**BASIN BÜLTENİ**

**Dijital dönüşüme ayak uyduran şirketler**

**%26 daha fazla kar edebilir**

**Dijitalleşme, veri üretimi, otomasyon, yapay zeka, bulut, e-öğrenme daha pek çok kavramla gelen yenilikçi teknolojilerin şirketler üzerindeki etkisi hızla artarken, dijital dönüşüme uyum sağlayarak başarı gösterebilen şirketler rakiplerine göre %26 oranında daha fazla kar etme ve pazar değerlerini %12 oranında artırma şansı yakalıyor[[1]](#footnote-1). Sanayi Devrimi’nde, iş süreçlerinin yeniden tanımlanması ve teknolojiden tam anlamıyla faydalanılmaya başlanması 50 yıl sürmüşken, ManpowerGroup tarafından yayınlanan Digital Suite raporuna göre ise, bugünün şirketlerinin değişmek için en fazla 6 ayı var.**

ManpowerGroup tarafından yayınlanan Digital Suite raporuna göre, 2020 yılına kadar şirket gelirlerinin yüzde 30’u yeni iş modellerinden gelecek[[2]](#footnote-2). 2030 yılı itibariyle iş gücünün 3’te 2’sini Z kuşağı oluşturacak ve bunların %65’i bugün adını bile bilmediğimiz görevlerde çalışacak[[3]](#footnote-3). Vizyon sahibi şirketlerin bu değişim rüzgarına ayak uydurup rakiplerine göre %26 oranında daha fazla kar etme ve pazar değerlerini %12 oranında artırma şansı var. Ancak bunu yakalamak için ellerini çabuk tutmaları gerekiyor, çünkü bu dönüşüm rüzgarı işletmelere Sanayi Devrimi’nde olduğu gibi 50 yıl değil, sadece 6 aylık bir zaman tanıyor. Yani bugün, bir şirketin başarısını veya başarısızlığını belirleyen en önemli faktör “dönüşüm hızı” olabilir.

**Alışılan “lider yetiştirme” yöntemlerini sorgulama zamanı geldi**

Günümüzde, rekabet avantajı elde etmek için hızlı bir dijital dönüşüm gerekiyor ve elbette her zaman olduğu gibi bu çağda da liderlere büyük görevler düşüyor. Şirketin dönüşüme hazır olması için bir inovasyon kültürü yaratması, hızlı değişimlere ve risk almaya hazır olması gerekiyor. En tepeden başlaması gereken bu dönüşümün başarılı olabilmesi için ise, liderlerin farklı yönetim alışkanlıkları kazanması şart. Çoğu kuruluş (sürece önderlik edenler de dahil olmak üzere) lider havuzlarının ve mevcut liderlerinin dijital dönüşümün zorluklarıyla başa çıkmaya hazır olmadığını söylüyor[[4]](#footnote-4). Ayrıca her 10 İK liderinden 9’u, başarıyı getirecek liderlik yeteneğine sahip olmadıklarını düşünüyor[[5]](#footnote-5). Etkili bir dijital dönüşüm sağlamak isteyen pek çok şirketin önündeki en büyük engellerden biri ise, yeni düşünme biçimlerine yönelik direnç gösterme ve karmaşıklıklar karşısında korkuya kapılma gibi nedenlerle gerekli bakış açısı ve becerilerin kazanılamamasıdır. Değişim her zaman dirençle karşılaşabilir. Bu nedenle doğru liderlerin, doğru davranışları teşvik etme zorunluluğu hiçbir zaman olmadığı kadar önem kazanmış durumda. Ancak lider yetiştirmek için halihazırda kullanılan yöntemler artık etkisini yitirdi. Geleneksel etkin liderlik algısıyla, dijital çağda sürdürülebilir başarı yakalamak için yapılması gerekenler arasındaki uçurum ise gittikçe daha da görünür olmaya başladı.

