

İNSANGÜCÜ PLÂNLAMASI

Hayat Avcı BOZ*

Gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde ekonomik gelişmenin sağlanması, saptanan ekonomik hedeflere ulaşılması ile olanaktır. Ekonomik hedefler ise, insangücü ve eğitim planlamasını da beraberinde getirir. Belli mesleklerin gerektirdiği yeterliklerin saptanması ve bu yeterlikleri sağlayacak insangücünün eğitimi ve planlanması kalkınma programlarının vazgeçilmez unsurlarıdır.

İnsangücü plânlaması, belli bir gelecekte yapılması gereken bir işin yerine getirilmesi için gerekli ve uygun sayıdaki vasıflı, çalışmaya hazır işgüçlerinin, işgücü içinde yer almalarını garanti altına alma süreci olarak tanımlanabilir (Wikstrom, 1971).

Bu tanıma göre insangücü planlaması şu özellikleri içermelidir. (Wikstrom, 1971).

- 1- Gelecekteki insangücü ihtiyaçlarının tahmini,
- 2- Var olan insangücü kaynaklarının saptanması ve bu kaynakların optimal bir şekilde istihdam edilip, edilmediklerinin belirlenmesi,
- 3- Şimdiki insangücü kaynaklarını geleceğin ihtiyaçları doğrultusunda ele alarak, gelecekte ortaya çıkabilecek sorunların önceden görülmesi,
- 4- İnsangücünün sağlanması, seçimi, eğitilmesi, yerleştirilmesi, ondan yararlanılması, yer değişimi, yükseltilmesi, geliştirilmesi, desteklenmesi, ekonomik açıdan doyurulması gibi konuların programlanması.

Saptanan ekonomik hedeflerin gerçekleştirilmesi amacıyla yürütülen insangücü planlaması çalışmaları makro ve mikro olmak üzere iki düzeyde yapılır.

Makro düzeydeki insangücü planlamasında ilk hedef, planlamada saptanan ekonomik amaçlara ulaşmak için gerekli olan istihdam şekil-

* Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü, Araştırma Görevlisi.

lerinin belirlenmesidir. Bu belirlemede geçmişteki istihdama ilişkin verilerden yararlanılır ve istihdamın gelecekte nasıl bir şekle bürüneceği yolunda tahminlerde bulunulur. Burada geleceğe ilişkin istihdam ele alındığından, başlangıç noktasını insangücüne gelecekte duyulacak talep oluşturmaktadır. Daha sonra, bu talebi karşılayacak insangücü arzını sağlama gelir (Leicester, 1969):

İnsangücü gereksinmesinin saptanmasında kullanılan tahmin teknikleri genellikle ekonomik sistemin tahmini ve gelecekteki üretim düzeyini gerekli insangücüyle beraber bu ekonomik sistem içinde değerlendiren modeller olmaktadır (Leicester, 1969). Ancak, modeller çoğu zaman varsayımlara dayandırıldıklarından ve gerçeğin tüm boyutlarını yansıtmadıklarından bazı sorunlar yaratmaktadırlar. Sorunlardan biri teknolojik gelişmenin ve bu gelişmenin meslekî kategoriler üzerinde yaratacağı değişikliklerin tam olarak tahmin edilememesidir (Hesapçioğlu, 1984). İkinci olarak, üretim ve teknoloji dışında diğer faktörlerin de tam olarak saptanamamasıdır. Üçüncü sorun olarak, mesleklerin genelde eğitim planlaması çerçevesinde sınıflandırılmamaları ve ekonomik planlamada bu özellikten kaynaklanan zıtlıklar gösterilmektedir (Leicester, 1969).

Mikro düzeyde planlama ise, firma bazında çalışmalarını gerektirir ki bu da özünde üretim biriminin verimliliğini artırmayı ve gelecekteki insangücü talebinin karşılanmasını içermektedir. Firma düzeyinde bunlara ilişkin tahminler genelde firmanın planları, üretim, teknolojik buluşlar, çalışanların geliştirilmesi, pazarlama politikası, parasal planlarından kaynaklanmaktadır. Bütün bunlar tam olarak saptandıktan sonra, işletme düzeyinde insangücü planlaması iki aşamada yapılır. Bunlardan ilki insangücü gereksinimi tahmini, diğeri ise bu talebi karşılayacak kişilerin nereden ve nasıl sağlanacağı yollarının araştırılmasıdır (Bell ve diğerleri, 1969).

