DİJİTAL

KobiEfor 22. yıl
www.kobi-efor.com.tr
MAYIS 2021

- ERP Sistemleri ve Uygulamaları
- İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri



PAYNET CEO'su SERKAN ÇELİK:

"DİJİTALLEŞEN KOBİLER FİNANSAL OLARAK DA GÜÇLENİYOR"

ORACLE NETSUITE

DÜNYA'NIN 1 NUMARALI BULUT ERP ÇÖZÜMÜ

WWW.ERP.TC

A&F
DİJİTAL DÖNÜŞÜM TEKNOLOJİLERİ

ORACLE NETSUITE
Solution Provider

DİJİTAL KobiEfor 22
www.kobi-efor.com.tr
MAYIS 2021

İçindekiler

Mayıs 2021



4

PAYNET CEO'su SERKAN ÇELİK:

"DİJİTALLEŞEN KOBİLER FİNANSAL OLARAK DA GÜÇLENİYOR"



8

Dijital dönüşümde işletmeleri geleceğe yakınlaştırıyor

ERP Sistemleri ve Uygulamaları



20

Organizasyonların insan kaynakları varlığını geleceğe taşıyor:

İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri

PAYNET CEO'su Serkan Çelik: "Dijitalleşen KOBİ'ler Finansal Olarak da Güçleniyor 4
ERP Sistemleri ve Uygulamaları 8
2021 IAS'nin Atılım Yılı Olacak 14
"ERP'yi Unutalım! Artık Holistik İş Dönemindeyiz"..... 15
Login Yazılım Şirketlere Özel Çözümler Üretiyor 16
'Müşteri Takıntılılık' Farklılaştıracak..... 17
TBD, Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Başkanlığı Desteğiyle Projeyi Hayata Geçirdi: Dijital Türkiye Endeksi.. 18
İnsan Kaynakları Yönetim Çözümleri..... 20
Bilişim A.Ş. 2021'de Globalde de Büyüyecek 23
Makale / Cerebrum Tech Kurucusu ve Yönetim Kurulu Başkanı Dr. R. Erdem Erkul.... 25
Dijital Reel..... 26

İmtiyaz Sahibi (Editör-Sorumlu Yazı İşleri Müdürü):
Yalçın Sönmez
Genel Yayın Danışmanı:
Hilmi Develi
Genel Koordinatör:
Nurdan Sönmez
nurdansonmez@kobiefor.com.tr

Haber Koordinatörleri:
Kader Karaçay Yılmaz
kaderkaracay@kobiefor.com.tr
Deniz Yanıktaş
denizyaniktas@kobiefor.com.tr

Haber Merkezi:
Yasemin Topoğlu
yasemintopoglu@kobiefor.com.tr

Finans ve Operasyon Koordinatörü: Ender Sönmez
endersonmez@kobiefor.com.tr

Reklam Satış Koordinatörü:
Zeynep Koca
zeynepkoca@kobiefor.com.tr

Reklam Proje Danışmanı:
Nurgül Paçaro
nurgulpacaro@kobiefor.com.tr

Dijital Yayın Direktörü: Engin Sönmez
enginsonmez@kobiefor.com.tr

Yayın Türü: Yaygın süreli, aylık ve ulusal

Yönetim Yeri: Ortam Reklam Danışmanlık LTD. ŞTİ.
Bağdat Caddesi, Tevfikpaşa Sokak No:13/2
34724 Kalamış - Kadıköy-İSTANBUL
Telefon: 0216 347 56 56 (PBX) **Faks:** 0216 348 64 50
Web: www.kobiefor.com.tr
E-posta: kobiefor@kobiefor.com.tr
Baskı: Ege Reklam ve Basım Sanatları San. Tic. Ltd. Şti.
Esatpaşa Mah. Ziyapaşa Cad. No:4/1 Ataşehir / İstanbul
Telefon: 0216 470 44 70 **Faks:** 0216 472 84 05
Web: www.egebasim.com.tr **Sertifika No:** 45604

Bu dergideki yazı ve resimlerin tüm hakları KobiEfor dergisine aittir. İzin alınmak suretiyle kaynak belirtilerek kullanılabilir.



Serkan Çelik

PAYNET CEO'su SERKAN ÇELİK:

"DİJİTALLEŞEN KOBİLER FİNANSAL OLARAK DA GÜÇLENİYOR"

Paynet, ödeme teknolojilerinde Türkiye'nin lider şirketlerinden biri. Bugüne kadar 20 binden fazla işletmenin tahsilat ve ödemelerine aracılık ederek finansal süreçlerini dijitalleştiren şirket, son olarak TÜRKONFED ile birlikte "KOBİ'lerin Dijital ve Finansal Karnesi" araştırmasını gerçekleştirdi. Araştırma KOBİ'lerin dijitalleşmede geldiği noktanın yanında finansal anlamda nasıl bir dönemden geçtiklerine de ışık tutuyor. Araştırmaya katılan KOBİ'lerin yüzde 60'a yakınının pandemi döneminde cirolarında yüzde 40'a varan kayıplar yaşadıklarına dikkat çeken Paynet CEO'su Serkan Çelik, KOBİ'lerin büyümesinin ancak dijital dönüşümle sağlanacağını ifade ediyor. Çelik, "Yakın zamanda bu farkındalığı artırmak üzere bir etkinlik serisi başlatacağız. KOBİ'lerin büyüme yolculuklarını desteklemek amacıyla yeni finansal ürün ve çözümlerimizi hızla devreye almaya devam edeceğiz." diyerek yakın gelecek stratejilerine dikkat çekiyor.

Finansal ödeme teknolojileri sektörünün Türkiye'deki lider kuruluşlarından Paynet; ekonominin lokomotifi KOBİ'lerin dijital, finansal, teknolojik altyapıları ve gelişim seviyeleriyle gelecek beklentilerini tespit etmek üzere TÜRKONFED ile birlikte "KOBİ'lerin Dijital ve Finansal Karnesi" başlıklı bir araştırma gerçekleştirdi. Bu araştırmayla KOBİ segmentinde teknoloji kullanımının ve dijital yatırımların henüz çok alt seviyede olduğunu gördüklerini belirten Paynet CEO'su Serkan Çelik, "Bu bizim açımızdan hem ürün ve çözümlerimizi pozisyonlamamız için bir fırsat doğuruyor hem KOBİ'lerin bu alandaki farkındalığını artırmak üzere yeni bir strateji ortaya koymak zorunda olduğumuz mesajını bizlere veriyor." diyor.

KOBİ'lerin nakit akışı yönetimlerini ek bir yatırım maliyetine katlanmadan, tek bir anlaşma ve tek bir platform üzerinden Paynet hizmet modeliyle dijitalleştirebildiklerini ve bunu önümüzdeki dönemde daha sık vurgulayacaklarını dile getiren Çelik, "Yakın zamanda TÜRKONFED ile birlikte bu farkındalığı artırmak üzere bir etkinlik serisi başlatacağız. KOBİ'lerin büyüme yolculuklarını desteklemek amacıyla 2021 yılında da dijital dönüşüm süreçlerine katkı sağlayacak yeni finansal ürün ve çözümlerimizi hızla devreye almaya devam edeceğiz." şeklinde yakın gelecek planlarına vurgu yapıyor.

Paynet CEO'su Serkan Çelik ile gerçekleştirdikleri araştırmayı ve KOBİ'leri dijital dönüşümlerinde nasıl destekleyeceklerini konuştuk.

Paynet olarak Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) ile "KOBİ'lerin Dijital ve Finansal Karnesi" başlıklı bir araştırma gerçekleştirdiniz. Öncelikle araştırmanın en çarpıcı sonuçlarını paylaşır mısınız?

Bu araştırmayı KOBİ'lerin dijital, finansal, teknolojik altyapıları ve gelişim seviyeleriyle gelecek beklentilerini tespit etmek ve bu segmentteki ürün ve hizmet stratejimizi güncellemek açısından çok önemsiyoruz. KOBİ'lerin iş hacimlerini büyütmenin ancak dijital dönüşümle gerçekleşeceğini düşünüyoruz. Araştırma sadece KOBİ'lerin dijitalleşmesine değil finansal anlamda nasıl bir dönemden geçtiklerine de ışık tutuyor. Araştırmaya katılan KOBİ'lerin yüzde 60'a yakınının pandemi döneminde cirolarında ortalama yüzde 40'a varan kayıplar yaşadıklarını görüyoruz.



Yine araştırmaya göre KOBİ'lerin 2021'e dair öngörüleri kötümser bir tablo çiziyor. 2021'e ilişkin olumsuz makroekonomik beklentilerin giderilmesi ve ciro kayıplarındaki telafilerin ancak dijital dönüşümle sağlanacağını düşünüyoruz. KOBİ'lerin Dijital ve Finansal Karnesi Araştırması'nda dijital olgunluk seviyesi yüksek firmalarda finansal olgunluk seviyesinin de yüksek olması bu görüşümüzü destekliyor. Araştırmaya göre finansal olgunluk düzeyi üst grupta yer alan şirketlerin yüzde 47,5'inin dijital olgunluğu da üst seviyede yer alırken, finansal olgunluğu alt kategoride olup dijital olgunluğu üst seviyede olan şirketlerin oranı yüzde 3,2'de kalıyor. Yani dijitalleşen KOBİ'ler finansal olarak da güçleniyor.

Yine araştırmada ortaya çıkan bir diğer çarpıcı sonuç, pandemi sürecinin KOBİ'lerde dijital dönüşümü hem hızlandırması hem de bu alanda yapılacak yatırımların önünde bir engel teşkil etmiş olması.

Dijitalleşme her sektör için hem rekabette öne geçmenin hem hızlanmanın en önemli aracı olarak görülüyor. Peki teknolojiye yatırım yapan KOBİ'ler hangi nedenlerle dijitale yatırım yapıyor?

Araştırmaya göre 2017-2020 yılları arasında KOBİ'lerin dijital alana yatırım yapma nedenlerinin başında yüzde 60,9 ile yeni müşteri talebini karşılayabilmek geliyor. Gelecek üç yıl içinde dijital alana yatırım yapmayı hedefleyen şirketlerin ise yüzde 61,8'i COVID-19 sürecinde dijitalleşmenin öneminin artmasını, yüzde 58,2'si yeni müşteri talebini karşılayabilmeyi, yüzde 54,6'sı ise rekabette geri kalma endişesini gerekçe gösteriyor.

Teknolojiye yatırım yapan KOBİ'lere baktığınızda bu yatırımları hangi alanlarda gerçekleştirdiğini görüyorsunuz?

2017-2020 yılları arasında teknoloji yatırımı yapan KOBİ oranı yüzde 32,4. Bu KOBİ'lerin gerçekleştirdikleri dijital yatırımlarda yüzde 59,6 ile internet sitesi, yüzde 59 ile de şirket donanımları ilk iki sırada yer alıyor. Teknolojik altyapı, sosyal medya, siber güvenlik ve bilgi güvenliğine yönelik yatırımlar yüzde 50'nin üzerinde şirket tarafından hayata geçirilirken; e-ticaret, kurumsal kaynak planlaması (ERP) ve müşteri ilişkileri yatırımları (CRM) yüzde 50 ortalamasının altında kalıyor. Şirketlerin gelecek üç yıl içinde yatırım yapmayı planladığı alanlarda

internet sitesi yine ilk sırada yer alsa da yatırım yapmayı planlayanların oranının yüzde 55,6'ya düştüğü görülüyor. 2017-2020 yılları arasında yüzde 45,7 seviyesinde olan e-ticaret yapma planı ise gelecek dönem yatırım planlarında yüzde 52,6'ya çıkıyor. Yine aynı yıllar arasında 35,1 seviyesinde gerçekleşen mobil uygulama geliştirme yatırımlarının da gelecek üç yıl içinde yüzde 44,4'e yükseleceği ifade ediliyor.



Araştırma sonuçlarını değerlendirdiğinizde KOBİ'ler'in karnesinin en zayıf olduğu noktanın ne olduğunu düşünüyorsunuz? Hangi alanda gelişim ihtiyaçları öne çıkıyor?

Araştırma kapsamında şirketlerin dijital olgunluk düzeylerini tespit etmek üzere bu alandaki insan kaynağı altyapısı ve hizmet alımı da incelendi. Buna göre bilgi teknolojileri personeli bulundurmayan ve bu alanda dışarıdan hizmet almayan şirketlerin oranının yüzde 50,2 olduğu görülüyor. Şirketlerin dijital dönüşüm süreçlerinde zayıf kaldığı alanlardan bir diğeri ise dijital pazarlama. KOBİ'lerin yüzde 56,3'ü dijital pazarlama alanında personel bulundurmadıklarını ve dışarıdan hizmet almadıklarını ifade ediyor. Dolayısıyla KOBİ'lerin bu alandaki bilgi ve farkındalık düzeylerinin geliştirilmesi gerekiyor. Biz de bu alanda daha çok farkındalık yaratmak adına TÜRKONFED ile yakın iş birliğimize devam edeceğiz.

Siz Paynet olarak KOBİ'lerin dijitalleşmesini desteklemek için neler yapıyorsunuz?

