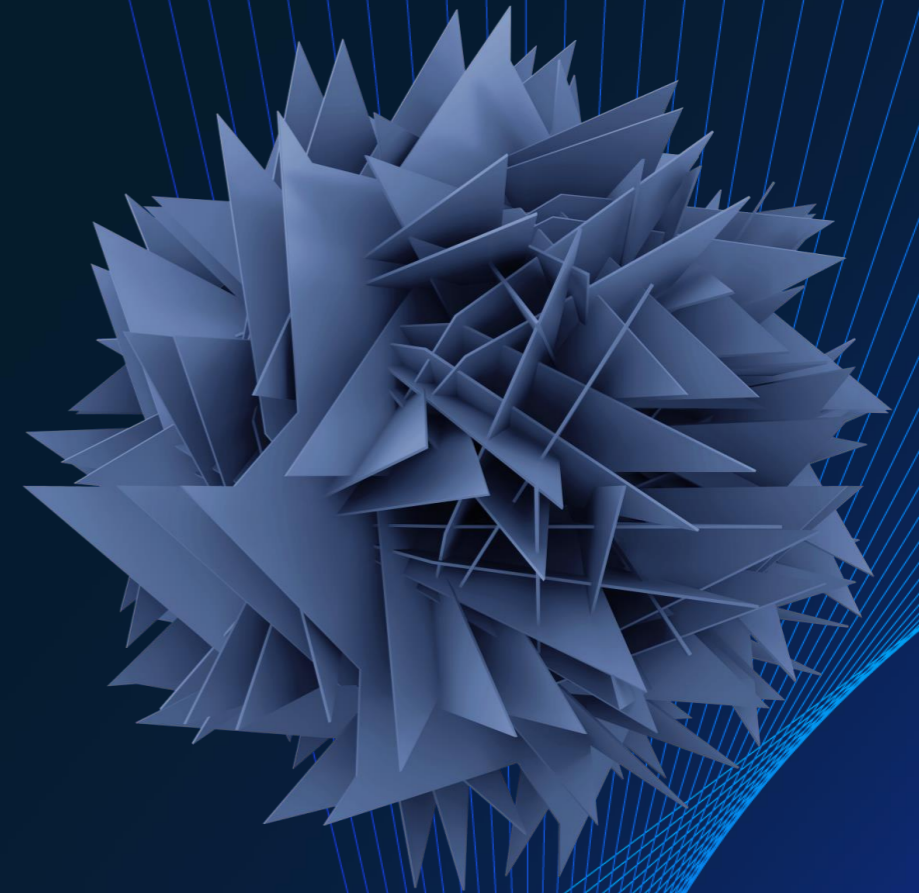


McKinsey
& Company

İřimizin Geleceęi

Dijital aęda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü

14 Ocak 2020



Raporumuzu McKinsey Türkiye'deki 250 çalışanımızın deneyimi ve McKinsey Global Enstitüsü'nün uzmanlığı ile...

... zengin veri seti ve detaylı modelleme teknikleri kullanarak hazırladık



800 meslek ve 2.000 aktiviteyi, 18 farklı yetkinlik bazında inceleyip otomasyon potansiyelini 3 senaryo ile belirledik



Dünya'yı ve Türkiye'yi etkileyen 20'nin üzerinde trendin işler üzerindeki etkisini çalıştık



Dünya ortalaması ve 46 ülke ile kıyaslama yaptık



Türkiye'deki en büyük 15 sektör için 2030 işgücü tahmini ile yetkinlik değişimini hesapladık



Sonuçları 50'ye yakın iş lideri, akademisyen ve sivil toplum temsilcisi ile değerlendirdik

Her bir meslek için otomasyon potansiyelini, aktivite detayında belirledik

ÖRNEK

McKinsey Global Enstitüsü işgücü yetkinlikleri modeli

Yetenek seviyesi

- Teknolojiden etkilenmez
- Teknolojiden kısmi etkilenir
- Teknoloji ile tümüyle otomatize edilir

