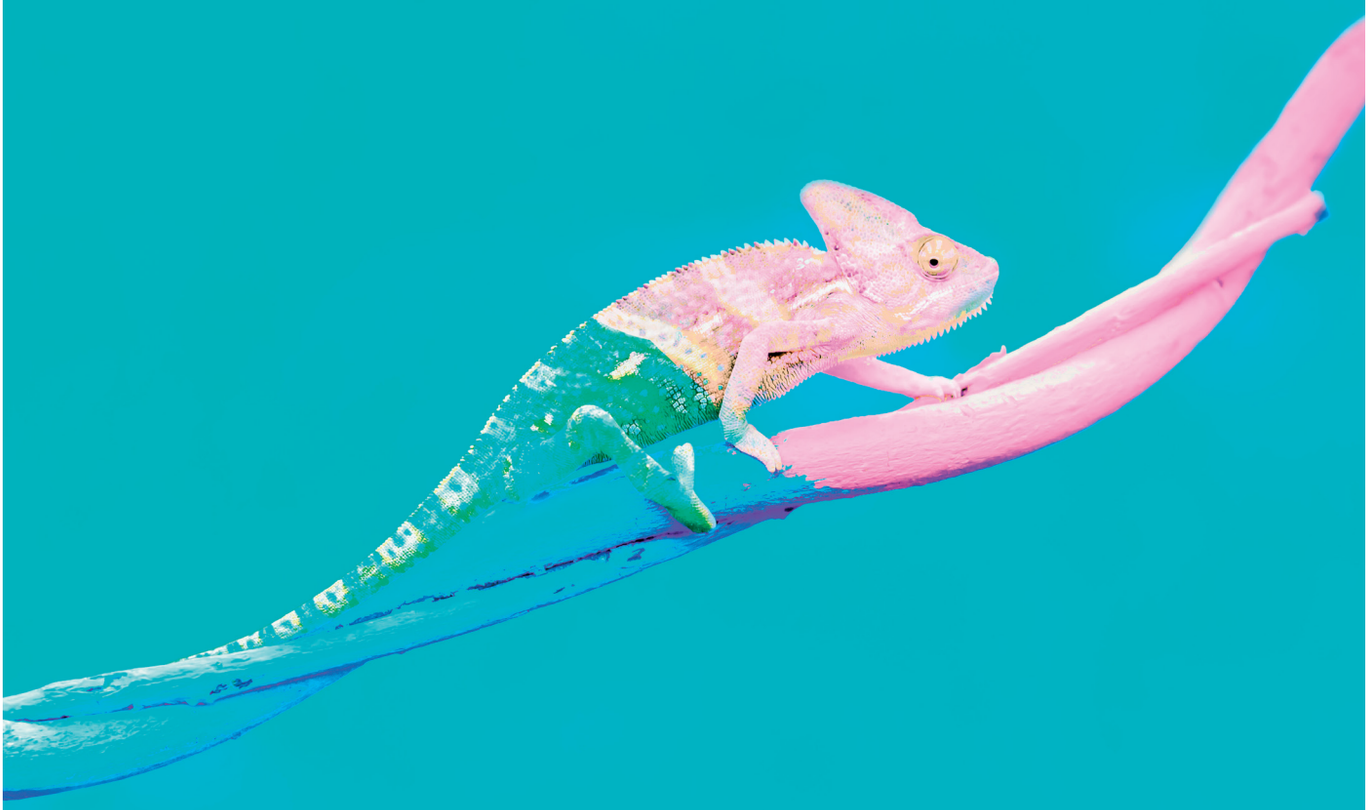
aktaş news

Temmuz-Ağustos-Eylül 2020 / 23. Sayı

www.aktasholding.com

YENİ NORMALİN SELEKSİYON GERÇEĞİ

KALICI OLMAK İSTİYORSAN ESNEK VE DAYANIKLI OL



REALITY OF SELECTION IN THE NEW NORMAL

IF YOU WANT TO BE PERMANENT, BE FLEXIBLE AND DURABLE

Aktaş Holding'in Dijital Hamlesinden Başarılı Sonuçlar

Aktaş Holding's Digital Move is a Success

s8

Aktaş Holding'den Entegre Üretim ve Verimlilik Hamlesi

Aktaş Holding Eyes Integrated Production and Productivity

s10

Aktaş Holding, "Kadına Şiddete Hayır!" Dedi

Aktaş Holding Says: "No to Violence Against Women!"

s19

lineflex

güveni hissedin

Temelden çatıya, cepheden terasa su yalıtımı çözümlerinizde EPDM membran sistemleri sunuyoruz

www.lineflex.com.tr

aktaş
çünkü daha iyisi

TEKNOLOJİ VE KALİTE TUTKUSU İLE TÜRKİYE'NİN LİDER MARKASI

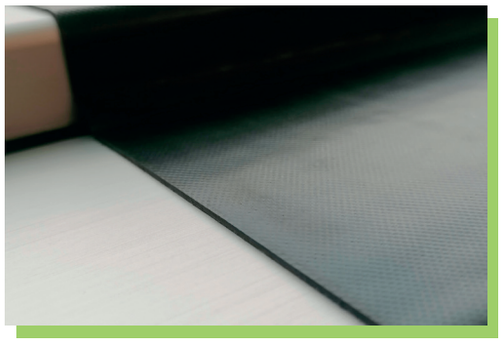
Kauçuk alanındaki engin tecrübesiyle, sayısız patent ve ödülleriyle sektörüne yön vermeye devam ediyor.

www.aktaskoruk.com

DİJİTAL DÖNÜŞÜM

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

12



YALITIM SEKTÖRÜNÜN EN YENİ TEKNOLOJİSİ AKTAŞ'TAN

THE LATEST TECHNOLOGY OF THE INSULATION INDUSTRY FROM AKTAŞ

14

İLK KADEME YÖNETİCİ PROJESİ HIZ KESMEDEN İLERLİYOR

FIRST LEVEL MANAGERS PROJECT CONTINUE UNABATED

20

AKTAŞ HOLDİNG'İN DÜNYA'NIN EN BÜYÜK LİDERLİK GELİŞİM ORGANİZASYONU AIESEC'LE İŞ BİRLİĞİ ÇALIŞMALARI SÜRÜYOR

AKTAŞ HOLDING CONTINUES IT COLLABORATION WITH WORLD'S LARGEST LEADERSHIP ORGANIZATION AIESEC

23

TÜRKİYE'NİN SU KAYNAKLARINA DEĞER KATIYOR

ADDING VALUE TO TURKEY'S WATER RESOURCES

İmtiyaz Sahibi
Aktaş Holding Adına:
İskender ULUSAY

Editör:
Aktaş Holding Kurumsal İletişim Sorumlusu
Berna SEVİNÇ

Yönetim Yeri:
OSB Ali Osman Sönmez Bulvarı
No:13/1A Nilüfer
Bursa 16140 TÜRKİYE

Temmuz-Ağustos-Eylül 2020
23. Sayı
Tel: 0224 300 00 00
www.aktasholding.com

Konsept - Grafik:
medyapark

R. Serkan AKTAŞ
Yönetim Kurulu Başkanı
Chairperson of the Board

YENİLENEN AKTAŞ, DEĞİŞİME YÖN VERMEYE DEVAM EDECEK

Herkese merhaba,

Küresel pandemi ile birlikte hayatımızda pek çok değişim yaşandı, yaşanmaya da devam ediyor. Bu süreç aslında, toplumsal alışkanlıkların yanı sıra iş hayatında da köklü değişimleri beraberinde getirdi.

'Yeni normal' olarak adlandırılan bu dönemde, yenilikçiliğin artık 'olmazsa olmaz' yetkinlikler arasına girdiğini, yıllardır sıklıkla dile getirilen dijitalleşmenin de günümüzde zorunlu hale geldiğini net bir şekilde görmekteyiz.

Kurumların bu süreçte ayakta kalabilmek için geçmiş alışkanlıklarından sıyrılması ve yüzünü geleceğe dönerek, yeni normalin beraberinde getirdiği değişimlere hızlı şekilde uyum sağlaması çok büyük önem taşıyor.

Bu bilinçle, Aktaş Holding olarak yeni normale kendimizi en iyi şekilde adapte edecek yaklaşımlar sergilerken, sektörde değişime yön veren anlayışla gelecek yolculuğumuza devam ediyoruz.

Bu yolculukta, operasyonel süreçlerimizi çok daha verimli hale getireceğine Aktaş Holding'i çok daha iyi noktalara taşıyacağına inandığımız önemli bir hamleye de imza attık.

Buna göre şirket olarak kısa süre, Bursa Organize Sanayi Bölgesi'ndeki fabrikamızdan ayrılarak, kendi evimiz olan Bursa Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi'ndeki (DOSAB) fabrikamıza taşınma sürecini tamamladık.

Gerçekleştirdiğimiz bu hamle ile holdingimiz bünyesinde yer alan tüm şirketleri tek çatı altında toplama fırsatı bulduk. Bu sayede, daha entegre ve güçlü bir yapıyla, uzun vadeli büyüme hedeflerimize çok daha hızlı ulaşacağımıza inanıyoruz.

Aktaş Holding için değişim, hedeflere giden yolda hep anahtar unsurlardan biri oldu, olmaya da devam edecek.

Bu anlayışla, şirketimizdeki yeni yapılanmanın tüm Aktaş ailesi ve paydaşlarımız için hayırlı olmasını dilerken, dünyamızın içerisinde bulunduğu zorlu dönemin de en kısa sürede geride kalmasını diliyorum.

Saygılarımla,

RENEWED AKTAŞ TO CONTINUE TO GUIDE CHANGE

Hello Everyone,

With the global pandemic, many changes have occurred in our lives and we continue to experience them. This process has actually brought about radical changes in business life as well as social habits.

In this period called "the new normal", we clearly see that innovation is now among the "must-have" competencies, and digitalization, which has been frequently on the agenda for years, has become mandatory today.

In order to survive in this process, it is very important for institutions to get rid of their past habits and turn their attention to the future and quickly adapt to the changes brought about by the new normal.

Based on this awareness, while we, as Aktaş Holding, exhibit approaches that will adapt ourselves to the new normal in the best way, we continue our future journey with the understanding that guides the change in the sector.

In this journey, we have made an important move that we believe will make our operational processes much more efficient, and carry Aktaş Holding to much better level.

We have recently left our factory in Bursa Organized Industrial Zone and completed the process of moving to our factory in our own home, Bursa Demirtaş Organized Industrial Zone (DOSAB).

With this move, we have had the opportunity to gather all the companies within our holding under one roof. In this way, we believe that we will reach our long-term growth targets much faster with a more integrated and stronger structure.

For Aktaş Holding, change has always been and will continue to be one of the key elements on the way to our goals.

I wish the new restructuring in our company will be beneficial for all Aktaş family and our stakeholders and I also wish that the challenging period our world is going through will be overcome as soon as possible.

Best regards,

ENDÜSTRİYEL HORTUM ÜRETİMİNDE YEPYENİ BİR TEKNOLOJİ

Powertech, kauçuk alanındaki uzmanlığı ile endüstriyel hortum üretimine yüksek bir standart getiriyor.

DİJİTAL DÖNÜŞÜM

aktaş

www.powertechhoses.com
facebook.com/powertech

İskender ULUSAY
İcra Kurulu Başkanı
Chief Executive Officer

DEĞİŞİME ADAPTASYON YETKİNLİĞİMİZ AVANTAJIMIZ OLACAK

Merhaba,
2020 yılının son çeyreğine girdiğimiz şu dönemde, dünyanın yaşadığı salgın ne yazık ki etkisini hala sürdürüyor.

Bu dönem, Aktaş Holding olarak dünya çapındaki fabrikalarımızda aldığımız önleyici tedbirler ve değişime hızlı adapte olabilme yetkinliğimiz sayesinde, ciddi bir sapma olmadan 2020 yıl sonu hedeflerimizi yakalama yolunda emin adımlarla ilerliyoruz.

Salgınla birlikte sıklıkla gündeme gelen 'yeni normal' süreci aslında, değişime olan adaptasyon ve inovasyon odaklı yaklaşımların önemini gözler önüne sermektedir.

Diğer bir ifadeyle, geleneksel yaklaşımlardan ziyade yeni normalin beraberinde getirdiği yenilik üretmenin, inovatif anlayışın, dijitalleşmenin, katma değerin ön plana çıkacağı bir döneme girdiğimiz için bu süreçte değişime olan adaptasyon, firmalar için rekabette belirleyici unsur haline gelecek.

Sektörde 80 yılı aşkın tecrübesiyle, değişimlere çabuk adapte olan ve hızlı hareket edebilen Aktaş Holding için bu süreç, bu alanlardaki yetkinliğimizin pozitif geri dönüşlerini alacağımız bir dönem olacaktır.

Çünkü bizler, inovasyonun bir kültür olduğu bilinciyle ve ilk günden beri yeniliklerin öncüsü olma vizyonuyla hareket ediyor, bu alana da ciddi yatırımlar yapıyoruz.

Sektöründe dünyanın en büyük markalarından biri haline gelen Aktaş Holding için yeni normalin getirdiği değişimlere paralel olarak, kısa süre önce global yapılanmamızda gerçekleştirdiğimiz DOSAB'taki kendi evimize dönme hamlesi de aslında, bu adaptasyonun bir göstergesi niteliğinde...

Çünkü verimliliğin ve katma değerin ön plana çıkacağı bu yeni döneme, tüm markalarını tek çatı altında toplayarak, entegre ve verimli üretim anlayışıyla dahil olan Aktaş Holding, eminim ki bu süreçten yükünü paylaştığı seçkin paydaşları ile daha da güçlenerek çıkacaktır.

Dolayısıyla yaşadığımız bu değişim sürecinin, hepimiz için güzel sonuçlar ortaya çıkaracağına inanıyorum.
Sadece salgın döneminde değil, kurulduğu günden beri dönüşen ve değişen bir kültüre sahip olan Aktaş, gelecekte de bu avantajıyla sektörün öncüsü olma vizyonunu sürdürecek yetkinliğe ve tecrübeye sahiptir.

Herkese mutlu ve sağlıklı günler dilerim,

OUR ABILITY TO ADAPT TO CHANGE WILL BE OUR ADVANTAGE

Hello,
The pandemic which has been taking a heavy toll on the whole world is unfortunately still raging in the last quarter of 2020.

In this period, we, as Aktaş Holding, are taking firm steps towards achieving our 2020 year-end targets without any serious deviation, thanks to the preventive measures we have taken in our factories around the world and our ability to adapt quickly to change.

The "new normal" process, which has been frequently used to refer to the epidemic or its aftermath, actually reveals the importance of adaptation to change and innovation-oriented approaches.

In other words, since we are entering a period in which innovation, innovative understanding, digitalization and added value brought about by the new normal will come to the fore instead of traditional approaches, adaptation to change will become a determining factor in competition for companies.

For Aktaş Holding, which adapts quickly to changes and can take immediate action, with its experience of more than 80 years in the sector, this process will be a period in which we will receive positive feedback thanks to our competence in these areas.

Because we act with the awareness that innovation is a culture and with the vision of being the pioneer of innovations since the first day and we make serious investments in this field.

In parallel with the changes brought by the new normal for Aktaş Holding, which has become one of the world's biggest brands in its sector, our relocation to our own center in DOSAB, which we have recently realized within our global organization, is actually an indicator of this adaptation.

I am sure that Aktaş Holding which embraces an integrated and efficient production approach by bringing together all its brands under a single roof will get stronger through this challenging process with all its stakeholders.

Therefore, I believe that this transformation process we are going through will bring good results for all of us.

Aktaş Holding, which has embraced a transformation and change culture not only during the pandemic but also since the day it was founded, has the competence and experience to maintain in the future its vision of being the pioneer of the sector thanks to this advantage.

I wish everyone a happy and healthy day,

AKTAŞ HOLDİNG'İN DİJİTAL HAMLESİNDEN BAŞARILI SONUÇLAR

Küresel düzeydeki markalaşma vizyonu doğrultusunda, teknoloji odaklı yatırımlara devam eden Aktaş Holding, tüm dünyada bilinen körük markası Airtech ürünlerini, e-ticaret sitesi üzerinden satışa sunmak adına geçtiğimiz yıl shop.aktas.com sitesini devreye almıştı. Sitede yapılan iyileştirmelerin ardından çalışmalar hızlanırken, Airtech ürünlerinin satışları da ivme kazandı.

Aktaş Holding, tüm dünyada bilinen körük markası Airtech ürünlerini, internet ortamında satışa sunmak için geçtiğimiz yıl shop.aktas.com isimli e-ticaret sitesini devreye almıştı. Aktaş Holding'in dijital dönüşüm ve teknoloji odaklı yatırımları kapsamında hayata geçirdiği sitede yapılan iyileştirmelerin ardından çalışmalar da hız kazandı.

İyileştirme çalışmalarının ardından, Airtech ürünlerinin satışları da ivme kazandı.

İngilizce ve Almanca dil seçenekleriyle devreye alınan siteyle birlikte Aktaş, tüm dünyadaki müşterilerine doğrudan ürünlerini ulaştırmayı ve ürünlere çok daha hızlı ulaşım imkânı sağlanması hedefliyor.

Aktaş Holding'in devreye aldığı sitenin, ilerleyen süreçte tüm dünya genelinde yaygınlaştırılması amaçlanıyor.

AKTAŞ HOLDING'S DIGITAL MOVE IS A SUCCESS

Continuing its technology-oriented investments in line with its global branding vision, Aktaş Holding launched shop.aktas.com site last year in order to offer its air suspension bellows brand Airtech products, which are known all over the world, for sale via e-commerce site. After the improvements made on the site, the work accelerated and the sales of Airtech products gained momentum.

Aktaş Holding launched shop.aktas.com site last year in order to offer its air suspension bellows brand Airtech products, which are known all over the world, for sale via e-commerce site. After the improvements made on the site that Aktaş Holding launched as part of its digital transformation and technology-focused investments, the sales activities accelerated.

Following the improvements, sales of Airtech products also gained momentum. With the site which can be accessed in the English and German languages, Aktaş aims to deliver its products directly to its customers all over the world and to provide much faster access to its products.

Aktaş Holding aims to make more use of the site in the future.

