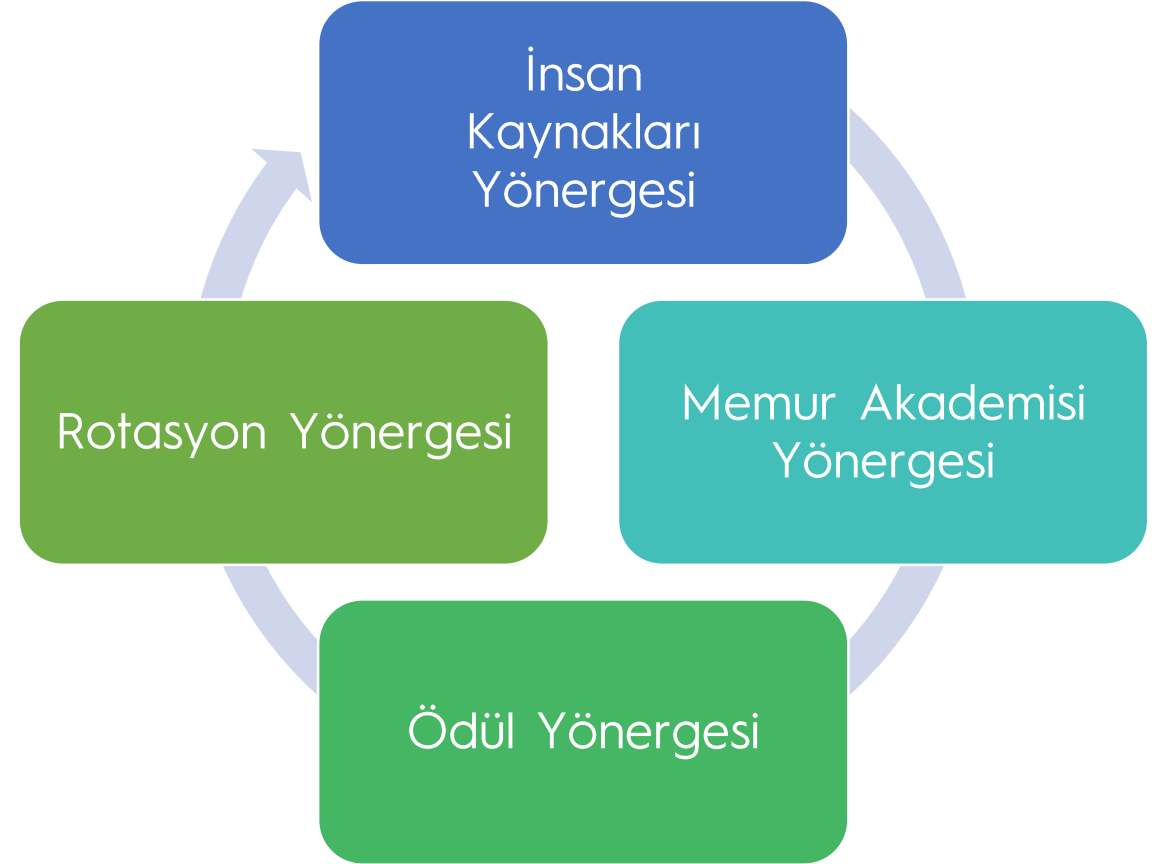


KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ

PLANLAMA, EĞİTİM VE PERFORMANS ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ
PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI

- Üniversitemiz insan odaklı yönetim anlayışıyla birlikte son yıllarda idari personeli için insan kaynakları uygulama ve projelerini yönergelerle kurumsallaştırmaktadır.
- Yönergeleştirilen bu süreçler tüm personelin eşit şartlarda faydalanabileceği şeffaf, öngörülebilir ve adil bir sistemi oluşturmaktadır.
- Personelin doğrudan fikirlerini önceleyen bu sistemler eğitim, gelişim, kariyer gelişimi ve ödül temalarından oluşmaktadır.



Hangi Yönerge Ne İşe Yarıyor?

İnsan Kaynakları Yönergesi

- Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması
- İnsan Kaynakları İhtiyaç Analizi
- Performans Değerlendirme (Bireysel düzeyde)

Memur Akademisi Yönergesi

- Oryantasyon ve Aday Memur Eğitimleri
- Hizmet İçi Eğitimler
- Yetenek Havuzu Yolculuğu

Ödül Yönergesi

- İdari Hizmet Ödülü, Vefa Ödülü, Yılın Genç Kıvılcım Ödülü, Yılın Yaşam Boyu Başarı Ödülü, Yılın İnovatif İş Gören Ödülü, Yılın Sağlık Kahramanı Ödülü, Yılın Teknolojik Çözümler Üreten İş Gören Ödülü, Yılın Yeşil İzler Ödülü, Yılın Engelleri Aşan İş Gören Ödülü, Yılın Değer Katan İş Göreni Ödülü, Yılın Dönüşümcü Lider Ödülü, Yılın Verimlilik ve Maliyet Tasarrufu Ödülü

Rotasyon Yönergesi

- İş Basitleştirme
- İş Rotasyonu
- İş Genişletme
- İş Zenginleştirme
- Ekibe Dayalı İş Dizaynı
- Kariyer Geliştirme Fırsatı

YÜRÜRLÜĞE GİREN BU YÖNERGELERLE BUGÜNE KADAR NELER YAPILDI?

Yetkinlik Zırhlı Kariyer Yolculuğu
YÖKAK ÖRNEK UYGULAMA



**8 İDARİ POZİSYONA
ATAMALAR YAPILDI**

Sıra
SENDE!

MEMUR AKADEMİSİ YÖKAK ÖRNEK UYGULAMA | 2024



Üniversitemizde işe başlayan yeni personelin ilk gününde uyum eğitimleriyle başlayan eğitim ve gelişim yolculuğu **Yetenek Havuzu Yolculuğu** ile kurum içerisinde idari göreve atanmaktadır.

Sıra
SENDE!

