

İTÜ
LİSANSÜSTÜ DERS KATALOG FORMU
(GRADUATE COURSE CATALOGUE FORM)

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| Dersin Adı | | Course Name | | |
| Denizcilikte Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi | | Strategic Human Resource Management in Maritime Domain | | |
| Kodu (Code) | Yarıyılı (Semester) | Kredisi (Local Credits) | AKTS Kredisi (ECTS Credits) | Ders Seviyesi (Course Level) |
| DZC5XX | | 3 | 7.5 | Yüksek Lisans (M.Sc) |
| Lisansüstü Program (Graduate Program) | Denizcilik Çalışmaları Anabilim Dalı / Denizcilik Çalışmaları Programı Department of Maritime Studies/ Maritime Studies Program | | | |
| Dersin Türü (Course Type) | Zorunlu (Compulsory) | Dersin Dili (Course Language) | Türkçe/Turkish | |
| Dersin İçeriği (Course Description) | <p>Strateji ve stratejik yönetim tanımı, Stratejik insan kaynakları yönetimi: kavram ve süreç, Stratejik insan kaynakları yönetiminin boyutları, Denizcilik organizasyonlarında insan kaynaklarının stratejik önemi, Denizcilik alanındaki insan kaynakları stratejileri, Stratejik insan kaynakları planlaması, Gemiadamlarının stratejik istihdamı ve seçimi, Deniz organizasyonları için stratejik insan kaynakları yönetimindeki roller, İnsan kaynakları işleme sistemleri ve İnsan kaynakları stratejisi: gemiler ve limanlar, denizcilik alanı için insan kaynakları stratejisi modelleri, Uluslararası ve karşılaştırmalı stratejik insan kaynağı yönetimi, deniz alanındaki stratejik İKY ile işletme performansını iyileştirmek, Denizcilik için stratejik insan kaynakları gelişimi, denizcilik için stratejik ödül yönetimi ve motivasyon faktörleri.</p> <p>Definition of strategy and strategic management , Strategic human resource management : concept and process, Dimensions of strategic human resource management, Strategic importance of human resources in the maritime organizations, Human resource strategies in maritime domain, Strategic human resource planning, Strategic recruitment and selection of seafarers, Roles in strategic human resource management for maritime organizations, People processing systems and human resource strategy: Ships and ports, Human resource strategy models for maritime domain International and comparative strategic human resource management, Improving business performance through strategic HRM in maritime domain, Strategic human resource development for maritime, Strategic reward management and motivation factors for maritime.</p> | | | |
| Dersin Amacı (Course Objectives) | <p>Bu dersin amacı;</p> <ol style="list-style-type: none">1.Strateji, stratejik yönetim ve stratejik insan kaynakları yönetimi kavramları hakkında bilgi vermek2.Denizcilikte stratejik insan kaynakları yönetimi ve performans arasındaki ilişkiyi açıklamak3.Denizcilik sektöründe stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin bilgi vermek4.Denizcilik alanında stratejik insan kaynakları yönetimine yönelik planlama, motivasyon, gelişim konularında beceri kazandırmak5.Uluslararası ve karşılaştırmalı stratejik insan kaynakları yönetiminin ana hatlarına ilişkin bilgi vermek <p>The aim of the course;</p> <ol style="list-style-type: none">1.To give information about strategy, strategic management and strategic human resources management concepts2.To explain the relationship between strategic human resources management and performance in maritime3.To give information about strategic human resources management practices in maritime sector4.To gain skills in planning, motivation and development for strategic human resources management in maritime sector5.To give information about the main lines of international and comparative strategic human resources management | | | |
| Dersin Öğrenme Çıktıları (Course Learning Outcomes) | <p>Bu Dersi Başarıyla Tamamlayan Yüksek Lisans Öğrencileri Aşağıdaki Konularda Bilgi, Beceri Ve Yetkinlik Kazanırlar;</p> <ol style="list-style-type: none">I. Stratejik insan kaynakları yönetimi kapsamındaki temel kavramlar ve modeller hakkında bilgi sahibi olabilirler.II. Denizcilikte stratejik insan kaynakları yönetimi çıktılarının gemiadamı performansı üzerine etkilerini ifade edebilirler.III. Denizcilikte stratejik insan kaynakları yönetimine ilişkin planlama, ödüllendirme ve gelişim yönetimi konularında analizler yapabilirlerIV.Uluslararası ve karşılaştırmalı stratejik insan kaynakları yönetimine ilişkin kavramları öğrenebilirler.V. Denizcilik sektörüne yönelik stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarını değerlendirebilirler. <p>MSc. Students who successfully pass this course gain knowledge, skill and competency in the following subjects:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Have knowledge about basic concepts and models within the scope of strategic human resources management.II. Express the impact of strategic human resources management outputs on seafarer performance.III. Make analysis on planning, rewarding and development management issues related to strategic human resources management in maritimeIV. Learn concepts related to international and comparative strategic human resources management.V. Evaluate strategic human resource management practices for the maritime sector. | | | |