AKTAŞ HOLDİNG'DEN SEKTÖRÜN GELECEĞİNE DAİR UMUT DOLU MESAJLAR

Aktaş Holding, tüm dünyayı yakından etkileyen pandemi sürecine ilişkin hem şirket bünyesinde alınan önlemler hem de dünyanın ve sektörün geleceğine ilişkin umut dolu mesajların yer aldığı bir video çalışması hazırlayarak paydaşlarıyla paylaştı.

Toplumsal konularda duyarlı kimliğiyle öne çıkan Aktaş Holding, örnek çalışmalar imza atmaya devam ediyor. Şirket, tüm dünyayı yakından etkileyen pandemi sürecine ilişkin hem şirket bünyesinde alınan önlemler hem de dünyanın ve sektörün geleceğine ilişkin umut dolu mesajların yer aldığı bir video çalışması hazırlayarak paydaşlarıyla paylaştı.

Aktaş Holding CEO'su İskender Ulusay'ın anlatımıyla, Türkçe ve İngilizce olarak hazırlanan video çalışmasında; Covid-19 pandemisi dünyada yayılmaya başladığı ilk andan itibaren şirketin aldığı önlemlerden, yeni normalde ülkemizi, sektörü ve dünyayı bekleyenlere kadar pek çok konuda önemli mesajlar verildi. Şirketin tüm iletişim kanallarında paylaşılan video, izleyenlerin beğenisini topladı.

HOPEFUL MESSAGES FROM AKTAŞ HOLDING ON THE FUTURE OF THE SECTOR

Aktaş Holding made a video on the pandemic process, which affects the whole world closely, including both the measures taken within the company and hopeful messages about the future of the world and the industry and shared it with its stakeholders

Aktaş Holding, which stands out with its sensitive identity in social issues, continues to carry out exemplary studies. The company made a video study on the pandemic process, which closely affects the whole world, including both the measures taken within the company and hopeful messages about the future of the world and the industry, and shared it with its stakeholders.

In the video study made in Turkish and English with the expression of Aktaş Holding CEO İskender Ulusay, important messages were given from the measures taken by the company from the first moment the Covid-19 pandemic began to spread around the world to those who normally wait for our country, sector and the world.

The video shared on all communication channels of the company attracted admiration from the viewers.

AKTAŞ HOLDİNG'DEN ENTEGRE ÜRETİM VE VERİMLİLİK HAMLESİ

Faaliyet gösterdiği sektörlerde sahip olduğu markalar ile dünya liderleri arasında yer alan Aktaş Holding, bünyesinde yer alan tüm markalarla daha verimli ve entegre üretim sistemine geçmek amacıyla, global yapılanmasında çok önemli bir değişime gitti.

Amerika Birleşik Devletleri'nden Almanya'ya, Bulgaristan'dan Çin'e kadar, dünyanın dört bir yanında faaliyetlerini sürdüren ve sektörün global aktörü haline gelen Aktaş Holding, operasyonel ve stratejik planlamaları doğrultusunda, Organize Sanayi Bölgesi'ndeki fabrikasından kısa süre önce ayrılarak, tüm idari birimlerle beraber Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi'ndeki (DOSAB) kendisine ait fabrikaya taşındı.

Ulaşım & Otomotiv, Yapı ve Endüstriyel Grup gibi temel iş alanlarının yanı sıra, savunma sanayi ve raylı sistemlere yönelik özel üretimler de gerçekleştiren ve 4'ü yurtdışında olmak üzere 4 üretim ve 3 depolama tesisi ile toplamda 7 tesisi bulunan Aktaş, yaptığı bu hamle ile tüm markalarını tek çatı altında bir araya getirdi.

Yeni Normalde Yenilenen Aktaş

Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, şirketin paydaşlarına gönderdiği mesajla taşınma sürecinin gerçekleştirildiğini duyurarak, "Sektörde değişimin öncüsü olarak, gerçekleştirdiğimiz bu hamlenin şirketimizin operasyonel verimlilik ve uzun vadeli büyüme hedeflerine çok önemli katkısı olacağına inanıyoruz. Kendi evimizde, ilk günkü heyecanla ve değer üretme sevdasıyla çalışmaya devam ederek; ülkemize ve sektöre katma değer sağlamak için elimizden gelen gayreti göstereceğiz. Değişen dünya düzenine ayak uydurarak, "Yeni Normalde Yenilenen Aktaş" anlayışıyla gerçekleştirdiğimiz bu hamlenin hepimiz için hayırlı olmasını diliyorum" ifadelerine yer verdi.

Öte yandan, 1938 yılında Bursa'da kurulan ve bugün itibariyle Türkiye'nin coğrafi olarak en yaygın şirketler toplulukları arasında yer alan Aktaş Holding, halihazırda tüm dünyadaki şirketlerinde 500'e yakın çalışanı istihdam etmektedir.

AKTAŞ HOLDING EYES INTEGRATED PRODUCTION AND PRODUCTIVITY

Faaliyet gösterdiği sektörlerde sahip olduğu markalar ile dünya liderleri arasında yer alan Aktaş Holding, bünyesinde yer alan tüm markalarla daha verimli ve entegre üretim sistemine geçmek amacıyla, global yapılanmasında çok önemli bir değişime gitti.

Aktaş Holding, which is among the world leaders with its brands in the sectors in which it operates, has undergone a significant change in its global structure in order to move to a more efficient and integrated production system with all the brands within its structure.

Aktaş Holding, which continues its activities all over the world from the United States to Germany, Bulgaria and China and has become a global actor of the sector, left its factory in the Organized Industrial Zone a short time ago and has moved to its own factory in Demirtaş Organized Industrial Zone (DOSAB) with all administrative units in line with its operational and strategic plans.

In addition to basic business areas such as Transportation & Automotive, Building and Industrial Group, Aktaş Holding carries out special productions for defense industry and rail systems and it has 7 facilities in total with 4 production and 3 storage facilities, 4 of which are abroad, and it has brought together all its brands under one roof with this move.

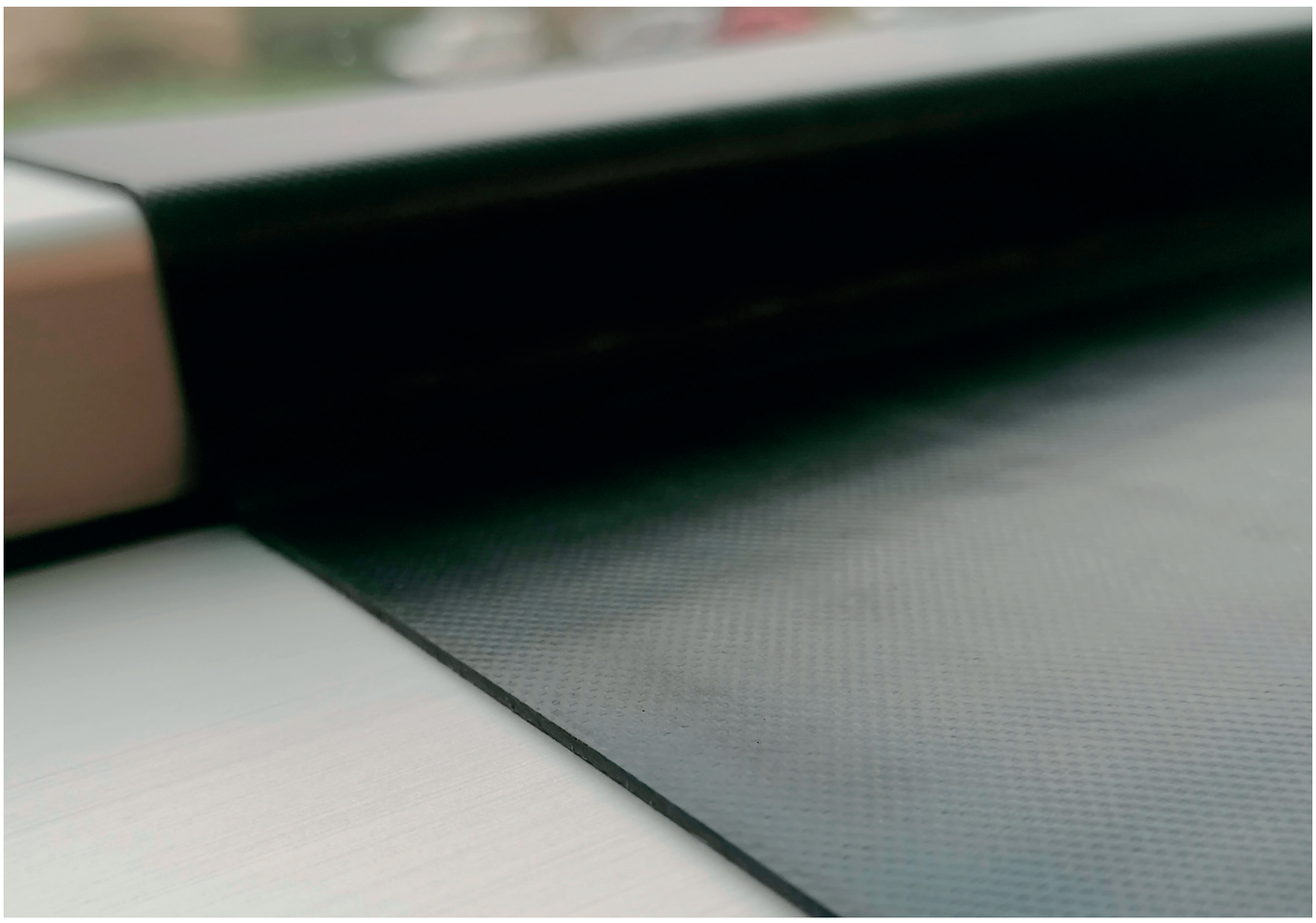
Renewed Aktaş in the New Normal

İskender Ulusay, Aktaş Holding's Chief Executive Officer, has announced in his statement sent to the stakeholders of the company that the moving process has been completed, adding: "As a pioneer of change in the sector, we believe that our move to our new factory will make a significant contribution to our company's operational efficiency and long-term growth goals. We will do our best to provide added value to our country and the sector by continuing to work in our own home, with the excitement of the first day and with the passion to create value. I wish that this move, which we have made with the understanding of "Renewed Aktaş in the New Normal", thus, keeping up with the changing world order, will be beneficial for all of us".

Founded in 1938 in Bursa and being one of the most geographically widespread company groups in Turkey, Aktas Holding employs nearly 500 employees at its companies around the world.

YALITIM SEKTÖRÜNÜN EN YENİ TEKNOLOJİSİ AKTAŞ'TAN

Lineflex markasıyla sektörün Türkiye'deki en büyük pazar payına sahip olan Aktaş Holding, yeni nesil yalıtım çözümleri sunan son teknolojili ürün gamına, sektörde ilk niteliği taşıyan kendinden yapışkanlı EPDM membran ürününü eklemeyi başardı.



Aktaş Holding, global vizyonu kapsamında bünyesinde yer alan tüm markalarıyla öncü rol üstlenemeye devam ediyor.

Aktaş Holding'in Yapı Grubu'nda bulunan ve EPDM membran üretiminde ülkemizin ilk ve lider üreticisi olan AK-İZO Yalıtım Sistemleri, yeni nesil yalıtım çözümleri sunan son teknolojili ürün gamına, sektörde ilk niteliği taşıyan kendinden yapışkanlı EPDM membran ürününü ekledi.

Lineflex markasıyla Türkiye'deki en büyük pazar payına sahip olan ve sektörde ilk niteliğindeki yenilikçi ürünleri sırasıyla devreye alan şirket, bu hamleyle birlikte yine önemli bir fark yaratmayı başardı.

Beklentiler yeniden belirlenecek

Yeni geliştirilen ürünle ilgili bilgiler veren Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, "Lineflex markalı yeni geliştirdiğimiz kendinden yapışkanlı EPDM membran ile uygulama artık çok daha kolay olacak ve zamandan tasarruf sağlanacak. Ayrıca, uygulama tekniği gereği zamanla oluşan su izolasyon problemleri de ortadan kalkmış olacak. Hem yatayda hem dikeyde; çatı, cephe, dere, oluk, gizli dere, perde ve baskı çıtası üstüne, çok uzun ömürlü izolasyon sağlanabilecek bu yeni ürünle, ekstra yapıştırma maliyetlerinden tasarruf sağlanmış. Dolayısıyla kendiliğinden yapışan EPDM membran ile beklentileri yeniden belirlemiş olmayı hedefliyoruz" dedi.

Türkiye'nin su kaynaklarını koruyor

Ak-İzo'nun; temelden çatıya, cepheden teras ve gölet tabanlarına kadar birçok farklı uygulama alanında su yalıtım çözümleri sunarak, ülkemize ve sektöre bu alanda önemli katma değer sağladığının altını çizen Ulusay, Türkiye'nin pek çok yerinde su kaynaklarının korunmasında Lineflex ürünlerinin tercih edildiğini, teknoloji odaklı yeni ürünler geliştirmeye de devam edeceklerini sözlerine ekledi.

THE LATEST TECHNOLOGY OF THE INSULATION INDUSTRY FROM AKTAŞ

Aktaş Holding, which has the largest market share of the sector in Turkey with its Lineflex brand, has succeeded in adding the first quality self-adhesive EPDM membrane product in the sector to the range of state-of-the-art products offering next-generation insulation solutions.

Aktaş Holding continues to play a leading role with all its brands within the scope of its global vision.

AK-IZO Insulation Systems, which is in Aktaş Holding's Yapı Group and is the first and leading manufacturer of EPDM membrane production in our country, added the first quality self-adhesive EPDM membrane product in the sector to the range of state-of-the-art products offering next-generation insulation solutions.

The company, which has the largest market share in Turkey with its Lineflex brand and commissions the first quality innovative products in the sector respectively, has also succeeded in making a significant difference with this move.

Expectations will be redefined

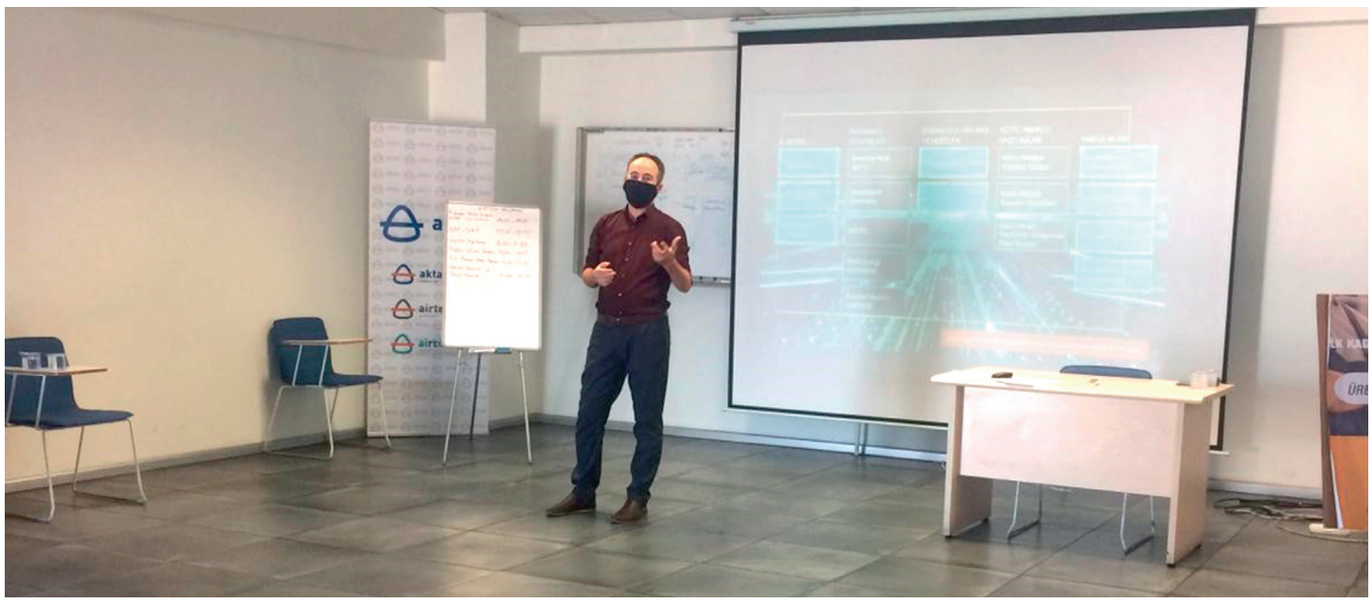
Aktaş Holding Chief Executive Officer İskender Ulusay, who gave information about the newly developed product, said, "Application with the newly developed self-adhesive EPDM membrane with Lineflex brand will be much easier and time savings will be achieved. In addition, the water insulation problems that occur over time due to the application technique will also be eliminated. With this new product, which can provide very long-lasting insulation on both horizontal and vertical roofs, facades, streams, gutters, hidden streams, curtains and pressure bars, extra bonding costs have been saved. Therefore, we aim to redefine expectations with the self adhesive EPDM membrane. "

It protects Turkey's water resources

Ulusay underlined that Ak-Izo provides significant added value to our country and industry in this field by offering waterproofing solutions in many different application areas from foundation to roof, facade to terrace and pond bases and added that Lineflex products are preferred in the protection of water resources in many parts of Turkey and that they will continue to develop technology-oriented new products.

İLK KADEME YÖNETİCİ PROJESİ HIZ KESMEDEN İLERLİYOR

Aktaş Holding bünyesinde, ekip liderlerinin gelişimi, daha verimli ve kaliteli sonuçlar üretme hedefiyle hayata geçirilen İlk Kademe Yönetici projesinin ikinci aşaması olan eğitim-gelişim programı kapsamında iç eğitimlere devam ediyor.



Aktaş Holding bünyesinde eğitim faaliyetleri pandemi döneminde de devam ediyor.

Şirket bünyesinde, ekip liderlerinin gelişimi, daha verimli ve sürdürülebilir sonuçlar üretme hedefiyle hayata geçirilen İlk Kademe Yönetici projesinin ikinci aşaması olan eğitim-gelişim programı kapsamında iç eğitimlere başlandı.

Bu kapsamda; birim liderlerine Planlama ve Lojistik Yöneticisi Hakan Akçın tarafından Excel eğitimi, İnsan Kaynakları Takım Lideri Gülver Şen tarafından da "Çalışan Yönetimi & Yasal Mevzuat" eğitimi verildi.

