



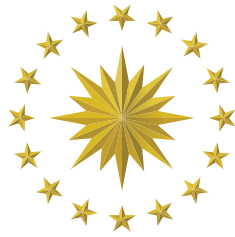
TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI
İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ

FAALİYET RAPORU

2018-2023



TÜRKİYE
YENİ YÜZYILIN **YETENEK ÜSSÜ**



Takdim



**Kamu insan kaynağı
yönetiminde sessiz**

bir reform gerçekleştirdik.

Ülkemiz son yirmi yılda okullaşma oranında, yükseköğrenime erişilebilirlikte, teknolojiye, sağlıkta, savunma sanayi gibi pek çok alanda Cumhuriyet tarihimizin en yüksek başarılarını yakalamıştır. Ulaşılan bu yüksek performansın, sürdürülebilirliğinin temel unsurunun nitelikli insan kaynağı olduğu gerçeğinden yola çıkarak, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile İnsan Kaynakları Ofisinin kurulmasına karar verilmiş ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile hayata geçirilmiştir.

Ofis kurulduğu günden bu yana personel yönetiminden modern İnsan Kaynakları Yönetimine geçmeye yönelik; evrensel değerleri esas alan, teknolojiyi etkin kullanan dijital sistemler geliştirmiş, başta kamu kurum ve kuruluşlarımız olmak üzere tüm vatandaşlarımızın hizmetine sunmuştur. Kısa zamanda geliştirilip hayata geçirilen, yerli ve milli, ileri teknolojik araçların mevcut geleneksel yöntem ve sistemlerimizin yerine ikame edilmesiyle adeta sessiz bir reform gerçekleştirilmiştir. Dünyanın en çağdaş İnsan Kaynakları Yönetim sistemlerinden birine dönüşen modelimizin odağına yerleştirdiğimiz insanımızla, kamu yönetiminde İnsan Kaynağı Liderliği yaklaşımının altyapısını oluşturduk.

Türkiye Yüzyılında en büyük değerimizin insan olduğu bir yönetim kültürünün geliştirilmesinden ve uygulamaya konulmasından duyduğum memnuniyeti paylaşmak isterim. Kısa zamanda gerek ulusal gerekse uluslararası alanda elde edilen başarılarından dolayı, başta Ofisimizin yönetici ve çalışanları olmak üzere, projelere destek veren, kullanan tüm kamu kurum ve kuruluşlarımıza, özel sektör şirketlerine teşekkür eder, çalışmalarından dolayı tebrik ederim.

İnsan kaynakları alanında geliştirilen ve "Türkiye'yi dünyanın yeni yetenek üssü haline getirecek" tüm bu hizmetlerin ülkemize hayırlı olmasını diliyorum.

Recep Tayyip ERDOĞAN
Cumhurbaşkanı



Ön Söz



Türkiye Yüzyılı hedeflerine ulaşmak için güçlü bir insan kaynakları yönetim sistemi hayata geçirilmiştir. »

Ülkemizin vizyon ve hedefleri doğrultusunda, modern insan kaynakları yönetimi ilkeleri ile Türkiye’de köklü dönüşümler gerçekleştirilmiştir. Liyakat esaslı, şeffaf, izlenebilir, yenilikçi, sürdürülebilir, hesap verebilir, veriye dayalı ve eşgüdüm içinde çalışan bir insan kaynakları yönetimi sistemi inşa edilmiştir.

İnsanı merkezine alan bir yönetim kültürüyle geliştirilen birçok proje üzerinden kamu işe alımlarında liyakat, adalet ve fırsat eşitliği sağlanmış, genç istihdamına destek olunmuştur. Ülkemizin İnsan kaynağı Envanteri çıkarılarak başta Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması olmak üzere kamuda karar verme süreçlerinin veriye dayalı olarak gerçekleştirilmesine katkı sağlanmıştır. Etkin araçlar geliştirilerek kamu personel eğitiminde atılım gerçekleştirilmiş, iş başında öğrenme kültürü dijitalleşmenin desteğiyle yaygınlaştırılmış ve 21. Yüzyıl becerilerine yönelik eğitimler düzenlenmiştir. Tüm projeler, yeni nesil teknolojiler aracılığıyla güçlendirilmiş ve genç insan kaynağımızın alanında lider olma kapasitesini arttıracak Yetenek Yönetimi Modeline geçilmiştir.

Ülkemizin insan kaynağı potansiyeli daha da güçlendirilerek Türkiye Yüzyılı hedeflerine ulaşması için önemli bir sistem altyapısı hayata geçirilmiştir. Böylece hizmetlerin ölçülebilmesi, kamu kaynaklarının daha verimli kullanılması sağlanmış, her türlü mükerrerliğin önüne geçilerek yüksek katma değerli, kapsayıcı hizmet düzeyine erişilmiştir. Bu adımlar, uluslararası kuruluşlar tarafından da kabul görmüş ve Ofis projeleri başta OECD olmak üzere, iyi uygulama örnekleri olarak raporlanmıştır.

Hesap verebilirlik, izlenebilirlik ve şeffaflık ilkelerimiz doğrultusunda hazırlanan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi 2018-2023 Faaliyet Raporu’nu kamuoyunun bilgisine saygı ile sunarız. En büyük paydaşlarımız olan tüm kamu kurum ve kuruluşlarımızın değerli yöneticilerine, özel sektör temsilcilerine, akademi camiasına ve büyük bir özveri ile çalışan genç mesai arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Çalışmalarımızın hayata geçmesi ve yaygınlaşması için her türlü imkân ve desteğini bizlerden esirgemeyen, Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip ERDOĞAN’a şükranlarımı arz ederim.

Doç. Dr. Salim ATAY
T.C. Cumhurbaşkanlığı
İnsan Kaynakları Ofisi Başkanı

İçindekiler

3

TAKDİM

5

ÖN SÖZ

8

YÖNETİCİ
ÖZETİ

10

KRONOLOJİ
2018-2023

17

DİJİTAL ARAÇ ve PROJE
SAYFALARI ZİYARET
SAYILARI

18

İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ:
TÜRKİYE YÜZYILI'NDA
DÖNÜŞÜMÜN ÖNCÜSÜ

19

TABLO LİSTESİ

19

ŞEKİL LİSTESİ

20

KISALTMALAR

22

GENEL BİLGİLER

32

OFİS PROJELERİ

37

STRATEJİ 1:
İNSAN ODAKLI
YÖNETİM KÜLTÜRÜ

45

STRATEJİ 2:
PERSONEL YÖNETİMİNDEN
MODERN İNSAN
KAYNAKLARI LİDERLİĞİNE

62

STRATEJİ 3:
TÜRKİYE YÜZYILI'NDA
YETENEĞİN YÖNETİMİ

74

STRATEJİ 4:
DÜNYANIN YENİ YETENEK
ÜSSÜNE DOĞRU

79

STRATEJİ 5:
YENİ NESİL
TEKNOLOJİLERLE ÇAĞIN
ÖTESİNDE REKABET GÜCÜ

83

YAYINLAR

85

MARKALAR

86

SONUÇ

88

EKLER

Yönetici Özeti

Ülkemizde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile beraber kamu yönetimi yeni bir anlayışla yapılandırılmış, kamu hizmetlerinin çağın talep ve ihtiyaçlarına uygun olarak etkin ve verimli şekilde yürütülmesi hedeflenmiştir. Devletimizin insan kaynağına verdiği yüksek önem doğrultusunda 2018 yılında 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile **Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi** kurulmuştur. İnsan Kaynakları Ofisi tarafından ülkemizde liyakat esaslı, fırsat eşitliğine dayalı, yenilikçi, şeffaf, sürdürülebilir ve veriye dayalı bütüncül bir insan kaynakları yönetiminin inşa edilmesine yönelik **stratejiler** geliştirilerek reform niteliğinde çalışmalar hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, Türkiye'nin dünyada yetenek üssü haline getirilmesi ve ülkemizin insan kaynağından en etkin şekilde faydalanılabilmesi için **modern insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve araçları** geliştirilmiş, kamu ve özel sektörde bu araç ve uygulamaların kullanımı yaygınlaştırılmıştır.

Ülkemizde insan odaklı yönetim kültürünün geliştirilmesine yönelik Ofis tarafından yenilikçi yöntemlerle çalışmalar gerçekleştirilmiş, hedeflenen dönüşümün, hesap verilebilir, kanıta dayalı ve sürdürülebilir olması sağlanmıştır. Kamu insan kaynakları yönetiminden sorumlu politika yapıcıların ve karar alıcıların desteklenmesi amacıyla idari veriler üzerinden bir altyapı geliştirilerek kamu insan kaynakları yönetiminde kültür değişimi için köklü adımlar atılmıştır.

Personel yönetiminden insan kaynakları liderliğine geçilmesine yönelik reform niteliğinde çalışmalar hayata geçirilmiştir. İnsan kaynakları yönetimi alanında hedeflenen dönüşüm, insani değerleri merkeze alan, bilimsel yöntemlere uygun, büyük veri analizleri ve dijital İK sistemleri üzerinden gerçekleştirilerek, kamuda liyakat esaslı, fırsat eşitliği sunan, hesap verebilir, yenilikçi, kanıta dayalı ve verimli bir insan kaynakları sistemi ülkemize kazandırılmıştır.

Türkiye Yüzyılı'nda yeteneğin yönetiminin etkin şekilde yapılması amacıyla Ofis tarafından ulusal ve uluslararası düzeyde proje ve faaliyetler yürütülmüştür. Hedeflerimizin taşıyıcısı olan gençlerimizin, kariyer farkındalığı oluşturularak istihdam edilebilirliklerinin artırılması, kurumlarımızın Türkiye Yüzyılı'nda ihtiyaç duyacağı nitelikte yetenekleri fırsat eşitliği, liyakat ve teknoloji temelinde kazanması, kamu işveren marka değerinin güçlendirilmesi için insana değer katan, yenilikçi projeler geliştirilmiş ve yaygınlaştırılmıştır.

Dünyanın yeni yetenek merkezine doğru hedefiyle ülkemizin dünya yeteneklerinin hayallerini gerçekleştirecekleri bir nokta olarak konumlandırılması amacıyla proje ve çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Gelişen üniversite altyapısı, sunulan kariyer olanakları ve dünya arenasındaki konumumuzun avantajlarının kullanılması ile insan kaynağımızın gelişimi desteklenmiştir. Bu kapsamda, insanı merkeze alan bir anlayışla çeşitli araçlar ve uygulamalar hayata geçirilmiştir. Elde edilen tecrübeler insanlığın istifadesi için Türk Devletleri, Güneydoğu Asya, Balkanlar ve Afrika ülkeleri ile paylaşılmıştır.

İnsan kaynağımıza, yeni nesil teknolojilerle çağın ötesinde bir rekabet gücü kazandırılmasına yönelik çalışmalar hayata geçirilmiştir. İnsan kaynağımızın, kariyerlerine ilişkin tüm hizmetlere, teknoloji odaklı, erişilebilirliği yüksek ve şeffaf bir şekilde ulaşması, vatandaşlarımızın istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve fırsat eşitliği temelinde gelişmeleri amacıyla hayata geçirilen dijital araçlarla kâğıt, emek ve zaman israfının önüne geçilmiş, süreçler hızlanmış, vatandaşımızın insan kaynağı alanındaki kamu hizmetine erişimi kolaylaştırılmıştır. Böylece, en büyük rekabet gücümüz insan kaynağımızın, özellikle gençlerimizin, 21. yüzyılda ihtiyaç duyacakları her türlü profesyonel gelişim imkânına kapsayıcı ve etkin bir şekilde ulaşabilmesi sağlanmıştır.

Sonuç olarak, ülkemizin vizyonu ve hedeflerini gerçekleştirmesinde kritik önemi haiz insan kaynakları yönetiminde, merkezi koordinasyon ve strateji geliştirme birimi olan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından; dijitalleşmeyi ve veriye dayalı yönetim anlayışını geliştiren, çalışan kültürünü değiştiren, reformu kalıcı hale getiren bir yapı oluşturularak değişim yönetimi sağlanmıştır. Ofisin projeleri, yenilikçi özellikleri ve Türkiye'de kamu sektöründe sağladığı dönüşüm ile uluslararası kuruluşların da dikkatini çekmiştir. Bu kapsamda Ofisin çeşitli projelerine OECD raporlarında insan kaynakları yönetimi alanındaki iyi uygulama örnekleri olarak yer verilmiştir. Ofis, geliştirdiği stratejiler, dijital araçlar ve insan kaynağı yönetimi ekosistemini büyütecek ve uluslararası iş birliğini teşvik edecek diğer reformların uygulanması yoluyla ülkemizde modern insan kaynağı ilkelerinin işlevselliğini önemli ölçüde güçlendirmiştir. Ofis, ülkemizin vizyon ve hedeflerini gerçekleştirmesi yolunda insan kaynağından en etkin şekilde faydalanabilmesi amacıyla, 2023-2027 yılları arasında insan kaynakları yönetimi, stratejik insan kaynağı planlaması ve kariyer yönetimi, insan kaynağının dijital dönüşümü, hayat boyu öğrenme, yetenek yönetimi alanlarında aynı azim ve kararlılıkla çalışmalarını sürdürecektir.

-- Kronoloji

2018 - 2023

2018



10 Temmuz 2018'de 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle İnsan Kaynakları Ofisi kurulmuştur.



18 Ağustos 2018 tarihli Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Doç. Dr. Salim Atay İnsan Kaynakları Ofisi Başkanı olarak atanmıştır.

2019



Mart 2019'da Cumhurbaşkanlığı Himayelerinde Yetenek Her Yerde Bölgesel Kariyer Fuarları başlatılmıştır.



Nisan 2019 itibarıyla TalentforBIZ Uluslararası Kariyer Etkinlikleri başlatılmıştır.



Haziran 2019 itibarıyla mezunların işgücü piyasası performanslarını değerlendiren ÜNİ-VERİ hizmete sunulmuştur.



Haziran-Temmuz 2019 tarihleri arasında 862.833 kamu personelinin katılımıyla KAMU-VERİ gerçekleştirilmiştir.



Temmuz 2019'da Yönetici Bilgi Sistemi (YÖBİS), Bakanlıkların kullanımına sunulmuştur.



Temmuz 2019'da Rektör Bilgi Sistemi (REBİS) projesi hayata geçirilmiştir.



Eylül 2019'da Yetenek Kapısı Platformu; üniversitelerin, işverenlerin ve yükseköğretim öğrenci/mezunlarının hizmetine açılmıştır.



Aralık 2019 itibarıyla tüm üniversitelerde Kariyer Merkezi kuruluş çalışmaları tamamlanmıştır.

2020



Ocak 2020'de Yetenek Kapısı Platformu'na, tüm üniversitelerimiz dâhil edilmiştir.



Mart 2020 itibarıyla İnsan Kaynakları Envanter Sistemi çalışmaları başlatılmıştır.



Nisan 2020'de Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu tüm kamu çalışanlarının kullanımına sunulmuştur.



Nisan 2020'de Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle Kültür ve Turizm Bakanlığı'nda, Referans İnsan Kaynakları Modeli hayata geçirilmiştir.



Temmuz 2020'de Staj Seferbirliği Projesi ile staj başvuruları alınmaya başlamıştır.



Temmuz 2020 itibarıyla Danışman Bilgi Sistemi (DABİS) hizmete sunulmuştur.



Temmuz 2020'de ilk Söz Yetenekte Programı TUSAŞ Uzay Sistemleri Entegrasyon ve Test Merkezi'nde gerçekleştirilmiştir.



Ağustos 2020'de ASEAN ile TalentforBIZ kariyer etkinliklerinin gerçekleştirilmesine yönelik proje kabul edilmiştir.



Ekim 2020'de Staj Seferbirliği Projesi OECD tarafından üye ülkelere örnek uygulama olarak gösterilmiştir.



Ekim 2020'de YTNK TV hizmete açılmıştır.



Ekim 2020 itibarıyla Staj Seferbirliği Projesi, Referans İKY Modeli ve Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu 2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında yer almıştır.



2020-2021 Akademik Yılı itibarıyla içeriği, yönergesi ve eğitici eğitimi videosu hazırlanan Kariyer Planlama Dersi 103 üniversitenin müfredatına eklenmiştir.

-- Kronoloji 2018 - 2023

2021



Şubat 2021'de Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle Dışişleri Bakanlığı'nda Referans İnsan Kaynakları Modeline geçilmiştir.



Şubat 2021'de Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden Aday Memur Temel ve Hazırlayıcı eğitimleri sunulmuştur.



Mart 2021 itibarıyla DABİS'in yeni web sitesi ve ara yüzü kullanıcıların hizmetine sunulmuştur.



Mart 2021'de İnsan Kaynakları Envanter Sistemi Bakanlıkların kullanımına sunulmuştur.



Nisan 2021 itibarıyla Kariyer Kapısı - İşe Alım Platformu kamu kurumları tarafından kullanılmaya başlanmıştır.



Mayıs 2021'de 17 Bakanlığın Personel Genel Müdürlerinin katıldığı koordinasyon toplantılarının ilki gerçekleştirilmiştir.



Şubat 2021'de Staj Seferbirliği'ne 135 binden fazla başvuru alınmıştır.



Haziran 2021 itibarıyla ÜNi-VERİ kapsamında değerlendirilen bölüm sayısı 70'ten 81'e çıkarılmıştır.



Haziran 2021 itibarıyla Karma Ekonomik Komisyonlar kapsamında Türk Cumhuriyetleri ile insan kaynakları alanında iş birlikleri yürütölmeye başlanmıştır.



Ağustos 2021'de Staj Seferbirliği Projesi, OECD tarafından 2. kez örnek gösterilmiştir.



Ekim 2021 itibarıyla Kariyer Kapısı Platformu üzerinden üniversiteler bünyesine personel alımı gerçekleştirilmeye başlanmıştır.



Ekim 2021 itibarıyla Beceri Haritası Projesi çalışmaları başlamıştır.



Kasım 2021 itibarıyla Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu'ndan eğitim alan personel sayısı 1 milyonu aşmıştır.



Aralık 2021'de Eğitim İhtiyaç Analizi sonucunda ortaya çıkan rapor Bakanlıklar ile paylaşılmıştır.



Aralık 2021 itibarıyla tüm Bakanlıklarımız ve Cumhurbaşkanlığına bağlı Başkanlıklar personel alımı için Kariyer Kapısı Platformu'nu kullanmaya başlamıştır.



Aralık 2021 itibarıyla Staj Seferbirliği Projesi kapsamında 90 binden fazla gence staj teklifi iletilmiştir.



2021-2022 Akademik Yılı itibarıyla Kariyer Planlama Dersi 174 üniversitenin müfredatına eklenmiştir ve 400 bini aşkın öğrenci dersi almıştır.

2022



Ocak 2022'de Türk Devletleri Teşkilatı (TDT) iş birliği alanlarına "İnsan Kaynakları" başlığı eklenmiştir.



Ocak 2022'de Ofis tarafından 2022 yılı Kamu Personeli Eğitimi Atılım Yılı ilan edilmiştir.



Ocak 2022 itibarıyla İnsan Kaynakları Envanter Sistemi'ne eklenmek üzere Kariyer Haritası Projesi çalışmaları başlamıştır.



Ocak 2022 itibarıyla vatandaşlarımız tarafından Kariyer Kapısı Kamu İşe Alım Platformu'ndaki işe alım ilanlarına 1 milyon başvuru denemesi yapılmıştır.



Ocak 2022 itibarıyla kamu kurum ve kuruluşlarının görevde yükselme ve unvan değişikliği süreçleri Kariyer Kapısı Platformu üzerinden yürütülmeye başlamıştır.



Ocak 2022 itibarıyla Ulusal Staj Programı'na 289 binden fazla başvuru alınmıştır.

-- Kronoloji 2018 - 2023

2022



Mart 2022'de Yetenek Kapısı Platformu'na kayıtlı öğrenci sayısı 1 milyona ulaşmıştır.



Mayıs 2022'de İnsan Kaynakları Envanter Sistemi'ne eklenmek üzere İK Göstergelerinin hesaplanması üzerine bir çalışma başlatılmıştır.



Haziran 2022'de İK Göstergeleri hesaplanmış ve Bakanlıklarla paylaşılmış olup konuyla ilgili 4 farklı oturumda çalıştaylar düzenlenmiştir.



Haziran 2022'de İK Yeterlik Raporları hazırlanmaya başlanmıştır.



Haziran 2022'de Ofisimiz ile Kazakistan Cumhurbaşkanına Bağlı Kamu Yönetimi Akademisi arasında mutabakat zaptı imzalanmıştır.



Haziran 2022'de stajyerlerin staj öncesi alması gereken Temel İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri YTNK TV'ye yüklenmiştir.



Temmuz 2022'de Türk Devletleri Teşkilatı üye ve gözlemci ülkelerden üst düzey yöneticilerin katılımıyla İstanbul'da "İnsan Kaynakları Toplantısı" gerçekleştirilmiştir.



Temmuz 2022'de Danışman Bilgi Sistemi'ne MEB'e bağlı çalışan 40.000 psikolojik danışman ve rehber öğretmen dâhil edilmiştir.



Temmuz 2022'de ilk İş Analizi Çalıştayı gerçekleştirilmiştir.



Eylül 2022 itibarıyla Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu'ndaki materyal sayısı 30.000'i aşmıştır.



Eylül 2022 itibarıyla talepte bulunan belediyeler işe alım süreçlerini Kariyer Kapısı Platformu üzerinden yürütmeye başlamıştır.



Eylül 2022'de İş Analizi projesinin pilot uygulamasına başlanmıştır.



Ekim 2022'de Cumhurbaşkanımızın teşrifleriyle "e-insan Tanıtım Töreni" gerçekleştirilmiştir.



Ekim 2022 itibarıyla Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu'ndaki video izleme sayısı 100 milyonu aşmıştır.



Ekim 2022 itibarıyla 2023-2027 Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması çalışmalarına başlanmıştır.



Ekim 2022 itibarıyla Bölgesel Kariyer Fuarları, Yetenek Kapısı, Kariyer Kapısı, Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması ve Uzaktan Eğitim Kapısı 2023 Yılı CB Yıllık Programında yer almıştır.



Kasım 2022'de İnsan Kaynakları Yönetici Platformu hizmete sunulmuştur.



Kasım 2022'de Semerkant'ta gerçekleştirilen Devlet Başkanları Konseyi Zirvesinde Ofisimiz ve muhatap kurumlar arasında mutabakat zaptı imzalanmıştır.



Kasım 2022 itibarıyla Kariyer Kapısı Platformu yurt dışına eğitim amacıyla gönderilecek kamu personelinin seçimi süreçlerinde kullanılmaya başlamıştır.



Kasım 2022 itibarıyla Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu'ndaki kamu personeli sayısı 3,95 milyonu aşmıştır.



Kasım 2022 itibarıyla Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu sayfa görüntüleme sayısı 250 milyonu aşmıştır.



Aralık 2022 itibarıyla Ulusal Staj Programı kapsamında 110 bine yakın öğrenci staj imkânından faydalanmıştır.



Aralık 2022'de Eğitim İhtiyaç Analizi Çalıştayı gerçekleştirilmiştir.



Aralık 2022'de İstanbul HR Forum uluslararası katılım ile organize edilmiştir.



Aralık 2022'de Özbekistan Kamu Hizmetleri Geliştirme Ajansı ile kamu personelinin eğitimine yönelik mutabakat zaptı imzalanmıştır.



2022-2023 Akademik Yılı itibarıyla Kariyer Planlama Dersi 186 üniversitenin müfredatına eklenmiştir.



Aralık 2022 itibarıyla ÜNİ-VERİ ziyaretçi sayısı 1 milyonu aşmıştır.



Aralık 2022'de mezunların iş gücü piyasası performanslarını kapsamlı bir şekilde değerlendiren ÜNİ-VERİ+ çalışmalarına başlanmıştır.

-- Kronoloji 2018 - 2023

2023



Ocak 2023'te e-insan, OECD Kamu İnovasyon Gözlemevi (OPSI) tarafından önde gelen yenilikçi proje olarak yayımlanmıştır.



Ocak 2023 itibarıyla Kariyer Haritası Projesi çalışmaları tamamlanarak İnsan Kaynakları Envanter Sistemi'ne eklenmiştir.



Şubat 2023'te OECD'nin "2023 Türkiye Ekonomik İnceleme Raporu"nda 7 projemiz örnek olarak gösterilmiştir.



Şubat 2023'te YTNK TV yeni ara yüz kullanımına geçilmiştir.



Şubat 2023'te Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması çerçevesinde Bakanlık temsilcilerinin katılımıyla 2 farklı çalıştay gerçekleştirilmiştir.



Mart 2023 itibarıyla İş Analizi projesinin genel uygulaması tüm Bakanlıklarımızın katılımıyla başlatılmıştır.



Mart 2023'te Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması Rehberi ve Kariyer Yönetimi Rehberi'nin hazırlanması çalışmalarına başlanmıştır.



Mart 2023 itibarıyla Ulusal Staj Programı'na 6 Şubat deprem felaketi sebebiyle ek başvurular alınmış ve değerlendirme süreci tamamlanmıştır.



Mart 2023 itibarıyla Ulusal Staj Programı'na başvurular 400 bini aşmıştır.



Mart 2023'te Türk Devletleri Teşkilatı Olağanüstü Zirvesi'nde iş birliği alanlarına Ofisimizin inisiyatifiyle "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi" eklenmiştir.

Dijital Araç ve Proje Sayfaları Ziyaret Sayıları

Ofisimiz tarafından geliştirilen modern insan kaynakları araçlarının dijital platformlarına ilişkin 2020, 2021, 2022 ve 2023 yılına ilişkin görüntülenme sayıları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Dijital Araç ve Proje Sayfaları Ziyaret Sayıları

WEB SAYFASI	2020	2021	2022	2023*
Kariyer Kapısı - İşe Alım Platformu** <i>isealimkariyerkapisi.cbiko.gov.tr</i>	-	21.473.669	99.809.355	43.449.410
Ulusal Staj Programı <i>kariyerkapisi.cbiko.gov.tr/ ulusalstajprogrami</i>	4.343.578	39.360.698	71.812.968	26.316.138
Yetenek Kapısı <i>yetenekkapisi.org</i>	3.227.399	4.283.310	10.961.885	4.177.611
YTNK TV <i>ytnk.tv</i>	651.021	7.192.059	12.353.341	3.762.798
Uzaktan Eğitim Kapısı <i>uzaktanegitimkapisi cbiko.gov.tr</i>	1.552.021	116.209.075	167.233.759	19.505.026
DABİS*** <i>dabis.cbiko.gov.tr</i>	-	408.553	1.198.663	85.025
CBİKO Kurumsal Websitesi <i>cbiko.gov.tr</i>	1.187.827	3.514.447	2.714.764	487.376
TOPLAM	10.961.846	192.441.811	366.084.735	97.783.384

2020 yılında **10.961.846**, 2021 yılında **192.441.811**, 2022 yılında **366.084.735** ve 2023 yılında **97.783.384** olmak üzere söz konusu web sayfaları toplam **667.271.776** erişim sayısına ulaşmıştır.

* 2023 yılı istatistikleri 24 Nisan 2023 itibarıyla gösterilmektedir.

** Kariyer Kapısı - İşe Alım Platformu 2021 yılında Nisan ayında kullanıma açılmıştır.

*** Danışman Bilgi Sistemi 2021 yılında Mart ayında kullanıma açılmıştır.

İnsan Kaynakları Ofisi: Türkiye Yüzyılı'nda Dönüşümün Öncüsü

Çalışmalarıyla başta OECD olmak üzere birçok uluslararası kuruluş tarafından ilgiyle takip edilen Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, yetenek yönetimi perspektifi ile insan kaynağımızın en etkin şekilde planlanmasına, objektif yöntem ve araçlar kullanılarak istihdamına, 21. yüzyıl yetkinlikleri ile donatılmasına ve başta kamu kurumları olmak üzere insan kaynakları yönetimi dönüşümüne liderlik etmektedir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin ortaya koyduğu felsefe temel alınarak, hızlı ve etkili hareket etme kabiliyetini haiz olan Ofis tarafından, gerek kamu gerekse özel sektörde Türkiye'nin insan kaynağından en etkin şekilde faydalanabilmesi için reform niteliğinde çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Ülkemiz Türkiye Yüzyılına, demokrasi ve kalkınma konusunda önemli kazanımlar elde ederek başlamıştır. Yatırım, üretim, istihdam ve ihracat temelli büyümenin temelinde, başta gençlerimiz olmak üzere insanımız yer almış; eğitim-öğretim, sağlık, spor, enerji, sanayi ve diğer tüm unsurlarıyla insan kaynağımızın da bu yönde gelişimi sağlanmıştır. Ülkemizin son 20 yılda kat ettiği mesafe uluslararası endeksler ve raporlarda kendisine yer bulmuştur.

UNDP tarafından hazırlanan ve insan gelişiminin üç temel boyutunda uzun vadeli ilerlemeyi değerlendiren Human Development Index (HDI)'in 2021 yılı sonuçlarına göre Türkiye, 0,838 endeks puanına sahip olup 191 ülke arasında 48. sıraya yükselmiştir. 2002-2021 yılları arasında Türkiye'nin HDI endeksi, %22,5 değişimle (2002'de 0,684, 2021'de 0,838) 38 sıra birden artmıştır. 2014 yılında ilk defa Türkiye'nin endeks değeri, 0,8'in üzerine yükselmiş ve insani gelişmişlik bakımından "Çok Yüksek" kategorisindeki ülkeler arasına girmiştir.

Dünya Fikrî Mülkiyet Örgütü tarafından hazırlanan ve 132 ülke ekonomisinin inovasyon ekosistemi performansını ve trendleri ölçen 2022 yılı Global İnovasyon Endeksi'nde Türkiye, ilk defa ilk 40 ülke arasına girerek genel sıralamada 37. sıraya yükselmiştir. Öte yandan ülkemiz, içinde bulunduğu Kuzey Afrika ve Batı Asya Bölgesi grubundaki ülkeler arasında 3. sırada yer almıştır. Türkiye'nin, Çin ve Hindistan ile beraber küresel bir inovasyon merkezi olduğu, bu anlamda pozisyonunu koruduğu ifade edilmiş, inovasyon anlamındaki gelişimini hızlandırması durumunda Çin'i yakalayabileceği belirtilmiştir.

Tüm bu gelişmelerin odağında, ülke olarak atılan her adımla gençlerimizin ve çalışanlarımızın özgüvenlerini yükseltecek, becerilerini ve yetkinliklerini arttıracak, devletimizi, hem kamu hem de özel sektörümüzü başarıdan başarıya taşıyacak bir yetenek yönetim modelinin inşası amaçlanmıştır. Bu vizyon çerçevesinde Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, ülkemizin Türkiye Yüzyılı vizyonu doğrultusunda; liyakat esaslı, fırsat eşitliği sağlayan, şeffaf, hesap verebilir, yenilikçi, sürdürülebilir ve veriye dayalı modern insan kaynakları yönetimi çalışmaları yürütmekte, kamuya ve özel sektöre doğrudan hizmet üretmektedir.

Tablo Listesi

Tablo 1. Dijital Araç ve Proje Sayfaları Ziyaret Sayıları	17
Tablo 2. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Kadrolu Personel Sayıları	31

Şekil Listesi

Şekil 1. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Organizasyon Şeması	30
Şekil 2. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Temel Değerleri	30
Şekil 3. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Kurumsal İlkeleri	31
Şekil 4. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Temel Stratejileri	34
Şekil 5. 2023-2027 Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması Adımları	40
Şekil 6. İş Analizi Verileri	44
Şekil 7. Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu Verileri	53
Şekil 8. ÜNİ-VERİ Göstergeleri	63
Şekil 9. Danışman Bilgi Sistemi (DABİS) Verileri	65
Şekil 10. Ulusal Staj Programı Verileri	68
Şekil 11. Yetenek Kapısı Platformu Verileri	71
Şekil 12. Kariyer Kapısı Platformu Verileri	73
Şekil 13. İstanbul HR Forum Verileri	78

Kısaltmalar

AERA: American Educational Research Association (Amerikan Eğitim Araştırmaları Derneği)

AFAD: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı

ASEAN: Association of Southeast Asian Nations (Güneydoğu Asya Uluslar Birliği)

BM: Birleşmiş Milletler

BTK: Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu

CBİKO: Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi

CELDA: International Conference on Cognition and Exploratory Learning in Digital Age (Dijital Çağda Uluslararası Biliş ve Keşifsel Öğrenme Konferansı)

CİMER: Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi

DABİS: Danışman Bilgi Sistemi

EU: European Union (Avrupa Birliği)

HDI: İnsani Gelişmişlik Endeksi

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İK: İnsan Kaynakları

İstanbul HR Forum: İstanbul İnsan Kaynakları Forumu

KAMU-VERİ: Kamu Çalışanları Memnuniyet ve Aidiyet Anketi

KEK: Karma Ekonomik Komisyonlar

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

KPD: Kariyer Planlama Dersi

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

OECD - EDRC: Organisation for Economic Co-operation and Development - Economic and Development Review Committee (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü - Ekonomik ve Kalkınma İnceleme Komitesi)

OECD - OPSI: Organisation for Economic Co-operation and Development - Observatory of Public Sector Innovation (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü - Kamu İnovasyon Gözlemevi)

OECD - SIGMA: Organisation for Economic Co-operation and Development Support for Improvement in Government and Management (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü - Yönetişim ve Yönetimi Geliştirmek için Destek Programı)

REBİS: Rektör Bilgi Sistemi

Referans İKY Modeli: Referans İnsan Kaynakları Yönetimi Modeli

RG: Resmi Gazete

TCG: Türkiye Cumhuriyeti Gemisi

TDT: Türk Devletleri Teşkilatı

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu

UDY: Uluslararası Doğrudan Yatırım

UNDP: United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)

VEBİS: Veri Bilgi Sistemi

YÖBİS: Yönetici Bilgi Sistemi

YTNK TV: Yetenek TV

YZ: Yapay Zeka

Genel Bilgiler



Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Cumhurbaşkanlığına bağlı, özel bütçeli, kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî özerkliğe sahip statüde kurulmuştur.

