

## Öz Değerlendirme Raporu

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ**

**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PR.**

Prof. Dr Dilek DÖNMEZ POLAT (Başkan)

Dr. Öğretim Üyesi Aslı GEZEN (Uye)

Dr. Öğretim Üyesi Kemal Temel (Uye)

17.08.2020-9.09.2020

## 0. GİRİŞ

### 0.1. PROGRAMA AİT BİLGİLER

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 v.b. 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 maddî 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.

<http://gelibolu.comu.edu.tr/insan-kaynaklari-yonetimi-programi.html>

### 1. ÖĞRENCİLER

**1.1.** Programa kabul edilen öğrenciler, programın kazandırmayı hedeflediği çıktıları (bilgi, beceri ve davranışları) öngörülen sürede edinebilecek altyapıya sahip olmalıdır. Öğrencilerin kabulünde göz önüne alınan göstergeler izlenmeli ve bunların yıllara göre gelişimi değerlendirilmelidir.

Yükseköğretim Kurumu (YÖK) tarafından belirlenen yönetmelikler çerçevesinde, bu programa öğrenci kabulü ÖSYS olarak adlandırılan merkezi sınav sistemi ile yapılmaktadır. Öğrenciler, öğrenim görmek istedikleri program tercihlerini bildirdikten sonra bu sınavdan aldıkları puana göre Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından ilgili programlara yerleştirilmektedir.

**1.2.** Yatay ve dikey geçişle öğrenci kabulü, çift ana dal, yan dal ve öğrenci değişimi uygulamaları ile başka kurumlarda ve/veya programlarda alınmış dersler ve kazanılmış kredilerin değerlendirilmesinde uygulanan politikalar ayrıntılı olarak tanımlanmış ve uygulanıyor olmalıdır.

Programda sadece yatay geçişle öğrenci kabulü yapılmaktadır. Öğrenci kabulünde öğrencinin almış olduğu derslerin kabulü için derslerin içerikleri ve AKTS'lerinin programımızdaki derslerin içerikleri ve AKTS'leri ile uyumlu olması gerekmektedir.

**1.3.** Kurum ve/veya program tarafından başka kurumlarla yapılacak anlaşmalar ve kurulacak ortaklıklar ile öğrenci hareketliliğini teşvik edecek ve sağlayacak önlemler alınmalıdır.

Programımızın bağlı olduğu Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu ile Gelibolu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi arasında imzalanan protokol ilgili teknik programlar arasında işbirliği yapılması amaçlanmaktadır. Karşılıklı olarak düzenlenecek faaliyetler ve çeşitli organizasyonlar ile lise öğrencilerin programımız hakkında bilgi sahibi olması hedeflenirken, program öğrencilerinin de yapılan sunumlar ile gelişmelerine katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

**1.4.** Öğrencileri ders ve kariyer planlaması konularında yönlendirecek danışmanlık hizmeti verilmelidir.

Programda 1. ve 2. sınıf öğrencilerinin ders konusundaki danışmanları her dönem başında

belirlenmektedir. Öğrenciler derslerin seçimi, derslerin sistem üzerinden atanması konularında danışman hocaları ile iletişim halinde dönemlik olarak alacakları dersleri tayin edebilmektedirler.

Programdaki öğrencilerimize kariyer planlaması konusundaki destek ise üniversitemizin "Öğrenci, Yaşam, Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü" tarafından verilmektedir.

www.omik.comu.edu.tr

**1.5.** Öğrencilerin program kapsamındaki tüm dersler ve diğer etkinliklerdeki başarıları şeffaf, adil ve tutarlı yöntemlerle ölçülmeli ve değerlendirilmelidir.

Program öğrencilerinin başarıları şu yöntem ve kriterlere göre ölçülüp değerlendirilmektedir:

Başarı notu

MADDE 26 – (1) 100 puan üzerinden verilen dönem içi eğitim öğretim etkinliklerinden (ara sınav/sınavlar, uygulama, staj, seminer, proje, ödev, laboratuvar vb.) alınan notların ortalamasının %40'ı ve yarıyıl sonu veya bütünleme sınav notunun %60'ı alınıp toplanarak öğrencinin başarı notu hesaplanır. "Başarı Notu Değerlendirme Tablosu"na göre Harf Notu ve AKTS notu verilir.

(2) Bir dersten başarılı sayılabilmek için diğer şartlara ek olarak o dersin yarıyıl sonu veya bütünleme sınavından en az 50 puan almak gerekir, bu puanı alamayan öğrencilerin başarı notu 40'ın altında ise FF, 40 ve üzerinde ise FD harf notu olarak takdir edilir.

(3) 2547 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde belirtilen ortak zorunlu derslerden alınan (YE) ve (YS) notları ile kredisiz dersler için (DS) notları ağırlıklı not ortalamasının hesabında dikkate alınmazlar; ancak kredili derslerde (DS)'nin karşılığı 0.00 sayılır.

(4) Öğrencilere, aşağıdaki tabloda görülen puanlara karşılık gelen başarı notundan daha aşağıda başarı notu verilmez. Başarı notu değerlendirmesinde tabloda belirtilen notlara karşılık gelen harf/AKTS notlarından daha yüksek bir harf/AKTS notu da verilemez.

(5) Başarı notu değerlendirme tablosuna göre kredili bir dersten bir öğrenci;

a) (AA), (BA), (BB), (CB) veya (CC) notlarından birini almış ise o dersi başarmış sayılır.

b) (DC) veya (DD) notlarından birini almış ve GNO'su 2.00 ve üzeri ise koşullu başarılı sayılır.

c) (DC) veya (DD) notlarından birini almış ve GNO'su 2.00'in altında ise koşullu başarısız sayılır.

