



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:32
sssjournal.com

pp.1916-1924
ISSN:2587-1587

2019 / April / NİSAN
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 04/03/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 19/04/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 19.04.2019

METODOLOJİK İNSAN KAYNAKLARI STRATEJİLERİNİN ÖNEMİ

THE IMPORTANCE OF METHODOLOGICAL HUMAN RESOURCES STRATEGIES

Doktora Öğrencisi, Resul KAYA

Yakın Doğu Üniversitesi, res.kaya61@hotmail.com



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1396>

Reference : Kaya, R. (2019). "Metodolojik İnsan Kaynakları Stratejilerinin Önemi ", International Social Sciences Studies Journal, 5(32): 1916-1924.

ÖZ

Personel potansiyelinin oluşturulması, yönetim işlevinin geliştirilmesi ile başlar. Misyon ve vizyonun belirlenmesi ile devam eden bir süreçtir. İşletmenin genel stratejisini oluşturmak için veri toplamak ve kestirimlerde bulunmak zorunludur. Bilim ve felsefi olarak metodların açıklanması karşılaştırılması ve değerlendirilmesi neticesinde metodların temellendirilerek uygulanması gerekir. Stratejik planların oluşturulması, geliştirilmesi ve kontrolünün iyece yapılması halinde adım adım hedeflere ulaşıldığı görülecektir.

Anahtar Kelimeler : Strateji planlama, Misyon ve Vizyon, Veri ve Metodoloji

ABSTRACT

Creating personnel strategy starts with developing management function. It is a process which is followed by the determination of mission and vision. It is obligatory to collect data and make estimations in order to create the general strategy of the business. The methods should be grounded and applied as a result of the explanation, comparison and assessment of the methods in scientific and philosophical terms. Goals will have been achieved step by step if strategic plans are created, developed and thoroughly controlled.

Keywords : Strategy planning, Mission and Vision, Data and Methodology

1. GİRİŞ

Personel potansiyelinin oluşturulması, yönetim işlevinin geliştirilmesi ile başlar. Misyon ve vizyonun belirlenmesi ile devam eden bir süreçtir. İşletmenin genel stratejisini oluşturmak için veri toplamak ve kestirimlerde bulunmak zorunludur. Bilim ve felsefi olarak metodların açıklanması karşılaştırılması ve değerlendirilmesi neticesinde metodların temellendirilerek uygulanması gerekir. Stratejik planların oluşturulması, geliştirilmesi ve kontrolünün iyece yapılması halinde adım adım hedeflere ulaşıldığı görülecektir.

Çalışan personelin önemi, yetenekli olan çalışan personelin özellikle anahtar önemdeki işlere atanması, operasyon stratejisi personelin izleyebileceği bir yol tarif eder. Plan kurumun ana faaliyetlerini göstermelidir. Çalışan personellerin, stratejiyi ve işletme planlarını birbirine bağlayarak stratejinin uygulanması, yöneticilerin stratejik vizyonu yönetmesini ve kontrol etmesini sağlayacaktır

Stratejik yönetim ve planlama ihtiyacının temelinde 3 unsur vardır. Bunlar a) yapılan çalışmalar tüm yönetici ve çalışanlara gösterilmelidir. b) personel yeni fikirler konusunda cesaretlendirilmelidir. c) sürdürülebilir rekabetçi avantaj sağlamalıdır. Büyük stratejileri kurgulamak için iki önemli noktaya dikkat edilmelidir. Bunlar işletmede ve işletme içindeki çevrenin analiz edilmesidir.

İyi seçilmiş ve planlanarak oluşturulmuş olan personel potansiyeli işletmenin stratejik, taktik ve operasyonel planlarına çok daha iyi hizmet edecektir. İşletmenin etkinliğinin artırılmasında , işletmenin büyüme hızının artmasında ve işletmenin rakipleriyle mücadele etmesinde oluşturulan personel potansiyeli büyük rol oynayacaktır.

İşletmenin önündeki fırsatları,dış çevrede işletenin kendi yararına kullanabileceği ve rekabette avantajlı olmasını sağlayacak durumlardır. İşletmenin önündeki tehditler ise rekabetçi avantaja işletmenin ulaşmasını engelleyen dışsal faktörlerdir. Geleceğe yönelik tahmin strateji oluşturmada diğer bir yöntemdir. Bu iki türlü yapılabilir. 1- Trend (eğilim) analizidir. Bir diğeri ise senaryo analizidir.

