



2025'te Z Kuşağının İş Dünyası



01

Özet

02

Z Kuşığı İşgücünün Küresel Durumu

03

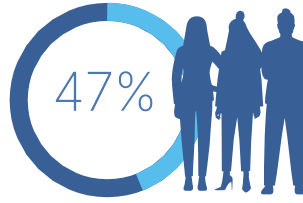
GenZ 2030 Öngörüsü

Özet



Temel Bulgular

- Z Kuşağı (1996-2012) 2030 yılında küresel işgücünün yaklaşık üçte birini oluşturacak. Bu kuşağın çoğunluğu, COVID-19 salgınından jeopolitik huzursuzluklara ve yaygın dijital dönüşüm ve otomasyona kadar büyük bir karmaşa döneminde işgücüne girdi veya girecek.
- ManpowerGroup'un 2024 Küresel Yetenek Barometresi Araştırmasına göre, Z kuşağının yaşamı karmaşık bir tablo sunuyor. Tüm yaş grupları arasında, mevcut işlerinden önümüzdeki altı ay içinde gönüllü olarak ayrılacaklarını söyleyenlerin oranı en yüksek olan grup Z kuşağıdır. (%47). Ancak aynı zamanda, ihtiyaçlarını karşılayacak yeni bir iş bulabileceklerinden en az emin olanlar da yine Z kuşağı oldu.



Önümüzdeki altı ay içinde mevcut işlerinden ayrılmayı düşünen Z kuşağı çalışanları

- Çeşitli endişelere rağmen, işverenler Z kuşağı için iş yerlerini daha cazip hale getirmek amacıyla stratejiler uyguluyor. Bu stratejiler arasında teknoloji araçlarının iyileştirilmesi (%76), çalışanların iyi oluşuna yönelik çalışmalar (%75), esnek çalışma saatleri (%73), maaş artışları (%73) ve kariyer gelişim fırsatlarının artırılması (%73) yer alıyor.
- 2030'un Z kuşağı, uzaktan veya hibrit çalışma ile yapay zeka tabanlı teknolojilerin ve otomasyonun entegre edildiği saha çalışmalarına daha alışkın olacak. Z kuşağı, iş dünyası ve ekonomik koşullar değişmeye devam ettikçe, yeni rollere geçiş yapmalarını sağlayacak benzeri görülmemiş çeşitlilikte ve aktarılabilir yetenekler biriktirme eğiliminde olacak.
- İleriye dönük olarak, liderler, Z kuşağı yetenek havuzlarını canlı tutmak için yapay zeka destekli işe alım, çok boyutlu beceri geliştirme, net kariyer büyümesi ve devir planlaması ile bütünsel destek sağlayabilirler. Ayrıca, çalışan ihtiyaçlarını yaş veya kuşağa göre genelleşen kalıplaşmış yaklaşımlardan uzak bir kültürün teşvik edilmesi de bu süreçte önemlidir.

22 yaşında olduğunuzu hayal edin ve ilk kurumsal işinizde çalışıyorsunuz. Tamamen uzaktan çalışıyorsunuz ve yöneticinizle ya da iş arkadaşlarınızla yüz yüze etkileşim kurma fırsatınız yok. Üstlendiğiniz görevdeki beceriler sizin için yeni olduğu gibi, organizasyon kültürüne dair hiçbir bağlamınız da yok. Liderlerinin fark edeceği anlamlı katkılar sağlamak için ne yapmanız gerektiğini bile bilmiyorsunuz.

Adeta kör uçuş yapıyorsunuz.

İşte bu, Z kuşağı çalışanın karşı karşıya olduğu durumun özetidir.

Yeni mezunların, okuldan farklı kurallarla işleyen iş dünyasına uyum sağlaması her zaman zorlu olmuştur.

Ancak önceki kuşaklar uzun oryantasyon programları, yakın mentorluk, tesadüfi asansör sohbetleri ve haftalık sosyalleşme etkinlikleri gibi avantajlara sahipti.

Oysa Z kuşağı, pek çok şeyi kendi başına çözmek zorunda kalıyor.

