

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İş Değerleme ve Ücret Yöntemi

Yrd.Doç.Dr. Özgür GÜLDÜ

İş Değerleme ve Ücret Yöntemi

- **İş Değerleme:** Herhangi bir örgütte yapılan her işin bir diğeriyle karşılaştırılarak zorluk ya da kolaylık düzeyinin saptanmasıdır.
- İş değerlemesi iş analiziyle yakından bağlantılıdır. **İş analizinde işin içeriği, sorumluluklar, kullanılan yetenekler belirlenirken; iş değerlemesinde bunların sonucunda ortaya çıkan iş değeri belirlenir.**
- İş değerlemesi sürecinde **işveren – sendika ilişkileri, yasal konular, örgütün büyüklüğü ve yapısı, yönetim şekli, zaman ve maliyet** gibi konular önemli rol oynar.

İş Değerleme Yöntemleri

- İş değerlendirme yöntemleri; **yönetimsel ihtiyaçları karşılamak**, seçme ve yerleştirme sürecinde kullanılacak olan iş tanımlarını hazırlamak, dolayısıyla işin yapılma sürecindeki yerini belirlemek ve işgörenin alacağı pozisyona uygunluğunu ve alacağı ücreti hem örgüt içindeki dengeleri, hem de örgüt dışındaki koşullara göre doğru olarak belirlemek açısından önemlidir.
- İş değerlendirme yöntemler;
 - Niteliksel yöntemler – iş sıralaması, ikili sıralama, iş sınıflandırma, dahili karşılaştırma
 - Niceliksel yöntemler – faktör karşılaştırma, faktör-puan

İş Değerleme Yöntemleri

○ Niteliksel Yöntemler

- İş sıralaması
- İş sıralaması yöntemi
- İkili sıralama yöntemi
- İş sınıflandırma yöntemi
- Dahili Karşılaştırma yöntemi

İş Değerleme Yöntemleri

○ Niceliksel Yöntemler

-- Faktör karşılaştırma yöntemi

-- Faktör-puanlama yöntemi

ÜCRET YÖNETİMİ

➤ Örgütün amaçlarına ulaşmasına önemli ölçüde emeği ile katkıda bulunan işgörenin, bu emeğinin karşılığını hak ettiği şekilde alması gerekir.

➤ Yapılacak iş için gerekli olan bilgi ve tecrübe düzeyi, harcanacak zaman, işin risk düzeyi ve bunların yanında yasalar, yüksek hakem kurulu, sendikalar, pazardaki iş gücü arz ve talep düzeyi ile örgütün finansal gücü gibi faktörler ücretlerin belirlenmesinde etkin bir rol oynar.

Ücretlendirme İlkeleri

- Eşit işe eşit ücret
- Dengeli ücret (işgörenin yaşam düzeyini yükseltecek, işverenin maliyetini arttırmayacak kadar)
- Piyasa ücreti ile karşılaştırma
- Görevde yükselmeye ücret artışı sağlanması
- Bütünlük (işletmenin bütünü için uygulanacak tek bir ücret politikası)
- Nesnellik (tarafsız olma)
- Esneklik (değişen çevre ve şartlara uyum sağlama)
- Açıklık (uygulanan ücret yönteminin anlaşılır olması)
- Uzlaşma (işveren ve işgörenin anlaşması)
- Maliyetlerin denetlenebilirliği

Ücretlendirme Sistemleri

- ✓ **Zamana göre ücret sistemi:** Bu sistemde, işgörenin yaptığı işin miktarı, niteliği gibi faktörler değil, sadece işgörenin örgüt için ayırdığı zaman faktörü dikkate alınır.
- ✓ **Parça başına ücret sistemi:** Akort ücreti denilen bu sistemde ücret, zamana göre değil, zaman içinde fiilen üretilen birim sayısına göre belirlenir.
- ✓ **Primli ücret sistemi:** Belirlenen kök bir ücrete, zamandan, maliyetten elde edilen tasarrufun, verim ve kalitenin artışı sonucunda elde edilen gelirin bir kısmının işgörene ek olarak verilmesine dayanan sistemdir.

Halsey yöntemi, Emerson yöntemi, Gantt yöntemi, Taylor'un parça başına ücret yönetimi, Bedeaux yöntemi, Rowan yöntemi.

Özendirici Sistemler

- ✓ Uygulamaya bakıldığında genellikle yukarıda sayılan ücret sistemleri uygulanmasına rağmen bazı işletmelerde bu sistemlere ek olarak;
- ✓ **Kar paylaşımı:** Bu yöntem, işgörene örgütten aldığı normal ücretlerine ek olarak örgütün kar elde etmesi halinde, elde edilen kardan belirli bir oranda pay ödenmesi esasına dayanır.
- ✓ **Öneri yöntemleri:** Bu yöntemde işgörenden örgütte verimliliği ve kaliteyi artırıcı öneriler istenmekte ve bu önerilerin örgütte uygulanması sonucunda sağlanan tasarruflar olduğunda, bu yapılan tasarruflar karşılığında işgörene prim ödenmesi yapılmaktadır.
- ✓ **Scanlon planı:** Bu yöntem işgören giderlerinin üretim değeri içindeki payının aşağı düşürülmesi için gayret gösterilmesi esasına dayanır.
- ✓ **İkramiyeler:** İşletmenin kar ya da zararına bakılmaksızın yapılan bu ikramiye ödemeleri, işgören bulmada ve güdülemede ücret kadar etkili olmaktadır.