Meslekler

Aktiviteler

Müşteri hizmetleri sorumlusu

Ürün ve hizmetlerle ilgili soruları cevaplama

Müşteri ve ziyaretçilerini karşılama

Ürün ve servislerin kontrolünü sağlama

İş aktiviteleri ve satış/ hizmetlerini raporlama

Müşterinin ihtiyacını anlama

Pazarlama stratejisi yaratma

Yetkinlik gereksinimi

Yetkinlik gereksinimi	Mevcut teknoloji ile yapılabilirliği		
Duyusal algı	Duyusal algı	■	
Bilinen kalıpları / kategorileri tanıma	Bilinen kalıpları / kategorileri tanıma	■	
	Yeni kalıplar/kategoriler üretme	■	
	Mantıksal çıkarım/problem çözme	■	
	Optimize etme ve planlama	■	
	Yaratıcılık	■	
	Bilgi çıkarma	■	
	Birden fazla kişiyle koordinasyon	■	
	Çıktı yorumlama ve sunma	■	
	Doğal dil işleme	Doğal dil üretme	■
		Sosyal yetkinlikler	Doğal dili anlama
Sosyal ve duygusal algılama			■
Sosyal ve duygusal mantık yürütme			■
	Sosyal ve duygusal çıktı	■	
Fiziksel yetkinlikler	Küçük motor becerileri/el becerisi-ustalık	■	
	Büyük motor becerileri	■	
	Yön güdüm	■	
	Hareketlilik	■	

Otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojiler Türkiye'de mesleklerin yapılış şeklini önemli ölçüde değiştirecek

Mesleklerin

~%60'ında

yapılan işin 3'te 1'inden fazlası
otomatize edilebilir

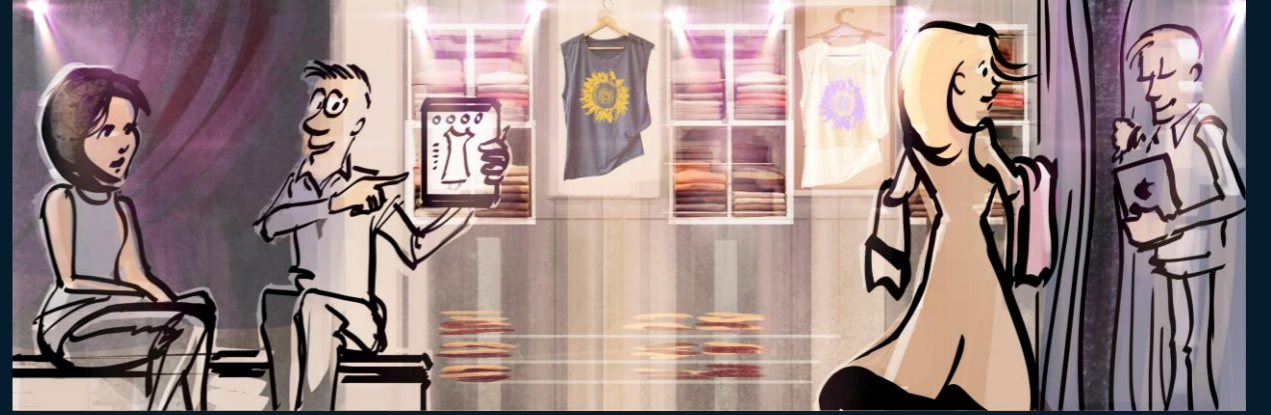
Mesleklerin sadece

%2'si

otomasyon sonucu
tamamen ortadan kalkacak



Müşteri hizmetlerinde çalışanlar dijital ve yapay zekâ desteğiyle müşterilerine daha fazla ve katma değerli zaman ayırabilecekler



Üretimde çalışanlar zamanlarının daha çoğunu üretim verimliliğini ve kalitesini artırmak için kullanabilecekler



Otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojiler ile sosyal değişimler yeni işlere olan talebi arttıracak

Yeni işlerin oluşmasını sağlayan faktörler



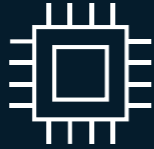
Verimliliğin artmasının
ekonomiyi büyütmesi



Dijital işler sayesinde
yeni pazarlara
açılarak büyüme



Sosyal/demografik
deęişimler ile tüketimin ve
hizmet talebinin artması



Yeni teknolojileri geliştirme
ve kullanıcı uzmanlığına
olan ihtiyacın ortaya
çıkması

