

2025 Global Yetenek Trendleri Araştırma Sonuçları

İK liderleri için riskler & fırsatlar



Küresel Risk Raporu 2025

Genel bakış: İçerik ve bağlam

1

“Artan bölünmelerin dünyası”

- Devlet temelli silahlı çatışma
- Aşırı hava koşulları
- Jeoekonomik çatışma
- Yanlış bilgi ve dezenformasyon
- Toplumsal kutuplaşma

2

“Geri dönüşü olmayan nokta”

- Çevresel riskler acil bir gerçeklik
- Teknolojik ilerlemelerin hızına ilişkin rehabet
- Eşitsizlik ve sosyal desteklere ilişkin artan endişeler

3

Parçalanmış bir dünyada paylaşılan zorluklar konusunda risk yönetimi iş birliğini nasıl iyileştirebiliriz?



- **20.** basım yılı
- Dünya çapında ~ **900** uzmana ulaşan bir ankete dayanmaktadır (Küresel Risk Algısı Anketi)
- Yaklaşık ~ **11.000** şirket yöneticisinin ülkelerinde iş yapmanın başlıca riskleri hakkındaki ek görüşleri (Yönetici Görüşü Anketi)

Dünyanın risk görünümü

Değişim

Aşağıdaki zaman
dilimlerinde dünyaya
bakış açınızı en iyi
şekilde tanımlayan
ifade hangisidir?

2 yıl içinde

1

11

52

31

5

10 yıl içinde

0

8

30

45

17

SAKİN

İhmal edilebilir küresel
felaket riskleri

STABİL

İzole kesintiler, düşük
küresel felaket riskleri

KARARSIZ

Bir miktar istikrarsızlık, orta
düzey küresel felaket riskleri

ÇALKANTILI

Altüst oluşlar ve artan
küresel felaket riskleri

FIRTINALI

Küresel felaket riskleri
yaklaşıyor

Not: WEF Global Risks Perception Survey 2024-2025

Kaynak: World Economic Forum; Marsh McLennan analizleri

2025'te zaman dilimine göre en büyük risk endişeleri

- Ekonomik
- Çevresel
- Jeopolitik
- Toplumsal
- Teknolojik

Kısa vadeli (2 yıl)

- 1 Yanlış bilgi ve dezenformasyon
- 2 Aşırı hava olayları
- 3 Devlet temelli silahlı çatışma
- 4 Toplumsal kutuplaşma
- 5 Siber casusluk ve savaş
- 6 Kirlilik (hava, toprak, su)
- 7 Eşitsizlik
- 8 İstemsiz göç veya yerinden edilme
- 9 Jeoekonomik çatışma
- 10 İnsan haklarının ve/veya medeni özgürlüklerin aşınması

Uzun vadeli (10 yıl)

- 1 Aşırı hava olayları
- 2 Biyolojik çeşitliliğin kaybı ve ekosistemin çöküşü
- 3 Dünya sistemlerinde kritik değişim
- 4 Doğal kaynak kıtlığı
- 5 Yanlış bilgi ve dezenformasyon
- 6 Yapay zeka teknolojilerinin olumsuz sonuçları
- 7 Eşitsizlik
- 8 Toplumsal kutuplaşma
- 9 Siber casusluk ve savaş
- 10 Kirlilik (hava, toprak, su)

Note: WEF Global Risks Perception Survey 2024-2025
Source: World Economic Forum Global Risks; Marsh McLennan analysis

Avrupa'daki iş liderleri için en büyük risk endişeleri

- Ekonomik
- Çevresel
- Jeopolitik
- Toplumsal
- Teknolojik

Türkiye

- 1 Enflasyon
- 2 İstemsiz göç
- 3 Ekonomik gerileme
- 4 Yoksulluk ve eşitsizlik
- 5 İşgücü ve/veya yetenek kıtlığı

Fransa

- 1 Enflasyon
- 2 Eyaletler arası şiddet (grevler, isyanlar)
- 3 İstemsiz göç
- 4 Ekonomik gerileme
- 5 Su temini sıkıntısı

Almanya

- 1 İşgücü ve/veya yetenek kıtlığı
- 2 Ekonomik gerileme
- 3 İstemsiz göç
- 4 Yanlış bilgi ve dezenformasyon
- 5 Enerji arz sıkıntısı

İtalya

- 1 Ekonomik gerileme
- 2 Aşırı hava olayları
- 3 Enflasyon
- 4 İşgücü ve/veya yetenek kıtlığı
- 5 Yoksulluk ve eşitsizlik

Birleşik Krallık

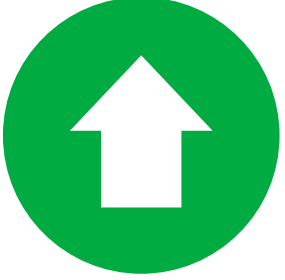
- 1 Ekonomik gerileme
- 2 Enflasyon
- 3 İşgücü ve/veya yetenek kıtlığı
- 4 Yapay zeka teknolojilerin olumsuz sonuçları
- 5 İstemsiz göç

Note: WEF Executive Opinion Survey 2024
Source: World Economic Forum; Marsh McLennan analysis



Geçtiğimiz yıl İK liderleri için öncelikler nasıl değişti?

