

“2026, işe alımın veri ve yapay zekâ temelli hale geldiği bir milat olacak”



Hangi pozisyonu kapatmak, neden uzun sürüyor?
Hangi ilan kanalı gerçekten işe yarıyor?
Ekte kim, nerede zaman kaybediyor?
Maliyeti hangi noktalar artırıyor?
Adaylar sürecin tam olarak neresinde kaybediliyor?

“Bu soruları yanıtlayan şirketlerde çok net bir dönüşüm başlıyor” diyor Uplico CEO’su Kuzey Eren Elal: “Hem maliyet düşüyor hem de süreç çok daha öngörülebilir hale geliyor. Kullanıcılarımızda yıllık işe alım maliyetlerinde ortalama yüzde otuz beşe yakın iyileşme görüyoruz”. Ancak Elal’a göre bundan daha da önemlisi var: “Analitik, işe alım uzmanına tamamen yeni bir bakış açısı kazandırıyor. Artık sadece işe alım yapmıyor; şirketin geleceğini şekillendiriyor”.

Uplico, işe alım süreçlerini uçtan uca yeniden tasarlayan yeni nesil bir işe alım teknolojisi platformu. Platformun yarattığı avantajların yanı sıra yılın ilk sayısı vesilesiyle işe alım dünyasını şekillendirecek trendleri de Elal ile konuştuk.

2026 yılında işe alım dünyasını ve işe alım teknolojilerini şekillendirmesi beklenen ana trendlerle başlayalım sohbetimize. Size göre ufukta neler görünüyor? Şirketler bu dönüşüme nasıl hazırlanmalı?

2026 yılı, bence işe alımın gerçek anlamda veri ve yapay zekâ temelli hale geldiği bir milat olacak. Son iki yıldır şirketlerde gördüğümüz en büyük değişim şu: Artık hız tek başına yeterli değil. Doğru adayla, doğru zamanda, doğru kanalda buluşabilmek gerekiyor. Bu da ancak teknolojiyle mümkün.

2026’da üç temel trendin öne çıkacağını düşünüyorum:

Birincisi, öngörülebilir **işe alım dönemi** başlıyor. Sadece bugün açık olan pozisyona aday bulmak değil, bir sonraki çeyrekte hangi departmanda hangi yeteneğe ihtiyaç

doğacağını tahmin eden modeller kullanacağız. Bu, şirketlere inanılmaz bir planlama gücü verecek.

İkincisi, **hem beyaz yaka hem de mavi yaka işe alımda otomasyonun patlaması** olacak. Şu anda bile çok ciddi bir hızlanma görüyoruz ama 2026’da bu süreç tamamen AI tarafından desteklenen bir ekosisteme dönüşecek. Yetkinlik, beceri, lokasyon, vardiya, uygunluk, deneyim gibi kriterlerin anlık eşleşmesi şirketlerin geleneksel yöntemlere geri dönemeyeceği bir standart yaratacak.

Üçüncüsü ise **gerçek zamanlı işe alım analitiği**. Şirketler artık hangi ilan kanalının daha verimli olduğunu, hangi uzmanının süreçte nerede zaman kaybettiğini, pozisyon kapanma süresinin neden uzadığını sadece tahmin etmeyecek; anlık olarak görebilecek. Bu, işe alımı operasyonel bir süreçten stratejik bir fonksiyona dönüştürecek.

Tüm bu trendlerin ortak bir sonucu var: İK ekipleri daha az operasyon, daha çok insan odaklı iş yapacak.

Raporlama ve analitik işe alımda neden bu kadar önemli hale geldi?

Bugün işe alım artık sadece doğru adayı bulmak üzerine değil; aynı zamanda doğru süreci kurmak üzerine de kurulu. Bir şirketin işe alımını gerçekten iyileştirilebilmesi için önce onu anlaması, ölçmesi ve nerede kayıp yaşadığını görebilmesi gerekiyor.

Ben her zaman şunu söylüyorum: “Ölçemediğiniz bir süreci geliştiremezsiniz.” Bu yüzden analitik bizim için sadece bir raporlama aracı değil, şirketlerin elindeki en güçlü karar mekanizması.

Uplico’da gerçek zamanlı analitik sunarken, şirketlere şu soruların cevabını çok net göstermeyi amaçlıyoruz:

- Hangi pozisyonu kapatmak, neden uzun sürüyor?

- Hangi ilan kanalı gerçekten işe yarıyor?

- Ekte kim, nerede zaman kaybediyor?

- Maliyeti hangi noktalar artırıyor?

- Adaylar sürecin tam olarak neresinde kaybediliyor?

Bu soruları yanıtlayan şirketlerde çok net bir dönüşüm başlıyor. Hem maliyet düşüyor hem de süreç çok daha öngörülebilir hale geliyor. Kullanıcılarımızda yıllık işe alım maliyetlerinde ortalama yüzde otuz beşe yakın iyileşme görüyoruz.

Ama bence daha önemlisi şu: Analitik, işe alım uzmanlarına tamamen yeni bir bakış açısı kazandırıyor. Artık sadece işe alım yapmıyor; şirketin geleceğini veriyle şekillendiriyorlar. Bu bakış açısı değişimi çok kıymetli ve Uplico’nun en çok gurur duyduğum katkılarından biri.

