

ULUSLARARASI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

DERSİ 2. HAFTA

1. İnsan Kaynakları Yönetimi nedir?
2. Uluslararası İşbölümü nedir?
3. Personel yönetimi nedir?

HANGİ KAVRAMLARI ÖĞRENECEĞİZ?

1. İnsan Kaynakları Yönetimi
2. Yedek İşgücü Ordusu
3. Uluslararası İş Bölümü
4. Personel Yönetimi

DERS SONUNDA NASIL BİR BAĞLAMDA DEĞERLENDİRME YAPABİLECEĞİZ?

1. İnsan kaynakları yönetimi ile yedek işgücü arasında nasıl bir ilişki var?
2. İKY ile personel yönetimi hangi noktalardan farklılaşıyor?
3. Uluslararası iş bölümü ile İKY arasında nasıl bir bağlantı var?

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ NEDİR?

İnsan Kaynakları Yönetimi, örgütün insan kaynakları ihtiyacının değerlendirerek belirlendiği, bu ihtiyacın karşılandığı ve kendisinden en iyi yönde verimin alınacağı bir çalışma ortamının sağlandığı süreçtir. (Şimşek – Öge, 2007)

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ NEDİR?

İnsan kaynağı ihtiyacını belirlemek,

İnsan kaynağı ihtiyacını karşılamak,

İnsan kaynağından en yüksek verimi elde etmek,

İnsan kaynağından en yüksek verimi elde edecek çalışma ortamını sağlamak.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ NEDİR?

İnsan Kaynakları Yönetimi, örgütsel amaçlara etkin bir biçimde ulaşmak için örgütün, insan kaynakları ile ilgili olarak kişisel, örgütsel ve çevresel alanlarda gerçekleştirdiği faaliyet ile görevleridir.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ NEDİR?

İnsan Kaynakları Yönetimi, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için yeni insan kaynakları sağlamayı, mevcut insan kaynaklarını muhafaza etmeyi ve geliştirmeyi içeren faaliyetlerin tümüdür.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ NEDİR?

- Örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine katkıda bulunan bir işletme fonksiyonudur.
- Konusu insandır.
- Örgütteki tüm çalışanları kapsar.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ NEDİR?

İnsan Kaynakları Yönetimi bir örgütsel kültür oluşturur, örgütteki insan kaynaklarına sorumluluklar yükler, insana odaklanır, dinamik ve esnek bir yönetim felsefesidir.

İKY'nin bir yönetim felsefesi haline gelme aşamaları ise şu şekilde sıralanabilir.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ NEDİR?

Tartışma Sorusu: İKY bir yönetim uygulaması mı, yoksa bir felsefe midir?
İKY bir felsefe ise bu felsefenin arka planında neler yatmaktadır?

İKİY FELSEFESİNİN ARKA PLANINDA YATAN ULUSLARARASI İŞ BÖLÜMÜ MÜ?

1970 ve sonrasında uluslararası işbölümü değişmiştir. Uluslararası iş bölümünde temel varsayım, üretimi oluşturan unsurların ve üretim içindeki görevlerin, bölünerek coğrafi ve teknolojik bazda yeniden dağılımının mümkün olmasıdır. Eski uluslararası iş bölümünde, üretim sürecinin vasıfsız işçilerin ifa ettiği rutin görevlerden oluşan kısımları, ücretlerin çok düşük olduğu çevre veya gelişmekte olan ülkelere yerleştirilmiştir. Bu uluslararası iş bölümü, daha çok tekstil ve elektronik sektöründe meydana gelmiştir.

İKİ FELSEFESİNİN ARKA PLANINDA YATAN ULUSLARARASI İŞ BÖLÜMÜ MÜ?

Bu iki sektör de faaliyetlerin önemli bir kısmı 1960'ların sonunda ve 1970'lerin başlarında Asya ve Latin Amerika'ya taşınmıştır. (Nike'in Uzak Asya, Intel'in Hindistan ve Pakistan'daki yatırımları)

Çok uluslu şirketlerin bu tip yatırımlarda üst düzey yöneticilerini köken ülkeden seçme anlayışını izlemesinin nedenlerinden bir tanesi de ev sahibi ülkelerin kalkınma stratejileridir.

