

VERİYİ ANALİZ EDEREK YÖNETME & STRATEJİ GELİŞTİRME ÇAĞINA HOŞ GELDİNİZ!

WELCOME TO THE AGE OF MANAGEMENT & STRATEGY
DEVELOPMENT BY ANALYSIS OF DATA!

Aktaş Holding'e
Önemli Ziyaret

High Level Visit to
Aktaş Holding

►►► s9

"İş hayatında Dünya Vatandaşı
Olmak" Seminerlerinde Gençlere
Değerli Bilgiler

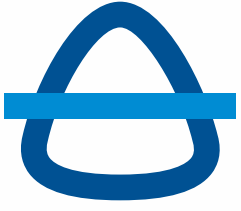
Valuable Information for Young
People in the Seminars on "Being a
World Citizen in Business Life"

►►► s11

Aktaş Holding, Dubai Uluslararası Yapı
ve İnşaat Fuarı'nda yeni nesil ürünlerini
sergiledi

Aktaş Holding exhibited its new generation
products at Dubai International Building
and Construction Fair

►►► s16



lineflex

güveni hissedin



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

www.lineflex.com.tr



TEKNOLOJİ VE KALİTE TUTKUSU İLE TÜRKİYE'NİN LİDER MARKASI

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



İÇİNDEKİLER / CONTENTS

08



**ULUSAY, DİJİTAL CXO
TOPLANTISI'NA KATILDI**

**MR. ULUSAY ATTENDS DIGITAL
CXO MEETING**

10



**AKTAŞ ÇALIŞANLARINDAN
ÖRNEK HAREKET**

**AKTAŞ EMPLOYEES
CHARITY WORK**

14



**AKTAŞ HOLDİNG'DEN GELECEĞE
KATKI SAĞLAYAN YARIŞMA**

**AKTAŞ HOLDING HOLDS CONTEST
CONTRIBUTING TO FUTURE**

20



**AKTAŞ NORTH AMERICA'YA
BAŞKONSOLOSTAN ZİYARET**

**VISIT FROM CONSUL GENERAL TO
AKTAŞ NORTH AMERICA**

İmtiyaz Sahibi
Aktaş Holding Adına:
İskender ULUSAY

Editör:
Aktaş Holding Kurumsal
İletişim Sorumlusu
Göknur Akçan USLU

Yönetim Yeri:
Demirtaş OSB,
Reyhan Sokak, No:3,
Osmangazi, Bursa
TÜRKİYE

Nisan-Eylül 2021
26. Sayı
Tel: 0224 300 00 00
www.aktasholding.com

Konsept - Grafik:
m=dy=park



R. Serkan AKTAŞ
Yönetim Kurulu Başkanı
Chairperson of the Board

DEĞİŞİME OLAN İNANCIMIZDAN ASLA VAZGEÇMEYECEĞİZ

Değerli Paydaşlarımız;

Hiç alışık olmadığımız pandemi hayatımıza girdiğinden beri, tüm dünyada 'yeni normal' olarak adlandırılan yepyeni bir düzene hep birlikte tanıklık ediyoruz.

Öyle ki Covid-19 ile birlikte dünyanın pek çok yerinde, yeni iş yapış biçimlerinin yaygınlaşmasına bağlı olarak farklı bir dönemin kapısı aralanmış oldu.

Bu tür öngörülemeyen ve belirsizliklerin hâkim olduğu dönemlerde kuşkusuz, insanlar ve kurumlar için en zor olan konuların başında 'değişimi yönetmek' olgusu geliyor.

Çünkü tüm insanlığı aynı anda ilgilendiren bu tür küresel sorunlarla her zaman karşılaşmıyoruz. Bu yüzden de yaşanan bu değişim sürecine uyum sağlayanların; hızlı, güçlü ve etkili hamle yapanların ayakta kalacağı bir dönemle karşı karşıyayız.

Üstelik bu dönemde, değişimin beraberinde getirdiği sonuçlara bağlı olarak özellikle müşteri beklentileri tarafında da çok büyük değişimler bekleniyor.

Dolayısıyla değişime hızlı adapte olabilen, sürdürülebilir bir yapısı bulunan, yenilikçi deneyimler üretebilen ve farklı beklentilere karşı etkin karşılık verebilen markaların, 'yeni normalde' güçlü bir şekilde ayakta kalacağını söyleyebiliriz.

Yani aslında, 'değişmeyen tek şey değişimin kendisidir' diyerek, ünlü Filozof Herakleitos'un değişim anlayışında vurguladığı gibi değişimin de değişebileceğini asla unutmamak gerekiyor.

Aktaş Holding olarak da 80 yılı aşkın süredir olduğu gibi hep bu bilinçle ilerliyor ve sektörde her zaman yeniliklere ve değişimlere öncülük etmenin gururunu yaşıyoruz.

Pandeminin olumsuz etkilerine rağmen şirket olarak, değer üretme odaklı vizyonumuz, değişime olan inancımız ve müşteri beklentilerine karşı hızlı çözüm üretme yetkinliğimiz sayesinde, güçlü hedeflerimize doğru emin adımlarla ilerliyoruz.

Bu bakımdan şirket olarak, değişken şartlara hızlı şekilde uyum sağlayarak, geleceğin teknolojilerine ağırlık vermiş durumdayız.

Ve bu yaklaşımımızın da bizlere önemli avantajlar sağladığını önemle vurgulamak isterim.

Değişime olan inancımızdan asla vazgeçmeden, 80 yılı aşkın know how'ımız ve yenilik üretme arzumuzla, sektörün geleceğine ışık tutmak için çalışmalar son sürat devam edecek.

Saygılarımla,

OUR AGILE ORGANIZATION STRUCTURE IS OUR BIGGEST ADVANTAGE

Dear Stakeholders of Aktaş Holding,

We have been going through dramatic changes in our lives throughout the pandemic.

In this process of change, the topics of being fast and agile in the business world, adapting to change, digital productivity, innovation, the future of work and sustainability have started to be discussed much more intensely.

At the same time, the global economic recession brought about by this crisis environment required companies to take action very quickly according to the changing conditions.

Companies that manage their existing organizations with agility, adapt to change quickly, and respond quickly to expectations have always managed to stand out even in times of crisis.

Aktaş Holding, which is a part of a global organization, has succeeded in turning this challenging process into an opportunity thanks to its proactive way of thinking, an understanding that attaches importance to innovative business models, fast decision-making and being agile.

In fact, when all these factors are incorporated into the experience of having a deep-rooted corporate culture of more than 80 years, they serve as important gains that enable us to move forward with confidence.

At this point, we will continue to take responsibility to carry Aktaş Holding to a sustainable future by making the best use of these advantages, especially in the new world order that has emerged after the pandemic.

In our journey to the future, the most reliable factor for us has always been our competent human resources that are compatible with the corporate culture and believe in sustainable development.

With this awareness, as Aktaş Holding, we will continue to develop innovative business models by encouraging our employees, while always prioritizing the better and creating value and we will continue to build Aktaş's future on solid foundations.



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.





İskender ULUSAY
İcra Kurulu Başkanı
Chief Executive Officer

DEĞİŞİMİ YÖNETEREK GELECEĞE YÖN VERİYORUZ

Değerli Aktaş Holding paydaşları,

2020 yılından bu yana tüm dünya olarak zorlu bir dönemden geçiyoruz. Bu amansız salgınla mücadele, dünyada pek çok değişikliği de beraberinde getirdi.

'Yeni Normal' olarak tanımlanan bu dönemde, iş ve sosyal yaşamdaki geçmişten bu yana süregelen alışkanlıklar köklü bir değişime uğrarken, özellikle de hızlı aksiyon alabilme ve değişime uyum yetkinliği, herkes için adeta zorunluluk haline geldi.

Bu tip öngörülemeyen ve belirsizliklerin yaşandığı dönemlerin çıkış yolu da aslında, 'değişime adaptasyon yetkinliği' olarak karşımıza çıkıyor.

Dolayısıyla Covid-19 pandemisi ve etkilerinin ortaya çıkardığı 'beklenmedik değişimlere karşı hazırlıklı olmak', böyle bir süreci en az hasarla atlama noktasında da anahtar rol üstleniyor.

Bunun için de özellikle markalar tarafını ele alacak olursak; istikrarlı, çevik ve yeniliklere her zaman açık olan markaların bu dönemdeki riskleri avantaja çevirebileceğini; sürdürülebilirliği sağlayamayan ve değişime uyum gösteremeyen markaların ise bu yolculukta geride kalacağını söylemek, sanıyorum ki yanlış olmaz.

Bu bakımdan, belirsizliklerle ve krizlerle başa çıkmada markaların her zaman hazırlıklı olması yani önceden bir plan, programlarının olması, aynı zamanda da kriz anlarında göstereceği reaksiyon çok büyük önem taşıyor.

Aktaş Holding olarak da herkesin etkilendiği bu dönemi en az hasarla atlattığımızın ve krizi fırsata çevirebilecek çalışmalara odaklanmamızın altında yatan en önemli faktörler de şüphesiz, şirketimizin 80 yılı aşkın süredir ortaya koyduğu 'sektörde değişimin öncüsü olma vizyonu' ve çevik olma avantajıdır.

Bugün itibarıyla 6 kıtada, 100'ün üzerinde ülkeye ürünleri ulaşan global bir şirket olarak, ilk günden beri yenilikçi ve değer yaratma odaklı bir yaklaşımı ilke edinmiş durumdayız.

Ve bu yaklaşımın ne kadar kıymetli olduğunu da böylesi zorlu dönemlerde çok daha iyi bir şekilde test etme şansımız oluyor. Yani özetle Aktaş Holding olarak, geçmişte olduğu gibi yeni normalde de değişimi yöneterek geleceğe yön verme hedefiyle çalışmalarımızı sürdüreceğiz.

Yeni inovatif ürün yatırımlarımız ve operasyonel yalınlaşma hamlelerimiz sayesinde de şirketimizi en iyi şekilde geleceğe taşıyacağımıza inanıyorum.

Umuyorum ki en kısa sürede, bu zor zamanları hep birlikte atlatacağız.

Herkese sağlıklı günler dilerim,

WE FOCUS ON THE FUTURE WITH NEW GENERATION TALENT MANAGEMENT

Dear Stakeholders,

Although the effect of the pandemic on our lives still continues, economic activities started to turn normal especially with the acceleration of the normalization steps.

This process we have been through has brought many changes in business life.

Among these changes include being fast, agile and flexible, adopting innovative approaches in every field.

And, of course, being able to do all of these requires having a more talented workforce.

Because the most important condition for adapting to the new digital world is the right and talented workforce.

While being fast and agile, today's companies that invest in creativity and competence and that can effectively incorporate technology into all business processes can climb the ladder of success rapidly.

For this reason, companies that adopt new generation talent management practices among their corporate strategies are one step ahead of its competitors.

The phenomenon we call talent management emerges as a management style that allows employees to discover and appreciate themselves, to use their skills in the most accurate and efficient way, thus focusing on creating value.

With this awareness, as Aktaş Holding, we attach importance to diversity with the understanding of 'equal opportunity' in our factories around the world, and we focus on having a talented workforce with talent management practices and follow global trends closely.

And while doing all these, we act with the approach of "global trust, local sincerity", and we blend the warmth of being a family company with the professional way of doing business through our corporate structure.

In this respect, many changes that have emerged after the pandemic reveal how accurate our innovative practices, which we have been continuing since our establishment, and on which we have been sensitively focused, are actually the right moves. In summary, Aktaş Holding will continue to focus on the future in every field with its structure that adapts quickly to changes that guide technology.

ULUSAY, DİJİTAL CXO TOPLANTISI'NA KATILDI

Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, Vizyon Etkinlik Platformu tarafından düzenlenen Dijital CxO toplantı serilerinin 18'incisine yorumcu olarak katıldı.



Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, şirketi farklı platformlarda başarıyla temsil etmeye devam ediyor.

İskender Ulusay, Vizyon Etkinlik Platformu tarafından düzenlenen Dijital CxO toplantı serilerinin 18'incisine yorumcu olarak katıldı.

Logitech Türkiye & Batı ve Orta Asya Genel Müdürü Mustafa Uyar moderatörlüğünde uzaktan erişim ile gerçekleştirilen sanal toplantıda, farklı sektörlerin gündemleri değerlendirildi.

MR. ULUSAY ATTENDS DIGITAL CXO MEETING

Aktaş Holding's Chief Executive Officer, İskender Ulusay, attended as a commentator to the 18th Digital CxO meeting series organized by Vizyon Event Platform.

Aktaş Holding's Chief Executive Officer, İskender Ulusay, continues to successfully represent our company on different platforms.

İskender Ulusay, attended as a commentator to the 18th Digital CxO meeting series organized by Vizyon Event Platform.

In virtual meeting held with remote access and moderated by Logitech Turkey & West and Central Asia General Manager Mustafa Uyar, agendas of different sectors were evaluated.

AKTAŞ HOLDİNG'E ÖNEMLİ ZİYARET

Bulgaristan'ın yeni göreve başlayan İstanbul Ticaret Ataşesi Lyubomir Lyubenov ve Ermetal Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Başkanı, aynı zamanda Kosova Fahri Konsolosu Fahrettin Gülenler, Aktaş Holding Yönetim Kurulu Onursal Başkanı Şahap Aktaş'ı ziyaret etti.



Aktaş Holding, geçtiğimiz günlerde önemli konukları ağırladı.

Bulgaristan'ın yeni göreve başlayan İstanbul Ticaret Ataşesi Lyubomir Lyubenov ve Ermetal Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Başkanı, aynı zamanda Kosova Fahri Konsolosu Fahrettin Gülenler, Aktaş Holding Yönetim Kurulu Onursal Başkanı Şahap Aktaş'ı ziyaret etti.

Katkılardan övgüyle bahsedildi

Aktaş Holding'in DOSAB'da yer alan fabrikasında gerçekleşen ziyarette; Bulgaristan ve Balkan ülkeleri üzerine yatırım fırsatları konuşulurken, şirketimizin ülke ekonomimize ve sektöre olan katkılarından da övgüyle söz edildi. Gerçekleşen ziyaret, son derece verimli geçti.

HIGH LEVEL VISIT TO AKTAŞ HOLDING

Bulgaria's newly appointed Istanbul Commercial Attaché Lyubomir Lyubenov and Ermetal Group of Companies Board Chairman and Kosovo Honorary Consul Fahrettin Gülenler paid a visit to Aktaş Holding's Honorary Board Chairman Şahap Aktaş.

Aktaş Holding recently hosted high level guests.

Bulgaria's newly appointed Istanbul Commercial Attaché Lyubomir Lyubenov and Ermetal Group of Companies Board Chairman and Kosovo Honorary Consul Fahrettin Gülenler paid a visit to Aktaş Holding's Honorary Board Chairman Şahap Aktaş.

Contributions commended

During the visit to Aktaş Holding's factory in DOSAB, investment opportunities in Bulgaria and the Balkan countries were discussed, and the contribution of our company to our country's economy and the sector was also praised. The visit was extremely productive.

AKTAŞ ÇALIŞANLARINDAN ÖRNEK HAREKET

Aktaş Holding, sosyal sorumluluk çalışmalarıyla da örnek olmaya devam ediyor. Şirket çalışanları, Türk Kızılayı iş birliğinde gönüllü olarak kök hücre bağışında bulundu.



Aktaş Holding, sosyal sorumluluk faaliyetlerine katkı sağlamaya devam ediyor.

Şirket çalışanları, Türk Kızılayı iş birliğinde ve RUMELİSİAD aracılığıyla, kök hücre bağışı kampanyası için gönüllü olarak bağışta bulundu.

Aktaş'ın gönüllü bağışçıları, verdiği bu destekle ihtiyaç sahiplerine umut olmanın manevi huzurunu yaşadı.

