

# 40 SENEDE NELER DEĞİŞECEK?

KRM Danışmanlık Genel Müdürü Kerim Paker Avrupa'da istihdam açığının 40 sene içerisinde 32 milyona ulaşacağını söylüyor. Y jenerasyonunun hakim olacağı yakın dönemde ise yetenekli ve tecrübeliler değer kazanacak, orta düzey yöneticilik yok olacak.

- Nihan Bekbay

**K**RM Danışmanlık Genel Müdürü Kerim Paker önümüzdeki 40 sene içerisinde istihdam piyasasının oldukça canlanacağını söylüyor. Özellikle Avrupa'da 32 milyon pozisyonun boş olacağına dikkat çeken Paker bu işgücü açığının çok kısa zamanda iş değiştirmeleri de beraberinde getireceğini belirtiyor. Bunların yanı sıra iş dünyasında oldukça hızlı bir değişim çağında olduğumuzu dile getiren Paker firmaların ayakta durması için hem bu değişime intibak edebilmesi, ürünlerini seksi kılmaları gerektiğini söylüyor. Ona göre tüm bunlar yaratıcılıkla sağlanabilir ve yaratıcılık için de firmaların pek çok farklı kültürden kişiyle çalışması gerekiyor. İşte bu noktada da İK işin içine giriyor, çünkü bu kişileri de motive etmek için tek tek isteklerini yerine getirmek lazım. İşte Kerim Paker'in iş dünyasının geleceği ile ilgili verdiği oldukça çarpıcı bilgiler...

## Ürünleriniz seksi olmalı

Rekabet her geçen gün daha da artıyor ve zor bir hale geliyor. Ama başarılı olmak için iki metot var. Bir şirketin hayatta kalabilmesi için birincisi ürünlerinin seksi olması, ikincisi zamana ve olaylara intibak edebilmesi gerekiyor. Seksi olan şirketlere örnek vermek gerekirse mesela Louis Vuitton seksi bir marka. Absolute seksi bir ürün, şişesini öyle bir tasarlıyor ki bu ürünü aldığınızda kendinizi farklı hissediyorsunuz. iPhone da bu tarz ürünlere örnek verilebilir. İçinde buldukları ortama göre kendilerini değiştirmeyi ve ihtiyaca hemen cevap verebilmeyi başaran firmalara ise İKEA ve H&M örnek verilebilir. Mesela İKEA'nın Amerika'daki bir mağazasıyla Türkiye'deki şubesinin arasında hizmet farkları bulunuyor. Mesela birinde montaj hizmeti var, diğesinde yok. Yerine göre uyum sağlayarak o hizmeti değiştirebiliyorlar. IBM de öyle. IBM ilk işe başladığında mainframe bilgisayarlar üretiyordu. Bugün IBM'in en ciddi

KRM Danışmanlık Genel Müdürü  
Kerim Paker



para kazandığı şey software danışmanlığı yapması. Açılımı International Business Machines olan bu şirket şu anda farklı bir alanda hizmet veriyor. Zamana uyum sağlamak çok önemli.

### **Başarı için yaratıcılık şart**

Şirketlerin hem seksi olması hem de uyum sağlayabilmesi için ise yaratıcılığı artırması gerekiyor. Son 10 yıldaki Nobel bilim ödüllerinin yüzde 80'ini Amerika aldı. Ama bu ödülü Amerika'dan alanların yüzde 80'i de Amerikalı değildi. O zaman bu şunu gösteriyor: Amerika üniversiteleriyle, araştırma olanaklarıyla, farklı çalışmalarıyla inovasyonu destekleyen doğru ortamlar yaratıyor. Şirketlere bu açıdan barksak da farklı farklı yerlerden insanları bir araya toplayabilen ve onları bir arada tutmayı başarabilen kurumların başarılı olduğunu görüyoruz. Peki bu nasıl olacak? Farklı çalışanların farklı taleplerini yerine getirerek...

### **Tüm çalışanların istekleri tek tek karşılanacak**

8 çocuğu olan bir Hintli ile evli bile olmayan bir İngiliz'in hayattan beklentileri farklı olur. Biri özel sağlık sigortası ister, diğeri araba. O nedenle artık bireysel yönetim ön plana çıkacak. 10 kişilik bir şirkette de, binlerce kişinin çalıştığı bir firmada da gene kişi kişi yönetmek gerekecek. Bireysel motivasyon ön plana çıkacak. Firmalar çalışanlarının tek tek taleplerini karşılamak zorunda kalacak. Bir pozisyona eleman aranırken aranılan standart özellikler kalkacak. "Ben günümü yaşarım sağlık olanakları istemem" diyen çıkacak. Diğeri de "Ne araba ne cep telefonu isterim siz bütün ailemi sigortalayın" diyecek. Artık firmaların bunu anlayıp buna göre İnsan Kaynakları stratejilerini oluşturmaları gerekiyor. Önümüzdeki dönem bunları hızlı yapan şirketler başarılı olacak.