KTÜ ÖDÜLLERİ

YÖKAK ÖRNEK UYGULAMA I 2024

TRABZON VALİLİĞİ BAŞARI BELGESİ I 2024

GENEL ŞARTLAR

- TEKLİFİN YAPILDIĞI TARİHTE ÜNİVERSİTEDE ÇALIŞIYOR OLMAK
- A DÜZEYİ PERFORMANSA SAHİP OLMAK
- DİSİPLİN CEZASI ALMAMIŞ VEYA SİLİNMİŞ OLMAK

KATEGORİLER

- 1 YILIN GENÇ KIVILCIM ÖDÜLÜ
- 2 YILIN YAŞAM BOYU BAŞARI ÖDÜLÜ
- 3 YILIN İNOVATİF İŞ GÖREN ÖDÜLÜ
- 4 YILIN SAĞLIK KAHRAMANI ÖDÜLÜ
- 5 YILIN TEKNOLOJİK ÇÖZÜMLER ÜRETEBİLİŞ GÖREN ÖDÜLÜ
- 6 YILIN YEŞİL İZLER ÖDÜLÜ
- 7 YILIN ENGELLERİ AŞAN İŞ GÖREN ÖDÜLÜ
- 8 YILIN DEĞER KATAN İŞ GÖREN ÖDÜLÜ
- 9 YILIN DÖNÜŞÜMCÜ LİDER ÖDÜLÜ
- 10 YILIN VERİMLİLİK VE MALİYET TASARRUFU ÖDÜLÜ

Sıra
SENDE!

KTÜ PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ

YÜKSEKÖĞRETİM EKOLOJİSİNE ÖRNEK UYGULAMA

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ



YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINA ÖZEL
360 Derece Performans Yönetim Sistemi



SÜRDÜRÜLEBİLİR VE GELİŞTİRİLEBİLİR ALGORİTMA
Adil | Bilimsel | Geçerli | Güvenilir



HEM DEĞERLENDİRİYOR HEM DE DEĞERLENDİRİLİYOR
İlk Amir | Akran | Ast



ktu.edu.tr/personel



Sistemi Talep Eden Kurumlar:

1. Düzce İl Özel İdaresi
2. Kastamonu Üniversitesi
3. Bartın Üniversitesi
4. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

Sıra
SENDE!

Geri bildirimlerinize şekillendirdiğimiz bu yolculukta sizlerin eşit iş yüküne sahip olmanızı ve sevdiğiniz işi yapmanızı sağlamak için ‘Vizyon 2028’ projeksiyonumuzu ilan ediyoruz.

BİRLİKTE BAŞARIYORUZ!

- ❖ Yükselen Kurumsal Aidiyet
- ❖ Oryantasyon Gezileri
- ❖ Oryantasyon Eğitimleri
- ❖ Modüler Eğitimler
- ❖ Yetenek Havuzu
- ❖ Görevde Yükselme
- ❖ Ünvan Değişikliği
- ❖ Performans Değerlendirme
- ❖ Ödüllendirme
- ❖ Terfi Belge Takdim Törenleri
- ❖ Veda Törenleri

VİZYON 2028

- ❖ Norm Kadro
- ❖ İş Analizi
 - ❖ İşyükü Analizi
 - ❖ İşgücü Analizi
- ❖ İnsan Kaynakları Karnesi
 - ❖ Performans Notu
 - ❖ Eğitim
 - ❖ Yetkinlik
 - ❖ Sertifika
- ❖ Yetkinliklere Dayalı İş Dizaynı
 - ❖ İş Basitleştirme
 - ❖ İş Zenginleştirme
 - ❖ İş Rotasyonu
 - ❖ İş Genişletme

«**Sıra Sende!**» mottosuyla 2026 yılında;

- KTÜ Yetenek Havuzunda yer alıp idari görevlere atanmak istiyorsan **A** veya **B** düzeyi performansa sahip olmalısın
- KTÜ Ödüllerinden bir tanesine sahip olmak istiyorsan **A** düzeyi performansa sahip olmalısın.
- **Peki, Üniversitemizde Performans Nasıl Ölçülüyor?**

NASIL BİR SİSTEM?

GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER ÖDÜLLENDİRME

GELİŞTİREN
OBJEKTİF

GÜVENİLİR

FIRSATLAR SUNAN ŞEFFAF GÜVENİLİR ADİL GEÇERLİ ÖZLÜK HAKKIMI KORUSUN

ÖDÜLLENDİRME

OBJEKTİF DESTEK OLAN ÖDÜLLENDİRME
DESTEK OLAN FIRSATLAR SUNAN

EŞİTLİKÇİ

DEĞER KATAN OBJEKTİF ÖZLÜK HAKKIMI KORUSUN
EŞİTLİKÇİ GELİŞTİREN GEÇERLİ

GELİŞTİREN GÜVENİLİR

KARİYER

GEÇERLİ EŞİTLİKÇİ

OBJEKTİF

ŞEFFAF

ADİL GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER

DESTEK OLAN ÖZLÜK HAKKIMI KORUSUN
ŞEFFAF FIRSATLAR SUNAN ÖDÜLLENDİRME

DESTEK OLAN GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER

EŞİTLİKÇİ

GEÇERLİ

ŞEFFAF GÜVENİLİR

ÖZLÜK HAKKIMI KORUSUN

OBJEKTİF

OBJEKTİF ÖDÜLLENDİRME

GELİŞTİREN

GEÇERLİ

EŞİTLİKÇİ DESTEK OLAN

ADİL

FIRSATLAR SUNAN ŞEFFAF GEÇERLİ

ÖZLÜK HAKKIMI KORUSUN

ÖDÜLLENDİRME İYİLEŞTİREN

ÖZLÜK HAKKIMI KORUSUN ŞEFFAF FIRSATLAR SUNAN
ÖDÜLLENDİRME DESTEK OLAN

GÜVENİLİR GEÇERLİ EŞİTLİKÇİ

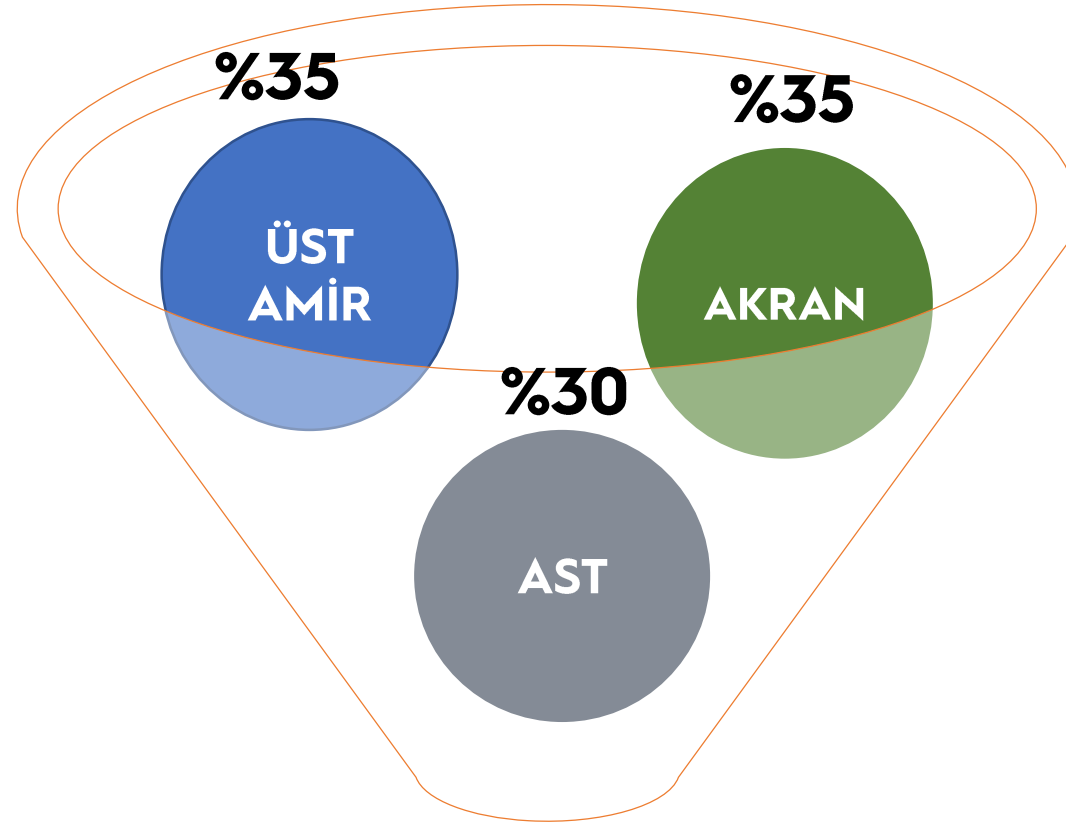
İYİLEŞTİREN

GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER

360 derece Geri Bildirim Yaklaşımı (360 derece Performans Değerlendirme Yaklaşımı)

- Bilimsel yayınlar, özel sektör uygulamaları, Sağlık ve Milli Eğitim Bakanlığı uygulamaları incelenerek Üniversitemize en uygun değerlendirme yaklaşımı olan 360 derece geri bildirim kullanılmasına iç ve dış paydaşlarımızın da görüşü alınarak karar verilmiştir.
- Üç farklı değerlendirici grubu **yönetici ve personel** düzeyinde ayrı ayrı olmak üzere **fiilen birlikte çalışanlardan** oluşturulmuştur.
- Her grupta birçok personel bulunmaktadır. Dolayısıyla yanlı ve tutarsız değerlendirmelerin önüne geçilmektedir.
- Yönetici ve personel birbirine puan verebilmektedir.

360 derece Geri Bildirim Yaklaşımı | 360 derece Performans Değerlendirme Yaklaşımı



Performans Notu

1/3
En Az
Oranında
Değerlendirici

1. Değerlendirici

- Performansı değerlendirilen personelin hiyerarşik olarak bir üst amiri olan ve **fiilen birlikte çalıştığı yöneticisi konumunda görevli bulunan üst yöneticilerden en az 1/3 oranında** kişinin değerlendirmesi talep edilir ve yapılan değerlendirmelerin **aritmetik ortalaması** alınarak I. Performans Değerlendirme puanı belirlenir.

2. Değerlendirici

- Performansı değerlendirilen personelin **hiyerarşik olarak üst amiri olmayan ve aynı kademedeki fiilen birlikte çalıştığı personellerden (akran) en az 1/3 oranında** kişinin değerlendirmesi talep edilir ve yapılan değerlendirmelerin **aritmetik ortalaması** alınarak II. Performans Değerlendirme puanı belirlenir.

3. Değerlendirici

- Performansı değerlendirilen personelin **hiyerarşik olarak bir ast personel olan ve fiilen birlikte çalıştığı ast konumunda** görevli bulunan çalışanlardan **en az 1/3 oranında** kişinin değerlendirmesi talep edilir ve yapılan değerlendirmelerin **aritmetik ortalaması** alınarak III. Performans Değerlendirme puanı belirlenir.

İSTİSNAİ DURUMLAR

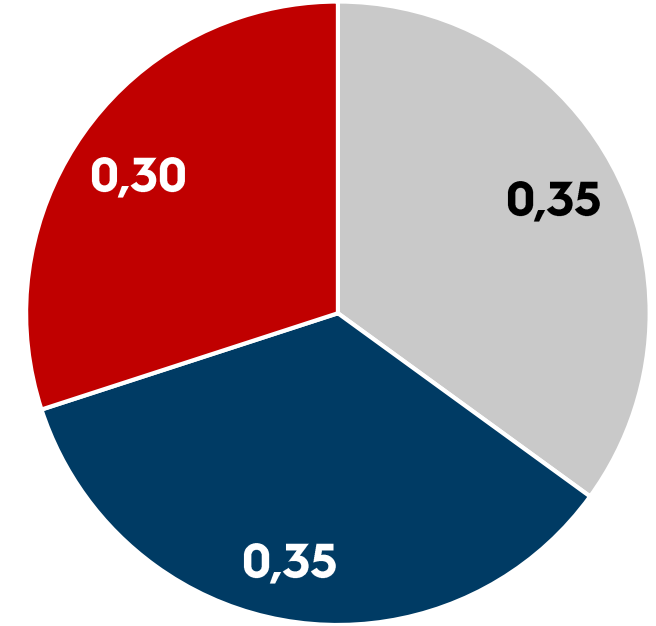
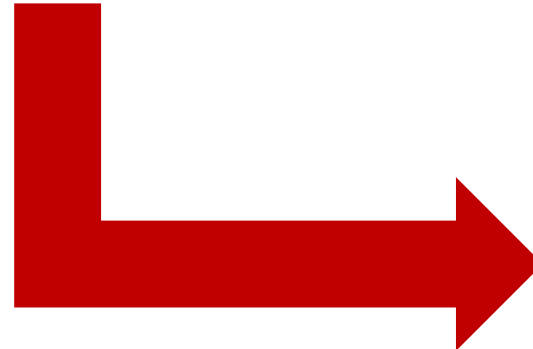
- Birimlerde tek çalışan personel veya astı olmayan personel olması durumunda yetersiz sayıda değerlendirici olduğu anlamına gelmektedir. Yeterli sayıda değerlendiricisi bulunamayan personel için **en az 1/3 oranında** değerlendirici olması koşuluyla aşağıdaki değerlendirici gruplarından seçimler yapılır:
 - **Yakın birimlerde ki diğer çalışanlar (Akran),**
 - **Hizmet alan kişiler (Öğretim üyesi/Öğretim elemanı),**
 - **İkinci bir üst amir,**
- Her birim için ayrı ayrı birim yöneticilerinin görüşü alınarak değerlendirici grupları birim düzeyinde tanımlanmaktadır. Yani, personel seçimi değil birim seçimi yapılmaktadır.
- Performansı değerlendirilecek personel ile değerlendirici arasında 3. dereceye kadar akrabalık bağı olmamasına dikkat edilmektedir.



