

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRLÜĞÜ
2023-2024 YILI
FAALİYET RAPORU

BİRİM YÖNETİCİSİNİN SUNUŞU

Değerli Üniversite Mensupları,

Çağ Üniversitesi İnsan Kaynakları Direktörlüğü olarak, üniversitemizin stratejik hedeflerine ulaşmasında en önemli kaynağımız olan insan gücümüzün etkin yönetimi, geliştirilmesi ve motivasyonunun sağlanması amacıyla yürüttüğümüz 2023-2024 akademik yılı faaliyetlerimizi ve elde ettiğimiz sonuçları sizlerle paylaşmaktan onur duyarız. Üniversitemizin "bilgi üretim ve paylaşım merkezi olarak Atatürkçü düşünce sistemi doğrultusunda, dünya standartlarında eğitim ve öğretim vererek, yaşama hazır bireyler yetiştirme" misyonuna ulaşmasında, nitelikli akademik ve idari kadromuzun rolü hayati önem taşımaktadır.

Bu dönemde, adil, şeffaf ve liyakate dayalı insan kaynakları politikalarını benimseyerek, personelimizin mesleki gelişimlerini destekleyici programlar uyguladık, çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik adımlar attık ve mevzuata uygunluğu her zaman ön planda tuttuk. Akademik ve idari personelimizin atanması, özlük haklarının takibi, performanslarının değerlendirilmesi ve eğitim ihtiyaçlarının karşılanması gibi pek çok alanda titizlikle çalışmalar yürüttük.

Bu rapor, Direktörlüğümüzün bir yıllık çabalarının ve üniversitemizin insan kaynakları alanındaki mevcut durumunun bir yansımasıdır. Başarılarımızda emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarımıza teşekkür eder, gelecek dönemde de üniversitemizi daha da ileriye taşıyacak insan kaynakları uygulamalarını hayata geçirme kararlılığımızı yineleriz.

Saygılarımla,

Burcu Aykul, İnsan Kaynakları Direktörü

I- GENEL BİLGİLER

A- Misyon ve Vizyon

Çağ Üniversitesi'nin genel misyon ve vizyonu, İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün de temel çalışma prensiplerini ve hedeflerini şekillendirmektedir:

- **Üniversite Misyonu:** Bilgi üretim ve paylaşım merkezi olarak Atatürkçü düşünce sistemi doğrultusunda, dünya standartlarında eğitim ve öğretim vererek, araştırmacı, sorgulayıcı, girişimci, evrensel değerler çerçevesinde topluma ve çevreye duyarlı, sosyal sorumluluk bilincine sahip, etik değerleri göz önünde bulunduran, özgüveni yüksek, kendini ifade edebilen, yaşama hazır bireyler yetiştirmek.
- **Üniversite Vizyonu:** Sosyal ve beşeri bilimler alanında eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı çalışmalarında Türkiye'nin önde gelen vakıf üniversitelerinden biri olmak.

Bu doğrultuda İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün misyonu; üniversitemizin vizyon ve misyonuna ulaşmasını sağlayacak nitelikli insan gücünü kuruma kazandırmak, mevcut personelin mesleki ve kişisel gelişimlerini sürekli desteklemek, adil, şeffaf ve motive edici bir çalışma ortamı tesis etmek ve tüm insan kaynakları süreçlerini yasalara ve etik ilkelere uygun olarak yönetmektir.

B- Yetki, Görev ve Sorumluluklar

İnsan Kaynakları Direktörlüğü, Çağ Üniversitesi'nin akademik ve idari personelinin yönetimiyle ilgili tüm süreçlerden sorumludur. Başlıca yetki, görev ve sorumluluk alanları şunlardır:

- Üniversitenin personel ihtiyacını planlamak, işe alım ve atama süreçlerini (akademik ve idari) ilgili mevzuat ve üniversite politikalarına uygun olarak yürütmek.
- Personelin özlük işlerini (işe giriş, görevlendirme, terfi, izin, ayrılış vb.) takip etmek ve kayıtlarını tutmak.
- Akademik ve idari personelin performans değerlendirme süreçlerini koordine etmek.
- Personelin mesleki ve kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla hizmet içi eğitim programları planlamak, düzenlemek ve değerlendirmek.
- Ücret yönetimi ve yan haklar ile ilgili süreçleri yürütmek, akademik personel ücretlerinin ilgili kanun ve emsal üniversite uygulamalarına uygunluğunu sağlamak.
- Disiplin süreçlerini mevzuata uygun olarak işletmek ve kayıtlarını tutmak.
- Personel memnuniyeti ve motivasyonunu artırmaya yönelik çalışmalar yapmak.
- İş sağlığı ve güvenliği konularında ilgili birimlerle koordineli çalışmak.
- Yabancı uyruklu personelin çalışma izinleri ve diğer yasal süreçlerini takip etmek.

