

2015 yetenek trendleri

Modern çağın kariyer uzmanı için
Türkiye'deki yeteneklerin önceliklerine
yönelik araştırma sonuçları

Linked  Talent Solutions



Giriş

Günümüzde kişilerin kariyer haritası hiç olmadığı kadar hareketli. İhtiyaç duyduğunuz yetenekler profesyonel yaşamlarında daha fazla bağlantı ve bilgi sahibi, yeni fırsatlara çok daha açık.

Bu raporda, bir yeteneğin iş arama yolculuğunun her aşamasını göreceğiz. Rapordaki bilgilerden modern dünyanın dinamik yetenek havuzundan başarıyla doğru yeteneği bulmak, bu yeteneklerle iletişime geçmek ve onları işe almak için ayrıntılı bir plan hazırlayabilmek için faydalanabilirsiniz.

Bu rapor hakkında

2015 yılı itibari ile ikincisi hazırlanan yıllık Yetenek Trendleri raporu tümüyle yeniden tasarlanarak yeteneklerin iş arama yolculuğunun en başından işe alınana dek nasıl bir seyir izlediklerini ortaya koymaktadır.

700'den fazlası Türkiye'den olmak üzere, 29 ülkeden 20.000'i aşan profesyonel ile yapılan anketler sonucunda, iş arama yolculuğunun her aşamasında davranış ve yaklaşımları daha iyi anlamaya çalıştık.

Ulaştığınız yeteneklerin ne istediklerini bilmek mi istiyorsunuz? Cevabı öğrenmek için raporumuzu okumaya devam edin.

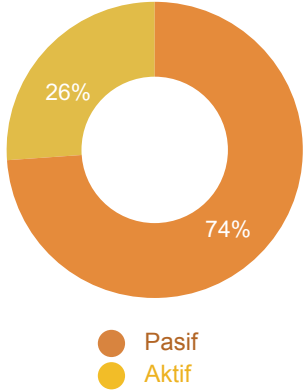
İçerik

- | | | | |
|----|--|----|-------------------|
| 05 | Özet | 27 | Sonuç |
| 06 | 2015 yılı için yetenek havuzu istatistikleri | 28 | Metodoloji |
| 10 | Yetenek davranışları | 31 | Yazarlar hakkında |
| 13 | İlk görüşme | | |
| 17 | İş görüşmesi deneyimi | | |
| 23 | Son karar | | |

Özet

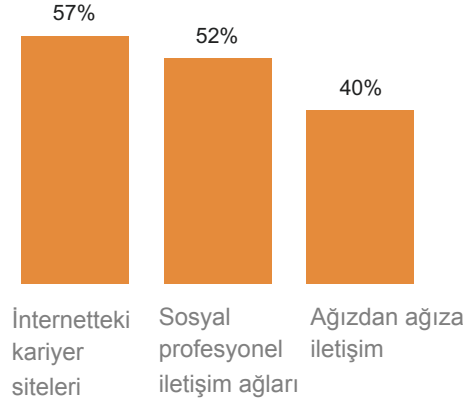
Türkiye'de iyi yetenekleri kendinize çekmek ve işe almak için bilmeniz gereken üç anahtar içgörü

İşgücünün %74'ü pasif yeteneklerden oluşuyor



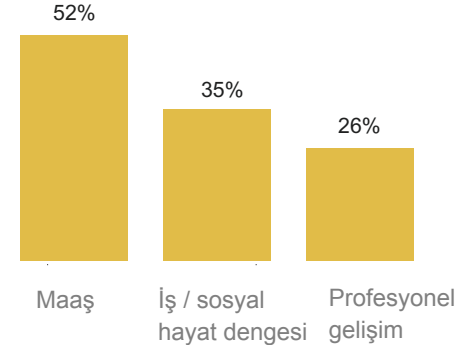
Şu anki iş arama durumunuz hangi kategoriye girmektedir?

Çoğu yetenek fırsatları keşfetmek için profesyonel sosyal ağları kullanıyor



Yeni iş fırsatlarını araştırırken hangi kanalları kullanıyorsunuz?

