

*En iyi yetenekleri şirketinize kazandırmak için hazır mısınız?*

# HARİKA BİR İŞE ALIM PROGRAMI YAPMANIN SIRLARI

*presented by*

**toptalent** 

[www.toptalent.co](http://www.toptalent.co)

**TÜRKİYE'DEN  
EN GÜNCEL  
ÖRNEKLERLE**

HARİKA BİR İŞE ALIM  
PROGRAMI YAPMANIN SIRLARI

# İÇİNDEKİLER

En iyi yetenekleri şirketinize  
kazandırmak için hazır mısınız?

- İŞE ALIM PROGRAMLARININ KISA BİR TARİHİ
- İŞE ALIM PROGRAMI NEDİR?
- NEDEN BİR İŞE ALIM PROGRAMI YAPMALISINIZ?
- İŞE ALIM PROGRAMI TÜRLERİ
- HARİKA BİR İŞE ALIM PROGRAMI NASIL TASARLANIR?
- HANGİ DEPARTMANLAR YA DA POZİSYONLAR İÇİN İŞE ALIM PROGRAMI YAPABİLİRSİNİZ?
- TOPTALENT.CO İŞE ALIM PROGRAMLARINI NASIL HAYATA GEÇİRİYOR?
- İŞE ALIM PROGRAMI İLETİŞİMİ
- TOPTALENT.CO'DA SUNDUĞUMUZ İŞE ALIM PROGRAMLARINDAN BAZILARI



H A R İ K A B İ R İ Ő E A L İ M  
P R O G R A M I Y A P M A N I N S İ R L A R I

# İŞE ALIM PROGRAMLARININ KISA BİR TARİHİ

En iyi yetenekleri kazanma yarışı her geçen gün zorlaşıyor. Y veya Z kuşaağı yetenekleri çekmek, Şirketinize kazandırmak ve onları uzun süre Şirketinizde tutmak artık gerçek bir ustalık istiyor.

Toplu işe alımın geçmiŐi **2. Dünya SavaŐı**'na dayanıyor. Cepheye gidemeyen kiŐilerin iş gücüne dahil edilmesi için o dönemki reklam ajansları ve işe alım profesyonelleri, reklamı ve kitle iletiŐimini aktif Şekilde kullanarak, aslında bugün MT, Genç Yetenek, Yeni Mezun ya da Staj Programı dediğimiz işe alım programların temellerini atıyorlar.

H A R İ K A B İ R İ Ő E  
A L İ M P R O G R A M I  
Y A P M A N I N S İ R L A R I

# İŞE ALIM PROGRAMI NEDİR?

Management Trainee (MT), Genç Yetenek, Staj gibi Şirketinizin ihtiyacına göre Őekillendirebileceėiniz İŞe Alım Programları en iyi genç yetenekleri çekmek için kullanılabilir. Amaçları ilk gün olduğuyla aynıdır; bir pozisyon için en uygun yeteneklere ulaŐmak.

Böylesi programlar için ilk Őart giriş seviyesinde 1 veya daha fazla sayıda kiŐiyi aynı anda işe almayı hedeflemektir. Klasik iş ilanlarından farklı olarak markalı programlardır (zel bir ismi, görseli, logosu, felsefesi vardır) ve genellikle her yıl düzenli olarak belli zamanlarda yapılırlar.

Bu özellikleriyle işveren markasını güçlendirmek ve genç yetenekler nezdinde popüler kalmak için harika programlardır. Şirketler için böylesi programların birçok ekstra faydasından bahsedilebilir...



HARİKA BİR İŞE ALIM  
PROGRAMI YAPMANIN SIRLARI

# NEDEN BİR İŞE ALIM PROGRAMI YAPMALISINIZ?

Yeni dünyada şirketler ancak en kıymetli sermaye olan yetenekleri bünyelerine katarak rekabetçi olabilirler.



