

## Başlık 1.3 Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

### 1. Tanım

en üst düzeye çıkarma sürecidir, böylece bir organizasyon için daha değerli hale gelirler. Bu bağlamda, Stratejik İK Yönetimi, iş analizleri yürütme, personel ihtiyaçlarını planlama, işe doğru kişileri işe alma ve seçme, ayrıntılı iş tanımları ve performans hedefleri geliştirme, oryantasyon ve eğitim, eğitim ve öğretim, faydaları ve teşvikleri yönetme (örneğin maaşlar), performansı değerlendirme ve gözden geçirme, kariyer geliştirme desteği sağlama ve halefiyet ve yetenek yönetimini kullanma gibi çok çeşitli faaliyetlerle ilgilidir. Spordaki İK yönetiminin bir özelliği vardır çünkü iş gücü birçok organizasyon düzeyinde çalışan ve gönüllülerden oluşur ve onlara yüksek sorumluluk yükler.

Gönüllüleri dahil etmek, sosyal, sağlık ve ekonomik refah, enerji ve coşku, lojistik destek, spor aktivitelerine yeni katılımcılar getirme ve yerel toplulukla ilişkiler kurma gibi çok çeşitli faydalar sağlayabilir. Ayrı bir gönüllü yönetim stratejisi, herkesin gönüllüler için vizyonu ve onları neden dahil etmesi gerektiğini anlamasına yardımcı olur. Gönüllülerle neyin ve nasıl başarılacağını belirler. Ayrıca, gönüllülerin organizasyonun amaçlarına nasıl katkıda bulunacağını açıklar ve onları nasıl bulacağını, işe alacağını ve destekleyeceğini kapsar.

Stratejik İK Yönetimi ayrıca organizasyon içindeki rol ve sorumlulukların net bir şekilde tanımlanmasıyla da ilgilidir. Bu husus ayrıca Yol Haritası "Sorumluluklar ve rolün netliği"nde ( 2.3) açıklanmıştır.

### 2. İdeal senaryo

İşe alım, seçim, oryantasyon, değerlendirme, disiplin prosedürleri, çatışma çözümü, beceri denetimi, eğitim geliştirme ve ödüller gibi İK yönetiminin tüm yönlerini kapsayan tam teşekküllü bir insan kaynakları çerçevesi oluşturulmuştur. Bu strateji, hayatın her kesiminden ve her yerden, içeriden ve dışarıdan adayların belirli bir pozisyona başvurmalarına ve ayrımcı standartlardan ve liyakat ve yeterliliklere dayalı bir dizi kriterden uzak, tutarlı bir süreçle seçilmelerine olanak tanır. Bu bağlamda, açık pozisyonların bir listesi, net iş tanımları, resmi bir seçim prosedürü, belirli başvuru son tarihleri ve tüm adaylar için eşit fırsatları garantilemek için nesnel kriterlere dayalı bir değerlendirme ile kamuya açıktır.

Ek olarak, mevcut iş gücü, gerekli becerilerin şirket içinde mevcut olup olmadığını tespit etmek için düzenli olarak değerlendirilir. Mevcut personel üyelerinin yeteneklerini geliştirmek/artırmak için halefiyet yönetimi programlarında eğitim ve kapasite oluşturma oluşturulur.

Ayrıca, özel bir gönüllü yönetim stratejisi vardır veya İK politikası gönüllülerle ilgili özel bir bölüm içerir. Gönüllüler, ideal olarak (eğer kuruluşun büyüklüğü buna izin veriyorsa) ücretli bir personel üyesi olan belirli bir Gönüllü Yöneticisi tarafından uygulanan resmi bir Gönüllü Yönetim Planı'na göre yönetilir. Gönüllü Yöneticisi, gönüllüleri zaman takibi, rollerin ve taleplerin gönüllüler tarafından nasıl algılandığını anlamak, duygusal yük ve güvenlikle ilgili potansiyel riskleri belirlemek, gönüllü rolünde yer alan görevler ve konular hakkında net bir anlayış oluşturmak, gönüllü ihtiyaçlarını belirlemek ve ele alınması gereken potansiyel sorunları veya problemleri belirlemek açısından denetler.

