



Adaptasyon Çağı

Modern, Sürdürülebilir İş Gücüne Liderlik Etmek

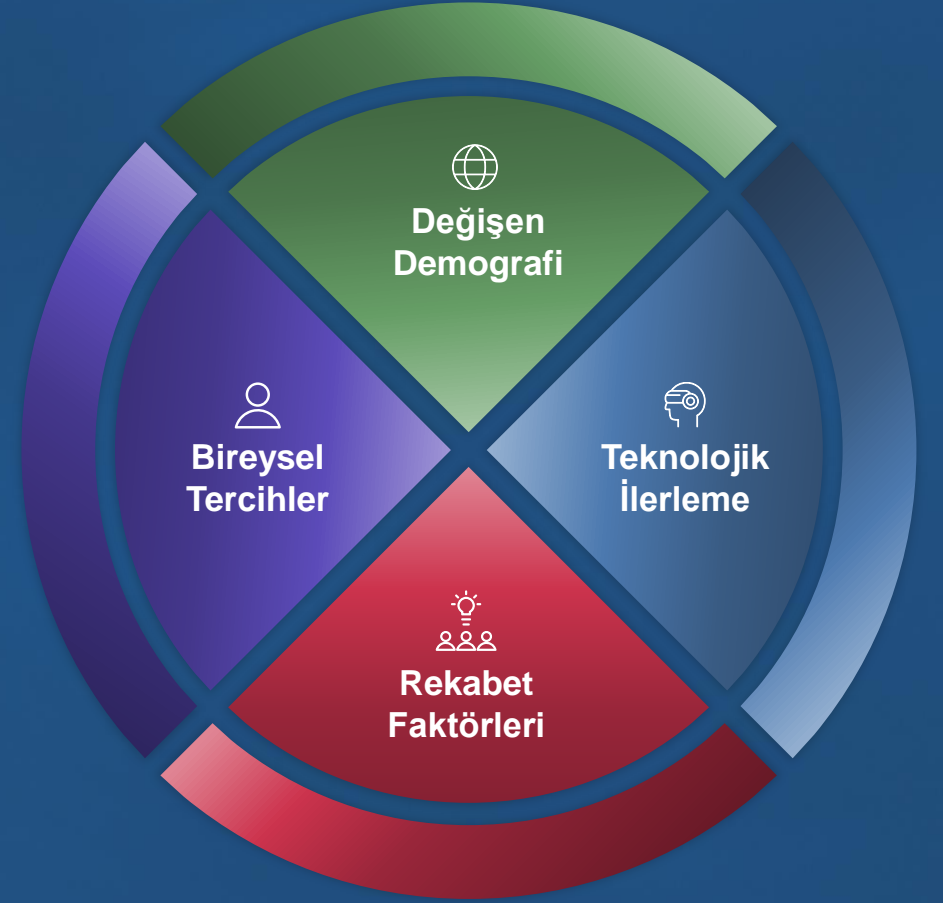
2024 İş Gücü Trendleri Raporu

Arařtırma Özeti

10 yılı aşkın süredir takip ettiğimiz ve işin geleceğini etkileyen DÖRT temel GÜÇ:

- **Değişen Demografi**
- **Teknolojik İlerleme**
- **Rekabet Faktörleri**
- **Bireysel Tercihler**

2024 yılında bu güçleri destekleyen, hem çalışan hem de işveren bakışıyla İÇGÖRÜLER'i açıklayan 14 temel TREND belirledik:



Uyumluluk Çağını Yönlendiren Trendler

Değişen Demografi



Trend 1:

Yeniden Beceri Geliştirme ile Nesiller Arası Farkı Kapatmak

Trend 2:

Bugünün ve Geleceğin İşgücü Kadınlardan Beslenecek

Trend 3:

DEIB: İnovasyon ve Yaratıcılık İçin Katalizör

Trend 4:

Kritik Bir Kaynak: Kullanılmayan ya da Hafife Alınan Göçmen Yeteneği

Teknolojik İlerleme



Trend 5:

İnsanları Yapay Zekanın ♥'ine Koymak

Trend 6:

Yapay Zeka Yok Ettiğinden Daha Fazla İş Yaratacak

Trend 7:

Verimlilik Paradoksu: İnsan Potansiyelini ve Gelişmiş Teknolojiyi Yönlendirmek

Rekabet Faktörleri



Trend 8:

İnsan Gücüyle Yeşil Geçiş

Trend 9:

Yönetici Görevi: Sürekli Dönüşümü Yönetmek

Trend 10:

Ülke Kıyıları (Onshore) - Yakın Kıyı (Nearshore)- Kıyıdan Uzak (Offshore)

Trend 11:

Doğru Ücret Dengesi Sağlamak

Bireysel Tercihler



Trend 12:

Ben Ekonomisi

Trend 13:

Z Kuşağı İşyeri Kültürünün Geleceğini Şekillendiriyor

Trend 14:

Kişiselleşmek: Çalışan Deneyimini Bireysel İhtiyaçlara Göre Şekillendirmek

Modern iş yerinin dinamik ortamında, sismik değişimler işin tanımının temellerini yeniden şekillendiriyor. Teknoloji atılımlarının, küresel bağlantıların ve hızla gelişen bir sosyo-ekonomik dokunun birleşimi, inovasyon ve adaptasyonun çarpışma noktasını yaratan bir dönüştürücü güç dalgasını ortaya çıkardı.

Benzeri görülmemiş değişim ve fırsatlar karşısında geleneksel roller yeniden dengelenip keşfedilirken, "Yeni İşveren-Çalışan Sözleşmesi" ortaya çıkıyor.

Sürdürülebilirlik, dijitalleşme ve otomasyon çalışma şeklimizi yeniden şekillendirirken yaratıcılık, işbirliği ve esneklik, geleceğin ve gelişen bir iş yerinin merkezinde yer alıyor.





