



# Stratejik Yönetim Planı

Savunma Bakanlığı





## SAVUNMA YARDIMCISI

1010 SAVUNMA PENTAGON WASHINGTON,

DC 20301-1010

31 Temmuz 2009

ABD Savunma Bakanlığı dünyanın en büyük örgütüdür. Dünyanın en büyük şirketinin iki katından daha fazla bir bütçe yürütür, dünya ülkelerinin üçte birinin nüfusundan daha fazla personele sahiptir ve en büyük sağlık yönetimi organizasyonu kadar hastaya tıbbi bakım sağlar. Departmanın ticari operasyonlarının boyutu ve karmaşıklığı ve iki büyük kampanyanın ve dünya çapındaki ekonomik belirsizliğin arka planına karşı iş ortamındaki hızlı değişimin hızı, daha çevik, duyarlı ve verimli ticari operasyonlar oluşturmamızı zorunlu kılıyor.

Savunma Bakanlığı, her zaman ticari operasyonlarının verimliliğini ve etkinliğini artırmaya çalıştı ve birçok alanda başarılı oldu. Ancak, iş süreçlerimizin ne kadar güvenilir bir şekilde kaliteli ve zamanında sonuçlar verdiğini sürekli olarak değerlendirerek performansımızı aktif bir şekilde yöneterek daha da büyük kazanımlar elde edilebilir. Bu iyileştirmeler sayesinde Bakanlık, sahadaki birliklerimize ve evlerinde ailelerine en iyi desteği ve hizmetleri sağlayacak ve Ulusun kaynaklarının sorumlu koruyucuları olacaktır.

Bu 2009 Stratejik Yönetim Planı, DoD'nin işi stratejik planlama ve karar süreçlerimizle daha iyi bütünleştirmek ve performansı yönetmek için atacağı adımları açıklamaktadır. Savunma Bakanlığı Yönetim Kurulu Başkanı olarak, hem kendi derslerimizi hem de sektördeki en iyi uygulamalarımızı yansıtan kurumsal öncelikler oluşturarak Bakanlığın ticari faaliyetlerine bütünsel bir yaklaşımla yaklaşmaya büyük önem veriyorum.

Bölümün büyük ve Amerikan halkını desteklemek için etkili ve verimli ticari operasyonlar yaratma zorluğunun üstesinden gelmek için Bölüm liderleri, yeni Yönetim ve Kongre ile birlikte çalışmayı dört gözle bekliyorum.

BU SAYFA BOŞ  
BIRAKILMIŞTIR



# İÇİNDEKİLER

<b>I. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>II. İŞ ÖNCELİKLERİ, HEDEFLER, ÖNLEMLER VE ANAHTAR GİRİŞİMLER.....</b>	<b>3</b>
İŞ ÖNCELİĞİ 1: TÜM GÖNÜLLÜ GÜCÜ DESTEKLEYİN.....	5
İŞ ÖNCELİĞİ 2: ACİL DURUM İŞ OPERASYONLARINI DESTEKLEME.....	7
İŞ ÖNCELİĞİ 3: DOD SATIN ALMA VE DESTEK SÜREÇLERİNDE REFORM .....	8
İŞ ÖNCELİĞİ 4: SIVİL İŞGÜCÜNÜ GELİŞTİRMEK .....	11
İŞ ÖNCELİĞİ 5: SAVUNMA BAKANLIĞI FİNANSAL YÖNETİMİNİ GÜÇLENDİRMEK .....	12
<b>III. PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ.....</b>	<b>13</b>
PERFORMANS ÇERÇEVESİ.....	14
İLGİLİ ÇIKTILAR.....	19
YÖNETİM KURULLARINI DESTEKLEME .....	19
<b>IV. ASKERİ DEPARTMANLAR .....</b>	<b>21</b>
ORDU ŞUBESİ.....	22
DENİZ KUVVETLERİ BAKANLIĞI.....	23
HAVA KUVVETLERİ BAKANLIĞI .....	24
<b>V. SONUÇ. ....</b>	<b>25</b>
<b>EK: KISALTMA LİSTESİ .....</b>	<b>27</b>



BU SAYFA BOŞ  
BIRAKILMIŞTIR



## I. Giriş

2008 Mali Yılı İçin Ulusal Savunma Yetkilendirme Yasası (NDAA) (NDAA) tarafından çağrılan ve Savunma Bakanlığı (DoD) tarafından Temmuz 2008'de yayınlanan ilk Stratejik Yönetim Planı (SMP), Departmanın genel stratejik planlama ve yönetim çerçevesine yönetici bir genel bakış sağladı.

FY 2008 NDAA §904 Gereksinimleri
İş operasyonlarının genel verimliliğini ve etkinliğini geliştirmek ve değerlendirmek için performans hedefleri ve ölçüleri
Performans hedeflerinin ve önlemlerinin karşılanmasında üstlenilecek önemli girişimler
Performans hedeflerine ve önlemlerine ulaşılmasında üstlenilecek temel inisiyatifler
İş operasyonlarındaki değişiklikler için planları ve bütçeyi onaylama prosedürleri
Savunma iş sistemleri için tüm bütçe taleplerini denetleme prosedürleri

Bu ikinci baskı, departmanın performans yönetim sistemini oluşturan entegre faaliyetleri tanımlayarak geçen yılki SMP'yi güçlendiriyor ve bu da Departman liderliğinin kaynakları başarıyı artıran temel kollara odaklayarak üretkenliği artırmasını sağlıyor. Ayrıca iş operasyonları için beş üst düzey öncelik oluşturur. Bu öncelikler, stratejiyi tanımlayan yöneticilerden, stratejiyi politikaya çeviren süreç ve işlevsel sahiplere, operasyonel yürütmeden sorumlu hat yöneticilerine kadar kuruluşun tüm düzeylerini işlevsel, bütüncül bir şekilde ele almayı amaçlamaktadır. Bu sistemin temel çıktıları, DoD iş operasyonlarının performansını artırmak için hedefler ve önlemler ve ilişkili önemli girişimlerdir (bkz. Bölüm II).

Bu plan yaşayan bir belge olarak görülmelidir. Performans sonuçları toplanıp değerlendirildikçe, iş öncelikleri (ve ilişkili hedefler ve önlemler) kuruluşları ve iş süreçlerini stratejik sonuçlara daha iyi odaklamak ve en iyi şekilde hizalamak için ayarlanabilir veya geliştirilebilir.

Ek olarak, smp'nin bu baskısı yayınlanmaya hazırlanırken, Bölüm, Bölümün kapsayıcı stratejik planı olarak hizmet veren 2010 Dörtlü Savunma İncelemesi'nin (QDR) ortasındaydı.<sup>1</sup> Departmanın stratejik çalışma yönü, QDR analizi tarafından ele alınan beş konu alanı ile temsil edilmektedir. (QDR Raporunun Şubat 2010'da yayınlanması planlanmaktadır.) Bu SMP'nin amacı, QDR ile alınan yönü desteklemektir, böylece her bir iş önceliğiyle ilgili hedefler ve önlemler, bu beş konu alanıyla mümkün olan en üst düzeyde uyumlu hale getirilir.

<sup>1</sup> 19 U.S.C. §118.





### QDR Sorunları Alanları ve Savunma Bakanlığı İş Öncelikleri

Uygun olduğu durumlarda, Departmanın 2010 Mali Yılı performans planı, bu SMP'de sunulan öncelikleri, Başkanın Yönetim ve Performans Gündemi kapsamında Departmana atanan ek hedefler ve önlemler ile ilgili QDR kararlarını (mevcut olduğu şekilde) yansıtacak şekilde güncellenecektir.



## II. İş Öncelikleri, Hedefler, Önlemler ve Temel Girişimler

Bu bölüm, Savunma Bakanlığı'nın beş üst düzey iş önceliğini, Savunma Bakanlığı Baş Yönetim Sorumlusu (CMO) olarak görev yapan Savunma Bakan Yardımcısı tarafından, iş operasyonları için birincil sorumlulukları olan Savunma Sekreterleri ile işbirliği içinde geliştirildiği şekilde listeler.<sup>2</sup> Bu öncelikler, iş operasyonlarının tüm Savunma Bakanlığı bileşenleri arasında senkronize edilmesini sağlamak için başarının kalıcı öncü göstergelerini temsil etmektedir. İş çıktıları, Ulusal Savunma Stratejisinde belirlenen ve Dörtlü Savunma İncelemesinde (QDR) rafine edilen kapsayıcı stratejik hedefleri en iyi şekilde desteklemek için kilit savaş savaşçısı misyonları arasında matrikslenir.

Savunma Bakanı, Departmanı stratejik hedeflerini, Departman genelinde mevcut ve gelecekteki faaliyetler arasında dengeyi sağlayacak şekilde güncellemeyi taahhüt etmiştir. Buna göre, QDR, riski dört boyutta dengelemek için 2008 Ulusal Savunma Stratejisi'nde açıklanan çerçeveyi kullanmaktadır: Operasyonel Risk, Gelecekteki Zorluklar Riski, Kuvvet Yönetimi Riski ve Kurumsal Risk.<sup>3</sup>

Bu dört risk boyutundan, bu SMP'de belirlenen Savunma Bakanlığı iş öncelikleri en doğrudan Kurumsal Risk ve Güç Yönetimi Riskini ele almaktadır. İlgili iş sonuçları ve destekleyici performans hedefleri ve önlemleri ile performans hedeflerinin karşılanabilmesi için üstlenilmesi gereken kilit girişimler, Departmanın stratejik yönetim odağının yakın vadeli performansın iyileştirilmesi ile uzun vadeli veya ortaya çıkan yönetim zorluklarının ele alınması arasında dengelenmesini sağlamak üzere tasarlanmıştır.

Denge iş operasyonları DoD için çok önemlidir.<sup>4</sup> Savunma işletmesi, yalnızca Ulusal Savunma Stratejisi açısından beklenen sonuçları sağlamakla kalmamalı, aynı zamanda ortaya çıkan ihtiyaçlara duyarlı olmalı ve beklenmedik sorunların üstesinden gelmek için hızlı bir şekilde adapte olabilmelidir. Bu karmaşık bir görevdir, çünkü iş operasyonları, savaşçı komutanların Başkan ve Savunma Bakanı tarafından kendilerine verilen görevleri yerine getirmek için güvendikleri tüm işgücünü ve operasyonel altyapıyı içerir — yıllık savunma bütçesinin neredeyse yarısını temsil eden faaliyetler.

<sup>2</sup> İş operasyonlarından sorumlu savunma sekreterleri altında Satın Alma, Teknoloji ve Lojistikten Sorumlu Savunma Bakanı; Personel ve Hazırlık için Savunma Bakanı; ve Savunma Bakanı (Comptroller)/Mali İşler Müdürü. Ağ Bilgisi ve Entegrasyonundan Sorumlu Savunma Bakan Yardımcısı, Savunma Bakanlığı Enformasyon Müdürü olarak görev yapmaktadır.

<sup>3</sup> *National Defense Strategy* (Department of Defense, June 2008).

