

İşletmelerde Mesleki Oryantasyon Eğitimi ve Verimlilik İlişkisi

Araş. Gör. Aşkın KESER

Uludağ Üniversitesi - İ.İ.B.F. - Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Günümüzde giderek yoğunlaşan küresel rekabet karşısında işletmelerin, varlıklarını sürdürmek, yoğun rekabet ortamında başarılı olabilmek ve sürekli değişime ayak uydurabilmek amacıyla İnsan Kaynakları Yönetimi ve Toplam Kalite Yönetimi, başta olmak üzere birçok yeni yönetim teknikleri uygulama taraftarı oldukları görülmektedir.

Çağımızda teknolojik değişimler hızlı bir şekilde artmakta ve bunun en belirgin etkileri de iş yaşamında kendini göstermektedir. Mal ve hizmet üreten işletmeler yenilikleri anında izlemek, kendilerini yeni koşullara uydurmak ve yeni gelişmeleri izlemek zorundadırlar. Aksi halde rekabetin acımasız yasalarına boyun eğmek durumunda kalacaklardır. İşletmelerin, bu gibi durumlarla karşılaşmamak için eğitim konusuna daha fazla önem vermeleri gerekmektedir.

Eğitimin amacı, çalışanların işlerinde buldukları tatmini, bireyin verimini ve bütün olarak organizasyonun performansını yükseltmektir. Bu yönüyle ele alındığında, işe yeni alınan kişilere uygulanmakta olan Mesleki Oryantasyon Eğitimi, daha fazla ilgi çekmekte ve bireyin verimliliğinin artırılması açısından anahtar rol üstlenmektedir.

Verimlilik, "Bir iş sisteminde ortaya konan hizmet ya da üretim çıktısı ile bu çıktıyı yaratmak için kullanılan girdi arasındaki ilişki ya da üretim faktörünün etkin kullanımı" olarak tanımlanmaktadır. Üretim faktörlerinden birisi olan beşeri sermayenin etkin kullanılması, bireyin motivasyonunun ve verimliliğinin artırılmasını gerektirmektedir. Burada Mesleki Oryantasyon Eğitimi'nin yeniden değerlendirilmesi oldukça önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla işletmelerde verimliliğinin artırılmasında pek çok yöntem (Yeni tesis, makine ve donanım sağlanması, üretim planlama, bütçe ve maliyet kontrolü gibi çağdaş yönetim tekniklerinden yararlanma) kullanılmakla birlikte, Mesleki Oryantasyon Eğitimi, örgütte bireyin iş ortamına uyum sağlamasında, örgüt kültürüne adapte olabilmesinde kullanılan en etkili verimlilik artırıcı yöntemlerden birisi olarak görülmelidir.

Mesleki Oryantasyon Eğitimi, Çalışma yaşamına ilk kez katılanlara ve işletmelerde yerleri değişen personele uygulanan eğitime denilmektedir. Diğer bir ifade ile işletmeye yeni giren ya da bölüm değiştiren çalışanlara işe başlama öncesi ve işe girilen ilk günlerde uygulanan ilk eğitim

çabalarıdır. Yeni işin gereği olarak, yeni bilgilerin elde edilmesi, düşünsel ve bedensel becerilerin kazandırılması maksadıyla eğitsel programlar uygulanır.

Mesleki Oryantasyon Eğitimi'nin amaçları işe alınan işgücü ve işletme açısından olmak üzere iki grupta incelenebilir.

İşe alınan kişi açısından;

- İşe yeni alınan personeli işe alıştırmak, kendine güven kazanmasını sağlamak,
- İşyerine bağlılığının ve verimliliğinin artırılması, çalışana rahat bir ortam hazırlamak ve bunu hissettirmek.