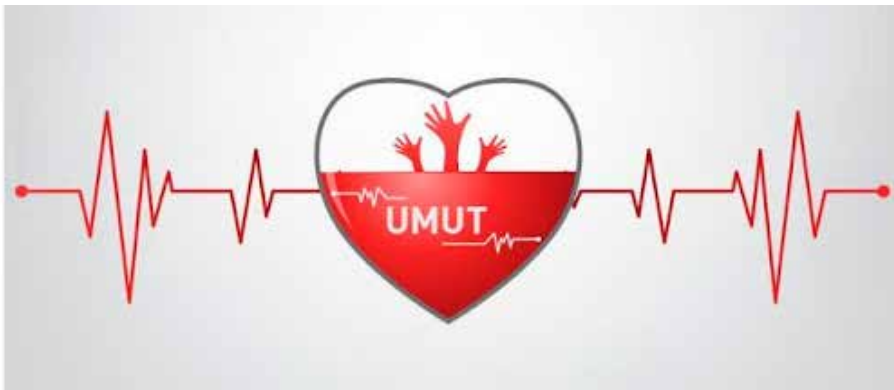
AKTAŞ EMPLOYEES' CHARITY WORK

Aktaş Holding continues to set an example with its social responsibility activities. Company employees voluntarily donated stem cells in cooperation with the Turkish Red Crescent.

Aktaş Holding continues to contribute to social responsibility activities.

Company employees voluntarily donated to the stem cell donation campaign through RUMELİSİAD in cooperation with the Turkish Red Crescent.

Aktaş Holding's volunteer donors experienced the spiritual peace of mind by giving hope for those in need with this support.



“İŞ HAYATINDA DÜNYA VATANDAŞI OLMAK” SEMİNERLERİNDE GENÇLERE DEĞERLİ BİLGİLER

Aktaş Holding’in AIESEC Bursa Şubesi ile gerçekleştirdiği “İş Hayatında Dünya Vatandaşı Olmak” konulu online seminerlerde, Aktaş yetkilileri gençlere bilgi ve tecrübelerini aktardı.



Aktaş Holding, pandemi koşullarına rağmen gençlerle bir araya gelmeye devam ediyor.

Şirketin, AIESEC Bursa Şubesi ile gerçekleştirdiği “İş Hayatında Dünya Vatandaşı Olmak” konulu online seminerler kapsamında; Amerika Bölge Direktörü Ümit Şenoğlu, Ankeshu Ticari Operasyonlar Yöneticisi Buğra Aykan ve Aktaş Holding Satış Pazarlama Takım Lideri Okan Konu gençlerle buluştu.

Gençlere ışık tutuyor

Seminerler kapsamında Ümit Şenoğlu, gençlere iş hayatında karşılaşılabilecekleri durumlar, iş hayatında nasıl daha emin adımlarla ilerleyebilecekleri gibi farklı konularda tecrübelerini aktarırken, kendi kariyerinden de örnekler vererek, gençlere iş hayatı ile ilgili ışık tuttu. Aktaş Holding’in Çin lokasyonu olan Ankeshu’nun Ticari Operasyonlar Yöneticisi Buğra Aykan ise gençlere, “Uzak Doğu’da Yaşam ve Otomotiv Sektörü Dinamikleri” hakkında bilgiler verirken, gençlerin merak ettikleri soruları da yanıtladı.

Aktaş Holding Satış Pazarlama Takım Lideri Okan Konu ise gençlere, ‘Global Pazarlama Trendleri ve E-Ticaret Serüveni’ hakkında bilgiler verirken, gençlerin merak ettikleri soruları da samimiyetle yanıtladı. Etkinlikler, tüm katılımcılar açısından son derece verimli geçti.

VALUABLE INFORMATION FOR YOUNG PEOPLE IN THE SEMINARS ON “BEING A WORLD CITIZEN IN BUSINESS LIFE”

Aktaş officials conveyed their knowledge and experience to young people in the online seminars on “Being a World Citizen in Business Life” organized by Aktaş Holding with AIESEC Bursa Branch.

Aktaş Holding continues to meet with young people despite the pandemic conditions.

Within the scope of the online seminars on “Being a World Citizen in Business Life” organized by the company in association with the AIESEC Bursa Branch, America Regional Director Ümit Şenoğlu, Ankeshu Commercial Operations Manager Buğra Aykan and Aktaş Holding’s Sales Marketing Team Leader Okan Konu met with the youth. Enlightening the young

Within the scope of the seminars, Ümit Şenoğlu shared his experiences with the young people on different issues such as the situations they may encounter in business life, how they can move forward

in business life with more confident steps, and he shed light on business life by giving examples from his own career. Buğra Aykan, Commercial Operations Manager of Ankeshu, the China-based affiliate of Aktaş Holding, gave information to the young people about “Life in the Far East and Automotive Sector Dynamics” and answered the questions asked by young people. Aktaş Holding’s Sales and Marketing Team Leader, Okan Konu, gave information to the young people about ‘Global Marketing Trends and E-Commerce Adventure’, and sincerely answered the questions asked by young people.

The events were extremely productive for all participants.

AKTAŞ EĞİTİM VAKFI BURS BAŞVURULARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Aktaş Holding'in eğitime ve öğrencilere desteği sürüyor. Aktaş Eğitim Vakfı öncülüğünde, geleceğimiz olan öğrencilere destek olmak amacıyla verilen burs destekleri için yeni dönem başvuruları da gerçekleştirildi.



Aktaş Holding'in eğitime ve öğrencilere desteği sürüyor.

Aktaş Eğitim Vakfı öncülüğünde, geleceğimiz olan öğrencilere destek olmak amacıyla verilen burs destekleri için yeni dönem başvuruları yapıldı. Aktaş Eğitim Vakfı Burs Yönergesindeki ilgili kriterlere göre öğrenciler, 01 Ağustos-31 Ağustos 2021 tarihleri arasında burs başvurularını gerçekleştirdi.

Burs Yönergesi hakkında detaylı bilgi almak ve başvuru yapmak isteyenler, www.aktasholding.com web sitesi üzerinden "Aktaş Eğitim Vakfı Burs Başvurusu" kısmına ulaşabilirler.

APPLICATIONS FOR AKTAŞ EDUCATION FOUNDATION SCHOLARSHIP RECEIVED

Aktaş Holding continues to support education and students. Under the leadership of Aktaş Education Foundation, new term applications have been received for the scholarship support given to support the students who represent the future of our country.

Aktaş Holding continues to support education and students.

Under the leadership of Aktaş Education Foundation, new term applications were made for the scholarship support given to support the students who are our future. According to the relevant criteria in the Aktaş Education Foundation

Scholarship Directive, students made their scholarship applications between 01 August-31 August 2021.

Those who want to get detailed information about the Scholarship Directive and apply, can reach the "Aktaş Education Foundation Scholarship Application" at www.aktasholding.com.

AKTAŞ HOLDİNG'DEN BİR İLK DAHA

Sektörde pek çok ilke imza atan Aktaş Holding, yeni bir başarı daha gösterdi. Şirket, raylı sistemlerde Türkiye'nin en büyük çaplı tren körüğünü üreterek, bu alanda da farkını ortaya koydu.



Türkiye'nin en büyük çaplı körüğüne Aktaş Holding imzası...

Sektörde bugüne kadar pek çok ilki hayata geçiren Aktaş Holding, raylı sistemlerde Türkiye'nin en büyük çaplı tren körüğünü üretme başarısı gösterdi. Aktaş Holding, üretimini gerçekleştirdiği ve Türkiye'de daha önce yapılmamış olan körüğü, Avrupalı raylı sistemler müşterisine sundu.

Bu alanda da farkını ortaya koyan Aktaş Holding, sektöre ve ülkemize değer katma hedefiyle çalışmalarına devam edecek.

ONE MORE FIRST FROM AKTAŞ HOLDING

Aktaş Holding, which has achieved many firsts in the sector, showed another success. The company has showcased its difference in its respective field by producing Turkey's largest diameter train bellows in rail systems.

Aktaş Holding's signature for Turkey's largest bellows...

The company has showcased its difference in its respective field by producing Turkey's largest diameter train bellows in rail systems.

Aktaş Holding presented the bellows, which have not been made in Turkey before, to its European rail systems customer.

Showing its difference in this field, Aktaş Holding will continue to work with the aim of adding value to the sector and our country.

AKTAŞ HOLDİNG'DEN GELECEĞE KATKI SAĞLAYAN YARIŞMA

Aktaş Holding, 19 Ağustos Dünya Fotoğrafçılık Günü kapsamında sosyal medya hesaplarından doğa temalı fotoğraf yarışması gerçekleştirdi. Yarışma sonucunda kazanan 3 fotoğrafın sahiplerine adına TEMA Vakfı'na fidan bağışı yapıldı.



Sosyal sorumluluk çalışmaları konusunda örnek olan Aktaş Holding, anlamlı bir organizasyona imza attı. Aktaş Holding, 19 Ağustos Dünya Fotoğrafçılık Günü kapsamında sosyal medya hesaplarından doğa temalı fotoğraf yarışması gerçekleştirdi. Takipçilerin cep telefonlarıyla veya profesyonel fotoğraf makinesiyle çektiği en güzel doğa fotoğrafları arasında yapılan anket sonucunda, en çok oyu alan 3 fotoğrafın sahipleri adına TEMA Vakfı'na fidan bağışı yapıldı.

Yarışma sonrası Aktaş Holding'in hesaplarından kazanan fotoğraflar duyurulurken, şirket ayrıca doğa konusunda paylaştığı mesajda, "Bu anlamlı etkinlik vesilesiyle, hep birlikte doğamıza, geleceğimize sahip çıkmayı ihmal etmeyelim. Çünkü bizler bu güzelliklere ne kadar iyi bakarsak, doğa da en güzel renklerini, en özel karelerini bize sunmaya devam edecektir" ifadelerine yer verdi.

AKTAŞ HOLDING HOLDS CONTEST CONTRIBUTING TO FUTURE

Aktaş Holding held a nature-themed photography contest on its social media accounts within the scope of 19 August World Photography Day. As a result of the contest, saplings were donated to the TEMA Foundation on behalf of the owners of the 3 winning photographs.

Aktaş Holding, which sets a good example in social responsibility activities, carried out a meaningful organization.

Aktaş Holding held a nature-themed photography contest on its social media accounts within the scope of 19 August World Photography Day.

As a result of the survey conducted to select the most beautiful nature photos taken by the followers with their mobile phones or professional cameras, saplings were donated to the TEMA Foundation on

behalf of the owners of the 3 photos that received the most votes.

While the winning photos from Aktaş Holding's accounts were announced after the contest, a message the company shared on its website read: "On the occasion of this meaningful event, let's not forget to protect our nature and our future together. Because no matter how well we take care of these beauties, nature will continue to offer us its most beautiful colors and its most special frames".



lineflex

güveni hissedin



**“Lineflex Yapışkanlı Membran ile tek seferde yapıştırın,
Zaman,malzeme ve işçilikten tasarruf sağlayın.”**

www.lineflex.com.tr

AKTAŞ HOLDİNG, DUBAİ ULUSLARARASI YAPI VE İNŞAAT FUARI'NDA YENİ NESİL ÜRÜNLERİNİ SERGİLEDİ

Aktaş Holding'in Yapı Grubu'nda bulunan ve EPDM membran üretiminde ülkemizin ilk ve lider üreticisi olan AK-İZO Yalıtım Sistemleri, Lineflex markasıyla sektörün dünyadaki en büyük fuarlarından biri olan The Big Show Dubai Fuarı'nda, yenilikçi ürünleriyle büyük beğeni topladı. AK-İZO, dünyanın dört bir yanından ziyaretçilerin geldiği fuarda ülkemizi başarıyla temsil ederken, pek çok yeni iş bağlantısına da imza attı.

Faaliyet gösterdiği sektörlerde sahip olduğu markalar ile dünya liderleri arasında yer alan Aktaş Holding, çatısı altında yer alan markalarla sektörel gelişime katkı sağlamayı sürdürürken, ülkemizi uluslararası arenada başarıyla temsil etmeye de 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 sektörün dünyadaki en büyük fuarlarından biri olan The Big Show Dubai Fuarı'nda, yenilikçi ürünleriyle büyük beğeni topladı.

12-15 Eylül tarihlerinde Dubai World Trade Center ev sahipliğinde düzenlenen fuarda AK-İZO; 8. Salon, 8E340 no'lu stantta ziyaretçilerini ağırladı.

Yeni iş bağlantıları kuruldu

Lineflex markasıyla yalıtım sektörünün Türkiye'deki en büyük pazar payına sahip olan AK-İZO, dünyanın dört bir yanından ziyaretçilerin geldiği fuarda ülkemizi başarıyla temsil ederken, pek çok yeni iş bağlantısına da imza attı.

Fuarın kendileri açısından son derece verimli geçtiğini ifade eden Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, "Dünyayı etkisi altına alan pandemiden dolayı fuar organizasyonları da uzun süredir gerçekleşmiyordu. Normalleşme çalışmalarının hızlanmasıyla birlikte, sektörün dünyadaki en büyük organizasyonlarından biri olan Dubai Fuarı'nda sergilediğimiz ürünler ziyaretçilerimizin beğenisini toparlarken, dünyanın pek çok ülkesinden gelen ziyaretçilerle yeni iş bağlantıları kurma şansı da yakaladık. Fuarda ülkemizi de en iyi şekilde temsil ettiğimize inanıyorum. Bu açıdan, Dubai Fuarı'nın son derece verimli geçtiğini söyleyebilirim" dedi.



Pek çok ilke imza attı

Öte yandan AK-İZO; Lineflex markalı EPDM membran ürünleriyle, sektörde bugüne kadar pek çok ilki hayata geçirmenin gururunu yaşıyor.

Firma, kısa süre önce devreye aldığı kendinden yapışkanlı membran, renkli membran ve geotekstilli (keçeli) membran üretimiyle sektörün gelişimine çok önemli katkılar sağladı.

Özellikle dünyada sayılı firmanın üretebildiği, işçilik ve maliyet tasarrufu sağlayan geotekstilli membranları, AR-GE çalışmaları sonucunda tamamen kendi öz kaynaklarıyla üretmeyi başaran AK-İZO, Türk yalıtım sektöründe bu ürünü üreten ilk firma olarak büyük bir başarıya imza atmıştı.

AKTAŞ HOLDING EXHIBITED ITS NEW GENERATION PRODUCTS AT DUBAI INTERNATIONAL BUILDING AND CONSTRUCTION FAIR

AK-İZO Insulation Systems, a member of Aktaş Holding's Construction Group and the first and leading manufacturer of EPDM membranes in our country, received great acclaim with its innovative products under its Lineflex brand at the Big Show Dubai Fair, one of the largest fairs in the industry in the world. AK-İZO successfully represented our country at the fair participated by visitors from all over the world and it also signed many new business connections.

Being among the world leaders with the brands it owns in the sectors in which it operates, Aktaş Holding continues to contribute to the sectoral development with the brands under its roof, while continuing to successfully represent our country in the international arena.

AK-İZO Insulation Systems, a member of Aktaş Holding's Construction Group and the first and leading manufacturer of EPDM membranes in our country, received great acclaim with its innovative products under its Lineflex brand at the Big Show Dubai Fair, one of the largest fairs in the industry in the world.

AK-İZO welcomed its visitors in the fair hosted by Dubai World Trade Center on September 12-15, at Hall 8, booth 8E340.

New business contacts established

AK-İZO, which has the largest market share in the insulation sector in Turkey with its Lineflex brand, successfully represented our country at the fair participated by visitors from all over the world, and also signed many new business connections.

Expressing that the fair was extremely productive for them, Aktaş Holding's Chief Executive Officer İskender Ulusay said: "Due to the pandemic that has affected the whole world, fair organizations have not been held for a long time. With the acceleration of normalization efforts, the products we exhibited at the Dubai Fair, one of the largest organizations in the industry in the world, were appreciated by our visitors, and we also had the chance to establish new business connections with visitors from many countries of the world. I believe that we represented our country



in the best way at the fair. In this respect, I can say that the Dubai Fair was extremely productive".

Many contracts signed

On the other hand, AK-İZO is proud to have realized many firsts in the sector with its Lineflex branded EPDM membrane products.

The company has made very important contributions to the development

of the sector with the production of self-adhesive membranes, colored membranes and geotextile (felted) membranes that it has recently produced.

AK-İZO, which succeeded in producing geotextile membranes, which only a limited number of companies in the world can produce, providing labor and cost savings, with its own resources as a result of R&D studies, had a great success as the first company to produce this product in the Turkish insulation sector.

