

BİDR
BİRİM İÇ
DEĞERLENDİRME
RAPORU
2023



İÇİNDEKİLER

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE	3
A.1. Liderlik ve Kalite.....	3
A.1.1. Yönetişim Modeli ve İdari Yapı.....	3
A.1.2. Liderlik	4
A.1.3. Birimsel Dönüşüm Kapasitesi	5
A.1.4. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları	6
A.1.5. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik.....	7
A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar	8
A.2.1. Misyon, Vizyon ve Politikalar.....	8
A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler	8
A.2.3. Performans Yönetimi.....	9
A.3. Yönetim Sistemleri.....	9
A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi.....	9
A.3.4. Süreç Yönetimi	10
A.4. Paydaş Katılımı	11
A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı	11
B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM.....	11
B.4. Öğretim Kadrosu	11
B.4.1. Atama, Yükseltme ve Görevlendirme Kriterleri.....	11
B.4.3. Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Teşvik ve Ödüllendirme	12
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	13
A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE	13
Güçlü Yönler	13
Gelişmeye Açık Yönler	13
B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM.....	13
Güçlü Yönler	13
Gelişmeye Açık Yönler	14

A.LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

A.1. Liderlik ve Kalite

A.1.1. Yönetişim Modeli ve İdari Yapı

Olgunluk Düzeyi 5

İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

Personel Daire Başkanlığımız “ÖNCE İNSAN” mottosuyla Üniversitemiz tüm akademik ve idari insan kaynağımızın işlemlerini hızlı, çözüm üreten ve bilgilendirme esaslı bir yaklaşımla hizmet sunmayı sürdürmektedir.

Başkanlığımızda yürütülmekte olan tüm süreçlerde; kaliteye, yeniliğe, dijitalleşmeye, iç ve dış paydaş görüşlerine önem vermeye, işlemlerde standartlaşmaya ve birimler arası uygulama birliğini sağlamaya, insan kaynağının mesleki gelişimini artırmaya yönelik sürekli iyileştirme anlayışıyla gayret eden bir yönetim tarzı benimsenmiştir.

Bununla birlikte Üniversitemiz akademik ve idari insan kaynağının tüm özlük işlemleri Başkanlığımız Akademik İnsan Kaynağı Şube Müdürlüğü, İdari İnsan Kaynağı Şube Müdürlüğü, Eğitim ve Planlama Şube Müdürlüğü, Disiplin Şube Müdürlüğü ile Tahakkuk Şube Müdürlüğü olmak üzere 5 şube tarafından yürütülmektedir. Başkanlığımızda 1 Daire Başkanı, 2 Şube Müdürü, 1 Şube Müdürü Vekili, 2 Şef, 7 Bilgisayar İşletmeni, 1 Sürekli İşçi (Proje Müdürü) ve 3 Büro Personeli olmak üzere toplam 17 personel görev yapmaktadır (**Kanıt A.1.1.1**). Başkanlığımız personelinin iş tanımları belirli olup kendilerine de tebliğ edilmiştir. Ayrıca atama ve ayrılma durumlarında da yeni iş dağılımları yapılmakta ve ilgili personele tebliğ edilmektedir (**Kanıt A.1.1.2**).

İç ve dış paydaş görüşlerine önem veren bir birim olarak paydaşların görüş ve önerilerini her zaman web sayfamız üzerinden bildirebilmektedir. Ayrıca paydaşlarımızın başkanlığımız faaliyetlerinden, hizmet içi eğitim faaliyetlerinden, akademik teşvik modülü kullanımından memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla her yıl düzenli olarak anketler yapılmakta ve analiz edilmektedir (**Kanıt A.1.1.3**).

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi ev sahipliğinde birçok farklı devlet üniversitesinden Genel Sekreter ve Personel Daire Başkanlarının katılımıyla üçüncüsü gerçekleştirilen “İnsan Kaynakları Yönetimi Çalıştayı”nda, Akademik Kadro Süreçleri, Yıllık Plan ve Kadro İşlemleri, İdari Statüdeki Süreçlerin Merkezileştirilmesi: Nakil, Alım, GYS, İşçi-Memur Mali Haklar gibi ana konu başlıkları ele alınmış olup kurumların farklı uygulamalarına dair etkileşim sağlanarak istişarelerde bulunulmuştur (**Kanıt A.1.1.4**).