Finansal ödeme teknolojileri sektörünün Türkiye'deki lider kuruluşlarından biri olarak ülkemiz ekonomisinin belkemiğini oluşturan KOBİ'lere, dijital dönüşüm süreçlerinde rehberlik ediyoruz. KOBİ'lerin özellikle bu kapsamda en çok ihtiyaç duydukları finansal ürün ve hizmetleri geliştirmeye odaklanırken şirketlerin ihtiyaçlarının da her geçen gün değiştiğini görüyoruz. Bu anlayışla değişen ihtiyaçlara uygun olarak, bugüne kadar farklı sektörlerde faaliyet gösteren yaklaşık 20 binden fazla işletmenin tahsilat ve ödemelerine aracılık ederek finansal süreçlerini dijitalleştirdik. Hem pandeminin derinleştirdiği bu değişimi daha iyi anlamak hem Türkiye ekonomisinin sürdürülebilir büyümeye ulaşabilmesi için KOBİ'leri çok yakından takip ediyoruz.

Bununla birlikte ülkemizdeki pek çok işletmenin pandemi koşullarından dolayı çok ağır ticari ve finansal bir tabloyla karşı karşıya olduklarını da yine bu süreçte gözlemliyoruz. KOBİ'lerde en çok tercih edilen finansal kuruluş olarak, bu araştırmayla geliştirdiğimiz ürün ve çözümlerin pek çok açıdan gerçek anlamda değer yarattığını bir kez daha görmüş olduk.

Ayrıca KOBİ segmentinde teknoloji kullanımının ve dijital yatırımların henüz çok alt seviyede olduğunu görüyoruz. Bu bizim açımızdan hem ürün ve çözümlerimizi pozisyonlamamız için bir fırsat doğuruyor hem KOBİ'lerin bu alandaki farkındalığını artırmak üzere yeni bir strateji ortaya koymak zorunda olduğumuz mesajını bize veriyor.

Paynet olarak müşterilerimizin dijital dönüşümünü finansal teknoloji çözümlerimizle destekliyoruz. Bugün olduğu gibi önümüzdeki dönemde de KOBİ'lerin nakit akışı yönetimlerini ek bir yatırım maliyetine katlanmadan, tek bir anlaşmayla, tek bir platform üzerinden Paynet hizmet modeliyle dijitalleştirebileceklerini daha sık vurgulayacağız. Yakın zamanda TÜRKONFED ile birlikte bu farkındalığı artırmak üzere bir etkinlik serisi başlatacağız. KOBİ'lerin büyüme yolculuklarını desteklemek amacıyla 2021 yılında da dijital dönüşüm süreçlerine katkı sağlayacak yeni finansal ürün ve çözümlerimizi hızla devreye almaya devam edeceğiz.



NEBİM V3 PAYLINK

ile Kasada Sıra Beklemeye Son!

Müşterilerinizin kartları yanında olmasa da cep telefonu üzerinden ödeme alabilir, **Nebim V3 Paylink** ile temassız, güvenli ve yenilikçi bir ödeme deneyimi sunabilirsiniz.

PayPass ile müşteriniz kredi kartı bilgilerini markanıza özel olarak saklayarak tüm platformlar üzerinden hızlı ve kolay ödeme alabilir, markanızın mobil uygulamasını birer mobil cüzdana çevirerek müşterilerinize **özel entegre kampanyalar** sunabilirsiniz.

Nebim V3 Paylink ile mağaza içi her yerden tek tıkla ödeme alın, müşterilerinize pürüzsüz bir ödeme deneyimi sunun!

NEBİM | paynet

/paynetodeme



Dijital dönüşümde işletmeleri geleceğe yakınlaştırıyor

ERP Sistemleri ve Uygulamaları

Pandemi ile birlikte iş dünyası dijital dönüşüme odaklandı. İşletmelerin insan, fiziksel ve finansal kaynaklarını bir araya getirerek uçtan uca etkin ve verimli yönetilmesini sağlayan sistem, uygulama ve yazılımlar bütünü ERP (Enterprise Resource Planning-Kurumsal Kaynak Planlama) pazarı hızla büyüyor. 'ERP Sistemleri ve Uygulamaları', Endüstri 4.0, 5.0, 6.0, 7.0'a hazırlanan işletmeleri geleceğe yakınlaştırıyor.

■ **Hazırlayan: Deniz YANIKTAŞ**

Pandemi ile birlikte iş dünyasının odağına dijital dönüşüm yerleşti. Endüstriyel üretim süreçleri ve tüm ticari süreçler değişiyor. İş yapış modellerini yeniden şekillendiren Pandemi'de işletmelerin varlığını sürdürübilmesi, verimliliği artırabilmesi djital dönüşümüyle doğru orantılı hale geldi. Bilgi en değerli sermaye, fakat yönetilemeyen bilgi, 'bilgi' sayılmıyor. Kurumsallaşmamış, dijital dönüşemeyen işletmeler, yokolma riski altında. Pandemi sürecinde ve sonrasında ise işletmelerin varlığını sürdürecek, geleceğe taşıyacak çözümlerin başında 'ERP Sistemleri ve Uygulamaları' geliyor.

İşletmelerin insan, fiziksel ve finansal kaynaklarını bir araya getirerek uçtan uca etkin ve verimli yönetilmesini sağlayan sistem, uygulama ve yazılımlar bütünü ERP (Enterprise Resource Planning-Kurumsal Kaynak Planlama), işletmeleri geleceğe yakınlaştıran çözümler sunuyor. ERP kurumsallaşmanın dijital altyapısı. Uzmanlar, 'ERP Sistemleri ve Uygulamaları'nın KOBİ ve büyük

ERP nedir?

ERP (Enterprise Resource Planning-Kurumsal Kaynak Planlama), işletmelerin kaynaklarını (insan fiziksel ve finansal kaynaklar) bir araya getirmek; uçtan uca yönetilmesini, verimli kullanılmasını sağlamak amacıyla geliştirilmiş sistem ve yazılımların genel adıdır.

Bir organizasyonun tüm veri ve proseslerinin tek bir noktada entegre edildiği bilgi sistemleri olan ERP Sistemleri ve Uygulamaları, işlem yapabilmek için bilgisayarın çeşitli yazılım ve donanımlarını kullanır. ERP, işletmenin farklı iş tiplerini, faaliyetlerini yönetmelerini sağlayan değişik yazılım modüllerini tek bir veritabanı altında toplayan, değişik verilerin saklanabildiği bütünleşik bir veritabanı kullanan yapıdır. ERP (Kurumsal Kaynak Planlama-KKP) ile ulaşılmak istenen temel amaç, işletmenin verilerini bir araya getirerek bunları karara dönüştürecek anlamlı sonuçlara ulaşmaktır.

ölçekli tüm işletmelerin kurumsallaşmasında ve dijitalleşmesinde 'can simidi' olduğunu dile getiriyor.

Pandemi, gelecekle bugün arasını yakınlaştırdı, uzmanların dijital dönüşüme ilişkin önümüzdeki 5 yılda gerçekleşeceğini düşündüğü öngörüleri geçtiğimiz 1 yılda gerçekleşti. Pandemi öncesinde Endüstri 4.0'a geçiş konuşulurken bugün Endüstri 5.0, 6.0, hatta Endüstri 7.0 konuşuluyor. 'ERP Sistemleri ve Uygulamaları' ise dijital dönüşen işletmeleri, bugünden geleceğe yakınlaştırıyor.



'ERP Sistemleri ve Uygulamaları'nın işletmelere sunduğu avantajlar

ERP projeleri işletmelere hızlı ve büyük ölçekli faydalar sunar. ERP Sistemleri ve Uygulamaları, müşteri siparişlerinin alınmasından, üretimin sürdürülebilmesi için plan yapılmasına, finans bölümünün fatura bilgilerinin toplanmasına kadar her alanda işletmenin tüm verilerinin düzenli, verimli, zaman ve maliyet tasarrufuyla kullanılmasını, kaynak planlamasının doğru ve stratejik hedeflere uygun yapılmasına imkan sağlar.

- **Kurumsallaşma:** ERP yazılımına geçiş önce işletmenin kendisini tanımlama böylece tüm iş ve süreçlerini tanımlaması anlamına geldiğinden işletme süreçlerini standardize ederek basitleştirir ve kolaylaştırır.
- İşletmenin maliyetlerini azaltır, zamanı verimli kullanmasını sağlar ve hız kazandırır.
- İşletmenin tüm departmanları birbirine bağlanır. Departmanlar ve süreçler arası uyum yakalanır.
- İşletmenin sözlü iş şekilleri sayılara, verilere ve raporlara dönüşür, böylece yönetim kararları daha objektif olur.
- İşletme yönetimine çok daha etkili ve hızlı bir karar mekanizması kazandırır.
- İşletmenin insan, fiziksel ve finansal kaynaklarını planlı ve verimli kullanılmasını, dolayısıyla işletmenin sürdürülebilirliğini sağlar.
- **Geliştirilmiş iş içgörüleri:** Raporlarla oluşturulan gerçek zamanlı bilgilerle geliştirilmiş iş içgörüleri elde edilir.
- Veriler ve finansal bilgilere tam hakimiyet, işletmenin sürdürülebilirliği ve büyüyebilmesi için stratejik kararlar alınabilmesine yardımcı olur.
- **Verimliliği artırır:** İyi tanımlanmış işletme süreçleri ve ortak kullanıcı deneyimiyle verimliliği artırır.
- **Tutarlı bir altyapı imkanı sunar:** İşletmenin tüm birimlerinde iletişim ve tüm birimlerin altyapısını bütünleşik hale getirir.
- **Riskleri azaltır:** Geliştirilmiş veri bütünlüğü ve finansal kontrollere imkan vermesi nedeniyle riskleri azaltır.
- **Daha düşük yönetim ve operasyon maliyetleri:** Yönetim ve operasyon maliyetlerini düşürerek, kaynakların daha verimli kullanılmasına imkan tanır.
- Risk değerlendirmesi, fayda maliyet analizlerinin yapılması, performans hedeflerinin belirlenmesine yardımcı olur.



ERP Sistemleri ve Uygulamaları nelerdir?

- Yeni Nesil ERP Uygulamaları
- Akıllı ERP
- Bulut ERP
- Mobil ERP Uygulamaları
- Açık Kaynak Kodlu (AKK) Çözümler-AKK'lı ERP
- BI-İş Zekası / Mobil İş Zekası Uygulaması / Mobil ERP ve İş Zekası Uygulamaları
- SaaS (Software as a Service-Hizmet Olarak Yazılım) ERP
- MRP-İhtiyaç Kaynak Planlama / MRP II-Üretim Kaynak Planlama
- Üretim Yönetimi / MES-Üretim Yönetim Sistemleri / Üretim Planlama ve Yönetim Çözümleri PLM-Ürün Yaşam Döngüsü Yönetimi
- Üretimden Veri Toplama ve SCADA / Endüstri 4.0 ve Üretimden Veri Toplama
- Finans Yönetimi
- Muhasebe Yönetimi / Finans ve Muhabsebe Yönetimi / Finans ve Bütçe Yönetim Çözümleri
- Cari Yönetim
- Bütçe Yönetimi / Bütçeleme ve Kontrol
- Dijital Bankacılık Entegrasyon Sistemi
- Demirbaş Takip ve Zimmetleme Çözümleri
- Mağazacılık Sistemleri
- Malzeme Stok Yönetimi
- Depo Yönetimi
- Tedarik Zinciri Yönetimi / Tedarik Yönetimi / Satın Alma Süreç Yönetimi / Kurumsal Satın Alma / Satınalma ve Tedarik Yönetim Çözümleri
- Araç Servis Takibi / Araç Filo Yönetimi
- Gayrimenkul Yönetim Sistemi
- Satış Yönetimi / Satış Dağıtım / Satış Pazarlama Yönetimi / Satış ve Teklif Yönetimi Çözümleri / Saha Satış / Mobil Saha Satış Çözümleri / Satış ve Teklif Yönetimi Çözümleri / Perakende Satış Noktası Çözümleri
- Satış Sonrası Hizmetler / Satış Sonrası Hizmetler Teknik Servis / Servis Yönetimi
- CRM-Müşteri İlişkileri Yönetimi
- B2B & B2C
- DPP-Talep Tahminleme ve Planlama
- HCM-İnsan Kaynakları Yönetimi / İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri


Kurumsal kaynak planlamada
1-0 öne geçin
Kaynaklarınızı tek noktadan, uçtan uca, mekan ve zaman bağımsız yöneterek verimliliği artırmanın keyfini siz de çıkarın.
logo.com.tr'ye girin.
logo


Logo
Yazılım'la
1-0
öne
geçin
Bir iş yerinde her şey 1-0 öndeyse orada
Türkiye'nin en büyük
yerli iş yazılım şirketi Logo vardır.
Logo

- Fiziki Varlık Yönetimi
- Dijital Varlık Yönetimi
- İçerik Yönetimi
- DMS-Doküman Yönetim Sistemi / Doküman Yönetimi Çözümleri
- APS-İleri Seviye Çizelgeleme ve Simülasyon
- Süreç Analizi / Ön Analiz / Süreç Optimizasyonu / İş Akışı ve Süreç Yönetimi Çözümleri
- Eğitim Yönetimi
- Proje Yönetimi
- Yönetim Sistemleri
- Kurumsal Yazılım Proje Denetimi
- Stratejik Planlama
- E-Ticaret Uygulamaları
- Dış Ticaret Yönetimi
- E-Devlet / E-Arşiv / E-Fatura / E-Defter Uygulamaları
- GİB Entegrasyon Yazılımları
- Kalite Yönetimi / Sertifikasyon ve Akreditasyon Hizmetleri
- Teknik Operasyon Hizmetleri
- Bakım Yönetimi / Bakım Onarım Takibi / Bakım ve Destek Sistem / Ağ Bakım Hizmetleri / Ağ Altyapısı Çözümleri
- Sunucu Sistemleri ve Veri Merkezi Çözümleri
- İstemci ve İş İstasyonları Çözümleri
- Veri Depolama ve Yedekleme Çözümleri
- Sanallaştırma Çözümleri
- Bilgi Sistemleri Yönetimi
- Kurumsal Web Portal Çözümleri
- Kurumsal Raporlama Çözümleri
- Özel Yazılım Çözümleri
- BT Güvenlik Çözümleri / Bilgi Güvenliği Çözümleri / İş Sürekliliği ve Felaket Kurtarma Çözümleri
- ERP-Denetim.


