

2023 insan kaynakları trendleri

ve ücret raporu

içerik.

giriş	3
iş hayatındaki dönüşüm	5
yeteneği çekmek	10
ücretlerdeki dönüşüm	19
insan kaynağı stratejisi	22
katılımcı profili	30

giriş.

2022'ye dönüp baktığımızda, iş yeri değişiklikleri, hibrit istihdamın devam eden büyümesi ve yeni İK teknolojilerinin kullanımı gibi işgücü piyasasını etkileyen bir dizi temel eğilimi görebiliriz.

2023 Randstad İK trendleri, şirketlerin mevcut ekonomik bağlama nasıl uyum sağladıklarına, karşılaştıkları zorlukların neler olduğuna ve gelecek yıl bunlarla nasıl başa çıkmayı planladıklarına ilişkin bilgiler sunmayı amaçlar.



giriş.

Anketi, Aralık-Şubat 2023 döneminde, Türkiye'de çeşitli sektörlerden, 583 iş lideri tamamladı.

Bazı veriler, 2022 Randstad İK trendleri anketi ve 2023 Workmonitor anketi sonuçlarıyla karşılaştırılır.

Raporda ele alınan temel konular arasında iş hayatındaki dönüşüm ve zorluklar, yeteneği çekmek ve elde tutmak, çalışma hayatındaki fırsatlar ve zorluklar yer alıyor.





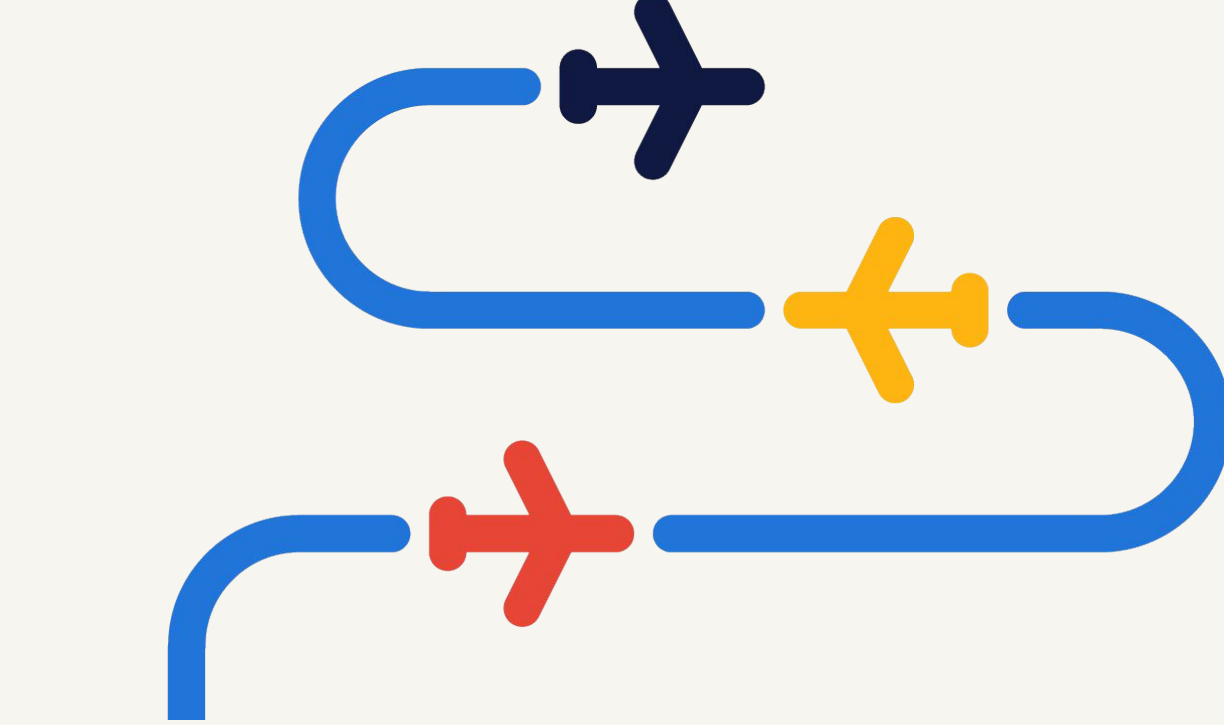
iş hayatındaki

dönüşüm.

2023'te beklenen iş zorlukları.

	2022	2023
enflasyona bağlı artan maliyetleri yönetmek	-	%56
süreçleri doğru yönetmek ve verimliliği sağlamak	%44	%31
beklenmeyen maliyetleri yönetmek	%44	%26
ticari marjları korumak	%37	%19
iş sürdürmek için gerekli alt yapı ve ihtiyaçları sağlamak	%26	%17
önemli finansal kayıpların önüne geçmek	%41	%16
işten çıkarmalara bağlı oluşan maliyetleri yönetmek	-	%16
müşterilerle ve tedarikçilerle olan ilişkiyi yönetmek	%29	%15
yüksek enerji maliyetlerini yönetmek	-	%14
talepteki sıradışı artışı yönetmek	%14	%13
şirketi çalışır durumda tutmak	%14	%11
işin dijital güvenliğini sağlamak	%13	%10
geçici kapatmaları yönetmek	%15	%7
diğer	%4	%9

birden fazla cevap mümkün olduğu için, toplam %100'den fazladır.



%56

enflasyondan kaynaklı daha yüksek iş yapma maliyeti ile başa çıkmanın bu yıl en büyük zorluk olmasını bekliyor.

%31

süreçleri doğru yönetmenin ve verimliliği sağlamanın bu yıl zorlayıcı olacağını düşünüyor.

ekonomik durgunlukla başa çıkma planları.

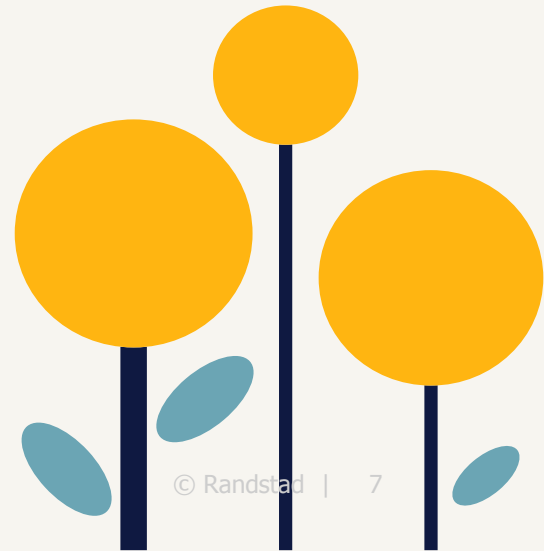
toplu işten çıkarmalar/ işgücü ihtiyaçlarını yeniden değerlendirmek/ organizasyonu yeniden yapılandırmak	%50
çalışan becerilerini geliştirmek	%24
fiyatlarda artış	%22
ofisin maliyetini düşürmek için daha fazla evden çalışma önermek	%19
çalışan sayısını azaltmak	%18
kısa çalışma programı	%14
üretim maliyetlerini kesmek	%13
hizmet ve ürünlerde değişiklik - sadece uygun maliyetli ürünler sunmak	%12
üretimi azaltmak/düşürmek	%12
ücret ve yan haklar paketini düşürmek	%11
daha fazla mevsimsel/geçici işçi almak	%7
gaz maliyetlerine bağlı olarak ısıtma sistemlerini kapatmak	%7
diğer	%13

birden fazla cevap mümkün olduğu için, toplam %100'den fazladır.

bir ekonomik durgunlukla başa çıkmak için, katılımcıların **%50**'si şirketlerinin işgücü ihtiyaçlarını yeniden değerlendireceğini veya organizasyon şemasını yeniden yapılandıracağını söyledi.

şirketlerin **%24**'ü için bir diğer önemli önlem, çalışanların becerilerini geliştirmek.

%19 ofis enerji maliyetlerini azaltmak için evden daha fazla çalışma imkanı sunmayı planlıyor.



iş hayatında beklenen dönüşüm.

katılımcıların neredeyse yarısı, şirketlerinin satış hacminin artmasını bekliyor.



%42 'ye karşı 2022'de %57

katılımcı satış hacminin artmasını bekliyor



%9 'a karşı 2022'de %8

katılımcı satış hacminin düşmesini bekliyor



%33 'e karşı 2022'de %17

katılımcı satış hacminin sabit kalmasını bekliyor

katılımcıların %42'si, satış hacminin 2023'te **artmasını** ve geçen yılın beklentilerine göre düşüş göstermesini bekliyor.