Ayrıca, IT Sorumlusu Barış Dönmez tarafından "Bilgisayar Teknik Donanım/ KVKK/ISO 27001" eğitimi, IT Uzmanı Görkem Can tarafından "ERP-SAP" eğitimi, Planlama Takım Lideri Osman Mutlu tarafından "Üretim Planlama" eğitimi ve Yönetim Sistemleri Sorumlusu Zeliha Alkaya tarafından da "Yönetim Sistemleri Farkındalık ve Bilgi" eğitimi ile "QDMS, EBA, ENSEMBLE Sistem Kullanımı" eğitimleri gerçekleştirildi.

Düzenlenen eğitimler katılımcılar için son derece faydalı geçti.

FIRST LEVEL MANAGERS PROJECT CONTINUE UNABATED

Within the scope of the training-development program, which is the second phase of the First Level Managers project, which has been implemented with the aim of developing team leaders and producing more efficient and sustainable results within Aktaş Holding, internal trainings have started.

Training activities within Aktaş Holding continue during the pandemic period. Within the scope of the training-development program, which is the second phase of the First Level Managers project, which has been implemented with the aim of developing team leaders and producing more efficient and sustainable results within Aktaş Holding, internal trainings have started.

In this context, Excel training was given to the unit leaders by Planning and Logistics Manager Hakan Akçın, and "Employee Management & Legislation" training was given by Human Resources Team Leader Gülver Şen.

"Computer Technical Equipment / Personal Data Protection Law / ISO 27001" training has been given by IT Responsible Barış Dönmez, "ERP-SAP" training by IT Specialist Görkem Can, "Production Planning" training by Planning Team Leader Osman Mutlu and "Management Systems Awareness and Knowledge" and "QDMS, EBA, ENSEMBLE System Usage" trainings by Management Systems Responsible Zeliha Alkaya.

The trainings organized were extremely beneficial for the participants.

AKTAŞ HOLDİNG'E BÜYÜK GURUR

Sektörün dünyadaki en büyük firmalarından biri olan Aktaş Holding'in ABD'deki şirketi North America, Türkiye'nin en önemli iş ve ekonomi dergilerinden Capital'in yaptığı "Yurtdışında En Hızlı Büyüyen Türk Şirketleri" araştırmasında, 11. sırada gösterildi.

Sektörün dünyadaki en büyük firmalarından biri olan Aktaş Holding, dünyadaki hızlı yükselişini sürdürüyor. Aktaş Holding'in ABD'deki şirketi North America, Türkiye'nin en önemli iş ve ekonomi dergilerinden Capital'in yaptığı "Yurtdışında En Hızlı Büyüyen Türk Şirketleri" araştırmasında 11. sırada gösterildi.

Yurtdışında kurulu Türk şirketlerinin cirosal olarak değerlendirildiği listede, Aktaş Holding'in Bulgaristan'daki şirketi Techno Aktaş ise 46. sırada yer aldı.

GREAT PRIDE FOR AKTAŞ HOLDING

North America, a US-based affiliate of Aktaş Holding which is one of the biggest companies in the sector in the world, has been ranked 11th by the Capital, one of Turkey's most important business and economy magazine, in its "Fastest Growing Turkish Companies Abroad" research.

Aktaş Holding, one of the biggest companies in the sector in the world, continues its rapid rise in the world. North America, a US-based affiliate of Aktaş Holding, has been ranked 11th by the Capital, one of Turkey's most important business and economy magazine, in its "Fastest Growing Turkish Companies Abroad" research.

Techno Aktaş, Aktaş Holding's affiliate in Bulgaria, has been ranked 46th in the list where Turkish companies established abroad are evaluated in terms of their turnover.

AKTAŞ HOLDİNG'DE SOSYAL MESAFELİ BAYRAMLAŞMA

Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, Kurban Bayramı öncesi üretim alanında çalışanları ziyaret ederek bayramlarını kutladı. Şirket bünyesinde her yıl geleneksel olarak gerçekleşen bayramlaşma töreni, bu bayramda da Covid-19 dolayısıyla sosyal mesafeye uygun olarak düzenlendi.

Aktaş Holding bünyesinde, Kurban Bayramı kapsamında bayramlaşma töreni sosyal mesafeye uygun şekilde düzenlendi.

Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, Kurban Bayramı öncesi üretim alanında çalışanları ziyaret ederek bayramlarını kutladı.

Şirket bünyesinde her yıl geleneksel olarak gerçekleşen bayramlaşma töreni, bu bayramda da Covid-19 pandemisi dolayısıyla sosyal mesafeye uygun olarak düzenlendi.

İskender Ulusay bayramlaşma esnasında tüm çalışma arkadaşlarına sevdikleriyle beraber, sağlıklı ve mutlu bayram geçirmesini temenni ederek, en kısa sürede pandemiyi geride bırakıp, eski bayram coşkularını yeniden yaşama dileklerini iletti.

EXCHANGING FEAST GREETINGS AT AKTAŞ HOLDING UNDER SOCIAL DISTANCING MEASURES

Aktaş Holding's Chief Executive Officer İskender Ulusay visited the employees in the production area before the Eid al-Adha and celebrated their feast. The feasting ceremony, which takes place traditionally within the company every year, was organized this year in accordance with the social distance measures due to Covid-19.

The feasting ceremony within the scope of Eid al-Adha was organized by Aktaş Holding in accordance with the social distance measures due to Covid-19. Aktaş Holding's Chief Executive Officer İskender Ulusay visited the employees in the production area before the Eid al-Adha and celebrated their feast.

The feasting ceremony, which takes place traditionally within the company every year, was organized this year in accordance with the social distance measures due to Covid-19.
During the ceremony, İskender Ulusay wished all co-workers and their families a happy and healthy feast and emphasized his hope that they will get through the pandemic as soon as possible and relive the enthusiasm of feasts as in the past.

AKTAŞ HOLDİNG, YENİLENEN KÜRESEL İŞ BİRLİĞİ İÇİN CEO BİLDİRİSİNİ İMZALADI

Aktaş Holding, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne tam uyumluluk göstermeye devam ediyor. Şirket, "Yenilenen Küresel İş birliği için CEO Bildirisini" imzaladığını duyurdu.

Sektörün dünyadaki en büyük firmalarından biri olan Aktaş Holding, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne tam uyumluluk göstermeye devam ediyor.

Şirket, "Yenilenen Küresel İş birliği için CEO Bildirisini" imzaladığını duyurdu. Aktaş Holding'in resmi sosyal medya hesaplarından duyurulan mesajda, şu ifadelere yer verildi: "Çok taraflılık #GlobalGoals'ı ilerletmenin anahtarıdır. Aktaş Holding olarak imzacısı olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 'Yenilenen Küresel İş birliği için CEO Bildirisini' imzalamaktan dolayı gururluyuz Daha iyi bir dünya için biz de #UnitingBusiness diyoruz."

AKTAŞ HOLDING SIGNS CEO STATEMENT FOR RENEWED GLOBAL COLLABORATION

Aktaş Holding continues to comply fully with the United Nations Global Compact. The company has announced that it has signed the "CEO Statement for Renewed Global Cooperation".

Aktaş Holding, one of the largest companies in the sector in the world, continues to comply fully with the United Nations Global Compact.
Aktaş Holding continues to comply fully with the United Nations Global Compact. The company has announced that it has signed the "CEO Statement for Renewed Global Cooperation".

The statement posted on the social media accounts of the company states: "Multilateralism is key to advancing #GlobalGoals. As Aktaş Holding, we are proud to sign the "CEO Statement for Renewed Global Cooperation" of the United Nations Global Compact, of which we are a signatory. For a better world, we also call for #UnitingBusiness".

AKTAŞ HOLDİNG, "KADINA ŞİDDETE HAYIR!" DEDİ

Kurulduğu günden bu yana insan odaklı yaklaşım sergileyen ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine göre hareket eden Aktaş Holding, kadına şiddetin son bulması yönünde sosyal medya hesaplarında farkındalık yaratan bir mesaj yayımladı.

Aktaş Holding, toplumsal konularda duyarlı çalışmalarıyla örnek olmaya devam ediyor.

Kurulduğu günden bu yana insan odaklı yaklaşım sergileyen ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine göre hareket eden Aktaş Holding, kadına şiddetin son bulması yönünde sosyal medya hesaplarında farkındalık yaratan bir mesaj yayımladı. Yayımlanan mesajda, şu ifadelere yer verildi: "Aktaş Holding olarak şiddetin her türlüsüne karşıyız. Toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışımız ile fırsat eşitliği noktasında odağımıza her zaman gençleri ve kadınları koyuyoruz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi imzacısı bir şirket olarak, ilgili sözleşmede geçen tüm kriterleri eksiksiz şekilde uyguluyoruz. Daha güçlü bir toplum için kadına şiddetin son bulması ve Aktaş eşitlik kültürünün sürdürülebilir anlayışla geleceğe taşınması için var gücümüzle çalışıyoruz."

AKTAŞ HOLDING SAYS: "NO TO VIOLENCE AGAINST WOMEN!"

Aktaş Holding, displaying a human-oriented approach and acting on the principle of gender equality since the day it was founded, posted an awareness-raising message on its social media accounts for the end of violence against women.

Aktaş Holding continues to set an example with its sensitive works on social issues.

Aktaş Holding, displaying a human-oriented approach and acting on the principle of gender equality since the day it was founded, posted an awareness-raising message on its social media accounts for the end of violence against women.

The message posted is as follows: "As Aktaş Holding, we are against all kinds of violence. With our understanding of gender equality, we always put young people and women at the center of our focus on equal opportunities. As a signatory company of the United Nations Global Compact, we fully implement all the criteria set out in the relevant contract. For a stronger society, we work with all our strength to end violence against women and carry the Aktaş equality culture to the future with a sustainable understanding."

AKTAŞ HOLDİNG'İN DÜNYA'NIN EN BÜYÜK LİDERLİK GELİŞİM ORGANİZASYONU AIESEC'LE İŞ BİRLİĞİ ÇALIŞMALARI SÜRÜYOR

Dünyanın dört bir yanında faaliyetlerini sürdüren Aktaş Holding'in, uzun yıllardır destek verdiği Global Liderlik Gelişimi Organizasyonu AIESEC'in Bursa Şubesi ile iş birliği çalışmaları, verimli bir şekilde ilerlemeye devam ediyor.

Sektörün global aktörü Aktaş Holding'in, AIESEC ile uzun yıllardır sürdürdüğü iş birliği verimli şekilde ilerlemeye devam ediyor.

Aktaş Holding, AIESEC Bursa Şubesi Yönetim Kurulu üyeleriyle bir araya gelerek, yeni dönemde yapılabilecek projeler üzerine fikir alışverişinde bulundu.

Öğrencilere, Aktaş Holding Kurumsal İletişim ve Organizasyonel Gelişim Sorumlusu Berna Sevinç eşlik etti.

AIESEC Nedir?

AIESEC; dünyanın lider yetiştiren en büyük gençlik organizasyonudur. Üniversite öğrencileri ve mezunlar için sosyal sorumluluk ve profesyonel staj imkanları sunan, şirketler ve sivil toplum kuruluşlarını farklı ülkelerdeki genç yetenekler ile buluşturan, dünyanın en büyük gençlik organizasyonudur.

Ne Yapar, Neyi Amaçlar?

AIESEC, tek bir vizyon doğrultusunda, dünya barışı ve insanların potansiyelinin keşfedilmesi için çalışmalar yürütmektedir.
AIESEC, gençlere global ve pratik tecrübeler sunarak dünyayı farklı açılardan görmelerini amaçlarken, değişime açık bireyler olmalarına da katkı sağlamaktadır. Bu doğrultuda, gelecekleri için doğru adımı atabilmelerinin temellerini oluşturmalarına yardımcı olmaktadır.
AIESEC, lider yetiştiren bir gençlik organizasyonu olarak, gençlerin liderlik özelliklerini en iyi şekilde geliştirmelerini ve arkalarından gelen insanlara aktarmalarını amaçlamaktadır. Çözüm odaklılık, kişisel farkındalık, başkalarına etki edebilme ve dünya vatandaşlığı gibi beceriler, AIESEC'in kendi bünyesinde bulunan ya da programlarına dahil olan her bireyin geliştirmesini ve özümsemesini amaçladığı özelliklerdir.
AIESEC, kâr amacı gütmeyen ve gençlerin kendi potansiyellerini ortaya çıkarmalarını sağlamayı kendine ilke edinmiş bir organizasyon olarak, bu potansiyelin en verimli şekilde kullanılması için durmadan çalışmaktadır.

AIESEC Bursa Hakkında

AIESEC Bursa Şubesi 1972 yılında kurulmuştur ve 48 yıldır faaliyetlerine durmaksızın devam etmektedir. Geçtiğimiz yıl toplam 450'den fazla gencin liderlik deneyimini almasını sağlayan AIESEC Bursa Şubesi, pandemi sebebiyle ara verdiği çalışmalarına da haziran ayı itibariyle başlamıştır ve kültürler arası etkileşime ve gençlerin liderlik gelişimlerine katkıdan bulunmaya devam etmektedir. Gençlerin gelişimlerine yaptıkları katkıların yanı sıra Bursa'daki pek çok şirketle de iş birliği içinde olan AIESEC Bursa şubesi, şehrin dış ticaret hacmine doğrudan katkıda bulunmak adına firmalara uluslararası çalışan desteği de sağlamaktadır.

AKTAŞ HOLDING CONTINUES IT COLLABORATION WITH WORLD'S LARGEST LEADERSHIP ORGANIZATION AIESEC

The cooperation between Aktaş Holding, which continues its activities all over the world, and the Bursa Branch of the leadership organization AIESEC, which Aktaş Holding has been supporting for many years, continues to progress efficiently.

The long-standing cooperation between Aktaş Holding and AIESEC continues to progress efficiently.

Officials from Aktaş Holding came together with AIESEC Bursa Branch Board Members and exchanged ideas on the projects that can be carried out in the new period.

The students were accompanied by Berna Sevinç, Aktaş Holding Corporate Communication and Organizational Development Officer.

What is AIESEC?

AIESEC is the world's largest youth organization to raise leaders.
It is the world's largest youth organization that offers social responsibility and professional internship opportunities for university students and graduates, and brings companies and non-governmental organizations together with young talents from different countries.

What does it do and what are its targets?

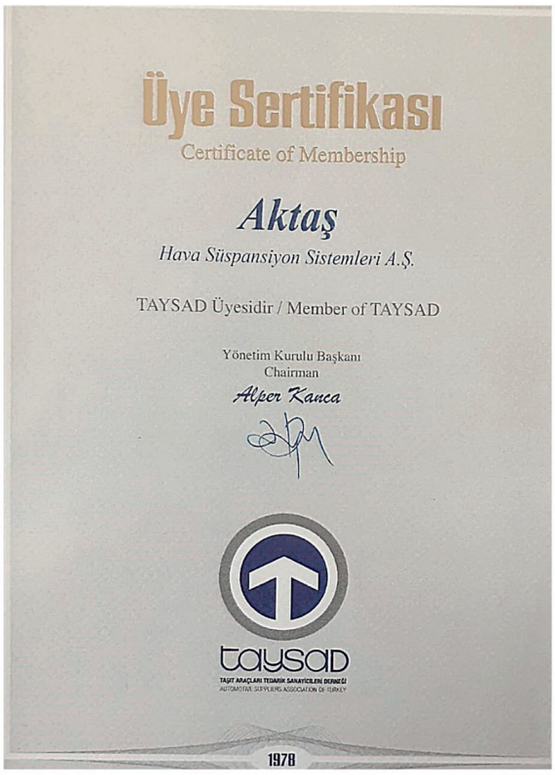
AIESEC carries out works to ensure world peace and discover people's potential. AIESEC aims to provide young people with global and practical experiences and to let them see the world from different angles, while contributing to their being individuals open to change. In this respect, it helps them to take the right steps for their future.
Skills such as being solution-oriented, owning personal awareness and ability to influence others and world citizenship are some of the features that AIESEC aims to be acquired and assimilated by every individual within its own organization or included in its programs. AIESEC, as a non-profit organization that has adopted the principle of enabling young people to realize their own potential, is constantly working to use this potential in the most efficient way.

About AIESEC Bursa

AIESEC Bursa Branch was established in 1972 and has been continuing its activities for 48 years. AIESEC Bursa Branch, which enabled more than 450 young people to gain leadership experience last year, started its work, which was interrupted due to the pandemic, in June and continues to contribute to the intercultural interaction and leadership development of young people. In addition to the contributions it makes to the development of young people, AIESEC Bursa Branch, which is in cooperation with many companies in Bursa, also provides international employee support to companies in order to directly contribute to the foreign trade volume of the city.

TAYSAD ÜYELİK SERTİFİKASI YENİLENDİ

Aktaş Holding'in uzun yıllardır üyesi olduğu Türk Otomotiv Tedarik Sektörünün çatı kuruluşu Taşıt Araçları Yan Sanayii Derneği'ndeki (TAYSAD) üyelik sertifikası yenilendi.



Aktaş Holding, paydaşlarıyla güçlü ve sürdürülebilir ilişkiler geliştirmeye devam ediyor.

Şirketin uzun yıllardır üyesi olduğu Türk Otomotiv Tedarik Sektörünün çatı kuruluşu Taşıt Araçları Yan Sanayii Derneği'ndeki (TAYSAD) üyelik sertifikası yenilendi.

TAYSAD tarafından, üyelik sertifikasının yenilenmiş hali Aktaş Holding'e gönderilirken, derneğe ait bayrak da gönderilip güzel bir jest yapıldı.
Aktaş Holding de resmi sosyal medya hesaplarından bu bilgiyi duyurarak, nazik hareketi için TAYSAD'a teşekkür mesajı paylaştı.

TAYSAD MEMBERSHIP CERTIFICATE RENEWED

The membership certificate of Association of Automotive Parts and Components Manufacturers (TAYSAD), the umbrella organization of the Automotive Suppliers Association of Turkey, has been renewed.

Aktaş Holding continues to develop strong and sustainable relationships with its stakeholders.

The long-held membership certificate of Association of Automotive Parts and Components Manufacturers (TAYSAD), the umbrella organization of the Automotive Suppliers Association of Turkey, has been renewed.