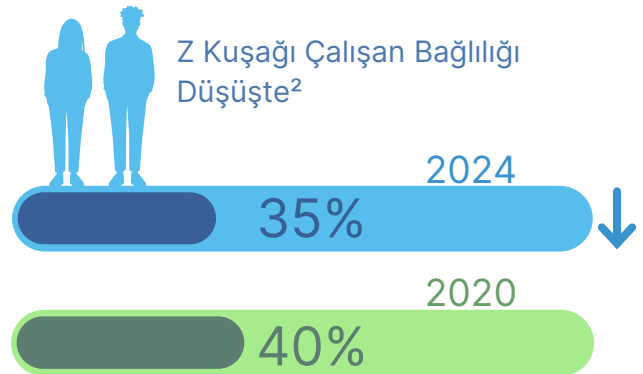
2024 Glassdoor¹ araştırmasına göre, 1996-2012 yılları arasında doğan Z kuşağı, tam zamanlı işgücünde Baby Boomer kuşağını geride bırakacak. Pandemi öncesinde işgücüne katılan daha büyük yaştaki Z kuşağı üyeleri ile pandemi sırasında ya da sonrasında çalışmaya başlayan daha genç Z kuşağı çalışanları arasındaki bağlılık farkı ise oldukça dikkat çekici.

Gallup'un ABD merkezli 2024 çalışan bağlılığı² araştırmasına göre, Mart 2020'den bu yana genç çalışanlar

arasında aktif bağlılık oranı %40'tan %35'e düşerek 5 puanlık bir azalma gösterdi. Bu genç çalışanlar; iş yerinde birinin kendileriyle ilgilendiğini hissetme, öğrenme ve gelişme fırsatları bulma, organizasyonun misyonuna bağlı hissetme, yöneticilerle ilerleme üzerine konuşmalar yapma, gelişim fırsatları elde etme ve fikirlerinin değerli olduğunu hissetme gibi alanlarda en büyük düşüşleri yaşadılar.

Bu kopukluklar, birçok Z kuşağı çalışanın mevcut organizasyonlarında kendileri için bir gelecek görmemesine neden oluyor. Nitelikli işgücü açığının arttığı ve genç çalışanlara liderlik sorumluluğunu devretmemiz gereken bir dönemde, bu eğilimi tersine çevirmek büyük önem taşıyor.

Bunu başarabilmek için, küresel Z kuşağı işgücünün ne istediğine ve liderlerin onlardan ne beklediğine dair duruma yakından bakmamız gerekiyor. Beklentimiz, Z kuşağı çalışanların bugün nerede durduğunu anlayarak ve beş yıl sonrasına dair bir bakış sunarak, onları organizasyonlarımızda kalıcı hale getirecek somut adımlar atabilmek.



¹Glassdoor ²Gallup

Z Kuşağı İşgücünün Küresel Durumu



ManpowerGroup'un 16 ülkede 12.000'den fazla çalışanla gerçekleştirdiği 2024 Yetenek Barometresi Araştırması³, küresel ölçekte Z kuşağının yaşadığı hayatın karmaşık bir tablo sunduğunu ortaya koyuyor.

Gallup'un bildirdiği bağlılık düşüşüne ek olarak, ManpowerGroup, Z kuşağı çalışanlarının önümüzdeki altı ay içinde mevcut işlerinden gönüllü olarak ayrılacaklarını söyleme olasılığının en yüksek grup olduğunu (%47) ve aynı zamanda işlerinden istemeden ayrılacaklarını düşünme oranının da en yüksek olduğunu (%34) ortaya koydu.

Ayrıca, Z kuşağı, ihtiyaçlarını karşılayacak yeni bir iş bulabileceklerine dair en az güvene sahip grup olarak öne çıkıyor.



Z kuşağı çalışanları, önümüzdeki altı ay içinde mevcut işlerinden ayrılacaklarını söyleme olasılığı en yüksek olan grup³.

Deloitte'un 2024 Z Kuşağı ve Y Kuşağı Anketi⁴, genç çalışanların iş ararken öncelik verdiği bazı dikkat çekici eğilimleri ortaya koydu. Örneğin, Z kuşağının neredeyse %59'u, üretken yapay zekanın yaygınlaşmasının kendilerini otomasyona daha az duyarlı işler —örneğin vasıflı zanaatlar ya da fiziksel emek gerektiren meslekler —aramaya yönelteceğine inanıyor. Ancak aynı zamanda, kabul edecekleri işler konusunda seçiciler; çünkü Z kuşağının %86'sı, iş yerinde tatmin ve iyi oluş için "bir amaca sahip olmanın" çok önemli olduğunu söylüyor.

Yeniden beceri kazanma ve beceri geliştirme konusunda, Indeed'in 2024 küresel araştırması⁵, Z kuşağının %45'inin profesyonel gelişimlerini artırmak için yan projeler veya küçük işler yapmaya açık olduğunu gösterdi. Önceki kuşaklardan farklı olarak, birçok Z kuşağı üyesi profesyonel gelişimin işverenler ve çalışanlar arasında paylaşılan bir sorumluluk olduğunu anlıyor ve %42'si iş başında eğitimin profesyonel gelişimleri için en etkili yöntem olduğunu belirtti.

