

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI

2019-2023 DÖNEMİ STRATEJİK PLANI

I.

BİR BAKIŞTA

STRATEJİK PLAN

MİSYON

Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının idari teşkilatı hakkında 124 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 29. Maddesinde Başkanlığımızın görevleri tanımlanmış olup, bu çerçevede Üniversitenin diğer birimleriyle güçlü ilişkiler kurarak birlikte hareket etmeyi, personelimizin görevlerini yerine getirirken topluma evrensel standartlarda en iyi hizmeti sunmayı, endişeden uzak yüksek moral ve motivasyon içerisinde çalışmaların sürdürülmesini; çağın gereklerini yerine getirirken personel rejimi ile personel dağılımı konularında orta ve uzun vadeli projeler üreterek mevcut kaynakların en uygun, en verimli şekilde kullanılmasını sağlamaktadır.

VİZYON

İnsan kaynakları yönetiminde, eğitiminde geliştirilmesinde öncü ve toparlayıcı rolü üstlenebilecek yapıdaki kadroyu oluşturan, personel ile ilişkileri geliştirici, bütünleştirici, işbirliğine dayalı, modern bir yönetim anlayışına işlerlik kazandıran, insanların gurur duyduğu bir çalışma ortamına sahip, saygın ve kaliteli olma yetkinliğini yakalamış, liyakat çerçevesinde, tarafsız, şeffaf ve çağdaş uygulamalarıyla Gazi Üniversitesi ailesinin güven ve memnuniyet duyduğu, nitelikli personel yetiştiren, toplum ve ülke kalkınmasına katkıda bulunan bireylerin olduğu bir birim yaratmaktadır.

AMAÇ VE HEDEFLER

1. Eğitim-öğretim kalitesini artırmak, uluslararasılaşmayı ve akreditasyonu yaygınlaştırmak.
 - 1.1. Üniversitemizin çeşitli birimlerinde görev yapan idari personelin, kurumsallaşmaya katkısını arttırmak, gelişimine katkıda bulunmak, eğitimin kalitesini geliştirerek personelin görevinin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlara sahip tutum kazanmalarını sağlamak.
 - 1.2. Üniversitemizin çeşitli birimlerinde görev yapan idari personelin yabancı dil konusunda yeterliliklerini geliştirmek.
2. Sosyal sorumluluk bilincini ve hizmet kalitesini artırarak topluma katkı sağlamak.
 - 2.1. Farkındalık yaratacak, üniversitemiz personelinin kurum kültürü ve kurum aidiyetini sağlamak, işbirliği içerisinde sosyal faaliyetlerde bulunmak amacıyla eğitim programları ve seminerler düzenlemek.
3. Ulusal ve uluslararası normlar çerçevesinde kurumsallaşmayı güçlendirmek.
 - 3.1. Fiziki imkanlar ve kurum kültürü geliştirilerek, personelin motivasyonunu ve aidiyet duygusunu artırmak.
 - 3.2. Üniversitemiz akademik personelinin nitelik ve niceliğini en üst seviyeye çıkartmak, öğretim elemanı ihtiyaçlarının giderilmesi.
 - 3.3. Kurumsallaşma kapsamında, Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (II sayılı) uyarınca, Üniversitemiz idari ve akademik kadro ihdası, akademik personel yükseltilmesi, kadroların dağılımı, kadro değişiklikleri hususunda çalışmalar yapmak.
 - 3.4. Kurumsallaşma kapsamında Üniversitemizde görev yapan personelin özlük bilgilerini her birimin kendisi ile ilişkilendirilmiş bilgileri, verilen yetki sınırları

içerisinde görecek ve işlem yapacak şekilde tüm birimlere açarak bilgi paylaşımını sağlamak ve istatistiki bilgilerin güncel olarak yayınlanması.

II.

TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Tablo 1 Temel Performans Göstergeleri

TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ	BAŞLANGIÇ DEĞERİ (2018)	PLAN DÖNEMİ SONU HEDEFLENEN DEĞERİ (2023)
Eğitim programına katılan idari personel sayısı	780	1100
Eğitim programına katılan akademik personel sayısı	134	90
Düzenlenen eğitim programı sayısı	9	12
Düzenlenen yabancı dil eğitim programı sayısı	0	1
Düzenlenen yabancı dil eğitim programına katılan personel sayısı	0	150
Üniversitemiz personeline yönelik düzenlenen, sosyal amaçlı eğitim programı sayısı	1	8
Üniversitemiz personeline yönelik düzenlenen, sosyal amaçlı eğitim programına katılan personel sayısı	113	400
Personel motivasyonunu artıracak seminer programı sayısı	0	6
Personel motivasyonunu artıracak seminer programına katılan personel sayısı	0	380
Akademik personele yönelik düzenlenecek bilgilendirme toplantısı sayısı	2	2
Akademik personele yönelik düzenlenecek bilgilendirme toplantısına katılan personel sayısı	78	90
Üniversitemize yıl içerisinde alınan işçi sayısı	2222	10

Üniversitemizde yıl içerisinde gerçekleşen sözleşmeli personel istihdamı	139	60
Web tabanlı otomasyon sistemini kullanan personel sayısı	52	70

III.

STRATEJİK PLAN

HAZIRLIK SÜRECİ

Gazi Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı 2019-2023 Dönemi Stratejik Planı, “Üniversiteler İçin Stratejik Planlama Rehberi” doğrultusunda katılımcı bir anlayışla hazırlanmıştır. Stratejik planlama sürecinde, şu an bulunduğumuz nokta ile ulaşmayı arzu ettiğimiz durum arasındaki yolu belirlemek kapsamında, personelimizle toplantılar düzenlenerek Personel Dairesi Başkanlığı olarak amaçlarımızı, hedeflerimizi ve bunlara ulaşmayı olanaklı kılacak yöntemlerin belirlenmesi yönünde neler yapılabileceği değerlendirilmiştir. Kısa, orta ve uzun vadede geleceğe dönük olarak yapılması gerekenler ortaya konmuş, öncelikler belirlenmiştir. Toplantılarda yenilikçi ve katılımcı bir anlayış içinde stratejik yönetim yaklaşımının benimsenmesi gerektiği hususu vurgulanmış ve bu anlayışa uygun olarak geleceğe ilişkin tasarım ve projelerin ne şekilde geliştirilebileceği vurgusu yapılmıştır. Misyon ve vizyonumuz belirlenmiş, temel amaçlara yönelik önceliklerimizi şekillendirmek, ölçülebilir başarı göstergeleri oluşturmak, insan kaynaklarını geliştirmek yönünde neler yapılabileceğine ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur.

