

İnsan Kaynakları Süreçlerinde Dijitalleşme Endeksi Araştırması

Kariyer.net & PwC

İş yaşamının geleceğine etki edecek 5 Megatrend ve 'Yetenek Yönetimi Stratejilerine Etkileri'

1

Global Ekonomik Gücün Yön Değiřtirmesi



Yetenek arama stratejilerinin gözden geçirilerek yeni stratejilerin belirlenmesi

2

Demografik ve Sosyal Değişim



Şirketlerin, işgücünde aynı anda bulunan farklı kuşakların ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılması

3

Teknolojik dönüşüm



Yetenek yönetimi stratejileri ile değişen iş modellerinin uyumlu hale getirilmesi

4

İklim değişikliği ve Kaynak Yetersizliği



Yetenek yönetiminde sürdürülebilirliğe odaklanma ve kanuni düzenlemelerin getireceęi riskleri öngörmesi

5

Hızlı kentleşme



Yeni organizasyonel yapılara odaklanılması ve ücret ve yan haklar paketlerinin güncellenmesi

İK Teknoloji Trendleri

01

İK Teknoloji süreçleri İnsan Kaynakları'nın yönetimine geçiyor

İK Teknolojileri destek fonksiyonundan İK'nın temel süreçleri içerisinde yer almaya başlıyor



03

Odak, İK'nın temel süreçlerinden

Her ne kadar CEO'ların gündeminde yetenek yönetimi olsa da teknoloji yatırımları İK'nın temeline odaklanıyor.

%22

%90

CEO'ların %90'ı, teknolojinin geçtiğimiz 20 sene içerisinde buldukları sektörün rekabet dinamiklerini değiştirdiğini ifade ediyor.

%68

Kurumların %68'i mevcut uygulamalarında bulut tabanlı çözümlerden yararlanıyor.

02

Bulut & mobil tabanlı yazılımlar

Kurumlar servis olarak yazılım (SaaS) çözümleri ile ilgilenmeye devam ediyor. Ancak, kurum içi teknolojik çözümler İK'nın belirli alanlarında ve özellikle bazı büyük kurumlarda hala yerini koruyor.



04

Analitik Çağ Başladı

Teknolojik gelişmeler ve olgunlaşan İK fonksiyonları «İK Analitiği» süreçlerine ivme kazandırdı.

%80

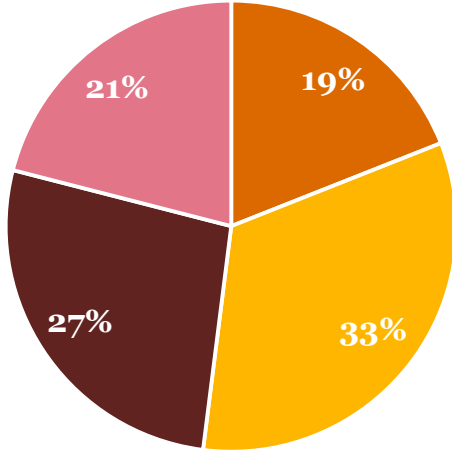
CEO'ların %80'i veri madenciliği ve analizin stratejik öneme sahip olduğunu belirtiyor.