Ofisin görevleri ise 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 527/D maddesinde belirlenmiştir.

İnsan Kaynakları Ofisi'nin Görevleri

MADDE 527/D- (Ek:RG-24/10/2019-30928-CK-48/9 md.)

(1) İnsan Kaynakları Ofisi'nin görevleri şunlardır:

- a)** Türkiye'nin insan kaynakları envanterini çıkarmak ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişim faaliyetlerini yürütmek,
- b)** Türkiye'nin vizyonu, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda insan kaynağının geliştirilmesini sağlamaya yönelik projeler üretmek,
- c)** Özel yeteneklerin keşfini sağlamak ve yetenek yönetimi projelerini yürütmek,
- ç)** Politika kurullarının öncelendiği alanlarda küresel düzeyde insan kaynağının tespitini yaparak milli projelere kazandırılmasını sağlamak,
- d)** Kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellerinin hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek,
- e)** Kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli projeleri üretmek ve çalışmalar yapmak,
- f)** Verimliliğin artırılması için insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yapmak,
- g)** Cumhurbaşkanınca verilen diğer görevleri yapmak.

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Hizmet Birimlerinin Görevleri

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Ofisin hizmet birimlerine tevdi edilen görevler aşağıda sunulmuştur.

MADDE 527/E- (Ek:RG-24/10/2019-30928-CK-48/9 md.)

(1) İnsan Kaynakları Ofisi'nin hizmet birimleri ve görevleri şunlardır:

a) İnsan Kaynağı ve Kariyer Planlama Dairesi Başkanlığı:

- 1)** Türkiye'nin insan kaynakları envanterinin çıkarılması çalışmalarını yürütmek.
- 2)** Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim çağındaki aday insan kaynağını, özel sektör, kamu kurum ve kuruluşlarındaki insan kaynağını, yurtdışında ikamet eden insan kaynağını insan kaynakları envanterini çıkarmak üzere mikro ve makro düzeyde analiz etmek, kısa, orta ve uzun vadede ihtiyaç duyulan insan kaynağını planlamak.
- 3)** Kamu kurum ve kuruluşlarının stratejik insan kaynağı planlaması yapmalarını teşvik etmek ve bu alanda yapılacak çalışmalara destek olmak.
- 4)** Kamu ve özel sektörde kariyer planlaması süreçlerinin takibini ve desteklenmesini sağlamak, standartlaştırılması ve geliştirilmesi konusunda yardımcı olmak, ihtiyaç duyulan alanlarda kurumların çalışmalarını değerlendirmek ve yönderlik etmek.
- 5)** Kamu kurum ve kuruluşlarında seçme, yerleştirme, atama ve terfiler için yetkinlik ve ölçütlerinin analizine ve geliştirilmesine, liyakat temelli ölçümlere göre atama ve terfilerin gerçekleştirilmesine, ikame personel planlaması dahil kamu çalışanlarının kariyer planlarının oluşturulmasına destek olmak, uygulamaları takip etmek ve değerlendirmek.
- 6)** Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara yönelik performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemi kurulmasına ve etkin bir şekilde uygulanmasına destek olmak.
- 7)** Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro verimliliği konusunda çalışmalar yapmasını teşvik etmek ve izlemek.
- 8)** Öğrenim amacıyla yurtdışına gönderilecek yetenekli öğrencilerin ve yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırılmak, staj, burs, öğrenim veya ihtisas yaptırılmak üzere yurtdışına ve/veya Dışişleri Bakanlığınca bildirilen uluslararası kurum ve kuruluşlara gönderilecek kamu çalışanlarının; gönderilmeden önce seçilmesi, yurtdışı eğitime hazırlanması, üniversite seçiminde ihtimam gösterilmesi, yurtdışında buldukları süre boyunca ülkemiz için stratejik önemi haiz konu ve alanlarda uzmanlaşmaları ve performanslarının ölçülmesi konusunda ilgili kurum ve kuruluşların çalışmalarını izlemek ve ilgili kurum ve kuruluşlarla koordinasyon sağlamak.

9) Başkan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

b) Yetenek Kazanımı ve Organizasyon Dairesi Başkanlığı:

1) Kamu ve özel sektörde yetenek yönetimi süreçlerinin uygulanmasına yönelik çalışmalar yapılmasını

teşvik ve takip etmek, Türkiye'nin vizyonu, hedef ve öncelikleri doğrultusunda özel yeteneklerin tespiti ve geliştirilmesi için ilgili kurumlarla işbirliği halinde çalışmak.

2) Bilim, kültür, sanat, spor, girişimcilik gibi alanlardaki nitelikli insan kaynağının tespiti amacıyla yurtiçinde ve yurtdışında çalışmalar yaparak yetenek havuzu oluşturmak, havuzda yer alan adaylardan uygun görülenlerin geliştirilmesi için Ofis tarafından belirlenecek ihtiyaç ve şartlara göre bizzat veya ilgili kurumlarla işbirliği yaparak eğitim ve başarı bursu vermek ve destek sağlamak, yurtdışındaki uygun adayların ülkemizde değerlendirilmesi için projeler geliştirmek ve bu kapsamda faaliyetler yürütmek.

3) Milli projeler için ihtiyaç duyulan yetenek ve liyakatteki insan kaynağının yetenek havuzundan teminini sağlamak.

4) Yetenekli çocuk ve gençlerin okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim döneminde keşfedilerek yetenek ve kişiliklerine uygun meslek seçimi yapmalarının sağlanması için ilgili kurumları teşvik etmek, uygun görülen projelerde işbirliği içinde çalışmak veya desteklemek.

5) Yetenek havuzunda yer alanların yetkinlik kazanmasına ve gelişimine yönelik eğitimler düzenlemek, diğer kurum ve kuruluşlardaki çalışmalarını desteklemek, koordine etmek ve takip etmek.

6) Yetenek yönetimi çalışmaları için kamuda ve özel sektörde analizler yaparak yetenek yönetimi süreçlerini geliştirmeye yönelik projeler önermek, kurum ve kuruluşları koordine etmek ve yönlendirmek.

7) Yükseköğretim Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerin kariyer birimleri vasıtasıyla projeler yaparak öğrencileri kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları ile bir araya getirmek ve istihdam imkânlarını artırmak amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde çalışmalar yapmak.

8) Türkiye'nin, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör kuruluşlarının marka değerini artırmak amacıyla insan kaynaklarına yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde organizasyonlar düzenlemek.

9) Başkan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

c) Ölçme ve Değerleme Dairesi Başkanlığı:

1) Türkiye'de eğitim ve öğretimin her aşamasındaki aday insan kaynağına yönelik ölçme ve değerlendirme sistemlerinin verimliliği hakkında inceleme ve analizler yapmak, ihtiyaç duyulan durum ve konularda ilgili kurum ve kuruluşları ya da kamuoyunu bilgilendirmek.

2) Türkiye'de iş hayatında olan veya aday insan kaynağına yönelik istihdam, memnuniyet, sadakat, liyakat, fırsat eşitliği, şeffaflık, yenilikçilik, verimlilik ve performans gibi konularda ihtiyaca göre ölçüm ve analizler yapmak, sonuçlar hakkında ilgili kurum ve kuruluşları ya da kamuoyunu bilgilendirmek.

3) Kamu kurum ve kuruluşlarındaki yönetici kadro ve pozisyonları için ilgili kurumlarla özel nitelikleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapmak.

4) Cumhurbaşkanınca talep edilmesi halinde üst kademe kamu yöneticileri kadro ve pozisyonları için adaylara yönelik değerlendirme raporu hazırlamak.

5) Başkan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

ç) İnsan Kaynağı Eğitim ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı:

- 1) Kamu ve özel sektörde insan kaynağının eğitim ve gelişim planlarının hazırlanması, uygulanması ve eğitim performanslarının ölçülmesine yönelik çalışmaları desteklemek, çalışma sonuçlarını takip etmek.
- 2) İnsan kaynağını geliştirmeye ve her kademedeki yetkinliği artırmaya yönelik başta öğretim kurumları olmak üzere; ilgili kurum, kuruluş ve sivil toplum kuruluşları ile ortak projeler üretmek, önerilerde bulunmak ve desteklemek.
- 3) Kamu ve özel sektörde insan kaynakları alanında çalışanların eğitimi ve geliştirilmesi amacıyla tek başına veya ilgili kurum, kuruluş ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte organizasyonlar yapmak, uygun görülen etkinlikleri ve projeleri desteklemek.
- 4) Yönderlik sistemi kurmak ve yönetmek, kamu kurum ve kuruluşlarına bu konuda yol göstermek, ihtiyaç duyulan alanlarda yönderlik yapmak.
- 5) Başkan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

d) Projeler ve Bilişim Teknolojileri Dairesi Başkanlığı:

- 1) Kamu ve özel sektörde insan kaynakları uygulamaları konusunda analizler yapmak veya yaptırmak, projeler önermek, bu konuda kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlayarak kurum ve kuruluşları insan kaynakları süreçlerinin geliştirilmesi için yönlendirmek ve desteklemek.
- 2) Araştırma, geliştirme, girişimcilik, yenilikçilik ve verimlilik ile ilgili projeler yapmak, gerekli görülen projelerde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği kurmak veya desteklemek.
- 3) Kamu kurum ve kuruluşlarının işveren marka değerini artırmaya yönelik hizmetleri için Ofisin diğer dairelerinin ihtiyaç duyduğu bilişim teknolojileri araç ve sistemlerini geliştirmek, ihtiyaca göre temin edilmesini sağlamak ve ilgili birimlerin kullanımına destek olmak.
- 4) Kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdam ilanlarının kamuoyu ile daha etkin ve şeffaf biçimde paylaşılması için sistemler geliştirmek, mevcut kurum ve kuruluşların bu konudaki faaliyetlerini izlemek.
- 5) İnsan kaynaklarına yönelik kamu ve özel sektörde analiz ve araştırmalar yapılması ve elde edilen bilginin raporlanması için gerekli veriyi ilgili kurum ve kuruluşlardan temin etmek.
- 6) Kamu kurum ve kuruluşlarında insan kaynakları süreçlerinin çevrimiçi olarak izlenebildiği bir sistem kurulması için gerekli analizleri yapmak, bu sistemi kurmak ve kurum ve kuruluşların sistemde yer alan verilerinin güncelliğini denetlemek.
- 7) Başkan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

e) Yönetim Hizmetleri Dairesi Başkanlığı:

- 1) Ofisin insan kaynağı politikası ve planlaması konusunda çalışmalar yapmak, tekliflerde bulunmak, personel istihdamını sağlamak ve personelin özlük işlemlerini yürütmek.
- 2) Ofis personelinin yetiştirilmesi için gerekli eğitim faaliyetlerini yürütmek.

- 3) Ofisin bilgi teknolojileri alanındaki ihtiyaçlarını karşılamak.
- 4) Ofisin mali işlerle ilgili hizmetlerini yürütmek.
- 5) Ofisin yapım, satın alma, kiralama, bakım ve onarım, sağlık ile diğer idari hizmetlerini yürütmek, taşınır ve taşınmaz kayıtlarını tutmak.
- 6) Ofisin kurumsal iletişim süreçlerini yürütmek.
- 7) Başkan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

Hukuk Müşavirliği

- 1) 26/9/2011 tarihli ve 659 sayılı Kanun Hükümünde Kararname hükümlerine göre hukuk birimlerine verilen görevleri yapmak.
- 2) Başkan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

ORTAK HÜKÜMLER

Sorumluluk ve koordinasyon

MADDE 528 – (1) Başkan, ofisin en üst amiri olup ofisin genel yönetim ve temsilinden Cumhurbaşbaşkanına karşı sorumludur.

- (2) Başkan, Cumhurbaşbaşkanı tarafından belirlenen amaç, politika ve stratejilere uygun olarak yönetir.
- (3) Başkan, Ofisin btce teklifini hazırlar, belirlenen amaç, politika, strateji ve performans hedef ve ltleri doğrultusunda uygulamayı yürütür, izler ve raporlar.
- (4) Başkan, Ofisin yönetim sistemlerini gözden geerir, kurumsal yapı ile yönetim süreçlerinin etkililiğini gözetir ve yönetimin geliştirilmesini sağlar.
- (5) Başkan, faaliyet alanına giren konularda kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği ve koordinasyonu sağlar.
- (6) (Değişik:RG-24/10/2019-30928-CK-48/10 md.) Ofislerde Başkana yardımcı olmak üzere başkan yardımcısı görevlendirilebilir.
- (7) (Değişik:RG-24/10/2019-30928-CK-48/10 md.) Ofis, görev alanına giren hususlarda tüm kamu kurum ve kuruluşlarını koordine etmek, bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve kamu kurumu niteliğindeki kuruluşlarla yakın işbirliği içinde çalışmak, bunun için gerekli toplantı veya diğer organizasyonları yapmak, uluslararası alanda yapılan çalışmalara iştirak etmek ve ülkemizi temsil etmekle görevli ve yetkilidir.
- (8) Ofis Başkanlıkları, görevleri ile ilgili olarak ihtiyaç duyduğu konularda araştırma, etüt ve proje ile uluslararası ikili ve çok taraflı temas ve toplantılar düzenleme ve bunlarla ilgili her türlü mal ve hizmetlerin sağlanması gibi işleri yerli ve yabancı gerçek ve tüzel kişilere sözleşme veya pazarlık suretiyle yaptırabilir ve bu konularla ilgili mal ve hizmet satın alabilir.

(9) Bu kapsamdaki faaliyetler ile Başkanlığa teklif edilen projelerin değerlendirilmesi ve desteklenen projelerin izlenmesine ilişkin hizmet alımlarında görev alan kamu görevlileri ve hizmetinden yararlanılacak diğer kişiler için ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılacak harcamalar Başkanlık bütçesinden karşılanır. Başkanlıkça desteklenen araştırma-geliştirme projelerinde proje süresi ile sınırlı olmak kaydıyla proje kapsamında görev yapan öğretim elemanlarına onaylanan projede belirlenen tutarlar üzerinden ödeme yapılabilir. Projede görev yapan ve kamu görevlisi olmayan diğer personele onaylanan projede belirlenen tutarlar üzerinden hizmet bedeli ödenebilir.

(10) (Ek:RG-24/10/2019-30928-CK-48/10 md.) Ofis, görev alanına ilişkin hukuki, idari ve teknik anlamdaki ihtiyaçları değerlendirmek ve görev alanına giren hususlarda mevzuat önerileri geliştirmekle görevli ve yetkilidir.

Personel istihdamı, çalıştırılması ve görevlendirme

MADDE 529 – (1) Ofislerde, 21/6/2006 tarihli ve 5523 sayılı Kanununun 10 uncu maddesi hükümlerine göre personel istihdam edilir. Ayrıca ilgisine göre 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 25 inci ve ek 26 ncı maddesine göre geçici veya sözleşmeli olarak personel istihdam edilebilir. Bu suretle çalıştırılacakların sözleşme usul ve esasları ile ücret miktarı ve her çeşit ödemeleri Cumhurbaşkanınca tespit edilir.

(2) Uzman personel, en az dört yıllık eğitim veren yükseköğretim kurumlarından veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilen yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olmuş adaylar arasından istihdam edilir.

(3) Özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde, hizmetin özelliği veya devamlılığı gözetilerek vekâlet, istisna veya hizmet akdi bir yıl veya bir yıldan uzun süreyle, yerli ve yabancı danışman ve uzmanlar istihdam edilebilir.

(4) Personelin istihdamı ile başkan ve diğer personelin görevlerinin ifası sırasında yaptıkları faaliyet giderlerinin hangilerinin Ofis bütçesinden karşılanabileceğine dair usûl ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

(5) 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununda belirtilen nitelikleri haiz bir iç denetçi istihdam edilebilir.

Eğitim ve mecburi hizmet

MADDE 529/A- (Ek:RG-24/10/2019-30928-CK-48/11 md.) (1) Ofis personeli mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere yurtdışına gönderilebilir. Bu kapsamda yurtdışına gönderilecek personelin seçilme usul ve şartları, çalışmalarının nasıl izlenip denetleneceği, geri çağrılmalarını gerektirecek haller, mecburi hizmet, masrafların tahsili ile diğer hususlarda 657 sayılı Kanununun 78 inci, 79 uncu, 80 inci ve ek 34 üncü maddeleri ile bunlara dayanılarak yürürlüğe konulan mevzuat hükümleri kıyasen uygulanır. Ancak, 657 sayılı Kanununun 79 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen oranları geçmemek üzere ödenecek tutarları belirlemeye Başkan yetkilidir.

(2) Başkan tarafından uygun görülmesi halinde personel, Ofis hizmetlerinde kullanacağı yabancı dili daha etkin öğrenmesi için yurtiçi dil eğitim programlarına Ofis hizmetlerini aksatmamak kaydıyla gönderilebilir. Bu durumda Ofis, personelin eğitim amaçlı dil masraflarının %50'si kadarını karşılayabilir.

Bütçe ve denetim

MADDE 530 – (1) Ofisin bütçesi aşağıdaki kaynaklardan oluşur:

- a) Genel bütçeden Cumhurbaşkanlığı bütçesine konulacak ödenek,
- b) Ofis tarafından ücret karşılığı sağlanabilecek çeşitli hizmetler karşılığında elde edilecek gelirler,
- c) Gerçek ve tüzel kişilerden sağlanan yardım ve bağışlar.

(2) Ofislerin bütçelerinin gelir, gider ve muhasebesine ve denetimine ilişkin usul ve esaslar Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Bilgi isteme ve gizliliğe uyma

MADDE 531 – (1) Ofisler, görev alanlarıyla ilgili araştırma ve inceleme ve diğer çalışmaları yapabilmek için gerekli olan bilgi ve belgeyi kamu kurum ve kuruluşlarından isteyebilir. Ofisin her türlü personeli, bu yoldan sağlanan bilgilerden sır mahiyetinde olanları açıklayamaz, kendilerinin veya başkalarının menfaatine kullanamaz.

Kadrolar

MADDE 532– (Değişik:RG-24/10/2019-30928-CK-48/12 md.)

(1) Ofisin kadroları Cumhurbaşkanlığı kararı ile belirlenir.

Yöneticilerin sorumluluğu

MADDE 533 – (1) Ofiste görev yapan her kademedeki yöneticiler yapmakla yükümlü buldukları hizmet veya görevleri, Cumhurbaşkanlığı tarafından verilecek emir ve direktifler ile sıralı yöneticiler tarafından verilecek emir ve talimatları yönünde mevzuata uygun olarak düzenlemek ve yürütmekten bir üst kademeye karşı sorumludur.

Yetki devri

MADDE 533/A– (Ek:RG-24/10/2019-30928-CK-48/13 md.) **(1)** Başkan ve her kademedeki birim yöneticileri, sınırlarını açıkça belirtmek ve yazılı olmak şartıyla yetkilerinden bir kısmını alt kademelere devredebilir. Yetki devri uygun araçlarla ilgililere duyurulur. Yetki devri, yetki devreden yöneticinin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

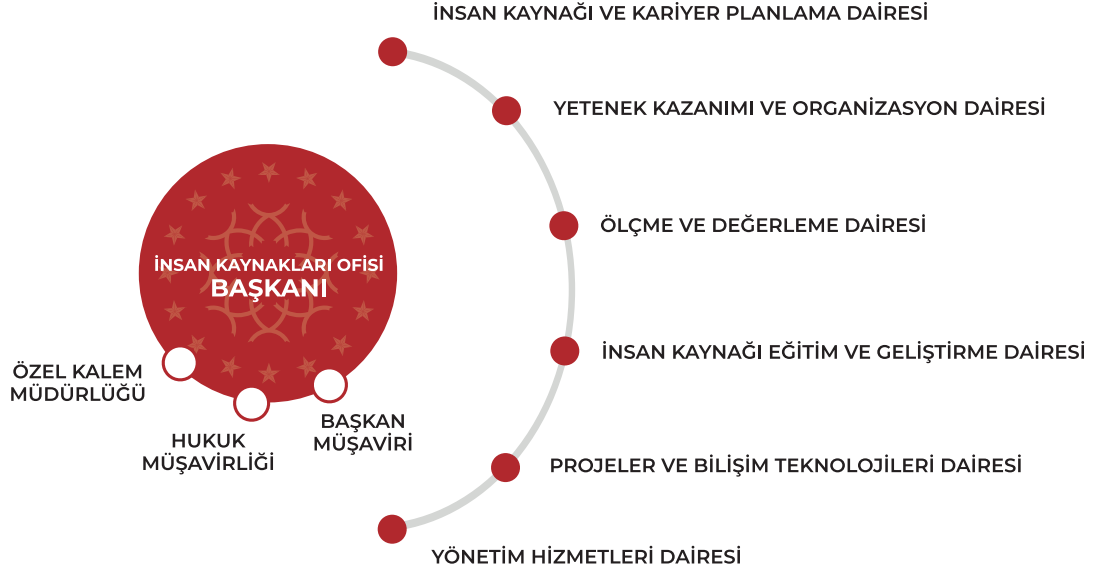
Düzenleme görev ve yetkisi

MADDE 534 – (1) Ofis Başkanlığı; görev, yetki ve sorumluluk alanına giren konularda idarî düzenlemeler yapabilir.

Yurtdışı teşkilatı

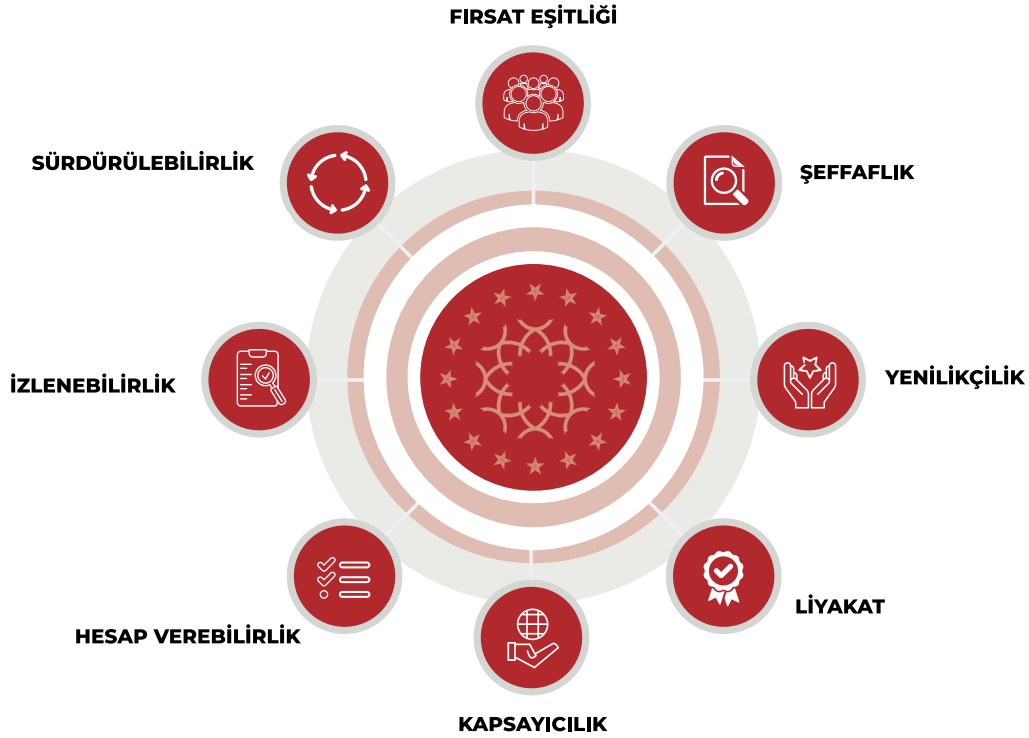
MADDE 535 – (1) Başkanlık yurtdışı teşkilatı ile ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi doğrultusunda yurtdışı teşkilatı kurabilir.

Organizasyon Şeması



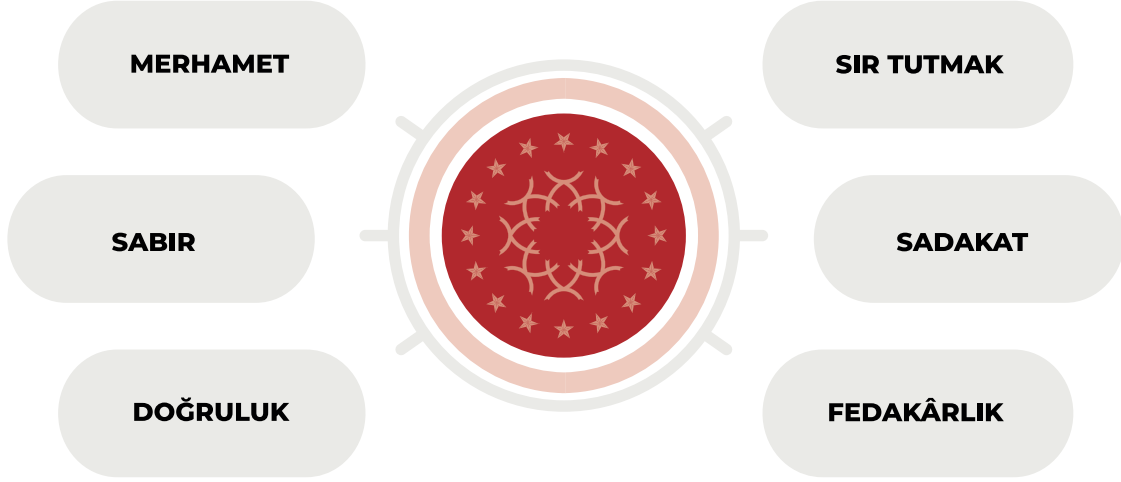
Şekil 1. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Organizasyon Şeması

Temel Değerlerimiz



Şekil 2. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Temel Değerleri

Kurumsal İlkelerimiz



Şekil 3. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Kurumsal İlkeleri

İnsan Kaynağı Yapısı

Kurumumuz, Cumhurbaşkanlığı Külliyesi, Cumhurbaşkanlığı Çankaya Köşkü ve Cumhurbaşkanlığı Yıldız Mabeyn Köşkünde hizmet vermektedir. Ofiste 64 adet kadrolu personel, 12 adet kısmi zamanlı belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen personel olmak üzere toplam 76 kişi istihdam edilmektedir. Kadrolu personele ilişkin sayı aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 2. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Kadrolu Personel Sayıları

UNVANI	SAYISI
Başkan	1
Daire Başkanı	4
Birim Müdürü	6
Proje Müdürü	8
Uzman	16
Analist	20
İdari İşler Yetkilisi	2
İdari İşler Görevlisi	2
Destek Personeli	5
TOPLAM	64

Ofis Projeleri

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin ilk Kalkınma Planı olan On Birinci Kalkınma Planı'nın (2019-2023) **Kamuda İnsan Kaynakları** başlığı altında 2023 yılı hedefi olarak "Topluma kaliteli hizmet sunan, değişen koşullara uyum yeteneği yüksek ve daha verimli bir kamu personel sistemi oluşturulması temel amaçtır." hükmüne yer verilerek bir dönüşüm sürecinden bahsedilmiştir. Uzun zamandır yapılması arzu edilen personel reformunun gerçekleştirilmesi, ülkemizin Türkiye Yüzyılında dünyada yetenek üssü haline getirilmesi için Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin sağladığı çeviklik temel alınarak, İnsan Kaynakları Ofisi tarafından reform niteliğindeki somut projeler geliştirilmiştir. Yetenek yönetiminin kamu ve özel sektörde etkin bir şekilde hayata geçirilmesi amacıyla güçlü bir irade ortaya konulmuştur.

İnsan Kaynakları Ofisi'nin çalışmaları ve 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin de merkezinde yer alan fırsat eşitliği, şeffaflık, hesap verebilirlik, yenilikçilik ve liyakat gibi vazgeçilmez değerleri esas alarak dünyada örnek olacak bir insan kaynağı yönetim kültürü inşasına başlanmıştır. Tamamı yerli ve milli, öz kaynaklarla geliştirilen bu sistemler sadece kamu kurumlarımızın, vatandaşlarımızın, gençlerimizin değil, başta OECD olmak üzere birçok çatı kuruluşun da ilgi odağı olmayı başarmıştır.

Ofis, geliştirdiği projelerle kamu yönetiminde "ilkleri" hayata geçirmiştir. Başta yetenek yönetim süreçleri olmak üzere modern insan kaynaklarının bütün bileşenlerine ilişkin dijital platformlar geliştirmiş, kullanımını yaygınlaştırmış, liyakate dayalı insan kaynakları yönetimi kültürünün nüvesini sağlam bir temele dayandırmıştır. Türkiye'nin insan kaynakları politikasına liderlik eden ve insanı odağına alan yenilikçi projeler geliştirilmesi için, Bakanlıkların Personel Genel Müdürlükleri yeniden yapılandırılmış, personel yönetiminden modern insan kaynakları liderliğine geçilmesi için köklü adımlar atılmıştır. Kurumlar arası güçlü koordinasyon ve iş birliğinin sağlanması, insan kaynağımızın 21. Yüzyıl yetkinlikleri kapsamında desteklenmesi, yetenek ve verimlilik odaklı yönetim için liyakat ve teknoloji esaslı, şeffaf, yenilikçi, sürdürülebilir, hesap verebilir, kanıta dayalı ve eşgüdüm içerisinde çalışan bir **insan kaynakları yönetimi** kamu yönetimine kazandırılmıştır.

Ayrıca Ofis tarafından gerçekleştirilen çalışmalar ile hedef kitlelere etkili ve kapsayıcı bir şekilde ulaşılmış, gençlerimizin hayatına dokunulmuş, Türkiye'nin insan kaynağı vizyonu güçlendirilmiştir. Bu bağlamda, geliştirilen dijital ürünlerin bugün ulaştığı erişim sayısı 700 milyona yaklaşmış, bu çalışmalar hem ulusal hem de uluslararası düzeyde büyük etki üretmiştir.

Uzun yıllardır dile getirilen ve strateji belgelerinde yer alan ülkemizin insan kaynağına ilişkin hedefler, Ofisimizce geliştirilen, insani değerleri ve verimliliği merkeze alan, bilimsel, büyük veri analizleri ve dijital İK sistemleri üzerinden tüm paydaşların katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ofisimizin geliştirdiği dijital araçlara ilişkin kullanıcı sayıları da proje ve araçlarımızın hem kamu kurumları hem de ülkemiz kamuoyu tarafından kabul gördüğünü teyit etmektedir.

İnsan Kaynakları Ofisi, kurulduğu günden itibaren çalışmalarına stratejik bir çerçeveye ile başlamış, bu kapsamda temel öncelikler belirlemiş ve bu doğrultuda somut projeler geliştirmiştir. **"Yeni Yüzyılın Yetenek Üssü"** düsturuyla, ülkemizin insan kaynağı alanında rekabet gücünün artırılması, yeteneklerimize Türkiye Yüzyılı'nın gerektirdiği yetkinlik ve değerlerin kazandırılması, insanı merkeze alan modern süreçlerin ve dijital sistemlerin kamu yönetiminde uygulanması amacıyla geliştirilen projeleri ve faaliyetleri kapsayan bu **Faaliyet Raporu** hazırlanmıştır.

Çağın ötesini hedeflediğimiz birbirinden değerli projelerimiz, Faaliyet Raporu'nda **5 temel strateji** içerisinde sınıflandırılmıştır.



Şekil 4. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Temel Stratejileri

STRATEJİLER ve ÖNCELİKLER	PROJELER
<p>S1: İnsan Odaklı Yönetim Kültürü</p> <p>Ö1.1: Stratejilerin Odağında İnsan</p> <p>Ö1.2: Rekabetçi ve Yetkin İş Gücü</p> <p>Ö1.3: Politika Yapıcılar için Karar Destek Sistemleri</p>	<p>P1: İnsan Kaynakları Envanteri Sistemi</p> <p>P2: Beceri Haritası</p> <p>P3: Kariyer Haritası</p> <p>P4: Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması</p> <p>P5: Yenilikçi Ölçme Sistemleri</p> <p>P6: Yönetici Bilgi Sistemi</p> <p>P7: Rektör Bilgi Sistemi</p> <p>P8: İş Analizi</p>

STRATEJİLER ve ÖNCELİKLER

S2:

Personel Yönetiminden Modern İnsan Kaynakları Liderliğine

Ö2.1:

İK Yönetiminde Paradigma Değişimi

Ö2.2:

Türkiye Yüzyılına Hazır Çalışanlar

Ö2.3:

Ulusal ve Uluslararası Güçlü Ortaklıklar

PROJELER

P9: KAMU-VERİ

P10: Referans İnsan Kaynakları Yönetim Modeli

P11: Eğitim İhtiyaç Analizi

P12: Uzaktan Eğitim Kapısı

P13: Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri Raporları

P14: Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Koordinasyonu

P15: Özel Sektör Koordinasyonu

P16: İnsan Kaynakları Yönetici Platformu

P17: Uluslararası Organizasyonlarda Ülkemizin Bilinirliğinin Geliştirilmesi

P18: Karma Ekonomik Komisyonlar

P19: Türk Devletleri Teşkilatı

P20: ASEAN

STRATEJİLER ve ÖNCELİKLER

S3:

Türkiye Yüzyılı'nda Yeteneğin Yönetimi

Ö3.1:

Geleceğin Meslekleri

Ö3.2:

Yeteneğin Keşfi ve Potansiyeli

Ö3.3:

Yetenek Kazanımında Teknoloji Odaklı Yaklaşım

PROJELER

P21: ÜNİ-VERİ

P22: Danışman Bilgi Sistemi

P23: Kariyer Planlama Dersi

P24: Dijital Eğitim Platformu- YTNK TV

P25: Ulusal Staj Programı

P26: Üniversite Kariyer Merkezleri

P27: Yetenek Kapısı

P28: Kariyer Kapısı-İşe Alım Platformu

STRATEJİLER ve ÖNCELİKLER

S4:

Dünyanın Yeni Yetenek Üssüne Doğru

Ö4.1:

Yetenek Ekosistemi

Ö4.2:

Yetenekler İçin Bir Cazibe Merkezi: Türkiye

PROJELER

P29: Üniversite Kariyer Modeli

P30: Yetenek Her Yerde-Bölgesel Kariyer Fuarları

P31: TalentforBIZ-Uluslararası Kariyer Etkinlikleri

P32: Söz Yetenekte

P33: Uluslararası İstanbul HR Forum

STRATEJİLER ve ÖNCELİKLER

S5:

Yeni Nesil Teknolojilerle Çağın Ötesinde Rekabet Gücü

Ö5.1:

Blockchain ile Dijital İK

Ö5.2:

İnsana Değer Yükleme

PROJELER

P34: Dijital İK Platformlarının Entegrasyonu

P35: e-insan

P36: İnsan Analitiği Çalışmaları

Strateji 1: İnsan Odaklı Yönetim Kültürü

İnsan Kaynakları Ofisi tarafından, insan odaklı bir yönetim kültürünün geliştirilmesine yönelik yenilikçi yöntemlerle çalışmalar gerçekleştirilmiş, **hedeflenen dönüşümün dijital temelli, hesap verilebilir, kanıta dayalı ve sürdürülebilir şekilde yaygınlaştırılması sağlanmıştır**. Kamu insan kaynakları yönetiminden sorumlu politika yapıcıların ve karar alıcıların desteklenmesi amacıyla idari veriler üzerinden bir altyapı geliştirilerek kamu insan kaynakları yönetiminde kültür değişimi için köklü adımlar atılmıştır.

