

The Great Realization:

Hızlanan Trendler, Yenilenen Çalışma Alanları

2022 İşgücü Ortamına Bir Bakış ve Yetenek Açığı



ManpowerGroup®

İŞGÜCÜ PİYASALARI DİNAMİKTİR VE FARKLI NEDENLERLE DEĞİŞMEKTEDİR

- **Bu toparlanma, şimdiye kadar gördüğümüz hiçbir şeye benzemiyor** - işgücüne katılım yatay bir çizgide seyrederken, işsizlik seviyeleri hala yüksek ve birçok pazarda yetenek açığı rekor seviyelerde.
- **Dengesiz ekonomik büyüme devam ediyor**; bazı pazarlar yeniden toparlanırken, bazıları Covid varyantları, aşılama oranları ve daha önce hiper verimli bir tedarik zincirinden kaynaklanan zorluklar nedeniyle toparlanmada gecikiyorlar.
- **Yeni çalışma modelleri yaygın şekilde deneniyor**; hibrit ve uzaktan çalışma (eski adıyla 'teleçalışma') esnekliği artırıyor ve 2022'de de artırmaya devam edecek.
- **Bugün mal ve hizmetlerine olan güçlü talebi karşılamak ve uzun vadeli sürdürülebilir değer yaratmak için** işverenler esnek ve stratejik işgücü çözümleri aramaya devam ediyor.

"Pandemi sonrası işe alımlarda bir süredir devam eden pozitif yükseliş, işverenlerin kilit sektörlerde güçlü yetenek talebini öngörmesiyle 2022'de de ivme kazanmaya devam edecek." ~ Jonas Prising, ManpowerGroup Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'su.



The Great Realization: Hızlanan Trendler, Yenilenen Çalışma Alanları

TREND 1 İşin Çalışanlar Tarafından Yeniden İcadı

TREND 2 Zihinsel Zindeliğe Öncelik

TREND 3 Hibrit Çalışma Paradoksu

TREND 4 Kurum Kültürü Önemlidir

TREND 5 Yükselen Sesler ve Aktivizm

Çalışanlar Ne İstiyor?

*Çalışırken Mücadele
Etmekten, Büyümeye*

Yetenek Açığı

*Yeteneği Elinde Tutan
Geleceği Elinde Tutar*

Şirketler Dönüşüyor

*Pro-aktif İşgücü Yönetimine
Geçiş*

Teknoloji İvmeleniyor

*Dijitalleşmenin
Benimsenmesi*

TREND 6 Yetenek Açığı

TREND 7 Jenerasyon Kırılmaları

TREND 8 Kadınların İş Gücüne Etkisi

TREND 9 Çeşitlilik ve Eşitlik İçin Yapay Zeka Kullanımı

TREND 10 Duyu ve Duyarlılık

TREND 17 Net Sıfırdan Net Pozitive

TREND 18 Stratejik Yetenek Yönetimi

TREND 19 İşletmelerin Güvenilirliği

TREND 20 Risk ve Dayanıklılığın Yeni Tanımı

TREND 11 Dijital Adaptasyon

TREND 12 Dijitalleşme Hızı

TREND 13 Sürdürülebilir Teknolojinin Yönetilmesi

TREND 14 Çeşitlilik ve Eşitlik için Yapay Zeka Kullanımı

TREND 15 Verimlilik Artışı İle Karşılanan Ücret Artışları

TREND 16 Akıllı İnsan Analitiği



Çalışanlar Ne İstiyor?

Çalışanların %81'i işverenlerin sağladığı eğitim programlarının becerilerini güncel tutmaya yardımcı olmasını bekliyor.

Kolektif Güç Yükselişte

Çalışanlar, işverenlerin daha fazla şey sunmasını istiyor; esneklik, rekabetçi ücret politikası, iyi çalışma koşulları ve beceri geliştirmeye yönelik destek paketlerinin yanı sıra güçlü sağlık faktörlerinin temin edilmesi gibi noktalara öncelik verilmesini bekliyorlar.

