

Hibrit Karar Tabanlı İşe Alım Platformu

CONSALUTE



NAPOLION

İŞE ALIMDA...

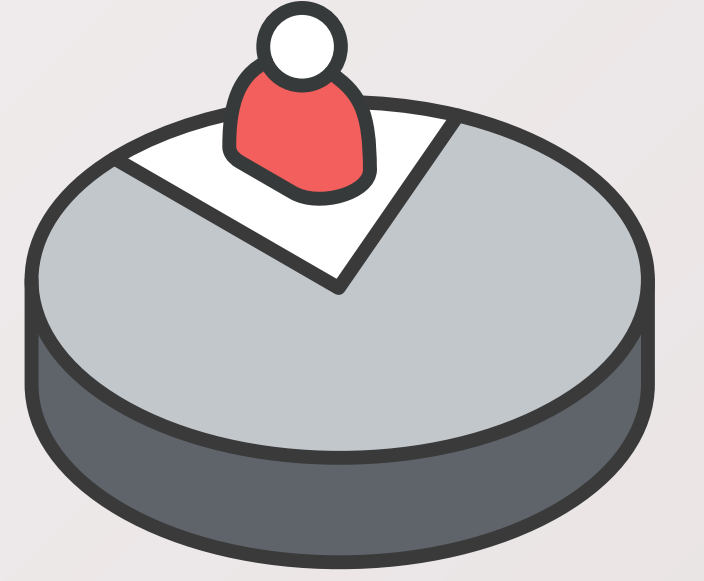
Roller farklı, deneyim ortak;

- o Herkes sürecin bir noktasında bulundu;
Kimi zaman **aday** olarak,
Kimi zaman **işveren** olarak.
- o Roller değişti ama yaşananlar benzerdi
ve çoğu zaman,
yanlış hissettiren bir şeyler vardı.

Peki bu noktada ne yanlış ilerliyor?



PROBLEM



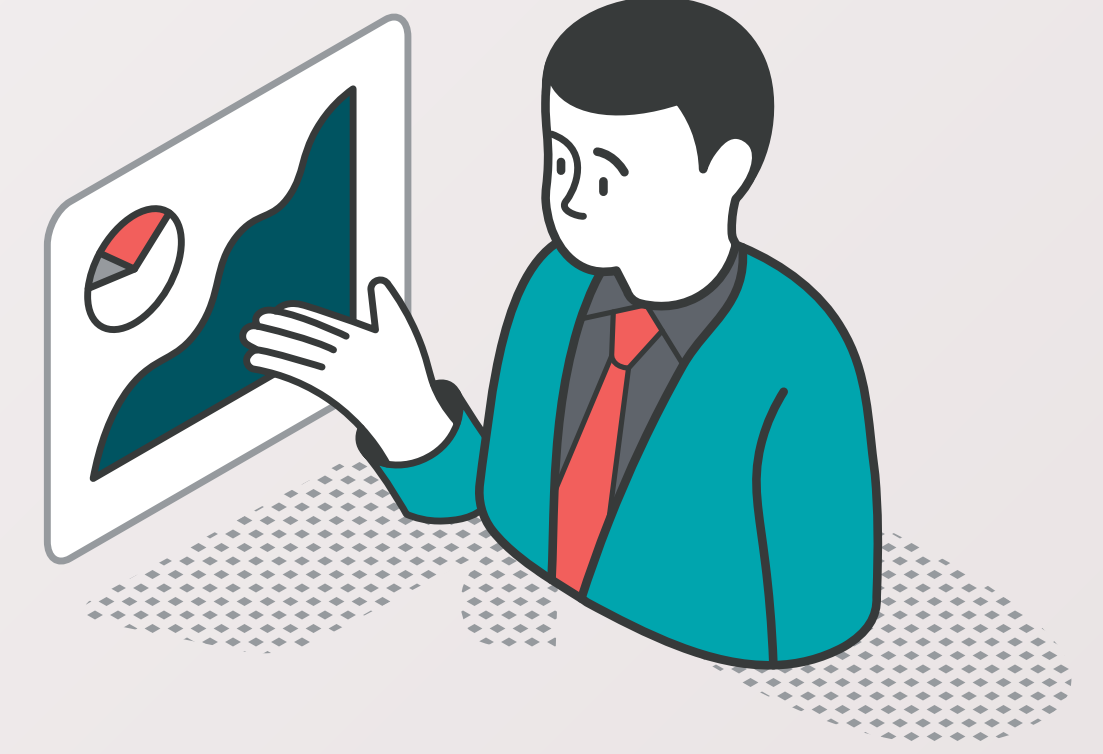
İşe alımda problem tanımlı.

