

YÖNETİCİLERİN GÖZÜNDEN 2021

Yöneticilerin birinci yılını
dolduran pandemiye dair
düşünceleri

wyser



İçindekiler

Giriş	3
Yöneticilerin Piyasalara ve Ekonomiye Dair Düşünceleri	4
Farklı coğrafi bakış açılarından ekonomiye dair senaryolar	5
Farklı sektörlerdeki ekonomik senaryolar	6
Yöneticilere göre tünelin ucunu ne zaman göreceğiz?	7
Şirketler üzerindeki etkiler	8
Yöneticilere Göre Şirketlerindeki Etki ve Tepki	11
Şirketlerin yatırım öngörülleri	12
Kriz esnasında insan yönetimi	12
Yakın gelecekte insan yönetimi	13
Kuruluşların ihtiyaç duyduğu yeni beceriler	14
Kariyer Gelişimi	16
Büyümeye devam mı?	17
Eğitim	18
Sonuç	19
Wyser	20

Giriş

2020 belki de yakın zamanda en çok zorlandığımız yıl oldu. Salgın hem insan hayatı açısından bize büyük bedeller ödetti, hem de küresel ekonominin son yıllarda yakaladığı büyüme trendini de durdurdu.

2020'nin sona ermesiyle birlikte dünyanın dört bir yanındaki insanların ve profesyonellerin, 2021 için farklı beklentileri söz konusu oldu. Bazılarına göre 2021, yeni normale dönüşün gerçekleştiği yıl olabilir. Bazıları ise önceki yıl kadar zorlu geçeceğini düşünüyor.

Çoğu kişi ise aynı noktada buluşuyor; 2021'in 2020'den daha iyi olacağını, ancak tamamen normale dönmek için 2022-2023 dönemini beklememiz gerekeceğini söylüyorlar.

Biz de Wyser olarak **Avrupa, Asya ve Amerika'daki 500'den fazla yöneticinin düşüncelerini öğrenmeye ve elde ettiğimiz sonuçları bu raporda paylaşmaya karar verdik.**



Biz Wyser'de yetenekli yöneticilerimizin söylediklerine önem verir ve fırsatları onlarla birlikte değerlendiririz.

Üç ana konuya odaklanarak mevcut duruma dair doğru bir görünüm sunuyoruz:

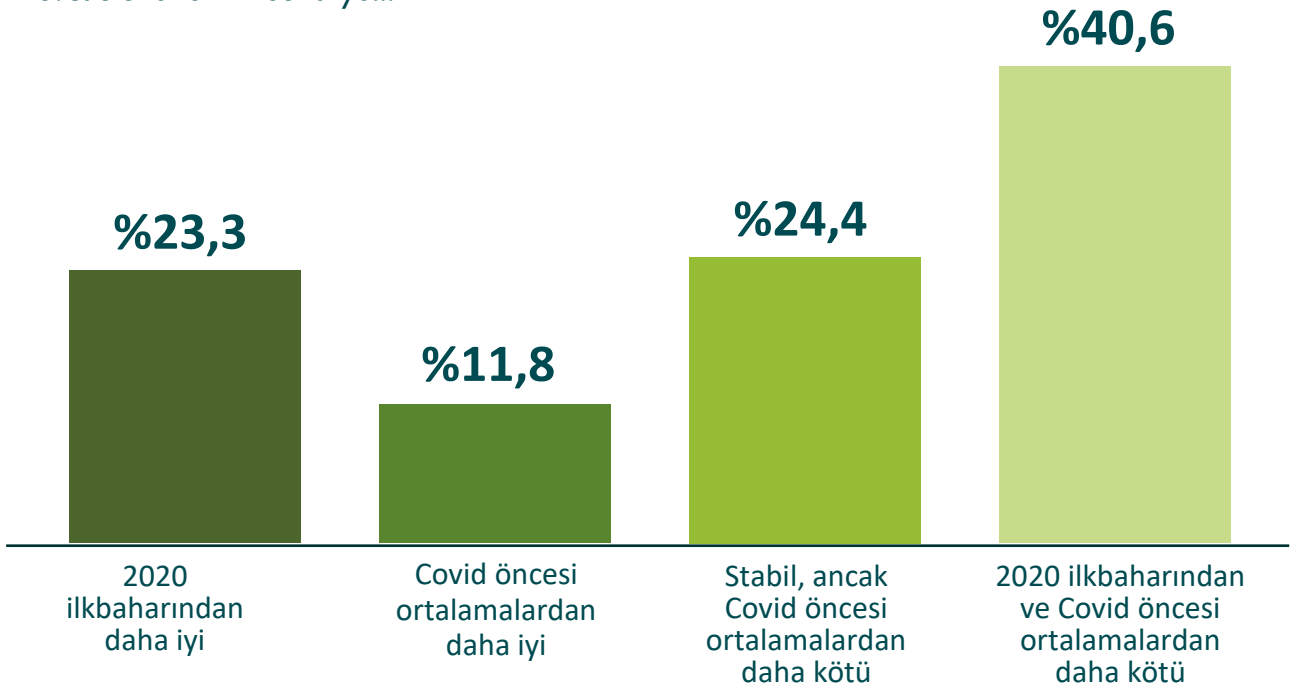
- Piyasaların ve ekonominin makro analizi
- Pandeminin şirketler üzerindeki etkisi, şirketlerin tepkisi ve geleceğe dair öngörülerini mercek altına alma
- En kötüsünün geride kaldığı, ancak geleceğe dair hala çok fazla belirsizliğin olduğu bir senaryoda müşterinin ve yöneticinin beklentilerine odaklanma

Piyasalar ve Ekonomi Yöneticilerin Gözünden

Yöneticiler ekonomiye ve piyasalara stratejik bir noktadan bakıyorlar. Peki mevcut küresel ve yerel ekonomi senaryoları hakkında ne düşünüyorlar? Burada Covid-19 salgınının ortaya çıkmasından yaklaşık bir yıl sonra kendilerinin piyasalara ve işletmelere dair düşüncelerini ele aldık.

Dünya ikiye ayrılmış durumda. Ankete katılanların %40,6'sı, ekonominin durumunu hem Covid öncesinden hem de 2020 ilkbaharının ortalamasından daha kötü olarak değerlendirirken, katılımcıların %59,4'ü de tünelin ucunu gördüğümüzü iddia ediyor. Detaylara bakacak olursak da katılımcıların %11,8'i mevcut durumun 2020 ilkbaharından daha iyi olduğunu ve Covid-19 salgınının ortaya çıkmasından beri stabil bir şekilde düzeldiğini, %23,2'si durumun 2020 ilkbaharından daha iyi olduğunu, ancak Covid-19 salgınından önceki dönemden daha kötü olduğunu ve %24,4'ü de 2020 ilkbaharından beri durumun stabil olduğunu, ancak Covid-19 salgınından önceki dönemden daha kötü olduğunu düşünüyor.

Mevcut ekonomik senaryo...



Yöneticilerin düşüncelerinin hem yaşadıkları ülkelere göre, hem de faaliyet gösterdikleri sektörler için değiştiğine inanıyoruz. Pandemi tüm dünyayı aynı anda vurmadığından belirli bölgelerde hala vaka sayılarında sıçramalar ve sağlık sektörü krizleri görülüyor olması mümkün.

