

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

***İnsan Kaynakları Yönetimini Etkileyen Çevresel
Etmenler***

***İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgüt İçindeki
Yeri ve Önemi***

Yrd.Doç.Dr. Özgür GÜLDÜ

İKY Etkileyen Çevresel Etmenler

Dış çevresel etmenler

- ✓ Emek piyasası
- ✓ Rakipler
- ✓ Yasalar

İç çevresel etmenler

- ✓ Bireysel nitelikler
- ✓ İş nitelikleri
- ✓ Bireyler arası ilişkiler
- ✓ Örgütsel özellikler

İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgüt İçindeki Yeri ve Önemi

- Bir örgütteki insan kaynakları yönetiminin yeri ve önemi, o örgütün büyüklüğüne, örgütün faaliyette bulunduğu iş koluna, üst yönetimin insan kaynaklarına verdiği öneme göre ortaya çıkmaktadır.
- İnsan kaynakları yönetimi üst yönetime danışma hizmeti veren bir bölüm olması nedeniyle kurmay bir organdır.
- İnsan kaynakları birimin örgüt içerisinde üstlenmesi gereken roller şunlardır:
 - **Örgütün amaç ve hedeflerine uygun insan kaynakları politikaları hazırlamak ve üst yönetimin onayına sunmak,**
 - **Belirlenen politikalara uygun programlar hazırlamak, bu programlara ait faaliyetleri yürütmek ve denetlemek,**
 - **İnsan kaynakları ile ilgili gelişmeleri izlemek ve uygulamak,**
 - **İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını, işlevsel yetki üstlenerek diğer yöneticilerin iş yükünü hafifletmek.**

İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgüt İçindeki Yeri ve Önemi

- Bazı örgütlerde insan kaynakları birimi, örgütün diğer fonksiyonları gibi komuta örgüt yapısına göre yapılandırırken, bazı örgütlerde kurmay örgüt yapısına göre yapılandırılmaktadır.

İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi

- Günümüzde başarılı olmak ve ayakta kalmak isteyen örgütlerin, gerek yönetim süreçlerinde ve gerekse işlevsel fonksiyonlarını yerine getirirken, bilgiden kesinlikle yaralanması ve teknolojik olarak da onu kullanabilmesi gerekmektedir.
- İnsan kaynakları biriminin günümüzde örgüt içindeki stratejik niteliğinin artması ve örgütün ana stratejisi üzerinde etkili olması, işgörenlere ait kararların daha akılcı bir biçimde alınmasını zorunlu hale getirmiştir.

İnsan Kaynakları Bilgi Sisteminin Amaçları

- İnsan kaynakları bilgi sisteminin amaçları şunlardır:
 - ✓ İş görenin yeteneklerini, işverenin ihtiyaçlarıyla bütünleştirerek örgütsel esnekliği sağlamak.
 - ✓ Örgütün tüm prosedür ve yapılarını kaydederek bunlardan tüm işgörenlerin haberlerinin olmasının sağlamak.
 - ✓ Toplam kalite yönetimi çerçevesinde işgörenlerin karar süreçlerine daha çok katkıda bulunmalarını sağlamak.
 - ✓ Boş pozisyon tanımlarıyla başlayan ve seçilen işgörenin işe yerleştirilmesine kadar devam eden süreçleri etkin bir biçimde yönetmek.
 - ✓ İşgörenin sağlık durumunu izleyip bunlara ilişkin yönetim kararlarını hızlandırmak.

İnsan Kaynakları Bilgi Türleri

- İnsan kaynakları yönetiminin karar alma sürecinde ihtiyaç duyabileceği bilgi türleri şunlardır:
 - ✓ Özlük bilgileri
 - ✓ İşgören bulma sürecine ilişkin bilgiler
 - ✓ İş deneyimine ilişkin bilgiler
 - ✓ Eğitim bilgileri
 - ✓ Ücret ve ücret dışı haklara ilişkin bilgiler
 - ✓ Performans değerlendirme bilgileri
 - ✓ Çalışma süresine ilişkin bilgiler
 - ✓ Çalışanların davranış ve tutumlarına ilişkin bilgiler
 - ✓ İletişim bilgileri
 - ✓ Sendikal bilgiler
 - ✓ İşgören sağlığı ve iş kazalarına ilişkin bilgiler
 - ✓ Açık iş ve pozisyonlara ilişkin bilgiler
 - ✓ İşgücü piyasası ile ilgili bilgiler
 - ✓ Diğer örgütlerdeki benzer işe ilişkin bilgiler
 - ✓ İşten ayrılma ve çıkarılma bilgileri

İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Oluşturulması

- Örgütlerde kurulacak insan kaynakları bilgi sisteminin örgütün özellik ve amaçları doğrultusunda gerekli özenin gösterilerek tasarlanıp uygulamaya konulması gerekmektedir.
- Üç tür bilgi sistemi vardır:
 - ✓ Operasyonel bilgi sistemleri
 - ✓ Taktik bilgi sistemleri
 - ✓ Stratejik bilgi sistemleri