Ek 8- 3 sayfa

1/3

Manisa Celal Bayar Üniversitesi İnsan Kaynakları Politikası

Manisa Celal Bayar Üniversitesi (MCBÜ) İnsan Kaynakları Politikasının özünü insanlık onuruna saygı ve kapsayıcılık oluşturur. İnsan kaynakları yönetiminin tüm fonksiyonlarının (planlama, seçme ve yerleştirme, performans değerleme, eğitim ve geliştirme, kariyer yönetimi, ücret ve ödül yönetimi, endüstri ilişkileri, işgören sağlığı ve iş güvenliği gibi) paydaşların hakları gözetilerek işletilmesini esas alan MCBÜ İnsan Kaynakları Politikası, aynı zamanda üniversitenin temel değer ve ilkeleri ile uyumlu bir yapı arz eder. MCBÜ çalışanları, üniversite tarafından benimsenen temel değer ve ilkeler ile uyumlu hareket eder. Çalışanların işe alınmasından oryantasyonuna, kariyer yönetiminden performans değerlemesine varan yelpazede söz konusu ilkelerin öğretimi ve gözetimi elzemdir:

- Bilimsellik ve akademik liyakat
- Akademik özgürlük
- Evrensel değerlere, insan hak ve özgürlüklerine saygı
- Katılımcılık ve demokratiklik
- Yerel ve küresel sorunlara duyarlılık
- Şeffaflık ve hesap verebilirlik
- Yenilikçilik ve girişimcilik
- Eğitimde kaliteyi gözetme
- Etik ilkelere uygun hareket etme

MCBÜ, tüm maddi kaynakların üzerinde konumlandırdığı insan sermayesine verdiği önem çerçevesinde; işe uygun insanların istihdam edilmesi başta olmak üzere çalışanlarının niteliklerine uygun birimlerde görevlendirilmesi ve gelişimlerine destek olunması, görev tanımlarının periyodik olarak güncellenmesi, çağın gereklerine uygun çalışma pratiklerinin izlenmesi ve teşvik edilmesi, özlük işlerinin takibi, ihtiyaç duyulan kurumsal ve dış kaynaklı eğitimlerin planlanması, performans yönetimi ve tüm diğer işlevlerin nesnel kriterlere uygun olarak gerçekleştirilmesini öncelikli bir insan kaynağı yönetimi politikası olarak benimsemiştir.

MCBÜ İnsan Kaynakları Politikasının temel ilkeleri şu şekildedir:

1) "İşe uygun personel" ilkesinden hareketle insan kaynakları planlaması vasıtasıyla, üniversitenin stratejik amaçları doğrultusunda ortaya çıkacak işgücü talebi ile arzı arasında denge sağlamak.

2) İş analizi vasıtasıyla, çeşitli pozisyonların iş tanımlarını ve bu işleri yapacak personelin niteliklerine ilişkin gereklilikleri güncel tutmak. Personelin iş doyumu ve motivasyonunun yüksek olacağı iş tasarımları yapmak.

3) Üniversitemizin tüm değer, ilke ve hedeflerinin paylaşıldığı, çalışan memnuniyetinin proaktif insan kaynakları uygulamaları ile gözetildiği, etkin ve verimli bir örgüt kültürü oluşturmak,

4) Güçlü bir koordinasyon ve ekip çalışmasına dayalı problem çözme anlayışını hakim kılmak,

5) Akademik, sportif, sanatsal veya kültürel her türlü etkinlikle, tüm çalışanların katılımını cesaretlendiren, birliktelik ruhunu ve aidiyet duygusunu teşvik eden, bir bağlamda çalışmalarını sürdürmek,

6) Personelin mesleki bilgi birikimini artırıp yeni yetkinlikler geliştirmesine yardımcı olacak ve kişisel gelişimini destekleyecek eğitim ve geliştirme olanakları sağlamak.

7) Çalışanlar arasında ayrımcılık gözetmeyecek şekilde insan kaynakları fonksiyonlarını işletmek ve gerektiğinde dezavantajlı birey veya gruplara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları geliştirerek yaygınlaştırmak,

8) İşe alma, yan haklar, istihdam olanakları, terfi koşulları, resmi ve diğer izin süreçleri, iş yerinde uyulması gereken kurallar ve yönetmelikler, merkezi kararlar, senato kararları, çalışanların istek ve şikayetleri gibi insan kaynaklarını ilgilendiren konularda düzenli olarak bilgilendirme yapmak, üniversitenin haberleşme kanallarını (web sitesi, sosyal medya kanalları, email, SMS, Microsoft Office Teams platformu, intranet gibi) aktif kullanmak kaydıyla tüm paydaşların bilgilenme hakkını teslim etmek,

9) İnsan kaynakları yönetiminin tüm süreçlerini şeffaf, hukuka uygun, nesnel, ölçülebilir ve hesap verebilir şekilde yürütmek,

10) Çalışanların kariyer hedefleri ile üniversitenin insan kaynağı ihtiyacı arasında denge sağlamak.

11) Çalışanların bedensel ve psikolojik sağlığının korunmasını ve personel için güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasını sağlamak üzere iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici tedbirler almak.

12) Yeşil insan kaynakları yönetimini benimseyerek, çevreye duyarlı, kaynağa verimli ve sosyal açıdan sorumlu bir örgüt oluşturmak, çalışanlarının yeşil davranışlarını teşvik eden uygulamalar geliştirmek,

13) Bölüme, birime, kuruma vb. ilk defa gelen ve göreve yeni başlayan kişilerin oryantasyonuna ilişkin sürecin yazılı hale getirmek ve oryantasyon sürecine ilişkin bir program hazırlamak,

14) Performans yönetimi sürecinin iş ile ilişkisinin, süreçten beklentileri, süreç içindeki standartların ve kriterleri belirlenmek, sürecin değerlendiricilerinin uygun seçimini sağlamak ve açık iletişimin vurgulamak,

15) Çalışanların yöneticilerinin de İnsan Kaynakları Fonksiyonlarına ilişkin bilgilendirilmesini ve süreç boyunca karşılaşabilecekleri zorluklar konusunda (örneğin performans değerlendirme sürecinde düşülebilecek hatalar gibi) eğitilmelerini sağlamak.

16) Çalışma barışının ve çalışan mutluluğunun tesis edilmesi ile ilgili sorumlulukları yerine getirmek.

17) Çalışanların özlük haklarının korunmasını, ödüllendirme araçlarının adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamak.

18) Çalışanların işindeki fiili başarısını ve geleceğe yönelik gelişme potansiyelini değerlendirmek suretiyle, üniversitenin insan sermayesinin etkinliğini artırmak.

19) Personel temin ve yerleştirme işlemlerinde yasal ve etik ilkeleri gözetmek.

Politikanın Kabul Edildiği Senato Kararının;	
Tarihi	Sayısı
23.02.2022	2022/03-XV

(Güncelleme 16şubat2022 RG)