

• (ENERJİDE) •

YETENEĞE BAKIŞ



2019, TÜSİAD

Tüm hakları saklıdır. Bu eserin tamamı ya da bir bölümü, 4110 sayılı Yasa ile değişik 5846 sayılı FSEK uyarınca, kullanılmadan önce hak sahibinden 52. maddeye uygun yazılı izin alınmadıkça, hiçbir şekil ve yöntemle işlenmek, çoğaltılmak, çoğaltılmış nüshaları yayılmak, satılmak, kiralanmak, ödünç verilmek, temsil edilmek, sunulmak, telli/telsiz ya da başka teknik, sayısal ve/veya elektronik yöntemlerle iletilmek suretiyle kullanılamaz.

Rapor'da yer alan görüşler, katkı ve katılım sağlayan tüm kişi ve kuruluşların görüşlerini yansıtmayabilir ve bu itibarla bağlayıcı değildir.

ISBN: 978-605-165-039-5

Editörler: Semin Köseoğlu, Dr. Oğuzcan Samsun, Gülzade Şerifoğlu, Dr. Nurşen Numanoğlu, Cansu Üttü

Kapak Tasarımı: Fikri Mahsül

Dizgi ve Sayfa Uygulama: Fikri Mahsül

Grafik Tasarım: Fikri Mahsül

ENERJİDE YETENEĞE BAKIŞ

TÜSİAD & KORN FERRY

TEMMUZ 2019

Yayın No: T/2019,6 – 605
Meşrutiyet Caddesi No:46 34420 Tepebaşı/İstanbul
Telefon: 0212 249 07 23 **Telefax:** 0212 249 13 50
www.tusiad.org

İçindekiler

02

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

04

Global Dünyada Yeteneğe Bakış

08

Enerji Sektöründe İnsan Kaynağı Anketi

09

Çalışan Demografisi

11

Tespitler

16

Gelişim Aksiyonu İçin Öneriler ve İyi Uygulamalar

Önsöz ve Teşekkür

TÜSİAD, özel sektörü temsil eden sanayici ve işinsanları tarafından 1971 yılında, Anayasamızın ve Dernekler Kanunu'nun ilgili hükümlerine uygun olarak kurulmuş, kamu yararına çalışan bir dernek olup gönüllü bir sivil toplum örgütüdür.

TÜSİAD, insan hakları evrensel ilkelerinin, düşünce, inanç ve girişim özgürlüklerinin, laik hukuk devletinin, katılımcı demokrasi anlayışının, liberal ekonominin, rekabetçi piyasa ekonomisinin kurum ve kurallarının ve sürdürülebilir çevre dengesinin benimsendiği bir toplumsal düzenin oluşmasına ve gelişmesine katkı sağlamayı amaçlar. TÜSİAD, Atatürk'ün öngördüğü hedef ve ilkeler doğrultusunda, Türkiye'nin çağdaş uygarlık düzeyini yakalama ve aşma anlayışı içinde, kadın-erkek eşitliğini, siyaset, ekonomi ve eğitim açısından gözetilen iş insanlarının toplumun öncü ve girişimci bir grubu olduğu inancıyla, yukarıda sunulan ana gayenin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla çalışmalar gerçekleştirir.

TÜSİAD, kamu yararına çalışan Türk iş dünyasının temsil örgütü olarak, girişimcilerin evrensel iş ahlakı ilkelerine uygun faaliyet göstermesi yönünde çaba sarf eder; küreselleşme sürecinde Türk rekabet gücünün ve toplumsal refahın, istihdamın, verimliliğin, yenilikçilik kapasitesinin ve eğitimin kapsam ve kalitesinin sürekli artırılması yoluyla yükseltilmesini esas alır.

TÜSİAD, toplumsal barış ve uzlaşmanın sürdürüldüğü bir ortamda, ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınmasında bölgesel ve sektörel potansiyelleri en iyi şekilde değerlendirerek ulusal ekonomik politikaların oluşturulmasına katkıda bulunur. Türkiye'nin küresel rekabet düzeyinde tanıtımına katkıda bulunur, Avrupa Birliği (AB) üyeliği sürecini desteklemek üzere uluslararası siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel ilişki, iletişim, temsil ve işbirliği ağlarının geliştirilmesi için çalışmalar yapar. Uluslararası entegrasyonu ve etkileşimi, bölgesel ve yerel gelişmeyi hızlandırmak için araştırma yapar, görüş oluşturur, projeler geliştirir ve bu kapsamda etkinlikler düzenler.

TÜSİAD, Türk iş dünyası adına, bu çerçevede oluşan görüş ve önerilerini Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'ne, hükümete, diğer devletlere, uluslararası kuruluşlara ve kamuoyuna doğrudan ya da dolaylı olarak basın ve diğer araçlar aracılığı ile ileterek, yukarıdaki amaçlar doğrultusunda düşünce ve hareket birliği oluşturmayı hedefler.

TÜSİAD, misyonu doğrultusunda ve faaliyetleri çerçevesinde, ülke gündeminde bulunan konularla ilgili görüşlerini bilimsel çalışmalarla destekleyerek kamuoyuna duyurur ve bu görüşlerden hareketle kamuoyunda tartışma platformlarının oluşmasını sağlar.

Bu çerçevede ele alınan çalışma alanlarından birini ekonomik ve sosyal gelişim hedeflerinin desteklenmesi bakımından stratejik önemde olan enerji sektörü oluşturmaktadır. Sektörün insan kaynağının mevcut durumdaki niteliğini ortaya koyma, gelecek ihtiyaçlarını belirleme ve bu bilgiler ışığında sektörün gelişimine katkı sunma hedefi doğrultusunda hazırlanan bu rapordaki bulgular Türkiye’de enerji sektöründe faaliyet gösteren 30 şirketin 10-28/12/2018 tarihleri arasında cevaplandıkları “Enerji Sektöründe İnsan Kaynağı” anketinden yola çıkarak hazırlanmıştır.

TÜSİAD ve Korn Ferry Türkiye ortaklığında hazırlanan bu raporda enerji sektörü özelinde mevcut insan kaynağı potansiyelinin değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu değerlendirmeyi yapabilmek amacıyla TÜSİAD Enerjide İnsan Kaynakları Alt Çalışma Grubu tarafından hazırlanan anket sorularına şirketlerin verdiği cevaplar Korn Ferry Türkiye tarafından analiz edilmiş ve bulgular rapora aktarılmıştır.

Bu çalışma doğrultusunda; nitelikli iş gücü bulma, kadın çalışan sayısını ve potansiyelini artırma, yeni mezunların ve genç çalışanların gelişimini sağlama ile teknoloji ve dijitalleşme entegrasyonuna uyum sağlama konuları incelenmiştir. Gelişim alanları ile ilgili atılabilecek adımlara dair öneriler ve iyi uygulamalar raporun son bölümünde yer almaktadır.

Raporun referans kaynağını oluşturan anket çalışmasına katılan ve iyi uygulama örneklerini paylaşan tüm şirketlere minnettarız.

Raporun hazırlanması sürecindeki destek ve katkıları için TÜSİAD Enerji Çalışma Grubu Başkanı Kıvanç Zaimler başta olmak üzere, Enerjide İnsan Kaynakları Alt Çalışma Grubunun değerli üyeleri Bahar Uygur, Bora Şekip Güray, Ece Yetişen Sun, Dilara Keskin, Elif Kırankabeş, Erkan Nasif, Gülzade Şerifoğlu, Haluk Köktürk, Hamide Akkoloğlu, Korhan Uçar, Nadide Makul, Nergiz Akpınar, Nilay Kaya, Oğuzcan Samsun, Ömer Gün, Sedef Paker, Semin Köseoğlu’na teşekkür ederiz.

Bu rapor, Enerjide İnsan Kaynakları Alt Çalışma Grubu üyeleri Semin Köseoğlu, Dr. Oğuzcan Samsun ve Gülzade Şerifoğlu koordinasyonunda Korn Ferry Türkiye danışmanları Ersin Yıldırım, Erman Aktan ve Onur Akdağ tarafından hazırlanmıştır.