³ [ManpowerGroup Global Talent Barometer](#)

⁴ [Deloitte](#)

⁵ [Indeed](#)

Finansal açıdan, birçok Z kuşağı üyesi kendi beklentilerini karşılayamıyor. Yahoo! tarafından yayımlanan yakın tarihli bir rapor⁶, Z kuşağı çalışanlarının finansal olarak rahat hissetmek için ortalama 170.000 doların üzerinde bir maaşa ihtiyaç duyduklarını ve bunun bildirilen en yüksek kuşak geliri olduğunu gösteriyor. Ne yazık ki, Deloitte'un 2024 araştırması, Z kuşağının neredeyse 10'da 6'sının (%56) maaşını aldığı anda harcadığını ve bu durumun geçen yıla göre beş puan arttığını ortaya koydu.

Genç Z kuşağının diğer kuşaklara göre daha kötü zihinsel sağlık durumuna sahip olduğu yaygın olarak rapor edilmiştir⁷. Aynı zamanda ManpowerGroup'un Yetenek Barometresi araştırması, Z kuşağının %52'sinin iş yerinde sebebi ne olursa olsun günlük yüksek stres yaşadığını söyleme olasılığının en yüksek gruplardan biri olduğunu ortaya koydu. Buna karşılık, Baby Boomer kuşağının yalnızca %33'ü iş yerinde günlük yüksek stres yaşadığını bildirdi.

Bu zorluklara rağmen, Indeed araştırması Z kuşağının belirsiz bir geleceği atlatma konusunda nispeten kendine güvendiğini gösterdi. Liderlerin ise %43'ü, değişen işgücünün ihtiyaçlarına daha etkili şekilde yanıt vermesi gerektiğine inanıyor.

İşveren tarafında, 2023 yılında yapılan önemli bir araştırma olan Intelligent.com anketi⁸, liderlerin %40'ının üniversiteden yeni mezun olanların iş hayatına hazır olmadığını düşündüğünü ortaya koydu. Bu grup içerisinde yeni mezunların hazırlıksız olduğunu belirtenlerin %88'i, durumun 2023'te 2020'ye kıyasla daha da geçerli hale geldiğini ifade etti. Ayrıca, %94'ü zaman zaman yeni mezunları işe almaktan kaçındıklarını söyledi. Liderlerin %70'i ise yeni mezunların yetersizliğinin başlıca nedeni olarak zayıf iş ahlakını gösterdi.

Benzer şekilde, Newsweek tarafından 2024 yılında yapılan bir ankette⁹, ABD'li yetişkinlerin %40'ı Z kuşağını birlikte çalışılması en zor kuşak olarak tanımlarken, %36'sı da Z kuşağının yönetilmesi en güç çalışan grubu olduğunu kabul etti.

Yine de birçok işveren, Z kuşağının işe alımı ve gelişimine odaklanmayı sürdürüyor. Örneğin, National Association of Colleges and Employers (NACE) tarafından hazırlanan 2024 Staj ve Ortak Eğitim Raporu¹⁰'na göre, uygun durumda olan Z kuşağı stajyerlerinin yarısından fazlası tam zamanlı çalışan olarak işe alındı. Ayrıca, ManpowerGroup'un 2024 İstihdama Genel Bakış Araştırması¹¹, Z kuşağı çalışanlarının işe alımı (%28) ile beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırma (%28) süreçlerinin küresel işverenlerin en öncelikli konuları arasında gösterdi.

Liderler, Z kuşağına daha işe alım aşamasındayken destek olunması gerekliliğinin farkında. ABD merkezli 2024 iHire araştırmasına¹² göre, işverenlerin %58'i Z kuşağı iş arayanlarının mülakat becerilerini geliştirmeleri gerektiğini belirtirken, %57'si işe alım yöneticileriyle daha etkili iletişim kurmaları gerektiğini ifade etti.

Z kuşağının yarısından fazlası iş yerinde günlük olarak yüksek düzeyde stres yaşadığını bildiriyor³.



⁶ [Yahoo! News](#)

⁷ [Axios](#)

⁸ [Intelligent.com](#)

⁹ [Newsweek](#)

¹⁰ [NACE](#)

¹¹ [ManpowerGroup Employment Outlook Survey](#)

¹² [iHire](#)

Bu iyileştirmeler, Z kuşağı çalışanlarını daha kıdemli rollere geçerken bağlı ve üretken tutmak için yeterli olacak mı? Bu soruya yanıt aramak adına, Z kuşağının önümüzdeki beş yıl içinde karşılaşması muhtemel bazı zorlukları ve fırsatları inceledik.

