

Ç2 2024

ManpowerGroup İstihdama Genel Bakış Araştırması





Araştırma Özeti

ManpowerGroup İstihdam Genel Bakış Araştırması son sayısında 42 ülkeden 40.385 işverene ikinci çeyrekte işe alım niyetleri, ihtiyaç duydukları yeteneği bulmada yaşadıkları zorluklar ve 2024 İK öncelikleri soruldu.

22% Global ve %14 Türkiye

Net İstihdam Görünümü:

İşe alımda artış bekleyen işverenlerin sayısından düşüş bekleyenlerin sayısının çıkarılmasıyla elde edilmiştir.*.

İşverenlerin yarısından azı (**%46**), roller arasında cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşma yolunda ilerlediklerini söylüyor.

Şirketlerin **%37**'si, esnek çalışmanın yetenekleri elde tutmalarına ve aday havuzlarını daha çeşitli olacak şekilde genişletmelerine yardımcı olduğunu söyledi.

En Yüksek Global İşe Alım Talebi



Bilgi Teknolojileri
(IT)



Finans ve
Gayrimenkul

İçerik



Bölüm 1

Ç2 Global ve
Türkiye İstihdam
Görünümleri



Bölüm 2

İş Gücü
Trendleri



Bölüm 3

Türkiye Sektörel
Görünümler



Bölüm 4

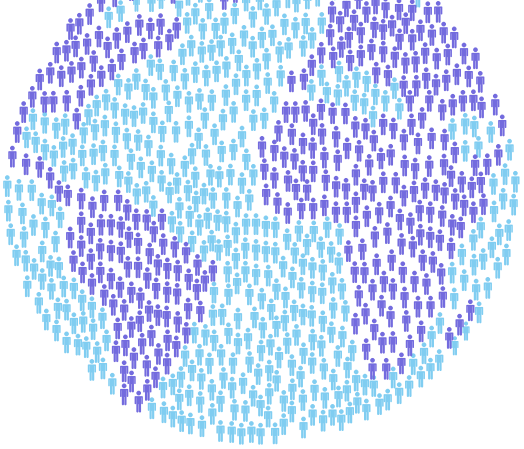
Araştırma
Hakkında



Ç2

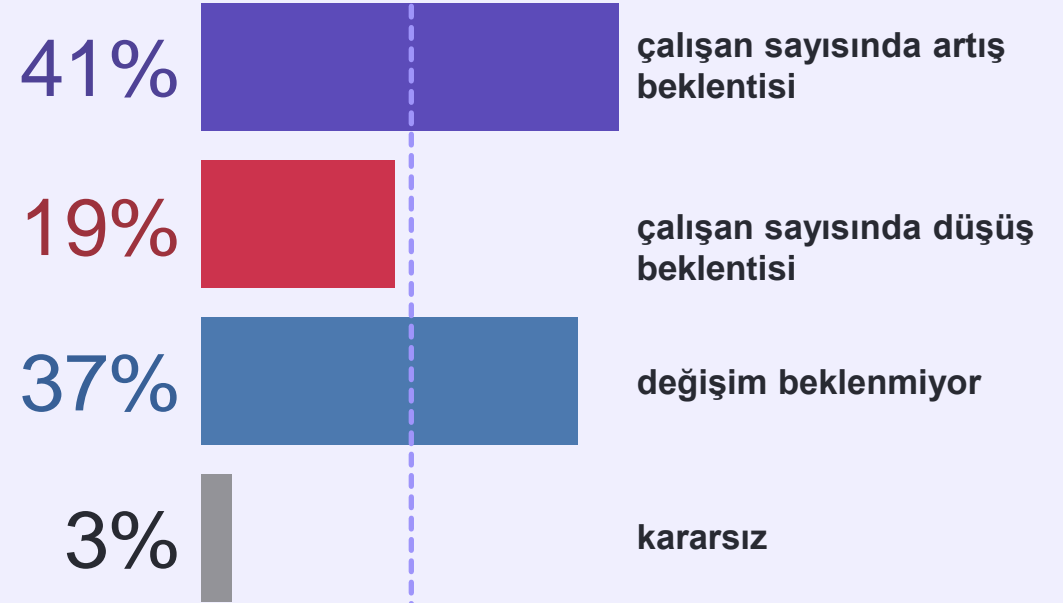
Global ve Türkiye İstihdam Görünümleri





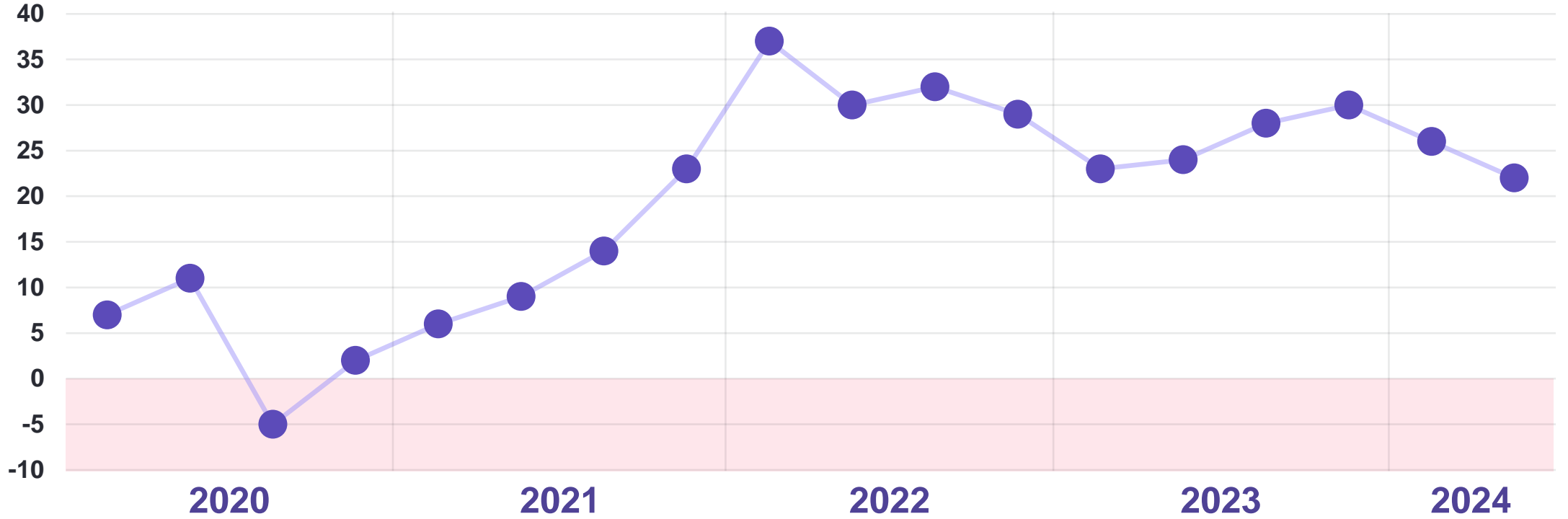
Global İstihdam Görünümü Ç2 2024

Uluslararası alanda işgücü piyasası eğilimlerinin öncüsü olarak kullanılan Net İstihdam Görünümü (NEO) işe alım planlayan işveren yüzdesinden çalışan seviyelerinde azalma öngören işverenlerin yüzdesinin çıkarılmasıyla hesaplanmaktadır.



Zaman İçerisinde Değişimler - Global

İstihdam beklentisi, bir önceki çeyreğe göre %4 zayıfladı ve geçen yılın aynı dönemine göre %2 düştü.