<sup>4</sup> Department of Defense Directive (DoDD) 5105.82,

"Savunma Bakanlığı Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı" (DCMO), savunma iş operasyonlarını, savunma bakanlığının savaş savaşçısını destekleyen uç-uç finansal, lojistik, tesis yönetimi, beşeri sermaye, satın alma, idari ve diğer işlevleriyle ilgili politikaları, süreçleri, bilgileri ve sistemleri içeren olarak tanımlar.



Buna göre, bu SMP'de belirlenen kurumsal hedefler ve önlemler, uzun vadeli katılım ve izleme gerektiren yönetim zorlukları ile daha kısa vadeli, yüksek öncelikli girişimler arasında dengelenmiştir. Bireysel hedeflerle ilişkili önemli girişimler, Departmanın stratejik savaş zorunluluklarını yerine getirme yeteneği üzerindeki anlık ve doğrudan etkileri, Departmanın üniformalı erkek ve kadınlarına etkili bir şekilde bakabilmesi üzerindeki etkileri, belirli bir girişimin yüksek görünürlüğü veya potansiyel olarak yüksek yatırım ve çaba getirisi nedeniyle seçilmiştir.

Bu dengeli bakış açısı, askeri departmanların CMO'ları ve her bir Savunma Bakanı tarafından iş operasyonları için temel sorumlulukla uygulanan, kendi iç iş önceliklerini koruyan ve Departmanın kurumsal önceliklerine uygun daha uzun ve daha kısa vadeli hedefleri, önlemleri ve girişimleri destekleyen yönetim stratejilerine yansır.

Bu bölümün geri kalanı, her iş önceliği için performans sonuçları, hedefler, önlemler ve ilişkili önemli girişimler sağlar. Savunma Bakanı altında bir lider her sonuçla ilişkilidir. Bununla birlikte, listelenen performans iyileştirmelerini elde etmek için, Politikadan Sorumlu Savunma Bakanı, İstihbarat için Savunma Bakanı ve Enformasyon Müdürü'nü dahil etmek için Departmanın tüm Ana Personel Asistanları, sonuç vermek için işbirliği yapmalıdır.

Aşağıdaki tablolarda listelenen tüm önemli girişimler üst düzey performans önceliklerini desteklediğinden, Departmanın FY 2010 bütçe teklifi tarafından desteklenmektedir. DoD Business Enterprise Architecture ve DoD Enterprise Transition Plan'ı içerecek şekilde ilişkili sistem mimarisi ve geçiş planlarında yapılacak gelecekteki güncelleştirmeler, aşağıdaki tablolarda listelenen hedefleri, ölçüleri ve girişimleri yansıtacak şekilde hizalanacaktır.



## İş Önceliği 1: Tüm Gönüllü Gücü Destekleyin

Ulusun gelecekteki güvenliği için kritik öneme sahip olan, Savunma Bakanı'nın Amerika'nın en büyük stratejik varlığı olarak adlandırdığı tamamen gönüllü güçtür. Bu öncelikle ilgili hedefler ve önlemler, Departmanın askeri kuvvetleri toplamak, eğitmek ve elde tutmak için kullandığı iş süreçlerinin elde ettiği sonuçları izler. Önemli girişimler, Departmanın katılım ve elde tutma süreçlerini iyileştirme ve Wounded Warriors da dahil olmak üzere hizmet üyelerine ve ailelerine Yaşam Kalitesi desteği sağlama taahhüdünü vurgulamaktadır.

Sonuç	Hedef	Ölçme	Önemli Girişimler
Göreve hazır, Tamamen Gönüllü bir Gücü koruyun ve şekillendirin USD (P & R)	Son güç hedeflerine ulaşmak	Hem aktif hem de yedek bileşenler için toplam yönetim seviyelerini belirlemek için gerçek yerleşik gücü Kongre tarafından yetkilendirilmiş güçle karşılaştırın	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılım / transfer sürecini kolaylaştırın - biyometri ve başvuru sahiplerini ön elemeye alma becerisini dahil edin</li> <li>Uzaktan askeri giriş fiziki uygulaması (pilot)</li> </ul>
	İşe alım hedeflerine (sayısal, kaliteli ve kritik beceriler) sahip olmak	Hem aktif hem de yedek bileşenler için hedef başarı yüzdesini belirlemek üzere mali yıla ilişkin fiili erişimleri karşılaştırın	
	Saklama hedeflerini karşıla (sayısal ve kritik beceriler)	Kategoriye göre yeniden listeleyen kayıtlı hizmet üyelerini, hem etkin hem de yedek bileşenler için her yeniden listeleme kategorisinde uygun numarayı karşılaştırın	
	Mart 2010'a kadar Stop Loss'un düzenli kullanımını ortadan kaldırın	Ağustos 2009'a kadar Ordu Yedek birliklerini Stop Loss kullanmadan seferber edin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordu son gücünü artırın</li> <li>Gönüllüleri tiyatrodan kalmaları için teşvik edin</li> <li>Özellikle dağıtımçıların kalması veya tiyatroya gitmesi için yeniden listeleme bonusları sunun</li> <li>Sivil Seferi İş Gücünden Yararlanın</li> </ul>
		Eylül 2009'a kadar Ordu Ulusal Muhafız birliklerini Stop Loss kullanmadan seferber edin	
		Ocak 2010'dan itibaren Stop Loss kullanmadan düzenli Ordu birliklerini konuşlandırın	
		Stop Loss'a Tabi toplam personel sayısını Haziran 2010'a kadar %50 azaltın	
Üstün bakım ve destek USD (P&R) ile Toplam Gücün, ailelerinin ve ulusun güvenliğini sağlayın	Toplam Güç ve ailelerine üstün uygun maliyetli sağlık hizmeti ve desteği sağlamak	Yararlanıcıların askeri sağlık hizmetlerinden memnun olma yüzdesi, ortalama sivil sağlık hizmetleri memnuniyet oranına kıyasla	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta Merkezli Tıbbi Bakım</li> <li>Performansa dayalı bütçeleme / Potansiyel Ödeme Sistemi</li> <li>Dağıtımla ilgili girişimler</li> </ul>
		Ortalama yüzde Savunma Sağlık Programı ortalama sivil sektör artışına kıyasla eşdeğer yaşam başına yıllık maliyet artışı	
	Sağlık bakım maliyetlerindeki büyümeyi yavaşlatmak USD(C)	2011 Mali Yılı büyümesini mevcut tahminlerin altında veya altında tutun	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tıbbi tedarik zincirini standartlaştırın</li> <li>Tıbbi dolandırıcılığı, israfı ve kötüye kullanımı azaltın</li> <li>Medicare eşleştirme ödeme girişimi</li> </ul>
	Askeri nüfusun Yaşam Kalitesini iyileştirmek (QoL)	Yaşam kalitesi, yerleşik eyaletleri/bölgeleri tarafından temel DoD QoL sorun kriterlerine uygun olarak iyileştirilmiş askeri nüfusun yüzdesi	Savunma Bakanlığı-devlet puan kartları



## İş Önceliği 1, Devam

Sonuç	Hedef	Ölçme	Önemli Girişimler
Üstün bakım ve destek yoluyla Toplam Gücün, ailelerinin ve ulusun güvenini sağlayın — Devam eden USD (P & R)	Hizmet üyeleri, gaziler ve aile üyeleri için yüksek kaliteli bakım ve destek yoluyla yaralı savaşıtlara bağlılık gösterin	Hizmet Üyelerine ve ailelerine duyarlı kesintisiz tek Engellilik Değerlendirme Sistemi (DES) süreci	<ul style="list-style-type: none"> <li>DES Pilot ve Değerlendirmeyi Tamamlayın</li> <li>Klinik ve Klinik Olmayan Bakım/ Vaka Yönetimi girişimlerini hayata geçirin</li> <li>Sanal Ömür Boyu Elektronik Kayıt Tasarlama/Geliştirme</li> <li>Askeri Sağlık Sistemi Kıdemli Gözetim Komitesi (SOC) tarafından onaylanan Sağlık Tedavi Kaydı tavsiyelerini uygulayın</li> </ul>
		Görev ve engellilik derecesine uygunluğu belirlemek için tek bir engelli değerlendirme/geçiş tıp sınavına katılan ordu mensuplarının yüzdesi	
		Sağlık hizmetlerinden memnun olan yaralı, hasta ve yaralıların yüzdesi (Geliştiriliyor)	
		Bakım koordinasyonundan memnun olan yaralı, hasta ve yaralıların yüzdesi (Geliştiriliyor)	
	Yaralı Savaşçılara hızlı personel desteği USD (C)	Yaralı Savaşçılar için ilk ödeme teması için gün sayısı	Savunma Bakanlığı ödeme ve sağlık sistemleri arasında bir arayüz geliştirin
Ortak hedeflere ulaşmak için iç ve dış kuruluşlarla Savunma Bakanlığı ortaklıklarını güçlendirin USD(P&R)	Gazi İşleri Bakanlığı ile Sanal Ömür Boyu Elektronik Kayıt oluşturun	Kurumlar Arası Program Ofisi Direktörü tarafından belirlenen başarı için kilometre taşlarını karşılayın	DoD-VA Veri Paylaşımı girişimlerini tamamlayın



## İş Önceliği 2: Acil Durum İş Operasyonlarını Destekleyin

Savunma iş operasyonları, savaş savaşçısı için uyarlanabilir, duyarlı ve etkili destek sağlamalıdır. Buna göre, burada listelenen hedefler ve önlemler savaş alanında öğrenilen dersleri uygular ve konuşlandırılan savaş savaşçısına desteği artırmak ve gelecekteki yeni zorlukları ele almak için gerekli esnekliği sağlamak için endüstrinin en iyi uygulamalarını uyarlar.