Raporun yayına hazırlanması sürecinde TÜSİAD Genel Sekreter Yardımcısı Dr. Nurşen Numanoğlu ve Uzman Cansu Üttü tarafından katkı sağlanmıştır.

Global Dünyada Yeteneğe Bakış

Günümüzde küresel işgücünün yalnızca %36'sını oluşturan Y kuşağı ve sonrasının, 2025 yılında küresel işgücünün 75%'ini oluşturması beklenmektedir. Bu nedenle yetenek yönetimi her geçen gün daha fazla önem kazanmakta ve global trendlerin etkisiyle şekillenmektedir.

Korn Ferry tarafından 2018 yılında hazırlanan ve 50'den fazla ülkeden 145.000 çalışanın katkı sağladığı "What graduates really want?" adlı çalışmanın sonuçlarına göre yeni jenerasyonların iş hayatındaki çalışma şekli ve yönetilme biçimine yönelik öne çıkan konular aşağıdaki gibidir:

A. İlgi çekici iş

Y jenerasyonu için "ilgi çekici iş" kavramı iş tatmini açısından yüksek gelir ve iş güvenliğinden üç kat daha önemlidir.

B. Amaç ve anlam

Y jenerasyonu için ortak bir amaç duygusuna sahip olarak, olumlu bir etki yaratacak işlerde ve bu kültüre sahip organizasyonlarda çalışmak oldukça ön plandadır.

C. Süreçlerde esneklik

Küresel İK liderleri anketi, önümüzdeki beş yıl içinde bir adayın bir işi seçmek için en büyük motivasyonunun "esnek çalışma" olacağını göstermiştir.

D. Sürekli gelişim

Yeni mezunlar için sürekli gelişimlerine odaklanarak, iş yapış biçimleri ile ilgili sık sık geri bildirim almak oldukça önemli bir konudur. Yaklaşık 1000 şirket yöneticisi ile gerçekleştirilen bir başka çalışma da, Y jenerasyonunun % 44'ünün diğer nesillere kıyasla daha fazla geri bildirim almak istediğini göstermiştir.

Korn Ferry tarafından 2018 yılında önde gelen global şirketlerle yürütülen “Reimagining Talent” adlı çalışmanın sonuçlarına göre yetenek yönetimi alanında ortaya çıkan 8 gelişim alanı aşağıdaki gibidir:

1. Doğru seçimlerin yapılması

- Rekabet avantajı sağlayacak kritik bölümler için «yeteneğin» tanımlanması
- Yeteneğin kurumsal çapta içselleştirilmesi
- Sadece teknik becerileri değil, duygusal zekayı ve çevikliği öğrenmek için gerekli adımların atılması
- Yeteneğin yıkıcı, yenilikçi ve oyunun kurallarını değiştiren olarak tanımlanması
- Kritik yeteneklere erişimin kısa vadede sağlanabilmesi için sektörel çapta yetenek yaklaşımının izlenmesi
- Yeteneğin yanı sıra görevler için de gerekli adımların atılması

2. Ödün vermeksizin en iyi yeteneğin kazanılması

- Çalışanların diğer yetenekleri çekmek adına yıldız avcısı olarak hareket etmesi için teşvik edilmesi
- İç aday listesinin ve paralelinde ilerleyen dış aday listesinin oluşturulması
- Kişinin kendisi ve liderleri tarafından aday gösterilebileceği gelecek yetenek havuzunun oluşturulması
- Pazar ve rakip firmalar ile entegrasyon sağlanarak yeteneğin takibi
- Yeteneğin şirkete uyum sağlamasını beklemek yerine şirketin ihtiyaç duyulan yeteneklere olan uyumunun sağlanması
- Mevcut yeteneğin tanımlanması ve segmentasyonu ile alakalı sistemlerin oluşturulması

3. Süreçler yerine kişilerin önceliklendirilmesi

- İlgili tüm verinin yetenek profilinin oluşturulması için kullanılması ve çıktının çalışanların gelişimi doğrultusunda yönlendirilmesi
- İnsanın önceliklendirildiği bir bakış açısıyla yetenek yönetimi ile çeşitlilik ve kapsayıcılık süreçlerinin birleştirilmesi
- Yeteneğe olan yakınlığın önceliklendirilmesi
- Çalışanların bireysel amaçlarının yetenek yönetiminin merkezine koyulması
- Bireysel amaçların gerçekleşme durumu ile çeşitlilik ve kapsayıcılık bakış açısı arasındaki bağlantının kurulması
- Çalışanların refahına ve kişisel tatminine yönelik olarak sürekli yenilenen ve güçlü bir bakış açısının geliştirilmesi

4. Rol yerine kapasitenin önceliklendirilmesi

- Birden fazla çalışanın birden fazla pozisyon için yedeklenmesi ve kariyer yollarının oluşturulması
- Kariyer hareketleri yanı sıra çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarabilecekleri fırsatların yaratılması ve önceliklendirilmesi
- Kurumu geleceğe taşıyacak yeteneklerin neler olduğunun üst yönetim tarafından anlaşılması
- Kritik yeteneklerin kurum stratejisi ile eşgüdümlemesi
- İhtiyaç duyulan yeteneklerin sağlanması için iç yetenek havuzunun oluşturulması
- Uygun olmayan çalışanların yenilenmesinin yerine doğru yeteneklerin kuruma kazandırılmasına dair üst yönetim bakış açısının oluşturulması

5. Gelişim odaklı kariyerin önceliklendirilmesi

- Çalışanların belirli yetenekleri edinmesi için geri dönüş garantili kurum dışı rotasyonların sağlanması
- Bireysel isteklerin tatmini için kariyer çapası planlarının oluşturulması
- Birim yöneticileri, İK ve dış danışmanlar tarafından kariyer tavsiyelerinin çalışanlara sağlanması
- Çalışanlara iç kariyer hareketleri yanı sıra geri dönüş garantili dış kariyer hareketlerinin mümkün kılınması
- İşveren değer önerisi odağında çalışanlara dış kaynaklar vasıtasıyla kariyer tavsiyelerinin sağlanması
- Çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesine ve potansiyel yeteneklerinin ortaya çıkarılmasına odaklanması

6. Sadeleşmenin önceliklendirilmesi

- Birim yöneticilerinin daha verimli ve yakın iletişim kurmaları için desteklenmesi ve cesaretlendirilmesi
- Senelik değerlendirmelerin yerine çeyrek ya da kritik iş dönem sonunda değerlendirmelerin yapılması
- Sistem iyileştirme faaliyetleri ile birim yöneticilerinin üzerindeki yoğunluğun alınması
- Yetenek tanımlarının basitleştirilmesi
- Chat robotlar gibi teknolojilerin süreçlerin basitleştirilmesinde ve hızlandırılmasında kullanılması

7. Süreçler yerine zihniyete ve bakış açlarına odaklanması

- Üst yönetimin yetenek havuzunu destekleyen bir pozisyon alması
- Yetenek gelişimi odaklı yıllık teşvik sistemlerinin oluşturulması
- Liderlerin yetenek gelişimi konusunda sorumlu ve hesap verebilir bir konumda bulunması
- Liderlerin zamanlarının %30'unu yeni yetenekleri işe almaya ve mevcut yeteneklerin gelişimine ayırması
- Yetenek ve ödül metriklerinin diğer ölçüm sistemleri ile olan entegrasyonun sağlanması
- Liderlerin kendi gelişim ve başarılarını yine kendi sorumluluklarında görmelerinin sağlanması

8. Esnekliğin önceliklendirilmesi

- Yetenek segmentleri doğrultusunda uzmanlık alanlarının oluşturulması
- Uzmanlık alanlarının yetenek segmentleri ve iş birimleri arasında paylaşılması
- Her çalışanın birden fazla uzmanlık alanına sahip olması için desteklenmesi
- Danışmanlık, tasarım, iş birimleri ve proje yönetimi gibi alanlarda uzmanlık alanlarının oluşturulması
- Kuruma esneklik kazandırabilmek için çevik organizasyon stratejilerinin yerleştirilmesi