İK Teknoloji Trendleri

Katılımcı Profili Hakkında

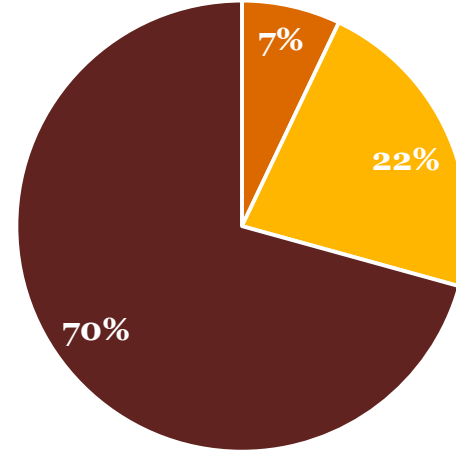
25+ sektörden toplam 170 katılımcı

**Toplam Çalışan Sayısı
Dağılımı**



■ 0-50 ■ 51-250 ■ 251-1000 ■ 1000 ve üzeri

Ortaklık Yapısı

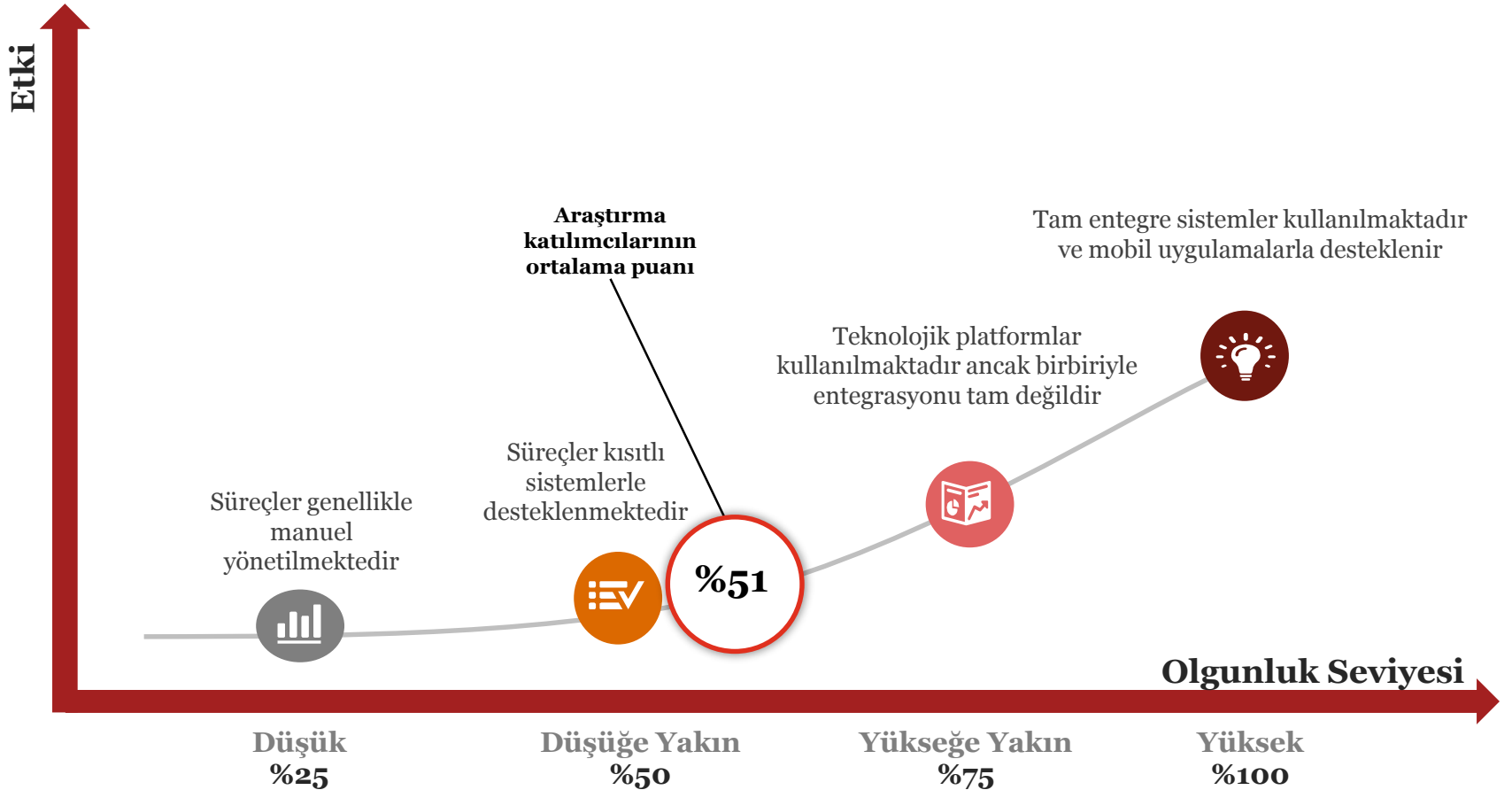


■ Ortak Girişim ■ Yabancı ■ Yerli

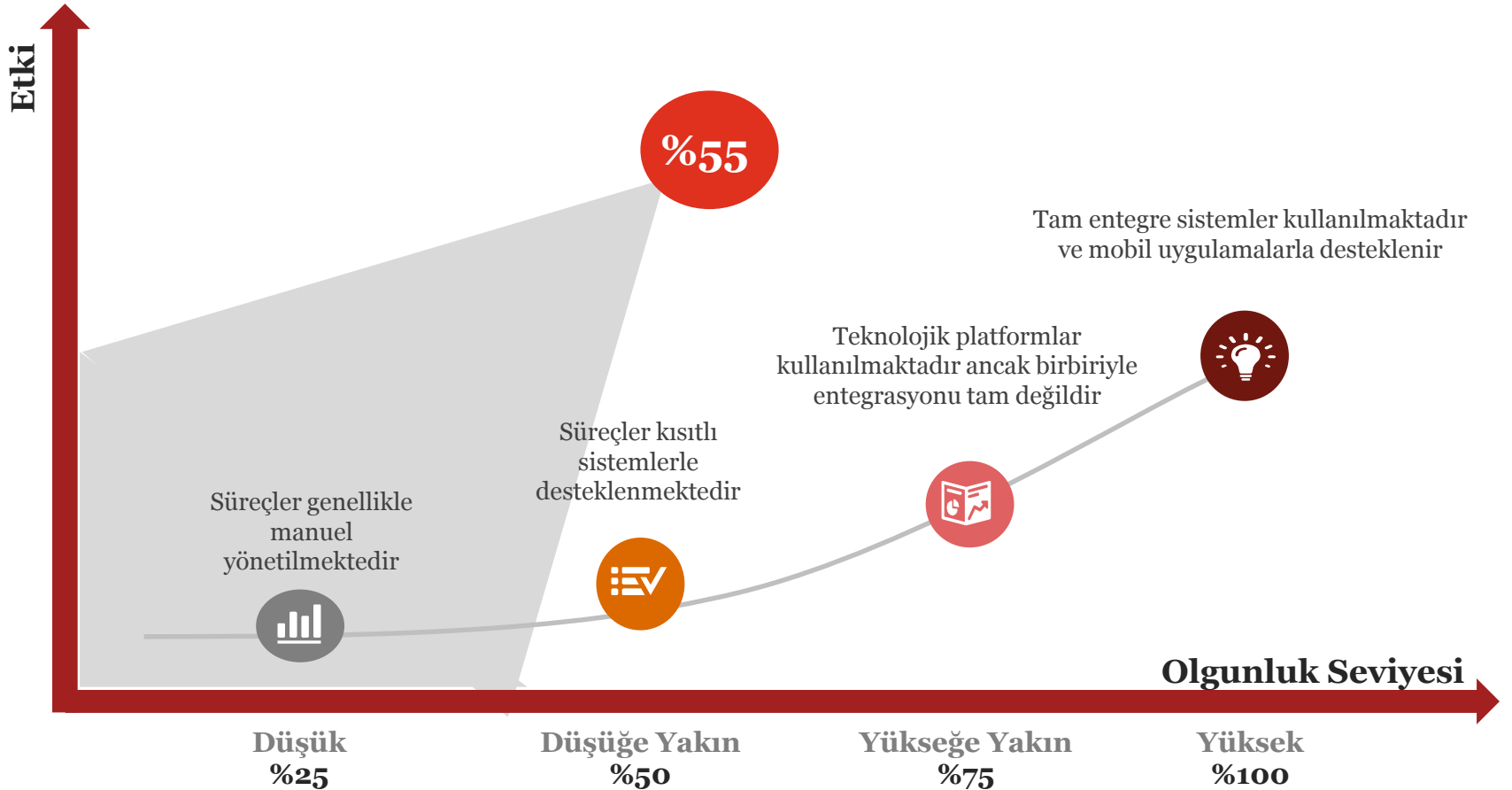
İnsan Kaynakları Teknolojilerindeki Olgunluk Seviyeleri