Ülkelere Göre Nisan-Haziran Dönemi İşe Alım Beklentileri

Mevsim Etkisinden Arındırılmış Net İstihdam Görünümü (NEO)



36% Hindistan
En Güçlü NEO



22% Global
Ortalama NEO



-2% Romanya
En Zayıf NEO

Hindistan	36%	İrlanda	20%	Türkiye	14%
ABD	34%	Avustralya	19%	Slovakya	12%
Çin	32%	Peru	19%	Tayvan	12%
Kosta Rika	32%	Brezilya	18%	Japonya	11%
Hollanda	32%	Fransa	18%	Polonya	11%
Güney Afrika	29%	Avusturya	17%	Portekiz	11%
İsviçre	29%	Almanya	17%	Şili*	10%
Meksika	27%	Norveç	16%	Macaristan	9%
Guatemala	26%	Kolombiya	15%	İtalya	9%
Singapur	24%	Hong Kong	15%	Yunanistan	6%
Finlandiya	23%	Panama	15%	Çek Cumhuriyeti	5%
U.K.	23%	Porto Riko	14%	Arjantin	1%
Belçika	22%	İspanya	14%	İsrail**	-1%
Kanada	22%	İsveç	14%	Romanya	-2%

*Şili programa 2024'ün 2. çeyreğinde katıldı. Geçmişe dair veri bulunmadığından mevsim etkisinden arındırılmamıştır.

**Bölgede yaşanan gerilim nedeniyle 2023 yılında İsrail'de veri alım süreçleri kesintiye uğramıştır. Bu veriler 2024'ün 1. çeyreği yayınlandıktan sonra toplandığından, 2024'ün 1. çeyreğine ilişkin bazı global rakamlar önceki raporda farklılık gösterebilir.

En Güçlü ve En Zayıf 2. Çeyrek Görünümleri

Kuzey Amerika'daki işverenler (%31) en güçlü işe alım beklentilerini bildirirken, bu bölgeyi Asya-Pasifik (%27), Güney ve Orta Amerika (%19) ve Avrupa, Orta Doğu ve Afrika (%15) izledi.

En Güçlü



Hindistan
36%



ABD
34%



Çin
32%



Kosta Rika
32%



Hollanda
32%

En Zayıf



Romanya
-2%



İsrail
-1%



Arjantin
1%



Çek Cumhuriyeti
5%



Yıldan Yıla Ülkelerde Değişim

Mevsim etkisinden arındırılmış veriler ile 2023'ün 2. çeyreğinden bu yana NEO'daki değişiklikler



+6% Hindistan
En Güçlenen Beklenti



-2% Global
Global Ortalama



-25% Panama
En Zayıflayan Beklenti

Hindistan	+6%	Global Ortalama	-2%	Çek Cumhuriyeti	-10%
Macaristan	+5%	Yunanistan	-2%	Fransa	-10%
Belçika	+4%	Meksika	-2%	Türkiye	-10%
ABD	+4%	Almanya	-3%	Avusturya	-11%
Çin	+3%	İrlanda	-3%	Avustralya	-12%
Güney Afrika	+3%	Singapur	-3%	Guatemala	-12%
Slovakya	+2%	Brezilya	-4%	Porto Riko	-12%
İspanya	+2%	İsviçre	-4%	Arjantin	-14%
İsveç	+2%	Finlandiya	-5%	Kolombiya	-14%
Polonya	+1%	Portekiz	-5%	Hong Kong	-15%
Tayvan	+1%	Kanada	-6%	İsrail	-15%
U.K.	+1%	Kosta Rika	-6%	Norveç	-15%
Japonya	+0%	Peru	-6%	Romanya	-15%
Hollanda	+0%	İtalya	-8%	Panama	-25%

*Şili programa 2024'ün 2. çeyreğinde katıldı. Geçmişe dair veri bulunmadığından mevsim etkisinden arındırılmamıştır.

**Bölgede yaşanan gerilim nedeniyle 2023 yılında İsrail'de veri alım süreçleri kesintiye uğramıştır. Bu veriler 2024'ün 1. çeyreği yayınlandıktan sonra toplandığından, 2024'ün 1. çeyreğine ilişkin bazı global rakamlar önceki raporda farklılık gösterebilir.

2. eyrek En nemli Beklenti İyileřmeleri

12 Ülkedeki işverenler, geçen yılın aynı dönemine kıyasla daha güçlü bir işe alım beklentisi bildirirken, 27 ülkede görünüm zayıfmiş ve 2'sinde değişmemiştir.

eyrekten eyreęe İyileřme



Japonya
+1%



Güney Afrika
+1%

Yıldan Yıla İyileşme



Hindistan
+6%



Macaristan
+5%

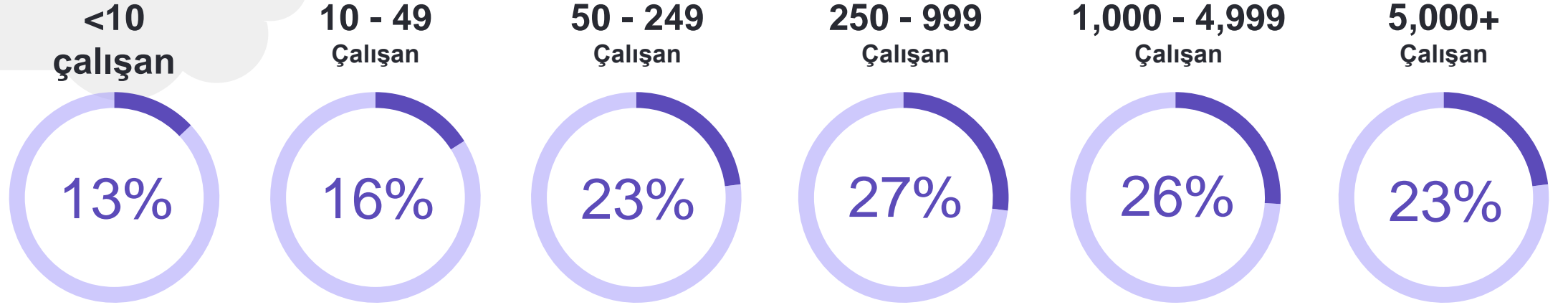


Belçika
+4%



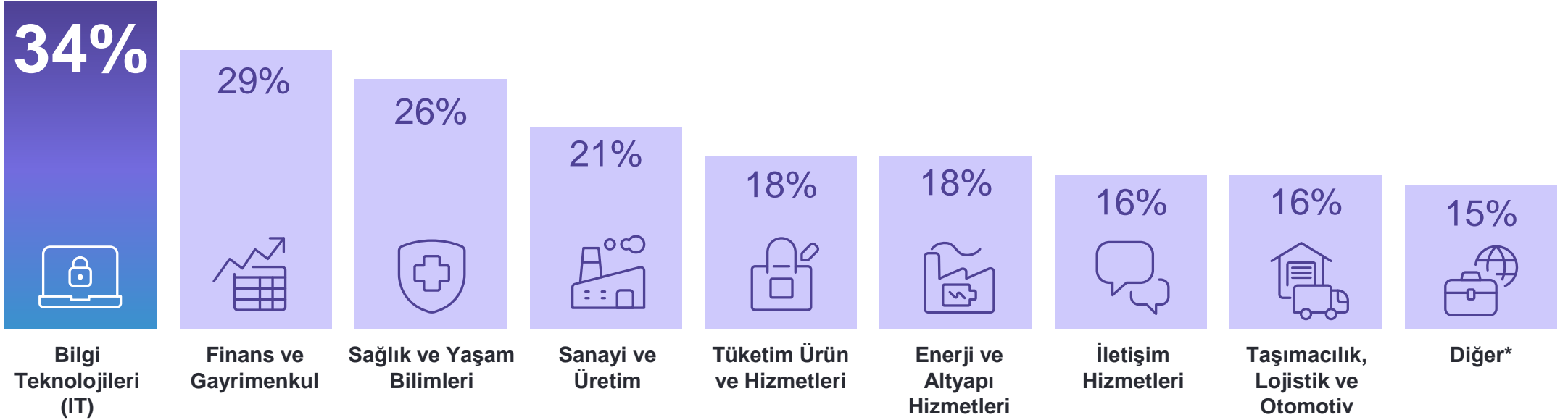
ABD
+4%

Şirket Büyüklüklerine Göre Global Beklentiler



Global Ölçekte Sektörel İstihdam Beklentileri

Bilgi Teknolojisi (IT) sektöründeki işletmeler, art arda altıncı çeyrekte en güçlü görünümü bildirdi, ancak 2024'ün ilk çeyreğine göre %1 düştü.



