

TEKNOGRAPH

AKTEK TEKNO BÜLTEN

Değişmeyen Tek Şey Değişimin Kendisi

Google'un başmühendisi, mucit ve fütürist Ray Kurzweil; bundan yaklaşık 20 yıl önce, Hızlanan Geri Dönüş Yasası'na dayanarak, "Önümüzdeki 100 yılda gerçekleşecek ilerleme, geçmiş 20 bin yıla denk gelecek" dediğinde birçok çevre bunun nasıl mümkün olabileceğini sorgulamıştı. Ancak Mart 2020 tarihinden itibaren içinde bulunduğumuz toplumsal, iş ve özel yaşamlarımız gösterdi ki dünya üzerindeki dönüşüm hiç olmadığı kadar hızlı, devrimsel ve aynı zamanda yıkıcı oldu.

Daha önce çoğumuz için hayal olarak görülen evden çalışma sistemi 24 saat içinde distopik bir gerçeğe dönüştü. Bu gerçek şunu da ortaya çıkardı; toplumlar, bireyler ve elbette kurumlar, rekabet avantajlarını koruyabilmek için artık daha da çevik ve esnek hareket etmeli ve gelişmelere karşı hızlı adaptasyon sağlamak zorunda.

Peki kurumlar mevcut faaliyet modelleri ve iş gücü yapılarında çevik, esnek ve kolay uyum sağlayan yetkinlikleri oluşturabiliyor, mevcut durumda ve gelecekte ihtiyaç duyacakları yetenekli insanlara erişebilecek bir yetenek yönetimi stratejisi geliştirebiliyorlar mı? Hızla dönen iş dinamikleri içerisinde farklı iş gücü modellerini şimdiden düşünüp hayata geçirebiliyorlar mı? Bu konuda ne tür fırsat ve riskler görüyorlar? Çalışanlar çalışma hayatına nasıl bakıyorlar; beklentiler, ihtiyaçlar ne derece değişti ve farklılaştı?

Şimdilik genel bir araştırmada; firmaların %60'ı mevcut durumda bağımsız çalışma modeline sahip olmadıklarını belirtirken, yine katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%74) gelecek dönem için karma iş gücü modellerini hayata geçirmeyi planladığını da söylüyor. Kurumların liderlerine düşen görev öncelikle stratejileri doğrultusunda aksiyon alanlarını tarif etmek. Sonrasında da bu doğrultuda çevik, esnek, kolay adapte olabilen ve geleceğin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir yetenek yönetimi stratejisi ve iş gücü yapısı oluşturmak için kolları sıvamak. Bu yolculuğun; süreç, teknoloji, organizasyon ve belki de hepsinden önemlisi kültür ayakları olmadan topal kalacağını akıllarından çıkarmamaları gerektiği de bir gerçek.

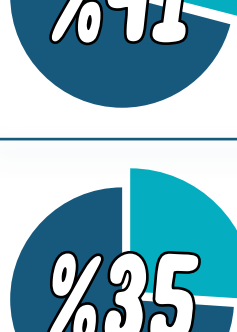
Peki neler yapılmalı? Covid-19 bize çalışan sağlığı ve iş ortamı dönüşümünün ikili zorunluluklarını hatırlattı. Ancak yöneticiler hala ikisini birbirine bağlamanın önemini kaçırıyor. Bireysel, ekip ve örgütsel düzeylerde refahi, işin tasarımıyla bütünleşmiş kuruluşlar, çalışanların kendilerini en iyi şekilde hissedip performans gösterebilecekleri sürdürülebilir bir gelecek inşa edecek.

Çalışanlara göre dönüşümünün ilk üç hedefinin kaliteyi iyileştirmek, yeniliği artırmak ve refahi iyileştirmek olduğu görülüyor. Çalışanlara iş bulma ve tutku alanlarını keşfetme seçeneği sunan kuruluşlar, beceri ihtiyaçlarını karşılamak

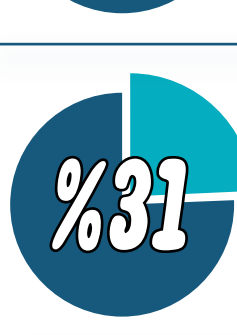
konusunda kuralcı bir yaklaşım benimseyen kuruluşlara göre, çalışanları yeni iş öncelikleri etrafında daha hızlı ve etkili bir şekilde harekete geçirebilecekler. Biz kurumumuz olarak bu farkındalığa sahip olduğumuz için rekabette avantajı her zaman elimizde tutabiliyor ve değerimizi gösteriyoruz. Ortak bir fikir; her zaman değişimin takipçisi olmak. Bu değerli makale için de İK müdürümüz Sn. Ece Çalıkoğlu'na da teşekkürlerimizi sunarız.