## 1 ŞİRKET KÜLTÜRÜNÜZÜ UYGUN YETENEKLER YETİŞTİREBİLİRSİNİZ.

Birçok global şirket giriş düzeyinde işe alımlarını böyle programlar aracılığıyla yapar. Bunun nedeni yeteneklerin şirketin kültürüyle ve iş yapış biçimiyle şekillenmesini sağlamaktır. Genç yetenekler oldukça esnek zihinsel yapıda olduklarından, eski çalışanlara oranla çok daha hızlı adapte olurlar. Engellerden ve hedeflerden korkmazlar.



## 2 EN İYİ YETENEKLERİ ISKALAMAZSINIZ.

Bir MT, Yeni Mezun, Genç Yetenek ya da Staj Programı, klasik bir iş ilanından çok daha önemli bir şey sunar: Uzun vadeli bir kariyer yolu. Bunu bilen en iyi yetenekler sıradan bir iş değil kendilerine yatırım yapılan, uzun vadeli bir kariyer yolu çizilen şirketleri tercih ederler. Yetenekler bu programları hayata geçiren şirketlerin, uzun vadeli kariyer planlaması yaptıklarını bilirler. Bu nedenle bu programlar en iyi yetenekleri şirketinizde çalışmak için cezbeder.



## 3 ŞİRKETİNİZE YENİLİKÇİ BAKIŞ AÇISI GETİREBİLİRSİNİZ.

Yeni mezun genç yetenekler, yenilikçi bir bakış açısını da beraberlerinde şirkete getirirler. Yapılan araştırmalar, genç yeteneklerin şirkete yenilik getirmekte, daha *senior* pozisyonların ise bu yenilikleri geliştirmekte daha iyi olduğunu söylüyor. Genç yeteneklerin kendilerini ispat etmek ve öğrenmek için harcadığı çaba, ekibin eski üyelerini de rekabetçi nedenlerle tetikler. Bu etki organizasyonun pozitif dönüşüm hızını artırır.



## 4 BÜYÜME-GENİŞLEME PLANLARINDA HARİKA OYUNCULAR OLABİLİRLER.

Şirketiniz yurt dışı pazarlara açılacak veya dönemsel bir proje yapacak olabilir. Böyle zamanlarda çok sayıda yeteneğe ihtiyacınız olacaktır. Bu bir işe alım programı yapmak için harika bir fırsat olabilir. 3-9 ay arası projelerinizde genç yeteneklerinizi aktive edebilir, proje tamamlandığında onları farklı pozisyonlara kaydırabilirsiniz.



## 5 FARKLI DEPARTMANLARDAKİ YETENEK AÇIKLARINI KAPATABİLİRSİNİZ.

Yeni mezun programlarıyla alacağınız yetenekleri farklı departmanlarda rotasyonlar ve değerlendirme araçlarıyla, şirkete ve kendilerine en uygun pozisyonu bulabilirsiniz. Bu hem yetenekler hem de şirketiniz için harika bir kazan-kazan fırsattır.



## 6 REKABET AVANTAJI KAZANIRSINIZ.

MT, Yeni Mezun, Genç Yetenek ya da Staj gibi farklı türde işe alım programları en iyi yetenekleri çeken harika araçlardır. Böyle bir program yaparak işe alım yaptığınızda, alım yaptığınız yetenekleri rakip şirketler almadan şirketinize kazandırmış olursunuz. Bu da rekabet avantajı demektir.



## 7 MALİYET AVANTAJI KAZANIRSINIZ.

Yeni mezun yetenekler, tecrübeli çalışanlara göre daha az maliyetlidir.



## 8 İŞVEREN MARKANIZI GÜÇLENDİRİRSİNİZ.

Bu programlar ile sunacağınız eğitim, gelişim, yurt dışı imkanları, en iyi yetenekler nezdinde işveren markanızın çekiciliğini artırır, düzenli iletişimle en iyi yeteneklerin her an gündeminde kalabilirsiniz. Markalı bir işe alım programını yıllarca sürdürebilir ve işveren markanızı güçlendirirsiniz.