*Diğer: Devlet veya Kamu Hizmeti; Kar amacı gütmeyen/STK/Hayır Kurumu/Dini kuruluş; Diğer Endüstri; Diğer Taşımacılık, Lojistik ve Otomobil Yan Sanayi; Eğitim Kurumları; Tarım ve Balıkçılık



Avrupa, Orta Doğu ve Afrika'da İstihdam Beklentileri

İşe alım beklentileri Avrupa, Orta Doğu ve Afrika'da (%15) en düşük seviyede kalmaya devam ediyor. Beklentiler, 2024'ün ilk çeyreğinden bu yana %6 ve yıldan yıla %4 azaldı.

Görünümler bölgeye göre farklılık gösteriyor ve işe almaya en çok istekli işverenler Hollanda (%32), Güney Afrika (%29) ve İsviçre'de (%29). En zayıf görünümler Romanya (-%2) ve İsrail'de (-%1)

Global olarak en güçlü işe alım niyetleri; İsviçre Tüketim Ürün ve Hizmetleri(%41); Güney Afrika'da Sağlık ve Yaşam Bilimleri (%45); ve Hollanda'da Taşımacılık, Lojistik ve Otomotiv (%44).

**Bölgede yaşanan gerilim nedeniyle 2023 yılında İsrail'de veri alım süreçleri kesintiye uğramıştır. Bu veriler 2024'ün 1. çeyreği yayınlandıktan sonra toplandığundan, 2024'ün 1. çeyreğine ilişkin bazı global rakamlar önceki raporda farklılık gösterebilir.



En Güçlü Beklentiler



En Zayıf Beklentiler



Asya-Pasifik'te İstihdam Görünümleri

Asya-Pasifik'teki işe alım yöneticileri, bir önceki çeyreğe göre %3'lük bir düşüşle ikinci en güçlü bölgesel görünümü (%27) bekliyor, ancak yıldan yıla değişmedi.

Hindistan (%36) ve Çin (%32) bölgedeki en güçlü görünümleri bildirmeye devam ediyor.

En temkinli görünümler Japonya (%11) ve Tayvan'daki (%12) işverenler tarafından bildirildi.

Global olarak en güçlü görünümler, Hong Kong'daki İletişim Hizmetleri (%60) ve Çin'deki Enerji ve Altyapı Hizmetleri (%37) işverenleri tarafından bildiriliyor.



En Güçlü Beklentiler



Hindistan
36%



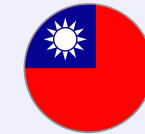
Çin
32%



En Zayıf Beklentiler



Japonya
11%



Tayvan
12%





En Güçlü Beklentiler



ABD

34%



Kosta Rika

32%



En Zayıf Beklentiler



Arjantin

1%



Şili*

10%

Amerika Kıtasında İstihdam Görünümleri

Kuzey, Orta ve Güney Amerika'da ankete katılan 12 ülkenin tamamından işverenler, ikinci çeyrek için olumlu istihdam görünüşleri bildirdi, ancak işe alım niyetleri, 11 ülkede önceki çeyreğe ve 10 ülkede geçen yılın bu aynı dönemine göre azaldı.

ABD (%34) ve Kosta Rika'daki (%32) işverenler, 2. çeyrek için bölgeler arasında en güçlü işe alım niyetlerini bildirdi.

Küresel olarak, Finans ve Gayrimenkul (+%50) ve Bilgi Teknolojileri (%51) sektörleri için en güçlü görünüşler ABD'deki işverenler tarafından rapor edilirken, Sanayi ve Üretim (%43) Kosta Rika'da başı çekiyor.

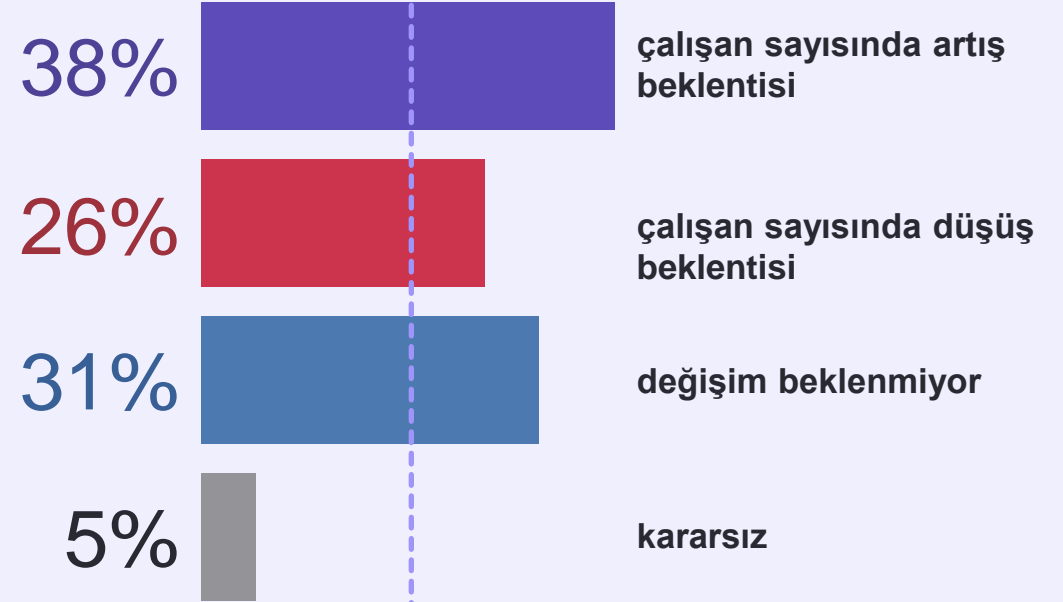
*Şili programa 2024'ün 2. çeyreğinde katıldı. Geçmişe dair veri bulunmadığından mevsim etkisinden arındırılmamıştır.





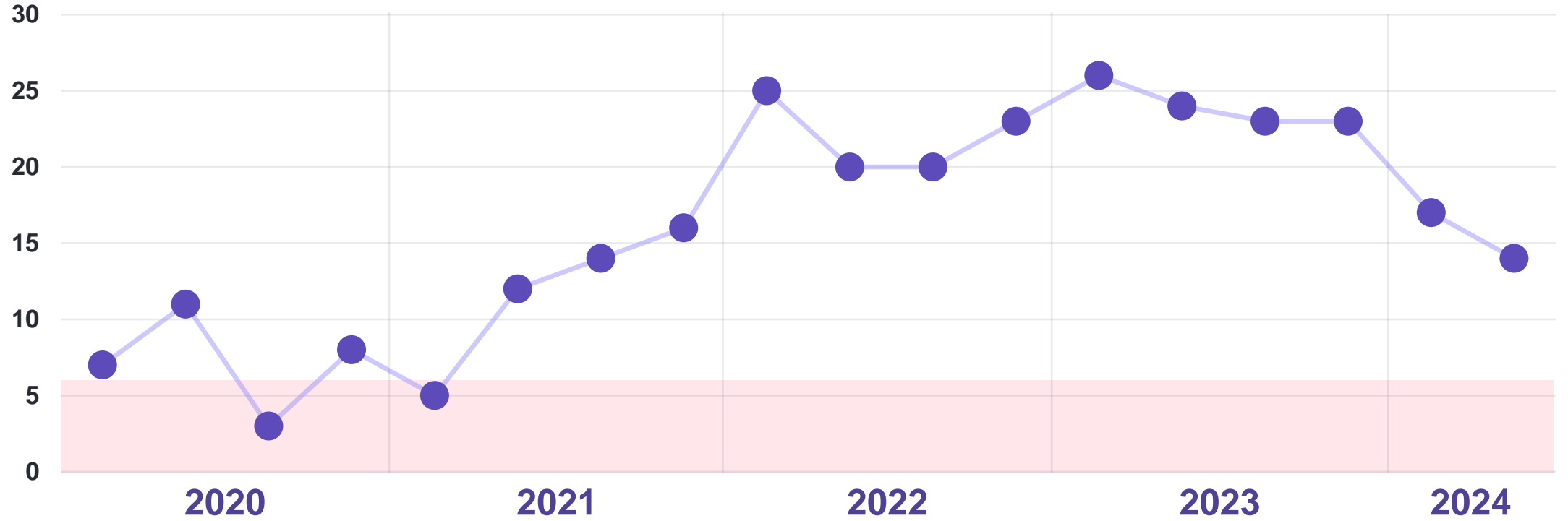
Türkiye İstihdam Görünümü Ç2 2024

Uluslararası alanda işgücü piyasası eğilimlerinin öncüsü olarak kullanılan Net İstihdam Görünümü (NEO) işe alım planlayan işveren yüzdesinden çalışan seviyelerinde azalma öngören işverenlerin yüzdesinin çıkarılmasıyla hesaplanmaktadır.

