

Sizin Eğitim? Bütçeniz ?? Ne Kadar ?

Küresel kriz, finans sermayesi, rekabet, hükümetlerin kanunlarda yaptığı değişiklikler, iletişim, bilişim teknolojilerindeki gelişmeler, tüm dünyayı giderek daha çok etkiliyor. Söz konusu gelişmeler, birey ve işletme yönetimi eğitimi üzerindeki etkisini artırırken, Grup Peryod Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Selami Erarslan, “İyi derecelerle mezun olmuş ve daha önceden bazı eğitimleri almış bir eleman almakla işler bitmiyor. Alınan kişinin çağı takip edebilmesi, verimli olması ve işletmenin kültürüne ayak uydurması sağlanmalıdır” diyor.

Üniversite, meslek okulu ya da orta öğretimden mezun olup iş hayatına atıldığınızda, eğitim açısından yolun başındasınızdır aslında... Aldığınız temel teorik eğitimlerin geliştirilmesi ve iş hayatının pratiğine uygulanması için önünüzdeki uzun yolda desteğe ihtiyacınız vardır.

İnsan kaynağının birincil önem taşıdığı işletmeler cephesinde ise, iş görenlerden beklenti, işletmenin kârlılık ve istikrarlı büyümesine katkı yaratırken, artı değer kazandırmasıdır.

İşletmelerin başarısında insan kaynakları ve dolayısıyla eğitimin önemi, bir zorunluluk olarak her geçen gün daha da öne çıkıyor. Bu konuda etkin danışmanlık hizmetlerinde bulunan Grup Peryod Entegre Yönetim Bilgi Sistemleri A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Selami Erarslan “İnsanlar işe alınırken, eğitim düzeyi dikkat edilen en önemli noktalardan biridir. Ayrıca geçmişte hangi eğitimleri aldıkları, hangi sertifikalara sahip oldukları, bunları ne zaman ve nereden aldıkları da diğer önemli bir nokta haline geldi. Yani, zamanımızda artık üniversite mezunu olmak yeterli değil, gittiğiniz kurslar, seminerler sizin başvuruda bulunduğunuz iş için yaptığınız yatırımları ve ileri dönük olarak işinizle ilgili gelişimleri takip edip etmediğinizi göstermektedir” diyor.



How Much ? is Your ? Budget ??

Global crisis, financial capital, competition, changes done by the government in laws, communication and improvements in information technologies are affecting the world more and more. While these developments increase its effect on individual and business education, Chairman of Group Peryod, Dr. Selami Erarslan says that “It is not enough to get an employee who graduated with good degrees and took some educations before. It must be provided for this employee to be able to follow the age, be efficient and adapt to this cooperation’s culture.”

One happens to be in the beginning of the way in the sense of education when you he/she go into business after he/she graduates from University, technical school or secondary education... One needs support in the long way of improving the basic theoretical education and applying business life in the practical area.

In the aspect of businesses where human resources has primary role expectation from employee is to contribute profitability and growth of business consistently and to give added value to the business at the same time.

In success of businesses importance of human resources and so education comes into the scene more and more as an obligation. Group Peryod Integrated Management Information Systems J.S.C. Chairman of the Board Dr. Selami Erarslan, who gives effective consulting services in this subject says that “Education level is one of the most important point that is taken into account while people are getting hired to a job. In addition, which trainings got, which certificates owned, and when and where were all these taken in the past have also become an important point. So, in our times, it is not enough to graduate from university; attended courses, seminars shows the investments you did for the job that you apply, and if you follow developments in your area.”

Üniversitenin Eğitime Katkısı

Dr. Selami Erarslan, iyi bir üniversiteyi veya okulu bitirip, en iyi kurslar ve seminerlere katılıp bir iş bulduktan sonra eğitim sürecinin tamamlanmadığına dikkat çekerek şöyle konuşuyor: “Bu durumda hem mesleki hem de yönetsel açıdan gelişiminiz durmuş demektir. Basit örnek verecek olur isek, bir bilgisayar mühendisi mezun olduğunda mesleki olarak ortalama % 10 - 20 bilgi ile mezun olur. Bu kişi gelişimini sağlamak zorundadır. İster proje yönetimi açısından, ister süreç yönetimi açısından, ister mesleki diğer konular hakkında kendini geliştiremez ise en kısa sürede iş değiştirecektir. Bu durumda yöneticinin şu kararı vermesi gerekir, çalışan elemanı eğiteyim mi? Yoksa yeni eleman alıp buna işi mi öğreteyim? Bu soruları istediğiniz kadar çeşitlendirebilirsiniz.”

