

2030'A DOĞRU

İK'DA ÖNE ÇIKABİLECEK

21 YENİ POZİSYON

**AURA**
Kariyer Danışmanlık
Kendini Tanı Kariyerini Dönüştür

2030'a Doğru İK'da Öne Çıkabilecek 21 Yeni Pozisyon:

Küresel Öngörüler ve Türkçe Karşılıkları

Yapay zeka, otomasyon, demografik değişim, sürdürülebilirlik ve değişen çalışan beklentileri, insan kaynakları fonksiyonunu yeniden şekillendiriyor. Bu 21 yeni pozisyon, İK'nın gelecekte üstlenebileceği yeni sorumluluk alanlarına ışık tutuyor.

1

İK Veri Dedektifi
(HR Data Detective)

2

Uzaktan Çalışma Kolaylaştırıcısı
(WFH Facilitator)

3

Çalışan Davranışları ve Bağlılık Direktörü
(Head of Business Behavior)

4

Stratejik İK İş Sürekliliği Direktörü
(Strategic HR Business Continuity Director)

5

Algoritma Önyargı Denetçisi
(Algorithm Bias Auditor)

6

İkinci Kariyere Geçiş Koçu/Danışmanı
(Second-Act Coach)

7

Yaşam Boyu Öğrenme Koordinatörü
(Uni4Life Coordinator)

8

Chatbot ve İnsan Etkileşimi Kolaylaştırıcısı
(Chatbot & Human Facilitator)

9

İç Yetenek Pazarı Yöneticisi
(Gig Economy Manager)

10

İnsan Kaynaklarında Önyargı Yönetimi Sorumlusu
(Human Bias Officer)

11

İşin Geleceği Lideri
(Future of Work Leader)

12

İnsan-Makine İşbirliği Yöneticisi
(Human-Machine Teaming Manager)

13

İşyeri Ortamı Mimarı
(Workplace Environmental Architect)

14

İklim Değişikliği ile Mücadele Lideri
(Chief Climate Response Leader)

15

İyi Oluş Direktörü
(Director of Well-Being)

16

Kurumsal Amaç Planlama Sorumlusu
(Chief Purpose Planner)

17

İnsan Ağı Analisti
(Human Network Analyst)

18

Çalışan Güçlendirme Koçu
(Employee Enablement Coach)

19

Sanal Gerçeklik Deneyimi Danışmanı
(VR Immersion Counselor)

20

Dikkat Yönetimi ve Odaklanma Koçu
(Distraction Prevention Coach)

21

Genetik Çeşitlilik Yöneticisi
(Genetic Diversity Officer)



2030'un İK profesyonelleri, insan yönetiminden çok "organizasyon tasarımı" odaklanacak. Geleceğin İK'sı, yapay zekayı daha fazla kullanırken, çalışanı hiç olmadığı kadar yakından tanıyan ve destekleyen bir yapıya dönüşmeye aday.





Değişen unvanlar değil, değişen bakış açısı; geleceğin İK'sını şekillendirecek.

Yapay Zeka ve Otomasyon

Çalışan Deneyimi ve İyi Oluş

Beceri ve Kariyer Dönüşümü

Veri ve Davranış Analitiği

Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Değer

Murat BABADALI | Kariyer Danışmanı

Aura Kariyer Danışmanlık Hizmetleri © Temmuz 2026

Değerli Meslektaşlarım, İnsan Kaynakları Yönetimi alanına gönül verenler ve kıymetli okurlar,

Bazen geleceği anlamanın en iyi yolu, bugünün sınırlarının biraz ötesine bakabilmekten geçiyor.

Bu makaleyle sizleri, günlük iş akışının dışına çıkararak insan kaynaklarının geleceğine dair ayakları yere basan bir hayalin peşinde kısa bir yolculuğa davet ediyorum.

Gelin, geleceğin çalışma hayatını birlikte keşfedelim. Belki de bu yolculuğun sonunda, geleceğin İK'sını bugün yeniden düşünmeye başlayacağız.

Geçtiğimiz son birkaç yılda, yaptığımız işlerde yaşanan değişimi ve çalışma yaşamının dönüşümünü daha fazla konuşmaya, yorumlamaya ve deneyimlemeye başladık.

