

# PERSONEL GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

## MİSYON ÇALIŞMASI

Tablo 1. Misyon Çalışması Sonuçları

Konsolide Misyon	
Ülkenin istikrarlı bir şekilde kalkınmasını ve mali disiplini sağlayacak maliye politikalarının belirlenmesine yardımcı olmak ve uygulamak	
A Grubu	
En etkin yöntemlerle kamuda mali disiplini sağlamak	
Grup Karadeniz	
Kamu kaynaklarının açıklık, güvenilirlik ve tutarlılık çerçevesinde, etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasına yönelik maliye politikasının belirlenmesine yardımcı olmak suretiyle ülkenin istikrarlı kalkınmasını sağlamak	
Grup 1	
Toplumun ihtiyaçlarını karşılamak ve refah düzeyini artırmak amacıyla; adil, etkin ve verimli bir şekilde kamu kaynaklarının elde edilmesi ve arttırılması ile bunların kullanımı yönünde politikalar belirleyip uygulamak	

Tablo 2. Misyon Analizi Çalışması Sonuçları

A Grubu	
Nasıl	En etkin yöntemlerle
Kime	kamuda
Neden	mali disiplini sağlamak
Grup Karadeniz	
Nasıl	Kamu kaynaklarının açıklık, güvenilirlik ve tutarlılık çerçevesinde, etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasına yönelik
Ne	maliye politikasının belirlenmesine yardımcı olmak
Kim	ülkenin
Neden	istikrarlı kalkınmasını sağlamak
Grup 1	
Kim	Toplumun
Neden	ihtiyaçlarını karşılamak ve refah düzeyini artırmak
Nasıl	adil, etkin ve verimli bir şekilde
Ne	kamu kaynaklarının elde edilmesi ve arttırılması ile bunların kullanımı yönünde politikalar belirleyip uygulamak

## VİZYON ÇALIŞMASI

Tablo 3. Vizyon Analizi Sonuçları

<b>Konsolide Vizyon</b>
Borç alan değil, veren ülkenin Maliye Bakanlığı olmak
<b>A Grubu</b>
Vergilendirilmeyen tek kuruluşun kalmadığı, harcamaların son kuruluşuna kadar hesabının verildiği bir Bakanlık olmak
<b>Grup 1</b>
Borç alan değil, veren ülkenin Maliye Bakanlığı olmak
<b>Grup 2</b>
Ülke ekonomisinin yönetiminde tek söz sahibi, çalışanları daha mutlu, tatmin edilmiş kişilerden oluşan, örgüte hakim liderlerin yönetiminde toplumun refah artışında, adil bir vergilendirme ile denk bütçe sonuçlarına göre kaynak kullanımında etkinliğin sağlandığı bir kurum olmak

Tablo 4. 2'li Vizyon Çalışması Sonuçları

GİB, Hazine, BDDK, KİK gibi mali piyasada yer alan kurumların Maliye Bakanlığı çatısı altında toplanarak, kamu mali işlemlerinin tek elden yürütülmesi ve böylece güçlü bir Maliye Bakanlığı
En az kaynak kullanımı ile denk bir bütçe gerçekleştirmek, milli geliri yükseltmek, en aktif bakanlık haline gelmek
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ En aktif Bakanlık</li><li>➤ Ülke politikalarında uygulamaları ile söz sahibi olan</li><li>➤ Çalışanları profesyonel olan</li><li>➤ Ülke ekonomisine sağladığı katkı yönüyle ilk sırada yer alan</li><li>➤ Çalışanlara verdiği ücret ile onların motivasyonunu maksimum seviyede tutan</li><li>➤ Uyguladığı politikalarla dünya ekonomisine yön veren</li><li>➤ Ülke insanlarını refah seviyesini daha yukarılara çıkartan,</li><li>➤ Özerk yapıya kavuşan bir Maliye Bakanlığı</li></ul>
Çalışanları daha mutlu, tatmin edilmiş kişilerden oluşan, bugün sahip olduğu yetkilerin daha ötesinde ülke ekonomisine yön verme açısından daha fazla yetki ile donatılmış örgüte hakim liderlerin yönetiminde Maliye Bakanlığı

