

Bugüne kadar iş dünyası odağına daha çok ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliği alsa da sürdürülebilirliğin aynı derecede önemli bir sosyal boyutu da var. Sürdürülebilirliğin bu boyutu şirketlerin hem iç hem dış paydaşlarını kapsıyor ve iç paydaşların en önemlilerini de çalışanlar oluşturuyor.

Dijital dönüşüm ve teknolojik gelişmelerin yanı sıra son yıllarda pazar öncelikleri ve çalışan beklentilerinin hızla değişmesiyle iş yapış şekilleri de benzersiz bir dönüşüm geçirdi ve sürdürülebilirlik konusu insan kaynakları yönetiminin de odağına girdi. Sürdürülebilirlik aktivitelerinin şirketlerin paydaşlarının gözündeki değerini yükseltmesi, yetenekli insan kaynağı çekebilme gücünü artırması ve çalışan bağlılığını olumlu etkilemesi bu gelişmede önemli bir rol oynuyor, ancak bu noktada İK açısından doğan risk ve fırsatlar iyi değerlendirilmeli. Bu risk ve fırsatlardan bazıları şöyle sıralanabilir:

- Artan yetenek hareketliliğinde bilginin ve kurumsal hafızanın sürdürülebilirliğinin sağlanması
- İhtiyaç duyulan yeni becerilerin kazanılabilmesi, yeteneğin organizasyona olan katılım ve katkısının sürdürülebilir hale getirilmesi
- Çalışan motivasyonu açısından “sorumlu bir şirket”te çalışıyor olmanın önemi ve bu ortamın besleneceği kurumsal kültürün yaratılması
- Hızla değişen bu beceri setinin güncel tutulabilmesi için kurulması gereken teknoloji destekli sistemlerin tasarlanması
- Çevresel, Sosyal, Yönetişimsel (ESG) derecelendirmelerde İK konularının giderek daha çok önem kazanması

Dünya Ekonomi Forumu “İşlerin Geleceği” (2020) raporu

Dünya Ekonomi Forumu'nun (World Economic Forum-WEF) yayınladığı “İşlerin Geleceği” (2020) raporuna göre, işgücü piyasasını etkileyen iki büyük güç bulunuyor: Teknolojik yeniliklerin hızlanması ile gelişen otomasyon ve Covid-19 salgını.

WEF'e göre, işlerin geleceği açısından önem taşıyan beş olgu ise şöyle:

1. İşgücü otomasyonu görülmemiş hızda artıyor

İşgücü, uzmanların beklediğinden daha hızlı bir otomasyon yaşıyor. WEF, önümüzdeki beş yıl içinde 85 milyon işin ortadan kalkacağını öngörüyor. Yeni teknolojilerin benimsenmesi, şirketlerin 2025 yılına kadar ihtiyaç duyacakları görev, iş ve becerilerin değişmesine neden olacak. Bundan beş yıl sonra, işverenler, insanlar ve makineler arasında iş hemen hemen eşit bir şekilde bölüşülecek.

2. Teknolojik devrimle 2025 yılına kadar 97 milyon yeni iş ortaya çıkacak

Önümüzdeki yıllarda bazı işler ortadan kalkarken yeni fırsatların da ortaya çıkması bekleniyor. Örneğin, teknolojik değişimin hızlanması sayesinde 97 milyon yeni iş yaratılacak. Gelişmekte olan meslekler arasında yeşil ekonomiden veri analizine ve yapay zekaya kadar çeşitli sektörler var. Ayrıca mühendislik, bulut bilgi işlem ve ürün geliştirme alanlarında da hızlı iş artışı bekleniyor. Bu kapsamda bakım, pazarlama, satış, içerik oluşturma (sosyal medya yönetimi

gibi), yazılım ve uygulama geliştirme gibi sektörlerin yanı sıra dijital dönüşüme odaklanan işler de yaygınlaşmaya devam edecek. Bu nedenle işverenler son zamanlarda süreç otomasyon uzmanları, bilgi güvenliği analistleri ve Nesnelerin İnterneti uzmanlarını işe alma konusunda oldukça istekli.

3. 2025'te iş dünyasında en çok ihtiyaç duyulacak üç beceri: analitik düşünme, yaratıcılık ve esneklik

Analitik düşünme, yaratıcılık ve esneklik becerilerinin 2025'te en çok aranan beceriler arasında olması beklenirken farklı profesyonel profillerle kesişen eleştirel düşünme ve sorun çözme yeteneğinin de giderek önemini artıracığı tahmin ediliyor. Ayrıca kendi kendini idare, aktif öğrenme, dayanıklılık ve stres toleransı gibi becerilere olan ihtiyacın da artması muhtemel.

4. Rekabetçi şirketler çalışanlarının becerilerini geliştirmeye odaklanıyor

Daha rekabetçi özellikleriyle öne çıkan şirketlerin çalışanlarının becerilerini geliştirmeye daha çok odaklanacağı bekleniyor. Tahminlere göre, çalışanların neredeyse yarısı, önümüzdeki yıllarda becerilerini güncellemek için yeniden eğitime ihtiyaç duyacak.

"Hayat boyu öğrenme" konsepti birçok sektörde hızla yayılıyor ve gelecekte sürekli eğitimin üretkenliğin temel bir bileşeni olacağı tahmin ediliyor. Ancak, bu görev artık sadece özel sektöre özgü olmayacak, çünkü işgücü piyasasındaki bu büyük değişiklikler nedeniyle işlerinden olacak işçileri hükümetlerin desteklemesi gerekecek. Araştırmaya göre, şu anda dünya çapında şirketlerin sadece yüzde 21'i, yeniden iş eğitimleri yoluyla çalışanlarını desteklemek için kamu fonlarını kullanabileceklerini belirtiyor.

5. Uzaktan (evden) çalışma kalıcı olacak

Covid-19 salgını nedeniyle farklı esnek çalışma biçimleri gündeme gelirken uzaktan ya da evden çalışmanın bazı şirketlerde kalıcı olacağı konuşuluyor. WEF anketine katılan işverenlerin yaklaşık yüzde 84'ü, tele çalışmayı da kapsayacak şekilde iş süreçlerini hızla dijitalleştirmeye hazır olduklarını söylüyor. Ancak önde gelen işverenlerin yüzde 78'i bu gelişmenin işçi üretkenliği için bazı olumsuz etkileri olacağını öngörüyor.

Bu değişiklikler, internet üzerinden işini yapabilecek durumda olan işgücünün büyük çoğunluğunu etkileyecek, ancak, başta az gelişmiş ülkelerdekiler olmak üzere birçok işçinin, yeni tele çalışma paradigmasının tamamen dışında kalacağı da tahminler arasında. Bu nedenle WEF, teknolojik devrimin ve salgının yol açtığı ekonomik resesyona, düşük gelirli, kadınlar, yoksullar ve genç erkekler üzerinde çifte olumsuz etkisi olacağını belirterek eşitsizliğin daha da ağırlaşacağı uyarısında bulunuyor.