

Personel Daire Başkanlığı BİDR

2024

A. Liderlik, Yönetişim ve Kalite

A.1. Liderlik ve Kalite

A.1.1. Yönetişim Modeli ve İdari Yapı

Üniversitemizin stratejik plan hedeflerine göre Daire Başkanlığımızın [misyonu](#), [vizyonu](#) ve [temel değerleri](#) belirlenmiş olup çalışma yapımızla belirlenen [organizasyon şemamız](#) ile güncel halleriyle [web](#) sayfamızda kamuoyuyla paylaşılmıştır. Üniversitemiz akreditasyon sürecine katkı sağlayabilmek adına kalite komisyonumuz oluşturulmuş ve yıllık toplantı [takvimimize](#) göre [toplantılar](#) gerçekleştirilmiştir. Yapılan memnuniyet anketlerinin sonuçları, bize yazın ara yüzünden gelen mesajlar ve sözlü olarak alınan geri bildirimler iş yükü ve personel iş yükünü dengeleme yönündeki çalışmalara karar verme alanında katkı sağlamakta olduğu için Daire Başkanı liderliğinde yönetim kadrosuyla yapılan toplantılarda (Pazartesi 08.30 ve Cuma 14.30) değerlendirilmektedir.

A.1.2. Liderlik

Yönetişim modeli iyi uygulama örneği olarak; insana ve bulunduğumuz sosyal çevreye yararlı olabilmek adına insan kaynağını en iyi şekilde yönetebilmek için gelişen teknoloji ve değişen ihtiyaçlara uygun olarak [görev tanımı](#) belirlenmiş ve [yönergesi](#) web sayfamızdan paylaşılmış olan [memur akademisi](#) çatısı altında eğitimler verilmiştir. Bu eğitimler için paydaş olduğumuz Kurumumuz personellerinin talepleri doğrultusunda [takvim](#) oluşturulmuştur. Eğitimi veren akademisyen ve verilen eğitimin memnuniyet seviyeleri her eğitim sonucunda [anketlerle görüş](#) alınarak ölçülmüştür. Nitelik olarak üst seviyede hizmet verebilmek, pozitifte doğru dönüşüm içerisinde olabilmek adına Öğretim üyesi ve öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanları ve idari personellerin işe alımlarda başvuru yaptıkları online başvuru sistemleri (1-2) geri bildirim mekanizmasıyla bize dönüş sağlanmakta ve sistem iyileştirmeleri sürekli olarak yapılmaktadır. Sayfamızda yayınladığımız yönergeleri daha anlaşılır ve aranan bilgiye daha kolay ulaşım için personellerimize [hareketli yönerge](#) ve engelli personellerimizin de yararlanabilmesi için ayrıca seslendirmeli [izin robotunu](#) personellerimizle paylaştık.

Çalışma grupları oluşturarak süreçlerimizin kurumsallaşması ve belirsizliklerin azalabilmesi adına kalite komisyonumuzun [aldığı kararlar](#) "[İdari Personel Oryantasyon El Kitabı](#)", "[KTÜ Muvafakat Usul ve Esaslar](#)", "[KTÜ Personel Disiplin ve Ceza Soruşturması Rehberi](#)", "[İzin Robotu](#)", çalışmalarını yapıp web sayfamızda paylaşılmıştır.

A.1.3. Kurumsal Dönüşüm Kapasitesi

Teknolojinin gelişimi, ekolojik çevrenin korunması, rekabet koşulları ve üniversitemizin kurumsallaşma süreçleri nedenleriyle tüm dokümanlarda dijitalleşme sürecine girilmiştir. Bu amaca hizmet edebilmek adına kâğıt tasarrufu ve zamanı daha iyi kullanabilmek adına işçi personelimizde hala fiziki olarak yürütülen izin yazışmalarını EBYS üzerinden yapılmaya başlandı. Akademik personel görevlendirme talepleri Kurumumuz üretimi olan BYS (Bilgi Yönetim Sistemi) üzerinden

tarafımıza gelmekteydi. Görevlendirme sürecinin daha hızlı ilerlemesi için BAP, ERASMUS, TUBİTAK destekli yapılan kısa süreli görevlendirmeler de artık Üniversitede yönetim kurulunda görüşülmeyip birim yönetim kurulu ve Rektör onayı ile yapılabilmektedir. Bu [bilgilendirme](#) tüm birimlerimize tarafımızdan yapılmıştır. Yine üniversitemiz yazılımlarından KTÜ WYS üzerinden tüm birimlerden çalışmalarımızla ilgili bilgileri yazışma yapmadan topluyoruz.

