

Performans Değerlendirme Raporu

2024

DOKÜMAN KAPSAMI VE DÖNEM



2024 Yılı Performans Esasları

2024 yılına ait performans ölçümleme ve değerlendirme standartlarını belirleyen temel dokümandır.



Geçerlilik Dönemi: 2024

Bu yönergeler yalnızca 2024 faaliyet yılı içerisindeki değerlendirme süreçlerini kapsar.

UYGULAMA AMACI



Performans Değerlendirme Çerçevesi

Kurumsal hedeflerle bireysel performansın uyumlandırılmasını amaçlayan resmi rehber.



Prof. Dr. Hamdullah ÇUVALCI

Rektör

SUNUŞ

Kamu hizmetlerinin etkin, verimli ve sürdürülebilir bir anlayışla sunulması; nitelikli insan kaynağının geliştirilmesi ve performansının objektif, şeffaf ve çok boyutlu ölçütlerle değerlendirilmesiyle mümkündür. Bu çerçevede, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Cumhurbaşkanlığı 12. Kalkınma Planı ile Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) kriterleri doğrultusunda; liyakat, kariyer ve sürekli gelişim ilkelerini esas alan bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.

Karadeniz Teknik Üniversitesi olarak, kurumsal stratejik hedeflerimiz ile bireysel görev ve sorumluluklar arasındaki uyumu güçlendirmek, idari personelimizin kurumsal hedeflere katkı düzeyini ortaya koymak ve gelişim alanlarını sistematik bir biçimde belirlemek amacıyla 360 derece geri bildirim yaklaşımına dayalı KTÜ Performans Yönetim Sistemi 2024 yılında ilk kez başarıyla uygulanmıştır. Bu sistem; yöneticiler, çalışma arkadaşları ve ilgili paydaşlardan alınan geri bildirimler aracılığıyla çok boyutlu, kapsayıcı ve objektif bir değerlendirme süreci sunmaktadır.

Performans değerlendirme süreci; yalnızca ölçme ve puanlamayı değil, aynı zamanda gelişimi destekleyen geri bildirim mekanizmalarıyla kurumsal öğrenmeyi ve sürekli iyileştirme kültürünü güçlendirmeyi hedeflemektedir. Tarafsızlık, eşitlik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri temelinde yürütülen bu süreç; hizmet kalitesinin artırılmasına, kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasına ve üniversitemizin kurumsal kapasitesinin daha da güçlendirilmesine önemli katkılar sağlamaktadır.

Bu yayın; 2024 yılı performans değerlendirme sürecinden elde edilen verilerin analiz edilmesiyle ortaya çıkan bulguları paylaşmak, uygulamanın kurumsal düzeydeki yansımalarını ortaya koymak ve geleceğe yönelik gelişim alanlarına ışık tutmak amacıyla hazırlanmıştır. Sürecin her aşamasında katkı sunan başta Personel Daire Başkanlığı olmak üzere, tüm akademik ve idari birimlerimize, yöneticilerimize ve paydaşlarımıza özverili katılımları, sorumluluk bilinci ve iş birliği anlayışları dolayısıyla teşekkür ediyorum.

Performans yönetim sürecinin; Üniversitemizde kalite güvencesi, sürekli iyileştirme ve kurumsal gelişim anlayışının güçlenmesine katkı sağlamasını temenni ediyorum, elde edilen çıktıların üniversitemizin stratejik hedeflerine ulaşmasında yol gösterici olmasını diliyorum.

KTÜ Performans Yönetim Sistemi (2024) Rehberi

Personel ve yöneticiler için performans değerlendirme sürecini, puanlama mantığını ve sonuçlarını net bir şekilde açıklayan görsel rehber.

DEĞERLENDİRME METODOLOJİSİ VE PUANLAMA

360 Derece
Çok Yönlü
Değerlendirme

ASTLAR
%30 PUAN AĞIRLIĞI
Notun %30'u ise
astlardan gelir.



ÜST YÖNETİCİ
%35 PUAN AĞIRLIĞI
yöneticiden gelir.

AKRANLAR
%35 PUAN AĞIRLIĞI
Notun %35'i
akranlardan gelir.

ARTI VE EKİ PUAN KRİTERLERİ

ARTI PUAN ETKİSİ

+12 Puan:
Memur Akademisi
Başarı Belgesi

+7 Puan:
Verilen Eğitim veya
Konferanslar



EKSİ PUAN ETKİSİ
-12 Puan:
Aylıktan Kesme veya
Kademe Durdurma

BAŞARI DÜZEYLERİ VE 2023-2024 SONUÇLARI

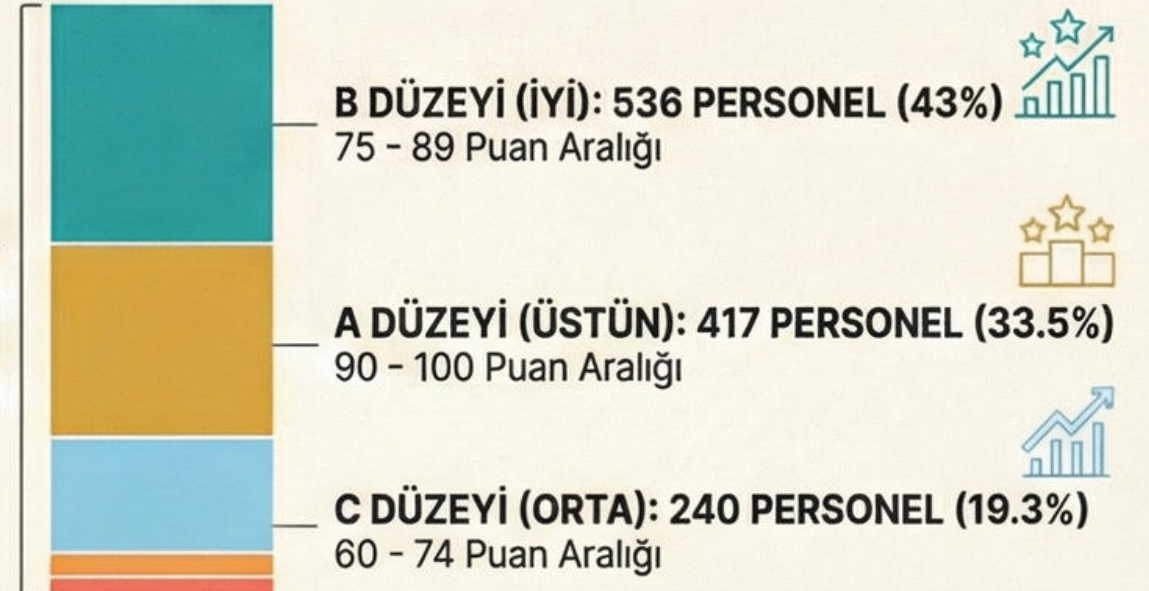
PERFORMANS SEVİYELERİ (A - E)



YÜKSEK PERFORMANSIN AVANTAJLARI
A ve B düzeyi personel ödül, rotasyon ve yetenek havuzu eğitimlerinde öncelik kazanır.

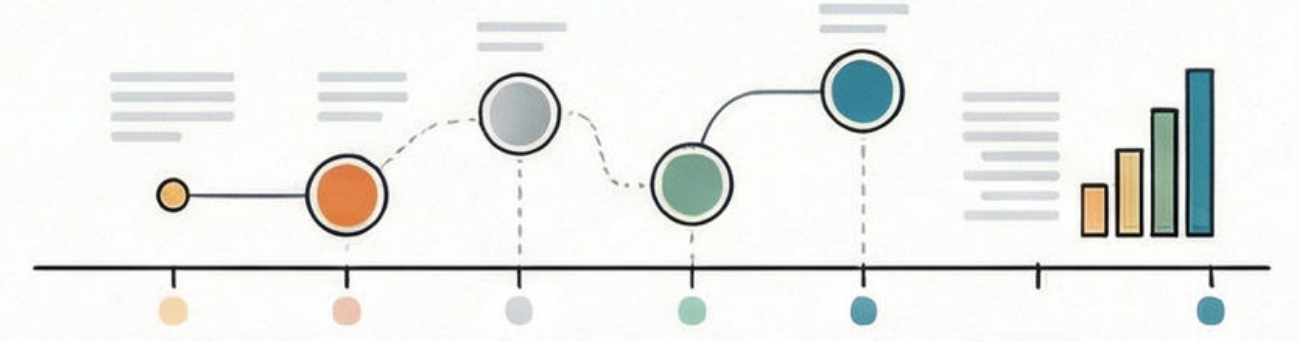
TOPLAM PERSONEL: 1244

2023-2024 GENEL BAŞARI DAĞILIMI



2024 Yılı Performans Değerlendirme Analiz Raporu

Bu rapor, 1200'den fazla personel ve 89 yöneticinin 2024 yılı performans verilerini içermektedir. Analiz; teknik, davranışsal ve mesleki yetkinliklerin yanı sıra genel başarı puanlarını kapsamaktadır.



Personel Performans Görünümü



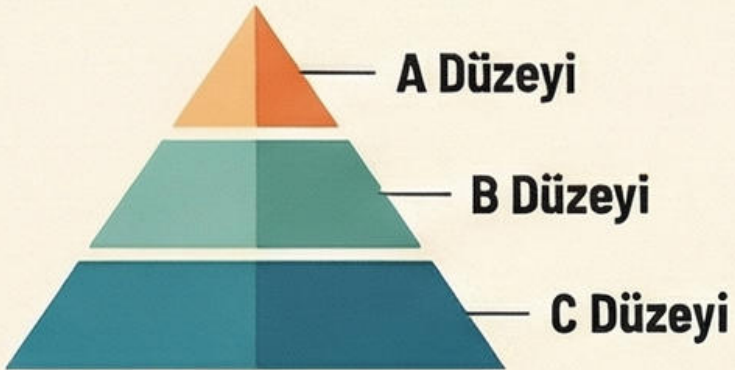
Personel Genel Puan Ortalaması:

Toplam personel havuzunun genel başarı düzeyi orta segmentte dengelenmiştir.



Yetkinlik Alanlarında Tam Denge

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik puanlarının tamamı 73 puanda eşitlenmiştir.



A ve B Düzeyi Baskınlığı

Hesaplanan verilerde yüksek performans düzeyine sahip çalışan sayısı dikkat çekmektedir.

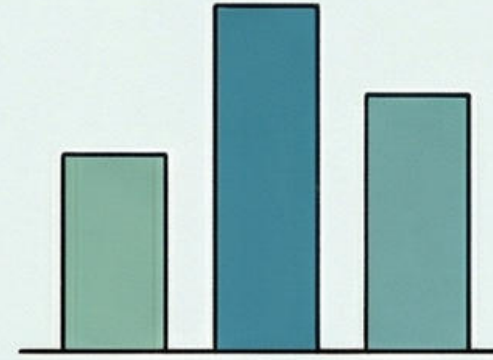
Yönetici Yetkinlik Analizi



Yönetici Genel Puan Ortalaması:

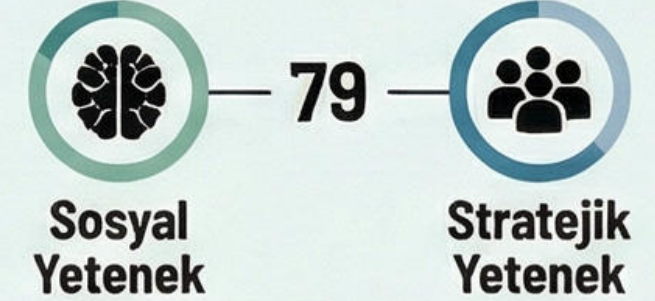
Yöneticilerin performans puanları, personel ortalamasının 7 puan üzerindedir.

Teknik Beceri Liderliği



Yöneticiler, 81 puan ile en yüksek başarıyı teknik beceri alanında göstermiştir.

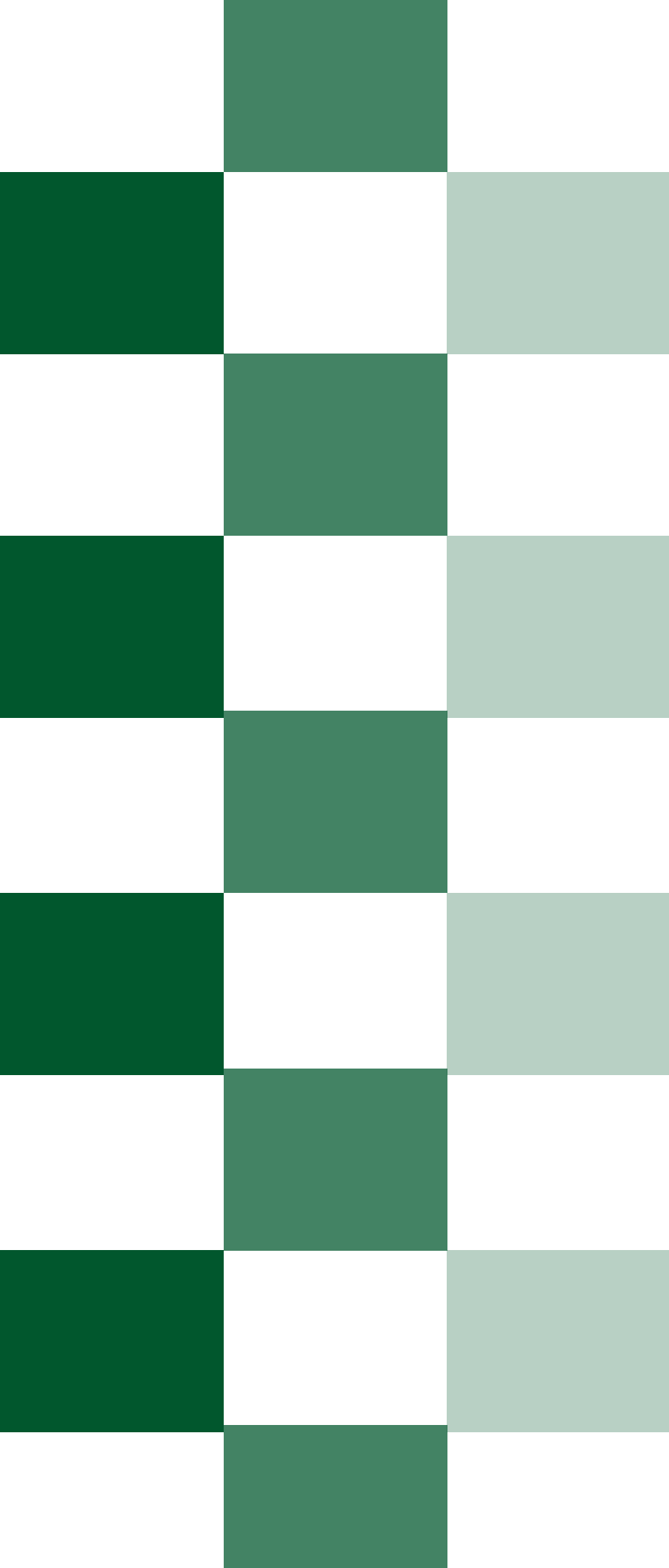
Beşeri ve Kavramsal Yetenek Dengesi



Sosyal ve stratejik beceriler 79 puan ile istikrarlı bir grafik çizmektedir.

Temel Puan Karşılaştırması

Kategori	Genel Not	Temel Yetkinlik (En Yüksek)
Personel	73	Mesleki/Davranışsal/Bireysel (73)
Yönetici	80	Teknik Beceri ve Yetenek (81)



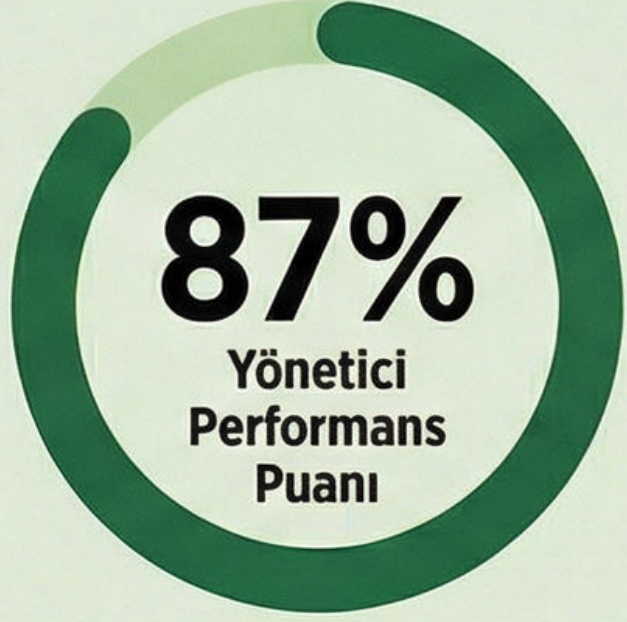
AKADEMİK BİRİMLER

FAKÜLTELER

2024 Yılı Diş Hekimliği Fakültesi Performans Değerlendirme Raporu

2024 yılı performans değerlendirme süreci; görev bilinci, hizmet kalitesi ve kurumsal iletişim kriterlerine dayanarak objektif verilerle yürütülmüştür. Analiz sonuçları, genel olarak yüksek bir başarı düzeyine işaret ederken, dijitalleşme ve eğitim odaklı gelişim fırsatlarını da ortaya koymaktadır.

Yönetici ve Genel Performans Görünümü



Liderlik ve süreç yönetimi alanlarında 'B' düzeyinde yüksek başarı sağlandı.



Kurumsal Hedeflerle Tam Uyum

Personelin büyük çoğunluğu 'İyi' ve 'Çok İyi' performans düzeyinde yer almaktadır.



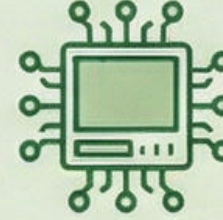
Güçlü Kurumsal İletişim

Birimler arası iş birliği ve koordinasyon düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlendi.

Personel Yetkinlik Analizi ve Gelişim Alanları



Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik alanlarının genel ortalamasını temsil eder. C (Orta) düzeyinde başarı sağlandı.



Dijital Dönüşüm Odağı

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması temel öncelik olarak belirlendi.



Sürekli Eğitim Stratejisi

Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesiyle sürdürülebilir kalite anlayışı hedeflenmektedir.

2024 Yılı Eczacılık Fakültesi Performans Değerlendirme Özeti

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, iletişim ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterler üzerinden yürütülmüştür. Sonuçlar, personelin yüksek başarı düzeyini ve kurumsal hedeflerle uyumlu, sürdürülebilir bir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Performans Düzeyi ve Başarı Kriterleri



Personel Başarı Oranı

Personelin büyük çoğunluğu "iyi" ve "çok iyi" performans düzeyinde yer almıştır.



Yönetimsel Yetkinlik

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu performans sergilemiştir.

Değerlendirme Alanları

Bireysel Performans

- Görev bilinci, sorumluluk ve iş takibi

Kurumsal Yetkinlik

- Zaman u ve mevzuata uygunluk

İletişim

- Birimler arası iş birliği ve hizmet kalitesi

Gelişim Alanları ve Gelecek Vizyonu



Güçlü İletişim ve İş Birliği

Birimler arası koordinasyon ve kurumsal iletişim düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.

Dijital Süreçlere Uyum

Gelecek dönemde dijitalleşme süreçlerine adaptasyonun artırılması öncelikli hedefler arasındadır.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim faaliyetlerinin yoğunlaştırılması planlanmaktadır.

Edebiyat Fakültesi

2024 Performans Değerlendirme Karnesi

PERFORMANS PUANLARI VE GENEL BAŞARI

Personel Genel Ortalaması



Personelin büyük çoğunluğu “İyi” ve “Çok İyi” performans düzeyinde yer almıştır.

Yönetici Genel Ortalaması



Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında yüksek başarı sergilemiştir.

Personel ve Yönetici Yetkinlik Karşılaştırması

	Genel Personel		Yönetim
Performans Notu Yetkinlik	88	Performans Notu Yetkinlik	94
Mesleki/Teknik Yetkinlik	88	Mesleki/Teknik Yetkinlik	93
Davranışsal/Beşeri Yetkinlik	88	Davranışsal/Beşeri Yetkinlik	95

Kurumsal İletişim Güçleniyor

Birimler arası iş birliği ve iletişim düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.

GELİŞİM ODAKLI STRATEJİK HEDEFLER



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Kurumsal işleyişte dijital dönüşüm süreçlerine adaptasyonun hızlandırılması hedeflenmektedir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim faaliyetleri önceliklendirilecektir.



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Tüm süreçlerde kurumsal hedeflerle uyumlu, ölçülebilir ve objektif bir yapı benimsenmiştir.

2024 Yılı Fen Fakültesi Performans Değerlendirme Raporu

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek bir başarı grafiği ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Performans Puanları ve Başarı Düzeyi



Yönetici Performansı: 100 Tam Puan

Yönetici kademesi liderlik, koordinasyon ve süreç yönetiminde kusursuz performans sergilemiştir.



