



BİDR | PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU



2022

onceinsan.bartın.edu.tr

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.....	5
A.1.3. Birimsel Dönüşüm Kapasitesi	6
A.1.4. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları.....	8
A.1.5. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik	9
A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar	11
A.2.1. Misyon, Vizyon ve Politikalar	11
A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler.....	11
A.2.3. Performans Yönetimi	12
A.3. Yönetim Sistemleri	13
A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi	13
A.3.4. Süreç Yönetimi	14
A.4. Paydaş Katılımı	15
A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı	15
B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM	17
B.4. Öğretim Kadrosu	17
B.4.1. Atama, Yükseltme ve Görevlendirme Kriterleri	17
B.4.3. Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Teşvik ve Ödüllendirme	17
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	18
A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE	18
Güçlü Yönler	18
Gelişmeye Açık Yönler	19
B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM	19
Güçlü Yönler	19
Gelişmeye Açık Yönler	19

A.LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

A.1. Liderlik ve Kalite

A.1.1. Yönetişim Modeli ve İdari Yapı

Olgunluk Düzeyi 4

Birimin yönetim ve organizasyonel yapılanmasına ilişkin uygulamaları izlenmekte ve iyileştirilmektedir.

Personel Daire Başkanlığımız “**ÖNCE İNSAN**” mottosuyla Bartın Üniversitemizde görev yapmakta olan 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.

Bu kapsamda çalışanlarımızın; atama, görevlendirme, özlük, hizmet içi eğitim ve disiplin işlemleri Personel Daire Başkanlığımıza bağlı 6 (altı) birim tarafından yürütülmektedir. Altı birimde Daire Başkanına bağlı olarak 2 Şube Müdürü, 1 Şef, 1 Sürekli İşçi (Proje Müdürü), 1 Büro Personeli ve 7 Bilgisayar İşletmeni olmak üzere toplam 12 personel görevini sürdürmektedir (**Kanıt 1**). Başkanlığımızda görevli personelin görev tanımları belirlenerek, ilgili personele tebliğ edilmiş olup personel değişikliğinde de gerekli güncellemeler derhal yapılmaktadır (**Kanıt 2**).

Başkanlığımız uygulamaya girecek tüm düzenlemeler ve mümkün olan diğer tüm idari işlemlerde **paydaş görüşlerine** çok önem verilmektedir.

Bu çerçevede “*Bartın Üniversitesi İdari İnsan Kaynakları Yönerge*” taslağı hakkında Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Konya Teknik Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesinin görüş ve değerlendirmelerine başvurulmuştur. Başkanlığımız birim stratejik planı güncelleme çalışmaları kapsamında Fakülte Sekreteri/Yükseköğretim Sekreteri/Enstitü Sekreterleri ve birim personel işlemlerinden sorumlu memurlarla değerlendirme toplantısı yapılarak görüş ve önerileri alınmış; izin işlemlerinde istişarelerde bulunmak üzere birim personel işlemlerinden sorumlu memurların katılımıyla değerlendirme toplantısı yapılarak görüşleri alınmıştır (**Kanıt 3**).

Üniversitemiz 2019-2023 Stratejik Planında yer alan PG.5.3.4. “Üniversitenin karar alma süreçlerine katılan dış paydaş sayısı” göstergesine istinaden karar alma süreçlerinde dış paydaşların da görüşleri dikkate alınmakta ve periyodik olarak kendileriyle toplantılar düzenlenmektedir. Bu kapsamda Kurum İdari Kurul toplantısı, Yetkili Sendika Belirleme toplantısı, İdari Personel Naklen Tayin Yönergesi kapsamında yapılan başvuruların değerlendirmesi ve itirazına ilişkin toplantı yapılarak dış paydaşlar karar alma süreçlerine etkin bir şekilde katılmıştır (**Kanıt 4**).

Başkanlığımız görev alanıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kullanılan dokümanların Üniversite Kalite Dokümantasyon Sistemine uygun olarak standartlaştırılmasına yönelik

çalışmalara önem vermektedir. Bu kapsamda uygulamada birlikteliği sağlamak amacıyla iş ve işlemlere yönelik standart dokümanlar hazırlanarak birimlerin/personelin kullanımına sunulmakta, revize ihtiyacı olan dokümanlar güncellenip yayımlanarak birimlere duyurulmaktadır. Ayrıca başkanlığımız iş ve işlemlerine dair oluşturulan iş akış şemaları 2022 yılında revize edilerek kullanıma sunulmuştur **(Kanıt 5)**.

“Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara” istinaden Üniversitemiz personelinden daha önce Bilgisayar İşletmeni kadrosunda çalışmakta iken, Şef kadrosuna atandıktan sonra halen aynı görevleri yapmaya devam edenlere yan ödeme puanı 2250 olarak ödenmektedir. Bu çerçevede Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesinde çalışan bir personel 2250 yan ödeme puanından ödeme yapılmadığına dair Kamu Denetçiliği Kurumuna (Ombudsman) başvurmuş ve bunun üzerine Kamu Denetçiliği Kurumu tarafından verilen tavsiye kararında **Üniversitemiz örnek gösterilerek** Kurumumuz adına iyi uygulama örneği oluşmuştur **(Kanıt 6)**.