- HRLineUp raporuna göre 2025'te şirketlerin yaklaşık **%76'sı "yetenek kıtlığı"** yaşıyor.
- ArXiv'da yayınlanan araştırmaya göre iş ilanlarının yaklaşık **%21'i "ghost job"** olabilir; yani işveren aslında pozisyonu doldurmayı amaçlamadan ilan veriyor. Gerçekte güncel tahmin edilen rakam ise çok daha fazla.
- 2025 3. çeyrek verilerine göre **işsizlik oranı ~%8–8.5 aralığında** (çeyreksele dalgalanmalar gözlemleniyor). Bu durum işgücü arzının var olduğunu, fakat hâlen doğru eşleştirmenin sorun olduğunu gösteriyor. (TÜİK)
- 2025 Ocak–Eylül döneminde **İŞKUR, ~1.166.562 kişiyi işe yerleştirdi**; aynı dönemde yayımlanan açık iş sayısı yüksek (1,8M civarı ilan). Bu, hem iş arayan-hareketliliğini hem de sistematik yerleştirme kapasitesini vurguluyor. (İŞKUR aylık/çeyreksele raporları). (TÜİK)

Yaklaşım ise geleneksel.

AYNI YÖNTEMLER

Hacim ve beklenti değişti, yöntemler aynı kaldı.



- o Kritik kararlar, entegre bir yapıdan çok operasyonel alışkanlıklara dayanıyor.
 - Araştırmalar, işe alım uzmanlarının özgeçmişlere **ortalama 6–8 saniye bakarak** ilk değerlendirmeyi yaptığını gösteriyor — bu sürede genellikle yalnızca kritik başlıklar, rolleri ve tarihleri taranıyor.
 - Günde yüzlerce hatta binlerce başvuru alan kurumlar için bu süre, **derinlemesine değerlendirme için yeterli değil.**
 - Aynı pozisyon için adaylar arasında **tutarlı ve ölçülebilir bir karar yapısı** oluşturmak bu yaklaşım altında zorlaşıyor.

Bu kadar kısa bakışla doğru karara ulaşmak mümkün mü?

ORTAK PROBLEM

Adaylar

- Neye göre değerlendirildiklerini bilmiyorlar
- Geri bildirim alamıyorlar
- Süreci kontrol edemiyorlar

Şirketler

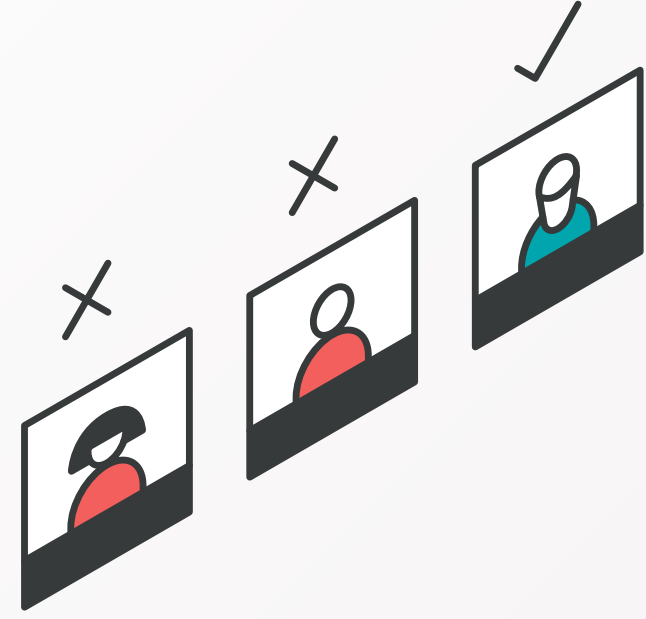
- Yüksek başvuru hacmiyle karar vermekte zorlanıyorlar
- Adayları objektif şekilde karşılayamıyorlar
- Yanlış kararın maliyetini üstleniyorlar

