



PTT TEKNİK ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

**POSTA VE TELGRAF TEŞKİLATI ANONİM ŞİRKETİ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE**

Sayı: 06.01.2022-1 / 1

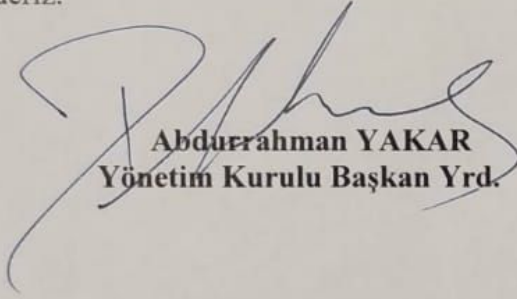
Konu: Unvan Yükselme Sınavları Hk.

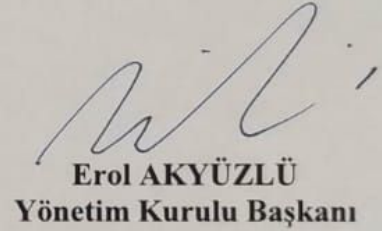
PTT Teknik Çalışanlar Derneği (PTT TEK-DER) olarak;

Üyelerimizin adalet ölçüleri temelinde haklarını koruyabilmeleri, ortak kazanımlara katılabilmeleri, sorunlarını giderebilmeleri ve bunun sonucunda artan motivasyon, iş barışı ve aidiyet duygusuyla daha verimli bir şekilde çalışmalarına katkıda bulunarak, şirketimiz ve ülkemizin katma değerlerini yükseltmek amaçlarımız arasındadır.

Bu amaca yönelik hazırlamış olduğumuz unvanda yükselme sınavları ve kariyer planlamasına dair raporumuz ekte sunulmuştur.

Gereğini arz ederiz.


Abdurrahman YAKAR
Yönetim Kurulu Başkan Yrd.


Erol AKYÜZLÜ
Yönetim Kurulu Başkanı

T.C.		
POSTA TELGRAF TEŞKİLATI A.Ş.		
Destek Hizmetleri Ve Ulaşım Daire Başkanlığı		
Evrak Hizmetleri Şube Müdürlüğü		
Belgenin	Kayıt Sayısı	918
	Kayıt Tarihi	07/01/2021
	Kayıt Saati	10:10 :
HAVALE EDİLECEK YER		
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığına		
EBS-2021		

Rapor: UNVANDA YÜKSELME SINAVLARI VE KARIYER PLANLAMASI

Personelin ana motivasyonu, iş barışının sağlandığı huzurlu bir çalışma ortamının yanında aldığı ücret ve ortaya konulan kariyer planıdır. Çalışanların bir yandan görevlerini yaparken bir yandan da geleceklerine yön vermenin planlarını yapmaları doğaldır. İşinde başarılı olanların önünün açılması ise yöneticilerin görevleri arasındadır.

181 yıl gibi bir geçmişe sahip, Türkiye'nin güzide kurumlarından olan şirketimizin hala bir kariyer planının olmaması, çalışanlar arasında çalıştığı kuruma ve iş hayatında geleceklerine olan inançlarını yitirmelerine sebep olmaktadır. Yapılan anketlerde ilk sırada belirtilen şikâyet şirketimizin bir kariyer planının olmamasının çıkması bunu ortaya koymaktadır.

“Kariyer Planı” adı üstünde bir “plan” içermeli ve tarihleri ve kurallarının önceden ilan edilmesi gerekmektedir. Personel hangi tarihte ve hangi kriterlere göre sınava gireceğini bilmek istemektedir. Esasında kariyer planının bir takvime bağlanmasının yöneticilerin de işini kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Makam talimatı doğrultusunda yapılacak sınavların, açılış tarihleri üzerinden kimlere avantaj sağlandığı gibi doğru ya da yanlış eleştirilere muhatap olunmaması yöneticilerin gereksiz gündemlerle meşgul olmasını engelleyecektir.

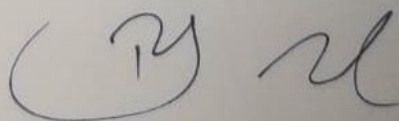
Şirketimizin teknik personelinin özelinde konuyu değerlendirdiğimizde son 22 yıllık süreçte Teknik Personel için herhangi bir unvanda yükselme sınavı yapılmamış olup yönetmeliğin sağladığı imkânlar dâhilinde kimi teknik kadrolara sınavsız atamalar yapılabilmektedir.

Gelinen aşamada Teknik Kadrolar için norm sayılarına göre ihtiyaçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Teknik Şef	Norm	Dolu	Boş
Genel Müdürlük	44	3	41
Taşra	130	0	130
Toplam	174	3	171

Teknik Müdür	Norm	Dolu	Boş
Genel Müdürlük	71	30	42
Taşra	39	27	18
Toplam	110	57	60

Başmühendis	Norm	Dolu	Boş
Genel Müdürlük	96	6	90
Taşra	41	10	34
Toplam	137	16	124



Şirketimizi ihtiyaçları doğrultusunda oluşturulan Organizasyon yapısına göre ihtiyaç duyulan kadrolar oluşturulmuştur. Oluşturulan kadroların doldurulmaması ve/veya vekâlet ve yürütmeyle idame ettirilmesinin idari anlamda sıkıntılara yol açabileceği düşünülmektedir. Bu şekilde iş ve işlemlerin yürütülmesi, aynı işi daha az ücretle yaptırarak bu yolla tasarruf sağlamak veya asil kadronun verileceği umuduyla performans beklentisi oluşturuyorsa da söz konusu durum kurumsal şirket anlayışına uygun olmayıp Şirketimizin de bu yönde bir tasarrufu olduğu düşünülmemektedir.

Geleceğini öngöremeyen personelin işini sahiplenmesinde ve alacağı sorumlulukta tereddüt yaşaması, motivasyonunu işe verebilmesi, yarın ne olacağım kaygısı yaşamaması ve aidiyetinin artırılması için bulunduğu kadroyu asil olarak doldurması faydalı olacaktır. Özellikle söz konusu görevlerde uzun süre bulunup görevinden alınan personel örneklerinin yaşandığı göz önünde bulundurulduğunda, yürütme ve vekâletle işlerini yürüten yöneticilerin çalıştıkları birimlerde sağlıklı bir sevk ve idare yapamayacakları düşünülmekte olup diğer taraftan yöneticileri vekâlet veya yürütme olan çalışanlar için de yöneticilerini sorgulattır hale getirmektedir.

Başta teknik personel olmak üzere söz konusu sınavların yapılması akabinde sınava giriş şartları ve takvimi belirlenmiş bir kariyer planının hazırlanması personel nazarında memnuniyetle karşılanacak olup tüm çalışanlar tarafından bahse konu çalışmaların tamamlanması beklenmektedir.

Arz ederiz.