Kullanılmayan Yetenek Havuzlarından Yararlanma

İş gücü sürekliliğini teşvik etmek

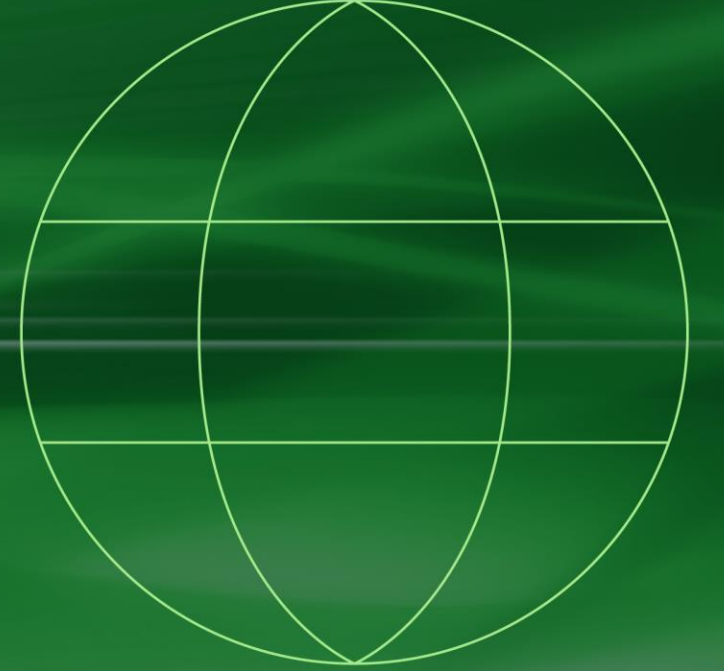
Değişen Demografi

Z kuşağı çalışanların sayısındaki artışa rağmen, küresel olarak işgücü yaşlanmaya devam ediyor. Gelişmiş ülkeler, daha deneyimli çalışanlar emekli oldukça büyüyen yetenek açığıyla karşı karşıya.

Boşlukları doldurmak için kuruluşlar, aşağıdakiler de dahil olmak üzere kullanılmayan yetenek havuzlarından yararlanmalıdır:

- **Deneyimli Çalışanlar:** Olgun çalışanları elde tutmak ve yeniden katılımlarını sağlamak için yeniden beceri kazandırma programları ve esnek programlar sunun.
- **Geri Dönerler/Kariyer Değiştirenler:** Hızlı beceri geliştirme programları aracılığıyla geçişte yeniden beceri kazandırmayı etkinleştirin.
- **Daha Az Geleneksel Deneyime Sahip Çalışanlar:** Yüksek potansiyele ve aktarılabilir sosyal becerilere sahip adayları düşünün.

Farklı geçmişlere sahip mevcut ve yeni çalışanların yeniden beceri kazanması, iş gücü sürekliliğini teşvik eder. Kurumsal bilginin korunması, devam eden çok kuşaklı yönetime de yardımcı olur



| Trend 1 |

Yeniden Beceri Geliştirme ile Nesiller Arası Farkı Kapatmak

Küresel olarak, organizasyonlar hızla artan Gen Z çalışanlarının iş gücüne girişiyle deneyimli çalışanların işten ayrılması arasında giderek artan bir dengesizlikle karşı karşıya. 2030 yılına kadar, Gen Z'nin iş gücünün %58'ini oluşturması bekleniyor; aynı zamanda, gelişmiş pazarlardaki genel demografik eğilimler, hızla yaşlanan iş güçlerini ortaya koyuyor.

Genişleyen demografik boşluk, çok yönlü yetenek zorluklarına neden olmaktadır; emekli olan baby boomerlar nedeniyle nesiller arası bilgi kaybı, Gen Z'nin teknik ve kişisel becerileri birleştiren güncellenmiş yeteneklere yönelmesi, orta derecede çalışanların yeni roller için yeniden beceri kazanmaları ihtiyacı.

Hedeflenmiş yeniden beceri kazandırma programları ve mentorluk, nesiller arası yetenek boşluklarını kapatmaya yardımcı olur. Çapraz eğitim programları, Gen Z ve deneyimli çalışanların kurumsal bilgiyi transfer etmelerine olanak tanıyabilir. Mentorluk, genişletilmiş görevler ve yeni öğrenme fırsatları sunmak, uygun çalışanları elinde tutmaya yardımcı olur. Orta derece yeteneklerinin benzer roller için yeniden beceri kazanmasını sağlamak, kurumsal üretkenliği sürdürmeye yardımcı olur.



- Avrupa'da, [65 yaş ve üstü nüfusun payı her Avrupa Birliği \(AB\) üye ülkesinde artmaktadır.](#)
- [2023'te 65 yaş ve üstü kabaca her beş Amerikalıdan biri \(%19\) istihdam edildi](#) - 35 yıl önce çalışanların payının neredeyse iki katı.

2050 yılına kadar Asya ve Pasifik'teki her 4 kişiden 1'i 60 yaşın üzerinde olacak.



Kaynak: [UNFPA Asia and the Pacific](#)

| Trend 2 |

Bugünün ve Geleceğin İşgücü Kadınlardan Beslenecek

Pandemi vurduğunda, milyonlarca kadın iş gücünden ayrıldı ve birçoğu bunun iyileşmesinin on yıllar alacağından korkuluyordu. Bununla birlikte, sadece üç yıl içinde, kadınlar için istihdam seviyeleri pandemi öncesi seviyelerine geri döndü. Küresel olarak, [kadınların işgücüne katılım oranı %50'nin biraz üzerindedir](#).

Özellikle, 25-54 yaş arası kadınlar arasında işgücüne katılım oranı rekor seviyelere ulaştı. Bu yaş aralığı yepyeni kariyerlere hızlı bir başlangıç ve daha iyi ücret ve yan haklar için savunuculuk yaptı. Bunların yanında uzak fırsatlardan yararlandı. Bu kazanımlara rağmen, kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri için aday havuzlarında acilen tam olarak temsil edilmesini sağlamak gerekmektedir.



8%

Uzaktan çalışmak isteyen kadınların oranı

7%

İşyerinde çalışmak isteyen kadınların oranı

85%

Kendileri için en iyi olanı seçmek isteyen kadınların oranı

Kaynak: ManpowerGroup - [What Women Want \(At Work\)](#)

- Kadınlar, dünyadaki toplam çalışan nüfusun yarısını oluşturuyor, ancak [yönetim ve liderlik pozisyonlarının üçte birinden daha azına sahipler](#).
- Teknoloji Yeteneği eksikliğine rağmen, [kadınlar, teknolojiyle ilgili alanlarda dünyadaki işgücünün üçte birinden daha azını oluşturuyor](#).

