

# İnsan Kaynağını Bulma, İşe Alma ve Sınavlar

**Prof. Dr. Turgut Göksu**

# Sunum Planı

İnsan Kaynağını Bulma (Tedarik) Süreci

İK İhtiyacının Belirlenmesi

İç Kaynaklar

Dış Kaynaklar

İşe Alma

İşe Almada Uygulanan Sistemler

İşe Almada Uygulanan Yöntemler

İşe Alma İlkeleri

Sınavlar

Sınav İlkeleri

Sınav Türleri

## İnsan Kaynağını Bulma (Tedarik) Süreci

İK planı→ İK bulma (tedarik)→ istihdam→ geliştirme→ yönlendirme→ terfi-nakil→ işe son

# İnsan Kaynağını Bulma (Tedarik) Süreci

İK İhtiyacının Belirlenmesi

İç Kaynaklar

Dış Kaynaklar

# İK Planlaması

İK beceri seviyesinin belirlenmesi

Gidecek/gelecek dengesinin ayarlanması

Ölüm, ayrılma, emeklilik...

İşe alma

Kurum içindeki oranlar

Genç/yaşlı

Erkek/kadın

Branş (asayiş/istihbarat/KOM/ÖH/TEM)

(Terör zamanı artar)

Örgütsel amaçları belirleme → gerçekleştirme

Misyon ve ilkeleri açıkça belirleme

## İK Planlaması

İşgücü ihtiyacının analizi

Hangi birimde ne tür işe

Hangi nitelikte personele

Ne kadar personele ihtiyaç var?

Örgütsel planlama → İKP

İKP son dakika düzenlemesi değildir.

Kurum amacı → İKP

Devlet → Amaç → Adalet

→ Güvenlik → İç → Jandarma

→ Eğitim → Dış Polis → Asayiş

→ TEM

→ İstihbarat ...

Kurum stratejisi → Vizyon → Amaç



Performans standardı belirleme

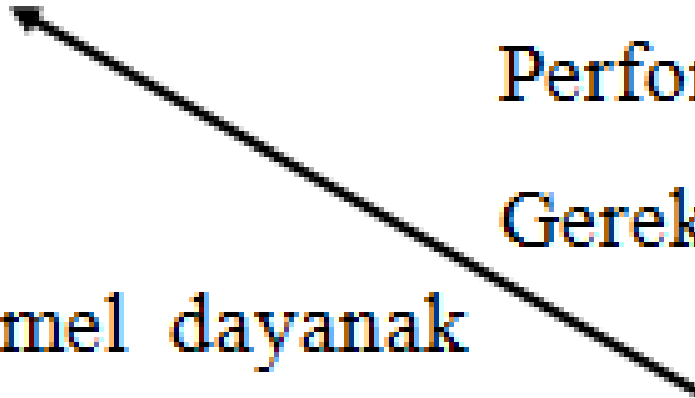


Gerekli yetenek ve beceri



İKP

Temel dayanak



İKP ve Arz/talep dengesi

Fazlalık olursa ne olur?