## 9 YETENEK HAVUZUNUZU GENİŞLETİP, KALİTESİNİ ARTIRIRSINIZ.

Bu tür programlar ile yüksek sayıda ve kaliteli başvuru alabilirsiniz. İlerleyen dönemde kullanılabilecek ciddi bir yetenek havuzu oluşturmak için de bu programlar ideal araçlardır.

H A R İ K A B İ R İ Ő E A L İ M P R O G R A M I  
Y A P M A N I N S İ R L A R I

# İŞ E A L İ M P R O G R A M I T Ü R L E R İ

İŞ e alım programlarının temel mantığı aynı olsa da farklı ihtiyaçlara göre farklı programlar tasarlanabilir:



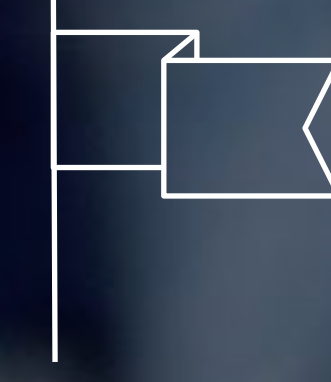
## MT/YETENEK/YENİ MEZUN PROGRAMI

Yönetici adayı yetiŐtirmek üzere tasarlanan MT, Yeni Mezun ya da Genç Yetenek işe alım programları, genellikle üniversite 4. sınıf öğrencilerini ve 0-2 yıl yeni mezun yetenekleri hedefler. Titiz bir değerlendirme sonrası tüm aşamaları başarıyla geçen yetenekler doğrudan kendilerine en uygun pozisyonda işe başlar.



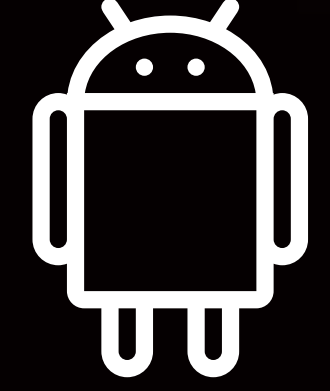
## STAJ PROGRAMI

İleride oluşacak pozisyonları doldurmak için yetenek havuzunu genişletmek için hayata geçirilirler. Üniversitelerin 3. veya 4. sınıfında okuyan yetenekler hedeflenir. Ortalama 3 ay kadar süren staj süreci sonrasında, şirket ve yetenek karşılıklı memnuniyet duyarsa, boş pozisyon öncelikle staj programındaki yetenekler tarafından doldurulur. Daha çok iş üzerinde yetenekleri tanımaya dayalıdır ancak değerlendirme süreçleri yine vardır.



## ÖDÜLLÜ YARIŐMALAR

Yetenekleri klasik testlerden öte bir konu üzerinde görmek için yapılan programlardır. Bir case, sorun, projeye yeteneğin veya takımının (genellikle takım kurgusu yapılır) yaklaşımı değerlendirilir, başarılı olanlara staj fırsatı veya alternatif ödüller verilir.



## HACKATHON

Özellikle bilişim pozisyonları için kullanılan bir ödüllü yarışma türüdür. Yeteneklere belli bir sürede tamamlamaları (kodlamaları) için bir görev / iş verilir, başarılı olanlar staja davet edilir veya doğrudan işe alınabilirler.

# HARİKA BİR İŞE ALIM PROGRAMI NASIL TASARLANIR?

İşe alım programlarının süreçleri kendi içinde birçok parametreye göre farklılık gösterebilir. Sektör, departman, hedef üniversiteler, nasıl yetenekler aradığınız gibi birçok faktör süreci yapılandırırken dikkate alınır. İşe alım programını tasarlarken aşağıdaki her adım kritik önem taşır:

## 01

### PROGRAMIN AMACI

Bu programı ne için yapıyorsunuz? Genellikle cevap çok sayıda yeteneğe erişerek en iyileri arasından işe alım yapmak olsa da, popülerlik kazanmak, kampüs içinde evangelistler yaratmak veya popülerlik yaratmak için de bu programlar yapılabilir. Hedef doğru belirlenmezse, sonucun doğru olması imkansızdır.