Hem iş gücü kapasitesi hem de teknolojik yetenek, iş ortamını dönüştürmek için kritik

İş ortamını dönüştürmek için alınacak veya atılacak önemli eylemler nelerdir?



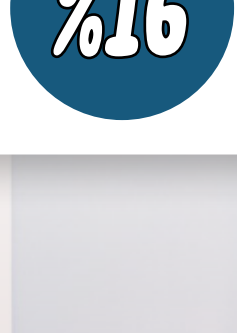
Büyüme, uyarlabilirliği ve dayanıklılığı kutlayan bir organizasyon kültürü oluşturmak



Beceri geliştirme, yeniden beceri kazandırma ve mobilite yoluyla işgücü kapasitesi oluşturmak



Yeni teknolojileri uygulamak



Yeni çalışma uygulamaları, politikaları ve teşvikleri oluşturmak



Yeni iş sonuçlarını desteklemek için organizasyonu yeniden yapılandırmak



Birlikte çalışan insan ve makine portföyleri oluşturmak

İş Yerinde Kadın Gücünün Azalması ve Kaybettiklerimiz

Covid-19 krizi sırasında rekor sayıda kadın iş gücünden uzaklaşmak zorunda kaldı. Yapılan araştırmalarda "recession" yani duraklama anlamına gelen kelimeye atıfta bulunarak ortaya çıkan "shecession" (kadınsal duraklama olarak nitelendirilebilir) kavramı; tarihe bakıldığında geleneksel olarak durgunlukların en çok erkekleri vurduğu ancak bu sefer kadınlar üzerindeki etkinin çok daha fazla olduğunu gösteriyor.

Pandemi nedeniyle aile sorumluluğunu yerine getirmek için çalışma saatlerini azaltma zorunluluğu yaşayan kadınlar; ücretlerini, sosyal yardımlarını ve kariyerlerinde ilerleme fırsatlarını kaybetme riskiyle karşı karşıya kaldılar. Yapılan bir araştırmada; doğum yaptıktan sonra işten bir yıl izin alan kadınların, doğum yapmayan kadınlardan daha az kazandığı görülürken, bu denli bir uzaklaşmada ne kadar yara alabileceklerini de gözler önüne seriyor.

Aynı zamanda, iş yerinde "etkileyici" bir karaktere sahip olan, kitleleri yöneten bir kadının; evde kalma zorunluluğu ve ihtiyaçlarından dolayı günlerini, pandemi öncesi herhangi bir vaktine göre şirketin stratejik kararlarını etkileyecek bir toplantıya girmek yerine, 3. sınıfa giden çocuğunun online matematik dersine girmesinin bir paradoks yaşamasına yol açtığı da görülüyor. "İşim kimliğimin bir parçasıydı. Bildiğim ve uğruna çalıştığım her şey, tamamen elimden alınacak ya da duracakmış gibi hissettim. Ve peki ben kim olacaktım?" diyen bir kadın iş insanı, bu alanda yaşanan problemlerin ne kadar üzücü olduğunu da gösteriyor.

Burada kaybettiklerimizden, yeni üretkenlik ve büyümeden bahsetmiyiz. Kadınlar iş yerine yeni beceriler getirdiğinden, iş gücüne katılmasının üretkenlik ve büyüme kazanımları büyük. Aynı zamanda verimliliğe atfedilen kazancın bir

kısmı, aslında kadınların zaman içinde artan katılımından kaynaklandığı da açık bir şekilde görülüyor.

