



**İNSAN KAYNAKLARI
VE
PLANLAMA DAİRE BAŞKANLIĞI
BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (BİDR)**

2025

İÇİNDEKİLER

ÖZET

BİDR’NİN HAZIRLANMASINA KATKISI OLANLAR.....	3
BİRİM HAKKINDA BİLGİLER.....	3
İletişim Bilgileri.....	4
Tarihsel Gelişim.....	4
Misyon, Vizyon, Değerler ve Hedefleri.....	4
 A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE.....	5
A.1. Liderlik ve Kalite.....	5
A.1.2.Liderlik.....	5
A.1.4.İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları.....	7
A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar.....	8
A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler.....	8
A.3 Yönetim Sistemleri.....	9
A.3.2.İnsan Kaynakları Yönetimi.....	9
A.3.4.Süreç Yönetimi.....	10
A.4. İç ve Dış Paydaş Katılımı.....	11
A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı.....	11
A.5. Uluslararasılaşma.....	11
A.5.1. Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi.....	11
A.5.1. Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi.....	11
 B. EĞİTİM ve ÖĞRETİM KADROSU.....	12
B.4.Öğretim Kadrosu.....	12
B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri.....	12
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	14

ÖZET

İnsan Kaynakları Planlama ve Daire Başkanlığı Birim İçi Değerlendirme Raporu, Birimimizin güçlü, zayıf ve gelişmeye açık yönlerini belirlemek, iyileştirme ve geliştirme süreçlerine katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. İlgili alanların kanıtları, sunulan grafikler ve belgeler özenle oluşturulmuştur.

İç ve dış paydaşlarla kurulan iletişimin gelişmesi ile birimimizin akreditasyon sürecinin kolaylık sağlanması hedeflenmektedir. Bununla birlikte Kurum İçi Değerlendirme Raporlarının hazırlanması sürecine katkı sağlanarak kurum akreditasyonuna temel oluşturulması amaçlanmaktadır.

BİDR’NİN HAZIRLANMASINA KATKISI OLANLAR

Bihter DEMİR ZAİMOĞLU – Birim Sorumlusu

Buse ÖMÜR- İşe Alım Eğitim ve Organizasyonel Gelişim Uzman Yardımcısı

Merve ERKANİ- İdari Kadro İşlemleri Uzman Yardımcısı

Selen KAYAALP- Akademik Kadro İşlemleri Uzman Yardımcısı

BİRİM HAKKINDA BİLGİLER

İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı, Üniversitemizin insan kaynakları politikalarının belirlenmesi, uygulanması ve geliştirilmesinden sorumlu stratejik bir idari birimdir. Başkanlığımız, akademik ve idari personel süreçlerini yalnızca mevzuat çerçevesinde yürütmekle kalmayıp, aynı zamanda kurumsal sürdürülebilirlik ve stratejik plan hedefleri doğrultusunda planlamakta ve koordine etmektedir.

Birimimiz; personel planlaması, norm kadro çalışmaları ve ihtiyaç analizleri doğrultusunda insan kaynağının etkin ve verimli kullanımını gözetmektedir. Akademik ve idari kadrolara ilişkin süreçler şeffaflık, liyakat ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda yürütülmekte; atama, nakil ve görevde yükselme işlemleri ilgili mevzuat ve kurum içi düzenlemeler çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

Personel özlük işlemleri, izin ve rapor süreçleri, veri kayıt ve arşivleme faaliyetleri düzenli ve sistematik bir yapı içerisinde sürdürülmektedir. Dijital sistemler aracılığıyla yürütülen bu süreçler, veri güvenliği ve izlenebilirlik esas alınarak yönetilmektedir. Toplanan personel verileri analiz edilerek yönetsel karar süreçlerine katkı sağlayacak raporlar hazırlanmakta ve üst yönetime sunulmaktadır.

Başkanlığımız, insan kaynağının yalnızca idari boyutunu değil, gelişim boyutunu da ele almaktadır. Bu kapsamda personelin mesleki yeterliliklerinin artırılması, yetkinlik gelişiminin desteklenmesi ve kurumsal aidiyet duygusunun güçlendirilmesi amacıyla eğitim, seminer ve gelişim programları planlanmakta ve uygulanmaktadır. Yeni atanan ya da görev değişikliği yaşayan personelin kuruma uyum süreci sistematik olarak desteklenmekte; görev ve sorumluluk bilincinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Toplam kalite yönetimi anlayışı doğrultusunda Başkanlığımız; personelin sunduğu hizmetin niteliğini artırmayı, kalite kültürünü yaygınlaştırmayı ve çalışanların kalite hedeflerine katkı sunma bilincini geliştirmeyi amaçlamaktadır. İnsan kaynakları süreçleri planlama, uygulama, izleme ve iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde ele alınmakta; kurumsal gelişime katkı sağlayacak şekilde sürekli gözden geçirilmektedir.

Bu bütüncül yaklaşım sayesinde İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı, Üniversitemizin vizyonu ve stratejik hedefleri doğrultusunda güçlü, sürdürülebilir ve nitelikli bir insan kaynağı yapısının oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.