ç) (FD) ve (FF) notlarından birini almış ise başarısız sayılır.

d) Derse devam koşulunu yerine getirmediyse devamsız (DS) sayılır.

e) Kredisiz olan dersler ile stajların devamsızlık ve başarı değerlendirmelerinde; (YE) yeterli, (YS) yetersiz, (DS) devamsız sayılır.

f) Öğrencinin girmeyi hak etmediği bir sınava girmesi sonucunda aldığı not iptal edilir.

<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?>

MevzuatKod=8.5.19649&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=

**1.6.** Öğrencilerin mezuniyetlerine karar verebilmek için, programın gerektirdiği tüm koşulların yerine getirildiğini belirleyecek güvenilir yöntemler geliştirilmiş ve uygulanıyor olmalıdır.

Öğrencinin mezuniyetine ilgili akademik birimlerin bölüm kurullarının kararları doğrultusunda alınan

ilgili Yönetim Kurulunca karar verilir. Buna göre;

Bir öğrencinin kayıtlı olduğu programdan mezun olabilmesi için, almakla yükümlü olduğu tüm derslerden başarılı olması, varsa zorunlu stajlardan başarılı olması, kredisiz derslerden (YE) alması ve önlisans mezuniyeti için 120, dört yıllık lisans mezuniyeti için 240, beş yıllık lisans mezuniyeti için 300 AKTS kredisi alması zorunludur. GNO'su 2.00 ve üzerinde olan öğrenciler koşullu başarılı derslerden de başarılı kabul edilirler. Bir öğrencinin GNO'su aynı zamanda mezuniyet not ortalamasıdır.

<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=8.5.19649&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>

## 2. PROGRAM EĞİTİM AMAÇLARI

**2.1.** Değerlendirilecek her program için program eğitim amaçları tanımlanmış olmalıdır.

Programın eğitim amaçları şu şekilde tanımlanmıştır:

Kaliteli ve nitelikli bir iş yaşamının oluşumuna katkıda bulunmak

İş yaşamının ihtiyaç duyduğu İK uzman ihtiyacını karşılamak

Alanında yetkin meslek elemanı yetiştirmek

Çağdaş ve dünyayı algılayacak işletmelerin oluşumuna katkıda bulunmak

[http://ebs.comu.edu.tr/Amac\\_Hedef.aspx?bno=1426&bot=1942](http://ebs.comu.edu.tr/Amac_Hedef.aspx?bno=1426&bot=1942)

**2.2.** Bu amaçlar; programın mezunlarının yakın bir gelecekte erişmeleri istenen kariyer hedeflerini ve mesleki beklentileri tanımına uymalıdır.

Program amaçları, mezunlarının kariyer hedeflerine ulaşmaları için kurgulanmıştır. Kariyer hedefleri ise şu şekildedir:

İnsan Kaynakları Yönetimi programını başarıyla bitiren öğrenciler ÖSYM tarafından düzenlenen Dikey Geçiş Sınavıyla Türkiye'deki üniversitelerin İnsan Kaynakları Yönetimi programıyla ilgili lisans bölümlerine geçiş yapabilirler. Ayrıca, eğitimlerini devam ettirmek için yurtdışındaki üniversitelere direkt olarak başvurabilirler.

Program mezunları, Devlet Planlama Teşkilatı, Devlet İstatistik Enstitüsü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar, Kamu Sektörü ve Özel Sektörde faaliyet gösteren tüm işletmelerin İnsan Kaynakları departmanlarında ve Özel Danışmanlık kuruluşlarında çalışabilirler.

[http://ebs.comu.edu.tr/Istihdam\\_Olanaklari.aspx?bno=1426&bot=1942](http://ebs.comu.edu.tr/Istihdam_Olanaklari.aspx?bno=1426&bot=1942)

**2.3.** Kurumun, fakültenin ve bölümün özgörevleriyle uyumlu olmalıdır.

İnsan Kaynakları Yönetimi önlisans programının amacı, işletmelerin etkin ve verimli çalışmalarında önemi giderek artan insan kaynakları departmanları için, mesleki bilgi ve becerilerle donatılmış, güncel

teknikleri bilen ve uygulayan, nitelikli, mesleki yabancı dil bilgi düzeyi yeterli, sorumluluk bilinci gelişmiş, iş ahlakı üstün gençler yetiştirmektedir. Ayrıca; kaliteli ve nitelikli bir iş yaşamının oluşumuna katkıda bulunmak, iş yaşamının ihtiyaç duyduğu insan kaynakları uzman ihtiyacını karşılamak, alanında yetkin meslek elemanı yetiştirmek, çağdaş ve dünyayı algılayacak işletmelerin oluşumuna katkıda bulunmak programın özgörevleridir.

#### 2.4. Programın çeşitli iç ve dış paydaşlarını sürece dahil ederek belirlenmelidir.

Program Türkiye'deki aynı isimli programların dersleri ve ders içerikleri incelenerek oluşturulmuştur. Programın belirlenmesinde dünyada ve Türkiye'de ki İK alanındaki güncel gelişmeler ve sektörel ihtiyaçlar dikkate alınmıştır.

