



**GELİBOLU PİRİ REİS MESLEK YÜKSEKOKULU
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BÖLÜMÜ
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı**

2024-2028 Stratejik Planı

1. Üst Yönetici Sunuşu

Bilindiği gibi günümüzde iş hayatı rekabette öne geçmek amacıyla insan kaynaklarına büyük yatırım yapmaktadır. Bu nedenle nitelikli İK çalışanlarına olan gereksinim her geçen gün artmaktadır. Yönetim ve Organizasyon Bölümü altında açık bulunan ve eğitim verilen İnsan Kaynakları Yönetimi Önlisans Programı insan kaynaklarının bütün işlevlerini ve iş hayatının beklentileri bilen donanımlı kişiler yetiştirmek amacıyla kurulmuştur. Tüm bunlar dikkate alınarak sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmak amacıyla Meslek Yüksekokulumuz Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Stratejik Planı oluşturulma ihtiyacı duyulmuştur. Programa ait çıktıların değerlendirilmesi için SWOT analizi yapılarak zayıf ve kuvvetli yönlerimiz, fırsat ve tehditlerin tespit edilmesiyle birlikte geçmişte planlanan stratejiler konusunda hangi faaliyetlerin gerçekleştirildiği, ilgili stratejilerin etkinliği, devam ettirilip ettirilmeyeceği ve yeni strateji ihtiyaçlarının gözden geçirilmiştir. Bu stratejik plan ile ilgili sektörlerin ve öğrenim gören öğrencilerin ihtiyaçlarına hizmet edecek “İnsan Kaynakları Yönetimi” programı öğretim programı tasarlanması amaçlanmaktadır. Hazırlanan stratejik planın programın yürütülmesinde bir rehber olarak görev yapması beklenmektedir.

2. Amaç

Bu stratejik plan, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi Programının 2024-2028 akademik yılında eğitim öğretim kalitesini artırabilmesini hedeflemektedir. Böylece programımızın misyon ve vizyonunu oluşturmak ve programımızı günümüz rekabet koşullarıyla uyumlu hale getirmek, sektörel değişimlere ayak uydurabilmek için uygulaması gereken stratejileri ve bu stratejilere dayanan hedefler belirlenecektir.

3. Kapsam

Bu dokümanda sunulan stratejiler ve hedefler; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi programını kapsamaktadır. Doküman programda ders veren öğretim elemanlarının, İŞKUR vb. işbirliği içinde bulunulan paydaşların önerileri ve katkıları ışığında hazırlanmıştır.

4. Stratejik Plan Hazırlık Süreci

Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Stratejik Planı DPT tarafından hazırlanan SP Kılavuzunda yer alan model ve yaklaşım esas alınarak hazırlanmıştır. Buna göre stratejik planın hazırlanma kararının verilmesinin ardından sırasıyla gerçekleşen çalışma ve faaliyetler; üst yönetimin desteğinin alınması, stratejik plan hazırlama ekibinin oluşturulması, Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi Programı misyon ve vizyonunun belirlenmesi, Güçlü, Zayıf Yanlar- Fırsatlar Tehditler (GZFT) çalışması yapılacak temaların belirlenmesi, GZFT çalışmasının yapılması, Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler Çalışması, İzleme ve değerlendirme sürecinin belirlenmesidir.

5. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Tanıtımı

03 Temmuz 1992 tarihinde, 3837 sayılı kanunla kurulan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 1992-1993 Eğitim-Öğretim yılında Trakya Üniversitesi'nden devredilen Çanakkale Eğitim Fakültesi, Çanakkale Meslek Yüksekokulu ve Biga Meslek Yüksekokulu ile öğretime başlamıştır. Atatürk İlke ve İnkılaplarına, Türkiye Cumhuriyeti çağdaş değerlerine bağlı davranış, çalışma ve yönetim anlayışıyla; Troia, Gelibolu, Alexandria Troas, Assos, Kaz Dağları, Çanakkale Savaşları, Çanakkale Boğazı, SİT Alanları gibi tarihe mal olmuş varlıkların, değerlerin şekillendirdiği barış ve kültür kenti Çanakkale'nin ulusal ve uluslararası düzeyde tanıtımına katkı sağlayan akademik ve sosyal etkinlikleriyle; Özgür, demokrat kişilikli, girişimcilik kültürüyle donatılmış, uyumlu, derslere ve araştırmalara katılımı yüksek, ekip çalışmasına yatkın, Çanakkale, Türkiye ve dünya sorunlarına ve değerlerine duyarlı, kurumsal katkı sağlayan, sosyal, mesleki ve akademik beklentileri karşılayan öğrencileriyle Teknolojik