Üniversitemiz personelinin günümüz koşullarına ve mevzuata uygun olarak yetişmelerini sağlamak, bilgi ve becerilerinin artırarak personelimiz tarafından sunulan hizmetin verim ve kalitesinin de artırmak amacıyla üniversiteler başta olmak üzere çeşitli kurumlar ile hizmet içi eğitim faaliyetlerinde iş birliği sağlamak için protokol imzalanmaktadır. **Gazi Üniversitesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Bartın Valiliği, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Konya Teknik Üniversitesi ve Şırnak Üniversitesi** hizmet içi eğitim faaliyetlerimizde iş birliği sağlamak üzere protokol imzaladığımız kurumlardır **(Kanıt 7)**.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Liyakat ve Kariyer ilkeleri çerçevesinde Üniversitemiz personelinin gelişimini de büyük önem vermekteyiz. Bu kapsamda Üniversitemizce Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı açılarak personelimizin mesleki gelişimlerinin artırılması ve kariyerlerinde ilerleme imkanı sağlanmıştır. **28 Kasım 2022 tarihinde açılan görevde yükselme sınavında; 5 Şube Müdürü, 14 Şef, 1 Bilgisayar İşletmeni ve 1 Memur, 3 Mühendis ve 1 Tekniker** olmak üzere toplam 25 kadro ilan edilmiştir. İlgili kadroların yazılı sınavları 4 Şubat 2023 günü Üniversitemizde Karadeniz Teknik Üniversitesiyle yapılan protokol kapsamında gerçekleştirilecektir **(Kanıt 8)**.

Başkanlığımız web sayfasında Personel Bilgi Bankası başlığı altında Kararlar Modülü, YÖK Uygulamaları Modülü, DPB Uygulamaları Modülü, Mali Uygulamalar Modülü, Ombudsman Kararları, Tamimler Modülü, Karşılaştırma Cetvelleri, Mevzuat Hazırlama ve Mevzuat Bilgi Sistemi oluşturularak birçok karar ve görüş iç ve dış paydaşlarımızın istifade edebilmesi amacıyla hizmete sunulmuştur. Böylelikle birçok karar, görüş ve yazılara web sayfamız üzerinden erişim sağlanarak yürütülen iş ve işlemlerde kolaylıklar sağlanmaktadır. Bu kapsamda diğer yükseköğretim kurumlarından web sayfamıza yönelik duyulan memnuniyete ilişkin geri bildirimler alınmış Kurumumuz adına iyi uygulama örneği oluşmuştur **(Kanıt 9)**.

Faaliyetlerimizde iç ve dış paydaşların görüşlerine önem verilmesi, standartlaştırdığımız dokümanların her geçen gün artması, personelimizin gelişimine önem vermemiz nedeniyle hizmet içi eğitim faaliyetlerinde imzalanan iş birliği protokollerinin artması ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının periyodik olarak yapılması **güçlü yönümüz olarak değerlendirilmektedir.**

Kanıtlar

Kanıt 1: Personel Daire Başkanlığı Teşkilat Şeması

Kanıt 2: Personel Görev Tanımı Güncelleme Yazısı

Kanıt 3: Paydaş Görüş Yazıları

Kanıt 4:Karar Alma Süreçlerine Katılan Dış Paydaşlar

Kanıt 5:Form ve Kılavuzlar ile İş Akış Süreçlerine Dair Yazılar

Kanıt 6: Kamu Denetçiliği Kurumu Tavsiye Kararı

Kanıt 7: Hizmet İçi Eğitim İş Birliği Protokolleri Ekran Fotoğrafi

Kanıt 8: Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı Duyuru Yazısı

Kanıt 9: RİMER Aracılığıyla Memnuniyet Bildirimi Fotoğrafi

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 Başkanı yükseköğretim sisteminde meydana gelen değişimleri çevik bir yöntemle kavrayıp benimsemekte, bu değişimleri Başkanlığımız faaliyetlerinde kolaylıkla uygulamaya sunmaktadır. Başkanlığımız alt birimlerinde orta ve alt düzeydeki yöneticilere yetki paylaşımı yapılmıştır. Yönetici ve personel arasında iletişim kuvvetlendirilmesi amacıyla sık sık bir araya gelmekte toplantılar ve doğum günü organizasyonları yapılmaktadır. Ayrıca birim personeli üst ve orta düzey yöneticilere kolaylıkla ulaşabilmekte ve her türlü konuda destek alabilmektedir. Daire Başkanımızın liderliğinde orta ve alt düzey yöneticilerin sorumluluğunda görev yapan tüm çalışanlarımız, kamu personeli mevzuatına hakim, teknolojiye yatkın, genç ve dinamik, Üniversitemizin misyonu, vizyonu ve kalite politikasına uygun olarak görevlerini sürdürmektedir.

Bu çerçevede, birim içerisinde kalite kültürünün yaygınlaşmasına yönelik Planla, Uygula, Kontrol Et ve Önlem Al (PUKÖ) yönetim döngüsüne uygun olarak 2020 yılından bu yana Başkanlığımızda yürütülen işlemlerin takibini kolaylaştırmak amacıyla İş Planı aylar ve alt şube müdürlükleri düzeyinde hazırlanmaktadır. Hazırlanan iş planları iç ve dış paydaşlarımızla paylaşılmakta, aylık olarak görevli personele bildirilmektedir. Her yıl birim personelinin katkılarıyla şubeler bazında iş planına eklenmesi gereken işler,

çıkarılması gereken işler, tamamlanma zamanı, sorumlu personel ve diğer bilgiler itibarıyla gözden geçirilerek gerekli güncellemeler yapılmaktadır (**Kanıt 1**).

Başkanlığımız personelinin katılımlarıyla her ay düzenli olarak toplantılar yapılmaktadır. Şube düzeyinde devam eden işlemler, iyileştirilmesi gereken hususlara dair istişareler yapılmaktadır. Altı aylık dönemler itibarıyla bir önceki dönemde yapılan işlerin değerlendirilmesi ve gelecek dönemde yapılacak işlerin planlaması yapılmaktadır. Şubeler bazında değerlendirmeler yapılarak güçlü ve geliştirmeye açık yönler belirlenerek birim personelinin görüş ve değerlendirmeleri alınmaktadır (**Kanıt 2**).

