

2026

Stratejik İnsan Kaynakları Rehberi

Küresel Raporlardan Süzülen
Stratejik Öngörüler ve İK Liderleri
İçin **Yol Haritası**



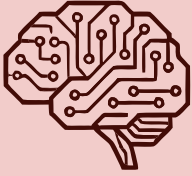
idenfit★

Hazırlayan:
idenfit Strateji Ekibi

Yönetici Özeti:

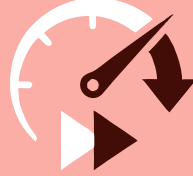
2026 'Simbiyotik Organizasyon' Yılıdır

Deloitte, KPMG, LinkedIn ve Gartner'ın 2026 raporlarından derlenen veriler, İK'nın sadece destek birimi değil, teknolojik dönüşümün mimarı olduğunu gösteriyor.



Ajan Yapay Zeka (Agentic AI)

Yapay zeka artık sadece içerik üretmiyor; otonom kararlar alıp aksiyona geçiyor. Bir araçtan çok, bir takım arkadaşı.



Yetenek Hızı (Talent Velocity)

Diplomalardan çok, organizasyonun beceri kazanma ve bu becerileri mobilize etme hızı rekabet avantajını belirliyor.



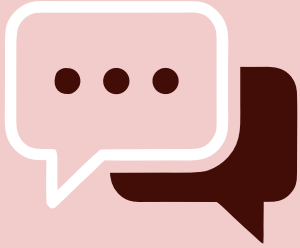
İşe Sarılma (Job Hugging)

Belirsizlik ortamında çalışanlar iş değiştirmiyor ancak bağlılık düşük. "Gizli istifa" riski devam ediyor.

Tektonik Değişim: Üretken YZ'dan 'Ajan' YZ'ye (Agentic AI)

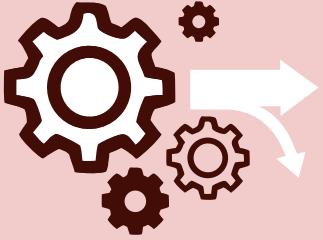
AI

2024-2025: Generative AI



- Odak: İçerik Üretimi
- Rolü: Asistan
- İnsan komutu bekler.

Liderlerin %88'i, sistemlerine otonom karar alabilen 'Ajan Yapay Zeka'yı entegre etmek için yatırım yapıyor.

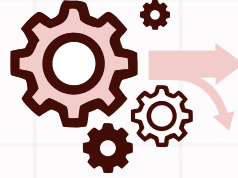
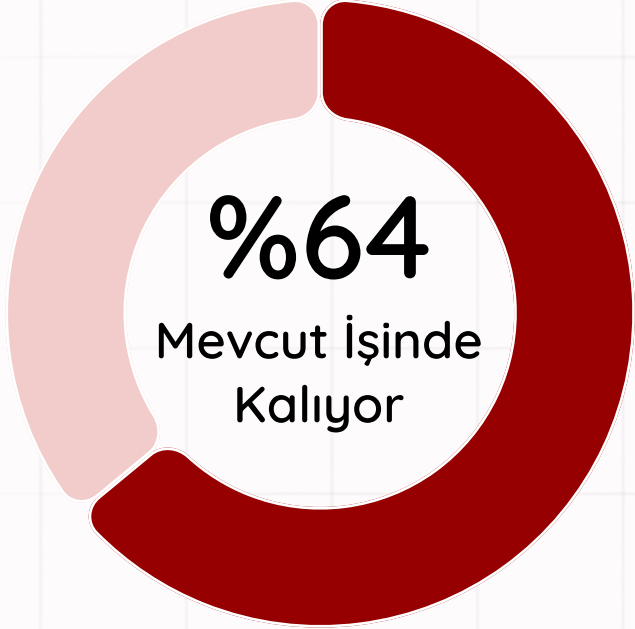


2026: Agentic AI

- Odak: Otonom Eylem
- Rolü: Takım Arkadaşı
- Hedef odaklı plan yapar ve uygular.

Deloitte raporuna göre, İK'nın yeni görevi iş akışlarını insan ve yapay zeka ajanlarının birlikte çalışacağı şekilde yeniden tasarlamaktır.