Sonuç olarak seneler boyunca küçük oranlarla artan kadın gücünün, iş gücüne katılmasında Covid-19 krizinin bu oranları on yıl geriye götürmesi bile bekleniyor. Bu konuda çizgisini her zaman koruyan ve dinamik bir yaklaşımla güçlü duran bir kurumda olduğumuzu belirtmekten gurur duyuyoruz. Bu noktada tüm kurumların elini artık taşın altına soktuğunu görmek ve ortak bir çalışmayla bu stres ve tükenmişliğin altında yatan olası nedenleri ele almak için gerekli çalışmaları yaptıklarını da görüyoruz. Önemli olan farkındalığı yaratmaktır diyebiliriz.

[Daha Fazla Bilgi →](#)

Tiger Global – Dünyanın En Büyük Unicorn Avcısı

Hâlihazırda son yılların en doymak bilmez yatırımcılardan biri olan Tiger Global Management, 2021'e her zamankinden daha saldırgan bir şekilde giriyor. Kısmen riskten korunma fonu kısmen özel sermaye yatırımcısı olan 20 yaşındaki New York merkezli yatırım şirketi, sessiz ve sakin bir şekilde milyar dolarlık girişim ekosisteminde sadece en üretken yatırımcı haline gelmekle kalmıyor, aynı zamanda sermayeyi dağıtma hızını da önemli ölçüde artırdığı görülüyor.

Peki şu anda yönetimi altında yaklaşık 65 milyar dolarlık toplam varlığa sahip olan firma, nasıl dünyanın en büyük yatırımcılarından biri haline geldi? Firma sadece bu yıl şimdiye kadar 118 şirkete yatırım yaptı ve 2020'nin ilk beş ayındaki yatırım hızına kıyasla bu 10 kat bir artış demek. 2020 yılında ise 47'si yeni fon arayan toplam 69 şirkete yatırım yapmıştı.



Stratejik olarak baktığımızda belirtmiyiz ki grup sadece daha fazla anlaşma yapmıyor, aynı zamanda dolarları saçıyor diyebiliriz. Tiger Global'ın güçlü yatırım hızı, son derece saldırgan anlaşma yapma yaklaşımı olarak tanımlanan strateji ile eşleşiyor. Firmanın anlaşmalara çok erken girdiği, anlaşmaları kapatmak için son derece hızlı hareket ettiği ve çok yüksek değerlemelerle rakiplerini bastırdığı görülüyor.

Grubun yatırım sonrası stratejisinde ise portföy şirketleriyle "hands-off" bir yaklaşım sergilediği bildiriliyor. Bilinen VC'lerin aksine Tiger Global, kurucularla yakın çalışmak yerine birçok melek yatırımcı gibi 3. şahıs danışmanlık firmalarını (mesela Bain & Co) "outsourcing" olarak kullanıyor. Tiger'ın agresif girişim arayışı, Crunchbase verilerine göre şu anda portföyünde bulunan 126 özel şirket olan unicorn girişimlerinin bir numaralı yatırımcısı haline getirdi. Kurumsal kredi kartı düzenleyicisi Brex, dijital kredi platformu Blend ve yaratıcı platform Patreon'da liderliğini yaptığı turlar da dâhil olmak üzere, bu unicornlardan 48'ini yalnızca 2021'de portföyüne ekledi.

Bu unicornlar finansman turlarında milyar dolarlık şirketler olarak değer kazanırken, son fonları 1 yıl gibi kısa bir sürede yakalaması da dikkatlerden kaçmıyor. Grubun bugüne kadar 372 yatırım gerçekleştirdiğini ve 87 tanesinden başarılı bir şekilde "exit" yaptığını da belirtmeden geçmeyelim.

[Daha Fazla Bilgi →](#)

Başka Bir Gezegende Uçan İlk Helikopter

NASA, Mars'ta ilk kez bir helikopter uçurdu. Ingenuity adlı araç, 3 metre yüksekliğe ulaşırken 40 saniye havada kaldı. NASA'nın Jet Propulsion Laboratuvarı Ingenuity Mars Helikopteri proje yöneticisi MiMi Aung bir basın toplantısında "Artık insanların başka bir gezegende bir rotor uçağı uçurduğunu söyleyebiliriz" diye konuştu.