Tüm coğrafyalar ve sektörlerde



Bu yıl daha yüksek öncelikli

2024

2025

İnsan yönetimi rollerinin becerilerinin geliştirilmesi

#9

#1

Yetenek süreçlerinin beceri temelli tasarlanması

#8

#3

Yeni İK teknolojisinin uygulanması / mevcut platformların optimize edilmesi

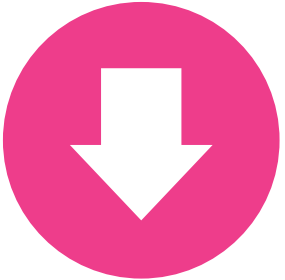
#13

#6

Ücret şeffaflığı & ücret eşitliği dahil olmak üzere çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (DEI) hedeflerine ulaşılması

#14

#7



Bu yıl daha düşük öncelikli

2024

2025

Emeklilik tasarrufları da dahil olmak üzere finansal refah için daha fazla yatırım yapmak

#7

#21

Ücret uygulamalarının iyileştirilmesi / modernleştirilmesi

#6

#9

Bu yıl İK için kritik soru: Etki için nereye yatırım yapmalıyız?

İK liderleri için 2025 öncelikleri coğrafyaya göre değişiyor

Aşağıdakilerden hangileri 2025 İnsan Yönetimi gündeminiz için önceliklidir? [İlk on sonuç]

Küresel	Asya	Avrupa	Orta Doğu Afrika	ABD Kanada	Türkiye
1. İnsan yönetimi rollerinin becerilerinin geliştirilmesi	Yöneticiler	Yöneticiler	Beceriler	Yöneticiler	Çalışan Deneyimi
2. Üst düzey yeteneği çekmek & elde tutabilmek için Çalışan Deneyimini (EX) ve Çalışan Değer Önermesini (EVP) geliştirme	Çalışan Deneyimi	Beceriler	Yöneticiler	Çalışan Deneyimi	Yöneticiler
3. Yetenek süreçlerinin beceriler etrafında tasarlanması	Beceriler	Çalışan Deneyimi	SWP	Beceriler	Analitik
4. İşgücü planlamasının iyileştirilmesi	SWP	Analitik	Çalışan Deneyimi	Analitik	Beceriler
5. İK / İnsan analitiğini geliştirme	Analitik	İK Teknolojisi	Analitik	SWP	İK Teknolojisi
6. İK teknoloji platformlarının uygulanması/optimizasyonu	İK Teknolojisi	SWP	İK Teknolojisi	İK Teknolojisi	SWP
7. Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) hedeflerinin yerine getirilmesi	DEI	DEI	Ücret	Esnek çalışma	Yapay Zeka
8. İK fonksiyonunun optimize edilmesi	İK Fonksiyonu	Yapay Zeka	Yapay Zeka	Sağlık Maliyeti	DEI
9. Ücret uygulamalarının iyileştirilmesi / modernleştirilmesi	Ücret	İK Fonksiyonu	DEI	DEI	Ücret
10. Yapay zeka (AI) ve otomasyonu dahil etmek için işin yeniden tasarlanması	Yapay Zeka	Ücret	İK Fonksiyonu	İK Fonksiyonu	Yetenek Değerlendirme

Öncelikler değişirken ve riskler artarken insan kaynakları liderlerinin rollerinde ne şekilde değişiklikler oluyor ?

İK lideri olarak rolünüz 2020'den bu güne nasıl değişti?

	Global	Türkiye
Daha stratejik oldu	75%	82% ↑
Daha geniş oldu (daha fazla alana dahil oldu)	62%	63%
Daha karmaşık hale geldi	60%	40% ↓
Çalışan deneyimine daha fazla odaklandım	50%	63% ↑
Teknoloji/dijital projelere daha fazla dahil oldum	45%	68% ↑
Organizasyonel çevikliğe daha fazla odaklandım	44%	48%
Risk yönetimi, kriz müdahalesi ve/veya acil durum planlamasına daha fazla dahil oldum	41%	63% ↑
Daha zor hale geldi	29%	35%
Faaliyetten ziyade sonuçlara göre ölçülmeye başlandı	28%	23%
İyi şeyler yapmaya ve işteki insani koşulları iyileştirmeye daha fazla odaklandım	25%	32%
Daha az net oldu	14%	13%
Daha operasyonel hale geldi	13%	13%
Kolaylaştı	3%	2%
Yukarıdakilerin hiçbiri	1%	2%



İnsan merkezli üretkenliği teşvik edin

Verimlilik denklemini yapay
zeka, değerlendirme ve iş
tasarımı ile çözün



Eşitlik ve güven temeli yaratın

Adil ücret, eşitlik ve kapsayıcılık
yoluyla güven ortamını teşvik
edin



Kurumsal bağışıklık sistemini güçlendirin

Risk bilincine sahip ve özünde
sağlıklı ekiplerle dirençli
kültürler oluşturun



Dijital öncelikli bir kültür geliştirin

İnsanların gelişebileceği,
uyarlanabilir, dijital olarak akıcı
bir organizasyon tasarlayın

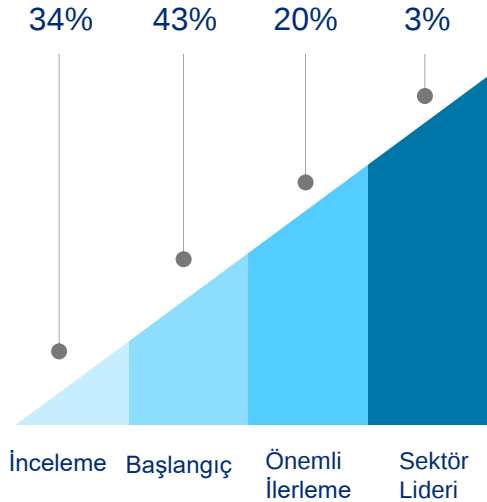
Türkiye'deki şirketler makine destekli bir dünyada insan potansiyelini nasıl ortaya çıkarıyor?

