

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, 2023-2027 stratejik planı hedeflerine ulaşmada en önemli paydaşı olarak insan kaynağını görmektedir.

Temel Değerler

1. Akademik ve Mesleki Mükemmeliyet

Eğitimin ve araştırmanın kalitesini en üst düzeye çıkarmak için çalışılır. Çalışanların sürekli öğrenme ve kendini geliştirme arayışında olması desteklenir. Mükemmeliyet odaklı bir iş yapma anlayışıyla, her pozisyonda kaliteye ve başarıya ulaşma teşvik edilir.

2. Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik

Tüm insan kaynakları süreçlerinin (işe alım, terfi, performans değerlendirme, ödüllendirme) açık, anlaşılır ve adil olmasına önem verilir. İnsan Kaynakları politikaları ve uygulamaları tüm çalışanlara oryantasyon eğitimlerinde anlatılır. Çalışanlar, kendi sorumlulukları ve görevleri doğrultusunda hesap verebilir bir yapıyı benimser.

3. Etik Davranış ve Profesyonellik

Akademik ve idari kadronun tüm faaliyetlerinde dürüstlük, adalet, saygı ve profesyonel etik kuralları gözetmesi esastır.

Üniversiteyi temsil eden her bireyin, toplumsal ve mesleki etik kurallara uygun davranması beklenir.

4. Takım Çalışması ve İş birliği

Üniversitenin hedeflerine ulaşmasında işbirliği ve ortak çalışmanın önemi büyüktür. Bu nedenle, ekip ruhunu geliştiren ve destekleyen bir ortam sağlanır.

Akademik başarıların yanı sıra idari süreçlerde de ekip çalışmasıyla verimliliği artırmak hedeflenir.

5. Yenilikçilik ve Sürekli Gelişim

Akademik ve idari süreçlerde yenilikçi düşünce teşvik edilir ve çalışanların sürekli kendini geliştirmesi, yeni fikirlere açık olması desteklenir. Gelişime odaklanarak, üniversitenin akademik ve idari faaliyetlerinde yenilikçi ve yaratıcı çözümler üretilir. Üniversitenin yönetim becerileri geliştirilir. Liderlik yeteneklerini ve teknik bilgilerini artırmaya yönelik eğitim programları düzenlenir.

6. İnsana Saygı

Farklılıkları bir zenginlik olarak kabul eden, tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunmayı amaçlayan bir iş kültürü esas alınır. Irk, dil, din, cinsiyet, yaş ve engel durumu gibi faktörler gözetilmeksizin her çalışanın potansiyelini kullanabilmesi için destekleyici ve kapsayıcı bir ortam yaratılır.

7. Çalışan Refahı ve İş-Yaşam Dengesi

Çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını koruyacak önlemler almak, iş-yaşam dengesini sağlamak temel bir değer olarak benimsenir. Sağlıklı, mutlu ve motive çalışanların üniversitenin başarısına katkı sağlayacağı bilinciyle, çalışan refahı öncelikli olarak ele alınır.

8. Adalet ve Eşitlik

Tüm insan kaynakları uygulamalarında adil ve eşit bir yaklaşım izlenir. Çalışanların katkıları, başarıları ve yetkinlikleri doğrultusunda değerlendirilir. İşe alım ve terfi gibi konularda kişilik, bilgi ve yeteneklere göre hareket edilir.

9. Topluma Katkı ve Sorumluluk Bilinci

Üniversitenin topluma karşı sorumluluklarının bilincinde olarak, çalışanların da topluma fayda sağlayan projelere katılımı desteklenir. Çalışanlardan, üniversitenin toplum yararına çalışmalarında ve projelerinde aktif rol almaları teşvik edilir.

İnsan Kaynakları Stratejisi

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, organizasyonların uzun dönemli hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla kurumun performansını artırmayı hedefleyen bir yönetim biçimidir.

