

İNSAN KAYNAKLARINDA İŞ ANALİZİ

Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU

ÖZET

İş analizleri örgütlerin insan kaynaklarına ilişkin süreçleri etkili bir biçimde yönetmeleri açısından oldukça önemlidir. İş analizi ile elde edilen bilgiler başta performans değerlendirme, personel seçme, iş değerlendirme, kariyer planlama, personel geliştirme olmak üzere, pek çok etkinlikte karar vericiler için bir temel oluşturmaktadır. İş ve işgören özelliklerinin uyumu ekonomik bir zorunluluktur. Ayrıca, gerek işlerin tanımları ve içerikleri ve gerekse işgörenler yoğun rekabet ortamında her geçen gün hızla değişmektedir. Örgütlerin bu değişime ayak uydurabilmeleri ise işlerin ve işgören özelliklerinin belirli aralıklarla çözümlenerek uyumun sağlanmasına bağlıdır. Bu aynı zamanda, işgörenlerin mutlu bir biçimde çalışmaları için bir zemin oluşturmaktadır.

İş analizi; gözlem, görüşme, anket, kritik olay tekniği, doküman inceleme-si, günlükler gibi değişik yöntem ve tekniklerle yapılmaktadır. İnsan kaynaklarından sorumlu olan kişiler, bu yöntem ve tekniklerden bir ya da bir kaçını kullanabilecekleri gibi, tümünü de eşgüdümlü bir biçimde kullanabilirler. Buna karar vermedeki temel ölçüt, mümkün olduğunca fazla bilgi kaynağından farklı yöntem ve tekniklerle bilgi toplamaktır. Böyle bir bakış açısı işin çözümlenmesindeki hataları ve tanımlanamamış işleri asgari seviyeye indirir.

GİRİŞ

Bir örgütte verimliliğinin belirlenmesi ve izlenmesi, yönetimin temel sorumluluklarından birisidir. Verimliliğin odak noktasında ise mali kaynaklar ile insan gücü kaynağı yer alır. İnsan kaynakları açısından, yapılacak işin çözümlenmesi verimliliğin değerlendirilmesindeki birinci adımdır. Bu çerçevede iş analizi, bilimsel yöntemler kullanarak işler hakkında ayrıntılı bilgilerin toplandığı bir süreç olarak tanımlanabilir.

Bir örgütte, işgörenlerin yapacakları işlerin neler olduğuna ilişkin sınırların açık ve belirgin olmaması, pek çok sorun yaşanmasına neden olacaktır. Bu yaşanacak sorunların örgüt ve işgören olmak üzere iki temel paydaşı bulunmaktadır.