



TARSUS
ÜNİVERSİTESİ

Birim İç Değerlendirme Raporu (İdari)

Personel Daire Başkanlığı

2023

İÇİNDEKİLER

1. Kalite Güvencesi Sistemi.....	3
1.1 Birim içi kalite döngüsü	3
A.1.4. İç kalite güvencesi mekanizmaları	3
1.2 Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik	3
A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik	3
1.3 Yönetim Sistemleri	4
1.4 Paydaş Katılımı	5
2. Eğitim-Öğretim	6
B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri	6
3. Toplumsal Katkı	8
4. Sonuç ve Öneriler.....	10

1. Kalite Güvencesi Sistemi

1.1 Birim içi kalite döngüsü

A.1.4. İç kalite güvencesi mekanizmaları

Başkanlığımız bünyesinde dört şube müdürlüğü mevcuttur. Başkanlığımıza bağlı Birimlerin iş akış şemaları belirlenmiştir. Birimlerin görev tanımları oluşturulmuştur, görev dağılımları yapılmıştır. Kişilere tebliğ edilmiştir. Başkanlığımız web sayfasında yayımlanmıştır.

Başkanlığımız yıllık hizmet içi eğitim planında yer alan eğitimler, planlanan tarihte gerçekleştirilmekte olup eğitime katılanlar tarafından doldurulan memnuniyet anketleri ile eğitime ait memnuniyet oranları tespit edilmekte, görüş ve öneriler ile ilgili geri bildirimler alınmaktadır.

Başkanlığımız iç paydaşlara sunduğu hizmet kalitesini artırmak için her yıl memnuniyet anketi düzenlemekte, bu anketler tüm iç paydaşlara uygulanmakta ve anket sonuçlarına göre gelen görüş ve öneriler değerlendirilip gerekli düzenleme ve iyileştirmeler yapılmaktadır. Ayrıca; Kalite yönetim sistemi ile ilgili standartların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi, iyileştirilmesi ve raporlanması amacıyla birim kalite komisyonu oluşturulmuş olup başkanlığımız web sayfasında yayınlanmıştır.

Birim kalite komisyonunun çalışmasına ilişkin olarak belirli aralıklarla toplantılar gerçekleştirilmekte ve bu toplantılar toplantı tutanağı ile kayıt altına alınmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: (4) İç kalite güvencesi sistemi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla birlikte iyileştirilmektedir.

Kanıt

[\(4\)A.1.4.1.İş Akış Şemaları](#)

[\(4\)A.1.4.2.Görev Tanımları](#)

[\(4\)A.1.4.2.1. Personel Daire Başkanı Görev Tanımı](#)

[\(4\)A.1.4.2.2. İdari Personel Şube Müdürü Görev Tanımı](#)

[\(4\)A.1.4.2.2. Hizmet İçi Eğitim Şube Müdürü Görev Tanımı](#)

[\(4\)A.1.4.2.2. Disiplin İşleri Şube Müdürü Görev Tanımı](#)

[\(4\)A.1.4.2.2. Bilgisayar İşletmeni Görev Tanımı](#)

[\(4\)A.1.4.2.2. Şef Görev Tanımı](#)

[\(4\)A.1.4.2.2. Yazı İşleri Sorumlusu Görev Tanımı](#)

[\(4\)A.1.4.3.Birim Kalite Komisyonu](#)

[\(4\)A.1.4.4.Kalite Toplantı Tutanağı](#)

[\(4\)A.1.4.5.Kalite Toplantı Tutanağı](#)

1.2 Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik

A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik

Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik ilkesi çerçevesinde Personel Daire Başkanlığımız web sayfası etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Paydaşlarımızın talep, öneri ve şikâyetlerinin alınmasına yönelik Başkanlığımız web sayfasında “Öneri/İstek” butonu bulunmaktadır. Birim faaliyet raporları her yıl hazırlanarak başkanlığımız web sayfasında paylaşılmaktadır. Personel Daire Başkanı tarafından İç Kontrol Güvence Beyanı da

imzalanarak rapordaki bilgiler doğrulanmaktadır. Başkanlığımız faaliyetlerine ilişkin olarak üst yönetimi sürekli bilgilendirmektedir. Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) tarafından Başkanlığımıza gönderilen talep ve şikâyetler ivedilikle değerlendirilerek yasal süresi içerisinde ilgililere cevap verilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurum tanımlı süreçleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarını işletmektedir.

