

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI

2013 - 2017

STRATEJİK PLANI

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No:
1. Giriş	3
2. Durum Analizi	5
2.1. Tarihsel Gelişim	5
2.2. Yasal Yükümlülükler ve Mevzuat Analizi	7
2.2.1. 217 sayılı KHK ile Verilen Görevler	7
2.2.2. Diğer Kanunlar ve Mevzuatla Verilen Görevler	9
2.3. Kurumun Faaliyet Alanı ve Hizmetleri/Ürünleri	12
2.4. Paydaş Analizi	18
2.5. Kurum İçi Analiz ve Çevre Analizi	19
2.5.1. Teşkilat Yapısı	19
2.5.2. Teşkilat Şeması	20
2.5.3. İnsan Kaynakları	21
2.5.4. Teknoloji	23
2.5.5. Mali Durum	24
2.5.6. GZFT Analizi	25
2.5.6.1. Güçlü Yönler	25
2.5.6.2. Zayıf Yönler	26
2.5.6.3. Fırsatlar	27
2.5.6.4. Tehditler	28
3. Misyonumuz	29
4. Vizyonumuz	30
5. Temel İlke ve Değerlerimiz	31
6. Stratejik Amaçlar	32
7. Hedefler, Stratejiler	37
8. Performans Göstergeleri	54
9. Stratejik Amaç-Hedef/Sorumlu Birim İlişkisi Tablosu	67
10. Stratejik Planlama Sürecinde Kullanılan Yöntem	76
10.1. Stratejik Planlama Ekibinin Kurulması	76
10.2. Stratejik Planlama Çalışmaları	77
11. Maliyetlendirme	78
12-2009-2013 Stratejik Planın Değerlendirilmesi	88
12. Planın İzlenmesi ve Değerlendirilmesi	96

1. Giriş

İnsanı, örgütün en önemli unsuru olarak gören personel yönetimi; insan unsurunu, örgütsel amaçlara yönelik yönetsel sürecin baş aktörü konumuna yerleştirmektedir. Bununla birlikte kamusal amaç ve hedefler doğrultusunda gerçekleştirilen stratejik personel planlamasının yönetsel süreçlere olan katkısı da giderek artmaktadır.

Demokratikleşme olgusunun içinde yer alan katılımlı süreç, Teşkilatlanma bazında bakıldığında tepeden inmece değil aksine çalışanlarla birlikte karar alma sürecini ifade etmektedir. Bu noktada esneklik ve katılım unsurlarını bünyesinde barındıran stratejik planlama, kendini sürekli geliştirmek, değişen ve karmaşıklaşan çevre koşullarına uyum sağlamak zorunda kalan tüm kamu kurum ve kuruluşlarına örnek olmakta; minimal Devlet anlayışından etkin Devlet anlayışına geçilmesiyle birlikte bu sürece yön verecek teşkilat yapıları ile personel sisteminin yeniden iyileştirilmesi ve daha köklü reformlar yapılmasında önemli görevler üstlenmektedir.

Stratejik personel planlamasının, kamu görevlilerinin istatistiki bilgilerinin tutulması, teknolojik altyapının hazırlanması ve bu veriler ışığında bu sürece yön verecek personelin gerek kamu hizmetine girişlerinde gerek hizmet süresince yetiştirilmelerinde büyük rol oynayabileceği ve bu sayede kamu kesiminde görülen istihdam fazlalıklarının ve eksikliklerinin kontrol altına alınarak; etkili ve verimli bir kamu yönetiminin mümkün olabileceği düşünülmektedir.

Etkili ve verimli bir kamu personel rejiminin sağlanması konusunda gerçekleştirilen ve gerçekleştirilmesi düşünülen reformların öncelikle insanı merkeze alan bir şekilde ele alınması gerekmektedir; karar verme süreçlerinde etkin görev alan kurumlara ve üst düzey uzman yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Reform çalışmalarının başarıya ulaşması, mevcut duruma ayna tutabilecek verilerin ışığı altında gerek özel kesimde gerekse kamu kesiminde kaynak, süreç ve personel planlanmasını gerektirmektedir.

Kamu kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılması, hesap verebilirlik ve mali saydamlığın sağlanması, kamu mali yönetiminin yapısı ve işleyişine çağdaş yönetim tekniklerini hakim kılmak amacıyla 2003 yılında 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çıkarılmış ve bu Kanun ile kamu idarelerinin geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmaları, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamaları, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlamaları öngörülmüştür.

Merkezi teşkilat düzeyinde tüm kamu kurum ve kuruluşlarındaki kamu görevlilerinin değerlendirilmesi, personel ihtiyacının planlanması, işleyişin denetlenmesi, kamu personelinin eğitilmesi gibi görevlerle donatılmış Devlet Personel Başkanlığı'nın, Devlet personel rejiminin temel ilke ve politikaları ile kurum ve kuruluşların teşkilat yapılarının belirlenmesi, kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla koordinasyonu sağlayarak kamu personel reformu sürecinin öncülüğünü yapması hususu her geçen gün daha da ön plana çıkmaktadır.

Bu çerçevede, kamu yönetimi içerisinde hem kamu personeli hem de Devlet teşkilatı ile ilgili çok önemli ve temel görevleri bulunan Devlet Personel Başkanlığı, bu görevleri tam ve etkin bir şekilde yerine getirebilmek için stratejik amaç ve hedefler belirlemek, bu hedeflere ulaşma yolunda uygulamaları takip edebilmek için performans göstergelerini oluşturmak suretiyle bu Stratejik Planı hazırlamıştır.

Stratejik Plan çalışmalarında kurumun tarihçesi, kurum hakkında genel bilgi ve örgüt yapısından bahsedilmiştir. Planın hazırlık aşamasında, iç paydaş anket formu vasıtasıyla kurum personelinin görüşleri alınmış, oluşturulan stratejik plan ekibinde bütün birimlerin temsili sağlanarak geniş katılımlı bir süreç geçirilmiştir. Devlet Personel Başkanlığı Stratejik Planı, kendi yol haritası olmasının yanı sıra bu yeni süreçte kamu yönetimi sisteminin tamamı için bir rehber olma özelliğindedir.

Özverili ve uzun soluklu çalışmalar neticesinde hazırlanan ve uygulamaya yön vermek açısından faydalı olacağını umduğumuz Devlet Personel Başkanlığı Stratejik Planı'nı sunmaktan mutluluk duymaktayız.

Stratejik Planlama Ekibi

2.Durum Analizi

2.1. Tarihsel Gelişim

Cumhuriyetin ilk yıllarından 1928 yılına kadar Ülkemizin personel sistemi, barem sistemi ile ihtiyaçlar çerçevesinde tüzüklerle yürütülmekteydi. İlk defa 1929 yılında "1452 sayılı Devlet Memurlarının Maaşatının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun" ile Devlet personel sisteminin maaş durumu düzenlenmeye çalışılmış, 108 sayılı Kanun, ek ve değişiklikleri ile de maaş sistemi bir çerçeve içine alınmak istenmiştir. 1939 yılında "3656 sayılı Devlet Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun" ile kamu hizmetlerinde personel sayısının dengede tutulması amaçlanmış ve maaşlı memuriyetlerle aynı mahiyette olan ücretlilerin de kapsama alınması gibi hususlar düzenlenmiştir. Bilahare 3656 sayılı Kanun'da birçok değişiklik yapılmasına rağmen personel rejiminin düzenlenmesine dair arzu edilen sonuca ulaşılması mümkün olmamıştır.

Bugün yürürlükte olmayan 1926 tarih ve 788 sayılı Memurin Kanunu, personel sistemini memur ve hizmetli ayırımına dayandırmıştı. Memurlar, kamu hizmetinin asli üreticisi, hizmetliler (müstaahdem) ise yardımcı personel olarak kabul edilmişti.

Kamu Hizmetlerinde kurulmaya çalışılan söz ettiğimiz personel sistemi çeşitli değişiklikler yapılmasına rağmen tam olarak oluşturulamamış, mevcut yapıda da büyük aksaklıklar ve adaletsizlikler ortaya çıkmıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra yabancı uzman raporlarının ülkenin personel rejimine ilişkin gözlem ve önerileri ile gittikçe bozulan personel sistemimizin ortaya çıkardığı köklü bir reform gereksinimi bu alandaki boşluğu dolduracak bir kurumun kurulmasını gündeme getirmiştir. Bunun sonucunda Devlet Personel Dairesi; 13 Aralık 1960 tarihinde Milli Birlik Komitesince kabul edilen, 160 sayılı Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında Kanun ile kurulmuştur.

Devlet Personel Dairesinin kurulmasını gerektiren sebeplerin başında; kamuda çalışanlara ödenecek ücretin, görülen hizmetle orantılı olması ve nesnel ölçütlere göre belirlenmesinin sağlanması, kadroların tarafsız ve yetkili bir organın incelemesinden sonra onaylanması suretiyle, aynı görevler için farklı dereceler tespitinin önlenmesi, ücretlerin zaman içinde değişen fiyatları yakalamasına imkân tanıyacak düzenlemelere gidilmesi, kurumların personelinin mali durumunu iyileştirmek gayesiyle bozdukları ücret dengesinin düzeltilmesi bulunmaktadır.

Devlet Personel Dairesinin teşkilat yapısına ilişkin çerçeve düzenleme; 160 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde yer almaktadır. Buna göre, Devlet Personel Dairesi bir Başkan ve beş üyeden oluşan Devlet Personel Heyeti ile bir Genel Sekreter ve ona bağlı teknik şube ve bürolardan meydana geliyordu.

Zaman içerisinde kamu personel rejimine ilişkin işleri ve kamu personel reformunu gerçekleştirmek üzere kurulan Devlet Personel Dairesinin, daha etkili çalışmaları yerine gerçekleştirebilmesi için yeniden yapılandırılması gerektiğine dair yaygın bir kanaat oluşmuştu.

Dairenin yeniden düzenlenmesine ilişkin ilk resmi görüşlerin 1973 Yılı İcra Planında ve bunu takip eden diğer icra planlarında ifade edildiği görülmekle beraber bu husustaki kararlılığın en önemli yansıması Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ortaya çıkmıştı. Planda; Devlet Personel Dairesinin merkezi kamu yönetimini geliştirme birimi niteliğini de kazanacak biçimde yeniden düzenlenmesi öngörülmüştür.

Personel reformunu gerçekleştirme ve Devlet Personel Dairesini yeniden düzenleme çalışmaları belli bir ivme kazandıktan sonra 27 Eylül 1980'de Milli Güvenlik Konseyinde okunan 46. Hükümet'in programında, Türk kamu yönetiminin bütünüyle gözden geçirilmesi, kısa sürede pratik düzenlemelere gidilmesi, kamu hizmetlerinin görülmesindeki aksamaların en kısa sürede giderilmesi, basit, sade ve pratik yöntemler geliştirilerek uygulamaya konulması öngörülmüştür. Bu amaçla Devlet Personel Dairesi uzmanlarının da iştirak ettikleri çeşitli Bakanlık ve Kurum temsilcilerinden oluşan Kamu Yönetimini Yeniden Düzenleme Komisyonuna bir rapor hazırlanmıştır. Kamu Yönetimini Yeniden Düzenleme adı verilen Rapor, kamu yönetimimizin aksayan ve sorun teşkil eden noktalarını ortaya koyarak, bu hususlara çözüm getirmeye yönelik öneriler de bulunmuştur.

17.06.1982 tarih ve 2680 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kuruluş, Görev ve Yetkilerinin Düzenlenmesi ile ilgili Yetki Kanunu ile Bakanlar Kuruluna Kanun Hükmünde Kararname çıkarma yetkisi verilmiş ve böylece Kamu Yönetimini Yeniden Düzenleme Komisyonunun önerilerinin yerine getirilebilmesi için kanunlaşması imkânı da doğmuştur. Söz konusu Yetki Kanunu çerçevesinde, Devlet Personel Dairesi yerine Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, 08/06/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuştur. Son olarak 11/10/2011 tarihli ve 662 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile de Başkanlığın teşkilat yapısında bazı değişiklikler yapılmıştır.

2.2. Yasal Yükümlülükler ve Mevzuat Analizi

Kurum, 160 sayılı Kanun ile Devlet Personel Dairesi olarak kurulmuş ve 18/6/1984 tarih ve 18435 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile teşkilat yapısı değiştirilmiş, Başkanlık haline dönüştürülerek Devlet Personel Başkanlığı adını almıştır. 217 sayılı KHK’nın 1 inci maddesine göre Başkanlığın amacı; “Kamu hizmetlerinin düzenli, süratli, müessir ve ekonomik şekilde yürütülebilmesi için; Devlet personel rejiminin temel ilke ve politikasının, Devletin ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerinin; kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde çalışacak memur ve diğer kamu görevlilerinin tabi olacakları personel rejimlerinin; memleketin kültür, sosyal ve ekonomik şartlarına ve hukuki esaslarına uygun olacak şekilde düzenlenmesi, personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyonun sağlanması, uygulamalarda görülecek aksaklıkların giderilmesi mevzuatın değişen şartlara göre geliştirilmesi, kamu personelinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerini sağlamak ve bu konulardaki uygulamanın takip ve denetlenmesi; kullanılan idari usul ve metotların değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli bütün mevzuat çalışmalarının ilmi ve tarafsızlık esaslarına göre yürütülmesinde görevli ve yetkili” dir. Başbakanlığa bağlı bir Kurum olarak kurulan Devlet Personel Başkanlığına kendi Teşkilat Kanunu yanında başka kanun ve mevzuatla da görevler verilmiştir.

2.2.1. 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Verilen Görevler

Devlet Personel Başkanlığına 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesi ile verilen görevleri şunlardır:

Kamu personelinin hukuki ve mali statüsünün ve uygulanmasının esaslarını tespit etmek, bunların düzenlenmesi ve geliştirilmesiyle ilgili çalışmaları yapmak, gerekli kanun, tüzük ve yönetmelik tasarıları ile diğer idari metinleri hazırlamak,

Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak için uygulanacak usul ve esasları düzenlemek ve bu konuda gerekli çalışmaları yapmak,

Personel ve teşkilatlanma konuları ile ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşlarınca hazırlanan ve Başkanlığa sunulan kanun, tüzük ve yönetmelik tasarı ve tekliflerini incelemek, bunları görüş ve teklifleriyle birlikte Başbakanlığa sunmak,

Personel idari usul ve esaslarla ilgili konulardaki uygulamaları takip ve değerlendirmek, kamu kurum ve kuruluşlarından raporlar ve teklifler istemek, gerektiğinde toplantılar düzenlemek değerlendirme sonuçlarına göre alınacak tedbirleri teklif etmek, bu alanda gerekli inceleme ve araştırmaları yapmak, kadro ve unvan standardizasyonu, iş analizleri de dahil olmak üzere görev alanına giren konularda gerekli her türlü araştırma ve

incelemeleri yapmak veya yaptırmak, Personel rejimleri arasında uyum ve denge sağlamak, bu konularda gerekli ilke ve esasları tespit etmek,

Kamu personeli ile ilgili hususlarda her çeşit istatistiki bilgileri toplamak, umumi personel kayıtlarını merkezi olarak tutmak,

Personel mevzuatı ve teşkilatlanma ile ilgili konularda, kamu kurum ve kuruluşlarında değişik uygulamaları önleyecek ve uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri tespit etmek ve uygulamayı izlemek,

Kamu kuruluşlarında, personel planlaması yapılması ve uygulamasına yardımcı olmak ve her kademede görevli personelin hizmet içinde eğitilmesi ve yetiştirilmesi ile ileriki kadrolara hazırlanmalarını sağlamak üzere gerekli eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve bunların takip ve değerlendirilmesine ait esasları düzenlemek ve bu alandaki uygulamaları denetlemek,

Hizmet öncesi eğitim kurumlarının müfredat programlarına, kamu görevlerinin gerektirdiği niteliklerin ve bilgi ve alışkanlıklarının kazandırılmasına yararlı konuların yansımaları için gerekli koordinasyon ve çalışmaları yapmak,

Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına dahil kurumların görevlerinde, görevlerin bölünüşünde, teşkilatında, metotlarında ve mevzuatında ortaya çıkacak aksaklıkları, bozuklukları ve eksiklikleri giderecek çalışmalar yapmak ve bu amaçla hazırlanacak tasarı ve teklifler ile yeniden kurulacak kurumların teşkilat ve görevleri hakkında görüş vermek,

Personel rejiminin esaslarını tespit etmek, Devlet Personel Politikasının tespitinde ve uygulanmasında Bakanlar Kuruluna yardımcı olmak ve koordinasyonu sağlamak,

Kamu Personeline ait hukuki ve mali statülerin esasları ile insan gücü istihdam planına ait ilke ve teklifleri tespit ederek Bakanlar Kuruluna sunmak,

Kanunlarla ve Başbakanlıkça verilecek diğer görevleri yapmak.

Ayrıca, 11/10/2011 tarihli ve 662 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapılmak suretiyle;

İlgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği içinde, kamu görevlileri sendikalarına ilişkin mevzuatın uygulanmasında personel konularında ortaya çıkabilecek tereddütleri gidererek uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri almak, kamu işverenini temsilen yetkili kurullar ile kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları arasında yürütülen çalışmalarda danışma, destek ve koordinasyon hizmetlerini yürütmek,

Özelleştirme veya yeniden yapılandırma sürecinde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdam fazlası ve nakle tâbi personele ilişkin işlemleri yürütmek görevleri eklenmiştir.

2.2.2. Diğer Kanunlar ve Mevzuatla Verilen Görevler

Devlet Personel Başkanlığına diğer kanunlar ve mevzuatla verilen görevler şunlardır: Özelleştirme programında bulunan ve özelleştirilen kuruluşlarda ve yeniden yapılandırma sürecinde bulunan kuruluşlarda istihdam fazlası veya nakle tabi olarak tespit edilen personelin Başkanlıkça diğer kamu kurumlarına nakledilmek üzere belirlenen usul ve esaslara uygun bir şekilde bildirilmesini sağlamak,

Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut boş kadrolarının 16/10/2003 tarihli ve 25261 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2003/46 sayılı Başbakanlık Genelgesinde belirtilen usul ve süreler içerisinde bildirilmesini temin etmek ve atama tekliflerine esas teşkil edecek boş kadrolarının güncelleştirilmesini sağlamak, nakle tabi personelin atanmasında boş kadro bulunmaması halinde 4046 sayılı Kanunun değişik 25 inci maddesi gereğince Bakanlar Kuruluna sunulacak tasarıyı hazırlamak,

Nakle tabi olarak bildirilen 399 sayılı KHK’ye tabi memur ve sözleşmeli personel ile İş Kanununa tabi kapsam dışı statüdeki personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakillerinde durumlarına uygun unvanları tespit etmek ve bu hususta ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmek. 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesi gereği, bu personelden 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama tekliflerini Araştırmacı unvanlı kadrolara, (1) sayılı cetvelde yer alan ve mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonucunda göreve alınanların atama tekliflerini ise söz konusu görev unvanına uygun kadrolara yapmak,

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atama teklifi yapılan personelin atandığı kurumdaki yeni görevine başlayıncaya kadar durumunu takip etmek ve ilgili personele ilişkin ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmek, bu personele dair işlemlerin her bir aşamasında bilgisayar kayıtlarını tutmak,

Atama tekliflerine karşı açılan davalarda savunmaya esas teşkil edecek bilgi ve belgeleri temin etmek ve yargı kararlarının gereğini yerine getirmek,

03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” çerçevesinde geçici personelin atama tekliflerini yapmak,

4046 sayılı Kanunun özelleştirme uygulamalarında personel nakline ilişkin 22 nci maddesinin uygulamasına yönelik gerekli mevzuat düzenlemelerini yapmak ve ortaya çıkabilecek hukuki boşlukları takip ederek mevzuat değişikliğine ilişkin tasarılar geliştirmek,

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Başkanlığın stratejik planının ve bütçesinin kalkınma planına, yıllık programlara, Kurumun stratejik plan ve performans hedefleri ile hizmet gereklerine uygun olarak hazırlanması ve uygulanmasında, sorumluluğu altındaki kaynakların etkili, ekonomik ve verimli şekilde elde edilmesi ve kullanımını öngörmüş olup, bu çerçevede, kaynakların kayıp ve israfının önlenmesinde mali yönetim ve kontrol sisteminin işleyişinin gözetilmesi, izlenmesi ve bu Kanunda belirtilen görev ve sorumluluklarını yerine getirmek,

Başkan tarafından, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu idareleri arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi, kamu personel mevzuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması ve kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirilmesi amacıyla oluşturulan Kamu Personeli Danışma Kurulunda üyelik görevini yerine getirmek,

Kamu idaresi adına toplu sözleşmeye katılacak Kamu İşveren Heyeti üyelik sıfatıyla görevini ifa etmek,

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda öngörülen Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun sekreteryaya hizmetlerini yürütme görevini icra etmek,

Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanamaması halinde görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağını tutumak,

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 34 üncü maddesi çerçevesinde, Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna Devlet Personel Başkanlığını temsilen bir üye görevlendirmek,

Toplu sözleşme görüşmeleri ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarına katılacak olanların ağırlama, konaklama, yolluk ve gündelikleri ile diğer her türlü giderleri Devlet Personel Başkanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanacağı hükme bağlandığından, bu görevleri yerine getirmek,

4688 sayılı Kanunun uygulanmasını gösteren yönetmelikleri, kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının da görüşleri alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birlikte hazırlamak,

4688 sayılı Kanunun uygulanması bakımından; personel konularına ilişkin karşılaşılabilecek sorunları Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerini alarak gidermek ve ortaya çıkabilecek problemleri gidermek amacıyla, anılan Bakanlıklarla ortak çalışmalar yapmak,

Bakanlar Kurulunun 18/03/2002 tarihli ve 2002/3975 sayılı Kararıyla yürürlüğe konulan “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” çerçevesinde, Kamu Personel Seçme Sınavına (KPSS) ilişkin görevleri yürütmek,

03/10/2011 tarih ve 28073 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan 2011/2192 sayılı "Özürülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Merkezi Sınav Ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde verilen görevleri yerine getirmek,

Bakanlar Kurulunun 15/03/1999 tarihli ve 1999/12647 sayılı Kararı ile yürürlüğe konulan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik” ile öngörülen görevleri yerine getirmek,

Devlet Personel Başkanlığının hasım mevkiinde bulunduğu idari yargı davalarındaki yargılama sürecine ilişkin savunma ve diğer işlemleri yürütmek,

Başbakanlık ve bakanlıkların hukuk müşavirliklerinin, idari yargı davalarına ilişkin, savunmaya esas görüş taleplerini yerine getirmek,

Başkanlık görev ve faaliyet alanına giren konularda yabancı ülke ve kuruluşlarla ilgili münasebetleri yürütmek,

Avrupa Birliği ile ilişkilerde Başkanlık hizmetlerinin süratli, düzenli, etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak,

Avrupa Birliğine üyelik sürecinde Başkanlık görev ve yetki alanına giren hususlarda müktesebat uyumunun sağlanması amacıyla gerekli mevzuat değişiklik çalışmalarının yürütülmesini sağlamak,

Yabancı Devletler ya da uluslararası kuruluşlarla yapılan işbirliği protokol çalışmalarına dayalı olarak Devlet Personel Başkanlığında seminerler düzenlenmesi, yurtdışından gelecek yabancı misafirlerin ağırlanması gibi Başkanlığın dış ilişkilerinin düzenli ve süratli olarak işlemlerini sağlamak.