Danışmanlar

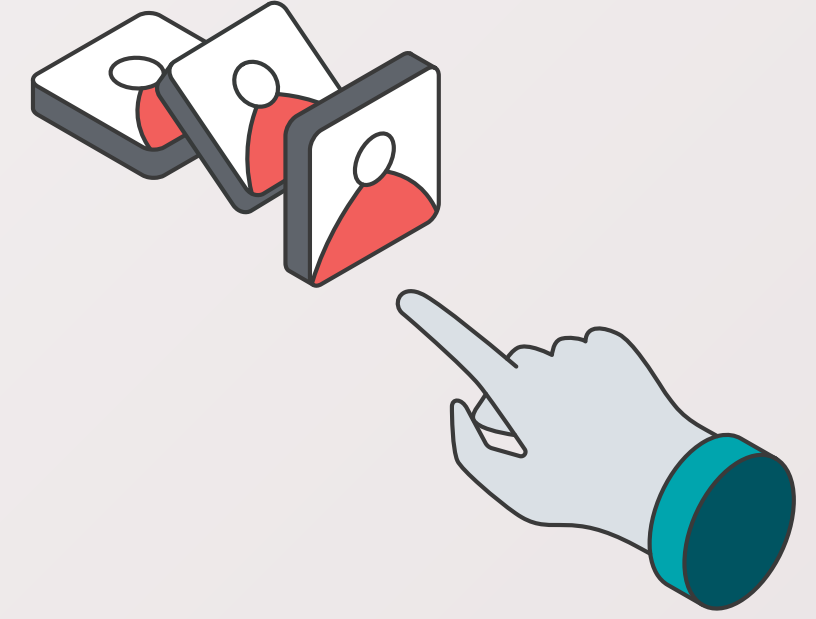
- Parçalı verilerle çalışmak zorunda kalıyorlar
- Süreçleri standartlaştıramıyorlar
- Ölçeklenebilir bir yapı kuramıyorlar

"Bu süreç daha adil, daha şeffaf ve daha bilimsel olabilir mi?"





CONSALUTE



Consalute, işe alımı uçtan uca ele alan modüler bir karar platformudur.

Aday ve işveren tarafını **aynı sistem içinde buluşturur.**

Karar alma sürecini tekil adımlar yerine **bütüncül bir yapı olarak ele alır.**

Çok kriterli ve dinamik bir karar mekanizması ile değerlendirmeleri ölçülebilir hale getirir.

Consalute'un çekirdeğinde yer alan algoritma, süreci sezgilerden arındırarak daha adil, daha şeffaf ve daha bilimsel bir yapıya dönüştürür.

ÖZELLİKLER



1. Veri Toplama

Aday ve kurumdan gelen tüm bilgiler tek bir yapı altında toplanır. CV, yetkinlikler, deneyimler, beklentiler ve pozisyon gereksinimleri sistem tarafından standartlaştırılır.

2. Karar Modeli

Çok kriterli ve dinamik karar mekanizması devreye girer. Pozisyona göre değişen ağırlıklar ile adaylar nesnel olarak değerlendirilir.

3. Eşleştirme & Sıralama

Adaylar, açılan pozisyonlar için best-fit yaklaşımıyla sıralanır. Klasik başvuru–eleme döngüsü yerine, doğrudan eşleşme üretilir.

4. Süreç Yönetimi

Mülakat, case, değerlendirme, geri bildirim ve iletişim tek platformdan yürütülür. Tüm paydaşlar aynı veri seti üzerinden ilerler.

5. Şeffaf Geri Bildirim

Aday ve kurum, kararın neden alındığını görebilir. Sistem, eksik yetkinlikler ve gelişim alanları için öneriler sunar.

MODÜLLER



MODÜL 1 - CV OLUŞTURUCU

Adayları yönlendirmeli bir yapı ile doğru bilgi girişi yapmaya teşvik eden, pozisyon odaklı ve karşılaştırmalı özgeçmiş oluşturma aracıdır.

MODÜL 2 - PLATFORM

Adaylar ve kurumlar için değerlendirme, eşleştirme ve karar destek süreçlerini tek bir altyapı üzerinden yöneten çekirdek sistemdir.

MODÜL 3 - KARIYER MERKEZİ

Adayların kariyer yolculuklarını daha bilinçli yönetebilmeleri için gelişim alanlarını ve yönlendirmeleri sunan destekleyici modüldür ayrıca **bu modülün kullanımı ile aday bilgisi her daim güncel tutulur.**

VERİ GÜVENLİĞİ

Bizim için veri, yalnızca bir girdi değil; korunması gereken bir sorumluluktur.

