

randstad İK trendleri ve ücret raporu

Türkiye 2018

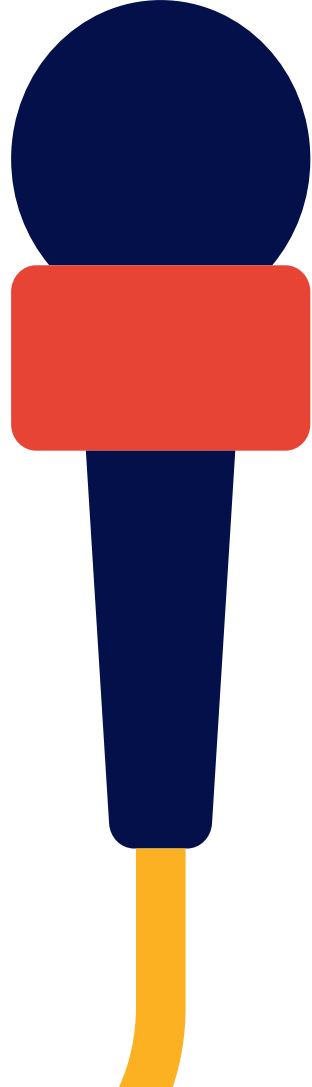
 randstad



içerik

giriş	3
yönetici özeti	4
yetenek çekme	6
insan kaynakları stratejisi	10
işe alım uygulamaları	19
yetenekleri elde tutma	24
araştırma hakkında	30
ücret raporu	37

giriş



- Bu rapor, İstanbul bölgesinde İK ve işe alım uygulamalarını etkileyen çeşitli eğilimler ve gelişmeler hakkında bilgiler sunmaktadır.
- Rapor özellikle, insan kaynakları stratejisi, işe alım uygulamaları ve yeteneklerin elde tutulması konularını içerir.
- Rapor, İstanbul bölgesindeki çeşitli sektörlerde çalışan 126 karar alıcı ve İK yöneticisinin Mart-Mayıs 2018 döneminde katıldıkları anket sonuçlarına göre hazırlanmıştır.

yönetici

özeti.



yönetici özeti.

- 2018'de ankete katılan firmaların %76'sı kalıcı pozisyonlar için işe alım yapmayı (2017'de %56) ve %41'i geçici pozisyonlar için işe alım yapmayı (2017'de %18) planlamaktadır.
- Yeni işe alımların özellikle satış, IT/teknoloji ve muhasebe/finans departmanlarında yapılması beklenmektedir.
- Doğru kişilerin bulunmasında en etkili kaynak olarak çalışan referansı kabul edilmektedir.
- Katılımcıların çoğunluğu (%91), adaylardaki beceri eksikliğini sıkıntı olarak ön plana çıkarmaktadır. Yabancı dil eksikliği, yetersiz endüstri veya iş deneyimi eksikliği, doğru insanları ararken şirketlerin karşılaştığı en yaygın engellerdir.
- Bir önceki yıla kıyasla, çalışan işten ayrılma oranı değişmedi. Ankete katılan firmaların çoğunluğu, kalıcı bir pozisyonu bir ila üç ay arasında doldurmaktadırlar.



yetenek

çekme.



yetenek çekme ana bulgular.

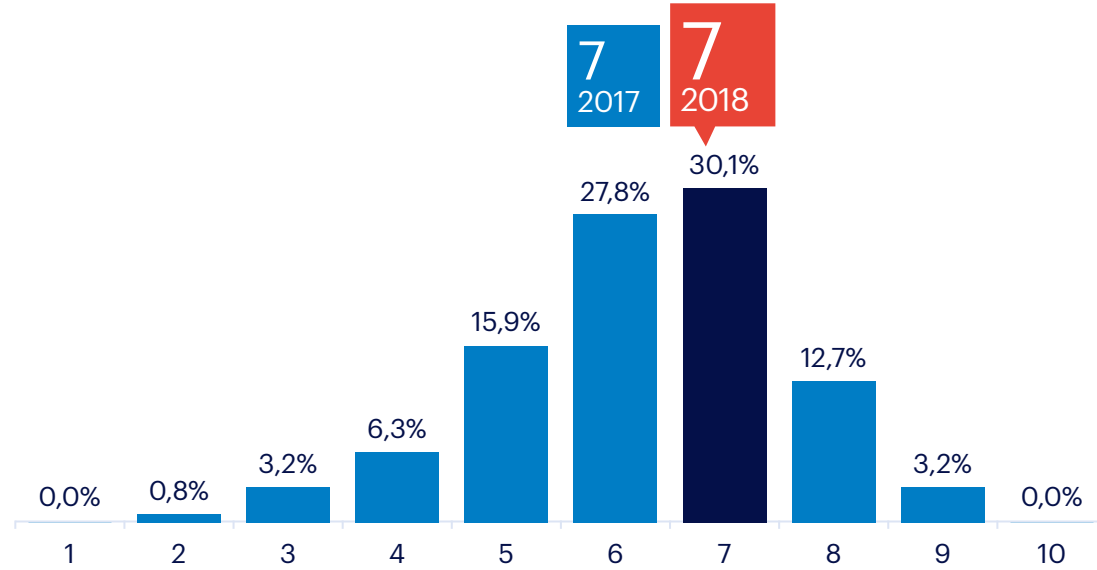
- Geçen yıla benzer şekilde, güçlü bir işveren markası üst düzey yeteneklerin çekilmesinde en önemli faktör olarak görülmektedir. Hemen arkasından uluslararası fırsatlar ve rekabetçi bir ücret paketi gelmektedir.
- Çalışan değer önerisi (ÇDÖ) ve iyi bir iş-yaşam dengesi gibi unsurlar da üst sıralarda yer almış ve %35'ten fazla katılımcı tarafından önemli bulunmuştur.
- Diğer taraftan, doğru yetenekleri çekememenin ana sebebi olarak rekabetçi bir ücret paketi sunulmaması gösterilmektedir. Firmanın sahip olduğu kötü itibar ve sektörün çekici olmaması diğer sebepler olarak öne çıkmaktadır.



yetenek çekme kilit faktörler.

- Ankete katılan firmaların çoğunluğu, üst düzey yetenekleri çekme becerileri konusunda iyimserdir. Firmalar bu becerilerine 1 ile 10 arasında "7" puan verdiler. Firmalar bu sene de üst düzey yetenekleri kendilerine çekecekler.

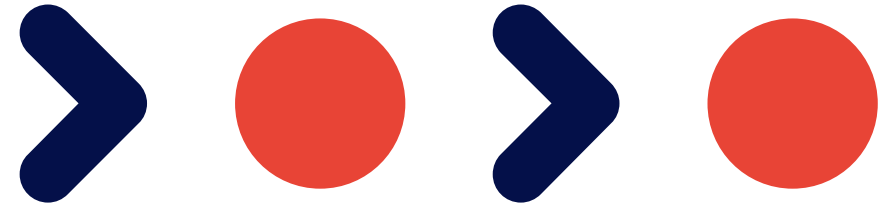
firmaların üst düzey yetenekleri çekme becerisi



1'den 10'a kadar; 1: en kötü, 10: mükemmel"

	2018	2017
güçlü işveren markası	%60,3	%59,8
uluslararası fırsatlar	%47,6	%57,1
rekabetçi ücret paketi	%39,7	%63,0
güçlü çalışan değer önerisi	%34,9	%57,1
esnek çalışma politikası/iş-yaşam dengesi	%34,9	%37,0
net amaç ve görev tanımı	%29,4	—
yüksek iş garantisi	%24,6	%37,6
diğer	%0,8	%1,6

her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir



yetenek çekme başarısız olmanın nedenleri.