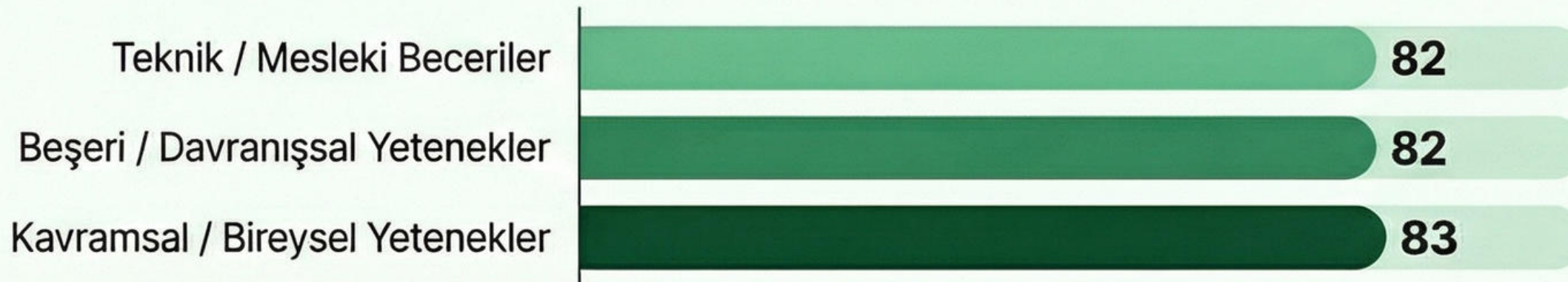
Personelin genel başarı ortalaması "İyi" ve "Çok İyi" düzeylerinde yoğunlaşmaktadır.



Düzeyinde Yüksek Başarı

Personelin %50'den fazlası en yüksek başarı seviyesi olan "A" ulaşmıştır.

Personel Performans Notları Dağılımı ve Ortalamaları



Stratejik Gelişim ve Odak Alanları



Güçlü Kurumsal İletişim

Birimler arası iş birliği ve iletişim düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.



Dijital Süreçlere Uyum

Gelecek dönemde dijitalleşme ve sistem entegrasyonu temel gelişim alanı olacaktır.



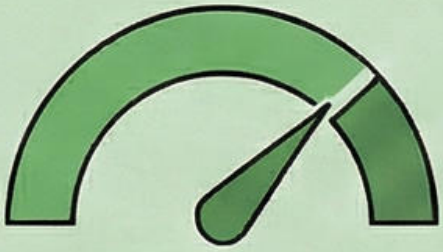
Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliğini artırmak adına eğitim faaliyetlerine öncelik verilecektir.

2024 Yılı İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Performans Karnesi

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, iletişim ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar genel olarak yüksek bir başarı düzeyine işaret ederken, kurumsal hedeflerle uyumlu bir sürdürülebilirlik anlayışını yansıtmaktadır.

PERSONEL PERFORMANS VE YETKİNLİK ANALİZİ



82

GENEL PERFORMANS ORTALAMASI

Personelin büyük çoğunluğu 'A' düzeyi ile iyi ve çok iyi seviyelerde yer almaktadır.

DENGELİ YETKİNLİK DAĞILIMI



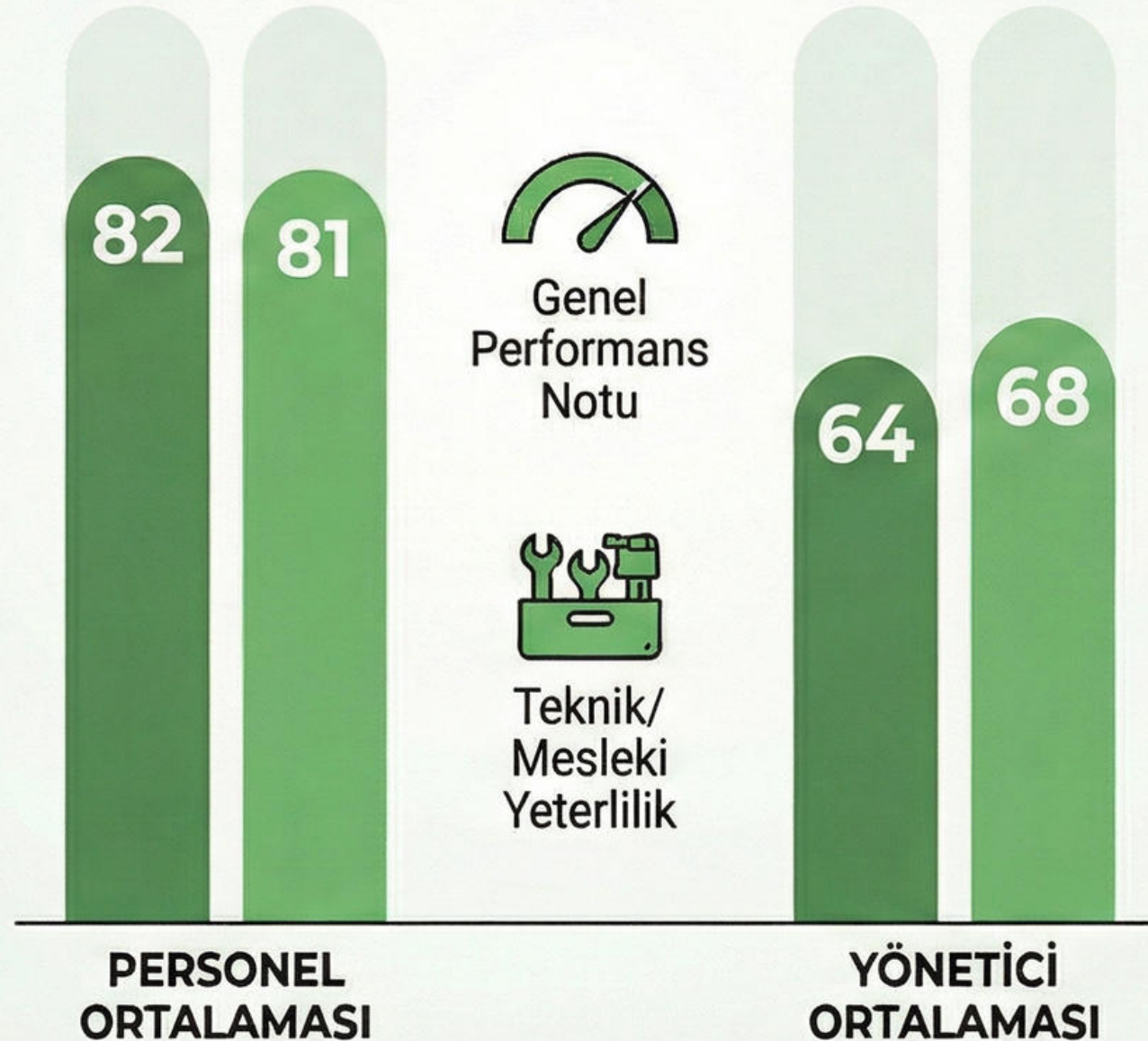
Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik puanları 80-81 bandında istikrarlı bir seyir izlemektedir.



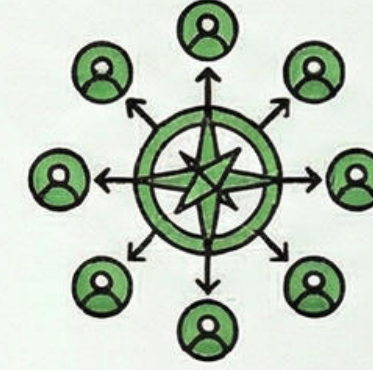
EN YÜKSEK BAŞARI ALANI

Personel bazında 100 tam puan alan çalışanlar kurumsal hizmet kalitesini yukarı taşımaktadır.

TEMEL YETKİNLİK KARŞILAŞTIRMASI

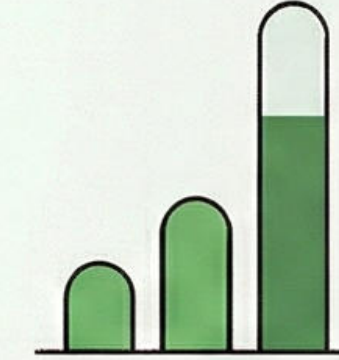


YÖNETİCİ DEĞERLENDİRMESİ VE GELİŞİM VİZYONU



LİDERLİK VE KOORDİNASYON ODAĞI

Yöneticiler süreç yönetimi ve birimler arası iş birliğinde olumlu performans sergilemektedir.



TEKNİK BECERİ ÖNCELİĞİ

Yönetici yetkinliklerinde teknik beceriler, beşeri ve kavramsal yeteneklere göre daha ön plandadır.

GELECEK ODAKLI GELİŞİM ALANLARI



Dijital süreçlere uyumun artırılması



hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

2024 Yılı Mimarlık Fakültesi Performans Değerlendirme Karnesi

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, iletişim ve hizmet kalitesi gibi kriterler esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek düzeyde bir başarı grafiği ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ



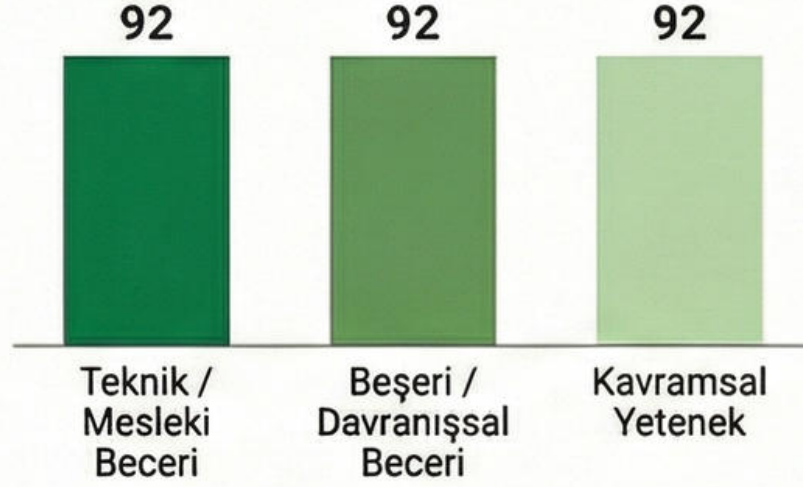
Yönetici düzeyi, "A" seviyesinde yüksek başarı sergileyerek kurumsal liderlikte tam puan almıştır.



Süreç yönetimi

Birimler arası koordinasyon

Dengeli Yetkinlik Dağılımı



Dengeli Yetkinlik Dağılımı

Teknik, beşeri ve kavramsal yeteneklerin tamamında 92 puan ile eş değer başarı sağlanmıştır.

Odak Alanları: Liderlik ve Koordinasyon

Süreç yönetimi ve birimler arası koordinasyon süreçlerinde olumlu performans kaydedilmiştir.

PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ



Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almaktadır.

En Yüksek Yetkinlik: Davranışsal



92

92 puan ile davranışsal yeterlilik düzeyi, personelin en güçlü yönü olarak öne çıkmaktadır.



Gelişim Alanı: Dijital Uyum

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler, geleceğe yönelik temel gelişim alanlarıdır.

	Yönetici	Personel
Genel Performans Notu	92	91
Teknik / Mesleki Beceri	92	91
Beşeri / Davranışsal Beceri	92	92

2024 Yılı Mühendislik Fakültesi Performans Karnesi

Personel ve yönetici performans sonuçlarını, kurumsal başarı kriterlerini ve gelecek gelişim hedeflerini özetleyen rapor.

KURUMSAL PERFORMANS VE BAŞARI GÖSTERGELERİ



Değerlendirme sonuçları, personelin büyük bir kısmının belirlenen kurumsal hedeflerle tam uyum sağladığını göstermektedir.



LİDERLİK VE SÜREÇ YÖNETİMİNDE GÜÇLÜ PERFORMANS

Yöneticiler; koordinasyon, liderlik ve süreç yönetimi alanlarında kurumsal kaliteye olumlu katkı sağlamıştır.

ÇOK BOYUTLU DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ



Görev Bilinci



Zaman Yönetimi



Mevzuata Uygunluk



Mevzuata Uygunluk



Hizmet Kalitesi

Puanlamalar; görev bilinci, zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi esas alınarak yapılmıştır.

PERFORMANS VERİLERİ VE GELİŞİM ODAKLARI



YÖNETİCİ PERFORMANS ORTALAMASI

Yöneticiler teknik, beşeri ve kavramsal yeteneklerde "B" düzeyi başarı göstermiştir.



GENEL PERSONEL PERFORMANS ORTALAMASI

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterliliklerin ortalaması kurumsal bazda 85 olarak kaydedilmiştir.

DEĞERLENDİRME GRUBU	PERFORMANS NOTU	GENEL PERFORMANS DÜZEYİ
Personel Genel	65	C / B Karışık
Yönetici Genel	83	B Düzeyi
En Yüksek Skorlar	100	A Düzeyi



ODAK NOKTASI: DİJİTALLEŞME VE SÜREKLİ EĞİTİM

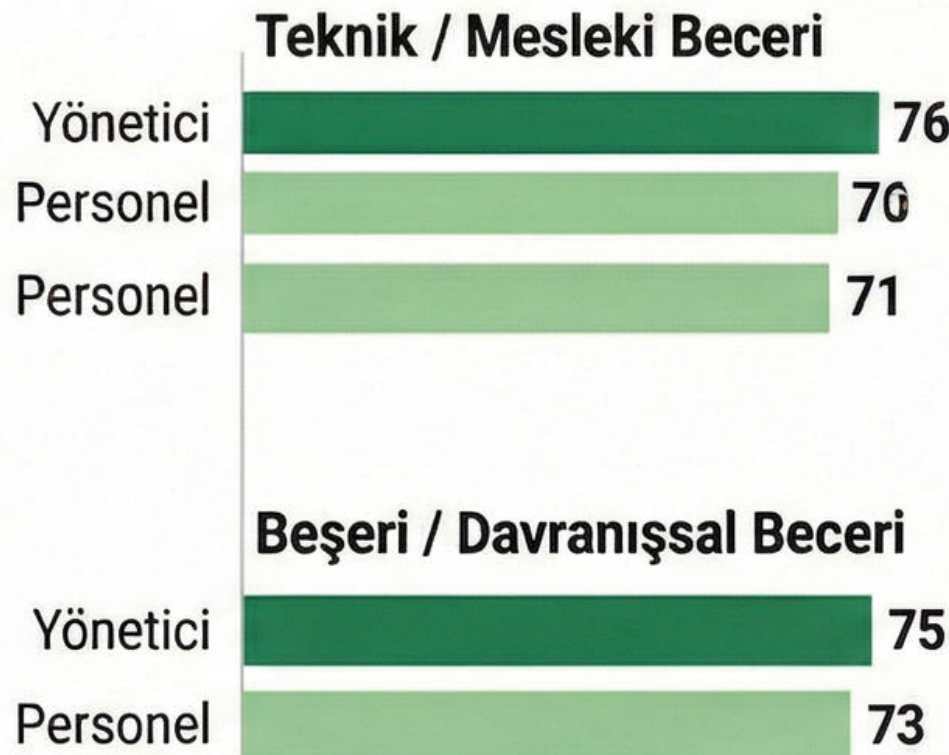
Gelecek dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



2024 Of Teknoloji Fakültesi Performans Değerlendirme Özeti

Bu rapor, 2024 yılı Of Teknoloji Fakültesi personelinin görev bilinci, iletişim ve hizmet kalitesi gibi kriterlere dayalı performans sonuçlarını içerir. Veriler, hem yönetici hem de personel bazında objektif ölçümlerle elde edilen puan ortalamalarını ve geleceğe dönük gelişim stratejilerini vurgular.

Kurumsal Performans Puanları ve Yetkinlikler



Performans Düzey Dağılımı
Personelin büyük çoğunluğu 'İyi' ve 'Çok İyi' performans düzeyinde yer almaktadır.

Stratejik Gelişim ve Hedef Alanları



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Kurumsal verimliliği artırmak için dijital dönüşüm temel öncelik olarak belirlenmiştir.

Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel gelişimi için eğitim programlarının optimize edilmesi planlanmaktadır.



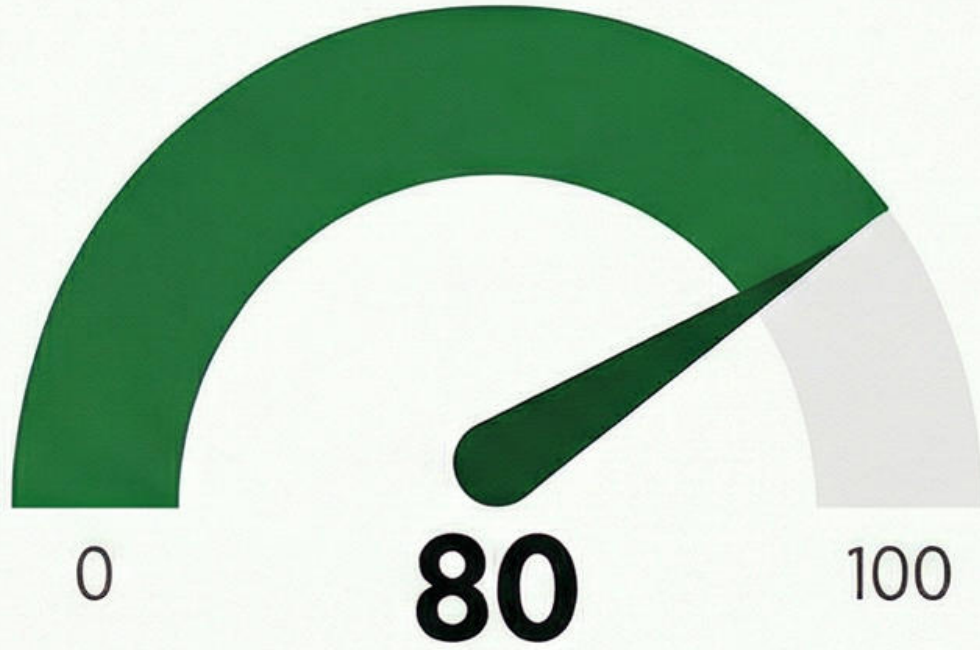
Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Genel değerlendirme, kurumsal hedeflerle tam uyumlu bir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Orman Fakóltesi 2024 Yılı Performans Değerlendirme Raporu

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi kriterleriyle yapılmıştır. Personelin çoğunluğu yüksek performans göstermiş, kurumsal hedeflerle uyumlu bir gelişim grafiği çizilmiştir.

Personel Performansı ve Gelişimi



Personel Genel Puan
Ortalaması



Genel Başarı Seviyesi: 'İyi' ve 'Çok İyi'

Personelin büyük çoğunluğu hedeflerin üzerinde performans sergiledi.



Kritik Gelişim Odakları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

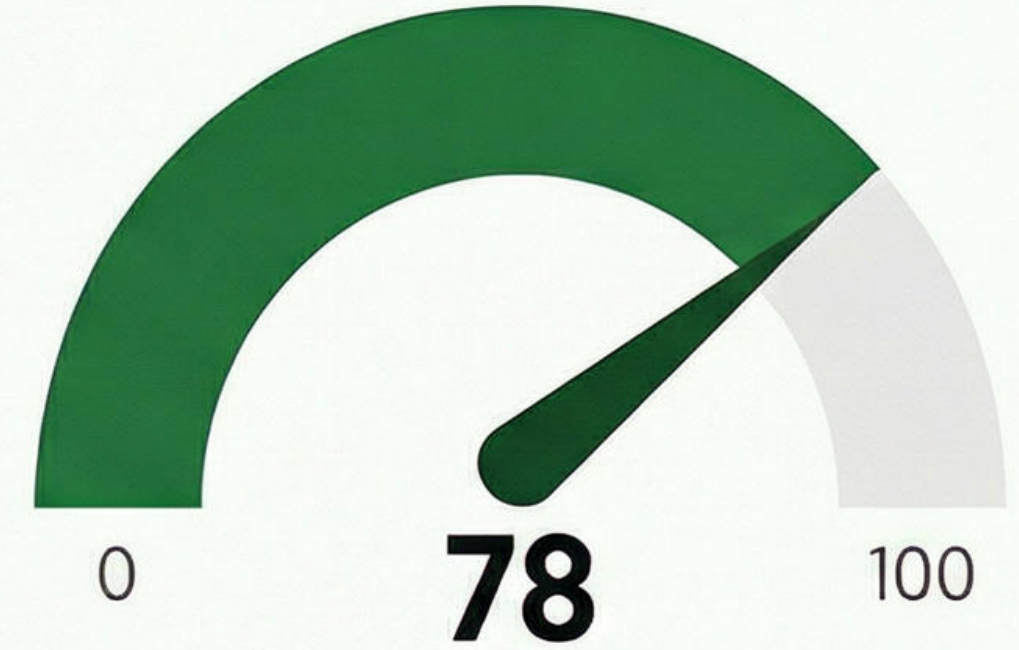


Temel Yetkinlik Odağı

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik alanlarında dengeli bir başan sağlanmıştır.