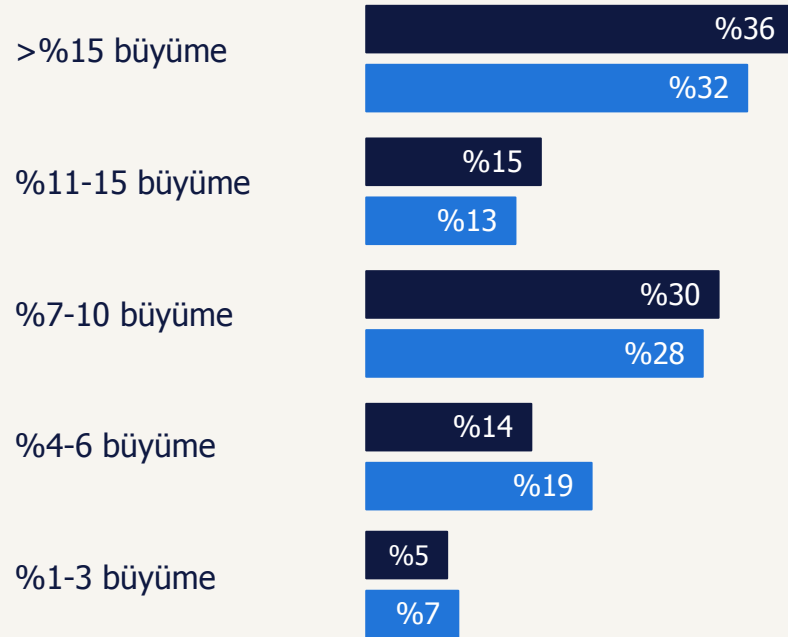
%9'u şirketlerinin satışlarının bu yıl **düşeceğini** düşünürken, %8'i satış hacimleri konusunda karamsar.

toplam %100'den az, çünkü katılımcıların geri kalanı "bilmiyorum" seçeneğini işaretlemiştir.

iş hayatında beklenen dönüşüm.

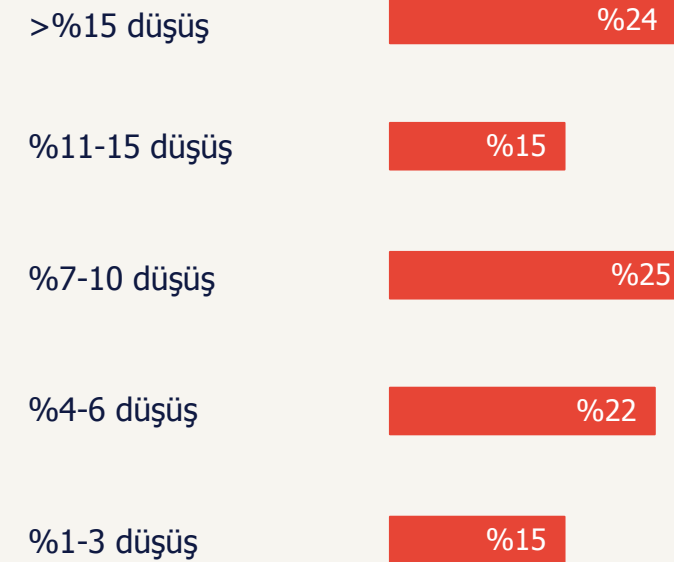
katılımcıların %32'si, satışlarının bu yıl %15'ten fazla büyümesini bekliyor.

beklenen satış artışı.



2022 2023

beklenen satış düşüşü.



2023



yeteneği

çekmek.



işe alımlarda yaşanan engeller.

gerçekçi olmayan maaş beklentileri, işe alım sırasında en sık karşılaşılan engeldir.

	2022	2023
gerçekçi olmayan maaş beklentisi	77%	%70
sektör deneyiminin az olması/hiç olmaması	%51	%49
gereken iş tecrübesi	%52	%42
belirli eğitim/beceriler	%35	%34
yönetim becerileri/deneyimi	%27	%29
uzun ihbar süresi	%13	%17
iş- özel yaşam dengesi beklentileri	%14	%17
uluslararası tecrübe	%10	%15
diğer	%4	%7

birden fazla cevap mümkün olduğu için toplam %100'den fazladır.



İK departmanı için zorluklar.

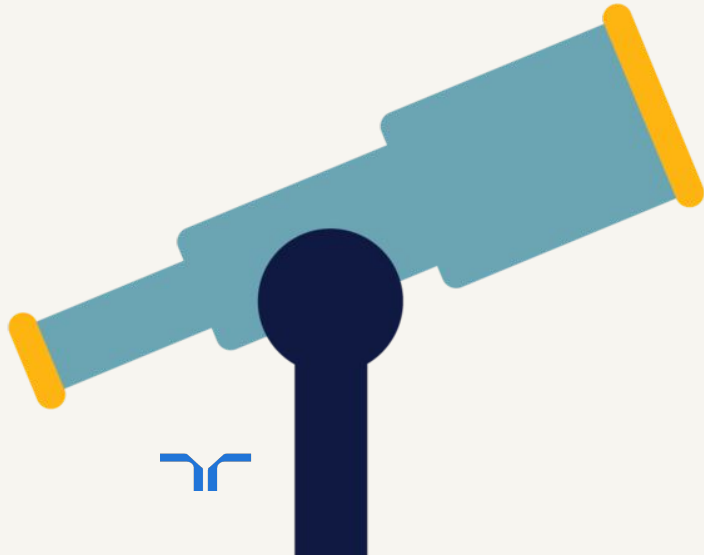
katılımcıların %57'si, çalışanlarını elde tutmakta zorlanıyor.

%70

iyi performans gösterenleri elde tutmayı ve yetenekli liderler geliştirmeyi büyük bir zorluk olarak görüyor.

%50

ücret ve yan haklara ilişkin beklentileri yönetmekte zorlanıyor.



	2022	2023
en başarılı çalışanları elde tutmak & yetenekli liderler yetiştirmek	%61	%70
çalışan bağlılığını sağlamak	%57	%57
ücret ve yan haklar paketlerindeki beklentiyi yönetme	%64	%50
büyümenin gereği olarak yetenek çekmek	%39	%46
yüksek işten ayrılma oranını yönetmek	%42	%33
çalışanların akıl/ruh sağlığına destek olmak	%33	%20
yerel yeteneklerin kıtlığı	%37	%20
yeni çalışanların işe başlamalarını/şirkete adapte olmalarını sağlamak	%35	%19
toplu işten çıkarmaları yönetme	-	%14
yetenek kısıtını yönetme	%29	%13
işveren markası	%21	%13
iş ihtiyaçlarına bağlı olarak esnek çalışma saatlerini ayarlamak	%19	%10
dahil edici ofis ortamı (çeşitlilik, şeffaflık, vs.)	%13	%6
dahili/harici mobilite	%11	%4
dahili değişim programlarını yönetmek	%8	%3
diğer	%1	%2

birden fazla cevap mümkün olduğu için toplam %100'den fazladır.

İK zorluklarının ele alınması.

ücret artışı ve eğitim programları, İK zorluklarının üstesinden gelmenin en iyi yollarıdır.

	2022	2023
ücret paketini iyileştirmek	%68	%54
eğitim ve gelişim programları	%67	%52
çalışanlara daha esnek çalışma opsiyonları sunmak	%37	%30
kişiselleştirilmiş yan haklar paketleri sunmak	%35	%29
uzaktan - hibrit çalışma modeli sunmak	-	%26
bazı iş birimlerini outsource etmek	%14	%19
dışarıdan bordrolu çalışan kullanımını arttırmak	%7	%12
diğer ülkelerden yeni yetenek çekmek	%9	%9
daha fazla yarı zamanlı çalışan işe alımı	%4	%8
diğer	%6	%10

birden fazla cevap mümkün olduğu için toplam %100'den fazladır.

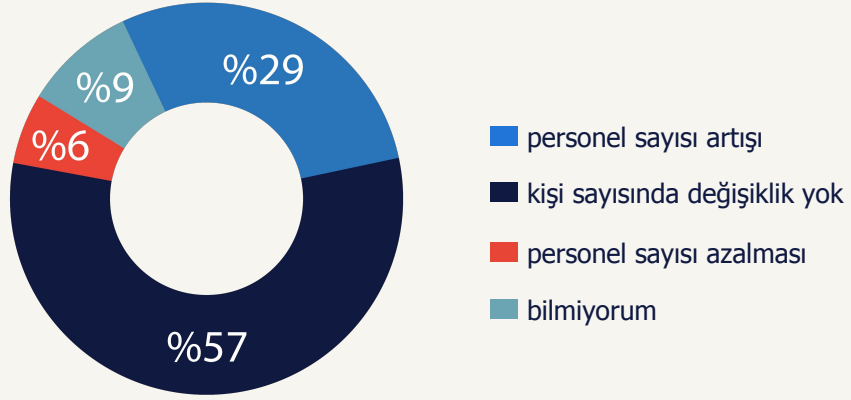
ücret artışı

çoğu yanıt veren şirketin, karşılaştıkları insan kaynakları zorluklarını yönetmek için uygulamaya istekli olduğu veya uyguladığı yöntemdir.

bazı iş birimlerini outsource etmek

geçen yıldan bu yana 5 puan artan İK zorluklarını ele alan bir yöntemi temsil eder.