İşle ilgili karar verirken maaş en önemli etken



Yeni bir iş fırsatını kabul ederken sizi ikna edecek en önemli üç etken hangileridir?



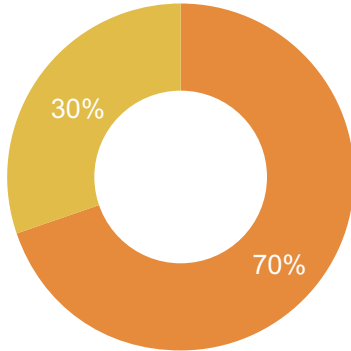
2015 yılı için yetenek havuzu istatistikleri



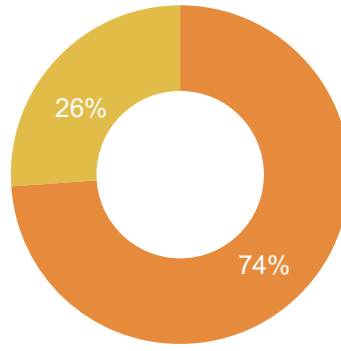
Türkiye'deki yetenekler dünya ortalamasına göre daha pasif

Türkiye'deki profesyoneller, dünyanın diğer ülkelerindeki profesyoneller ile karşılaştığında daha az yeni iş fırsatlarını araştırma eğiliminde.

Dünya Geneli



Türkiye



Pasif adaylar:

- ✓ Kişisel bir ağıla iletişim halinde
- ✓ Bir kariyer uzmanı ile konuşmaya açık
- ✓ İşinden tamamen memnun; İş değiştirmek istemiyor

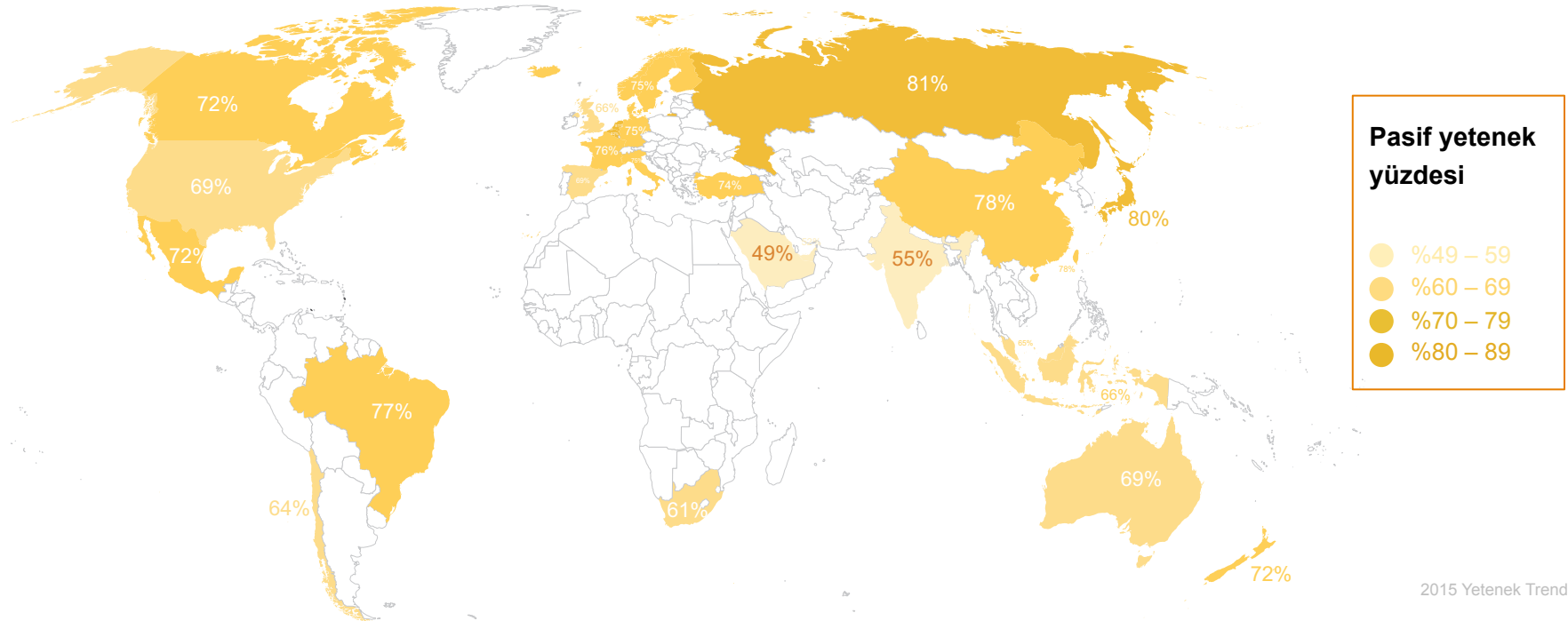
Aktif adaylar:

- ✓ Aktif olarak iş arıyor
- ✓ Haftada birkaç kez ilanlara göz atıyor

Şu anki iş arama durumunuz hangi kategoriye girmektedir?

Dünya genelinde pasif yetenek

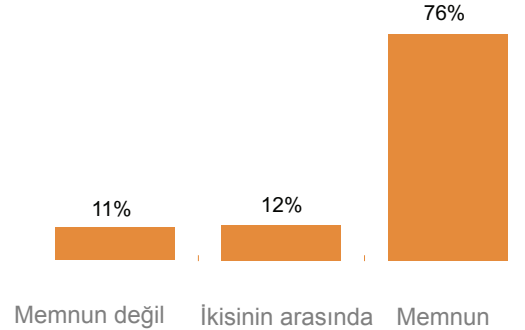
Farklı ülkelerde işe alım gerçekleştiriyorsanız, bu harita sizin için. Bir ülkenin yetenek havuzu ne kadar pasif ise, markanızla yeteneğin dikkatini daha fazla çekmek için o kadar fazla yatırım yapmanız ve yeni fırsatlarla karşılarına çıkmanız gerekir.



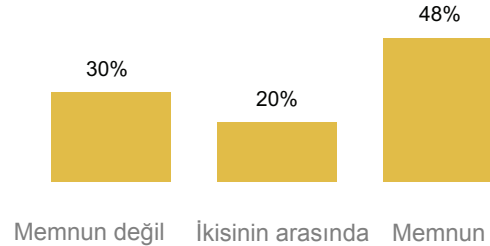
Aktif yetenek her zaman mutsuz yetenek anlamına gelmez

Küresel ekonomi geliştikçe, daha fazla profesyonel mevcut işinde ister memnun olsun ister olmasın yeni iş fırsatlarını keşfetmek istiyor.

Pasif yeteneklerin iş memnuniyet oranı



Aktif yeteneklerin iş memnuniyet oranı



Genel olarak şu andaki pozisyonunuzdan ne kadar memnunsunuz?



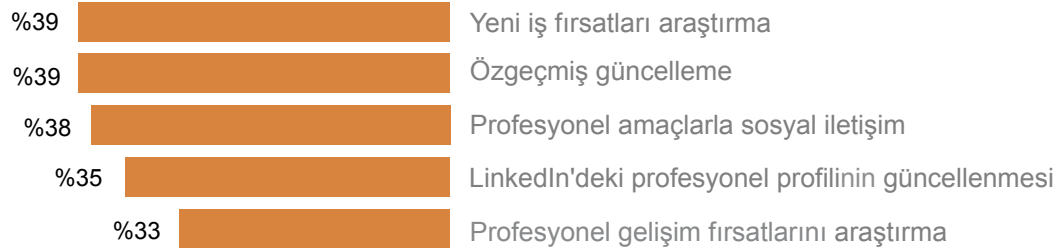
Yetenek davranışları



Dünyanın farklı yerlerindeki çalışanlar profesyonel markalarını sürekli olarak geliştiriyorlar

Hem aktif, hem de pasif yetenekler profesyonel markalarını güçlendirmek ve gelecekteki kariyer fırsatlarını çoğaltmak için zaman ayırmaktadır.