1. İletişim Bilgileri

İnsan Kaynakları Planlama ve Daire Başkanlığı

Adres: Hacı Bayram Mah. Talatpaşa Bulvarı No: 4/1, Altındağ/ ANKARA

E-posta: ik@ankaramedipol.edu.tr

Tel: 444 20 10 – (Dahili 8921-8795-8817-8881)

KEP (Kayıtlı Elektronik Posta Adresi): ankaramedipoluniversitesi@hs03.kep.tr

2. Tarihsel Gelişim

İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığımız Türkiye Eğitim, Sağlık Bilim ve Araştırma (TEBA) Vakfı tarafından 18 Mayıs 2018 tarih ve 30425 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 5913 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanununda Değişiklik yapılmasına dair kanun ile 28 Mart 1983 tarih ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanununa eklenen Ek 197. Madde ile vakıf üniversitesi olarak kurulan Üniversitemizde 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun Yönetim Örgütleri başlıklı 51. maddesine göre Üniversite idari teşkilatının başı ve Rektöre karşı sorumlu olan Genel Sekreterlik bünyesinde kurulan ve hizmet veren bir başkanlıktır. Başkanlığımız 2025-2026 Eğitim Öğretim Yılı itibarıyla 450 akademik personel, 154 idari personel ve üniversitemiz dışından 2547 SK.31.ve 40.md. Kapsamında Ders Saati Ücretli (DSÜ) 338 öğretim elemanına hizmet vermektedir.

Misyon, Vizyon, Değerler ve Hedefleri

Misyon

Üniversitemizin yeni misyon ve vizyonuna göre benimsenen birim misyonumuz; Üniversitemiz akademik ve idari personelinin, Kanun, Kanun Hükmünde Kararname, Yönetmelik, Yönerge ve Mevzuatların kendilerine tanıdığı her türlü özlük haklarını ve diğer işlemlerini sorumluluk bilinci içinde eksiksiz, doğru ve hızlı bir şekilde yerine getirmek ,üniversitemizin ilgili birimleri ile sinerji içerisinde çalışmak, mevzuat değişikliklerinin takip edilerek doğru yorumlanması ve zamanında uygulamasını sağlamak, sürekli gelişimi hedef edinerek tüm akademik ve idari personele gerekli desteği sağlamaktır.

Vizyon

Üniversitemiz teşkilat şemasında bulunan birimlerimizin insan kaynaklarıyla ilgili koordinasyonunu en üst düzeyde yürüterek hizmette verimliliği en iyi şekilde sağlamak ve sürdürmek. Verdiği hizmetlerde kaliteyi sürekli iyileştirebilen, günün teknolojik gelişmelerine uyum sağlayabilen, girişimci, paylaşımcı, dinamik, araştıran, öğrenen, öğrendiğini uygulayan, sorunları çözen, kendini geliştirmiş, aidiyet duygusu gelişmiş ve mutlu çalışanların oluşturduğu insan gücüne sahip olan bir üniversite olmasına ve üniversitemizin misyon ve vizyonunu gerçekleştirmesine katkıda bulunmaktır.

Değerler

*Etik Değerlere Bağlı

- *Mükemmeliyetçi
- *Yenilikçi ve Girişimci
- *Eşitlik
- *Hoşgörü
- *Kalite Bilinci
- *Özgürlükçü
- *Toplumsal Sorumluluk Bilincine Sahip

Hedefler

- *Üniversitemiz akademik ve idari kadrolarını güçlendirerek, niteliğini ve niceliğini arttırmak
- *İdari Personellerimizin kariyer yönetim süreçlerini etkili bir şekilde yönetmek
- *Üniversitemiz birimlerinde ihtiyaca göre kadro planlaması yaparak norm kadroyu etkin bir şekilde güçlendirmek
- *Akademik ve İdari Personellerin işe başlangıçlarında uyum süreçlerinin en verimli şekilde geçmesini sağlamak
- *Tüm personellerimizin kurum içi çalışma şartlarını iyileştirmek
- *Kurum kültürünün oluşmasında ve sürdürülmesinde katkı sağlamak
- *Kurum içi ve kurum dışı paydaşlıkların oluşturulmasını ve bilgi paylaşımının sağlanmasını sağlamaktır.

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE

A.1. Liderlik ve Kalite

A.1.2.Liderlik

Ankara Medipol Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı, Genel Sekreterliğe bağlı olarak faaliyet göstermekte olup Birim Sorumlusu ve uzman yardımcıları ile görev yapmaktadır. [\[OD3\]](#) Birim yöneticileri kalite güvencesi sisteminin etkin işletilmesi ve kalite kültürünün kurumsal düzeyde yerleşmesi hususunda sorumluluk üstlenmekte; süreçlerin planlanması, uygulanması ve izlenmesinde aktif rol almaktadır. Birim Sorumlusu ve İşe Alım, Eğitim ve Organizasyonel Gelişim Uzman Yardımcımız Üniversite Kalite Komisyonu üyeleri arasında yer almakta ve kalite çalışmalarına düzenli katkı sağlamaktadır. [\[1_OD3\]](#) Bununla birlikte Birim Sorumlumuz kurumsal geri bildirim raporunda ifade edilen geliştirmeye açık yönlere yönelik Kalite ve Akreditasyon Ofisi tarafından oluşturulan alt komisyonlardan Liderlik, Yönetişim ve Kalite Alt Komisyonunda görev alarak sürece destek sağlamaktadır. [\[OD3\]](#)

2024 yılı Birim İç Değerlendirme Raporu'nda belirlenen birim içi personel sayısının artırılması ve görev dağılımının yeniden yapılandırılması hedefi 2025 yılı itibarıyla gerçekleştirilmiştir.