2023 için işe alım planları.



%29 'a karşı 2022'de %67
katılımcı çalışan sayısını artırmayı
planlıyor.

geçici açık pozisyon sayısı

1-4	%4
5-10	%3
15-45	%2
≥50	%2

kalıcı açık pozisyon sayısı

1-4	%3
5-10	%10
11-49	%8
≥50	%5



işe alım nedenleri.

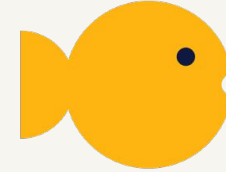
	2022	2023
büyüme	%66	%68
şirketin ulusal/uluslararası büyümesi	%39	%45
yatırım planları	%42	%41
organizasyonda yeni yetkinlik ihtiyaçlarının olması	%44	%40
yeni rollerin ortaya çıkması*	%6	%35
çalışan işten ayrılma/devir oranı	%43	%25
yeni departman/yeni ürün lansmanı	%16	%24
iş çeşitliliği	%14	%16
çalışanların emekliliğe ayrılması	%6	%11
diğer	%2	%4

birden fazla cevap mümkün olduğu için toplam %100'den fazladır.

*2022'deki pandemi nedeniyle yeni roller ortaya çıkmıştır.

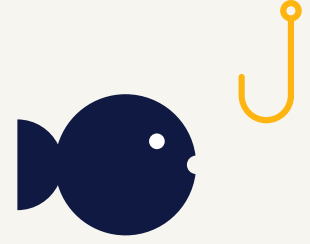
%68

bu yıl yeni pozisyon açan katılımcı firmalar, şirketlerinin ticari yönden büyümesi nedeniyle yeni eleman alımına ihtiyaç duyduğunu belirtiyor.



işe alım niyetleri.

çoğu şirket satış veya mühendislik departmanlarında aday arıyor.



departmana göre işe alma niyetleri.



Katılımcılara yetenekleri işe almayı planladıkları her bir departman için, bu belirli becerilere sahip adayları bulmanın ne kadar zor olduğu soruldu.

Ankete katılanların işe alımda en çok zorlandıkları bölümler şunlardır:

01

BT/teknoloji

%81

02

mühendislik

%67

03

tedarik

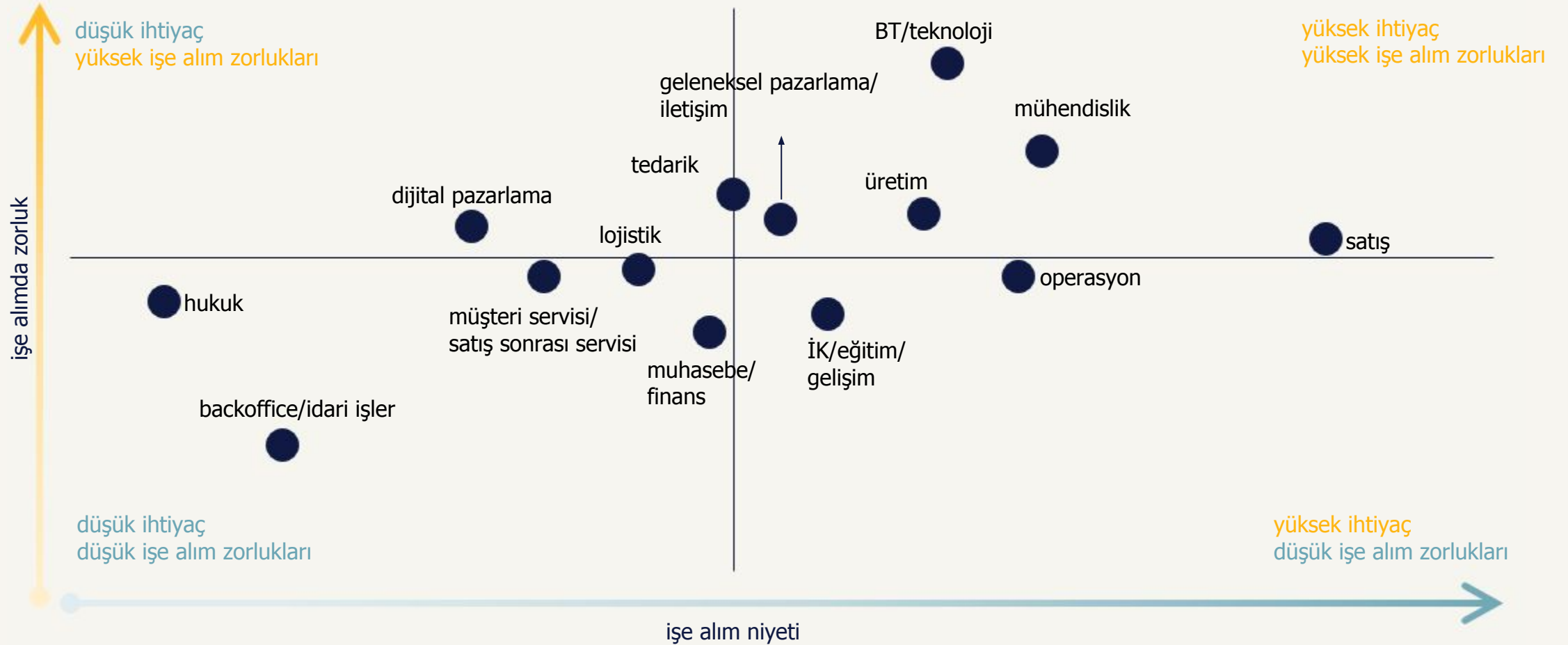
%60

Ankete katılanların kendilerine en uygun adayı bulmakta zorlandıkları departmanlardan bazıları da işe alım niyeti en yüksek olan departmanlar arasında yer almaktadır.

İşe alımın en zor olduğu departmanlar ve bu departmanlardaki çalışanların taleplerinin neler olduğu hakkında daha fazla bilgiyi bir sonraki slaytta bulabilirsiniz.

işe alımda zorluk matriksi.

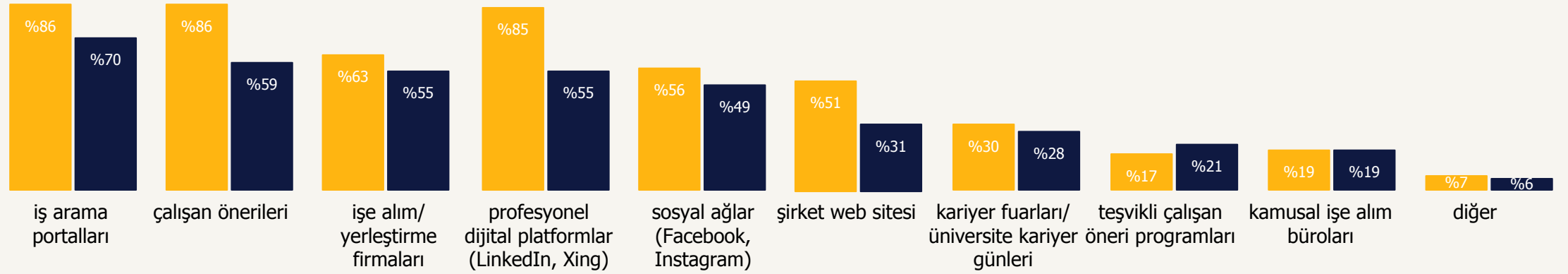
katılımcı şirketlerin çoğu BT/teknoloji departmanındaki işe alımlarda zorlanıyor.



işe alım kaynakları.

işe alırken en iyi kaynaklar, çalışan önerileri ve iş arama portallarıdır.

yetenekleri işe alırken en etkili kaynaklar.



2022

2023



iş arama portalları

2023'te en uygun adayları bulmak için en sık kullanılan yöntem. Katılımcı şirketlerin %70'i en etkili işe alım kaynaklarından biri olarak onu seçti.

A modern office interior with large windows, glass partitions, and people working at computers. The scene is lit with warm, golden light, creating a professional and collaborative atmosphere. The text is overlaid on the right side of the image.

