

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE YETENEK KAZANIMI

HAKKINDA BİLMENİZ GEREKEN HER ŞEY

toptalent 



NEDEN SAĞLIK SEKTÖRÜNDE YETENEK KAZANIMI ÇOK ÖNEMLİ?

Gelişen teknoloji ve sağlık hizmetleriyle beraber hepimiz daha uzun yaşama hayali kurmaya başladık. Hastalıklarımızın hızla tedavi edilmesini, daha iyi hissetmeyi, hayattan daha çok keyif almayı istiyoruz.

Bu isteklerimize cevap arayan sağlık ve ilaç sektörünü, hem pandemi sürecinde gördüğümüz gibi tatsız (ve ödüllendirici) sürprizler, hem de yetenek çekme yarışında pek çok zorluk bekliyor.

Randstad Sourceright's 2019 Yetenek Trendleri anketine göre, sağlık ve ilaç endüstrisinde yer alan, dünya çapındaki 800 insan kaynakları liderinin %85'i, yetenek kıtlığının en çok ilaç&sağlık sektöründe var olduğunu düşünüyor.

Bu zorluğun üstesinden gelebilmek için, yetenek kazanım departmanları kuruyor, daha esnek bir çalışma biçimi yaratmak için çabalıyor, işveren markalarını güçlendiriyor ve inovatif olmak için gerekli çevikliği sağlamak amacıyla tüm süreçlerini baştan tasarlıyorlar.

Bütün bu çalışmalarını gözlemlerken akla gelen ilk soru Őu:

“Őirketiniz yetenek kazanım stratejisini değer odaklı mı yapıyor yoksa maliyet odaklı mı?”

Maliyetler bugünlerde önemli ancak karlılığı yaratılan değer oluŐturuyor. Ayrıca tamamen inovasyon ile Őekillenen sağlık sektöründe, inovasyonun asli unsuru da yine yetenekler.

Global araştırmalar, insan kaynakları liderlerinin 89%'unun yetenek kazanımını para tasarrufundan çok bir değer yaratma aracı olarak gördüğünü ve %87'sinin yetenek kazanımının Őirketlerini geleceğe hazırladığına inandığını söylüyor.



Sağlık Sektöründe Yetenek Kazanımı Neden Zor?





1 Sektörel Uzmanlık Alanlarında İşe Alım Rekabeti

Gelişen dünyayla beraber iş tanımlarımız değişiyor, hepimiz farklı konularda uzmanlaşıyoruz ve bir konuyu en iyi bilen olmak, iş yerlerimizde konunun uzmanlarıyla beraber çalışmak istiyoruz.

Gelişen dünya ile sağlık alanında birçok farklı yetenek ortaya çıktı. Buna rağmen sağlıkla ilgili bir dizi beceriye sahip özel yetenekleri bulmak giderek zorlaşıyor.

Örneğin, biyoinformatik alanında çalışan matematik ve analitik uzmanlar, şirketlerin ilaç moleküllerini daha hızlı keşfetmelerine ve bireyler için tedaviyi iyileştirmelerine yardımcı oluyor, fakat bu gibi niş alanlardaki yetenekler için sektörde zorlu bir yarışa girmek gerekiyor.

2 Sektör Dışı Şirketlerle Olan Dijitalleşme Rekabeti

Dünyaya ayak uydurmak isteyen her şirket gibi, sağlık sektörü de dijitalleşme konusunda oldukça rekabetçi. Ancak burada gerçekten büyük bir zorluk var, rekabet maalesef sektörler üstü. Dijital yetenekler denildiğinde, sağlık sektörü içinde değil, farklı bir ligde, Apple, Google, Amazon veya Peak Games gibi iri dişli rakiplerle rekabet etmek gerekiyor.

Sektörde büyüme stratejileri, veri ve tüketici teknolojilerinden yararlanarak dijital olma yolunda ilerlerken, sağlık sektörünün diğer sektörlerden yetenekleri daha agresif bir şekilde çekmeleri ve işe almaları gerekecek.

Deloitte yaptığı araştırmalarda sağlık bilimleri alanındaki şirketlerin yalnızca %20'sinin kendilerini dijital olarak olgun gördüklerini tahmin ediyor. Bu, yetenek kıtlığının tüm sektörlerdeki işletmelerin dijitalleşmeye doğru ilerledikçe artacağı anlamına geliyor.