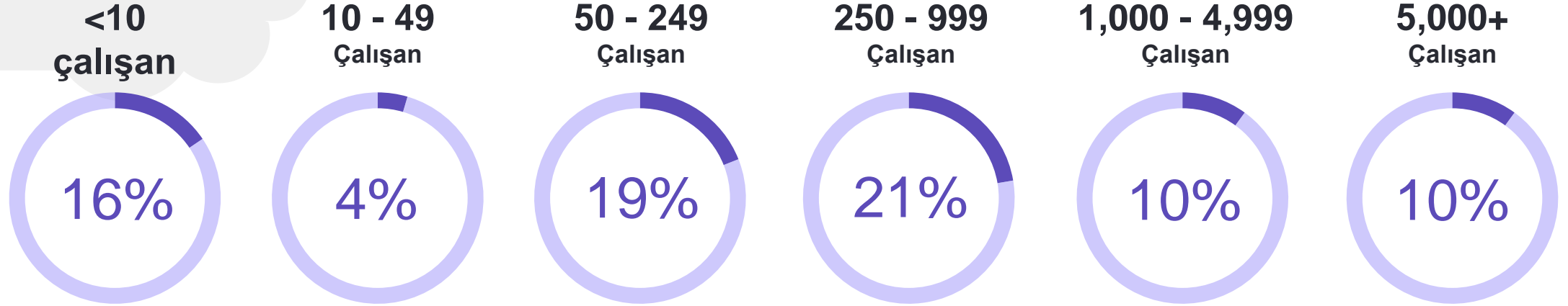


Türkiye'de Zaman İçerisinde Değişimler - Global

İstihdam beklentisi, bir önceki çeyreğe göre %3 zayıfladı ve geçen yılın aynı dönemine göre %10 düştü.

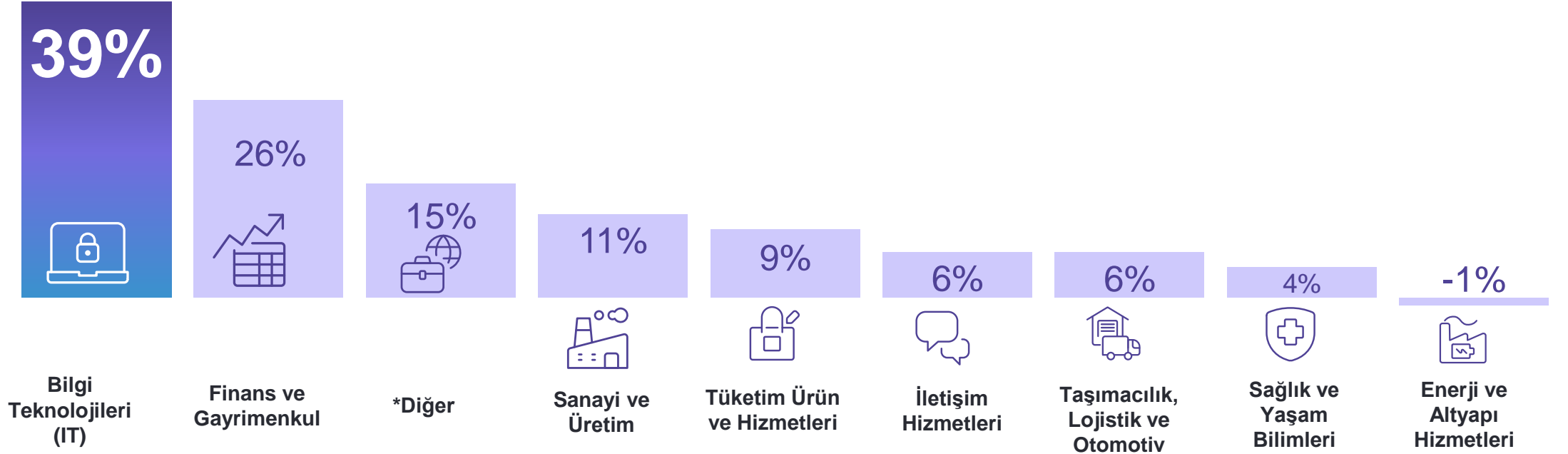


Türkiye Şirket Büyüklüklerine Göre Beklentiler



Türkiye'de Sektörel İstihdam Beklentileri

Bilgi Teknolojisi (IT) sektöründeki işletmeler, art arda altıncı çeyrekte en güçlü görünümü bildirdi, ancak 2024'ün ilk çeyreğine göre %3, geçen yılın aynı dönemine göre %18 arttı.



*Diğer: Devlet veya Kamu Hizmeti; Kar amacı gütmeyen/STK/Hayır Kurumu/Dini kuruluş; Diğer Endüstri; Diğer Taşımacılık, Lojistik ve Otomobil Yan Sanayi; Eğitim Kurumları; Tarım ve Balıkçılık



İş Gücü Trendleri:

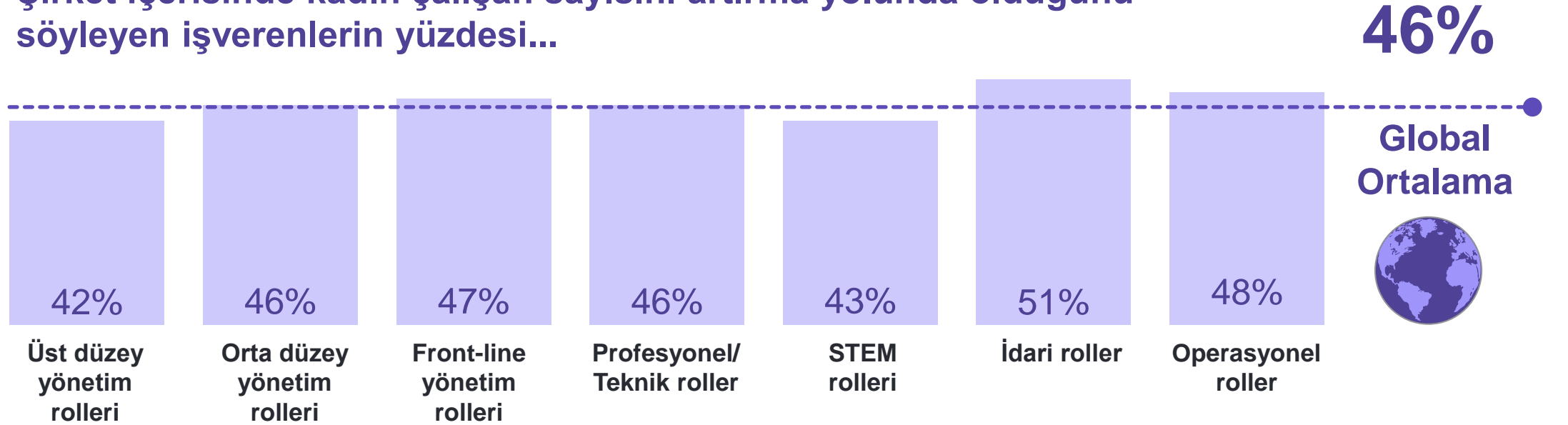
İşverenler Farklı Yetenekleri Nasıl
Teşvik Ediyor ve Cinsiyet
Uçurumunu Nasıl Kapatıyor?



Rollerin Yarısından Azında Cinsiyet Eşitliği Girişimleri İlerliyor

Üst düzey yönetim ve STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) rolleri, kadın aday sayısında en fazla geride kalan alanlardır. Bu durum, cinsiyet eşitliği girişimleri yönünde işverenlerin önemli bir etki yaratmaları için büyük bir fırsatı sunmaktadır.