**Tablo 4. 2'li Vizyon Çalışması Sonuçları (Devam)**

<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Diğer kurumlara örnek olacak bir kurum,</li><li>➤ Teknolojik donanımlara sahip çalışma ortamları ve hizmet verimi,</li><li>➤ Bugünkü kişi başına geliri 4 katına çıkaracak maliye politikalarının uygulanmasına öncülük etmek,</li><li>➤ Uygulamalarında güvenilir bir kurum olmak,</li><li>➤ Vergi politikalarında kayıp ve kaçığı ortadan kaldırmak, yok etmek</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Dünya ülkelerine kredi vermek</li><li>➤ Dünya ülkelerine örnek Maliye Bakanlığı olmak</li><li>➤ ITMF (International Türkiye Money Fon) kişi başı milli gelir \$50.000</li></ul>
Kişi başına milli gelirin \$50.000 olmasını sağlayacak maliye politikalarını hazırlamak
Bütçe fazlası verecek maliye politikası oluşturmak
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Yalnızca para yönetimini sağlamak</li><li>➤ Parasal kurumları (Merkez Bankası, Hazine, Gümrük vb.) Maliye bünyesinde toplamak</li><li>➤ Kamu mallarını ve hukuk danışmanlığını ilgililere devretmek</li></ul>
Toplumun refahının artışında adil bir vergilendirmenin sağlandığı, denk bütçe sonuçlarına göre kaynak kullanımında etkinliğin sağlandığı öncü kurumlardan olmak

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

<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Diğer kurumlara örnek olacak bir kurum,</li><li>➤ Teknolojik donanımlara sahip çalışma ortamları ve hizmet verimi,</li><li>➤ Bugünkü kişi başına geliri 4 katına çıkaracak maliye politikalarının uygulanmasına öncülük etmek,</li><li>➤ Uygulamalarında güvenilir bir kurum olmak,</li><li>➤ Vergi politikalarında kayıp ve kaçığı ortadan kaldırmak, yok etmek</li><li>➤ Dünya ülkelerine kredi vermek</li><li>➤ Dünya ülkelerine örnek Maliye Bakanlığı olmak</li><li>➤ ITMF (International Türkiye Money Fon) kişi başı milli gelir \$50.000</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Milli geliri yükseltmek</li><li>➤ Denk bir bütçe oluşturmak</li><li>➤ Aktif bir Bakanlık olmak</li><li>➤ Uzman bir kadro oluşturmak</li><li>➤ Ekonomik politikaları dış bağımlılıktan kurtarmak</li><li>➤ Vergi kanunlarını adil olarak hazırlamak</li><li>➤ Ödenekleri dengeli dağıtmak</li></ul>

**Tablo 5. 4'lü Vizyon Çalışması Sonuçları (Devam)**

Gelişmiş ilk yedi ülke seviyesine erişimi sağlayacak maliye politikasını belirlemeye yardımcı olmak
Çalışanları daha mutlu, tatmin edilmiş kişilerden oluşan, sahip olduğu yetkilerin daha ötesinde ülke ekonomisine yön veren, örgüte hakim liderlerin yönetiminde toplumun refah artışında, adil bir vergilendirmenin sağlandığı, denk bütçe sonuçlarına göre kaynak kullanımında etkinliğin sağlandığı bir kurum olmak

