

15.660 Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi



MIT Sloan School of Management

Hedefler




- ❖ **Southwest Havayolları vakasından çıkartılan derslerin gözden geçirilmesi**
- ❖ **Bir şirketin stratejisi ve ana başarı faktörleri ile şirketin İK politikaları ve uygulamaları arasında bağlantı kurmak**
- ❖ **Portman Hotel'inin stratejisinin ekonomik maliyet ve faydalarının değerlendirilmesi**
- ❖ **İK uygulamalarının yönbirliği ve tutarlılığının stratejinin uygulanmasına etkilerinin değerlendirilmesi**

Portman Hotel



- ❖ Portman'ın sorunlar yaşadığına dair hangi kanıtlar mevcut?
- ❖ Bu sorunların sebepleri neler?
- ❖ Portman'ın İK politikaları, stratejileri ile ne ölçüde tutarlı? İK politikaları birbirleriyle ne kadar tutarlı?
- ❖ Portman ne yapmalı? Portman sorunlarını çözmek için ne kadarlık bir harcama yapmaya razı olmalı?

Portman'ın Vizyonu



“ Müşterilerimize daha iyi hizmet vermek için birbirimize daha iyi davranmamız gerektiğinin farkındayız. Portman'ı dediklerini en fazla yerine getiren ve en eğlenceli işe dönüştürerek çalışan tüm personelimiz için daha önce tecrübe etmedikleri bir iş yerine dönüştürmek istiyoruz. Her bir çalışanımıza güvenimizi ve onlarla gurur duyduğumuzu göstermek ve her birinin diğerlerinin kişisel ve profesyonel gelişimine yardım ederek çalışmasını sağlayarak San Fransico'daki en iyi işveren olmak istiyoruz.”

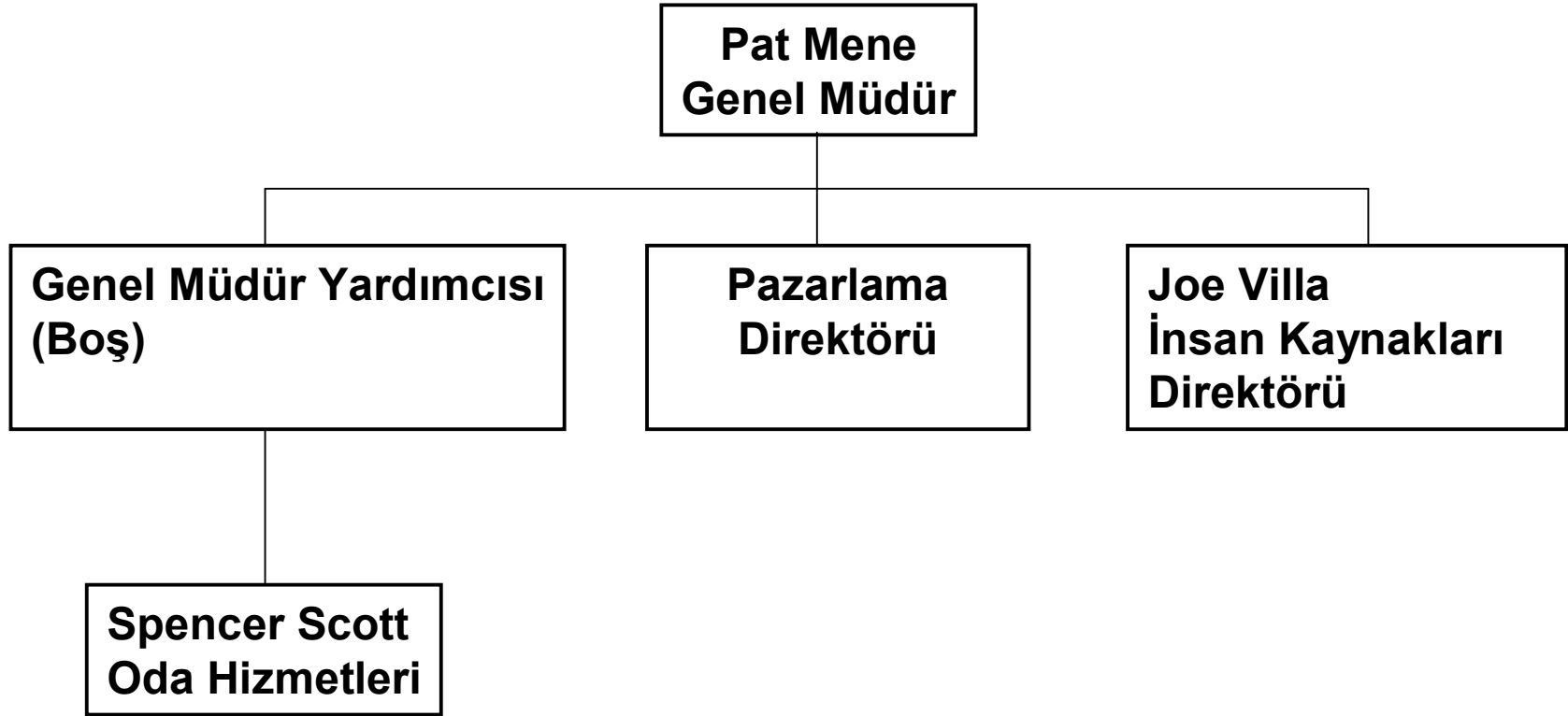
Portman'ın İK politikaları, stratejileri ile tutarlı mı? Kendi içinde tutarlı mı?