OECD tarafından yayımlanan **Public Administration Reform in Europe: Conclusions, lessons learned and recommendations for future EU policy (2018), Governing Better Through Evidence Informed Policy-Making Proceedings (2017) ve OECD Digital Government Toolkit¹** gibi birçok raporda da kanıta ve veriye dayalı politika üretimi yaklaşımının süreçlerde büyük bir öneme sahip olduğu vurgulanmıştır. Bu kapsamda, Ofis tarafından geliştirilen araçlarla kamu kurumları, stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışıyla güçlendirilmekte, bilgi ve uygulama temeli sağlanmaktadır.

Öncelik 1.1: Stratejilerin Odağında İnsan

İnsan odaklı bir yönetim kültürünün yaygınlaştırılması için, başta kamu olmak üzere ülkemizde veri temelli stratejiler geliştirilmiştir. Bu stratejiler, teknolojinin etkin kullanımı ile insan kaynağımızın niceliklerinin ve niteliklerinin tespit edilmesini sağlamaktadır. İnsan kaynağımızın yetkinliklerinin geliştirilmesi için gerekli bilgi ve uygulama alt yapısı oluşturulmuştur. Bu sayede, insan kaynağımızın potansiyeli daha verimli bir şekilde kullanılarak ülke ekonomisine katkı sağlanmaktadır.

Veri temelli stratejilerin kullanımı, karar alıcıların insan kaynakları yönetiminde daha doğru ve etkin kararlar almasını sağlamakta, kurumların verimliliğini artırmakta ve uluslararası rekabet gücünü yükseltmektedir.

Proje 1: İnsan Kaynakları Envanter Sistemi

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/D maddesinde yer alan "Türkiye'nin insan kaynakları envanterini çıkarmak ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişim faaliyetlerini yürütmek." görevi Ofise tevdi edilmiştir. Ülkemiz insan kaynağının nicelik ve nitelik olarak merkezi bir sistem üzerinden makro düzeyde değerlendirilmesi ve kalkınma hamlemizin en büyük taşıyıcısı insan kaynağımızın verimli kullanılması için bu görev, devletin ortaya koyduğu iradeyi temsil etmektedir.

Bu kapsamda, ülkemizin stratejik hedefleri doğrultusunda kamu ve özel sektörde istihdam edilen iş gücü envanterinin çıkarılıp kısa, orta ve uzun vadeli insan kaynağı planlamasının gerçekleştirilmesi ve kurumlarda verimliliğin artırılması amacıyla merkezi bir insan kaynakları bilgi sistemi olan **İnsan Kaynakları Envanter Sistemi** hayata geçirilmiştir.

İnsan Kaynakları Envanter Sistemi, 2021 yılında veriye dayalı politika geliştirme ve insan kaynakları planlama süreçlerinde kullanılmak üzere Bakanlıklarla, kurumlara özgü olarak paylaşılmış ve kullanıma

¹ [https://one.oecd.org/document/GOV/PGC\(2017\)25/en/pdf](https://one.oecd.org/document/GOV/PGC(2017)25/en/pdf)

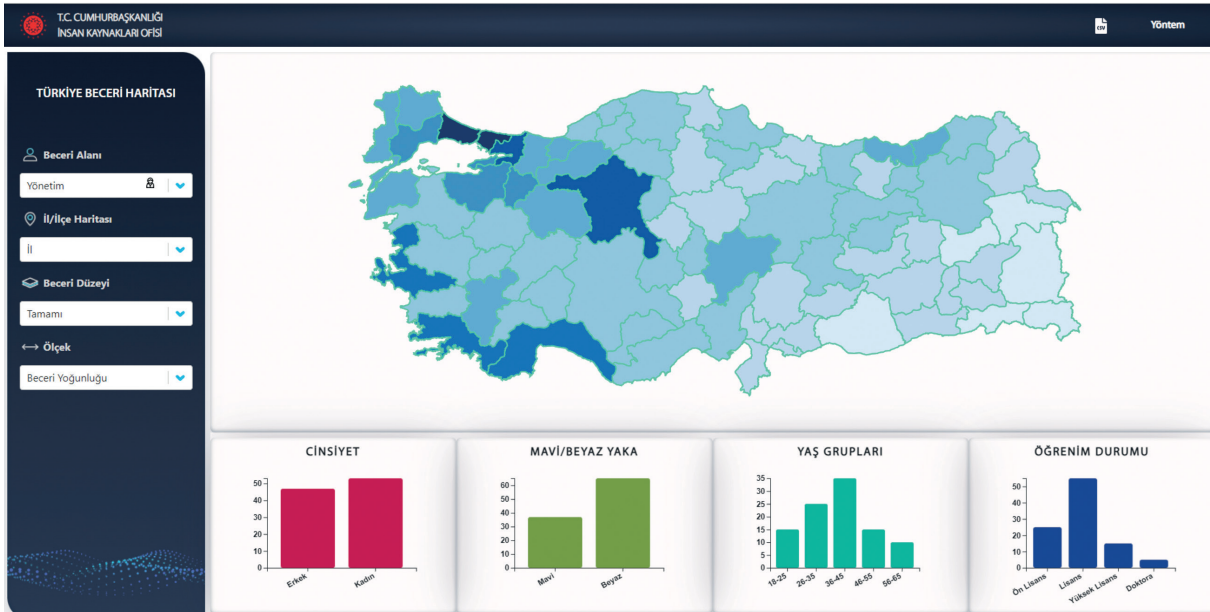
sunulmuştur. İş gücüne ilişkin makro veriler sağlamanın yanı sıra yetenek havuzunun oluşturulduğu ve aktif iş gücü hareketliliğinin incelendiği bu sistem ile ülkemizin ihtiyaçları doğrultusunda veriye dayalı karar alma süreçlerinin desteklenmesi noktasında tüm paydaşlara stratejik bir araç seti sağlanmaktadır. Ek olarak, sistem kapsamında sektörel analizler yürütülerek ülkemiz işgücü verimliliği sektörler arasında karşılaştırılabilmekte ve ülkemizin gelişmiş ekonomiler arasındaki konumu, uluslararası referanslar esas alınarak değerlendirilebilmektedir. Böylelikle, kamu kurumlarında ve özel sektörde veri odaklı karar verme süreçlerinin iyileştirilmesi çalışmaları desteklenmektedir.

Proje 2: Beceri Haritası

Yatırımcıların kanıta dayalı karar alma süreçlerini desteklemek amacıyla Türkiye'deki aktif iş gücünün belirlenen beceri alanlarında, beceri düzeylerine göre sınıflandırıldığı ve bölgesel dağılımlarının il ve ilçe düzeyinde haritalandırılarak sunulduğu **Beceri Haritası Projesi** geliştirilmiştir. Proje ile bölgesel anlamda insan kaynağının ve ekonominin gelişimi için ihtiyaç duyulan yetkinlik ve becerilerin tespitine yol gösterecek politika önerilerinin üretilmesine il ve ilçe düzeyinde veriye dayalı, yapay zekâ destekli dijital araçlarla katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.



Beceri Haritası Projesi, OECD Ekonomik ve Kalkınma İnceleme Komitesi tarafından hazırlanan **2023 Türkiye Ekonomik İnceleme Raporu'nda**² örnek proje olarak gösterilmiş ve projenin, iş gücünün bölgesel beceri dağılımını ve yetkinliğini ortaya çıkararak insan kaynakları planlama maliyetlerini azalttığı vurgulanmıştır.

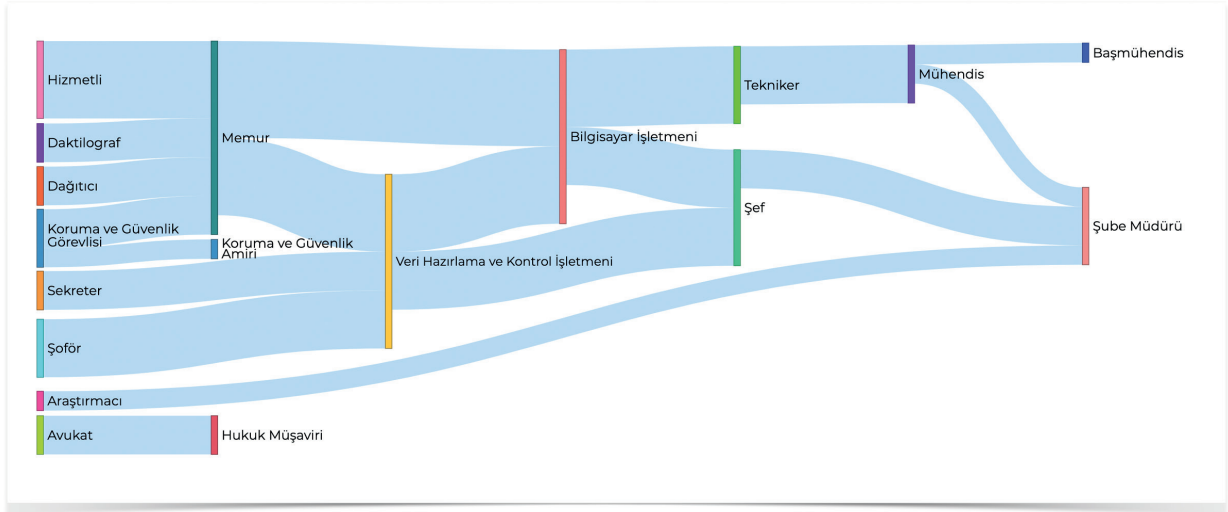


² https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-turkiye-2023_864ab2ba-en

Proje 3: Kariyer Haritası

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/D maddesinde yer alan "Kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellemelerinin hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek.", 527/E/1-a, 4. maddesinde yer alan "Kamu ve özel sektörde kariyer planlaması süreçlerinin takibini ve desteklenmesini sağlamak, standartlaştırılması ve geliştirilmesi konusunda yardımcı olmak, ihtiyaç duyulan alanlarda kurumların çalışmalarını değerlendirmek ve yönderlik etmek." görevleri Ofise tevdi edilmiştir.

Bu kapsamda, kamu ve özel sektörde kariyer planlama süreçlerinin veriye dayalı olarak yürütülmesi, beşerî sermayenin ve niteliklerinin geliştirilmesi amacıyla Ofis tarafından **Kariyer Haritası Projesi** geliştirilmiştir. Proje ile kamu ve özel sektördeki unvan ve pozisyonlara ulaşmak için çalışanların izledikleri kariyer ilerlemeleri, dijital görselleştirme araçları üzerinden sunulmaktadır. Ayrıca, gençlerimiz başta olmak üzere kamu veya özel sektörde kariyer hedefleyenlerin, veriye dayalı örneklerle doğru seçim yapmalarına destek olunmaktadır.



Proje 4: Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/E/1-a, 3. maddesinde yer alan "Kamu kurum ve kuruluşlarının stratejik insan kaynağı planlaması yapmalarını teşvik etmek ve bu alanda yapılacak çalışmalara destek olmak." görevi Ofise tevdi edilmiştir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişle beraber bu stratejik görevin oluşturulması, uzun yıllardır Kalkınma Planlarında da yer alan etkin norm kadro, planlama ve insan kaynağı verimliliği arayışlarının bir göstergesi olmuştur.

Bu kapsamda, ülkemizin insan kaynağı yönetimi süreçlerinde veriye dayalı planlama yapılması için **2023-2027 Stratejik İnsan Kaynağı** Planlaması çalışmaları başlatılmıştır. İnsan Kaynakları Envanter Sistemi'nden faydalanarak iş gücü dönüşümünün ve geleceğin mesleklerinin gerektirdiği beceri ve nitelikler doğrultusunda yetkinlik bazlı bir insan kaynağı planlaması hedeflenmektedir. Ülkemizde insan kaynağının etkin ve verimli planlanması kapsamında hem süreç boyunca faydalanılması

hem de İK uzmanlarının kullanımına sunulması adına **Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması Rehberi** hazırlanmaktadır. 2023-2027 Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması Projesi, 2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında yer almıştır.

Türkiye'nin ihtiyaç duyacağı iş gücünü planlamak üzere insan analitiği uygulamaları ile mevcut insan kaynağının ortaya koyulması için iş gücü profillemeleri ve projeksiyonları yapılmaktadır. Kamu kurumlarındaki unvanlar için gerekli beceri ve yetkinlik setlerinin iş analizi projesiyle ortaya koyulmasıyla birlikte anahtar pozisyonlardaki unvanların kurum özelinde belirlenmesi ve modern istatistiksel yöntemlerle analizlerin tamamlanmasının ardından stratejik insan kaynağı planlamasına yol gösterecek tüm somut bulgular bir araya getirilecektir. Ofisin koordinasyonunda, Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması çerçevesinde izlenecek yol haritası ve yürütülecek ortak çalışmalara ilişkin 17 Bakanlıktan katılımcılar ile çalıştaylar düzenlenmiştir. Ek olarak, Bakanlıkların merkez, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarıyla toplantılar gerçekleştirilerek Ofisin sağladığı araç setiyle 21. Yüzyılın gerektirdiği yetkinliklere odaklanılarak modern İK planlaması kültürünün yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır. Kurumlar özelinde oluşacak stratejik planlama kültürü ve tüm paydaşların katılımıyla gerçekleştirilecek olan çalıştaylar ile 2023-2027 Türkiye Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması nihai haline kavuşacaktır.



Şekil 5. 2023-2027 Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması Adımları

Öncelik 1.2: Rekabetçi ve Yetkin İş Gücü

Kariyer başarıları ve yetkinliklerinin etkin bir şekilde ölçülmesi, gençlerin iş hayatına hazırlanması ve yetkin bir iş gücü oluşturulması için yenilikçi bir ölçme modeli geliştirilmiştir. Bu model, kurumların yeteneklerini doğru bir şekilde ölçebilmesine ve gençlerin doğru yönlendirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu sayede, ülkemizin rekabetçi ve yetkin bir iş gücüne sahip olması amaçlanmaktadır.

Proje 5: Yenilikçi ve Liyakat Esaslı Ölçme Sistemi

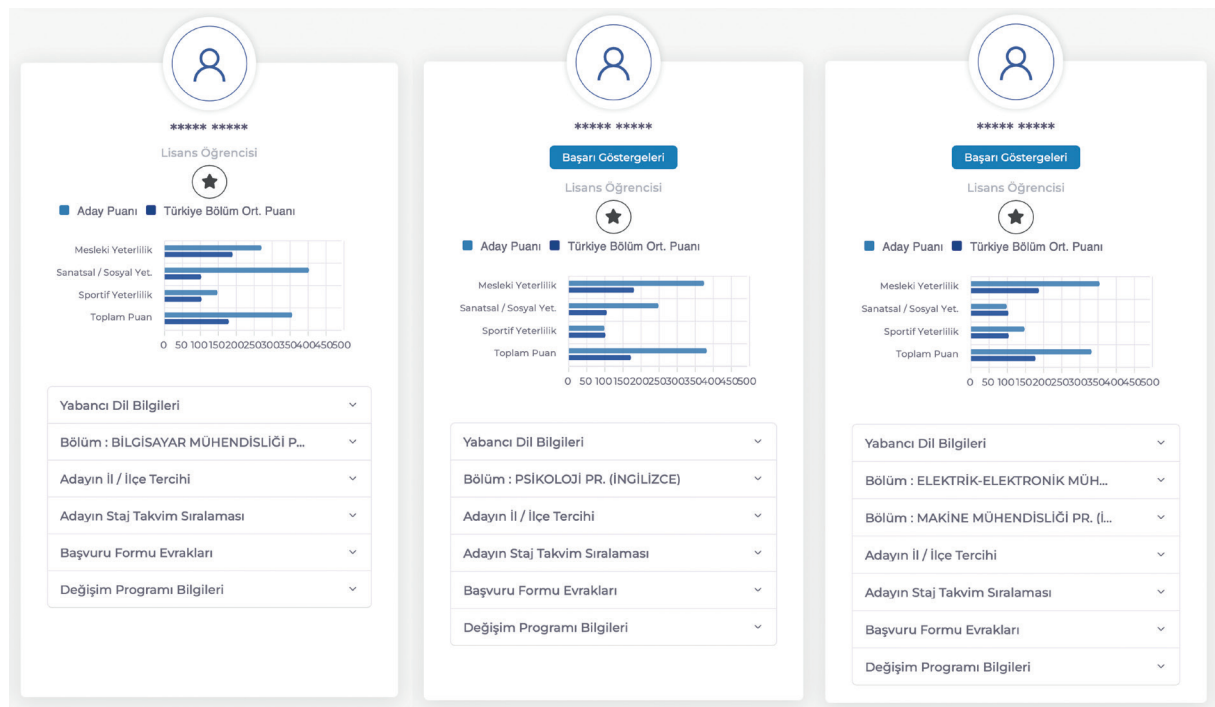
1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/D maddesinde Ofise, "Kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli projeleri üretmek ve çalışmalar yapmak" ve 527/E/1-c, 1. maddesinde yer alan "Türkiye'de eğitim ve öğretimin her aşamasındaki aday insan kaynağına yönelik ölçme ve değerlendirme sistemlerinin verimliliği hakkında inceleme ve analizler yapmak, ihtiyaç duyulan durum ve konularda ilgili kurum ve kuruluşları ya da kamuoyunu bilgilendirmek." görevleri verilmiştir.

Şeffaf ve liyakat temelli süreçler üzerinden staj bulma ve staja kabul süreçlerinde yıllardır süre gelen ve öğrencilerimizin yaşadığı problemlere ilişkin Cumhurbaşkanlığı düzeyinde makro ve yenilikçi bir çözüm aracı geliştirilmiş, gençlerimizin hizmetine sunulmuştur.

Bu kapsamda, örgün eğitimine devam eden gençlerimizin zorunlu veya gönüllü staj ayrımı olmaksızın, mezun olmadan önce iş yaşamını tecrübe etmeleri için fırsat eşitliği sunan, liyakat ve yetkinlik temelli, objektif yöntemler üzerinden **Ulusal Staj Programı** hayata geçirilmiştir. Program, son 4 yılda 847 bin adayı yetenek havuzunda bir araya getirmekle kalmamış, her yıl giderek daha fazla sayıda adayı sınavlara hazırlanmaktan, bireysel ve mesleki gelişimleri için daha fazlasını yapmaya teşvik eden bir kültürün oluşmasına ivme kazandırmıştır.

Ulusal Staj Programı kapsamında öğrenciler, e-Devlet üzerinden otomatik olarak alınan verilere ek olarak yetkinliklerine ve başarılarına ilişkin yükledikleri ve yetkili kamu kurumları ile kariyer merkezlerinin onayladığı belgeler üzerinden değerlendirilmektedir. 29 alt yetkinlik ile akademik/mesleki, sportif ve sanatsal/sosyal yetkinlik puanları hesaplanmaktadır.

Ulusal Staj Programı'nda başvurudan değerlemeye tüm süreçler, e-Devlet entegrasyonu ile çalışan yerli ve milli dijital platform Kariyer Kapısı üzerinden gerçekleştirilmektedir. Öte yandan işverenler adayları, kısıtlı ve sübjektif değerlendirme süreçleri yerine, veriye dayalı ve ölçülebilir yetkinlikler üzerinden daha objektif ve adil şekilde değerlendirme imkânı bulmaktadırlar. Kariyer Kapısı Platformu üzerinden kamu ve özel sektör işverenleri, öğrencilerin kişisel bilgilerini görmeden, sadece akademik, sportif ve sanatsal yetkinliklerini inceleyerek teklif göndermektedirler. Adaylar kendilerine gelen teklifler arasından uygun buldukları teklifi kabul ederek staj yerini seçebilmektedir. Bu sayede gençlerimiz, seçilmeyi bekleyen değil, staj yapacağı kurumu seçen yetenekler haline gelmiştir.



Öncelik 1.3: Politika Yapıcılar için Karar Destek Sistemleri

Kamu yönetiminde verimliliği artırmak ve karar alıcılara hızlı ve doğru veri sunmak amacıyla dijital yöntemlerle geliştirilen karar destek mekanizmaları, üst düzey yöneticilerin iş süreçlerindeki karar verme süreçlerini kolaylaştırmakta ve zaman tasarrufu sağlamaktadır. Bu sayede, kamu hizmetlerinin sunumu daha etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilerek milletimize daha iyi hizmet sunulması hedeflenmektedir.

Proje 6: Yönetici Bilgi Sistemi

Ofis tarafından veri görselleştirme araçları ve raporlamaları kullanılarak yöneticilerin nitelikli veriye doğrudan ve hızla erişiminin sağlanması, karar verme süreçlerine daha sağlıklı veri temin edilmesi ve kritik verinin güncel tutulması amacıyla **Yönetici Bilgi Sistemi (YÖBİS)** geliştirilmiş, kamu üst düzey yöneticilerinin kullanımına açılmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında insan kaynağının yönetimine ilişkin detaylı bilgileri içeren **KAMU-VERİ**, üniversitelerin mezun performansları hakkındaki bilgileri içeren **Rektör Bilgi Sistemi (REBİS)** YÖBİS üzerinden erişilebilen uygulamalardır. KAMU-VERİ'ye ilişkin değerlendirmeler ile kurumlarda insan kaynaklarına ilişkin gelişim noktaları ile çözüm önerileri, YÖBİS uygulaması üzerinden Bakanlar, Bakan Yardımcıları ve Personel Genel Müdürleri ile paylaşılmaktadır. YÖBİS'te toplam 750 kayıtlı kullanıcı bulunmakta olup bu kullanıcıların 121'i KAMU-VERİ'ye, 629'u REBİS'e erişebilmektedir.

Yönetici Bilgi Sistemi
Veri görselleştirme araçları ve raporlamaları kullanılarak yöneticilerin nitelikli veriye doğrudan ve hızla erişiminin sağlanması, karar verme süreçlerine daha sağlıklı veri temin edilmesi ve kritik verinin güncel tutulması amaçlanmaktadır.

Uygulamalar

- Rebis**
Rektör Bilgi Sistemi
kamuveri - üniversite
- kamuveri**
Kamu Çalışan Anketi
- Raporlar**

yöbis

© 2023 - YÖBİS - T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı

Proje 7: Rektör Bilgi Sistemi

Rektör Bilgi Sistemi (REBİS), yükseköğretim sisteminin gençlerimizin geleceklerini şekillendirmedeki rolünü güçlendirmek adına veri biliminin sunduğu modern araçları kullanan performans odaklı bir kaynaktır. Yükseköğretimde veriye dayalı politikalar oluşturmayı, rektörlerin karar verme mekanizmalarını mezunlarının işgücü piyasası performansına dayanarak güçlendirmeyi ve nitelikli istihdamı artırmayı hedeflemektedir. Ayrıca, OECD Ekonomik ve Kalkınma İnceleme Komitesi tarafından hazırlanan **2023 Türkiye Ekonomik İnceleme Raporu'nda**³ REBİS örnek proje gösterilmiş, rektörler ve kariyer merkezleri çalışanlarının yükseköğretim kurumlarından mezun olanların işgücü piyasası performanslarının karşılaştırıldığına değinilmiştir.



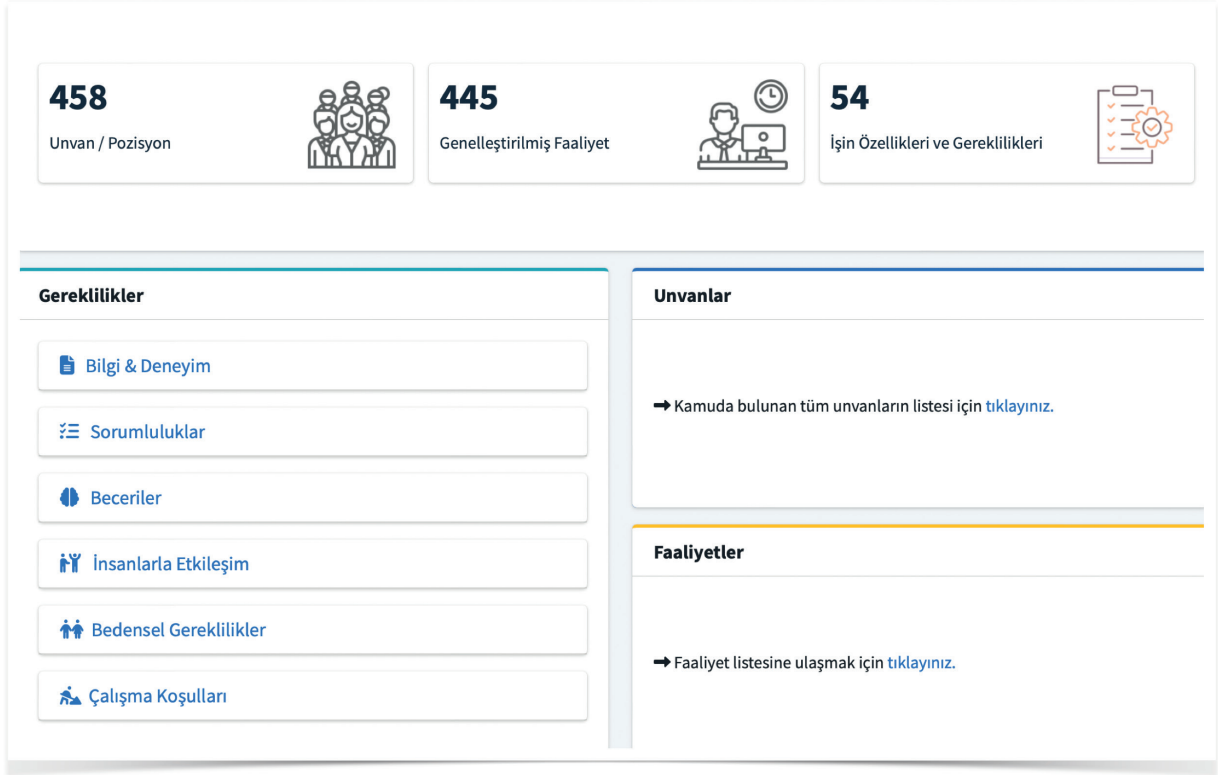
Proje 8: İş Analizi

Kamuda iş analizi çalışmaları 1980'lerde başlatılmış, ancak istenen düzeyde sürdürülebilir bir etki üretmesi mümkün olmamıştır. 1983'te **190 sayılı KHK** ile kamuda bulunan unvanlar basitleştirilmiştir. Kadro tespit ve talepleri, iş analizi ve ölçümlerine dayandırılmıştır.

2001/39 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde kamu kurum ve kuruluşlarında norm kadro çalışmalarının belirli bir takvime göre yapılması öngörülmüş, ancak bu düzenleme tüm kamuda yaygınlaştırılamamıştır. 2011 yılında **666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname** ile maaş sistemindeki dağınık yapıyı toparlamak ve kamu görevlileri arasındaki maaş/ücret dengesizliğini gidermek amacıyla bazı düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. 1983 yılında ilk adımları atılan, 2001 ve 2011 yıllarında da hayata geçirilmesi için çalışmalar yapılan iş analizi çalışmaları, sürekli güncellenen veriler üzerinden gerçekleştirilemediği için kamuda bütüncül, şeffaf bir unvan sistemi oluşturulamamıştır. Gerçekleştirildiği dönemde belirli bir etki üretmiş olsalar da her 10 yılda bir güncellenme ihtiyacı oluşmuştur.

Bu kapsamda, kamuda insan kaynağı planlama, yetenek ve kariyer yönetimi, eğitim ve geliştirme gibi modern insan kaynakları süreçlerinin veriye dayalı olarak yapılandırılması için tüm Bakanlıklarımızı kapsayacak şekilde **İş Analizi Projesi** başlatılmıştır. Projeye, büyük veri analizi, yapay zekâ ve makine öğrenmesi teknolojileri üzerinden, kamudaki unvan ve pozisyonlara ait işlerin faaliyet, bilgi, beceri, yetkinlik vb. temel özellikler bazında sınıflandırılması hedeflenmektedir. İş Analizi Projesi, 2023-2025 Orta Vadeli Programda da yer almıştır.

³ https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-turkiye-2023_864ab2ba-en



Şekil 6. İş Analizi Verileri

İş Analizi Projesi kapsamında geliştirilen araçlarla elde edilen verilerin bilimsel olarak değerlendirilmesi sayesinde ilk etapta kamu sektöründeki iş ve iş ailelerinin bir taksonomisine ulaşılabilecek ve uluslararası meslek standartlarıyla eşleştirilebilir hâle getirilecektir. Bunun ötesinde, işlerin gerektirdiği bilgi ve becerilerin güncel teori ve yöntemlerden beslenen bir yaklaşımla detaylı bir şekilde ortaya konması, modern insan kaynakları süreçlerinin dayandırılacağı bir iş gereklilikleri ve özellikleri standardının oluşturulması ve tüm bunların vatandaşların erişimine açık veri tabanlarında yer alması sağlanacaktır. Bu çalışmalar kapsamında insan kaynağı ve kariyer planlama, işe alım, eğitim ve gelişim gibi insan kaynakları süreçleri veriye dayalı olarak yapılandırılacak, çalışan verimliliği ile motivasyonu geliştirilecektir.

Strateji 2: Personel Yönetiminden Modern İnsan Kaynakları Liderliğine

Kamuda insan kaynakları alanında bir reform yapılmasına ilişkin politika ve tedbirlere geçmişten itibaren Kalkınma Planlarında ve Hükümet programlarında defaatle yer verilmiştir. Örneğin; Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001-2005) *"Kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun dolayısıyla da performansın artırılması; kamu kurum ve kuruluşlarında görev ve teşkilat yapıları arasında uyum sağlanması, gerekli sayı ve nitelikte personel istihdamı, personelin bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında eğitiminin sağlanması, çalışanlarının performansını etkin bir şekilde ölçen bir sisteme kavuşturulması, yetki devri ve esneklikle beraber hesap verme sorumluluğunun ve yönetsel saydamlığın güçlendirilmesi; kamu yöneticilerinin ve çalışanlarının politika ve strateji oluşturma kapasitesinin geliştirilmesi ve kamu hizmetlerinin sunumunda kalite anlayışının ve bu amaca yönelik yönetsel yöntemlerin yerleştirilmesi temel ilkeler olacaktır."* hükmüne; **Onuncu Kalkınma Planı'nda (2014-2018)** *"Kamu sektöründe hizmet kalitesi ve personel verimliliğini yükseltecek bir insan kaynağı yönetim modeli oluşturulacaktır."* ve *"Kamu sektöründe işe alım ve terfi süreci liyakat, şeffaflık, nesnellik, kurallılık temelinde iyileştirilecek, çalışanların niteliklerine uygun kariyer planlaması yapılacaktır."* hükümlerine; **On Birinci Kalkınma Planı'nda (2019-2023)** *"Topluma kaliteli hizmet sunan, değişen koşullara uyum yeteneği yüksek ve daha verimli bir kamu personel sistemi oluşturulması temel amaçtır."* hükmüne yer verilmiştir. İnsan kaynakları yönetimine ilişkin reform taleplerinin sürekli gündemde olduğu, reform konusunun zaman kaybetmeden çözüme kavuşturulması gerektiği görülmüştür. Ayrıca modern çağın getirdiği dijitalleşmenin de bunlara eklenmesi, ülkemizin uluslararası bir güç olma yolunda kritik önemi haiz insan kaynağının yeni bir vizyonla dönüşümü ihtiyacını doğurmuştur.

Kalkınma Planları ve Hükümet Programlarında yer alan modern insan kaynakları yönetimi reformunu gerçekleştirmek amacıyla Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından Kamuda İnsan Kaynakları Dönüşümü Projesi başlatılmıştır. İnsan kaynakları yönetimi alanında hedeflenen dönüşüm, insani değerleri merkeze alan, bilimsel yöntemlere uygun, büyük veri analizleri ve dijital İK sistemleri üzerinden gerçekleştirilerek, liyakat esaslı, fırsat eşitliği sunan, hesap verebilir, yenilikçi, kanıta dayalı ve verimli bir insan kaynakları sistemi ülkemize kazandırılmıştır.