Bununla birlikte birçok araştırma da pandeminin bazı sektörleri diğerlerinden daha fazla vururken, bazı sektörler için fırsatlar sunduğunu gösteriyor.

Farklı coğrafi bakış açılarından ekonomiye dair senaryolar

Öncelikle coğrafi olarak dört makro bölgeye odaklandık: Doğu Avrupa, Batı Avrupa, Asya ve Amerika. Katılımcılara göre **Asya ve Amerika, diğer bölgelere kıyasla bu krizden daha başarılı bir şekilde çıkacak**. Amerika, Covid-19 ile yüzleşen en son ülke olduğundan dolayı bu sonuç kısmen şaşırtıcı olabilir. Ancak unutmamak gerekir ki, Çin veya ABD gibi ülkelerde başlangıç noktaları çok farklıydı.

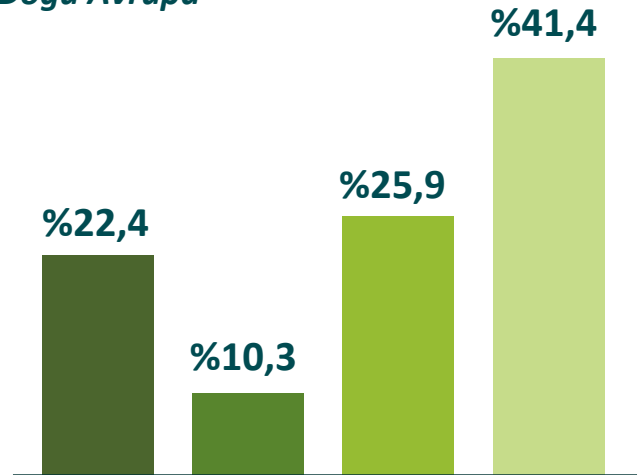
Tüm ülkeler de farklı sosyal mesafe önlemleri veya kısıtlama uygulamaları belirlediğinden ekonomik performans birçok farklı açıdan etkilenmiş oldu.

- 2020 ilkbaharından daha iyi
- Covid öncesi ortalamalardan daha iyi
- Stabil, ancak Covid öncesi ortalamalardan daha kötü
- 2020 ilkbaharından ve Covid öncesi ortalamalardan daha kötü

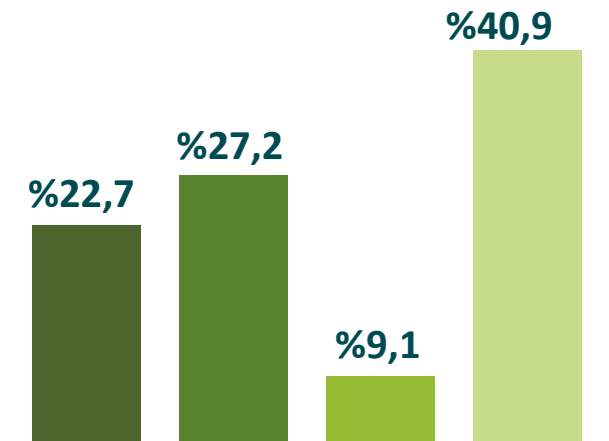
Asya



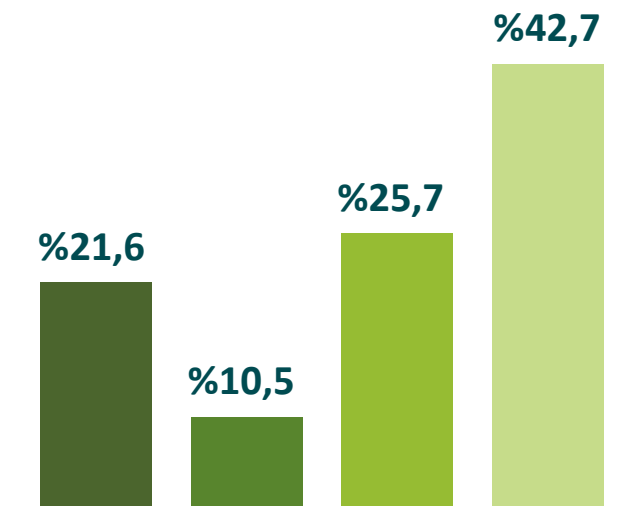
Doğu Avrupa



Amerika



Batı Avrupa



Farklı sektörlerdeki ekonomik senaryolar

Yöneticilerimiz farklı sektörlerde faaliyet gösteriyor ve hepimizin bildiği üzere salgın tüm sektörleri farklı şekilde etkiledi. Aşağıda da görüleceği üzere **Moda ve Lüks Eşya, Finansal Hizmetler, Sigorta ve Bankacılık, Vergi ve Hukuk alanlarında çalışan yöneticiler salgından çok daha fazla etkilenirken**, e-Ticaret sayesinde Perakende veya Üretim gibi alanlar daha güçlü bir şekilde toparlanmaya hazır görünüyor.



ENERJİ

Stabil, ancak Covid öncesi ortalamalardan daha kötü

%64,3



MODA VE LÜKS EŞYA

2020 ilkbaharından ve Covid öncesi ortalamalardan daha kötü

%60



FİNANSAL HİZMETLER, SİGORTA VE BANKACILIK

2020 ilkbaharından ve Covid öncesi ortalamalardan daha kötü

%50



İK

2020 ilkbaharından daha iyi

%31,6



BT

Stabil, ancak Covid öncesi ortalamalardan daha kötü

%37,1



ÜRETİM

2020 ilkbaharından ve Covid öncesi ortalamalardan daha kötü

2020 ilkbaharından daha iyi

%60



PERAKENDE / BÜYÜK ÖLÇEKLİ DAĞITIM / E-TİCARET

2020 ilkbaharından ve Covid öncesi ortalamalardan daha kötü

2020 ilkbaharından daha iyi

%50



SATIŞ VE PAZARLAMA

2020 ilkbaharından ve Covid öncesi ortalamalardan daha kötü

2020 ilkbaharından daha iyi

%31,6

Yöneticilere göre tünelin ucunu ne zaman göreceğiz?

Dünyanın dört bir yanından yöneticiler, bu krizden toparlanmak için daha çok zaman geçmesi gerektiğine inanmakla beraber, 2021'de pandeminin bir şekilde biteceğini düşünüyorlar. Nitekim, dört kişiden sadece biri toparlanmanın 2022'den önce başlamayacağına inanıyor. Dolayısıyla ekonomi çevrelerinde iyimserliğin arttığını görüyoruz.

Toparlanma için öngörülen dönem...

2021'in ilk çeyreği

%1,7

2021 ilkbaharı

%13,1

2021 yazı

%26,1

2021 sonu

%31,8

2022

%27,3



En iyimser olanlar ise Amerika'daki yöneticiler. Bu yöneticilerin büyük bir çoğunluğu (%86'dan fazlası) 2022'de Covid-19 ile uğraşmak durumunda kalmayacağımızı düşünürken, bu oranın Asya (%74,5) ve Batı Avrupa'da (%73) daha az olduğu görülüyor.

