

İNSAN KAYNAKLARINDA PLANLAMA

Giriş

- İşletmelerde her sürecin planlanması, hataları önlemede, üretim sırasında oluşacak hataları önleme ve maliyetleri azaltmada hayati önem taşır.
- Üretim ve finansal planlama, işletmelerin en çok yaptığı planlamalar arasındadır.
- Bir diğer planlama ise insan kaynaklarında yapılır.
- İşletmelerin, gelecekteki İK ihtiyacını ve bu ihtiyacın nerelerden karşılanacağını belirleme işidir.

Giriş

- Buna göre işletmelerde İKY 4 aşamadan oluşur:
- 1. İnsan kaynakları süreçlerinin analizi. (İş analizi)
- 2. İK ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- 3. İK arz ve talebinin dengelenmesi,
- 4. Stratejik insan kaynakları yönetimi doğrultusunda, hedeflere uygun eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması.

İK Planlamasının Amaçları

- İşletmeler bakımından çalışanlardan en etkili ve verimli şekilde yararlanmak,
- Çalışanların iş doyumunu sağlamak,
- Gelişmiş işgücü
- İşletmede çalışanlar arasında adalet ve eşitlik,
- Stratejik hedeflere yardımcı olmak.

İK Planlamasının Amaçları

- İşletmelerde insan kaynakları planlaması tercih değil bir zorunluluktur.
- İnsan kaynakları planlamasını gerektiren başlıca sebepler:
 - İşgücü maliyetleri
 - Teknolojideki hızlı gelişmeler,
 - Nitelikli işgücü azlığı,
 - Hızlı toplumsal ve kültürel gelişmeler,
 - Yasal ve politik gelişmeler,

- İnsan kaynakları planlamasını, **İK uzmanları** ve **ilgili birimin sorumluları** birlikte ele almalıdır. Bir koordinasyon halinde ekip olarak çalışmalıdırlar.

İnsan Kaynakları Planlama Sürecinin Aşamaları

- 1. Aşama: Analiz et.
- 2. Aşama: İhtiyacı belirle.
- 3. Aşama: İK Arzını / talebini belirle
- 4. Aşama: Eylem planı hazırla ve uygula.

İnsan Kaynakları Planlama Sürecinin Aşamaları

- 1. Aşama: Analiz et.
- 2. Aşama: İhtiyacı belirle.
- 3. Aşama: İK Arzını belirle
- 4. Aşama: Eylem planı hazırla ve uygula.

İnsan Kaynakları Planlama Sürecinin Aşamaları

- **1. Aşama: Analiz et.**
- İş analizinde ortaya konan tablo, büyük ölçüde, İK planlamasının analizini de ortaya koyar.
- Diğer taraftan mevcut çalışanların ücret/performans karşılaştırmaları yapılır. Verimliliği değerlendirilir.
- Örgüt yapısı, kullanılan teknoloji, çalışanların beceri durumu ve (varsa) ödül sistemi değerlendirmeye alınır.

İnsan Kaynakları Planlama Sürecinin Aşamaları

- **2. Aşama: İhtiyacı Belirle**
- BU aşamada işletmenin, kısa, orta ve uzun vadede nasıl bir İK profili çizdiği belirlenir.
- İşletmenin talebi ortaya konur. Bu talebi belirlemede farklı pek çok yöntem kullanılır.
(regresyon analizi, girdi - çıktı analizi vs)

İnsan Kaynakları Planlama Sürecinin Aşamaları

- **3. Aşama: İK Arzını / Talebini Belirle**
- Bu aşamada, ihtiyaç duyulan çalışanların nerelerden karşılanacağı araştırılır: işletme içinden mi? İşletme dışından mı?
- İşletmenin içinden bir geçiş yapılacaksa, ilgili göreve en yakın nitelikleri taşıyan çalışan değerlendirmeye alınır.
- İşletmenin dışından yeni bir çalışan katılacaksa, hangi nitelikleri taşıması gerektiği saptanır.İşe alım süreçleri burada devreye girer.

İnsan Kaynakları Planlama Sürecinin Aşamaları

- **4. Aşama: Eylem Planı Hazırla**
- İşe alma, seçim, işe yerleştirme,
- Eğitim ve geliştirme,
- Performans değerlendirmesi,
- Transfer ve telifler,
- Ödül sistemi.