Son bir ay içerisinde en sık görülen profesyonel gelişim faaliyetleri

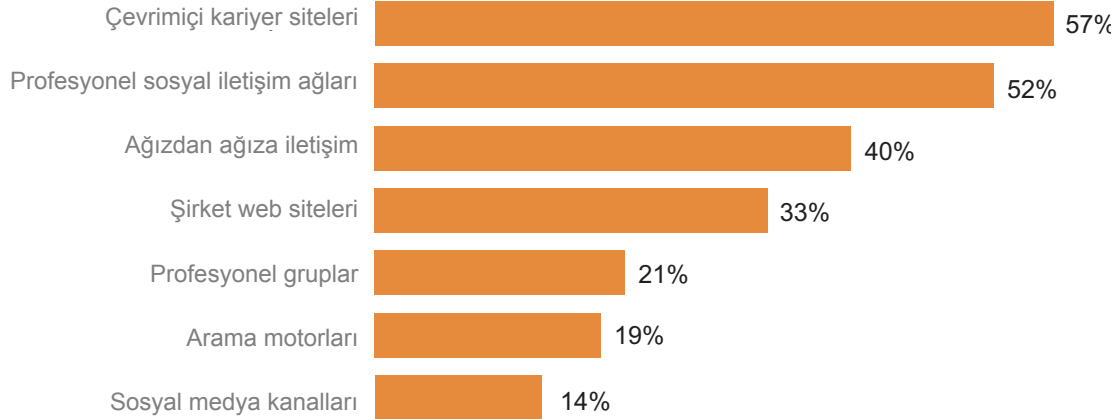


Geçtiğimiz ay aşağıdakilerden hangisini yaptınız?

Türkiye'deki profesyoneller iş aramak için interneti kullanıyorlar

Türkiye'deki profesyoneller yeni iş fırsatları bulmak istediklerinde, LinkedIn gibi profesyonel sosyal ağları kullanıyorlar.

Profesyonellerin iş fırsatlarını araştırdıkları en popüler kanallar



Çoğu profesyonel, yeni fırsatlar için arkadaşlarına ve meslektaşlarına danışıyor. Kendi şirketinizde çalışan kişilerin şirketinizi çalışma yeri olarak nasıl gördüğünü biliyor musunuz?

İşe alım çabalarınızı canlandırmak için, çalışanlarınızı sadık marka destekçilerine dönüştürün.



İlk görüşme

Kararsız kalıyorsanız, iletişime geçin

Bir yetenekle iletişim kurmakta tereddütünüz varsa, Türkiye'deki çoğu profesyonelin iş fırsatları hakkında bilgi sahibi olmak istediğini hatırlayın.

Yeteneklerin bir kariyer uzmanı veya headhunter tarafından iletişim kurulmasına ilgi düzeyi



- İlgi duyuyor (çok fazla, fazla veya biraz)
- İlgi duymuyor (çok değil, hiç değil)

%78 Bir şirketin insan kaynakları personeli veya işe yerleştirme kurumu ile görüşmek isteyenlerini belirten kişilerin oranı

Şirket içi kurumsal kariyer uzmanı ile veya bir araştırma ve işe yerleştirme kurumundaki headhunter ile yeni bir iş fırsatı için iletişime geçmek ne kadar ilginizi çeker?

İlk iletişim: Yetenekler ne öğrenmek istiyor

Bir profesyonel ile yeni bir iş fırsatı hakkında iletişim kurduğunuzda, görev tanımını ve bu görev için neden uygun olduğunu açıkladığınızdan emin olun.

Dünyanın farklı yerlerindeki yetenekler ilk olarak ne öğrenmek istiyor



InMail'mi kullanıyorsunuz? Çoğu kişi InMail'leri hareket halinde iken okur, bu nedenle ilk InMail'inizde sadece ilgilerini çekecek bilgiler paylaşın.

