



PERFORMANS YÖNETİM PROSEDÜRÜ

Doküman No: PR.KYS.013
Yayın Tarihi:11.03.2024
Revizyon No: 00
Revizyon Tarihi:

1. AMAÇ

Arel Üniversitesi'nin odaklandığı stratejik hedeflere ulaşılmasını sağlamak için performans kriterleri verilerek oluşturulan çalışmaların etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesini sağlamaktır. Arel Üniversitesi'nin performans yönetim sistemi stratejik planımız doğrultusunda hazırlanmaktadır.

2. KAPSAM

İstanbul Arel Üniversitesi'nin performans yönetim sisteminin uygulama esaslarını kapsamaktadır.

3. TANIMLAR

Ağırlık Oranı: Performans Kriterleri için önem düzeyi doğrultusunda yüzdelik değer verilen bütün kriterlerin toplamı 100 olacak şekilde belirlenmiş olan hedefleri,

Başarı Puanı: Bölümlerin hedef gerçekleştirmelerden aldıkları puanların, ilgili performans hedef kriterinin kendi grupları içinde, en yüksekten en düşüğe göre sıralandığı, en yüksek puanı alan bölüm/birim/merkez puanının maksimum 100 olacak şekilde standardize edildiği bir puanlama çeşidi,

Başarı puanı aşağıdaki şekilde hesaplanır:

$$\text{Başarı Puanı} = (\text{ntop} - n + 1) / \text{ntop}$$

(n=başarı sıra numarası, ntop=üniversitedeki bölümlerin sayısı)

Hedef Kartı: Bölüm/birim/merkezlerin organizasyon yapısı ve süreçleri gözönünde bulundurularak yıllık planlar doğrultusunda doldurulan form tipi,

Hedef Tipi: Hedefin içeriğine göre belirlenmiş olan yüzde (%), sayı ve tarih türü,

Kategori: Bölümlerin aldıkları başarı puanlarının A,B,C,D,E olmak üzere 5 kategoride sınıflandırılması,

Stratejik Planlama Ekibi (SPE): Mütevelli Heyet Başkanı, Rektör, Rektör Yardımcısı, Genel Sekreter, Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Ofisi Müdürü, Bütçe Müdürü'nden oluşan bölüm/birim/merkez hedeflerini değerlendiren kurul,



PERFORMANS YÖNETİM PROSEDÜRÜ

Doküman No: PR.KYS.013
Yayın Tarihi:11.03.2024
Revizyon No: 00
Revizyon Tarihi:

SWOT: Bir projede ya da bir ticari girişimde içinde bulunduğu kurumun, sürecin veya durumun güçlü ve zayıf yönlerini belirlemekte ve dış çevreden kaynaklanan fırsat ve tehditleri saptamak için kullanılan yöntemin adı,

SMART: SMART "Specific Measurable Achievable Relevant Timely“ sözcüklerinin akronimlerini bir araya getirilmesi ile oluşturulmuş ve Proje yönetiminde hedefleri tanımlama kriteri olarak kullanılan bir terimini ifade eder.

4. SORUMLULUKLAR

,Bu prosedürün hazırlanmasından, güncellenmesinden ve yayınlanmasından Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Ofisi, uygulanmasından da başta İstanbul Arel Üniversitesi'nin üst yönetimi olmak üzere ilgili bölüm/müdürlük çalışanları sorumludur.

5. UYGULAMA

5.1. Performans Yönetimi

Arel Üniversitesi Performans Yönetimi; stratejik plan doğrultusunda iç ve dış paydaşların katkılarıyla belirlenen performans hedefleri üzerinden hesaplanmaktadır.

5.2. Bölüm/Birim/Merkez Performans Yönetimi

Bölüm/birim/merkez yöneticileri tarafından departman hedefleri Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Ofisi yönlendirmeleri doğrultusunda üst yönetimin onayıyla belirlenir. Bununla birlikte ilgili bölüm/birim yöneticileri tarafından yıllık alınacak aksiyonlar da belirlenmektedir. Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Ofisi belirlediği ve üst yönetim tarafından onayının alındığı takvim ve oluşturduğu hedef kartı formatı doğrultusunda ilgili bölüm/birim/merkezler tarafından hazırlanır.

5.2.1. Akademik Birim Hedef Belirleme

Bu süreçte hedef kartında fonksiyonel 4-15 SMART hedef bulunmaktadır. Hedef kartında yer alan hedef ağırlık oranı en az %3, en fazla %20 olması beklenmektedir. Birim bazında diğer birimlerle ortak çalışmalar yapıldığı süreçlerde/projelerde ise ortak hedef gerçekleştirilmektedir. Hedef belirleme çalışmaları yapılırken bölümün organizasyon yapısı, geçmiş yılların verileri, işbirlikleri, kulüp faaliyetleri, SWOT analizi, vb. faktörler gözönünde bulundurulmaktadır. Akademik Performans Bölüm Hedefleri akademik personellerin kişisel



PERFORMANS YÖNETİM PROSEDÜRÜ

Doküman No: PR.KYS.013
Yayın Tarihi:11.03.2024
Revizyon No: 00
Revizyon Tarihi:

performansının hesaplanmasına katkı sağlayan 5 kriterden biri olarak sisteme katkı sağlamaktadır.

