

ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (E-HRM)'NDE İNSAN KAYNAKLARI ENFORMASYON SİSTEMİ (HRIS)'NİN ÖNEMİ VE TEMEL KULLANIM ALANLARI.

Yrd.Doç.Dr.Serdar ÖGE

Selçuk Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

soge@selcuk.edu.tr

ÖZET

Son dönemlerde, özellikle bilgi ile iletişim teknolojisindeki gelişme ve ilerlemeler neticesinde iş dünyası tarihindeki en büyük değişimi yaşamakta olup, iş dünyasının temel aktörleri olan işletmelerin temel politikaları da bu değişimden etkilenmektedir. Bu gelişme ve değişimler insan kaynakları yönetimini (İKY) de yakından etkilemiş ve gelinen son nokta; “elektronik insan kaynakları yönetimi (E-İKY)” olmuştur. Dünyadaki bir çok iş örgütü insan kaynaklarına ait bilgileri sağlamak ve işlemek için e-İK sistemlerini kullanmakta ve bu sayede insan kaynaklarının operasyonel işlemlerine harcanan zaman ile masrafın bir çoğundan kurtulmuş olmaktadır. E-İKY'nin alt modülü olan “İnsan kaynakları enformasyon sistemi”, organizasyonun insan kaynağı yönetimi ihtiyacına direkt olarak yöneltilmiş özel bir enformasyon sistemi şeklindedir. Kısaca, bir insan kaynakları enformasyon sistemi, organizasyonun insan kaynakları hakkındaki enformasyonu elde etmek, depolamak, analiz etmek, düzeltmek, dağıtmak ve kullanmak için yararlanılan bireyler, süreçler, formlar ile verilerden oluşan bütündür. Sistemin başlıca amacı, ihtiyaç duyulan enformasyonu zamanında ve doğru olarak elde etmek ile insan kaynağı ile ilgili kararlar alacak olanlara enformasyonu faydalı bir biçimde sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: E-insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları enformasyon sistemi, iş örgütü.

ABSTRACT

Recently, especially as a result of improvement and development in the knowledge and communication technology, the business world experience the most great changes in its history, work organizations that the real actors of business world and their basic politics are affected by these changes. These development and changes have affected human resources management (HRM) at close range and the last phase reached has been “electronic human resources management (E-HRM)”. Most of the work organizations in the world uses e-human resources systems to provide and process data concerned with the human resources and because of this had eliminated most of the time and expenses spent for the operational procedures of human resources. “Human resources information system” which is the sub-module of e-human resources management, is a special form of information system oriented directly at an organization's human resource management needs. That is, a human resources information system (HRIS) is the entire set of people, procedures, forms and data used to acquire, store, analyze, retrieve, distribute, and use information about an organization's human resources. The major goal of the system is to provide needed information that is timely and accurate and to provide it in a way that it is useful to persons making human resource-related decisions.

Keywords: E-human resources management, human resources information systems, work organization.

1. GİRİŞ

Günümüz iş örgütleri küresel ekonomi ve sürekli değişen rekabet koşullarında doğru bilgiye en kolay şekilde ulaşarak daha hızlı karar vermenin ve yeniliklere uyum sağlamanın yollarını aramaktadırlar. Bilgi ekonomisinde yeni teknolojilerin gelişimi ile birlikte iş örgütleri bu tür ihtiyaçlarını bilişim teknolojileri ile giderecek seviyeye ulaşmışlardır. Bilgisayarların iş yaşamında yaygın olarak kullanılması ve internet teknolojisindeki hızlı gelişmeler İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)'ni de etkilemiş ve gelinen son nokta "Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY)" olmuştur. Artık dünyadaki bir çok iş örgütü insan kaynaklarına ait bilgileri sağlamak ve işlemek için elektronik insan kaynakları sistemlerini kullanmaktadır. Bu sistemlerden özel bir alt modül konumundaki ve özellikle de örgütün insan kaynağının yönetimi ihtiyacına direkt olarak yöneltilmiş olan İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi (HRIS) sayesinde günümüz örgütleri insan kaynaklarının operasyonel işlerine harcanan zamanın ve diğer masrafların çoğundan kurtulmuş olmaktadır. Sistem, istenilen bilgilere çok daha kolay ulaşılmasını ve bilgilerin düzenli olarak raporlanmasını sağlayarak hem örgüt yöneticilerinin hem de insan kaynakları uzmanlarının İK'nın stratejik konularına yoğunlaşabilmelerine imkan tanımaktadır. Bir örgütün insan kaynağını yönetme ihtiyacına cevap veren çok özel bir enformasyon şekli olan İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi, geleneksel İnsan Kaynakları Yönetimi sürecindeki pek çok işlemin sanal ortamda gerçekleşmesine imkan yaratmaktadır.

2. ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Küresel rekabet ortamı iş örgütlerini bir bütün olarak bünyelerinde bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin entegre olduğu birer sistemler haline gelmeye zorlamaktadır. Günümüzde hayatın her alanında elektronik kelimesini temsil eden "e" harfinin yavaş yavaş tüm kelimelerin önüne geldiğine şahit olmaktayız. Son zamanlarda İnsan Kaynakları anlayış ile uygulamaları da bu popüler gelişimden payını almış ve "e-İKY" olarak tanımlanan yeni bir alan doğmuştur. E-İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Yönetimindeki "insan" unsurunu güçlendirmekte ve çalışanlara kendi kariyerlerini planlamaları konusunda yeni fırsatlar sunmaktadır. Bu yeni paradigma klasik anlayıştaki örgütsel faaliyetlerin merkezîyetçilikten kurtarılmasına yardım etmekte, çalışanlar ile yöneticilerin örgütsel hedef ve amaçlar doğrultusunda ortak hareket etmelerine destek olmaktadır(Erdal, 2004).

Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi kavramından anlaşılması gerekeni kısaca ortaya koymak gerekirse; "e-İKY, insan kaynakları departmanının fonksiyonlarını yerine getirebilmek için bilgisayar sistemlerini, interaktif elektronik medyayı ve telekomünikasyon ağlarını kullanması" olarak tanımlayabiliriz(Özden, 2004). Yeni ekonomi olarak isimlendirdiğimiz ve bilgi ile teknolojinin ön plana geçtiği yeni yapıda İnsan Kaynakları Yönetimi de kendi elektronik uygulamalarını sırasıyla şu aşamalardan geçirerek geliştirmiştir;

Bilginin Yayımı: Bu ilk safha elektronik insan kaynaklarının gelişme sürecinin ilk adımını oluşturur. Bu aşamada örgüt içi bilginin yayımı ve dolayısıyla da paylaşımı vardır. Örgüt ile ilgili bilgiler -duyuru ve haberler, görev ile sorumluluklar, örgüt şeması, faaliyet konuları ile alanları, iletişim kanalları, örgütün politikası v.b.- örgüt üyesi çalışanlara aktarılır.

Veri Tabanının Oluşturulması: Bu aşama da örgüt üyesi çalışanlar ile ilgili bilgilerin -işe giriş tarihleri, çalıştıkları birim ya da bölümler, görev ve sorumlulukları, ücret ile maaşları, emeklilik durumları v.b.- yer aldığı veri tabanı oluşturulur.

Temel İnsan Kaynakları İşlemleri: Bu aşamada örgüt içi tüm evrak, dosya v.b. resmi belgeler elektronik ortama aktarılır ve özellikle de çalışanlar ile ilgili tüm bilgilerin tam zamanında güncelleştirilmesi uygulaması gerçekleştirilir. Kısaca çalışanlar ile ilgili güncel bilgiler bir önceki aşamada oluşturulan veri tabanına aktarılır.

Karmaşık İnsan Kaynakları İşlemleri: İnsan kaynakları ile ilgili verilerin değerlendirilmesi, çeşitli değişken ve parametrelere göre insan kaynakları uygulamalarının analizi ve sınıflandırılması, iş süreçlerinin, görev ile sorumlulukların analizi v.b. çalışmalar bu kapsam içerisinde yerine getirilirler.

Ağ Tabanlı İnsan Kaynakları İşlemleri: Örgüt içi ağ tabanlı insan kaynakları işlem ve uygulamalarında hiyerarşik pozisyonu ne olursa olsun tüm çalışanlar kendi veri ile süreçlerini bilgisayar aracılığı ile doğrudan kullanma imkanına kavuşmaktadırlar. Bu aşamada örgüt içi ağlar (intranet) örgüt dışı ağlar (ekstranet-internet) ile entegre edilerek insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kapsamı artırılır(McCormick, 2002).

İş örgütlerinin insan kaynakları faaliyetlerini web ortamına taşımalarının nedenleri arasında; zaman tasarrufu, bürokrasinin azalması, maliyetlerin düşmesi ve değer yaratımı gibi önemli unsurlar sayılabilir. Artık dünya çapındaki bir çok iş örgütü insan kaynaklarına ait bilgileri sağlamak ve işlemek için elektronik insan kaynakları

sistemlerini kullanmakta ve bu sayede insan kaynaklarının operasyonel işlemlerine harcanan zaman ve masrafların çoğundan kurtulmaktadırlar. Yine dünyadaki trendlere baktığımızda internet ve intranet kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte online toplantıların, proje yönetimi ve web konferansı gibi uygulamalar ile çalışanlar arasındaki iletişimin kolaylıkla sağlanabildiğini görüyoruz. İş örgütleri işe alımdan eğitime, performans değerlendirme ile ücretlendirmeye kadar bir insan kaynakları ile ilgili uygulamayı online olarak yürütmeyi tercih etmektedirler. Böylece günlük iş süreçleri bölünmeden ve zaman ile mekana bağımlı kalınmadan bu uygulamalar hayata geçirilerek asıl katma değer yaratan konulara odaklanma imkanı elde edilecektir(Smilansky, 2002).

Elektronik İnsan Kaynakları, örgüt içi bilgisayar ile iletişim teknolojilerinin kullanımının artması ve örgüt içi ağlarda (intranet) bir bilgi portalının oluşturulması ile hız kazanmıştır. Böylece bürokrasinin azalması, kağıtların ortadan kalkması ve maliyetlerin düşürülmesinde büyük faydalar sağlanmıştır. Elektronik ortam sayesinde tüm çalışanlar anlık olarak kişisel bilgilerine erişebilmekte ve gerekli gördükleri değişiklikleri yapabilmektedirler. Bu durumda klasik anlamda uygulamada var olan personel dosyası ile bu dosya üzerinde işlem yapma için gerekli personel istihdamı artık gereksiz olmaktadır. Yine elektronik insan kaynakları, web üzerinden, kağıdakaleme ihtiyaç doğurmadan iş başvuruları ile personel teminine de imkan sağlamaktadır. Bu durum iş süreçlerine büyük hız kazandırmakta, idari işlemlerin sayısını azaltmakta ve muhtemel hataları da yok etmektedir. E-insan kaynakları, çalışanlar ve yöneticiler için iş ile çalışma ortamını geliştirmekte ve zaman faydası yaratmaktadır. Ayrıca insan kaynakları departmanının monoton ve rutin iş süreçlerini azaltıp etkinlik ile verimliliğini artırarak bir bütün olarak birimin örgüt için daha fazla katma değer sağlayacak stratejik alanlara yönelmesine imkan sağlar. Bu yeni olgu örgütler için önemli değere yaratımı sağlamakta, çalışanların performanslarını yükseltmekte ve yeteneklerini geliştirmektedir(Erdal, 2004).