Başkanlık olarak akademik ve idari insan kaynağımızın görüşlerine oldukça önem verilmektedir. Bu çerçevede, periyodik olarak süreçlere dair memnuniyet anketleri düzenlenmektedir. Başkanlığımız hizmet ve faaliyetlerinden memnuniyet düzeyini ölçmek için de 2022 yılı Şubat ayında Personel Daire Başkanlığı Genel Memnuniyet anketi yapılmıştır. **Buna göre, Üniversitemiz çalışanlarından 330 kişinin katılımlarıyla değerlendirilen memnuniyet anketinde Personel Daire Başkanlığımızdan memnuniyet %86 olarak belirlenmiştir.** Bununla birlikte, akademik teşvik ödeneği modülü için de kullanıcılara 2022 yılı Mart ayında, 2022 yılında düzenlenen hizmet içi eğitimler için de genellikle eğitim sonlarında hizmet sunularına anketler yapılmıştır (**Kanıt 3**).

Yıllık iş planının olması, aylık olarak takip ediliyor olması, düzenli olarak memnuniyet seviyelerinin ölçülmesi ve gerekli önlemlerin alınması, birim personeliyle düzenli olarak toplantıların yapılarak görüş ve önerilerinin alınması **güçlü yönümüz olarak** personel, ara ve orta kademe yönetici yetersizliği ile alt birimlerimizde teşkilatlanmanın gereken seviyede olmaması **geliştirmeye açık yön değerlendirilmektedir.**

Kanıtlar

Kanıt 1: Yıllık İş Planı

Kanıt 2: Toplantı Tutanaqları

Kanıt 3: Memnuniyet Anketi

A.1.3. Birimsel Dönüşüm Kapasitesi

Olgunluk Düzeyi 4

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

Başkanlığımız yükseköğretim mevzuatı ve uygulamalarında değişen sistemleri titizlikle takip ederek iş ve işlemlerini buna göre yürütmeye önemli bir gayret göstermektedir. Üniversitemiz çalışanlarının personel alanındaki işlemlerini kolaylaştırmayı amaçlayan bir yönetim anlayışla dijitalleşmeye büyük önem verilmektedir. Bu çerçevede akademik ve idari personelin birimleri aracılığıyla Personel Daire Başkanlığına gönderdiği **hizmet birleştirme talepleri, kurum kimlik kartı talepleri, görev belgesi talepleri, geçici doçentlik belgesi için kurum belgesi talepleri ve doğum yardımına ilişkin başvurular** Başkanlığımız web sayfası üzerinden çevrim içi alınmaya başlanmıştır. Böylelikle Başkanlığımızca yürütülen iş ve işlemlerde yazışmaları azaltılması, zamandan tasarruf sağlanması ve personelin işlemlerinin daha hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesi

sağlanmaktadır **(Kanıt 1)**. Başkanlığımız web sayfası üzerinden alınmaya başlanan bu başvurular için sorumlu memurlara bildirim gelip gelmediği, sistemin işlevselliği, uygulamada sorun yaşanıp yaşanmadığı ve güncelleme gerektiren konular sürekli takip edilerek revize edilmektedir. Ayrıca bu tür iş ve işlemlerden web sayfası üzerinden hizmete sunulabilecek olanlar yıl içerisinde birim personeli ile istişare edilerek uygulamaya konulmaktadır.

Uzun süredir öğretim üyesi alımlarında fiziki evrakla yapılan başvuru sistemi Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (ÜBYS) üzerinden alınmaya devam edilerek, kırtasiyeciliği sona erdirdiği gibi akademik kadrolara başvurularda jüri süreçlerini de hızlandırarak atama işlemlerinin süratle tamamlanmasını sağlamıştır **(Kanıt 2)**. Ayrıca, bu yıldan itibaren jüri üyelerinin dijital başvuru sisteminden ölçmeye yönelik memnuniyet anketi uygulamasına da başlamıştır.

Diğer taraftan, personel alanında yaşanan güncel değişimlere bağlı olarak hazırlanan düzenlemeler iç ve dış paydaşlardan da görüşler alınarak analiz edilmekte ve gerekli görülenler Senatoya sunulmaktadır. Değişiklik yapılması uygun görülen düzenlemeler web sayfasında da yayımlanmaktadır. Ayrıca ilgili mevzuat değişikliklerinde karşılaştırma cetvelleri hazırlanarak yayımlanmaktadır **(Kanıt 3)**.

Bununla birlikte, iç ve dış paydaş görüşlerine istinaden uygulama ve faaliyetlerimizi iyileştirmek, süreçleri iç düzenlemelere bağlamak ve personel motivasyonunu artırmak için farklı akran yükseköğretim kurumlarının önerileri, iç ve dış paydaşların görüşleri çerçevesinde yıllık hedefler belirlenmektedir. Bu kapsamda 2022 yılı için belirlenen hedeflerden birkaçı gerçekleştirilerek hizmete sunulmuş birçoğu için ise hazırlık süreci devam etmektedir. Öğretim üyesi kadrolarına başvurularda jüri ve adaylara yönelik bilgilendirici kılavuzların hazırlanması, Öğretim elemanlarının yurtiçi ve yurtdışı bilimsel katılımı destekleme yönergesinin revize edilmesi, Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Ölçütleri Yönergesinin bilimsel üretkenliği ileri seviyeye taşımak amacıyla yenilenme sürecinin tamamlanması, Öğretim elemanlarının sıklıkla kullandığı bazı işlemlerden olan görevlendirme işlemlerinin ÜBYS'ye taşınması, KPSS merkezi yerleştirme talepleri hakkında çalışma yapılarak bakanlığa bildirilmesi, Kariyer ve liyakat ilkeleri çerçevesinde ihtiyaç duyulan kadro ve alanlarda görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının açılması, Üniversitemiz idari çalışanlarından belirlenecek seçili bir gruba İdari İnsan Kaynağı Gelişim Programının (İKGEP) başlatılması, 2022-2024 Dönemi Birim Stratejik Planı hazırlanması tamamlanan hedeflerimiz arasındadır **(Kanıt 4)**.

