

YENİ YAPILANDIRMA YASASI

Kemal YETİK, ÜNSPED

PAZARLIK TAKTİKLERİ

Prof. Dr. Murat ERDAL

SATINALMADA DEĞİŞİM ZAMANI

Oktay SARI



İŞLETMELERDE STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÖNEMİ

Dr. Gözde MERT

TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİCİLERİNİN STRATEJİK RUTİNİ: PESTLE ANALİZİ

Bariş SARIGÜL

Oyunlaştırmayla Keyif
Aarak Öğrenme

Prof. Dr. Mahmut TEKİN

Ticarette Yaptırım
Klozlarının Kullanılması

Reşat BAĞCIOĞLU

Kamu İhale Mevzuatında
Değişiklikler

Mehmet ATASEVER

BU SAYIDA

TEMMUZ 2021 YIL:9 SAYI:103

Yeni Yapılandırma Yasası Kemal YETİK	8-10
Pazarlık Taktikleri Prof. Dr. Murat ERDAL	11-14
Dış Ticaretteki Riskler - XXVIII Reşat BAĞCIOĞLU	15-21
Oyunlaştırmayla Keyif Alarak Öğrenme Prof. Dr. Mahmut TEKİN	24-27
Kamu İhale Mevzuatında Değişiklikler Mehmet ATASEVER	28-30
Satınalmada Değişim Zamanı Oktay SARI	31
Tedarik Zinciri Yöneticilerinin Stratejik Rutini: Pestle Analizi Barış SARIGÜL	32-34
Enerji Kullanım, Üretim, Tüketiminde Standardizasyon ve Enerji Yönetim Sistemi Mehmet Uğur ÖZDENİZ	35-37
Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçiye Ara Dinlenmesi Nasıl Kullanılmalıdır ? Lütfi İNCİROĞLU	38
Araç Kiralama Sözleşmesi İmzalarken Nelere Dikkat Edilmeli ? Ahmet ALBAYRAK	39-40
Vergi Anayasa'da Yer Alır Şaban KÜÇÜK	41
Sosyal Uygunluk ve Etik Denetimler Dilek AŞAN	42-43
Pratikleştirici Bir Çalışma: Karvas İş Modeli Dr. Mehmet KAPLAN	44-45
Son Kilometre Depolama Oruç KAYA	46
İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi Dr. Öğr. Üyesi Gözde MERT	47-49
E-Lojistiğin ABC'si Gökhan DEMİRCİOĞLU	52-53
Şirketlerde Presenteeism (İşte Var Olmama) Sorunu Ertuğrul TEKİN	55-56

İMTİYAZ SAHİBİ
TİNOVA BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ A.Ş.
ADINA
MURAT ERDAL

EDİTÖR
PROF. DR. MURAT ERDAL
murat.erdal@buyernetwork.net

KURUMSAL İLETİŞİM
ARŞ. GÖR. ADİL ÜNAL
adil.unal@buyernetwork.net

DİZGİ VE TASARIM
FİLİZ ÜNAL
filiz.unal@satinalmadergisi.com

REKLAM VE SPONSORLUK
reklam@satinalmadergisi.com
0 (212) 509 56 56

DANIŞMA KURULU
PROF. DR. EMRAH CENGİZ
PROF. DR. MAHMUT TEKİN
MURAT AKSOY
MEHMET ATASEVER
SEYHAN GENÇAÇ
REŞAT BAĞCIOĞLU

ABONELİK
abone@satinalmadergisi.com
www.satinalmadergisi.com/abonelik

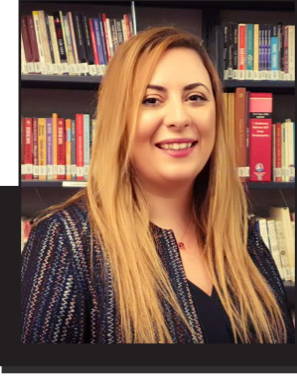
YÖNETİM YERİ
Tinova Bilişim Teknolojileri A.Ş.
İstanbul Teknokent No:37/1 B Blok
No: 105 34320 Avcılar / İstanbul
Tel (0212) 509 56 56
Tel (0546) 740 10 10
Web www.satinalmadergisi.com

YAYIN TÜRÜ: Yaygın, Süreli, Aylık

DİJİTAL DERGİ ABONELİĞİ
Dijital abonelik talepleriniz için abone@satinalmadergisi.com adresine e-posta gönderebilirsiniz.

Online Üyelik: <https://satinalmadergisi.com/dijital-islem-merkezi/>

Satınalma Dergisi T.C. yasalarına uygun olarak yayınlanmaktadır. Yayınlanan ilanların ve makalelerin sorumluluğu ilan ve makale sahiplerine aittir. Satınalma Dergisi basın meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder.