Artan işlem hacmi ve kalite süreçlerinin sürdürülebilirliği dikkate alınarak birim kadro yapısı güçlendirilmiş; görev, yetki ve sorumluluklar fonksiyonel bazda yeniden düzenlenmiştir. [2_OD3] Bu yapılandırma ile iş süreçlerinde uzmanlaşma sağlanmış, iç kontrol mekanizmaları güçlendirilmiş ve kalite faaliyetlerinin sistematik biçimde yürütülmesine zemin oluşturulmuştur.

2025 yılı itibarıyla liderlik yaklaşımı doğrultusunda insan kaynakları süreçlerinde kalite kültürünü destekleyen uygulamalar devreye alınmıştır. Bu kapsamda;

- İdari Personel Performans Değerlendirme Sistemi oluşturularak uygulanmaya başlanmış, [3_OD3] [4_OD3]
- Akademik ve idari personel için Kurumsal Oryantasyon Programı yapılandırılmış ve uygulamaya geçirilmiş, [5_OD3] [6_OD3]
- Medipol Akademi Dijital Eğitim Platformu aracılığıyla eğitim süreçleri planlı ve izlenebilir bir yapıya kavuşturulmuş, [7_OD3]
- Çalışan motivasyonu ve kurumsal aidiyeti güçlendirmeye yönelik destekleyici uygulamalar hayata geçirilmiştir. [8_OD3]

Ayrıca birim süreçlerinde kullanılan belge ve formlar QDMS (Kalite Yönetim Sistemi) üzerinden güncellenmiş ve erişilebilir hale getirilmiştir. [9_OD3] [10_OD3]

Bu uygulamalar ile performans bilinci, sürekli gelişim anlayışı ve kalite odaklı çalışma kültürü kurumsal düzeyde desteklenmektedir. Birim yöneticileri süreçleri düzenli olarak izlemekte; geri bildirimler doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapmaktadır. Böylece liderlik yaklaşımı kalite güvencesi sistemi ile bütünlüklü bir şekilde yürütülmektedir.

Olgunluk Düzeyi (3)

Kurumun geneline yayılmış, kalite güvencesi sistemi ve kültürünün gelişimini destekleyen etkin liderlik uygulamaları bulunmaktadır.

[1](3) A.1.2. ankara_medipol_universitesi_birim_kalite_komisyonu_temsilcileri

[2](3) A.1.2. insan_kaynaklari_gys

[3](3) A.1.2 performans_degerlendirme_sistemi_kariyer_cetveli

[4](3) A.1.2. terfi_mail_ornegi_ekran_goruntusu

[5](3) A.1.2. kurumsal_oryantasyon_program_akisi

[6](3) A.1.2. kurumsal_oryantasyon_fotograf

[7](3) A.1.2. medipol_akademi_gorsel

[8](3) A.1.2. is_teklif_formu

[9](3) A.1.2. qdms_ekran_goruntusu

A.1.4.İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları

İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı bünyesinde iç kalite güvencesi mekanizmaları tanımlı süreçler ve belgelenmiş iş akışları çerçevesinde yürütülmektedir. Birim faaliyetleri

Üniversitenin kalite politikaları ve stratejik planı ile uyumlu şekilde planlanmakta; kalite komisyonu çalışmaları ile eşgüdüm içerisinde ilerlemektedir. [OD4]

Birim süreçlerine ilişkin görev, yetki ve sorumluluklar yazılı olarak belirlenmiş olup QDMS (Kalite Yönetim Sistemi) üzerinden erişilebilir durumdadır. Süreç dokümanları, iş akış şemaları ve formlar düzenli olarak gözden geçirilmekte ve ihtiyaç doğrultusunda güncellenmektedir. [1_OD4]

2024 yılı YÖKAK değerlendirme sürecinde iletilen geri bildirimler doğrultusunda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının sistematik hale getirilmesine yönelik iyileştirme çalışmaları başlatılmıştır. Bu kapsamda akademik ve idari personel için uyum süreci yeniden yapılandırılmış; oryantasyon eğitim içerikleri standartlaştırılmış ve katılım kayıt altına alınmıştır. [2_OD4] [3_OD4]

Oryantasyon sürecinin etkililiğini değerlendirmek amacıyla anket uygulanmış; elde edilen geri bildirimler analiz edilerek içerik güncellemeleri gerçekleştirilmiştir. [4_OD4] Böylece uyum süreci planlama–uygulama–izleme yaklaşımı doğrultusunda işletilmeye başlanmıştır.

