

İçindekiler

Sunuş	3
Haluk Dinçer - TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı.....	5
Ali Y. Koç - Koç Holding, Yönetim Kurulu Üyesi	7
Ayşegül İldeniz – Intel, Yeni Teknolojiler Bölümü Dünya Başkan Yardımcısı	12
Bülent Eczacıbaşı – Eczacıbaşı Holding, Yönetim Kurulu Başkanı	15
Çiğdem İçel- Türk Sınai ve Kalkınma Bankası, Hazine ve İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı	19
Erkan Akdemir – Avea, CEO.....	22
Erkut Yücaoğlu - MAP A.Ş, Yönetim Kurulu Başkanı & CEO	24
Erol Bilecik - Index Grup, Yönetim Kurulu Başkanı	25
Esin Güral Argat – Gürallar, Yönetim Kurulu Başkan Vekili	27
Güler Sabancı – Sabancı Holding, Yönetim Kurulu Başkanı.....	30
Hüseyin Gelis - Siemens Türkiye CEO	33
Memduh Boydak - Boydak Holding, Yönetim Kurulu Üyesi & CEO	35
Perihan İnci – İnci Holding, Yönetim Kurulu Başkanı.....	37
Sadık Yamaç – HAVELSAN, CEO & Genel Müdür	39
Simone Kaslowski - Organik Kimya, CEO	42
Şahnur Agaik – Genel Sistem Dizaynı, Genel Müdür	44

Sunuş

TÜSİAD, kamu yararına çalışan Türk iş dünyasının temsil örgütü olarak, Türkiye'nin rekabet gücünün ve toplumsal refahının; istihdamın, verimliliğin, yenilikçilik kapasitesinin ve eğitimin kapsam ve kalitesinin sürekli artırılması yoluyla yükseltilmesini esas alarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Ekonominin bilgiye giderek daha çok dayanması, ekonomiyi büyütecek işlerin bilgi temelli işler olması, “bilgi”yi üretecek ve kullanacak bireylerin de gerekli donanıma sahip olmasını gerektirmektedir. İnovasyon ve teknolojide yetkinleşerek, yüksek teknolojiye dayanan rekabetçi ürün ve hizmetler geliştiren ülkeler, küresel ekonomide belirgin olarak daha güçlü konuma ulaşmaktadır. Bu kapsamda TÜSİAD, “nitelikli insan gücünün önemini” geçmişten bu yana çalışmaları ve söylemleriyle vurgulamakta; bugünün öğrencileri, yarının çalışan nüfusu olacak bireylerin bilgi toplumu olmanın gerektirdiği becerilerle donanmalarının önemine değinmektedir. Bu becerilerin başında ise, bugünün ve geleceğin bilimsel ve teknolojik gelişmelerinin temelini oluşturan “**STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)**”, yani bilim, teknoloji, matematik, mühendislik gelmektedir. Bilim ve teknolojide ilerlemek, genç nüfusun STEM alanlarında başarı düzeyini yükselterek, analitik ve eleştirel düşünme yeteneğini kazandırarak, problem çözme becerilerini geliştirerek mümkün olacaktır. Türkiye'nin yalnızca teknolojiyi ithal eden ve kullanan değil, üreten ve bu alanda dünya çapında rekabet gücüne sahip bir ülke konumuna gelebilmesi için STEM alanında iyi yetişmiş insan gücünün önemi büyüktür.

Bu düşüncelerle, TÜSİAD Yönetim Kurulu, STEM konusunu 2014 yılında öncelikli çalışma alanlarından biri olarak belirlemiş; Bilgi Toplumu, Bilgi İletişim Teknolojileri ve İnovasyon Komisyonu'nun koordinasyonunda bir dizi faaliyet planlamıştır (ayrıntılı bilgi için bkz www.stemtusiad.org). Bu kapsamda yürütülen çalışmalardan birini, iş dünyasının önde gelen isimlerinin STEM eğitiminin ve STEM işgücünün önemi üzerine görüşlerini kamuoyu ile paylaştıkları bu kitapçık oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında iş dünyası liderlerinin aşağıdaki dört soruya verdikleri yanıtlar paylaşılmaktadır.

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?
2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?
3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz?
4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız nelerdir?

Çalışmamıza katılarak, mesajlarıyla ve yaptıklarıyla STEM konusundaki farkındalığın yükseltilmesine katkı sağlayan iş insanlarına çok teşekkür ediyoruz. TÜSİAD'ın STEM projesinin hayata geçmesine ana sponsor olarak destek veren Samsung'a, sponsorlarımız Kibar Holding, Koç Holding ve Siemens'e, destekçi kuruluşlar Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası ve Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'na teşekkürlerimizi sunarız.

TÜSİAD, Ekim 2014



Haluk Dinçer - TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı

“STEM eğitimi ve işgücü, bilgi ekonomisinin olmazsa olmazı”.

Teknolojinin baş döndürücü gelişimi ve ekonomide bilginin ağırlığının artması, küresel rekabetin tüm dinamiklerini temelden etkiledi. Teknolojiyi geliştirerek ve kullanarak verimliliğini artıran, katma değeri yüksek ve yenilikçi ürünler üreten ülkeler küresel ekonomide daha rekabetçi olmayı başarabiliyor. Ekonomik gelişmişlik ve kalkınma seviyesi ile inovasyon ve teknoloji yaratma kapasitesi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu görülüyor.

Ekonominin bilgiye giderek daha çok dayanması, ekonomiyi büyütecek işlerin bilgi temelli işler olması, “bilgi”yi üretecek ve kullanacak bireylerin de gerekli donanıma sahip olmasını gerektiriyor. Bu nedenle yeni kuşaklara katma değeri yüksek beceriler kazandırmak zorunlu. Bu becerilerin başında ise, bugünün ve geleceğin fen bilimlerinin ve teknolojik gelişmelerinin temelini oluşturan “STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)”, yani fen, teknoloji, matematik, mühendislik geliyor. STEM eğitimi ve işgücü, bilgi ekonomisinin ‘olmazsa olmazı’. Sürdürülebilir büyüme ve kalkınma için en büyük itici güç, hiç şüphesiz, insan gücümüz. 2041 yılında çalışma çağındaki nüfusumuzun 65 milyona ulaşması bekleniyor. Bu potansiyelimizi, yenilikçi bir güce dönüştürmemiz şart.

STEM becerilerine yapılacak yatırım, bir yandan bireyin kişisel gelişimini, daha iyi işlere ulaşmasını ve daha iyi bir yaşam sürmesini sağlarken, ülkemizi de küresel rekabet ortamında bir adım öne çıkaracak. Bu nedenle, okul öncesi eğitiminden başlayarak, eğitim sisteminin her kademesinde STEM alanlarının, araştırmacılığın ve yenilikçiliğin ön plana çıkarılmasını, inovasyon politikalarının amacına ulaşması için vazgeçilmez görüyoruz.

ABD, Almanya, Güney Kore gibi rekabetçilik kaygısını üst düzeyde taşıyan ülkelerde “STEM eğitimini nasıl daha iyi veririz, STEM alanında nitelikli işgücünü nasıl yetiştiririz” sorusu,

politika yapıcıları ve iş dünyasını önemli kaynaklar ayırmaya, etkili inisiyatifler geliştirmeye motive etmiş durumda.

Biz de TÜSİAD olarak, ülkemizin inovasyon kapasitesinin, rekabet gücünün ve refah düzeyinin yükseltilmesi yolunda “nitelikli insan gücünün önemini” geçmişten bu yana çalışmalarımız ve söylemlerimizle vurguluyoruz. Bu düşüncelerden hareketle, Yönetim Kurulu olarak bu yılki çalışma programımızda, STEM alanlarında iyi eğitim almış işgücünün önemini güçlü bir şekilde ülkemiz kamuoyunun gündemine getirmeyi hedefledik.

STEM konusundaki farkındalığı artırmayı amaçlayan projemizin önemli bir ayağını “İş Dünyası Liderlerinin STEM Mesajları” kitapçığı oluşturuyor. Kitapçıkta; STEM eğitiminin ülkemiz ve kurumlarımız açısından önemi; STEM alanında yetenekli işgücünün kurumlara çekilmesi ve devamlılığın sağlanması; STEM konusunda yetişmiş insan gücü açığının kapatılmasına yönelik çalışmalar başlıkları altında iş dünyasının değerlendirmelerini kamuoyuyla paylaşmaktan memnuniyet duyuyor, mesajlarıyla destek veren iş dünyası liderlerine teşekkür ediyorum. Çalışmalarımızın, STEM konusunun ülkemizde eğitim camiası, iş dünyası, gençler, politika yapıcılar ve kamuoyu nezdinde bir öncelik olarak konumlandırılabilmesi yolunda katkı sağlamasını diliyorum.



Ali Y. Koç - Koç Holding, Yönetim Kurulu Üyesi

"Hedeflediğimiz geleceğe ulaşmak için geliştirmemiz gerekli eğitim alanlarının ve becerilerin başında Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik geliyor."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

Dünyada teknolojik gelişmeler, tüm ürünleri ve sektörleri yeniden şekillendiriyor. İş yapış tarzımız geri dönülemez şekilde değişiyor. Artık her sektörde ve her seviyede çalışanın yaptığı işin önemli bir kısmı teknolojiye dayalı ve bu daha da artacak. Önümüzdeki dönemde, global ekonomiyi ağırlıklı olarak teknoloji bazlı işler büyütecek.

Ekonomik performansı ile dünyanın önde gelen ülkeleri arasına giren Türkiye, rekabetçilik açısından da gelişmesini sürdürüyor.

Her yıl yayımlanan “Küresel Rekabet Raporu”na göre ülkemiz artık “verimlilikten inovasyona geçiş yapan ülkeler” kategorisinde yer alıyor. İnovasyon, yurtiçinde ve yurtdışında yüksek katma değerli bir büyüme yakalamak için en önemli unsur haline geldi.

Ancak rekabetçiliğin alt unsurlarına baktığımızda ülkemizin, eğitim kalitesi, teknoloji, matematik ve fen eğitimi gibi alanlarda genel rekabetçilik seviyemizin altında performans gösterdiğini görüyoruz.

Dünyanın ilk on ekonomisinden biri olma vizyonu, küresel pazarlarda daha üst sıraya sıçramayı ve rekabetçiliği sürdürülebilir kılmayı gerektiriyor. Bu da Türkiye'nin düşük teknolojili üretim modelinin yol açtığı “orta gelir tuzağını” aşması anlamına geliyor.

Bununla birlikte, teknoloji ithal ederek büyümenin, yapısal yüksek cari açık çıkmazına neden olduğunu da görüyoruz.

Hem ihracat dengesinin sağlanması hem de ekonomimizin bir üst seviyeye taşınmasının yolu teknolojik dönüşümden geçiyor. Bu dönüşüm, Türkiye'nin bilişim teknolojilerini kullanarak

verimliliğini artırmasının yanı sıra katma değeri yüksek, yenilikçi, çevreyle dost ürünler üretmesi ve bunları kendi markaları ile dünya pazarlarında sunmasını içeriyor.

Ülkemizin en büyük güçlerinden biri genç insan kaynağımız. Önümüzde önemli bir demografik fırsat penceresi yer almakta. Bu fırsatı değerlendirebilmek, ancak insanımıza nitelikli bir eğitim vermekle, geleceğin daha da çeşitlenecek alanlarına uyum sağlayacak becerileri kazandırmakla mümkün olacak. Hedeflediğimiz geleceğe ulaşmak için geliştirmemiz gerekli eğitim alanlarının ve becerilerin başında Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik geliyor.