Öncelik 2.1: İK Yönetiminde Paradigma Değişimi

Türkiye, 09/07/2018 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçmiş, kamu kurumları ve idari teşkilatlar yeniden yapılandırılmış, yeni sisteme özgü kurum ve kuruluşlar ihdas edilmiştir.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 525'inci maddesine göre insan kaynakları yönetimi ile ilgili Cumhurbaşkanlığı'na bağlı, özel bütçeli, kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî özerkliğe sahip İnsan Kaynakları Ofisi kurulmuştur. Mezkûr kararnamenin "İnsan Kaynakları Ofisi" başlıklı 527/D maddesinde;

(1) İnsan Kaynakları Ofisi'nin görevleri şunlardır:

- a)** Türkiye'nin insan kaynakları envanterini çıkarmak ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişim faaliyetlerini yürütmek,
- b)** Türkiye'nin vizyonu, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda insan kaynağının geliştirilmesini sağlamaya yönelik projeler üretmek,
- c)** Özel yeteneklerin keşfini sağlamak ve yetenek yönetimi projelerini yürütmek,
- ç)** Politika kurullarının öncelendiği alanlarda küresel düzeyde insan kaynağının tespitini yaparak milli projelere kazandırılmasını sağlamak,
- d)** Kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellerinin hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek,
- e)** Kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli projeleri üretmek ve çalışmalar yapmak,
- f)** Verimliliğin artırılması için insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yapmak,
- g)** Cumhurbaşkanınca verilen diğer görevleri yapmak” hükümleri yer almıştır.

Kamu yönetimi reformu uygulamalarının başarıya ulaşması ve sürdürülebilir olmasının en önemli nüvesini insan kaynakları alanında yapılan dönüşümler oluşturmaktadır. Ülkemizde kamu insan kaynakları reformu sürekli gündem konusu olmuş, kamu personel rejimi ve genel anlamda kamu yönetimi reformuna ilişkin yerli ve yabancı uzmanlar tarafından birçok rapor hazırlanmıştır. Bu raporlarda kamu personel sisteminin köklü bir şekilde ele alınması, işe alım ve terfilerde liyakate önem verilmesi, üst düzey yöneticilerin yetiştirilmesi, personel eğitimine önem verilmesi, ücret sisteminin geliştirilmesi, personel planlamasının etkin yapılması ve kamu personel sisteminin merkezi olarak yönetilmesi ve koordinasyonu konuları ön plana çıkmıştır. Son 20 yılda yayımlanan Kalkınma Planları, Orta Vadeli Programlar ve Hükümet Programları incelendiğinde, kamuda İK dönüşümü, performans, ücretlendirme, yetenek yönetimi, eğitim ve geliştirme gibi konulara sıklıkla yer verilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin ortaya koyduğu iradeyle, hızlı ve etkili hareket etme kabiliyetine haiz olan İnsan Kaynakları Ofisi tarafından 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile tevdi edilen görevler kapsamında kamuda insan kaynakları yönetimine yönelik reform çalışmaları gerçekleştirilmektedir. “İnsanı Yaşat ki Devlet Yaşasın” şiarı ile bin yıla dayanan vizyona sahip Türkiye Cumhuriyeti İnsan Kaynakları Ofisi, gerek kamu gerekse özel sektörde Türkiye'nin insan kaynağının en etkin şekilde kullanılması için eşgüdümü sağlayan merkezi bir kurum olmuştur.

Proje 9: Kamu Çalışanları Memnuniyet ve Aidiyet Anketi (KAMU-VERİ)



Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin ortaya koyduğu felsefe temel alınarak kamu çalışanlarının etkinliği, verimliliği ve memnuniyetlerinin artırılması, kamu insan kaynakları yönetiminde öncelikli reform alanlarının tespit edilmesi amacıyla; **İnsan Kaynakları Ofisi tarafından**, kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışanlara yönelik olarak Haziran 2019'da **Kamu Çalışanları Memnuniyet ve Aidiyet Anketi (KAMU-VERİ)** düzenlenmiştir. Anketin hazırlık sürecinde ulusal ve uluslararası literatür, iyi uygulama örnekleri araştırılmış; çevrim içi mecralar, sosyal medya, Cumhurbaşkanlığı'na iletilen talepler ve öneriler (CİMER), 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve ilgili mevzuat incelenmiş, kamuda insan kaynakları ile ilgili temel sorunlar tespit edilmiştir.

Anket ile tüm kamu çalışanlarının kurumlarında uygulamada olan insan kaynakları süreçleri ile ilgili görüş ve önerilerinin yanı sıra mesleklerine ve çalıştıkları kuruma dair memnuniyet ve aidiyet gibi konularda görüş ve önerileri toplanmıştır. Benzer örnekleri ile kıyaslandığında 862.833 gibi üst düzey katılım gösterilen anketin tamamlanmasının ardından ankette belirlenen sorunların kök nedenlerinin tespiti amacıyla Bakanlıkların insan kaynakları birimleri ile odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Tüm bu çalışmaların neticesinde İnsan Kaynakları Ofisi, kamuda insan kaynakları süreçleri hususlarında çalışan, vatandaş, akademisyen/araştırmacı, özel sektör ve diğer ülkelerin kamu sektörü bakış açılarından veri elde etme imkânı sağlamıştır.

KAMU-VERİ Anketi'nden elde edilen veriler analiz edildiğinde genel olarak kamuda insan kaynakları süreçlerinin geliştirilmesinin; çalışanların memnuniyet ve aidiyetlerinin artırılmasında büyük öneme sahip olduğunu göstermektedir. Literatür araştırmaları, iyi uygulama örnekleri, vatandaşların talep ve beklentileri ile kurumlarla yürütülen odak grup çalışmaları da anketten elde edilen sonuçları desteklemektedir.

Yapılan değerlendirmeler ve anket sonucunda kamuda liyakati önceleyen; insan kaynağı planlama, yetenek yönetimi, kariyer yönetimi, performans yönetimi, eğitim ve geliştirme vb. insan kaynakları süreçlerinin geliştirilmesi ve etkin bir şekilde uygulanması konusunda çalışma yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır.

KAMU-VERİ Anketi değerlendirildiğinde, kamuda insan kaynakları dönüşümü çerçevesinin yetenek yönetimi, kariyer yönetimi, insan kaynağı planlama, eğitim ve geliştirme gibi modern İK süreçlerine yönelik olması gerektiği belirlenmiştir. KAMU-VERİ'den elde edilen neticeler ve değerlendirmeler, bu Faaliyet Raporu'nda da anlatılan projelerin temelini oluşturmuş, kamu personelinin en öncelikli ihtiyaçlarının tespitinde yol gösterici olmuştur.

Proje 10: Referans İnsan Kaynakları Yönetim Modeli

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin “Ortak Hükümler” başlıklı 528’inci maddesinde Ofisler için “Görev alanına ilişkin hukuki, idari ve teknik anlamdaki ihtiyaçları değerlendirmek ve görev alanına giren hususlarda mevzuat önerileri geliştirmekle görevli ve yetkilidir.” hükmü yer almaktadır. Ayrıca, On Birinci Kalkınma Planı’nda; “Kamu personeline ilişkin kamu hizmetlerinin sunumunda etkinliği, verimliliği ve çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik hukuki düzenlemeler yapılacaktır; Kamu kurum ve kuruluşlarındaki personel birimlerinin insan kaynakları yönetimi anlayışıyla yapılandırılması ve bu birimlerin kapasitesinin güçlendirilmesi sağlanacaktır.” tedbirleri yer almaktadır.

Bu kapsamda, Haziran 2019’da KAMU-VERİ Anketi ile başlayan, odak grup çalışmaları, ulusal/uluslararası iyi uygulama örneklerinin incelenmesi gibi bir dizi bilimsel yöntem ve analiz sonucunda İnsan Kaynakları Ofisi tarafından **Referans İnsan Kaynakları Yönetim Modeli** oluşturulmuştur. Mezkûr model ile birlikte, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nde yapılan değişikliklerle, Bakanlıklarda İnsan Kaynakları Genel Müdürlüklerinin kurulması, bu birimlerin verimlilik odaklı, liyakati önceleyen; insan kaynağı planlaması, yetenek yönetimi, kariyer yönetimi, performans yönetimi, eğitim ve geliştirme gibi modern insan kaynakları uygulamalarına yönelik görevlere, yapıya ve yetkinliğe sahip olması için önemli bir adım atılmıştır. **Bu değişikliklerle, kurumlarda insan kaynakları birimlerinin isimlerinin değiştirilmesi ve Kararname’deki görevlerinin yeniden düzenlenmesinden daha çok, kamuda insan kaynağı dönüşümü sağlanarak yönetimde paradigma dönüşümüne gidilmiştir.** 1970’li yıllardan bu yana personele ilişkin planlama, eğitim ve özlük işlemleri ile kısıtlı görevleri yerine getiren personel birimleri, modern ve dijital odaklı bir anlayışla yeniden yapılandırılmıştır.

2021 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı’nda belirtildiği üzere kamuda insan kaynakları alanında uygulama birliğinin sağlanması adına modern insan kaynakları süreçlerinin yaygınlaştırılması ve insan kaynakları birimlerinin kapasitelerinin güçlendirilmesi amacıyla Bakanlıklarda kurulması hedeflenen İnsan Kaynakları Genel Müdürlüklerine ilişkin teşkilat yapılarına dair çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Kurumlara özgü durumlar ve ihtiyaçlar esas alınarak tüm Bakanlıklarda eşgüdüm içerisinde İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğüne bağlı **İnsan Kaynağı Planlama, Yetenek Yönetimi, Eğitim ve Geliştirme, Kariyer Yönetimi, Performans ve Ödül Yönetimi, Özlük İşleri Daire Başkanlıkları kurulması;** ilgili daire başkanlıklarının görevleri ile kullanacakları araç ve yöntemlerin belirlenmesi; nitelik ve nicelik olarak kapasitelerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca Bakanlıkların insan kaynakları birimlerinin teknoloji ve dijitalleşme ile personel gelişimini sağlayarak verimliliğini artırması amacıyla Ofisin geliştirdiği çevrim içi insan kaynakları yönetimi sistemlerinin bu birimler tarafından etkin olarak kullanımı sağlanmıştır.

Referans İnsan Kaynakları Yönetim Modeli’nin kamuda yaygınlaştırılması adına 14/04/2020 tarihli ve 59 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Kültür ve Turizm Bakanlığı’nda mevzuat değişikliğine gidilmiştir. İlgili Bakanlıkta insan kaynaklarına ilişkin hizmet üreten birimlerin modern fonksiyonları yerine getirecek şekilde teşkilatlanmasına ilişkin çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda, İnsan Kaynakları Ofisi tarafından geliştirilen araçların Bakanlığın insan kaynakları birimlerinde kullanımı yaygınlaştırılmış ve birimlerin kapasiteleri güçlendirilmiştir. Öte yandan, 06/02/2021 tarihli ve 70 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Dışişleri Bakanlığı’nda personel işlemlerini yürüten Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü mülga

edilerek öneri ile uyumlu olarak personele ilişkin ayrı bir Genel Müdürlük kurulmuş, modern insan kaynakları görevleri tevdi edilmiştir.

Öte yandan, Referans İnsan Kaynakları Yönetim Modeli kapsamında İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır;

a) Bakanlığın insan kaynakları politikasını oluşturmak; uzmanlık, kadro, unvan, kıdem ve benzeri ölçütlerin analizleri doğrultusunda insan kaynağı planlamasını yapmak, Bakanlık kadro ve pozisyonlarının ihdası, iptali, kullanılması ve verimliliği konusunda çalışmalar yapmak,

b) Bakanlığın ihtiyaç duyduğu nitelikte insan kaynağını tespit etmek ve kuruma kazandırmak başta olmak üzere yetenek yönetimi sistemini kurmak ve uygulamak,

c) Liyakat temelli ölçümler ve insan kaynağı planlamasına göre; atama, nakil, terfi, yurt içi, yurt dışı görevlendirmeleri ve yedeklemeyi yapmak üzere kariyer yönetimi sistemini kurmak,

ç) Bakanlık personelinin adaylık, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programları başta olmak üzere, eğitim ihtiyaç analizleri doğrultusunda yurtiçi ve yurtdışı eğitimlerin araştırılmasını, geliştirilmesini, planlanmasını ve yapılmasını sağlamak, yönderlik sistemi kurmak, etkinliklerini ölçmek, eğitim faaliyetlerine ilişkin yayım ve arşiv hizmetlerini yürütmek,

d) Performans ve ödül yönetim sistemini kurmak ve uygulamak,

e) Personelin özlük işlemlerini yürütmek,

f) Bakanlığın insan kaynakları sisteminin İnsan Kaynakları Ofisi dijital sistemleri ile uyumlu çalışmasını ve güncelliğini sağlamak,

g) Bakanlık teşkilatı ile bağlı, ilgili, ilişkili kurum ve kuruluşlarda insan kaynakları süreçlerinin eşgüdümünü ve verimliliğini sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak.

Tüm Bakanlıklarla yapılan çalışmalar neticesinde her kurumun personel yapısı, çalışma alanları ve ihtiyaçları değerlendirilerek Kararname değişikliğine nihai hali verilmiştir. Kararname değişikliği hazırlık süreci devam ederken Ofis tarafından, kamu ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu; insan kaynağına liderlik eden ve Türkiye Yüzyılına hazırlayan, kurumlar arası güçlü iş birliğine sahip, etkin, sürdürülebilir ve verimli bir insan kaynakları sistemi uygulamaya konulmuştur. Bu kapsamda, liyakat esaslı, şeffaf, fırsat eşitliği sunan ve teknoloji tabanlı insan kaynakları süreçleri son dört yılda geliştirilmiş, kamu ve özel sektörün kullanımına açılarak yaygınlaştırılmıştır. Bu bağlamda ihdas edilen her bir daire başkanlığının kullanacağı yöntem ve araçlar İnsan Kaynakları Ofisi tarafından kamu kurumlarının görüş ve katkıları ile hazır hale getirilmiştir. Kamu yönetiminde başarıyla uygulanan insan kaynakları dönüşümü, mevzuatta yapılan değişikliklerle de güçlendirilmiş ve dünyada örnek olacak bir reform haline gelmiştir.

Öncelik 2.2: Türkiye Yüzyılına Hazır Çalışanlar

İnsan Kaynakları Ofisi tarafından, Haziran 2019'da gerçekleştirilen KAMU-VERİ ile eğitim ve geliştirme süreçlerinin öncelikli iyileştirme alanlarından biri olduğu tespit edilmiştir.

Öte yandan kamu sektöründe ihtiyaç duyulan becerilerin geliştirilmesi, vatandaşa sunulan hizmetlerin kalitesinin ve çeşitliliğin artırılması, organizasyonel iş gücü esnekliğinin geliştirilmesi, inovasyona dayalı eğitim ve geliştirme süreçleri ile mümkündür. Bu doğrultuda Ofis, kamu ve özel sektörde insan kaynakları yönetiminin 21. Yüzyıla uyumunu ve dönüşümünü sağlamak, insan kaynağını geliştirmek ve her kademedeki yetkinliği arttırmak amacıyla eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yönelik proje ve araçlar geliştirmiştir.

OECD Bir Bakışta Devlet (Government at a Glance) 2021 Raporu'nda⁴ da, kamu çalışanlarına sunulan eğitim ve gelişim fırsatlarının, hızla ilerleyen teknolojik gelişmelerin yakalanması ve vatandaşın hizmet taleplerinin karşılanması hususlarında önemli bir rol oynadığına dikkat çekilmektedir. OECD ülkelerinin %61'inin tüm kamu çalışanlarını kapsayan eğitim ve gelişim planlarına/stratejilerine sahip olduğu ve %50'sinin çağdaş insan kaynakları uygulamalarından birisi olan kişisel gelişim planlarını kullandığı görülmektedir. Ayrıca, çalışanlara her yıl belirli bir süre için eğitim almanın hak olduğu ülkelerin %30,6 oranında olduğu raporlanmıştır.

Dijitalleşmeyle birlikte yaşanan paradigma değişimi, çalışma hayatında ihtiyaç duyulan yetkinlikleri etkilemekte ve çalışanları çağın gerektirdiği şekilde geliştirmeyi sağlayacak eğitim ve geliştirme faaliyetleri daha fazla önem kazanmaktadır. **The Future of Work-OECD Employment Outlook 2019 araştırması⁵**, teknolojik gelişmeler doğrultusunda mesleklerin ve yapılan işlerin doğasının yakın bir gelecekte değişeceğini göstermektedir. Araştırmada; bazı mesleklerin yok olacağı, birtakım yeni iş alanlarının oluşacağı ve çalışanlara kazandırılması gereken yeni yetkinliklerin ortaya çıkacağı belirtilmektedir. OECD tarafından hazırlanan Güneydoğu Asya bölgesinin istihdam ve beceri stratejilerinin incelendiği **Employment and Skills Strategies in Southeast Asia Raporu'nda⁶** bölgenin, ulusal ekonomilerin çalışma uygulamalarındaki değişikliklere, teknolojideki gelişmelere ve küreselleşmeyle ilgili zorluklara uyum sağlamasına yardımcı olmada önemli bir rol oynayan becerilere yapılan yatırımlar ile dünyadaki en yüksek büyüme oranlarından bazılarını yakaladığı ifade edilmiştir.

Bu bağlamda, başta kamu sektörü olmak üzere ülkemizin insan kaynağının ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet gücünün artırılması, en değerli varlığımız olan insan kaynağımızın yetkinliklerinin geliştirilmesi, kamu kurum ve kuruluşlarımızın sürekli öğrenen organizasyonlara dönüştürülmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda, çalışanların eğitim ihtiyaçlarının veriye dayalı olarak belirlenmesi, eğitim süreçlerinde teknolojinin etkin kullanımı ile verimlilik sağlanması, kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin raporlanarak etkinliğinin artırılmasına yönelik projeler başarıyla hayata geçirilmiştir.

⁴ <https://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-22214399.htm>

⁵ <https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-EN.pdf>

⁶ <https://www.oecd.org/employment/leed/45592893.pdf>

Proje 11: Eğitim İhtiyaç Analizi

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/E/1-ç, 1. maddesinde yer alan "Kamu ve özel sektörde insan kaynağının eğitim ve gelişim planlarının hazırlanması, uygulanması ve eğitim performanslarının ölçülmesine yönelik çalışmaları desteklemek, çalışma sonuçlarını takip etmek." görevi doğrultusunda Ofis tarafından kamu personelinin bireysel ve kurumsal gelişimlerini sağlamak, sürekli hale getirmek ve eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek için bütün aşamaları bilimsel yöntemlere dayanan faaliyetler yürütülmektedir.

Kamu personelinin eğitim ihtiyaçlarının veriye dayalı olarak belirlenmesi ve personelin bilgi ve becerilerinin sürdürülebilir şekilde geliştirilmesi amacıyla 560 binin üzerinde katılımla dünyanın en kapsamlı **Eğitim İhtiyaç Analizi** çalışması yapılmıştır. Çalışma ile kamu personelinin mesleki ve teknik becerilerini artırmaya yönelik eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin veriye dayalı bir şekilde planlanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda kamudaki verimliliği artırmak, kamu personelinin eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek, gelişimi sürekli hale getirmek ve var olan eğitim ihtiyaçlarının ötesinde kamu personelinin Türkiye Yüzyılına hazırlamak hedeflenmektedir.

Eğitim İhtiyaç Analizi çalışması, tüm kamu kurumlarına örnek teşkil etmesi ve veriye dayalı personel eğitimleri faaliyetlerine temel oluşturabilmesi için farklı düzeylerdeki kadro/pozisyon/görevleri kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. 2021 yılında ilki uygulanan Eğitim İhtiyaç Analizi Anketi ile kamu personelinin görev ve sorumlulukları, bilgi, beceri ve yetkinliklerine yönelik elde edilen veriler, kurum ve unvan bazında anonim bir şekilde analiz edilmiştir. Çalışmaya katılanlardan toplanan veriler ile değişen dünyada ve iş yaşamında daha etkin olabilmek için sahip olunması gereken problem çözme, yaratıcılık ve takım çalışması gibi yetkinliklere yönelik eğitim ihtiyaçları belirlenmiştir. Bakanlık ve unvan bazlı olarak tespit edilen bu ihtiyaçlar, aynı zamanda Türkiye genelinde değerlendirilmiştir. Eğitim İhtiyaç Analizi verilerinin incelenmesi sonucunda hazırlanan Bakanlık bazlı raporlar gelecek eğitim programlarının içeriklerine katkı sağlaması amacıyla kurumlara iletilmiştir. Bakanlıkların yetkili personeli ile gerçekleştirilen toplantı ve çalıştaylar ile kurumların kendi içlerinde yürütecekleri detaylı eğitim ihtiyaç analizi süreçleri desteklenmektedir.









Proje 12: Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/D maddesinde yer alan "Türkiye'nin vizyonu, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda insan kaynağının geliştirilmesini sağlamaya yönelik projeler üretmek." görevi ile Mezkûr Kararnamenin 527/E/1-ç, 2. maddesinde yer alan "İnsan kaynağını geliştirmeye ve her kademedeki yetkinliği artırmaya yönelik başta öğretim kurumları olmak üzere; ilgili kurum, kuruluş ve sivil toplum kuruluşları ile ortak projeler üretmek, önerilerde bulunmak ve desteklemek." görevi doğrultusunda Ofis tarafından insan kaynağının eğitimi ve geliştirilmesine yönelik faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda, kamu personelinin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, eğitim ve gelişim planlarının hazırlanması, uygulanması ve eğitim performanslarının ölçülmesine yönelik olarak başta Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu olmak üzere pek çok araç ve yöntem geliştirilmiş ve kurumların kullanımına sunulmuştur.

uzaktan eğitimkapısı

“Eğitim Her Yerde”

sloganıyla kamuda bürokrasinin azaltılması, insan kaynağının verimli kullanımı, kamu personelinin eğitim ve gelişim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması, kamu kaynaklarının etkin kullanılması ve Dijital Türkiye çalışmaları kapsamında hazırlanmıştır.

 <p>En Son Eklenen Eğitimler 20</p> <p>Listele</p>	 <p>Afet ve Acil Durumlarda Psikososyal Destek 5</p> <p>Listele</p>	 <p>Enerji Verimliliği 8</p> <p>Listele</p>	 <p>İşaret Dili Destekli Eğitimler 41</p> <p>Listele</p>
 <p>Ulaştırma ve Altyapı 2</p> <p>Listele</p>	 <p>Hayata Dair 27</p> <p>Listele</p>	 <p>İyi Uygulama Örnekleri 2</p> <p>Listele</p>	 <p>İnsan Hakları 10</p> <p>Listele</p>

Ofis tarafından kamu personeli eğitiminde lider ülkelerden biri olma yolunda çalışmalar yürütülmektedir. Bu kapsamda tamamen yerli ve millî kaynaklar kullanılarak 2020 yılında geliştirilen Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu, “Eğitim Her Yerde” sloganıyla tüm kamu kurumlarının hizmetine ücretsiz sunulmuştur. Platform ile tüm kamu personelinin fırsat eşitliği ve kapsayıcılık ilkeleri temelinde eğitim alması, 21. yüzyıl yetkinlik ve becerilerinin kazandırılması ve kamu kaynaklarının verimli kullanılması amaçlanmaktadır. Bu sayede, Uzaktan Eğitim Kapısı ile kamuda eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde reform niteliğinde bir dönüşüm başlatılmıştır.

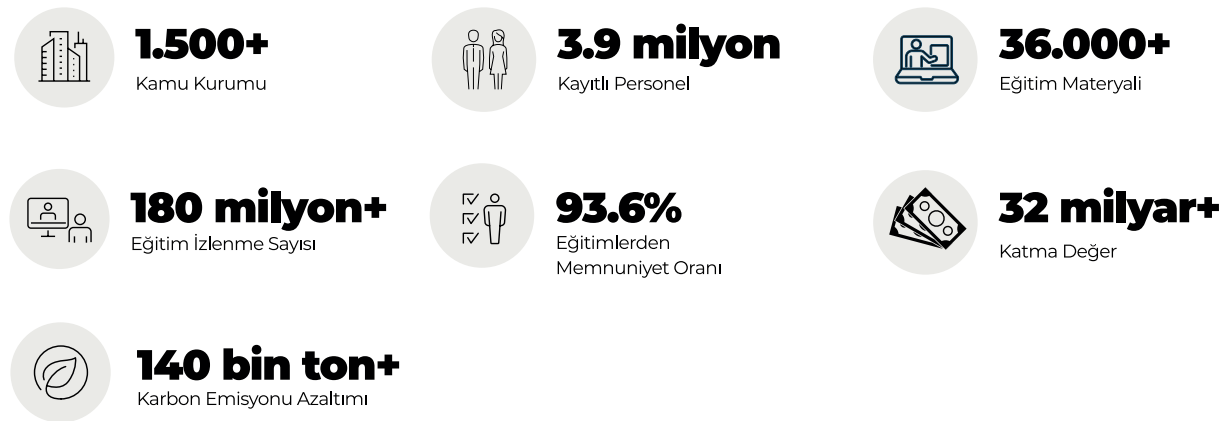
Dijital Türkiye çalışmaları kapsamında tasarlanan Platform ile çalışan gelişiminin yenilikçi araçlarla desteklenmesi, insan kaynağı verimliliği ile eğitim ve geliştirme faaliyetleri kalitesinin artırılması amaçlanmıştır. Kamu çalışanlarının dijital becerilerinin geliştirilmesi ve eğitim faaliyetlerinde standartlaşma ile personel eğitiminde fırsat eşitliği sağlanması, eğitimlerin daha kapsayıcı ve kaliteli hale getirilmesi sağlanmıştır. Uzaktan Eğitim Kapısı ile eğitimlerde bütçe planının daha etkili yapılması sağlanarak binlerce içerik çalışanlara ücretsiz sunulmuştur. Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu çalışanların farklı formattaki eğitim içeriklerine erişimini mümkün kılmaktadır. Platform ile tüm kamu kurumları, çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimleri için hazırladıkları eğitimleri video, sunum, canlı sınıf veya webinar yöntemleriyle gerçekleştirebilmektedir. Senkron ve asenkron eğitimlerin birlikte sunulduğu bu yapı içerisinde, ölçme ve değerlendirme sisteminin yanı sıra geliştirilen raporlama sistemi ile eğitimlerin takip edilmesine ve veri üretilmesine olanak sağlanmaktadır.

Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayımlanan 2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı'nda⁷ "Kamu personelinin niteliğini arttırmak üzere ihtiyacı kurumlar tarafından tespit edilecek ve hazırlanacak mesleki, teknik ve kişisel gelişim eğitimleri kamu personeline Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden verilecektir." faaliyeti yer almıştır. Bu faaliyet kapsamında çalışanların mesleki ve teknik bilgi düzeyini artırmak ve becerilerini geliştirmek amacıyla kurumlar tarafından hazırlanan eğitim programları Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden sunulmuştur. Bu bağlamda, 2021 yılında 1.267.734 çalışanın eğitim faaliyetine katılması sağlanmış ve eğitimlerde 11.749.866 izlenme sayısına ulaşılmıştır.

2022 yılı Ofis tarafından "Kamu Personeli Eğitim Atılım Yılı" ilan edilmiş ve yapılan çalışmalarla ülkemizde kamu personeli eğitiminde büyük bir atılım gerçekleştirilmiştir. Bakanlıkların eğitim faaliyetlerinden sorumlu yöneticileri ve çalışanları ile koordinasyon artırılmış ve çalışan eğitimindeki yenilikçi yaklaşımları desteklemek ve iyi uygulamaları yaygınlaştırmak amacıyla toplantılar ve çalıştaylar yapılmıştır. Toplamda 126.829.204 izlenme sayısına ulaşılan 2022 yılında, Anadolu Üniversitesiyle yapılan iş birliğinin katkısıyla Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu'nda sunulan eğitim materyal sayısı 30 bini aşmıştır.

2023 Nisan ayı itibarıyla 1.595 kamu kurumundan 3,9 milyonu aşkın çalışmamız 36 binin üzerinde eğitim materyalinden yararlanabilmektedir. 180 milyonu aşkın izlenme sayısına ulaşan platform sayesinde şimdiye kadar yaklaşık 32 milyar TL katma değer üretilmiştir. Ayrıca, Türk Standartları Enstitüsü ve Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığıyla ortak bir çalışma daha gerçekleştirerek Uzaktan Eğitim Kapısı'nın çevreye katkısı hesaplanmıştır. Sadece bu Platform ile 147.860 ton karbon emisyonunun önüne geçilmiştir. Uzaktan Eğitim Kapısı, 2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında da yer almıştır.

Eğitilere katılımın her yıl daha da fazla artması ve zorunlu eğitimlere ek olarak çalışanların bireysel gelişim planları doğrultusunda eğitim faaliyetlerine katılım göstermesi ülkemizde "uzaktan eğitim kültürünün" oluştuğunu ve "yaşam boyu öğrenmenin" önem kazandığını göstermektedir. Nitekim her yıl katlanarak artan eğitime katılan personel sayısı da bunun bir göstergesidir.



Şekil 7. Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu Verileri

⁷ https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/11/2021_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf

Bakanlıkların personel birimleriyle gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri ve koordinasyon toplantılarında aday memur eğitimlerinin yetersiz kaldığı sıklıkla dile getirilmiştir. Bu bağlamda Ofis'in koordinasyon sağladığı ve aday memur eğitim içeriklerinin zenginleştirilmesi ve eğitim konu başlıklarının güncellenmesini amaçlayan çalışmalar başlatılmıştır. Yönetmelikle belirlenmiş 13 temel eğitim ve Ofis tarafından önerilen 29 hazırlayıcı eğitim, uzman kurumlar tarafından hazırlanmış ve Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden verilmeye başlanmıştır. Ek olarak, adayların kendilerini test edebilmesi için eğiticiler tarafından geri bildirim amaçlı hazırlanan sorular temel eğitimlerin sonuna eklenmiştir. Nisan 2023 tarihi itibarıyla aday memur eğitimlerinin tekrarlı izlenme sayısı 4.390.861, tekrarsız (biricik) izlenme sayısı 795.367'dir.

Kamu kurumlarında yöneticilik becerilerini desteklemek amacıyla hazırlanan eğitim programları Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden sunulmuştur. Eğitim programından her çalışanın eşit şekilde yararlanması sağlanarak yönetici pozisyonunda çalışan ve bu pozisyonlara hazırlanan kamu çalışanlarının yöneticilik becerilerini geliştirmesine olanak tanınmaktadır. Görev Verme, Delegasyon ve Geri Bildirim gibi doğrudan yöneticilik pozisyonuyla eşleştirebilecek içeriklere ek olarak Risk Alma, Problem Çözme ve Karar Verme ve Sonuç Odaklılık gibi kişisel gelişimi destekleyen pek çok eğitim içeriği platform üzerinden sunulmaktadır.

Kamu çalışanlarımızın dijital dönüşüme adaptasyonunu sağlamak, bu alandaki bilgi ve becerisini artırmak ve tüm çalışanlarımızı dijital araçları kullanmada yetkin kılmak için hazırlanan pek çok eğitim de Platform üzerinden sunulmuştur. Bu bağlamda kamu çalışanlarının, Dijital Okuryazarlık gibi temel düzey eğitimlerden Web Tasarımı gibi ileri düzey eğitimlere kadar her seviyeden eğitim faaliyetlerine erişimi mümkün kılınmıştır. Personelin istediği zaman erişebildiği bu eğitimler sayesinde ilgili alanda çalışmaya dahi bu alanda becerilerini geliştirmek isteyen ve ilgili alanda çalışıp bilgi tazelemek isteyen personelin kendini geliştirmesi hedeflenmiştir.

İnsan Hakları Eylem Planı çerçevesinde, Ofis koordinasyonunda ilgili kurumlar tarafından kamu çalışanlarının insan hakları konusunda farkındalığını artırmaya yönelik hazırlanan İnsan Hakları, İnsan Hakları Çerçevesinde Etik, İnsan Hakları Bağlamında İyi Yönetim İlkeleri, İnsan Hakları Temelinde İş Yerinde Cinsiyet Eşitliği, Çocuk Hakları ve Engellilerin İnsan Hakları eğitimleri Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden tüm kamu çalışanlarının erişimine sunulmuştur. Tüm kamu kurumlarına sunulmasından itibaren eğitimler 8 milyondan fazla kez izlenmiştir.

2021 yılının Türkiye Afet Eğitim Yılı ilan edilmesiyle AFAD tarafından hazırlanan Afet Farkındalık Eğitimi ve Birey ve Aileler için Afet Bilinci eğitimleri Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden tüm kamu personelinin hizmetine sunulmuştur. Tüm kamu kurumlarına sunulmasından itibaren eğitimler bir milyondan fazla kez izlenmiştir. Kamu çalışanlarında afet sonrası bilincin geliştirilmesine yönelik olarak ise ilkyardım, psiko-sosyal destek ve afet sonrasında yapılacaklar konularındaki içerikler kurumlarla iş birliği halinde geliştirilmeye devam etmektedir. Bu doğrultuda, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Türk Kızılay ile içerik hususunda iş birlikleri yapılmaktadır.

Hayat boyu öğrenme stratejileri kapsamında kamu personelinin mesleki ve teknik gelişimlerinin yanı sıra kişisel, kültürel ve sosyal gelişimlerini de desteklemek üzere Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden "Hayata Dair" kategorisi kapsamında eğitim içerikleri yayınlanmıştır. Kategoride sağlık, kültür, sosyal, tarih vb. alanlarda farkındalık yaratacak eğitim içerikleri bulunmaktadır. Örnek içerik başlıkları arasında Tarihte Beş Türk Kadın Portresi, Aile içi İletişim, Kanserde Erken Teşhis, Çanakkale Zaferi, İklim Değişikliği, Tüketici Hakları vb. yer almaktadır. Hayata Dair kategorisinde yer alan içeriklere ilişkin izlenme sayısı 3 milyondan fazladır.

Ayrıca, engelli bireylerin toplumsal yaşamın her alanına tam ve etkin katılabilmeleri ve engellilere yönelik farkındalık oluşturma amacıyla Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu'nda kapsayıcılık ve erişilebilirlik çalışmaları yürütülmektedir. Platformda sunulan "Engelli Birey Farkındalığı" eğitimi 18 Ağustos 2022 tarihi itibarıyla tüm kamu çalışanlarının erişimine açılmış ve eğitimin izlenme sayısı 500 bine yaklaşmıştır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile iş birliği içerisinde eğitimlere işaret dili desteği eklenmektedir. Ayrıca, işaret dilinin kamuda yaygınlaştırılması adına Millî Eğitim Bakanlığı tarafından Türk İşaret Dili Uzaktan Eğitim Semineri kamu çalışanlarının erişimine sunulmuştur.

