

ücret ve ik trendleri araştırması

randstad türkiye



ener öztürk
ticari müdür

bilmek,
ileriye görmek;



ileriye görmek,
güçlü olmaktır.

Auguste Comte

ajanda

şirket & katılımcı profili	4
insan kaynakları stratejileri	7
yetenek çekme	9
yeteneği elde tutma	14
2018 ücret beklentileri	16

şirket &
katılımcı

profili



şirket profili

Katılan şirketlerin faaliyet alanları

%25
yerel



%25
ulusal



%50
uluslararası



%17,2

imalat/endüstri



2016'da %12,2

%12,0

bilgisayar/yazılım
hizmetleri/internet



2016'da %6,3

%5,6

inşaat/emlak
yönetimi



2016'da %6,3

%11,6

finansal hizmetler



2016'da %14,3

Katılan şirketlerin
yer aldığı sektörler

2017
% 2016
%

Mühendislik	5,6	3,2
Perakende, dağıtım	5,2	8,5
Reklam, pazarlama, halkla ilişkiler	4,7	2,6
Nakliye, lojistik	4,7	1,6
Sağlık, medikal, ilaç	3,4	9,0
Gıda hizmetleri, gıda endüstrisi	3,0	3,2
B2B hizmetler	3,0	0,0
Enerji	2,6	2,6
FMGC	2,1	3,2
Telekomünikasyon	2,1	1,6
Eğlence, konaklama	1,3	0,5
Hükümet, kamu, karzsız kuruluşlar	0,9	0,5
Diğer	11,6	24,3

Çalışan sayısı

%39,1



<50
çalışan
2016'da
%35

%20,2



51 – 100
çalışan
2016'da
%15

%15,0



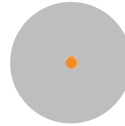
101 – 250
çalışan
2016'da
%21

%11,6



251 – 500
çalışan
2016'da
%14

%6,9



501 – 1.000
çalışan
2016'da
%5

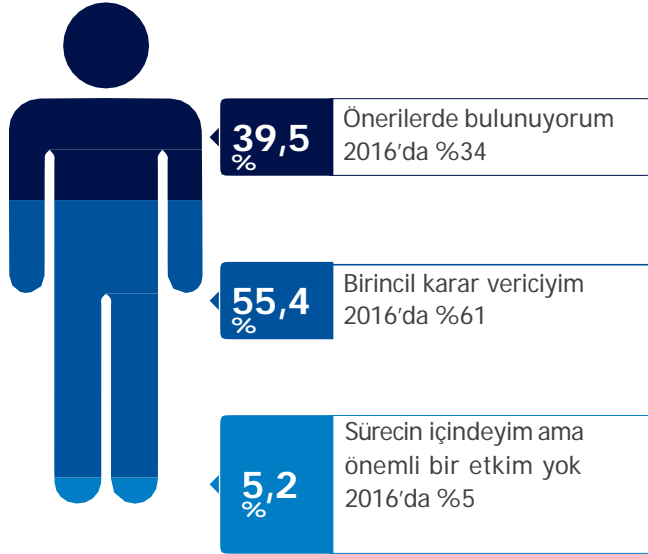
%7,2



>1.000
çalışan
2016'da
%4

katılımcı profili

İşe alım sürecinde katılımcının rolü



Katılımcıları en çok etkileyen konular	2017 %	2016 %
Ülkenin ekonomik durumu	80,7	73,0
Büyüme yönetimi	45,9	46,6
Maliyet yönetimi	43,3	48,7
Fiyat baskısı	29,6	25,9
Süreç geliştirmeleri	24,9	21,2
Yetenek işe alımı ve elde tutma	24,0	28,0
İnovasyon ve /veya yeni teknolojiler	20,2	18,0
Rakiplerden gelen baskı	16,3	21,2
Hukuki değişiklikler	12,0	13,2
Diğer	3,0	4,2