Bu iyimserlik sektörler arasında da farklılık gösteriyor. Krizden daha az zarar gören sektörler, geleceğe de en iyimser bakan sektörler. 2021 başlarında krizin biteceğini öngören yöneticilerin oranı en yüksek BT (%45,7) ve Online Perakende (%38,5) sektörlerinde karşımıza çıkıyor.

En iyimser sektörler: **BT ve Online Perakende**



BT
%45,7



Online Perakende
%38,5

Şirketler üzerindeki etkiler

Analiz kapsamını biraz daraltalım; yöneticilere göre pandemi, şirketleri nasıl etkiledi? Çoğu verilere göre sağlık krizi olarak başlayan bu süreç, giderek daha da büyük bir ekonomik krize dönüşüyor. Ancak yine de toparlanma potansiyeli var. Örneğin katılımcılar, pandemi öncesine yeniden dönebileceğimize inanıyorlar.

Bu kesinlikle iyi bir haber. Ayrıca yöneticilerin neredeyse %14'ü pandeminin şirketlerini etkilemediğini, hatta onda birinden fazlası Covid-19 sayesinde işlerinin arttığını söylüyor. Bu durum, önceki paragraflarda paylaştığımız senaryoyu doğruluyor gibi görünüyor; çok büyük ve derin bir kriz içerisindeyiz, ama sonuna gelmek üzereyiz.

Pandeminin şirketim üzerindeki etkisi...

Olumlu, işlerimiz arttı

%10,6

Nötr

%13,8

Ciddi, ama önceki krizlere kıyasla daha düşük

%23,2

Ciddi, ama toparlanmaya müsait

%45,8

Ciddi ve toparlanması imkansız

%6,7

Ancak yukarıda da belirttiğimiz üzere, coğrafi konum ve sektörün yanında, şirket büyüklüğü, çalışan sayısı gibi değişkenler de sonuçlarda ciddi etkiye sahip. Batı Avrupa krizden en çok etkilenen bölge, ancak bölgede krizin etkisinden kurtulamayacaklarına inanan şirketlerin oranı %8,2 gibi ciddi bir seviyede. Diğer yandan Amerika ve Asya'da krizin etkileri daha hafif olduğundan bu oran %0'ın biraz üstünde.

Tahmin edileceği üzere Giyim Perakendesi/ Mağazacılık en çok zarar gören sektör oldu. Bu sektördeki yöneticilerin %20'si, hiçbir şeyin eskisi gibi olamayacağını söylüyor. Buna karşın

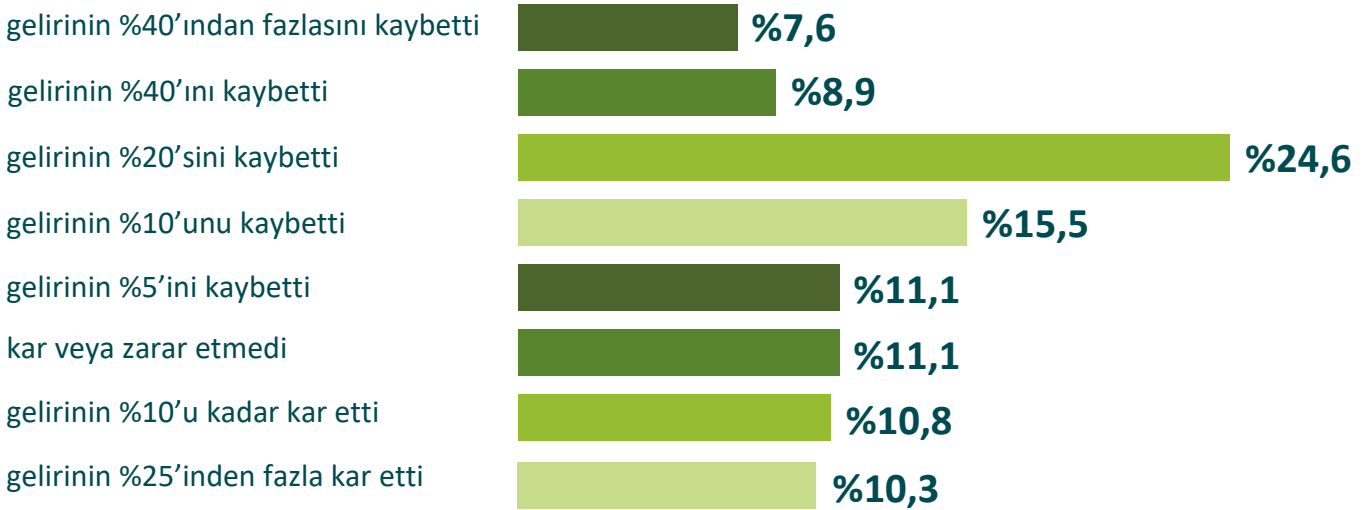
Bilgi Teknolojileri (BT), krizin olumlu etkilediği sektörlerden biri olarak karşımıza çıkıyor (katılımcıların %17,1'i bu şekilde düşünüyor). Bazı BT hizmetleri, Covid-19 salgınından bu yana zorunlu hale geldi. Ancak krizden en çok kazanan sektör, katılımcıların %20'sinin de belirttiği üzere Online Perakende oldu.

Kriz, BT ve Online Perakende sektörlerini olumlu etkiledi



Şirket büyüklüğü olarak bakıldığında, 50'den az çalışanı olan her 10 şirketten birinin ve 50'den fazla çalışanı olan 20 şirketten birinin, pandemi kaynaklı kayıpları asla telafi edemeyeceği görülüyor. Ancak bir istisna söz konusu; 500 ve 1,000 arasında çalışanı sahip şirketlerde kalıcı kayıp oranının çok yüksek olduğu görülüyor (%22,2). Bu istisnayı belirleyebilecek faktörler arasında, ilgili aralıklarda çalışan sayısı bulunan şirketlere az rastlanması ve örneklemin diğer tüm durumlardan daha az belirgin olması gösterilebilir. Bununla birlikte şirket büyüklüğü, avantajları ve dezavantajları beraberinde getirmektedir. Daha fazla güvence olsa da karar alınması ve organizasyonel süreçler gibi diğer iç sorunlarla ilgilenmek daha zor hale gelmektedir. Bu durumda piyasaların daraldığı bir dönemde ciddi bir dezavantaj olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bölümü bitirmeden önce yöneticilerimizin şirketlerinin gelir bazındaki kazanç ve kayıplarına bir göz atalım. Buradaki durum, önceki paragrafta değindiklerimizi doğrular niteliktedir. İki uç nokta söz konusu; birincisi çok zor toparlanacak veya hiç toparlanamayacak şirketler, ikincisi de kazançlarını artıran şirketler olarak karşımıza çıkıyor. Olumlu yönden bakacak olursak, yöneticilerin cevaplarına göre ikinci durum, diğerine kıyasla çok daha sık görülüyor.

Şirketim...