Yetenek Paradoksu: İşe Sarılma (Job Hugging) Trendi



%43

Otomasyon Korkusu Yaşıyor



%67

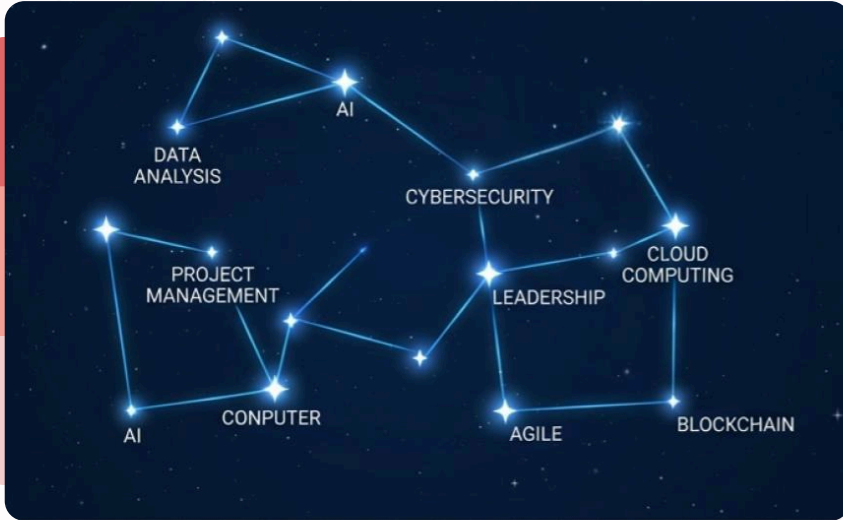
Küresel Yetenek Barometresi (Düşüşte)

Caution

Düşüş devir hızı (turnover) sizi yanıltmasın. Çalışanlar bağlı oldukları için değil, güvenli liman aradıkları için gitmiyorlar. Bu durum 'Zombi Çalışan' riskini artırıyor.

Yeni Rekabet Avantajı: Yetenek Hızı (Talent Velocity)

Yetenek Hızı: Bir organizasyonun ihtiyaç duyduğu becerileri görme, geliştirme ve doğru yere mobilize etme kapasitesidir.



Şirketlerin %86'sı
yeterli yetenek
hızına sahip değil.

Becerilerin raf ömrü kısalmışken,
öğrenme hızı yavaş kalıyor.

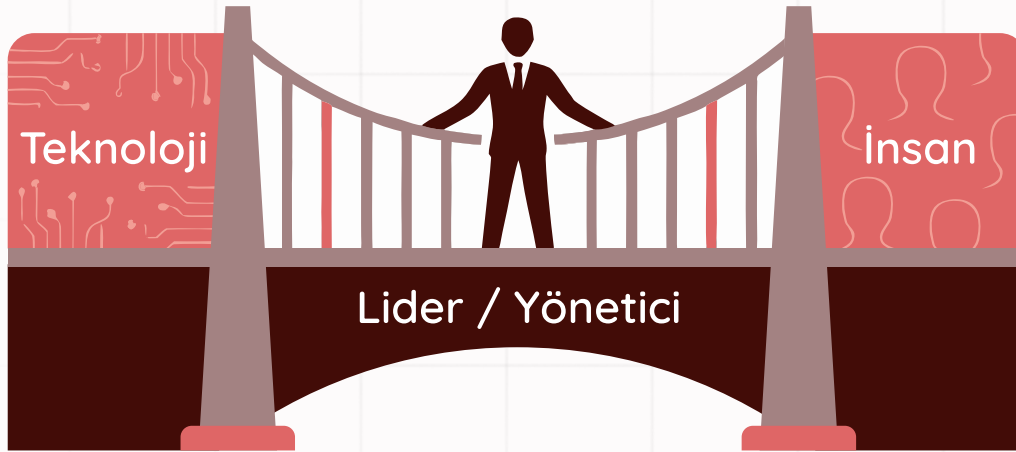
SOLUTION

Kariyer Şampiyonları (Career Champions), çalışan gelişimini iş hedefleriyle eşleştirerek 5.5 kat daha fazla güven inşa ediyor.

CHRO'nun 2026 Ajandası: Liderlik Gelişimi

%46

iK Liderleri için 1 numaralı öncelik
Liderlik ve Yönetici Gelişimi.