Şirket içerisinde kadın çalışan sayısını artırma yolunda olduğunu söyleyen işverenlerin yüzdesi...



İşverenler, cinsiyet eşitliği konusundaki ilerlemenin yükselişinin önümüzdeki iki yıl içinde gerçekleşmesini bekliyor

İşverenlerin %38'i 2 yıl içerisinde kuruluşlarında cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlayabileceklerini düşünüyor. Cinsiyet eşitliğinin halihazırda tam olarak sağlandığı kuruluşların oranı %24'tür.

Şu anda,

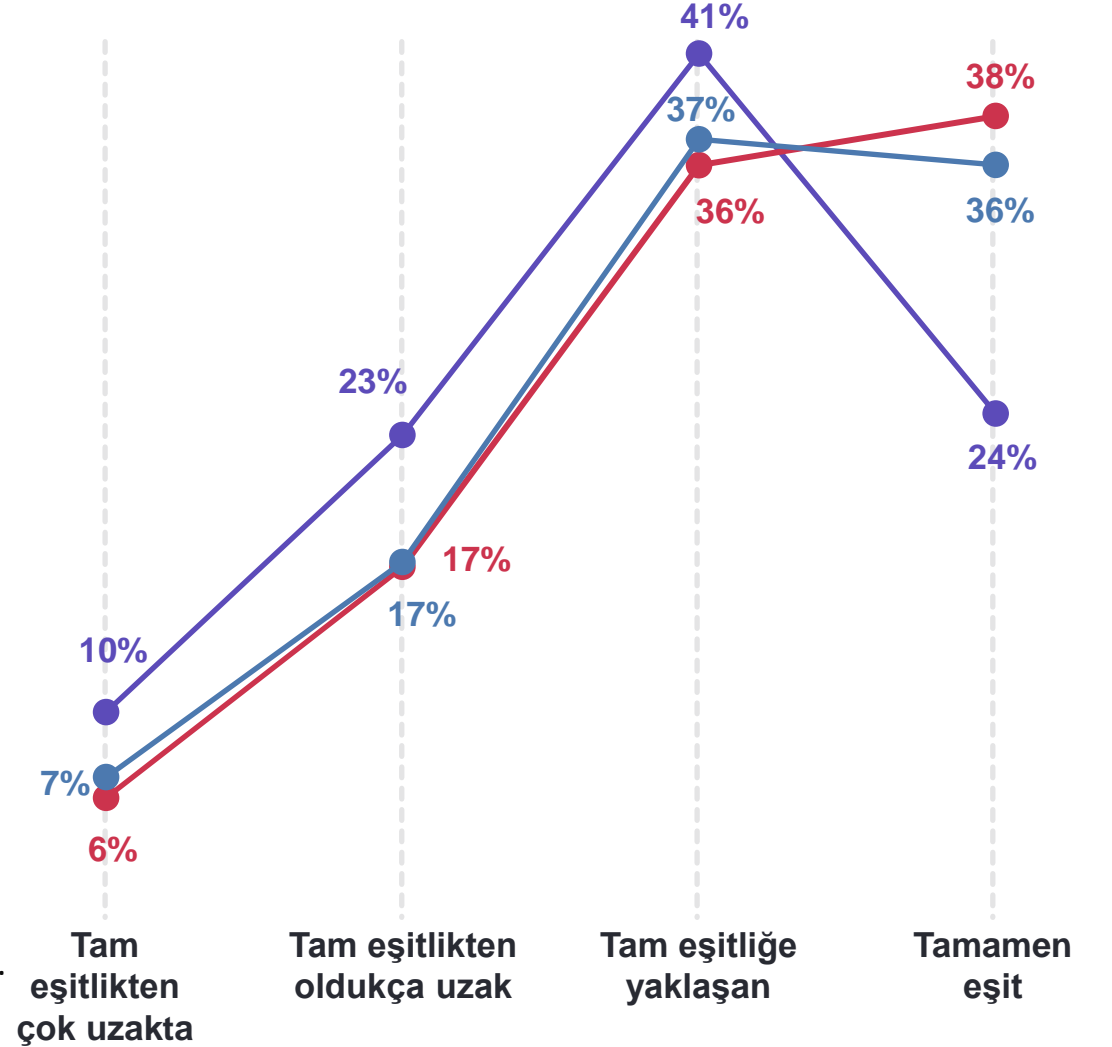
Kuruluşumuzda cinsiyet eşitliği...

İki yıl içerisinde,

kuruluşumuzda cinsiyet eşitliğinin olmasını bekliyoruz...

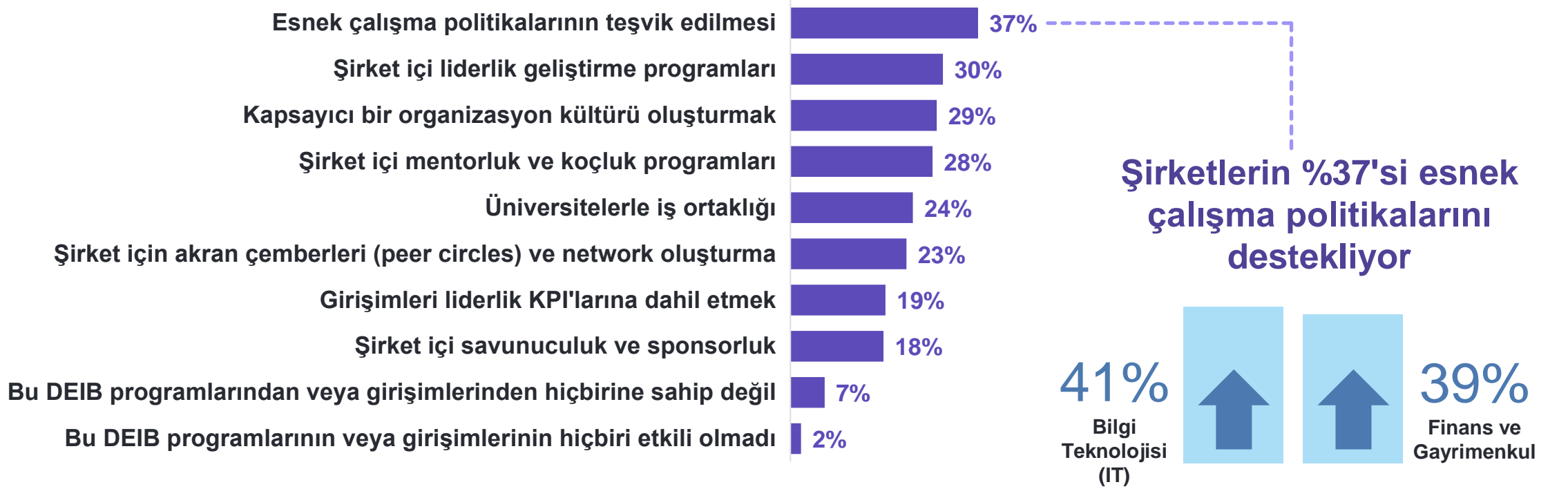
En iyisi,

Kuruluşumuzda cinsiyet eşitliği her zaman olacaktır...



Yetenekleri Elde Tutma ve Güvence Altına Alma

Esnek çalışma politikaları, çeşitli yetenekleri elde tutma ve güvence altına alma konusunda en etkili yöntem oldu. Şirketlerin %37'si esnek çalışmanın yetenekleri elde tutmalarına ve aday havuzlarını çeşitlendirerek genişletmelerine yardımcı olduğunu söylüyor.

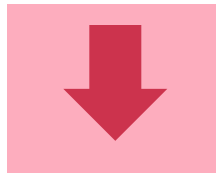
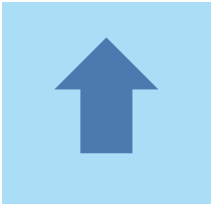


İyilik için Teknoloji

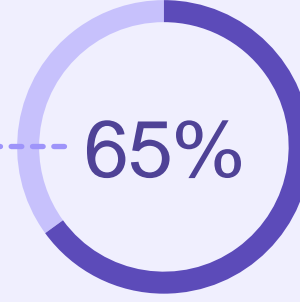
Teknoloji, işyerinde cinsiyet uçurumunu kapatmada önemli bir role sahiptir. İşverenlerin %65'i daha esnek olmalarına izin vermenin cinsiyet eşitliğini teşvik etmelerine yardımcı olduğunu ve %61'i cinsiyet eşitliğine teknolojik gelişmelerin yardımcı olduğunu söylüyor.