Neyin gerekli olduğunu (ve gerekli olmadığını) bildiğinizde, daha yüksek bir InMail kabul oranına sahip olacak ve hedeflediğiniz yetenekli profesyonellerin ilgisini daha fazla çekeceksiniz.

InMail ile ilgili LinkedIn'den üç temel ipucu

1

İlk önce takipçilere ulaşın

LinkedIn Kariyer Sayfası takipçileriniz, sizi takip etmeyenlere göre InMail'lerinize %81 oranında daha fazla yanıt verecektir

2

İş günleriyle hafta sonunu karıştırmayın

Cumartesi gönderilen InMail mesajları iş günlerinde gönderilen mesajlara göre %16 daha az yanıt alma ihtimaline sahiptir

3

Hafta sonuna ne kadar yakınsa, yanıt alma ihtimaliniz o kadar az

Perşembe günleri öğleden önce 9:00 ve 12:00 saatleri arasında gönderilen InMail'ler Cuma günü aynı saatte gönderilenlere göre daha fazla yanıt alma ihtimaline sahiptir



İş görüşmesi deneyimi

İş görüşmesi iş arama yolculuğunda bir dönüm noktasıdır

Bir işi ne kadar iyi tanıtırsanız tanıtın, neredeyse tüm profesyoneller iş görüşmesine geldiklerinde iş ve şirket hakkında kararsızdırlar.

Doğru şekilde yapılan bir görüşmesi size üstün yetenekleri kazandırırken, yapılan yanlışlar işe alım çabalarınıza zarar verebilir.

%83

Olumsuz bir iş görüşmesi deneyiminin, beğendikleri bir görev veya şirket hakkında fikirlerini değiştirebileceğini söyleyen yeteneklerin oranı

%87

Olumlu bir iş görüşmesi deneyiminin kararsız oldukları bir görev veya şirket hakkında fikirlerini değiştirebileceğini söyleyen yeteneklerin oranı

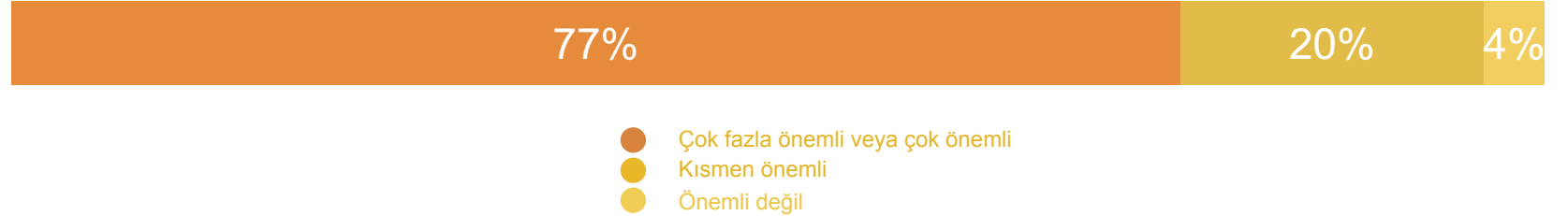
%53

En önemli iş görüşmesinin muhtemel müdürleri ile yapılan görüşme olduğunu söyleyenlerin oranı

İş görüşmesi deneyiminin yeteneğin son kararında büyük bir etkisi vardır

İş görüşmesi deneyimi yeteneğin şirketinize katılması veya iş arama yolcuğuna devam etmesi arasındaki en büyük farkı oluşturur..

Yeteneğin son kararında iş görüşmesinin önemi



Bir şirkete katılma kararı almanızda, genel olarak mülakat deneyimi ne kadar önemlidir?