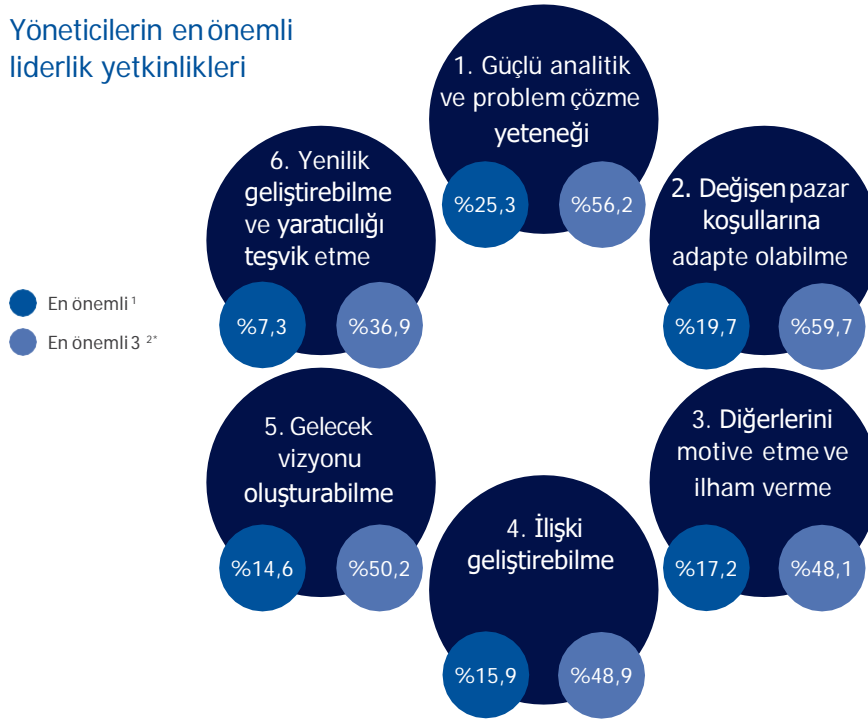
* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

insan
kaynakları

stratejileri

insan kaynakları stratejileri

Yöneticilerin en önemli liderlik yetkinlikleri



1. % = En önemli görenlerin %'si

2. % = En önemli 3 içerisinde görenlerin %'si

* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için en önemli 3'ün toplamı %100'den fazla olabilir.

Ana insan kaynakları zorlukları

2017 % 2016 %

En iyileri elde tutmatutmak	41,2	42,9
Ücret beklentilerini yönetmek	39,1	44,4
Bir sene sonraki büyüme evresi için yetenekleri çekebilme	38,2	34,9
Performans ve verimliliği artırmak	37,3	29,6
İyi bir çalışma ortamı oluşturmak vesürdürmek	25,3	20,1
Yetenekli liderler geliştirmek	22,3	28,0
Çalışanları bilgilendirilmiş olarak tutmak	16,7	18,0
Beceri eksikliğini yönetmek	11,2	10,6
En yeteneklileri rakiplere kaptırmamak	9,0	9,0
İç/dış mobillite	6,4	3,7
Dahili değişim programları	5,2	3,2
Diğer	1,3	1,6
Hiç biri	6,0	—

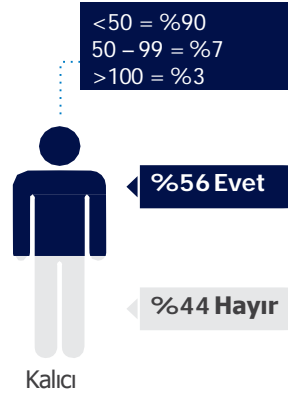
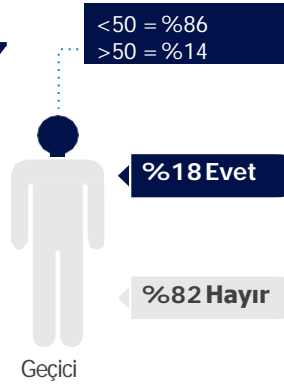
* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

