

# ***Ücret Yönetimi***



## **Ücret Yönetimi**

- *İş değerlemesi*
  - *İş değerlemesi yöntemleri*
- *Ücret ve ücretle ilgili kavramlar*
- *Ücretin önemi*
- *Ücret sistemleri*
- *Ücret yönetimini etkileyen unsurlar*
- *Ücret sisteminin kurulması*

## ***İş Değerlemesi***

- *Ücret yönetimi bir işletmede ücret sisteminin kurulmasını ve yürütülmesini sağlayacak önemli bir insan kaynakları yönetimi işlevidir.*
- *Ücret sistemi kurulurken işletme içinde ücret adaletinin sağlanması hayati önem taşımaktadır. Bunu sağlamak üzere öncelikle iş değerlendirme yapmak gerekir.*

## ***İş değerlemesi ilkeleri***

- *Personelin deęil işin deęerlenmesi*
- *Eşit işe eşit ücret verilmesi*
- *Dürüstlüęün esas alınması*
- *Gizlilięin olmaması*
- *Çalışmaların ilgili taraflarca benimsenmesi*
- *İş değerlemesi ile elde edilen verilerin ücretlendirmeye ilgili kararlarda kullanılması*
- *İş değerleme verilerinin güncellenmesi*



## **İş Değerlemesi Süreci-Yaklaşımlar**

- İşletme içinden yöneticileri ve uzmanları görevlendirme
- İşletme dışından uzmanlarla ya da bir danışmanlık firmasıyla anlaşma
- İşletme personeli ile dışarıdan uzmanların birlikte çalışması

## ***İş Değerlemesi Yöntemleri***

### **➤ *Sayısal olmayan iş değerlendirme yöntemleri***

➤ *Sıralama*

➤ *Sınıflama*

### **➤ *Sayısal iş değerlendirme yöntemleri***

➤ *Puan verme*

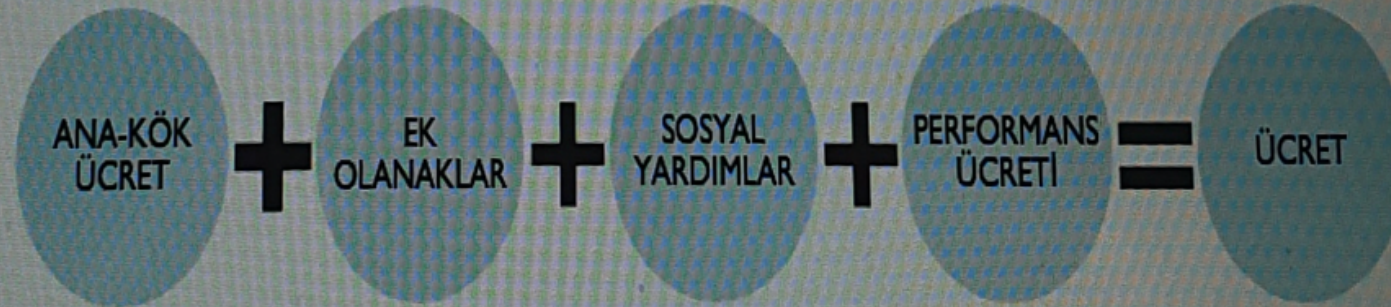
➤ *Faktör karşılaştırma*

## Ücret ve İlgili Kavramlar

Mal ve hizmet üretimine doğrudan ya da dolaylı olarak katkıda bulunan tüm zihinsel ve/veya fiziksel emek karşılığında ücrete hak kazanır.

Şekil 6.1


Ücretin Bileşenleri



## Ücretin Bileşenleri

- Ana-kök ücret: Üretim birimi başına ya da belirli bir zaman dilimi için ödenmesi kararlaştırılan ücret miktarıdır.
- Çıplak ücret ve giydirilmiş ücret: Çıplak ücret, bir personelin işi görmesi karşılığında kendisine nakden yapılan ödeme tutardır. Bir başka ifade ile ana-kök ücrettir. Giydirilmiş ücret ise asıl ücrete ek olarak personele sağlanan para ya da parayla ölçülebilir olan ve sözleşmeden veya kanunlardan kaynaklanan ek olanakların, sosyal yardımların ve performans ücretinin de dikkate alınarak hesaplandığı ücrettir.
- Brüt ücret ve net ücret: Brüt ücret, personele tahakkuk ettirilen toplam ücrettir. Net ücret ise brüt ücretten gelir ve damga vergileri, sosyal güvenlik kesintileri, varsa borç taksitleri, sendika aidatı vb. kesintiler yapıldıktan sonra kalan ve personelin eline geçen ücret miktarıdır.



- 
- **Ücret geliri:** Genellikle bir yıl içinde personele ödenen aynı ve nakdî bütün ödemelerin toplamıdır.
  - **Nominal ve reel ücret:** Nominal ücret, para ile ifade edilen ücret miktarıdır. Reel ücret ise nominal ücretin ülkede o anda geçerli olan fiyatların düzeyi dikkate alınarak hesaplanan satın alma gücüne karşılık gelir.
  - **Ücret düzeyi:** Bir işletmede çalışanlara ödenen ücretlerin oluşturduğu genel ortalamadır. Ücret düzeyi, ücret karşılaştırmaları yapmak için kullanılır.
  - **Ücret yapısı:** İşletme içinde bir işe ne kadar ücret ödeneceğini ortaya koyar ve ücret farklılıklarının tümünü içerir. Aynı ya da benzer işlere çeşitli işletmelerce ödenen ücretler farklılık gösterebilir.
  - **Ücret sistemleri:** Ücretlerin hesaplanma ve ödenme biçimlerini belirleyen sistemlerdir. Bilinen çok sayıda ücret sistemi vardır. Geleneksel ücret sistemleri günümüzde giderek değişmektedir.

# Ücret Sistemleri

- ➔ İş Gücü Piyasasına Dayalı Ücret Sistemi
- ➔ İşe Dayalı Ücret Sistemleri
- ➔ Ücretliye Dayalı Ücret Sistemleri

# Ücret yönetimini etkileyen unsurlar

## ➤ Ücret Yapısını Etkileyen Unsurlar

- İş analizi
- İş tanımları
- İş değerlendirme
- Performans değerlendirme



- **Ücret Düzeyini Etkileyen Unsurlar**

- İş gücü piyasasındaki arz-talep dengesi

- Piyasadaki ücret düzeyleri

- Yaşam standardı

- Kıdem

- Ekonomik faktörler

- Toplu pazarlıklar

- **Yasal Düzenlemeler**

- **Ücret Stratejileri**

- **Ücret Politikaları**



## **Ücret sisteminin kurulması**

- *Ücret politikalarını ve stratejilerini belirlemek*
- *İş analizinin yapılması*
- *İş değerlemesi yapılması*
- *Piyasa ücret verilerinin alınması*
- *Ücret yapısının oluşturulması*
- *Personelin bilgilendirilmesi*
- *Sistemin uygulanması*

## ***Yararlanılan Kaynaklar***

- *Geylan, R. Ve Tonus, H. Z. (Eds.) (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2900*
- *Özdemir, M. (2014). Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Anı Yayıncılık*