KİT mevzuatının uygulanmasına ilişkin görüş verme ve düzenleme işlemleri yapılarak uygulamada birliğin sağlanması ve hizmetin yürütülmesinde ortaya çıkacak aksaklıkların giderilmesi ve ilgili kuruluşlara yol göstermek,

Sözleşmeli ve kapsam dışı personel ile yönetim denetim ve tasfiye kurulu üyeleri ile denetçi ücretlerinin tespitine ilişkin Yüksek Planlama Kurulu Karar Tasarısını hazırlamak,

Zam ve tazminat cetvellerinin kontrol edilerek fazla veya eksik verilen yan ödeme ücretlerinin düzeltilmesi ve kamuya ilave yük getirilmesine engel olmak,

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları sözleşmeli personelinin limiti aşan fazla çalışma izin işlemleri yapılarak kamuya ilave yük getirmesini önlemek,

KİT'lerin ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (III) sayılı cetvelde yer alan düzenleyici ve denetleyici kurumların açıktan ve naklen atama izin işlemlerini yürütmek,

KİT'lerin faaliyet amacına yönelik olarak etkin ve dengeli personel istihdamı sağlanarak kamuya ihtiyaç fazlası personel alımının önüne geçmek,

İhtiyaç duyulmayan kadro ve pozisyonların iptali ile hizmet icapları çerçevesinde yeni kadro ve pozisyonların ihdası yapılacak ve böylece ihtiyaca uygun personel istihdamının sağlanması ve hizmette verimliliğin artırılmasını sağlayacak personel yapısının oluşturmak,

2.3. Kurumun Faaliyet Alanı ve Hizmetleri / Ürünleri

Devlet Personel Başkanlığı kendisine tevdi edilen görevleri mevzuatı çerçevesinde yerine getirmektedir. Esas olarak faaliyet alanını kamu kesimi oluşturmakla birlikte, sivil toplum kuruluşları ve vatandaşlar da belirli konular itibariyle Başkanlığın faaliyet alanına girmektedir. Başkanlığın faaliyet alanlarına yönelik olarak sunduğu hizmetleri ana başlıklar halinde ve özet olarak aşağıda yer verildiği şekilde belirtmek mümkündür:

Kadro ve kamu görevlileri ile ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyon değişiklik taleplerinin değerlendirilerek sonuçlandırılması işlemleri,

Kurum ve kuruluşların açıktan atama izni ve fazla çalışma taleplerinin değerlendirilmesi,

657 sayılı Kanuna tabi sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin ücret tespiti ve vize işlemleri,

Kadro ve kamu görevlileri ile ilgili ihtiyaç duyulan konularda mevzuat değişiklik ve düzenlemelerinin hazırlanması,

Kadro ve kamu görevlileri ile ilgili hazırlanmış ve intikal ettirilmiş olan mevzuat değişiklik ve düzenlemeleri konusunda görüş tesis edilmesi,

Geçici personel istihdamına yönelik taleplerin değerlendirilmesi ve konuda Bakanlar Kurulu karar tasarıları hazırlanması,

TBMM'den gelen toplantı davetlerine iştirak edilerek yasama faaliyetlerine katkıda bulunulması.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve özelleştirme ile ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının kadro ve pozisyon ihdas, iptal ve değişiklik ile atama izin talepleri, geçici işçi vizeleri, zam ve tazminat cetvellerinin kontrolü ve fazla çalışma taleplerinin değerlendirilerek sonuçlandırılması,

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında çalışan personel ile yönetim ve denetim kurulu başkan ve üyelerinin ücretlerine ilişkin Yüksek Planlama Kurulu kararı taslaklarının hazırlanması ve ilgili mercilere sevk edilmesi,

Düzenleyici ve denetleyici kurumların kadro ve pozisyonlarına ilişkin açıktan atama izin talepleri ile diğer işlemlerinin yürütülmesi,

Özelleştirme programına alınan, özelleştirilen, kapatılan, tasfiye edilen veya yeniden yapılandırılan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memur, sözleşmeli personel ve kapsam dışı personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakilleri ile ilgili işlemlerin yapılması,

Özelleştirme işlemleri sonucu iş akitleri feshedilen işçilerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanunun 4/C maddesine göre geçici personel olarak istihdamlarının sağlanması.

Eğitim ile ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

Kamu kurum ve kuruluşlarınca yetiştirilmek amacıyla yurtdışı ile uluslararası kurum ve kuruluşlara gönderilecek memurlar için tahsis edilecek kontenjanlara dair Bakanlar Kurulu Karar Taslağının hazırlanması,

Yabancı hükümetlerce ve kurum/kuruluşlarca Ülkemize ayrılan dış bursların, ilgili kurum ve kuruluşlara tahsis edilmesi,

Kamu kurum ve kuruluşlarının personeline dönük düzenlediği müşterek görevde yükselme eğitim programlarına eğitici görevlendirilmesi,

Kamu kurum ve kuruluşlarının personeline dönük düzenlenen aday memurların yetiştirilmesi ile diğer hizmet içi eğitim programlarına katkı sağlanması,

Aday memurlar için hazırlanmış olan temel eğitim kitapları ve sorularının yenilenmesine ilişkin çalışmaların yürütülmesi ve kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetine sunulması,

Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavının yaptırılmasına yönelik işlemlerin yürütülmesi, bu konudaki mevzuatın çalışmaların yapılması,

Kamu kurum ve kuruluşlarınca görevde yükselme eğitimlerinde kullanılmak üzere hazırlanmış olan ders notlarının güncelleştirilmesi çalışmalarının yürütülmesi ve hizmete sunulması,

Devlet Personel Başkanlığının hizmet içi eğitim programlarına katkı sağlanması,

Üst ve orta kademe yöneticilerin yetiştirilmesine yönelik çalışmalar yapılarak yönetsel yetkinliklerinin artırılmasına katkı sağlanması ve orta ve üst düzey yöneticilere yönelik merkezi ve/veya bölgesel nitelikte eğitim programlarının gerçekleştirilmesi ve “Kamuda Yönetici Yetkinliklerinin Artırılması Eğitimi” programının Devlet Personel Başkanlığınca veya TODAİE ile birlikte yürütülmesi,

Kurumlar tarafından gerçekleştirilen eğitim faaliyetleri ile yıllık eğitim programlarında yer alan hedeflerin gerçekleşme durumu incelenmesi ve varsa kurumların bu husustaki eksiklikleri giderilmeye çalışılması;

gibi görevler yürütülmektedir.

Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşları tarafından hazırlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği esaslarına dair yönetmelik taslakları, aday memurların yetiştirilmesine dair yönetmelik taslakları, hizmet içi eğitim yönetmelik taslakları, yurtdışında personelin yetiştirilmesine ilişkin yönetmelik taslakları ve ders görevi verilecekler ile eğitimcilerle ödenecek ders ücretlerine dair esaslar incelenerek, kamu yönetiminde birlikteliğin sağlanması temel alınarak mevzuata uygunluğun sağlanmasına dönük işlemler gerçekleştirilmektedir.

Hukuki ve mali statüler ile ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

Memurlar ile diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerde gerekli hallerde değişiklik taslakları hazırlanması ve Başbakanlığa sunulması,

Personel mevzuatına ilişkin olarak kurumlarca hazırlanan kanun, tüzük ve yönetmelik taslakları incelenerek ilgili mevzuata uygunluğu yönünde görüş bildirilmesi,

Kamu personeline ilişkin olarak kurum ve kuruluşlarca tereddüde düşülen çeşitli konularda uygulamaya esas olmak üzere mevzuat çerçevesinde görüşler verilmesi,

Devlet memurlarına uygulanacak zam ve tazminatlara ilişkin kararnamenin yıl içinde uygulanması ile ilgili olarak kurumlarca iletilen tereddütleri giderecek görüş bildirilmesi, uygulamanın takip edilerek bir sonraki yıla ilişkin düzenlemelerde aksayan yönlerin giderilmesine ilişkin çalışmalar yapılması,

Türkiye Büyük Millet Meclisi Komisyonlarında, Başbakanlıkta ve ilgili bakanlıklarda kanun tasarıları ile ilgili görüşmelere iştirak edilmesi.

Teşkilatlanma ile ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasına, görev ve yetkilerine ilişkin düzenlemeler ihtiva eden kanun, yönetmelik ve Bakanlar Kurulu Karar tasarıları ile kanun tekliflerinin incelenmesi, değerlendirilmesi suretiyle görüş tesis edilmesi,

Kamu yönetiminin iyileştirilmesine ve yeniden yapılandırılmasına ilişkin çalışmalar yürütülmesi ve yürütülen çalışmalara katkı sağlanması,

Devlet teşkilatının ayrıntılı bir şekilde tespitine yönelik derleme çalışmalarının yürütülerek, bu çalışmaların hizmetiçi ihtiyaçların dışında ayrıca, “Devlet Teşkilatı Bilgi Bankası” adı altında elektronik ortamda, “Devlet Teşkilatı El Kitabı” adı altında da yazılı olarak diğer kullanıcıların kullanımına sunulması,

Teşkilatlanmaya dair tasarı ve tekliflerle ilgili Başbakanlıkta, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin ilgili komisyonlarında ve çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında düzenlenen toplantılara iştirak edilmesi,

Kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenen Aday Memurların Yetiştirilmesi, Görevde Yükselme, Orta Düzey Yöneticilerin Yetiştirilmesi ve Verimlilik Artırmak için düzenlenen Kurumsal ve Bölgesel Eğitim Programları'nda “Genel Olarak Devlet Teşkilatı”, “Türk İdari Teşkilatı” ve “Yönetimde Karar Verme ve Sorun Çözme Teknikleri” gibi konularda eğitim verilmesi.”

Avrupa Birliği ve dış ilişkiler ile ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

Avrupa Birliği müzakere sürecinde Devlet Personel Başkanlığının görev alanına giren fasıllar itibariyle Katılım Ortaklığı Belgesi ve Ulusal Planda öngörülen öncelikler doğrultusunda gerekli mevzuat uyum çalışmaları yapılması ve toplantılara iştirak edilmesi,

Yabancı Devletler ya da uluslararası kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolleri çerçevesinde gerekli çalışmalar yürütülmesi, eğitim programları düzenlenmesi, yurt dışından gelen yabancı misafirlerin ağırlanması,

Avrupa Birliği fonlarından yararlanmak üzere proje hazırlanmasına ve yürütülmesi,

TİKA ile imzalanmış olan işbirliği protokolü çerçevesinde, Başkanlığın görev ve yetki alanına giren hususlarda TİKA koordinatörlüğünde düzenlenen yurtdışı görüşmelerine iştirak edilmesi.

Kamu Personel İstihdamıyla ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarına ilişkin taleplerinin değerlendirilmesi, söz konusu taleplerin, kamu istihdam politikaları ve hizmet gerekleri açısından uygun olan tarihlerde ilanının gerçekleştirilmesi,

Merkezi yerleştirme ilanına yönelik ve ilan sonrası yerleştirme işlemlerinin geri bildirim niteliğindeki tüm çalışmaların koordineli bir Şekilde yürütülmesi,

Sınav ve yerleştirme sürecinde karşılaşılan sorunların tespiti ve bunların çözümüne yönelik görüş verilmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarının merkezi yerleştirme işlemleri ile ilgili Başkanlığa gelen yazılara görüş verilmesi ve konuya ilişkin vatandaş dilekçelerinin cevaplandırılması.

Özürlülerin kamu kurum ve kuruluşlarında memur statüsünde istihdam edilmesine ilişkin iş ve işlemlerin yürütülmesi ile uygulamada karşılaşılan sorunlara yönelik görüş tesis edilmesi.

Kamu görevlileri sendikaları ile ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

İlgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği içinde kamu görevlileri sendikaları ile kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili mevzuatın uygulanmasında personel konularında ortaya çıkabilecek tereddütlerin giderilmesi, kurumlar arası uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri alınması,

Kamu işverenini temsilen yetkili kurullarla kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları arasında gerçekleştirilen çalışmalarda danışma, destek ve koordinasyon hizmetlerini yürütülmesi,

Kamu görevlileri sendikacılığı konusunda bilimsel inceleme, araştırma ve istatistik i çalışmaların yapılması veya yaptırılması,

Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun sekreteryas hizmetlerinin yürütülmesi,

Toplu sözleşme görüşmelerinin sonunda anlaşma sağlanamaması ve toplantı tutanağının imzalanamaması halinde görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulması ve bu tutanağın Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna sunulması,

Konfederasyonlarca Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna ye olarak önerilen ğretim yelerinin Bakanlar Kuruluna sunulmak üzere Başbakanlığa bildirilmesi,

Kamu görevlilerinin sendikal haklarının kullanımı konusunda ortaya çıkan tereddütleri gidermek amacıyla oluşturulan Başkanlık görüşlerinin internet ortamında kurum ve kuruluşlar ile sendika ve konfederasyonların hizmetine sunulması,

4688 sayılı Kanunun kamu personelini ilgilendiren hükümlerinin uygulanması konusunda kurum ve kuruluşlar ile sendika ve konfederasyonlardan intikal eden talepler cevaplandırılmasına yönelik faaliyetler yürütülmektedir.

Bilgi sistemleri ve istatistikle ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

Kamu kurum ve kuruluşlarının belirli periyotlarda bildirdikleri kamu personeline ilişkin veriler derlenerek istatistiki bilgiler elde edilmesi ve bunların diğer birimlerin hizmetine sunulması, bilgi edinme ve Kadro-Net projelerinin uygulamaya konulmasına ilişkin çalışmaların yürütülmesi,

Kamu Personeli Bilgi Sistemi Projesi (PER-NET) yazılım çalışmalarının sonuçlandırılması,

Kurum ve kuruluşlar ile vatandaşların Başkanlık hizmetlerinden daha hızlı bir şekilde yararlanmasının sağlanması ve kırtasiyeciliğin azaltılması amacıyla Devlet Personel Başkanlığı web tabanlı uygulamalar ile hizmet sunumunda kurumsal hizmetlerin etkin olarak kullanılmasının sağlanması,

Danışma hizmetleri ile ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 14 üncü maddesi ile verilen görevlerin gerektirdiği hizmetlerin yürütülmesi.

Halkla ilişkiler, bilgi edinme, Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) ve kütüphane hizmetleri ile ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

Merkezi sınav uygulaması ve özelleştirilen kuruluşlardan diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen istihdam fazlası personel konusu başta olmak üzere kamu personel rejimi ve yönetimi alanında ortaya çıkan sorun ve tereddütlerin vatandaşlarımızla telefonla ya da yüz yüze yapılan görüşmelerle giderilmesi çalışmaları,

Bilgi edinme başvuruları ve Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) kanalıyla intikal eden başvuruların cevaplandırılması,

Başkanlık kütüphanesinde mevcut kaynaklar ile de müracaat eden okuyucuların talepleri karşılanmasına dair hizmetler sunulmaktadır.

Destek hizmetleri ile ilgili yürütülen faaliyetler ve sunulan hizmetler:

Başkanlığın ihtiyacı olan bakım, onarım, boya-badana, ısıtma-aydınlatma, tüketim ve sarf malzemeleri, süreli yayınlar ile ilgili alım-satım, hizmet araçlarının sevk ve idaresi, yemekhane ve temizlik hizmeti, arşiv ve genel evrak hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin işlemlerin yapılması, Konut tahsis işlemleri ve bununla ilgili diğer hizmetler yürütülmesi, Daire tabipliği bünyesinde tanımlanabilen rahatsızlıklarla ilgili tanılarının konup reçetelerin yazılması ve kayıtlarının tutulması, bu tutulan kayıtların aylık raporlar halinde ilgili yerlere bildirilmesi işlemlerinin yapılması.

2.4. Paydaş Analizi

Başkanlık tarafından sunulan hizmetlerden yararlanıcı durumda olan kesimlere bakıldığında oldukça geniş bir paydaş kitlesine sahip olduğu görülecektir. Kamu kesiminin tamamı ile irtibatlı olan Kurum, sivil toplum kuruluşları ve vatandaşlarla da karşılıklı etkileşim ve ilişki içerisinde dir.

Stratejik Planın hazırlanması sürecinde böylesine geniş bir paydaş portföyüne sahip olunması göz önünde bulundurularak, beklentileri belirlemek için görüşleri alınacak paydaşları tespit ederken bir ayırım yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu hal ise Başkanlık hizmetlerinden yoğun yararlanan ve etkileşim içinde olanlara öncelik verilerek belirleme yapılması durumu ile karşı karşıya bırakmıştır.

Diğer yandan, Kurum faaliyetlerine dair beklentilerinin, güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesinde, saha çalışması olarak mülakat ve anket çalışmalarından istifade edilerek hem içte hem dışta geniş bir kitlenin görüşlerinin tespiti yapılması ve sonuçlarının analizinin yapılarak stratejik plana yansıtılmasına karar verilmiştir. Bu çalışmalar dahilinde kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarından seçilenler dış paydaş olarak belirlenip anket uygulanmış, iç paydaş olarak değerlendirilen Kurum personeline yönelik olarak mülakat ve anket uygulamaları ile görüşleri alınmıştır. Anketler ve mülakatlar stratejik planlama ekiplerince değerlendirilmeye tabi tutulmuş, elde edilen sonuçlar Kurumun güçlü ve zayıf yönleri, fırsatlar ve tehditlerine ilişkin analiz çalışmalarının yapılmasında, stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesinde göz önünde bulundurulmuş, stratejik plana paydaş görüşleri olarak yansımaları sağlanmıştır.

2.5. Kurum İçi Analiz ve evre Analizi

2.5.1. Teşkilat Yapısı

217 sayılı Devlet Personel Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye göre Devlet Personel Başkanlığı; Başkanlıkla, ana hizmet, danışma ve yardımcı birimlerden meydana gelmektedir.

Başkanlığın en üst amiri olan Başkan, Başkanlık hizmetlerini hükümetin genel politikasına, ulusal güvenlik ilkelerine, kalkınma planlarına, yıllık programlara ve mevzuat hükümlerine uygun olarak yürütmekle ve Başkanlığın çalışma alanına giren konularda öteki kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği ve eşgüdümü sağlamakla görevli ve Başbakana karşı sorumludur. Başkanlıkta, Başkan'a yardımcı olmak üzere üç Başkan Yardımcısı görevlendirilebilmektedir.

Başkanlığın ana hizmet, danışma ve yardımcı birimleri ise aşağıda yer almaktadır.

Ana hizmet birimleri şunlardır:

Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı

Eğitim Dairesi Başkanlığı

Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı

Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme

Kamu Görevlileri Sendikaları Dairesi Başkanlığı

Kamu Personel İstihdamı Dairesi Başkanlığı

Kamu İktisadî Teşebbüsleri ve Özelleştirme Dairesi Başkanlığı

Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı

Danışma birimi şunlardır:

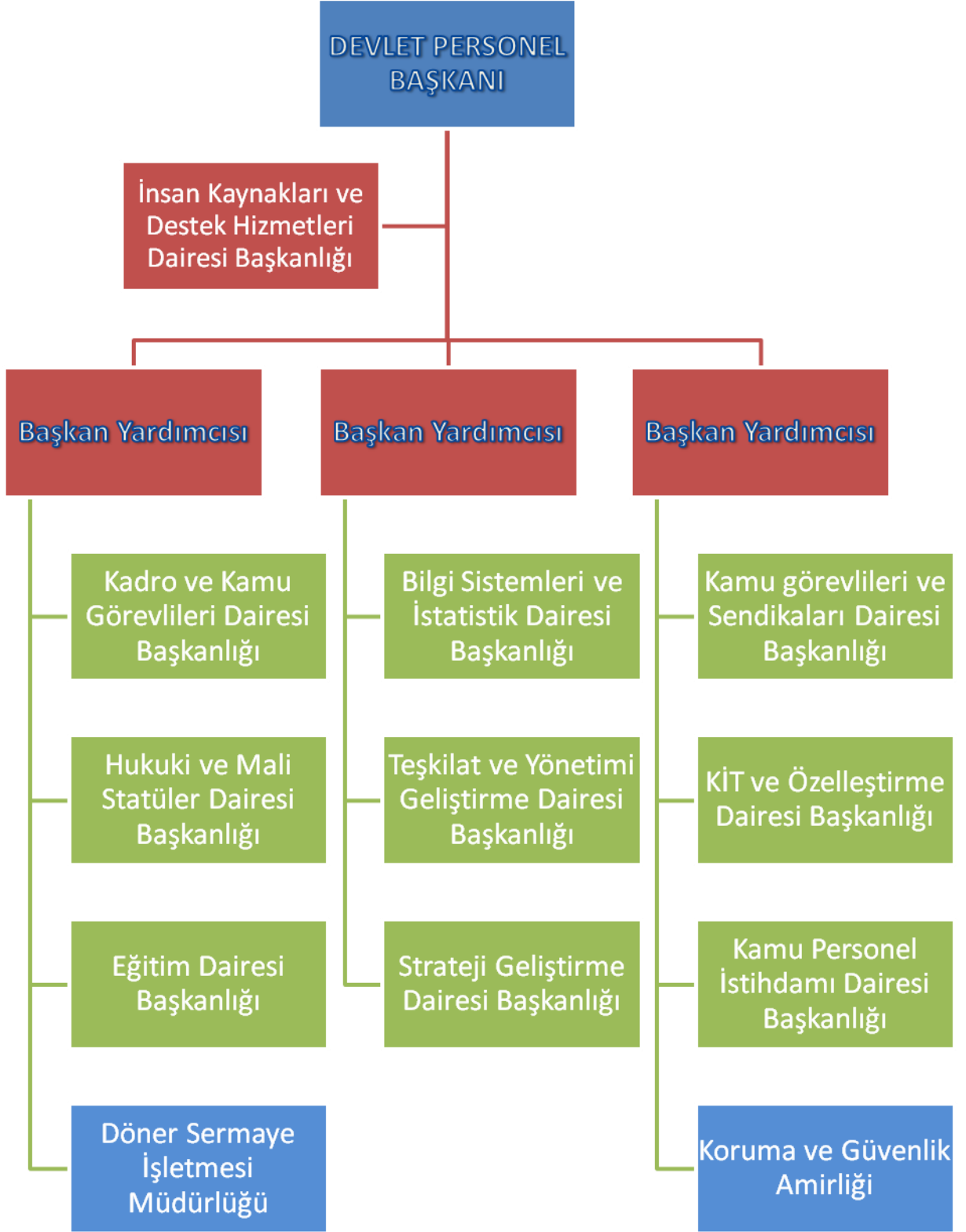
Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı

Yardımcı hizmet birimleri şunlardır:

İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

Ayrıca, 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de yer almamakla birlikte, diğer kanun tüzük ve yönetmeliklerle Devlet Personel Başkanlığına verilen görevlerin yürütülebilmesi amacıyla kurulan ve doğrudan Başkana veya Başkanın görevlendireceği Başkan Yardımcılarından birine ya da daire başkanlıklarına bağlı olarak görev ifa eden birimler bulunmaktadır. Bunlar; Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü, Bilgi Edinme Birimi, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi, Özürlüler Birimi ve Halkla İlişkiler Biriminden müteşekkildir.

