

İNSAN KAYNAKLARI UZMANLIK SERTİFİKASYON EĞİTİMİ



14
MODÜL



12
GÜN



48
SAAT



ÇEVİRİMİÇİ EĞİTİM
MICROSOFT TEAMS



ONLINE SINAV
23 KASIM 2026
10:00 - 12.00

İNSAN KAYNAKLARI UZMANLIK SERTİFİKASYON EĞİTİMİ

MODÜL	EĞİTİM KONUSU	EĞİTMEN	TARİH	SAAT
MODÜL-1	İşe Alım ve Mülakat Teknikleri	Bayram Ünal	15 Ekim 2026	10:00-16:00
MODÜL-2	Ücretlendirmenin Temelleri ve İş Değerleme	Habibe Akşit	16 Ekim 2026	10:00-16:00
MODÜL-3	İK'cılar İçin Uygulamalı Üretken Yapay Zeka Eğitimi	Emre Tuna Aydın	17 Ekim 2026	10:00-16:00
MODÜL-4	İK Analitiği ve Dijital İK Uygulamaları	Emre Tuna Aydın	22 Ekim 2026	10:00-16:00
MODÜL-5	İK Sistemlerine Bütüncül Bakış ve Entegre Yetenek Yönetimi	Erkan Dünder	23 Ekim 2026	10:00-16:00
MODÜL-6	Stratejik İK Yönetimi ve İşimize Stratejik Bakış	Devrim Zübeyde Özkoç	24 Ekim 2026	10:00-16:00
MODÜL-7	İK'cılar İçin Temel İş Hukuku-İşçi - İşveren İlişkilerinde Yasal Uygulamalar	Oya Şalap	05 Kasım 2026	10:00-16:00
MODÜL-8	Öğrenme ve Gelişim Yönetimi	Alev Patlak	06 Kasım 2026	10:00-16:00
MODÜL-9	İK'nın Danışman Şapkası ve Uzlaştırma Becerileri	Bayram Ünal	07 Kasım 2026	10:00-16:00
MODÜL-10	Çalışan Bağlılığı ve Motivasyon	Devrim Zübeyde Özkoç	12 Kasım 2026	10:00-12:00
MODÜL-11	İnsan Kaynakları Projelerine Liderlik	Erkan Dünder	12 Kasım 2026	14:00-16:00
MODÜL-12	İK'cılar İçin Finansal Okuryazarlık	Yenal Koçak	13 Kasım 2026	10:00-16:00
MODÜL-13	Katılım Bankacılığında Kurum Kültürü	Ercan Albay	14 Kasım 2026	10:00-12:00
MODÜL-14	İşveren Markası	Devrim Zübeyde Özkoç	14 Kasım 2026	14:00-16:00

SERTİFİKA PROGRAMININ AMACI:

İK sertifikasyon programı, İK profesyonellerinin;

- Tüm İK fonksiyonları konusunda uzmanlık sağlamaları,
- Modern ve stratejik İK yetkinliklerini geliştirmeleri,
- İşlerini yaparken banka stratejilerine hizalı bir bakış açısıyla çalışmaları,
- İK'nın hangi fonksiyonunda çalışırsa çalışsınlar, kariyerleri boyunca kullanabilecekleri bilgi ve becerileri kazanmalarınıdır.

Bu programa katılan katılımcılar hem İnsan Kaynağı Yönetimindeki bir takım uzmanlıkları (Seçme Yerleştirme, eğitim, ücretlendirme vb.), hem iş ortağı olabilmek için stratejik bakış açılarını hem de bir İK profesyoneli olarak banka içindeki danışman rollerini geliştirebileceklerdir.

HEDEF KİTLE:

- Katılım Bankalarının İK, Eğitim, İK İş ortaklığı, Organizasyonel Gelişim gibi birimlerinde çalışanlar.
- Kariyer planlamaları dahilinde insan kaynakları alanına geçiş yapılması istenen çalışanlar.
- İK sertifikasyon programına katılım için yönetici ya da uzman olma şartı aranmamaktadır. Elbette ki eğitimlerde ortak dile

hakimiyet ve hizalanma için temel kavramlar herkese öğretilerek olup, program içeriği ORTA/İLERİ seviyelere kadar katılımcıları taşımak üzere dizayn edilmiştir.

Bu nedenle, ihtiyaç duyan katılımcı adayları içerikleri incelemeli, katılım kararlarını ise pozisyonlarından (müdür, uzman, yönetici vb) bağımsız olarak, program kapsamına ve ihtiyaçlarına göre vermelidirler.

SERTİFİKA PROGRAMI FORMATI:

Eğitimler TKBB sanal sınıf platformundan verilecektir. Programın açılışını program koordinatörü yapacak, katılımcıların varsa soruları yanıtlanacaktır. Konusuna göre, eğitimlerden önce katılımcılara online okuma dokümanı ya da ön ödev gibi pekiştirici araçlar sunulacaktır. Sertifikasyon Programı (online) tamamlandıktan sonra bu defa, TKBB LMS platformunda online sınav yapılacaktır. Sınav sonunda en az 100 üzerinden 70 puan alan katılımcılar başarılı sayılacaktır. Başarılı katılımcılarımıza «Başarı Sertifikası» verilecektir. Programdaki eğitimlere devam zorunluluğu, toplam ders saatlerinin en az %80'ine katılım zorunlu olacaktır.