The renewed version of the membership certificate has been sent to Aktaş Holding by TAYSAD and also the flag of the association has been sent as a nice gesture.

Aktaş Holding has also announced this information on its official social media accounts and shared a thank you message to TAYSAD for its gesture.

TÜRKİYE'NİN SU KAYNAKLARINA DEĞER KATIYOR

AK-İZO Yalıtım Sistemleri, Lineflex markasıyla Türkiye'nin dört bir yanında su kaynaklarını korumaya ve geleceğimize katkı sağlamaya devam ediyor.

Aktaş Holding'in Yapı Grubu'nda bulunan ve EPDM membran üretiminde ülkemizin ilk ve lider üreticisi olan AK-İZO Yalıtım Sistemleri, Lineflex markasıyla Türkiye'nin dört bir yanında su kaynaklarını korumaya ve geleceğimize katkı sağlamaya devam ediyor.

Şirket yetkilileri, 9130 dekar alanı sulaması hedeflenen, yapımı 2017 yılında tamamlanan ve Lineflex EPDM Membran ile inşa edilen Malatya Erkenek Göletinin son durumunu incelemek için DSİ yetkilileri ile birlikte bölgeye ziyarette bulundu.

Gerçekleşen ziyarette; DSİ adına Genel Müdürlük Heyeti (Ankara), Elazığ Bölge Müdürlüğü ve Malatya Şube Müdürlüğü yetkilileri ile müdürler katılırken, şirketimiz adına Ak-İzo Satış Sorumlusu Serkan Ertan ve Nezih Tulgay Karaca ile Lineflex Bayilerimizden Sutek Yalıtım firması katılım gösterdi.

Yapılan incelemelerde DSİ yetkilileri Lineflex'in son teknolojili ürünlerinden övgüyle söz ederken, ziyaret son derece verimli geçti.

ADDING VALUE TO TURKEY'S WATER RESOURCES

Ak-İzo Insulation Systems continues to contribute to the protection of water resources all around Turkey and our future through its Lineflex brand.

Ak-İzo Insulation Systems, a part of Aktaş Holding's Building Group and the first and leading manufacturer of our country in EPDM membrane production, continues to contribute to the protection of water resources all around Turkey and our future through its Lineflex brand.

Company officials examined together with DSI officials the Malatya Erkenek Dam, which is planned to irrigate 9130 decares, which was completed in 2017 and built with Lineflex EPDM Membrane.
In this examination, the Directorate General for State Hydraulic Works (DSİ) was represented by the General Directorate Delegation (Ankara), Elazığ Regional Directorate and Malatya Branch Directorate officials and managers and our company was represented by Ak-Izo Sales Manager Serkan Ertan and Nezih Tulgay Karaca and also Lineflex Dealer Sutek Yalıtım company was also represented in the examination.

While DSI officials praised Lineflex's state-of-the-art products, the visit was very productive.

KURUMSAL KAYNAK PLANMASINDA AKILLI TEKNOLOJİLER AĞIRLIĞINI ARTTIYOR

Uçtan uca yönetilen şirket kavramı ilk kez ortaya atıldığında, nasıl bir anlam ifade ettiği, birbirlerinden bağımsız çalışan şirket departmanlarının birbirine nasıl bağlanacağı, en önemlisi bunun sağlayacağı fayda tam olarak idrak edilemiyordu. Endüstri 4.0'ın provası olarak da tanımlanabilecek KKP, evrensel adıyla ERP, eşgüdümlü yönetimi bir şirketin tüm genetik kodlarına yerleştirmeyi amaçlıyor.

Muhasebe, satın alma, proje & risk yönetimi, uyumluluk ve temin etme zinciri operasyonları gibi her biri kendi içinde fazlasıyla karmaşık günlük işletme süreçlerini birbirine entegre edebilmek ancak kapsamlı bir yazılımla mümkün olabiliyor. Bu sayede tüm birimler tek bir platformda bütünleşirken, maddi ve manevi hatalar da neredeyse yok denilebilecek seviyelere çekiliyor.

Çok yalın bir tanımla, şirketlerin satış, satın alma, üretim planlama, imalat ve sevkiyat gibi günlük iş faaliyetleri ile muhasebe, finans, ithalât – ihracat, insan kaynakları, Ar-Ge, kalite güvence ve mühendislik gibi departmanlarına ait iş süreçlerini yönetmek için kullandığı bir sistem Kurumsal Kaynak Planlaması. Endüstrinin çağ atladığı, biçim değiştirdiği 1970'li yıllarda önce MRP yani Malzeme İhtiyaç Planlaması ile kavramsallaştı. Bilgisayar teknolojilerinin, yazılım sistemlerinin çok hızlı geliştiği 1980'li yıllarda ise iş yönetimi yazılımı olarak tanımlandı. Kurumsal Kaynak Planlaması'nda bir şirketin muhasebeden lojistiğe neredeyse tüm ünitelerinde çalışanlar ve sayısız iş yönetim süreci birbirine entegre ediliyor. Bu sayede birimler içinde bilgi akışı ve yönetim bütünlüğü oluşturuluyor. Başka bir anlatımla departmanlar birbirleriyle konuşmaya başlıyor. KKP, yani ERP'de kullanılan teknolojik yazılımlar artık farklı bir boyut kazanıyor. Daha spesifik veriler ve raporlarla, bir şirketin yönetimini kolaylaştırıyor. Artı, ek panel girişleriyle, el terminalleriyle departmanlarda teknoloji ağırlığını yükseltiyor.

Robotik teknolojiler

• Lojistik, sevkiyat birimlerinde kullanılan ERP sistemine bağlı el terminalleriyle, hangi üründen, kaç adet, hangi şirkete, hangi kargo aracıyla ve hangi saat aralığında ne gönderildi, takip etmek artık çok kolay. Optik okuyuculu sistemler tüm veriyi eş zamanlı olarak veri havuzuna gönderiyor. Muhasebe ve tahsilat aşamalarını da yönetmek bir o kadar daha güvenli ve pratik

• İK departmanlarında işe alım süreçlerinde test değerlendirmeleri de aynı şekilde, bilgisayar tabanlı yazılımlarla yönetilerek, yorumlama da dahil bir çok aşamada kişisel insiyatif ortadan kaldırılıyor. Tüm aşamalar büyük veri havuzunun içine alınıyor.

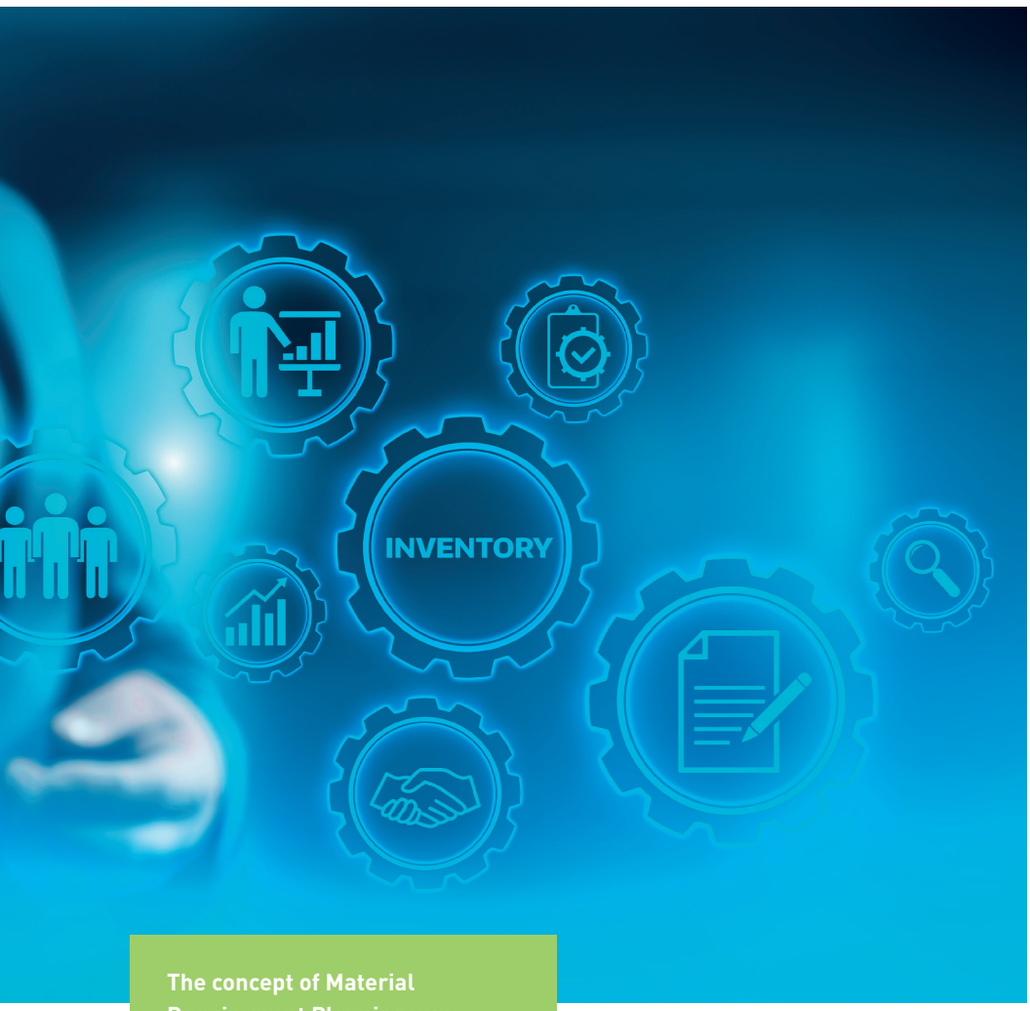
• Pazarlamadan, lojistiğe, idari birimlere kadar kullanımda bulunan çok sayıda araçtan oluşan filoyu sağlıklı yönetmek isteyen şirketler, araçlara yerleştirilen GPRS modülleri ve sensörler sayesinde

ERP önce endüstrinin çağ atladığı, biçim değiştirdiği 1970'li yıllarda önce MRP yani Malzeme İhtiyaç Planlaması ile kavramsallaştı. Bilgisayar teknolojilerinin, yazılım sistemlerinin çok hızlı geliştiği 1980'li yıllarda ise iş yönetimi yazılımı olarak tanımlandı.

IMPORTANCE OF SMART TECHNOLOGIES INCREASES IN ENTERPRISE RESOURCE PLANNING

When the concept of an end-to-end managed company was introduced for the first time, nobody actually fully understood what it meant, how the company departments working independently would be connected to each other, and most importantly, the benefit it would provide. ERP, which can be defined as the rehearsal of Industry 4.0, aims to place coordinated management in all genetic codes of a company.

Integrating highly complex daily business processes such as accounting, procurement, project & risk management, compliance and procurement chain operations can only be possible with comprehensive software. In this way, while all units are integrated on a single platform, material and moral errors are reduced almost to zero.



The concept of Material Requirement Planning was introduced in the 1970s, when the industry took a leap forward and changed its form. In the 1980s, when computer technologies and software systems developed very rapidly, the business management software was at the forefront.

To describe shortly, the Enterprise Resource Planning is a system used by companies to manage daily business activities such as sales, purchasing, production planning, manufacturing and shipping, and business processes of departments such as accounting, finance, import - export, human resources, R&D, quality assurance and engineering. The concept of Material Requirement Planning was introduced in the 1970s, when the industry took a leap forward and changed its form. In the 1980s, when computer technologies and software systems developed very rapidly, the business management software was at the forefront. In Enterprise Resource Planning, employees in almost all units of a company from accounting to logistics and numerous business management processes are integrated. In this way, information flow and management integrity are created within the units. In other words, departments start talking to each other. Technological software used in ERP is now gaining a different dimension. With more specific data and reports, it facilitates the management of a company. Plus, it increases the weight of technology in departments with additional panel inputs and hand terminals.

Robotic technologies

• With logistics becoming more efficient through the hand terminals connected to the ERP system used in shipping units, it is easy to monitor what and how many products have been sent to which company with which cargo vehicle at what time. Systems with optical readers send all data to the data pool simultaneously. Managing the accounting and collection stages is also more secure and practical.

• Test evaluations in the recruitment processes of HR departments are also managed with computer-based software, and personal initiatives and interpretations are eliminated at many stages. All stages are included in the big data pool.

• Companies that want to manage their fleet consisting of many vehicles used for so many purposes ranging from

Kurumsal Kaynak Planlaması'nda bir şirketin muhasebeden lojistiğe neredeyse tüm ünitelerinde çalışanlar ve sayısız iş yönetim süreci birbirine entegre ediliyor. Bu sayede birimler içinde bilgi akışı ve yönetim bütünlüğü oluşturuluyor.

pek çok parametreyi tek bir ekranda analiz edebiliyor.

• İmalat bantlarına yerleştirilen bir grup sensörle, üretim hızını, üretim kalitesini ve hatta geri bildirimlerden ulaşan verilerle, hatalı üretilen bir ürünün hangi vardiyada imal edildiğini saniyeler içinde saptayabiliyor

ERP Türleri

• Tedarik Zinciri Yazılımı
• Üretim Endüstrileri Yazılımı
• Finansal Yönetim Yazılımları
• Proje Yönetimi Yazılımı
• İnsan Kaynakları Yönetimi Yazılımları
•Müşteri ilişkileri Yönetimi Yazılımları

Bir şirket maestrosu

Orta ve büyük ölçekli şirketlerde ERP sistemleri, kritik öneme sahip. Hatta elektrik enerjisi, personel kadar da vazgeçilmez. Hele günümüz dünyasının rekabet koşulları ve dijital dönüşüm sürecinde ERP çok daha spesifik bir anlam kazanıyor. Biraz da evrim geçiriyor. İş akışları iyileşirken, ayrı departmanlar birbirleriyle entegre hale geliyor.

•İş yönetiminde detaylarda boğulmayı, dikkat gerektiren alanlardaki zaman kaybını önlüyor.
•Bir işletme için asıl önemli olan veriyi, farklı raporlar başlığı altında alabilmeyi sağlıyor. Böylece karlılık, müşteri memnuniyeti arttırılabiliyor.
• Tüm şirket envanterini tek bir ekrandan yönetme kolaylığı sağlıyor.
• Yasal uygulamalara, mevzuata uyumu kolaylaştırıyor.
• Departmanların kullandığı ortak verilerin tek kaynaktan girişini sağlayarak veri girişinin tekrarlanmasını ortadan kaldırır.
• İşletme süreçleri ve şirket fonksiyonlarında verimlilik artışı yanında maliyetleri kontrol altında tutma imkânı tanıyor.
• Yönetim ve operasyon maliyetlerini düşürüyor.

Temel olarak kurumsal kaynak planlama sistemi, bilgilerin düzenlendiği ve depolandığı bir veri deposuna sahip. Tüm bu veriler tanımlı bir veri teması etrafında kümeleniyor. ERP yani KKP ile bu temel yapılar, daha sonra farklı departmanlarındaki; finans, insan kaynakları, mühendislik, pazarlama, operasyonlar gibi iş akışlarının yönetildiği iş süreçleriyle bağlantılı hale getiriliyor. Örneklemek gerekirse birden fazla tedarikçiden parça ve malzeme temin ederek üretim yapan bir şirkette, satın alma yanında onlarca veriyi de kontrol etmeyi sağlıyor. Birbirlerinden habersiz elektronik tablolarla oluşturulmuş sınırsız dosyanın bulunduğu birçok bağlantısız veri, bu yazılımlar sayesinde birbirleriyle konuşmaya başlıyor. Şirketler uçtan uca yönetilebilir kılınıyor.

marketing to logistics and administrative units can analyze many parameters on a single screen thanks to the GPRS modules and sensors installed in the vehicles.

• A group of sensors placed on production lines can detect the production speed, production quality and they can even detect in which shift a faulty product was produced in seconds using feedback.

ERP Types

• Supply Chain Software
• Manufacturing Industries Software
• Financial Management Software
• Project Management Software
• Human Resources Management Software
• Customer Relationship Management Software

A company's maestro

In medium and large companies, ERP systems are critical. In fact, they are as indispensable as the electrical energy and personnel. Especially in the competitive conditions and digital transformation process of today's world, ERP gains a much more specific meaning. It is going through an evolution. As workflows improve, separate departments are becoming integrated with each other.

In Enterprise Resource Planning, employees in almost all units of a company from accounting to logistics and numerous business management processes are integrated. In this way, information flow and management integrity are created within the units.

• It prevents drowning in details in business management and wasting time in areas that require attention.
• It enables the data that is essential for a business to be received under different reporting headings. Thus, profitability and customer satisfaction can be increased.
• It provides the convenience of managing the entire company inventory from a single screen.
• It facilitates compliance with legal practices and legislation.
• It eliminates duplication of data entry by providing the entry of common data used by departments from a single source.
• It provides the opportunity to keep costs under control as well as increase efficiency in business processes and company functions.
• It reduces management and operational costs.

Basically, the enterprise resource planning system has a data store where information is organized and stored. All these data are clustered around a defined data theme. With ERP, these basic structures are then linked with business processes in which workflows such as finance, human resources, engineering, marketing, and operations are managed in different departments. For example, in a company that produces by procuring parts and materials from more than one supplier, it enables to control dozens of data in addition to purchasing. Many unconnected data with unlimited files created with spreadsheets start talking to each other thanks to this software. So, companies are managed end-to-end.

VİZYON ÖNEMLİDİR! YETENEK YOKSA SADECE SÖYLEMDİR

Yaşayan, beslenen, gelişen, büyüyen, zayıflayıp, güçlenebilen bir organizma aslında her şirket. Temel olarak da hepsinin bir hedefi, daha karlı daha verimli daha güçlü olma amacı var. Her kurumun bu eksende saptanmış vizyonu bulunuyor. Gerçek şu ki; vizyonu reel kılmanın ilk ayağı insandan geçiyor. Farkı ise sıra dışılar, yani yetenekli olanlar oluşturuyor.

