



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
29 TEMMUZ 2025 SALI

ARAŞTIRMA-1

"TOBB Haftalık Ekonomi Bülteni" (21 - 25 Temmuz 2025)"
<https://www.tobb.org.tr/ekonomibulteni/Docs/2025/30.pdf>

Kaynak: TOBB

ARAŞTIRMA-2

"Para Politikası ve Makroekonomik Görünüm – 28 Temmuz 2025" sunumuna ulaşmak için
lütfen https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/034faa03-6c7d-4e24-a210-2ae8724979b6/SunumB_28_07_2025.pdf?MOD=AJPERES linkini tıklayınız.

Kaynak: TCMB

ARAŞTIRMA-3

"İzaha Davet Uygulamasına İlişkin İnfografik Yayınlandı" duyurusuna ulaşmak için lütfen
<https://www.alomaliye.com/2025/07/28/izaha-davet-uygulamasina-iliskin-infografik-yayinlandi/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)
www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



ARAŞTIRMA-4

"Motorlu Kara Taşıtı Ticaretine İlişkin Yürütülen Çalışmalar Hakkında" Basın Açıklamasına ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/haberler/motorlu-kara-tasiti-ticarete-iliskin-yurutulen-calismalar-hakkinda-basin-aciklamasi> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

ARAŞTIRMA-5

"Dijital Politik Zorbalık" yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.setav.org/dijital-politik-zorbalik> linkini tıklayınız.

Kaynak: SETA

ARAŞTIRMA-6

"Helal Expo Uluslararası Ticaret Fuarı ve Dünya Helal Zirvesi" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ito.org.tr/tr/duyurular/detay/helal-expo-uluslararasi-ticaret-fuari-ve-dunya-helal-zirvesi> linkini tıklayınız.

Kaynak: İTO

ARAŞTIRMA-7

"Aile Şirketleri ve Kurumsal Yönetim Mini MBA - Ücretsiz Online - (12 Ağustos 2025 - 19 Eylül 2025 / Saat 13:30)" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://isoakademi.com/seminerler/mba1725-aile-sirketleri-ve-kurumsal-yonetim-mini-mba-online> linkini tıklayınız.

Kaynak: İSO Akademi

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)
www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



ARAŞTIRMA-8

“Eyvah! Süper Kahraman Becerilerine İhtiyacım Var”

Hepimiz ister üst düzey yönetici olalım ister orta kademe bir çalışan, benzer sorularla karşı karşıyayız: Kendimi nasıl güncel tutacağım? Becerilerimi nasıl geliştireceğim? Ekibimi geleceğe nasıl hazırlayacağım?

Bu soruların yersiz olmadığını bazı veriler açıkça ortaya koyuyor. Dünya Ekonomik Forumu’nun 2025 İşlerin Geleceği Raporu’na göre, robotik ve otonom sistemlerin yaklaşık 5 milyon iş kaybına yol açması ve işletmelerin yüzde 58’ini dönüştürmesi bekleniyor. Aynı rapor, yapay zekâ ve bilgi işleme teknolojilerindeki gelişmelerin işletmelerin yüzde 86’sında dönüşüm yaratacağını öngörüyor.

McKinsey’nin “Superagency in the Workplace” raporuna göre ise, 2030 yılına kadar 92 milyon işin kaybolması, ancak aynı dönemde 170 milyon yeni işin ortaya çıkması bekleniyor. Bu da yalnızca iş sayısının değil, işin doğasının kökten değiştiğini gösteriyor.

Kısacası, iş yapış şeklimiz, yönetim anlayışımız ve çalışanlarımızdan beklentilerimiz köklü bir değişim içinde. İş piyasasında yaşanan bu hızlı dönüşüm, özellikle teknolojik gelişmelerin etkisiyle, yeni becerilere olan talebi artırırken; işgücü hazırlığında ciddi bir açığı da gözler önüne seriyor. İşverenler artık daha spesifik teknik ve insani becerilere sahip adaylar ararken, çalışanlar da sahip oldukları bilgi ve yetkinliklerin yeterli olup olmadığını sorgular hale geliyor. Dahası, hangi yeni becerilere sahip olmaları gerektiği konusunda da belirsizlik yaşıyorlar.

Peki bu beceriler neler?