Bu becerilere yapılacak yatırımın, insanların kişisel gelişimini, daha iyi işlerde çalışmasını ve daha iyi bir yaşam sürmesini sağlayacağına ve ülkemizi küresel rekabet ortamında hedeflediği seviyeye ulaştıracağına inanıyorum.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Koç Topluluğu olarak faaliyet gösterdiğimiz tüm sektörlerde sürdürülebilir büyüme için yüksek katma değer yaratmayı hedefliyoruz. Topluluğumuzun bu hedeflerine ulaşmasında ve rekabet gücünü geliştirmesinde en önemli unsurun, Ar-Ge alanındaki yatırımlar ve geliştirmeler olacağı bilincindeyiz.

Bu doğrultuda, 2010'dan bu yana Ar-Ge harcamalarımızı her yıl ortalama %21 artırarak, 2013 yılında 677 milyon TL mertebesine çıkardık. Böylelikle, Türkiye'de özel sektör Ar-Ge harcamasının yaklaşık %10'unu gerçekleştirdik. Yatırımlarımıza paralel, Ar-Ge alanındaki istihdamımızı da son 3 senede %42 artırdık. Topluluk şirketlerimizde görev alan toplam Ar-Ge personelimiz 3000 kişiyi aştı.

Yatırımlarımızı artırarak devam ettirmemiz, bilhassa teknoloji ve mühendislik alanında, yetenekli iş gücü ihtiyacını da beraberinde getiriyor. Ayrıca mühendislik ve fen bilimleri eğitimi almış kişilerin sadece teknoloji ve inovasyon alanında değil, üretimden satış fonksiyonlarına kadar birçok farklı alanda başarıyla görev yaptığını görüyoruz. Bu durum, hem yeni iş gücü için ciddi bir ihtiyaç olduğunu, hem de mevcut iş gücünün şirkete çekilmesi ve elde tutulmasının önemini gösteriyor. Dolayısıyla tüm şirketler için yetenekli iş gücünü bulmak zorlaşıyor.

Amacımız, Ar-Ge harcamalarındaki liderliğimizi istihdamda da sürdürürken, teknoloji ve mühendislik alanında en başarılı profesyonelleri Topluluğumuza kazandırmaktır. Bu hususta,

şirketlerimizin Ar-Ge çalışmalarının ve faaliyetleri neticesinde aldıkları ödüllerin, genç mühendisleri heyecanlandıran ve Topluluğumuza çeken en önemli unsur olduğu kanaatindeyim.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Türkiye'nin en beğenilen ve en çok tercih edilen kurumu olmak, daima öncelikli hedeflerimiz arasında yer alıyor. Kurumumuz, merhum Vehbi Koç'un: "En önemli sermayemiz, insan kaynağımızdır" ilkesi doğrultusunda, Topluluğumuzu ileriye taşıyacak yetenekli iş gücüne büyük önem veriyoruz. Yetenekli iş gücünü keşfetmeye ve Topluluğumuza çekmeye mezuniyet aşamasında başlıyoruz. Üniversitelerde düzenlediğimiz etkinlikler ve kariyer aktiviteleri ile şirketlerimizi öğrencilerle buluşturuyor ve faaliyetlerimizi daha iyi tanıtıyoruz. Ayrıca staj programlarını da bu kapsamda fırsat olarak görüyoruz.

Yetenekli iş gücünü Topluluğumuza kazandırmak kadar onların kuruma bağlılığını sağlamak da önemli. Bu sebeple, İnsan Kaynakları sistemlerimizi ve yaklaşımımızı, sürekli geliştirmeye ve ileri götürmeye gayret ediyoruz. Her yıl düzenli olarak yapılan anketlerle çalışanlarımızın bağlılığını ve memnuniyetini ölçüyoruz. Elde ettiğimiz neticeler, çalışanlarımızın devamlılığını sağlamak için bize yol gösteriyor. Çalışanlarımızın gelişim ihtiyaçlarını tespit ederek, kendilerine en uygun eğitim programlarını sunuyoruz. Böylelikle, gelişimlerini sürekli hale getirmeyi ve desteklemeyi amaçlıyoruz. Etkin bir hedef yayılımı ve performans yönetim sistemi ile şirketin ve çalışanların hedefledikleri sonuçlara ulaşmalarını amaçlıyoruz. Bu kapsamda, başarıları da ödüllendiriyoruz. Örneğin, "En Başarılı Koçlular Ödül Sistemi" ile 5 farklı kategoride projeleri değerlendiriyor ve iyi uygulamaları takdir ediyoruz.

Diğer yandan, bireysel performansı da dikkate alan, rekabetçi ve adil bir ücret politikası uyguluyoruz. Uzun vadeli sonuçlara odaklanan ve istikrarı hedefleyen prim sistemlerimiz ile başarıyı ödüllendirmeye devam ediyoruz. Bu uygulamaların yanı sıra, çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini gözetiyor ve sosyal faaliyetlere vakit ayırmaları için destekliyoruz. Bu kapsamda, Koç Topluluğu Spor Kulübü'nün organizasyonları ve geleneksel spor şenliği gibi etkinliklerle, sosyal imkanları daha ileriye taşıyoruz. KoçAilem programı ve Koç Holding Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı ile çalışanlarımıza fayda sağlamayı ve bağlılıklarını kuvvetlendirmeyi hedefliyoruz.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

2006 yılında Milli Eğitim Bakanlığı ile Koç Holding ortaklığı ve Vehbi Koç Vakfı'nın desteği ile başlatılan "Meslek Lisesi Memleket Meselesi" (MLMM) Projesi kapsamında, şirketler ile alanlarında eğitim veren meslek liseleri arasında işbirliği sağlanarak, bir yandan gençlerin istihdam edilebilirliğinin ve mesleki eğitim kalitesinin artırılması hedeflenirken, diğer yandan da işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine katkıda bulunulması amaçlandı.

Geçen süreçte 20 Koç Topluluğu şirketi ve 579 Koç Topluluğu çalışanın gönüllü desteği ile yürütülen proje, birçok başarıya imza atmıştır. 81 ilde, 264 okulda 8.118 öğrenciye aktif burs, staj talebinde bulunan bursiyerlerin %80'ine Koç Topluluğu şirketlerinde staj imkanı sağlanan proje kapsamında mesleki eğitimin kalitesinin artırılması için bir model oluşturulmuştur. Burs, müfredat, laboratuvar, staj, kişisel ve mesleki eğitim ve istihdam gibi birleşenleri ile "Okul-İşletme İşbirliği Modeli" adını alan bu örnek uygulama yurt içi ve yurt dışında birçok kurum tarafından ödüllendirilmiştir. Okul-işletme İşbirliği Modeli zamanla Koç Topluluğu şirketlerinin mesleki eğitim yatırımları ve insan kaynakları politikalarının entegre bir parçası haline gelmiş, bu kapsamda geliştirilen mikro projeler ile 8 Koç Topluluğu şirketi tarafından 5 sektörde, 29 laboratuvar, 7 eğitim merkezi, 1 meslek lisesi ve 1 meslek yüksek okulu kurulmuştur.

MLMM Projesi kapsamında elde edilen deneyim ve sonuçların ülke çapında yaygınlaştırılması için, Eğitim Reformu Girişimi işbirliği ile 2010 yılında meslek eğitiminin kalitesini artırmaya yönelik öneriler geliştirmek amacıyla başlatılan "Meslek Eğitiminde Kalite İçin İşbirliği projesi" 2012 yılında tamamlanmıştır. Katılımcı süreçlerle yürütülen proje kapsamında birçok araştırma ile beslenen "Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite Strateji Belgesi" 2012'de kamuoyuyla paylaşılmıştır. Bu belgede 21. yüzyılın dinamikleri nedeniyle sürekli gelişen ve değişen mesleklerin, ortaöğretimi bitiren tüm bireylerin güçlü temel beceri ve yeterliliklere sahip olmasını gerektirdiği vurgulanmıştır. Bu kapsamda okuryazarlık ve sayısal beceriler, bilişim teknolojisinde temel ustalıklar, çalışma ortamlarına uyum, iletişim, doğru bilgiye ulaşma, karar verme ve sorumluluk alma, yaratıcılık, eleştirel düşünme, sorun çözme ve kendini geliştirme gibi özelliklerin tüm bireylere kazandırılması gerekliliğinin üzerinde durulmuştur.

Bu proje kapsamında ayrıca "Meslek Eğitiminde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor? Okul-İşletme İşbirliklerine Dair Politika Önerileri" isimli doküman ile Türkiye'nin farklı illerinde meslek eğitimi veren okullarda ve bu okullarla işbirliği yapan özel sektör kurumlarında gerçekleştirilen araştırmayla ortaya çıkarılan okul-işletme işbirliklerinin kritik başarı faktörleri de kamuoyuyla paylaşılmıştır.

2012 yılında ayrıca, MLMM Projesi kapsamında geliştirilen "Meslek Lisesi Koçları Programı" Özel Sektör Gönüllüleri Derneği (ÖSGD) öncülüğünde iş dünyasına devredilmiştir. "Meslek Lisesi Koçları Programı", ÖSGD tarafından sahiplenilmeye başlandığı ilk dönemde 31 şirket, 55 okul, 300 yakın gönüllü ile 7 ilde yaygınlaşmıştır. Program, 2013-2015 döneminde ise 44 şirket, 221 yeni gönüllü ile 10 ilde yayılmıştır.

Holding tarafından yürütülen projelere ilave olarak, şirketlerimiz tarafından açık inovasyon ortamını destekleyici çalışmalar ve özellikle Üniversite – Sanayi İşbirliği alanında yurtiçi ve yurtdışı üniversitelerle yoğun işbirlikleri sürdürülmektedir.

Örnek olarak, Otomotiv endüstrisini daha ileriye taşıyacak mühendisleri yetiştirmek üzere Ford Otosan şirketimiz Boğaziçi Üniversitesi ile Otomotiv Yüksek Mühendisliği Yüksek Programı için işbirliğine gitmiştir. Türkiye'nin ilk yabancı üniversite destekli "Otomotiv Yüksek Lisans Programı" ise Tofaş'ın öncülüğüyle Torino Politeknik Üniversitesi ile Uludağ Üniversitesi arasında oluşturulan işbirliğiyle, 2007 senesinde hayata geçmiştir. Enerji alanında Tüpraş destekli olarak Koç Üniversitesi içinde "Enerji Enstitüsü" yapılanması gerçekleştirilmiştir.

Yükseköğretimde ilk kez yapılacak uygulamalı mesleki eğitim konseptiyle sektöre nitelikli işgücü yetiştirmeyi hedefleyen, Ford Otosan ve Vehbi Koç Vakfı tarafından Kocaeli Üniversitesi bünyesinde inşa edilen Gölcük İhsaniye Otomotiv Meslek Yüksekokulu STM alanında şirketlerimizin yaptığı sosyal yatırımlara güzel bir örnektir. Yine bu çerçevede, Bursa'da Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi işbirliği ile hayata geçirilecek Tofaş Fen Lisesi de 2014-2015 öğretim yılında eğitime başlayacaktır.