Metodolojinin temellerinden araştırma teknikleri kullanılarak personel potansiyelinin oluşturulması hakkında evrenden örnekler seçilerek, bilgiler toplanılarak araştırmalar yapılır. Veriler toplanır . test edilmeden doğruluğu ve geçerliliği kabul edilen genel ilkeler aksiyon olarak adlandırılır.

2. STRATEJİK PLANLAMA

Strateji : Hedefleri belirlemek ve belirlenen hedeflere ulaşmak için düşünmek ve karar verebilmektir. Aynı tanımlanmış sonuçları elde etmek için gelecekte ne gibi iş faaliyetlerinde bulunulacağını formüle ederek , belirsizlikle mücadele etmek gerekir. Stratejik planlamanın faydaları, hedeflere ulaşmada gelişimin kontrolü, hedefe ulaşmak için yapılacak iş faaliyetlerinin koordinasyonu ile ileriye yönelik olarak belirsizliği belirli hale getirmek amacını taşımaktadır.

2.1. Stratejik Planlama ve Kontrol Döngüsü

Yöneticilerin uyum içinde işleyen , çalışan ve üreten görev ve sorumluluklarını yerine getiren personeli kontrol altında tutmalıdır. Bu kontrol şu yollar izlenmelidir.

- Plan yapmak
- Yürürlüğe Koymak
- Sonuçları planla karşılaştırarak gidilecek yönü belli etmek yeni hedeflere ilişkin öngörude bulunabilmektir. Gerçekleşen sonuçlar ile planlanan arasındaki farkların sebeplerini araştırıp düzeltici faaliyetlerle çözümü bulmaktır. (Eraksoy, 2014: s.38-45)

2.2. Stratejik Planlama İşlevinin Temelleri

- Stratejik yönetim ve planlama ihtiyacının temelde 3 sebebi vardır.
- Yapılan çalışmalar gidilecek yönü tüm yönetici ve çalışanlara göstermelidir.
- Yeni fikirler konusunda cesaretlendirmelidir.
- Sürdürülebilir rekabetçi avantaj sağlamalıdır. Bir işletme müşterilerin taleplerine hızla yanıt verebiliyorsa , yenilikçi ise, kaliteli ürünle birlikte verimlilikte başarılıysa sürdürülebilir rekabet avantajına sahip olmuş demektir. Bir işletmenin var olma sebebi misyon açıklamasında belirtilir. İsteddiği yere ulaşmak için yapması gerekenler ise vizyon ile açıklanmaktadır. Bu açıklamalardan stratejik planlama, taktik planlama ve operasyonel planlama türetilir. Planlamanın şekli ne olursa olsun amacı, belirlenmiş bir işletme hedefini gerçekleştirmektir. İşletme hedefi de belirli bir sürede ölçülebilir bir sonuç olmalıdır. (Eraksoy, 2014: s.46, 47)

Stratejik amaçlar işletmenin üst yönetimi tarafından belirlenir ve işletmenin tümünü ilgilendiren hedeflere odaklanır. Taktik hedefler orta düzey yönetim tarafından belirlenir ve stratejik hedeflere ulaşmak için yapılacakların planlanmasını içerir. Operasyonel hedefler ise üst yönetimde olmayan yöneticiler tarafından belirlenir. Bu yöneticiler taktik amaçları yerine getirmek için kısa dönemli işlerle ilgilenerler.İşletme için belirlenen hedefler belirgin, ölçülebilir, ulaşılabilir sonuç odaklı ve süreye bağlı olarak belirlenmelidir. (Eraksoy, 2014: s.48)

2.3. Stratejik Yönetim Sürecinin Oluşturulması

- Stratejik yönetim sürecinde beş adım ve bir geribildirim döngüsü yer almaktadır.
- Misyon ve vizyon açıklamasını oluşturmaktır. Misyon işletmenin amacını oluştururken , vizyon işletmenin uzun dönemli yönünü ve stratejik amacını açıklar.

