

SİSTEM YAKLAŞIMI AÇISINDAN İNSANGÜCÜ PLANLAMASININ TEMEL SORUNLARINA KISA BİR BAKIŞ

Tevfik DALGIÇ

Konuya genel bir giriş:

Sistem kavramı bilimsel yaşantıya yeni giren kavramlardandır. Sorunların çözümünü kolaylaştırmak, belirli amaçlara ulaşmada en kısa yolu sağlamak gibi görüşlerden yola çıkılarak geliştirilen bu yeni yaklaşımın temelinde işlemleri, süreçleri ve kuruluşları bir çeşit canlı ve canlının işlevleri gibi ele alma düşüncesi yatar. Nasıl bir canlının beyni ile organları arasındaki eşgüdüm, çevreye uyma, sırasında ilerleme, sırasında gerileme, korunma, atak yapma gibi eylemler varsa, kuruluşların da çevre ile aynı konularda benzer eylemleri vardır. Bu düşünceden yola çıkılarak, bazı süreçler, işlemler ve eylemlerin de belirli amaçlara ulaşmak için benzer yollar izlemesi gerektiği düşünülmüştür. Tıpkı bir canlı varlığın bütünlüğü gibi, kuruluşlar ve topluluklar da bütünlüğünü ve canlılığını koruyarak amacına ulaşır. Sistem yaklaşımının temelinde yatan düşünce şekli budur. Kısaca tanımlamak gerekirse, sistem, belirli amaçlara ulaşmak için aralarında uyum olan bir bütünün parçalarının tümüne verilen isimdir. West Churchman'a göre ise sistem yaklaşımı, bilgi edinmek istenen oluşum ve kavramların temel işlevlerini ele alarak inceleyen bir araştırma yöntemidir(1). Tanımların belirli kelime farklılıkları ile değişik araştırmacılar tarafından değişik biçimde yapılmasına karşın sistemi oluşturan temel öğeler bakımından bu değişik yapıdaki tanımlamaların bir bütünlük gösterdiği açığa çıkar. O da bir sistemi oluşturan öğelerin temelde 5 tane oluşudur. Bunları sıralayacak olursak:

1 — Sistemin amaçları yada ulaşmak istediği hedefler,

2 — Sistemin çevresi yada sistemi sınırlayan, belirleyen koşullar ve oluşumlar,

3 — Sistemin kaynakları,

4 — Sistemin parçaları, sistemi oluşturan, onun başarılı yada başarısız olduğunu ortaya koyan eylem ve işlemler,

5 — Sistemin yönetimi'dir. (2)

Sistem yaklaşımı, konuyu parçalar bakımından değil de bir bütün olarak ele aldığından, bir konuya eğilirken şu yolları izler:

1 — Amaçların açıklığa kavuşturulması,

2 — İşlevlerin birbirinden ayrılması,

3 — İşlem ve eylem biçimlerinin yapısının kurulması ve genel biçiminin ortaya çıkarılması. (3)

Sistem yaklaşımının diğer araştırma ve inceleme yöntemlerinden farkı; konulara bir bütünlük içinde bakmasıdır. Böyle yapmakla konuları ve sorunları incelemede büyük bir kolaylık sağlar, bütün işlemin nasıl çalıştığını anlaşılır biçimde ortaya çıkarır.

İnsangücü Planlaması ve Sistem Yaklaşımı:

Sistem yaklaşımını kısaca belliledikten sonra insangücü planlaması açısından bu yaklaşımın etkinliği üzerinde durmak gerekiyor. Daha önce sistemi oluşturan temel öğeleri belirlerken söylediğimiz gibi, sistem yaklaşımını hangi konuya uygularsak uygulayalım, bu 5 temel öge açısından sorunlara bakmamız gerekmektedir. Amacımız insan gücü planlamasını herhangi bir endüstri kuruluşunda yapmak ise hedef başkadır, yada bir kamu kuruluşunda yapmak ise daha değişiktir. İster özel, ister bir kamu kuruluşu olsun; ulusal yada bölgesel düzeyde bir insangücü planlaması sorunu ile karşı karşıya isek, temel amaç insangücü gereksinmelerini darboğazlarla karşılaşmadan karşılamaktır. Elde var olan insangücünü en etkin yolda kullanmak, gelecekte de gereksinme duyulan konularda yetişmiş, belirli bir beceri ve yetenek kazanmış insangücünü elde hazır bulundurabilmek temel amaçtır. Bu insangücünün hangi alanda ne biçim bir yetenek yada beceri kazanması konusu ise kuruluş yada topluluğun amaçları ile ilgilidir. Para kazanma amacı güden bir kuruluşta, yada pazarlamaya yönelik bir işletmeye çok üst düzeyde matematik bilen bir kişinin verilerek çalıştırılması kuruluşun amaçlarına uygun gelmeyebilir. O işletme yada kuruluş için pazarlama alanında yetenek ve beceri kazanmış bir kişi gereklidir. Yüksek düzeyde matematik bilen bir kişinin çalıştırılacağı yer ise herhangi bir temel bilimler kürsüsü olabilir. O halde sistem yaklaşımını uygularken, yada bir kuruluş ve topluluğun insangücü planlamasına sistem yaklaşımın açısından bakmak gerektiğinde önce o kuruluşun yada