yetenek

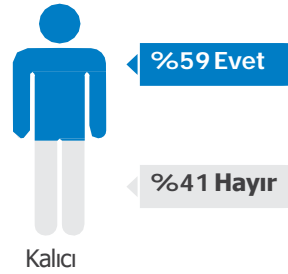
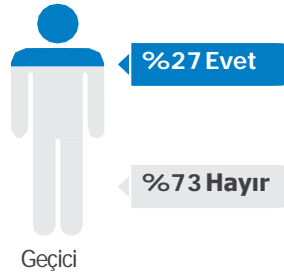
çekme

yetenek çekme

2017



2016



En yeteneklileri çekmek için en önemli etkenler

	2017 %	2016 %
Güçlü işveren markası	63,1	59,8
Rekabetçi ücret paketi	55,4	63,0
Güçlü çalışan değer önerisi	54,5	57,1
Esnek çalışma politikası/iş-özel yaşam dengesi	37,8	37,0
Yurt dışı fırsatları	37,8	37,6
Diğer	32,2	58,7

* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

En yeteneklileri çekmekte başarısız olmanın nedenleri

	2017 %	2016 %
Rekabet gücü olmayan ücret ve/veya yan haklar	39,1	43,5
Zayıf kurumsal itibar/işveren markası	27,9	31,2
Yetenekli aday eksikliği	25,3	15,9
Dahili kariyer fırsatlarının eksikliği	23,2	21,2
Sektör cazibesinin düşüklüğü	21,5	18,5
Etkin olmayan işe alım stratejileri	12,0	14,3
Esnek çalışma seçeneklerinin eksikliği	11,6	17,5
Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin eksikliği	4,3	2,6
Diğer	9,9	10,6

* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

yetenek çekme

Beklenen satış hacmi

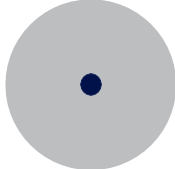


28%



>%15
büyüme

8%



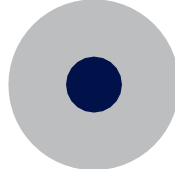
%1-3
büyüme

33%



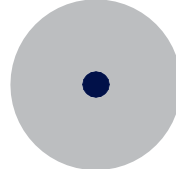
%4-6
büyüme

21%



%7-10
büyüme

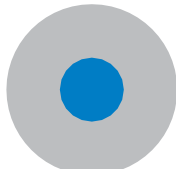
10%



%11-15
büyüme

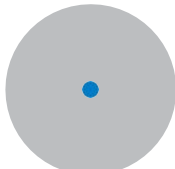


%24



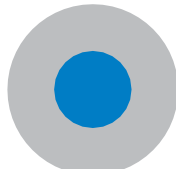
>%1
5
düşüş

%6



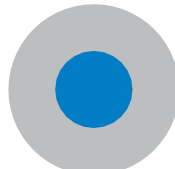
%1-3
düşüş

%29



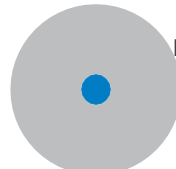
%4-6
düşüş

%29



%7-10
düşüş

%11



%11-15
düşüş

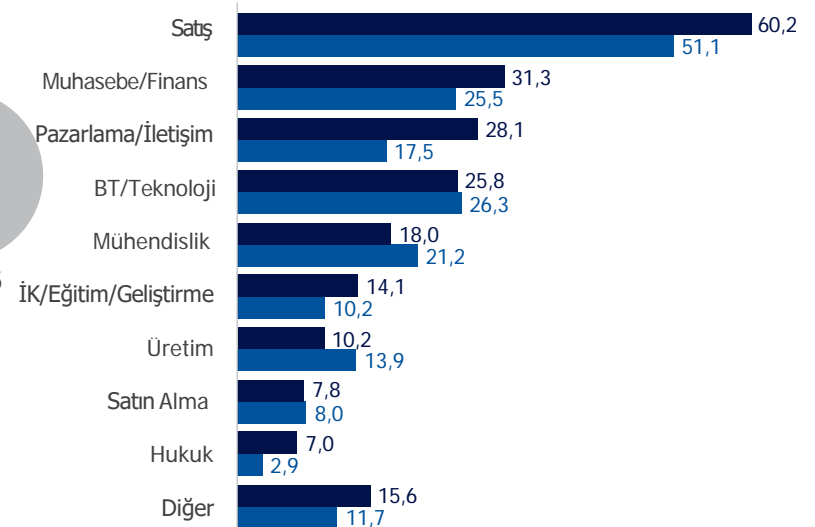


Yeni işe alımların ana nedenleri

	2017 %	2016 %
Çalışan değişimi	34,3	21,1
Şirketin ulusal/uluslararası büyümesi	29,2	28,9
Organizasyonda yeni becerilere duyulan ihtiyaç	29,2	29,7
Pazarda (ekonomide) büyüme	28,5	26,6
İş modelinin çeşitlendirilmesi	25,6	26,6
Yatırım planları	18,3	29,7
Yeni bölüm açılması/ürün lansmanı	17,5	21,9
Çalışanların emekliliğe ayrılması	11,7	8,6
Diğer	6,6	4,7

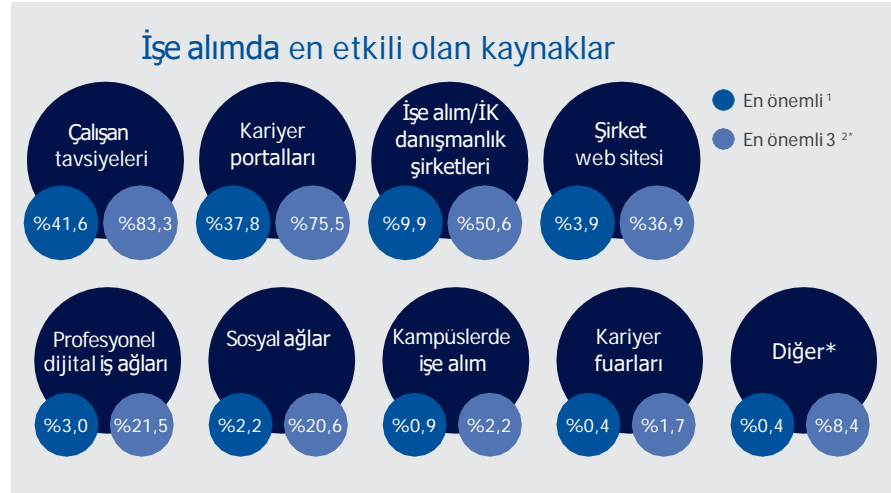
* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

Bölmelerin işe alım planları (%)



* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

yetenek çekme



1. % = En önemli görenlerin %'si

2. % = En önemli 3 içerisinde görenlerin %'si

* Diğer, İş Kurumu'nun gazete ilanları ve okulları da içerir.

* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için en önemli 3'ün toplamı %100'den fazla olabilir.

