



**STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE
BAŞKANLIĞI
2019 - 2021
BİRİM STRATEJİK PLANI**

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞI

İçindekiler

I. BÖLÜM: DURUM ANALİZİ	3
1.1 Kurumsal (Birim) Tarihçe	3
1.2. Paydaş Analizi.....	4
1.3. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi	5
1.4. Teknoloji ve Fiziksel Kaynak Analizi.....	7
1.5. GZFT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler) Analizi.....	8
II. GELECEĞE BAKIŞ	10
2.1. Misyon.....	10
2.2. Vizyon	10
2.3. Temel Değerler.....	10
III. BÖLÜM: STRATEJİ GELİŞTİRME, AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ	11
3.1. Amaçlar	11
3.2. Hedefler.....	11

Tablolar Listesi

Tablo 1 : Paydaş Önceliklendirme Tablosu.....	4
Tablo 2: Personel Unvan ve Sayıları	5
Tablo 3: Teknolojik ve Fiziksel Kaynaklar	7
Tablo 4: Güçlü Yönler.....	8
Tablo 5: Zayıf Yönler.....	8
Tablo 6: Fırsatlar	9
Tablo 7: Tehditler.....	9
Tablo 8: Hedef Kartı 1.....	11
Tablo 9: Hedef Kartı 2.....	11

Şekiller Listesi

Şekil 1: Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Teşkilat Şeması	3
---	---

Grafikler Listesi

Grafik 1: Personelin Yaş Dağılımı	6
Grafik 2: Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	6
Grafik 3: Personelin Hizmet Süresine Göre Dağılımı	7

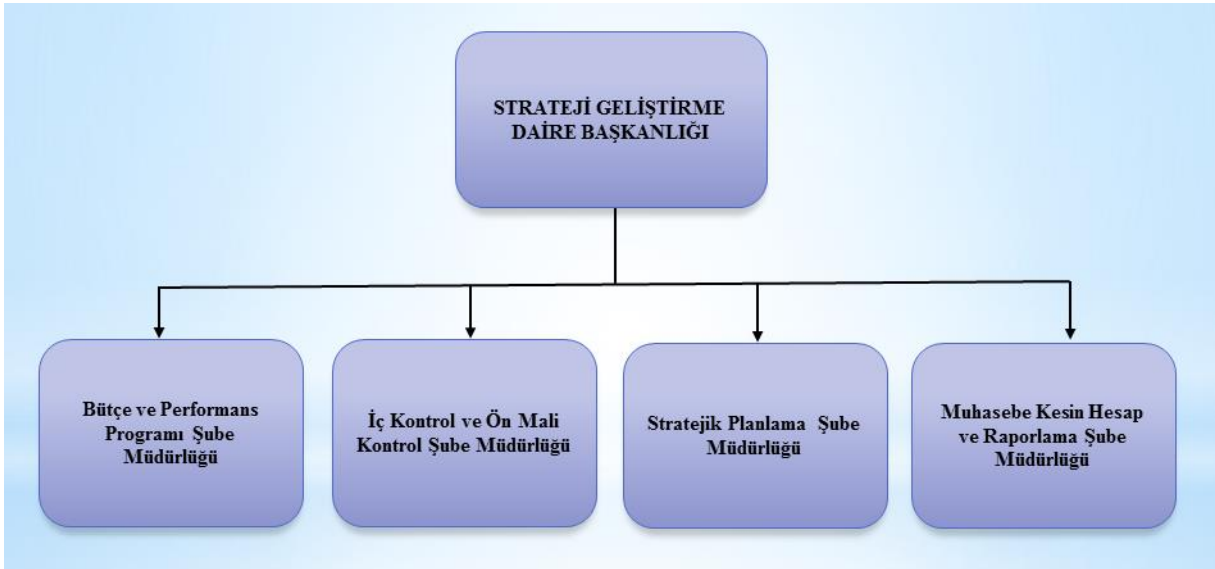
I. BÖLÜM: DURUM ANALİZİ

1.1 Kurumsal (Birim) Tarihçe

5436 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 15 inci maddesinde belirtilen kamu idarelerinde Strateji Geliştirme Başkanlıkları, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı ve Müdürlükler kurulmuştur. Söz konusu Kanun gereğince, anılan Kanununun 15. maddesinde sayılan görevler ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 5436 sayılı Kanun ile değişik 60 ıncı maddesinde belirtilen görevleri yürütmek üzere, Üniversitemizde Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı 27/05/2008 tarihi itibarıyla kurulmuştur.