İşverenlerin %65'i, teknolojinin daha esnek olmalarına ve cinsiyet eşitliğini daha fazla teşvik etmelerine yardımcı olduğunu düşünüyor:

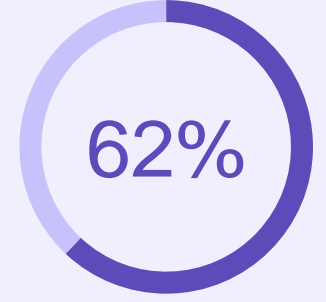
73%
APAC
(Asya – Pasifik)



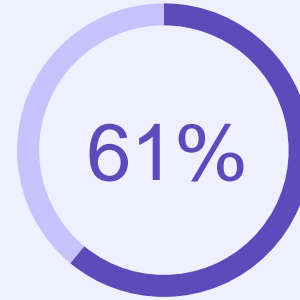
61%
EMEA
(Avrupa, Orta Doğu ve Afrika)



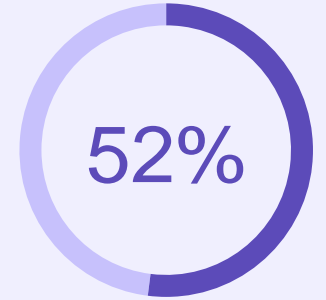
Teknoloji, daha esnek olmamıza ve daha fazla cinsiyet eşitliğini teşvik etmemize yardımcı oldu.



IT rolleri için nitelikli adaylar geçmişe göre daha fazla cinsiyet çeşitliliğine sahip hale geliyor.

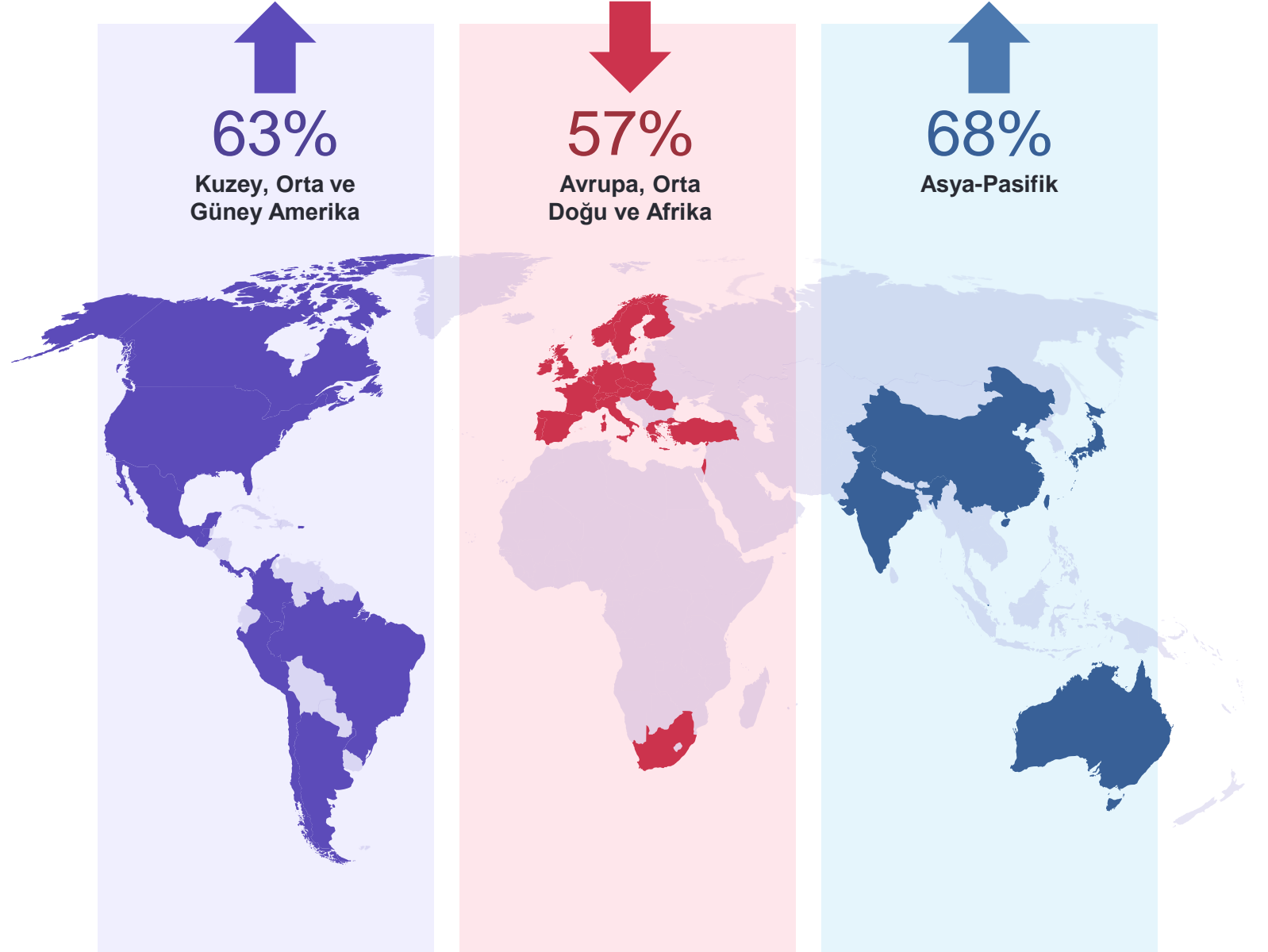


Genel olarak, gelişen teknoloji cinsiyet eşitliğine yardımcı oluyor.