- Consalute platformu; aday özgeçmişleri, yetkinlikler ve kurumlara ait iş ilanları üzerinden çalışan yoğun bir veri akışı barındırır.
 - Bu nedenle Consalute, veri güvenliğini yalnızca teknik bir konu olarak değil; hukuki, operasyonel ve etik bir bütün olarak ele alır.
- **KVKK ve ilgili mevzuatlara uyum**, sistem tasarımının ayrılmaz bir parçasıdır.
 - Bu alanda profesyonel destek almak üzere **Başpınar & Partners** ile resmi bir partnerlik yürütülmektedir.
 - Veri saklama, erişim yetkileri ve hukuki yükümlülükler uzman bir ekip tarafından denetlenmektedir.

BAŞPINAR
ORTAKLARI
HUKUK BÜROSU



(Legal 500 Rankings)



Yatırımın en öncelikli kullanım alanlarından biri de, bu güvenli altyapının sürdürülebilir ve ölçeklenebilir şekilde güçlendirilmesidir.

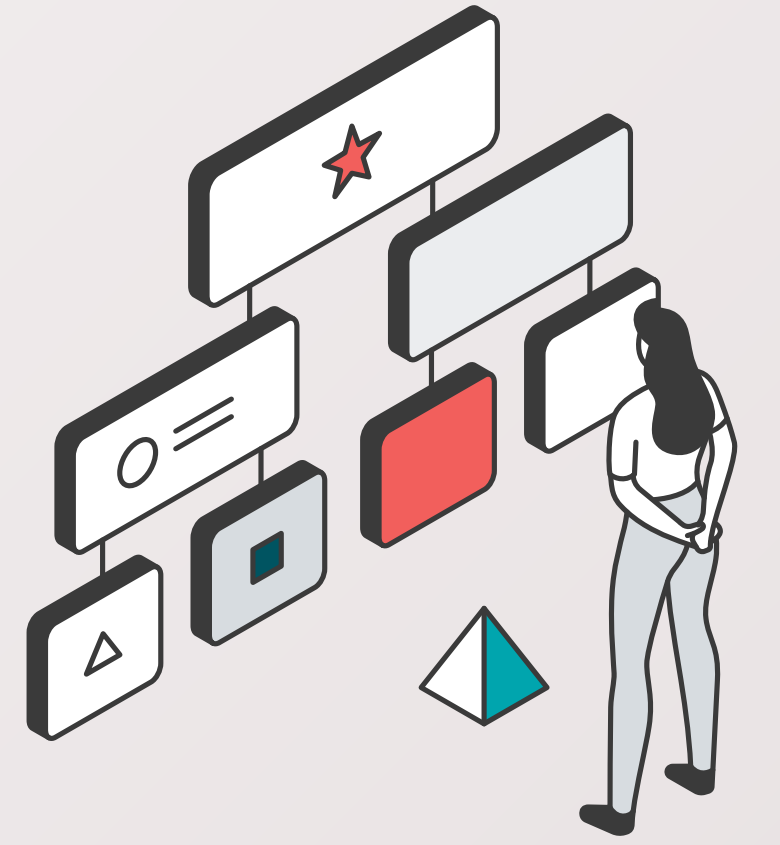
FARKLILIKLAR

VAR OLAN SİSTEM

- İlan ve başvuru odaklı çalışır
- CV eleme ve mülakat ağırlıklıdır
- Karar süreci büyük ölçüde manuel ilerler
- Değerlendirme kriterleri kişiden kişiye değişir
- Aday geri bildirimini sınırlı veya yoktur
- Süreçler parçalı araçlar üzerinden yürütülür
- Kararların nedenselliği ve ölçeklendirilebilirliği zayıftır

CONSALUTE

- Karar ve eşleşme odaklı çalışır
- Çok kriterli ve dinamik karar modeli kullanır
- Karar sürecini sistematik ve ölçülebilir hale getirir
- Pozisyon bazlı standart değerlendirme sunar
- Aday ve kurum için şeffaf geri bildirim üretir
- Tüm süreci tek bir platformda bütünleştirir
- Kararların gerekçesi açıkça görülebilir