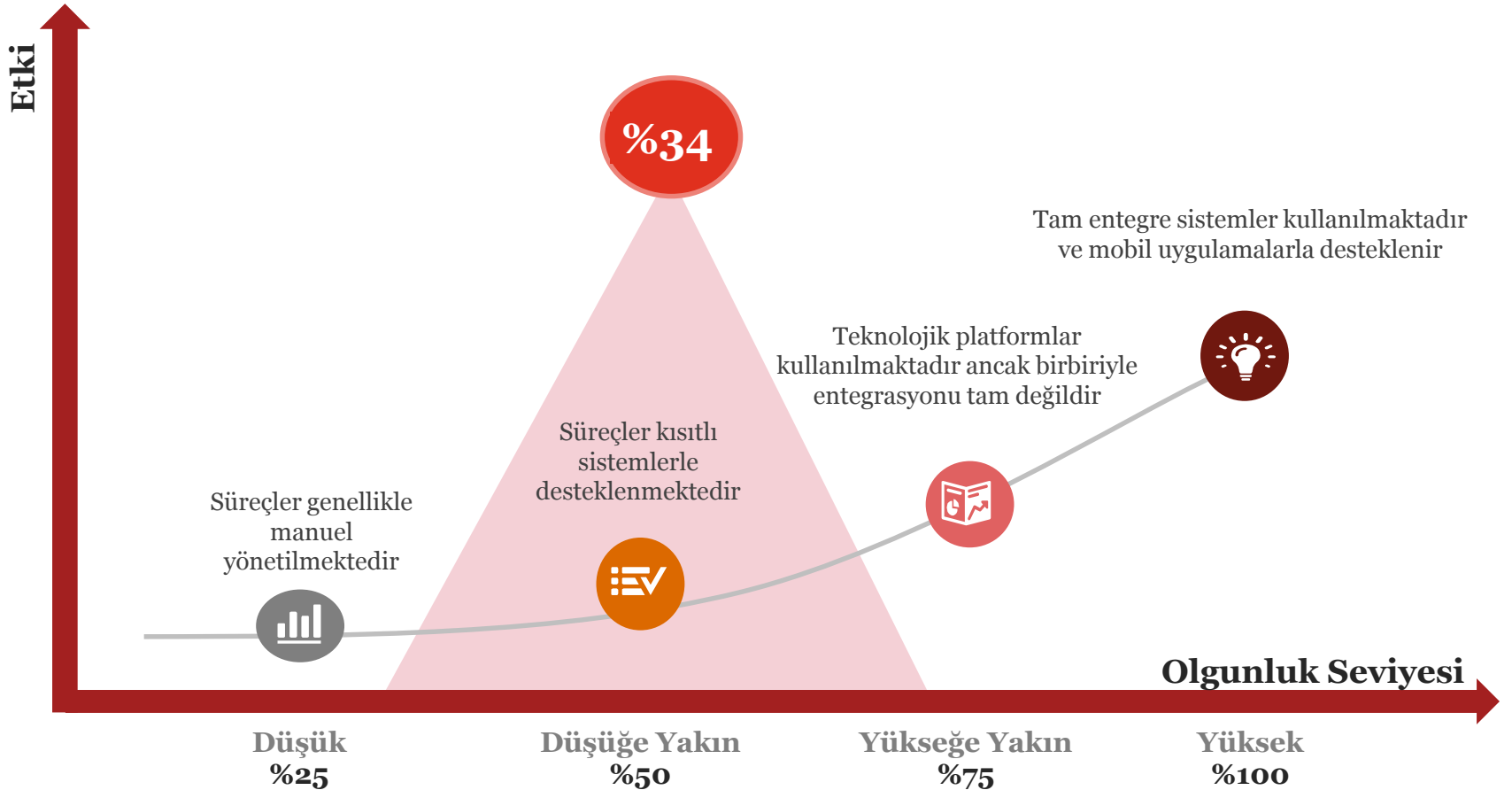
İnsan Kaynakları Teknolojilerindeki Olgunluk Seviyeleri