M. Göker Sarp

513 milyon dolarlık ERP ekosistemi

ERP Komitesi ve Kurumsal Dönüşüm Platformu Koordinatörü M. Göker Sarp, Türkiye yazılım sektörünün yaklaşık 1/3'ünün ERP ekosistemi tarafından oluşturulduğunu söylüyor. Sarp, Türkiye ERP pazarında 33 yerli üretici, 10 yabancı üretici firma olmak üzere toplam 43 ERP üreticisinin yer aldığını, bu üretici firmaların toplamda 2.000'den fazla çözüm ortağı ve yetkili satış noktası adı altında iş ortakları ekosistemleri bulunduğunu, ERP ekosisteminde full-time ve freelance olarak toplamda 25.000'den fazla kişinin istihdam edildiğinin tahmin edildiğini paylaşıyor: "ERP sektörünün bu ekosistemle birlikte yıllık yaklaşık 513 milyon dolarlık danışmanlık ürettiği tahmin ediliyor. ERP pazarındaki yıllık lisans ve güncelleme anlaşmalarının toplamının da yaklaşık 311 milyon dolar olduğu tahmin ediliyor. 2020'de TÜBİSAD tarafından açıklanan verilere göre bilişim pazarının genel (bilgi ve iletişim teknolojileri) büyüklüğünü 26.8 milyar dolar olarak değerlendirdiğimizde, ERP sektörünün pazar payı yaklaşık yüzde 3'tür. Sadece bilgi teknolojileri pazarının büyüklüğünü değerlendirdiğimizde ise (bilgi teknolojilerinin pazar büyüklüğü 9.8 milyar dolar) ERP sektörünün pazar payı yaklaşık yüzde 8.4'e çıkmaktadır. Açıklanan 4.1 milyar dolarlık yazılım sektöründeki ERP sektörünün payı ise yüzde 20'dir."

M. Göker Sarp, TÜİK verilerine göre; Türkiye'deki ERP kullanım oranının yaklaşık yüzde 20 olduğunu, bu oranın her yıl ortalama yüzde 1 civarında artış gösterdiğini de aktarıyor. Pandemide değişen beklenti ve taleplere hızlı adapte olan firmaların bu süre-

Online ERP Eğitim Portalı ERP Kampüs faaliyetlerine başladı

Kurumsal Planlama Yazılımları online eğitim portalı olarak yola çıkan ERP Kampus (www.erpkampus.com) abas Türkiye ile gerçekleştirdiği Danışman Adayı Sertifikasyon programı, "Dijital Dönüşüm ve ERP'nin Yeri" ve "Dijitalleşmede ERP ile MES, IIoT ve AR" eğitimlerinden sonra dijital dönüşüm konusunda uzman iş ortakları ile eğitimlerine devam ediyor.

ERP Kampüs Eğitim Koordinatörü İnci Oralp, "Yeni mezun ve ERP Danışmanlık pozisyonunda kariyer yapmayı planlayan kişilere yönelik gerçekleştirdiğimiz danışman adayı sertifikasyon programlarımız, dijital dönüşüm alanındaki profesyonellerin eğitimleri ile devam ediyor. Önümüzdeki dönemde Oracle NetSuite ERP ve abas ERP danışmanlık sertifikasyon programlarını devam ettireceğimiz platformumuz ile ERP sektörüne nitelikli işgücü yaratmayı hedefliyoruz." dedi.


İnci Oralp
ERP Kampüs Eğitim Koordinatörü

C-Level yöneticiler, Fabrika Müdürleri ve Ar-Ge, Üretim ve Kalite gibi Departman Sorumluları ile Endüstri Mühendisliği ve Bilgisayar Mühendisliği gibi bölümlerden yeni mezun olup ERP alanında kariyer yapmayı hedefleyenlere yönelik olan eğitim programları www.erpkampus.com adresinden incelenebilir.

ERP; gelecekte iş süreçlerinin vazgeçilmezi olacak



Gönül Kamalı

YASAD (Yazılım Sanayicileri Derneği) Yönetim Kurulu Başkanı Gönül Kamalı, Türkiye'nin global arenada rekabet edebilmesi için dijital dönüşümde rakiplerinin gerisinde kalmaması gerektiğine dikkat çekerek, şunları söylüyor: "Teknoloji söz konusu olduğunda firmaların 2 tür davranış içinde olduğunu görürüz; 'trend-setter' dediğimiz yaratıcı yenilikçi çalışmalarla standartları değiştirenler ve bu standartlara yetişmek için koşanlar, yürüyenler. Dünya dijital dönüşüm içerisindeyken, bizim bu dönüşümün dışında kalmamız söz konusu olamaz. Dünyamız yıkıcı teknoloji devrimiyle de karşı karşıya. Bunu internet teknolojileri ve mobil teknolojileri geçiş dönemiyle aslında aynı döneme benzetebiliriz. Mobilite araçları, mobil telefonlardan başlamak üzere tabletler, 'smart clean' dediğimiz büyük bir portföy hayatımızın her yerinde bizimle hareket ediyor. Bu hareketlilik bize bir hız getiriyor. Yeni yıkıcı teknolojilerimizin ilki yapay zeka, yani karar destek sistemleri. Gerçekleşmiş verilerden yola çıkarak bize en doğru kararları vermemizde bir altyapı sağlayan gelişmiş algoritmalar. Bir diğeri ise; bunun kadar önemli artırılmış gerçeklik yani gördüğümüz gerçekliğin üstüne göremediğimiz bilgileri bindirerek karar vermemize veya ne olup bittiğini anlamamıza imkân sağlayan, bilgiyi rahatça algılayacağımız formatta bize veren teknoloji. Dolayısıyla gördüğümüz gerçekler ve görmediğimiz ek bilgiler bir araya geldiğinde algımızı hızlandıran, karar vermemizi, hareket geçmemizi kolaylaştıran bir karar destek sistemi."

ERP sistemlerinin bugün yeni nesil teknolojileri de kucaklayarak gelecek stratejisini belirleyen kimliğiyle vazgeçilmez konumda bulunduğunu kaydeden Kamalı, "ERP'ye entegre olacak başlıca teknolojiler yapay zeka, arttırılmış gerçeklik, sanal gerçeklik, blok zincir ve IoT teknolojileridir. Özellikle üretim, maliyet, kalite ve planlama süreçlerinin finansal konularla iç içe yönetimini sağlayacak IoT teknolojilerin entegrasyonu gelecek nesil ERP çözümlerini oluşturacak ve ERP gelecekte iş süreçlerinin vazgeçilmezi olarak bir üst akıl daha oluşturacaktır" diyor.

ci başarıyla geçirdiğini belirten Sarp, bu dönemde başta e-ticaret platformları, sipariş takip ve teslimat süreçlerinin dijitalleşmesine yönelik teknolojiler, CRM, uzaktan çalışma düzenine ilişkin teknolojiler, İnsan Kaynakları Yönetimi yazılımları ile RPA yazılımları olmak üzere ERP yazılımlarına da ilginin arttığını belirtiyor. Sarp, 2020'nin ilk aylarında yavaş hareket eden ERP pazarında Ağustos'tan itibaren hareketlenme gözlemlendiğini, 2021'in ilk 2 ayında hareketlenme hızla devam ederken kurlardaki dalgalanmayla birlikte ERP projelerinin hız kestiğini dile getiriyor.

M. Göker Sarp, Türkiye ERP pazarının sorunlarına da değiniyor: "ERP danışmanlık firmalarının sorunları; 'yetişmiş insan gücü açığı, Türkiye'deki kurumların ERP'ye yönelik farkındalığının eksikliği, ERP projelerinin faydalarından ziyade, maliyetlerinin ön planda olması, aday işletmelerdeki süreçlerin ve ana verilerin sağlıklı olmaması ile proje yönetimi deneyiminin yeterli olmaması, ihtiyaçların ve proje kapsamının tam olarak belirlenememesi.' ERP adayı firmaların sorunları ise; 'yetişmiş insan gücü, danışmanlık firmalarının denetlenememesi, proje süresince devam eden dirençler, proje bütçesi ve kapsamının tam olarak yönetilememesi' diyebiliriz." Bu sorunların çözümüne yönelik ERP Komitesi olarak, çeşitli farkındalık seminerleri, beyin fırtınası toplantıları yaptıklarını, yetişmiş insan gücü açığını kapatmak üzere 2015'ten beri üniversitelere sektörü tanıtmaya başladıklarını, ilgilenen öğrenci veya mezunları ERP Kariyer Okulu'nda sektöre hazırladıklarını, yakında aday kurumlara yönelik olarak anahtar kullanıcı eğitimlerinin de başlayacağını açıklıyor.

"Kamu, dijital dönüşümde KOBİ'lere öncülük etmeli": Sarp, "Kamunun e-dönüşüm sürecinde gösterdiği çabayı 'Dijital Dönüşüm' uygulamalarında da göstererek bu konuda KOBİ'lere öncülük etmesinin KOBİ'leri bu konuda adım atmaya motive edeceğini düşünüyorum. Türkiye; 'Milli Teknoloji Hamlesi ve Dijital Türkiye' diyerek 'Dijital Ekonomi'deki yerini almak için adımlarını atmaya başladı. Türkiye'de e-devlet uygulamalarını kullanan kişi sayısı 41 milyonu, Ar-Ge merkezlerinin sayısı 1.000 'i geçti, tasarım merkezlerinin sayısı 300'e yaklaştı ve Teknopark sayısı da 81'i buldu. Türkiye'nin savunma sanayi, sağlık, otomotiv ve turizm gibi stratejik sektörlere sağladığı desteğin bir benzerini ERP sektöründe de sağlamasını bekliyoruz" diye konuşuyor.

2021 IAS'nin Atılım Yılı Olacak

Pandemi sürecini başarılı şekilde yöneten teknoloji firması IAS, 2020 yılını yüzde 50 büyüme ile kapattı. 2021 yılında hem globalde hem de Türkiye'de faaliyet alanlarını genişleteceklerini duyuran IAS Yönetim Kurulu Başkanı Yaşar Hakan Karabiber, "Hedefimiz yüzde 100 büyüme" diyor.

Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) çözümleri üreten bir yazılım firması olarak kurulan IAS Holding, bugün caniasERP'nin yanı sıra IoT, big data, yapay zeka ve cloud çözümleri başta olmak üzere pek çok inovatif ürün ve hizmeti sunuyor. IAS Yönetim Kurulu Başkanı Yaşar Hakan Karabiber, IAS'ın sunduğu hizmetleri, çözümleri ve hedeflerini anlattı.

2021 yılı hedefleriniz neler?

Dünya çapında 1000'den fazla müşteri, 30 binden fazla kullanıcı ve 50'den fazla iş ortağıyla 31 ülkede 16 dilde hizmet veren IAS olarak, bu yıl faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde en az yüzde 100 büyüme hedefliyoruz. Endüstri 4.0 ile birlikte sık sık gündeme gelen IoT, makine öğrenmesi, big data gibi konulara yoğunlaştık. 2020'de Pandemi'ye rağmen özellikle IoT konusunda çok başarılı projelere imza attık. 2021'de bu projelerin kapsamını ve sayısını önemli oranda arttıracağız, çalışmalarımızın sonuçlarını almaya başlayacağımıza inanıyoruz. iasDB'yi geliştirirken ana hedeflerimizden biri yapay zeka, makine öğrenmesi, big data gibi alanlardaki çalışmalarımızda hareket özgürlüğüne sahip olmaktı. Bunun avantajını şimdiden kullanmaya başladık bile. İlerleyen dönemlerde bu alanlardaki projelerimizi de sık sık duyacaksınız. 2020'de firmamızın cirosunu yüzde 35 arttırdık, ekiplerimizi de yüzde 50 büyüttük. 2021'in yoğun, zorluklarla dolu ancak bir o kadar da başarılı bir yıl olacağını biliyoruz. Yeni yılda da ilerleyişimizi sürdürecek, operasyonlarımızın hacmini genişleteceğiz.



Yaşar Hakan Karabiber

İnovatif ürünlerinizi ve hizmetlerinizi, büyük başarı yakaladığınız projelerinizi anlatır mısınız?