Yapay zekâ işe alım süreçlerinde hataları azaltabiliyor mu?

Evet, kesinlikle azaltabiliyor ve aslında yapay zekânın işe alım süreçlerine getirdiği en büyük değerlerden biri bu. Çünkü işe alım temelde insanın insana dair karar verdiği bir alan ve ister istemez yorulma, yoğunluk, zaman baskısı, hatta farkında olunmayan önyargılar kararları etkileyebiliyor. Yapay zekâ ise tam da bu insan kaynaklı hataların arasına bir güvenlik ağı gibi giriyor.

Biz Uplico’da teknolojiyi geliştirirken kendimize hep şu soruyu soruyoruz: “Bu sistem işe alım uzmanına daha adil, daha tutarlı ve daha doğru bir karar aldırıyor mu?” Eğer cevap evetse o modül hayata geçiriyoruz. Uplico’nun Yeni nesil aday takip sistemi ve AI modelleri bugün:

- Aday eşleşme hatalarını yüzde kırka kadar azaltıyor.

Çünkü model bir CV’ye sadece kelime eşleşmesi olarak bakmıyor; deneyimi, yetkinliği, rol uyumunu, kariyer tutarlılığını ve potansiyeli analiz ediyor.

- Video görüşmelerde tutarlı değerlendirme sağlıyor.

Pozisyon yetkinlik ve becerilerine özel sorular oluşturup bunları sistematik olarak değerlendiren AI video mülakat modülü-müz, her rol için standartlaştırılmış değerlendirme süreci sunuyor.

Böylece adaylar pozisyona özel kriterlerle objektif şekilde analiz edilirken, mülakat süreçlerindeki tutarsızlıklar da ortadan kalkıyor.

- Veri destekli kararlar sunarak hataları kökten azaltıyor.

Yapay zekâ, yüzlerce aday arasındaki küçük ama kritik farkları gözden kaçırmıyor. İnsan için yorucu olan tekrar eden analizler, AI için saniyeler içinde tamamlanıyor.

Benim bu teknolojiye dair en sevdiğim şey şu: Yapay zekâ insanı devre dışı bırakmıyor, aksine insanın daha iyi karar vermesini sağlıyor.

Biz Uplico’da hiçbir zaman AI’nın tamamen yerleştirdiği bir karar mekanizması yaratmaya çalışmıyoruz. Hedefimiz, işe alım uzmanına şunu söyleten bir sistem kurmak: “Benim kararımı güçlendiren, beni daha objektif yapan, hatalarımı azaltan bir yardımcıya sahibim.”

Sonuç olarak yapay zekâ, işe alımda hataları sadece azaltmıyor; **daha adil, daha hızlı, daha güvenilir ve daha öngörülebilir bir işe alım kültürü oluşturuyor.** Bu da bugün şirketler için artık bir lüks değil, zorunluluk haline gelmiş durumda.

Röportajımızın başında 2026 trendlerini konuştuk. Şimdi, sizin öncelikli hedeflerinizi dinleyerek bitirelim.

Hiring’den onboarding’e, performans süreçlerinden gelişim adımlarına ve hatta exit aşamasına kadar uzanan, uçtan uca çalışan deneyimini analiz eden ve iyileştiren bir yapay zekâ altyapısı kurmayı hedefliyoruz. Bunu bir “işe alım aracı” olarak değil, **çalışan yaşam döngüsünü veriyle yöneten bir yetenek teknolojisi platformu** olarak konumlandırıyoruz.

“İŞE ALIM SÜREÇLERİNİ BİR MALİYET KALEMİ OLMAKTAN ÇIKARIP REKABET AVANTAJINA DÖNÜŞTÜRÜYORSAK, DOĞRU YOLDAYIZ DEMEKTİR.”

“İşe alım dünyasında geçirdiğim her yıl, bana aynı gerçeği yeniden hatırlatıyor: Bir şirketi büyüten şey aslında teknolojisi, stratejisi veya bütçesi değil; doğru insanlarla kurulmuş güçlü bir ekiptir.

Uplico’yu kurarken çıkış noktamız tam olarak buydu. Hepimiz biliyoruz ki işe alım süreçleri çoğu zaman yoğun, yorucu ve tekrar eden işlerle dolu. İnsan Kaynakları ekiplerinin gününün büyük kısmı aslında insani dokunuş gerektirmeyen işlerle geçiyor. Oysa bizce İK ekiplerinin odaklanması gereken şey; insanı anlamak, şirket kültürünü yönetmek, potansiyeli keşfetmek ve doğru yeteneği o şirkete kazandırmak.

Biz Uplico’da teknolojiyi, otomasyonu ve yapay zekâyı tam da bu nedenle bir araç olarak görüyoruz: İK profesyonellerinin yükünü hafifletmek, zaman kazandırmak ve daha stratejik bir işe alım deneyimi sunmak.

Bugün Uplico olarak hem beyaz yaka hem de mavi yaka işe alımında şirketlerin yanında olmak, süreçleri hızlandırmak ve daha iyi aday eşleşmeleri sağlamak bizim için büyük bir motivasyon. Her modül tasarlanırken kendimize şu soruyu soruyoruz: ‘Bu, işe alım uzmanının işini gerçekten kolaylaştırıyor mu?’ Eğer cevap evetse, doğru yoldayız demektir”