

İnsan Kaynakları Planlaması

Öğr. Grv. M. Volkan TÜRKER

Planlama

“Nereye gideceğinizi bilmiyorsanız, her yol sizin için makbuldür”

Yapılacak faaliyetler ile ilgili;

Ne Zaman?

Ne?

Nasıl?

Kim?

Nerede?

Ne Kadar?

Neden?

sorularına yanıt arar.

İnsan Kaynakları Planlaması

Yönetsel bir süreç olarak Planlama;

Planlama; örgütün vizyon ve misyonunun belirlenerek, bunlarla uyumlu stratejilerin, fonksiyonel amaçların ve normların oluşturulması ile bu amaçları yerine getirmek için gereken kaynakların (insan, makine, malzeme, sermaye) tahsisidir.

İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Planlamanın Önemi

Planlama fonksiyonunun önemi, klasik iktisadın temel ilkesi olan eldeki **kaynakların sınırlı**, buna karşılık **ihtiyaçların sınırsız** oluşudur.

İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Planlama Olmazsa?

Gereksinimlere uygun olmayan istihdam doğabilir:

- Yetersiz performans
- Kabul edilemez davranışlar (İşe geç kalmalar ve devamsızlıklar gibi)
- Personel arasında çatışmalar ve anlaşmazlık
- Manevi tatminsizlik
- İşgören devir hızının artması (İşten çıkarmaların ve istifaların artması)

5

İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Planlama Olmazsa?

Yeterli düzeyde personele sahip olamama durumu oluşabilir:

- Aşırı iş yükü ve aşırı çalışma
- Stres ortamında olma
- Küskünlük
- İşin gereklerini yerine getirememe

İşletmede personel fazlalığı olması durumu oluşabilir:

- Aşırı işgücü maliyetleri
- Küçük işler kovalayan çok sayıda personel
- Mesleki gelişim için fırsat yetmezliği

6

İnsan Kaynakları Planlaması

İşgücü
Planlaması

X

İnsan
Kaynakları
Planlaması

- Bir işletmenin İnsan Kaynakları ihtiyacının planlanması konusunda iki ayrı yaklaşım bulunmaktadır: Birincisi, "**İşgücü Planlaması**", diğeri ise "**İnsan Kaynakları Planlaması**". Bu iki kavram, bazen eş anlamda kullanılmakla karşılık, arasında bazı farklılıklar mevcuttur.

7

İnsan Kaynakları Planlaması;

- En uygun nitelikteki ve sayıdaki personelin, işletmenin vizyonu doğrultusunda, uygun zamanlarda ve becerilerine uygun birimlerde çalıştırılmasını, işletme gereksinmelerine uygun eğitim vererek gelişmesini, performanslarının değerlendirerek ödüllendirilmesini ve katma değer üreten, verimli işler yapmalarını sağlayan bir planlama sürecidir.

8

İnsan Kaynaklarında Planlama Süreci

- Stratejik yön belirleme
- İnsan Kaynakları gereksinmesinin (talebinin) belirlenmesi
- Mevcut İşgücü arzının (arz) incelenmesi
- İşgücü açığının tespiti
- İşgücü piyasası (arz) analizleri
- İnsan Kaynakları uygulama planlarının geliştirilmesi
- İzleme, değerlendirme ve sürekli gelişim

9

İnsan Kaynakları Gereksinme Düzeyleri

- Devamlı ve Esnek İstihdam Gereksinmeleri
- Gerçek İstihdam Gereksinmesi
- Yedek İstihdam Gereksinmesi ve Devamsızlık Problemi
- Ek İstihdam Gereksinmesi ve İşgücü Devri Problemi
- İnsan Kaynağı Fazlası ve Personel Çıkarma Gereksinmesi

10