Kanıt

[\(3\)A.1.5.1.Personel Web Sayfası/Duyurular](#)

[\(3\)A.1.5.2.Öneri İstek Sayfası](#)

[\(3\)A.1.5.3.Birim Faaliyet Raporları](#)

[\(3\)A.1.5.4.Personel Daire Başkanlığı İletişim Bilgileri](#)

1.3 Yönetim Sistemleri

A.2.3. Performans yönetimi

Daire Başkanlığımız stratejik plan ve faaliyet raporu göstergelerine uygun olarak Üniversitemiz personelinin performansını değerlendirme çalışmaları yapmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurumun geneline yayılmış performans yönetimi uygulamaları bulunmaktadır.

Kanıt

[\(3\)A.2.3.1.İdari Personel Değerlendirme Yönergesi](#)

[\(3\)A.2.3.2.İdari Personel Performans Değerlendirme Formu](#)

A.3.2. İnsan kaynakları yönetimi

Kurum insan kaynakları politikası başkanlığımızca sahiplenilmiştir. Bu kapsamda; Personel Daire Başkanlığı Hizmet içi Eğitim Yönergesi, Personel Daire Başkanlığı Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi ve İdari Personel Performans Değerlendirme Yönergesi Başkanlığımızca hazırlanmıştır. İdari Personelin performansını değerlendirmede bahsi geçen yönergeler esas alınmaktadır. Kurum aidiyetinin oluşturulması, kurum kültürünün ve birim içi iletişimin geliştirilmesi amacıyla, Başkanlığımızda göreve başlayan personele Oryantasyon Eğitimi düzenlenmektedir. Hizmet içi eğitim programlarına ilişkin birimlerimizden eğitim talepleri alınmaktadır. Ayrıca, eğitim sonrası memnuniyet anketleri düzenlenerek paydaş görüşleri düzenli olarak alınmaktadır.

Üniversitemiz bünyesinde görev yapmakta olan akademik, idari, sözleşmeli ve sürekli işçi statüsünde bulunan tüm personel, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Uzaktan Eğitim Kapısı Platformuna "Kullanıcı" olarak tanımlanmış olup bu bağlamda Üniversitemiz personelinin kişisel gelişimine katkıda bulunmak, personelin kurum içi eğitimlere katılımını zamandan ve mekândan bağımsız bir şekilde desteklemek ve böylece günümüzün en değerli kaynağı olan zamanı en iyi şekilde değerlendirmelerini sağlamak amaçlanmıştır.

Öte yandan; personelin kariyer planlamasına yönelik, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin hazırlıklar devam etmekte olup 2024 yılı içerisinde söz konusu sınav düzenlenmesi planlanmaktadır.

Başkanlığımız bünyesinde görev yapan personellerimize her yıl düzenli olarak memnuniyet anketi düzenlenmekte ve personelimizin huzurla çalışabileceği bir ortam yaratmak

hedeflenmektedir.

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.

2018 Yılı aralık ayı sonu itibariyle 53 olan öğretim elemanı sayısı 2023 yılı aralık ayı sonunda 260'a yükselmiştir.

İdari personelin verim ve kalitesini yükseltmek, görevleri ile ilgili bilgi ve becerilerini artırmak, moral ve motivasyonunu yükseltmek, yaptıkları görevlerin önemini ve hizmete uygunluğunun farkında olmalarını sağlamak, eğitim ihtiyaçlarının tespit edilerek, planlanması, uygulanması ve değerlendirilebilmesini sağlamak amacıyla çalışmalarımız önümüzdeki yıllarda artarak devam edecektir.