- Personelle ilgili yasal mevzuatı ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK) düzenlemelerini takip etmek ve üniversite uygulamalarının bu düzenlemelere uygunluğunu sağlamak.
- İnsan kaynakları bilgi sistemlerini (örneğin YÖKSİS, SGK bildirimleri) yönetmek ve güncel tutmak.

C- İdareye İlişkin Bilgiler

Çağ Üniversitesi, 09.07.1997 tarihinde kurulmuştur.

1- Fiziksel Yapı Üniversite, Adana-Mersin Karayolu üzerinde, Yenice Mevkii'nde 134.706,36 m² toplam alana sahip tek bir kampüste faaliyet göstermektedir. Bu alan içerisinde akademik ve idari birimlerin ofisleri bulunmaktadır. İnsan Kaynakları Direktörlüğü de bu idari ofis alanları içinde hizmet vermektedir. İdari personel için çeşitli büyüklüklerde ofisler tahsis edilmiştir.

2- Örgüt Yapısı Çağ Üniversitesi'nin üst yönetimi Rektör, Rektör Yardımcıları ve Genel Sekreter'den oluşmaktadır. İnsan Kaynakları Direktörlüğü, genellikle Genel Sekreterliğe veya doğrudan Rektörlüğe bağlı olarak idari yapılanma içerisinde yer alır ve tüm akademik birimler (3 Fakülte, 1 Yüksekokul, 1 Meslek Yüksekokulu, 1 Enstitü) ve diğer direktörlüklerle koordineli çalışır.

3- Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar İnsan Kaynakları Direktörlüğü, faaliyetlerini yürütürken üniversitenin genel bilgi ve teknolojik altyapısından faydalanmaktadır.

- Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (UBS), personel verilerinin yönetimi ve raporlanması için kullanılmaktadır. UBS, SSD disk yapısına taşınarak verimliliği artırılmıştır.
- Veri merkezi modernize edilmiş, sunucu sistemleri ve yedekleme çözümleri güncellenmiştir.
- Personel kayıtlarının YÖKSİS'e işlenmesi ve SGK işlemlerinin takibi için gerekli teknolojik altyapı mevcuttur.
- Gelecekte, Kalite Yönetim Sistemi Raporlama Platformu'nun ve çeşitli BT eğitim programlarının hayata geçirilmesi planlanmaktadır.

4- İnsan Kaynakları (Üniversite Geneli) İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün yönettiği Çağ Üniversitesi personeline ilişkin 2023-2024 yılı verileri aşağıdaki gibidir:

- **Akademik Personel:**
 - Toplam Öğretim Elemanı Sayısı (2023-2024): 157
 - Kadrolu Öğretim Üyesi (Profesör, Doçent, Dr. Öğr. Üyesi): 60
 - Kadrolu Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanları (Öğr. Gör., Arş. Gör.): 74
 - Ders Saat Ücretli (DSÜ) Öğretim Üyesi: 12
 - DSÜ Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanları: 11

- Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı: 3 (Öğretim Görevlisi).
- **İdari Personel:**
 - Toplam İdari Personel Sayısı (SUAM hariç, 2023-2024): 70.
 - Bu sayı bir önceki yıla (48) göre %45.8 artış göstermiştir.
- **Personel Değişimi:**
 - 2022-2023'te kadrolu öğretim elemanı sayısı 139 iken, 2023-2024'te 134'e düşmüştür (%-3.5 değişim).
 - Kadrolu öğretim üyesi sayısı 59'dan 60'a yükselirken (%1.7 artış), kadrolu öğretim yardımcısı sayısı 80'den 74'e düşmüştür (%-7.5 değişim).

5- Sunulan Hizmetler İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından sunulan temel hizmetler şunlardır:

- **İşe Alım ve Atama:** 2023-2024 akademik yılında 1 Profesör, 5 Doçent (yükseltilerek), 9 Doktor Öğretim Üyesi (8'i yükseltilerek), 6 Araştırma Görevlisi ve 2 Öğretim Görevlisi olmak üzere toplam 23 akademik personelin ilk atama veya yükseltilerek atama işlemleri gerçekleştirilmiştir. Atama süreçlerinde YÖKSİS kayıtları ve SGK giriş işlemleri yapılmıştır.
- **Eğitim ve Geliştirme:**
 - Akademik ve idari personele yönelik hizmet içi eğitimler düzenlenmiştir (yasa, yönetmelik ve yönergeler hakkında bilgilendirme).
 - Akademik personelin bilimsel etkinliklere katılımı teşvik edilmiş ve finanse edilmiş, bilimsel yayınlara ödül verilmiş, yurtdışında araştırma yapmak isteyen öğretim elemanları desteklenmiştir.
- **Disiplin İşlemleri:** 2023-2024 döneminde bir Dr. Öğr. Üyesi hakkında soruşturma yürütülmüş ve KINAMA cezası verilmiştir. (Öğrenci disiplin işlemleri de raporda yer almakla birlikte, bu daha çok Öğrenci Dekanlığı veya ilgili fakülte/yüksekokul yönetimlerinin alanına girmektedir).
- **Görevlendirmeler:**
 - Diğer yükseköğretim kurumlarından veya dışından 23 öğretim elemanı (3 Prof., 2 Doç., 7 Dr. Öğr. Üyesi, 11 Öğr. Gör.) üniversitede ders vermek üzere görevlendirilmiştir.
 - Üniversitenin kadrolu 4 Dr. Öğr. Üyesi başka yükseköğretim kurumlarında ders vermek üzere görevlendirilmiştir.
- **Yabancı Uyruklu Personel İşlemleri:** 3 yabancı uyruklu öğretim görevlisinin çalışma izinleri ve ilgili süreçleri takip edilmektedir.
- **Ücret Yönetimi:** Akademik personel ücretlerinin 2547 sayılı Kanun'un Ek Madde 8'ine uygun olarak ve Çukurova Üniversitesi emsal alınarak ödenmesi sağlanmıştır. Önceki denetimlerde tespit edilen ücret farkları hesaplanarak hak sahiplerine ödenmiş ve ücret eşitliği sağlanmıştır.
- **Mevzuat Uyum ve Takip:** Personel ile ilgili tüm süreçlerde YÖK kararları ve ilgili yasal düzenlemelere uyum sağlanmıştır. Örneğin, öğretim üyelerinin ders yüklerinin

dengele dağıtılması konusunda önceki denetim raporundaki tespitler dikkate alınmıştır.

D- Diğer Hususlar Üniversitemiz, personelinin niteliklerini geliştirmek ve aidiyet duygusunu artırmak için sürekli çaba göstermektedir. Akademik programların güncellenmesinde iç ve dış paydaşların (personel dahil) görüşleri dikkate alınmaktadır.

II- AMAÇ ve HEDEFLER

A- Birimin Amaç ve Hedefleri

İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün temel amaç ve hedefleri şunlardır:

- Üniversitenin stratejik planları doğrultusunda ihtiyaç duyulan nitelikli akademik ve idari personeli kuruma kazandırmak.
- Personelin performansını objektif kriterlere göre değerlendirmek ve kariyer gelişimlerini desteklemek.
- Çalışan memnuniyetini ve kuruma bağlılığını artıracak bir çalışma ortamı ve kültürü oluşturmak.
- Personelin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek için sürekli eğitim ve gelişim fırsatları sunmak.
- İnsan kaynakları süreçlerini (işe alım, ücretlendirme, disiplin vb.) adil, şeffaf ve tutarlı bir şekilde yürütmek.
- Tüm personel işlemlerinde yasal mevzuata ve YÖK düzenlemelerine tam uyum sağlamak.
- İnsan kaynakları yönetimi alanındaki iyi uygulamaları takip ederek üniversiteye uyarlamak.
- Akademik personelin bilimsel üretkenliğini teşvik edici mekanizmalar oluşturmak ve desteklemek.