IV.

DURUM ANALİZİ

Kurumsal Tarihçe

21.11.1983 tarih ve 18228 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin, Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı ve Görevlerine ilişkin 7. Bölümünün 26. maddesi ile Personel Daire Başkanlığının da yer aldığı Üniversiteler İdari Teşkilatı belirlenmiş olup aynı Kanununun 29. maddesi ile de Personel Daire Başkanlığının görevleri tanımlanmıştır. Bunlar; Gazi Üniversitesince belirlenmiş temel politika ve esaslar doğrultusunda Personel Daire

Başkanlığımızın görev ve sorumluluklarını şöyle özetleyebiliriz;

- Üniversitenin akademik ve idari personel yapısını planlamak,
- Personel dağılımı konusunda uzun ve orta vadeli projeler üreterek, personelden en etkin biçimde yararlanmak,
- Bünyesinde çalışan akademik ve idari personelin her türlü özlük haklarıyla ilgili (atama,terfi, intibak, emeklilik vb.) hizmetleri kanun, tüzük, yönetmelik ve kararlara uygun olarak en kısa zamanda, eksiksiz ve doğru bir biçimde yapmak,
- Sorumlu olduğu görevleri en iyi şekilde yerine getirebilmek amacıyla idari personel için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programları planlayıp uygulayarak üniversitenin işleyiş ve gelişimine katkıda bulunmak,
- Personel sisteminin geliştirilmesiyle ilgili çalışmalar yaparak önerilerde bulunmak ve modern bir yönetim anlayışına işlerlik kazandırmak,
- Kendisine bağlı birimler arasında işbirliği sağlamak ve koordinasyon oluşturmak,
- Verimliliği artırmak için personelin moral ve motivasyonunu artırıcı çalışmalar yapmak.

Mevzuat Analizi

Başkanlığımız faaliyetlerini yerine getirirken tabi olduğu mevzuat listesi ve mevzuat hükümlerine ilişkin açıklamalar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2 Mevzuat Analizi Tespit Tablosu

YASAL YÜKÜMLÜLÜK	DAYANAK	TESPİTLER	İHTİYAÇLAR
Akademik personel Özlük İşleri Terfi, Derece, Kademe İlerlemesi işlemleri yapmak	2914 / 7-8. Maddeleri	Terfi bilgileri ilgili birimlerde rutin olarak paylaşılmaktadır.	
Akademik personel Öğrenim değerlendirme ve İntibak işlemleri yapmak	2914 / 6. Maddeleri		
Akademik personel Yaş haddi ve İstekle Emeklilik işlemlerini yapmak	5434 / 39-40 Maddeleri		
Akademik personel Fiili Hizmet Süresi Zammı Tespit işlemlerini yapmak	5434 / mülga 32 maddesi (h) fıkrası, 5510 / 40 maddesi 2. maddesi 11. bendi		
Akademik Personel Alım işlemlerini yapmak	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 657 sayılı DMK 48. madde Hükümleri		
Akademik Yükseltilme ve Atanma Kriterleri	6 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe giren Gazi Üniversitesi Akademik Yükseltilme ve Atanma Kriterleri yönergesi uyarınca		
Doçentlik Sözlü Sınav işlemlerini yapmak	2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 24. maddesi 3. fıkrasının (d) bendi		

Akademik Teşvik Ödeneği ile ilgili işlemleri yapmak	27.06.2018 tarih ve 30461 sayılı Resmi Gazete Yayınlanıp yürürlüğe giren Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği uyarınca		
İdari personel Özlük İşleri Terfi, Derece, Kademe İlerlemesi işlemleri yapmak	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu		
İdari personel Öğrenim/Hizmet Süresi değerlendirme ve İntibak işlemleri yapmak	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5434 Sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun		
İdari personel Yaş haddi ve İstekle Emeklilik işlemlerini yapmak	5434 / 39-40 Maddeleri		
İdari Personel Alım işlemlerini yapmak	657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4-A,B ve D maddeleri		
İdari Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği İşlemleri	Yükseköğrenim Kurumları ve üst Kuruluşları Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu		
İdari Personelin Aylıksız İzin işlemleri	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu		
İdari Personel Kadro İşlemleri	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2 nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi		
İdari Personelin Refakat İzin İşlemleri	657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 105. maddesi		
İdari Personelin Kurumlararası Nakil İşlemleri	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu		

İdari Personelin Kurum içi görev yeri değişiklikleri	2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesi		
İdari personelin kurumlararası geçici görevlendirilmeleri	657 sayılı Kanun ek madde 8 ve 375 sKHK ek madde 25		
İdari personelin yaş haddi ve istekle emeklilik işlemlerini yapmak	5434/39-40 maddeleri		
İdari görevlere vekalet işlemlerini yapmak	657 sK 86. madde		
İdari personelin özlük işleri, terfi, derece ve kademe ilerlemesi işlemleri yapmak	657 sK. 64. madde	Terfi bilgileri ilgili birimlerde rutin olarak paylaşılmaktadır.	
İdari personelin istifa işlemlerini yapmak	657 sK. 94. madde		
Üniversite adına bir diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim gören Araştırma Görevlilerine ait işlemler	2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 35. maddesi- Araştırma Görevlisi		
Akademik Personel Atama işlemleri	2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 50/d maddesi- Araştırma Görevlisi 31. maddesi- Öğretim Görevlisi 23. maddesi- Doktor Öğretim Üyesi 24/e maddesi- Doçent 26. maddesi- Profesör 34.maddesi - Yabancı Uyruklular		
Kendi isteği ile görevinden ayrılan Akademik Personelin Göreve Geri Dönüşü ile ilgili	2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 60/b maddesi		

