

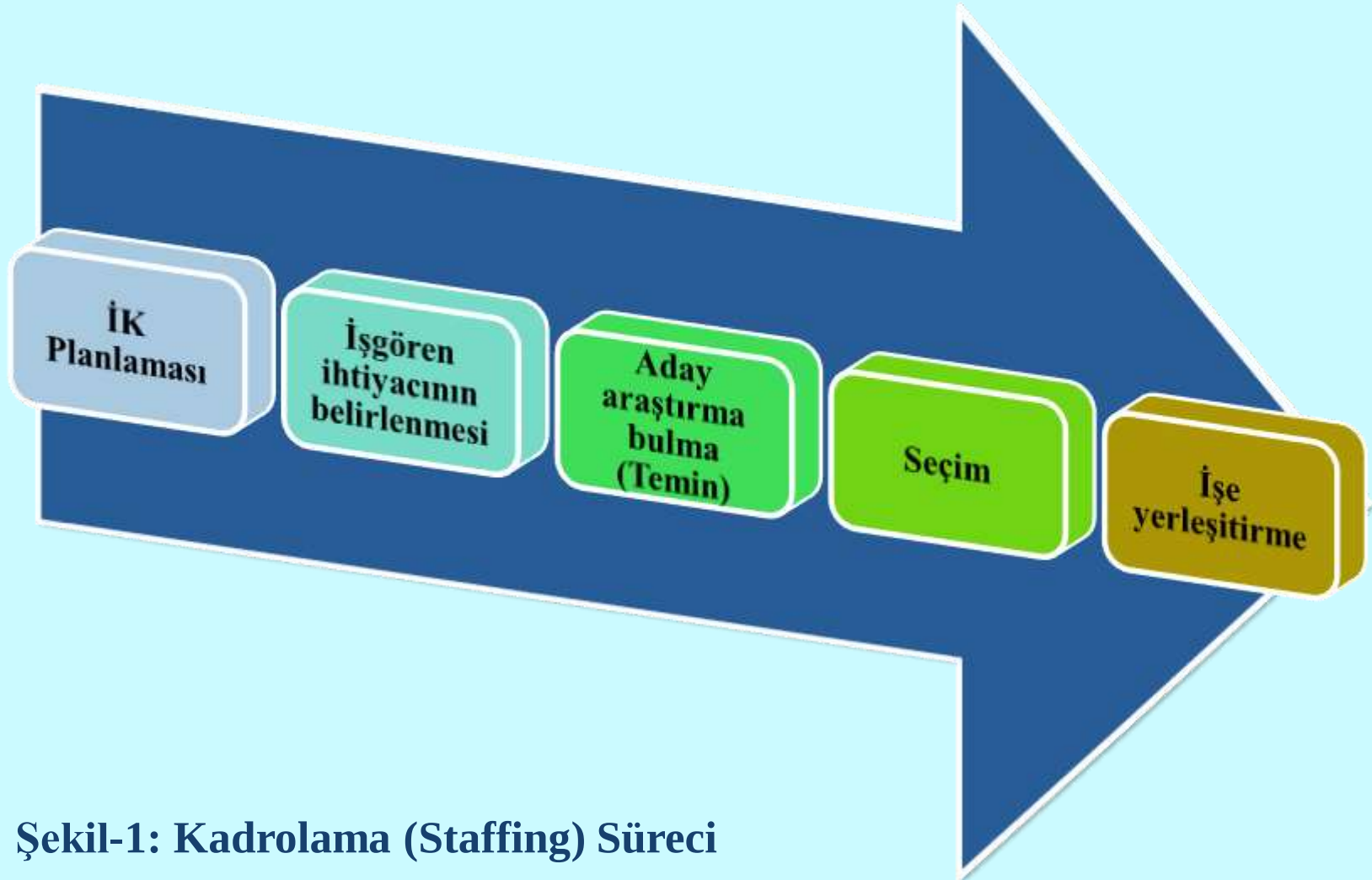
İnsan Kaynakları Yönetimi

Bölüm 4: İK Planlama ve Aday Araştırma ve Bulma

Gündem

- * İK Planlaması
- * Aday Araştırma ve Bulma