	2018	2017
rekabet gücü olmayan ücret ve/veya yan haklar	%42,1	%39,1
firmanın kötü itibarı/zayıf işveren markası	%37,3	%27,9
sektör cazibesinin düşüklüğü	%31,7	%21,5
dahili kariyer fırsatlarının eksikliği	%31,7	%23,2
kurumsal amaç ve vizyonun olmaması	%26,2	—
çekici olmayan çalışma ortamı	%26,2	—
zayıf yönetim	%22,2	—
yetenekli aday eksikliği	%19,8	%25,3
yaratıcılık için gerekli fırsatların eksikliği	%19,8	—
esnek çalışma seçeneklerinin eksikliği	%14,3	%11,6
etkin olmayan işe alım stratejileri	%13,5	%12,0
kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin eksikliği	%2,4	%4,3
diğer	%4,8	%9,9

her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

- Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri, etkin olmayan işe alım stratejileri ve esnek çalışma olanaklarının eksikliği gibi faktörler, görece az katılımcı tarafından engel olarak gösterilmiştir.

- Ankete katılan firmalar, rekabetçi olmayan ücret/yan hakların ve firmanın kötü itibarının yetenekleri çekme becerilerini sınırlandırdığının farkındadır.



insan kaynakları

stratejisi.



insan kaynakları stratejisi ana bulgular.

- Ankete katılan firmaların büyük çoğunluğu (%91) adayların yetenek eksikliğinden etkilenmektedirler.
- Yabancı dil eksikliği, endüstri veya iş deneyimi eksikliği, doğru insanları ararken firmaların karşılaştığı en yaygın engellerdir.
- Yöneticilik tarzı ve uluslararası iş deneyimi en az etkili faktörlerdir.
- Katılımcıların %50'si yetenek eksikliğine karşı eğitim ve öğrenim programları desteği vermektedir. Ankete katılan firmaların %34'den fazlası ücret ve yan hakları iyileştirerek bu eksikliğin giderilmesine yönelik önlem almaktadır.
- 2018 yılında en fazla işe alımın satış ve IT/teknoloji departmanlarında yapılması beklenmektedir.



yetenek eksiklikleri

katılımcıların %91'i adayların yetenek eksikliklerinden etkilenmektedir.

işe alım sürecinde karşılaşılan zorluklar

	2018	2017
yabancı dil	%52,4	%50,6
sektör tecrübesi	%49,2	%51,5
yetersiz iş tecrübesi	%42,1	%28,3
diğer beceriler (iletişim, takım çalışması, ekip yönetimi)	%34,9	%20,6
iş için gereken eğitim	%28,6	%49,4
etik konular (değerler, üslup, kültür)	%20,6	%13,3
yönetim araçları tecrübesi	%14,3	%8,2
liderlik tarzı	%8,7	%9,9
uluslararası tecrübe	%7,1	%5,6

her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

yetenek eksikliğini gidermek için yapılanlar

	2018	2017
eğitim ve öğrenim programları	%50,0	%31,8
yetenekleri çekmek ve varolanları tutmak için ücret/yan haklar paketlerinde iyileştirme	%34,1	%37,3
çalışanlara daha esnek iş seçenekleri sunmak	%19,8	%13,7
şirket fonksiyonları için dış kaynak kullanmak	%16,7	%5,6
dış kaynak kullanımını arttırmak	%8,7	%13,7
firmam beceri eksikliği yaşamamaktadır	%8,7	%28,8
başka ülkelerden çalışan bulmak	%6,3	%3,9
daha çok yarı zamanlı çalışan kullanmak	%4,8	%3,4
diğer	%8,7	%3,0

her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

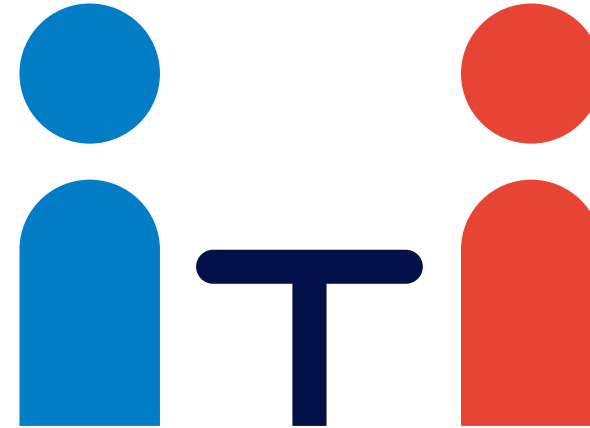


ankete katılan firmaların işe alım planları

katılımcıların %76'sı 2018'de kalıcı pozisyonlar için işe alım yapmayı planlamaktadır.



- Birçok firma hem geçici hem kalıcı pozisyonlarda işe 50'den az çalışan almayı planlamaktadır.
- Bir önceki sene ile karşılaştırıldığında, firmalar kalıcı pozisyonlarda %20 daha fazla, geçici pozisyonlarda %23 daha fazla işe alım yapmayı planlamaktadır.



iŖe alımların ana nedenleri

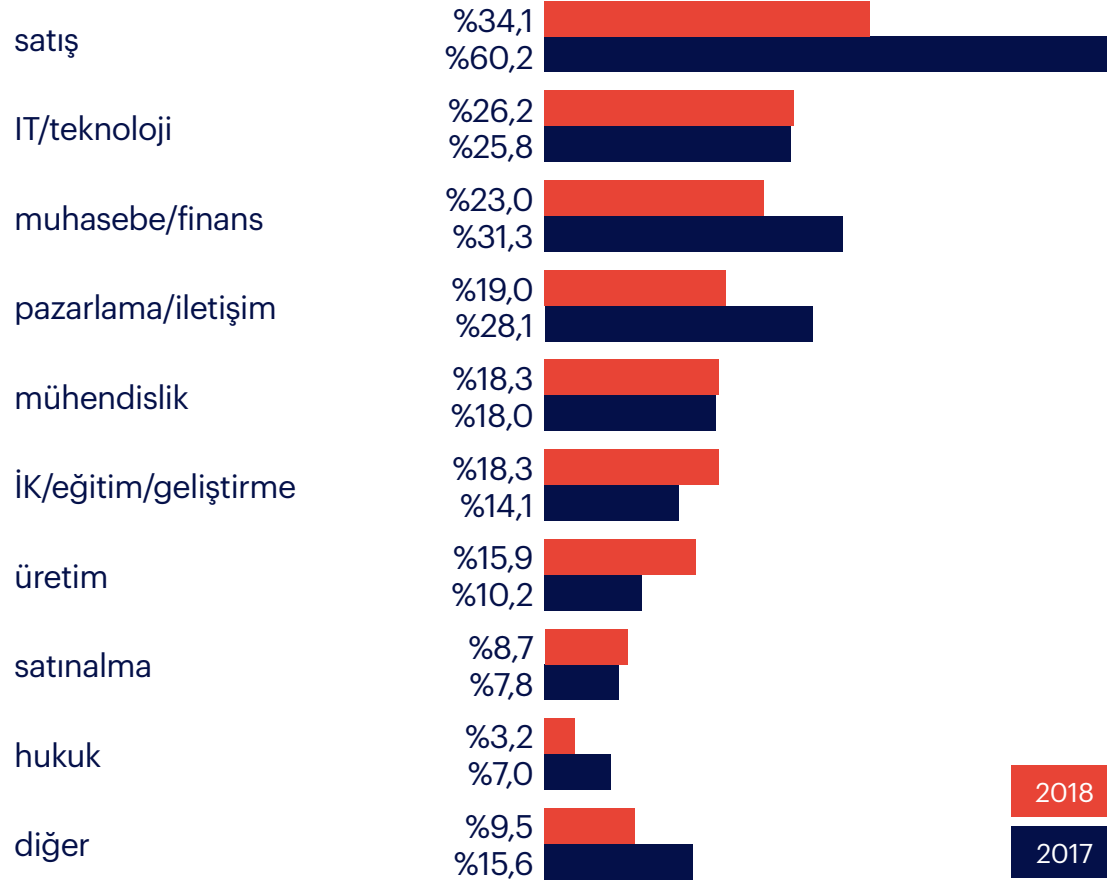
2018'de yeni iŖe alımların ana nedeni alıŖanların iŖten ayrılmasıdır.