Z kuşağını işe almak ve entegre etmekte yaşadıkları zorluklara rağmen, işverenler bu kuşağa iş yerlerini daha cazip hale getirmek için çeşitli stratejiler uyguluyor. Bu stratejiler arasında şunlar yer alıyor:

Teknoloji araçlarının iyileştirilmesi	%76
İşgücü refahının artırılması	%75
Çalışma saatlerinde esneklik	%73
Ücretlerin artırılması	%73
Kariyer gelişim fırsatlarının sunulması	%73



¹¹ [ManpowerGroup Employment Outlook Survey](#)

GenZ 2030 Öngörüsü



Dünya Ekonomik Forumu¹³ ve diğer kaynaklara göre, Z Kuşağı 2030 yılında küresel işgücünün yaklaşık üçte birini oluşturacak. 2008 küresel finansal krizinde, işgücü uzmanları o dönemdeki yirmili yaşlardaki – Millennial Kuşağı olarak bilinen (1980-95 doğumlular) – bireylerin ekonomik dalgalanmalardan dolayı kariyerlerine geç başladıklarına dikkat çekmişti.

Z Kuşağı da benzer bir yol izleyebilir. Bu kuşağın büyük çoğunluğu, COVID-19 pandemisinden jeopolitik huzursuzluklara ve yaygın dijital dönüşüm ile otomasyona kadar uzanan büyük bir çalkantı döneminde işgücüne katılacak.

Şimdiye kadar, bu gençlerin işgücünde sağlam bir yer edinmesi zor oldu ve 2030'a gelindiğinde Z kuşağı, istihdam alanında "scarring" (iz bırakma) olarak bilinen durumun mağduru olabilir. Scarring, uzun süreli işsizliklerin bir grubun kariyer eğitimi ve gelişiminin temel yıllarını kaçırmaya neden olduğu durumdur. Beş yıl sonra, Z kuşağının organizasyonlarda ilerleme yeteneği ve becerilerine uygun yaşam boyu kazanç elde etme kapasitesi üzerindeki scarring etkilerini görmeye başlayabiliriz.

Buna rağmen, 2030 yılında Z kuşağının en yaşlı üyeleri büyük hedeflerini gerçekleştirmeye başlamış olacaklar. Günümüzde ortalama CEO yaşı hâlâ 50'li yaşların ortalarında. Ancak demografik ve psikografik değişimler, örneğin liderlik pozisyonlarındaki daha küçük bir X Kuşağı (1964-79 doğumlular) ve çocuk yetiştirme ile yaşlı bakımı arasında öncelik çatışması yaşayan daha büyük Millennial Kuşağı nedeniyle, en yetenekli Z kuşağı üyelerinin daha genç yaşlarda üst düzey yönetici pozisyonlarına getirilmeleri muhtemel.

McKinsey¹⁴ bu eğilimi şimdiden gözlemledi ve Z kuşağından CEO sayısının artmakta olduğunu belirtti. Ayrıca, Z kuşağı bireylerinin CEO olma isteği, X kuşağı ve Millennial kuşağına kıyasla iki kattan daha fazla.

¹³ [World Economic Forum](#)

¹⁴ [McKinsey](#)

2030'un Z kuşağı, uzaktan veya hibrit profesyonel çalışma modellerine ve yapay zeka tabanlı teknolojiler ile otomasyonun entegre olduğu saha işlerine daha alışkın olacak. Dijital yerliler olarak, yeni iş modellerine geçiş konusunda daha donanımlı olacaklar ve bu açıdan, önceki kuşaklara mensup çalışanlara rehberlik ve mentorluk yapacak konumda bulunacaklar.

Kariyerlerine yerleştikçe, Z kuşağı bireylerinin, iş dünyası ve ekonomik koşullar değişmeye devam ederken yeni rollere sorunsuz bir şekilde geçmelerini sağlayacak benzeri görülmemiş çeşitlilikte ve aktarılabilir beceriler biriktirmeleri muhtemeldir. Z kuşağı için işte belirsizlik ve sürekli yaşanacak sarsıntılara hazırlıklı olma ihtiyacı kalıcı bir gerçeklik olacaktır.

Son zamanlarda İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği (SHRM) ve Handshake¹⁵ tarafından yapılan bir araştırma, Z kuşağının çoğunluğunun öğrenci kredilerini ve ipotek borçlarını ödemek ve geniş ailelerini desteklemek için ebeveynlerinden daha uzun süre çalışmayı beklediğini ortaya koydu. Z kuşağının %80'inden fazlası şimdiden emekliliklerini nasıl finanse edeceklerini düşünmeye başladı ve 2030 yılına gelindiğinde şirket destekli emeklilik planlarına olan ilgileri daha da artacak.