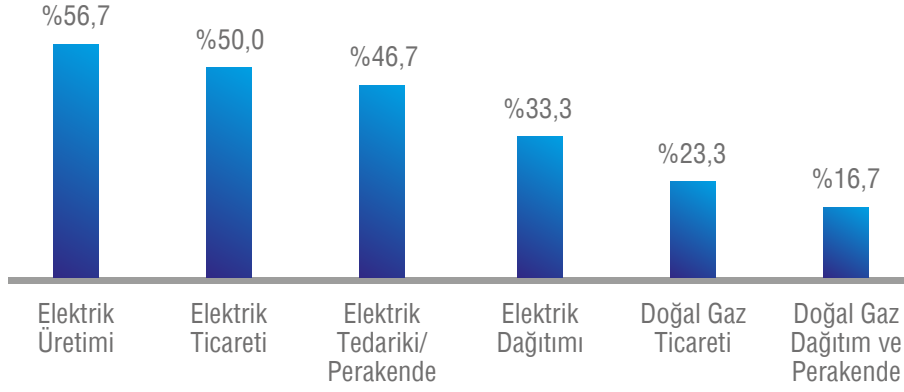
Uluslararası alanda yapılan bu ve benzeri araştırmalar, yeni jenerasyonların iş hayatına dahil olmasının birçok değişimi beraberinde getirdiğini ve sektörlerin gelişimlerini sürdürebilmeleri için bu değişimi doğru bir şekilde tanımlayıp, değişime uyum sağlamak zorunda kaldıklarını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda Türkiye enerji sektöründe bugün ve gelecek için amaçlanan sürdürülebilir gelişime yönelik insan kaynağı ve yeteneğe bakış odaklı bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

Enerji Sektöründe İnsan Kaynağı Anketi

Enerji sektöründeki insan kaynağının mevcut resmini çekmek amacıyla TÜSİAD Enerjide İnsan Kaynakları Alt Çalışma Grubu tarafından hazırlanan anket sorularına katılımcı şirketlerin verdiği cevaplar Korn Ferry Türkiye tarafından analiz edilmiş ve bulgular rapora aktarılmıştır.

Katılımcı Şirketlerin Faaliyet Alanları

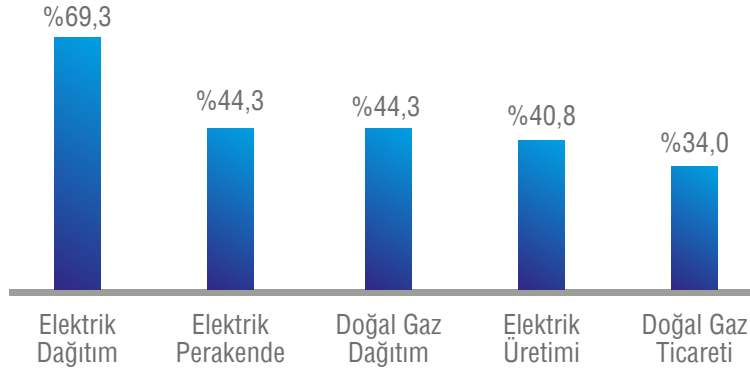
Ankete katılım sağlayan 30 şirketin faaliyet alanları bazında dağılımı aşağıdaki gibidir:



*Şirketler birden fazla yanıt seçtikleri için toplam oran %100'ü aşabilir.

Katılımcı Şirketlerin Enerji Sektöründeki Kapsamı

Ankete katılım sağlayan 30 şirket sektör içindeki alt sektör kırılımında değişen %70-%34 oranlarında kapsayıcılığa sahiptir.



■ Sektördeki Büyüklük

*Şirketler birden fazla yanıt seçtikleri için toplam oran %100'ü aşabilir.
(Veriler Enerjide İnsan Kaynakları Alt Çalışma Grubundan sağlanmıştır.)

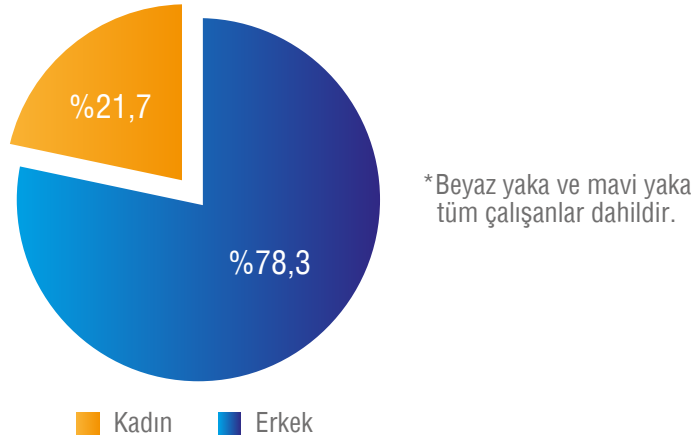
Çalışan Demografisi

Çalışan Sayısı

30 katılımcı şirkette toplam çalışan sayısı 34.003'tür.

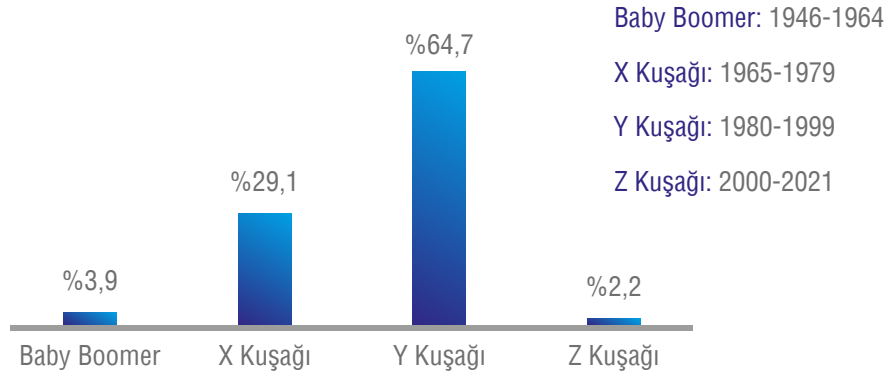
Kadın ve Erkek Çalışan Oranı

Katılımcı şirketler bazında kadın ve erkek çalışanların dağılımı aşağıdaki gibidir:



Yaş Dağılımı

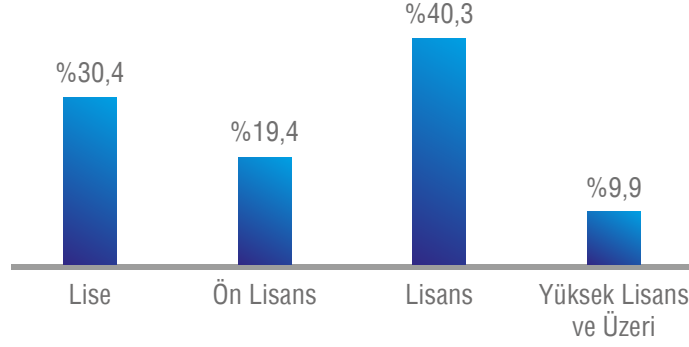
Ankete katılan şirketlerdeki çalışanların yaş dağılımı aşağıdaki grafikteki gibidir:



Grafik incelendiğinde, enerji sektöründe genç çalışanların çoğunlukta olduğu bir jenerasyon dağılımı olduğu görülmektedir.