B- Temel Politikalar ve Öncelikler

İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün temel politikaları ve öncelikleri:

- **Liyakat ve Fırsat Eşitliği:** İşe alım, atama ve terfi süreçlerinde liyakati esas almak ve tüm adaylara fırsat eşitliği sunmak.
- **Sürekli Gelişim:** Personelin mesleki ve kişisel gelişimini destekleyici eğitim programlarını yaygınlaştırmak ve çeşitlendirmek.
- **Şeffaflık ve Adalet:** Tüm insan kaynakları uygulamalarında şeffaf olmak ve adil davranmak.
- **Mevzuata Uyum:** İş Kanunu, Yükseköğretim Kanunu ve ilgili diğer tüm yasal düzenlemelere eksiksiz uymak.

- **Çalışan Odaklılık:** Personelin beklenti ve ihtiyaçlarını dikkate alan, motivasyonlarını yüksek tutacak bir çalışma ortamı sağlamak.
- **Performans ve Ödüllendirme:** Başarılı performansı tanımak ve teşvik etmek (örneğin, bilimsel yayın teşvikleri).
- **Etik İlkeler:** Tüm faaliyetlerde etik kurallara bağlı kalmak.

C- Diğer Hususlar Üniversitenin kalite güvence sistemi ve akreditasyon hedefleri doğrultusunda, insan kaynakları süreçlerinin de bu kalite standartlarına uygun olarak yürütülmesi öncelikli bir konudur.

III- FAALİYETLERE İLİŞKİN BİLGİ VE DEĞERLENDİRMELER

1- Faaliyet Bilgileri (2023-2024)

2023-2024 akademik yılında İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından yürütülen başlıca faaliyetler şunlardır:

- **Personel Temin ve Atama Faaliyetleri:**
 - Akademik kadroya 23 yeni atama ve yükseltme işlemi gerçekleştirilmiştir (1 Profesör, 5 Doçent, 9 Dr. Öğr. Üyesi, 6 Arş. Gör., 2 Öğr. Gör.). Bu atamaların YÖKSİS kayıtları ve SGK girişleri zamanında yapılmıştır.
- **Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri:**
 - Akademik ve idari personele yönelik hizmet içi eğitimler düzenlenerek yasa, yönetmelik ve yönergelerdeki esaslar hatırlatılmıştır.
 - Akademik personelin bilimsel etkinliklere katılımı desteklenmiş, TÜBİTAK ödülünün 3 katı para ödülü verilerek yayın yapmaları teşvik edilmiştir.
 - Doktora yapan araştırma görevlilerinin yurt dışı çalışmaları desteklenmiştir.
 - BT Direktörlüğü tarafından akademik ve idari personele yönelik çalışma alanlarıyla ilgili destekleyici nitelikte ve farklı konularda eğitimler düzenlenmesi planlanmaktadır.
 - Akademik ve idari personele yönelik bilgi güvenliği farkındalık eğitimlerinin düzenlenmesi hedeflenmektedir.
- **Personel Özlük ve Disiplin İşlemleri:**
 - Bir öğretim üyesi hakkında yürütülen soruşturma sonucunda KINAMA cezası verilmiş ve ilgili süreçler mevzuata uygun olarak tamamlanmıştır.
 - Yabancı uyruklu 3 öğretim görevlisinin çalışma izinleri ve ilgili yasal süreçleri takip edilmiştir.
- **Ücret ve Yan Haklar Yönetimi:**
 - Akademik personel ücretleri, Çukurova Üniversitesi emsal alınarak ve ilgili yasal düzenlemelere uygun olarak ödenmiştir.

- Önceki denetimlerde devlet üniversitelerinden farklı ücretlendirme tespit edilen personel için geriye dönük ücret farkları hesaplanarak faiziyle birlikte ödenmiş ve Temmuz 2024 itibarıyla ücret eşitliği sağlanmıştır.
- **Görevlendirme İşlemleri:**
 - Üniversite dışından 23 öğretim elemanı ders vermek üzere görevlendirilmiştir.
 - Üniversiteden 4 öğretim üyesi başka kurumlarda ders vermek üzere görevlendirilmiştir.
- **Mevzuata Uyum ve Raporlama:**
 - Öğretim üyelerinin ders yüklerinin dengeli dağıtılması ve ders çeşitliliklerinin fazla olmaması sağlanarak önceki denetim raporundaki bulgulara yönelik iyileştirme yapılmıştır.