Akademik Personel Atama işlemlerinde	2914 sayılı Personel Kanununun 6. maddesi 3/C maddesi 657 sayılı DMK 36/A-2 maddesi 36/A-5 maddesi		
Üniversitemiz Adına Yurt Dışında Eğitim Gören Araştırma Görevlilerine ait işlemler	1416 sayılı Kanun		
Akademik Personelin görevlendirilme işlemleri	2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 13/b-4 maddesi		
Akademik Personel ayrılış işlemleri	657 sayılı DMK çeşitli maddeler		
Ücretsiz İzinler	657 sayılı DMK 108. maddesi		
Sigortalı Hizmet İşlemleri	5434 sayılı Kanun 5510 sayılı Kanun		
Sağlık Bakanlığı kadrosunda olup Üniversitemizde Görevlendirilenler	663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname		
Akademik Personel KurumDers Görevlendirmeleri	2547 sayılı Kanunun 40. maddesi		
YÖK destekli doktora eğitimi süresince yapılan görevlendirmeler	2547 sayılı Kanunun 33. maddesi		
Akademik Personel Yurtiçi Yurtdışı Akademik çalışma amacıyla yapılan görevlendirmeler	2547 sayılı Kanunun 39. maddesi 1. fıkrası		
MEB Destekli yurtdışı görevlendirmeler	2547 sayılı Kanunun 39. maddesi 2. fıkrası		

Diğer kamu kurumlarına Akademik veya idari destek amaçlı yapılan görevlendirmeler	2547 sayılı Kanununun 38. maddesi		
Özel hastanelere yapılan yarı zamanlı görevlendirmeler	2547 sayılı Kanununun 36. maddesi		
Teknoparklara yapılan görevlendirmeler	4691 sayılı Kanununun 5. 6. ve 7. maddeleri		

Üst Politika Belgelerinin Analizi

Stratejik planlama sürecinde On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Yeni Ekonomi Programı (Orta Vadeli Program), Orta Vadeli Mali Plan (2021-2023) ve 2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı incelenmiştir. Üst politika belgeleri analizine Tablo 2,1’te yer verilmiştir.

Tablo 2.1 Üst Politika Belgeleri Analizi

ÜST POLİTİKA BELGELERİ	İLGİLİ BÖLÜM/ REFERANS	VERİLEN GÖREV/İHTİYAÇLAR
On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)	441	Araştırma altyapılarının, öncül araştırmalar yapan, nitelikli insan gücü istihdam eden ve özel sektörle iş birliği içinde çalışan bir yapıyla Ar-Ge ve yenilik ekosistemindeki etkinliklerinin artırılması sağlanacaktır.
	442	Ar-Ge personeli sayısı ve niteliği artırılabacaktır.
Yeni Ekonomi Programı		Kamuda kadro ve pozisyonların iş tanımları yapılacak, çalışanların yetkinlikleri belirlenecek, norm kadro çalışmaları gerçekleştirilecek, iş tanımı ve yetkinlikler

(Orta Vadeli Program) (2021-2023)	İşgücü ve İstihdam	dikkate alınarak norm fazlası personelin yemden yerleştirilmesi yapılacak, hedef ve yetkinlik bazlı performans değerlendirme sistemi oluşturularak başarılı personelin ödüllendirilmesini sağlayacak Kamu İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi kurulacaktır.
2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı	Tedbir 331.7	Mesleki ve teknik eğitimle ilgili tüm paydaşlara ait verilerin bir araya getirilerek bireylerin tek bir noktadan mesleki ve teknik eğitimle ilgili konulara erişebilmesinin kolaylaştırılmasını, arz - talep eşleşmesinin sağlanmasını, bireye mesleki rehberlik ve kariyer süreçlerinde destek olunmasını sağlayacak bir mesleki ve teknik eğitim portalı oluşturulacaktır.
	Tedbir 349.1	Sanayide ihtiyaç duyulan doktora derecesine sahip nitelikli insan kaynağının üniversite-sanayi işbirliği ile yetiştirilmesi sağlanacak ve sanayide doktoralı araştırmacı istihdamı teşvik edilecektir.
	Tedbir 441.1	Yükseköğretim ve kamu kurumları bünyesindeki araştırma altyapılarının erişilebilirliğinin artırılması ve mükerrer yatırımların önlenmesini teminen altyapılardaki makine teçhizat, insan kaynağı, araştırma faaliyetleri ve test hizmetlerine ilişkin güncel bilgilerin yer aldığı envanter hazırlanacaktır.
	Tedbir 442.1	Araştırma üniversitelerinde doktora sonrası sözleşmeli araştırmacı istihdamı artırılacaktır.
	Tedbir 563.3	Nitelikli yabancı uyruklu akademisyenlerin toplam istihdamı oranı içindeki payı artırılacaktır.