Sektörler arası farklılıkları göz önüne aldığımızda Giyim Perakendesi/Mağazacılık sektöründe çok ciddi zararlar kaydedildiğini görüyoruz (şirketlerin %30'u, gelirlerinin %40'ından fazlasını kaybetti). Perakende sektöründe ise iki farklı durum söz konusu. Bir yandan yöneticilerin %15,4'ü şirket gelirlerinin %40'ından fazlasını kaybettiklerini belirtirken, bir yandan da Perakende, gelirlerinin %25'inden fazlasını kaydeden en çok şirketin bulunduğu ikinci sektör olarak karşımıza çıkıyor. Bir kez daha bu farkın Büyük Ölçekli Dağıtım ve **Online Perakende** kaynaklı olduğunu düşünüyoruz. Temel tüketim maddeleri alanında faaliyet gösteren ya da işlerini online ortama aktarabilen şirketlerin kazançlarında ciddi bir artış olduğu görülüyor.

Ancak hala fiziksel mağazalarla sınırlı kalan ya da temel ihtiyaç olmayan tüketim maddeleriyle iş yapan (hükümetlerin kısıtlama ve sosyal mesafe önlemlerinin de etkisiyle) şirketler salgından ciddi şekilde etkilendiler.

Son olarak da **KOBİ'ler (100'den fazla çalışanı olanlar) krizle daha iyi mücadele etti**; sadece %4,2 kadarı, gelirlerinin %40'ından fazlasını kaybetti. Ancak 100'den az çalışanı olan şirketlere baktığımızda bu oranın hemen %10'un üzerine çıktığını görüyoruz; bu da ölçek ekonomisinin, pandeminin etkilerine karşı ne kadar etkili bir silah olduğunu doğruluyor.

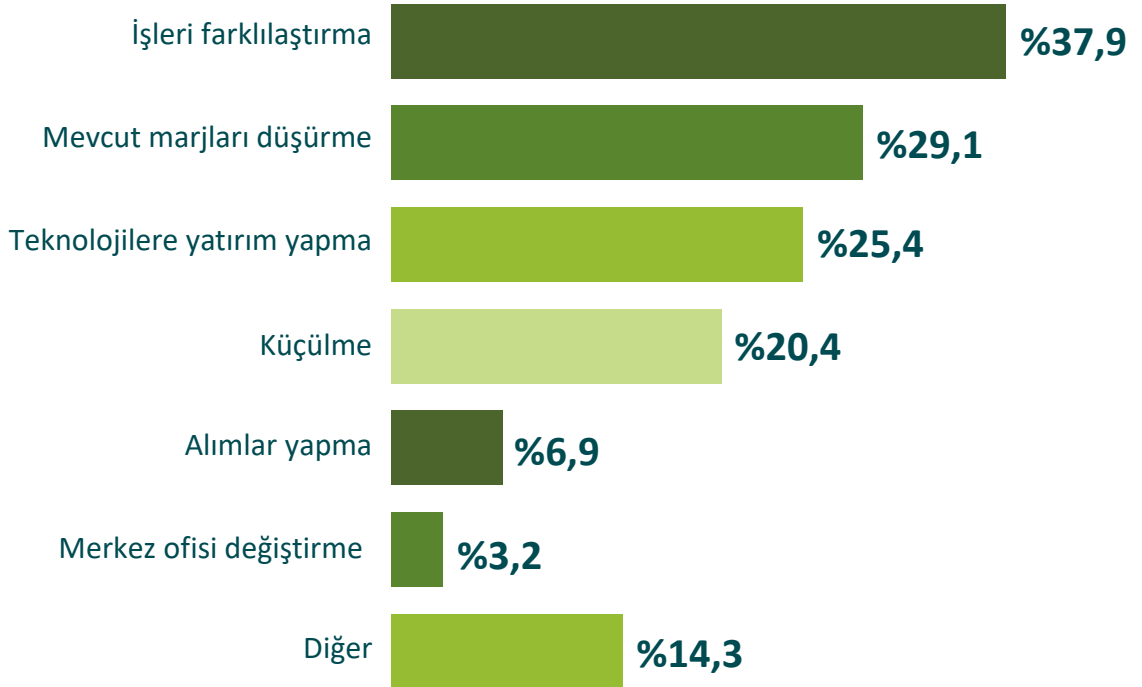


Yöneticilere Göre Şirketlerindeki Etki ve Tepki

Bu anketin ilk bölümünde, yöneticilerin salgınla ilgili izlenimlerine, salgının şirketleri üzerindeki etkisine ve gelecekteki toparlanmaya odaklandık. Bu ikinci bölümde yöneticilerimizin bakış açısından Covid-19 krizini yönetmek ve ayakta kalmak adına uygulanan stratejileri ve kurumsal etkileri araştırarak şirketleri daha derinlemesine ele alıyoruz.

Araştırmanın ilk adımında katılımcılara, çalıştıkları şirketin krizi yönetip yönetemediğini ve yönetebildiyse bunu nasıl yaptığını sorduk. Bu krizden kurtulmaya yönelik en iyi strateji **işleri farklılaştırmak, yani özellikle salgın sırasında talebi artan yeni hizmetleri müşterilere sunmak**, müşterilere daha iyi hizmetler sunmak ve aynı zamanda çalışanların esnek çalışma gibi gerekli tüm sosyal mesafe ve izolasyon önlemlerini benimsemelerini sağlamak adına teknolojilere yatırım yapmak oldu. Bu önlemler uygulanamamış veya uygulansa da yetersiz kalmış olabilir. Şirketlerin neredeyse %30'u ayakta kalmak adına marjlarını düşürdü ve maalesef beşte birinden fazlası küçülmeye gitmek durumunda kaldı.

Şirketimin ayakta kalma stratejisi



İşleri farklılaştırma, kilit stratejilerden biri oldu. BT sektöründeki şirketlerin %60'ı bu stratejiyi benimserken, bu oran İK alanında %57,9, Finans ve Bankacılık sektöründe ise %53,3 oldu. Ancak araştırmamız sonucunda ortaya çıkan oran ilaç sektöründe %16'ya, Üretim sektöründe de %27,2'ye düşüyor. Marjların düşürülmesi stratejisi bunu onaylar nitelikte. Bu strateji ilaç (%48) ve Üretim (%42,4) sektörlerinde, analize tabi diğer sektörlerin tamamından daha fazla uygulanmış olarak görülüyor. Küçülmeye gidenlere bakacak olursak, en yüksek oranın giyim Perakendesi/ Mağazacılık sektöründe olduğu (%40), bu sektörü de Vergi ve Hukuk (%25) ve Satışın (%20) izlediği görülüyor.

Şirketlerin yatırım öngörülleri

Yukarıda da gösterdiğimiz üzere bu kriz çoğu şirket için fazlasıyla zorlayıcı oldu; bununla birlikte birçoğu bu zorlu süreci atlatabilmek adına ayakta durmaya çalıştı. Bu da şirketlerin belirli iç birimlere yatırım yapmak durumunda kalması anlamına geliyordu. Bundan en çok hangi sektörlerin faydalandığını merak ettik. Ancak ne yazık ki şirketlerin %30'undan fazlasının hiçbir yatırım yapmadığı görülüyor. Çoğu şirket kriz karşısında küçülmeye gitti veya marjlarını düşürdü; bu nedenle de yatırım yap(a)madılar.