İKY FELSEFESİNİN ARKA PLANINDA YATAN ULUSLARARASI İŞ BÖLÜMÜ MÜ?

Hindistan'ın bilişim teknolojilerinde gelişimini kopyalamak üzerine oluşturması, yine Hong – Kong'da “tamagotchi” benzeri “virtual pet” ile yeni bir marka yaratan girişimcinin hikâyesi bu etkiye açık örneklerdir. Yatırımların lisanslanması ve çok uluslu şirketlerin insan kaynağı ihtiyacının özellikle üst düzey yönetici konumundaki pozisyonların köken ülkeden temin edilmesinin önemli nedenleri arasında bu gibi durumlar bulunmaktadır.

İKY FELSEFESİNİN ARKA PLANINDA YATAN ULUSLARARASI İŞ BÖLÜMÜ MÜ?

Yeni uluslararası iş bölümü ise, ÇUŞ'lerin, Ar-Ge yatırımlarını geliştirmek amacıyla ortak yatırımlar yaparak sınır ötesi faaliyetlerde bulunmasına paralel olarak, ortaya çıkan üretken faaliyetlerdeki küresel kayma ve bunu takiben istihdamın küresel dağılımı olarak tanımlanmaktadır.

Eski ve yeni uluslararası işbölümü arasındaki en büyük farklılık, üretim sürecindeki vasıflı emeğin küresel ölçekte artan şekilde çevre ülkelere kaymasıdır. Eski uluslararası iş bölümünde, gelişmekte olan ülkelerde üretilen ürünlerin ve parçaların çoğu merkez ülkelere ihraç edilmekteydi. Yâni, üretim çevrede, tüketim müreffeh merkezde yapılmaktaydı.

İKİY FELSEFESİNİN ARKA PLANINDA YATAN ULUSLARARASI İŞ BÖLÜMÜ MÜ?

Yeni iş bölümünde arz ve talep ile üretim ve tüketim daha karmaşık bir hal almaktadır. Mal ve sermaye akımını ne yalnızca merkez ülkelerdeki tüketici talebi, ne de yalnızca bir rekabet taktiği olarak maliyetlerin düşürülmesi belirlemektedir. Bunu, büyüyen şehirli orta sınıfın ve çevre ülkelerdeki yüksek vasıflı işçi sınıfının artan talepleri belirlemektedir. Bu trendin içindeki gelişmelerden biri, eskiden "çevre ülkesi" olan ve kısa süre önce küresel rekabet içinde güçlü bir pozisyon kazanan ve yüksek düzeyde ekonomik büyüme gösteren Kore, Tayvan, Hong-Kong ve Singapur gibi yeni sanayileşmiş ülkelerin ortaya çıkmasıdır.

İKİY FELSEFESİNİN ARKA PLANINDA YATAN ULUSLARARASI İŞ BÖLÜMÜ MÜ?

Uluslararası işbölümü, firmaların ucuz ve düşük vasıflı işgücünü kullanmak için üretimlerini yeniden yerleştirdikleri ölçüde ürün veya parçalara, süreç veya süreç bölümlerinin standartlaştırılmasına dayanır.

Standartlaştırma, vasıfsız emeğin kullanımı için gereklidir. «Vasıfsızlaştırma» da düşük ücretler ödeyerek emek maliyetinin azaltılmasının bir yoludur.

İKY FELSEFESİNİN ARKA PLANINDA YATAN ULUSLARARASI İŞ BÖLÜMÜ MÜ?

Sonuç olarak, yeni uluslararası işbölümü ve kıyasıya rekabetin birbirlerini güçlendirdiği görülmektedir. Ancak eski merkez ülkelerden, (eski) çevre ülkelere faaliyetlerin kaydırılmasının sınırları tam olarak belli değildir. Bu bağlamda eski Doğu Bloku ülkelerinin serbest piyasa ilkelerine göre yeniden organize edilmesi nedeniyle metal endüstrisi ve diğer geleneksel sanayi sektörlerinde yoğun bir rekabet ortaya çıkmıştır. Bu rekabette düşük ücretli ülkelerin, daha kötü iş şartlarında çalışmayı kabul etmeleri önemli bir rol oynamıştır.