Ulusal Staj Programı kapsamında staj yapan öğrencilerin çalışma hayatına oryantasyonu ve kamu sektörüne adaptasyonuna yönelik eğitim programı oluşturulmuştur. Kariyer Kapısı Platformu ile yapılan entegrasyon ile stajyerlerin staj dönemi boyunca eğitim programına erişebilmesi sağlanmıştır. Bu doğrultuda stajyerlerin iş gücüne oryantasyonu sağlanmış, diledikleri zaman ve diledikleri yerden eğitimlere katılmaları mümkün kılınmıştır.

Proje 13: Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri Raporları

Bakanlıkların personel eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin yıl bazında etkililiğini ölçmek, bu faaliyetlere ilişkin güçlü ve gelişime açık noktaları tespit etmek amacıyla **Kamu Kurumları Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri Raporu** hazırlanmaktadır. Hazırlanan raporlarda, kamuda eğitim faaliyetlerinin etkililiğinin ve verimliliğinin artırılmasına yönelik veriye dayalı çözüm önerilerine ve politikalara yer verilmektedir. Politika yapıcılara ve Bakanlıklarda eğitim stratejilerini belirleyen üst düzey yöneticilere yönelik hazırlanan ve Bakanlıkların eğitim faaliyetlerine ilişkin önemli bulguları içeren bu rapor eğitim verilerinin eğitim stratejileri belirlemek için nasıl kullanılacağına ilişkin bilgiler de içermektedir. Bu sayede, 2019 yılından bu yana hazırlanan raporlarla kurumlarımızın eğitim ve geliştirme faaliyetlerini veriye dayalı olarak geliştirmeleri desteklenmektedir.

Raporlarda Bakanlıkların düzenlemiş olduğu eğitim ve geliştirme faaliyetleri; eğitime ayrılan ve harcanan bütçe, eğitime katılan personel sayısı, personel başına harcanan tutar, eğitim saati, eğitim türleri, eğitim yöntemi, eğitici profili gibi parametrelerde analiz edilmektedir. Ulusal ve uluslararası karşılaştırmaların da yer aldığı raporlarda Bakanlıklarımızın eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin etkililiği ölçülmekte ve her bir Bakanlığımıza özel değerlendirmeler sunulmaktadır.



Hazırlanan raporlar için kaynak olarak kullanılması ve eğitim verilerinin standart bir biçimde tutulmasını sağlamak amacıyla Ofis tarafından **Veri Bilgi Sistemi (VEBİS)** oluşturularak tüm kurumlarının erişimine sunulmuştur. VEBİS, Bakanlıklar ve bünyesindeki kuruluşların eğitim ve geliştirme faaliyetleri verilerinin elektronik ortamda tutulmasına, insan müdahalesi olmaksızın toplanan verilerin analiz edilmesine ve raporlanmasına imkân sağlanmaktadır. Bu sayede, Bakanlıklar tarafından tutulan eğitim verileri standartlaştırılmış ve Türkiye genelinde çalışanların eğitim ve gelişimini desteklemek amacıyla veriye dayalı karar vermek mümkün kılınmıştır.

Öncelik 2.3: Ulusal ve Uluslararası Güçlü Ortaklıklar

Cumhurbaşkanlığın İnsan Kaynakları Ofisi tarafından, insan kaynakları alanında ulusal düzeyde kamu ve özel sektörün koordinasyonunu sağlamak, uluslararası çalışmalara entegre olmak ve destek vermek, bu çalışmalardan ülkemizin menfaatleri doğrultusunda faydalanmak amacıyla güçlü iş birliği çalışmaları ve faaliyetleri yürütülmektedir.

Proje 14: Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Koordinasyonunun Sağlanması

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin sorumluluk ve koordinasyon başlıklı 528 inci maddesinin 7 nci fıkrasında "Ofis, görev alanına giren hususlarda tüm kamu kurum ve kuruluşlarını koordine etmek, bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve kamu kurumu niteliğindeki kuruluşlarla yakın işbirliği içinde çalışmak, bunun için gerekli toplantı veya diğer organizasyonları yapmak, uluslararası alanda yapılan çalışmalara iştirak etmek ve ülkemizi temsil etmekle görevli ve yetkilidir." hükmü yer almaktadır. Ayrıca 2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında Ofisimize, "Kamuda liyakat esaslı, veriye dayalı ve yenilikçi bir insan kaynakları sisteminin yaygınlaştırılması amacıyla Bakanlıkların personel birimlerinin kapasiteleri güçlendirilecektir." faaliyetinin sorumluluğu verilmiştir. Bu doğrultuda Ofis tarafından ulusal ve uluslararası düzeyde koordinasyon ve iş birliği çalışmaları yürütülmektedir.

Ülkemizde en büyük işveren konumundaki Bakanlık personel birimlerinin, Referans İnsan Kaynakları Yönetim Modeli kapsamında kapasitelerinin güçlendirilmesi ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılması amacıyla Bakanlık Personel Genel Müdürleri ve ilgili birimleriyle Koordinasyon Toplantıları düzenlenmiş, Ofis tarafından geliştirilen dijital sistemlerin daha etkin kullanılması adına deneyim paylaşımları ve bilgilendirmeler yapılmıştır.



Proje 15: Özel Sektör Koordinasyonu

Ülkemizin insan kaynakları vizyonu, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda, kamu ve özel sektör arasında eşgüdüm sağlamak amacıyla, 18 farklı sektörden 147 firma ile **Mabeyn Toplantıları** gerçekleştirilmiştir. Toplantılarda, Ofis tarafından geliştirilen dijital İK sistemlerinin tanıtımı sağlanarak fırsat eşitliği çerçevesinde yürütülen projelerin ülkemize sağladığı katkılara değinilmiştir. Holding şirketlerinden tedarikçilere, KOBİ'lerden girişimcilere kadar geniş bir çerçevede gerekli görülen insan kaynakları atılımları ile ilgili fikir alışverişi yapılmış ve ilgili alanlarda iş birliği yapılmasına karar verilmiştir.



Proje 16: İnsan Kaynakları Yönetici Platformu

Kamu ve özel sektörde insan kaynakları alanında uzmanlaşmış profesyonellere Ofis tarafından yürütülen projelerin ve çalışmaların duyurulması ve özel sektör ile yeni projeler/çalışmalar için iş birliği sağlanması amacıyla **İnsan Kaynakları Yönetici Platformu** geliştirilmiştir. İnsan Kaynakları Yönetici Platformu ile Türkiye'de insan kaynakları yönetiminin etkinliğinin artırılmasına yönelik fikir alışverişinde bulunulmasına, özel sektör insan kaynakları yöneticileri ile ortak akıl geliştirilmesine, iyi uygulama örneklerinin ve tecrübelerin paylaşılmasına imkân sağlanacaktır.

Proje 17: Uluslararası Organizasyonlarda Ülkemizin Bilinirliğinin Geliştirilmesi

Ofis, insan kaynakları alanında yapılan uluslararası çalışmalara entegre olmak ve destek vermek, bu çalışmalardan ülkemizin menfaatleri doğrultusunda faydalanmak ve ülkemizin bu alanda mevcut durumuna ilişkin bilgi ve verilerin uluslararası çalışmalarda temsilini sağlamak amacıyla OECD bünyesindeki; **Kamu Yönetişimi Komitesi, İstihdam, Çalışma ve Sosyal İşler Komitesi ve Kamu İstihdamı ve Yönetimi Çalışma Grubu'na** dâhil olmuştur. Ofis, bahsedilen komiteler tarafından düzenlenen toplantı ve seminerlere aktif olarak katılmakta ve oluşturulan araştırma raporları ile politika metinlerine görüş ve önerilerini sunmaktadır. Bu çalışmalar neticesinde, toplam 49 ülkenin katkı verdiği **“Governance for Youth, Trust and Intergenerational Justice: Fit for all Generations?”** başlıklı OECD raporunda Ofis tarafından yürütülen ‘Staj Seferbirliği Projesi’ gençlerin kamu kurumlarına olan güvenini arttırma/aralarındaki ilişkiyi güçlendirme ve genç yetenekleri kamuya çekme alanında örnek uygulama olarak gösterilmiştir. Ayrıca, Programa 37 ülkenin katkı verdiği **“What have countries done to support young people in the COVID-19 crisis?”** başlıklı politika notunda pandeminin işgücü piyasaları ile gençler üzerindeki etkilerini azaltmak için uyguladığı destek önlemleri arasında yer verilmiştir.

Öte yandan, **OECD SIGMA, OECD-OPSI, OECD-EDRC, OECD Dijital Devlet İncelemesi, ILO, Avrupa Komisyonu ve Dünya Bankası** ile insan kaynakları hususlarında iş birliği ve koordinasyon çalışmaları yürütülmekte olup ülkemizin bu alanlarda gösterdiği gelişimlerin uluslararası düzeyde görünürlüklerinin artırılması sağlanmaktadır.



Ofisimiz tarafından geliştirilen tüm araçların tek bir çatı altında sunulduğu ve bu alanda dünyanın en gelişmiş mobil platformu olan **e-insan Projesi**,⁸ 24 Ocak 2023 tarihinde OECD-Kamu İnovasyon Gözlem Evi (OPSI) tarafından kamu yönetiminde önde gelen yenilikçi örnek proje olarak yayımlanmıştır. Bu kapsamda, Kariyer Kapısı, Yetenek Kapısı, Uzaktan Eğitim Kapısı, Ulusal Staj Programı ve YTNK TV projeleri kamu sektöründe yenilikçi çözümler olarak sunulmuştur.

e-insan: Integrated and People Oriented Mobile Platform

OPSI Observatory of Public Sector Innovation

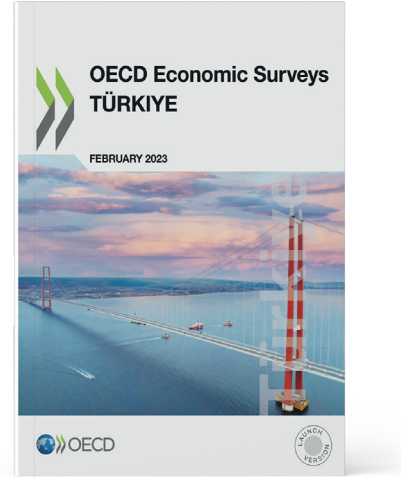


	Turkey
Year: 2022	
Website:	https://www.einsan.gov.tr
Level of Government:	National/Federal government

⁸ <https://oecd-opsi.org/innovations/e-insan-integrated-and-people-oriented-mobile-platform/>

Ayrıca, 25 Şubat 2023 tarihinde yayımlanan **2022 Türkiye İnceleme Raporu'nun**⁹ İşgücü Piyasası ve Eğitim Reformları kısmında; Ofisin kamu ve özel sektör için çağdaş insan kaynakları yönetimi uygulamalarını yaygınlaştıran kamu kurumu olduğu belirtilmiş; 7 projemiz iyi uygulama olarak gösterilmiştir. Bu kapsamda;

1. Aktif işgücü piyasası programları ve işgücünün beceri açığının azaltılması kapsamında Beceri Haritası Projesi ile işgücünün bölgesel beceri dağılımının ve yeterliliğinin ortaya konularak insan kaynağı planlama maliyetlerinin düşürüldüğü,
2. Adil, şeffaf, ayrımcı olmayan ve yetkinlik temelli işe alım süreçlerinin işgücü piyasasında arz talep dengesinin kurulmasına katkı sunduğu vurgulanarak kamu kurumlarındaki tüm staj ve iş olanaklarının ayrımcı olmayan bir şekilde sunan Kariyer Kapısı Platformu'nun geliştirildiği,
3. Ulusal Staj Programı'nda 2022 yılında adaylara 245 bin teklif gittiği ve 110 bin öğrencinin staj yaptığı, bu aracın e-devlet ile entegre şekilde çalıştığı ve bu sayede işe alım süreçlerinde güvenilir bilgilerin temin edildiği,
4. Öğrencilerin ve velilerin, üniversite bölümlerinin işgücü piyasası sonuçlarına ulaşabilmesinin beceri uyumsuzluğunun azaltılmasında önemli olduğu belirtilerek geliştirilen ÜNİ-VERİ Projesi'nin kariyer danışmanlarına da açık olduğu; lisans programı mezunlarının işgücü piyasası performanslarına, öğrencilerin ücretsiz erişim sağlayabildiği, projenin yenilikçi bir dijital araç olduğu ve kullanımının yaygınlaştırılmasının gerektiği,
5. Danışman Bilgi Sistemi'nde (DABİS) lisans programlarının yanı sıra ön lisans programlarının da işgücü piyasası performanslarının 42 bölüm bazında incelendiği,
6. ÜNİ-VERİ'nin öğrenciler, rektörler, kariyer merkezi çalışanları gibi önemli paydaşlar ile paylaşılması ile bu paydaşların yükseköğretim kurumlarının mezunlarının işgücü piyasası performanslarını karşılaştırabildiği (Rektör Bilgi Sistemi-REBİS),
7. Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu'nun kamu çalışanlarına ücretsiz eğitim sağladığı ve eğitim alan kamu çalışanlarının sayısını düşük maliyetler ile artırdığı belirtilmiştir.



⁹ https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-turkiye-2023_864ab2ba-en

Proje 18: Karma Ekonomik Komisyonlar

Karma Ekonomik Komisyonlar (KEK) kapsamında Türk Devletleri ile bu ülkelerdeki insan kaynağının geliştirilmesi ve yetenek kazanımı faaliyetlerinin yürütülmesine ilişkin iş birliği çalışmaları yürütülmektedir. Karma Ekonomik Komisyonlar kapsamında Ofisin; Azerbaycan Cumhuriyeti, Kazakistan Cumhuriyeti, Kırgızistan Cumhuriyeti Özbekistan Cumhuriyeti ve Tacikistan Cumhuriyeti, Türkmenistan Cumhuriyeti ile imzalanan KEK Protokollerinde eylem maddeleri yer almaktadır. İş birlikleri kapsamında, "Kuluçka Merkezi Aracılığıyla Yetenek Geliştirme", "Kamu Personeline Yönelik Eğitim ve Geliştirme" ve "Üniversite Kariyer Merkezlerinin Güçlendirilmesi" konularında bahsi geçen ülkeler desteklenmektedir.

Söz konusu ülkelerle ikili ilişkiler bağlamında; insan kaynakları alanında deneyim ve tecrübe paylaşımı sağlayıcı staj ve ziyaret imkânları ve ortak akademik çalışmaların yürütülmesi noktasında iş birlikleri yürütülmektedir. Mülki idari amirleri ve genç devlet memurlarının Türkiye'de eğitim almaları sağlanmıştır. Böylelikle Türkiye'nin şehircilik ve yerel yönetim tecrübesi örnek model olarak paylaşılmıştır. "Geleceğin Liderleri" adlı proje kapsamında Türkiye'ye gelen genç uzmanlara çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarımızca eğitimler verilmiştir.

Çalışan eğitimi alanında deneyim ve tecrübe paylaşımı yapılmaktadır. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından yürütülen projeler (Uzaktan Eğitim Kapısı, Eğitim İhtiyaç Analizi ve Kamu Kurumları Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri Raporu vb.) hakkında bilgilendirmelerde bulunulmuştur. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yönelik dijital araçların tanıtımı gerçekleştirilmiştir. Üniversite Kariyer Merkezlerinin kapasitesini güçlendirmeye yönelik iş birlikleri yürütülmektedir. Bu çerçevede ilgili ülkelerdeki kariyer merkezlerinin mevcut durum analizi çıkarılmıştır. Kariyer merkezlerinin güçlendirilmesine yönelik ilgili üniversite yetkililerine eğitimler verilmiştir.

Kazakistan Cumhurbaşkanı'na bağlı Kamu Yönetimi Akademisi, Astana Sivil Hizmet Merkezi ve Kazakistan Cumhuriyeti Kamu Hizmet İşleri Ajansı iş birliğiyle 9 Aralık 2022'de düzenlenen "Kamu Hizmetinde İnsan Kaynakları: Stratejik Personel Yönetimine Geçiş" temalı İnsan Kaynakları Forumu'nda Ofis yöneticileri panelist olarak yer almıştır.

Proje 19: Türk Devletleri Teşkilatı

Yurt içinde çağdaş araçlarla kapasitelerini güçlendirdiğimiz kurumlarımızla sınırlı kalmayarak, uluslararası arenada da iş birlikleri geliştirerek etkili, hesap verebilir, kapsayıcı ve temsil kabiliyetini haiz mekanizmalar oluşturulmaktadır. Türk Devletleri Teşkilatı (TDT) üye ve gözlemci ülkeleriyle son yıllarda insan kaynakları alanında önemli adımlar atılmıştır. Ofisimizin teklifi ile 2022 yılında TDT bünyesindeki "İşbirliği Alanları" arasına "İnsan Kaynakları" başlığı eklenmiştir. 2040 Türk Dünyası Vizyonu hedefleri çerçevesinde insan kaynakları yönetimi alanında ortak çalışmalar yürütülmektedir.

Bu kapsamda, Türk Devletleri Teşkilatı bünyesinde İnsan Kaynakları başlığı altında 28-29 Temmuz 2022 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleşen I. İnsan Kaynakları Toplantısı sonucunda taraflar dört farklı alanda (Kamu Personeli Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri, Yetenek Yönetimi, İnsan Analitiği ve e-İnsan) çalışma gruplarının oluşturulması ve mutabakat zaptı imzalanması hususlarında karar almışlardır. Bu minvalde, 11 Kasım 2022 tarihinde Semerkant'ta gerçekleştirilen Devlet Başkanları Konseyi Zirvesi'nde modern

insan kaynakları sistemleri (e-insan) hakkında bir mutabakat zaptı imzalanmıştır. İnsan Kaynakları iş birliği alanı kapsamında hayata geçirilecek faaliyetlerin, tüm insan kaynakları süreçlerini kapsayarak üye ve gözlemci ülkelerin ortak kalkınma hedeflerine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.



Ofisimiz tarafından düzenlenen İstanbul İnsan Kaynakları Forumu'nda kamu kurumlarının, özel sektör kuruluşlarının, yerel yönetimlerin ve akademi camiasının insan kaynakları profesyonelleri ile uluslararası çatı kuruluşların temsilcileri bir araya gelmiştir. Forumda Türk Devletleri Teşkilatı üye ve gözlemci ülkelerinin katılımıyla çalıştay ve çalışma grupları toplantıları gerçekleştirilmiştir.

Türk Devletleri Teşkilatı Olağanüstü Zirvesi, "Afet-Acil Durum Yönetimi ve İnsani Yardım" temasıyla 16 Mart 2023 tarihinde Ankara'da düzenlenmiştir. Devlet Başkanları tarafından onaylanan Ankara Bildirisi'nde vurgulanan iş birliği alanlarına Ofisimizin inisiyatifiyle "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi" eklenmiştir. 2022-2026 TDT Strateji Belgesi'nde de yer aldığı üzere insan kaynakları yönetimi alanında iş birliğini güçlendirmek için ortak kapasite geliştirme programları, iyi uygulama paylaşımları, akademik değişim programları ve lisansüstü eğitim programlarının düzenlenmesi hedeflenmektedir. "Geleceğin Liderleri Eğitim Programı" bu kapsamda yürütülen programlara örnek olarak gösterilebilir.

Proje 20: Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (ASEAN)

Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (ASEAN) ile ortak çalışmalar yürütülmektedir. Bu çalışmalarla, insan kaynakları yönetimi alanında karşılıklı bilgi ve deneyim paylaşımında bulunulması, ASEAN üye ülkelerindeki insan kaynağının, özellikle gençlerin kariyer gelişiminin desteklenmesi, Türkiye ile ASEAN üye ülkeleri arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu bağlamda, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından organize edilen İstanbul İnsan Kaynakları Forumu'nda ASEAN üye ülkelerinden katılımcılarla çeşitli paneller düzenlenmiştir. Türk şirketlerini farklı ülkelerden genç yeteneklerle buluşturarak iş ve staj fırsatları hakkında bilgilendirmek amacıyla düzenlenen TalentforBIZ kariyer etkinlikleri, Ekim 2022'de Kuala Lumpur'da düzenlenmiştir. 2023 yılında TalentforBIZ Jakarta Endonezya'da düzenlenecektir. Etkinlik kapsamında ASEAN üye ülkelerindeki yeni mezun veya öğrenci gençler, Türk işverenlerle görüşme fırsatı yakalayacaklardır.

Strateji 3: Türkiye Yüzyılı'nda Yeteneğin Yönetimi

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/D maddesinde yer alan "Türkiye'nin insan kaynakları envanterini çıkarmak ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişim faaliyetlerini yürütmek.", "Özel yeteneklerin keşfini sağlamak ve yetenek yönetimi projelerini yürütmek." ve "Politika kurullarının öncelendiği alanlarda küresel düzeyde insan kaynağının tespitini yaparak milli projelere kazandırılmasını sağlamak." görevleri kapsamında Ofis tarafından ulusal ve uluslararası düzeyde yetenek yönetimi faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. İlgili faaliyetler yetenek kazanımı, yeteneklerin geliştirilmesi ve desteklenmesi, kamu kurumlarının bilinirliklerinin artırılması vb. süreçlerini kapsamaktadır.

Ofis kurulduğu günden bu yana kendisine verilen görev ve yetkiler doğrultusunda geleceğimizin teminatı gençlere yönelik yetenek yönetim faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Gençlere yönelik çalışmalar, 05/09/2021 tarihli ve 31589 sayılı Mükerrer Resmi Gazete'de Cumhurbaşkanımızın Kararıyla yayımlanan 2022-2024 Orta Vadeli Programının İstihdam Başlıklı 4 üncü tedbirinde "Öğrencilere yönelik staj ve diğer yetenek yönetimi faaliyetleri yaygınlaştırılacak; mesleki rehberlik desteklenecek, öğrencilerin iş hayatına geçiş öncesi kariyer farkındalıkları kariyer merkezleri ile güçlendirilerek reel sektörün talep ettiği temel becerileri ve yetkinlikleri artırılabilecektir." hükmü ile bir kez daha vurgulanmıştır.

ILO tarafından hazırlanan **A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth Raporunda**¹⁰ da, iş gücünü ihtiyaç duyulan niteliklere göre geliştirmek için gereken unsurlar arasında; kaliteli eğitim sunulması, beceri arzının kurumların ve iş gücü piyasalarının ihtiyaçlarıyla uyumlu olması, çalışanların ve işletmelerin teknoloji ve piyasalardaki değişikliklere adapte olabilmesi, geleceğin yetkinlik ihtiyaçlarını öngörebilmesi ve bunlara hazırlanması yer almaktadır. Rapor da bu yaklaşımın, yeniliği, yatırımı, ekonomik çeşitliliği ve rekabeti beslediği de ifade edilmiştir. Bu kapsamda, gençlerin kariyerlerini objektif yöntemler üzerinden planlamaları ve doğru araçlar üzerinden yönlendirilmeleri gerekmektedir.

Ayrıca, OECD tarafından kamu reformlarının yönlendirilmesi için önerilen **Kamu Hizmeti Liderliği ve Kabiliyetine İlişkin Tavsiyeler'in**¹¹ ikinci kısmı, ülkelerin nitelikli ve etkili kamu görevlileri yetiştirmek için yetenek yönetimi yaklaşımını benimsemelerine, yetenekleri kazanmalarına ve onları geliştirmelerine odaklanmıştır. Öte yandan, **Enhancing Equal Access to Opportunities for All in G20 Countries (2020) ve OECD Recommendation on Public Service Leadership and Capability (2019) Raporlarında**¹² da kariyer olanaklarına erişimde liyakatin ve fırsat eşitliğinin sağlanmasının, nitelikli personel kazanımı ve ihtiyaçlara cevap veren kamu hizmetinin oluşturulması açısından önemi vurgulanmıştır.

Bu kapsamda hedeflerimizin taşıyıcısı olan gençlerimizin, kariyer farkındalığı oluşturularak istihdam edilebilirliklerinin artırılması, kurumlarımızın Türkiye Yüzyılında ihtiyaç duyacağı nitelikte yetenekleri fırsat eşitliği, liyakat ve teknoloji temelinde kazanması, kamu işveren marka değerinin güçlendirilmesi için Ofis tarafından insana değer katan, yenilikçi projeler geliştirilmiş ve yaygınlaştırılmıştır.

¹⁰ International Labour Office. (2010). *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 training strategy*. Geneva: International Labour Office.

¹¹ <https://www.oecd.org/gov/pem/recommendation-on-public-service-leadership-and-capability-en.pdf>

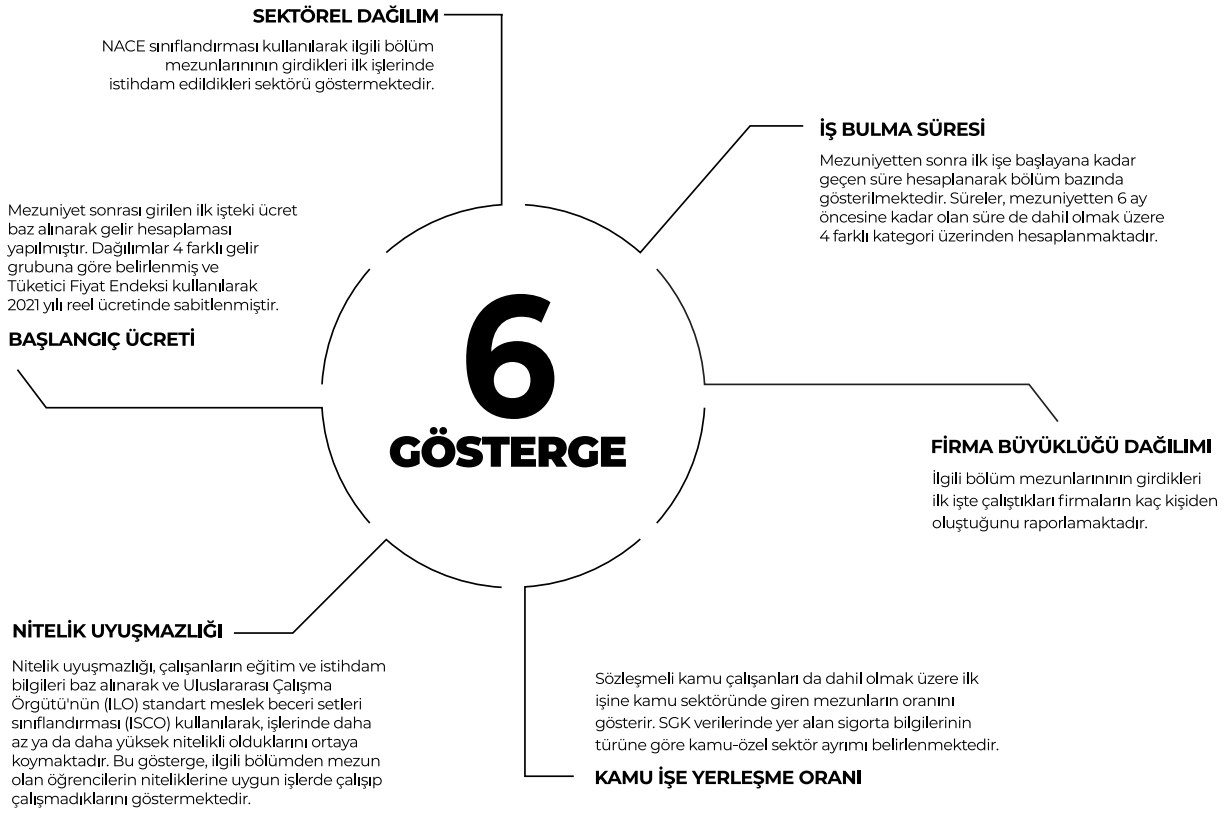
¹² <https://www.oecd.org/economy/enhancing-equal-access-to-opportunities-g20/>

Öncelik 3.1: Geleceğin Meslekleri

Gençlerimizin meslek seçimlerinde veri temelli olarak desteklenmesi, karar alma süreçlerinde doğru yönlendirilmesi için idari veriler üzerinden yenilikçi araçlar geliştirilmiştir. Bu araçlar, hem gençlerimizin hem de hizmet sağlayıcıların kullanımına sunulmuştur. Bu sayede, genç insan kaynağımız en doğru şekilde geleceğin mesleklerine kazandırılacak, ülkemizin sürdürülebilir büyümesine katkı sağlanacaktır.

Proje 21: ÜNİ-VERİ

2019 yılında, yükseköğretim mezunlarımızın iş gücü piyasası performansını büyük veri yöntemleriyle analiz etmek ve politika önerileri üretilmesine destek olmak amacıyla **ÜNİ-VERİ Projesi** hayata geçirilmiştir. ÜNİ-VERİ Projesiyle üniversite bölümleri; iş bulma süresi, başlangıç ücreti, nitelik uyumsuzluğu, kamuda işe yerleşme oranı, firma büyüklüğü dağılımı ve sektör bazında dağılım göstergeleri üzerinden incelenerek, dijital sistemler üzerinden üniversite ve bölüm tercihi yapacak gençlerimizin hizmetine sunulmuştur. ÜNİ-VERİ Projesi, kariyer seçimi yapacak gençler ile birlikte aynı zamanda politika üreticilere de kanıta dayalı karar verme süreçlerinde destek olmaktadır. ÜNİ-VERİ, OECD Ekonomik ve Kalkınma İnceleme Komitesi tarafından hazırlanan **2023 Türkiye Ekonomik İnceleme Raporu'nda**¹³ örnek proje gösterilerek çalışmanın, iş gücü piyasası performanslarını değerlendiren ve öğrencilerin okumak istedikleri alanlara göre gelecekteki kararlarını daha bilinçli vermelerini sağlayan yenilikçi bir dijital araç olduğu vurgulanmıştır.



Şekil 8. ÜNİ-VERİ Göstergeleri

¹³ https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-turkiye-2023_864ab2ba-en

Proje 22: Danışman Bilgi Sistemi

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/E1-b,4. maddesinde yer alan "Yetenekli çocuk ve gençlerin okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim döneminde keşfedilerek yetenek ve kişiliklerine uygun meslek seçimi yapmalarının sağlanması için ilgili kurumları teşvik etmek, uygun görülen projelerde iş birliği içinde çalışmak veya desteklemek." görevi kapsamında Ofis tarafından **Danışman Bilgi Sistemi (DABİS)** Projesi yürütülmektedir.

Bu proje, veriye dayalı karar verme mekanizmasından toplumu şekillendiren her kademedeki faydalanılması ve gençlerimizin objektif yöntemler üzerinden meslek tercihi yapmaları için ÜNİ-VERİ temel alınarak geliştirilmiştir. Toplam 40 bini aşkın psikolojik danışman, rehber öğretmen, iş ve meslek danışmanının kullanımına açık olan sisteme, hizmete sunulduğundan beri 36.074 öğrenci kayıt olmuştur. DABİS'in kullanımı ile profesyonelleri tarafından yürütülen kariyer gelişim faaliyetlerinin hizmet kalitesinin artırılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda, lise düzeyinde kariyer gelişim faaliyetlerinin önemine dikkat çekilerek insan kaynakları çalışmalarına gelişimsel bir bakış açısı kazandırılması öngörülmektedir. Yenilikçi ve teknoloji tabanlı bir platform olan DABİS ile ÜNİ-VERİ projesinin analiz çerçevesi genişletilerek bölümlerin iş gücü piyasası performansları üniversite bazında raporlanmakta ve lise öğrencileri ile mezunlarına üniversite tercih süreçlerinde objektif veriler üzerinden yol gösterilmektedir.

DABİS iş bulma süresi, başlangıç ücreti, nitelik uyumsuzluğu, firma büyüklüğü, kamuda işe yerleşme oranı, sektör dağılımı olmak üzere altı temel göstergesi 81 lisans bölümü için "üniversite bazında" raporlanmaktadır. 2022 yılında DABİS projesinin kapsamı genişletilerek 42 ön lisans bölümünün işgücü piyasası performansları da platform üzerinden profesyonellerin kullanımına açılmıştır. DABİS, seçilen bir üniversitenin belirli bir lisans programı mezununun; ne kadar sürede iş bulunduğu, başladığı işte ortalama ne kadar ücret aldığı, mezun olduğu programın niteliğinden farklı nitelikte olan bir alanda çalışıp çalışmadığı, çalıştığı firmanın büyüklüğü, hangi sektörde iş bulunduğu gibi tercih sürecine etki edebilecek önemli göstergeler içermektedir.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI
İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ

DABİS Kaynaklar İlgili CBİKO Proje ve Araçları İletişim Giriş Yap Öğrenci/Mezun Kaydı

dabis

Amaç

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından hayata geçirilen birçok proje lise döneminden başlayıp üniversite mezuniyeti sonrasını kapsayan süreçte genç yeteneklerimize destek sunmaktadır.

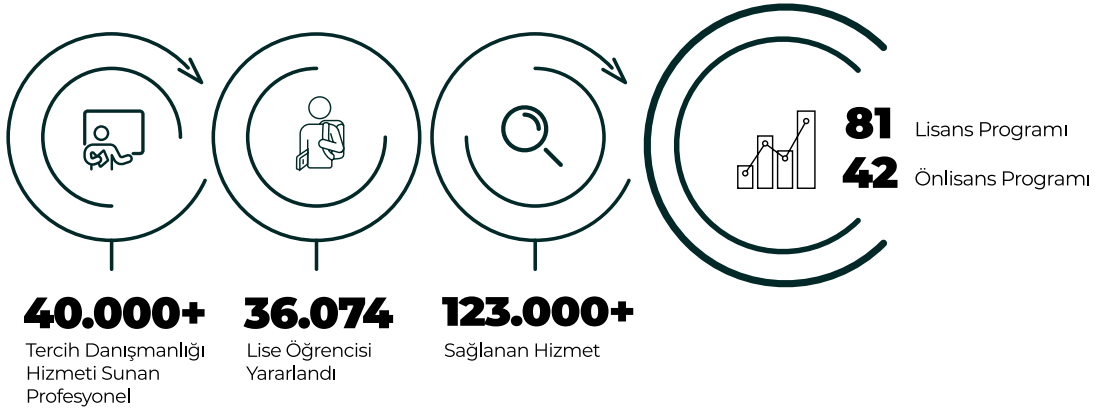
dabis.cbiko.gov.tr

0:32 / 0:37

@dabisrehber Görüşlerinizi Bizimle Paylaşın

Meslek ve kariyer seçimi yapacak öğrencilere yol gösterici olması amacıyla oluşturulan DABİS ile rehber öğretmen, psikolojik danışman, iş ve meslek danışmanlarının yıl boyunca ortaöğretim dönemindeki öğrencilere kariyer seçim sürecinde rehberlik yapması teşvik edilmektedir.