Örneğin, tıp teknolojisi şirketleri artık hastalar, bakıcılar ve diğer tüm çalışanlar için daha iyi deneyimler yaratmaya odaklanıyor bu nedenle gelecekte cihazların tüketiciye uyarlanması konusunda deneyimi olan (Akıllı cihazlar, giyilebilir teknolojiler) sektör dışındaki yetenekleri de işe almak istiyor.

Hasta-refakatçi bilgilendirme süreçlerinden akıllı ilaçlara, nörolojik hastalıklardan yapay organlara kadar sağlık ve ilaç sektöründe teknoloji yetenekleri ihtiyacı çok ciddi bir boyuta çok kısa zamanda ulaşacak. Bu rekabet için hazır mısınız? Dahası var...



3 Teknoloji Şirketlerinin Sağlık Sektörüne Girmesi

Bir üst satırdaki fırsatı gören teknoloji şirketleri, sağlık alanında çalışmalarını hızlandırıyor. Günümüzde sağlıklı yaşam büyük bir trend, artık sağlıklı yemekler yemek veya spor yapmak bizler için eskisinden çok daha önemli. Artan sağlıklı yaşam isteği geleneksel teknoloji şirketlerinin tüketici sağlığı pazarlarına yatırımlarını artırıyor.

Apple, elektrokardiyogram monitörü olarak kullanılabilen bir akıllı saat için ilk ABD Gıda ve İlaç Dairesi onayını kısa süre önce aldı. Google, Microsoft ve Amazon gibi teknoloji devlerinin tümü, sağlık veri analitiği ve sistemlerine yatırım yaparak sağlık hizmetleri alanına taşındı.

Bu yeni hizmetler ve gelir fırsatları, birinci sınıf dijital beceriler için dijital firmalar ile rekabet edilmesi gerektiği anlamına geliyor. Teknoloji sektöründeki en büyük şirketlerden bazıları, bu büyük dönüşüme yardımcı olmak için diğer endüstrilerden en iyi dijital yetenekleri işe almaya başladı bile.

4 Kronik İşveren Markası Sorunları

Bilişim teknolojileri sektöründen farklı olarak, sağlık hizmetleri şirketleri tarihsel olarak marka bilinirliği ve operasyonel şeffaflık sağlama konusunda diğer firmalardan geride.

Örneğin bir yetenek her gün baş ağrısı için bir Apranax, Aspirin / Vermidon içiyor olsa da, bu ilaçları hangi şirketin ürettiğini bilmiyor olma olasılığı yüksek. Bu nedenle sağlık ve ilaç sektörü için ana şirketin bilinirliğine daha fazla yatırım yapması, işveren markasını güçlendirmesi gerekiyor.

Sektörel zorlukları da unutmamak lazım; sağlık sektörünün düzenlenmiş doğası gereği, işverenlerinin faaliyetleri kamuoyunun bilgisinden ve yorumlarından uzakta tutuluyor.

Şirketlerin ve çalışanlarının ayrıntıları kamuoyuna açık olarak paylaşmaları yasak. Bu gibi yasaklar, sektörde çalışmak isteyen yeteneklerin de sektörü içeriden tanımasını, şirkette çalışmanın nasıl bir his olduğunu öğrenmesini zorlaştırıyor.



5 Yasal Üretim Sorunları

Sağlık hata kaldırmayan ve çok hassas bir sektör. Yavaş süren onay süreçleri nedeniyle, sağlık sektöründeki işletmeler kendilerini iş arayanlara heyecan verici & yenilikçi olarak konumlandıramıyor.

Klinik çalışmalar bazen yıllar sürebiliyor ve bazen devlet kurumları tarafından yapılan incelemeler, ilaçların ve diğer tıbbi ürünlerin pazarlanmasına izin verilmesini uzun süre geciktiriyor. 10 yıllar süren araştırmalar ve çabaların sonucu çıkmaz sokakla sonlanabiliyor...

Takdir edersiniz ki; deneyip yanılarak, deneyimleyerek öğrenen yetenekler için bu bir hayal kırıklığı... Bu nedenle yetenekler, inovasyonu daha hızlı ticarileştirme eğiliminde olan bilişim teknolojileri ve iletişim sektöründe çalışmaya daha meyilli oluyor.