MODÜL 1:

İşe Alım ve Mülakat Teknikleri

Modülün İçeriği:

- İşe Alım Süreçleri
- Mülakat ve Mülakat Türleri
- Kimi ve hangi yetkinliği arıyorum?
- Mülakat öncesi hazırlık
- Mülakat soru tipleri ve soru hazırlama
- Mülakat Soruları
- Mülakat sonrası değerlendirme ve karar aşaması

Eğitimcinin Özgeçmişi



Bayram ÜNAL

8 Yıl İngilizce Öğretmenliği, 10 yıl kurumsal şirketlerde Eğitim ve Gelişim Müdürlüğü görevleri sonrası çalışmalarına 14 yıldır Kurucusu olduğu BNB Eğitim ve Danışmanlık bünyesinde özellikle "Koç/Mentor Yetiştirme, Liderlik, Yönetici Yetiştirme, Eğitimci Yetiştirme, Çatışma Yönetimi, Müzakere, Uzlaştırma ve Arabuluculuk konularında uzmanlaşmıştır.

Halen Barış İçin Zemin BİZ Arabulucular Derneği yönetim kurulunda olan Ünal, 2016 yılından beri Özyeğin Üniversitesi'nde Arabuluculuk ve Uzlaştırmacılık Sertifikasyon programlarında Müzakere ve Arabuluculuk Süreç Yönetimi eğitimleri de vermektedir.

MODÜL 2:

Ücretlendirmenin Temelleri ve İş Değerleme

Modülün İçeriği:

- İş Değerleme
- Ücretlendirme
- Kademe yapısı
- Ücret artışları
- Soru – Cevap

Eğitimcinin Özgeçmişi



Habibe AKŞİT

Habibe Akşit, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi mezunudur. Aynı fakültede İşletme İktisadı Enstitüsü'nü tamamlamış, ardından Organizasyon ve İşletme Politikası Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans ve doktora derecelerini almıştır. İş yaşamına Elginkan Topluluğu'nda ECA A.Ş.'de başlamış; topluluk bünyesindeki çeşitli şirketlerde insan kaynakları yönetimi, organizasyonel gelişim ve yönetim sistemleri alanlarında görev yapmıştır. Elginkan Holding A.Ş.'de, tüm topluluktan sorumlu insan kaynakları yöneticisi olarak atanmış, insan kaynakları fonksiyonlarının yeniden yapılandırılması ve stratejik İK modeline geçiş sürecine liderlik etmiştir. Ayrıca, Topluluğun yönetim modeline temel oluşturan yapılanma projesini yürütmüştür. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Endüstri İlişkileri Komisyonu ve Toplu Sözleşme Danışma Kurulu'nda görev almıştır. Üniversite-sanayi iş birliği kapsamında çeşitli üniversitelerde insan kaynakları yönetimi, liderlik, organizasyonel gelişim ve iş etiği dersleri vermiş; sektör projelerine destek sağlamıştır.

2012 yılından bu yana bağımsız danışman olarak, kurum ve bireylere İK yönetimi, organizasyonel gelişim, liderlik ve etik alanlarında destek vermektedir. Adler International Learning'den ICF akreditasyonlu koçluk eğitimi almış; 2020'de Viktor Frankl Institute of Logotherapy tarafından verilen "Academic Associate in Logotherapy" sertifikasını edinmiştir. 2000 yılından bu yana EFQM Mükemmellik Modeli çerçevesinde TÜSİAD-KALDER kalite ödülü sürecinde değerlendirici olarak yer almakta; 2017-2019 yılları arasında KALDER Etik Kurulu'nda, 2019'dan bu yana da Eğitim Fakülteleri Akreditasyon Kurulu (EFAK)'nda görev yapmaktadır. 2003-2023 arasında Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) Etik Kurulu'nda kesintisiz görev almış, 2008-2014 yılları arasında üç dönem başkanlık yapmıştır. Türkiye Etik ve İtibar Derneği (TEİD) üyesidir. Bahçeşehir Üniversitesi EDUCORP Kurumsal Eğitim ve Gelişim Ödülleri'nin Yürütme ve Değerlendirme Kurulu Eş Başkanlığını yürütmekte; İstanbul Kültür Üniversitesi İGESİB MYK Koçluk Projesi Liderliği görevini sürdürmekte ve OIKOS Akademi'nin kuruculuğunu yapmaktadır.

Yayımlanmış kitap bölümleri ve makaleleri bulunmaktadır.