Ayrıca **yatırım yapmaya karar veren şirketler çoğunlukla son varış noktası olarak; yeni teknolojileri (%29,3) ve çalışan eğitimi (%22,7) tercih ettiler.**



Biz Wyser olarak pandemi sonrası dönemin gerçek kazananlarının, bu iki kapsamda yatırım yapmaya karar veren kuruluşlar olacağına inanıyoruz; çünkü bu krizin getirdiği yeni alışkanlıkların çoğu ortadan kaybolmayacak ve yeni becerilere talep kesin olarak artacak.

İş fonksiyonlarına bakıldığında da katılımcıların %46,8'inin şirketlerine yatırım almadığı görülüyor. Katılımcıların diğer yarısında en çok yatırım alanların ise İş Geliştirme (%15) ve BT (%13,5) olduğu görülüyor. Bu da Covid-19'a karşı mücadelede en çok benimsenen stratejinin işleri farklılaştırma ve yeni teknolojileri uygulama olduğunu kanıtlıyor. Yatırımları durduran şirketlerin büyüklükleriyle ilgili herhangi bir fark görmedik. Ancak ilginç bir şekilde İş Geliştirme'ye yatırım yapanların daha çok küçük kuruluşlar (50'den az çalışanı olan) olduğunu gördük: %25,3'ünün 25'ten az çalışanı varken, %16,1'inin de 26 ila 50 çalışanı var. Bize göre bu durum, bazı küçük şirketlerin işlerini öngörülemez ihtiyaçlara daha iyi adapte edebilmek adına "çevikliklerinden" daha fazla yararlanabildiklerini gösteriyor. Küçük kuruluşlar aynı zamanda en yüksek sınırdan yatırım oranını (%50'den fazla) sunan kuruluşlar.

Kriz esnasında insan yönetimi

Birçok kuruluşun krizden kurtulma stratejisi olarak küçülmeyi tercih ettiğini açıklamıştık: Görüştüğümüz yöneticilerin %35,7'si, şirketlerinin küçülmeye gittiğini belirtti. Bu durum en çok Perakende (%60), Giyim Perakende/ Mağazacılık(%50) ve Üretim (%44,6) sektörlerinde ortaya çıktı. Şaşırtıcı bir trend de söz konusu; büyük şirketler, küçük şirketlere kıyasla daha fazla küçülmeye gitmiş. Yüzden fazla çalışanı olan kuruluşların ortalama %41,4'ü küçülmeye giderken, küçük kuruluşlarda bu oran %31,9 seviyesinde olduğunu görülüyor

Verilerimiz aynı zamanda katılımcıların %55,9'una göre en çok uzmanların etkilendiğini, onları da orta düzey yöneticilerin (%24,7), eksperlerin (%23,4), müdür ve ortakların (%10) ve üst düzey yöneticilerin (%6,7) takip ettiğini gösteriyor.

Yakın gelecekte insan yönetimi

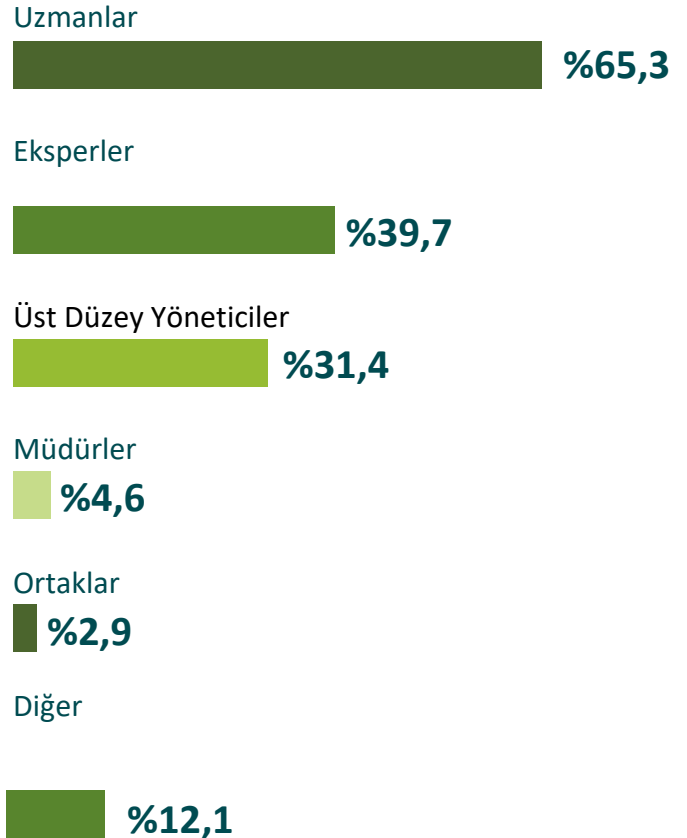
Şimdiye kadar Covid-19'un ekonomik etkilerini kayıplar, küçültmeler ve verilen kararlar açısından ele aldık. Beraberinde bu anket, yöneticilerin geleceğe dair düşüncelerini de yansıtıyor.

Katılımcılarımızın %58,9'u, şirketlerinin önümüzdeki altı ay içerisinde yeni profesyonelleri işe almayı planladığını belirtiyor. Bu özellikle de İK (%60,5, işe alma niyetini doğruluyor), BT (%55,3), Üretim(%65,2) ve KOBİ'ler (%62,7, 100'den fazla çalışanı olan şirketler) tarafında görünüyor.

Genel olarak bakıldığında, yeni kişileri işe almayı planlayan firmaların, işleri ve gelecekleri hakkında kendilerine güvendikleri görülüyor. Bu durum özellikle planlama yapan şirketlerin, yeni senaryoya çoktan uyum sağladıklarını, toparlanmaya başladıklarını, bununla birlikte yatırım yapmak ve büyümek istedikleri yeni işler bulduklarını gösteriyor.

Nitekim küresel iş gücü piyasasının oldukça açık işaretler verdiğini düşünüyoruz; ancak elde ettiğimiz sonuçları sunmadan önce, katılımcılarımızın bakış açısından bu işe alım planlarından en çok yararlanacak profilleri kıdem düzeylerine göre incelemekte fayda var.

Kıdeme göre işe alma planları:



Önümüzdeki altı ay içerisinde işe alma talebi:

%58,9

Özellikle de:



İK
%60,5



Üretim
%65,2



BT
%55,3



100'den fazla çalışanı olan şirketler
%62,7

Geçen yıl kaybettiklerini geri kazanmaya hazırlanan, kendi bünyesine yeni yetenekler dahil eden firmaların piyasalarda iyimserliğini tazelandığı görülüyor.

Kuruluşların ihtiyaç duyduğu yeni beceriler

Yeni profesyonelleri işe alarak kurum içindeki becerileri güçlendirme ve bunları yeni yeteneklerle bütünleştirme ihtiyacını görüyoruz. Kriz esnasında başarılı olan insan odaklı yaklaşım, yakın gelecekte de aynı başarıyı sürdürecektir.