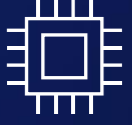


Altyapı gelişimi ve
kentleşmenin
artması



Gelişen teknolojiler ve değişen ihtiyaçlar yeni meslekleri ortaya çıkarabilir

Teknoloji odaklı işler

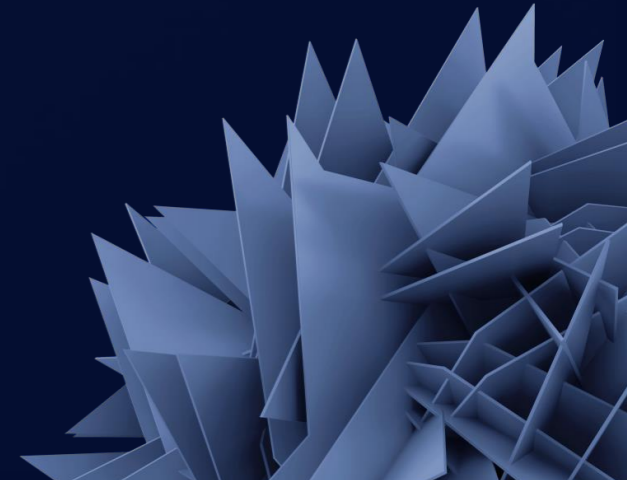


Siber Güvenlik Lideri
İnsansız Hava Aracı Operatörü
Yapay Zekâ İş Geliştirme Sorumlusu
Kuantum Makine Öğrenmesi Analisti
Arttırılmış Gerçeklik Yolcuğu Geliştiricisi
Yapay Zekâ Destekli Sağlık Teknisyeni