Bugün itibariyle eğitimin önemi ve gerekliliğinin tartışmasız kabul edilmesini olumlu bir gelişme olarak belirten Dr. Erarslan, önceki dönemde fabrikalarda makine kullanımlarına yönelik eğitimler dışında çalışanlara verilmesi gereken eğitimlerin gereksiz görüldüğünü ifade ederek, açıklamalarına şöyle devam ediyor:

“Günümüzde tartışılan konular ise eğitimin niçin, kime, nasıl verileceği ve bunun geri dönüşümünün işletmeye ve çalışanlara katma değerinin ne olacağıdır. Yönetimler artık eğitime bütçe ayırıp kararlar verirken, şu soruları soruyor; eksik ve geliştirilmesi gereken yönlerimiz nelerdir, önceliklerimiz ne olmalı, kimlerden başlayacağız, doğru kişi-doğru eğitim programı nasıl eşleştirilir, ne kadar zamanımızı alacak, hangi eğitim kurumundan, hangi eğitimleri, hangi yöntemler ile almalıyız, bu çalışma için ayrılacak bütçe ne kadar olmalı, bu çalışmanın sonuçları nasıl ölçülür, ne kadar zaman sonra bu yatırımın getirisi olacaktır gibi.”

İşletmelerin var ise insan kaynakları müdürlüklerine bağlı olan eğitim bölümleri yaptıkları çalışmalar ile yönetimin karşısına çıkıp bu soruları cevaplayarak eğitimin işletme ve çalışanları için ne kadar gerekli olduğunu göstermişlerdir. İşletmeler ve çalışanlarda artık şu bilinç genel geçerlilik içermektedir: Sürekli kendini yenileyebilmek, geliştirebilmek ve zamanı takip edebilmek için eğitim şart. Bunun için çalışanlar iş bilgilerinin güncelliği ve kendi kişisel gelişimleri için, kurum içi ve kurum dışı eğitimler ile kendilerini eğitmeye devam etmeli ve yönetimler de bunu desteklemelidir. Zira eğitim ile mevcut çalışanlara yapılan yatırım aslında işletmenin kendi geleceğine yaptığı en önemli yatırımdır.”

Contribution of University To Education

Dr. Selami Erarslan, attracts attention to the fact that education process is not over after graduation from university or school and attending to the best courses and seminars and finding a job and says that “In this situation your evolution in both professional and administrative senses. If we can give a simple example, when a computer engineer graduates, he graduates with an average of 10-20% professional information. This individual has to guarantee his/her development. If he/she cannot improve himself/herself in the sense of project management or process management or other professional issues he/she would change jobs in shortest time.

In this situation, manager should decide on this, shall I educate the employee? Or shall I hire a new employee and teach them the job. You can vary these questions as you want...”