Ancak, iki şeyi akılda tutmak gerek:

- Piyasaların toparlanması, Covid-19 salgını öncesindeki dünyaya geri döneceğimiz anlamına gelmiyor.
- Bazı profesyoneller, bu toparlanmanın getireceği fırsatlardan diğerlerine kıyasla daha fazla faydalanacak.

Nitekim çoğu şirket de normale dönüşten ziyade yeni bir normale başlayacağımızı anlamış durumda. Bazılarının anladığı üzere bunun için de organizasyon, bakış açısı, iş yapış modeli ve yeteneklerde dönüşüm gerekiyor.

Bu nedenle mevcut profesyonellerin yanında yeni profesyonellere olan talep de arttı. Dört katılımcıdan biri, özellikle de Danışmanlık (%45,5), Satış (%34,5) ve Araştırma (%33,3) sektörlerinde şirketlerinin önümüzdeki altı ay içerisinde yeni profesyoneller arayışına gireceğini belirtti.

Peki bu yeni profesyonellerin ne gibi becerileri olması gerekiyor? Dünyanın dört bir yanındaki yöneticiler şöyle düşünüyor:

Yeni profesyonel arayışı



Danışmanlık
%45,5

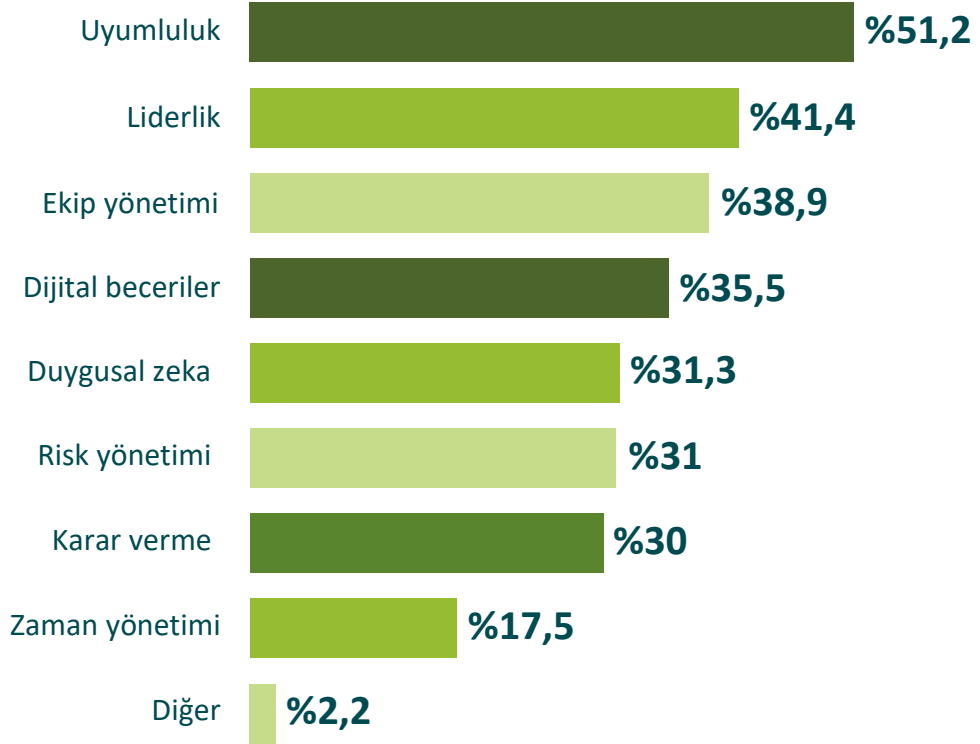


Satış
%34,5



Araştırma
%33,3

İhtiyaç duyulan beceriler



Bu nedenle, belirsiz bir senaryoda atılacak kariyer adımları profesyonelleri korkutabilecek olsa da, yukarıdaki becerilere sahip yöneticiler yeni fırsatları yakalayabilir.

Biz Wyser olarak yöneticileri ilerlemeleri ve büyümelerinde destekliyoruz.



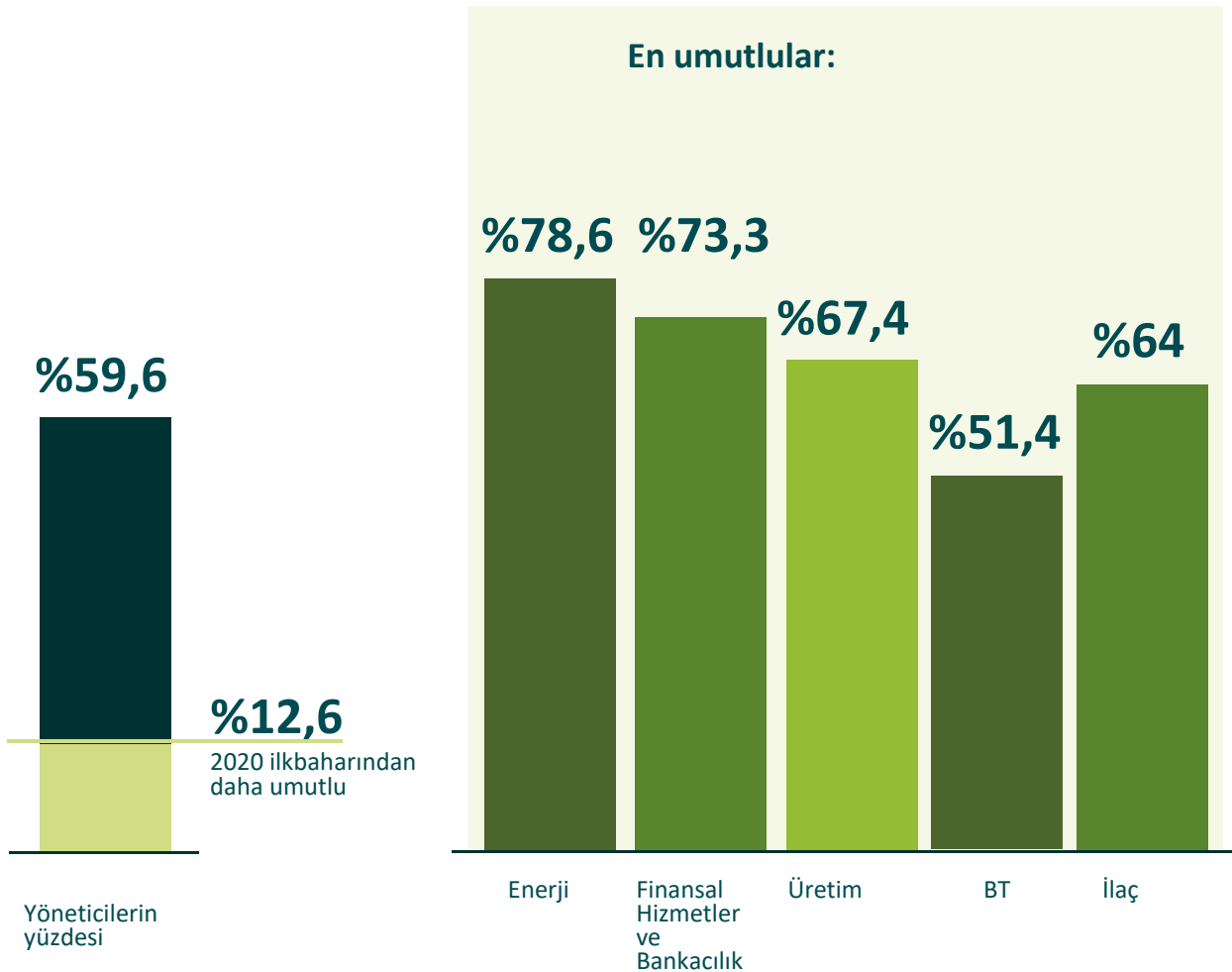
Kariyer Gelişimi

Bu son bölümde dünyanın dört bir yanındaki yöneticilerin kariyer perspektiflerini, gelişmelerini, geleceğe olan güvenlerini ve yeni normale nasıl hazırlandıklarını inceleyeceğiz.