### 3. Riskler

- Kurumun ihtiyaç duyduğu kişisel veya mesleki gereklilikleri karşılamayan personelin işe alınması.
- İşe alımlar kurumsal çıkarlardan çok kişisel çıkarlara göre yapılmaktadır (ayrımcılık riski).
- Görevler ve beklenen sonuçlar, düzenli değerlendirme, ek eğitim olanakları veya kariyer perspektifi konusunda bilgi eksikliği nedeniyle personel arasında memnuniyetsizlik ve önemli işten ayrılmalar.
- Her personel ve gönüllünün rolleri, sorumlulukları ve beklenen sonuçları konusunda yanlış anlaşılma.
- Kötü yönetim, yardım eksikliği veya nankörlük nedeniyle gönüllü sayısının azlığı veya eksikliği.
- Personelin veya gönüllünün yeterlilikleri ile kuruluşun beklentileri/ihtiyaçları arasında önemli beceri eksiklikleri ve boşluklar olması.
- Bazı insan kaynakları kararlarının toplu sözleşme (varsa) ve/veya ulusal hukukla uyumlu olmaması nedeniyle hukuki sorunlar yaşanmaktadır.
- Örgüt kültürünün dışlanması nedeniyle örgütte çeşitliliğin eksikliği ve dolayısıyla birbirini tamamlayıcı becerilerin eksikliği.

### 4. Enstrümanlar ve temel unsurlar

Enstrümanlar	Temel unsurlar
<b>İnsan Kaynakları Politikası</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşe alım ve seçimle ilgili prosedürlerin açıklaması (örneğin, dahili ve harici işe alım).</li><li>• Çeşitli personel ve gönüllü pozisyonlarının açık iş tanımları (örneğin görevler, sorumluluklar ve beklenen sonuçlar) her zaman kamuya açık olarak listelenmeli ve işe alım sırasında duyurulmalıdır.</li><li>• Maaş ve diğer ücretlendirme biçimleri ve gelişim fırsatları gibi diğer insan kaynakları yönlerinin açık bir şekilde tanımlanması (ayrıca bkz. “ Personel/gönüllüler için kariyer desteği” 2.6).</li><li>• Personelin düzenli olarak değerlendirilmesi, performans ve ihtiyaçların değerlendirilmesi ve olumlu değerlendirme durumunda ödüllendirme içeren net bir performans yönetim süreci.</li><li>• Yeni yeterlilikler kazanmak için daha fazla eğitime teşvik ve fırsatlar.</li><li>• Ulusal yasalara ve/veya toplu pazarlığa uyum.</li><li>• Politikanın kapsamı kuruluşun büyüklüğüne bağlıdır</li><li>• İK Yönetiminden sorumlu kişi gerekli beceri ve yetkinliklere sahip olmalı ve bilinçsiz önyargı eğitimi almış olmalıdır .</li><li>• Başvuruların birden fazla kişi tarafından incelenmesi gerekmektedir.</li><li>• İş ve istihdam olanakları kamuya açıktır.</li><li>• İş teklifleri/Pozisyon ilanları herkese çekici gelmek için cinsiyetten bağımsız reklamcılık kullanır. Bilinçsiz önyargıları daha da azaltmak için kör özgeçmişler düşünülür.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yeni personel işe alınırken, gerekli özen ve dürüstlük kontrolleri yapılmalıdır.</li><li>• İK uygulamalarının etkinliğinin değerlendirilmesi.</li></ul>
<b>Gönüllülük yönetim planı</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşe alım ve seçimle ilgili prosedürlerin tanımı.</li><li>• Çeşitli gönüllü pozisyonlarının net iş tanımları (örneğin görevler, sorumluluklar ve beklenen sonuçlar).</li><li>• Gözetim ve değerlendirme gibi diğer insan kaynakları boyutlarının açıkça tanımlanması.</li><li>• Gönüllülerin tanınması ve ödüllendirilmesi.</li><li>• Yeni gönüllüleri çekmek ve başvurmaya motive etmek için strateji.</li><li>• Eğitim fırsatları.</li><li>• Gönüllü yönetiminden sorumlu kişiler (örneğin Gönüllü Yöneticileri) farklı gönüllü rolleri için gerekli becerilere ve yeterliliğe sahip olmalıdır.</li></ul>
<b>Halefiyet ve yetenek yönetimi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kapsamlı değerlendirme ve geliştirme süreçleri seti.</li><li>• Kuruluşun stratejik önceliklerinin ve kapasite ihtiyaçlarının net bir şekilde tanımlanması esastır.</li><li>• İnsan kaynakları kapasitesini geliştirmeyi ve kuruluşların değişime yanıt verebilmesini, personel devir hızının en aza indirilmesini hedefler .</li><li>• Temel halefiyet kriterlerine ilişkin bağımsız nesnel değerlendirme verileriyle, potansiyele ilişkin öznel yönetici yargılarını destekler.</li></ul>

