

The Great Realization:

Hızlanan Trendler, Yenilenen Çalışma Alanları

2022 İşgücü Ortamına Bir Bakış

İŞGÜCÜ PİYASALARI DİNAMİKTİR VE FARKLI NEDENLERLE DEĞİŞMEKTEDİR

İşgücü piyasaları dinamiktir ve farklı nedenlerle değişmektedir. Bu nedenlerden bazıları döngüsel, bazıları yapısaldir ve son zamanlarda gördüğümüz gibi, aynı zamanda bu değişimler pandeminin bir sonucudur. Pandemiye bağlı anomalilerin çoğunun geçici olduğunu düşünüyoruz, ancak yeni bir normalin ne zaman ortaya çıkacağı belirsizdir.

- **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 Pozitif

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.



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

YÜKSELEN SESLER VE AKTİVİZM

Ücretlerin artırılması, esnek çalışma, daha fazla yan hak ve iklim konusunda aksiyon alma ile ilgili artan talepler, sendikalarla veya sendikalar olmadan, sosyal medya aracılığıyla ateşleniyor.

2021 yılında tüm sektörlerde çalışanlar ayağa kalktı, sesini yükseltti ve istifa etti. Çalışanlar ve müşteriler zamanlarını ve paralarını birer paydaş, küresel birer vatandaş, toplumun direkleri ve çevre savunucuları olarak hareket eden örgütlere vermek istiyor.

Çalışanların %64'ü günlük çalışmalarının bir parçasını, toplumun iyileşmesine yardımcı olmasını istiyor.

Her 3 çalışandan 2'si kendi değerlerine benzer değerlere sahip örgütlerde çalışmak istiyor.



Kaynak: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, Aralık 2021



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 azalması 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



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

YETENEK AÇIĞI İŞVERENLERİN YARATICILIĞINI ARTIRIYOR

Yetenek devrimi tam gaz devam ediyor. Rekor düzeydeki yetenek açığı, artan ücretler ve yeteneği tazeleme yarışı, işgücü piyasalarının değişim içinde olduğu anlamına geliyor.

Roller eskisinden daha fazla beceri gerektirmeye devam ettikçe, hem teknoloji hem de insan becerileri en çok talep gören kişiler ve örgütler için yeteneği tazeleme ve geliştirme, kişiler ve örgütler için olmazsa olmaz hale gelecek.

İşverenler giderek daha yaratıcı hale gelecek ve çalışanları cezbetmek, elde tutmak ve yeteneği kazandırmak için esneklik sanatında ustalaşacak.

Tüm çalışanların %58'inin işlerini yapmak için yeni becerilere ihtiyacı olacak.

Source: [Gartner](#)



Şirketlerin% 30'undan fazlası yetenekleri cezbetmek ve elde tutmak için ödedikleri ücretleri artırmayı planlıyor.

5 işverenden 1'i ek tatil süresi gibi daha fazla yan hak sağlamayı planlıyor.

Kaynak: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021



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

JENERASYONLAŞMANIN SONU

Her yaştan insan daha fazla özelleştirme talep edecek ve kısıtlanmaya, etiketlenmeye ve birbirlerine karşı kıskırtılmaya tahammül edemez hale gelecek.

Genç çalışanlar işgücü piyasasını büyötmeye hazırlanıyor ve enflasyon arttıkça & tasarruflar azaldıkça, pandemide işgücünden ayrılanlar muhtemelen esnek çalışma hızını nesil sınırlarının ötesine taşıyacak şekilde geri dönecek.



2030 yılına kadar 35 yaşın altındaki kişiler işgücünün %75'ini oluşturacak.

Kaynak: Deloitte



TREND #8



Yetenek Açığı

| Çalışanlar Ne İstiyor? | Teknoloji İvmelenmesi | Şirketler Dönüşüyor

KADINLARIN İŞ GÜCÜNE ETKİSİ

Cinsiyet eşitsizliğinin azalma süreci, kadınların işgücünü endişe verici oranlarda terk etmesiyle sektöre uğradı.

Tipik olarak kadınların hakim olduğu sektörlerden (eğitim, sağlık ve hizmet) kitlesel ayrılıklar, kadınların yeterince temsil edilmediği teknoloji, lojistik ve satış sektörlerindeki büyüme ile çakışmaktadır.