Başkanlığımız; Bütçe ve Performans Programı Şube Müdürlüğü, İç Kontrol ve Ön Mali Kontrol Şube Müdürlüğü, Stratejik Planlama Şube Müdürlüğü, Muhasebe Kesin Hesap ve Raporlama Şube Müdürlüğü olmak üzere dört şube müdürlüğünden oluşmakta olup teşkilat şeması Şekil 1' de yer almaktadır.

Şekil 1: Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Teşkilat Şeması



1.2. Paydaş Analizi

Başkanlığımızın etkileşim içerisinde olduğu, hizmetleriyle ilgisi olan, başkanlığımızdan doğrudan veya dolaylı, olumlu ya da olumsuz yönde etkilenen veya başkanlığımızı etkileyen iç ve dış paydaşlarımız önceliklendirilerek Tablo 1’ de gösterilmiştir.

Tablo 1 : Paydaş Önceliklendirme Tablosu

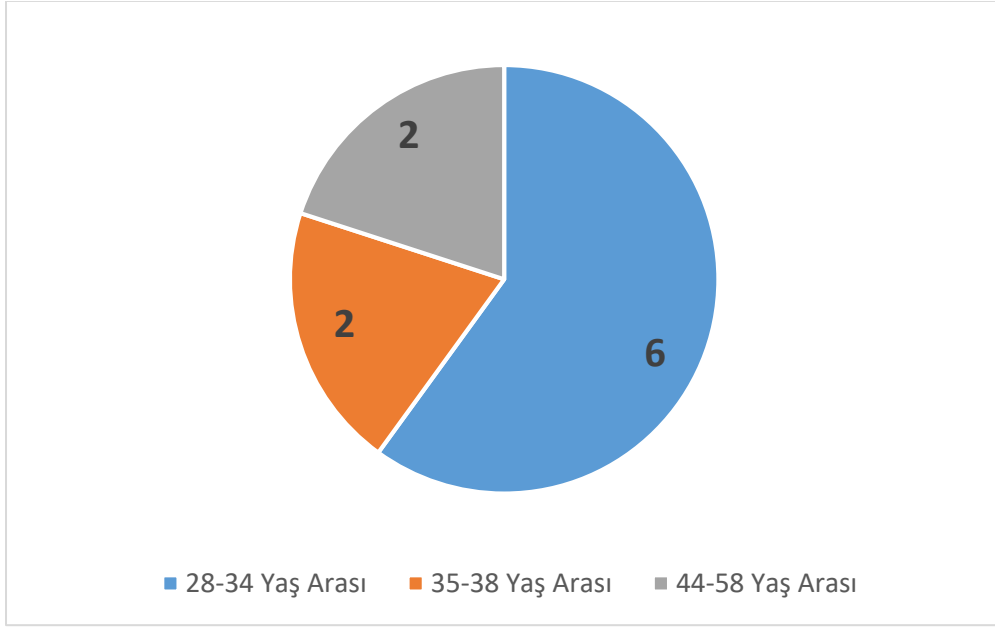
Paydaş Adı	İç Paydaş/ Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
Akademik Personel	İç Paydaş	5	5	1
İdari Personel	İç Paydaş	5	5	1
Bartın Üniversitesi Öğrencileri	Dış Paydaş	5	5	1
Bartın Üniversiteleri Mezun Öğrencileri	Dış Paydaş	5	5	1
YÖK Başkanlığı	Dış Paydaş	5	5	1
TBMM	Dış Paydaş	4	5	1
Cumhurbaşkanlığı Bütçe ve Strateji Başkanlığı	Dış Paydaş	4	5	1
Hazine ve Maliye Bakanlığı	Dış Paydaş	4	5	1
TÜBİTAK	Dış Paydaş	5	5	1
KOSGEB	Dış Paydaş	5	5	1
Milli Eğitim Bakanlığı	Dış Paydaş	4	4	1
Sayıştay	Dış Paydaş	5	5	1
ÖSYM	Dış Paydaş	4	5	1
Bartın Valiliği	Dış Paydaş	4	5	1
Bartın Belediye Başkanlığı	Dış Paydaş	4	4	1
Ticari Kuruluşlar	Dış Paydaş	4	4	1
BARKİK Üyeleri	Dış Paydaş	4	5	1
Diğer Bakanlıklar	Dış Paydaş	3	5	2
Bartın Üniversitesi Tedarikçileri	Dış Paydaş	3	4	2
Bartın İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği	Dış Paydaş	3	4	2
Bartın İlinde Bulunan Liseler	Dış Paydaş	3	4	2
Diğer İl Valilikleri	Dış Paydaş	4	3	3
Bartın İlçe Kaymakamlıkları	Dış Paydaş	4	3	3
Bartın İlçe Belediye Başkanlıkları	Dış Paydaş	2	4	3
Dernekler	Dış Paydaş	3	4	3
Vakıflar	Dış Paydaş	3	4	3
Sendikalar	Dış Paydaş	4	3	3
Siyasi Parti Başkanlıkları	Dış Paydaş	3	3	4
Bankalar	Dış Paydaş	2	2	4
Hastaneler	Dış Paydaş	3	3	4