altyapı lojistiğiyle azami özenle ders veren, öğrenciye liderlik yapan, ulusal ve uluslar arası düzeyde yayın yapan, bildiri sunan, akademik etkinlik organize eden, yakın ve uzak çevreyle sürdürülebilir sosyal, mesleki diyalog kuran, kurumsal katkı için proje önerme motivasyonu yüksek öğretim üyeleriyle; Akademik yükseltmeyi ve değerlendirmeyi objektif kılan uluslararası normlardaki kriterleriyle; Eğitim-öğretim, araştırma, sosyal ve akademik etkinlik, çevre koordinasyonu, öğrenci beklentileri, büyüme ve geliştirme konularında yüksek motivasyonla lojistik katkı sağlayan idari kadrosuyla “Dünya kenti Çanakkale” vizyonuna katkı sağlayacak nitelikte uluslararası akademik çevreden katılımın arttığı sempozyum, kongre, araştırma vb. akademik etkinlik ve organizasyonlarıyla; Fakülte, Yüksekokullar, MYO’ları düzeyinde ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim-öğretim veren, yayın yapan, performansı uluslararası normlara göre değerlendirilen idealize sayı ve nitelikteki akademik kadrosuyla; İş dünyası, kamu, STK’lara bilim tarihi, felsefesi ve metodolojisiyle donatılmış araştırmacı, insan kaynağı ve yönetici, üniversiteye akademik kadro yetiştirmeye odaklanmış lisansüstü programlarıyla; Türkiye’nin girişimci, iş dünyasının insan kaynağı ve yönetici, ara elemanı ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikteki ders programlarına sahip Fakülte, Yüksekokul, MYO’larıyla; Her öğrenciyi aktif üyesi yapan, sosyal öğrenme ve kendi kendine öğrenmeyi kurumsal öğrenmeye eklemleyen, kurumsal sorunlara çözüm üreten, sosyal zaman sağlayan, uluslararası öğrenci değişimine katkı sağlayan öğrenci topluluklarıyla “ULUSLARARASI AKADEMİK TOPLULUKLAR İLE SÜRDÜRÜLEBİLİR ETKİLEŞİM SAĞLAYAN DÜNYA ÜNİVERSİTESİ OLMAK AMAÇLANMAKTADIR.

6. Üniversitemiz Misyon, Vizyon, Temel Değerler, Amaç ve Hedefleri

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nin Misyonu:

Alanında öncü ve girişimci bireyler yetiştiren; Ar-Ge odaklı, uygulamaya dönük, çok disiplinli ve proje tabanlı araştırmalar üreten; paydaşlarıyla sürdürülebilir ilişkiler geliştiren;

“Kalite odaklı ve yenilikçi bir üniversite olmak”

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nin Vizyonu:

Özgürlükçü, yenilikçi ve girişimci yönüyle; kalite odaklı gelişmeyi hedefleyen ve araştırma temelli **“Uluslararası alanda güçlü bir üniversite olmak”**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin Temel Değerleri:

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi; bulunduğu değerli coğrafya içerisinde kuruluşundan bugüne kadar elde ettiği tüm kazanımları ile yüksek değerlere sahip bir üniversite olma yolunda ilerlemektedir.

Bu Değerler :

- Adalet ve Liyakat
- Aidiyet
- Çevre Duyarlılığı
- Demokratik Katılımcılık
- Düşünce ve İfade Özgürlüğü
- Etik Davranış
- Evrensel Değerlere Saygı
- Farklılıklara Saygı
- Girişimcilik, Yenilikçilik ve Yaratıcılık
- Hesap Verebilirlik
- İş Birliği, Dayanışma ve Paylaşma
- Kalite Kültürü
- Kentle Bütünleşme
- Şeffaflık
- Tarihine ve Coğrafyasına Sahip Çıkma
- Verimlilik
- Yaşam Boyu Öğrenme

7. İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Tanıtımı (Tarihçe vb.)

ÇOMÜ Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, kamu ve özel sektör işletmelerinde insan kaynakları alanında iş fırsatı sunan, nitelikli ara eleman yetiştirmeyi amaçlayan dört yarıyıllık bir yüksek öğretim programıdır. Meslek Yüksekokulumuzda 2017-2018 öğretim yılında ilk olarak örgün öğretim olarak faaliyete geçmiştir. Halen Örgün öğretim ile öğrenime devam etmektedir. Eğitim dili Türkçedir.