DEIB: İnovasyon ve Yaratıcılık İçin Katalizör

Çeşitliliği, eşitliği, kapsayıcılığı ve aidiyeti teşvik etmek (DEIB), ahlaki bir zorunluluktan temel bir iş stratejisine dönüşmüştür. DEIB'yi benimseyen şirketler iki önemli avantaj elde ediyor:

- **İnovasyonun Yükselişi:** Çeşitliliğe sahip ekipler daha geniş bakış açıları sunarak yaratıcılığın kilidini açar. Kapsayıcılığı savunan kuruluşlar, müşteri çeşitliliğini daha iyi yansıtarak pazar alaka düzeyini artırır.
- **Yetenek Manyetizması:** Günümüzün en iyi yetenekleri, rolleri seçerken işyerinde kapsayıcılığa giderek daha fazla öncelik veriyor. Farklı ve eşitlikçi çalışma kültürlerine sahip olarak algılanan şirketler, vasıflı çalışanları çekmede rekabet avantajına sahiptir. Eşitliği ve aidiyeti artırarak karlılık elde eder..

Veriler, çeşitliliği koruyan, eşitliği sağlayan, kapsayıcılığı teşvik eden ve aidiyeti geliştiren çalışma kültürlerinin modern çağda yeni zorlukların üstesinden gelmek için daha iyi konumlandığını gösteriyor.



Yüksek düzeyde çeşitliliğe sahip şirketlerin, daha düşük çeşitlilik temsiline sahip emsallerinden daha iyi performans gösterme olasılığı **%39 daha fazladır.**

Kaynak: [Diversity Matters Even More](#) - McKinsey

- Algı boşluğu: [Liderlerin %68'i işletmelerinin kapsayıcı bir ortam sağladığını söylerken, çalışanlarının yalnızca %36'sı aynı fikirde.](#)

| Trend 4 |

Kritik Bir Kaynak: Kullanılmayan ya da Hafife Alınan Göçmen Yeteneği

Günümüzde işverenler, yetersiz yerli yetenek arzı ile yüksek işgücü talebiyle karşı karşıyadır. Bu hızlanan yetenek açığı, yenilikçi işe alım yaklaşımlarını ve daha geniş yetenek hatlarını zorunlu kılıyor. İşverenlerin birçoğu artık küresel göçmenlerini ve göçmen yetenek havuzlarındaki vaadi kabul ediyor.

İleriye dönük çok uluslu şirketler, uluslararası başvuru sahiplerini memnuniyetle karşılayan kapsayıcılık için uygulamaları hayata geçirerek, küresel olarak kaynak bulma öncülüğü yapar. Entegre iş güçleri, farklı müşteri değerlerini ve bakış açılarını daha iyi temsil ederek üstün inovasyonu teşvik eder.

Global işe alım, tek başına yetenek eksikliklerini anında ve tamamen çözemez. Ancak işverenler için demografik ölçütler ve iş tercihleriyle uyumlu becerilere erişim sağlar. Bu çok kültürlü ekiplerin başarılı bir şekilde bir araya getirilmesi sürdürülebilir avantajlar yaratır; şu anda yetenek açığını rahatlatırken aynı zamanda ek uzun vadeli faydalar elde etmemizi sağlar.

"Otomasyon, göç ve çalışma çağındaki nüfustaki değişiklikler Avrupa, Orta Doğu ve Afrika'daki işgücü piyasalarını yeniden şekillendiriyor. Neye ihtiyacınız olduğuna ve nereye baktığınıza bağlı olarak fırsat sıkıntısı yok."

- **Marceline Beijer**
Global Brand Leader RPO Talent Solutions & Senior Vice President, EMEA



- [Nitelikli yetenek bulmak için ilk 5 pazar](#)
Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya, İsrail, Singapur ve Birleşik Krallık'tır.
- Avrupalı tüketicilerin %51'i, [aktif olarak mülteci istihdam eden bir şirketten satın alma olasılıklarının daha yüksek](#) olduğunu söylüyor.



Teknolojik İlerleme

Teknoloji güçlü bir müttefikdir.

Teknolojik İlerleme

Üretken yapay zeka hızlı bir şekilde evrim geçirdikçe, deneyim bize teknolojinin insan yeteneklerini yerine koymak yerine güçlü bir müttefik olduğunu gösteriyor. AI'nın büyümeyi ve üretkenliği artırmak için potansiyelini kullanmak, şirketlerin insanları önceliklendirmesini gerektirecektir.

Yeni çalışma yöntemlerine başlarken, yaşanan zorluklar mevcuttur - işyerleri dijitalleştirilmeli, ancak aynı zamanda insana özgü hale getirilmelidir. Hedef, insanların diğerleriyle bağlantı kurmalarını, anlamlı ilişkiler kurmalarını ve teknolojinin işlerine nüfuz ettiği bir ortamda yaratıcı ve etik yollarla yenilik yapmalarını sağlamaktır.