Beceri eksikliğini gidermek için yapılacaklar

	2017 %	2016 %
Yetenekleri çekmek ve varolanları tutmak için ücret/yan haklar paketlerinde iyileştirme	37,3	45,5
Eğitim ve öğrenim programları	31,8	42,0
Çalışanlara daha esnek iş seçenekleri	13,7	12,7
Dış kaynak kullanımı artırmak	13,7	12,7
Şirket fonksiyonları için dış kaynak kullanmak	5,6	4,2
Başka ülkelerden çalışan bulmak	3,9	2,1
Daha çok yarı zamanlı çalışan kullanmak	3,4	5,3
Şirketim beceri eksikliği yaşamamaktadır	28,8	17,5
other	3,0	1,6

* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

İşe alım sürecinde karşılaşılan zorluklar

	2017 %	2016 %
Sektörel iş tecrübesi	51,5	54,5
Yabancı dil	50,6	47,1
İş için gereken eğitim	49,4	33,3
Yetersiz iş tecrübesi	28,3	27,0
Diğer beceriler (iletişim, takım çalışması, ekip yönetimi)	20,6	29,1
Etik konular (değerler, üslup, kültür)	13,3	15,9
Liderlik tarzı	9,9	11,1
Yönetim araçları tecrübesi	8,2	3,2
Uluslararası tecrübe	5,6	5,8
Şirketim alımlarda herhangi bir kaynak sıkıntısı veya zorluk yaşamamaktadır.	4,7	5,3

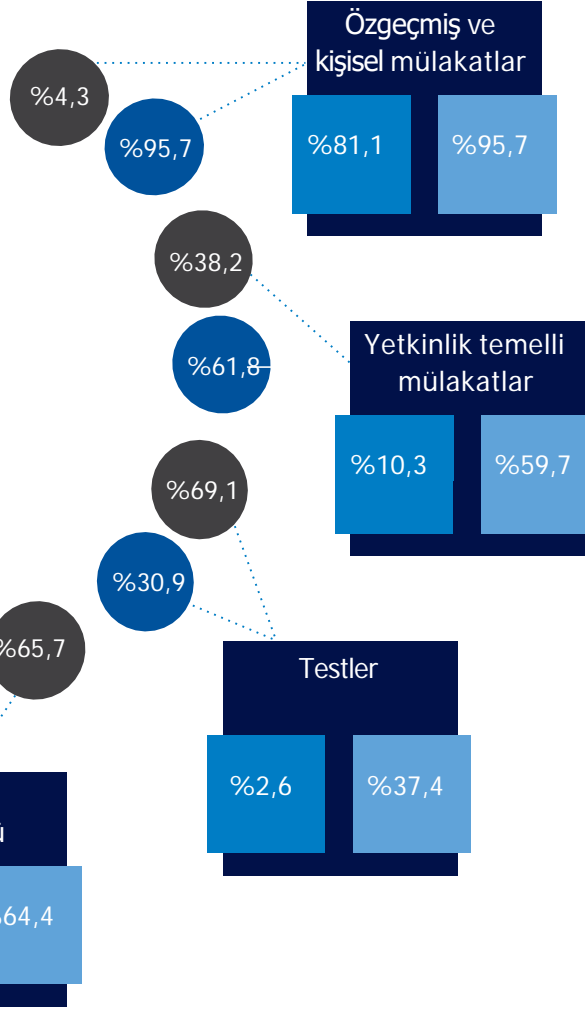
* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.



