

## KURUMSAL PLANLAMA



◆ *İş tanımları ile çalışanların eğitim ve performans değerlemesinde belirleyici kriterleri saptama* ◆ *Kurum yapısına uygun tanımlamalar ile eğitim, performans ve ücret dengelerini oluşturma* ◆ *Motivasyon ve işgücü verimliliği artışı ve çalışan maliyetlerinde optimizasyon* ◆ *Ücret ve basamak tanımlamaları ile ücret ve yükselme politikalarını belirleme* ◆ *Dinamik organizasyon yapıları ve zaman izli kayıtlar ile senaryo oluşturarak kurum için en uygun yapıyı belirleme* ◆ *Norm kadro ve doluluk oranları ile kurumun istihdam politikalarını ve eleman seçme ve yerleştirme sürecini şekillendirme* ◆ *Kadro planlama ve açık kadro ihtiyacı belirleme ile işgücü planlamalarına yönelik senaryolar üretme* ◆ *Açık kadro planlama ile işgücü açıklarını belirleyip gerekli kaynakları temin etme*◆

### ***İş İlişkilerinde ve Organizasyonda Uyum.***

İnsan Kaynakları uygulamasında Kurumsal Planlama modülü ile kurumsal hedeflerin hayata geçirilmesi için temel adım ve kurallar oluşturulur. Kurumsal Planlama modülü, kurumların amaçlarına ulaşabilmesini sağlamak için hangi fonksiyonların gerektiğinin belirlenmesini, bu fonksiyonları paylaşan departmanların birbiri ile uyumlu çalışmasını ve insan kaynakları unsurunu bu bölümlerde en etkin şekilde kullanılmasını hedefler.

Kurumsal Planlama modülünün temel yapı taşları iş tanımları, derece/basamak skalaları, pozisyon ağacı ve işgücü yönetimidir.

### ***İş tanımları ile çalışanların eğitiminde ve performans değerlemesinde belirleyici kriterleri saptama.***

İş tanımları kurumlara eleman seçme ve yerleştirme prosesi aşamasında iş için en uygun adayın belirlenmesi için gereken bilgi, eğitim, tecrübe, yetenek bilgilerini sağlar. Niteliksel ve metinsel iş tanımları yöneticilere çalışanların kuruma girdikleri ilk günden emekliliklerine kadar iş ilişkilerinin her kademesinde yardımcı olur.

***Kurum yapısına uygun tanımlamalar ile eğitim, performans ve ücret dengelerini oluşturma.***

Çalışanların eğitiminde ve performans değerlemede de temel kriterler ve ihtiyaçlar iş tanımları ile belirlenir. Bu tanımların kurumun ihtiyaçlarına karşılık verecek şekilde oluşturulması ve organizasyonda eğitim, performans ve ücret dengelerinin kurulmasıyla motivasyona katkı sağlanır, işgücü verimliliği artar ve çalışan maliyetleri optimize edilir.

***Ücret ve basamak tanımlamaları ile ücret ve yükselme politikalarını belirleme.***

Kurum içerisindeki kıdem seviyelerine bağlı olarak derece/basamak skalaları oluşturulur. İlgili basamağın gerektirdiği iş tecrübesi, öğrenim, yaş gibi koşullar tanımlanır ve bu basamağa uygulanacak ücret ve yükselme politikaları belirlenir. Derece/basamak skalaları iş tanımları ile ilişkilendirilerek, ilgili işin gerektirdiği tecrübe ve yaklaşık ücret aralığı belirlenir.

***Pozisyon Ağacı.***

Kurumsal Planlama modülünün bir diğer yapı taşı ise pozisyon tanımlarıdır. Zaman izli kayıtlar sayesinde kurumlar hiyerarşik ve fonksiyonel organizasyonlarını dinamik bir sürece taşıyabilir, zaman içerisinde değişen ve gelişen koşullara ayak uydurabilir. Pozisyon ağacı ile alternatif organizasyon yapıları değerlendirilerek senaryolar oluşturulur, kuruma en uygun yapı seçilebilir.

***Dinamik organizasyon yapıları ve zaman izli kayıtlar ile senaryo oluşturarak kurum için en uygun yapıyı belirleme.***

Kadro planlama ve açık kadro ihtiyacı belirleme gibi işlemler de Kurumsal Planlama modülünde takip edilir. Zaman izli kayıtlar gelecekteki işgücü planlamalarına yönelik senaryolar üretmeye olanak tanır. İşgücü açıklarının belirlenip gerekli kaynakların temini açık kadro planlama ile gerçekleştirilir.

***Norm kadro ve doluluk oranları ile kurumun istihdam politikalarını ve eleman seçme ve yerleştirme sürecini şekillendirme.***

Kurumsal Planlama modülünde kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi için temel ihtiyaçlar tarif edilirken kadro planlama ile işlerin yürütülmesi için gerekli kaynaklar belirlenir. Her pozisyon için oluşturulan norm kadro ve doluluk oranları, kurumun istihdam politikalarına ve eleman seçme ve yerleştirme sürecine yön verir.