Yönetim Performansı ve Liderlik



Yönetici Genel Puan
Ortalaması



Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler; süreç yönetimi ve birimler arası iletişimde olumlu performans göstermiştir.



Temel Yetkinlik Odağı

Teknik, beşeri ve kavramsal yetenek kapasiteleri analiz edilmiştir.

2024 Sağlık Bilimleri Fakültesi Performans Değerlendirme Karnesi

2024 yılı performans değerlendirmesi, objektif verilere dayalı olarak görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi kriterleri ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, genel olarak "iyi" ve "çok iyi" düzeyde olup, kurumsal hedeflerle uyumlu sürdürülebilir bir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Yönetici Performans Karnesi



Genel Performans Notu: 67

Yönetici performansı; liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu bir grafik çizmektedir.

Öne Çıkan Yetkinlik: Beşeri Beceriler



En puan ile en yüksek başarı beşeri beceri ve yetenek alanında sağlanmıştır.

Yetenek Puan Dağılımı



Beşeri Beceri ve Yetenek



Kavramsal Yetenek



Teknik Beceri ve Yetenek

Personel Performans Karnesi



Genel Performans Ortalaması: 82

12 personelin değerlendirildiği süreçte, genel başarı düzeyi "iyi" olarak tescillenmiştir.

En Güçlü Alan: Mesleki Yeterlilik



En puan ortalaması ile en yüksek başarı mesleki yeterlilik düzeyinde gösterilmiştir.

Yeterlilik Alanları Ortalamaları



Mesleki Yeterlilik



Davranışsal Yeterlilik



Bireysel Yeterlilik



Gelişim Alanı: Dijital Süreçler ve Eğitim

Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi ve dijital süreçlere uyum temel gelişim hedefleri olarak belirlenmiştir.

Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi

2024 Performans Değerlendirme Karnesi

2024 yılı performans değerlendirme sonuçlarını hem yönetici hem de personel bazında objektif verilerle özetlemek.

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve kurumsal iletişim gibi kriterler üzerinden anonim verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, genel olarak kurumsal hedeflerle uyumlu, sürdürülebilir bir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

YÖNETİCİ ve GENEL PERFORMANS ÖZETİ

Performans Dengesi

Liderlik ve
Koordinasyon



Yönetici Liderliği ve Koordinasyon

Yönetici, liderlik ve süreç yönetimi alanlarında 73 puan ile dengeli performans sergiledi.



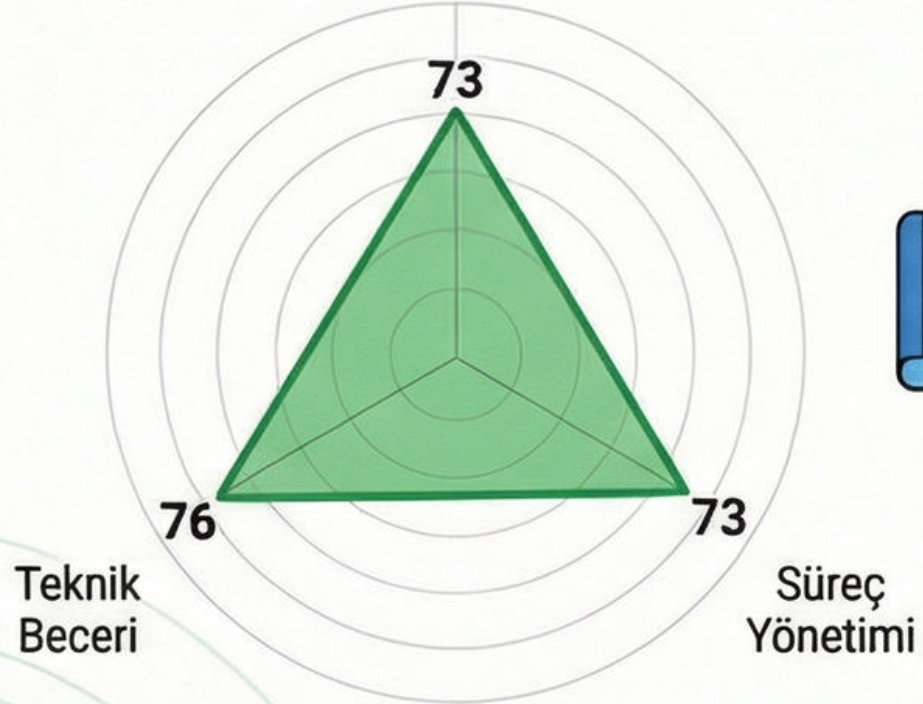
En Yüksek Yetkinlik: Teknik Beceri

Yönetici performansı, 76 puan ile en yüksek teknik beceri ve yetenek alanında görüldü.



Temel Gelişim Odakları

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi temel gelişim alanlarıdır.



PERSONEL PERFORMANS DAĞILIMI ve ORTALAMALAR

73

Genel Başarı Ortalaması

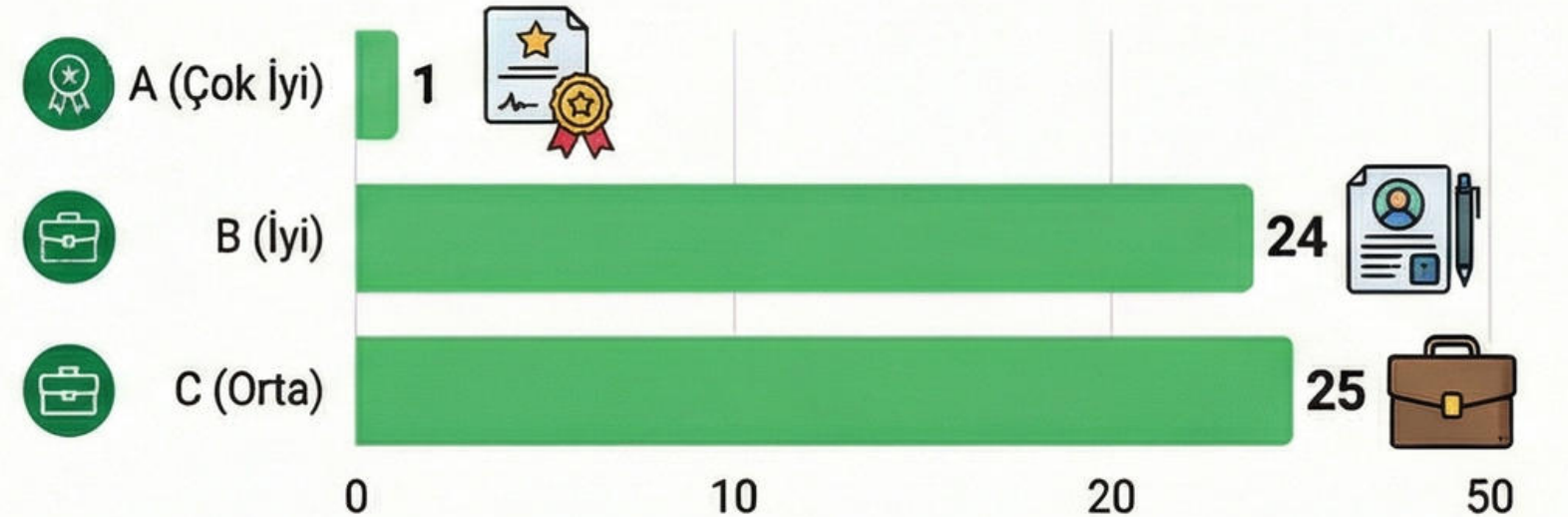
50 personelin değerlendirildiği süreçte mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik ortalamaları dengelidir.



Performans Düzeyi Dağılımı

Personelin büyük çoğunluğu B (İyi) ve C (Orta) performans düzeylerinde yer almaktadır.

Performans Düzeyi Dağılımı (Personel Sayısı)



2024 Yılı Tıp Fakültesi Performans Değerlendirme Karnesi

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kritik kriterler baz alınarak objektif ve anonim verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek performans sergilediğini ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir kalite anlayışının benimsendiğini göstermektedir.

Yönetici ve Personel Performans Verileri



**Yönetici
Performansında
Tam Başarı**

- Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında "A" düzeyi performans sergilemiştir.
- Güçlü Kurumsal İletişim:** Birimler arası iş birliği ve iletişim düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.

	Yönetici Ortalaması	Personel Ortalaması
Genel Performans Notu	97	69
Teknik/Mesleki Beceri	97	68
Beşeri/Davranışsal Beceri	96	69

*Personel ortalaması, değerlendirme dışı kalan ve farklı seviyedeki tüm personeli kapsamaktadır.



Personel Genel Başarı Düzeyi: Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans kategorilerinde yer almaktadır.

Stratejik Gelişim Alanları



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Kurumsal verimlilik için dijital dönüşüm süreçlerine adaptasyon öncelikli gelişim alanıdır.



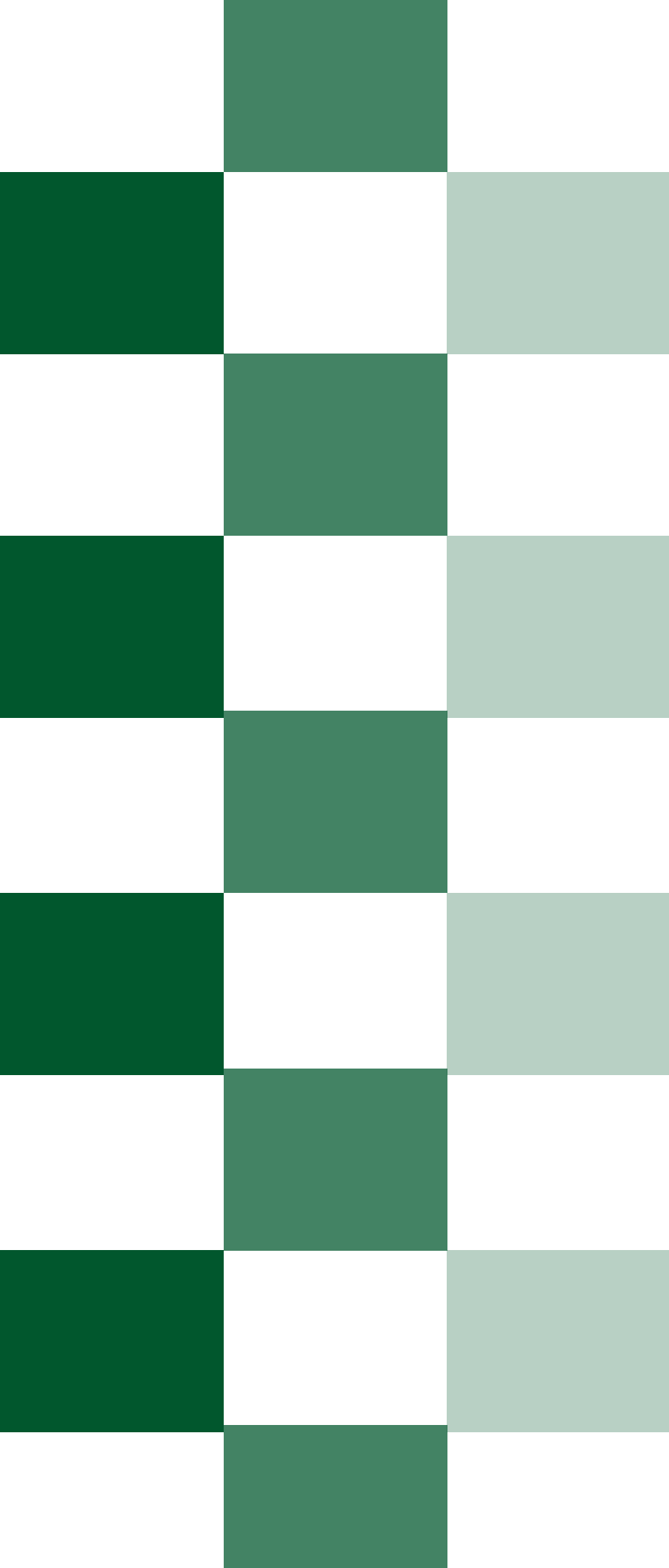
Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim faaliyetlerinin kalitesi ve sayısı artırılabilecektir.



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Tüm birimlerde mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi standartları korunmaya devam edecektir.



AKADEMİK BİRİMLER

ENSTİTÜLER

2024 Yılı Adli Bilimler Enstitüsü Performans Değerlendirme Özeti

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Genel sonuçlar kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek bir başarı düzeyine işaret etmektedir.

PERSONEL ve YÖNETİCİ PERFORMANS KIYASLAMASI



PERSONEL



Personel Genel Performans Ortalaması

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" düzeylerinde yer almaktadır.



YÖNETİCİ



Yönetici Genel Performans Ortalaması

Yöneticiler liderlik ve süreç yönetimi alanlarında üst düzey başarı sergilemiştir.

EN YÜKSEK YETKİNLİK ALANLARI

Personelde Mesleki Yeterlilik (82), yöneticilerde Teknik Beceri (95) öne çıkmaktadır.



KURUMSAL DEĞERLENDİRME ve GELİŞİM ALANLARI



DİJİTAL DÖNÜŞÜM ve ADAPTASYON

Dijital süreçlere uyumun artırılması öncelikli gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN GÜÇLENDİRİLMESİ

Personel yetkinliklerini artırmak için eğitim faaliyetlerine odaklanılacaktır.



SÜRDÜRÜLEBİLİR KALİTE ANLAYIŞI

Birimler arası iş birliği ve kurumsal iletişimde gelişim gözlemlenmiştir.

2024 Yılı Deniz Bilimleri ve Teknolojisi Enstitüsü Performans Karnesi

Yönetici Performans Profili

94

Genel Performans Ortalaması: 94

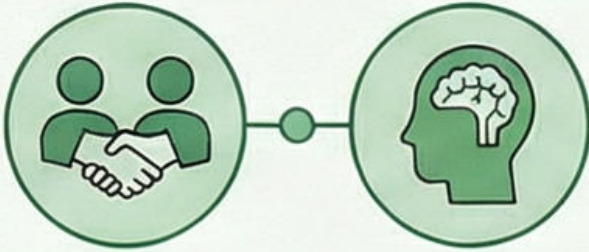
Yöneticiler liderlik ve süreç yönetimi alanlarında çok iyi düzeyde performans sergilemiştir.

96

Teknik Beceri Liderliği

96 puan ile teknik yetkinlik, yöneticilerin en güçlü olduğu alan olarak öne çıkmaktadır.

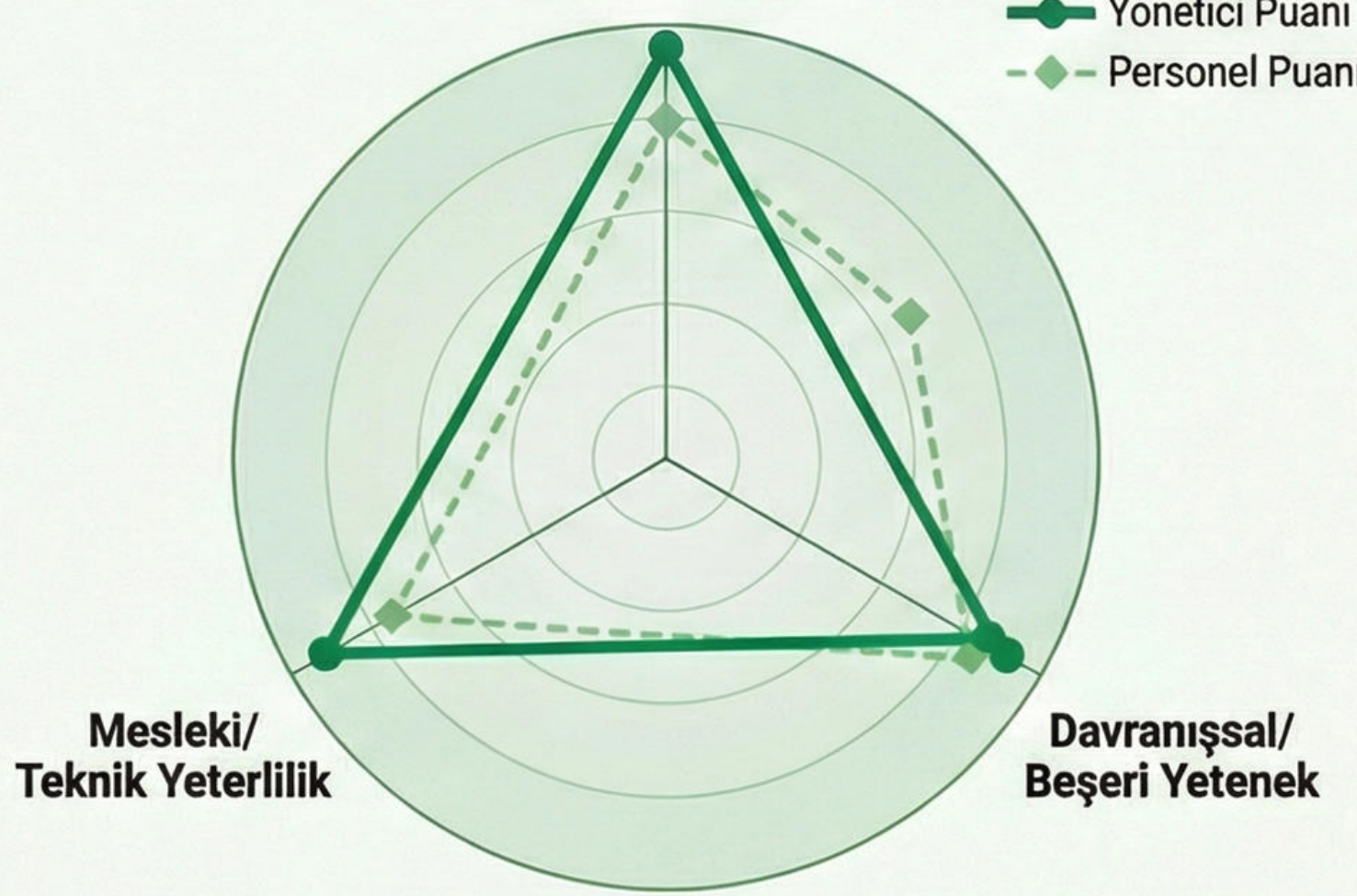
Beşeri ve Kavramsal Yetenek



Beşeri (95) ve kavramsal (94) yetenek puanları dengeli bir koordinasyon gücünü kanıtlamaktadır.

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek performanslı ve sürdürülebilir bir kalite anlayışını işaret etmektedir.

Genel Performans Notu



Personel Performans ve Gelişim

78

Genel Performans Ortalaması: 78

Personelin büyük çoğunluğu "iyi" ve "çok iyi" performans düzeyinde yer almaktadır.

Mesleki Yeterlilik Ön Planda

Personel grubunda mesleki yeterlilik düzeyi 79 puan ile en yüksek yetkinlik alanıdır.



Temel Gelişim Odakları



Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler, öncelikli gelişim alanları olarak belirlenmiştir.

2024 Yılı Fen Bilimleri Enstitüsü Performans Değerlendirme Özeti

2024 yılı değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Personelin büyük çoğunluğu yüksek başarı gösterirken, dijital süreçlere uyum ve eğitimler temel gelişim odağı olarak belirlenmiştir.

Kurumsal Performans ve Gelişim Odakları



Genel Performans Düzeyi "İyi" ve "Çok İyi"

Personelin büyük çoğunluğu kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek performans düzeyinde yer almıştır.



Temel Değerlendirme Kriterleri

Görev bilinci, sorumluluk, iş takibi, mevzuata uygunluk ve kurumsal iletişim esas alınmıştır.



Stratejik Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Personel ve Yönetici Performans Karnesi



Personel Ortalama Performans Notu

Personel grubu mesleki ve davranışsal yeterliliklerde yüksek başarı sergilemiştir.

Teknik/Mesleki Yeterlilik

91

Davranışsal/Beşeri Beceri

89



Yönetici Ortalama Performans Notu

Liderlik ve süreç yönetimi alanlarında kurumsal gelişim odaklı performans sergilenmiştir.

Teknik/Mesleki Yeterlilik

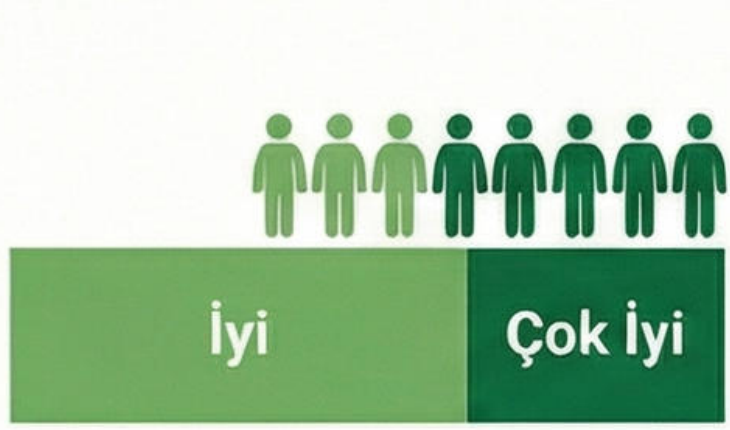
70

Davranışsal/Beşeri Beceri

72

2024 Karadeniz Araştırmaları Enstitüsü Performans Karnesi

Genel Performans ve Gelişim Alanları



Personel Başarı Oranı

Personelin büyük çoğunluğu “İyi” ve “Çok İyi” performans düzeyinde yer almıştır.