2.5.2. Teşkilat Şeması



2.5.3. İnsan Kaynakları

Başkanlıkta 2012 Yılı itibarıyla değişik unvanlardan toplam (236) adet kadrolu, (7) adet geçici (657 sayılı Kanununun 4/C maddesine göre) ve olmak üzere toplam (243) adet personel görev yapmaktadır.

Başkanlıkta görev yapan kadrolu personelin unvanlara göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

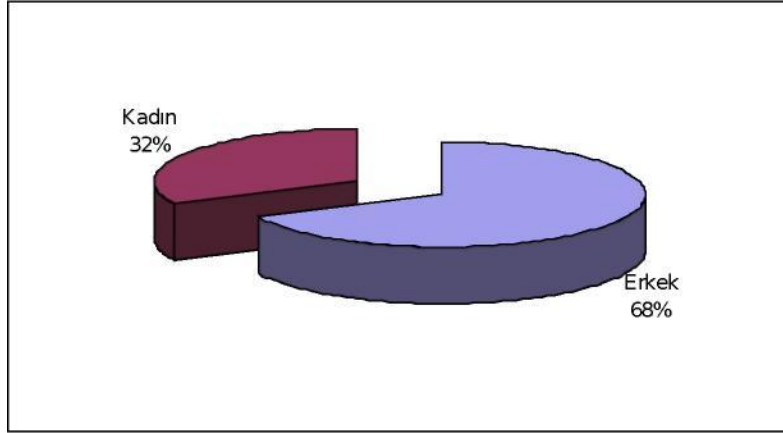
UNVANLAR	2012 DOLU	YILI KADRO
Devlet Personel Başkanı	1	
Devlet Personel Başkan Yrd.	3	
Daire Başkanı	9	
Başkanlık Müşaviri	2	
Devlet Personel Uzmanı (Şube)	7	
Devlet Personel Uzmanı	54	
Devlet Personel Uzman Yrd.	29	
Şube Müdürü	10	
İşletme Müdürü	1	
Koruma ve Güvenlik Amiri	1	
Şef	13	
Mali Hizmetler Uzmanı	1	
Ayniyat Saymanı	1	
Çözümleyici	14	
Programcı	2	
Mütercim	1	
Tekniker	1	
Teknisyen	1	
Hemşire	1	
Memur	1	
Bilgisayar İşletmeni	26	
Veri Hazırlama ve Kontrol	29	
Koruma ve Güvenlik Görevlisi	12	
Santral Memuru	1	
Şoför	3	
Aşçı	2	
Dağıtıcı	1	
Hizmetli	8	
Kaloriferci	1	
TOPLAM	236	

Başkanlık personel ve teşkilat konuları başta olmak üzere birçok önemli görev üstlenmiş bir ihtisas kurumudur. Kurumun temel hizmetlerini yürüten Devlet Personel Uzmanları mesleğe özel yarışma sınavı ile alınmaktadır. İlk önce uzman yardımcısı olarak atanan meslek personeli, belirli süre bu unvanda çalıştıktan sonra Devlet Personel Başkanlığının görev alanıyla ilgili bir konuda tez hazırlamakta, tezin sınav kurulunca uygun görülmesi durumunda yazılı sınava girmeye hak kazanmaktadır. Yazılı sınavda başarılı

olanlar sözlü sınava alınmakta, bu sınavda da başarılı olanlar Devlet Personel Uzmanlığına atanmaktadır. Diğer personel ise genel hükümler çerçevesinde atanmaktadır.

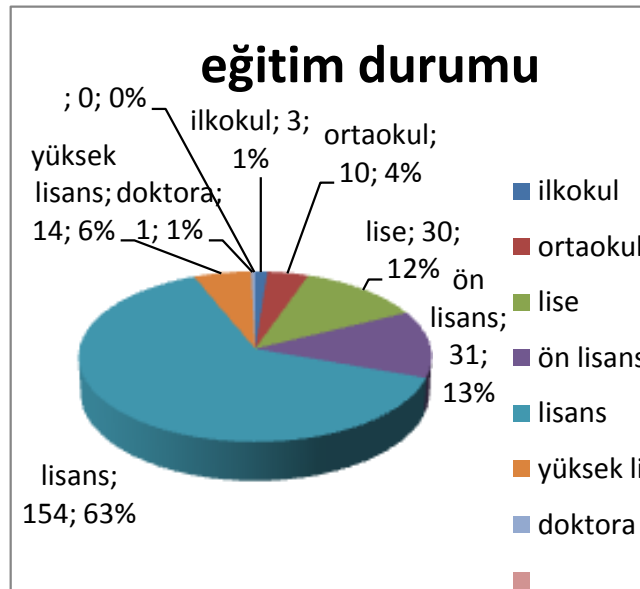
Kurum personelinin % 97'si kadrolu, % 3'ü geçici personel statüsünde görev yapmaktadır.

Başkanlıkta 2012 Yılı itibariyle çalışan kadrolu personelin % 51'i erkek, % 49'u kadın personeldir.



Grafik 1 : Kadrolu Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

2007 Yılı sonu itibariyle Başkanlığın kadrolu personelinin eğitim durumu aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



2.5.4. Teknoloji

Devlet Personel Başkanlığının teknolojik altyapısı ve donanımı son yıllarda yapılan yatırımlarla yenilenmiştir. Yenilemeyle birlikte daha güçlü hale gelen altyapı ve donanım, kurumsal hizmetin bugüne kadar yürütülmesine büyük katkı sağlamıştır.

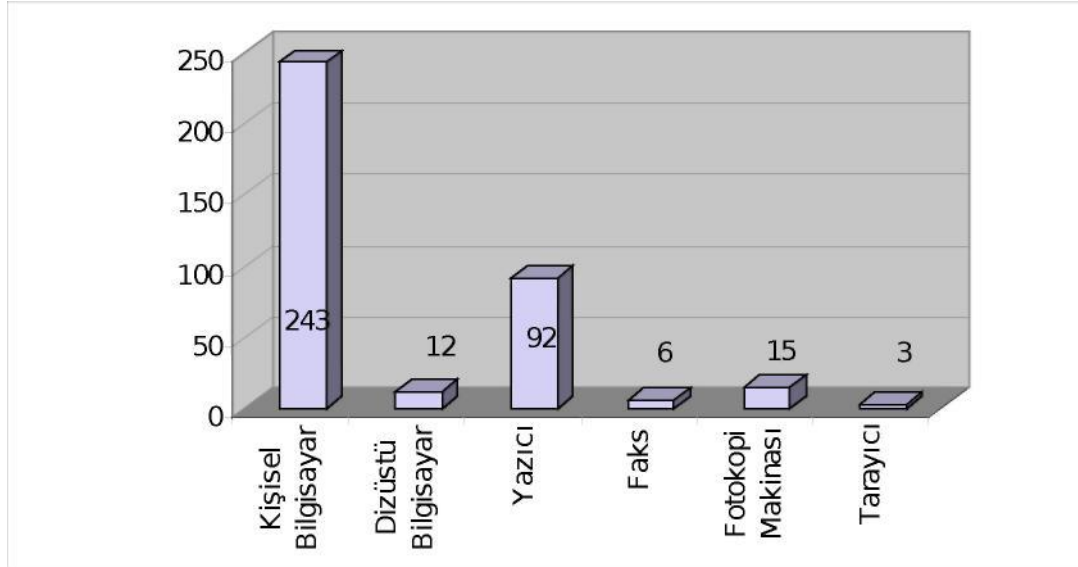
Başkanlığın internet web sayfası 1999 yılından itibaren tüm ilgili kesimlere hizmet vermektedir. Web sayfası sürekli güncellenmekte ve ihtiyaçlara göre yenilenmektedir.

Kurum içinde oluşturulan bir portal mevcuttur. İtranet hizmeti veren portal sayesinde kurum pesonelinin ihtiyaç duyulan verilere daha kolay ulaşılması mümkündür.

Başkanlık hizmet binasının her katı Cat6 ağ kabloları kullanılarak hub ve switch lerle oluşturulan yerel iletişim ağına (LAN) sahiptir. Fiber optik kablo desteği bulunan switchler ile katlardaki yerel iletişim ağı (LAN' lar) birleştirilmektedir.

Ayrıca, Kurumun Metro Ethernet yapısı 20 Mbit/sn hızındadır. Çalışanları bu network alt yapısını kullanarak internet çıkışı imkanına sahiptir. Buna bağlı olarak her personele kullanıcı kodu, kullanıcı şifresi ve elektronik posta adresleri tanımlanmıştır. Başkanlığın bilgisayar hizmet alt yapısı 7/24 saat kesintisiz ve güvenli hizmet vermektedir.

Kurumsal faaliyetlerin yürütülmesinde kullanıcılar tarafından kullanılan teknolojik malzemeler; 243 adet kişisel bilgisayar, 12 adet diz üstü bilgisayar, 92 adet yazıcı, 6 adet faks, 15 adet fotokopi makinesi, 3 adet tarayıcı, 4 adet projeksiyon cihazı olup, söz konusu kaynakların dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Grafik 3 : Teknolojik Malzeme Dağılımı

2.5.5. Mali Durum

Devlet Personel Başkanlığı genel bütçeye tabi bir kurumdur. Kurumun geliri her yıl bütçe kanunu ile kendisine tahsis edilen ödenekten meydana gelmekte olup, 2012 Yılı için Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile tahsis edilen başlangıç ödeneği 15.111.500 YTL'dir.

Başkanlık Bütçesinden 2010 ve 2011 Mali Yılı için fonksiyonel bazda tahsis edilen ödenek miktarı ve harcama tutarlarına ilişkin karşılaştırmalı tablo aşağıda yer almaktadır.

KOD	AÇIKLAMA	2010			2011		
		YIL	HARCAMA	ORAN (%)	YIL	HARCAMA	ORAN (%)
	Genel Kamu	11.913.00	10.857.794	91.14	17.528.00	12.009.44	68.15
	TOPLAM	11.913.00	10.857.794	91.14	9.929.508	8.251.894	68.15

Tablo 2 : 2010-2011 Mali Yılı Karşılaştırmalı Fonksiyonel Bazda

Devlet Personel Başkanlığı Ankara'da İzmir Caddesinde yer alan hizmet binasında faaliyet göstermektedir. Hizmet binasının mülkiyeti Ankara İl Özel İdaresine ait olup, Başkanlık kiracı konumundadır.

Ayrıca Başkanlığın (8) adet sıra tahsisli lojmanı, (3) adet hizmet aracı mevcut olup, gayrimenkulü bulunmamaktadır.

2.5.6. GZFT Analizi

2.5.6.1. Güçlü Yönler

Devlet teşkilatı içerisinde önemli fonksiyonlara sahip yerleşik temel değerleri olan, saygın, güvenilir, köklü ve merkezi bir Kurum olması

Görev ve yetkilerimiz ile bağlantılı olarak etki alanımızın geniş olması neticesinde kamu yönetimi ve personel rejimi üzerinde önemli bir rolümüzün olması

Kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra toplumun büyük bir bölümü ile sürekli iletişim içinde bulunulması

Kurum meslek personelinin kamu yönetimi ve kamu personel rejimi alanlarında yüksek mesleki formasyona sahip olması

Sürekli eğitim esasına dayalı kariyer kültürünün yerleşmiş olması

Kurum içerisinde kariyer yolunun, objektif kriterler esas alınarak bütün personele açık olması

Değişim inancına sahip, toplumsal ve kurumsal etik değerleri özümsemiş, mesleki donanımı haiz, vizyon sahibi, özverili, yüksek nitelikli personel kaynağımızın bulunması

Kurumsal faaliyet alanının genişliği sebebiyle edinilen bütüncül bakış açısı

Görev alanı ile ilgili mevzuatın oluşturulması, günün değişen şartlarına göre yenilenmesi, uygulanması ve yorumlanmasında belirleyici bir role sahip olması

Hiyerarşik kademeler arasında iletişim kanallarının açık olması sayesinde kurumsal çalışmaların daha verimli ve esnek yürütülmesi imkanının bulunması.

2.5.6.2. Zayıf Yönler

Fiziki çalışma şartlarının yetersiz olması.

Kurum personeline sağlanan sosyal imkanların yetersiz olması.

Küresel bilgi teknolojilerindeki değişim ve gelişimi takip edebilecek altyapıya sahip olmamamız.

Görev alanına giren hizmet ve faaliyetlerin verimlilikle icra edilebilmesi için ihtiyaç duyulan mevzuat değişikliklerinin yürürlüğe konulmasında güçlüklerle karşılaşılması.

İstihdam alanına ilişkin olarak uluslararası örgütlerle yeterli düzeyde iletişim kurulamamış olması.

Kamu personel sistemi ve teşkilatlanma boyutunda uygulama birliğini sağlama açısından yeterli düzeyde müeyyide gücünün olmaması.

2.5.6.3. Fırsatlar

Kamu Personeli Bilgi Sisteminin kurulma aşamasının tamamlanmış olması

Başkanlığın görev alanına ilişkin olarak uluslar arası boyutta oturmuş bir yasal düzenin var olması

Sosyal paydaşların hizmetlerin yürütümünde katılımcılık boyutunun yüksek olması

Başkanlığın görev alanı kapsamında hizmetlerin yürütümünde medya boyutunda yüksek bir ilginin olması

Kamu personel sistemi üzerine mesleki personelinin araştırma, inceleme yetkisinin olması

Çalışma alanına ilişkin medya boyutunda yüksek ilginin olması.

Kamu personel reformuna dair yasal düzenlemenin gerçekleşmesi durumunda, uygulamada ortaya çıkabilecek sorunların kolayca çözümlenmesinde görev alacak, yüksek mesleki formasyona sahip Kurum meslek personelinin bulunması

Uluslararası zeminde yakın işbirliği fırsatlarının doğması ve karşılıklı bilgi alışverişi, iletişim ve işbirliğinin geliştirilmesi imkanlarının daha kolay hale gelmesi

2.5.6.4. Tehditler

Kurumsal faaliyetlerin yürütülmesi amacıyla hazırlanan plan ve projeler için ihtiyaç duyulan ayni ve mali kaynak kısıntısının sürekli hale gelmesi.

Karar alma sürecini etkileyen idari ve siyasi yaklaşım.

Kurumsal iş yükü yoğunluğuna dönük etkin bir personel planlamasının olmaması.

Personel mevzuatı ve uygulamaları konusunda kurumlardaki bilgi eksikliği ve bu eksikliğin telafisi yönünde kurum ve kuruluşların isteksiz olması.

Başkanlığın görüşü alınmadan, personel rejiminin bütüncül yapısını bozacak şekilde kurumlarda mevzuat değişikliğinin yapılması.

Genel personel rejimi ve teşkilatlanma modelleri kapsamı dışında kamu kurum ve kuruluşlarının kurulması ve bu kurumlar için ayrı personel rejimlerinin ihdas edilmesi sonucunda, personel mevzuatının parçalı bir görünüm arz etmesi ve bu durumun uygulamada eşgüdümü, kontrolü ve adil uygulama tesisini zorlaştırması.

3. MİSYONUMUZ

Türk kamu personel yönetiminde öncü ve köklü değişimleri gerçekleştirmeyi amaçlayan ve 50. yılını kutlayan hazırlanan Devlet Personel Başkanlığının misyonu:

*“Devlet personel rejiminin temel ilke ve politikasını, kurum ve kuruluşların teşkilat, görev ve yetkilerini; kamu görevlilerinin tabi olacakları personel rejimlerini; **ülke şartlarına en uygun olacak şekilde düzenlemek amacıyla öneriler geliştirmek, belirlenen personel politikalarını uygulamak, revize etmek, uygulamayı takip etmek ve denetlemek, personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyonu sağlamak**”*

4. VİZYONUMUZ

Deneyimiyle, kadrosuyla geleceğe güvenle bakan, personel ve teşkilatlanma başta olmak üzere alanındaki yeni anlayışların kamu kesimine uygulanmasında liderlik eden Devlet Personel Başkanlığının vizyonu:

“Kurum ve kuruluşlar ile hizmetlerden faydalanan her kesime düzenli, süratli, kaliteli hizmet sunan, şeffaf, etkili, çözüm üreten, modern, sürdürülebilir ve geliştirilebilir stratejik yönetim anlayışını benimseyen, uygulayan, değişimi yakalayan ve gerçekleştiren, öncü bir Devlet Personel Başkanlığı.”

5. TEMEL İLKE VE DEĞERLERİMİZ

Adalet ve eşitlik

Hızlı, etkin, verimli ve kaliteli hizmet anlayışı

Tarafsızlık, şeffaflık ve katılımcılık

Yenilikçilik

Rehberlik ve yönlendiricilik

Çözüm odaklılık

Bilgi ve tecrübe esasına dayalı paylaşım

Hizmet verdiği kesimleri merkeze alan modern bir yönetim anlayışı

Hesap verebilirlik

Kamu yönetimi dönüşüm projelerinde öncülük

6. STRATEJİK AMAÇLAR

AMAÇ 1. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek.

Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ile ilgili işlemleri her yıl ilgili mevzuatında belirlendiği şekilde düzenli olarak yapılmaktadır. Bu işlemlerin daha pratik ve daha az kırtasiye yaratacak şekilde yapılması elzem hale gelmiştir. Kurumları bu yönde çalışmalara teşvik ederek, yeniden yapılandırılacak kamu personel rejiminde tarif edilecek yeni kadro anlayışına ortak çalışmalar ve uygulamalarla uyum sağlanması ve bu yeni duruma dair işlemlerin takip ve denetimlerini yapmak amaçlanmaktadır.

AMAÇ 2. Kamu kurum ve kuruluşlarında kadro unvanlarının standartlaştırılması ve kodlandırılmasını sağlamak ve görev tanımlarını yapmak, bunların yayımlanmasını sağlamak ve uygulamada rehberlik etmek.

Kamu kurum ve kuruluşlarında yer alan bütün görevlerin, yapılacak teşkilat ve iş analizi çalışmaları sonucunda bir tanıma kavuşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılacak görev tanımları ile her bir unvanın hak, yetki, görev ve sorumluluklarıyla, ast-üst ilişkisinin sınırlarının tespit edilmesi ve her bir görevi yürütecek personelin ne gibi vasıfları haiz olması gerektiğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

AMAÇ 3. Kalkınma planlarının süresi, sosyal ve ekonomik hedefleriyle uyumlu olmak üzere kamu kesiminde insan gücü planlaması yapmak, performansa dayalı yönetim anlayışını geliştirmek ve bu konulara ilişkin olarak kurum ve kuruluşlara rehberlik etmek.

Kamu idareleri kendileri için belirlenen amaçları gerçekleştirmek için kurulurlar. Kamu kurum ve kuruluşlarının temel hedefi yüklendiği kamu hizmetini en yüksek verimlilikle yerine getirmektir. Topluma en iyi hizmeti sunmak ise hizmetin gerektirdiği altyapıya sahip olmakla yani iyi hizmeti sunacak olan mekanizmayı kurmakla mümkündür. Kurum ve kuruluşların amaçlarının gerçekleştirilmesinde kullanılan en önemli enstrümanlardan birisi de insan gücüdür. Bu enstrümanın etkili kullanımı için, sosyal ve ekonomik hedeflerle uyumlu olmak üzere kamu kesiminde kapsamlı bir insan gücü planlamasını yapılması gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

Kurumsal hizmetlerin istenilen düzeyde yürütülebilmesi ise, gerekli bilgi, beceri ve donanıma sahip, hizmetin gerektirdiği nitelikleri taşıyan personel istihdam edilmesi ile

gerçekleştirilebilir. Aynı zamanda kamu kurumları için ölçülebilir ve gerçekleştirilebilir performans hedeflerinin konulması ve bu sayede performansa dayalı yönetim anlayışına geçilmesi, ulusal verimlilik artışına önemli katkılar sağlayacaktır.

AMAÇ 4. Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetin yürütülmesinin gerektirdiği seviyede personel istihdam etmesini sağlamak ve buna ilişkin usul ve esasları tespit etmek.

İhtiyaçtan fazla olduğu tespit edilecek personelin diğer kurumlara nakledilmesi, kamu kurum ve kuruluşlarındaki kadroların hizmet icaplarına uygun bir seviyede tutulmasını sağlayacak önemli araçlardan birisidir. Bu yöntem kullanılarak dengeli personel dağılımını temin etmek, icap eden revizyonların yapmak ve kurumlarca açıkta bırakılacak personelle ilgili işlemlere dair usul ve esasları tespit etmek amaçlanmaktadır.

AMAÇ 5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek.

Yaşadığımız yüzyılın en önemli özelliği bilişim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı değişimdir. Bu değişim aynı zamanda kamu hizmetinin sunumunda da önemli bir etkiye sahiptir. Hizmetlerin modern dünyanın gereklerine uygun sunulabilmesi ise kamu personelinin gerekli bilgi ve donanıma vakıf kılınması ile mümkündür.

Bu sebeple, kamu personelinin hizmetin yürütümü için gerekli niteliklerle donatılmasını teminen hizmet içi eğitim faaliyetleri gerçekleştirilecektir.

AMAÇ 6. Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapılarak, öngörülen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirlemek.

Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkin şekilde mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmesine dönük olarak takip ve denetiminde sorunlar mevcuttur. Uygulanacak olan politika ile hizmet içi eğitim çalışmalarına dönük takip ve denetim faaliyetlerine ağırlık verilmesi amaçlanmaktadır.

AMAÇ 7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak.

Kamu personelinin yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetinin gerektirdiği bilgi ve beceri ile donatılması zaruretine karşılık kurum ve kuruluşların sahip oldukları mali ve insan

gücü kaynağı sınırlıdır. Bu sebeple kamu personelinin tabi tutulacağı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır.

AMAÇ 8. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin niteliklerini, ödev, hak, yetki ve sorumluluklarını belirleyen mevzuatı hazırlamak, güncellemek, bu konuları düzenleyen mevzuatın kamu yönetiminde birlik ve beraberlik içinde uygulanmasını sağlamak.

Aynı personel rejimine tabi kurumlar arasında uygulamada farklılıklar sıkça gözlenmektedir. Bu sıkıntıların telafisini teminen, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirleyen mevzuatın kamu kurum ve kuruluşlarında farklı şekillerde uygulanmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

AMAÇ 9. Kamu personel rejiminin uygulanması hususunda yapılan kişisel müracaatları, vatandaş odaklı yönetim anlayışı çerçevesinde sonuçlandırmak.

Vatandaşlarımızın çeşitli konularda yapmış olduğu başvuruların cevaplandırılması suretiyle, tereddüde düşülen konularda yol gösterilmesi ve bu sayede emek, zaman ve kaynak israfının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

AMAÇ 10. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.

Bilişim teknolojilerindeki hızlı gelişim ve kamu hizmetlerinin çeşitlenmesi, farklı hizmet alanlarında yüksek nitelikleri haiz personel istihdamını zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede kamu kurum ve kuruluşlarının mevzuatla kendisine verilen görevleri yerine getirmek için ihtiyaç duyacağı personelin sağlanması amaçlanmaktadır.

AMAÇ 11. Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonlara ilişkin mevzuatın birlik içinde uygulanmasını, sendika ve konfederasyonlarla Kamu İşveren Heyeti arasındaki çalışma ve iletişim konusunda verilen görevlerin yürütülmesini sağlamak.

