

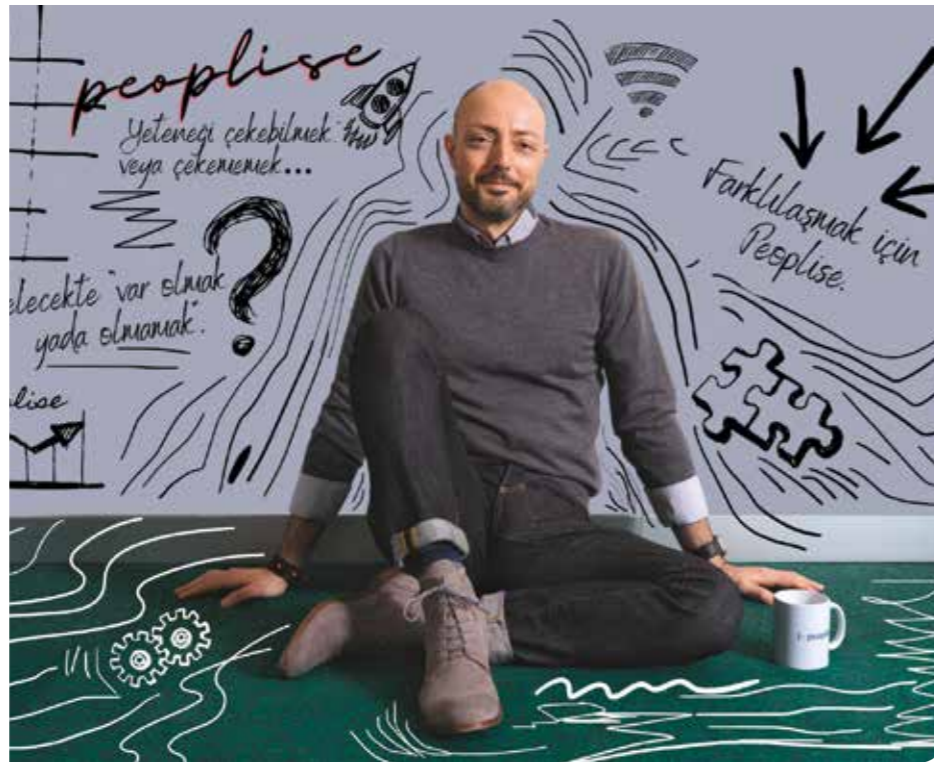
"Her yönetici bir İK lideridir ve insan kaynaklarının dönüştürme gücüne inanıyoruz"

İK'YI TEKNOLOJİ İLE GÜÇLENDİREN, ŞİRKETLERİN DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN HIZINA GÖRE HAREKET ETMESİNE DESTEK OLAN PEOPULSE, İNSAN KAYNAKLARI PROFESYONELLERİNİN İŞE ALIM, İŞE BAŞLATMA SÜREÇLERİNİ DİJİTALLEŞTİREN BİR PLATFORM OLARAK ÖNE ÇIKIYOR. PEOPULSE GENEL MÜDÜRÜ ERHAN GÜÇDEMİR: KURUMLARI GELECEĞE ÇALIŞANLARIN TAŞIYACAĞINA DİKKAT ÇEKİYOR

Olmak ya da olmamak... "Shakespeare'ın Hamlet oyununda yer verdiği bu söz, İK vizyonu ve buna bağlı olarak şirketlerin geleceği ile hiç bu kadar yakın ilişkide olmamıştı. Yeteneği çekebilme veya çekememe... Doğru kişileri bünyeye katabilmek ya da katamamak... Çalışanları elde ve motive tutabilmek veya tutamamak... Rekabet edebilmek ya da edememek... Ve yine, gelecekte 'var olmak ya da olmamak'. Şu yadsınmaz bir gerçek: Şirketlerimizin geleceğinde değişime kolaylıkla uyum sağlayabilen organizasyonların rekabet üstünlüğüne sahip olabilmesi ve uyum sürecinin işletmenin tümüne yayılabilmesi için insan gücü ve kaynağı, çoğu zaman artık resmin bir parçası değil, diğer parçaları birleştiren fon, bir çerçeve, ana tema duruma geldi.