TECHNO AKTAŞ'IN 13. KURULUŞ YIL DÖNÜMÜ KUTLANDI

Dünyanın dört bir yanında var olan Aktaş Holding'in Bulgaristan'daki şirketi Techno Aktaş'ın 13. kuruluş yıl dönümü, Covid-19 nedeniyle mütevazı bir şekilde kutlandı.



Fabrikanın açık alanında mütevazı bir kutlama ve pasta ikramı düzenlendi. Fabrikanın tüm personeli katıldı. Fabrikada 2021 yılında 10 yılı tamamlayan tüm çalışanlar ödüllendirildi.

TECHNO AKTAŞ MARKS 13TH ANNIVERSARY OF FOUNDATION

The 13th anniversary of the foundation of Techno Aktaş, a Bulgaria-based affiliate of Aktaş Holding which is active all around the world, has been celebrated in an unassuming manner due to Covid-19.

A modest celebration was performed and cake was offered at the open area of the factory. All the factory employees attended to the organization. All the employees, who have completed their 10 years in 2021 at the factory, were awarded.



GELECEĞE YATIRIMLAR SÜRÜYOR

Aktaş Holding'in gençlere ve geleceğe yatırımları hız kesmiyor. Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, stajyerlerle buluştu ve hem iş hayatıyla ilgili hem de şirketimizle ilgili bilgi ve tecrübelerini paylaştı.



Aktaş Holding'in, geleceğimizin güvencesi olan gençlere destekleri her alanda devam ediyor.

Aktaş Holding İcra Kurulu Başkanı İskender Ulusay, stajyerlerimizle buluştu ve hem iş hayatıyla ilgili hem de şirketimizle ilgili bilgi ve tecrübelerini paylaştı.

Son derece keyifli geçen buluşmada Ulusay, stajyerlerin merak ettikleri soruları da içtenlikle yanıtladı.

INVESTMENTS IN FUTURE CONTINUE

Aktaş Holding's investments in youth and the future continue unabated. Aktaş Holding's Chief Executive Officer, İskender Ulusay, met with the interns and shared his knowledge and experience both about business life and about our company.

Aktaş Holding continues to support young people, who are the guarantee of our future, in every field.

Aktaş Holding's Chief Executive Officer, İskender Ulusay, met with the interns and shared his knowledge and experience both about business life and about our company.

In the meeting, which was extremely enjoyable, Ulusay sincerely answered the questions of the interns.

AKTAŞ NORTH AMERICA'YA BAŞKONSOLOSTAN ZİYARET

T.C. Chicago Başkonsolosu Sn. Engin Türesin ve Ticari Ateşesi Sn. Uğur Öztürk, Aktaş Holding'in Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan lokasyonu Aktaş North America'yı ziyaret etti.



Aktaş Holding'in Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan lokasyonu Aktaş North America T.C. Chicago Başkonsolosu Sn. Engin Türesin ve Ticari Ateşesi Sn. Uğur Öztürk'ü ağırladı. İkiliyi, Aktaş Holding'in Amerika Bölge Direktörü Ümit Şenoğlu karşılar, gerçekleşen görüşmede Şenoğlu; şirketin 80 yılı aşkın tarihi ve güncel yapısından söz ederek, mevcut projelerden ve özellikle de Amerika'da hedeflenen yatırım projelerinden bahsetti.

Destek sözü

Türesin ve Öztürk de bir Türk markasının ABD'de ortaya koyduğu başarılı çalışmalarından dolayı gurur duyduklarını ifade ederek, ellerinden gelen desteği vermeye hazır olduklarını söyledi.

VISIT FROM CONSUL GENERAL TO AKTAŞ NORTH AMERICA

T.R. Consul General of Chicago, Esteemed Engin Türesin and Commercial Attache Mr. Uğur Öztürk visited Aktaş North America, the location of Aktaş Holding in the United States.

Aktaş Holding's location in the United States Aktaş North America hosted Consul General of Chicago, Esteemed Engin Türesin and Commercial Attache Mr. Uğur Öztürk.

While Ümit Şenoğlu, the American Regional Director of Aktaş Holding welcomed the pair, Şenoğlu mentioned the current and historical structure of the company for more than 80 years

and talked about the current projects and especially the investment projects targeted in the USA.

Support promise

Türesin and Öztürk expressed their pride in the successful work of a Turkish brand in the USA and said they were ready to give their best support.

ÖNCE EĞİTİM SONRA TATBİKAT

Aktaş Holding bünyesinde eğitim faaliyetleri hızla sürerken, AFAD Afet Yönetimi Eğitiminin ardından, AFAD ekiplerinin gözetiminde fabrikada deprem tatbikatı yapıldı.



Aktaş Holding bünyesinde eğitim faaliyetleri, pandemi koşullarında da hız kesmeden devam ediyor.

Bu kapsamda son olarak, AFAD Afet Yönetimi Eğitimi verildi.

Online olarak gerçekleşen eğitimin ardından, AFAD ekiplerinin gözetiminde fabrikada deprem tatbikatı yapıldı.

THEORETICAL TRAINING FOLLOWED BY EARTHQUAKE DRILL

With training activities underway within Aktaş Holding, an earthquake drill was held at the factory under the supervision of AFAD teams after the AFAD Disaster Management Training.

Training activities within Aktaş Holding continue unabated under pandemic conditions.

In this context, AFAD Disaster Management Training was given to the employees. After the online training, an earthquake drill was held at the factory under the supervision of AFAD teams.

AKTAŞ HOLDİNG'DEN KEKELE TV'YE DESTEK

Aktaş Holding, sosyal sorumluluk çalışmalarına destek olmaya devam ediyor. Aktaş Holding İnsan Kaynakları ekibinden Büşra Alay, kekemelik farkındalık projesi olan Kekele TV'nin düzenlediği online webinarın konuğu oldu.



Aktaş Holding, sosyal sorumluluk çalışmalarına destek olmaya devam ediyor.

Aktaş Holding İnsan Kaynakları ekibinden Büşra Alay, kekemelik farkındalık projesi olan Kekele TV'nin düzenlediği online webinarın konuğu oldu.

Gerçekleştirilen etkinlikte Alay; insan kaynakları süreçleri hakkında merak edilenleri aktarırken, iş görüşmesinde fark yaratmanın anahtarı ve doğru özgeçmiş hazırlamanın ipuçlarından bahsetti.

Ayrıca gençlerin sorularını da içtenlikle yanıtladı. Son derece verimli geçen etkinliğin sonunda tüm katılımcılar bayramlaştı.

SUPPORT FROM AKTAŞ HOLDING TO KEKELE TV

Aktaş Holding continues to support social responsibility studies. Büşra Alay from Aktaş Holding Human Resources team was a guest of the online webinar organized by Kekele TV, the stuttering awareness project.

Aktaş Holding continues to support social responsibility studies. Büşra Alay from Aktaş Holding Human Resources team was a guest of the online webinar organized by Kekele TV, the stuttering awareness project.

In the event, Tayyip mentioned the key to

making a difference in the job interview and the tips of preparing the correct resume while conveying the curiosity about human resources processes. She also answered the questions of the young people sincerely. At the end of the highly productive event, all participants celebrated.

AKTAŞ'TAN KALİTEYE DESTEK

Her alanda sürdürülebilir değerler üreten ve üst kalitede hizmet sunan Aktaş Holding'in, sektörel gelişime ve kalite yönelik verdiği destek çalışmaları da hız kesmiyor.



Aktaş Holding, kalite konusunda sürdürülebilir çalışmalara imza atmaya devam ediyor.

Her alanda sürdürülebilir değerler üreten ve üst kalitede hizmet sunan Aktaş Holding'in, sektörel gelişime ve kalite yönelik verdiği destek çalışmaları da hız kesmiyor.

KalDer Bursa Şubesi'nin gerçekleştirdiği Yönetim Gözden Geçirme Toplantısına, aynı zamanda şubenin Yönetim Kurulu Üyesi olan Aktaş Holding Ticari Grup Yöneticisi Armağan Tışli katılım gösterdi.

AKTAŞ HOLDING SUPPORTS QUALITY

Producing sustainable values in every field and providing top quality service, Aktaş Holding's support efforts for sectoral development and quality continue at full speed.

Aktaş Holding continues to undertake sustainable works on quality. Producing sustainable values in every field and providing top quality service, Aktaş Holding's support efforts for sectoral development and quality continue at full speed.

Aktaş Holding Commercial Group Manager Armağan Tışli attended the Management Review Meeting held by KalDer Bursa Branch of which he is also a member of the Board of Directors.

VERİYİ ANALİZ EDEREK YÖNETME & STRATEJİ GELİŞTİRME ÇAĞINA HOŞ GELDİNİZ!

“Bilgi en büyük fırsattır” sözü yankı bulduğunda, dünya iktisat tarihinin gelmiş geçmiş en zengini John Davison Rockefeller sadece 61 yaşındaydı! Aradan geçen 100 yılda, gelişim hızına bağlı olarak pek çok şey değişti, fakat duayen iş insanının altını çizdiği gerçeklik hiç değişmedi. Aksine daha da değer kazandı!

Günümüzde lojistikten üretime, insan kaynaklarından Ar-Ge'ye, kadar sayısız iş süreci veriye dayalı olarak yönetilip geliştiriliyor. Daha da önemlisi artık sadece sanayi sektörleri değil, eğitim, sağlık, perakende gibi temel disiplinleri birbirinden çok farklı onlarca sektör veri analitiğini kullanıyor.

20. yüzyılın ilk çeyreğinin müteşebbisleri için üretim ya da ticaret yapmak, söz konusu rekabet olduğunda daha kolaydı. En azından aynı mal üretimini Bursa'da yapan bir üreticiyle, Tayvan'da yapan arasında rekabet yoktu. Olsa da ortak pazarlara ulaşmak, ürünü lojistik takvimlere uygun zamanlamalarla arz etmek çok da kolay değildi. Peki ya günümüzde? Global köyün her üretim merkezi artık birbirinin rakibi! Kısacası rekabetin bu kadar agresif seyrettiği bir dünyada tüm sektörler için kazanmak ile kaybetmek arasında, hep daralan bir sınır var. Tek başına kaliteli üretmek yeterli değil. Uygun fiyatlı da olmalı! Maliyet sadece bir parametre, zamanında ve sıfır hatayla teslimatta şart! Beklentiler arasındaki rekabet de olağanüstü! Tüm bu yeni normal koşullarında kazanmak, ancak yaratıcı manevralar ve zamanında alınan sağlıklı kararlarla mümkün kılınabiliyor. Bilhassa hızlı değişen pazarlarda ve kar marjlarının küçüldüğü sahalarda veri, aynı hızda gelişen teknoloji ve analiz yöntemleri ile işletmelere daha isabetli kararları hızlı almalarına yardımcı olacak ve katma değer yaratacak yenilikleri mümkün kılacak potansiyeli sağlıyor. Bu durumu çok daha çarpıcı şekilde anlamamızı sağlayacak Covid19 Pandemisi, dünya üzerindeki sayısız işletmeye, inanılmaz deneyimler yaşattı. Ürün tedarikinden üretim hızına, personel planlamasına kadar birçok sahada veri analitiğinin ne derece önemli olduğu daha iyi anlaşıldı. Daha iyi bir hizmet ve ürün arzı oluşturabilmek amacıyla firmalar verimlilik, karlılık ve sürdürülebilir üretim süreçleri gibi kritik alanlarda rekabet avantajı yakalayabilmek için veri analitiği üzerine



Hızlı değişen pazarlarda ve kar marjlarının küçüldüğü sahalarda veri, aynı hızda gelişen teknoloji ve analiz yöntemleri ile işletmelere daha isabetli kararları hızlı almalarına yardımcı olacak ve katma değer yaratacak yenilikleri mümkün kılacak potansiyeli sağlıyor.

WELCOME TO THE AGE OF MANAGEMENT & STRATEGY DEVELOPMENT BY ANALYSIS OF DATA!

John Davison Rockefeller, the richest man in world economic history, was only 61 years old when the phrase “knowledge is the greatest opportunity” echoed all around the world! 100 years on, many things have changed depending on the pace of development, but the reality underlined by the veteran businessman has never changed. On the contrary, it gained even more value!

Today, countless business processes, from logistics to production, from human resources to R&D, are managed and developed based on data. More importantly, not only industrial sectors, but also dozens of sectors whose basic disciplines such as education, health and retail are very different from each other are using data analytics.



Manufacturing or trading was easier for the entrepreneurs of the first quarter of the 20th century when it came to competition. At least, there was no competition between a manufacturer producing the same goods in Bursa and a manufacturer in Taiwan. Even so, it was not easy to reach the common markets and to supply the product with timings in accordance with the logistic calendars. What about nowadays? Every production center of the global village is now a rival to each other! In short, in a world where competition is so aggressive, there is always a narrowing boundary between winning and losing for all sectors. It is not enough to produce quality alone. It should be affordable too! Cost is only a parameter, delivery on time and with zero error is also a must! The competition between prospects is also outstanding! Winning in all these new normal conditions is only possible with creative maneuvers and timely decisions. Especially in fast-changing markets and in areas where profit margins are shrinking, data provides the potential to enable businesses to make more accurate decisions and create added value innovations, with technology and analysis methods developing at the same speed. The Covid19 Pandemic, which will make us understand this situation much more strikingly, has given countless businesses around the world incredible experiences. The importance of data analytics in many fields from product supply to production speed to personnel planning has been better understood. In order to create a better service and product supply, companies started to invest more in data analytics in order to gain competitive advantage in critical areas such as efficiency, profitability and sustainable production processes. Especially the Covid19 Pandemic has accelerated the steps in this regard.



Verilerin işlenmesi, işlenen verilerin anlamlı kılındıktan sonra; yani yorumlanmasının ardından, tüm verilerin bütünsel olarak değerlendirilerek entegre bir sonuca, yargıya dönüştürülmesi veri analitiğidir.

daha fazla yatırım yapmaya başladı. Bilhassa Covid19 Pandemisi bu yöndeki adımları daha da hızlandırdı.

Nedir bu veri analitiği?

Planlamadan satın almaya, üretimden pazarlamaya, lojistikten satışa kadar bir işletmenin yaşamsal tüm fonksiyonlarının rakamsal/istatistiksel iz düşümü; özetle veri olarak tanımlanabilir. Bir fabrikanın ne hızda ürettiği, ne karlılıkta sattığı, bu üretimi kaç kişiyle yaptığı, ortalamadaki verimliliğinin ne olduğu hep bir bilgi yani veridir. Bu verilerin işlenmesi, işlenen verilerin anlamlı kılındıktan sonra; yani yorumlanmasının ardından, tüm verilerin bütünsel olarak değerlendirilerek entegre bir sonuca, yargıya dönüştürülmesi ise veri analitiğidir. Veri analitiği, yüksek hacimli verilerden bir iş değeri yaratmak üzere istatistik bilimi ile modern sayısal hesaplama yöntemleri arasındaki entegrasyonu sağlayarak firmaların bu potansiyeli açığa çıkarmaları için gereksinim duydukları bilgi ve araçlara erişimi fazlasıyla mümkün kılan bir iş yönetim modelidir! Zira artık ölçeği ne

olursa olsun, rekabeti hisseden her şirket, analiz için kullanılacak doğru ve uygun veriye, bu veriyi modellemeye, sonuçlarını yorumlamaya, iş süreçlerinin geliştirilmesi için şart olan transformasyona gereksinim duyuyor.

Peki neden veri analitiği?

- Bir şirkete veya fabrikaya sadece departman bazında değil, bütünsel bakmayı mümkün kılıyor.
- Sübjektif yanılgıları, duygusal yanılgıları ortadan kaldırıyor.
- Yanlış ya da kayba sebep olan hataları bölüm bazında görünür kılıyor.
- Departmanların birbiriyle uyumunu yorumlanabilir hale getiriyor
- Şirket yönetimindeki karar alma mekanizmalarını şeffaflştırıyor.
- Arz ve talep arasındaki ilişkiyi kısa/orta / uzun vadede planlamayı çok daha sürdürülebilir/ akılcı/ objektif kılıyor
- Maliyetlerin ve rekabetin optimize edilmesini, sürdürülebilir olmasını sağlıyor.
- Ölçümlemeyi dönem sonlarında gecikmeli olarak değil, eş ve gerçek zamanlı biçimde görünür kılıyor.
- İşe yerleştirme ve personel seçiminde

objektif karar almayı, iş tanımına en uygun personeli bulmayı, en düşük hatayla seçim yapabilmeye olanak tanıyor.