Avrupa Birliğine uyum sürecine paralel olarak ülkemizde de sivil toplum örgütlerinin önemi artmaktadır. Sendika sayısındaki artışa paralel olarak sendikaya üye olan kamu görevlilerinin sayısı da artmakta ve bu durum sendikal hayata ilişkin düzenleme ve koordinasyon ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Bu minval üzere, sendika ve konfederasyonlara ilişkin mevzuatın farklı şekillerde uygulanmasının önüne geçilerek, sendika ve konfederasyonlar ile Kamu İşveren Heyeti arasında etkin bir iletişim ağının kurulması amaçlanmaktadır.

AMAÇ 12. Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.

Çağımızın kamu yönetimi ve personel modeli vatandaş odaklı, bilgi ve teknolojiye dayalı bir anlayışa sahip olmak, kaliteli hizmet sunumunda kendi yapılarını rasyonel hale getirmek zorundadır. Bu çerçevede, kamu kurum ve kuruluşları arasındaki görev ve yetki

karmaşasına son vermek ve bu kurum ve kuruluşlarca yürütülen görev ve hizmetlerin daha etkin, verimli ve hızlı bir biçimde yerine getirilmesini sağlamak önem arz etmektedir. Mevcut teşkilat yapıları ile görev ve yetkilerinin uyumlu bir hale getirilmesine yönelik olarak, kamu yönetiminde rasyonel yönetim anlayışının hakim kılınması amaçlanmaktadır.

AMAÇ 13. Kamu kurum ve kuruluşlarınca kullanılan idari usul ve metotları değerlendirmek, çalışma usullerini geliştirmek.

Vatandaş odaklı yönetim anlayışının bir sonucu olarak kurum ve kuruluşların hizmet sunumunda kullandıkları yöntemlerin hizmetin azami faydayı temin edecek şekilde geliştirilmesi en temel hedeftir. Asıl olan vatandaşın en az zaman ve emek harcıyarak en kaliteli hizmeti almasını sağlamaktır.

Kamu hizmetlerinin vatandaşa sunulması sürecinde oldukça önemli olan ve kurumlarca kullanılan her türlü form, belge ve diğer araç ve gereçler ile matbuatı da ihtiva edecek şekilde, idari usul ve metotların değerlendirilerek geliştirilmesi öngörülmektedir.

AMAÇ 14. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerini; Ülkemizin gelişen ve değişen kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlemek.

Dünyadaki gelişmelere paralel olarak Ülkemiz de hızlı bir değişim ve kalkınma süreci içerisinde bulunmaktadır. Kurum ve kuruluşlarca sunulan hizmet kalitesini yükseltmek ancak değişen ve gelişen sosyal ve ekonomik şartların gerektirdiği yenilikleri yakalamakla mümkün olabilecektir.

Kamu kesiminde stratejik yönetim anlayışının yerleşmesi bakımından kurum ve kuruluşların teşkilat yapılarının, görev ve yetkilerinin sık sık gözden geçirilmesi ile içinde bulunulan durumun gerektirdiği şartlara göre yeniden düzenlenmesi en uygun yol olacaktır.

AMAÇ 15. Kurumsal düzeyde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı en etkin ve üst seviyeye getirilecektir. Bu sebeple yazılım, donanım ve güvenliği içine alan sistem otomasyon alt yapısının güçlendirilmesi, kamu kurum ve kuruluşlarıyla daha hızlı ve sağlıklı bir biçimde veri akışını sağlayacak on-line kurumsal otomasyonların hazırlanması ve bunları internet ortamı üzerinden yaygınlaştırılması amacıyla elektronik ortamda sunulacak hizmetler belirlenerek sınıflandırılacaktır.

Kamu Personeli Bilgi Sistemi (PER-NET) ve KADRO-NET projeleri kapsamında değerlendirilen personele ilişkin kadro, sicil, disiplin, eğitim ve benzeri bilgilerin günlük kayıt altına alınması, merkezi olarak standart güncelleştirilmiş toplu verilerin oluşturulması sağlanarak konuya ilişkin politikaların tespit edilmesi ve uygulanması hedeflenmektedir.

Kurum bünyesinde e-imza uygulamasının hayata geçirilmesi teknolojik dönüşüm sürecinde önemli bir ivme teşkil edecektir. E-imza Destekli Elektronik Belge Yönetim Sisteminin (EBYS) faaliyete geçirilmesiyle, e-imza uygulamasını gerçekleştirmek için gerekli altyapının oluşturulması da sağlanacağından, yürütülen hizmetlerde sürat ve etkinlik artırılmış olacaktır.

Diğer yandan, Başkanlık personelinin eğitiminin, birlikte çalışma anlayışının istenilen düzeye çıkarılması, gelişen ve değişen şartlara uyumlu, yeni nitelikler kazandıracak, motivasyon sağlayacak çalışmalar yaparak, tespit edilen eksikliklerinin giderilmesi, teknolojik kaynakların ve diğer lojistik alt yapının geliştirilmesi, kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılması açısından oldukça önemlidir. Bu suretle, kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanım imkanı sunularak hizmetin en iyi şekilde yürütülmesinin sağlanacağı değerlendirilmektedir.

Gerçek ve tüzel kişilere yönelik Kurumsal internet sayfasında gerekli düzenlemelerin yapılması ve online başvuruların ilgili birim tarafından kabul edilmesine yönelik güçlü teknik altyapının hazırlanması zaruridir. Bu paralelde, elektronik ileti ile yapılan başvuruların web sayfasında yapılacak düzenlemeler sonucunda en az maliyetli, anlaşılır, kolay ve hızlı bir şekilde yürütülmesi planlanmaktadır.

Ayrıca, kurum içinde hizmet birimleri arasında yapılacak yazışmaların elektronik ortamda gönderilmesi ve cevapların elektronik ortamda alınmasının sağlanması da faaliyetlerin hızlı şekilde sonuçlanması ile zaman ve maliyet açısından önem arz etmektedir.

7. HEDEFLER, STRATEJİLER

AMAÇ 1. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek.

Hedef 1.1. Kadro Rejiminin, yeniden yapılandırılan Kamu Personel Rejimine uyumlaştırılmasını sağlamak.

Strateji 1.1. Kamu personel rejiminin yeniden yapılandırılmasını takiben yeni tesis edilecek statüye uygun kadro rejimi mevzuatı düzenlenecek, kadro ve pozisyonların uyumlaştırılması çalışmaları sonuçlandırılacaktır.

Performans göstergeleri 1.1. Yapılacak düzenleme çalışmalarına esas olarak yürütülecek araştırma ve inceleme sayısı, Kamu Personel Rejimine uyumlaştırılmasına yönelik olarak hazırlanan düzenleme sayısı, yürürlüğe giren düzenleme sayısı.

Hedef 1.2. Örgütsel büyüme ve dengesizliği gidermek, kadro ve unvan standardizasyonunun günün şartlarına uygun, dengeli hale getirilmesini sağlamak.

Strateji 1.2. 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ekinde yer alan kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadro ve unvanlar incelenecek, mükerrerlik giderilecek, kadro ve unvan standardı sağlanacaktır.

Performans göstergeleri 1.2. İncelenen, mükerrerliği tespit edilen ve standardize edilen kadro ve unvan sayısı.

Hedef 1.3. Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenleyerek, vatandaşa doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel açığını gidermek.

Strateji 1.3. Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyon bilgilerinin merkez, bölge, il, ilçe, yurtdışı hizmet birimleri itibariyle tespit çalışması yapılacak, istihdam fazlası veya yeterli personeli bulunmayan hizmet birimleri tespit edilerek dağılımdaki dengesizliğin giderilmesine yönelik öneriler hazırlanacak ve kurumlarla müşterek çalışmalar yapılacaktır.

Performans göstergeleri 1.3. Kurum ve kuruluşlardan bölge, il, ilçe teşkilatları itibariyle kadro ve pozisyon bilgileri tespit edilenlerin sayısı, istihdam fazlası personeli olduğu tespit edilen kurum sayısı, istihdam fazlası personel sayısı, personel açığının giderilmesine yönelik işbirliği yapılan kurum sayısı, personel açığı giderilen hizmet birimi sayısı.

Hedef 1.4. Personel rejimini bütün kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak şekilde düzenleyerek aralarındaki uyum ve dengeyi sağlamak.

Strateji 1.4. Personel rejimleri konusunda yabancı ülke uygulamaları ile halen ülkemizde uygulanmakta olan farklı kamu personel rejimleri incelenecektir. Genel kamu personel rejiminin modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde, hizmet icaplarına ve verimlilik prensiplerine uygun olarak ihtiyaca göre düzenlenmesi çalışmaları yapılacaktır.

Düzenleme çalışmaları ile kurum ve kuruluşlar arasında husule gelmiş olan uyum ve denge sorunları giderilecektir.

Performans göstergeleri 1.4. Personel rejimi uygulamaları incelenen yabancı ülke sayısı, incelenen uygulama sayısı, incelenen yerli personel rejimi sayısı.

AMAÇ 2. Kamu kurum ve kuruluşlarında kadro unvanlarının standartlaştırılması ve kodlandırılmasını sağlamak ve görev tanımlarını yapmak, bunların yayımlanmasını sağlamak ve uygulamada rehberlik etmek.

Hedef 2.1. Bütçe imkanları ve mevzuat çerçevesinde, diğer kamu kurumları ile koordineli olarak ve bu kuruluşların katkıları ölçüsünde iş analizi ve görev tanımları yapmak ve kurumsal uygulamalarda rehberlik etmek.

Strateji 2.1. Bütçe imkanları çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarında iş analizi çalışmalarını yapmak üzere komisyonlar teşkil edilecek, komisyonlar marifetiyle gerekli inceleme ve araştırmalar yürütülecek ve bunun sonucunda öncelikle pilot uygulama için seçilecek kamu kurum ve kuruluşları nezdinde hedefe ilişkin unvan standardizasyonu ve görev tanımları yapılarak tüm kamu kurum ve kuruluşlarında bu çalışmaların sonlandırılmasına ve uygulanmasına rehberlik edilecektir.

Performans göstergeleri 2.1. İş analizleri yapılan kurum sayısı, tespit edilen ilke ve esas sayısı, yapılan inceleme ve araştırma sayısı, standardize edilen, kodlanan ve görev tanımları yapılan kadro ve unvan sayısı, rehberlik edilen kurum sayısı.

AMAÇ 3. Kalkınma planlarının süresi, sosyal ve ekonomik hedefleriyle uyumlu olmak üzere kamu kesiminde insan gücü planlaması yapmak, performansa dayalı yönetim anlayışını geliştirmek ve bu konulara ilişkin olarak kurum ve kuruluşlara rehberlik etmek.

Hedef 3.1. Personel değerlendirme sistemini modern yönetim anlayışı çerçevesinde gözden geçirerek, personel performansını ölçmeyi sağlayacak objektif ve saydam standartlar geliştirmek.

Strateji 3.1. Mevcut personel değerlendirme sistemi gözden geçirilecek, yabancı ülke personel değerlendirme sistemleri ve uygulamaları incelenecek, ülkemiz şartlarına en uygun

şekilde personel performansını objektif ve saydam biçimde ölçmeyi sağlayacak standartlar, görev özellikleri de dikkate alınarak geliştirilecek ve bu standartların kamu kesiminde uygulanmasına yönelik çalışmalar yürütülecektir.

Performans göstergeleri 3.1. Yabancı ülkelerde performansa dayalı yönetim anlayışı üzerine yapılan inceleme ve araştırma sayısı, ülkemizde incelenen performans değerlendirmeye ilişkin çalışmaların sayısı, geliştirilen standart ve oluşturulan ölçme-değerlendirmelerin sayısı, uygulamaya yönelik yapılan çalışmaların sayısı.

Hedef 3.2. Kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte personel istihdamını temin etmek ve değişen şartlara uyumlu etkili bir insan kaynakları planlaması yapmak.

Strateji 3.2. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılacak kurumsal insan kaynakları planlamasına ilişkin esas ve usuller geliştirilecek, insan kaynakları planlaması yapılması konusunda yabancı ülke uygulamaları yerinde incelenecek ve araştırmalar yapılacak, seminer, panel, konferans vb. etkinlikler düzenlenecek, akademisyenler ve sivil toplum kuruluşları da dahil tüm kesimler ile görüş alışverişinde bulunulacaktır. Elde edilen görüşler çerçevesinde pilot uygulama için seçilecek kamu kurum ve kuruluşları nezdinde iş analizi, görev tanımları ve iş değerlendirmesi çalışmaları yürütülecektir. Söz konusu kurumların, hizmetin gerektirdiği nicelik ve nitelikte kadro ve pozisyon sayılarıyla, çalışacak personelin nitelikleri tespit edilecektir. Pilot uygulamalarla elde edilen sonuçlar göz önünde tutularak tüm kamu kurum ve kuruluşlarının kurumsal insan kaynakları planlamalarını yapması temin edilecek ve hazırlanan kurumsal planlamalar baz alınarak ulusal insan kaynakları planı uygulamaya konulacaktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının sahip olduğu personel profilinin envanteri çıkarılacak ve kurum ve kuruluşların hizmetlerini yürütebilmeleri için ihtiyaç duyduğu meslek dalları tespit edilecektir. Bu çerçevede, kamu yönetiminin makro düzeyde ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin temini maksadıyla Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı başta olmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlarla gerekli koordinasyon sağlanarak, işbirliği içerisinde projeler geliştirilip yürütülecektir.

Hazırlanacak programlar ile kamu çalışanları sürekli bir şekilde eğitim, öğretim ve geliştirme süreçlerinden geçirilerek, işlerini etkin ve verimli bir şekilde yürütecek bilgi ve beceriye kavuşturulmaları da sağlanacaktır.

Performans göstergeleri 3.2. Yabancı ülkelerde insan kaynakları planlaması üzerine yerinde yapılan inceleme ve araştırma sayısı, düzenlenen etkinlik sayısı, eğitici sayısı, katılımcı kuruluş ve personel sayısı, pilot olarak seçilen kurumların teşkilat yapısı, kadro ve pozisyon sayısı, işbirliğine gidilen kamu kurum ve kuruluşu sayısı, nitelikleri tespit edilen unvan sayısı, yapılan görev tanımları sayısı, pilot uygulama sayısı, kamu personeli envanterinin çıkarılmasına yönelik yapılan çalışma sayısı, ihtiyaç olarak tespit edilen kadro, pozisyon ve meslek dalı sayısı, işbirliği yapılan kurum ve kuruluş sayısı, geliştirilen proje sayısı, Kurumumuza intikal eden kurumsal insan kaynakları plan sayısı, yürürlüğe konulan kurumsal insan kaynakları planlama sayısı.

Hedef 3.3. Kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin uygulanmasına yönelik araştırmalar yapmak ve ilgili mevzuat düzenlemelerini gerçekleştirmek.

Strateji 3.3. Uzman kamu personelinin bilgi birikimi ve tecrübelerinden azami seviyede yararlanılarak, kamu sektöründe etkinlik ve verimliliğin artırılması amacıyla, farklı kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilmelerine imkan tanıyacak esnek çalışma modellerinin kamuda uygulanabilirliği araştırılacak ve bu şekilde istihdama imkan tanıyacak mevzuat çalışmaları yürütülecektir.

Performans göstergeleri 3.3. Esnek çalışmaya ilişkin olarak, yabancı ülke uygulamaları dahil incelenen model sayısı, esnek çalışmaya ilişkin geliştirilen alternatif model sayısı, esnek çalışma modeli kapsamına alınacak unvan sayısı, esnek çalışma modeli çerçevesinde istihdam edilecek personel sayısı, bu konuda hazırlanan mevzuat çalışmaları sayısı, uygulamaya konulan mevzuat sayısı.

AMAÇ 4. Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetin yürütülmesinin gerektirdiği seviyede personel istihdam etmesini sağlamak ve buna ilişkin usul ve esasları tespit etmek.

Hedef 4.1. Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklini gerçekleştirmek, kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede kalmasını sağlayacak çalışmalar yürütmek.

Strateji 4.1. Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kurum ve kuruluşlara nakline ilişkin usul ve esaslar gelişen ve değişen şartlar muvacehesinde gözden geçirilerek geliştirilecektir.

Performans göstergeleri 4.1. Nakledilen personel sayısı, geliştirilen usul ve esas sayısı, personel nakledilen kamu kurum ve kuruluşu sayısı.

Hedef 4.2. Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının ihtiyaç duyduğu insangücünün etkin şekilde karşılanmasını sağlamak.

Strateji 4.2. Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının kadro ve pozisyon iptal ve ihdas talepleri ile diğer işlemlerine ilişkin olan uygulamaların, günümüz insan kaynakları politikaları ve istihdam anlayışı çerçevesinde değerlendirilerek, işlem tesis edilecektir.

Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kurum ve kuruluşlara nakline ilişkin usul ve esaslar gelişen ve değişen şartlar muvacehesinde gözden geçirilerek geliştirilecektir.

Performans göstergeleri 4.2. Açıkta atama izin sayısı, fazla çalışmaya ilişkin incelenen dosya sayısı, hizmet alımlarına yönelik incelenen dosya sayısı, incelenen zam ve tazminat cetvellerinin sayısı, tesis edilen mütalaa sayısı, incelenen şahıs taleplerinin sayısı, geçici vize işlemlerine dair dosya sayısı.

Kamu iktisadi teşebbüslerinde gerçekleştirilen faaliyet göstergeleri ile iptal veya ihdası istenilen kadro ve pozisyon sayısı.

AMAÇ 5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek.

Hedef 5.1. Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak.

Strateji 5.1. Kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin görevde yükselme ve unvan değişikliği şeklinde yapılacak atanmalarına ilişkin usul ve esaslar daha objektif kriterleri ihtiva edecek şekilde geliştirilecektir. Görevde yükselme eğitimi ortak ders notlarını içeren kitabın, gelişen şartlar ve mevzuat değişiklikleri çerçevesinde güncellenmesi sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 5.1. Görevde yükselme eğitimi ders notlarının güncellenme aralığı, görevde yükselme ve unvan değişikliğinde getirilen kriter sayısı, ihtiyaç duyulan

alanlarda yapılan yeni mevzuat çalışmalarının sayısı, kurumlardan ve şahıslardan intikal eden bu konudaki tereddütlere verilen cevapların sayısı.

Hedef 5.2. Uluslararası kuruluşlarda staj görececek kişiler ile yetiştirilmek amacıyla bütçe imkanları çerçevesinde Devlet memurlarının yurt dışına gönderilmesine ilişkin çalışmalar ile Ülkemize tahsis edilen bursların ilgili kurumlara dağılımını etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde yapmak.

Strateji 5.2. İlgili kurumların talepleri dikkate alınarak bütçe imkanları çerçevesinde yetiştirilmek üzere yurt dışına gönderileceklerle ilgili olarak Bakanlar Kurulu Kararı Taslağı hazırlanacak, dış bursların dağılımında etkinliğin sağlanmasına dönük olarak kurumların görev alanları ile personel durumu dikkate alınacaktır. Ayrıca, yetiştirilmek üzere yurt dışına gönderilmiş olanların hazırlamış oldukları raporların kamu yönetiminin hizmetine sunulması sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 5.2. Kurum yöneticileriyle konu hakkında yapılacak çalışmaların sayısı, yayınlanan çalışma sayısı, çalışmalardan yararlanan kamu personeli sayısı, işbirliği yapılan uluslararası kuruluş ve yabancı ülke sayısı, yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderilen personel sayısı, uygulamaya ilişkin görüşlerin sayısı.

Hedef 5.3. Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirilecek eğitim programları yoluyla yetiştirilmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek.

Strateji 5.3. TODAİE Genel Müdürlüğü ile işbirliği yapılarak kontenjan tahsisi ile eğitim programlarına aday gösterileceklerle ilişkin esaslar tespit edilecek, ilgili kurum ve kuruluşlara kontenjanlarını tahsisi yapılacak ve kurumlara bildirilecektir. Kurumlardan eğitim programına katılmak üzere teklif edilen adaylar niteliklerine göre değerlendirilip uygun görülen adaylar, eğitim programına katılmalarını sağlamak için kurumlarına gerekli bildirimde bulunulacaktır. Ayrıca, eğitim faaliyetlerinin aksayan yönleri, gerek dosya üzerinde gerek yerinde yapılacak incelemelerle tespit edilerek, giderilmesi yönünde çalışmalar yapılacaktır.

Performans Göstergeleri 5.3. Yapılan mevzuat çalışmalarının sayısı, kurumlara tahsis edilen kontenjan sayısı, sivil eğitim programına aday gösteren kurum sayısı ile söz konusu faaliyetlerine katılanların sayısı, hedefe dönük olarak düzenlenecek olan anketler, analiz formları ve benzeri çalışmaların sayısı.

Hedef 5.4. Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak.

Kamu personel rejiminin işleyişini etkileyen temel problemlerin tespit edilmesi ve saptanan sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla araştırma ve incelemelerin yapılması hedeflenmektedir.

Strateji 5.4. Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapılacak, kamu personel rejiminin işleyişini etkileyen temel problemler tespit edilecek ve saptanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri getirilecektir.

Performans Göstergeleri 5.4. Kamu yönetimi ile ilgili yapılan araştırma ve incelemelerin sayısı, tespit edilen problem sayısı, önerilen çözüm sayısı.

AMAÇ 6. Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapılarak, öngörülen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirlemek.

Hedef 6.1. Kurumların hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin inceleme, araştırma ve denetim faaliyetlerinin ilgili kurum yöneticileri tarafından yapılmasını sağlamak.

Strateji 6.1. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin kılavuzların oluşturularak ilgili kurumlara dağıtılması sağlanacak, kurum yöneticilerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha nitelikli hale getirilmesi hususunda aktif olmaları sağlanacak, inceleme ve araştırma yapmaları teşvik edilecektir.

Performans Göstergeleri 6.1. Kılavuzların oluşturulması, dağıtılan kurum sayısı, eğitim programlarının hedefe odaklı olarak gerçekleşme oranı, inceleme, araştırma ve denetim faaliyetlerine ilişkin toplanan sayısal veriler.

Hedef 6.2. Kurumların eğitim faaliyetlerini incelemek, araştırmak ve denetlemek suretiyle öngörülen hedeflerin gerçekleşme durumunu tespit etmek.

Strateji 6.2. Eğitim faaliyetlerinin yerinde inceleme, araştırma ve denetlenmesi için ihtiyaç duyulan idari onaylar alınacak, belli programlar dahilinde kamu kurumlarının eğitim faaliyetlerinin etkin olarak incelenmesi, araştırılması ve denetlenmesi suretiyle hedeflere ulaşma durumu kontrol edilecek ve yapılan çalışmalar hakkında rapor düzenlenecek.

Performans Göstergeleri 6.2. İncelenen eğitimi faaliyeti sayısı, incelenen kurum sayısı, inceleme yapan personel sayısı, inceleme, araştırma ve denetleme faaliyetleri sonucu oluşturulacak olan rapor sayısı.

Hedef 6.3. Kurumlarca düzenlenen eğitim programlarından diğer kurumlarında yararlanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak.