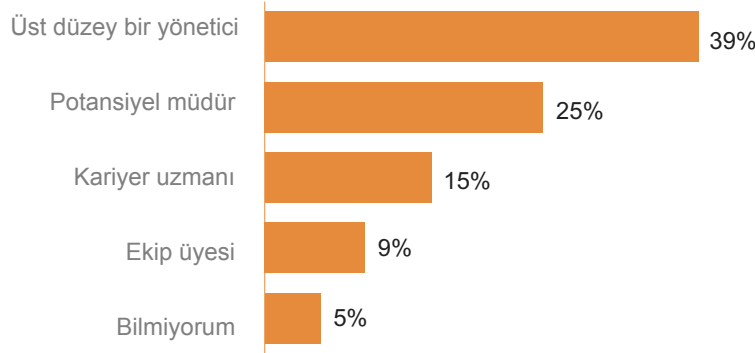


Mülakat aşamasından sonra adayları kaybediyorsanız, bu durumda ekibinizi, insan kaynakları müdürlerini ve İK'da görev alan kişileri bir araya toplayın ve iş görüşmesi yaptığınız her aday için olumlu ve hatırlanmaya değer bir deneyimi hep birlikte çalışarak nasıl ortaya koyabileceğiniz ile ilgili beyin fırtınası yapın.

Türkiye'deki profesyoneller için iş görüşmesi deneyiminde neler önemlidir

Yetenek için savaş başladı. Kurum olarak öne çıkabilmek ve kendi firmanız için en uygun yetenekleri çekebilmek için, iş görüşmesi deneyimi sırasında en önemli konuları ortaya koyduğunuzdan emin olun.

İş görüşmesinde yetenek kiminle görüşmek ister



Bu kişilerden hangisi, olumlu bir mülakat deneyimi geçirmiş olduğunuza karar vermenize sebep olur?

İş görüşmesinde neler önemlidir



Potansiyel müdürünüz ve/veya ekibiniz ile olan mülakat haricinde, şunlardan hangisi olumlu bir deneyim geçirmenizde en önemli etkenlerdir?

İş görüşmesinden sonra iletişimi devam ettirme

İş görüşmesinden sonra sessizliğe bürünmeyin. İş görüşmesinden sonra adaylar sizden haber almak ve başvuruları hakkındaki son durumu öğrenmek isterler.

Yetenekler ne zaman sizden haber almak ister



%77 Olumlu haberi telefonla almak isteyen profesyonellerin oranı

%65 Olumsuz haberi e-posta ile almak isteyen profesyonellerin oranı



Olumlu haber şahsen verildiğinde çok daha etkilidir. İş teklifini telefon üzerinden vererek adaylarınızın kendilerini özel hissetmelerini sağlayın.

Bir mülakattan sonra, kariyer uzmanı veya headhunter'dan pozisyon ile ilgili ne zaman bilgi almak istersiniz?

Yeteneğin beklentilerini aşın

Günümüzde en iyi yetenekleri kazanan kurumlar, iş arama yolculuğunda iş adaylarını nasıl memnun edeceğini bilen şirketlerdir.

İş görüşmesi yaptığınız profesyonellere, görüşmeleri hakkında geri bildirim sunmanız, sonuç ne olursa olsun bu profesyonelin başarısına önem verdiğinizi göstermenin bir yoludur.

%94

Dünya genelindeki yetenekler arasında iş görüşmesi ile ilgili geri bildirim almak isteyenlerin oranı

%41

Dünya genelindeki yetenekler arasında daha önce iş görüşmesi geri bildirim alan kişilerin oranı



İş görüşmesi yaptığınız kişilere şirketinizle ilgili değerli bir deneyim sunmak için daha fazla fırsat kollayın. İşe almadığınız kişilerin, ekibinize katılan kişiler kadar şirketinizin itibarı ve işveren markanız üzerinde etkisi vardır.

