

## Dijital Dönüşümde İnsan Odaklılık

Çevremizdeki her nesnenin birer veri kaynağı olduğunu göz önüne aldığımızda; 21. yüzyılı, çevremizde olan biteni daha iyi anlamaya çalışarak ve edindiğimiz bilgiyi gezegendeki tüm kaynakların sürdürülebilirliği için kullanarak geçireceğimizi öngörebiliyoruz.

Çevremizden edinmeye başladığımız çok katmanlı veri kümeleri; büyük veri analizi, yapay zekâ ve dijital ekonomi gibi bugüne ve yarına yön verecek kavramlarla hayatımıza artık daha hızlı etki ediyor. Elimizin altından hızla kayıp giden bu veriler, sadece hızlı aksiyon alındığı zaman bir anlam kazanıyor. Veri akışının bu denli hızlı olduğu bu nehirde boğulmamak için; kişilerin ve kurumların, mevcut süreçlerini hızlı aksiyon alabilecek şekilde dönüştürmesi oldukça önem taşıyor. Peki bu dönüşümün odağında tam olarak ne olmalı?

Bireylerin ve kurumların dijital dönüşüm sürecini ayrı ayrı ele alacak olursak; ilk olarak iki tarafın da yaşam döngülerini devam ettirebilmek için uyguladıkları karar mekanizmalarını incelemek gerekir:

Bireylere baktığımızda, genellikle gün içinde verilen basit kararlardan oluşan fakat giderek artan imkân ve seçenekler karşısında, kişilerin eskisine göre daha karmaşık kararlar almasını gerektiren bir noktada olduklarını görürüz. Bu durumda fertlerin, yaşamlarını devam ettirebilmek ve giderek karmaşıklaşan karar verme mekanizmasını sadeleştirmek için dijital dönüşümü benimsediklerini görürüz.

Kurumları ele aldığımızda ise daha karmaşık karar mekanizmalarına sahip olduklarını ve genellikle çok fazla sürecin aynı anda yürütülmesini gerektiren yapılar ekseninde şekillendiklerini görürüz. Dolayısıyla dönüşümün aynı anda birden fazla sürece birbiriyle uyumlu bir şekilde uygulanması önemli olmaktadır. Bu durumda, kurumların dijital dönüşümünün bireyleri dönüştürmekten çok daha zahmetli olacağı ve bunun uzun vakit alacağı ortaya çıkmaktadır.

Sektörde dijital dönüşümün odak noktasının teknoloji olduğuna dair genel bir yanlışlık var. Çoğu kurum geleneksel iş süreçlerini teknolojik altyapıyla donatarak, -ki yeterli bütçeniz varsa bu hiç de zor değil- “dijital dönüşüm” e ayak uydurduğunu sanıyor. Kurumunuzu son teknolojik altyapı ile donatsanız dahi buna uygun esneklikte bir yönetim modeliniz ve bu modeli uygulayabilecek “yeni nesil çalışanlar” ınız olmadan başarılı bir dijital dönüşümden söz etmek neredeyse imkânsız görünüyor.

TÜSİAD, Samsung Electronics, Deloitte ve GfK'nın iş birliği ile Türkiye'de farklı sektörlerde faaliyet gösteren, öncü 58 şirketin üst düzey yöneticisinin katılımıyla gerçekleşen “Türkiye'deki Dijital Değişime CEO Bakışı” adlı çalışmada da dijital dönüşümün birey odaklı olması gerektiği vurgulanıyor.

### Şirketler için en önemli dış gelişmeler

	En önemli	Önemli	En az önemli
Makroekonomik faktörler	En çok tercih edilen	İkinci en çok tercih edilen	Üçüncü en çok tercih edilen
Yetkin/Yetenekli insan kaynağı	İkinci en çok tercih edilen	En çok tercih edilen	Üçüncü en çok tercih edilen
Mevzuata ilişkin konular	Üçüncü en çok tercih edilen	En çok tercih edilen	İkinci en çok tercih edilen
Dijital teknolojiler	Üçüncü en çok tercih edilen	En çok tercih edilen	İkinci en çok tercih edilen
Sosyoekonomik faktörler	Üçüncü en çok tercih edilen	En çok tercih edilen	İkinci en çok tercih edilen
Teknolojiler - nanoteknoloji, robot, enerji	Üçüncü en çok tercih edilen	En çok tercih edilen	İkinci en çok tercih edilen
Globalleşme	Üçüncü en çok tercih edilen	En çok tercih edilen	İkinci en çok tercih edilen
Jeopolitik faktörler	Üçüncü en çok tercih edilen	En çok tercih edilen	İkinci en çok tercih edilen
Başka yok	Üçüncü en çok tercih edilen	En çok tercih edilen	İkinci en çok tercih edilen

■ En çok tercih edilen ■ İkinci en çok tercih edilen ■ Üçüncü en çok tercih edilen

**Soru:** Yukarıdaki dış gelişmelerden hangileri sizin için önemlidir? En önemli ilk 3'ünü kendi içinde sıralar mısınız? (1- En önemli, 3- En az önemli anlamına gelmektedir.) Sıralama tek cevap

**Baz:** 58

**Not:** Aynı puanı alan tercihler aynı renkle belirtilmiştir.

Tüm bunlar değerlendirildiğinde; dijital dönüşümün öncelikle kurum kültürü ve organizasyon yapısında gerçekleştirilecek dönüşümle mümkün olduğu ve dönüşümün en kolay yolunun da bu olduğu ortaya çıkıyor. Dönüşüme, çalışanları dâhil etmenin en iyi yolu da onların bu dönüşümü kendi iradeleriyle gerçekleştirmelerine izin vermek. Kurumlar geleceklerini tasarlarken; dijital potansiyele sahip kurum çalışanlarının bu potansiyellerini değerlendirerek, onlara fikir ve projelerini sunmalarını sağlayacak olan “hackathon” ve “ideathon” gibi kurum içi girişimcilik alanları yaratarak dijital dönüşüme adapte olacaklardır. Projeler, teknolojik altyapı ve doğru modelle desteklendiğinde de mutlak başarıya ulaşacaklardır.