Dünya Ekonomik Forumu’nun 2025 İşlerin Geleceği Raporu’na göre, en hızlı büyümesi beklenen üç yetkinlik alanı şunlar: Yapay zekâ ve büyük veri, ağlar ve siber güvenlik, teknolojik okuryazarlık.

Görünen o ki, yakın gelecekte hepimizin adeta birer süper kahraman becerilerine ihtiyacı olacak.

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST **Tel: 444 60 27 (pbx)**

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Şirketim beni geleceğe hazırlasın dönemi kapanıyor mu?

Çalışanların işyerleri ile ilgili deneyimlerini bir “yaşam tarzı” deneyimi olarak yıllar önce Mercer olarak adlandırmıştık. Bu bakış açısıyla, şirketlerin çalışanlarının sosyal, fiziksel ve ruhsal tatminini bir bütün olarak ele alması bekleniyor. Hayatlarının büyük bölümünü kurumsal hayatta geçiren çalışanların da bu beklentiye sahip olması son derece doğal. Nitekim birçok organizasyon, bu beklentilere yanıt verebilmek adına çeşitli programlar geliştiriyor.

Rekabetin son derece yoğunlaştığı günümüz dünyasında, şirketlerin hem kendilerini sürekli geliştirmesi hem de çalışan memnuniyetini sağlaması artık bir zorunluluk. Ancak burada önemli bir soru karşımıza çıkıyor: Maliyetlerin sürekli kısıldığı bir ortamda, çalışanların her türlü gelişim ihtiyacını işverenden beklemesi ne kadar gerçekçi ve sürdürülebilir?

Çok büyük sermayeli şirketleri hariç tutarsak, birçok kurum eğitim bütçelerinde kısıntıya gidiyor. Daha önce sıraladığımız beceriler (yapay zekâ, büyük veri, siber güvenlik, teknolojik okuryazarlık) elbette önemli; ancak bunlar tek başına yeterli değil. Asıl fark yaratacak olan, sürekli öğrenme ve gelişim kültürünü içselleştirmek.

Çevrim içi ya da yüz yüze ve tercihen sertifikalı eğitimlerle kendimizi desteklemek, profesyonel ağlar oluşturarak network geliştirmek, düzenli geribildirimlerle kendimizi yenilemek ve en önemlisi de bir gelişim yol haritası çizmek, sürdürülebilir kariyerin temel taşlarıdır.

Unutmamalıyız ki, kendi kariyerimizin sahibi öncelikle biziz.

Ayrıca, sürekli değişen ve gelişen becerileri şirketlerin kendi iç kaynaklarıyla düzenli olarak takip etmesi her zaman kolay değil. Bu noktada, yapay zekâ tabanlı beceri kütüphaneleri (skills library) gibi dijital çözümlere başvurmak kaçınılmaz hale geliyor.

Birçok şirket, bu değişen ihtiyaçlara yanıt verecek kapsamlı yetkinlik geliştirme programları oluşturmak için yeterli kaynağa sahip değil. Ancak sevindirici bir gelişme de var: Günümüzde kişisel ve profesyonel gelişim programlarını takip etmek ve bu programlara katılmak artık bir sosyal beklentiye dönüşmüş durumda.

Bu yeni yaklaşım, bireyleri kendi gelişimlerinin sorumluluğunu almaya ve öğrenmeyi sürekli bir yaşam biçimi haline getirmeye teşvik ediyor.

“Gerçek liderlik kendini eğitmekle başlar”- Konfüçyüs

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Becerilerin etkin bir şekilde ölçülmesi ve yönetilmesi, kurumların stratejik hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırırken, çalışanların kariyer gelişimine de önemli katkılar sağlıyor. Aynı zamanda yetenek eksikliklerinin giderilmesi, işgücünün çevikleşmesine yardımcı olarak, piyasa koşullarındaki değişimlere daha hızlı uyum sağlanmasını mümkün kılıyor.

74 ülkeden bin 100'den fazla İnsan Kaynakları yöneticisinin görüşlerini içeren ve bu yıl beşinci kez yayımlanan **Mercer Küresel Beceriler Raporu**, 'beceri odaklı uygulamaların' öneminin hızla arttığını ortaya koyuyor. Bulgular, bunun geçici bir trend değil; hızla büyüyen ve kalıcı hale gelen bir dönüşüm olduğunu gösteriyor.