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurumun genelinde insan kaynakları yönetimi doğrultusunda uygulamalar tanımlı süreçlere uygun bir biçimde yürütülmektedir.

Kanıt

[\(3\)A.3.2.1.Personel Daire Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönergesi](#)

[\(3\)A.3.2.2.Personel Daire Başkanlığı Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi](#)

[\(3\)A.3.2.3.İdari Personel Performans-Değerlendirme Yönergesi](#)

[\(3\)A.3.2.4.İşbaşı ve Oryantasyon Eğitimi Formu](#)

[\(3\)A.3.2.5.Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı](#)

[\(3\)A.3.2.6.Hizmet İçi Eğitim Anket Raporları](#)

[\(3\)A.3.2.7.657 sayılı Devlet Memurları Kanunu](#)

[\(3\)A.3.2.8.2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu](#)

[\(3\)A.3.2.9.2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu](#)

[\(3\)A.3.2.10.Öğretim Elemanı Norm Kadro Yönetmeliği](#)

1.4 Paydaş Katılımı

A.4.1. İç ve dış paydaş katılımı

Başkanlığımız iç ve dış paydaşları belirlenmiştir. 2020 – 2024 Birim Stratejik Planında sunulmuştur. Hizmet içi eğitim planlamasında birimlerden eğitim talepleri istenmekte ve bu talepler doğrultusunda eğitim planı hazırlanmaktadır. Ayrıca, eğitim sonrası memnuniyet anketleri düzenlenerek paydaş görüşleri düzenli olarak alınmakta ve görüşler değerlendirilmektedir. İdari personel ihtiyaçlarına ilişkin birimlerden talepler sorulmakta ve Cumhurbaşkanlığınca verilen atama kontenjanları ile idari kadrolara ve sözleşmeli personel pozisyonlarına açıktan veya naklen atama yoluyla birimlerimizin personel ihtiyaçları karşılanmaktadır. Dış paydaş kapsamında Üniversitemiz ile yükseköğretim kurumları ve diğer kamu kurum kuruluşları ile çeşitli bilgi/veri girişleri ve işbirliği süreçleri yürütülmektedir.

Olgunluk Düzeyi: (4) Paydaş katılım mekanizmalarının işleyişi izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.

Kanıt

[\(4\)A.4.1.1.Memnuniyet Anket Raporları](#)

[\(4\)A.4.1.2.YÖKSİS](#)

- [\(4\)A.4.1.3.Kamu E-Uygulama](#)
[\(4\)A.4.1.4.E-Bütçe](#)
[\(4\)A.4.1.5.HİTAP](#)
[\(4\)A.4.1.6.2020-2024 Stratejik Planı](#)

Paydaş Tanım Tablosu

Paydaş Adı	Tanımı
YÖKSİS	Akademik personelin özlük bilgilerinin saklandığı ve verilerinin gönderildiği ortak bir veri tabanıdır.
Kamu E-Uygulama	İdari/Akademik personelin veri paylaşımı yapıldığı, diğer kurumlara hizmet sunulduğu ve hizmetlerine ait istatistiksel bilgilere erişildiği bir platformdur.
E-Bütçe	Kullanıcılara mükerrer veri girişi yaptırmamak, veri tutarlılığını ve bütünlüğünü sağlamak ve zaman başta olmak üzere kaynaklardan tasarruf etmek amacıyla diğer sistemlerle de veri alışverişi yapıldığı bir platformdur.
HİTAP	5510 S.K. 4/1-c sigortalılarının, atanma, nakil, derece, kademe, terfi, unvan değişikliği, ücretsiz izin, açık süre, ek gösterge gibi özlük bilgilerinin ve toplam hizmet süreleri ile hizmet kayıtlarına göre emeklilikte tabi olunan yaş bilgisinin yer aldığı bir platformdur.