- Genel olarak yazılmış misyon ve vizyon açıklamalarını ve işletmenin misyonunu nasıl yerine getireceğini belirten bir stratejiye dönüştürmektir. Genelde ortak olarak planlanması yapılan stratejiler büyüme stratejileri, (satışların ve işin artmasını hedefler) Denge stratejileri (Mevcut duruma göre en az değişikliği hedefler) savunma stratejileridir. (işletmenin faaliyetlerinde azalmayı hedefler)
- Stratejinin formüle edilmesidir. Bu adımda büyük strateji daha spesifik stratejik planlara dönüştürülür ve farklı stratejiler arasında bir seçim yapılarak , seçilen strateji işletmenin ihtiyaçlarına göre kurgulanır.
- Stratejinin işleme alınmasıdır. Bu adımda stratejik planlar yürürlüğe konulur.
- Stratejik kontroldür. Yürürlüğe konulan stratejinin izlenmesi ve bu stratejide düzeltmeler yapılması sürecidir. (Eraksoy, 2014: s. 49)

2.4. Büyük Stratejiyi Kurgulamak

İşletmenin genel stratejisini oluşturmak için veri toplamak ve kestirimlerde bulunmak gereklidir. Bu adım rekabet hakkında bilgi toplamak ve bu sayede rakiplerin hareketlerini öngörüp buna göre davranmayı mümkün kılar. Rekabet hakkında bilgi günümüzde açık bilgi kaynaklarında (internet mesleki yayınları vb) kolaylıkla toplanabilmektedir. Genel stratejiyi oluşturmada 2. önemli nokta işletme dışı ve işletme içindeki çevrenin analiz edilmesidir. Amaç erkenden işletmenin planlarını etkileyecek olası tehdit ve fırsatları sezmektir. Bu yöntemle işletmenin önündeki fırsatları değerlendirme imkanı yakalanmış olur.

İşletmenin önündeki fırsatları, dış çevrede işletenin kendi yararına kullanabileceği ve rekabette avantajlı olmasını sağlayacak durumlardır. İşletmenin önündeki tehditler ise rekabetçi avantaja işletmenin ulaşmasını engelleyen dışsal faktörlerdir. Geleceğe yönelik tahmin strateji oluşturmada diğer bir yöntemdir. Bu iki türlü yapılabilir. 1- Trend (eğilim) analizidir. Bu analizde geçmişteki olayların diziliminin gelecekte de olacağı varsayılarak eldeki veriye göre gelecekteki verilerin değeri tahmin edilir. Genel stratejinin oluşturulmasında başka bir strateji ise senaryo planlanmasıdır. Bu planda ayrı ayrı planlar stratejiler oluşturulur. Yamanlar Hukuk Danışmanlığında avukatlık ihtiyacının yapılabileceği gibi (Eraksoy, 2014: s. 50- 51)

2.5. Stratejiyi Formüle Etmek

Stratejinin formülasyonu için en çok kullanılan araçlardan ilki ünlü Amerikalı stratejik yönetim uzmanı Michael Porter' in 5 rekabetçi güç analizi ile 4 adet rekabetçi stratejisidir.

- Sektöre yeni giren rakiplerden kaynaklanabilecek tehditler
- Tedarikçilerin pazarlık gücü
- Satıcıların pazarlık gücü
- Esas ürün veya hizmet yerine geçebilecek ikame ürün ve hizmetlerden kaynaklanabilecek tehdit
- Rakipler arasındaki rekabetçi çekişme
- Porter' in, bu 5 rekabetçi güç karşısında sadece 4 rekabetçi strateji oluşturulabileceğini ifade etmektedir. (Eraksoy, 2014: s.51- 52)

2.6. Stratejinin İşleme Alınması ve Kontrolü

Strateji yönetim sürecinin son adımları stratejiyi işleme almak ve uygulamaktır. Bu stratejiyi uygulamanın 3 anahtar süreci bulunmaktadır.

1. Çalışanlar
2. Strateji
3. Operasyonlardır.

