



Orta Doğu ve Türkiye'deki işverenler, işyerinde yaşanan kapsamlı değişimlere nasıl tepkiler veriyor?

İşimizin" Yeniden Tasarımı ve Ödüllendirme Araştırması – Orta Doğu ve Türkiye bulguları

İşyerinde yaşanan hızlı değişim, kurumlar için önemli bir gündem olmaya devam ediyor

Son 3 yılda kurumunuz aşağıdaki alanların hangisinde değişim yaşadı?

%70



Kurum Kültürü

%70 ve **%62**



Teknoloji ve Veri Stratejisi

%68



İK'da aranan yetkinlikler

%65



Lider ve yöneticilerde aranan yetkinlikler

%62

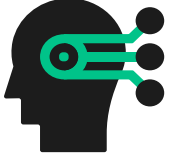


Çalışma şekillerimiz (esnek çalışma vb.)

Not: Yüzdeler "Büyük ölçüde veya çok büyük ölçüde" anlamına gelir.

Yapay zeka ve teknoloji, değişimin itici gücü...

Önümüzdeki üç yıl içinde çalışma şekillerinde değişim yaratması beklenen faktörler



Otomasyon, yapay zeka ve dijitalleştirme kullanarak yaptığımız işin miktarı ve türü

%65

Yeteneğin kaynağı (Ör: kontratlı çalışan, yarı zamanlı)

%59

Beceriye dayalı işe yerleştirme

%59



Ancak, katılımcıların üçte birinden azı, mevcut becerileri veya işin yapılması için gerekli becerileri izlemek ve ölçmek için teknoloji veya analitiği kullanmada etkili olduklarını belirtti.

Not: Yüzdeler "Büyük ölçüde veya çok büyük ölçüde" anlamına gelir.

İşverenler üç stratejik alanda harekete geçmek istiyor: İş, Toplam Ödüllendirme ve Kariyer

Küresel olarak kapsamlı değişimler bekleyen işverenlerin yüzdesindeki artış

%50
İş ve iş tasarımı optimize etmek

%80
Toplam Ödüllendirme felsefesi

%90
Kariyer modelini yeniden tanımlama

Not: Rakamlar, önümüzdeki 3 yıl içinde bunları önemli İK odak alanları olarak tanımlayan kuruluşların yüzdesini temsil etmektedir.

İşverenler, çalışanları kuruma çekme ve elde tutma konularında zorluklar olduğunu belirtiyor.

2020 vs 2022

Kendine çekme

+%145



Elde Tutma

+%107



...ve bu en çok dijital yeteneklerde kendini gösteriyor



%68

Dijital yetenek



%60

analitik roller

Not: Yüzdeler, "Büyük ölçüde veya çok büyük ölçüde" zorluklar yaşayanları göstermektedir.

İşverenler için kilit aksiyon önerileri



Yeni hibrit çalışma ortamı için Toplam Ödüllendirme felsefenizi ve stratejinizi yeniden tasarlayın



Kapsamlı bir kariyer modeli stratejisi oluşturun



Esnek çalışma yaklaşımlarını da baz alan yeni yetenek kaynaklarını araştırın



Yeni beceriler, işin katma değeri ve değişen çalışan tercihlerini dikkate alarak işleri yeniden tasarlayın

Araştırma hakkında: Orta Doğu ve Türkiye bulguları, çeşitli sektörlerde 35.000 çalışanı temsil eden 34 işverenden alınan yanıtlara dayanmaktadır. Araştırma 28 Ekim - 10 Aralık 2021 tarihleri arasında yapılmıştır.

Copyright © 2022 Willis Towers Watson. All rights reserved.

wtwco.com

wtw