Kadınlar STEM alanlarında giderek erkeklerden daha fazla üniversite diploması, onur derecesi ve yüksek not ortalamaları almasıyla, beceri ve büyüme gündemini yönlendirir hale geldiler. Bu sırada en iyi ve en parlak çalışanları çekmeyi ve ellerinde tutmayı başaran iş verenler, seçim şansı ve esneklik sunarak, işte geçirilen vakit yerine performansa önem vererek başarı kazanacaktır.

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



Kaynak: [Deloitte Women @ Work Global Outlook 2021](#)



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

Çeşitlilik ve Eşitlik İçin Yapay Zeka Kullanımı

Siyaset, ırk, kimlik ve yaş konularında devam eden kutuplaşma, kurumların sosyal konularda pozisyon almalarının giderek daha fazla önemli olacağı anlamına geliyor.

Tüm paydaşlar (yatırımcılar, düzenleyiciler, müşteriler ve çalışanlar) sadece vaatlerde değil, ilerleme konusunda da daha fazla şeffaflık bekleyecekler ve sorumlu tutulacaklar.

Herkesin ekonomik toparlanmadan, teknolojik gelişmelerden ve iklim konularından faydalanabilmesi için kurumların çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet konularında gözle görülür şekilde aksiyon almaları gerekecek.



Şirketlerin %30'undan fazlası halihazırda çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitim programları uyguluyor.

5 şirketten 1'i önümüzdeki altı ay içinde bu gibi programlar başlatmayı planlıyor.

Kaynak: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021



Yaklaşık 4 çalışandan 1'i ebeveyn ve bakım izni gibi yan haklar sağlayan işverenler ile çalışmak istiyor.

Kaynak: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Yetenek Açığı

| Çalışanlar Ne İstiyor? | Teknoloji İvmelenmesi | Şirketler Dönüşüyor

DUYU VE DUYARLILIK: GELECEĞİN İŞLERİ & AİLE HAYATI

İşin geleceğini yeniden düşünmek, teknoloji, robotik ve makine öğrenmesi ile ilgili olduğu kadar aile ve bakımla da ilgili olmalıdır.

Cinsiyetine bakılmaksızın ailesi özelinde bakım sağlayanlara esneklik sunan ve işte geçirilen vakit yerine performansa önem veren işverenler, en iyi ve en parlak çalışanları çekecek ve elinde tutacaktır.



Teknoloji İvmeleniyor

Dijitalleşmenin Benimsenmesi

**İşverenlerin
%80'inden
fazlası, COVID-19
sonrasında
dijitalleşirmeyi
hızlandırdı.**

Teknoloji Devrimi İnanılmaz Bir Hız Kazandı

Pandemi dolayısıyla dijitalleşme özelinde yapılan yatırımlar hız kazandı ve hem tüketiciler hem de çalışanlar, bunun yaşama ve çalışma şekillerini kolaylaştırmasını bekliyor.

Kurumların, verileri içgörülere dönüştürebilmeleri, veriye dayalı kararlar alabilmeleri ve yeni değer yaratmak adına insan ve makine öğreniminin en iyi yönlerini bir araya getirebilmeleri adına çalışanlarının becerilerini geliştirmeleri noktasında yeni bir aciliyet mevcut.



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

İNSAN VS. ROBOT

Yaşamın her yönünde teknoloji daha etkin hale geldikçe, üretkenliği ve yaratıcılığı artırmak için insanların işleriyle ve meslektaşlarıyla olan bağlarını güçlendirmeliyiz.

Makine öğrenmesi ve işgücü verileri, kişilerin ideal fırsatlarla potansiyel performans eşleşmesinin tahmin edilmesini sağlayacak ve insanların kendilerini her zamankinden daha iyi tanımalarına yardımcı olacak.

Akıllı makineler ve yapay zeka, insanların empati ve dürüstlük, yargı ve yaratıcılık, koçluk ve şefkat gibi insanın güçlü yönlerinde uzmanlaşmalarını sağlayacak.



3 kurumdan 1'i, önümüzdeki yıl makine öğrenmesi de dahil olmak üzere yapay zeka teknolojisine daha fazla yatırım yapmayı planlıyor.

Kaynak: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)





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

DİJİTALLEŞME HIZI

İleri teknolojiler, şirketlerin iş modellerini dönüştürerek, müşteri ve çalışan deneyimlerini iyileştirme şeklini giderek daha fazla etkiliyor ve bunları veriye dayalı hale getiriyor.