6 Sektördeki İşgücünün Yaşlanması

Sağlık sektöründe işverenlerin karşılaştığı bir diğer zorluk yaşlanan işgücü. Proceedings of the National Academy of Sciences'da yapılan bir araştırmaya göre sağlık bilimlerinde bilim adamları, 1993'teki 45.1 ortalamasına kıyasla günümüzde 48 yaşında.

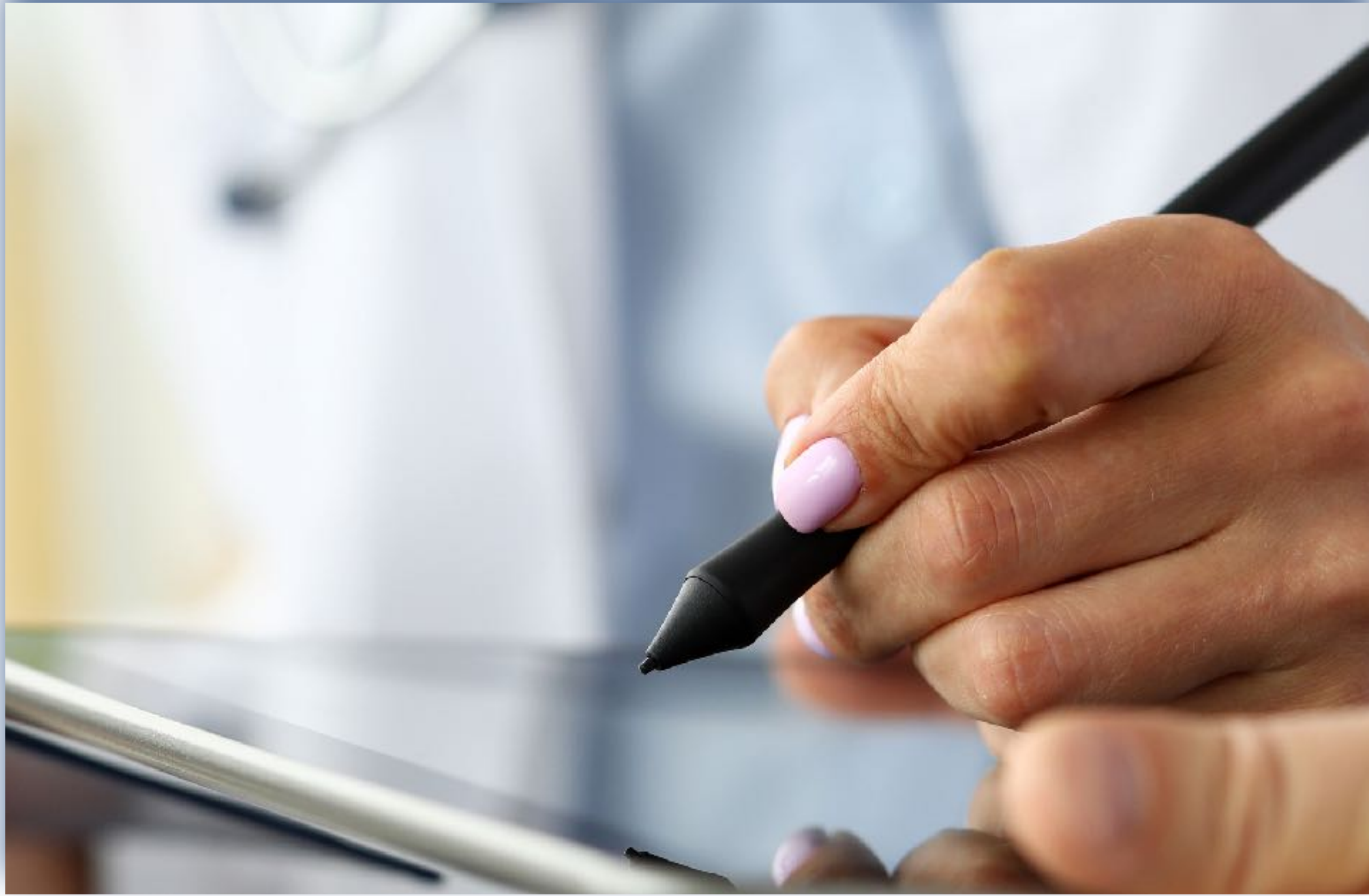
Sektördeki birçok şirket için bu, deneyimli yeteneklerin önümüzdeki yıllar içinde emekliye ayrılması bilgi tabanı için gerçek bir tehdit oluşturacak.