IAS, sektör bağımsız olarak teknolojik çözümler sunan bir firma. Üretim sanayisi ve hizmet alanında hemen her sektörden müşterimiz bulunuyor. 30 yılı aşkın tecrübemiz, müşterilerimizin geri bildirimleri ve talepleri doğrultusunda ürünlerimizi her zaman esnek, özelleştirilebilir, geliştirilebilir, kolay entegre edilebilir ve kullanıcı dostu olarak geliştiriyor, yenilemeye ve iyileştirmeye devam ediyoruz.

Müşterilerimizi 'geleceğe hazırlamak' için her zaman ileriye dönük projelere imza atıyoruz. Endüstri 4.0 vizyonuyla çıktığımız bu yolda, caniasERP, IoT, big data, cloud, AI, iasDB, canias IQ, web client, e-Devlet uygulaması entegrasyonları gibi pek çok ürünümüz, danışmanlık ve eğitim hizmetlerimizle müşterilerimizin tüm ihtiyaçlarına yanıt veriyoruz. IAS olarak yurt içinde ve yurt dışında hemen her sektörden, kendi alanının lideri büyük firmalara dijital dönüşüm yolculuğunda eşlik ediyor, birlikte çok önemli projelere imza atıyoruz. Müşterilerimize yalnızca ERP çözümümüzle değil, bütünsel olarak, Endüstri 4.0 ihtiyaçlarına yanıt verecek esnek, proaktif, inovatif ürünlerimizle hizmet veriyoruz.

Müşterilerinize daha etkin hizmet verebilme adına nasıl bir strateji izliyorsunuz?

IAS olarak, bir firma ile işbirliği başlattığımızda firmanın tüm ihtiyaçlarına akılcı, inovatif, esnek ve pratik çözümler sunmayı, bunu da en uygun maliyetlerle gerçekleştirmeyi hedef edindik. canias4.0 Teknolojileri, her ölçekte ve her sektörden firmanın ihtiyaçlarına göre kolayca özelleştirilebilir. canias4.0 çatısı altında sunduğumuz 360 derece bütüncül çözümlerimizle müşterilerimizin Endüstri 4.0 yolculuklarında ihtiyaç duydukları tüm çözümleri sunuyoruz. Müşterilerimiz, canias4.0 teknolojileriyle tanıştıklarında planlama ve implementasyon sürecinde bünyemizdeki IAS Business Academy'de (IBA) eğitimlerini almaya başlıyor. Amacımız en etkili çözümü en hızlı şekilde üretip müşterilerimize sunabilmek. Mevcutta bulunan 12 ofisimiz ve tüm iş ortaklarımızla uluslararası iş prensiplerini takip ederek firmalara hizmet ediyoruz.

“ERP’yi unutalım! Artık Holistik iş dönemindeyiz”

Türkiye’nin yüzde 100 web tabanlı ilk iş uygulaması olan Workcube; işe ve işletmelere holistik bakış açısıyla yaklaşarak tüm bilgi, kaynak ve iş süreçlerini tek yazılım platformu üzerinden takip edilebilir hale getiriyor.

Artık iş ekosistemi içerisinde sadece çalışanlar, fatura kesilen müşteriler ve tedarikçiler yok. Makineler, giyilebilir teknolojiler, mobil dünya, sosyal medyadaki potansiyel müşteri, rakipler hepsi birer kaynak, doğru ve entegre şekilde yönetilmek zorunda. Araştırmalar bir işletmenin tüm iş süreçlerini yönetebilmek için ortalama 36 farklı yazılımın işlevselliğine bir arada ihtiyaç duyduğunu gösteriyor. Workcube bu yazılımlardan ileri seviye mühendislik uygulamaları hariç 30’unu tek bir platformda müşterilerine sunabilir durumda.

Holistik veri ve operasyon yönetiminin Workcube’un yola çıktığı ilk günden ortaya koyduğu temel bir felsefe olduğunu belirten Katalizör Bilgi Teknoloji Hizmetleri A.Ş. (Workcube) Yönetim Kurulu Başkanı Özlem Turhan, “‘İşletme bir bütündür ve tek bir yazılımla yönetilebilir’, ‘ERP tek başına şirketinizi yönetmek için yeterli değildir’, 2001 yılından bu yana söylemimiz bu. Tamamen konsolide bir yapıda sunduğumuz fonksiyonlar Workcube kullanan bir işletmede başka bir yazılım çözümü kullanmaya ihtiyaç





bırakmıyor. Workcube ERP, CRM, insan kaynakları yönetimi, proje yönetimi, fiziki ve dijital varlık yönetimi, B2B, B2C gibi farklı başlıklarda firmaların kullandığı yazılım çözümlerinin sunduğu tüm fonksiyonları, iletişim ve işbirliği araçlarını bir arada ve bütüncül şekilde müşterilerine sunuyor” diye konuştu.

5 bine yakın tüzel kişi işini Workcube ile yönetiyor

35 farklı sektörde implemente edilmiş bir çözüm olan Workcube, yüzde 100 web tabanlı bir çözüm olarak pazara sunulduğu 2001 yılından bu yana Türkiye pazarında şirket, holding, kamu iştiraki ve sivil toplum örgütü gibi farklı büyüklük ve kategoride kurumlar tarafından tercih edilen bir yazılım çözümü. Şu anda 5.000’e yakın tüzel kişi işlerini Workcube ile yönetiyor. Workcube ile bordrosu dökülen çalışan sayısı ise 350.000’i aşmış durumda. Workcube çözümleri ve etrafında sunulan uygulama, danışmanlık, eğitim ve destek hizmetleri Türkiye Dağıtıcısı Katalizör Bilgi Teknoloji Hizmetleri A.Ş. ve Katalizör’ün etrafında örgütlenmiş iş ortakları topluluğu tarafından pazara sunuluyor.

“Bulutta veya sunucunuzda hibrit lisanslama yapabiliyoruz”

Özlem Turhan, “Workcube, aynı ürün için müşteri ihtiyacına ve tercihine göre bulutta veya on-premises yani müşterinin kendi sunucusunda lisanslama yapabilen nadir çözümlerden biri” dedi. Çözüm; işletmeleri farklı yazılımları entegre etmenin getirdiği zahmet, zaman kaybı ve maliyetten kurtarıyor.

Turhan, “Bulut lisanslamada sunucu, networking, barındırma, yedekleme, sürüm yükseltme, veri kurtarma, felaket yönetimi gibi kavramları hayatınızdan çıkarıyoruz. Workcube tüm bunları sizin için kurguluyor ve yönetiyor, bu özellikle IT departmanı olmayan tüm KOBİ’ler için hem maliyet hem de insan kaynağından önemli bir tasarruf sağlıyor” açıklamasını yaptı.

Turhan, Pandemi döneminde müşterilerinin yüzde 100 web tabanlı bir çözüme sahip olmanın avantajını çok iyi kullandığına değindi: “2021 yılı tüm işletmeler için dijitalleşmede en kritik yıl olacak. Workcube’un süreç bazlı ve açık kaynak kodlu yapısı pandemi dolayısı ile değişen talep koşulları ve çalışma ortamına hızla uyum sağlamalarında da müşterilerine büyük imkan sağladı. 2020’de Workcube kullanan müşterilerimizden; özellikle kişisel hijyen, ev temizlik ürünleri, gıda, güvenlik gibi talebin en çok arttığı sektörlerde faaliyet gösterenler yüzde 100 web tabanlı bir çözüm kullanmanın konforunu fazlası ile yaşadılar. Üretimleri üç vardiyaya çıkan müşterilerimizde dahi üretim planlamacılar dahil tüm beyaz yakalılar sadece bilgisayarlarını alıp eve giderek hayatlarına aynı ofisteymiş gibi devam etti.”

Advertorial

Login Yazılım şirketlere özel çözümler üretiyor

Türkiye'nin ilk yerli ERP üreticisi firmalarından biri olan Login Yazılım, işletmelerin çalışmalarını analiz ederek dijitale taşıma noktasında özel çözümler üretiyor. Login Yazılım Strateji ve İş Geliştirme Direktörü Levent Sılay, "Kendi teknolojilerimizi üretiyor ve geliştiriyor olmak, Türkiye sanayinin gelişimini hızlandırmak için yapılacak en önemli adımlardan biridir" diyor.

Türkiye'nin ilk yerli ERP üreticisi firmalarından biri olan Login Yazılım, bilişim sektöründe 1989'dan beri edindiği bilgi birikimi ve tecrübesini işletmelerin çalışmalarını dijital yollarda yönetebilmesini sağlayacak çözümler üretiyor.

Login Yazılım Strateji ve İş Geliştirme Direktörü Levent Sılay, "Başkalarının koydukları sınırlar dâhilinde kalmamak adına kendi teknolojilerimizi üretiyor ve geliştiriyor olmak, şüphesiz ki Türkiye sanayisinin gelişimini hızlandırmak için atılacak en önemli adımlardan biridir. Bugün, bu noktada, Türkiye'nin yerli yazılımı olmaktan gurur duyuyoruz. Aynı zamanda Yazılım Sanayicileri Derneği (YASAD) yönetimi olarak, bu konuda ciddi çalışmalarımıza hız kesmeden devam ediyoruz" diyor.

Kurumsal Kaynak Planlama'nın (ERP), şirketlerin omurgaları olduğunu kaydeden Sılay, "Gelecekte ERP sisteminin üzerinde yaptığı bütün dijitalleşme ve süreç tasarımı çalışmalarının havada kalmaması adına organizasyonun güçlü, kapsamlı ve sağlam bir ERP sistemine sahip olması şarttır. Bu anlamda çözümlerimiz ithal muadillerine göre gerçekten rekabetçi bir konumda bulunmaktadır. Hizmet kalitemizi 32 yıldır en üst seviyede tutmaya çalışıyoruz. Bunu yaparken doğrudan merkezde bizim tarafımızdan seçilmiş, yetiştirilmiş ekibimizle beraber yüksek standartlarda hizmet sunuyoruz" diye konuşuyor.

Çalışmalarına öncelikli olarak işletmelerin ihtiyaç analizini yaparak başlayan ve 21 sektöre hizmet veren ve her sektörde ciddi bir bilgi birikimine sahip firma hem müşterilerinin ihtiyaçları doğrultusunda hem de gelecekte ihtiyacı olabilecekleri konusunda destekler veriyor.


Levent Sılay

Levent Sılay, "Bu sayede ihtiyaç analizi ve hedef belirleme adını verdiğimiz çalışma ile önümüzdeki süreçte müşterilerimizin nelere ihtiyacı olacağı konusunda beraber ciddi bir çalışma yapıyoruz. 'Firmanın gerçekten bizim çözümlere ihtiyacı var mı, yoksa sektördeki diğer firmaların da çözümleri ile iş yapabilirler mi?' diye bir sonuca varıyoruz. Bize gelen fırsatın yaklaşık yüzde 40'a yakınını diğer firmalara yönlendiriyoruz. Buradaki amacımız, onların çözüme ihtiyacı olduğu zaman 'Bu çözüm sizin ihtiyacınızı daha çok görür ve size daha çok faydalı olur' diye bir çalışma yapmak" açıklamasını yapıyor.

Şirketlerin dijital dönüşüm süreçlerinde yatırımlarına önce kendilerinden başlaması gerektiğini kaydeden Sılay sözlerine şöyle devam ediyor: "Dijital dönüşüm konusunda firmaların öncelikle kendilerini analiz etmeleri, süreçlerini kâğıda dökmeleri ve en önemlisi ne istediklerini bilmeleri gerekir. Bu noktada yazılım çözümleri sunan firmaların en önemli konularından biri olan hizmet konusunda da ciddi destekler veriyoruz ve sahip oldukları yazılım çözümlerini en iyi ve en etkin şekilde kullanmalarını sağlayarak, onların geçmişte geleneksel yöntemlerle yönettiği işlerini daha basit ve sistematik bir yoldan yazılımlar üzerinden yapmalarına olanak tanıyarak dijital şirketler oluşturuyoruz. Firmalar hizmetlerimiz sayesinde kurum içi kültür değişimini yönetirken birçok yerde yaşanabilecek problemler ile rehberliğimiz sayesinde kolaylıkla başa çıkıyor, farklı çözümlerimiz ile gelişen süreçlerin izlenebilmesini sağlıyor. İzlenebilen süreçler gelişmeye ve doğru karar vermeye yardımcı olacak bilgilerin oluşmasını beraberinde getiriyor."

Dijital şirket yaratmanın sadece işlerin dijital ortamda yönetilmesini sağlamak olmadığını belirten Levent Sılay, aynı zamanda dijital yöneticilerin de oluşması gerektiğini ifade ediyor.

"Aslında geleceğimiz, dijital yöneticilerden oluşmakta. Başarılı yöneticiler, dijital sistemleri daha fazla kullanan, bu sistemlerle ilgili kontrolleri daha güçlü yapan kişilerden oluşacak" diyen Sılay, gelecek yıllardaki en önemli mottolarının dijital yöneticiler yetiştirmek ve Türkiye'nin dijital dönüşümünde güçlü bir kadro oluşmasını sağlamak olduğunu söylüyor.