- 1** Ölçüm anketlerinin geçerlik ve güvenirliği pilot çalışmalardan elde edilen veriler kullanılarak **IBM SPSS Statistics** paket programı ile sağlanmaktadır.
- 2** Birim organizasyon yapıları ve değerlendirici grupları birimlerden gelen ilişki ağlarına göre sağlanmaktadır. Atamalarda tüm birimlerde benzer gruplamalar yapılmaktadır.
- 3** Kontrol mekanizmaları aracılığıyla tutarsız değerlendirmeler yazılım sayesinde elimine edilmekte ve değerlendiricinin yeniden değerlendirme yapılması istenmektedir.

Performans Puanı Karması

Performans değerlendirme
100 (yüz) tam puan
üzerinden yapılır.



- 1. Değerlendirici (Üst)
- 2. Değerlendirici (Akran)
- 3. Değerlendirici (Ast / Hizmet alan)

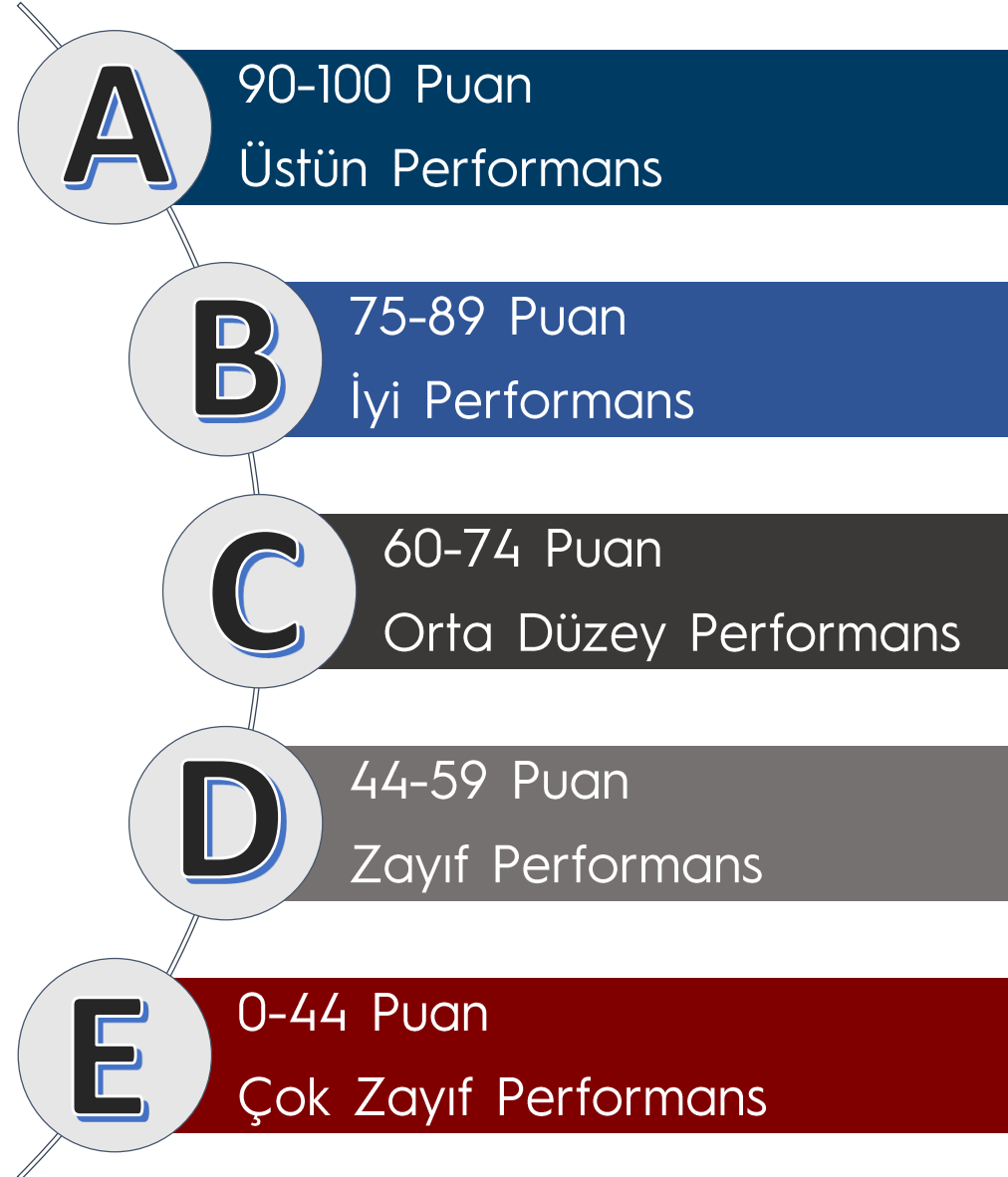
Niteliklerin Sana Puan Olarak Dönsün

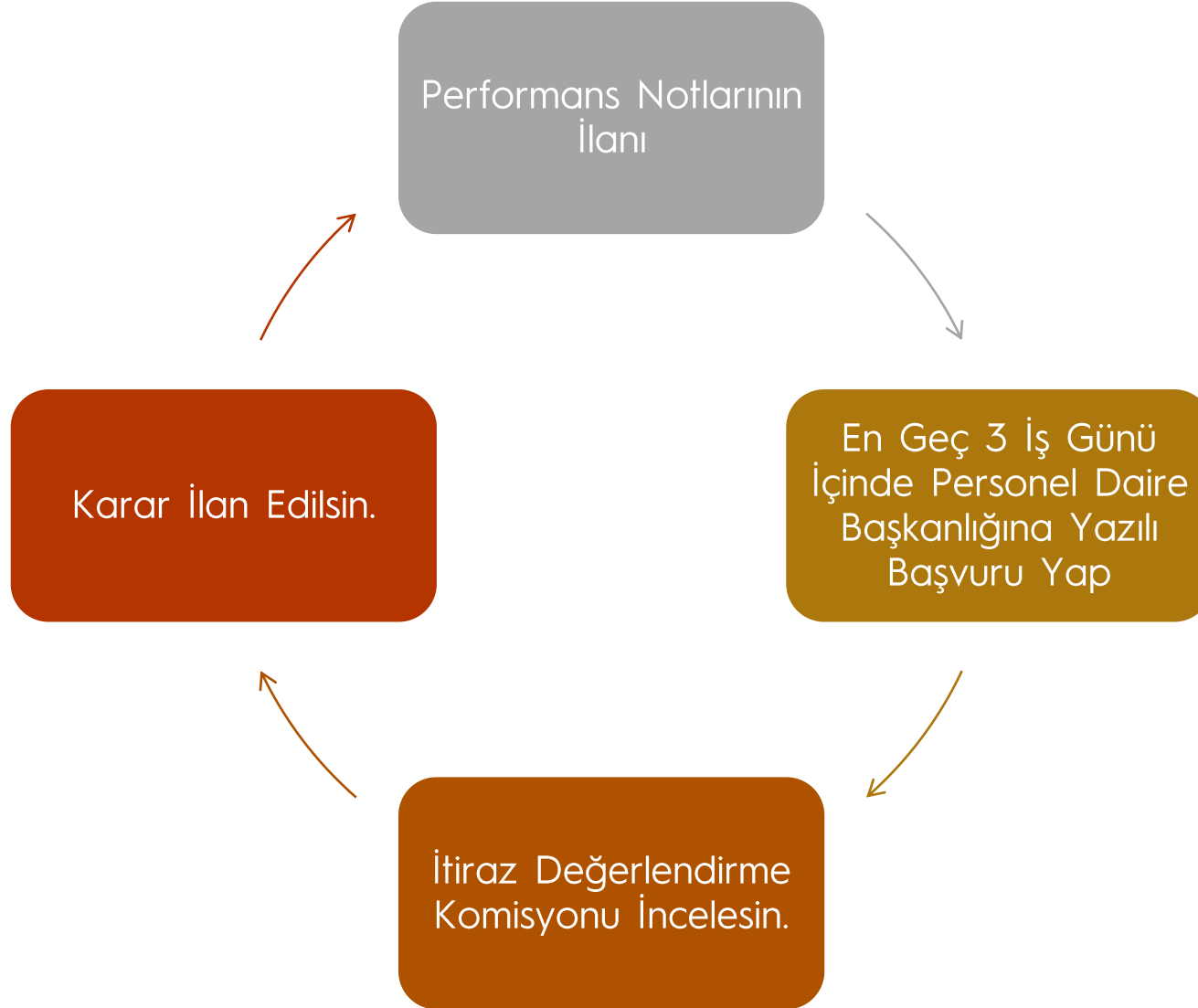


**Memur Akademisi eğitimlerine katılarak
ilave artı puanlar elde edebilirsin.**



Performans Düzeyleri

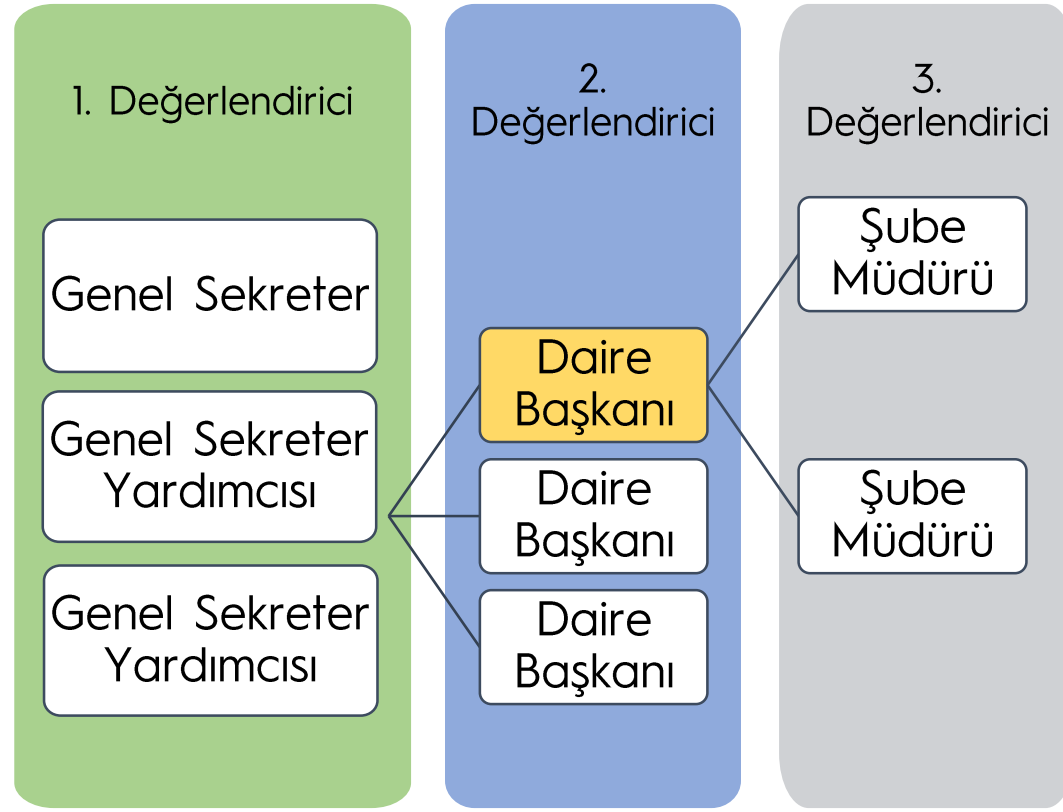




İtiraz Süreci

İtiraz Komisyonu
Genel Sekreter,
Genel Sekreter Yardımcısı,
Personel Daire Başkanı,
Hukuk Müşaviri.