	2018	2017
alıŖanların iŖten ayrılması	%28,6	%34,3
yatırım planları	%25,4	%18,3
firmanın ulusal/uluslararası büyümesi	%23,8	%29,2
organizasyonda yeni becerilere duyulan ihtiyaç	%23,8	%29,2
pazarda (ekonomide) büyüme	%21,4	%28,5
yeni departman açılması/ürün lansmanı	%14,3	%17,5
iŖ modelinin çeŖitlendirilmesi	%9,5	%25,6
alıŖanların emekliliğe ayrılması	%4,8	%11,7
diğer	%2,4	%6,6

her katılımcı birden fazla seeneği iŖaretleyebildięi için toplamlar %100'den fazla olabilir.



iş alım planları departmanlara göre.



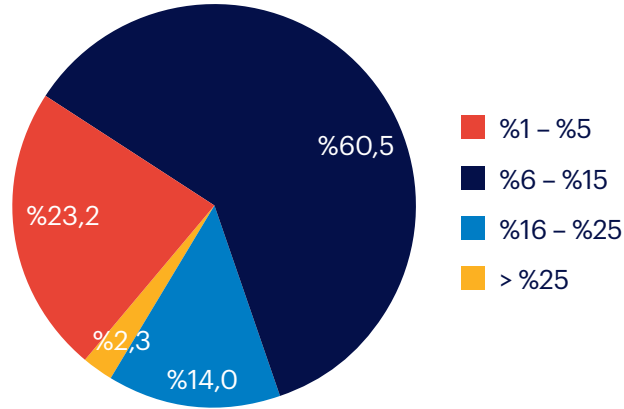
her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

- Büyük olasılıkla satış ve IT/teknoloji departmanlarında çalışan sayısı artacaktır.
- 2017 yılı ile karşılaştırıldığında, işe alım yapmayı planlayan firmaların oranı 2018 yılında önemli derecede artmıştır. Ancak firmalar işe alım yapacakları departmanlarda daha seçicidirler ve işe alım planları tüm departmanlara daha homojen dağılmıştır.

yetenek eksikliğine karşı ücret iyileştirmesi

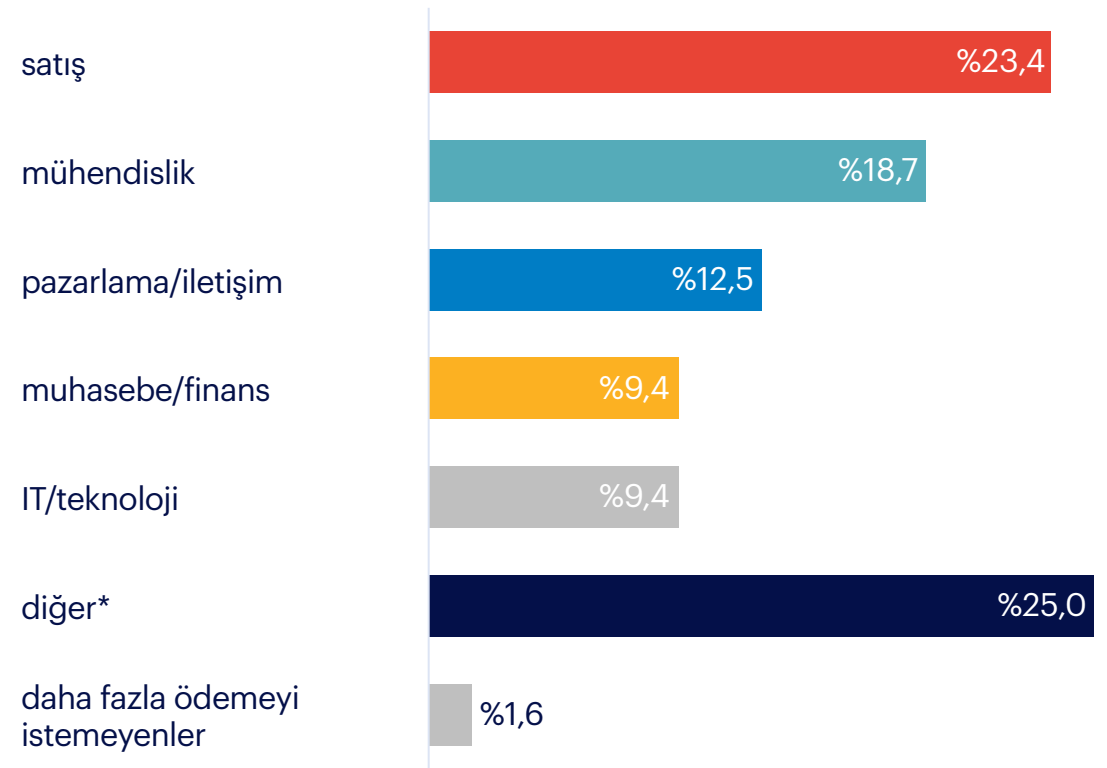
katılımcıların %75'den fazlası yetenekleri çekmek ve elde tutmak için %6'dan daha fazla ödemeye isteklidir.

yetenekleri çekmek ve elde tutmak için ne kadar fazla ödeme yaparsınız?



- Firmaların büyük çoğunluğu yetenekleri çekmek ve elde tutmak için %6'dan daha fazla ödemeye hazırdır.
- Katılımcıların yetenekleri çekmek ve elde tutmak için fazla ödeme yapmaya istekli oldukları ilk beş departman ile işe alım yapmayı planladıkları departmanlar benzerlik göstermektedir.

katılımcıların yetenekleri çekmek ve elde tutmak için fazla ödeme yapmaya istekli oldukları departmanlar



firmanın performansını etkileyen faktörler

ülkenin ekonomik durumunun etkisi düşüş göstermiştir.

	2018	2017
ülkenin ekonomik durumu	%65,1	%80,7
maliyet yönetimi	%46,0	%43,3
yetenek işe alımı ve elde tutma	%31,7	%24,0
büyüme yönetimi	%30,2	%45,9
rekabet baskısı	%30,2	%16,3
fiyat baskısı	%29,4	%29,6
süreç geliştirmeleri	%24,6	%24,9
inovasyon ve/veya yeni teknolojiler	%19,8	%20,2
hukuki değişiklikler	%4,8	%12,0
diğer	%2,4	%3,0
bilgim yok	%0,8	—

her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

- Rekabet baskısı ile yetenek işe alımı ve elde tutma geçen yıla göre daha ön plana çıkmaktadır.



katılan firmaların karşılaştığı ana insan kaynakları zorlukları

	2018	2017
en iyileri elde tutmak	%56,3	%41,2
bir sene sonraki büyüme evresi için yetenekleri çekebilmek	%44,4	%38,2
performans ve verimliliği artırmak	%36,5	%37,3
ücret beklentilerini yönetmek	%30,2	%39,1
işveren markası	%29,4	—
yetenekli liderler geliştirmek	%29,4	%22,3
yerel yetenek eksikliği	%20,6	—
üst düzey yetenekleri rakiplere kaptırmamak	%18,3	%9,0
iyi bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmek	%7,9	%25,3
yetenek eksikliğini yönetmek	%6,3	%11,2
iç/dış mobilite	%5,6	%6,4
kapsayıcı çalışma ortamı (çeşitlilik, şeffaflık vb.)	%4,8	—
çalışanları bilgilendirilmiş olarak tutmak	%2,4	%16,7
dahili değişim programları	%0,8	%5,2
diğer	%0,0	%1,3
hiçbiri	%2,4	%6,0

her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

- Ankete katılan firmaların çoğunluğu insan kaynakları zorluklarının üstesinden gelme becerileri konusunda iyimserdir. Firmalar bu becerilerine 1 ile 10 arasında "6" puan verdiler.
- 2018'de firmaların karşılaşacağı ana İK zorluğu üst düzey yeteneklerin elde tutulması olacaktır (katılımcıların yarısından fazlası tarafından seçildi).

firmaların İK zorluklarının üstesinden gelme becerisi



1'den 10'a kadar; 1 : en kötü, 10: mükemmel

iŒe alım

uygulamaları.

iŖe alım uygulamaları ana bulgular.