HİZMETLER SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ İKY'Yİ GEREKLİ KILYOR

İkinci trend ise, farklı sektörlerin boyutlarında görülen değişimlerdir. Hizmet sektörünün katma değer olarak GSMH'daki payı giderek artmaktadır. Sektörler arasındaki değişimler daha fazla vasıfta işçi talebini arttırırken daha farklı bir yönetim anlayışını gerektirmektedir.

HİZMETLER SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ İKY'Yİ GEREKLİ KILIYOR

	Tarım	(%)	Sanayi	(%)	Hizmet	(%)	İnşaat	Toplam
2018	5297	18,4	5674	19,7	15774	54,8	1992	28737
2017	5464	19,51	5383	19,22	15246	54,44	1912	28005
2016	5305	19,55	5296	19,52	14617	53,87	1914	27132
2015	5483	20,54	5332	19,98	13891	52,04	1987	26693
2014	5470	20,95	5316	20,36	13235	50,68	2095	26116
2013	6015	23,57	6737	26,39	12771	50,04		25524
2012	6097	24,56	6460	26,03	12264	49,41		24821
2011	6143	25,48	6380	26,46	11587	48,06		24110
2010	5683	25,15	5927	26,23	10985	48,62		22594

ALIM GÜCÜNÜN ARTMASI ÜRÜN TALEBİNİ DEĞİŞTİRİYOR

Son trende ise, tüketicilerin alım gücünün artmasıyla daha fazla kaliteli mallara yönelme piyasa talebini de değiştirmiştir.

Firmalar talepteki bu değişme karşısında faaliyetlerini piyasa üretimlerine kaydırmışlardır.

Dolayısıyla piyasalar, çeşitli alanlara kaymış ve çeşitlenerek varlıklarını sürdürme imkânını elde etmiştir.

ALIM GÜCÜNÜN ARTMASI ÜRÜN TALEBİNİ DEĞİŞTİRİYOR

Türkiye, Batılı Anlamda İlk iPhone Kuyruğu ile Dün Gece İstanbul Zorlu Center'da Tanıştı



15 Dakika

Ara

YEDEK İŞGÜCÜ ORDUSUNUN İKY İLE NE ALAKASI VAR?

“Yedek İşgücü Ordusu”, Marx tarafından kullanılmıő bir terim olup, kapitalizmin işgücünü baskı altında tutma araçlarından biri olarak tanımlanmaktadır. Yedek işgücü ordusu, emek arz ve talebi arasındaki dengesizliğin, kapitalist sistem tarafından kendi çıkarları doğrultusunda biçimlendirilmiő halini ifade etmektedir. Yedek işgücü ordusu aracılığı ile kapitalist sistem, iőçilere her an iőlerini kaybedebilecekleri korkusunu yaőatarak ücret maliyetlerini azaltmayı amaçlamaktadır.

İKY İNSANI MERKEZE KOYUYOR MU?

İnsan kaynakları yönetimi insan ögesini ön plana çıkaran, onu örgütün merkezinde gören, personel yönetimine çağdaş bir bakış açısıdır. İnsan kaynakları yönetimi işletme içerisinde insanın **stratejik öneminin** farkına vararak, onu bir maliyet unsuru olarak görmekten çok, **işletmeye değer katan, işletmenin etkinlik ve verimliliğe ulaşmasında** önemli derecede katkısı olduğunu kabul eden bir yaklaşımdır.

YEDEK İŞGÜCÜ ORDUSUNUN İKY İLE NE ALAKASI VAR?

Tartışma Sorusu: İşletmeler neden insan kaynağını bu kadar önemsiyor?

«Yedek işgücü ordusu» varken insan kaynağına bulmak, ulaşmak bu kadar zor mu?