Yüksekokulumuzda İKY programına tahsis edilmiş 2 sınıf bulunmaktadır. Her iki sınıfta fiziken ve teknik olarak ders vermeye uygundur. Bunun yanı sıra programdaki öğrenciler diğer tüm öğrencilerin olduğu gibi 1 adet bilgisayar laboratuvarı, hijyenik koşullarda öğle ve akşam yemeklerini yiyebilecekleri bir adet yemekhane, bir adet kantin, bir adet kütüphane, spor aktivitesi gerçekleştirebilmek amacıyla bir adet basketbol ve voleybol sahasından faydalanabilmektedir.

8. İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Misyon, Vizyon ve Temel Değerleri

Gelibolu Piri Reis Meslek Okulu İnsan Kaynakları Yönetimi Programının Vizyonu; Bir organizasyon içinde en etkili iş gücünü bulmak, bunu geliştirmek ve sürekliliğini sağlamak amacıyla çalışan çok yönlü, iletişimi yüksek, çalıştığı kurum ile gurur duyan çalışanlar yetiştirmek ve Türkiye'nin en çok tercih edilen İnsan Kaynakları Yönetimi Önlisans Programı haline gelmek. Programımızın vizyon ve misyonunu oluşturan temel amaçlar;

- Eğitim, öğretim ve araştırma kalitesi ile Türkiye ve dünyada tercih edilen;
- Mesleki bilgi ve mevzuata hakim, teknolojik gelişmelere duyarlı, toplumun ve sektör temsilcilerinin beklentilerine uygun insan kaynağı yetiştiren;
- Uluslararası akademik çevrede bölümümüzü en etkin şekilde temsil eden;
- Öğretim elemanları ile sonuç odaklı bir eğitim profili oluşturan;
- Uluslararası değerlere saygılı ve toplam kalite anlayışını benimsemiş, kendini sürekli yenileyen bir program olmaktır.

Programımız vizyon ve misyonunu oluşturan temel değerler;

- Atatürk İlke ve İnkılaplarına bağlı olmak,
- Vatan sevgisiyle görevini anayasa, uluslararası hukuk ilkeleri, insan hakları ve yüksek öğretim mevzuatıyla ilgili tüm yasal düzenlemelere uyarak yerine getirmek,
- Din, dil, ırk, milliyet, renk, düşünce farklılığı gözetmeksizin insanları sevmek ve saymak,
- Çalışmaktan, doğruluktan ve dürüstlükten taviz vermemek,
- Üniversitenin misyon ve vizyonuna bağlı olmak,
- Bilimin uluslararası kabul görmesine inanmak,
- Mesleki mevzuattaki ve yasalardaki değişiklikleri izlemek,
- Kurumsal bağlılığa, kurum içinde uyum ve dayanışmaya önem vermek.

9. İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Paydaş Analizi

Programımızın gelişebilmesi, eğitim kalitesini artırabilmesi, çağdaş ve modern eğitim teknolojileri ile donatılabilmesi ancak tüm paydaşlarının desteği ile mümkün olabilecektir. Bu amaçla paydaşları belirleyerek onların durumlarını da dikkate alacak

şekilde stratejilerini belirlemiştir. Programımızın bu kapsamda paydaşları şu şekilde belirlenmiştir:

- Kamu ve özel sektör kuruluşları
- İşkur
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
- Sosyal Güvenlik Kurumu
- Üniversiteler
- Akademik personelimiz
- Mezunlarımız.

