

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İşgören Eğitim Planlaması

Yrd.Doç.Dr. Özgür GÜLDÜ

İşgören Eğitim Planlaması

- Örgütlerde işgören eğitimi planlaması;
- Eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması
- Eğitim programının değerlendirilmesi.

Eğitim Programının Hazırlanması ve Uygulanması

- Bu aşamada;
- Eğitim amaçlarının belirlenmesi
- Eğitim programının kapsamının belirlenmesi
- Eğitim yönteminin seçimi
- Eğitim sonuçlarının ölçüm yöntemlerinin belirlenmesi
- Eğitim bütçesinin belirlenmesi

Eğitim Programının Değerlendirilmesi

- Eğitim alan iřęörenlerin eğitim öncesini ve sonrası performanslarının karşılaştırılması ve eğitim sonucunda ulaştıkları performans düzeylerini eğitim ve örgütün amaçlarıyla ilişkilendirilerek eğitim sonuçlarının belirlenmesi için yapılan sistematik bir faaliyettir.

İŞGÖREN EĞİTİM YÖNTEMLERİ

- Eğitim türleri; iş başında eğitim ve iş dışında eğitim olarak iki grupta incelemek mümkündür.
- **İş Başı Eğitim ve Türleri:** İřęören işinin başından ayrılmadan eğitime tabi tutulmasıdır.
 - Geleneksel eğitim
 - Staj yoluyla eğitim
 - Görev değiştirme (rotasyon)
 - Monitörlerce (işte uzmanlaşmış kişilerin uygulamasına bakılarak) uygulanan eğitim.

İŞGÖREN EĞİTİM YÖNTEMLERİ

- **İş Dışı Eğitim ve Türleri:** İşgörenin belirli bir süre işinin başından alınarak örgüt içinde ya da dışında başka bir yerde eğitime tabi tutulmasıdır.
 - Özel görevler vererek eğitim,
 - Grup tartışması,
 - Duyarlılık eğitimi,
 - Komiteler,
 - Örnek olay çalışmaları,
 - Rol oynama,
 - Evrak sepeti tekniği,
 - Konferanslar,
 - Seminerler,
 - İnceleme gezileri,
 - Kurslar.

Kariyer Yönetimi

- Kariyer, çok düzenli, uzun dönemde planlanmış, personelin sadece işini değil aynı zamanda ailesini, boş zaman uğraşları ve toplumsal etkinlikleridir.
- Kariyer planlaması, iş hayatına giriş, yeni bir işe atanma, transfer, terfi gibi kariyer seçimlerini içeren kararlardır.
- Bireysel kariyer planlama amaçları:
 - Bireylerin kendi kariyer başarılarını sağlamak,
 - İnsan kaynaklarının etkin kullanılmasını sağlamak,
 - Yükselme ihtiyaçlarını tatmin edebilmek için işgörenin geliştirilmesini sağlamak,
 - İyi eğitim ve kariyer imkanlarının sağlanmasıyla iş performansının yükseltilmesini sağlamak,
 - İşgörenin iş tatminini, sadakatini, kendine güvenini ve işe bağlılığını sağlamak,
 - Bireysel eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesini sağlamak,
 - İş güvenliğini sağlamak

İşgören Performans Değerlemesi

- Bir örgütte, belirlenen amaçlara ulaşılabilmesinde işletmede çalışan işgücünün görevlerini yerine getirilmesi oldukça önemlidir. Yetki ve sorumlulukları ile görevleri belirlenmiş olan işgörenin bu görevleri yerine getirme düzeyinin değerlendirilmesi gerekir.

Performans değerlemesinin amaçları:

- İşgörenin eksik yönlerinin tespit edilmesi,
- İşgörene verilecek ücret ve diğer ödemelerin belirlenebilmesi için veri elde edilmesi,
- İşgörenin terfi, iş değiştirme vb. kararlarına esas olacak ölçüt sağlanması,
- İşgörenin eğitim ihtiyacının belirlenmesi,
- İş tasarımındaki yanlışlarının ortaya çıkarılması,
- İşe alma sürecindeki etkinliğin ölçülmesi

Performans Değerleme Yöntemleri

- İyi bir performans değerleme sistemine ihtiyaç vardır. Böyle bir sistemin başarılı olabilmesi için, *sistem iş ile ilgili davranışları değerlendirmeli, basit ve pratik olmalı, her iş için başarı ölçütleri belirlenmeli ve değerleme sonuçları işğörene aktarılmalıdır.*
 - **Karşılaştırılmalı Standartlar Yaklaşımı**
 - **Kesin Standartlar Yaklaşımı**
 - **Amaç-Sonuç Yönelimli Yaklaşım**
 - **Direk İndeks Yaklaşımı**
 - **360° Derece Performans Değerlemesi**