Alım ilanı başvurularımız online olarak alınmakta ve geri bildirim mekanizmasıyla sürekli iyileştirilmektedir. 2024 yılı içerisinde [97 geri bildirim](#) alınmış ve sistemde sunucunun cevap vermediği ve hesap aktivasyonu ile ilgili olan sorunlar Bilgi İşlem Daire Başkanlığına iletilmiş ve iyileştirilmiştir. 2024 yılı içerisinde yenilenen öğretim üyeliğine yükseltme ve atanma [yönergesine](#) uyumlu olarak yeni başvuru sistemi geliştirildi ve alınan [7 geri bildirim](#) sonucunda sunucu jüriyle otomatik düşen mailin düşmediği tespit edilmiş ve sorun giderilmiştir.

Bu yıl ilk kez ödüllendirme süreçleri hem web sayfasında süreçler kamuoyu ile paylaşılmış [\(1-2\)](#) hem de elektronik ortama taşınmıştır. A düzeyi performansa sahip personel içerisinde birimlerden [çeşitli kategorilere](#) göre öneriler web sayfası ve [KTÜ Web Yönetim Sistemi](#) aracılığıyla elektronik ortamda alınmıştır. Alınan başvurular komisyona yine [bu sistem aracılığıyla iletilerek değerlendirmeleri istenilmiştir](#). Komisyon tarafından yapılan değerlendirmeler aynı sistem üzerinden puanlanarak Rektörlüğün görüşüne sunulmuştur. 10 farklı kategoride 9 farklı personelimiz ödüle sahip olmuştur. 2024 yılında verilen bu ödüllerde ki memnuniyet oranı %93 oranında gerçekleşmiştir. Gelecek yılda aynı sistemin özellikle memnuniyet, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve ön görülebilirlik bakımından kullanılmasına karar verilmiştir.

Bu yıl eğitim ve gelişim faaliyetleri kapsamında özellikle Memur Akademisinde yürütülen eğitimlerin tematik olarak devam ettirilmesine karar verilmiştir. Özellikle son üç yılda sırasıyla mevzuat, bilişim sistemleri ve örgütsel davranış olarak eğitim içerikleri personelimize yüz yüze, [KTÜ UZEM](#), [Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Uzaktan Eğitim Kapısı](#) aracılığıyla sunulmaktadır. Bu kapsamda bu yıl eğitim [talepleri alınarak](#), [eğitim takvimi](#), [eğitim programı](#) ve [sınav içerikleri](#) hazırlanarak süreç başlatılmıştır. [Eğitimler verilmiştir](#). 2024 yılında verilen [eğitimlerin memnuniyeti](#) ölçülmüştür. Gelecek yıl alınan geri bildirimlere göre eğitim ve gelişim faaliyetlerin aynı şekilde devam ettirilmesi memnuniyeti de devam ettireceği anlaşılmıştır.

A.1.4. İç Kalite Güvence Mekanizmaları

Üniversitemiz Kalite Güvence Sistemi Yönergesi ve Kalite Komisyonu Yönergesi doğrultusunda Başkanlığımız kalite komisyonu kurulmuştur. Kalitenin içselleştirilmesi ve PÜKO döngülerinin her hizmet alanına sağlanabilmesi için birim yöneticileri tarafından kendi birimlerine PÜKO döngüleri ile ilgi birim bazında bilgilendirme toplantıları [\(1-2-3\)](#) yapıldı. [İç kontrol](#) çalışmalarımız güncellendi ve web sayfamızda bulunan iç kontrol menümüz kontrol edildi.

