

# İŞVEREN “YETENEK” İSTİYOR!

DÜNYA GENELİNDE HER 100 İŞVERENDEN 45'İ YETENEKLİ İŞGÜCÜ BULMAKTA ZORLANIYOR. MANPOWERGROUP 2018 YETENEK AÇIĞI RAPORU'NA GÖRE DÜNYADAKİ İŞVERENLER 2007'DEN BERİ GÖRÜLEN EN YÜKSEK YETENEK AÇIĞIYLA KARŞI KARŞIYA. JAPONYA YÜZDE 89 İLE İLK, ÇİN YÜZDE 13 İLE SON SIRADA. TÜRKİYE, YÜZDE 66 YETENEK AÇIĞI ORANI İLE DÜNYA GENELİNDE ALTINCI SIRADA YER ALIYOR.

## YETENEK AÇIĞININ 3 NEDENİ

DÜNYADA	TÜRKİYE'DE
<b>%29</b> ADAY OLMAMASI	<b>%31</b> ADAYLARIN DENEYİM EKSİKLİĞİ
<b>%20</b> ADAYLARIN DENEYİM EKSİKLİĞİ	<b>%20</b> ADAYLARIN TEKNİK YETENEK EKSİKLİĞİ
<b>%19</b> ADAYLARIN TEKNİK YETENEK EKSİKLİKLERİ	<b>%20</b> İLGİLİ İŞ İÇİN DOĞRU BÜTÇELENDİRMEİNİN YAPILAMAMASI

**H**ızla gelişen iç pazar talebini karşılamaya yanısıra küresel rekabetin yoğun olduğu uluslararası pazarlarda da ihracatını artıran Türkiye iklimlendirme sektörü, uluslararası markaların Türkiye’de üretime başlaması ile Avrupa’nın üretim üssü olmaya odaklandı.

Küresel iş gücü çözümleri kuruluşu olan ManpowerGroup’un 2018 Yetenek Açığı Raporu’na göre dünyadaki işverenler 2007’den beri görülen en yüksek yetenek açığıyla karşı karşıya kaldı. Dünya genelinde her 100 işverenden 45’i yetenekli işgücü bulmakta zorlandığını belirtiyor.

Bu oran, 2016/2017 yetenek açığı araştırmasına göre yüzde 5 daha yüksek. Türkiye’deki yetenek açığı ise 2016/2017 araştırmasına göre bir azalma göstermiyor ve yine yüzde 66 olarak ölçülüyor. Türkiye bu yetenek açığı oranıyla dünya genelinde altıncı sırada yer alıyor.

ManpowerGroup tarafından 12 yıldır küresel çapta hazırlanan Yetenek Açığı Raporu’nun 2018 sonuçları 43 ülkeden 40 bine yakın işverence görüşülerek hazırlandı.

Bu araştırmaya göre işverenlerin yüzde 45’i, yetenek açığıyla karşı karşıya olduklarını ve doğru becerilere sahip personel bulmakta zorluk yaşadıklarını belirtiyorlar. Bir önceki raporda yüzde 66 olan Türkiye’deki yetenek açığı ise bu yıl da düşüş göstermiyor ve yüzde 66 olarak ölçülüyor.

### Türkiye altıncı sırada

Küresel yetenek krizinde ilk sıraya yüzde 89 ile Japonya yerleşirken, ardından Romanya (yüzde 81), Tayvan (yüzde 78), Hong Kong (yüzde 76), Bulgaristan (yüzde 68) ve Türkiye (yüzde 66) geliyor. En az yetenek açığı bulunan ülkeler Çin (yüzde 13), İrlanda (yüzde 18), Birleşik Krallık (yüzde 19), Hollanda (yüzde 24) ve İspanya (yüzde 24) olarak sıralanıyor. Araştırmaya göre işveren talebinin arttığı yeteneklerin çoğunda ortaöğretim sonrası eğitim gerekli olsa da, üniversite derecesi şart olarak görülüyor.