Başkanlığımız şubelerinin faaliyetlerinden düzenli olarak her ay veya her yıl yapılması gereken işler ile günlük işlerin takibinde kolaylık olması açısından 2023 yılı sonunda yıllık değerlendirme toplantısı yapılarak 2024 yılının işleri planlanmıştır. Böylelikle amir/memur pozisyonundaki tüm personelimiz tarafından günlük ve düzenli yapılması gereken işler benimsenerek takibi sağlanmaktadır (**Kanıt A.1.1.5**).

Hizmet içi eğitim faaliyetleri konusunda bilgi ve tecrübe paylaşımlarında bulunmak amacıyla, Boğaziçi Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı Eğitim Şube Müdürlüğü ziyaret ederek gerçekleştirilen uygulamalar konusunda istişarelerde bulunulmuştur. **(Kanıt A.1.1.6)**.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Liyakat ve Kariyer ilkeleri çerçevesinde Üniversitemiz personelinin gelişimini de büyük önem vermekteyiz. Bu kapsamda Üniversitemizce 28 Kasım 2022 tarihinde Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavı açılarak personelimizin mesleki gelişimlerinin artırılması ve kariyerlerinde ilerleme imkanı sağlanmıştır. Açılan Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği yazılı sınavı 4 Şubat 2023 tarihinde, sözlü sınavı ise 22 Mart 2023 tarihinde yapılmış olup başarılı olan 5 Şube Müdürü, 14 Şef, 1 Bilgisayar İşletmeni, 3 Mühendis, 1 Tekniker olmak üzere toplam 24 kadroya atamalar yapılmıştır **(Kanıt A.1.1.7)**.

Görevde yükselme sınavına giren adaylara yönelik olarak yapılan ankette %74,44 düzeyinde bir memnuniyet düzeyi yakalanmıştır **(Kanıt A.1.1.8)**.

Paydaş görüşlerine önem verilmesi, sürekli gelişme ve yeniliklerin takip edilmesi, iş tanımlarının güncel tutulması **güçlü yön olarak devam etmektedir**.

Kanıtlar

(4) Kanıt 1: Personel Daire Başkanlığı Teşkilat Şeması

(4) Kanıt 2: Personel İş Tanımı Güncelleme Yazısı

(4) Kanıt 3: Anket Uygulanmasına Dair Yazı

(5) Kanıt 4: Çalıştay Fotoğraf ve Haberi

(4) Kanıt 5: 2024 Yılı İş Planı Yazısı

(5) Kanıt 6: Boğaziçi Üniversitesi Ziyareti Web Sayfası Haberi

(4) Kanıt 7: Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavı Sonucu Atama Haberi

(5) Kanıt 8: Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavı Memnuniyet Anketi

A.1.2. Liderlik

Olgunluk Düzeyi 4

Liderlik uygulamaları ve bu uygulamaların kalite güvencesi sistemi ve kültürünün gelişimine katkısı izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.

Personel Daire Başkanımız yükseköğretim mevzuatındaki değişiklikleri yakından takip etmekte, söz konusu değişiklikleri ilgililere zamanında duyurulmasını sağlamaktadır. Başkanlığımızda yönetici pozisyonundaki personele yetki dağılımı yapılmıştır. Ayrıca alt, orta ve üst düzey yöneticiler ile personel ilişkilerin kuvvetlendirilmesi için doğum günleri birlikte kutlanmakta, zaman zaman iş yemekleri ve kahvaltı etkinlikleri düzenlenmektedir **(Kanıt A.1.2.1)**.

Başkanımız şubelerde devam eden ve yapılması gereken işlerle ilgili sık sık toplantılar yapmaktadır. Ayrıca yılda iki defa 6 aylık dönemlerin değerlendirmesi yapılarak, ilk altı ayda

hangi işlerin yapıldığı, şubeler ve personel tarafından 2023 yılının nasıl geçtiği, gelecek dönemde neler yapılacağına dair değerlendirmeler yapılmıştır (**Kanıt A.1.2.2**).

Bununla birlikte Üniversitemiz akademik ve idari yöneticilerinin gelişimi desteklemek amacıyla zaman zaman yönetici eğitimleri yapılmaktadır. Bu çerçevede İstanbul Medipol Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Havacılık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Elif BAYKAL tarafından 01 Eylül 2023 tarihinde “*Vizyoner Liderlik*” konulu hizmet içi eğitim verilmiştir (**Kanıt A.1.2.3**). Yazar Nihat AYTÜRK tarafından 04-05 Mayıs 2023 tarihlerinde Bartın Üniversitesi Kutlubey Yerleşkesi Eğitim Fakültesi Konferans Salonunda yüz yüze “*Protokol Kuralları*” konulu hizmet içi eğitim verilmiştir (**Kanıt A.1.2.4**). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. İnyet AYDIN tarafından 20 Aralık 2023 tarihinde “*Yönetim Becerileri*” konulu hizmet içi eğitim verilmiştir (**Kanıt A.1.2.5**).

