

PAYDAŞ GÖRÜŞÜ

Özellikle son yıllarda üniversitelere verilen kontenjanlar göz önünde bulundurulduğunda personel istihdamının yeniden gözden geçirilmesi kaçınılmaz bir zaruret haline gelmiştir. Bu bağlamda; kurumların personel istihdamında KPSS' nin yapısı ve kendine münhasır özellikleri de birlikte değerlendirilerek, "iki aşamalı" bir planlamanın yapılması, istihdam edilecek az sayıdaki personelden en yüksek verim almanın bir yolu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Birinci aşamada;

- Cari yıl için Üniversitenin kendi özgün yapısına bağlı kalmak kaydıyla, öncelikli olarak yılın ilk başında personel istihdam alanlarının belirlenmesi, belirlenecek bu alanlarda görev yapacak personelin mezuniyet alanlarının belirlenerek Nitelik Kod Kılavuzunda karşılığının tespit edilmesi, tespit edilen bu kadroların yerleştirme sonunda yukarıdaki çalışmalara bağlı kalarak atamalarının yapılması,

İkinci aşamada ise;

- Atamaları yapılan bu personelin, üniversitelerimizde makul bir süre kalmalarının önünü açacak yaklaşımlar geliştirilmelidir.
- Yeni atamalar neticesinde birçok personelin yaşlarının küçüklüğü, ilk defa ailelerinden ayrı kalmaları, çevresel ve bölge farklılıkları birim amirlerince çeşitli yol ve yöntemlerle takip edilerek sorunları çözülmelidir.
- Birimlerde görevlendirilen bu yeni personel ile kıdemli personel arasında intibak sağlanmalı, bu personel biranda sorumlulukları ağır olabilecek yüklerle baş başa bırakılmamalı
- Temel ve hazırlayıcı eğitimlerin yanı sıra, kurum aidiyetine yönelik eğitimler verilmeli ve iş huzuru temin edilmelidir.

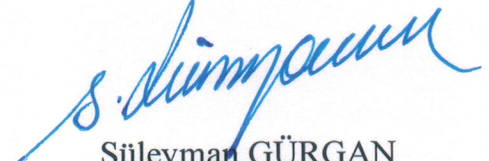
Konu Bartın Üniversitesi özelinde ele alındığında;

Üniversitenin yukarıda belirtilen yol/yöntem doğrultusunda iç paydaşları ile ihtiyaç ve alan tespiti yönünde bir takım yazışmalarda bulunduğu ve bu sürecin halen devam ettiği anlaşılmaktadır. Sürecin tamamlanmasına müteakip reel olmayan talep ve isteklerle karşılanması kuvvetle muhtemeldir. Bu olumsuzluğun önüne geçmek için üniversite üst yönetimi ile birim amirleri arasında yaklaşım birlikteliğinin sağlanması, gerektiğinde Senato toplantılarında da konunun önemine vurgu yapılması yerinde olacaktır. Aksi halde kurumsallaşma adına yapılan bunca çalışma ve emek birimlerin

reel olmayan talepleri yüzünden amacına ulaşmayacaktır. Bu husus maalesef üniversitelerimizin tamamına yakınında da böyledir.

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi bünyesinden ayrılan Bartın Üniversitemizin de kuruluş öncesi mevcut idari kadroları ile kuruluşundan bugüne kadar geçen 12 yıllık süre içerisinde istihdam edilen idari kadrolarının “mezuniyet alanı ve unvan ilişkisi” yönünden ayrı ayrı analiz edilmesi sonucu daha çeşitli unvan gruplarına yönlenebileceği değerlendirilmektedir. Şuan itibariyle 261 toplam personelin, 28 çeşitli unvanda görev yapması ve buna paralel olarak da mezuniyet alan çeşitliliğinin düşük olması normal karşılanmalıdır. Var olan veya zaman içerisinde kurulacak yeni birimlerin spesifik özelliklerine göre bu çeşitlilik mutlaka artış gösterecektir. Ancak, bu çeşitliliği artırmanın en önemli ayağı olan “kontenjan sorunu” maalesef bu amaca ulaşmada en büyük sorun gibi görülmektedir.

Bartın Üniversitemizin mevcut idari kadrolarına bakıldığında, ideal olabileceğini düşündüğümüz İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Birimi, Hukuk Müşavirliği ve akademik birimlerin disiplin büroları, Rektörlük ve Personel Daire Başkanlığı Kadro ve İstatistik şubeleri ve Basın ve Halkla İlişkiler Ofisi için bu alanlara uygun niteliklerde istihdam imkânı sağlanmasının yerinde olabileceği düşünülmektedir.


Süleyman GÜRGAN
Personel Daire Başkanı