

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Bilgi Sistemi

Spor Bilimleri Anabilim Dalı

1- İŞ GÜCÜNÜ AZALTMAK

1. İşten çıkarma
2. Erken emekli etme
3. Tam zamanlı / yarı zamanlı statü
4. Çalışma saatlerinin azaltılması
5. Örgüt içi arz/talep dengesi sağlanması
6. Yeni eleman almada gecikme
7. Süresiz izin ya da uzaklaştırma



2- İŞ GÜCÜNÜ ARTIRMAK

1. Yeni işe alım süreci
2. Fazla mesai
3. Farklı bir örgütten personel temini
4. Belli bir proje için geçici personel temini
5. Bazı projeleri örgüt dışında yaptırmak



Bilgi Sistemi

- Bir kuruluşta mevcut pozisyonların veya görevlerin o pozisyon veya görevde bulunan kişilerce neleri nasıl yapmayı içerdığının belirlenmesi.

VERİLER:

- İş aktiviteleri
- İşgören merkezli aktiviteler
- Makine, teçhizat, ekipman ve kullanılan diğer araçlar
- İşle ilgili taşınırlar ve taşınmazlar
- İşteki başarı
- İş çevresi
- İş için kişisel gerekler
- İşgörenin yapmaktan hoşlandığı/hoşlanmadığı aktiviteler



Bilgi Sistemi

- İş aktiviteleri
- İşgören merkezli aktiviteler
- Makine, teçhizat, ekipman ve kullanılan diğer araçlar
- İşle ilgili taşınırlar ve taşınmazlar
- İşteki başarı
- İş çevresi
- İş için kişisel gerekler
- İşgörenin yapmaktan hoşlandığı/hoşlanmadığı aktiviteler

ANKET

MÜLAKAT

GÖZLEM



Kuşak Farkı Analizi

Baby Boomers	X Kuşığı	Y Kuşığı
<ul style="list-style-type: none">Çalışmak için yaşama anlayışı hâkimdir.Otoriteye ve kurallara saygılıdır.İş yerine sadık, aynı yerde uzun süre çalışarak kariyerini ilerletme hedefine sahiptir.İşkoliklidir.En önemli motivasyonu takdir ve kariyerinde ilerlemektir.Yönetimsel yaklaşımı sorgulamaz.Çalışma saatlerine uyumludur.Süreçlere karşı sabırlı bir tutum içindedir.Kanaatkârdır.İş odaklı yaklaşıma sahiptir.	<ul style="list-style-type: none">Yaşamak için çalışma anlayışı hâkimdir.Otoriteye ve kurallara saygılıdır.Genellikle iş yerine sadık olup, daha iyi bir fırsatla karşılaştığında değişiklikten kaçınmaz.İş motivasyonu yüksektir.En önemli motivasyonu maddiyat ve kariyerinde ilerlemektir.Yönetimsel yaklaşımla ilgilenmez.Çalışma saatlerine uyumludur.Süreçlere karşı sabırlı bir tutum içerisindedir.Rekabetçidir.Sonuç odaklı yaklaşıma sahiptir.	<ul style="list-style-type: none">İş ve yaşam dengesinin sağlanması anlayışı hâkimdir.Otoriteye karşı saldırgan bir tutuma sahiptir.Farklı arayışlar içinde olup, kısa dönemlerde çok sayıda iş değişikliği yapar.Eğlenerek çalışmayı sever.En önemli motivasyonu farklılaşan iş tanımları ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasıdır.Şeffaf ve adaletli yönetimsel anlayışı önemser.Esnek çalışma saatlerini tercih eder.Sabırsızdırlar.Yenilikçidir.Süreç odaklı yaklaşıma sahiptir.

Kuşak Farkı Analizi

Z kuşağının olumlu yönleri:

- Daha iyi eğitilmiş olacaklar.
- Bireysel ve bağımsız olmaları yaratıcılığı artıracak.
- Doğruyu çekinmeden söylemeleri motive edici bir ortam oluşturacak.
- Nesiller arası farklar azalacak.
- Sosyal ve iletişime açık olmaları müşterileri ve birbirlerini kolay anlamalarını sağlayacak.
- İnternet ile coğrafi sınırları kaldırmaları güvenlerini arttıracak.
- Komplesiz oldukları için kendilerini rahat ifade edebilecekler.

Z kuşağının olumsuz yönleri:

- Sadakatsiz olmaları şirketleri zorlayacak.
- Azimli ve hırslı olmamaları, kriz dönemlerini olumsuz etkileyecek.
- Çabuk vazgeçmeleri nedeniyle şirketlerin yetenekleri tutmaları zorlaşacak.
- Standart işleri yaptırmak zorlaşacak.
- Zaman ve emek gerektiren meslek dalları değer kaybedecek.

