

SKY 302

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

11. Hafta

ÜCRET YÖNETİMİ

- İŞ DEĞERLEME
- ÜCRETLEME
- ÜCRET SİSTEMLERİ VE SOSYAL YARDIMLAR

İŞ DEĞERLEME

İş Değerlemesi

- İşlerin ayrıntılı analiz ve tanımlamaların yapılarak aralarındaki farklılıkların kolaylık ve zorluk esasına göre objektif biçimde ortaya konması
- Bir işin diğer işlere göre değerini belirlemek için biçimsel ve sistematik olarak karşılaştırılmasını içerir
- Personelin değil işin değerlendirilmesi yapılır
- İşler içerik açısından karşılaştırılır

İş değerlemesinin amaçları

- İş kavramının standardizasyonu
- Performans düzeylerinin saptanması
- İş koşullarının belirlenmesi
- Yeni yöntemle yeni koşulların belirlenmesi
- Motivasyonun yükseltilmesi, verimin arttırılması

Ücretleme çalışmaları

- İşletme dışı ücret çalışmaları
- İşlerin güçlük derecesinin tanımlanması
- İş yapanın başarısının ölçülmesi

Böylece en önemli ve en önemsiz işlerin saptanması hedeflenir.

- Karşılaştırma toplam ücreti değil kök ücreti ve kök ücret farklılıklarını dengeli biçimde belirlemek için harekete geçiş noktasıdır.

Yöntemler

Sayısal olmayan yöntemler : İşin bütün olarak ele alınması

1. Sıralama

- Kart sıralama
- İkili karşılaştırma

2. Sınıflama

- İş sınıflarının belirlenmesi ve tanımlanması
- Değerleme ve sınıflama aşaması

Sayısal Yöntemler: İşin öge ve faktörlere ayrılması

1. Puanlama

2. Faktör karşılaştırma

Yöntemlerarası farklar

	Karşılaştırma konusu	
Karşılaştırma Temeli	Bir bütün olarak iş	İşin ögeleri
İş ile iş	<i>Sıralama yöntemi</i>	<i>Puanlama</i>
İş ile ölçek	<i>Sınıflama yöntemi</i>	<i>Faktör karşılaştırma</i>

Ücretleme

- Ücretlemenin örgüt açısından önemi
 - örgütte çalışmaya istekli potansiyel personel yaratmak
 - iyi personeli elde tutmak
 - personeli güdülemek
 - ücretler örgütün en önemli maliyet unsurudur

Ücretleme ilkeleri

- Eşit işe eşit ücret
- Piyasa ücretleriyle karşılaştırma
- Bütünlük: Sınıf farkı yaratmamak (beyaz yakalılar ve mavi yakalılar)
- Esneklik
- Uzlaşım
- Dengeli ücret
- Yükselme ile ücret artışının sağlanması
- Nesnellik
- Açıklık
- Maliyetlerin denetlenebilirliği

Ücret yapısının kurulmasında yer alması gereken etkinlikler

- İş analizlerine bağlı iş değerlemesi
- İş sınıflaması
- Örgütün ücret eğrilerinin incelenmesi
- Piyasa ücret araştırması
- Ücret düzeltmeleri
- İşlerin ücretlendirilmesi

Piyasa Ücret Araştırması

- İşlerin göreceli önemleri belirlendikten sonra ödenecek ücret belirlenmelidir
- Piyasa ücret araştırması: Belirli bir coğrafi bölgede, belirli işler için ödenen ücretlerle ilgili sistematik bilgi toplama süreci
- Örgüt içi ücret adaleti-----iş değerlemesi
- Örgüt dışı ücret adaleti-----piyasa ücret araşt.

Türk Kamu Yönetiminde Ücretleme

- Aylık (Taban aylığı, kıdem aylığı, ek ve yan gösterge)
- Yan ödemeler (özel hizmet tazminatı, yan ödeme , yabancı dil tazminatı)
 - Memurlara sağlanan yan ödemeler: İş güclüğü zammı, iş riski zammı, mali sorumluluk zammı, eleman temininde güçlük zammı.,
- Ek gösterge
- Sosyal Yardım Ödemeleri (lojman tazminatı, aile yardımı, çocuk yardımı gibi, doğum yardımı, ölüm yardımı)

Net gelir: Yukarıdakiler + kesintiler (Emekli kesenekleri, zorunlu tasarruf kesintileri, konut edindirme kesintileri, damga vergisi, diğer kesintiler)

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.
- FINDIKÇI Cemal, (1999), İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yönetim Dizisi.
- YÜKSEL Öznur, (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, 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 .