Diğer taraftan, Cumhurbaşkanlığı “*Uzaktan Eğitim Kapısı*” platformunda yer alan eğitimlerden istifade edebilmesi ve personelimizin kendini geliştirmesinin teşvik edilmesi amacıyla her yılbaşında bir önceki yılın söz konusu platform üzerinden en çok eğitim izleyenleri eğitim şampiyonu olarak belirlenmektedir (**Kanıt A.1.2.6**). 2023 yılında söz konusu platform üzerinden en çok eğitim alanların belirlenmesi çalışmaları devam etmektedir.

Birim personeliyle düzenli olarak toplantıların yapılarak görüş ve önerilerinin alınması, mevzuat değişikliklerinin yakından takip edilmesi, birim içinde iyi ast-üst ilişkilerinin olması, yöneticilerin gelişimine önem verilmesi, eğitim almaya yönelik teşvik edilmesi **güçlü yön olarak devam etmektedir**.

Kanıtlar

- (3) **Kanıt 1:** Birim Etkinlikleri Sosyal Medya Paylaşımları
- (4) **Kanıt 2:** Değerlendirme Toplantısı Web Sayfası Haberi
- (3) **Kanıt 3:** Vizyoner Liderlik Eğitimi Web Sayfası Haberi
- (3) **Kanıt 4:** Protokol Kuralları Eğitimi Web Sayfası Haberi
- (3) **Kanıt 5:** Yönetim Becerileri Eğitimi Web Sayfası Haberi
- (4) **Kanıt 6:** Eğitim Şampiyonları Sosyal Medya Haberi

A.1.3. Birimsel Dönüşüm Kapasitesi

Olgunluk Düzeyi 4

Amaç, misyon ve hedefler doğrultusunda gerçekleştirilen değişim yönetimi uygulamaları izlenmekte ve önlemler alınmaktadır.

Üniversitemiz öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı başvuruları 2023 yılında Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (ÜBYS) üzerinden alınmaya başlanmıştır. Böylelikle kırtasiyecilik ve evrak yoğunluğu azaltılması sağlanmıştır (**Kanıt A.1.3.1**).

Diğer taraftan, Başkanlığımızca akran kurumların uygulamaları hakkında istişarelerde bulunularak her yıl hedeflerimiz belirlenmekte yıl sonuna kadar gerçekleştirilebilmesi için gerekli çalışmalar yapılmakta, tamamlanmayan hedefler için gelecek yıl tekrar planlamalar yapılmaktadır (**Kanıt A.1.3.2**).

Her yıl hedeflerimizin belirlenmesi, teknolojiye yatkın olma, faaliyetlerin kolaylaştırılmasına önem vererek çevrim içi başvuru olanaklarının artırılması **güçlü yönümüz olarak değerlendirilmektedir.**

Kanıtlar

(4) **Kanıt 1:** Başvuruların ÜBYS üzerinden alınacağına dair toplantı ve duyuru

(3) **Kanıt 2:** Yıllık Hedefler

A.1.4. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları

Olgunluk Düzeyi 4

İç kalite güvencesi sistemi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla birlikte iyileştirilmektedir.

Üniversitemiz 2019-2023 Stratejik Planı kapsamında hazırlanan Başkanlığımız birim stratejik planı 2023 yılı hedeflerine ulaşıp ulaşılmadığına dair izleme ve değerlendirme yapılmakta ve buna ilişkin raporlar web sayfamız üzerinden kamuoyu ile paylaşılmaktadır (**Kanıt A.1.4.1**). Bununla birlikte PUKÖ Temelli Eylem Planı kapsamında Başkanlığımızca 2023 yılında yapılması gereken eylemlere dair izleme ve değerlendirmelere yapılarak sonuçları web sayfamız üzerinden duyurulmuştur (**Kanıt A.1.4.2**).