yetenek çekme

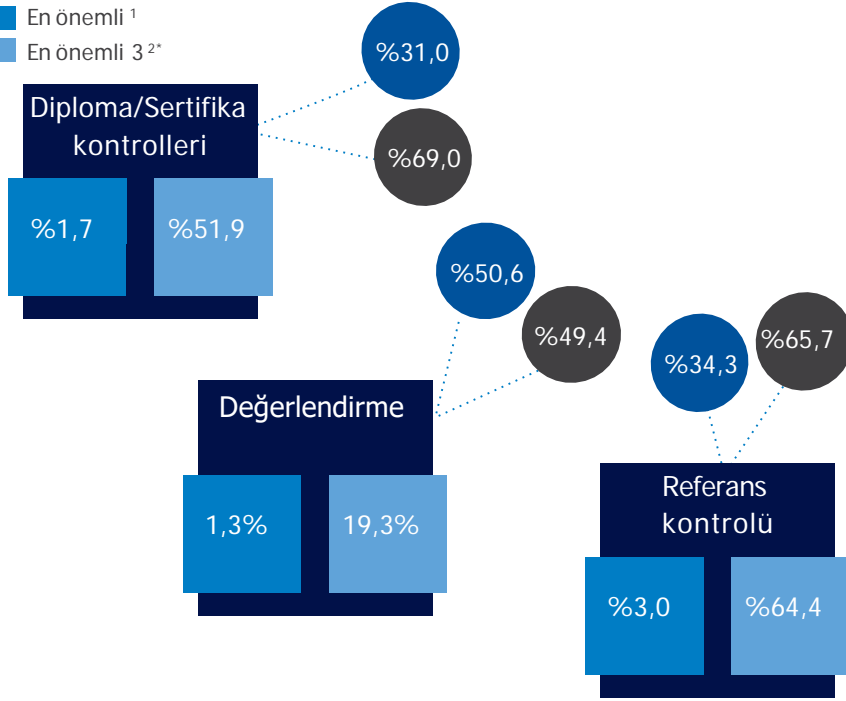
Hangi işe alım uygulamaları size gerekli ve destek veriyorsunuz?

■ Gerekli
■ Destek



İşe alım süreçlerindeki en önemli uygulamalar

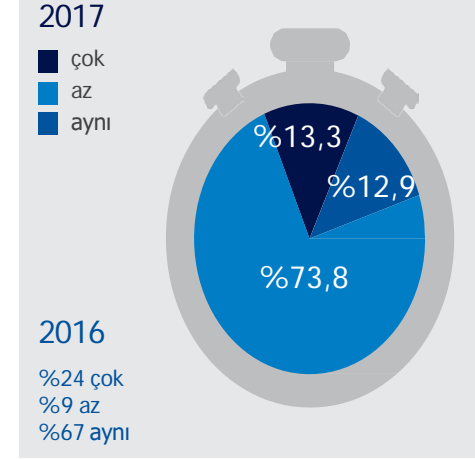
■ En önemli 1
■ En önemli 3 2*



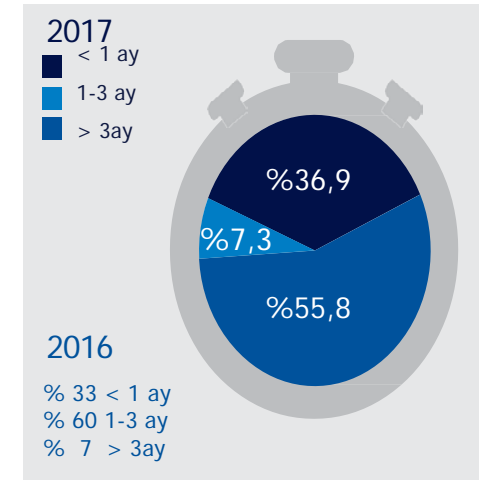
1.En önemli görenlerin %'si
2.En önemli 3 içerisinde görenlerin %'si

* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için en önemli 3'ün toplamı %100'den fazla olabilir.