## 02

### İSİMLENDİRME

İyi bir isim, işe alım programını üç adım öne taşıyabilir. İyi isim şirketin ruhunu yansıtmalı, akılda kalıcı olmalı, programın yeteneklere sunduğu vaadini taşımalı, şirketin marka kişiliğine uygun olmalıdır.

## 03

### PROGRAMIN RUHU/ MANİFESTOSU

İşe alım programının özet metni denilebilir. Manifesto programı anlatan kuru bir metinden daha öte ilham verici olmalı. Programınızın tanıtımı ilham verici mi diye test etmek isterseniz şöyle bir pratik yöntem önerebiliriz: Metni okuyun ve bunu Steve Jobs veya Elon Musk söylemiş olabilir mi diye kendinize sorun. Cevap “evet”se doğru yoldasınız demektir.

## 04

### PROGRAMIN İÇERİĞİ

Bir programın kaderini belirleyen en önemli unsur içeriğidir. Çekici bir işe alım programı tasarlamamanın sırrı buradadır. Bu konu uzun bir mesai ister ancak pratik bir öneri olarak programınızın yeteneklere aşağıdaki konulardan birçoğunu sunduğuna emin olursanız, başarı şansı oldukça yükselir: *Eğitim ve gelişim imkanı, yurt dışı i ya da eğitim fırsatı, yaratıcılık alanı, teknoloji gibi...*

05

## GÖRSELLİK (BRANDING)

Programın logosu/ana görseli hem Őirketi hem de programı birbirine bağlayan bir köprüdür. Manifestonun resmedilmiŐ Őeklidir. Bu görsellerin tüm formatlarda ve uygulamalarda işlevsel olması önemlidir. Daha önemlisi, görsellik işveren markasının en kritik kolonlarından bir tanesidir. Yetkin bir elden çıkmayan görseller yetenek kalitesi ve sayısını olumsuz etkileyebilir.

06

## PROGRAM AKIŞI

Program kaç basamaktan oluşmalı, hangi değerlendirme testleri ne zaman yapılmalı, kaç kiŐi testlerden geçmeli, kaç kiŐi finale kalmalı ki aradığımız tüm pozisyonlara yetenekleri yerleŐtirebilelim! Hangi hedef üniversiteler/ bölümler olmalı? Bu soruların cevaplarının hepsi oldukça kritik.

07

## ZAMANLAMA

Hem programı tasarlariken hem de süreçlerde zamanlama diğer bir önemli konu. Başvuruyu geç açmak rakibe yetenek kaptırmanıza neden olabilir, sınav tatil dönemlerine denk gelebilir ve alacağınız başvuru sayısını düşürebilir. Başvuru-teklif arasındaki zaman diğer bir faktördür. Zamanlama da işe alım programlarının iyi yönetilmesi gereken bir parçasıdır.

08

## İLETİŞİM

İşe alım programlarının en çok hata yapılan bölümlerinden bir tanesi *iletişim* konusudur. Facebook ya da LinkedIn üzerinden paylaŐılınca herkesin gördüğü varsayımı programa harcanan bütün emeğin çöp olmasına neden olur. İletişimin nasıl ve nerede yapılacağı ustalık isteyen bir konudur. Yetersiz iletişim yapmak programı aranan yeteneklere ulaŐmamasına ve başarısız olmasına neden olur. YanlıŐ mecralarda iletişim yapmanın da sonucu benzerdir.

09

## DEĞERLENDİRME

Yukarıda yazdığımız yetenekleri çekme adımları kadar kritik olan konu, yetenekleri nasıl değerlendirdiğinizdir. Hem kullanılan araçlar hem de yeteneklerin nasıl bir süreç deneyimlediği her aşamada gözden geçirilmelidir.

10

## ŞİRKETTE BİR GÜN

İşe alım programlarında genellikle finale kalan ekipler şirkette bir gün canlı şekilde sunumlar ve vakalarla son bir değerlendirmeye tabi tutulurlar. Bu sürecin doğru akışı ve adayın ilk teması olması nedeniyle önemlidir. Zira “ilk izlenim son izlenimdir.”