Başkanlığımız şubelerinin faaliyetlerinden düzenli olarak her ay veya her yıl yapılması gereken işler ile günlük işlerin takibinde kolaylık olması açısından 2023 yılı sonunda yıllık değerlendirme toplantısı yapılarak 2024 yılının işleri planlanmıştır (**Kanıt A.1.4.3**). 2020 yılından bu yana her yıl hazırlanmış olduğumuz iş planları sayesinde günlük ve süreklilik arz eden işlerin takibinde kolaylık sağlanmaktadır.

Bununla birlikte, yürütülen süreç ve gerçekleştirdiğimiz uygulamalar hakkında paydaşlarımız istek, şikayet ve memnuniyetlerine dair geri bildirimlerini, Üniversitemiz paydaş geri bildirim sistemi olan RİMER (Rektörlük İletişim Merkezi) aracılığıyla bildirmektedir (**Kanıt A.1.4.4**).

Başkanlık olarak akademik ve idari insan kaynağımızın görüşlerine oldukça önem verilmektedir. Bu çerçevede, periyodik olarak süreçlere dair her yıl başında bir önceki yılın memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla anketler yapılmaktadır. Başkanlığımız 2022 yılı hizmet ve faaliyetlerinden memnuniyet düzeyini ölçmek için 2023 yılı Şubat ayında Personel Daire Başkanlığı Genel Memnuniyet anketi yapılmış olup buna göre, Üniversitemiz çalışanlarından 330 kişinin katılımlarıyla değerlendirilen memnuniyet anketinde Personel Daire Başkanlığımızdan memnuniyet %88,28 olarak belirlenmiştir. 2023 yılı hizmet ve faaliyetlerinden memnuniyet düzeyini ölçmek için 2024 yılı Ocak ayında Personel Daire Başkanlığı Genel Memnuniyet anketi yapılmış olup buna göre, Üniversitemiz çalışanlarından 335 kişinin katılımlarıyla değerlendirilen memnuniyet anketinde Personel Daire Başkanlığımızdan memnuniyet %82,32 olarak belirlenmiştir (**Kanıt A.1.4.5**).

Birim Stratejik Planı göstergelerinin ve PUKÖ Temelli Eylem Planı hedeflerinin izlenip değerlendirilmesi **güçlü yön olarak**, kalite süreçlerinde PUKÖ aşamalarının henüz tüm süreçlerde uygulanamaması **geliştirmeye açık yön olarak görülmüştür.**

Kanıtlar

(4) **Kanıt 1:** Birim Stratejik Planı İlk Altı Ay Gerçekleşme Sonuçları, İkinci Altı Ay Gerçekleşme Sonuçları

(3) **Kanıt 2:** PUKÖ Temelli Eylem Planı Sonuçları

(4) **Kanıt 3:** 2024 Yılı İş Planı

(4) **Kanıt 4:** Rimer Geri Bildirimleri

(4) **Kanıt 5:** PDB Genel Memnuniyet Anket Raporları (2022-2023)

A.1.5. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik

Olgunluk Düzeyi 4

Birimin kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmaları izlenmekte ve paydaş görüşleri doğrultusunda iyileştirilmektedir.

Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda Personel Daire Başkanlığı web sayfası etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Bu kapsamda idare faaliyet raporunun hazırlanmasına esas teşkil etmek üzere her yıl başkanlığımızca hazırlanan birim faaliyet raporu (**Kanıt A.1.5.1**), 2023 yılı ilk altı ay gerçekleşen eylemler ile ikinci altı ay hedeflenen eylemelere dair hazırlanan ara dönem faaliyet raporu (**Kanıt A.1.5.2**) kamuoyu ile birim web sayfası ve sosyal medya hesapları üzerinden paylaşılmaktadır.

Bununla birlikte, Üniversitemiz yerleşkelerinde görev yapan akademik ve idari personelin birim ve ünvanlara göre dağılımı, yeni göreve atanan ve kurumumuzdaki görevinden ayrılan akademik ve idari personelin ünvanına ve ayrılış nedenlerine göre istatistiki verileri (**Kanıt A.1.5.3**); Sendika üyesi olan Üniversitemiz personelinin akademik birim, idari birim ve sendika bazındaki dağılımlarına dair istatistiki veriler birimiz şubelerinin web sayfaları üzerinden aylık olarak yayımlanmaktadır (**Kanıt A.1.5.4**).

Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirliğin zamanında, doğru ve açık bir şekilde gerçekleştirilerek ilgili raporların yayımlanması, atanan, ayrılan ve sendikalı personel sayılarının web sayfasında paylaşılması, birim sosyal medya hesaplarında aktif olarak paylaşımların yapılması **güçlü yön olarak devam etmektedir.**

Kanıtlar

(4) **Kanıt 1:** 2022 Birim Faaliyet Raporu Web Sayfası Haberi

(4) **Kanıt 2:** Ara Dönem Faaliyet Raporu Web Sayfası Haberi

<https://onceinsan.bartın.edu.tr/>

Twitter @PDB_BARU

Instagram @pdb_bartın

Youtube @bartnuniversitesipersoneld8251

(3) **Kanıt 3:** Personel Hareketliliği Duyuru Ekranı Fotoğrafi

(3) Kanıt 4: Sendika İstatistiki Verileri Duyuru Ekranı Fotoğrafi

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

A.2.1. Misyon, Vizyon ve Politikalar

Olgunluk Düzeyi 4

Misyon, vizyon ve politikalar doğrultusunda gerçekleştirilen uygulamalar izlenmekte ve paydaşlarla birlikte değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.

Başkanlığımızın 2022-2024 yılı Birim Stratejik Planında misyon, vizyon ve temel değerlere yer verilerek, birim personeline benimsenip uygulanmasına önem verilmektedir (**Kanıt A.2.1.1**). Bu kapsamda birimin misyon, vizyon ve temel değerleri birim çalışanlarına periyodik olarak duyurulmakta, bununla birlikte yeni göreve başlayan personele uyum eğitimleri çerçevesinde Üniversitemiz ve birimimiz misyon, vizyon ve temel değerleri hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır. Personel Daire Başkanlığımızca yürütülen çalışmalarda Üniversitemiz tarafından kabul edilen Yönetim Sistemi Politika Belgesine uygun olarak faaliyetlere devam edilmektedir (**Kanıt A.2.1.2**).

Personel Daire Başkanlığı olarak stratejik planımızda yer alan tüm göstergelere henüz ulaşamamış olmamız **geliştirmeye açık yön olarak değerlendirilmektedir**.

Kanıtlar

(3) **Kanıt 1:** Birim Stratejik Planı (Misyon, Vizyon ve Temel Değerler)

(4) **Kanıt 2:** Yönetim Sistemi Politika Belgesi

A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler

Olgunluk Düzeyi 4

Birim uyguladığı stratejik planı izlemekte ve ilgili paydaşlarla birlikte değerlendirerek gelecek planlarına yansıtılmaktadır.

Üniversitemiz 2019-2023 Stratejik Planı çerçevesinde hazırlanan Başkanlığımız 2022-2024 Birim Stratejik Planında yer alan göstergeler altı aylık dönemler halinde izlenerek değerlendirilmekte ve raporlanarak web sayfamızda yayımlanmaktadır (**Kanıt A.2.2.1**).

Stratejik planlamanın birimimiz içerisinde benimsenmesi ve uygulanması **güçlü yön olmakla birlikte** stratejik planımızda yer alan tüm göstergelere henüz ulaşamamış olmamız **geliştirmeye açık yön olarak değerlendirilmektedir**.

Amaç (A1): Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını Artırmak

Amaç (A2): Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek

Amaç (A3): Bölgesel Kalkınmaya Yönelik Sosyal ve Kültürel Faaliyetleri Artırmak

Hedef (H1.1.) : Eğitim-öğretimin fiziksel ve akademik altyapısı iyileştirilecektir.

Hedef (H2.1.): İç paydaşların kurumsal aidiyet düzeyi arttırılacaktır.

Hedef (H2.2.): Paydaşların karar alma süreçlerine etkin katılımı sağlanacaktır.

Hedef (H2.3.): Kurum içinde kalite kültürü yaygınlaştırılacaktır.

Hedef (H2.4.): Birimin ulusal ve uluslararası düzeyde tanınırlığı arttırılacaktır.

Hedef (H3.1.): Bölgenin kalkınmasına ve gelişmesine yönelik faaliyetler arttırılacaktır.

Kanıtlar

(4) Kanıt 1: Birim Stratejik Planı Altı Aylık Gerçekleşme Raporları

A.2.3. Performans Yönetimi

Olgunluk Düzeyi 4

Birimde performans göstergelerinin işlerliği ve performans yönetimi mekanizmaları izlenmekte ve izlem sonuçlarına göre iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.