AKADEMİK TEZ

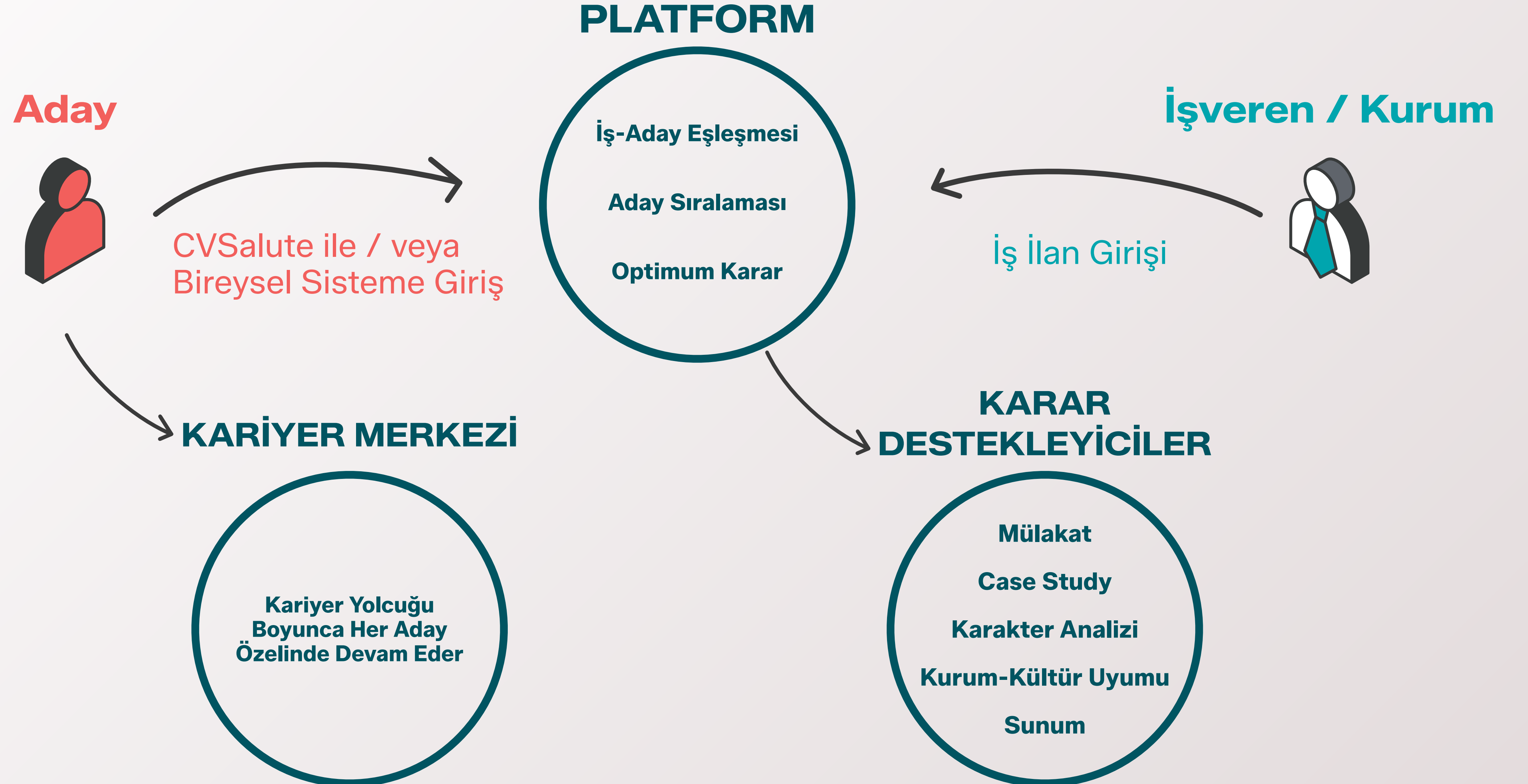
MÜHENDİSLİK TEMELLİ KARAR MEKANİZMASI

1500 aday özgeçmiş ve toplamda **83 iş pozisyonu** gözetilerek hazırlanan mühendislik fakültesi lisans seviyesinde tamamlanmış tez projenin başlangıcı olmuştur.

- AHP-TOPSIS gibi endüstri mühendisliği teknikleri ile değerlendirme süreci objektif olarak tamamlanmış ve her aday iş pozisyonuna uygunluğuna göre sıralanmıştır.
- Bütün iş pozisyonlarına yerleşen adaylardan sistemin optimum belirlediği ve iş başı yapan adayların **memnuniyet seviyesi %72** olarak ölçülürken, sistemde optimum seçilmeyip yine de işe alınan adayların **memnuniyet seviyesi ise %41** olarak ölçüldü.
- Üzerine çalışılan yazılım işe alım süreçlerini tamamı ile yeniden tasarlarken aday değerlendirme kısmında ise dinamik bir algoritma oluşumu ile tezin üzerine koymaktadır.