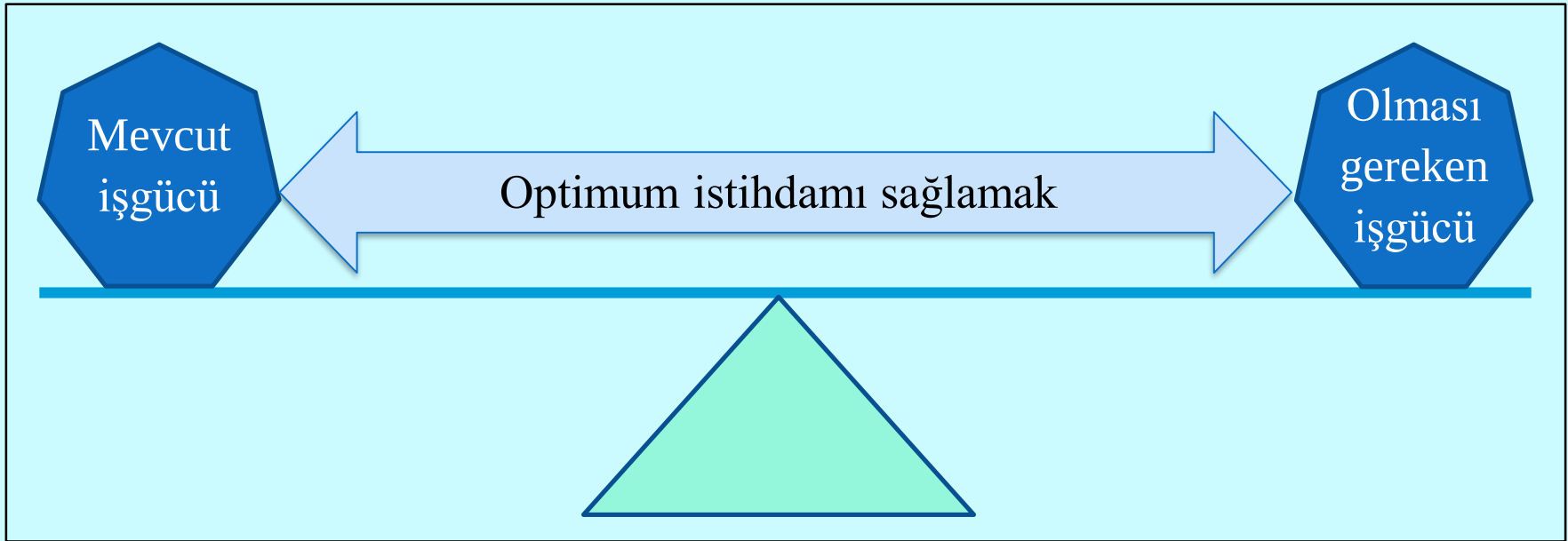
İK Planlaması ve Aday Araştırma Bulma



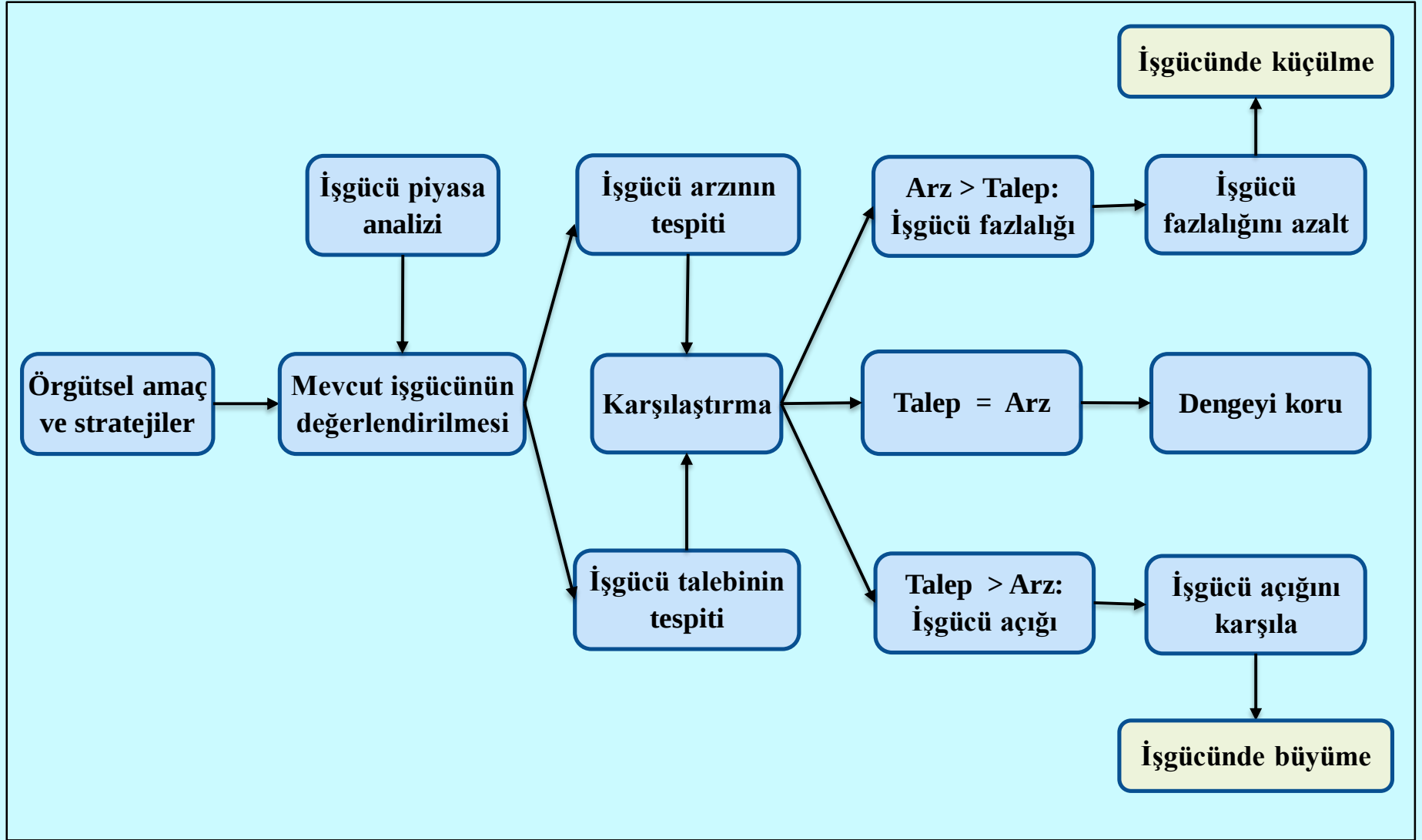
Şekil-1: Kadrolama (Staffing) Süreci

İK Planlaması

İK planlaması; bir örgütün amaçlarını yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyulan işgücünün nicelik ve nitelik olarak tespit ve analiz edilmesi sürecidir.