Bunun dışında programımızın gelişebilmesi, eğitim kalitesini artırabilmesi ancak tüm paydaşlarının desteği ile mümkün olabilecektir. Bu amaçla paydaşları da dikkate alacak şekilde stratejiler belirlenmeye çalışılmaktadır. Bunların başlıcaları üniversitemiz ve Gelibolu Piri Reis MYO'nun ikili işbirliği ve protokolleri içerisinde bulunan kurumlardır. Bu kapsamda paydaşlarımızın başlıcaları şu şekilde sıralanabilir:

- Valilik, Kaymakamlık ve diğer resmî kuruluşlar,
- Yüksek Öğretim Kurulu,
- Üniversitelerarası Kurul,
- Ulusal ve Uluslararası Eğitim ve Araştırma Kurumları,
- Özel Sektör Kuruluşları
- Sivil Toplum Kuruluşları,
- İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü,
- Akademik personelimiz ve aileleri,
- İdarî personelimiz ve aileleri,
- Öğrencilerimiz ve aileleri,
- Mezunlarımız.

#### 2.5. Kolayca erişilebilecek şekilde yayımlanmış olmalıdır.

Programla ilgili her türlü bilgi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilgi Sisteminde ulaşılabilir durumdadır.

Bunun dışında tüm iç ve dış paydaşlarımız ve özellikle öğrencilerimiz ile öğrenci aday arkadaşlarımız Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları

Yönetimi Programı misyon, amaç, hedef, detaylı öğretim planı ve ders içeriklerine programımızın web sayfasından ve ayrıca Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi'nden kolaylıkla ulaşabilmektedirler.

Ayrıca bu konuda birinci sınıf öğrencilerimize eğitime başladıkları ilk iki hafta içerisinde meslek yüksekokulu müdürlüğü tarafından organize edilen ve program başkanlığı tarafından verilen oryantasyon eğitiminde bu bilgilere nasıl erişebilecekleri detaylı olarak aktarılmaktadır.

[http://ebs.comu.edu.tr/Amac\\_Hedef.aspx?bno=1426&bot=1942](http://ebs.comu.edu.tr/Amac_Hedef.aspx?bno=1426&bot=1942)

#### 2.6. Programın iç ve dış paydaşlarının gereksinimleri doğrultusunda uygun aralıklarla güncellenmelidir.

Program iç ve dış paydaşların gereksinimlerine göre ihtiyaç halinde güncellenmektedir.

#### 2.7. Test Ölçütü



Programımızın misyon, vizyon, amaç, hedef ve öğretim planı üniversitemizin ve meslek yüksekokulumuzun kurumsal hedefleri ve önceliklerinin yanı sıra güncel yerel, bölgesel, ulusal ihtiyaçlar ve hedefler dikkate alınarak hazırlanmıştır. Belirlenen amaç ve hedeflerinin ne denli bulaşıldığı bölümümüz, programımız, birim yöneticilerimiz, birim Bologna koordinatörlüğü, MEYOK ve/veya üniversitemiz tarafından belirli periyotlarla organize edilen çeşitli iç ve dış paydaş toplantılarıyla tartışılmaktadır.

Aynı zamanda Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi önlisans eğitimi için gerekli yeterlilikleri de tanımlamıştır.

### 3. PROGRAM ÇIKTILARI

**3.1.** Program çıktıları, program eğitim amaçlarına ulaşabilmek için gerekli bilgi, beceri ve davranış bileşenlerinin tümünü kapsamalı ve ilgili (MÜDEK, FEDEK, SABAK, EPDAD vb. gibi) Değerlendirme Çıktılarını da içerecek biçimde tanımlanmalıdır. Programlar, program eğitim amaçlarıyla tutarlı olmak koşuluyla, kendilerine özgü ek program çıktıları tanımlayabilirler.

Programdan mezun olan öğrencinin aşağıdaki yeterliliklere sahip olması beklenmektedir. Program çıktıları aşağıdaki gibidir.

- 1-İnsan Kaynakları Yönetimi konularına yönelik temel kuramsal ve teorik bilgiye sahip olur.
- 2-İnsan Kaynakları sistemleri hazırlar.
- 3-İnsan Kaynakları alanındaki yeni gelişmeleri takip eder.
- 4-Diğer disiplinleri yakından takip ederek İnsan Kaynakları ile ilişkisini irdeler.
- 5-İnsan Kaynakları Yönetimi alanındaki problemlerini belirler, tanımlar, formüle eder ve çözebilir; bu amaçla uygun analitik yöntemler ve uygulama becerisine sahip olur.
- 6-İnsan Kaynakları Yönetimi alanındaki güncel yaklaşımları inceler.
- 7-İnsan Kaynakları Yönetimi fonksiyonlarını (süreçlerini) analiz eder ve istenen gereksinimleri karşılamak üzere gerçekçi kısıtlar altında tasarlar.
- 8-Çağdaş İnsan Kaynakları yöntemlerini uygulama becerisine sahip olur.
- 9-Küresel gelişmeleri işletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi ile uyumlaştırır.
- 10-Üst yönetime İnsan Kaynakları Yönetimi ile uygulamalarda önerilerde bulunur.
- 11-İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamaları için gerekli olan modern teknik ve araçları seçme ve kullanma becerisine sahip olur. (İKY Paket Programları gibi)
- 12-Örnek Olay (Vak'a) çalışmaları ile sorunları daha etkin çözer.
- 13-İK sistemleri kurar, veri toplar, sonuçları analiz eder ve yorumlama becerisi elde eder.
- 14-Mesleki gelişim açısından yeterli yabancı dil bilgisine sahip olur.
- 15-Bireysel olarak ve çok disiplinli ekiplerde etkin çalışabilme becerisine, sorumluluk alma özgüven ve yetkinliğine sahip olur.
- 16-Analitik düşünme ve çevre bilinci gelişir ve değişime çabuk uyum sağlar.
- 17-İnsan Kaynakları fonksiyonlarından birinde çalışabilme sorumluluğunu elde eder.