2- Performans Sonuçları ve Değerlendirilmesi

- **Personel Sayıları ve Değişimi:** 2023-2024 yılında toplam kadrolu öğretim elemanı sayısı 134 olarak gerçekleşmiştir; bu, bir önceki yıla göre (139) %3.5'lik bir azalmayı ifade etmektedir. Kadrolu öğretim üyesi sayısı artarken (%1.7), öğretim yardımcısı sayısında azalma (%-7.5) olmuştur. İdari personel sayısı ise 48'den 70'e yükselerek %45.8'lik önemli bir artış göstermiştir. Bu değişimler, üniversitenin personel planlaması ve ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirilmektedir.
- **Eğitim ve Geliştirme Etkinliği:** Personele yönelik düzenlenen hizmet içi eğitimler ve bilimsel faaliyetlere sağlanan destekler, personelin mesleki gelişimine ve motivasyonuna olumlu katkı sağlamıştır. Yayın teşviklerinin artırılması, akademik üretkenliği desteklemiştir.
- **Mevzuata Uyum:** Önceki denetimlerde tespit edilen hususlara (örneğin, akademik personel ücretleri ve ders yükleri) yönelik düzeltici faaliyetlerin başarıyla tamamlanması, Direktörlüğün mevzuata uyum konusundaki hassasiyetini ve etkinliğini göstermektedir.
- **Atama Süreçleri:** Akademik kadroya yapılan atamaların zamanında ve YÖKSİS gibi sistemlere doğru şekilde kaydedilmesi, süreç yönetiminin etkin olduğunu göstermektedir.
- **Disiplin Süreç Yönetimi:** Yürütülen disiplin soruşturmasının mevzuata uygun olarak sonuçlandırılması, bu alandaki yetkinliği göstermektedir.

3- Diğer Hususlar İnsan Kaynakları Direktörlüğü, üniversitenin kalite güvence süreçlerine aktif olarak katkıda bulunmakta ve personel politikalarının bu süreçlerle uyumlu olmasını sağlamaktadır.

IV- KURUMSAL KABİLİYET ve KAPASİTENİN DEĞERLENDİRİLMESİ

A- Üstünlükler

İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün ve üniversitenin insan kaynakları yönetimi alanındaki güçlü yönleri:

- **Deneyimli Yönetim ve Personel:** İnsan kaynakları süreçlerini yürüten yetkin bir kadronun varlığı.
- **Mevzuata Hakimiyet ve Uyum:** Personel ile ilgili yasal düzenlemelere ve YÖK kararlarına uyum konusunda gösterilen titizlik ve önceki denetim bulgularına yönelik başarılı düzeltici faaliyetler.
- **Personel Gelişimine Verilen Önem:** Akademik ve idari personele yönelik hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi, bilimsel faaliyetlerin ve yurtdışı çalışmaların teşvik edilmesi.
- **Şeffaf ve Adil Ücret Politikası:** Özellikle akademik personel ücretlerinde emsal üniversite ve yasal düzenlemelere uyumun sağlanmış olması.
- **Yapılandırılmış Atama ve Terfi Süreçleri:** Akademik personel atamalarının belirli kriterlere göre ve düzenli olarak yapılması.
- **Kalite Odaklı Yaklaşım:** Üniversitenin genel kalite ve akreditasyon hedefleri doğrultusunda insan kaynakları süreçlerinin de iyileştirilmeye çalışılması.

B- Geliştirilmesi Gereken Yönler

İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün ve üniversitenin insan kaynakları yönetimi alanında geliştirebileceği yönler:

- **Performans Değerlendirme Sisteminin Geliştirilmesi:** Raporda performans değerlendirme süreçlerine detaylı değinilmemiştir. Daha kapsamlı ve objektif performans değerlendirme sistemleri kurularak, geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve bunun kariyer gelişimi ile ücretlendirmeye entegrasyonu.
- **Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Ölçümleri:** Raporda belirtilmeyen, düzenli olarak personel memnuniyeti ve bağlılığı anketleri yaparak sonuçlarına göre iyileştirici aksiyonlar planlamak.
- **Kariyer Planlama ve Yedekleme:** İdari personel için de daha yapılandırılmış kariyer yolları ve yedekleme planları oluşturmak.
- **İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Etkin Kullanımı:** Mevcut UBS'nin yanı sıra, insan kaynaklarına özel modüllerin veya yazılımların daha etkin kullanılarak süreçlerin dijitalleştirilmesi ve verimliliğin artırılması.
- **İdari Personel Eğitimlerinin Çeşitlendirilmesi:** İdari personelin yetkinliklerini artırmaya yönelik daha çeşitli ve spesifik eğitim programları geliştirmek.