- İŖverenler firmaya uyum sağlayabilecek adaylar aramaktadır.
- Katılımcıların %65'inden fazlası, istenen bilgi birikimine sahip aday bulmalarının önemli olduğunu düşünmektedir.
- Takım üyelerini motive etme ve ilham verme yeteneği ile deęiŖen iŖ taleplerine uyum saęlama, bir yönetici için en önemli beceri olarak kabul edilir.
- ÇalıŖan referansları ve yüz yüze mülakat iŖe alımda en çok kullanılan uygulamalardır.



iş alımlarda aday ve uyum...

katılımcıların %46'sı adayın firma kültürüne ve değerlerine uyumunun şart olduğunu düşünmektedir.

adayın uyumlu olması gerekenler...

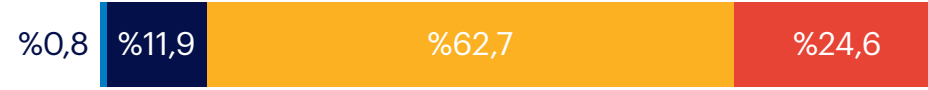
... firma (kültür ve değerler)



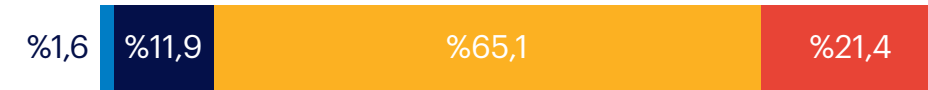
...takım



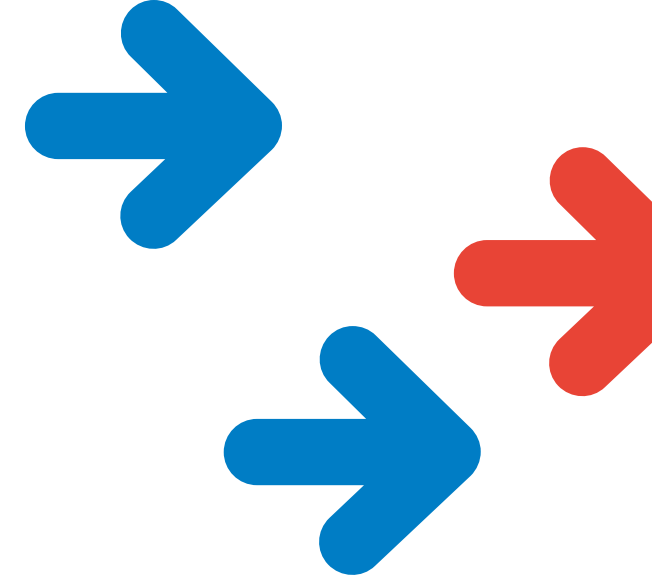
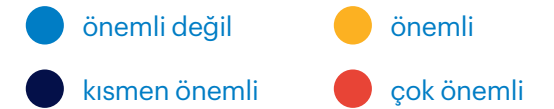
...yönetici



...iş (bilgi/eğitim geçmişi)

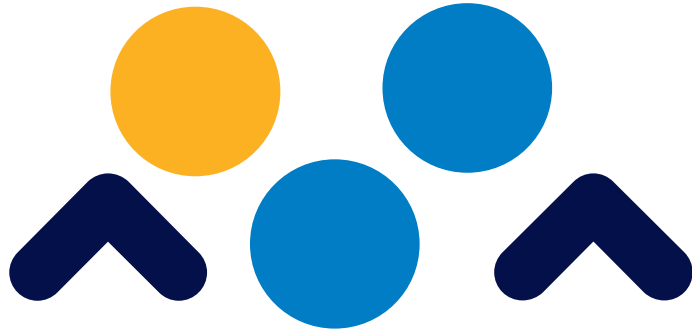


...iş (iş tecrübesi)



yöneticiler için en önemli liderlik yetkinlikleri

motive etme ve ilham verme yeteneği bir yönetici için en önemli yetenek olarak kabul edilir.



- 2018'de motive etme ve ilham verme yeteneği en önemli liderlik yeteneği olarak kabul edilmektedir. Arkasından, değişen iş taleplerine adaptasyon yeteneği gelmektedir.

1. % = en önemli görenlerin yüzdesi
2. % = en önemli 3 içerisinde görenlerin yüzdesi
her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir

iş alımda kullanılan en etkili kaynaklar ve uygulamalar

en etkili kaynaklar



■ en önemli¹
■ en önemli 3²

en önemli uygulamalar



■ en önemli¹
■ en önemli 3²

1. % = en önemli görenlerin yüzdesi
2. % = en önemli 3 içerisinde görenlerin yüzdesi
her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir

yetenekleri

elde tutma.

yetenekleri elde tutma ana bulgular.

- Katılımcıların yaklaşık %46'sı, şirketlerindeki çalışan işten ayrılma oranının bir önceki yıla göre değişmediğini belirtti.
- Katılımcıların yaklaşık %27'si oranda artış olduğunu raporladı.
- Katılımcıların yaklaşık %73'ü, kalıcı pozisyonlara personel bulma süresinin bir önceki yıl ile aynı kaldığına inanırken, yaklaşık %20'si daha uzun sürede personel bulunduğunu düşünmektedir.
- Katılımcıların %62'sinden fazlası, kalıcı bir pozisyon için doğru adayı bir ila üç ay içinde bulmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %34'ü ise doğru adayı bir aydan daha az zamanda bulmaktadır.



çalışanların firmalardan ayrılma nedenleri



her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

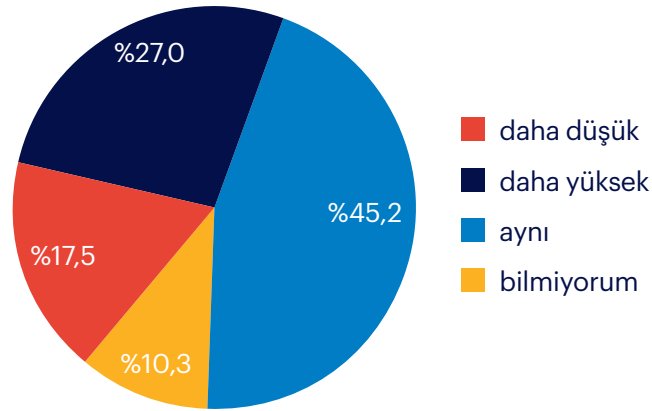


- İş değişikliği/işten ayrılmanın ana sebepleri arasında, alınan daha iyi bir iş teklifi, kariyer gelişimi için daha fazla fırsat ve çalışanın farklı bir kariyere yönelimi öne çıkmaktadır.
- Diğer nedenler arasında ağır iş yükü ve çalışanın yönetim tarafından desteklenmediğini hissetmesi bulunmaktadır.