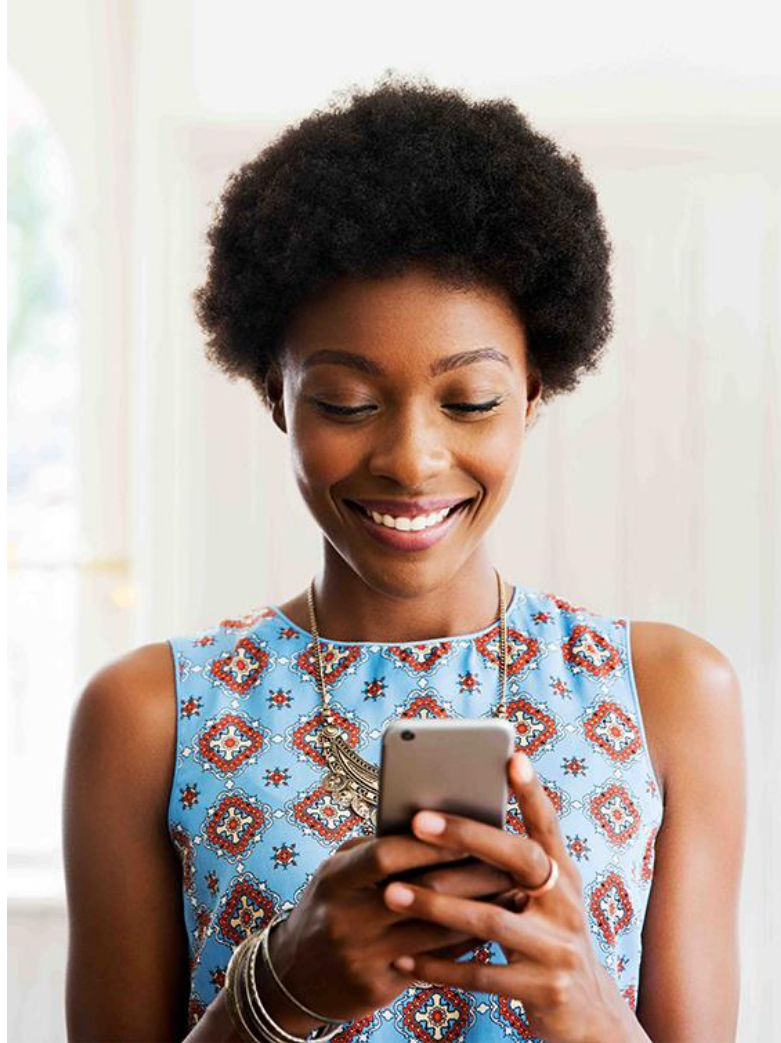


| Trend 5 |

İnsanları Yapay Zekanın ♥ Koymak

Yapay Zeka'nın yükselişi işyerini zaten yeniden şekillendiriyor. Bu gelişmeye karşı önde gelen şirketler ve hükümetler, işçilerin ihtiyaçlarını, yeteneklerini, becerilerini ve refahını doğrudan etkileyen yenilikçi yöntemlere öncülük ediyor.

İnsanların AI'yi sorumlu bir şekilde şekillendirmesinin merkezi rolü artık açıktır. Politika çerçeveleri, bu temel ilkeyi desteklemek üzere evrim geçirmelidir: işçiler kendileri, AI dönüşümünün yürüncesini belirlemeye yardımcı olabilir ve olmalıdır.



Amerikalıların yaklaşık olarak 6'da 1'i, **yapay zekanın genel olarak çalışanlar üzerinde önemli bir etkisi olacağına inanıyor**, ancak yalnızca %28'i bunun kendileri üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağını düşünüyor.

Kaynak: [AI in Hiring and Evaluating Workers: What Americans Think](#) – Pew Research Center

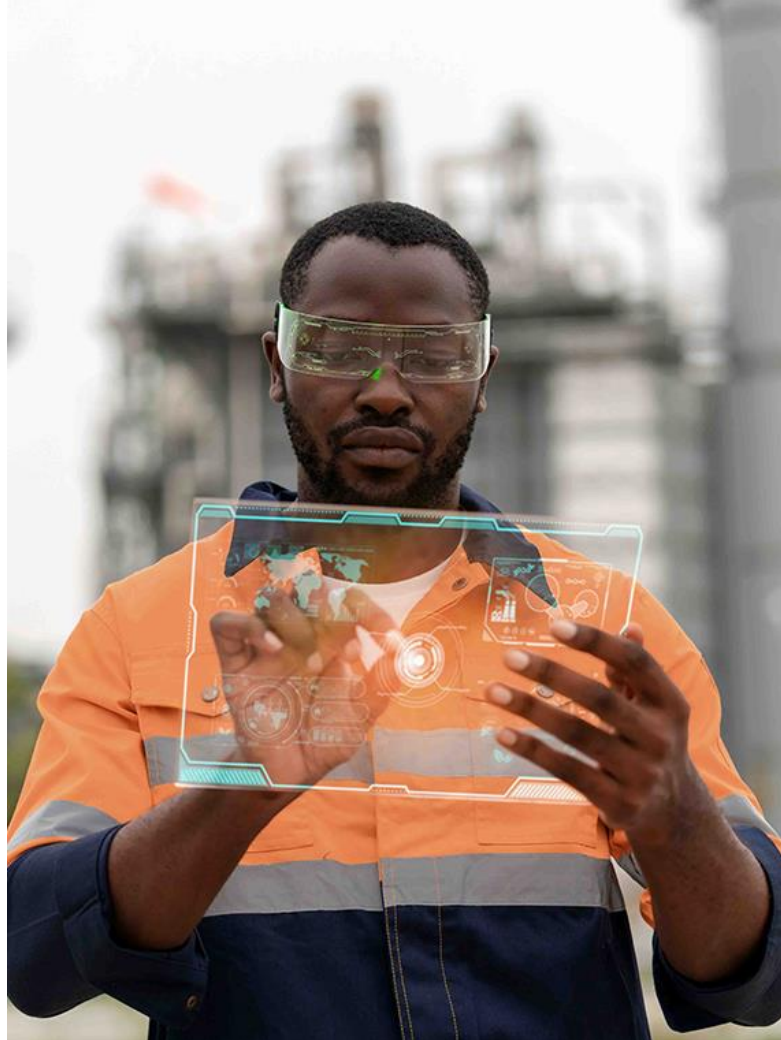
- İşletmeler, yeni rollerin oluşturulması ve diğer rollerin azaltılması arasında [önümüzdeki beş yıl içinde işlerde %23'lük bir değişim](#) öngörüyor.

| Trend 6 |

Yapay Zeka, Yok Ettiklerinden Daha Fazla İş Yaratacak

Teknolojik ilerlemeler, doğru becerilere sahip oldukları takdirde insanlara daha anlamlı iş yapma fırsatları yaratır.