11

## DENEYİM


Artık yetenekler şirketinizin bir parçası. Tüm süreçlerde deneyimlediği bir şirkete mi geldi yoksa harikalar diyarından gerçek dünyaya sert bir geçiş mi yaptı? Şirketin gerçeklerini saklamanın bedeli ağır olabilir. Deneyim her şey demektir. Programı tasarlarken gerçeklerden kopmamak önemlidir.

# HANGİ DEPARTMANLAR YA DA POZİSYONLAR İÇİN İŞE ALIM PROGRAMI YAPABİLİRSİNİZ?

13

Burada keskin bir ayırım olmamakla birlikte, kimi pozisyonlar ve sektörler, spesifik işe alım programı yapmaya daha uygundur.

Bankacılık 

Satış 

Perakende 

Pazarlama 

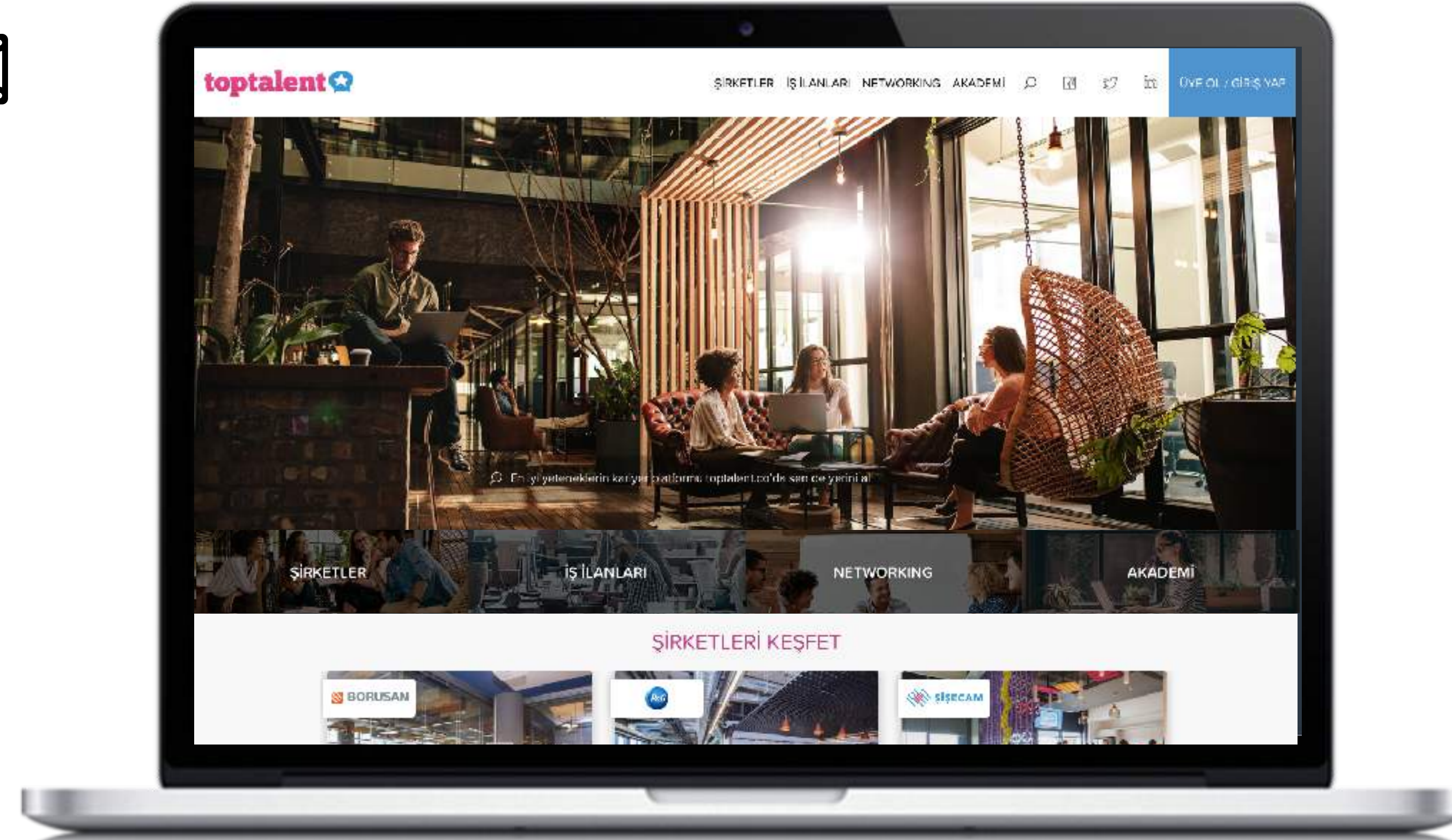
 Genel (MT)