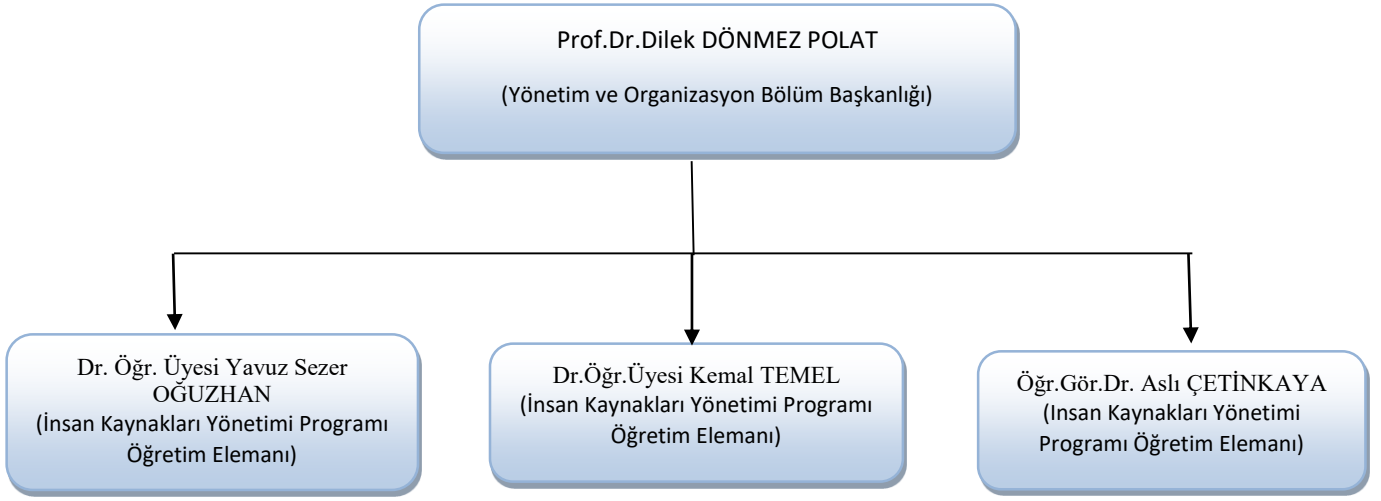
10. Birim Durum Analizi

İnsan Kaynakları Yönetimi Programının durum analizine dair veriler aşağıdaki başlıklarda ele alınmıştır.

11. Akademik Alt Yapı

a. Akademik Kadro Dağılımı

İnsan Kaynakları Yönetimi Programımızda kadrolu olarak görev yapan bir Profesör, iki Doktor Öğretim Üyesi, bir Öğretim Görevlisi Doktor bulunmaktadır. Şekil-1’de İKY programına ait organizasyon şeması görülmektedir.



Şekil 1. İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Organizasyon Şeması

Program başkanı bölüm başkanına bölüm başkanı da birim yöneticisine bağlı olarak görev yapmaktadır. Program başkanı ve bölüm başkanı ortaklaşa buldukları bir komisyonda programa ait dersler, öğretim planı, staj kriterleri ve sınav takvimi gibi konuları aktif olarak planlamaktadır.

b. Akademik Performans Analizi

Yönetim ve Organizasyon Bölümü olarak öğrencilerimize kaliteli eğitim vermek, onlarla daha yakından ilgilenip donanımlı öğrenciler yetiştirmek için akademik kadrosunu sürekli güçlendirmektedir. İnsan Kaynakları Yönetimi Programı kadrosunda 1 profesör, 2 doktor öğretim üyesi, 1 öğretim görevlisi doktor bulunmaktadır. Bölümdeki öğretim elemanlarının temel görevi ilgili programlarındaki dersleri yürütmek ve araştırma yapmaktır. Ders vermekle yükümlü olan tüm öğretim elemanlarının öz geçmişleri, AVES sistemi üzerinden sürekli olarak güncellenmektedir. Ayrıca ilgili görev tanımları da birim web sitemizde yayınlanmıştır. Bölümümüzde yer alan öğretim elemanları; Prof. Dr. Dilek Dönmez Polat, Dr. Öğretim Üyesi Yavuz Sezer Oğuzhan, Dr. Öğr. Üyesi Kemal Temel, Öğr. Gör. Dr. Aslı Çetinkaya'dır. Son üç yılın ders yükü dağılımları incelendiğinde öğretim kadrosunun makul bir ders yüküne sahip olduğu ve 2023 yılında ise öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının ortalama 40 olduğu söylenebilir. İKY programı öğretim kadrosu programın yürütülmesi ve sürdürülmesi açısından yeterlidir. İKY Programında 2022 yılı Covid-19 pandemisinin yaşandığı yıl bir parça düşüş olsa da geçmiş üç yıl da İKY programımızın öğretim kadrosu akademik yayın ve çalışmalarına devam etmeyi

sürdürmektedir. Öğretim kadrosunun kamu/özel sektörde çalışma deneyimi vardır ve üniversitemizde çalışma süresi açısından ortalama 8 yıl çalışma süresine sahiptir.

12. İdari Alt Yapı

İnsan Kaynakları Yönetimi Programının idari alt yapısı aşağıda yazıldığı şekildedir.