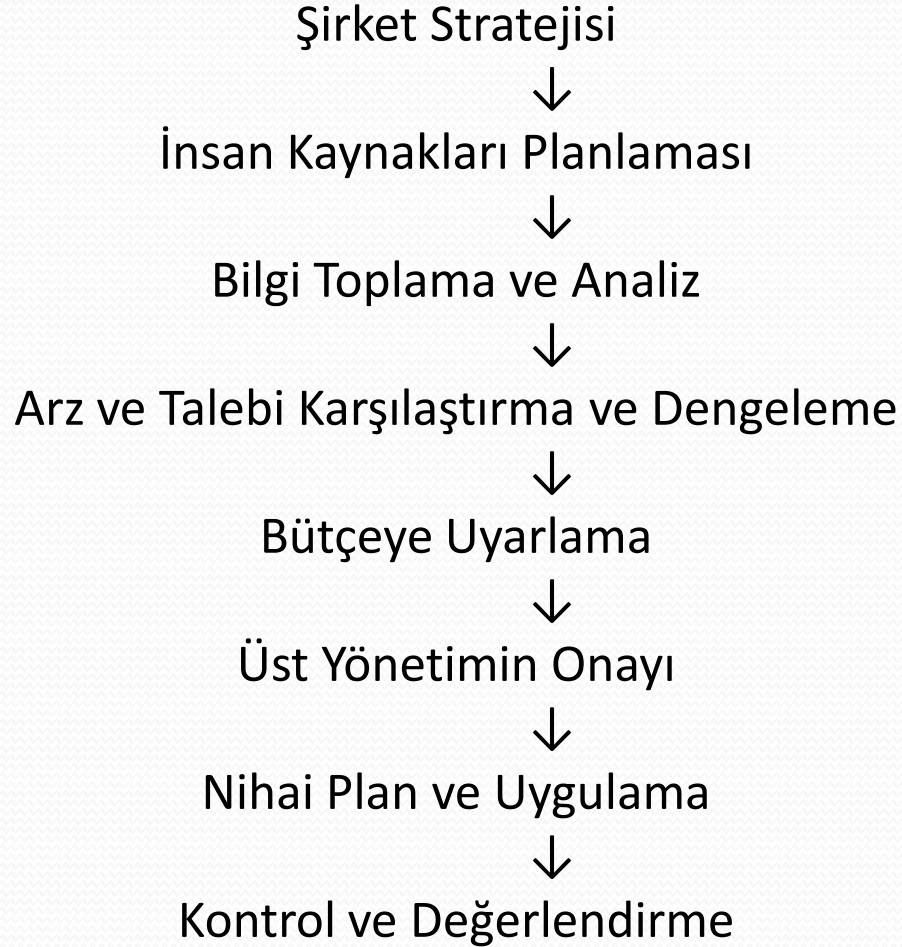
İKP'de bilgi ve analiz önemli

Geçmişten bilgi al → Mevcudu gözle → geleceğe yansıt



Doğru, güvenilir, yeterli

# Planlama Süreci





# **İK İhtiyacının Belirlenmesi**

Bir örgüt ya da bir iş için hangi nitelikte ve ne kadar insanın nereden bulunacağını belirlemesidir.

Örgütlerin insan kaynakları planlarında yeni personel ihtiyacı belirlenmiş ise bu personelin temin edilmesi gerekir.

# İK İhtiyacının Belirlenmesi

Örgütün stratejik planında;

- büyüme,
- mevcut haliyle devam etme,
- küçülmeye karar verilmiş olabilir.

Bu da personel ihtiyacının artmasını veya azalmasını doğurabilir.

Kurumun personel sayısı olarak; büyüme kararı, emeklilik, terfi, işten ayrılma, yer değiştirme gibi sebeplerle insan kaynağı ihtiyacı doğar.

İş analizleri ile personelin nicelik ve nitelik tespiti yapılır.

Örgütün gerçekleştireceği amaç ve faaliyetler için, iş analizleri yardımıyla, personelin iş yükü, sarf ettiği emek, kullandığı teknoloji hesap edilerek ihtiyaç duyulan personel miktarı tespit edilir.

Yine iş analizleriyle personelin sahip olması gereken nitelikler tespit edilir.

# İhtiyaç Belirlemede Yöntemler

Sayısal

Sezgisel

**Kişisel sezgi** (birikimler, gözlemler)

**Delphi tekniği** (yöneticilere sistematik sorma)

## **Polis Sayısı Belirlenirken Hangi Ölçütler Kullanılabilir**

Olan Personel miktarı-Olması gereken personel miktarı

Örgütün iç ve dış çevresi

Nüfusa Oran

Suçun Çeşidi (Toplumsal Olay, Bilgisayar..)

Suç Miktarı

Coğrafi Özellikler (İklim, Ulaşım, Alan Genişliği)

Ülkenin İstihdam Politikası (Emek yoğun-teknoloji yoğun; kamu sektörü-özel sektör)

Siyasi sebepler (despotik rejimlerde daha fazla polis ihtiyacı, terörist faaliyetler)

Sosyo ekonomik şartlar (tatil yöreleri, ekonomik bölgeler, sorunlu bölgeler...)

Yönetim anlayışı (göz önünde bulundurma- göze gözükmeme, emek-teknoloji yoğun)

Tarihi şartlar

Personel Hareketliliği

Yapılan işin özelliği

Örgütün özelliği

Örgütün büyüklüğü

Örgütün gelecekle ilgili politikaları

Örgütün mali yapısı ve gücü

## İç Kaynaklar

Örgütteki boşalan pozisyonlara örgütün mevcut İK'den personel bulunmasıdır.