Kurumsal İletişimde Güçlenme

Birimler arası iş birliği ve iletişim düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.

Gelecek Odaklı Gelişim Alanları



Dijital Süreçlere Uyum

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi öncelikli hedeflerdir.



Hizmet İçi Eğitimler

Yönetici Yetkinlik Analizi



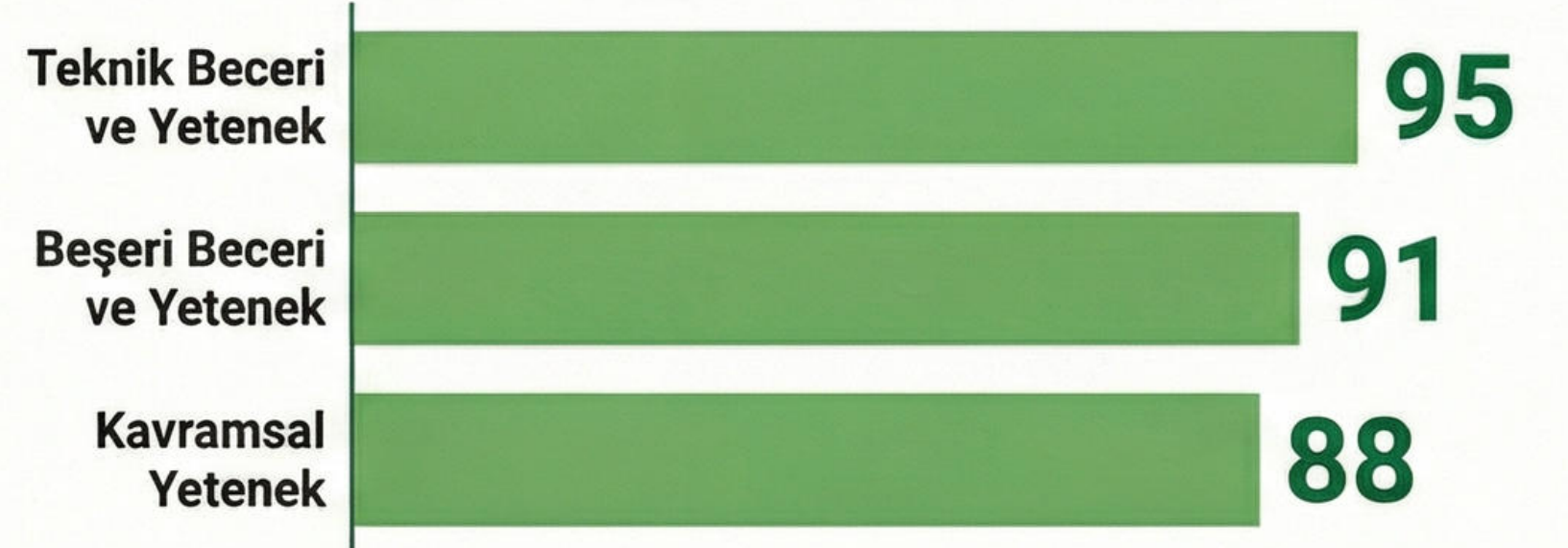
Stratejik Liderlik Başarısı

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu performans sergilemiştir.



Genel Performans Notu

Yönetici düzeyinde teknik, beşeri ve kavramsal yeteneklerde yüksek ortalama yakalanmıştır.



2024 Yılı Sağlık Bilimleri Enstitüsü Performans Değerlendirme Raporu

2024 yılı değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk kriterlerine göre objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun 'İyi' ve 'Çok İyi' düzeyde olduğunu, sürdürülebilir kalite anlayışının benimsendiğini göstermektedir.

Personel Performans ve Yetkinlik Analizi



Yönetici Performansı ve Stratejik Hedefler



Yetkinlik Puan Karşılaştırması (Personel vs. Yönetici)

Yetkinlik Grubu	Ortalama Puan
Personel Mesleki Yeterlilik: 90	90
Personel Bireysel Yeterlilik: 88	88
Yönetici Beşeri Beceriler: 90	90



Dijitalleşme ve Eğitim Odaklı Gelişim

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

2024 Yılı Sosyal Bilimleri Enstitüsü Performans Değerlendirme Karnesi

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

YÖNETİCİ PERFORMANSI

100%

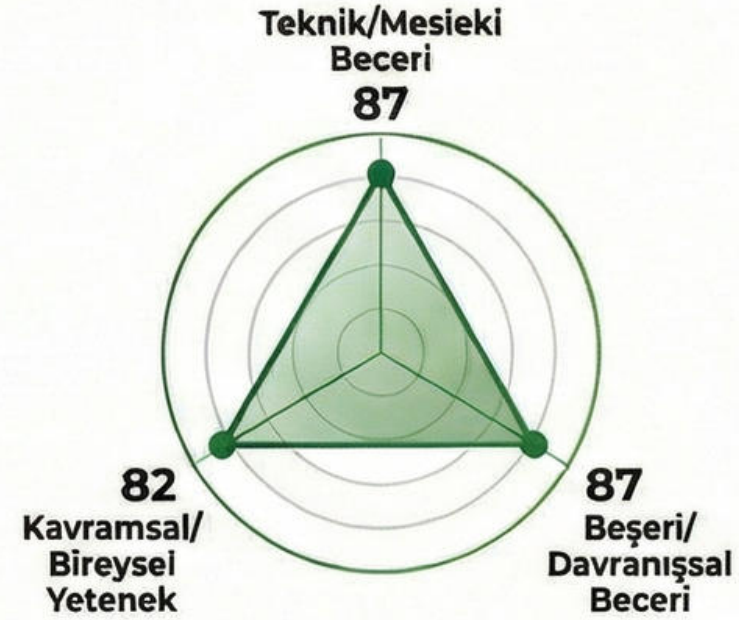
Yönetici Performans Notu

Yönetici kategorisinde A düzeyi ile tam başarı sağlanmıştır.

Gelişim Odaklı Stratejik Alanlar

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi öncelikli hedeflerdir.

YÖNETİCİ YETKİNLİK DAĞILIMI



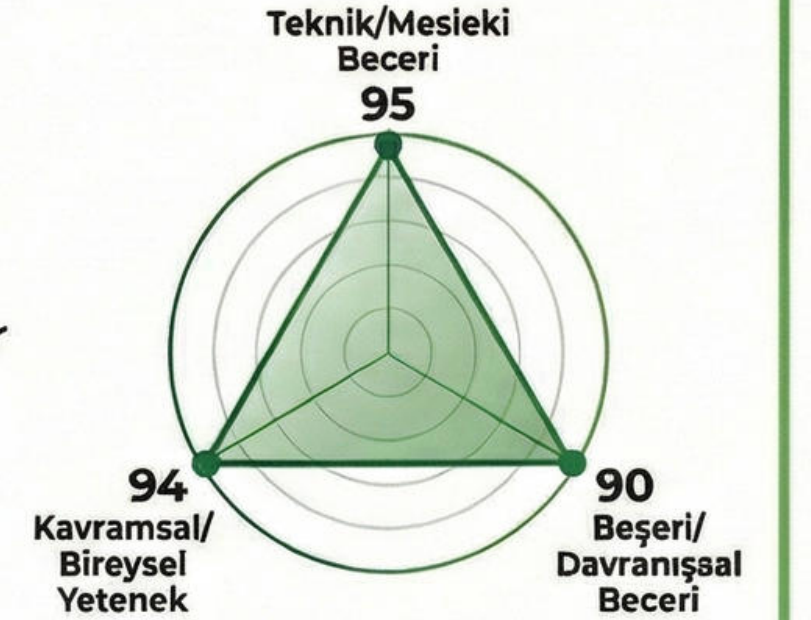
PERSONEL PERFORMANSI

94

Personel Başarı Ortalaması

Personel genelinde performans düzeyi yüksek ve sürdürülebilir seviyededir.

PERSONEL YETKİNLİK DAĞILIMI



PERSONEL YETKİNLİK

PERFORMANS KRİTERLERİ VE KURUMSAL ÇIKTILAR



Değerlendirme Kriterleri

İş takibi, zaman yönetimi ve kurumsal iletişim temel ölçütler olarak kullanılmıştır.



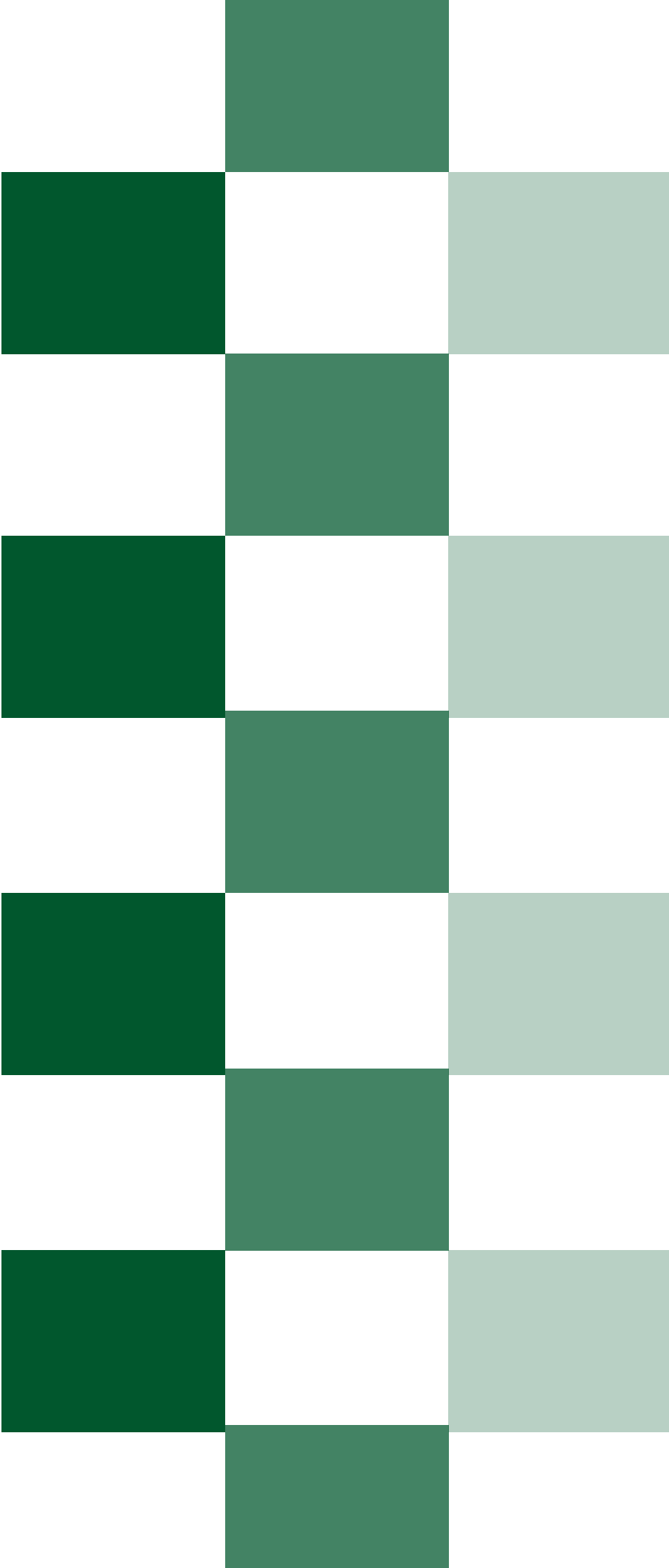
Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler süreç yönetimi ve koordinasyon alanlarında güçlü performans sergilemiştir.



Birimler Arası İş Birliği

Değerlendirme sürecinde birimler arası iletişim düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.



AKADEMİK BİRİMLER

YÜKSEKOKULLAR

2024 Yılı Yabancı Diller Yüksekokulu Performans Değerlendirme Raporu

Bu içerik, 2024 yılı Yabancı Diller Yüksekokulu personelinin ve yöneticilerinin görev bilinci, hizmet kalitesi ve teknik yetkinlikler üzerinden yapılan objektif performans analizini sunar. Genel sonuçlar kurumsal hedeflerle uyumlu, sürdürülebilir bir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Kurumsal Performans ve Gelişim Özeti



Genel Performans Düzeyi

Personelin büyük çoğunluğu iyi ve çok iyi performans düzeyinde yer almaktadır.



Temel Değerlendirme Kriterleri

Görev bilinci, zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve kurumsal iletişim esas alınmıştır.



Stratejik Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

İstatistiksel Yetkinlik Analizi



Personel Genel Puan Ortalaması

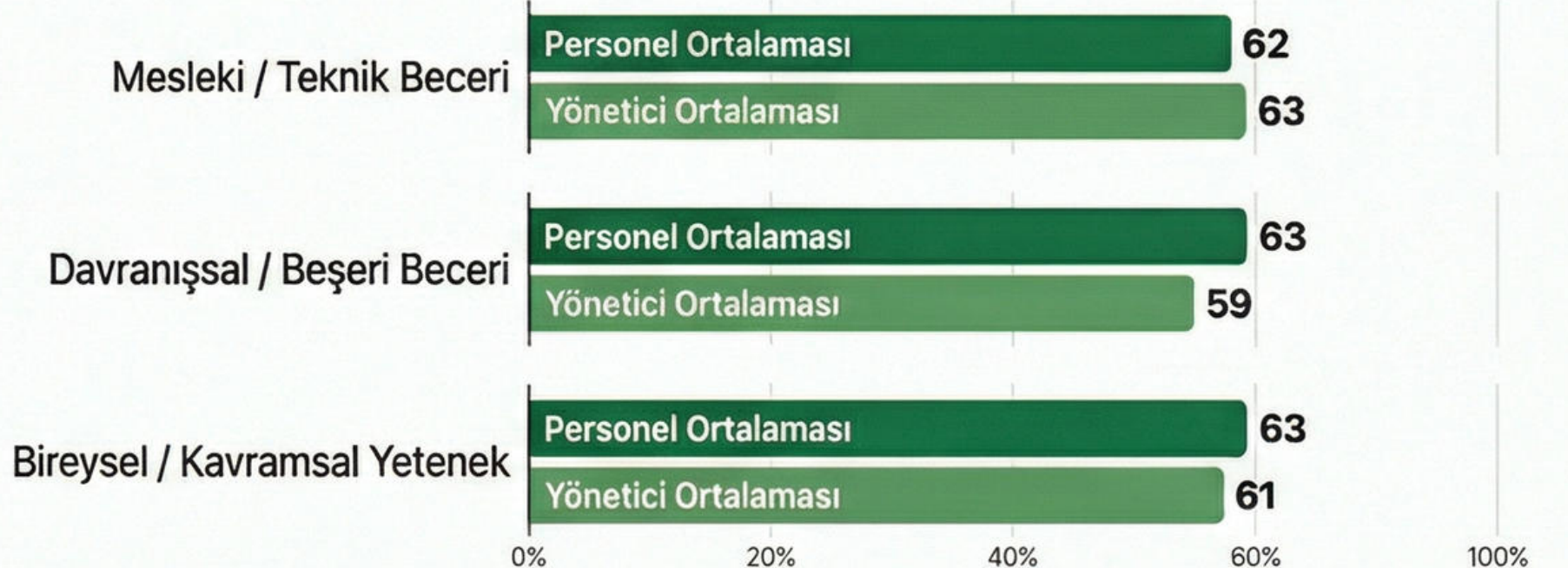
Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik alanlarında dengeli bir puan dağılımı gözlemlenmiştir.



Yönetici Performans Notu

Liderlik, koordinasyon ve teknik becerilerde olumlu bir performans sergilenmiştir.

Yetkinlik Kategorileri Karşılaştırması



Araklı Ali Cevat Özyurt MYO 2024 Yılı Performans Karnesi

2024 Yılı Performans Değerlendirme Sonuçları: Yönetici ve Personel Bazında Kurumsal Başarı ve Gelişim Alanları

YÖNETİCİ PERFORMANS GÖSTERGELERİ



Genel Performans Notu: 85
Yönetim kademesi "B" düzeyi ile güçlü bir liderlik ve koordinasyon performansı sergilemiştir.

En Yüksek Yetkinlik: Beşeri Beceriler



Kavramsal ve Teknik Uyum

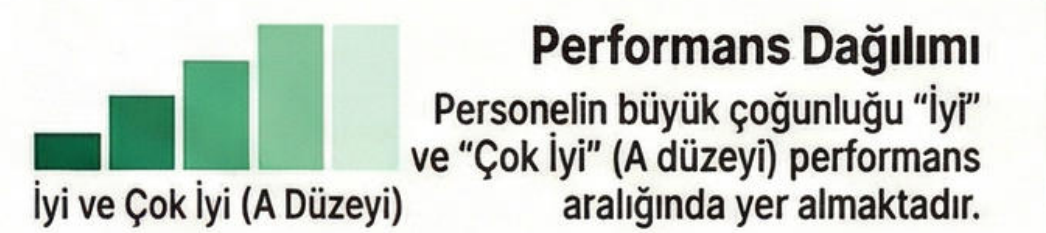


PERSONEL PERFORMANS ÖZETİ



Genel Performans Ortalaması: 91
Personel grubu "A" düzeyi performans ile kurumsal hedeflere üst düzey katkı sağlamıştır.

Mesleki Yeterlilikte Öncü



KURUMSAL GELİŞİM VE HEDEFLER



Dijital Dönüşüme Uyum
Gelecek dönem için dijital süreçlere adaptasyonun artırılması öncelikli gelişim alanı seçilmiştir.



Hizmet İçi Eğitimler
Kurumsal kalitenin sürdürülebilirliği için eğitim faaliyetlerinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

2024 Yılı Arsin Meslek Yüksekokulu Performans Karnesi

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterler üzerinden yapılmıştır. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun “iyi” ve “çok iyi” düzeyde olduğunu, kurumsal iletişimin güçlendiğini ancak dijital süreçlerde gelişim ihtiyacı olduğunu göstermektedir.

KURUMSAL DEĞERLENDİRME VE GELİŞİM ODAKLARI



Genel Performans Düzeyi: Yüksek

Personelin büyük çoğunluğu “iyi” ve “çok iyi” performans düzeyinde yer almaktadır.



Temel Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu performans sergilemiştir.

PERFORMANS VE YETERLİLİK PUANLARI



Genel Personel Başarı Puanı: 88

16 personelin katıldığı değerlendirmede davranışsal yeterlilik 89 puanla en yüksek alandır.



Yönetici Performans Puanı: 94

Yönetici performansında teknik beceri ve yetenek 96 puan ile öne çıkmaktadır.

Kategori Karşılaştırması

Kategori	Genel Performans Notu	Teknik/Mesleki Yeterlilik	Beşeri/Davranışsal Yeterlilik
Personel Ortalaması	88	87	89
Yönetici Ortalaması	94	96	94

2024 Yılı Maçka MYO Performans Değerlendirme Karnesi

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve kurumsal iletişim kriterlerine dayanmaktadır. Analiz sonuçları, hem yönetici hem de personel düzeyinde "iyi" ve "çok iyi" performans seviyelerinin baskın olduğunu ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ

90



%90 Genel Başarı Puanı

Yönetim kademesi "A" düzeyinde, yüksek bir kurumsal liderlik performansı sergilemiştir.



GÜÇLÜ LİDERLİK VE KOORDİNASYON

Yöneticiler, süreç yönetimi ve kurumsal iletişim alanlarında olumlu sonuçlar elde etmiştir.

YETENEK ALANI ORTALAMA PUANLARI

Teknik Beceri ve Yetenek 91	91
Beşeri Beceri ve Yetenek 91	91
Kavramsal Yetenek 89	89

PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ

85



85 Ortalama Puan

Personelin büyük çoğunluğu "iyi" ve "Çok İyi" performans kategorilerinde yer almaktadır.



ODAK NOKTASI: DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Gelecek dönem için dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler önceliklendirilecektir.

YETERLİLİK KATEGORİSİ ORTALAMA PUANLARI

Mesleki Yeterlilik Düzeyi 86	86
Davranışsal Yeterlilik Düzeyi 85	85
Bireysel Yeterlilik Düzeyi 85	85

2024 Yılı Sağlık Hizmetleri MYO Performans Değerlendirme Raporu

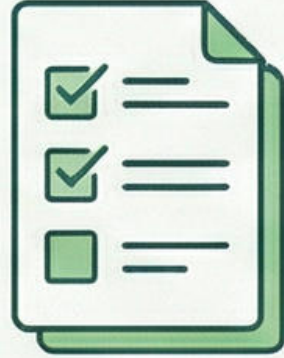
2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterler üzerinden yapılmıştır. Sonuçlar genel olarak yüksek başarıyı işaret ederken, dijitalleşme ve eğitim alanlarında gelişim fırsatları sunmaktadır.