Bölüm Başkanı : Prof. Dr. Dilek Dönmez Polat

Bölüm Başkan Yardımcısı: Dr. Öğr. Üyesi Yavuz Sezer Oğuzhan

13. Eğitim-Öğretim Altyapısı

a. Mevcut Bölüm/Program Bilgileri

İnsan Kaynakları Yönetimi Önlisans Programının amacı, nitelikli insan kaynakları çalışanları yetiştirmektir. Bilindiği gibi günümüzde iş hayatı rekabette öne geçmek amacıyla insan kaynaklarına büyük yatırım yapmaktadır. Bu nedenle nitelikli insan kaynakları çalışanlarına olan gereksinim her geçen gün artmaktadır. Küreselleşmenin, ekonomik, teknolojik ve siyasi gelişmelerin sonucunda gerek yönetsel gerek ekonomik alanlarda çok önemli değişimler yaşanmaktadır. Bu gelişmelere bağlı olarak küreselleşmenin önemli unsurları haline gelen ulusal ve uluslararası şirketler, varlıklarını korumak ve devam ettirmek amacıyla başta insan kaynakları olmak üzere çeşitli değişim ve gelişim programları uygulamaktadırlar. Bu değişim ve gelişmenin başarılı olması, başta şirket yönetiminin, çalışanlarını bir vizyon etrafında toplayacak yönetim felsefesine ve insan kaynaklarına verdiği önem ve bakış açısına bağlıdır. Şirketlerin amaçlarının başında kar etmek ve büyümek gelmektedir. Ancak bunlar birer sonuçtur. Önemli olan bu sonuca hangi insan kaynağı ile nasıl ulaşılabileceğidir. İşletmelerin en önemli sermayesi makine, tesis, teknoloji, ürün tasarımı vb. görünse de, asıl önemli olan sermaye insan kaynağıdır. Bu makineleri, teknolojiyi veya işletmenin finansal sermayesini etkin ve verimli kullanacak olan insan kaynağıdır. Bu amaçla, işletmeler her türlü maddi varlıklara sahip olsalar da, küresel rekabetin şiddetle yaşandığı günümüz ekonomisinde farklılığı, verimliliği, etkinliği ve rekabet üstünlüğünü insan kaynakları ile sağlayabileceklerdir. Dolayısıyla öncelikle ülkemizde her alanda ihtiyaç duyulan nitelikli insan kaynağının temini, bu kaynağın sektörlerin

ihtiyaçlarına en uygun şekilde değerlendirilmesi konusunda görev alacak yetişmiş, nitelikli insan gücüne ihtiyacı vardır.

İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Gelibolu Piri Meslek Yüksekokulunda Yönetim ve Organizasyon Bölümü'ne bağlı olarak eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam etmektedir. İnsan Kaynakları Yönetimi Programı ilk olarak 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında öğrenci olarak eğitim öğretime başlamıştır. Aynı yıl programın ikinci öğretimi de açılmıştır. Ancak YÖK yeterli kaydolmadığı gerekçesiyle bir sonraki dönem İKY programının ikinci öğretimini kapatmıştır.

b. Mevcut Öğrenci ve Mezun Bilgileri

Yükseköğretim Kurumu (YÖK) tarafından belirlenen yönetmelikler çerçevesinde, bu programa öğrenci kabulü merkezi sınav sistemi ile yapılmaktadır. Bu programa yerleşebilmek için öğrencilerin bir lise mezunu olması gerekliliklerin yanı sıra yeni ÖSYM sınav yönetmeliğine göre 2022 YKS sistemine göre TYT puan türünden 261,46522 puan ve üzeri almış olmaları gerekir. YÖK, önlisans düzeyinde eğitim veren İnsan Kaynakları Yönetimi Programı için 2023 yılında 60+4 kişilik kontenjan belirlemiştir. 2023 yılı itibarıyla İKY programımıza kayıtlı öğrenci sayısı 171'dir.

14. Fiziki Alt Yapı ve İmkanlar

a. Eğitim-Öğretim Alanları

Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksek Okulunun eğitim ve öğretim verdiği bina iki kattan ve kapalı alanı 7.000 m² olmak üzere toplam 46.330,00 m² 'den oluşan bir binadır. Meslek Yüksekokulumuzun ilk katı idari, akademik ofisler, kütüphane, sınıflar ve öğrenci kantinine aittir. İkinci katta da akademik ve idari ofisler, sınıflar ve yemekhane, arşiv ve laboratuvarlar bulunmaktadır. Kesintisiz internet hizmeti vardır. Binamız katı yakıt kalorifer sistemi ile ısınmaktadır. Meslek Yüksekokulumuzda toplam 20 dersliğimiz mevcuttur. Ayrıca binada

sığınak ve kalorifer binası ve basketbol sahası bulunmaktadır. İKY programı açısından eğitim öğretim için kullanılan tüm alanlar yeterlidir.