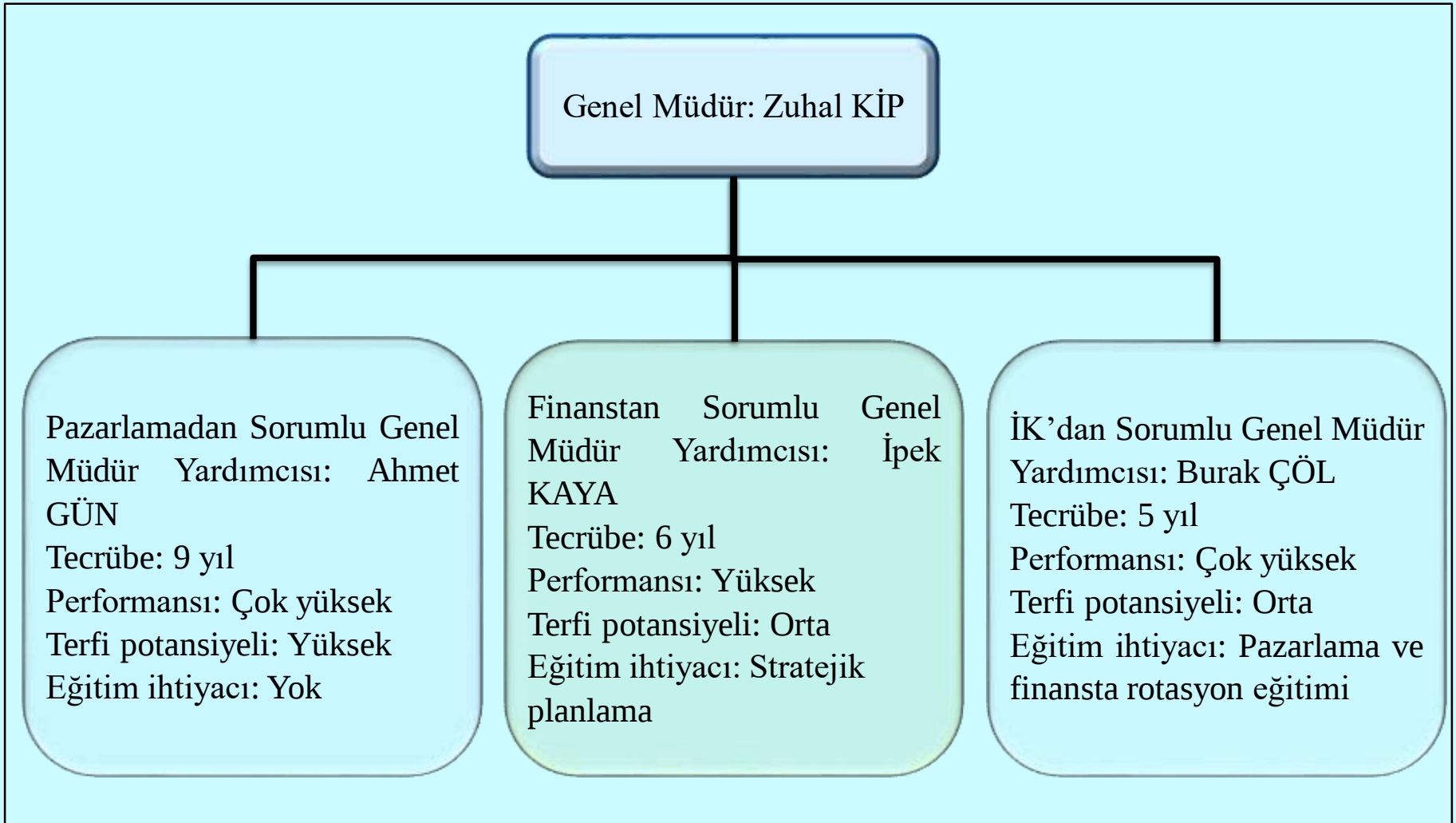
İK Planlama Süreci



İşgücü arzının tespiti: Örgütün mevcut işgörenlerinin sayı ve niteliğinin (işgücü arzı) tespiti için çeşitli veri ve belgelerden yararlanılmaktadır. Bunlar;

- ✓ insan kaynakları bilgi sistemleri (İKBS),
- ✓ beceri/yetkinlik envanterleri ve
- ✓ yedekleme planlarıdır.

Yedekleme Şeması



İK Planlama Süreci

İşgücü talebinin tespiti: İşgücü talebi belirleme sürecinde, örgütün gelecek dönemde amaçlarını gerçekleştirebilmek için ne kadar sayı ve nitelikte işgören ihtiyacı olduğu tespit edilir.

- * Örgütün hangi nitelik ve nicelikte işgücüne ihtiyacı olduğu;
 - ✓ işgücü tahmin yöntemleri,
 - ✓ iş analizleri,
 - ✓ örgüt içi hareketlilikler (terfi, transfer vb.),
 - ✓ iş yükü (workload) analizleri ve
 - ✓ işgücü analizleri (işgücü devir oranı ve devamsızlık oranı) yapılarak tespit edilir.

İK Planlama Süreci

$$\text{Gerçek işgören ihtiyacı (Gİİ)} = \frac{\text{Toplam işyükü}}{\text{Bireysel işyükü}}$$

Örneğin elektrikli süpürgesi üreten bir şirket, planlanan dönemde 8000 ürün üretmeyi amaçladığını varsayalım. Bir süpürgenin üretimi için standart süre 20 saat olsun. Bir işgörenin 8 saatten 280 gün çalışması planlanmış olsun. Bu durumda toplam iş yükü;

Toplam işyükü=Standart süre X ürün veya hizmet miktarı = 20 X 8000= 160000 saat.

İşgören başına bir yıllık çalışma süresi (Bireysel işyükü) = 280 X 8= 2240

Gerçek işgören ihtiyacı (Gİİ) = Toplam işyükü/bireysel işyükü= 160000 / 2240= 71, 4 işgören olarak tespit edilir.