Sonuç	Hedef	Ölçme	Önemli Girişimler
Toplam Güç yeteneğini güçlendirin: çaba birliğini elde edin ve mevcut ve gelecekteki görevleri yerine getirmek için insanları geliştirin USD(P&R)	Sivil Seferi İşgücü (CEW) kurma ve dağıtma	Bileşenler belirlenen katılım oranlarını karşılar (Geliştirme Aşamasında) Dağıtım hazırlığı endeksi kriterlerini yıllık olarak karşılayan CEW yüzdesini 2013 yılına kadar %100'e kadar artırın	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acil durum temel ve savaş dışı temel varlıkları Bileşenlerin içinden tanımlayın; Savaşçı Komutlarla gerekli varlıkları tanımlayın</li> <li>Gerektiğinde çağrılacak ekipler, birimler veya müfrezeler geliştirin</li> </ul>
	Pandemik grip salgınına hazırlanın ve yönetin	(Geliştirme Aşamasında)	
Mevcut büyük acil durum operasyonları için etkin lojistik destek sağlamak USD(AT&L)	Savaşçıların istekleri doğrultusunda maddi destek sağlamak	Acil durum operasyonu alanında (şu anda ABD Merkez Komutanlığı) karşılanan Müzakere Süresi Kesin Teslimat standartlarının yüzdesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Müşterek Kuvvet Komutanlarına (JFC'ler) müşterek operasyonlara etkin operasyonel düzeyde lojistik destek sağlamak için süreçler, araçlar ve kurallar sağlayın</li> <li>Kritik malzeme hazırlık eksikliklerini belirlemek, değerlendirmek ve değerlendirmek için Savunma Malzemesi Hazırlık Kurulundan yararlanın</li> <li>Savaşçı etkinliğini kolaylaştırmak için Toplam Varlık Görünürlüğü/Transit Görünürlük çözümlerini uygulayın</li> <li>JFC'ye operasyonel bir ortamda süreçleri etkin bir şekilde destekleyen Yabancı Fazla Kişisel Mülkiyet politikaları sağlayın</li> </ul>
		Sert kaldırma alanları için müşteri bekleme süresi gün sayısı (sipariş verilmesinden siparişin alınmasına kadar geçen süre)	
		Tugay Muharebe eşdeğerlerinin yüzdesi kapalı kuvvet kapanışı (Geliştirme Aşamasında)	
		Muharip Komutanlığı (COCOM) Malzeme Hazırlığı Standartlarını Karşılayan Başlıca Programların Yüzdesi	
	Acil durum sözleşmesini iyileştirin	Ortak Sözleşme Komutanlığı'nın (KİK) doldurduğu yüzdelere	<p>Ek W, "Sözleşme Destek Entegrasyon Planı"nın geliştirilmesi için tamamlanmış acil durum operasyon rehberliğinin yeterliliği</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Savunma Bakanlığı Düzenlemeleri</li> <li>Savunma Bakanlığı Talimatı</li> <li>Muharip Komutan Direktifleri</li> <li>Parçalı Siparişler</li> </ul>
		Sözleşme Görevlisi Temsilcisinin (KOR) doldurduğu yüzdelere	
	Acil durum operasyonlarını destekleyen yüklenicilerin tam hesap verebilirliğini ve görünürliğini sağlayın	Senkronize Dağıtım Öncesi ve Operasyonel İzleyiciye (SPOT) uygun şekilde kayıtlı sözleşmelerin ve yüklenici nüfusunun yüzdesi	
	Operasyonel Sözleşme Desteğini (OCS) planlama sürecine entegre edin	OCS hisse senetleri için gözden geçirilmiş / analiz edilmiş Coğrafi Muharip Komuta planlarının yüzdesi	
Kamu fonlarının iyi yönetimini göstermek USD(C)	Afganistan'da iş süreci iç kontrollerini iyileştirin	Sözleşme gözetimini artırın	Tiyatrodaki iş ortamını güçlendirmek için çok işlevli grupları uygulayın
		Irak'ta öğrenilen dersleri Afganistan'a uygulayın	



### İş Önceliği 3: DoD Satın Alma ve Destek Süreçlerinde Reform

Kolaylaştırılmış, odaklanmış satın alma ve destek süreçleri, yeteneğin daha hızlı teslimi ile sonuçlanır ve Savunma girişimine yeniden yatırım için tasarruf sağlayabilir. Buna göre, satın alma süreciyle ilgili hedef ve önlemler, tedarik sürecindeki atıkların giderilmesine ve lojistik, gayrimenkul yönetimi ve endüstriyel üs yönetimi için temel iş süreçlerinin ve verimliliklerinin iyileştirilmesine odaklanmaktadır.

Sonuç	Hedef	Ölçme	Önemli Girişimler
Satin alma performansını  USD(AT&L)	Büyük Savunma Satın Alma Programları (MDAP'LER) için yıllık satın alma maliyeti artışını azaltın	Mali yıla göre Büyük Savunma Tedarik Programları (MDAP'ler) ve Başlıca Otomatik Bilgi Sistemleri (MAIS) maliyet ve program artışlarının yüzdesi	Orijinal maliyet, zamanlama ve performansta MDAPs ve MAIS programları edin
	Uygun maliyetli bir şekilde hizmet sözleşmesi	Belirlenen gereksinimleri karşılayan programların yüzdesi USD(AT&L) mutabakatı "Hizmet Edinimi için Gözden Geçirme Kriterleri" (18 Şubat 2009)	Savunma Bakanlığı'nın rekabet, uygun sözleşme türü vb. Hizmet mimarisinin ilkelerine bağlı kalmayı sağlamak için satın alma stratejisi ve akran değerlendirmeleri uygulayın.
	İş sistemi yeteneklerinin kullanıcı topluluğuna hızlı bir şekilde ulaştırılması	Sözleşmenin verilmesi ile ilk kapasitenin teslimi arasındaki ay sayısı	Birincil iş uygulamasına sahip MAIS için İş Kapasitesi Yaşam Döngüsü ilkesini uygulayın
	Savaşçı gereksinimlerini desteklemek için satın alma süreçlerini ve yürütmeyi iyileştirin	Programın başlangıcından ilk çalışma kabiliyetine kadar geçen ay sayısı	Evrimsel edinim yoluyla sistemler edin
	Karar verme için yetkili veriler sağlayın	31 Aralık 2009 tarihine kadar hizmet odaklı mimari tabanlı hizmet verilen Savunma Bakanlığı Ofisinde kayıtlı kullanıcıların yüzdesi	MDAP'lerde durumu bildirmek ve eyleme geçirilebilir kararlar almak için kullanılan temel veri öğeleri için veri yönetişimi oluşturun
	Sabit fiyat sözleşmelerinin kullanımını artırma	Milestone B'deki sabit fiyatlı sözleşmelerin yüzdesi Milestone C'de sabit fiyatlı sözleşmelerin yüzdesi	Milestone karar incelemeleri
	Düşük teknik riskle başlatılan Haritaların yüzdesini artırın	Derecelendirilen programın yüzdesi Mali yıl boyunca başlatılan MDAP'lerin sayısı İlgili bir ortamda gösterilen teknolojilerle mali yıl içinde başlatılan MDAP'lerin yüzdesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rekabetçi Prototipleme</li> <li>Milestone B'den önce ön tasarım incelemesi</li> <li>Bağımsız teknik hazırlık değerlendirmeleri</li> </ul>
	Programları 2009 Silah Sistemleri Satın Alma Reformu Yasası'nda belirtildiği şekilde değerlendirin	Sorun Değerlendirme Kök Neden Analizi (PARCA) ofislerinin kalkma yüzdesi Değerlendirilen programların yüzdesi	



## İş Önceliği 3, Devam

Sonuç	Hedef	Ölçme	Önemli Girişimler
Yaşam döngüsü yönetimi ilkelerini Savunma Bakanlığı ve Hizmet edinme, bakım ve sürdürme süreçlerine entegre edin USD(AT&L)	Satın alma döngüsü boyunca desteklenebilirlik, sürdürülebilirlik ve maliyetlerin dikkate alındığından emin olun	Yerleşik Savunma Bakanlığı sürdürme metriklerini karşılayan büyük programların yüzdesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>DoD yaşam döngüsü yönetimi politikasına uygun olarak program yönetişimi ve DoD sürdürme ölçümleri raporlaması (materyal kullanılabilirliği, materyal güvenilirliği, toplam sahip olma)</li> <li>Uygun fiyatlı silah sistemi hazırlığına ulaşmak için yeni nesil sürdürme stratejilerini uygulamak üzere 2009 Savunma Bakanlığı Ürün Destek Değerlendirme önerilerini uygulama</li> </ul>
Savaşla mücadele ihtiyaçlarına odaklanan hızlı teknoloji geçişleri USD(AT&L)	Savaş savaşı gereksinimlerini karşılamak için araştırma ve geliştirmeye odaklanın	Yılda geçiş yapılan gösteri programlarını tamamlama yüzdesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bir sonraki takvim yılı içinde geçiş yapacak programları izleme</li> <li>Geçiş bildirmeyen veya gereksinimin altına düşmeyen, ancak yine de Araştırma, Geliştirme, Test ve Değerlendirme fonları alan programları gözden geçirin</li> </ul>
Nükleer, kimyasal ve biyolojik tehditlere karşı koruma USD(AT&L)	ABD personeline, tesislerine ve kilit varlıklarına yönelik saldırıları önleme ve azaltma yeteneklerini geliştirin	<p>2012 Yılına kadar ABD kimyasal stokunun% 90 oranında imha edilmesini sağlayın</p> <p>2012 Mali Yılı program dönemi ve sonrası için Küresel Nükleer Savunma ve Kimyasal-Biyolojik Savunmayı bütünleştiren Savunma Bakanlığı bünyesinde nükleer, biyolojik ve kimyasal (NBC) - Kitle İmha Silahlarına Karşı Mücadele (WMD) portföyünün oluşturulması</p> <p>Savunma Bakanlığı Nunn-Lugar Kooperatif Tehdit Azaltma Programını 2010 yılına kadar, önce Pakistan ve Afganistan ile genişletin</p> <p>Biyolojik Tehdit Azaltma Programı mimarisini genişletin</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dönüşümsel Tıbbi Teknoloji Girişimi</li> <li>Küresel karşı kitle imha silahları</li> <li>Biyo-gözetim girişimi</li> </ul>
	Nükleer yönetimi geliştirin	Savunma Bakanlığı ve Enerji Bakanlığı (DOE) program yol haritasını Ocak 2010'a kadar kilometre taşları, sonuçlar ve maliyet tahminleriyle bütünleştirin ve Kongre desteğini iyileştirin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nükleer Duruş İncelemesini desteklemek için Nükleer Silah Konseyi'nin faaliyetlerini güçlendirmek ve genişletmek</li> <li>Tüm Savunma Bakanlığı, Savunma Bakanlığı ve Nükleer Düzenleme Komisyonu nükleer tesislerinde operasyonel nükleer güvenlik standartlarını uyumlu hale getirmek için bir çalışma grubu oluşturun</li> </ul>





## İş Önceliği 3, Devam

Sonuç	Hedef	Ölçme	Önemli Girişimler
Endüstriyel Taban Yönetimini Geliştirin USD (AT & L)	Endüstri ve akademiye destek vererek teknoloji liderliği ve strateji girişimlerine sponsor olun	Akademi teknoloji liderleriyle tamamlanan yapılandırılmış 2 günlük diyalog sayısı	Teknoloji liderliğini sürdürmek ve DoD ile işbirliğinin önündeki fırsatları/engelleri belirlemek için yatırım itici güçlerini ve stratejilerini anlayın
Tedarik kaynağından operasyonel müşterilere entegre ortak tedarik zincirleri ABD Doları (AT & L)	Tedarik zincirinin her bir elemanı için zorlu ama ulaşılabilir standartlara sahip senkronize uçtan uca tedarik zinciri	Müzakere edilen Zamana Dayalı Teslimat standartlarının küresel olarak karşılanan yüzdesi (COCOM tarafından) Tahmini talebe kıyasla gerçek talebin yüzdesi (Geliştiriliyor) Asansör alanına göre müşteri bekleme süresinin (siparişin verilmesinden siparişin alınmasına kadar geçen süre) gün sayısı	<ul style="list-style-type: none"> <li>Savunma Ulaştırma Koordinasyon Girişimi konseptini ek malları, modları, coğrafi alanları ve müşterileri içerecek şekilde genişletin</li> <li>Gelişmiş tahmin teknikleri ile talep planı doğruluğunu iyileştirin</li> <li>Stok konumlandırmasını iyileştirmek için Ekonomik Hareket Modelini uygulayın</li> <li>Kurumsal bakış açısıyla dağıtımı iyileştirmek için Dağıtım Süreci Sahibi stratejik fırsatlarını uygulayın</li> <li>Otomatik tanımlama teknolojilerini tedarik zinciri iş sistemlerine tam olarak uygulayın</li> </ul>
	Ortalama Müşteri Bekleme Süresini Azaltın	Ortalama Müşteri Bekleme Süresi	





## İş Önceliği 4:A Sivil İşgücünü Geliştirmek

Savunma Bakanlığı, çoğu Irak ve Afganistan'a konuşlandırılmış olmak üzere dünya çapında bir dizi kritik konumda 700.000'den fazla sivil istihdam ediyor. Siviller, Departmanın Toplam Gücü'nün değerli üyeleridir ve Savunma Bakanlığı misyonuna ulaşmak için kritik öneme sahiptir. Bu öncelikle ilgili hedef ve önlemler, özellikle finans, satın alma ve sözleşme yönetimi beceri alanlarında, Bölüm'ün sivil işgücünün kalitesini ve yetkinliğini sürdürmeye ve geliştirmeye odaklanmaktadır.