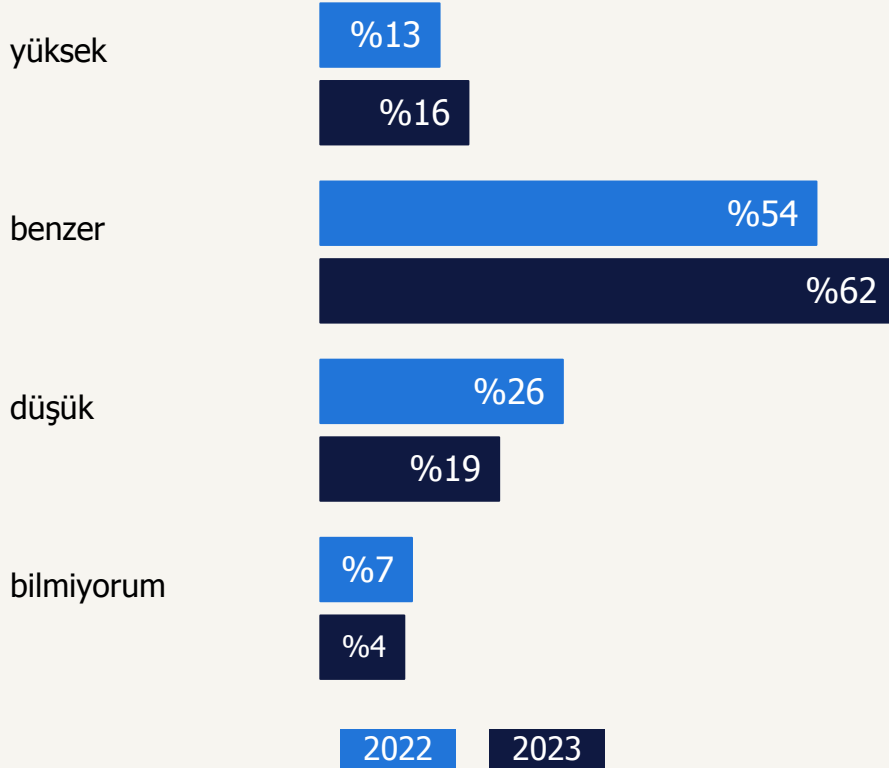
cretlerdeki

dnm.

ücretlerdeki rekabet.

%16'sı maaşlarının rakiplerin teklif ettiğinden daha yüksek olduğunu düşünüyor.

rakiplere kıyasla maaşlar.



katılımcıların neredeyse %70'i şirketlerindeki maaşların rakiplerinkiyle aynı olduğunu düşünüyor.



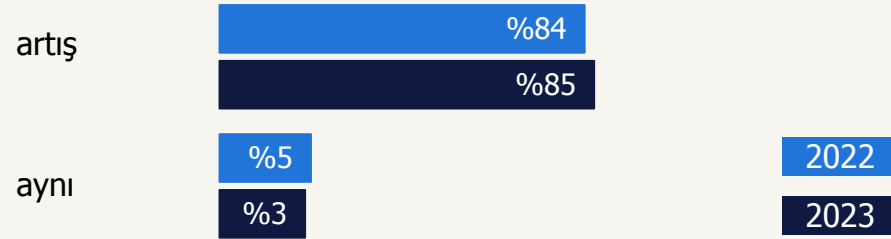
%19

maaşlarının aynı pozisyon için rakipleri tarafından teklif edilenden daha düşük olmasını takdir ediyor.

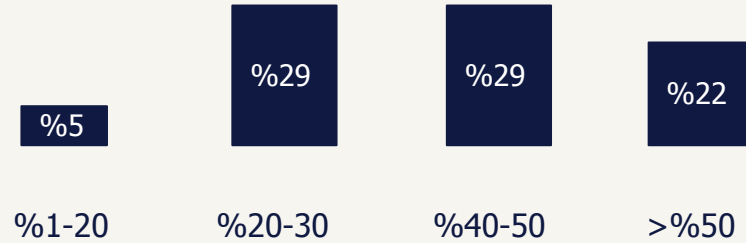
ücretlerdeki dönüşüm.

katılımcı şirketlerin çoğu 2023 yılında maaşlara zam yapmayı planlıyor.

önümüzdeki on iki aydaki maaş gelişimi.



2023'te çalışanları için daha yüksek bir ücret planlayan %85'lik katılımcı zammı aşağıdaki şekilde uygulayacaktır:



%85

katılımcı şirket çalışanlarının maaşlarını artırmayı planlıyor. Geçen yıl şirketlerin %5'i maaşları aynı bırakmıştı.

2023'te katılımcıların hiçbiri şirketlerinde geçen yıl olduğu gibi maaş düşüşü beklemiyor.



A low-angle shot of three business professionals walking up a wide, modern staircase. The man in the foreground is wearing a light blue suit and looking upwards. The woman in the middle is wearing a light grey blazer and black pants. The man in the background is wearing a dark blue blazer and light-colored pants. The staircase has metal railings and the background shows a bright, modern office interior with large windows and white columns.

insan kaynağı

stratejisi.

bir şirketi çekici kılan nedir?

dengeli bir iş-özel yaşam dengesi önemli bir özellik olarak kabul ediliyor.

	2022	2023
rekabetçi ücret ve yan haklar paketi sunmak	163	161
kariyer gelişim fırsatları sunmak	163	148
güçlü bir marka imajı/kurumsal değerler	133	139
güçlü işveren markası	133	135
uluslararası/global kariyer fırsatları	123	130
dengeli bir iş-özel yaşam düzeni	144	122
hibrit veya uzaktan çalışma modeli sunmak	-	113
güçlü bir yönetime sahip olmak	96	104
esnek çalışma düzeni sunması	102	104
finansal istikrar	100	100
hoş bir çalışma ortamı	96	96
iyi bir eğitim planı	98	87
uzun vadeli iş güvencesi	77	83
ilgi çekici iş içeriği	69	74
lokasyon	67	70
kaliteli ürün/hizmet sunmak	50	65
çalışan çeşitliliğini desteklemesi (yaş, cinsiyet, ırk)	63	65
son teknolojiyi kullanması	71	61
kurumsal sosyal sorumluluk politikası olması	50	52

katılımcı şirketlerin çoğu, kariyer ilerleme fırsatlarının yanı sıra cazip bir ücret ve yan haklar paketi sunmanın şirketlerini adaylar için çekici kılan en önemli özellikler olduğunu düşünüyor.

geçen yıla göre, iyi bir iş-yaşam dengesi sağlama oranı azalırken, uluslararası kariyer fırsatları arttı.

örnekteki değişiklikler nedeniyle 2022 ve 2023 verileri artık karşılaştırılmaz hale geldi. bu nedenle, gösterilen sonuçlar, her katılımcının %'si, tüm katılımcıların ortalama %'sine bölünerek yeniden hesaplandı.

tüm endeks puanlarının ortalaması her zaman 100'dür. örneğin, 50 puana sahip bir katılımcıya ortalamanın yarısı kadar değer verilirken, 200 endeks puanına sahip bir katılımcıya iki kat daha fazla önem verilir.



Yanıt veren şirketlerin bir kısmı çalışanlarına sunulan farklı yan hakları **değiştirmeyi planlıyor.**

iş güvencesi sunmak (örneğin, daha kalıcı sözleşmeler ve geçici işçi oranını azaltmak)

-%4 %45

%51

ücretli annelik/babalık izni/çocuk bakım destekleri

-%5 %37

%58

esnek çalışma programı

-%4 %43

%52

yan haklar (yıllık izin tahsisi, sağlık, emeklilik vb.)

-%4 -%56

%41

konum açısından esneklik (evden, uzaktan veya farklı lokasyonlardan çalışabilme)

-%7 %47

%47

eğitim veya gelişim fırsatları

-%6 %70

%23

■ düşüş ■ artış ■ değişim yok



*Bu bilgiyi çalışanların gözünden görmek istiyorsanız lütfen 2023 Workmonitor'ü inceleyiniz.

şirketlerin sunduğu yan haklar.

refah ve beceri yan haklar.

	2022	2023
evden çalışma imkanı (hibrit/uzaktan)	-	%55
eğitim	%62	%52
ek izin günleri (hasta, izinli)	%32	%35
esnek çalışma programı	%41	%33
ödülleri/takdir programları	%40	%32
koçluk ve mentorluk	%28	%25
çalışan destek programları/araçları	%22	%21
sağlıklı yaşam programları (spor salonuna giriş, fitness üyelikleri)	%21	%19
ücretli ebeveyn izni/çocuk bakımı yardımı	%19	%18
psikolojik destek	%18	%17

birden fazla cevap mümkün olduğu için toplam %100'den fazladır.

finansal haklar.