İK Planlama Süreci

İşgücü devir oranı (İDO), bir örgütte belirli bir dönemde işten ayrılanların o dönemdeki ortalama işgören sayısına oranıdır.

$$\text{İşgören devir oranı (İDO)} = \frac{\text{İşten ayrılanların sayısı}}{\text{Ortalama işgören sayısı}}$$

Devamsızlık; işe gelinmesi planlanmış günlerde işgörenlerin işe gelmemesidir. Hastalık, ailesel nedenler, trafik, iş tatminsizliği, işyeri huzursuzluğu gibi birçok nedenden kaynaklanan devamsızlığın en aza indirilmesi örgütler için önemlidir.

$$\text{Devamsızlık oranı (DO)} = \frac{\text{Devam edilmeyen süre (saat)}}{\text{Devam edilmesi planlanan toplam süre (saat)}}$$

İşgücü Fazlalığını Azaltmaya Yönelik Eylemler

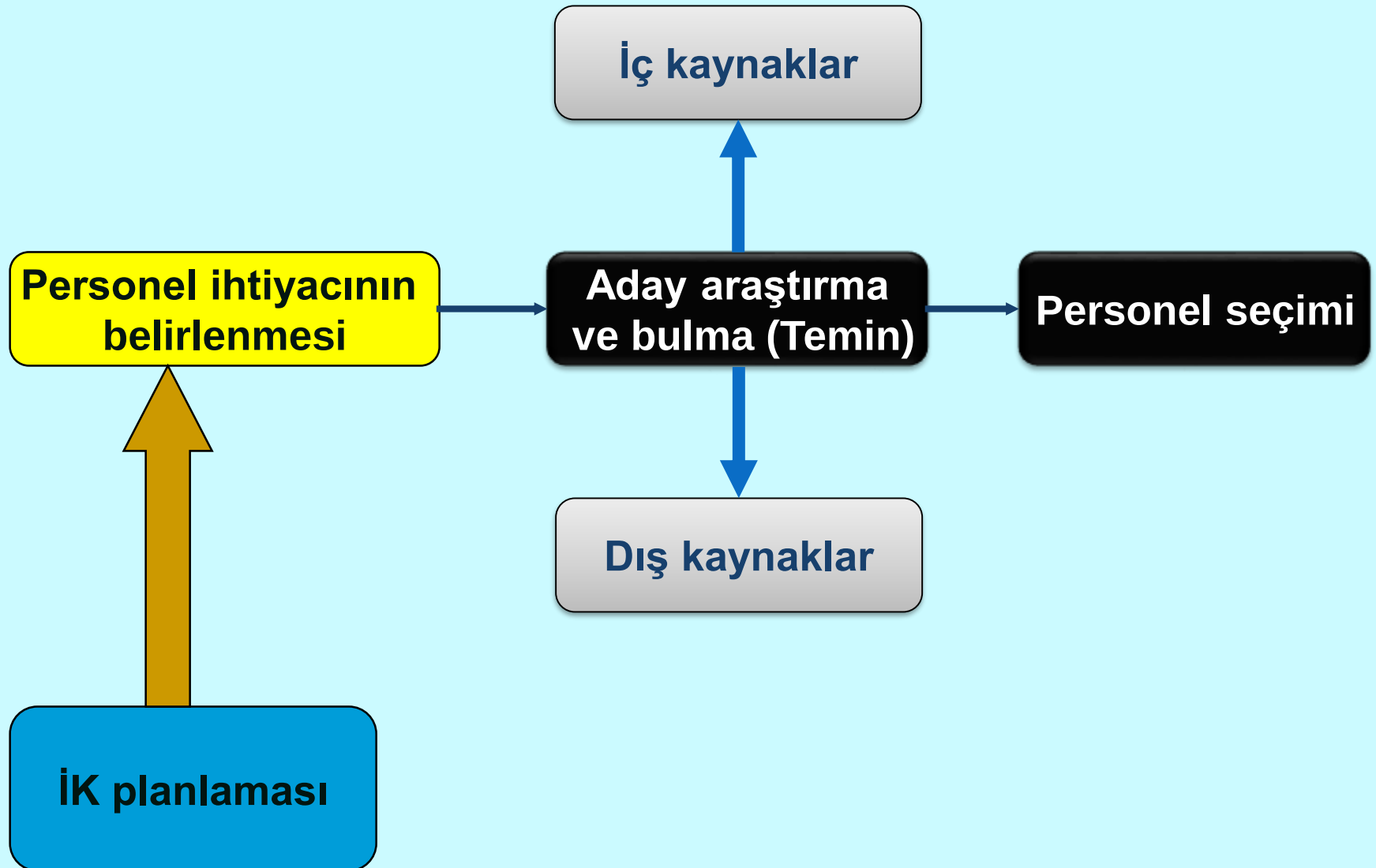
Seçenekler	İşgücündeki Fazlalığı Azaltma Hızı	Olumsuz Etkileri
❖ İşe alımları sınırlama	Düşük	Düşük
❖ Örgüt içi işgören hareketliliği	Yüksek	Orta
❖ Çalışma sürelerini kısaltma	Düşük	Düşük
❖ Kısmi süreli ve esnek çalışma	Düşük	Düşük
❖ Erken emeklilik ve gönüllü işten ayrılma	Yüksek	Düşük
❖ Geçici işten çıkarma	Yüksek	Yüksek
❖ Sürekli işten çıkarma	Yüksek	Yüksek