İlk olarak şirketlerinin dayanıklılığına ve mevcut işlerinde devam edeceklerine ne kadar inandıklarını araştırdık. Özellikle de Giyim Perakendesi/ Mağazacılık sektöründe olmak üzere katılımcılarımızın %5,7'si, Covid-19 nedeniyle işlerinden oldu. Bununla birlikte, görüştüğümüz yöneticilerin çoğu (%59,6) şirketlerine ve mevcut işlerine devam edeceklerine güveniyor. Ayrıca bu durumun salgının başından beri böyle olduğunu vurguluyor. Pandemi öncesi dönemden daha az olsa da katılımcıların %12,6'sı, 2020 ilkbaharına kıyasla daha umutluyken, kalan %22,2 ise ilgili döneme kıyasla daha az umutlu olduğunu iletiyor.

En iyimser sektörler ise sırasıyla %78,6 ve %73,3'ünün şirketlerine Covid-19 salgınından öncesi kadar güvendiği Enerji ve Finansal Hizmetler/ Bankacılık sektörleri olurken, ardından da Üretim, Bilişim Teknolojileri ve İlaç sektörleri olarak karşımıza çıkıyor.

Şirketimin dayanıklılığı ve iş güvenliğim



Büyümeye devam mı?

Bu kısımda yöneticilerin böylesine stresli, zorlu ve öngörülemez bir kriz esnasında (veya hemen sonrasında) yeni bir işe girme eğilimlerini araştırmak istiyoruz. **%37,9'unun kısa vadede işlerini değiştirmeyi planladığını** öğrendik. Diğer taraftan yeni iş aramayanların %57,5'i mevcut koşullarından memnunken, kalan %42,5'i de bu adımı atmak için doğru zaman olmadığını düşünüyor.

İş değiştirmenin getirdiği kısıtlamalar ve zorluklar da bizzat yöneticiler tarafından açıkça belirtilmiştir.

İş arayışına engel olan faktörler



İş aramayan yöneticiler arasında çoğunlukla küçük işletmelerde olmak üzere daha az pazarlık gücü olacağını düşünenlerin oranı



İş arkadaşlarıyla zayıf iş birliği nedeniyle beklemeyi tercih edenlerin oranı



İşe katılma ve alışmada daha fazla zorluk çekeceğini düşünenlerin oranı

Ancak aktif olarak yeni iş arayan yöneticilerin %44,2'si yakında yeni bir iş bulacaklarını, %20,8'i ise şimdiden teklif aldıklarını söylüyor.



Danışmanlık yoluyla sürekli gelişimi ve kariyer tutarlılığını sağlamak, yöneticilerin beklenmedik fırsatları değerlendirmelerine olanak tanır.

Yöneticilerimizin %34,5'ine, neredeyse onda üçünden fazlasına göre, daha yüksek ücret almanın tek yolu iş değiştirmek. Günümüzde mevcut işlerinde zam almaları ise imkânsız görünüyor. Dolayısıyla görüşülen çoğu kişi için böylesine kritik anlarda dahi yeni iş arayışında maaş, ciddi bir faktör oluyor.

Eğitim

Önceki bölümlerde yeni yeteneklerin ve profesyonellerin önümüzdeki aylarda iş gücü talebine nasıl katkıda bulunacağını ve bunu sürdüreceğini tartışmıştık. Yukarıda bahsettiğimiz becerileri geliştirmek, özellikle de yaşadığımız durum gibi krizler esnasında çok önemli.

Yöneticilerin kısıtlamalar esnasında büyük bir değişimin gerçekleştiğini fark ederek kendilerini eğitime fırsatı buldukları görülüyor. Katılımcılarımızın %62,3'ü bu fırsatlardan faydalanırken, özellikle de **iletişim becerilerine** (%46,2), **dijital becerilerine** (%45,8), liderliğe (%39,5) ve ekip yönetimine (%33,6) odaklanmışlar gibi görünüyor.

Bahar dönemindeki kısıtlamalar esnasında kendini eğiten yöneticilerin oranı



Odak:

İletişim becerileri



Dijital ve BT becerileri



Liderlik



Ekip yönetimi



Son olarak da uzaktan ve esnek çalışmaya bakılacak olduğunda;

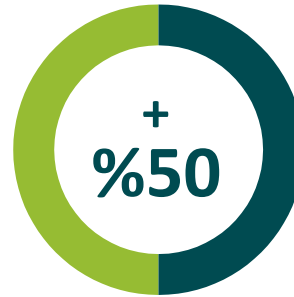
Yöneticilerin %70'inin pandemi esnasında buna odaklandığını, bu yöneticilerin de %50'sinden fazlasının her hafta bunu üç günden fazla süreyle yaptığını görüyoruz.

Sosyal mesafe önlemleri ve uzaktan çalışma, hepimizi **(sanal) iletişimimizi ve dijital bilgi birikimimizi geliştirmeye** zorladı. Yöneticiler de hem iş arkadaşlarıyla hem de müşterilerle çalışmanın ve etkileşime geçmenin yeni yollarına hızla adapte olma ihtiyacını en çok hissedenler oldu.

Esnek çalışma



Pandemi esnasında



Haftada 3 günden daha fazla

Sonuç

Covid-19 krizi ekonomik açıdan bir "klasik" olarak düşünülebilir; ekonomik sistemin talep tarafında daralmasına neden olarak, arz tarafında çöküşün olduğu dışsal bir şok denebilir. Ancak şokun atlatılmasıyla beraber sistemler de eski performansa geri dönmeye başladı. Görüştüğümüz farklı ülkelerdeki yöneticilerden aldığımız cevaplar da bunu doğrular nitelikte. **Küçülmeye gitmenin veya iç marjları düşürmenin şirketler için zorunlu bir strateji olarak uygulandığı görülüyor.** Bununla birlikte çoğu ülkede aşılamanın başlaması, Çin gibi büyük ekonomik oyuncuların toparlanması ve eşi benzeri görülmemiş seviyede fon var oluşu sayesinde yeniden bir iyimserlik söz konusudur. Biz Wyser olarak, ekonominin en zor dönemde karşılaşılan etkileri atlatıp önceki performansına geri döneceğini, bununla birlikte kısa-orta vadeli krizin son bulacağını tahmin ediyoruz.