	2022	2023
restoran kuponları/öğle yemeği yardımı	%85	%78
cep telefonu	%73	%67
şirket aracı	%68	%60
seyahat masraflarının karşılanması (toplu taşıma, benzin)	%63	%60
sağlık sigortası/sakatlık sigortası	%71	%59
ikramiyeler/bireysel performans ikramiyeleri	%61	%51
hayat sigortası	%29	%27
park yerleri	%34	%26
giderler*	%24	%20
emeklilik planı	%15	%15
kar paylaşımı	%8	%8
tatil kuponları	%6	%6

birden fazla cevap mümkün olduğu için toplam %100'den fazladır.

*kırtasiye, kurye ücretleri, evde internet vb.

şirketlerin %78'i çalışanlarını yıllık ücret artış takvimi dışında ücret artışı ile desteklemiştir.

%17

çalışanlarının enerji, seyahat veya diğer günlük harcamalarına katkıda bulundu.

%14

çalışanların artan yaşam maliyetiyle başa çıkmalarına yardımcı olmak için aylık bir yaşam maliyeti maaş artışı teklif etti.

%12

bir kereye mahsus olmak üzere yaşam maliyeti ödemesi ile katkıda bulundu.

%10

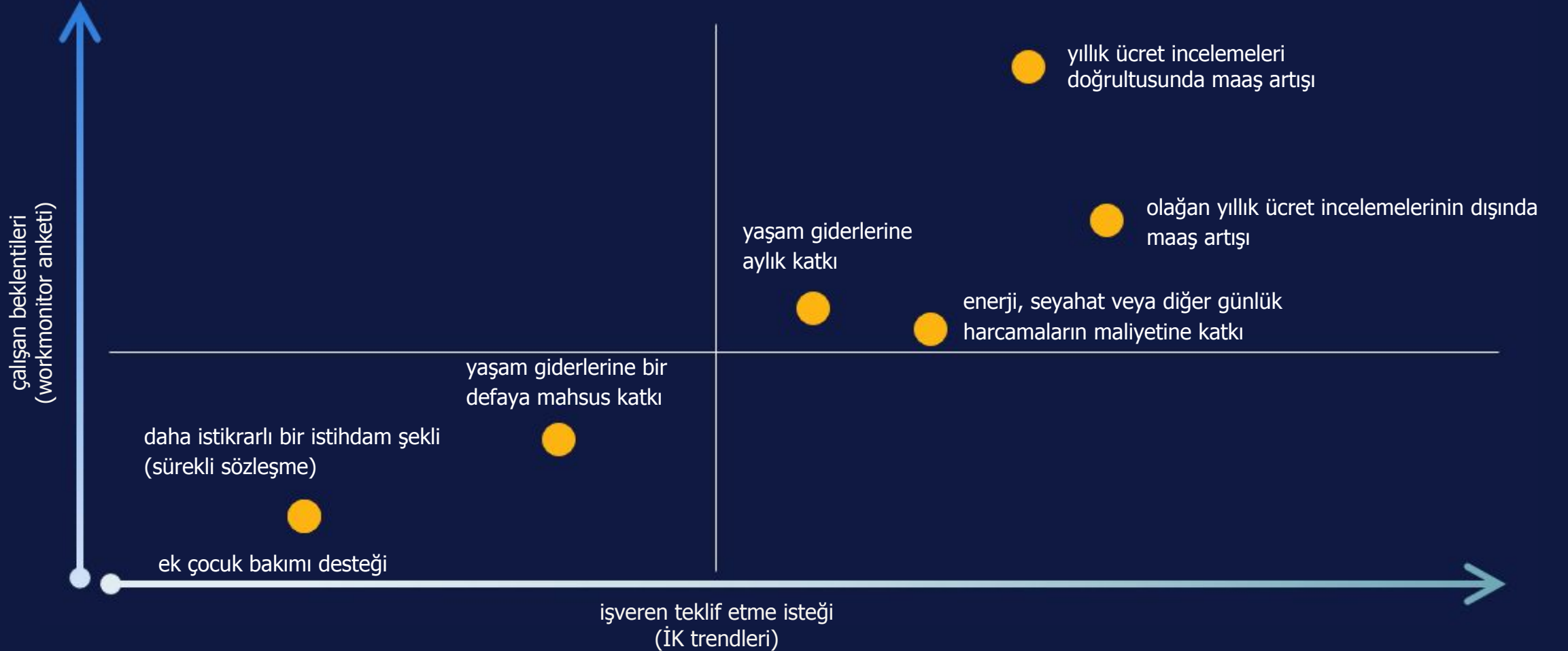
yukarıda belirtilenlerin hiçbirini teklif etmedi.



*bu bilgileri çalışanların gözünden görmek istiyorsanız lütfen 2023 Workmonitor'ü inceleyiniz.

beklentiler ve gerçekler.

mevcut deęiřen ekonomik manzarada sunulacak yan haklar.

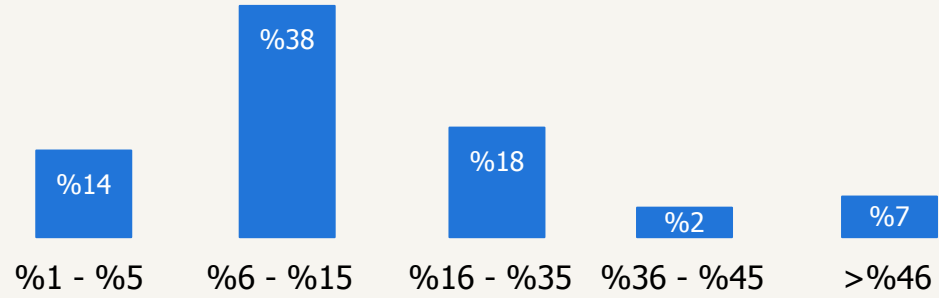


*bu bilgileri çalışanların gözünden görmek istiyorsanız lütfen 2023 Workmonitor' inceleyiniz.

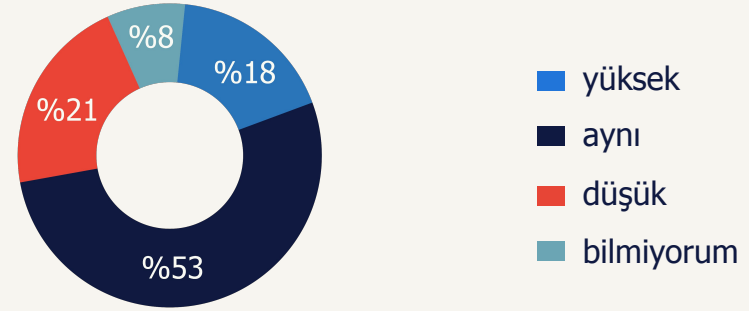
alışan dönüşüm oranı.

Şirketlerin %18'i 2023'te daha yüksek çalışan dönüşüm oranı bekliyor.

2022 dönüşüm oranı.



2023 beklenen dönüşüm oranı.



katılımcıların çoğu için 2022 çalışan dönüşüm oranı makul seviyelerde kaldı ve %50'si çalışan dönüşüm oranını %16'nın altında bildirdi.

çalışanların şirketten ayrılma sebebi nedir?

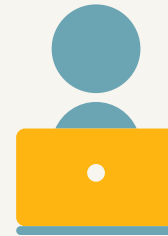
	2022	2023
başka yerlerden daha iyi bir teklif almak (daha iyi maaş, koşullar)	75%	71%
başka yerlerde kariyer gelişimi için daha fazla fırsat bulmak	48%	41%
daha esnek çalışma planı arayışı	18%	30%
farklı bir kariyer yolu tercih etmek	35%	24%
iş yükü fazla gelmesi	27%	18%
hibrit - uzaktan çalışma modelinin olmaması	-	17%
ofise dönmek istememek	6%	14%
iş-özel hayat dengesi eksikliği	14%	11%
taşınma	11%	11%
sınırlı liderlik/yönetim yönlendirmesi veya vizyon	15%	10%
kültürel olarak uyumsuzluk	16%	8%
birincil yönetici ile zayıf ilişki kurmak	10%	8%
yönetim tarafından desteklendiğini hissetmemek	16%	7%
şirketin reputasyonunu beğenmemek	5%	3%
bilmiyorum	-	2%
diğer	4%	9%

birden fazla cevap mümkün olduğu için toplam %100'den fazladır.



%71

çalışanlar, başka bir şirkette daha iyi ücret veya daha iyi çalışma koşulları nedeniyle işten ayrılmaktadır.



%41

çalışanlar, başka bir şirkette daha fazla kariyer geliştirme fırsatı görmeyi de işten ayrılma nedeni olarak görüyor.



katılımcı

profili.

özet

Randstad 2023 İK trendleri raporu, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren Türk şirketlerinden toplanan verileri sunuyor.

En çok temsil edilen sektörler, yaklaşık %56'sını kapsayan üretim, BT, sağlık ve nakliye, depolama ve lojistik.