Süreç El Kitabı oluşturulmasına yönelik çalışmalar kapsamında birimde yürütülen bazı iş ve işlemlere ilişkin süreç kartları hazırlanmış olup, süreçlerin yazılı ve izlenebilir hale getirilmesi için Kalite ve Akreditasyon Ofisi koordinatörlüğü ile iş birliği içerisinde çalışılmaktadır. [5_OD4] [6_OD4]

Eğitim faaliyetleri Medipol Akademi Dijital Eğitim Platformu üzerinden planlı biçimde yürütülmekte; katılım verileri analiz edilerek içerik güncellemeleri yapılmaktadır. [7_OD4] Süreçlerde ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda görev dağılımı ve belgelendirme yapısı gözden geçirilmekte ve gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. [8_OD4]

Bu çerçevede birimimizde iç kalite güvencesi mekanizmaları yalnızca tanımlı ve uygulanır değil; veri temelli izlenen ve iyileştirilen bir yapıda işletilmektedir.

Olgunluk Düzeyi (4)

İç kalite güvencesi sistemi mekanizmaları izlenmekte ve elde edilen bulgular doğrultusunda iyileştirilmektedir.

[1] A.1.4. gorev_yetki_ve_sorumluluk_belgeleri_qdms_ekran_goruntusu

[2] A.1.4. 2025_egitim_katalogu

[3] A.1.4. oryantasyon_katilim_listeleri_2025

[4] A.1.4. oryantasyon_egitim_degerlendirme_ozet_analiz_raporu_ornegi

[5] A.1.4. docent_atama_surec_karti_ornegi

[6] A.1.4. surec_karti_mail_ekran_goruntusu

[7] A.1.4 medipol_akademi_egitim_katilim_listesi_ornek

[8] A.1.4 medipol_akademi_egitim_katilim_analizi_ornek

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler

İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı faaliyetlerini Üniversitemizin 2026-2030 Stratejik Planı doğrultusunda yürütmektedir. Üniversitemizin ilan edilmiş bir stratejik planı bulunmakta olup plan; kısa, orta ve uzun vadeli amaç ve hedefleri, performans göstergelerini ve sorumlu birimleri içermektedir. [\[OD3\]](#)

Stratejik Plan kapsamında “Kurumsal kapasiteyi güçlendirmek ve dijitalleşmeyi yaygınlaştırmak” amacı altında insan kaynaklarını doğrudan ilgilendiren hedefler tanımlanmıştır. Bu kapsamda özellikle;

- Akademik ve idari personelin yetkinliklerini artırmaya yönelik sürekli eğitim programlarının uygulanması (H.4.1),
- Yönetim süreçlerinde dijital sistemlerin kullanımının artırılması (H.4.2),
- Kalite güvencesi sistemlerinin tüm birimlerde işleyen ve izlenebilir hale getirilmesi (H.4.3),
- Katılımcı, şeffaf ve hesap verebilir yönetim anlayışının kurumsal kültürün parçası haline getirilmesi (H.4.4)

hedefleri birimimizin görev alanı ile doğrudan ilişkilidir. [\[OD3\]](#)

İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı, Stratejik Plan hazırlık sürecinde aktif rol almış; insan kaynakları yönetimi boyutunun plan içerisine entegre edilmesine katkı sağlamıştır. Stratejik Plan’da H.4.1 kapsamında birimimiz eğitim faaliyetlerinin planlanması ve uygulanması süreçlerinde iş birliği birimi olarak yer almakta; Medipol Akademi Dijital Eğitim Platformu üzerinden yürütülen eğitim faaliyetleri ile stratejik hedeflere katkı sunmaktadır. [\[1_OD3\]](#)

Yönetim süreçlerinin dijitalleşmesine yönelik hedefler doğrultusunda insan kaynakları işlemleri EBYS ve QDMS sistemleri üzerinden yürütülmekte; süreçlerin izlenebilirliği ve şeffaflığı sağlanmaktadır. [\[2_OD3\]](#) [\[3_OD3\]](#)

Kalite güvencesi sistemlerinin tüm birimlerde işleyen ve izlenebilir hale getirilmesi hedefi kapsamında birimimiz BİDR hazırlık süreçlerine katılım sağlamak ve kalite göstergelerine dayalı veri üretmektedir. [\[4_OD3\]](#)

Bu çerçevede İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı faaliyetleri Üniversitenin ilan edilmiş stratejik planı ile uyumlu şekilde yürütülmekte; stratejik amaç ve hedefler birim uygulamalarına yansıtılmaktadır.

Olgunluk Düzeyi (3)

Kurumun ilan edilmiş bir stratejik planı bulunmaktadır ve stratejik plan kurum tarafından benimsenmiş olup birim uygulamaları plan hedefleri ile uyumlu olarak yürütülmektedir.