Ayşegül İldeniz - Intel, Yeni Teknolojiler Bölümü Dünya Başkan Yardımcısı

"Teknoloji sektöründeki kariyer olanakları internet dünyasına 5 milyar insanın daha dahil olmasıyla büyümeye devam edecek."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

Dünya çapında şu anki mezun sayısı; hızla gelişen bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarını desteklemekte yetersiz kalıyor. Bir ülkenin ekonomik büyümeyi sağlayabilmesi ve rekabetçi kalabilmesi, gelişen insan gücünün, yeni ekonominin talep ettiği teknolojik ve bilimsel yetkinliklere sahip olmasına bağlı. Öte yandan teknoloji sektöründeki kariyer olanakları internet dünyasına 5 milyar insanın daha dahil olmasıyla büyümeye devam edecek. Bu nedenle bu dallarda eğitimin daha iyi noktalara gelmesinin ve bu dallara ilginin artması için hep birlikte çalışmamız gerektiğine inanıyorum.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Bir teknoloji lideri olarak, 105.000 çalışmamızdan 82.000'den fazlasının teknik rollerde çalışmakta olduğunu belirtmek isterim. Intel hayatı iyileştiren yenilikler geliştirmek için yüksek donanımlı teknik işgücüne güveniyor. Yüksek donanımlı işgücü, ülkelerin global ekonomiye katılmasında büyük öneme sahip. İşverenlerin üçte ikisi de şirketlerindeki bilim ve mühendislik alanındaki görevlerin yerleri en zor doldurulan görevler olduklarını söylüyor.

Türkiye'de ise Intel olarak STEM alanında mezun insan kaynağı ararken zorlanmamak ile birlikte, işgücü piyasasında aranılan spesifik yetkinliklerle donanmış işgücü bulmakta zorluklar olabiliyor. Örneğin bilgisayar mühendisliği bölümlerinden yeni mezunlar bulmakta zorlanılmasa da, "gömülü sistem yazılımı" konusunda eğitilmiş yeni mezun bulmak o kadar kolay olmuyor. Bu sebeple STEM alanlarında insan kaynağı yetiştiren üniversitelerin şirketler ile yakın temas halinde müfredatlarını ve programlarını düzenlemelerini çok önemsiyoruz.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Intel çalışanlarına önem veren bir şirkettir. Çalışanlarımız bizim en değerli varlıklarımızdır. Şirketimizin çalışanların kendi tutkularını devam ettirebilecekleri bir yer olması için çalışıyoruz. Intel’de mükemmellik ödüllendirilir, çalışanlarına rekabetçi ücretler ve ikramiyeler sunar.

Yetenekli işgücünü Intel’e çekebilmemizin bir nedeni de, dünyanın en ileri yarı iletken teknolojileri ile tanışma fırsatı sağlamamız ve yetenekli mühendislerden oluşan küresel bir ağa katılma arzusunu karşılamamızdır.

Intel insan kaynakları politikasının en önemli yapıtaşlarından biri de teknik kariyer merdivenidir. Çalışanlarına şirketin en üst yöneticilik seviyelerine denk düşen bir teknik kariyer merdiveni sağlayan bir firmayız. Kariyer açısından önü açık olan personelimize aynı zamanda şirket hissesi satınalma programı, değişik alanlarda rotasyon, uzun süreli izin (sabbatical) vb.esnek insan kaynakları politikaları sunarak yaratıcı ve performansı yüksek bir işgücü sağlayabilmekteyiz. Ayrıca, üniversiteler ve eğitim kuruluşlarıyla birlikte çalışanların teknik becerilerini yükseltmelerine ve dolayısıyla kariyerlerinde ilerleme sağlamalarına yönelik programlar hazırlamaktayız.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? Varsa özet bilgi verebilir misiniz? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Intel olarak, dünya çapında faaliyette olduğumuz her yerde topluma ve dünyaya katkıda bulunmaya, bulunduğumuz ortamı iyileştirmeye çalışıyoruz. Sosyal sorumluluk çalışmaları içinde de öncelikli konumuz eğitim. Eğitim bizim için büyük önem taşıyor ve bu alana odaklanıyoruz. Çocuklardan üniversite öğrencilerine ve üniversiteden sonra yaşam boyu öğrenmeye kadar eğitime odaklanmış durumdayız. Mevcut global programlarımızla öğrencilere, öğretmenlere, okullara, devletlere ve topluluklara destek veriyoruz. Böylece farklılık yaratabileceğimize, onlara kaynaklarımızı sunabileceğimize ve onları 21. yüzyıla hazırlayabileceğimize inanıyoruz.

STEM alanında eğitimler düzenlemek, kadınları teknoloji alanında kariyer seçmeye teşvik eden programlar organize etmek, dünyanın en iyi ve en parlak öğrencilerini inovasyon ve girişimciliğe teşvik etmek ve öğretmenlerin matematik, bilimve teknolojiyi işlerinde etkili kullanabilmelerini sağlamak için yılda 100 milyon doların üzerinde yatırım yapıyoruz. Kaliteli bir eğitim, donanımlı bir işgücü ve inovasyonla sağlanan canlı bir ekonominin, ülkemizin başarısında anahtar rol oynayacağına inanıyoruz.

Bu amaçla gerçekleştirdiğimiz eğitim programlarımızın merkezinde bilim yarışmalarımız bulunuyor. Her yıl, dünyada 7 milyonun üzerinde lise öğrencisi, kendi araştırma projelerini oluşturuyor ve bu projeleri yerel bilim fuarlarında sergiliyor. Kazananlar sırasıyla bölgesel ve ulusal yarışmalarda ilerliyor. Sonunda, 70'in üzerinde ülkeden seçilen 1.500'ün üzerinde umut vadeden genç yenilikçi, Amerika'da düzenlenen Intel ISEF'e davet ediliyorve 4 milyon dolarlık burs ve ödüller için yarışıyorlar. Amerika Birleşik Devletleri'nde düzenlenen dünyanın en büyük yüksek öğrenim öncesi bilim şenliği Uluslararası Bilim ve Mühendislik Şenliği (ISEF), 1997'den beri Intel sponsorluğunda gerçekleştiriliyor. ISEF, 9. ve 12. sınıflar arasındaki genç bilim adamları ve mucitlerin kendilerini gösterebilecekleri dünyanın en büyük bilim gösterisi olma özelliğini taşıyor. Intel 2000 yılından bu yana Türkiye'de TÜBİTAK ile bu konuda işbirliği yapıyor ve bu yıl da toplam 10 proje ile Intel ISEF'e katılıyor.



Bülent Eczacıbaşı – Eczacıbaşı Holding,

Yönetim Kurulu Başkanı

"Teknoloji çok büyük bir hızla değişiyor, iletişim de dünyada sınırları kaldırıyor ve oyunun kuralları her gün yeniden yazılıyor."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

İçinde bulunduğumuz “bilgi çağı”nda ancak “fark” yaratabilenler ve bunu “sürdürülebilir” kılanlar, “inovasyon”u kurum kültürü haline getirip, farkı yaratan ana faktör “insan”a gerçek değeri verip bu konuya “yatırım” yapanlar ayakta kalabiliyor.

Teknoloji çok büyük bir hızla değişiyor, iletişim de dünyada sınırları kaldırıyor ve oyunun kuralları her gün yeniden yazılıyor.

Sorumluluğumuzun sadece bugüne değil, yarına da olduğunun bilinciyle “sürdürülebilirlik” artık iş dünyasının olmazsa olmazları arasında yer alıyor ve bu konunun önemi her gün daha da geniş kitlelerce anlaşılıyor.

Dünyanın önde gelen ekonomileri, teknoloji ve inovasyona yaptıkları yatırımlar ölçüsünde rekabet güçlerini artırmaktalar. Ülkemizde ise AR-GE faaliyetlerine verilen devlet teşvikleriyle, bu alanda rekabet gücümüzün artırılması amaçlanmaktadır. Özel sektörün AR-GE alanına ve teknolojik üretime ağırlık vermesiyle, Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) alanında eğitim almış nitelikli işgücüne ülke olarak daha çok ihtiyacımız olacağı açık bir gerçektir.

Eczacıbaşı Topluluğu olarak rekabette üstünlük sağlamak için farklılık yaratmanın gereğini, bu amaçla da inovasyonun kurum kültürü haline getirilmesinin önemini uzun süredir vurgulamaktayız. Topluluğumuzun değerini ve sürdürülebilir küresel rekabet gücünü arttıracak ürün, hizmet, süreç, teknoloji kullanımına yönelik inovasyonları hayata geçirmek, olmazsa olmazlarımız arasında yer almaktadır.

Topluluğumuzun inovasyon kültüründe, “farklı düşünme yetkinliğine sahip” insan kaynağına sahip olmak en önemli ilkelerimizden biridir. Özellikle ürün ve teknoloji inovasyonu süreçlerinde Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik konularında iyi eğitim almış nitelikli çalışanlara sahip olmak, inovasyon kültürünün vazgeçilmez bir unsurudur. Bu nedenle Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik alanlarında ülkemizde verilen eğitim ve eğitimin niteliği, nitelikli işgücü arayışımızda çok önemli bir unsur haline gelmiştir.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Eczacıbaşı Topluluğu'nun seçme ve yerleştirme sisteminin temel amacı; Topluluğa eğitim düzeyi yüksek, yeniliklere ve değişimlere açık, girişimcilik yeteneğine sahip, dinamik, kendisini ve işini geliştirme potansiyeli olan, “çağdaş, kaliteli ve sağlıklı yaşamın öncüsü” vizyonumuza uygun kişileri kazandırmaktır. Seçme yerleştirme sürecimiz tüm adaylara “fırsat eşitliği” içinde “istisnasız” bir yapıda uygulanmaktadır. Mart 2011'den bu yana işe alımlarda iki eşit adaydan kadın adaya, Türkiye'deki kadın istihdamının yükseltilmesini desteklemek amacıyla “pozitif ayrımcılık” uygulanmaktadır.

Özellikle STEM alanında eğitim almış olan çalışanların, hızla değişen dünyamızdaki yenilikleri güncel olarak takip edebilmeleri için iyi derecede en az bir yabancı dil bilgisine sahip olmaları gerekmektedir. Yurt dışında da kuruluşları olan Eczacıbaşı Topluluğunda kariyer olanakları açısından da bu gereklidir. Ülkemizde STEM alanlarında eğitim almış toplam nüfus değerlendirildiğinde, bunun içinde yabancı dil bilenlerin oranının düşük olduğu, böylelikle de bizim hedef kitlemizin oldukça azaldığı ve istenilen işgücü aday havuzunun küçüldüğü görülmektedir.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

STEM eğitimi almış, yabancı dil bilen aday havuzunu genişletmek, güncel tutmak amacıyla üniversitelerde tanıtım faaliyetleri yapıyor ve üniversite etkinliklerine destek veriyoruz. STEM kapsamındaki bölümlerde yapmakta olduğumuz tanıtım etkinliklerine ek olarak, bu bölümlerde öğrenim görmekte olan öğrencilere kuruluşlarımızda staj imkanı sağlamaya ve öğrencilerin tez çalışmalarına destek olmaya devam ediyoruz.

Topluluğumuzun üniversitelerimizle “endüstri-üniversite işbirliği geliştirme” başlığı altındaki çalışmalarımız üç ana başlık altında gerçekleştirilmektedir:

Tez-proje çalışmaları: Bu çalışma, öğrencilerin master veya doktora tez konularını üniversiteler ile birlikte belirleyerek hem kuruluşlarımızın belirli konulardaki araştırma ihtiyaçlarını giderme, hem de öğrencilere maddi bir destek sağlama amacıyla gerçekleştirilmektedir.

