



- Performans değerlendirmesi, idarenin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaya yönelik olmalıdır.
- İdarenin yönetici ve personeli görevlerini etkin ve etkili bir şekilde yürütebilecek bilgi, deneyim ve yeteneğe sahip olmalıdır.
- Mesleki yeterliliğe önem verilmeli ve her görev için en uygun personel seçilmelidir.
- Personelin işe alınması, görevinde ilerleme ve yükselmesinde liyakat ilkesine uyulmalı ve bireysel performansı göz önünde bulundurulmalıdır.
- Her görev için gerekli eğitim ihtiyacı belirlenmeli, bu ihtiyacı giderecek eğitim faaliyetleri her yıl planlanarak yürütülmeli ve gerektiğinde güncellenmelidir.
- Personelin yeterliliği ve performansı bağlı olduğu yöneticisi tarafından en az yılda bir kez değerlendirilmeli ve değerlendirme sonuçları personel ile görüşülmelidir.
- Performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmalı, yüksek performans gösteren personel için ödüllendirme mekanizmaları geliştirilmelidir.
- 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.

### AKADEMİK PERSONELİN PERFORMANSINI ÖLÇMEK İÇİN KULLANILAN KRİTERLER

Kriterler	Puan	Performans Puanı
Yükseköğretim Kanunu'nun 4 ve 5 inci maddelerinde belirtilen amaç ve ilkeleri gerçekleştirmedeki tutumu ve uyumu		
Araştırma ve uygulama yeteneği		
Yabancı dil seviyesi		
Örnek olma kabiliyeti		
Planlama, organizasyon, koordinasyon ve denetim kabiliyeti		
İnsan haklarına saygısı		
Amirlerine ve arkadaşlarına karşı tutumu		
Görevini yerine getirirken, dil, ırk, cins, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayrılıklarından etkilenmeme		
Lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencisi yetiştirme başarısı		
Mesleki bilgisi ve akademik gelişimi		
Tarafsızlığı ve sorumluluk duygusu		
Temsil ve müzakere yeteneği		
Yasa, yönetmelik, genelge, iç tamimlere uyma ve uygulama		
Etik kurallara uyması		
Hassas ve riskli görevlere karşı duyarlılığı		

**İDARİ PERSONELİN PERFORMANSINI ÖLÇMEK İÇİN  
KULLANILAN KRİTERLER**

<b>Kriterler</b>	<b>Puan</b>	<b>Performans Puanı</b>
<b>Sorumluluk duygusu, görev ve yetki alanına giren işleri kendiliğinden, zamanında ve doğru yapma, takip edip sonuçlandırma alışkanlığı</b>		
<b>Disipline riayeti, görevine bağlılığı</b>		
<b>Mesleki bilgisi, intizam ve dikkati, yazılı ve sözlü ifade kabiliyeti, kendini geliştirme ve yenileme gayreti</b>		
<b>Sadakati ve gizliliğe riayeti</b>		
<b>İşbirliği yapmada ve değişen şartlara uymada gösterdiği başarısı</b>		
<b>Tarafsızlığı, görevini yerine getirirken, dil, ırk, cins, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayrılıklarından etkilenme durumu</b>		
<b>Amirlerine ve mesai arkadaşlarına karşı tutum ve davranışı</b>		
<b>Hassas ve riskli görevlere karşı duyarlılığı</b>		
<b>İnsan haklarına saygısı</b>		
<b>Görevini yerine getirmede çalışkanlığı, kabiliyeti ve verimliliği</b>		
<b>Zamanında, doğru ve kesin karar verebilme kabiliyeti</b>		
<b>Yasa, yönetmelik, genelge, iç tamimlere uyma ve uygulama</b>		
<b>Teknolojik araçları kullanma kabiliyeti</b>		
<b>Etik kurallara uyması</b>		
<b>İş hâkimiyeti ve kendine güveni</b>		

Prof. Dr. Ufuk ÖZGEN  
D e k a n