2030 yılına kadar sözleşmeli işgücünün artması, Z kuşağından daha fazla kişinin çeşitli kuruluşlarla proje bazlı kariyerler peşinde koşmasına neden olacak gibi görünse de, birçok genç profesyonel bu tür bir kariyeri stresli bulabilir. Her 10 kişiden 7'si garanti edilen çalışma saatlerini veya iş güvencesini iş fırsatlarını değerlendirirken "çok önemli" faktörler olarak gördüğünden, Z kuşağı; istihdam biçimi ne olursa olsun süreklilik duygusu ve özenli bir iş kültürü sunabilen işverenlere ilgi duyacaktır.

Her 10 çalışanın 7'si, iş güvencesini çok önemli bir iş değerlendirme faktörü olarak görüyor. ¹⁵



ManpowerGroup ve Junior Achievement Worldwide: Geleceğin Liderlerini Yetiştirmek

Dünyanın en büyük ve en etkili gençlere hizmet veren sivil toplum kuruluşlarından biri olan Junior Achievement (JA), Z kuşağındaki yenilikçiler, girişimciler ve liderler arasında girişimciliği, işgücüne hazırlığı ve finansal sağlığı teşvik etmek amacıyla uygulamalı ve etkileşimli öğrenme programları geliştiriyor.

Savaş ve şiddetten etkilenenler, mülteciler ve yoksul topluluklardaki gençler de dahil olmak üzere tüm gençleri destekleme konusundaki kararlılığı, Junior Achievement'a üst üste üç kez Nobel Barış Ödülü adaylığı kazandırmıştır.

Her yıl, Avrupa, Kuzey Amerika ve Latin Amerika'daki (LATAM) yüzlerce ManpowerGroup çalışanı, 100.000'den fazla öğrenciye işgücüne hazırlık, sürdürülebilirlik ve dijital okuryazarlık konularında eğitim vermek için binlerce saat gönüllü olarak çalışıyor.

¹⁵ SHRM and Handshake

ManpowerGroup ve Junior Achievement Worldwide (devamı)

2024 yılında ManpowerGroup, Junior Achievement ile iş birliği yaparak dünya genelinde Z kuşağına yönelik İşgücüne hazırlık programları sundu. Bu yıl yeşil ve dijital dönüşüme odaklanan ManpowerGroup'un eğitim programları, iş gölgeleme fırsatları, mülakat koçluğu, hackathonlar ve atölye çalışmaları, Z kuşağını sürdürülebilir ve anlamlı bir kariyer yoluna yönlendiriyor.

Her yıl Avrupa'da düzenlenen GEN-E Festivali'nde, Z kuşağı girişimcileri ManpowerGroup Ready for Work Ödülü için yarışıyor. Kazanan ekip, ManpowerGroup Talent Solutions ve Right Management tarafından 12 ay boyunca uygulamalı mentorluk alıyor; motivasyonlarını keşfediyor, kişisel davranışlarını derinlemesine inceliyor, ekiplerini anlıyor, girişimci düşünce yapısını besliyor ve fikirlerini ve hayallerini gerçeğe dönüştürmek için ihtiyaç duydukları becerileri hızla kazanıyor.

Son olarak, ManpowerGroup, AB hibelerini yenilikçi programlara dönüştüren 13 üyeli bir JA konsorsiyumunun parçasıdır. 2024 yılında bu çabalar, JA Europe, Accenture ve Zurich Sigorta ile ortak geliştirilen EmPass adlı mikro-sertifika programını ortaya çıkardı. EmPass, İşgücü piyasasında en çok talep edilen soft skilleri belirliyor ve ilgili beceri geliştirme programları ile müfredatların hazırlanması ve uygulanması için kalite standartları oluşturuyor. Bu becerilerin iyi öğretilmesini sağlamak, Z kuşağı çalışanlarına kariyer gelişimi için sağlam bir temel sunuyor.