Hizmet odaklı işler

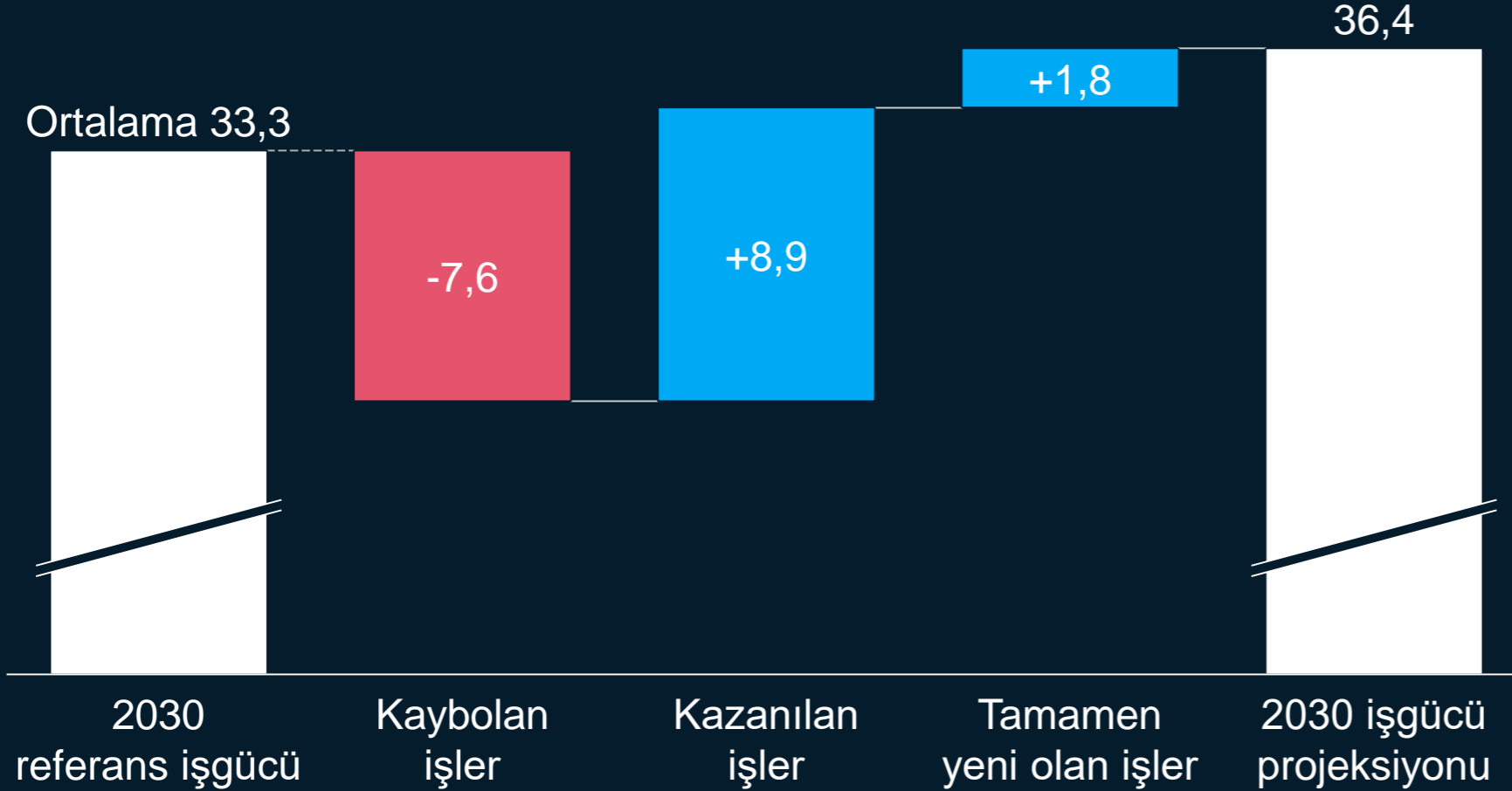


Finansal Koç
Kişisel Marka Danışmanı
Sanal Mağaza Danışmanı
Dijital Terzi
Sanal Küratör
Deneyim Tasarımcısı



Otomasyon ve dijitalleşme ile mevcut işlerde önemli dönüşüm olacak ve yeni işler yaratılacak

Türkiye'deki işgücü ihtiyacındaki değişim
Ortalama %20-25 otomasyon seviyesi ile projeksiyon
Milyon, 2018-2030



+3,1M

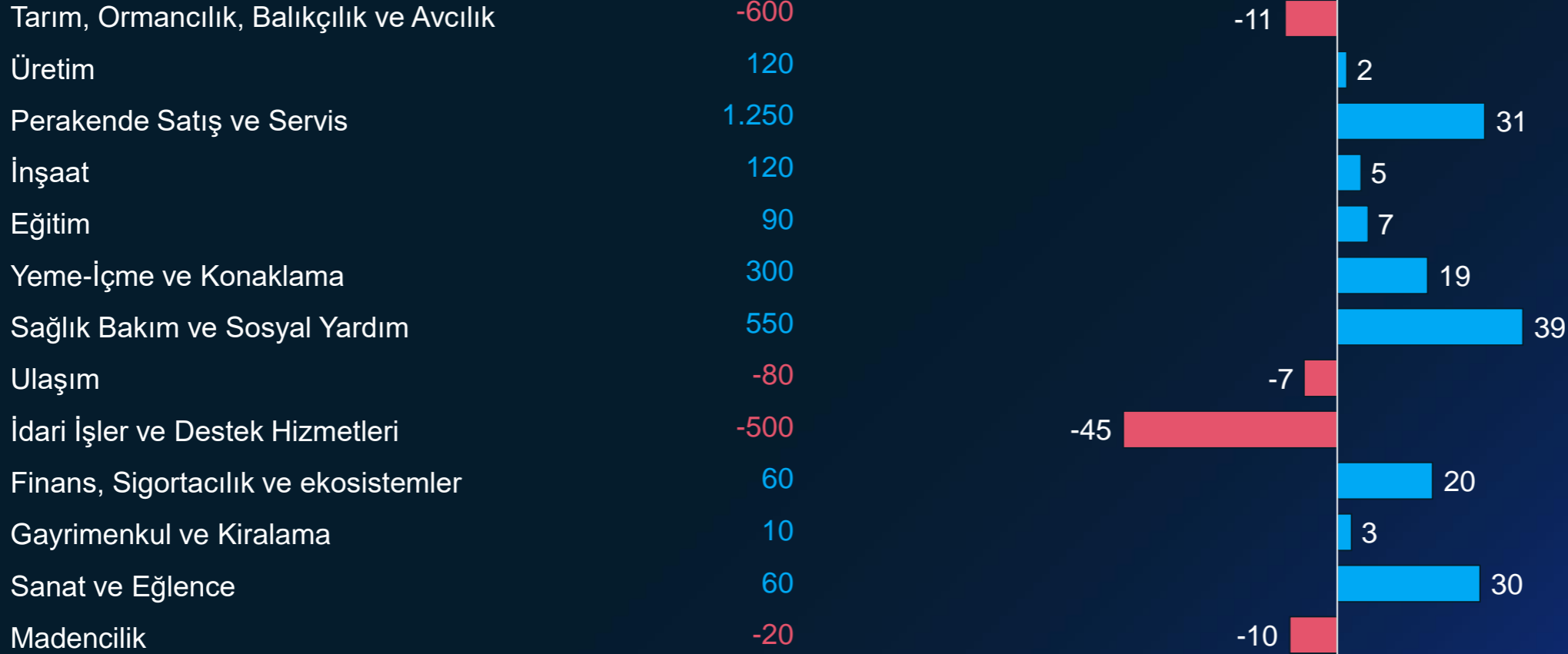
2030 yılına kadar iş artışı potansiyeli

Sektörler bazında işgücünde önemli değişiklikler olacağı öngörülüyor

2030'a kadar net değişim¹

Tam zamanlı çalışan, bin

Yüzdesele değişim, %



¹ Ortalama %20-25 otomasyon seviyesi ile projeksiyon

Önümüzdeki 10 yılda çok daha fazla sosyal ve teknoloji yetkinliklerine sahip olan çalışanlar gerekecek