Çalışanların birçoğu ayrıca sosyo-ekonomik konularda şirketlerinden daha güçlü bir duruş bekliyor...

TREND #1



Çalışanlar Ne İstiyor? | Yetenek Açığı | Teknoloji İvmelenmesi | Şirketler Dönüşüyor

İŞİN ÇALIŞANLAR TARAFINDAN YENİDEN İCADI - ESNEKLİK, KONUM VE AMAÇ

Üretim hattından evden çalışanlara kadar tüm rollerden insanlar esneklik, adil ücret ve norm olarak daha fazla özerklik talep edecek, iş ve işçiler için "vazgeçilmez" kavramı yeniden tanımlanacak.

Çalışana sunulan değer öncelikli olacak. Empati kurabilen liderlerle, güven kültürüne daha fazla odaklanan yetenekli kişileri çekmek ve elde tutmak bununla beraber uzaktan çalışan ekipleri süreçlere dahil etmek pozitif bir değer haline gelecek.

EN ÖNEMLİ 3 ESNEK ÇALIŞMA FAKTÖRÜ:

- İş başlangıç ve bitiş zamanlarını seçebilmek (%45)
- Daha fazla tatil günü (%36)
- Tamamen esnek çalışma seçeneklerine sahip olmak (%35)

Kaynak: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, Aralık 2021



Çalışanların %49'u daha iyi bir refah düzeyi için başka bir şirkete geçeceğini söylüyor.

Kaynak: Mercer Global Talent Trends 2020-21



Çalışanlar Ne İstiyor? | Yetenek Açığı | Teknoloji İvmelenmesi | Şirketler Dönüşüyor

ZİHİNSEL UYGUNLUK ÖNCELİKLİ - TEDBİRLİ OLMAK TEDAVİDEN DAHA ÖNEMLİ OLACAK

Zihinsel uygunluğa giderek daha fazla öncelik verilecek, bu da geleneksel sağlık ve güvenliği katlayarak genişletecek. Bu durum, işverenlerin artan bakım görevleri konusunda daha net olmalarını gerektirecek.

İşverenler tükenmişliği önleme, esneklik oluşturma ve zihinsel zindeliği artırmanın yollarını bulma ile ilgili aksiyon alma çağrılarının artmasını beklemeli.



**10 çalışandan 3'ü tükenmişliği önlemek için
daha fazla ruhsal sağlık günü istiyor.**

Kaynak: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, Aralık 2021





Çalışanlar Ne İstiyor? | Yetenek Açığı | Teknoloji İvmelenmesi | Şirketler Dönüşüyor

Hibrit Çalışma Paradoksu

İnsanlar pandeminin yaktığı umut kıvılcımını koruma ve kendi yeni iş dünyalarını (ev ve iş hayatını dengeleyerek ve esnekliğe, etkileşime, işbirliğine ve insanlarla bağ kurmaya kendileri için işe yarayacak şekilde değer vererek) yeniden şekillendirme konusunda kararlı olduğundan, hibrit çalışma modelleri ve bağımsız çalışma her zamankinden daha fazla talep görüyor.

Hibrit çalışma paradoksu, bizler herkes için işe yarayan esnekliği uygularken ve mükemmelleştirirken devam edecek.

İK Yöneticileri, yeni dijital iş dünyasında işe alım, işe alıştırma ve çalışan refahını yeniden tasarlarlarken bir sonraki büyük zorlukla karşı karşıya.



10 kişiden 4'ü hangi günlerde uzaktan çalışacaklarını seçebilmek ve bu günleri her hafta değiştirme esnekliğine sahip olmak istiyor.

Kaynak: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, Aralık 2021

TREND #4

4 çalışandan 3'ü yaptıkları iş ile ilgili motive ve tutkulu hissetmek istiyor.

10 kişiden 7'si yaptıkları işin önemli olduğuna inanıyor ve katkılarının yönetim tarafından desteklenmesini istiyor.