İşverenler için Temel Eylem Adımları

Nitelikli İşgücü eksikliklerinin küresel İşgücünün yapısında uzun süre kalıcı olacağı göz önüne alındığında, liderlerin en genç çalışanlarımızın bizi tercih etmelerine, etkili bir şekilde uyum sağlamalarına ve anlamlı katkılarda bulunmalarına yardımcı olmak için kullanabileceği acil stratejiler şunlardır:

Bireyleri İşe Alın, Sınıfı Değil



Genç Z kuşağını genellikle gruplar halinde işe almayı düşünürüz — örneğin, stajyer sınıfları ve giriş seviyesi gruplar. Ancak, yeni mezunlardan saha çalışanlarına kadar birçok Z kuşağı mensubu, son derece kişiselleştirilmiş ve beceri odaklı bir işe alım deneyimi ister. Yapay zeka tabanlı yetenek istihbarat araçları, Z kuşağı adaylarını sınırlı iş deneyimleri yerine aktif olarak geliştirdikleri beceriler ve aradıkları kariyer büyümesi temelinde açık pozisyonlarla eşleştirir. Çünkü yetenek istihbarat araçları adayların potansiyelini ortaya koyar ve işe alım yöneticilerinin düşünmemiş olabileceği alternatif kariyer yollarını genç çalışanlar için açar.

Ayrıca, Z kuşağı sohbet botlarıyla iletişim kurmaya alışık olduğundan, işe alım sürecinde gerçek insan etkileşimi ve güven oluşturmayı sağlayarak şirketinizi farklılaştırın. Genç çalışanlar profil oluşturup sizinle mülakat yapmaya zaman ayırdıysa, durumları hakkında aktif iletişim kurun ve onları belirsizlikte bırakmayın.

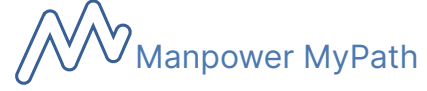
Son olarak, mümkünse, bireysel Z kuşağı çalışanlarını oryantasyon ve ilk eğitim dönemi için işyerine davet edin. İşe alım yöneticileri, standart oryantasyon programına eşlik edecek tanıtım toplantıları ve sosyal etkinliklerin programını oluşturmakta yer almalıdır.

Çok Boyutlu Yetenek Geliştirme İmkânı Sunun

Z kuşağı çalışanları arasında hem yeniden beceri kazandırmaya (reskilling) hem de mevcut becerileri geliştirmeye (upskilling) ihtiyaç vardır. Yeniden beceri kazandırma, kişileri yeni bir alanda eğitmeyi içerirken; beceri geliştirme, halihazırda sahip oldukları yetkinlikleri bir üst seviyeye taşımaya amaçlar. Z kuşağı çalışanlarının mesleki gelişim fırsatlarına olan yoğun ilgisi göz önüne alındığında, ofis çalışanlarına ve saha çalışanlarına uygun şekilde özelleştirilmiş çeşitli eğitim yöntemlerine sahip olduğunuzdan emin olun.

Bu eğitim yöntemleri; iş gölgeleme (job shadowing) veya fonksiyonlar arası rotasyonlar, karşılıklı mentorluk programları ve güvenilir iç ve dış kaynaklardan derlenmiş kısa, çevrimiçi öğrenme içeriklerini içerebilir. İçeriklerinizin bir kısmı, diploması ve problem çözme gibi birçok sektör ve rol için geçerli olan aktarılabilir becerilere odaklanabilir. Diğer içerikler ise üretken yapay zekâ (generative AI) ve otomasyon gibi yeni teknolojilerin uygulanması ve kullanımı üzerine olabilir.

Z kuşağı için beceri geliştirme girişimleri oluştururken, bağlamı göz önünde bulundurmak kritik öneme sahiptir. Pek çok genç çalışan, çok az denetimle uzaktan veya hibrit rollere yerleştiriliyor; bazıları ise eskiden saha ve hizmet sektörlerinde yaygın olan çıraklık deneyiminden yoksun kalıyor. Z kuşağını yalnızca kendi organizasyonlarınıza etkili bir şekilde entegre etmekle kalmamalı, aynı zamanda onları köklü bir şekilde değişmiş olan iş dünyasına da uyum sağlamaları konusunda destekleme sorumluluğunu üstlenmeliyiz.



MyPath®

Bir sonraki nesil işgücü liderlerini yetiştirmek hayati önem taşır. Manpower MyPath programı, çalışanların beceri geliştirme ve eğitimlerine odaklanmalarına yardımcı olurken, ileri üretim, bilgi teknolojileri, tedarik zinciri ve müşteri hizmetleri gibi yüksek büyüme potansiyeline sahip sektörlerdeki fırsatların peşinden gitmelerini destekler.

İşe alım uzmanları için MyPath, bireylerin deneyimleri, motivasyonları, ilgi alanları, yetenekleri ve güçlü yönleri hakkında içgörüler sunar. Bu sayede sınırlamalardan ziyade potansiyelleri görerek, kişilerin bir sonraki harika işe ulaşmalarına yardımcı olacak şekilde özel olarak tasarlanmış hızlandırılmış eğitim ve koçluk programlarıyla kariyerlerinde ilerlemelerini ve daha fazla kazanmalarını sağlarlar.