Bu nedenle Covid-19'un tecrübe edip atlattığımız bir şey olduğu sonucuna varılabilir; ancak gerçek şu ki, bu beklenmedik olay tüm dünyayı değiştirdi.

Yaptığımız çalışma, her şeyden önce sosyal mesafenin azalması ve bildiğimiz "ofis hayatının" geri dönmesine yönelik normalleşme umutlarını açıkça ortaya koyuyor. Bu toparlanma, ancak kademeli olarak gerçekleşebilecek olmakla birlikte, kısıtlamalardan beri çoğu şirkette başlatılan veya daha katı hale getirilen bazı süreçler de tamamen ortadan kalkmayacaktır. Bu nedenle de **uyumluluğun kuruluşlar tarafından giderek daha fazla talep göreceği**, bu evrede de yöneticilerin destek ve rehberliğine ihtiyaç duyulacağı, her şeyin hızla değişeceği bir süreçten geçmeye devam edeceğiz.

Bu yaklaşım, yeni zorluklarla karşılaşmaya hazır olanların ödüllendirildiği bir iş piyasasında yöneticilerin öne çıkmalarına ve ilgi çekmelerine olanak tanır.

İş değiştirmek her zaman dikkatli yapılması gereken bir seçim olup genellikle motivasyonel yönün, yeni alışkanlıklara ilişkin normal korkulara ağır bastığı durumlarda yapılır. Şu sıralar yeni bir iş arama süreci içerisinde girmek daha da fazla cesaret ister. Peki kariyer hedeflerini sürekli olarak

ertelemek doğru mu? Her kriz durumunda algılarımızı sıfırlarız. Her krizin fırsatları da beraberinde getirdiğine şüphe yok ve bu fırsatlardan en iyi şekilde faydalanmak gerek.

Biz Wyser'da yöneticilerin bu türden fırsatlardan faydalanmalarına yardımcı oluyoruz. Aynı şekilde yaşadığımız sürecin geçici bir acil durum olduğunu ve her şeyin alıştığımız haline geri döneceğini düşünmeyi bırakmalıyız. Bunun yerine yeni normale ayak uydurmalı, hem kişisel hem de profesyonel anlamda yeni hedefler belirleyerek bunlara ulaşmak amacıyla farklı çözümler keşfetmeye devam etmeliyiz.

Biz Wyser'de yaptığımız işlerin insanların hayatlarını etkilediğini ve şirketlerin daha da başarılı olması için fazlasıyla önemli olduğunu biliyoruz. Ve işimizin insani yönünü asla unutmuyoruz. Wyser danışmanlarının rolü tek bir etkileşimden ziyade **adaylarla uzun süreli ilişkiler kurmaya** dayanır.

Yakın gelecekte adaylara farkında olmadıkları fırsatları göstermeyi, onlar için yeni kariyer yolları açmayı, içlerindeki potansiyeli ortaya çıkarmayı ve onları **bir kariyer koçu gibi** desteklemeyi amaçlıyoruz. İnsanların şirketlerde fark yarattığına inanıyoruz. Bu kapsamda müşterilerimizin geleceklerini stratejik bir şekilde şekillendirmeleri adına hangi profillere ihtiyaç duyduklarını anlamalarına yardımcı oluyoruz.

Aday odaklı yaklaşımımız sayesinde bir şirketin aradığı değeri sağlayabilecek kişileri bulabiliyoruz. Wyser, müşterilerini iyi anlayarak onların ihtiyaçlarını, kurum kültürlerini ve gelecek vizyonlarına uygun adaylar sunmak için çalışır.

Wyser

Wyser, orta ve üst düzey yönetici işe sürecindeki uzmanlığıyla insanların hayatlarında fark yaratmayı ve kuruluşlara işlerini büyütmede destek olmayı hedefleyen global bir Seçme ve Yerleştirme oyuncusudur.



Doğrudan faaliyette
bulunulan ülke sayısı

13



Veri tabanındaki aday sayısı

+600,000



Wyser çalışanlarının
sayısı

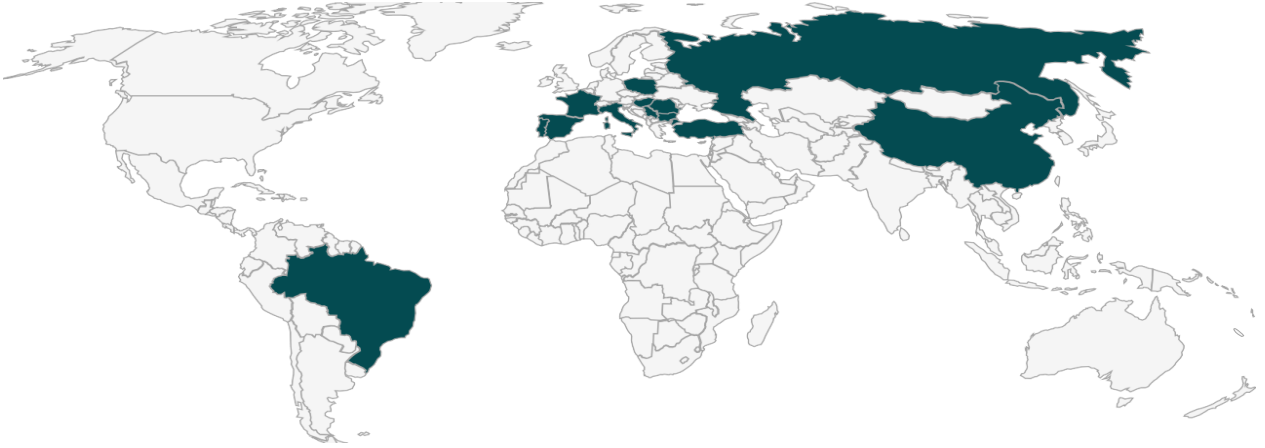
+350



2020'de birlikte çalıştığımız
müşterilerin sayısı

+800

İhtiyaçlarınızı ve bunları nasıl elde edeceğinizi etraflıca çözebilen danışmanlarımızla Brezilya, Bulgaristan, Çin, Fransa, Macaristan, İtalya, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya, Sırbistan, İspanya ve Türkiye'de faaliyet göstermekteyiz. Websitemizi ziyaret ederek ekiplerimizle iletişime geçebilirsiniz.



Departmanlarımız:

- Satış ve Pazarlama
- Bilişim Teknolojisi
- Teknik ve Mühendislik
- Finans ve Muhasebe
- Dijital ve Yeni Medya
- İnsan Kaynakları
- Bankacılık ve Sigorta
- Vergi ve Hukuk
- Petrol ve Gaz/ Enerji
- Perakende ve GDO
- Ofis
- Giyim Perakendesi/ Mağazacılık
- İlaç ve Tıbbi Cihazlar

Global Markalarımız



Geçici ve Sürekli
Personel İstihdamı



Seçme ve
Yerleştirme



Profesyonel İstihdamı



Eğitim ve Gelişim



INTOO
developing careers

Yeniden Yerleştirme
Çözümleri



Ticari Dış Kaynak
Çözümleri