**Sarı renkli
Daire
Başkanının
puanı nasıl
hesaplanıyor?**



Genel Sekreter : 85
Genel Sek. Yar : 80
Genel Sek. Yar : 75

Aritmetik Ort. : 80
Oranlama (0,35) : 28

Daire Başkanı : 80
Daire Başkanı : 85
TOPLAM : 165

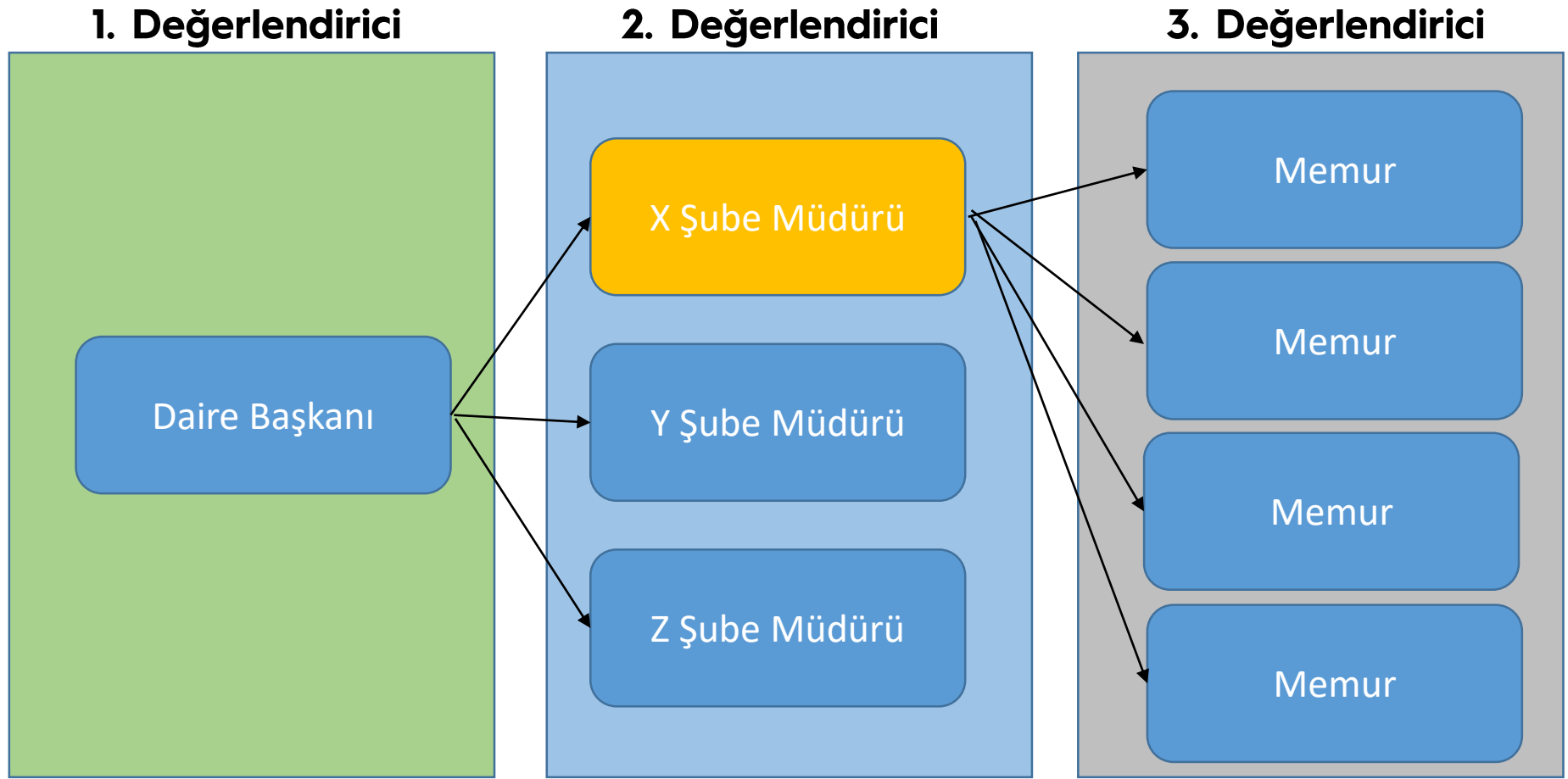
Aritmetik Ort. : 82,5
Oranlama (0,35) : 28,87