[1] A.2.2. medipol_akademi_tanimli_egitim_ornegi_ekran_goruntusu

[2] A.2.2. ebys_ekran_goruntusu

[3] A.2.2. qdms_ekran_goruntusu

[4] A.2.2. bidr_hazirlik_surecine_birim_katilimi_fotoğraf

A.3 Yönetim Sistemleri

A.3.2.İnsan Kaynakları Yönetimi

Akademik ve idari kadro işe alım süreçleri tanımlı iş akış şemalarına göre yürütülmekte olup ilgili dokümanlar QDMS’de yer almaktadır. [1_OD3] İdari personel alımlarında Medipol Kariyer sistemi üzerinden başvurular alınmakta, genel yetenek sınavı ve çok aşamalı değerlendirme süreci uygulanarak şeffaflık sağlanmaktadır. [2_OD3]

Tüm personelin özlük ve görev bilgileri MEBİS sistemine kaydedilmekte [3_OD3], YÖKSİS üzerinden akademik kadroya ilişkin veriler düzenli olarak güncellenmektedir. [4_OD3] Yazışmalar EBYS üzerinden yürütülmekte ve dijital izlenebilirlik sağlanmaktadır. [5_OD3]

2025 yılı itibarıyla insan kaynakları yönetimi uygulamalarında iyileştirme çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda;

- İdari Personel Performans Değerlendirme Sistemi oluşturularak uygulanmaya başlanmış, [6_OD3]
- Akademik ve idari personel için Kurumsal Oryantasyon Programı yapılandırılmış ve sistematik hale getirilmiş, [7_OD3]
- Medipol Akademi Dijital Eğitim Platformu üzerinden hizmet içi eğitim süreçleri planlı ve izlenebilir yapıya kavuşturulmuş, [8_OD3]
- Görev, yetki ve sorumluluk belgeleri güncellenerek QDMS üzerinden erişilebilir hale getirilmiştir. [9_OD3]

Çalışan memnuniyetini ve kurumsal aidiyeti desteklemek amacıyla sosyal destek ve teşvik uygulamaları hayata geçirilmiş; çalışan bağlılığını güçlendirmeye yönelik çalışmalar yürütülmüştür. [10_OD3]

Üniversitemizde kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık karşıtı yaklaşım esas alınmakta; insan kaynakları süreçlerinde eşitlik, liyakat ve şeffaflık ilkeleri gözetilmektedir. Bu kapsamda 83’ü erkek, 73’ü kadın personel olmak üzere 156 idari personelimiz bulunmaktadır.

Bu çerçevede insan kaynakları yönetimi uygulamaları tanımlı süreçlere uygun biçimde yürütülmekte; uygulamalar kurum genelinde yaygınlaştırılmış ve geri bildirimler doğrultusunda iyileştirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi (3)

İnsan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmakta; uygulamalar kurum genelinde yürütülmekte ve geri bildirimler doğrultusunda iyileştirmeler yapılmaktadır.

[1](3)A.3.2. ornek_is_akis_sureci

[2](3)A.3.2. medipol_kariyer_genel_basvuru_ekran_goruntusu

[3](3)A.3.2. personel_mebis_kayit_ekran_goruntusu

[4](3)A.3.2. yoksis_akademik_personel_kayit

[5](3)A.3.2. insan_kaynaklari_ebys_ekran_goruntusu

[6](3)A.3.2. performans_degerlendirme_sistemi_kariyer_cetveli

[7](3)A.3.2. kurumsal_oryantasyon_program_akisi

[8](3)A.3.2. medipol_akademi_gorsel

[9](3)A.3.2. gys_ornek_qdms

[10](3)A.3.2. is_teklif_formu

A.3.4.Süreç Yönetimi

Birimimizde insan kaynaklarına ilişkin akademik ve idari personel süreçleri tanımlı bir yapı içerisinde yürütülmektedir. 2024 yılı itibarıyla QDMS sistemine yüklenmeye başlanan prosedür, form ve yardımcı dokümanlar 2025 yılı içerisinde güncellenmiş ve birim web sitesinde erişilebilir hale getirilmiştir. Böylece süreçlerin şeffaflığı ve kurumsal görünürlüğü artırılmıştır. [\[OD3\]](#)

2025 yılı kapsamında İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı bünyesinde yürütülen tüm akademik ve idari personel iş ve işlemleri analiz edilerek süreç kartları oluşturulmuştur. Süreç kartlarında sürecin amacı, kapsamı, sorumluları, girdileri, çıktıları, riskleri ve kontrol mekanizmaları tanımlanmış; bu kartlar Süreç El Kitabı kapsamında yayımlanmak üzere Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğüne sunulmuştur. [\[1_OD3\]](#)

Tüm yazışmalar ve resmi işlemler EBYS üzerinden yürütülmekte; böylece süreçlerin kayıt altına alınması ve geriye dönük izlenebilmesi sağlanmaktadır. [\[2_OD3\]](#)

MEBİS ve YÖKSİS sistemleri üzerinden akademik ve idari personel verileri düzenli olarak güncellenmekte; personel hareketliliği ve görev değişiklikleri dijital ortamda izlenmektedir. [\[3_OD3\]](#) [\[4_OD3\]](#)

Süreçlerde karşılaşılan aksaklıklar, mevzuat değişiklikleri ve birim geri bildirimleri doğrultusunda dokümanlarda güncellemeler yapılmakta; yenilenen dokümanlar QDMS üzerinden yayımlanmaktadır. Bu kapsamda süreç yönetimi uygulamaları planlama ve uygulama düzeyinden izleme ve iyileştirme boyutuna taşınmıştır.