OECD Ekonomik ve Kalkınma İnceleme Komitesi tarafından hazırlanan **2023 Türkiye Ekonomik İnceleme Raporu'nda** Danışman Bilgi Sistemi, örnek bir proje olarak yer almıştır. Raporda, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin DABİS aracılığıyla yalnızca lisans değil ön lisans bölümlerinin de iş gücü piyasası performans verilerine ulaşabildiği ve sistemin yeni geliştirmeler ile mesleki eğitimin itibarını daha da artıracak bir araç olabileceği vurgulanmaktadır.



Şekil 9. Danışman Bilgi Sistemi (DABİS) Verileri

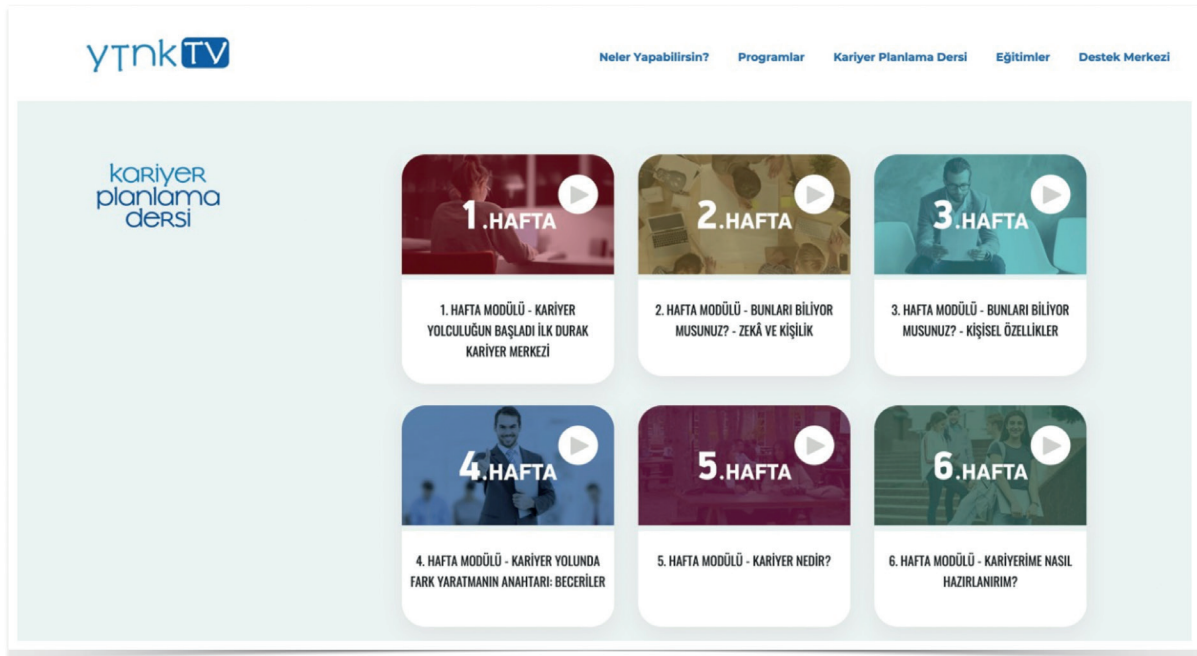
Öncelik 3.2: Yeteneğin Keşfi ve Potansiyeli

Geleceğin iş dünyasında başarılı olmak için yeteneklerin erken dönemde keşfedilmesi ve doğru şekilde yönlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, yükseköğretim döneminde başlayan süreçlerle birlikte, dijital kariyer hizmetleri geliştirilmiş, gençlerimizin doğru araçlarla desteklenmesi ve potansiyellerinin ortaya çıkarılması sağlanmıştır. Bu hizmetler aracılığıyla, gençlerimiz meslek hayatları konusunda doğru kararlar alarak geleceğe daha güçlü bir şekilde hazırlanabilmektedirler.

Proje 23: Kariyer Planlama Dersi

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/E/1-b, 4. maddesinde "Yetenekli çocuk ve gençlerin okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim döneminde keşfedilerek yetenek ve kişiliklerine uygun meslek seçimi yapmalarının sağlanması için ilgili kurumları teşvik etmek, uygun görülen projelerde işbirliği içinde çalışmak veya desteklemek.", 527/E/1-b, 5. maddesinde "Yetenek havuzunda yer alanların yetkinlik kazanmasına ve gelişimine yönelik eğitimler düzenlemek, diğer kurum ve kuruluşlardaki çalışmalarını desteklemek, koordine etmek ve takip etmek." ve 527/E/1-b, 7. maddesinde "Yükseköğretim Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerin kariyer birimleri vasıtasıyla projeler yaparak öğrencileri kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları ile bir araya getirmek ve istihdam imkânlarını artırmak amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde çalışmalar yapmak." görevleri Ofise tevdi edilmiştir.

Bu kapsamda, gençlerimize yükseköğrenimlerinin ilk yılında kariyer farkındalığı kazandırmak için Kariyer Planlama Dersi hayata geçirilmiştir. 14 haftalık ders içeriğinden oluşan **Kariyer Planlama Dersi**, dünyada devlet yönetimi tarafından üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimine yönelik verilen ders uygulamalarında örnek teşkil etmekte ve Türkiye’de bu anlamda ilk ders olma özelliği taşımaktadır. Dersin amacı, üniversite öğrencilerinin iş hayatının dinamikleri ve beklentileri konusunda farkındalık oluşturmaları ve öğrenim süreçlerini en iyi şekilde değerlendirerek mezuniyet sonrası çalışma hayatlarını planlamalarıdır. Kariyer Planlama Dersi öğrencilere kariyer ve kariyer planlama kavramlarını içselleştirme; kariyer merkezlerinden nasıl faydalanacağını öğrenme; kendi kişisel özelliklerinin farkına varma; staj yapabileceği, gönüllü veya profesyonel olarak çalışabileceği farklı sektörleri tanıma ve ilgilerini çeken alanlarda istihdam edilebilir olmak için gereken becerileri geliştirme fırsatı sunmaktadır. 2020-2021 akademik yılından itibaren 185’ten fazla üniversite Kariyer Planlama Dersi’ni müfredatına eklemiştir ve 700 bine yakın öğrenci dersi almıştır.



Proje 24: Dijital Eğitim Platformu-YTNK TV

Başta yükseköğretim öğrencileri olmak üzere tüm gençlerimizin 21. yüzyıl yetkinlikleri ile donatılması ve kariyer gelişimlerinin fırsat eşitliği sağlanarak desteklenmesi amacıyla Yetenek Kapısı'nın dijital eğitim platformu **YTNK TV** gençlerimizin kullanımına açılmıştır. Platformda Kariyer Planlama Dersi, Söz Yetenekte canlı yayınları ve kariyer söyleşileri gibi gençlerin kariyer gelişimine katkı sağlayacak içerikler yer almaktadır. Bunların yanı sıra staj öncesi alınması gereken Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve gençlerin ilgi alanlarına hitap edecek farklı kategorilerde (Bilişim Teknolojileri, Farkındalık ve Kişisel Gelişim) kapsayıcı eğitim içerikleri de bütün öğrencilerin faydalanabilmesi için YTNK TV aracılığı ile ücretsiz olarak sunulmaktadır.

Açıldığı günden beri 23 milyonu aşkın görüntülenme sayısına ulaşan YTNK TV platformunda yer alan içerikler gençlerimizi kariyer yollarının her aşamasında desteklemek amacıyla sürekli olarak güncellenmektedir.

Öncelik 3.3: Yetenek Kazanımında Teknoloji Odaklı Yaklaşım

Kamu ve özel sektörde yetenek kazanımı süreçlerinin fırsat eşitliği ve liyakat temelli olarak yürütülmesi, bürokratik süreçlerin verimli hale getirilmesi, kapsayıcılığın artırılması için teknoloji odaklı yaklaşımlar doğrultusunda paradigma değişimi sağlayan projeler geliştirilmiştir.

Proje 25: Ulusal Staj Programı

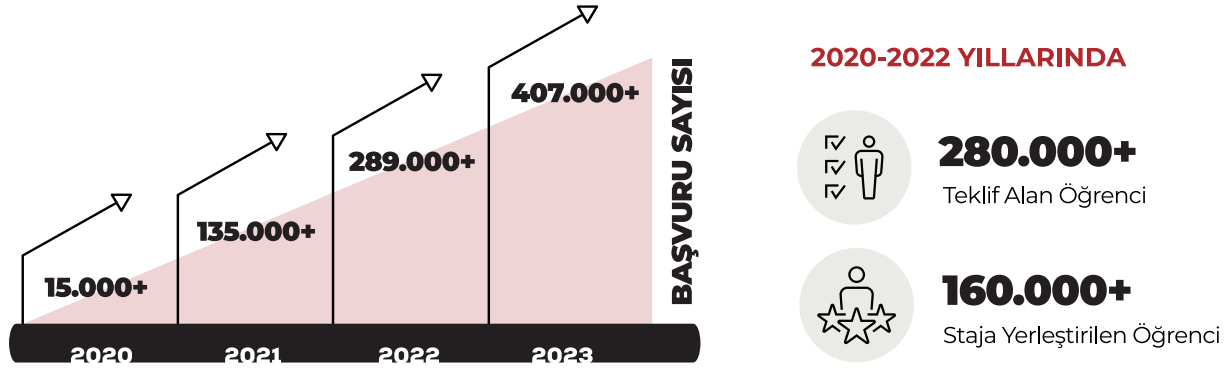
Tüm üniversiteli gençlerin fırsat eşitliği çerçevesinde ve liyakat esasına uygun olarak kamu kurumlarınca sunulan staj imkânlarından faydalanmasını sağlamak ve genç istihdamını desteklemek amacıyla Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından 2020 yılında **Ulusal Staj Programı** başlatılmıştır.

Program'ın 2020'deki ilk uygulaması, ülkemizi ve tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 nedeniyle staj yapacak kurum/kuruluş bulmakta ve dolayısıyla profesyonel hayat ile ilgili deneyim kazanmakta güçlük çeken gençlerimizi desteklemek amacıyla "Staj Seferbirliği" ismi ile gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada yalnızca lisans öğrencilerini kapsayan Program, 2021 yılında ön lisans öğrencilerini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Yurtiçindeki yükseköğretim öğrencilerine ek olarak, yükseköğrenimine (Lisans, yüksek lisans ve doktora) yurtdışında devam eden Türk Vatandaşı ve Mavi Kart sahibi öğrencilere de pilot uygulama kapsamında başvuru imkânı sağlanmıştır.

Ofis koordinasyonunda tüm kamu kurumlarının katılımıyla yürütülen Programa, özel sektörden gelen talepler doğrultusunda gönüllü özel sektör kuruluşlarının da katılımı için imkân sağlanmış ve işverenler "Senin İçin Seferbiriz" teması altında birleşmiştir. 2022 yılında ise gerek kapsayıcılığı gerek sağladığı staj imkânları göz önünde bulundurularak; ülkemizin istihdam politikaları paralelinde Program'ın adı Ulusal Staj Programı olarak güncellenmiştir. 2020 yılında başarıyla yürütülen Program, 27/10/2020 tarihli 31287 sayılı (mükerrer) Resmî Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Program'ına dâhil edilmiş, uygulama birliği sağlanarak yaygınlaştırılması uygun görülmüştür. Böylece, 2021 yılında; Bakanlıkların merkez teşkilatları, bağlı, ilgili, ilişkili kuruluşları, Başkanlıklar, bağımsız düzenleyici ve denetleyici üst kurumlar, yüksek yargı kuruluşlarının üniversite öğrencilerine yönelik tüm staj imkânları yönergede yer alan istisnalar hariç Ulusal Staj Programı üzerinden sunulmaya başlanmıştır. Programın pilot uygulamasının gerçekleştirildiği 2020 yılından 2022 yılı sonuna kadar; yerli ve milli yazılım Kariyer Kapısı Platformu üzerinden 440 binden fazla öğrencinin başvurusu alınmış, 160 bine yakın öğrencimize ise staj imkânı sağlanmıştır.

Ulusal Staj Programı'na başvurular, e-Devlet entegrasyonu ile çalışan dijital platform "Kariyer Kapısı" üzerinden alınmaktadır. Adayların merkezi sistemlerden e-Devlet'e aktarılan bilgileri sayesinde adaylara ilişkin temel bilgiler ilgili kurumlardan doğruluğu onaylanmış şekilde temin edilmektedir. e-Devlet'te yer almayan ve adayların farklı beceri/yeteneklerini gösteren çalışmalar, adaylar tarafından beyan edilmekte ve gerekiyorsa belgelendirilmektedir. Başvuru sürecinin tamamlanmasının ardından beyan usulü ile alınan bilgi/belgelerin doğruluğu üniversite kariyer merkezleri dâhil 14 farklı kurum/kuruluş (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, AFAD, BTK, Dışişleri Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, KOSGEB, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı, T3 Vakfı, TÜBİTAK, Türkiye Futbol

Federasyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı) tarafından teyit edilmektedir. Söz konusu kurum/kuruluşlar öğrenciler tarafından beyan edilen belgelerin/bilgilerin kontrolünü kendi sistemleri aracılığıyla sağlamaktadır. Doğrudan bir kurum/kuruluşun sorumluluk alanına girmeyen bilgilerin/belgelerin (Üniversite kulüplerindeki faaliyetler, bilimsel yayınlar, kongre/konferansa katılım vb.) doğruluğunun teyidi ise Ofis tarafından hazırlanan Belge Kontrol Kılavuzu'na uygun şekilde, öğrencilerin kayıtlı olduğu üniversitenin kariyer merkezleri tarafından yapılmaktadır.



Şekil 10. Ulusal Staj Programı Verileri

Sisteme yüklenen tüm belgelerin doğruluğunun teyit edilmesinin ardından değerlendirme süreci başlamaktadır. Bu aşamada her bir öğrenci için akademik/mesleki, sanatsal/sosyal ve sportif yeterlilik puanları hesaplanmakta ve Kariyer Kapısı Platformu'ndaki profillerine eklenmektedir. Adaylar bu şekilde kendi bireysel durumlarını da ülke ortalamaları ile karşılaştırmalı görmek ve bu şekilde durumları hakkında gelişimleri açısından objektif bir kanaate varmaktadır. Adayların profili, kimlik, cinsiyet ve üniversite bilgileri gizlenerek Kariyer Kapısı'ndaki aday havuzuna aktarılmaktadır. Dolayısıyla, işverenler, oluşturulan aday havuzunda çeşitli filtreleri ve yeterlilik puanlarını esas alarak, adayların kimlik, cinsiyet ve üniversite bilgilerini görmeden, aradıkları niteliklere sahip adaylara staj tekliflerini iletebilmektedir. Adaylar kendilerine gelen teklifler arasından uygun buldukları teklifi kabul ederek staj yapacağı kurumu seçebilmektedir. Kamu kurumlarında stajını tamamlayan gençlerimizin ücretleri devlet tarafından ödenmektedir. Stajını başarıyla tamamlayan adaylara ise Katılım Belgesi verilmektedir.



2022 yılında yapılan geliştirme ile kamu kurumlarında staj yapan öğrencilerin Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu'na erişebilmesi sağlanmıştır. Bu sayede, stajyerlerin kendileri için hazırlanan ve onları 21. yüzyıl becerileri ile donatarak iş yaşamına hazırlayacak farklı eğitim programlarından ve içeriklerden faydalanabilmelerine imkân tanınmıştır. Ayrıca, staj öncesi alınması gereken Temel İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri de YTNK TV üzerinden stajyerlere sunulmuştur.

Ekolarak, Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi kapsamında Ulusal Staj Programı'na başvuru yapan gençlerimizden, yapay zekâ konusunda eğitim almış, çeşitli faaliyetlere katılmış olan öğrenciler değerlendirilmiştir. Bu adaylar Kariyer Kapısı Platformu üzerinde oluşturulan Yapay Zekâ Yetenek Havuzuna dâhil edilmiş ve işverenlerin erişimine açılmıştır. Böylece, yapay zekâ alanında faaliyet gösteren veya bu alana ilişkin projeleri bulunan işverenler tarafından "Yapay Zekâ Yetenek Havuzundaki" öğrencilere staj imkânı sağlanmıştır.

Her yıl Program kapsamında tamamlanan stajlar için Kariyer Kapısı Platformu üzerinden stajyer ve işverenler karşılıklı olarak birbirlerini ve staj sürecini "Staj Memnuniyeti Anketi" aracılığıyla değerlendirmektedir. Stajını tamamlayan adayların işvereni ve staj sürecini (Program'ın kapsamı, staj yapılan kurumdaki staj süreci, staj yapılan kurumdaki mentorü, Kariyer Kapısı Platformu'nu vb.), işverenlerin ise stajyerin performansını ve Ulusal Staj Programı'nı (Çalıştığı birim tarafından doldurulan ve stajyerin iş yerindeki çalışması, tutumu ve davranışları vb. hususları içeren) değerlemeye yönelik verdikleri cevaplar analiz edilerek sonuçlar raporlanmaktadır.

Ulusal Staj Programı, 2020 yılında OECD'nin **Governance for Youth, Trust and Inter Generational Justice: Fit for all Generations? Raporu'nda**¹⁴ gençler için kamu sektörünün çekiciliğini artırma alanında örnek uygulama olarak raporlanmıştır. 2021 yılında ise OECD'nin **What have countries done to support young people in the COVID-19 crisis? başlıklı politika notunda**¹⁵, Ulusal Staj Programı, gençlerin COVID-19 sürecinde işgücü piyasasına geçişinin desteklenmesi alanında örnek uygulama olarak değerlendirilmiştir.

2022 yılında Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından geliştirilen eğitim ve iş hayatına dair üretilen kariyer hizmetlerinin fırsat eşitliği temelinde sunulduğu dijital hizmet noktası olan "e-insan" uygulaması, **OECD OPSİ (Kamu Sektöründe İnovasyon Gözlemevi)** tarafından iyi uygulama örneği olarak yayınlanmış ve bu kapsamda; Ulusal Staj Programı kamu sektöründe yenilikçi çözümler olarak sunulmuştur. Son olarak ise OECD Ekonomik ve Kalkınma İnceleme Komitesi tarafından hazırlanan **2023 Türkiye Ekonomik İnceleme Raporu'nda**¹⁶ Ulusal Staj Programı'nda adayların kimlik, cinsiyet ve üniversite bilgilerinin gizlenmesine dikkat çekilerek adayların yetkinlik temelli değerlendirildiği ve stajyer istihdamı süreçlerinde cinsiyet yanlılığının önlenildiği belirtilmiştir. Bu yönleriyle Program, kamuda liyakat esaslı staj imkânı sağlayan bir program olarak öne çıkarılmıştır.

¹⁴ <https://www.oecd.org/gov/governance-for-youth-trust-and-intergenerational-justice-c3e5cb8a-en.htm>

¹⁵ <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-countries-done-to-support-young-people-in-the-covid-19-crisis-ac9f056c/>

¹⁶ https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-turkiye-2023_864ab2ba-en



2023 yılı başvuruları tamamlanan Programda, 150 bin gencimize kamu kurumlarında staj imkânı sağlanması hedeflenmektedir. Bu yıl, Program kapsamında staj süreleri öğrenci ve kurum arasındaki karşılıklı rızaya bağlı olarak 3 aya kadar uzatılabilecektir. Ayrıca kamu kurumlarında yaz döneminde staj yapan öğrencilerimize ödenen asgari ücretin yüzde 30'una tekabül eden rakam, 2023'ten itibaren asgari ücret seviyesine yükseltilmiştir.

Proje 26: Üniversite Kariyer Merkezleri

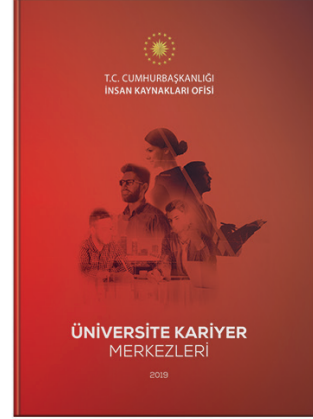
1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/E maddesinde yer alan "Yetenek yönetimi çalışmaları için kamuda ve özel sektörde analizler yaparak yetenek yönetimi süreçlerini geliştirmeye yönelik projeler önermek, kurum ve kuruluşları koordine etmek ve yönlendirmek." görevi kapsamında Ofis tarafından yetenek gelişimi faaliyetleri yürütülmektedir.

Bu kapsamda, yeteneklerin geliştirilmesine yönelik olarak üniversite eğitim hayatı boyunca gençlerimizin kariyer hedeflerine yardımcı olmak amacıyla hizmet üreten yeni ve ihtisaslaşmış birimler olarak **Üniversite Kariyer Merkezleri** Ofisin eşgüdümünde oluşturulmuştur.

Üniversitelerde kurulan Kariyer Merkezlerinin kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik iyi uygulama örnekleri incelenerek kariyer merkezi stratejisi, kariyer merkezi hizmetleri, organizasyon yapısı, kariyer merkezi personelinin rolü, sorumluluğu ve görevleri gibi hususları anlatan bir el kitabı hazırlanmıştır. Bu kitap, tüm Kariyer Merkezi yöneticileri ve Üniversite Rektörleri ile paylaşılmıştır.

Yükseköğretim süreçleri boyunca gençlerimizin kariyer hedeflerine yardımcı olmak üzere, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından Üniversite Kariyer Merkezleri kuruluş çalışmaları 2019 yılı Ocak ayında başlatılmıştır. Söz konusu tarihte yaklaşık 20 üniversitede bulunan merkezlerin, yıl sonunda öğrencisi olan tüm üniversitelere yaygınlaştırılması sağlanmış ve bugün itibarıyla 205 üniversitenin tamamında Kariyer Merkezleri kurulmuştur.

Öğrencilerimize profesyonel hayatta başarılı olmak için ihtiyaç duyacakları yetkinlikleri kazandırarak istihdam edilebilirliklerini arttırmak üzere faaliyet gösteren bu merkezler, üç yıl içinde üniversite-reel sektör iş birliğinin odağı olan birimler haline dönüştürülmüştür. Bugün her bir merkez, gençlerimizi işgücü piyasasındaki fırsatlardan haberdar etmek ve istihdamda fırsat eşitliğini desteklemek adına öğrenci ve mezunlara staj, yarı zamanlı çalışma, gönüllü çalışma programları gibi imkânların etkili bir şekilde ulaştırılması için faaliyet göstermekte ve öğrencilerimize kariyer danışmanlığı hizmeti sunmaktadır.



Proje 27: Yetenek Kapısı Platformu

Dijital çağda zaman ve yer kısıtlamalarını ortadan kaldıran dijital araçlar, öğrencilere/mezunlara kariyer hizmetleri sunmak için önemlidir. Dijital bir sistem olmadan bu hizmetlere erişimin sınırlı ve etkisiz olacağı ve geleneksel kariyer hizmeti sunum yöntemleri ile tüm öğrenci/mezunlar için arzu edilen fırsat eşitliğinin sağlanamayacağı değerlendirilerek çok işlevli bir kariyer platformu olan

Yetenek Kapısı geliştirilmiştir. Kariyer merkezlerince sunulan hizmetleri tüm öğrenci ve mezunlarımız tarafından ulaşılabilir hale getirmek, iş gücü piyasası ile etkileşimlerini güçlendirmek ve yabancı menşeli yazılımların önüne geçerek, ülkemizin en değerli beşerî sermayesi olan gençlerin bilgilerinin yurt dışındaki veri tabanlarına aktarılmasına engel olmak amacıyla yerli ve milli çevrim içi kariyer platformu Yetenek Kapısı, ülkemizdeki tüm üniversitelerimizin ve talep eden 10 KKTC üniversitesinin hizmetine ücretsiz sunulmuştur.

Öteyandan, tüm hizmetlerin dijital bir araç aracılığıyla da sağlanabilmesi, Üniversite Kariyer Merkezlerinin sağladığı kariyer hizmetlerinin izlenmesi ve sürekli gelişimi için kritik olan tüm taraflardan veri ve geri bildirim toplamasına fırsat sağlamıştır.

Platform aracılığıyla gençler kariyer yönetimi ve iş arama süreçlerine yönelik soruları için sisteme kayıtlı kariyer danışmanlarından randevu alarak çevrim içi ya da yüz yüze görüşme yapabilmektedir. Kamu ve özel sektörden binlerce işverenin yıl boyunca yayımladıkları ilanları takip edip, ilgilendiklerine başvurabilmektedir. Ayrıca, işverenler, Üniversite Kariyer Merkezleri, fakülteler ve öğrenci kulüpleri tarafından düzenlenen fuarlar, atölye/örnek olay çalışmaları, seminerler gibi kariyer gelişimine katkı sağlayacak farklı alanlardaki etkinlikleri inceleyerek kendilerine uygun olanlara başvuru yapabilmektedir. Sunulan dijital platform ile Üniversite Kariyer Merkezlerinin kapasiteleri geliştirilmiş ve hizmetlerinin etkinliği artırılmıştır.

Yetenek Kapısı Platformu'na, 2023 Nisan ayı itibarıyla 124 ülkedeki 2.413 üniversiteden 1,3 milyon üzerinde öğrenci/mezun ile kamu ve özel sektörden 8 bini aşkın işveren kayıt olmuştur. Ayrıca İŞKUR İş Kulüpleri tarafından üniversite öğrencilerine yönelik sunulan rehberlik ve danışmanlık hizmetinin takip edilebilir hale getirilerek etkinliğinin artırılması, söz konusu hizmetinin zaman ve mekân kısıtlarına bağlı olmaksızın sunulabilmesi için Yetenek Kapısı Kariyer Danışmanlığı Modülü, İŞKUR İş Kulüplerinin hizmetine de ücretsiz olarak sunulmuştur. Yetenek Kapısı Platformu, 2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında da yer almıştır.



124
Ülke



2.413
Üniversite



1.333.854
Öğrenci/Mezun



8.177
Şirket



9.019
Etkinlik



6.980
İş/Staj İlanı

Şekil 11. Yetenek Kapısı Platformu Verileri

Proje 28: Kariyer Kapısı Platformu

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/D maddesinde yer alan "Kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli projeleri üretmek ve çalışmalar yapmak." ve 527/E/1-d, 4. maddesinde yer alan "Kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdam ilanlarının kamuoyu ile daha etkin ve şeffaf biçimde paylaşılması için sistemler geliştirmek, mevcut kurum ve kuruluşların bu konudaki faaliyetlerini izlemek." görevleri kapsamında Ofis tarafından kamu ve özel sektörde yetenek kazanımı faaliyetlerinin temelini oluşturan staj ve yarı zamanlı çalışma

programlarının yaygınlaştırılması için projeler hayata geçirilmiş, istihdam süreçlerinin geliştirilmesi için ihtiyaç duyulan araçlar tüm kamu kurumlarının ve özel sektörden gönüllü işverenlerin kullanımına sunulmuştur.



Bu bağlamda, kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması, fırsat eşitliğinin temin edilmesi, kamu iş ilanlarının kamuoyu ile etkin ve şeffaf bir şekilde paylaşılması, başvurudan yerleştirmeye tüm süreçlerin şeffaf olarak tek platformdan yürütülmesi amacıyla **Kariyer Kapısı - İşe Alım Platformu** geliştirilmiştir. Proje ile bugüne kadar birden çok platform ve yöntem üzerinden yürütülen kamuda staj ve işe alım süreçleri, merkezi bir sisteme taşınarak hem kamuoyunun beklentisi karşılanmış hem de kurumlarımızın verimlilikleri teknolojiyle artırılmıştır.

Kariyer Kapısı'nda ilanlara başvurular e-Devlet aracılığıyla alınmakta, merkezi sistemlerden aktarılan 100'den fazla bilgi alanı (Kimlik, eğitim, öğrencilik, KPSS, YDS, ALES, adli sicil, askerlik, ehliyet bilgileri vb.) sayesinde adayların başvuru sırasında yükledikleri belge sayısı en aza düşürülerek adayların başvuruları ve kurumların başvuru kontrol süreçleri kolaylaştırılmaktadır. Ayrıca, e-Devlet entegrasyonu ile ilan kriterlerini sağlamayan adayların başvurusu engellenmektedir. Başvuru yapan adaylar, istenen bilgi ve belgelerin çoğunu başvuruları sırasında doğrudan e-Devlet'ten ilan sahibi kuruma Kariyer Kapısı Platformu aracılığıyla sunabildiğinden söz konusu bilgi/belgelerin doğruluğuna/uygunluğuna yönelik kontrole gerek kalmamaktadır. Dolayısıyla, kamu kurumlarının Personel Genel Müdürlüklerinin iş yükü önemli şekilde hafifletilmekte, insan kaynaklı hataların önüne geçilmekte ve ilgili müdürlüklerin verimlilikleri artırılmaktadır.

Nisan 2021'de Kültür ve Turizm Bakanlığı ile platformun kullanımına yönelik pilot uygulama aşamasına geçilmiş ve platform vatandaşlarımızın da erişimine açılmıştır. Pilot uygulamanın tamamlanmasının ardından Kariyer Kapısı 2021 yılında platformu kullanmak isteyen tüm Bakanlıkların merkez/taşra/ yurtdışı teşkilatlarının, Bakanlıkların bağlı, ilgili, ilişkili kuruluşlarıyla Başkanlıkların, bağımsız düzenleyici ve denetleyici üst kurumlar ile yüksek yargı kuruluşlarının hizmetine açılmıştır.

Kariyer Kapısı'nı işe alım süreçlerinde kullanmak üzere çeşitli üniversite ve belediyeler talepte bulunmuştur. Ayrıca, görevde yükselme ve unvan değişikliği süreçleri için de Kariyer Kapısı'nın

kullanılmasına yönelik Bakanlıklardan talepler iletilmiştir. Gelen bu talepler doğrultusunda sistemde geliştirmeler yapılmıştır. Farklı kurumlar ve süreçler için pilot projeler başlatılmıştır. Bu kapsamda, üniversitelerin ve belediyelerin işe alım süreçlerinin yürütülebilmesi için pilot uygulamalar tamamlanmış ve sistem talepte bulunan tüm kurumların hizmetine sunulmuştur. Ayrıca, kamu kurumlarındaki görevde yükselme ve unvan değişikliği süreçlerinin ve yurt dışına eğitim amacıyla gönderilecek kamu personeline ilişkin işlemlerin Kariyer Kapısı Platformu üzerinden yürütülmesine imkân sağlanmıştır.

Mevcut durumda, Kariyer Kapısı İşe Alım Platformu 17 Bakanlık dâhil olmak üzere 134 kamu kurumu tarafından kullanılmaktadır. Nisan 2023'e kadar platformdan 3.440 pozisyona ilişkin 751 ilan yayımlanmış ve bu ilanların süreçleri tamamlanmış veya devam etmektedir. Söz konusu ilanlara 6 milyona yakın başvuru yapılmaya çalışılmış ancak sadece başvuru şartlarını sağlayan 2,2 milyon başvuru tamamlanabilmiştir. Bu sayede, ilan kriterlerini taşımayan yaklaşık 3,8 milyon başvuru ise engellenmiş ve kamu kurumlarının bu başvuruları değerlendirmek için harcayacağı zaman ve emekten tasarruf sağlanmıştır.



şekil 12. Kariyer Kapısı Platformu Verileri

2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı'nda tüm kamuda uygulama birliği sağlanarak Kariyer Kapısı İşe Alım Platformu'nun yaygınlaştırılması hususuna yer verilmiştir. 2022 yılında, OECD OPSİ (Kamu Sektöründe İnovasyon Gözlemevi) tarafından Kariyer Kapısı kamu sektöründe yenilikçi bir çözüm olarak sunulmuştur. **OECD'nin 2023 Türkiye Ekonomik İnceleme Raporu'nda**¹⁷ Kariyer Kapısı'nın Türkiye'de kamuda liyakat esaslı iş ve staj imkânları sağladığı vurgulanmıştır.

¹⁷ https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-turkiye-2023_864ab2ba-en

Strateji 4: Dünyanın Yeni Yetenek Üssüne Doğru

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/E maddesinde yer alan "Kamu ve özel sektörde yetenek yönetimi süreçlerinin uygulanmasına yönelik çalışmalar yapılmasını teşvik ve takip etmek, Türkiye'nin vizyonu, hedef ve öncelikleri doğrultusunda özel yeteneklerin tespiti ve geliştirilmesi için ilgili kurumlarla işbirliği halinde çalışmak.", "Bilim, kültür, sanat, spor, girişimcilik gibi alanlardaki nitelikli insan kaynağının tespiti amacıyla yurtiçinde ve yurtdışında çalışmalar yaparak yetenek havuzu oluşturmak, havuzda yer alan adaylardan uygun görülenlerin geliştirilmesi için Ofis tarafından belirlenecek ihtiyaç ve şartlara göre bizzat veya ilgili kurumlarla işbirliği yaparak eğitim ve başarı bursu vermek ve destek sağlamak, yurtdışındaki uygun adayların ülkemizde değerlendirilmesi için projeler geliştirmek ve bu kapsamda faaliyetler yürütmek." ve "Milli projeler için ihtiyaç duyulan yetenek ve liyakatteki insan kaynağının yetenek havuzundan teminini sağlamak." görevleri kapsamında Ofis, uluslararası arenada insan kaynağımızı hak ettiği konuma erişimini sağlayan koordinasyon ve etkinliklere öncülük etmektedir.