MODELLEME



HEDEF PAZAR

Beyaz yaka adaylar

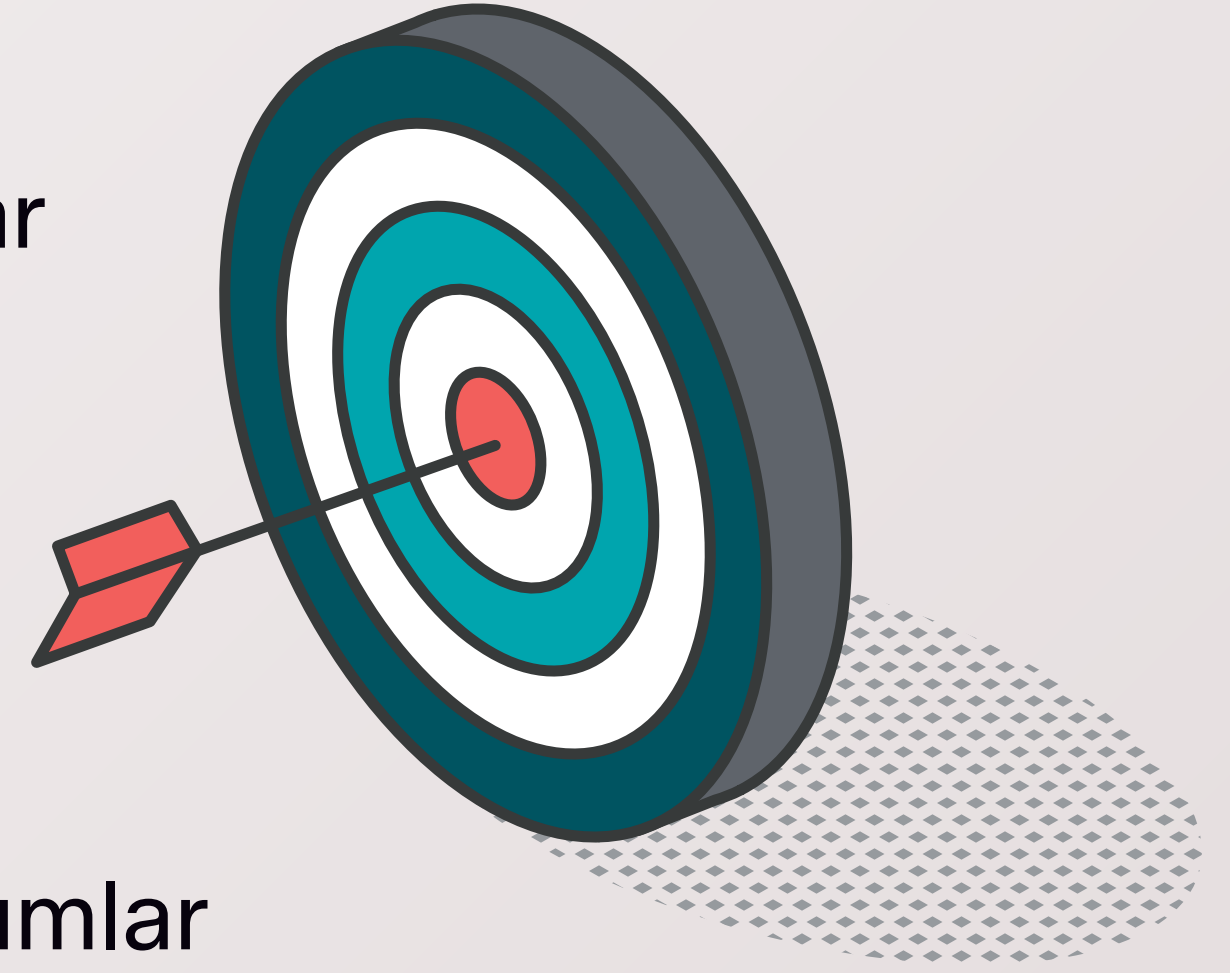
- o Pozisyon bazlı değerlendirme ve geri bildirim beklentisi yüksek aday profilleri
- o Kariyer hedeflerini netleştirmek ve gelişim alanlarını görmek isteyen kullanıcılar

Orta ve büyük ölçekli kurumlar

- o Yüksek başvuru hacmi nedeniyle karar yükü artan yapılar
- o Yanlış işe alım kararının zaman ve maliyet etkisini minimize etmek isteyen kurumlar

