

İnsan Kaynakları Yönetimi

Proje Ödevi

Konu: Personel Yönetimi Anlayışından İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışına Geçişteki Etmenler

Hazırlayan: 17253022 Beyza Kaynar

Personel Yönetimi Nedir?

Personel yönetimi; adından da anlaşılacağı işletmelerde çalışanlarla ilgili işlemleri yapan birimin ya da işin kendisinin adıdır. Personel yönetimi insan kaynakları fonksiyonunun bir parçası olarak adlandırılabilir.

Geçmiş dönemlerde insan kaynakları fonksiyonları günümüzdeki kadar çeşitlenmemişken, tüm insan kaynakları fonksiyonları bu isim ile anılıyordu. Bugün gelinen noktada insan kaynaklarının işe alım, eğitim, gelişim, performans, idari işler, işveren markası, yetenek yönetimi gibi başlıklara bölündüğünü düşündüğümüzde personel yönetimi başlığı sadece çalışanların bordrolarının yapıldığı, çalışmalarıyla ilgili yasal yükümlülüklerin takip edildiği bir birim haline geldi. Peki personel yönetimi ne iş yapar?

Personel yönetimi çalışanın işe alınmasıyla başlar. Çalışanın evrakları eksiksiz olarak teslim alındıktan sonra çalışanın SGK girişi yapılır. Çalışana ait tüm bilgiler varsa kullanılan personel yönetimi programına işlenir. Personel yönetimi programı personel yönetimini kolaylaştırır. Çünkü çalışanla ilgili tüm çalışma verileri bu program üzerinden takip edilir.

İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir?

İnsan odaklı olan insan kaynakları yönetiminde örgütler bilgi, beceri ve eğitim anlamında üstün insan sermayesine sahip olabilme konusunda rekabet halindedir. İşletmelerin faaliyet alanları ne olursa olsun tüm işletmeler amaçlarına ulaşmak adına doğru insanlarla çalışarak verimliliklerini artırmaya çalışmaktadırlar.

İnsanların yönetimiyle ilgili tüm kararlar ve faaliyetler İnsan Kaynakları Yönetimi'nin fonksiyonlarını oluşturur. Seçim sürecinden başlayarak eğitim, geliştirme, kariyer planlaması, ücretlendirme, ödül yönetimi ve diğer tüm personel işlemleri de bu kapsamdadır.

İnsan Kaynakları Yönetimi'nin fonksiyonlarını daha iyi anlamak adına başlıklar halinde ve gruplara ayırarak incelemek istersek bu noktada DeCenzo ve Robbins'in gruplandırmasına yer verilebilir.

Bu model, insan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarını dört ana grupta toplar. Bunlar sırasıyla; İşe alım, Eğitim ve gelişme, Motivasyon ve Devamlılıktır (DeCenzo, D.et.al 2010). Kısacası sistem personeli işe almak, onları işe hazırlamak, harekete geçirmek ve onları işte tutmak şeklindedir. Ayrı bir insan kaynakları departmanı bulunmayan çok küçük işletmelerde bu fonksiyonları yürütmek bölüm müdürlerinin sorumluluğundadır.

Personel Yönetimi	İnsan Kaynakları Yönetimi
<ul style="list-style-type: none">• İş odaklı	<ul style="list-style-type: none">• İnsan odaklı
<ul style="list-style-type: none">• Operasyonel faaliyet	<ul style="list-style-type: none">• Danışmanlık hizmeti
<ul style="list-style-type: none">• Statik bir yapı	<ul style="list-style-type: none">• Dinamik bir yapı
<ul style="list-style-type: none">• İnsan, maliyet unsuru	<ul style="list-style-type: none">• İnsan, önemli bir girdi
<ul style="list-style-type: none">• Kalıplar, normlar	<ul style="list-style-type: none">• Misyon, vizyon ve değerler
<ul style="list-style-type: none">• Klasik yönetim	<ul style="list-style-type: none">• Toplam kalite yönetimi
<ul style="list-style-type: none">• İşte çalışan insan	<ul style="list-style-type: none">• İş yönlendiren insan

Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçişteki Etmenler Nelerdir?