A.1.5. Kamuoyu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik

Daire Başkanlığımız tarafından yürütülen tüm hizmetlerin web sayfamız aracılığıyla [slayder](#), [duyuru](#), [haber](#), [etkinlik](#) ve alt menülerimizde yapılan bilgilendirmeler, yönlendirmeler kamuoyunun önüne en şeffaf şekilde sunulmaktadır. Kamuoyuna sunduğumuz ilanlarımız web sayfamızın görünürlüğü sayesinde yerel basında da yer almıştır. [\(1- 2- 3- 4- 5-\)](#) Bize yazın ara yüzünden

yıl içerisinde [94](#) gelen soruya cevap verilmiştir. Yıllık [Faaliyet Raporu](#) yıl içerisinde Personel Bilgi Sisteminde oluşturduğumuz verilerimizle hazırlanmış Strateji Daire Başkanlığına Gönderimi sağlanmış ve web sayfamızda yayınlanmıştır. Ayrıca BYS üzerinden Kurumumuz birimlerinin faaliyet raporları için birimler bazında tutulan veriler güncellendi ve KTÜ veri üzerinden kendileriyle paylaşıldı. Kurumumuz bünyesinde olan birim web sayfalarının tıklanma sayıları Üniversitemiz web yönetim birimini tarafından her yıl yayınlanmakta olup birimimiz web sayfasının tıklanma sayılarıyla sayfamızın işlevselliğini ölçebiliyor olmak ve gördüğümüz sonuçlar daha motive çalışmamızı sağlamaktadır. [\(1\)](#)

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

A.2.1. Misyon, Vizyon ve Politikalar

Üniversitemizin [vizyon](#), [misyon](#), stratejik hedefleri, [temel değerleri](#) ve kalite politikası doğrultusunda 2024 yılında Başkanlığımızın [vizyon](#), [misyon](#) ve [temel değerleri](#) iç ve dış paydaşlarımızın geri bildirimi üzerine revize edilmiştir. Stratejik hedeflerimize ulaşabilmenin en temel ihtiyacı olan insan unsurunun kurumsal hedefleri kendi hedefi gibi görüp birlikte hareket edebilmeleri amacıyla çeşitli insan kaynakları uygulamaları ve projeleri yürütülmektedir. Yükseköğretim kurumları arasında örnek uygulama olarak gösterilen eğitim ve gelişim projesi olan [Memur Akademisi](#), kariyer gelişimi projesi olan [Yetenek Havuzu](#) ve ödüllendirme projesi olan [KTÜ Ödülleri](#) ile Üniversitemiz insan kaynağına hem yetkinlikler kazandırarak hem de kurumsal aidiyetini arttırarak kurumsal hedeflere ulaşmasına temel motivasyon oluşturmaktadır.

A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler

Birim stratejik amaçları ve hedeflerinin belirlenmesinde, kurumsal ihtiyaçlar ve teknolojik gelişmeler göz önünde bulundurulmuştur. Üniversitemiz Stratejik Plan menüsünde sorumlu olduğumuz göstergelerin girişi yapılmış olup, yılsonu hedeflerimizi tutturarak sistem üzerinden girişi yapılmıştır. Alınan geri bildirimler neticesinde de yapılan iyileştirmelerin aşamaları da sisteme girilmiştir. Personellerin, hedeflerimize uygun eğitim almalarını ve ilgili sertifikalara sahip olmaları [Memur Akademisi](#) ve [CBİKO](#) eğitimleriyle sağlanmıştır. ([1- 2](#)) Çalışanlarımızın kurumsal aidiyet duygularını arttırmak için sosyal etkinlikler düzenlenmiştir. ([1- 2- 3- 4- 5- 6- 7- 8- 9- 10](#))