MODÜL 3:

İK'cılar İçin Uygulamalı Üretken Yapay Zeka Eğitimi

Modülün İçeriği:

- İK ekibine özel AI temel kavramları
- ChatGPT dışındaki araçlar neler?
- Bir İK yöneticisi olarak rolünüzde yapay zekadan etkili bir şekilde yararlanmak için neleri bilmeniz gerekiyor?
- Stratejik İK Yönetiminde AI rolü nedir?
- Hangi Model Hangi Zaman?
- İşe alım, ücret yönetimi ve ödüllendirme, kariyer yönetimi, performans ve yedekleme'de Büyük dil modellerini nasıl etkin kullanılabilir?
- İK ekibi ve tüm departmanlar Yapay Zeka Uygulamaları ile nasıl verim üretebilir?
- Yapay zeka işe alım, eğitim & gelişim, ücretlendirme ve temel İK alanlarında nasıl yardımcı olabilir?
- Uygulamalı İnsan Kaynakları örnekleri

Eğitimcinin Özgeçmişi



Emre Tuna AYDIN

İstanbul Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümünü ve Anadolu Üniversitesi Dış Ticaret ve İşletme Bölümlerini 2008 yılında bitirdi. Galatasaray Üniversitesinde MIS (Yönetim Bilişim Sistemleri) Eğitimi aldı.

Okul döneminde lojistik alanında kısa süreli çalıştı. Daha sonra Marmara Üniversitesi Uluslararası İşletmecilik Bölümü'nde yüksek lisansa devam etti. Kariyerine 2006 yılında Eczacıbaşı'nda sırasıyla Satış, Pazarlama ve İnsan Kaynaklarında görev yaparak başladı.

Daha sonra çeşitli projelerde görev alarak en son insan kaynaklarında çalıştı. Ardından Doğan Yayın Holding – Seat Pagine Gialle ortaklığında kurulan Joint – Venture yapıdaki şirketin İK süreçlerinin kurulmasında 2 yıl kadar görev aldı. Kariyerine 2010 – 2016 yılları arasında perakende sektöründe A.S. Watson'da, İK Bilgi Sistemleri ve Raporlama Müdürü olarak devam etti.

2016 – 2019 yılları arasında Sabancı Holding İK Grup Başkanlığı'nda tüm topluluk Ücret ve HR IT projelerinin yönetiminde görev aldı. İnsan Kaynaklarında Analitik, İş Zekası, Finansal raporlama, KPI'lar ve Veri görselleştirme uzmanlık alanlarıdır.

2013 yılından beri İK alanında 250'den fazla yerli ve çok uluslu firmaya, İK Analitik, İK'da İş Zekası, İK'da Bütçe Yönetimi, İleri Seviye Excel ve Raporlama teknikleri, Yetenek Yönetimi gibi farklı eğitim ve danışmanlıklar vermiştir. En son noktada profesyonel hayatına ve danışmanlığa devam etmektedir. HrAnalitik.com sitesi ve Bnc Insight şirketi kurucusu olan Emre Tuna Aydın ulusal ve uluslararası bir çok İK Analitik konferansı ve eğitimine katılım sağlamakta ve bazı üniversitelerde Zirve ve İnsan Kaynakları derslerinde konuşmacı olarak yer almaktadır.

MODÜL 4:

İK Analitiği ve Dijital İK Uygulamaları

Modülün İçeriği:

- Büyük Veri Ve İK
- Operasyonel İhtiyaçlardan, Stratejik Önceliklere İK Bilgi Sistemleri
- İK Bilgi Sistemlerinde Başarı İçin Kritik Faktörler
- Veri Kalitesi Nedir?
- Veri Kalitesinin Yükseltmenin Yöntemleri
- İK Metrikleri
- Örnek Global HR KPI'ları
- İK Analitiği Nasıl Hayata Geçirilir?
- Veri Toparlama Ve Temizlik
- Analitik Çalışmalarında Veri
- Veri Kategorizasyon
- Temel Analiz Yöntemleri
- Dijital İK Uygulamaları örnekleri
- Soru – Cevap

Eğitimcinin Özgeçmişi



Emre Tuna AYDIN

İstanbul Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümünü ve Anadolu Üniversitesi Dış Ticaret ve İşletme Bölümünü 2008 yılında bitirdi. Galatasaray Üniversitesinde MIS (Yönetim Bilişim Sistemleri) Eğitimi aldı.

Okul döneminde lojistik alanında kısa süreli çalıştı. Daha sonra Marmara Üniversitesi Uluslararası İşletmecilik Bölümü'nde yüksek lisansa devam etti. Kariyerine 2006 yılında Eczacıbaşı'nda sırasıyla Satış, Pazarlama ve İnsan Kaynaklarında görev yaparak başladı.

Daha sonra çeşitli projelerde görev alarak en son insan kaynaklarında çalıştı. Ardından Doğan Yayın Holding – Seat Pagine Gialle ortaklığında kurulan Joint – Venture yapıdaki şirketin İK süreçlerinin kurulmasında 2 yıl kadar görev aldı. Kariyerine 2010 – 2016 yılları arasında perakende sektöründe A.S. Watson'da, İK Bilgi Sistemleri ve Raporlama Müdürü olarak devam etti.

2016 – 2019 yılları arasında Sabancı Holding İK Grup Başkanlığı'nda tüm topluluk Ücret ve HR IT projelerinin yönetiminde görev aldı. İnsan Kaynaklarında Analitik, İş Zekası, Finansal raporlama, KPI'lar ve Veri görselleştirme uzmanlık alanlarıdır.