500'den fazla kişiyi istihdam eden kuruluşlar %23'ünü temsil etmektedir.

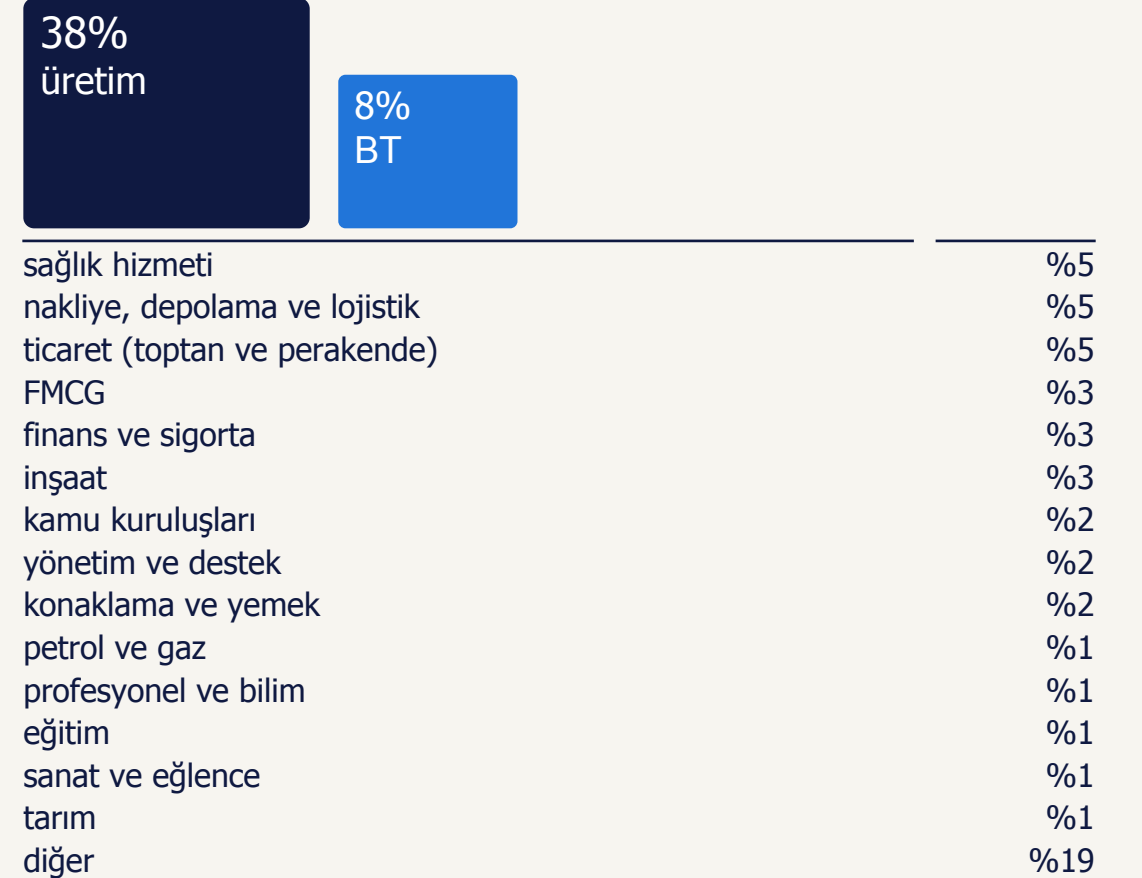
Ankete katılanların yaklaşık %70'i İK departmanında ve %24'ü genel yönetimde çalışmaktadır.

Ayrıca, yanıt verenlerin %90'ı işe alım sürecine dahil olup, ya karar verme ya da tavsiye etme rolüne sahiptir.

Bu raporun araştırması, analizi ve tasarımı için Randstad, küresel bir pazar araştırma ve analitik firması olan Evalueserve ile çalışmaktadır.
(www.evalueserve.com)

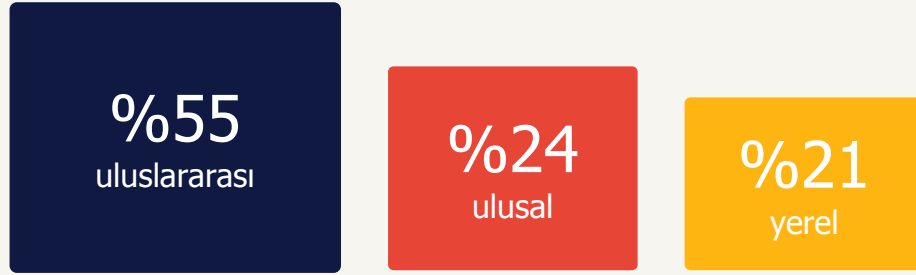
katılımcı profili.

sektöre göre.

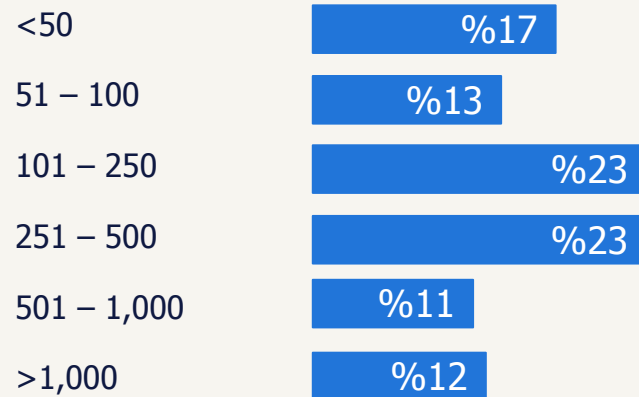


katılımcı profili.

şirketin büyüklüğüne göre.



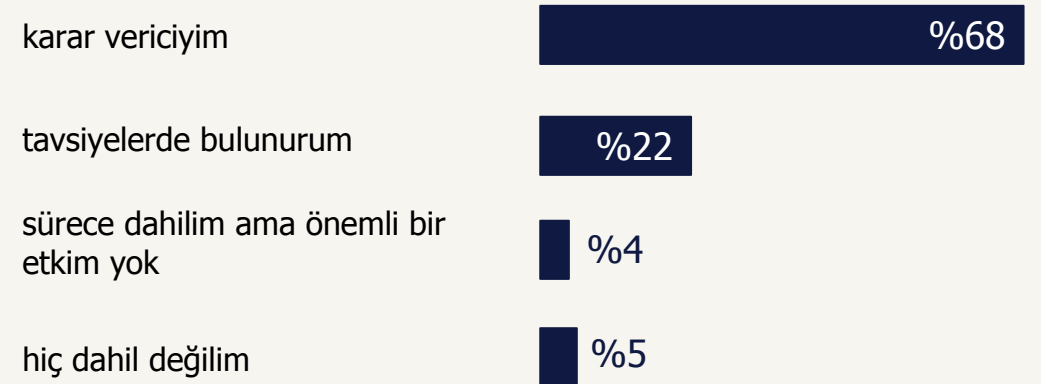
çalışan sayısına göre.



departman tarafından.

insan kaynakları	%66
genel müdürlük	%24
finans	%4
satış/pazarlama	%3
BT/teknoloji	%0
mühendislik	%0
diğer	%3

katılımcının rolüne göre.



ücret

raporu.



life sciences.

unvan	ilaç		medikal	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
satış temsilcisi	160.000	200.000	210.000	340.000
müşteri/kilit müşteri yöneticisi	280.000	420.000	380.000	620.000
bölge satış müdürü	420.000	640.000	520.000	800.000
satış müdürü	720.000	880.000	620.000	1.000.000
iş birim müdürü	1.020.000	1.450.000	1.200.000	1.560.000
iş birim direktörü	1.400.000	2.100.000	1.500.000	2.200.000
iş geliştirme müdürü	720.000	880.000	720.000	880.000
pazarlama uzmanı	360.000	560.000	440.000	600.000
ürün/marka müdürü	540.000	720.000	540.000	720.000
kıdemli ürün/marka müdürü	780.000	1.100.000	780.000	1.100.000
bölgesel medikal müdür	560.000	720.000	n/a	n/a
medikal müdür	840.000	1.100.000	n/a	n/a
grup medikal müdür	1.100.000	1.800.000	n/a	n/a
medikal direktör	1.500.000	2.200.000	n/a	n/a

yıllık brüt maaş TL



life sciences.