Yüksekokulumuzda İKY Programı 1. ve 2. Sınıflarına tahsis edilmiş birer sınıf bulunmaktadır.

b. Araştırma Geliştirme Alanları

Meslek Yüksekokul öğrencilerinin kullanımına bir kütüphane oluşturulmuş ancak kitap ihtiyacı istenilen oranda karşılanamamıştır. Öğrenci ve öğretim elemanlarımız Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Terzioğlu Yerleşkesi'nde yer alan 7/24 kütüphane hizmetlerinden, çalışma salonu ve odalarından, online hizmetlerinden faydalanabilmektedir. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi kütüphaneleri koleksiyonunda bulunmayan yayınların, kullanıcıların akademik bilgi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla ülkemizdeki yurtiçi bilgi merkezleri ve kütüphanelerinden getirilmesi de "Kütüphaneler arası Ödünç" hizmeti ile mümkün olabilmektedir. Kütüphane, açık raf ve konusal sınıflama sistemi ile kullanıcılarına hizmet vererek araştırmacılarının aradıkları kaynaklara erişimini kolaylaştırmaktadır. Kütüphanede bulunan yayınlara ait künye bilgilerine katalog tarama terminali vasıtasıyla erişilebilmektedir.

c. Sosyal Alanlar

Meslek Yüksekokulumuz, 220 m² büyüklüğünde 120 kişi kapasiteli bir adet yemekhane, 220 m² büyüklüğünde bir adet kantin, 450 m² büyüklüğünde bir adet basketbol ve voleybol sahası olarak kullanılan Açık Spor Tesisleri Alanına sahiptir. Meslek Yüksekokulumuz bünyesinde bir kütüphane bulunmaktadır. Öğrenciler okul dışı zamanlarında Çanakkale Terzioğlu Kampüsü içindeki merkez kütüphanesinden yararlanma imkanına sahiptir. Öğrenciler sosyal ve kültürel gereksinimlerini öğrenci etkinlikleri ile gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda tanışma günleri, kültürel ve teknik geziler düzenlenmektedir. Öğrenciler gerçekleştirmiş oldukları bu etkinlikler ile üniversite içi ve dışı sosyal hayata katkıda bulunmaktadırlar. Öğrencilerin sosyal alan imkanları sınırlı olup temel ihtiyaçlarını ilçe merkezinde ve okul çevresindeki çeşitli restoran, kafeterya, spor merkezi, özel yurt gibi hizmet işletmelerinden temin etmektedir.

d. Teknolojik Alt Yapı

Yüksekokulumuz Programlarına ait 1 adet bilgisayar laboratuvarı bulunmaktadır. Bilgisayar Laboratuvarımızda 40 adet bilgisayarla öğrencilerimizin hizmetine sunulmuş durumdadır. Öğrencilerimiz kişisel bilgisayarları ile EDUROAM altyapısı sayesinde okul içerisinde ücretsiz kablosuz internet erişimine sahiptir.

15. Mali Kaynak Analizi

Bölüm ve programımızda yapılan harcamaların temel kaynağını katma bütçe gelirleri oluşturmaktadır. Katma Bütçe Maliye Bakanlığı tarafından her yıl üniversitelerden gelen öneriler dikkate alınarak yılbaşında üniversitelere aktarılmaktadır. Dolayısıyla bir devlet Üniversitesi olan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin bütçesi, ilgili yasal düzenlemelere uygun olarak her yıl TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda üniversiteler için yapılan bütçe görüşmelerinin ardından belirlenmektedir. Ardından bu bütçe üniversitemizin Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nca üniversitemiz birimleri arasında gerekli ihtiyaç ve talepler gözetilerek dağıtılmaktadır. İnsan kaynaklarının yönetimi stratejileri kurumumuz personel daire başkanlığı ve strateji daire başkanlığı bünyesinde birimlerin oluşturdukları norm kadro sayılarına ve atama kriterlerine göre planlanmakta olup takibi rektörlüğümüz ve genel sekreterliğimizce yapılmaktadır.

16. SWOT Analizi

İKY programı olarak belirlediğimiz misyon ve vizyon, program çıktıları ve yetkili merciler tarafından alınan kararlar doğrultusunda attığımız adımlar ve önümüzdeki beş yıl boyunca gerçekleştirmeyi düşündüğümüz planlar programımıza ait stratejik planda web sitemizde kamuya açık paylaşılmıştır. Sürekli iyileştirme çalışmaları kapsamında yılda iki kez yapılan öğrenci ders değerlendirme anketi, yılda iki kez derslerde öğrencilerin başarı durumlarının yapılan öğretim üyesi ders değerlendirme formu ile değerlendirilmesi, eğitim öğretim ve staj komisyonlarıyla toplantılar, akademik kurul toplantıları, birim yöneticiliğinin organize ettiği tüm toplantılar ile toplantıları MEYOK toplantılarına katılımın sağlanması, faaliyet raporları, görev tanımları ve iş akış şemaları ve bunların sürekli güncellenmesi ilgili bölüm başkanı ve program danışmanı ile birim

yöneticisi takip etmektedir. Bölümümüzün ve programımızın eğitim, öğretim ve yönetim faaliyetleri değişik açılardan incelenerek program Swot Analizi oluşturulmuştur.