İK liderlerinin, resmi bilgileri ve fikri mülkiyeti kendi iş gücüleri içinde muhafaza etme çabalarının bir parçası olarak yaşlı çalışanlardan genç nesillere bilgi aktarımına odaklanmaları gerekecek.





**Sağlık Sektöründeki Şirketler
En İyi Yetenekleri Çekmek İçin
Nelere Önem Vermeli?**



1 Çalışanınızın değer teklifinize odaklanın.

Sektördeki kuruluşların rekabetçi ücretlendirme, finansal açıdan sağlıklı olma ve anlamlı bir iş yapma açısından sunacakları çok şey var. Büyük yetenekleri çekmek için en güçlü değer önerilerinize odaklanın.

Örneğin Unilever yetenekli ve ilham verici liderleri bir araya getirmeyi vaadediyor. Elon Musk mühendisler direkt benimle çalışacak diyor. Apple gece gündüz çalışırsın ancak bir yıldız gibi parlarsın diyor... Yetenekleri çekecek değer öneriniz nedir? Eğer yoksa bu öneriyi netleştirin.



2 Gelecekteki ihtiyaçlar konusunda iş liderleriyle iş birliği yapın.

Yenilikçi sektörlerde, işverenler yeni teşhisler yapmak ve görüşler geliştirmek için gelecek dünyanın yeteneklerini anlamak zorundalar.

Bu analizleri daha doğru yapabilmek için, yakın ve uzun vadeli gelecek hedeflerini anlamak üzere iş liderleriyle daha yakın bir ilişki geliştirin, genç yeteneklerle daha fazla etkileşime geçecek aktivasyonlar planlayın. (toptalent.co'da birçok yolunu keşfedebilirsiniz.)



3 Dijital deęişime öncelik veren bir zihniyet benimseyin.

Sektörler dijital bir iş modeline geçerken bu değişimi hızlandıracak yetenekleri düşünün. Dijital yetenekler için başka sektörler bakıyorsanız ya da kapsamlı bir yeni yetenek eğitim programı uyguluyor olsanız da dijital dönüşüm çabalarınızı önceliklendirin. Şirketinizin hayatta kalıp kalmayacağı, bu dönüşüme ne kadar adapte olabileceğinize bağlı. Bunu dijital yetenekleri işe alarak başarabilirsiniz.

Örneğin Amerikalı otomobil firması Tesla, müşteri deneyimini iyileştirmek, maliyet tasarrufu sağlamak ve karbon emisyonlarını azaltmak için kablosuz yazılım güncellemelerini kullanıyor ve otomobilde dijital dönüşümün liderliğini üstleniyor.



4 İşgücü adaptasyonuna odaklanın.

Yeni ilaçları ve tedavileri geliştirme maliyeti arttıkça, sektördeki şirketler yeni ürünler ve ticarileştirme fırsatları için değişen dünyaya daha hızlı uyum sağlama ihtiyacı duyuyorlar. Değişime uyum sağlayabilmek, değişime uyum sağlayabilen bir işgücü ve yetenekleri hemen ihtiyaç duyulan yere dağıtabilecek bir yetenek yönetimi sayesinde olabilir.

Pandemi döneminde dijital dönüşümü gerçekleştirememiş ve dönüşüme uyum sağlayamamış birçok firma işlerini yapamayacak duruma geldi. Yeteneklere ve dijitalleşmeye önem veren firmalar değişime ayak uydurarak işlerinde hiçbir aksaklık olmadan çalışmalarını sürdürdü. Organizasyonunuzu bu adaptasyona hazırlayın.



5 Şirketinizi ve sunduklarınızı etkili şekilde aktarın

İşveren markası tüneline ilk adım bilinirliktir. Yani şirketinize en iyi yetenekleri çekmeniz için öncelikle şirketinizi, değer önerinizi, ofis ortamınızı, çalışanlarınızı doğru şekilde yeteneklere göstermeniz gerekiyor. Kimse bilmediği bir şirkete ilgi duyamaz.