Dünya çapındaki bir çok iş örgütü üzerinde yürütülen bir araştırmada kurumların insan kaynakları faaliyetlerini web ortamına aktarma öncelik sıralamasının durumu aşağıdaki gibi belirlenmiştir(Erdal, 2004);

Tablo.1. İnsan Kaynakları Faaliyetlerinin Ağ Ortamına Aktarım Oranları

Süreçler	Ağ Ortamına Aktarılma Oranı
Örgütsel Politika ve Prosedürlerin Yayınlanması	%70
İş Alanları	%63
İşe Alma	%56
Çalışanların Eğitimi	%49
Personel Seçimi ve Terfi	%43
Yetenek/Beceri Değerleme	%37
Online Eğitim Programlarının Yayımı	%36
Ücretlendirme Planlaması ve Yönetimi	%35

Geleneksel insan kaynakları anlayışından bilgisayar ve iletişim sistemleri ile donanmış yeni uygulamalara geçişte bir takım konu ve kavramlar ön plana çıkmaktadır. Bunlardan “İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi” örgütün insan kaynakları yönetimi ihtiyacına direkt olarak yönetilmiş özel ve ayrıcalıklı bir enformasyon sistemi şekli olması nedeniyle ayrıca önemlidir.

3. İNSAN KAYNAKLARI ENFORMASYON SİSTEMİ

Günümüzde insan kaynakları faaliyetlerinin iş örgütleri içerisindeki stratejik niteliğinin artması ve örgütün temel stratejileri üzerinde etkili olması insan kaynakları fonksiyonuna olan ilginin artmasına ve örgüt çalışanlarına dönük kararların daha rasyonel alınması gereğine neden olmuştur. Bu durum örgütlerin insan kaynakları ile ilgili bilgileri düzenli olarak tutmalarını, bilimsel yöntem ve teknikler ile işlemlerini gerektirmiştir. Yukarıda da ifade edildiği gibi bir iş örgütünün insan kaynağı yönetimi ihtiyacına direkt olarak yöneltilmiş bir özel enformasyon sistemi şekli olan insan kaynakları enformasyon sistemi, yeni gelişen ve geleceğe dönük bir çalışma alanıdır. İnsan kaynakları enformasyon sistemi, yönetim bilgi sisteminin bir alt ögesi olarak karşımıza çıkmakta ve insan kaynakları ile ilgili kararların verilmesinde ilgili yöneticilere gerekli olan bilgileri sağlamaktadır.

3.1. İNSAN KAYNAKLARI ENFORMASYON SİSTEMİ KAVRAMI VE AMAÇLARI

İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi, “ örgütün insan kaynakları hakkındaki enformasyonun elde edilmesi, depolanması, analiz edilmesi, düzeltilmesi ve dağıtılması için kullanılan bireyler, süreçler, şekiller ile veri-

den oluşan bütüne” denir. Bu yüzden sistem sadece bilgisayar donanım ile yazılımından –bu elementler etkin bir sistem için kritik önemde olsalar dahi- ibaret olmayıp çok daha fazlasını ifade eder. Bu süreçte yoğun olarak bilgisayarlardan faydalanılmakta, uygun yazılım ve donanım birimleri ile insan kaynaklarının etkin kullanımı önemli olmaktadır. Sistemin başlıca amacı, zamanlama açısından uygun, tam ve doğru enformasyonu sağlamak ve insan kaynağına dönük kararlar verecek olan ilgililere faydalı enformasyonu sağlamaktır (DeNisi ve Griffin, 2001). Kavram ile ilgili olarak daha kapsamlı bir tanım vermemiz gerekirse; “bir örgütün insan kaynakları fonksiyonunun etkin olarak işlemesine yardım etmek için örgütün insan kaynakları ile ilgili bireysel ve tüm insan kaynakları faaliyetleri ile ilgili örgütsel verilerin toplanması, saklanması, güncelleştirilmesi, stratejik ve yönetsel kararların verilmesine yardımcı olacak biçimde bilgi haline dönüştürülmesini sağlayan sistem” olarak ortaya koyabiliriz (Tonus, 2004).

İnsan kaynakları departmanı, çalışanlar ile ilgili bilgilerin depolandığı bir veri tabanı oluşturarak ilgililerin bilgi ihtiyaçlarını giderecek şekilde verileri buraya depolayabilir. Bir insan kaynakları enformasyon sisteminin insan kaynakları yöneticisinin şu sorularına yanıt vermesi gerekir (Kaynak ve diğ., 1998);

- * Örgüt içerisindeki her bir işin görev ile sorumlulukları nelerdir?
- * Her bir çalışanın sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetenekleri nelerdir?
- * Örgütün gelecekteki insan kaynağı gereksinimi ne olacaktır?
- * Örgütteki boş ya da boşalacak iş veya görevler için hangi kaynaklara başvurulacaktır?
- * Örgütte izlenecek ücret politikası ne olmalıdır?
- * Örgütte ne tür eğitim ve geliştirme programları planlanıp uygulanacaktır?
- * Çalışanlar ve bir bütün olarak örgüt istenilen performansa ulaşabilmiş midir?
- * Örgüt içi yükselme ve iş rotasyonu uygulamaları nasıl gerçekleştirilmelidir?

Bu sorulara örgütün özellikleri ve mevcut koşullar doğrultusunda daha başka yeni soruların eklenmesi de mümkündür. Bu ve benzeri nitelikteki sorulara ilişkin gerekli olan cevap niteliğindeki bilgilerin insan kaynakları enformasyon sisteminden elde edilmesi ilgili yöneticilerin zamanında ve tutarlı kararlar vermesine olanak sağlayacaktır. İnsan kaynaklarına dönük karar süreçlerinde başarılı olunabilmesi için kapsamlı bilgiye ihtiyaç duyulduğundan bir insan kaynakları veri tabanı için gereksinim duyulan bilgi tiplerini şu başlıklar altında toplayabiliriz (Kaynak ve diğ., 1998);