2013 yılından beri İK alanında 250'den fazla yerli ve çok uluslu firmaya, İK Analitik, İK'da İş Zekası, İK'da Bütçe Yönetimi, İleri Seviye Excel ve Raporlama teknikleri, Yetenek Yönetimi gibi farklı eğitim ve danışmanlıklar vermiştir. En son noktada profesyonel hayatına ve danışmanlığa devam etmektedir. HrAnalitik.com sitesi ve Bnc Insight şirketi kurucusu olan Emre Tuna Aydın ulusal ve uluslararası bir çok İK Analitik konferansı ve eğitimine katılım sağlamak ve bazı üniversitelerde Zirve ve İnsan Kaynakları derslerinde konuşmacı olarak yer almaktadır.

MODÜL 5:

İK Sistemlerine Bütüncül Bakış ve Entegre Yetenek Yönetimi

Modülün İçeriği:

- Yetkinlik ve Yetenek Kavramları ve entegre yetenek yönetimi,
- İşveren markası oluşturma ve işe alımda yetenek yönetimi
- Performans Yönetimi
- Kariyer Gelişimi ve Liderlik Gelişimi
- Kurum Kültürü ve Değerler açısından İK
- Çalışan değer önermesi
- Soru-Cevap

Eğitimcinin Özgeçmişi



Erkan DÜNDAR

1973 İzmir doğumludur. İzmir Namık Kemal Lisesi ve ardından 1996 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık bölümünden mezun olmuştur.

İş yaşamına, Yapı ve Kredi Bankası Eğitim Departmanında başlayan Erkan Dündar, ardından sekiz yıl boyunca Doğu grubu ve Garanti Bankası eğitim merkezinde yönetici rolüyle çeşitli insan kaynakları ve eğitim projelerinde görev almıştır. 2007-2012 yılları arasında Yıldız Holding'e bağlı 65 şirketin eğitim ve gelişim faaliyetlerini düzenleyen Holding Eğitim Departmanını kurdu ve yönetti.

2012-2014 yıllarında Yıldız Holding'in 4 farklı satış şirketinin birleşmesi sonrası kurulan Horizon Pazarlama'da görev aldı ve Horizon Akademi'yi kurdu. Bu süreçte, yeni kurulan şirketin değişim yol haritasını çıkarttı ve bu kapsamda kurum içi iklim çalışmaları, öğrenme gelişim ve değişim yönetimi araçlarını dizayn etti. Bu süreçteki değişim yönetimi ve eğitim sistemi çalışmaları ile 2014 yılında Brandon Hall Excellence Awards'da 5 farklı kategoride ödüller aldı. Son olarak yine aynı holdingde Türkiye ve 5 farklı ülkedeki toplam 14 satış şirketinin İK, eğitim ve organizasyonel gelişim projelerinden sorumlu Satış Kabiliyetleri Geliştirme Direktörü olarak görev aldı.

Ayrıca TEGEP Kurucu üyelerindendir. PERYÖN Eğitim Standartları çalışma komitesinde, TEGEP eğitim profesyoneli yetiştirme programları ve öğrenme gelişim ödülleri komitesinde görev almıştır.

Erkan Dündar CTI Co-Active Coaching koçluk sertifikasına sahiptir. Kurumsal akademi danışmanlığı, İK Danışmanlığı, Değerlendirme Merkezi danışmanlığı ve eğitimlik yapmaktadır.

2016 yılından bu yana kurumlara İK sistemleri, İK Stratejileri, Yetenek Yönetimi, Kurumsal Akademi Danışmanlığı ve eğitimler konusunda destek vermektedir.

MODÜL 6:

Stratejik İK Yönetimi ve İşimize Stratejik Bakış

Modülün İçeriği:

- Banka stratejilerini anlamak
- Stratejiye değer katan İK yaklaşımı
- Stratejik İK Yol Haritası
- İK yetkinlikleri
- Vaka Çalışması
- Soru-Cevap

Eğitimcinin Özgeçmişi



Devrim Zübeyde ÖZKOÇ

ODTÜ Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü'nü bitirdikten sonra Garanti Bankası'nda Yönetici Adayı Yetiştirme Programı kapsamında işe başladı. Sırasıyla; Garanti Bankası Eğitim & Gelişim, Akbank İştiraki Ak Ödeme Sistemleri İnsan Kaynakları ve Dışbank (Fortis)'ta İşe Alım, Planlama ve İK Projeler Yöneticisi, Amerikan Hastanesi İK Müdürü ve farklı firmalarda İK üst düzey yöneticisi pozisyonlarında çalıştı.

Bankacılık, Sağlık, Kozmetik, Üretim ve Perakende sektörlerinde insan kaynakları, kültür, eğitim, değişim yönetimi ve yeniden yapılanma alanında çalışmalar yürütmüş;

Çalışan Bağlılığı, Kurumsal Performans Yönetimi, Stratejik Planlama, Kurumsal Gelişim, İK Sistemlerinin oluşturulması ve İşveren Marka Yönetimi konularını içeren projelerde görev almıştır.