| | |
|---|--|
| Kaynaklar (References) | Armstrong, M (2016) Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management, Koganpage press, sixth edition. Daley, D. M. (2012). Strategic human resource management. Public Personnel Management. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2006). Human resource management: Gaining a competitive advantage. Regis, R. (2008). Strategic human resource management and development. Excel Books India. |
| Ödevler ve Projeler (Homework & Projects) | Denizcilik sektörüne yönelik olay bazlı stratejik insan kaynakları yönetimi planının hazırlanması Preparation of an event based strategic human resources management plan for the maritime sector. |
| Laboratuar Uygulamaları (Laboratory Work) | Yok N/A |
| Bilgisayar Kullanımı (Computer Use) | Yok N/A |
| Diğer Uygulamalar (Other Activities) | Yok N/A |

DERS PLANI

| Hafta | Konular | Dersin Çıktıları |
|-------|--|------------------|
| 1 | Strateji ve stratejik yönetim tanımı | I |
| 2 | Stratejik insan kaynakları yönetimi (KKY): kavram ve süreç | I |
| 3 | Stratejik insan kaynakları yönetiminin boyutları | I, III |
| 4 | Denizcilik organizasyonlarında insan kaynaklarının stratejik önemi | I,II,III |
| 5 | Denizcilik alanındaki insan kaynakları stratejileri | II,III,IV |
| 6 | Stratejik insan kaynakları planlaması | II,III,IV |
| 7 | Gemiadamlarının stratejik istihdamı ve seçimi | II,III,V |
| 8 | Deniz organizasyonları için stratejik insan kaynakları yönetimindeki roller | III,IV,V |
| 9 | İnsan Kaynakları İşleme Sistemleri ve İnsan Kaynakları Stratejisi: Gemiler ve Limanlar | III,IV,V |
| 10 | Denizcilik alanı için insan kaynakları stratejisi modelleri | I,II,III |
| 11 | Uluslararası ve karşılaştırmalı stratejik insan kaynağı yönetimi | IV |
| 12 | Deniz alanındaki stratejik İKY ile işletme performansını iyileştirmek | II,III,IV |
| 13 | Denizcilik için stratejik insan kaynakları gelişimi | III,IV,V |
| 14 | Denizcilik için stratejik ödül yönetimi ve motivasyon faktörleri | III,IV,V |

COURSE PLAN

| Weeks | Topics | Course Outcomes |
|-------|---|-----------------|
| 1 | Definition of strategy and strategic management | I |
| 2 | Strategic human resource management (HRM) : concept and process | I |
| 3 | Dimensions of strategic human resource management | I, III |
| 4 | Strategic importance of human resources in the maritime organizations | I,II,III |
| 5 | Human resource strategies in maritime domain | II,III,IV |

| | | |
|----|---|-----------|
| 6 | Strategic human resource planning | II,III,IV |
| 7 | Strategic recruitment and selection of seafarers | II,III,V |
| 8 | Roles in strategic human resource management for maritime organizations | III,IV,V |
| 9 | People Processing Systems and Human Resource Strategy: Ships and Ports | III,IV,V |
| 10 | Human resource strategy models for maritime domain | I,II,III |
| 11 | International and comparative strategic human resource management | IV |
| 12 | Improving business performance through strategic HRM in maritime domain | II,III,IV |
| 13 | Strategic human resource development for maritime | III,IV,V |
| 14 | Strategic reward management and motivation factors for maritime | III,IV,V |