- Özlük Bilgileri:* Ad-soyad, doğum tarihi, sicil numarası....
- Personel Temin Sürecine İlişkin Bilgiler:* Kullanılan başvuru tekniği, görüşme tarihi, işe alma nedenleri...
- İş Deneyimine İlişkin Bilgiler:* İş bilgisi ve yeteneği, önceki iş deneyimleri...
- Eğitim Bilgileri:* Eğitim düzeyi...
- Ücret Bilgileri:* Mevcut ücretin tutarı, tipi, özel kesintiler....
- Performans Değerleme Bilgileri:* Değerleme puanları, raporları, disiplin notları, ödüller...
- Çalışma Süresine İlişkin Bilgiler:* İşe başlama tarihi, işten ayrılma tarihi.....
- Çalışanların Tutumlarına İlişkin Bilgiler:* İşe karşı tutumları, devamsızlıkları....
- Sendika Bilgileri:* Üyelik bilgileri.....
- İletişim Bilgileri:* Ev adres ve telefonu, acil durumlarda iletişim kurulabilecek kişiler...
- Sağlık ve Kaza Bilgileri:* Sağlık muayene kayıtları, yaralanma nedenleri ve kayıtları, kayıp iş zamanı....
- Açık iş ve pozisyon bilgileri:* İşin ünvanı, gerekleri, pozisyonu ve ücret düzeyi....
- İşgücü piyasası ile ilgili bilgiler:* İşe yönelik işgücü arzı, piyasa ücret düzeyi...
- Pozisyon yada İş Bilgileri:* İşin hiyerarşideki yeri, pozisyon kodu...
- İşin Çevresi İle İlgili Bilgiler:* Benzer diğer işlerdeki ortalama ücret, çalışanların eğitim düzeyi, personel devir oranı, kaza sıklık oranı...
- İşten Ayrılma Bilgileri:* İşten ayrılma tarihi, ayrılma nedenleri.

Örgütlerin insan kaynakları yöneticileri bu ve benzeri bilgilerden farklı amaçlar için çeşitli insan kaynakları fonksiyonlarının yerine getirilmesinde yararlanırlar. Örneğin, performans değerlendirme bilgilerinden ücretleme ile ilgili kararlarda faydalanılacağı gibi aynı zamanda bu bilgilerden eğitim açığının belirlenerek uygun geliştirme programlarının planlanmasında da yararlanılabilir. İnsan kaynakları enformasyon sisteminin sağladığı bilgilerin belirli bir takım niteliklere sahip olması önemlidir. Bunlar (Kaynak, 1998);

- * Bilginin güncel ve istenilen zamanda ulaşılabilir olması,
- * Bilginin doğru olması,
- * Bilginin eksiksiz ve tam olması,
- * Bilginin ilgili ve istenilen nitelikte olması,
- * Bilginin anlaşılır olması.

Bu niteliklerden herhangi birisinin eksik olması halinde karar verme sürecinde bir takım sorunlar yaşanacaktır. Sistemden sorumlu olan yöneticinin hem teknik hem de insan kaynakları yönetimine ilişkin yeterli bilgi ve yeteneğe sahip olması sistemin etkinliğini belirleyecektir. Bilgisayar teknolojisi ile insan kaynakları fonksiyonlarına ilişkin yeterli bilgiye sahip yönetici ile astlar hangi tün işlemler için hangi tür bilgilerin nasıl işlenebileceğini gerçekleştirebileceklerinden örgütteki insan kaynakları enformasyon sisteminin etkinliği arzulanan düzeye ulaşacaktır. Böylece herhangi bir insan kaynağı enformasyon sisteminin özgül tabiatı örgütün ihtiyaçlarına bağlı olacaktır. Örneğin bazı örgütler işgücünün ırk ve cinsiyet karakteristiklerine, diğer bir kısmı ise iş kazaları ile işgünü kayıplarına dikkatlerini yoğunlaştırabilirler(DeNisi ve Griffin, 2001).

İnsan Kaynakları Enformasyon Sisteminin amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz(Sabuncuoğlu, 2000);

- Çalışanların yeteneklerini yönetimin ihtiyaçları ile uyumlaştırarak örgütsel esnekliği sağlamak,
- Örgütün tüm prosedür ve yapılarını kaydetmek suretiyle bunlardan herkesin haberdar olmasını sağlamak,
- Toplam kalite yönetimi çerçevesinde çalışanların karar süreçlerine daha fazla katkıda bulunmalarını sağlamak,
- Çalışanlar tarafından kendilerine ait bilgilerin güncel tutulması ve bu sayede kişilerin kendi bilgilerinde gerçekleşen değişiklikler sonucunda sahip olabilecekleri hakların zamanında uygulamaya geçirilmesini sağlamak
- Çok uluslu şirketlerin farklı coğrafi bölgelerdeki birimlerinde aynı sistemi kullanarak çalışanlarını gerçek anlamda evrensel tarzda yönetmek,
- Boş pozisyon tanımları ile başlayan ve seçilen kişinin işe yerleştirilmesine kadar devam eden süreçleri etkin bir biçimde yönetmek,
- Çalışanların sağlık durumlarını izleyip bu konu ile ilgili yöneysel kararları hızlıca almak,
- Çalışanların eğitimlerini iş tanımlarına ve personelin yetenek ve beceri gereksinimlerine planlamak ve bütçelemek.

Netice olarak sistemin başlıca amacını, insan kaynağına dönük kararlar verecek olan ilgili kişilere zamanlama açısından uygun, tam, doğru ve faydalı enformasyonu sağlamak şeklinde kısaca özetleyebiliriz (DeNisi ve Griffin, 2001).