Sonuç	Hedef	Ölçme	Önemli Girişimler
Dinamik güvenlik ortamına duyarlı insan Sermayesi Yönetimi uygulamaları USD (P&R) USD(P&R)	İnsan kaynakları işe alım sürecini kolaylaştırın	(Geliştirme Aşamasında)	Personel Yönetimi Ofisi yönergelerine ve hedeflerine uyun
	Sözleşmeli personele olan bağımlılığı azaltın	Kaynaklı pozisyon sayısı	Savunma Bakanlığı çapında kaynak sağlama Girişimi
İşgücü edinimi işgücünü canlandırmak USD(AT&L)	Satın alma işgücünü doğru şekillendirin ve yeniden dengeleyin	Seviye II sertifikasyon pozisyonu gerekliliklerini karşılayan veya aşan personel ile doldurulmuş satın alma pozisyonlarının yüzdesinde yıllık iyileşme	Satın alma işgücünü büyütün
		Seviye III belgelendirme pozisyonu gerekliliklerini karşılayan veya aşan personel ile doldurulmuş satın alma pozisyonlarının yüzdesinde yıllık iyileşme	
	2015 Mali yılına kadar işgücünü 20.000 pozisyon büyütme hedefine ulaşma yolunda ilerleme	Satın alma profesyonelleri için nihai güçte yıllık artış	
		Satın alma işlevleri için kaynaklardaki yüklenici çalışma yılı eşdeğerlerinin sayısı	Kaynak sağlama yoluyla 10.000 satın alma pozisyonu elde edin
Güçlü Finansal Yönetim İş Gücü USD(C)	İşgücünü tutarlı tutun, verimlilik yok	Finansal yönetim işgücündeki eğilimleri takip etme	İşgücü sağlığını izlemek için süreç oluşturma



## İş Önceliği 5: Savunma Mali Yönetimini Güçlendirin

Bilinçli kararlar almak ve kaynakların öncelikli görevlere en uygun şekilde hizalanabilmesini sağlamak için, Bölüm liderlerinin zamanında, ilgili ve güvenilir finansal ve maliyet bilgilerine erişmesi gerekir. Bu öncelikli ilişkili hedefler ve önlemler, gerçeğe dayalı, eyleme uygulanabilir yönetim kararları için finansal bilgilerin iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Önemli girişimler, Savunma Bakanlığı finansal faaliyetlerinin denetlenilebilirliğinin iyileştirilmesiyle ilgili önemli yönetim zorluklarını ele alıyor.

Sonuç	Hedef	Ölçme	Önemli Girişimler
Gerekli kaynakları elde edin ve bunlardan doğru bir şekilde yararlanın USD(C)	Amerikan Yeniden Yatırım ve Kurtarma Yasası (ARRA) fonlarını hızlı ve etkili bir şekilde harcayın	Yüzde yükümlülük oranları ile çıkış açan proje karşılaştırması	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yüksek görünürlük maliyetlerinin tam otomatik raporlanmasıyla ARRA şeffaflığını optimize edin</li> <li>Yıllık harcama hedeflerine uymak</li> <li>Yükümlülük oranlarının tam otomatik raporlanması ve bakiyelerin iptal edilmesi yoluyla şeffaflığı optimize edin</li> </ul>
		Yüzde yükümlülük oranları ve planlanan yükümlülükler	
	Etkili bir bütçe yürütme işlevini sürdürmek	Aylık planlanmış yükümlülükleri yerine getirin	
		İptal edilen bakiyeleri yönetin	
İnsanlara ve satıcılara zamanında ve doğru bir şekilde ödeme yapın USD(C)	Zamanında ve doğru ödemeyi sürdürmek	Savunma Müşterek Askeri Ödeme Sistemi (DJMS) için 2009 doğruluk oranını sürdürmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>DJMS değişim kontrol kurulu sürecini yenile</li> <li>Entegre personel ve ücretli hizmetleri geliştirmek için çalışın</li> <li>Rezerv bileşenine özgü ödeme sorunlarını giderme</li> <li>Uygun olmayan ödemelerin tam istatistiksel analizini yapmak</li> <li>E-Ticaret kullanımını teşvik etmek</li> </ul>
		Askeri ve sivil ücretlerin güncelliğini 2009 veya daha yüksek oranlarda sürdürmek	
		Uygun olmayan ödemeleri azaltın	
		Satıcı fatura birikimini azaltın	
Kamu fonlarının iyi yönetimini göstermek USD(C)	Eksiklik Önleme Yasası (ADA) uyumluluğunu en üst düzeye çıkarın	Geç soruşturmaları azaltın	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yeni Finansal İyileştirme ve Denetime Hazır Olma (FIAR) stratejisinin başlatılması</li> <li>Gözden geçirilmiş bir FIAR stratejisini desteklemek için Kurumsal Geçiş Planı kilometre taşlarını yeniden senkronize edin</li> </ul>
		Gerçek ihlalleri azaltın	
	Bağımsız Savunma Bakanlığı bileşenlerinin denetime hazır olma durumunu artırın	Denetlenebilirlik elde edin	
		Etkin finansal sistemleri uygulamak	
Gayrimenkul Kurulum Yönetimini Geliştirin USD(AT&L)	Gözden geçirilmiş FIAR stratejisinin varlığa ve eksiksizliğe vurgu yapmasıyla tutarlı olarak görünür gayrimenkul varlıkları oluşturun ve doğrudan ve dolaylı maliyetlerle bağlantı kurun	Gayrimenkul Envanter Gereksinimleri (RPIR) adı verilen Savunma Bakanlığı kurumsal standartla uyumlu gayrimenkul yönetim sistemlerinin yüzdesi	Gayrimenkul envanteri veri standartlarını, veri öğelerini ve sürdürülebilir Savunma Bakanlığı iş süreçlerini uygulamak
		Savunma Kurumlarının işletme çapında bir sistemde uzlaştırılan ve yakalanan gayrimenkul varlıklarının yüzde	Tüm Savunma Bakanlığı genelinde kullanılmak üzere standart bir Savunma Bakanlığı gayrimenkul envanteri mutabakat süreci ve aracı geliştirin
		Savunma Bakanlığı finansal yönetim sistemlerinin harcamaları siteye göre raporlama yüzdesi -benzersiz tanımlayıcı ve / veya gayrimenkul -benzersiz tanımlayıcı	Gayrimenkul ve tesis desteği için varlık düzeyinde fiili harcamaları takip etme

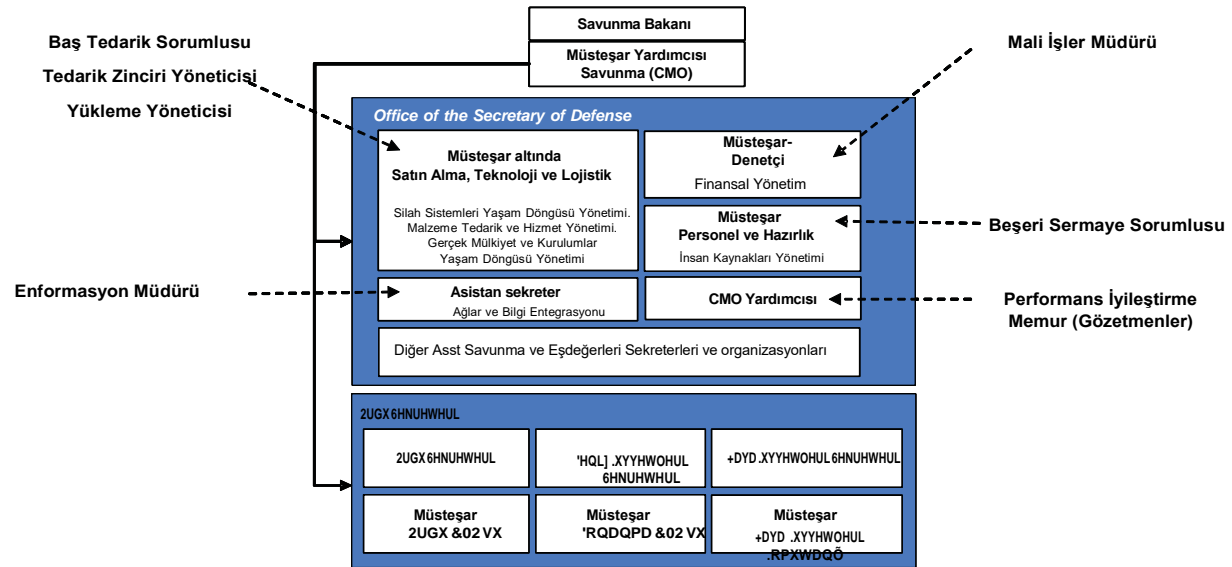


### III. Performans Yönetim Sistemi

Savunma Bakanlığı Yönetim Kurulu Başkanı (CMO) olarak görev yapmakta olan Savunma Bakan Yardımcısı, savunma iş operasyonları için işlevsel öncelikler belirlemekte ve Departmanın bu önceliklere karşı performansını izlemektedir. CMO Yardımcısı (DCMO) ve DoD Performans Geliştirme Sorumlusu (PIO), performans yönetimi faaliyetlerini denetleyerek ve önemli iç ve dış paydaşlar arasında çapraz işbirliği fırsatlarını belirleyerek CMO'ya yardımcı olur.<sup>5</sup>

İş operasyonlarını CMO önceliklerine göre hizalama sorumluluğu, Askeri Departmanların CMO'ları ve ilgili Savunma Sekreterleri arasında paylaşıyor. Savunma Sekreterleri altında, bir veya daha fazla uç-uç savunma-geniş iş süreci için yönetim politikaları oluşturmak; ayrıca CMO'ya kurumsal sistemlere yeni yatırımların onaylanıp onaylanmayacağı konusunda tavsiyelerde bulunurlar. Askeri Departmanların CMO'ları, Bakanlığın yıllık programı ve bütçe incelemesi sırasında incelenmek ve onaylanmak üzere Savunma Bakanlığı CMO'suna sunulan yıllık bütçe taleplerinin geliştirilmesi de dahil olmak üzere doğrudan ticari faaliyetlerin yürütülmesinde birincil yönetim sorumluluğuna sahiptir.<sup>6,7</sup> Ayrıca, DoD Enformasyon Müdürü, politika belirlemekten ve gelişmiş iş operasyonlarının önemli etkinleştiricileri olan bilgi süreçlerinin, sistemlerin ve teknolojilerin gözetimini sağlamaktan sorumludur.