Eğitim Seviyesi Dağılımı

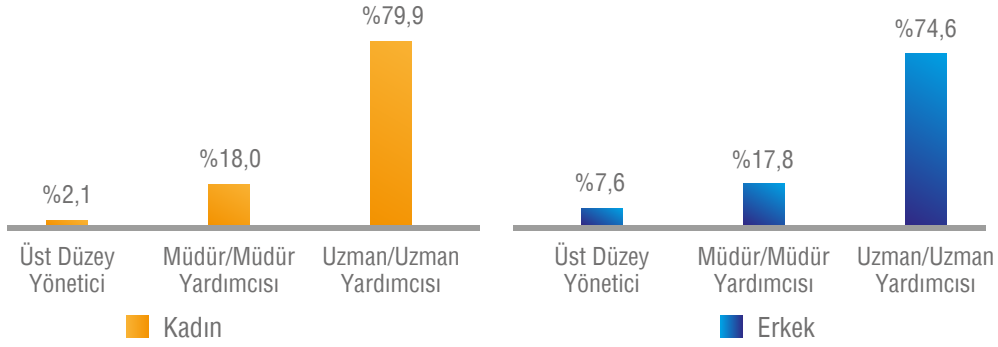
Ankete katılan şirketlerdeki çalışanların eğitim seviyesine göre dağılımı aşağıdaki gibidir:



Tüm çalışanların %40,3'ü lisans mezunudur ve eğitim seviyesi dağılımında en büyük grubu oluşturmaktadır.

Beyaz Yaka Çalışanların Pozisyonlara Göre Dağılımı

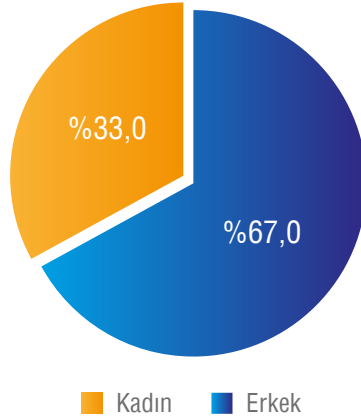
Araştırma beyaz yaka odağında gerçekleştirilmiş olup, katılımcı şirketlerdeki beyaz yakalı kadın ve erkek çalışanların görev aldıkları pozisyonlara göre dağılımı aşağıdaki gibidir:



Grafikler incelendiğinde kadın çalışanların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselme oranının erkek çalışanlara kıyasla ciddi oranda düşük olduğu görülmektedir.

Korn Ferry Veritabanı – Kadın ve Erkek Çalışan Oranı

Korn Ferry 2018 veritabanında yer alan 52 sektörteki 1518 şirketten gelen verilere göre Türkiye genelinde kadın ve erkek çalışanların dağılımı aşağıdaki gibidir:

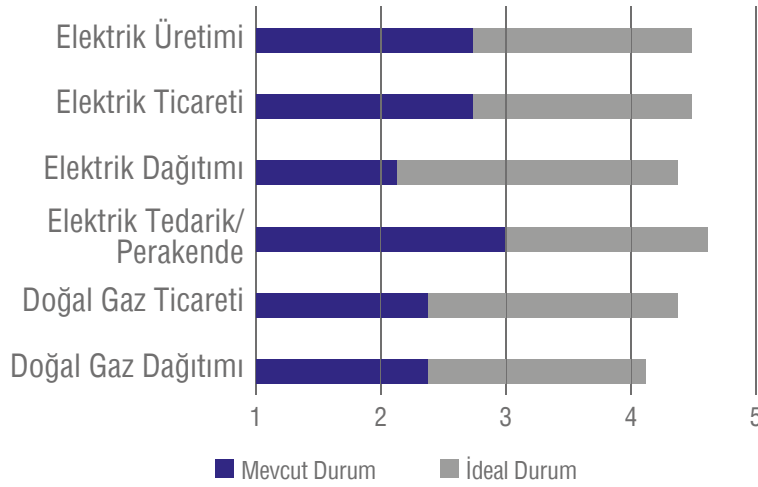


Ankete cevap veren şirketlerde kadın çalışan oranının %21,7 olduğu dikkate alındığında, Türkiye geneline kıyasla enerji sektöründeki kadın çalışan oranının daha düşük olduğu görülmektedir.

Tespitler

Nitelikli İş Gücü Bulma

Ankete katılan şirketler 1-5 puan skalasında tüm Türkiye’de nitelikli iş gücüne erişebilme kabiliyetini puanlamışlardır.



1=Şirketimizin iş alanları doğrultusunda Türkiye'nin tüm bölgelerindeki faaliyetlerimiz için nitelikli iş gücü bulmakta oldukça zorlanıyorum

5=Şirketimizin iş alanları doğrultusunda Türkiye'nin tüm bölgelerindeki faaliyetlerimiz için nitelikli iş gücü bulabiliyorum

Sonuçlar incelendiğinde, nitelikli iş gücü bulma konusunda sektör farkı gözlemlenmez tüm şirketler ideal durumla mevcut durum arasında önemli bir fark olduğunu belirtmişlerdir. Elektrik dağıtım bu farkın en büyük olduğu alt sektör olarak göze çarpmaktadır.

Uzman ve Yönetici İşe Alımında Zorluk Yaşanan Fonksiyonlar

Nitelikli iş gücü bulma konusunda özellikle hangi alanlarda zorluk yaşandığını öğrenmek amacıyla şirketlerden uzman ve yönetici işe alımında zorluk yaşadıkları fonksiyonları belirtmeleri istenmiştir.

Şirketlerden alınan cevaplar incelendiğinde hem uzman hem de yönetici seviyesinde strateji, bilgi teknolojileri ve optimizasyon fonksiyonlarında işe alım konusunda zorluklar yaşandığı anlaşılmaktadır. Hukuk ve finans gibi destek fonksiyonlarında ise şirketlerin işe alım konusunda daha az zorluk yaşadıkları görülmektedir.

	Elektrik Üretimi	Elektrik Ticareti	Elektrik Dağıtım	Elektrik Tedarik	Doğal Gaz Ticareti	Doğal Gaz Dağıtım
Bilgi Teknolojileri	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●
Strateji	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●
Optimizasyon	● ●	● ●	● ●	●	● ●	
Veri Analitiği	●	●	●	●		
Hukuk	●	●				● ●
Regülasyon	●	●	● ●	●	● ●	● ●
Finans				● ●		●
Operasyon	●	●	●	●	● ●	●

İşe Alım Sürecinde Zorluk Yaşanan Pozisyonlar

○ Uzman

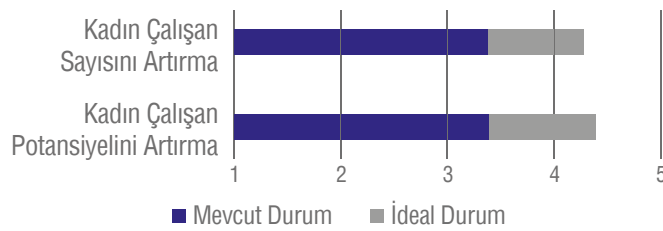
● Yönetici

Orta ve uzun vadede enerji sektörünün ihtiyaç duyacağı uzman ve yönetici yetenek havuzunun oluşturulmasına katkı sağlamak amacıyla, belirtilen fonksiyonlar için, şirketlerin mesleki ve davranışsal gelişim/egitim programlarına öncelik vermesi gerekmektedir.

Özellikle mesleki ve teknik yeterlilik adına eğitimler verilmesi, çalışanların ilgili sertifikasyon programlarına katılımının sağlanması ve yönetici geliştirme programlarının nitelikli hale getirilmesi bu aşamada kritik rol oynamaktadır.

Kadın Çalışan Sayısının ve Potansiyelinin Artırılması

Ankete katılan şirketler, 1-5 puan skalasında kadın çalışanların sayısını ve potansiyellerini artırmaya yönelik çalışmalar yapılması durumunu puanlamışlardır.



1=Şirketimizde kadın çalışanların sayısının/potansiyelinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmamaktadır.

5=Şirketimizde kadın çalışan sayısının/potansiyelinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Şirketlerin verdiği cevaplara bakıldığında kadın çalışanların hem sayısının hem de potansiyelinin artırılması için ideal durumda daha fazla çalışma yapılması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum nitelikli iş gücü eksikliğini kapama konusunda önem verilmesi gereken alanların başında gelmektedir.

Mevcut politikalarında kadın çalışanlara yönelik hangi aksiyonları aldıklarıyla ilgili bir soru şirketlere anket kapsamında yöneltilmiştir. Verilen cevaplar değerlendirildiğinde

şirketlerin %60'ında kadın çalışanlara yönelik proje ve uygulamaların olduğu ortaya çıkmıştır.