3.2. İNSAN KAYNAKLARI ENFORMASYON SİSTEMİNİN ÖRGÜT DÜZEYİNDE KURULMASI VE TEMEL KULLANIM ALANLARI

İnsan kaynaklarına ilişkin çok sayıda ve farklı nitelikte bilgiye ihtiyaç duyulması, ilgili bilgilerin toplanması, saklanması ve işlenmesi sürecinin bilgisayar ile yapılmasını gerektirmektedir. Örgütteki insan kaynakları enformasyon sisteminin varlığı ile etkinliği özellikle stratejik nitelikli insan kaynakları fonksiyonlarını üstlenen günümüz insan kaynakları yöneticilerinin başarılarını belirleyecektir. Bu amaçla örgütte kurulacak olan söz konusu sistemin örgütün amaçları doğrultusunda tasarlanıp uygulamaya geçirilmesi gerekir. İnsan kaynakları enformasyon sisteminin örgüt düzeyinde kurulabilmesi için şu temel adımlar gerekli olacaktır(Mondy ve Noe, 1987);

a)Mevcut İnsan Kaynakları Enformasyon Sisteminin İncelenmesi; Yeni sistemin başarısında, işe öncelikle mevcut resmi yada resmi olmayan eski sistemin durumunu incelemeye başlanmasının önemi büyük olacaktır. Yapılacak kapsamlı bir çalışma mevcut sistemin performansı hakkında gerekli olan bilgiyi sağlayacak ve sistem ile ilgili sorunlar tespit edilecektir.

b)İnsan Kaynakları Bilgi Önceliklerinin Geliştirilmesi; Bu aşamada insan kaynakları enformasyon sisteminde yer alacak olan bilgilerin, insan kaynakları fonksiyonlarının yerine getirilmesindeki önemine göre belirlenmesi ve ortaya konması söz konusudur. Bu belirleme çalışmasında, insan kaynakları departmanın örgüt içerisindeki konumu ile bilimsel karakterli uygulamaları benimsemiş oluşu da bilginin öncelik sıralamasını etkileyecektir.

c)Yeni İnsan Kaynakları Enformasyon Sisteminin Geliştirilmesi; Bu son aşamada örgütün hangi alan veya alanlarda bu sistemden faydalanacağı belirlenmeli ve sistem uygun yazılım-donanım ile bilgisayar ortamında kurulmalıdır. Örgütler kendilerine özgü enformasyon sistemi kurabilecekleri gibi piyasadaki mevcut yazılım ürünlerini -Lotus 1-2-3, Excel, dBase III- satın alarak kullanabilirler. Uygun yazılım programına dönük doğru tercih yapıldıktan sonra sıra donanım -bilgisayar sisteminin teknik özellikleri- tespitine gelir. Bu noktada özellikle bilgisayarın bellek kapasitesi, hızı v.b. özellikler dikkate alınarak en yararlı donanımın seçilmesi gerekir.

d)İnsan Kaynakları Enformasyon Sisteminin Denetimi ve Güncelleştirilmesi; Sistem kullanılmaya başlandıktan sonra güncel bilginin zamanında ve doğru olarak sağlanıp sağlanmadığının denetimi yapılarak sistemin et-

kinliği ölçülmelidir. Bu noktada sistemin performansında sorunlar ile karşılaşan örgütlerin, bilgi ihtiyacındaki değişiklikler ile teknolojik gelişmeler doğrultusunda insan kaynakları enformasyon sisteminde gerekli düzenlemeleri yapmaları ve güncelleştirmeleri gerekli olacaktır. Özellikle bilgisayar teknolojisinde meydana gelen hızlı gelişme ve değişimlere uygun olarak sistemin mutlaka zaman içerisinde sık sık gözden geçirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması şart olacaktır.

İnsan kaynakları yönetimine karar sürecinde destek sağlayacak olan insan kaynakları enformasyon sisteminin tüm insan kaynakları işlevlerine dönük holistik bir yapıya sahip olması gerekir. İnsan kaynakları enformasyon sistemlerinden, insan kaynakları planlaması fonksiyonundan başlayarak ilişkili tüm fonksiyonlarda sistemin yeterliliği ve örgütün amaçları doğrultusunda belirli ölçülerde yararlanmak mümkündür. Bir insan kaynakları enformasyon sisteminden insan kaynakları yönetimi işlevlerinde nasıl yararlanılabileceğini ana hatlarıyla şu şekilde ifade edebiliriz:

3.2.1. İnsan Kaynakları Planlaması

İnsan kaynakları planlaması, insan kaynakları enformasyon sisteminin kritik önem arz ettiği alanların başında yer alır. Özgül olarak iş örgütleri gerek bugün için gerekse de gelecek yıllara dönük olarak kendi insan kaynakları ihtiyaçlarını planlama aşamasında iken faaliyetlerindeki planlı değişiklikler hakkında ve insan kaynaklarına dönük değişikliklerin sonuçlarının hakkında enformasyona ihtiyaç duyacaklardır. Yine aynı zamanda örgütler, kendi insan kaynakları ile mevcut işgücünün sahip olduğu yetenek, beceri ve tecrübe türleri hakkında da bilgi sahibi olmayı isterler (DeNisi ve Griffin, 2001). Temel olarak insan kaynakları planlaması fonksiyonu, örgütün gerek bugün gerekse de geleceğe dönük nitelik ve nicelik açısından en uygun işgücü ihtiyacını analiz etmeyi kapsar (Şimşek ve Öge, 2004). İnsan kaynakları planlaması faaliyetinin zor ve karmaşık bir süreç olması nedeni ile örgütlerin doğru kararlar alabilmesi büyük ölçüde sahip oldukları bilgiye ve bu bilginin nitelik ile niceliğine bağlı olacaktır. Etkin bir insan kaynakları enformasyon sisteminin, insan kaynakları planlaması sürecinde ihtiyaç duyulacak şu nitelikteki bilgileri ilgililere sağlaması gerekir (Kaynak ve diğ., 1998); iş analizi bilgileri, işgücü envanteri, eğitim ve geliştirme programları, personel temin kaynakları, işgücü piyasası analiz bilgileri, ücret planları, yasal zorunluluklar, işgücü devir ve devamsızlık oranları ile emeklilik planları. Bu nedenle günümüz insan kaynakları planlaması doğal olarak bilgisayar desteğini gerektirecek ve bilgisayar yardımı ile gerçekleştirilecek bir planlama çalışması ilgili örgüte şu yararları sağlayacaktır (Werther ve Davis, 1993):

- İnsan kaynakları faaliyetleri ile örgütsel amaçlar arasındaki uyumu sağlamak ve etkinleştirmek,
- İnsan kaynaklarının etkinliğini arttırmak,
- Yeni insan kaynaklarının sağlanmasında ekonomik davranmak,
- İnsan kaynakları enformasyon sisteminin insan kaynakları faaliyetleri ile diğer örgütsel birimleri bilgi açısından desteklemesini sağlamak,
- Diğer tüm insan kaynakları faaliyetleri arasındaki koordinasyonu sağlamak.

