

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Dersin verildiği Fakülte:

Eğitim Bilimleri Fakültesi, Mühendislik Fakültesi

Bölüm:

Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Kimya
Mühendisliği

Öğretim Üyesi:

Doç.Dr. Şakir ÇINKIR

İletişim:

scinkir@gmail.com

5. HAFTA: HİZMETİÇİ EĞİTİM VE TÜRLERİ

SORULAR

HİE nedir?

HİE nasıl gerçekleşir?

HİE türleri nelerdir?

HİE ne sıklıkla yapılmalıdır?

İşgörenlerin tepkileri
nasıldır?

HİE ve TEPKİLER

Katılımcıların HİE'e Olası Tepkileri

ÇIKTI

- | | | |
|----|--|-----------|
| 1. | Beni yetersiz buldular. Bence bu bir test. Bu testin sonucunda kimlerin yükseleceği belli olacak. | KAYGILI |
| 2. | Bundan sonra bana ne öğretecekler. Ben işimi çok iyi yapıyorum. Bu program beni asla etkilemez. | DİRENEN |
| 3. | !!!!Beni nasıl aşağılıyorsunuz. Bu bana karşı yapılmış saygısızlık ve bir saldırıdır. Sizi gelinde ben sizeöğreteyim. | SALDIRGAN |
| 4. | Öğrenmenin yaşı yoktur. Böyle bir örgütte çalışıyor olmak benim için büyük bir şans. | İSTEKLİ |
| 5. |eğitimi kim takar. Yalova gibi bir yerde eğitime katılıyor olmak büyük bir şans. Yalova'ya gider, iş stresinden uzak bir ortamda biraz kafamı dinlerim. | ŞANSLI |

Hizmetiçi eğitim türleri

- 1. Oryantasyon Eğitimi**
- 2. Temel Eğitim**
- 3. Geliştirme Eğitim,**
- 4. Tamamlama Eğitimi**
- 5. Yükseltme Eğitimi**
- 6. Özel Alan Eğitimi**

(Taymaz, H.1999)

Temel eğitim

Bir kurumda işe başlayacak personele yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimidir. Hazırlık, uyarlama, işe yönelme, stajyerlik, adaylık eğitimi olarak nitelendirilen eğitim programlarıdır.

Hizmetiçi eđitimnin 6zellikleri

1. Hizmetiçi eğitimin amaçları saptanırken ve plan hazırlanırken kurumun amaç ve politikası göz önünde tutulur ve uygun olmasına önem verilir.
2. Hizmetiçi eğitim programları hazırlanırken personelin eğitim ihtiyacı, öğrenim durumları, özgeçmişleri dikkate alınır. Kurumun amaçları ile bireylerin beklentileri dengeli tutulur.
3. Hizmetiçi eğitim programları, katılan personelin psikolojik ve sosyolojik gereksinmelere, sorunlarına ve amaçlarına uygun biçimde geliştirilir
4. Hizmetiçi eğitim programlarına katılan personel yetişkin insandır. Yaşları, deneyimleri, öğrenim alan ve seviyeleri farklılık gösterir. Nitelikleri göz önünde bulundurularak küçük ve homojen gruplar oluşturulur.
5. Hizmetiçi eğitim programları iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği sağlayacak veya yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanır ve uygulanır.

(Taymaz, H.1999)

Hizmetiçi eğitimnin sınırlılıkları

- 1. Eğitim ihtiyacı ve amacı saptanmadan yapılırsa yarar sağlanamaz.**
- 2. Bireyin amaç ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan yapılan eğitimden olumlu sonuç alınamaz.**
- 3. Hizmetiçi eğitim programı, personelin temel bilgi ve beceri seviyesine uygun değilse başarı sağlanamaz.**
- 4. Birey hizmetiçi eğitimin gerekliliğine inanmıyor ve benimsemiyorsa başarılı bir eğitim yapılamaz.**
- 5. Gerekli potansiyele sahip olmayan bireylere yapılan eğitim ile başarı sağlanamaz.**

Alt Düzeyde Çözümleme

Alt düzeyde çalışan personeller için hazırlanan programlar:

- Rutin işler,
- Beceriye dönük işler

Orta Kademedede Çözümleme

İşlerin doğrudan yapımından sorumlu olan personel. Alt kademedeki personele:

- yol gösteren
- yetiştiren,
- İşlerini denetleyen
- Ürünü kontrol eden

Üst Düzeyde Çözümleme

Örgütün amaç ve politikalarını belirleyen, stratejiyi uygulayan, kararları alan ve uygulayan üst kademe personele dönük olarak hazırlanacak eğitim programları için kullanılır.

Etken Faktörlere Göre Çözümleme

Hangi programa öncelik verilecek?

- Kurumun işleyişini en çok aksatan,
- İşbirliği, ilişki eksikliği
- Üretim eksikliği

görülen birimde çalışanların eğitimine öncelik verilmelidir.

EĞİTİM VE TÜRLERİ

□□EĞİTİM

□□HİE

□□GELİŞİM

Aralarındaki fark nedir?