İşverenlerin yaklaşık yüzde 66'sı, kariyer planlaması, yetenek kazanımı ve performans yönetimi gibi temel insan kaynakları süreçlerinde beceri tabanlı yaklaşımları entegre etmiş durumda. Katılımcıların yüzde 48'i, becerilerin tanımlanması ve doğrulanması için önemli bir kaynak olan beceri kütüphaneleri oluşturmuş. Ayrıca büyük bir çoğunluk olan yüzde 72'lik bir bölüm güvenilir beceri veri sağlayıcılarını kullanarak yetenek arzı ve talebi arasındaki değişimi yakından izliyor.

Mercer Global Yetenek Trendleri Raporu'na göre, 2025 yılında İnsan Kaynakları liderlerinin en öncelikli gündemi, yönetici pozisyonlarında görev alanların becerilerini geliştirmek olacak. Performans yönetimi ve etkili geri bildirim gibi alanlar bu kapsamda öne çıkıyor.

Bu konu, 2024 yılında yalnızca dokuzuncu sıradayken, empatik, etkili ve ilham verici liderliğin dönüşüm süreçlerini başarıyla yönetmedeki kritik rolü fark edildikçe, 2025 için ilk sıraya yükselmiş durumda.

Konfüçyüs'ün dediği gibi, "Gerçek liderlik, önce kendini eğitmekle başlar." Artık gelişim sadece lider pozisyonları için değil, her kademedeki çalışan için hem mümkün hem de gerekli.

Çalışanlarımıza süper kahraman güçlerini nasıl yükleyeceğiz?

Öncelikle, hedefe yönelik ve beceri tabanlı işe alım yaklaşımını benimsemek gerekiyor. Organizasyonlar, adayların sahip oldukları becerilere odaklanarak işe alım süreçlerini yürütmeli ve potansiyel yetenekleri bu doğrultuda değerlendirmelidir.

Bu noktada, adayların yalnızca teknik ve insani becerileri değil, aynı zamanda sürekli öğrenmeye açık olmaları da fark yaratan önemli bir özellik olarak öne çıkıyor.

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST **Tel: 444 60 27 (pbx)**

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Aşağıda, etkili beceri yönetimine yönelik bazı temel adımları sıralamak gerekirse;

Çeşitlilik ve kapsayıcılık. Farklı geçmişlere, deneyimlere ve bakış açılarına sahip bireyleri işe almak, organizasyonların daha geniş ve zengin bir yetenek havuzuna erişmesini sağlar.

Sürekli eğitim. Çalışanlara, kariyerleri boyunca gelişimlerini destekleyecek sürekli ve erişilebilir eğitim fırsatları sunulmalıdır.

Mentorluk ve koçluk. Deneyimli çalışanların, daha az deneyimli meslektaşlarına rehberlik etmesi; bilgi, beceri ve kurum kültürünün aktarımını kolaylaştırır.

İş birliği ve takım çalışması. Çapraz fonksiyonlu projelerle farklı departmanlardan çalışanların birlikte görev alması, hem yeni becerilerin öğrenilmesini hem de mevcut becerilerin pekiştirilmesini destekler.

Geribildirim ve performans yönetimi: Çalışanların düzenli ve yapıcı geribildirimler alması, gelişim alanlarını net bir şekilde görmelerine ve performanslarını iyileştirmelerine yardımcı olur.

Teknolojinin kullanımı ve e-öğrenme: Çevrim içi eğitimler ve dijital öğrenme platformları, çalışanlara kendi hızlarında öğrenme ve gelişme imkânı sunar.

Fortune 500 şirketlerinin CEO'ları tarafından yapılan değerlendirmelere göre, çalışanlara yönelik en çok yatırım yapılan alanlar arasında çalışan gelişimi, çeşitlilik ve kapsayıcılık, çalışan refahı, inovasyon, teknoloji, çalışan iletişimi ve kararlara katılım ön sıralarda yer alıyor.

Ancak burada önemli bir nokta daha var: Süper güçleri yüklenmeye gönüllü ve istekli çalışanları doğru seçmek de kritik bir unsur. İşveren ne kadar fazla yetkinlik kazandırmak isterse istesin, çalışanın istekliliği ve kapasitesi, bu sürecin başarısını doğrudan etkileyen temel faktör olacaktır.

Kaynak: HBR Türkiye

Not: Lütfen detaylar için kırmızı yazıların üzerini tıklayınız.

OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)

www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com