Personel yönetiminin zaman içinde evrimleşerek insan kaynakları yönetimine dönüşmesinden bahsederken bu evrimleşme sürecinde hangi unsurların rol oynadığını incelemek gereklidir. Dessler, a.g.e, kitabında insan kaynaklarının dış çevresinde meydana gelen değişiklikleri sıralarken artan iş gücü çeşitliliği, hızlı teknolojik gelişmeler, globalleşme, işin doğasındaki değişiklikler, hizmet toplumu olmaya eğilim, eğitim ve insan gücünün öneminin artmasından bahseder.

Genel olarak ekonomik, sosyo-kültürel, teknolojik ve siyasal koşullardaki değişiklikler hem bireyleri, hem işletmeleri hem de toplumu etkilemektedir. Kullandıkları kaynak ve enerjiyi çevresinden alan işletmeler de karşılığında bu çevrenin ihtiyaçlarına cevap verirler. Çevredeki değişim ve gelişimlere daha hızlı uyum sağlayabilen işletmeler, zamanla değişen görev tanımlarına ayak uydurmuş, katılımcı yönetim anlayışının bir zorunluluk olduğunu fark etmiş ve insan unsuruna daha fazla önem vermeye başlamışlardır.

Çevre koşulları, birçok organizasyonun personel yönetimine bakış açısını etkilemiş ve modern uygulamalarla işleyen insan kaynakları yönetimine geçişi mecbur kılmıştır.

Yasa ve mevzuatlar:

Personel yönetimini etkileyen İş Hukuku, Borçlar Hukuku, Ticaret Hukuku gibi kanunlarda değişiklikler olmuş, asgari ücretle ilgili düzenlemeler yapılmış, belirli sayıda personel çalıştırma zorunluluğu, sendikalar ve işçi haklarıyla ilgili yeni kararlar alınmıştır.

Teknoloji:

Bilgi teknolojilerindeki değişiklikler ile örgüt içindeki yapı ve süreçler de farklılaşmış emek yoğun teknoloji yerini makine yoğun teknolojiye bırakmıştır. Üretim süreçlerinde insanın rolü azalmış teknolojiye hakim olma çalışanlarda aranılan özelliklerden biri haline gelmiştir.

İşgücü Piyasası:

İşgücü piyasasını oluşturan bireyler kendilerine uygun işletmeler aramaya başlamışlardır. Bu noktada kaliteli adayların işletmeye çekilmesi, ücret düzeylerinin oluşturulması ve piyasa araştırması yapılması gibi gereklilikler doğmuş ve personel departmanlarının kapsamı genişleyerek bu konulara da yer veren, analizler yaparak adayların ücret beklentilerini, kadınların işgücüne katılım oranlarını, genel eğitim düzeylerini, yıllık doğum olaylarını takip eden insan kaynakları yönetimi oluşmuştur.

Toplumsal Değişiklikler:

Hizmet toplumu olmaya eğilimin artması ile müşteri memnuniyeti önem kazanmış ve çalışan işgücünün eğitimi, verimliliği ve motivasyonu gibi konular işletmelerin önceliği haline gelmiştir. Müşteri memnuniyeti, toplam kalite yönetimi ve satış sonrası hizmetlerin önem kazandığı bu değişen toplumsal yapıda bunlara cevap verebilmek için insan kaynakları yönetimi kapsamını geliştirmiş ve yine çalışan sermayesine yönelik faaliyetleriyle verimliliği artırmayı amaçlamıştır.

KAYNAKLAR:

- DeCenzo, David A., Robbins, Stephen P. - Fundamentals of Human Resource Management, Tenth Edition
- Dessler, Gary - Fundamentals of Human Resource Management, Pearson Prentice Hall
- Özalp, İnan - İşletme Yönetimi
- Özalp, İnan - “Yönetim ve Organizasyon”
- Tosun, K - Yönetim ve İşletme Politikası
- Uyargil C., Z. Adal, İ.D. Atay, A.C. Acar, A.O. Özçelik, Ö.Sadullah, G. Dünder, V. L. Tüzüner - “Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Karşılaştırması”, İnsan Kaynakları Yönetimi