1. Yetkin Bir İş Gücü Çekme ve Elde Tutma

- Yetkinlik Temelli İşe Alım:** Akademik ve idari pozisyonlara uygun, yetkinliği yüksek adaylar için profesyonel ve objektif işe alım süreçleri geliştirilir. Akademik kadroda alanında öncü, araştırmacı kimliği olan ve eğitime yetkinliği yüksek bireyler tercih edilirken, idari kadroda da işin gerekliliklerine uygun, donanımlı adaylar seçilir.
- Dahil Etme:** Fırsat eşitliği ve kapsayıcılık temelinde hareket edilerek, tüm çalışanların kuruma katkıda bulunabileceği bir ortam yaratılır.
- Çalışan Bağlılığını Artırma:** Çalışanların üniversiteye bağlılıklarını artırmak için çalışan memnuniyeti anketleri yapılır ve iyileştirici adımlar atılır.

2. Çalışan Gelişimi ve Sürekli Eğitim

- Eğitim ve Yetenek Gelişimi:** Akademik kadro için gelişmiş akademik ve pedagojik eğitim programları, araştırma destekleri ve yurt içi/yurt dışı konferans katılımları teşvik edilir. İdari personel için de işin gerektirdiği teknik bilgi ve becerileri geliştiren sürekli eğitim programları sunulur.
- Liderlik ve Yönetim Becerileri Gelişimi:** Yönetici pozisyonlarında çalışanlar için liderlik becerilerini artırmaya yönelik programlar uygulanır. Bu programlar, üniversiteye özgü değerler ve kültür çerçevesinde yönetim becerilerini güçlendirmeyi amaçlar.
- Kariyer Planlama ve Yükselme Olanakları:** Çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmaları için kişisel gelişim planları yapılır. Şeffaf bir terfi sistemi ve görevde yükselme imkânları sunulur.

3. Performans Yönetimi ve Değerlendirme

- Kapsamlı Performans Değerlendirme Sistemi:** Akademik ve idari personelin, performans hedeflerine göre düzenli olarak değerlendirilmesini sağlayan şeffaf ve objektif bir sistem geliştirilir.
- Geri Bildirim ve Gelişim Odaklı Değerlendirme:** Performans değerlendirmeleri sonucunda çalışanlara yapıcı ve gelişime yönelik geri bildirim sunulur.
- Ödüllendirme ve Takdir:** Yüksek performans gösteren çalışanları tanımak ve motivasyonu artırmak amacıyla ödüllendirme programları uygulanır.

4. Sürdürülebilir Yaşam için İnsan Odağını Güçlendirme

- Çalışma Düzenlemeleri:** Akademik ve idari personelin verimli bir iş-yaşam dengesini kurmasına olanak tanıyan düzenlemeler yapılır.
- Sağlık ve Refah Destekleri:** Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını desteklemek amacıyla sağlık programları, spor ve sosyal etkinlikler sunulur.

5. Dijital Dönüşüm ve Teknolojik Yenilikler

- Dijital Yetenek Gelişimi:** Tüm çalışanların dijital becerilerini artırmak için eğitim programları düzenlenir. Akademik kadro için dijital eğitim materyalleri oluşturma, çevrimiçi ders yönetimi gibi konular, idari kadro için ise dijital yönetim sistemleri konuları önceliklidir.
- İnsan Kaynakları Süreçlerinde Teknoloji Kullanımı:** İşe alım, eğitim ve performans yönetimi gibi süreçlerde dijital çözümler benimsenir, insan kaynakları bilgi sistemleriyle süreçler hızlandırılır ve şeffaflık sağlanır.

6. Etik ve Sorumluluk Odaklı Yaklaşım

- Etik Değerlerin Korunması:** Tüm çalışanların etik değerlere uygun şekilde çalışmasını teşvik eden politikalar geliştirilir. Akademik dürüstlük, akademik kadronun çalışmalarında ve araştırmalarında temel bir ilke olarak benimsenir.
- Toplumsal Sorumluluk Bilinci:** Çalışanların üniversitenin toplum yararına yaptığı projelere katılımı teşvik edilir ve toplumsal sorumluluk bilinci desteklenir.

7. İletişim ve Geri Bildirim Kültürü

- Açık ve Etkili İletişim:** Üniversitenin iç iletişimini güçlendirmek, çalışanların geri bildirimlerini alabilmek için düzenli toplantılar, anketler ve değerlendirme mekanizmaları kullanılır.
- Katılımcı Yönetim Anlayışı:** Karar alma süreçlerine çalışan katılımı teşvik edilir. Çalışanların görüşlerini dile getirebilecekleri ortamlar sağlanır.