Şube Müdürü : 95
Şube Müdürü : 95
TOPLAM : 190

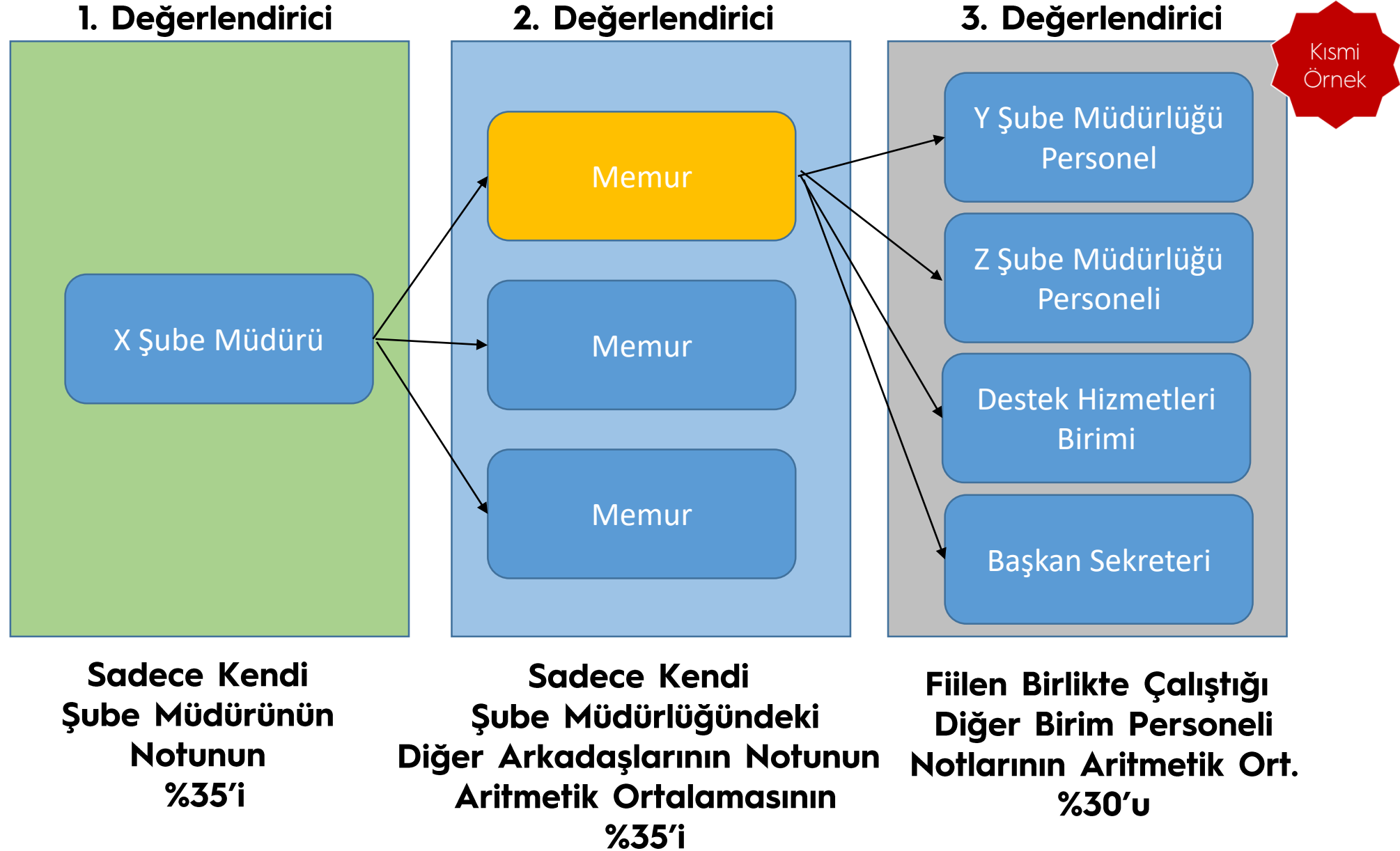
Aritmetik Ort. : 95
Oranlama (0,30) : 28,50

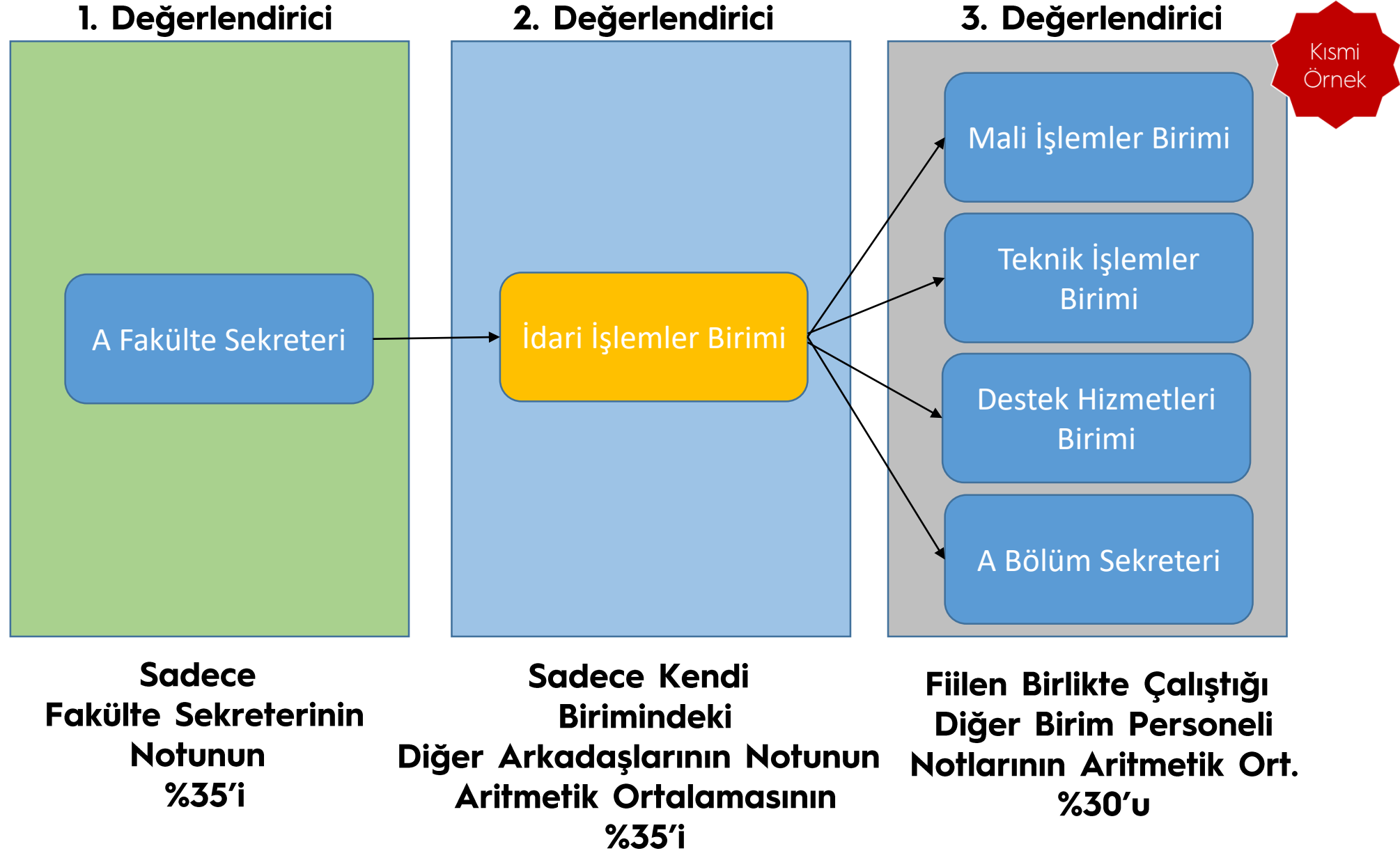
Performans Notu: **85,37**

B düzeyi : iyi performans



Değerlendiriciler	Değerlendirme Notu
1. Değerlendirici (Üst Amiri)	$(1 \text{ DB}/1) \times 0,35 = A$
2. Değerlendirici (Akranı)	$(2 \text{ Şube Müdürü}/2) \times 0,35 = B$
3. Değerlendirici (Astı/Hizmet Alan)	$(4 \text{ Memur}/4) \times 0,30 = C$
Şube Müdürü'nün Performans Notu	$A + B + C$