Uzmanlık Alanları:

- Koçluk, Mentorluk, Danışmanlık
- İnsan ve Kültür Yönetimi, Liderlik
- Yetenek Yönetimi (Seçme Yerleştirme, Oryantasyon, Kariyer Gelişim)
- Performans Yönetimi
- Ücret ve Yan Haklar Yönetimi
- İK Metrikleri ve Analitiği
- Çalışan Bağlılığı
- Öğrenme ve Gelişim
- İK Politika ve Prosedürleri

MODÜL 7:

İK'cılar İçin Temel İş Hukuku - İşçi - İşveren İlişkilerinde Yasal Uygulamalar

Eğitimcinin Özgeçmişi



Oya ŞALAP

Modülün İçeriği:

- Güncel iş hukuku uygulamaları
- İşçi, İşveren, İşveren vekili, iş sözleşmesi kavramları
- İş sözleşmesi türleri, işçi ve işveren hakları, fesih
- İş mevzuatında çalışma süreleri ve fazla çalışma
- Soru Cevap

1990 yılında Artvin’de doğdu, ortaöğretim ve lise eğitimini burada tamamladı. 2008 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde lisans eğitimine başladı ve 2013 yılında mezun oldu.

2014 yılında Kurt ve Koçak Danışmanlık şirketinde “danışman” olarak iş hayatına katıldı. İş ve sosyal güvenlik hukuku alanındaki danışmanlık hizmetlerinin yanı sıra aktif olarak mevzuat değişikliklerini ve değerlendirmelerini raporladı. Şirketin yayıncılık hizmetlerinin geliştirilmesine katkı sağladı. Özel sektör deneyiminin yanı sıra akademik kariyerine devam etti. 2013 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi bilim dalında yüksek lisans eğitimine başladı ve 2016 yılında “Çalışma Yaşamında Kuşaklar; Kuşakların İş ve Yaşam Dengesine Yönelik Yaklaşımları” konulu yüksek lisans teziyle eğitimini başarıyla tamamladı. 2016 yılında Bahçeşehir Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi’nin “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Uzmanlığı” programını başarıyla tamamlayarak uzmanlığını aldı.

2016 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora programına başladı. Ulusal mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemlerinin uluslararası boyutunun ele alındığı tez çalışmasıyla öğrenciliği devam etmektedir. Bunun yanı sıra akademik yönüyle çalışma ekonomisi, iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma sosyolojisi ve psikolojisi, çalışma ilişkileri tarihi ve sosyal politika alanlarında çalışmalar yapmaya devam etmektedir. 2019 yılında Mehmet Koçak Danışmanlık şirketinde Eğitim Birim Müdürü/Danışma Grubu Yönetici olarak işe başladı ve halen aktif olarak görevini sürdürmektedir.

MODÜL 8:

Öğrenme ve Gelişim Yönetimi

Modülün İçeriği:

- Eğitim departmanlarının temel fonksiyonları
- Eğitim ihtiyaç analizi
- Program oluşturma ve tasarım
- Eğitimde ölçme ve değerlendirme
- Eğitim uygulama ve kaynak yönetimi
- Eğitim planlama ve bütçeleme

Eğitimcinin Özgeçmişi



Alev PATLAK

1996 yılında, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünden mezun olan Alev Patlak, aynı yıl Yapı ve Kredi Bankası Management Trainee programına kabul edilerek, profesyonel iş hayatına başladı. 25 yılı aşkın profesyonel kariyeri boyunca, finans ve bankacılık, perakende, telekomünikasyon ve hızlı tüketim sektörlerinde, çok uluslu şirketlerde Organizasyonel ve Yetenek Gelişim birimlerinde Türkiye, Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgelerinden sorumlu olarak görev yaptı. Kariyerinin son 18 yılında, T.Halk Bankası, Starbucks Coffee Türkiye, Ericsson ve Hayat Holding şirketlerinde, orta ve üst düzey yönetici olarak değişim ve kurumsal akademi kurulum projelerinde yer aldı.

1998 yılında Türkiye Bankacılık Sektöründe ilk olan Yapı ve Kredi Bankası Bilgisayar Destekli Eğitim projesinde proje takım üyesi olarak yer aldı. 2005 yılında, Türkiye Halk Bankası bünyesinde, 5.000 kişilik eşzamanlı katılım ve 1.200 ayrı terminalden erişim ile Türkiye’de ilk olarak gerçekleştirilen, OnLine Terfi Sınav Sisteminin, tasarımı ve uygulanması ile ilgili projeyi yönetti. Starbucks Coffee Türkiye ve Ericsson bünyesinde yürüttüğü gelişim ve yetenek yönetimi uygulamaları global en iyi uygulamalar arasında yer alarak bölgesel yaygınlaştırıldı. Hayat Holding bünyesinde, grup şirketlere organizasyonel gelişim ve yetenek yönetimi alanlarında stratejik destek veren Akademi Hayat’ın kurulumunu yaptıktan sonra danışmanlık kariyerine başladı. 2016 yılında TEGEP Yönetim Kurulu üyeliğini de yürütmüş olan Alev Patlak, Kurumsal Akademi Yönetimi, Yetenek Yönetimi ve Gelişim Stratejisi Kurgulama, Yetkinlik Modelleme, Koçluk ve Mentorluk Sistemleri, Değerlendirme Merkezi Tasarımı ve Proje Yönetimi konularında uzmanlaştı. 2014 yılında CTI Co-Active okulu ile koçluk ve mentorluk alanında çalışmalara başlayan Alev Patlak, 2018 yılında KA Danışmanlık, M. Sami Bugay (MCC) tarafından yürütülen I.C. Integral Coaching (ACTP), ve 2019 yılında Magic Ltd. Avi, Gören Bar tarafından yürütülen Jungian Coaching (ACSTH) okullarını tamamlayarak yeterlilik sertifikalarını aldı.