Dönem ödevi-proje çalışmaları: Bu çalışmada tez kapsamında ele alınamayacak proje konularının, öğrenciler tarafından bitirme ödevi veya dönem ödevi olarak Eczacıbaşı Topluluğu kuruluşlarında gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır.

Yönetici seminerleri: Konularında uzman yöneticilerimizin üniversitelerimizde konuk konuşmacı olarak bulunmaları, üniversitelerimizin istemleri çerçevesi içinde organize edilmektedir.

STEM alanında eğitim görmüş adaylara da, tüm adaylarımıza uygulanan seçme yerleştirme sistemimiz uygulanmaktadır. Bu süreçte bilgi, yetkinlik, deneyimin yanısıra kişilik özellikleri de bilimsel bir yapı içinde ilerideki performans ve kurum kültürüne uyum açılarından irdelenmektedir.

Eczacıbaşı Topluluğu’nda her çalışan bir yetenek kabul edilir. Topluluğun, insan yönetimi alanında temel ilkelerinden biri insana yatırım yapılmasıdır. İnsana yatırımda, yatırım kaynaklarının etkin kullanılabilmesi amacıyla, insan kaynağını yönetenlerin tümü tarafından aynı anlayışla uygulanan kurumsal bir kaynak yönetimi ve önceliklendirme sistemi kullanılmaktadır. Bu sisteme göre önceliklendirilmiş çalışanlarımıza özel olarak hazırlanmış eğitim ve gelişim planları uygulanmaktadır.

Topluluğumuzdaki çalışanlarımızın bağlılığını sağlamaya yönelik olarak “bağlılık ve memnuniyet” araştırmaları düzenli olarak yapılmakta ve sonuçlarına yönelik tedbirler alınmaktadır.

Ücretlendirmede de Türkiye piyasa verilerinin çalışanların performans ve potansiyelleriyle birlikte değerlendirildiği bir sistem uygulanmaktadır.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Yukarıda belirttiğim endüstri-üniversite ilişkilerine ek olarak, STEM alanında öğrenim gören nitelikli üniversite öğrencilerine yönelik uzun süreli, proje bazlı staj olanakları sağlayarak bu gençlere doğru seçim yapabilmeleri, beklentileri ile gerçek hayat arasındaki varsa farkları, karar verme aşamalarından önce görebilmelerini sağlayarak destek oluyoruz.

STEM alanında öğrenim gören öğrenciler, Eczacıbaşı Topluluğu'nun uzun dönemli proje bazlı staj programı olan "Kariyer Test Sürüşü" staj programı kapsamında üretim, kalite, AR-GE, ÜR-GE ve bilgi teknolojileri alanlarında, en az iki ay süreyle mentorların önderliğinde gerçek projeler üzerinde çalışmakta ve projelerini üst yönetime sunmaktadırlar. Staj dönemini başarıyla tamamlayan stajyerler, Topluluğun iş olanaklarında "öncelikli değerlendirilecekler" havuzuna aktarılmakta ve mezuniyetlerinde işe yerleştirilebilmektedirler.



**Çiğdem İÇel- Türk Sınai ve Kalkınma
Bankası, Hazine ve İnsan
Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür
Yardımcısı**

'Teknolojiye giden yoldaki ara aşamalar olarak nitelendirilebilecek olan inovasyon ve Ar-Ge faaliyetleri temellerini bilimden, bilim ise temelini nitelikli eğitimden alıyor. "

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

Ülkemizin gelişmiş ülkeler düzeyine erişebilmesi amacıyla ekonomik faaliyetlerimizi daha fazla katma değer yaratacak biçimde geliştirmemiz gerekiyor. Bunun için de ülkemizin inovasyon ve Ar-Ge kapasitesini kendi teknolojisini geliştirecek düzeyde artırması gerekiyor. Teknolojiye giden yoldaki ara aşamalar olarak nitelendirilebilecek olan inovasyon ve Ar-Ge faaliyetleri temellerini bilimden, bilim ise temelini nitelikli eğitimden alıyor. Günümüzde teknoloji alanında önde olan ülkelerin izlemiş olduğu yöntem, planlı ve uzun vadeli yatırımlar neticesinde, vatandaşlarına nitelikli eğitim verecek altyapıları kurmak olduğu için, bugün ülkemizin yarattığı katma değeri artırmasının yolunun da, global ölçekte rekabet edebilecek düzeyde nitelikli insanlar yetiştiren bir eğitim sistemi kurabilmekten geçtiğini unutmamamız gerekir. STEM'in önemi tam da bu noktada ortaya çıkıyor.

Ülkemiz son yıllarda eğitime yapılan yatırımlar sayesinde bu alandaki istatistiklerini diğer ülkelere kıyasla hızla iyileştirerek, özel sektörün de katkılarıyla, toplam üniversite sayısı, üniversite mezunlarının toplamdaki payı ve milli gelir içerisindeki Ar-Ge harcamalarının payı gibi verilerde, hızla gelişen bir AB ülkesi olan Polonya'yı bile geride bırakmış durumda. Bununla birlikte, dünyanın 16. büyük ekonomisi olan ve 2023 yılında ilk 10'a girmeyi hedefleyen Türkiye'nin kendisine 2013 yılı Küresel Rekabet Raporu'na göre global rekabet sıralamasında 148 ülke içerisinde 44. sırada yer bulabilmesi, bu konuda daha kat edeceğimiz bir hayli mesafe olduğunu gösteriyor.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Dünya çapında yapılan sıralamalarda önemli derecelere sahip olan ülkemizde bu alanda yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekmiyoruz. Bankamızın insan kaynağı kompozisyonuna baktığımızda eğitim seviyesinin oldukça yüksek olduğu göze

çarpıyor. Çalışanlarımızın %96'sı üniversite mezunu olup bunların %35'i lisansüstü akademik unvanlara sahip. Misyonu itibariyle farklı bir yere sahip olan bankamızın güçlü insan kaynağını, vizyonu geniş, mesleki uzmanlığı ile piyasada örnek gösterilen çalışanlarımız oluşturuyor. Özellikle proje değerlendirme ekiplerimizde bilgi birikimi ve uzmanlığı ile ön planda olan finansal analist, sektör uzmanı ve mühendislerimiz müşterilerimizin şirket yapılarını, projelerini, yatırımlarını ve geleceğe dair projeksiyonlarını detaylı şekilde değerlendiriyorlar. Kalkınma ve yatırım bankası olarak kurduğumuz özgün yapı, bu alanda özel ilgisi olan yeteneklerin de tercih sebebi oluyor.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Kariyer kararı alma aşamasındaki üniversite öğrencilerinin kişisel yetkinliklerini tanımasına ve potansiyelleri konusunda farkındalık oluşturmalarına yönelik olarak yapılandığımız işe alım programımız “TSKB Kariyer Atölyesi” kanalı ile STEM alanındaki yetenekli işgücünü bankamıza kazandırıyoruz. Özellikle İngilizce eğitim veren üniversitelerin işletme, ekonomi, çeşitli mühendislik bölümlerinin 3. veya 4. sınıf öğrencileri ile finans veya ekonomi alanında yüksek lisans yapan öğrenciler arasında son 5 yıldır yürüttüğümüz “Kariyer Atölyesi” programımız ile bankamız bünyesine en uygun adayları tespit ediyor ve onları işe alım sürecimize dahil ediyoruz. Sayıca oldukça fazla başvuru topladığımız TSKB Kariyer Atölyesi'nde öğrencilere takımlar halinde gerçek bir yatırım veya kalkınma bankacılığı projesi geliştirme fırsatı sunuyoruz. Katılımcılar, TSKB yöneticisi proje koçlarıyla birebir çalışarak hem bankanın faaliyet alanlarını yakından tanıma hem de kalkınma ve yatırım bankacılığında kariyer olanakları hakkında görüş alma imkanını elde ediyor. Dinamik, geliştiren ve yaratıcı bir süreçte deneyim kazanan öğrencilerin, zengin seminerler dizisiyle iş yaşamına yönelik kişisel ve vizyoner gelişimlerine destek sağlıyoruz.

Bankamıza katılan yeni mezun çalışanlarımız için MT Yetiştirme Programları düzenliyoruz. Kalkınma ve yatırım bankacılığı alanında donanımlı bankacılar yetiştirmek üzere yapılandırılmış uzun soluklu eğitim programı ile yönetici adaylarımızı geleceğe hazırlanmayı hedefliyoruz.

Çalışanlarımızın kendilerini sürekli olarak geliştirebilecekleri, başarıyı ödüllendiren, eğitime önem veren, bireysel gelişimi ve inisiyatif almayı teşvik eden, güvenli bir iş ortamını

sürdürülebilir kılımayı sürekli bir hedef olarak benimsiyoruz. Çalışan memnuniyeti ve bağlılığı konusunda birçok farklı başlık altında çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Her sene gözden geçirdiğimiz Performans Yönetim Sistemi aracılığı ile birebir görüşmelerle çalışanlarımızın yetkinliklerini tespit ediyor ve objektif olarak ölçümlüyoruz, gelişim alanlarını belirliyor ve ilgili planlamaları hazırlıyoruz. Performans Yönetimi Sisteminin sonuçlarını kariyer planlaması, ücret artışları ve eğitim ihtiyaçlarının tespitinde kullanıyoruz.

Özellikle eğitim ve gelişim üzerinde önemli durduğumuz bir konu. “Gelişim Atölyesi” programımızda deneyim kazanmış çalışanlarımızın gelişim alanlarından hareketle bütünsel ve kişiye özel eğitim programları oluşturduk. Ayrıca tüm çalışanlarımızın hem teknik/mesleki bilgilerini hem de kişisel becerilerini geliştirmek amacıyla çeşitli eğitim ve gelişim faaliyetleri yürütüyoruz.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Sürdürülebilir bankacılık misyonumuz kapsamında STEM alanında eğitim görmüş ve yetişmiş insan kaynağına yönelik, özellikle sürdürülebilirlik kavramını şimdiden gündemlerine almalarına yönelik çalışmalarımız oluyor.

Özel sektör-üniversite işbirlikleri çalışmalarımızı çeşitlendiriyoruz. 2012 yılından bu yana geleceğin yöneticileri olacak üniversite öğrencileriyle, akademisyenler ve özel sektör temsilcilerini bir araya getirerek sürdürülebilirlik alanında ilk okuryazarlık programı niteliğinde olan ‘Sürdürülebilirlik Atölyeleri’ni hayata geçiriyoruz.

Kredilendirme, sürdürülebilir bankacılık, proje finansmanı, enerji verimliliği gibi alanlardaki uzmanlığımızı üniversitelerde çok sayıda organizasyona sponsor, düzenleyici veya konuşmacı düzeyinde destek vererek paylaşıyoruz. Özellikle sürdürülebilir bankacılık faaliyetlerimizi genç kuşaklara aktarmak amacıyla farklı üniversitelerde yöneticilerimizin de katıldığı çok sayıda vak’a sunumları ve söyleşiler gerçekleştirmeye devam ediyoruz.



Erkan Akdemir – Avea, CEO

"STEM eğitimleri genel olarak analitik düşünme becerisine katkı sağladığından tüm şirketlerde ve tüm fonksiyonlarda önem taşıyor."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

Özellikle son yıllarda teknoloji artan bir hızla gelişmektedir. Bunun sonucunda hem bizim gibi teknoloji temelli şirketlerde, hem de ana işi farklı olan şirketlerde teknik bilgi ve beceriye sahip çalışan ihtiyacı artmıştır. Bu açıdan, ülkemiz ve kurumlarımız açısından bahsedilen eğitimler yüksek öneme sahiptir.

