



ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

(ELECTRONIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT)

E- İKY / E- HRM

(II)

ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İŞLETMELERDE KULLANIMI

Dünyadaki küreselleşme eğilimlerinin yaygınlaşması ve bilgi-teknoloji alanındaki yeniliklerin her geçen gün hızla yayılması, işletmelerin pazar mekanizmasında rekabet edebilmelerinde, teknolojik yenilikleri kullanabilmeyi ön koşul durumuna getirmektedir. İşletmeler üretimleri için gerekli olan teknolojinin kullanımından, her şeyden önce insan kaynağını hazırlamak ve işletme kültürü içinde paylaşılan değerler arasında, yeniliklere açık olmayı ön plana çıkarmak durumundadırlar.

Teknolojinin işletmeye uyumu ve yönetimi, teknoloji üretimi kadar önemli olup, bütün işletmelerin hedefledikleri ancak kimi zaman ulaşmakta güçlük çektikleri bir olgu olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bilgi ve teknolojinin etkin kullanımı işletmede bir dönüşümü de beraberinde getirmekte ve yoğun teknoloji kullanımı, işletme içinde çalışanlar tarafından paylaşılan değerler, normlar, semboller ve beklentiler gibi birçok kültürel etmeni de etkilemektedir.

E-insan kaynakları yönetimi işletmeler için stratejik yararlar sağlamaktadır. Bu yararlar doğrudan işletmeye yönelik olması yanında işletme içinde çalışan insan kaynağını da etkilemektedir.

E-insan kaynaklarının işletmeler için stratejik yararları;

- İşletmelerin iç müşterilerine verimli ve gelişmiş insan kaynağı hizmeti sunma ve işletme ile ilgili her türlü bilgiyi iletebilme
- İnsan kaynağı uzmanlarının stratejik insan kaynağı servisi ve uygulamalarına odaklanması için elverişli zaman yaratma
- İşletme içinde çalışan insan kaynağı için motivasyonu sağlama ve yeteneklerini geliştirme
- İşletme içi maliyet ve idari işlemleri azaltma -İşletme içi iletişimde insan kaynağına açık bir ortam yaratma

olarak sayılabilir.

Elektronik insan kaynakları yönetiminin işletmeler açısından ortaya çıkardığı stratejik yararlar yanında uygulama alanında bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Öncelikle insan kaynağı ve yönetimine ilişkin uygulamaların geri dönüşümünün uzun vadeli ve sabır gerektiren bir anlayışı gerektirmesi, ekonomik istikrarsızlık yaşayan ve sürekli ekonomik krizlerle karşı karşıya kalan ülkeler için önemli bir sorun oluşturmaktadır. Bu yönetim anlayışının tüm toplumlar için geçerli olduğunu ileri sürmek yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir.

Toplumsal, ekonomik ve kültürel yapısı farklı olan ülkelerin işgücüne yönelik yönetim anlayışlarının uygulanmasından ziyade, ülkelerin ekonomik ve toplumsal yapısı ile işletmeye uygun ve işgücünün özellikleri dikkate alınarak oluşturulacak yönetim anlayışları başarıyı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanında işletmelerde çalışanların teknolojiyi etkin olarak kullanabilmeleri, sürekli yenilik ve gelişmeyi sağlamaları, işletme içindeki kültürel uygulamalara bağlı olmaktadır.

Etkin ve seçilen yönetim anlayışına yönelik teknoloji kullanımı aynı zamanda etkin bir işletme kültürünü de gerektirmektedir. İşletmelerin bilgi ve teknoloji alanında yapacakları yatırımların, her zaman maliyetleri düşürüp rekabet üstünlüğü yaratması mümkün olmamaktadır. Bilgi ve teknolojik yapıda gerçekleşen değişim aynı anda insan kaynağının niteliğinde de bir değişim yaratabilmeyi gerekli kılmaktadır.

E-insan kaynakları yönetiminde, insan kaynakları yönetim fonksiyonlarının büyük bir kısmının web ortamına taşınması ve gerekli alt yapının oluşturulmasında öncelikli olarak insan kaynağının buna hazır olup olmaması önem kazanmaktadır. Günümüzdeki ekonomik ve teknolojik koşullar, çalışanların değişimler ve belirsizlikler karşısında uyum sağlama olanaklarını artırmayı gerekli kılmaktadır.