İşletmeler AI ile birlikte adapte olmayı ve değişmeyi öğrendikçe, insanlar geleceğin iş dünyasını güçlendireceklerdir. Bunun için becerilerini geliştirmeli ve modern teknolojilerle karşı olmak yerine onlarla birlikte çalışmayı öğrenmelidirler. İnsanlar, AI'ı teknik bilgi ve mesleki yeteneklerini artırma fırsatı olarak görmek için bakış açılarını değiştirmelidirler.



Organizasyonlar, AI becerileri gerektiren işleri düşünürken karşılaştıkları **üç temel zorluk** :

Çalışanları AI kullanmaya yönlendirmek için eğitim



Nitelikli işçiler bulmak



AI'dan faydalanabilecek rolleri tanımlamak



Kaynak: [Q1 2024 ManpowerGroup Employment Outlook Survey](#)

- Organizasyonların neredeyse 4'te 3'ü (%71), [aktif bir şekilde işe alım süreçlerinde konuşma tabanlı yapay zeka kullanımını planlıyor.](#)
- İşverenlerin çoğunluğu (%58), [önümüzdeki iki yıl içinde yapay zeka ve sanal gerçekliğin organizasyonlarının çalışan sayısı üzerinde olumlu bir etkisi olacağını düşünüyor.](#)

Verimlilik Paradoksu: İnsan Potansiyelini ve Gelişmiş Teknolojiyi Yönlendirmek

Gizli üretkenliği açığa çıkarmak isteyen şirketler öncelikle doğru insan ve teknoloji kombinasyonuna odaklanmalı, işyeri kültürünü güçlendirmeli ve liderlik geliştirmelidir.

Uzaktan çalışmanın artışı ve ardından gelen üretkenlik artışı, soruların cevabı gibi göründü. Daha yakın zamanda, AI'nın büyümesi, üretkenliğin yeni ana itici gücü olarak lanse ediliyor. Ancak, AI teknolojisinin etkisi büyük ölçüde toplumun tepkisine ve benimsemesine bağlı olacaktır. Şu an için teknolojik olarak ne kadar ilerlediyssek, üretkenliğin de o kadar azaldığı gözlemlenmiştir.



İşçilerin %87'si işte verimli olduklarını söyledi, ancak yöneticilerin yalnızca %12'si bu konuda aynı fikirde.



Kaynak: [Hybrid Work Is Just Work. Are We Doing It Wrong?](#) - Microsoft

- Dünya genelinde işverenler, [Üretkenliği Daha Fazla Etkileyen Unsurlar](#) olarak Profesyonel Gelişim (%40), Net Hedefler ve Hedefler (%37), Pozitif İş Kültürü (%36), Teknoloji Verimliliği (%24), İletişim ve İşbirliği (%22) ve Teknolojiye Uyum (%20) unsurlarını, Yüz Yüze İşbirliğinden (%19) daha önemli olarak sıralamıştır.



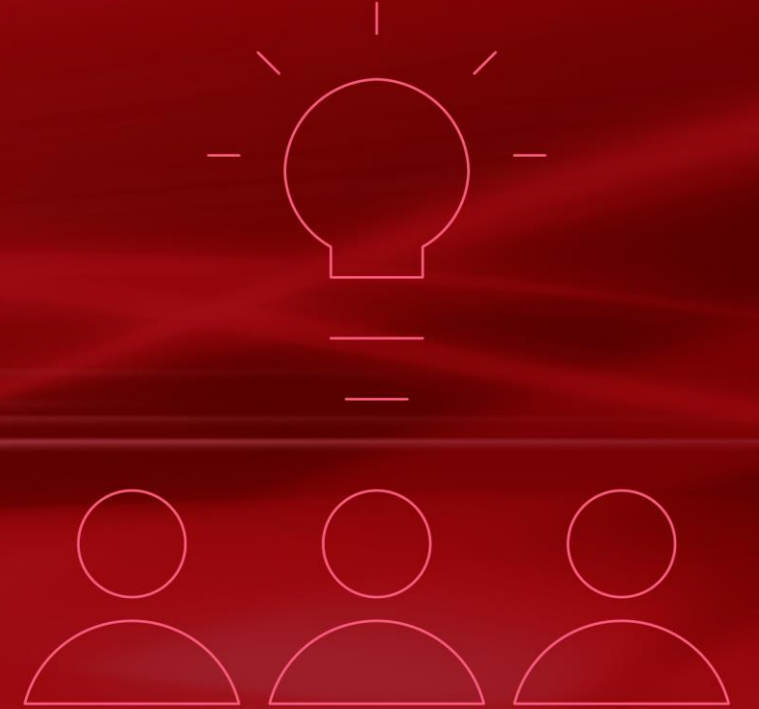
Rekabet Faktörleri

Yeşil, Teknoloji ve İnovasyonun Kesişiminde Yolculuk

Rekabet Faktörleri

Ekonomik belirsizliğin ve yetenek rekabetinin yoğunlaştığı bir ortamda, organizasyonlar sürdürülebilirlik taahhütlerini ilerletirken üst düzey yetenekleri çekmeye ve elde tutmaya yönelik kararlı adımlar atmalıdır. Günümüzde çalışanlar, işlerinde anlam ve amaç arayışındadır; yaşam tarzlarına entegre edilebilen esnek düzenlemeler, sürekli olarak yeni beceriler geliştirme fırsatları, adil bir çalışma karşılığında adil ücret, kârdan daha fazlası üzerine düşünen liderlik. Bugün, organizasyonlar sosyal, politik ve çevresel konulardaki duruşlarını göstermek zorundadır ki bu onları öne çıkarsın

Şirketler insanlara yatırım yaparak ve değerlerini, taahhütlerini aktararak rekabet avantajı elde edebilir.



| Trend 8 |

İnsan Gücüyle Yeşil Geçiş

Yeşil geçişin ilerlemesi devam ediyor ve etkisi insanlar, refah ve finansal sonuçlar açısından ön planda. İnsanlara yatırım yapmak sadece bir seçenek değil; bir zorunluluktur. [Yeşil işlerin talebi artıkça](#), şirketler iş fonksiyonları genelinde net sıfır stratejilerini uygulayacak becerilere sahip çalışanlara ihtiyaç duyar.