Kurumsal Değerlendirme ve Gelişim Odağı



Genel Performans Düzeyi Yüksek

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "çok iyi" performans düzeyinde yer almıştır.



Değerlendirme Kriterleri

Görev bilinci, iletişim, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi esas alınmıştır.



Gelecek Odaklı Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi planlanmaktadır.

Yönetici ve Personel Performans Karnesi



Yönetici

93

Yönetici Liderlik Başarısı: 93 Puan

Yönetici, teknik ve kavramsal becerilerde "A" düzeyi performans sergilemiştir.



Personel

72

Personel Genel Ortalaması: 72 Puan

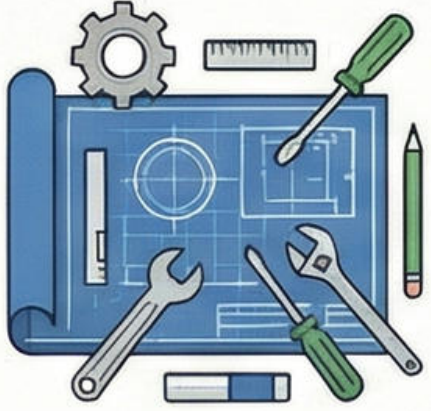
Personel grubu, mesleki ve davranışsal yeterliliklerde dengeli bir grafik çizmiştir.

Yetkinlik Grubu Puan Karşılaştırması	Yönetici	Personel
Genel Performans Notu	93	72
Teknik/Mesleki Yeterlilik	94	71
Beşeri/Davranışsal Yetenek	93	72

2024 Yılı Sürmene Abdullah Kanca MYO Performans Değerlendirme Özeti

Bu infografik, 2024 yılı Sürmene Abdullah Kanca MYO performans değerlendirme sonuçlarını kapsamaktadır. Değerlendirme; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterlere dayanarak yapılmış olup, personelin büyük bir kısmının "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde performans sergilediğini göstermektedir.

Yönetici Performans Göstergeleri



78

(B Düzeyi)

Yönetici performans düzeyi "İyi" kategorisinde yer almaktadır.



En Güçlü Alan: Teknik Beceri (83 Puan)

Yöneticilerin teknik yetkinlikleri, kurumsal performansın en yüksek bileşenini oluşturmaktadır.



Liderlik ve Süreç Yönetimi

Koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu bir performans sergilenmiştir.



Personel Performans Göstergeleri



Genel Ortalama Notu

Personelin genel performansı "Çok İyi" düzeyinde, yüksek bir başarı göstermektedir.



Mesleki Yeterlilik Liderliği

Personel, 91 puanla en yüksek başarıyı mesleki yeterlilik alanında elde etmiştir.



Gelişim Odaklılık

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.

Personel Yetkinlik Alanları Puan Dağılımı



Mesleki Yeterlilik Düzeyi

91



Davranışsal Yeterlilik Düzeyi

90



Bireysel Yeterlilik Düzeyi

90

0 25 50 75 100

Trabzon Meslek Yüksekokulu

2024 Performans Değerlendirme Raporu

Bu infografik, Trabzon MYO'nun 2024 yılı performans değerlendirme verilerini sunar. Değerlendirme; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterlere dayanarak personel başarısını ve kurumsal gelişim ihtiyaçlarını ortaya koymaktadır.

KURUMSAL PERFORMANS VE GELİŞİM ODAKLARI



Genel Başarı Düzeyi: "İyi" ve "Çok İyi"

Personelin büyük çoğunluğu yüksek performans diliminde yer alarak kurumsal hedeflerle tam uyum sağlamıştır.



Temel Gelişim Alanları

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



Güçlü Yönetim ve Koordinasyon

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu bir grafik çizmiştir.

PERFORMANS PUAN TABLOSU

PERSONEL PERFORMANS PUANI



Personel Genel Puan Ortalaması: 56



Temel Yetkinlik
(Teknik/Mesleki): 56

Personel Genel Puan Ortalaması: 56

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik kriterlerinin toplam ortalamasını yansıtmaktadır.

YÖNETİCİ PERFORMANS NOTU



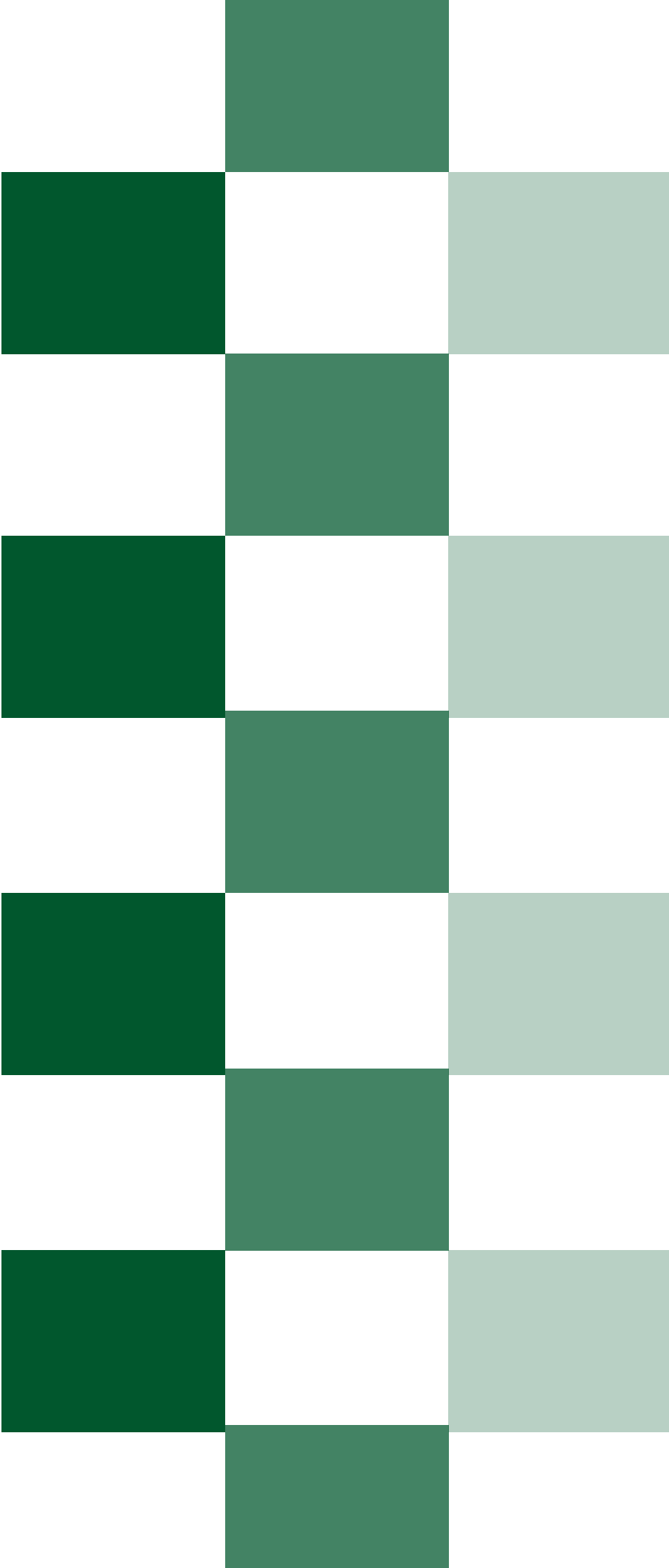
Yönetici Performans Notu: 73



Temel Yetkinlik
(Teknik/Mesleki): 74

Yönetici Performans Notu: 73

Teknik, beşeri ve kavramsal yeteneklerin değerlendirilmesi sonucu "C" düzeyi başarı sağlamıştır.



AKADEMİK BİRİMLER

RBB

2024 Yılı Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Bölümü Performans Özeti

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler esas alınarak objektif ve anonim verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek düzeyde bir başarı grafiği ortaya koymaktadır.

Performans ve Yeterlilik Düzeyleri



**Genel Performans
Notu: 95 (A)**

Personelin büyük çoğunluğu "iyi" ve "çok iyi" performans düzeyinde yer almıştır.

**Yüksek Davranışsal
Yeterlilik**

97 Puan



Davranışsal yeterlilik düzeyi 97 puan

Yeterlilik Puanlarının Kategorik Dağılımı

Davranışsal Yeterlilik: 97

Bireysel Yeterlilik: 94

Mesleki Yeterlilik: 93



Liderlik ve Koordinasyon Başarısı

Yöneticiler süreç yönetimi ve kurumsal iletişim alanlarında olumlu performans sergilemiştir.

Gelişim ve Stratejik Odak Alanları



Dijital Süreçlere Uyum

Gelecek dönemde dijital süreçlere entegrasyonun artırılması öncelikli hedeftir.

**Hizmet İçi Eğitimlerin
Güçlendirilmesi**
Personel yetkinliklerini artırmak için eğitim programları temel gelişim alanıdır.



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Eide edilen sonuçlar kurumsal hedeflerle tam uyum göstermektedir.

2024 Yılı Türk Dili Bölümü Performans Değerlendirme Özeti

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun "çok iyi" düzeyde olduğunu ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

PERFORMANS VE YETERLİLİK GÖSTERGELERİ



Değerlendirilen personeller tüm kategorilerde en üst başarı düzeyine ulaşmıştır.

Davranışsal Yeterlilik: 100 (A)

Bireysel Yeterlilik: 100 (A)

Mesleki Yeterlilik: 99 (A)

Persanelin kurumsal aidiyeti ve bireysel yetkinlikleri tam puanla tescillenmiştir.



A Seviyesi Performans Düzeyi

Personelin tamamı 'A' düzeyi ile en yüksek başarı kategorisinde yer almaktadır.

STRATEJİK ÇIKTILAR VE GELİŞİM ODAĞI



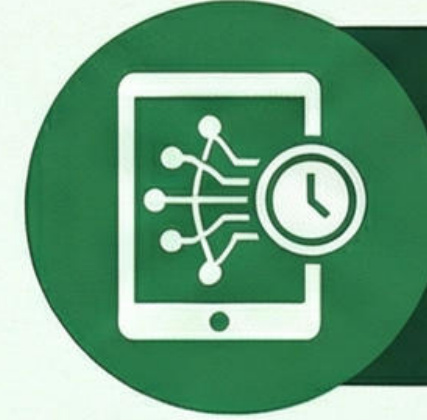
Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler; süreç yönetimi ve birimler arası iletişimde olumlu performans sergilemiştir.



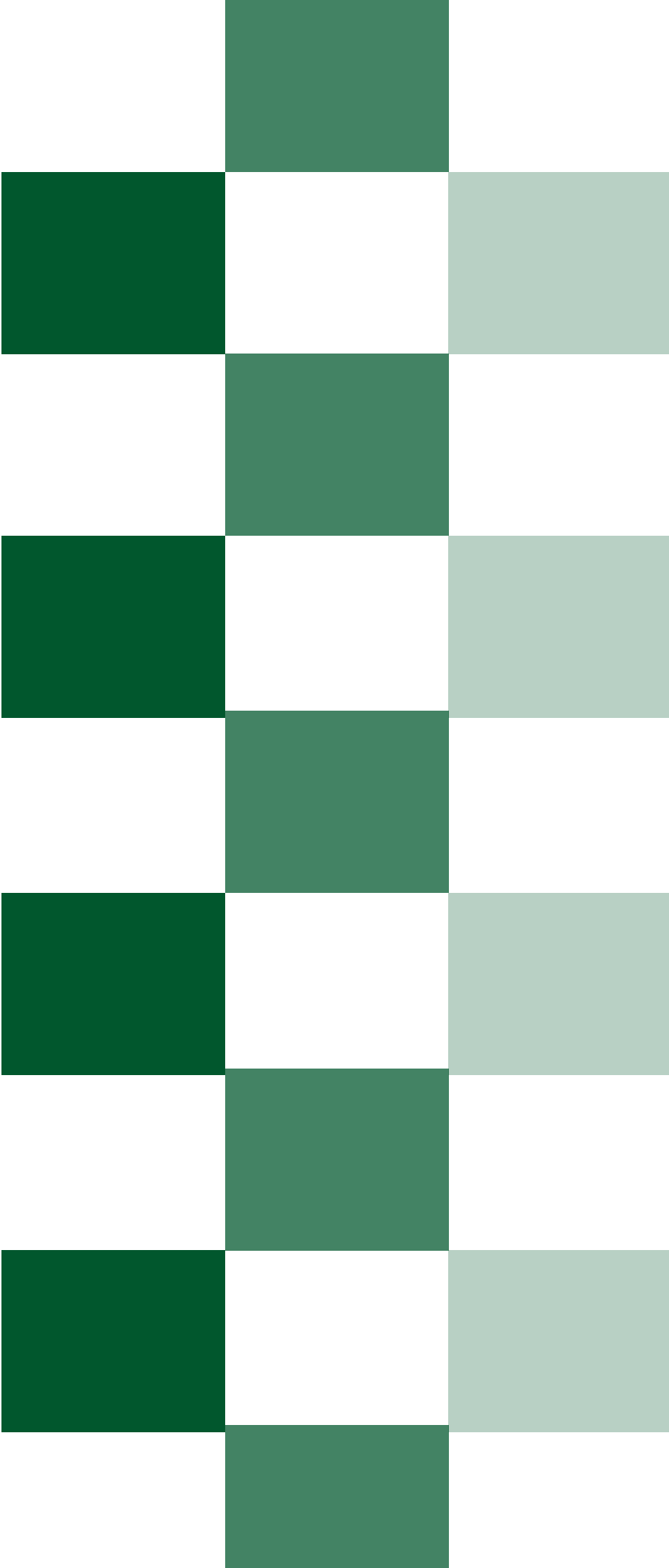
Hizmet İçi Eğitim Odağı

Gelecek dönemde hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi temel hedef olarak belirlenmiştir.



Dijital Süreçlere Uyum

Kurumsal verimliliği artırmak için dijital dönüşüme adaptasyon hızlandırılacaktır.

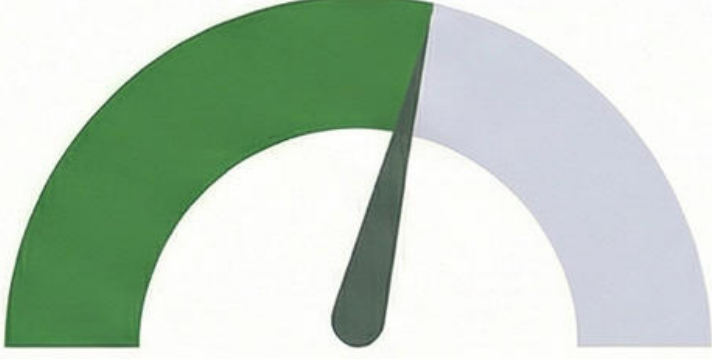


AKADEMİK BİRİMLER

UYGAR

2024 Yılı Deprem ve Yapı Sağlığı Uygulama ve Araştırma Merkezi Performans Özeti

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk kriterlerine dayalı olarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük oranda "iyi ve çok iyi" düzeyde olduğunu gösterirken, dijitalleşme ve eğitim odaklı kurumsal gelişim hedefleri belirlenmiştir.



58 / 100

Genel Performans Notu

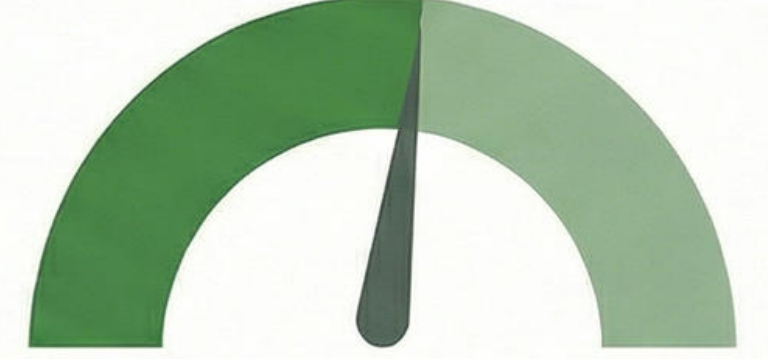
Merkezin genel performans ortalaması kurumsal hedeflerle uyumlu bir seyir izlemektedir.



%60

Davranışsal Yeterlilik Düzeyi

Personelin kurumsal iletişim ve sorumluluk bilinci en güçlü yetkinlik alanı olarak öne çıkmaktadır.



Mesleki **56** Bireysel **57**

Mesleki ve Bireysel Yeterlilik Dengesi

Mesleki (56) ve bireysel (57) yeterlilik puanları birbirine yakın ve dengeli bir dağılım göstermektedir.

Kurumsal Değerlendirme ve Gelişim



Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler süreç yönetimi ve birimler arası iş birliğinde olumlu performans sergilemiştir.



Dijital Süreçlere Uyum Hedefi

Önümüzdeki dönemde dijitalleşme oranının artırılması temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Kalite anlayışını sürdürülebilir kılmak için eğitim faaliyetlerine odaklanılacaktır.

2024 Yılı Kariyer Geliştirme Performans Değerlendirme Özeti

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterler üzerinden yürütülmüştür. Analiz sonuçları, personelin büyük çoğunluğunun yüksek performans sergilediğini ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir ilerleme kaydedildiğini göstermektedir.

Değerlendirme Kriterleri ve Genel Görünüm



Yüksek Performans

Genel Performans Başarısı

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almıştır.



Zaman Yönetimi



Mevzuata Uygunluk



Kurumsal İletişim



Görev Bilinci

Temel Değerlendirme Kriterleri

Görev bilinci, zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve kurumsal iletişim esas alınmıştır.



Kritik Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Performans ve Yeterlilik Metrikleri

61



Davranışsal Yeterlilik

Değerlendirilen kategoriler arasında en yüksek ortalama sahip yeterlilik alanıdır.

58



Genel Performans Ortalaması

Birim bazlı tüm performans göstergelerinin genel ortalamasını temsil eder.

Kategori	Performans Notu	Mesleki Yeterlilik	Davranışsal Yeterlilik
Personel 2 (B Düzeyi)	80	77	83
Personel 3 (A Düzeyi)	94	91	100
Personel 3 (A Düzeyi)	74	72	50

2024 Yılı İLAFAR Performans Değerlendirme Raporu

Bu infografik, İLAFAR'ın 2024 yılı performans değerlendirme sonuçlarını kapsamaktadır. Süreç; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterlere dayanmakta olup, kurumsal hedeflere uyumu ve sürdürülebilir kalite anlayışını vurgulamaktadır.

Performans Sonuçları ve Başarı Göstergeleri



Personelin Büyük Çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" Düzeyde



İyi / Çok İyi

Gelişmekte

Değerlendirme sonuçları, personelin genel performansının yüksek ve kurumsal hedeflerle uyumlu olduğunu göstermektedir.



Güçlü Yönetici Liderliği

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu bir performans sergilemiştir.



Gelişen Kurumsal İletişim

Birimler arası iş birliği ve iletişim düzeyinde belirgin bir artış gözlemlenmiştir.



Gelişim Alanları ve Yetkinlikler



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Kurumsal verimliliği artırmak için dijital dönüşüm süreçlerine adaptasyon öncelikli gelişim alanı belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim faaliyetlerinin yoğunlaştırılması hedeflenmektedir.

Personel Bazlı Yetkinlik Puan Ortalamaları

Mesleki Yeterlilik	13 - 95°	Değişken
Davranışsal Yeterlilik	14 - 99°	Yüksek
Bireysel Yeterlilik	13 - 97*	Gelişmekte

*(Not: Veriler hesaplanan örnek personel ve genel ortalamaları yansıtmaktadır.)

2024 Yılı Teknoloji Transferi Uygulama ve Araştırma Merkezi Performans Karnesi

PERSONEL VE YÖNETİCİ PERFORMANS BAŞARISI

Personel Performansı

94

Personel Genel Başarı Ortalaması

14 personelin büyük çoğunluğu "A" düzeyinde, yüksek performans notlarıyla değerlendirilmiştir.