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

Kanıtlar

Kanıt 1: Hizmet Birleştirme Talepleri, Kurum Kimlik Kartı Talepleri, Görev Belgesi Talepleri, Geçici Doçentlik Belgesi için Kurum Belgesi Talepleri ve Doğum Yardımına İlişkin Başvurular Hakkında Yazılar

Kanıt 2: Öğretim Üyesi Başvuru Modülü Giriş Ekranı Fotoğrafı

Kanıt 3: Karşılaştırma Cetveli ve Yazı

Kanıt 4: 2022 Yılı Hedefleri

A.1.4. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları

Olgunluk Düzeyi 4

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

Bartın Üniversitesi 2019-2023 Stratejik Planı çerçevesinde Personel Daire Başkanlığı 2022-2024 Birim Stratejik Planı hazırlanarak uygulamaya geçmiştir. 2022-2024 Birim Stratejik Planında belirtilen amaç ve hedeflere ulaşmak amacıyla 2022 yılının ilk altı ayı ve ikinci altı ayı boyunca yapılacak çalışmalar, sistemli olarak izlenerek değerlendirilmiş olup buna ilişkin raporlar web sayfamız üzerinden yayımlanmıştır (**Kanıt 1**).

Kalite yönetim sistemi ile ilgili standartların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi, iyileştirilmesi ve raporlanmasına dair birim kalite komisyonumuz belirliidir. PUKÖ temelli eylem planı çerçevesinde Başkanlığımızca yapılması gereken eylemler yıl içerisinde sistemli olarak izlenerek değerlendirilmiş ve yıl sonunda raporlanarak web sayfamızda yayımlanmıştır (**Kanıt 2**).

Birim personelinin görev ve sorumlulukları belirliidir. Başkanlığımız personelinin görev ve sorumluluklarında değişmeler olduğunda gerekli güncellemeler yapılarak ilgililere tebliğ edilmektedir (**Kanıt 3**).

Üniversitemiz 2019-2023 Stratejik Planı “PG5.5.3. Belirlenmiş iş süreçleri sayısı” performans göstergesi çerçevesinde Başkanlığımız faaliyetlerine ilişkin iş akış süreçleri belirliidir. Ayrıca 2022 yılı içerisinde Kalite Koordinatörlüğünce bazı iş akış şemalarında güncelleme yapılmasının bildirilmesine istinaden Başkanlığımızca revize çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Güncellenen iş akış şemaları birim web sayfasında yayımlanarak Üniversitemiz personelinin kullanımına sunulmuştur. Bununla birlikte sistem, mevzuat, içerik değişikliği vb. durumlarda iş akış şemalarında gerekli revize işlemleri düzenli olarak takip edilmektedir (**Kanıt 4**).

Kurum içinde tüm birimlerde Başkanlığımız iş ve işlemlerine ilişkin aynı formların kullanılmasını sağlamak amacıyla oluşturulan standart formların kullanılması sağlanmakta ve eksik olduğu görülen iş ve işlemlere dair yeni formlar oluşturularak kullanıma sunulmaktadır. Üniversitemiz iş ve işlemlerinde uygulamada kolaylık sağlanması amacıyla çizelge ve kılavuzlar hazırlanarak tüm birimlere yazı ile duyurulmaktadır. Birim web sayfasında yayımlanarak Üniversitemiz personelinin istifadesine sunulmaktadır (**Kanıt 5**).

Personel Daire Başkanlığınca süreklilik arz eden iş ve işlemleri takip edebilmek amacıyla her yıl şubeler ve ay bazında hazırlanan yıllık iş planlarının kullanımına devam edilmektedir. Yıl sonunda gelecek yıl için birim personelinin katkılarıyla iş planına eklenmesi gereken işler, çıkarılması gereken işler, sorumluların belirlenmesi, iş birliği

yapılacak birim veya kurumlar ile diğer unsurlar değerlendirilerek her şubenin aylık iş planları hazırlanarak yıllık iş planı oluşturulmaktadır. Böylelikle iş ve işlemlerin takibi sağlanarak izlenmektedir **(Kanıt 6)**.

Bununla birlikte Başkanlığımız personeli ve birim kalite komisyon üyelerimiz ile sık sık bir araya gelerek Başkanlığımız faaliyetlerinde ve mevzuat hükümlerinde iyileştirme yapmak amacıyla toplantılar yapılmaktadır. Yapılan toplantılarda iç kontrol eylem planında yer alan eylemler, PUKÖ Temelli Eylem Planında yer alan eylemler ve Birim Stratejik Planında yer alan hedeflere dair performans göstergelerinde yapılması gerekenler görüşülmektedir **(Kanıt 7)**.