Mevcut yetenek havuzumuzun yaklaşık %36'sı ve 12 farklı pazarda yaklaşık 13.000 müşteri MyPath programına dahil olmuştur.



Onlara Net Bir Kariyer Yolu Gösterin



Kendilerinden önceki birçok kuşakta olduğu gibi, Z kuşağı da ilk günden itibaren liderlik etmeye istekli olabilir. Özellikle yapay zekâ tabanlı teknolojilerin karar alma süreçlerini kolaylaştırabildiği günümüzde, Z kuşağı sürecin tam merkezinde yer almak istiyor. Bu nedenle, mümkün olduğunca iş tanımlarına proje sahipliği ekleyin, genç çalışanların sorumluluklarını belirleyecek ölçütler oluşturun ve hedeflerine ulaşmaları ve beklentilerin ötesine geçmeleri için gerekli kaynakları sağlayın. Z kuşağını, kurumunuza taze bir bakış açısı kazandırmaya ve liderlerin geleceği daha iyi öngörmelerine yardımcı olacak yenilik ve yaratıcılık girişimlerine öncülük etmeye davet etmeyi düşünün.

Anlaşılır bir şekilde, birçok organizasyon 2025 yılında bir liderlik tıkanıklığı yaşayacak. Baby Boomer kuşağı, önceki kuşaklara kıyasla emekli olmada daha yavaş davrandı ve şimdi küresel şirketleri yönetme sırası X kuşağı ve Y kuşağına (Millennials) geldi. Bu durum, Z kuşağının liderlik pozisyonlarına ulaşmak için uzun bir süre beklemek zorunda kalabileceği anlamına geliyor.

Lider yetiştirme planlamanızı, Z kuşağının bugünden itibaren kaliteli bir iş deneyimi yaşamasını sağlayacak ve bu deneyimin onları gelecekteki üst düzey rollere hazırlayacak şekilde tasarlanması kritik önemdedir. Eğer Z kuşağı, kariyerlerinde belirli aşamaları belirli bir sırayla tamamlamalarının nedenlerini ve süreci ağırdan almanın değerini anlayabilirse, kendi kariyer ilerlemelerine daha fazla alçakgönüllülük ve sabırla yaklaşma olasılıkları artar.



İş tanımlarına proje sahipliğini dahil edin, genç çalışanları sorumlu tutacak ölçütler belirleyin ve hedeflerine ulaşmaları ile beklentilerin ötesine geçmeleri için gerekli kaynakları sağlayın.

Kapsamlı Destek Sunun



Adını ne koyarsanız koyun — iş/yaşam dengesi, entegrasyon veya harmanlama — Z kuşağı için vazgeçilmezdir, çünkü onlar için bu her zaman böyle olmuştur. Z kuşağı, nerede, ne zaman ve nasıl çalışacakları konusunda söz sahibi olmak ister ve saha çalışanları bile belirli bir derecede esnek çalışma saatleri bekler.

İster yüz yüze ister sanal çalışma ortamında olsun, Z kuşağı psikolojik güvenlik, kendileri olma özgürlüğü ve katkılarının saygıyla karşılanmasını bekler. Pek çok kişinin düşündüğünün aksine, Z kuşağı yöneticileri ve meslektaşlarıyla yüz yüze etkileşimi değerli bulur. Genç çalışanlar için etkili bir çalışan deneyimi, mesaj bildirimleri ve e-posta gibi teknoloji temas noktalarını içerirken, aynı zamanda insan iş birliği, ilişki kurma ve çift yönlü geri bildirim alışverişini de teşvik eder.

Z kuşağı, planlanmış ve yılda iki kez yapılan performans değerlendirmeleri yerine sık ve gayri resmi geri bildirimleri tercih eder ve ekibin çalışmalarının organizasyonun amacına nasıl katkıda bulunduğunun sürekli olarak vurgulanmasından hoşlanır. Başka bir deyişle, ofise dönüş politikası belirlerken, Z kuşağınızın yalnızca hızlı Wi-Fi bağlantısına sahip, boş ve ilham verici olmayan kübik çalışma alanlarında sıkışıp kalmadığından emin olun.