Nitelikli insan kaynaklarıyla çalışmak yüzyıllardır iş kültürünün ana unsuru. Daha iyi iş yapan, işi daha hızlı yöneten, yaptığına değer ve fark katan çalışanlar her zaman, bir kurum için önemli oldu. 20. Yüzyılın başlarında iş yönetimi ve gelişiminin beden gücü yanında, fikri güce de dayanmaya başlamasıyla, personel seçimindeki dengeler tamamen değişti. Kendini geliştiren, bilgiye yatırım yapan, içinde bulunduğu iş süreçlerini analiz edip, öneriler sunan, iyileştirebilen çalışanlar kabiliyetleriyle bir adım öne çıkmaya başladı. İnsan kaynaklarında yetenek yönetimi neredeyse 20 yıllık geçmişe sahip. İşletmelerin gelecek hedeflerini somut hale dönüştürebilecek doğru insanları arayıp bulmaları, onları istihdam edip, performanslarını takip ederek gelişimlerine destek vermeleri artık başlı başına bir uzmanlık.
Hem şirket içi insan kaynakları departmanlarında, hem de şirket dışı İK danışmanlık şirketlerinde yetenek avcılığı yapan, uzman ekipler var.

Maliyeti yüksek!

Yetenekli insanlara mevcut koşulların ötesinde imkanlar sunmak gerekiyor. Eğitim bu imkanların liste başı. Çünkü gelecek vadeden, kabiliyetli bir çalışan sadece iyi koşullarda, iyi maaşla ikna olmuyor. Hepsinden de önemlisi 100 metrede rekor kırabilecek bir yeteneği, kısır döngünün içine sokmak, orta ve uzun vadede şirkete de kazandırmıyor. Onun içindeki cevheri keşfedecek, daha da parlamasını, statik enerjiyi, kinetiğe dönüştürecek farklı imkanlara ihtiyacı var. Yetenek yönetimi pahalı bir stratejik disiplin. Gerektiğinde yurt içi, gerektiğinde yurt dışı kaynaklara bağımlı. Toplamda ortaya çıkan maliyetler bir çok kurumu ürkütüyor; fakat gelecek bu yönde akıyor. Yetenekli insan, uzun süre aynı işte çalışmaktan sıkılıyor. Bunu engellemek içinde farklı uygulamalar geliştiriliyor. Örneğin, pazarlama bölümünde çalışan yetenekli bir kişi karma bir projeye dâhil edilerek kendi mesleği, kendi iş kolundan çok farklı işlerde çalıştırılıyor. Böylece o kişinin hem zihni zenginleşiyor hem de

VISION MATTERS!
IN CASE OF NO TALENT, IT'S JUST DISCOURSE

Every company is an organism that can live, feed, develop, grow, weaken and strengthen. Basically, they all have a goal: to be more profitable, more efficient and stronger. Every institution has a vision determined on this axis. The truth is that the first step to making a vision real is through people. What matters is whether we have the talented ones to make this happen.

Kendini geliştiren, bilgiye yatırım yapan, içinde bulunduğu iş süreçlerini analiz edip, öneriler sunan, iyileştirebilen çalışanlar kabiliyetleriyle bir adım öne çıkmaya başladı.

Employees who can improve themselves, invest in knowledge, analyze their business processes, offer suggestions, and improve them have started to stand out with their talents.

Working with qualified human resources has been the main element of business culture for centuries. Employees who do a better job, manage the business faster, and add value and difference to what they do have always been important to an organization. At the beginning of the 20th century, when business management and development began to rely not only on physical strength but also on intellectual power, the balances in personnel selection changed completely. Employees who can improve themselves, invest in knowledge, analyze their business processes, offer suggestions, and improve them have started to stand out with their talents. Talent management in human resources has a history of almost 20 years. It is now an expertise in itself for businesses to search for and find the right people who can make their future goals concrete, employ them, monitor their performance and support their development. There are expert teams that are talent hunters in both internal human resources departments and external HR consultancy companies.

High costs!

It is necessary to offer talented people noteworthy opportunities. Education tops the list of these opportunities because a promising, talented employee is not only convinced by good conditions and good salaries. Above all, putting a talent that can break a record at 100 meters into a vicious circle does not bring good results for the company in the medium and long term. Such a talent needs different possibilities to discover the potential in him/her, to make it brighter and to transform static energy into kinetics. Talent management is an expensive strategic discipline. It is dependent on domestic and foreign sources when necessary. Costs arising in total are scaring many institutions but the future dictates this. Talented people get bored of working in the same job for a long time. Different practices are developed to prevent this. For example, a talented person working in the marketing department is included in a mixed project and employed in jobs very different from his/her own profession and his/her own line of business. Thus, the mind of that person is enriched and he/she can develop more innovative and creative approaches by seeing all the internal corporate processes of the company. In short, talented people are treated flexibly and they are provided with quality and high cost training. In return, this pays off as they produce works and projects.

Rewarding is also a motivational technique

As emphasized before, it would not be correct to expect to keep talented people at the company just because of the salary he/she is offered. It is smarter and more motivating to reward the talented persons for the added value he/she creates.

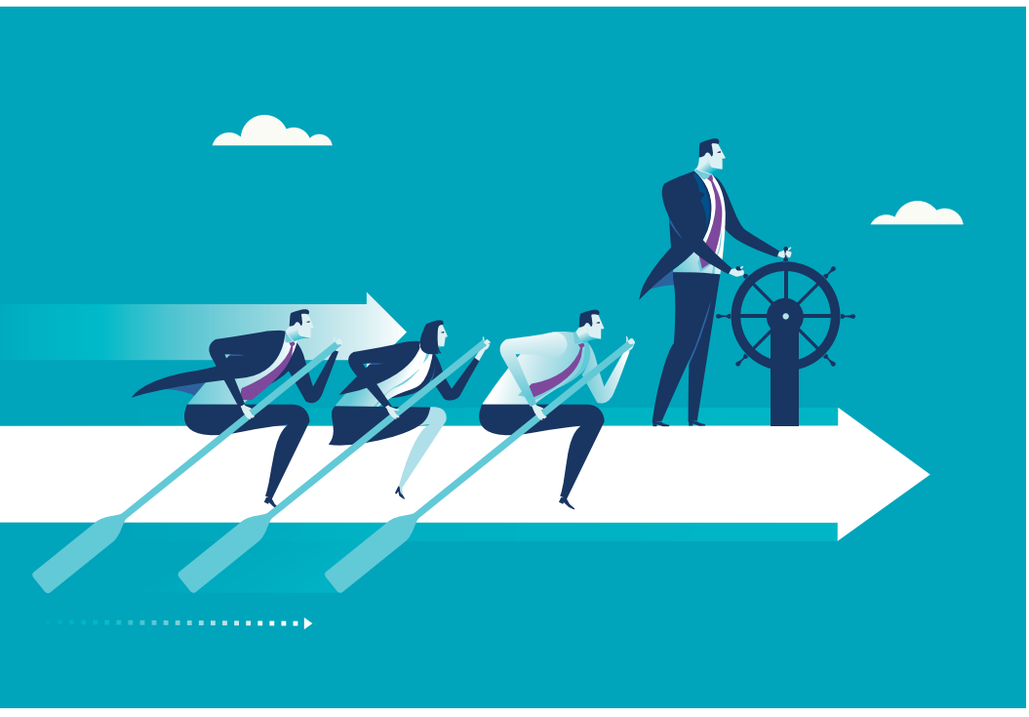
şirketin organizasyon içindeki bütün iç süreçlerini görerek daha yenilikçi, inovatif yaklaşımlar geliştirebiliyor. Kısacası yetenekli insanlara çok esnek davranılıyor, kaliteli ve bütçeli eğitimler veriliyor. Onlar da bunun karşılığını iş, proje üreterek veriyor.

Ödüllendirme de bir motivasyon tekniği

Daha önce de vurgulandığı gibi maaş üzerinden bir kazanım oluşturmak çok doğru bir seçim değil. Yetenekli kişiye oluşturduğu katma değerin karşılığını vermek, hem daha akıllıca hem de daha motive edici. Örneğin yurt dışında bir iş gelişim programı veya dil eğitimine dönük bir ödül. Zira yetenekli insanların nasıl motive olduğu incelediğinde maddiyat en sonlarda yer alıyor. Yetenekli insanlar kişisel gelişimlerine ve özgürlüklerine önem veriyor. Yetenekli insanlar kişisel gelişimlerine ve özgürlüklerine önem veriyorlar. Kendilerini geliştirebilecekleri eğitimlere gitmek istiyor. Pahalı konferanslar, farklı projeler, farklı coğrafyalar onlar için çok daha motive edici. Örneğin artık birçok uluslararası firma, yetenekli çalışanlarına düzenli aralıklarla alternatif sunuyor. Yerini değiştirmek isteyip istemediğini ve nereye gitmek istediğini araştırıyor. Yetenekli kişi isterse sunulan alternatifleri değerlendirerek, farklı bir ülkede de çalışabiliyor. Bu özgürlük ortamı, kabiliyetli kişilerin o kurumda kalmasını sağlıyor. Yetenekli kişi kendini özgür hissettiği sürece kurumdan ayrılmıyor.

Yetenek kararlılığı, ayrıcalıkların ömrünü de belirler

Bir başka gerçek de şu; yetenek havuzunda kalmanın ödülü sınırsız imkanlar, yeteneğin devamıyla doğru orantılı. Şayet performans düşerse, şirket süreçlerine katılım azalırsa, motivasyon kaybolursa, düzenli aralıklarla yapılan analizler neticesinde değer oluşturmadığı tespit edilen bu kişiler yetenek havuzundan çıkartılabiliyor. Kurumların en yetenekli çalışanları, ellerinde tutmak için uyguladıkları bu iş stratejisinde, çalışanların iş sürecine dahil edilmesi veya takdir edilmeleri, yeni yetenekleri için de bir çekim etkisi yaratıyor. Bu özellikleriyle ortaya çıkan bir şirket, sektörde farklı kurumlarda bulunan en yetenekli kişilerin şirkete ilgi duymasını sağlıyor.



Rol model etkisi!

Araştırmalardan çıkan bir başka ilginç sonuç ise, yetenekli kişilerin rol model ve ilham etkisi de oluşturması. Bir kurumda istihdam edilen üstün meziyetlere sahip kişiler, piramidin tabanına kadar ilerleyen tüm hiyerarşik personel katmanlarında, öykünülen, örnek alınan kişiler haline geliyor. Bu sayede pek çok kurum junior pozisyonlardan yepyeni yetenekler de keşfedebiliyor. Rol model etkisi özellikle Amerika'da ve Uzakdoğu'da pazarlama sektörlerinde çok kullanılan bir yöntem. Yetenek havuzunun kahramanları fikirleriyle, şirketlerin ilham kaynağı da

Bir kurumda istihdam edilen üstün meziyetlere sahip kişiler, piramidin tabanına kadar ilerleyen tüm hiyerarşik personel katmanlarında, öykünülen, örnek alınan kişiler haline geliyor.

Highly qualified people employed in an institution become enviable and exemplary for all other employees in all the hierarchical layers of the company.

For example, a business development program or language education program abroad... because when you examine how talented people are motivated, financial issues are at the bottom of the list. Talented people care about their personal development and freedom. They want to go to trainings where they can improve themselves. Expensive conferences, different projects, different geographies are much more motivating for them. For example, many international companies now regularly offer alternatives to their talented employees. They investigate whether they want to relocate and where they want to go. Talented people can also work in a different country by evaluating the alternatives offered. This environment of freedom ensures that talented people stay in that institution. Talented people do not leave the institution as long as they feel free.

Talent continuity determines the lifespan of privileges

Another fact is that the unlimited possibilities, which are offered to keep talented people in the talent pool, are directly proportional to the continuation of the talent. If one's performance decreases, if his/her participation into company's processes decreases or if his/her motivation is lost, those who are determined to be not creating value as a result of periodic analyzes can be removed from the talent pool. The inclusion or appreciation of employees in this business strategy, which organizations implement to retain the most talented employees, creates an attraction for new talents. A company that stands out with such practices ensures the most talented people in different institutions in the industry show interest to work for the company.

Role model effect!

Another interesting result from researches is that talented people also create a role model effect and inspiration. Highly qualified people employed in an institution become enviable and exemplary for all other employees in all the hierarchical layers of the company. In this way, many organizations can discover new talents from junior positions. The role model effect is a method that is widely used in marketing sectors, especially in America and the Far East. The heroes of the talent pool can be a

olabiliyor. Farklı bir açıdan bakıldığında ise yetenek yönetimi insan kaynağını optimize etmeye yarayan bütüncül bir yaklaşım. Bu yaklaşım; iş hedefleriyle paralel olarak entegre yetenek edinimi, geliştirme ve bu yetenekleri efektif kullandırtma yoluyla kültür, bağlılık, yetkinlik ve kapasite yaratarak bir organizasyona kısa ve uzun dönem sonuçlar üretme kabiliyeti kazandırıyor.

Temel süreçler

- Yetenekli iş gücünün belirlenmesi
- Yetenek havuzu oluşturulması
- Yeteneklerin saptanması
- Yetkinlik havuzunun geliştirilmesi – tanımlanması
- Yetenekleri kuruma çekebilecek stratejilerin geliştirilmesi
- Yetenek gelişimi programları
- Yetkinlik tanımı doğrultusunda yetenekli çalışanlara yaklaşım ve programlar
- Yetenek değerlendirme kriterleri
- Bireysel raporlamalar
- Yetenek yedeklemelerinin yapılması

Neden gerekli?

Kuşaklar değişiyor. Nasıl ki X kuşağı Y kuşağından farklı bir iz düşümünde

geliştiyse, ele avuca sığmayan, çabuk sıkılan, değer yargıları hızlı değişen, dijital tabanlı düşünen Z kuşağı çalışanları için yetenek yönetimi stratejilerini yeniden yapılandırmak gerekiyor. Yeni nesil, giderek işgücünün önemli bir yüzdesini oluşturmaya başlıyor. Çok kuşaklı ve çeşitli iş gücüne sahip işletmelerin, iş gücünden en iyi verimi elde etmek için yetenek yönetimi stratejilerini yeniden tanımlamaları ve hatta esnek tutmaları da gerekiyor. Yeni beceri setlerine ek olarak teknolojik ve dijital gelişmelerle birlikte, iş süreçleri ve verimlilik ölçütleri gelecekte önemli bir değişiklik yaşayacak. Şimdiden hazır olmak şart.

Bir başka gerçek de şu; yetenek havuzunda kalmanın ödülü sınırsız imkanlar, yeteneğin devamıyla doğru orantılı. Şayet performans düşerse, değer oluşturmadığı tespit edilen bu kişiler yetenek havuzundan çıkartılabiliyor.

source of inspiration for companies with their ideas. From a different perspective, talent management is a holistic approach to optimizing human resources. This approach gives an organization the ability to produce short and long-term results by creating culture, commitment, competence and capacity through integrated talent acquisition, development and effective utilization in line with business goals.

Basic processes

- Determination of talented workforce
- Creating talent pool
- Determination of talents
- Development - definition of competence pool
- Developing strategies that can attract talents to the institution
- Talent development programs
- Approaches and programs for talented employees in line with the definition of competence
- Talent assessment criteria
- Individual reporting
- Making talent backups

Why is it necessary?

Generations are changing. It is a fact that as Generation X was raised in a different projection than Generation Y. Therefore, it is necessary to restructure the talent management strategies for the Generation Z employees who are energetic and get bored quickly and whose value judgments change rapidly, and who think digitally. The new generation is increasingly starting to make up a significant percentage of the workforce. Multi-generational and diverse workforce businesses also need to redefine and even keep their talent management strategies flexible to get the best out of their workforce. In addition to new skill sets, with technological and digital developments, business processes and efficiency metrics will experience a significant change in the future. It is imperative to get ready now.

Another fact is that the unlimited possibilities, which are offered to keep talented people in the talent pool, are directly proportional to the continuation of the talent. If one's performance decreases, those who are determined to be not creating value as a result of periodic analyzes can be removed from the talent pool.

YENİ NORMALİN SELEKSİYON GERÇEĞİ KALICI OLMAK İSTİYORSAN ESNEK VE DAYANIKLI OL

Global pandemi krizinde, neredeyse herkesin unutmak istediği; eskilerin tanımıyla sene-i devriyeye günler, aylar kaldı. Yaşamı tekrar Aralık 2019 öncesine döndürecek umut ise faz çalışmalarını başarıyla geçtiği belirtilen aşılarda. Şu da bir gerçek ki, yeniden eski normale geçmek artık imkansız!

Covid19'un ortaya çıkarttığı bunca gerçekten sonra ne iş dünyası, ne eğlence, ne alışveriş, ne sağlık, ne görev tanımları artık eskisi gibi olmayacak! Sadece markaların değil, iş hayatındaki bireylerin de kalıcılığını dayanıklılık ve esneklik belirleyecek! Uyum sağlanıp, adapte olunacak!

Perakende ve hızlı tüketim; operasyon maliyetleri yüksek "mağazalar olmadan" da ürün satabileceklerini gördü. Eski köye, yeni adet getirilmesine tamamen kapalı patronlar, özellikle idari ve pazarlama departmanlarında "iş yerine gelmeden de" süreçlerin yönetilebildiğini deneyimledi. Üretimde dijitalleşmeyi maliyet fayda ekseninde "hep öteleyen" markalar, her koşulda kesintisiz üretimin dijitalleşmeyle mümkün olabildiğini anladı. Aldığı eğitim, oluşturduğu kariyerle, "pozisyon ve görev tanımı ısrarcılığı" yapan çalışanlar, yazılmış tüm kuralların saatler içinde anlamsızlaştığını fark etti. Saldırgan, yıkıcı, kıtalar arası gezebilen bir virüs bütün ezberleri değiştirdi.

Dayanıklılık, şartlar ne olursa olsun başarmak değil, var olan zorlukların farkında olmak ve düşsek de kalkabilmek anlamını taşıyor. Özetle yeni normalde çevreye, her değişkene uyum sağlayacak biçimde esnek olmak, hayatta kalma gücünü sürdürecek dayanıklılığa sahip olmak artık yeni standart.

Önce esnek misin?

