

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevleri

Yrd.Doç.Dr. Özgür GÜLDÜ

İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevleri

- Bir örgütün işgücünü oluşturması için **adaylara müracaat etmesi, onlar arasında seçim yapması, seçilenleri örgütün yapısı ve örgüt kültürüne alıştırmaları, belirlenen görevleri yerine getirmeleri** ve örgütün hedeflerine ulaşabilmede katkı sağlayabilmeleri için adil ve sağlıklı bir ücret politikası oluşturması ve **sahip olduğu işgücünün geleceğe yönelik potansiyelini belirleyerek eğitim, geliştirme ve kariyer programlarını ve düzenli bilgi alışverişini gerçekleştirmesini amaçlayan bir süreçtir.**
- İnsan kaynakları yönetiminin işlevleri şunlardır:
 - ✓ İnsan kaynaklarının planlanması,
 - ✓ İş analizi, iş tanımları ve iş gereklerinin belirlenmesi,
 - ✓ İşgören bulma ve seçimi,
 - ✓ İşe alıştırma ve işgören eğitimi,
 - ✓ İşgörenin motivasyonunun sağlanması,
 - ✓ İşgören performans değerlemesi,
 - ✓ İş değerlendirme ve ücret yönetimi,
 - ✓ İş ilişkileri

İnsan Kaynakları Planlaması

- Etkili bir insan kaynakları planı, örgütlerin başarısının temel taşıdır.
- İnsan kaynakları planlaması, *değişen ekonomik, politik ve çevresel koşullar altında, örgütün çalışanlarla ilgili ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlara cevap verecek politika ve programlarını oluşturulması* sürecidir.
- **İnsan kaynaklarının planlamasının amaçları şunlardır:**
 - İnsan kaynaklarının özel ve genel ihtiyaçlarıyla ilgili uzun dönemli (stratejik) ve kısa dönemli (işlemsel) tahminler yapmak,
 - İşgörenleri örgütte tutmak ve verimlerini yükseltmek için onların ihtiyaçlarını karşılamak,
 - İnsan kaynaklarına yapılan yatırımların yeterli ölçüde geri dönmesini sağlamak,

İnsan Kaynakları Planlamasını Etkileyen Faktörler

- İnsan Kaynakları planlamasında, yönetimin iyi bir insan kaynakları planı oluşturabilmesi için her şeyden önce planlamayı olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilecek olan örgüt dışı ve örgüt içi faktörleri çok iyi analiz edebilmeleri gerekir.
- **Dış Çevresel Faktörler:** İşgücü piyasaları çok farklı faktörlerin etkisi altındadır.
 - Yasal düzenlemeler
 - Ekonomik koşullar
 - Uluslar arası koşullar
 - Teknolojik değişiklikler
 - İşgücünün yapısı
 - Rekabet koşulları
 - Sosyal değerlerdeki değişmeler
 - Coğrafi koşullar
 - Sendikalar
 - Demografik faktörler

İnsan Kaynakları Planlamasını Etkileyen Faktörler

- **İç Faktörler:**
 - Örgütün büyüklüğü ve büyüme hızı
 - Örgütün imajı ve saygınlığı
 - İşin çekiciliği, ücret ve çalışma koşulları
 - Örgütün iç politikaları
 - Örgütün işe alma, eğitim ve kariyer yönetimine ilişkin yaklaşımları

İnsan Kaynakları Planının Oluşturulması

- ✓ **Amaç belirleme:** Örgütün misyon ve vizyon ifadeleri ve uzun dönemli stratejik hedefleri
- ✓ **Mevcut durumu değerlendirme:** Halihazırda örgütte yapılan işleri, bu işleri yapan işgörenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerini ve işgörenlerin sahip olduğu bu nitelikler ile yapılan iş arasındaki uyumun belirlenmesine yönelik faaliyetleri içerir.

İnsan Kaynakları Planının Oluşturulması

- ✓ *İşgören elde etme ve geliştirme programının hazırlanması:* Birinci aşamada belirlenen amaçları gerçekleştirmek için ikinci aşamada örgütte yapılan işlerin mevcut durumunun değerlendirmesi sonuçlarına göre, örgütün mevcut ve gelecekteki işgören ihtiyaçlarının tam olarak belirlenip karşılanabilmesi amacıyla önlemlerin alınabilmesi için yapılacak olan faaliyetlerin programlanması aşamasıdır.
- ✓ *Uygulama ve sonuçları değerlendirme:* İnsan kaynakları planlamasının uygulanmasıyla elde edilen sonuçların nitelik ve nicelik yönünden değerlendirildiği bir aşamadır.