İşe alım danışmanlık firmaları

- o Birden fazla kurum ve adayla paralel çalışan, karar yükü yüksek yapılar
- o Süreçleri standartlaştırma ve karar kalitesini artırma ihtiyacı olan ekipler



GELİR MODELİ

Kurum Aboneliđi (SaaS)

Freemium Model

Kariyer Merkezi (Aday)

Akademi Kursları

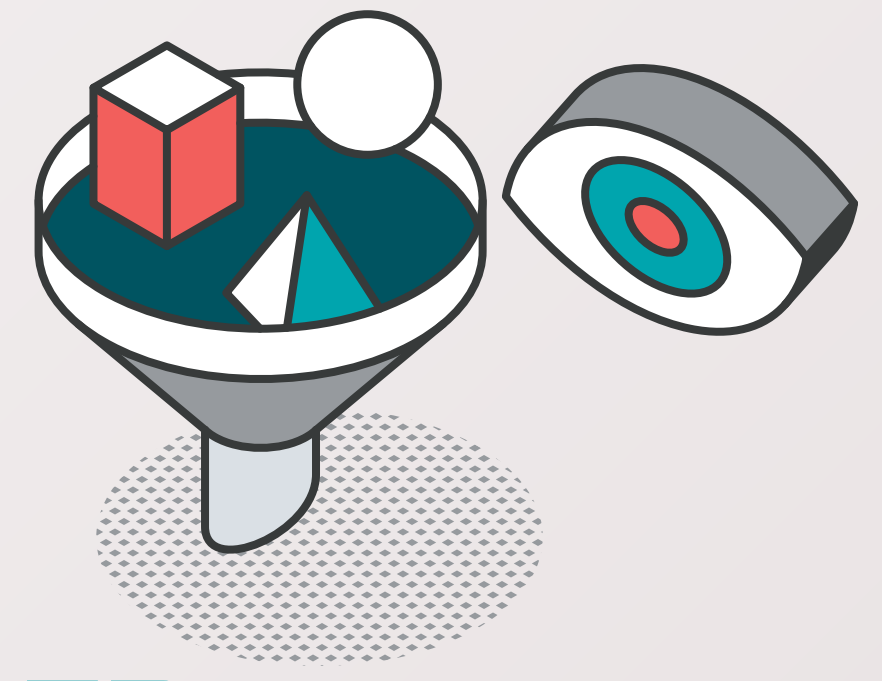
(Eđitim Partnerleri / Kurumlar)

CV Oluşturucu

Premium Özellikler



RAKİP ANALİZİ



DOLAYLI RAKİPLER

Kariyer.Net

- Aday-ilan eşleşmesini erişim üzerinden sağlar, karar kalitesine yönelik derinlik sunmaz.

LinkedIn

- Güçlü aday havuzu ve görünürlük sağlar, ancak değerlendirme ve karar süreci platform dışında kalır.

Indeed

- Yüksek başvuru hacmi üretir, fakat pozisyon bazlı karar destek mekanizması sunmaz.

DİREKT RAKİPLER

HRPanda

- Süreç ve operasyon yönetimine odaklanır, aday tarafında karar destek derinliği sınırlıdır.

Workday

- Kurumsal ölçekte güçlü bir HR altyapısı sunar, ancak esnek ve aday odaklı karar yapıları üretmez.

Sprout

- İşe alım süreçlerini dijitalleştirir, çok kriterli ve dinamik eşleşme yaklaşımı sınırlıdır.

STRATEJİ

CV OLUŞTURUCU YAYINA ALINACAK

- Kullanıcı kazanımı ve veri üretimi başlatılacak

ALGORİTMA GELİŞTİRİLMESİ

- Gerçek kullanım verileriyle karar modeli sürekli olarak iyileştirilecek

AKADEMİK / KURUM İŞBİRLİKLERİ

- Kurum kullanımlarıyla veri ve UX geliştirilecek, akademik yapılarda kariyer etkinlikleri düzenlenecek

İSTİHDAM OFİSLERİ / DERNEKLER

- Kurumlar ve adaylara toplu erişim sağlayan yapılarla dağıtım kanalı oluşturulacak.

YAPAY ZEKA / MAKİNE ÖĞRENMESİ

- Karar destek çıktıları, veri analizi ve öneri mekanizmaları yapay zekâ ile güçlendirilecek.