## PAYDAŞ ÇALIŞMASI

Tablo 6. Paydaş Matrisi

Paydaşlar	Çalışan	Müşteri	Temel Ortak	Stratejik Ortak	Tedarikçi
Başbakanlık		0	✓		✓
Defterdarlıklar	0	✓	✓		✓
Bakanlığın diğer birimleri		✓	✓		✓
Diğer kamu kurum ve kuruluşlar		0		0	0
Maliye Bakanlığı mensupları (çalışan, emekli)	0	✓	✓		✓
Bakanlar Kurulu			✓		✓
Yargı Organları		✓	✓		✓
TBMM		0	✓		✓
Cumhurbaşkanlığı		0	✓		✓
Valilikler		✓	✓		✓
Sosyal Güvenlik Kurumu		✓	✓		✓
STK		✓	0		0
Uluslararası Kuruluşlar		0	0		0
Gerçek ve Tüzel Kişiler		✓		✓	✓
Bakanlıklar		✓	✓		✓
Bakanlık Makamı		✓	✓		✓
Sayıştay		0	✓		0
Bakanlığımızın Bağlı ve İlgili Kuruluşları		✓	✓		✓

## ÜRÜN / HİZMET ÇALIŞMASI

Ürün / Hizmetler:

1. Nakil
2. Disiplin
3. Sicil
4. Ayrılmalar (emeklilik ve istifa)
5. Davalar
6. Atamalar
7. Eğitim
8. Maaş tahakkukları
9. Sınav
10. Kimlik
11. İstatistik
12. Mevzuat düzenleme
13. Personel konularına ilişkin tereddütleri giderme
14. Kadrolar
15. Atama izni
16. Soru önermeleri
17. Bilgi edinme
18. Yayın
19. Ödenekler
20. Terfi (intibaklar, hizmet birleştirmeleri)
21. İzinler (aylıklı, aylıksız)

Tablo 7. Ürün / Hizmet Matrisi

Ürün Hizmet Listesi																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Müşteri																					
Başbakanlık	✓				✓	✓					✓			✓	✓	✓					
Defterdarlıklar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓
Bakanlığın diğer birimleri	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓
Diğer kamu kurum ve kuruluşlar	✓					✓															
Maliye Bakanlığı mensupları (çalışan, emekli)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓
Yargı Organları																					
TBMM	✓					✓										✓					
Cumhurbaşkanlığı	✓																				
Valilikler	✓	✓	✓	✓	✓	✓															
Sosyal Güvenlik Kurumu	✓			✓		✓															
STK					✓																
Uluslararası Kuruluşlar	✓																				
Gerçek ve Tüzel Kişiler					✓	✓			✓								✓				
Bakanlıklar	✓					✓															
Bakanlık Makamı	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓			✓	✓			✓		✓	✓
Sayıştay	✓	✓	✓	✓		✓															
Bakanlığımızın Bağlı ve İlgili Kuruluşları	✓	✓	✓	✓		✓							✓					✓			

## SWOT ANALİZİ ÇALIŞMASI

Tablo 8. SWOT Analizi Sonuçları

Güçlü Alanlar
Çalışanların çoğunun genç olması
Birim olarak kurumsallaşmış olmamız
Personel sayısının yeterli olması
Dahili personel mevzuatının düzenlenmesine katkı sağlaması
Personelin özverili çalışması
Hizmet içi eğitimin olması
Maliye Bakanlığı'nın eli, ayağı, gözü, kulağı olması
Ketum olması
Artan bir kalite ile çalışanlara hizmet sunuyor olması
Personelin birim üst yönetimi ile arasının iyi olması
Taşra biriminin olması
Çalışanların bilgi birikiminin olması
Alanında danışılan, etkili ve yön verici olması
Yükselme imkanının olması
Gelişmeye Açık Alanlar
Birimin gelecek kaygısı taşıyor olması
Personeldeki motivasyon eksikliği
Atama ve yer değiştirme işlemlerinde tek başımıza karar verici olamamamız
Bakanlığın personel politikasına yön veremeyişimiz
Teknolojik altyapının eksikliği
Personelin sosyal olarak yeterince desteklenmemesi
Personel gelişimi için yeterli olanakların sağlanmaması
Şubeler arası koordinasyon eksikliği
Birim yöneticisinin çalışanlarını tanımaması
Personelin şubeler arasında adil olarak dağıtılmaması
Performans değerlendirme sisteminin olmayışı
Personel mevzuatındaki değişiklikler sonrası eğitim verilmeyişi
Uygulama birliğinin olmaması
Üst yönetim kadrolarına yapılan atamalarda tabandan gelen personele fırsat tanınmaması
Ölçme ve değerlendirmeye yönelik bir altyapının olmaması
Ekip çalışmasının yeterli olmaması
Ödüllendirme ve ceza sisteminin uygulanmayışı