Strateji 6.3. Hizmet içi eğitim faaliyetleri kurumların ve Devlet Personel Başkanlığının web sitelerinde yayınlanacak, koordinasyon ihtiyacı duyulan kurumlarla irtibata geçilerek birlikte eğitim düzenlenmesine yönelik faaliyetlerin yapılması sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 6.3. Kurumların ve Devlet Personel Başkanlığının web sitesinde yayınlanan müşterek düzenlenmiş eğitim organizasyonlarının sayısı, irtibata geçilen kurum sayısı.

AMAÇ 7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak.

Hedef 7.1. Aday memurların yetiştirilmesine ilişkin eğitim programları, eğitim ders notları ve kurumlarca hazırlanan yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek suretiyle uygulamada ve kullanılan terimlerde birlik sağlamak.

Strateji 7.1. Hizmete ilk defa aday olarak alınan personelin hizmetin gerektirdiği donanımına kavuşturulması amacıyla eğitimlerine dair yönetmelik taslaklarının incelenmesine esas teşkil edecek standartlar geliştirilecek, kurumlardan intikal eden taslaklar bu esaslar çerçevesinde uygulamada birliktelik ilkesine uygun olarak incelenip sonuçlandırılacaktır.

Performans Göstergeleri 7.1. Aday memurlara ilişkin olarak intikal eden, incelenen yönetmelik taslaklarının sayısı, bu konuda geliştirilen standart sayısı, eğitim ders notlarının güncellenme sıklığı, programların, sorulan soruların ve verilen görüşlerin sayısı.

Hedef 7.2. Kurumlarca hazırlanan hizmet içi eğitim yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek ve uygulamalarda etkinlik, verimlilik, tutumluluk ve terim birliğini sağlamak.

Strateji 7.2. Personelin hizmetin gerektirdiği donanımına kavuşturulması amacıyla hizmet içi eğitimlerine dair yönetmelik taslaklarının incelenmesine esas teşkil edecek standartlar geliştirilecek, kurumlardan intikal eden taslaklar bu esaslar çerçevesinde birliktelik ilkesine uygun olarak incelenip sonuçlandırılacaktır.

Performans Göstergeleri 7.2. Hizmet içi eğitime ilişkin olarak intikal eden, incelenen yönetmelik taslaklarının sayısı, bu konuda geliştirilen standart sayısı.

Hedef 7.3. Kurumlar tarafından hazırlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelik taslaklarının modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde mevzuata uygun, yalın, açık ve objektif bir hale getirilmesini sağlamak.

Strateji 7.3. Görevde yükselme ve unvan değişikliğine dair yönetmelik taslaklarının incelenmesine esas teşkil edecek standartlar geliştirilecek, bu standartların kurumsal düzenlemelerin tümüne hakim olması sağlanarak personelin daha şeffaf bir ortamda, kariyer ve liyakat ilkeleri dikkate alınarak yükseltilmesine dönük sistem oluşturulacaktır.

Performans Göstergeleri 7.3. Görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin olarak intikal eden ve incelenen yönetmelik taslakları sayısı, yönetmelik incelemesine esas teşkil etmek üzere geliştirilen standart sayısı.

Hedef 7.4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.

Strateji 7.4. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından gönderilmiş bulunan eğitim planı ve programları hem dosya üzerinde hem yerinde incelenecek, aksayan yönler tespit edilecek ve bu sorunların giderilmesi için ilgili kurumlarla işbirliği içinde çalışmalarda bulunulacak.

Performans Göstergeleri 7.4. İncelenen eğitim plan ve program sayısı, tespit edilen aksaklıklar ve bunların çözümüne ilişkin olarak yapılan yasal ve idari çalışma sayısı, bu kapsamda hazırlanan rapor sayısı.

AMAÇ 8. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin niteliklerini, ödev, hak, yetki ve sorumluluklarını belirleyen mevzuatı hazırlamak, bu konuları düzenleyen mevzuatın kamu yönetiminde birlik ve beraberlik içinde uygulanmasını sağlamak.

Hedef 8.1. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak ve taslak hazırlama sürecinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Komisyonlarında, Başbakanlıkta ve ilgili bakanlıklarda görüşmelere iştirak etmek.

Strateji 8.1. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerine ilişkin olarak mevzuatla düzenlenmesi gereken hususlar tespit edilecek ve bu konulara ilişkin değişiklik taslakları hazırlanarak Başbakanlığa sunulacaktır.

Performans Göstergeleri 8.1. Kamu personeliyle ilgili olarak, günün gelişen ve değişen şartlarına paralel şekilde hazırlanmış olan kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuat taslaklarının sayısı, mevzuat çalışmalarında iştirak edilen toplantı sayısı, yürürlüğe girmiş olan mevzuatın ihtiyacı karşılama durumuyla ilintili olarak sivil toplum örgütleri ile kamu kurum ve kuruluşlarıyla yapılan yazışma sayısı.

Hedef 8.2. Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak.

Strateji 8.2. Kamu kurum ve kuruluşlarınca hazırlanan ve personel ile ilgili konuları düzenleyen mevzuatın ilgili kurumların ihtiyaçlarına binaen hazırlanıp hazırlanmadığı hususunu tespit etmek ve söz konusu mevzuatın üst hukuk normlarına uygunluğunu incelemek.

Performans Göstergeleri 8.2. Personel konularında kurumlarınca hazırlanan kanun, tüzük ve yönetmelik taslak sayısı, bu taslaklara ilişkin olarak yapılan inceleme sayısı.

Hedef 8.3. Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek.

Strateji 8.3. Personel rejiminde uygulamada birliği sağlayacak mevzuat ve literatür tarama işlemlerini yapılacak, incelemeler tamamlandıktan sonra görüş oluşturulup ilgili taraflara uygulamaya esas görüş bildirilecektir.

Performans Göstergeleri 8.3. Devlet Personel Başkanlığına intikal ettirilen tereddüt sayısı, uygulamaya esas olmak üzere tesis edilen mütalaaların sayısı.

Hedef 8.4. Kamu personeline ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve ortaya çıkan tereddütleri gidermek.

Strateji 8.4. Devlet memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin mevzuat çalışmalarına iştirak edilecek ve yıl içinde ilgili mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri giderecek görüşler bildirilecektir.

Performans Göstergeleri 8.4. Zam ve tazminatlara ilişkin yapılacak mevzuat çalışmalarının sayısı, uygulama sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermeye yönelik mütalaa sayısı.

AMAÇ 9. Kamu personel rejiminin uygulanması hususunda yapılan kişisel müracaatları, vatandaş odaklı yönetim anlayışı çerçevesinde sonuçlandırmak.

Hedef 9.1. Vatandaşların kamu personel mevzuatı kapsamındaki dilekçelerinin süratle ve amaca uygun olarak cevaplandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak.

Strateji 9.1. Vatandaşların yapmış olduğu başvuruların zamanında ve amacına uygun olarak cevaplandırılması için gerekli çalışmalar yapılacaktır.

Performans Göstergeleri 9.1. Vatandaşlarca yapılan müracaat sayısı, yapılan işlem sayısı, sonuçlandırılan işlem sayısı.

AMAÇ 10. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.

Hedef 10.1. 10.1. Kamu kurumlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak.

Strateji 10.1. Kamu personelinin hizmete alınmasına ilişkin mevzuat sürekli gözden geçirilerek, uygulamada ortaya çıkan problemler tespit edilecek ve bu problemlerin giderilmesine yönelik çözüm önerileri oluşturulacak, kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarına ilişkin talepleri, tespit edilen esaslar dahilinde değerlendirilecek, ilanlara ilişkin tercih kılavuzları hazırlanacak ve en yaygın iletişim araçlarından istifade edilerek duyurunun yapılması sağlanacak, bu yollarla kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçları karşılanacaktır.

Performans Göstergeleri 10.1. Kamu görevlerine ilk defa alınacak personele ilişkin tespit edilen esas sayısı, kamu kurum ve kuruluşları tarafından ihtiyaç duyulan personel sayısı, merkezi yerleştirme için yapılan ilan ve bu ilanlar için yapılan müracaat sayısı, her bir ilanda yer verilen kadro ve pozisyon sayısı, kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa ve yeniden atanan personel sayısı.

Hedef 10. 2. Kamu kurum ve kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu kadro ve pozisyonlar için yapacakları bildirimlerin internet üzerinden yapılmasını sağlamak amacıyla bir bilgisayar programın hazırlanarak kullanıma sunulması.

Strateji 10.2. Kamu kurum ve kuruluşlarınca kâğıt ortamında bildirilen merkezi

yerleştirme taleplerinin internet üzerinden gerçekleştirilmesini sağlayacak programın yazımı için Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı ile işbirliği yapılacak ve programın yazımını ardından seçilen pilot kurumlar ile programa veri girişi yapılarak programda aksayan yönlerin tespiti ve gerekli düzeltme işlemleri yapılarak programın işler hale gelmesi sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 10.2. Merkezi yerleştirme taleplerinin internet üzerinden gerçekleştirilmesini sağlayacak programın yazımı, pilot uygulamanın yapılması, programda aksayan yönlerin tespiti ve gerekli düzeltme işlemleri yapılması, programın işler hale gelmesi.

Hedef 10.3. Özürlü memur istihdam etmekle yükümlü kamu kurum ve kuruluşları, bu kuruluşlarının doldurması gerekli özürlü kontenjanları ve özürlü kontenjanların dolu boş durumlarını tespit etmek.

Strateji 10.3. Özürlü memur istihdamına dair yapılacak işlemlerin ve planlanan politikaların gerçekleştirilmesinde etkin ve verimli bir sonuç alınmasında Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı ile bir proje yürütülecektir.

Performans Göstergeleri 3. Elektronik ortama geçiş ile özürlü memur istihdamında kurumlar arası yazışma sürecinde yaşanan hız, kamu kaynaklarında zaman, para, insangücü tasarrufu, nesnel bilgi ve belgelere ulaşım.

Hedef 10.4. Özürlülerin kamu kurum ve kuruluşlarına memur olarak atanmalarında yapılacak sınavların ve işlemlerinin adayların özürlülük durumları dikkate alınarak, adil, şeffaf, nesnel ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

Strateji 10.4. Özürlülere yönelik sınavlar ve kura işlemleri imzalanan protokol çerçevesinde bu alanda uzman olan ÖSYM Başkanlığına yaptırılacaktır.

Performans Göstergeleri 4. Başvurular ve yerleştirme işlemlerinin sorunsuz bir şekilde alınması, bu süreçte Başkanlığımıza intikal ettirilen sözlü ve yazılı şikayet sayısı ile aleyhimize sonuçlanan dava sayısı

AMAÇ 11. Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonlara ilişkin mevzuatın birlik içinde uygulanmasını, sendika ve konfederasyonlarla Kamu İşveren Heyeti arasındaki çalışma ve iletişim konusunda verilen görevlerin yürütülmesini sağlamak.

Hedef 11.1. Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantılarının ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının sekreteryaya hizmetlerini yürütmek.

Strateji 11.2. Kamu Personeli Danışma Kurulu, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu toplantılarının yapılacağı tarih, yer ve zaman ilgili taraflara bildirilecek, toplantılar için gerekli her türlü hazırlık yapılacak, toplu sözleşme görüşmelerinin sonunda anlaşma sağlanamaması ve toplantı tutanağının imzalanamaması halinde görüşmelerin uzlaşmazlıkla

sonuçlandırıldığına dair tespit tutanağı tutulacak ve bu tutanak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna sunulacaktır.

Performans Göstergeleri 11.2. Kamu Personeli Danışma Kurulu, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının mevzuatın öngördüğü hedefe uygun olarak tamamlanması ile ilgili olarak kurumlarla yapılan çalışma ve yazışma sayısı, konu hakkında yukarıdaki işlemler neticesinde uygulamaya konulmuş düzenleme sayısı.

Hedef 11.2. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek.

Strateji 11.2. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşları arasında ortak görüş ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla, Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin de katılımı ile toplantılar yapılacak, ihtiyaç duyulması halinde ilgili kurumların görüşleri de alınarak personel konularına ilişkin olarak karşılaşılabilecek sorunları gidermeye yönelik çalışmalar yapılacaktır.

Performans Göstergeleri 11.2. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak intikal eden sorunların sayısı, bu sorunlardan çözüme kavuşturulanların sayısı, bu konuya ilişkin Başkanlık internet sayfasında yayımlanan görüş adedi, kamu kurum ve kuruluşları ile sendikalardan geri bildirim şeklinde alınan sorun sayısı, bunlara ilişkin hazırlanan öneri sayısı.

Hedef 11.3. Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının yönetime katılımını sağlamak.

Strateji 11.3. İyi işleyen bir kamu yönetimi kurulması hedefi doğrultusunda; kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlayan uygulayıcı konumundaki kamu görevlilerinin, kendileri ya da yürütmekte oldukları kamu hizmetleri ile ilgili olarak elde etmiş oldukları deneyimin, karar alıcıların dikkatine sunulmasına yönelik çalışmalar yapılacak, uygulama sorunlarının giderilmesi sağlanacak, yeni projeler hakkında Kamu Personeli Danışma Kurulunda kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşlarının görüşleri alınacak, karar alma süreçlerinde kamu görevlileri sendikalarının AR-GE çalışmalarından faydalanılması için uygun platformlar oluşturulacaktır.

Performans Göstergeleri 11.3. Karar alıcıların dikkatine sunulan çalışma sayısı, çözüm üretilen problem sayısı, Kamu Personeli Danışma Kurulunda görüşülen konu sayısı, sendikaların AR-GE çalışmalarından faydalanılmak üzere oluşturulan platform, çalışma grupları ve görevlendirilen katılımcı sayısı.

AMAÇ 12. Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.

Hedef 12.1. Kamu kurum ve kuruluşları arasında veya kurum ve kuruluşlar içi görev ve yetki karmaşasını gidermek.

Strateji 12.1. Devlet teşkilatında yer alan kamu kurum ve kuruluşlarının hukuki statülerine, bağlılık veya ilgililik durumuna, merkez teşkilatında yer alan birimlerin şematik olarak gösterilmesine, taşra, yurtdışı ve döner sermaye teşkilatına, mevzuatına, görev ve yetkilerine, bütçe türlerine, hiyerarşik birim ve kademelerine, yükseköğretim kurumlarının teşkilatlanmalarına esas teşkil eden mevzuat ile yükseköğretim kurumları bünyesinde yer alan akademik ve idari teşkilatının mevcut durumuna yer veren dokümanlar geliştirilerek güncelleştirilecek, kurum ve kuruluşlar arasındaki görev ve yetki çatışmaları tespit edilerek var olan karmaşayı giderecek çalışmalara devam edilecektir.

Performans Göstergeleri 12.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının, görevleriyle bağlantılı olarak teşkilat yapılarını göstermek üzere hazırlanan dokümanların sayısı, görev ve yetki karmaşası ile sorunları tespit etmek üzere yapılan araştırma ve incelemeler ile kurum ve kuruluşlarla yapılan yazışmaların sayısı, rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek amacıyla yürütülen çalışmaların hangi sıklıkla yapıldığı, hazırlanan çalışmaların yasal metin olarak gerçekleşme oranı.

Hedef 12.2. Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının “iyi yönetim” ilkesi esas alınarak yeniden yapılandırılması, görev ve yetkileri ile kurumsal yapı ve işleyişlerini uyumlu hale getirmek.

Strateji 12.2. Teşkilatlanma ve yönetimin geliştirilmesi ile ilgili konularda yerinde inceleme ve araştırma yapılarak, tespit edilen eksiklik ve aksaklıkları ve bunlarla ilgili çözüm önerilerini, alınacak idari önlemleri ve yapılacak yasal düzenlemeleri de içeren raporlar hazırlanacak, kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve yetkileri ile teşkilat yapıları arasında uyumun sağlanması amacıyla kurumlarla işbirliği yapılacak, görev ve yetki çatışmalarını önleyecek tedbirler alınarak gerekli hukuki düzenlemelerin yapılması sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 12.2. Kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan inceleme ve araştırmalar ile hazırlanan rapor sayısı, işbirliği yapılan kurum ve kuruluş sayısı, görev ve yetki çatışmasını önlemek üzere alınan tedbir sayısı, hazırlanan taslak sayısı, hazırlanan taslaklardan yürürlüğe konulanların sayısı.

Hedef 12.3. Teşkilatlanma ile ilgili konularda; statüleri benzer olan kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları tespit etmek, uygulama birliğini sağlayacak yönde tedbirler almak ve uygulamaları izlemek.

Strateji 12.3. Teşkilatlanmaya dair konularda uygulama birliğini sağlamaya dönük altyapı oluşturma çalışmaları yürütülecek, görevlerde ve bunların kademeler arasında dağılımında, kaynakların kullanılış şekil ve metotlarına yönelik inceleme ve araştırmalar

yapılacak, bu yönde raporlar hazırlanacak, hazırlanan bu raporlar doğrultusunda mevzuat düzenlemeleri için kurum ve kuruluşlarla işbirliğine gidilecek, benzer ya da aynı görev ve hizmetlerin tek bir kurum tarafından yerine getirilmesinin sağlanması yönünde düzenleme çalışmaları yapılacaktır.

Performans Göstergeleri 12.3. Uygulama birliğini sağlamaya dönük inceleme ve araştırma sayısı, inceleme ve araştırma neticelerine göre hazırlanan rapor sayısı, tespit edilen benzer görev ve hizmet sayısı, benzer görev ve hizmetleri yürüttüğü tespit edilen kurum sayısı, işbirliğine gidilen kurum sayısı, kamu kurum ve kuruluşlarında uygulama birliğini sağlamaya yönelik olarak yapılan mevzuat düzenlemelerinin sayısı, uygulama birliğini sağlamaya yönelik olarak hazırlanan düzenlemelerden yürürlüğe girenlerin sayısı.

AMAÇ 13. Kamu kurum ve kuruluşlarınca kullanılan idari usul ve metotları değerlendirmek, çalışma usullerini ve iş aksamalarını geliştirmek.

Hedef 13.1. Organizasyon ve metot araştırmaları yapılarak bu konuda kamu kurum ve kuruluşlarına danışma hizmeti sunmak.

Strateji 13.1. Kamu kesiminde “stratejik yönetim” ve “kapasite geliştirme” anlayışını yerleştirmek amacıyla çeşitli inceleme ve araştırma çalışmaları yapılacak; aynı zamanda bu araştırmalar ile kamu kurum ve kuruluşlarında, amaç ve hedeflere odaklı yönetim anlayışıyla beraber yönetim kalitesinin de geliştirilmesi sağlanacaktır. Bu amaçla, gerek karar verici konumunda olan Devlet Personel Başkanlığı Yöneticilerine gerekse bu araştırma ve inceleme çalışmalarında yer alacak olan Devlet Personel Uzmanlarına örgütlenme ilkeleri, örgüt kurma, modern yönetim ve karar verme teknikleri, yönetim kalitesinin ve anlayışının geliştirilmesi, stres ve zaman yönetimi, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, inovasyon gibi konularda eğitim verilecek; kurum ve kuruluşlarda kamu yönetiminin daha verimli, kaliteli ve etkin hizmet sunumunu gerçekleştirmek üzere anket çalışmaları, araştırma ve incelemeler yapıp, konuya dair raporlar hazırlanacak ve kamu yönetiminin hizmetine sunulacaktır.

Performans Göstergeleri 13.1. Yapılan araştırma sayısı, araştırmalar sonucu hazırlanan rapor sayısı, yönetim kalitesinin geliştirilmesi, görev ve hizmetlerin daha verimli, kaliteli ve etkin yürütülmesi konularında yapılan anket sayısı ve bunların sonuçları.

AMAÇ 14. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerini; Ülkemizin gelişen ve değişen kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlemek.

Hedef 14.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarını ve değişiklikleri bilgisayar ortamında takip etmek ve güncellemek.

Strateji 14.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat yapılarının, hukuki statüsünün, bağlantısının, ilgililiğinin, mevzuatının, bütçesinin, hiyerarşik birim ve görevlerinin bütüncül anlamda tespitine yönelik çalışmalar, bilgisayar ortamında ve güncel olarak takip edilecektir.

Performans Göstergeleri 14.1. Merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye teşkilatı incelenen kurum ve kuruluş sayısı, çalışmaların bilgisayar ortamına aktarılması için yazılım ve donanımın oluşturulması, bilgisayar ortamına aktarılan kurum sayısı, elektronik ortamda gerçekleştirilen işlem sayısı, güncellenen veri sayısı.

Hedef 14.2. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerinin, düzenlenmesine yönelik olarak kurumlar arasında gerekli koordinasyonu sağlamak, yeni hizmet gereksinimlerini tespit etmek ve buna en uygun teşkilat yapısını oluşturmak.

Strateji 14.2. Kültürel, ekonomik ve sosyal şartlar göz önünde bulundurularak, diğer ülkelerdeki kamu yönetim sistemleri ile ilgili yerinde araştırma ve incelemeler yapıp konuya ilişkin raporlar hazırlanacak, kamu kurum ve kuruluşlarının ifa ettikleri hizmet ile mevcut görev ve yetkilerine ilişkin yerinde inceleme ve araştırmalar yapılacak, eksik görülen hususlar tespit edilecek ve hizmetlerin yürütülebilmesi için gerekli çalışmalar yapılacak; toplantı, seminer, panel, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlenerek taraflar bilgilendirilecek; teşkilat, görev ve yetkilerin yeniden düzenlenmesine yönelik çalışmalar yapmak üzere kurumlar arasında koordinasyon sağlanacaktır. Teşkilat yapılarının, görev ve yetkilerinin yeni hizmet gereksinimlerine uyarlanması çalışmalarında faydalanılmak üzere istatistiki yöntemler kullanılacak, paydaş görüşlerine müracaat edilecektir.

Performans Göstergeleri 14.2. Diğer ülkelerdeki ve ülkemizdeki kamu yönetimi uygulamaları üzerine yapılan inceleme ve araştırma sayısı, hazırlanan rapor sayısı, düzenlenen etkinlik ve katılımcı sayısı, yapılan istatistiki çalışmaların sayısı, görüşü alınan paydaş sayısı, değişen ve gelişen şartlara göre tespit edilen yeni hizmet sayısı, kamu yönetiminin işleyişinde karşılaşılan eksiklik ve aksaklıkların giderilmesine ilişkin yapılan çalışma sayısı.

AMAÇ 15. Kurumsal düzeyde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını en etkin ve üst seviyeye getirmek.

Hedef 15.1. 2013 yılı sonuna kadar kurumsal internet ve intranet portalı yenilecektir.

Strateji 15. 1. Başkanlığımızın bilişim altyapısında yer alan donanım, yazılım, iletişim ve güvenlik ağı günün teknolojisine uygun bir şekilde geliştirilerek güçlendirilecektir. Kurumsal internet ve intranet portalı yenilenerek fonksiyonel kullanımı artırılacaktır.

Performans göstergeleri 15. 1. Gözden geçirilen veya yeniden düzenlenen bilgi ve iletişim teknolojileri sayısı, web sitesinin güncellenme aralığı, kurumsal internet sayfasında ziyaret sayısı, memnuniyet oranı, kurum içi portalın kullanma oranı, İhale Çalışmaları için Hazırlanacak Şartnameler

Hedef 15. 2. İnternet Uygulamalarından Per_Net ve Kadro_Net altyapısı ile kamu istihdam türlerine ait bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulmasını ve T.C. Kimlik Numarası esas alınarak uygulamanın birlikte yürütülecektir.