 Danışmanlık

 Mühendislik

 Bilişim

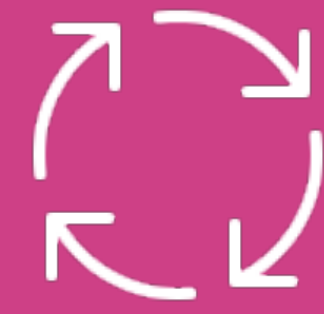
 Finans



# TOPTALENT.CO İŞE ALIM PROGRAMLARINI NASIL HAYATA GEÇİRİYOR?

100binlerce yeteneğe ulaşarak, en iyi yetenekleri şirketinize kazandırmak için markalı bir işe alım programını birlikte yaratalım.

**toptalent**   
YAKLAŞIMI



## SÜREÇ TASARIMI

İşe alım programınızı başarıya ulaştıracak akışı ve süreci oluşturuyoruz.



## KONSEPT GELİŞTİRME

İşe alım programınızı baştan sona tasarlıyoruz. İsim, konsept, manifesto, mesajlar, görsel tasarım, program sayfasını yaratıyoruz.



## PROGRAM İLETİŞİMİ

İşe alım programınızı geniş kitlelere ulaştırmak için detaylı bir iletişim ve sosyal medya planı hazırlıyoruz.



## BAŞVURULARIN ALINMASI

Tüm başvurularınızı toptalent.co üzerinden alabilir, "Talent Manager" özelliği ile arka planda tüm yeteneklerinizi görüntüleyerek ve filtreleyerek yönetebilirsiniz.

# İŞE ALIM PROGRAMI İLETİŞİMİ

toptalent.co'da işe alım programlarına özel gerçekleştirdiğimiz iletişim planıyla daha çok yeteneğe erişin. Sizin için neler yaptığımıza göz atın:



## LANDING PAGE

Şirketinizi ve programı anlatan detaylı bir başvuru sayfası yaratıyoruz



## EMAILING

Tüm üyelerle işe alım programınızı toplu emailing ile paylaşıyoruz.



## PROMOTED İLETİŞİM

Hedefli facebook ve instagram reklamlarıyla işe alım programınızı yüksek sayıda yeteneğe ulaştırıyoruz.



## BANNER

Yeteneklere daha çok görünür olmanızı sağlıyoruz.



## SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMI

Sosyal medyada toptalent.co hesaplarından düzenli paylaşım yapıyoruz.



## KULÜPLER

Türkiye'nin önde gelen kulüplerine emailing yapıyoruz.



## BLOGLARDA PAYLAŞIM

Facebook ve LinkedIn kariyer gruplarında paylaşıyoruz.



## BASIN BÜLTENİ

Dijital ve geleneksel medyada yer almanız için PR ajansınızla paylaşılmak üzere basın bülteni yazıyoruz.