Kaynak: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, Aralık 2021



Çalışanlar Ne İstiyor? | Yetenek Açığı | Teknoloji İvmelenmesi | Şirketler Dönüşüyor

KURUM KÜLTÜRÜ ÖNEMLİDİR

Güven oluşturmak, uzaktan çalışan ekipleri yönetebilmek ve çalışan deneyimini canlandırmak için şirket kültürünü yeniden şekillendirmeye yönelik odaklanmanın artması, dijital bir dünyada empatiye dayalı liderliğin yanı sıra bir amaç ve refah duygusu yaratan "Çalışan Değer Teklifi" kavramını doğuracak.

Bu yetenek açığı çağında, en iyi şirketler ve işverenler bile şirket kültürüne yatırım yapmadan ve kurum kültürünü geliştirmeden stratejilerini uygulamakta zorlandıklarını ilk elden fark edecek ve ellerindeki yetenekleri, bu stratejileri iyi kurgulayan ve uygulayan şirketlere kaptırmaya hazırlanmaları gerekecek.





Yetenek Açığı

Vaatlerden İlerlemeye



**İşverenlerin
%69'u
aradıkları yetenekleri
bulamıyor;
bu son 15 yılın en
yüksek oranı.**

Yeteneği Elinde Tutan Geleceği Elinde Tutar

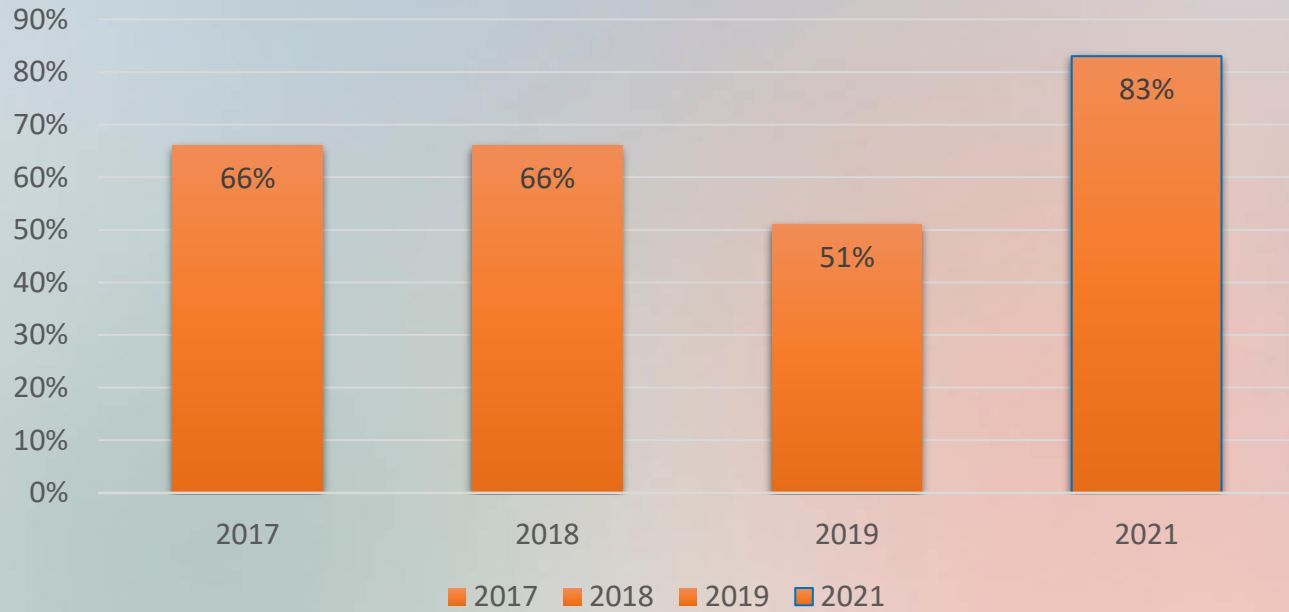
Düşen doğum oranları, sınırlar arası hareketliliğin artması ve erken emekliliğin yaygınlaşması da dahil olmak üzere değişen demografik özellikler, yetenek açığını beraberinde getiriyor.