Covid19 pandemisi, tüm dünyayı, sosyal yaşamı ve kaçınılmaz şekilde iş hayatını devasa bir laboratuvara dönüştürdü. Hangi sosyal statüde olursa olsun bireylerse bu laboratuvarın denekleri oldu. Birbirine benzemekle birlikte her şirket kendi gerçeklerinin şekillendirdiği sınırlar içerisinde, yeni kurallarla yüzleşti. Yeni iş yönetim süreçlerini, işgücü ve iş yeri ile ilgili bazı inisiyatifleri daha önce yapılandırmaya başlamış olan şirketler, iş sürekliliğinde ve COVID-19'un yarattığı tahribatı yönetmede biraz daha başarılı oldu. SarsCov2, herkesin esnekliğini test etti. Hammadde sınırlı, talep devam ediyor, üretimin akışını esnetebilecek misin? Karantina uygulamaları sebebiyle mağazalar kapalı, ürünü, hizmeti satabilmek için satış ağını esnetebilecek misin? Ödemeler dengesi bozuldu, finansman yapını esnetebilecek misin? İmalatın rutin saat tanımları değişti,

REALITY OF SELECTION IN THE NEW NORMAL IF YOU WANT TO BE PERMANENT, BE FLEXIBLE AND DURABLE

We are days or maybe months away from the end of the global pandemic crisis which has been taking a heavy toll on the whole world. To be able to return to the normal life just like the one prior to December 2019, the mankind has pinned all its hope on the vaccines the phase studies of which are reported to have been successfully concluded. It is also a fact that it is impossible to return to the old normal again!

Considering all the realities revealed by Covid-19, we can suggest that neither the business world, entertainment, shopping, health nor job descriptions will no longer be the same! Durability and flexibility will determine the permanence of not only brands but also individuals in business life! All will be adapted to the new normal!

Durability does not mean achieving under whatever the conditions are, but being aware of the existing difficulties and being able to rise even if you fall. In summary, being flexible to adapt to the environment and every variable and having the strength to survive is the new standard in the new normal.

The retail and fast food sector have seen that they can sell products "without shops" that require high operating costs. The bosses who were completely closed to the introduction of innovation have experienced that the processes can be managed "even without coming to work", especially in the administrative and marketing departments. Brands that "always postpone" digitalization in production on the cost-benefit grounds, have understood that uninterrupted production is possible with digitalization under all conditions. Employees who insist on "position and job description" as a necessity of the training they receive and the career they build have realized that all the written rules have become meaningless within hours. An aggressive, destructive, cross-continental virus has changed all the routines.

First of all, are you flexible?

The Covid-19 pandemic has turned the whole world, social life and inevitably business life into a huge laboratory. Individuals of any social status have become the subjects of this laboratory. Though similar to each other, each company has faced new rules within the boundaries shaped by their own facts. Companies that have already begun structuring new business management processes and some initiatives related to the workforce and workplace have been a little better at managing business continuity and the damage caused by COVID-19. SarsCov2 has tested everyone's flexibility. Raw material is limited, demand continues, can you flex the flow of production? Balance of payments is broken; can you flex your

yeni anlayışa uygun imalat şeklini esnetebilecek misin? Pandeminin iş dünyasına, bireye, hayata sorduğu sayısız soru var. Her soru, uyum sağlama kabiliyetine dayalı, yanıt ise esneklikte! Bu yanıtın soncu ise kalıcılığı, hayatta kalma olasılığını belirleyecek. Evet, dünyada bir seleksiyon gerçekleşiyor. Bu kanal üzerinde süreç ilerlerken risk yönetimini sağlıklı yönetemeyen şirketler, kurumlar birer birer yok oluyor. Yeni normalin esneklik kavramı şu başlıklar altında şekilleniyor.

• Personel Yönetimi : Şirket bütünlüğü bozulmadan, zarar görmeden personel sayısı, çalışma saatleri, verimlilik, arz ve talep üçgeninde ne kadar esnetilebilir?

• İmalat Yönetimi: En olumsuz senaryoda dahi, imalat maliyetini karlılık ve verimlilik dengesinde tutarak, aşırı stokta kalmadan, rekabet gücü ve satış hacmi ne kadar esnetilebilir?

• Satış & Pazarlama Yönetimi: Oluşabilecek yeni bir kapanma halinde veya yeni bir salgında satış kanallarının açıklığı, performansı ne kadar esnetilebilir?

• Finans Yönetimi: Satın alma, personel ve genel harcama kaynakları, bozulmuş mali sistem içinde ne düzeyde esnetilebilir.

Pandeminin iş dünyasına, bireye, hayata sorduğu sayısız soru var. Her soru, uyum sağlama kabiliyetine dayalı, yanıt ise esneklikte! Bu yanıtın soncu ise kalıcılığı, hayatta kalma olasılığını belirleyecek.

Uyum sağlayabilir misin?

Esneklik doğal dengenin de bir parçası. Bazı türler çevrelerine olağanüstü bir uyum sağlıyor. Değişkenler ne olursa olsun bu uyum yeteneği hep devam ediyor. Esneklik ve hayatta kalmak, neredeyse iç içe geçmiş iki kavram... Esneklik bir bakıma aksiyonları dış etkilere göre ayarlayabilme yeteneği... Yeni normalde bu şirketler için yaşamsal bir durum. Kaldı ki tüm veriler pandemi öncesinde de esnek üretim yapan, esnek bütçe yapan, esnek pazarlama stratejilerine sahip olan ve esnek yönetilen şirketlerin daha başarılı olduğunu kanıtlıyor.

Yönetim esnekliği, üretim esnekliği, pazarlama esnekliği, finansal yönetim esnekliği, insan kaynakları yönetimi esnekliği, bütçeleme esnekliği, vardiya esnekliği, makine esnekliği gibi esneklikler önemli avantajlar sağlıyor. Bu nedenle rekabet üstünlüğü elde eden işletmelerin başarısı, tüketicilerin artan ve giderek küreselleşen ihtiyaç ve isteklerini ekonomik bir şekilde karşılayabilmeyi sağlayan esneklik yeteneklerine bağlı...

financing structure? Routine working hour definitions of manufacturing have changed; will you be able to flex the manufacturing method suitable for the new understanding? There are countless questions the pandemic directs to the business world, individuals and life. Each question is based on adaptability, and the answer is flexibility! The result of this response will determine the persistence and probability of survival. Yes, a selection is taking place all over the world. While the process progresses on this channel, companies and institutions that cannot carry out their risk management properly disappear one by one. The concept of flexibility of the new normal is shaped under the following headings.

• Personnel Management: How much can be flexed in the triangle of personnel number, working hours, productivity, supply and demand without spoiling and harming company integrity?

• Manufacturing Management: Even in the most unfavorable scenario, how much can the competitiveness and sales volume be flexed by keeping the manufacturing cost in balance in terms of profitability and productivity and without excess stock?

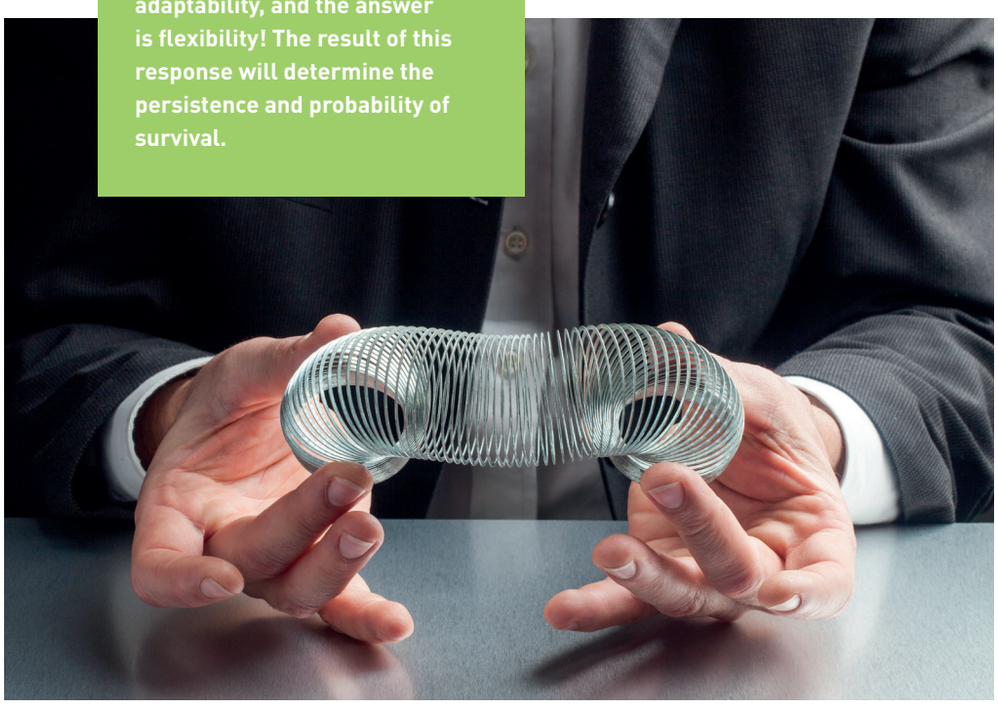
There are countless questions the pandemic directs to the business world, individuals and life. Each question is based on adaptability, and the answer is flexibility! The result of this response will determine the persistence and probability of survival.

• Sales & Marketing Management: How much can the openness and performance of sales channels be flexed in the event of a new shutdown or a new epidemic?

• Financial Management: To what extent can procurement, personnel and general expenditure resources be flexed in a distorted financial system?

Can you adapt?

Flexibility is also a part of natural balance. Some species adapt exceptionally to their environment. Regardless of the variables, this ability to adapt always continues. Flexibility and survival are two almost intertwined concepts... Flexibility is in a way the ability to adjust actions according to external influences... This is a vital condition for companies in the new normal. Moreover, all the data proves that even before the pandemic, companies with flexible production, flexible budget, flexible marketing strategies and flexible management were more successful. Management flexibility, production flexibility, marketing flexibility, financial management flexibility, human resources management flexibility, budgeting flexibility, shift flexibility and machine flexibility provide significant advantages. For this reason, the success of businesses that gain competitive advantage depends on their flexibility, which enables them to meet the increasingly global needs and demands of consumers in an economical way.



At what level can you transform?

In the new normal, the organizational structures and authorization mechanisms of companies are transitioning to models that can think and adapt in a simpler and faster manner and that can take scenario-based and dynamic decisions. More precisely, they have to transform. The crisis management culture and departments in companies are getting stronger. Their activities become permanent, not seasonal. But the real determinant here is definitely the data. In this process, it is almost impossible to make and implement the ideal decisions unless one fully understands how the company progresses and what competitors are doing and unless recent variables and weak and strong

Ne düzeyde dönüşebilirsin?

Yeni normalde şirketlerin organizasyon yapıları ve yetki mekanizmaları daha sade, daha hızlı düşünüp uyum sağlayabilen, senaryo bazlı ve dinamik kararlar alabilen modellere geçiyor. Daha doğrusu dönüşmek zorunda kalıyor. Şirketlerdeki kriz yönetim kültürü ve departmanları ise güçleniyor. Faaliyetleri dönemsel değil, kalıcı hale geliyor. Fakat buradaki asıl belirleyici kesinlikle veri. İçinde yaşanan süreçte, şirketin nasıl ilerlediği, rakiplerin neler yaptığı, yakın zamandaki değişkenler, zayıf ve güçlü olasılıklar analiz edilmediği sürece, ideal kararı alıp uygulamak neredeyse imkansız. Mesela iyimser bir tahminle Covid19 aşısının rutinde ne zaman uygulanmaya başlanacağını bilmeden karar almak, kör dalışı yapmakla eşdeğer. Dijital adaptasyon da bu yüzden çok önemli. İşin tasarımı ve yapılış şekli, iş birlikleri
Fazlasıyla irdelenmeye değer hale geliyor. Yani güçleri birleştirmek yeni normalin olmazsa olmazlarından biri olacak.

Peki dayanıklı mısın?

Bir şirket neden yok olur? Bu tek başına ne ödemeler dengesi, ne de esnek olamamakla açıklanabilir. Dayanıklı olmak da yeni normalin dikta ettiği yeni kurallardan biri. Virüs, insan vücudunun ne kadar dayanıklı olduğunu test etmiyor! Yaşamı, dünyayı, kuralları, alışkanlıkları test ediyor. Multidisipliner bakış açısıyla dayanıklılık kavramı söz konusu bir şirket olduğunda her yönüyle sorgulanıyor. Örneğin üretimi esnettin, imalat akışının şeklini değiştirdin, bu yeni süreci yönetecek kadar dayanıklı mısın? Kaynak bulamadan üretim yapacak, ödemeleri esnetirken, tahsilatın tamamen kilitlendiği bir ortamda, finansmanı 3 yıllık bir perspektifte, her senaryoya uygun devam ettirebilecek kadar dayanıklı mısın? Yeni normale uyum sağlayabilecek yatırımları gerçekleştirecek kadar dayanıklı mısın? En güçlü müşterilerin yok olurken, yeni pazarlar bulabilecek kadar dayanıklı mısın? Doğru, esnemenin sınırı yok. Uyum sağlarken adapte olma aşamasını geçebilmek için dayanıklı da olmak gerekiyor. SarsCov2 virüsünün dayanıklılık bahsi içinde dayattığı liste oldukça uzun!

Yeni normalde şirketlerin organizasyon yapıları ve yetki mekanizmaları daha sade, daha hızlı düşünüp uyum sağlayabilen, senaryo bazlı ve dinamik kararlar alabilen modellere geçiyor. Şirketlerdeki kriz yönetim kültürü ve departmanları ise güçleniyor.

• Çalışma İlkeleri Dayanıklı mı?
Ticarette temel kanun ilkelerdir. İş yapış biçimi, üretim, satış, rekabet, personel yönetimi ilkelerle şekillenir. Markanın var olma kararlılığını ortaya koyan ilkeler dayanıklı mı?

• Uyum Yeteneği Dayanıklı mı?
Yıllarca iş süreçlerini zaman zaman değişen, yenilenen kurallarla sürdüren şirketler için tüm şemaları baştan sona değiştirmek hiç kolay değil. Daha da olumsuzu, bir gün önce alınan bir karar yerine yenisini getirmek, uyum kabiliyetine bağlı.

• Finansman Gücün Dayanıklı mı?
Pandeminin öğrettiği geçeklerden biri de öz kaynaklarla çalışmanın ne kadar değerli olduğu. Krize yatırımda yakalananlar veya kredi döngüsünde göğüs gerenler için kasa dayanıklılığı artık daha derin bir anlam taşıyor.

• Sürat ve Koşma Dayanaklılığın Nasıl?
Pandemiyle birlikte süratli olmak, bu tempoyu uzun süre, kesintisiz korumak da anlam kazandı. Bu çerçevede şirketlerin nefeslerinin, kondisyonlarının da dayanıklı olması geriyor.

Oyun kurallarının ve oyuncuların sürekli değiştiği bir dünyada şirketler de bireyler gibi beklenmedik durumlara karşı hazırlıklı olmak ve zor şartlar karşısında ayakta kalmak istiyor. Dayanıklılık, şartlar ne olursa olsun başarmak değil, var olan zorlukların farkında olmak ve düşsek de kalkabilmek anlamını taşıyor. Özetle yeni normalde çevreye, her değişkene uyum sağlayacak biçimde esnek olmak, bu esnemeyi devam ettirirken hayatta kalma gücünü sürdürecek dayanıklılığa sahip olmak artık yeni standart.

possibilities are analyzed. For example, taking decisions without knowing when the Covid19 vaccine will be available for the public use may inflict serious risks. That's why digital adaptation is very important. The design of the work, the way it is done, and the collaborations become mandatory to analyze. So, joining forces will be a must for the new normal.

So are you durable?

Why would a company disappear? This can't be solely explained by either the balance of payments or flexibility. Being durable is one of the new rules dictated by the new normal. The virus does not test how durable the human body is! It tests life, the world, rules, and habits. With a multidisciplinary perspective, the concept of durability is questioned in every aspect when it comes to a company. For example, you flex the production or change the shape of the manufacturing flow, but are you durable enough to lead this new process? Are you durable enough to make production without finding any new resources, flex payments, and continue financing in a 3-year perspective in an environment where collection is completely locked? Are you flexible enough to make investments that can adapt to the new normal? Are you durable enough to find new markets while your

strongest customers disappear? It is true that there is no limit to being flexible. While adapting, you need to be durable in order to pass the adaptation phase. The to-do-list imposed by the SarsCov2 virus in terms of durability is quite long!

• Are Working Principles Durable? The basic of the trade is principles. The way of doing business, production, sales, competition and personnel management are shaped by principles. Are the principles demonstrating the brand's determination to exist durable?

• Is Adaptability Durable? It is not easy to change the schemes altogether for companies that have continued for years their business processes with the rules that change and renew from time to time. Even worse, replacing a decision made a day before with a new one depends on your ability to adapt.

• Is Your Financing Strength Durable? One of the things taught by the pandemic is how valuable it is to work with one's own equities. For those caught in the crisis investing or dealing with the credit cycle, financial durability now has a deeper meaning.

• How Is Your Speed and Running Durability? With the pandemic, being fast and maintaining this pace for a long time and without interruption makes a greater sense. In this context, it is necessary for companies to have a durable breath and endurance.

In a world where the rules of the game and the players are constantly changing, companies just like individuals want to be prepared for unexpected situations and survive in difficult conditions. Durability does not mean achieving under whatever the conditions are, but being aware of the existing difficulties and being able to rise even if you fall. In summary, being flexible to adapt to the environment and every variable and having the strength to survive is the new standard in the new normal.

In the new normal, the organizational structures and authorization mechanisms of companies are transitioning to models that can think and adapt in a simpler and faster manner and that can take scenario-based and dynamic decisions. The crisis management culture and departments in companies are getting stronger.

VÜCUDU KIŞA HAZIRLAMAK İÇİN 6 ÖNERİ

Kışa girerken, sağlığımızı koruyabilmek için gereken en önemli konu havadaki ısı değişikliğine uyum sağlayabilmek için metabolizmada meydana gelen yavaşlamayı azaltmaktır. Fakat bu yıl Covid19 pandemisi nedeniyle çok daha dikkatli olmak gerekiyor. Azalan metabolizma hızına yağışlı ve soğuk hava, yoğun iş temposu ve kısalan günler de eklenince başta depresyon olmak üzere birçok tehdit sıraya giriyor. Peki ne yapmalı?

D Vitamini Depolayın!

Besinlerin yanı sıra güneş ışığı en değerli D vitamini kaynağıdır. D Vitamini, vücudunuzun kalsiyumu emmesine, kemiklerin şekillenmesine, ruhsal durumun ve bağışıklık sisteminin güçlenmesine yardımcı olur. Bu nedenle, D vitamini içeren yiyecekleri bolca tüketmek ve bunun yanı sıra vitamin tabletleri ile vücuduza gerekli takviyeyi yapmak vücudunuzu kışa hazırlarken önceliklerinizden biri olmalıdır.

