**BASIN BÜLTENİ**

**Müşteriye değer katmayan meslekler dijitalleşmeye yenik düşecek**

**ManpowerGroup’un Yetenek Devrimi 2.0 araştırmasına göre, dijital becerilere yapılması beklenen yeni yatırımlarla çalışan sayısını en çok artırması beklenen şirketler BT şirketleri. Diğer taraftan otomasyon sonucunda çalışan sayısının en çok azalması beklenen meslekler ise idari ve ofis odaklı meslekler. Ürün ve hizmetlerdeki dijitalleşme, tüketici odaklılık ve şirketlerin müşteri hizmetlerine verdikleri değer arttıkça, rutin ve müşterilere pek değer katmayan meslekler ise bu sürecin tehdidi altında olacak.**

ManpowerGroup tarafından yapılan ve içinde Türkiye’nin de yer aldığı 42 ülkeden 20.000 işverenin katıldığı Yetenek Devrimi 2.0 (The Skills Revolution 2.0) araştırmasına göre, araştırmaya dahil olan 42 ülkeden 34’ünde dijitalleşme sonucunda istihdam artışı olması bekleniyor. İşverenlerin çoğu, dijitalleşme sonrasında çalışan sayısının aynı kalacağını veya artacağını düşünüyor. Düşüş bekleyenlerin oranı ise sadece %20 civarında ancak bu etki meslekten mesleğe değişiklik gösteriyor. Dijital becerilere yapılması beklenen yeni yatırımlarla, çalışan sayısını en çok artırması beklenen şirketler BT şirketleri. Diğer taraftan otomasyon sonucunda çalışan sayısının en çok azalması beklenen meslekler ise idari ve ofis odaklı merkezler. Tüketici odaklılık ve şirketlerin müşteri hizmetlerine verdikleri değer arttıkça, rutin ve müşterilere pek değer katmayan meslekler dijitalleşmenin tehdidi altında olacak.

**Dijital dönüşüm hız kazanırken, aranılan yeteneği bulmak zorlaşıyor**

Manpower Türkiye Genel Müdürü Feyza Narlı, araştırma sonuçlarını şöyle yorumladı: “Bugün hepimiz, tabiri caizse bir “yetenek devriminin” ortasındayız. Teknoloji, dijital transformasyon şirketleri hızla dönüştürürken, bu şirketlerin ihtiyaç duydukları yetenekler de hızla değişiyor ve artık aranılan yeteneği bulmak çok da kolay değil. Bu ortamda sürekli öğrenmeye açık ve kolay adapte olabilen insanlara yönelik talep gittikçe yükseliyor ve bu özelliklere sahip kişiler kariyerlerine dair son sözü söyleme şansını yakalıyor. Bu noktada şirketler tarafında da dijitalleşme paralelinde sürdürülmesi gereken en önemli süreç ‘Değişim Yönetimi’. Çalışan yetkinliklerinin ve becerilerinin de bu doğrultuda dönüştürülmesi gerekiyor.”

**Doğru becerilere sahip olanlar teknolojiyle yarışmak yerine, teknolojiden güç alacak**

Rapora göre dijitalleşme ve otomasyon, farklı bölgelerde farklı hızlarda ilerleyerek sektörleri ve şirketleri farklı şekillerde, farklı zamanlarda etkiliyor. Ancak yine de hiçbir ülke bu dönüşümün dışında kalmayacak gibi görünüyor. Geçmişte onlarca hatta yüzlerce yıl süren dönüşümler, bugün göz açıp kapayıncaya kadar gerçekleşiyor ve sonucun ne olacağını da önceden kestirmek mümkün olmuyor. Sektörler daha teknolojik ve otomatize iş süreçlerine geçtikçe, şirketlerin farklı alanlardaki (özellikle de BT alanındaki) çalışanlara duyduğu ihtiyaç artacak. Bu dijital dünyada başarının anahtarı üniversite diploması değil, sürekli gelişim iştahı olacak. Bu nedenle çalışanların merakını ve öğrenme yeteneğini sürekli beslemesi ve böylece kendilerini sürekli geliştirme arzusu ve yetilerini korumaları gerekecek. Doğru becerilere sahip olan ve kendilerini geliştirebilen kişiler ise teknolojiyle yarışmak yerine, teknolojiden güç alacak.