İNTERNET ARACILIĞI İLE ELEKTRONİK İŞE ALIM (E-İŞE ALIM)

Bilgi teknolojilerinin gelişimiyle birlikte iş ve teknoloji alanında büyük değişimler yaşanırken işletmelerde iş başvurularının ve insan kaynağını işe alım süreçlerinin de bu değişimlerden etkilendiği görülmektedir. 1990'lardan bu yana işletmelerin işgücünü işe alım süreçlerinde önemli değişimler yaşamaktadır. İş yaşamında esnekliğin artması, bilgi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte işgücünün niteliğinin gelişmesi gibi birçok etken yeni bir insan kaynağı anlayışını ortaya çıkarmıştır.

Tüm bu değişimler birçok iş arama ve işe alım süreçlerini de değiştirmiş ve internetin bu alanda kullanılması yaygınlaşmaya başlamıştır. İnternetin yoğun olarak kullanımından önce işletmeler yeni işgücünü işe almada gazete ilanları, çalışan işgücünün referansları, bireysel iş başvuruları gibi geleneksel metotları kullanmaktaydılar. Günümüzde ise işletmeler internet temelli e-işgücü pazarını kullanarak coğrafya bakımından daha geniş bir pazara ulaşarak bu süreci öncekinden daha ucuz ve hızlı yapabilme imkânına kavuşmuşlardır

İnsan kaynağı yönetim anlayışını uygulayan işletmelerde en önemli ve dikkat edilmesi gereken konuyu insan kaynağını seçme ve değerlendirme süreci oluşturmaktadır. İşletmelerin internet üzerinde yer alan web sitelerinde insan kaynağı bölümlerinin hazırlamış olduğu eleman ihtiyaç duyuruları, iş başvuru formları bulunmaktadır.

Böylelikle iş görüşmeleri, başvuru değerlendirme gibi prosedürler eş zamanlı (online) olarak gerçekleştirilebilmektedir. Bununla birlikte işletmeler işe alım ve iş ilanı gibi uygulamaları profesyonel olarak bu işi yapan firmaların kurumsal web siteleri üzerinden de gerçekleştirebilmektedir. Bu durum işletmelere daha fazla zaman tasarrufu sağlamaktadır. Ayrıca iş başvurusu yapan insan kaynağı açısından da önemli avantajlar sağlamaktadır. İşletmeler bu yolla işe alım sürecini hızlandırırken üye oldukları sitelerde istedikleri zaman iş ilanı yayınlatabilme ve bunları değerlendirme şansına sahip olmaktadır. Bu şekilde bürokratik engeller ve zaman sorunu daha kolaylıkla çözümlenebilmektedir.

İşletmelerin bir çoğu e-işe alım teknolojilerini bünyelerine, işe alım siteleri veya kurumsal web sitelerindeki insan kaynakları sayfaları aracılığıyla dahil etmektedir. Ancak işe alım siteleri adayların ilgisini daha çok çektiğinden, birçok işletme bu sitelerin aday havuzundan faydalanmayı tercih etmektedir. Böylece işletmeler birçok açıdan avantajlı duruma geçme olanağına sahip olmaktadır.

Bireyler açısından ise zaman tasarrufunun yanı sıra aynı anda birden fazla iş başvurusu yapma ve kendilerine yönelik iş ilanlarını eş zamanlı olarak takip edebilme şansını ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte kariyer hedefleri doğrultusunda yurt dışındaki iş başvurularını da internet üzerinden gerçekleştirebilmektedir. İnternet aracılığı ile elektronik işe alım, elektronik insan kaynakları yönetim anlayışının işlevlerinden biri olan işletme için "insan kaynağı seçim" sürecini oluşturur. İnternet üzerinden işe almanın bir takım avantajları yanında bazı zorluklarla da karşılaşmaktadır.

Öncelikle elektronik insan kaynakları yönetim anlayışının işletme içinde kabul görmesi ve üst yönetimden başlayarak tüm çalışanların bu anlayışı benimsemesi gerekir. Her ne kadar bu anlayışın uygulanabilme şansı olsa da son kararı verecek olan üst yönetimin bazı durumlarda geleneksel yollarla işe alma sürecindeki ısrarı, elektronik işe alım sürecinin uygulanamama olasılığını gündeme getirebilmektedir. İşletmelerin internet aracılığı ile işe almayı düşündükleri insan kaynağının, işletmenin ihtiyacını karşılamasına ilişkin değerlendirmeyi iyi yapması gerekmektedir.