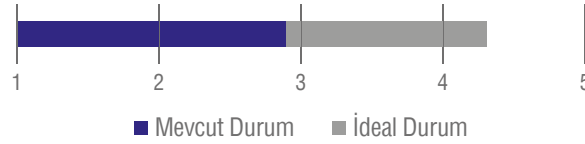
Öne çıkan uygulamaların başında çalışan işe alımı, mülakat daveti ve stajyer alımı gibi konularda kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılması gelmektedir. Bunun yanında kota ve kontenjan uygulamalarıyla kadın erkek çalışan dengesinin belirli bir düzeyde kalması için çaba gösterdiğini belirten şirketler de göze çarpmaktadır.

Sektörün kadın çalışanlar açısından daha cazip hale getirilmesi amacıyla sosyal iletişim platformlarında kadın çalışanların ön plana çıkarılması, yüksek lisans desteği ve kanuna ek olarak verilen annelik izni gibi çeşitli uygulamalar yapan şirketler mevcuttur.

Tüm bu bulgulara ek olarak, cinsiyet eşitliği kapsamında kadın veya erkek ayrımı gözetmeden tüm çalışanlara aynı olanakların sunulduğunu belirten şirketlerin oranı %40'tır.

Yeni Mezun Çalışanların Yeterlilikleri ve Gelişim Alanları

Ankete katılan şirketler yeni mezunların bilgi ve yeterliliklerinin kuruma sağlayacağı fayda beklentisiyle örtüşme durumlarını 1-5 puan skalasında puanlamışlardır.



1=Şirketimizde kadın çalışanların sayısının/potansiyelinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmamaktadır.

5=Şirketimizde kadın çalışan sayısının/potansiyelinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

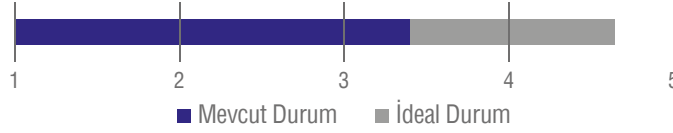
Sonuçlar incelendiğinde yeni mezunların yetkinlikleriyle şirket beklentileri arasında belirgin bir fark olduğu gözlenmektedir. Buna ek olarak, şirketlerden yeni mezunların hangi alanlarda gelişim göstermesi gerektiği konusunda fikirler alınmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- Yeni mezunların şirket beklentilerini karşılayabilmesi için kendilerini öncelikli olarak sektörel bilgi, pratik iş tecrübesi ve teknolojik bilgi birikimi alanlarında geliştirmesi gerekmektedir.
- Öğrenim alanlarının gelişimi açısından değerlendirildiğinde, lisans öğreniminin sektörel uygulamalar ile bütünlük sağlayacak ve öğrencileri mezuniyet sonrası iş hayatına hızla entegre edecek şekilde gelişimi şirketlerin önceliği konumundadır. Sektörün taleplerini karşılayacak staj imkanlarının geliştirilmesi de yeni mezunların yetkin hale gelmesinde önemli bir rol oynayacaktır.
- İletişim becerilerinin artmasının ve kurumsal kültüre adaptasyonun sağlanmasının çalışanların daha yüksek performans göstermesinde önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. Bu nedenle yeni mezunlara sağlanacak eğitim olanaklarının ilgili konular ekseninde oluşturulması anlamlı bir gelişim kaydedilmesi açısından faydalı olacaktır.
- Tecrübeli bir çalışanın iyi performans göstermesi için kritik öneme sahip olduğu düşünülen stratejik bakış açısı, öğrenme çevikliği ve sürekli gelişim gibi konularda

yeni mezunların gerek üniversite gerekse de çalışma hayatında elde edecekleri kazanımlar, şirket beklentilerini karşılama konusunda orta ve uzun vadede olumlu etki yaratacaktır.

Teknoloji ve Dijitalleşme Entegrasyonu

Ankete katılan şirketler sektördeki teknoloji ve dijital entegrasyonun gerçekleşme durumunu 1-5 puan skalasında puanlamışlardır.



1=Sektörümüzde teknoloji ve dijitalleşme entegrasyonu gerçekleştirilememektedir.

5=Sektörümüzde teknoloji ve dijitalleşme entegrasyonu etkin bir şekilde gerçekleştirilmektedir.

Sonuçlar incelendiğinde, sektördeki teknoloji ve dijitalleşme entegrasyonunun etkin bir şekilde gerçekleştirilmediği ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç, bilgi teknolojileri ve veri analitiği gibi fonksiyonlarda yaşanan nitelikli iş gücü eksikliğine paralel olarak yorumlanabilir. İlgili fonksiyonlardaki kalifiye iş gücünün artması ile birlikte teknoloji ve dijitalleşme entegrasyonu da zaman içerisinde ideal durumda beklenen seviyeye yaklaşacaktır. Teknoloji ve dijitalleşme entegrasyonunun gelişmesiyle, enerji sektörünü de ilgilendiren Blockchain ve IOT gibi teknolojik trendlere yönelik sektörel çalışmalar da hız kazanacaktır.

Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler

Ankete katılan şirketler, enerji sektöründe faaliyet gösteren bir çalışanın iyi performans gösterebilmesi için kritik öneme sahip olduğunu düşündükleri faktörleri önem sırasına göre belirtmişlerdir.

Tüm şirketler açısından değerlendirildiğinde, önem sırasına göre faktörler şu şekilde sıralanmıştır:

- 1- Stratejik Bakış Açısı
- 2- Öğrenme Çevikliği
- 3- Sürekli Gelişim
- 4- İnovatif Bakış
- 5- İlişki Yönetimi
- 6- Durumsal Adaptasyon
- 7- Etkileme ve İkna Kabiliyeti

Alt sektör bazlı kırılım incelendiğinde; elektrik perakende şirketlerinde sürekli gelişim, elektrik dağıtım şirketlerinde inovatif bakış, doğal gaz ticareti şirketlerinde öğrenme çevikliği ve doğal gaz dağıtım şirketlerinde ilişki yönetimi ön plana çıkan faktörlerdir.

Orta/Uzun Vadede Kritik Öne Sahip Olacak Beceriler

Bir çalışanın iyi performans gösterebilmesi için orta ve uzun vadede kritik öneme sahip olacağı düşünülen beceriler önem durumuna göre şirketler tarafından aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:



1- Pazar Bilgisi



2- Regülasyon Bilgisi



3- Teknoloji Bilgisi



4- Risk Yönetimi



5- Kaynak Yönetimi



6- Proje Yönetimi



7- Değer Zinciri Yönetimi

Alt sektör bazlı kırılım incelendiğinde; elektrik dağıtım ve elektrik perakende şirketlerinde regülasyon bilgisi, elektrik ticaret ve doğal gaz perakende şirketlerinde risk yönetimi, doğal gaz ticaret şirketlerinde ise kaynak yönetimi becerileri ön plana çıkmıştır.

İnsan Kaynakları ile İlgili Riskler

Katılımcı şirketlere göre enerji sektöründe insan kaynakları açısından kritik görülen riskler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

1- Nitelikli personel ihtiyacının karşılanamaması

2- Yetişmiş personelin sektör dışına kayması

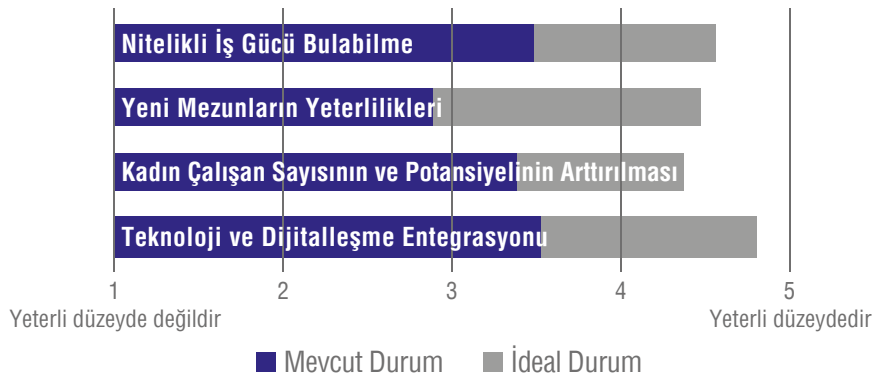
3- Teknolojik gelişime uyum sağlanamaması

4- Çalışanlarda motivasyon eksikliği

5- Çalışan gelişimine yeterli önemin verilmemesi

Mevcut Durum Tespiti - Özet

Ankete katılan şirketlerin verdiği cevaplar incelendiğinde, aşağıdaki konu başlıklarında mevcut durum ile ideal durum arasında dikkate değer farklar olduğu gözlemlenmektedir.