Açık pozisyonların ve bu pozisyonlar için gerekli niteliklerin belirlenip personele duyurulması.

Herkese açık ve eşit hak sağlanması.

Personelin buralara müracaat etmesi.

İdarenin beceri envanteri tutup değerlendirip uygun adayı seçmesi.

Dosya üzerinden

Sınavla

Kariyer sistemiye kariyer adayların değerlendirilmesi

Referans sistemi (tanıdıklarının tavsiye, seçme)

# Dış Kaynaklar

Kurumda boşalan pozisyonlara kurum dışından İK bulunmasıdır.

Kuruma dışarıdan ilk giriş olduğu için daha fazla önemsenmektedir.

## **Bulma şekli**

Kitle iletişim araçlarında ilan, reklam

Üniversitelerin kariyer günleri

Diğer okullardan temin

Resmi ve özel iş bulma kurumları

Bizzat gelip müracaat edenlerin değerlendirilmesi

Meslek birliklerinden

# İK Bulma Sürecini Etkileyen Faktörler

- Kuruluş politikaları (mevcut personele öncelik verme, ücret politikası, istihdam politikası...)
- İşgücü planları (işgücünü nitelik ve nicelik olarak belirler)
- Personel bulmakla görevli uzmanların hareket tarzı (geçmişteki deneyimleri..)
- Çevresel Şartlar (iktisadi durum, işsizlik oranı, vasıflı personel arzı, rakiplerin politikaları...)



# İŖe Alma (Tedarik)

İŖe almanın eğitimle iliŖkisi

İyi eğitim- Ŗlkenin eğitim

seviyesi (2009-%92)- nitelikli

personel

Memurluğa verilen Ŗnem

# **İŖe Almada Uygulanan Yöntemler (Aranan Nitelikler Bakımından)**

- Uzmanlık Sistemi**
- Genel Kültür Sistemi**

# İŖe almada uygulanan yöntemler (İŖe Alma Merkezi (Yeri) Bakımından)

Merkezi sistem (KPSS, 1999)

Yerinden yönetim sistemi (her bakanlık,  
kurum ve kuruluş)

Karma sistem

Sistemlerin fayda ve sakıncaları???

# İŖe Almada alıŖan - Kurum İliŖkileri

## Sözleşme görüşü

## Statü görüşü

# İKY ve Kamu Görevlileri

Kamu Görevlileri

Diğer Kamu Görevlileri

Memurlar

Sözleşmeli Personel

Geçici Personel

İşçiler

# Kamu görevlilerini işe alma ilkeleri

## Eşitlik ilkesi

Kamu görevine girmede eşit şartlar içindeki tüm adaylara giriş imkanının tanınması.

AY m.70 “Her Türk kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada hizmetin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.”

Memurluğa girişte şartlar koymak eşitlik ilkesini zedeler mi?

Türk vatandaşı olmak

Yaş: 18'i bitirmek

Öğrenim: en az ortaokul.

Kamu haklarından mahrum bulunmamak

Kısıtlı olmamak

Askerlik yapmış olmak

Sağlık: görevini yapmaya engel sağlık sorunu olmamak.

# Yeterlilik ilkesi (Liyakat-merit ilkesi)

Örgüt kadrolarına iş için gerekli niteliklere ve yeteneklere sahip en yeterli kimselerin girmesi.

Ganimet sistemi-  
1883 Pendleton Kanunu

# İK Seçme (Sınavlar) Sınav ilkeleri

**Geçerlilik:** Sınav ölçmek istediği şeyi ölçmelidir. Sınavdaki başarı ile isteki başarı arasında doğrudan bir bağlantı olmalıdır.

**Güvenilirlik:** Sınav nerede ve kaç defa uygulanırsa uygulansın aynı sonuçları vermelidir.



# Sınav türleri

Yazılı

Sözlü

Görüşme (mülakat)

Uygulamalı

# Sınavsız memurluk

Mecburi hizmeti olanlar

İstisnai memurluklar

Yer deęiřtirmek suretiyle atama

Kamu görevlerinde “adaylık”

# Teşekkürler