



ÇOCUK GELİŞİMİNDE YÖNETİM VE GİRİŞİMCİLİK



İnsan Kaynakları Yönetimi

Dr. Taşkın Taştepe

Tanım

İnsan kaynakları yönetimi herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak, etken yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümüdür.

Dr. Taşkın Taştepe

Önemi

- ❖ İş gücüyle ilgili maliyetler
- ❖ Verimlilik
- ❖ Değişimler
- ❖ İş gücündeki olumsuzluk belirtileri
- ❖ Küreselleşme

İş Gücüyle İlgili Maliyetler

- ❖ İş gücü devir oranının düşmesi
- ❖ Devamsızlık oranının düşmesi
- ❖ İş kazalarının neden olduğu kayıpların azalması
- ❖ Hatalı üretimin azalması
- ❖ Ürün niteliğinin yükselmesi
- ❖ İş yeri ortamında moral ve motivasyonun yükselmesi
- ❖ İşgören işveren çatışmasının azalması

Dr. Taşkın Taştepe

Verimlilik

İş gücü saatine isabet eden üretim miktarı olarak tanımlanan iş gücü verimliliğinin yükseltilmesi, özellikle giderek artan iş gücü maliyetleri yüzünden, hayati önem bir önem kazanmıştır.

❖ Tatmin düzeyi, başarı güdüsü düşük bir iş gücünün verimli olamayacağı açıktır.

Dr. Taşkın Taştepe

Değişimler

Değişimler toplumsal, kültürel, yasal, eğitimsel ve teknolojik alanlarda yaşamı etkilemektedir. İnsan kaynakları yönetimi ve uygulamalarının da bu değişimlerden etkilenmemesi mümkün değildir. Değişimler toplum yapısını da değiştirmektedir.

- ❖ Geçmişteki azla yetinen, otoriteyi sorgusuz kabul eden çalışanların yerine daha bilgili, azla yetinmeyen, gerektiğinde sorgulayan, beklentileri ve ihtiyaçları farklı, kendine zaman ayırmayı da önemli bulan yeni kuşak bir iş gücü gelmektedir.

Dr. Taşkın Taştepe

İş Gücünde Olumsuzluk Belirtileri

Değişimler işgörenin işiyle olan ilişkisini de etkilemektedir. İş gücü devri, devamsızlık gibi göstergelerdeki olumsuzluklar motivasyon yetersizliğinden, verimliliğe aykırı tutum ve davranışlardan kaynaklanmaktadır. İşlerin sıkıcılığı, yabancılaşma, tatminsizlik gibi kavramlarla açıklanmaya çalışılan bu tutum ve davranışların köksel nedenlerini araştırmak ve çözüm getirmek günümüzde İKY çalışmalarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Dr. Taşkın Taştepe

Küreselleşme

- ❖ Genişleyen iletişim ağı
- ❖ Farklı kültürler
- ❖ Farklı ihtiyaçlar
- ❖ Farklı değer yargıları
- ❖ Farklı beklentiler
- ❖ Yasalar
- ❖ Farklı yetenekler

Dr. Taşkın Taştepe

İK - Personel Yönetimi Farkı

Eski adıyla **personel yönetimi** olarak bilinen işlevin kurmay işlev niteliğinin ve “hizmetçi” rolünün değişmesi kaçınılmaz bir koşul hâline gelmiştir. İnsan kaynakları yönetimi ifadesi personel yönetimi işlevinin değişen niteliği ve rolünü vurgulamak için kullanılmaktadır.

Dr. Taşkın Taştepe

İK - Personel Yönetimi Farkı

	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	PERSONEL YÖNETİMİ
Organizasyon içinde konumu	Üst yönetim kademesinde	Genelde üst yönetimin altında ve bazı durumlarda muhasebe vb. bir birime bağlı
Karar alma ve yetki	Stratejik ortak dolayısıyla stratejik kararların alınmasında eşit paya sahip. Emir-Komuta yetkisi	Daha çok sorulduğunda görüş bildirme ve operasyonel nitelikli sınırlı karar alabilme. Kurmay yetki
Misyonu	Organizasyonun rekabet edebilirliğine doğrudan katkıda bulunmak	Personel ile ilgili faaliyetlerde başarılı olarak organizasyonun bu alandaki ihtiyacını karşılamak
Faaliyet Derinliği	Tüm yönetim kademeleri ve çalışanları kapsar	Daha çok çalışanlara yöneliktir

Dr. Taşkın Taştepe

Kaynaklar

- ❖ *Arıkboğa, Ş. (t.y.). Yönetim ve organizasyon. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.*
- ❖ *Efil, İ. (2015). İşletmelerde yönetim ve organizasyon. Bursa: Dora.*
- ❖ *Paşaoğlu, D. (2013). Yönetim ve yöneticilik. C. Koparal ve İ. Özalp (Ed.), Yönetim ve organizasyon (s. 2-21). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.*
- ❖ *Topaloğlu, M. ve Koç, H. (2017). Yönetim ve organizasyon: Kavramlar-teoriler-yaklaşımlar. Ankara: Seçkin.*



ÇOCUK GELİŞİMİNDE YÖNETİM VE GİRİŞİMCİLİK



İnsan Kaynakları Yönetimi

Dr. Taşkın Taştepe