Çalışan personelin önemi, yetenekli olan çalışan personelin özellikle anahtar önemdeki işlere atanması, operasyon stratejisi personelin izleyebileceği bir yol tarif eder. Plan kurumun ana faaliyetlerini göstermelidir. Çalışan personellerin, stratejiyi ve işletme planlarını birbirine bağlayarak stratejinin uygulanması, yöneticilerin stratejik vizyonu yönetmesini ve kontrol etmesini sağlayacaktır. (Eraksoy, 2014: s.53)

2.7. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

Personel potansiyeli ve insan kaynakları sürecinin amacı işletmenin misyon ve vizyon u gerçekleştirecek en uygun iş performansını elde etmektir. Personel potansiyelini idare etmenin iki kavram önem arz etmektedir.

- ✓ İnsan sermayesi personelin bilgi ve tecrübesinin ekonomik ve üretken potansiyelidir.
- ✓ Toplumsal sermaye ve iş güçlü, güvene dayalı işbirlikçi ilişkilerin ekonomik ve üretken potansiyelidir.

Personel potansiyelinin planlanması mevcut çalışan ihtiyaçlarını anlamak ve gelecekteki çalışan ihtiyaçlarını anlamak için geliştirilen sistematik ve kapsayıcı bir plandır. Mevcut çalışan personelin ihtiyaçlarını anlamak öncelikli bir işin temel unsurlarını kavramak için gözlem ve çözümleme ile iş analizi yapılması gerekir. Ayrıca ihtiyaçların tespit edilmesi personelin nereden temin edebileceğine dair bilgiyi almasını gerektirir. Personelden ve insan kaynaklarından sorumlu olan yöneticinin iş kanunu ve mevzuattan haberi olması gerekir. Şöyle ki çalışan personelin işten çıkarılması, izin gününün hesaplanması, hamilelik veya askerlik nedeniyle işten çıkarılması durumunda hak ve yükümlülüklerinin bilinmesi gibi (Eraksoy, 2014: s.60 - 61)

2.8. Stratejik Planlama Sürecinin Adımları

Strateji uzun dönemli ve bir organizasyonun bütününe yönelik planlardır. Strateji oluşturmak ileriye düşünmek ve vizyoner olmak demektir. Strateji çalışmalarına başlarken aşağıdaki ölçütlerde değerlendirilmelidir.

- a- Hizmet Kapsamı** : İlgili hukuk alanının tüm yönlerine ilişkin hizmet verilir verilmeyeceği
- b- Teknik Uzmanlık** : Hukuk alanındaki teknik uzmanlık düzeyi bu düzeyde ne kadar avukat olduğu ve bu alanda ne kadar ünlü olduğudur.
- c- Hizmeti Ulaştırma Yeteneği** : Teknolojiden de yararlanan avukatlar hizmeti hangi kanallarla ulaştırdığı (Extranet, Web sayfaları vb)
- d- Müvekkil İlişkileri** : Müvekkillerle ilişkileri güçlü ve çevresi olan ve bu çevreden iş yaratabilecek avukatlardan olup olmadığı
- e- Sektör Tecrübesi** : Hukuki hizmete ihtiyaç duyabilecek sektörlerde (Sağlık hizmetleri, Telekom, enerji, Bankacılık vb) avukatların olup olmadığı
- f- Lokasyon** . İş merkezine yakın bir yerde ofisin olup olmadığı
- g- Ücret Hassasiyeti** . Müvekkillerin düşük ücretle mi çalışıyor olduğu

İnsan Kaynakları stratejisini uygulamak için kritik başarı faktörlerini belirlemelidir. Kritik başarı faktörü üst düzeyde kaliteli hizmeti verilmesi gibi (Eraksoy, 2014: s.193, 194, 195)

2.9. Stratejik Planı Oluşturulurken Kullanılacak Veriler

2.9.1. Mevcut Durum Analizi : Bürosunun hukuk piyasasında nerede konumlandığı, büronun çekirdek faaliyetleri, hangi faaliyetlerden gelir elde ettiği, nasıl işlediğine odaklanılıp istenilen duruma ulaşmak için ne yapılması gerektiği planlanmalıdır. Bu değerlendirme kurum kültürünü , yönetimi ve diğer anahtar önemdeki hukuki ve idari alanları da kapsar. Bu analiz hukuk danışmanlığı bürosunun amaçlarına ulaşması için davranışsal değişikliklerin yapılması için alt yapıyı hazırlar.