İşgücü 2.0: İnsan gündemini şekillendiren dört ana trend



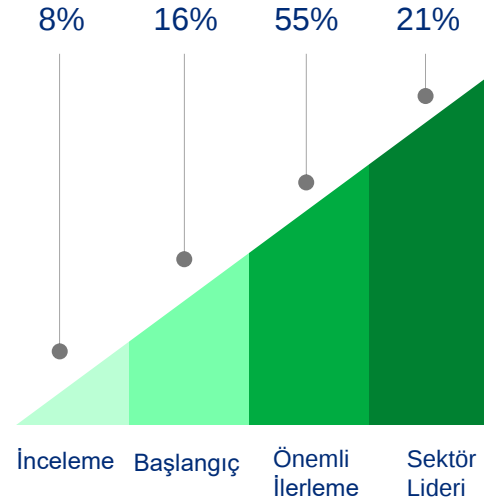
**İnsan merkezli
üretkenliği teşvik
edin**

Yapay zeka, değerlendirme ve iş tasarımı ile üretkenlik denkleminin çözülmesi



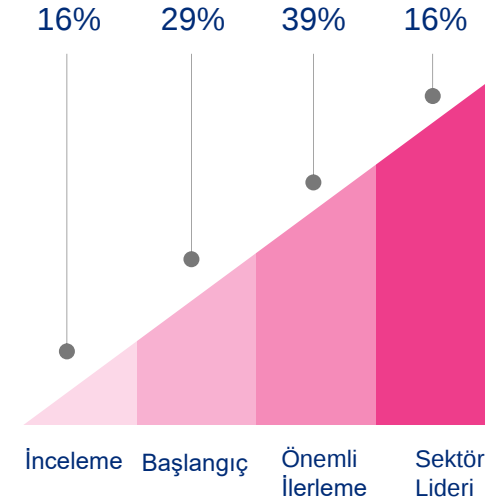
**Eşitlik ve güven
temeli yaratın**

Adil ücret, eşitlik ve kapsayıcılık yoluyla güven ortamının teşvik edilmesi



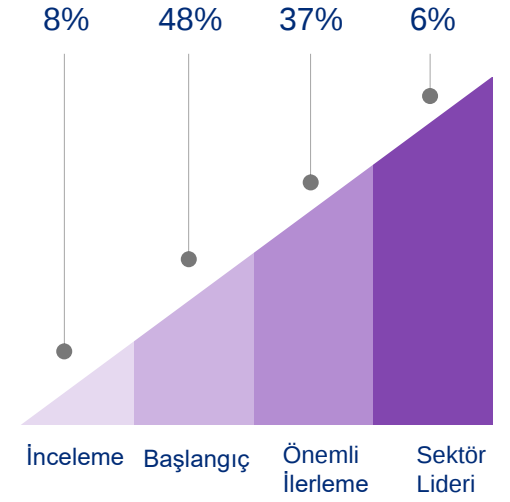
**Kurumsal
bağışıklık sistemini
güçlendirin**

Risk bilincine sahip ve özünde sağlıklı ekiplerle dirençli kültürlerin inşa edilmesi



**Dijital öncelikli
bir kültür
geliştirin**

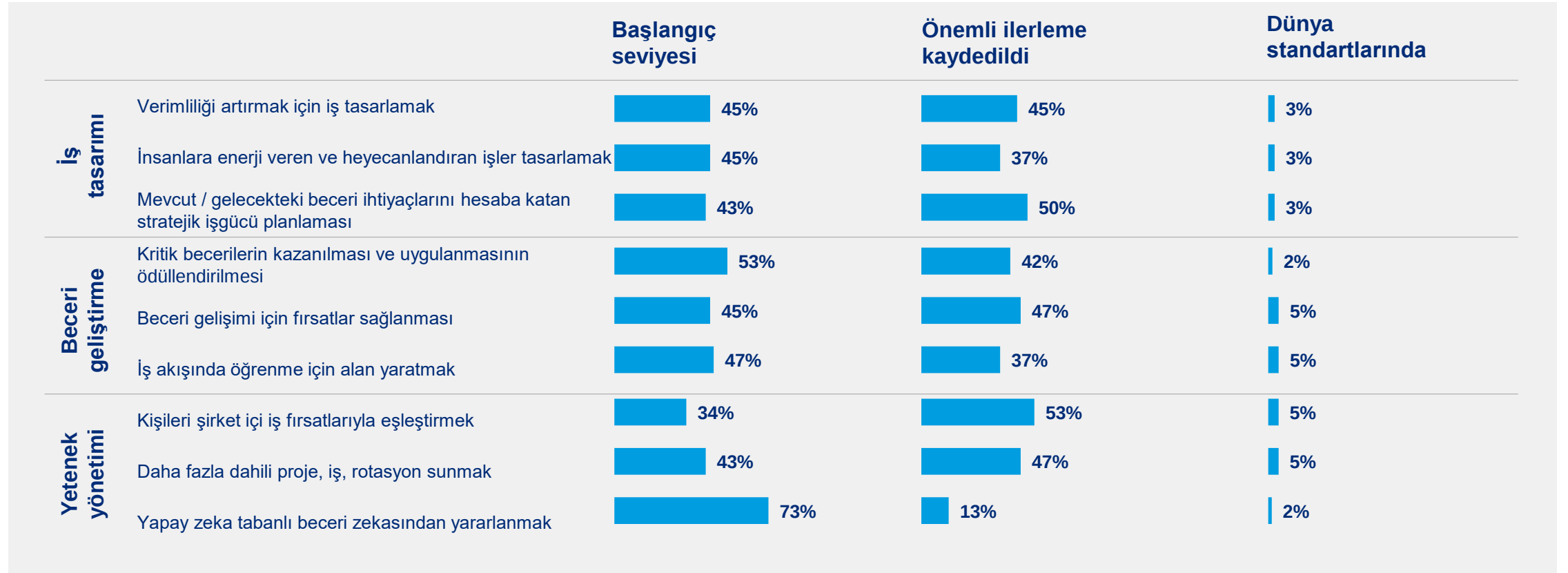
İnsanların gelişebileceği, uyarlanabilir, dijital olarak akıcı bir organizasyonun tasarlanması



