

MEMİŞ: İyi Bir İstihdam Sistemi, Bilimselliği Olan Norm Kadro Yapılanmasına Bağlıdır

Genel Yayın Yönetmeni ve Editörümüz MİARGEM Başkanı Halil Memiş, kamuda kariyer ve liyakata dayalı istihdamın gereklerine ilişkin açıklamalarda bulundu.

- 12.12.2020

Yaptığı açıklamalarda, kamuda ve belediyelerde sağlıklı bir istihdam sisteminin kariyer ve liyakata dayalı, yeterlilik ve yetkinlik ölçebilen sınavlarla yapılacak alımlara bağlı olduğunu söyleyen Halil MEMİŞ'in sosyal medyadan yaptığı açıklamalar şu şekilde.



Halil MEMİŞ  
4.243 Tweet

Tweet

Tweetler ve yanıtlar

Medya

Beğeni

başarısızlıklarını hatırlatıyor.

5

7

81



Halil MEMİŞ   @HalilMemisTR · 9 dk



1 Kamudaki en büyük insan kaynakları sorunlarından biri, hatta başta geleni kariyer ve liyakata dayalı bir istihdam sisteminin oluşturulamamasıdır. Bunun altında yatan temel sebeplerden biri ise, yetkinlik ölçümüne dayanmayan personel seçim sistemidir. ▶

2

3

13



[Bu Tweet dizisini göster](#)



Halil MEMİŞ   @HalilMemisTR · 9 dk



[@HalilMemisTR](#) adlı kişiye yanıt olarak

2 Bunun sağlanması için, kamudaki pozisyonlara görev tanımlarına uygun öğrenim durumları gözetilerek alım yapılmalıdır. Mesela, [#iibf](#) mezunlarının alınacakları kadro ve pozisyonlar ile [#mühendislik](#) ve [#mimarlık](#) mezunlarının alınacak kadrolar farklı olmalıdır. ▶

1

2

7



Halil MEMİŞ   @HalilMemisTR · 8 dk



3 Sürdürülebilir sonuç alabilmek için ise, kamuda mevcut personel sorunları çözüme kavuşturulmalıdır. Öncelikle, parçalı istihdam türleri ortadan kaldırılmalı, ayırım statüler itibariyle değil, daha çok görev tanımları, [#kadro](#) ve [#unvanlar](#) itibariyle yapılmalıdır. ▶

1

2

10





Halil MEMİŞ 🇹🇷 🇧🇪 @HalilMemisTR · 7 dk

...

4 [#Görev](#) tanımları ise; Devlet Memurları Kanunu'ndaki hizmet sınıfları tekrar gözden geçirilerek bu sınıflar itibariyle yapılmalıdır. Böylelikle; öğrenim durumu ve hizmet sınıfları uyumluluğu çerçevesinde hassasiyet gözetilerek alımlar yapılmalıdır. ▶

💬 1

↻ 1

❤ 4

↑

|||



Halil MEMİŞ 🇹🇷 🇧🇪 @HalilMemisTR · 7 dk

...

5 Sonuç itibariyle; kamudaki statü farklılıkları azaltılmalı, [#sözleşmeli](#) personel kadroya alınarak bu istihdam türü mümkün olduğunca sınırlandırılarak çok istisnai hale getirilmeli, kamu da bilgi, yetenek ve yetkinliğe dayalı sınav sistemiyle alımlar mecburi olmalıdır. ▶

💬 1

↻ 2

❤ 4

↑

|||



Halil MEMİŞ 🇹🇷 🇧🇪 @HalilMemisTR · 6 dk

...



Halil MEMİŞ 🇹🇷 🇧🇪 @HalilMemisTR · 6 dk

...

6 Yine, kamudaki [#işçi](#), [#memur](#) ve [#sözleşmeli](#) ayırımı gözden geçirilerek, yukarıda belirttiğimiz personeller arasında statüler itibariyle mevcut ayırım ortadan kaldırılmalı, tüm çalışanlara iş güvencesi ve motivasyon sağlayan çözümler üretilmelidir. ▶

💬 2

↻ 1

❤ 4

↑

|||



Halil MEMİŞ 🇹🇷 🇧🇪 @HalilMemisTR · 6 dk

...

7 Belediyelerin üzerinde büyük bir sorun alanı olarak duran personel şirketleri lağvedilerek, bu şirketlerdeki hizmet alımı işçileri de, belediyelerde daimi işçi statüsüne geçirilmelidir. Bundan sonrasında da, işçi alımları yetenek ve yetkinliğe dayalı yapılmalıdır. ▶

💬 2

↻

❤ 1

↑

|||





Halil MEMİŞ 🇹🇷 🇵🇰 @HalilMemisTR · 5 dk ...

8 Tüm bu hususların olumlu sonuç verebilmesi için ise, hızlı, verimli ve süreçleri etkin kullanabilecek bir çalışma organizasyonuna izin verecek idari bir yapıyı oluşturmak için referans olabilecek yeterlilikte bir Belediye Norm Kadro Sistemi ortaya konmalıdır. ▶



Halil MEMİŞ 🇹🇷 🇵🇰 @HalilMemisTR · 4 dk ...

9 Sonuç verecek bir norm kadro sistemi ise, iş ölçümü ve analizine dayalı, süreçlerin hızlı ve sadeleştirilmiş bir şekilde yönetildiği, karar mekanizmalarının sağlıklı işlediği, liyakatı ve kariyeri önceleyen yönetim yapısına imkan sağlayan bir düzenleme ile oluşacaktır. ||



Başka bir Tweet ekle



Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA