|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **PROSESİN AMACI** | | Mevzuat hükümleri doğrultusunda kurumun ihtiyacına yönelik nitelikli insan gücünü sağlamak | | |
| **PROSESİN KAPSAMI** | | Üniversitemiz bünyesinde çalışan tüm personeli kapsar | | |
| **PROSESİN SORUMLULARI** | | İlgili Görev Tanımları | | |
| **ETKİLEDİĞİ PROSES** | | İlgili Prosesler | | |
| **ETKİLENDİĞİ PROSES** | | İlgili Prosesler | | |
| **PROSESİN PLANLANMASI** | **Sürecin Girdileri** | Mevzuat Hükümleri, Personel Eğitim Planı, Tüm Çalışanlar | | |
| **Sürecin Kaynakları** | İnsan, Altyapı, Çalışma Ortamı, Sürecin Sahipleri | | |
| **Sürecin Planlanan Çıktıları** | Nitelikli personel, gerçekleştirilen eğitim ve toplantılar, KYS için ihtiyaç duyulan gerekli insan kaynakları | | |
| **PROSESİN UYGULANMASI** | | * 2547 Yükseköğretim Kanunu * Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname * Harran Üniversitesi Akademik Yükseltilme ve Atanma ölçütleri Yönergesi * Yüksek Öğretim Personel Kanunu * Yüksek Öğretim Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği * Harran Üniversitesi Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği * TS EN ISO 9001:2015 Kalite El Kitabı * İlgili proses dokümanları | | |
| **PROSESİN KONTROLÜ (PROSESİN İŞLETİM VE**  **PERFORMANS KRİTERLERİ)** | | * Yıl içinde gerçekleştirilen eğitim sayısı * Yıl içinde planlanan eğitim sayısı/gerçekleştirilen eğitim sayısı * Personel bilgilendirme toplantısı sayısı * Eğitim ve toplantılara katılım yüzdesi * Eğitim etkinlik değerlendirme anket yüzdesi | | |
| **PROSES ÖNLEMİ** | * Yönetimin gözden   geçirmesi   * Hedeflerin gerçekleşme oranları | | **Değerlendirme Metodu** | Anketler, Raporlar, Hizmet İçi Eğitimler |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | * Yönetimce alınan Kararlar * Verilen hizmet içi eğitimler * Düzeltici Faaliyetler * İç ve Dış Denetim ve değerlendir meler, * Verilerin analiz edilmesi sonucu alınan önlemler | | **Değerlendirme Periyodu** | 6 ay-1 yıl |
| **Raporlama** | Personel Daire Başkanlığı, Rektörlük |
| **PROSESİN RİSKLERİ** | | * Kapsamlı bir insan kaynakları yönetim stratejisinin olmaması * Personelin uygun işte istihdam edilememesi * KYS sisteminin aksaması * Personelde kuruma karşı aidiyet duygusunun gelişmemesi * Personeldeki motivasyon eksikliği * Görev tanımlarının net olmaması nedeniyle rol ve sorumluluklarda karmaşa yaşanması | | |
| **PROSESİN FIRSATLARI** | | * Kalifiye personel * KYS sisteminin öneminin anlaşılması * Motive olmuş personel * Aidiyet duygusu artmış personel * İş başı performansı artmış personel | | |