### **2050'de Avrupa'da 32 milyon istihdam açığı olacak**

Tüm bunlar gelecekte neden önemli olacak sorusuna ise istatistikler cevap veriyor. Yapılan istatistiklere göre 2050 yılında Avrupa'nın istihdam açığı 32 milyon olacak. Yani 32 milyon pozisyon olacak ve bunu dolduracak eleman olmayacak. Bu rakam sosyal güvenlik ile çalışmadan geçinebilecek kişi sayısı, o kadar kişiye bakabilmesi için gerekli olan istihdam rakamı ve o dönemde istihdam edilebilir yaşta olacak kişi sayısı hesaplanınca ortaya çıkmış. Sonuç olarak Avrupa iş dünyası dışarıdan göç almadığı sürece birileri istedikleri işe girip çıkacak. İş çok, çalışacak adam sayısı az olduğu zaman durum buna dönüşüyor. Bu durumda istihdam piyasasının çok daha iyiye gideceğini söyleyebiliyoruz. Bunun sonuçlarından biri de bireylerin pazarlık gücünün artacak olması. Belirli yeteneklere, belli bir birikime sahip olan insanların pazarlık gücü kesinlikle artacak. Gü-

**Bireysel motivasyon ön plana çıkacak. Firmalar çalışanlarının tek tek taleplerini karşılamak zorunda kalacak. Bir pozisyona eleman aranırken dikkat edilen standart özellikler kalkacak. "Ben günümü yaşarım sağlık olanakları istemem" diyen çıkacak. Başka biri de "Ne araba ne cep telefonu isterim, siz bütün ailemi sigortalayın" diyebilecek. İK'nın bu bireysel ihtiyaçları gidermesi lazım.**

nümüzde yeni üniversiteden mezun olan kişilerin önümüzdeki dönemlerde 38 yaşına kadar 10 ile 14 iş değiştireceği varsayılıyor. Mezuniyetin 23-24 yaşında gerçekleştiği düşünülürse herkesin neredeyse senede bir kere iş değiştirmesi bekleniyor.

### **Orta düzey yöneticilik yok olacak**

Y jenerasyonunun en önemli özelliklerinden biri sürekli olarak yeni bir şey öğrenmesi ve keşfetmek istemesi. 12 senedir üniversitede ders veriyorum. Değişimi en yakından takip eden insanlardan biriyim. Değişimi şöyle bir örnekle açıklayayım. Babalarımıza büyükleri "oraya git" dediğinde bunu sorgusuz yaparlarmış. Babam bana oraya git dediğinde ben "niye?" diye sorarak giderdim. Bu yeni nesil ise biri ona "git oraya" dediğinde "oraya gitmemin bana ne yararı olacak" diye soruyor, kendisine bir fayda arıyor. O nedenle bu nesil yönetim açısından da farklı yönetilmesi gereken bir insan gücü olarak değerlendirilmeli. Özellikle emir-komutayı sevmeyen bir nesilden bahsediyoruz. Onların fikri sorulsun, hatta onların fikrine göre hareket edilsin istiyorlar. Yöneticilerini koç olarak görmek istiyorlar. Yöneticileri onlara ne yapacaklarını söylemesin, onun önüne seçenek sunsun, seçeneklerin sonuçlarını anlatsın ama en son seçimi kendileri yapsın istiyorlar. İşte bu tavırları bunca zamandır iş dünyasında müdür, müdür yardımcısı, yöneticiler şeklinde aşağı doğru inen piramitteki orta düzey yöneticilerin ortadan kalkması demek.

Orta düzey yöneticiler ne işi yapar ne stratejiye karar verirler. Ortada kontrolleri yapar, emir dağılımlarını gerçekleştirir, işleri toplarlar. Artık bu düzeydeki yöneticilere ihtiyaç kalmayacak. Çünkü y jenerasyonu artık kontrol edilmek ve ne yapılması gerektiği söylensin istemiyor. Kendisinin bir sorusu olunca gidip danışabileceği bir koç istiyor.