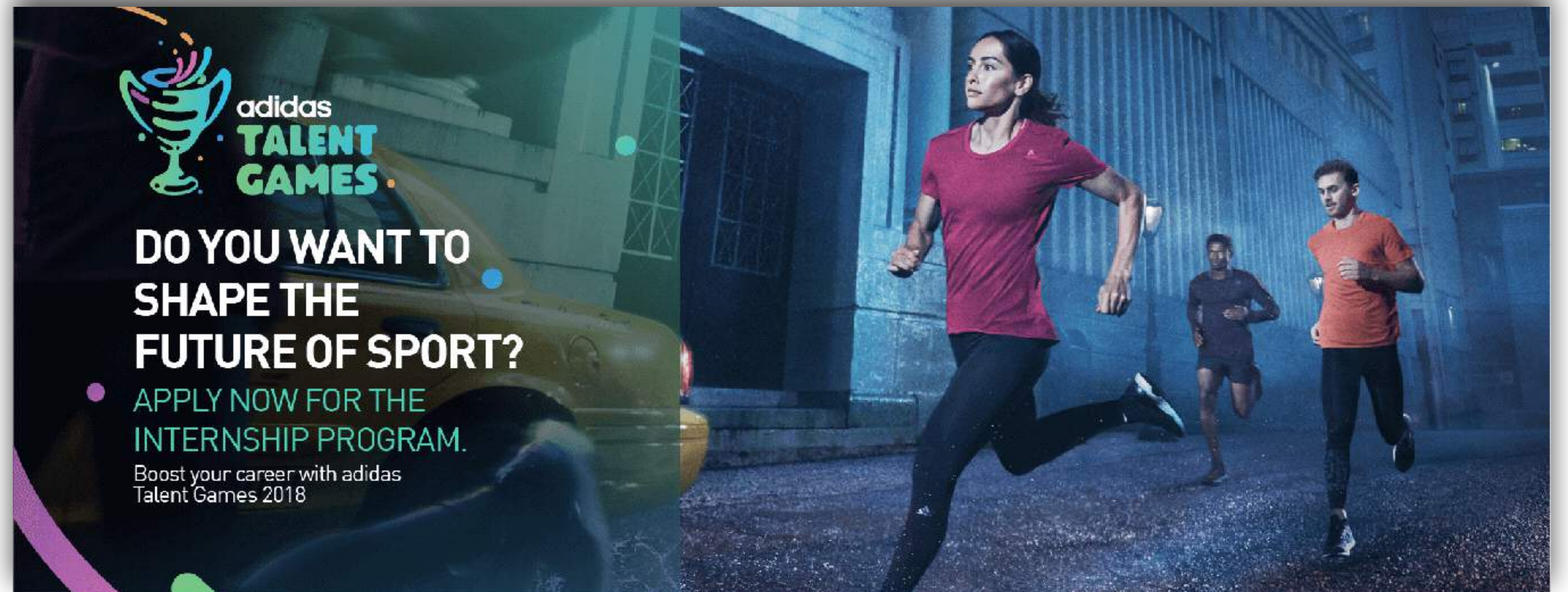
## KARİYER MERKEZLERİ

Kariyer merkezlerine kariyer fırsatlarını düzenli emailing yapıyoruz.

# TOPTALENT.CO'DA SUNDUĞUMUZ İŞE ALIM PROGRAMLARINDAN ÖRNEKLER

Programı detaylı görmek için  
logoya ya da görsele  
tıklayabilirsiniz:

**MASTER  
CLASS**  
TÜRKİYE İŞ BANKASI



H A R İ K A B İ R İ Ő E A L İ M P R O G R A M I Y A P M A N İ N S İ R L A R I

# TOPTALENT.CO'DA SUNDUĞUMUZ İŞE ALIM PROGRAMLARINDAN ÖRNEKLER

Programı detaylı görmek için  
logoya ya da görsele  
tıklayabilirsiniz:

**SAMSUNG**  
Discover

**SAMSUNG**  
Discover

"SAMSUNG 'U  
KEŐFET!"

Geleceğin liderlerini arıyoruz.  
Bize katıl, geleceği birlikte  
Őekillendirelim.