Küresel boyutta etkili olan Koronavirüs Salgını, bölgesel olmakla beraber etkileri daha geniş coğrafyaları etkileyen sıcak savaş ortamı, bilişim teknolojileri özellikle de yazılım alanındaki gelişmelerin sonucunda gündelik hayatımızın yavaş yavaş bir parçası olmaya başlayan Yapay Zeka, işverenlerin her geçen gün söylemlerinde daha fazla dile getirdiği yetenek kıtlığı ile nitelikli çalışanların göç hareketleri bugün olduğu kadar gelecekte de iş dünyasının gündeminde yer almaya aday görünüyor.

Yarının iş dünyası günümüzde beliren koşullara göre şekillenirken geçmişte alışkın olduğumuz “çalışma” geleneğimizin mevcut koşullarda sürdürülebilir olamayacağı aşikar. Çalışmanın geleceğinin şekillenmeye devam ettiği bu dönemde İnsan Kaynakları (İK) Liderlerinin tüm olasılıkları göz önünde bulundurarak işe ve çalışmaya dair bakış açımızın sorgulanmasına ve bu doğrultudaki değişime öncülük etmesi ihtiyacın ötesinde bir mecburiyet haline gelmiştir.

Bu makalede, **Cognizant-Center For Future of Work** tarafından Mayıs 2020’de hazırlanan **“21 HR Jobs of The Future”** isimli rapordan yola çıkılarak 2030 yılına kadar **İnsan Kaynakları** alanında ön plana çıkabilecek 21 yeni pozisyon ele alınmıştır.

Yarının işlerini şekillendirerek geleceğe doğru hızla ilerlediğimiz süreçte işin geleceğine doğru adım atmanın yolu İnsan Kaynaklarından geçiyor. Bu açıdan geleceğin yeni İnsan Kaynakları rollerinin de akışta kritik bir rol oynayacağı belirtilebilir. Bu bağlamda, İnsan Kaynakları profesyonellerinin işlerin ve organizasyonların geleceğe hazırlanmasına liderlik etmesi üzerinde durulması gereken bir diğer kritik başlık olarak değerlendirilmelidir.

Bugün geçmişte öngörülen işin geleceğine doğru ilerliyoruz ve bunu gerçekleştirmenin yolu da doğrudan İK fonksiyonundan geçiyor. Geleceğin yeni İK pozisyonlarının bunu gerçekleştirmede kritik bir rol oynayacağına inanıyoruz. Koronavirüs Salgını, mevcut iş dünyasının dönüşümünü hızlandırdı ve dijital olarak donatılmış mesleklere olan talebi artırdı. Bu bağlamda, İK profesyonelleri, organizasyonların geleceğe hazırlanmasında liderlik etmek için sahnedeki yerini aldı.

Makalemizi hazırlarken; orijinal raporda yer verilen İngilizce pozisyon adları parantez içinde belirtilerek, önerilen her yeni insan kaynakları pozisyonunu bire bir olarak yani kelime kelime dilimize çevirmek yerine raporda belirtilen iş tanımı ve aranan nitelikler başta olmak üzere farklı göstergeleri dikkate aldık.

Söz konusu rolün özünün ne olduğu ve Türkçe olarak bunu en doğru şekilde nasıl ifade edebileceğimize odaklandık.

Yeni pozisyonların ve tanımlamalarının ardından en altta yer alan listede ise, orijinal raporda da yer verildiği gibi, pozisyonların "Teknoloji Merkezlilik Sırası"na göre ayırımına değindik.