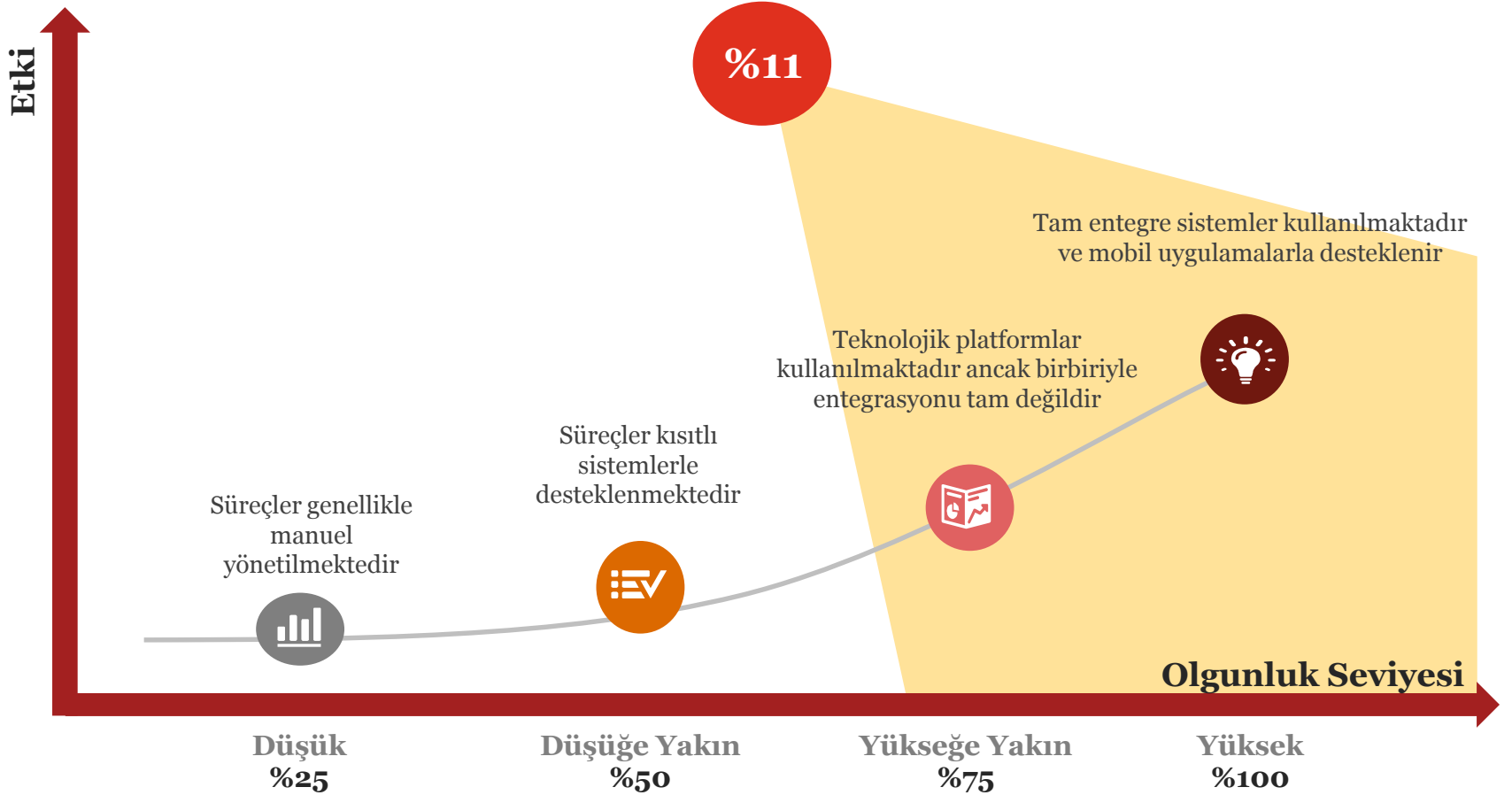
İnsan Kaynakları Teknolojilerindeki Olgunluk Seviyeleri