Dr. Öğr. Üyesi Gözde MERT
Nişantaşı Üniversitesi İşletme Bölüm Başkanı
& Gözde Araştırma Şirketi Kurucusu
gozde.mert@nisantasi.edu.tr
mertgozde@yahoo.com

İŞLETMELERDE STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÖNEMİ

“Her işletmenin geleceği, problemlidir. Problemler, tanınmalı ve çözülmeye çalışılmalıdır.”

Dr. Gözde MERT

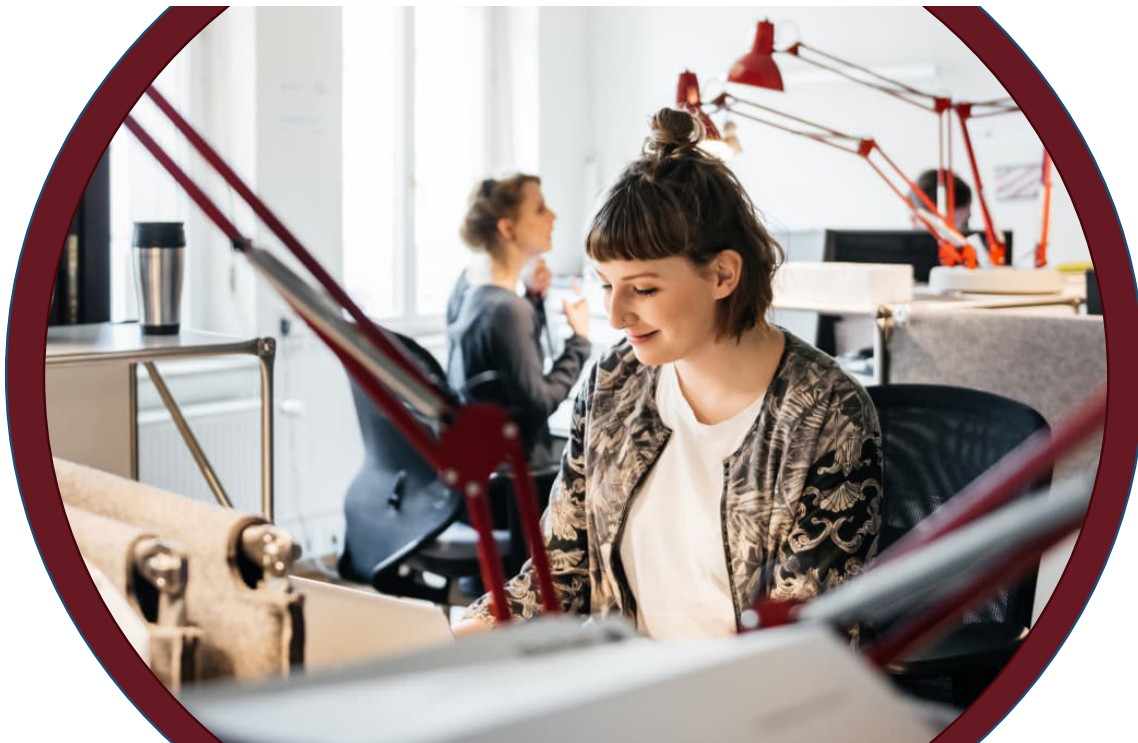
Kurumların çevresi küresel hâle geldikçe, insan kaynakları yönetimi daha ilgi çekici, tahmin edilemez, belirsiz, ani değişiklik ve sürprizlere açık bir duruma gelmektedir. İnsan kaynakları yönetimi (İKY) konusu, uluslararası ve global seviyede değerlendirildiğinde; hızlı bir şekilde gelişmesine ve değişimine tanık oluyoruz. Küresel koşullarda insanları yönetiminin önemi çok büyüktür. İşletmeler insan kaynakları yönetimini başarılı şekilde yapmak için çok fazla zaman, dikkat ve emek vermektedirler.

İnsan kaynakları yönetimi, insanı ön plana çıkaran, onu örgütün merkezinde gören, personel yönetiminin çağdaş bir bakış açısıdır. İnsan kaynakları yönetimi; işletme içinde insanın stratejik önemini fark ederek, işletmeye değer katan bir unsur olarak, işletmenin etkinlik ve verimliliğinde katkısı olan ve bunu öngören bir yaklaşımdır.