2030'a Doğru İK'da Öne Çıkabilecek 21 Yeni Pozisyon:

Küresel Öngörüler ve Türkçe Karşılıkları*

- 1- İK Veri Dedektifi (HR Data Detective)
- 2- Uzaktan Çalışma Kolaylaştırıcısı (WFH-Work-from-Home Facilitator)
- 3- Çalışan Davranışları ve Bağlılık Direktörü (Head of Business Behavior)
- 4 -Stratejik İK İş Sürekliliği Direktörü (Strategic HR Business Continuity Director)
- 5- Algoritma Önyargı Denetçisi (Algorithm Bias Auditor)
- 6- İkinci Kariyere Geçiş Koçu/Danışmanı (Second-Act Coach)
- 7- Yaşam Boyu Öğrenme Koordinatörü (Uni4Life Coordinator)
- 8- Chatbot ve İnsan Etkileşimi Kolaylaştırıcısı (Chatbot & Human Facilitator)
- 9- İç Yetenek Pazarı Yöneticisi (Gig Ekonomisi Yöneticisi) (Gig Economy Manager)
- 10- İnsan Kaynaklarında Önyargı Yönetimi Sorumlusu (Human Bias Officer)
- 11- İşin Geleceği Lideri (Future of Work Leader)
- 12- İnsan-Makine İşbirliği Yöneticisi (Human-Machine Teaming Manager)
- 13- İşyeri Ortamı Mimarı (Workplace Environmental Architect)
- 14- İklim Değişikliği İle Mücadele Lideri (Chief Climate Response Leader)
- 15- İyi Oluş Direktörü (Director of Well-Being)
- 16- Kurumsal Amaç Planlama Sorumlusu (Chief Purpose Planner)
- 17- İnsan Ağı Analisti (Human Network Analyst)
- 18- Çalışan Güçlendirme Koçu (Employee Enablement Coach)
- 19- Sanal Gerçeklik Deneyimi Danışmanı (VR Immersion Counselor)
- 20- Dikkat Yönetimi ve Odaklanma Koçu (Distraction Prevention Coach)
- 21- Genetik Çeşitlilik Yöneticisi (Genetic Diversity Officer)

1- İK Veri Dedektifi (HR Data Detective): İK Yönetim Sistemi veya İK Bilgi Sistemi verileri, çalışan anketleri, zaman takibi ve öğrenme yönetim sistemleri, sosyal haklar portalları, ücretlendirme ve ardıl planlama dahil olmak üzere birden fazla kaynaktan gelen verileri derleyerek analiz etmekle sorumludur.

2- Uzaktan Çalışma Kolaylaştırıcısı (WFH/Work-from-Home Facilitator): Uzaktan çalışan iş gücünün entegrasyonunu ve katılımını denetlemesi beklenen Uzaktan Çalışma Kolaylaştırıcısı; her yerde uzaktan çalışmayı büyük bir başarıya dönüştürmek için doğru teknolojilere, İK süreçlerine ve iş kültürüne sahip olunmasını sağlamaktan sorumludur.

Uzaktan Çalışma Kolaylaştırıcısı; uzaktan çalışmayı etkili bir şekilde mümkün kılarak çalışanların işyerlerine dair güçlü bir aidiyet duygusuna sahip olmalarına ve her uzaktan çalışanın işini en uygun şekilde yapabilmesi için ihtiyaç duyduğu unsurlara sahip olmasını sağlamakla da yükümlüdür.

3- Çalışan Davranışları ve Bağlılık Direktörü (Head of Business Behavior): Çalışanların davranışsal verilerinin analiz edilerek; çalışanların bağlılığını, iyi oluş halini ve verimliliğini iyileştirmeye yönelik stratejilerin geliştirilmesinden sorumludur.

İşletme dahilinde elde edilen davranışsal verilerin kullanımı sonucunda, çalışanların güvenliğini sağlayarak memnuniyetlerini koruyacak motivasyon unsurlarına yönelik ilham sahibi olmak bu rolün odağında yer almaktadır.

4- Stratejik İK İş Sürekliliği Direktörü (Strategic HR Business Continuity Director): Kriz, afet, ekonomik dalgalanmalar ve beklenmedik kesintiler karşısında organizasyonun insan kaynağı açısından faaliyetlerini sürdürebilmesini sağlayacak stratejileri geliştiren ve yöneten üst düzey İK lideridir.

5- Algoritma Önyargı Denetçisi (Algorithm Bias Auditor): Yapay zeka kullanımının ürün geliştirmeden satış analizine, işe alımdan sözleşme incelemesine kadar yapılan çoğu işte artan önemi göz önüne alındığında; yapay zekanın merkezindeki algoritmaların adil, yasal ve kuruluşların değerlerini temsil eden bir şekilde tanımlandığından emin olunması açısından Algoritma Önyargı Denetimi hayati önem taşımaktadır.