CEZA, SÜRGÜN, HAK KAYBI DEĞİL ÖDÜLLENDİRMEK

Peki, insan kaynağımız bu süreçte neleri elde edebilecek?

A ve B Düzeyi Performans

KTÜ Yetenek Havuzu Yolculuğu: İlgili mevzuat gereğince Rektörümüzün kurum içerisindeki idari kadrolara atama yetkisi tamamen kendisine aittir. Bu yetkinin özellikle eğitim ve gelişim yolculuğuyla birlikte kurum içerisinde de fiilen çalışma arkadaşlarınca takdir edilen personelin atanmasına vesile olarak kullanılmasını içermektedir.

KTÜ Ödülleri: Yıllar itibariyle öneri ve teklif süreçleriyle yönetilen ödüllendirme süreçlerinin özellikle fiilen birlikte çalıştığı amir, akran ve ast/hizmet sunduklarının takdirini alan ve kamu yararına yenilik katan personelin önerilebileceği şeffaf ve öngörülebilir bir sisteme alt yapı sağlamaktadır.

İş Zenginleştirme veya İş Genişletme: Çalıştığı birimde yetkinliklerini tam anlamıyla kullanamayan ve kendini geliştirebileceği farklı bir birimde çalışmak isteyen personelin rotasyon süreciyle birlikte kariyer gelişimine destek sağlamaktadır.

Peki, insan kaynağımız bu süreçte neleri elde edebilecek?

C, D ve E Düzeyi Performans

- ✗ ÖZLÜK HAKLARI
- ✗ MAAŞ
- ✗ GÖREVDE YÜKSELME
- ✗ UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ
- ✗ İZİN
- ✗ ROTASYON (SÜRGÜN)
- ✗ HAK KAYBI
- ✗ TALEP/İSTEK/ÖNERİ

Kesinlikle Etkilenmemektedir.
Kesinlikle İşlem
Yapılmamaktadır.

- İlgili kanun ve mevzuatlarla sahip olunan tüm haklar korunmaktadır.
- Beşeri ilişkiler etkilenmemektedir.

DİKKAT!

- Yönetici ve çalışma arkadaşlarınızı değerlendiriyorken **365 günü** dikkate alınız.
- Eski ve yeni iyi ve kötü olayların etkisinde olmadan **adil, merhametli, vicdani değerleri gözeterek objektif değerlendirmelerde** bulununuz. Çünkü bu değerlendirmeler arkadaşınızın kariyer gelişimine ve ödüllendirilmesine doğrudan etki etmektedir.
- Fiilen birlikte çalışmadığınız personelin karşınıza çıkması durumunda lütfen «**Birlikte Çalışmıyorum**» butonuna tıklayınız. Aksi halde o personelin notu hesaplanmayabilir. Olumsuz sonuçlar almasına sebep olabilirsiniz.
- Akrabalık bağınız olan personeli «**Akrabalık Bağım Bulunmaktadır**» butonuna tıklayarak değerlendirme yapmayınız. Bu butona tıklanmadığı durumda ilgili personelin notu hesaplanmayabilir.
- Yalnız 5 yıldız veya yalnız 1 yıldız vermeniz durumu veya zikzak gibi tutarsız değerlendirmeler sistem tarafından tespit edilmekte olup **tekrar değerlendirme yapmanız istenecektir**. Lütfen soruları dikkatli okuyunuz ve tarafsız bir değerlendirme yapınız.

DİKKAT!

- Verilen puanlar personel, yönetici veya herhangi biri tarafından gözümlenememektedir.
- Gayri resmi ve gerçeği yansıtmayan **söylemleri dikkate alarak ve endişelenerek iyi veya kötü notlandırma yapmayınız.**
- Üst, akran ve diğer birimlerden gelen birçok puanla performans notu hesaplanmaktadır. Lütfen, «Ben sana 80-90-100 puan verdim» gibi söylemleri dikkate almayınız.
- Verilen puanlar bilişim teknolojileri kullanılarak algoritmalar tarafından hesaplanmaktadır.
- Yöneticiler sadece personelin yeterlilik ve yetkinlik düzeyleri ile performans notlarını gözümlüleyebilmektedir.
- Notun hesaplanamama durumunu süreçte hem yönetici hem de personel kendi ekranlarından takip edebilecektir.
- Tutarsız değerlendirme yapan personel yönetici ekranlarına yansıtılmaktadır.
- KTÜ MOBİL uygulaması ile telefonlardan kolay erişim sağlanarak performans notu verilebilecektir.

Beni Kim Değerlendiriyor?

Merak ediyorsanız tıklayınız:

<https://www.ktu.edu.tr/personel/bys-organizasyon-yapisi>

Personel Daire Başkanlığı web sayfasında

Hizmetler > Planlama, Eğitim ve Performans > Dijital Organizasyon Yapısı

Pencerelerden kendi biriminizi seçiniz ve Word dosyasını inceleyerek hangi birimin hangi birime puan verdiğini inceleyebilirsiniz.

**Yakında
Çevrim İçi Bilgilendirme Toplantısı ile
Değerlendirme ve Sonuç Ekranları
Sizlerle Paylaşılacaktır.**

Detaylı Bilgi İçin:
4377 veya 4477 veya ktu_pep@ktu.edu.tr

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ

PLANLAMA, EĞİTİM VE PERFORMANS ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ
PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI