

SKY 302

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

6. Hafta

İnsan Kaynakları Planlaması

- İnsan kaynakları planlaması, kurumun amaçlarını verimli biçimde gerçekleştirmesi için, uygun yer ve zamanda, uygun sayı ve nitelikte işgörenin istihdam edilmesine yönelik bilinçli bir faaliyettir.
- Örgütün arz ve talep yönünden gelecekte ihtiyaç duyacağı personelin sistematik önceden tahmin edilmesidir.

Nedenleri:

- Gelecekteki personel gereksinimini belirlemek
- Deęiřimi gerçekleřtirmek
- Yüksek bilgi ve beceriye sahip personel sağlamak
- Stratejik planlama
- Personel planlamasının temel oluşu

İK Planlama Amaçları

- Kurumun düzenli işleyişini sağlamak,
- Personel eksikliği ve fazlalığı sorununu önlemek,
- Personel maliyetlerini kontrol etmek, düşürmek,
- Mevcut personelin kapasitesinden optimum düzeyde yararlanmak,
- Personel istihdamında ekonomikliğini sağlamak.

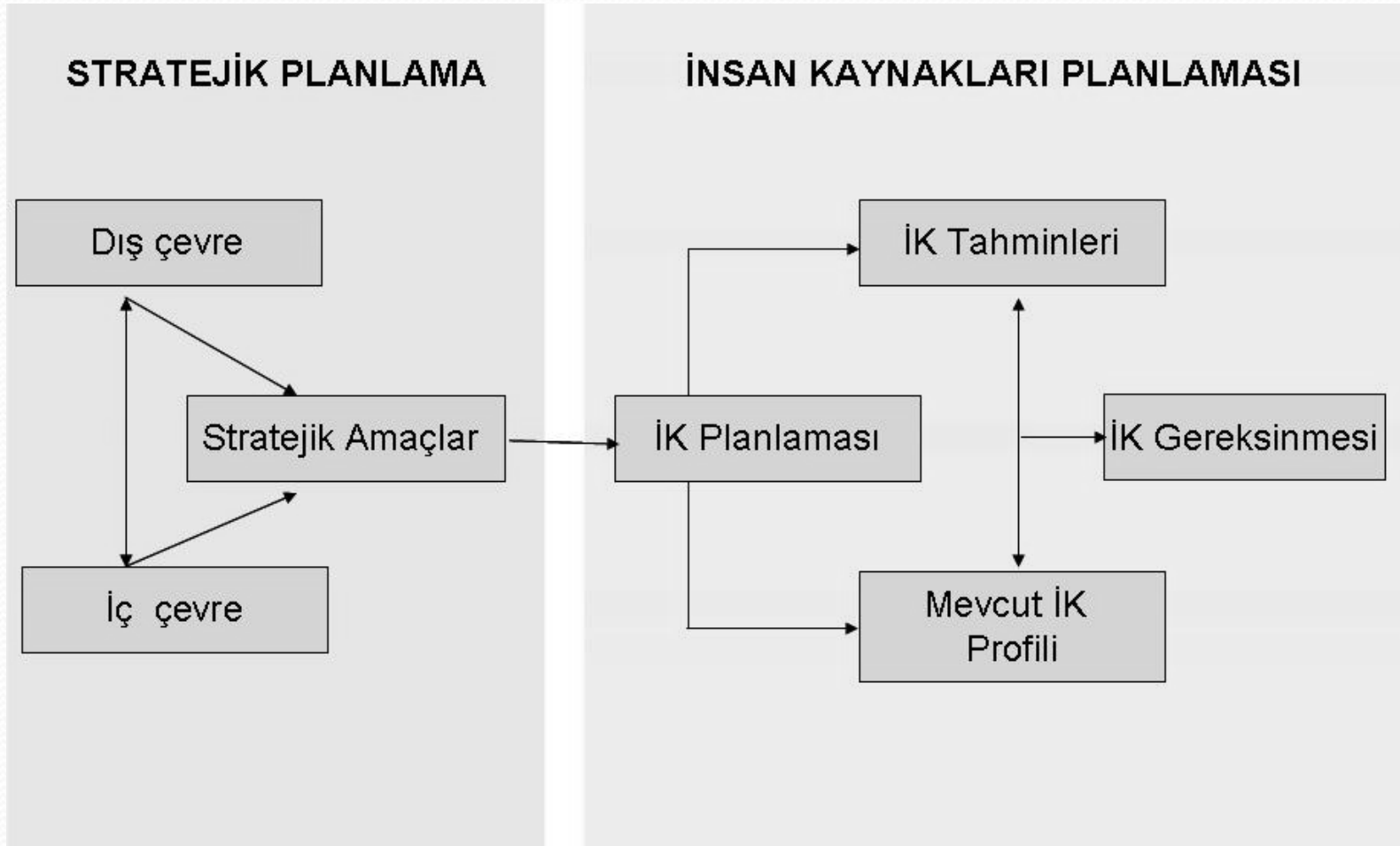
Personel Planlamasının Yararları

- Yeterli sayı ve nitelikte insangücü sağlamak ve tutmak
- Örgütteki çalışandan en verimli şekilde yararlanmak
- Örgütte zamanla değişen teknolojiye göre oluşan insangücü fazlalığının örgüte vereceği zararı görerek önlem almak
- Yapılan yatırımın karlılığını göz önünde tutarak personel maliyetlerinin normali aşmamasını sağlamak
- Personelle ilgili sorunların tanı ve çözümünü sağlamak
- Etkili personel planlaması ile yönetimin denetime ilişkin iş yükünü azaltmak

Planlamada dikkate alınması gereken etmenler

- Ekonomik deęişim
- Teknolojik deęişim
- Yasal deęişim
- İş ve kariyerlere ilişkin tutum değişimi
- Demografik deęişim
 - Nüfus
 - İşgücü artışı
 - Kadınların işgücüne katılması
 - Yüksek bilgi düzeyi

İK Planlama süreci



İK Planlama Süreci

- Stratejik planlama
- Mevcut personel durumunun analizi
- Personel sayısının tahmin edilmesi
- Sonuçların değerlendirilmesi ve uygulama

Delphi Tekniđi

- Uzmanların yargı ve deneyimlerinden yararlanılır
- Birdizi anket hazırlanarak isim vermeden yanıtlamaları için uzmanlara gönderilir.