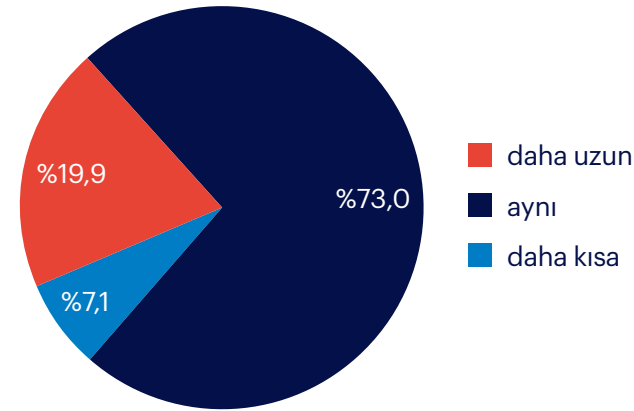
çalışanların işten ayrılması

firmalar kalıcı bir pozisyonu genellikle bir ile üç ay arasında doldurmaktadır.

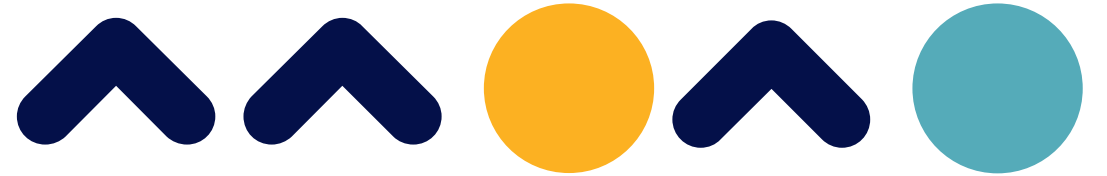
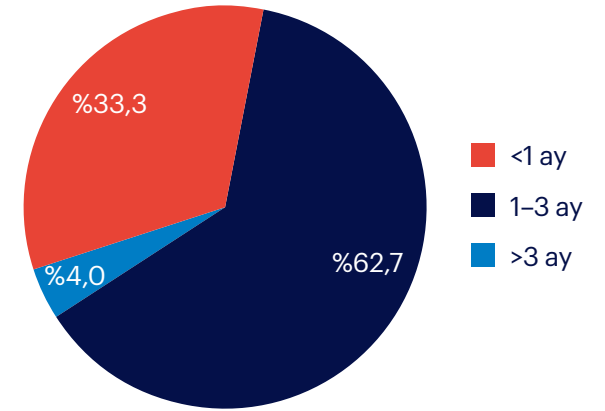
mevcut çalışan işten ayrılma oranı
(önceki sene ile karşılaştırma)



kalıcı pozisyon için çalışan bulma süresi
(önceki sene ile karşılaştırma)



kalıcı pozisyonu doldurma süresi



yetenekleri elde tutma sunulan imkanlar.

yeteneği elde tutmak
için en etkili imkanlar

2017	2018
%57,1	%54,0
%51,9	%52,4
%36,1	%46,8
%40,8	%38,9
%44,2	%34,9
%24,9	%33,3
%21,9	%19,8
%16,3	%15,9
%16,3	%15,1
%21,5	%14,3
—	%13,5
—	%11,1
—	%7,1
%15,0	%6,3
%9,9	%8,7

katılımcı firmaların
sunduğu imkanlar

	2018	2017
kariyer gelişimi	%50,0	%39,9
rekabetçi ücret	%35,7	%30,0
prim/bireysel performans primi	%60,3	%45,5
eğitim	%57,9	%57,5
sağlık sigortası	%69,0	%69,1
esnek çalışma seçenekleri	%30,2	%23,2
maddi olmayan ödüller/takdir	%28,6	%33,5
hayat sigortası	%28,6	%30,5
öğle yemeği	%73,0	%73,4
kar payı dağıtımı	%7,9	%9,9
ek izin hakkı	%23,8	—
sağlık programları	%16,7	—
ebeveynlik izni/çocuk bakım desteği	%20,6	—
emeklilik planı	%11,1	%15,5
cevap yok	%4,0	%33,5

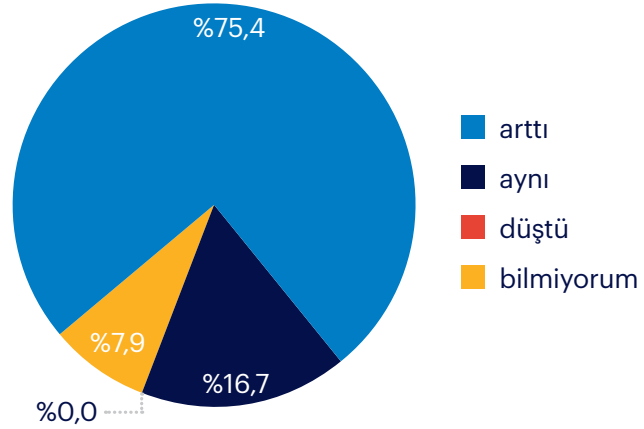
- Yeteneği elde tutmak firmalar için büyük önem taşır. Ankete katılanlara göre, kariyer gelişim imkanları ve rekabetçi bir ücret/prim, yeteneği elde tutabilmek için bir şirketin sağlayabileceği en etkili imkanlardır.
- Emeklilik planları ya da ebeveynlik izni gibi uzun dönemli haklar, daha az öneme sahip olarak ifade edilmektedir.
- Katılımcı firmaların büyük çoğunluğu öğle yemeği ve sağlık sigortası sunmaktadırlar. Primler ve eğitim programları üçüncü ve dördüncü sıradadır.

her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

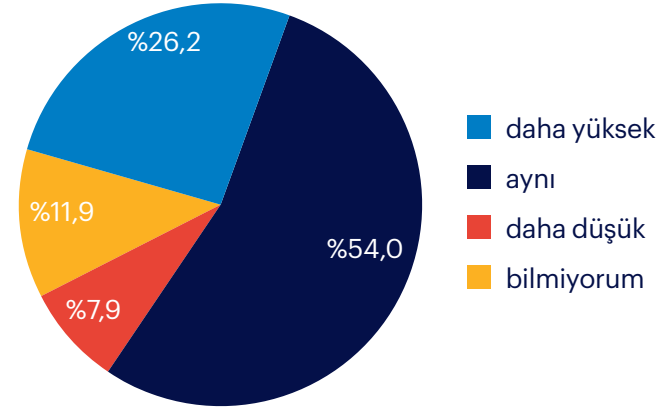


yetenekleri elde tutma ücretler.

geçen seneye göre ücretler



rakilere göre ücretler



- Katılımcıların %54'ü ücretlerinin rakip firmalar ile aynı olduğunu belirtti, %27'si ise rakiplerinden daha yüksek ücret önerdiklerine inanmaktadır.



araştırma



hakkında

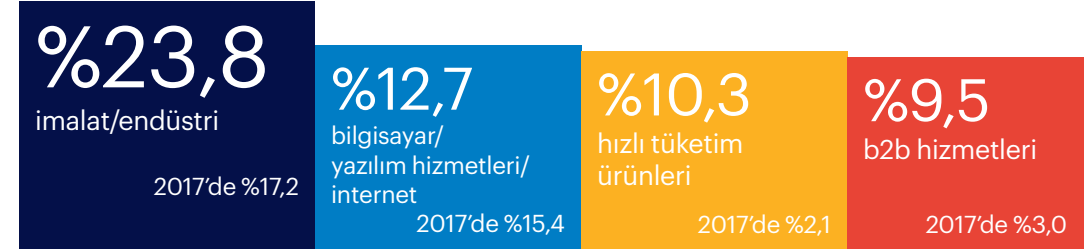
katılımcı profili özet.