Gelişim Aksiyonu İçin Öneriler ve İyi Uygulamalar

Yeteneği Sektöre Çekme ve Elde Tutma

A. İklim-Kültür Adaptasyonu ve Geri Bildirim Uygulamaları

Çalışanların yaşadığı iklimi iyileştirmek ve şirketlerin sahip oldukları/olmayı hedefledikleri kültürü tanımlamalarını sağlamak için çalışmalar yapılmalıdır. Yaratılacak olan bu kültürün hangi yetkinlik/davranış göstergeleri ile oluştuğunun belirlenmesi ve bunun çalışanlarla paylaşılması önemli bir husustur.

Bunun yanında yeni neslin ihtiyacına uygun olarak geri bildirim / sürekli gelişim kültürünün odağa alınması, yöneticilerin ve çalışanların bu anlamda geliştirilmesi gerekmektedir.

ENERJİSA ÜRETİM – “İLKELER VE GERİ BİLDİRİM PROGRAMI”

Enerjisa Üretim ilkelerinin yayınlanması ile birlikte eğitim ve gelişim programlarının hepsi bu doğrultuda yeniden tasarlandı. İlkelerin daha iyi anlaşılabilmesi, ilkeleri yaşatabilmek için odak noktaların belirlenmesi ve geri bildirim kültürünün oluşturulması amacı ile tasarlanan iki modüllük “İlkelerimiz ve GeriBildirim Programı”nın hedef kitlesi mavi yaka çalışanlardır. İlk modülde katılımcı bir yaklaşımla yapılan çalıştay sonrasında elde edilen bulgular beyaz yaka çalışanlar ile paylaşılıp aksiyonlar alınması sağlanmaktadır. İkinci modülde ise, geri bildirim kültürü üzerinde çalışmalar ve paylaşımlar gerçekleştirilmektedir.

BORUSAN HOLDİNG – “PUANTUM”

Puantum, Borusan Grubu'nda geri bildirim kültürünü destekleyebilmek için anlık geri bildirim vermeyi sağlayan dijital bir platformdur. The Peer Awards For Excellence'dan uluslararası ödüllü Puantum'u kullanarak çalışanlar, istediği zaman ve istediği yerden seviye bağımsız herkese geri bildirim verebilir. Verilen geri bildirimlerin içeriği şeffaftır ve tüm şirket çalışanları tarafından görüntülenebilir.

SABANCI HOLDİNG - “YENİ NESLİN SABANCISI”

Yeni Neslin Sabancısı kültürü; müşterilerin ve tüm paydaşların, ihtiyaç ve beklentilerini odağına koyan, farklı görüşlere değer veren ve kararlara geniş çaplı katılımı önemseyen, yenilikçiliğin öncüsü olan, hata yapmaktan korkmayan, bunu bir gelişim fırsatı olarak görüp öğrenen, uzun vadeli ve sürdürülebilir değer yaratmaya odaklanan bir “Kültür” olarak tanımlanmaktadır.

B. Çalışan Bağlılığı Uygulamaları

İnsan kaynağının sürdürülebilirliği bakımından;

- çalışan gruplarının oluşturulması ve bu grupların çalışan mutluluğu/verimliliği için çalışması,
- düzenli olarak çalışan bağlılığı anketlerinin yapılması ve anket sonuçlarından yola çıkarak aksiyon planlarının hazırlanması

önem arz etmektedir. Çalışanlarını gözeten firmalara sahip olmak sektörel gelişim adına bir önşart olarak değerlendirilebilir.

Borusan EnBW Enerji – “YARINLARA KOŞANLAR”

Yarınlara Koşanlar, tüm üst yönetimin sahiplendiği liderlik söyleminde yer alan, gerçek bir takımla, paylaşmanın enerjisiyle, şeffaf iletişimle, ilham veren yenilikle, rol ve sorumlulukların bilinciyle, ortak aklın gücüyle ve sahiplenmenin inancıyla çalışanların yönettiği şirket olma yolunda atılan adımları temsil eden inisiyatifler bütünüdür. Her üst yönetim ekip üyesi Yarınlara Koşanlar kapsamında bir ya da birden çok İnisiyatifin Lideridir ve matris organizasyon yapısında tamamen gönüllülük esasıyla ekibine katılan çalışanlarla beraber BEE'nin daha iyi bir şirket olması, daha mutlu çalışanları olması ve daha iyi bir çalışan deneyimi yaşatılması için çalışır. Çalışan bağlılığını, alışlageldiği gibi İK, Üst Yönetim ve Yönetim ekibiyle aksiyon planı oluşturarak değil; çalışanlarla, çalışanların katılımıyla, birebir çalışanların kendi önerilerini hayata geçirmesine uygun ortamı sunarak artırmayı hedeflemektedir. Bu anlamda şirket içerisinde doğrudan demokrasinin işletildiği söylenebilir.

C. Kadın Çalışanları Destekleyici Uygulamalar

Korn Ferry Türkiye veri tabanına kıyasla ankete cevap veren şirketlerdeki kadın çalışan oranının daha düşük olmasından yola çıkarak sektördeki kadın çalışan sayısının ve potansiyelinin artırılması amacıyla çalışmalar yapılması gerektiği sonucuna varılabilir.

ENERJİSA ENERJİ – “WINGS UP”

Wings Up, denge, güç, eşitlik ve birliktelik mottosu ile hayata geçmiş bir sosyal ve kültürel oluşumdur. Enerjisalı liderlerin, hayatın her alanında dengeli ve eşitlikçi bir yaklaşım sahiplenmelerini amaçlar. Bu program, kariyerlerinde yükselirken iç/dış engellerle karşı karşıya kalan kadın liderleri, iş yerinde bu durumlarla baş edebilmesi için mevcut kalıp ve ilişkilerini yeniden tanımlamak suretiyle gelişim ve değişimi hedefleyen bir dizi eğitim ve destek mekanizmasını kapsayan örnek bir uygulamadır.

Bunun yanında, cinsiyet eşitliğinin iş hayatının her alanında olması gerektiğini ön plana çıkaracak iyi uygulamalar ile enerji sektörünün bu alanda öncü bir sektör haline gelmesi sağlanabilir.

BORUSAN HOLDİNG– “BORUSAN EŞİTTİR”

Kapsayıcı bir kültür inşa etmeye giden yolculuk çerçevesinde, “Borusan Eşittir” yaklaşımında öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği ele alınmıştır. Amaç, çalışanlara cinsiyetlerine göre ayırım yapılmaksızın temel hak ve özgürlüklerin ışığında eşit ve adil bir çalışma ortamı oluşturmaktır.

İşe alım sürecinde işin tanımı yapılırken cinsiyet tercihi yapılmaz. İş ilanı görseli ve metinlerinde çeşitliliğin yansıtılması sağlanır, ayrımcılık olarak algılanabilecek ifade, soru ve görsellerden kaçınılır. Borusan Grubu şirketlerinde adaya sunulan iş teklifi, cinsiyetten bağımsız bir şekilde “eşit işe eşit ücret” prensibi ile belirlenir. Performans yönetiminde kişiler, aktif olarak çalıştıkları süre içindeki performanslarına göre değerlendirilir. Doğum, askerlik gibi sebeplerle işlerinden uzak kaldıkları dönemlerin yıl sonu genel değerlendirmeye ve senelik genel performans değerlendirmesine etkisi bulunmamaktadır. Karne günleri, okulun açılış günü, veli toplantısı, okul temsilleri vb. günler mazeret izni gibi kabul edilerek, yıllık izin hakkından düşülmez. Borusan Grubu’nda esnek çalışma ve evden çalışma imkanları ile iş özel yaşam dengesini sağlayıcı uygulamalar bulunur. Çalışanlar kişisel gelişim ve teknik eğitimlere yönlendirilirken cinsiyet ayrımı yapılmaz, temel olarak ihtiyaçlar ve gelişim alanları dikkate alınır. Kadın çalışanların yönetim pozisyonlarındaki oranını artırmaya yönelik olarak, liderlik gelişim programlarına ve koçluk / mentorluk uygulamalarına katılımı teşvik edilir.

