

SKY 302

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

5. Hafta

Görev (İş) Tasarımı

- Verimlilik artışı için işlerin nitelik ve yapısını değiştirme süreci, iş ve insan ögesini en uygun biçimde birleştirmeyi hedefleyen uygulamadır.

İş tasarımı çalışmalarında dikkate alınacak başlıca unsurlar

- Örgütsel unsurlar
- Çevresel unsurlar
- Davranışsal unsurlar

İş Tasarımı Teknikleri

- **İş basitleştirme**

- İşlerin etkinliğini artırmak amacı ile işlerin en basit görevlere ayrılmasıdır.
- Standart ve çok miktarda üretim yapılması kolaylaşıyorsa da, değişken ve istikrarlı olmayan iş ortamlarında özellikle müşteri ve kalite odaklı anlayışın hakim olduğu durumlarda bu yaklaşım etkili olamamaktadır.
- İş basitleştirme aşırı uzmanlığa neden olarak çalışanların işlerinden sıkılmalarına neden olabilmektedir.

• İş genişletme

- Yatay olarak personelin görevlerinin arttırılması. İşe yapısal özellikleri aynı olan diğer bazı görevler eklenerek genişletme sağlanmaktadır. Yani kişinin işinde nitel değil nicel değişme olmaktadır.

• İş rotasyonu

- Kişinin önceden belirlenmiş bir programa ve bu programda öngörülen sürelerle göre, o anda yaptığı işle ilgili diğer bazı faaliyet ya da görevlere geçişi ve bunları sırasıyla gerçekleştirmesidir.

• İş zenginleştirme:

- Dikey genişleme yetki ve sorumluluk artışı. Yani işin içeriğinin çalışanlara başarı, kişisel gelişim ve tanınma olanağı sağlayacak şekilde değiştirilmesi.

-müşteri ile ilişkiler

-personelin kendi işini planlaması

-tüm ürün üzerinde sahiplik

-doğrudan geri bildirim

• Kalite grupları

- Kalite çemberleri: 8-10 kişiden oluşan üretimin niteliği ve niceliği ile ilgili değerlendirme yapan , sorunları gidermeye çalışan gruplardır.

• Özerk çalışma grupları

- Kendi kendini yöneten çalışma grupları.
- Burada grubun önüne bir hedef konulur, bu hedefin gerçekleştirilmesinde çalışma düzeni açısından grup özgür bırakılır.
- Bu yolla gözetim derecesi azalmakta ya da ortadan kalkabilmektedir.

• Bütüncül çalışma grupları

- İş genişletmenin grup boyutunda uygulanışı
- Grup görevini rotasyon temeline dayalı olarak gerçekleştirir.
- Bu durum işlerin monotonluğunu ve sıkıcılığını azaltırken, aynı zamanda üyelerin çeşitli beceriler geliştirmesine ve birden fazla iş rolü konusunda iş başında eğitilmelerine de olanak sağlar.

Kaynaklar

- Can, H. Ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Uyargil, C. ve diğerleri. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi. 4. Baskı, Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Esatoğlu, A.E., Yıldırım, T. (2010). Sağlık Kurumları Yönetimi. Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları, Yayın No. 64.
- FINDIKÇI Cemal, (1999), İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yönetim Dizisi.
- YÜKSEL Öznur, (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitapevi, Ekim, Ankara.
- HESAPÇIOĞLU Muhsin,(2001), Türkiye’de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması. Anı Yayıncılık, Eylül.
- TORTOP Nuri, (1999), Personel Yönetimi. Yargı Yayınları, 6. Baskı,
- SABUNCUOĞLU Zeyyat, (1997), Personel Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Furkan Ofset, Bursa.
- FRIED J. BRUCE, JOHNSON A. JAMES (Ed), (2002), Human Resources in Healthcare, AUPHA, Health Administration Pres .