

**İNSAN  
KAYNAKLARI  
YÖNETİMİ  
KISA ÖZET**

**[WWW.KOLAYAOF.COM](http://WWW.KOLAYAOF.COM)**



## 1.İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütlenmesi: Personel ve insan kaynakları yönetimi kavramları, İnsan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonları, İnsan kaynakları bölümünün örgüt yapısı;

**İnsan kaynakları** :Bir ürün ya da hizmet üretebilmek için gerekli üretim tesislerini ve donanımı içeren fiziksel kaynaklar, öz kaynakları,alacakları,borçları ve kârları içeren finansal kaynaklar ;yaratılan tüm ürünler ve hizmetler ile müşterilerin bağlantısını kurabilmek için pazarlama kapasitesi ve örgüte ait bilgiyi,deneyimi ,beceriyei,karar vermeyi ve yaratıcılığı ,bu yeteneklerin örgütlenmesini,yapılandırılmasını ve ödüllendirilmesini içeren insan kaynaklarıdır.En önemlisi rekabet avantajı sağlama olasılığı ve bu kaynakların nasıl yönetileceğidir.

### **Personel ve insan kaynakları yönetimi :**

İşgücü :Kas gücü

Personel :Herkestir.

İKY :Rekabetçi

**Entellektüel sermaye** :Geliştirilmesi gereken.... Bir işletmede çalışanların sahip oldukları nitelikler ve taşıdıkları potansiyel ile yaptıkları ve yapabilecekleri şeylerin toplamıdır.

Tarihi gelişim süreci içinde personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi:1768’ de James Watt’ın buhar makinasını icat etmesi ile başlayan;Sanayi devriminden sonra personel yönetimi anlayışı gelişmiştir.

### **Personel yönetimi anlayışının başlangıcı Refah Sekreterliğidir.**

1930’lu yıllarda sendika yasasının çıkması işletmelerin, sendikaların sendikalarla ilişkilerinin düzenlenmesine ayrı bir önem vermelerine yol açmıştır.

1960’lı yıllarda ABD ve 1970’li yıllarda Avrupa’nın gelişmiş ülkeleri, daha verimli, daha gelişmiş ve daha çok kazandıran bir yaşam tarzının sadece makinelerle sağlanamayacağını, insana önem verilmesi gerektiğini anladılar.Sanayi toplumu yerini iletişim toplumuna bırakmıştır.

1980’ li yıllardan itibaren personel yönetimi anlayışı yerini insan kaynakları anlayışına bırakmıştır.

**İnsan kaynakları yönetimi ( İKY )**:Örgüte bugün ve uzak gelecekte rekabet üstünlüğü sağlayacak insan kaynaklarının elde edilmesi ile, elde tutulmasıyla,bireysel ve örgütsel performansını artırmasıyla ilgili politikaların ve stratejilerin oluşturulmasını, programların hazırlanmasını, örgütlenmesini, yönlendirilmesini, koordine ve kontrol edilmesini içeren bir disiplindir.

Personel yönetimi	İKY
İş odaklı	İnsan odaklı
İnsanı maliyet unsuru olarak görür.	İnsanı değerlendirilmesi gereken bir kaynak olarak görür.
Per.– İşl.–Dev. ile mali ve hukuki ilişkileri içerir.	Personel yönetimini de kapsar.
Yönetici olmayan personelle ilgilenir.	Herkesle ilgilenir.
Kısa vadeli işlerle ilgilenir.,	Uzun vadeli ve stratejik bir bakış açısına sahiptir.
Etkililiği önceden belirlenmiş personel	Başarısı örgütsel performansın artmasına

yol açar.

politikaları ile ölçülür.

### **İnsan kaynakları yönetiminin temel faaliyet alanları :Dört grupta toplanır.**

**1 )Planlama yapılması :**Yönetimin temel işlevleri planlama,örgütleme,yönelme,koordine ve kontrol etmektir.İK planlaması,iş analizi ve iş tasarımı yapılır.

**2 )Elde edilmesi :**İKY öncelikle işletmenin uzun,orta ve kısa vadeli planları doğrultusunda nerede ne zaman, kaç tane ve hangi nitelikte insan kaynağına ihtiyaç varsa tespit, temin ve yerleştirmesini yapar.

**3 Elde tutulması :**Nitelikli insan kaynaklarının elde tutulması için adil ücret, ödüllendirme, eğitim ve geliştirme, işçi sağlığı ve güvenliğine verilen önem ,sendikalarla iyi ilişkiler çok önemlidir.