MODÜL 9:

İK'cının Danışman Şapkası ve Uzlaştırma Becerileri

Modülün İçeriği:

- Soru sorma, ihtiyaçları doğru anlama ve önceliklendirme
- İlişki yönetimi, Banka İçinde Güven Oluşturan İK
- İK'cının önüne gelen her türlü çalışan ve yönetici problemlerinde İK'nın uzlaştırma rolü
- Uzlaştırmada kullanılan arabuluculuk teknikleri

Eğitimcinin Özgeçmişi



Bayram ÜNAL

8 Yıl İngilizce Öğretmenliği, 10 yıl kurumsal şirketlerde Eğitim ve Gelişim Müdürlüğü görevleri sonrası çalışmalarına 14 yıldır Kurucusu olduğu BNB Eğitim ve Danışmanlık bünyesinde özellikle "Koç/Mentor Yetiştirme, Liderlik, Yönetici Yetiştirme, Eğitimci Yetiştirme, Çatışma Yönetimi, Müzakere, Uzlaştırma ve Arabuluculuk konularında uzmanlaşmıştır.

Halen Barış İçin Zemin BİZ Arabulucular Derneği yönetim kurulunda olan Ünal, 2016 yılından beri Özyeğin Üniversitesi'nde Arabuluculuk ve Uzlaştırmacılık Sertifikasyon programlarında Müzakere ve Arabuluculuk Süreç Yönetimi eğitimleri de vermektedir.

MODÜL 10:

Çalışan Bağlılığı ve Motivasyon

Modülün İçeriği:

- Günümüzde çalışan bağlılığının önemi
- Çalışan bağlılığını etkileyen faktörler
- Kurumlarda bağlılık iklimi oluşturmak
- Motivasyonu etkileyen unsurlar
- Soru-Cevap

Eğitimcinin Özgeçmişi



Devrim Zübeyde ÖZKOÇ

ODTÜ Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü'nü bitirdikten sonra Garanti Bankası'nda Yönetici Adayı Yetiştirme Programı kapsamında işe başladı. Sırasıyla; Garanti Bankası Eğitim & Gelişim, Akbank İştiraki Ak Ödeme Sistemleri İnsan Kaynakları ve Dışbank (Fortis)'ta İşe Alım, Planlama ve İK Projeler Yöneticisi, Amerikan Hastanesi İK Müdürü ve farklı firmalarda İK üst düzey yöneticisi pozisyonlarında çalıştı.

Bankacılık, Sağlık, Kozmetik, Üretim ve Perakende sektörlerinde insan kaynakları, kültür, eğitim, değişim yönetimi ve yeniden yapılanma alanında çalışmalar yürütmüş;

Çalışan Bağlılığı, Kurumsal Performans Yönetimi, Stratejik Planlama, Kurumsal Gelişim, İK Sistemlerinin oluşturulması ve İşveren Marka Yönetimi konularını içeren projelerde görev almıştır.

Uzmanlık Alanları:

- Koçluk, Mentorluk, Danışmanlık
- İnsan ve Kültür Yönetimi, Liderlik
- Yetenek Yönetimi (Seçme Yerleştirme, Oryantasyon, Kariyer Gelişim)
- Performans Yönetimi
- Ücret ve Yan Haklar Yönetimi
- İK Metrikleri ve Analitiği
- Çalışan Bağlılığı
- Öğrenme ve Gelişim
- İK Politika ve Prosedürleri

MODÜL 11:

İnsan Kaynakları Projelerine Liderlik

Modülün İçeriği:

- Proje ve operasyon farkındalığı
- Proje ekiplerinde kimler yer almalı?
- İK projelerinde doğru ihtiyaç analizi yapma metodları ve beklentiyi somutlaştırma
- İnsan Kaynakları projemizi sürdürülebilir kılmak için diğer süreçlerle entegrasyon veya uyumun önemi
- Herhangi bir İK projesini ele alıp kuruma özel uygulanabilir bir proje planı geliştirmek
- Proje ilerleyişini ve başarısını takip etmek
- Paydaş yönetimi , yönetim onayları , revizyonlar
- Projelerin iletişim planını oluşturmak (Lansman, markalaştırma vb)

Eğitimcinin Özgeçmişi



Erkan DÜNDAR

1973 İzmir doğumludur. İzmir Namık Kemal Lisesi ve ardından 1996 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık bölümünden mezun olmuştur.