## 5. İyi uygulama örnekleri

### Örnek “Gönüllü yönetim planı”

**Kuruluş:** Alman Olimpik Spor Konfederasyonu (DOSB)

**Açıklama:** Alman Olimpiyat Sporları Konfederasyonu (DOSB), sporda gönüllülüğü teşvik etmek ve desteklemek için bir strateji geliştirdi. Bu bilgileri, gönüllü pozisyonlar ve sporda gönüllü katılım hakkında bir el kitabında birleştirdi.

El kitabı, etkili bir gönüllü yönetim sisteminin ne olduğuna dair net bir tanım sunar. Bu sistem, kuruluşun ilk ihtiyaçlarından başlayarak seçim, denetim ve eğitimden gönüllülük sonrası döneme kadar on farklı adıma ayrılmıştır. Ayrıca, DOSB gönüllüleri bir “Alman Gönüllü Kartı” ve bir “Gönüllülük Başarı Sertifikası” aracılığıyla tanımak için bir program oluşturmuştur.

**Daha fazla bilgi için:** [DOSB Broschure Voluntary Positions and Voluntary Involvement 2015.pdf](#)

### Örnek “Gönüllü Yönetimi Araç Seti”

**Kuruluş:** Avrupa Spor ve İstihdam Gözlemevi (EOSE)

**Açıklama :** V4V projesi, gönüllü yönetim sürecinin tüm temel unsurlarını kapsayacak şekilde 4 ayağı göz önünde bulundurarak bir araç takımı geliştirdi . Gönüllü ihtiyaçlarını belirlemekten gönüllüleri işe almaya ve elde tutmaya, gönüllülük deneyiminin gelişimsel olmasını sağlamaya kadar.

Sütunlar şunları kapsar: Gönüllü stratejisi ve planlaması, gönüllü alımı ve dağıtımı, gönüllü yönetimi ve elde tutma ve gönüllü geliştirme ve eğitimi. Araç seti, kuruluşların gönüllülükteki güçlü ve zayıf yönlerini kendi kendilerine değerlendirmelerine olanak tanır ve öğrenme kaynaklarına ve vaka çalışmalarına erişim sağlar.

Ayrıca gönüllülerin kuruluştaki gönüllülük deneyimlerini değerlendirebilecekleri ikinci bir öz değerlendirme aracı da bulunmaktadır.