«Odak alanımız değil» yanıtları hariç tutulmuştur

Türkiye'deki şirketler insan odaklı üretkenliği artırmak için beceri ve içgörülere yöneliyor

Sürekli değişen bir dünyada rekabetçi kalabilmek için kuruluşların üç konuda mükemmel olmaları gerekir: İşi Tasarlamak, Becerileri Geliştirmek ve Yetenek Yönetimi. Birçok şirket beceri temellerini (iş mimarisi, beceri taksonomileri vb.) güçlendiriyor ve %58'i işin kendisini yeniden tasarlamaya odaklanıyor.



«Odak alanımız değil» yanıtları hariç tutulmuştur

Açık pozisyonları doldurmak ve yeteneğe ulaşmak ana konularımızdan biri olmaya devam ediyor

	Global	Türkiye
Açık pozisyonların çoğunu doldurmaya devam ediyoruz	60%	45% ↓
Açık pozisyonları doldurmak için mücadele etmeye devam ediyoruz	23%	37% ↑
Geçen yılın bu zamanlarına göre açık pozisyonları doldurmak daha zor hale geldi	14%	29% ↑
Açık pozisyonların çoğu dışarıdan yeteneklerle doldurulur	39%	39%
Açık pozisyonların çoğu ilan edilir ve daha sonra şirket içi yeteneklerle doldurulur	19%	13%
Açık pozisyonların çoğu ilan edilmez ve şirket içi yeteneklerle doldurulur	7%	2%
İş büyümesi/genişlemesi nedeniyle geçen yıla göre çok daha fazla açık pozisyonumuz var	18%	13% ↓
Yetenek kaybı nedeniyle geçen yıla göre çok daha fazla açık pozisyonumuz var	8%	10%
Artan ücret şeffaflığı açık pozisyonların doldurulmasını zorlaştırdı	3%	10%
Artan ücret şeffaflığı açık pozisyonların doldurulmasını kolaylaştırdı	12%	6%

Türkiye'deki şirketler insan odaklı üretkenliği artırmak için beceri ve içgörülere yöneliyor

Beceriler konusunda ön saflarda yer almak karşılığını veriyor. Beceri destekli bir organizasyon olma yolculuğunda daha ileride olanların %98'i şimdiden olumlu bir etki görüyor.

Beceri temelli bir organizasyonun avantajı

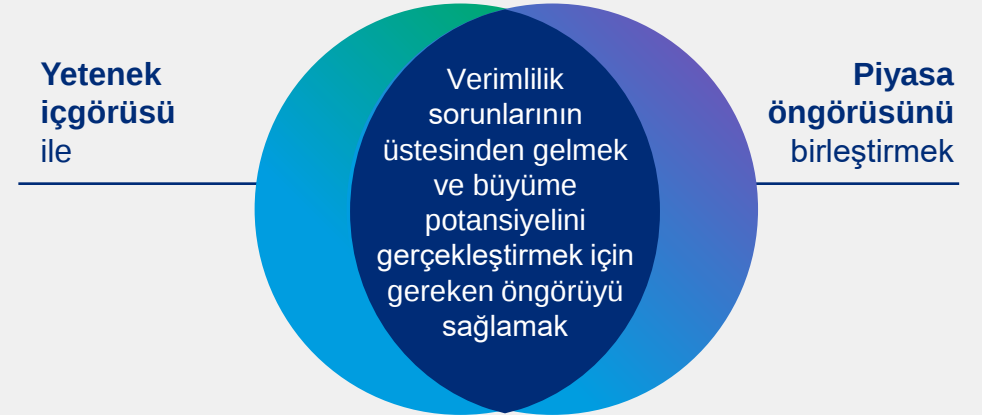


40% veya daha fazlası aşağıdaki faydaları görüyor:

1. Daha uygun çalışan gelişim fırsatları
2. Yeteneklerin departmanlar arasında daha iyi paylaşılması
3. Çalışan bağlılığında artış
4. Artan üretkenlik
5. Çalışanların elde tutulmasında iyileşme
6. Daha hızlı yetenek dağıtımı

Gerçek iş avantajı için yetenek öngörüsünü kullanma

Psikometrik değerlendirme araçlarını kullanan şirketlerin %86'sı daha iyi işe alım kararları aldıklarını bildirmektedir.



Hangi beceriler liderleri farklılaştırır?