Olgunluk Düzeyi (3)

Kurumda süreçler tanımlı ve sistematik olarak yürütülmekte; süreçlere ilişkin belgelendirme dijital ortamda yönetilmekte ve iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır.

[1](3) A.3.4. doktor_ogretim_uyesi_alimi_surec_karti_ornegi

[2](3)A.3.4. insan_kaynaklari_ebys_ekran_goruntusu

[3](3)A.3.4. personel_mebis_kayit_ekran_goruntusu

[4](3)A.3.4. yoksis_akademik_personel_kayit

A.4. İç ve Dış Paydaş Katılımı

A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı

Üniversitemizde iç ve dış paydaş katılımı kurumsal süreçlerin yürütülmesinde önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı, akademik ve idari birimlerle koordinasyon içerisinde faaliyetlerini yürütmektedir.

İç paydaş kapsamında özellikle Fakülte Sekreterlikleri ile düzenli iş birliği sağlanmaktadır. Akademik personel atama, görevlendirme, izin, 2547 sayılı Kanunun 31. ve 40. maddeleri

kapsamındaki işlemler ile yarı zamanlı öğretim elemanı görevlendirmelerine ilişkin süreçlerde Fakülte Sekreterlikleri ile koordineli şekilde çalışılmakta; talepler resmi yazışmalar ve standart tablolar aracılığıyla iletilmekte ve değerlendirilmektedir. [1_OD3]

Bu kapsamda insan kaynakları süreçleri, akademik birimlerden gelen talepler doğrultusunda yürütülmekte; ilgili belgeler EBYS üzerinden kayıt altına alınarak süreçlerin izlenebilirliği sağlanmaktadır. [2_OD3]

Dış paydaş katılımı kapsamında ise 2025 yılı Aile Yılı Çalışmaları çerçevesinde Ankara Valiliği Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü Koruyucu Aile Birimi ile iş birliği yapılarak “Koruyucu Aile Hizmeti” bilgilendirme toplantısı düzenlenmiştir. Etkinlik, Üniversitemiz İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı koordinasyonunda planlanmış ve tüm akademik ve idari personele açık olarak gerçekleştirilmiştir. [3_OD3] [4_OD3] [5_OD3] [6_OD3] [7_OD3]

Bu çerçevede İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı, iç paydaş olarak akademik birimlerle koordinasyon sağlamakta; dış paydaşlarla ise kurumsal iş birlikleri geliştirerek faaliyetlerini yürütmektedir.

Olgunluk Düzeyi (3)

Kurumda iç ve dış paydaş katılımına yönelik uygulamalar bulunmakta ve uygulanmaktadır.

[1](3) A.4.1. fakulte_sekreterleri_paydas_mail_ornegi

[2](3) A.4.1. ebys_uzerinden_yurutulen_koordinasyon_islemleri

[3](3) A.4.1. koruyucu_aile_hizmeti_uyuru_afis_mail

[4](3) A.4.1. koruyucu_aile_hizmeti_program_fotografi

[5](3) A.4.1. koruyucu_aile_hizmeti_program_fotografi

[6](3) A.4.1. koruyucu_aile_hizmeti_program_fotografi

A.5. Uluslararasılaşma

A.5.1. Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi

Üniversitemizde ve Yükseköğretimde uluslararasılaşma süreçlerine katkıda bulunmak amacıyla Yabancı uyruklu akademik ve idari personeller istihdam edilmektedir. Tüm bu yabancı uyruklu personel istihdamında işe alım süreçleri üniversitemizin uluslararasılaşma politikasına uygun olarak birimimiz tarafından yürütülmektedir. [1_OD2] Birimimiz yükseköğretimde nitelik ve kaliteyi arttırmak amacıyla YÖK Başkanlığının 15.01.2020 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında almış olduğu “Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı İstihdamıyla İlgili Usul ve Esaslar” konulu kararlar kapsamında Yabancı uyruklu akademik personel istihdamını sağlamaktadır. Bu bağlamda; 2025 yılında Yükseköğretim Kurumu Başkanlığı tarafından istenen form ve evrakların takibi, resmi izin süreçlerinin takibi, yeni izin ve izin uzatma başvurularının yapılması, ilgili iç paydaşlar ve dış kurumlar ile resmi yazışmaların yürütülmesi, başlangıç evraklarının kabulü ve özlük dosyası oluşumu, yabancı uyruklu akademik personellerin YÖKSİS üzerinden kayıtlarının yapılması ve takibi süreçlerinin tümünde birim olarak rol alınmaktadır. Birimimizde yabancı uyruklu idari personel işe alım süreçlerinde iç paydaşlarımız olan idari birimlerimizden gelen talepler doğrultusunda değerlendirme yapılarak istihdam edilecek yabancı uyruklu idari personelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İş Gücü Genel Müdürlüğü’ne yapılacak online başvuru süreci için gerekli evrakları hazırlanmaktadır. Üniversitemizde 01.01.2025 tarihi itibarıyla Yabancı uyruklu 4 akademik

personel ve 4 idari personel bulunmaktadır[2_OD3] [3_OD3] [4_OD3] [5_OD3][6_OD3][7_OD3] [8_OD3][9_OD3].