2.9.2. Mevcut Müvekkillerin Analizi : Müvekkillerin ne kadarının yeni, ne kadarının eski olduğunun analiz edilmesi

2.9.3. Fırsatlar / Tehditler : Büroyu etkileyecek fırsat ve tehditler göz önüne alınmalıdır. Stratejik planlamada çok kullanılan SWOT analizi örneği gösterilebilir. Büro bu çalışma ile birlikte güçlü bir stratejik planlama aracı edinmiş olur.

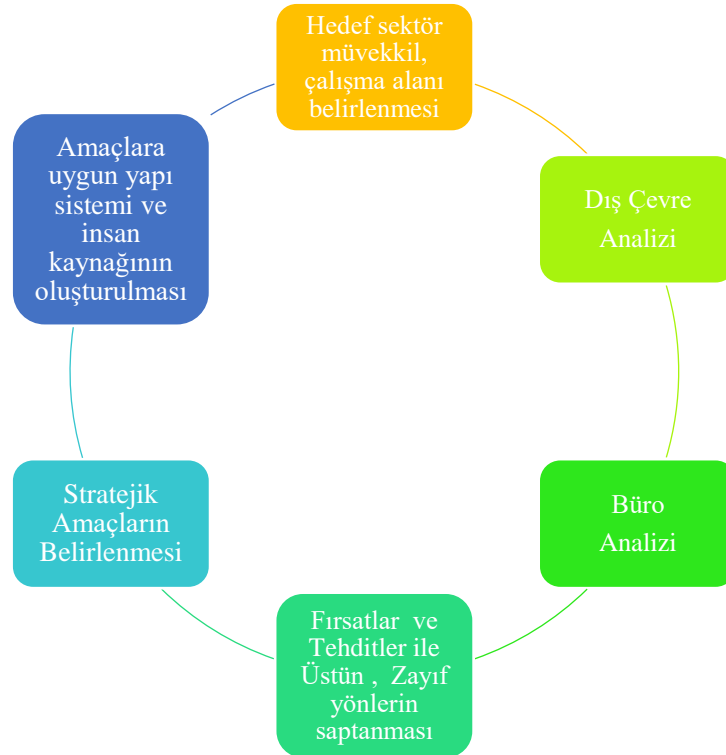


Şekil 1. Swot Analiz Grafiği
(Kaynak: Eraksoy, 2014: s. 197, 198)

2.9.4. Mevcut Hukuk Hizmetlerinin Analizi : Verilen hukuk hizmetlerinin geliştirilmesi stratejik planın önemli unsurlarındandır. Bütün bu analizleri yaptıktan sonra oluşacak stratejik plan şu sorulara yanı vermelidir.

- Hangi müvekkil tabanı hukuk hizmetlerinin alıcısı olacaktır. (Büyük, küçük, orta şirketler mi)
- Hangi hukuk alanları esas faaliyetlerimizi oluşturacaklardır.
- Rekabetimizin esas kaynağı ne olacak
- Hukuk Danışmanlığı büro yönetimimiz ve organizasyon yapımız ne şekilde değişmelidir.

2.9.5. Dış Çevre Analizi :Hukuk hizmeti verilmesini etkileyen unsurlar değerlendirilmelidir.



Şekil 2. Strateji Belirleme Süreci İş akışı Diyagramı
(Eraksoy, 2014: s.204 , 205)

Personel Potansiyelinin oluşturulmasında danışmanlık vizyon ve misyonu doğrultusunda iş ilişkilerinin kurulması, tanıtım faaliyetleri, büronun yayımlayacağı hukuk dergileri , web sitesi gibi çalışmalarla mümkün olacaktır.