Denizcilik Çalışmaları Yüksek Lisans Programıyla İlişkisi

| | Programın mezuna kazandıracığı bilgi, beceri ve yetkinlikler (İTÜ SBE YL programı ortak çıktıları) | Katkı Seviyesi | | |
|-------|---|----------------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| I. | Lisans düzeyi yeterliliklerine dayalı olarak, denizcilik alanında bilgilerini uzmanlık düzeyinde geliştirebilme ve derinleştirebilme (yeterli bilgi birikimi) (<i>bilgi</i>). | | x | |
| II. | Alanının ilişkili olduğu disiplinler arası etkileşimi kavrayabilme (<i>bilgi</i>). | | | x |
| III. | Alanında edindiği uzmanlık düzeyindeki kuramsal ve uygulamalı bilgileri kullanabilme (<i>beceri</i>). | | x | |
| IV. | Alanında edindiği bilgileri farklı disiplin alanlarından gelen bilgilerle bütünleştirerek yorumlayabilme ve yeni bilgiler oluşturabilme (<i>beceri</i>). | | x | |
| V. | Alanını ile ilgili karşılaşılan sorunları araştırma yöntemlerini kullanarak çözümlenebilme (<i>beceri</i>). | | | x |
| VI. | Alanını ile ilgili uzmanlık gerektiren bir çalışmayı bağımsız olarak yürütebilme (<i>Bağımsız Çalışabilme ve Sorumluluk Alabilme Yetkinliği</i>). | | x | |
| VII. | Alanı ile ilgili uygulamalarda karşılaşılan ve öngörülemeyen karmaşık sorunların çözümü için yeni stratejik yaklaşımlar geliştirebilme ve sorumluluk alarak çözüm üretebilme (<i>Bağımsız Çalışabilme ve Sorumluluk Alabilme Yetkinliği</i>). | | x | |
| VIII. | Alanı ile ilgili sorunların çözümlenmesini gerektiren ortamlarda liderlik yapabilme (<i>Bağımsız Çalışabilme ve Sorumluluk Alabilme Yetkinliği</i>). | | x | |
| IX. | Alanında edindiği uzmanlık düzeyindeki bilgi ve becerileri eleştirel bir yaklaşımla değerlendirebilme ve öğrenmesini yönlendirebilme (<i>Öğrenme Yetkinliği</i>). | | | x |
| X. | Alanındaki güncel gelişmeleri ve kendi çalışmalarını, nicel ve nitel veriler ile destekleyerek, alanındaki ve alan dışındaki gruplara, yazılı, sözlü ve görsel olarak sistemli biçimde aktarabilme (<i>İletişim ve Sosyal Yetkinlik</i>). | | x | |
| XI. | Sosyal ilişkileri ve bu ilişkileri yönlendiren normları eleştirel bir bakış açısı ile inceleyebilme, geliştirebilme ve gerektiğinde değiştirmek üzere harekete geçebilme (<i>İletişim ve Sosyal Yetkinlik</i>). | | | x |