İş yaşamına, Yapı ve Kredi Bankası Eğitim Departmanında başlayan Erkan Dünder, ardından sekiz yıl boyunca Doğu grubu ve Garanti Bankası eğitim merkezinde yönetici rolüyle çeşitli insan kaynakları ve eğitim projelerinde görev almıştır. 2007-2012 yılları arasında Yıldız Holding'e bağlı 65 şirketin eğitim ve gelişim faaliyetlerini düzenleyen Holding Eğitim Departmanını kurdu ve yönetti.

2012-2014 yıllarında Yıldız Holding'in 4 farklı satış şirketinin birleşmesi sonrası kurulan Horizon Pazarlama'da görev aldı ve Horizon Akademisi'ni kurdu. Bu süreçte, yeni kurulan şirketin değişim yol haritasını çıkarttı ve bu kapsamda kurum içi iklim çalışmaları, öğrenme gelişim ve değişim yönetimi araçlarını dizayn etti. Bu süreçteki değişim yönetimi ve eğitim sistemi çalışmaları ile 2014 yılında Brandon Hall Excellence Awards'da 5 farklı kategoride ödüller aldı. Son olarak yine aynı holdingde Türkiye ve 5 farklı ülkedeki toplam 14 satış şirketinin İK, eğitim ve organizasyonel gelişim projelerinden sorumlu Satış Kabiliyetleri Geliştirme Direktörü olarak görev aldı.

Ayrıca TEGEP Kurucu üyelerindendir. PERYÖN Eğitim Standartları çalışma komitesinde, TEGEP eğitim profesyoneli yetiştirme programları ve öğrenme gelişim ödülleri komitesinde görev almıştır.

Erkan Dünder CTI Co-Active Coaching koçluk sertifikasına sahiptir. Kurumsal akademi danışmanlığı, İK Danışmanlığı, Değerlendirme Merkezi danışmanlığı ve eğitimlik yapmaktadır.

2016 yılından bu yana kurumlara İK sistemleri, İK Stratejileri, Yetenek Yönetimi, Kurumsal Akademi Danışmanlığı ve eğitimler konusunda destek vermektedir.

MODÜL 12:

İK'cılar İçin Finansal Okuryazarlık

Modülün İçeriği:

- İK ekibinin yaptığı çalışmaların bankanın finansal sonuçlarına etkisi
- İK'nın finans diliyle konuşabilmesi için gereken temel finansal bakış açısı ve kavramlar
- Strateji kavramı ve finans sektörünün rakamsal gelişimi
- Bilanço, Gelir Tablosu, Kaynak Yönetimi, Varlık yönetimi, karlılık, verimlilik, satış ve rekabet açısından İK'nın rolü
- Soru – Cevap

Eğitimcinin Özgeçmişi



Yenal KOÇAK

1971 Ankara doğumludur. 1983 yılından itibaren, Niğde' de tarım ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren ailesine ait işletmelerde çalışmaya başladı.

1989 yılında TED Ankara Kolejinden, 1994 yılında Hacettepe Üniversitesi İktisat Bölümünden mezun oldu. Yüksek Lisansını Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamladı.

1993 yılında Özgür Mali Müşavirlik Ltd.Şti'nde 1994 yılında T İş Bankası A.Ş. inde gişe yetkilisi olarak görev aldı. 1995-1998 yılları arasında görev yaptığı T. Garanti Bankası A.Ş. Ankara Bölge Müdürlüğünde sırasıyla mali analist, pazarlama yetkilisi ve bölge satış yönetmeni görevlerinde bulundu. 1999 yılında, Genel Müdürlük birimlerinde rotasyon eğitimi ve satış projelerinde görev aldı. Aynı yıl Şirinevler Şube Müdürü oldu.

2003 yılında Maltepe / Ankara şube müdürlüğü görevinden sonra 2006 yılı itibarıyla Şeker Leasing Ankara Bölge Müdürlüğünde 38 ilin satış koordinasyon görevini üstlendi. Bu dönemde "Türkiye ve Gelişmekte olan iller Strateji Raporu", "Orta Asya Cumhuriyetleri Ülke Raporları ve Finans Piyasaları " , " Yurt Dışı Müteahhitlik Hizmetleri Ülke Ekonomisi Etkileri" yönelik çalışmaları oldu.

Hali hazırda ,TBS ve Yad Eğitim ve Danışmanlık bünyesinde "İşletmelerde Risk Yönetimi", "Finansal Farkındalık", "Temel ve İleri Mali Analiz", "Makroekonomik Göstergelerin Yorumlanması", "Aktif Pasif Yönetimi", " Finansal Matematik", "Bilanço ve Gelir Tablosu Analizi", " Finansal Ürünlerin Yönetilmesi", " Satış Strateji ve Yönetimi", "Sorunlu krediler ve Risk Yönetimi", "Bankalarda Kaynak Maliyeti Hesaplama "konularında eğitimler vermektedir.

2008 yılında Yapı Kredi Bankası'na verilen Şube Simülasyonu eğitiminin tasarımı ve uygulamasında görev almış ve eğitim UniCredit Bank tarafından dünya genelindeki bankaları arasında yaptığı değerlendirmeyle "En İyi Eğitim Uygulaması" seçilerek ödüle layık görülmüştür.