Pandeminin dayattığı çıplak gerçeklik

Duygulardan sıyrılmanın ne denli önemli olduğu, içsel görüşün değil de objektif görüşün asıl değer yarattığı, 2 yıllık pandemi serüveninde neredeyse her şirketin ortak tecrübesi haline geldi. Bir şirkete, tesise ait verilerin anlamlı hale getirilmesi, akıllı teknoloji ve yazılımlarla yorumlanması gerekliliği, pandeminin oluşturduğu tablo ile biraz daha öne çekildi. Artık büyük verinin anlamlandırılması, işletme kaynaklarının daha etkin kullanılması, rekabet yönetimi, verimliliğin artırılması ve geleceğe yönelik planlamaların yapılması ancak analitik bir bakış açısıyla mümkün. Agresif rekabet ortamında strateji oluşturmaya, acil durumlarda zamanında aksiyon almaya veri analitiğine dayalı yönetimler yanıt verebiliyor.

What is data analytics?

The numerical/statistical projection of all vital functions of an enterprise, from planning to purchasing, from production to marketing, from logistics to sales, can be briefly defined as data. How fast a factory produces, how profitable it sells, with how many people it produces, and what its average productivity is are data. Data analytics is the processing of these data, after making the processed data meaningful, that is, after interpreting, evaluating all data holistically and transforming them into an integrated result and judgment. Data analytics is a business management model that enables companies to access the information and tools they need to unlock this potential by integrating statistical science and modern numerical computation methods to create business value from high volumes of data! Because, regardless of its scale, every company that feels competition needs accurate and appropriate data to be used for analysis, modeling this data, interpreting the results, and the transformation that is essential for the development of business processes.

So, why data analytics?

- It makes it possible to look at a company or factory holistically, not just on a departmental basis.
- It eliminates subjective misconceptions and emotional errors.
- It makes the errors that cause mistakes or losses visible on a departmental basis.
- It makes the harmony of departments interpretable
- It makes the decision-making mechanisms in the company management transparent.



Data analytics is the processing of these data, after making the processed data meaningful, that is, after interpreting, evaluating all data holistically and transforming them into an integrated result and judgment.

- It makes the relationship between supply and demand much more sustainable/rational/objective in the short/medium/long term
- It ensures that costs and competition are optimized and sustainable.
- It makes the measurement visible in real time not at the end of the period in a delayed way.
- It allows making objective decisions in job placement and personnel selection, to find the most suitable personnel for the job description, and to choose with the lowest level of error.

Bare reality imposed by the pandemic

How important it is to get rid of emotions, and where the objective view, not the inner view, creates the real value have become the common experience of almost every company in the 2-year pandemic period. The necessity of making the data of a company, facility meaningful and interpreting it with smart technology and software was brought forward with the picture created by the pandemic. Now, making sense of big data, using business resources more effectively, managing competition, increasing efficiency and making future plans are only possible with an analytical point of view. Managements based on data analytics can respond to creating strategies in an aggressive competitive environment and taking timely action in emergencies.

What's in data analytics?

- Data management and processing,
- Data mining,
- Machine learning,
- Statistical methods,
- Optimization and Decision Modeling
- Data visualization and Analysis

What will happen now?

- The integration network that provides data entry between Super Intelligent Artificial Intelligence and machine



Veri analitiğinde neler var?

- Veri yönetimi ve işlenmesi,
- Veri madenciliği,
- Makine öğrenmesi,
- İstatistiksel yöntemler,
- Optimizasyon ve Karar modellemeleri
- Veri görselleştirme ve Analizi

Bundan sonra ne olacak?

- Süper Akıllı Yapay Zeka ile makine öğrenmesi arasındaki veri girişini sağlayan entegrasyon ağı yeni çip teknolojisi ile doğrudan insan beynine bağlanarak çok daha hızlı kılınacak. Örneğin nöroformik çipler sayesinde bu sürecin akıl almaz bir hızda gelişeceği öngörülmüyor.
- Anlık analizler, gerçek zamanlı alınabilecek. Bir bakıma yapay zeka yorumu bir tık uzakta olacak. Üstelik istenilen her zaman diliminde!
- Karar verme zekası ile birbirinden bağımsız gibi görünen sayısız parametre

tek bir çerçeve içinde yorumlanarak karar alma çok daha sağlıklı kılınacak.

- Çok daha analitik bir bakış açısıyla, son derece karmaşık verilerin anlamlı birbiriyle uyumlu kılınması da sağlanacak.
- Verilerin ağırlıklı bölümü buluta taşınacak. Verinin satılabilir olması yasal düzenlemelere de yansıtılacak.

Yeni tip Korona virüsün dijital teknolojilere geçişi hızlandırdığı, bunu bir tercih olmaktan çıkartıp zorunluluk haline getirdiği mutlak bir gerçeklik. Bu alanda yapılan yatırımların arttığı, dönüşümlerin hız kazandığı çok net biçimde görülüyor. Uzmanlara göre dijital dönüşüm artık bir refleks halini almaya başladı. Sektörlerden bağımsız tüm şirketler, rekabetin sürdürülebilir kılınmasının sadece ve sadece dijital dönüşüm ile mümkün olabileceğinin farkında. Veri analitiği de işte bu yönüyle son derece önemli. Yakın bir zamanda veri analitiğini kendi içinde yöneten

şirketlerin yanında, bu hizmeti dışardan alan şirketler de göreceğiz. Hatta ölçek itibarıyla daha küçük şirketlerin, özel yazılım panelleriyle tıpkı bir programın veya yazılımın aboneliğine üye olur gibi, bu programları kullanmaya başladıklarına da tanık olacağız. Verimiz büyük veri için analiz ediliyor. Bu yeni çağda sadece verimiz kadar varız! John Davison Rockefeller'ın dile getirdiği gibi "Bilgi en büyük fırsattır"

Ölçeği ne olursa olsun, rekabeti hisseden her şirket, analiz için kullanılacak doğru ve uygun veriye, bu veriyi modellemeye, sonuçlarını yorumlamaya, iş süreçlerinin geliştirilmesi için şart olan transformasyona gereksinim duyuyor.





learning will be made much faster by connecting directly to the human brain with the new chip technology. For example, it is predicted that this process will develop at an incredible speed thanks to neuroformic chips.

- Instant analysis will be available in real time. In a way, the artificial intelligence interpretation will be a click away. Moreover, in any desired time frame!

- Decision-making intelligence and countless parameters that seem to be independent from each other will be interpreted within a single framework, making decision-making much healthier.

- From a much more analytical perspective, it will also enable the meaningful reconciliation of highly complex data.

- Most of the data will be moved to the cloud. The fact that the data can be sold will also be reflected in the legal regulations.

It is an absolute reality that the new type of Corona virus accelerates the transition to digital technologies, making it a necessity rather than a choice. It is clearly seen that the investments made in this area have increased and the transformations have accelerated. According to experts, digital

transformation has now become a reflex. All companies, independent of sectors, are aware that making competition sustainable is only possible with digital transformation. Data analytics is also very important in this respect. In the near future, we will see companies that manage data analytics internally, as well as companies that outsource this service. We will even witness that companies that are smaller in scale will start using these programs with their special software panels, just as they subscribe to a program or software. Our data is being analyzed for big data. In this new age, we only exist as much as we give! As John Davison Rockefeller put it, "Knowledge is the greatest opportunity".

Regardless of its scale, every company that feels competition needs accurate and appropriate data to be used for analysis, modeling this data, interpreting the results, and the transformation that is essential for the development of business processes.



COVID SONRASI İK'DA YENİ PATRON YAPAY ZEKÂ

“Kişiyeye göre iş” anlayışından “İşe göre kişi” seçimi konseptine geçiş, neredeyse tüm dünyada yarım asrı tamamladı. Personel yönetimi, belki de tüm iş yönetim süreçleri arasında en hızlı kurumsallaşan bölüm oldu. Zira en değerli kaynağın insan olduğu bilincini taşıyan kurumlar, rekabette fark oluşturanın da bu güç olduğunu somut biçimde ölçümlüyor.

Günümüzde insan kaynakları son derece bilimsel metotlarla çalışıyor. Lakin bu da rekabeti yoğun yaşayan şirketlere yetmiyor. Çünkü şirketler iyi personellerle değil, en iyilerle yükselmek istiyor. Bu yaklaşım değişimi de binlerce parametre arasından en iyi özgeçmişlerin seçilmesi anlamını taşıyor. İşte tam da burada yapay zekâ kontrolü ele alıyor.

Maddi ve manevi sonuçlarıyla 21. Yüzyılı Covid19 öncesi ve sonrası olarak ikiye ayıran pandemi pek çok sahada olduğu gibi personel yönetiminde de geri dönüşü imkansız dönüşüm başlattı. Daha birkaç yıl öncesine kadar ütöpik kabul edilen uzaktan çalışma modelleri, dünyada ve ülkemizde yüzlerce şirketin standart uygulaması haline geldi. Hatta birçok şirket yeni departman ve personel gruplarını da şirket dışına çıkartmanın hesaplarını yapıyor. Özellikle satış ve pazarlamada, kurumsal yönetimde elde edilen sonuçlar, uzaktan çalışmanın doğru kurgulandığında; ne kadar verimli ve başarılı olacağının da kanıtı oldu. Yeni normalde dijital süreçler, iş hayatının artık doğal habitadı. Proaktif olmak, krizleri fırsata çevirmek, rekabette hep önde kalabilmek için yeni kurallara ihtiyaç var! Bu nedenle nitelikli insan kaynakları şirketler için hiç olmadığı kadar kıymetli. Bu sebeple kurumlar, iyi insan kaynaklarıyla değil, en iyi insan kaynaklarıyla çalışmak istiyor. Peki en iyi tanımının içini dolduran yüzlerce parametre, dolayısıyla dolu dolu binlerce CV nasıl incelenebilir? Bir havuzun içinden gelecek vadeden en iyi personel adayları nasıl seçilebilir? Bir adayın verdiği bilgilerin tutarlılığı nasıl denetlenebilir? Yazılı ve sözlü mülakatlarda, yaşanması muhtemel hatalar ne şekilde sıfırlanabilir? Tek tip personel anlayışından uzak, kişisel yetenek ve kabiliyetlerini de işine taşıyan insan kaynakları mozaığı oluşturulabilir mi? Bir insan kaynakları yöneticisinin bu ve daha fazla veriyi yönetebilmesi, analiz etmesi mümkün mü? Bu bir yapay zekaysa “evet” mümkün!



Yeni normalde dijital süreçler, iş hayatının artık doğal habitadı. Proaktif olmak, krizleri fırsata çevirmek, rekabette hep önde kalabilmek için yeni kurallara ihtiyaç var!

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, THE NEW BOSS IN HR AFTER COVID

The transition from the concept of “job for the person” to the concept of “person for the job” has completed almost half a century all over the world. Personnel management was perhaps the fastest institutionalized department among all business management processes. Because institutions that are aware of the fact that the most valuable resource is human, assume that it is this power that makes a difference in competition.

Today, human resources work with extremely scientific methods. However, this is not enough for companies with intense competition because companies want to thrive with the best, not with good personnel. This change of approach means choosing the best resumes among thousands of parameters. This is where artificial intelligence takes over.

In the new normal, digital processes are now the natural habitat of business life. New rules are needed to be proactive, turn crises into opportunities, and stand out in the competition!

The pandemic, which divides the 21st century into two as before and after Covid19 with its material and moral consequences, has started an irreversible transformation in personnel management, as in many fields. Remote working models, which were considered utopian until just a few years ago, have become the standard practice of hundreds of companies in the world and in our country. In fact, many companies are making calculations of removing new departments and personnel groups from the company. The results obtained especially in sales and marketing and corporate management proved how efficient and successful remote working can be when set up correctly. In the new normal, digital processes are now the natural habitat of business life. New rules are needed to be proactive, turn crises into opportunities, and stand out in the competition! For this reason, qualified human resources are more valuable than ever for companies. Institutions want to work with the best human resources, not with good human resources. So, how can hundreds of parameters that make up thousands of CVs be examined? How to select the best prospective staff from a pool? How can the consistency of the information provided by a candidate be checked? How can possible errors be reset in written and oral interviews? Is it possible to create a human resources mosaic that prioritizes personal talents and abilities rather than a uniform personnel understanding? Is it possible for a human resources manager to manage and analyze this and more data? If this is an artificial intelligence, yes it is possible!



Kısmı olarak yapay zekâ devredeydi

Yaklaşık 15 yıldır İK departmanları teknolojiyi yoğun olarak kullanıyordu. Aday veri havuzları, bazı mülakatlar dijital kanallarda yönetiliyordu. Bilhassa adayların incelenmesi noktasında çok daha hassas analizlere ihtiyaç duyulduğu, İK yöneticileri tarafından da dile getiriliyordu. Özellikle yazılım teknolojilerinin gelişmesi, yapay zeka ve makine öğrenmesinin boyut atlamasıyla aday analizleri, çok daha hassas bir sürece girdi. Şimdi yapay zeka sayesinde tek bir tıkla binlerce CV arasından “işe

uygun, iyi değil, en iyi adayı seçebilmek” fazlasıyla mümkün! 2022’de bu trendin özellikle ülkemizde, büyük ölçekli şirketlerde, iş geliştirmeye ihtiyaç duyan kurumlarda, daha da hız kazanacağı öngörülüyor. İK’da yeni patron yapay zeka oluyor. Bir adayın rakipleri arasından sıyrılabilme, hedef koyduğu pozisyona yerleşebilmek için artık daha fazla donanımına ihtiyacı var. Daha farklı düşünmeyi, almak istediği işe değer katabileceğini somut biçimde göstermesi gerekiyor. Bu yönüyle bakıldığında yapay zekanın İK süreçlerine dahil olmasıyla, adaylar arasındaki rekabet de sertleşiyor.

Geleceğe dönük hedefleri olan nitelikli ve donanımlı bir personel bir kurum seçerken, ilgili şirketin kişisel kariyerine dönük olarak; ne tür uygulamalara sahip olduğuna bakabiliyor. Çok daha önemlisi bunları bir hak olarak görüyor!

Kaynak ve hak bütünleşecek!

Bireyselleşmenin yeni normalle yükselişe geçmesi, dünyadaki genel insan hakları perspektifinde de önemli dönüşümlere yol açtı. Toplumsal hak potasında değerlendirilen onlarca talep, artık bireyin hakları noktasında çok daha geniş bir çeşitlilik kazanıyor. Geleceğe dönük hedefleri olan nitelikli ve donanımlı bir personel bir kurum seçerken, ilgili şirketin kişisel kariyerine dönük olarak; eğitim, tatil, esnek çalışma, fikirlerine değer verme, dinleme, terfi, ücretlendirme, ödüllendirme gibi konularda ne tür uygulamalara sahip olduğuna bakabiliyor. Çok daha önemlisi bunları bir hak olarak görüyor! Dolayısıyla çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık gibi insan hakları başlıkları yeni dönem İK’da fazlasıyla öne çıkacak. Genel seyirde



Artificial intelligence was partially active!

For about 15 years, HR departments have been using technology intensively. Candidate repositories and some interviews were managed on digital channels. It was also expressed by HR managers that much more sensitive analyzes were needed, especially during the process of examining the candidates. Especially with the development of software technologies, artificial intelligence and machine learning, candidate analysis has entered a much more sensitive process. Now, thanks to artificial intelligence, it is more than possible to determine "appropriate, not good, the best candidate" among thousands of CVs with a single click! It is predicted that this trend will gain momentum in 2022, especially in our country, in large-scale companies and institutions that need business development. Artificial intelligence is the new boss in HR. A candidate now needs more qualifications in order to stand out from his competitors and to settle in the position he has set a target for. They need to show concretely that they can think differently and add value to the job they want to take. From this point of view, with the inclusion of artificial intelligence in HR processes, the competition among candidates is getting tougher.