18-Bilgiye erişebilme ve bu amaçla kaynak araştırması yapabilme, veri tabanları ve diğer bilgi kaynaklarını kullanabilme becerisine sahip olur.

19-Yaşam boyu öğrenmenin gerekliliği bilinci; bilim ve teknolojideki gelişmeleri izleme ve kendini sürekli yenileme becerisine sahip olur.

20-İşveren markasını hem iç hem de dış çevrede yaratmada etkin hareket eder.

21-Kurumsal anlamda iletişimin etkinliğini sağlar.

22-Ayrımcılık, adalet duygusu, etik ve sosyal güvenlik konularında bilinçli hareket eder ve kurum içinde bu konularda sorun oluşmaması için etkin çalışır.

23-Mesleki ve etik sorumluluk bilincine sahiptir.

24-Proje yönetimi, işyeri uygulamaları, çalışanların sağlığı, çevre ve iş güvenliği konularında bilinç; insan kaynakları yönetimi uygulamalarının hukuksal sonuçları hakkında farkındalığa sahiptir.

25-İnsan Kaynakları Yönetimi çözümlerinin ve uygulamalarının evrensel ve toplumsal boyutlardaki etkilerinin bilincinde olur; girişimcilik ve yenilikçilik konularının farkında olmak ve çağın sorunları hakkında bilgi sahibidir.

**3.2.** Program çıktılarının sağlanma düzeyini dönemsel olarak belirlemek ve belgelemek için kullanılan bir ölçme ve değerlendirme süreci oluşturulmuş ve işletiliyor olmalıdır.

Ölçme ve değerlendirme sürecinde ÇOMÜ Önlisans – Lisans Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uygulanmaktadır.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Önlisans-Lisans Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin 28. maddesine göre öğrencilerin başarı durumları, derslerden almış oldukları notlar ve derslerin AKTS kredileri yoluyla hesaplanan Dönem Not Ortalaması (DNO) ve Genel Not Ortalaması (GNO) değerleriyle izlenmektedir.

DNO bir yarıyıldaki alınan derslerin her birinin AKTS kredisi ile bu derslerden alınan notların katsayısının çarpımları toplamının, aynı derslerin AKTS kredi toplamına bölünmesi ile elde edilmektedir.

<http://ogrenciisleri.comu.edu.tr/egitim-ogretim-ve-sinav-yonetmeli.html>

**3.3.** Programlar mezuniyet aşamasına gelmiş olan öğrencilerinin program çıktılarını sağladıklarını kanıtlamalıdır.

Bu programdan mezun olabilmek için öğrencilerin;

Öğretim programlarındaki tüm derslerden 4.00 üzerinden en az 2.00 Genel Not Ortalamasına sahip olmaları ve 120 AKTS kredisi almaları zorunludur.

Stajlarını belirtilen sürede ve özellikle tamamlamaları gerekmektedir. (Genel not ortalaması yerel krediye göre hesaplanmaktadır.)

<http://ebs.comu.edu.tr/bolumbilgi.aspx?>

icerik=KazanilanDereceGereklilikleriveKurallar&bno=1426&bot=1942

#### 4. SÜREKLİ İYİLEŞTİRME

**4.1.** Kurulan ölçme ve değerlendirme sistemlerinden elde edilen sonuçların programın sürekli iyileştirilmesine yönelik olarak kullanıldığına ilişkin kanıtlar sunulmalıdır.

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;

#### Programın Güçlü Yönleri

- Üniversitemizde programımızın hali hazırda tek olması,
- Öğretim kadrosunun genç, hevesli ve dinamik olması
- İstanbul, Bursa, İzmir, Edirne vb. gibi illere olan yakınlığımız,
- Alanında gerekli yetkinliğe sahip akademik kadronun varlığı,
- İnsan Kaynakları Yönetimi Programının kendi alanında Türkiye’de sayılı bölümlerden birisi olması,
- Akademisyenlerimizin, konuları hakkında 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 Yönleri

- 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 bilgiden 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.

**4.2.** Bu iyileştirme çalışmaları, başta Ölçüt 2 ve Ölçüt 3 ile ilgili alanlar olmak üzere, programın gelişmeye açık tüm alanları ile ilgili, sistematik bir biçimde toplanmış, somut verilere dayalı olmalıdır.

Bölümümüzün 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 2018-2019 Akademik Yılı için uygulanması düşünülen en temel çözüm önerileri ve stratejiler aşağıda sunulduğu gibidir:

Strateji 1: Bologna girişlerinin her dönem dersi veren ilgili öğretim elemanları tarafından güncellenmesinin sağlanması.

Strateji 2: Öğretim elemanlarının araştırma yöntem ve teknikleri ile istatistik konularında kendilerini yenilemeleri konusunda destek verilmesinin sağlanması.

Strateji 3: Proje yazma, ortaklaşa çalışma, multidisipliner çalışma, holistik bakış açısı, eğiticinin eğitimi, mobing ve empati konularında gerektiği ölçüde hizmet içi eğitimlerin alınarak kurumsal bağlılığın ortak amaca hizmet eden faaliyetler ve etkinliklerle güçlendirilerek kurumsal vizyonun sahiplenilmesi.

Strateji 4: Yüksekokulumuz İnsan Kaynakları Yönetimi Programının kapsamlı tanıtımı için özel web sitesi tasarlanması, sosyal medyada yer alarak iletişimi ön plana çıkarmak,

Strateji 5: Üniversite sanayi iş birliği protokolleri yapılması için çalışmalar yapılarak gerekli bağlantıların kurulması.

Strateji 6: Plan ve projelerin herkesçe sahiplenilerek sorumlulukların paylaşılması ve sorumluluk almayan öğrenci ve öğretim elemanlarının sürece dahil edilmesi.