3. METODOLOJİ ARAŞTIRMALARI

3.1. Metodolojik Temellerin Uygulanması

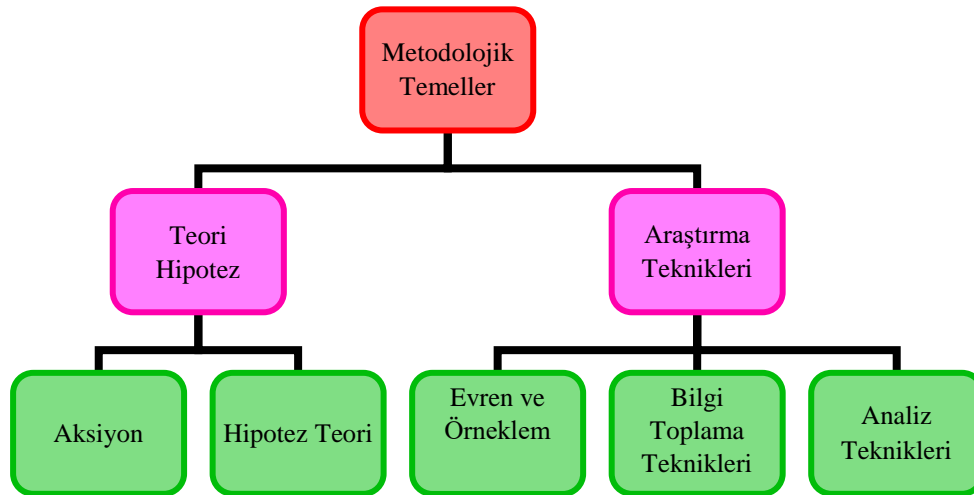
Metodolojinin tanımı : Yöntem bilimidir . Özellikle felsefe ve bilim alanında yöntem araştırmak ve yeni yöntemle meydana getirmek için ilkeler geliştiren bilimdir. (www.Nnd Sözlük s.1-2) Metodoloji metodların karşılaştırılması, eşleştirilmesi, değerlendirilmesidir. Ve metodların aranmasıdır. Bilimsel araştırma mantığının yöntemlerini ele alan kolu , her bilimin ilgilendiği uygulamalı düşünce biçimlerini araştırır. Demek ki yöntem bilimi,bi bilim alanında geçerli olan ya da o sıra kullanılmakta olan yöntemlerin değerlendirmesini yapmakla yükümlüdür. Yöntem bilim çağdaş düşüncenin açmış olduğu bir çalışma alanıdır. Yöntem üzerine düşünceler Bacon ve Descartes ile başlamıştır. (www. Msxlams.Org)

Metodolojinin temelleri bilimsellikler üzerinden ifade edilebilir. Bilimsel bilginin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. Metodoloji bilimsel araştırmanın mantığıdır. Özellikleri ise a) tarafsızlık ilkesi , b) Doğru ölçü, c) kanıtlama niteliği , d) Genelleme özelliği e) Bilim olması gerekeni değil, olanı inceler. (İ. Arslanoğlu s. 1-2)

3.2. Metodoloji Yönteminde İşleyiş Aşamaları

- 1) Bir ihtiyacın meydana gelmesi ve sorunun hissedilmesi
- 2) Güçlüğü yerini ve problemi tayin etme
- 3) Bazı çözüm yolları hipotezler (denenecekler) önerme
- 4) Doğrulayıcıların saptanması
- 5) Hipotezlerin test edilmesi

Metodolojinin genel prensipleri, temelleri bütün bilimlerde aynıdır. (İ. Arslanoğlu s. 2- 3) Bunun için personel potansiyelinin oluşturulmasındaki metodoloji temelleri doğrultusunda oluşturulmalıdır. Bir grafikte özetleyelim



Şekil 3. Metodolojinin İşleyiş Aşamaları Grafiği

Kaynakça: (İ. Arslanoğlu s. 6- 7)

Bir kurum veya işletmede personel potansiyeli oluşturmak için yapılan araştırmaya bir problemin varlığını gösterir. Bu problem yukarıdaki grafikten hareketle izlenecek olan metodoloji (yöntem bilimi) ile rahatlıkla çözülebilecektir. Sorunu ortaya koyduktan sonra problemle ilgili geçici çözüm yolu olan hipotezi yani bilimsel tahminlerinde ortaya konulması gerekir. Bu da deney ve gözlemlerle mümkün olur. (www. Bilgi ve başvuru. Com)

Metodolojinin temellerinden araştırma teknikleri kullanılarak personel potansiyelinin oluşturulması hakkında evrenden örnekler seçilerek, bilgiler toplanılarak araştırmalar yapılır. Veriler toplanır . test edilmeden doğruluğu ve geçerliliği kabul edilen genel ilkeler aksiyon olarak adlandırılır. Toplanmış olan verilerin tamamının analizi yapılmak suretiyle problemin nasıl çözüleceği ortaya çıkartılmış olur. Metodolojik temelleri personel potansiyeline uygularken neye karar verildiğini ve neyin çözümleneceğini tam olarak ortaya konulmasını gerekir.