5.2.2. İdari Birim ve UYGAR Merkezi Hedef Belirleme

İdari Birim ve UYGAR Merkezi Hedeflerinin belirlenmesi sürecinde hedef kartında fonksiyonel SMART hedefler bulunmaktadır. Hedef sayıları ile ilgili herhangi bir

kısıtlama bulunmamaktadır. Hedef kartında yer alan hedef ağırlık oranı en az %3, en fazla %30 olması beklenmektedir. Birim bazında diğer birimlerle ortak çalışmaların yapıldığı süreçlerde/projelerde ise ortak hedef verilebilmektedir. Hedef belirleme çalışmaları yapılırken birim/merkezlerin organizasyon yapısı, geçmiş yılların verileri, işbirlikleri, SWOT analizi, vb. faktörler gözönünde bulundurulmaktadır.

5.2.3. Performans İzleme Süreci

Hedefler her yıl periyodik olarak izlenir. Gerekli olduğu takdirde anlık birimlerle geribildirim görüşmeleri yapılır. Bununla birlikte hedef kartlarında belirlenen performans kriterleri ilgili bölüm/birim/merkezlerin yöneticisiyle yıllık hedeflerin belirlenmesi sürecinde gözden geçirilmekte ve ilgili birim/bölüm/merkezin yapısı doğrultusunda gerektiği takdirde üst yönetimin onayıyla performans kriterleri güncellenmektedir.

5.2.4. Performans Değerlendirme Süreci

Bölüm/birim/merkezlerin performansları yıl sonunda Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Ofisi tarafından ilgili departmanlardan gelen bilgiler doğrultusunda hesaplanıp paylaşılmaktadır.

5.3. Performans Yönetim Sistemi Uygulama Esasları

Hedefler akademik takvim yılı doğrultusunda oluşturulur. Hedefler bu periyot sonunda yıllık olarak izlenir ve değerlendirilir. Performans değerlendirme tüm bölüm/birim/merkezleri kapsamakla birlikte, değerlendirme yapılabilmesi için değerlendirilen bölüm/birim/merkez yöneticisinin en az altı (6) ay o bölümde yönetici olması beklenir.

5.4. Fonksiyonel Performans Yönetimi Yapısı

- Üst Yönetim tarafından belirtilen öncelikler doğrultusunda yıllık hedefler oluşturulur.



PERFORMANS YÖNETİM PROSEDÜRÜ

Doküman No: PR.KYS.013
Yayın Tarihi:11.03.2024
Revizyon No: 00
Revizyon Tarihi:

- Yıllık hedef belirleme çalışmaları doğrultusunda takvim oluşturulur ve üst yönetimden onay alınır.
- Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Ofisi tarafından hedef kartı içeriği gözden geçirilip, hedef kartı şablonu bölüm/birim/merkezlerle paylaşılır.
- Hedef Kartı oluşturulması kapsamında birim/bölüm/merkezlerle ön toplantı yapılır. Toplantıya katılamayacak olan kişi/kişiler olağan dışı durumlar haricinde

toplantı düzenleyicisi olarak Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Ofisi'ne bilgi verilir.

- Bölüm Başkanları/Müdürler liderliğinde çalışanların katılımı ile taslak Hedef Kartı hazırlanır. Uygun olup, olmadığı değerlendirilip, çalışma yapılan hedef kartının Stratejik Planlama Ekibi'ne sunum yapılmadan önceki son hali verilir.
- Stratejik Planlama Ekibi ilgili bölüm/birim/merkez yöneticisiyle o akademik yılda yapılacak hedeflerle ilgili toplantı gerçekleştirilir. Toplantıda alınan kararlar doğrultusunda hedef kartı güncellenip bölüm/birim/merkezle ve toplantı notları ise ilgili birim/bölüm ve Stratejik Planlama Ekibi ile paylaşılır.
- Performans Değerlendirme aşamasında belirlenmiş olan hedeflere ne derece ulaşıldığı değerlendirilerek bölüm performansı belirlenip, üst yönetimle paylaşılır.

5.5. Diğer Performans Yönetimi Uygulamaları

5.5.1. Kurumsal Performans Yönetim Sistemi

Stratejik Planda belirtilen amaç, hedef ve performans göstergeleri doğrultusunda Kurumsal Performans hesaplanmaktadır. Temel Performans göstergeleri de yine Stratejik Planda belirtilen Kurumsal Performans Göstergelerinin içerisinde yer almaktadır.

5.5.2. Politika Performans Yönetim Sistemi

Stratejik Planda belirtilen amaç, hedef ve performans göstergelerinin içerisinde belirlenmiş olan Kalite performans göstergeleri doğrultusunda oluşturulmaktadır.



PERFORMANS YÖNETİM PROSEDÜRÜ

Doküman No: PR.KYS.013
Yayın Tarihi:11.03.2024
Revizyon No: 00
Revizyon Tarihi:

5.5.3. Sürdürülebilir Kalkınma Performans Yönetim Sistemi

Stratejik Planda belirtilen amaç, hedef ve performans göstergelerinin içerisinde belirlenmiş olan Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma hedefleri doğrultusunda hazırlanmış olan performans göstergeleridir. Belirtilen diğer performans göstergeleri Stratejik Plan da belirtilen izleme çalışmaları doğrultusunda yürütülmektedir.