Birim personelinin görev tanımlarının belirlenmiş olması, Başkanlığımız iş akış şemalarının güncel olması, standartlaşan dokümanlarımızın giderek artması, 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

Kanıt 1: Birim Stratejik Planı, İlk Altı Ay Gerçekleşme Sonuçları, İkinci Altı Ay Gerçekleşme Sonuçları

Kanıt 2: PUKÖ Temelli Eylem Planı Gerçekleşme Raporu

Kanıt 3: Görev Tanımı Değişikliğine Dair Yazı

Kanıt 4: İş Akış Şemalarının Güncellendiğine Dair Yazı

Kanıt 5: Form ve Kılavuzlara Dair Yazılar

Kanıt 6: Yıllık İş Planı Yazısı

Kanıt 7: Toplantı Tutanaqları

A.1.5. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik

Olgunluk Düzeyi 4

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

Üniversitemiz 2019-2023 Stratejik Planında yer alan “PG5.4.2. Yazılı, görsel ve sosyal medyada üniversite ile ilgili yer alan haber sayısı” ve “PG5.4.3. Üniversite web sayfalarının takip edilme sayısı” performans göstergeleri ile Başkanlığımız 2022-2024 Birim Stratejik Planında yer alan “PG2.4.1. Yazılı, görsel ve sosyal medyada birim ile ilgili yer alan haber sayısı” ve “PG2.4.2. Birim web sayfasının ziyaret edilme sayısı” performans göstergelerine istinaden kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda Personel Daire Başkanlığı web sayfası etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Bu çerçevede, her yıl yaptığımız çalışmaları ve sayısal göstergeleri içeren Birim Faaliyet Raporu düzenli olarak yayımlanmaktadır **(Kanıt 1)**. Bununla birlikte, ilk altı ayda gerçekleşen ve

ikinci altı ayda hedeflenen çalışmalarını içeren Ara Dönem Faaliyet Raporu hazırlanarak web sayfamızda duyurulmaktadır **(Kanıt 2)**.

Diğer taraftan, Personel Daire Başkanlığımız web sayfasından istatistikî veriler ay ay raporlanarak şeffaf bir şekilde iç ve dış paydaşlarımız bilgilendirilmektedir. Üniversitemiz akademik birimlerinde, idari birimlerinde ve genel dağılımda sendika üyesi olan personel sayısı sendika bazında analiz edilerek web sayfasından duyurulmaktadır **(Kanıt 3)**. Bununla birlikte kuruma yeni atanan veya kuruma hizmet ettikten sonra ayrılan personel bilgilerine web sayfamızda "*Personel Hareketliliği*" başlığı altında yer verilmektedir. Ayrıca başkanlığımız sosyal medya hesaplarında da atananlar, ayrılanlar, birim raporları paylaşmaktadır **(Kanıt 4)**.

İç ve dış paydaşlarımızı daha iyi bilgilendirebilmek, her statüdeki personelimizin (akademik, idari, işçi) hizmetlerimizden yüksek düzeyde yararlanabilmelerini sağlamak adına web sayfamız bütünüyle yenilenmiştir **(Kanıt 5)**.

Günümüz dijital dünyasına uyum sağlamak amacıyla Başkanlığımız tarafından Twitter, Instagram, Youtube sayfaları açılarak gerek kendi personelimize gerekse farklı yükseköğretim kurumlarının çalışanlarına hizmet sunmaktadır. Özellikle, Youtube kanalımızda yayımlanan eğitimlerden farklı üniversite çalışanları da memnuniyetlerini Rektörlük İletişim Merkezi (RİMER) üzerinden bildirmiştir **(Kanıt 6)**.

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

Kanıt 1: 2022 Birim Faaliyet Raporu

Kanıt 2: Ara Dönem Faaliyet Raporu

Kanıt 3: Sendika İstatistikî Verileri Duyuru Ekranı Fotoğrafi

Kanıt 4: Birim Sosyal Medya Kullanıcı Adları ve Personel Hareketliliği Duyuru Ekranı Fotoğrafi

Twitter @PDB_BARU

Instagram @pdb_bartın

Youtube @bartnuniversitesipersoneld8251

Kanıt 5: Web Sayfası Ekran Fotoğrafi

Kanıt 6 : RİMER Aracılığıyla Memnuniyet Bildirimi 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.

Personel Daire Başkanlığımızın 2022-2024 yılı Birim Stratejik Planında misyon, vizyon ve temel değerlere yer verilerek, birim personeline benimsenip uygulanmasına önem verilmektedir **(Kanıt 1)**. Bu kapsamda birimin misyon, vizyon ve temel değerleri birim çalışanlarına periyodik olarak duyurulmakta, gerçekleştirilen iş ve işlemlerde buna uygun hareket etmeleri için sıklıkla bilgilendirmeler yapılmaktadır. Paydaş görüşleri alınarak hazırlanan 2022-2024 Birim Stratejik Planı altı aylık dönemler itibarıyla izlenmekte, değerlendirilmekte ve raporlanarak kamuoyuyla web sayfası üzerinden paylaşılmaktadır **(Kanıt 2)**.

Personel Daire Başkanlığımızca yürütülen çalışmalarda Üniversitemiz tarafından kabul edilen Yönetim Sistemi Politika Belgesine uygun olarak faaliyetlere devam edilmektedir **(Kanıt 3)**.

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

Kanıtlar

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

Kanıt 2: Birim Stratejik Planı Altı Aylık Gerçekleşme Raporları Kamuoyu Duyurusuna Dair Fotoğraf

Kanıt 3: Yönetim Sistemi Politika Belgesi

A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler

Olgunluk Düzeyi 4

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

Üniversitemiz 2019-2023 Stratejik Planı çerçevesinde Başkanlığımızca 2022-2024 Birim Stratejik Planı hazırlanarak uygulamaya sunulmuş ve kamuoyuyla paylaşılmıştır **(Kanıt 1)**. Birim stratejik planında yer alan göstergeler altı aylık dönemler halinde izlenerek değerlendirilmekte ve raporlanarak web sayfamızda yayımlanmaktadır **(Kanıt 2)**.