Üstelik belli bir disiplinden gelen kişiler de farklı alanlarda çalışabilmektedir. Örneğin; pazarlama alanında çalışan mühendislerle sıklıkla rastlamaktayız. Buradan hareketle, STEM eğitimleri genel olarak analitik düşünme becerisine katkı sağladığından tüm şirketlerde ve tüm fonksiyonlarda önem taşıyor.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Teknolojiye öncülük eden, var olan teknolojileri geliştiren ve yeni teknolojiler üreten bir sektörde faaliyet gösteriyoruz. Sektör genelinde yeteneğe olan yoğun talebin yanı sıra bankacılık ve finans sektörü gibi teknolojiyi yoğun kullanan diğer sektörlerin yetenek ihtiyacı da yetenek savaşlarının şiddetini artırıyor. STEM alanında iyi bir akademik eğitim görmüş, iyi derecede yabancı dil bilen, gelişen teknolojileri yakından takip eden yeteneklere her zaman ihtiyacımız oluyor.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Genç yetenekleri daha öğrencilik döneminde keşfedebilmek için 2007 yılında bu yana düzenlemiş olduğumuz AveaMasters programı ile 60 binden fazla öğrenci ve yeni mezundan

başvuru aldık. Başvurular arasından seçtiğimiz 900 adaya staj ve 250 adaya iş olanağı sağladık. Bu olanaklardan faydalanan kişilerden yarısı STEM alanında eğitim almış kişiler.

Sektörümüz sadece teknolojiyi kullanmakla kalmıyor aynı zamanda yeni teknolojilerin doğmasına öncülük ediyor. Avea'da gelişen teknolojileri takip etmek ve yeni teknolojilere öncülük etmek iş ajandalarımızın ilk maddelerinden birisi olarak her zaman yer alır. Ar-Ge alanında ciddi yatırımlar ve büyük fırsatlar sunuyoruz. Şirketimizde 1100 civarında mühendis çalışıyor bu nedenle STEM mezunları için önemli bir cazibe merkezi olduğumuzu söyleyebilirim. Cezbederek dikkatini çektiğimiz yetenekleri yüksek performans için cesaretlendiriyor, şirketimizde inovasyon kültürünü diri tutuyor ve insan odaklı bir yönetim anlayışı ile çalışanlarımızın Avea ailesine olan bağlılığını sürekli kılmaya çalışıyoruz. Eğitim ve gelişim olanaklarını aveakampüs, CepMektep gibi araçlarla zaman ve mekân kısıtlarından kurtarıyoruz. Ayrıca lisansüstü eğitimler konusunda çalışanlarımızı destekliyoruz. Yetenek gelişimi alanındaki çabalarımızı sistematik biçimde sürdürüyoruz. Bu alandaki çalışmalarımızı Investors in People (IIP) Bronz sertifikası ile de belgelendirdik. Şirketimizin enerjisi, dinamizmi, yenilikçi ve meydan okuyan yaklaşımı STEM mezunları da dâhil olmak üzere tüm çalışanlarımızı elde tutma amacımızda en önemli rekabetçi gücümüz.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Teknoloji Grubumuz bünyesinde çalışanlarımızın teknik bilgi ve becerilerini artırmaya, yeni teknolojilere hazır olmalarını sağlamaya yönelik bir teknoloji okulumuz var. Burada hem iç eğitimler vasıtasıyla içerideki bilginin yayılmasını sağlıyoruz, hem tedarikçilerden aldığımız eğitimler vasıtasıyla yeni gelen sistemleri, ürünleri, teknolojileri çalışanlarımıza aktarmış oluyoruz.



Erkut Yücaoglu - MAP A.Ş, Yönetim Kurulu Başkanı & CEO

"STEM alanlarında yetişmiş iyi eğitilmiş çalışanlar bir yandan ülkemiz ve kurumlarımızın sürdürülebilir rekabet gücüne katkıda bulunurken, bir yandan da teknoloji, Ar-Ge ve inovasyona dayanan bilgi ekonomisinin olmazsa olmazını oluşturmaktadırlar."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

STEM eğitimi almış işgücü, gerek iş dünyası gerekse Türkiye'nin yenilikçilik kapasitesi açısından çok önemlidir. STEM alanlarında yetişmiş iyi eğitilmiş çalışanlar bir yandan ülkemiz ve kurumlarımızın sürdürülebilir rekabet gücüne katkıda bulunurken, bir yandan da teknoloji, Ar-Ge ve inovasyona dayanan bilgi ekonomisinin olmazsa olmazını oluşturmaktadırlar.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Evet zorluk çekiyoruz. CV'lerde çok iyi görünen eğitim geçmişi, eğitim sisteminde uygulama yönünden eksiklikler nedeniyle gerçek durumu yansıtmayabiliyor. Bu nedenle belli kurumlardaki çalışma tecrübesi ile personel alınmasının daha iyi sonuç verdiğini gözlemliyoruz.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Ücret politikasıyla ve özel proje ekipleri ile süreli projeler yaratarak STEM alanında yetenekli işgücünün devamlılığını sağlıyoruz.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Bazı enerji projelerinde üniversiteler ile yapılan işbirlikleri haricinde bu konuda çok fazla gelişme olduğunu söylemek zor. İş dünyası ile eğitim kurumları arasında STEM işbirlikleri arttıkça, Türkiye'de teknoloji birikimi olan mühendislik firmalarının da sayısının artacağına inanıyorum. Halihazırda maalesef firmalar kendi mühendislik ekiplerini kurup yurt dışından teknoloji alıyorlar.



Erol Bilecik - Index Grup, Yönetim Kurulu Başkanı

"2000'li yılların başlangıcı itibariyle dünyadaki tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler gerek iç gerekse dış rekabette en büyük güç olarak teknolojiyi ve inovasyonu kendilerine önemli hedef olarak belirlemişlerdir."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

2000'li yılların başlangıcı itibariyle dünyadaki tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler gerek iç gerekse dış rekabette en büyük güç olarak teknolojiyi ve inovasyonu kendilerine önemli hedef olarak belirlemişlerdir. Öne çıkan ülkelere bakıldığında, bu ülkelerin teknoloji ve inovasyon çalışmalarını ve yatırımlarını strateji olarak benimseyen ülkeler oldukları görülmektedir.

Şüphesiz bu başarıyı sağlayabilen neredeyse tüm ülkelerde ortak nokta, STEM eğitimlerinde yaptıkları dönüşümdür. Dolayısıyla STEM eğitime önem veren ve bu konuda çalışmalar yapan ülkelerin ve şirketlerin, küresel rekabet ortamında diğer ülke ve şirketlere kıyasla öne çıktıklarını ve edindikleri değerlerin oldukça yüksek olduğunu izliyoruz.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

STEM alanında yetenekli işgücünü bulmakta maalesef güçlükler çekiyoruz. Yine de son 10 yılda bu konuda alınan yolun ihmal edilmemesi gerektiğine inanıyoruz.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Teknoloji ile yakından uğraşan bir grup olarak, STEM eğitimlerini iyi tamamlamış gençlerimizi kazanmak temel hedeflerimizin başında gelmektedir.

Bu konuda ücret politikasında muhtelif pozitif katkılarda bulunmakla birlikte, aynı zamanda bu gençlerimizi geleceğin yöneticileri arasına alabilmek adına özel eğitim programları düzenliyoruz.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açđını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Teknik ekiplerimiz için muhtelif teknik meslek liseleriyle özel bağlantı kurarak işbirliği çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Bunun yanı sıra üniversiteli gençlerin staj taleplerinde, STEM eğitimlerini ön plana çıkarıyoruz.



**Esin Gral Argat - Gürallar,
Yönetim Kurulu Başkan Vekili**

"retim alanında yenilikçi olabilmenin motoru, bilgi toplumu normlarına göre yetiştirilmiş nitelikli insan kaynağıdır."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

Son dönemde ülkemizde, kanaat önderlerinin üzerinde hemfikir olduğu, konuştuğu orta gelir tuzağını biz de önemsiyor ve 2023 Türkiye'sinin önündeki büyük engellerden biri olarak görüyoruz. Orta gelir tuzağı kısaca, üretmeden zenginleşmenin sürdürülebilir ve büyüyebilir olmadığını, reel ekonominin yani üretim ne denli önemli olduğunu anlatıyor.

Küreselleşen dünya pazarlarında, daha zorlayıcı rakiplere karşı üretim yapmak, sürekli yeni üretim teknolojilerini, yeni iş yapış şekillerini geliştirmeyi gerektiriyor. Rakiplerine göre evik olamayan, kendini günün koşullarına göre yenileyemeyen firmalar uzun ömürlü olamıyor.

Üretim alanında yenilikçi olabilmenin motoru, bilgi toplumu normlarına göre yetiştirilmiş nitelikli insan kaynağıdır. Biz insan kaynağının bütününe kısa, orta ve uzun vadeli yenilikler geliştirebilme potansiyeli sunanlar olarak bakmayı uygun görüyoruz. Bu bakış açısı hem ülkemiz hem de kurumumuz açısından benzer bir sonuca götürür. Kısa vadede mevcut teknolojileri öğrenip kullanabilecek ve bunları iyileştirebilecek insan kaynağının, mühendislik ve teknoloji alanında güncel donanımlara sahip olacak şekilde yetiştirilmiş olması gereklidir. Bu kişilerin dünya vatandaşı kimliği taşıyacak ölçüde dil ve iletişim yeteneklerine de sahip olmasını bekleriz. Orta vadede yenilikçi çözümler ve ürünler sunmaya yönelik çalışacak insan kaynağının sadece teknoloji ve mühendislik altyapısı değil, aynı zamanda kullandıkları teknolojinin ve mühendisliğin teorisine de hakim olması beklenir ki bu noktada fen ve matematik alanına da girilmesi gerekir. Bu kategorideki çalışanların dünyada geçerliliği olan okullarda yüksek lisans müfredatında verilen bilgileri de bilmesini bekleriz. Uzun vadeye yönelik potansiyel sunma amaçlı yetiştirilmiş insan kaynağının ise temel bilimlerde uzman olmaları, mevcut teorileri bilmeleri, yeni teoriler üretebilmeleri beklenir ki bu grup da saygın

dünya üniversitelerindeki doktora ve üstü programlarında yer alan müfredata hakim olmalıdır.