Human Resources and rights will be integrated!

The rise of individualization with the new normal has led to significant transformations in the general perspective of human rights in the



When choosing an institution, a qualified and equipped personnel with future goals can look at what kind of practices the relevant company has for their personal career. Much more importantly, he sees them as a right!

world. Dozens of demands evaluated within the social rights are now gaining a much wider variety in terms of the rights of the individual. When choosing an institution, a qualified and equipped personnel with future goals look at what kind of practices the relevant company has in terms of training, vacation, flexible working, valuing ideas, listening, promotion, remuneration and rewarding for their personal career. Much more importantly, he sees them as a right! Therefore, human rights topics such as diversity, equality and inclusiveness will come to the fore in the new term HR. In the general course, human resources

are moving towards a point where they are equated with human rights. For this reason, companies need to consider their HR policies from a global human rights perspective.

First steps, first transformations!

Project-based employment is one of the elements that can be considered as a model in the rapid restructuring of the remote working culture with the compelling effect of the Covid19 pandemic! Companies can recruit the most talented human resources from all over the world, who prefer to work freelance, that is, without being affiliated to any institution, within a project, with a result-oriented approach. The institution is free to choose the personnel it wants in line with its project-oriented target within a certain period of time! The biggest weakness in this model is a sense of corporate belonging! At the end of the project, both parties are free to choose! Being able to choose among thousands of CVs around the world is only possible with artificial intelligence. The real





Bir adayın rakipleri arasından sıyrılabilme, hedef koyduğu pozisyona yerleşebilmek için artık daha fazla donanım ihtiyacı var. Bu yönüyle bakıldığında yapay zekanın İK süreçlerine dahil olmasıyla, adaylar arasındaki rekabet de sertleşiyor.

insan kaynakları, insan haklarıyla eşitlenen bir noktaya doğru gidiyor. Bu sebeple şirketlerin İK politikalarını, küresel insan hakları bakış açısıyla ele alması gerekiyor.

İlk adımlar, ilk dönüşümler!

Uzaktan çalışma kültürünün, Covid19 pandemisinin oluşturduğu zorlayıcı etkiyle hızlı inşasında, model sayılabilecek çalışmalardan biri de proje bazlı istihdamlar! Şirketler, freelance yani hiçbir kuruma bağlı olmadan çalışmayı tercih eden, dünyanın dört bir yanındaki en yetenekli insan kaynaklarını, bir proje dahilinde sonuç odaklı işe alabiliyor. Kurum belli bir süre dahilinde, projeye dönük hedefi doğrultusunda istediği personeli seçmekte özgür! Bu modeldeki en büyük zafiyet noktası kurumsal aidiyet! Proje sonunda her iki taraf da seçimlerinde özgür! Dünya ölçeğinde binlerce CV arasından seçim yapabilmek ise ancak yapay zekâ ile mümkün. Asıl dönüşüm ve yapay zeka gerekliliği ise Z kuşağının iş hayatına tam dahil oluşuyla yaşanacak. Çünkü Z

kuşağı seçilmek yerine, seçmeyi tercih ediyor. Ekonomik kazanımlarının yanına özgürlük ekseninde kabul edilebilecek, bireysel farklılıklar da gösteren türlü türlü unsurları ön planda tutuyor. Genel kanaatte insan kaynaklarında yapay zeka entegrasyonu ile beraber iş gücü ve adaylar için deneyimin artacağı vurgulanıyor.

İK süreçlerinin hangi farklı bölümlerinde yapay zekâ var?

- Çalışanların özlük ve sosyal haklarıyla ilgili öğrenmek istedikleri bilgiler, izin taleplerine yönelik işlemler için sohbet robotları
- Şirketle aidiyet kuramayan, ayrılma potansiyeli yüksek adayların tespiti
- Performans tespiti ve geliştirilmesi
- Şirket politikaları vb konuları öğrenmek için sohbet robotları
- Sosyal medya profilleri gibi halka açık verilere dayanarak en iyi adayları saptayacak algoritmalar.
- Çalışanlara özel kişi bazlı eğitim ve öğretim programı önerileri.
- İşe alım sırasında adaylarla etkileşim

kurmak için sohbet robotları

- İşe alım sırasında adayların taranması ve değerlendirilmesi. Verdikleri bilgilerin tutarlılığının sorgulanması

Makinenin kontrolü ele alması antipatik gelse de özellikle şirketlerin rekabet gücü için süreçleri çok daha hızlı hale getirecek. Özellikle bu çerçevede çalışan mutluluğu için, çalışan deneyimi iyileştirme bir yana kişiselleştirilecek. Yapay zeka sayesinde çok da kişi odaklı uygulamalar da oluşacak. Şirketler adına verimlilik ve üretkenlik artacak, maliyetler düşecek. Oluşan ekstra zaman yeni iş sahalarına, uzmanlıklara yönlendirilecek. Ve elbette en önemlisi operasyonel işler ve süreçler çok büyük ölçüde azalacak.

transformation and necessity of artificial intelligence will be experienced with the full involvement of the Z generation in business life because the Z generation prefers to choose instead of being chosen. In addition to its economic gains, it prioritizes various elements that can be accepted on the axis of freedom and show individual differences. Generally speaking, it is emphasized that with the integration of artificial intelligence in human resources, the experience for the workforce and candidates will increase.

What different parts of HR processes have AI?

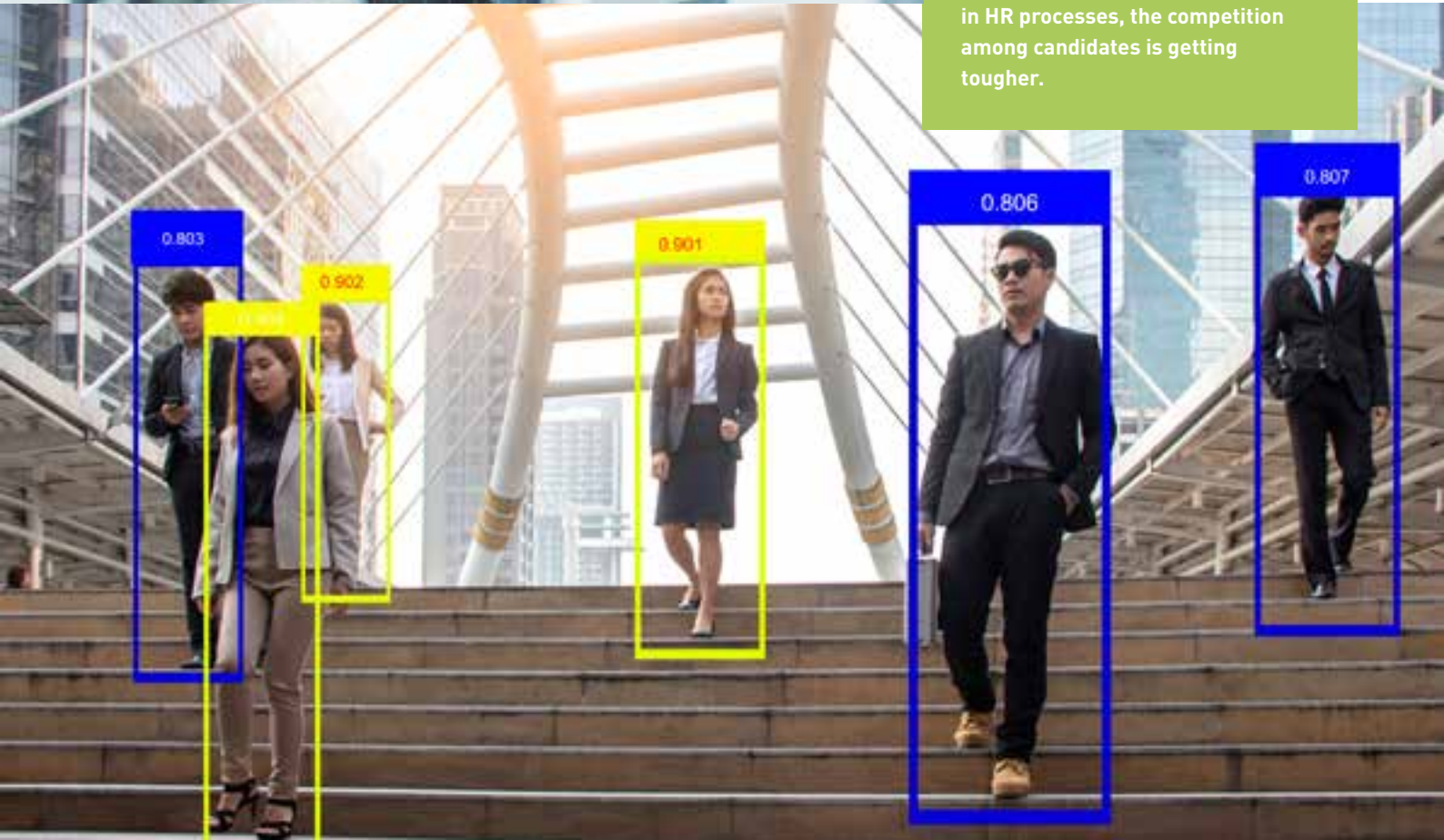
- Chatbots for the information that the employees want to learn about their personal and social rights, and for their leave requests.
- Identification of candidates who cannot establish a sense of belonging with the company and have a high potential to leave
- Performance identification and development
- Chatbots to learn about company policies etc.
- Algorithms to identify top candidates based on publicly available data such as

social media profiles.

- Person-based training and education program recommendations specific to employees.
- Chatbots to interact with candidates during recruitment
- Screening and evaluation of candidates during recruitment. Questioning the consistency of the information they provide

Although the machine's taking control may seem antipathetic, it will make the processes much faster, especially for the competitiveness of companies. Especially within this framework, to achieve a sense of satisfaction, the employee experience will be personalized, aside from improving it. Thanks to artificial intelligence, person-oriented applications will also be created. Efficiency and productivity will increase for companies, and costs will decrease. The extra time will be directed to new business areas and specializations. And of course, most importantly, operational procedures and processes will be greatly reduced.

A candidate now needs more qualifications in order to stand out from his competitors and to settle in the position he has set a target for. From this point of view, with the inclusion of artificial intelligence in HR processes, the competition among candidates is getting tougher.



REKABETTE BİRKAÇ ADIM ÖNE ÇIKMAK İÇİN YETENEĞİ YÖNETİN

Zihni bulutlarda, özgürlüğü kontrol edilemez, içsel görüşü şahsına münhasır, daima özet isteyen Z kuşağı için hizmette sınır yok! Çok boyutlu ve multidisipliner hizmet içi eğitim de onlara özel olmalı. Gelecek 10 yılda farklı iş kademelerinde kabına sığmayan bir kuşak bayrağı teslim alacak.

Onların ardından yürüyen Alfa kuşağı için de durum farklı değil. Bu yeni kuşaklar ekonomik kazanımların önüne gelişimi koyuyor. Hep birkaç adım sonrasında olmak istediği konumu hayal ediyor. Nitelikli çalışanlarla rekabette fark oluşturmak isteyen vizyoner şirketlere ise yeteneği yönetmek kalıyor.

Hizmet içi eğitim kavramı da modern zamanların dönüşümünden payını aldı yeni bir karakter kazandı. Adı da "Yetenek Yönetimi" oldu. Günümüzün temellendirme, geleceğin ise kurumsal yapı bütününde yetenek yönetimi; çok boyutlu ve çok katmanlı bir disiplin. İşe alımdan, terfiye kadar onlarca alanı kapsıyor. Günümüzün çetin rekabet ortamında onca dijital değişime karşın hala en değerli kaynak insan. Bunun farkında olan işletmeler ise en nitelikli insan kaynaklarına yatırım yapmak, personel yapılanmasını rüya takım haline getirmek istiyor. Bu yolda ilerlemek ise fazlasıyla bilgi ve kararlılık gerektiriyor.

Neden yetenek yönetimi?

Şu bir gerçek ki X kuşağının son dilimi; Baby Boomerslar ile çalışan profilinin beklentilerinde bir dönüşüm başladı. "İyi bir işim, iyi çalışma koşullarım var" anlayışıyla düşünen personel mantalitesi "Neden daha iyisi olmasın", "Yerimde saymamalı, kendimi geliştirmeliyim" boyutuna evirildi. Şirket aidiyeti çalışan kanadında zayıfladı! En önemlisi kendini geliştirmeyen, "Bilmem gereken kadarını biliyor ve yapıyorum" anlayışıyla düşünen çalışan profili şirketlerin yenileşim gücünü köreltti. Pek yakın gelecekte stratejik pozisyonları yönetmeye başlayacak Z kuşağı hiçbir tanıma sığmıyor. Hep gelişmek istiyor, aidiyet ve duygusal bağa sahip değil. Dolayısıyla işletmelerin zorlu rekabet şartlarında hedeflerine ulaşabilmelerini sağlayacak yetenekli çalışanları bulması ve bu kişilerin şirket içerisinde koruması için yetenek yönetimi kesinlikle zaruri.



Yetenek çoğunlukla "yetmek" olarak algılandığından, iş hayatında "yatkinlik" olarak ifade edilir. Bununla birlikte yetenek tanımı içinde; liderlik, tecrübe, pratiklik, yaratıcılık ve kabiliyet gibi özellikler de yer alır.

MANAGE TALENTS TO STAND OUT IN COMPETITION

There is no limit in service for the Z generation, whose mind is in the clouds, whose freedom cannot be controlled, whose inner vision is unique and who always wants a summary! Multidimensional and multidisciplinary in-service training should also be specific to them. In the next 10 years, a generation that is so different and energetic will take over at different business levels.

The case is not different for the Alpha generation, which comes after Generation Z. These new generations put development ahead of economic gains. They always dream of the position ahead they want to take over. The only thing left to visionary companies that want to make a difference in competition with qualified employees is to manage the talents.

The concept of in-service training was also affected by the transformation of modern times and gained a new character. It's called "Talent Management". Talent management will serve as a multidimensional and multi-layered discipline in the corporate structure of the future. It covers dozens of areas from recruitment to promotion. Despite all the digital changes in today's fiercely competitive environment, the most valuable resource is still human. Businesses aware of this want to invest in the most qualified human resources and make personnel structuring a dream team. Moving on this path requires a lot of knowledge and determination.

Why talent management?

It is a fact that expectations of Generation Z are quite different from those of Baby Boomers. The personnel mentality that "I have a good job, good working conditions" has been replaced with such arguments as "Why not be better", "I should not lag behind and I should improve myself". The sense of corporate affiliation weakened! Most importantly, the employee profile that does not improve itself and is content with the understanding "I know and do as much as I need to" has weakened the innovation power of companies. Generation Z, who will begin to manage strategic positions in the very near future, does not fit into any definition. They always want to improve, lack the sense of belonging and emotional attachment. Therefore, talent management is absolutely essential for businesses to find talented employees who will enable them to reach their goals in tough competitive conditions and to protect these people within the company.

Since talent is often perceived as "competence", it is expressed as "aptitude" in business life. However, the definition of talent also includes characteristics such as leadership, experience, practicality, creativity and ability.

Yetenek yönetimi kurumsal bir taviz midir?

Sürekli çalışan lehine düşünen bir şirket, dünya üzerinde mevcut değil. Böyle bir durumun sürdürülebilir olması da imkânsız. Yetenek yönetimini personellere dönük kurumsal bir taviz olarak tanımlamak yerine bu süreç yönetimini bir politikaya dönüştürmek gerekiyor! Anayasasını yazmak şart! Kurallar açık! Oyun adil ve şeffaf! İyi de yetenekli personellerin dikkati nasıl çekilebilir? Anayasanın temel kuralı şeffaflıkla! "Seçilmem, seçerim" anlayışıyla kariyer planlaması yapan yetenekli çalışanların radarına girerek!



•Çalışanlara sunulan eğitim fırsatları, varsa yurt dışı bursları; başta sosyal medya kanalları ve kurumsal web sitesi olmak üzere dijital platformlarda sistemli olarak yayınlanmalı.

•Şirketin temel çalışma esasları, maaş ve prim politikaları, terfi mekanizması yalın bir dille anlatılmalı.