Aynı zamanda, adaylar şimdi bir iş teklifini kabul etmeden önce bir şirketin çevresel performansını ciddi bir şekilde değerlendiriyorlar.

ManpowerGroup araştırması, işçilerin %62'sinin bir şirketin çevresel itibarını kontrol ettiğini ortaya koydu. Ayrıca, çevresel konularda açık bir eylemin kanıtı (%60), birçok kişi için iş fırsatları arasında seçim yaparken belirleyici bir faktör haline gelmiştir.



60%

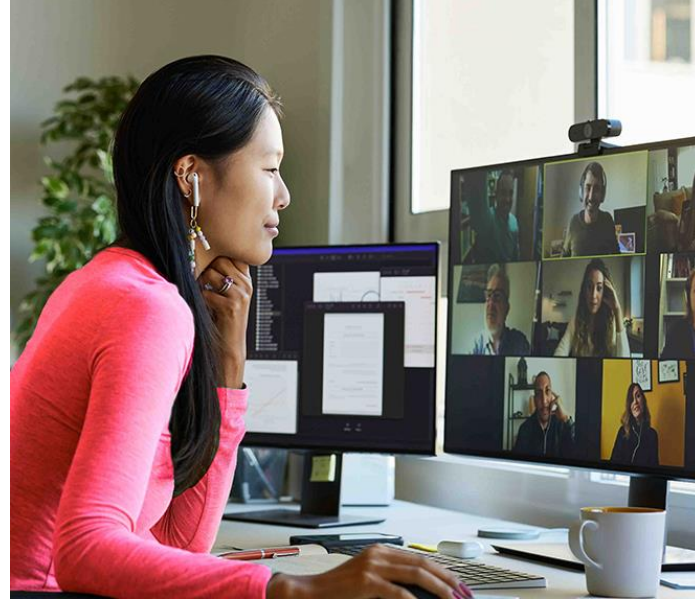
çalışanlar, işverenlerin çevresel konuları ele almak için **net ve görünür bir eylem yapmalarını görmek istediklerini** belirtiyor.

Kaynak: ManpowerGroup Green Workforce Survey, October 2023

- Küresel yeşil iş dönüşümü, [önümüzdeki beş yıl içinde bir numaralı iş yaratıcı](#) olacak.
- Son bir yıl içinde, [küresel tüketicilerin %49'u sürdürülebilir ürünler için bir daha fazla ödemeyi tercih etti](#). Gen Z'nin %75'i alışveriş yaparken sürdürülebilirliği önceliklendirmenin marka tercihlerini aştığını belirterek, sürdürülebilirliğe güçlü bir tercih gösteriyor;

| Trend 9 |

Yönetici Görevi: Sürekli Dönüşümü Kusursuz Hale Getirmek



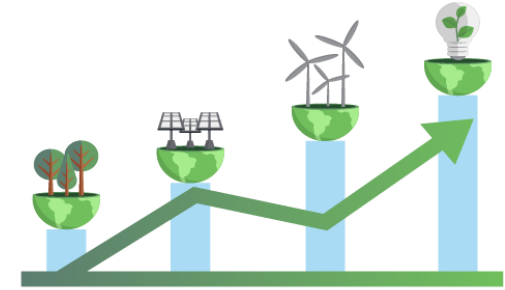
Pandemi, yöneticiler bir gecede uzaktan liderliğe dönerken hızlandırılmış bir kurs sağladı. Yapay zeka, otomasyon ve sürdürülebilirlik artık işi yeniden şekillendirirken, insan öncelikli bir dönüşüme rehberlik etme sorumluluğu yöneticilere düşüyor. Yeni yeşil ve dijital beceri gereksinimleri arttıkça, yöneticiler yerinden edilmeye ilgili korkuları hafifletirken çalışanlarını motive etmelidir.

Yöneticiler aynı zamanda organizasyonel değişimi yönlendiren çapa görevi görürler. Çalışma modellerindeki, iş ihtiyaçlarındaki ve çalışan beklentilerindeki değişimlerin ortasında bağlılığı, katılımı ve refahı korumalıdır.

Artık yöneticiler, her beceri seviyesinden insanın işin geleceğine katılması için beceri geliştirme girişimlerine öncülük ediyor. Üst düzey yöneticiler, çalışanları başarılı olduğunda değişimin de başarılı olduğunu bilirler.

“Yeteneğe uzun vadeli bir bakış açısına ve insan potansiyelini yönetmek için daha sürdürülebilir bir yaklaşıma sahip olmanız gerekir. Hepimiz kısa vadeye çok odaklandık ve risk de bu.” - *Tomas Chamorro-Premuzic, Chief Innovation Officer, ManpowerGroup*

Ankete katılan iş liderlerinin %55'i, yeşil iş dönüşümüne ve **Çevresel, Sosyal ve Yönetişime (ESG)** yapılan yatırımların önümüzdeki beş yıl içinde birincil iş yaratıcıları olarak teknoloji ve diğer mega trendleri geride bırakacağını tahmin ediyor.



Geçişin 2030 yılına kadar dünya çapında **30 milyon yeni yeşil iş** yaratması bekleniyor.

Kaynak: [Future of Jobs Report](#) - World Economic Forum

| Trend 10 |

Ülke Kıyıları (Onshore) - Yakın Kıyı (Nearshore)- Kıyıda Uzak (Offshore)

Pandeminin en yüksek noktasında meydana gelen kesintiler, küresel tedarik zincirlerindeki zayıflıkları ortaya çıkardı. Dünya ekonomisi toparlanmaya devam ederken, sürdürülebilirlik, talep dalgalanması, nakliye kesintisi, etkili veri toplama eksikliği ve dalgalı yakıt maliyetleri de dahil olmak üzere zorluklar devam etmiştir.

Şirketler, gelecekteki kesintilere karşı çeşitli tedarikçi ağları ve yetenek toplulukları oluşturarak şimdi hazırlık yapmalıdır.

Artan jeopolitik belirsizliklere ve bazı gelişmekte olan ülkelerdeki yükselen maaşlara yanıt olarak, **üreticilerin %53'ü son 24 ay içinde operasyonlarını yakın yerlere taşıdıklarını veya tekrar yerel üretime döndüklerini** söylüyor.