Temel yetkinlikler

Temel sözel, sayısal ve iletişim



Fiziksel yetkinlikler

Motor ve kuvvet yetkinlikleri
Genel ekipman tamiri ve mekanik yetkinlikler



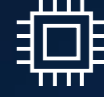
İleri seviye bilişsel yetkinlikler

Yaratıcılık
Karmaşık bilgi yorumlama
Proje yönetimi
Eleştirel düşünme/karar alma



Sosyal yetkinlikler

Girişimcilik
Çevreyle uyum becerileri/empati
İleri seviye iletişim
Adapte olabilme/sürekli öğrenme



Teknoloji yetkinlikleri

Temel dijital yetkinlikler
Bilimsel araştırma
Teknoloji tasarımı, mühendislik
İleri düzey veri analizi

2030 referans işgücü
Milyon

5,2

15,5

5,8

4,5

2,4

2030 işgücü projeksiyonu¹
Milyon

4,7

14,3

6,2

5,5

3,9

Değişim
Yüzde

%-10

%-8

%7

%22

%63

1. Ortalama %20-25 otomasyon seviyesi ile projeksiyon, 1,8 milyon tamamen yeni olan işler dahil edilmemiştir.

Tüm çalışanlar dönüşümün parçası olacak, yeni yetkinlikler geliştirmesi gerekenler için büyük bir değişim yaşanacak

2030'a kadar işgücü

Mevcut mesleğinde yeni yetkinlikler

Mevcut mesleğine devam ederken teknolojiden yararlanma ve yeni yetkinlikler geliştirme

21,1M

Mevcut mesleğinde farklı roller

Mevcut mesleğinde farklı yetkinlikler geliştirerek rolünü değiştirme

5,6M

Yeni meslek edinme

Farklı mesleklerde/sektörlerde çalışmak için yetkinliklerini büyük ölçüde geliştirme

