

**NİSAN 2013 VE ÖNCESİ TARİH BASKILI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
DERS KİTABINA İLİŞKİN DÜZELTME CETVELİ**

I. 6. Ünitenin, 183. ve 184. Sayfasındaki, “Sıra Sizde Yanıt Anahtarı” aşağıdaki gibi değiştirilmiştir.

Sıra Sizde 1

Sınıflama yöntemi yüksek nitelikli, objektif değerlendirme gerektiren (işin bir bütün olarak dikkate alınıp karşılaştırılması gerektirdiğinden değerlemeyi yapan kişinin subjektif yargıları, işin unvanı ya da ücreti gibi psikolojik etkenler göreceli olarak yanılmalara neden olacağı için) ve daha çok bedensel güçle yapılan işlerin (iş türü fazlalığı, günlük derecesi ile ücret arasında bağlantı kurmanın zorluğu ve üst yönetimin işçilere yüklediği yasal yükümlülükler nedeniyle) değerlendirilmesine uygun değildir. Sınıflama yöntemiyle daha çok büro işlerinin ve her düzeydeki yönetsel işlerin değerlendirilmesinde göreceli olarak daha başarılı sonuçlar elde edilmektedir.

Sıra Sizde 2

Ana-kök ücretin nakden ve Türk Parası ile ödenmesi gerekir. Buna göre, kök ücret personele mal verilerek ödenemez ve ayrıca taraflar sözleşmede yabancı para ile ödenmesi kararlaştırmış olsalar bile, ücretin ödeme tarihindeki geçerli kur üzerinden Türk Parası ile ödenmesi gerekir. Ayrıca nakit olarak ödenmesi gereken ücret senet veya kıymetli evraklar arasında yer alan bono ve poliçeyle ödenemez. Buna karşılık yine kıymetli evraklardan çekle ödeme yapılması mümkündür. Çünkü çek bir ödeme aracı olarak kullanıldığından bunun paraya çevrilmesinde sorun yaşanmayacağı kabul edilir.

Sıra Sizde 3

Devletin ekonomiye müdahaleleri kendini bazen üretim faktörlerinin fiyatlarını düzenlemek şeklinde gösterir. Bu amaçla devlet faiz oranlarını saptar, en az ücret düzeylerini belirler, kiralari dondurur, belirli ürünlerin fiyatlarının düşmesini engeller. Bu müdahaleler şüphesiz serbest piyasa ekonomisinin mantığıyla çelişir. Fakat genellikle ekonomik dengelerin sağlanması açısından gerekli olmaktadır. Örneğin, faiz oranlarının saptanması ve ucuz para politikasının izlenmesiyle ekonominin dengesi tam çalışmaya yakın bir düzeyde tutulabilir. Faiz politikalarıyla ilişkili asgari ücret politikası, çeşitli işkollarında asgari ücretlerin birbirine yaklaşmasını mümkün kılar.

Sıra Sizde 4

İlk olarak bu sistem sadece geniş/kapsamlı bir yetkinliğe dayalı insan kaynakları programının bir parçası olarak kurulmalıdır. Tek başına ya da öncü bir girişim olarak yetkinliğe dayalı ücret sisteminin başarı şansı düşük olacaktır. İkincisi, böyle bir sistem yeni yetkinliklerin tam olarak anlaşılmasını ve benimsenmesini sağlayan yetkinliklere dayalı bir performans yönetimi sistemini izlemelidir. Son olarak da işletmede kapsamlı bir yetkinliğe dayalı yönetim sisteminin yerleşmesine önem verildiğini göstermek için ilave bir vurgulamaya ihtiyaç duyulduğunda yetkinliğe dayalı ücret sistemi düşünülmelidir.

Sıra Sizde 5

Ücret politikaları ile İK yönetiminin diğer işlevleri arasında önemli bir etkileşim vardır. Örneğin, yeni personelin işe alınmasında işler için ödenen başlangıç ücretleri başvuran adayların sayısını artırabilir ya da azaltabilir. Başlangıç düzeyi düşük ücretlerle personel arandığı zaman az sayıda adayın başvurması kaçınılmazdır. Bu nedenle bazı işletmeler çok sayıda adayın başvuru yapmasını sağlamak için başlangıç ücret düzeylerini yüksek tutarlar. Böylece geniş bir aday havuzu yaratılarak ve personel seçme standartları yükseltilerek daha nitelikli adaylar işe alınabilir. Bu sonuçta işverenin eğitim maliyetlerini de düşürebilir.