Olgunluk Düzeyi (3): İç kalite güvencesi sistemi kurumun geneline yayılmış, şeffaf ve bütüncül olarak yürütülmektedir.

[1](2)A.5.1. universite_uluslararasıilasma_politikasi

[2](3)A.5.1. ikpdb_yabanci_uyruklu_personel_baslangic_evraklari

[3](3)A.5.1. ikpdb_yabanci_uyruklu_calisma_izin_yok_basvurusu

[4](3)A.5.1. ikpdb_acik_kimlik_formu

[5](3)A.5.1. ikpdb_vize_talep_formu

[6](3)A.5.1. ikpdb_yabanci_uyruklu_bilgi_derleme_formu

[7](3)A.5.1. ikpdb_yabanci_uyruklu_bilgi_formu

[8](3)A.5.1. ikpdb_yabanci_uyruklu_ogretim_uyesi_atama

[9](3)A.5.1. ikpdb_yabanci_uyruklu_calisma_bakanligi_izin_basvuru

B. EĞİTİM ve ÖĞRETİM KADROSU

B.4.Öğretim Kadrosu

B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

Birimimizde Öğretim elemanı (uluslararası öğretim elemanları dahil) atama, yükseltme ve görevlendirme süreç ve kriterleri belirlenmiş olup kamuoyuna açıktır. İlgili süreç ve kriterler akademik liyakati gözetip, fırsat eşitliğini sağlayacak niteliktedir. Uygulamanın kriterlere uygun olduğu kanıtlanmaktadır. Kurumun öğretim üyesinden beklentisi bireylerce bilinir. Kurum dışından ders vermek üzere görevlendirilenlerin seçiminde liyakate dikkat edilir Kurumda eğitim-öğretim ilkelerine ve kültürüne uyum gözetilmektedir. Atama, yükseltme ve görevlendirme uygulamalarının sonuçları izlenmekte ve izlem sonuçları değerlendirilerek önlemler alınmaktadır. Üniversitemiz akademik personelinin atanma ve yükseltme işlemleri 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunun ilgili maddeleri ile “Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği”, “Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” “Tıpta Ve Diş Hek. Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği”, “Üniversitemiz Öğretim Üyeliğine Atama ve Yükseltme Yönergesi” ve “Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği” hükümleri kapsamında birim ihtiyaçları /program yeterlilikleri doğrultusunda aranan nitelikler ve ünvanlar dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir. Ayrıca Üniversitemiz akademik personel işe alım, atama ve yükseltme işlemleri ile ilgili mevzuatlar kapsamında üniversite yönetim kurulu kararları alınmaktadır/bulunmaktadır [1_OD3] [2_OD3].

Söz konusu mevzuatlar kapsamında öğretim elemanı alımı için başvurular R:G. Ve üniversitemiz web sitesinde ilan edilmek suretiyle fırsat eşitliğini sağlayacak şekilde duyurulmaktadır [OD3]

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun ilgili maddeleri ve ilgili iş akış süreçlerimiz doğrultusunda üniversitemiz bünyesinde çeşitli görevlendirmeler yapılabilmektedir. Örneğin; anılan Kanunun 31. ve 40.maddesi kapsamında gerek diğer Yükseköğretim Kurumlarından, gerekse Devlet Kurumlarından veya serbest ve özel sektörden Yükseköğretim Yürütme Kurulu Kararları ile belirlenmiş olan öğretim elemanlarının verdikleri derslerle uzmanlık alanlarının

uyumlu olmasına ve program türüne göre ve diploma/akademik unvanları ilgili kriterlere yönelik gerekli tedbirlerin alınarak taleplerinin Rektörlüğümüze (birimimize) gönderilmesi akademik birimlerimizden eğitim-öğretim yılı güz ve bahar dönemlerin öncesinde , standart tablolar, ayrıntılı açıklamalar, konuyla ilgili evraklar ve diğer bilgilendirmeler de yapılarak iletilmektedir [3_OD3] [4_OD3] [5_OD3] [6_OD3] [7_OD3].

Yukarıda belirtilen iş ve süreçlerin uygunluğu/uygunsuzluğunun denetlenmesi kapsamında Vakıf Yükseköğretim Kurumları; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 131, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 10 ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 20 inci maddeleri uyarınca her ders yılı sonunda belirli bir plan ve program dahilinde denetime tabi tutulmaktadır. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın göndermiş olduğu denetim rehberi kapsamında birimimizden istenen veriler hazırlanmakta ve Yükseköğretim Başkanlığına sunulmak üzere Kalite ve Akreditasyon Birimimize iletilmektedir[8_OD3].

Üniversitemizin kuruluşundan bu yana geçirmiş olduğumuz denetimler kapsamında birimimiz iş ve işlemleri ile ilgili genel olarak olumlu dönüşler olmuştur.

