



ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

(ELECTRONIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT)

E- İKY / E- HRM

(I)

Günümüzde bilişim ve iletişim teknolojilerindeki hızına erişilemez gelişme ve ilerlemelerin sonucunda özellikle iş dünyasında büyük değişimler yaşanmakta buna bağlı olarak işletmelerin temel politikaları da bu değişimden paylarına düşeni almaktadırlar. İnsan Kaynakları da bu değişimden en çok etkilenen işletme birimlerinin başında gelmektedir.

İnsan kaynakları yönetim anlayışı, insanı yatırım yapılacak en önemli kaynak olarak değerlendirirken, bilgi ve teknolojiyi etkin olarak kullanabilen ve yaratıcılığını sürekli geliştiren nitelikli işgücünün yaygınlaşmasını amaçlamaktadır.

İşletmeler, değişen koşullara ve yeni küresel düzene uyum sağlamaya çalışırken, çalışanlarla ilgili her türlü faaliyeti ifade eden dar kapsamlı "personel yönetimi" kavramı yerine, bireylerin yeteneklerini, bilgisini, yaratıcılığını ve ihtiyaçlarını karşılama ve geliştirme esaslarına dayanan insan kaynakları yönetimi kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

Personel yönetiminin birincil fonksiyonları olan işe alma, eğitim/geliştirme, değerlendirme ve ödüllendirme gibi faaliyetlerin; sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik gibi nedenlerle yeni anlayış ve yaklaşımlarla yeniden ele alınması, geliştirilen yeni teknik ve yaklaşımları içeren insan kaynakları yönetiminin ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

Küresel rekabet ortamı iş örgütlerini bir bütün olarak bünyelerinde bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin entegre olduğu birer sistemler haline gelmeye zorlamaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan bu gelişmeler işletmelerin insan kaynakları yönetimini de etkilemiş ve **Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (EİKY)** kavramını doğmuştur. E-İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Yönetimindeki “insan” unsurunu güçlendirmekte ve çalışanlara kendi kariyerlerini planlamaları konusunda yeni fırsatlar sunmaktadır. Bu yeni anlayış, klasik anlayıştaki örgütsel faaliyetlerin merkezîyetçilikten kurtarılmasına yardım etmekte, çalışanlar ile yöneticilerin örgütsel hedef ve amaçlar doğrultusunda ortak hareket etmelerine destek olmaktadır.

E-insan kaynakları yönetimi, işletme içi bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kullanımının yaygınlık kazanması ve işletme içi ağlarda bilgi birikiminin artmasıyla hız kazanmıştır. Bunun yanında iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim, yeni düzenlemeler ve ekonomik yaşamdaki rekabet ortamının giderek artması, işletmeleri yeni çözüm arayışlarına yöneltmiştir. Teknolojik, ekonomik ve politik değişimler ve bunların sosyal, kültürel ve iş çevresindeki tüketici beklentileri ve işgücü üzerindeki etkileri beraberinde birçok işletmeyi de değişime zorlamıştır. Sadece insan kaynakları politikaları ve uygulamalarının değil aynı zamanda sorumluluk, beklenti ve otorite anlayışlarının da sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Elektronik insan kaynakları yönetiminde, işletme içinde insan kaynakları bölümlerinin yerine getirdiği fonksiyonların büyük bir kısmının internet ortamına taşındığı görülmektedir. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır. Öncelikli olarak zamandan tasarruf sağlama, bürokrasiyi azaltma, maliyeti düşürme gibi özellikler ön planda yer almaktadır. İşletme içi bilgisayar ile iletişim teknolojilerinin kullanılmasının artmasıyla ve işletme içi veri tabanı oluşturmaya yönelik işlemlerin hız kazanmasıyla elektronik insan kaynakları yönetimine yönelik uygulamalar da yaygınlaşmaya başlamıştır.

Bu tür uygulamalar rekabetçi pazar ekonomisinde yer alabilmek ve standartlarını genişletebilmek için işletme içi süreçleri yeniden yapılandırma gereğini ortaya çıkarmaktadır. Jones, e-insan kaynağı departmanlarının evriminin altı itici güce dayandığını belirtmektedir. Bu güçler aynı zamanda maliyetleri azaltırken, kendi değerlerini artırmak isteyen insan kaynağı departmanlarına yönelik olarak da gelişmektedir.

Bu güçler kısaca şu şekilde özetlenebilir

Bilgi Teknolojisi: İK profesyonelleri dijital bir gelecekle ilgilenmek zorunda kalacaklardır. Bilgisayar yazılım, donanım ve ağlarındaki değişimler ile telefon hizmetlerindeki hızlı değişimin takip edilmesi, e-insan kaynağı için mutlak zorunluluk hale gelmiştir. Bilgi çağı teknolojisinin ve otomatikleştirilmiş sürecin artan karmaşıklığı ve düşen maliyetleri karşısında, e-insan kaynağı bölümlerinin gelecekte bir zorunluluk haline gelmesi kaçınılmazdır.