- Vizyon/felsefe
- İşe alma
- Katılım
- Personel Seçimi
- Çarpaz faydalanma
(farklı alanlarda)
- İş tasarımı
- Takımlar
- Eğitim
- Baz ücret
- Teşvik primi
- Yan Faydalar
- İş güvencesi
- Sahiplenme
- Bilgi paylaşımı
- Uygulamaların ölçülmesi
- Uzun dönem perspektif

Portman Hotel

**Belirlediđiniz sorunlarını çözmek için
Portman ne kadarlık bir harcama
yapmaya razı olmalı?**

Portman Hotel



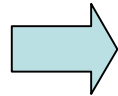
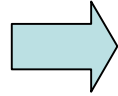
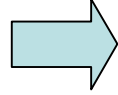
İş Tasarımı Unsurları

Temel İş Boyutları

- Yetkinlik Çeşitliliği
- Görev Tanımı
- Görev Önem Derecesi

Özerklik

Geri bildirim



Psikolojik Unsurlar

Anlamlandırma

Sorumluluk

Sonuçlardan bilgi sahibi olma

İş Çıktıları



İçsel Motivasyon



Kalite

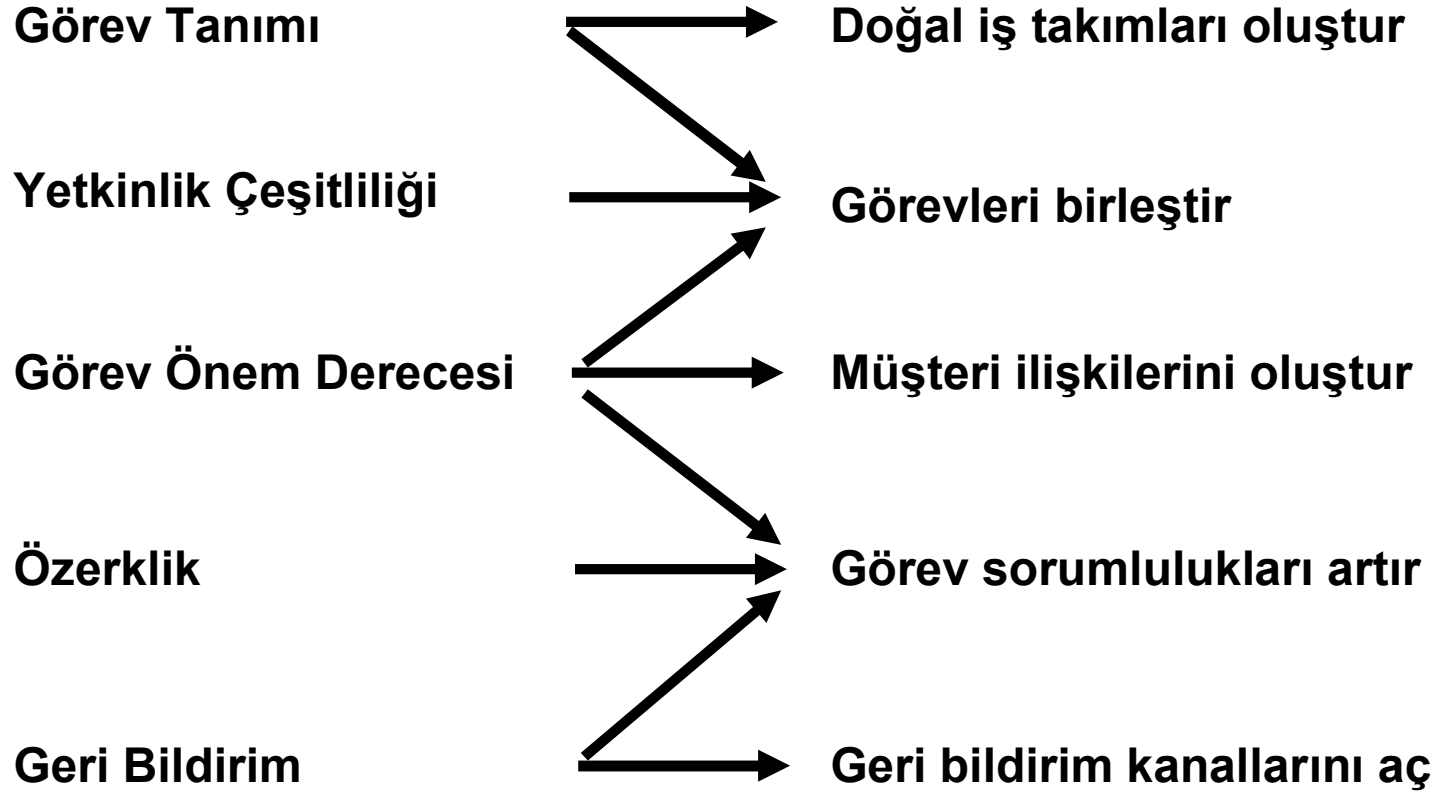


Tatmin



•İşe gelmeme
•Personel devir oranı

İŖi zenginleŖtirmek için, bunları dikkate alın...



İş Tasarımı Unsurları



- ❖ **Teknolojik verimlilik:** Görevler, harcanan birim işgücü (işgücü maliyeti ayarlamaları sonrasında) başına elde edilen çıktılar açısından verimli olarak yerine getirilmekte midir?