‘Müşteri Takıntılılık’ farklılaştıracak

Tüm iş yapış modelinin merkezine müşteriyi alan Mikro Yazılım, tüm şirket fonksiyonlarını buna göre yapılandırdı ve Müşteri Takıntılılığı ürün geliştirme sürecine de dâhil etti. Mikro Yazılım Genel Müdürü Alpaslan Tomuş: “Müşteri beklentilerini karşılayan geleceğin çözümlerini geliştirmek ve kusursuz müşteri deneyimi sunmak için hiç bitmeyecek bir yola çıkmış olduk” dedi.

Müşteri Takıntılılık konusuna odaklandığını biliyoruz. Kısaca anlatırmısınız?

Müşteri Takıntılılık için kısaca tüm iş yapış modelimizin merkezine müşterilerimizi alıp, bizim müşterimizin ekosisteminin bir parçası haline geldiğimiz bir yapı diyebiliriz. Tüm şirket fonksiyonlarını, müşterilerimizi merkeze alarak yeniden yapılandırıyoruz. Bildiğiniz gibi normalde şirketler KPI’lar ile yönetilirler. Bir şirketin başarısını cirosundaki artış, müşteri sayısındaki artışla ölçüyorlar. Biz bunu bir kenara bıraktık. Başarımızı şirket KPI’larıyla değil de müşterimizin bizim performansımızı nasıl ölçtüğünü belirleyen CPI’larla tanımlıyoruz. Müşteri mutlu mu, verilen hizmeti iyi bir dereceyle skorluyor mu bizim için bu önemli. Amacımız müşterilerimizle temas kurduğumuz tüm kanallardan en iyi müşteri deneyimini sunmak.

Bunun için ne gibi çalışmalar yaptınız ve yapıyorsunuz?

Bu süreçte Destek Kanallarımızı, eğitim ve sertifikasyon süreçlerimizi baştan ele aldık ve yeni bir müfredat oluşturduk. Eğitim içeriklerini dijitalleştirdik ve Akademikro’yu hem iş ortaklarımıza hem de kariyerini Mikro Yazılım ürünleri üzerine kurmak isteyen başta üniversite öğrencileri olmak üzere herkese ücretsiz açtık. Call Center altyapımızda yeni yatırımlar yaptık. Müşterilerimizi tanımak, bizimle kurdukları deneyimi şeffaf ve takip edilebilir bir hale getirmek için tüm süreçlerimizi ‘Salesforce’ platformuna taşıdık. Bu sayede müşteri verilerini



Alpaslan Tomuş

şirket içerisinde demokratikleştirerek, herkesin sürecin paydası olduğu ve katma değer sağlayan bir yapıya kavuşturduk. Mikro Yazılım ürün ve servislerine ilişkin her tür bilgiye istenilen gün ve saatte, ücretsiz bir şekilde ulaşabilecek arama motoru ‘Buluo’yu hayata geçirdik.

Müşteri Takıntılı olarak ürün geliştirme nedir?

Esas ‘Müşteri Takıntılı’ değişimi ise ürün geliştirme süreçlerinde yaşadığımız ihtiyaçlar doğurdu. 2018’de çıkarttığımız Run, Jump ve Fly ürün ailelerimizle birlikte Türkiye’de gerçek anlamda SaaS modelli yazılım servislerini müşterilerimize sunmaya başladık. Kiralama ve abonelik modeline geçiş ile birlikte geliştirdiğimiz yazılım servislerini nasıl daha iyi yapabiliriz, daha iyi bir deneyim sunabiliriz diye düşündük. Müşterilerimizin onaylayıcı değil, tüm süreçlerin merkezinde yer alan, ürünlerimize iç görüleriyle yön veren kişiler haline gelmesi, bizim de müşterimizin ekosisteminin bir parçası haline gelmemiz gerekiyordu. Müşteri Takıntılılığı ürün geliştirme sürecine de dâhil ettik ve bu konuda iç görü otobanları kurduk. İç görüyü üretim emirlerine dönüştürdüğümüz mekanizmalar kurguladık, bu sayede de müşteri beklentilerini karşılayan geleceğin çözümlerini geliştirmek ve kusursuz müşteri deneyimi sunmak için hiç bitmeyecek bir yola çıkmış olduk.

Bu projelere bir örnek verebilir misiniz?

Esas dönüşümü sağlayacak projemiz olan Müşteri Odaklı Mikro’ya 2019’da başladık. Müşteri takıntılı bir şirket haline gelmek aynı zamanda 360 derecelik kurumsal ve kültürel bir değişim anlamına geliyor. Sadece bir proje ekibi değil kurumdaki tüm çalışanların değişimini gerektiriyor. Tüm şirket olarak yer aldığımız projeyi, Müşteriyi Tanıma, Müşteri Odaklı İyileştirme, Müşteri Odaklı İnovasyon ve Müşteri Takıntılı Mikro olmak üzere dört kulvarda ele aldık. İlk hedefimiz müşteriyi tanımaktı. Müşterimiz kimdir, günlük dertleri nedir, ne ister, ne bekler konularında çok sayıda parametreye yoğunlaştık. Sonrasında müşteri ile iç görü paylaşım ağlarımızı kurduk. İç görülerin ürün emirlerine dönüştüğü mekanizmaları tasarladık. IK politikalarımızda önemli değişiklikler yaptık. Organizasyon yapımızı da bu doğrultuda yeniden ele alıyoruz. Müşteri Takıntılı dönüşüm hiç bitmeyen bir süreç. Mikro Yazılım olarak Yıkıcı İnovasyon prensipleriyle çalışan bir şirket olduğumuz için bu uzun yolda Müşteri Takıntılı yaklaşımın en başarılı örneği olacağımızı düşünüyoruz.

TBD, Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Başkanlığı desteği ile projeyi hayata geçirdi:

Dijital Türkiye Endeksi

Türkiye Bilişim Derneği'nin (TBD) Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Başkanlığı desteğiyle yürüttüğü Dijital Türkiye Endeksi Projesi'nin lansmanı, TBD Genel Başkanı Rahmi Aktepe, TBD Yönetim Kurulu ve proje ekibinin katılımıyla çevrimiçi bir toplantıyla açıklandı.

Türkiye Bilişim Derneği (TBD), Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Başkanlığı desteğiyle Dijital Türkiye Endeksi projesini hayata geçirdi. Dijital Türkiye Endeksi Basın Lansmanı, Türkiye Bilişim Derneği (TBD) Genel Başkanı Rahmi Aktepe, TBD 2. Başkanı Mehmet Ali Yazıcı, TBD Yönetim Kurulu Üyesi ve Proje Koordinatörü Dr. Atilla Aydın, TBD Yönetim Kurulu ve proje ekibiyle birlikte çevrimiçi olarak gerçekleştirildi.

TBD Genel Başkanı Rahmi Aktepe, proje çıktısı olarak Dijital Türkiye Endeksi sonuçlarının her yıl periyodik olarak yayınlanacağını, 2021 Sonuç Raporu'nun Mayıs sonunda proje internet sitesi üzerinden yayımlanacağını ve bu konuda panel düzenleneceğini açıkladı: "Endeks, Dijital Türkiye yolculuğunda ekosistem paydaşlarını bir araya getiren ve eylem planlarının belirlenmesi ve/veya uygulanmasına dayanak oluşturacak önemli bir kaynak olacaktır."

Rahmi Aktepe, dijital dönüşüm ekosisteminin sürdürülebilirliği, dijital olgunluk seviyesinin ölçülebilmesi, Türkiye'nin dijital ekonomisinin geliştirilmesi ve dijital egemenliğinin sağlanması amacıyla TBD tarafından Dijital Türkiye Endeksi Projesi'nin hayata geçirildiğini söyledi: "Çalışma, uzmanlar, kamu ve özel sektör temsilcileri, akademisyenler ve yüksek lisans öğrencilerinden oluşan 46 kişilik TBD Proje Ekibi tarafından Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Başkanlığı desteğiyle gerçekleştirilmiştir. Proje 2019 yılı sonunda


Rahmi Aktepe

başlamış ve bireysel çalışmalar haricinde, 1500 adam/saat'ten fazla işgücü harcanarak tamamlandı."

TBD dahil birçok STK ve şirketin, geçmişte dijitalleşmeye yönelik ölçümler yaptığını ancak bu çalışmaların sürdürülebilir olmadığını veya uluslararası endeks ve ulusal politika gerçekleriyle uyumunun zayıf kaldığını kaydeden Aktepe, 11. Kalkınma Planı'nda ölçümleme ihtiyacına vurgu yapıldığını, 'Dijital Türkiye' kavramının önemli bir başlık olarak 'e-Devlet Kapısı' veya 'Sanayide Dijital Dönüşüm' olarak belirtildiğini aktardı.

5 politika ekseni, 7 boyut: Tüm ekosistem paydaşlarınca kabul görmüş ortak bir tanıma ihtiyaç bulunduğuna dikkat çeken Aktepe, Dijital Türkiye Endeksi Projesi ile öncelikle uluslararası örneklerdeki gibi kavram tanımlanmaya çalışıldığını, bu doğrultuda ölçüm çerçevesi oluşturulduğunu paylaştı: "Dijital Türkiye; 'Toplumsal, ekonomik ve devlet faaliyetlerinde, geliştirdiği ya da tedarik ettiği teknoloji, ürün ve hizmetleri kullanarak sağladığı üretkenlik artışı, refah ve dijital veriden ürettiği değerle küresel ölçekte rekabet eden bir Türkiye' olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede hazırlanan Dijital Türkiye Endeksi modeli ise tüm teknolojik gelişmeleri içerebilecek 5 politika ekseni ve bu eksenler içerisindeki faaliyetlerin yaşam döngüsünü belirleyen 7 boyuttan oluşmaktadır. Bu eksenler; 'Toplum, Ekonomi ve Devlet' aktörleri ile bu aktörleri besleyen 'Dijital Kaynaklar', farklı aktörleri hizmet sunumu doğrultusunda bir araya getiren 'Yaşamsal Hizmetler'den oluşmaktadır. Modelin faaliyet boyutları ise sırasıyla; 'Planlama, Düzenlemeler, Yetkinlik, Kullanım, Güven, Şeffaflık ve Yenilikçilik' olarak belirlenmiştir. 12 farklı uluslararası endeks detaylı incelendi ve toplam 416 gösterge tespit edildi (OECD Going Digital, Avrupa Birliği DESI ve e-Gov Benchmark, G20 Digital Economy ile BM e-Devlet Gelişmişlik endeksleri öncelikli olarak değerlendirildi). Ulusal göstergelerin belirlenmesinde 11. Kalkınma Planı esas alındı, planda, dijital dönüşümle ilişkili 252 tedbir belirlendi."

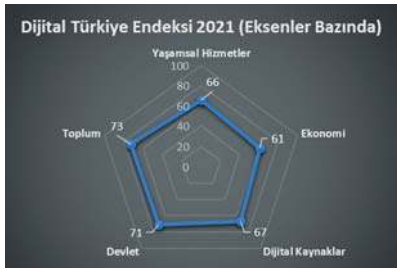
Rahmi Aktepe, TBD tarafından özgün olarak geliştirilen Dijital Türkiye Endeksi'nin önemli özelliğini ve diğer endekslerden farklılığını şöyle özetliyor: "Ulusal politika ve stratejiler ile uyumlu, Dijital Türkiye vizyonunu ve Millî Teknoloji Hamlesini destekleyen, uluslararası gelişmeleri ve kavramları adresleyen, kurum, teknoloji ya da uygulama yerine sorun-çözüm odaklı, dijital

dönüşüm istatistikleri için kurumlar arası işbirliğini ve paylaşımı motive eden, kamu, özel sektör, akademi ve STK'lar olmak üzere farklı paydaşların katılımı ile sürdürülebilir, toplumsal ve ekonomik dönüşümü özellikle vurgulayan, bir bakış açısıyla geliştirildi."

Projeyle yapılan ölçümlemede; 2021 yılı için **Dijital Türkiye'nin skorunun 100 üzerinden 68** olarak belirlendiğini kaydeden Aktepe, şu bilgileri verdi: "Veri toplama dönemi 2020 yılının 4. çeyreğidir. Eşit ağırlıkta olan Eksenler için ölçümlenen göstergeler; Yaşamsal Hizmetler ekseninin toplam skoru 66'dır. Yaşamsal olaylar kapsamında Adalet (74), Aile (63), Araç (70), Kariyer (62), Şirket Genel (71), Şirket Kurulum (66), Taşınma (61) ve Yükseköğretim (64) başlıklarında 8 farklı hizmet alanı faaliyet boyutları kapsamında ele alınmıştır. İş dünyasına yönelik ve az sayıda kurum tarafından sunulan hizmetlerde yüksek skor elde edilmiştir. Kurumlar arası entegrasyonlar ve kullanıcı deneyimi açısından ise zafiyetler gözlemlenmiştir. Dijital Türkiye Platformu üzerinden sunulmaya başlayan bütünleşik 'araçlarım' konsept hizmeti önemli bir gelişme olmakla birlikte ikinci el araç, muayene randevu vb. entegrasyonların eksikliği dolayısıyla kesintisiz hizmet sunumu açısından henüz yeterli düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

Ekonomi ekseninin skoru 61'dir. Bu eksen diğerlerine göre en düşük skora sahip. Göstergeler kapsamında değerlendirildiğinde bu alandaki güçlü yanımız iş dünyasına sunulan gelir idaresi, sicil yönetimi ve sosyal güvenlik gibi merkezi bilişim sistemlerinin varlığıdır. En büyük zafiyet ise KOBİ düzeyinde gerçekleşen ekonomik süreçlerde yeni nesil teknoloji kullanımının yaygınlaşmamış olmasıdır. Toplum ekseninin skoru 73'tür. Bu eksende görece yüksek puan çıkmasını destekleyen unsurlar; dijital devlet ile topluma yönelik sunulan bilgilendirici ve işlevsel hizmetlerin oldukça yaygın olmasıdır. Ancak, akıllı şehirler, mahremiyet ve e-katılım faaliyetlerine yönelik göstergelerde zayıf performans sergilenmektedir. Devlet ekseninin skoru 71'dir."