Paydaş Katılım Tablosu

Paydaş Adı	Değerlendirme yılı içinde ilgili paydaş ile gerçekleştirilen tüm katılım faaliyetleri
YÖKSİS	Rutin olarak gerçekleşmektedir.
Kamu E-Uygulama	Rutin olarak gerçekleşmektedir.
E-Bütçe	Rutin olarak gerçekleşmektedir.
HİTAP	Rutin olarak gerçekleşmektedir.
Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı	Sistem üzerindeki eğitimlerden faydalanılmaktadır.
Cumhurbaşkanlığı Kariyer Kapısı	Sözleşmeli Personel Alımlarımız Kariyer Kapısı üzerinden yapılmaktadır.
ÖSYM	KPSS personel alımları yapılmaktadır.

2. Eğitim-Öğretim

B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

Üniversitemiz öğretim üyesi atamalarında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği ve Üniversitemizin ilgili akademik birimlerinde görev yapacak olan öğretim üyelerinin akademik kadrolara yükseltme ve atanmalarında aranacak asgari ilke ve ölçütleri belirlemek amacıyla Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi ile diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaktadır.

Üniversitemiz öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanları alımlarında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve “Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş

Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ile diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaktadır.

Tarsus Üniversitesi öğretim elemanlarının yurtiçi ve yurtdışında, ulusal veya uluslararası kongre, konferans, seminer, sempozyum, çalıştay, bilimsel ve sanatsal etkinlikler ile inceleme, araştırma, uygulama ve eğitim amaçlı kısa ve uzun süreli görevlendirme esaslarını düzenlemek amacıyla “Yurtiçinde ve Yurtdışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik” kullanılmakta olup konu ile ilgili “Tarsus Üniversitesi Akademik Personel Yurtiçi ve Yurtdışı Görevlendirme Yönergesi” taslağı inceleme aşamasındadır.

Tarsus Üniversitesi öğretim elemanlarının teknoloji geliştirme bölgelerinde görevlendirilme, şirket kurabilme, kurulu bir şirkete ortak olabilme ve/veya bu şirketlerin yönetimlerinde görev alabilmelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla “Tarsus Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde Teknoloji Transfer Ofisinde, AR-GE veya Tasarım Merkezlerinde Görevlendirilmelerine ve Şirket Kurabilmelerine Dair Yönetmelik” taslağı inceleme aşamasındadır.

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurumun tüm alanlar için tanımlı ve paydaşlarca bilinen atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri uygulanmakta ve karar almalarda (eğitim öğretim kadrosunun işe alınması, atanması, yükseltilmesi ve ders görevlendirmeleri vb.) kullanılmaktadır.

Kanıt

[\(3\)B.4.1.1.657 sayılı Devlet Memurları-Kanunu](#)

[\(3\)B.4.1.2.2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu](#)

[\(3\)B.4.1.3.Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği](#)

[\(3\)B.4.1.4.Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi](#)

[\(3\)B.4.1.5.Yurtiçinde ve Yurtdışında Görevlendirme Yönetmeliği](#)

B.4.2. Öğretim yetkinlikleri ve gelişimi

Ülkemizin bilim temelli bilgi ve teknoloji üretimi ve bunun için ihtiyaç duyulan nitelikli insan kaynaklarının gelişimi süreçlerine katkı sağlamak amacıyla Üniversitemiz öğretim elemanlarından doktora derecesine sahip veya ilgili dereceye sahip olacak olan araştırmacılara doktora sonrası çalışmalarını yurt içinde eğitim veren devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında veya yurt dışında araştırmalar yapacak olan bilim insanları yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre görevlendirilerek desteklenmektedir.

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurumun genelinde öğretim elemanlarının öğretim yetkinliğini geliştirmek üzere uygulamalar vardır.

