

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)

Günümüzde, kamu sektöründe verimliliği artırmak için kurumun en önemli sermayesi olan insan kaynaklarının sistematik olarak yönetilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda gerekli personel istihdamı ve ücretlendirmeyi esas alan klasik personel yönetimi anlayışından, verimliliği ve rekabetçiliği çeşitli mekanizmalar yoluyla ortaya çıkarmayı amaç edinen insan kaynakları Yönetimine (İKY) geçmek iyi yönetimin en önemli unsurları arasında görülmektedir.

Üst yönetim, İKY’de, politikaların, hedeflerin ve standartların belirlenmesi sorumluluğunu taşıdığından önemli bir rol oynamaktadır. Üst yönetici aynı zamanda mevzuata ve hukuka uygun, saydam ve hesap verebilir bir ortam yaratmalıdır.

Aynı zamanda İKY, üst yönetimden başlayarak tüm yönetim kademelerinin sorumluluğundadır. Söz konusu politikalar doğrultusunda birim yöneticileri, kendilerine üst yönetimce verilen görevleri etkili bir şekilde ifa ederken aynı zamanda, yeni personelin işe alıştırılması, eğitilmesi, iş performansının iyileştirilmesi, işbirliği içinde çalışmayı sağlayacak uygun çalışma ortamının ve ilişkilerin geliştirilmesi, personelin moral ve motivasyonunun yüksek tutulması, sağlığının gözetilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların memnuniyetinin izlenmesi gibi görevleri de üstlenmelidirler.

İnsan Kaynakları Yönetiminin Temel Unsurları

İş analizlerinin yapılması;

- Görev tanımları
- Görevin gereklilikleri

İnsan kaynakları planlaması;

- Kadro analizi
- Maliyet-fayda analizi
- Çeşitli yasal düzenlemelerdeki kısıtlar (Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, Genel Kadro Usulü Hakkında KHK vb.)

İşe alım süreci;

- GZFT analizi (işe alım sürecinin)
- Gazete, internet ve İdare panolarında ilan
- Adil, ayrımcılığa yol açmayan, kolay ve ihtiyacı karşılayan başvuru yöntemlerinin geliştirilmesi
- Sınav sürecinin güven verecek şekilde ilgililere açık olması

Kariyer geliştirme ve liyakat sistemi;

- Yükselme/Başarı kriterleri
- Personel performans göstergeleri
- Kariyer planlamaları
- Ödül mekanizmaları

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri;

- Eğitim ihtiyacı anketleri
- Eğitim programları (teorik ve uygulamalı)
- Yurtdışı eğitim ve stajlar
- Eğitim sonu değerlendirmeleri
- Kişisel gelişimi destekleyen konferans, çalıştay vb. çalışmalara katılım

Düşük performans ve disiplin uygulamaları;

- Göreve uygunsuzluk kararının hangi verilere dayandırılacağıın, mevcut mevzuat da dikkate alınarak belirlenmesi ve bunun bütün çalışanlara duyurulması.
- Mevcut mevzuat da dikkate alınarak memuriyete ve göreve son verme kriterlerinin açık olarak belirlenmesi ve personele bu kriterlerin duyurulması.

Çalışma Ortamı;

- Çalışan güvenliği
- Çalışan memnuniyeti
- Çalışan sağlığı

Meslek Yüksekokulumuzda insan kaynakları politikalarını yukarıda yer alan temel unsurları da göz önünde bulundurarak geliştirmeli; amaç ve hedefleri doğrultusunda, organizasyon yapısına uygun yöntem, düzenleme ve uygulamaları hayata geçirmelidir.