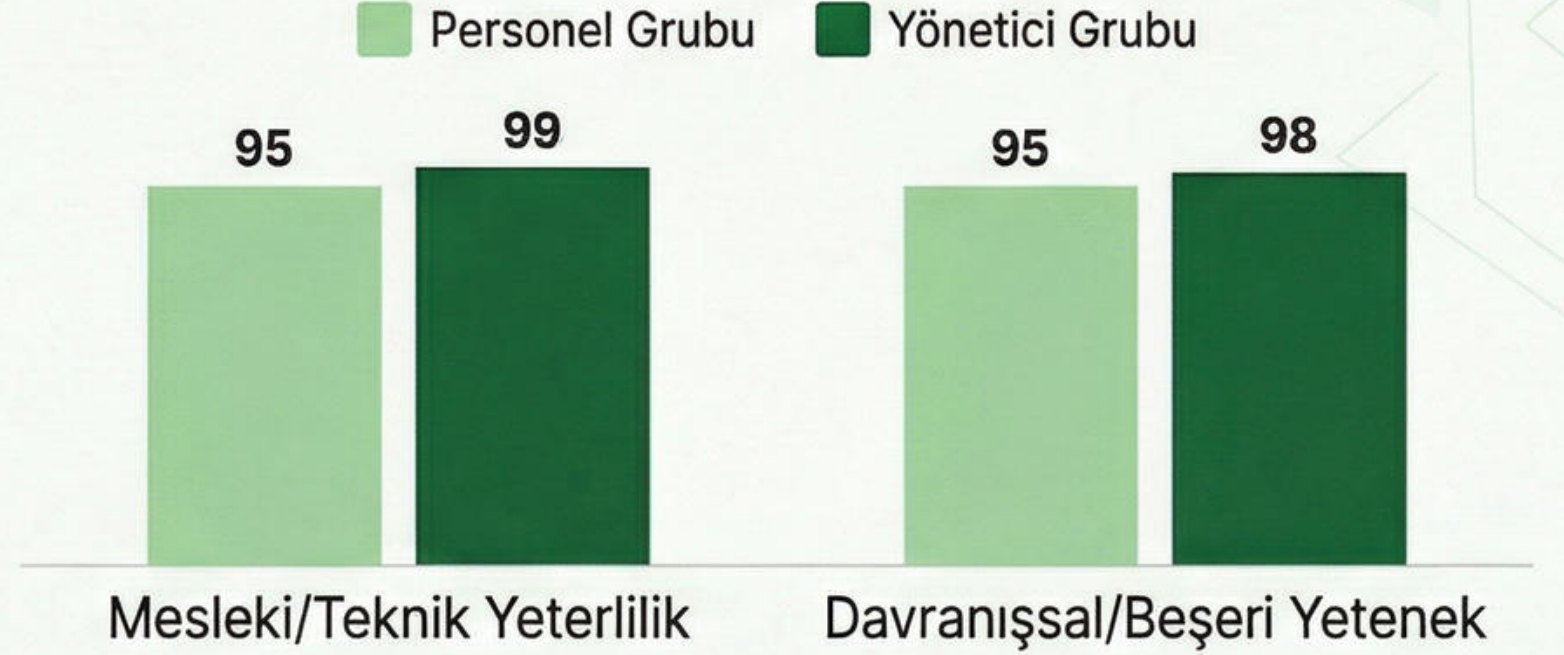
Yönetici Performansı

98

Yönetici Liderlik Ortalaması

Yöneticiler teknik ve kavramsal yeteneklerde 99 tam puana yakın başarı sergilemiştir.

Yetkinlik Alanları Ortalama Puan Karşılaştırması



Kurumsal Yetkinlikte %95 Uyumluluk

Mesleki ve davranışsal yeterlilik düzeyleri kurumsal hedeflerle tam uyum göstermektedir.

STRATEJİK GELİŞİM VE DEĞERLENDİRME



Güçlü Alanlar: İletişim ve Koordinasyon

Birimler arası iş birliği ve süreç yönetimi en yüksek performans alanlarıdır.



Odak Noktası: Dijital Dönüşüm

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması öncelikli hedef olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitim Takvimi

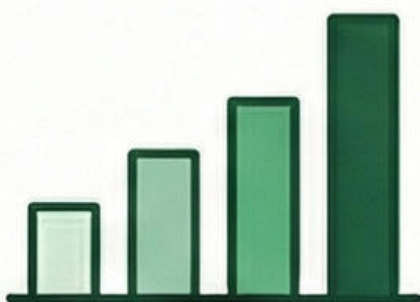
Kurumsal kaliteyi sürdürmek amacıyla eğitim faaliyetlerinin güçlendirilmesi planlanmaktadır.

2024 Yılı Türkçe Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi Performans Değerlendirme Özeti

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek başarı sergilediğini ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir ilerleme kaydedildiğini göstermektedir.

Kurumsal Performans ve Gelişim Alanları

Genel Performans Düzeyi "İyi" ve "Çok İyi"



Personelin büyük çoğunluğu belirlenen hedeflerin üzerinde bir başarı sergilemiştir.

Güçlü Yönetici Liderliği



Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu performans göstermiştir.



Dijital Dönüşüm ve Eğitim Odağı

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.

Performans Verileri ve Yeterlilikler

En Yüksek Başarı Puanı: 94



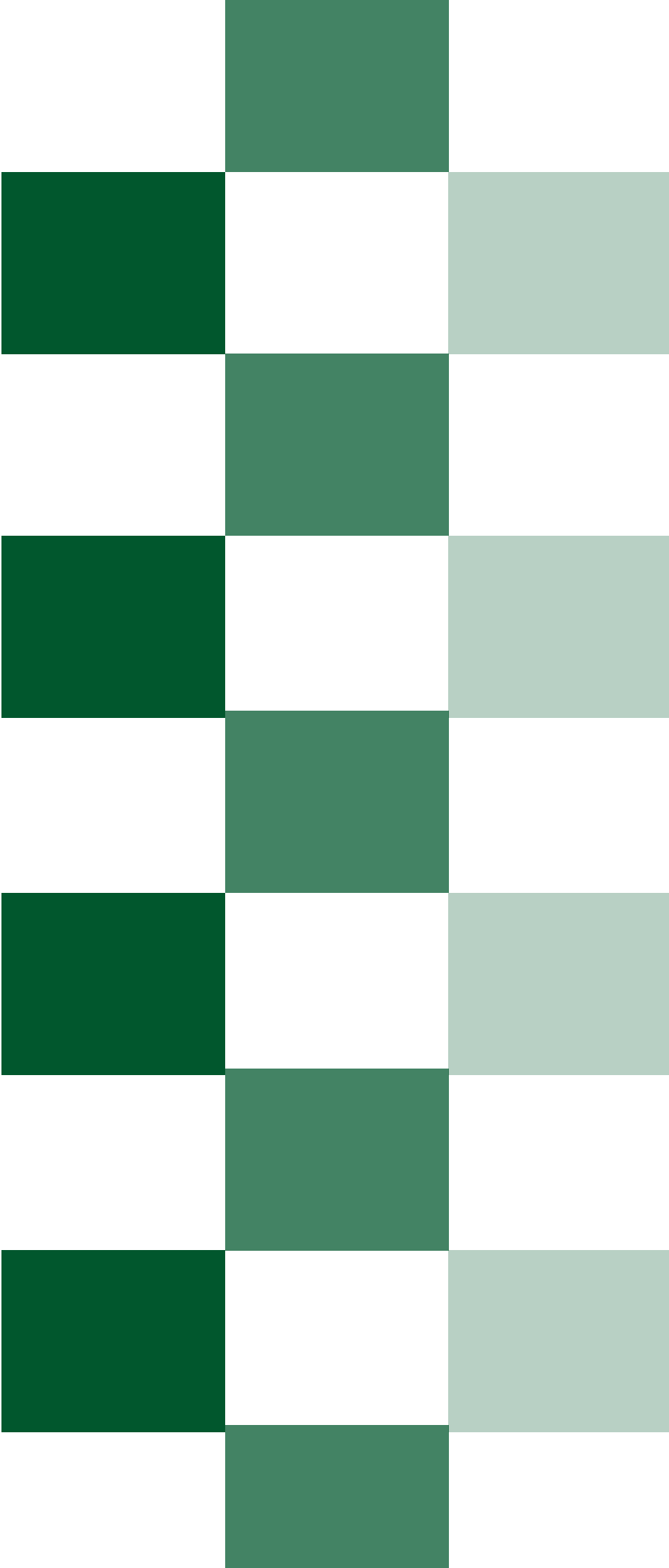
Değerlendirme Kalemi	Personel 4	Personel 5	Genel Ortalama
Performans Notu	94	94	37*
Mesleki Yeterlilik	94	95	37*
Davranışsal Yeterlilik	95	94	37*

*(Not: Ortalama puanlar kaynak metindeki veriye sadık kalınarak aktarılmıştır.)



%95 Davranışsal Yeterlilik

Bireysel ve davranışsal yeterlilik alanlarında kurumsal beklentiler tam karşılanmıştır.



AKADEMİK BİRİMLER

KOORDİNATÖRLÜKLER

2024 Dış İlişkiler Koordinatörlüğü Performans Değerlendirme Özeti

Görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi temelinde yapılan 2024 değerlendirmesi, personelin büyük çoğunluğunun “çok iyi” düzeyde olduğunu ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.



Kurumsal Performans ve Stratejik Bulgular

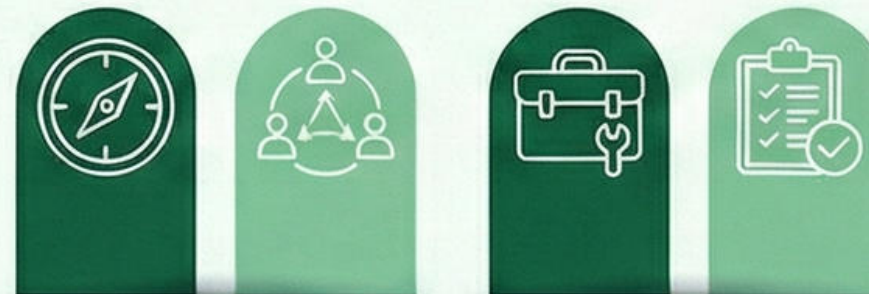


Gelişim Odaklı Hedefler



Personel Yeterlilik ve Puanlama Analizi

Yönetici ve Personel Uyumunu



Yeterlilik Alanı Puan İstikrarı

Yeterlilik Alanı	En Yüksek Puan	Ortalama Puan (Genel)
Mesleki Yeterlilik	100	60
Davranışsal Yeterlilik	100	59
Bireysel Yeterlilik	99	59



%100
Tam Başarı Oranı

Değerlendirilen personelin büyük çoğunluğu mesleki ve davranışsal yeterlilikte tam puan almıştır.

2024 Yılı Kurumsal Gelişim ve Performans Karnesi

Kurumsal Gelişim ve Planlama Koordinatörlüğü'nün 2024 yılı performans değerlendirme sonuçlarını, başarı kriterlerini ve gelecek hedeflerini özetlemek.

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, ilyakat ve hizmet kalitesi esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun "İyi ve Çok İyi" düzeyde olduğunu ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Performans Başarı Göstergeleri



Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler süreç yönetimi ve birimler arası iletişimde olumlu performans sergilemiştir.



İyi ve Çok İyi Performans Düzeyi

Personelin büyük çoğunluğu en üst performans segmentlerinde yer almaktadır.

Değerlendirme Kriterleri ve Gelecek Vizyonu

7 Temel Değerlendirme Kriteri



Dijital Süreçlere Tam Uyum

Gelecek dönemde dijital dönüşüm ve teknolojik adaptasyon önceliklendirilecektir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim faaliyetleri artırılabacaktır.

2024 Yılı Mezunlarla İlişkiler Koordinatörlüğü Performans Karnesi

Performans Düzeyi ve Başarı Analizi



Yönetici Yetkinlik Tam Puanı: 100


Teknik Beceri ve
Yetenek: 100


Beşeri Beceri ve
Yetenek: 100


Kavramsal
Yetenek: 100



Kurumsal Hedef Uyum: Birimler arası iş birliği ve kurumsal iletişimde önemli gelişim gözlemlenmiştir.

Değerlendirme Kriterleri ve Gelişim Odakları



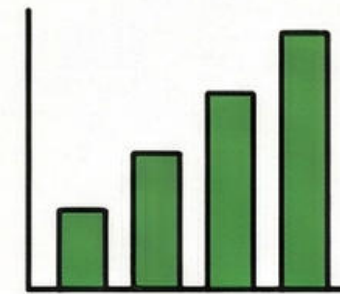
Temel Değerlendirme Kriterleri

Zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi ana ölçütlerdir.



Dijital Süreçlere Uyum

Birimin teknolojik altyapıya adaptasyonu öncelikli gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimler

Kalite anlayışını sürdürülebilir kılmak için eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

2024 Yılı Sıfır Atık Koordinatörlüğü Performans Karnesi

2024 yılı değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuat uyumu ve hizmet kalitesi kriterleri doğrultusunda objektif ve anonim verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflere uyumlu, yüksek performanslı ve sürdürülebilir bir kalite anlayışını işaret etmektedir.

Genel Performans ve Yönetim Başarısı



Personelin büyük çoğunluğu yüksek başarı düzeyinde yer almaktadır.



Yetkin Yönetici Liderliği
Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında tam not almıştır.



Artan Kurumsal İletişim
Birimler arası iş birliğinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.

Personel Yeterlilik Verileri ve Gelişim



Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterliliklerin bileşke puanıdır.



Personel Yeterlilik Alanları

Temel Gelişim Odakları

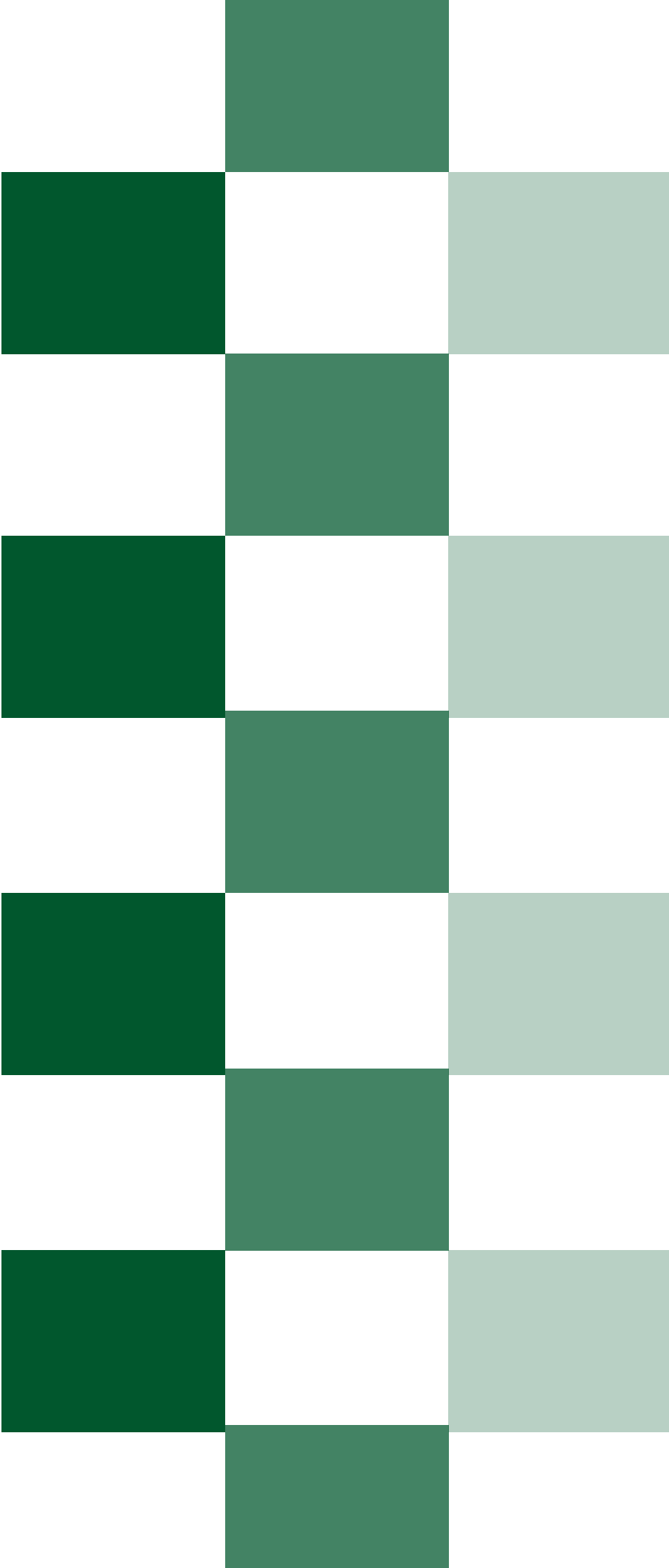


Dijital süreçlere uyum



hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



AKADEMİK BİRİMLER

GENEL SEKRETERLİK

2024 Yılı Genel Sekreterlik Performans Değerlendirme Özeti

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler baz alınarak objektif ve anonim verilerle gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, kurumsal hedeflerle uyumlu, sürdürülebilir bir kalite anlayışının benimsendiğini kanıtlamaktadır.

PERSONEL PERFORMANS GÖRÜNÜMÜ



Personel grubunda mesleki ve bireysel yeterlilik puanları dengeli bir dağılım sergilemiştir.



Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" (A ve B) düzeyinde performans göstermiştir.



Davranışsal Yeterlilik: 71 Puan

Kurumsal iletişim ve iş birliği süreçlerinde gelişime açık, güçlü bir temel gözlemlenmiştir.

Genel Performans Notu



Teknik / Mesleki Beceri



Beşeri / Davranışsal Yetenek



YÖNETİCİ PERFORMANS GÖRÜNÜMÜ



Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu bir grafik çizmiştir.



Teknik ve Beşeri Beceri Dengesi

Teknik beceriler 71 puan ile yöneticilerin en güçlü olduğu yetenek alanı olarak öne çıkmıştır.



Stratejik Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi temel öncelik olarak belirlenmiştir.



İDARİ BİRİMLER

DAİRE BAŞKANLIKLARI

2024 Yılı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Performans Karnesi



2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Genel sonuçlar, kurumun sürdürülebilir kalite anlayışına sahip olduğunu ve personelin yüksek başarı düzeyini ortaya koymaktadır.

Performans Puanları ve Yeterlilik Düzeyleri

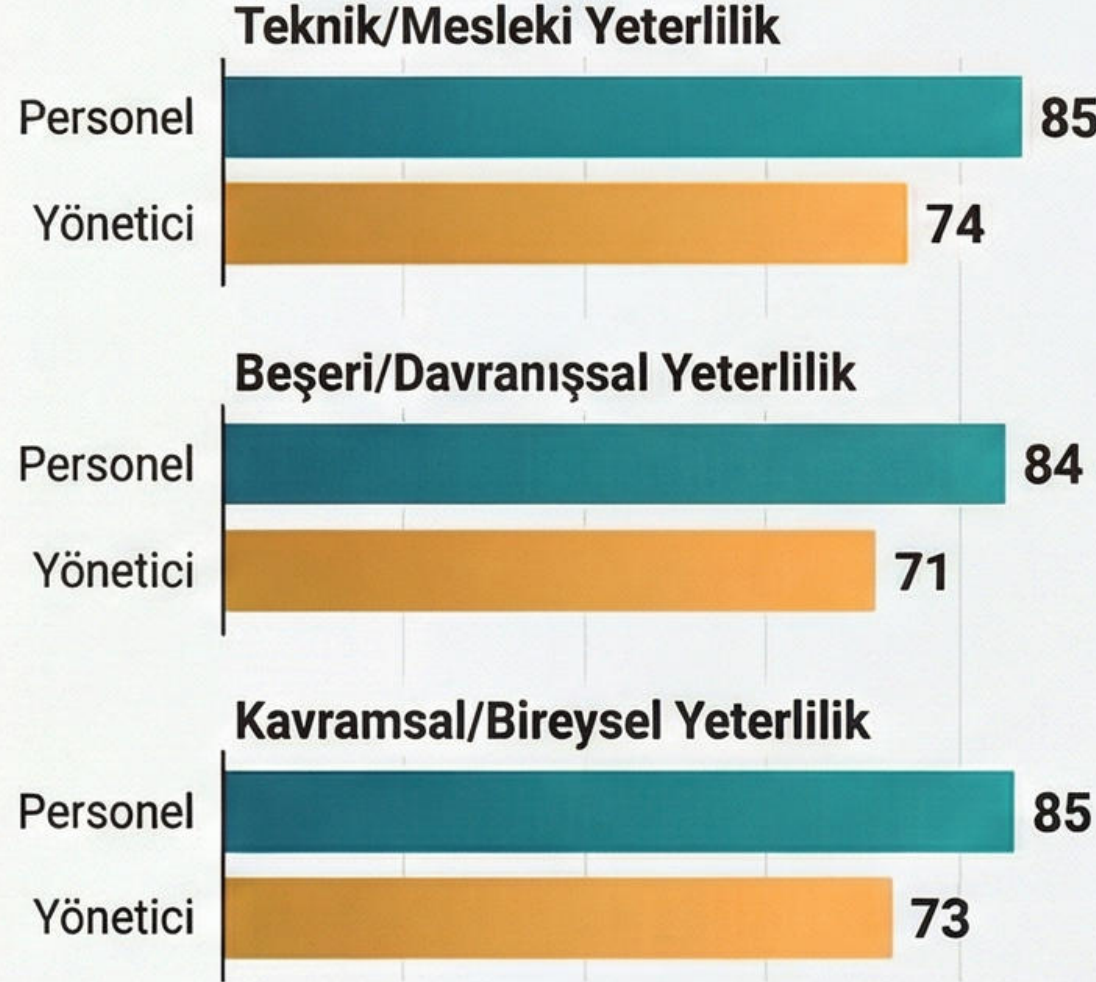


Personelin büyük çoğunluğu "A" (çok iyi) performans düzeyinde yer almıştır.



Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetiminde olumlu grafik çizmektedir.

Yetkinlik Alanları Karşılaştırması



Davranışsal ve Mesleki Yetkinlik Uyumu:

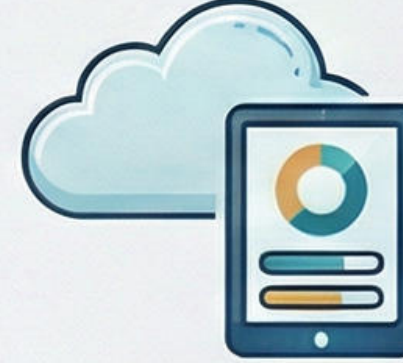
Personel ve yöneticilerde teknik, beşeri ve bireysel yeterlilik puanları dengeli bir dağılım göstermektedir.

Kurumsal Gelişim ve Stratejik Odak Noktaları



Güçlü İletişim ve İş Birliği

Birimler arası koordinasyonun kurumsal hedeflerle uyumlu şekilde arttığı gözlemlenmiştir.



Dijital Süreçlere Adaptasyon

Yeni dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması öncelikli gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Mevcut performansın sürdürülebilirliği için eğitim faaliyetlerinin artırılması planlanmaktadır.

2024 Yılı Performans Değerlendirme Karnesi: İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı

Kurumsal hedeflerle uyumlu, objektif veri odaklı yönetici ve personel performans analizi

YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ



Yöneticiler liderlik ve süreç yönetimi alanlarında yüksek başarı sergilemiştir.

Yönetici Performans
Ortalaması

YETKİNLİK PUANLARI



Beşeri Yetenekler
Öne Çıkıyor (90)



Davranışsal yetkinlikler kurumsal iletişimi güçlendirmektedir.

PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ



Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde yer almaktadır.

Personel Performans
Ortalaması

YETKİNLİK PUANLARI



Beşeri Yetenekler
Öne Çıkıyor (71)

KURUMSAL ÇIKTILAR VE GELİŞİM ODAKLARI



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Birimler arası iş birliği ve kurumsal hedeflerle tam uyum gözlemlenmiştir.



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Gelecek dönem için dijitalleşme temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



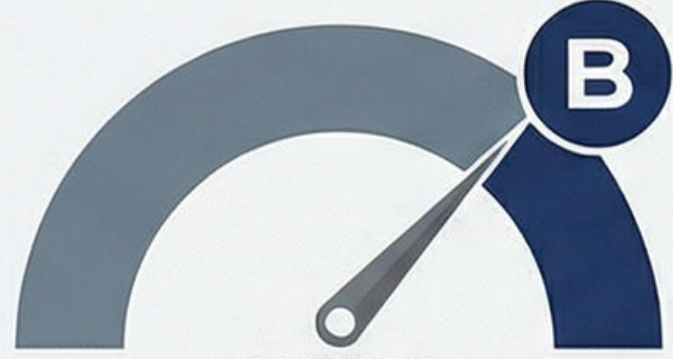
Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak için eğitim programları önceliklendirilecektir.

2024 Yılı Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Performans Değerlendirme Raporu

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi kriterleri esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiş, personelin büyük çoğunluğunun "İyi" (B) ve "Çok İyi" (A) düzeyde olduğunu göstermektedir.

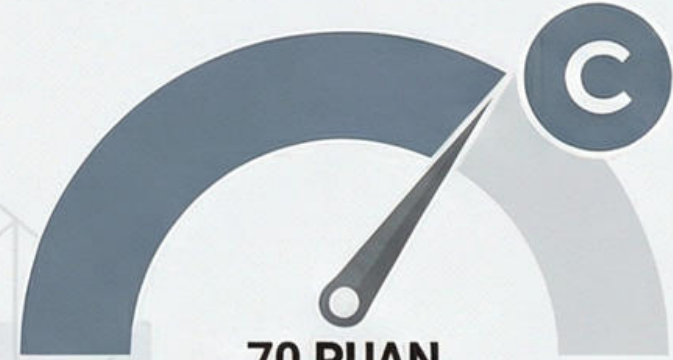
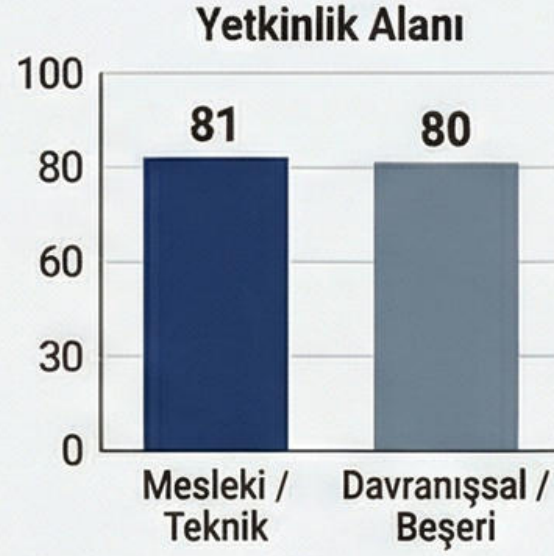
PERSONEL VE YÖNETİCİ PERFORMANS KARNESİ



81 PUAN

PERSONEL GENEL
BAŞARI ORTALAMASI

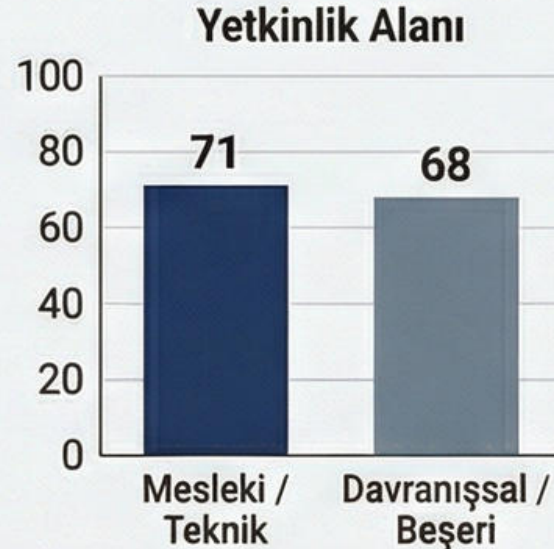
Personel grubu, mesleki ve bireysel yeterlilik alanlarında tutarlı bir başarı sergileyerek "B" düzeyinde performans göstermiştir.



70 PUAN

YÖNETİCİ
GENEL BAŞARI ORTALAMASI

Yöneticiler süreç yönetimi ve teknik becerilerde "C" düzeyi ortalama ile kurumsal koordinasyonu sağlamıştır.

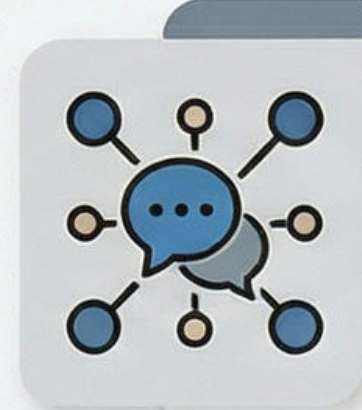


YÜKSEK PERFORMANS ORANI



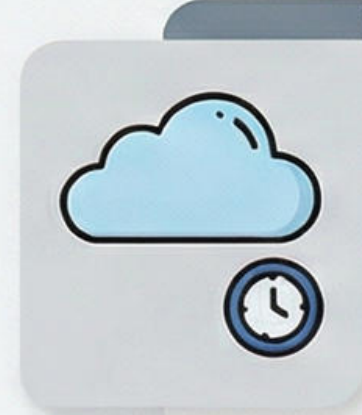
Toplam 35
Personelden 30'u "B" ve üzeri not
Operasyonel verimliliği kanıtlamıştır.

STRATEJİK GELİŞİM VE ODAK ALANLARI



GÜÇLÜ KURUMSAL İLETİŞİM

Birimler arası iş birliği ve liderlik alanlarında olumlu yönde gelişim gözlemlenmiştir.



DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE ADAPTASYON

Yeni dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması öncelikli gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



HİZMET İÇİ EĞİTİM PLANLAMASI

Personel yetkinliklerini pekiştirmek amacıyla eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

	Personel Ortalaması	Yönetici Ortalaması
Genel Performans Notu	81	70
Mesleki / Teknik Yetkinlik	81	71
Davranışsal / Beşeri Yetkinlik	80	68

2024 Yılı Öğrenci İşleri Performans Karnesi

Bu infografik, 2024 yılı performans değerlendirme sonuçlarını kapsamaktadır. Değerlendirme; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi kriterlere dayanarak hem yönetici hem de personel bazında objektif verilerle hazırlanmıştır.



PERSONEL PERFORMANSI VE YETKİNLİK

PERSONEL GENEL BAŞARI ORTALAMASI: PUAN

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almıştır.

EN YÜKSEK YETKİNLİK ALANI



BİREYSEL YETKİNLİK

YÖNETİCİ PERFORMANSI VE YETKİNLİK



YÖNETİCİ GENEL BAŞARI ORTALAMASI: PUAN

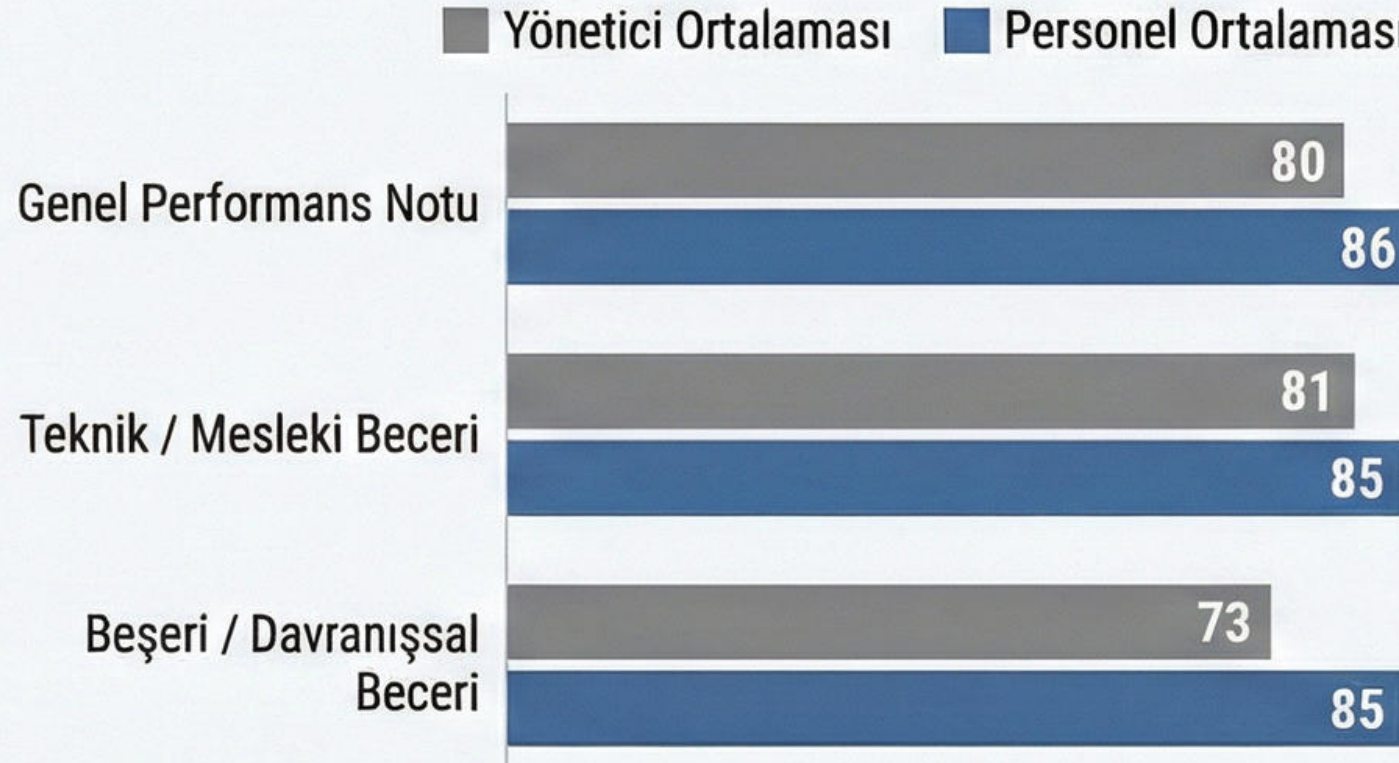
Yöneticiler liderlik ve süreç yönetimi alanlarında olumlu bir grafik sergilemiştir.

EN YÜKSEK YETKİNLİK ALANI



TEKNİK BECERİ

YETKİNLİK BAZLI PUAN KARŞILAŞTIRMASI



KURUMSAL DEĞERLENDİRME VE GELİŞİM ODAKLARI



GÜÇLÜ KURUMSAL İLETİŞİM

Birimler arası iş birliği ve iletişim düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.



DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE ADAPTASYON

Dijital süreçlere uyumun artırılması temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



SÜREKLİ EĞİTİM İHTİYACI

Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi kurumun sürdürülebilir kalite hedefi için kritiktir.

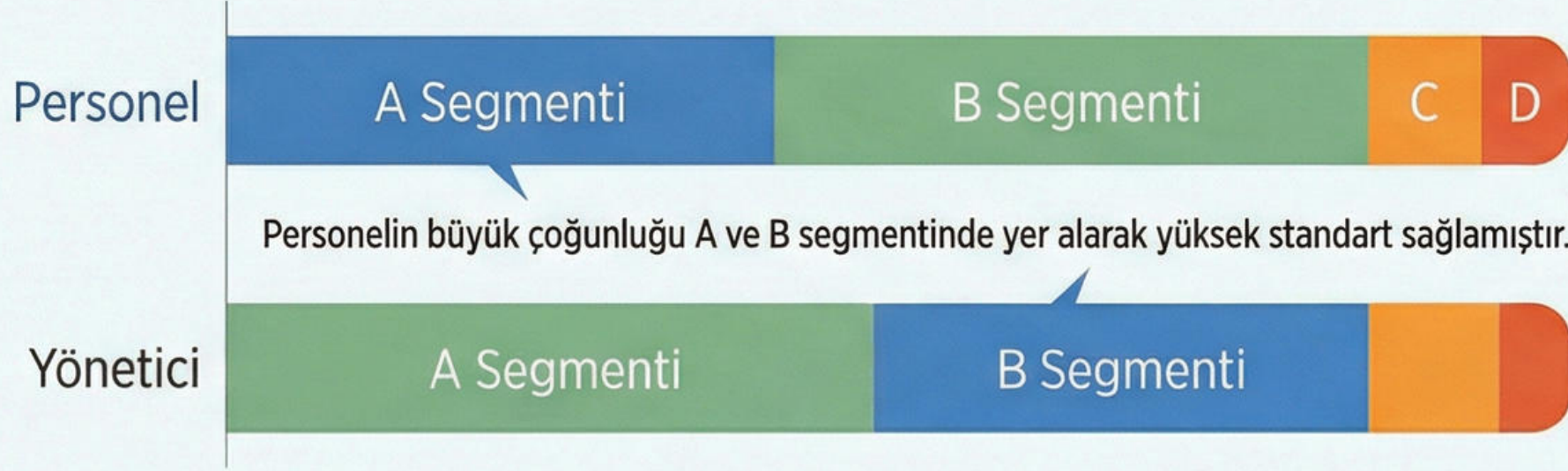
2024 Yılı Personel Daire Başkanlığı Performans Karnesi

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, liyakat ve hizmet kalitesi kriterleri ile objektif veriler esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek performans sergilediğini ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir tablo çizdiğini göstermektedir.

Personel Genel Başarı Ortalaması



Genel Performans Dağılımı

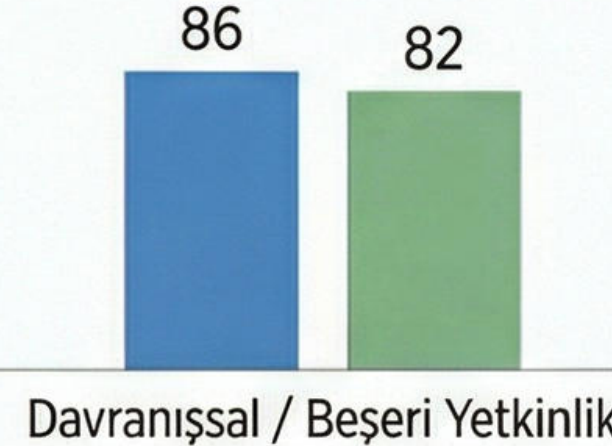
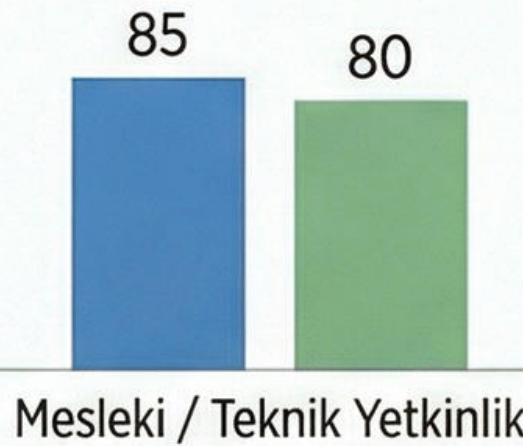
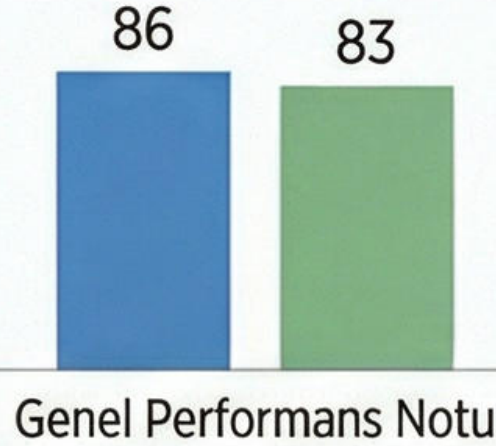


Yönetici Genel Başarı Ortalaması



Yetkinlik Alanları Karşılaştırması

Yetkinlik alanlarının karşılaştırmalı analizi.



Personel Ortalaması
Yönetici Ortalaması



Beşeri Becerilerde Güçlü Görünüm
Kurumsal iletişim ve birimler arası iş birliği düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması
Önümüzdeki dönemde teknolojik altyapıya adaptasyon temel öncelik olarak belirlenmiştir.

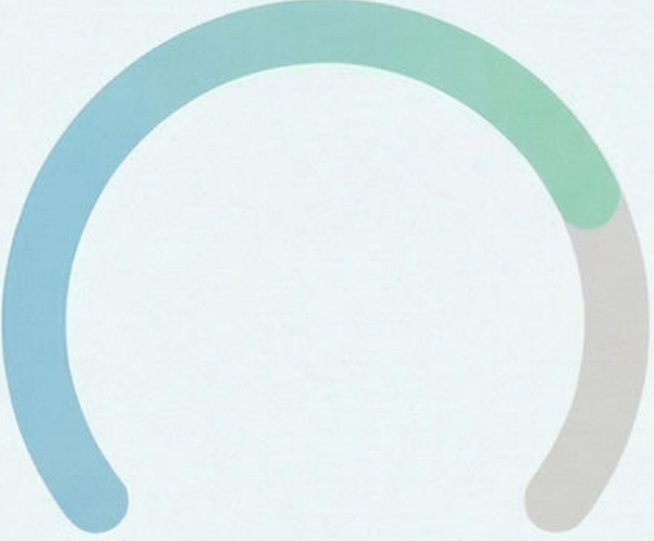


Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi
Performansın sürdürülebilirliği için sürekli eğitim programları kritik gelişim alanı olarak saptanmıştır.

2024 Yılı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Performans Karnesi

2024 yılı performansı; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi kriterleriyle ölçülmüştür. Genel tablo, personelin büyük çoğunluğunun yüksek performans sergilediği ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir sürdürülebilirlik yakalandığını göstermektedir.

PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ



Genel Performans Ortalaması:
80 Puan

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" düzeyinde değerlendirilmiştir.

Dengeli Yetkinlik Dağılımı



Mesleki Yeterlilik: 80 Puan



Davranışsal Yeterlilik: 79 Puan



Bireysel Yeterlilik: 79 Puan



Personel Gelişim Odakları



Dijital süreçlere uyum



Hizmet içi eğitimler

YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ



Genel Performans Ortalaması:
85 Puan

Yöneticiler, liderlik ve süreç yönetimi alanlarında personel ortalamasının üzerinde bir başarı sergilemiştir.

Teknik ve Kavramsal Yetenek Liderliği



Teknik Beceri: 87 Puan



Kavramsal Yetenek: 86 Puan



Beşeri Beceri: 82 Puan



Güçlü Koordinasyon Kapasitesi



Birimler arası iş birliği



Kurumsal iletişim

2024 Yılı Performans Değerlendirme Özeti: Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, genel performansın "iyi" ve "çok iyi" düzeyde olduğunu gösterirken, dijitalleşme ve eğitim alanlarını öncelikli gelişim hedefleri olarak belirlemiştir.