3.2.2. İnsan Kaynakları Temin ile Seçimi

İnsan kaynakları temin ile seçimi, insan kaynakları yönetiminde bilgisayarlardan en fazla yararlanan fonksiyonlardan birisidir. İnsan kaynakları temin ile seçim fonksiyonunun amacı, örgütün amaçlarına uygun ve insan kaynakları planlarının etkin biçimde yerine getirilmesi için gerekli insan kaynaklarını bulmak ve örgüte kazandırmaktır. İnsan kaynakları planlaması çerçevesinde ihtiyaç duyulan insan kaynakları ya iç yada dış kaynaklara müracaat edilerek karşılanmakta ve süreç tamamlanmaktadır. Gerek iç gerekse de dış kaynaklara müracaat edilmesi durumunda insan kaynakları enformasyon sistemi ilgili yöneticilere yol gösterici bir misyonu üstlenir. İş analizinden elde edilen veriler ile oluşturulan iş gerekleri ile örgüt içi potansiyel adayların niteliklerinin sistem içerisinde karşılaştırılması dış kaynaklara başvuru gereğinin olup olmadığını ortaya koyacaktır. Dış kaynaklara yönelmesi durumunda ise iş için başvuran adayların mevcut nitelikleri doğrultusunda bir aday havuzu oluşturulacak ve iş gereklerinin adayların özellikleri ile karşılaştırılması sözkonusu olacaktır. Dolayısıyla sistem, insan kaynaklarının temini, seçimi ve işe yerleştirilme sürecine objektiflik kazandırarak örgütün performansını olumlu yönde etkileyecektir (Kaynak ve diğ. 1998).

İnsan kaynakları temini ve seçimi için insan kaynakları enformasyon sistemine başvurulması örgüte ayrıca şu faydaları da sağlayacaktır (Ceriello ve Freeman, 1992);

- Başvuran adaylar ve yeni işe alınanlar ile etkin bir iletişimin kurulması sağlanacaktır,
- Sistem, adayların geçmiş performanslarının analizini yaparak insan kaynaklarının çok daha etkin ve verimli olarak bulunmasını ve uygun yerlere yerleştirilmelerini sağlar,

- Önemli nitelikte ve nicelikte insan kaynağına ihtiyaç duyulması durumunda sistem hız sağlayacaktır ve zaman kayıplarını önleyecektir. Pozisyonların boşalması ile doldurulması arasındaki süreyi kısaltacak uygun a-damın uygun işe yerleştirilmesine yardımcı olacaktır,
- Örgüt içi terfilerin örgütsel politikalarla tutarlı ve çalışanlara eşit iş fırsatları yaratarak gerçekleşmesini sağlayacaktır,
- İnsan kaynaklarının seçim ve yerleştirme sürecinde oto-kontrol mekanizmasına imkan verecektir.
- İnsan kaynakları departmanının etkin ve profesyonel bir birim olmasına yardımcı olacak, seçim kriterlerinin ve seçim sürecinin tutarlı olması sağlanacaktır.

3.2.3. İnsan Kaynakları Eğitim ve Geliştirme

İş örgütleri ağır rekabet koşulları ve hızlı teknolojik gelişmeler karşısında ekonomik varlıklarını korumak için sahibi oldukları insan kaynaklarını güncel bilgiler ile donatmak zorundadırlar. Bu durum ise, örgütlerin eğitim faaliyetlerini dikkatli bir biçimde ele almalarını ve sistematik uygulamalara yönelmelerini gerektirecektir. İnsan kaynakları enformasyon sistemi eğitim ile geliştirme faaliyetlerine çeşitli katkılarda bulunur. Sistem, çalışanların eğitim durumlarına dönük değişik nitelikteki bilgileri içerir. Sistemdeki mevcut olan bu bilgiler doğrultusunda personelin mevcut işi ile geleceğe dönük kariyerleri için hangi konularda eğitilip geliştirilmeleri gereği ortaya çıkacaktır(Kaynak ve diğ., 1998). Özellikle son yıllarda yaşanan yazılım programlarındaki artış ile gelişmeler insan kaynakları enformasyon sistemi yardımı ile eğitim ve geliştirme uygulamalarını gündeme getirmiştir. İş örgütleri insan kaynakları enformasyon sistemi yardımı ile gerçekleştirecekleri eğitim ve geliştirme programlarından şu yararları sağlayabileceklerdir(Ceriello ve Freeman, 1992):

- Çalışanların ihtiyacı olan uygun eğitimi almaları sağlanır,
- Eğitim programları ve içerikleri kolaylıkla belirlenir,
- Eğitim ve geliştirme programına alınacak olanlar kolaylıkla belirlenir,
- Çalışanlara bugüne kadar verilen eğitim belirlenebilir,
- Uygulanan eğitim ve geliştirme programları neticesinde yapılan değerlendirme çalışmalarında eğitime katılanlar hakkında çok daha doğru bilgilere sahip olunabilecektir.

İnsan kaynakları enformasyon sisteminin bu konuda sağlayacağı destek eğitim ile geliştirme faaliyetlerinin zaman, maliyet ve içerik açısından planlanmasını ve uygulamaya geçirilmesini sağlam, somut ve gerçekçi temeller dayandıracaktır.