•Kurumun çoksesliliğe ne ölçüde değer verdiği, şirket içi hiyerarşisi mutlaka ilan edilmeli.

•Çalışanı özgür düşünmeye, iş geliştirmeye öykündürecek esnek çalışma, uzaktan çalışma gibi modeller de anlatılmalı.

•Kabiliyetli çalışanı kısıklandıracak düzeyde "Ben orada olmalıyım" dedirtecek başarılar, hedefler kamuoyu ile paylaşılmalı.

20 yıl öncesine kadar personel ücretleri, yan ödemeler, sigorta kesintileri gibi klasik ödemeler nedeniyle birer maliyet

kaynağı olarak görülen çalışanlar, son yıllarda kurumsal kimliğe katma değer katan yetenekler olarak görülüyor. İş hayatında yüksek ivmeli seyreden değişime uyumlu biçimde büyümek ve hedeflere ulaşabilmek ancak kaliteli yöneticiler ve çalışanlar ile mümkün.

Aradığımız yetenek sen misin?

Bu çelişki hali, yüzlerce şirketin ortak problemidir. Daha iyinin de iyisi her zaman vardır. Olmaya da devam edecektir. İşte bu yüzden işin tanımı net olarak yapılmalıdır. "Göster kendini" demek yerine ne beklendiği, bunun üstünde ne alınabileceği iyi hesaplanmalıdır. İş tanımı doğru yapılmamış bir yetenekten

mucize yaratmasını beklemek, piyango biletenin büyük ikramiyeyi istemek gibidir. Bu sebeple istenen kriterlere sahip yüzlerce CV taranmalı, adaya özel olduğu hissettirilmelidir.

İK sitelerinde açık CV tutmak bir tehdit midir?

Yapılan araştırmalara göre; nitelikli & yetenekli personel gruplarının yüzde 60 gibi bir bölümü, mevcut işinden mutsuzluk duymasına yol açacak bir neden olmamasına rağmen İK sitelerinde açık CV'sini korumaya devam ediyor. Z ve Alfa kuşaklarıyla bu oranın daha da artması bekleniyor. İşte yetenek yönetimi tam da burada gerekli! Çünkü yetenekli ve nitelikli çalışanları elde tutma, son yıllarda rekabet ortamında başarılı olmak isteyen şirketlerin en büyük sorunlarından biri. Şirkete yeni projeler üreten, vizyon kazandıran önemli çalışanları korumak hep zordur, zor olmaya da devam edecek.

Nasıl başlamalı ve yöntem ne olmalı?

Asla unutulmaması gereken husus; yetenek yönetiminin birbirine bağlı çok sayıda disiplinden oluşmasıdır. Ne tek başına en yetenekli personelin seçilmesini ne de sadece ödüle dayalı motivasyon kaynaklarının geliştirilmesini amaçlar. Özünde hiç bitmeyen gelişim ve verimlilik esası vardır.

•İşletme kültürüne ve işletmenin hedeflerine uygun yetenek yönetimi stratejileri geliştirilmeli, hedefler tutarlı olmalıdır.

•Yetenek yönetimi kesinlikle şart olan pozisyonlar, departmanlar doğru saptanmalıdır. Rekabette avantaj oluşturmaya her pozisyon için yetenek yönetimi şart değildir.

•Tercih edilen bir işletme kültürü oluşturulmalı, burs -staj programlarıyla, daha üniversitedeyken potansiyel yeteneklerle kurum arasında bağ kurulmalıdır.

•Yeteneği yönetilen her çalışan, doğru strateji uygulandığında kurumun fahri tanıtım elçisi olarak çalışır. Başarı miknatıs etkisine sahiptir.

•Başarı ve motivasyon en tepeden en aşağıya bulaşıcıdır. Bağlılık yapıcıdır.

•Ücret politikaları sadece giriş kapsının anahtarıdır.

•En derin teşvik ve motivasyon kaynağı somut biçimde ödüllendirilmektir. Geleceğine değer duyulan her çalışanın geleceğinde, dönüşümün içinde olmak vardır. Dönüşümü yaşatan şirket ise daima en iyilerle çalışır.

How to start and what should be the method?

It should never be forgotten that talent management consists of many interconnected disciplines. It neither aims to solely select the most talented personnel nor to develop only reward-based motivation sources. At its core is the principle of never-ending development and efficiency.

- Talent management strategies should be developed in accordance with the business culture and goals of the business, and the goals should be consistent.
- Positions and departments where talent management is absolutely essential must be determined correctly. Talent management is not essential for every position that does not create a competitive advantage.
- A preferred business culture should be created, and a link should be established between potential talents and the institution through scholarship-internship programs.
- Every employee whose talent is well-managed works as an honorary publicity ambassador of the institution when the right strategy is implemented. Success has a magnet effect.
- Success and motivation are catching from top to bottom. It is addictive.
- Fee policies are just the key to the entrance.
- The deepest source of encouragement and motivation is to be rewarded concretely. Every employee whose future is valued wants to be in the transformation. The company that makes the transformation always works with the best.

Is talent management a corporate compromise?

There is not such a company that constantly acts in favor of its employees. It is impossible for such a situation to be sustainable. Instead of defining talent management as a corporate concession for personnel, it is necessary to transform this process management into a policy! Writing the Constitution is a must! The rules are clear! The game is fair and transparent! But how to attract the attention of talented personnel? The basic rule of the constitution is transparency! By entering the radar of talented employees who make career planning with the understanding of "I am not chosen, I choose"!

- Training opportunities offered to employees and scholarships abroad, if any, should be systematically published on digital platforms, primarily on social media channels and corporate websites.
- The basic working principles of the company, salary and bonus policies, promotion mechanism should be explained in plain language.
- The extent to which the institution values inclusiveness and its internal hierarchy should be declared.
- Models such as flexible working and remote working, which will encourage the employee's free thinking and business development, should also be explained.
- Achievements and targets that will make talented employees say "I must be there" should be shared with the public.

Employees, who were seen as a source of costs due to classical payments such

as personnel wages, side payments and insurance deductions until 20 years ago, are now seen as talents that add value to the corporate identity in recent years. Growing in line with the rapid change in business life and achieving goals is only possible with qualified managers and employees.

Are you the talented employee we are looking for?

This contradiction is the common problem of hundreds of companies. There is always better. And this will continue to be so. Instead of saying "show yourself", what is expected and what can be achieved should be well calculated. Expecting miracles from an ill-defined talent is like asking for the jackpot from a lottery ticket. For this reason, hundreds of CVs with the desired criteria should be scanned and the candidate should be made to feel special.

Is keeping an open CV on HR sites a threat?

According to the researches, 60 percent of the qualified & talented personnel groups continue to maintain their open CV on HR sites, even though there is no reason to be unhappy with their current job. This ratio is expected to increase even more with the Z and Alpha generations. This is where talent management is needed! Because retaining talented and qualified employees has been one of the biggest problems of companies that want to be successful in a competitive environment in recent years. It is always difficult to retain important employees who produce new projects and bring vision to the company, and it will continue to be difficult.



AŞILAR HAKKINDA BİLİNER YANLIŞLAR, BİLİMSEL DOĞRULAR

4,5 milyar yıl yaşındaki dünyamızın yanında, kısacık kabul edilebilecek insanoğlunun tarihinde modern anlamda deri altına zerk edilerek yapılan ilk aşı, çiçek hastalığına karşı 1789 yılında Edward Jenner'in tarafından bulundu. Tam 100 yıl sonra Louis Pasteur'un geliştirdiği kuduz aşısı ile bu yöndeki çalışmalarda tam anlamıyla bir devrim yaşadı.

Aşı nedir?

Aşı, hastalıklara karşı bağışıklık sağlama amacı ile vücuda verilen, zayıflatılmış hastalık virüsü, hastalık etkeninin parçaları veya salgıları ile oluşturulan çözüldür. Mikroplar veya virüslerce oluşturulan hastalıklara karşı vücut, bağışıklık sistemi ile yanıt verir. Aşı yapılan bireylerin vücudu, savunucu antikor oluşturur. Bir daha bu hastalık etkeni ile karşılaştığında, hastalık etkenine karşı yanıt verir.

Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, bir bireye çocukluğunda kaç aşı yapılır?

Örneğin, ülkemizde her çocuk 13 hastalığa karşı rutin olarak aşılanıyor. Bu hastalıklar: Verem, difteri (kuşpalazı), boğmaca, tetanos, çocuk felci, kızamık, kızamıkçık, kabakulak, hepatit-B, hepatit-A, zatürre, suçiçeği ve çocukluk çağı menenjit. Mesela İngiltere'de bu sayı 14, Almanya'da ise yine 13.

m-RNA aşısının farkı nedir?

Bu aşı türünde yöntem aslında virüsün genetik yapısının kopyalanmasına dayanıyor. Virüsün genetik kodunun bir bölümü alınıyor ve hücrelere nüfuz edilmesi için yağ ile kaplanıyor. Aşı, hücrelerin koronavirüsün hücreye girmesini sağlayan dikensi proteinin kopyasını üretmesini sağlıyor. Böylece, bağışıklık sistemi de antikor üretiyor ve T hücreleri de vücudun zararlı olarak algıladığı bu yapılarla mücadele etmeye başlıyor.

Aşılar Covid 19'a karşı ne kadar koruyucu?

2 doz aşılama çalışmalarında, ülke nüfuslarının yüzde 70 ve üstüne ulaşan ülkelerin yayınladığı bilimsel araştırmalara göre; örneğin İngiltere'de; Astra Zeneca, Moderna ya da Pfizer Biontech aşılarından iki doz aşı yaptıranların Alpha'dan yüzde 87 ila 90 korunduğu, Delta'dan dolayı semptomatik hastalık geçirme riskinin yüzde 78 ila 80 oranında azaldığı vurgulanıyor. Hastane yatışları ise yüzde 93 ve yüzde 96 oranında düşüyor.

Aşılar enfekte olmayı mı, hastalanmayı mı engelliyor?

Aşı karşıtlarının en çok dile getirdikleri "Aşılar Covid19 bulaşmasını engellemiyor ki" savunusu, bilim dünyasının asla iddia etmediği bir geçeklik. Zira aşılar virüsün kişiye bulaşmasını değil, hastalığın yaşamı tehdit etmesini önüyor. Aşı olanlar, hastalığı kimi zaman bulgu vermeden veya çok küçük belirtilerle atlatıyor. En önemlisi hastaneye yatış olasılığı, altta yatan kronik bir hastalık yok ise ortadan kalkıyor.

Aşılar insanın genetiğini değiştirebilir mi?

m-RNA'lar kromozomlarımızdaki DNA ile ihtiyaç duyduğumuz proteinleri üreten hücresel mekanizma arasında kimyasal araçlar . Proteinleri bir araya getirmek için ihtiyaç duyulan talimatları iletiyor. Daha da önemlisi m-RNA'lar genetik kodumuzu değiştirmek için DNA'mızla birleşmiyor. Kırılgan bir yapıya sahip oldukları için hücrenin içinde en fazla 72 saatte bozulup, çözülmeden kalabiliyorlar.

Nasıl oldu da aşılar bu kadar kısa zamanda geliştirilebildi?

Aşı teknolojileri yüzyılın en iyi noktasında! Mesela m-RNA teknolojisi son birkaç yıldır; Zika virüsü, kuduz virüsü, respiratuar sinsityal virüs için de kullanıldı. Bu nedenle bilim insanları artık aşına oldukları tecrübe kazandıkları teknolojiyi, keşfinin hemen ardından Covid19 virüsüne de uygulayabildiler.

Dünya pandemide neredeyse 2 yılı geride bıraktı. Covid19 şimdiye kadar bilinen resmi rakamlara göre 4,2 milyon

civarı insanın ölümüne neden oldu. Covid aşısının bazen kötü yan etkilere neden olduğu doğru ancak aşı da virüs de farklı yaş gruplarında farklı riskler taşıyor. Zaten bu nedenle de aşılama yaş gruplarına göre hiyerarşik olarak yapılıyor. Elbette tercih bireyin. Ancak her tercih, diğer bireylerin de yaşamını yakından ilgilendiriyor.

Koronavirüs aşılarının kısırlık yaptığı yönündeki iddialara bilim insanları, onlarca araştırma ile son noktayı koydu. 6 yoğun kapsamlı çalışma, m-RNA aşısı olanlar erkeklerin, sperm sayısı ile hareketliliğinde artış olduğunu ortaya çıkardı. Aşının değil, virüsün üreme sistemini kötü etkilediği de tespit edildi.

MISINFORMATION AND SCIENTIFIC FACTS ABOUT VACCINES

The first vaccine made by injecting under the skin in the modern sense in the history of mankind, which can be considered short when compared with age of our 4.5 billion-year-old earth, was developed against smallpox by Edward Jenner in 1789. Exactly 100 years later, with the rabies vaccine developed by Louis Pasteur, there was a complete revolution in vaccination efforts in this regard.

What are vaccines?

Vaccines are solutions created with weakened disease virus, parts or secretions of the disease agent, which is given to the body with the aim of providing immunity against diseases. The body responds with the immune system against diseases caused by microbes or viruses. The body of vaccinated individuals creates defensive antibodies. When it encounters this disease agent again, it

responds to the disease agent.

How many jabs are given to an individual during childhood, although this varies from country to country?

For example, in our country, every child is normally vaccinated against 13 diseases. These diseases are Tuberculosis, diphtheria, whooping cough, tetanus, polio, measles, rubella, mumps, hepatitis-B, hepatitis-A, pneumonia, chickenpox and childhood meningitis. For example, this number is 14 in England and 13 in Germany.

What is the difference of the m-RNA vaccine?

In this type of vaccine, the method is actually based on copying the genetic structure of the virus. A portion of the virus's genetic code is taken and coated with fat to penetrate cells. The vaccine makes cells produce a copy of the hedgehog protein that allows the coronavirus to enter the cell. Thus, the immune system also produces antibodies and T cells begin to fight against these structures that the body perceives as harmful.

How protective are vaccines against Covid 19?

In 2-dose vaccination studies, according to scientific studies published by countries that reach an immunization rate of 70 percent or more of the country's population, for example in England, it is emphasized that those who receive two doses of Astra Zeneca, Moderna or Pfizer Biontech vaccines are protected against Alpha by 87 to 90 percent, and the risk of symptomatic disease due to Delta is reduced by 78 to 80 percent. Hospitalizations, on the other hand, decrease by 93 percent and 96 percent.

Do vaccines prevent getting infected or getting sick?

The argument that "Vaccines do not

prevent the transmission of Covid19", which is most often voiced by anti-vaxxers, is a fact that the scientific world never claims. Because vaccines do not prevent the virus from being transmitted to the person, but prevent the disease from being life-threatening. Those who are vaccinated sometimes overcome the disease without symptoms or with very minor symptoms. Most importantly, the possibility of hospitalization disappears if there is no underlying chronic disease.

Can vaccines change human genetics?

m-RNAs are chemical mediators between the DNA in our chromosomes and the cellular machinery that produces the proteins we need. It transmits the instructions needed to assemble the proteins. More importantly, m-RNAs do not combine with our DNA to change our genetic code. Since they have a fragile structure, they break down and disappear from the cell after a maximum period of 72 hours.

How was it that vaccines were developed in such a short time?

Vaccine technologies are really advanced! For example, m-RNA technology has also been used against Zika virus, rabies virus, and respiratory syncytial virus in the last few years. For this reason, scientists were now able to apply the technology they were familiar with to the Covid19 virus immediately after its discovery.

The world has been fighting this pandemic for almost 2 years. According to official figures known so far, Covid19 has caused the death of around 4.2 million people. It's true that the Covid vaccine sometimes causes bad side effects, but both the vaccine and the virus carry different risks in different age groups. For this reason, vaccination is done hierarchically according to age groups. Of course, individuals are free to choose whether to be vaccinated. However, every choice is closely related to the lives of other individuals.

Scientists have conclusively refuted claims that coronavirus vaccines cause infertility through dozens of studies. Six extensive studies found that men who received the m-RNA vaccine had an increase in sperm count and motility. It has been determined that the virus, not the vaccine, affects the reproductive system badly.