#1 Yenilikçiliği teşvik etme

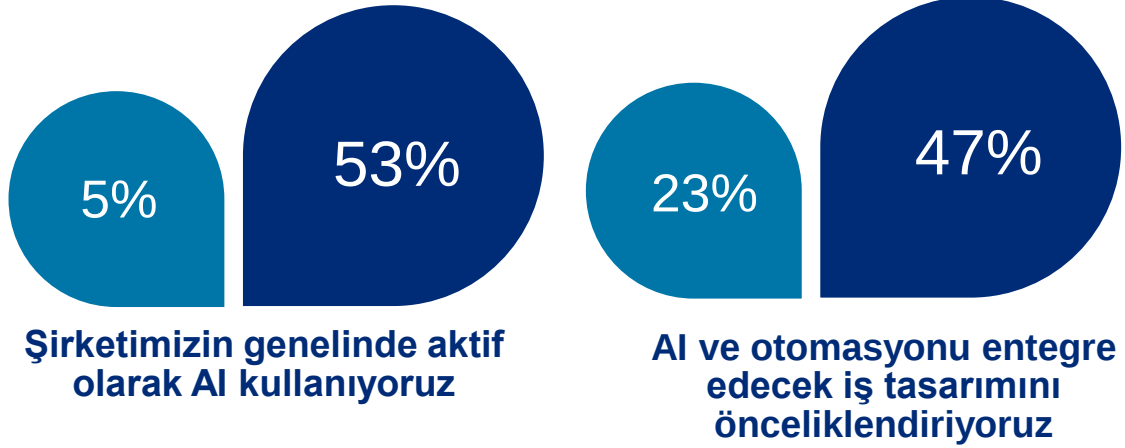
#2 Güven ve şeffaflık kültürünün teşvik edilmesi

#3 Belirsizlik durumunda karar alma

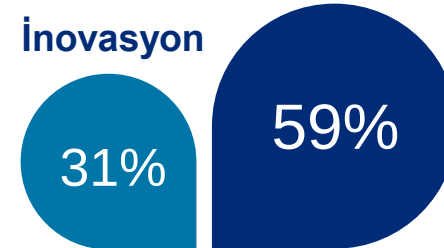
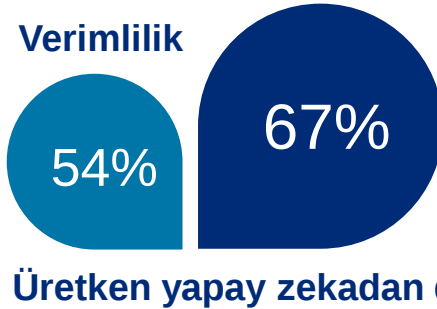
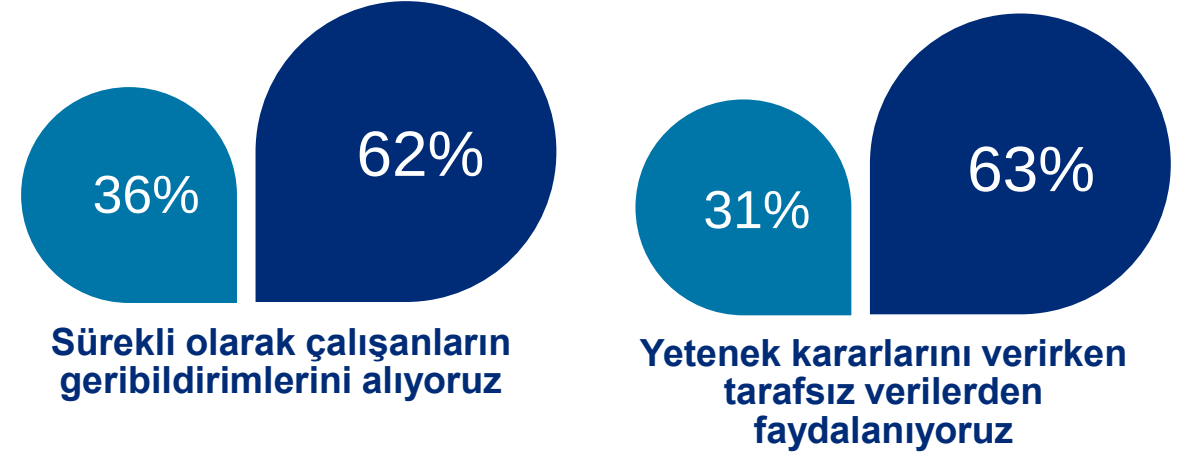
#4 Risk yönetimi zihniyetine sahip olma

“Önemli miktarda ilerleme kaydettiğini” ya da “sektör lideri olduğunu” ileten şirketler neler yapıyor:

YAPAY ZEKAYI İŞ SÜREÇLERİNE ENTEGRE ETMEK



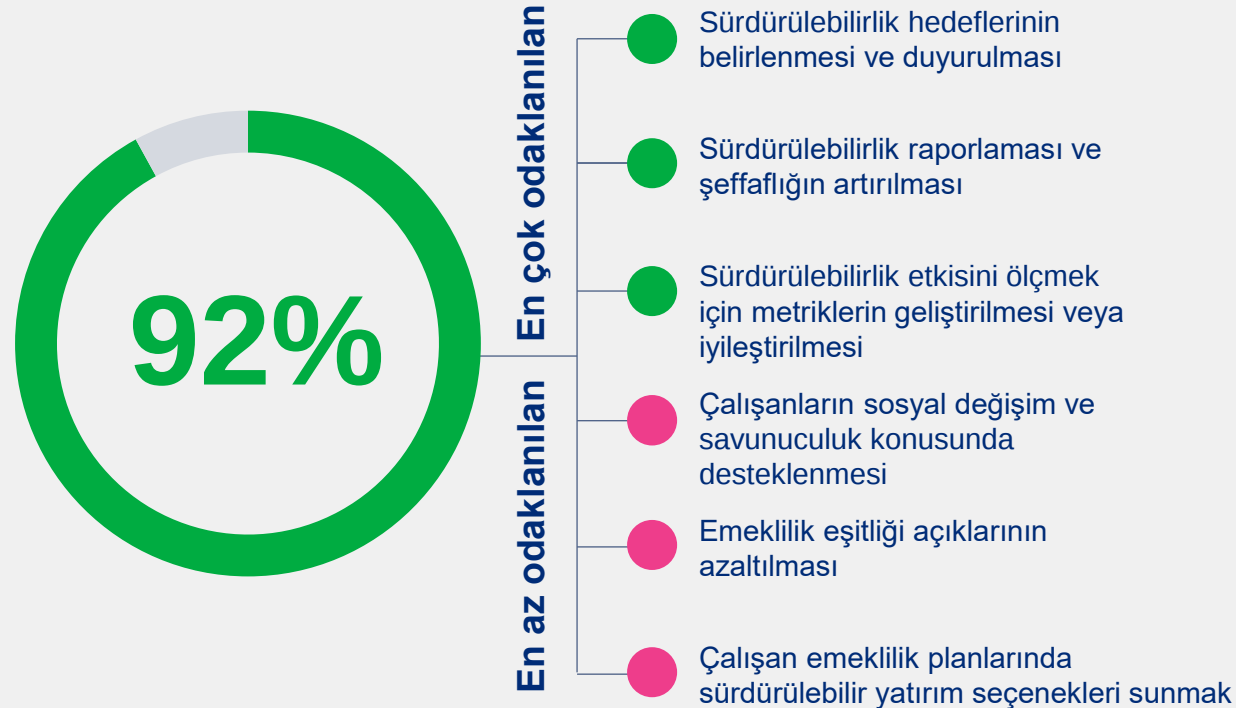
ÇALIŞANLAR İLE İRTİBATA KALMAK İÇİN VERİNİN GÜCÜNDEN FAYDALANMAK



Türkiye'deki şirketler adil ücretlendirme ve yükümlülüklerini yerine getirmeye odaklanarak **güven ve eşitliğe** bağlı kalıyor

Organizasyonların işgücünün güvenliğini kazanmasının bir yolu da sürdürülebilirlik taahhütlerini yerine getirmektir. **İK liderlerinin %53'ü**, kurumlarının bu alanda olumlu sonuçlar elde etmek için yeterince çaba gösterdiğinden emin.

Çoğu organizasyon sürdürülebilirlik uygulamalarını hayata geçirmiş olup, uyum ve raporlama temel itici güçleridir



Sürdürülebilirlik 2025'te İK liderlerinin öncelik listesinde alt sıralara düştü

Sürdürülebilirliği iş ve dönüşüm gündeminin merkezine yerleştirmek



Dünya Ekonomik Forumu İyi İş Standartlarının sağlanması (geçim ücreti, iş/tedarik zinciri çalışanlarının korunması, vb.)



Türkiye'deki şirketler adil ücretlendirme ve yükümlülüklerini yerine getirmeye odaklanarak **güven ve eşitliğe bağlı kalıyor**

İK liderleri 2025 öncelikleri açısından ücret eşitliği ve şeffaflığı sağlamayı ve, ücret uygulamalarını modernize etmeyi ilk 10 öncelik içerisinde sıralıyor fakat “Liderleriniz ekipleriyle ücret ve eşitlik hakkında kritik konuşmalar yapma konusunda ne kadar rahat?”

2025'in Toplam Ödüllendirme gündemi



Ücret eşitliği ve şeffaflık odak noktasında

Kuruluşların çoğunluğu geçen yıl bu konuyu gündemlerine aldı, ancak İK liderleri organizasyonlarının sonuçları yönlendirmek için yeterince şey yaptığından emin değil

	2024 gündeminde	İK lideri güveni
Ücret eşitliği farklarının azaltılması	95%	69%
Ücret ve terfi kararlarının şeffaflığının artırılması	97%	56%
<i>Tutarlı mesajlar ve teknoloji destekli bir iletişim stratejisi yardımcı olabilir</i>		
Ücret kararlarının alınması ve iletilmesi konusunda yöneticilerin eğitilmesi	31%	15%
Ücret aralıklarını yöneticiler, çalışanlar ve adaylarla paylaşmak için İK platformlarının güncellenmesi		

Çalışanı dinleme noktasında Türkiye sonuçları global sonuçlara göre nerede duruyor?

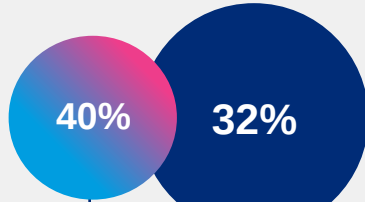
	Global	Türkiye
Yıllık veya iki yılda bir bağlılık anketi düzenliyoruz	73%	63% ↓
Yıllık veya iki yılda bir yapılan katılım anketimizin arasına nabız anketleri ekliyoruz, odak gruplar ve diğer özel amaçlı anketler gibi ilave çalışan dinleme faaliyetleri gerçekleştiriyoruz	43%	55% ↑
Çalışan geri bildirimlerini sürekli olarak topluyoruz ve elde edilen verileri kurumsal içgörüler için entegre ediyoruz	42%	63% ↑
İK programlarımızın diğer unsurlarını iyileştirmek için çalışan dinleme programlarımızdan elde edilen verilerden aktif olarak yararlanıyoruz	36%	40%
Çalışan dinleme programımızdan eyleme dönüştürülebilir bilgiler elde ediyoruz	34%	35%
Çalışanları dinlemek iş sonuçlarına ulaşmak için stratejik bir araçtır	33%	52% ↑
Çalışan duyarlılığına yakın kalmak için pasif dinlemeyi katılım stratejimize entegre ediyoruz	19%	26%
Yapay zeka, bir çalışanın almayı düşündüğümüz eylemlere/stratejilere tepkisini tahmin etmek için kullanabileceğimiz, dinleme verilerimizden "persona"lar oluşturdu.	3%	3%
Yukarıdakilerin hiçbiri: Çalışan dinleme programımız yok	8%	3%

Türkiye'deki şirketler kurumsal bağıklık sistemlerini güçlendirmek için dayanıklılıklarını en üst düzeye çıkarıyor

İnsan riskleri iş riskleridir ve İK liderlerinin %58'i risk yönetimi zihniyetini liderliğin ayırt edici özelliği olarak görmektedir. İK liderlerinin %63'ü 2020'den bu yana risk yönetimi ve kriz/acil durum planlamasına daha fazla dahil oldu.