**Daha fazla bilgi:** [V4V – Spor Organizasyonları Araç Seti | EOSE](#)

### Örnek “Gönüllü yönetim planı”

**Kuruluş:** Sport New Zealand (kamu kuruluşu)

**Açıklama:** Sport New Zealand, kuruluşların gönüllülerin motivasyonlarını anlamalarına yardımcı olarak onları sektörün kalbinde çekmeyi ve tutmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, bir dizi kaynak sağlamaktadırlar. "Gönüllüleri İşe Alma ve Yönetme" bölümünde, hedefli ve etkili işe alma süreçleri, idari planlama ve gönüllü yönetim programı kurmak için rehber ilkelerle gönüllüleri çekmek için tavsiyeler ve araçlar bulunmaktadır (şablon araç setinde mevcuttur). Gönüllü Yönetim Programının temel unsuru, bir Gönüllü Koordinatörünün atanması ve kuruluşu tamamlayacak gerekli becerilerin belirlenmesidir.

Gönüllü yönetim araç seti, kuruluşların gönüllü bulmasına yardımcı olmak için bilgi, içgörü ve fikirler sunar. Gönüllü deneyimini yeniden çerçevelemekle başlar ve çatışma çözümü ve değerlendirme için gönüllü dostu bir kültür ve ortam geliştirmeye yönelir.

Web sitesinin bir diğer özel bölümü gönüllülerin ve yetkililerin performans yönetimiyle ilgilidir. Bu bölüm, etkili performans geri bildirimini verme, iyileştirmeyi garantilemek için yedi adım veya dört faktörlü performans geliştirme gibi çeşitli yararlı araçlar içerir . Bu araçlar ücretsiz olarak indirilebilir.

**Daha fazla bilgi:**

[Gönüllü Yönetimi | Sport New Zealand - Ihi Aotearoa \(sportnz.org.nz\)](#)

[Gönüllülerin işe alınması ve yönetimi | Sport New Zealand - Ihi Aotearoa \(sportnz.org.nz\)](#)

[Gönüllü yönetim araç seti | Sport New Zealand - Ihi Aotearoa \(sportnz.org.nz\)](#)

[Performans yönetimi | Sport New Zealand - Ihi Aotearoa \(sportnz.org.nz\)](#)

### Örnek “ Gönüllülüğün ödüllendirilmesi”

**Kuruluş:** İngiltere Ulusal Yelken Federasyonu (Royal Yachting Association (RYA))

**Açıklama:** Royal Yachting Association, çeşitli kategorilerde (örneğin Aile Ödülü veya Topluluk Ödülü) bir dizi Gönüllü Ödülü vererek çeşitli gönüllülerin katkılarını yıllık bazda takdir eder . RYA ayrıca her yıl tüm

Ödül kazananların yer aldığı bir kitapçık yayınlar. RYA'nın Gönüllü Ödülleri ayrıca "Together on Water" stratejik belgesinin bir parçasıdır. "Katılım: Daha fazla insanın yelken ve tekneyle daha uzun süre ilgilenmesini teşvik edin" bölümünde gönüllüleri takdir etmek ve kutlamak, insanları dernekte tutmanın yollarından biridir.

**Daha fazla bilgi:**

[Birlikte Su Üzerinde \(rya.org.uk\)](http://rya.org.uk)

[Gönüllülük \(rya.org.uk\)](http://rya.org.uk)

[RYA Gönüllü Ödülleri](http://rya.org.uk)

[RYA Haziran 2023 Strateji Belgesi.pdf.pdf \(amazonaws.com\)](http://amazonaws.com)

**Örnek "Gönüllü yönetim planı"**

**Organizasyon:** Tokyo Olimpiyat ve Paralimpik Oyunları 2020

**Açıklama:** Tokyo Olimpiyat ve Paralimpik Oyunları 2020 organizasyon komitesi , etkinlik tabanlı gönüllülük planının iyi bir örneği olan kapsamlı bir "gönüllülük stratejisi" geliştirdi. Bu belge, Tokyo 2020 gönüllü stratejisinin çok çeşitli alanlarını ve konularını kapsayarak, yalnızca gönüllülerin tüm süreç boyunca nasıl işe alınacağı, eğitileceği ve yönetileceği konusunda içgörü sağlıyor. Farklı gönüllü faaliyetleri açıklanıyor ve gönüllünün rolünü açıklığa kavuşturmak için bir genel bakış sağlanıyor. Standart ve uzmanlaşmış eğitim gibi ortak uygulamalara odaklanırken , belge aynı zamanda "gönüllülük için coşkuyu geliştirme ve gönüllü tabanını genişletme" konusuna da odaklanıyor. Stratejik belge, Oyunlar nedeniyle gönüllülük için genel bir coşkunun ortaya çıkmasının beklendiği oyun sonrası mirası bile inceliyor .