İK'NİN DİJİTALLEŞMESİ ÖNEMLİ

Dünya teknoloji trendleri paralelinde gelişen iş yazılımları iş hayatımızı hızla değiştiriyor. Nasıl faks, çevirmeli telefon ve kaset çalar gibi eski teknolojiler bizleri yavaşlattıkları için artık ofislerde bulunmuyorsa manuel yürütülen insan kaynakları operasyonları da artık tarihin tozlu raflarında yerini alıyor. İnsan kaynaklarında dijitalleşme her işletme için kritik önem taşıyor, çünkü verimlilik, maliyet tasarrufu ve daha iyi karar verme yeteneğinin yanı sıra



karşılıklı iletişim ve çalışan memnuniyeti gibi faydalar sağlıyor. Bu sebeple İK teknoloji pazarı her gün büyüyor. Dijital dönüşüm deyince akla BT ekipleri, yazılımcılar, kod ve robotlar geliyor. Fakat gerçek dijital dönüşüm kurumların iş süreçlerini dijital çağa göre yeniden uyarlanması ile başlar. Bazı görevleri robotlara devretsek bile, onların yönlendirmesini insanlar yapıyor ve doğrudan kurum başarısını

PEOPULSE
GENEL MÜDÜRÜ
ERHAN
GÜÇDEMİR

peoplise



etkiliyorlar. Bu nedenle doğru personel kararları alabilen, kaliteli aday çeken ve hızlı bir şekilde kurum kültürüne insanları adapte edebilen şirketler rekabet avantajını yakalıyor. Tam bu noktada devreye giren Peoplise, dijital dönüşümün hızına göre hareket etmenize destek oluyor. Örneğin işe alım ve onboarding süreçlerinin yüzde 87'si otomatikleştirilebilir. Böylece gerçekten önemli olan çalışanlarınızın deneyimi, bağlılığı

ve motivasyonları gibi konulara odaklanabilirsiniz.

İK'YI TEKNOLOJİ İLE GÜÇLENDİRMEK

İK dijitalleşmesiyle, değer katmayan aktivitelerle harcanan zaman ve emeği geri kazanmak, adil ve sürdürülebilir süreçler sunmak mümkün. Dijital İK sistemleri, yöneticilere gerçek zamanlı veri ve analitiklere erişim sağlar. Böylece personel, eğitim ve diğer İK konularında daha bilinçli kararlar verebilirler. Artık yapay zeka sayesinde kurumsal kaynak planlama ve insan kaynakları yönetimi çözümlerinde özel modeller oluşturularak veri derinlemesine analiz edilebiliyor. Bulut servisler ve platformlar, çok kısa sürede güncelleniyor, sonucu ve donanım maliyetlerinin olmaması bu sistemleri ayakta tutma maliyetlerini de ortadan kaldırıyor.

GELENEKSEL İK SÜREÇLERİ BERABERİNDE VERİMSİZLİĞİ GETİRİYOR

Geleneksel İK süreçleri yöneten şirketler verimsizlik ve yüksek maliyet riski ile karşı karşıya kalır. Çünkü işlemleri zaman alıcı ve maliyetli olur. Yöneticilerin veriye ve analitik iç görüye erişimi sınırlı olması yanlış karar vermeye ve organizasyonun performansına dair bir anlayış eksikliğine neden olabilir. İnsan kaynakları yazılım geliştiricilerinin amacı, İK'yı robotlarla değiştirmek değil, İK'yı teknoloji ile güçlendirmektir.

12 ÜLKEDE, 14 FARKLI DİLDE HİZMET VERİLİYOR

İnsan kaynakları profesyonellerinin işe alım süreçlerini dijital ve analitik araçlarla optimize etmelerini sağlayan bir işe alım, işe başlatma ve değerlendirme platformu olan Peoplise; 12 ülkede, 14 farklı dilde hizmet veriyor. Peoplise Genel Müdürü Erhan Güçdemir şirketlerin en önemli varlığının yetenekler olduğuna

inanıyor ve insan kaynakları birimlerini teknoloji ile güçlendirme misyonunu üstleniyor. Güçdemir ile yeni hedefleri hakkında konuştuk.