Firma düzeyinde insangücü planlaması genelde, firmanın saptanan politika ve hedeflerinin ayrılmaz bir parçasıdır (Bell ve diğerleri, 1969).

Makro ve mikro düzeyde insangücünün planlaması yanında, makro planlama içinde yer alan ancak, kısmen mikro planlamanın özelliklerini de taşıyan sanayi düzeyinde planlama da vardır. Bu düzeyde bir insangücü planlaması ilk aşamada sanayi dallarının ve mesleklerin sınıflandırılmasını getirir. Sanayi düzeyindeki tahminlerde geniş ölçüde ekonometrik modellerden yararlanılır ve tahminlerden amaç; gelecekte gerekli insangücü arzını ve bunun en verimli kullanımını sağlamaktır (Yewdall, 1969).

Ülkelerin çeşitli düzeylerde insangücü planlaması çalışmaları yapmalarında ağırlık taşıyan özel birtakım nedenleri olabilir. Ancak, genelde teknolojik değişme, geliştirme ve eğitim için önceden gerekli zaman, vasıflı insan gücünün eksikliği, demografik faktörler, insangücünün giderek hassas bir kaynak durumuna gelmesi, bilgisayarlar ve sistem kavramlarındaki gelişmeler ile hükümetlerin bu konuda gösterdiği duyarlık gibi etkenler insangücü planlamasını zorunlu kılmaktadırlar. (Wikstrom, 1971).

Bir ekonomik çerçeve içerisinde işleyen bu etkenler ekonomik hedeflerin tam olarak gerçekleştirilmesi için insangücü planlamasını zorunlu kılarken, kimi zaman insangücü planlamasının kendi içinden kaynaklanan yetersizlikler bu hedeflere ulaşmadaki zamana geciktirmektedirler. Ashında, insangücü planlamasından amaç, yalnızca saptanan büyüme yüzdelerine ulaşmak değildir. İnsangücü planlaması, ekonomik hedeflerin yanısıra insan kaynaklarından yararlanılması, geleneksel sektörlerin modernizasyonunu, ekonominin genel nüfusu doyurabilirlik durumunu, nüfustaki büyüme oranına bağlı olarak gıda kaynaklarındaki artış olgusunu da ele almalıdır (Skorov, 1971). Ancak, genelde görülen eğilim, ekonomik büyüme yüzdelerine ulaşmak doğrultusundadır (Hesapçioğlu 1984).

Bu eğilim doğrultusunda insangücü planlamacıları tarafından yapılan insangücü ihtiyacına ilişkin tahminler ilkin saptanan ekonomik hedeflere ve bu hedeflere temel oluşturan üretkenlik varsayımlarına, daha sonra da buradan hareketle, sektörlerle, meslekî kategorilere ve eğitim düzeylerine dayanılarak yapılmaktadır. Nihai insangücü talebi de son aşamada eğitim hedefleri çerçevesinde ifade edilmektedir (Skorov, 1971).

Bu aşamada eğitimin ekonomi ile olan ilişkisi gündeme gelmekte ve etkili bir insangücü planlaması, tutarlı ve bütüncül bir eğitim planlamasını da gerektirmektedir. Eğitim planlaması, yetişkin eğitimi de dahil olmak üzere, eğitimin her tür ve düzeyini kapsadığı takdirde, ekonomik kalkınmaya büyük katkıda bulunacaktır. Kuşkusuz bu katkı eğitimin parasal sorunları çözümlenebildiği ölçüde gerçekleşecektir.

Son yıllardaki gelişmeler, eğitim planlamasının insangücü planlamasından ve ona bağlı olarak ekonomik planlamadan ayrı olarak ele alınmayacağını göstermektedir. Eğitim, özellikle kalkınmakta olan ülkelerde tüm etkinliklerin bir öncülü olarak değerlendirilmekte ve ekonomik hedeflerin gerçekleştirilmesi için bir yatırım olarak ele alınmaktadır.