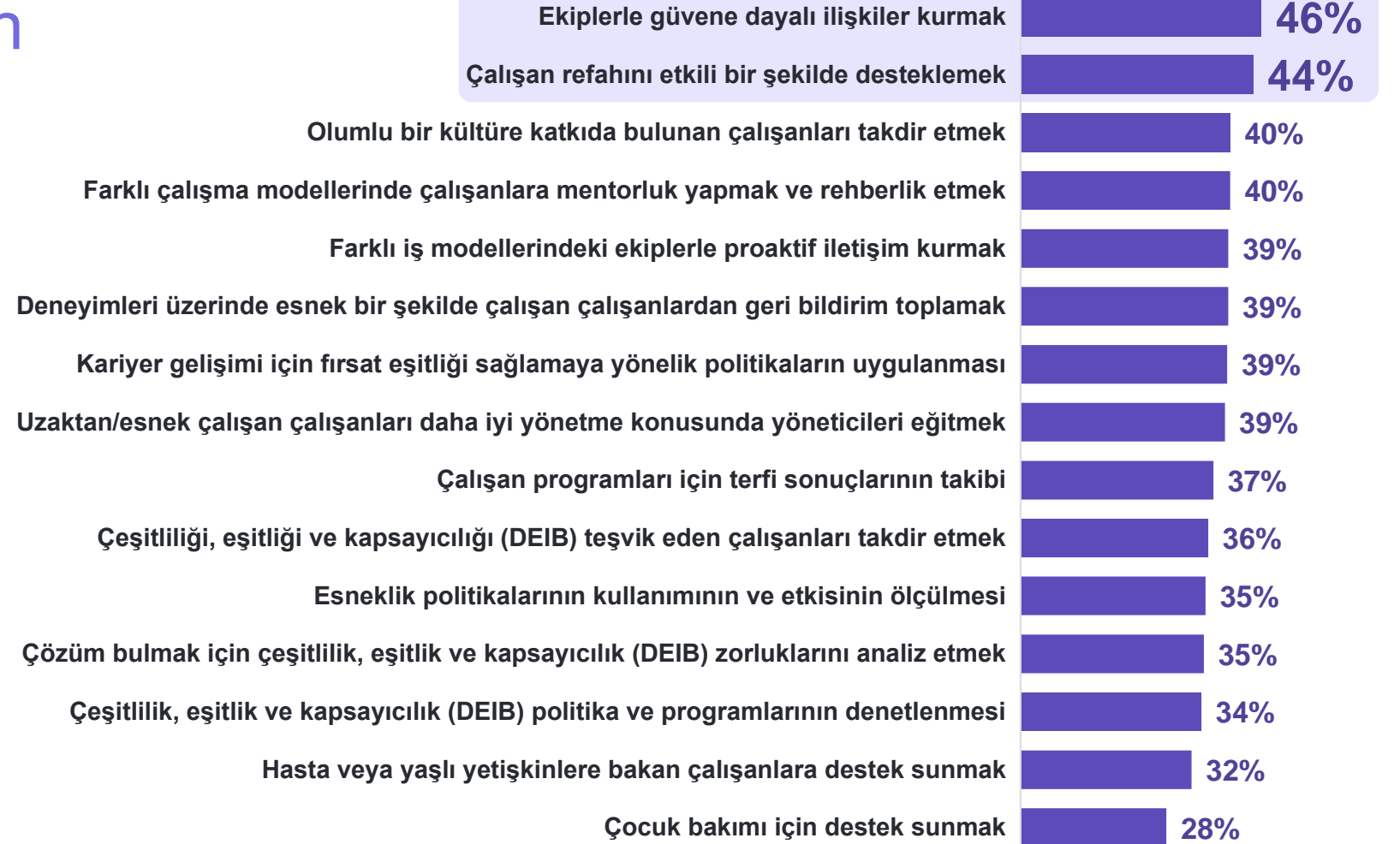


Yapay zeka, cinsiyetten bağımsız olarak en iyi adayları işe almamıza yardımcı oluyor.

Asya-Pasifik
işverenleri,
teknolojinin
cinsiyet eşitliğini
teşvik etmedeki
etkisi konusunda
en iyimser
kesimdir.



İşverenler, güven ve refahı DEIB başarısının en etkili itici güçleri olarak sıralamaktadır.



İşverenler DEIB'yi (Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık ve Aidiyet) teşvik etmek için yetenek kazanımını kullanıyorlar.

Yetenek Kazanımı

66%

Yetenek Kazanımı, çeşitliliğe sahip bir aday havuzunun geliştirilmesinde önemli bir rol oynar. İnsan kaynakları (İK) ve işe alım karar vericileri, adil ve kapsayıcı bir ortam yaratmada önemli bir role sahiptir. Bu durum, daha yüksek elde tutma ile sonuçlanır.

İşverenler, Yetenek Kazanımı'nın çeşitli adayları güvence altına almada oynadığı temel rolü görüyor:

61%

Kuruluşum Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık ve Aidiyet (DEIB) programlarına ve girişimlerine yatırım yapmaya ve bunları büyütmeye devam ediyor.

DEIB



Sektörel Görünümler





Bilgi Teknolojileri (IT)

Türkiye’de IT işverenlerinin çoğunluğu (%76) ihtiyaç duydukları vasıflı yetenekleri bulmakta zorluk yaşadıklarını bildiriyor.*

IT işverenleri için Türkiye NEO %39’tür. Bu oran bir önceki çeyreğe göre %3 ve geçen yılın aynı dönemine göre %18 arttı.

* 2024 Küresel Yetenek Kıtlığı, ManpowerGroup

Türkiye Yetenek Açığı



Türkiye İşe Alım Beklentisi





Finans ve Gayrimenkul

Türkiye’de Finans ve Gayrimenkul işverenlerinin çoğunluğu (%69) ihtiyaç duydukları vasıflı yetenekleri bulmakta zorluk yaşadıklarını bildiriyor.*

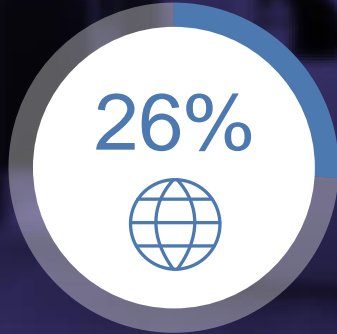
Finans ve Gayrimenkul işverenleri için Türkiye NEO %26’dır. Bu oran bir önceki çeyreğe göre %4 ve geçen yılın aynı dönemine göre %1 arttı.

* 2024 Küresel Yetenek Kıtlığı, ManpowerGroup

Türkiye Yetenek Açığı



Türkiye İşe Alım Beklentisi





Sanayi ve Üretim

Türkiye’de Sanayi ve Üretim işverenlerinin çoğunluğu (%76) ihtiyaç duydukları vasıflı yetenekleri bulmakta zorluk yaşadıklarını bildiriyor.*

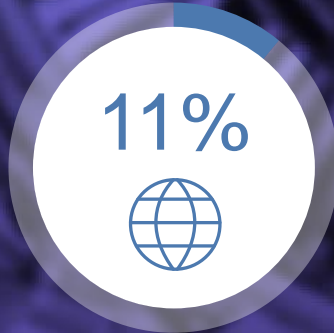
Sanayi ve Üretim işverenleri için Türkiye NEO %11'dir. Bu oran bir önceki çeyreğe göre %1 azaldı ve bir önceki yılın aynı dönemine göre %4 düştü.

* 2024 Küresel Yetenek Kıtılığı, ManpowerGroup

Türkiye Yetenek Açığı



Türkiye İşe Alım Beklentisi





Tüketim Ürün ve Hizmetleri

Türkiye’de Tüketici Ürün ve Hizmetleri işverenlerinin çoğunluğu (%78) ihtiyaç duydukları yetenekli yetenekleri bulmakta zorluk yaşadıklarını bildiriyor.*

Tüketici Ürün ve Hizmetleri işverenleri için Türkiye NEO %9’dur. Bu oran bir önceki çeyreğe göre %11 azaldı ve geçen yılın aynı dönemine göre %20 düştü.

* 2024 Küresel Yetenek Açığı, ManpowerGroup

Türkiye Yetenek Açığı



Global İşe Alım Beklentisi



İletişim Hizmetleri

Türkiye’de İletişim Hizmetleri kuruluşlarının çoğunluğu (%74) ihtiyaç duydukları yetenekleri bulmada zorluk yaşadıklarını bildiriyor.*

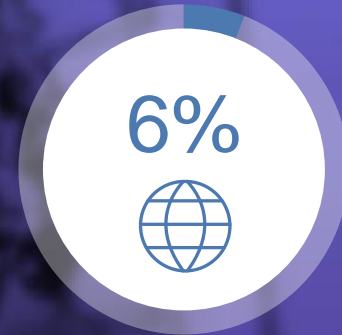
İletişim Hizmetleri işverenleri için Türkiye NEO ortalaması %6’dır. Bu oran bir önceki çeyreğe göre %17 ve geçen yılın aynı dönemine göre %22 azaldı.

* 2024 Küresel Yetenek Açığı, ManpowerGroup

Türkiye Yetenek Açığı



Türkiye İşe Alım Beklentisi





Taşımacılık, Lojistik ve Otomotiv

Türkiye’de Taşımacılık, Lojistik ve Otomotiv işverenlerinin çoğunluğu (%78) ihtiyaç duydukları vasıflı yetenekleri bulmakta zorluk yaşadıklarını bildiriyor.*

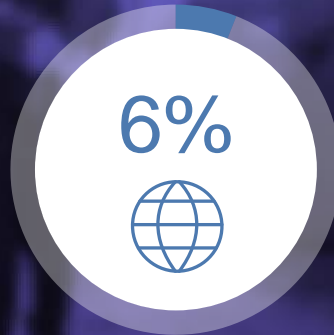
Taşımacılık, Lojistik ve Otomotiv işverenleri için Türkiye NEO puanı %6'dır. Bu oran bir önceki çeyreğe göre %25 azaldı ve geçen yılın aynı dönemine göre %23 düştü.