YÜZÜKLERİN EFENDİSİNİN ÜLKESİNE YOLCULUK YENİ ZELANDA

Bu gezegene ait olup da bu yerküredeymiş gibi durmayan belki de en fantastik coğrafyaya uçmaya karar verdik. Öylesine ilginç bir ülke ki, edebiyat tarihinin en ütöpik külliyesi için ünlü yazar J.R.R Tolkien'e ilham olmuş. Bir adalar ülkesi, binlerce yıllık geçmişinin üstünde yükselen taptaze bir medeniyetle, insanoğlunun en çok yaşamak istediği yerlerin ilk sırasında geliyor. Dünyanın en uzak noktası Yeni Zelanda'ya gidiyoruz

Size tavsiyemiz uçaktan indiğinizde ciğerlerinizi bol oksijene hazırlayın! Damarlarınıza, vücudunuzu saran tüm hücrelere bol bol oksijen detoksu yaptırın. Çünkü burası dünyanın oksijeni en bol ülkesi. Çoğunlukla karlı ve sert dağları, geniş vadileri, gölleri, her milimetrekaresi yeşille kaplı bir masal diyarı. Toplam büyüklüğü 268 bin kilometre olan 2 büyük, çok sayıda küçük adadan oluşuyor Yeni Zelanda... Yüzölçümü neredeyse Japonya ile aynı! Ama Japonya'da 130 milyon, Yeni Zelanda'da ise yaklaşık 5 milyon kişi yaşıyor. İngilizler'in adayı keşfi sonrası binlerce göçmenin yeni yurdu olmuş. Adanın gerçek sahibi Maoriler ise bu istila sonrası hayatta kalabilmeyi başarmış nadir etnik topluluklar arasında. Eski İngiliz koloniyal topluluklarında sıklıkla görüldüğü üzere; meşrutî monarşi ve parlamenter demokrasi ile yönetiliyor ve İngiliz Milletler Topluluğu üyesi. Kivi adıyla bilinen meşhur meyvenin uçamayan kuşun da anavatanı!

Bulutlara dokunacakmış gibi...

Yeni Zelanda'nın en büyük kentleri Kuzey Adası ve Güney Adası'nda bulunuyor. Güney Adası daha küçük ama nüfus yoğunluğu daha fazla. Ülkeyi bu denli fantastik yapan unsurlardan biri de adeta dokunabilecekmış hissini yaşatan bulutlar. Başınızı her kaldırırsınızda, gökyüzünün pamuk tarlasını andıran küme küme beyaz bulutlarla kaplı olması, hayal dünyanızı da harekete geçiriyor. Yemyeşil doğa, masmavi gökyüzünün içinde asılı duran bulutlar. Her an bir yerlerden kadim büyücü Gandalf'ın asası ile çıka gelebileceğini düşünebilirsiniz. Ülke halkı Yeni Zelanda için "Pasifik'in cenneti" tanımını kullanıyor. Ülkenin eşsiz doğası son derece sıkı yasalarla kullanılıyor. Örneğin adaya bırakın bir hayvan getirmeyi, tohum getirmez dahi yasak! Ormanları,



Büyük Okyanus'un güneyinde yer alan ve iki büyük ve birçok küçük adadan oluşan Yeni Zelanda, Maori kültürü, haka dansı, doğal güzellikleri ve Yüzüklerin Efendisi serisindeki unutulmaz sahneleriyle birçok gezginin düşlerini süsleyen bir ülke.

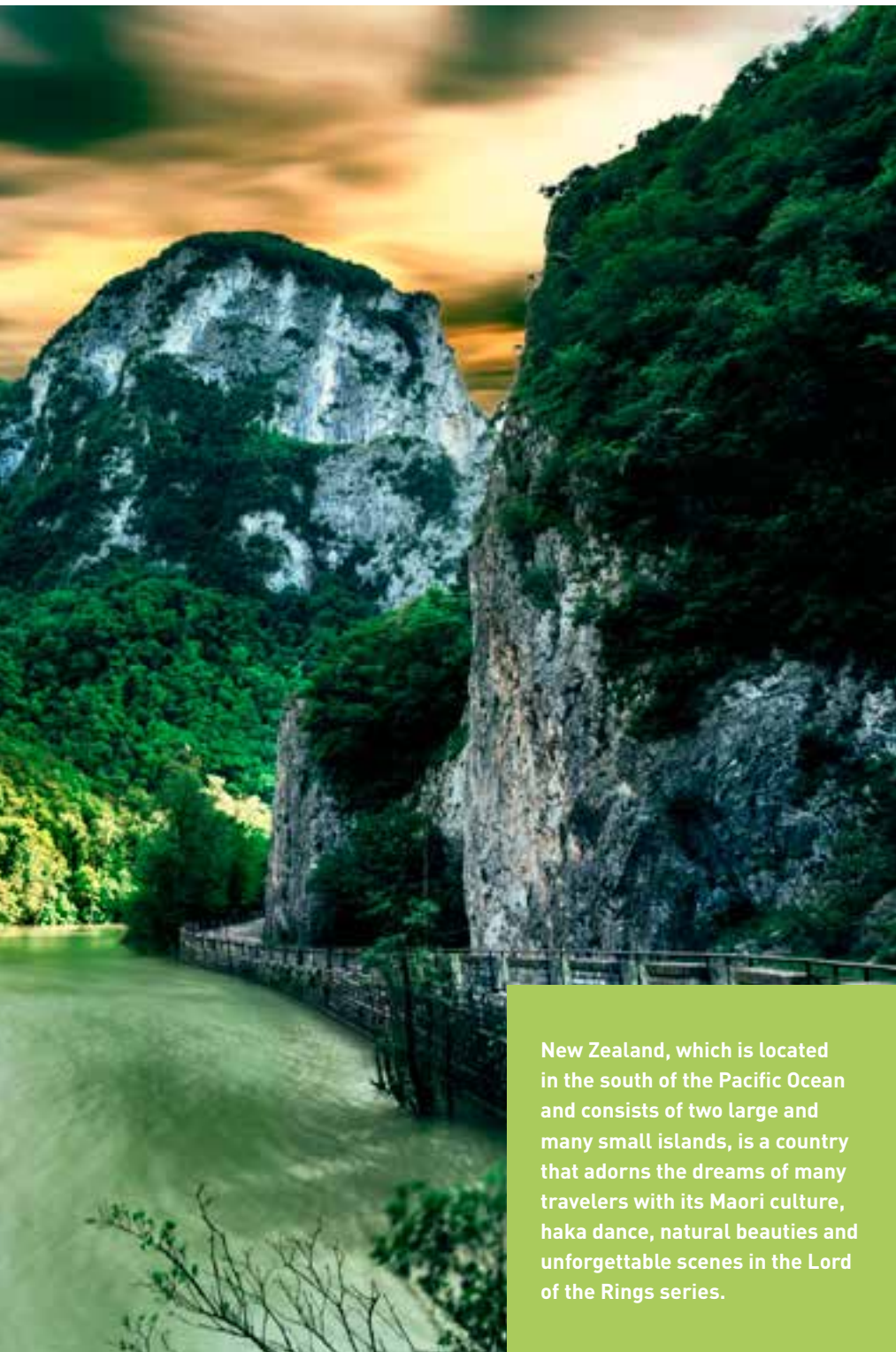
JOURNEY TO THE LAND OF THE LORD OF THE RINGS: NEW ZEALAND

We decided to fly to perhaps the most fantastic geography that belongs to this planet but does not look like it is in this world. It is such an interesting country that it inspired the famous writer J.R.R Tolkien for the most utopian corpus in the history of literature. An island country, with a fresh civilization rising above its thousands of years of history, stands out among the places where human beings most want to live. We are going to New Zealand, the furthest point in the world.

Our advice to you is to prepare your lungs for plenty of oxygen when you get off the plane! Have your veins and all the cells surrounding your body detoxify abundantly because this is the most oxygen-rich country in the world. It is a fairy tale land with mostly snowy and harsh mountains, wide valleys, lakes, every square millimeter of land covered with green. New Zealand consists of 2 large and many small islands with a total size of 268 thousand kilometers... Its area is almost the same as Japan! But while 130 million people live in Japan and only about 5 million people live in New Zealand. After the British discovered the island, it became the new home of thousands of immigrants. The real owners of the island, the Maori, are among the rare ethnic communities that managed to survive after this invasion. As is often seen in the old English colonial communities; it is governed by a constitutional monarchy and parliamentary democracy and is a member of the Commonwealth of Nations. It is also the homeland of the famous flightless bird known as kiwi!

It feels like touching clouds...

New Zealand's largest cities are located on the North Island and South Island. The South Island is smaller but more densely populated. One of the elements that make the country so fantastic is the clouds that make you feel like you can touch them. Every time you raise your head, the fact that the sky is covered with clusters of white clouds resembling a cotton field also activates your imagination. Lush nature, clouds hanging in the deep blue sky... At any moment, you might think that the ancient wizard Gandalf might come up with his staff from somewhere. The people of the country use the definition of "Paradise of the Pacific" for New Zealand. The unique nature of the country is protected by extremely strict laws. For example, you are not allowed to bring seeds to the



New Zealand, which is located in the south of the Pacific Ocean and consists of two large and many small islands, is a country that adorns the dreams of many travelers with its Maori culture, haka dance, natural beauties and unforgettable scenes in the Lord of the Rings series.

aktif yanardağları, çamur havuzları ve kumsallarıyla Kuzey Adası tıpkı bir film platosu. Güney Adası ise büyük orman kumsalları, geniş buzulları, dağları ve fiyortları ile her yıl binlerce turistin akınına uğruyor. Stewart, Chatham ve Sub-Antartik adaları ülkenin diğer popüler destinasyonları. Üç ada da rüzgarlarıyla hayli meşhur.

Ne zaman ve nasıl gitmeli?

Yeni Zelanda bir Güney yarımküre ülkesi olduğu için en ideal seyahat dilimi; Eylül'den Mart'a kadar uzanan zaman aralığı. Dört mevsimi bir günde yaşamının mümkün olduğu ülkenin kuzeyinde subtropikal iklim, güney kısımlarında ise sıcaklar hakim. Şu da bir gerçek ki, en sıcak döneminde bile limonata tadında bir ülkeden bahsediyoruz. Uçak seyahati en isabetlisi. Tabi günlerce süren deniz yolculuğunu seviyorsanız, tercih sizin!

Yeni Zelanda doğayla bezenmiş, keşiflere çok açık bir destinasyon. Kuzey ve güney adanın her ikisi de unutulması zor, nefes kesen manzaralar sunuyor. Göller, görkemli dağlar, akarsular ve yemyeşil doğa kombinasyonu ülkenin her yanında karşınıza çıkıyor.

Yüzüklerin Efendisi ve Hobbit'in önemli bölümleri Yeni Zelanda'da çekildi. Kuzey Adası'nın Matama şehrinde, her iki film için inşa edilen Hobbit köy setlerini ziyaret ederek kendinizi film sahnesinde hissedebilirsiniz.



Önce nerelere uğramalı?

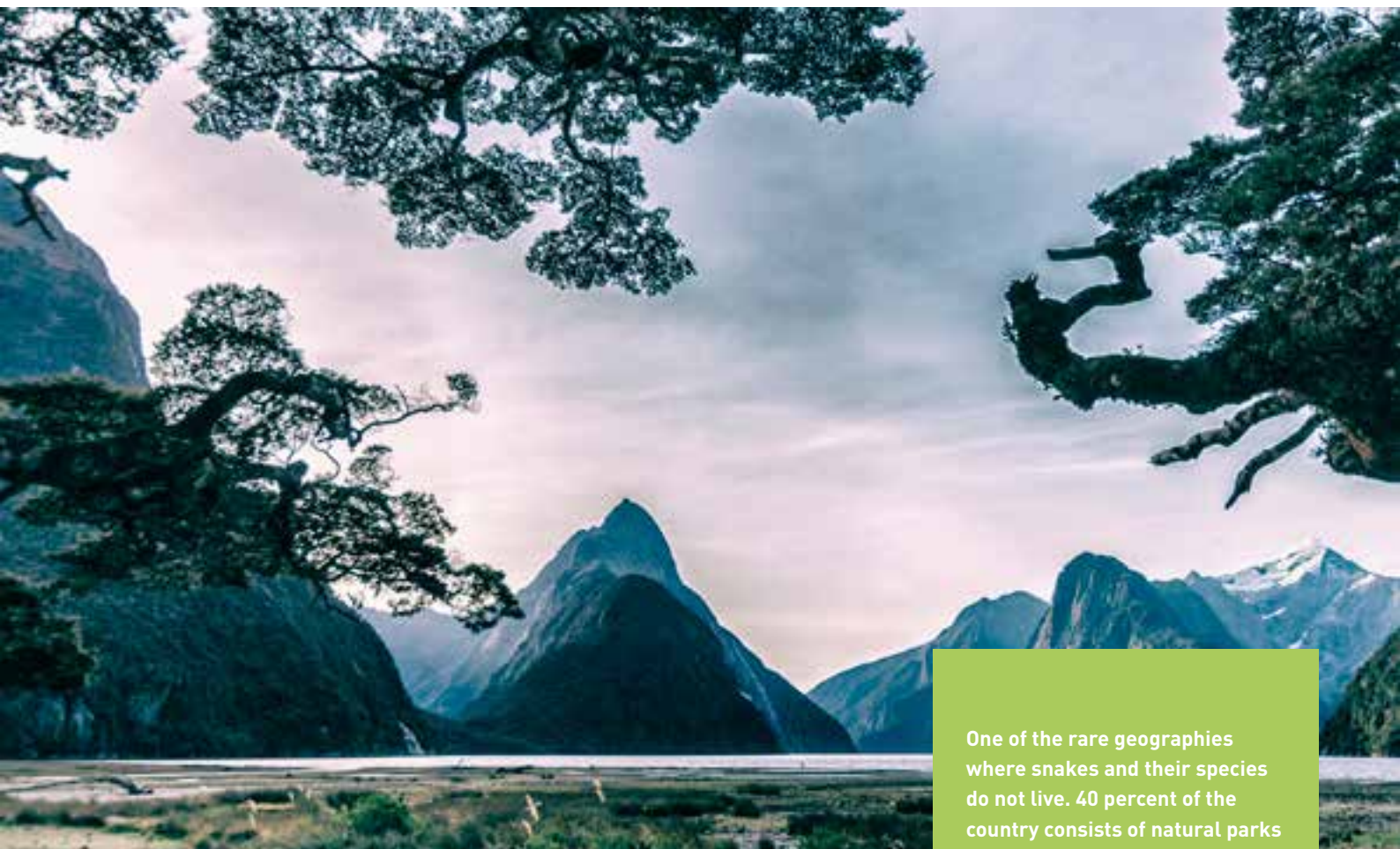
Listenizin ilk sırasına Fiordland'ı koymanızı öneriyoruz. Fiordland Milli Parkı, ülkenin güney adasının en batısında, teknoloji ve vahşi yapılaşma tehdidinden uzak bir bölge. 580 metrelik yüksekliği ile dünyanın en yüksek şelaleleri arasında yer alan Sutherland Falls da burada. "Orkların vatanını görmek isterdim" diyenler için de ülkenin ilk ulusal parkı olan Tongariro'yu tavsiye ediyoruz. Kuzey Adası'nın merkezindeki bu milli parkta göller, aktif volkanlar, ormanlar ve yaylalar var. Biraz deniz, şahane sahiller iyi olurdu"

Görmeden dönmeyin!

- Queenstown: Adrenalin, macera ve eğlence arayanların şehri
- Rotorua: Açık kaplıcalar termal cenneti
- Napier: Dalmak isteyenlere özel muazzam sualtı dünyası
- Franz Josef Buzulu: Yerkürenin en esrarengiz buzulu
- Aoraki/Mount Cook: Ülkenin en yüksek dağı
- Waitomo Caves: Mağaralar zinciri
- Abel Tasman Doğal Parkı: Nadir kuşlar, Mavi Penguenler ve endemik türler
- Stewart Adası: El değmemiş, baltı girmemiş ormanlar
- Adalar Koyu: 144 egzotik ada ve muhteşem sahiller, turkuaz rengi deniz

Yılan ve türlerinin yaşamadığı nadir coğrafyalardan biri. Ülkenin yüzde 40'ı doğal parklardan oluşuyor ve milli sporu rugby. Hatta çılgınlık, fanatiklik seviyesinde!