21. yüzyılda, insan kaynakları yönetimi alanındaki değişimler üç dönem hâlinindedir. İlk dönemin ağırlıklı konusu; çalışan bilgilerinin yer aldığı kayıt ve dosyaların tutulmasıdır. İkinci dönemde, yasal sorumluluklarla ilgili konuların insan kaynakları işlevinde ön plana çıktığı dönemdir. 1980’li yıllardan sonraki sürede; rekabete dayalı üstünlüğün kazanılmasında ve bunun korunmasında, insan kaynakları yönetiminin stratejik destek olarak görüldüğü bir üçüncü dönemdir.

İnsan kaynakları yönetiminin, iki temel amacı vardır:

- İnsan kaynaklarının organizasyon amacıyla; en verimli ve en etkin bir şekilde harekete geçilmesi,
- Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasını ve mesleki olarak gelişmelerinin sağlanmasıdır.



Personel Yönetiminden Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş

Psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi dallarda görülen ilerlemeler 1950'li yıllarda yönetim alanını da etkilemiştir. İKY alanında çalışmalarının çoğu bu dönemde başlamış olup; Shartle (1950), Gehiselli, Brown (1952) ve Harrell (1953) gibi psikologlar tarafından yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda, çalışan psikolojileri üzerinde durulmuş ve iş gören için motivasyon artırma ve eğitim konuları ele alınmıştır. Stratejik İKY alanında yapılan ilk çalışmalar ise, İKY alanında güncel konular belirlenerek açıklanmaya çalışılmıştır. Bunlara örnek olarak; B. Von Haller Gilmer (1960) örgüt stratejilerinin personel stratejileri ile uyumunu açıklamaya çalışmıştır. Buna benzer çalışmalara yönetim teorisyenlerinin de katkılarıyla İKY'den stratejik insan kaynakları yönetimine geçiş zemini hazırlanmıştır.

1960'lı yıllarda yasal düzenlemeler ve sosyal mevzuatların yoğunlaşması, örgütlerin personel departmanlarında da değişiklikler yapmalarına sebep olmuştur. Bu değişiklikler, teknolojik gelişmeleri örgütlerin büyümesi, ulusal ve uluslararası rekabetin artması, eğitime bağlı olarak iş gücünde oluşan değişiklikler, personel yönetiminden İKY'ye geçişinin zorunlu hale gelmesine sebep olmuştur. Örgütlerdeki değişimlerin devam etmesi ve özellikle 1980'li yılların başında stratejik planlama ve stratejik hedef kavramlarının uygulamaya konulması; stratejik İKY için uygulama alanı bulmuştur.



Stratejik İKY ticarethaneler, şirketler, holdingler ve tüm iş birimleri tarafından hedefler doğrultusunda, insan kaynakları yönetimine sahip oldukları araçlarla birlikte stratejik sürece yönlendirirler. Stratejik İKY, insan kaynakları fonksiyonlarını, organizasyonların stratejik hedefleriyle ilişkilendiren bir süreç olup, bireyin işindeki ihtiyaçların formüle edilmesi ve işin uygulama sürecinde davranışları etkileyen tüm faaliyetler olarak nitelendirilir.

Stratejik İKY'nin dört temel unsuru aşağıdaki gibidir:

- Yönetim fonksiyonlarından planlamanın kullanılması,
- İşletmelerin istihdam politikaları ve insan kaynakları stratejilerini standart olarak kabul edip insan kaynağı sistemlerinin oluşturulması ve yönetilmesi için çok yönlü bir yaklaşım,
- İKY kapsamında süreç ve politikalarının örgüt stratejileriyle uyumlaştırılması,
- İşletme çalışanlarının, rekabet avantajı elde etmede stratejik kaynak olarak görülmesi.

Stratejik İKY'nin özellikleri ise şu şekildedir:

- İKY politikası uygulamaları, genel stratejik amaçlar ve organizasyonel ortam arasında açık bir bağlantı vardır, yani makro özelliğe sahiptir.

- İnsan kaynakları uygulamalarına kolay müdahale edilebilmesi için iş görenleri birbirine bağlayan düzenli iş akış şemalarına sahiptir. Böylece çalışma sürecinde karışıklıkların ve sorunların oluşmaması sağlanmaktadır.

- Stratejik İKY'de sorumlulukların çalışanlara dengeli bir şekilde dağıldığı görülmektedir.