Bu bakış açısı gelişmiş ülkelerin uyguladığı bir yaklaşımdır ve doğasında özel sektör, üniversiteler ve devletin hem kendi ve hem de ortak sorumluluklarının doğru belirlenmesi ve uygulanması vardır.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Ülkemizde giderek artan bir şekilde yetenekli işgücü bulma sorunu vardır. Bu kurumumuza özel değildir. Son dönemde azalsa da beyin göçü bir gerçek olarak çözülmeyi bekleyen bir konudur. Yöresel olarak yetenekli işgücünün yoğunlaştığı İstanbul gibi cazibe bölgelerinde işgücü bulmak nispeten kolay olsa da bu bölgelerde de büyük sirkülasyon yaşandığından uzun vadeli yaklaşım gösterebilmek, çalışana yatırım yapabilmek zorlaşmıştır.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Kurum olarak kendi sektörümüzde rekabeti markamız ve sahip olduğumuz teknoloji geliştirme yeteneğimiz ile göğüslemekteyiz. Özgün ürünler ve sunumlarla modern kanallar üzerinden hedef kitlemize ulaşarak markamıza yatırım yaparken, bu ürünleri yüksek kalite ve verimlilikte üretebilecek teknolojik altyapımızı da sürekli geliştiriyoruz. Teknolojik üstünlüğümüzü sürdürülebilir kılmak adına 12 yıl önce Teknopark birimini kurduk. Bu birimde üretim teknolojileri, üretim araçları ve cam Ar-Ge'si yapılmaktadır. STEM donanımlı işgücümüz mühendislik becerilerini bu platformda geliştirme imkanı bulmaktadır. STEM eğitimi almış çalışanlarımız master programlarında yer almak üzere şirketimiz tarafından teşvik edilmekte ve madden desteklenmektedir. Bu uygulamalar, iş sonuçlarımıza hızla yansımaktadır.

Çalışanlarımız kurumumuzun bu yeteneklerini kendileri için bir güvence olarak görüyorlar ve büyüyen organizasyonumuzda önlerinin açık olduğunu görüyorlar. Kurumumuz bu yönüyle bir cazibe yaratmış olmakla birlikte, Kütahya lokasyonuna kalifiye işgücünü getirmek için, aradığımız yetenekte çalışanları çekmek için yeni işe başlayacaklara piyasa koşullarının üzerinde ücret vermekte, tam kapsamlı sağlık sigortası ve yarım maaş ayarında dil tazminatı gibi yan haklar sağlamaktayız.

İŖe başlayan çalışanlarımızın yurtdışında ve yurtiçinde eğitim alma imkanları, terfilerin tamamen kurumumuz içerisinden karşılanması, esnek ve bireysel inisiyatifi destekleyen çalışma ortamımız sayesinde devamlılığı sağlamaktayız.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (niversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Uzun vadeli stratejiler oluşturan bir kurumuz. Bunun gereği mevcut ve gelecek ihtiyaçlarımızı sürekli belirlemeye ve karşılamaya yönelik girişimlerde bulunuyoruz. Aynı konu yetişmiş işgücü açısından da geçerli. Elbette kaynaklar sonsuz değil ve kısa, orta ve uzun vadeli ihtiyaçlar için dengeli bir Ŗekilde dağıtılmalı.

Yetişmiş işgücü meselesinin kısa vade ayağında mevcut çalışanlarımızın yurtiçi ve yurtdışı en yetkin eğitim kurumlarından eğitim almaları, fuar ziyaretleri yapmaları ve mesleki işbirlikleri geliştirmeleri alanlarına yatırım yapıyoruz. Orta vadede yüksek nitelikli STEM donanımlı insanları istihdam edebilmek için farklı uygulamalarımız var. Örneğin ücretli proje stajyerliği programına sahibiz. İyi niversitelerin özellikle mühendislik fakülteleri öğrencilerinden, mülakatla seçtiğimiz gençleri, kendilerine staj döneminde konaklama imkanı ve ücret sunarak projeler gerçekleştiriyoruz. Kültürümüze uygun, iyi donanıma sahip olanlara burs imkanı sağlıyoruz. Son dönemde üniversitelerin ve İŐKUR gibi kurumların da kendi sorumlulukları arasında bu konuyu almaları neticesinde rneğin İŐKUR ile işçilerimiz için mesleki uzmanlık kursları düzenliyoruz, niversiteler ile ortak projeler yürütüyoruz. Ancak bu girişimlerin gitmesi gereken uzun bir yolu olduğunu da gözlemliyoruz zira kalifiye işgücünü yetiştirecek bir kalifiye eğitmen kadrosunun da eksikliğini hissediyoruz. Uzun vadedeki ihtiyaçlarımızı karşılamak için ise dünyanın saygın üniversitelerindeki doktora programlarına çalışanlarımızın katılımını sağlıyoruz.



**Güler Sabancı – Sabancı Holding,
Yönetim Kurulu Başkanı**

“İçinde bulunduğumuz dönemde eğitim politikalarımızı, STEM'i bir an önce ana eksen olarak alarak yeniden ve kökten şekillendirmeliyiz.”

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

Günümüzde sık sık orta gelir tuzağından bahsediliyor. Türkiye'nin bu tuzağından çıkıp 2023 hedeflerini yakalaması bilimsel ve yeni teknolojiler geliştirmeye yönelik araştırmaların teşvik edilmesi ile mümkün olur. STEM eğitimi bu açıdan çok önemlidir. Bu konularda eğitim felsefemizin öğrenmeye yönelik olduğu kadar, belki de daha fazla, yaratıcı (innovative) teknolojik çözümlere de odaklanması gerekir.

Son yıllarda sık sık gündeme gelen orta gelir tuzağından kurtulmak için siyasetçiler, iş dünyası ve eğitimciler olarak inovasyona çok daha fazla önem vermeliyiz. Ancak bu yolla pazara yepyeni ve katma değeri yüksek ürünler ve bilinenden farklı üretim süreçleri sunabiliriz.

Canlı bir inovasyon ortamının belki de en hayati girdisi iyi eğitim almış, bilimin temellerini özümsemiş gençlerdir. İçinde bulunduğumuz dönemde eğitim politikalarımızı, STEM'i bir an önce ana eksen olarak alarak yeniden ve kökten şekillendirmeliyiz.

Global markalar ve öncü şirketler oluşturmak için teknolojiyi takip eden olmak yerine teknolojiyi üreten kurumlara ihtiyaç söz konusudur. Kurum başarısının sürdürülebilir olması değişen piyasa şartlarının gereğini yerine getirebilir olmaktan geçmektedir. Bunun dışında bu eğitimlerin kalitesinin artması beyin göçünün önüne geçip kaliteli iş/beyin gücünün ülkemizde ve kendi kurumlarımızda tutulmasını sağlayacaktır.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Faaliyet gösterdiğimiz alanlarda firmalarımız lider ve sektöre öncülük etmektedirler, bu konumumuzu koruyabilmek için yetenekli işgücünü bünyemize katmanın ne kadar önemli olduğunun farkındayız. Şirketlerimizin hepsi tercih edilen işveren olmak için stratejilerini belirler.

STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta sıkıntı çekmiyoruz. Özellikle sanayi şirketlerimizde bu tanıma uygun çalışmalar yapıyoruz. Sabancı Holding'in teknoloji ve bilim konusunda Sabancı Üniversitesi'yle de yaptığı çalışmalar ve bu konuya verdiği önem bilindiğinden yetenekli çalışanlara rahatlıkla ulaşabiliyoruz.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

İnovasyon, kurum içi girişimcilik, sosyal sorumluluk, fırsat eşitliği gibi konularda yaptığımız sürdürülebilir çalışmalarla şirketlerimizde gelişime açık bir ortam yaratıyoruz. Lider gelişimine yönelik programlar, çalışan bağlılığı ve iklime yönelik çalışmalarımızla topluluğumuza yetenekli işgücünü çekiyor ve diğer insan kaynakları süreçleri ile destekleyerek devamlılığını sağlıyoruz.

Sabancı Holding'in STEM konusunda Sabancı Üniversitesi ile de yaptığı çalışmalar ve yatırımlar bu konudaki yetenekli çalışanlara rahatlıkla ulaşabilmemizi sağlıyor. Bu konuyla ilgili başarılı öğrencileri Sabancı Üniversitesi'nde ve dışarıda kariyer günleri vasıtasıyla üniversite sıralarındayken bulma şansımız oluyor. Bünyemize katılan çalışanların inovasyonlar konusundaki çalışmalarına fonlar ayrılmakta, çalışmalar desteklenmekte ve üniversite-sanayi işbirliğinin desteklenmesine önem verilmektedir. Bu konudaki başarılı çalışmalar şirketler ve Holding bünyesinde ödüllendirilmektedir.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Sabancı Üniversitesi'ni çok farklı bir vizyonla kurmamız sanırım grubumuzun bu konuya verdiği önemin en büyük kanıtıdır. Üniversitemiz sanayi ile işbirliğine çok önem vermekte ve bilimsel birikimin topluma aktarılmasında önderlik yapmaktadır.

Teknoloji merkezimiz sektörümüzdeki değişimlere öncülük yapmamızı mümkün kılıyor. Şirketimiz, faaliyet gösterdiğimiz alanda kalite şampiyonu ve teknoloji lideri bir firma olma konumu korumak için gerekli planları ve yatırımları gerçekleştirmektedir. Bununla ilgili olarak faaliyet gösterdiğimiz bölgelerdeki üniversiteler, danışmanlar ve uzmanlar birlikte yürütölen birçok farklı çalışma bulunmaktadır. Örneğin; Kordsa Global şirketimiz bünyesinde devreye alınacak Kordsa Akademi, sektör ve ürünle ilgili bilginin geliştirilmesi ve korunması için önemli bir girişimimizdir.



Hüseyin Gelis - Siemens Türkiye CEO

"Türkiye gibi genç nüfusa sahip bir ülkede, ülkemizi gelişmiş ülkeler seviyesine taşıyacak ve katma değer sağlayacak alanlarda büyümek istiyorsak bu alanlardaki eğitime de çok önem verilip iyi yatırımlar yapılması gerektiğini düşünüyoruz."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

Bir teknoloji ve mühendislik şirketi olarak bu alandaki eğitimin bizler için ne kadar önem taşıdığı aslında ortada. Türkiye gibi genç nüfusa sahip bir ülkede, ülkemizi gelişmiş ülkeler seviyesine taşıyacak ve katma değer sağlayacak alanlarda büyümek istiyorsak bu alanlardaki eğitime de çok önem verilip iyi yatırımlar yapılması gerektiğini düşünüyoruz. Üstelik Türk gençliği yeniliklere de çok açık. Bu alanda kendilerine gelişme fırsatı verebilmek hem gençler açısından hem de gelecekte onları istihdam edecek şirketler açısından kritik bir önem taşıyor.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

STEM alanında ülkemizde yetenekli iş gücü mevcut. Ancak spesifik iş alanlarında çalışan uluslararası ya da yerli şirket sayısı az olduğundan, bizim gibi tecrübe ya da belli bir alanda uzmanlık arayan şirketler bu uzmanlığa sahip aday bulmakta zorlanıyorlar.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Öncelikle bu alanda başarılı üniversitelerin öğrencilerini şirketimize kazandırmayı amaçlayan uygulamalarımız var. Başarılı mühendislik öğrencilerine burs, staj ve yarı zamanlı çalışma olanakları sunuyoruz. Öğrencinin şirketimizle öğrenimi sırasında tanışmasını ve mezun olduğunda süreçlerimize ve kurum kültürümüze hakim tecrübeli adaylar olmalarını sağlamayı amaçlıyoruz.

Sosyal medya ve günümüzün diğer teknolojik avantajlarını kullanma yoluyla bu işgücüne ulaşım, şirketimizin mühendislik alanındaki büyüklüğünü ve işveren markası olarak önemini vurguluyoruz. Mühendislik odaları, mühendislere özel kurulan portallar gibi alanlardan faydalanıyoruz. Aynı şekilde üniversitelerin teknoloji ve mühendislik alanında organize

ettikleri konferans, etkinlik ve uygulamalara katılıyoruz. Özel davetler geldiğinde bazı derslerde Siemens'i, çözümlerini, ürünlerini anlatıyoruz.

