

SOSYAL HİZMET YÖNETİMİ DERSİ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

DOÇ.DR.EDA PURUTÇUOĞLU

İnsan Kaynakları Tanımı

- İnsan kaynakları kavramı bir kurumdaki en üst düzeydeki yöneticiden en alt düzeydeki çalışana kadar tüm kurum çalışanlarını kapsamaktadır.
- İnsan kaynakları yönetimi, bir kurum ile çalışanları arasındaki ilişkileri etkileyen tüm yönetim kararları ve uygulamalarıdır. Herhangi bir kurumsal ve çevresel ortamda insan kaynaklarının kuruma, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde yasalara da uyularak, etkin yönetilmesini sağlayan faaliyetlerin tümüdür.

İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı

- İK yönetiminin ulaşmak istediği iki temel amaç vardır:
 - İşgörenin verimliliğini artırmak
 - İş yaşamının kalitesini yükseltmek
- Aslında her iki amaç da birbirine bağlıdır. İş yaşamının kalitesinin artırılması işgörenlerin verimliliklerinin artırılmasına bağlıdır.

Günümüzde insan kaynakları yönetimi;

- Yetenekli insan kaynaklarını kuruma çekmek
- Yetenekli insan kaynaklarını yetiştirmek ve geliştirmek
- Yetenekli insan kaynaklarını elde tutmak için çalışır.

Bu doğrultuda son yıllarda

- Kurum kültürünün oluşturulması (çalışanların ortak amaç etrafında ortak düşünüp, davranmasını sağlamak)
- Değişim yönetimi (çalışanların değişime uyumlarını kolaylaştırmak ve yenilikçi olmalarını sağlamak)
- Yetkinliklerin ve performansın geliştirilmesi ve yönetilmesi (çalışanların kişisel ve kurumsal yetkinliklerini geliştirme)
- Motivasyon (adanmayı ve olumlu düşünmeyi sağlama)
- Çatışma yönetimi (insan ilişkilerinin, güven ve anlayışın geliştirilmesi)
- Bilgi yönetimi (çalışanların sahip oldukları bilgi ve becerilerin kurumsallaştırılması) konularının insan kaynakları yönetiminde ön plana çıktığı görülmektedir.

Örgütlerde insan kaynakları işlevinden söz edildiğinde örgüt içinde görev yapan birey ile ilgili her türlü problemin çözümüne yönelik uygulamalar söz konusudur.

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonları

- planlama,
- işe alma,
- işe alıştırma (oryantasyon),
- eğitim ve geliştirme,
- performans yönetimi ve
- motivasyon şeklinde sıralanabilir.

Bununla birlikte genel olarak işlerin analiz edilmesi, ücretlendirme, endüstriyel ilişkiler, adalet ve hakkaniyetin sağlanması da sayılabilir.

İşletmelerin çevrelerinde ve içlerinde meydana gelen bu değişiklikler, çalışanların yönetim ile ilgili sorunlarda geleneksel personel yönetimi kavramlarının yetersiz kalması ve ***insan kaynakları*** adı altında yeni bir dizi kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

İnsan gücünün temel özellikleri yaratıcılığı yüksek, sorumluluk alabilen, yetkiyi kullanabilen, sürekli gelişmeye açık, yenilikleri takip eden, esnek hareket yeteneğine sahip, analitik düşünen, teknolojiyle barışık olma, katılımcı ruha sahip, grup çalışmasına yatkın olma şeklinde sıralanabilir.

Tablo-1 İnsan Kaynakları Yönetimi ve Personel Yönetimi Arasındaki Farklar

| Konular | Personel Yönetimi | İnsan Kaynakları Yönetimi |
|------------------------|-----------------------------|--|
| Çalışanlarla İlişkiler | Muhalefetçi | Geliştirici ve İşbirliği içinde |
| Oryantasyon | Zaman zaman tepkisel | İş odaklı |
| Organizasyon | Ayrı bir fonksiyon | Birleşik bir fonksiyon |
| Müşteri | Yönetim | Yönetim ve çalışanlar |
| Değerler | Emir-eşlik uyumu | Müşteri ve problem odaklı |
| Uzmanların Rolü | Düzenleyici ve kayıt tutucu | Problemleri anlayıp uygun çözüm üreten |
| Genel Çıktı | Bölümsel düşünce ve hareket | Farklı düzeydeki insan kaynaklarını işletmenin gereksinimleriyle birleştirme |

Kaynak: Serpil Aytaç, *İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Kariyer Anlayışı ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, 1996.

Personel Yönetiminden İK Yönetimine Geçiş

Personel yöneticilerinin birer uzman olmaları gereği ortaya çıktı.

1980'li ve 1990'lı yıllarda işgörenlerin ihtiyaçlarının karşılanması ile işletmelerin amaçlarına ulaşması arasındaki ilişkinin farkına varıldı.