İnsan Kaynakları Teknolojilerindeki Olgunluk Seviyeleri

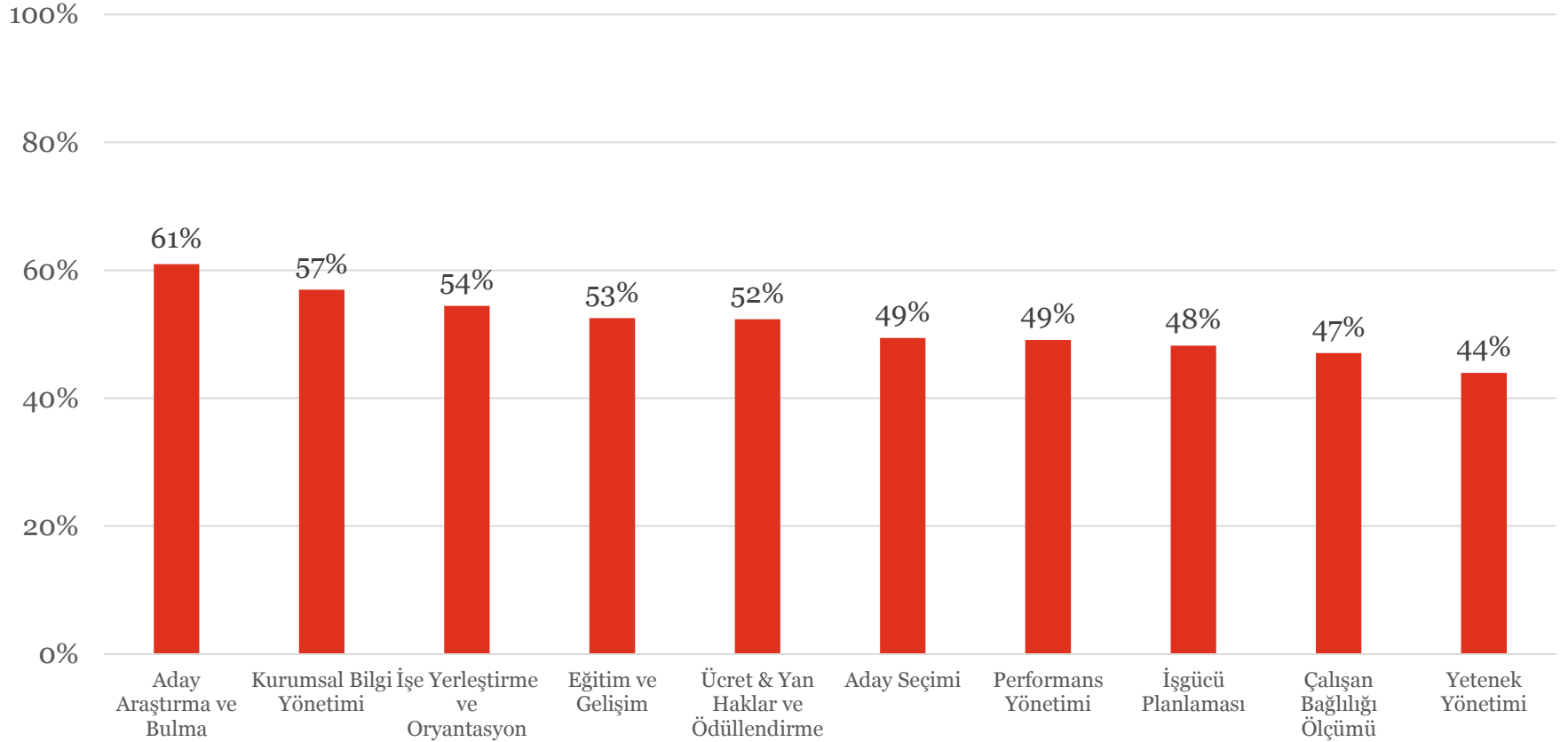


İnsan Kaynakları Teknolojilerindeki Olgunluk Seviyeleri



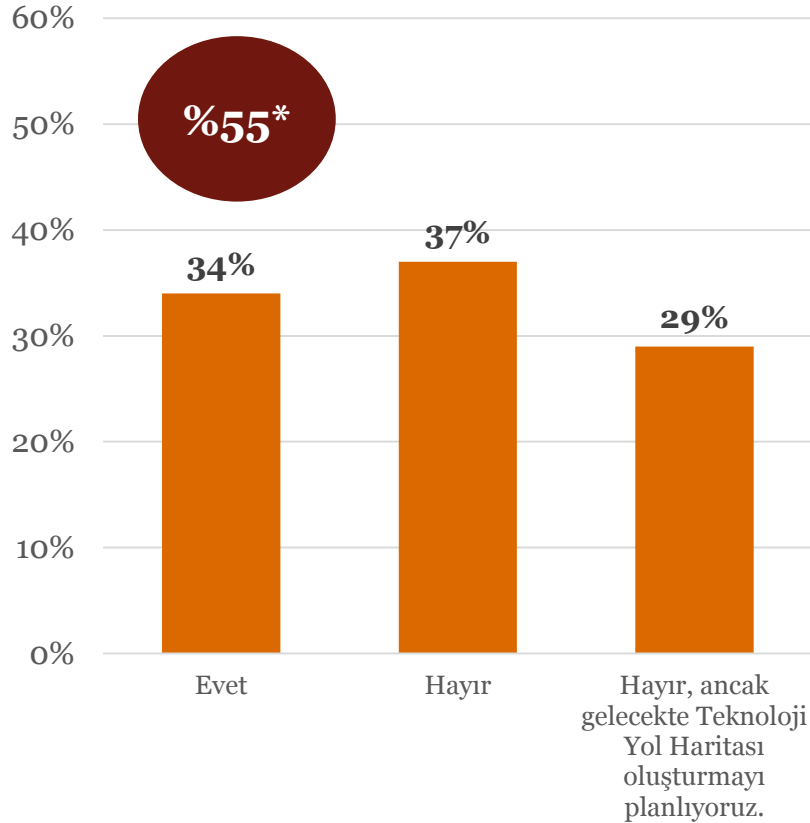
İnsan Kaynakları Teknolojilerindeki Olgunluk Seviyeleri