Strateji 7: Öğretim elemanlarının ders anlatım tekniklerini geliştirerek uygulamaya ağırlık verilmesi.

Strateji 8: Benzer programlarla gereken karşılaştırmaların yapılarak varsa yeni önerilerin getirilmesi.

Strateji 9: İnternet Destekli Öğretimin ve sanal gerçeklik uygulamalarının desteklenmesi.

Strateji 10: Öğrencilerin, teknik gezi, kongre vb. etkinliklere katılımın daha fazla teşvik edilerek piyasa uygulamalı eğitimin desteklenmesi.

Strateji 11: Öğrencilere ve akademik personele yabancı dil öğreniminde gerekli kolaylığın sağlanması. Öğrenciler ve akademik personel için Fulbright, Erasmus, Farabi, programları gibi değişim programları ile desteklenerek bu hususta gerekli imkanların sağlanması.

Strateji 12: Program bazında mezunlarla iletişimi sürdürecekt kanallar bulunması ve sürdürülebilirliğin sağlanması.

## **Kanıtlar**

### İKY SWOT ANALİZİ TABLOSU.docx

#### **5. EĞİTİM PLANI**

**5.1.** Her programın program eğitim amaçlarını ve program çıktılarını destekleyen bir eğitim planı (müfredatı) olmalıdır. Eğitim planı bu ölçütte verilen ortak bileşenler ve disipline özgü bileşenleri içermelidir.

Programın program eğitim amaçlarını ve program çıktılarını destekleyen bir müfredatı vardır.

Programımız 2019 akademik yılında gerçekleştirilen son bir iki ufak güncelleme ile birlikte Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu İnsan Kaynakları Yönetimi Programı olarak üniversitemizin teorisinin yanı sıra en çok uygulama yapan ve uygulamaya ağırlık veren bir öğretim planına sahip olmuştur.

Ayrıca 30 günlük zorunlu staj ve her yarıyıl yapılan seminer ve konferanslarla bu durum perçinlenmektedir.

**5.2.** Eğitim planının uygulanmasında kullanılacak eğitim yöntemleri, istenen bilgi, beceri ve davranışların öğrencilere kazandırılmasını garanti edebilmelidir.

Programımızda ders veren öğretim üyesi ve elemanları elemanları tarafından izlenen eğitim yöntemleri şunlardır:

**Uygulamalı Eğitim:** Derslerde teorik bilginin yanı sıra öğrencileri işin içine çeken uygulamalar mutlaka yapılmaktadır. Teorik eğitim bir şeydir ancak uygulama mutlaka yapılmalıdır felsefesinden yola çıkılmış, öğrencilerin yaparak öğrenmesi hedef alınmıştır.

**Yüzyüze Anlatım:** Dersi veren öğretim elemanı tarafından ele alınan konular tahtada veya slaytlar eşliğinde yüzyüze öğrenciye anlatılmaktadır. Bu süreçte projeksiyon cihazı aktif olarak kullanılmaktadır. Anlatım çoğunlukla öğretim elemanı tarafından yapılırsa da zaman zaman konuyu öğrenci ile tartışarak,

**Problem Çözme:** Derste anlatılan konuları içerecek şekilde problemler öğretim elemanları tarafından hazırlanmakta ve bu problemleri çözerken izlenecek yolun, kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi ve sonuçların yorumlanmasına dayanmaktadır.

**Alıştırma ve Uygulama:** Derste verilen konunun problemler ile pekiştirilmesi amacıyla uygulamalar, konu anlatımı takiben ya da farklı bir zamanda ders esnasında yapılmaktadır. Uygulama soruları ders kitaplarından veya öğrencilere verilen başka kaynaklardan yararlanılarak yapılmaktadır.

**Proje – Ödev:** Derste anlatılan konuların öğrenci tarafından daha iyi anlaşılması amacıyla proje veya ödevler kullanılmaktadır. Proje ve ödevler ile öğrencinin öncelikle problemi tanıması, kavraması, gerekli literatürü tarayabilmesi ve konuyu çözmeye becerilerini geliştirmesi ve sunu/rapor hazırlayıp sunması amaçlanmaktadır.

**Örnek olay incelemesi:** Derslerde anlatılan konularla ilgili gerçek ortamlarda daha önceden yapılmış çalışmaların ders esnasında anlatılması ve yorumlanması şeklinde yapılmaktadır.

**5.3.** Eğitim planının öngörüldüğü biçimde uygulanmasını güvence altına alacak ve sürekli gelişimini sağlayacak bir eğitim yönetim sistemi bulunmalıdır.

Öğrencilerimiz zorunlu derslerin yanı sıra uzmanlaşmak istedikleri konulara yönelik olarak da seçimlik derslere program danışmanları tarafından yönlendirilmektedirler. Öğrenciler sorumlu oldukları önlisans eğitim planını ve derslerin içeriklerini Öğrenci Bilgi Sisteminden ve birim web sitesinden rahatça görebilmektedirler. Ayrıca ilgili program danışmanı bu bilgilerin çıktılarını her dönem öğrencilere dağıtmaktadır. Öğrenciler her yarıyıl başındaki kayıt dönemlerinde önce Öğrenci Bilgi Sisteminden kendileri ders seçimi yapmakta daha sonra kayıtları danışmanları tarafından kontrol edilerek onaylanmaktadır. Eğitim planının öngörüldüğü biçimde uygulanmasını güvence altına almak için öğrenci danışmanları yönlendirici olmanın yanı sıra denetçi olarak da büyük rol oynamaktadırlar. Mezuniyet aşamasına gelmiş tüm öğrencilerin mezuniyet işlemleri, öğrenci danışmanları tarafından başlatılmaktadır.