Strateji 15. 2. İlgili kurumlarla irtibata geçilerek sistemin çalışması için gerekli olan işbirliğine yönelik koordinasyon yapılacak, uygulamanın uyumlu yürütülmesi amacıyla ilgili personelin katılımıyla kurs, seminer, panel vb. eğitime yönelik programların gerçekleştirilmesi sağlanacak, veri akışı trafiği sağlanarak, projeye uyumlu kurumsal kayıt sistemi oluşturulacaktır.

Veri akışını internet tabanlı web servisleri yönteminin kullanılmasıyla, doğrudan DPB e-Uygulama bilgi sistemine bilginin kendi sahibince aktarılması şeklinde gerçekleştirilmesi sağlanacak yönde çalışmalar yapılacaktır. Kurum üst yönetimi ile paydaş kamu kurumlarınca personel yönetiminde analiz amacıyla kullanılacak, Kurumsal Karar Destek Sisteminin teknik özellikleri belirlenecektir.

Performans göstergeleri 15. 2. Tanımlanan vize ve iş süreçleri sayısı, Merkezi Bilgi İşlem Servisine Veri Aktaran Kamu Kurum ve Kuruluş Sayısı, Kullanıcı Sayısı, Proje Kayıt Sistemine Aktarılan Veri Sayısı, Düzenlenen İnteraktif ve Görsel Eğitim Sayısı, İş süreci olarak protokoller sonrası anlaşma yapılan kamu Kurum ve Kuruluşlarının sistemleriyle bilgi güncellemelerini sağlayacak web servis yazılım sayısı, Koordinasyon sağlanan Kurum ve Protokol Sayısı, veri tabanına yüklenen verilerden hatasız olanların yüzdesi, MERNİS üzerinden kayıtların T.C. Kimlik No üzerinden irtibatı sağlayacak sözleşme sayısı,

Hedef 15. 3. Projelerinin uygulamaya geçmesi ve kamu kurum ve kuruluşlarının bu altyapıyı kullanmasını müteakip, projenin e-Devlet kapısı ile entegrasyonunu sağlamak, e-Devlet kapısına servis veren uygulamalardan biri olmasını temin etmek.

Strateji 15. 3. Proje kapsamında temin edilmesi hedeflenen kamu personeli bilgilerine dönük standartlar tespit edilecektir. e-Devlet projesi kapsamında vatandaşın oluşturulan portal üzerinden bilgi alışverişine dönük sistem kurulacak, iletişim daha kolay hale getirilecektir. Kamu Personelinin dengesiz dağılımı önlenecek, norm kadro uygulamasına yardımcı

olunacak, unvan standardı sağlanacak, özürlü personel ve benzeri bilgiler tutulacak, bilgiye erişim özgürlüğü sağlanacak.

Performans göstergeleri 3. Proje kapsamında temin edilmesi hedeflenen kamu personeli bilgilerine dönük tespit edilen standartlar, sistem dahilinde vatandaşın bilgi alışverişini kolaylaştırmak amacıyla oluşturulan formlar, hizmetten faydalanan kişi sayısı, hizmet alan kullanıcıların memnuniyet oranı.

8. PERFORMANS GÖSTERGELERİ

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
1.1. Kadro Rejiminin, yeniden yapılandırılan Kamu Personel Rejimine uyumlaştırılmasını sağlamak.	1.1. > Yapılacak düzenleme çalışmalarına esas olarak yürütülecek araştırma sayısı, > Yapılacak düzenleme çalışmalarına esas olarak yürütülecek inceleme sayısı, > Kamu Personel Rejimine uyumlaştırılmasına yönelik olarak hazırlanan düzenleme sayısı, > Yürürlüğe giren düzenleme sayısı.
1.2 Örgütsel büyüme ve dengesizliği gidermek, kadro ve unvan standardizasyonunun günün şartlarına uygun, dengeli hale getirilmesini sağlamak.	1.2. > İncelenen kadro ve unvan sayısı > Mükerrerliği tespit edilen kadro ve unvan sayısı > Standardize edilen kadro ve unvan sayısı.
1.3. Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenleyerek, vatandaşa doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel açığını gidermek.	1.3. > Kurum ve kuruluşlardan bölge, il, ilçe teşkilatları itibariyle kadro ve pozisyon bilgileri tespit edilenlerin sayısı, > İstihdam fazlası personeli olduğu tespit edilen kurum sayısı, > İstihdam fazlası personel sayısı, > Personel açığının giderilmesine yönelik işbirliği yapılan kurum sayısı, > Personel açığı giderilen hizmet birimi sayısı.
1.4. Personel rejimini b kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak şekilde düzenleyerek aralarındaki uyum ve dengeyi sağlamak.	1.4. > Personel rejimi uygulamaları incelenen yabancı ülke sayısı, > Yabancı ülkelerde incelenen uygulama sayısı, > Personel rejimi uygulamaları incelenen yerli personel rejimi sayısı.
2.1. İş analizi ve görev tanımları yapmak ve kurumsal uygulamalarda rehberlik etmek.	2.1. > İş analizleri yapılan kurum sayısı, > Tespit edilen ilke sayısı, > Tespit edilen esas sayısı, > Yapılan inceleme sayısı, > Yapılan araştırma sayısı, > Standardize edilen kadro ve unvan sayısı, > Kodlanan kadro ve unvan sayısı, > Görev tanımı yapılan kadro ve unvan sayısı, > Rehberlik edilen kurum sayısı.

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
<p>3.1. Personel değerlendirme sistemini modern yönetim anlayışı çerçevesinde gözden geçirerek, personel performansını ölçmeyi sağlayacak objektif ve saydam standartlar geliştirmek.</p>	<p>3.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> >Yabancı ülkelerde performansa dayalı yönetim anlayışı üzerine yapılan inceleme sayısı, >Yabancı ülkelerde performansa dayalı yönetim anlayışı üzerine yapılan araştırma sayısı, >Ülkemizde incelenen performans değerlendirmeye ilişkin çalışmaların sayısı, >Ülkemizde geliştirilen standart ve oluşturulan ölçme-değerlendirmelerin sayısı, >Ülkemizde uygulamaya yönelik yapılan çalışmaların sayısı.
<p>3.2. Kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte personel istihdamını temin etmek ve değişen şartlara uyumlu etkili bir insan kaynakları planlaması yapmak.</p>	<p>3.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Yabancı ülkelerde insan kaynakları planlaması üzerine yerinde yapılan inceleme sayısı, > Yabancı ülkelerde insan kaynakları planlaması üzerine yerinde yapılan araştırma sayısı, > Yabancı ülkelerde insan kaynakları planlaması üzerine düzenlenen etkinlik sayısı, > Yabancı ülkelerde insan kaynakları planlaması üzerine düzenlenen etkinlikte eğitici sayısı, > Katılımcı kuruluş ve personel sayısı, > Pilot olarak seçilen kurumların teşkilat yapısı, > Pilot olarak seçilen kurumların kadro sayısı, > Pilot olarak seçilen kurumların pozisyon sayısı, > İşbirliğine gidilen kamu kurum ve kuruluşu sayısı, > Nitelikleri tespit edilen unvan sayısı, > Yapılan görev tanımları sayısı, > Pilot uygulama sayısı, > Kamu personeli envanterinin çıkarılmasına yönelik yapılan çalışma sayısı, > İhtiyaç olarak tespit edilen kadro sayısı, > İhtiyaç olarak tespit edilen pozisyon sayısı, > İhtiyaç olarak tespit edilen meslek dalı sayısı, > İşbirliği yapılan kurum ve kuruluş sayısı, > Geliştirilen proje sayısı, > Kurumumuza intikal eden kurumsal insan kaynakları plan sayısı, > Yürürlüğe konulan kurumsal insan kaynakları planlama sayısı.

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
3.3. Kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin uygulanmasına yönelik araştırmalar yapmak ve ilgili mevzuat düzenlemelerini gerçekleştirmek.	3.3. > Esnek çalışmaya ilişkin olarak, yabancı ülke uygulamaları dahil incelenen model sayısı, > Esnek çalışmaya ilişkin geliştirilen alternatif model sayısı, > Esnek çalışma modeli kapsamına alınacak unvan sayısı, > Esnek çalışma modeli çerçevesinde istihdam edilecek personel sayısı,
4.1. Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklini gerçekleştirmek, kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede kalmasını sağlayacak çalışmalar yürütmek.	4.1. >Geliştirilen usul sayısı, >Geliştirilen esas sayısı, >Personel nakledilen kamu kurum ve kuruluşu sayısı, >Nakledilen personel sayısı.

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
4.2. Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının ihtiyaç duyduğu insangücünün etkin şekilde karşılanmasını sağlamak.	4.2. > Açıktan atama izin sayısı, > Fazla çalışmaya ilişkin incelenen dosya sayısı, > Hizmet alımlarına yönelik incelenen dosya sayısı, > İncelenen zam ve tazminat cetvellerinin sayısı,
5.1. Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak.	5.1. >Görevde yükselme eğitimi ders notlarının güncellenme aralığı, >Görevde yükselmede getirilen kriter sayısı, >Unvan değişikliğinde getirilen kriter sayısı, >İhtiyaç duyulan alanlarda yapılan yeni mevzuat çalışmalarının sayısı, >Kurumlardan intikal eden bu konudaki tereddütlere verilen cevapların sayısı,
5.2. Uluslararası kuruluşlarda staj görececek kişiler ile yetiştirilmek amacıyla bütçe imkanları çerçevesinde Devlet memurlarının yurt dışına gönderilmesine ilişkin çalışmalar ile Ülkemize tahsis edilen bursların ilgili kurumlara dağılımını etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde yapmak.	5.2. > Kurum yöneticileriyle konu hakkında yapılacak çalışmaların sayısı, > Yayınlanan çalışma sayısı, > Çalışmalardan yararlanan kamu personeli sayısı, > İşbirliği yapılan uluslararası kuruluş sayısı > İşbirliği yapılan yabancı ülke sayısı, > Yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderilen personel sayısı, > Uygulamaya ilişkin görüşlerin sayısı.
5.3.Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirilecek eğitim programları yoluyla yetiştirmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek.	5.3. > Yapılan mevzuat çalışmalarının sayısı, > Kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenecek olan eğitim faaliyetlerine katılanların sayısı, > Hedefe dönük olarak düzenlenecek olan anket, analiz formları ve benzeri çalışmaların sayısı. > Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı, > Başkanlığımızdan görevlendirilen eğitici sayısı.

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
5.4. Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak.	5.5. > Kamu yönetimi ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı, > Kamu yönetimi ile ilgili yapılan incelemelerin sayısı, > Tespit edilen problem sayısı, > Önerilen çözüm sayısı.
6.1. Kurumların hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin inceleme, araştırma ve denetim faaliyetlerinin ilgili kurum yöneticileri tarafından yapılmasını sağlamak.	6.1. > Kılavuzların oluşturulması, > Kılavuz dağıtılan kurum sayısı, > Eğitim programlarının hedefe odaklı olarak gerçekleşme oranı, > İnceleme, araştırma ve denetim faaliyetlerine ilişkin toplanan sayısal veriler.
6.2. Kurumların eğitim faaliyetlerini incelemek, araştırmak ve denetlemek suretiyle öngörülen hedeflerin gerçekleşme durumunu tespit etmek.	6.2. > İncelenen eğitim faaliyeti sayısı, > İncelenen kurum sayısı, > İnceleme yapan personel sayısı, > İnceleme, araştırma ve denetim faaliyetleri sonucu oluşturulacak olan rapor sayısı.
6.3. Kurumlarca düzenlenen eğitim programlarından diğer kurumlarında yararlanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak.	6.3. > Kurumların ve Devlet Personel Başkanlığının web sitesinde yayınlanan müşterek düzenlenmiş eğitim organizasyonlarının sayısı, > Koordinasyon sağlamak üzere irtibata geçilen kurum sayısı.
7.1.Aday memurların yetiştirilmesine ilişkin eğitim programları, eğitim ders notları ve kurumlarca hazırlanan yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek suretiyle uygulamada ve kullanılan terimlerde birlik	7.1. > Aday memurlara ilişkin olarak intikal eden, incelenen yönetmelik taslaklarının sayısı, > Geliştirilen standart sayısı, > Eğitim ders notlarının güncellenme sıklığı, > Eğitim programlarının sayısı, > Sorulan soruların ve verilen görüşlerin sayısı.
7.2. Kurumlarca hazırlanan hizmet içi eğitim yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek ve uygulamalarda etkinlik, verimlilik, tutumluluk ve	7.2. > Hizmet içi eğitime ilişkin olarak intikal eden ve incelenen taslaklarının sayısı, > Geliştirilen standart sayısı.

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
7.3. Kurumlar tarafından hazırlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelik taslaklarının modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde mevzuata uygun, yalın, açık ve objektif bir hale getirilmesini sağlamak.	7.3. > Görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin olarak intikal eden yönetmelik taslakları sayısı, > Görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin olarak incelenen yönetmelik taslakları sayısı, > Yönetmelik incelemesine esas teşkil etmek üzere geliştirilen standart sayısı.
7.4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.	7.4. > İncelenen eğitim plan ve program sayısı, > Tespit edilen aksaklıkların sayısı, > Tespit edilen aksaklıkların çözümüne ilişkin olarak yapılan yasal çalışma sayısı, > Tespit edilen aksaklıkların çözümüne ilişkin olarak yapılan idari çalışma sayısı, > Bu kapsamda hazırlanan rapor sayısı.
8.1. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak.	8.1. > Kamu personeliyle ilgili olarak hazırlanmış olan kanun taslaklarının sayısı, > Kamu personeliyle ilgili olarak hazırlanmış olan tüzük taslaklarının sayısı, > Kamu personeliyle ilgili olarak, hazırlanmış olan yönetmelik taslaklarının sayısı, > Kamu personeliyle ilgili olarak hazırlanmış olan diğer mevzuat taslaklarının sayısı, > Yürürlüğe girmiş olan mevzuatın ihtiyacı karşılama durumuyla ilintili olarak sivil toplum örgütleriyle yapılan yazışma sayısı, > Yürürlüğe girmiş olan mevzuatın ihtiyacı karşılama durumuyla ilintili olarak kamu kurum ve kuruluşlarıyla yapılan yazışma sayısı.
8.2. Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak.	8.2. > Personel konularında kurumlarınca hazırlanan kanun taslak sayısı, > Personel konularında kurumlarınca hazırlanan tüzük taslak sayısı, > Personel konularında kurumlarınca hazırlanan yönetmelik taslak sayısı, > Bu taslaklara ilişkin olarak yapılan inceleme sayısı.
8.3. Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek.	8.3. > Devlet Personel Başkanlığına intikal ettirilen tereddüt sayısı, > Uygulamaya esas olmak üzere ilgili taraflara tesis edilen mütalaaların sayısı.

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
8.4. Kamu personeline ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve ortaya çıkan tereddütleri gidermek.	8.4. > Zam ve tazminatlara ilişkin yapılacak mevzuat çalışmalarının sayısı, > Zam ve tazminatlara ilişkin olarak uygulama sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermeye yönelik mütalaa sayısı.
9.1. Vatandaşların kamu personel mevzuatı kapsamındaki dilekçelerinin süratle ve amaca uygun olarak cevaplandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak.	9.1. > Vatandaşlarca yapılan müracaat sayısı, > Yapılan işlem sayısı, > Sonuçlandırılan işlem sayısı.
10.1. Kamu kurumlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak.	10.1 > Kamu görevlerine ilk defa alınacak personele ilişkin tespit edilen esas sayısı, > Kamu kurum ve kuruluşları tarafından ihtiyaç duyulan personel sayısı, > Merkezi yerleştirme için yapılan ilan sayısı > Bu ilanlar için yapılan müracaat sayısı, > Her bir ilanda yer verilen kadro ve pozisyon sayısı,
10.2. Kamu kurum ve kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu kadro ve pozisyonlar için yapacakları bildirimlerin internet üzerinden yapılmasını sağlamak amacıyla bir bilgisayar programının hazırlanarak kullanıma sunulması.	10.2. >Programın yazımı >Pilot uygulamanın yapılması >Aksaklıkların tespiti ve düzeltilmesi >Programın işler hale getirilmesi.
10.3. Özürlü memur istihdam etmekte yükümlü kamu kurum ve kuruluşları, bu kuruluşlarının doldurması gerekli özürlü kontenjanları ve özürlü kontenjanların dolu boş durumlarının tespit edilmesi.	10.3 >Devlet memuru istihdam eden ve özürlü memur çalıştırmakla yükümlü kamu kurum ve kuruluşu sayısı, >Kamu kurum ve kuruluşlarının özürlü memur istihdamına ilişkin verilerinin güncel ve nesnel tutulması, >Kurumlar arası yazışma sürecinde yaşanan hız, >Zaman, para, insangücü kaynaklarında kamuda sağlanan tasarruf miktarı.

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
10.4. Özürhülerin kamu kurum ve kuruluşlarına memur olarak atanmalarında yapılacak sınavların ve işlemlerinin adayların özürhülük durumları dikkate alınarak, adil, şeffaf, nesnel ve etkin bir şekilde gerçekteştirilmesi.	10.4 > Adayların başvurular ve yerleştirme işlemlerine ilişkin sözlü ve yazılı şikâyetleri, >Başkanlığımız lehine ve aleyhine sonuçlanan dava sayısı. > Yazılı ve görsel medyada konuya ilişkin yayımlanmış olumlu ve olumsuz haber sayısı.
11.1 Kamu Personeli Danışma Kurulu, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının sekreteryâ hizmetlerini yürütmek.	11.1. > Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantılarının mevzuatın öngördüğü hedefe uygun olarak tamamlanması, > Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının mevzuatın öngördüğü hedefe uygun olarak tamamlanması, > Konu hakkında yukarıdaki işlemler neticesinde uygulamaya konulmuş düzenleme sayısı.
11.2.Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek.	11.2. > Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak intikal eden sorunların sayısı, > Çözüme kavuşturulanların sayısı, > Başkanlık internet sayfasında yayımlanan görüş adedi, > Kamu kurum ve kuruluşları ile sendikalardan geri bildirim şeklinde alınan sorun sayısı, > Hazırlanan öneri sayısı.

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
11.3. Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının yönetime katılımını sağlamak.	11.3. > Kamu Personeli Danışma Kurulunda görüşülen konu sayısı, > Karar alıcıların dikkatine sunulan çalışma sayısı, > Çözüm üretilen problem sayısı, > Sendikaların AR-GE çalışmalarından faydalanılmak üzere oluşturulan platform, çalışma grupları ve görevlendirilen katılımcı sayısı,
12.1. Kamu kurum ve kuruluşları arasında mevcut görev ve yetki karmaşasını gidermek.	12.1. > Kamu kurum ve kuruluşlarının, görevleriyle bağlantılı olarak teşkilat yapılarını göstermek üzere hazırlanan dokümanların sayısı, > Görev ve yetki karmaşası ile sorun noktalarını tespit etmek üzere yapılan araştırma ve incelemeler ile kurum ve kuruluşlarla yapılan yazışmaların sayısı,
12.2. Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının iyi yönetim çerçevesinde yeniden yapılandırılarak, görev ve yetkilerini kurumsal yapıları ile uyumlu hale getirmek.	12.2. > Kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan inceleme ve araştırmalar ile hazırlanan rapor sayısı, > İşbirliği yapılan kurum ve kuruluş sayısı, > Görev ve yetki çatışmasını önlemek üzere alınan tedbir sayısı, > Hazırlanan taslak sayısı, > Hazırlanan taslaklardan yürürlüğe konulanların sayısı.
12.3. Teşkilatlanma ile ilgili konularda; kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları tespit etmek, uygulama birliğini sağlayacak yönde tedbirler almak ve uygulamaları izlemek.	12.3. > Uygulama birliğini sağlamaya dönük inceleme ve araştırma sayısı, > İnceleme ve araştırma neticelerine göre hazırlanan rapor sayısı, > Tespit edilen benzer görev ve hizmet sayısı, > Benzer görev ve hizmetleri yürüttüğü tespit edilen kurum sayısı, > İşbirliğine gidilen kurum sayısı, > Kamu kurum ve kuruluşlarında uygulama birliğini sağlamaya yönelik
13.1. Organizasyon ve metot araştırmaları yapılarak bu konuda kamu kurum ve kuruluşlarına danışma hizmeti sunmak.	13.1. > Yapılan organizasyon ve metot araştırması sayısı, > Araştırmalar sonucu hazırlanan rapor sayısı, > Yönetim kalitesinin geliştirilmesi ile görev ve hizmetlerin daha verimli, kaliteli ve etkin yürütülmesi konularında yapılan anket sayısı ve bunların sonuçları.