#### İş Operasyonları için Roller ve Sorumluluklar



<sup>5</sup> Executive Order 13450, *Improving Government Program Performance*

<sup>6</sup> *National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2008*, P.L. No. 110-181, §904

<sup>7</sup> For a complete description of the Department's strategic planning and decision process, to include developing program and budget plans, [www.defenselink.mil/dcmo/documents/Final%20FY2008%20Strategic%20Management%20Plan.pdf](http://www.defenselink.mil/dcmo/documents/Final%20FY2008%20Strategic%20Management%20Plan.pdf)



Bölümün performans yönetim sistemindeki rol ve sorumluluklar aşağıda açıklanmıştır. Aşağıdaki bölümlerde, yıl boyunca performans sonuçlarını izlemek ve değerlendirmek için kullanılan genel yönetim çerçevesinin yanı sıra, destekleyici kuruluşlara yönelik iş önceliklerini basamaklandırmaktan sorumlu önemli yönetim organları açıklanmaktadır.

Performans Yönetimi Rol ve Sorumlulukları	
Savunma Bakan Yardımcısı / CMO	<ul style="list-style-type: none"> <li>kurumsal operasyonlar için kurumsal performans hedeflerini tanımlama</li> <li>İşletme performansı hedeflerine karşı ilerlemeyi düzenli aralıklarla gözden geçirme</li> <li>Rehberlik sağlama ve düzeltici eylemi onaylama</li> <li>1 milyon dolardan fazlaya mal olan iş sistemi yatırımlarının mimari uyumluluğunu onayla</li> <li>ticari operasyonlar için bütçe talebini gözden geçirme ve onaylama</li> </ul>
DCMO	<ul style="list-style-type: none"> <li>CMO'ya performans hedefleri ve önlemleri hakkında tavsiyelerde bulunun ve ilerlemeyi değerlendirin</li> <li>Stratejik planların, performans hedeflerinin ve önlemlerin iş operasyonları için SMP kurumsal hedefleriyle uyumlu olarak hizalamada Savunma ve Askeri Departman CMO'ları Sekreterleri Altında Yardımcı Olmak</li> </ul>
Savunma Sekreterlerinin Altındakiler	<ul style="list-style-type: none"> <li>İş operasyonları için iş öncelikleri, önlemleri ve hedefleri önerin</li> <li>Kurumsal politika ve standartların ayarlanmasıyla belirli programların veya etkinliklerin doğrudan yönetilmesine kadar iş operasyonlarını hizalama ve yürütme</li> <li>İlerlemeyi ölçme ve düzeltici eylemde bulunma</li> <li>1 milyon dolardan fazlaya mal olan iş sistemi yatırımlarının mimari uyumluluğunu gözden geçirin</li> </ul>
CIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilgi teknolojisi ve ulusal güvenlik sistemleri ile ilgili programların performansını izlemek ve değerlendirmek</li> <li>Bilgi kaynağı yönetimi için geliştirilmiş iş süreçlerini teşvik edin</li> </ul>
Askeri Bölümlerin CMO'ları	<ul style="list-style-type: none"> <li>İş operasyonları için iş öncelikleri, önlemleri ve hedefleri önerin</li> <li>İş operasyonlarını yürütme</li> <li>İlerlemeyi ölçme ve düzeltici eylemde bulunma</li> <li>İş operasyonları ve sistem yatırımları için bütçe talepleri geliştirin</li> </ul>
PIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yasaların gerektirdiği şekilde yıllık performans planlarının ve yıllık performans raporlarının geliştirilmesi de dahil olmak üzere performans yönetimi faaliyetlerini denetleme</li> </ul>

## Performans Çerçevesi

Bölüm tarafından kullanılan performans yönetimi çerçevesi, matrisli işletme-kurumsal hedeflerini stratejik savunma hedeflerine göre hizalar ve kuruluşun tüm düzeylerinde iş-kurumsal performans hedeflerini, önlemlerini ve yıllık performans hedeflerini basamaklar. Buna karşılık, uygun düzeltici eylemlerin tanımlanması için bu hedeflere, önlemlere ve hedeflere karşı kaydedilen ilerlemeler yıl boyunca düzenli olarak izlenmektedir. Aşağıdaki paragraflarda bu çerçevedeki önemli karar noktaları açıklanmaktadır. İlişkili yönetim ilkeleri kutularda görüntülenir.

### Adım 1: Plan

Planlama, Departmanın performans yönetimi sürecinin temel taşıdır.

Bu adım için önemli bir girdi, Ulusal Savunma Stratejisi ve Bakanlığın kapsamlı stratejik planı olarak hizmet veren Dörtlü Savunma İncelemesi (QDR) tarafından tanımlanan savunma çapındaki stratejik hedeflerdir.

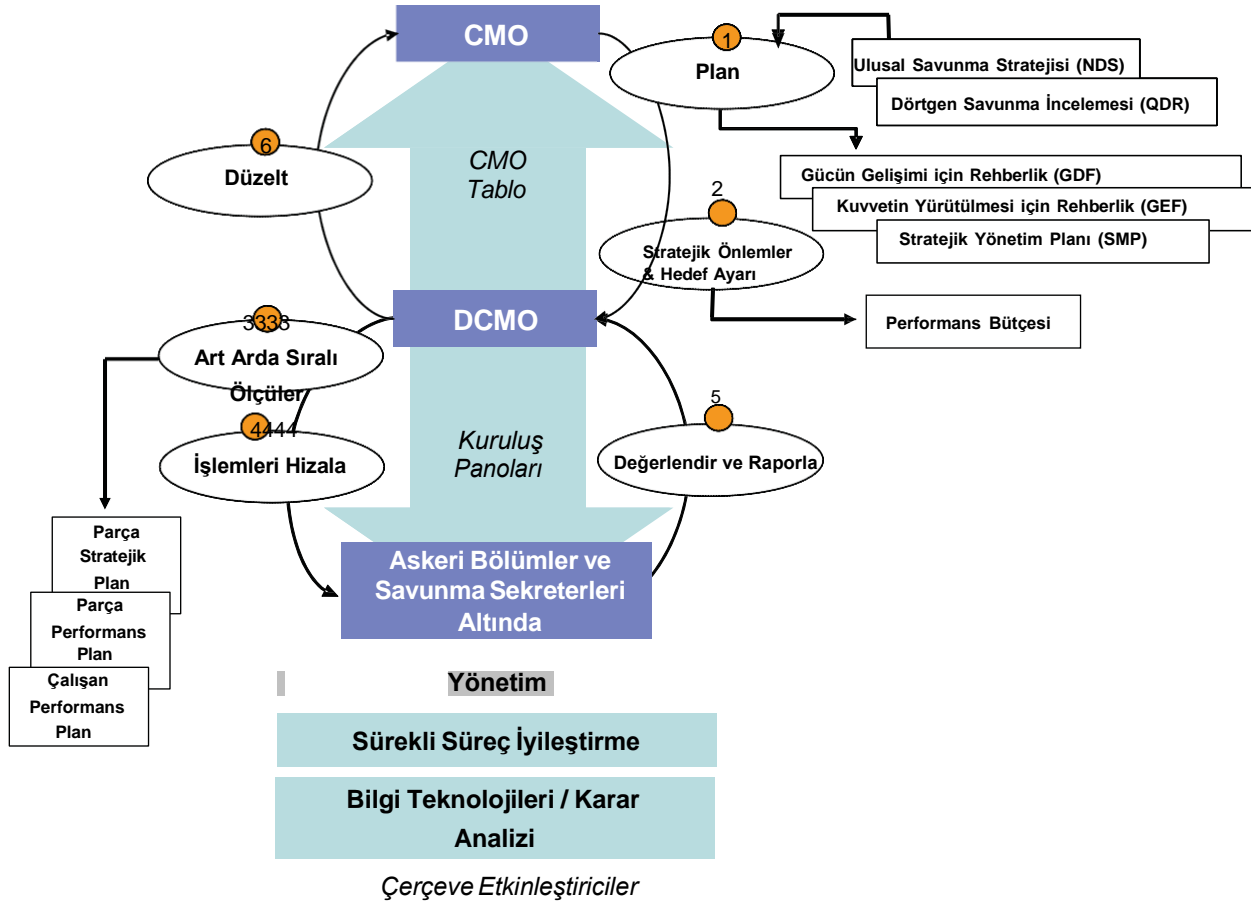
#### PLAN

- Önemli sayısını sınırlayın ve beklenen sonucun ~%80'ine katkıda bulunanlara odaklanın
- Sadece faaliyetlere ve sayılara değil, sonuçlara odaklanın
- Farklı çıktı perspektifleri arasında denge önlemleri: Paydaşlar, Bütçe/Finans, Süreç ve İnsanlar/Öğrenme



Diğer girdiler arasında, Cumhurbaşkanı'nın Savunma Bakanlığı ve diğer kabine teşkilatları için Yönetim ve Performans Gündemi tarafından oluşturulan hükümet çapındaki performans öncelikleri yer alıyor.

CMO ve DCMO tarafından yönetilen bu yıllık inceleme, Askeri Departmanlar ve ilgili Savunma Sekreterleri arasında bir işbirliğidir. Amaç, tüm paydaşlar için önemli olan temel performans konularını ele alan bir dizi entegre iş önceliği geliştirmektir. Destekleyici hedefler, önlemler ve önemli girişimler, önemli bir yönetim zorluğunun üstesinden gelme olasılıklarına, gerekli değişimi yönlendirme yeteneklerine veya Muharip Komutanlara desteği artırmaya verdikleri öneme göre seçilir.



Bu adımın ana çıktısı, DoD'nin yıllık bütçesiyle Kongre'ye sunulan performans planına ve raporuna giren Bölümün yıllık SMP'dir. SMP, Departmanı hedeflenen iş operasyonlarının verimliliğini ve etkinliğini artırmaya odaklayan üst düzey iş kurumsal önceliklerini (ve ilgili performans hedeflerini ve önlemlerini) belirleyerek stratejik liderliği teşvik eder. Daha sonra Daire'nin kurumsal ticari faaliyetlerde önceliklere ulaşmak için gereken kaynakları özetleyen unsurları içeren performans bütçesi, Cumhurbaşkanı bütçesinde öngörülerek hazırlanır.