**4 )Performansın artırılması :**Birey ve ekipler motive edilerek performans artırılır.Performans değerlendirme sistemi kurulmalı,yüksek olanlar ödüllendirilmeli, düşük ve işletme kurallarına uymayanlar için disiplin prosedürleri işletilmelidir.

### **İnsan kaynakları ve komuta yöneticilerinin sorumlulukları :**

Komuta yetki :İşletmenin asıl amacıyla doğrudan ilgili ve en temel yetki tipidir.Üstten en alta doğru çalışan ve yetki sorumluluk ilişkisini sağlayan bir emir zinciridir.

**Kurmay yetki :**İşletmenin asıl amaçlarıyla dolaylı olarak bağlantılı olan ,örneğin insan kaynakları,ar-ge,reklam,halkla ilişkiler,muhasebe gibi faaliyetleri kapsar.Yardımcı yetki tipi olup , emir verme hakkı içermez.

İnsan kaynakları yöneticilerinin sorumlulukları :

- Kendi hizmet alanındaki insanların faaliyetlerini yönlendirmek
- İnsan kaynakları faaliyetlerini koordine etmek
- Komuta yöneticilerine servis ve danışmanlık vermek
- Personeli korumak ve savunmak.

### **İnsan kaynakları bölümünün yapısı :**

1 )Üst yönetimin felsefesi :Bir örgütte üst yönetimin inanmadığı ve benimsemediği hiçbir şeyin hak ettiği önemi kazanamayacağı bilinmelidir.Başarı için İK bölümünün saygınlığı artırılmalıdır.

2 )Örgüt kültürü :Örgütte işlerin nasıl yapılacağını belirleyen,öğrenilen tutumlar ve davranışlardır.Alışkanlıklar,gelenekler,inançlar,değerler ve normlar yazılı politika ,prosedürler ile kendini gösterir.

3 )Örgütün büyüklüğü :Küçük işletmelerde İK bölümü kurulmamakta bu tür işleri muhasebeci yürütmekte veya küçük bir personel birimi kurulmaktadır.

4 )Coğrafik yerleşim :Birden çok fabrika veya şube varsa her işyerine ayrı İK bölümü oluşturulmalıdır.

5 )Faaliyetlerin yapısı :Ürün sayısı,türüne ,standartlaşma derecesine ve kullanılan teknolojiye göre değişir.

6 )Çalışanların niteliği :Çalışanların nitelikleri arttıkça beklentiler artar ve bunu karşılayacak İK yapılanması gerekir.

7 )Sendikalaşma oranı :Sendikalaşmaya bağlı olarak işçi işveren ilişkileri önem kazanır

**İnsan kaynakları bölümünün iç örgütlenmesi :İK bölümleri;**

a )İK üst düzey yönetimi :Şirket politikalarının ve stratejilerinin bağlantısını kurmaktan ve İKY'den birinci derecede sorumludurlar.İK direktörü, İK koordinatörü, İK yöneticisi veya müdürü, gen. müdür yardımcısı olabilir.

b )İK yöneticisi :Çeşitli fonksiyonel alanlara yayılmış olan programları planlayan, başlatan, yürüten, koordine eden ve denetleyen genel bir uzmandır.İK müdürü,personel müdürü,idari işler müdürü veya şefi olabilir.

c )İK uzmanı :Genellikle İKY kariyeri için giriş düzeyinde pozisyonlardır.Sistem uzmanı,görüşmeci,ücret analisti eğitimcisi olabilir.

d )İK destek personeli :Bu kişiler bölümdeki işleri kolaylaştırır ve destek sağlarlar.Memur, sekreter, bilgisayar operatör ve programcısı, hizmet personeli olabilir.

İnsan kaynakları yönetiminde başarılı olmak için odaklanılması gereken alanlar :

1 )İnsan kaynakları yönetimini etkileyen iç ve dış çevresel unsurların incelenmesi :Bu unsurların başında küreselleşme gelmektedir.Özellikle rekabeti önemli ölçüde etkilemiştir.Yurt dışındaki yeni pazarlara yayılma,iş yapma olanağı sağlamaktadır.İkinci önemli faktörde teknolojik gelişmelerdir.Bilişimin imkanları sanal ortamda ticareti ve uzaktan çalışmayı mümkün kılmaktadır.Çalışanların demoğrafik yapıları ve temel özellikleri farklılaşmıştır.Çalışan anne ve babalar,çift kariyerli aileler gibi.

**Bu Özetin tamamını,Çıkmış Sorularını,Deneme Sorularını adresinize gönderiyoruz!...**

**Tıklayınız**



<https://www.kolaysinavlar.com/insan-kaynaklari-yonetimi-ady212u?search=%C4%B0%C5%9EL402U>