10 Farklı İK Süreci Bazında Ortalama Olgunluk Puanları (%100 üzerinden) – Tüm Sektörler

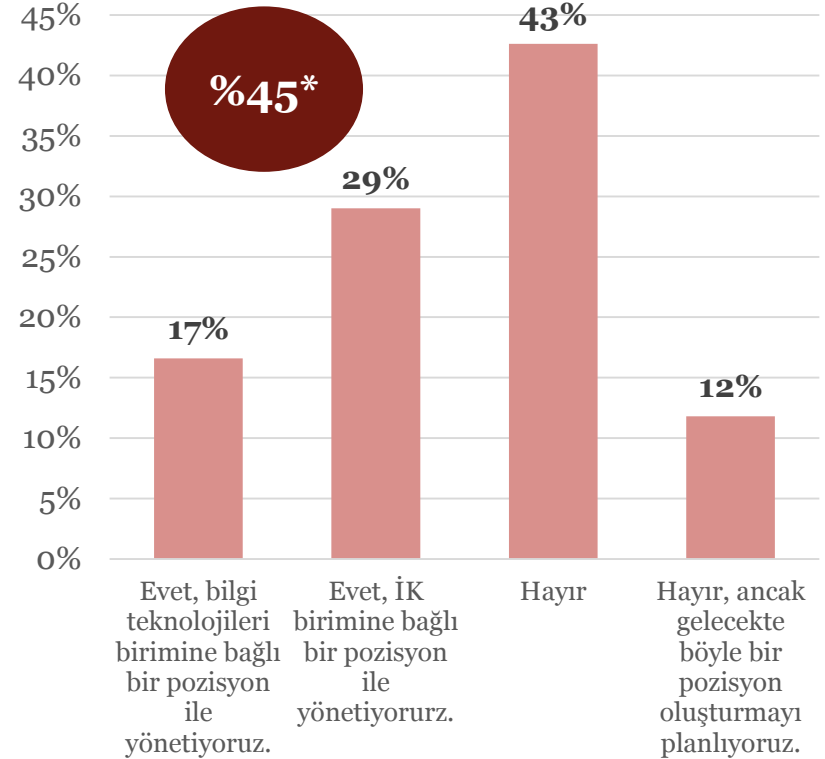


Dijitalleşmede Nasıl İlerlemeli?

İnsan Kaynakları fonksiyonunuzun kurumunuz stratejileriyle ilişkilendirilmiş bir İK Teknolojileri Yol Haritası mevcut mu?



Kurumunuzda İnsan Kaynakları faaliyetleri için teknolojik iyileştirme ve/veya süreç entegre etme rolünü üstlenen bir pozisyon mevcut mudur? (HRIS: İK Bilgi Sistemleri vb. pozisyonlar)



*PwC Global İK Teknolojileri Araştırması 2016 Sonucu

* PwC Global İK Teknolojileri Araştırması 2016 Sonucu
(Aynı bir ortak hizmet merkezi ile yöneten kurumların oranı)

Detaylı bilgi için:



Mert Emcan,
İnsan Yönetimi ve Organizasyon Danışmanlığı,
Direktör

Telefon: +90 212 326 6965
mert.emcan@tr.pwc.com



Irmak Aydınol,
İnsan Yönetimi ve Organizasyon Danışmanlığı,
Müdür

Telefon: +90 212 376 6517
irmak.aydinol@tr.pwc.com

©2017 PwC Türkiye. Tüm hakları saklıdır. Bu belgede "PwC" ibaresi, her bir üye şirketinin ayrıbirer tüzel kişilik olduğu PricewaterhouseCoopers International Limited'in bir üye şirketi olan PwC Türkiye'yi ifade etmektedir. "PwC Türkiye", PwC Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş., PwC Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş. ve PwC Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. ticari unvanları ile Türkiye'de kurulmuş tüzel kişiliklerden oluşan PwC Türkiye organizasyonunu ifade ve temsil etmektedir.