« SON »  
BAŞVURU  
2 NİSAN  
2018



  
**GENÇ  
YETENEKLER  
PROGRAMI** | **ANADOLU  
SİGORTA**

**Genç Yetenekler  
Programı'yla  
kariyerinde bir yıldız  
gibi parlamaya  
hazır mısın?**

  
**GENÇ  
YETENEKLER  
PROGRAMI** | **ANADOLU  
SİGORTA**



H A R İ K A B İ R İ Ő E A L İ M P R O G R A M I Y A P M A N İ N S İ R L A R I

# TOPTALENT.CO'DA SUNDUĞUMUZ İŞE ALIM PROGRAMLARINDAN ÖRNEKLER

Programı detaylı görmek için  
logoya ya da görsele  
tıklayabilirsiniz:

DeFacto  
**Talent  
Union**  
GLOBAL INTERNSHIP PROGRAM



DeFacto  
**Talent  
Union**

Farklı ülkelerden gelecek yeteneklerle birlikte çalışacağın global bir deneyim için hazır mısın?

**DeFacto Talent Union Global Staj Programı seni bekliyor.**

**Hemen Başvur!**

**BORUSAN** **α alpha**  
GENÇ YETENEK PROGRAMI



**BORUSAN**  
GELECEK BURADA

**Heyecanını Göster**

**BORUSAN** **α alpha**  
GENÇ YETENEK PROGRAMI

Hayallerini, ancak yeterince heyecanın varsa gerçekleştirebilirsin.  
Hayallerini gerçekleştirebilmen için 27 yıldır geleceğin liderlerini yetiştiren Borusan Alpha programı seni bekliyor.

H A R İ K A B İ R İ Ő E A L İ M P R O G R A M I Y A P M A N İ N S İ R L A R I

# TOPTALENT.CO'DA SUNDUĞUMUZ İŞE ALIM PROGRAMLARINDAN ÖRNEKLER

Programı detaylı görmek için  
logoya ya da görsele  
tıklayabilirsiniz:

**DÖHLER**  
**HARVEST**  
ENGINEERING PROGRAM



# TOPTALENT.CO'DA SUNDUĞUMUZ İŞE ALIM PROGRAMLARINDAN BAZILARI

100binlerce yeteneğe ulaşarak, en iyi yetenekleri şirketinize kazandırmak için markalı bir işe alım programını birlikte yaratalım.

Programı detaylı görmek için  
logoya tıklayabilirsiniz:



TOPTALENT for EMPLOYERS  
**İŞVEREN MARKASI  
AKADEMİSİ**

En iyi yetenekleri şirketinize kazandırmak için hazırladığımız Trend Raporlarımızı düzenli almak için aşağıdaki linkten kaydolabilirsiniz:

<https://employer.toptalent.co/hrtrends>



**İŞVEREN MARKASI  
REHBERİ**



**HARİKA BİR İŞE ALIM  
PROGRAMI YAPMANIN SIRLARI**



**KUSURSUZ BİR İŞE ALIM  
ETKİNLİĞİ PLANLAMANNIN  
ŞİFRELERİ**



**KAOS: BÜYÜYEN  
ŞİRKETLERİN KÜÇÜLEN  
YETENEK HAVUZU**



**EN ÇOK ÇALIŞILMAK  
İSTENEN İŞ ALANLARI**



**TEKNOLOJİ YETENEKLERİNİ  
KAZANMA SANATI**



**YETENEĞİN DNA'SI**



**YETENEK KAZANIMI VE  
İŞVEREN MARKASI  
TRENDLERİ 2018**



En iyi yeteneklerin kariyer platformu toptalent.co, şirketlerin işveren markalarını güçlendirerek en iyi yetenekleri çekmelerini, onlarla etkileşim kurmalarını ve en iyi yetenekleri işe almalarını sağlar.

**En iyi yetenekleri şirketinize kazandırmak için bize ulaşın.**

E. [merhaba@toptalent.co](mailto:merhaba@toptalent.co)

T. 0 212 909 37 90

[www.toptalent.co](http://www.toptalent.co)