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
<p>14.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarını ve değişiklikleri bilgisayar ortamında takip etmek ve güncellemek.</p>	<p>14.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye teşkilatı incelenen kurum ve kuruluş sayısı, > Çalışmaların bilgisayar ortamına aktarılması için yazılımın ve donanım oluşturulması, > Bilgisayar ortamına aktarılan kurum sayısı, > Elektronik ortamda gerçekleştirilen işlem sayısı,
<p>14.2. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerinin, düzenlenmesine yönelik olarak kurumlar arasında gerekli koordinasyonu sağlamak, yeni hizmet gereksinimlerini tespit etmek ve buna en uygun teşkilat yapısını oluşturmak.</p>	<p>14.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Diğer ülkelerdeki ve ülkemizdeki kamu yönetimi uygulamaları üzerine yapılan inceleme ve araştırma sayısı, > Diğer ülkelerdeki ve ülkemizdeki kamu yönetimi uygulamaları üzerine hazırlanan rapor sayısı, > Diğer ülkelerdeki ve ülkemizdeki kamu yönetimi uygulamaları üzerine düzenlenen etkinlik ve katılımcı sayısı, > Diğer ülkelerdeki ve ülkemizdeki kamu yönetimi uygulamaları üzerine yapılan istatistiki çalışmaların sayısı, > Diğer ülkelerdeki ve ülkemizdeki kamu yönetimi uygulamaları üzerine yapılan çalışmalarda görüşü alınan paydaş sayısı.
<p>15.1. 2013 yılı sonuna kadar kurumsal internet ve intranet portalı yenilecektir.</p>	<p>15.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Gözden geçirilen veya yeniden düzenlenen bilgi ve iletişim teknolojileri sayısı, > Web sitesinin güncellenme aralığı, > Kurumsal internet sayfasında ziyaret sayısı, > Kurum içi portalın kullanma oranı, > İhale Çalışmaları için Hazırlanacak Şartnameler > Memnuniyet Oranı

HEDEFLER	PERFORMANS GÖSTERGELERİ
<p>15.2. Kurum içi ve kurum dışı hizmetleri elektronik ortamdan sağlamak İnternet Uygulamalarından Per-Net ve Kadro-Net altyapısı ile kamu istihdam türlerine ait bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulmasını ve T.C. Kimlik Numarası esas alınarak uygulamanın birlikte yürütmek.</p>	<p>15.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Tanımlanan vize ve iş süreçleri sayısı, > Merkezi Bilgi İşlem Servisine Veri Aktaran Kamu Kurum ve Kuruluş Sayısı, > Kullanıcı Sayısı, > Proje Kayıt Sistemine Aktarılan Veri Sayısı, > Düzenlenen İnteraktif ve Görsel Eğitim Sayısı, > İş süreci olarak protokoller sonrası anlaşma yapılan kamu Kurum ve Kuruluşlarının sistemleriyle bilgi güncellemelerini sağlayacak web servis yazılım sayısı, > Koordinasyon sağlanan Kurum ve Protokol Sayısı, > veri tabanına yüklenen verilerden hatasız olanların yüzdesi, > MERNİS üzerinden kayıtların T.C. Kimlik No üzerinden irtibatı sağlayacak sözleşme sayısı.
<p>15.3. e-Devlet projesi kapsamında vatandaşın oluşturulan portal üzerinden bilgi alışverişine dönük sistem kurulacak, iletişim daha kolay hale getirilecektir. Kamu Personelinin dengesiz dağılımı önlenecek, norm kadro uygulamasına yardımcı olunacak, unvan standardı sağlanacak, özürlü personel ve benzeri bilgiler tutulacak, bilgiye erişim özgürlüğü sağlanacak.</p>	<p>15.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Proje kapsamında temin edilmesi hedeflenen kamu personeli bilgilerine dönük tespit edilen standartlar, > sistem dahilinde vatandaşın bilgi alışverişini kolaylaştırmak amacıyla oluşturulan formlar, > hizmetten faydalanan kişi sayısı, > hizmet alan kullanıcıların memnuniyet oranı, > İnternet üzerinde yayımlanan görüş sayısı

9. STRATEJİK AMAÇ-HEDEF/BİRİM İLİŞKİSİ

Stratejik Amaç-Hedef/Sorumlu Birim İlişkisi Tablosu

AMAÇLAR	HEDEFLER	SORUMLU BİRİMLER
1. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek.	1.1. Kadro Rejiminin, yeniden yapılandırılan Kamu Personel Rejimine uyumlaştırılmasını sağlamak.	Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı
	1.2. Örgütsel büyüme ve dengesizliği gidermek, kadro ve unvan standardizasyonunun günün şartlarına uygun, dengeli hale getirilmesini sağlamak.	
	1.3. Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenleyerek, vatandaşa doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel açığını gidermek.	
	1.4. Personel rejimini bütün kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak şekilde düzenleyerek aralarındaki uyum ve dengeyi sağlamak.	Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı
2. Kamu kurumlarında kadro unvanlarının standartlaştırılmasını sağlamak ve görev tanımlarını yapmak, bunların yayımlanmasını sağlamak ve uygulamada rehberlik etmek.	2.1. İş analizi ve görev tanımları yapmak ve kurumsal uygulamalarda rehberlik etmek.	Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı
3. Kalkınma planlarının süresi, sosyal ve ekonomik hedefleriyle uyumlu olmak üzere kamu kesiminde insan gücü planlaması yapmak, performansa dayalı yönetim anlayışını geliştirmek ve bu konulara ilişkin olarak kurum ve kuruluşlara rehberlik etmek.	3.1. Personel değerlendirme sistemini modern yönetim anlayışı çerçevesinde gözden geçirerek, personel performansını ölçmeyi sağlayacak objektif ve saydam standartlar geliştirmek.	Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı

AMAÇLAR	HEDEFLER	SORUMLU BİRİMLER
	<p>3.2. Kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte personel istihdamını temin etmek ve değişen şartlara uyumlu etkili bir insan kaynakları planlaması yapmak.</p>	
	<p>3.3. Kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin uygulanmasına yönelik araştırmalar yapmak ve ilgili mevzuat düzenlemelerini gerçekleştirmek.</p>	
<p>4. Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetin yürütülmesinin gerektirdiği seviyede personel istihdam etmesini sağlamak ve buna ilişkin usul ve esasları tespit etmek.</p>	<p>4.1. Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklini gerçekleştirmek, kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede kalmasını sağlayacak çalışmalar yürütmek.</p>	<p>KİT ve Özelleştirme Dairesi Başkanlığı</p>
	<p>4.2. Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının ihtiyaç duyduğu insangücünün etkin şekilde karşılanmasını sağlamak.</p>	

AMAÇLAR	HEDEFLER	SORUMLU BİRİMLER
5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek.	5.1. Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak.	Eğitim Dairesi Başkanlığı
	5.2. Uluslararası kuruluşlarda staj görececek kişiler ile yetiştirilmek amacıyla bütçe imkanları çerçevesinde Devlet memurlarının yurt dışına gönderilmesine ilişkin çalışmalar ile Ülkemize tahsis edilen bursların ilgili kurumlara dağılımını etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde yapmak.	

AMAÇLAR	HEDEFLER	SORUMLU BİRİMLER
	<p>5.3. Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirilecek eğitim programları yoluyla yetiştirmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek.</p> <p>5.4. Kamu personelinin eğitimiyle ilgili yeni bir teşkilat olarak kurumlar arası eğitim ve kongre merkezini kurmak.</p> <p>5.5. Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak.</p>	Eğitim Dairesi Başkanlığı
<p>6. Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapılarak, öngörülen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirlemek.</p>	<p>6.1. Kurumların hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin inceleme, araştırma ve denetim faaliyetlerinin ilgili kurum yöneticileri tarafından yapılmasını sağlamak.</p> <p>6.2. Kurumların eğitim faaliyetlerini incelemek, araştırmak ve denetlemek suretiyle öngörülen hedeflerin gerçekleşme durumunu tespit etmek.</p>	Eğitim Dairesi Başkanlığı

AMAÇLAR	HEDEFLER	SORUMLU BİRİMLER
	6.3. Kurumlarca düzenlenen eğitim programlarından diğer kurumlarında yararlanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak.	
7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak.	7.1. Aday memurların yetiştirilmesine ilişkin eğitim programları, eğitim ders notları ve hazırlanan yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek, uygulamada ve kullanılan terimlerde birlik sağlamak.	Eğitim Dairesi Başkanlığı
	7.2. Kurumlarca hazırlanan hizmet içi eğitim yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek ve uygulamalarda etkinlik, verimlilik, tutumluluk ve terim birliğini sağlamak.	
	7.3. Kurumlar tarafından hazırlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelik taslaklarının modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde mevzuata uygun, yalın, açık ve objektif bir hale getirilmesini sağlamak.	
	7.4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.	

AMAÇLAR	HEDEFLER	SORUMLU BİRİMLER
8. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin niteliklerini, ödev, hak, yetki ve sorumluluklarını belirleyen mevzuatı hazırlamak, bu konuları düzenleyen mevzuatın kamu yönetiminde birlik ve beraberlik içinde uygulanmasını sağlamak.	8.1. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak.	Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı
	8.2. Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak.	
	8.3. Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek.	
	8.4. Kamu personeline ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve ortaya çıkan tereddütleri gidermek.	
9. Kamu personel rejiminin uygulanması hususunda yapılan kişisel müracaatları, vatandaş odaklı yönetim anlayışı çerçevesinde sonuçlandırmak.	9.1. Vatandaşların kamu personel mevzuatı kapsamındaki dilekçelerinin süratle ve amaca uygun olarak cevaplandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak.	Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı

AMAÇLAR	HEDEFLER	SORUMLU BİRİMLER
10. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.	<p>10.1. Kamu kurumlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak.</p> <p>10.2. Kamu kurum ve kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu kadro ve pozisyonlar için yapacakları bildirimlerin internet üzerinden yapılmasını sağlamak amacıyla bir bilgisayar programının hazırlanarak kullanıma sunulması.</p> <p>10.3. Özürlü memur istihdam etmekle yükümlü kamu kurum ve kuruluşları, bu kuruluşlarının doldurması gerekli özürlü kontenjanları ve özürlü kontenjanların dolu boş durumlarını tespit etmek.</p> <p>10.4. Özürlülerin kamu kurum ve kuruluşlarına memur olarak atanmalarında yapılacak sınavların ve işlemlerinin adayların özürlülük durumları dikkate alınarak, adil, şeffaf, nesnel ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.</p>	Kamu Personel İstihdamı Dairesi Başkanlığı

AMAÇLAR	HEDEFLER	SORUMLU BİRİMLER
11. Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonlara ilişkin mevzuatın birlik içinde uygulanmasını, sendika ve konfederasyonlarla Kamu İşveren Heyeti arasındaki çalışma ve iletişim konusunda verilen görevlerin yürütülmesini sağlamak.	11.1. Kamu Personeli Danışma Kurulu, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının sekreteryası hizmetlerini yürütmek.	Kamu Görevlileri Sendikaları Dairesi Başkanlığı
	11.2. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek.	
	11.3. Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının yönetime katılımını sağlamak.	
12. Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.	12.1. Kamu kurum ve kuruluşları arasında mevcut görev ve yetki karmaşasını gidermek.	Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı
	12.2. Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının iyi yönetim çerçevesinde yeniden yapılandırılarak, görev ve	
	12.3. Teşkilatlanma ile ilgili konularda; kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları tespit etmek, uygulama birliğini sağlayacak yönde tedbirler almak ve uygulamaları izlemek.	

AMAÇLAR	HEDEFLER	SORUMLU BİRİMLER
<p>13. Kamu kurum ve kuruluşlarınca kullanılan idari usul ve metotları değerlendirmek, çalışma usullerini geliştirmek.</p>	<p>13.1. Organizasyon ve metot araştırmaları yapılarak bu konuda kamu kurum ve kuruluşlarına danışma hizmeti sunmak.</p>	<p>Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı</p>
<p>14. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerini; memleketin gelişen ve değişen kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlemek.</p>	<p>14.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarını (merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye) tespit etmek ve merkezi bilgisayar ağı ile bütün kamu kurum ve kuruluşların teşkilatlanmalarındaki değişiklikleri sürekli takip etmek.</p> <p>14.2. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerinin, dünyada ve Ülkemizde gelişen ve değişen şartlar çerçevesinde düzenlenmesine yönelik olarak kurumlar arasında gerekli koordinasyonu sağlamak, yeni hizmet gereksinimlerini tespit etmek ve buna en uygun teşkilat yapısını oluşturmak.</p>	<p>Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı</p>
<p>15. Başkanlığımızın görev alanında yer alan çalışmalara ait kurum içi ve dışı iş süreçleri ve uygulamaların güncel, hızlı, kesintisiz ve güvenli olarak gerçekleşmesi için amacıyla bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını en etkin ve üst seviyeye getirmektir.</p>	<p>15.1. 2013 yılı sonuna kadar bilgi ve iletişim teknolojileri ve politikalarını gözden geçirerek etkin seviyede kullanmak amacıyla teknolojik altyapının güçlendirilmesi ve kurumsal internet ve intranet portalı yenilecektir.</p>	<p>Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı</p>

AMAÇLAR	HEDEFLER	SORUMLU BİRİMLER
	<p>15.2. Kaliteli ve hızlı kamu hizmeti sunabilmek amacıyla; katılımcı, şeffaf, etkin ve basit iş süreçlerine sahip olmayı ilke edinmiş bir kamu yönetimi oluşturmak, kurum içi ve kurum dışı hizmetleri elektronik ortamdan sağlamak</p> <p>İnternet Uygulamalarından Per_Net ve Kadro_Net altyapısı ile kamu istihdam türlerine ait bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulmasını ve T.C. Kimlik Numarası esas alınarak uygulamanın birlikte yürütülecektir</p> <p>15.3. Projelerinin uygulamaya geçmesi ve kamu kurum ve kuruluşlarının bu altyapıyı kullanmasını müteakip, projenin e-Devlet kapısı ile entegrasyonunu sağlamak, e-Devlet kapısına servis veren uygulamalardan biri olmasını temin etmek.</p>	Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı

Not: Amaç/Hedeflerin birden fazla birimi ilgilendirmesi halinde, sorumlu birim ilgili birimlerle koordinasyon içerisinde çalışır.

10. Stratejik Planlama Sürecinde Kullanılan Yöntem

10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte kamu kesiminde yer alan kurum ve kuruluşlarının stratejik plan yapılmasına ilişkin yasal altyapı oluşturulmuş ve mezkur Kanunun 9 uncu maddesiyle kamu idarelerine; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmaları, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamaları, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izlemesi ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlamaları yükümlülüğü getirilmiştir.

10.1 Stratejik Planlama Ekiplerinin Kurulması

Devlet Personel Başkanlığı stratejik planlama çalışmaları, 26/05/2006 tarihli ve 26179 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” hükümleri çerçevesinde başlatılmıştır. Bu amaçla Devlet Personel Başkanlığı Stratejik Planlama Yönlendirme Ekibi kurulmuş ve 662 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Başkanlığın teşkilat ve görevlerinde gerçekleştirilen değişiklikleri de dikkate alarak 2013-2017 Stratejik Planı çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Yönlendirme Ekibi yaptığı toplantıda stratejik planlamaya sürecine ilişkin aşamaları, gerçekleştirilecek faaliyetleri, zaman çizelgesini ve diğer konuları görüşmüş ve bir Çalışma Grubu oluşturulmasına karar verilmiştir. Başkanlığın çeşitli birimlerinde çalışan uzmanlardan müteşekkil Çalışma Grubu çalışmalarını yürütmektedir. Yönlendirme Ekibi, Çalışma Grubunun ve ilgili birimlerin de katılımının dışında çok sayıda kamu kurumlarının ve iç paydaşların da görüşleri alınarak geniş tabanlı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu şekilde, katılımcılığın en üst düzeyde sağlanması, amaç ve hedefler ile izlenecek stratejilerin belirlenmesinde uzlaşa sağlanmıştır.

10.2 Stratejik Planlama Çalışmaları

Stratejik Plan çalışmalarında, Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu kaynak doküman olarak kullanılmıştır. Bunun yanında, pilot uygulamalar için seçilen kurum ve kuruluşların çalışma ve hazırladıkları stratejik planlar incelenmiş, stratejik planlama konusunda yazılmış ve çalışmalarda kullanılabilen kaynak doküman olarak değerlendirilebilecek yayınlardan da yararlanılmıştır.

Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Devlet Personel Başkanlığının Stratejik Planının 2013-2017 yılları arasını kapsayacak şekilde hazırlanmasını öngörmüştür. Bu çerçevede planlama için oluşturulan ekipler çalışmalarına başlamış ve hazırlık programı yapılarak stratejik planın nasıl bir süreç esasında yürütüleceğine ilişkin işlem-takvim skalası belirlenmiştir.

Çalışma düzenleri de belirlenmiş olan Ekipler düzenli aralıklarla toplanarak kat edilen mesafeyi gözden geçirmiş, değişik zamanlarda birimlerin diğer personeliyle Stratejik Planın hazırlık sürecinde yapılan çalışmalar hakkında karşılıklı fikir alışverişinde bulunmuştur. Böylece Kurum çalışanlarının aktif katılımlarına imkan tanınarak plana destek olmaları sağlanmış, inançları pekiştirilmiş, farklı bakış açılarının yer alması ile planı hazırlamada zenginlik kazandırılmıştır.

Kurumun tüm birimleri ile irtibata geçilerek, ayrı ayrı stratejik planda yer almasını istedikleri konular ve bu yöndeki çalışmalara katkı sağlayacaklarını düşündükleri hususlara ilişkin görüşleri istenmiş, gelen görüşler, daha önce elde edilmiş paydaş görüşleri ve çalışma sürecinde verilen diğer önerilerle birlikte tartışmaya açılmıştır. Elde edilen verilerle yapılan çalışmalar neticesinde ekiplerdeki üyelerin ortak görüşü ile misyon, vizyon, amaçlar ve hedefler belirlenmiştir.

Stratejik Planlama Ekiplerince yapılan çalışmaların bir taslak haline gelmesiyle diğer birimlerin görüşlerine sunulmuş ve birimlerden gelen görüşlerle konsolide edilen öneriler paralelinde Stratejik Planlama Yönlendirme Ekibine sunulmuş ve alınan öneriler çerçevesinde Plan üzerinde yenileme çalışmaları yapılmıştır. Taslak halini alan Plan, Stratejik Plan Yönlendirme Ekibince Üst Yöneticiye sunulmuş, Üst Yöneticinin incelemesi ve önerileri doğrultusunda Plan Taslağı son şeklini almıştır.

11. Maliyetlendirme

Devlet Personel Başkanlığı bütçe dışında sürekli kullanıma açık kaynağı olmayan, genel bütçeye tabi bir kurumdur. Kendisine tahsis edilen kısıtlı kaynak ile proje ve faaliyetlerini gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR (BİN TL)				
		2009	2010	2011	2012	2013
1. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek.	1.1. Kadro Rejiminin, yeniden yapılandırılan Kamu Personel Rejimine uyumlaştırılmasını sağlamak	*	*	*	*	*
	1.2. Örgütsel büyüme ve dengesizliği gidermek, kadro ve unvan standardizasyonunun günün şartlarına uygun, dengeli hale getirilmesini sağlamak.	*	*	*	*	*
	1.3. Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenleyerek, vatandaşa doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel açığını gidermek.	*	*	*	*	*
	1.4. Personel rejimini bütün kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak şekilde düzenleyerek aralarındaki uyum ve dengeyi sağlamak.	*	*	*	*	*
2. Kamu kurum ve kuruluşlarında kadro unvanlarının standartlaştırılması ve kodlandırılmasını sağlamak ve görev tanımlarını yapmak, bunların yayımlanmasını	2.1. İş analizi ve görev tanımları yapmak ve kurumsal uygulamalarda rehberlik etmek.	*	*	*	*	*
3. Kalkınma planlarının süresi, sosyal ve ekonomik hedefleriyle uyumlu olmak üzere kamu kesiminde insan gücü planlaması yapmak, performansa dayalı yönetim anlayışını geliştirmek ve bu	3.1. Personel değerlendirme sistemini modern yönetim anlayışı çerçevesinde gözden geçirerek, personel performansını ölçmeyi sağlayacak objektif ve saydam standartlar geliştirmek.	*	*	*	*	*

AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR (BİN TL)				
		2009	2010	2011	2012	2013
	3.2.Kamu kurumlarında ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte personel istihdamını temin etmek ve değişen şartlara uyumlu etkili bir insan kaynakları planlaması yapmak.	*	*	*	*	*
	3.3. Kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin uygulanmasına yönelik araştırmalar yapmak ve ilgili mevzuat düzenlemelerini gerçekleştirmek.	*	*	*	*	*
	TOPLAM					
4. Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetin yürütülmesinin gerektirdiği seviyede personel istihdam etmesini sağlamak ve buna ilişkin usul ve esasları tespit etmek.	4.1. Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklini gerçekleştirmek, kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede kalmasını sağlayacak çalışmalar yürütmek.	*	*	*	*	*
	TOPLAM					
5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek.	5.1. Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak.	*	*	*	*	*
	5.2. Uluslararası kuruluşlarda staj görececek kişiler ile yetiştirilmek amacıyla bütçe imkanları çerçevesinde Devlet memurlarının yurt dışına gönderilmesine ilişkin çalışmalar ile Ülkemize tahsis edilen bursların ilgili kurumlara dağılımını etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde yapmak.	*	*	*	*	*

AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR (BİN TL)				
		2009	2010	2011	2012	2013
	5.4.Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirilecek eğitim programları yoluyla yetiştirmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek.	*	*	*	*	*
	5.5. Kamu personelinin eğitimiyle ilgili yeni bir teşkilat olarak kurumlar arası eğitim ve kongre merkezini kurmak.	*	*	*	*	*
	5.6. Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak.	*	*	*	*	*
	TOPLAM	*	*	*	*	*
6. Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapılarak, öngörülen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirlemek.	6.1. Kurumların hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin inceleme, araştırma ve denetim faaliyetlerinin ilgili kurum yöneticileri tarafından yapılmasını sağlamak.	*	*	*	*	*
	6.2. Kurumların eğitim faaliyetlerini incelemek, araştırmak ve denetlemek suretiyle öngörülen hedeflerin gerçekleşme durumunu tespit etmek.	*	*	*	*	*

AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR (BİN TL)				
		2009	2010	2011	2012	2013
	6.3. Kurumlarca düzenlenen eğitim programlarından diğer kurumlarında yararlanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak.	*	*	*	*	*
	TOPLAM	*	*	*	*	*
7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak.	7.1. Aday memurların yetiştirilmesine ilişkin eğitim programları, eğitim ders notları ve kurumlarca hazırlanan yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek suretiyle uygulamada ve kullanılan terimlerde birlik sağlamak.	*	*	*	*	*
	7.2. Kurumlarca hazırlanan hizmet içi eğitim yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek ve uygulamalarda etkinlik, verimlilik, tutumluluk ve terim birliğini sağlamak.	*	*	*	*	*
	7.3. Kurumlar tarafından hazırlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelik taslaklarının modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde mevzuata uygun, yalın, açık ve objektif bir hale getirilmesini sağlamak.	*	*	*	*	*
	7.4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.	*	*	*	*	*
	TOPLAM					

AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR (BİN TL)				
		2009	2010	2011	2012	2013
8. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin niteliklerini, ödev, hak, yetki ve sorumluluklarını belirleyen mevzuatı hazırlamak, bu konuları düzenleyen mevzuatın kamu yönetiminde birlik ve beraberlik içinde uygulanmasını sağlamak.	8.1. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak.	*	*	*	*	*
	8.2. Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak.	*	*	*	*	*
	8.3. Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek.	*	*	*	*	*
	8.4. Kamu personeline ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve ortaya çıkan tereddütleri gidermek.	*	*	*	*	*
	TOPLAM					
9. Kamu personel rejiminin uygulanması hususunda yapılan kişisel müracaatları, vatandaş odaklı yönetim anlayışı çerçevesinde sonuçlandırmak.	9.1. Vatandaşların kamu personel mevzuatı kapsamındaki dilekçelerinin süratle ve amaca uygun olarak cevaplandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak.	*	*	*	*	*
	TOPLAM					

AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR (BİN TL)				
		2009	2010	2011	2012	2013
10. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.	10.1.Kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak.	*	*	*	*	*
	10.2.Kamu kurum ve kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu kadro ve pozisyonlar için yapacakları bildirimlerin internet üzerinden yapılmasını sağlamak	*	*	*	*	*
	10.3. Özürlü memur istihdam etmekle yükümlü kamu kurum ve kuruluşları, bu kuruluşlarının doldurması gerekli özürlü kontenjanları ve özürlü kontenjanların dolu boş durumlarını tespit etmek.	*	*	*	*	*
	10.4. Özürlülerin kamu kurum ve kuruluşlarına memur olarak atanmalarında yapılacak sınavların ve işlemlerinin adayların özürlülük durumları dikkate alınarak, adil, şeffaf, nesnel ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi.	*	*	*	*	*
	TOPLAM					
10. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.	10.1. Kamu kurumlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak.	*	*	*	*	*
	TOPLAM					

AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR (BİN TL)				
		2009	2010	2011	2012	2013
11. Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonlara ilişkin mevzuatın birlik içinde uygulanmasını, sendika ve konfederasyonlarla Kamu İşveren Heyeti arasındaki çalışma ve iletişim konusunda verilen görevlerin yürütülmesini sağlamak.	11.1. Kamu Personeli Danışma Kurulu, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının sekreteryası hizmetlerini yürütmek.	*	*	*	*	*
	11.2. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek.	*	*	*	*	*
	11.3. Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının yönetime katılımını sağlamak.	*	*	*	*	*
	TOPLAM					
12. Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.	12.1. Kamu kurum ve kuruluşları arasında mevcut görev ve yetki karmaşasını gidermek.	*	*	*	*	*
	12.2. Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının iyi yönetim çerçevesinde yeniden yapılandırılarak, görev ve yetkilerini kurumsal yapıları ile uyumlu hale getirmek.	*	*	*	*	*
	12.3. Teşkilatlanma ile ilgili konularda; kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları tespit etmek, uygulama birliğini sağlayacak yönde tedbirler almak.	*	*	*	*	*
	TOPLAM					

AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR (BİN TL)				
		2009	2010	2011	2012	2013
13. Kamu kurum ve kuruluşlarınca kullanılan idari usul ve metotları değerlendirmek, çalışma usullerini geliştirmek.	13.1. Organizasyon ve metot araştırmaları yapılarak bu konuda kamu kurum ve kuruluşlarına danışma hizmeti sunmak.	*	*	*	*	*
	TOPLAM					
14. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerini; memleketin gelişen ve değişen kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlemek.	14.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarını (merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye) tespit etmek ve merkezi bilgisayar ağı ile bütün kamu kurum ve kuruluşların teşkilatlanmalarındaki değişiklikleri sürekli takip etmek	*	*	*	*	*
	14.2. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerinin, dünyada ve Ülkemizde gelişen ve değişen şartlar çerçevesinde düzenlenmesine yönelik olarak kurumlar arasında gerekli koordinasyonu sağlamak, yeni hizmet gereksinimlerini tespit etmek ve buna en uygun teşkilat yapısını oluşturmak.	*	*	*	*	*
15. Başkanlığımızın görev alanında yer alan çalışmalara ait kurum içi ve dışı iş süreçleri ve uygulamaların güncel, hızlı, kesintisiz ve güvenli olarak gerçekleşmesi için amacıyla bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını en etkin ve üst seviyeye getirmek.	15.1. 2013 yılı sonuna kadar bilgi ve iletişim teknolojileri ve politikalarını gözden geçirerek etkin seviyede kullanmak amacıyla teknolojik altyapının güçlendirilmesi ve kurumsal internet ve intranet portali yenilecektir.	*	*	*	*	*

AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR (BİN TL)				
		2009	2010	2011	2012	2013
	15.2. Kaliteli ve hızlı kamu hizmeti sunabilmek amacıyla; katılımcı, şeffaf, etkin ve basit iş süreçlerine sahip olmayı ilke edinmiş bir kamu yönetimi oluşturmak, kurum içi ve kurum dışı hizmetleri elektronik ortamdan sağlamak İnternet Uygulamalarından Per_Net ve Kadro_Net altyapısı ile kamu istihdam türlerine ait bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulmasını ve T.C. Kimlik Numarası esas alınarak uygulamanın birlikte yürütülecektir	*	*	*	*	*
	15.3. Projelerinin uygulamaya geçmesi ve kamu kurum ve kuruluşlarının bu altyapıyı kullanmasını müteakip, projenin e-Devlet kapısı ile entegrasyonunu sağlamak, e-Devlet kapısına servis veren uygulamalardan biri olmasını temin etmek.	*	*	*	*	*
AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR (BİN TL)				
		2009	2010	2011	2012	2013
	TOPLAM					

(*) Orta Vadeli Program, Orta Vadeli Mali Plan ve yılı bütçe kanunu ile verilen ödeneklerle gerçekleştirilecektir.