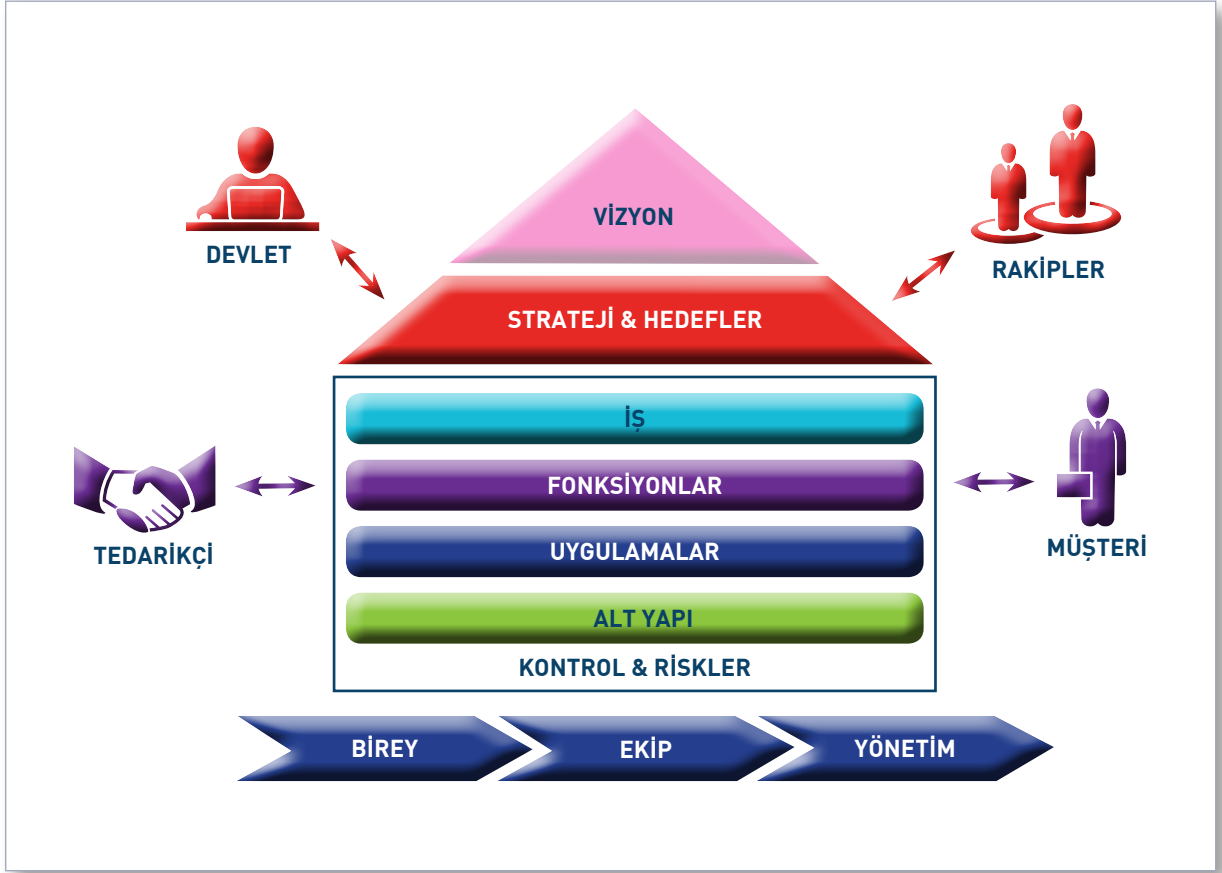
Dr. Erarslan, stating that nowadays' indisputable acceptance of education's importance and necessity is a positive development, continues his explications after pointing out that educations other than the ones that must be given to the employee about usage of machines in factories where seen unnecessary in the past times like this:

“And nowadays discussion subjects are why, to whom, how education will be given and what will be added value of its feedback to the business. Managements while they make decisions after separating budget to education ask these questions; what are our deficient and weak points that need improvement, what are things that must be our priorities, from whom we will start, how right person-right education program is matched, how much time will it take, we should take which educations from which educational institutions in which methods, how much budget should we separate for this education, how the results of this work can be measured, how much time later we will get the profit of this investment etc.

If there exists, education departments under human resources directorates by answering these questions through getting in front of the management with the workout they had showed how much education is needed for business and its employees. This consciousness is commonly valid for businesses and employees now that: Education is a must for refreshing, developing oneself continuously and being able to follow the time. So employees should continue training themselves by in-house and external trainings for their professional information to be up-to-date, and for their own personal development, and managements should support this. Yet, this investment of business through its employees by education is the most important investment that this business invests to its future.”



Dr. Selami Araslan



İşletmeye Genel Bakış

Grup Peryod Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Selami Erarslan, “İşletmeye Genel Bakış” tablosunu özetle şöyle açıklıyor: “İşletme gerek ulusal gerekse de uluslararası arenada hem devletin koyduğu kanun ve kurallara hem de uluslararası kanun ve kurallara uygun hareket etmek zorundadır. Örneğin 5651 sayılı kanun, TSE 9001:2008, ithalat ve ihracat rejimleri ve ISO 27001, ISO 14000 standartları birer örnektir. Yalnız işletmenin çalışması sadece belirli kanun ve kurallara göre de olmamaktadır. Örneğin web veya İnternet dediğimiz bilişim ortamlarında kanun ve kuralları olmayan bir yapının içerisinde de bir savaş vermek zorundadır. Özetle, işletme yaşamını idame ettirebilmek için yasal veya yasal olmayan bir süreç içerisinde uğraş vermek zorundadır. Bu süreç, minimum maliyet ve maksimum kâr amacı ile işletmenin kendini rakiplerine karşı savunabilme, müşteri portföyünü geliştirebilme ve bunları yaparken