A.2.3. Performans Yönetimi

Bilgi İşlem Daire Başkanlığıyla birlikte büyük bir özveri sonucunda oluşumu tamamlanarak [Performans Yönetim Sistemi](#) yazılımı kullanıma açılmıştır. 2022 yılında sistemin yazılımı [planlanmış](#), [görüşler alınmış](#) ve 2023 ılı itibariyle yazılmış ve [iyileştirmeler geliştirilmiş](#) olup 2024 yılında sistem [tanıtılmış](#) Nisan ayında da personelin performansının [ölçülmesinde kullanılmıştır](#). Sonuçların ilanı şeffaf olarak ve KVKK kapsamında bireysel ekranlarla [personele duyurulmuştur](#). Özellikle [kolay erişilebilirliği](#) özelliğiyle öne çıkan sistem, her personelin farklı yetkinliklerini öne çıkartmaktadır. Personele özel [hem güçlü hem de zayıf yönleri hakkında öneriler](#) de sunan sistemin çıktısına göre ödüllendirme mekanizmaları işletilmiştir. Sistemin memnuniyeti %78 olarak ölçülmüştür. Alınan geri bildirimlerle birlikte hem ölçeklerde hem sistem ekranlarında hem değerlendirici ağlarında hem sonuç ekranında hem de uygulama dönemi açısından [bir dizi iyileştirme](#) yapılmıştır. Bu iyileştirmeler

iç ve dış paydaşlarımızın görüşüne sunulmuş (1-2) ve alınan geri bildirimlerle yeni dönem planlanmıştır.

A.3. Yönetim Sistemleri

A.3.1. Bilgi Yönetim Sistemi

Bilgi İşlem Daire Başkanlığı iş birliği ile 2023 yılında kullanıma açılan Personel Bilgi Sistemi yıl içerisinde taraflarına iletilen [1362](#) taleple sistemde iyileştirme yapılmıştır. Birim içerisinde [sistem yetkilendirmeleri](#) kişilerin görev dağılımlarına göre tarafımızdan planlandı ve yapılması sağlanarak yetkilendirmeler yapılmıştır. Online başvuru sistemi ile entegre edilerek Personel Bilgi sistemi üzerinden başvurular ve atama yapılacak olan kadroların güncel izin durumları takip edilebilmeye başlanmıştır.

İkinci sistemimiz ise yine Bilgi İşlem Daire Başkanlığıyla birlikte büyük bir özveri sonucunda oluşumu tamamlanarak [Performans Yönetim Sistemi](#) yazılımı kullanıma açılmıştır. 2022 yılında sistemin yazılımı [planlanmış](#), [görüşler alınmış](#) ve 2023 ılı itibariyle yazılmış ve [iyileştirmeler geliştirilmiş](#) olup 2024 yılında sistem [tanıtılmış](#) Nisan ayında da personelin performansının [ölçülmesinde kullanılmıştır](#). Sonuçların ilanı şeffaf olarak ve KVKK kapsamında bireysel ekranlarla [personele duyurulmuştur](#). Özellikle [kolay erişilebilirliği](#) özelliğiyle öne çıkan sistem, her personelin farklı yetkinliklerini öne çıkartmaktadır. Personele özel [hem güçlü hem de zayıf yönleri hakkında öneriler](#) de sunan sistemin çıktısına göre ödüllendirme mekanizmaları işletilmiştir. Sistemin memnuniyeti %78 olarak ölçülmüştür. Alınan geri bildirimlerle birlikte hem ölçeklerde hem sistem ekranlarında hem değerlendirici ağlarında hem sonuç ekranında hem de uygulama dönemi açısından [bir dizi iyileştirme](#) yapılmıştır. Bu iyileştirmeler iç ve dış paydaşlarımızın görüşüne sunulmuş (1-2) ve alınan geri bildirimlerle yeni dönem planlanmıştır.

A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

Yüksek Öğretim Kurumu **yöksis** sistemi üzerinden mevcut 35 kişiye rol tanımlama 103 kişiye yeni şifre verme işlemi yapılmıştır. Sosyal Sigortalar Kurumu HİTAP üzerinden 765 personelin tescil işlemi yapılmıştır. Hitap sisteminin değişen işleyişi hakkında birim hitap sorumlularına Başkanlığımız Kadro İstatistik Şube Müdürlüğü Yöneticileri tarafından eğitim verilmiştir. (1)

Üniversitemiz insan kaynağının yaptıkları hizmetleri karşılığı ve sınıfları içerisinde kariyer yolculuğuna imkân sağlayabilmek için [Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği](#) Sınavı düzenlenmiştir. Bilgilendirmek gerek web sayfamız gerekse KTÜ Mobil üzerinden personellerimizle paylaşılmıştır. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınav süreçlerimiz tamamlanmış olup, personellerimize çalışmak istedikleri birimler sorularak atama işlemleri yapılmıştır (1 - 2- 3- 4- 5- 6). Sınav süreci ve bir sonraki sınav hakkında geri bildirimler alınmıştır (1 - 2).