İnsan Kaynakları Hedefleri

Genel hedef, rekabetçi ve sürdürülebilir bir üniversite ekosistemi yaratmaktır. Üniversitenin vizyonuna katkı sağlayacak, nitelikli çalışanları çeken, onları motive eden, geliştiren ve iş birliği ortamı sunan bir insan kaynakları yapısı oluşturarak üniversitenin uzun vadeli başarısını desteklemektir.

1. Yetenekli ve Çeşitli İş Gücünü Çekmek ve Elde Tutmak

- Nitelikli Akademik ve İdari Personel Kazanımı:** Üniversitenin eğitim kalitesine ve araştırma faaliyetlerine katkıda bulunacak yetkin akademik personeli çekmek. İdari süreçlerin etkin yürütülmesini sağlayacak, alanında uzman idari personeli kuruma kazandırmak.
- Çeşitlilik ve Kapsayıcılığı Sağlamak:** Farklı kültür ve geçmişlere sahip çalışanları teşvik ederek, üniversitenin kapsayıcı bir iş ortamı yaratmasına katkıda bulunmak.
- Yetenekli Çalışanları Elde Tutmak:** Yüksek potansiyelli çalışanların bağlılığını artıracak destekler sağlamak, kariyer gelişimi olanakları sunmak ve çalışan memnuniyetini sürekli olarak yükseltmek.

2. Performans Yönetiminde Etkinliği Artırmak

- Adil Performans Değerlendirme Sistemi:** Çalışanların katkılarını objektif ölçütlerle değerlendiren bir performans yönetimi sistemi kurmak.
- Geri Bildirim Kültürü:** Çalışanların gelişimi için sürekli geri bildirim sağlamak ve performans değerlendirmelerini kişisel gelişim fırsatlarına dönüştürmek.
- Başarı ve Ödüllendirme Programları:** Yüksek performanslı ödüllendirecek adil ve motive edici ödül sistemleri kurarak çalışan motivasyonunu artırmak.

3. Nitelikli Akademik ve İdari Personeli Seçmek

- Uzman Kadro Oluşturmak:** Alanında öncü, araştırma kabiliyeti yüksek, eğitimde mükemmeliyet hedefleyen akademik personeli üniversiteye kazandırmak.
- İdari Yetkinliği Artırmak:** İdari süreçlerin etkili yürütülmesini sağlayacak uzman kadrolarla üniversitenin operasyonel performansını desteklemek.

4. Yasal Uyum

Yasal kanun ve mevzuatlara uygun olarak insan kaynakları uygulamalarını yürütmek.

5. Teknolojik Beceriler ve Dijital Dönüşüm Yetkinliklerini Artırmak

- Dijital Yetenek Gelişimi:** Akademik ve idari kadronun dijital becerilerini geliştirmek için eğitim programları sunmak.
- Dijital İnsan Kaynakları Süreçleri:** İşe alım, performans değerlendirme, eğitim gibi insan kaynakları süreçlerinde dijitalleşmeyi teşvik etmek ve verimliliği artırmak.

6. Etik, Şeffaflık ve Akademik Dürüstlük İlkelerini Güçlendirmek

- Etik Standartları Yaygınlaştırmak:** Üniversitenin akademik ve idari süreçlerinde yüksek etik standartlara bağlı kalmak.
- Akademik Özgürlük ve Sorumluluk Desteği:** Akademik personelin araştırma özgürlüğünü desteklerken, aynı zamanda etik sorumlulukların bilincinde olmalarını sağlamak.

7. İşbirliği ve Ekip Çalışmasını Teşvik Eden Bir Çalışma Kültürü Oluşturmak

- Etkili İletişim Kanalları:** Çalışanlar arasında etkin iletişimi destekleyen yapılar ve geri bildirim mekanizmaları oluşturmak.
- Departmanlar Arası İşbirliği:** Farklı akademik ve idari birimler arasında işbirliği ve ekip çalışmasını teşvik ederek üniversitenin hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmak.
- Bu hedefler, çalışan memnuniyetini artırmak, verimliliği sağlamak ve kurumsal amaçlara ulaşmak için önemlidir. Stratejik planda belirlenen performans göstergeleri ile süreç izlenir, geliştirilir ve iyileştirilir.