Buna göre; Program Swot Analizi: Bölümümüzün ve programımızın eğitim, öğretim ve yönetim faaliyetleri değişik açılardan incelenerek üniversitenin kuvvetli yönleri, zayıf yönleri, fırsatları ve tehditleri değerlendirilmiştir.

Programın Güçlü Yönleri;

- Üniversitemizde programımızın hali hazırda tek olması,
- Öğretim kadrosunun genç, hevesli ve dinamik olması
- İstanbul, Bursa, İzmir, Edime vb. gibi illere olan yakınlığımız,
- Alanında gerekli yetkinliğe sahip akademik kadronun varlığı,
- İnsan Kaynakları Yönetimi Programının kendi alanında Türkiye'de sayılı bölümlerden birisi 31 olması,
- Akademisyenlerimizin, konuları ile ilgili nitelikli eser üretme kapasitesine sahip olması, Akademik personelin öğrencilere bilgi aktarımında yeterli formasyona sahip olması,
- Akademik personel ve öğrenci arasındaki iletişimin yüksek olması,
- Akademik personel idari personel iletişiminin istenilen düzeyde olması,
- İdari personel öğrenci iletişimin istenilen düzeyde olması,
- Üniversitemizin bölgenin en büyük ve kapsamlı kütüphanelerinden birine sahip olması ve kampus dışı erişim için öğrencilerimize verilen kullanıcı adı ve şifre ile online kaynaklara ve veri tabanlarına anında erişim sağlaması,
- Her sınıfta beyaz tahta, projeksiyon bulunması.

Programın Zayıf Yönler;

- Yüksekokulumuz bünyesinde kurumsal vizyonun yeterli düzeyde sahiplenilmemesi
- Programa ait kurumsal vizyon ve misyon, logosunun belirlenmemiş ya da tam olarak oturmamış olması,
- Ofis, demirbaş ve sarf malzemesi gibi donanımların etkin bir şekilde tahsis edilememesi,
- Bilimsel ya da sanayi odaklı proje gerçekleştirme ve bunlara öğrencileri dahil etme eksikliği,

- Öğrencilerin yeterince yabancı dil bilmemesi ve bu nedenle Fulbright, Erasmus gibi programlara gerekli özenin gösterilmemiş olması,
- Öğrencilerin eğitimle ilgili yönergelerden yeterince haberdar olmaması,
- Öğrencilerin aldıkları eğitim ve gelecekte yapacakları işler ile ilgili yeterince motive edilememesi.

Fırsatlar

- İŞKUR ile sağlanan etkin iletişim ile öğrencilere yönelik eğitimler düzenlenebilmesi,
- Programımız öğretim elemanlarının üniversite-sanayi, üniversite- kamu ilişkilerinin geliştirebilme potansiyelinin var olması,
 - Diğer illere ve büyükşehirlere kıyasla bulunduğumuz ilçenin nüfusu düşünüldüğünde bu ilçede en kapsamlı, en büyük ve tek meslek yüksekokulu olmamız,
 - Aktif öğretim elemanlarına sahip olunması,
 - Programın paylaşımcı, eleştiri ve yeniliklere açık her konuda çalışanına ve kuruma destek olmaya çalışan idari bir yapıya sahip olunması,
 - Aktif idari personele sahip olunması,
 - Bölüm ve diğer üniversite öğretim üyeleri arasındaki ilişkinin yeterli olması,
 - Ulusal ve uluslararası projelerde çalışabilecek nitelikte yeterli akademik personele sahip olunması,
 - Bölümümüz öğretim kadrosunun tecrübe, yetenek ve gelişme arzusunun yeterli olması. Tehditler

- Öğrencilerin genelinde gelecek kaygısının olması ve yapılan etkinliklere olan motivasyon düşüklüğü,
- Üniversite sanayi işbirliğine yönelik proje ve etkinliklerin yeterince yapılamaması,
 - Öğrencilerin bilimsel bilgidен ziyade kamu personel sınavlarına ve DGS'ye yönelik çalışmaları,
 - Öğrencilerin liseden gelen alışkanlıklarını devam ettirmeleri, ders geçmek amaçlı ezbere eğitime öğretim elemanlarını yöneltmeye çalışmaları,
 - Öğrencilerin giderek artan şekilde sorumluluk almak istememeleri
 - Yukarıda bahsedilen konularda program danışmanı dışında öğrencilere psikolojik danışmanlık veya mentorluk yapabilecek bir departmanın Gelibolu'da olmayışı.