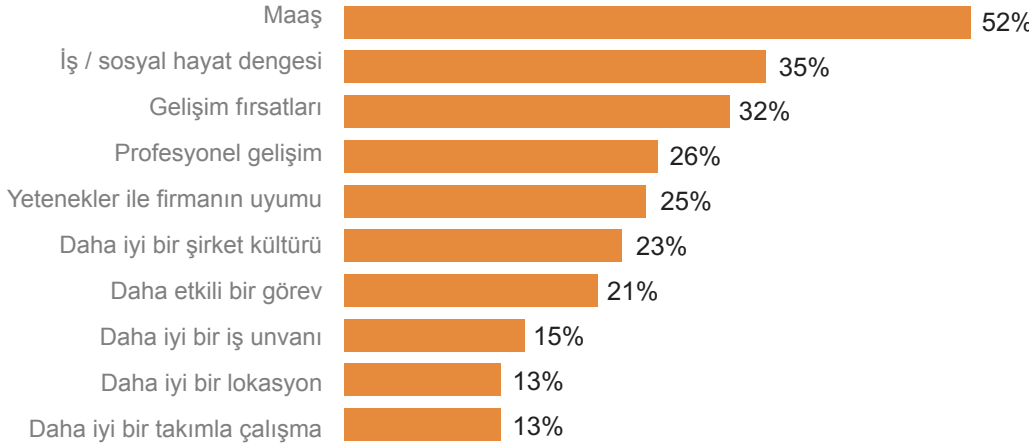


Son karar

Daha çok adayı şirket çalışanına dönüştürün

Bir aday iş teklifini değerlendirirken, çok önemli bir kaç etmen ve da az önem taşıyan etmenler vardır. Farkı anlayarak adaylar tarafından kabul edilme oranınızı artırın.

Türkiye'deki yeteneklerin iş teklifini değerlendirirken en çok dikkate aldığı etmenler



%94

Potansiyel müdür tarafından iletişime geçilmesi halinde iş teklifini daha hızlı kabul edebileceğini söyleyen yeteneklerin oranı

%89

Siz, yani insan kaynakları müdürü tarafından iletişime geçilmesi halinde iş teklifini daha hızlı kabul edebileceğini söyleyen yeteneklerin oranı

Maaş pazarlığı: Yetenekler içgüdülerine güvenir

Çoğu profesyonel bir maaşın adil olup olmadığı konusunda kendi içgüdülerine güvenir

Yetenekler maaşları nasıl karşılaştırır



Gerçekçi beklentiler belirleyin ve işin getireceği sorumluluklar ve iş yükü hakkında soruları dürüstçe yanıtlayın, böylece adaylar kendileri için uygun bir maaş aralığını belirleyebilir.

Maaş pazarlığının amacı adil bir ücret sunmak, uzlaşmaya açık olmak ve her şeyin üstünde adayın kendisini değerli hissetmesini sağlamaktır.

Yetenekleri iş arama serüveninde neler hayal kırıklığına uğratiyor?



Bir işe girmek evleneceğiniz kişiyle sadece birkaç kez görüşüp evlenmek gibidir. Gireceğim işin gerçekten benim için uygun olup olmadığını belirlemek için, farklı günlerde uygulamalı iş görüşmesi yapmak isterim.

İçeride boş vaatler, klişe sözcüklerle yapılan mülakatlar ve akşam saat 6'dan sonra telefonla rahatsız edilmeler.

Mülakattan sonra geri dönüş yapılmaması üzücü. Kendimi geliştirmem gerektiğini başka nasıl bilebilirim?

Çok fazla belirsizlik var. Önceden verilecek bazı bilgiler her iki tarafın zamandan kazanmasını sağlar.

İletişim eksikliğinin olmasından rahatsız oluyorum. Kariyer uzmanlarının, bir işi önüme getirmeden önce yeteneklerimi ve yeni görevimden neler beklediğimi anlamasını istiyorum.



İşlemler çok uzun sürüyor! Başvuru süreci hızlandırılırsa çok daha iyi olacak.

Sonuç

Bu raporun yeteneklerin iş arama serüveninde neler istediği ile ilgili yeni içgörüler sunduğunu, işe alım stratejinize eklemek için size birkaç yeni fikir vermiş olduğunu ümit ediyoruz.