İşgücü Açığını Yönetmeye Yönelik Eylemler

İşgücü Açığını Yönetmek

- ❖ Fazla mesai veya çalışma sürelerini artırma
- ❖ Vardiyalı çalışma
- ❖ Emek az teknoloji kullanma
- ❖ Verimliliği artırma (eğitim, ücret, motivasyon vb.)
- ❖ İç kaynaklardan yararlanma (terfi-nakil vb.)
- ❖ İşgücü devir oranını azaltma
- ❖ Geçici işgören alımı ya da işgören kiralama
- ❖ Yeni işgören alınması

Aday Araştırma ve Bulma



Aday Araştırma ve Bulma Süreci

* Aday araştırma bulma: Açık işlerin potansiyel adaylara duyurulması, adayların açık işlere başvurularının özendirilmesi ve nitelikli adaylardan oluşan geniş bir aday havuzunun oluşturulması sürecidir.

* Amaç, geniş bir aday havuzu oluşturmaktır.

Nitelikli Adayların Örgüt Tercihi

- ✓ İşin Çekiciliği,
- ✓ Örgütün İK Politikaları,
- ✓ Örgütün Özellikleri,
- ✓ Temin Süreci
- ✓ İşveren Markası.

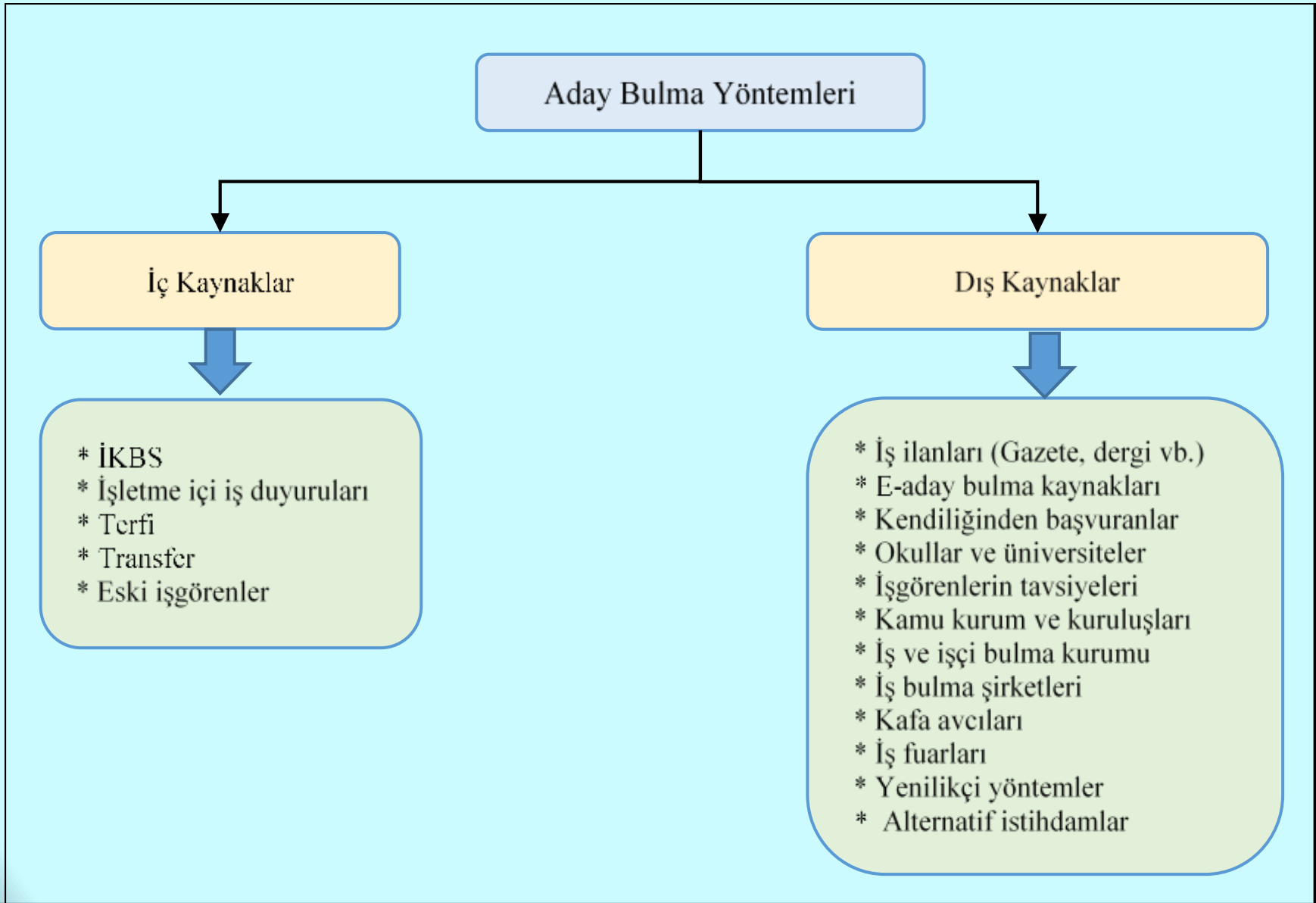
Google'da Aday Araştırma ve Bulma Süreci

- Çalışan sayısı: 20. 000
- Günlük gelen CV sayısı: 1300
- İş teklifi kabul oranı: %95
- İşgücü devir oranı % 3
- Temel işgören bulma yöntemi: Mevcut işgörenlerin tavsiyeleridir. 2000 dolar ikramiye.
