

# ***İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ***

***İşe Alıştırma ve İşgören Eğitimi***

**Yrd.Doç.Dr. Özgür GÜLDÜ**

# *İŖe AlıŖtırma ve İŖgören Eğitimi*

- İŖgören seçimi işlemini her ne kadar iş analizi, iş tanımları ve iş gereklerine uygun bir biçimde gerçekleştirilmiş olsa da, seçim işlemi çok farklı faktörlerin etkisinde kaldığından, her zaman istenilen niteliklere sahip işgöreni seçmek mümkün olmayabilir.
- Ya da istenilen nitelikte işgören seçilmiş ya da atanmış olmasına rağmen, yapılmasına karar verilen yeni yatırımlar, örgüte kazandırılan yeni teknolojiler, yöntemler ve teknikler nedeniyle işgörenin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulabilir.
- Bu ihtiyaç, örgütlerde işgörenin işe alıştırılması ve işgören eğitimi faaliyetleri ile giderilmeye çalışılır.

# *İşe Alıştırma*

- **İşe alıştırma, örgüt, işgörenin seçim sürecini tamamlayarak, adayı işe alma kararı verdikten sonra adayın örgütün yeni bir işgöreni olarak işe başlayabilmesi için yapılan eğitimidir. Bu eğitimde işgörenin örgütü benimsemesi sağlanır.**
  - **Örgütün tanıtımı,**
  - **İşgören hakları,**
  - **İşe ait bilgiler,**
  - **Yöneticiler ve işgörenlerle tanıştırma**

# *İşgören Eğitimi*

- Örgütlerin faaliyetlerine devam edebilmeleri ve rekabet ortamında üstünlük sağlayabilmeleri, insan kaynaklarını en üst düzeyde kullanılmalarına bağlıdır. Bunu gerçekleştirebilmek ise işgören eğitim ve öğretim faaliyetleri ile mümkün olabilecektir.
- İşgören eğitimi, işgörenlerin ya da onların oluşturduğu grupların örgüt içinde yüklendikleri ya da yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı bir biçimde yerine getirebilmeleri için onların mesleki bilgi ufuklarını genişleten, düşünce, rasyonel karar alma, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu değişimleri yapmayı amaçlayan bilgi, beceri ve görgü yeteneklerini arttırmayı kapsayan eğitsel fiil ve amaçların tümüdür.

# *İşgören Eğitimi*

- Örgütte yapılan işgören eğitiminde ulaşılması beklenen hedefler;
  - Örgütün karar verme ve sorun çözme yeteneğini arttırma,
  - Üretim ve kalite artışı,
  - Üretim, yönetim ve işgören maliyetlerinde düşme,
  - İşgören devir hızında düşme,

# *İşgören Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi*

- Örgütlerde eğitim ihtiyacını ortaya çıkaran nedenler, işgörenlerin performans düzeylerinin düşük olması, değişen şartlar nedeniyle iş gereklerinde ortaya çıkan değişiklikler ya da işgörenin işini değiştirmesi olarak sıralanabilir.
- Eğitim ihtiyacının belirlenmesinde örgütte **eğitim ihtiyacı analizinin** yapılması gerekir.
- **Eğitim İhtiyacı analizi;**
  - Örgüt analizi
  - İş analizi
  - Kişisel analiz

# *İşgören Eğitim İlkeleri*

- Bu ilkeler dikkate alınmadığında, örgüt eğitimden beklendiği faydayı sağlayamaz. Bu da eğitim için ayrılan zamanın, paranın boşa gitmesine ve eğitimden beklenen amaçların gerçekleşmemesine neden olur. Bunlar;
  - Eğitimin sürekliliği,
  - Eğitimde fırsat eşitliği,
  - Planlı bir eğitim,
  - Eğitime alınan işgörenlerin etkin katılımı