İşletme kültürünün personel potansiyelinin oluşmu kadar , stratejik bir mesele olduğu da unutulmamalıdır. Çalışan personelin karşı karşıya olduğu zorluklara dahil edilmesi gerekmektedir. İşletmenin başarısız olması personel sisteminde aksamalarına sorumlulukların aksatıldığına bir ifadesi olduğundan denetim ve gözlemlerin yoğunlaştırılması gerekir. Personel işletme stratejileriyle bütünleştiğinde başarısız durumu tersine çevirmiş olacaktır. (A. Kardan ; 2002 s. 72- 76)

Dürüstlüğe dayalı bir strateji daha sağlam bir standarda kavuşturur. İşlete personelinin dürüst ve yol gösterici ilkeler kümesine bağlı olarak kendi kendini yönetmek kavramına dayalıdır. Dürüst bir ahlak yönetiminin görevi bir kuruluş işletmesinin bir hukuk danışmanlığı işletmesinin yol gösterici ilkelerini tanımlamak ve yaşama geçirmek, ahlaklı davranışı destekleyen bir ortam oluşturmak ve çalışanlar arasında paylaşma sorumluluk duygusu meydana getirmektir. (C. Engin ; 2015 s. 96- 97)

İşletmeyi maliyetlerden kurtarmakla kalmayıp üretkenliği ve yaratıcılığı ortaya çıkaracak bir yöntem geliştirilmelidir. Ve oluşturulmuş olan personel yaratıcı bir düşünceye sahip ise işinizi yapmak için, kelimenin tam anlamıyla doğrusal, analitik düşünme tarzının dışına çıkmalısınız. (İ. Gülfidan ; 2008 s.87-88) Personelin üretken ve yaratıcı düşüncelerini de dikkate alarak metodolojik anlamda yeni yöntemler geliştirilmelidir.

3.3. İşletmenin Büyümesinin Stratejik Mantığı

Birçok işletme sektörünün koşullarını veri kabul etmektedir. Değer buluşçuları için bu böyle değildir. İşletme kendi stratejik düşünmesinin parametrelerini rakip şirketlerin oluşturmasına imkan vermektedir. Kendi güçlü ve zayıf yanlarını rakipleriyle karşılaştırır ve avantaj kazanma üzerinde odaklanır. İşletmelerin bilemeyecekleri ihtiyaçlarını belirlemeleri ve karşılaştırmaları gerekir. Bunun için strateji geliştirerek empatiye dayalı tasarı teknik kümesi geliştirebilir. Yepyeni işlere yönlendirme potansiyelini, mevcut teknoloji imkanlarını kullanarak sahip olabilir. (A. Gürsel ; 2010 , s . 37- 38 – 183 – 184)

3.4. Muhteşem Stratejileri Performansa Dönüştürmek

Strateji belirleme ve yerine getirenin bazı temel kuralları vardır.

a) Basit tutun ve somutlaştırın , b) Öngörülerini değil, varsayımları tartışın , c) Kaynak dağılımı baştan konuşulmalıdır. d) Öncelikle açık olarak saptanmalıdır. e) Performans sürekli izlenmelidir. f) Yeteneklere göre iş yapılmalı ve ödüllendirilmelidir. (O, Yamak; 2006 , s. 34- 52)

3.5. Personel Yönetimi Açısından İşletme Strateji

Yöneticilerin stratejik vizyonu operatif bir gerçeklik haline getirmeleri beklenir. Oysa kurul üyeleri hissedarları temsil eder. Bu yüzden uygulanan stratejiyi , işletmenin elde ettiği getirileri, diğer yatırım fırsatlarıyla kıyaslama temelinde değerlendirmek durumundadır. İşletme yöneticileri stratejik gözetim görevlerini bir stratejik denetimle daha iyi yerine getirebilecektir. (A. Kardan ;202 , s 63- 69)

Personel Potansiyelinin oluşmasında ve geliştirilmesinde insan kaynakları departmanları , stratejik düzeyde örgüt için kapsamlı yön ve vizyon sağlayan daha geniş çaptaki kararlara katılırlar. İnsan kaynakları yöneticisinin dört ana rolü bulunmaktadır. Stratejik ortaklık rolü, yönetsel uzmanlık rolü, işgören destekleyicisi rolü ve değişim ajanlığı rolüdür. (D. Bingöl ; 2013 , s. 39- 41)

4. SONUÇ

Bir işletmede personel sistemi oluşturulmak istendiğinde öncelikle bilgili, becerikli, işletmenin misyon ve vizyonunu iyi kavramış olan yetenekli personellerin tercih edilmesi gerekir.