Şu anda, kurumsal hedefleri ve önlemleri doğrulamak ve revize etmek için planlama döngüsü yıllık bir SMP'nin geliştirilmesine karşılık gelecek şekilde tasarlanmıştır.

## Adım 2: Hedefleri Ayarlama

Üst düzey kurumsal iş öncelikleri, hedefler, önlemler ve girişimler kurulduktan sonra, yıl boyunca izlenir ve her önlem için belirli performans hedefleri ayarlanır. Bu hedefler, Departmanın ne elde etmeyi beklediğini açıkça tanımlar.

Tipik olarak, hem verimlilik önlemleri (ör. çevrim sürelerinin azaltılması veya tam zamanlı eşdeğer pozisyonlar) hem de etkinlik önlemleri (ör. daha az güvenlik hatası veya daha iyi eğitilmiş işgücü) için hedefler belirlenir. Performans hedefleri, istenen son durumlara ulaşma yolunda ölçülebilir ilerleme göstergeleri olmalıdır. Yürütme yılı boyunca rutin olarak izlenir ve değerlendirilir.

**Performans hedeflerinin oluşturulması, seçilen hedeflerin, SMP'nin belirlediği iş öncelikleri ve performans hedeflerine karşı ilerlemeyi doğru bir şekilde izleyeceği konusunda ortak mutabakatın sonucu olan işbirlikçi bir süreçtir.**

## Adım 3:ART ARDA ÖNLEMLER

Sürecin üçüncü adımı en önemlilerinden biridir. Bu adım sırasında, Askeri Departmanların liderleri ve ilgili Savunma Sekreterleri, ilgili örgütsel performans hedeflerini ve önlemlerini CMO kurumsal düzey hedeflerine ve önlemlerine uygun hale getirir.

Savunma Bakanlığı SMP'nin her güncellemesinden sonra, her Askeri Departman ve ilgili Bakan Yardımcısı Savunmanın, SMP'DE belirlenen daha geniş (üst düzey) iş önceliklerini yansıtacak şekilde gerektiğinde gözden geçirerek, ilgili örgütsel stratejik planlarını ve ilgili amaçlarını, önlemlerini ve hedeflerini gözden geçirmesi beklenmektedir. Ayrıca, her kuruluşun en önemli önceliklere uygun şekilde dikkat edilmesini sağlamak için teşvik ve hesap verebilirlik yapısını da değiştirmesi beklenmektedir.

Bu iç incelemeler boyunca, DCMO ve PIO, CMO adına, değişikliklerin CMO tarafından amaçlanan en üst düzey odağı korumak için çapraz seviyeli ve entegre olmasını sağlamak için Askeri Departmanlar ve ilgili Savunma Sekreterleri ile birlikte çalışır ve SMP'ye yansıtılır.

## Adım 4: İşlemleri Hizala

Performans hedefleri ve önlemleri, kuruluşları ve yönetim süreçlerini desteklemek için basamaklı olduğundan, Savunma ve Askeri Departman sekreterleri altında, işlevsel faaliyetleri daha büyük, savunma çapında uç-uç süreçlerle daha iyi entegre etmek için operasyonları veya organizasyon yapılarını yeniden hizalamayı gerekli bulabilir.

### ART ARDA ÖNLEMLER

- Ortak bir öncelikler kümesine uyum sağlarken her kuruluşun ihtiyaçlarını yansıtın
- Her performans ölçütü için sonuç vermekten kimin sorumlu olduğunu belirleyin ve onlara karar verme ve kendileriyle ilgili sorunları çözme yetkisi verin karar verme ve kendileriyle ilgili sorunları çözme yetkisi verin.

### İŞLEMLERİ HIZALA

- Hedefleri hizalayarak kritik süreçleri belirleyin, ardından uygulama planları geliştirin
- Kritik süreçlerin başarılı olmasını sağlamak için yönetim ve ölçüm sistemlerini tanımlayın





SMP'nin yıllık güncellemesi tarafından sağlanan açıkça tanımlanmış hedefler ve performans hedefleri, süreç tıkanma noktalarını belirlemeye yardımcı olur ve başarının önündeki engelleri kaldırmak için Sürekli Süreç İyileştirme (CPI) çabalarını veya Yalın Altı Sigma (LSS) projelerini hedefler.

#### Adım 5: Değerlendirin ve Raporla

Savunma genelindeki gelişmiş iş operasyonları, aktif performans yönetiminin beklenen sonucudur. Sonuçların elde edildiğini doğrulamak için, her üst düzey performans hedefine karşı gerçek ilerlemeye ilişkin veriler toplanır ve en az üç ayda bir gözden geçirilen CMO düzeyinde bir pano aracılığıyla raporlanır.

#### DEĞERLENDİR VE RAPORLA

- Yalnızca verileri değil, eyleme konulabilir bilgileri analiz edin ve paylaşın
- İstenmeyen sonuçlara karşı korunmak için kontrol ölçümlerine güvenin
- Sorunları oluşmadan önce tanımlamak için tahmine dayalı analiz kullan

Her Askeri Departmanın ve ilgili Savunma Bakanı'nın bir yönetim panosu tutması beklenmektedir. Bu destekleyici panolar, CMO panosunu destekleyen veya üst üste gelen hedefler ve önlemlerle veya Departmanın stratejik hedefleriyle uyumlu önemli kuruluş önceliklerini temsil eden hedef ve önlemlerle doldurulmalıdır.

İdeal olarak, bu panoların her biri, Departmanın performans sonuçlarını Kongre, Yönetim ve Bütçe Ofisi ve diğer dış ortaklara açıklamak ve açıklamak için kullanılabileceği analiz ve eğilim verilerini desteklemeye bağlanabilecektir. Pano bilgileri, Bakan veya Kongre'den özel konulardaki geçici soruların yanıtlarını bilgilendirmek için de kullanılabilir. Askeri Departman ve ilgili Savunma Bakanı altında panolar (veya benzer veri toplama süreçleri) aracılığıyla sağlanan bilgiler CMO tarafından izlenen önceliklerin ötesine uzanabileceğinden, sorunlara ve performans analizine "derin dalışlar" sağlayan bir mekanizma sağlayabilirler.

Bu bilgiler, Departmanın performans sorunlarını hızlı bir şekilde belirlemesine, katkıda bulunan faktörleri analiz etmek için detaya inmesine ve performans boşluklarını düzeltmek ve kapatmak için kararlı bir şekilde hareket etmesine olanak sağlayacaktır.

#### Adım 6: Düzeltme

Düzeltilici eylemde bulunma, Departmanın performans yönetimi sürecinin son adımıdır. Düz veya olumsuz performans eğilimleri görüldüğünde, Savunma Sekreterleri ve Askeri Departmanların CMO'ları altında sorumlu olan düzeltmeleri belirler ve uygular. Düzeltici eylemin çeşitli kuruluşlarda işbirliğine dayalı eylem gerektirdiği durumlarda, CMO bir CPI/LSS projesi veya değişiklik girişimi aracılığıyla daha uzun vadeli değişiklik girişimleri başlatabilir.



### Çerçeve Etkinleştiriciler

Yukarıda belirtilen adımların her biri boyunca, CMO, DCMO ve kilit paydaşlar kararlarını ve eylemlerini bildirmek için etkinleştiricilere güvenmektedir:

- **YÖNETİŞİM**, kuruluşların ve bireylerin performans yönetimi çıktılarından sorumluluk tutulmalarını ve tanımlanmış bir süreçle bireyler ve kuruluşlar arasında bilgi akışını sağlamak için gerekli yönetim yapısını ve sistemini sağlar. Yönetişim, performans bilgilerinin akışı ve gözden geçirilmesi için hem rutin bir kadans hem de sorunları düzeltmek veya başarıyı ödüllendirmek için gerekli eylemlere karar vermek için bir forum oluşturur.
- **SÜREKLİ SÜREÇ İYİLEŞTİRME (CPI)**, müşterinin ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak için her zaman bir sürecin geliştirilebileceği yollar olduğu ve bir kuruluşun bu iyileştirmeleri yapmak için sürekli çaba göstermesi gerektiği kavramı etrafında inşa edilmiş kapsamlı bir operasyon felsefesidir. **YALIN ALTI SIGMA (LEAN SIX SIGMA-LSS)**, Savunma Bakanlığı liderliği tarafından Departmanın operasyonlarında daha verimli hale geleceği ve savaş savaşçısına desteğinde daha etkili olacağı birincil araç olarak onaylanan disiplinli bir süreç iyileştirme metodolojisidir. Bölüm, Askeri Birimlerle birlikte çalışan ve Savunma Sekreterleri Altında ilgili olan ve olumlu değişimi etkilemek için eğitilmiş LSS uygulayıcılarından oluşan bir kadroya sahiptir. Bölümün CPI/LSS projeleri, bu belgede yer alan öncelikler ve hedefler ile Bölümün diğer stratejik araçları ile stratejik olarak uyumlu olacak şekilde seçilmiştir.
- **KARAR ANALİZİ**, zamanında alınan kararları ve düzeltici eylemleri desteklemek için kritik performans verileri sağlar. Karar analizi, paydaşların ve kuruluşlarının geçmiş, şimdiki ve öngörülen performansı anlamalarını sağlar. İdeal olarak, organizasyonel gösterge tabloları bu bilgileri birleştirerek trend değerlendirmelerinin ve ilgili içgörülerin performans sonuçlarına göre daha bilinçli kararlara olanak sağlamasını sağlar.
- **BİLGİ TEKNOLOJİSİ (BT)**, gelişmiş iş operasyonlarının kilit bir etkenidir. İşletme Kurumsal Mimarisi (BEA), birlikte çalışabilir savunma iş sistemi çözümlerinin hem yatırımını hem de uygulanmasını yönlendirir ve kısıtlar. Ayrıca, Departmanın iş önceliklerini desteklemek için gereken iş yeteneklerini ve bu yetenekleri sağlayan kurumsal sistem ve girişimlerin kombinasyonlarını tanımlar. BEA, faaliyetleri, süreçleri, verileri, bilgi alışverişini, iş kurallarını, sistem işlevlerini, sistem veri alışverişini, şartları ve yasa, yönetmelik ve politikalarla bağlantıları içerir. BEA, Departmanın Ağlar ve Bilgi Entegrasyonu Sekreter Yardımcısı / Baş Bilgi Sorumlusu tarafından sürdürülen genel Kurumsal Mimarisini destekler ve Yönetim ve Bütçe Ofisi tarafından sürdürülen Federal Kurumsal Mimariyi genişletir. Geliştirilmekte olan veya modernizasyonu hedeflenen büyük işletme BT sistemlerinin Bea'ya uygun olarak sertifikalandırılması gerekir. Bu sistemler ayrıca, beklendiği gibi sahaya çıkmaya ve kullanmaya devam ettiklerinden emin olmak için ilgili Yatırım İnceleme Kurulu ve Savunma İş Sistemleri Yönetim Komitesi tarafından yıllık incelemelere tabidir.