Tablo 8. SWOT Analizi Sonuçları (Devam)

<b>Fırsatlar</b>
Bakanlıktaki yeniden yapılandırma çalışmaları
Globalleşme
AB müktesabı
Yükselen eğitim düzeyi
İnsan kaynaklarının yükselen değer haline gelmesi
Siyaset
Kamuda norm kadro çalışmalarının önem kazanması
Bilgi işlemdeki gelişmeler
Kamuda performans değerlendirme sistemlerinin kurulmaya başlaması
Personel yasasının çıkması
<b>Tehditler</b>
Birime ayrılan kaynağın yetersizliği
Maliye Bakanlığı diğer birimlerinde personel şubelerinin olması
Bakanlıktaki yeniden yapılandırma çalışmaları
Siyaset
Gelir İdaresi Başkanlığı'nın kurulması
Personel yasasının çıkması

## STRATEJİK AMAÇLAR ÇALIŞMASI

Tablo 9. Stratejik Amaçlar

İnsan kaynaklarına ilişkin bilgileri depolamanın yanı sıra yönetmek
Diğer birimlerde bulunan personel şubelerinin kaldırılmasını sağlamak
Uzmanlaşmayı sağlayarak yönetim kademesini azaltmak
Çalışma ortamını fiziksel olarak günümüz teknolojisine uygun hale getirmek
Çalışanlar arasındaki ilişkileri desteklemek
Personel otomasyon projesini tamamlamak, işleyişini sağlayarak diğer kurumlar için model olmasını sağlamak
Toplam kaliteyi artırmak
Süreç esaslı iç kontrol sistemini kurmak
Atamaları otomasyon ortamında yapmak
Uygun bir personel devir hızını oturtmak
Uygulama birliğinin oluşturulması için birim içi eğitimleri artırmak
Bakanlık eğitim faaliyetlerini birim bünyesine almak
İnsan kaynakları yönetiminin benimsenmesi için ulusal ve uluslararası eğitimleri almak
Norm kadro çalışmalarını tamamlamak
Ekip çalışmalarını gerektirecek projeler üretmek

## PERFORMANS ÖLÇÜLERİ ÇALIŞMASI

Tablo 10. Performans Ölçüleri

Stratejik Amaçlar	Performans Ölçüleri
İnsan kaynaklarına ilişkin bilgileri depolamanın yanı sıra yönetmek	Yıl içinde yapılan açıktan atamaya yönelik sınav sayısı
	Yapılan atama sayısı / Birim tarafından gönderilen teklif sayısı
	Uygun görülen kadro değişikliği sayısı / Teklif sayısı
	Dava konusu edilen işlem sayısı
Diğer birimlerde bulunan personel şubelerinin kaldırılmasını sağlamak	Kapatılan personel şube sayısı
Uzmanlaşmayı sağlayarak yönetim kademesini azaltmak	Uzman sayısı / Toplam personel sayısı
	Yönetim kademe sayısı
Çalışma ortamını fiziksel olarak günümüz teknolojisine uygun hale getirmek	Bilgisayar sayısı / Personel sayısı
	Personel memnuniyet oranı (anket)
Çalışanlar arasındaki ilişkileri desteklemek	Personel memnuniyet oranı (anket)
	Sosyal aktivite sayısı
	Sosyal aktivitelere üst yönetimin katılım oranı
	Sosyal aktivitelere çalışanların katılım oranı
Personel otomasyon projesini tamamlamak, işleyişini sağlayarak diğer kurumlar için model olmasını sağlamak	Otomasyona geçen il sayısı
	Projeyi model alan kurum sayısı
	Giden evrak sayısı
	Gerçekleştirilen işlem sayısı