

1 GİRİŞ

Şirketlerin insan kaynaklarının sağlanması ve yönetilmesi ile ilgili tüm faaliyetler modern insan kaynakları yönetimi kavramını oluşturur. Eleman alımı süreçleri, işe alınan kişiler için uygun pozisyonların belirlenmesi, çalışanların şirketle olan ilişkilerinin düzenlenmesi, çalışma memnuniyetinin sağlanması, performans değerlendirmesi, ücret yönetimi, eğitim gibi konular insan kaynakları yönetiminin çalışma alanına girer. [3]

İnsan kaynakları kavramının bugünkü şekliyle kullanılmaya başlaması için çalışanların bireysel yeteneklerini ve verimlerini göz ardı eden personel yönetimi yaklaşımının geliştirilmesi gerekmiştir. 19. yüzyılın sonlarına kadar şirketler bütün çalışanlarının verimini aynı olarak kabul eder ve bütün çalışanlardan aynı verimle çalışmaları beklenirdi. Sanayi devriminin ihtiyaçlarıyla şekillenen insan kaynakları yönetimi ise personel yönetimi kavramının insan psikolojisi göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmesiyle ortaya çıkmıştır. [1]

İnternetin yaygınlaşmasıyla birlikte insan kaynakları alanında çalışan şirketler internet ortamını kullanarak iş başvurularını kolaylaştırmayı ve merkezi bir hale getirmeyi planlamışlar ve bu amaçla çeşitli web siteleri oluşturmuşlardır. Bu web siteleri çok sayıda kalifiye adayın iş başvurusunda bulunmasını sağladığı gibi insan kaynakları uzmanlarının işe alım süreçlerini de hızlandırmakta; çeşitli iletişim ortamlarından gelen başvuruların sınıflandırılması, saklanması, analiz edilmesi gibi yükümlülükleri insan kaynakları uzmanlarından alarak işe alım ve yerleştirme maliyetlerini azaltmaktadır. [1]

Türkiye’de de insan kaynakları yönetimi için kullanılan web siteleri bulunmaktadır. www.kariyer.net, www.insankaynaklari.com, www.yenibiris.com bu sitelerin başında gelmektedir.

Mevcut web sitelerinde adaylar özgeçmişlerini hazırladıktan sonra başvuru yapmakta ve bütün özgeçmişler insan kaynakları uzmanları tarafından değerlendirilmektedir. Yapılan uygulamada ise işverenin belirlediği iş tanımlarıyla adayların özgeçmişlerinin eşleştirilmesi ve puanlandırılması sağlanmıştır.

2 PROJENİN TANIMI VE PLANI

Projenin Amacı

Proje, İnsan Kaynakları Yönetimi alanında, “Arama ve Seçme” ve “Kariyer Yönetimi” fonksiyonlarının gerçekleştirecektir. “Yetenek Havuzu”, ”Yetenek Yönetimi”, “Dış Yerleştirme” gibi fonksiyonlar zaman kısıtlaması sebebiyle kapsam dışı bırakılmıştır.

Projenin Kapsamı

Projenin gerçekleştirilmesi RUP (*Rational Unified Process*) ile olacaktır ve aşağıdaki ana başlıklar proje kapsamında tamamlanacaktır.

- Arama ve Seçme
 - o İş Tanımı Girişi
 - o Özgeçmiş Dosyası Ekleme
 - o Özgeçmiş Eşleştirme
 - o Özgeçmiş Puanlama
 - o Özgeçmiş Değerlendirme

Projeye İlişkin Kestirimler

Tahmini Süre : 70 adam/gün

Risk Yönetimi

Projenin gerçekleştirilmesi sırasında karşılaşılabilecek en önemli risk özgeçmiş dosyalarının veritabanına aktarılması sırasında karşılaşılabilecek farklı biçimlerdir. Bu riski en aza indirmek için olası dosya biçimlerinin incelenmesi gerekmektedir. Projenin ilerleyen aşamalarında kullanıcının özgeçmiş oluşturma işleminin formlarla sınırlandırılmasına karar verilmiştir.

Zamanlama

Gantt Diyagramı dosya ekindedir.

Proje Kaynakları

Kullanılacak Uygulama Geliştirme Ortamı: C# .NET

Kullanılacak Yazılımlar:

- Microsoft Visual Studio .NET 2005
- Microsoft SQL Server 2005

Proje Grubu Organizasyonu

Proje, Yrd. Doç. Dr. Feza Buzluca'nın danışmanlığında Vehbi Yurdakurban tarafından gerçekleştirilecektir.