Üniversitemiz 2019-2023 Dönemi Stratejik Planı çerçevesinde hazırlanan Başkanlığımız 2022-2024 Birim Stratejik Planında amaçlar, hedefler ve performans göstergelerine yer verilmiştir (**Kanıt A.2.3.1**). Bu kapsamda performans göstergeleri altı aylık dönemler itibarıyla daire başkanı koordinesinde birim personeline izlenip değerlendirilmekte, raporlaması yapılmaktadır (**Kanıt A.2.3.2**). Birim stratejik planında yer alan göstergelerimizde hedeflere ulaşmak için öğretim üyesi ve öğretim elemanı sayısı ile ofislerde çalışan idari ve akademik personel sayısını artırmak için düzenli olarak personel alım ilanlarına çıkılmakta, yıllık hizmet içi eğitim planı ve birimlerden sonradan gelen eğitim talepleri çerçevesinde personelimizin mesleki ve kişisel gelişimini artırmak amacıyla her ay düzenli olarak hizmet içi eğitimler yapılmasına önem verilmekte, Başkanlığımız faaliyetlerinde dış paydaşların karar alma süreçlerine katılmasına önem verilmekte, başkanlığımız hizmetlerinden yararlanan iç ve dış paydaşların memnuniyetine önem verilerek zaman zaman memnuniyet düzeyleri ölçülmekte, Başkanlığımız faaliyetlerine ilişkin belirlenmiş iş süreçlerinde gerekli güncellemeler yapılmaktadır.

Performans Yönetiminde göstergelerin izlenmesi değerlendirilmesi ve raporlanması gerçekleşmeyen hedefler için önlemler alınması **güçlü yön olarak devam etmektedir.**

Kanıtlar

(3) Kanıt 1: Birim Stratejik Planı (Performans Göstergeleri)

(4) Kanıt 2: Altı Aylık İzleme ve Değerlendirme Raporları ve Yazı

A.3. Yönetim Sistemleri

A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

Olgunluk Düzeyi 5

İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

Üniversitelerde insan kaynaklarının yönetimi; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu başta olmak üzere Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre sağlanmaktadır.

Bununla birlikte, 124 sayılı “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”nin 29 uncu maddesi uyarınca Üniversitemizde insan kaynakları planlaması Personel Daire Başkanlığı tarafından yapılmaktadır. Bu planlar, üniversitenin yeni ihtiyaçları çerçevesinde, teknolojik yenilikler, insan kaynağındaki niteliksel gelişmeler ve ilgili yasal düzenlemeler ile hizmetin sürekli, etkin,

verimli, kaliteli ve yeterli sayıda personel tarafından yürütülmesinin sağlanması hususları göz önüne alınarak hazırlanmaktadır.

İdari kadroların planlaması, Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi uyarınca Üniversitemize tahsis edilen serbest memur atama izinlerine göre yapılmaktadır. Bu çerçevede 2023 yılında 17 adet verilen atama izni, naklen ve KPSS merkezi alımlar kapsamında değerlendirilmektedir (**Kanıt A.3.2.1**).

Akademik kadroların yönetimi ve planlanması ise Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi uyarınca Üniversitemize tahsis edilen öğretim üyesi ve öğretim elemanı atama izinleri kapsamında, “Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik” hükümleri esas alınmak suretiyle ilgili bölümlerin görüşleri alınarak Üniversite Yönetim Kurulu tarafından belirlenmektedir. Bu çerçevede yıl içerisinde öğretim elemanı ve öğretim üyesi alım ilanlarına çıkmaktadır (**Kanıt A.3.2.2**).

Diğer taraftan “Bartın Üniversitesi İdari Personel Naklen Tayin Yönergesi” kapsamında 2023 yılında yapılan başvurular değerlendirilmiş, naklen tayin hakkı verilecek idari personel sayısı 7 olarak belirlenmiştir (**Kanıt A.3.2.3**).

İnsan kaynakları yönetiminde gerekli planlamaların yapılması, insan kaynağının gelişimine önem verilmesi **güçlü yön olarak değerlendirilmektedir**.

Kanıtlar

(4) **Kanıt 1:** Merkezi Yerleştirme Talep Yazıları (Mayıs-Kasım)

(4) **Kanıt 2:** Öğretim Üyesi ve Öğretim Elemanı Alımları Duyuruları

(4) **Kanıt 3:** İdari Personel Naklen Tayin İlanı

A.3.4. Süreç Yönetimi

Olgunluk Düzeyi 4

Birimde süreç yönetimi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.