İhtiyaç: İnsan riskine yönelik proaktif, öngörülü ve disiplinli bir yaklaşım

Özellikle yeni teknolojiler günlük işlere dahil edildikçe, sisteme dayanıklılık kazandırmak için yapılması gereken işler var.

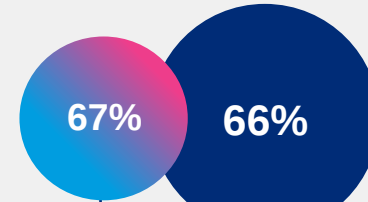


Üretken yapay zeka kullanımının kurumlarının maruz kaldığı riskleri artırdığına inanan İK liderleri

Şirketlerinin risk farkındalığını kurumsal DNA'larına yerleştirmek için yeterince çaba gösterdiğinden emin olan İK liderleri

Ölçülen şey yönetilir: Risk bilincine sahip bir kültürü beslemek için verileri kullanma

Kurumsal dayanıklılığın sağlanması, önleyici stratejilere rehberlik edecek zamanında ve eyleme geçirilebilir istihbarata bağlıdır.



2025'te İnsan Analitiği yeteneklerini geliştirmeyi en önemli öncelik olarak gören kuruluşlar

Şirketlerinin yetenek kararlarını objektif verilere dayanarak vermek için yeterince çaba gösterdiğinden emin olan İK liderleri

Türkiye'deki şirketler kurumsal bağıklık sistemlerini güçlendirmek için dayanıklılıklarını en üst düzeye çıkarıyor ve daha sağlıklı toplumlar oluşturuyor

Şirketlerin dayanıklılığı çalışanlarının sağlığına ve refahına doğrudan bağlıdır. Yine de **sadece %40'ı** çalışanların refahını göz önünde bulundurarak iş tasarlama konusunda **ilerleme kaydetmiştir**. Bütünsel bir yan haklar stratejisi, “gerçekten fayda sağlayan yan haklar” sunarak anlamlı bir fark yaratır.

2025-2027 için yan haklar alanındaki öncelikler

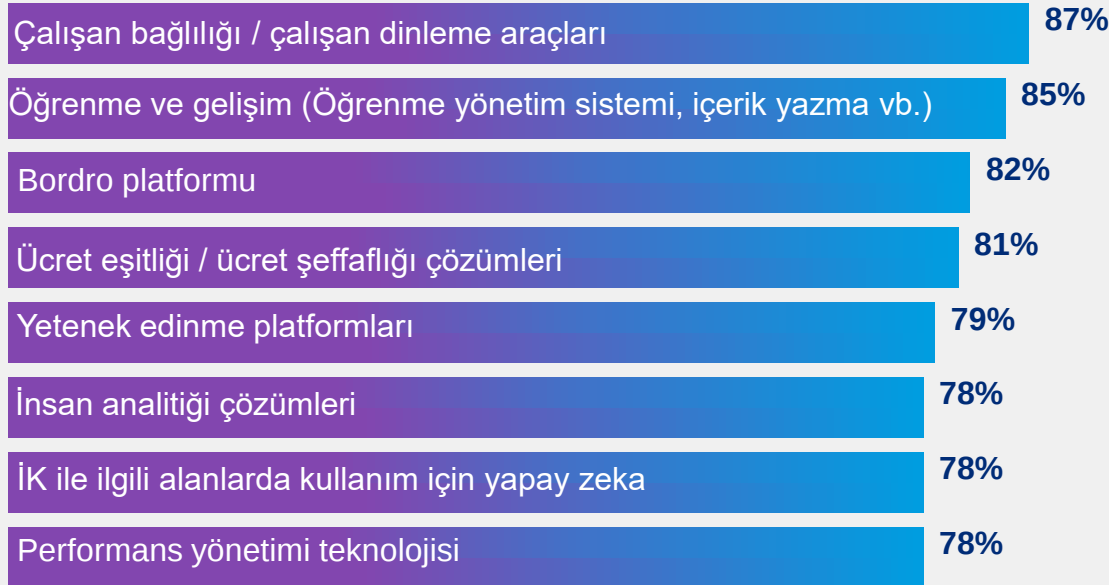


Türkiye'deki şirketler, işgücünün değişiminden ilham alarak dijital öncelikli bir kültür geliştiriyor

Şirketlerin %94'ü yakın zamanda İK teknolojilerini uygulamaya koymuş veya yükseltmiştir ve %56'sı da 2025 yılında bunu yapmayı planlamaktadır. Ancak dijital olmak sadece yeni platformlar ve uygulamalardan ibaret değildir; asıl değer, yeni becerileri hayata geçirmek, davranışsal ve kültürel düzeyde çalışan merkezli dönüşümü sağlamaktır.