“

“Yapay zeka dönüşümü,
teknoloji kadar insanla da
ilgilidir.”

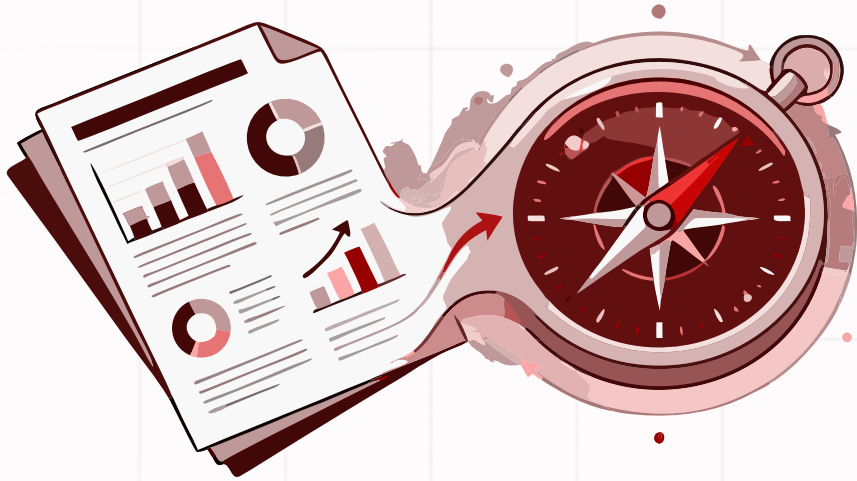
- Edwige Sacco, KPMG US

Yöneticiler artık sadece işi değil, yapay zeka ve insan arasındaki duygusal ve teknik köprüyü de yönetmek zorunda.



Stratejik Rehber 1: Küresel Raporları Nasıl Kullanmalısınız?

Veriyi Eylem Planına Dönüştürmenin **3 Yolu**



1. Benchmarking (Kıyaslama):

Organizasyonunuzun yapay zeka olgunluk seviyesini KPMG ve Deloitte verileriyle karşılaştırın. Bütçe sunumlarınızda "Küresel standartların gerisindeyiz" argümanını kullanın.

2. Risk Analizi:

Gartner'ın "Geleceğin Tehditleri" (Workslop, Gizli istifa) listesini kendi risk haritanıza işleyin ve yönetim kuruluna sunun.

3. Yetenek Haritalama:

LinkedIn'in beceri verilerini kullanarak, unvan bazlı değil "beceri bazlı" iş tanımları oluşturun.

Stratejik Rehber 2: Teknoloji Mimarisi ve Konsolidasyon

Chaos

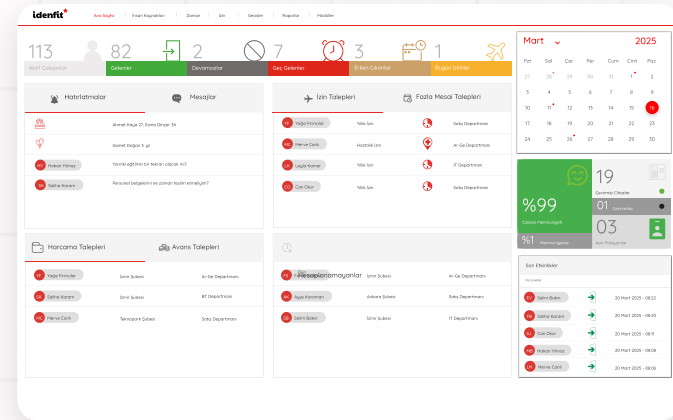
Çok Fazla Araç & Veri Siloları



Lattice raporuna göre, dağınık veri yapay zeka Ajanının çalışmasını engeller.

Order

Bütünleşik (All-in-One) Platform



- Veri Silolarını Yıkın
- Tek Doğruluk Kaynağı

idenfit gibi bütünleşik sistemler, yapay zeka entegrasyonunu **%40 hızlandırır.**

Stratejik Rehber 3: Ünvanlardan Becerilere Geçiş



İş tanımları statik, beceriler akışkandır. LinkedIn verilerine göre şirketlerin **%78'i beceri verilerini stratejilerine dahil etmeye çalışıyor.**

Eyleme Geçirilebilir Tavsiye

Adım 1: Kritik bir iş ailesi seçin.

