|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **GRS 538 - Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi** | | | | | |
| **Ders Kodu** | **Ders Adı** | | | **Dönem** | |
| GRS 538 | Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi | | | Güz  Bahar  Yaz | |
| **Ders Saatleri** | | | | **Kredi** | **AKTS** |
| **Teori** | | **Uygulama** | **Laboratuvar** | 3 | 7,5 |
| 3 | | 0 | 0 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ders Detayları** | |
| **Bölüm** |  |
| **Ders Dili** | Türkçe |
| **Ders Düzeyi** | Lisans  Yüksek Lisans |
| **Öğrenim Türü** | Örgün Öğretim  Uzaktan  Hibrit |
| **Ders Türü** | Zorunlu  Seçmeli |
| **Ders Amacı** | Katılımcıları Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (SİKY) alanlarındaki teorik ve ampirik çalışma ve araştırmalarla tanıştırmak ve stratejik yönetim kavram ve yaklaşımlarının daha etkin İKY için katkılarını tartışmaktır. İşgücü planlaması, işe alma, eğitim ve gelişim, performans değerlendirme, ücretlendirme, kariyer yönetimi ve organizasyonel yedekleme gibi İK konuları birbirleri ile ilişkilendirilerek öğrencilere aktarılacaktır. |
| **Ders İçeriği** | Bu derste, İnsan Kaynakları Yönetimin tüm alt fonksiyonları birbirini takip eden mantık sırası içerisinde işlenecektir. Ders sonunda öğrencilere konulara ilişkin uygulamalar (iş gücü planlaması, adaylarla görüşme, iş analizleri vb.) verilerek teorik bilgilerini pratiğe geçirebilmelerine yönelik çalışmalar kapsamında iletişim ve yönetişim becerileri desteklenecektir. |
| **Ders Yöntem ve Teknikleri** | Anlatım  Soru-Cevap  Sunum  Müzakere |
| **Ön Koşullar** |  |
| **İş Yeri Durumu** |  |

|  |
| --- |
| **Ders Kaynakları** |
| * Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İsmet BARUTÇUGİL, Kariyer Yayıncılık * Armstrong’un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı, Michael Armstrong (Çeviri editörü: Yonca Deniz Gürol) Nobel Akademik Yayıncılık. * Ders Notları, İlgili web siteleri, güncel akademik çalışmalar |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ders Yapısı** | | | | |
| Matematik ve Temel Bilimler |  |  | Eğitim Bilimleri |  |
| Mühendislik Bilimleri |  | Fen Bilimleri |  |
| Mühendislik Tasarımı |  | Sağlık Bilimleri |  |
| Sosyal Bilimler |  | Alan Bilgisi |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Haftalık Çizelge** | | |
| **No** | **Konular** | **Dokümanlar/Notlar** |
| 1 | İnsan Kaynakları ve Stratejik Yönetim  Stratejik İKY Çerçevesi | - İKY nin tanımı, amaçları  - İKY sistemini oluşturmak  - İKY anlayışının gelişmesi  - İKY nin önemi ve özellikleri  - İKY nin etkinliğinin ölçülmesi  - İKY ne stratejik yaklaşım  - Stratejik İKY kararları  - Strateji ile İK nın bütünleştirilmesi  - İKY nin organizasyonel etkinliğe katkısı  - Stratejik İK kavramlarının uygulama alanları |
| 2 | Genel anlamda İKY stratejisi  İK Stratejilerinin Belirlenmesi | - Organizasyonel performans ve İK stratejileri  - Organizasyonel stratejilerin belirlenmesi  - Fonksiyonel (işlevsel) stratejilerin ve politikaların belirlenmesi  - Stratejik İK planlaması, yararları ve amaçları |
| 3 | İK Stratejilerinin Belirlenmesi | - Balanced Scorecard: Uygulanabilir Strateji  - Öğrenen organizasyon  - Değişim yönetimi  - Organizasyonlarda yeniden yapılanma |