Ancak teknoloji ve inovasyona yatırım yapmak ve hatta bunları uygulamak işin en kolay kısmı. Dijital tabanlı dönüşüm tek başına bir fark yaratmıyor.

İnsan kabiliyetleri ve işletme çapında benimsenen doğru bir kültüre sahip olmak, teknolojinin benimsenmesinde, hızlı yatırım getirisinde ve sürekli dönüşümünde anahtarları. Hepsi yeni değer yaratma fırsatları bulmak için gerekli.

Dünya çapında 5 kurumdan 1'i, IT proje yöneticileri, yazılım geliştiriciler, siber güvenlik analistleri ve yapay zeka ve makine öğrenmesi uzmanları da dahil olmak üzere, nitelikli teknoloji yeteneği bulmakta zorlanıyor.



Kaynak: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



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

Sürdürülebilir Teknolojinin Yönetilmesi

Emisyonları azaltmak, tedarik zincirlerini dönüştürmek ve süreçleri yönetmek için teknolojiyi kullanmak...

Teknoloji devleri Metaverse'e ilk açılan kurum olmak için yarışırken, dijital ve fiziksel dünyaların harmanlanması en önemli yeni trendlerden biri olarak ortaya çıkacak ve hibrit buluşmayı yeniden düşünmek ve daha az çevresel etkiyle çalışmak için yeni fırsatlar yaratacak.

Her 3 kurumdan 1'i e-ticaret ve dijital ticaret platformları, büyük veri analitiği, bulut bilişim ve IoT alanlarında dahili kabiliyetler geliştirmeyi planlıyor.



Kaynak: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)

TREND #14



Endüstriler genelinde yapay zeka teknolojilerine yapılan yatırımların artmasına rağmen, 5 kurumdan 1'i bu becerileri gerektiren roller için yeterli yapay zeka uzmanı bulamıyor.

Kaynak: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



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

Çeşitlilik ve Eşitlik için Yapay Zeka Kullanımı

Kuruluşlar, makine öğrenimi ile eşleşmelerinin ve tahmine dayalı performansın değerini anlayacak, böylece istihdam edilebilirlik, eşitlik ve artan refah için bir yol çizerek insanların kendilerini tanıdıklarından daha iyi tanımlarına yardımcı olacak.



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

KAZAN = KAZAN **Kurumların Yüksek Ücretleri, Verimlilik Artışı İle Dengelemeye Çalışması**

Kurumlar yüksek ücretleri, verimlilik artışı ile dengelemeye çalışıyor.

Teknoloji, mevcut girdilerle daha fazla üretmenin veya daha az girdiyle aynı seviyede üretmenin kilidini açacak.

IT (%23) ve İmalat (%21)
rolleri, daha fazla teknoloji
yatırımı nedeniyle en
önemli personel sayısı
değişikliklerini göreceklerdir.



Kaynak: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



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

AKILLI İNSAN ANALİTİĞİ

Çalışanlara teknolojik alt yapıda sorunsuz ve ölçeklenebilir bir dijital deneyim sağlamak, yönetim uygulamalarında çalışan ve müşteri bağlılığı modellerinde değişiklikler gerektirecek. İşgücü ve yetenek verileri/analitiği, belirli bir rol için uygun eşleşmeyi belirlemek ve potansiyel performansı tahmin etmek adına veri ve analitikten yararlanırken önde ve merkezde olacak. İşverenler, çalışanların yönlendirdiği veri paylaşımının artması ve veri göllerinden veri toplamanın hızlanmasıyla, yönetim ve içgörü oluşturma noktasında daha da fazla veriye sahip olacak.

Kaynak: Harvard Business Review, Ace the Assessment

100'den fazla çalışanı olan kurumların %76'sı, harici işe alımlarda yetenek ve kişilik testleri gibi değerlendirme araçları kullanıyor.





Şirketler Dönüşüyor

Pro-aktif İşgücü Yönetimine Geçiş

Kurumların %83'ü, değişim ile başa çıkmak için daha fazla hız ve çevikliğe ihtiyaçları olduğuna inanıyor.

Şirketler Dönüşüyor

Şirketler giderek daha sofistike hale geliyor, dönüşüyor ve daha çevik işletim modelleri, daha esnek tedarik zincirleri, daha çevreci ve daha konsolide ortakların yanı sıra artan rekabet, öngörülemezlik ve şeffaflık karşısında çözümler arıyor.