Ayrıca, mühendislere yönelik "Uzmanlık Kariyeri Programları" kapsamında, konusunda uzmanlaşan mühendisleri ünvan, ücret ve yan haklar sunarak farklılaştırıyoruz. Belli bir uzmanlığa ve tecrübeye ulaşmış mühendislerimize yönelik sunduğumuz bu kariyer fırsatı ile hem nitelikli işgücünü şirketimizde tutuyor hem de motivasyonu yükseltmeyi başarıyoruz.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? Varsa özet bilgi verebilir misiniz? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Yukarıda bahsedilen burs programı kapsamında 120 mühendislik ve teknoloji öğrencisine ulaşıyoruz. Bu öğrencilerin dönemsel çalışabilecekleri pozisyonlar açıp, şirketimizde çalışmalarını sağlıyoruz. Staj yaptırıyoruz. Özel projelerde kendilerinden destek alıyoruz. Böylece, öğrencinin iş dünyasını tanınmasını, kendini geliştirmesini sağlarken, biz de onu tanıyoruz, şirketimize ve kurum kültürümüze uyumunu gözlemliyoruz. Mezun olduklarında karşılıklı istek söz konusu ise, yeni mezun ama aslında tecrübeli çalışanlarımız oluyor. Ayrıca teknik lise öğrencilerini stajları esnasında gözlemleyip işe alımlar da yapabiliyoruz.



**Memduh Boydak - Boydak Holding,
Yönetim Kurulu Üyesi & CEO**

"STEM eğitimi ile yetişmiş yani farklı disiplinleri bir bütün içerisinde öğrenmiş beyinlerin yetişmesi ve bunların iş hayatına kazandırılması Türkiye'yi küresel pazarlarda daha rekabetçi yapacaktır."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

Bilindiği gibi ekonomilerin rekabet seviyesini yükselten en önemli unsur inovasyondur, mal ve hizmet alanında yapılan yeniliklerdir. İnovasyon için de sağlam bir matematik, fen ve mühendislik temeli gerekmektedir. Almanya ekonomisine baktığımızda STEM alanında güçlü bir altyapıları olduğunu ve bu alanlara yaptıkları yatırımlarla Dünya'nın en büyük ağır sanayi ülkelerinden birisi haline geldiklerini görüyoruz.

Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin büyümesinin önündeki başlıca engeller finansman ve insan kaynağına ulaşmaktır. Sürekli gelişen teknolojiye, ilerleyen ülkelerarası rekabet ortamına ayak uydurabilmek ve küresel pazarlarda yarışabilmek için STEM eğitimi almış insan kaynağı gerekmektedir.

Kurumlar içinde müşteri beklentilerini karşılamak için sürekli yenilikler yapılması ve kurumların Ar-Ge birimlerinin faal olarak çalışması ve yenilik üretmesi şarttır. Kurumların yenilikçi olabilmeleri için yetişmiş personellere ihtiyaç duyulmaktadır. STEM eğitimi ile yetişmiş yani farklı disiplinleri bir bütün içerisinde öğrenmiş beyinlerin yetişmesi ve bunların iş hayatına kazandırılması Türkiye'yi küresel pazarlarda daha rekabetçi yapacaktır. Bu nedenle kurumların ve ülkenin özellikle farklılık oluşturmasında ve rekabetçi bir güç olmasında STEM çok önemlidir.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Özel kurumlar olarak faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde yenilik odaklı büyümeye dayalı bir strateji izliyoruz. Bu nedenle, işyerlerimizde yetişmiş işgücü istihdamı çok önemlidir. Ancak üzülerek belirtmek isterim ki arzu ettiğimiz oranda ve nitelikte yetenekli işgücü bulamıyoruz. Bu konularda oldukça zorlandığımızı söylememiz yanlış olmayacaktır. Normal şartlarda

üniversite mezun sayısının fazla oluşunun işgücü kalitesinde rekabet alanı oluşturması gerekirken Türkiye’de durum biraz farklıdır; özetle yeni mezunların eğitim aldıkları alanlarda daha fazla mesleki bilgiye sahip olmalarını ve daha donanımlı olmalarını arzu ediyoruz.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Sahip olduğumuz kurumsal yapımız, bünyemizdeki markalarımızın gücü yetenekli işgücünün şirketlerimize karşı ilgisini artırmaktadır. Yine şirketlerimizdeki insan kaynağı yapılanması ile çalışanların performans, kariyer, ücret politikaları uygulamaları yetenekli işgücüne cazip gelen bir yapıdır. Özellikle şirketlerimizde uygulanan çalışanların performanslarının ölçülmesi ve akabinde ödüllendirilmesi, kariyer potansiyellerinin tespit edilerek gelecek ile ilgili kariyer planlarının oluşturulması noktasında yaptığımız çalışmalar kurumlarımızda işgücünün devamlılığını sağlayan en önemli unsurlar arasındadır. Faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde uygulanan ücret politikası da yetenekli işgücünün bizim şirketleri tercih etmesinde önemli rol oynamaktadır.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Bu konuda uzun yıllardan beri önemli çalışmalar yapmaktayız. Üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, bilim merkezleri ile işbirliklerimiz mevcuttur. Yine bünyemizde çalışanlarımıza sunduğumuz eğitim fırsatları vardır. Çalışanlarımıza sunduğumuz yüksek lisans, doktora ve ikinci bir üniversite okuma kolaylığı, eğitim konularında sağlanan finansal destekler çalışanlarımızın kendilerini geliştirmeleri için sunduğumuz destekler arasındadır. Kendi mesleğiyle ilgili alanlardaki gelişmeleri takip etmek amacıyla yetenekli çalışanlara sürekli eğitimler vererek onların gelişmelerini sürdürülebilir kılmayı hedefliyoruz.



Perihan İnci – İnci Holding, Yönetim Kurulu Başkanı

"Tüm kurumlarda sürdürülebilir başarı ve gelişim ancak fen, teknoloji ve matematik esaslarına dayalı mühendislik yaklaşımlarıyla sağlanabildiğinden bu alanlardaki eğitim ülkemiz için çok önemli."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

Tüm kurumlarda sürdürülebilir başarı ve gelişim ancak fen, teknoloji ve matematik esaslarına dayalı mühendislik yaklaşımlarıyla sağlanabildiğinden bu alanlardaki eğitim ülkemiz için çok önemli. Biz Ar-Ge merkezimizde bu eğitimi almış gençlerimizden faydalanıyoruz. Sürdürülebilir bir başarı yaratmanın, aynı zamanda yaşanabilir bir gelecek ve nesillere bulduğumuzdan daha iyi bir dünya bırakmamızın, bu alanlardaki yetkinliğimizle doğrudan ilişkili olduğuna inanıyoruz.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Dünyanın her yerinde en çok aranan, STEM alanındaki yetenekli işgücü. Biz de kurum olarak bu alanda yetenekli kişilerle çalışmayı arzu ediyoruz. Bu konuda zaman zaman darboğazlar yaşansa da kaynaklara ulaşmada çok zorluk çekmiyoruz. Hala ülke olarak kıymetlerinin çok farkında değiliz. Daha çok yabancı şirketler ile rekabet halindeyiz.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Kurumsal iletişim ve insan kaynakları politikalarımız, üniversitelerle işbirliği çalışmalarımız, işe alım sonrası etkin biçimde takip etmeye çalıştığımız eğitim ve sürekli gelişim faaliyetlerimiz, şirketlerimizdeki AR-GE projeleri, sektörde öncülük ettiğimiz yeniliklerle işgücünü kurumlarımıza çekmeye ve elde tutmaya çalışıyoruz. Yetkinlikleri sürekli takip eden geribildirim kültürümüz, performans sistemimiz ve ücret yönetimi yaklaşımımızla işgücümüzü destekliyoruz.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığına kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Üniversitelerle birden çok alanda işbirliği yapıyoruz. Ar-Ge çalışmalarına destek veriyor, kimi projelerde aktif olarak yer alıyor, ortaklık yapıyor ya da sponsorluk desteği sağlıyoruz. Cevdet İnci Eğitim Vakfı aracılığıyla proje yarışmaları düzenliyor, teknik okullarla çalışmalar yürütüyor, öğrencilere burs veriyoruz.



Sadık Yamaç – HAVELSAN, CEO & Genel Müdür

“Yüksek teknolojili ürünleri üretmek için en önemli girdi iyi eğitilmiş, nitelikli insan gücüdür. Nitelikli insan gücü sağlamak için mümkün olduğunca erken yaşlarda fen, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) altyapısının çocuklarımıza kazandırılması gerekir.”

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

2023 vizyonunda Türkiye'nin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla büyüklüğü bakımından dünyanın ilk 10 ekonomisi içinde yer alacağı öngörülmektedir. Türkiye bu hedefe ulaşırken de kişi başı millî gelirini 25 bin dolar seviyesine çıkararak zengin ülkeler arasında yer alacaktır. Kişi başı millî gelir, üretilen malların sadece niceliksel olarak artması ile değil niteliklerinin artması ve katma değeri yüksek ürünlere geçilmesi ile kalıcı ve sürekli olarak artırılabilir. Düşük teknolojili ürünlerin üretilmesi için gereken işgücünü daha ucuza temin edecek ülkeler her zaman bulunduğundan, ucuz işgücü gerektiren alanlarda yoğun rekabet yaşanmakta bu da kârlılığın artmasını ya da pazarlardan belli bir oranın üzerinde pay alınmasını engellemektedir. Yüksek teknolojili ürünleri üretmek için de en önemli girdi iyi eğitilmiş, nitelikli insan gücüdür. Nitelikli insan gücü sağlamak için de mümkün olduğunca erken yaşlarda STEM altyapısının çocuklarımıza kazandırılması gerekir. Böylece bu eğitim temelinden gelen kuşaklar işgücüne katıldıklarında ülkemizin yenilikçi araştırma geliştirmeye dayanan ileri teknoloji ürünleri üretiminin artması da kaçınılmaz olacaktır. STEM eğitimi ülkemizin geleceğidir. Bu sebeple STEM eğitiminin Milli Eğitim Sistemine olabildiğince erken yaşlardan başlamak üzere entegre edilmesi gerektiğine inanıyoruz.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

HAVELSAN iş alanı gereği Türkiye'nin en nitelikli işgücüne sahip firmalarından biridir. Ürettiğimiz ürünler ülkemizin genel üretim portföyü içerisinde en yüksek katma değerli ürünler kategorisindedir. Son dönemde üniversiteler konusunda gerçekleştirilen atılımlar ve özel üniversitelerin de devreye girmesi ile üniversite mezunu personel bulmak nispeten kolaylaşmıştır. Ancak STEM eğitiminin yeteri kadar erken yaşta başlamaması ve üniversite öncesi eğitimin ana hedefinin üniversite sınavı testlerini aşmaya yönelik olması halen önemli bir sorundur. Orta öğretimden gelen altyapı eksiklerini düzeltmek için üniversitelerde eğitim

kalitesinden ödün verilmektedir. Ayrıca üniversite sınavını kazanmak amacı ile çok yoğun bir öğrenim programına giren gençlerimiz ve eğitim sistemimiz maalesef yenilikçilik konusunu göz ardı etmektedir. Bu da işgücünün AR-GE ve inovasyon için odaklanmasını zorlaştırmaktadır.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