Faaliyet Alanları İle Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Tablo 3 Faaliyet Alanı-Ürün/Hizmet Listesi

Faaliyet Alanı-Ürün / Hizmet Listesi	
FAALİYET ALANI	ÜRÜN / HİZMETLER

EĞİTİM	Hizmet İçi Eğitim Programları
	Temel ve İleri Düzey Office Programları
	Yabancı Dil Programları
	Motivasyon Amaçlı Eğitim programları
GİRİŞİMCİLİK	Girişimciliği Destekleyen Eğitim Programları ve Etkinlikler
TOPLUMSAL KATKI	Sosyal Faaliyetler
	Bilgilendirme Seminerleri
	Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Çalışanlarına Yönelik Özel Amaçlı Eğitim programları
	Sportif Faaliyetler
	Akademik Kadro İhdası, Akademik Personel Yükseltilmesi, Kadro Dağılımı, Kadro Değişiklikleri Çalışmaları

Paydaş Analizi

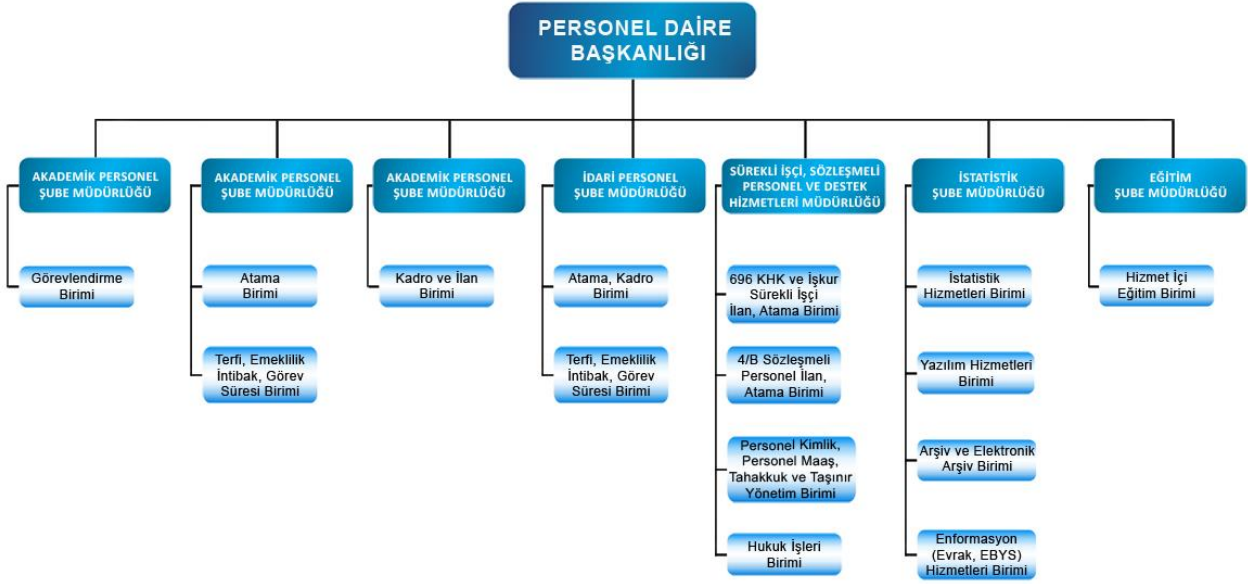
Personel Daire Başkanlığı Paydaş Önceliklendirme Tablosu			
PAYDAŞLAR	İÇ PAYDAŞ (İP) / DIŞ PAYDAŞ (DP)	ÖNEM DERECESİ	ETKİ DERECESİ

Akademik Personel	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü
İdari Personel	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü
Üniversite Birimleri	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü
Öğrenciler	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü
Yükseköğretim Kurulu (YÖK)	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Üst Yönetim	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü
Üniversitelerarası Kurul	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
İlgili Bakanlıklar	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Sayıştay	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (OSYM)	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Ankara Valiliği	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Cumhurbaşkanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Diğer Bakanlıklar/Kamu Kurumları	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Emekli Personel	Dış Paydaş	Orta	Orta
Enstitüler	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf
Strateji ve Bütçe Başkanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Kamu İhale Kurumu	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Medya	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Milli Eğitim Bakanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Sağlık Bakanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Sendikalar	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Sosyal Güvenlik Kurumu	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Diğer Üniversiteler	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü

Milli Savunma Bakanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Orta
İlgili Valilikler	Dış Paydaş	Orta	Zayıf
TBMM	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf
Emniyet Genel Müdürlüğü	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü	Dış Paydaş	Düşük	Güçlü
Hazine ve Maliye Bakanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
İŐKUR	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Noter	Dış Paydaş	Orta	Orta
İçişleri Bakanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Őahıslar	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
TRT (Medya)	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
TÜBİTAK	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
İlgili Belediyeler	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
Diyanet İşleri Başkanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü
TÜİK	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü

Kuruluş İçi Analiz

Organizasyon Şeması



Akademik Faaliyetler Analizi

Üniversitemiz tarafından sunulan eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, girişimcilik ve toplumsal katkı konularını içeren detaylı Akademik Faaliyetler Analizi, Üniversitemiz Kalite Komisyonunca hazırlanarak, stratejik plan uygulama döneminde faydalanılmak üzere EK-3'te belirtilmiştir.

Yükseköğretim Sektörü Analizi

Üniversitemiz faaliyetlerinin sektörel eğilimlerinin tespit edilebilmesi amacıyla Kalite Komisyonumuz tarafından politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, yasal, çevresel etkenler ile rakip, paydaşlar, tedarikçiler ve düzenleyici/denetleyici kuruluşlar açısından elde edilen verileri içerecek şekilde hazırlanan PESTLE Analizi sonuçları stratejik plan uygulamalarında faydalanılmak üzere EK-4'te belirtilmiştir.

GZFT Analizi

Üniversitemizin güçlü ve zayıf yönleri ile Üniversitemizi etkileyebilecek fırsat ve tehditler, yapılan Durum Analizi ve paydaşlara yönelik hazırlanan Paydaş Görüş Anketi sonuçlarına göre belirlenmiş olup aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

İÇ ÇEVRE		
GÜÇLÜ YÖNLER		ZAYIF YÖNLER
Akademik personelin niteliği ve niceliği	Bilimsel faaliyetlerinin niteliği ve araştırma üniversitesi olarak seçilme	Değişime açıklık
DIŞ ÇEVRE		
FIRSATLAR		TEHDİTLER
Kurum İmajı	Yabancı dil eğitimi	Akademik personelin kurum dışına transferi
Ar-Ge faaliyetleri ve araştırma olanaklarına talep artışı	Yaşam boyu eğitim	Mevzuatın sıklıkla değişmesi

Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi

İnsan kaynakları yönetimi, stratejik yönetim gibi kurumun başarısını etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Teknolojik ve bilimsel gelişmelerin yanı sıra artan rekabet, değişimin gerekliliğini daha fazla hissettirmektedir. Bu nedenle kurumlarda yeni çalışma stratejilerine uygun politikalar benimsenmektedir. Kurumların stratejik amaçlarına ulaşabilmesi için insan kaynaklarını doğru ve verimli şekilde organize etmeleri gerekmektedir. Ancak bu şekilde; kurumlarda çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun alanlarda istihdam edilip bu alanlarda yükselmelerine olanak sağlanabilir. Daire Başkanlığımız, çalışanlarının hareket alanlarını kısıtlamamakta ve insan kaynaklarında sürekli gelişime ve değişime açık bir yönetim

anlayışını benimsemekte, çalışanlarının motivasyonunu artırma yönündeki gerekli çalışmalarını sürdürmektedir.

V.

GELECEĞE BAKIŞ

Misyon

Personel Dairesi Başkanlığı Olarak; Bütün çalışanları ile iş birliği içerisinde; Her türlü kaynağı etkili ve verimli kullanarak, Bilgi ve iletişim teknolojilerini en iyi şekilde kullanabilen, Görev ve sorumluluk bilinci yüksek, Etik değerlere bağlı disiplinli ve bilgili memurlar yetiştirmeyi Personel istihdamında etkinliği ve verimliliği sağlayarak en iyi hizmeti sunmayı görev edinmiştir.

Vizyon

Vizyon Üniversite hizmetlerinde hizmetin gerektirdiği unvan, nitelik ve yeterli sayıda personel istihdamını sağlayarak örgütsel verimliliğin artırılarak, insan kaynaklarının etkin kullanımını sağlamak, personel özlük haklarını Kanun ve mevzuata uygun olarak yürütmek, bilgi ve iletişim teknoloji hizmetlerini sürekli geliştirerek üniversitemizde ve diğer üniversiteler içerisinde en iyi olmak; ileri teknoloji bilgisi, dinamik ve yetkin kadrosuyla girişimci, sağduyulu ve hizmet odaklı yaklaşımıyla mükemmel hizmet vermek.

Temel Değerler

Gazi Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı, Cumhuriyet'in öncü öğretmenlerini yetiştiren ilk eğitim kurumunun bünyesinde olmanın onuru ile; Etik Kurallar çerçevesinde personelin, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve personel memnuniyetini artırmak için çalışmalar yapar. Bu çalışmaları yürütürken; insan haklarına saygılı, kamu yararını gözeten ve hukukun üstünlüğünü esas alan yaklaşımıyla; katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, ilkelerini temel değerler olarak benimser.

VI.

FARKLILAŞMA STRATEJİLERİ

Gazi Üniversitesi, tarihî misyonu gereği eğitim ve topluma hizmet işlevlerini sürdürürken bilimsel araştırma temelinde geleceğini inşa eden; araştırma, eğitim, girişim ve topluma hizmet görevlerinde öncü, araştırma odaklı bir üniversitedir. Başkanlığımız, farklılaşma stratejileri kapsamında üniversitemizin konum, başarı bölgesi, değer sunumu ve temel yetkinlik tercihlerinde belirttiği hususlara stratejik yönetim ve mali süreçleri koordine ederek katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda Başkanlığımız;

- Şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri çerçevesinde üniversitemiz personel kaynağını etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak amacıyla çalışmalar yürütmektedir.
- Personelin yetkinliğinin artırılması amacıyla hizmet içi eğitim programları düzenlenmesi katılımın sağlanması
- Bilişim Sistemleri ve Karar Destek Sistemlerinin yürütülen hizmetlerde etkin kullanımının sağlanması ve değişen ihtiyaçlara göre güncel tutulması
- Bu çerçevede, mevzuat kapsamında üzerine düşen görevleri yerine getirmede, hizmet üretme ve sunmada; dinamik, çözüm odaklı, şeffaf ve hesap verebilir olma çabasıyla diğer başkanlıklardan farklılaşmayı amaçlamaktadır.

İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

İdari Personel (Kadroların Doluluk Oranına Göre)			
	Dolu	Boş	Toplam
Genel İdari Hizmetler	48	38	86
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	-	-	-

Teknik Hizmetleri Sınıfı	2	-	2
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri sınıfı	-	-	-
Avukatlık Hizmetleri	-	-	-
Din Hizmetleri Sınıfı	-	-	-
Yardımcı Hizmetli	2	1	3
Toplam	52	39	91

İdari Personelin Eğitim Durumu					
	İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Y.L. ve Dokt.
Kişi Sayısı	1	4	5	33	9
Yüzde	1,92	7,69	9,61	63,46	17,2

İdari Personelin Hizmet Süresi						
	1 - 3 Yıl	4 - 6 Yıl	7 - 10 Yıl	11 - 15 Yıl	16 - 20 Yıl	21 - Üzeri
Kişi Sayısı	10	5	4	8	5	20
Yüzde	19,23	9,61	7,69	15,38	9,61	38,46

İdari Personelin Yaş İtibariyle Dağılımı						
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51- Üzeri
Kişi Sayısı	2	2	8	9	21	10
Yüzde	3,84	3,84	15,38	17,30	40,38	19,23

Fiziki Kaynak Analizi

Cinsi	İdari Amaçlı (Adet)	Eğitim Amaçlı (Adet)	Araştırma Amaçlı (Adet)
Projeksiyon			
Yazıcı	30		
Slayt makinesi			
Faks	2		
Episkop			
Barkot Okuyucu	2		
Baskı makinesi			
Fotokopi makinesi	3		
Tepegöz			
Fotoğraf makinesi	3		
Kameralar	7		
Televizyonlar	1		
Tarayıcılar	4		
Müzik Setleri			
Mikroskoplar			
DVD ler			

Mali Kaynak Analizi

	2018	2018	GERÇEK.
	BÜTÇE BAŞLANGIÇ	GERÇEKLEŞME	ORANI
	ÖDENEĞİ	TOPLAMI	
	TL	TL	%
BÜTÇE GİDERLERİ TOPLAMI			
01 - PERSONEL GİDERLERİ	6.354.000,00	2.395.743,02	
02 - SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARINA DEVLET PRİMİ GİDERLERİ	445.000.00	423.703.90	
03 - MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ	21.000.00	-	
05 - CARİ TRANSFERLER	16.372.000,00	14.393.068,00	

06 - SERMAYE GİDERLERİ			
------------------------	--	--	--

VII.