D. Esnek Yan Haklar ve Çalışma Düzenleri

Y ve Z jenerasyonlarının beklentilerini karşılayacak şekilde esnek yan hakların oluşturulması ve esnek çalışma düzenlerine uyum sağlanması büyük önem taşımaktadır. Esnek yan hakların yanı sıra dijitalleşme ile yaygınlığı artan uzaktan çalışma imkanlarının sağlanması gerek çalışanların motivasyonları gerekse de şirket ve sektörlerin cezbedicilikleri için önemli bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya genelinde sayı ve kapsamca artmakta olan bu uygulamaların sektör içerisinde de ağırlığının artırılması yeni jenerasyonların beklentilerinin karşılanması ve şirket bağlılığının güçlendirilmesi açısından önemli bir fayda sağlayacaktır.

BORUSAN HOLDİNG – “ESNEK YAN HAKLAR PROGRAMI”

Borusan'ın geleceğini oluşturan tüm çalışanların ihtiyaçlarını anlamayı hedefleyen, çalışanların yan haklarını yaşam tarzlarına ve farklı ihtiyaçlarına göre kendilerinin oluşturmalarına olanak sağlayan bir programdır.

Esnek yan haklar programında yer alan seçim yapılabilecek değişken yan haklardan bazıları şunlardır: hayat sigortası, diş muayenesi, göz muayenesi, check – up, bireysel emeklilik, alışveriş kartları ve hediye çekleri, vakıf ve dernekler yararına bağışlar.

E. STK ve Dernek İşbirlikleri

Enerji sektöründe faaliyet gösteren birçok STK ve dernek bulunmaktadır. Bu kuruluşlar sektör için çok sayıda yayın, görüş ve etkinlik oluşturmakla birlikte, aynı zamanda sektörün insan kaynağının gelişimi bakımından da kritik bir role sahiptirler. Bu doğrultuda enerji alanındaki STK ve dernekler tarafından;

- sektörel seminer ve konferanslar ile bunlara katılımın artırılması,
- sektör ve insan kaynağı gelişimine yönelik faaliyetlerin artırılması,
- üniversiteler ile işbirliklerinin güçlü tutulması

önem arz etmektedir.

DÜNYA ENERJİ KONSEYİ İ TÜRK MİLLİ KOMİTESİ – “DEK ATÖLYE ve DEK KONUŞMALARI”

Program kapsamında enerji sektöründeki güncel konu ve alanlara yönelik eğitim ve söyleşiler düzenli olarak gerçekleştirilmektedir. Programa sektör içerisinden çok sayıda profesyonel ve sektöre ilgili çok sayıda öğrenci katılmakta, sektörel bilgi paylaşımına ve gelişimine önemli katkı sağlanmaktadır.

ELDER – “MESLEKİ YETERLİLİK BELGELERİ”

Nitelikli işgücünün sürekliliğini ve sektörel gelişimi sağlamak adına mesleki yeterlilik standartlarının tanımlanarak gerekli eğitim ve akreditasyon mekanizmalarının oluşturulması yönünde gerçekleştirilen çalışmalar ile işgücünün ve yapılan işin kalitesinin artırılması hedeflenmektedir.

Enerji sektöründe insan kaynağı yetkinliklerinin tanımlanıp standartlaştırılması, sektörde geçerliliğe sahip ortak-standart eğitim ve sertifikasyonların geliştirilmesi yönünde atılan iyi adımların kapsam ve sayısının geliştirilmesi kritik önemdedir.

Yeteneği Geliştirme

Eğitim ve Gelişim Programları

Çalışanların gelişimini sağlamak ve yüksek performans göstermelerine yardımcı olacak bilgi ve beceri setlerini kazandırmak amacıyla özelleşmiş mesleki ve davranışsal eğitim programları oluşturulmalıdır.

I. Mesleki Eğitim Programları

- Pazar ve Mevzuat Eğitimleri

Bir çalışanın iyi performans gösterebilmesi için orta ve uzun vadede kritik öneme sahip olacağı düşünülen odak alanların başında gelen pazar ve regülasyon bilgisinin sektör içerisinde düzenli olarak yayılımının sağlanması gerekmektedir. Bu noktada şirketlerin pazar ve regülasyon takip ve bilgilendirmelerini kendi içlerinde yapması kadar, regülatör kamu kurum ve kuruluşlarının sektörün bilgilendirilmesi amacıyla attığı adımlar kritik önemde olacaktır. Nitekim, ETKB, EPDK, EPIAŞ gibi kurumların sektör ile yapmakta olduğu paylaşım ve eğitimler sektörün gelişimini ve derinliğini artırmaktadır. Mevzuattaki değişikliklere paralel olarak ilgili eğitimlerin sayı ve sıklıklarının yeterli düzeyde tutulması yoluyla mevzuat ile uygulama arasında eşgüdüm sağlanabilecek; bu durum sektördeki gelişim ve değişimin hızını artıracaktır.

- Bilgi Teknolojileri ve İleri Veri Analitiği Eğitimleri

Büyük bir teknolojik dönüşümün eşliğinde olan enerji sektöründe araştırma sonuçlarında da görüldüğü üzere, bilgi teknolojileri ve veri analitiği gibi fonksiyonlarda nitelikli iş gücünü artırma ihtiyacı bulunmaktadır. Teknoloji ve dijitalleşme entegrasyonunun sektör içerisinde sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve hızla adapte edilebilmesi için bu alandaki gelişim odağının güçlendirilmesi ve iyi uygulamaların artırılması gerekmektedir.

SABANCI HOLDİNG – “SABANCI İLERİ VERİ ANALİTİĞİ AKADEMİSİ”

Yeni Neslin Sabancı'sı vizyonu doğrultusunda; İleri Veri Analitiği yolculuğunu gerçekleştirecek insan kaynağını sürdürülebilir olarak geliştirmek amacıyla Sabancı Üniversitesi işbirliği ile 2018 yılında Sabancı İleri Veri Analitiği Akademisi kurulmuştur.

Topluluk çalışanları bu değişimde yer alacak “kritik roller” için tasarlanmış bir gelişim yolculuğundan geçmiştir. Bu kritik roller, “Data Scientist, Data Engineer ve Data Translator” olarak belirlenmiştir. Akademi bu rollere özel olarak tasarlanmış teorik ve uygulamalı bilgiler içeren; ayrıca online eğitimler, “Hackathon” ve saha ziyaretleri ile desteklenen kapsamlı bir programdan oluşmaktadır.

- Kaynak ve Proje Yönetimi Eğitimleri

Enerji sektörü büyük tutarlarda finansman ihtiyacı içeren ve uzun vadeli projelere imza atılan bir sektör olarak konumlanmaktadır. Projelerin gerçekleştirilmesi ve idame ettirilmesi süreçleri uzun solukludur ve bu nedenle kaynakların da uzun vadeli bakış açısıyla yönetilmesi gerekliliği bulunmaktadır. Finansman ve proje yönetiminin büyük ölçekli yapıldığı sektörde kaynak ve proje yönetimi üzerine çalışanların gelişiminin desteklenmesi sürdürülebilirlik noktasında yaşanabilecek olası problemlerin engellenmesi için de öncelikli olacaktır.

