

# İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

- İşletmelerde sermaye yoğun teknolojilere geçilmesinin, işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisi Nitelikli ve pahalı işgücü ihtiyacının artmasıdır.
- İşgücü verimliliğini artırmak ve iş yaşamının niteliğini yükseltmek için temel alınan kriterler: İş tatmini, İş güvenliği, İşgören sağlığı
- İnsan kaynaklarının etkin kullanımının maliyetler üzerindeki olumlu etkileri: Devamsızlık oranının düşmesi, Hatalı üretimin azalması, İş kazalarının azalması, Ürün niteliğinin yükselmesi
- İşletmeye yararlı olabilecek kişilerin bulunmasını ve seçimini amaçlayan insan kaynakları yönetimi işlevi Kadrolama'dır.
- İnsan kaynakları yönetiminin işlev ve faaliyetlerini etkileyen iç çevre faktörlerinden biri İş nitelikleridir.
- Kamu sektöründeki insan kaynakları uygulamalarının karakteristik özelliklerinden biri İşlerin ve mevkilerin kesin olarak tanımlanmış olmasıdır.
- Basit , tekrarlı ve tamamlanma süresi kısa olan işlerin incelenmesinde kullanılan iş analizi bilgi toplama yöntemi Gözlemdir.
- İş rotasyonu tekniği Montaj hattındaki tekrarlı ve basit işlerde daha çok tercih edilir.
- İşletmelerde iş genişletme çalışmalarının tek başına

uygulanmasının en önemli yararı üretim kalitesinin artmasıdır.

- İş gereklerinin içerdiği bilgilerden biri İşin gerektirdiği deneyimdir.
- İşleri, birden fazla analistin birbirinden bağımsız olarak incelemesi iş analizi sonuçlarının daha geçerli ve güvenilir olmasını sağlar.
- Hastalık, kaza, izin vb. kişisel nedenlerle ortaya çıkabilecek devamsızlık durumları karşısında işin aksatılmadan yürütülmesi için ihtiyaç duyulan işgücü Yedek personel gereksinmesi ile ifade edilir.
- Örgütün ekonomik amaçlarına ulaşabilmesi için çıkarılması gereken işi fiilen gerçekleştiren işgücüne olan ihtiyaca Gerçek personel ihtiyacı denir.
- Personel çıkarma gereksinmesini ortaya çıkaran nedenler: Satışların azalması, Üretilen mal veya hizmete olan talebin azalması, Üretimin durdurulması, Otomasyona geçilmesi
- Gerçek personel gereksinmesi 50 000 olan bir işletmede işgücü dönüşüm oranı %20 ise, bu işletmenin ek personel gereksinmesi 10 000 olur.  
 $EPG = İDO \times GPG$
- İnsan kaynakları gereksinmesini belirleyen uzun dönemli dışsal verilerden biri Toplu sözleşme politikalarındaki alternatif gelişmelerdir.
- İnsan kaynakları planlamasında kullanılan global modellerden biri Trend extrapolasyonudur.

- İşletmenin ihtiyacını karşılayacak personelin belirlenebilmesi için bir aday grubunun oluşturulması, personel temin ve seçim sürecinin Personel seçimi aşamasında gerçekleştirilir.
- Bir işletmenin personel bulma ve temini işlevini olumsuz yönde etkileyenler: İşletmenin gerileyen bir iş kolunda faaliyet göstermesi, Mal ve hizmet kalitesinin düşük olması, Çalışma koşullarının kötü olması, Piyasaya göre az ücret verilmesi
- Personelin bir işten alınıp hiyerarşik açıdan aynı düzeyde başka bir işe aktarılmasına Nakil denir.
- Eleman bulmanın zor olduğu işlere işgören bulmada aday temin kaynaklarından Mevcut personelin tavsiyesi diğerlerine göre daha etkilidir.
- Adayın ard arda birden fazla görüşmeci ile tek tek görüşmesi şeklinde uygulanan görüşme türüne Sıralı görüşme denir.
- İyi giyimli bir adayın görüşmeci üzerinde olumlu bir izlenim bırakması görüşme hatalarından Hale etkisine örnektir.
- Eğitim planlama sürecinin son aşaması Eğitim etkinliğinin ölçülmesidir.
- Eğitim ihtiyacının saptanmasında kullanılan yöntemler: Örgüt analizi, İş analizi, Performans analizi, Kişi analizi
- Eğitim yönteminin seçiminde dikkate alınması gereken hususlar:

**Eđitcilerin bilgi, beceri ve yetenek düzeyleri  
Eđitimde kullanılacak malzeme, araç ve gereç  
durumu**

**Eđitimin amacı, Eđitilecek personelin  zellikleri**

- **Eđitilecek kişilerin, hayali bir işletmede, işten ayrılan yöneticilerden boşalan yerleri doldurarak, o işleri yönetmelerine dayanan iř dışı eğitim yöntemine Beklenen sorunlar yöntemi denir.**
- **Oryantasyon eđitimi, iřbařı eğitim yöntemlerinden biridir.**
- **İşbaşı eğitim yöntemlerinin sakıncalarından biri Hatalı ve bozuk üretime yol açmasıdır.**
- **Performans deęerleme yöntemlerinden biri olan Amaçlara göre yönetimin ařamaları:  
Ast ile üstün birlikte ast için dönemsel hedef belirlemesi, Belirlenen hedeflere ulaşabilmek için uygulama planlarının hazırlanması, Dönem sonunda astın hedeflere ne ölçüde ulaştığının belirlenmesi, Astın bir sonraki döneme ilişkin performansının planlanması**
- **Deęerleyicinin, astları bütün bir yıl yerine son aylardaki performanslarına göre değerlendirmesiyle ortaya çıkan performans değerlendirme hatası Yakın geçmişte olaylardan etkilenmedir.**
- **Performans değerlemesinin astlara sağladığı yararlar: Üstlerin kendilerinden neler beklediklerini  grenmeleri, Güçlü ve zayıf yönlerinin bilincine varmaları, Birim içindeki rol ve sorumluluklarını anlamaları, Performanslarının nasıl**

## değerlendirildiğini öğrenmeleri

- Çalışanların performans düzeylerinin normal dağılım eğrisine uygun bir dağılım göstermeleri gerektiği varsayımına dayanan performans değerlendirme yöntemi Zorunlu dağıtımdır.
- Performans değerlemede, sıralama yönteminin kullanılması performans değerlendirme hatalarından Kişisel önyargılara yol açar.
- Y.Müh. Naim Uygun tarafından hazırlanmıştır.
- 
- 

[Pencereyi Kapat \(Close the window\)](#)

<http://www.pekiyi.150m.com>  
[Y.Müh. Naim Uygun](#)