

## İçerik

| Ders Kodu | Dersin Adı                | Yarıyıl | Teori | Uygulama | Lab | Kredisi | AKTS |
|-----------|---------------------------|---------|-------|----------|-----|---------|------|
| EM 531    | İnsan Kaynakları Yönetimi | 3       | 4     | 0        | 0   | 3       | 8    |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Ön Koşul              |  |
| Derse Kabul Koşulları |  |

|               |               |
|---------------|---------------|
| Dersin Dili   | Türkçe        |
| Türü          | Zorunlu       |
| Dersin Düzeyi | Yüksek Lisans |

|              |  |
|--------------|--|
| Dersin Amacı | <p>İnsanın iş süreçleri ile ilişkisi insanlık kadar eskidir. Fakat modern anlamda süreç 18. yüzyılda başlamış ve emeğin verimliliğini olağanüstü artırıp, kitlesel üretime imkân veren sanayi devrimine bağlı olarak, insan kaynakları yönetiminde günümüz yapısının temelleri atılmıştır. 19. yüzyıl içerisinde ise dünyadaki hızlı büyümeyle değişen iş yapış biçimi, personel yönetiminin doğmasına neden olmuştur. Personel yönetiminde görev tanımları esas alınmış, özlük işleri ve iş hukuku ile çerçeve sınırlandırılmıştır. 20. yüzyılın ilk yıllarında, çalışanın verimliliği ile çalışma koşullarının ilişkilendirilmesine bağlı olarak insan kaynakları yönetiminde değişim başlamıştır. Dünyadaki değişim hızına paralel olarak kurumsal hayatta insana verilen değer ve yapılan yatırımlar artmış, dolayısıyla şirket ve iş stratejileri doğrultusunda nitelik ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve bu doğrultuda uzun dönemli öğrenmenin aktif olarak yönetilmesi tanımlarıyla stratejik insan kaynakları yönetimi ortaya çıkmıştır.</p> <p>Dersin sonunda öğrencinin aşağıdaki kazanımları elde etmesi amaçlanmıştır:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• İnsan kaynakları yönetiminin tanımını, kapsamını ve tarihsel gelişimi,</li><li>• Seçme yerleştirme süreci,</li><li>• Eğitim ve geliştirme süreci,</li><li>• Performans ve kariyer yönetimi süreci,</li><li>• Ücretlendirme, ödüllendirme ve takdir politikaları,</li><li>• Değişen işgücü profiline yönelik insan kaynakları yönetimi anlayışı.</li></ul> |
|--------------|--|

|        |  |
|--------|--|
| İçerik | <p>İnsan kaynaklarının amacı, stratejileri ve süreçleri<br/>İnsan kaynakları planlama ve organizasyon yönetimi<br/>Seçme yerleştirme yönetimi<br/>Eğitim ve geliştirme yönetimi<br/>Performans yönetimi<br/>Kariyer yönetimi<br/>Ücret yönetimi<br/>İş değerlendirme teknikleri<br/>Ödüllendirme, çalışan bağlılığı ve motivasyonu<br/>Tedarik, hizmet ve idari işler fonksiyonlarının incelenmesi<br/>İnsan kaynakları yönetiminde yeni ufuklar</p> |
|--------|--|

|           |  |
|-----------|--|
| Kaynaklar | <p>Armstrong, Michael, A handbook of Human Resource Management Practice, 10th ed., Kogan Page Limited, 2006.</p> <p>Fındıkcı, İlhami, İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, 2009.</p> |
|-----------|--|

## Teori Konu Başlıkları

| Hafta | Konu Başlıkları   |
|-------|---|
| 1     | İnsan kaynaklarının amacı, stratejileri ve süreçleri        |
| 2     | İnsan kaynakları planlama ve organizasyon yönetimi          |
| 3     | Seçme yerleştirme yönetimi                                  |
| 4     | Eğitim ve geliştirme yönetimi                               |
| 5     | Performans yönetimi   |
| 6     | Kariyer yönetimi  |
| 7     | Ücret yönetimi  |
| 8     | İş değerlendirme teknikleri                                 |
| 9     | Ödüllendirme, çalışan bağlılığı ve motivasyonu              |
| 10    | Tedarik, hizmet ve idari işler fonksiyonlarının incelenmesi |
| 11    | İnsan kaynakları yönetiminde yeni ufuklar                   |