II. Davranışsal Eğitim Programları

A. Yönetici Geliştirme Programları

Anket sonuçlarında ortaya çıkan stratejik bakış açısı, öğrenme çevikliği, sürekli gelişim, inovasyon ve ilişki yönetimi odak alanlarını da kapsama alarak tasarlanacak Yönetici Geliştirme Programlarına ihtiyaç duymaktadır. Sadece bu odak alanlara da bağlı kalmadan günümüzün gelişen/değişen yetkinlik ihtiyaçlarına göre şekillenecek olan bu programlar, sektörün geleceğini inşa eden ve edecek olan sektör yöneticilerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilebilecek olan şirketler arası kıyaslama çalışmaları da önem arz etmektedir.

ENERJİSA ÜRETİM – “PERFORMANS KOÇLUĞU PROGRAMI”

Enerjisa Üretim’in misyon ve amacı doğrultusunda tanımlanan ilkeler ve davranış göstergeleri ile ilgili ortak performans kültürünün oluşumu amacıyla müdür ve üstü pozisyonlar için yeni bir gelişim programı hayata geçiriliyor. Özellikle geribildirim ile ilgili uygulamaların yapılacağı “Performans Koçluğu Programı” ile hem yönetim yetkinliklerinin güçlendirilmesi hem de sergilenen liderlik ile çalışanların potansiyellerini performansa dönüştürmelerine destek olmak amaçlanıyor. Sınıf içi eğitim, yönetici ve çalışan geri bildirim seansı yanı sıra değerlendirme koçluğu seansı içeren 5 modülden oluşan program bir sene sürmektedir.

AKENERJİ - “YÖNETİCİ GELİŞTİRME PROGRAMI”

Sabancı üniversitesi ile birlikte planlanan ve müdür seviyesindeki çalışanlara yönelik olarak birçok modülden oluşan yönetici geliştirme programı uygulanmaktadır.

B. Koçluk, Mentorluk ve Tersine Mentorluk Programları

Koçluk/Grup Koçlukları ve Mentorluk/Tersine Mentorluk aktiviteleri çalışanların yetkinliklerini geliştirmek ve ileriye dönük olarak liderlik becerileri kazanmasına katkı sağlamak açısından önemli bir işlev görebilmektedir. Bu sayede yöneticiler ve çalışanlar arasında karşılıklı pozitif katkıya dayanan bir süreç oluşturularak kurumsal bilgi ve tecrübenin aktarılması sağlanabilmektedir.

AKENERJİ – “FİLARMONİ”

Yüksek potansiyel ve performans gösteren çalışanların kendilerini geliştirmelerine destek olmak amacıyla Akkök Grup şirketleri ile beraber hayata geçen mentorluk programı “Filarmoni” ile tamamı üst düzey yöneticilerden oluşan mentor’lar ve seçilen yönetici seviyesindeki mentee’ler eşleşmekte, gerekli eğitimleri aldıktan sonra düzenli toplantılar yaparak iş hayatına dair yeni bilgiler kazanmakta ve şirketlerine değer katmaktadırlar. Birlikte ve sürekli gelişme hedefiyle faaliyetlerini sürdüren Akenerji, 3 ayda bir düzenlenen “İş ve Hayata Dair Sohbetler” projeleri ile çalışanlarına uzmanlık alanlarındaki çalışmalarıyla fark yaratmış çok önemli isimlerle bir arada bulunma fırsatı sunmaktadır.

C. Tüm Çalışanların Gelişimi

Tüm çalışanların gelişimini hedefleyen oyunlaştırma, hikayeleştirme, rol oyunları, atölye çalışmaları, teknolojiyi kullandığımız dijital ve mobil içeriklerle zenginleştirilmiş öğrenmeler, simülasyonlar dahil olmak üzere farklılaşan bireysel ihtiyaçlara odaklanabilen yaygın öğrenme yöntemleri ile öğrenen merkezli gelişim fırsatları sunulması önemli katkı sağlayabilecektir.

III. Üniversite İşbirlikleri

Sektörel gelişim için üniversiteler ile sağlanan ilişkiler kritik önem taşımaktadır. Sektörün ihtiyacı olan nitelikli işgücü bulma ve yetiştirme noktasında şirketler ve üniversiteler arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi, eğitim müfredatlarının uyumlaştırılması ve özelleştirilmesi yoluyla büyük katkı sağlanabilecektir. Bu bakımdan;

- staj programlarının sektöre daha fazla katkı sağlayacak şekilde gelişiminin sağlanması,
- kariyer günleri ve tanıtım fuarlarına katılım sağlanması,
- çalışanlara yüksek lisans desteği sağlanması,
- yeni mezun adaylarına yönelik programların oluşturulması,
- profesyonel yöneticilerin üniversitelerdeki derslere konuk konuşmacı olarak katılması

faydalı olacaktır.

BORUSAN HOLDİNG – “ALPHA GENÇ YETENEK PROGRAMI”

Üniversitelerden yeni mezun olmuş ve Borusan Grubunda ilk iş hayatına başlayan genç yeteneklerin iki yıl süren, mentorluk süreci ile desteklenen, hem iş hem yetkinlik gelişimi sağlayan, deneyim odaklı içerikler sunan gelişim programıdır.

BATI ANADOLU GRUBU – “IN HOUSE MBA PROGRAMLARI”

Batı Anadolu Grubu üniversite ve sanayi işbirliği kapsamında 2013 yılından bu yana Ege Üniversitesi ile gerçekleştirilen In-House MBA programlarını yürütmektedir. Yaklaşık 1,5 yıl süren programa şirket içi başvurulardan üniversitenin seçtiği 20 çalışan katılmaktadır. Teorik eğitim kısmı 8 ay sürmekte ve toplamda 196 saat eğitim verilmektedir. Sonrasında her bir katılımcı danışman akademisyeniyle beraber 6 ay süren bir proje hazırlamakta ve bu projeyi üniversite ve şirket yönetiminden oluşan bir heyete sunmaktadır. Sunum sonrasında başarı durumuna göre sertifika almaya hak kazanılmaktadır. 2018 yılında üçüncüsü tamamlanan programdan bugüne kadar 48 çalışan mezun olmuştur. Bu program sayesinde çalışanların kariyerlerine katkı sağlamanın yanı sıra şirket içi gelişim ve bağlılık yönetimi konusunda da insan kaynakları uygulamalarına destek olunmaktadır.

ENERJİSA ENERJİ – “ENTER”

Potansiyel sahibi gençlerin, enerji sektörüne kazandırılması düşüncesinden yola çıkarak, yetişmiş iş gücü yaratma amacıyla oluşturulmuş yeni nesil işe alım programıdır. Bu program, genç yetenekleri dağıtım sektörüne kazandırmayı amaçlarken, aynı zamanda dağıtım sektörünü mühendis adaylarına tanıtmayı hedeflemektedir. Programın hedef kitlesi; Enerjisa dağıtım illeri içerisinde yer alan üniversitelerin mühendislik fakültelerinin, Elektrik ve Elektronik veya Elektrik Mühendisliği bölümlerinde okuyan, 4.Sınıf / Yüksek Lisans öğrencileridir. Bu program sayesinde, genç yeteneklere dağıtım sektörünün dinamikleri anlatılırken etkin yetenek yönetimi gerçekleştirilmektedir. Program bir yıl boyunca aday mühendislerin farklı mühendislik alanlarında deneyimlediği Yatırım Yolu, Müşteri Yolu ve Şebeke yolu olarak adlandırılan bölümlerde rotasyonlu olarak görev alması ile yürümektedir. Yetenek enerji ister yaklaşımı ile aday mühendisler yetenek koçlarından etkin mentorluk desteği sağlanmakta ve kişisel ve teknik gelişimlerine odaklı eğitimlerle desteklenmektedir. Bu sayede potansiyellerini keşfetme fırsatı yakalayan aday mühendisler, işinde fark yaratan, çevresine değer katan mühendisler olarak dağıtım bünyesinde değerlendirilmektedir.

FİNA ENERJİ – “ÇALIŞAN GELİŞİMİ İÇİN YÜKSEK LİSANS FIRSATLARI”

Belirlenen kriterlere göre programa katılmaya hak kazanan çalışanlar Özyeğin Üniversitesi’nde yüksek lisans programlarına dahil edilmektedir.