Kanıt

[\(3\)B.4.2.1.Eğiticilerin Eğitimi](#)

[\(3\)B.4.2.2.Yurt İçi Doktora Sonrası Araştırma Burs Programı Kapsamında Görevlendirilenler](#)

[\(3\)B.4.2.3.Yurt Dışı Doktora Sonrası Araştırma Burs Programı Kapsamında Görevlendirilenler](#)

[\(3\)B.4.2.4.Hükümetlerarası Kültür Anlaşmalarına Göre Yapılan Görevlendirme](#)

[\(3\)B.4.2.5.Yurt Dışı Doktora Sırası Araştırma Burs Programı Kapsamında Görevlendirilenler](#)

B.4.3. Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme

İlgili yönetmeliğe göre bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı nitelikte yurt içinde veya yurt dışında sonuçlandırdıkları proje, yaptıkları araştırma, yayın ve sergi, aldıkları patent ile çalışmalarına yapılan atıflar, bilim danışma kurulu bulunan uluslararası düzeydeki toplantılarda sundukları ve almış oldukları akademik ödüller esas alınarak yıllık akademik teşvik puanı hesaplanması sonucunda kriterleri sağlayan Üniversitemizde görevli öğretim elemanları akademik teşvik ödeneğinden yararlanmaktadır.

13.05.2017 tarih ve 30065 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yükseköğretim Kurulu Ödül Yönetmeliği'nin 6. maddesi gereği Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın 27.04.2023 tarihli ve E-34249659-604.99-29304 sayılı yazısına binaen **2023 Yılı YÖK Üstün Başarı Ödülleri**'ne Kurumsal Ödül ana başlık altında verilen Toplumsal Sorumluluk ile Üniversite-İş Dünyası İş Birliği kategorisinde başvuru yapılmıştır.

Olgunluk Düzeyi: (3) Teşvik ve ödüllendirme uygulamaları kurum geneline yayılmıştır.

Kant

[\(3\)B.4.3.1.Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonu](#)

[\(3\)B.4.3.2.2023 Yılı Akademik Teşvik Ödeneği Puan Listesi](#)

[\(3\)B.4.3.3.YÖK Başvuru Onay Değerlendirme Sistemi \(BODSİS\)](#)

PUKÖ Tablosu

PLANLA	UYGULA	KONTROL ET	ÖNLEM AL	İyileştirme Önerisi
Tarsus Üniversitesi Akademik Personel Yurtiçi ve Yurtdışı Görevlendirme Yönergesi	Taslak Durumunda			
Tarsus Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde Teknoloji Transfer Ofisinde, AR-GE veya Tasarım Merkezlerinde Görevlendirilmelerine ve Şirket Kurabilmelerine Dair Yönetmelik	Taslak Durumunda			
İdari Personel Norm Kadro Yönergesi	Taslak Durumunda			
Tarsus Üniversitesi Ödül Yönergesi	Taslak Durumunda			

3. Toplumsal Katkı

Toplumsal etki süreçlerinin yönetimi ve ilgili organizasyon yapısının işlerliği sonuçları takip edilmekte ve gerekli aksiyonlar alınmaktadır.

Nitelikli eğitim kapsamında, Üniversitemizin çeşitli kadrolarına aday olarak atanan aday memurları iş hayatına hazırlamak amacıyla gerek mesleki gerekse kişisel eğitim desteği verilmesini sağlamak amacıyla eğitimler verilmiştir.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarından gelen eğitim talepleri ile ilgili süreçler itina ile yürütülmektedir.

PUKÖ Tablosu

PLANLA	UYGULA	KONTROL ET	ÖNLEM AL	İyileştirme Önerisi
Aday Memur Eğitimlerinin Planlanması	2023 Yılında Aday Memur Eğitimi Aday Statüde Memur sayısının az olması sebebiyle 2024 yılına ertelenmiştir.	-	Yeni başlayan memurlar ve ÖSYM aracılığıyla merkezi alımla alınması planlanan memurlar için Aday Memur eğitimleri planlanmaktadır.	-
Yeni Başlayan memurlara ve akademik personele Oryantasyon Eğitimi Planlaması	2023 yılı içerisinde göreve başlayan personele oryantasyon eğitimi yapılmıştır.	Oryantasyon eğitimi formu düzenlenerek yapılan eğitimin konusu, eğitimciler kayıt altına alınmaktadır.	Oryantasyon formları üzerinde taleplere ve ihtiyaçlara göre düzenlemeler yapılarak güncellenmektedir.	-
Personel Hizmet İçi Eğitimleri Planlaması	2023 yılında 8 adet hizmet içi eğitim düzenlenmiştir.	Hizmet içi eğitimler anketlerle değerlendirilmiştir.	Yapılması planlanan hizmet içi eğitimler Üniversitemiz birimlerinin talepleri doğrultusunda planlanmakta ve önlemler alınmaktadır.	-

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurumun genelinde toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde uygulanmaktadır.