Ankete katılan şirketlerin yarısından fazlası, yetenek açığını kapatmak için eğitim platformlarına ve geliştirme araçlarına yatırım yapıyor.

Yaklaşık yüzde 30’u esnek çalışma düzenlemeleri de dahil olmak üzere mevcut çalışma modellerini değiştirmeye çalışıyor.



### Zirvede ‘Nitelikli işçi’ var

Bu sene zirvede “Nitelikli işçi” açığı göze çarpıyor. Bir önceki raporda dünya sıralamasında ikinci sırada yer alan BT personeli açığı altıncı sıraya geriliyor. Bir önceki Yetenek Açığı raporunun üçüncüsü satış temsilcisi açığı ise ikinci sıraya yükseliyor. Dünyadaki işverenler aynı zamanda mühendis, teknisyen ve şoför pozisyonları için de yetenek

açığının giderek arttığını ifade ediyorlar.

Türkiye’de 2018 için doldurulması en zor pozisyonlar nitelikli işçi, mühendis ve teknisyen olarak belirtilirken, önceki raporun ikincisi zanaatkar açığı bu sene liste dışında kalıyor. Ayrıca Türk işverenler satış temsilcisi, muhasebe ve finans personeli ve operatör pozisyonlarında da açık olduğunu belirtiyor.



### Şirketler hangi yatırımdan kaçınıyor?

Araştırmaya katılan işverenlerin yarısından fazlası (yüzde 54) yetenek açığı sıkıntısını aşmak için mevcut çalışan kadrosuna ek eğitim ve gelişim imkanı sunduğunu, yüzde 36'sı eğitim ve deneyim gereksinimlerini yeniden düzenlediğini, yüzde 32'si çalışanlarına ekstra yan haklar sunduğunu,

yüzde 30'u alternatif çalışma yöntemlerini değerlendirdiğini, yüzde 29'u çalışanlarına daha yüksek ücret sunduğunu belirtiyor. Herhangi bir strateji izlemediğini söyleyenlerin oranı ise sadece yüzde 11.

ManpowerGroup Türkiye Genel Müdürü Feyza Narlı, Türkiye sonuçlarını şöyle yorumluyor: "Araştırma sonuçlarının da gösterdiği gibi Yetenek Devrimi'nin yarat-

### EN FAZLA YETENEK AÇIĞI BULUNAN 10 POZİSYON

#### TÜRKİYE

- 1- Nitelikli işçi
- 2- Mühendis
- 3- Teknisyen
- 4- Satış temsilcisi
- 5- Muhasebe
- 6- Operatör
- 7- Şoför
- 8- Yönetici uzmanlar
- 9- Restoran çalışanı
- 10- Temizlik-ev işleri

#### DÜNYA

- 1- Nitelikli işçi
- 2- Satış temsilcisi
- 3- Mühendis
- 4- Şoför
- 5- Teknisyen
- 6- BT Personeli
- 7- Muhasebe
- 8- Yönetici uzmanlar
- 9- Ofis personeli
- 10- Operatör

tığı etkiyle işverenler ihtiyaç duydukları yetenek bileşimine sahip insanları bulmakta zorlanıyorlar. Bu nedenle yetenekleri bulmak, işe almak ve elde tutmak için yeni bir yaklaşıma her zaman olduğundan daha çok ihtiyaç duyuyorlar. Artık şirketler, mevcut yetenekleri bulup tüketmekten çok, yetenek geliştirmeye odaklanmalıdır."

ManpowerGroup Türkiye Genel Müdürü Feyza Narlı, Türkiye'de öne çıkan yetenek açığı nedenlerini ise şöyle yorumluyor: "Adayların teknik yetersizliği ve şirketlerin bu konuda yatırım yapmaktan kaçınmaları, yetenek açığının artmasına sebep oluyor. Bu konuda doğru adaya ulaşabilmenin ve bu adaylar için doğru bütçelendirmenin yapılabilmesinin önemi çok büyük."