(**) Tahmini proje maliyet bedelidir

2009-2013 STRATEJİK PLANIN DEĞERLENDİRİLMESİ

AMAÇ 1: Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek.

Hedef 1.1. Kadro Rejiminin, yeniden yapılandırılan Kamu Personel Rejimine uyumlaştırılmasını sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu Personel Rejiminde gerçekleştirilen değişiklikler çerçevesinde Kadro Rejiminde gerekli değişiklikler yapılarak uyumlaştırma çalışmaları başarıyla uygulanmıştır.

Hedef 1.2. Örgütsel büyüme ve dengesizliği gidermek, kadro ve unvan standardizasyonunun günün şartlarına uygun, dengeli hale getirilmesini sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat yapılarında gerçekleştirilen değişiklikler de dikkate alınarak kadro ve unvan standardizasyonu çalışmaları periyodik olarak gerçekleştirilmiştir.

Hedef 1.3. Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenleyerek, vatandaşa doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel açığını gidermek.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu kurum ve kuruluşlarının, özellikle vatandaşa doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel ihtiyacı etkin şekilde karşılanmıştır.

Hedef 1.4. Personel rejimini bütün kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak şekilde düzenleyerek aralarındaki uyum ve dengeyi sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Personel rejiminin bütün kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak şekilde değişiklikler yapılmıştır.

AMAÇ 2. Kamu kurum ve kuruluşlarında kadro unvanlarının standartlaştırılması ve kodlandırılmasını sağlamak ve görev tanımlarını yapmak, bunların yayımlanmasını sağlamak ve uygulamada rehberlik etmek.

Hedef 2.1. İş analizi ve görev tanımları yapmak ve kurumsal uygulamalarda rehberlik etmek.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu kurum ve kuruluşlarında kadro unvanlarının standartlaştırılması ve kodlandırılmasını çalışmaları yürütülerek rehberlik çalışması yürütülmekle beraber, görev tanımları ve iş analizi çalışmaları bütüncül şekilde yürütülememiştir.

AMAÇ 3. Kalkınma planlarının süresi, sosyal ve ekonomik hedefleriyle uyumlu olmak üzere kamu kesiminde insan gücü planlaması yapmak, performans dayalı yönetim anlayışını geliştirmek ve bu konulara ilişkin olarak kurum ve kuruluşlara rehberlik etmek.

Hedef 3.1. Personel değerlendirme sistemini modern yönetim anlayışı çerçevesinde gözden geçirerek, personel performansını ölçmeyi sağlayacak objektif ve saydam standartlar geliştirmek.

Gerçekleşme Durumu:

Söz konusu Plan döneminde personel değerlendirilmesine esas olacak şekilde ilgili Kanun değişikliği gerçekleştirilmiş olmakla beraber ilke, usul ve esaslar henüz belirlenmemiştir.

Hedef 3.2. Kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte personel istihdamını temin etmek ve değişen şartlara uyumlu etkili bir insan kaynakları planlaması yapmak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte personel istihdamı, talepler çerçevesinde karşılanmıştır. İnsan kaynakları planlaması çalışmalarına başlanmış, fakat tamamlanamamıştır.

Hedef 3.3. Kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin uygulanmasına yönelik araştırmalar yapmak ve ilgili mevzuat düzenlemelerini gerçekleştirmek.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin uygulanmasına yönelik araştırmalar yapılmış, ilgili Kanun değişikliği gerçekleştirilmiş olmakla beraber ilke, usul ve esaslar henüz belirlenmemiştir.

AMAÇ 4. Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetin yürütülmesinin gerektirdiği seviyede personel istihdam etmesini sağlamak ve buna ilişkin usul ve esasları tespit etmek.

Hedef 4.1. Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklini gerçekleştirmek, kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede kalmasını sağlayacak çalışmalar yürütmek.

AMAÇ 5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek.

Hedef 5.1. Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliği çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Hedef 5.2. Uluslararası kuruluşlarda staj görececek kişiler ile yetiştirilmek amacıyla bütçe imkanları çerçevesinde Devlet memurlarının yurt dışına gönderilmesine ilişkin çalışmalar ile Ülkemize tahsis edilen bursların ilgili kurumlara dağılımını etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde yapmak.

Gerçekleşme Durumu:

Uluslararası kuruluşlarda staj görececek kişiler ile yetiştirilmek amacıyla bütçe imkanları çerçevesinde Devlet memurlarının yurt dışına gönderilmesine ilişkin çalışmalar ile Ülkemize tahsis edilen bursların ilgili kurumlara dağılımını etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Hedef 5.3. Üst ve orta kademe kamu yöneticilerinin hizmet içi eğitime tabi tutulmasını sağlamak suretiyle bilgi seviyesini yükselterek niteliklerini artırmak.

Gerçekleşme Durumu:

Üst ve orta kademe kamu yöneticilerinin yetiştirilmesine dönük olarak hizmet içi eğitim programları gerçekleştirilmiştir.

Hedef 5.4. Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirilecek eğitim programları yoluyla yetiştirilmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek.

Gerçekleşme Durumu:

Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirilecek eğitim programları yoluyla yetiştirilmesine katkı sağlanmış ve genel nitelikli eğitimler düzenlenmiştir.

Hedef 5.5. Kamu personelinin eğitimiyle ilgili yeni bir teşkilat olarak kurumlar arası eğitim ve kongre merkezini kurmak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu personelinin eğitimiyle ilgili yeni bir teşkilat olarak kurumlar arası eğitim ve kongre merkezi kurma çalışmalarına başlanamamıştır.

Hedef 5.6. Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapılmıştır.

AMAÇ 6. Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapılarak, öngörülen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirlemek.

Hedef 6.1. Kurumların hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin inceleme, araştırma ve denetim faaliyetlerinin ilgili kurum yöneticileri tarafından yapılmasını sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kurumların hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin inceleme, araştırma ve denetim faaliyetlerine ilişkin ilgili kurum yöneticileri ile birlikte çalışmalar yapılmıştır.

Hedef 6.2. Kurumların eğitim faaliyetlerini incelemek, araştırmak ve denetlemek suretiyle öngörülen hedeflerin gerçekleşme durumunu tespit etmek.

Gerçekleşme Durumu:

Kurumların eğitim faaliyetlerini incelemek, araştırma faaliyetleri dosya bazında gerçekleştirilmiştir.

Hedef 6.3. Kurumlarca düzenlenen eğitim programlarından diğer kurumlarında yararlanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kurumlarca düzenlenen eğitim programlarından diğer kurumlarında yararlanmasına yönelik koordinasyona dönük Genelge yayınlamıştır.

AMAÇ 7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak.

Hedef 7.1. Aday memurların yetiştirilmesine ilişkin eğitim programları, eğitim ders notları ve kurumlarca hazırlanan yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek suretiyle uygulamada ve kullanılan terimlerde birlik sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Aday memurların yetiştirilmesine ilişkin eğitim programları, eğitim ders notları ve kurumlarca hazırlanan yönetmelik taslakları incelenmiş, mevzuata uygun hale getirilmesi talep edilmiştir.

Hedef 7.2. Kurumlarca hazırlanan hizmet içi eğitim yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek ve uygulamalarda etkinlik, verimlilik, tutumluluk ve terim birliğini sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kurumlarca hazırlanan hizmet içi eğitim yönetmelik taslakları incelenmiş, mevzuata uygun hale getirilmesi talep edilmiştir.

Hedef 7.3. Kurumlar tarafından hazırlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelik taslaklarının modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde mevzuata uygun, yalın, açık ve objektif bir hale getirilmesini sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kurumlar tarafından hazırlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelik taslaklarının modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde incelenmiş, mevzuata uygun, yalın, açık ve objektif bir hale getirilmesi talep edilmiştir.

Hedef 7.4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.

Gerçekleşme Durumu:

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit edilmiş ve aksayan yönlerin giderilmesi talep edilmiştir.

AMAÇ 8. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin niteliklerini, ödev, hak, yetki ve sorumluluklarını belirleyen mevzuatı hazırlamak, bu konuları düzenleyen mevzuatın kamu yönetiminde birlik ve beraberlik içinde uygulanmasını sağlamak.

Hedef 8.1. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslakları hazırlanarak yürürlüğe girmesi için gerekli işlemler tesis edilmiştir.

Hedef 8.2. Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu kurumları tarafından hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslakları, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulması için işlemler tesis edilmiştir.

Hedef 8.3. Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütler gidermek.

Hedef 8.4. Kamu personeline ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve ortaya çıkan tereddütleri giderilmiştir.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu personeline ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin usul ve esasları belirlenmiş ve ortaya çıkan tereddütler giderilmiştir.

AMAÇ 9. Kamu personel rejiminin uygulanması hususunda yapılan kişisel müracaatları, vatandaş odaklı yönetim anlayışı çerçevesinde sonuçlandırmak.

Hedef 9.1. Vatandaşların kamu personel mevzuatı kapsamındaki dilekçelerinin süratle ve amaca uygun olarak cevaplandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak.

Gerçekleşme Durumu:

Vatandaşların kamu personel mevzuatı kapsamındaki dilekçelerinin süratle ve amaca uygun olarak cevaplandırılmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır.

AMAÇ 10. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.

Hedef 10.1. Kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esaslar tespit edilmiş, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlanmıştır.

AMAÇ 11. Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonlara ilişkin mevzuatın birlik içinde uygulanmasını, sendika ve konfederasyonlarla Kamu İşveren Kurulu arasındaki çalışma ve iletişim konusunda verilen görevlerin yürütülmesini sağlamak.

Hedef 11.1. Sendika ve konfederasyonlara ilişkin belge ve kayıtların merkezi olarak tutulmasına yönelik çalışmalar yapmak.

Gerçekleşme Durumu:

Sendika ve konfederasyonlara ilişkin belge ve kayıtların merkezi olarak tutulmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır.

Hedef 11.2. Yüksek İdari Kurul toplantılarının, Kamu İşveren Kurulu ile her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar arasında yapılan toplu görüşmelerin ve Uzlaştırma Kurulu çalışmalarının sekreteryaya hizmetlerini yürütmek.

Gerçekleşme Durumu:

Yüksek İdari Kurul toplantılarının, Kamu İşveren Kurulu ile her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar arasında yapılan toplu görüşmelerin ve Uzlaştırma Kurulu çalışmalarının sekreteryaya hizmetlerini yürütülmüştür.

Hedef 11.3. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş tesis edilmiştir.

Hedef 11.4. Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının yönetime katılımını sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının yönetime katılımına ilişkin çalışmalar yapılmıştır.

AMAÇ 12. Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.

Hedef 12.1. Kamu kurum ve kuruluşları arasında mevcut görev ve yetki karmaşasını gidermek.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu kurum ve kuruluşları arasında mevcut görev ve yetki karmaşasını gidermeye dönük çalışmalar yapılmıştır.

Hedef 12.2. Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının iyi yönetim çerçevesinde yeniden yapılandırılarak, görev ve yetkilerini kurumsal yapıları ile uyumlu hale getirmek.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının iyi yönetim çerçevesinde yeniden yapılandırılarak, görev ve yetkilerini kurumsal yapıları ile uyumlu hale getirilmesine ilişkin çalışmalar yapılmıştır.

Hedef 12.3. Teşkilatlanma ile ilgili konularda; kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları tespit etmek, uygulama birliğini sağlayacak yönde tedbirler almak ve uygulamaları izlemek.

Gerçekleşme Durumu:

Teşkilatlanma ile ilgili konularda; kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları önlemeye dönük, uygulama birliğini sağlayacak yönde mütalaalar tesis edilmiştir.

AMAÇ 13. Kamu kurum ve kuruluşlarınca kullanılan idari usul ve metotları değerlendirmek, çalışma usullerini ve iş aksamalarını geliştirmek.

Hedef 13.1. Organizasyon ve metot araştırmaları yapılarak bu konuda kamu kurum ve kuruluşlarına danışma hizmeti sunmak.

Gerçekleşme Durumu:

Organizasyon ve metot araştırmaları yapılarak bu konuda kamu kurum ve kuruluşlarına danışma hizmeti sunulmaya dönük çalışmalarına başlanmış söz konusu Plan döneminde çalışmalar tamamlanamamıştır.

AMAÇ 14. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerini; memleketin gelişen ve değişen kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlemek.

Hedef 14.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarını (merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye) tespit etmek ve merkezi bilgisayar ağı ile bütün kamu kurum ve kuruluşların teşkilatlanmalarındaki değişiklikleri sürekli takip etmek ve güncellemek.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapıları (merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye) tespit edilmiş ve merkezi bilgisayar ağı ile bütün kamu kurum ve kuruluşların teşkilatlanmalarındaki değişiklikleri sürekli takip edilmeye başlanmıştır.

Hedef 14.2. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerinin, dünyada ve Ülkemizde gelişen ve değişen şartlar çerçevesinde düzenlenmesine yönelik olarak kurumlar arasında gerekli koordinasyonu sağlamak, yeni hizmet gereksinimlerini tespit etmek ve buna en uygun teşkilat yapısını oluşturmak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat yapılarının değiştirilmesine ilişkin çalışmalar yapılarak yürürlüğe girmesi için gerekli işlemler tesis edilmiştir.

AMAÇ 15. Kamu Personeli Bilgi Sistemi (PER-NET ve KADRO-NET) projelerini gerçekleştirmek, AB müktesebatını uygulayacak altyapıyı ve DPB Web uygulamasının alt yapısını oluşturmak, mevcut kaynaklar ile en iyi hizmetin sunulmasını ve bilgi edinme başvurularının elektronik ortamda değerlendirilmesini sağlamak.

Hedef 15.1. Bilgi ve iletişim teknolojileri ve politikalarını gözden geçirerek yeniden düzenlemek, e-Avrupa projesi ve AB müktesebatını uygulayacak alt yapıyı oluşturmak.

Gerçekleşme Durumu:

Bilgi ve iletişim teknolojileri ve politikalarını gözden geçirerek yeniden düzenlenmesi, e-Avrupa projesi ve AB müktesebatını uygulayacak alt yapıyı oluşturmak amacıyla çalışmalara başlanmıştır.

Hedef 15.2. Kamu kesimi istihdam bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulmasını ve T.C. Kimlik Numarası esas alınarak uygulamanın birlikte yürütülmesini sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

Kamu kesimi istihdam bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulması ve T.C. Kimlik Numarası esas alınarak uygulamanın birlikte yürütülmesine ilişkin çalışmalara başlanmıştır.

Hedef 15.3. PER-NET / KADRO-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin on-line sistemle güncel olarak tutulmasını sağlamak.

Gerçekleşme Durumu:

PER-NET / KADRO-NET altyapısına ilişkin modüllerden bazıları tamamlanarak uygulamaya konulmuş, kamu çalışanlarına ait bilgilerin on-line sistemle güncel olarak tutulmasını ilişkin çalışmalar tamamlanarak uygulamaya konulmuştur.

Hedef 15.4. PER-NET / KADRO-NET projelerinin uygulamaya geçmesi ve kamu kurum ve kuruluşlarının bu altyapıyı kullanmasını müteakip, projenin e-devlet kapısı ile entegrasyonunu sağlamak, e-devlet kapısına servis veren uygulamalardan biri olmasını temin etmek.

Gerçekleşme Durumu:

PER-NET / KADRO-NET altyapısına ilişkin modüllerden bazıları tamamlanarak uygulamaya konulmuş ve kamu kurum ve kuruluşlarının bu altyapıyı kullanmasını müteakip, projenin e-devlet kapısı ile entegrasyonunu sağlamak, e-devlet kapısına servis veren uygulamalardan biri olmasını temin etmek amacıyla çalışmalara başlanmıştır.

Hedef 15.5. PER-NET iş süreçlerinin e-devlet kapısı standartları doğrultusunda bir çalışma platformu oluşturmak, TÜBİTAK'tan alınacak sertifikalar ile e-imza entegre hale getirilerek alt yapıyı oluşturmak.

Gerçekleşme Durumu:

PER-NET iş süreçlerinin e-devlet kapısı standartları doğrultusunda bir çalışma platformu oluşturulmasına ilişkin çalışmalara başlanmıştır.

Hedef 15.6. Kurum personelinin iş moral ve motivasyonunu artırıcı imkanlar sunarak hizmet kalitesini yükseltmek, bilgi ve becerilerinin artırılmasıyla ilgili eğitim verilerek yetki, sorumluluk ve takım bilincini oluşturmak, makine ve teçhizata ilişkin tamamlama ve iyileştirme çalışmalarını yapmak, iş ve işyeri fiziki şartlarını modernleştirmek.

Gerçekleşme Durumu:

Kurum personelinin iş moral ve motivasyonunu artırıcı imkanlar sunulması amacıyla eğitim programları gerçekleştirilmiş, hizmet kalitesini yükseltmek, bilgi ve becerilerinin artırılmasına dönük teknolojik donanım iyileştirilmiş, iş ve işyeri fiziki şartlarının modernleştirilmesine ilişkin çalışmalar yapılmıştır.

Hedef 15.7. Bilgi edinme başvurularının hızlı ve kolay bir şekilde yapılmasını ve sonuçlanmasını sağlamak, web tabanlı yazılımı Kurumun evrak sistemiyle entegre hale getirmek.

Gerçekleşme Durumu:

Bilgi edinme başvurularının hızlı ve kolay bir şekilde yapılmasını ve sonuçlanmasını sağlamak amacıyla web tabanlı yazılım yapılmış, Kurumun evrak sistemiyle entegre hale getirilmiştir.

Hedef 15.8. Bilgi edinme sayfasının hızlı ve sürekli güncellenmesini sağlamak, bilgi edinme başvuruları özelinde kırtasiyeciliği ortadan kaldırmak.

Gerçekleşme Durumu:

Bilgi edinme sayfasının hızlı ve sürekli güncellenmesini sağlamak, bilgi edinme başvuruları özelinde kırtasiyeciliği ortadan kaldırmaya dönük çalışmalar yapılmıştır.

12. Planın İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Stratejik Planın onaylanması ve yürürlüğe girmesinden sonra Planda belirlenmiş olan amaç ve hedeflerin hayata geçirilecekleri dönemler itibariyle uygulaması amacıyla performans programları hazırlanarak yürürlüğe konulacaktır. Yürürlüğe konulmuş olan Performans Programlarının Başkanlık web sitesinde yayınlanması sağlanacak böylece hem Kurum personelinin hem vatandaşların, yürütülen faaliyetleri amaç ve hedefler açısından sorgulama imkanları edinmeleri sağlanacaktır. Ayrıca yıl içinde belli periyotlarla Performans Programlarında yer alan hedefler, hedeflere ait performans göstergelerinin takibi yapılacaktır. Yapılan izleme ve değerlendirme faaliyetleri ilgili birimlerle paylaşılacaktır. Böylece, dönemler halinde intikal edecek raporlar ile plan uygulama sonuçlarının kıyaslanması, hedeflerin gerçekleşme düzeyinin belirlenmesi açısından bilgilenmeyi sağlanacaktır. İzleme ve değerlendirme Planın uygulanması açısından da kritik bir önem arz eder.

Devlet Personel Başkanlığının Stratejik Planı; Kurumsal misyon, vizyon, temel değerlere uygunluk bakımından, bunun yanında amaçlar ve bu amaçların gerçekleştirilmesine dair konulan hedeflere ulaşılması açısından izlenme ve değerlendirilmeye tabi tutulacaktır.

Planda yer alan hedeflerden hangi birimlerin sorumlu olduğu hususu belirlendiğinden, programlar yapmakta ve bu programlar dahilinde uygulamayı takip etmekte büyük kolaylık sağlayacaktır. Bununla birlikte, hedeflerin gerçekleştirilme süresi, oranı, yeni kaynak ihtiyacının tespiti, sonraki aşamalarda gelen raporlar çerçevesinde Planın gözden geçirilmesine de imkan tanımaktadır.

İzleme ve değerlendirmeye yönelik hukuksal düzenlemeler ve sürecin ortaya çıkaracağı diğer ihtiyaçların takibi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığının koordinasyonunda ilgili birimlerle işbirliği içinde yürütülecektir.