İşletme açısından;

İşgücü-devir hızını düşürmek ve işletme karlılığını arttırmak, çalışana sorumlulukların bildirilmesi ve ileride oluşacak gereksiz zaman kaybına yönelik sorunları ortadan kaldırmak Mesleki Oryantasyon Eğitimi kapsamında yer alan konular şunlardır:

- Çalışma saatleri-molalar-yemek saatleri-dinlenme salonu-yemekhane-sağlık kabini-üst yönetim gibi personelin bilmesi gereken fiziki ortamların tanıtımı,
- Faaliyetlerin saptanması, özellikle bireyin çalışma yerinin belirlenmesi, işletme kuralları hakkında kısa da olsa bilgilendirmek,
- İşletmeler, Mesleki Oryantasyon Eğitimi uygularken pek çok yönetime başvurmuşlardır. Eğitime bakış açısı, ölçeği ya da mali yapısı, insan kaynakları politikaları gibi değişkenler işletmeden işletmeye farklılık arz ettiği için uygulanan yöntemler de farklı olmaktadır. Bu yöntemler şunlardır:
 - İşletme tanıtıcı yayınlar, konferanslar, açık oturumlar, grup toplantıları,
 - Görsel teknikler (video-slayt-fotoğraf...), El kitabı
 - İşletme Gezileri ve uzmanlarca yürütülen tanıtım faaliyetleri

Mesleki Oryantasyon Eğitimi, bireye işletme tarafından değer verildiği izlenimi verdiği için, bireyin iş motivasyonunu dolayısıyla verimliliğini hızla arttırmaktadır. Çalışan verimliliğinin artmasıyla birlikte, işletme verimliliğinin de artışı söz konusu olmaktadır.

Sonuç olarak, Mesleki Oryantasyon Eğitimi, işletmede çalışana uygulanan ilk eğitim programıdır. Bu yönüyle; çalışan ve dolayısıyla işletme verimliliğinin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Üretim tekniklerinde yaşanan hızlı değişim, işletmelerin daha fazla eğitime önem verme, daha fazla bilgiye ve daha fazla gelişmeye yatırım yapma ihtiyaçlarını ön plana çıkarmıştır.

Çünkü Rekabette üstünlüğün sırrı olarak kabul edilen “insan kaynağı” kavramının altındaki gerçek, onun etkin ve verimli kullanılmasıdır. Bu noktada, işgücü verimliliğinin artırılmasında Mesleki Oryantasyon Eğitimi etkili bir yönetim uygulaması olarak görülmektedir. Bu düşünceden hareketle eğitimi uygulayan işletmelerin, rekabette önemli bir avantaj elde edecekleri yadsınmayacak bir gerçek olarak bilinmektedir. Dolayısıyla işletmelerin, yönetim politikalarını oluştururken, “insan kaynağı”nın etkin kullanımına yönelik bu yöntemlere başvurmaları gerekmektedir.

KAYNAKLAR:

1. AKDEMİR, Ali. İşletmelerarası Teknolojik İşbirliği Stratejilerinin Verimlilik Arttırma Boyutları, I.Verimlilik Kongresi, MPM Yayını No:454, 1991
2. AŞKUN, Cem. İşe Alıştırma Yöntemi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:2 Sayı:2, 1973
3. ATAKLI, Aytanur. Verimlilik İçin İşe Alıştırma Eğitimi ve Önemi, MPM Verimlilik Dergisi, Sayı:3, 1992
4. BİNBAŞIOĞLU, Cavit ve Etkin. Endüstri Psikolojisi, Kadioğlu Matbaacılık, Ankara, 1991
5. CAN, Halil-AKGÜN,Ahmet-KAVUNCUBAŞI, Şahin. Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1995
6. KESER, Aşkın. Çalışma Hayatında Mesleki Oryantasyon Kavramının Artan Önemi, Bursa Ekonomi, Sayı:126, 1997
7. CHERRINGTON, David J. The Management of Human Resources, Prentice Hall-Englewood Cliffs, 1995
8. SHEA, Gordon. The New Employee:Developing a Productive Human Resources Reading MA:Addison-Wesley, 1981



“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
“İş,Güç” Industrial Relations and Human Resources Journal

Haziran/June 1999, Cilt/Vol: 1, Sayı/Num: 1, Page: 35-37
ISSN: 1303-2860