1.3. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

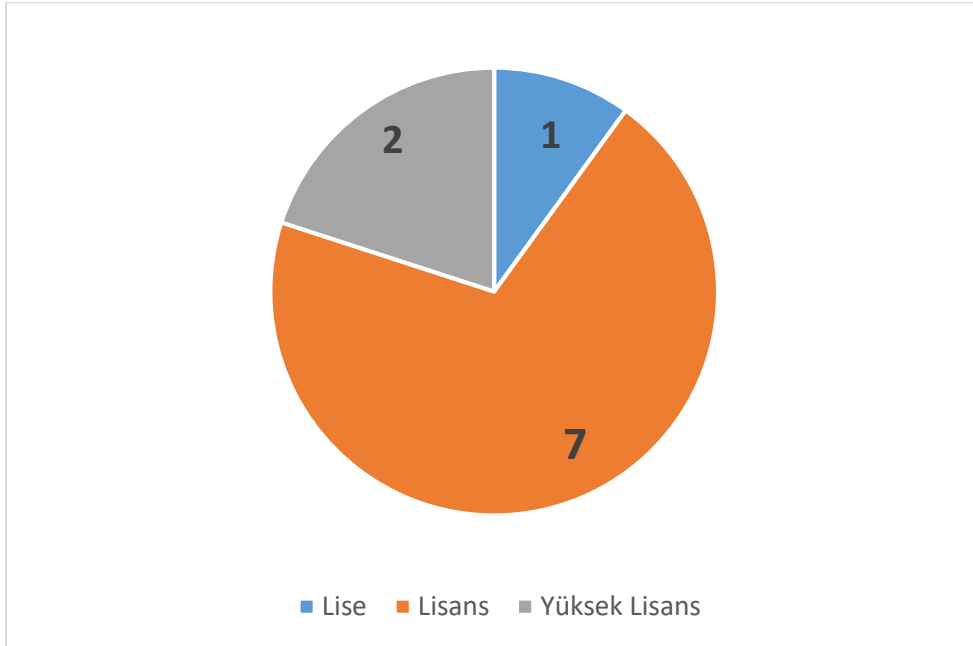
2018 yılı sonu itibariyle Başkanlığımızda görev yapmakta olan 10 personel bulunmaktadır. Personel dağılımına bakıldığında Başkanlığımızda; 1 Daire Başkanı, 1 Şube Müdürü, 1 Mali Hizmetler Uzmanı, 1 Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı, 2 Şef ve 4 Bilgisayar İşletmeni görev yapmaktadır.

Tablo 2: Personel Unvan ve Sayıları

Başkanlığımız Personelinin Kadro Durum Listesi			
	Dolu	Boş	Toplam
Daire Başkanı	1	-	1
Şube Müdürü	2	-	2
Mali Hizmetler Uzmanı	1	3	4
Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı	1	1	2
Şef	2	2	4
Bilgisayar İşletmeni	4	7	11
Memur	-	-	-
Veznedar	-	1	1
TOPLAM	11	14	25