topluluğun amaçlarını bilmek, incelemek gerekmektedir. Bu işletme düzeyinden, ulusal düzeye kadar aynı özelliği korur. Bir ulusun kısa ve uzun dönem amaçları nedir? Bazı uluslar sanayileşmeyi ön plana alırken, bir başka ulus tarımsal üretimi ön plana alabilir. Bir başkası gelir dağılımını düzenlemeyi ilk plandaki hedef alırken bir başka ulus bölgeler arasındaki kalkınma farklılığını önlemeyi hedefleyebilir. Ulusların hedeflerine göre, ki bu hedefleri ulusları yöneten hükümetler saptar, o ülkedeki bilim planlaması amaçlarına da uygun bir biçimde insangücü planlamasına doğru gidilebilir.

Kuruluş yada topluluğun hedeflerinin belirlenmesinden sonra yapılacak ikinci iş insangücü açısından içinde bulunulan durumun saptanmasıdır. Yani sistemin çevresel nicelik ve niteliklerinin belirlenmesidir. İnsangücü bakımından eldeki kaynakların özelliklerinin açığa çıkarılmasıdır. Ne kadar insan, hangi yaşlarda, hangi eğitimden geçmiş, hangi alanlarda yetişmiş gibi soruların karşılığının bulunması gerekir. Eldeki eğitim kurumlarının sayısı, kapasitesi, öğretmen ve öğrenci durumu, yetişkinlerin eğitimi, yaygın eğitim, iş üstü eğitim olanakları, görerek eğitim ve üretimle ilgili eğitim sorunları ve kaynakları nelerdir? Bu soruların karşılıklarının bulunması da kuşkusuz değişik uzman ve uzman gruplarının uzun süre çalışmalarını gerektiren çabalardandır. Sorunu bir işletme yada pazarlama kuruluşu için ele almak kolaydır, fakat ülke düzeyinde ve ulusal çapta soruna yaklaşmak için elde sağlam verilerin bulunması gerekir. Çünkü alınacak kararlarda bu bilgi ve verilerin etkinliği olacaktır. Kararlarda bu olanaklardan yola çıkılacaktır. Bir sistemin çevresel özelliklerini, özellikle insangücü açısından saptadıktan sonra üçüncü adım olarak sistemin kaynaklarına yönelmemiz gereklidir. Bunun insan gücü açısından anlamı eldeki insangücünün kalite ve sayı bakımından önemi ile eldeki bu gücü geliştirmek için gerekli olan malî kaynakların var olup olmadığıdır. İnsangücünü yeni beceri ve yeteneklerle donatmak için gerekli olan harcamaların nereden karşılanacağı sorusunun karşılığı aranmalıdır. Hangi kaynaklar ne biçimde ve hangi koşullar altında kullanılabilir? Konu bir işletme düzeyinde ele alınıyorsa kolay bir sorundur. Ama ulusal yada bölgesel düzeyde bir sorun olarak ele almak gerekiyorsa, sorunu bu bakımdan incelemek daha çok zorluk gösterebilir. İnsangücü yetiştirmek için gerekli finansal gerçekler iyi bilinmelidir. Kaynaklar istenilen zamanda istenilen kolaylıkla kullanılabilir mi? Hangi sınırlamalarla bu olanaklıdır? Hangi bütçenin hangi faslından ne şekilde ödeme yapılacaktır? Ödeme biçimi ne olacaktır? Araç-gereç alımı, öğretmen parası, bina kirası, onarımı, hizmetli ödemeleri nasıl sağlanacaktır? Bu uygulama coğrafya özelliklerine göre mi, yoksa genel bir uygulama şeklinde mi yapılacaktır? Bir sistemin kaynaklarını

araştırırken bu soruların da karşılıklarını araştırmamız gerekmektedir.