HAVELSAN'ın faaliyet alanı ve projeleri bu alandaki yetişmiş işgücünün ilgisini çekmektedir. Bunun yanı sıra çalışanlarımıza esnek mesai saatlerinde çalışma imkânı sağlıyoruz. Çalışanlarımızın yüksek lisans ve doktora çalışmalarını destekliyor ve kolaylaştırıyoruz. Akademik çalışmaları ve yayınları ödüllendirerek teşvik ediyoruz. Piyasa koşullarında rekabetçi bir ücret politikası uyguluyoruz. Performansa dayalı bir prim sistemi ile de yıl sonlarında çalışanlarımızı ödüllendiriyoruz. Ayrıca çalışanlarımıza her yıl performans değerlendirmesi yaparak birlikte güçlü ve zayıf yönleri belirliyoruz. Buradan gelişim planı yaparak çalışanlarımızın teknik ve yönetsel kariyer planlamasını gerçekleştiriyoruz. Hâlihazırda üst yönetim için sayısal hedef bazlı performans değerlendirme sistemi uygulamaktayız. Bu sistemi yakın dönemde tüm personelimiz için yaygınlaştırmayı hedefliyoruz.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

HAVELSAN'ın vizyonu gerçek dünyadan siber uzaya, savunma, güvenlik, komuta kontrol, bilgi yönetimi ve eğitim alanlarında, ağ destekli ve otonom teknolojik çözümlerle fark yaratan bölgesel lider olmaktır. Bu vizyonu gerçekleştirmenin temel şartı, kaliteli STEM eğitimi almış personelle çalışmaktır. STEM konusunda yetişmiş işgücü elde etmenin iki temel aşamasından biri olarak nitelendirebileceğimiz üniversite-sanayi işbirliği alanında HAVELSAN olarak çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Örneğin Ankara'daki hedef üniversiteler başta olmak üzere üniversitelerde farklı Kariyer Etkinlikleri, seminerler, söyleşiler vb. organizasyonlara hem İnsan Kaynakları hem de teknik yöneticilerimizle etkin katılım sağlıyoruz. Buna ilave olarak SAN-TEZ projeleri kapsamında özellikle akademik çalışma yapan öğrencilerle ortak projeler geliştiriyor ve onları iş hayatına hazırlıyoruz. Lise ve üniversitede ilgili alanlardaki

gençlerimize staj imkânı sağlayarak iş hayatı ve teknik konularda okul dışı beceriler kazanmalarını hedefliyoruz. Üniversite öğrencilerine yarı zamanlı iş imkânı sunarak iş için gereken nitelikleri daha erken görmelerini sağlıyor ve eğitimlerinde yönlendirici/yardımcı oluyoruz. Kurumumuz içerisindeki HAVELSAN Akademi ile sürekli öğrenme ve gelişim ilkesini destekliyoruz. Tüm personelimizin teknik bilgi beceri ve diğer niteliklerinin kariyer planlarına paralel olarak geliştirilmesi için her yıl eğitim planları hazırlıyor ve ilgili planlar çerçevesinde kurum içi ve dışı eğitimler ile gelişimlerini destekliyoruz. Türk Hava Kurumu Üniversitesi ile yaptığımız protokol çerçevesinde çalışanlarımız bu üniversitede yüksek lisans ve doktora programlarına başlamışlardır. Bu programa dâhil olan çalışanlarımızın tez konuları üniversite ve HAVELSAN tarafından birlikte belirlenmektedir.



Simone Kaslowski - Organik Kimya, CEO

"Farkı yaratabilecek en önemli değer, STEM eğitimi almış, araştırmacı, analitik, uluslararası platformda temsil gücü olan kalifiye gençlerdir."

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

Şirketimiz kendi markası ile global bir oyuncu olma yolunda ilerliyor. Bunu yapabilmenin en önemli şartlarından biri yenilikçi ve inovatif ürünler ve iş yapış tarzı ile hizmet verebilmek. Bu farkı yaratabilecek en önemli değerde STEM eğitimi almış, araştırmacı, analitik, uluslararası platformda temsil gücü olan kalifiye gençlerdir.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Türkiye’de bu konularda iyi eğitim veren üniversiteler bulunmaktadır ancak ülkemizdeki eğitim sistemi ne yazık ki araştırarak öğrenmekten ziyade ezberci bir yaklaşımı desteklemektedir. Biz şirket olarak daha çok teknik üniversitelerden mezun, öğrenmeye ve gelişime açık, ekip çalışmasına yatkın yeni mezun adaylar tercih ediyoruz. Bu adayları geliştirmek ve şirket kültürü çerçevesinde işe adaptasyonlarını sağlamak şirketimizin hedefleri arasındadır.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Tüm şirketlerde olduğu gibi bu konu bizim şirketimizin de en önemli gündem maddelerinden biri. Çalışanlarımızın % 45’i “Y jenerasyonu”. Bunun bilinci ile özellikle genç yetenekleri yönetebilmek için onların beklentilerine uygun farklı ortamlar hazırlıyoruz. Daha çok farklı fonksiyonların bir arada olduğu proje bazlı çalışmalar yapıyoruz ve onların bu proje çalışmalarında ekip üyesi ya da ekip lideri olarak görev almalarını teşvik ediyoruz. Verdiğimiz kişisel gelişim ve teknik eğitimler ile gelişimlerini destekliyoruz. İnovasyon kültürünü şirket içerisinde yaygınlaştırabilmek için kurduğumuz “İnovasyon Akademisi” ile sektörümüzde/dünyada gerçekleştirilen tüm yenilikleri çalışanlarımızın takip edebileceği

platformlar yaratıyoruz. Bunun yanı sıra çalışanlarımızın katılımını sağlamak, başarının keyfini çıkarmak amacı ile çeşitli ödüllendirmeler yapıyoruz. Örneğin; 2014 yılının İnovasyon Ödülleri kapsamında birinci olan ekibin MIT ve Harvard Üniversitesi'nde gerçekleştirilecek bir program için Amerika'ya, ikinci olanların ise İtalya'da gerçekleştirilen "İnovasyon Çalıştayı"na katılımını sağladık. Çalışma ortamımızda yer alan dinlenme sahaları, tenis kortu, fitness alanı ve futbol sahası ile çalışmaktan keyif alabilecekleri bir ortam yaratıyoruz. Amacımız performansı ve bağlılığı yüksek bu ekip ile uzun süreli birlikteliğimizin devamlılığını sağlamak.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Doğru adaylara kısa sürede ulaşabilmek için hem meslek liselerinin kimya bölümleri hem de üniversitelerin kimya ve kimya mühendisliği bölümleri ile temas halindeyiz. Amacımız öğrencileri daha mezun olmadan yakından tanıyarak öğrencilikleri sırasında onların gelişimlerine katkı sağlamak. İstanbul'da kimya bölümü olan tüm meslek liseleri ile işbirliği içindeyiz, özellikle 10., 11. ve 12. sınıf öğrencilerini iş hayatına hazırlayabilmek için şirket çalışanlarımız düzenli aralıklarla ve yapılandırılmış bir program ile koçluk yapmaktadır. Bu programdaki öğrencilere ve okullara staj ve iş imkanı veriyoruz. Ar-Ge departmanımız üniversitelerle proje bazlı çalışmalar yapıyor. Hem üniversitelere bizim uzmanlık alanımız çerçevesinde destek oluyoruz hem de onların akademik bilgisinden faydalanıyoruz. Bu projelerde çalışan öğrencilere de teorik bilginin iş hayatındaki pratik kullanımını görme imkanı yaratıyoruz. Ayrıca üniversitelerde uzmanlarımızın verdiği seminerler ile ya da fabrikamızda gerçekleştirilen saha gezileri ile de öğrencilerin hem kişisel gelişimini hem de teknik bilgisini arttırmayı hedefliyoruz.



Şahnur Agaik – Genel Sistem Dizaynı, Genel Müdür

"Yüksek katma değer yaratma yalnız ve ancak STEM ile mümkündür. "

1. Sizce STEM eğitimi ülkemiz ve kurumlarımız açısından neden önemlidir?

“Yüksek katma değer” yaratmadan kalkınabilen bir ülke dünya tarihinde yer almamaktadır. Yüksek katma değer yaratma yalnız ve ancak STEM ile mümkündür. Başarılı, yaratıcı, disiplinli mühendislik olmadan hiç bir ülke ve hiç bir toplum ilerleyemez. Teknoloji ithal ederek kalkınmak mümkün değildir. Türkiye ve G. Kore örnekleri yukarıdaki görüşün en açık kanıtlarıdır.

Türk sanayiinin Ar-Ge’ye verdiği önem ve STEM işgücüne olan talebi yetersizdir. En yetenekli mühendislerin bankacılık sektöründe bulunması bir tesadüf değildir.

İş dünyasında katma değerli işlerin ağırlıkta olmasını sağlamak durumundayız. Yatırım mallarında ithalata bağımlılıkla ve aslında bir barınma ihtiyacına karşılık gelen inşaat sektörüyle sürdürülebilir büyüme sağlanabileceği anlayışı, ülkemizi yüksek katma değerli üretime ve hedeflediğimiz büyüme oranlarına kesinlikle taşıyamaz.

İş dünyasında STEM alanlarına yatırım yapma konusunda farkındalığın mutlaka yükseltilmesi gereklidir. STEM konusunda başarılı firmaların sayısı artırılmalıdır. Firmaların tedarik zincirlerinde yer alan, hizmet aldıkları yerli STEM firmalarının sayısı arttıkça bu alandaki girişimcilik imkanları da genişleyecektir.

STEM konusu Türkiye’nin kanayan en büyük yarasıdır. Son üniversite sınavlarında yüzbinlerce Türk genci Matematik ve Fen’den 0 (yazı ile SIFIR) çekmiştir. Eğitim sisteminde önceliklendirilmesi gereken esas konu “STEM”dir.

2. STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta güçlük çekiyor musunuz?

Türkiye’de STEM alanında yetenekli işgücü bulmakta çok güçlük çekilmektedir. Sanılanın aksine çok ciddi bir beyin göçü özellikle bu alanda sürmektedir. Gerçek bir talep olmadığı için yetenekli gençler ilk fırsatta Batı’ya göç etmektedirler.

3. STEM alanındaki yetenekli işgücünü kurumunuza nasıl çekiyorsunuz ve kurumunuzda devamlılığını nasıl sağlıyorsunuz? (Personel politikası, ücret politikası, özel yöntemler, vb.)

Personel politikası ve ücret politikası ile yetenekli işgücünü tutmaya çalışmaktayız. Bu tür işgücü çok az olduğu için ödenen ücretler AB ortalamalarının ciddi şekilde üzerindedir. Bu da STEM uygulayan Türk şirketlerinin rekabet gücünü bir kez daha sınırlamaktadır.

4. STEM konusunda yetişmiş işgücü açığını kapatmaya yönelik çalışmalarınız var mıdır? (üniversitelerle işbirlikleri, teknik okullara yönelik projeler, eğitim programları vb. girişimler)

Üniversiteler ile işbirliğinde bürokratik süreçler işbirliğini çok güçleştirmektedir. Teknik okullar ile işletmeler arasındaki ilişki de verimsizdir. Yükseköğretim ve mesleki ve teknik okullar ile özel sektör arasındaki ilişki ve işbirliği geliştirilebildiği takdirde mezunların iş dünyasının beklentilerini karşılaması da sağlanabilecektir.

TÜSİAD’ın STEM konusunu ele almasını iş dünyası, eğitim camiası, karar alıcılar ve genel olarak kamuoyu nezdinde bu konuya dikkat çekilmesi bakımından çok önemli buluyorum.