Kaynak: [Why global industrial supply chains are decoupling](#) - EY

- Dayanıklılığı artırmak amacıyla, üreticiler bazı üretimlerini Çin'den Vietnam, Malezya, Bangladeş, Hindistan ve Tayvan gibi [APAC bölgesindeki diğer ülkelere taşıyorlar](#).
- Şirketlerin neredeyse yarısı (%48), [tedarik zincirinde sürdürülebilirliği artırmak konusunda artan bir baskı altında olduklarını](#) belirtiyor.

Ücret Konusunda Dengeyi Bulmak

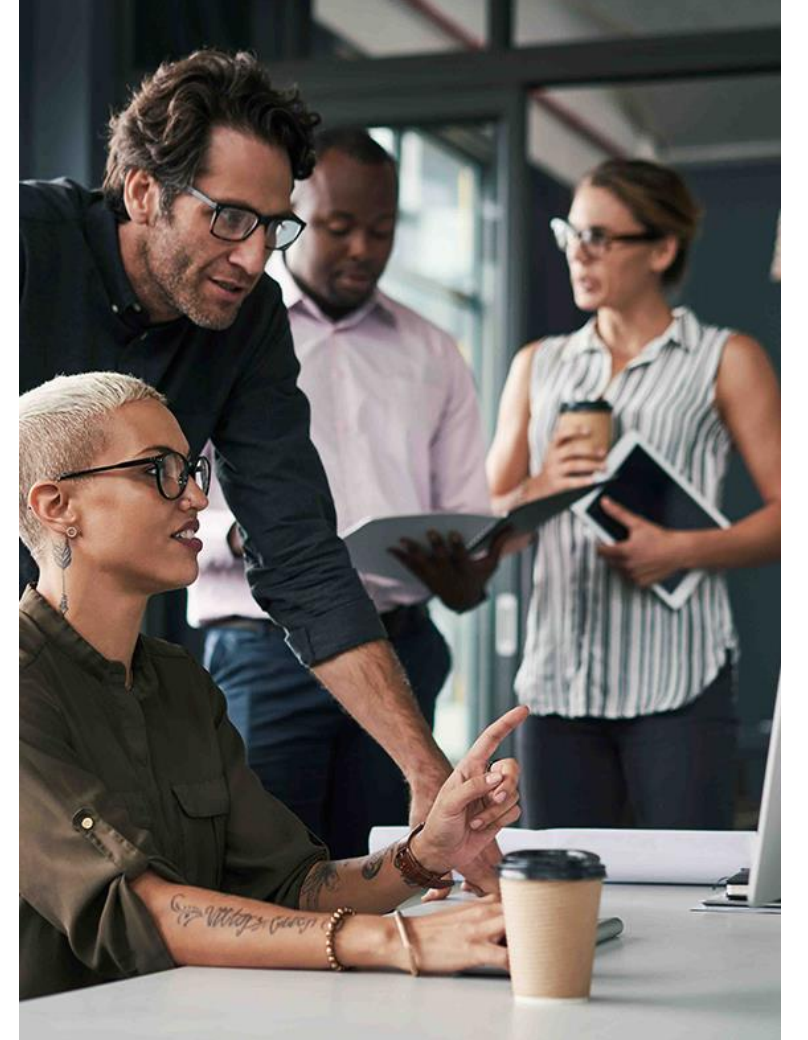
Bugün, ekonomik belirsizlik nedeniyle iş isteyen çalışanların neredeyse dörtte biri (23%) istedikleri işi bulamıyor. İnsanlar iş değiştirmeyi daha az sıklıkla yapıyorlar - bu da işverenleri, yetenek getirmek için yeterince çekici maaşlarla sürdürülebilir bir büyüme arasında doğru dengeyi bulma konusunda düşünmeye zorluyor.

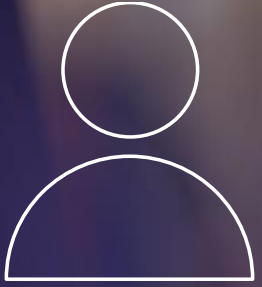
Adil ücretin en üst düzeyde üretkenlik artırıcı olarak kabul edilmesiyle, tüm çalışanların üçte birinin (31%) liderliğin işlerini etkileyen mali zorlukları daha iyi anlamasını istemesi şaşırtıcı değildir. Artan maaşların yanı sıra, işletmeler aynı zamanda yetenekli çalışanları elde tutmak ve rekabetçi kalmak için otonomi, esneklik ve amaç odaklı iş sağlama konusunda başka yollar bulmalıdır.

Yeni işçilerin maaşları, mevcut işçilere göre
%15 daha yüksektir.



ManpowerGroup Real-Time Data, U.S.





Bireysel Tercihler

Kariyer Tüketiminin Yükselişİ

Bireysel Tercihler

İşin "tüketiciye özelleştirilmesi" etrafında şekillenen yeni bir işveren-çalışan ilişkisi ortaya çıkmıştır. Burada insanlar, işi diğer yaşam alanları da olduğu gibi kendi programlarına ve bireysel ihtiyaçlarına uygun bir şekilde "tüketmeyi" bekliyorlar.

Tıpkı tüketicilerin yaşam tarzlarına uygun ürün ve hizmetleri seçtikleri gibi, çalışanlar şimdi kendilerini kariyerleriyle ve kişisel değerleriyle uyumlu olan organizasyonlara adanmak istiyor. Organizasyonlar, daha fazla esneklik, özelleştirme ve kişisel önceliklerle uyum isteyen iş gücüne adapte olmalıdır. İnsanlar işlerini kendi yaşamlarıyla sorunsuz bir şekilde entegre etmelerine izin veren işlere yönelmektedir.



| Trend 12 |

Ben Ekonomisi

Ben Ekonomisi'ndeki tüketicilere benzer şekilde, günümüz çalışanları kendi iş-yaşam dengelerini belirlerken esneklik ve özerklik arıyorlar. Adaylar, en çekici iş yeri avantajlarının dört günlük bir iş haftası (64%), kendi başlama ve bitirme saatlerini seçme yeteneği (45%) ve gerektiğinde evden çalışma esnekliği (35%) olduğunu bildiriyor.