Yeni teknoloji uygulamaları her zaman beklenen yatırım getirisini sağlamaz

Bazı teknolojiler, dönüşümü yönlendirmede büyük bir etkiye sahip. Pozitif yatırım getirisi (ROI) sağlayan İK teknolojileri şunlardır:



Yapay zeka İK'yı dönüştürme gücüne sahip, ancak benimsenmesi yavaş oldu

■ Bugün kullanan ■ 2025'te araştırılacak □ Planlanmıyor

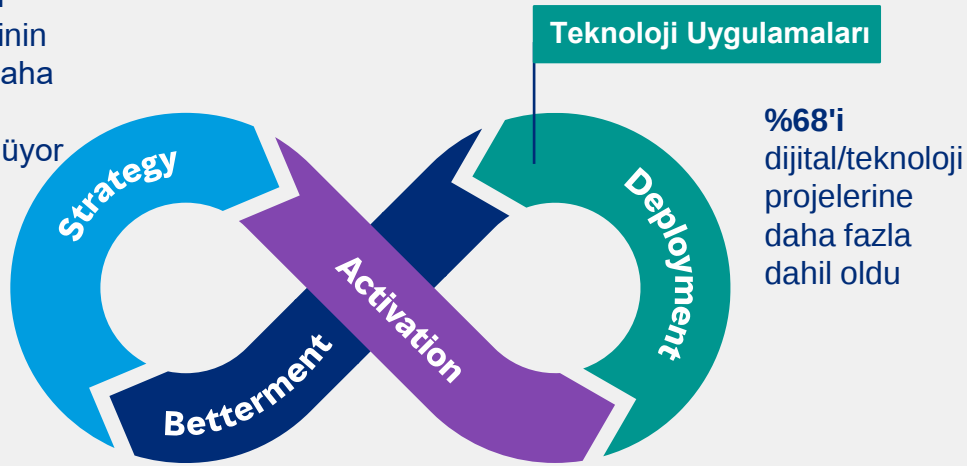


Türkiye'deki şirketler, işgücünün değişiminden ilham alarak dijital öncelikli bir kültür geliştiriyor

“Dijital tasarımlı” yaklaşım, insan-makine iş birliğini öğrenme ve iş birliği süreçlerine, verinin nasıl kullanıldığına, inovasyonun nasıl teşvik edildiğine ve karar alma mekanizmalarına entegre eder. Ancak çoğu organizasyon bu dijital öncelikli yolculuğun henüz başında; şirketlerin %56'sı hâlâ keşif aşamasında veya yeni adım atmış durumda.

İK, çalışanları ve iş sonuçlarını dönüştürmenin merkezine koymak açısından çok önemlidir

İK liderlerinin %82'si rollerinin son 5 yılda daha stratejik hale geldiğini söylüyor



%23'ü artık sadece aksiyona dayalı değil, sonuçlara göre ölçüm yapıyor

%63'ü çalışan deneyimine daha fazla odaklandı

Dijital öncelikli bir kültür geliştirmenin önündeki en büyük engeller

53%	Yetersiz bütçe
40%	İşgücü kapasitesi ve ihtiyaç duyulan becerilerin eksikliği
39%	Yeni teknolojinin yetersiz kullanımı
39%	Liderlikten gelen vizyon veya net yönlendirme eksikliği
35%	Maliyet sınırlama



İnsan merkezli üretkenliği teşvik edin

Beceri açığınızı ölçün.

Yolculukta nerede olduğunuzu ve çevikliği nasıl artıracağınızı değerlendirin

Hangi içgörülerin **yetenek kararlarını** beslediğini tanımlayın

Yeteneği işe yönlendirmek için **nesnel değerlendirme verilerini** kullanın, gelecekteki becerileri de oluşturun

Yapay zekayı yerleştirirken **yeni çalışma biçimlerini** etkili bir şekilde hayata geçirdiğinizden emin olun



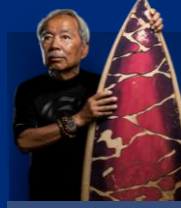
Eşitlik ve güven temeli yaratın

Ödüllendirme politikanızı açıklamak için net bir iletişimle etkileşimi artırın

Ücret ve yan haklar **eşitsizliği** konusunda harekete geçin

Çalışanı dinleme platformlarınızı denetleyin. Kısık sesleri duyun ve sinyaller üzerine harekete geçin

Dinlemeyi stratejiye dönüştürmek için **çalışan deneyimi** araçlarınızı kullanın



Kurumsal bağışklık sistemini güçlendirin

Hesap verebilirliği artırmak için **kurumsal sağlık** göstergelerini kullanın

Bütünsel bir refah yaklaşımı benimseyin ve bütçe kısıtlaması zamanında katma değeri neyin yarattığını anlayın

Liderleri işe alırken/geliştirirken bir **risk ve yönetim** bileşeni ekleyin

Özellikle **etik AI ve siber güvenlik**te risk farkındalığını kurumsal bir yetkinlik haline getirin



Dijital öncelikli bir kültür geliştirin

Dijital gündemde liderlik edebilecek şekilde donanımlı olmaları için **İK işlevlerini** yeniden tasarlayın ve EX'i geliştirmenin yollarına odaklanın

Sadece kullanmaya değil, teknolojiyi **iş yapış şekillerine yerleştirmeye** odaklanın

Yarına hazırlanmak için **İK teknolojinize** yatırım yapın ve bu yatırımı optimize edin

Teknolojiyi İK liderleri için bir **kolaylaştırıcı** olarak kullanın

2025 Etkinlik Takvimi

Q1

Q2

Q4

Ocak

Şubat

Mart

Nisan

Mayıs

Haziran

Ekim

Kasım

MMC Küresel Risk Raporu

Skills Snapshot Araştırması

Global Yetenek Trendleri Raporu

CEO / CFO Araştırması

Mavi Yaka Çalışan Sağlığı ve Yan Haklar Araştırması

Mobilite Araştırması

Yaşam Maliyetleri Araştırması

Avrupa Ücret Araştırmaları Konferansı

2025 Türkiye Ücret Araştırmaları Webinarı

Global Çalışan Bağlılığı Araştırması

Global Yetenek Trendleri Raporunun Tamamına Ulaşmak İçin..