Uyum Departmanları için tanımlanan yeni bir işlevi yönetecek olan Algoritma Önyargı Denetçisi; her önemli algoritmayı, hedeflerini, girdi ve çıktısını, ilgili insan değer yargılarını ve sonuçlarını kaydederek izleyen bir envanter sisteminin kurulumu ve yönetiminden sorumlu olacaktır.

6- İkinci Kariyere Geçiş Koçu/Danışmanı (Second-Act Coach): Kariyerinde yeni bir sayfa açmak isteyen çalışanlara geçiş sürecinde rehberlik eder. Emeklilik sonrasında yeniden çalışma hayatına dönmek isteyenlerden farklı bir sektöre veya çalışma modeline yönelmeyi hedefleyen profesyonellere kadar, bireylerin bilgi, deneyim ve ilgi alanlarına uygun yeni kariyer yolları oluşturmalarına destek sağlar.

Bu rol, günümüzde sunulan outplacement (yeniden yerleştirme) hizmetlerinin gelecekte daha kapsamlı bir yapıya dönüşmüş hali olarak değerlendirilebilir. Amaç yalnızca bireyin yeni bir iş bulmasını sağlamak değil; değişen çalışma hayatına uygun, sürdürülebilir ve tatmin edici bir ikinci kariyer inşa etmesine rehberlik etmektir.

7- Yaşam Boyu Öğrenme Koordinatörü (Uni4Life Coordinator): Yaşam boyu öğrenme anlayışı doğrultusunda çalışanların bilgi ve becerilerini sürekli geliştirmelerini destekler. Yapay zeka destekli sistemlerden yararlanarak bireylerin ilgi alanları, kariyer hedefleri ve öğrenme tercihleri doğrultusunda en uygun eğitim ve gelişim programlarına yönlendirilmelerini koordine eder.

8- Chatbot ve İnsan Etkileşimi Kolaylaştırıcısı (Chatbot & Human Facilitator): Çalışanların yapay zeka destekli sohbet botlarıyla daha verimli ve doğal bir şekilde etkileşim kurmasını sağlayan dijital İnsan Kaynakları deneyimini tasarlar ve yönetir. Rutin İK süreçlerinin otomasyonunu destekler, gerektiğinde insan müdahalesini devreye alarak çalışan deneyimini iyileştirir ve İK ekiplerinin operasyonel iş yükünü azaltır.

9- İç Yetenek Pazarı Yöneticisi (Gig Economy Manager): Çalışanların kariyerlerini tek bir pozisyon yerine farklı proje ve görevlerle geliştirebildiği kurum içi yetenek ve girişimcilik ekosistemini yönetir. Çalışanları beceri ve ilgi alanlarına uygun fırsatlarla buluşturan dijital platformları geliştirir, iç mobilitayı artırır ve organizasyonun ihtiyaç duyduğu yeteneklere daha hızlı erişmesini sağlayan yenilikçi uygulamalara öncülük eder.

10- İnsan Kaynaklarında Önyargı Yönetimi Sorumlusu (Human Bias Officer): İK'nın denetlediği tüm iş fonksiyonlarında önyargıyı azaltmaktan sorumlu olan İnsan Kaynaklarında Önyargı Yönetimi Sorumlusu; ırk, etnik köken, cinsiyet, din, ekonomik durum, geçmiş, yaş veya kültürden bağımsız olarak, işe alımdan işten çıkarmaya kadar çalışanlara adil davranılmasını sağlayacak olan İnsan Kaynakları algoritmalarının tasarımına liderlik ederek bunların önyargısız ve çalışanlara açıklanabilir olmasından sorumludur.

İşe alım, performans değerlendirme, terfi ve yetenek yönetimi gibi İK süreçlerinde ortaya çıkabilecek bilinçli veya bilinçsiz önyargıları analiz eder. Veri analitiği ve yapay zeka destekli araçlardan yararlanarak daha adil, objektif ve kapsayıcı karar süreçlerinin geliştirilmesine katkı sağlar.