**Daha fazla bilgi için:** [dtgkfp0p6eek4tftik3t.pdf \(tokyo2020.org\)](http://dtgkfp0p6eek4tftik3t.pdf)

**Örnek "Ücretlendirme Komitesi"**

**Organizasyon :** Dünya Atletizmi

**Açıklama :** Yönetim Kurulu'na rapor veren Ücretlendirme Komitesi, Dünya Atletizmi'ndeki önemli roller için ücretlendirme ve gider politikalarını inceler ve bu konuda tavsiyelerde bulunur. Başkan ve 2027'de sona erecek bir görev süresine sahip en fazla üç bağımsız üye dahil olmak üzere beş üyeden oluşur. Komite yıllık olarak veya gerektiğinde toplanır. Çeşitli önemli pozisyonlar için ücretlendirme politikalarını ve gider geri ödemelerini incelemek ve önermek ve Komisyonlar, Çalışma Grupları ve diğer organlar için ücretlendirme konusunda tavsiyelerde bulunmaktan sorumludur. Komitedeki Yönetim Kurulu Üyeleri rollerine göre ücretlendirilirken, Bağımsız Üyeler günlük ücret ve karşılanan seyahat masrafları alırlar. Bir çalışma grubu, Yönetim Kurulu'na adaylar önerir.

**Daha fazla bilgi için :** [Yönetim Kurulu Ücretlendirme Komitesi Üyesi](http://Yönetim Kurulu Ücretlendirme Komitesi Üyesi)

### Örnek "Ücretlendirme Komitesi"

**Organizasyon :** Dünya Okçuluk

**Açıklama :** Görevliler, Dünya Okçuluk'un yönetimi ve operasyonları kapsamında çeşitli kurul ve komitelerde görev alırlar. Ücretlendirme Komitesi. Bu komite, personel üyelerinin maaş ve yan haklarını incelemekten sorumludur. 2023'ten itibaren yürürlüğe giren görev sınırlamaları, kilit görevlileri Dünya Okçuluk Kural Kitabı'nda belirtilen belirli süreler ve molalarla sınırlar. Kurullar uzmanlaşmış görevleri ele alırken, kalıcı ve geçici komiteler sırasıyla devam eden operasyonları ve belirli girişimleri ele alır. Ücretlendirme Komitesi, organizasyon içinde adil ve rekabetçi bir tazminat sağlamada önemli bir rol oynar.