Kanıt

[\(3\)D.1.1.1.Hizmet İçi Eğitimler](#)

[\(3\)D.1.1.2.Hizmet İçi Eğitim Anketleri](#)

[\(3\)D.1.1.3.Oryantasyon Eğitimi Formu](#)

D.1.2 Kaynaklar

Başkanlığımızca toplumsal katkı başlığı altında stratejik plan ve faaliyet raporuna bağlı olarak düzenlenen hizmet içi eğitimlere kaynak olarak bütçemize belirli aralıklarla ödenek talebimiz bulunmakta ve yapılması planlanan eğitimlerin kaynak ihtiyacı Strateji ve Geliştirme Daire Başkanlığına bildirilmektedir. Yapılan ve yapılması planlanan eğitimler için insan gücü ve Üniversitemiz personellerinden faydalanılmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurum toplumsal katkı kaynaklarını toplumsal katkı stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir.

Kanıt

(3)D.1.2.1.Hizmet İçi Eğitim Bütçe Kaynakları

4. Sonuç ve Öneriler

Başkanlığımız değişim, gelişim ve işbirliğine açık, liderlik özellikleri ile takım bilincini birleştirmiş, Kurumsal görev ve yetkilerini bilen, Kurum kültürüne öncelik veren, mevzuata hakim, güncel mevzuatların uygulanması konusunda bilgi ve deneyimli personeliyle birlikte; Üniversitemiz akademik-idari personelin nitelik ve nicelik bakımından gelişimini sağlamak için; insan kaynaklarını en verimli hale getirmeye, hizmet içi eğitimlerle nitelikli ve donanımlı personel yetiştirmeye, personele verdiğimiz hizmetleri etkili, verimli ve süratli bir şekilde yapmaya, Üniversitemizin amaçları doğrultusunda bireysel ve toplu olarak her zaman üstün bir performans standartları yakalama çabasıyla çalışmalarını sürdürmektedir.

4.1. İyileştirme Alanları

Kurum personeli ile ilgili hizmetlerin zamanında ve eksiksiz verilebilmesi için Personel Otomasyon Sisteminin yenilenmesi;

Personel Otomasyon Sistemine Dijital Özlük Dosyasının eklenmesi ve bütün özlük dosyalarının dijital ortamda tutulması, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına gönderilmesi ve alınması.

Elektronik Belge Yönetim Sisteminin Başkanlığımız talepleri doğrultusunda güncellenmesi.

Kurum personeli ile ilgili hizmetlerin zamanında ve eksiksiz verilebilmesi için yeterli insan gücü planlaması kapsamında; yeterli sayıda personel istihdam edilmesi.

Başkanlığımız bünyesinde görev yapmakta olan tüm idari personel ile bire bir görüşme yapılarak görev tanımları ve nitelikleri belirlenmiş olup; her bir personele belirlenen niteliklerine uygun olarak hizmet içi eğitim verilmesi planlanmaktadır.

Üniversitemiz İdari Personeline yönelik olarak Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavının yapılması için gerekli çalışmalara başlanılmış olup; personelin eşit imkânlarla ilerlemesini sağlamak, gerek özlük haklarının iyileştirilmesi gerekse çalışma motivasyonunun artırılması planlanmaktadır.

Toplam PUKÖ İyileştirme Sayısı	4
Planlama aşamasındaki faaliyet sayısı	4
Uygulama aşamasındaki faaliyet sayısı	4
Kontrol aşamasındaki faaliyet sayısı	2
Önlem alma aşamasındaki faaliyet sayısı	3

