

ESG Yetenekleri Arayışı

Yeni nesil tüketiciler, işletmelerin toplumsal ve çevresel konularda bir bakış açısına sahip olmasını ve insan, toplum ve dünya için doğru adımları atmasını bekliyor. Artık taahhütler yerine ilerleme üzerine daha fazla odaklanıldığı için, şirketler Çevre, Sosyal Etki ve Yönetişim (ESG) alanında ilerlemelerini hızlandırmak için hedef belirlemenin ötesine geçmelidir.

94%

Neredeyse 10 işletmenin 8'inde ESG stratejisi geliştirilmiş durumda, ancak şirketlerin %94'ü hedeflerini uygulamak için gerekli yeteneğe sahip değil.

Sürdürülebilirlik taahhütleri, talep gören ESG rollerini şekillendiriyor.

ESG önceliklerini karşılamak ve stratejik yetenek yönetimi planlarını öğrenmek için 41 ülkedeki işe alma karar vericileri üzerinde bir anket yaptık.

İşverenler şimdi Çevre, Sosyal Etki ve Yönetişim alanında işe alım yapıyorlar.

Şirketler, çalışanların refahını önceliklendirmeye dair yükselen çağrılara cevap verirken Sağlık ve Yaşam ile ilgili roller (%39), Kurumsal Sürdürülebilirlikle aynı talep düzeyinde.

Çevresel Roller

- 1 Çevresel, Sağlık & Güvenlik (59%)
- 2 Kurumsal Sürdürülebilirlik (39%)
- 3 Geri Dönüşüm & Atık Yönetimi (37%)
- 4 Ekosistem & Biyolojik Çeşitlilik Yönetimi (33%)
- 5 Yenilenebilir Enerji Üretimi & Bakımı (31%)

Sosyal Etki Roller

- 1 Sağlık & Yaşam (39%)
- 2 Yetenek & Liderlik Gelişimi (31%)
- 3 Çeşitlilik & Kapsayıcılık (29%)
- 4 İşgücü Planlaması (26%)
- 5 Yetenek Kazanımı & İşe Alım (23%)

Yönetimsel Roller

- 1 Etik & Uyumluluk (27%)
- 2 Bilgi Güvenliği (25%)
- 3 Veri Gizliliği & Koruma (24%)
- 4 Kurumsal Risk Yönetimi (22%)
- 5 Hükümet & Kamu İşleri (18%)

İşverenlerin %76'sı, E,S,G rollerinin bir veya daha fazla alanında işe alım yapıyor.

%43'ü bir alanda işe alım yapıyor

%21'i 2 alanda işe alım yapıyor

%12'si 3 alanda işe alım yapıyor

%24'ü işe alım yapmıyor/ Emin değil

ESG bir beklentidir, bir hayal değil

Araştırmaya katılan işletmelerin yarısından azı uzun vadeli ESG hedeflerine sahip, ancak çalışanların %64'ü topluma olumlu katkıda bulunan organizasyonlarda çalışmak istiyor.³

Talebe rağmen işverenlerin %22'si ESG stratejisi geliştirmekte emin değil veya bu konuda niyetli değil.

44%

Uzun vadeli ESG hedeflerini belirledi ve geliştirdi.

34%

Planlama aşamasında

11%

ESG stratejisi geliştirmeyi düşünmüyor

11%

Emin değil

ESG taahhütlerini yerine getirmenin anahtarı yeteneklere erişimde saklı.

ESG önceliklerinde değişiklik yapmak için yetenekli ekiplere ihtiyaç var ve şirketler, doğru yetenek kombinasyonunu oluşturmak için inşa etme, satın alma, ödünç alma veya köprü kurma yoluyla harekete geçiyor.

Ödünç Alma

Mevcut iş gücünü tamamlamak için yarı zamanlı, serbest, sözleşmeli ve geçici çalışanları değerlendirin. Şirketlerin %27'si danışmanların uzmanlığını kullanmayı planlıyor.

Köprü Kurma

Çalışanların işletmenizin farklı alanlarına yeniden atanıp atanamayacağını veya yeni rollerde ilerlemeleri için yardıma ihtiyaçları olup olmadığını değerlendirin.

İnşa etme

İçeride yetenek toplulukları oluşturun - İç kaynaklara bakın ve Eğitim ve Deneyim fırsatları sunarak çok işlevli ekipleri bir araya getirin. Kurumların %27'si mevcut iş gücünü yeniden yetkinleştirme planları yapıyor ve %39'u ESG sorumluluklarını mevcut rollerine ekleyecek.

Satın Alma

İçeride kazanılamayacak en iyi yetenekleri bulmak için dış pazarlara bakın. İşverenlerin %41'i yeni, dışarıdan yetenekleri işe alacak.

İşverenler birden fazla cevap seçebildiği için toplam %100'den fazla olabilir.

Dünyayı değiştirmek için ManpowerGroup'un nasıl çalıştığını öğrenmek için www.manpowergroup.com.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.