Yeni göreve başlayan akademik personele yönelik Kurumsal Oryantasyon Programı uygulanmakta; üniversitenin işleyişi, mevzuat süreçleri, kalite sistemi ve akademik sorumluluklar hakkında bilgilendirme yapılmaktadır. [9_OD3]

Akademik personelin atama ve yükseltme süreçlerinde liyakat ve akademik yeterlilik esas alınmakta; Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen asgari kriterler doğrultusunda planlama yapılmaktadır. [10_OD3]

Olgunluk Düzeyi (3): İç kalite güvencesi sistemi kurumun geneline yayılmış, şeffaf ve bütüncül olarak yürütülmektedir.

[1](3)B.4.1. ikpdb_universite_yonetim_kurulu_karari

[2](3)B.4.1. ikpdb_prof_dr_atama_kararnamesi_ebys_ornegi

[3](3)B.4.1. kurumdisi_gorevlendirme_is_akis_sureci

[4](3)B.4.1. ikpdb_insan_kaynaklari_qdms_31md_dsu_mail_formati

[5](3)B.4.1. ikpdb_insan_kaynaklari_qdms_40md_dsu_mail_formati

[6](3)B.4.1. ikpdb_kurum_disi_gorevlendirme_ebys_ornegi

[7](3)B.4.1. kurum_disi_gorevlendirme_paylasim_mail_ornegi

[8](3)B.4.1. insan_kaynaklari_yok_denetim_paketi_ekran_goruntusu

[9](3)B.4.1. kurumsal_oryantasyon_icerik

[10](3)B.4.1.16_haziran_2025_resmi_gazete_ilani

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

2025 yılı Birim İç Değerlendirme Raporu kapsamında yapılan analizler, İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığımızın kalite güvencesi sistemi ile bütünleşik bir yönetim anlayışını benimsediğini ve süreçlerini tanımlı, izlenebilir ve geliştirilebilir bir yapıya kavuşturma yönünde ilerleme kaydettiğini göstermektedir.

2024 yılı BİDR’de gelişime açık alan olarak belirlenen hususların önemli bir bölümünde 2025 yılı itibarıyla iyileştirme sağlanmıştır. Özellikle;

- Birim organizasyon yapısının güçlendirilmesi ve görev dağılımının fonksiyonel olarak yeniden yapılandırılması,
- İdari Personel Performans Değerlendirme Sisteminin oluşturularak uygulanmaya başlanması,
- Akademik ve idari personel için Kurumsal Oryantasyon Programının standartlaştırılması ve izleme mekanizmasının oluşturulması,
- Medipol Akademi Dijital Eğitim Platformu aracılığıyla eğitim süreçlerinin planlı ve kayıt altına alınan bir yapıya dönüştürülmesi,
- İnsan kaynakları süreçlerine ilişkin süreç kartlarının hazırlanarak Süreç El Kitabı kapsamına alınmak üzere Kalite ve Akreditasyon Birimine sunulması,
- QDMS üzerinden belge güncellemelerinin tamamlanması ve web sitesi aracılığıyla erişilebilirliğin sağlanması

birimin kalite güvencesi uygunluk düzeyine olumlu katkı sağlamıştır.

2025 yılı itibarıyla insan kaynakları yönetimi uygulamaları; yalnızca mevzuata uygunluk çerçevesinde yürütülen işlemlerden ibaret olmayıp, planlama–uygulama–izleme–iyileştirme döngüsü içerisinde ele alınmaya başlanmıştır. İç kalite güvencesi mekanizmaları kapsamında özellikle eğitim katılım verilerinin analizi, oryantasyon geri bildirimlerinin değerlendirilmesi ve süreç dokümantasyonunun sistematikleştirilmesi sağlanmıştır.

Stratejik Plan ile uyumlu şekilde yürütülen faaliyetler; kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi, dijitalleşmenin yaygınlaştırılması ve kalite kültürünün kurumsal düzeyde içselleştirilmesi hedeflerine katkı sunmaktadır. EBYS, MEBİS, YÖKSİS ve QDMS sistemlerinin etkin kullanımı ile süreçlerde şeffaflık, izlenebilirlik ve kurumsal hafıza güçlendirilmiştir.

Dış paydaş katılımı kapsamında gerçekleştirilen iş birliği faaliyetleri, birimin toplumsal katkı ve kurumsal etkileşim boyutuna katkı sağladığını göstermektedir.

Bununla birlikte, insan kaynakları yönetiminde ölçülebilir performans göstergelerinin geliştirilmesi, çalışan memnuniyetinin sistematik olarak izlenmesi ve veri analitiği temelli karar alma süreçlerinin güçlendirilmesi gelişime açık alanlar olarak değerlendirilmektedir.

Genel Değerlendirme

İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı, 2025 yılı itibarıyla kalite güvencesi sistemi ile uyumlu, tanımlı süreçlere dayalı ve dijital altyapı ile desteklenen bir yönetim modeline doğru ilerleme kaydetmiştir. Uygulamaların kurumsallaştırılması, performans temelli yaklaşımların yaygınlaştırılması ve veri temelli izleme mekanizmalarının güçlendirilmesi ile birimin uygunluk düzeyinin daha ileri seviyelere taşınması hedeflenmektedir.