Bu kapsamda 2022 yılında Birim Stratejik Planında yer alan göstergelerimizden öğretim elemanı sayısı ile ofislerde çalışan akademik ve idari personel sayısında akademik ve idari personel alım ilan, atama ve göreve başlama işlemlerinin devam etmesi nedeniyle hedefe ulaşılamamıştır. Söz konusu personel alım, atama ve göreve başlama işlemleri 2023 yılı içerisinde tamamlanacak olup hedeflere de ulaşılması planlanmaktadır.

Ayrıca birim web sayfasının ziyaret edilme sayısı ile birim sosyal medya hesaplarının takip edilme sayısı göstergelerinde de hedefe ulaşamamıştır. Başkanlığımız şubelerinin web sayfalarının bölünmesi ve güncellenmesi çalışmalarından dolayı ulaşamayan hedefe 2023 yılında ulaşılması planlanmaktadır. Web sayfalarının kullanıcı dostu olması ve personelimize kolaylıklar sağlaması amacıyla faaliyetler ve çalışmalar zaman zaman değerlendirilmektedir. Kamuoyuna bilgilendirme ve hesap verebilirlik ilkeleri çerçevesinde birim sosyal medya hesaplarından kamuoyu bilgilendirmeye devam edilerek yıl içerisinde hedefe ulaşılması planlanmaktadır.

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

Kanıt 1: Birim Stratejik Planı

Kanıt 2: 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 1**). Bu kapsamda performans göstergeleri altı aylık dönemler itibarıyla daire başkanı koordinesinde birim personeline izlenip değerlendirilmekte, raporlaması yapılmaktadır (**Kanıt 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

Kanıt 1: Birim Stratejik Planı (Performans Göstergeleri)

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.

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 Başkanlığımız 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.

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

Akademik kadroların yönetimi ve planlanması, Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik hükümleri esas alınmak suretiyle ilgili bölümlerin görüşleri alınmak suretiyle Üniversite Yönetim Kurulu tarafından belirlenmektedir. Yükseköğretimde Büyük Veri ve Dijitalleşme Projesi dahilinde, yükseköğretimde mevcut kapasitenin daha etkin ve verimli kullanılması, bürokrasinin azaltılması ve üniversitelerimiz için daha uzun vadeli ve rasyonel planlamalar yapılması amacıyla öğretim elemanı kadro taleplerinin üniversitelerin yıllık planı kapsamında yeni tasarlanan sistem üzerinden dijital ortamda gerçekleştirileceği bildirilmiş ve bu kapsamda Üniversitemiz birimleri de kadro planlamalarını yaparak ilgili sisteme veri girişleri yapılmıştır (**Kanıt 1**).

İdari kadroların planlaması ise Cumhurbaşkanı Kararı tarafından, 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi uyarınca Üniversitemize tahsis edilen serbest memur atama izinlerine göre yapılmaktadır. Geçtiğimiz yıl 17 adet olarak verilen serbest memur izinlerinin büyük bir kısmı genç nüfusa istihdam sağlamak ve nitelikli memur alımına imkân verilmesi amacıyla KPSS üzerinden alınmaktadır (**Kanıt 2**).

Üniversitenin insan kaynakları planlamasında yaşadığı zorlukların en büyüğü idari personel içerisinde çok sayıda personelin kurumdan ayrılmak için başvuruda bulunmasıdır. Her yıl az sayıda atama izni verilmesine karşılık olarak mevcut personelin ayrılma isteği ne yazık ki artmaktadır. İç ve dış paydaşların görüşleri alınarak hazırlanan “Bartın Üniversitesi İdari Personel Naklen Tayin Yönergesi” çerçevesinde yapılan başvurular değerlendirilerek 2022 yılında 7 personele naklen tayin hakkı verilmiş olup, toplamda 16 personele naklen tayin imkanı sağlanmıştır. Bu kapsamda “Bartın Üniversitesi İdari Personel Naklen Tayin Yönergesi”nin uygulanmasına ilişkin Rektörlük İletişim Merkezi (RİMER) üzerinden iç paydaşlarımızın memnuniyetlerini ifade eden geri bildirimler alınmaktadır. 2023 yılına dair naklen tayin başvuru değerlendirmeleri ise devam etmektedir **(Kanıt 3)** .

İdari personelin mevcut yeterliklerinin beklenen görevlere uyumunun sağlanması için oryantasyon uygulamaları ve personelin gelişimine yönelik hizmet içi eğitimler giderek artırılmaktadır. Geçtiğimiz yıl yönetici eğitimleri dahil olmak üzere farklı konularda 30 hizmet içi eğitim gerçekleştirilmiştir **(Kanıt 4)**.

Cumhurbaşkanlığı tarafından geliştirilen “Uzaktan Eğitim Kapısı”na geçen ilk yükseköğretim kurumu olarak bu alanda büyük bir başarı sağlanmıştır. Bu kapsamda 2022 yılında üç ve dört aylık eğitim planları oluşturularak personelimizin Uzaktan Eğitim Kapısında yer alan eğitimlerden istifade edebilmeleri sağlanmıştır **(Kanıt 5)**.