İş yerinde, Z kuşağı kişisel zorluklar hakkında önceki kuşaklara göre daha açık, dürüst ve savunmasız olma eğilimindedir. İşverenlerinin, zihinsel sağlık, finansal veya ilişki sorunları gibi çeşitli zorlukları olabilecek çok yönlü bireyler olarak onlarla ilgilenmesini isterler. Bu nedenle, çalışan destek programlarınızı, DEIB (Çeşitlilik, Eşitlik, Dahil Etme ve Ait Olma) girişimlerinizi ve diğer yan hakları azaltırken Z kuşağı işgücünü işe almak ve elde tutmak akıllıca bir strateji değildir. Bu kaynakları sunmaya devam etmenin yanı sıra, liderlerinizi empatik iletişim konusunda eğitin ki karşılaşılabilecekleri karmaşık durumlara hazırlıklı olsunlar.

Nesiller Arası Farklılıkların Üstesinden Gelin

Bir süredir, işgücü uzmanları nesiller arası farklar kavramına yönelik önemli eleştirilerle karşılaşılıyor. Bir bireyin özelliklerini yalnızca doğum yılına dayanarak değerlendirmek her zaman mümkün olmasa da, benzer dönemlerde doğan kişilerin genellikle aynı sosyal, ekonomik ve politik faktörlerden etkilendiği ve bunun sonucunda birçok benzer tutum geliştirdiği doğrudur.

Ancak Z kuşağını farklı kılan, geleneksel yaşam aşamalarını önceki kuşaklar kadar öngörülebilir bir şekilde geçmeyecek olmalarıdır. Bu durumu, çocuk sahibi olmayı 15 ile 45 yaş arasında tercih eden veya hiç çocuk sahibi olmamayı seçen Millennials (Y kuşağı) ile şimdiden gözlemliyoruz. Z kuşağının tamamı işgücüne katıldığında, bu gençlerin yaşam tarzı, finansal durum, kariyer aşaması ve aile yapısı açısından çok çeşitli olacağı muhtemeldir.

Bu nedenle, tüm Z kuşağı üyelerinin yaşlarından dolayı belirli bir tür desteğe ihtiyaç duyduğunu varsayarken dikkatli olun. Bunun yerine, çalıştaylar, odak grupları ve anketler aracılığıyla bireysel veya küçük çalışan gruplarından, sizden bugün ve yakın gelecekte neye ihtiyaçları olduğunu öğrenmek için geri bildirim alın. Onların kuşakları, sadece cevabın bir parçası olacaktır.



Global Workforce Solutions



İşgücü Yönetimi



Yetenek Kaynak Yönetimi



Kariyer Yönetimi



Kariyer Geçişi Süreç Yönetimi



Üst Düzey Yetenek Çekimi



Stratejik İşgücü Planlaması



İşgücü Danışmanlığı ve Analizi

ManpowerGroup Hakkında

[ManpowerGroup®](https://www.manpowergroup.com) (NYSE: MAN), lider küresel işgücü çözümleri şirketi olarak, hızla değişen çalışma dünyasında organizasyonların dönüşümüne yardımcı olur; onları başarılı kılan yetenekleri bulur, değerlendirir, geliştirir ve yönetir. Her yıl yüz binlerce organizasyon için yenilikçi çözümler geliştirir, onlara nitelikli işgücü sağlarken, geniş bir sektör ve beceri yelpazesinde milyonlarca insana anlamlı ve sürdürülebilir istihdam fırsatları sunar

Uzman marka ailemiz – Manpower, Experis ve Talent Solutions – 75 yıldır 70'ten fazla ülke ve bölgede adaylara ve müşterilere önemli değer yaratmaktadır. Kadınlar, Kapsayıcılık, Eşitlik ve Engellilik konularında en iyi çalışma yerleri arasında sürekli olarak tanınmaktayız ve 2024 yılında ManpowerGroup, 15. kez Dünyanın En Etik Şirketleri arasında yer aldı. Tüm bunlar, talep gören yetenekler için tercih edilen marka olduğumuzu doğrulamaktadır. Daha fazla bilgi için manpower.com.tr adresini ziyaret edebilirsiniz

ManpowerGroup Küresel Yetenek Barometresi Hakkında

ManpowerGroup Küresel Yetenek Barometresi, dünya genelinde çalışanların güvenini, iş memnuniyetini ve refahını ölçer. Yetenek Barometresi, bağımsız anketlerin en iyi uygulamalarını ve istatistiksel olarak anlamlı örneklemeleri kullanarak, çalışanların dünya çapında ne istediğini daha iyi anlamak için güçlü bir araç oluşturur. Araştırmanın amacı, günümüz işgücü duyarlılığının temel etkenlerini derinlemesine anlayarak işin geleceğini iyileştirmektir. Daha fazla bilgi edinmek ve verileri incelemek için [Küresel Yetenek Barometresi web sitesini](https://www.manpowergroup.com/global-talent-barometer) ziyaret edebilirsiniz.