



# AOSB'de iş gücü planlama eğitimi

ADANA(İLKHABER) – Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi (AOSB)'nde sanayici ve çalışanlarına eğitim desteği sağlamak amacıyla kurulan AOSB Akademide "İş Gücü Planlama ve Norm Kadro Eğitimi" konulu seminer düzenledi.

AOSB Seyhan Toplantı Salonu'nda gerçekleştirilen organizasyona konuşmacı olarak katılan uzman Özlem Yurdanur, stratejik insan kaynakları yönetimi perspektifinden insan kaynağı planlamanın önemi, iş analizi ve süreç yönetimi, optimum kadro tasarımı, süreç optimizasyonu ve termin belirleme konularında bilgiler sundu.

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)'nin son yıllarda çalışma hayatında geniş yankı uyandıran bir yaklaşım haline geldiğini söyleyen Yurdanur, "Bilimsel yönetim yaklaşımı ile başlayan yönetim felsefesi, günümüzde İKY aşamasına ulaşmıştır. İKY işletmelerde çalışan bireylerin ihtiyaçları, eğitim ve geliştirilmeleri gibi konularda insan odaklı modern bir yönetim anlayışıdır." dedi.

## "ÇALIŞANLARIN YÖNETİMİNDE DÖNÜM NOKTASI"

1980'li yılların çalışanların yönetiminde dönüm noktası olarak kabul edildiğine işaret eden Özlem Yurdanur, İKY ile çalışanların yönetimine stratejik bakış açısı kazandırıldığı bu dönemde iş dünyasının eskisinden farklı hale gelen üretim ve yönetim ilişkileriyle karşı karşıya kaldığını kaydetti.

Üretim modellerinin ekonomik, sosyolojik ve teknolojik olarak dünyanın yaşadığı evrimlere paralel olarak hızlı değişimlerle yüz yüze kaldığını hatırlatan Yurdanur, işletmelerdeki insani varlık için de yeni yönetim modellerini zorunlu hale getirdiğini ifade etti. İKY'nin hem bu ihtiyacı karşılaması, hem de işveren ile çalışanlar arasında ezeli bir uzlaşma sağlaması savıyla gün-



demde popüler bir yer edindiğini vurgulayan Özlem Yurdanur, İKY modelinin ilkelerini, "Yeterlilik, kariyer, eşitlik, güvence ve yansızlık" diye sıraladı.

İnsan kaynakları biriminin, işletmelerdeki insan kaynağını en etkili ve verimli biçimde harekete geçirecek faaliyetleri yürütmekten sorumlu olduğunun altını çizen Yurdanur, bu kapsamda İKY'de "iş stratejileri ile paralellik, tutarlılık, değişimi destekleyen araçlarla yönetim, bağlılık ve motivasyon" stratejilerinin dikkat çektiğini aktardı.

**İKY FONKSİYONLARI**  
Kurumlarda genel olarak İK birimlerinin çalışma alanları ve fonksiyonlarının benzer olduğuna işaret eden Özlem Yurdanur, bunları "İş dizaynı-analizi, İK planlama, işe alma ve yerleştirme, oryantasyon, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, ücret ve diğer faydaların yönetimi, kariyer planlama, işten ayrılma ve çıkarma" başlıkları altında özetledi.

**"KURUMSAL DEVAMLILIK ve GELİŞİM"**  
Kurumsal stratejik yönetimde 'devamlılık, gelişim ve hedeflerin' en öncelikli konulardan geldiğini dile getiren Özlem Yurdanur, tüm İK stratejilerinin kurumsal gelişim temelinde yapılandırılması gerektiğini söyledi. Stratejik yönetimin, "Bütünsel, kendi içinde tutarlı, değişimi

desteklemesi, esnek, bağlılık ve motivasyon" sağlaması gibi özellikleri üzerinde duran Yurdanur, stratejik yönetimde yöneticilerin çalışma alanlarına ilişkin şunları söyledi: "Hedeflere ulaşmalıdır. Takım oluşturmalıdır. Kişileri geliştirmelidir. Gelecek yönetiminde ise; stratejilerle hareket edilmeli. Stratejiler sürekli gözden geçirilmeli ve gerekli revizyonlar yapılmalı. Kaynak ve çevre analizleri güncel tutulmalı. Sürekli planlama yapılmalı. Bütünsel uygunluğa odaklanmalı."

Çalışanların performans hedefleri ile kurum hedeflerinin uyumlandırılması süreci olan çalışan performans yönetimi hakkında bilgiler sunan Yurdanur, "Çalışan performansına yönelik bilgi toplama, değerlendirme, geri bildirim verme ve organizasyonel etkinliği artırmak amacıyla yönlendirmeyi içeren sistemin bütünüdür. İşlerin tanımlanması, performans kriterlerinin belirlenmesi, ölçülmesi, değerlendirilmesi, geliştirilmesi; eğitim, ücret yönetimi, kariyer planlama sistemleri ile entegrasyonu faaliyetlerini içermektedir." şeklinde konuştu.

AOSB'deki firmalardan çok sayıda İnsan Kaynakları yöneticisi ve çalışanının katıldığı eğitimde Yurdanur, eğitimin sonunda katılımcıların sorularını cevapladı.