**5.4.** Eğitim Planı, En az bir yıllık ya da en az 32 kredi ya da en az 60 AKTS kredisi tutarında temel bilim eğitimi içermelidir.

İnsan Kaynakları Yönetimi programı 120 AKTS kredisinden oluşan 2 yıllık (4 yarıyıl) bir eğitim planını içermektedir. Program, Bologna Süreci'nin "Yükseköğretimde Avrupa Yeterlilikler Üst Çerçevesi (QF-EHEA)" 'nde tanımlanan "Kısa Düzey (Short Cycle)" ile "Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)" 'nde tanımlanan 5. düzey yeterlilikleri için belirlenmiş olan AKTS kredi koşullarını ve düzey yeterliliklerini; Aynı zamanda, "Avrupa Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlilikler Çerçevesi (EQF-LL)" 'nde tanımlanan 5. düzey yeterliliklerini sağlamaktadır.

**5.5.** En az bir buçuk yıllık ya da en az 48 kredi ya da en az 90 AKTS kredisi tutarında temel (mühendislik, fen, sağlık...vb.) bilimleri ve ilgili disipline uygun meslek eğitimi. İçermelidir.

Programdaki öğrencilerin önlisans mezuniyeti için 120 AKTS kredisi alması zorunludur.

[https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?  
MevzuatKod=8.5.19649&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=](https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=8.5.19649&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=)

**5.6.** Eğitim programının teknik içeriğini bütünleyen ve program amaçları doğrultusunda genel eğitim olmalıdır.

Eğitim programının teknik içeriğini bütünleyen ve program amaçları doğrultusunda hazırlanıp uygulanan dersler aşağıdaki gibidir:

İKY-2018 Mesleki İngilizce II

İKY-2016 Araştırma ve Raporlama Yöntemleri

İKY-2014 Çalışma Yaşamında Etik

İKY-2012 Sektör Uygulamaları II

İKY-2010 Eğitim Geliştirme ve Kariyer Yönetimi

İKY-2008 Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

İKY-2006 Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler

İKY-2004 Çatışma ve Farklılık Yönetimi

İKY-2002 Performans Değerlemesi ve Ücret Yönetimi

İKY-2015 Staj

İKY-2013 Mesleki İngilizce I

İKY-2011 Müşteri İlişkileri Yönetimi

İKY-1014 Protokol ve Sosyal Davranış Kuralları

İKY-2009 Sektör Uygulamaları I

İKY-2007 İnsan Kaynakları Seçme ve Yerleştirme

İKY-2005 Toplam Kalite Yönetimi

İKY-2003 Çalışma Psikolojisi

İKY-2001 Sendikacılık

İKY-1012 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

İKY-1010 Yönlendirilmiş Çalışma

İKY-1008 Toplantı Yönetimi

İKY-1006 Kişilerarası İletişim

İKY-2017 İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

İKY-1004 Örgütsel Davranış

İKY-1002 Yönetim ve Organizasyon

İKY-1011 Ofis Programları

İKY-1009 İnsan Kaynakları Yönetimi

İKY-1007 Hukuka Giriş

İKY-1005 Genel Muhasebe

İKY-1003 Genel Ekonomi

İKY-1001 Genel İşletme

**5.7.** Öğrenciler, önceki derslerde edindikleri bilgi ve becerileri kullanacakları, ilgili standartları ve gerçekçi kısıtları ve koşulları içerecek bir ana uygulama/tasarım deneyimiyle, hazır hale getirilmelidir.

Programın öğretim planında yer alan dersler birbirini tamamlayıcı ve bilgiyi her seferinde bir üste koyacak şekilde oluşturulmuştur. İlk yıl alınan dersler genel bilgileri içerirken ilerleyen yarıyıllarda mesleki derslere ve uygulamalara ağırlık verilmeye dikkat edilmiştir.

[http://ebs.comu.edu.tr/Ders\\_Plani.aspx?bno=1426&bot=1942](http://ebs.comu.edu.tr/Ders_Plani.aspx?bno=1426&bot=1942)

## **6. ÖĞRETİM KADROSU**

**6.1.** Öğretim kadrosu, her biri yeterli düzeyde olmak üzere, öğretim üyesi-öğrenci ilişkisini, öğrenci danışmanlığını, üniversiteye hizmeti, mesleki gelişimi, sanayi, mesleki kuruluşlar ve işverenlerle ilişkiyi sürdürebilmeyi sağlayacak ve programın tüm alanlarını kapsayacak biçimde sayıca yeterli olmalıdır.

Programın öğretim kadrosu sayısı 3'tür. Bu sayı bir programın açılabilmesi için gerekli olan sayıdır. Programda yer alan öğretim üyesi/öğretim görevlileri aşağıda belirtildiği gibidir:

Prof.Dr.Dilek Dönmez Polat

Öğr.Gör. Dr.Aslı Gezen

Öğr.Gör. Kemal Temel

## **Kanıtlar**

İKY Programı İşyükü tablosu.docx

**6.2.** Öğretim kadrosu yeterli niteliklere sahip olmalı ve programın etkin bir şekilde sürdürülmesini, değerlendirilmesini ve geliştirilmesini sağlamalıdır.



Programın akademik kadrosu bir profesör ve iki öğretim görevlisinden oluşmaktadır. Öğretim görevlilerinden birisi doktorasını bitirmiş, diğeri ise doktora devam etmektedir. Programda yer alan akademik kadro şu şekildedir:

Prof.Dr.Dilek Dönmez Polat

Öğr.Gör. Dr.Aslı Gezen

Öğr.Gör. Kemal Temel

**6.3.** Öğretim üyesi atama ve yükseltme kriterleri yukarıda sıralananları sağlamaya ve geliştirmeye yönelik olarak belirlenmiş ve uygulanıyor olmalıdır.