Her yıl olduğu gibi bu yıl da personellerimizin 2075 akademik, 1674 idari personel olmak üzere terfi işlemleri, başvuruları üzerine gerekli değerlendirme ve süre uzatımları yapılmış olup, ayrıca atama ve ayrılma işlemleri yürütülmüştür. (1) Yıl içerisinde atama yapılmak üzere yök üzerinden izin isteme işlemleri yürütülmüştür. (1)

Bu yıl Tıp Fakültesi Fakülte Sekreterliği için [Yetenek Havuzu+ projesi](#) ilan edildi. Ön koşullar bakımından incelemeler yapıldı ve [duyuruldu](#). [Sınavı](#) yapıldı, [sonuçlar](#) ilan edildi, mülakat sınavı yapıldı ve [sonucu ilan](#) edildi, Rektörümüzün katılımı ile [başarılar tebrik edildi](#). Tüm süreç için hazırlanan [sunum](#) duyuruldu. İdari personelimizin kurum aidiyetini arttıran bu projenin devamlılığı YÖKAK tarafından da tescillendi. Diğer taraftan bu uygulamanın yenisi de [ilan edildi](#) ve eğitimlere başlanıldı.

Emekli olan personelimize yönelik akademik ve idari olmak üzere iki ayrı oturumda [veda törenleri](#) düzenli olarak yapılmaktadır. İşleyiş her törende kontrol edilmekte olup devamlılığına karar verilmiştir. Diğer taraftan veda eden personele verilen emekli personel kimlik kartı makinesi kalitesin görüntü sunmasından dolayı makine yenilenmiştir.

Akademik kariyerin en üst ünvanı olan Profesörlük için vefa törenleri düzenlenmektedir. Her yıl düzenlenen bu törenler geleneksel aidiyet buluşmalarına dönmüştür. Özellikle senatörlerin huzurunda [profesörlük belge takdim törenleri](#) düzenlenmektedir. Törenin akışı, kokteyl, ses, ısı, görüntü gibi tüm detaylar sürekli iyileştirilmektedir.

A.3.3. Finansal Yönetim

Karadeniz Teknik Üniversitesi 5018 Sayılı Kamu Maliye Yönetimi ve Kontrol Kanunu 2 sayılı cetveline göre özel bütçeli kuruluş olup gelirleri kamu fonları ile kendi öz gelirlerinden oluşmaktadır. Finansal kaynak yönetimi, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Hazine Maliye Bakanlığı tarafından alt yapısı sağlanan, Bütçe Yönetim Enformasyon Sistemi (e-bütçe), Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sistemi (KPHYS) ve Mali Yönetim Sistemi (MYS) gibi programlar üzerinden yürütülmektedir. Personel Daire Başkanlığı'nın yıllık bütçesi üst politika belgelerindeki ilke, esas, öncelikler ve belirlenen tavan ödenekleri dahilinde Stratejik Plan'daki öncelikler, fiziki kaynaklar, personel sayıları, hizmet genişlemesi ve önceki yıl harcamaları dikkate alınarak hazırlanmaktadır. Bütçe teklif ve uygulama süreçlerinin etkin yürütülmesi, yıl içerisindeki yeni uygulamaların ve sistemlerin hakkında [hizmet içi eğitim programları](#) düzenlenmektedir.

Daire Başkanlığımızda teşkil edilen Mali Hizmetler birimi ile personel maaşları, ek ders ücretleri, primler ve diğer ödemelerin yasal çerçevede düzenlenmesini sağlanarak kamu zararını minimize edilmesine katkı sağlanmış.