"Dijtial veri politikamız ve tedbirlerimiz olmalı": Rahmi Aktepe, çalışmanın çarpıcı sonuçlarından birinin de 'Dijital Devlet'in uzun yıllardır ülkemizin gündeminde olan ve görece başarı sergilediğimiz bir alan olduğunu vurguladı: "Özellikle, e-Devlet Kapısı (Dijital Türkiye Platformu), Elektronik Belge Yönetim Sistemi, T.C. Kimlik Kartı, merkezi bütçe, ihale yönetimi gibi hizmetler ile siber güvenlik ve açık kaynak kodlu yazılım çalışmaları güçlü yanımız olmuştur. Alana yönelik güncel stratejiler, açık veri, kamu bilişim uzmanlığı, kurumsal mimari, kurumlar arası veri yönetişimi gibi unsurlarda ilgili faaliyetlerin eksik kaldığı gözlemlenmiştir. Dijital Kaynaklar ekseninin skoru 67'dir.

İnternet ve iletişim altyapısı, ortak hizmetler ve bilişim uzmanı yetiştirmeye yönelik teşviklerin varlığı güçlü yanlar olarak ön plana çıkmaktadır. Bilişim sektörünün tüm sektörler içerisindeki görece küçüklüğü ile yazılım ve donanım alt sektörlerinin ülke ekonomisine katkısı açısından düşük performans sergiliyor olması zafiyet yaratmaktadır. Yerli yazılım sektörünün geliştirilmesi ve veri yönetişimi konusundaki faaliyetlerin yerine getirilmesinde eksiklikler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, ülkemizde her ne kadar dijital veri etrafında kişisel verilerin korunması, açık veri portalı, ulusal veri sözlüğü ve endüstriyel bulut çalışmaları gibi önemli çalışmalar yürütülüyor olsa da net bir dijital veri politikamızın ve ilgili tedbirlerimizin olmadığı görülmektedir."

"Şeffaflık ve yenilikçilik boyutlarında başarmalıyız": Aktepe, tüm eksenler 7 boyut kapsamında değerlendirildiğinde en yüksek skoru elde edenlerin; Planlama (76), Kullanım (73), Güven (70) ve Yetkinlik (69) başlıkları olduğunu söyledi: "Düzenlemeler (65), Şeffaflık (63) ve Yenilikçilik (62) boyutlarında görece düşük endeks değerine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak; ülkemizin, politika eksenlerine yönelik düzenlemeleri güncellemede ve politika eksenlerine değer katacak olan Şeffaflık ile Yenilikçilik boyutlarında yeterli başarıyı göstermediği tespit edilmiştir.

Ülkemizin Pandemi döneminde hayata geçirdiği dijital devlet hizmetleri bu anlamda başarılı olduğumuzu teyit etmektedir. İşletmelerin dijital dönüşüm çözümlerine ilgisinin arttığı ve bu yöndeki talebin büyük ölçüde yerli firmalarca karşılanabildiği görülmektedir. Ancak hem işletmeler hem de hane halkının yüksek hızlı internet ve kişisel cihaz erişimi konusundaki ihtiyaçlarının giderilmesinde yaşanan aksaklıklar 'sayısal uçurum' konusunu tekrar gündeme taşımıştır. Endeksin ölçümü 2020 sonunda gerçekleştirilmiştir. Bu durum, pandemi ile ivmelenen dijital dönüşümün gözlemlenmesini kısıtlamıştır. Önümüzdeki sene özellikle uzaktan çalışma, veri paylaşımı, mahremiyet, sağlık gibi başlıklarda revize edilecek göstergelerle bu dönüşümün daha iyi gözlemlenmesi hedeflenmektedir."



Organizasyonların insan kaynakları varlığını geleceğe taşıyor:

İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri

Şirketlerin, kurum, kuruluşların, KOBİ'lerin en önemli varlıklarından biri de insan kaynakları. Pandemide verimliliğini artırmak ve sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla şirketlerin en çok ihtiyaç duyduğu teknolojilerin başında "İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri" geliyor. Pandemide hızlanan dijital dönüşüme şirketleri entegre eden yazılımlardan oluşan İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri, onları geleceğe taşımada da öncü rol oynuyor.

■ **Hazırlayan: Deniz YANIKTAŞ**

İnsanlar çalışan olarak bir organizasyonun paha biçilmez varlıkları. Pandemi (Koronavirüs Salgını), dünya çapında iş alanlarının paradigmalarını değiştirdi. Bu dönemde bir işletmenin başarılı olması için her şirket, insan kaynakları (İK) stratejilerini en son trendlerle uyumlu hale getirerek işgücünü geliştirmek, son teknoloji uygulamalar ve çözümlerle dijital dönüşmek zorunda. Pandemide şirketlerin verimliliğini artırmak ve sürdürebilirliğini sağlamak noktasında 'İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri' en ihtiyaç duyulan teknolojilerin başında geliyor.

Küresel salgın, İK profesyonellerini kritik iş önceliklerine hızlı bir şekilde yanıt vermeye, işgücündeki dalgalanmaları ele almaya ve en son teknolojileri kullanmaya zorladı. Y kuşağı ve Z Kuşağı çalışanlarını yönetmek ve işe almak için teknoloji destekli yöntemlere ihtiyaç duyuyor. Yapay zekâ, çeşitlilik, iş ekonomisi, bulut tabanlı İK teknolojisi ve üretkenlik

İnsan Kaynakları Yönetimi nedir?

İnsan Kaynakları Yönetimi (Human Resources Management-HR Management); "İşe alımdan işten çıkarmaya, müşteri, işveren, çalışan ilişkilerinin ve birbirleriyle iletişiminin yönetilmesine, işgücünün ve şirketin verimliliğini artırmaya ve sürdürülebilirliğini sağlamaya kadar İK'nın bütün alanlarında şirketin planlanan geleceğine ulaşması için doğru ve problem çözücü adımların atılması" olarak niteleniyor.

Şirketlerin kurumsallaşma yolculuklarından verimli ve kaliteli bir üretime kadar her aşamada etkin rol oynayan İnsan Kaynakları Yönetimi, bir başka tanıma göre; "Şirketlerdeki işe alım, daha iyi bir insan kaynağı yaratılması ve mevcut insan kaynağının verimli şekilde kullanılması için uygulanan yöntemler ve süreçler bütünü."

becerilerinin eğilimleri, 2021'de İK yönetimini bir işletmeyi güçlendirmek için kurumsal stratejileri formüle etmeye, uygulamaya ve çalışan katılımını iyileştirmeye yönlendirecek.

İşe alımdan, çıkarmaya, şirket kurum kültürünün geliştirilmesinden, insan kaynağının verimli kullanılmasına kadar birçok alanda çözüm üreten yazılımlardan oluşan İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri, özellikle Pandemide hızlanan dijital dönüşüme şirketleri entegre etmekte ve şirketlerin varlığını sürdürmekte ve onları geleceğe taşımada öncü rol oynuyor.

Pandemi ile birlikte en dikkat çeken trendlerden biri; şirketlerin, çalışanlarının Covid geçmişini takip etmek için bilgi sahibi olmak ve bunun kayıtlarını tutmak istemesi. 'Çalışan en son ne zaman Covid geçirdi, şu an ki durumu nedir? v.s. gibi bilgileri sağlayan İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri ile kurum içindeki diğer çalışanlara karşı tedbirler almak mümkün olacak.



İnsan Kaynakları (İK) nedir, hangi görevleri yürütür?

Kurum, kuruluş ve işletmenin ürün veya hizmet üretebilmesi için ihtiyaç duyulan kaynakların başında gelen 'İnsan Kaynakları (İK / Human Resources-HR)'; "Kurum, kuruluş ve işletmelerde gereken verimli işgücünün (insan kaynağı) sağlanması, organizasyondaki yeri ve görevlerinin planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi, eğitilmesi, yüksek performansla işlev görebilmesinin sağlanması, elde tutulması için yapılan çalışmalar ve bu konuda politikaların belirlenmesini üstlenen çok yönlü bir disiplin" olarak tanımlanıyor.

Şirketin ileri bir seviyeye kendini taşıyabilmesinde hayati önemdeki İK, daha çok işe alım ve müşteri ilişkileri olarak algılansa da bir işletmenin tüm ilişkilerini kapsayan önemli bir iletişim birimi. İK'nın görev ve sorumluluğunda çalışanların işe başladıktan sonra da çalışma ortamlarının uygunluğunun sağlanması ve verimi arttırıcı aksiyonların alınması da yer alıyor. Küresel marka olmak için de önemli bir yere sahip İK, daha nitelikli personel çalıştırmak, ürün ve hizmet üretiminde daha fazla verim almak için büyük önem taşıyor.

Çalışanların özlük ilişkilerinden sorumlu İK'nın görev ve sorumlulukları arasında şunlar da bulunuyor:

- **Yetenek yönetimi:** Çalışanların hangi alanlarda verimli çalışma elde edebileceklerini analiz etmek, işletmeye fayda sağlayacak niteliklerini inceleyerek çalışanın özelliklerine uygun pozisyonlarda görevlerin verilmesi, işgücünün daha etkin kullanımı konusunda çalışmalar yürütmek,
- **Eşitlik, adalet, şeffaflık:** Çalışanlar arasında eşitliğin sağlanması, iş veriminin artırılması için ücret ve diğer yan haklarda adil düzenlemeler yapmak ve bu konularda şeffaflığın sağlanması,
- İşe alımların yasalara uygun yapılmasını sağlamak,
- **Eğitim ve etkinlikler:** Çalışanlar için mesleki eğitim, kişisel gelişim, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarına ve iş alanlarının uygun hale getirilmesine yönelik çeşitli etkinlik ve eğitimler düzenlemek,
- Performans değerlendirmesi ve ölçümlemesi, çalışanlar ve çalışma süreci hakkında farklı raporlar, maaş bordrolarını hazırlamak, çalışma süreleri ve tatilleri planlamak,
- Kişi veya kişilerin işten çıkarılma sürecini de takip etmek,
- Şirketin uyarı, disiplin cezası gibi yaptırımlarının düzenlenmesi ve doğru bir ilerleyiş sağlanması,
- Çalışan ve yöneticiler arasında sağlıklı iletişimi sağlamak, çalışanların iş ortamındaki refah düzeylerinin artırılmasını sağlayarak işe motive etmek,
- Müşterilerle şirket arasındaki iletişimin daha sağlıklı yapılmasını sağlamak, müşteri iletişimiyle bağlı şirketin gelir düzeyini artırıcı çalışmalar yapmak,
- Şirketin hedeflerine yönelik planlama yapmak, şirket çıkarlarının önde tutulması, finansal konular ve pazar payının artırılması için iletişim çalışmaları ve farklı iletişim stratejileri geliştirmek,
- İşletme, müşteri veya çalışanlar arasında sorunların çözülebilmesi için aracılık yapmak gibi birçok çalışma.

İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri ve Uygulamaları'nın işletmelere faydaları

- Çalışan, işveren ve müşteri memnuniyeti ve mutluluğunu, iş, işletme, çalışan verimliliğini artırır. Yetenek ve performans yönetimi ile çalışanlardan maksimum verimlilik elde edilmesini sağlar.
- Çalışanların sağlığının takibini, işletme ürün ve hizmetlerinin güvenliğini sağlamaya yardımcı olur.
- İşletmeye rekabet avantajı, hız, verimlilik, maliyet ve zaman tasarrufu sağlar.
- Dijital beceriler kazandırarak işletmeyi geleceğe hazırlar.
- Markalaşma yolundaki işletmeyi hedeflerine yakınlaştırır.
- İşletme sürdürülebilirliği ve kurum kültürünün gelişimine katkıda bulunur.
- Müşteri sadakatini, çalışan bağlılığını artırır.

2021'de insan kaynakları yönetiminde en önemli trendler (eğilimler)

Poldy İnsan Kaynakları Yazılım ve Danışmanlık Yönetim Kurulu Başkanı Kadri Demir, Türkiye'de ilk insan kaynakları yazılımını hayata geçiren firmalardan biri olduklarını vurgulayarak, "Bu konuda 26 yıldır şirketlerin İK süreçlerinde dönüşüm gerçekleştirip teknolojiyle buluşmalarını sağlıyoruz" dedi.