**Daha fazla bilgi için :** <https://www.worldarchery.sport/about-us/organisation/committees>

#### 6. Bir sonraki seviyeye doğru adımlar

2. seviyeye ★★ "Ortaya Çıkan"	3. seviyeye ★★★ "Geliştirme"	4. seviyeye ★★★★ "Kurulmuş"	5. seviyeye ★★★★★ "Gömülü"
<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışanlar için iyi çalışma koşulları ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturun ve sürdürün; çalışanları motive etmek ve elde tutmak için teşvik politikalarıyla destekleyin.</li> <li>Hem personelden hem de gönüllülerden beklenen arzu edilen tutumları ve kişisel nitelikleri (uyum sağlama yeteneği, güvenilirlik, motivasyon ve tutku gibi) tanımlayın ve iletin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mevcut iş gücünü değerlendirin, personel ve gönüllüler arasında ayırım yapın ve güçlü yönleri, zayıf yönleri ve potansiyeli belirleyin.</li> <li>İnsan kaynaklarının önceliklerini ve ihtiyaçlarını tanımlayın, İK'yı kurumsal bir varlık olarak kabul edin.</li> <li>İşe alım ve seçim de dahil olmak üzere, kurallar, prosedürler ve beceri açığının belirlenmesiyle yönetilen temel İK yönetimi yönlerine ilişkin yönergeler geliştirin.</li> <li>boş kadro pozisyonlarını ilan edin .</li> <li>Yeni personele, beklentilerini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ulusal yasalarla uyumlu, personel ve gönüllüler için işe alım, seçim ve sağlık ve güvenlik yükümlülükleri dahil olmak üzere temel İK yönetimi konularını kapsayan kapsamlı bir İK politikası geliştirin. Gönüllüler hakkında özel bir bölüm ekleyin.</li> <li>Mevcut iş gücünün gelecekteki ihtiyaçlarla nasıl uyumlu olduğunu belirlemek için stratejik öncelikleri, gereksinimleri ve yetenekleri değerlendirin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Standartlaştırılmış performans değerlendirmeleri ni içeren , farklı bakış açılarını bünyesinde barındıran ve temel halefiyet faktörlerinin doğru değerlendirilmesi için bağımsız değerlendirme verilerini kullanan sağlam bir halefiyet planlama stratejisi geliştirin.</li> <li>Devam eden geri bildirim mekanizmalarını entegre edin, mentorluk ve koçluk programları oluşturun ve proaktif yetenek planlama ve işe alım stratejilerini desteklemek için veri analitiğinden</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuruluş içindeki katılımlarını ve memnuniyetlerini daha iyi desteklemek için hem personelin hem de gönüllülerin motivasyonlarını düzenli olarak değerlendirin ve anlayın .</li> <li>• Kuruluşun üyelerinin yakın ağına ulaşarak gönüllülüğü aktif olarak teşvik edin, destekleyici ve katılımcı bir gönüllü topluluğu yaratın.</li> </ul>	<p>organizasyonla uyumlu hale getirmek için kapsamlı bir oryantasyon sağlayın.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• motivasyonlarını ve engellerini anlayın ve atanmış bir yönetici aracılığıyla gönüllülerle düzenli olarak iletişim kurun.</li> <li>• Her roldeki gönüllüler için BT, finans, koçluk ve kişilerarası beceriler gibi gerekli becerileri belirleyin.</li> <li>• Markalı kıyafetler/üniformalar sağlayarak gönüllüleri kurumsal iş gücüne entegre edin.</li> <li>• Gönüllüleri etkili bir şekilde desteklemek için ekipman, giyim ve ulaşım gibi finansal ve ek kaynakları belirleyin ve tahsis edin.</li> <li>• Ücretli personel ile gönüllülerin rolleri ve beklentilerini net bir şekilde ayırın.</li> </ul>	<p>Belirlenen boşlukları veya endişeleri ele almak için planlar geliştirin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yeni gelenlerin görevler, prosedürler, çalışma grubu entegrasyonu ve kurumsal politikalar dahil olmak üzere işyeri beklentileri hakkında net bilgiler aldığınızdan emin olun. Oryantasyon dönemini, kuruluşa uyumlarını değerlendirmek için kullanın.</li> <li>• Standartlaştırılmış performans değerlendirmeleri, çeşitli bakış açıları değerlendirmeleri ve bir dizi değerlendirme ve geliştirme süreci de dahil olmak üzere sağlam bir halefiyet yönetimi stratejisi oluşturun. Bu strateji, yetenek elde tutmaya, işten ayrılmayı en aza indirmeye ve değişime karşı savunmasızlığı azaltmaya odaklanmalıdır.</li> </ul>	<p>yararlanın, böylece sürekli öğrenme ve gelişim kültürünü teşvik edin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışanlarınızı ve gönüllülerinizi psikososyal bağlılıklarını destekleyerek ve üstün performans seviyelerine ulaşmak için benzersiz iş birliği yaklaşımları geliştirerek değerli varlıklar olarak kabul edin.</li> <li>• Gelecekteki insan kaynakları yönetimi kararlarını bilgilendirmek için İK uygulamalarının etkinliğini düzenli olarak değerlendirin.</li> <li>• Tüm personel ve gönüllülerin erişebildiği, ulusal yasalarla uyumlu, işe alım, seçim, oryantasyon, eğitim, değerlendirme, değerlendirme, disiplin ve çatışma çözümü dahil olmak üzere tüm İK yönlerini kapsayan tam teşekküllü bir insan kaynakları politikası geliştirin. Gönüllüler hakkında özel bir bölüm ekleyin.</li> </ul>
--	--	---	---