de ulusal ve uluslararası kanun ve kurallara uyma zorunluluğunun olduğu bir süreçtir. Bu süreci hiçbir işletme eğitim almadan, bunun için bir bütçe ayırmadan, gerekli kadroyu oluşturmadan, gerekli planlamaları yapmadan, gerekli geri beslemeleri değerlendirmeden, gerekli kontrol ve risk ölçümlerini yapmadan atlatamaz. Yöneticilerin bir kısmı, bu süreçte ne ihtiyacımız var, eğitilmiş adamı alalım olsun bitsin diye bir değerlendirme içerisine girerlerse veya kriz söz konusu, hemen eğitimleri kısıtlam derlerse işletmelerini büyük bir tehlikenin ortasına atmış olurlar.”

A General Overview To Business

Group Peryod Chairman of the Board Dr. Selami Erarslan explains “General Overview to Business” table in summary: “Business is obliged to obey the governmental and international rules and laws of in both national and international arena. For example law no. 5651, TSE 9001:2008,

import and export regimes and ISO 27001, ISO 14000 standards are each examples. But businesses do not only work according to specific laws and rules. For example computing environments that we call WEB or internet businesses have to fifth in a structure that does not have laws and rules. In summary, they have to endeavor legally or illegally to survive. This process is one that business is obliged to defend itself with the goal of minimum cost and maximum gain, improve its portfolio and at the same time obey national and international rules and laws. No business can get over this process without getting any education, separating a budget, creating the necessary cadre, making necessary plans, analyzing necessary feedback, doing necessary controls and risk measures. If some part of the managers gets into consideration such that we do not need this process, we should take the man with education, or in the times of crisis if they firstly cut from the educations, they risk their business really much.”

Sektörlere Göre Bütçe Farkı

Dr. Selami Erarslan'ın verdiği bilgiye göre, erişkin sektörlerde eğitime ayrılan bütçe rakamları oldukça yüksek olmasına rağmen yeni gelişim gösteren sektörlerde daha düşük oranda bulunuyor. Örneğin, Capital Dergisi tarafından 2008 yılında gerçekleştirilen Türkiye'nin İK Haritası araştırma sonuçlarına göre, bankacılık sektöründe eğitim bütçesi, cironun % 5'i civarında iken perakende sektörünün en büyük şirketindeki oran, cironun % 0,1' düzeyinde.

Bir başka deyişle, söz konusu perakende şirketinin 2011 yılı ciro rakamının 1,500,000,000. TL olduğu göz önüne alındığında, eğitime ayrılan rakam 1,500,000.- TL olarak karşımıza çıkıyor. Aynı işletme için her bir eleman bazında yılda 8 gün eğitim alma zorunluluğu olduğunu göz önüne alırsak yıllık yaklaşık 250 günlük bir çalışma ele alındığında, çalışma süresi bağlamında eğitim oranı % 3,2 çıkıyor.

Dr. Erarslan, enerji sektöründen verdiği örnekte ise, zorunlu teknik eğitim için ayrılan süre yıllık 8 saat olurken, çalışma süresi bazındaki eğitim oranının % 0,4'e düştüğünü belirtiyor.

Grup Peryod Entegre Yönetim Bilgi Sistemleri A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Selami Erarslan, eğitimin insan kaynakları dünyası için anahtar kelimelerden biri olduğuna işaret ederek, şirketler kanadındaki mevcut gelişmeler konusunda şu bilgilendirmede bulunuyor:

"Bütün şirketler, son yıllarda eğitime özel bir önem veriyor, eğitim bütçelerini artırıyor. Şirket içinde ve dışında verilen eğitimlerle çalışan kalitesi ve şirkete olan bağlılığın yükselmesi hedefleniyor. Capital Dergisi araştırmasında, çalışanların kişisel gelişimi için kullanılan uygulamalar arasında eğitim başı çekiyor. Şirketlerin % 92,6'sı, kişisel gelişimde eğitimi tercih ettiğini belirtiyor.