Birçok şirketin yüz yüze ofis çalışmaya dönüşü savunmasına rağmen, çalışanların beklentileri ile işverenlerin istekleri arasında giderek artan bir fark bulunmaktadır.



- Fortune 500 şirketlerinin baş İnsan Kaynakları Sorumlularının (CHRO) 10'da 8'i, önümüzdeki 12 ay [içerisinde uzaktan çalışma esnekliğini azaltma planı yapmıyor](#).
- Uzaktan çalışmanın artışıyla ev ile iş arasındaki sınırlar belirsizleşirken, birçok ülke "[Bağlantıyı Kesme Hakkı](#)" yasalarını düşünüyor. Bu yasalar, çalışanları iş saatleri dışında işle ilgili iletişime yanıt verme yükümlülüğünden korumaktadır.

Yaklaşık her **5 kişiden 1'i** (%18), daha fazla iş-yaşam dengesi karşılığında daha az ücreti düşünürdü.



Kaynak: [What Workers Want: From Surviving to Thriving at Work](#) - ManpowerGroup

| Trend 13 |

Gen Z, İşyeri Kültürünün Geleceğini Şekillendiriyor

Çalışmanın geleceği, çalışan beklentilerinden çalışma şekillerine ve demografik özelliklere kadar, gözlerimizin önünde değişiyor. Gen Z'nin güçlü etkisiyle, mevcut "kültür devrimi" ve yeni hiyerarşi, mental sağlığı ön plana çıkarıyor - ve liderlikleri ile yöneticileri ön plana çıkarıyor.

Sonuç olarak, sağlık etrafındaki kültürel değişimlere ayak uyduran ve psikolojik olarak güvenli, esnek ortamlar yaratan organizasyonlar, en iyi yetenekleri çekme ve elde tutma şansına sahip olacaktır



Dünya genelindeki çalışanların %93'ü, işyeri trendleri konusunda 20'li yaşlarındaki meslektaşlarının etkisi altında olduklarını belirtiyor.

78% İş-Özel Hayat Sınırları

76% Yeni Teknolojiye Açıklık

76% Kariyer Başarısı Arzusu

75% Adil Ücret İçin Çalışma

71% İşverenin Toplumsal Konulardaki Rolü

Kaynak: [Edelman Trust Barometer](#)

- Sadece Gen Z'nin %15'i, [mevcut zihinsel sağlıklarının veya iyi olma durumlarının mükemmel olduğunu](#) söyledi.

Kişisel Olma: Çalışan Deneyimini Bireysel İhtiyaca Göre Şekillendirme

Tüketicilerin ilgisinde olan kişiselleştirme, işyerlerine de girmiştir. Çalışanlar, artık fayda paketlerinden yapay zeka destekli beceri eğitime, kişisel güçlükler ve ilgi alanlarına özgü kariyer yolları ve gelişim fırsatlarına kadar her şeyde daha büyük özelleştirme bekliyor ve talep ediyor.

Gelecek odaklı şirketler, gelişmiş analizler ve geri bildirim süreçlerini kullanarak çalışan deneyimini kişiselleştiriyor. Kişiselleştirilmiş onboarding programlarından özel beceri eğitimi modüllerine, kişiselleştirilmiş öneriler sunan fayda seçimi algoritmalarına kadar, çalışan deneyimi talebe bağlı olarak bir güncelleme alıyor

Mevcut beceri boşluklarına uygun olarak kişiselleştirilmiş öğrenme programları, **2030'a kadar küresel gayri safi yurt içi hasılayı 6.5 trilyon dolar artırabilir.**

Kaynak: [Generative AI and the future of work in America](#) - McKinsey

Yapay zeka ve makine öğrenimi kullanan platformlar, artık her bir çalışanın belirli beceri setlerini ve ilgi alanlarını tanımlayabilir ve iş hedeflerini karşılayarak bireysel kariyer gelişim planları önerilebilir. İş görevleri, hatta bireysel çalışma tarzı ve üretkenlik kalıplarına dayalı ve dinamik olarak özelleştirilebilir, işin geleceğini anlık olarak şekillendirir.



- Gen Z çalışanların %60'ı, [işverenlerinin düzenli rehberlik, eğitimli mentorlar ve kişisel hedeflere uygun şeffaf ilerleme planları sunmasını](#) bekliyor.

Geleceğe Bakış: İşin Geleceği

İş dünyası hiç olmadığı kadar hızlı bir şekilde değişiyor. Değişen Demografik Yapı, Teknoloji Gelişimi, Rekabet Avantajları ve Bireysel Tercihler, işverenler için hem zorluklar hem de fırsatlar yaratıyor. Ancak sabit bir faktör var — üretken yapay zeka, otomasyon, yakın kaynak kullanımı ve yeşil iş dönüşümü gibi mega trendler, hızlanmaya devam edecek.

Hakkımızda

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), önde gelen küresel iş gücü çözümleri şirketi olarak, organizasyonlara yetenek kazanma, değerlendirme, geliştirme ve yönetme konularında yardımcı olur. Her yıl yüz binlerce organizasyon için yenilikçi çözümler geliştirerek, geniş bir endüstri ve beceri yelpazesinde milyonlarca insan için anlamlı, sürdürülebilir istihdam sağlar. Manpower, Experis ve Talent Solutions gibi uzman markalarımız, 70'ten fazla ülkede ve bölgede adaylar ve müşteriler için önemli ölçüde daha fazla değer yaratır ve bunu 75 yıldır başarıyla sürdürmektedir. Kadınlar, Kapsayıcılık, Eşitlik ve Engellilik konularında en iyi çalışma yerlerinden biri olarak sürekli olarak çeşitliliğimiz için tanınmaktayız ve 2023 yılında ManpowerGroup, 14. kez Dünyanın En Etik Şirketlerinden biri olarak seçilmiştir - hepsi talep gören yetenekler için tercih edilen marka konumumuzu doğrulayan faktörlerdir.



To learn more, visit [manpowergroup.com.tr](https://www.manpowergroup.com.tr)