Kaynak: [Orange Business Services](#)

TREND #17

Her 3 kurumdan 2'si, ESG'nin kurumları için çok önemli bir odak noktası olduğunu belirtiyor.



10 şirketten 6'sı ESG hedeflerini amaçlarına bağlıyor.

Kaynak: Mercer Global Talent Trends 2020-21



Şirketler Dönüşüyor

Çalışanlar Ne İstiyor? | Yetenek Açığı | Teknoloji İvmeleniyor

NET SIFIRDAN NET POZİTİFE

ESG (çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim) şeffaflık, paydaş kapitalizminin yükselişi ve standartların ve raporlamanın yakınsaması, şirketlerin liderliği üstlenmesi için daha fazla aciliyet yaratıyor.

İklim ile ilgili aksiyon alma ve Net Sıfır emisyon taahhüdü ile ilgili düzenlemeler giderek yaygınlaşıyor, ancak bir sonraki hedef şirketlerinin sosyal etkisi olacak.



TREND #18



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

STRATEJİK YETENEK YÖNETİMİ

Dijital teknolojilerden, değişen tüketici tercihlerine kadar pazardaki dönüşümlere yanıt vermek için yeni, çevik operasyon modelleri ve insan uygulamaları ortaya çıkacak.

Verileri anlamlı içgörülere dönüştürme yeteneği, esnek, freelance ve sözleşmeli çalışanların sorumlu bir şekilde entegrasyonu da dahil olmak üzere insan sermayesi risklerini yönetmek için kritik öneme sahip olacak.

Belirsizliği azaltmak ve işgücü riskini yönetmek için hizmet sağlayıcı konsolidasyonu ve dayanıklılığı ön planda olacak.



Şirketlerin %68'i, halihazırda kurumlarında yürürlükte olan işgücü yönetimi stratejilerinden birinin “personel tedarikçilerinin konsolidasyonu” olduğunu belirtmektedir.

Kaynak: Staffing Industry Analysts (SIA) [2020 Workforce Solutions Buyer Survey](#)



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

İŞLETMELERİN EN GÜVENİLİR KAYNAK OLUŞU

İşverenler, hükümet ve medyanın da önünde, en güvenilir bilgi kaynağı haline geliyor. Bu da değer odaklı bir gündem benimsemek, yetenekleri cezbetmek ve elde tutmak için pozitif bir yol oluyor.

Çalışanlar, CEO'ların yol göstereceği siyasi yelpazenin her alanında beklentilerle, giderek daha fazla "empatiye dayalı" eylem talep ediyor. İşletmelerin rolü, ırk eşitliği savunuculuğundan aşılama ve oy haklarını savunmaya kadar birçok alanda genişlemeye devam edecek.

10 çalışmaktan 7'si güvенеbilecekleri ve takip edebilecekleri liderlere sahip olmanın kendileri için önemli olduğunu söylüyor.



3 çalışmandan 2'si kendileriyle aynı değerlere sahip kurumlara çalışmak istiyor.

Kaynak: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



RİSK VE DAYANIKLILIĞIN YENİ TANIMI


Mono tedarikçiler ve dikey tedarik zincirleri gözden düşerken, döngüsel, ağa bağlı, bölgesel, esnek ve sürdürülebilir tedarik önem kazanıyor.


Belirsizliği azaltmak ve riski yönetmek için tedarik zinciri dayanıklılığı ve hizmet sağlayıcı konsolidasyonu ön planda olacak.


Kurumların yarısından fazlası halihazırda riskleri azaltmak için genişletilmiş tedarik zincirlerini (örneğin üçüncü taraflar, alt yükleniciler) değerlendiriyor, yaklaşık% 40'ı bunu önümüzdeki iki yıl içinde yapmayı planlıyor.


Kaynak: [Orange Business Services](#)


İK YAŞAM DÖNGÜSÜ İÇERİSİNDE MANPOWERGROUP ÇÖZÜMLERİ


 İşgücü Danışmanlığı ve Analitiği

 İşgücü Yönetimi

 Yetenekleri Bulma

 Kariyer Yönetimi

 Kariyer Geçışı

 En İyi Yetenekleri Elde Etmek



Daha fazlası için: www.manpower.com.tr