* 2024 Küresel Yetenek Kıtlığı, ManpowerGroup

Türkiye Yetenek Açığı



Türkiye İşe Alım Beklentisi





Sağlık ve Yaşam Bilimleri

Türkiye’de Sağlık ve Yaşam Bilimleri işverenlerinin çoğunluğu (%78) ihtiyaç duydukları vasıflı yetenekleri bulmakta zorluk yaşadıklarını bildiriyor.*

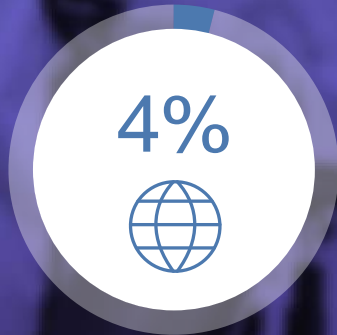
Sağlık ve Yaşam Bilimleri işverenleri için Türkiye NEO puanı %4’tür. Bu rakam bir önceki çeyreğe göre %13 azalırken, geçen yılın aynı dönemine göre %25 düştü.

* 2024 Küresel Yetenek Kıtlığı, ManpowerGroup

Türkiye Yetenek Açığı



Türkiye İşe Alım Beklentisi





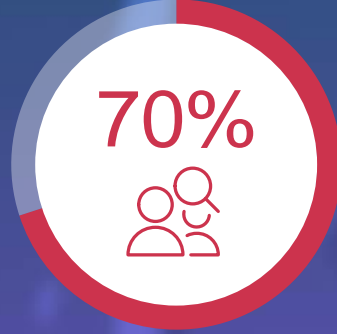
Enerji ve Altyapı Hizmetleri

Türkiye’de Enerji ve Altyapı Hizmetleri işverenlerinin çoğunluğu (%70) ihtiyaç duydukları vasıflı yetenekleri bulmakta zorluk yaşadıklarını bildiriyor.*

Enerji ve Kamu Hizmetleri işverenleri için Türkiye NEO puanı %-1'dir. Bu rakam hem bir önceki çeyreğe göre %30 ve geçen yılın aynı dönemine göre %6 azaldı.

* 2024 Küresel Yetenek Kıtlığı, ManpowerGroup

Türkiye Yetenek Açığı



Türkiye İşe Alım Beklentisi





Araştırma Hakkında





About the Survey

ManpowerGroup İstihdam Görünümü Anketi, küresel olarak önemli bir ekonomik gösterge olarak kullanılan, türünün en kapsamlı, ileriye dönük istihdam anketidir. Net İstihdam Görünümü, işe alım faaliyetlerinde artış bekleyen işverenlerin yüzdesinden ve bundan düşüş bekleyen işverenlerin yüzdesinin çıkarılmasından elde edilir. 1962'den beri devam eden başarısının altında çeşitli faktörler var:

Benzersiz: Boyutu, kapsamı, uzun ömürlülüğü ve odak alanı bakımından benzersizdir. Anket, dünyadaki en kapsamlı, ileriye dönük istihdam anketidir ve işverenlerden önümüzdeki çeyrekte istihdamı tahmin etmelerini ister. Buna karşılık, diğer anketler ve çalışmalar, geçmişte neler olduğunu bildirmek için geriye dönük verilere odaklanmaktadır.

Bağımsız: Anket, yürütüldüğü ülke ve bölgelerden temsili bir işveren örneklemini ile yürütülmektedir. Anket katılımcıları ManpowerGroup'un müşteri tabanından oluşturulmamıştır.

Sağlam: Anket, her çeyrekte beklenen istihdam eğilimlerini ölçmek için 42 ülke ve bölgede 40.385 kamu ve özel işverenle yapılan görüşmelere dayanmaktadır. Bu örnek, daha ayrıntılı bilgi sağlamak için belirli sektörler ve bölgeler arasında analiz yapılmasına olanak tanır.

Odaklı: Altmış yılı aşkın bir süredir, Anket tüm bilgilerini tek bir sorudan almıştır: "Bulduğunuz yerdeki toplam istihdamın Haziran 2024'ün sonuna kadar olan üç ay içinde mevcut çeyreğe kıyasla nasıl değişmesini bekliyorsunuz?"

Araştırma Metodolojisi: NEO verilerini toplamak için kullanılan metodoloji, Q2 2024 raporu için 42 pazarda dijitalleştirildi. Anket yanıtları 2-31 Ocak 2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Hem sorulan soru hem de yanıtlayan profili değişmeden kalır. Kuruluşun ve sektörün büyüklüğü, uluslararası karşılaştırmalara izin vermek için tüm ülke ve bölgelerde standartlaştırılmıştır.

İleriye Dönük İfadeler:

Bu rapor, belirli bölgelerdeki, ülkelerdeki ve endüstrilerdeki işgücü talebinin yanı sıra ekonomik belirsizliğe ilişkin ifadeler de dahil olmak üzere ileriye dönük ifadeler içermektedir. Gerçek olaylar veya sonuçlar, riskler, belirsizlikler ve varsayımlar nedeniyle ileriye dönük beyanlarda yer alanlardan önemli ölçüde farklı olabilir. Bu faktörler, Şirketin ABD Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu'na (SEC) sunduğu raporlarda bulunanları ve 31 Aralık 2023 tarihinde sona eren yıl için Form 10-K'daki Yıllık Raporunda "Risk Faktörleri" başlığı altındaki bilgiler de dahil olmak üzere ve bilgileri referans olarak buraya dahil edilenleri içerir. ManpowerGroup, yasaların gerektirdiği durumlar dışında, bu sürümdeki ileriye dönük veya diğer ifadeleri güncelleme yükümlülüğünü reddeder.



Sıkça Sorulan Sorular

Net İstihdam Görünümü ne anlama geliyor?

Net İstihdam Görünümü (NEO), işe alım faaliyetlerinde bir artış bekleyen işverenlerin yüzdesi alınarak ve bundan bir sonraki çeyrekte buldukları yerde istihdamda bir düşüş görmeyi bekleyen işverenlerin yüzdesinin çıkarılmasıyla elde edilir. Olumlu bir NEO rakamı, dengede, önümüzdeki üç ay içinde personel sayısını azaltmayı planlayanlardan daha fazla işverenin çalışan sayısını artırmayı beklediği anlamına geliyor.

Mevsimsellikten Arındılmak ne anlama geliyor? ManpowerGroup İstihdam Görünümü Anketi'nde neden kullanılıyor?

Mevsimsel düzeltme, Anket verilerinin, genellikle hava koşullarındaki değişiklikler, geleneksel üretim döngüleri ve resmi tatiller gibi çeşitli dış faktörler nedeniyle normalde yıl boyunca meydana gelen işe alım dalgalanmalarının etkisi olmadan sunulmasını sağlayan istatistiksel bir süreçtir. Mevsimsel düzeltme, temel istihdam eğilimlerini daha iyi göstermek ve Anket sonuçlarının daha doğru bir temsiliyi sağlamak için verilerdeki zirveleri düzleştirme ve çukurları yumuşatma etkisine sahiptir.

Anket için şirketler nasıl seçiliyor?

İşverenler, temsil ettikleri şirket ve kuruluş türlerine göre seçilir. Panelimizin her katılımcı ülkenin ulusal işgücü piyasasını temsil ettiğinden emin olmak istiyoruz, bu nedenle her ülkenin paneli, o ülkenin genel endüstri sektörleri dağılımı ve organizasyon büyüklükleri ile orantılı olarak inşa edilmiştir.

Her şirkette kiminle görüşüyorsunuz?

Görüşmek üzere seçtiğimiz kişi, kuruluşlarındaki personel seviyeleri ve işe alım niyetleri hakkında iyi bir genel bakışa sahip biri olacaktır. Normalde bu, insan kaynakları başkanı (İK) veya bir İK yöneticisi olacaktır. Bununla birlikte, daha küçük kuruluşlarda, bu kişi bir genel müdür veya hatta CEO olabilir.

Tüm İK Yaşam Döngüsü Boyunca ManpowerGroup Çözümleri



İş Gücü
Yönetimi



Yetenek
Kaynakları
Kullanımı



Kariyer
Yönetimi



En İyi
Yetenek
Cazibe
Merkezi



Stratejik İş Gücü
Planlaması



İş Gücü Danışmanlığı
ve Analitiği



Daha fazla bilgi edinmek için www.manpower.com.tr