| 4 | İK Stratejilerinin Belirlenmesi | - Kıyaslama  - Kurum Kültürü  - Sosyal sorumluluk |
| 5 | İK Stratejilerinin Uygulanması  İK Planlaması ve İş Analizi  Seçme ve yerleştirme | - İK planlaması ve stratejik planlama  - İK planlamasının anlamı ve önemi  - İK planlamasının aşamaları ve amaçları  - İK planlama belgeleri  - İş analizleri  - Seçme ve işe alma sürecine genel bakış  - Adaylarla görüşmeler (mülakat)  - Mülakat sürecinin yönetimi  - Referanslar ve sağlık kontrolü  - Karar |
| 6 | Takım oluşturma ve takım yönetimi | - Takım olmanın tanımı ve önemi  - Takım oluşturmanın amaçları ve yararları  - Başarılı bir takım kurmanın aşamaları  - Takım üyelerinin rolleri ve ilişkileri |
| 7 | İnsan kaynağını geliştirme | - Organizasyonlarda eğitim  - Eğitim ihtiyacının belirlenmesi  - Organizasyonlarda eğitimin yönetimi |
| 8 | Ara Sınav |  |
| 9 | Kariyer Geliştirme | - Kariyer geliştirme ve kariyer yönetimi  - Kariyer seçimi ve kariyer çıpaları  - Kariyer yönetiminin adımları ve profesyonel kariyerin aşamaları  - Kariyer yaşamında dönemler  - Kariyer değişiklikleri ve kariyer gelişimi  - Kariyer yönetimi ve organizasyonel yedekleme planı |
| 10 | Performans yönetimi sistemi  Yönetici geliştirme, coaching ve mentoring | - Performans yönetimi siteminin tanımı  - Performans yönetimi siteminin amaçları ve yararları  - Performans yönetimi sistemi döngüsü  - Performans yönetimi sisteminin kritik unsurları  - Performans yönetimi sisteminin ön koşulları  - Performans yetkinlikleri  - Performans standartlarının belirlenmesi  - Başarılı uygulama için ilke ve öneriler |
| 11 | İK Stratejilerinin Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi  Performans değerlendirilmesi ve geliştirilmesi | - Motivasyon ve iş tatmini  - Güçlendirme  - Organizasyonel stres yönetimi  - Performans değerlendirme: Tanımı, önemi ve kullanım alanları  - Performans değerlendirmenin amaçları ve yararları  - Performans değerlendirmesinde ön çalışmalar  - Performans değerlendirme yöntemleri  - Performans geliştirme |
| 12 | Ücretlendirme, ödüllendirme ve takdir  Çalışanları elde tutma | - Ücretlendirme ve ücret politikaları  - Ücret kararları ve kriterleri  - Ücret düzeyini etkileyen faktörler  - Ücret sistemleri  - Ödüllendirme  - Performansa dayalı ücret sistemi  - Bilgi ve becerilerin ödüllendirilmesi ve prim uygulanması  - Parasal olmayan ödüller  - Biçimsel olmayan ödül sisteminin özellikleri ve uygulanması  - Ödüllendirmeyi etkileyen trendler  - Üst yönetimin performansının ödüllerle uyumlaştırılması |
| 13 | Yetenek yönetimi  İK nın Belirli Yönleri ile İlgili İKY Stratejileri | - Çalışan tutkunluğu stratejisi  - Personel temin stratejisi  - Yetenek yönetimi stratejisi  - Öğrenme ve geliştirme stratejisi  - Ödül stratejisi  - Çalışan ilişkileri stratejisi |
| 14 | Küresel insan kaynakları yönetimi  Karşılaştırmalı ve uluslararası İK | - İK kullanımında yeni trendler  - Uluslararası gelişmeler |
| 15 | İnsan kaynakları bilgi sistemleri | Bilgi yönetimi ve İK |
| 16 | Genel Sınav |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Değerlendirme Ölçütleri** | | |
| **Yarıyıl Çalışmaları** | **Sayı** | **Katkı Payı** |