Azerbaycan, Kazakistan ve Türkiye' de sağlık, enerji ve finans sektörlerinde faaliyet gösteren dört firmaya danışmanlık görevlerinde bulunmaktadır.

MODÜL 13:

Katılım Bankacılığında Kurum Kültürü

Modülün İçeriği:

- Kurum Kültürü Tanımı ve Önemi
- Kurum Kültürü Tarzları
- Kurum Kültürünün İK Uygulamalarına Etkileri
- Katılım Bankalarında Kurum Kültürü
- Soru-Cevap

Eğitimcinin Özgeçmişi



Ercan ALBAY

1970 Amasya doğumludur. Lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde, yüksek lisansını ise İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi alanında tamamlamıştır. Ardından aynı üniversitede İnsan Kaynakları Yönetimi alanında doktora dersleri almıştır.

Bankacılığa 1993 yılında Albaraka Türk Katılım Bankasında Fon Kullanma Yetkilisi olarak başlayan Albay, daha sonra aynı bankada İşe Alım Müdür Yardımcısı, İnsan Kaynakları Müdürü, Performans ve Kariyer Yönetim Müdürü, Eğitim ve Kariyer Yönetimi Müdürü görevlerinde bulunmuştur.

Albaraka Türk'te Kurumsal Kültür Dönüşümü, Performans Yönetimi, Yetenek Yönetimi, Mentorluk, Tersine Mentorluk vb. projelerin yönetiminde yer almıştır. 2020 yılından itibaren İnsan Kaynakları Danışmanlığı yapmaktadır.

MODÜL 14:

İşveren Markası

Modülün İçeriği:

- İşveren markasının tanımı, kapsamı ve stratejik önemi
- Çalışan Değer Önermesi (EVP) oluşturma süreci
- İşveren markası ile çalışan deneyimi arasındaki ilişki
- İşveren markasının ölçülmesi ve başarılı uygulama örnekleri

Eğitimcinin Özgeçmişi



Devrim Zübeyde ÖZKOÇ

ODTÜ Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü'nü bitirdikten sonra Garanti Bankası'nda Yönetici Adayı Yetiştirme Programı kapsamında işe başladı. Sırasıyla; Garanti Bankası Eğitim & Gelişim, Akbank İştiraki Ak Ödeme Sistemleri İnsan Kaynakları ve Dışbank (Fortis)'ta İşe Alım, Planlama ve İK Projeler Yöneticisi, Amerikan Hastanesi İK Müdürü ve farklı firmalarda İK üst düzey yöneticisi pozisyonlarında çalıştı.

Bankacılık, Sağlık, Kozmetik, Üretim ve Perakende sektörlerinde insan kaynakları, kültür, eğitim, değişim yönetimi ve yeniden yapılanma alanında çalışmalar yürütmüş;

Çalışan Bağlılığı, Kurumsal Performans Yönetimi, Stratejik Planlama, Kurumsal Gelişim, İK Sistemlerinin oluşturulması ve İşveren Marka Yönetimi konularını içeren projelerde görev almıştır.

Uzmanlık Alanları:

- Koçluk, Mentorluk, Danışmanlık
- İnsan ve Kültür Yönetimi, Liderlik
- Yetenek Yönetimi (Seçme Yerleştirme, Oryantasyon, Kariyer Gelişim)
- Performans Yönetimi
- Ücret ve Yan Haklar Yönetimi
- İK Metrikleri ve Analitiği
- Çalışan Bağlılığı
- Öğrenme ve Gelişim
- İK Politika ve Prosedürleri

TKBB 2026-2027 1. DÖNEM İNSAN KAYNAKLARI UZMANLIK SERTİFİKASYON EĞİTİMİ

SERTİFİKASYON PROGRAMIYLA İLGİLİ BAZI ESASLAR

- Sertifikasyon eğitimi "TKBB Sertifikasyon Yönergesi" kapsamında sürdürülecektir.
- Derslere devam zorunluluğu asgari % 70'tir. Bu oran altında kalan katılımcılar sınava kabul edilmeyecektir.
- Başarının ölçülmesinde sınav başarı oranı 100 üzerinden 70 puandır.
- Sertifikasyon Programı 12 gün, 14 Modül, 48 Saatte tamamlanacaktır.
- Eğitim programı süresince 9 farklı eğitmen ders verecektir.
- Eğitmen kadrosu; alanında uzman eğitmenlerden oluşmaktadır.
- Sınav online olarak TKBB LMS Platformu üzerinden yapılacaktır.
- Sınavda toplam 50 soru sorulacaktır.
- Sınav çoktan seçmeli (4 seçenekli) şeklinde yapılacaktır. Yanlış cevap doğruyu götürmeyecektir.
- Sınav süresi 75 dakika olacaktır.
- Sınav sonuçları, Bankanız Eğitim Birimine sınav sonrasında en geç 3 gün içerisinde gönderilecektir.
- Sınav sonucunda başarılı olan katılımcılarımıza "Dijital - Başarı Sertifikası" verilecektir.