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yetenek değerlendirme, geliştirme ve dağıtım döngüsünü uygulayın. Dahili yetenekleri belirleyin ve besleyin, aynı zamanda dışarıdan yeni yetenekler sağlayarak kapsamlı yetenek yönetimini sağlayın.</li> <li>• Personelin becerilerini artırmak ve motivasyonlarını artırmak için iş zenginleştirme, büyütme, rotasyon, esnek çalışma uygulamaları veya kendi kendini yöneten ekipler sunmayı düşünün.</li> <li>• Kuruluşun web sitesinde tüm açık pozisyonları açık iş tanımlarıyla sürekli olarak duyurun. Çeşitlilik kriterlerini geniş bir şekilde göz önünde bulundurarak en yetenekli adayları işe almak için açık, şeffaf ve objektif bir işe alım süreci uygulayın.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşe alım sürecinin her adımını, kısa listelemeden mülakatlara kadar, web sitesinde özel bir "kariyer" bölümünde resmileştirin ve açıkça iletin. Bu süreç, özel bir departman veya personel tarafından yönetilmeli, gerekli özeni göstermeli ve dürüstlük kontrolleri içermelidir.</li> <li>• Cinsiyet eşitliği konusunda eğitim almış ve bilinçsiz önyargılar konusunda bilgi sahibi İK ve dış uzmanların katılımıyla, eşit cinsiyet temsiliyeti olan karma inceleme ve mülakat panelleri de dahil olmak üzere net ve şeffaf işe alım prosedürleri uygulayın.</li> <li>• Tüm açık pozisyonların kamuya açık olduğundan ve web sitesinde, haber bültenlerinde ve sosyal medyada açık iş tanımlarıyla</li> </ul>
--	--	--	---



		<ul style="list-style-type: none"><li>• Kuruluş içindeki gönüllülük faaliyetlerini yönetmek, desteklemek ve denetlemek üzere bir yönetim kurulu üyesi veya personel atayın.</li><li>• yerel topluluklarla bağlantı kurarak ve kuruluşun çalışmalarına değer katarak kuruluşa olumlu katkı sağlayan sağlıklı bir gönüllü kültürünü teşvik edin .</li></ul>	<p>duyurulduğundan emin olun .</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gerektiğinde uzmanlaşmış uzmanlık için dış uzmanlarla çalışın ve hem personel hem de dış uzmanlar için yapılan sözleşmelerin kuruluşun ihtiyaçları ve ilgili yasalarla uyumlu olmasını sağlayın.</li><li>• Çalışanların ayrılma nedenlerini anlamak ve kuruluş içindeki deneyimlerine ilişkin fikir edinmek için çıkış görüşmeleri veya anketler uygulayın.</li><li>• İnternet sitemizde ve sosyal medya kanallarımızda ilan vererek halktan aktif olarak gönüllü toplayın .</li><li>• Gönüllü yönetiminden sorumlu kişileri belirleyin ve çeşitli gönüllü rolleri için gerekli beceri ve yeterliliğe sahip olmalarını sağlayın.</li><li>• Gönüllüleri etkili bir şekilde desteklemek için maddi ve ekipman, giyim ve ulaşım</li></ul>
--	--	---	---



			gibi diğ kaynakları sağlamak amacıyla aktif olarak sponsorlar, bağışçılar ve hibeler arayın .
--	--	--	---