Kadro planlaması ile personel ihtiyacını belirlenmekte ve Cumhurbaşkanlığından taleplerde de gereksiz harcamaların önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Personel performansını takip ederek, kariyer ve ödüllendirme sistemleri geliştirerek çalışan motivasyonunu artırılarak üniversitenin mali yapısına katkı sağlanmaktadır.

A.3.4. Süreç Yönetimi

Başkanlığımızda yürütülen hizmet ve süreçleri günümüz şartlarına, gelişen teknolojiye entegre edilerek daha verimli, çevik, fonksiyonel bir yapıya dönüştürülmesi adın iyileştirilmektedir. İşin ve işleyişin tanımları Süreçlerimiz, görev tanımları, [iş akışlarımız](#), yönergelerimiz,[\(1- 2- 3\)](#) web sayfamızda güncellenerek yayımlanmaktadır. [\(1- 2- 3- 4- 5- 6-\)](#) Memur Akademisi eğitimlerimiz

online veya yüzyüze verilmekte olup çevrim içi ve çevrimdışı izlenebilmektedir. Süreçleri belirlenmiş olan işe alımlarımız online ortamda, Personel Bilgi Sistemiyle entegre hale getirilmiştir. Alımlarımızın yani sıra emeklilik işlemleri online ortamda günlük olarak HİTAP üzerinden gerçekleştirilmektedir. 2022 yılında yazılımı [planlanmış görüşler alınmış](#) ve 2023 ılı itibariyle yazılmış ve [iyileştirmeler geliştirilmiş](#) olup 2024 yılında sistem [tanıtılmış](#) Nisan ayında da personelin performansının [ölçülmesinde kullanılmış](#) olan performans sistemi online ortamda personellerimizin kullanımına sunulmaktadır. Sonuçların ilanı şeffaf olarak ve KVKK kapsamında bireysel ekranlarla [personellere duyurulmaktadır](#).

A.4. Paydaş Katılımı

A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı

Konumumuzla ilgili benzer kuruluşların faaliyetleri, teknolojik gereksinimler ve düzenleyici kuruluşların yönerge, talimatlar doğrultusunda çalışmalar ve iş birlikleri yapılmaktadır. Bu iş birliğiyle yapılan Personel Bilgi Sistemi birinci yılını tamamlamış ve yıl içerisinde iç paydaşlarımızın tespitiyle 1784 iyileştirme yapılmıştır. (1) Performans yönetim sisteminin iyileştirilmesi ve içselleştirilmesi kapsamında bu yıl tüm birim yöneticilerinin farkındalığı artırılması amacıyla tüm birimlerle çevrim içi bir [toplantı düzenlenmiştir](#). Farabi Hastanesi özelinde ayrıca bir [toplantı düzenlenmiştir](#). Toplantı çıktılarına göre hem yazılım hem ölçek hem geri bildirim hem kontrol mekanizması hem erişilebilirlik gibi hususlarda [60'ı aşkın iyileştirme](#) yapılmıştır.

2024 Nisan ayında ilk kez uygulanan ve sonuçlandırılan performans değerlendirmesi kamu kurumlarınca da büyük bir dikkat çekmiştir. Bu kapsamda Düzce İl Özel İdaresi, İzmir Büyükşehir Belediyesi ve Kastamonu Üniversitesi ile telefon, çevrim içi toplantı gibi araçlarla görüşmeler yapılmıştır. Özellikle Kastamonu Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı ile Daire Başkanlığımız arasında [bir dizi görüşme yapılmıştır](#).

Sayın Rektörümüz başkanlığında, Sağlık Kültür Daire Başkanlığı ile düzenlenen kahvaltı programında engelli öğrenci ve personellerimizle bir ara geldik. Personellerin sorularını yanıtladık ve kendilerine daha iyi hizmet sunabilmek için oluşturduğumuz danışma hattını tanıtip bilgilendirme broşürümüzü taktim ettik. (1- 2)

Üniversitemizin tüm birimleri tarafından Her takvim yılı sonunda hazırlanan faaliyet raporlarında kullanmaları için tüm paydaşlarımızla KTÜ veri sistemi üzerinden birim bazında istatistik bilgileri paylaşılmıştır. (1- 2)

Memur Akademisi çatısı altında yürütülen tüm eğitimler özellikle iç paydaşlarımızdan alınan geri bildirimlere göre şekillenmektedir. Eğitim talebi Temmuz ve Ağustos aylarında resmi yazı ile tüm birimlerden alınmakla birlikte [7/24 elektronik ortamdan](#) da alınarak veri işletim sistemine aktararak eğitim ihtiyaç analizi yapılmaktadır.