Bu raporda yer alan bilgileri kullanmaya başlamak için uygulayabileceğiniz beş pratik öneri aşağıda yer almaktadır:

1. Yeteneklerin fırsatları keşfetmek için kullandığı kanallara yatırım yapın (12. Sayfa)
2. Adaya vereceğiniz ilk mesajda en etkili bilgileri sunun (15. Sayfa)
3. Üst düzey mülakat deneyimi oluşturmak için, insan kaynakları müdürleri ve liderlerle ortak hareket edin (20. Sayfa)
4. Mülakattan sonra, adaylarla sürekli olarak iletişim halinde kalın (21. Sayfa)
5. Bir iş teklifini değerlendirirken, yetenek için en çok neyin önemli olduğuna odaklanın (24. Sayfa)

Günümüz profesyonellerinin neler istediğini keşfetmenin en iyi yolu doğrudan sormaktır. Bu şekilde hareket edildiğinde, daha güçlü bir aday ilişkisi ve sonuç olarak daha mutlu çalışanlar elde edilebilecektir.

Metodoloji

LinkedIn Yetenek Trendleri Anketi 2015 yılının Şubat ve Mart aylarında gerçekleştirilmiştir.

Anketi yanıtlayan kişilere, iş aramayla ilgili çeşitli konularda yaklaşım ve görüşleri sorulmuştur.

LinkedIn, anket yanıtları şu anda dünyanın farklı yerlerinde değişik işlerde çalışan 20.931 LinkedIn üyesinden toplamıştır. Bu anket için genel teorik hata payı %95 güven düzeyiyle +/- %0,68'dir. Bu değer alt gruplar için daha yüksek olabilir.



LinkedIn Yetenek Çözümleri Hakkında

LinkedIn Yetenek Çözümleri, farklı büyüklükteki şirketlerin en yetenekli profesyonelleri bulmasına, bu kişilerle iletişim kurmasına ve firmalarına çekebilmesine yardımcı olmak için kapsamlı işe alım çözümleri sunmaktadır.

2003 yılında kurulan LinkedIn, daha verimli ve başarılı olmaları için dünya profesyonellerinin birbirleriyle iletişim kurmalarını sağlar. Fortune 500 şirketlerinde görev alan üst düzey yöneticileri de kapsayan dünya çapındaki 300 milyon üyesiyle LinkedIn, dünyanın en büyük profesyonel ağıdır.



Blogumuzu takip edin
Talent.linkedin.com/blog



YouTube videolarımızı izleyin
youtube.com/user/LITalentSolutions



SlideShare'e göz atın
<http://www.slideshare.net/linkedineurope>



Diğer içgörülerini alın
talent.linkedin.com

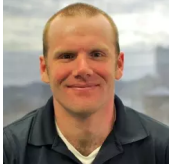


Bizi Twitter'da takip edin
[@hireonlinkedin](https://twitter.com/hireonlinkedin)



LinkedIn ile bağlantı kurun
<https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions>

Yazarlar hakkında



Sam Gager

Research Consultant
LinkedIn Talent Solutions

Sam, LinkedIn içgörüler ekibinde görev alan deneyimli bir araştırmacıdır. Kendisi ve iş arkadaşları LinkedIn'in tarafından sağlanan verilerden farklı içgörüler ortaya çıkarmaktadır.



Alyssa Sittig

Associate Marketing Manager
LinkedIn Talent Solutions

Alyssa, LinkedIn verilerini kullanarak yeteneklerin daha üretken ve başarılı olmalarını sağlama konusunda tutkulu bir içerik pazarlamacıdır.



Ryan Batty

Director of Marketing
LinkedIn Talent Solutions

Ryan, faydalı fikirler ortaya koyabilmek için bu görüşlerin hikayeleştirilmesinin gücüne inanıyor. Kendisi, yetenek sektörüne hizmet sunmak amacıyla farklı içgörüler, fikir ve başarı öyküleri oluşturup, paylaşan pazarlama ekibinin başındadır.



Emma Fortune

Marketing Coordinator EMEA
LinkedIn Talent Solutions

Emma gelişmekte olan pazarlarda bulunan yetenekleri fırsatlarla buluşturma konusunda tutkuludur. Kendisi, işi bu hedefi anlamlı içgörüler ve içerik sağlayarak ulaşmak olan ekibin bir parçası olarak çalışmaktadır.