İKİ İNSANI MERKEZE KOYUYOR MU?

Tartışma Sorusu: Personel yönetimi işletmede hangi fonksiyonu yerine getiriyor? İşletmeye ilave bir katkı yapıyor mu? Şirketler insan kaynağına neden değer veriyor?

İKY'NİN PERSONEL YÖNETİMİNDEN FARKI NE?

Personel Yönetimi, işletmelerde işe alma, işten çıkarma ve personel kayıtlarının tutulması gibi işlemleri ifade ediyordu. Stratejik bir önemi de bulunmuyordu. Personel işlemlerini yürütülmesine dayalı olan personel yönetimi örgütsel kararlar üzerinde bir etkiye sahip değildi.

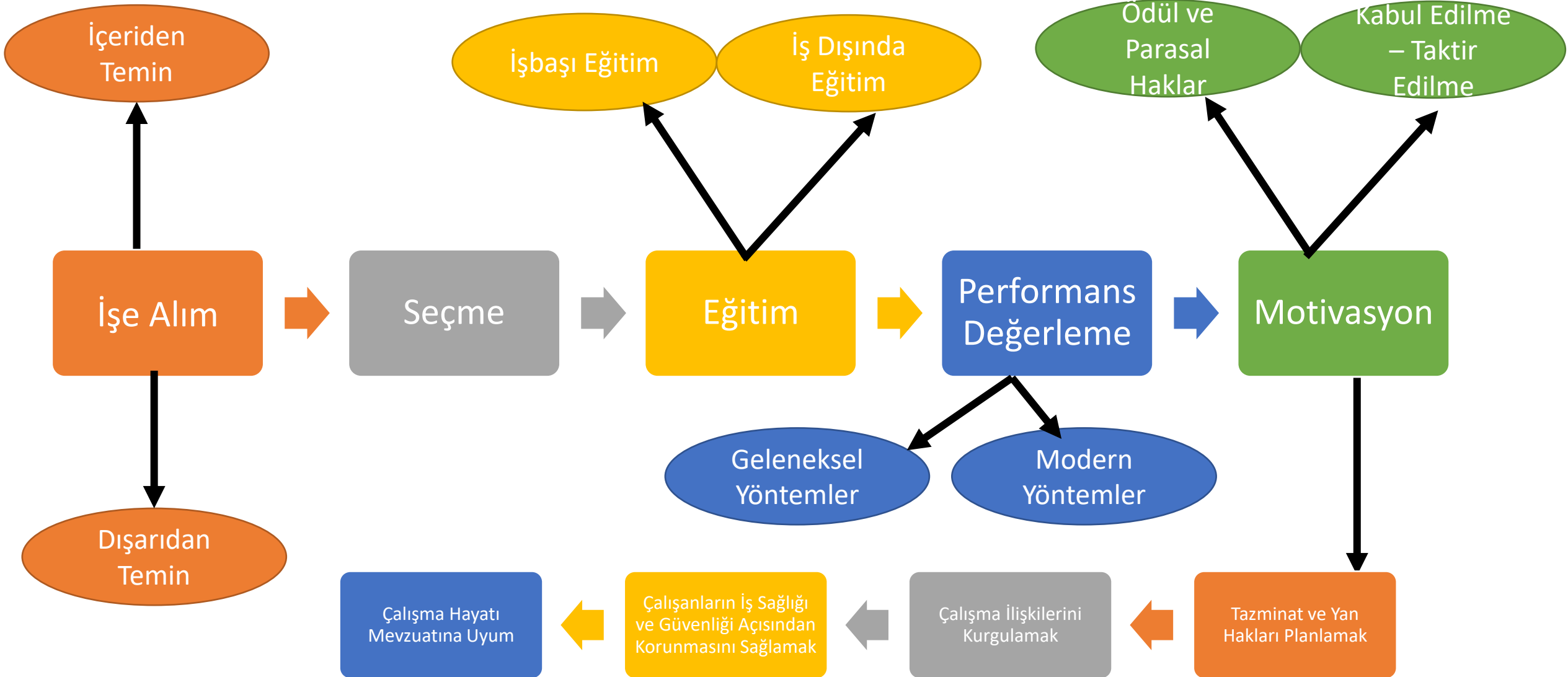
Çalışanlar hakkında kayıt tutma faaliyeti olarak görülüp personelin ücreti, yan ödemeleri, sigorta kesenekleri, izinler, raporlu olduğu gün sayısı, işe devamsızlık ve geç kalma gibi konularda kayıt tutmadan öteye gitmeyen personel yönetimi, günün şartlarına ve değişimine ayak uydurmada yetersiz kalmıştı.