3.2.4. Ücret Yönetimi

Ücret yönetimi, örgütlere maliyetlerinin kontrolünde, performans ile verimliliklerini arttırmalarında, nitelikli personelin bulunmasında ve elde tutulmasında yardımcı olacaktır. Gerek bedensel gerekse de zihinsel emek harcayan çalışanlar açısından önemli bir gelir kaynağını oluşturan ücret, örgüt açısından ise önemli bir gider kalemini oluşturur. Bunlara ek olarak ücretin çalışanlar açısından önemli bir özendirme aracı oluşu ile toplumsal ve sosyal itibar sağlaması boyutunun varlığı da insan kaynakları yönetiminin bu fonksiyona gereken özeni göstermesini gerektirecektir(Werther ve Davis, 1993). İnsan kaynakları enformasyon sisteminin önemli ve ayrılmaz bir parçası olarak ücret yönetiminde

- İhtiyaç duyulan nicel analiz ve çalışmalar çok daha hızlı ve doğru bir biçimde yapılarak ücret miktarının belirlenmesi sürecinde hız ile doğruluk sağlanacaktır,
- Örgüt içi ücret araştırmaları liyakate pozisyona, zamana ve yıla göre yürütülerek çok daha gerçekçi ücret politikaları saptanabilecektir,
- Diğer insan kaynakları uygulamalarına dönük bilgilerden yararlanılarak kurum içi her iş grubuna göre ücret tip ile oranlarını gösteren iş sınıflandırmaları oluşturulur,
- Ücret yönetiminin önemli bir parçasını oluşturan çalışanlara dönük ücret dışı maddi yardımların -sigorta, sağlık, emeklilik v.b.- finansal açıdan etkili yönetilmesi, doğru ve etkin denetimlerinin yapılması söz konusu olacaktır.

Netice olarak iş örgütlerinin etkinliği açısından kritik öneme sahip olan ücret yönetiminin konuya ilişkin tüm faktörleri kapsayacak tarzda bilimsel temellere dayalı, sistematik olarak gerçekleştirilmesi gerekir. Sürecin başarısında farklı nitelikteki bilgilere ihtiyaç duyulacaktır. İnsan kaynakları enformasyon sisteminde bu konu ile ilgili şu bilgilere ihtiyaç duyulacaktır: işin kodu ve ünvanı, işe dönük ödeme türü, ödenen ikramiyeler, ortalama piyasa ücreti, yasal zorunluluklar, normal ve fazla çalışma süreleri v.b. Sistemden yararlanacak yöneticilerin bu ve benzeri bilgilerin yanı sıra uygun istatistik programları yardımı ile geleceğe dönük ücret alternatiflerini değerlendirerek ücret planları oluşturmak, ücret maliyetlerini belirlemek, bölümlere dönük bütçeler yapmak gibi ücret yönetimi sürecine katkıda bulunacak faaliyetleri de gerçekleştirebilirler(Kaynak ve diğ., 1998).

3.2.5. Yönetim-Çalışan İlişkileri

İşçi-işveren ilişkileri fonksiyonu insan kaynakları bölümünün en kapsamlı faaliyeti olarak dikkate alınabilir. Bu süreç içerisinde taraflar sendikalaşmakta, kendi hak ve sorumluluklarını belirlemek amacı ile yasal süreçler içerisinde pazarlık yapmaktadırlar. Bu ilişkiye dönük olarak örgütün insan kaynakları enformasyon sisteminde ihtiyaç duyulacak olan bilgiler şunlar olabilir; normal çalışma ile fazla çalışma ücretleri, çalışılmayan süreler için tahakkuk ettirilecek ücretler, toplu sözleşmelerde yer alan hakların içerikleri ve süreleri ile sosyal yardımlar (Gordon, 1986). İnsan kaynakları enformasyon sistemi içerisinde yönetim-çalışan ilişkilerine yer verilmesi ayrıca şu hususların yerine getirilmesinde de yardımcı olacaktır(Ceriello ve Freeman, 1992);

- çalışanların beklentilerine uygun iş ortamlarının oluşturulmasında,
- işe gelmeme ve devamsızlık problemlerinin çözümünde,
- çalışma kurallarının oluşturulmasında,
- ücret tahakkuku ve ödemesi ile ilgili kuralların oluşturulmasında,
- sendikalar ile ve sendikalar arası yapıcı ilişkilerin sağlanmasında,
- çalışanlara maddi ve ailevi problemlerinin üstesinden gelmelerinde yardımcı olması.

Kısaca, örgütler ve onların yönetimleri sistem sayesinde toplu sözleşmelerin yaratacağı maliyetleri ve üstlenecekleri yükümlülükleri görebilecekler, gelecekte taraf olacakları sözleşmelerde ne tür stratejiler izleyecekleri konusunda karar verebileceklerdir.

3.2.6. İnsan Kaynakları Sağlık ve Güvenliği

İş örgütleri sahip oldukları insan kaynaklarının sağlık ve güvenlikleri ile yakından ilgilenmek, tehlike doğuran risk unsurlarını en aza indirmek zorundadırlar. Örgütler, iş kayıplarına neden olan insan kaynakları sağlık ve güvenliği sorunlarına karşı çeşitli önlemlere başvururlar. Hangi önleyici yaklaşım benimsenip uygulamaya konulursa konulsun çalışanların sağlık ve güvenliklerine ilişkin düzenli kayıtların tutulması şart olacaktır. İnsan kaynakları enformasyon sisteminde bu fonksiyon ile ilgili olarak şu tür bilgilerin yer alması söz konusu olacaktır (Kaynak, 1998);

- Kaza kayıtları,
- Yaralanma kayıtları ve dereceleri,
- Çalışanlara uygulanan sağlık kontrolleri,
- Yakalanılan hastalıklar ile nedenleri,
- Hastalık nedeni ile yapılan devamsızlıklar,
- İş veya görevin taşıdığı riskler ve alınacak önlemler.

Sistemin sağlayacağı bu ve benzeri bilgilerden hareket edilerek kaza eğilimi ve riski yüksek kişi yada çalışma koşullarının, kaza veya yaralanma neticesinde ortaya çıkan zaman, teçhizat, tedavi ile yeni personel istihdamı ile ilgili maliyetlerin belirlenerek uygun mesleki sağlık ve güvenlik programlarının geliştirilmesinde ve yürürlüğe konulmasında ciddi adımlar atılabilecektir.

