

Standart 3: Personelin Yeterliliği ve Performansı

3.1. İnsan kaynakları yönetimi, idarenin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaya yönelik olmalıdır.

Fakültemiz, insan kaynakları yönetimini stratejik amaç ve hedeflerimizle uyumlu şekilde planlamakta ve yürütmektedir.

3.2. İdarenin yönetici ve personeli görevlerini etkin ve etkili bir şekilde yürütebilecek bilgi, deneyim ve yeteneğe sahip olmalıdır.

Yönetim ve personel kadrosunun, görevlerini başarıyla yerine getirebilmesi için gerekli olan niteliklere vurgu yapar.

- **Bilgi:** Yönetici ve personelin, iş süreçleri ve sektörel gelişmeler hakkında güncel bilgiye sahip olması gerekmektedir.
- **Deneyim:** Pratik deneyim, teorik bilginin uygulanmasında kritik öneme sahiptir. Deneyimli çalışanlar, sorunları daha hızlı çözebilir.
- **Yetenek:** Bireylerin, görevlerini yerine getirebilmek için gerekli beceri ve yeteneklere sahip olmaları, iş performansını artırır.

Bu yaklaşım, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetilmesinin, idarenin başarısı için ne kadar önemli olduğunu ortaya koyar. Eğitim ve sürekli gelişim fırsatları sağlanarak, personelin yetkinlikleri artırılmalıdır.

3.3. Mesleki yeterliliğe önem verilmeli ve her görev için en uygun personel seçilmelidir.

Fakültemizde, görevlerin etkin şekilde yürütülebilmesi için mesleki yeterlilik esas alınmakta, her pozisyon için en uygun personelin istihdam edilmesi amaçlanmaktadır.

3.4. Personelin işe alınması ile görevinde ilerleme ve yükselmesinde liyakat ilkesine uyulmalı ve bireysel performansı göz önünde bulundurulmalıdır.

Görev tanımları ve aranan nitelikler açık şekilde belirlenerek ilan edilmekte, liyakat ve ehliyet ön planda tutulmaktadır.

İşe alım ve atama süreçlerinde objektif kriterlere göre seçim yapılmakta, sınav, mülakat veya değerlendirme komisyonları oluşturulmaktadır.

Görevde yükselme, unvan değişikliği gibi süreçlerde mesleki bilgi ve deneyim şartları gözetilmektedir.

Personele yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri ile mesleki yeterliliklerin artırılması desteklenmektedir.

Mesleki gelişimi izleyen performans değerlendirme sistemleri uygulanarak, uygun personelin görevlerde kalıcılığı sağlanmaktadır.

3.5. Her görev için gerekli eğitim ihtiyacı belirlenmeli, bu ihtiyacı giderecek eğitim faaliyetleri her yıl planlanarak yürütülmeli ve gerektiğinde güncellenmelidir.

Fakültemizde personelin görevlerini etkin şekilde yürütebilmesi için düzenli olarak eğitim ihtiyaç analizi yapılmakta, buna uygun yıllık eğitim planları hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. Yeni ortaya çıkan ihtiyaçlara göre planlamalar güncellenmekte, eğitimlerin etkinliği geri bildirimlerle izlenmektedir.

[İletişim Fakültesi Birim Faaliyet Raporları](#)

3.6. Personelin yeterliliği ve performansı bağlı olduğu yöneticisi tarafından en az yılda bir kez değerlendirilmeli ve değerlendirme sonuçları personel ile görüşülmelidir.

Fakültemizde, personelin görev performansı ve yetkinlikleri yılda en az bir kez bağlı yöneticileri tarafından değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeler objektif kriterlere göre yapılmakta, sonuçları personele bildirilerek gerekli geri bildirimler sağlanmaktadır.

3.7. Performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmalı, yüksek performans gösteren personel için ödüllendirme mekanizmaları geliştirilmelidir.

Fakültemizde, yapılan performans değerlendirmeleri sonucunda yetersiz bulunan personelin gelişimi için eğitim ve rehberlik gibi destekler sağlanmakta; yüksek performans gösteren personel ise takdir, ödül veya kariyer fırsatları ile motive edilmektedir.

3.8. Personel istihdamı, yer değiştirme, üst görevlere atanma, eğitim, performans değerlendirmesi, özlük hakları gibi insan kaynakları yönetimine ilişkin önemli hususlar yazılı olarak belirlenmiş olmalı ve personele duyurulmalıdır.

İnsan kaynakları yönetimine ilişkin temel hususların yazılı olarak belirlendiğini ve personele duyurulduğunu kanıtlamak amacıyla, niversitemiz tarafından yayımlanan ilanlar sunulmaktadır. Bu ilanlar, personel istihdamı sürecinin; başvuru şartları, değerlendirme ltleri, atama kriterleri gibi unsurlarla birlikte şeffaf ve yazılı bir biçimde yürütüldüğünü göstermektedir.