A.4.2. Öğrenci Geri Bildirimi

Öğrencilerimizin katılımıyla gerçekleşen Kurumumuz öğrenci memnuniyet anketi incelenmiştir. İdari personelin öğrencilere karşı tutum ve davranışlarının puanlandığı ölçütte memnuniyet oranı bu yıl %64,50 olarak ölçülmüştür. Üniversitelerde İdari personel yaşayan hafızadır. Yenilenen yönetimlerin ve uygulamaların yapıtaşı olarak hizmetlerine devam ederler. Bu sebeple de idari personelimizin kişisel ve kariyer gelişimini önemsiyoruz. Bu amaçla idari personelimizin [Memur Akademisi](#) ile mesleki, kişisel gelişimlerini ve [Yetenek Havuzu Eğitimleriyle](#) kariyer gelişimlerini destekliyoruz.

Akademik personellerimizin kariyer gelişimi ve mesleki gelişimlerine destek olabilmek adına akademik teşvik işlemleri yıl içerisinde Başkanlığımız tarafından yürütülmüştür. Gerekli bilgilendirmeler web sayfamızdan duyurulmuş olup yine web sayfamız duyurular bölümünden ve KTÜ Mobil üzerinden mesajla bilgilendirme yapılmıştır. ([1- 2](#))

Nitelikli eğitim-öğretim ve araştırma kadrosuyla 1955 Yılından günümüze kadar gelişimini sürdüren Üniversitemizin 2022 yılında akredite olmasıyla birlikte Kurumumuz bünyesine alacağımız akademisyenlerimizin alım şartları alınan öğrenci memnuniyet anket sonuçları ve geri bildirimler dikkate alınarak Rektörlüğümüz tarafından değerlendirilerek belirlenmektedir. Duyurularımız birim [web sayfamız](#) ve kurumumuz [web sayfası](#) üzerinden şeffaf bir şekilde kamuoyuna sunulur. ([1- 2- 3-](#))

A.4.3. Hizmet ve Malların Uygunluğu, Kalitesi ve Sürekliliği

Daire Başkanlığımızda kullanılan bilgisayar, koltuk, klima, kırtasiye malzemesi gibi ürünler İdari Mali İşler Daire Başkanlığı tarafından tahsis edilmektedir. Ancak, ihtiyaç duyulan hizmet ve mallar için talepte bulunma, özel şartlar bildirebilme gibi süreçlerde personelin gereklerine öncelik verilebilmektedir. Diğer taraftan, eskiyen ve yavaşlayan bilgisayarların dönüşümü 2024 yılında gerçekleşmiştir. Alınan hizmet ve malların iyileştirilmesinde müdahale etme yetkimiz bulunmamakla birlikte alınan geri bildirimler ilgili makamlara iletilmektedir.

B.1. Eğitim ve Öğretim

B.1.1. Eğitim- Öğretim Programları ile İlişkileri

Üniversitemizin 2024-2028 Stratejik Planında yer alan “kurumsal kapasiteyi arttırmak ve kurumsal kültürü yaygınlaştırmak”, “yenilikçi üretim için araştırmacı kapasitesini arttırmak”, “toplumsal sorunlara duyarlı ve çözüm odaklı üniversite olmak” amaçlara doğrudan ve dolaylı olarak katkı sunulmaktadır. 2024 yılı içerisinde yapılan akademik alımlarla bir akademisyene düşen öğrenci sayısı 2023 yılında 28 iken 2024 yılında 26’ya gerilemiştir. (1) Dolayısıyla akademisyen ile öğrenci arasındaki iletişime harcanan zaman arttırılmıştır. Diğer taraftan hem akademik hem de idari personelimize sunulan [memur akademisi](#) eğitimlerle yetkinlik ve yeterlilik kazandırılmıştır.