Süreci Yeniden Planlayıp Düzenleme: Stratejik insan kaynağı yöneticileri sürekli temel iş süreçlerini daha verimli bir hale getirmek için modernize etme ve geliştirmenin yollarını aramalıdır. Bir iş süreci, özellikle insan kaynağı bölümlerinde, bilgi teknolojisiyle yeniden planlanabilir ve geliştirilebilir.

Yüksek Hızda Yönetim: Rekabet edebilmek için tüm işletmeler daha akıllıca ve hızlı çalışmak zorundadır. Bu nedenle e-insan kaynağı, kesinlikle geleneksel insan kaynaklarından daha hızlı ve akıllıcadır.

Ağ Organizasyonları: E-insan kaynakları bölümleri geleneksel ve bürokratik işletmelerden çok, ağ işletmelerinde ortaya çıkmaktadır. İşletmeler daha az bürokratik ve daha verimli olmanın yollarını aramaktadır. Yerel alan ağları, eposta ve ortak intranet'lerle gelişen bilgi teknolojisi bir ağ işletmesinin işaretidir.

Bilgi İşçileri: Önümüzdeki yüzyılda işletmeler stratejik bilgi ve enformasyon üzerine rekabet edecektir. Bu “öğrenen organizasyonlar” kendini yöneten bilgisayar ustası bilgi işçileriyle kadrolaşacaktır. Bu işçiler bir yandan maliyet sorunlarını çözerken, öte yandan da bilgiyi kullanarak, kazançlı iş fırsatlarını daha hızlı tanımlayıp yakalayacaklardır. E-insan kaynağı yöneticilerinin bu çağın insan kaynağı bilgisiyle ve tam bilgisayar destekli öğrenme tecrübesiyle donanmış bu işçilerden başka seçeneği yoktur.

Küreselleşme: Yirmi birinci yüzyılda başarılı bir şekilde rekabet edebilmek için tüm işletmeler küresel bir iş stratejisi geliştirmek zorundadır. Yani, insan kaynağı departmanları dünyanın herhangi bir yerindeki çalışanına hizmet verebilecek şekilde yeniden yapılanmalıdır. Tüm bu güçler bilgi teknolojisinin etkisinin insan kaynakları bölümlerinin her işlemine ve prosedürüne etki edeceğini göstermektedir.

E-insan kaynaklarının başarılı şekilde uygulanması ise işletmelerin rekabet avantajını önemli ölçüde arttırırken yeni teknoloji, insan kaynağı uzmanlarının basit yöneticiler olmaktan, tepe yönetim kararlarını güçlü bir şekilde etkileyecek stratejik planlamacılar haline gelmelerine imkan verecektir. Dolayısıyla insan kaynağı uzmanları idareci olarak üstlendikleri geleneksel rollerinden, bilgi çağının gerektirdiği yeni rollerine geçebilmek için, hem kendi fonksiyonlarının hem de tüm işletmenin verimliliğini arttırmaya çalışmalıdır.



DÜNYA TELEKOMÜNİKASYON VE BİLGİ TOPLUMU GÜNÜ

ITU (Uluslar arası Telekomünikasyon Birliği – International Telecommunication Union)'nun kuruluş tarihi olan 17 Mayıs 1865, 1969 yılından bu güne ITU konseyi tarafından belirlenen önemli bir konu başlığı ile Dünya Telekomünikasyon ve Bilgi Toplumu Günü olarak kutlanmakta.

Tüm dünya da “Siber Uzayda Çocukların Korunması” teması ile kutlanan 2009 Dünya Telekomünikasyon ve Bilgi Toplumu Günü 15 Mayıs 2009 Tarihinde İstanbul Lütfi Kırdar Kongre ve Sergi Salonunda kutlandı.

Etkinlikler kapsamında siber uzayda çocukların korunması konusunda kamuda farkındalık yaratmak amacıyla bir panel düzenlendi. Panelde işlenen konular arasında İnternet ve diğer on-line kaynakların kullanımında çocukları bekleyen tehlikelerin tanımlanması, bu tehlikelere karşı kamu farkındalığının artırılması ve çocukların İnternet ve İnternet kaynaklı araçlara korkusuz bir şekilde erişiminin sağlanması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına, sivil toplum örgütlerine düşen görevler ile, İnterneti kullanan çocukların tehlikelerden korunmasında ulusal ve uluslar arası çözümlerin neler olabileceğine dair değerlendirmeler yapıldı.

İTO YAYINLARI - 2009 Mayıs

- **2008-84** *Economic Report: Turkish & World Economy in 2008.*
- **2009- 5** *Profesyonel Mutfak Ekipmanları için Avrupa Direktifleri ve Standartlarının Uygulama Rehberi*
- **2009-12** *Fiyat İndeksleri (Nisan 2009)*
- **2009-15** *Türkiye'de Madencilik*
- **2009-19** *Halkla İlişkiler Yönetimi*
- **2009-20** *Geçmişten Günümüze İstanbul Hanları*

Bilgi ve Doküman Yönetimi Şubesi'nden temin edilebilir.

Tel: 0212 455 63 26