimliliğimizi aksatmadığınız için

Teşekkür ederiz.

Türkiye'nin sizin gibi Çalışanlara ihtiyacı var.

Yenibiris.com'a Üye 50.000 Firma



Mercedes Benz



Sivas Festivali / 2005



Yüksek Sadakat / 2007



Pinhani / 2006



Gece Yolcuları / 2009

MERCEDES-BENZ TRAVEGO FİRARDA

2006 yılından bu yana gerçekleştirdiğimiz Travego Firarda üniversite konserlerimizde 18.365 km. yol katettik, 311.000 öğrenci ile coşkuya 27 konser geçirdik.

Seksendört, Yüksek Sadakat ve Pinhani'den sonra bu yıl da Gece Yolcuları ile firardayız. Bu coşkuyu bizlerle paylaşmak ve hediyeler kazanmak için www.travegofirarda.com sitesini tıkla.

Sen de firar et!

TRAVEGO
firarda...