- Randstad 2018 İK trendleri ve ücret raporu, İstanbul bölgesinde bulunan 126 firmadan elde edilen verilerle hazırlanmıştır.
- İmalat/endüstri, bilgisayar/yazılım hizmetleri/internet, hızlı tüketim ürünleri ve b2b hizmet firmaları örnek büyüklüğünün %56'sını oluşturmaktadır.
- Ankete katılan firmaların %25'inde 50'den az, %25'inde ise 1.000'den fazla çalışan bulunmaktadır.
- Ankete katılanların %64'ü insan kaynakları departmanında çalışmaktadır; bu kişilerin büyük çoğunluğu yönetici pozisyonunda olup, işe alım sürecinde karar verici veya tavsiye edici bir rol üstlenmektedir.



katılımcı profili sektöre göre.

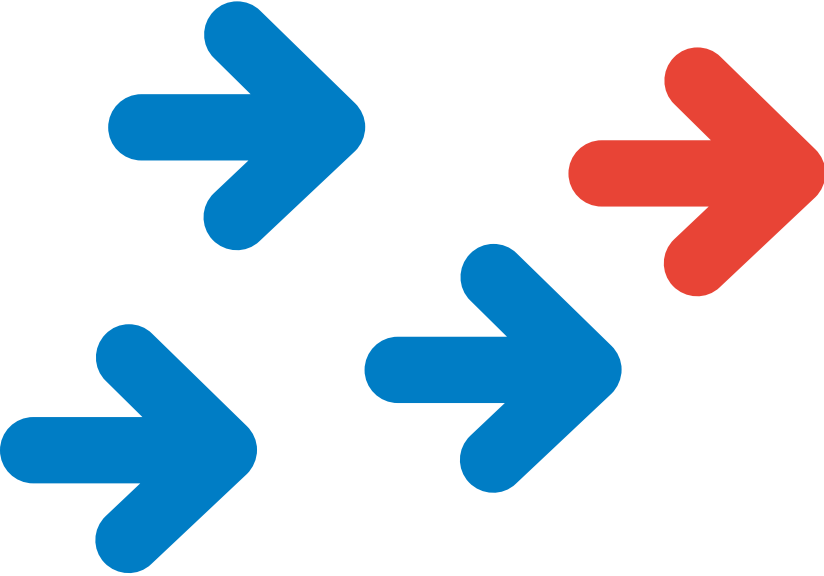
- 2018 İK trendleri ve ücret anketine katılan firmalar bir çok farklı sektörde faaliyet göstermektedir.
- Geçen seneye benzer şekilde katılımcıların büyük çoğunluğu imalat/endüstri ve bilgisayar/yazılım hizmetleri/internet sektörlerinde yer almaktadır.



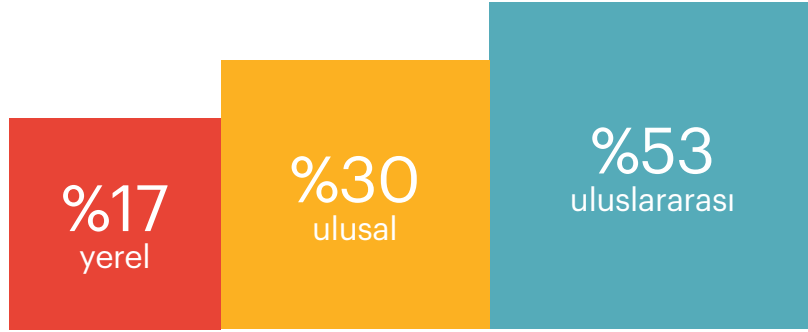
katılan şirketlerin yer aldığı sektörler

	2018	2017
perakende, dağıtım	%7,9	%5,2
mühendislik	%7,1	%5,6
finansal hizmetler/bankacılık ve sigorta	%4,8	%11,6
sağlık/medikal	%4,8	%3,4*
ilaç/kimya	%4,0	—
inşaat/emlak yönetimi	%3,2	%5,6
nakliye/lojistik	%3,2	%4,7
reklam, pazarlama,halkla ilişkiler	%1,6	%4,7
gıda hizmetleri/gıda endüstrisi	%1,6	%3,0
eğlence/konaklama/turizm	%0,8	%1,3
hükümet/kamu/kar amacı gütmeyen kuruluşlar	%0,8	%0,9
telekomünikasyon	%0,8	%2,1
enerji	%0,8	%2,6
diğer	%2,3	%11,6

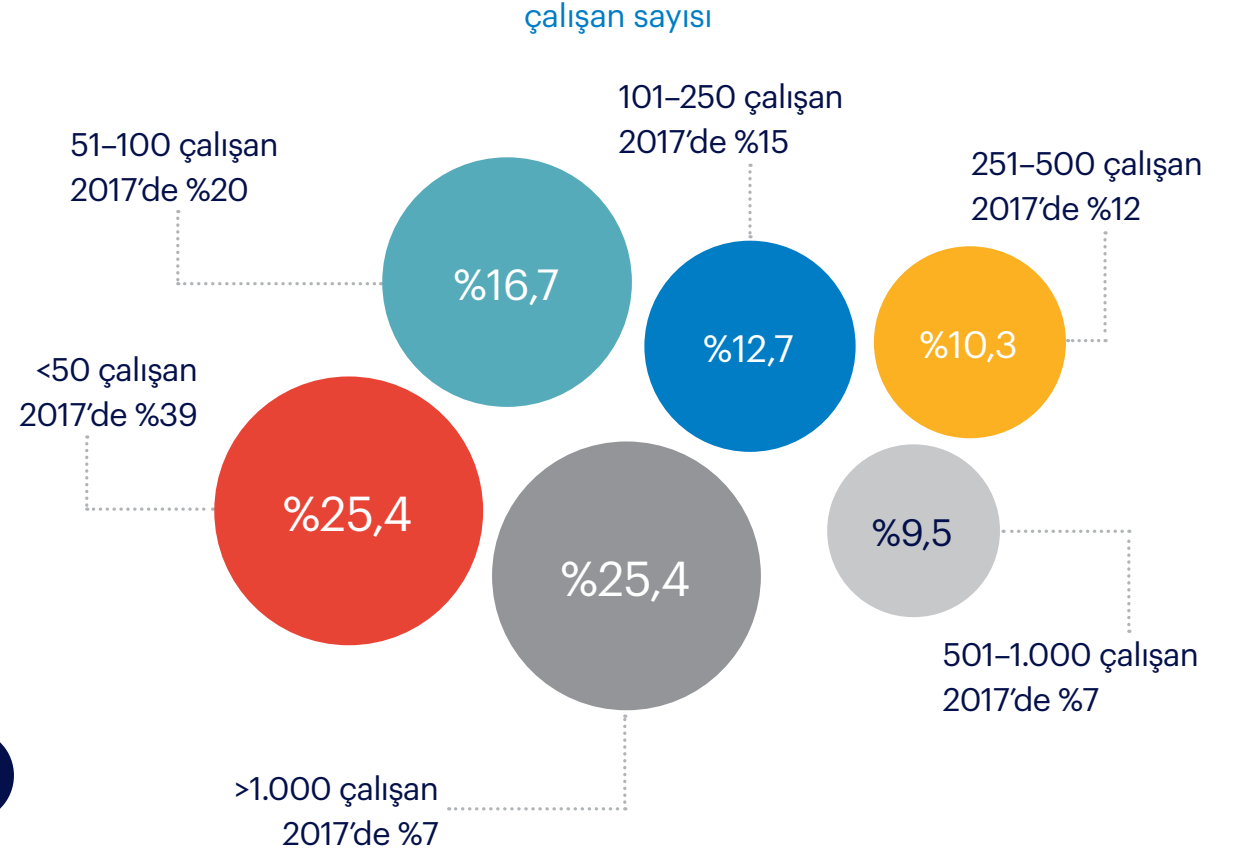
*geçen sene ilaç, sağlık ve medical sektörleri aynı kategoride gruplanmıştı.



katılımcı profili firma büyüklüğüne göre.