İdari personelin verim ve kalitesini yükseltmek, görevleri ile ilgili bilgi ve becerilerini arttırmak, yaptıkları görevlerin önemini ve hizmete uygunluğunun farkında olmalarını sağlamak, görevde yükselme eğitimi gerçekleştirmek, eğitim ihtiyaçlarının tespit edilerek, planlanması, uygulanması ve değerlendirilebilmesini sağlamak için çalışmalar önümüzdeki yıllarda artarak devam edecektir.

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

Kanıtlar

Kanıt 1: 2022 Yıllık Plan Yazısı

Kanıt 2: KPSS ile Yerleştirilen Personel İçin Başvuru Duyurusu Ekran Fotoğrafı

Kanıt 3: İdari Personel Naklen Tayin İlanı, İç Paydaş Memnuniyetlerine Dair Geri Bildirim Fotoğrafları

Kanıt 4: Birim Faaliyet Raporu (Eğitim Faaliyetleri, Performans Sonuçları Tablosu)

<https://hizmetici.bartın.edu.tr/arsiv/haber-arsiv.html>

Kanıt 5: Uzaktan Eğitim Kapısına 3 ve 4 Aylık Eğitim Planları ve Yazıları

A.3.4. Süreç Yönetimi

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 Şube ve aylar bazında Yıllık İş Planı oluşturulmuş ve web sayfamızda yayımlanmıştır (**Kanıt 1**). Ayrıca yıllık oluşturulan iş planları her ay başında birim personeline yazı ile bildirilmektedir (**Kanıt 2**). Üniversitemiz kalite çalışmaları kapsamında Başkanlığımız tüm işlerine dair iş akışları belirlenmiş, gerekli revize işlemleri yapılmış ve bunlara yönelik süreç kartları da oluşturulmuştur (**Kanıt 3**).

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

Kanıt 1: Yıllık İş Planı Yazısı

Kanıt 2: Aylık İş Planı Yazısı

Kanıt 3: İş Akış Şemaları ve Süreç Kartlarının Güncellendiğine Dair Yazı

A.4. Paydaş Katılımı

A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı

Olgunluk Düzeyi 5
İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

Personel Daire Başkanlığı olarak dış paydaşlarımız belirlenerek web sayfamızda ilan edilmiştir. Ayrıca iç ve dış paydaşlar, Birim Stratejik Planında da belirtilmiştir (**Kanıt 1**).

Başkanlığımız faaliyetlerinden olan iç paydaşlarımıza verdiğimiz hizmet içi eğitimlere yönelik memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla her eğitim sonrası anketler yapılmaktadır. Başkanlığımız faaliyetlerinden genel memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla her yıl iç paydaşlarımız olan akademik ve idari insan kaynağına anket yapılmaktadır. Ayrıca akademik teşvik ödeneği modülü için kullanıcılara sistemden memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla her yıl anket yapılmaktadır. Bununla birlikte paydaşlarımızın hizmetlerimize dair görüş, öneri ve eleştirilerini web sayfamız üzerinden 7/24 yapabilmeleri sağlanmıştır (**Kanıt 2**).

Personel Daire Başkanlığı olarak faaliyetlerimizde ve mevzuat hükümlerinin uygulanması çerçevesinde iç paydaşlarımızın görüşlerine önem verilmekte onlarında kararlar hakkında değerlendirmelerine başvurulmaktadır. Bu kapsamda izin işlemleriyle ilgili akademik birimlerde personel işlerinden görevli memurların katılımıyla ekim ayında bir değerlendirme toplantısı yapılmış ve personelin görüşleri alınmıştır. Toplantıda alınan görüşler ve Başkanlığımızca yapılan değerlendirmeler

sonrasında Bartın Üniversitesi İzin Yönergesi'nde yapılması istenen değişiklikler Senato'da kabul edilmiş olup ilgili değişiklikler uygulamaya sunulacaktır. Başkanlığımız 2022-2024 Birim Stratejik Planının hazırlanması çerçevesinde akademik birim sekreterleri ve birim personel işlerinden sorumlu memurların katılımıyla bir değerlendirme toplantısı yapılmıştır. Toplantıda alınan görüşler ile Başkanlığımız değerlendirmesi sonrası 2022-2024 Birim Stratejik Planı hazırlanmıştır **(Kanıt 3)**.

Yükseköğretim uygulamalarında görüş alışverişinde bulunmak üzere "Yükseköğretimde İnsan Kaynakları Yönetimi Çalıştayı" gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda 20 farklı üniversiteden insan kaynakları yönetimi süreçlerinde görev alan personelin katılımlarıyla "Yükseköğretimde İnsan Kaynakları Yönetimi Çalıştayı"nın ikincisi 27-28 Ağustos 2022 tarihlerinde Üniversitemiz ev sahipliğinde gerçekleştirilmiştir. Etkinlikte "İdari İnsan Kaynağı", "Akademik İnsan Kaynağı" ile "Yükseköğretim Politikalarına Dair Genel Sorun ve Konular" olmak üzere üç ana başlıkta değerlendirmeler yapılmıştır. İki gün süren çalıştay kapsamında ayrıca "Sözleşmeli Personel İstihdamı", "Akademik Personelin Görevlendirme İşlemleri", "Yükseköğretimde 50-d İstihdamı" ve "Yükseköğretimde Akademik İlan Süreçleri" konularında da görüş alışverişinde bulunulmuştur. Çalıştay sonrası hazırlanan rapor Cumhurbaşkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğüne sunulmuştur **(Kanıt 4)**.

"Birlikte Düşünelim" başlığı altında farklı kurumlardan yönetici ve memurların katılımlarıyla gerçekleştirilen programlarda çeşitli konularda, eğitmenler tarafından sunular yapılarak mesleki ve kişisel gelişime önemli katkı sağlayacak bilgiler paylaşılmaktadır **(Kanıt 5)**.