Kadri Demir

Şirketteki çalışanların Covid geçmişi ve bugününü takip etmenin 2021 yılında İK profesyonellerinin aşina olması gereken 'İnsan Kaynakları Yönetimi'nin en dikkat çeken trendlerden biri olduğunu söyleyen Kadri Demir, bu yılın en önemli diğer eğilimlerini (trendleri) ise şöyle sıralıyor:

Çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmek: Şirket kültürü, çalışanlarına olumlu bir deneyim sağlamak için çok önemli bir rol oynar. Çeşitli yaşlara, cinsiyetlere, cinsel yönelimlere ve kültürlere ait çalışanlara bir topluluğa ait olduklarını hissettirmelidir.

Evden çalışma eğilimi: Uzaktan çalışmaya yönelik küresel gece vardiyası, esnek çalışma düzenlemelerine yüksek bir değer katıyor.

Eleştirel düşünme, yumuşak beceriler, dijital beceriler: Çalışanların işe alınmasında eğitim ve iş becerilerinin tek kriter olduğu günler geride kaldı. 21. yüzyıl, İK personelini işgücünde güç becerilerinin bir kombinasyonunu aramaya çağırıyor. Adaylar, veri analizi ve dijital okuryazarlık gibi dijital becerilere sahip olmalı.

Çalışan sağlık programları: Hızlı tempolu çalışma kültürü ve rekabetçi yarışla çalışanların stres seviyeleri yükseliyor. İlgilenilen, motive ve sadık çalışanlar için İK profesyonelleri, kişilerin zihinsel sağlıklarını sağlam tutmak çalışanın refahını iş-yaşam dengesine sahip olacak şekilde güçlendirmek amacıyla işyeri sağlık programlarını geliştiriyor.

Yapay Zeka (AI) ve Makine Öğrenimi: Bulut bilişimdeki artışla birlikte şirketlere başvuru yapan kişileri izleme yazılımı gibi yapay zekâ tabanlı algoritmalar, adayların işe alınmasında İK uzmanlarına yardımcı oluyor ve iş akışını kolaylaştırıyor. Yapay zekâ araçları, bilinçli veya bilinçsiz önyargıyı ortadan kaldıran liyakate dayalı seçimi teşvik ediyor. Çalışanların elde tutma oranlarını artırmak için mentorluk programları dahil edilebilir.

Eğitim için İşe Alım ve Öğrenim Yönetim Sistemi'nde (LMS) yaratıcılık: Eğitim ve atölyeleri kolaylaştırmak için uzaktan öğrenme yönetim sistemi (LMS) veya araçlarını özümsemek önemli. Kişilerin oryantasyonlarında ve becerilerini geliştirmelerinde eğitimin önemini uzaktan eğitim vererek yerine getiren kurumlar haline getirmek öne çıkıyor.



İnsan Kaynakları Yönetimi Çözümleri ve Uygulamaları

- İK yazılımları / HR (Human Resources) yazılımları
- İnsan Kaynakları Yönetimi (Human Resources Management-HR Management)
- Yapay Zeka (Al) ve İK teknolojisi
- Robotik İşleme Otomasyonu (RPA)
- Nesnelerin İnterneti (IoT)
- Makine Öğrenmesi, Derin Öğrenme
- Sensörler
- Yeni Nesil İK yazılımları
- Bulut İK Yazılımı / Bulut İK Programı
- İK Yönetimi Analitikleri
- İşe Alma, Seçme ve Yerleştirme
- İK ve Organizasyon
- İşgücü Yönetimi / İK Analizi ve İşgücü Planlaması
- İş İlişkileri Yönetimi
- Özlük Yönetimi
- Zaman ve Devamlılık Yönetimi / Zaman ve İzin Yönetimi / Online İzin Takip Yazılımı
- Başarı ve Gelişim Yönetimi
- Sağlık, Güvenlik ve Uyumluluk Yönetimi / İş Sağlığı
- Yüksek Veri Güvenliği
- Ücret, Hak, İzin, Zimmet ve Harcırah Yönetimi / Personel İzin Takip Programı
- Kişisel Bilgi Yönetimi
- Kariyer Planlama Yönetimi
- Bordro Programı, İK ve Bordro Hesaplama Yazılımı, Bulut Tabanlı Bordro Programı, Ücret Entegrasyonu
- Performans Değerlendirme Sistemi / Performans Yönetimi / Yetenek Yönetimi / Yetenek ve Performans Yönetimi
- Raporlama
- Masraf Takibi / Bütçe Yönetimi / Personel Bütçesi
- Personel Bilgi Sistemi
- Personel Takibi (PDKS)
- Personel Ödüllendirme, Bayi Ödüllendirme, Satış Ekibi Ödüllendirme
- Satış Teşvik
- Puantaj Takibi
- Sadakat Programı, Sadakat Programları, Müşteri Sadakat Programları, Son Kullanıcı Sadakat, Son Kullanıcı Sadakat Programı, Mobil Sadakat Uygulamaları
- Sosyal Tanıma
- Yetenek Yönetimi
- Arşiv Yönetimi
- Eğitim Yönetimi / Kurumsal Eğitim Yönetimi
- Kurum Kültürü Analizi
- Sistem Yönetimi
- İş Süreçleri Yönetim Platformu
- Liderlik ve Yetkinlik Gelişimi .

Bilişim A.Ş. 2021'de Globalde de Büyüyecek

Türkiye'de hem yerli hem de yabancı İK yazılımlarıyla rekabet eden Bilişim A.Ş. müşteriye özel hizmetleriyle İK yazılımları sektöründe fark yaratmaya devam ediyor. Bilişim A.Ş. Genel Müdürü Hüseyin Erdağ, 2021 yılında distribütörlükler aracılığıyla yurt dışında büyümeyi hedeflediklerini söyledi.

Tüm dünyada yazılım sektörünün şirketleşme kapsamında hız kazandığı bir dönemde Türkiye'de öncü olmak amacıyla Ankara'da Prof.Dr. Aydın Köksal tarafından 1985'te kurulan Bilişim A.Ş. sektördeki geçmişi ve tecrübesi ile Türkiye'deki köklü yazılım evi ve danışmanlık firmaları arasında yer alıyor.

Bilişim A.Ş., Genel Müdürü Hüseyin Erdağ, "Sektörlere ve ihtiyaca göre özelleştirilmiş çözümlerimiz, sürekli yeniliklerin takibi için tecrübeli Ar-Ge ekiplerimiz, akademik ve sektörel danışmanlarımızla birlikte şirketlerin gelişen ihtiyaçlarını karşılayabilecek durumdayız. Türkiye'de yerleşik yerli ve milli yazılım üreticisi olarak, yurt dışı menşeili yazılımlara alternatif olabilecek ürünlerle, her sektörün ihtiyacına yönelik geliştirebilecek insan kaynağı ve bilgi birikimine sahibiz" diye konuştu.

İK'nın, bir organizasyondaki çalışanların yaşam döngüsünü yönettiğini söyleyen Erdağ, özlük yönetimi, bordrolama, izin yönetimi, işgücü yönetimi, işe alım, eğitim yönetimi, performans yönetimi ve kariyer yönetimi gibi İK yazılımlarının, dijital çağda insan kaynakları yönetiminin temel işlevleri arasında bulunduğunu belirtti.

Şirketlerin daha verimli olması için insan kaynakları yönetimi sürecinin hassasiyetle yürütülmesi gerektiğinin altını çizen ve Covid-19 pandemisiyle birlikte İK organizasyonlarının öneminin daha da arttığını ifade eden Erdağ, "İnsan kaynaklarının temel amacı, kurum içerisindeki verimliliğin artırılarak çalışanların sahip oldukları beceri ve yeteneklere uygun olarak operasyon sürecinin geliştirilmesidir.


Hüseyin Erdağ

Süreçleri uzaktan yönetmeye çalışan ekipler, temel İK prosedürlerinin ötesinde, ana hedef olarak çalışanları desteklemek ve iletişim artırarak güven ortamı sağlamak her zamankinden daha fazla önem taşımaktadır. Bildiğimiz geleneksel İK süreçlerinin yanında, uzaktan çalışma ve öğrenme destekleriyle çalışanın fiziksel ve ruh sağlığına önem verme gibi sorumluluklar öne çıkmaktadır" açıklamasını yaptı.

Bilişim A.Ş., Merkez Bankası, TOKİ gibi büyük kamu kurumlarının yanında, Doğuş Grubu, İş Bankası gibi büyük özel işletmelerle beraber Akdaş Döküm, Tüdemsaş gibi sanayi kuruluşlarını da içeren 300'den fazla müşteriye hizmet veriyor.

Hüseyin Erdağ, 2020'de pandemiye rağmen büyümeye devam ederek değişimin etkilerini yaşadıklarını kaydetti: "2021 yılı başlangıcıyla birlikte değişimimiz artarak devam ediyor. Bilişim AŞ.'nin ürün odaklı yaklaşımı gereği önemli ölçüde iş ortaklıklarına odaklandık. 2021'de de ürün merkezinde iş ortaklıkları ekosistemini geliştirerek önemli ölçüde büyümeyi hedefliyoruz. Bu hedeflerimizde distribütörlükler aracılığıyla yurt dışında büyüme de yer alıyor. 2021'de bu kapsamda önemli adımlar atacağız. Gerek iş ortaklıkları gerekse bulut ürünlerimiz ve diğer kanallarımız ile 2021 yılı Bilişim A.Ş. için yurt dışında büyüme yılı olacak."

Bilişim A.Ş. ürünleri

bilişimHR İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi, çoğu İstanbul ve Ankara'da olmak üzere kamu ve özel sektörün önde gelen kurumlarında yaygın biçimde kullanılmaktadır. Çeşitli platformlarla bütünleşik (entegre) versiyonları ile yaklaşık yarım milyon çalışanın bordroları bu ürünümüzle hesaplanmaktadır.

BilişimHR IK profesyonellerinin ihtiyaç duyduğu tüm modülleri bir arada barındırıyor. Gelişmiş modüler altyapısı işletmelerin IK süreçlerinde kurum işleyişlerine uygun kullanım imkanı sunuyor.

bilişimERP Kurumsal Kaynak Planlama Sistemi, özellikle endüstriyel üretim sektöründeki kurumların bütün iş süreçlerini ve kaynaklarını etkin bir biçimde yönetmeyi amaçlayan kalite odaklı, web tabanlı, bütünleşik bir yazılım ürünüdür. Sistemin mobil ortamda çalışan uygulamaları sayesinde, üretim/stok gerçekleştirim bilgilerinin veri girişi ve izlenmesi yenilikçi bir çizgide başarıyla yapılmaktadır.

bilişimBI Yeni Nesil Bilişim İş Zekâsı Sistemi, kolay kullanılır, zengin görsel raporlama ve çözümleme yeteneklerine sahip, farklı yapısal ve yarı yapısal veri kaynaklarını birleştirebilen, gereksinim değişikliklerine hızla uyum sağlayabilen yenilikçi bir İş Zekâsı ürünüdür.

Advertorial



İK liderlerine göre hibrit çalışma artık yeni normal

PwC Türkiye, 2021'in ilk çeyreğinde farklı sektörlerden 40'tan fazla yerel ve uluslararası şirketin İK liderleri ile yaptığı araştırmasını yayımladı. 'İnsan Kaynakları Liderlerinin Gündemi' raporuna göre, Türkiye'deki İK yöneticilerinin 2021'de ilk 3 önceliği; geleceğin iş modelleri, çalışan deneyimi ve dönüşümsel liderliğin geliştirilmesi. Bunları 'dijital İK ve veri analitiği çalışmaları, kritik beceri ve yetkinliklerin inşası' izliyor. Pandemi ile başlayan uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin başarılı olduğunu belirten İK yöneticilerinin yüzde 94'ü hibrit çalışma modelinin kalıcı olacağını belirtti.

CHRO ve İK liderleri bu 5 önceliği yerine getirirken en çok; çalışanların kaygı ve tükenmişlik duyguları, sanal çalışma ortamı sebebiyle zayıflayan şirket kültürü ve belirsizlik ortamında plan yapamamanın zorluk yaratan konular olduğunu düşünüyor.

Bir diğer dikkat çeken bulgu ise ofis kavramına yönelik. PwC'nin Uzaktan Çalışma isimli bir diğer anketinin sonuçlarına göre çalışanların yüzde 71'i, şirketlerin ise yüzde 83'ü uzaktan çalışmaya geçişte başarılı olduklarını düşünüyor. 'İnsan Kaynakları Liderlerinin Gündemi' raporuna göre ise Türkiye'deki İK yöneticilerinin yüzde 94'ü hibrit çalışma modelini, yüzde 76'sı uzaktan çalışma yöntemlerini, yüzde 71'i ise esnek çalışma saatleri ve programını destekliyor.

Çalışan deneyiminin iyileştirilmesi ve işgücü planlama önemli bir gündem: PwC İnsan Yönetimi ve Organizasyon Danışmanlığı Direktörü Ülker Day, "İK liderlerinin yüzde 88'i çalışan deneyimini iyileştirmek için çalışanların fiziksel ve duygusal sağlığını korumanın en önemli unsur olduğunu düşünüyor.