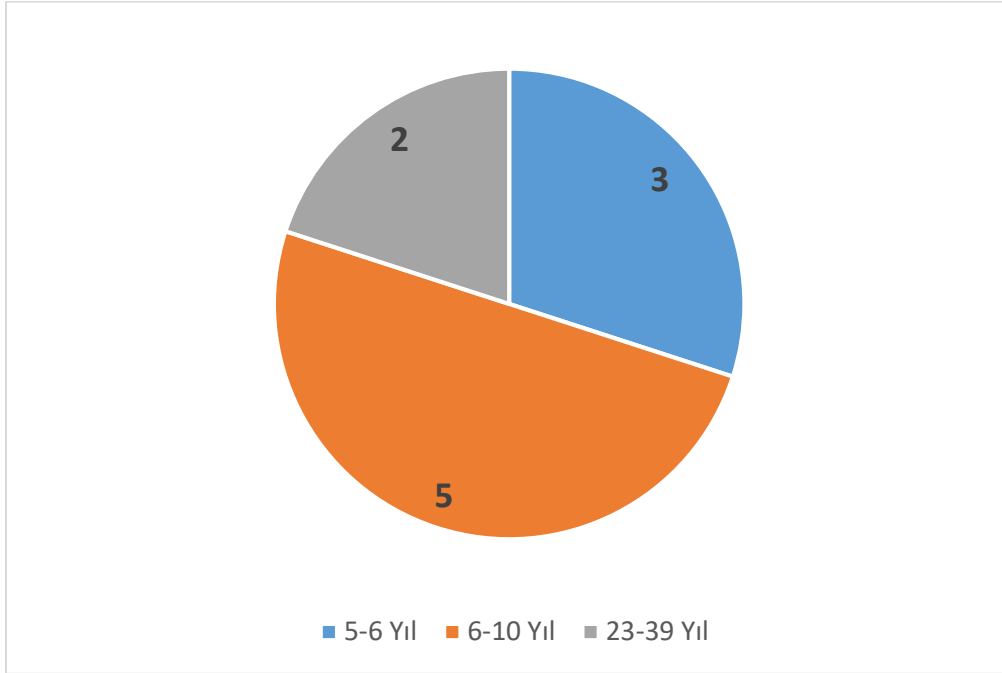
Grafik 1: Personelin Yaş Dağılımı

Başkanlığımızda görev yapmakta olan personelimizin yaş ortalamasına bakıldığında; genç personel sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Personelimizin eğitim ve yeniliğe sürekli açık olması, Başkanlığımızda dinamik bir yapı oluşturarak kendini yenileyebilme ve aktif olarak hizmet sunma imkanı sağlamaktadır.

Grafik 2: Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Başkanlığımızda 2 yüksek lisans, 7 lisans ve 1 lise mezunu personel görev yapmaktadır.

Grafik 3: Personelin Hizmet Süresine Göre Dağılımı



1.4. Teknoloji ve Fiziksel Kaynak Analizi

Tablo 3: Teknolojik ve Fiziksel Kaynaklar

AÇIKLAMALAR	Ofis (Adet)	Bilgisayar	Taşınabilir Bilgisayar	Telefon	Faks	Yazıcı	Fotokopi	Tarama Cihazı	Güç Kaynağı
Başkanlık	1	1	1	3	-	1	-	-	-
Bütçe ve Performans Programı Birimi	1	7	2	3	-	3	2	1	1
Muhasebe-Kesin Hesap ve Raporlama Birimi									
İç Kontrol-Ön Mali Kontrol Birimi	1	6	-	3	1	2	1	1	-
Stratejik Planlama Birimi									
TOPLAM	3	14	3	9	1	6	3	2	1

1.5. GZFT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler) Analizi

Tablo 4: Güçlü Yönler

Güçlü Yönler
Genç dinamik ve motivasyonu yüksek bir idari kadronun varlığı
Kararlarda ortak aklı ve katılımcılığı esas alan bir yaklaşımın varlığı
Başkanlık alt birimlerinde çalışma alanında uzmanlaşmış personelin varlığı
Başkanlık alt birimlerinde veri akışının kolaylıkla sağlanması
Başkanlık çalışma usul ve esaslarının kanunlarla açıkça belirlenmiş olması
Ulusal veri tabanlarına hızla uyum sağlanarak kurum ve birim genelinde uygulamaya geçilmesi. (KBS, MYS, BKMYBS, MUHSGK, KaYa ve e-bütçe vb.)
Gerektiğinde inisiyatif alabilen, sorunları çözme konusunda istekli ve özverili idari personelin olması.
Kurumsallaşma çabalarına önem vermek
Mali disiplin, saydamlık ve hesap verme kavramlarını benimsemiş olmak.
Başkanlık personelinin dikey ve yatay gelişime önem vermesi ve gayret göstermesi
Teknolojik ve stratejik çalışma anlamında yeniliğe açıklık
Çözüm odaklı çalışma anlayışı