Suyu İhmal Etmeyin

Yazın bitmesiyle birlikte su içiminde ciddi bir azalma meydana gelir. Sıcak içecekler daha fazla içildikçe suya olan ilgi de azalır. Unutulmaması gereken en önemli nokta suyun yerini meyve suları da dahil olmak üzere hiçbir içeceğin tutmayacağıdır. Özellikle kafein içeren içecekler su atımını hızlandırarak vücudun suya olan ihtiyacının artmasına sebep olurlar.

Uykunuzu Kaliteli Kılın

Bir yetişkinin günde ihtiyaç duyduğu ortalama uyku süresi 6 ilâ 8 saattir. Ancak, günümüzde cep telefonu ve tabletlere olan bağımlılık uyku kalitesini ve süresini etkilemektedir. Uyku moduna geçmeden en az 1 saat öncesinde elektronik cihazlarla olan ilişkinizi sona erdirin. Vücudun kendini yenilemesi işlemi büyük ölçüde uyku esnasında gerçekleştirildiği için, gereksinim duyulan uykunun alınamaması bağışıklık sisteminin zayıflamasına neden olur.

Hafif ve Sağlıklı Öğünler

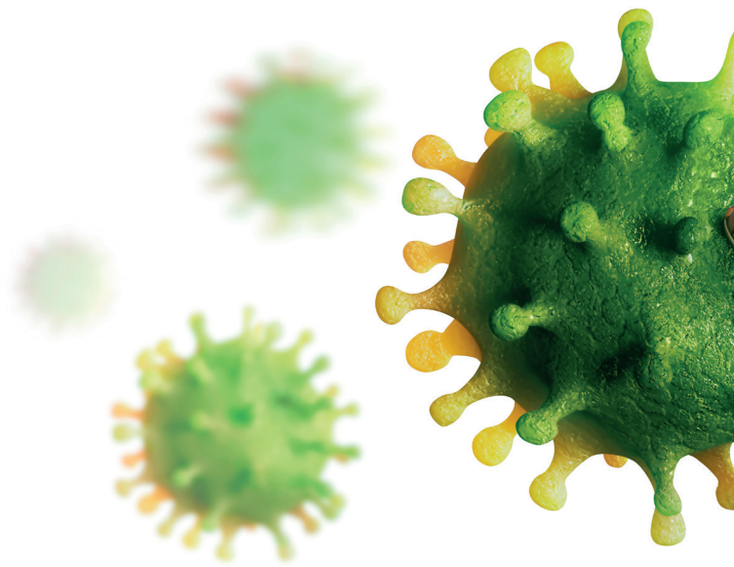
Yemeklerde tüketilecek olan salatalar hem kilo kontrolü sağlar hem de zengin vitamin içerikleriyle gün boyunca düşen enerjiyi yenilemeye yardımcı olur. Yemeklerde hayvansal veya bitkisel protein kaynaklarına gereken yer verildiğinde yorgunluk belirtilerinin hızla azaldığı görülecektir. Kolesterol sorunu olanlar kırmızı et yerine balık ve kuru baklagilleri tercih edebilir.

Hareket Edin

Düzenli egzersiz özellikle kış aylarında daha önemlidir. Bağışıklık sistemini kuvvetlendirir ve bedeni zinde tutar. Kış aylarında eğer iç mekanda değil de dış mekanda spor yapılacaksa, öncesinde ısınma hareketlerine zaman ayırılmalıdır. Zira soğuk havalarda kaslar travmaya daha açıktır. Bu yüzden, dış mekanda koşmaya veya yürüyüşe çıkmadan önce mutlaka içerde esneme hareketleri ve kan dolaşımınızı artıracak hareketler yapılmalıdır.

Seçici Tüketin

Vitaminlerden A,C ve E, minerallerden ise selenyum, çinko, magnezyum ve demir bağışıklık sistemini güçlendirir. Bu vitamin ve mineraller aynı zamanda yüksek antioksidan özellik taşır. Antioksidanlar serbest radikal denen kansere sebep olma potansiyeli taşıyan ajanların hücreleri oksitlemesini önlerler. Doktorlar ilaç önermedikçe vitamin ve minerallerin doğal yollarla yani besinlerle alınmasına gayret edilmelidir.



Kışa girerken bağışıklık sistemini güçlendirmede diğer bir önemli grup probiyotik besinlerdir. Kansere karşı da koruyucu etkileri vardır. Yoğurt ve kefir hem probiyotik hem de prebiyotik bir besindir.

A vitamini: Karaciğer, havuç, kayısı, kavun, yumurta, ıspanak, kabak, domates, karaciğer, brokoli, marul

C vitamini: Limon, portakal, greyfurt, kivi, roka, maydanoz, yeşil sivri biber, kuşburnu, domates

E vitamini: Tüm bitkisel yağlar ve yağlı tohumlar

Selenyum: Deniz ürünleri, böbrek, yürek, etler

Çinko: Bulgur, badem içi, ceviz, balık, et, karaciğer süt, yumurta, kuru baklagiller

Magnezyum: Yağlı tohumlar, kuru baklagiller, yeşil yapraklı sebzeler, muz, tahıllar.

D vitamini: Karaciğer, ton balığı, portakal suyu, yumurta sarısı, süt ve tahıllar

6 RECOMMENDATIONS TO PREPARE YOUR BODY FOR WINTER

The most important issue to protect our health in the winter is to reduce the slowdown in metabolism in order to adapt to the temperature change in the air. But this year, due to the Covid-19 pandemic, it is necessary to be much more careful. When rainy and cold weather, intense work pace and shorter days are added to the decreasing metabolic rate, many threats, especially depression, are lining up. So what to do?

Another important group in strengthening the immune system in the winter is probiotic foods. They also have protective effects against cancer. Yogurt and kefir are both probiotic and prebiotic foods.

Vitamin A: Liver, carrot, apricot, melon, egg, spinach, pumpkin, tomato, liver, broccoli, lettuce

Vitamin C: Lemon, orange, grapefruit, kiwi, arugula, parsley, green pepper, rosehip, tomato

Vitamin E: All vegetable oils and oil seeds

Selenium: Seafood, kidney, heart, meats

Zinc: Bulgur, almonds, walnuts, fish, meat, liver milk, eggs, dried legumes

Magnesium: Oil seeds, legumes, green leafy vegetables, bananas, cereals.

Vitamin D: Liver, tuna, orange juice, egg yolk, milk, and cereals

Store Vitamin D!

In addition to nutrients, sunlight is the most valuable source of vitamin D. Vitamin D helps your body absorb calcium, shape bones, strengthen the mood and immune system. For this reason, consuming plenty of foods containing vitamin D and supplementing your body with vitamin tablets should be one of your priorities while preparing your body for the winter.

Do Not Neglect Water

With the end of summer, there is a serious decrease in water consumption. As more hot drinks are drunk, interest in water decreases. The most important point to remember is that no beverage, including fruit juices, can replace the necessity of water. Especially drinks containing caffeine accelerate the water excretion and cause the body's need for water to increase.

Make Your Sleep Quality

The average sleep time an adult needs a day is 6-8 hours. However, addiction to mobile phones and tablets today affects sleep quality and duration. Terminate your relationship with electronic devices at least 1 hour before going to sleep mode. Since the body's self-renewal process is mostly performed during sleep, failure to get the needed sleep causes the immune system to weaken.

Light and Healthy Meals

Salads to be consumed in meals provide weight control and help to renew the energy that falls throughout the day with their rich vitamin content. You will see that the symptoms of fatigue rapidly decrease when an adequate amount of animal or vegetable protein sources are consumed. Those with cholesterol problems may prefer fish and legumes instead of red meat.

Move

Regular exercise is especially important during the winter months. It strengthens the immune system and keeps the body fit. If you are going to do sports outdoors in winter, not indoors, you should warm up beforehand because in cold weather, muscles are more susceptible to trauma. Therefore, before running or walking outdoors, stretching movements and other movements that will increase your blood circulation should be done.

Consume Selectively

Vitamins A, C and E and selenium, zinc, magnesium and iron minerals strengthen the immune system. These vitamins and minerals also have high antioxidant properties. Antioxidants prevent cancer-causing agents called free radicals from oxidizing cells. Unless doctors recommend medication, efforts should be made to take vitamins and minerals naturally.

AŞKIN VE DEVRİMİN ÜLKESİNDE BİR HAVANA

Karayipler'e yolculuğumuz! Bohem havası, neo-klasik mimarisi, zamanın akmadığı hissini veren klasik arabalarıyla dev bir açık hava müzesine Küba'nın başkenti Havana'ya gidiyoruz. Koloniyal tarihin hala yaşadığı sıcak insanların, bol güneşli ülkesi. Yoksul ama gururlu insanların şehri. Arka fonda duyacağınız seslerin tamamı ruhunuza iyi gelecek. Başlayalım mı?

Küba'nın başkenti Havana 3 ayrı bölgeden oluşuyor. En çok seveceğiniz bölgeler eski Havana Vieja ve Centro Habana bölgeleri olacak. Daha modern olan Vedado kısmı da yine mutlaka görülmeli.

Yıllardır boya ve tamirat yüzü görmemiş, Karayipler'in rüzgar ve kasırgaları ile aşınmış, Koloniyal tarihin en duru yansımasına sahip binalar, rengarenk duvarlar, günün her saatinde kendi içinde devinen bir kent! Arkadan yükselen Latin müziği ara sokaklarda dans eden isnanlar. Toplam nüfusu 2,2 milyon olan ülkenin ağırlıklı bölümü Havana'da yaşıyor. Tam bir mozaik hakim kente. Afro Amerikanlar, İspanyol ve Portekiz kökenliler, aşkı ve devrimi seçen farklı coğrafyalardan insanlar. Kentin; Eski Havana; Habana Viaje olarak adlandırılan kalbi, karakteristik neo-klasik mimarinin en iyi örneklerinin de bulunduğu bölge. En popüler cafeler, barlar, restaurantlar, oteller ve tarihi yapılar burada yer alıyor. 1982 yılından beri de Unesco Dünya Mirası Listesi'nde. Anıtlar, kale surları ve kliseler en göz alıcı yapılar. Tabiri caizse sokaklardan barok ve art-deco akıyor. Unesco listesinde yer bulan 900 eserin tamamı da Habana Viaje'de.

Hayat burada başka yüzünü gösterir

Eski Havana'nın hemen yanında yer alan Centro Habana ise yerel halkın yaşadığı bölge. Tam bir yaşayan fotoğraf platosu. Birçok gezgine göre de gerçek Küba burada! Ambargo sonrası başlayan yokluk tam da burada kendini fark ettiriyor. Fakat yüzler mutlu! Daha çok iş merkezlerinin alışveriş mağazalarının yer aldığı Vedado, Centro Habana'nın bir sonrası. Genel olarak daha bakımlı ve görece olarak daha modern. En popüler gece kulüpleri ve canlı müzik holleri Vedado'da. Limanla birlikte başlayıp sahil hattı boyunca ilerleyen bölge ise Malecon olarak biliniyor. 8 kilometrelik, masalsı ve okyanusun bütün sıcaklığını taşıyan bir kıyı şeridi burası. Özellikle akşam saatlerinde yerli halk buraya akın ediyor. Kübalılarla tanışmanın, sohbet etmenin en iyi yolu Malecon sahiline gitmek.

HAVANA: THE LAND OF LOVE AND REVOLUTION

We are setting off for the Caribbean! We are going to Havana, the capital of Cuba, to a giant open-air museum with its bohemian atmosphere, neo-classical architecture and classic cars that give the feeling that time stands still. A land of friendly people, plenty of sunshine, where colonial history still lives. The city of poor but proud people... All the sounds you will hear in the background will be good for your soul. Shall we begin?

Havana, the capital of Cuba, consists of 3 separate regions. The areas you will love the most will be the old Havana Vieja and Centro Habana areas. The more modern Vedado part should also be seen.

A city with buildings that have not been dyed and repaired for years, eroded by the winds and hurricanes of the Caribbean with the clearest reflection of colonial history and colorful walls; a city that is vibrant all day! The majority of the country with a total population of 2.2 million lives in Havana. A mosaic dominates the city. African Americans and people of Spanish and Portuguese descent and people from different geographies who choose love and revolution... The heart of the city, called Habana Viaje in Old Havana, is the region where the best examples of characteristic neo-classical architecture are also found. The most popular cafes, bars, restaurants, hotels and historical buildings are located here. It has been on the Unesco World Heritage List since 1982. Monuments, castle walls and churches are the most striking structures. Baroque and art-deco styles illuminate the streets, so to speak. All 900 works on the UNESCO list are also in Habana Viaje.

Life is different here!

Centro Habana, located right next to Old Havana, is the area where mostly the local people live. It's a complete living photographic plateau. According to many travelers, the real Cuba is here! The poverty that followed the embargo is quite noticeable here. But faces are happy! Vedado, where there are mostly business centers and shopping stores, is next to Centro Habana. It is generally better maintained and relatively modern. The most popular nightclubs and live music halls are in Vedado. The area that starts with the port and continues along the coastline is known as the Malecon. This is a fabulous 8-kilometer coastline that carries all the warmth of the ocean. Especially in the evening, locals flock here. The best way to meet and chat with Cubans is to go to Malecon beach.

Şimdilerde bilim müzesi

Devrime kadar parlamento binası olarak kullanılan El Capitolio, tartışmasız en çok fotoğrafı çekilen ikonik yapı. Bir ilginç not, mimari Washington DC'deki yapının birebir aynısı. Resmi olarak Küba'nın parlamentosu olarak kullanılmış, 1959 yılından sonra ise Küba Bilimler Akademisi ve Ulusal Bilim ve Teknoloji Kütüphanesi olarak kullanımına başlanmış.
El Capitolio içindeki heykel dünyanın yapı içindeki en büyük heykellerinden üçüncüsü.
2010 yılından beri ulusal anıt unvanını taşıyor.

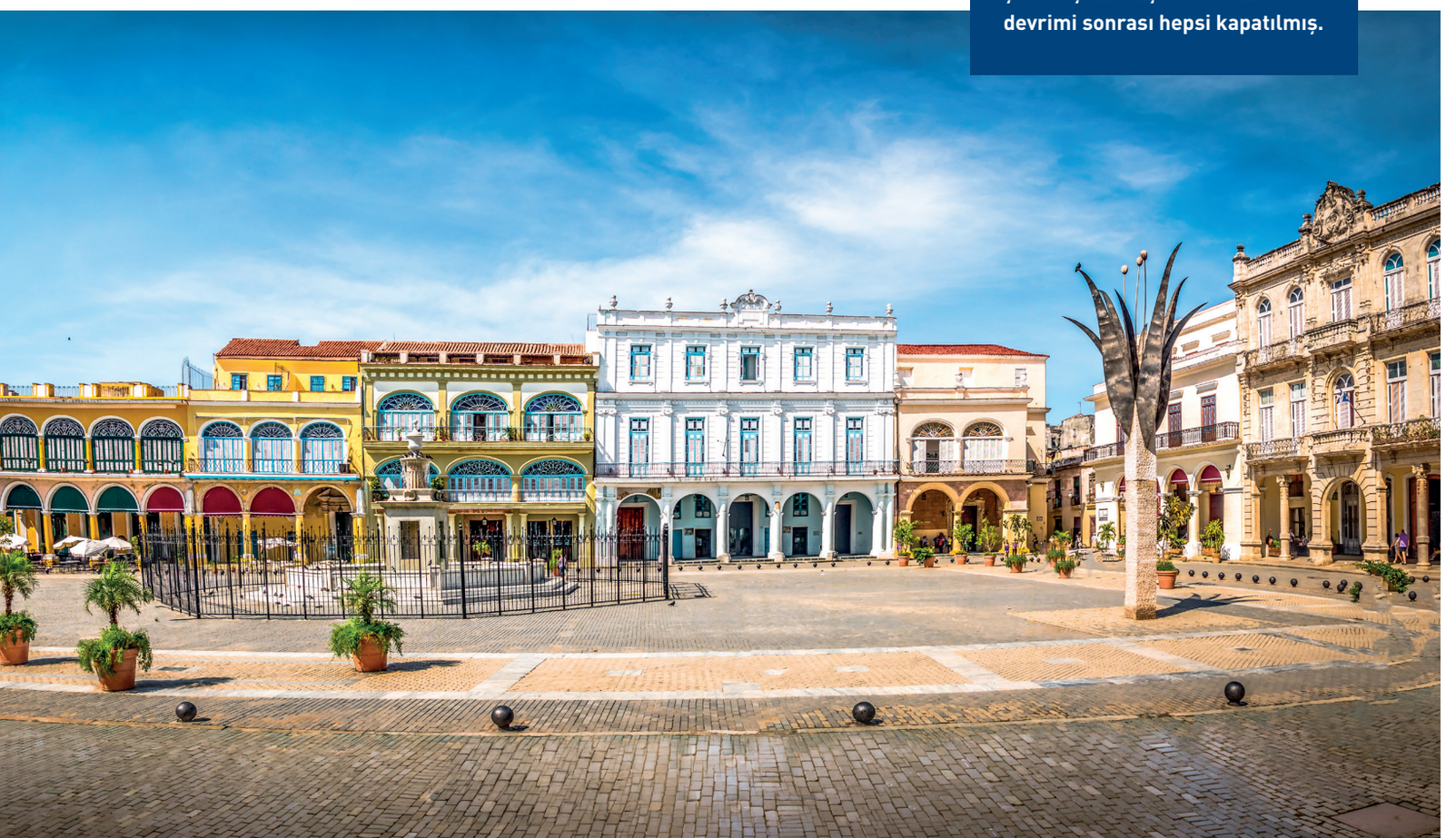
Devrimden kalanlar orada

Devrim Müzesi olarak bilinen, ünlü Kübalı mimar Rodolfo Maruri ve Belçikalı mimar Paul Belau'nun ortak imzasını taşıyan yapı, Küba tarihinin en önemli eserlerinden biri. 1959'dan 1965 yılına kadar hem hükümet, hem de Bakanlar Konseyi binası olarak hizmet vermiş. 1965 yılında ise Küba Komünist Partisi'nin merkezi olmuş. 1974 yılında Küba devrimi için müze haline getirilmiş. Müze bahçesinde devrimde kullanılan askeri uçaklar, araçlar, 18 metrelik Granma yatı ve daha çok devrime dair fotoğraflar bulunuyor. Küba'nın Kolomb öncesi keşfinde ülkenin kültürünü yansıtan, 1953 Moncada saldırısı ve Che'nin hayatına dair sergiler de yine burada. Müzenin tam önünde açık havadaki tank ise Fidel Castro tarafından bizzat kullanılan tankın ta kendisi.