17. Strateji Geliştirme

a. Amaçlar ve Hedefler

Programımızın yaptığı SWOT analizleri neticesinde değerlendirilen zayıf/kuvvetli yönleri, önündeki fırsatlar/tehditler dikkate alınarak stratejik değerlendirmeler yapılmıştır. Bu stratejiler kapsamında yapılan çalışmalar gözden geçirilmiş ve stratejilerin devam edip etmemesi konusunda bir karar oluşturulmuştur. Yukarıda bahsedilen nedenler çalışan ve öğrenci performansını direkt ya da endirekt olarak etkileyebileceğinden çalışan ve öğrenci memnuniyetini daha da yükseğe taşıma gerekliliği tespit edilmiştir. Bu kapsamda 2024-2028 Yılları arası için uygulanması düşünülen en temel çözüm önerileri, amaç ve hedefler ile stratejiler aşağıda sunulduğu gibidir.

b. Performans Göstergeleri ve Stratejiler

Programımızın yaptığı SWOT analizleri neticesinde değerlendirilen zayıf/kuvvetli yönleri, önündeki fırsatlar/tehditler dikkate alınarak stratejik değerlendirmeler yapılmıştır. Bu stratejiler kapsamında yapılan çalışmalar gözden geçirilmiş ve stratejilerin devam edip etmemesi konusunda bir karar oluşturulmuştur. Yukarıda bahsedilen nedenler çalışan ve öğrenci performansını direkt ya da endirekt olarak etkileyebileceğinden çalışan ve öğrenci memnuniyetini daha da yükseğe taşıma gerekliliği tespit edilmiştir. Bu kapsamda 2024-2028 uygulanması düşünülen en temel çözüm önerileri ve stratejiler aşağıda sunulduğu gibidir.

18. Performans Göstergeleri ve Stratejiler

Amaç A.1. Eğitim ve öğretim kalitesini arttırmak.							
Hedef H.1.1. Öğrenci odaklı projelere destek verilmesi.							
	Hedefe Etkisi (%)	Plan Başlangıç Değeri	2024 Hedef	2025 Hedef	2026 Hedef	2027 Hedef	2028 Hedef
PG 1.1.1. Her akademik dönem yapılan proje sayısı	30	5	1	1	1	1	1
PG 1.1.2. İK alanındaki proje temelli yarışmalara katılan öğrenci sayısı	35	10	1	7	8	10	10
PG 1.1.3. İKY Mezunlarından başarılı olanların konferansa davet edilmesi	35	5	1	3	3	4	4
Hedef H.1.2. Öğretim elemanlarının araştırma yöntem ve teknikleri ile istatistik konularında kendilerini yenilemeleri ve proje yazımı konusunda destek verilmesinin sağlanması.							
	Hedefe Etkisi (%)	Plan Başlangıç Değeri	2024 Hedef	2025 Hedef	2026 Hedef	2027 Hedef	2028 Hedef
PG 1.1.1. Programda görevli öğr.elemanlarının araştırma yöntemleri seminerlerine katılımının sağlanması	40	5	1	1	1	3	4
PG 1.1.2. Üniversitemiz proje yazım biriminden eğitim talep edilerek eğitim düzenlenmesi.	60	4	1	2	2	2	2

Amaç A.2. Türkiye'nin en iyi öğrencilerini bölümümüze çekmek.

Hedef H.1.2. Bölümün ulusal ve uluslararası düzeyde tanınırlığını arttırmak.

	Hedefe Etkisi (%)	Plan Başlangıç Değeri	2024 Hedef	2025 Hedef	2026 Hedef	2027 Hedef	2028 Hedef
PG 2.1.1. Birim tanıtıcı etkinlik, broşür, katalog vs. sayısını arttırmak.	30	3	1	2	2	2	2
PG 2.1.2. Yazılı, görsel ve sosyal medyada bölümümüz ile ilgili yer alan haber sayısını arttırmak.	70	30	10	12	12	15	15

18-İzleme ve Değerlendirme

İzleme, ÇOMÜ Gelibolu Piri Reis MYO Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi Programı stratejik planının uygulanmasının sistematik olarak takip edilmesi ve raporlanması anlamını taşımaktadır. Değerlendirme ise uygulama sonuçlarının amaç ve hedeflere kıyasla ölçülmesi ve söz konusu amaç ve hedeflere ne kadar yaklaşıldığının analizidir. İzleme ve değerlendirme, belirli performans göstergeleri dikkate alınarak yapılacaktır. Stratejik amaçların ve hedeflerin gerçekleştirilmesinden sorumlu birimler altı aylık dönemler itibarıyla yürüttükleri faaliyet ve projelerle ilgili raporları izleme ve değerlendirme ekibine sunacaktır.