11- İşin Geleceği Lideri (Future of Work Leader): Geleceğin çalışma yaşamını analiz ederek organizasyonun ihtiyaç duyacağı yeni rol, yetkinlik ve çalışma modellerine yönelik stratejiler geliştirir. İş gücünün dönüşümünü destekleyecek becerilerin belirlenmesine, bu alanlara yönelik kaynakların planlanmasına ve geleceğe uyum sağlayacak kurumsal bakış açısının oluşturulmasına liderlik eder.

12- İnsan-Makine İşbirliği Yöneticisi (Human-Machine Teaming Manager): Yapay zeka ve otomasyon teknolojilerinin insan yetkinliklerini tamamlayacak şekilde kullanılmasını sağlayan çalışma modellerini geliştirir. İnsan ve makineler arasındaki görev paylaşımını, etkileşim süreçlerini ve iş birliği kurallarını tasarlayarak daha verimli, esnek ve yüksek performanslı hibrit ekiplerin oluşturulmasına öncülük eder.

13- İşyeri Ortamı Mimarı (Workplace Environmental Architect): Çalışanların ve diğer paydaşların sağlık, esenlik ve verimliliğini destekleyen çalışma ortamlarının tasarlanmasına liderlik eder. İK, tesis yönetimi ve kurumsal gayrimenkul ekipleriyle iş birliği yaparak insan odaklı, sürdürülebilir ve sağlıklı iş yeri deneyimleri oluşturur; fiziksel çalışma alanlarını organizasyonun kültürü ve çalışan ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirir.

14- İklim Değişikliğiyle Mücadele Lideri (Chief Climate Response Leader): Kuruluşun sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği hedeflerini işveren markasının ayrılmaz bir parçası haline getirir. Şirketin çevresel sorumluluk yaklaşımını çalışanlara, adaylara ve diğer paydaşlara etkili biçimde aktararak değer odaklı yetenekleri kuruma çekilmesine ve çalışan bağlılığının güçlendirilmesine katkı sağlar.

15- İyi Oluş Direktörü (Director of Well-Being): Çalışanların zihinsel, duygusal, fiziksel ve ruhsal iyi oluşunu destekleyen bütüncül strateji ve uygulamalara liderlik eder. Kurum kültürüyle uyumlu iyi oluş programları geliştirerek çalışan deneyimini, bağlılığını ve verimliliğini güçlendiren sağlıklı, kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlar.

16- Kurumsal Amaç Planlama Sorumlusu (Chief Purpose Planner): Kuruluşun topluma sunduğu değeri ve varlık amacını tanımlayan kurumsal amaç stratejisini geliştirir ve kurum genelinde yaygınlaştırır. Pazarlama, kurumsal iletişim ve insan kaynakları ekipleriyle iş birliği yaparak kurumsal amacın çalışanlar, adaylar ve müşteriler tarafından benimsenmesini sağlar; işveren markasını ve kurumsal itibarı güçlendiren projelere liderlik eder.

17- İnsan Ağı Analisti (Human Network Analyst): Yapay zeka ve veri analitiğinden yararlanarak çalışanlar arasındaki iletişim, iş birliği ve bilgi paylaşımı ağlarını analiz eder. Organizasyonel Ağ Analizi (ONA-Organizational Network Analysis) gibi yöntemlerle kurum içindeki doğal etkileşim yapısını ortaya çıkarır; ekipler arası iş birliğini, bilgi akışını ve organizasyonel verimliliği artıracak stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlar.

18- Çalışan Güçlendirme Koçu (Employee Enablement Coach): Çalışanların ihtiyaçlarını, beklentilerini ve gelişim alanlarını yakından takip ederek bağlılıklarını, motivasyonlarını ve verimliliklerini artıracak bireysel destek planları oluşturur. Çalışanların işe alımdan kariyer yolculuklarının ilerleyen aşamalarına (emekliliğe) kadar danışmanı olarak görev yapar; olası memnuniyetsizlik ve ayrılma risklerini erken tespit ederek çalışan deneyimini güçlendiren çözümler geliştirir.