- Yarışmalar düzenleme (En iyi kodu yazan kişiye 7000 dolar ödül verilen yarışmaya 14000 kişi katılmıştır).

Çalışma Ortamı ve İşveren Markası

- ✓ Mühendislere % 20 serbest zaman
- ✓ İşyerinde kuru temizleme, kuaför, araç bakımı hizmeti.
- ✓ Babalara 15 gün doğum izni
- ✓ 3 aylık ücretsiz izin.
- ✓ Yeni ebeveynlere ücretsiz yemek
- ✓ ...

Yöntemler



İç Kaynaklardan Temin



- ❖ Adayların güçlü ve zayıf yönlerinin tespiti daha kolaydır.
- ❖ Adaylar, kurum kültürünü bilirler.
- ❖ Moral, motivasyon ve performansı artırabilir.
- ❖ Aday bulma ve seçim yapma süreci hızlı ve ucuzdur.
- ❖ Eğitim ve oryantasyona daha az ihtiyaç duyulur.
- ❖ Yetenek yönetimi sağlar.



- ❖ Dışarıda daha uygun adaylar olabilir (taze kan, yeni fikirler).
- ❖ Uygun olmayan aday seçilebilir.
- ❖ Hakkaniyetli yapılmadığında çatışmalara yol açabilir.
- ❖ Eğitim ve oryantasyon gerektirebilir.
- ❖ Liyakata göre yapılmadığında gruplaşmalara yol açabilir.
- ❖ Var olan statüko devam eder.

Gerçekçi İş Bilgilendirmesi

Gerçekçi iş bilgilendirmesi (realistic job previews), aday araştırma ve bulma sürecinde, potansiyel adaylara örgüt tarafından işin olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin gerçekçi bilgilerin verilmesidir.