Şimdi, değerli çalışanları cezbetmek, becerilerini geliştirmek, becerilerini tazelemek ve elde tutmak için daha da yaratıcı olma zamanı.

Kaynak: ManpowerGroup Talent Shortage Survey 2021

TÜRKİYE'DE YETENEK AÇIĞI

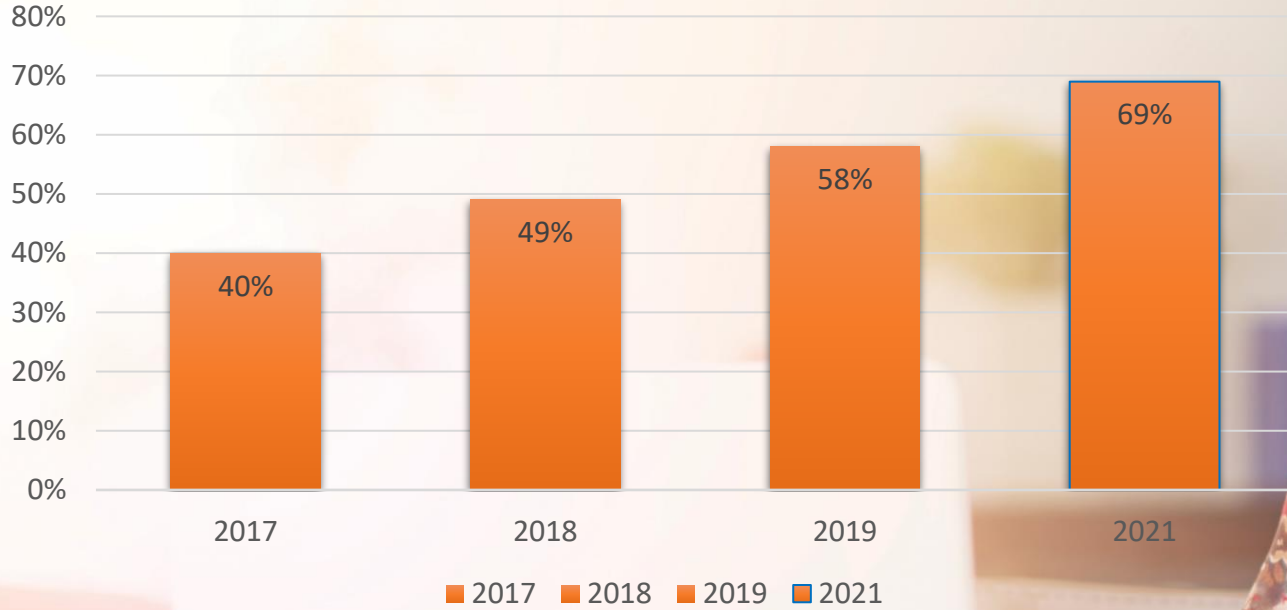
Yetenek Açığı



Yeteneği Elinde Tutan Geleceği Elinde Tutar

DÜNYADA YETENEK AÇIĞI

Yetenek Açığı



İşverenlerin %69'u aradıkları yetenekleri bulamıyor; bu son 15 yılın en yüksek oranı.