katılan şirketlerin çalışma alanları

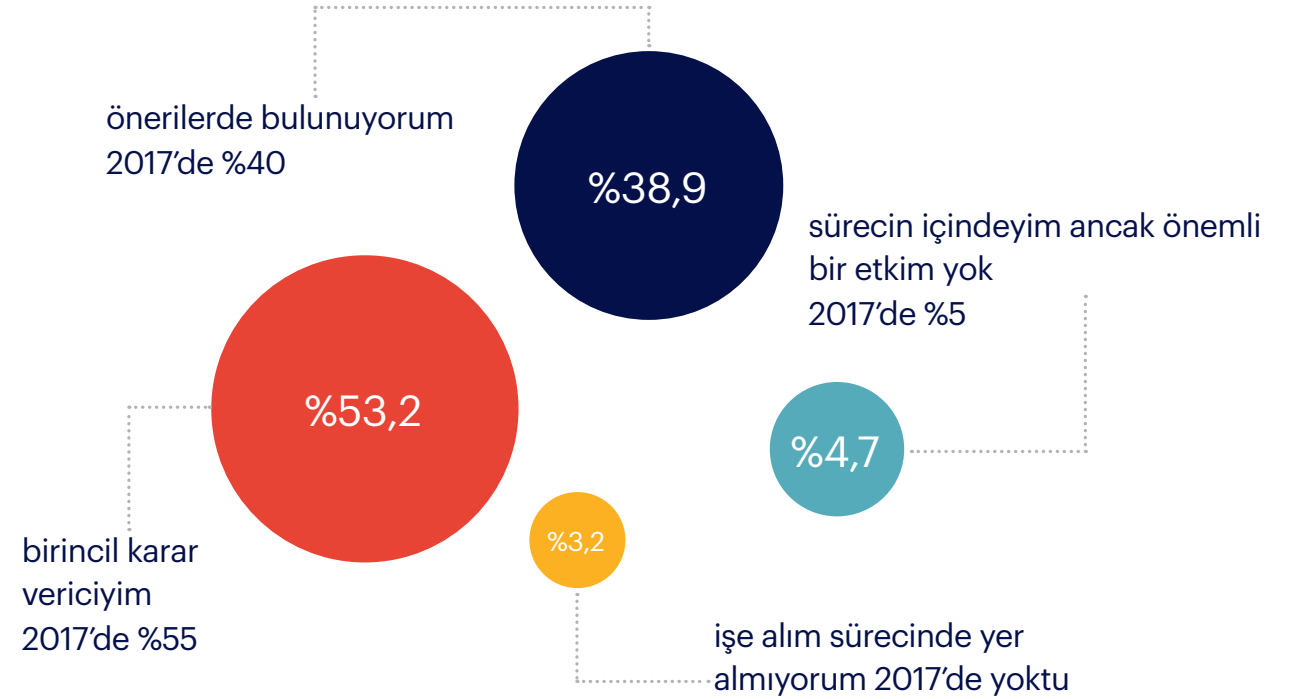


katılımcı profili ünvana göre.

	2018	2017
c seviye yönetici	%12,7	—
direktör	%17,5	%74,3
süpervizör/yönetici	%50,8	%3,1
teknik kademe	%4,0	%6,0
diğer	%15,0	%16,6

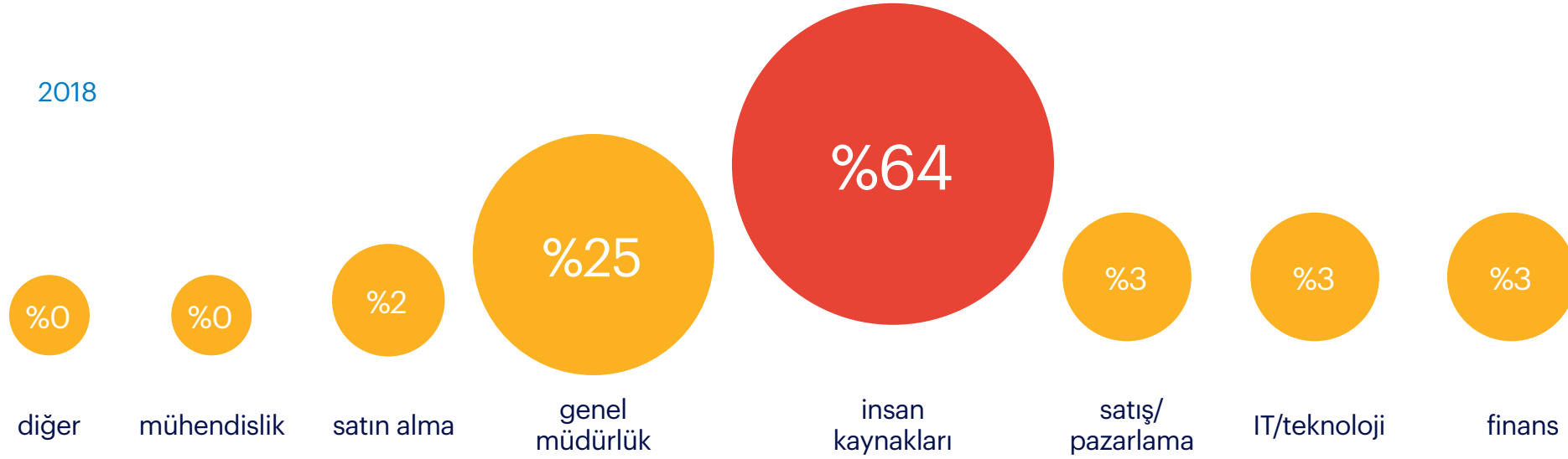
- %50'den fazla katılımcı departman yöneticisi veya süpervizörü olarak çalışmaktadır.
- Katılımcıların büyük çoğunluğu işe alım sürecinde karar verici veya tavsiye edici bir rol üstlenmektedir. Katılımcıların %92'si firmanın işe alım stratejisinin oluşturulmasında söz sahibidir.

işe alım sürecinde katılımcının rolü

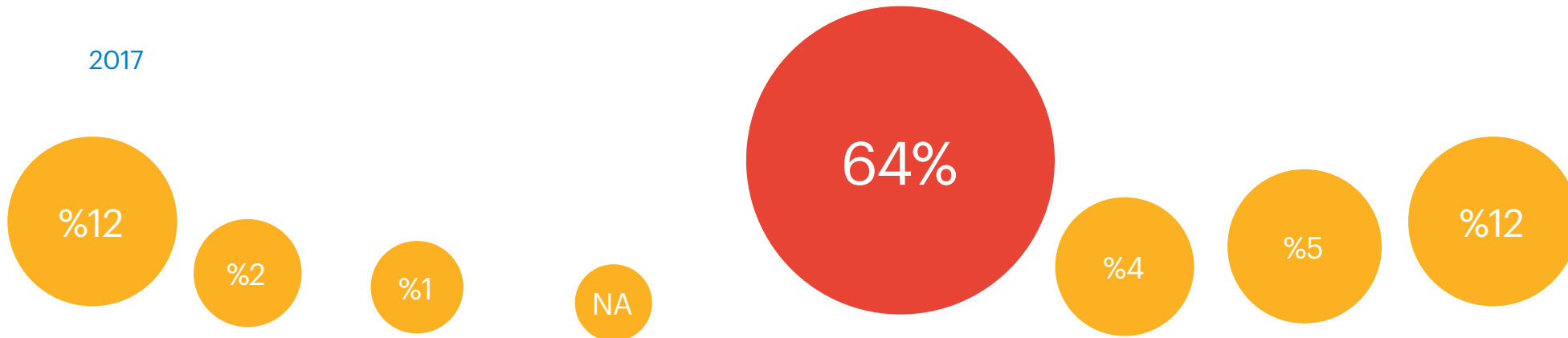


katılımcı profiline departmana göre.