Üniversitemiz 2019-2023 Stratejik Planında yer alan “H.5.5 Kurum içinde kalite kültürü yaygınlaştırılacaktır.” hedefi çerçevesinde Personel Daire Başkanlığımızda süreklilik arz eden işlerin aylık takibini kolaylaştırmak amacıyla Şubeler ve aylar bazında her yıl yıllık iş planı oluşturulmakta ve web sayfamızda yayımlanmaktadır (**Kanıt A.3.4.1**). Ayrıca yıllık oluşturulan iş planlarına istinaden her ay başında birim personeline yazı ile bildirilerek hatırlatmalar yapılmaktadır (**Kanıt A.3.4.2**).

Başkanlığımızda yürütülen iş ve işlemlere dair iş takviminin bulunması ve işlerin bu takvim aracılığıyla takibinin sağlanması, iş akış şemalarının güncel olması **güçlü yön olarak değerlendirilmektedir**.

Kanıtlar

(4) **Kanıt 1:** Yıllık İş Planı Yazısı

(4) Kanıt 2: Aylık İş Planı Yazısı

A.4. Paydaş Katılımı

A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı

Olgunluk Düzeyi 4

Paydaş katılım mekanizmalarının işleyişi izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.

Personel Daire Başkanlığı olarak paydaşlarımızın hizmetlerimize dair görüş, öneri ve eleştirilerine önem verdiğimizden bu geri bildirimleri web sayfamız üzerinden 7/24 yapabilmeleri sağlanmıştır (**Kanıt A.4.1.1**).

Bununla birlikte, Üniversitemiz personelinin her yıl düzenli olarak Başkanlığımız faaliyetlerinden genel memnuniyetini; hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnuniyet düzeyini ölçmek için anketler uygulanmaktadır (**Kanıt A.4.1.2**).

Diğer taraftan, faaliyetlerimize ilişkin düzenlemelerde zaman zaman paydaş görüşleri alınarak geri bildirimler sonrasında ilgili mevzuatta gerekli güncellemeler yapılmaktadır. Bu kapsamda, “*Bartın Üniversitesi İdari Personel Naklen Tayin Yönergesi*” hakkında iç ve dış paydaş görüşlerine başvurulmuş, alınan görüşler doğrultusunda söz konusu değişiklik teklifi Üniversitemiz Senatosu tarafından kabul edilmiş ve idari personele ilgili yönergede belirtilen şartlara uygun olarak mazeret dışı tayin hakkı verilmiştir (**Kanıt A.4.1.3**).

Başkanlığımız faaliyetlerinde ve kararlarında iç ve dış paydaş katılımının olması, paydaşların memnuniyetine önem verilmesi ve geri bildirimlerin alınması **güçlü yönümüz olarak değerlendirilmektedir**.

Kanıtlar

(4) Kanıt 1: 7/24 Paydaş Memnuniyet Anketi Giriş Ekran Fotoğrafi

(4) Kanıt 2: Anket Yazıları

(4) Kanıt 3: Paydaş Görüş Yazısı, Yönerge Değişikliği Yazısı

B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

B.4. Öğretim Kadrosu

B.4.1. Atama, Yükseltme ve Görevlendirme Kriterleri

Olgunluk Düzeyi 4

Atama, yükseltme ve görevlendirme uygulamalarının sonuçları izlenmekte ve izlem sonuçları değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.

Üniversitemiz öğretim üyesi alımları “*Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Ölçütleri Yönergesi*” ile ilgili ilanda yer alan şartlar doğrultusunda değerlendirilmektedir (**Kanıt B.4.1.1**).

“Bartın Üniversitesi Yurt içi ve Yurt dışı Bilimsel Etkinliklere Katılımı Destekleme Yönergesi” ile Üniversitemiz öğretim elemanlarının akademik teşvik puanı kapsamında görevlendirme kriterleri belirlidir (**Kanıt B.4.1.2**).

Güncel bir atama ve yükseltme yönergesinin olması, atama, yükseltme ve görevlendirmelerle ilgili kriterlerin belirli olması **güçlü yönümüz olarak değerlendirilmektedir**.

Kanıtlar

(4) **Kanıt 1:** Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Ölçütleri Yönergesi

(4) **Kanıt 2:** Yurtiçi ve Yurtdışı Bilimsel Etkinlikleri Katılımı Destekleme Yönergesi

B.4.3. Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Teşvik ve Ödüllendirme

Olgunluk Düzeyi 4

Teşvik ve ödül uygulamaları izlenmekte ve iyileştirilmektedir.