C- Değerlendirme

Çağ Üniversitesi İnsan Kaynakları Direktörlüğü, 2023-2024 akademik yılında personel yönetimi, eğitim ve geliştirme, mevzuata uyum gibi temel fonksiyonlarını etkin bir şekilde

yerine getirmiştir. Özellikle akademik personel ücretleri ve ders yükleri gibi kritik konularda önceki denetim bulgularına yönelik yapılan iyileştirmeler, yönetimin proaktif ve çözüm odaklı yaklaşımını göstermektedir. Personel sayılarındaki değişimler üniversitenin dinamik yapısını yansıtmakta olup, idari kadronun güçlendirilmesi dikkat çekicidir.

Personel gelişimine verilen önem ve sağlanan teşvikler, üniversitenin akademik kalitesini artırma hedefine hizmet etmektedir. Bununla birlikte, çalışan memnuniyeti ve bağlılığının sistematik olarak ölçülerek daha proaktif stratejiler geliştirilmesi, insan kaynakları yönetiminin etkinliğini daha da artıracaktır. Direktörlük, üniversitenin genel stratejik hedeflerine ulaşmasında kilit bir rol oynamaya devam etmektedir.

V- ÖNERİ VE TEDBİRLER

2023-2024 yılı faaliyetleri ve kurumsal kapasite değerlendirmesi ışığında, İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün gelecek dönem için öneri ve tedbirleri şunlardır:

- **Eğitim ve Geliştirme Programlarının Genişletilmesi:**
 - Hem akademik hem de idari personel için, yetkinlik bazlı ve kariyer gelişimini destekleyici yeni eğitim programları tasarlamak ve uygulamak.
 - Özellikle liderlik gelişimi, dijital yetkinlikler ve kalite yönetimi konularında eğitimlere ağırlık vermek.
- **Performans Yönetim Sisteminin Güçlendirilmesi:**
 - Tüm personel için şeffaf, ölçülebilir ve adil bir performans değerlendirme sistemi kurmak veya mevcut sistemi iyileştirmek.
 - Performans sonuçlarını eğitim ihtiyaç analizi, kariyer planlama ve ödüllendirme süreçleriyle ilişkilendirmek.
- **Çalışan Bağlılığı ve İç İletişimin Artırılması:**
 - Düzenli aralıklarla çalışan memnuniyeti ve bağlılığı anketleri yapmak.
 - Anket sonuçlarına göre iyileştirme alanlarını belirlemek ve aksiyon planları oluşturmak.
 - İç iletişim kanallarını daha etkin kullanarak personel arasındaki etkileşimi ve bilgi akışını güçlendirmek.
- **İnsan Kaynakları Süreçlerinin Dijitalleşmesi:**
 - İşe alım, izin yönetimi, performans değerlendirme gibi süreçleri dijital platformlara taşıyarak verimliliği artırmak ve kağıt israfını azaltmak.
 - Mevcut Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi'nin (UBS) insan kaynakları modüllerini daha etkin kullanmak veya yeni çözümler entegre etmek.
- **Mevzuata Uyumun Sürekliliği:**
 - Personel ile ilgili tüm yasal değişiklikleri ve YÖK düzenlemelerini yakından takip etmeye devam etmek ve üniversite uygulamalarının güncel mevzuata tam uyumunu sağlamak.

- Önceki denetimlerde tespit edilen ve düzeltilen hususların (akademik personel ücretleri, ders yükleri vb.) sürdürülebilirliğini sağlamak.
- **İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi:**
 - İlgili birimlerle işbirliği içinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini yaygınlaştırmak ve farkındalığı artırmak.
- **Yetenek Yönetimi ve Yedekleme Planlaması:**
 - Kritik pozisyonlar için yedekleme planları oluşturmak ve potansiyel sahibi çalışanların gelişimini desteklemek.
- **Kalite Standartlarına Uyum:**
 - Üniversitenin TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ve kurumsal akreditasyon çalışmalarına insan kaynakları süreçleri açısından tam destek vermek ve gerekli iyileştirmeleri yapmak.

Bu öneri ve tedbirler, Çağ Üniversitesi İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün stratejik bir ortak olarak üniversitenin hedeflerine daha etkin bir şekilde katkıda bulunmasını sağlayacak ve kurumun en değerli varlığı olan çalışanlarının potansiyelini en üst düzeye çıkaracaktır.