## İlgili Çıktılar

Performans yönetimi panoları, Departmana ilgili performans faaliyetlerini bağlamak için disiplinli bir çerçeve sağlar. Buna göre, Departmanın performans yönetimi süreci, CMO'nun stratejik öncelikleri performans sonuçlarına göre hizalama yeteneğini daha da güçlendiren iki ilgili çıktı (SMP'ye ek olarak) sağlar.

- Yıllık **PERFORMANS BÜTÇESİ VE RAPORU**, performans hedeflerine ve savunma stratejisi için hazırlık, uluslararası programlar veya denizaşırı acil durum operasyonlarını destekleme faaliyetleri gibi diğer önemli stratejik hedefleri destekleyen önlemlere ek olarak, iş operasyonları için SMP tanımlı hedefleri ve performans önlemlerini yansıtmaktadır. DoD performans bütçesi, performans hedeflerini kaynak kategorileriyle bütünleştiren yıllık DoD performans planını içerir. Her mali yılın sonunda yayınlanan yıllık performans raporunda, 1993 tarihli 103-62 sayılı Hükümet Performans ve Sonuç Yasası'nın gerektirdiği şekilde, savunma faaliyetlerinde vergi mükellefi yatırımları için elde edilen performans sonuçları açıklanmaktadır.
- SMP tarafından tanımlanan performans öncelikleri, Personel Yönetimi Ofisi'nin (OPM) Savunma Bakanlığı'nın üst düzey yöneticiler ve üst düzey sivil liderler için bireysel performans planlarını beklenen organizasyonel sonuçlara bağlayan bir performans değerlendirme sistemine sahip olduğunu belgelendirmesi için gerekli olan yıllık **ORGANİZASYONEL DEĞERLENDİRME (OA) REHBERLİĞİ VE OA RAPORUNU** bilgilendirir. Tam olarak uygulandığında, Savunma ve Askeri Departman Sekreterleri altında panolar tarafından desteklenen CMO kontrol paneli, OPM sertifikasyon kriterlerinin gerektirdiği şekilde, bireysel yönetici performans planları ile ajans stratejik hedefleri, program veya politika hedefleri veya yıllık performans planları arasında daha net bir görüş alanı sağlayacaktır.

## Yönetim Kurullarını Destekleme

Bölüm genelinde her organizasyon düzeyinde yönetim organları, yönetim ve karar süreçlerini destekleyerek SMP'de belirlenen öncelikleri pekiştirmektedir.

En üst düzeyde, iki üst düzey kurul, CMO'nun Bölümün performans yönetim sistemini denetlemesine yardımcı olur:

- 10 USC §186 tarafından kurulan **SAVUNMA İŞ SİSTEMLERİ YÖNETİM KOMİTESİ (DBSMC)**, iş operasyonları için öncelikleri belirler ve destekleyici performans hedeflerini, önlemleri ve kilit girişimleri belirler. Ayrıca, smp'ye yapılan yıllık güncellemeleri geliştirir ve onaylar ve 1 milyon dolardan fazla olan tüm iş sistemi yatırımlarının Savunma Bakanlığı İşletme Kurumsal Mimarisine uygun olduğunu onaylar. Savunma Bakan Yardımcısı dbsmc'ye başkanlık eder ve başkan yardımcısı dcmo'dur. DBSMC'NİN temsilcileri arasında Savunma Sekreterleri, Askeri Bölümlerin CMO'LARI ve diğerleri yer alıyor. DBSMC aylık olarak toplanır; performans bilgileri en az üç ayda bir gözden geçirilir.



- **PERFORMANS BÜTÇESİ KIDEMLİ İNCELEME GRUBU (PBSRG)**, Savunma Bakanlığı performans hedefleri için yıllık performans hedefleri belirler; yıllık Savunma Bakanlığı performans bütçesi ile entegrasyonlarını doğrular; ve yıllık Savunma Bakanlığı performans raporuna dahil edilmek üzere fiili sonuçları raporlar. PBSRG'ye, DCMO Ofisi ve Savunma Müsteşarlığı Ofisi (Müfettiş)/Baş Finans Görevlisi tarafından eş başkanlık edilir.

Savunma Müsteşarları, performans bilgilerini bir dizi destekleyici program ofisinden veya çalışma grubundan gerektiği gibi toplamak ve birleştirmek için kurum içi analitik kaynaklara ve geçici değerlendirmelere veya gözden geçirme kurullarına güvenirler.

Ek olarak, birçok Savunma Müsteşarı, performansı izlemek ve çıktı hedefleri belirlemek için daimi yönetim kurulları kullanır. Bu kurullar, performans amaçlarını ve hedeflerini belirler ve kademelendirir, bu da organizasyonları genelinde hesap verebilirliği sağlar. Bu panolar aşağıdakileri içerir:

**SAVUNMA TEDARİK KURULU**, savunma alımları için üst düzey danışma kuruludur.

**SAVUNMA İNSAN KAYNAKLARI KURULU**, yetkinlik bazlı insan kaynakları planlamasını denetler ve kavramsal, stratejik, uygulama, değerlendirme ve hesap verebilirlik konularında tavsiyelerde bulunur.

**DOD DENETİM DANIŞMA KOMİTESİ**, Savunma Bakanlığı Müsteşarı (Kontrolör)/Baş Mali Görevlisi aracılığıyla Savunma Bakanı'na, Savunma Bakanlığı'nın mali yönetimine ilişkin bağımsız tavsiye ve tavsiyeler sağlar ve mali raporlama süreçlerini, iç kontrol sistemlerini, denetim süreçlerini ve ilgili yasa ve yönetmeliklere uygunluğun izlenmesi. Komitenin denetim, muhasebe ve finans camiasının seçkin üyeleri olan en fazla beş temsilcisi vardır.

**YÖNETİM KURULU/CIO KONSEYİ**, DoD bileşenleri arasında ve bunlar arasında birlikte çalışabilirliği, bilgi güvenceyi ve paylaşımı ilerletmektedir.

**FİNANSAL İYİLEŞTİRME VE DENETİME HAZIR OLMA (FIAR) KOMİTESİ** FIAR Planı önceliklerinin oluşturulması ve izlenmesi sürecine öncülük ediyor.

**ORTAK LOJİSTİK KURULU**, lojistik portföyünün durumunu ve savunma çapındaki lojistik zincirinin savaş savaşçısına destek sağlamadaki etkinliğini gözden geçirir. Bu gövde, DoD düzeyinde lojistik dönüşüme rehberlik eder.

**OSD PERSONEL / ÜCRET KONSEYİ**, hizmet üyelerinin, askeri emeklilerin, rant sahiplerinin ve sivil çalışanların ücretlerini olumsuz yönde etkileyen politika, sistem ve usul konularının çözümünü belirler ve sağlar. Konsey, ücret sorunları yaratan düzenleyici engeller de dahil olmak üzere sorunları çözmeye çalışmaktadır.



## IV. Askeri Bölümler

2008 Mali Yılı Ulusal Savunma Yetkilendirme Yasası'nın 110-181 sayılı 904. Bölümü, her bir Askeri Departmanın Alt Sekreterini, iş operasyonları için birincil sorumluluğu olan CMO'SU olarak görev yapacak şekilde belirlemiştir. Her CMO, Askeri Departmanı için kapsamlı bir iş dönüşüm planı geliştirmekten sorumludur. Bu planın, iş operasyonları için entegre bir yönetim sistemine ulaşma yolundaki ilerlemeyi izlemek için ölçülebilir performans hedefleri ve hedefleri içermesi gerekmektedir. Askeri Departman CMO'LARI bu dönüşüm ve geçiş planlarını yürütmekte ve geliştirmektedir.

Askeri operasyonların doğasındaki değişiklikler, misyon odaklı, uyarlanabilir ve çevik hizmetler ve bilgiler sağlamak için işletme üzerinde daha fazla baskıya yol açtı. Küresel ekonomideki son düşüş, yakın vadede çok az rahatlama beklenen kısıtlı bir mali ortam yarattı. Bu zorluklar, Askeri Departmanların iş altyapılarının savaş eden müşterilerine her zamankinden daha yakın olmasını hayati hale getirmektedir. Bu zorlukların üstesinden gelmek için, Askeri Departmanların CMO'ları iş operasyonlarını kolaylaştırmanın ve verimliliğini artırmanın yollarını bulurken, maliyet tasarruflarını teşvik ediyor ve hesap verebilirliği artırıyor.

Aşağıdaki paragraflarda, her Askeri Departmanın CMO'sunun iş dönüşümünde lider olarak rolünü kurumsallaştırmak için attığı adımlara kısa bir genel bakış sağlamaktadır. Her departmanın iş operasyonlarının entegre yönetimine ulaşmak için en önemli öncelikleri de listelenmiştir.



## Ordu Dairesi

Stratejik konuları gözden geçirmek ve Ordu Bakanı'na tavsiyelerde bulunan bir Ordu Girişim Kurulu kuruldu. Kurul, iş operasyonları için performans hedeflerini Ordunun stratejik zorunluluklarıyla uyumlu hale getiren açık ve ölçülebilir sonuçlara odaklanan bir değerlendirme mimarisi geliştiriyor.

Ordu Müsteşarı, Ordu CMO'sunun yanı sıra, Ordu Sekreteri'nin gerektirdiği iş dönüşümü girişiminin üst düzey yönetim ve yürütme otoritesidir.

Ordu CMO's, performans hedefleri oluşturmak ve ilgili performans hedefleri ve önlemleri için sonuçları izlemek için iş dönüşümü ve mimari planlarını kullanacak. Ordu, ticari faaliyetlerin dönüşümüne rehberlik etmek için geniş öncelikler belirlemiştir:

### Ordu Bakanlığı— İş Öncelikleri

Kaliteli erkek ve kadınları işe alarak ve koruyarak ve Orduyu büyütürken sürekli çatışma çağında askerleri, aileleri ve sivilleri sürdürmek; askerler, aileler ve siviller için yaşam kalitesini artırmak; ve Wounded Warriors için birinci sınıf bakım sağlamak

Askerleri, birimleri ve ekipmanları dağıtımına hazırlama süreçlerini iyileştirerek mevcut çatışmalarda başarılı olmaya hazırlanın

Yeniden başlatarak, öğrenilen dersleri uygulayarak, entegre tedarik zinciri desteği sağlayarak ve askerlerin ailelerle geçirdikleri zamanı artırarak orduyu gelecekteki konuşlandırmalar ve diğer acil durumlarla sıfırlayın

Orduyu modüler organizasyonlara yeniden düzenleyerek, küresel tepki yetenekleri sağlamak için gelişmiş teknolojileri kullanarak ve yeni küresel duruşu desteklemek için yeniden istasyon ve yeniden düzenleme yaparak ve performansı artırmak için iş süreçlerini yeniden tasarlayarak çeşitli zorlukların üstesinden gelen bir güce dönüştürün



## Deniz Kuvvetleri Bölümü

DON'un CMO'sunun yanı sıra, Deniz Kuvvetleri Müsteşarı, DON Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve İş Dönüşümü Ofisi Müdürü'nün denetimini yürütür. DON CMO, İş Dönüşüm Konseyi'ne başkanlık eder ve DON iş operasyonlarının yönetimini ve iyileştirilmesini denetler.