1903'te dünyadaki ilk motorlu uçak uçuşuna atıfta bulunarak, "Birlikte Mars'ta uçtuk ve şimdi yine birlikte Wright Brothers anına sahibiz." diye de ekledi.

Mars'ın tıyulur ürpertici sıcaklıkları (geceler -90 °C'ye kadar düşebilir) ve inanılmaz derecede inco atmosferi -dünyanın yoğunluğunun sadece %1'i kadar- uçuş için aşılması gereken teknik bir zorluktu.

Bu Ingenuity'nin hafif olması gerektiği anlamına geliyordu, rotor kanatları dünyada havalanmayı sağlamak için gerekenden daha büyük ve daha hızlı tasarlandı. (Her ne kadar Mars'taki yerçekimi, dünyadakinin yaklaşık üçte biri olarak helikopterin lehine duruyor olsa da)

Uçuş, Mars keşfi için önemli bir kilometre taşı olmanın ötesinde, mühendislerin diğer gezegenleri keşfetmenin yeni yollarını düşüncülerinin yolunu da açacak.

Peki sırada ne var? Önümüzdeki birkaç hafta içinde Ingenuity, her biri 90 saniyeye kadar süren dört uçuş daha gerçekleştirecek. Her biri Ingenuity'nin yeteneklerinin sınırlarını daha da zorlamak için hazırlandı. Ingenuity yalnızca 30 Mars günü sürecek şekilde tasarlandı ve 4 Mayıs civarında işlevini bitirmesi bekleniyor. NASA bundan sonra görevinin ana odağına geçerken, helikopterin son dinlenme yeri Jezero Krateri olacak. Bundan sonrası için gerçek macera başlıyor, Perseverance aracı Mars'da yoluna çıkacak. Amaç: yaşam kanıtı bulmak.



[Daha Fazla Bilgi →](#)

Square Inc. Güneş Enerjili Bitcoin Madencilik Tesisine Yatırım Yapacak



Square Inc., blockchain teknolojisi sağlayıcısıyla ortaklık yoluyla ABD'deki Blockstream Madencilik sahasında güneş enerjisiyle çalışan bir Bitcoin madencilik tesisi inşa etmek için 5 milyon dolar yatırım yapacağını duyurdu.

Blockstream yaptığı basın açıklamasında; aynı zamanda Twitter'ın CEO'sunun da sahip olduğu finansal hizmetler firması Square Inc.'in açık kaynaklı, güneş enerjili bir Bitcoin madencilik tesisi inşa etmek için blockchain teknolojisi sağlayıcısı Blockstream Mining ile ortak olacağını duyurdu. Square, bir tweet'te haberi doğruladı ve "Bitcoin ekosisteminde yenilenebilir enerjilerin daha fazla benimsenmesini ve verimliliğini artırmaya kararlı olduğunu" söyledi.

Blockstream, web sitesinde yaptığı basın açıklamasında, tesisin "ölçeksel olarak %100 yenilenebilir enerji Bitcoin madeni için bir kavram kanıtı" olacağını söyledi. Operasyonel maliyetler ve yatırım getirisi ile ilgili bilgiler de halka açık olacak. Bitcoin madencilik çok fazla enerji harcamasıyla bilinir ve madencilik için sürdürülebilir yöntemler arayışı sektördeki birçok kişinin aklında ilk sırada yer alıyor.

Bitcoin madencilik çok fazla elektrik kullanıyor ve madencilik için sürdürülebilir yöntemler arayışı sektördeki birçok kişinin aklında ilk sırada yer alıyor. Tesla CEO'su Elon Musk, nisan ayında otomobil üreticisinin araçlar için ödeme olarak Bitcoin'i kabul etmeyi bırakacağını söylemişti (politikayı yaklaşık bir ay boyunca uyguladıktan sonra) ve Bitcoin gibi kripto para birimlerinin çevreye büyük maliyeti olduğunu belirtmişti. Mayıs ayında Bitcoin madencilikleriyle bir araya gelen Musk, enerji kullanımı şeffaflığını teşvik etmek ve dünya çapında sürdürülebilirlik girişimlerini hızlandırmak için bir Bitcoin Madencilik Konseyi kurmayı kabul ettiler.

[Daha Fazla Bilgi →](#)