Ülker Day

PwC'nin Küresel CHRO anketinde bu oranın yüzde 84 olduğunu hatırlarsak Türk iş dünyasının bu konuya küresel ortalamadan daha yüksek bir ilgisi olduğunu görebiliriz. Pandeminin bir sonucu olarak yaşanan ekonomik daralma birçok çalışanın işlerini kaybetmelerine sebep olmuştu. Fakat yapılan çalışmalar gösteriyor ki, üst düzey yöneticiler 2021 yılından ekonomik büyüme anlamında umutlu.

Önümüzdeki 12 ay içinde yaşanması beklenen büyümeye paralel olarak, İnsan Kaynakları Liderleri de stratejik işgücü planlamasını doğru yapmak durumunda. Türkiye'deki İK liderlerinin yüzde 44'ü 2021 yılı için çalışan sayılarında artış bekliyor" diye konuştu.

Yıkım, şirketleri geleceğe hazırlamak için bir fırsat

Deloitte, 2021 Global İnsan Kaynakları Trendleri raporunu yayınladı. Türkiye de dahil toplam 99 ülkeyi kapsayan araştırma, Covid-19'un beraberinde getirdiği zorluklarla başa çıkmada temel bir bakış açısı değişikliğinin planlamadan daha önemli olduğunu gösterdi.

Covid-19'a en hazırlıklı şirketlerin, 'gelişim' bakış açısına uyum sağladığı ve yıkımı şirketi geleceğe hazırlamak için bir fırsat olarak değerlendirdiği ortaya çıktı.



Önemli bulgular:

Şirketlerini pandemiye 'çok hazırlıklı' olarak tanımlayan yöneticilerin yüzde 15'i, yatırımlarını değişen taleplere ve diğer şirketlere göre 2.2 kat daha fazla yeniden yönlendiriyor.

'Çok hazırlıklı' yöneticiler, işi dönüştürmede teknolojiyi diğerlerinden 2 kat daha fazla kullanıyor, hızlı karar almayı kolaylaştırmada işi tasarlamanın öneminin 2 misli daha fazla farkında ve gelecek yıkımları yönetebilmek için çalışan adaptasyonu ve mobiliteyi neredeyse 3 kat daha çok kullanıyor.

Organizasyonel hazırlık sadece anlık krizlerde değil, süreklilik içinde de karar alma ve uyum sağlama gibi insani becerilere dayalı.

Güney Kore Kalkınmasının Kilit Taşı:

Chaebol Şirketler Ya da Başka Bir Deyişle... "KOBİ'ler"

Bugün Güney Kore'nin kalkınma yolculuğundan ilham almamız için hala geç değil. KOBİ'lerin benzer şekilde örgütlenmesiyle büyük başarılara imza atılabilir. Kuralları içinde yaşadığımız zaman diliminin şartlarına göre baştan kurguladığımızda; benzer yapılanmalar Türkiye'de de hem KOBİ ekosisteminin güçlenmesinin hem de teknoloji ve dijital ekonomiye dayalı bir yapılanma oluşturulmasının yolunu açabilir. Bu anlamda, şeffaflık, finansal olarak güçlenme, denetlenme ve dijital dönüşüm alanlarında KOBİ'lere çok iş düşüyor.

Günümüzde internet ortamında sürekli çeşitli ülkelerin sanayileşme ve gelişme süreçlerinin birbirleriyle kıyaslandığını görüyoruz. Güney Kore de bu örneklerden biri... Hatta en yaygın olanı diyebiliriz. Güney Kore ve çeşitli ülkelerin sanayi gelişim süreçleri sıkça birbirleriyle kıyaslanıyor. Bu tarz araştırmalarda asıl amaç kalkınma politikalarına bağlı uygulama farklılıklarının ortaya çıkarılması oluyor. Hangi yöntemler başarılıdır, hangileri değildir sorularına cevaplar aranıyor. Fakat Güney Kore kalkınması dediğimizde en dikkat çeken unsurlardan biri KOBİ ekosisteminin kalkınmaya etkileri. Bu ekosistemi biraz yakından inceleyelim...

Bugün, Güney Koreli şirketlerin teknoloji ve inovasyon alanına getirdiği yenilikler pek çoğumuz için malum. Dünyanın en büyük on birinci ekonomisine sahip olan Güney Kore'de ekonomik alanda iş "konglomeratlarının" hâkim olduğunu söyleyebiliriz. Konglomerat, bir ticaret kuruluş şekli olup dünyada 1960'lı yıllardan sonra hızla gelişmiştir. Konglomeratın özelliği birden fazla ve farklı iş kollarında ticaret yapan kuruluşların genelde bir tanınmış ticari isim altında toplanmasıdır. Güney Kore merkezli konglomeratlara Korece'de zenginlik ve topluluk anlamına gelen "chae" ve "bol" kelimelerinden oluşan "chaebol" deniyor. Güney Kore'nin en büyük şirketlerinden olan Samsung, Hyundai, SK ve LG gibi dev şirketleri bu yapıya örnek gösterebiliriz.



Dr. R. Erdem Erkul

Cerebrum Tech Kurucusu ve Yönetim Kurulu Başkanı

Peki bu yapılaşma neden diğer ülkelerde de Güney Kore örneğinde olduğu gibi şekillenmedi? Belki de biraz soruyu irdelemek gerekecek... Güney Kore ile aramızdaki binlerce kilometrelik mesafeye karşın, "Kore Savaşı" bizlerin de ortak belleğinde bir yaradır, Chaebol yolculuğu da tam olarak bu savaşın sonrasında ortaya çıkıyor.

Kore Savaşı'nın ardından, Güney Kore'de ekonominin yeniden inşa edilebilmesi için Chaebol şirketlere pek çok özel kredi ve finansal destek sağlanıyor. Yabancı ortaklığının hiç olmadığı milli bir kalkınma modeli geliştirilmesi hedefleniyor. Sonrasında ise seçilmiş kritik endüstriler ön plana çıkarılıyor (inşaat, tekstil, petrol, çelik vb.). Zamanla, chaeboller yeni endüstriyel sektörlere doğru genişliyor ve kazançlı dış pazarlara girerek Güney Kore'nin ekonomik olarak yeniden yapılanmasının "kilit taşı" haline geliyorlar.

Bu sayede, Güney Kore hükümeti ile chaeboller arasındaki ilişki de geleneksel olarak işbirliği haline dönüşüyor. Bu işbirliği, ülkenin hızlı ekonomik büyümesini ve 20. yüzyılın sonlarında, tarımsal bir ekonomiden bir teknoloji devine dönüşümünü tetiklemiştir. Bu sayede Güney Kore'yi üçüncü kuşak sanayileşen ülkeler arasında görebiliyoruz.

Bugün Güney Kore'nin kalkınma yolculuğundan ilham almamız için hala geç değil. KOBİ'lerin benzer şekilde örgütlenmesiyle büyük başarılara imza atılabilir. 1960'lı yıllarda gerçekleşen Chaebol devrimi esnasında şirketlerin odaklandığı temel görevler var. Bunlar; şeffaf yönetim anlayışı, güçlü finansal yapı oluşturma ve doğru denetim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesidir. Bu kuralları içinde yaşadığımız zaman diliminin şartlarına göre baştan kurguladığımızda; şirketlerin şeffaf yönetimi, güçlü finansal yapıya sahip olmaları, hizmet ve ürün kalitesinin devamlı standart şekilde denetlenmesi ve çağın gerektirdiği şekilde işletmelere dijital dönüşüm ekosistemlerinin entegre edilmesi neticesinde, benzer yapılanmalar Türkiye'de de hem KOBİ ekosisteminin güçlenmesinin hem de teknoloji ve dijital ekonomiye dayalı bir yapılanma oluşturulmasının yolunu açabilir. Bu anlamda, şeffaflık, finansal olarak güçlenme, denetlenme ve dijital dönüşüm alanlarında KOBİ'lere çok iş düşüyor.

Türkiye'nin ilk e-ticaret işveren sendikası kuruldu

Türkiye'nin ilk e-ticaret işveren sendikası E-TİS kuruldu. E-Ticaret İşveren Sendikası (E-TİS), e-ticaret alanında faaliyet gösteren firmaları destekleyerek geleceğe daha güçlü adımlarla ilerlemelerine katkı sağlayacak.


Erdem Yanık

E-Ticaret İşveren Sendikası Genel Başkanı Erdem Yanık, "Anayasa'mızın 51. maddesine istinaden kurulan ve e-ticaret alanında faaliyet gösteren şirketlerimizi temsil eden ilk sendika olarak, yenilikçi uygulamalar geliştirmeyi, teknolojiyi en üst seviyede kullanarak ulusal ve uluslararası alanlarda kârlılığı yüksek verimli işletmelerimizin sayısını artırmayı hedefliyoruz" diye konuştu.


Mesut Şenel

E-Ticaret İşveren Sendikası Denetim Kurulu Başkanı Mesut Şenel, Ticaret Bakanlığı verilerine göre, Türkiye'de 256 bin 861 e-ticaret işletme bulunduğunu, 2020'de e-ticaretin hacminin 226.2 milyar liraya yükseldiğini açıkladı.

Bulutta ilk 'Ortak Veri Merkezi'

Finansal Kurumlar Birliği (FKB) ve KoçSistem işbirliği ile hayata geçirilen Türkiye'nin finans sektörüne özel ilk bulut alt yapısı "Ortak Veri Merkezi" ile finans kuruluşları bulutta yer almaya başladı. Son düzenlemelerle finans sektörüne özel ilk bulut hizmeti 'Ortak Veri Merkezi'nin hayata geçmesi ile bulut servis modelinde finans uygulamalarının da artması bekleniyor.


Aynur Eke


Mehmet Ali Akarca

Finansal Kurumlar Birliği Yönetim Kurulu Başkanı Aynur Eke, "Bulut tabanlı yazılım teknolojilerinin sektörde yaygınlaşması küçük ve orta ölçekli finans şirketlerinin modern teknolojiye erişim olanaklarını artırıyor" dedi.

KoçSistem Genel Müdürü Mehmet Ali Akarca, Türkiye'nin ilk finans odağında Ortak Veri Merkezi'nin sektöre önemli bir açılım sağlayacağına dikkat çekti.

Microsoft 30 milyon insana ulaştı

Geçtiğimiz sene LinkedIn ile işbirliği içinde iş arayanların ve kendini geliştirmek isteyen çalışanların yeni dijital beceriler kazanmasına katkı sağlamak üzere çevrimiçi bir eğitim platformu olan "Global Yetenek Girişimi"ni başlattığını duyuran Microsoft, söz konusu platform ile 30 milyonu aşkın kişiye eğitim desteği sunmayı başardı.



LinkedIn CEO'su Ryan Roslansky, "Uzun bir zaman boyunca, insanların işe alınma şekli yalnızca sahip oldukları işe, kazandıkları mevkiye ve tanıdıkları insanlara dayanıyordu. Bu değişmeye başlıyor. Bu değişimi hızlandırmaya yardımcı olmak istiyoruz" dedi.

Microsoft 2021'de 250 bin firmanın beceriye dayalı işe alım yapmasına yardım edeceğini de açıklayarak taahhüdünü uzatmış oldu.

Zoom Phone Türkiye'de kullanımda



40'tan fazla ülkede yerel telefon hizmeti sunan ve kurumların telefon sistemi gereksinimlerini tek bir platformda birleştirmelerine olanak tanıyan Zoom Phone, Türkiye'de kullanıma sunuldu.

Kurumlar, Zoom Phone Global Select planıyla Zoom'un PSTN[2] hizmeti sunduğu 40'tan fazla ülke ve bölgede tek bir fiyat karşılığında yurt içi arama satın alabiliyor. Bu sayede dünyanın çeşitli yerlerinde ofisleri için birçok GSM operatörüyle hizmet anlaşmaları yapmak yerine tüm iletişim ihtiyaçlarını Zoom ile basitçe çözebiliyorlar.



Zoom Phone, bilgisayar ve mobil cihazların yanı sıra önde gelen üreticilerin çeşitli masaüstü telefonlarıyla da kullanılabiliyor. Böylece ihtiyaç duyulan durumlarda geleneksel masaüstü telefon deneyimi sürdürülebiliyor.

uyumsoft

uyum ERP ile her sektörde *imzamız var!*



Cloud ERP
Mekan Bağımsız Kullanım

Esnek & Hızlı
Projeye Özel Esneklik

Üreticiden Destek
%100 Yerli Üretim

25 Yıllık Sektör Tecrübemiz ile Müşterilerimizin Tüm İş Süreçlerini Uçtan Uca Yönetmelerine Liderlik Ediyoruz!

Bizi Arayın
(0212) 467 33 33

www.uyumsoft.com

/ uyumsoft



DÜNYA'DA DİJİTALLEŞMEYE AYAK UYDURAMAYAN KOBİ'LERİN ÖNÜMÜZDEKİ 15 YIL İÇİNDE AYAKTA KALAMAYACAĞI ÖNGÖRÜLÜYOR.

SİZ DE ONLARDAN BİRİ MİSİNİZ? HEMEN TEST EDİN!

Ücretsiz dijitalleşmeye hazırlık kontrolümüzle şirketinizin dijitalleşme seviyesini ölçebilirsiniz.

DIGITALIZATION READINESS CHECK

abasTurkiye

abasTurkiye

abasERP_tr

abas ERP

abas Türkiye | (212) 466 22 27 | www.abas.tc | info@abas.tc