**PERSONELİN YETERLİLİĞİ VE PERFORMANSI**

* Performans değerlendirmesi, idarenin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaya yönelik olmalıdır.
* İdarenin yönetici ve personeli görevlerini etkin ve etkili bir şekilde yürütebilecek bilgi, deneyim ve yeteneğe sahip olmalıdır.
* Mesleki yeterliliğe önem verilmeli ve her görev için en uygun personel seçilmelidir.
* Personelin işe alınması, görevinde ilerleme ve yükselmesinde liyakat ilkesine uyulmalı ve bireysel performansı göz önünde bulundurulmalıdır.
* Her görev için gerekli eğitim ihtiyacı belirlenmeli, bu ihtiyacı giderecek eğitim faaliyetleri her yıl planlanarak yürütülmeli ve gerektiğinde güncellenmelidir.
* Personelin yeterliliği ve performansı bağlı olduğu yöneticisi tarafından en az yılda bir kez değerlendirilmeli ve değerlendirme sonuçları personel ile görüşülmelidir.
* Performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmalı, yüksek performans gösteren personel için ödüllendirme mekanizmaları geliştirilmelidir.
* Personel istihdamı, yer değiştirme, üst görevlere atanma, eğitim, performans değerlendirmesi, özlük hakları gibi insan kaynakları yönetimine ilişkin önemli hususlar yazılı olarak belirlenmiş olmalı ve personele duyurulmalıdır.

**İDARİ PERSONEL PERFORMANS ÖLÇME KRİTERLERİ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KRİTERLER** | **PUAN** | **PERFORMANS PUANI** |
| Sorumluluk duygusu, görev ve yetki alanına giren işleri kendiliğinden, zamanında ve doğru yapma, takip edip sonuçlandırma alışkanlığı. | 12 |  |
| Disipline riayeti, görevine bağlılığı. | 8 |  |
| Mesleki bilgisi, intizam ve dikkati, yazılı ve sözlü ifade kabiliyeti, kendini geliştirme ve yenileme gayreti. | 8 |  |
| Sadakati ve gizliliğe riayeti. | 8 |  |
| İşbirliği yapmada ve değişen şartlara uymada gösterdiği başarısı. | 8 |  |
| Tarafsızlığı, görevini yerine getirirken, dil, ırk, cins, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayrılıklarından etkilenme durumu. | 8 |  |
| Amirlerine ve mesai arkadaşlarına karşı tutum ve davranışı. | 8 |  |
| Hassas ve riskli görevlere karşı duyarlılığı. | 8 |  |
| İnsan haklarına saygısı. | 8 |  |
| Görevini yerine getirmede çalışkanlığı, kabiliyeti ve verimliliği. | 8 |  |
| Zamanında, doğru ve kesin karar verebilme kabiliyeti. | 8 |  |
| Yasa, yönetmelik, genelge, iç tamimlere uyma ve uygulama yeteneği. | 8 |  |
| Teknolojik araçları kullanma kabiliyeti. | 8 |  |
| Etik kurallara uyması. | 8 |  |
| İş hâkimiyeti ve kendine güveni. | 8 |  |

**AKADEMİK PERSONE PERFORMANS ÖLÇME KRİTERLERİ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KRİTERLER** | **PUAN** | **PERFORMANS PUANI** |
| Yükseköğretim Kanunu’nun 4 ve 5. maddelerinde belirtilen amaç ve ilkeleri gerçekleştirmedeki tutumu ve uyumu. | 6 |  |
| Öğretim, araştırma ve uygulama yeteneği. | 10 |  |
| Yabancı dil seviyesi. | 6 |  |
| Öğrencileri değerlendirme ve yetiştirmedeki başarısı. | 8 |  |
| Örnek olma kabiliyeti. | 6 |  |
| Planlama, organizasyon, koordinasyon ve denetim kabiliyeti. | 6 |  |
| İnsan haklarına saygısı. | 6 |  |
| Amirlerine ve arkadaşlarına karşı tutumu. | 4 |  |
| Görevini yerine getirirken, dil, ırk, cins, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayrılıklarından etkilenmeme. | 4 |  |
|  Lisans,yüksek lisans ve doktora öğrencisi yetiştirme başarısı. | 8 |  |
| Mesleki bilgisi ve akademik gelişimi. | 6 |  |
| Tarafsızlığı ve sorumluluk duygusu. | 6 |  |
| Temsil ve müzakere yeteneği. | 6 |  |
| Yasa, yönetmelik, genelge, iç tamimlere uyma ve uygulama yeteneği. | 6 |  |
| Etik kurallara uyması. | 6 |  |
| Hassas ve riskli görevlere karşı duyarlılığı. | 6 |  |