STRATEJİ GELİŞTİRME

Hedef Kartları

Hedef Kartı 1.1.

HEDEF KARTI-1									
Amaç (1)	Eğitim-öğretim kalitesini artırmak, uluslararasılaşmayı ve akreditasyonu yaygınlaştırmak.								
Hedef (1.1)	Üniversitemizin çeşitli birimlerinde görev yapan idari personelin, kurumsallaşmaya katkısını arttırmak, gelişimine katkıda bulunmak, eğitimin kalitesini geliştirerek personelin görevinin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlara sahip tutum kazanmalarını sağlamak.								
Sorumlu Birim	Personel Daire Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Tüm Birimler								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G. 1.1.1. Eğitim programına katılan idari personel sayısı	40	780	915	950	1000	1000	1100	6 ayda 1	Yılda 1
P.G. 1.1.2. Eğitim programına katılan akademik personel sayısı	20	134	0	50	80	80	90	6 ayda 1	Yılda 1
P.G. 1.1.3. Düzenlenen eğitim programı sayısı	40	9	8	10	10	12	12	6 ayda 1	Yılda 1
Riskler	Personele eğitimden yararlanma aşamasında fırsat eşitliği tanınmaması, Talep edilen ya da ihtiyaç duyulan konu hakkında fikir sahibi olamamak ya da beklenen bilgi akışının sağlanamaması, Hedef kitleye ulaşabilme konusunda yaşanabilecek sorunlar, Uygun fiziki alanların sağlanamaması.								

Stratejiler	Eğitimin düzenleneceği konusunda, bilginin ilgili kişiye ulaşmasını sağlamak, Düzenlenecek eğitim programları belirlenirken ihtiyaçlar ve öncelikleri dikkate almak, Eğitim programlarının sonunda değerlendirme anketi yapmak, Eğitim ihtiyaçlarının saptanarak, yıllık hizmet içi eğitim planı hazırlamak, Eğitim faaliyetlerindeki başarıyı ödüllendirmek, Uygun ve modern ders programları oluşturmak, Fiziki koşulları ve eğitim dokümanlarını programdan önce hazır bulundurmak.
Maliyet Tahmini	
Tespitler	Program hazırlık sürecinde katılımcı listesi oluşturulurken, ihtiyaçların, çalışma alanlarının ve görev dağılımlarının incelenmesinin önemi, Katılımın ve eğitim sürecinin takibinin önemi, Eğitim sonunda değerlendirme anketlerinin yapılmasının; personel seçiminde, program içeriğinin oluşturulmasında ve eğitmen seçiminde, sonraki programlara olumlu katkısı olduğu, Personel motivasyonuna yönelik takdir ve teşvik mekanizmasının olmaması, Eğitim çeşitliliğini sağlayabilecek eğitmen sayısının yetersiz olması, Eğitmen ücretlerinin zamanında ödenmesinin gerekliliği.
İhtiyaçlar	Üniversitemiz personelinin ayrıntılı olarak çalışma alanlarını ve görev dağılımlarını kapsayan bilgilerin mevcut olduğu bir sistem hazırlanması, Eğitimlerin içeriğine uygun dersliklerin temin edilmesi, Eğitim ihtiyacı envanterinin oluşturulması, Personel motivasyonunu artıracak etkinlikler düzenlenmeli, Eğiticilerin eğitimi konusunda programlar hazırlanmalı.

Hedef Kartı 1.2.

HEDEF KARTI-2	
Amaç (1)	Eğitim-öğretim kalitesini artırmak, uluslararasılaşmayı ve akreditasyonu yaygınlaştırmak.
Hedef (1.2)	Üniversitemizin çeşitli birimlerinde görev yapan idari personelin yabancı dil konusunda yeterliliklerini geliştirmek
Sorumlu Birim	Personel Daire Başkanlığı
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Tüm Birimler

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G. 1.2.1. Düzenlenen yabancı dil eğitim programı sayısı	50	0	1	1	1	1	1	6 ayda 1	Yılda 1
P.G.1.2.2.Düzenlenen yabancı dil eğitim programına katılan personel sayısı	50	0	114	100	120	100	150	6 ayda 1	Yılda 1
Riskler	<p>Personele eğitimden yararlanma aşamasında fırsat eşitliği tanınmaması, Personelin yabancı dil bilgisi konusunda seviyelerinin net belirlenememesi, Mali kaynakların yetersizliği, Yeterince alanında uzman eğitmen bulunamaması, Fiziki imkanların yetersizliği. Hedef kitleye ulaşabilme konusunda yaşanabilecek sorunlar, Uygun fiziki alanların sağlanamaması.</p>								
Stratejiler	<p>Üniversite personelinin tamamını bilgilendirmek, Seviye belirlemem sınavında hassas davranmak, Mali kaynak bulmak, Eğitmenlerin eğitim programı öncesi belirlenerek konu hakkında bilgilendirmek, Fiziki imkanların yeterli olduğu teyit etmek.</p>								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	<p>Başvuru zamanı ve sınava katılım konusunda personelin hassas davranmaması, Eğitime devam koşullarının dikkate alınmayarak, eğitime katılma hakkının kaybedilmesi, Katılımın ve eğitim sürecinin takibinin önemi, Eğitim sonunda değerlendirme anketlerinin yapılmasının; personel seçiminde, program içeriğinin oluşturulmasında ve eğitmen seçiminde, sonraki programlara olumlu katkısı olduğu, Eğitim sonunda sınav sonucuna göre sertifika verilmesi personeli motive ettiği, Eğitmen ücretlerinin zamanında ödenmesinin gerekliliği.</p>								
İhtiyaçlar	<p>Alanında uzman eğitmenlerin temin edilmesi, Dersin içeriğine uygun donanımlı dersliklerin temini, Mali kaynak temini.</p>								

Hedef Kartı 4.1.