Üniversitemiz öğretim üyesi atama ve yükselme kriterleri program yeterlilik ve çıktılarına paralel olarak öğretim kadrosu kurma yönünde oluşturulmuştur.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ**  
**ÖĞRETİM ELEMANI KADROLARINA BAŞVURU, GÖREV SÜRESİ UZATIMI**  
**PERFORMANS DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ ŞU ŞEKİLDEDİR:**

<http://personel.comu.edu.tr/mevzuatlar/akademik-kadro-atama-kriterleri.html>

## **7. ALTYAPI**

**7.1.** Sınıflar, laboratuvarlar ve diğere teçhizat, eğitim amaçlarına ve program çıktılarına ulaşmak için yeterli ve öğrenmeye yönelik bir atmosfer hazırlamaya yardımcı olmalıdır.

Programın yürütülebilmesi için mevcut toplam ayrılan alan 86 m<sup>2</sup> x 4 adet, 111 m<sup>2</sup> x 1 adet ve 43 m<sup>2</sup> x 1 adet teorik derslik bulunmaktadır. Program için toplam 498 m<sup>2</sup> alan tahsis edilmiştir. Teori ve uygulama dersleri için kullanılacak sınıfların 80'er öğrenci kapasitesi bulunmaktadır. Her sınıfta 1'er adet projektör, akıllı tahta, sıra, masa ve kürsü bulunmaktadır. Program için gerekli olan olan, malzeme, donanım ve 1 adet 50 öğrenci kapasitesine sahip bilgisayar laboratuvarı bulunmaktadır.

**7.2.** Öğrencilerin ders dışı etkinlikler yapmalarına olanak veren, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayan, mesleki faaliyetlere ortam yaratarak, mesleki gelişimlerini destekleyen ve öğrenci-öğretim üyesi ilişkilerini canlandıran uygun altyapı mevcut olmalıdır.

Öğrencilerin ders dışı etkinlikler yapabilmeleri sağlanmakta ve yapılan etkinlikleri katılımları konusunda destek sağlanmaktadır.

<http://gelibolu.comu.edu.tr/arsiv/etkinlikler>

## **Kanıtlar**

[72-qdky-r1.jpg](#)

[313-27042018.jpg](#)

[427-17122019.jpg](#)

[308-02042018.jpg](#)

[iskulubu-egitimleri-canakkale-ilcelerinde-devam-ediyor.jpg](#)

[iskulubu-egitimleri-canakkale-ilcelerinde-devam-ediyor\\_m.jpg](#)

**7.3.** Programlar öğrencilerine modern mühendislik araçlarını kullanmayı öğrenebilecekleri olanakları sağlamalıdır. Bilgisayar ve enformatik altyapıları, programın eğitim amaçlarını destekleyecek

doğrultuda, öğrenci ve öğretim üyelerinin bilimsel ve eğitsel çalışmaları için yeterli düzeyde olmalıdır.

Programın yürütülebilmesi için mevcut toplam ayrılan alan 86 m<sup>2</sup> x 4 adet, 111 m<sup>2</sup> x 1 adet ve 43 m<sup>2</sup> x 1 adet teorik derslik bulunmaktadır. Program için toplam 498 m<sup>2</sup> alan tahsis edilmiştir. Teori ve uygulama dersleri için kullanılacak sınıfların 80'er öğrenci kapasitesi bulunmaktadır. Her sınıfta 1'er adet projektör, akıllı tahta, sıra, masa ve kürsü bulunmaktadır. Program için gerekli olan olan, malzeme, donanım ve 1 adet 50 öğrenci kapasitesine sahip bilgisayar laboratuvarı bulunmaktadır.

**7.4.** Öğrencilere sunulan kütüphane olanakları eğitim amaçlarına ve program çıktılarına ulaşmak için yeterli düzeyde olmalıdır.

Yüksekokulumuzda 87 m<sup>2</sup> büyüklüğünde kütüphanemiz mevcuttur. Buna ek olarak Gelibolu'ya 50 km mesafedeki Çanakkale merkezde bulunan üniversitemiz kampüsünde Kütüphane ve Dökümantasyon Daire Başkanlığına bağlı ve tüm Üniversite öğretim elemanları ve öğrencilerinin yararlanabileceği merkezi bir kütüphane bulunmaktadır. Kütüphanemizde 2015 yılı itibariyle basılı koleksiyon 600.000 cildi aşmıştır. 87 veri tabanına abone olan kütüphanemiz ek bina ile birlikte yaklaşık olarak 1000 kişilik okuma salonuna ve yeni elektronik hizmet salonlarına sahiptir. Ayrıca kullanıcıların ücretsiz kullanımına sunulmuş 90 adet bilgisayar bulunmaktadır.

<http://lib.comu.edu.tr/>

**7.5.** Öğretim ortamında ve öğrenci laboratuvarlarında gerekli güvenlik önlemleri alınmış olmalıdır. Engelliler için altyapı düzenlemesi yapılmış olmalıdır.

2 kattan oluşan okulumuzda engelli öğrencilerin kullanımı için bir asansör, her iki katta da ayrı ayrı kullanıma sunulmuş 2 engelli tuvaleti bulunmaktadır.

## **8. KURUM DESTEĞİ VE PARASAL KAYNAKLAR**

**8.1.** Üniversitenin idari desteği, yapıcı liderliği, parasal kaynaklar ve dağıtımında izlenen strateji, programın kalitesini ve bunun sürdürülebilmesini sağlayacak düzeyde olmalıdır.