**Merak ve öğrenme isteği dijital çağda da değer kaybetmiyor**

ManpowerGroup Türkiye Genel Müdürü Feyza Narlı, rapor konusunda şu yorumlarda bulundu: “Liderler yıllardır değerli beceriler kazanmak, deneyim elde etmek için çalıştı. Bu nedenle liderlik algısındaki bu dönüşümün anlamı, elinizdeki yöneticilerin yerine dijital dönüşüme hazır milenyum liderlerini getirmek değil. Dijital dönüşümün getirdiği bu değişimler yıllardır değerini koruyan bu deneyimleri saf dışı bırakmak bir yana, daha da değerli hale getiriyor. Bu nedenle kuruluşları hızla dönüştürebilmek için bir yandan mevcut liderlerin kritik becerilerini ve yönetilebilir özelliklerini geliştirmek, diğer yandan onları yeni nesil liderler olarak beslemeye devam etmek gerekiyor. Artık tüm liderlerin merak ve öğrenmeye açık olma gibi özelliklerin yanı sıra, dijital becerilere ve uzmanlığa da sahip olması şart. Yeni becerilerin hızla ortaya çıktığı ve eskilerinin aynı hızla değer kaybettiği bir çağda elbette “ne bildiğiniz”, “ne öğrenebileceğiniz” kadar önemli değildir. Bu nedenle liderler farklı deneyimler peşine düşerek, alışılmadık bakış açıları geliştirerek ve taze fikirlere açık olarak rol modelleri olmalıdır. Ancak aynı zamanda dönüşüm için gereken teknik beceriye sahip olmalı ve konunun uzmanlarını yanlarından ayırmamalıdır. Şirketlerinin karşı karşıya olduğu en yeni trendler, zorluklar ve fırsatlar konusunda hep en güncel bilgilere sahip olmalıdır. 2020 itibariyle, gerekli becerilerin 3’te 1’inin bugün önemsenmeyen veya hiç var olmayan yetenekler olacağını hiçbir zaman unutmamalıyız.[[6]](#footnote-6)”

**Dijital dönüşüme hazırlanmaya nereden başlamalı?**

**ManpowerGroup tarafından yayınlanan Digital Suite raporuna** göre, dijital dönüşüm bir defa yapılan ve biten bir süreç değil. Değişim dinamik bir süreç olduğu için sürekli adaptasyon büyük önem taşıyor. Bu nedenle liderler karar verirken; tüketicilerden, çalışanlardan, yatırımcılardan, rakiplerden ve hatta makine ve sistemlerden gelen geridönüşleri de göz önünde bulundurmak zorunda. Raporda, dönüşüm yolculuğuna çıkmaya karar veren liderlerin aşağıdaki soruları kendilerine sorarak değişime başlayabilecekleri belirtiliyor:

* İyi hesaplanmış riskler almaya ve yeni deneyimlerin getirdiği hızlı başarı ve başarısızlıkları yönetmeye hazır mıyız?
* Şimdi ve dönüşüm yolculuğumuzun tamamında hızlı,esnek ve değişime açık olabilecek miyiz?
* İş süreçlerimizde dijital gerçekleri göz önünde bulunduruyor muyuz?
* Dijital çağ için kendimizi geliştirmeye ne kadar hazırız?
* Dijital çağda kapsayıcı, ileriyi gören ve başarılı bir şirket olmak için liderler insan kaynağını, yetkinlikleri ve makine zekalarını en iyi şekilde nasıl birleştirebilir?

**İlgili Kişi:**

Ceylan Naza

Marjinal Porter Novelli

0212 219 29 71

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)

1. The Digital Advantage: How Digital Leaders Outperform Their Peers in Every Industry, Capegemini Consulting (2012) [↑](#footnote-ref-1)
2. Disruptive Trends That Will Transform the Auto Industry, McKinsey & Company (2016) [↑](#footnote-ref-2)
3. United States Labor Bureau ve The Skills Revolution, ManpowerGroup, 2017 [↑](#footnote-ref-3)
4. 5 Leadership Crisis in Digital Transformation, Information Age (2017) [↑](#footnote-ref-4)
5. Talent Management: Accelerating Business Performance, Right Management (2014) [↑](#footnote-ref-5)
6. Future of Jobs, World Economic Forum (2016) [↑](#footnote-ref-6)