Ülkemizin, dünyanın her tarafından yetenekler ve işini büyütmek isteyen kurumlar için yetenek üssü haline getirilmesi, dünya yeteneklerinin hayallerini gerçekleştirecekleri bir merkez olarak konumlandırılması amacıyla İnsan Kaynakları Ofisi tarafından proje ve çalışmalar gerçekleştirilmiştir. İnsanı merkeze alan bir anlayışla geliştirilen araçlar ve elde edilen tecrübeler, tüm insanların istifadesi için Balkanlara, Türk Devletleri'ne ve Afrika'ya açılmaktadır.

Gençlerin yoğunluğu, gelişen üniversite altyapısı ve dünya arenasındaki konumu ile ülkemizin insan kaynağı gelişimi desteklenmiş, Türkiye bir yetenek noktası haline gelmesi için uluslararası etkinliğimiz artırılmıştır. Uluslararası organizasyonlar ile ülkemizin insan kaynağı konumundaki temsili güçlenmiştir.

Öncelik 4.1: Yetenek Ekosistemi

Ülkemizdeki yetenek ekosisteminin geliştirilmesi ve insan kaynağından etkin şekilde faydalanılması için kariyer yönetiminin merkezine üniversiteler yerleştirilmiş ve yeni roller verilmiştir. Bu çerçevede üniversiteler, öğrencilerin kariyer planlamasına ve iş hayatına hazırlanmasına yardımcı olacak çeşitli faaliyetler düzenlemektedir. İhtiyaç duyulan her türlü destek ve dijital araç da yeteneklerin ve üniversitelerin hizmetine sunulmuştur. Tüm bu çalışmalar, ülkemizin yetenek ekosistemi güçlendirerek, rekabetçi ve yetkin bir iş gücü oluşumuna katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Proje 29: Üniversite Kariyer Modeli

Yeteneklerin geliştirilmesine yönelik olarak üniversite eğitim hayatı boyunca gençlerimizin kariyer hedeflerine yardımcı olmak amacıyla hizmet üreten yeni ve ihtisaslaşmış birimler olarak Üniversite Kariyer Merkezleri Ofisin eşgüdümünde oluşturulmuştur. Geleneksel kariyer hizmeti sunum yöntemleri yerine, zaman ve yer kısıtlamalarını ortadan kaldıran dijital kariyer platformu Yetenek Kapısı, kariyer merkezlerinin hizmetine sunulmuştur. Platforma 124 ülkeden öğrenci/mezun kaydolmuştur. Kapsayıcı ve teknolojik özellikleriyle platform, ülkemizin dünyanın yeni yetenek üssü olma hedefine güçlü bir katkı sağlamaktadır.

İhtiyaç duyulan insan kaynağı, yöntem ve dijital araçlarla kapasiteleri güçlendirilen Üniversite Kariyer Merkezleri, yetenek ekosisteminin merkezi bir konumuna yerleşmiştir. Başta kariyer danışmanlığı, kariyer etkinlikleri, staj/iş imkanlarının sunulması gibi birçok faaliyeti yürüten kariyer merkezleri, genç insan kaynağımızı geleceğe hazırlamaktadır.

Bütüncül, teknoloji temelli ve fırsat eşitliği sunan **Üniversite Kariyer Modeli** ile rekabet gücü yüksek ve yetkin bir insan kaynağı geliştirilmekte, Türkiye Yüzyılında ülkemizin dünyada yetenekler için bir buluşma noktası olması sağlanmaktadır.

Öncelik 4.2: Yetenekler İçin Bir Cazibe Merkezi: Türkiye

Türkiye, son yıllarda insan kaynakları gelişimi konusunda atılım yaparak uluslararası arenada daha güçlü bir konuma sahip olmuştur. Genç nüfusun yoğunluğu ve gelişen üniversite altyapısı sayesinde yetenekli insan kaynağı yetiştirilmiş, bu da ülkemizin uluslararası organizasyonlarda aktif rol almasına ve dünya genelinde daha fazla tanınmasına olanak sağlamıştır. Bu sayede Türkiye, yetenek noktası olarak ön plana çıkmış ve uluslararası etkinliklerle insan kaynağı konumunda güçlü bir konuma yükselmiştir.

Proje 30: Yetenek Her Yerde-Bölgesel Kariyer Fuarları

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/E/1-b, 8. maddesinde yer alan "Türkiye'nin, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör kuruluşlarının marka değerini artırmak amacıyla insan kaynaklarına yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde organizasyonlar düzenlemek." görevi kapsamında Ofis, ulusal ve uluslararası düzeyde kariyer etkinlikleri düzenlemektedir.

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi koordinasyonunda, Üniversite Kariyer Merkezlerinin işbirliği ile Türkiye'nin 11 ayrı bölgesinde **Yetenek Her Yerde-Bölgesel Kariyer Fuarları** gerçekleştirilmektedir. Bölgesel Kariyer Fuarları ile yükseköğrenime devam eden öğrencilerimizin ve yeni mezunlarımızın, iş hayatını tanımaları ve istihdam edilebilirliklerinin yükseltilmesi, başta kamu kurumları olmak üzere sektördeki işverenlerin bilinirliklerinin artırılması ve ihtiyaç duydukları nitelikteki insan kaynağının temin edilmesi desteklenmektedir.



Bu fuarlar ile üniversiteler, bölgesel ve ulusal ölçekte geniş bir işveren ağı oluşturmakta ve öğrencilerini/mezunlarını bu işverenlerle bir araya getirmektedir. Ayrıca, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından hizmete sunulan Yetenek Kapısı çevrim içi kariyer platformu ile üniversitelerin kariyer merkezleri fuarlara ilişkin tüm süreçleri (Fuarlara başvuru, işveren kaydı vb.) dijital ortamda yürütmekte, işverenlerle yıl boyunca bu platform üzerinden iletişim sağlayabilmekte ve işverenlerle gençlere yönelik kariyer faaliyetleri yürütebilmektedir. Bu faaliyetler sayesinde üniversite öğrencilerinin/mezunlarının işverenlerle etkileşimi artırılarak gençlerin reel sektörün beklentileri hakkında bilgileri ve kariyer farkındalıkları artırılmakta ve iş/staj gibi kariyer imkânlarına erişimi kolaylaştırılmaktadır. Böylece kamu kurumlarının ve özel sektör işverenlerinin ihtiyaç duyduğu nitelikteki işgücünü temin etmesine katkı sağlanmaktadır. Bölgesel Kariyer Fuarları, 2019 yılında Cumhurbaşkanlığı Himayelerinde düzenlenmiş ve 2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında yer almıştır.

2019 yılından bu yana, 126 üniversitemizin işbirliği ile gerçekleştirilen 23 fuarda, 400.000'i aşkın gencimiz kamu ve özel sektörden 5.000'den fazla işverenle bir araya getirilmiş, iş ve staj imkânı sağlanmış ve profesyonel iletişim ağları genişletilmiştir.

Proje 31: TalentforBIZ-Uluslararası Kariyer Etkinlikleri

Ülkemizin dünya çapındaki yetenekler için bir cazibe merkezi haline getirilmesi, gençlerimizin uluslararası alanda faaliyet gösteren Türk firmalarından ve kariyer fırsatlarından haberdar edilmesi amacıyla "Kickstart Your Career in Global Turkish Companies" sloganıyla dünyanın önemli merkezlerinde ülkemizin değerli markalarının insan kaynakları yöneticileri ile gençlerin bir araya getirildiği **TalentforBIZ-Uluslararası Kariyer Etkinlikleri** düzenlenmektedir.

2019 yılında Almanya, İngiltere, Özbekistan ve Güney Afrika; 2020 yılında Özbekistan, Pakistan ve Kazakistan; 2022 yılında ise Hollanda, İngiltere, Almanya, Özbekistan ve Malezya'da düzenlenmiştir. TalentforBIZ, bugüne kadar 8 ayrı ülkede olmak üzere 12 kez gerçekleştirilmiş; 15 binin üzerinde Türk ve diğer ülkelerden genci 225 kurum ve kuruluş ile buluşturmuştur. TalentforBIZ yurt dışı kariyer etkinlikleri önümüzdeki yıllarda Türk diasporasının yoğun olduğu ve stratejik önem taşıyan ülkelerde sürdürülmeye devam edecektir.



Proje 32: Söz Yetenekte

Türkiye'nin mega projelerinin ve bu projelerdeki kariyer imkanlarının gençlerimize tanıtılması amacıyla **Söz Yetenekte** canlı yayın programları başlatılmıştır.

Türk Havacılık ve Uzay Sanayi, 1915 Çanakkale Köprüsü ve Otoyolu Projesi, İstanbul Havalimanı, Akkuyu Nükleer Güç Santrali, TCG Anadolu Gemisi, Yunus Emre ve Türkçe Yılı ve HAVELSAN Yeni Nesil Teknolojiler'de gerçekleştirilen yayınlarla yaklaşık 19 milyon izlenmeye ulaşılmıştır. Program ile gençlerimiz söz konusu projelere ilişkin doğru şekilde bilgilendirilmiş; düzenlenen bilgi yarışmaları ile dereceye giren gençlerimiz projeleri yerinde görme imkânının yanı sıra proje ekip ve yürütücüleri ile bir araya gelme olanağına sahip olmuştur.



Ayrıca, Söz Yetenekte Programı kapsamında kamu ve özel sektörden işverenlerin katılımıyla 2021 yılında Yetenek Kapısı Proje Yarışması serisine başlanmıştır. Proje yarışmaları ile genç ve gelişime hevesli yeteneklere farklı alanlarda yenilikçi projeler üretme ve kendilerini geliştirme fırsatı sunulması ve kariyer imkânlarına erişimde fırsat eşitliği sağlanması hedeflenmektedir.

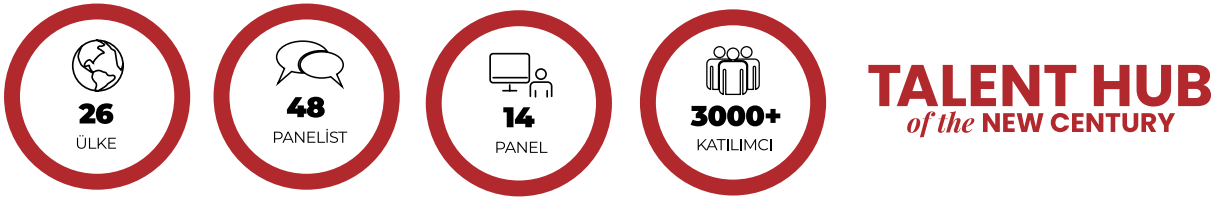
İlki Ofis ve Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı koordinasyonunda Akkuyu Nükleer Güç Santrali tesislerinde gerçekleştirilmiş olup; birinci olan takıma Rusya'da Nükleer Güç Santrali teknik gezisi, ikinci olan takıma Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığında staj imkânı ve üçüncü olan takıma ise Akkuyu Nükleer Güç Santralinde teknik gezi imkânı sağlanmıştır.

İkincisi ise Ofisin koordinasyonunda, ülkemizin teknoloji ve savunma sanayii alanında sunduğu yeniliklerle öncü firması Aselsan işbirliği içerisinde 22 Aralık 2021 tarihinde gerçekleştirilmiş olup; birinci, ikinci ve üçüncü takımlara maddi destek, çevrim içi eğitim ve Aselsan teknik gezi ödülleri verilmiştir.

Proje 33: İstanbul HR Forum



İstanbul İnsan Kaynakları Forumu, "Talent Hub of The New Century" teması ile 5-6 Aralık 2022 tarihlerinde İstanbul Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilmiştir. Forum'da; kamu kurumlarının, özel sektör kuruluşlarının, yerel yönetimlerin ve akademi camiasının insan kaynakları profesyonelleri ile Uluslararası Çatı Kuruluşların temsilcileri bir araya gelerek "İnsan"ın refahın odağında olduğu vurgusu ile bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunmuştur.



Şekil 13. İstanbul HR Forum Verileri

Foruma, 26 farklı ülkeden 48 farklı konuşmacı ve 3.000'i aşkın profesyonel katılım göstermiştir.



Strateji 5: Yeni Nesil Teknolojilerle Çağın Ötesinde Rekabet Gücü

İnsan kaynağımızın, kariyerlerine ilişkin tüm hizmetlere, teknoloji odaklı, erişilebilirliği yüksek ve şeffaf bir şekilde ulaşması, vatandaşlarımızın istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve fırsat eşitliği temelinde gelişmeleri amacıyla İnsan Kaynakları Ofisi tarafından geniş yelpazede dijital araçlar geliştirilmiştir.

Dijital platformlarımız uluslararası kuruluşlar tarafından örnek proje ilan edilmiş, aynı zamanda sürdürülebilirliğe katkı sağlanmıştır. Kâğıt, emek ve zaman israfının önüne geçilmiş, süreçler hızlanmış, vatandaşımızın insan kaynağı alanındaki kamu hizmetine erişimi kolaylaştırılmıştır. Başta gençlerimiz olmak üzere insan kaynağımız, Türkiye Yüzyılında ihtiyaç duyacağı her türlü profesyonel gelişim imkânına kapsayıcı ve etkin bir şekilde ulaşmakta, yeni teknolojilerle çağın ötesinde bir rekabet gücüne kavuşmaktadır.

Öncelik 5.1: Blockchain ile Dijital İK

Ofis tarafından geliştirilen dijital araçların, birbirleriyle entegrasyonu sağlanarak bütüncül bir İK çevrimiçi sistemi oluşturulmuştur. Bu sayede İK işlemleri daha verimli ve etkili bir şekilde yürütülebilir hale getirilmiştir. Bu gelişme, kurumların insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşümüne katkı sağlamaktadır.

Blockchain teknolojisiyle gelecekte farklı bir boyut kazandırılacak tüm bu dijital araçlar, ülkemizi dünyanın önde gelen yetenek üslerinden birine dönüştürme potansiyelini haizdir. Bu durum, ülkemizin uluslararası rekabet gücünü artırarak insan kaynaklarının daha değerli bir noktada konumlanmasını ve öncü bir rol üstlenmesini sağlayacaktır.

Proje 34: Dijital İK Platformlarının Entegrasyonu

Dijitalleşmeyle beraber kamu hizmetlerinden beklentilerin değişmesi ve vatandaşa sunulan hizmetlerin çeşitliliğinin, kapsayıcılığın ve etkililiğinin artırılması ihtiyacı, ulusal büyüme ve refahın en önemli temeli olan insan kaynağımızın verimliliğinin artırılmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda, İnsan Kaynakları Ofisi tarafından kamu ve özel sektörde insan kaynağı kapasitesinin oluşturulması amacıyla teknoloji temelli proje ve çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

Proje ve araçların etki seviyesine örnek olması açısından; 2021 yılı Nisan ayında istihdamda liyakat ve yetkinliğin artırılması, iş/staj ilanlarının kamuoyu ile etkin, şeffaf ve güvenilir bir şekilde paylaşılması için e-Devlet entegrasyonu ile **Kariyer Kapısı Platformu** geliştirilmiştir. Staj ve işe alım süreçlerinin dijital bir platformdan koordine edilmesiyle işe alım süreçlerinin kapsayıcılığı ve aday çeşitliliği artırılmış, nitelikli adayların kamuya kazandırılması desteklenmiştir. Ayrıca, Platform ile kriterleri sağlamayan adayların başvuruları engellenerek kamu kurumlarının başvuru kontrol sürecinde verimliliği artırılmıştır.

Ayrıca, **Uzaktan Eğitim Kapısı** ile eğitim ve geliştirme faaliyetlerine erişim konusunda zaman, bütçe ve mekân kısıdı ortadan kaldırılarak kamu çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişim imkânlarına fırsat eşitliği temelinde erişimi sağlanmıştır. Covid öncesi geliştirilen ve Nisan 2020 tarihinde ücretsiz olarak kullanıma sunulan Platform ile Pandemi döneminde kamu çalışanlarının sürekli gelişimi desteklenmiştir. İçerisinde bulunan 36 bini aşkın eğitim içeriği ile kamuda sürekli öğrenme kültürüne büyük katkı sağlamıştır.

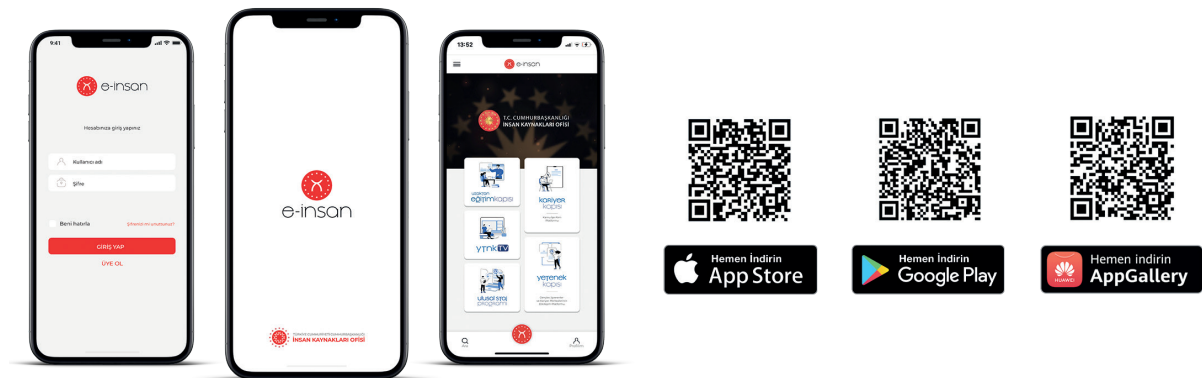
Öte yandan, gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması, gençlerde kariyer farkındalığı oluşturulması ve kariyer planlarının desteklenmesine ilişkin **Yetenek Kapısı** gibi geliştirilen dijital araçlar da etkin olarak kullanılmaktadır.

Ofis tarafından geliştirilen tüm bu dijital araçların birbiriyle entegrasyonu sağlanmış, bütüncül bir İK çevrimiçi sistemi oluşturulmuştur. Sürekli güncel ve kapsayıcı bir insan kaynakları sistemi ile gençlerimizin ve çalışanlarımızın kariyer hayatları boyunca etkileşim içerisinde olacakları bir ekosistem geliştirilmiş, teknolojinin etkin kullanımıyla kamu ve özel sektör kurumlarının verimlilikleri artırılmıştır.

Proje 35: e-insan

En büyük rekabet gücümüz olan insan kaynağımızın, kamu ve özel sektör çalışanlarımızın, özellikle de gençlerimizin, eğitim dönemlerinden başlayarak emekliliklerine kadar profesyonel gelişimlerini de içeren tüm hizmetlerin fırsat eşitliği temelinde tek bir dijital sistem üzerinden sunulması amacıyla **e-insan uygulaması** geliştirilmiştir.

Stratejik projelerimizde insan kaynağı kazanımına yön verecek hem kamuda hem özel sektördeki istihdam imkânlarını tüm vatandaşlarımıza fırsat eşitliği kapsamında ulaştırmaya devam edecek bütünleşik bir araç olan e-insan'ın, sağladığı hizmetlerin kapsamı ve kullandığı teknoloji altyapısıyla, dünyada alanının en gelişmiş dijital platform olduğu görülmektedir. Staj ve iş başvuruları başta olmak üzere, insan kaynağımızın profesyonel gelişimi için gerekli tüm imkânlar, bu uygulama aracılığıyla bir araya getirilmiştir. e-İnsan, Ofisimizce geliştirilen Ulusal Staj Programı, Kariyer Kapısı, Uzaktan Eğitim Kapısı, Yetenek Kapısı, YTNK TV gibi araçların yanında, kamuda iş hayatına dair üretilen hizmetlerle ilgili işlem ve verilerin paylaşıldığı, bütünleşik bir dijital hizmet noktasıdır.




Uygulamada yer alan Yetenek Kapısı ile gençlerimiz, özel sektördeki iş ve staj ilanlarına, Kariyer Kapısı ile kamudaki staj ve iş imkânlarına erişim sağlayabilmektedir.

Aynı zamanda, kamu personelimiz Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden, gençlerimiz de YTNK TV üzerinden kendilerini gelecek yüzyıla hazırlayacak eğitim içeriklerine ve dijital yayınlara ücretsiz bir şekilde ulaşabilmektedir. Tek noktada birleştirilen hizmetlerin teknoloji odaklı, erişilebilirliği yüksek, fırsat eşitliği temelinde ve şeffaf bir şekilde sunulması ile bireylerin istihdam edilebilirliğini arttırmak ve gelişimlerini desteklemek için geniş bir yelpazede birçok hizmet e-insan'da bir araya getirilmiştir.

e-insan'a entegre edilecek blockchain teknolojisi sayesinde vatandaşlarımızın hayatları boyunca kazandığı yetkinlik ve başarıları koruma altına alınacaktır. Blockchain teknolojisiyle gelecekte farklı bir boyut kazandırılacak e-insan uygulaması üzerinden ülkemiz, dünyanın önemli bir yetenek üssüne dönüştürülecek, gelişmenin en önemli unsuru insan kaynağı da bu sayede uluslararası rekabet gücü yüksek bir noktaya taşınacaktır. Aynı zamanda, insan kaynağımızın yurt içi ve yurt dışında mobilite imkânları geliştirilecek, uluslararası akreditasyonu sağlanacaktır.

Ofisimiz tarafından geliştirilen tüm araçların tek bir çatı altında sunulduğu ve bu alanda dünyanın en gelişmiş mobil platformu olan e-insan Projesi, 24 Ocak 2023 tarihinde **OECD-Kamu İnovasyon Gözlem Evi (OPSI)**¹⁸ tarafından kamu yönetiminde önde gelen yenilikçi örnek proje olarak yayımlanmıştır.

e-insan: Integrated and People Oriented Mobile Platform



OPSI Observatory of Public Sector Innovation

PRESIDENCY OF THE REPUBLIC OF TURKEY
HUMAN RESOURCES OFFICE

e-insan

Turkey

Year: 2022

Website:
<https://www.einsan.gov.tr>

Level of Government:
National/Federal government

¹⁸ <https://oecd-opsi.org/innovations/e-insan-integrated-and-people-oriented-mobile-platform/>

Öncelik 5.2: İnsana Değer Yüklemek

Kamu kurum ve kuruluşlarında verimliliği artırmak, işgücü planlamasını optimize etmek ve karar alıcıların doğru stratejik kararlar almasını sağlamak amacıyla, insana değer katan proje ve çalışmalar yürütülmektedir. Bu kapsamda, veri analizi yöntemleri kullanılarak insan kaynakları yönetiminde daha akılcı ve etkin kararlar alınması hedeflenmektedir. Bu çalışmalar, Türkiye'nin insan kaynakları yönetiminde dijitalleşme sürecini hızlandırmakta ve uluslararası rekabet gücünü artırmaktadır. Veriye dayalı karar almanın getirdiği avantajlar sayesinde, kamu kurum ve kuruluşlarında insan kaynakları yönetimi daha stratejik bir yaklaşımla yapılmakta ve kaynakların etkin kullanımı sağlanmaktadır. Bu da ülkemizin insana dayalı ekonomik büyümesine katkı sağlamaktadır.

Proje 36: İnsan Analitiği Çalışmaları

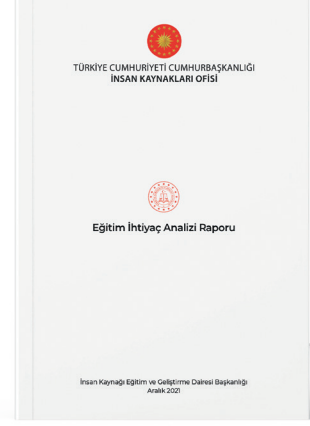
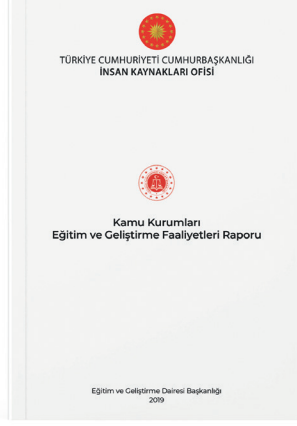
Ülkemizin stratejik hedefleri doğrultusunda kamu ve özel sektörde istihdam edilen iş gücü envanterinin çıkarılıp kısa, orta ve uzun vadeli insan kaynağı planlamasının gerçekleştirilmesi amacıyla geliştirilen İnsan Kaynakları Envanteri Sistemi kapsamında kamu insan kaynakları süreçleri veriye dayalı desteklenmektedir. Bu kapsamda, kamu kurum ve kuruluşlarında yetenek yönetimi, İK planlama, kariyer planlama gibi modern İK süreçlerinde karar alıcıların veriye dayalı olarak desteklenmesi amacıyla **İnsan Analitiği Çalışmaları** başlatılmıştır. Bu sayede kamu kurum ve kuruluşları; İK alanında mevcut durum analizini ve gelişime açık noktaların tespitini, büyük veri ve yapay zekâ uygulamalarını esas alarak gerçekleştirebilecektir. İnsan analitiği çalışmaları, İnsan Kaynakları Göstergeleri ve Kariyer Yönetimi olmak üzere 2 kısımdan oluşmaktadır.

İnsan Kaynakları Göstergeleri kapsamında "İşgücü Devir Hızı", "Kariyer Yönetimi", "Seçme ve Yerleştirme Süreci", "Yetenek Yönetimi", "Personel Temel İstatistikleri", "Emeklilik ve Ayrılma" olmak üzere 6 başlıkta gruplanan 35 insan kaynakları göstergesi, kamu kurum ve kuruluşlarının insan kaynakları yönetimi açısından mevcut durumun analizine ve ihtiyaçların belirlenmesine fayda sağlayan, insan kaynakları girişimlerinin değerini ve etkinliğini belirlemek için kullanılan ölçümlerdir. Bu modül ile Bakanlıklar, insan kaynakları yönetiminde gelişime ihtiyaç duyulan alanları tespit edebilecek ve daha etkin stratejiler geliştirebilecektir.

Kariyer Yönetimi kapsamında, hem kamu hem de özel sektörde çalışanlara ait iş unvanları arasındaki ilerleme ve geçiş bilgileri incelenerek çeşitli kariyer yolları ve kariyer haritaları çıkarılmaktadır. Buna ek olarak, kariyer yönetimine ilişkin çeşitli göstergelerin hesaplanması açısından kurumlardaki mevcut insan kaynağı için hem fırsatlar hem de risklerin değerlendirilebileceği bir araç niteliği taşımaktadır. Bu sayede, hem birçok kişiye hedeflerine uygun kariyer basamakları belirlemesi imkânı sunulmakta hem de kurumların amaç ve hedeflere zamanında ve doğru insan kaynağı gücü ile ulaşmasına yardımcı olacak stratejik insan kaynağı planlama sürecinde destek olunması planlanmaktadır.

Yayınlar

Kitaplar ve Raporlar



Akademik Yayınlar

Çalışma Başlığı	Yayın Türü	Yayımlandığı Yer
The Engine Design of Electronic Performance Support System for Employees' Training Based on Training Need Analysis ¹⁹	Uluslararası Kitap Bölümü	Artificial Intelligence Education in the Context of Work
Career Education in Covid-19 Pandemic: Designing an Online Career Planning Course ²⁰	Uluslararası Konferans	The Joint Conference of The 19 th International Research Conference in Asia of The Academy of Human Resource Development & The 13 th Conference of The Asian Regional Association for Career Development
Training Preferences of Adult Learners in Online Learning Environments: Distance Learning Gate ²¹	Uluslararası Konferans	CELDA (International Conference on Cognition and Exploratory Learning in Digital Age)
Determining of Content Types Preferences of Adult Learners in Distance Learning Gate ²²	Uluslararası Konferans	American Educational Research Association (AERA)

¹⁹ <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-14489-9>

²⁰ <https://cdn.ymaws.com/www.ahrd.org/resource/resmgr/files/AHRD-ARACD-Conference-Brochu.pdf>

²¹ https://www.celda-conf.org/wp-content/uploads/2022/11/5_CELDA2022_S_159.pdf

²² <https://www.aera.net/Events-Meetings/2023-Annual-Meeting>

Markalar



e-insan

TALENT HUB
of the NEW CENTURY

kariyerkapısı

yetenekkapısı

uzaktan
eğitimkapısı

ulusal staj
PROGRAMI



TALENTforBIZ

ytnkTV

kariyer
planlama dersi

SÖZ
yetenekte

istanbulXRFORUM
İnsan Kaynakları Forumu

insan kaynakları
envanteri

iş analizi

yetenek
haritası

kariyer
haritası

eğitim ihtiyaç
analizi

üniveri

dabis

kamuveri

yöbis

insan kaynakları
yönetici platformu



Sonuç

İnsan Kaynakları Ofisi, ülkemizin Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile belirlediği vizyon ve hedeflere ulaşması için en kritik unsur olan yeteneği keşfetmeye, geliştirmeye ve etkin yöneterek kamu hizmetlerinde verimliliği arttırmaya yönelik **“İnsan Odaklı Yönetim Kültürüne”** geçiş için kalıcı projeler hayata geçirmiştir.

Bu kapsamda, KAMU-VERİ Araştırması ile başlayan geri bildirim alma çalışmaları, ulusal/uluslararası iyi uygulama örneklerinin incelenmesi, paydaşlarla odak grup toplantılarının gerçekleştirilmesi ile devam etmiştir. İnsan kaynakları envanteri ve iş analizi çalışmaları ile iş yaşamına ilişkin süreçler veriye dayalı olarak belirlenmiş; yeni nesil teknolojiler, yapay zeka ve dijitalleşmeden yararlanılarak öncelikli başlıklarda yeniden tasarlanmıştır.

Ofis tarafından geliştirilen dijital araçların ilgili paydaşlarca yaygın ve etkin kullanımı sonucu, **“700 milyona yakın ziyaret sayısı”** ile hizmetlerinden dijital olarak en çok yararlanan birim haline gelmiştir.

Bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılması, kamu kaynaklarından yararlanmada fırsat eşitliği sağlanması, geniş bir yelpazede birçok hizmetin eş zamanlı sunulabilmesi adına **“e-insan”** bütünleşik hizmet noktası geliştirilerek dünyada alanında en gelişmiş dijital platformlar arasında yerini almıştır.

Ofis tarafından geliştirilen sistem ve araçlar, uluslararası alanda kabul görmüş ve çatı kuruluşların raporlarında **“iyi uygulama örnekleri”** olarak defaatle yer almıştır.

Verimlilik odaklı geliştirilen sistemler aracılığıyla kamu kaynakları daha etkin kullanılmış, milyarlarca lira değerinde **“hizmet ve katma değer”** üretilmiştir.

Başta yetenek yönetim süreçleri olmak üzere, liyakate dayalı insan kaynakları yönetimi kültürü sağlam bir temele dayandırılmış, personel yönetiminden modern **“İnsan Kaynakları Liderliği”**ne geçilmesi için köklü adımlar atılabilmektedir.

Ofis tarafından hayata geçirilen proje ve çalışmalar ile ülkemiz Türkiye Yüzyılı'nda her bir coğrafyadan yeteneklerin hayallerini gerçekleştirebilecekleri **“Dünyanın Yeni Yetenek Üssü”** konumuna ulaşacaktır.

Ekler

Strateji Belgelerinde İnsan Kaynakları Ofisi Proje ve Çalışmaları

1. 2020 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı

04/11/2019 tarihli ve 30938 sayılı Mükerrer Resmî Gazete’de Cumhurbaşkanımızın Kararıyla yayımlanan 2020 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında yer alan Ofisin sorumlu olduğu faaliyetler aşağıda sunulmuştur.

POLİTİKA	TEDBİR	FAALİYET
<p>Kamu harcamalarının değerlendirilmesi, önceliklendirilmesi ve kaynakların etkin kullanımının gözetilmesi, kamu kurumlarının performansının değerlendirilmesi ve sağlıklı mali sıkılaştırma uygulamalarının yürütülmesine yönelik olarak harcama gözden geçirmeleri yapılacak, harcama programlarının uygulama süreçlerinde etkinlik artırılacak ve harcamalar kontrol altında tutulacaktır.</p> <p>(Kalkınma Planı p.260)</p>	<p>Tedbir 260.3. Kamu personeli daha verimli kullanılacak, çalışan memnuniyeti artırılacak, kamu personelinin mali ve sosyal hakları Planda öngörülen makroekonomik politikalarla uyumlu bir şekilde belirlenecektir.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Kamu idarelerine yapılacak personel tahsisleri, bütçe imkânları çerçevesinde hizmet gerekleri ve objektif kriterlere uygun olarak yapılacaktır.• İş birliği yapılacak kuruluşlarla toplantılar düzenlenerek görev paylaşımı ve iş planı oluşturulacaktır.
<p>Kamu kurumlarının insan kaynakları yönetimi konusunda kapasiteleri güçlendirilecektir.</p> <p>(Kalkınma Planı p.805)</p>	<p>Tedbir 805.1. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki personel birimlerinin insan kaynakları yönetimi anlayışıyla yapılandırılması ve bu birimlerin kapasitesinin güçlendirilmesi sağlanacaktır.</p> <p>Tedbir 805.2. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi’nin kapasitesi artırılacaktır.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Kamuda insan kaynakları hususunda iş birliği yapılacak kuruluşlarla toplantılar düzenlenerek görev paylaşımı ve iş planı oluşturulacaktır.• Yapılacak olan toplantılarda alınan kararlar doğrultusunda, konuya ilişkin bir eylem planı hazırlanacaktır.• İnsan kaynakları yönetimi konusunda bakanlıklar, kamu kuruluşları ve özel sektör firmaları ile başlatılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkan ihtiyaçlar farklı projeler uygulanarak karşılanacak ve Ofisin personel kapasitesi artırılacaktır.

2. 2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı

27/10/2020 tarihli ve 31287 sayılı Mükerrer Resmî Gazete’de Cumhurbaşkanımızın Kararıyla yayımlanan 2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında yer alan Ofisin sorumlu olduğu faaliyetler aşağıda sunulmuştur.