| Devam |  |  |
| Laboratuvar |  |  |
| Uygulama |  |  |
| Alan Çalışması |  |  |
| Derse Özgü İş Yeri Eğitimi |  |  |
| Küçük Sınavlar/Stüdyo/Kritik |  |  |
| Ödev |  |  |
| Sunum |  |  |
| Projeler |  |  |
| Rapor |  |  |
| Seminer |  |  |
| Ara Sınavlar/Ara Jüri | 1 | 40 |
| Genel Sınav/Final Jüri/Teslim | 1 | 60 |
| **Toplam** | | **%100** |
| **Yarıyıl İçi Çalışmalarının Başarı Notu Katkısı** |  | 50 |
| **Yarıyıl Sonu Çalışmalarının Başarı Notuna Katkısı** |  | 50 |
| **Toplam** | | **%100** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AKTS/İş Yükü Tablosu** | | | |
| **Aktiviteler** | **Sayı** | **Süresi (Saat)** | **Toplam İş Yükü** |
| Ders Saati | 16 | 3 | 48 |
| Laboratuvar |  |  |  |
| Uygulama |  |  |  |
| Alan Çalışması |  |  |  |
| Derse Özgü İş Yeri Eğitimi |  |  |  |
| Sınıf Dışı Ders Çalışma Süresi | 14 | 3 | 42 |
| Küçük Sınavlar/Stüdyo/Kritik |  |  |  |
| Ödev | 6 | 3 | 18 |
| Sunum / Seminer Hazırlama | 1 | 20 | 20 |
| Projeler |  |  |  |
| Rapor |  |  |  |
| Ara sınav ve Ara Sınava Hazırlık | 1 | 20 | 20 |
| Genel Sınav ve Genel Sınava Hazırlık | 1 | 40 | 40 |
| **Toplam İş Yükü** | | | **188** |
| **Toplam İş Yükü / 25** | | | **7,52** |
| **AKTS Kredisi** | | | **7,5** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ders Öğrenme Çıktıları** | |
| **No** | **Açıklama** |
| **Ö1** | İşletmelerin beşerî sermaye yönetimiyle ilgili stratejik ve operasyonel hedeflerine ulaşmasını sağlayacak İK stratejileri geliştirilmesi için gerekli İKY kuramları ve uygulamaları hakkında derinlemesine bilgilere sahip olabilecektir. |
| **Ö2** | İK bulma, seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme ve nitelikli İK organizasyonda kalmasını sağlama işlevlerinde örgütsel etkinliği arttırmak için uygun ve genel olarak şirket stratejileri ile uyumlu İK stratejileri geliştirebilecek yetkinliğe ulaşabilecektir. |
| **Ö3** | Etkin İKY için gerekli olan çeşitli İKY uygulama ve teknikleri değerlendirebilip, şirket ihtiyaçlarına en uygununun seçilerek uygulanmasına yardımcı olabilecektir. |
| **Ö4** | Beşerî sermaye ve İK ihtiyaçları ile ilgili karmaşık işletme sorunlarını analiz edebilecek ve sistematik çözümler üretebilecek analitik düşünme ve sorgulama yeteneğine sahip olabilecektir. |
| **Ö5** | İKY alanında araştırma yaparak, raporlayabilecek ve öneriler sunabilecektir. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ders Öğrenme Çıktılarının Program Öğrenme Çıktılarına Katkısı** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| *Katkı Düzeyi: 1: Çok Düşük, 2: Düşük, 3: Orta, 4: Yüksek, 5: Çok Yüksek* | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | **P1** | **P2** | **P3** | **P4** | **P5** | **P6** | **P7** | **P8** | **P9** | **P10** | **P11** | **P12** | **P13** | **P14** | **P15** | **Toplam** |
| **Ö1** |  |  | 4 |  | 5 | 5 |  | 3 |  |  |  |  | 5 |  |  | 22 |
| **Ö2** |  | 4 |  |  | 5 | 5 |  |  |  | 4 | 5 | 5 |  |  |  | 28 |
| **Ö3** |  | 4 | 4 |  | 5 | 5 |  | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |  |  | 45 |
| **Ö4** |  |  | 4 |  | 5 | 5 | 3 |  | 5 | 4 |  |  | 5 |  |  | 31 |
| **Ö5** |  |  |  |  | 5 | 5 |  |  | 5 |  | 5 | 5 | 5 |  |  | 30 |
| **Toplam** | | | | | | | | | | | | | | | | 156 |