Büyük ölçüde zamandan tasarruf sağlama amacı ile gerçekleştirilen bu süreç iyi bir değerlendirmenin yapılamaması nedeni ile uygun insan kaynağının seçilememe riskini de beraberinde taşımaktadır. Bu durum ise değerlendirme sürecinin tekrarlanması anlamına gelmektedir. İnternet işe yeni başlayacak olanların seçiminde iyi bir kaynak olmasına rağmen, yönetici adaylarını bulma konusunda bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Yönetici durumundaki kişilerin iş ararken internet yerine oluşturdukları arkadaş çevrelerini kullandıkları görülmektedir

ELEKTRONİK İHALE PANELİ



Bilişim Teknolojilerinin ister kamu ister özel sektör olsun sağlamış olduğu en önemli fayda şeffaflık olgusudur. Bilginin daha hızlı, daha kolay ve daha güvenilir taşınması ile bir çok işlem internet üzerinden yapılmaya başlamıştır. Bu işlemlerin en önemlileri de Elektronik Satın alma ve E-İhale işlemleridir. Şirketlerin, satın alma operasyonlarını daha verimli daha etkin ve maliyetleri düşürücü bir biçimde yürütmelerini sağlayan Elektronik İhale kavramı son yıllarda tüm dünyada yaygın olan ve işlevselliğini günbegün arttıran bir olgudur. Dünya çapında yapılan araştırmalar elektronik satın alma sistemlerinin toplam satın alma maliyetlerinde % 20'lere kadar tasarruf sağladığını göstermektedir.

Tedarik ve satın alma maliyetlerindeki iyileşme, temel olarak, e- ihalenin süreçte sağladığı rekabet artışı, ihalelere katılımın kolaylaşması, yaklaşık maliyetlerle ilgili daha iyi bilgi sağlayabilme, alıcı ve satıcı için işlem maliyetlerinde azalma, şeffaflık ve elektronik açık eksiltmeden kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda düzgün planlanmış elektronik ihale uygulamaları Küçük ve Orta ölçekli firmaların ulusal ve uluslar arası düzeyde elektronik satın alma süreçlerine daha fazla katılımını ve bu sayede etkin rekabetin oluşmasına yardımcı olmaktadır.

Elektronik Tedarik ve Elektronik İhale sistemlerinin yukarıda saydığımız faydalarını daha geniş bir biçimde ve tüm yönleriyle üyelerimize duyurabilmek amacı ile Odamız Bilişim Teknolojileri ve Elektronik Ticaret Şubesi tarafından 22 Haziran 2009 tarihinde ücretsiz bir panel düzenlendi. Elektronik İhale'nin **Otomasyon, Yazılım, Uygulama, Donanım ve Vergilendirme** başlıkları altında irdelendiği panelde, Sektörün önde gelen Elektronik Satınalma ve Elektronik İhale Sistemleri hizmet sağlayıcısı firmaların yetkililerinden Levent Şahin, Murat Talu, Timuçin Reşat Acar ve Gürsan Ergüleç konuşmacı olarak yer aldılar. Prof. Dr. İbrahim Kırcovanın başkanlığını yürüttüğü ve yaklaşık 5 saat süren panelde aynı zamanda Hesap Uzmanları Kurulu Başkanlığı Baş Hesap Uzmanı Akın Akbulut'ta konunun vergisel yönünü irdeleyerek üyelerimize aktardı. Firmaların satın alma alışkanlarını değiştirmeyi hedefleyen Elektronik İhale Sistemlerine ilişkin düzenlenen E-İhale Paneli yakın zamanda kitap haline getirilip üyelerimizin bilgisine sunulacaktır.

İTO YAYINLARI - 2009 Haziran

- **2009- 12** *Fiyat İndeksleri (Mayıs 2009)*
- **2009- 21** *Herkes İçin Ekonomi*
- **2009- 22** *Makro Ekonomik Göstergeler (I. Üç Ay)*
- **2009- 25** *Telif Hukukunda Yayın Sözleşmesi Örnekleri*

Bilgi ve Doküman Yönetimi Şubesi'nden temin edilebilir.

Tel: 0212 455 63 26