- Her yeni anket, bir önceki anketin sonuçları esas alınarak yeniden düzenlenir ve geliştirilir.
- Talebin tahmininde uzlaşma sağlayıncaya kadar işleme devam edilir.
- Bu işlem ortak grup kararı oluşana kadar sürer.

Zaman standartları

- Her işin yapılması için gerekli zamanın belirlenerek, tahmin edilen iş yüküne göre ne kadar personele gereksinme duyulacağı belirlenir.
- Zaman standartları iş ölçümü teknikleri kullanılarak yapılmaktadır.

Zaman serileri yöntemi

- Belirli bir zaman kesiti ile bu zaman kesiti içindeki her noktadaki personel sayısının bir bir barem oluşturulmasıyla elde edilir.
- Daha sonra personel sayısı y ekseninde, zaman da x ekseninde olmak üzere grafik çizilerek ileriki yıllar için personel sayısı belirlenir.

Regresyon analizi

- Regresyon analizi, üretim miktarı ile personel sayısı arasındaki ilişkiyi saptayıp, bu ilişkiyi temsil eden eşitlik aracılığı ile personel ihtiyacının tahmin edilmesidir.

Simulasyon

- Deneylerin gerçekte bir sistem modeline uygulanması için bilgisayarlardan yararlanır. Model gerçekte dünyanın bir soyutlamasıdır.
- Simulasyon personel yöneticisine kendi kendisini “eğer böyle olursa sonuç ne olur?” gibi soruları sorarak kesin karara varmadan önce tahminde bulunmasına yardımcı olur.
- “ne olabilir” soruları şunlar olabilir:
 - Fazla mesai ücretlerine %10 zam yaparsak ne sonuç ortaya çıkabilir?
 - Vardiyaları artırırsak ne olabilir?

İnsan Kaynakları Planlaması Türleri

- Kısa vadeli personel planlaması
- uzun vadeli personel planlaması

Personel fazlası sorununun giderilmesi

- Atamaların kısıtlanması
- Erken emeklilik
- Çalışma süresinin kısaltılması iş paylaşırma, , haftalık çalışma günlerinin azaltılması, part-time çalışma)

Personel Eksikliği Sorununun Giderilmesi

- Fazla mesai
- Geçici personel istihdamı
- İşlerin dışarıya ihale edilmesi
- Dış kaynaklardan personel alma
- Transfer
- Terfi

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 .