İKY'NİN PERSONEL YÖNETİMİNDEN FARKI NE?

Örgütsel gelişmelere paralel olarak gelen aşamada, İnsan Kaynakları Yönetimi konusunun daha geniş bir şekilde analiz edilmesini ve işletmelerde çalışan insan kaynağına daha fazla yatırım yapılmasını gerekli kılan politikaların benimsenmesini desteklemektedir.

Uluslararası iş bölümü, küreselleşme ve çok uluslu şirketlerin insan kaynakları anlayışı, personel yönetiminden İKY'ye geçişin nedenleri olmuştur. Personel yönetimi teknolojik gelişmelerle robotlaşmış, İKY ise bir yönetim felsefesi olarak ön plana çıkmıştır.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN FONKSİYONLARI



PERSONEL YÖNETİMİ DİJİTALLEŞTİ

The screenshot shows the LOGO website's 'İnsan Kaynakları Çözümleri' page. The page features a navigation menu with options like 'ÇÖZÜMLER', 'BAŞARI HİKAYELERİ', 'E-ÇÖZÜMLER', 'SEKTÖRLER', 'HİZMETLER', 'İŞ ORTAKLARI', and 'BLOG'. A large banner image shows a group of people celebrating. Below the banner, there is a section titled 'İnsan Kaynakları Çözümleri' with a sub-header 'İŞLETMENİZ İÇİN EN DOĞRU KARARLARI LOGO İNSAN KAYNAKLARI ÇÖZÜMLERİYLE ALIN!' and a form to request a solution. The form includes fields for 'AD *' and 'SOYAD *'. The page also has a footer with contact information and social media links.

The screenshot shows the Kolay Yazılım A.Ş. website's 'Online Personel Yönetim Yazılımı' page. The page features a navigation menu with options like 'Ücretsiz Kullanmaya Başlayın'. A large banner image shows a group of people celebrating. Below the banner, there is a section titled 'Hepsi bir arada' with a list of features. The features include: 'Özlük bilgilerini kaydedin', 'Harcama ve avansları kaydedin', 'Performans yönetimi yapın', 'İzinleri yönetin', 'Kolayca rapor alın', 'Bordrolama yapın', 'Zimmetleri tutun', 'Şirket takvimi tutun', 'Yemek kartlarını yönetin', 'Eğitimleri takip edin', 'Dosyalarınızı yönetin', 'Puantajı takip edin', and 'BES Otomatik Katılımı yönetin'. The page also has a form to start using the software for free, with fields for 'Ad', 'Soyad', 'Şirket', 'Şirket E-Posta Adresiniz', 'Şirket Telefonunuz', and 'Parola'. The page also has a footer with contact information and social media links.

Arş. Gör. Dr. Okan Güray BÜLBÜL

DERS SONU KAZANIMLARI

- İnsan Kaynakları Yönetimini tanımlayabiliriz.
- İnsan Kaynakları Yönetiminin bir felsefe haline gelmesine neden olan etmenleri açıklayabiliriz.
- Uluslararası İş Bölümü kavramını tanımlayabiliriz.
- Yedek İşgücü Ordusu kavramını tanımlayabiliriz, İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilişkisini kurabiliriz.
- İnsan Kaynakları Yönetimi ile Personel Yönetimi arasındaki farklılıkları açıklayabiliriz.
- Küreselleşmenin – Dijitalleşmenin insan kaynakları yönetimine etkilerini değerlendiremeyiz, ona daha vakit var.