TÜRKİYE'DE TALEBİN ARTIĞI ROLLER



İmalat/Üretim

Operasyon/Lojistik

Satış/Pazarlama

BT/Veri

Yönetim/Ofis
Destegi

İnsan Kaynakları

Ön Büro



DÜNYADA TALEBİN ARTIĞI ROLLER



Veri Analistleri &
Bilim İnsanları

Yapay Zeka &
Makine Öğrenme
Uzmanları

Büyük Veri
Uzmanları

Dijital Pazarlama
& Strateji
Uzmanları

Proses
Otomasyon
Uzmanları

İş Geliştirme
Profesyonelleri

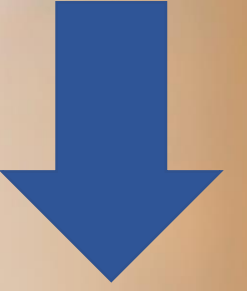
Dijital Dönüşüm
Uzmanları

Bilgi Güvenliği
Analistleri

Yazılım &
Uygulama
Geliştiricileri

Nesnelerin
İnterneti
Uzmanları

DÜNYADA TALEBİN AZALDIĞI ROLLER



Veri Giriş
Elemanları

İdari & Yönetici
Sekreterleri

Hesap, Defter
Tutma & Bordro
Elemanları

Muhasebeciler
& Denetçiler

Montaj &
Fabrika
Çalışanları

İşletme
Hizmetleri &
İdari Yöneticiler

Müşteri
Hizmetleri
Çalışanları

Genel &
Operasyon
Müdürü

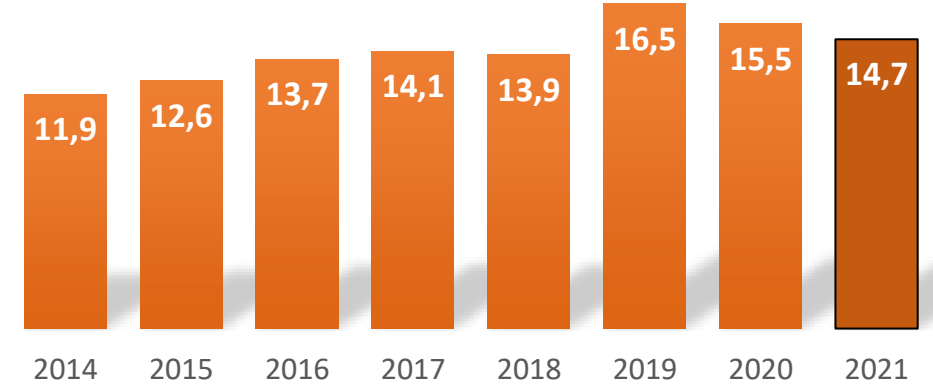
Mekanik &
Makine
Tamircileri

TREND #8

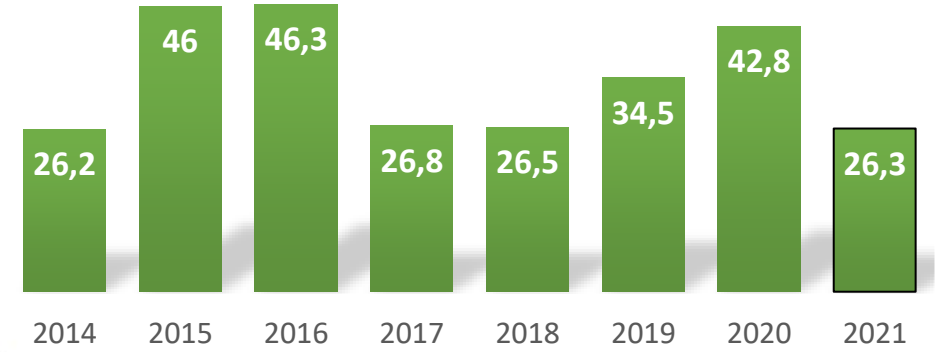


Pandeminin katmerlediği kadın istihdam oranındaki eşitsizlik her gün daha artıyor.

Kadınların İşsizlik Oranı



Kadınların İstihdam Oranı



- Kadınların% 51'i kariyer beklentileri konusunda pandemi öncesine göre daha az iyimser,% 57'si ise mevcut işlerinden iki yıl içinde ayrılmayı planladıklarını söylüyor.

- Kendi kız çocuğunu da teknoloji sektörüne yönlendirecek kadınların oranı ise %92 seviyesinde.

- Kadınların teknoloji sektöründen memnuniyet oranı diğer sektörlerin de üzerinde, %85 seviyesinde.



DİNLEDİĞİNİZ İÇİN TEŞEKKÜRLER

ManpowerGroup Türkiye Genel Müdürü

Feyza Narlı



ManpowerGroup®