El Morro Kalesi / Castello del Morro

Koloniyal tarihin en heybetli yapısı Havana Limanı'nın koyunda bir kaya kütlesinin üzerinde yükseliyor. Castillo de los Tres Reyes del Morro yani El

Havana İspanya'nın kolonisi olarak 1607'de Küba'nın başkenti olmuş. Bir dönem 1762'de Britanya Krallığı'na geçmiş ve Florida karşılığında Amerika'ya verilmiş. Devrim öncesi Havana, geceleri ve kumarhaneleri ile çok meşhurmuş. 1959 Küba devrimi sonrası hepsi kapatılmış.



Havana became the capital of Cuba in 1607 as a colony of Spain. It was colonized by the British Kingdom in 1762 and was given to America in exchange for Florida. Before the revolution, Havana was very famous for its nights and casinos. After the 1959 Cuban revolution, they were all closed.

Science Museum

Used as the parliament building until the revolution, El Capitolio is arguably the most photographed iconic building. An interesting note: its architecture is exactly the same as the capitol building in Washington DC. It was officially used as Cuba's parliament, and after 1959 it started to be used as the Cuban Academy of Sciences and the National Library of Science and Technology. The statue in El Capitolio is the world's third largest sculpture in an enclosed area. It has been a national monument since 2010.

Remnants of the revolution are there!

Known as the Revolution Museum, the building, built jointly by the famous Cuban architect Rodolfo Maruri and Belgian architect Paul Belau, is one of the most important works in Cuban history. From 1959 until 1965, it served as both the government building and the building of the Council of Ministers. In 1965, it became the center of the Cuban Communist Party. It was turned into a museum for the Cuban revolution in 1974. In the museum garden, there are military aircraft, vehicles used in the revolution, the 18-meter Granma yacht and more photos of the revolution. Exhibitions on the 1953 Moncada attack and the life of Che, reflecting the culture of the country prior to the exploration by Christopher Columbus, are also here. The open air tank right in front of the museum is the tank used by Fidel Castro himself.

El Morro Castle/ Castello del Morro

The most imposing structure reflecting the colonial history rises on a rock mass in the bay of Havana Harbor. The historical building known as Castillo de los Tres Reyes del Morro, or El Morro Castle, was built in 1590 and was completed in 1630. The castle also witnessed the attack of 40,000 British

Morro Kalesi olarak bilinen tarihi yapı 1590 inşa edilmeye başlanmış ve 1630 yılında tamamlanmış. Kale, 1762 yılında 40.000 İngiliz askerinden oluşan saldırıya da tanıklık etmiş. Şehrin en güzel görüntüsü, gün batımı burada.

Ne yemeli?

Latin mutfağının tüm izleri Küba gastronomisinde de var. Yıllarca süren ambargo sebebiyle kaynaklar hep sınırlı kalmış. Ülkede herkesin yaşına ve sağlık ihtiyaçlarına göre ne yemesi gerektiği devlet tarafından belirleniyor, ona göre karneler dağıtılıyor ve dolayısıyla yeniliğe çok da açık kapı kalmıyor. Elbette birkaç trendy restoran yok değil. Küba yemeklerinde ilk göze çarpan yüzyıllarca buraya sömürgecilerin İspanya'dan, kölelerin Afrika'dan getirdiği etkilerin Karayip malzemeleri ile birleşerek aynı tabakta sentez oluşturması. Ne yerseniz yiyin her zaman tabakta pilav ve siyah fasulye mutlaka var. Deniz ürünleri ağırlıkta. Unutmadan tropik meyveler de hem ucuz hem de çok lezzetli.

Görmeden dönmeyin!

• Müze del Automovil: 1905'den 1989'li yıllara kadar olan Amerikan otomobilleri sergileniyor.
• Casa dela Comedia: Kübalı sanatçıların tiyatro gösterisi yaptığı gösteri evi.
• Fundacion Havana Club: Şeker kamışının şekere ve Rom'a nasıl dönüştüğünü adım adım görebileceğiniz bir müze.
• Museo del Chocolate : Çikolata da satın alınabilecek müze.
• Museo del Tabaco: Küba'nın en önemli ihracat ürünü olan puronun tarihini anlatan müze.
• Casa Museo Simon Bolivar: Venezuella ulusal kahramanı olan Simon Bolivar'ın anısına yapılmış müze.
• Castillo de la Real Fuerza: Amerika kıtasının en eski taş kalesi
• Santa Isabel Oteli: Meydanla sahil arasında bulunan ikonik mimari yapı.
• Museo Nacioanl de Historia Natural: Ulusal doğal tarih müzesi.
• Casa Cubana del Perfuma: Küba'ya özgü parfümler müzesi
• Museo del Naipe Marques de Prado Ameno: Oyun kartı müzesi.

Tatmadan geri gelmeyin!

• Arroz Con Pollo: Tavuk, pirinç ve baharat karışımından oluşan bir yemek.
• Shrimps in Coconut Sauce: Hindistan cevizi sosunda karides
• Ajiaco: Patates, avokado, mısır, tavuk ve çeşitli baharatların hafif bir yemek.
• Croquetas: Karidesli, sebzeli ve peynirli minik lezzet topları
• Tamal en Cazuela: Mısır unu, fleto et ve çeşitli baharatların karışımından oluşuyor.
• Yuca Fingers: Yuca isimli bir bitkinin patates şeklinde kızartılarak sosla birlikte servis edildiği yemek,
• Medianoche: Bir çeşit sandviç. İçerisinde; İsviçre peyniri, hardal, jambon, tatlı turşu ve rosto bulunuyor.
• Ropa Vieja: Biftek etlerinin, Meksika biberi ile sotelendiği yemek.
• Churros : Özel ve doğal bir tatlı
• Flan: Krem karamelin ta kendisi

Havana'da evlerin içinden dışarıya taşan müzik herkesi etkisi altına alıyor. Unesco'nun 1982'de kültür mirası ilan ettiği Havana'nın tarihi merkezinde İspanya'nın inşa ettiği neo-klasik ve mimarideki binalara yemyeşil meydanlar eşlik ediyor.

soldiers in 1762. The best sunset can be viewed here.

What to eat?

All traces of Latin cuisine are also present in Cuban gastronomy. Resources have always been limited due to years of embargo. According to the age and health needs of everyone in the country, what they should eat is determined by the state, ration cards are distributed accordingly, and therefore, the door to innovation is not wide open. Of course, there are a few trendy restaurants. The first thing that catches the eye in Cuban food is that the effects brought here by the colonists from Spain and the slaves from Africa are combined with Caribbean ingredients and synthesized on the same plate. Whatever you eat, there is always rice and black beans on the plate. Seafood is the dominant ingredient. Also, tropical fruits are both cheap and very tasty.

Sightseeings not to be ignored

• Museo del Automovil: American cars from 1905 to 1989 are on display.
• Casa dela Comedia: Show house where Cuban artists perform theatrical performances.
• Fundacion Havana Club: A museum where you can see step by step how sugar cane turns into sugar and rum.
• Museo del Chocolate : The museum where chocolate can also be bought.
• Museo del Tabaco: The museum telling the history of the cigar, the most important export product of Cuba.
• Casa Museo Simon Bolivar: Museum built in memory of Simon Bolivar, Venezuelan national hero.
• Castillo de la Real Fuerza: Oldest stone castle in Americas
• Santa Isabel Oteli: Iconic architectural structure between the square and the beach.
• Museo Nacioanl de Historia Natural: National natural history museum.
• Casa Cubana del Perfuma: Museum of Cuban perfumes
• Museo del Naipe Marques de Prado Ameno: Playing card museum.

Unforgettable tastes not to be ignored

• Arroz Con Pollo: A meal consisting of chicken, rice and spice mix.
• Shrimps in Coconut Sauce: Shrimp in coconut sauce.
• Ajiaco: A light meal of potatoes, avocados, corn, chicken and various spices.
• Croquetas: Tiny flavor balls with shrimp, vegetables and cheese.
• Tamal en Cazuela: It consists of a mixture of cornmeal, fillet meat and various spices.
• Yuca Fingers: A meal in which a plant called Yuca is fried and served with sauce.
• Medianoche: Some kind of sandwich. It includes Swiss cheese, mustard, ham, sweet pickles and roast.
• Ropa Vieja: A meal of steaks sautéed with Mexican pepper.
• Churros : A special and natural dessert.
• Flan: Creme caramel itself.

The music that overflows from the interior of the houses in Havana captivates everyone. In the historical center of Havana, which UNESCO declared as a cultural heritage in 1982, neo-classical and architectural buildings built by Spain are accompanied by lush green squares.

007 JAMES BOND: ÖLMEK İÇİN ZAMAN YOK

Yönetmen : Cary Joji Fukagana
Tür : Aksiyon & Gerilim & Casusluk
Oyuncular: Daniel Craig, Rami Malek, Lea Seydoux, Ana de Armas, Ralph Fiennes

Metro-Goldwyn-Mayer ve Eon Productions tarafından yayımlanan yirmi beşinci James Bond filminde, 007 rolüyle beşinci kez Daniel Craig var. Bohem yaşamayı seven ünlü ajanımız, rahatını bozup esrarengiz olaylar zincirinin peşine düşüyor. Aktif hizmetten ayrılan Bond, Jamaika'da yeni hayatına uyum sağlamaya çalışırken, CIA'den eski dostu Felix Leiter'ın kendisinden yardım istemesi ile harekete geçiyor. Bond'dan kaçırılan bir bilim adamının kurtarılmasına yardım etmesi isteniyor. Sandığından da tehlikeli olan bu işi kabul eden Bond, yeni teknolojilerle silahlanmış, kötü bir adamın peşine düşüyor. Hoş kadınlar, kötü adamlar, patlayan arabalar, aksiyon ve macera.

007 JAMES BOND: NO TIME TO DIE

Director : Cary Joji Fukagana
Type : Action & Thriller & Espionage
Cast: Daniel Craig, Rami Malek, Lea Seydoux, Ana de Armas, Ralph Fiennes

In the twenty-fifth James Bond movie released by Metro-Goldwyn-Mayer and Eon Productions, Daniel Craig features as 007 Bond for the fifth time. Our famous agent, who loves the bohemian life, breaks his comfort and goes after the mysterious chain of events. While Bond tries to adapt to his new life in Jamaica after leaving active service, his old friend Felix Leiter from the CIA seeks his help. Bond is asked to help rescue a kidnapped scientist. Bond, who accepts this job that is more dangerous than he thinks, pursues a bad guy armed with new technologies. Pretty women, bad guys, exploding cars, action and adventure...

SAHİPLER

Yönetmen : Julius Berg
Tür : Gerilim & Korku
Oyuncular: Maisie Williams, Sylvester McCoy, Rita Tushingham, Jake Curran

Bir grup arkadaş, soygun yapmak için ideal evi bulduklarını düşünür. Ev sahipleri evde yoktur ve bu sayede ekip, soygunu rahatça gerçekleştirebilecektir. Ancak hırsızlar, yüklü miktarda para ile dolu olduğunu düşündükleri eve girdiklerinde beklenmedik bir durumla karşı karşıya kalır. Ev sahibi yaşlı çift, eve erken gelince kâbus başlar. Ölümcül kedi-fare oyununda hırsızlar, kendilerini asla hayal edemeyecekleri bir kabustan kurtarmak için kıyasıya bir mücadelenin içine girer. Bu arada bir not daha, korku unsurlarının yüksek olduğu filmde son derece eğlenceli sahneler de var. Kahkaha atma garantili.

THE OWNERS

Director : Julius Berg
Type : Thriller & Horror
Cast: Maisie Williams, Sylvester McCoy, Rita Tushingham, Jake Curran,

A group of friends think they've found the ideal home for a robbery. The hosts are not at home, so they can comfortably commit the robbery. However, when thieves enter the house, which they think is full of money, they face an unexpected situation. The nightmare begins when the host old couple comes home early. In the deadly cat-and-mouse game, thieves engage in a fierce struggle to save themselves from a nightmare they could never have imagined. By the way, another note, there are some extremely funny scenes in the movie with mainly horror elements. Laughter guaranteed.

UTANCIN SESİ

Yazar : Gordon Wheeler **Yayın Evi : Dorlion Yayınevi**

13 birbirinden seçkin terapist utanç fenomenine ışık tutuyor. Utancın benlik gelişimi üzerindeki derin etkisini araştırdığı bu derlemede, oluşturulan on dört bölüm en güncel kuramlar ve gerçekleştirilen terapi uygulamaları ışığında utanç fenomenini anlamaya dair bir bütünsel bir bağlam sunuyor. Ayrıca bu kitap birbirinden farklı klinik terapi yaşantıları sunarak, din, kültür, ırk, cinsel tercih, yaş ve sosyo-ekonomik açılardan farklı aidiyetleri bulunan bireylerin, ya da grup üyelerinin deneyimlerini gözler önüne seriyor. Utanca dair farklı iç görüler geliştirilerek Gestalt terapisinin geniş yelpazesi daha da zenginleştirilmiş.

THE VOICE OF SHAME

Writer : Gordon Wheeler **Publishing House : Dorlion Yayınevi**

13 distinguished therapists shed light on the phenomenon of shame. In this review, which explores the profound effect of shame on self-development, the fourteen chapters offer a holistic context for understanding the phenomenon of shame in the light of the most current theories and therapeutic practices. In addition, this book presents different clinical therapy experiences, revealing the experiences of individuals or group members who have different affiliations in terms of religion, culture, race, sexual orientation, age and socio-economic aspects. The wide spectrum of Gestalt therapy has been further enriched by developing different insights into shame.

YETİŞKİNLERİN YALAN HAYATI

Yazar : Elena Farrente **Yayın Evi : Everest Yayınları**

Napoli Romanları ile tüm dünyada müthiş bir ilgi uyandıran Elena Ferrante, çok okunmasının ve sevilmesinin yanı sıra gerçek kimliğiyle de merak konusu olmayı sürdürüyor. Yapıtlarıyla 21. yüzyılın modern klasiklerini bir bir vitrine çıkaran Ferrante, Yetişkinlerin Yalan Hayatı'nda bizi insanın açmazını, aile bağlarının esnek dokularını keşfetmeye davet ediyor. Ferrente bu kez yine, Napoli panoramasında ailesinin kötü şöhretini araştırmaya koyulan bir genç kızın öyküsünün ara sokaklarında dolaştırıyor okuru. Şehrin yoksul mahallelerinden birinde yaşayan halasıyla gerçekleri bulan genç kızın duygu karmaşası. Yetişkinlerin Yalan Hayatı, Ferrante tutkunlarının tadını iyi bildikleri yeni bir haz eşiği, yeni bir hikâye.

THE LYING LIFE OF ADULTS

Writer : Elena Farrente **Publishing House: Everest Yayınları**

Elena Ferrante, who has aroused great interest all over the world with Neapolitan Novels, continues to arouse curiosity with her true identity as well as being widely read and loved. Elena Ferrante, who arouses great interest all over the world with Napoli Novels, continues to arouse curiosity with her true identity as well as being widely read and loved. Showcasing the modern classics of the 21st century one by one with her works, Ferrante invites us to explore the dilemma of the human and the flexible textures of family ties in "The Lying Life of Adults". This time, Ferrente takes the reader through the alleys of the story of a young girl who sets out to investigate her family's notoriety in the panorama of Naples. Emotional confusion of a young girl who finds the truth with her aunt living in a poor neighborhood of the city... The Lying Life of Adults is a new threshold of pleasure Ferrante enthusiasts know well.

ON LINE KONSERLER / On Line Concerts

BEETHOVEN TRİO BERLİN – 3 KASIM 2020
DİJİTAL KONSER – BİLETİX

BEETHOVEN TRIO BERLİN – 3 NOVEMBER2020
DIGITAL CONCERT – BILETIX

48. İSTANBUL MÜZİK FESTİVALİ -5 KASIM 2020
DİJİTAL KONSER - KOMBİNE BİLET – BİLETİX

48TH ISTANBUL MUSIC FESTIVAL -5 NOVEMBER 2020 - DIGITAL CONCERT - COMBINED TICKET – BILETIX

KORAY CANDEMİR – 12 ARALIK 2020
DİJİTAL KONSER -BİLETİX

KORAY CANDEMİR – 12 DECEMBER 2020
DIGITAL CONCERT -BILETIX

powertech
esnek teknoloji

ENDÜSTRİYEL HORTUM ÜRETİMİNDE YEPYENİ BİR TEKNOLOJİ

Powertech, kauçuk alanındaki uzmanlığı ile endüstriyel hortum üretimine yüksek bir standart getiriyor.

DİJİTAL DÖNÜŞÜM

aktaş

www.powertechhoses.com
facebook.com/powertech

airtech

the confidence

DRIVEN BY PASSION AND INNOVATION SINCE 1938

Airtech, guarantees perfect road-holding conditions with its high qualitative and long-lasting products.

Proudly being acknowledged as a global brand in more than 100 countries.

www.airtechairsprings.com
facebook.com/airtech

aktaş TURQUALITY® DIGITALIZATION

aktaş

AKTAŞ MÜHENDİSLİĞİ RAYLARDA İLERLİYOR

Raylı sistemlere yönelik birincil ve ikincil süspansiyon ürünleri üreten
Türkiye'deki ilk yerli firma

Türk kauçuk sektöründeki 80 yılı aşkın tecrübemizi ve yenilikçi anlayışımızı, gelişmiş mühendislik ve teknoloji kullanma yeteneklerimizle birleştirerek; raylı sistemlerde hem birincil hem de ikincil sistemler için ürün tasarlıyor, **Türkiye'de bir ilki gerçekleştiriyoruz.**

www.aktasholding.com
facebook.com/aktasholding
twitter.com/aktasholding
linkedin.com/company/aktas-holding