DON'un iş öncelikleri, Departman genelindeki iş operasyonlarını önemli ölçüde etkileyen önemli konulara odaklanın:

Deniz Kuvvetleri Bakanlığı— İş Öncelikleri
Assure DON, hükümetteki en iyi satın alma organizasyonuna ve sürecine sahiptir ve savunma alım sistemi reformu için Savunma Bakanlığı modeli haline gelir
Temiz enerji kullanımı ve enerji tasarrufu yolunda hükümete liderlik etmek
Yaralı Savaşçılarımız için kaliteyi korurken, Bethesda/Walter Reed konsolidasyonunu maliyete ve planlanan takvime göre uygulayın
Denizcileri Okinawa'dan etkili ve verimli bir şekilde yeniden yerleştirmek için ayrıntılı bir plan ve program geliştirmek ve yürütmek
Personelin ve sistemlerin nükleer güçlerin emniyet ve güvenliğini desteklemek için kusursuz performans göstermelerini sağlamak
Hem yeni sistemin hem de mevcut BT sistemlerinin kritik altyapı korumasını sağlarken yeni nesil bilgi teknolojisi (BT) mimarisine geçiş
Otonom platformlarda Dünya lideri olun
FY 2012'ye kadar, Savunma Bakanı'nın, DON'un 2002 Mali Yılı Temeline göre aksilik oranını % 75 oranında azaltmak için Gücün Gelişimi Kılavuzu'nda belirlediği hedefe ulaşın
Departmanın İnsan Sermayesi kaynaklarının getirisini en üst düzeye çıkarın
Güç sağlığını proaktif olarak takip etmek için tüm makul eylemleri alın

## Hava Kuvvetleri Bölümü

Hava Kuvvetleri Müsteşarı, Hava Kuvvetleri CMO'su rolünde, Hava Kuvvetleri Sekreteri ve Genelkurmay Başkanı, önemli üst düzey yöneticiler ve büyük komutanlıkların askeri liderlerini yılda üç kez stratejik planlama ve değerlendirmeler için bir araya getiren üst düzey bir liderlik forumu olan CORONA'da iş dönüşümü konularını temsil edecek.

Hava Kuvvetleri CMO'su, iş dönüşümü sorunlarının rutin yönetime entegre olmasını sağlamak için Hava Kuvvetleri Genelkurmay Başkan Yardımcısı ile Hava Kuvvetleri Konseyi'nin eş başkanlığını da yapıyor. Hava Kuvvetleri'nin Stratejik Planı'nı destekleyen iş öncelikleri şunlardır:

Hava Kuvvetleri Bölümü— İş Öncelikleri
Hava Kuvvetleri nükleer girişimini yeniden canlandırmak
Havacılar ve aileleri için geliştirme ve bakım
Hava Kuvvetleri hava ve uzay envanterini, organizasyonlarını ve eğitimini modernleştirme
Yeniden yakalama satın alma mükemmelliği
Havacılık yakıt kullanımını, kurulum enerji yoğunluğunu ve (taktik olmayan) araç filo petrolerini azaltarak enerji verimliliğini artırın

## V. Sonuç

Savunma Bakanlığı için bu ikinci Stratejik Yönetim Planı, işlevler arası iş öncelikleri geliştirmek ve iş operasyonları için ortak yönetim hedefleri oluşturmak için yapılandırılmış bir yaklaşımı tanımlamaktadır. Departmanın kapsamlı stratejik planlama ve karar çerçevesini güçlendiren iş operasyonları için bir performans yönetim sistemi tanımlar. Özellikle, Dairenin Planlama, Programlama, Bütçeleme ve Yürütme Sistemi ve yönetici liderleri tarafından daha bilinçli kararlar almak için kullanılacak iş programları ve faaliyetleri ile elde edilen sonuçlar hakkında net ve ölçülebilir bilgiler sağlar.

Bu belgede yer alan kurumsal düzeydeki hedefler ve önlemler, savunma iş operasyonlarını dönüştürmek ve iyileştirmek için Departman genelinde yürütülen performans iyileştirme faaliyetlerinin yalnızca bir alt kümesini temsil eder. DoD SMP'nin bu sürümündeki bazı performans hedefleri ve önlemleri (ve ilişkili önemli girişimler) kalıcı yönetim zorluklarını çözmeye odaklanır ve uzun vadeli bir iyileştirme yolundaki geçici adımları temsil ederken, diğerleri hızlı bir şekilde olumlu değişim elde edebilecek yakın vadeli yenilikleri temsil eder. Hepsi, önemli kurumsal sonuçlar için başarının önde gelen göstergeleri oldukları için seçildiler.

DoD iş operasyonlarındaki kurumsal değişim, kuruluşun her düzeyindeki liderleri meşgul etmelidir. Her lider, organizasyonunun faaliyetlerini ve çıktılarını Savunma Bakan Yardımcısı tarafından belirlenen, CMO olarak hareket eden ve bu SMP'de sunulan sonuçlarla ilişkilendirmenin yollarını bulmalıdır. Departmanın ticari faaliyetlerinin büyüklüğü ve karmaşıklığı göz önüne alındığında, yaygınlaştırılmış yürütme sorumluluğu sistemi ve bir yönetim planı bir gerekliliktir.

Bölüm, iş faaliyetlerinin performansını bu Stratejik Yönetim Planı kapsamında belirlenen öncelik, hedef ve önlemlere göre aktif olarak yönetecektir. Buna göre, bu plan, Amerikan vergi mükellefinin Savunma Bakanlığı'na yaptığı yatırımın karşılığında yüksek değer sağlarken, mevcut ve gelecekteki savaş misyonlarını desteklemek için çevik ve etkili iş operasyonları sağlayarak askeri birliklere ve ailelerine üstün hizmet sağlama taahhüdünü temsil ediyor.



BU SAYFA BOŞ BIRAKILMIŞTIR





## Appendix: Acronym List

- ADA:** Anti-Deficiency Act (Eksiklik karşıtı yasa)
- ARRA:** American Reinvestment and Recovery Act (Amerikan Yeniden Yatırım ve Kurtarma Yasası)
- ASD(NII):** Assistant Secretary of Defense for Networks and Information Integration (Ağlar ve Bilgi Entegrasyonundan Sorumlu Savunma Bakan Yardımcısı )
- BEA:** Business Enterprise Architecture (İşletme kurumsal mimari )
- CEW:** Civilian Expeditionary Workforce (Sivil Seferi İşgücü)
- CFO:** Chief Financial Officer (Mali İşler Müdürü)
- CIO:** Chief Information Officer (Enformasyon Müdürü)
- CMO:** Chief Management Officer (Baş Yönetim Sorumlusu )
- COCOM:** Combatant Command (Muharip Komutanlık )
- COR:** Contracting Officer Representative (Müteahhitlik Memuru Temsilcisi)
- CPI:** Continuous Process Improvement (Sürekli Süreç İyileştirme)
- DAB:** Defense Acquisition Board (Savunma Alım Kurulu )
- DBSMC:** Defense Business System Management Committee (Savunma İş Sistemi Yönetim Komitesi )
- DCMO:** Deputy Chief Management Officer (Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı )
- DES:** Disability Evaluation System (Engelli Değerlendirme Sistemi )
- DJMS:** Defense Joint Military-Pay System (Savunma Ortak Askeri Ödeme Sistemi )
- DMRB:** Defense Material Readiness Board (Savunma Malzemesi Hazırlık Kurulu)
- DoD:** Department of Defense (Savunma Bakanlığı)
- DoDD:** Department of Defense Directive (Savunma Bakanlığı Direktifi )
- DoE:** Department of Energy (Enerji Bakanlığı )
- DON:** Department of the Navy (Deniz Kuvvetleri Bakanlığı )
- FIAR:** Financial Improvement and Audit Readiness (Finansal İyileştirme ve Denetime Hazırlık)
- FY:** Fiscal Year (Mali Yıl )
- GPRA:** Government Performance and Results Act of 1993 (1993 Hükümet Performans ve Sonuç Yasası )
- IT:** Information Technology (Bilgi Teknolojisi )
- JCC:** Joint Contracting Command (Ortak Akit Komutanlığı )
- JFC:** Joint Force Commander (Müşterek Kuvvet Komutanı )
- LSS:** Lean Six Sigma (Yalın Altı Sigma)



**MAIS:** Major Automated Information Systems (Büyük Otomatik Bilgi Sistemleri)  
**MDAP:** Major Defense Acquisition Programs (Büyük Savunma Alım Programları)

**NBC:** Nuclear, Biological and Chemical (Nükleer, Biyolojik ve Kimyasal )  
**NDAA:** National Defense Authorization Act (Ulusal Savunma Yetkilendirme Yasası )

**NRC:** Nuclear Regulatory Commission (Nükleer Düzenleme Komisyonu )

**OA:** Organizational Assessment (Organizasyon Değerlendirmesi )

**OCS:** Operational Contract Support (Operasyonel Sözleşme Desteği)

**OMB:** Office of Management and Budget (Yönetim ve Bütçe Ofisi)

**OPM:** Office of Personnel Management (Personel Yönetimi Ofisi )

**OSD:** Office of the Secretary of Defense (Savunma Bakanı Ofisi )

**PARCA:** Problem Assessment Root Cause Analysis (Problem Değerlendirmesi Kök Neden Analizi )

**PBSRG :** Performance Budget Senior Review Group (Performans Bütçesi Kıdemli İnceleme Grubu)

**PIO:** Performance Improvement Officer (Performans Geliştirme Sorumlusu)

**P.L.:** Public Law (Kamu Hukuku )

**PSA:** Principal Staff Assistant (Müdür Yardımcısı )

**QoL:** Quality of Life (Yaşam Kalitesi)

**QDR:** Quadrennial Defense Review (DörtGen Savunma İncelemesi )

**RPIR:** Real Property Inventory Requirements (Gayrimenkul Envanteri Gereksinimleri )

**SMP:** Strategic Management Plan (Stratejik Yönetim Planı)

**SOC:** Senior Oversight Committee (Kıdemli Gözetim Komitesi)

**SPOT:** Synchronized Pre-deployment and Operational Tracker (Senkronize Dağıtım Öncesi ve Operasyonel İzleyici)

**USD(AT&L):** Under Secretary of Defense for Acquisitions, Technology and Logistics (Satın Alma, Teknoloji ve Lojistikten Sorumlu Savunma Bakanı Müsteşarı)

**USD(C):** Under Secretary of Defense (Comptroller)/Chief Financial Officer (Savunma Bakanlığı Müsteşarı (Kontrolör)/Baş Finans Görevlisi)

**USD(P&R):** Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness (Personel ve Hazırlık için Savunma Müsteşarı)

**VA:** Veterans Administration (Gaziler İdaresi)

**WMD:** Weapons of Mass Destruction (Kitle imha silahları)