unvan	ilaç		medikal	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
ruhsatlandırma uzmanı	420.000	600.000	420.000	600.000
ruhsatlandırma müdürü	700.000	1.100.000	700.000	1.100.000
pazar erişim uzmanı	480.000	660.000	480.000	660.000
pazar erişim müdürü	720.000	1.100.000	650.000	1.100.000
ilaç güvenliği uzmanı	480.000	600.000	480.000	600.000
ilaç güvenliği müdürü	660.000	1.100.000	660.000	1.100.000
klinik araştırmalar uzmanı	480.000	660.000	480.000	660.000
kalite kontrol/güvence uzmanı	280.000	360.000	280.000	360.000
kalite kontrol/güvence müdürü	680.000	800.000	680.000	800.000
mesul müdür	680.000	800.000	680.000	800.000

yıllık brüt maaş TL



satış & pazarlama & ik.

unvan	fmçg		üretim		hizmet		sağlık	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
saha satış temsilcisi	240.000	420.000	240.000	360.000	240.000	420.000	360.000	480.000
bölge satış müdürü	420.000	660.000	420.000	660.000	480.000	720.000	540.000	840.000
satış müdürü	420.000	600.000	420.000	600.000	420.000	720.000	480.000	780.000
satış direktörü	1.200.000	1.800.000	1.080.000	1.440.000	960.000	1.200.000	1.320.000	1.920.000
iş geliştirme yöneticisi/müdürü	720.000	1.200.000	600.000	1.080.000	720.000	1.200.000	960.000	1.560.000
kilit müşteri yöneticisi/müdürü	600.000	780.000	540.000	720.000	600.000	780.000	660.000	840.000
satış mühendisi	204.000	420.000	204.000	420.000	240.000	456.000	360.000	540.000
eticaret uzmanı	336.000	456.000	300.000	420.000	336.000	456.000	420.000	540.000
eticaret müdürü	600.000	960.000	540.000	780.000	600.000	720.000	720.000	1.020.000
dijital pazarlama uzmanı	336.000	600.000	300.000	420.000	360.000	600.000	420.000	540.000
dijital pazarlama müdürü	600.000	960.000	540.000	780.000	600.000	720.000	720.000	1.020.000
pazarlama uzmanı	420.000	600.000	336.000	420.000	360.000	480.000	420.000	540.000
pazarlama müdürü	720.000	1.140.000	720.000	1.020.000	720.000	1.140.000	720.000	1.020.000
pazarlama direktörü	110.000	1.560.000	1.140.000	1.440.000	1.200.000	1.800.000	1.440.000	1.920.000

yıllık brüt maaş TL



satış & pazarlama & ik.

unvan	perakende		e-ticaret		teknoloji	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
saha satış temsilcisi	240.000	420.000	360.000	540.000	360.000	540.000
bölge satış müdürü	420.000	660.000	540.000	840.000	540.000	840.000
satış müdürü	420.000	600.000	420.000	600.000	480.000	780.000
satış direktörü	1.020.000	1.200.000	1.080.000	1.440.000	1.440.000	1.920.000
iş geliştirme yöneticisi/müdürü	540.000	840.000	720.000	1.200.000	780.000	1.080.000
kilit müşteri yöneticisi/müdürü	600.000	780.000	660.000	840.000	660.000	900.000
satış mühendisi	240.000	456.000	300.000	540.000	360.000	600.000
eticaret uzmanı	336.000	456.000	336.000	456.000	420.000	504.000
eticaret müdürü	600.000	960.000	600.000	1.080.000	600.000	840.000
dijital pazarlama uzmanı	336.000	600.000	360.000	600.000	420.000	504.000
dijital pazarlama müdürü	600.000	960.000	600.000	1.080.000	600.000	840.000
pazarlama uzmanı	420.000	600.000	360.000	600.000	420.000	504.000
pazarlama müdürü	720.000	1.140.000	600.000	840.000	660.000	960.000
pazarlama direktörü	1.320.000	1.560.000	1.200.000	1.800.000	1.200.000	1.920.000

yıllık brüt maaş TL



satış & pazarlama & ik.

unvan	fmçg		üretim		hizmet		sağlık	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
marka müdür yardımcısı (ABM)	420.000	600.000	360.000	600.000	480.000	780.000	480.000	840.000
marka müdürü (BM)	720.000	1.140.000	600.000	720.000	660.000	840.000	960.000	1.200.000
ürün müdürü (PM)	720.000	1.140.000	600.000	720.000	660.000	840.000	960.000	1.200.000
insan kaynakları direktörü	1.440.000	1.920.000	1.680.000	1.920.000	1.200.000	1.800.000	1.440.000	1.800.000
yetenek müdürü	960.000	1.080.000	960.000	1.080.000	960.000	1.200.000	780.000	900.000
insan kaynakları müdürü	960.000	1.080.000	960.000	1.080.000	840.000	1.200.000	840.000	1.080.000
insan kaynakları uzmanı	480.000	540.000	480.000	540.000	480.000	600.000	420.000	540.000
insan kaynakları yöneticisi	720.000	840.000	720.000	840.000	720.000	840.000	600.000	720.000
organizasyonel gelişim müdürü	960.000	1.080.000	960.000	1.080.000	840.000	1.200.000	840.000	1.080.000
organizasyonel gelişim yöneticisi	720.000	840.000	720.000	840.000	600.000	840.000	600.000	720.000

yıllık brüt maaş TL



satış & pazarlama & ik.

unvan	perakende		e-ticaret		teknoloji	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
marka müdür yardımcısı (ABM)	420.000	600.000	480.000	720.000	480.000	780.000
marka müdürü (BM)	720.000	1.140.000	600.000	960.000	600.000	960.000
ürün müdürü (PM)	720.000	1.140.000	600.000	960.000	600.000	960.000
insan kaynakları direktörü	1.800.000	1.920.000	1.920.000	2.040.000	1.920.000	2.040.000
yetenek müdürü	1.200.000	1.440.000	1.080.000	1.200.000	1.080.000	1.200.000
insan kaynakları müdürü	1.200.000	1.440.000	1.080.000	1.200.000	1.080.000	1.200.000
insan kaynakları uzmanı	480.000	540.000	600.000	660.000	600.000	660.000
insan kaynakları yöneticisi	720.000	840.000	840.000	960.000	840.000	960.000
organizasyonel gelişim müdürü	1.200.000	1.440.000	1.080.000	1.200.000	1.080.000	1.200.000
organizasyonel gelişim yöneticisi	720.000	840.000	840.000	960.000	840.000	960.000

yıllık brüt maaş TL



bankacılık & finans & hukuk.

unvan	finans/bankacılık		fmgc		enerji	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
finans uzmanı	240.000	420.000	240.000	480.000	240.000	480.000
bütçe & raporlama uzmanı	240.000	420.000	240.000	540.000	240.000	420.000
muhasabe uzmanı	240.000	420.000	240.000	480.000	240.000	480.000
CFO	1.800.000	4.200.000	1.200.000	3.600.000	1.800.000	3.600.000
hazine uzmanı	420.000	660.000	300.000	420.000	300.000	420.000
finans müdürü	1.080.000	1.800.000	1.080.000	1.800.000	1.080.000	1.800.000
muhasabe şefi	420.000	720.000	480.000	780.000	420.000	720.000
ticari-kurumsal şube uzmanı	420.000	660.000	420.000	660.000	420.000	660.000
finansal kontrolör	540.000	960.000	480.000	840.000	480.000	840.000
muhasabe müdürü	840.000	1.440.000	840.000	1.440.000	840.000	1.440.000
finans direktörü	1.680.000	3.600.000	1.320.000	2.400.000	1.440.000	2.880.000
FPA manager	960.000	1.440.000	840.000	1.440.000	960.000	1.440.000
avukat	372.000	444.000	372.000	444.000	372.000	444.000
hukuk müdürü	780.000	840.000	780.000	840.000	780.000	8.400.000

yıllık brüt maaş TL



bankacılık & finans & hukuk.

unvan	üretim		hizmet		holding	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
finans uzmanı	240.000	480.000	240.000	480.000	240.000	480.000
bütçe & raporlama uzmanı	300.000	480.000	240.000	420.000	240.000	420.000
muhasabe uzmanı	240.000	480.000	240.000	420.000	240.000	420.000
CFO	1.200.000	3.600.000	1.200.000	3.600.000	2.400.000	3.600.000
hazine uzmanı	240.000	360.000	240.000	360.000	240.000	420.000
finans müdürü	840.000	1.560.000	840.000	1.200.000	1.080.000	1.800.000
muhasabe şefi	360.000	720.000	420.000	660.000	420.000	720.000
ticari-kurumsal şube uzmanı	360.000	600.000	360.000	540.000	420.000	660.000
finansal kontrolör	540.000	960.000	480.000	960.000	540.000	960.000
muhasabe müdürü	780.000	1.200.000	780.000	1.200.000	840.000	1.440.000
finans direktörü	1.080.000	2.400.000	1.080.000	1.800.000	1.680.000	3.000.000
FPA manager	960.000	1.440.000	840.000	1.440.000	960.000	1.440.000
avukat	372.000	444.000	372.000	444.000	372.000	444.000
hukuk müdürü	780.000	840.000	780.000	840.000	780.000	840.000

yıllık brüt maaş TL



üretim & mühendislik & satın alma.