İyi seçilmiş ve planlanarak oluşturulmuş olan personel potansiyeli işletmenin stratejik, taktik ve operasyonel planlarına çok daha iyi hizmet edecektir. İşletmenin etkinliğinin artırılmasında , işletmenin büyüme hızının artmasında ve işletmenin rakipleriyle mücadele etmesinde oluşturulan personel potansiyeli büyük rol oynayacaktır.

İşletmeyi bulunduğu noktadan çok daha ileriye ve başarıya götürecektir. İşletme büyüdükçe büyük stratejileri kurgulayacak ve formüle edebilecektir. İşletme yönetimi; çalışan personelle planlanan stratejileri ve son olarak da uygulamaya konulacak olan operasyon ile planlanan stratejileri kontrol altında tutacak, hem de hedefleri adım adım gerçekleştirecektir.

İşletme yönetimi bütün çalışmalarını ve stratejik planlarını bilimsel ilkeler üzerine, metodolojik temeller üzerine kurmalı ve işletmenin varlığını sonsuzlaştırmalıdır. Başarının devamlılığını sağlayacak araştırma teknikleri geliştirmelidir.

Ayrıca aksiyon ve hipotezler oluşturarak teoriler ortaya koyabilmelidir. Oluşturulmuş olan personel sistemi maliyetlerden kurtarıp , üretken ve yaratıcılığı ortaya çıkaracak, yeni yöntemler geliştirebilecek bütün imkanlara sahip olmalıdır.

KAYNAKÇA

- 1 - ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları , İstanbul s.38- 45
- 2- ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul s.46- 47
- 3- ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları İstanbul s. 48
- 4- ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları İstanbul s. 49- 50
- 5- ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları , İstanbul s.50- 51
- 6- ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları , İstanbul s.51- 52
- 7- ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul s.53
- 8- ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul s. 60 -61
- 9- ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul s.193- 194 -195
- 10 - ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları , İstanbul s. 197- 198
- 11- ERAKSOY, R. (2014) Hukuk Bürosu Yönetimi Temel İlkeler ve Uygulamalar, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul s.204- 205
- 12 - www. Msxlams.Org
- 13- www.Nnd Sözlük s. 1-2
- 14- Arslanoğlu, İ. Sosyal Bilimlerde Metot ve Araştırma Teknikleri (w3. gazi.edu.tr) s. 1-2
- 15- Arslanoğlu, İ. Sosyal Bilimlerde Metot ve Araştırma Teknikleri (w3. gazi.edu.tr) s. 2- 3
- 16- Arslanoğlu, İ. Sosyal Bilimlerde Metot ve Araştırma Teknikleri (w3. gazi.edu.tr) s. 6- 7

17- www. Bilgi ve Başvuru .com

18 - Kardan , A. (2002) Harvard Business Review Durumu Tersine Çevirmek Ness Yayınları, İstanbul s. 72- 76

19- Engin, E. (2015) Harvard Business Review Şirket Ahlakı Ness Yayınları, İstanbul s. 96- 97

20- Gülfidan, İ . (2008) Harvard Business Review Tüm Benliğimizle Çalışmak Ness Yayınları, İstanbul s. 87- 88

21- Gürsel, A. (2010) Harvard Business Review Çığır Açıcı Düşünme Ness Yayınları İstanbul s. 37-38-183-184

22- Yamak, O. (2006) Harvard Business Review Yüksek Performanslı Kuruluş Ness Yayınları İstanbul s. 34- 52

23- Kardan, A. (2002) Harvard Business Review Kurumsal Şirket Yönetimi Ness Yayınları İstanbul s. 63- 69

24- Bingöl, D. (2013) İnsan Kaynakları Yönetimi Beta Yayınları, İstanbul s. 39- 41