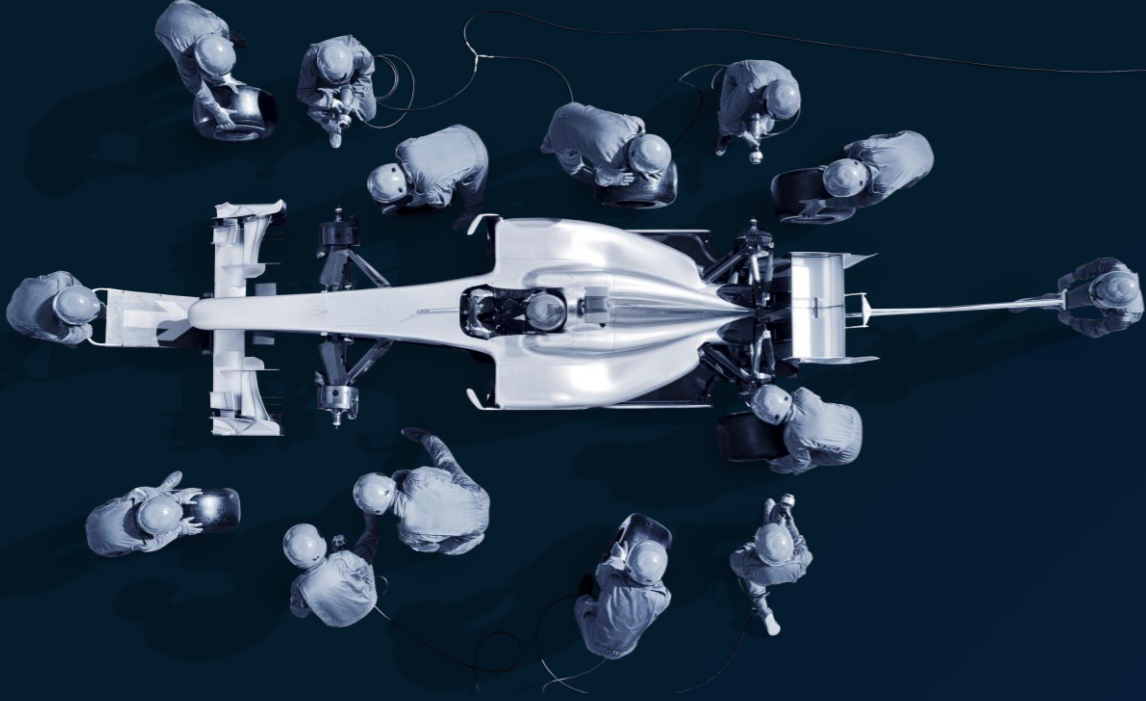
2,0M

İşgücüne donanımlı katılım

İşgücüne katıldığında gerekli güncel yetkinlikler ile donanımlı olma

7,7M

Yetenek dönüşümünü hayata geçirmek için tüm paydaşların ortak çalışması önem taşıyor



**Şirketler ve
Birlikler**



**Kamu
Kurumları**



**Eğitim
Kurumları**



Bireyler



Şirketler ve Birlikler



- Şirketimiz için stratejik işgücü planlamasını hazırlamalıyız
- Kapsamlı yetenek dönüşüm programları oluşturmalıyız
- Yeni nesil çalışma modellerine ve kültürüne geçmeliyiz
- İnsan kaynakları fonksiyonlarını güçlendirmeliyiz
- Farklı şirketlerin yetenek dönüşümü için ortak platformlar oluşturmalıyız



Kamu Kurumları



- Ülke seviyesinde sektörel ve coğrafi bazda stratejik işgücü planlamasını yapmalıyız
- Dijitalleşmeyi ve yetenek dönüşümünü hızlandıracak koordinasyon mekanizmalarını etkinleştirmeliyiz
- Yeni çalışma modellerine uygun sosyal güvenlik politikalarını oluşturmalıyız
- Yetenek dönüşümü için gelişim ve teknoloji merkezleri oluşturmalıyız
- Yetenek geliştirme programları için teşvikler sunmalıyız



Eğitim Kurumları



- Eğitim modelini istihdam ve yetkinlik ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde geliştirmeliyiz
- Çocukluk döneminde farklı yetkinlikleri geliştirecek uygulamalarla eğitimin kalitesini arttırmalıyız
- Öđrencilere kendi kendine öğrenme yetkinliğini kazandırmalıyız
- đrenme deneyimini farklılaştırarak zenginleştirmeliyiz
- Yaşam boyu öğrenme fırsatını veren yapılar ve programlar oluşturmalıyız



Bireyler



- Kendimiz ve organizasyonumuz için yetkinlik geliştirme ihtiyaçlarını anlamalıyız ve değişimin öncüsü olmalıyız
- Yaşam boyu öğrenme modeline hazır olmalıyız
- Sosyal ve teknolojik yetkinlikleri geliştirme fırsatlarını yakalamalıyız
- Ortak yetenek dönüşüm platformlarına katkı sağlamalıyız
- Kendimizi yaşam boyu farklılaşabilen esnek kariyer yollarına hazırlamalıyız

Bu dönüşümü gerçekleştirmek için ortak bir odak ve toplu bir hareket başlatmalıyız

Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü



**Şirketler ve
Birlikler**



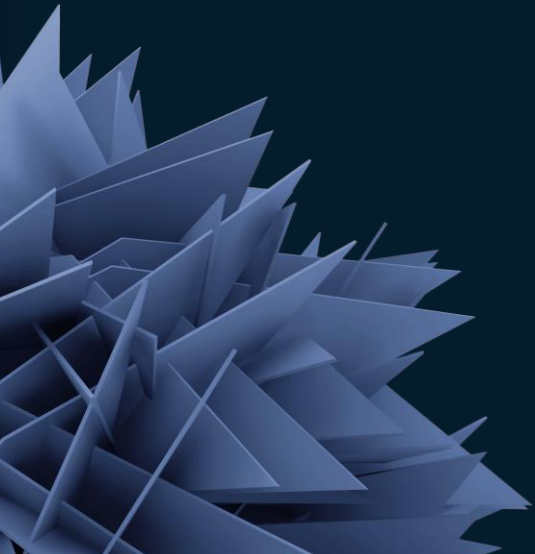
**Kamu
Kurumları**



**Eğitim
Kurumları**



Bireyler



McKinsey
& Company