GLOBALE GEÇİŞ

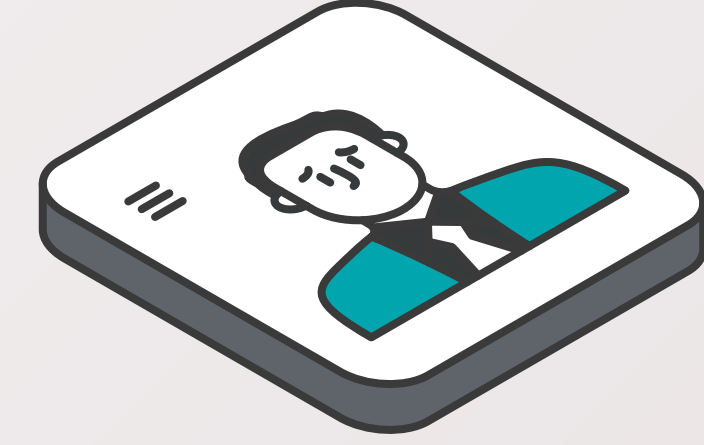
- Demografik uyumu yüksek pazarlarda model doğrulanarak global ölçekte yayılım hedeflenecek



EKİP

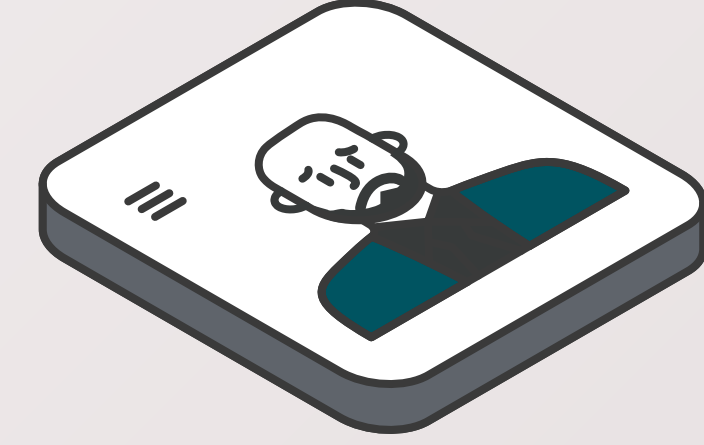
Boray BAĞCI / *Project Management*

- Kadir Has Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Mezunu
- 2 Yıllık İşe Alım Danışmanlığı Tecrübesi
- İşveren-Aday Eşleştirmeleri Analizi Üzerine Lisans Tezi



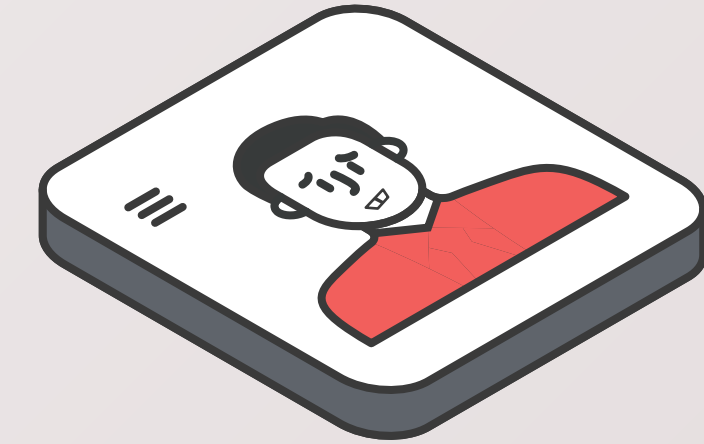
Ahmet CEYLAN / *Frontend Development*

- Yıldız Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Mezunu
- 6 Yıllık Sektör Deneyimi / Tübitak 1512 Projeleri İştirakleri
- Apple Developer Academy Mezunu 🍏



BERKAN GÜLTAŞ / *Backend Development - Remote*

- SaaS Ürün Geliştirme ve Yönetimi
- 12 yıllık IT tecrübesi



Bir Őey daha var...

GLOBAL İÇİN BİR SONRAKİ ADIMLAR PLANLANDI

ACADEMY PARTNERSHIP



-PİLOT ÇALIŐMA YAPILMASI-

INNOVATION PARTNER

PLUGANDPLAY

-YATIRIM GÖRÜŐMELERİ-

START-UP COMPETITION

**SOUTH
SUMMIT**

-MADRID'26 BAŐVURUSU-

Hazırız. Bu yolculuğu birlikte hızlandıralım...

TEŞEKKÜRLER....

info@napolion.com.tr