POLİTİKA	TEDBİR	FAALİYET
<p>Kamu harcamalarının değerlendirilmesi, önceliklendirilmesi ve kaynakların etkin kullanımının gözetilmesi, kamu kurumlarının performansının değerlendirilmesi ve sağlıklı mali sıkılaştırma uygulamalarının yürütülmesine yönelik olarak harcama gözden geçirmeleri yapılacak, harcama programlarının uygulama süreçlerinde etkinlik artırılacak ve harcamalar kontrol altında tutulacaktır. (Kalkınma Planı p.260)</p>	<p>Tedbir 260.3. Kamu personeli daha verimli kullanılacak, çalışan memnuniyeti artırılacak, kamu personelinin mali ve sosyal hakları Planda öngörülen makroekonomik politikalarla uyumlu bir şekilde belirlenecektir.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Kamu personelinin daha verimli çalışabilmesini teminen mesleki ve kişisel eğitim planlarının hazırlanmasına destek olması için geliştirilen araçların kullanımı yaygınlaştırılacaktır.• Kamu personelinin daha verimli ve memnun bir şekilde çalışabilmesi amacıyla insan kaynakları uygulamalarını yaygınlaştıracak kurumlar arası işbirlikleri artırılacaktır.
<p>Gençlerin işgücü piyasasına aktif katılımları desteklenecek ve istihdam edilmeleri kolaylaştırılacaktır. (Kalkınma Planı p.571)</p>	<p>Tedbir 571.2. Staj, girişimcilik ve işbaşı eğitim programlarının etkinleştirilmesi yoluyla gençlerin işe geçişleri kolaylaştırılacaktır.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Staj Seferbirliği Projesi uygulama birliği sağlanarak yaygınlaştırılacaktır.
<p>Gençlerin işgücü piyasasına aktif katılımları desteklenecek ve istihdam edilmeleri kolaylaştırılacaktır. (Kalkınma Planı p.571)</p>	<p>Tedbir 571.4. Gençlerin iş arama becerilerini geliştirmek ve çalışma hayatına uyumunu sağlamak için bilinçlendirme faaliyetleri yürütülecektir.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Lisans öğrencilerine yönelik olarak; staj programlarının önemi, girişimcilik, kamu ve özel sektörde kariyer imkânları vb. konularında düzenlenecek eğitimlere yönelik çalışmalar yapılacaktır.
<p>Kamu kurumlarının insan kaynakları yönetimi konusunda kapasiteleri güçlendirilecektir. (Kalkınma Planı p.805)</p>	<p>Tedbir 805.1. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki personel birimlerinin insan kaynakları yönetimi anlayışıyla yapılandırılması ve bu birimlerin kapasitesinin güçlendirilmesi sağlanacaktır.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Tüm kamu kurum ve kuruluşlarının kullanabileceği şekilde referans İnsan Kaynakları Yönetimi Modelinin hayata geçirilmesine yönelik mevzuat çalışması yapılacaktır.• Kamu kurumlarında temel insan kaynakları işlevlerini yerine getiren personele eğitim verilecektir.

POLİTİKA	TEDBİR	FAALİYET
<p>Kamu kurum ve kuruluşlarında personele yönelik eğitimler çeşitlendirilecek ve geliştirilecektir. (Kalkınma Planı p.806)</p>	<p>Tedbir 806.2. Kamu personelinin niteliğini artırmaya yönelik hizmet içi eğitim programlarının oluşturulması ve düzenli olarak yürütülmesi sağlanacak ve her düzeydeki personele yönetim becerisi kazandırmayı amaçlayan eğitim programları geliştirilecektir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kamuda yöneticilik becerilerini geliştirmek üzere özel eğitim programları hazırlanacak ve Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden kullanıma açılacaktır.
<p>Kamu kurum ve kuruluşlarında personele yönelik eğitimler çeşitlendirilecek ve geliştirilecektir. (Kalkınma Planı p.806)</p>	<p>Tedbir 806.3. Hizmet içi eğitim uygulaması, kamu çalışanlarının mesleki ve temel becerilerini artıran uzaktan eğitim sistemleri kullanılmak suretiyle kolayca erişilebilen bir yapıya dönüştürülecektir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kamu personelinin niteliğini artırmak üzere ihtiyacı kurumlar tarafından tespit edilecek ve hazırlanacak mesleki, teknik ve kişisel gelişim eğitimleri kamu personeline Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden verilecektir.

3. 2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı

25/10/2021 tarihli ve 31639 sayılı Mükerrer Resmî Gazete’de Cumhurbaşkanımızın Kararıyla yayımlanan 2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında yer alan Ofisin sorumlu olduğu faaliyetler aşağıda sunulmuştur.

POLİTİKA	TEDBİR	FAALİYET
<p>Kamu harcamalarının değerlendirilmesi, önceliklendirilmesi ve kaynakların etkin kullanımının gözetilmesi, kamu kurumlarının performansının değerlendirilmesi ve sağlıklı mali sıkılaştırma uygulamalarının yürütülmesine yönelik olarak harcama gözden geçirmeleri yapılacak, harcama programlarının uygulama süreçlerinde etkinlik artırılacak ve harcamalar kontrol altında tutulacaktır.</p> <p><i>(Kalkınma Planı p.260)</i></p>	<p>Tedbir 260.3. Kamu personeli daha verimli kullanılacak, çalışan memnuniyeti artırılabilecek, kamu personelinin mali ve sosyal hakları planda öngörülen makroekonomik politikalarla uyumlu bir şekilde belirlenecektir.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Modern insan kaynakları süreçlerinin dijital araçlarla sürdürülebilmesi için bilişim teknolojilerinin kamu kurumlarında geliştirilmesi, etkin kullanımı ve yaygınlaştırılmasında koordinasyon sağlanacaktır.• Çalışanların memnuniyet ve aidiyetleri ölçülecek, analiz sonuçları kamu ve ilgili kurumlar ile paylaşılacaktır.
<p>Kamu kurumlarının insan kaynakları yönetimi konusunda kapasiteleri güçlendirilecektir.</p> <p><i>(Kalkınma Planı p.805)</i></p>	<p>Tedbir 805.1. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki personel birimlerinin insan kaynakları yönetimi anlayışıyla yapılandırılması ve bu birimlerin kapasitesinin güçlendirilmesi sağlanacaktır.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Kamuda liyakat esaslı, veriye dayalı ve yenilikçi bir insan kaynakları sisteminin yaygınlaştırılması amacıyla Bakanlıkların personel birimlerinin kapasiteleri güçlendirilecektir.• Kamu İş Envanteri oluşturulacaktır.• Kamuda istihdam ihtiyaçlarının şeffaf, nicel yöntemlerle öngörülebilir şekilde belirlenmesi amacıyla çalışmalar yapılacaktır.

4. 2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı

25/10/2022 Tarih ve 31994 Mükerrer Sayılı Resmi Gazete’de Cumhurbaşkanımızın Kararıyla yayımlanan 2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında yer alan Ofisin sorumlu olduğu faaliyetler aşağıda sunulmuştur.

POLİTİKA	TEDBİR	FAALİYET
Gençlerin işgücü piyasasına aktif katılımları desteklenecek ve istihdam edilmeleri kolaylaştırılacaktır. (<i>Kalkınma Planı p.571.</i>)	Tedbir 571.1. Üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına geçişlerinin sağlanmasını teminen başta ortak projeler olmak üzere üniversite-özel sektör işbirliklerinin yürütülmesi geliştirilecektir	<ul style="list-style-type: none">Genç istihdamını desteklemeye ve gençlerin kariyer farkındalıklarını artırmaya yönelik olarak üniversiteli gençler ile işverenlerin buluşturulmasını hedefleyen Bölgesel Kariyer Fuarları ülkemizin farklı bölgelerinde düzenlenmeye devam edilecektir.
Gençlerin işgücü piyasasına aktif katılımları desteklenecek ve istihdam edilmeleri kolaylaştırılacaktır. (<i>Kalkınma Planı p.571.</i>)	Tedbir 571.3. Nitelikli işgücüne yönelik kariyer merkezleri artırılacak ve bu merkezlerde rehberlik faaliyetleri etkinleştirilecektir.	<ul style="list-style-type: none">Yetenek Kapısı dijital kariyer platformuna iş ve meslek danışmanlarının dâhil olması sağlanarak rehberlik faaliyetleri yaygınlaştırılacaktır.
Kamu kurumlarının insan kaynakları yönetimi konusunda kapasiteleri güçlendirilecektir (<i>Kalkınma Planı p.805</i>)	Tedbir 805.1. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki personel birimlerinin insan kaynakları yönetimi anlayışıyla yapılandırılması ve bu birimlerin kapasitesinin güçlendirilmesi sağlanacaktır.	<ul style="list-style-type: none">Kamu istihdamında fırsat eşitliğinin sağlanması, liyakat ve şeffaflığın artırılması ve iş ilanlarının kamuoyu ile daha etkin bir şekilde paylaşılmasına yönelik geliştirilen Kariyer Kapısı-Kamu İşe Alım Platformu, uygulama birliği sağlanarak yaygınlaştırılacaktır.Kamunun ihtiyaç duyacağı insan kaynağının belirlenmesi amacıyla 2023-2027 Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması çalışmaları yapılacaktır.

POLİTİKA	TEDBİR	FAALİYET
Kamu kurum ve kuruluşlarında personele yönelik eğitimler çeşitlendirilecek ve geliştirilecektir. (Kalkınma Planı p.806.)	Tedbir 806.2. Kamu personelinin niteliğini artırmaya yönelik hizmet içi eğitim programlarının oluşturulması ve düzenli olarak yürütülmesi sağlanacak ve her düzeydeki personele yönetim becerisi kazandırmayı amaçlayan eğitim programları geliştirilecektir.	<ul style="list-style-type: none"> Kamuda eğitime ayrılan kaynakların verimli kullanılması ve hayat boyu öğrenme kültürünün geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitim programlarının ilgili kurumlar tarafından Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden sunulması yaygınlaştırılacaktır.

5. Orta Vadeli Program (2022-2024)

05/09/2021 tarihli ve 31589 sayılı Mükerrer Resmî Gazete’de Cumhurbaşkanımızın Kararıyla yayımlanan 2022-2024 Orta Vadeli Programında yer alan politikalar Ofisin görev alanı çerçevesinde değerlendirilerek aşağıda sunulmuştur.

POLİTİKA	FAALİYET
İstihdam	<ul style="list-style-type: none"> Öğrencilere yönelik staj ve diğer yetenek yönetimi faaliyetleri yaygınlaştırılacak; mesleki rehberlik desteklenecek, öğrencilerin iş hayatına geçiş öncesi kariyer farkındalıkları kariyer merkezleri ile güçlendirilerek reel sektörün talep ettiği temel becerileri ve yetkinlikleri artırılabilecektir. Reel sektöre yönelik beceri temelli bir iş analiz yöntemi geliştirilerek mesleklerin beceri envanterleri çıkarılacak ve eşleştirme sistemi beceriler özelinde geliştirilecektir.

6. Orta Vadeli Program (2023-2025)

04/09/2022 tarihli ve 31943 sayılı Mükerrer Resmî Gazete’de Cumhurbaşkanımızın Kararıyla yayımlanan 2023-2025 Orta Vadeli Programında yer alan politikalar Ofisin görev alanı çerçevesinde değerlendirilerek aşağıda sunulmuştur.

POLİTİKA	FAALİYET
İstihdam	<ul style="list-style-type: none">Mevcut insan kaynağının veriye dayalı analizi yapılarak işgücü piyasasına yönelik strateji ve programlar geliştirilecektir.Norm kadro, unvan standardizasyonu, kariyer planlama, performans değerlendirme gibi İnsan Kaynakları süreçleri iş analizlerine dayalı olarak yapılandırılacaktır.Gençlerin işgücü piyasasına geçişlerini kolaylaştırmak amacıyla staj, yarı zamanlı ve esnek çalışma modelleri yaygınlaştırılacak, kariyer farkındalıklarını artıracak eğitim, program ve faaliyetlere ağırlık verilecektir.

7. İkinci 100 Günlük İcraat Programı (09/11/2018-17/02/2019)

Cumhurbaşkanlığı İkinci 100 Günlük İcraat Programı kapsamında Ofisin sorumlu olduğu eylem ve hedefler aşağıda sunulmuştur.

EYLEM
Eylem 1. Çevrimiçi ortamda açık iş pozisyonlarının yayımlanması amacıyla geliştirilen “Kariyer Kapısı” uygulamasının hayata geçirilmesi
Eylem 2. Tüm üniversitelerde Kariyer Merkezlerinin kurulması ve verilecek hizmetlerin standart prosedürlerinin yayımlanması
Eylem 3. Üniversitelerin ve bağlı bölümlerinin mezuniyet sonrası performansını ölçmeye yönelik Üniversite Mezun İstihdam Edilebilirlik Araştırması’nın tamamlanması
Eylem 4. Yurtdışına gönderilecek öğrencilere yönelik “Yurtdışı Bursiyerler Vizyon ve Farkındalık Eğitimlerinin” başlatılması

8. 133 Günlük İcraat Programı (17/02/2019-30/06/2019)

Cumhurbaşkanlığı 133 Günlük İcraat Programı kapsamında Ofisin sorumlu olduğu eylem ve hedefler aşağıda sunulmuştur.

EYLEM

Eylem 1. Yurt İçi Kariyer Fuarları Düzenlenmesi

Eylem 2. Yurt Dışı Kariyer Fuarları Düzenlenmesi

9. Birinci 180 Günlük İcraat Programı (01/07/2019-31/12/2019)

Cumhurbaşkanlığı Birinci 180 Günlük İcraat Programı kapsamında Ofisin sorumlu olduğu eylem ve hedefler aşağıda sunulmuştur.

EYLEM

Eylem 1. Kamu kurum ve kuruluşlarında "Kamu alıŐanı Anketi" uygulanarak kamuda insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile ilgili durum tespiti yapılması

10. İkinci 180 Günlük İcraat Programı (01/01/2020-30/06/2020)

Cumhurbaşkanlığı İkinci 180 Günlük İcraat Programı kapsamında Ofisin sorumlu olduğu eylem ve hedefler aşağıda sunulmuştur.

EYLEM

Eylem 1. Kamu Anketi Değerlendirmesi

11. Üçüncü 180 Günlük İcraat Programı (01/07/2020-31/12/2020)

Cumhurbaşkanlığı Üçüncü 180 Günlük İcraat Programı kapsamında Ofisin sorumlu olduğu eylem ve hedefler aşağıda sunulmuştur.

EYLEM

Eylem 1. Kariyer Kapısı üzerinden staj ilanlarının yayımlanması ve başvuruların alınması

Eylem 2. Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu'nun tüm kamu kurumlarında kullanılması

Eylem 3. Türkiye'nin insan kaynakları envanterinin çıkarılması

Eylem 4. Hizmete sunulan "Yetenek Kapısı" uygulamasının özel sektör işletmelerinde ve üniversitelerde yaygınlaştırılması

12. Dördüncü 180 Günlük İcraat Programı (01/01/2021-30/06/2021)

Cumhurbaşkanlığı Dördüncü 180 Günlük İcraat Programı kapsamında Ofisin sorumlu olduğu eylem ve hedefler aşağıda sunulmuştur.

EYLEM

Eylem 1. Kamuda liyakat esaslı, veriye dayalı, şeffaf, yenilikçi, sürdürülebilir, fırsat eşitliği sunan ve verimli bir insan kaynakları sistemi için Kamu İnsan Kaynakları Dönüşüm Projesinin başlatılması

Eylem 2. Kamu personelinin eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin niteliğini ve kalitesini artırmak, eğitimlerin çeşitliliği ve yaygınlaştırılmasını sağlamak amacıyla ölçülebilir ve izlenebilir Uzaktan Eğitim Kapısı platformu üzerinden Kamuda Eğitim Seferberliğinin başlatılması

Eylem 3. Kamuda iş başvurularının, e-Devlet entegrasyonu ile geliştirilen, şeffaf ve izlenebilir çevrim içi platform üzerinden alınması (İnsan Kaynakları Ofisi)

Eylem 4. Kamu ve özel sektörde staj uygulamalarında öğrencilerin seçilmeyi bekleyen taraf değil staj yapacağı kurumu seçen yetenekler haline gelmesini sağlayan Staj Seferberliği programının yaygınlaştırılması ile 50 binin üzerinde gencimize staj imkânı sağlanması

Eylem 5. 100 üniversitede öğrencilerin iş hayatının dinamikleri ve beklentileri konusunda kariyer farkındalığı oluşturmalarını amaçlayan Kariyer Planlama Dersi verilmeye başlanması

EYLEM

Eylem 6. Tüm dünyaya örnek olan Türkiye'nin mega projelerinin ve bu alandaki kariyer imkanlarının gençlerimize tanıtılması amacıyla Söz Yetenekte Programlarının başlatılması

Eylem 7. 207 üniversitenin Yükseköğretim İşgücü Piyasası Endeksi (YİPE) sonuçlarının üniversite yönetimleriyle paylaşarak veriye dayalı karar alma mekanizmalarının geliştirilmesi

Eylem 8. Kamuda veriye dayalı insan kaynağı planlama çerçevelerinin oluşturulması

13. Beşinci 180 Günlük İcraat Programı (01/07/2021-31/12/2022)

Cumhurbaşkanlığı Beşinci 180 Günlük İcraat Programı kapsamında Ofisin sorumlu olduğu eylem ve hedefler aşağıda sunulmuştur.

EYLEM

Eylem 1. Kamu İnsan Kaynakları Dönüşüm Projesi'nin 17 Bakanlıkta yaygınlaştırılması

Eylem 2. Kariyer Kapısı İşe Alım Platformu'nun Bakanlıklarda kullanımının yaygınlaştırılması

Eylem 3. Staj Seferbirliği Projesi kapsamında Türkiye'de öğrenim gören öğrencilerimiz ile yurt dışında eğitimine devam eden Türk vatandaşı veya mavi kart sahibi toplam 50.000 gencimize staj imkânının sunulması

Eylem 4. Eğitim İhtiyaç Analizi Anketi sonuçlarına göre Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu aracılığıyla Bakanlıklarda personel ihtiyacına yönelik eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin düzenlenmesi ve Bakanlıklar arası koordinasyonun sağlanması

Eylem 5. Bakanlıklarda veriye dayalı stratejik insan kaynakları yönetimi ile verimliliği arttırmak için iş analizi çalışmalarının gerçekleştirilmesi

Eylem 6. Kamuda kanıta dayalı insan kaynağı planlama çalışmalarının geliştirilmesi

EYLEM

Eylem 7. Ülkemizin insan kaynağının beceri, yetenek ve yetkinliklerinin analiz edilmesi ile "Türkiye Beceri Haritası"nın çıkartılması

Eylem 8. İkinci Kamu Veri Anketi'nin düzenlenmesi ve 2019 yılında düzenlenen ankette belirlenen gelişime açık noktalardaki değişimin tespit edilmesi

14. Altıncı 180 Günlük İcraat Programı (01/01/2022-30/06/2022)

Cumhurbaşkanlığı Altıncı 180 Günlük İcraat Programı kapsamında Ofisin sorumlu olduğu eylem ve hedefler aşağıda sunulmuştur.

EYLEM

Eylem 1. Kariyer Kapısı İşe Alım Platformu'nun "Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği" süreçlerinde kullanılmasına yönelik ilk uygulamanın gerçekleştirilmesi

Eylem 2. Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden kamu personelinin ihtiyaçları doğrultusunda sunulacak eğitim faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi amacıyla kurumların eğitim planlama ve uygulama süreçlerinin koordine edilmesi

Eylem 3. Kamuda kariyer planlamalarının daha etkin yapılabilmesi amacıyla kariyer haritalarının çıkarılması

Eylem 4. Kamuda liyakat esaslı, veriye dayalı ve yenilikçi bir insan kaynakları sisteminin yaygınlaştırılması ve Bakanlıkların personel birimlerinin kapasitelerinin güçlendirilmesi amacıyla Bakanlıklar ile koordinasyonun sağlanması

Eylem 5. Gençlerimize istihdamda fırsat eşitliği sağlanması ve tüm gençlerimize birer yetenek olduklarının hissettirilmesi amacıyla 11 ayı ilimizde Yetenek Her Yerde-Bölgesel Kariyer Fuarlarının gerçekleştirilmesi

Eylem 6. Nitelikli insan kaynağının ülkemize kazandırılması amacıyla TalentforBIZ uluslararası kariyer etkinliklerinin 5 ayı ülkede gerçekleştirilmesi

Eylem 7. Kamu ve özel sektör arasında insan kaynakları süreçlerinde entegrasyon, koordinasyon ve iş birliği sağlanması

Eylem 8. İnsan kaynakları yönetimi alanında gelişime açık noktaların tespit edilmesi amacıyla özel sektör tarafından gerçekleştirilecek çalışan anketlerine yönelik çalışmaların desteklenmesi

15. Yedinci 180 Günlük İcraat Programı (01/07/2022-31/12/2022)

Cumhurbaşkanlığı Yedinci 180 Günlük İcraat Programı kapsamında Ofisin sorumlu olduğu eylem ve hedefler aşağıda sunulmuştur.

EYLEM
Eylem 1. Ulusal Staj Programı kapsamında staj yapacak gençlerimizin sayısının 100 bine ulaştırılması
Eylem 2. Kamu karar alma süreçlerinin veriye dayalı olarak desteklenmesi amacıyla İnsan Kaynakları Göstergelerinin oluşturulması
Eylem 3. Ülkemizin yapay zekâ alanında ihtiyaç duyduğu insan kaynağının geliştirilmesi amacıyla bu alanda kariyer gelişimi ve eğitim faaliyetlerinin koordine edilmesi
Eylem 4. Kamu iş envanteri oluşturulması amacıyla ilk uygulamanın gerçekleştirilmesi
Eylem 5. Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu'nda kamuda hayat boyu öğrenme kültürünün geliştirilmesine yönelik eğitimlerin sunulmaya başlanması
Eylem 6. Türk Devletleri Teşkilatı ile insan kaynakları alanında iş birliğinin geliştirilmesi
Eylem 7. Gençlerin değişen iş hayatına uyumunun hızlandırılması ve geleceğin mesleklerine yönelik farkındalıklarının artırılması amacıyla YTNK TV üzerinden sunulan içeriklerin çeşitlendirilmesi
Eylem 8. Özel sektörün insan kaynakları alanında kapasitesinin ve kamuyla iş birliğinin güçlendirilmesi amacıyla Özel Sektör İletişim Platformu'nun kurulması

16. Sekizinci 180 Günlük İcraat Programı (01/01/2023-30/06/2023)

Cumhurbaşkanlığı Sekizinci 180 Günlük İcraat Programı kapsamında Ofisin sorumlu olduğu eylem ve hedefler aşağıda sunulmuştur.

EYLEM
Eylem 1. İhtiyaç duyulan insan kaynağının tespit edilmesi amacıyla "2023-2027 Stratejik İnsan Kaynağı Planlaması"nın yapılması
Eylem 2. Modern İK süreçlerinin altyapısını oluşturacak İş Envanterinin geliştirilmesi
Eylem 3. Ulusal Staj Programı kapsamında kamu kurumlarımız tarafından 150 bin gencimize staj imkanı sağlanması
Eylem 4. Kariyer Kapısı İşe Alım Platformu "Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları" süreçlerinin başlatılması
Eylem 5. Yükseköğretim mezun takip sistemi ÜNİ-VERİ+'ın geliştirilmesi
Eylem 6. Türkiye'nin dünyanın yetenek noktası haline getirilmesi için kamu, özel sektör ve üniversitelerin iş birliği ile sektörel temalı uluslararası kariyer fuarlarının düzenlenmesi
Eylem 7. Vatandaşlarımızın kariyer gelişimlerinin desteklenmesi için geliştirilen "Bütünleşik ve İnsan Odaklı Dijital Platform: e-insan" üzerinden sunulan hizmetlerin artırılması
Eylem 8. 11 ilimizde Yetenek Her Yerde-Bölgesel Kariyer Fuarlarının gerçekleştirilmesi
Eylem 9. Türk Devletleri Teşkilatına üye ülkelerle insan kaynakları alanında tematik çalışma grupları oluşturulması
Eylem 10. Gençlerimize sunulan rehberlik hizmetlerinin daha nitelikli hale getirilmesi için Yetenek Kapısı Platformu'nun İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının kullanımına sunulması
Eylem 11. İnsan kaynakları profesyonellerinin yetiştirilmesine yönelik eğitim programları oluşturulması
Eylem 12. Üniversite tercih sürecinde gençlere destek sağlamak amacıyla geliştirilen Danışman Bilgi Sistemi'nin ilgili tüm kesimlere yaygınlaştırılması
Eylem 13. Bakanlıkların eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin raporlanmasına yönelik Veri Bilgi Sistemi (VEBİS)'in hayata geçirilmesi

17. Uluslararası Doğrudan Yatırım Stratejisi

22/06/2021 tarihli ve 31519 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Genelge kapsamında Türkiye Uluslararası Doğrudan Yatırım (UDY) Stratejisi (2021-2023)’nde Ofisin sorumlu olduğu faaliyetler aşağıda sunulmuştur.

POLİTİKA	FAALİYET
Strateji 9: Nitelikli UDY’nin Türkiye’ye kazandırılması için ihtiyaç duyulan insan kaynağının geliştirilmesi	S.9.1. Nitelikli UDY profilleri özelinde ihtiyaç duyulan insan kaynağı yetkinlikleri ve önümüzdeki 10 yılda ihtiyaç duyulacak ilave yetkinlikler haritalandırılacak ve Türkiye için gelişim alanları ortaya konulacaktır.
	S.9.2. Nitelikli insan kaynağı için ülkemizin cazibesinin artırılmasına yönelik (yetenek çekme ve yetenek elde tutma) çalışmalar yapılacaktır.
	S.9.3. Nitelikli UDY profillerindeki yatırımcıların ihtiyaç duyduğu nitelikli istihdamın geliştirilmesine yönelik (kariyer farkındalığı, yabancı dil yetkinliklerinin geliştirilmesi vb.) çalışmalar yapılacaktır. İhtiyaca binaen Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu ile iş birliği hâlinde çalışılacaktır.

18. Ulusal Yapay Zeka Stratejisi

20/08/2021 tarihli ve 31574 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Genelge kapsamında Ulusal Yapay Zeka Stratejisi (2021-2025)’nde Ofisin sorumlu olduğu tedbirler aşağıda sunulmuştur.

STRATEJİK ÖNCELİK	AMAÇ	TEDBİR
Stratejik Öncelik 1. Yapay Zekâ Uzmanlarını Yetiştirmek ve Alanda İstihdamı Artırmak	Amaç 1.1. YZ uzmanı istihdamı, sektörel ihtiyaçlar ve öncelikler doğrultusunda artırılacaktır.	Tedbir 1.1.1. Yapay Zekâ Teknoloji Yol Haritası kapsamındaki alanlarda ülkemizdeki iş gücü için yetkinlik alanları ve sayılarına yönelik mevcut durum tespiti ve ihtiyaç projeksiyonu yapılacaktır.
	Amaç 1.3. YZ alanında ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim alan öğrenci sayısı ve niteliği artırılacaktır.	Tedbir 1.3.5. Yetenekli ve ilgili ön lisans ve lisans öğrencileri; kariyer gelişimi, burs, mentorluk ve uygulamalı staj imkânları ile desteklenecek, başarıları ve yürüttükleri çalışmalar rol model olarak tanıtılacaktır.

STRATEJİK ÖNCELİK	AMAÇ	TEDBİR
<p>Stratejik Öncelik 4. Sosyoekonomik Uyumunu Hızlandıracak Düzenlemeleri Yapmak</p>	<p>Amaç 4.4. YZ alanındaki gelişmelerin sosyoekonomik yapı üzerindeki etkisini değerlendirebilmek üzere veri kapasitesi iyileştirilecektir.</p>	<p>Tedbir 4.4.3. Yapısal ve iş gücü dönüşümünün detaylı analizine yönelik sektör temelli YZ etki analizi raporları hazırlanacaktır.</p>
<p>Stratejik Öncelik 6. Yapısal ve İş Gücü Dönüşümünü Hızlandırmak</p>	<p>Amaç 6.2. Kamu kurumlarında YZ teknolojilerinin etkin kullanımına yönelik yapısal ve yetkinlik dönüşümü hızlandırılacaktır.</p>	<p>Tedbir 6.2.1. Merkezî ve yerel yönetim kurumlarında YZ'nin potansiyel etkileri ve yetkinlik ihtiyaçları konusunda farkındalık düzeyini artırmak üzere tematik programlar uygulanacaktır.</p>
		<p>Tedbir 6.2.2. YZ olgunluk modeli çerçevesinde kurumlarda ihtiyaç duyulacak iş gücü profilinin belirlenmesine ve mevcut personelin yetkinliklerinin bu doğrultuda geliştirilmesine yönelik insan kaynakları programı oluşturulacaktır.</p>
	<p>Amaç 6.5. Kamu kurumlarında YZ teknolojilerinin etkin kullanımına yönelik yapısal ve yetkinlik dönüşümü hızlandırılacaktır.</p>	<p>Tedbir 6.5.1. YZ'nin mevcut meslekler ve iş gücü üzerine etkisi ile yeni meslek dallarına yönelik sektörel analizler yürütülecektir.</p>
		<p>Tedbir 6.5.6. Çevrim içi eğitim platformlarıyla kurumsal iş birliği imkânları da değerlendirilerek alana özel uzaktan eğitim ve çevrim içi içerik kapasitesi iyileştirilecektir.</p>

19. İnsan Hakları Eylem Planı

2021/9 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile yayımlanan İnsan Hakları Eylem Planının İnsan Hakları Konusunda Üst Düzey İdari ve Toplumsal Farkındalık bölümünde Ofisin sorumlu olduğu faaliyetler aşağıda sunulmuştur.

POLİTİKA	FAALİYET
Kamu Görevlilerinin İnsan Hakları Farkındalığının Artırılması	<ul style="list-style-type: none">• Faaliyet 9.1.i. Kamu görevlilerinin, her türlü kamu hizmetinin yararlanıcıları ve toplumla iletişiminin kişilik haklarına saygı çerçevesinde, daha da geliştirilmesi için eğitim ve farkındalık çalışmaları düzenlenecektir.
	<ul style="list-style-type: none">• Faaliyet 9.1.d. Kamu kurum ve kuruluşlarının bilgi edinme birimlerinde çalışanlar başta olmak üzere tüm kamu görevlilerine yönelik hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerde temel insan hakları konularına yer verilecektir.

20. Ekonomi Reformları Eylem Planı

Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından 23/03/2021 tarihinde yayımlanan Ekonomi Reformları Eylem Planında Ofisin sorumlu olduğu faaliyet aşağıda sunulmuştur.

POLİTİKA	FAALİYET
İnsan Kaynakları	Kamu personeline dair iş ve işlemlerin tek bir idare tarafından yürütülmesi sağlanacaktır (Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığınca müştereken hayata geçirilecektir).

21. Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi ve Eylem Planı

Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yürütülen çalışma Planı kapsamında Ofis tarafından 1 faaliyet önerilmiştir.

POLİTİKA	FAALİYET
İnsan Kaynakları	“Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi” konuları kapsamında kamu kurumları tarafından hazırlanan ve verilmesi planlanan eğitimler Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden verilecektir.

22. Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı (2021-2023)

02/10/2021 tarihli ve 31616 sayılı Resmi Gazete’de Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı’na ilişkin Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayımlanmıştır. İlgili belgede Ofisin sorumlu olduğu faaliyetler aşağıda sunulmuştur.

POLİTİKA	TEDBİR
Eğitim İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi	• Üniversite öğrencilerine çeşitli kariyer fırsatlarının ulaştırılması ve danışmanlık hizmeti sunulabilmesi için geliştirilen Yetenek Kapısı’nın dijital eğitim platformu YTNK TV (Yetenek TV)’nin kullanımı yaygınlaştırılacaktır.
	• Danışman Bilgi Sistemi (DABİS)’nin kullanımı yaygınlaştırılacaktır.
	• İş ve meslek danışmanlarına, üniversite kariyer merkezlerinde kariyer danışmanlığı hizmeti verebilmeleri için yüz yüze, çevrim içi ve uygulamalı eğitimler verilecektir.
	• Yetenek Kapısı Çevrim İçi Platformunun kullanımı yaygınlaştırılacaktır.
	• Genç istihdamına katkı sağlanması amacıyla Bakanlıklar ve kurumlar tarafından verilecek eğitimler, Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu üzerinden verilecektir.
	• Kariyer Planlama Dersi tüm üniversitelerde yaygınlaştırılacaktır.
	• Bölgesel Kariyer Fuarları, 10 farklı ilde bölge üniversitelerinin işbirliği ile düzenlenecektir.
	• ÜNİ-VERİ Projesi güncel verilerle her yıl düzenli olarak yapılacaktır.
	• Genç istihdamının desteklenmesi amacıyla düzenlenen Staj Seferbirliği Projesi, her yıl düzenli olacak gerçekleştirilecektir.
	• Üniversite öğrencilerinin, kamu kurum ve kuruluşlarında kısmi süreli olarak istihdam edilmesini sağlayacak bir sistem oluşturulması amacıyla çalışmalar yapılacaktır.
• Yükseköğretim öğrencilerinin istihdam edilebilirliklerini desteklemek üzere, uzun dönem staj/kısmi zamanlı çalışma imkânlarının kurumlarda yaygınlaştırılmasına yönelik yetenek yönetimi çalışmaları yürütülecektir.	
Geleceğin İşleri	• 2020 yılında faaliyete geçirilen Söz Yetenekte Projesi kapsamında Türkiye’nin mega projelerinin ve bu alandaki kariyer imkanlarının gençlere tanıtılması amacıyla dijital platformlar üzerinden canlı yayınlar yapılacaktır.

FAALİYET RAPORU

2018-2023



cbiko.gov.tr

[Twitter](#) [LinkedIn](#) [Instagram](#) [Facebook](#) - @tccbiko

Nisan 2023



[Location](#) T.C. Cumhurbaşkanlığı Külliyesi 06560 Beştepe, Ankara - Türkiye

[Phone](#) 0312 525 43 90 - 403 53 75