Meslek yüksekokulumuzdaki 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. Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksek Okulu bünyesinde yer alan programımız hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duyduğu takdirde Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

olanakları ölçüsünde kendisine parasal kaynak sağlanmaktadır.

**8.2.** Kaynaklar, nitelikli bir öğretim kadrosunu çekecek, tutacak ve mesleki gelişimini sürdürmesini sağlayacak yeterlilikte olmalıdır.

Yüksekokulumuz bünyesinde 63 masaüstü ve 11 adet dizüstü olmak üzere 74 adet bilgisayar bulunmakta olup, bunların 50 adedi öğrenci laboratuvarında, geri kalanı sekreteryaya, öğrenci işleri ve öğretim elemanı ihtiyaçları için kullanılmaktadır. Bunlara ek olarak 12 adet yazıcı, 3 adet tarayıcı, 25 adet projeksiyon aleti bulunmaktadır. İhtiyaca göre yeni bilgisayar ve ekipmanlar ilerleyen süreç içerisinde sağlanacaktır.

Mevcut 170 m<sup>2</sup> 1 adet bilgisayar laboratuvarı, 1 adet 67 m<sup>2</sup> Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Laboratuvarı, 1 adet 68 m<sup>2</sup> Deniz ve Liman İşletmeciliği Laboratuvarı, 21 m<sup>2</sup> ve 25 m<sup>2</sup> olmak üzere 2

adet Otel Uygulama Odası bulunmaktadır. Bu alanlar 50 öğrencinin birlikte çalışmasına imkân verecek şekildedir.

**8.3.** Program için gereken altyapıyı temin etmeye, bakımını yapmaya ve işletmeye yetecek parasal kaynak sağlanmalıdır.

Program için gerekli altyapı ve teçhizat desteği, Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü bütçesinin bölüm için ayrılan kısmından karşılanmaktadır. Bölümler program başkanlarından gelen talepler doğrultusunda alt yapı ile ilgili isteklerini müdürlüğe yazılı olarak bildirir. Müdürlük ilgili ihtiyaç ve istekleri Rektörlük Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığına bildirerek bütçe imkanları dahilinde bölümlerin alt yapı istekleri giderilmeye çalışılmaktadır.

**8.4.** Program gereksinimlerini karşılayacak destek personeli ve kurumsal hizmetler sağlanmalıdır. Teknik ve idari kadrolar, program çıktılarını sağlamaya destek verecek sayı ve nitelikte olmalıdır.

Program gereksinimlerini karşılamak üzere yüksekokulumuzda biri yüksekokul sekreteri olmak üzere toplam 6 idari personel görev yapmaktadır.

<http://gelibolu.comu.edu.tr/personel/idari-personel.html>

## **9. ORGANİZASYON VE KARAR ALMA SÜREÇLERİ**

**9.1.** Yükseköğretim kurumunun organizasyonu ile rektörlük, fakülte, bölüm ve varsa diğer alt birimlerin kendi içlerindeki ve aralarındaki tüm karar alma süreçleri, program çıktılarının gerçekleştirilmesini ve eğitim amaçlarına ulaşılmasını destekleyecek şekilde düzenlenmelidir.

Yüksekokulumuzda her dönem başı akademik kurul yapılarak yüksekokuldaki tüm programların ve burdaki görevli öğretim üyesi/öğretim elemanlarının bir araya gelmesi sağlanmaktadır. Bu bir araya gelmelerde bölümler ve programlar arası işbirliği fırsatları ele alınarak çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmesine imkan sunulmaktadır.

## **10. PROGRAMA ÖZGÜ ÖLÇÜTLER**

**10.1.** Programa Özgü Ölçütler sağlanmalıdır.

Program mezunları, Devlet Planlama Teşkilatı, Devlet İstatistik Enstitüsü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar, Kamu Sektörü ve Özel Sektörde faaliyet gösteren tüm işletmelerin İnsan Kaynakları departmanlarında ve Özel Danışmanlık kuruluşlarında çalışabilirler.

**SONUÇ**

**SONUÇ**

Gelibolu Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Üniversitemizin Kalite Güvencesi çalışmaları kapsamında gerekli görülen tüm çalışmaları ivedilikle yerine getirmektedir.

İlgili komisyonlar oluşturulmuş, organizasyon şemaları yapılmış, görev tanımları ve iş akış şemaları tamamlanmıştır. Yıllık olarak Bologna Eğitim-Öğretim Bilgi Paketi çalışmaları, yıllık faaliyet raporları ve iç kontrol raporları ilgili birim yöneticiliklerine sunulmaktadır.

Ayrıca beş yılda bir içerisinde SWOT analizi bulunan stratejik plan hazırlanmaktadır. 2018-2022 olarak hazırlanan stratejik planımızın üniversitemizin yenilenen vizyonu kapsamında 2020-2025 olarak tekrar hazırlanması planlanmaktadır. Mezunlarımız ile ilişkilerimiz daha sıkı hale getirilmeye çalışılmaktadır. Programımızda katılımcı bir yönetim tarzı benimsenmiş olup tüm paydaşlardan gelen öneri, dilek ve

şikayetler dikkate alınmaktadır. Programımızda öğrencilerinin kişisel gelişimlerinde önemsenerek mezuniyetlerine odaklanmış, kendine güvenen, problem çözen, işbirliğine yatkın, aydın ve çalışkan bireyler yetiştirme amaçlanmıştır. Sonuç olarak, programımızda raporun tüm başlıklarına uyumlu bir çalışma ve ilerleme kaydedildiği söylenebilir.