> Peoplise'dan bahsedebilir misiniz?

Peoplise, insan kaynakları profesyonellerinin üstün bir yetenek deneyimi sağlamak için işe alım süreçlerini dijital ve analitik araçlarla optimize etmelerini sağlayan bir işe alım, işe başlatma ve değerlendirme platformudur. Türkiye'nin en büyük enterprise markalarına, 200'e yakın kurumda, 12 ülke, 14 farklı dilde hizmet veriyoruz. İK danışmanı rolünü üstleniyoruz. 2015 yılında kurulan şirket, 2020 yıl itibarıyla Logo Yazılım bünyesinde büyümeye devam ediyor. Platform üzerinde her yıl 500 binden fazla test yapılıyor, bir milyondan fazla aday firmaların yetenek yönetimi süreçlerinden geçiyor. 2022'de Peoplise İK Teknoloji trendleri ile ilgili İK liderlerinin önemli bilgi kaynağı olan kurumsal teknoloji dergisi HR Tech Outlook tarafından '2022'nin En İyi 10 İşe Alım Çözümü Sağlayıcısı' listesinde yer aldı. Dünyadaki ilk assessment marketplace, online vaka robotu gibi farklı projelere imza atmanın ve birçok uluslararası ödül almanın gururunu yaşıyoruz. Dijitalleşmenin İK'ya sağlayacağı faydaya ve İK'nın organizasyonları daha iyiye dönüştürme gücüne sahip olduğuna inanıyoruz.'

"DOĞRU PLANLAMA YAPILMALI, İYİLEŞTİRİLMESİ GEREKEN BOŞLUKLAR BELİRLENMELİ"

> Kurumlar insan kaynakları dijitalizasyona nereden başlamalıdır? Bir şirket HR işlemlerini dijitalleşmeye karar verdiğinde, doğru planlama ile başlamalı. Bu bir haftada gerçekleştirilecek bir süreç değil. Projeyi tasarlarken analitik

veri modeli ve performans hedefleri düşünerek tasarlanırsa öncelikleri belirlemek ve proje planı çıkarmak çok daha kolay ve anlamlı oluyor. İK teknolojisi mevcut durumunu değerlendirdikten ve mevcut teknoloji ve sistemlerde iyileştirilmesi gereken boşlukları belirledikten sonra ihtiyaçlarımız için çözüm olacak İK teknolojilerini araştırmaya başlayabilirsiniz. Çözüm ortaklarımızı belirledikten sonra uygulama planı ile kullanıcılara iletişim ve eğitimin planlaması kritik önem taşıyor; kullanıcılar yeni teknolojiye geçiş sebeplerini ve onlardan beklentileri net anlamalı ki proje başarılı sonuçlansın.

"YENİLİKLER EKİPLE PAYLAŞILMALI"

> Dijitalleşmeye karar veren kurum yeni süreçte kendi içinde nasıl uyum sağlıyor?

Yeni teknolojiyi tüm kuruma kullanıma açmadan önce odak grupları oluşturup süreçleri test edip değerlendirmek önemli. Değişiklikleri, faydaları ve yeni işlemleri çalışanlarla paylaşmalı, böylece geçiş sürecince bilgilendirilmiş ve ilgilenmiş olurlar.

"ZAMAN VE EFOR KAYBININ ÖNÜNE GEÇİLMELİ"

> Kurumlar kendi kaynaklarıyla bu süreci yönetemez mi? Ekibim ve İK uzmanlığı varsa neden dışardan yazılım alayım, kendimiz yazalım gibi eğimler olabilir. Bu noktada böyle projenin başarılı olması için sadece yazılımcılara değil; ürün tasarımı, ürün yönetimi, altyapı, sürdürülebilirlik, güvenlik ve İK bilgi birikiminin ve deneyimlerinin hepsine aynı anda ve çok odaklı bir eforla uygulanmasına ihtiyaç var. Böyle bir çözümü Peoplise gibi firmalar ile iki günlük süreçte uygulayabiliyorken, kurum içerisinde yazmak zaman ve efor kaybına neden olabilir.