Sonrasında iş fırsatlarınızı, kariyer imkanlarınızı yeteneklere aktarmalısınız. Yıl içinde sadece alım yapacağınız zaman değil, belli aralıklarla yeteneklerle etkileşim kurmalı ve onlarla etkileşim kurmalısınız.

SON SÖZ

Sağlık ve ilaç sektörünün, inovasyon, gençleşme ve dijitalleşme için, en iyi yetenekleri hedeflemesi artık bir zorunluluk.

Hem operasyonlarının hata toleransının olmaması hem de çok rekabetçi diğer sektörlerle aynı ligde rekabet etme zorunluluğu nedeniyle, bu sektördeki insan kaynakları liderlerine büyük işler düşüyor.

Bu süreçte en iyi ve en çok sayıda yeteneğe ulaşmak için bize ulaşın.

toptalent.co ekibi



YETENEKLERLE NE YAPMAK İSTİYORSUNUZ?

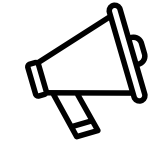
Şirketinizin işveren markasını güçlendirerek en iyi yetenekleri çekmek, onlarla etkileşim kurmak ve en iyi yetenekleri işe almak için **dijital yetenek kazanım sürecinizi** toptalent.co ile planlayın.

1. BİLİNLİLİK YARATMA



İŞVEREN MARKASI PROFİLİ

Şirketinizin hikayesini, ofis fotoğraflarınızı, çalışan testimoniellerinizi, şirket videolarınızı 100 binlerce yeteneğe göstererek, şirketinizin bilinirliğini ve popülerliğini artırın.



DİJİTAL TANITIM PAKETİ Email & Sosyal Medya

İlanlarınızı e-mailing ve sosyal medya paylaşımlarıyla geniş kitlelere ulaştırın, daha çok görünür olun, daha çok sayıda başvuru alın.

2. ETKİLEŞİM KURMA



DİJİTAL KARIYER FUARI

Türkiye'nin ve dünyanın en iyi şirketleriyle birlikte dijital kariyer fuarlarına katılın, en iyi yeteneklerle birebir chat yaparak görüşme fırsatı yakalayın, kariyer fırsatlarınızı paylaşın, şirketinizle ilgili soruları yanıtlayın.



DİJİTAL TALENT SUMMIT

En iyi şirketlerin ilham veren liderlerinin, kariyer yolculuklarını, değişen iş hayatını ve yeni dünyada gerekli yetkinlikleri en iyi yeteneklerle canlı olarak online video konferans aracılığı ile paylaştığı Türkiye'nin en büyük dijital yetenek zirvesidir.



DİJİTAL CLASS

Kendi dijital sınıfınızı yaratın, istediğiniz konuyu istediğiniz üniversite ve bölümden yeteneklere üniversitede sınıf ortamındaymış gibi online video konferans ile kolayca anlatın.

3. İŞE ALIM



İŞ İLANI

Beyaz yaka iş ilanlarınızı toptalent.co'da yayınlayarak nitelikli başvuru alın, yetenek havuzunuzu her zaman güçlü ve güncel tutun. İlgisiz başvurularla uğraşmadan, en iyi yetenekleri işe alın.



İŞE ALIM PROGRAMI MT / Yeni Mezun / Genç Yetenek / Staj Programı

En iyi yetenekleri şirketinize kazandırmak için markalı bir MT / Yeni Mezun / Genç Yetenek / Staj programı yaratın, 100 binlerce yeteneğe ulaşarak en iyi yetenekleri işe alın.

YETENEK KAZANDIRDIĞIMIZ ŞİRKETLERDEN BAZILARI

Türkiye'nin ve dünyanın en iyi şirketleri en iyi yeteneklerini toptalent.co'dan alıyor!



Dijital Yetenek Çözümleri

En iyi yeteneklerin kariyer platformu toptalent.co,
şirketlerin işveren markalarını güçlendirerek en iyi yetenekleri çekmelerini, onlarla etkileşim kurmalarını ve en iyi yetenekleri işe almalarını sağlar.

**En iyi yetenekleri şirketinize kazandırmak için
bize ulaşın.**

E. merhaba@toptalent.co

T. 0 212 909 37 90

www.toptalent.co