19- Sanal Gerçeklik Deneyimi Danışmanı (VR Immersion Counselor): Eğitim, iş birliği ve çalışan deneyimini geliştirmek amacıyla sanal gerçeklik teknolojilerinin organizasyon içinde etkin kullanımını planlar ve yönetir. VR (Virtual Reality) uygulamalarının iş hedeflerine katkısını değerlendirir, ölçeklenebilir kullanım alanlarını belirler ve gizlilik ile etik ilkeleri gözeterek sanal çalışma ortamlarına yönelik stratejiler geliştirir.

20- Dikkat Yönetimi ve Odaklanma Koçu (Distraction Prevention Coach): Çalışanların odaklanmalarını olumsuz etkileyen dikkat dağınıklık unsurları ve dijital alışkanlıkları yönetmelerine destek olur. Öz yönetim, stres yönetimi ve dikkat geliştirme uygulamalarıyla çalışanların verimliliğini, psikolojik dayanıklılığını ve iş performansını artırırken, yöneticilere de odaklanmayı destekleyen çalışma kültürünün oluşturulması konusunda rehberlik eder.

21- Genetik Çeşitlilik Yöneticisi (Genetic Diversity Officer): Genetik teknolojilerin çalışma hayatına etkilerini etik, yasal ve kapsayıcılık ilkeleri çerçevesinde yönetir. Kuruluşun genetik eşitlik ve kapsayıcılık politikalarını geliştirerek genetik farklılıkların ayrımcılığa yol açmasını önlemeye yönelik uygulamaları koordine eder; ilgili uzmanlar ve yöneticilerle iş birliği içinde organizasyonun bu alandaki uyum süreçlerini destekler.

—Teknoloji Merkezilik Sırasına Göre Geleceğin İK Pozisyonları—

Düşük ve Orta Seviye Teknoloji

- **İyi Oluş Direktörü** (Director of Well-Being)
- **Çalışan Güçlendirme Koçu** (Employee Enablement Coach)
- **Kurumsal Amaç Planlama Sorumlusu** (Chief Purpose Planner)
- **Dikkat Yönetimi ve Odaklanma Koçu** (Distraction Prevention Coach)
- **Çalışan Davranışları ve Bağlılık Direktörü** (Head of Business Behavior)
- **Yaşam Boyu Öğrenme Koordinatörü** (Uni4Life Coordinator)
- **İnsan-Makine İşbirliği Yöneticisi** (Human-Machine Teaming Manager)
- **İkinci Kariyere Geçiş Koçu/Danışmanı** (Second-Act Coach)
- **İç Yetenek Pazarı Yöneticisi** (Gig Economy Manager)

Orta ve Yüksek Teknoloji

- **İklim Değişikliğiyle Mücadele Lideri** (Chief Climate Response Leader)
- **Uzaktan Çalışma Kolaylaştırıcısı** (WFH-Work-from-Home Facilitator)
- **İşin Geleceği Lideri** (Future of Work Leader)
- **İnsan Kaynaklarında Önyargı Yönetimi Sorumlusu** (Human Bias Officer)
- **İşyeri Ortamı Mimarı** (Workplace Environmental Architect)
- **Algoritma Önyargı Denetçisi** (Algorithm Bias Auditor)
- **İnsan Ağı Analisti** (Human Network Analyst)
- **İK Veri Dedektifi** (HR Data Detective)
- **Sanal Gerçeklik Deneyimi Danışmanı** (VR Immersion Counselor)
- **Chatbot ve İnsan Etkileşimi Kolaylaştırıcısı** (Chatbot & Human Facilitator)
- **Genetik Çeşitlilik Yöneticisi** (Genetic Diversity Officer)
- **Stratejik İK İş Sürekliliği Direktörü** (Strategic HR Business Continuity Director)

Yukarıda Türkçe karşılıklarını da önererek kısa tanımlamalarına yer verdiğimiz bu 21 yeni İnsan Kaynakları pozisyonu, küresel çapta geleceğin çalışma hayatı ve İnsan Kaynakları üzerine yapılan öngörülerden derlenmiş olup İK'nın önümüzdeki yıllarda üstlenebileceği yeni sorumluluk alanları doğrultusunda hangi yöne evrilebileceğine dair önemli ipuçları sunmaktadır.