- ❖ **Esneklik:** Şirket, kendi dışındaki etkenlerden kaynaklı geçici veya kalıcı değişikliklere uyma konusunda ne kadar esnek?
- ❖ **Açık Dışsal Teşvikler:** Çalışanlara, şirketin istediği şekilde çalışmalarını sağlamak için hangi oranda dışsal teşvik uygulanıyor (uygulanmalı),

İş Tasarımı Unsurları Devam

- ❖ **İçsel Motivasyon ve Bağlılık: Çalışanlar, daha iyi performans göstermek için hangi oranda içsel motivasyon sahibi? İş tasarımı, çalışanların şirkete bağlılıklarını hangi oranda teşvik ediyor?**
- ❖ **Sosyal Unsurlar: İş tasarımı, çalışanlar üzerindeki pozitif baskıyı artırıp negatif baskıyı azaltıyor mu? Sosyal anlamda karşılaştırmalar teşvik ediliyor mu yoksa engelleniyor mu? Çalışanlar işlerinin sosyal bağlantılarından faydalanıyorlar mı?**

Dar Kapsamlı İşler

Teknolojik olarak yüksek verimli (toplu iğne fabrikaları)

Kolayca öğrenilen

Kolayca ödüllendirilen

Geniř Kapsamlı İşler



Kiřilerin zekalarını kullanmalarını gerektirir

Organizasyonel esneklik yaratır

Örgütsel bağlılığı arttırır (daha fazla sosyal iletişim nedeniyle)

Sonuç



❖ **Sonraki Ders:**

❖ **NUMMI Şirketi**