| | | | | |
|--------------|--|---|---|---|
| XII. | Alanının gerektirdiği düzeyde bilgisayar yazılımı ile birlikte bilişim ve iletişim teknolojilerini ileri düzeyde kullanabilme (<i>İletişim ve Sosyal Yetkinlik</i>). | x | | |
| XIII. | Alanı ile ilgili verilerin toplanması, yorumlanması, uygulanması ve duyurulması aşamalarında toplumsal, bilimsel, kültürel ve etik değerleri gözeterek denetleyebilme ve bu değerleri öğretebilme (<i>Alana Özgü Yetkinlik</i>). | | x | |
| XIV. | Alanı ile ilgili konularda strateji, politika ve uygulama planları geliştirebilme ve elde edilen sonuçları, kalite süreçleri çerçevesinde değerlendirebilme (<i>Alana Özgü Yetkinlik</i>). | | | x |
| XV. | Alanında özümstedikleri bilgiyi, problem çözme ve/veya uygulama becerilerini, disiplinlerarası çalışmalarda kullanabilme (<i>Alana Özgü Yetkinlik</i>). | | | x |
| XVI. | Kendi çalışmalarını, alanındaki uluslararası platformlarda, yazılı, sözlü ve/veya görsel olarak aktarabilme (<i>Alana özgü yetkinlik</i>). | | x | |

1: Az, 2. Kısmi, 3. Tam

Relationship between the Maritime Studies Program

| | Maritime Studies Program Outcomes | Level of Contribution | | |
|--------------|---|-----------------------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| I. | Developing and intensifying knowledge in the related program's area, based upon the competency in the undergraduate level (sufficient knowledge) (<i>knowledge</i>). | | x | |
| II. | Grasping the inter-disciplinary interaction related to one's area (<i>knowledge</i>). | | | x |
| III. | The ability to use the expert-level theoretical and practical knowledge acquired in the area (<i>skill</i>). | | x | |
| IV. | Interpreting and forming new types of knowledge by combining the knowledge from the area and the knowledge from various other disciplines (<i>skill</i>). | | x | |
| V. | Solving the problems faced in the area by making use of the research methods (<i>skill</i>). | | | x |
| VI. | The ability to carry out a specialistic study related to one's area independently. (<i>Competence to work independently and take responsibility</i>) | | x | |
| VII. | Developing new strategic approaches to solve the unforeseen and complex problems arising in the practical processes of one's area and coming up with solutions while taking responsibility (<i>Competence to work independently and take responsibility</i>). | | x | |
| VIII. | Fulfilling the leader role in the environments where solutions are sought for the problems related to the area (<i>Competence to work independently and take responsibility</i>). | | x | |
| IX. | Assessing the specialistic knowledge and skill gained through the study with a critical view and directing one's own learning process (<i>Learning Competence</i>). | | | x |
| X. | Systematically transferring the current developments in the area and one's own work to other groups in and out of the area; in written, oral and visual forms (<i>Communication and Social Competency</i>). | | x | |
| XI. | Ability to see and develop social relationships and the norms directing these relationships with a critical look and the ability to take action to change these when necessary. (<i>Communication and Social Competency</i>). | | | x |
| XII. | Using the computer software together with the information and communication technologies efficiently and according to the needs of the area (<i>Communication and Social Competency</i>). | x | | |
| XIII. | Paying regard to social, scientific, cultural and ethical values during the collecting, interpreting, practicing and announcing processes of the area related data and the ability to | | x | |

| | | | | |
|-------------|---|--|----------|----------|
| | teach these values to others (<i>Area Specific Competency</i>). | | | |
| XIV. | Developing strategy, policy and application plans concerning the subjects related to the area and the ability to evaluate the end results of these plans within the frame of quality processes (<i>Area Specific Competency</i>). | | | x |
| XV. | Using the knowledge and the skills for problem solving and/or application (which are processed within the area) in inter-disciplinary studies (<i>Area Specific Competency</i>). | | | x |
| XVI. | In the programs with thesis, the ability to present one's own work within the international environments orally, visually and in written forms (<i>Area Specific Competency</i>). | | x | |

1: Little, 2. Partial, 3. Full

| | | |
|--|----------------------------|--------------------------------|
| <u><i>Düzenleyen (Prepared by)</i></u> | <u><i>Tarih (Date)</i></u> | <u><i>İmza (Signature)</i></u> |
|--|----------------------------|--------------------------------|