Tablo 5: Zayıf Yönler

Zayıf Yönler
Geriye dönük veri sağlamada kullanılan ulusal sistemlerin yetersizliğinin yanı sıra arşiv imkanının olmaması
Birimlerce düzenli olarak kullanılan sistemlerden sağlanabilecek verilerin sürekli olarak Başkanlıktan talep edilmesinin yarattığı iş yükü
Görev ve sorumluluklarını çok geniş bir mevzuattan alan Başkanlığımız iş ve işlemlerinin sınırlı sayıda personel tarafından yürütülüyor olması
Fiziki mekân yetersizliği
İdari personel sayısının yetersizliği
İş ve işlemlerin sınırlı sayıda personelce yürütülmesinin sürekli olarak fedakarlık gerektirmesi

Tablo 6: Fırsatlar

Fırsatlar
E-bütçe, Mali Yönetim Sistemi (MYS), Kamu Yatırımları Bilgi Sistemi (KA-YA), Kamu Harcama ve Muhasebe Bilgi Sistemleri (KBS), İl Yatırım Takip Sistemi (İKİS) vb. sistemlerin varlığı

Tablo 7: Tehditler

Tehditler
Mevzuatın sürekli değişmesi
Kullanılan sistemlerin sıklıkla değişmesi, güncellenmesi
Birimlerce düzenli olarak kullanılan sistemlerden sağlanabilecek verilerin sürekli olarak Başkanlıktan talep edilmesinin yarattığı iş yükü
Başkanlıkça sağlanan danışmanlık hizmetlerine olan ihtiyacın mali-istatistik veri, iş ve işlemlerin yürütülmesinin önüne geçmesi

I. GELECEĞE BAKIŞ

2.1. Misyon

Bartın Üniversitesi'nin misyonu, öğrenci merkezli bir yaklaşımla nitelikli bireyler yetiştirmek, toplumsal sorumluluk bilinciyle bilime, sanata ve kültüre ulusal ve evrensel düzeyde katkı sağlamaktır.

2.2. Vizyon

Çözüm odaklı bir yaklaşımla bilimsel ve toplumsal sorunlara yönelik araştırmalar ve uygulamalar gerçekleştiren, kurumsal kültürü ve aidiyet duygusu yüksek, verdiği iyi eğitimle tercih edilen bir üniversite olmaktır.

2.3. Temel Değerler

Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı; Bartın Üniversitesi'nin Temel Değerleri olan;

- İnsana ve doğaya saygıyı,
- Hakkaniyeti,
- Hoşgörüyü,
- Etik değerlere bağlılığı,
- Katılımcılığı,
- Şeffaflığı,
- Hesap verebilirliği,
- Akademik düşünceyi ve özgürlüğü,
- Sosyal sorumluluğu,
- Girişimciliği

kendine ilke edinmiştir.

III. BÖLÜM: STRATEJİ GELİŞTİRME, AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ

3.1. Amaçlar

Amaç 5: Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek

3.2. Hedefler

Hedef 5.3: Paydaşların karar alma süreçlerine etkin katılımı sağlanacaktır.

Hedef 5.5: Kurum içinde kalite kültürü yaygınlaştırılacaktır.

Tablo 1: Hedef Kartı 1

Amaç (A5)	Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek				
Hedef (H5.3.)	Paydaşların karar alma süreçlerine etkin katılımı sağlanacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021
PG5.3.2. Birimlerde yapılan toplantılara katılan idari personel sayısı	60	36	100	180	270
PG5.3.3. Birimlerde yapılan toplantılara katılan öğrenci sayısı	20	4	11	18	25
PG5.3.5. Katılımcı uygulama örnekleri sayısı	20	1	2	3	4

Tablo 2: Hedef Kartı 2

Amaç (A5)	Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek				
Hedef (H5.5.)	Kurum içinde kalite kültürü yaygınlaştırılacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021
PG5.5.3. Belirlenmiş iş süreçleri sayısı	100	6	50	55	60