



İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ / İLKELER

RÖNESANS TEKNİK MAKİNA LTD ŞTİ



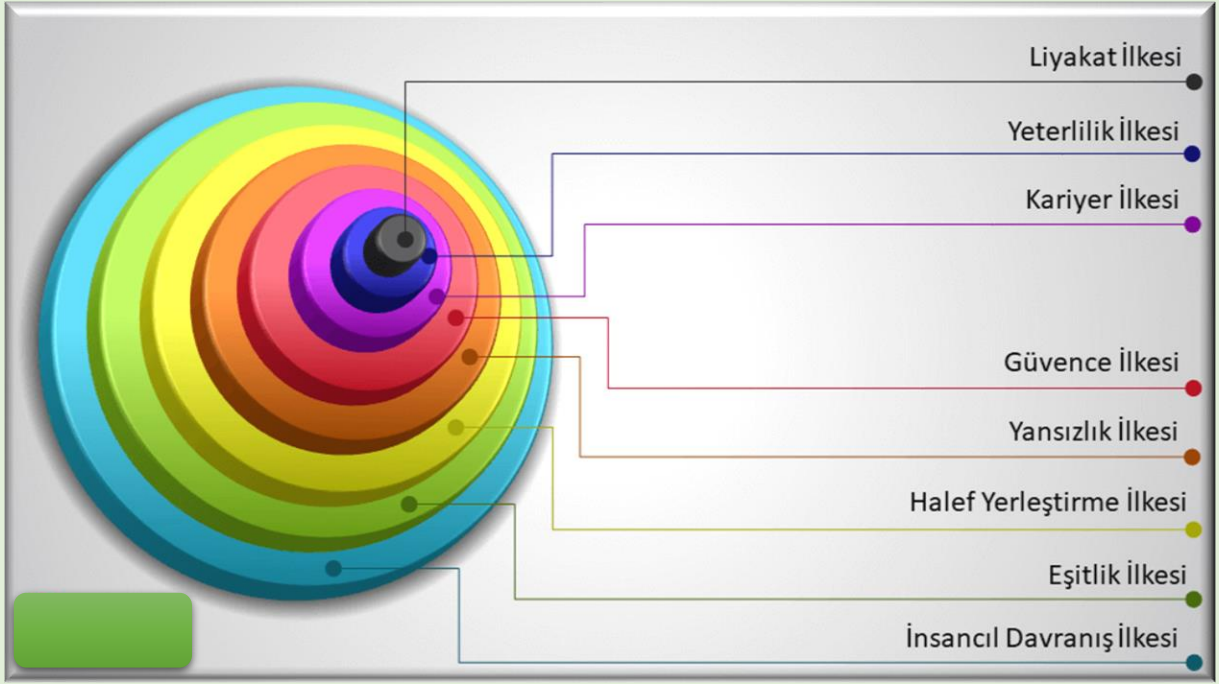
İnsan kaynakları yönetiminin birçok **ilkesi** vardır. İnsan kaynakları yönetimi, birbirinden kesin sınırlarla ayırmanın mümkün olmayan, iç içe geçmiş bir dizi ilke içerir.

Kısaca insan kaynakları yönetimi ilkelerinden bahsedecek olursak; liyakat ve yeterlilik ilkesi, kariyer ilkesi, güvence ilkesi, eşitlik ilkesi, yansızlık ilkesi, halef yerleştirme ilkesi, açıklık ilkesi, insancıl davranış ilkesi, bulunmaktadır.

Bu yazımızda bu ilkelerin insan kaynakları yönetiminde olan hedeflerinden bahsedeceğiz.

İlk olarak, liyakat ve yeterlilik ilkesinde; çalışanların bir görevi etkin ve verimli bir biçimde yapabilme, işi başarıya gücüdür. **İnsan kaynakları** yönetim alanında en temel yetki olarak bilinmektedir.

Liyakat ve yeterlilik, emek veren ve hak eden her çalışana ilgili ödül veya hak etmeyen ve emek vermeyen her çalışana verilen cezanın verilmesidir. Ek olarak, kimin çalışıp kimin çalışmadığının tespit edilmesi diye de özetleyebiliriz.