unvan	finans/bankacılık		fmcg		enerji	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
elektrik mühendisi	n/a	n/a	240.000	450.000	240.000	450.000
makina mühendisi	n/a	n/a	240.000	450.000	240.000	450.000
mimar	n/a	n/a	n/a	n/a	336.000	633.000
ar-ge mühendisi	n/a	n/a	438.000	740.000	n/a	n/a
inşaat mühendisi	n/a	n/a	n/a	n/a	438.000	633.000
endüstri mühendisi	n/a	n/a	240.000	450.000	240.000	450.000
proje mühendisi	n/a	n/a	438.000	633.000	438.000	633.000
kalite müdürü	n/a	n/a	633.000	950.000	535.000	950.000
bina teknik müdürü/direktörü	n/a	n/a	438.000	740.000	438.000	740.000
fabrika müdürü/işletme müdürü	n/a	n/a	950.000	1.530.000	950.000	1.230.000
üretim müdürü	n/a	n/a	850.000	1.326.000	850.000	1.350.000
ar-ge müdürü/direktörü	n/a	n/a	950.000	1.140.000	n/a	n/a
bakım müdürü	n/a	n/a	740.000	950.000	740.000	950.000
isg müdürü	n/a	n/a	740.000	1.230.000	740.000	1.230.000

yıllık brüt maaş TL



Üretim & mühendislik & satın alma.

unvan	finans/bankacılık		fmcg		enerji	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
tedarik zinciri direktörü	n/a	n/a	1.050.000	1.400.000	n/a	n/a
tedarik zinciri müdürü	n/a	n/a	950.000	1.230.000	n/a	n/a
satın alma direktörü	950.000	1.050.000	950.000	1.140.000	950.000	1.140.000
satın alma müdürü	740.000	950.000	850.000	1.050.000	740.000	1.050.000
lojistik müdürü	n/a	n/a	850.000	1.050.000	n/a	n/a
tedarik zinciri uzmanı	n/a	n/a	438.000	633.000	n/a	n/a
satın alma yöneticisi	353.000	740.000	353.000	740.000	353.000	740.000
lojistik yöneticisi	n/a	n/a	353.000	740.000	n/a	n/a



üretim & mühendislik & satın alma.

unvan	üretim		hizmet		holding	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
elektrik mühendisi	240.000	450.000	240.000	450.000	240.000	450.000
makina mühendisi	240.000	450.000	240.000	450.000	240.000	450.000
mimar	n/a	n/a	336.000	633.000	336.000	633.000
ar-ge mühendisi	438.000	633.000	n/a	n/a	n/a	n/a
inşaat mühendisi	n/a	n/a	n/a	n/a	438.000	633.000
endüstri mühendisi	240.000	535.000	n/a	n/a	240.000	535.000
proje mühendisi	438.000	633.000	n/a	n/a	n/a	n/a
kalite müdürü	633.000	950.000	n/a	n/a	535.000	950.000
bina teknik müdürü/direktörü	n/a	n/a	n/a	n/a	438.000	850.000
fabrika müdürü/işletme müdürü	950.000	1.326.000	n/a	n/a	n/a	n/a
üretim müdürü	850.000	1.326.000	n/a	n/a	n/a	n/a
ar-ge müdürü/direktörü	950.000	1.400.000	n/a	n/a	n/a	n/a
bakım müdürü	740.000	950.000	n/a	n/a	n/a	n/a
isg müdürü	740.000	1.230.000	n/a	n/a	633.000	950.000

yıllık brüt maaş TL



Üretim & mühendislik & satın alma.

unvan	üretim		hizmet		holding	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
tedarik zinciri direktörü	1.050.000	1.400.000	1.140.000	1.400.000	950.000	1.400.000
tedarik zinciri müdürü	950.000	1.230.000	950.000	1.230.000	950.000	1.230.000
satın alma direktörü	950.000	1.140.000	740.000	1.050.000	850.000	1.050.000
satın alma müdürü	740.000	1.050.000	850.000	1.050.000	740.000	990.000
lojistik müdürü	850.000	1.050.000	850.000	990.000	816.000	1.050.000
tedarik zinciri uzmanı	438.000	633.000	438.000	633.000	438.000	633.000
satın alma yöneticisi	353.000	740.000	353.000	740.000	353.000	740.000
lojistik yöneticisi	353.000	740.000	353.000	740.000	353.000	740.000



teknoloji.

unvan	1-3 yıl		4-6 yıl		+7 yıl	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
bilişim teknolojileri uzmanı	300.000	440.000	440.000	630.000	n/a	n/a
bilişim teknolojileri yöneticisi	n/a	n/a	740.000	850.000	950.000	1.700.000
bilişim teknolojileri direktörü	n/a	n/a	n/a	n/a	1.150.000	2.000.000
iş analisti	380.000	630.000	630.000	950.000	950.000	1.330.000
siber güvenlik uzmanı	440.000	630.000	630.000	850.000	850.000	1.150.000
bilgi güvenliği uzmanı	440.000	630.000	630.000	740.000	740.000	950.000
php yazılım mühendisi	380.000	530.000	530.000	950.000	950.000	1.150.000
backend/full stack developer	440.000	630.000	630.000	950.000	950.000	1.330.000
backend - go developer	380.000	530.000	530.000	850.000	850.000	950.000
backend - node.js developer	380.000	630.000	630.000	950.000	950.000	1.050.000
backend - python developer	630.000	740.000	740.000	950.000	950.000	1.150.000
frontend developer	300.000	440.000	440.000	740.000	740.000	1.050.000
gömülü sistem mühendisi	340.000	630.000	630.000	850.000	850.000	1.050.000
c & c++ developer	440.000	630.000	630.000	1.050.000	1.050.000	1.150.000

yıllık brüt maaş TL



teknoloji.

unvan	1-3 yıl		4-6 yıl		+7 yıl	
	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant	alt bant	üst bant
devops mühendisi	530.000	740.000	740.000	1.150.000	1.150.000	1.330.000
veri analisti	340.000	630.000	630.000	850.000	850.000	950.000
veri mühendisi	440.000	740.000	740.000	950.000	950.000	1.150.000
ios developer	440.000	740.000	740.000	950.000	950.000	1.150.000
android developer	380.000	630.000	630.000	850.000	850.000	1.050.000
sap modül danışmanı	300.000	630.000	630.000	950.000	950.000	1.150.000
test mühendisi	440.000	530.000	530.000	850.000	850.000	1.050.000
ux/ui designer	340.000	630.000	630.000	850.000	850.000	950.000
iş zekası uzmanı	340.000	530.000	530.000	740.000	740.000	950.000
iş zekası müdürü	n/a	n/a	850.000	1.330.000	1.330.000	1.700.000
oyun geliştiricisi	530.000	630.000	630.000	850.000	850.000	1.150.000
oyun tasarımcısı	440.000	630.000	630.000	740.000	740.000	950.000
proje müdürü	440.000	530.000	530.000	740.000	740.000	1.330.000
çözüm mimarı	n/a	n/a	740.000	850.000	1.050.000	1.330.000
product owner	n/a	n/a	740.000	850.000	1.050.000	1.330.000

yıllık brüt maaş TL



diğer unvanlar.

unvan	alt bant	üst bant
executive assistant	300.000	650.000
ofis müdürü	300.000	650.000
call center temsilcisi	120.096	300.000
mavi yaka	120.096	240.000
gayrimenkul müşteri temsilcisi	120.096	240.000
grafiker	250.000	350.000
kurye	120.096	150.000
güvenlik elemanı	120.096	180.000
teknisyen	150.000	400.000
operatör/mavi yaka	240.000	400.000
dış ticaret uzmanı	240.000	450.000
customer services	200.000	450.000
resepsiyon	120.096	350.000
mağaza satış danışmanı	120.096	240.000
mağaza müdürü	450.000	900.000

yıllık brüt maaş TL





human

forward.

Randstad Türkiye

iletiřim bilgileri.

iletiřim bilgileri.

adres

genel merkez

apa giz plaza büyükdere caddesi
no: 191 daire 2&3 levent 34330
istanbul

gebze

sultan orhan mahallesi hürriyet
caddesi no:30 gebze kocaeli

izmir

mansuroğlu mah. 286/3 sk.
no:14b bayraklı workinton izmir

telefon

+90 212 282 82 12

e-mail

info@randstad.com.tr

sosyal medya



Randstad Türkiye



randstad_tr



@RandstadTurkey



Randstad Turkey



Randstad Türkiye

human

forward.

 randstad