C.1. Araştırma ve Geliştirme

C.1.1. Araştırma- Geliştirme ile ilişkileri

Üniversitemiz Stratejik Hedefleri doğrultusunda akademik personelimizin bilimsel araştırma/ proje başvuru kapasitemizin artırılabilmesi amacıyla Akademik Teşvik Süreci Uygulanmaktadır. Gerekli bilgilendirme, duyuru, takvim ve komisyonu web sayfamız üzerinden paylaşılarak gerekli bilgilendirme akademisyenlerimiz yapılmaktadır. (1- 2) Üniversite Sanayi İş Birliği Protokolü ve Trabzon Teknoloji Geliştirme Bölgesi ve akademisyenlerimizin bireysel araştırma geliştirme faaliyetleri için kurum içi ve kurum dışı yazışmaları tarafımızdan yürütülmüştür. Süreç akışları sayfamızdan paylaşılmıştır.(1- 2)

D.1. Toplumsal Katkı

D.1.1. Toplumsal Katkı ve İlişkileri

Üniversitemizin İnsan kaynağı faaliyetlerini yürüten başkanlığımız yapılan alım ilanlarıyla iş istihdamı sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Yıl içerisinde akademik ilanlarımıza 680, idari personel ilanımıza ise 29.187 başvuru olmuştur. (1- 2) Toplumsal katkı çalışmalarına destek vermek, süreçleri kolaylaştırmak amacıyla online başvuru sistemlerimizde iyileştirmeler yapıldı. 2024 yılında [97 geri bildirim](#) alınmış ve sistemde sunucunun cevap vermediği ve hesap aktivasyonu ile ilgili olan sorunlar Bilgi İşlem Daire Başkanlığına iletilmiş ve iyileştirilmiştir. 2024 yılı içerisinde yenilenen öğretim üyeliğine yükseltme ve atanma [yönergesine](#) uyumlu olarak yeni başvuru sistemi geliştirildi ve alınan [7 geri bildirim](#) sonucunda sunucu jüriye otomatik düşen mailin düşmediği tespit edilmiş ve sorun giderilmiştir.

D.2.1. Engelsiz Birim

Sayın Rektörümüz liderliğinde, Sağlık Kültür Daire Başkanlığı ile düzenlenen kahvaltı programında engelli öğrenci ve personellerimizle bir araya geldik. Personellerin sorularını yanıtladık ve kendilerine daha iyi hizmet sunabilmek için oluşturduğumuz danışma hattını tanıtip bilgilendirme broşürümüzü taktim ettik. (1- 2) “Paylaşmak İçin Engel Yok” ilkemiz ile Kurumumuza uzun yıllar hizmet vermiş ve yaşadığı rahatsızlık sebebiyle engelli duruma gelen personelimizi evinde ziyaret ederek emeklilik işlemlerini evinden başlattık. (1- 2- 3)

PUANLAMA (OLGUNLUK DÜZEYİ)

YÖKAK Dereceli Değerlendirme Puan Tablosu						
Ölçüt Adı	1	2	3	4	5	
A.1.1.				x		4
A.1.2.					x	5
A.1.3.					x	5
A.1.4.			x			3
A.1.5.					x	5
A.2.1.					x	5
A.2.2.			x			3
A.2.3.					x	5
A.3.1.					x	5
A.3.2.					x	5
A.3.3.	x					1
A.3.4.					x	5
A.4.1.					x	5
A.4.2.				x		4
A.4.3.	x					1
LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE PUAN TOPLAMI						61
B.1.1.		x				2
EĞİTİM VE ÖĞRETİM PUAN TOPLAMI						2
C.1.1.	x					1
ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME PUAN TOPLAM						1
D.1.1.		x				2
D.2.1.		x				2
TOPLUMSAL KATKI PUAN TOPLAMI						4
TÜM ÖLÇÜTLERE AİT PUANLARIN TOPLAMI						68