

# MALİYE YÜKSEK EĞİTİM MERKEZİ

## (MAYEM)

### MİSYON ÇALIŞMASI

Tablo 1. Misyon Çalışması Sonuçları

Konsolide Misyon	
Oluşturulamamıştır	
Grup 1	
İnsanımızın refahını arttırmak için, adaletli, etkin, verimli, şeffaf bir anlayış ile devletimizin gelirlerini toplamak, bütçesini yaparak hesaplarını tutmak, mallarını yönetmek ve hukuk danışmanlığı yapmaktır.	
Grup 2	
Türk toplumunun refahını arttırmak ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmak için etkin, verimli, şeffaf, adaletli, ve vatandaş odaklı olarak mali politikaların hazırlanmasına yardımcı olmak, uygulamasını ve denetlemesini kamu yararını gözeterek gerçekleştirmektir.	

Tablo 2. Misyon Analizi Çalışması Sonuçları

Konsolide Misyon	
Ne	
Kime	
Nasıl	
Neden	
Grup Nazar	
Ne	Mali politikalar hazırlamak, uygulamak, denetlemek; saymanlık hizmeti yapmak; taşınır taşınmaz mal yönetimi; hukuk danışmanlığı yapmak
Kime	Vatandaş; kamu; devlet
Nasıl	Kamu kaynaklarını etkin ve verimli kullanarak; vatandaş odaklı
Neden	Ülkenin mali konularda yönetilmesi

**Tablo 2. Misyon Analizi Çalışması Sonuçları (Devam)**

<b>Grup Güneş</b>	
<b>Ne</b>	Gelir toplamak; devlet bütçesi yapmak ve hesabını tutmak; devlet mallarını yönetmek; hukuk danışmanlığı yapmak
<b>Kime</b>	İnsanımıza
<b>Nasıl</b>	Adaletli, etkin, verimli ve şeffaf bir yönetimle
<b>Neden</b>	Refahını arttırmak
<b>Grup 3</b>	
<b>Ne</b>	Ekonomi ve maliye politikalarının hazırlanmasına yardımcı olmak; kamu mali hizmetlerini sunmak
<b>Kime</b>	Türk vatandaşlarına, diğer gerçek ve tüzel kişilere
<b>Nasıl</b>	Etkili, verimli ve kamu yararı gözeterek
<b>Neden</b>	Türkiye Cumhuriyeti'nin çağdaş uygarlık düzeyinin üzerine ulaştırılmasına katkı sağlamak için

## **VİZYON ÇALIŞMASI**

**Tablo 3. Vizyon Analizi Sonuçları**

<b>Konsolide Vizyon</b>
Türkiye Cumhuriyetini çağdaş uygarlık düzeyinin üzerine çıkaracak ekonomi politikalarının hazırlanmasında öncü, vergi adaletinin sağlandığı, kayıt dışı ekonominin önlendiği ve toplumda vergi bilincinin olduğu, kamu mali hizmetlerinin sunumunda dünyada örnek alınan bir kurum olmak.

**Tablo 4. 2'li Vizyon Çalışması Sonuçları**

Vergilerin yasalarla zorunlu olarak değil gönüllülük esasıyla verilmesi, bunun sonucunda gelir dağılımının dengeli olması ve toplum refahının artması, bilinçli bir toplum için vatandaşlık derslerinin (vergi bilinci) temel eğitimde zorunlu hale getirilmesi
Vergi adaletinin sağlandığı kayıtdışı ekonominin olmadığı, vergi bilincinin olduğu dış ülkelerden borç alan değil borç verir hale gelmiş bir ülke

**Tablo 5. 4'lü Vizyon Çalışması Sonuçları**

Ülkenin mali yönetimini devlet politikası yaklaşımıyla ele alan, kamu kaynaklarını etkin, verimli, şeffaf, adaletli ve vatandaş odaklı yöneterek, ekonomik gelişmeyi ve kalkınmayı sağlayan bir kurum olmak
Türkiye Cumhuriyetini çağdaş uygarlık düzeyinin üzerine çıkaracak ekonomi ve maliye politikalarının hazırlanmasında öncü, ekonomi yönetimini devlet politikası yaklaşımıyla ele alan ve kamu mali hizmetlerinin sunumunda dünyada örnek alınan bir kurum olmak
Kamu kaynaklarını etkin kullanarak gelirin adaletli dağıtılması, kayıtdışı ekonomiyi engelleyerek hedeflenen vergilerin zamanında ve tam olarak toplanması, maliye politikalarının oluşturulmasında etkin, etkili değişimlere açık bir kurum olmak
Vergi adaletinin sağlandığı, kayıtdışı ekonominin olmadığı, vergi bilincinin olduğu, dış ülkelerden borç alan değil borç verir hale gelmiş bir ülke

**Tablo 6. 8'li Vizyon Çalışması Sonuçları**

Ülkenin mali yönetimini devlet politikası yaklaşımıyla ele alan, kamu kaynaklarını etkin, verimli, şeffaf, adaletli ve vatandaş odaklı yöneterek, ekonomik gelişmeyi ve kalkınmayı sağlayan bir kurum olmak
Türkiye Cumhuriyetini çağdaş uygarlık düzeyinin üzerine çıkaracak ekonomi ve maliye politikalarının hazırlanmasında öncü, ekonomi yönetimini devlet politikası yaklaşımıyla ele alan ve kamu mali hizmetlerinin sunumunda dünyada örnek alınan bir kurum olmak

## PAYDAŞ ÇALIŞMASI

Tablo 6. Paydaş Matrisi

Paydaşlar	Lider	Çalışan (iç müşteri)	Müşteri (dış müşteri)	Temel Ortak	Stratejik Ortak	Tedarikçi
Çalışanlar (birimdekiler)		✓	0		0	
Üniversiteler					0	
Bakanlık merkez, taşra ve BİK			✓	✓	0	
Bakan, müsteşar, ve Müs.Yard.	✓		0	✓		
MAYEM Başkanı	✓	✓				
Bakanlık yurtdışı teşkilatı			✓			
Özel Eğitim Kurum/Kuruluşları					✓	
TÜSSİDE					✓	
Demirbaş ve teknik hizmet alımı yapılan kurumlar						✓
Başbakan	✓					
Diğer kamu kurumları ve personeli			✓		0	0
KALDER					✓	
İMİD		✓	✓			

## ÜRÜN / HİZMET ÇALIŞMASI

Tablo 7. Ürün / Hizmet Matrisi

Ürün Hizmet Listesi	Eğitim hizmeti
Müşteri	
Bakanlık merkez, taşra ve BİK	✓
Bakan, müsteşar, ve Müs.Yard.	✓
Bakanlık yurtdışı teşkilatı	✓
Diğer kamu kurumları ve personeli	✓
İMİD	✓

## SWOT ANALİZİ ÇALIŞMASI

Tablo 8. SWOT Analizi Sonuçları

<b>Güçlü Alanlar</b>
178. KHK varlığı
Alışılmışın dışında farklı eğitim ihtiyaçlarının gözlemlenerek uygulanması (kişisel gelişim gibi)
Amaca yönelik seçilmiş kursiyer ve eğitici seçimi
Çalışanların teknolojik altyapı varlığı
Eğitim (hizmet) satın almada tecrübe
Eğitim merkezine sahip olması
Eğitim ortamı, ağırlama (sosyal imkan) imkanların iyi olması
Eğitim planlaması ve eğitim programlarının düzenlenmesinde deneyim
Eğitimin merkez ve taşrayı kapsıyor olması
İşini iyi yapmaya çalışan az sayıda personel
Motivesi yüksek personel
Personel tecrübesi
Teknolojik ve eğitim alanımızın (altyapı) iyi olması
Toplam kalite yönetiminde tecrübe
Uygun fiziksel ortam
WEB sayfasının varlığı
Yeni bir birim olmak
Yeterli finansal kaynak
<b>Gelişmeye Açık Alanlar</b>
Alt birimler arası koordinasyon eksikliği
Ankara dışı katılımcılar için misafirhane olmaması, servis sorunu
Eğitim merkezinin sınıf ve toplantı salonu sayısının yetersiz olması
Eğitim ortamının sosyal açıdan eksiklikleri
Kütüphanenin güncel yayınlarla desteklenmemiş olması
MAYEM yönetmeliğinin olmaması
Müşteri(halkla ilişkiler)ilişkileri zayıf
Personel tecrübesi eksikliği
Personelin 2 ayrı binada çalışmasından dolayı oluşabilecek iletişim sorunu
Uzman eksikliği
Vermemiz zorunlu olmamasına rağmen yeterli bilgiye sahip olmadığımız eğitimlerin varlığı (ilk yardım, sivil savunma)

Tablo 8. SWOT Analizi Sonuçları (Devam)

Eğitim merkezi aracı olmaması
Eğitim merkezi binasının emniyetinin olmaması
İç ve dış eğitici arasındaki ücret dengesizliği
Kursiyer ve eğitici veritabanı eksikliği
Personel değişikliğinin fazla olması
Sınıflardaki mobilyaların yetişkin eğitimi için uygun olmaması
Vekâlet ile yönetim
Yabancı dil bilen personel yetersizliği
Yeni bir birim olması
Yönetici kadrolarındaki eksiklik (organizasyon yapısındaki sorunlar)
<b>Fırsatlar</b>
5018 sonucunda ortaya çıkan eğitim ihtiyacı (iç denetim)
AB dayatması sonucu eğitime ilişkin düzenlemelerden Maliye Bakanlığı'nın olumlu etkilenmesi
Bilgisayar teknolojisindeki ilerleme ve oluşan eğitim ihtiyacı
Birim içinde sınav açılarak personelin uzmanlaştırılması
Çalışan personelin bütün eğitimlere katılması
Farklı birim/ kurum/ il den gelen kursiyerlerin kaynaştırılması amacıyla yapılan sosyal faaliyetlerin motivasyonu arttırması
Hizmet satın almalardan personelin faydalanabilmesi
Küreselleşen dünyada gelişen/değişen eğitime verilen önemin artması ve kaynakların artması
Maliye Bakanlığı'nın uzman yardımcısı, denetçi yardımcısı istihdamı sonucu oluşan eğitim ihtiyacı
Maliye Bakanlığı'nın yaygın teşkilatı
Rekabet sayesinde daha iyi eğitimi daha ucuza alabiliyor olmak
Uzaktan eğitimin yaygınlaşması ve akıllı sınıf
<b>Tehditler</b>
AB süreci
Eğitime yollanan personelin seçiminde nitelik dışında kriterler uygulanması
Hükümet veya bakan vb. değişikliği
Kamu yönetimindeki yeniden yapılanma ( Eğitim birimlerinin tek merkezde toplanması)kanun önerisi
Maliye Bakanlığı ile ilgili kanun ve mevzuatlardaki sık değişiklik
Maliye Bakanlığı'nın parçalanması ve özerk yapıya dönüşmesi

**Tablo 8. SWOT Analizi Sonuçları (Devam)**

5018 yasası
Bakanlığın kast sistemine göre eğitimin tek elden yönetilmemesi
Bakanlık için tek eğitim otoritesi olarak görülmemesi (178'e rağmen)
Bakanlık yöneticilerinin eğitime karşı olumsuz bakışı
IMF'nin Türkiye üzerindeki etkileri
MAYEM sertifikasının Maliye Bakanlığı bünyesinde kariyer yükselmede geçerli sayılmaması
Sık başkan değişimi

## **STRATEJİK AMAÇLAR ÇALIŞMASI**

**Tablo 9. Stratejik Amaçlar**

Birimin insan kaynaklarını güçlendirmek (5 oy)
Değişen ve gelişen iş koşullarına göre personelin mesleki ve kişisel gelişimini sağlamak
Eğitimde bütünlüğü ve birliği sağlayacak yapı ve organizasyonun sağlanması
Hizmet içi eğitimlerin hem kapsam hem de nitelik olarak arttırılması
Kayıtdışılığı önlemek, vergi bilincini arttırmak için ilgili kuruluşlarla işbirliği yaparak eğitim faaliyetlerinde bulunmak (3 oy)
Maddi ve manevi kaynakların etkin kullanılması, maliyetlerin düşürülmesi (2 oy)
Personelin moral ve motivasyonunun arttırılması
Toplam Kalite Yönetimini kullanarak kurum kültürünün geliştirilmesi (5 oy)
Türkiye'nin lider ülke konumuna uygun olarak ekonomi ve kamu mali yönetimi alanında uluslararası eğitim programları düzenleyerek maliye bakanlıkları arasında işbirliğini geliştirmek (2 oy)
Yürütülen hizmetlerde yeni teknolojileri kullanarak verimlilik ve kalitenin arttırılması

## PERFORMANS ÖLÇÜLERİ ÇALIŞMASI

Tablo 10. Performans Ölçüleri

Stratejik Amaçlar	Performans Ölçüleri
Personelin moral ve motivasyonunun artırılması  <i>Ölçme yöntemi: Anketler, gözlemler, iletişim yoluyla, araştırma</i>	Düzenlenen seminer sayısı (adet)
	Katılımcı sayısı (kişi)
	Seminerlere katılan kişilere verilen ödül miktarı/çeşidi
	Eğitimin katkısıyla yaratılan katma değer????
	Yapılan işlerdeki hata oranı
	İşe giriş-çıkış saatleri
	Düzenlenen sosyal faaliyetlere katılan kişi sayısı
Yürütülen hizmetlerde yeni teknolojileri kullanarak verimlilik ve kalitenin artırılması  <i>Ölçme yöntemi: Anketler</i>	Fiziksel mekanın yeterliliği
	Eğiticinin niteliği
	Katılımcı profili
	Eğitim programının yeterliliği
	İhtiyaca yönelik eğitimlerin tespiti
Hizmet içi eğitimlerin hem kapsam hem de nitelik olarak artırılması	Hizmet içi eğitimlere katılan kişi sayısı
	Hizmet içi eğitimlere katılım düzeyi
	Verilen eğitimin günün koşullarına uygunluğu
	Dış müşterilere verilen eğitim sayısı/ türü
	Dış eğitimcilerle yapılan işbirliği sayısı (hizmet alımı yapılan kurum sayısı)
	Telekonferans yöntemiyle düzenlenen eğitim sayısı
	Telekonferans yöntemiyle düzenlenen eğitime katılan kişi sayısı

Tablo 10. Performans Ölçüleri (Devam)

Eğitimde bütünlüğü ve birliği sağlayacak yapı ve organizasyonun sağlanması	İlgili yönetmeliğin hazırlanma ve çıkma süresi
	Organizasyonun yapıldığı sınıf sayısı
	Sosyal etkinliklere ayrılan salon sayısı
	Organizasyonda çalışan kişi sayısı
	Gerçekleşen eğitim sayısı/ Planlanan eğitim sayısı
	Yönetmelik çıkmadan önce yapılan eğitim sayısı/ Yönetmelik çıktıktan sonra yapılan eğitim sayısı
	Yönetmelik çıkmadan önce yapılan eğitimlere katılan kişi sayısı/ Yönetmelik çıktıktan sonra yapılan eğitimlere katılan kişi sayısı
	Düzenlenen sertifika sayısı
	Çıkartılan yayın sayısı
Değişen ve gelişen iş koşullarına göre personelin mesleki ve kişisel gelişimini sağlamak	<i>Kurum içi faaliyetlerde;</i>
	İhtiyaç analizinin yapılması sonucunda talep formu ile tespit edilen eğitim/ program sayısı/ türü
	Katılımcı sayısı
	Katılımcı profili
	Eğitim öncesinde/ sonrasında yapılan sınavdaki başarı oranı (gelişim farkını ölçecek sınav ile)
	Programın değerlendirilmesi (anketlerle)
	Uygulanan program sayısı/ Planlanan program sayısı

Tablo 10. Performans Ölçüleri (Devam)

Değişen ve gelişen iş koşullarına göre personelin mesleki ve kişisel gelişimini sağlamak	<i>Kurum dışı faaliyetlerde;</i>
	Eğitime katılan personel sayısı
	Katılımcı memnuniyet oranı
	Eğitime katılan kişi sayısı/ Toplam personel sayısı
	Taşradan katılan personel sayısı/ Toplam personel sayısı
Bölge merkezlerdeki eğitime katılan kişi sayısı	