Geçen seneye göre kalıcı pozisyonlara yetenek bulmanız için gereken zaman



Kalıcı bir pozisyonu doldurmanız için gereken zaman

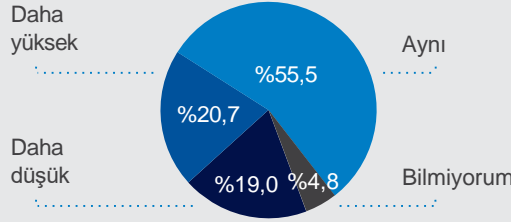


yeteneği

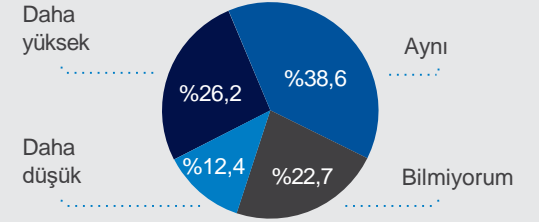
elde tutma

yeteneği elde tutma

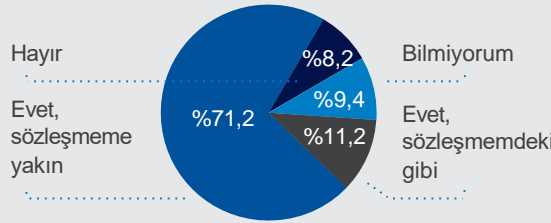
Geçen seneye göre çalışan değişimi



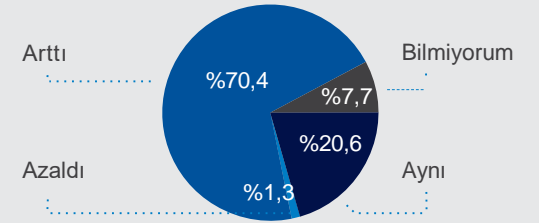
Rakilere göre ücretler



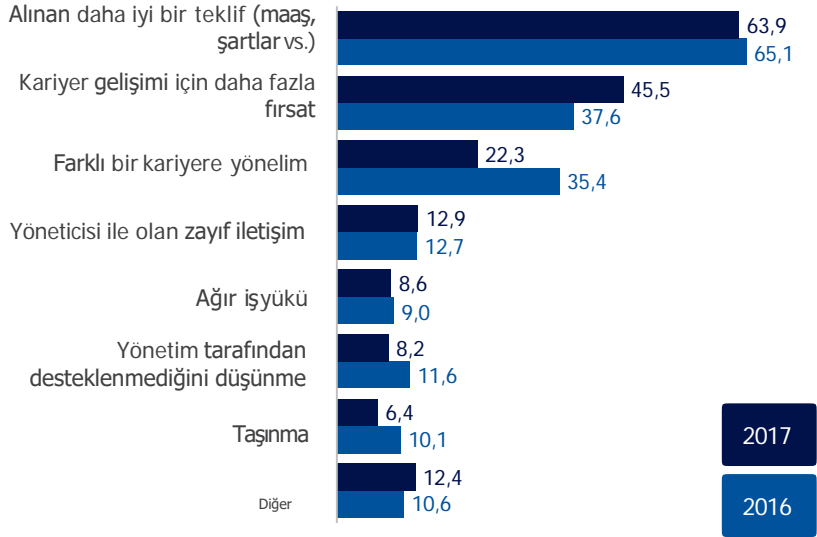
2017 için ücret artışı beklentisi



Geçen sene ücretlerde görülen değişiklik



Çalışanların şirketlerden ayrılma nedenleri (%)



* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.

Yeteneği elde tutmak için en etkili imkanlar

2016 %	2017 %	Faydaları	2017 %	2016 %
69,3	57,1	Kariyer gelişimi	39,9	47,6
58,2	51,9	Rekabetçi ücret	30,0	32,3
51,9	40,8	Eğitim	57,5	66,1
46,0	40,8	Sağlık sigortası	63,9	67,2
49,2	36,1	Prim	45,5	52,4
27,0	24,9	Esnek çalışma seçenekleri	23,2	19,0
25,9	21,9	Maddi olmayan ödüller	33,5	28,0
16,4	21,5	Kar payı dağıtımı	9,9	8,5
18,0	16,3	Hayat sigortası	30,5	20,6
24,3	16,3	Öğle yemeği	73,4	82,0
12,7	15,0	Emeklilik planı	15,5	8,5
1,6	3,4	Maluliyet sigortası	5,2	2,1
1,1	9,9	Cevap yok	33,5	28,0

* Her katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebildiği için toplamlar %100'den fazla olabilir.



2018

ücret
beklentileri

randstad

human forward.

