



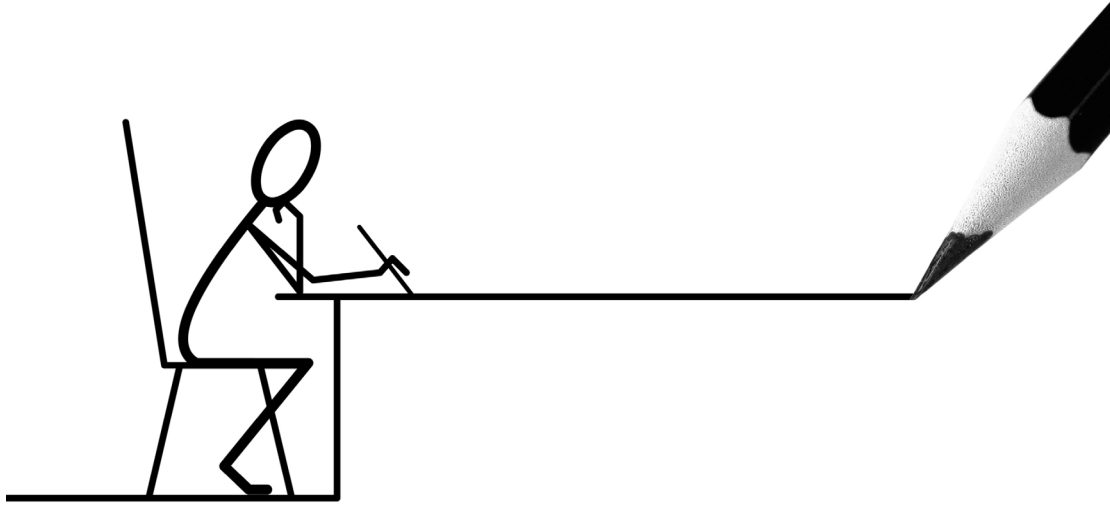
Hiperaktik HR Consultancy

Tuğba AVCI
tugba.avci@hiperaktik.com

BİLİŞİM İNSANLARI

İnsan Kaynakları Nasıl Doğdu!

1890’larda henüz hukuksal çerçeve yeterince gelişmemiş, sendikalar kurulmamıştı. Bir şirket personel ilişkileri için ayrı bir birim kurdu...



1 879 yılında icat edilen mekanik yazar kasayı üretmek ve satmak amacı ile bir şirket kuruldu. Şirket 1884 yılında iki kardeş tarafından satın alınarak adı National Cash Register Company olarak değiştirildi. NCR hırslı satış metotları ve iş teknikleri kullanmaya başladı. 1893’de ilk satış okulunu açıp, işçileri için bir sosyal yardım programı başlattı. İnsan Kaynakları bir teknoloji şirketinde doğdu...

1912’den 1920’ye kadar Taylorizm adı verilen “bilimsel yönetim” kavramı ile “iş gücü” analiz edildi. Aynı işi yapan iki işçinin performansının karşılaştırıldığı ancak işçilerin iş tatmininin göz ardı edildiği bir dönemdi... Taylorizm, günümüz per-

formans değerlendirme sistemlerine model olan ilk örnektir.

İnsan Kaynakları, finans ve üretim sektörlerinde; görev verimliliği, kişisel farklılıklar, sendikalaşma, ekonomik güvenlik... gibi gelişmelerini sürdürdü. Yeni mülakat teknikleri geliştirildi; yapısal, davranışsal, roleplay, case, stress mülakatları...

1950’lere geldiğimizde Amerikan Polis Teşkilatı yeni bir sorgu tekniği geliştirdi. Suçlu ne kadar zeki ve kurgusu iyi olursa olsun, bu sorgu tekniğinde açık veriyordu. 1980’lerde teknik incelenerek insan kaynakları alanına “Yetkinlik Bazlı Mülakat Tekniği” olarak uyarlandı.

BİLİŞİM İNSANLARI



1990'lara geldiğimizde, mülakatlara bulmaca sorular da girmeye başladı. Bu trend de bir teknoloji şirketi ile başladı. Microsoft, adaylarına bir piramidin boyunu nasıl ölçeceğini, rögar kapaklarının neden yararlı olduğunu sormaya başladı...

90'lı yılların sonuna doğru ilk e-işe alım portalleri internette yerini aldı. Gazete ilanına göre daha hızlı ve avantajlıydı. Çuvallarla gelen özgeçmişler ya da biten faks kâğıtları yerini portallere bıraktı. Portal üzerinden gelen başvurular kolaylıkla filtrelenebiliyordu... Aynı dönemde, 1900'lerin başında gelişimi süren pek çok kişilik envanteri de kâğıt formlardan internet ortamında kullanıma geçmişti. Bu şekilde operasyonel maliyetler %70 oranında düşürülmüştü.

Teknolojik gelişmeler insan kaynakları alanına yeni unvanlar kadar yeni eğitim alanları da getirdi. 2000'lere geldiğimizde ya-

zılımın mühendislik alanı olup olmadığı tartışılırken, bugün "yazılım mühendisi", "yazılım mimarı" unvanıyla çalışan birinin ne iş yaptığını biliyoruz. Sosyal mühendislik, topluluk yöneticisi, veritabanı yöneticisi gibi 1980'de var olmayan "iş"ler pozisyonlar türedi.

Teknoloji bir imkân daha sundu; video iş ilanları! Takip ettiğim ve projelerini çok beğendiğim Youth Republic ajansı iş ilanlarını video olarak vermeye başladı. Şirket çalışanlarını, departmanlarını, müşterilerini ve işe girecek kişiden beklentilerini anlatan bir video... Aday ne iş yapacağını ve kimlerle çalışabileceğini 3 dakikalık videoda izleyebiliyor.

Sırada ne var? İş görüşmesi yapacak yapay zekâlı robotlar. Çelişki/tutarlılık soruları sorabilecek, yetkinlikleri analiz edebilecek sistemler. Çıkış yeri ise, işsizliğin çözümsüzlüğe hızlı adımlarla ilerlediği Türkiye... Artan başvuru sayıları sonucu, doğru adayı bulmak, her geçen gün samanlıkta iğne aramaya benziyor. Ve işe alım maliyeti, başvuru sayısı arttıkça doğru orantı ile artıyor.

İş görüşmesi yapacak Yapay Zekâlı robotlar kapıda!

Özetlemek gerekirse; İK trendleri, hem teknoloji şirketlerinin farklı ve yenilikçi çözümlere ihtiyaç duyması hem de gelişen teknolojinin sunduğu yeni imkânlarla geliyor.