İKY; insanları istihdam etme, eğitme, personel temini ve bunlarla ilgili politikalar geliştirme, bu politikaları korumak için stratejiler geliştirme sürecidir. İKY uygulamaları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İnsan kaynakları planlaması,
- Kariyer planlama ve örgüt kültürüne uyum,
- İşe alma, temin ve seçim sistemi süreci,
- Maaş, tazminat ve ödül sistemi,
- Motivasyon ve işe bağlılığın sağlanması,
- Eğitim yönetimi,
- Kararlara katılımı teşvikte etkili iletişim,
- Performans değerlendirme,
- Sendikal ilişkiler,
- İş sağlığı ve güvenliği kontrolü,
- Uluslararası İKY sistem ve politikalarının güncelliği

Stratejik İKY'nin Ortaya Çıkmasındaki Faktörler ve Gelişim Süreci Aşamaları

Günümüzde örgütler, daha etkin, hızlı ve rekabetçi olabilmek için dinamik bir ticari yapı içerisindedirler. Bu dinamizmin temelinde yatan sebepleri ve stratejik İKY'yi daha iyi uygulayabilmek için, bu sürecin etkili olan nedenleri ve temelinde yatan sebepleri bulmak ve anlamak yararlı olacaktır:

1. Küreselleşme: Günümüz açısından örgütlerin uluslararası piyasalara açılabilmesi ve faaliyetlerini bu çerçevede yapma eğilimlerini ifade etmektedir. Bu durum örgüt açısından ulusal ve uluslararası rekabeti büyük oranda etkilemektedir.

2. Teknoloji: Teknoloji gelişim süreci, örgütleri daha rekabetçi olmaya zorlamakta ve de rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. İşletmeler, rekabet güçlerini sürdürülebilmeleri için yapılarını ve işleyiş süreçlerini yeniden dizayn etmeli, çalışanları açısından motive edici faktörlerini ve yönetim planlarını teknolojik gelişmelere paralel bir şekilde geliştirmelidir. İnsan kaynakları fonksiyonlarını teknolojik gelişmeler yönünde güncel tutmalıdır.

3. Serbestleştirme: Sektörlerde devlet düzenlemeleri nedeniyle oluşan sınırların düzenlenerek daha işler hale getirilmesidir. Bunun nedeni ise, örgütlerin küresel anlamda işgücüne ihtiyaç duymalarıdır. Serbestleşmenin sonucu olarak rekabet ortamlarında ihtiyaç duyulan ticari araçlara ve nitelikli iş gücüne daha kolay ulaşarak, sürecin daha iyi yönetilmesine ve örgütün devamlılığının sağlanması gibi neticelerle karşılaşılma oranları yükselecektir.

4. İş Yapısının Değişmesi: Küreselleşme, teknoloji ve serbestleşme üretim sürecini değiştirmektedir. Bunların sonucu olarak da rekabet koşullarına uygun ürün üretilebilmesi için insan kaynağının önemsenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Bu sonuca ulaşabilmek için eğitilmiş ve nitelikli insan kaynağının varlığı önem teşkil etmektedir.



5. İşgücü Çeşitliliği: Küreselleşen dünyada işgücü yelpazesinin genişlemesi insan kaynaklarından etkin bir şekilde faydalanma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. İnsan kaynakları yönetim uzmanı Charles Handy; dünyaca ünlü bazı kurumların, yetenekli insan kaynaklarını gözden çıkarmaları sonucunda yok olduklarını saptamıştır. İngiliz firması Marconi'nin, çalışanlarını gözden çıkararak, bilişim teknolojisi alanında, yoğun bir yatırım yapmaya karar verdiğini ve bu durumun iflasa neden olduğu belirtilmektedir. Amerikan firması Enron'un, en büyük sorunlarının küçük bölümlerin ne yaptığını bilmemeleri ve tek bir hatanın kurumun sonunu getirdiği bilinmektedir. İngiltere'nin bankası Barrings'in bir çalışanın, Singapur'da yaptığı hata, tüm bankanın çökmesine neden olmuştur. Sermaye ve fiziksel kaynakların, eski önemini kaybettiğini belirten Handy, bunların yerini çalışanların yeteneği ve entelektüel sermayenin aldığını belirtmiştir. Buna bir örnek olarak, bilişim devi Microsoft'u işaret etmiştir. Firma sahibi Bill Gates'in, kurumun değerini yaratan hususun %90'ının binalar ya da bilgisayarlar olmadığını; bu değerlerin çalışan insanlar ve onların sahip olduğu yeteneklerde bulunduğunu belirtmesi, bu görüşün doğruluğunu, desteklemektedir.

Detaylı bilgiler için aşağıdaki kitabı okuyabilirsiniz.
Mert, G. (2019). **Uluslararası İşletmecilik Teori, Kavram ve Örnek Olaylar**, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.

Mert, G., Alan, T., Bingöl, A., Tümkaya, T. ve Koyunlu, F. (2020). **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Kurumsallaşma Sürecine Etkisi: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma**. OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 15 (10. Yıl Özel Sayısı), 5197-5230. <https://www.gozdemert.com/eserler/eser21tr.pdf>