Bartın Üniversitesine bağlı akademik birimlerde görev yapan ve derse giren öğretim elemanlarının eğitim-öğretim performanslarının izlenmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi amacıyla hazırlanan "*Bartın Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Eğitim-Öğretim Performanslarının Değerlendirilmesi ve Ödüllendirilmesi Yönergesi*" 2023 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda öğretim elemanlarının başvuruları alınarak izlemeler yapılmıştır (**Kanıt B.4.3.1**).

Bartın Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Eğitim-Öğretim Performanslarının Değerlendirilmesi ve Ödüllendirilmesi Yönergesinin olması **güçlü yön olarak devam etmektedir**.

Kanıtlar

(4) **Kanıt 1:** Yönerge ve Duyuru Yazısı

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Personel Daire Başkanlığı olarak 2023 yılı Birim İç Değerlendirmemizi yaptığımızda; henüz tüm işlemlerimizde Planla, Uygula, Kontrol Et ve Önlem Al (PUKÖ) çevrimini işletebildiğimizi ifade edemeyiz. Ancak, Üniversitenin en yoğun yazışma yükü olan birim olan Personel Daire Başkanlığında zihinsel bir dönüşümü gerçekleştirdiğimizi söyleyebiliriz.

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

Güçlü Yönler

- Başkanlığımız misyon, vizyon ve temel değerlerinin tanımlı olması.
- Başkanlığımız kalite çalışmaları kapsamında iş ve işlemlerinde dokümanlarda standartlaşmaya gidilmesi,
- Web sayfamızın güncel olarak tutulması, takip edilmesi ve faaliyetlerimize ilişkin birçok başvurunun çevrim içi olarak alınması.
- Öğretim elemanlarının görevlendirme taleplerini ÜBYS üzerinden dijital olarak yapabilmelerinin sağlanması.
- Başkanlığımızda yürütülen iş ve işlemlere ilişkin olarak görev tanımları ile iş akış süreçlerinin belirlenerek duyurulmuş olması.
- Görev dağılımlarının belirgin olması.
- Süreç yönetiminin var olması ve izlenmesi.
- Paydaş memnuniyetine önem verilmesi.
- Paydaş görüş ve değerlendirmelerinin karar alma süreçlerine dahil edilmesi.
- Tüm üniversiteler ile yakın iş birliği içerisinde olunması.
- Genç, dinamik ve istekli ekibe sahip olunması.
- Özlük dosyalarının saklanabildiği güvenilir bir arşive sahip olunması.
- Birimler arası iyi iletişime sahip olunması.
- Ekip çalışmasına yatkın olunması.

Gelişmeye Açık Yönler

- Kalite süreçlerinde PUKÖ aşamalarının henüz tüm süreçlerde uygulanamaması.
- Birim Stratejik Planında yer alan göstergelerimizden bazılarında hedefe ulaşılamaması.
- Teşkilatlanma çalışmalarının henüz tüm alt birimlerde tamamlanmamış olması.
- Personel ve ara-orta kademe yönetici yetersizliği.
- Teknik ekipman eksikliği.
- Yetişen personelin farklı kurumlara geçmesi sebebiyle iş süreçlerine yaşanan hafıza kaybı.
- Bir kişiye birden fazla şube ve görev verilmesi.
- Mevzuatın sürekli değişmesi ve yakın takip edilmemesi.
- Kalite sürecinin içselleştirilmemesi.

B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

Güçlü Yönler

- Uzaktan eğitim kapısı üzerinden alınan eğitimlerin teşviki.

-
- İdari İnsan Kaynağı Gelişim Programı (İKGEP) eğitimlerinin düzenlenmesi,
 - Üniversitemiz personelinin istifade edebileceği eğitim planlarının yapılması.
 - Üniversitemiz personelinin mesleki ve kişisel gelişimini artırabileceği yeterli seviyede hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi.
 - Üniversitemiz personeline yönelik verilen hizmet içi eğitimlerin giderek zenginleşmesi.
 - Farklı kamu kurum ve üniversitelerle hizmet içi eğitim iş birliği protokollerinin yapılması
 - İsteğe ve ihtiyaca bağlı hizmet içi eğitimin yapılması.
 - Teknoloji ve sosyal medyanın aktif olarak kullanılması.
 - Kurumlar arası iyi ve yakın iletişim.

Gelişmeye Açık Yönler

- Eğitim süreçlerinin memnuniyet düzeyinin yeterince ölçülememesi.
- Uygulamalı eğitimlerin eksikliği.