Eğitime ayrılan bütçeler de ciddi miktarlara ulaşmış durumda. 155 şirketin yüzde 51,1'i, eğitime 500 bin dolar ve altında bir bütçe ayırıyor. Eğitime harcadığı paranın 500 bin ile 1 milyon dolar arasında olduğunu ifade edenlerin oranı ise % 18,1. Eğitim bütçesi, her kademedен çalışanı ayrı eğitim programları oluşturularak değerlendiriliyor. Bütçeden en fazla yararlananlar ilk ve orta kademe yöneticiler ile yönetici olmayan personel. Çünkü şirketlerin yarısından fazlası en çok bu üç kademe için eğitim programı düzenliyor. Yönetici adayları ve mavi yakalılar da şirketlerin eğitimine özel önem verdiği gruplar arasında yer alıyor. Şirketlerin % 37,2'si yönetici adaylarının, % 31,9'u mavi yakalılarının eğitimine de önemli bir zaman ve bütçe ayırdıklarını belirtiyor. Üst kademe yöneticileri için de normalden daha fazla eğitim programı düzenlediklerini belirten şirketlerin oranı ise % 26,6 düzeyinde.

Zamanımızda her alandaki mevcut rekabet ve gelişmeler bir işletmedeki tüm çalışanların sürekli eğitilmesini zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla iyi derecelerle mezun olmuş ve daha önceden bazı eğitimleri almış bir eleman almakla işler bitmiyor. Alınan kişinin çağı takip edebilmesi, verimli olması ve işletmenin kültürüne ayak uydurması sağlanmalıdır. Bunun içinde kişinin kendi çabalarının yanı sıra işletmelerin de bu çabalara katkıda bulunması artık kaçınılmaz bir gerçektir."

Budget Difference According to Sectors

According to the information that Dr. Selami Erarslan gives, although in adult sectors, budget numbers separated to education is so high, in sectors which are recently developing budgets separated to education is in low percentage. For example, according to the results of HR Map search which held by Capital Magazine in 2008, while education budget in banking is around 5% of endorsement, in the biggest companies in retail sector this percentage is around 0,1 % of the endorsement.

In other words, considering that, this retail company's endorsement number in 2011 is 1,500,000,000. - TL, number that is separated to education is 1,500,000. - TL. For the same company, if we consider that for the same company it is obligatory to take 8 days of education per employee, if deal with an approximate of 250 days-work, education ratio with respect to education happens to be 3,2 %.

Dr. Erarslan, states in the example from energy sector that separated time to the obligatory technical education is 8 hours per year, the ratio is dropped to 0,4% for working hours to education ratio.

Group Peryod Integrated Management Information Systems J.S.C. Chairman of the Board Dr. Selami Erarslan, after pointing out that education is one of the key words for human sources world, informs us about current developments in the side of companies:

"All companies, gives special importance to education in last years and increase their education budgets. By the educations given inside and outside of the company, increasing employee quality and devotion to company is aimed. In the search of Capital Magazine, education spearheads applications used for personal development. 92,6 percent of companies states that they choose education in personal development.

Budgets that are separated to education are also reached to serious amounts. 51,1 percent of 155 companies separate 500 thousand dollars and less to education. The percentage of the ones that states that they have spent money between the amounts 500 thousand and 1 million dollars for education is 18,1. The ones that take the most advantage from this budget are managers in primary and secondary levels and employees who are not managers. Because more than half of the companies organize training programs for this three level. Manager candidates and blue-collars are also one of the groups that companies give special importance to their educations. 37,2 percent of companies state that they separate an important time and budget for candidate managers' education, and 31,9 percent of companies state that they separate an important time and budget for blue-collars. And the percentage of companies which states that they organizes education programs to upper level managers more than normal is in the level of 26,6.

In our times, current competitions and developments in all areas, makes it obligatory to educate all employees in a business continuously. So, it is not enough to hire an employee that is graduated in good degrees and has attended some training. It must be provided for the hired employee to follow the age, be efficient and adapt to business culture. It is an unavoidable truth that in addition to one's personal effort, businesses must also support this effort."

Gelecek 5 yılda teknolojik gelişmeler çalışanları nasıl etkileyecek?

Etki Alanı	Yüzde
Gerekli becerileri değiştirecek	65,2
Çalışan sayısını azaltacak	17,4
İş tatminini artıracak	13,0
İşten ayrılmalar azalacak	2,2
Diğer	2,2
Toplam	100

Kaynak: Capital Dergisi