Pozisyonların önemli bir bölümü bizlere şu anlamlı mesajı vermekte; 2030'un İnsan Kaynakları profesyonelleri, insan yönetiminden çok "organizasyon tasarımına" odaklanacak.

Yani geleceğin İnsan Kaynakları profesyonelleri yalnızca işe alım yapan veya eğitim planlayan kişiler değil; çalışma hayatının mimarı haline geliyor.

Bu pozisyonların tamamının veya bazılarının kısa vadede her şirkette görülmesi beklenmese de, temsil ettikleri yetkinlikler ve sorumluluk alanları bugünden kurumların gündemine girmeye başlamıştır.

Yapay zeka, beceri odaklı yetenek yönetimi, iç mobilité, yaşam boyu öğrenme ve çalışan deneyimi gibi başlıklar, geleceğin İnsan Kaynakları organizasyonlarını şekillendiren temel dinamikler arasında yer almaktadır. Bu nedenle önemli olan yalnızca yeni unvanlar tanımlamak değil, bu rollerin temsil ettiği bakış açısını bugünden kurum kültürüne kazandırabilmektir.

Gelecekte aslında değişenin unvanlar değil; İnsan Kaynaklarının organizasyon içindeki rolü olduğunu vurgulamamız gerekiyor.

İnsan Kaynakları gelecekte yapay zekayı daha fazla kullanmakla beraber otomasyon, demografik değişim, sürdürülebilirlik ve değişen çalışan beklentileri doğrultusunda kendini yeniden şekillendirerek aynı zamanda çalışanı hiç olmadığı kadar yakından tanıyan ve destekleyen bir yapıya dönüşmeye adaydır.

Söz konusu bu dönüşüm yalnızca mevcut İnsan Kaynakları rollerinin değişmesine değil, aynı zamanda bugün henüz yaygın olmayan yeni uzmanlık alanlarının da ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır.

Okuyucularımızın "Bu pozisyon/pozisyonlar bugün şirketimizde yok. Peki beş yıl sonra gerçekten ihtiyaç duyabilir miyiz?" sorusunu duyar gibiyiz.

Bu listedeki bazı pozisyonlar önümüzdeki birkaç yıl içinde özellikle büyük ölçekli ve teknoloji odaklı şirketlerde görülmeye başlanabilir.

Bazıları ise kısa vadede birer unvan olarak ortaya çıkmaya bile temsil ettikleri sorumluluklar, mevcut İnsan Kaynakları rollerinin doğal bir parçası haline gelebilir. Bize göre bu aşamada önemli olan yeni unvanların işaret ettiği dönüşümü doğru okuyabilmekte yatıyor.

"Sizce listede yer alan hangi pozisyonlar ilk olarak Türkiye'de yaygınlaşacak?" şeklindeki soruyu cevaplandırmak çok fazla kolay görünmüyor. Bununla birlikte, yapay zeka kullanımına odaklanılan teknoloji merkezli pozisyonlar ile çalışanların iyi oluşunu ve kuruma bağlılığını güçlendirmeye odaklanan pozisyonların önümüzdeki yıllarda organizasyon şemalarında ilk kez yer alan pozisyonlar arasında olacağını düşünüyoruz.

Bu listede yer alan pozisyonlardan hangisi önümüzdeki 5 yıl içinde Türkiye’de ilk yaygınlaşacak? Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz? Nedenleriyle birlikte yorumlarınızı bizimle paylaşın!

İnsan Kaynakları mesleklerinin geleceğini, değişen çalışma modellerini ve yeni nesil yetkinlikleri birlikte keşfetmeye devam edeceğiz. Yeni makalelerimizde buluşmak dileğiyle.

Kaynak: [Cognizant Center for the Future of Work. \(2020\). 21 HR Jobs of the Future.](#)

***Bu makale ilk olarak 9 Temmuz 2026 tarihinde “Dönüştüren Yazılar” isimli kurumsal blog sayfamızdaki <https://www.aurakariyer.com.tr/gelecegin-21-yeni-ik-pozisyonu/> web adresinde yayınlanmıştır.**



Murat BABADALI | Kariyer Danışmanı
Aura Kariyer Danışmanlık Hizmetleri



AURA
Kariyer Danışmanlık

Kendini Tanı Kariyerini Dönüştür