One of the rare geographies where snakes and their species do not live. 40 percent of the country consists of natural parks and its national sport is rugby. It is so popular that people are and even fanatic about it.

Worth seeing!

- Queenstown: The city of adrenaline, adventure and fun seekers
- Rotorua: Outdoor hot springs thermal paradise
- Napier: Enormous underwater world for those who want to dive
- Franz Josef Glacier: The world's most mysterious glacier
- Aoraki/Mount Cook: The country's highest mountain
- Waitomo Caves: Chain of caves
- Abel Tasman Natural Park: Rare birds, Blue Penguins and endemic species
- Stewart Island: Untouched, pristine forests
- Bay of Islands: 144 exotic islands and magnificent beaches, turquoise sea

island, let alone animals! With its forests, active volcanoes, mud pools and beaches, the North Island is just like a movie set. With its large forest beaches, large glaciers, mountains and fjords, the South Island, on the other hand, is flooded by thousands of tourists every year. Stewart, Chatham and the Sub-Antarctic islands are other popular destinations in the country. All three islands are very famous for their winds.

When and how to go?

Since New Zealand is a Southern hemisphere country, the ideal travel time is from September to March. In the north of the country, where it is possible to experience all four seasons in one day, the subtropical climate prevails, while the southern parts are hot. Air travel is the best. Of course, if you like the sea voyage that lasts for days, the choice is yours! New Zealand is a destination adorned with nature and open to exploration. The north and south island both offer breathtaking views that are hard to forget. The combination of lakes, majestic mountains, streams and lush nature fascinate people. The Lord of the Rings and major parts of

the Hobbit were filmed in New Zealand. In the North Island city of Matama, you can immerse yourself in the movie scene by visiting the Hobbit village sets built for both movies.

Where to visit first?

We recommend putting Fiordland at the top of your list. Fiordland National Park is located in the far west of the country's south island, away from the threat of technology and wild construction. Sutherland Falls, which is among the highest waterfalls in the world with its height of 580 meters, is also here. We recommend Tongariro, the first national park of the country, for those who say "I would like to see the homeland of the orcs". This national park in the center of the North Island has lakes, active volcanoes, forests and plateaus. If you are one of those who say, "A little sea, wonderful beaches would be nice", the Coromandel Peninsula, located in the Northeast of the country, awaits you with



Yeni Zelanda'nın en önemli ihraç ürünü yün. Dünyanın en büyük 2. yün ihraç eden ülkesi. Öyle ki ülkede her 1 kişiye 10 koyun düşüyor.

diyenlerdenseniz ülkenin Kuzeydoğusunda yer alan Coromandel Yarımadası, altın renkli kumsalları, ormanları ve doğal güzellikleri ile sizi bekliyor. Kumun altında sıcak su kaynaklarının olduğu Hot Water Plajı'na uğramayı ihmal etmeyin. Ülkenin en kalabalık şehri Auckland'i gördükten sonra hayıflanabilirsiniz. Yelken şehri olarak anılan Auckland, ülke tarihi ve mirasına tanık olmak için en doğru adres. Yeni Zelanda'ya gelen sömürgecilerin ülkeye ilk adım attıkları yer olan şehir, tam anlamıyla bir metropol. Ülkenin eski başkenti olan Auckland'da Sky Tower, Harbor Köprüsü, Auckland Botanik Bahçeleri, Auckland Müzesi, Büyük Mercan Adası, Stardome Gözlemevi ve Kelebekler Vadisi görülecek yerlerden.

Merak etmeyin aç kalmazsınız!

Çok kültürlü bir mozaik, haliyle ülkenin gastronomik yanında da kendini gösteriyor. Demografide adanın gerçek

sahipleri Maoriler yanında İngilizler, Asyalılar ve Pasifik halkları var. Ülkede ağırlıklı olarak koyun peşi sıra siğir eti tüketiliyor. Koyun ve siğir üretiminde dünyanın zirvesinde yer alan ülkede kaliteli ve ucuz et her yerde bulunuyor. Deniz ürünleri, kaliteli şarapları ve peynir çeşitleri de ülkenin öne çıkan lezzetlerinden. Asyalı göçmenlerin yoğun olduğu bölgelerde sokak lezzetleri de denemeye değer. Bilhassa küçük kentlerde et, yanında iki çeşit sebze ve turşu şeklinde servis edilen standart bir menüleri var. Kırilangıç balığı, orfoz ve John Dory gibi okyanus balıklarının çokça tüketildiği ülke mutfağında mevsimine göre ringa balığı, istiridye de yoğun olarak yeniyor. Kumara yani ülkeye özgü tatlı patates Yeni Zelanda mutfağının adeta demirbaşı. Bu arada Yeni Zelandalılar kahve konusunda oldukça titiz. Ayrıca dünyadaki ilk "Flat White yani mikro köpüklü sütlü" kahveyi yapmış olmak gibi bir iddiaları var.

Tatmadan dönmeyin

- Paella: Farklı farklı deniz ürünlerinin pilavla birleştirilmesi sonucu doğmuş, lezzetli bir yemek.
- Scones: Çeşitli meyvelerden yapılan gevrek bir kurabiye.
- Kina: Bir tür denizkestanesinde yapılan değişik bir sote
- Hangi : Maorilerin çoban ateşi ve sıcak taşlar üzerinde yaptıkları bir çeşit yahni.
- Paua Ravioli : Hamurla yapılan bir çeşit mantı. İtalyan izleri yoğun.
- Anzak Bisküvileri: Birinci Dünya Savaşı'ndan kalma bir gelenek. Yulafla yapılan sert ama lezzetli kurabiyeler



Wool is New Zealand's most important export product. It is the second largest wool exporting country in the world. So much so that there are 10 sheep for every 1 person in the country.



its golden beaches, forests and natural beauties. Do not forget to stop by Hot Water Beach, where there are hot water springs under the sand. You will be fascinated upon seeing Auckland, the most populous city in the country. Known as the city of sailing, Auckland is the right address to witness the country's history and heritage. The city, where the colonists who came to New Zealand first stepped into the country, is literally a metropolis. Sky Tower, Harbor Bridge, Auckland Botanical Gardens, Auckland Museum, Great Reef, Stardome Observatory and Butterfly Valley are among the places to see in Auckland, the former capital of the country.

Don't worry, you won't go hungry!

A multicultural mosaic naturally manifests itself in the gastronomic side of the country. Demographically speaking, the real owners of the island are the Maoris,

as well as the British, Asians and Pacific peoples. In the country, the most preferred meat is mutton followed by beef. In New Zealand, which comes first in sheep and cattle production, quality and cheap meat is easily accessible everywhere. Seafood, quality wines and cheese varieties are also among the country's outstanding flavors. Street delicacies are also worth trying in regions where Asian immigrants are concentrated. Especially in small cities, they have a standard menu of meat, served with two kinds of vegetables and pickles. Speaking of the cuisine of the country, where ocean fish such as red snapper, grouper and John



Dory are widely consumed, herring and oysters are also preferred, depending on the season. Kumara, or country-specific sweet potato, is a staple of New Zealand cuisine. New Zealanders, meanwhile, are pretty picky about coffee. They also claim to have made the first "Flat White, that's, coffee with micro-foamed milk" in the world.

Worth eating!

- Paella: A delicious dish combining different kinds of seafood with rice.
- Scones: A crispy cookie made from various fruits.
- Kina: A different kind of sauté made from a type of sea urchin
- Hangi : A type of stew made by the Maoris on shepherd's fire and hot stones.
- Paua Ravioli : A kind of ravioli made with dough. Italian traces are intense.
- Anzak Biscuits: A tradition from the First World War. Hard yet delicious cookies made with oats

The Matrix IV -Resurrections

Yönetmen : Lana Wachowski

Türü: Bilim& Kurgu & Aksiyon

Oyuncular : Keanu Reeves, Carrie Anne Moss – Jada Pinkett Smith – Yahya Abdul Mateen

Evet Matrix geri dönüyor. 1999 yılında yayınlanan “Matrix” filminin dördüncü devam halkası olan filmin yönetmen koltuğunda Lana Wachowski oturuyor. Neo karakterini bir kez daha Keanu Reeves’in canlandığı filmin kadrosunda yine tanıdık yüzler var. Garip anılarla boğuşan Neo’nun hayatı, kendini yeniden Matrix’in içinde bulduğunda beklenmedik bir dönüş alır. Yeni film orijinal serinin yıldızları Keanu Reeves ve Carrie-Anne Moss’u ikonik rolleri Neo ve Trinity olarak tekrar bir araya getiriyor.

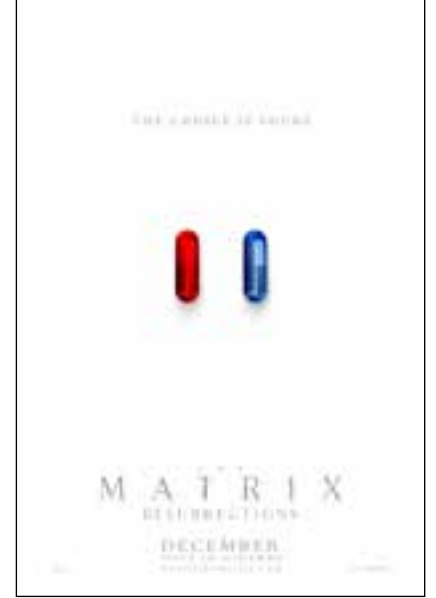
The Matrix IV -Resurrections

Director: Lana Wachowski

Genre: Sci-Fi & Action

Cast: Keanu Reeves, Carrie Anne Moss – Jada Pinkett Smith – Yahya Abdul Mateen

Yes, the Matrix is back. Lana Wachowski is the director of the movie, which is the fourth sequel to the 1999 movie “The Matrix”. There are familiar faces in the cast of the film, in which the character of Neo is played by Keanu Reeves once again. Struggling with strange memories, Neo’s life takes an unexpected turn when he finds himself back in the Matrix. The new movie reunites the stars of the original series, Keanu Reeves and Carrie-Anne Moss, in their iconic roles as Neo and Trinity.



Eternals

Yönetmen : Chleo Zhao

Türü: Fantastik & Aksiyon

Oyuncular : Angelina Jolie, Kit Harrington, Richard Madden

Jack Kirby’nin yaratıcısı olduğu çizgi romanlarda yer alan The Eternals’ın hikayesi milyonlarca yıl öncesine dayanıyor. Kozmik varlıklar olan Celestials, insanlar üzerinde deneyler yaparlar. Genetikleri değiştirilen insanlar yaratan Celestials’ı konu edinen çizgi romanlarda bu insanlar hem süper güçlere sahiplerdir, hem de yarı ölümsüzdür. Ayrıca vahşi bir ırk olan Deviants’ı da yaratmış bulunan Celestials, insanlık tarihinin arka planında yer alan iki ırk yaratmış olur. Eternals ve Deviants, tarih boyunca birbirleriyle çatışma içinde olacaktırlar.

The Matrix IV -Resurrections

Director: Chleo Zhao

Genre: Fantasy & Action

Cast: Angelina Jolie, Kit Harrington, Richard Madden

The story of The Eternals, which features in the comics created by Jack Kirby, goes back millions of years. Celestials, which are cosmic beings, conduct experiments on humans. In the comics on the Celestials, who create genetically modified humans, these people have superpowers and are semi-immortal. Celestials, who also create a savage race, the Deviants, thus enabled the creation of two races in the background of human history. Eternals and Deviants will be in conflict with each other throughout history.



OKÇU'NUN YOLU

YAZAR: PAULO COELHO

Popülerlikten uzak olma kaygısına rağmen dünyanın en sevilen, kitapları en çok satan yazarlarından Paulo Coelho, bu kez Okçu'nun Yolu ile ellerimizin arasında!

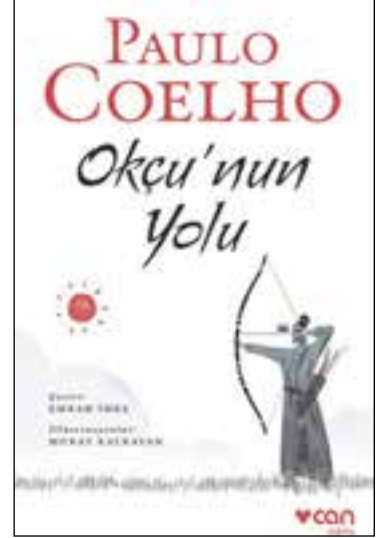
"Kaleme aldığım bu metinde yay, ok, hedef ve okçu aynı gelişim ve sınama mekanizmasının bütünleyici birer parçası." diyor yazar. Her okun uçuşu farklıdır. Bin ok atarsan, bini de sana farklı bir yol gösterecektir: Okçunun yolu işte budur. Paulo Coelho'nun Okçu'nun Yolu'nda dile getirdiği öğretisi, sadece okçuluğa değil hayatın her alanına uygulanabilecek, yolu nice erdemden geçen bir ilkeler bütünü.

THE ARCHER

AUTHOR: PAULO COELHO

Despite his effort not to be in the spotlight, Paulo Coelho, one of the world's most beloved and best-selling authors, has released a new book "the Archer".

"In this book, the bow, arrow, target and archer are integral parts of the same development and testing mechanism" says the author. Each arrow's trajectory is different. If you shoot a thousand arrows, each one of them will show you a different path: this is the archer's path. The doctrine expressed by Paulo Coelho in The Archer is a set of principles that can be applied not only to archery but to all areas of life, and whose path passes through many virtues.



KAYIP TANRILAR ÜLKESİ

YAZAR : AHMET ÜMİT

Ahmet Ümit'ten polisiye arkeoloji ve mitolojiyle harmanlayan usta işi bir roman. Berlin Emniyet Müdürlüğü'nün ceval başkomiseri Yıldız Karasu ve yardımcısı Tobias Becker, göçmenlerin, işgal evlerinin ve sokak sanatçıların renklendirdiği Berlin sokaklarından Bergama'ya uzanan bir macerada, hayatı ve insanları yok etmeye muktedir sırların peşinde bir seri cinayetler dizisini çözmeye çalışıyor. Soruşturmanın Türkiye ayağında sürpriz bir ismin olaya dahil olmasıyla heyecanın dozu gitgide artıyor. Kayıp Tanrılar Ülkesi, Zeus Altarı ve Pergamon Tapınağı'nın gölgesinde mitlere günümüzde yeniden hayat verirken, suçun çağlar ve kültürler boyu değişmeyen doğasını bir tokat gibi yüzümüze çarpıyor.

LAND OF THE LOST GODS

AUTHOR: AHMET ÜMİT

A slick novel by Ahmet Ümit that blends crime with archeology and mythology... Yıldız Karasu, the chief inspector of the Berlin Police Department, and her assistant Tobias Becker, are trying to solve a series of murders in pursuit of secrets capable of destroying lives and people, on an adventure from the streets of Berlin featured by immigrants, squats and street artists to Bergama. With the involvement of a surprising name in the Turkish leg of the investigation, the level of excitement increases. With the involvement of a surprising name in the Turkish leg of the investigation, the level of excitement is increasing day by day. The Land of the Lost Gods brings myths back to life in the shadow of Zeus Altar and Pergamon Temple, while slapping us with the unchanging nature of crime across ages and cultures.



►►► KONSERLER / Concerts



FUNDA ARAR
24 EKİM 2021
BURSA AÇIKHAVA TİYATROSU
24 OCTOBER 2021 -BURSA OPEN AIR THEATER



YILDIZ TİLBE
27 EKİM 2021
BURSA AÇIKHAVA TİYATROSU
27 OCTOBER 2021 - BURSA OPEN AIR THEATER



EMRE AYDIN
23 KASIM 2021
HAYAL KAHVESİ
23 NOVEMBER 2021 - HAYAL KAHVESİ



lineflex

güveni hissedin



**“Lineflex Yapışkanlı Membran ile tek seferde yapıştırın,
Zaman,malzeme ve işçilikten tasarruf sağlayın.”**



TEKNOLOJİ VE KALİTE TUTKUSU İLE TÜRKİYE'NİN LİDER MARKASI

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





**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.