**Dönüşüm rüzgarında kaybolmamak için çalışanlar kendilerini geliştirmeli**

Feyza Narlı bu ortamın çalışanlar üzerindeki etkisini şöyle yorumladı: “Sonuçta senaryo ne olursa olsun, hızla değişen bu dünyada çalışanların istihdam piyasasındaki değerlerini korumaları için kendilerini geliştirmeleri, hem de hızla ve derinlemesine geliştirmeleri gerekiyor. Çalışanların değeri artık halihazırda bildikleriyle değil, yeni şeyler öğrenme yetenekleriyle ölçülüyor. Dönüşüm rüzgarında kaybolmamak için, eğitimden işe giriş aşamasına kadar varan net kariyer rotaları yaratacak becerileri edinmeliyiz. Daha hızlı, daha uygulamalı ve deneysel eğitim içerikleri barındıran hızlandırılmış programlara ihtiyacımız var. Ayrıca, daha çok insanı, değer kaybeden sektörlerden gelişen sektörlere doğru yönlendirmeliyiz. İnsanların farklı düşünmelerine yardım etmeliyiz. Bu dönüşüm çağında liderlerin en zorlu görevlerinden biri de, çalışanların zamana yenik düşmeden kendilerini geliştirmelerine yardımcı olabilmek olacaktır.”

**Yaratıcılık, ilişki kurma becerisi, bilişsel yetiler, merak ve öğrenme hevesi değer kazanacak insani beceriler olacak**

Raporda, dijitalleşme sürecinin baş döndüren hızına rağmen, değerini kaybetmeyen hatta artıran insani becerilerin de olacağına dikkat çekiliyor. Örneğin iletişim, işbirliği, yaratıcılık, ilişki kurma becerisi, bilişsel yetiler, merak ve öğrenme hevesi gibi insani beceriler değer kazanacak. Bu insani özellikler teknolojinin gücünü artıracak ve otomasyonun insan gücünün yerine geçmesi tehdidinin şiddetini azaltacak. İletişim becerilerinin önemi, dijitalleşmeye yön veren ekiplerin bir arada çalıştığı BT alanında daha da yüksek olacak. BT’nin artık tekil bir departman olarak değil, dönüşümün temel bir öğesi olan departmanlar arası bir fonksiyon olarak değerlendirilmesi gerekecek.

**Dijitalleşme liderlere de değişim getirecek**

Rapora göre dijitalleşme, liderlik konusunda da değişimlerin habercisi olacak. Mevcut liderlik yetilerinin %80’i (adaptasyon gücü, motivasyon, dayanıklılık ve enerji) aynı kalacak olsa da, dijital çağ yeni bir liderlik tarzı gerektirecek. Liderleri bugüne taşıyan değerlerin çoğu, onların geleceğe ulaşması için yeterli olmayacak. Dönüşüm çağının liderlerinin daha cesur olması, hızlı değişim ve dönüşümlere hazırlıklı olması, kendi potansiyelinin yanı sıra başkalarının taşıdığı potansiyeli açığa çıkarabilmesi ve bu potansiyeli işleyebilmesi gerekecek.

**İlgili Kişi:**

Ceylan Naza

Marjinal Porter Novelli

0212 219 29 71

[ceylann@marjinal.com.tr](mailto:ceylann@marjinal.com.tr)

**ManpowerGroup™ Hakkında**

ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) 70 yılı aşkın süredir yenilikçi işgücü̈ çözümleri yaratan, dünyanın işgücü uzmanıdır. İşgücü̈ uzmanları olarak, her gün çok farklı iş ve sektörde 600.000’den fazla bireyi, kendilerine uygun iş pozisyonları ile buluşturuyoruz. ManpowerGroup çözümler yelpazesi, ManpowerGroup™ Solutions, Manpower®, Experis™ ve Right Management® – ile yetenek bulma, yönetme ve geliştirme için kapsamlı çözümler sunuyoruz. 80 ülke ve bölgede, 400.000’den fazla müşterinin ihtiyaçlarını karşılıyoruz. 2016 yılında ManpowerGroup, art arda altı yıl Dünyanın En Etik Şirketlerinden biri seçilerek ve Fortune Dergisi tarafından En Çok Beğenilen Şirketler arasında gösterilerek, sektörün en çok güvenilen ve beğenilen markası olduğunu teyit etti. [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)