Bir diğer **ilke** ise kariyer ilkesidir. Kariyer ilkesinde ise, insan kaynakları yönetiminde kariyer basamakları çizilir ve çalışanlara buna göre birtakım eğitimler verilir. Kariyer ilkesine göre de seçilip işe alınan personelin örgüt içerisinde yeteneklerini sergileyip kendilerini gösterme fırsatı tanınarak örgütte kalmaları sağlanmalıdır.

Bir diğer **ilke** ise eşitlik ilkesidir. Eşit işe eşit ücret, bir iş ortamı için ve aynı zamanda çalışanlar için hayati değer taşımaktadır. İnsan kaynakları yönetiminde en önemli olan ilkelere birisi eşitlik ilkesidir. Bir diğer ilke ise yansızlık ilkesidir. Yansızlık ilkesi ile eşitlik ilkesi birbirine benzeyen fakat birbirinden farklı olan iki ilkedir ve birbirlerini tamamlamaktadırlar. Eşitlik ilkesi, işletmede çalışan çalışanlara, terfi, ücret, ikramiye, sosyal haklar, disiplin, ödül, ceza gibi hususlarda eşit davranılması ilkesidir. Yansızlık ilkesi ise, tüm çalışanlara objektif ve nesnel bir şekilde davranılması anlamına gelmektedir.

Bir diğer **ilke** ise güvence ilkesidir. Güvence ilkesinde, çalışanın işletmeye karşı olan güven unsuru aşılanmış olur. İnsan kaynakları yönetimi insana bir kaynak gözüyle bakarsa çalışana işletmeye karşı daha güvenli bir iş ortamı sağlanmış olur. Aynı zamanda bu güvenli iş ortamı çalışana bir nevi aidiyetlik duygusu da sağlamış olacaktır. Güvence ilkesi iş yerinde bir nevi her şeyin güvencesinin sağlanmasıdır. Çalışanların büyük bir hatası bulunmadığı sürece işini, statüsünü ve bunlara bağlı olan diğer haklarını kaybedeceği konusunda tereddüt yaşamamasıdır.

İnsan kaynakları yönetiminde bir diğer **ilke** ise halef yerleştirme ilkesidir. Halef yerleştirme ilkesinde, insan kaynakları yönetimi her bir çalışana düzgün bir şekilde koordine etme ve düzgün bir şekilde çalışanların yerleşimini sağlamasını gerektiren ilkedir. Açıklık İlkesi, Bu ilke oluşturulan politika ve stratejilerin amaç ve sonuçlarına ilişkin bilgilerin çeşitli iletişim araçlarıyla örgüt içindeki çalışanlara duyurularak desteklerinin sağlanmasını amaçlar. Gizlilik İlkesi, Her konunun herkes tarafından bilinmemesi esasına dayanarak örgüt ve çalışanlara ait bazı bilgilerin gizli kalması gerekliliğini içerir. Verimlilik üretimde kullanılan kaynaklar(girdi) ile bu kaynaklardan elde edilen çıktılar (ürün ve hizmet) arasındaki oransal

ilişkidir. İşletmelerin arzu ettiği birim başına girdiniz en az harcanması ve karşılığında da en yüksek çıktının alınmasıdır. İnsan kaynaklarında ise çalışanların bedeni ve fikri güçlerinden azami ölçüde faydalanmayı ve bu faydanın sürekliliğinin sağlanmasıdır. Çalışanların verimliliğinin yüksek olması için onların iş ortamlarının yeterli olması ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak bir ücret sisteminin temin edilmiş olması gerekir.

İnsancıl Davranış İlkesi: Çalışanların motivasyonu için sadece ekonomik olanaklar tek başına yeterli değildir. Bu hususta özellikle çalışanların liyakat ilkesine göre onların eğitim, tecrübe, yetenek ve sağladıkları çıktı göz önünde tutulmalıdır. Yani işi ehline vermeli ve çalışanları emeklerinin karşılığıyla ödüllendirmelidir. Ücret, ödül, terfi vb. hususlarda çalışanlara fırsat eşitliği de sağlanmalıdır.

Çalışanlar emek verdikleri işletmede, kendini çalışma yaşamlarını tereddüt etmeden, işten atılma korkusu duymadan yaşamak isterler. Bir çalışan ağır bir kusur işlemedikçe işini, statüsünü ve bunlar bağlı diğer haklarını yitirmeyeceğinden emin olmak ister. Aksi takdirde her an ekonomik ve kariyerine ilişkin bir kayıp yaşama korkusunda olan çalışanın verimliliği de düşecektir.