HEDEF KARTI-1	
Amaç (4)	Sosyal Sorumluluk bilincini ve hizmet kalitesini artırarak topluma katkı sağlamak
Hedef (4.1)	Farkındalık yaratacak, üniversitemiz personelinin kurum kültürü ve kurum aidiyetini sağlamak, işbirliği içerisinde sosyal faaliyetlerde bulunmak amacıyla eğitim programları ve seminerler düzenlemek

Sorumlu Birim	Personel Daire Başkanlığı									
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Tüm Birimler									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
P.G. 4.1.1. Üniversitemiz personeline yönelik düzenlenen, sosyal amaçlı eğitim programı sayısı	50	1	3	6	6	7	8	6 ayda 1	Yılda 1	
P.G. 4.1.2. Üniversitemiz personeline yönelik düzenlenen, sosyal amaçlı eğitim programına katılan personel sayısı	50	113	245	350	360	380	400	6 ayda 1	Yılda 1	
Riskler	<p>Personeler programdan yararlanma aşamasında fırsat eşitliği tanınmaması, Talep edilen ya da ihtiyaç duyulan konu hakkında fikir sahibi olamamak ya da beklenen bilgi akışının sağlanamaması,</p> <p>Hedef kitleye ulaşabilme konusunda yaşanabilecek sorunlar,</p> <p>Mali kaynak yetersizliği,</p> <p>Personelin yeteri kadar ilgi göstermemesi.</p>									
Stratejiler	<p>Programın düzenleneceği konusunda, bilginin ilgili kişiye ulaşmasını sağlamak, Düzenlenecek program belirlenirken ihtiyaçlar ve öncelikleri dikkate almak, Programların ve seminerlerin görsel (afiş, ana sayfada duyuru,...) yöntem ve tekniklerle ilgili profile ulaşımını hızlandırmak.</p> <p>Bilgi donanımı daha güncel ve zengin bir personel ile hizmetin düzeyinin yükseltilerek yaygınlaştırmak.</p>									
Maliyet Tahmini										
Tespitler	<p>Programların süresi belirlenirken ön araştırma yapılması gerekliliği,</p> <p>Bazı programların Ankara ili dışında gerçekleştirildiğinde motive açısından daha faydalı olacağı,</p> <p>Fiziki koşulların amacına uygun seçilmesinin önemi,</p> <p>Hedef kitlenin, programın ve eğitmenin, amaç ile örtüşmesinin önemi</p>									
İhtiyaçlar	<p>Alanında uzman, konu ile direkt ilgilenen eğitmenlere ulaşılabilmesi,</p> <p>Programa uygun donanımlı eğitim alanlarının temin edilebilmesi,</p> <p>İhtiyaç duyulan konu ile ilgili bilgi akışının sağlanması.</p>									

Hedef Kartı 5.1

HEDEF KARTI-1									
Amaç (5)	Ulusal ve uluslararası normlar çerçevesinde kurumsallaşmayı güçlendirmek.								
Hedef (5.1)	Fiziki imkanlar ve kurum kültürü geliştirilerek, personelin motivasyonunu ve aidiyet duygusunu artırmak.								
Sorumlu Birim	Personel Daire Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Tüm Birimler								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G. 5.1.1 Personel motivasyonunu artıracak seminer programı sayısı	50	0	5	5	5	6	6	6 ayda 1	Yılda 1
P.G.5.1.2. Personel motivasyonunu artıracak seminer programına katılan personel sayısı	50	0	346	350	350	360	380	6 ayda 1	Yılda 1
Riskler	Mali kaynak temininde yaşanabilecek olumsuzluklar, Birimler arası koordinasyon eksikliği, Yönetimin bu tür etkinlikleri desteklememesi.								
Stratejiler	Akademik ve idari personelin eğitim ihtiyaçları ve talepleri dikkate alınarak, çalışma alanlarına uygun eğitimler düzenlemek, Personelin aidiyet düzeyini artıracak etkinliklerin sayı ve kalitesini artırmak, Personelin mesleki ve kişisel gelişimine olanak sağlamak, Personelin kariyer olanaklarını geliştirmek.								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Personelin çalışma alanları ve ihtiyaçları konusunda detaylı bir çalışmanın yapılmamış olması, Personelin motive edilmemesi ve teşvik mekanizmasının olmaması.								
İhtiyaçlar	Personelin çalışma alanları konusunda detaylı bir çalışma yapılması, Yönetimin kurum aidiyetini geliştirmede aktif rol alması, Mali kaynak sağlanması.								

Hedef Kartı 5.2

HEDEF KARTI-2									
Amaç (5)	Ulusal ve uluslararası normlar çerçevesinde kurumsallaşmayı güçlendirmek								
Hedef (5.2)	Üniversitemiz akademik personelinin nitelik ve niceliğini en üst seviyeye çıkartmak, öğretim elemanı ihtiyaçlarının giderilmesi.								
Sorumlu Birim	Personel Daire Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Tüm Birimler								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G. 5.2.1. Akademik personele yönelik düzenlenecek bilgilendirme toplantısı sayısı	50	2	0	2	2	2	2	6 ayda 1	Yılda 1
P.G.5.2.2. Düzenlenen bilgilendirme toplantısına katılan akademik personel sayısı	50	78	0	80	80	90	90	6 ayda 1	Yılda 1
Riskler	Akademik personelin ihtiyaçlarının belirlenememesi, Beklenen bilgi akışının sağlanamaması, Mali kaynak yetersizliği, Programlara personelin yeterli ilgi göstermemesi.								
Stratejiler	Üniversitemiz akademik kadrolarını güçlendirmek, Üniversitemizde ihtiyaç duyulan akademik personel unvanlarının ve kadro pozisyonlarını sağlamak, Akademik personelin yabancı dil bilgisi ve kullanım becerilerini geliştirmek için eğitimler düzenlemek, Öğretim elemanlarının ulusal ve uluslararası toplantılara, yurtiçi ve yurtdışı eğitim ve araştırma programlarına katılımları desteklenerek, motivasyonlarını artırmak.								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Alışılmış yöntemlerin ilgi görmemesi, Öğretim elemanlarının nitelikli olması, Yabancı dil konusunda eksikliklerin saptanması.								