Adım 2: idenfit Eğitim ve Performans modüllerini kullanarak mevcut beceri envanterini çıkarın.

Adım 3: Eksik beceriler için 'mikro-öğrenme' yolları atayın.

Stratejik Rehber 4:

Güven ve Şeffaflık Protokolü

UKG raporuna göre, yapay zeka adaptasyonundaki en büyük engel **teknoloji değil, "güven eksikliği"**dir.



- ✓ **Şeffaflık:** Hangi verilerin izlendiğini ve yapay zekanın kararlarda nasıl kullanıldığını çalışanlara açıkça anlatın.
- ✓ **İnsan Denetimi (Human-in-the-loop):** Kritik kararların (terfi, işten çıkarma) her zaman bir insan tarafından onaylandığını garanti edin.
- ✓ **Etik Politikası:** Şirket içi bir 'YZ Etik Bildirgesi' yayınlayın.



2026 Trendlerini idenfit ile Yönetin

idenfit[★]

AI

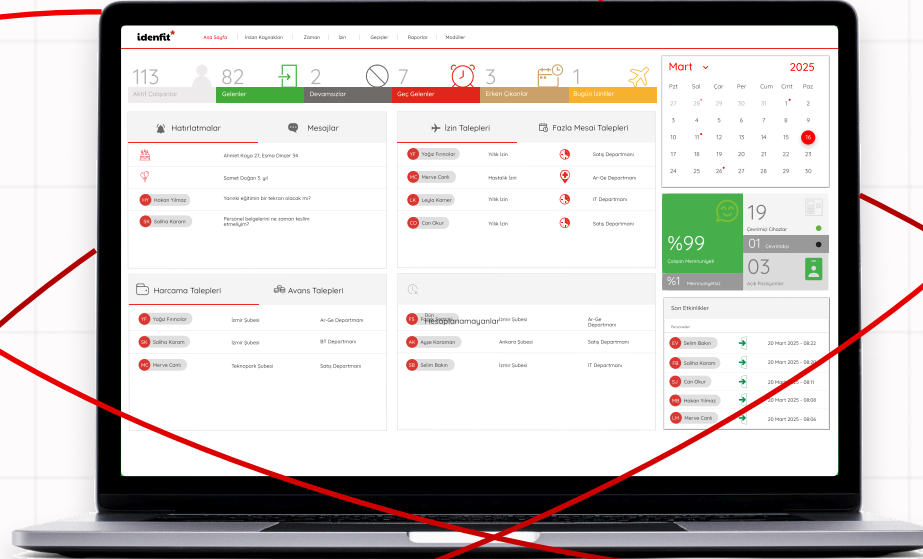


idenfit Çözümü:
Performans ve Eğitim
Modülleri (LMS).

Trend:
Esnek
İşgücü



idenfit Çözümü:
Zaman ve Devamlılık
Yönetimi (Shift & Time).



Trend:
Yenetek
Hızı

Trend:
Veri Odaklı
Strateji



idenfit Çözümü:
İK Analitiği ve
Raporlama.

Küresel vizyon, yerel uygulama.



İK Liderleri İçin 2026 Başlangıç Kontrol Listesi

AI

- ✓ **Hemen:** Mevcut liderlik kadrosunun 'değişim yönetimi' yetkinliklerini SHRM kriterlerine göre değerlendirin.
- ✓ **Q2 2026:** Teknoloji yığını (tech stack) sadeleştirin, verileri Idenfit gibi merkezi bir platformda konsolide edin.
- ✓ **Sürekli:** Çalışan deneyimini (EX) kişiselleştirmek için veri analitiğini devreye alın ve 'İşe Sarılma' (Job Hugging) riskini ölçümleyin.
- ✓ **Stratejik:** BT ekibiyle ortak bir 'Ajan Yapay Zeka' çalışma grubu kurun.



Küresel vizyon, yerel uygulama.

Gelecek, İnsan ve Teknolojinin Uyumuyla İnşa Edilir

“En iyi teknoloji, insan potansiyelini açığa çıkarandır.
2026’da idenfit ile bu potansiyeli yönetin.”

idenfit ile Geleceği Tasarlayın