3.2.7. Performans Değerleme

Çalışanların performanslarını değerlendirme, insan kaynakları yönetiminin önemli bir fonksiyonunu oluşturur. Performans değerlendirme çalışması ile ulaşılan sonuçlar, ücret yönetimi, stratejik planlama, eğitim geliştirme ihtiyacının saptanması, kariyer planlaması, işten çıkarma ile çalışanlara dönük diğer programların geçerliliğini belirlenmesi gibi farklı alanlarda kullanılabilir. Performans değerlendirme sonuçlarından hareketle iş örgütlerinde insan kaynaklarına dönük kararların alınması, insan kaynakları enformasyon sistemi içerisindeki performans alt sisteminin önemini vurgulamaktadır(Kaynak, 1998).

4. SONUÇ

Örgüt içi bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kullanımının artması ile gündeme gelen “elektronik insan kaynakları yönetimi”, örgütsel etkinlik ile verimliliğin artması, bürokrasinin azalması, maliyetlerin azaltılması, kağıt kullanımına son verilmesi ve değer yaratılması gibi faydaları gündeme getirmiştir. Örgütlerin insan kaynakları, elektronik ortam aracılığı ile süratle kişisel bilgilere ulaşabilmekte ve gerekli olduğuna inandıkları deği-şiklikleri yapabilmektedirler. E-insan kaynakları, kağıtsız dosyasız kısaca internet yolu ile iş başvurularından, e-işe alma (seçim ile yerleştirme), e-eğitim ve geliştirme (uzaktan eğitim), e-performans değerlendirme, e-ücretlendirme, e-iş ve yetenek profilendirme, e-kariyer yönetimine kadar bir çok insan kaynakları ile ilgili süreçlerde hız kazandırmakta, idari süreçlerin sayısını en aza indirmekte ve belki de en önemlisi zaman faydası yaratmaktadır. Ayrıca insan kaynakları departmanının rutin ve monoton iş süreçlerini azaltarak etkinlik

ile verimliliğini arttır-makta, örgüt için değer arz eden stratejik alanlara yönelmesine imkan vermektedir. E-insan kaynakları sisteminin hızlı ve kolay olması ile çalışanların yeteneklerini geliştirmeleri ve performanslarını arttırmalarına vesile olması örgütler ve yönetimleri tarafından bu sistemin tercihine ve yaygın olarak kullanımına neden olmaktadır. Günümüze kadar geçerliliğini koruyan “çalışanlarımız bizim en değerli varlıklarımızdır” sloganı ve anlayışının yerini artık “çalışanlarımız hakkındaki bilgiler bizim en önemli varlıklarımızdır” anlayışına bırakması e-insan kaynak-ları yönetiminin popülaritesini gözler önüne sermektedir. Kişisel ve örgütsel gelişim, sürekli yenilenen öğrenen örgüt yapısı, iş süreçlerinin yeniden tasarımı, şeffaflık, bölümler arası etkin iletişim sistemin diğer faydaları ara-sında yer almaktadır. Elektronik ortama geçilirken örgüt kültürü unutulmamalı, örgütsel kültür ile uyumu sağlan-madan elektronik ortama geçilmemelidir.

Elektronik insan kaynakları yönetiminin önemli bir alt modülünü oluşturan “insan kaynakları enformasyon sistemi” insan kaynakları ve fonksiyonu ile ilgili bilgilerin toplanması, saklanması, korunması, çeşitli işlemlere tabi tutulması ve iletilmesini sağlamaktadır. Sistemin sağlayacağı enformasyonun nitelik ve niceliği, insan kaynakları yönetimi sürecinde alınacak kararların tutarlılığını etkileyecektir. Süreçte yapılacak hatalar, zaman ve maliyet kayıplarına neden olarak bireysel ve örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyecektir. Örgütteki insan kaynakları enformasyon sisteminin etkinliği, mevcut insan kaynaklarının şimdiki ve geçmişteki performans, yetenek, bilgi, beceri, eğitim v.b. özelliklerine ilişkin bilgilerin yanı sıra gelecekte ihtiyaç duyulacak insan kaynağı nitelik ve niceliği ile ilgili tutarlı bilgiyi de elde edebilmesine bağlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Ceriello, V. R., ve Freeman, C. (1992) Human Resource Management Systems: Strategies, Tactics and Techniques, New York: Lexington Books.
- DeNisi, A. S. ve Griffin, R. W. (2001) Human Resource Management, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Erdal, M. (2004) “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi”, <http://www.bilgiyonetimi.org>.
- Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., Özçelik, O., Dündar, G., Uluhan, R., (1998) İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- McCormick, K. (2002) “The Rise and Rise of E-HR”, <http://www.monster.com>.
- Mondy, R.W. ve Noe, R.W. (1987) Personnel: The Management of Human Resoueces, Third Edition, New York: Allyn and Bacon Inc.
- Özden, M. C. (2004) “E-İK: Teknoloji mi? Kültür mü?”, <http://www.insankaynaklari.com>.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000) İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Smilansky, J. (2002) Yeni İnsan Kaynakları, Performans Arttırmak İçin Etkin Çözümler, (çev. Derya Atakan), İstanbul: Epsilon Yayıncılık
- Şimşek, M.Ş. ve Öge, S. (2004) İnsan Kaynakları Yönetimi, Ders Notları, Konya: Yelken Basım-Yayım-Dağıtım A.Ş.
- Tonus, H. Z. (2004) “Temel İnsan Kaynakları Fonksiyonlarında İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi Kullanımı ve Önemi”, <http://www.bilgiyonetimi.org>
- Werther, W. B. ve Davis, K. (1993) Human Resources and Personel Management, Fourth Edition, New York: McGraw-Hill Book Company.