Ülkelerin ekonomik ve sosyal açıdan gelişmeleri,

Yetişkin insan gücünde gözlenen artış,

Sendikacılığın gelişimi,

Çalışma koşullarını düzenleyen yasaların yürürlüğe girmesi,

İşgörenlerin eğitim ve kültür düzeylerinin yükselmesi,

Refah seviyesinin artışı,

İstek ve beklentilerde değişiklikler olması,

Kadınların iş hayatına girmesi

Sonuçta, personel yönetimi anlayışından insan kaynakları yönetimine geçildi.

Çalışanların bir kaynak olarak görülmeleri, onlarla ilgili maliyetleri de gündeme getirmiştir. Çalışanların iyi yönetilmemesi onların iş tatminini ve motivasyonlarını olumsuz etkiler. Onları işe odaklanmaktan uzaklaştırır. Bu iş kazaları ve hatalı üretime neden olur ve mamul kalitesi düşer. Ayrıca çalışanlarda işte boş durma, işe geç gelme ve devamsızlık da görülebilir. Böylece işgücü kayıpları artacağından insan kaynakları yönetiminde maliyetler yükselir.

İK Yönetimini Etkileyen Unsurlar

- İç çevre faktörleri
 - Bireysel nitelikler
 - İş nitelikleri
 - Bireylerarası ilişkiler
 - Örgütsel özellikler
- Dış çevre faktörleri
 - Dış kaynaklar
 - Rakipler
 - Yasalar

Örgütlerde insan kaynakları yöneticisinin yerine getirdiği beş ana işlev ve faaliyet vardır. Bunlar bir bakıma birbirini izleyen ve tamamlayan adımlar olarak gösterilebilir. Bu işlevler;

1-İnsan kaynakları ihtiyaçlarının planlanması

2-Personel sağlama ve seçme

3-Personel değerlendirilmesi ve ücretlendirilmesi

4-Personeli ve iş ortamını geliştirme

5-Etkili iş ilişkileri ortamı yaratma ve sürdürme

SOSYAL HİZMETTE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

- Sosyal hizmetlerde daha fazla öne çıkan insan kaynakları yönetimi, bir kurumda yüksek performansa sahip bireylerin kazanılması, geliştirilmesi, motivasyon sağlanması ve elde tutulması için gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin yönetimidir.
- Sosyal hizmet alanı, gerçekleştirilen faaliyetlerin özellikleri ve kapsamı bakımından hizmet sektöründeki diğer kurumlardan farklı yapıya sahiptir.
- Sosyal hizmet, insan eliyle yürütölmek durumunda olan faaliyetlerdir. Sosyal hizmet çalışanları yaptıkları işin gereği olarak farklı disiplinlerden yararlanma ve bu disiplinlerle ilgilenmek zorundadır. Bu itibarla sosyal hizmette insan kaynakları yönetimi de farklı alanlardan çalışanların bir amaç etrafında yönlendirilmesi işlevine sahiptir.

Sosyal hizmet kurumları;

- gelecekteki personel ihtiyacını ortaya koymak,
- kurumun değişebilen pazar rekabet teknoloji gibi çevresel değişimlere uyum göstermesini kolaylaştırmak,
- yüksek bilgi ve beceriye sahip personele ulaşmak,
- stratejik planlama yapmak,
- personel sağlama, seçme, transfer gibi başlıca personel yönetimi işlevlerinin tasarlamak ve yerine getirmek için insan kaynakları planlaması yapmak zorundadır.

Böylesi bir alanda çalışanların hem kuruma kazandırılması hem kurumda yüksek performansla muhafaza edilmesi etkin bir insan kaynakları yönetimini gerektirmektedir.

Gerek kamu gerekse sivil toplum kuruluşları bünyesinde çalışan sosyal hizmet çalışanlarına yönelik hizmet içi eğitimlerle işe alıştırılmaları veya yeteneklerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Sosyal hizmetlerdeki danışan/müracaatçı anlayışının diğer danışan/müracaatçı anlayışlarından farklı olduğu bilinen bir gerçektir. Özel ihtiyaçları ve beklentileri olan bu kitleye hizmet verecek bireylerin de özellikle insan ilişkileri anlamında eğitimlerden geçirilmesi gerekmektedir. Sorun çözücü bir yaklaşım kazandırma adına yapılacak eğitimlerde üzerinde durulması gereken en önemli konu ise, sosyal hizmet çalışanlarının empati yeteneklerini geliştirme fırsatlarının tanınması ve kendi gerçekleştirdikleri işler adına etkin karar alabilmelerini sağlamak olacaktır.

KAYNAKLAR

- Aytaç, S. 1996. *İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Kariyer Anlayışı ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi
- Bozkurt, Ö. 2011. Sosyal Hizmet Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetimi, *Sosyal Hizmet Kurumlarında Yönetim*, (Ed. Muammer Sarıkaya), Nobel Yayınları.
- Sarıkaya, M. 2013. Sosyal Hizmetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi-Ünite 2, (Ed. Prof.Dr.Nuray Gökçek Karaca ve Yrd.Doç.Dr.Emre Demirci, Sosyal Hizmet Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları Yayın No: 2876, Açıköğretim Yayın No: 1833