Başkanlığımız faaliyetlerine ve mevzuat uygulamalarına yönelik iç ve dış paydaşlardan memnuniyetlerine ilişkin geri bildirimler gelmektedir. Paydaşlarımızın memnuniyeti kurumumuz ve birimimiz için önemli olmakla birlikte bu geri bildirimler bizlere fikir sunarak çalışmalarımıza önemli katkılar sunmaktadır **(Kanıt 6)**.

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

Kanıtlar

Kanıt 1: Dış Paydaş Listesi

Kanıt 2: Anketler, 7/24 Paydaş Memnuniyet Anketi Giriş Ekran Fotoğrafi

Kanıt 3: Paydaş Toplantı Yazıları

Kanıt 4: Çalıştay Yazısı, Çalıştay Raporu, Etkinlik Fotoğrafları ve Alınan Geri Bildirim Fotoğrafi

Kanıt 5: Birlikte Düşünelim Afifi

Kanıt 6: Paydaş Geri Bildirim Fotoğrafları

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 tarafından 16 Ağustos 2019 tarihinden bu yana uygulanmakta olan “Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi”, ek koşullara ilave olarak Üniversitemiz tarafından son yıllarda verilen ilanlarda uluslararası saygın dizinlerde taranan dergilerde yayın şartı ve projelerde görev almak gibi ek şartlara yer vermek amacıyla revize edilerek 18 Temmuz 2023 tarihinde yürürlüğe girecek olup Üniversitemiz öğretim elemanlarına gerekli duyuru yapılmıştır **(Kanıt 1)**.

Akademik teşvik puanına endeksli olarak hazırlanan “Bartın Üniversitesi Yurt içi ve Yurt dışı Bilimsel Etkinliklere Katılımı Destekleme Yönergesi” Üniversitemiz öğretim elemanlarının görevlendirme kriterlerini belirlemektedir. Bu kapsamda ilgili yönergede 2022 yılında gerekli güncellemeler yapılarak hizmete sunulmuştur **(Kanıt 2)**.

Bununla birlikte Üniversitemize alınacak öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanlarının alınmasına ve atanmasına önem verilmekte, zaman zaman bu konularda toplantı ve eğitimler gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Beyza AKSU DÜNYA tarafından 20 Aralık 2022 tarihinde çevrim içi olarak "Soru Hazırlama Teknikleri (Öğretim Elemanı Alım Sınavlarına Yönelik)"konulu hizmet içi eğitim verilmiştir **(Kanıt 3)**.

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

Kanıtlar

Kanıt 1: Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Revize Yazısı

Kanıt 2: Yurtiçi ve Yurtdışı Bilimsel Etkinlikleri Katılımı Destekleme Yönergesi Değişikliği Duyuru Yazısı

Kanıt 3: Eğitim Duyuru Yazısı

B.4.3. Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Teşvik ve Ödüllendirme

Olgunluk Düzeyi 4

Teşvik ve ödül uygulamaları izlenmekte ve iyileştirilmektedir.

Üniversitemiz öğretim elemanlarının akademik performanslarını artırmayı teşvik etmek için verilecek ödüller hakkındaki yöntem ve kuralları düzenlemek amacıyla hazırlanan “*Bartın Üniversitesi Akademik Performans ve Proje Ödülleri Yönergesi*” 2022 yılında revize edilerek uygulamaya konmuştur (**Kanıt 1**). Ayrıca öğretim üyelerinin atamalarında ve değerlendirmelerinde gerekli esaslar ve ölçütleri ortaya koyarak etik kurallar kapsamında akademik kaliteyi yükseltmek amacıyla hazırlanan “*Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi*” 2022 yılında revize edilmiş akademik birimlere duyurulmuş olup söz konusu yönerge 2023 yılında uygulamaya konulacaktır (Kanıt 2). Bununla birlikte öğretim elemanlarının eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirilmesi kapsamında yönerge hazırlık çalışmaları devam etmektedir.

Akademik insan kaynağımızın yükseltme ve atanma kriterlerine gerekli önemin verilerek ilgili yönergenin revize edilmiş olması, öğretim elemanlarının akademik performansını artırılmasına gerekli özenin gösterilerek ilgili yönergenin revize edilmiş olması **güçlü yönümüz**, öğretim elemanlarının eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirilmesi kapsamında yönergenin olmaması **gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmektedir**.

Kanıtlar

Kanıt 1: Bartın Üniversitesi Akademik Performans ve Proje Ödülleri Yönergesi

Kanıt 2 : Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Personel Daire Başkanlığı olarak 2022 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.
- Diğer üniversiteler ile yakın iş birliği içerisinde olunması.

Gelişmeye Açık Yönler

- Kalite süreçlerinde PUKÖ aşamalarının henüz tüm süreçlerde uygulanamaması.
- Birim Stratejik Planında yer alan göstergelerimizden bazılarında hedefe ulaşamaması.
- Teşkilatlanma çalışmalarının henüz tüm alt birimlerde tamamlanmamış olması.
- Personel ve ara-orta kademe yönetici yetersizliği.
- Üniversite personelinin özlük dosyalarının tutulduğu yeterli bir arşivin olmaması.

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.
- Hizmet içi eğitim iş birliği protokollerinin artması.

Gelişmeye Açık Yönler

- Eğitim süreçlerinin memnuniyet düzeyinin yeterince ölçülememesi.
- Öğretim elemanlarının eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirilmesi kapsamında yönergenin olmaması.