



LİDERLİK BİLDİRGESİ

İstanbul Arel Üniversitesi için liderlik; geleceği şekillendiren ve gerçekleştiren, kuruluşun değerleri ve etik anlayışı doğrultusunda örnek olan ve sürekli güven aşılayan yöneticiler ile gerçekleştirilmektedir. İstanbul Arel Üniversitesi'nde kalite yönetim sisteminin planlanması, kurulması, geliştirilmesi, uygulanması ve etkinliğinin sürekli iyileştirilmesinin başında bölüm liderleri ve üst yönetim yer almaktadır. İstanbul Arel Üniversitesi'nde Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı, Genel Sekreter, İdari Birim Direktörü/Müdürü/Koordinatörü lider olarak tanımlanmıştır.

İstanbul Arel Üniversitesi Liderleri; paydaş beklentilerini esas alarak kurumun değerleri doğrultusunda kurumun geleceğini şekillendiren, güvence altına alan, yönetim sistemlerini bu kavramlara göre kurgulayan özelliklere sahiptir. Bu doğrultuda aşağıdaki kriterler doğrultusunda "Liderlik Bildirgesi" oluşturulmuştur.

1. "Stratejik Plan" doğrultusunda çalışmalarını yönetir.

- » Stratejik odak belirler ve bu doğrultuda değişimi etkin bir şekilde yönetir,
- » Kurum misyon, vizyon ve değerlerini benimser, kurum itibarını artırır,
- » Kurumun, kendisinin, çalışanların performansını izler ve zayıf yönleri geliştirir,
- » Kurum içi ve dışı ilişkileri kurum stratejileri doğrultusunda yürütür,
- » Kurum stratejileri doğrultusunda kurum kültürünü geliştirir ve örnek olur.

2. "Liderlik Yetenekleri'nin" sürekli gelişimini sağlar.

- » Vizyoner, esin veren ve bütünsel bir liderlik kültürü oluşturur ve sergiler,
- » Uyguladığı projelerde, çalışmalarda ve aldığı kararlarda sürdürülebilir bir gelecek oluşturmaya çalışır,
- » Karşılaştığı çelişkilerde öncelikle insan, çevre ve kurum kavramlarını dikkate alır,
- » Fırsat ve tehditleri belirleyip, etkili ve verimli bir şekilde aksiyon alır,
- » Açık fikirli, dürüst, tutarlı davranışlar sergiler, iyi bir konuşmacı ve iyi bir dinleyicidir.

3. "Çalışanların Yetenekleriyle" kurumun geleceğine yön verir.

- » Çalışanlara karşı yetkilendirme ve sahiplenme kültürü oluşturur,
- » Çalışanları onurlandırır ve onların kendilerini değerli hissetmelerini sağlar,
- » Çalışanlara adalet ve fırsat eşitliği sağlar, deneyimlerini paylaşır,
- » Çalışanların düşünce ve fikirlerini önemser, bireysel amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeleri için onları destekler,
- » Çalışanları paydaşlara fayda sağlayacak faaliyetlerde bulunmaları için teşvik eder.

4. Sürekli gelişimi gözönünde bulundurarak "süreçleri iyileştirip", kurumsal yeteneklerin gelişimini sağlar.

- » Süreçlerde hızlı öğrenme ve hızlı yanıt verme yeteneklerini geliştirmeye odaklanır,
- » Süreçlerin sürekli gelişimi konusunda paydaşları teşvik eder,
- » Süreçleri tasarlar ve iyileştirirken paydaş memnuniyeti, etik davranışları dikkate alır,
- » Süreçlere ilişkin planlarla kuruluşun stratejisini ve paydaş memnuniyetini destekler.
- » Süreçleri oluştururken paydaşlara ve topluma karşı şeffaf ve hesap verebilir bir tutum izler.

5. Kurumda çalışmaların planlı bir şekilde yürütülmesi için "iş birliklerini ve kaynakları" etkili ve verimli bir şekilde kullanır.

- » Finansal kaynakları etkin bir şekilde yönetilir,
- » İş birlikleri geliştirilir ve hedeflere ulaşmak için çalışmaları planlı bir şekilde yürütür,
- » Binaların, donanımın, malzemelerin ve doğal kaynakların sürekliliğini sağlar,
- » Bilgi ve bilgi birikimini, etkili kararlar verilebilmesini ve kurumsal yeteneklerin geliştirilmesini destekler,
- » Stratejiyi destekleyecek güncel teknoloji yönetimini benimser.