Daha sonra izlenecek yol sistemi oluşturan parçaların incelenmesi ve belirlenmesi ile özelliklerinin saptanması, tanımlarının yapılması şeklindedir. Bunun içinde sistemin nelerden meydana geldiğini bilmek zorundayız. Konuyu gene en küçük şekli ile işletme düzeyinde ele alacak olursak, bir işletmenin insangücü bakımından temel parçaları şöylece belirlenebilir:

- 1 — İşletmenin planlanması,
- 2 — İnsangücü planlanması,
- 3 — Yetiştirme ve eğitim,
- 4 — Emeklilik ve tazminat
- 5 — Çalışmanın değerlendirilmesi, yükselmeler vb.
- 6 — Meslekle ilgili geliştirme sistemleri. (5)

Konuya ulusal düzeyde baktığımızda ise, sorunlar daha değişik ve karmaşık bir biçim almaktadır. Bu ise ülkenin amaçları ile ilgili çalışmaları, okul öncesi eğitimden mezuniyet sonrası eğitime, yetişkinlerin eğitimine kadar uzayan bir zincirin halkalarını oluşturmaktadır. Ülkedeki öğretmen sorunundan teknik eleman sorununa kadar değişik yapıda kuruluş ve kişileri etkilemektedir. Sanayi için gerekli nicelikte ve nitelikte insan nasıl yetiştirilecektir? Üretimi doğrudan etkileyen eğitim dallarında durum ne olacaktır? Bu kişilerin yıllara göre gereksinimleri nasıl bir düzen içinde ele alınacaktır? Bunlara yapılacak ödemeler hangi temele dayandırılacaktır? Bunlar için gerekli okul ve eğitim durumu nasıl düzene konacaktır? Bu kişilerin hastalık, kaza ve ölüm sigortaları, emeklilik durumları nasıl bir plân içinde yürütülecektir? Yükselme ve çalıştırılma olanakları nasıl yaratılacaktır? Meslekleriyle ilgili yeni gelişmeleri nasıl izleyeceklerdir? Kendilerini çağın koşullarına nasıl uyduracaklar bu alanda edindikleri bilgi ve becerileri üretime nasıl aktaracaklardır?

Sorunu sistemi oluşturan parçalar açısından ele alırken bu soruların da karşılıklarına bakmak gerekmektedir. Sistem yaklaşımı bir bütünlük yaklaşımı olduğundan konuyu bu şekliyle ele almak zorunludur.

İnsangücü planlamasını sistem yaklaşımı ile incelemek için yapılacak son inceleme sistemin yönetimi konusunu içermektedir. Bunun için de sistemi oluşturan parçalar, çevresel özellikler, kaynak özellikleri gibi öğeler sistemin amaçları ile birlikte düşünülerek "bu amaçlara ulaşmak için ne şekilde bir yönetim gereklidir?" So-

rusuna karşılık aramalıdır. Hangi eylem için hangi tip yönetim biçimi uygulanmalıdır? Bir sistemin başarısı amaçlarına ulaşmada izlenen yollara, yapılan işten memnunluk derecesine, çalışanların yaptıklarından ve çalışmalarından hoşnut olup olmadıklarına, değişik kuruluş ve bölümler arasındaki işbirliği ve eşgüdüm derecesine bağlıdır. Konu eğer işletme düzeyinde ise basite indirgenmiş demektir. Konu işletmenin genel çalışmaları, işe bağlı çalışmalar, işçiyi hedef alan çalışmalar olarak gruplandırılır ve belirli yöntemlere sorulara bir çözüm bulunmaya ve belirli yönetim biçimleri izlenmeye başlanır. Sorun ulusal düzeyde bir insangücü planlaması ise daha karmaşık bir biçimde karşımıza çıkıyor demektir. O zaman da amaçlara ulaşmak için yapılması gereken işler belirli parçalara ayrılarak parçaların bir bütün oluşturması ve belirlenen amaçlara ulaşmak için yönlendirilmesi koşuluyla yönetim biçimleri uygulanmasına geçilir. Hangi işlemlerin temel ve anahtar nitelik taşıdığına karar vermek bu uygulamadaki en önemli sorundur.

Kısaca derleyip toparlamak gerekirse, sistem yaklaşımı açısından insangücü planlaması sorunu incelenirken izlenmesi gereken ana yollar bu şekilde belirlenebilir. Temelde hangi yöntemin hangi koşullarda uygulanacağı ise uygulamanın hangi düzeyde ve hangi tip kuruluşa yapılacağına bağlıdır. Ama sorunu bir bütün ve bunun aynı amaca yönelik parçaları olarak görmek yapılan işin başarısını belirlemesi bakımından önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR:

- 1 — West Churchman-The Systems Approach - Dell Publishing Com.
- 2 — James J. Lynch - A Manpower Development System-Pan Piper
- 3 — W.T. Singleton - Man - Machine Systems - Penguin
- 4 — L. Optner - Systems Analysis - Penguin