Kurumsal Performans ve Gelişim Odakları



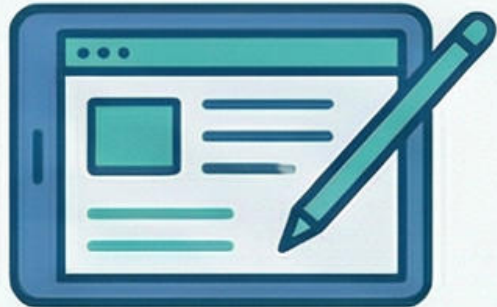
Genel Başarı Seviyesi:
"İyi" ve "Çok İyi"

Personelin büyük çoğunluğu yüksek performans düzeyinde yer alarak kurumsal hedeflerle uyum sağlamıştır.



**Güçlü Liderlik ve
Koordinasyon**

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu bir grafik sergilemiştir.



**Gelecek Odaklı
Gelişim Alanları**

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Yetkinlik ve Puan Analizi



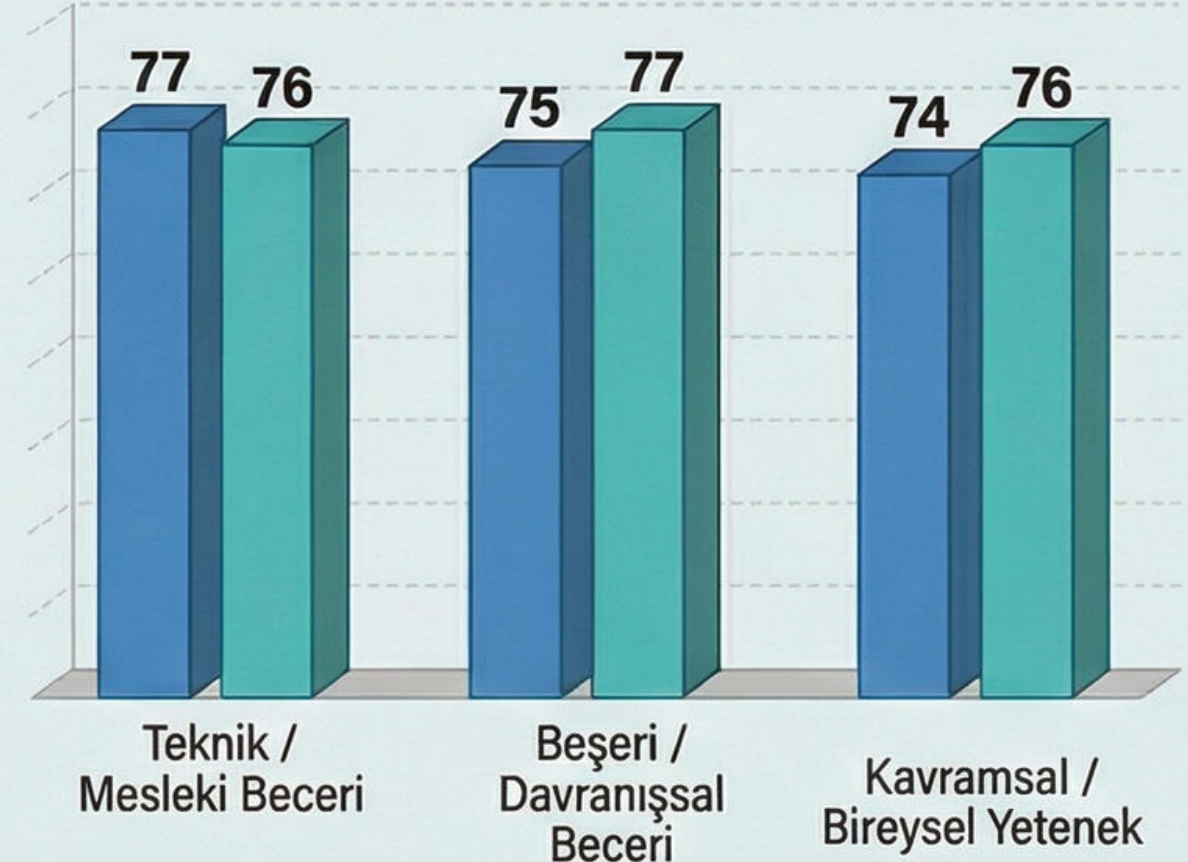
**Kurumsal Performans
Ortalaması: 76**

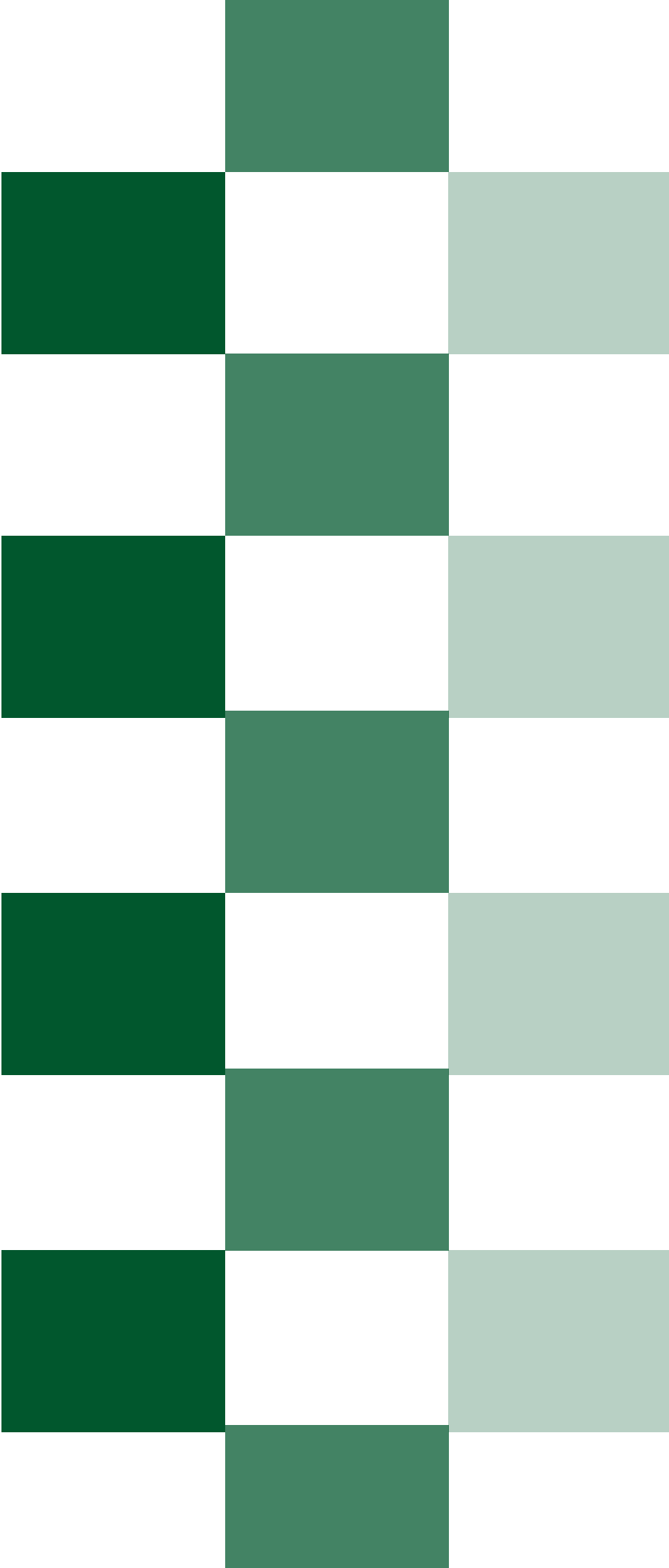
Hem yönetici hem de personel grubunda genel puan ortalaması 76 olarak dengelenmiştir.

Dengeli Yetkinlik Dağılımı

Teknik, beşeri ve kavramsal beceriler tüm birimlerde birbirine yakın ve tutarlı seviyededir.

■ Yönetici ■ Personel





REKTÖRLÜĞE BAĞLI BİRİMLER

2024 Yılı Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü Performans Değerlendirme Raporu

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiş, kurumsal hedeflerle uyumlu yüksek başarı düzeyini ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.



Yönetici Performans Analizi

81 (B Düzeyi)

Genel Performans Notu

Yönetici yetkinliklerinde dengeli bir başarı puanı elde edilmiştir.



En Yüksek Yetkinlik

Teknik Beceriler: 86 puan ile teknik beceri ve yetenek alanı en güçlü yön olarak öne çıkmaktadır.



Kavramsal ve Beşeri Yetenekler

- Kavramsal Yetenek: **82** puan
- Beşeri Yetenekler: **77** puan



Personel Performans Analizi

87

Genel Başarı Ortalaması

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" (A Düzeyi) performans sergilemiştir.



Dengeli Yetkinlik Dağılımı

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik alanlarının tamamında **87** puanlık eşit başarı sağlanmıştır.



Gelişim Odaklı Alanlar

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.

Puan Ortalamaları Karşılaştırması

Değerlendirme Grubu	Performans Notu	Teknik/Mesleki Yeterlilik
Yönetici Grubu	81	86
Personel Grubu	87	87

2024 Yılı Hukuk Müşavirliği Performans Karne Özeti

KTÜ (Karadeniz Teknik Üniversitesi) Hukuk Müşavirliği - Performans Sonuçları ve Gelişim Alanları

Personel Performans Analizi



Personel grubu mesleki, davranışsal ve bireysel yeterliliklerde yüksek başarı sergilemiştir.



10 personelden 7'si en üst başarı dilimi olan A düzeyinde yer almıştır.

Yeterlilik Alanı Ortalamaları

Mesleki Yeterlilik



Davranışsal Yeterlilik



Bireysel Yeterlilik



Yönetici Performansı ve Stratejik Odak



Yönetici Performansı:
84 Puan (B Düzeyi)

Yönetim kademesi liderlik ve koordinasyon alanlarında dengeli bir profil çizmektedir.

Dengeli Beceri Dağılımı

Beşeri Beceri



Teknik, beşeri ve kavramsal yeteneklerin tamamı 84-85 bandında tutarlı bir grafik sergilemektedir.

Gelecek Odaklı Gelişim Alanları



Dijital Süreçlere
Uyumun Artırılması



Hizmet İçi Eğitimlerin
Güçlendirilmesi

2024 Yılı İç Denetim Birimi Performans Sonuçları Özeti

2024 yılı performans değerlendirmesi, yönetici ve personelin görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi kriterleri üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, genel olarak yüksek performans ve sürdürülebilir kalite anlayışına işaret etmektedir.

Performans ve Yetkinlik Skorları



Genel Performans Ortalaması

Personelin genel başarı düzeyi "İyi" ve "Çok İyi" kategorilerinde yoğunlaşmıştır.



Davranışsal Yeterlilik

81 Puan



Bireysel Yeterlilik

78 Puan



Mesleki Yeterlilik

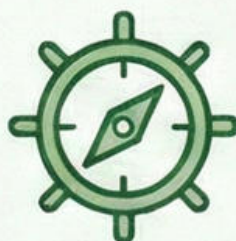
75 Puan

En Yüksek Yetkinlik

Davranışsal (81 Puan):

Kurumsal iletişim ve görev bilinci alanlarında güçlü performans.

Kurumsal Değerlendirme ve Gelişim Odakları



Yönetici Liderliği ve Koordinasyon

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu sonuçlar almıştır.



Kritik Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Değerlendirme sonuçları kurumsal hedeflerle tam uyum göstermektedir.

2024 Yılı İSG Birimi Performans Değerlendirme Raporu

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi kriterleri üzerinden objektif verilerle yapılmış, personelin yüksek performansı ve yöneticilerin güçlü liderliği ortaya konmuştur. Dijitalleşme ve eğitim, temel gelişim alanlarıdır.



PERSONEL PERFORMANS TABLOSU

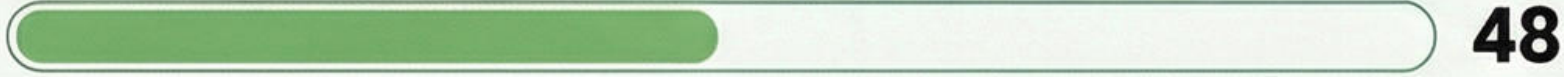
Genel Başarı Düzeyi: İyi ve Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu belirlenen kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek performans düzeyinde yer almaktadır.

Mesleki Yeterlilik



Davranışsal Yeterlilik



Bireysel Yeterlilik



YÖNETİCİ PERFORMANS TABLOSU

Güçlü Liderlik ve Süreç Yönetimi

Yöneticiler; koordinasyon, liderlik ve kurumsal iletişim alanlarında olumlu bir performans sergilemiştir.

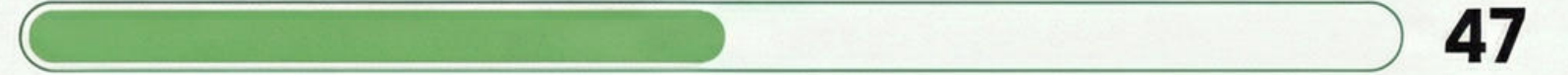
Teknik Beceri



Beşeri Beceri



Kavramsal Yetenek



GELECEK VİZYONU VE GELİŞİM



Dijital Süreçlere Uyum

Gelecek dönemde dijital süreçlerin işleyişe entegrasyonu birincil öncelik olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Sürekli gelişim için personel eğitim faaliyetlerinin artırılması hedeflenmektedir.

2024 Yılı Proje Üretim Merkezi Performans Karnesi



Güçlü Yönetim ve Liderlik

Yöneticiler; liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında tam not almıştır.

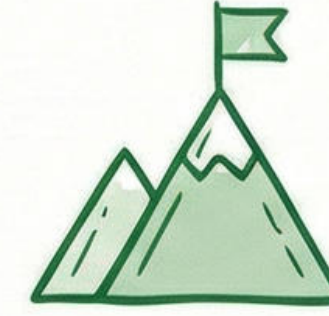


Kurumsal İletişimde Artış

Birimler arası iş birliği ve iletişim düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.

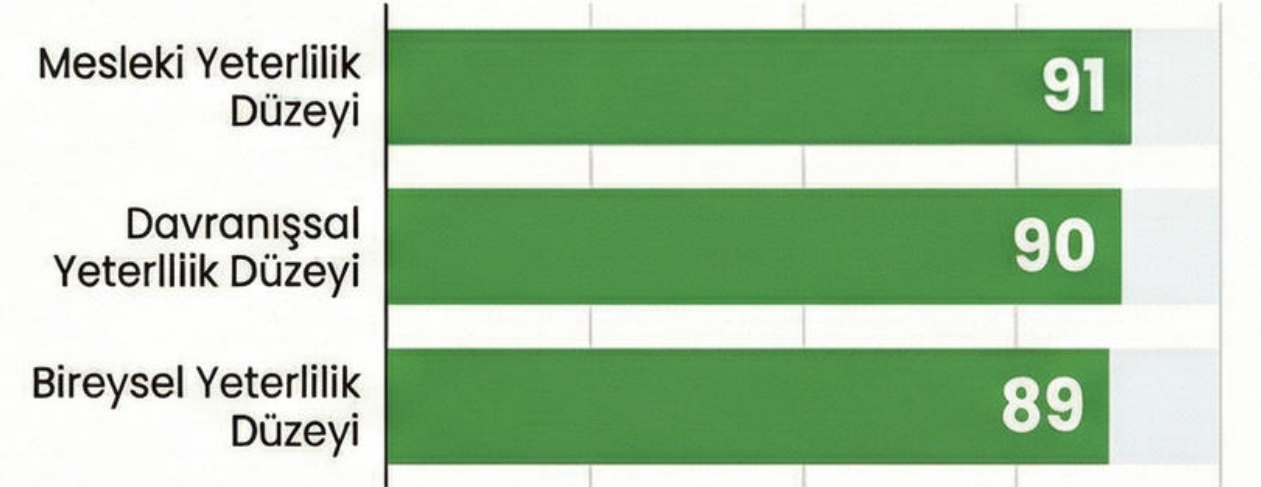


Yetkinlik Analizi ve Gelişim Alanları



Mesleki Yeterlilikte Zirve (91 Puan)

Personelin teknik ve mesleki donanımı en yüksek puan alan yetkinlik alanı olmuştur.



Dijital Dönüşüm ve Eğitim Odağı

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler, öncelikli gelişim alanı olarak belirlenmiştir.

2024 Yılı Sivil Savunma Uzmanlığı Performans Karnesi

2024 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve mevzuata uygunluk gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Personel ve yöneticilerin genel başarı düzeyleri ile geleceğe yönelik gelişim alanları belirlenmiştir.

GENEL PERFORMANS VE STRATEJİK GÖRÜNÜM



Genel Başarı Düzeyi: İyi ve Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu yüksek performans göstererek kurumsal hedeflerle tam uyum sağlamıştır.



Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler; süreç yönetimi ve birimler arası iş birliği alanlarında olumlu performans sergilemiştir.



Odak Noktası: Dijitalleşme ve Eğitim

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

PERFORMANS VE YETERLİLİK METRİKLERİ



90 PUANLIK ÜSTÜN PERFORMANS

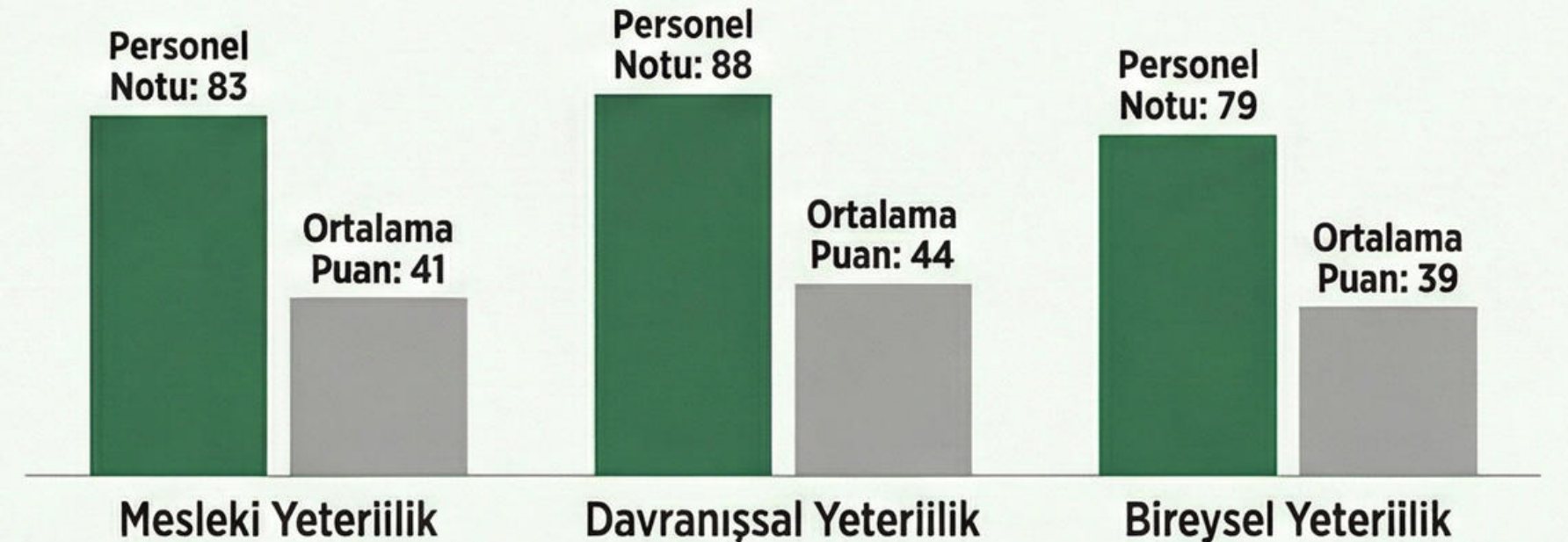
Değerlendirilen personel bazında ulaşılan en yüksek genel performans notu.



Davranışsal Yeterlilik Önde

Personel yetkinliklerinde davranışsal göstergeler, mesleki ve bireysel puanların üzerinde seyretmektedir.

Personel Bazlı Yeterlilik Puanları Karşılaştırması (Ortalama ile)



Teşekkürler!



DOKÜMAN KAPSAMI VE DÖNEM



2024 Yılı Performans Esasları

2024 yılına ait performans ölçümleme ve değerlendirme standartlarını belirleyen temel dokümandır.



Geçerlilik Dönemi: 2024

Bu yönergeler yalnızca 2024 faaliyet yılı içerisindeki değerlendirme süreçlerini kapsar.

UYGULAMA AMACI



Performans Değerlendirme Çerçevesi

Kurumsal hedeflerle bireysel performansın uyumlandırılmasını amaçlayan resmi rehber.