2018



2017



2018'de beklenen satış hacmi detaylar.

- Katılan firmaların %75'i satışlarda artış olmasını beklemektedir; bu firmaların %27'si ise satışların %4-6 artacağını tahmin etmektedir.
- Satışlarda artış olmasını bekleyen firmaların çoğunluğu imalat/endüstri sektöründe faaliyet göstermektedir.
- Katılan firmaların %19'u satışlarının aynı seviyede kalacağını tahmin ederken, %6'sı satışlarda düşüş beklemektedir.



%75

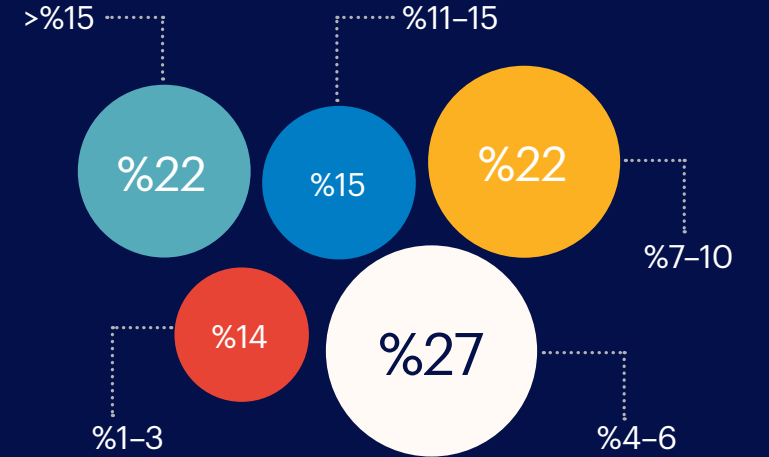


%19



%6

beklenen satış artışı



ücret

raporu.

ücret raporu

- Takip eden sayfalarda farklı pozisyonlara ait alt ve üst sınır brüt maaş seviyeleri gösterilmektedir.
- Bu rapor, satış/pazarlama, finans/muhasebe, teknoloji, mühendislik, idari işler, teknik hizmetler, müşteri hizmetleri ve geçici destek birimlerimizin konusuna giren pozisyonları içermektedir.



satış & pazarlama

pozisyon	alt sınır	üst sınır
satış mühendisi	4.500	8.000
özel müşteriler yöneticisi	6.000	10.000
satış temsilcisi	3.500	6.000
bölgesel satış yöneticisi	10.000	15.000
satış müdürü	15.000	19.000
satış direktörü	20.000	32.000
iş geliştirme müdürü	12.000	18.000
bölgesel yurtdışı satış yöneticisi	10.000	16.000
yurtdışı satış müdürü	14.000	20.000
ürün yöneticisi	12.000	18.000
marka yöneticisi	12.000	18.000
pazarlama müdürü	18.000	28.000
pazarlama uzmanı	6.000	9.000
e-ticaret müdürü	9.000	20.000
dijital pazarlama müdürü	9.000	20.000
mategori müdürü	10.000	20.000
uzaktan satış uzmanı	5.000	8.000

Türk Lirası brüt ücretler

finans & muhasebe

pozisyon	alt sınır	üst sınır
muhasebeci	6.000	9.000
muhasebe uzmanı	5.000	8.000
bütçe & raporlama müdürü	12.000	15.000
muhasebe müdürü	16.000	25.000
finans müdürü, direktörü, CFO, finans genel müdür yardımcısı vb.	25.000	40.000
finansal analist	6.000	9.000
kredi ve risk müdürü	14.000	17.000
finans memuru (faturalama, muhasebe, tahsilat vb.)	6.000	9.500
finansal kontrolör	15.000	22.000
iç denetim müdürü	15.000	23.000
iç denetim uzmanı	9.000	13.000
hazine uzmanı	7.500	10.500
iç kontrol uzmanı	14.000	18.000

Türk Lirası brüt ücretler

teknoloji

pozisyon

	alt sınır	üst sınır
destek mühendisi	4.200	7.000
architect	9.500	13.000
big data engineer	10.000	15.000
iş analisti	7.000	11.500
business intelligence professional	5.500	12.500
CIO	20.000	35.000
data analyst - data scientist	5.250	9.000
database administrator	6.300	10.500
database developer	5.250	11.000
developer (back-end, front-end, full-stack, including .NET, java, PHP, vb.)	5.000	7.500
devops engineer	6.300	12.250
ERP/CRM danışmanı	4.500	9.000
information security engineer	4.500	11.200
IT müdürü/IT direktörü	15.000	22.000
mobile developer	5.000	9.000
pre-sales consultant	6.300	10.500
proje yöneticisi	9.800	14.000
SAP professional	5.250	12.250
scrum master/product owner	6.300	12.250
software tester/QA engineer	5.250	10.500
support/helpdesk	3.000	5.000
system engineer/administrator	4.500	8.500
UI/UX Designer	5.500	7.500

Türk Lirası brüt ücretler



mühendislik

pozisyon

	alt sınır	üst sınır
kimya mühendisi	4.000	7.000
inşaat müdürü	8.000	15.000
kontrol mühendisi	4.000	7.000
maliyet kontrol mühendisi	4.500	6.500
üretim planlama	5.500	8.000
geliştirme mühendisi	4.500	7.500
elektrik mühendisi	4.000	7.500
mühendislik direktörü	15.000	20.000
çevre, sağlık & iş güvenliği müdürü	8.000	17.000
tesis müdürü	7.500	10.000
endüstri mühendisi	4.000	7.500
bakım mühendisi	4.500	6.500
makina mühendisi	4.500	7.000
operasyon müdürü	8.000	15.000
planlama müdürü	8.000	15.000
süreç mühendisi	4.500	8.500
üretim müdürü	8.000	15.000
proje mühendisi	4.500	8.500
proje müdürü	9.000	16.000
satınalma direktörü	15.000	20.000
kalite mühendisi	4.500	8.000

Türk Lirası brüt ücretler



idari işler

pozisyon

	alt sınır	üst sınır
İK direktörü	17.000	30.000
İK müdür	9.000	18.000
İK süpervizörü	8.000	12.000
İK uzmanı	4.500	8.500
bordro uzmanı	4.500	6.000
yönetici asistanı	5.000	13.000
resepsiyonist	3.000	4.500
ofis asistanı	3.000	8.000
şoför	3.000	4.000

Türk Lirası brüt ücretler

teknik hizmetler

pozisyon

	alt sınır	üst sınır
tedarik zinciri müdürü	14.000	20.000
tedarik zinciri uzmanı	6.000	8.000
satınalma müdürü	14.000	25.000
satınalma uzmanı	5.000	12.000
operasyon müdürü	10.000	16.000
lojistik uzmanı	5.000	7.000
depo uzmanı	3.000	5.000
üretim planlama ve stok control uzmanı	6.000	8.000

Türk Lirası brüt ücretler



müşteri hizmetleri

pozisyon

mağaza müdürü

sağaza müdür yardımcısı

perakende satış uzmanı

call center çalışanı

müşteri hizmetleri uzmanı

satış operasyon uzmanı

satış destek personelir

alt sınır

5.000

3.500

3.000

3.000

5.000

5.000

3.500

üst sınır

7.000

4.000

4.500

4.000

6.500

6.000

4.500

Türk Lirası brüt ücretler

geçici destek

pozisyon

resepsiyonist

ofis asistanı

yönetici asistanı

muhasebeci

İK uzman yardımcısı

İK uzmanı

ofis hizmetlisi

veri giriş elemanı

alt sınır

3.500

3.500

4.500

4.000

3.000

4.000

2.029

2.029

üst sınır

4.500

4.500

6.500

7.000

4.000

6.000

3.000

3.000

Türk Lirası brüt ücretle



randstad

human forward.