Eğitim ve istihdam arasındaki karşılıklı ilişki kalkınma sürecinin her aşamasında kendisini gstermektedir. Kalkınma için gerekli insan-gücünün eğitilmesi sorununun çözüümü, aynı zamanda ekonominin bu gücü istihdam edebilme sorununun çözüümünü gerektirmektedir. Bazı görüşlere göre, ekonominin emme kapasitesi olmasa da insan-gücünün eğitimine sınırsız bir şekilde devam edilmelidir. Bu görüş özünde sosyal ve siyasi nedenlere dayanmaktadır ve savunulabilir. Fakat, ekonominin istihdam edemeyeceği insan-gücü kitlesinin eğitilmesi, yeni sosyal sorunlara neden olabileceği gibi, özellikle kaynakların zaten sınırlı olduğu kalkınma çabasındaki ülkelerde, sektörler arasında dengesizliklere de yol açabilecektir.

Ancak, eğitime ilişkin bu görüşler, eğitimin her düzeyi için geçerli değildir. İlköğretime salt üretime yönelik bir insan-gücü eğitimi olarak bakmak hatalıdır. İlköğretim ve hatta ortaöğretim esasta bireyin toplumla ve onun tüm kurumlarıyla bütünleşmesi olayıdır. Her ne kadar temel eğitim bir anlamda insan-gücünün eğitimi olarak düşünülebilirse de bu eğitim bir meslek ya da uzmanlaşma eğitimi gibi, doğrudan üretime yönelik ekonomik bir yatırım değildir.

Ekonomik, sosyal, kültürel hedeflerden hangisi için yapılmış olursa olsun, kalkınmış ya da kalkınmakta olan ülkelerdeki insan-gücü ve eğitim planlaması çalışmaları bazen aksamaktadır. Buna neden olan etkenlerin arasında ekonomik (kaynakların sınırlılığı), politik (yönetim mekanizmasının ve hükümetin yetersizliği veya isteksizliği), sosyal (var olan sosyal yapının katılığı, belli çıkar gruplarının tutumu), yönetsel ve kurumsal (eğitilmiş personel durumu ve uygun bir bürokratik mekanizma), teknik (olaylara ilişkin bilgi yetersizliği ve yürürlükteki yöntemin yetersizliği) gibi etkenler sayılabilir (Skorov, 1971). Bu etkenlerden bir veya birkaçının varlığı durumunda insan-gücü ve eğitim planlaması çalışmalarından beklenen düzeyde sonuç elde edilemeyecektir.

Sonuç olarak şunlar şöylenebilir: İnsan-gücü ve eğitim planlaması, dar bir çerçeve içerisinde ele alınmamalı, aksine, planlama insan kaynaklarının genelde geliştirilmesi ve bunun ulusal gelişme ve kalkınmanın bir parçası olarak değerlendirilmesi şeklinde tahlil edilmelidir. Ulusal gelişme ve kalkınma salt ekonomik gösterge ve rakamları aşan, onların yanı sıra kültürel, sosyal, politik gelişme süreçlerini içeren ve bu süreçlerin ulusal benliği ve bütünlüğü oluşturmadaki rollerini de kapsamına alan bir olgudur.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Bell, D.J., W.R. Hawes, C.G. Lewis, C.J. Purkiss., "Manpower planning at the Level of the Firm", *Manpower Planning. A Bibliography*. (Editör: C.G. Lewis). New York: Amerikan Elsevier Publishing Company, Inc., 1969.
- Hesapçıoğlu, Muhsin., *Türkiye'de İnsangücü ve Eğitim Planlaması*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, 1984.
- Leicester, C.S., "Manpower Planning at the National Level," *Manpower Planning. A Bibliography*. (Editör: C.G. Lewis). New York: Amerikan Elsevier Publishing Company, Inc., 1969.
- Skorov, George., "Highlights of the Symposium", *Manpower Aspects of Educational Planning Problems for the Future*. UNESCO: International Institute for Educational Planning. Paris, 1971.
- Wikstrom, W.S., *Manpower Planning: Evolving Systems*. Newyork, 1971.
- Yewdall, G.A., "Manpower Planning at Industry Level," *Manpower Planning A Bibliography*. (Editör: C.G. Lewis). New York: Amerikan Elsevier Publishing Company, Inc., 1969.