İhtiyaçlar	Alanında uzman eğitimcilerle ulaşılabilirliği, Fiziki koşulların sağlanması, Donanımlı eğitim alanlarının bulunması, Mali kaynakların sağlanması.
-------------------	--

Hedef Kartı 5.3

HEDEF KARTI-3									
Amaç (5)	Ulusal ve uluslararası normlar çerçevesinde kurumsallaşmayı güçlendirmek								
Hedef (5.3)	Kurumsallaşma kapsamında, Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (II sayılı) uyarınca, Üniversitemiz idari ve akademik kadro ihdası, akademik personel yükseltilmesi, kadroların dağılımı, kadro değişiklikleri hususunda çalışmalar yapmak								
Sorumlu Birim	Personel Daire Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Tüm Birimler								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.5.3.1. Üniversitemize yıl içerisinde alınan işçi sayısı	30	2222	7	50	5	10	10	6 ayda 1	Yılda 1
P.G. 5.3.2.Üniversitemizde yıl içerisinde gerçekleşen sözleşmeli personel istihdamı	70	139	74	74	70	50	50	60	Yılda 1
Riskler	Birimlerde ihtiyaç duyulan kadro ve pozisyonların temin edilememesi, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının beklenen sıklıkta yapılamaması, Üniversitemize bütçe yılı içerisinde verilen kadro kontenjanlarının verimli kullanılmaması.								
Stratejiler	Üniversitemize bütçe yılı içerisinde verilen kadro kontenjanlarının birimlerimizin ihtiyaçları doğrultusunda etkin ve verimli bir şekilde kullanmak, Üniversitemizde ihtiyaç duyulan yeni kadroların kazandırılması ve mevcut kadroların derece ve unvan bazında değiştirilmesini sağlamak, Üniversitemiz birimlerinde ihtiyaç duyulan kadro ve pozisyonları belirlemek ve mevcut kadro durumu da dikkate alınarak Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları personeli görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına ilişkin çalışmalar yapmak, liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde yükselmelerini sağlamak, İşçi kadroları ve sözleşmeli personel istihdamına ilişkin çalışmalar yapmak, Personelin kariyer olanaklarını artırmak.								
Maliyet Tahmini									

Tespitler	Üniversitemize bütçe yılı içerisinde verilen kadro kontenjanlarının yeterli olmaması, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının yeterli sıklıkta yapılamaması.
İhtiyaçlar	Birimlerde ihtiyaç duyulan kadro ve pozisyonlar temin edilerek iş akışı hızlandırılmalı, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının beklenen sıklıkta yapılarak personelin motivasyonu sağlanmalı, Üniversitemize bütçe yılı içerisinde verilen kadro kontenjanlarının verimli şekilde kullanılması.

Hedef Kartı 5.4

HEDEF KARTI-4									
Amaç (5)	Ulusal ve uluslararası normlar çerçevesinde kurumsallaşmayı güçlendirmek								
Hedef (5.4)	Kurumsallaşma kapsamında Üniversitemizde görev yapan personelin özlük bilgilerini her birimin kendisi ile ilişkilendirilmiş bilgileri, verilen yetki sınırları içerisinde görecek ve işlem yapacak şekilde tüm birimlere açarak bilgi paylaşımını sağlamak ve istatistiki bilgilerin güncel olarak yayınlanması								
Sorumlu Birim	Personel Daire Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Tüm Birimler								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G. 5.4.1. Web tabanlı otomasyon sistemini kullanan personel sayısı	100	52	51	68	70	70	70	6 ayda 1	Yılda 1
Riskler	Sistemin oluşturulması aşamasında yaşanabilecek olumsuzluklar, Sistemi nasıl kullanacağı ve yetkileri konusunda eksik bilgilendirme yapılabileceği.								
Stratejiler	Personel Özlük Programını web tabanlı otomasyon sistemine geçirilerek kullanım oranını arttırmak ve iş akışını hızlandırmak, Üniversitemizizin istatistiki bilgilerinin güncel olarak web sayfasında yayınlanmasını sağlamak.								
Maliyet Tahmini									
Tespitler									
İhtiyaçlar	Sistemin oluşturulması, Mali kaynak temini.								

VIII.

İZLEME VE DEĞERLENDİRME

İzleme, amaç ve hedeflere göre kaydedilen ilerlemeyi takip etmek amacıyla uygulama öncesi ve uygulama sırasında sürekli ve sistematik olarak nicel ve nitel verilerin toplandığı ve analiz edildiği tekrarlı bir süreçtir. Performans göstergeleri aracılığıyla amaç ve hedeflerin gerçekleşme sonuçlarının belirli bir sıklıkla izlenmesi ve belirlenen dönemler itibarıyla raporlanarak yöneticilerin değerlendirmesine sunulması izleme faaliyetlerini oluşturur.

Değerlendirme ise devam eden ya da tamamlanmış faaliyetlerin amaç ve hedeflere ulaşmayı ne ölçüde sağladığı ve karar alma sürecine ne ölçüde katkıda bulunduğunu belirlemek amacıyla yapılan ayrıntılı bir incelemedir. Değerlendirme ile stratejik planda yer alan amaç, hedef ve performans göstergelerinin ilgililik, etkililik, etkinlik ve sürdürülebilirliği analiz edilir.