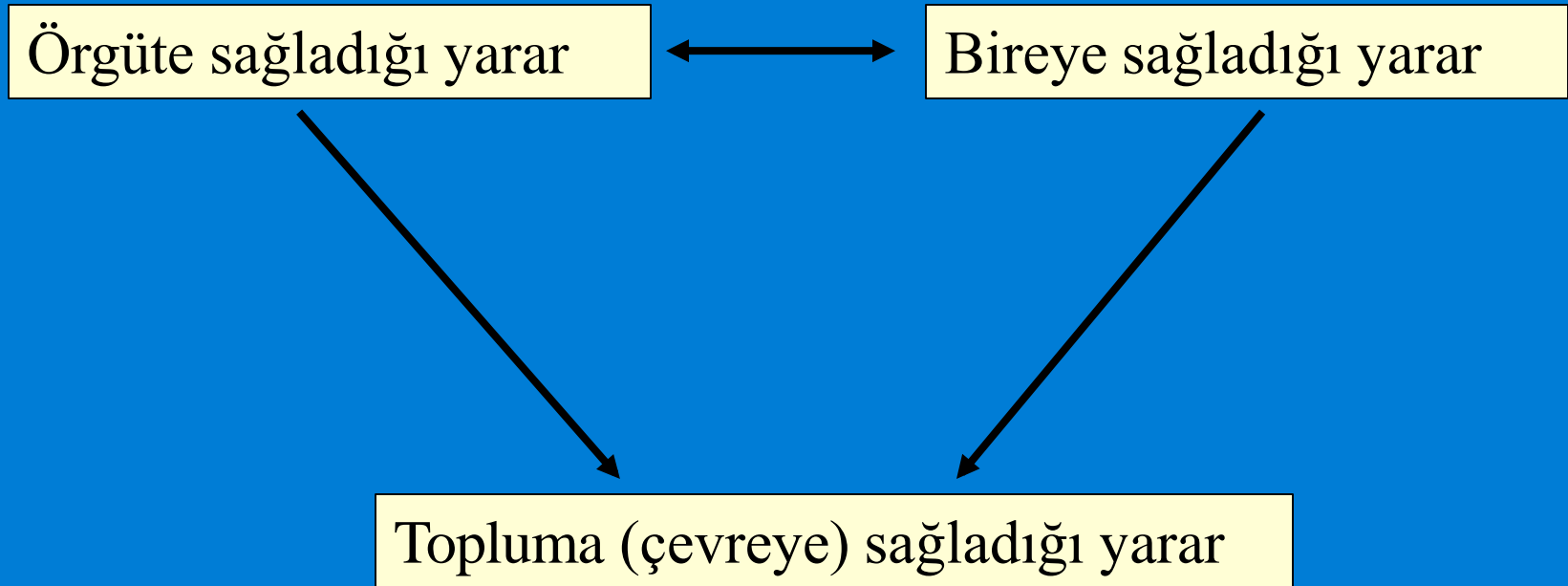
HİE'in FAYDALARI

Cole (1993:316) sistematik bir yetiştirme programının yararlarını aşağıdaki şekilde sıralamaktadır:

1. Örgüt için becerili işgücü havuzu sağlaması,
2. Var olan becerileri artırması,
3. İşgörenin bilgi ve deneyimlerinde artış sağlaması,
4. İş performansında artış ve bunun sonucunda üretimde verimliliği artırması,
5. Müşterilere verilen hizmette gelişmeyi sağlaması,
6. İşgörenlerin örgüte bağlılıklarını artırması,
7. İşgörenin bilgi ve becerisinin değerinin artması,
8. İşgörenlerin kişisel gelişimleri için olanak tanınması.

HİE'in sağladığı yararlar...

PROGRAM



HİE SÜREÇ VE AŞAMALARI

1.	Amaçların belirlenmesi (mesleki gelişim amaçları)
2.	Eğitim gereksinimlerinin saptanması
3.	Programın ve mesleki öğrenme sürecinin geliştirilmesi
	3a. Yöntemler ve süreçler
	3b. Programın yada sürecin içeriği
	3c. Yer
	3d. Süre ve zamanlama
	3e. Katılımcılar
4.	Mesleki yeterliğin ve gelişimin ölçülmesi
5.	Mesleki gelişim programının ve sürecin izlenmesi ve değerlendirilmesi

Amaçların Belirlenmesi

Kurumlar ve bireyler eğitim-HİE-geliştirme ile ilgilenirken:

Bireyler, görev için bilgi edinmek ve kendilerini geliştirmek isterler

Yerel ya da ulusal düzeydeki bir değişimden etkilenebilirler

Bireylerin kişisel gelişim gereksinimlerinin farkına varabilirler

BU NEDENLE

HİE'in geniş anlamda etkili olması için, yalnızca eğitimi alan bireye etkisi düşünülmemeli aynı zamanda örgüte etkisi de dikkate alınmalıdır.

Bir çok örgüt HİE için oldukça büyük harcamalar yaparlar; ancak düzenlenen HİE programlarının örgütün amaçlarına ne kadar hizmet ettiğini görmezlikten gelirler.

Etkili HİE Modeli

AŞAMA	TANIMI
1. Eğitim Gereksinimlerini Belirle	HİE'in, iş başında verimi ve beklenen çıktıları nasıl artırabileceğini belirlemek önemlidir.
2. HİE Yöntemlerini Belirle	İş başında verimi ve beklenen çıktıları atıracak öğretim yöntemleri seçilmeli.
3.Öğrenme Araçlarını Belirle	HİE'de kullanılacak tüm araç-gereçleri bulundurmak.
4. Öğretim Tekniklerini Uygula	Başarılı sonuçlar elde edecek şekilde eğitim programı uygulanmalı
5. Ölçülebilir sonuçları ölç	Eğitimin beklenen verimliliği ne oranda gerçekleştirdiğini ölç; gerekli önlemleri alınmalı
6. İzleme çalışmaları ile takip et	Eğitim bittikten ve üzerinden belli bir süre geçtikten sonra iş başındaki etkisi ölçülmeli.