



# KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ

**KARİYER PLANLAMA UYGULAMA VE  
ARAŞTIRMA MERKEZİ**

**2020-2024**

**STRATEJİK PLANI**

**MAYIS-2020**



## **Yönetici Sunuşu**

Bu Stratejik Plan, 26.02.2018 tarihli 30344 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” dikkate alınarak “Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi – 2018” yardımıyla hazırlanmıştır.

Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi (KARMER) Stratejik Planının amacı; Merkezin misyon, vizyon, temel değerleri, güçlü ve zayıf yönleri, fırsatları ve olası tehditlerini belirlemek ve merkez stratejilerini oluşturmaktır.

Yeni kurulan Üniversitemizin örgütlenme sürecinde oluşturulan Merkezimiz, stratejik plan hazırlandığı dönem içinde kendi iç örgütlenmesini tamamlayamamıştır. Ancak merkez yapılanması tamamlandıktan yenilenmeler gerçekleştirilecektir. 2020-2024 Birim Stratejik Planı'nın amaç ve hedeflerine ulaşması temennisiyle saygılarımı sunarım.

**Dr. Öğretim Üyesi Füsun ACAR**  
KARMER Müdürü

<b>İÇİNDEKİLER</b>	
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>5</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>6</b>
<b>1.GİRİŞ</b> .....	<b>7</b>
<b>2.BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN</b> .....	<b>9</b>
2.1 Misyon .....	10
2.2 Vizyon .....	10
2.3 Temel Değerler .....	10
2.4 Amaçlar Ve Hedefler.....	100
<b>3.STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ</b> .....	<b>111</b>
3.1. Hazırlık Süreci .....	122
3.2. Planın Sahiplenilmesi .....	122
3.3. Planlama Sürecinin Organizasyonu .....	122
3.4. Hazırlık Programı .....	122
<b>4.DURUM ANALİZİ</b> .....	<b>144</b>
4.1. Kurumsal Tarihçe .....	155
4.2. Önceki Dönem Stratejik Planın Değerlendirilmesi .....	166
4.3. Mevzuat Analizi .....	166
4.4. Üst Politika Belgelerinin Analizi.....	166
4.5. Faaliyet Alanları İle Ürün Ve Hizmetlerin Belirlenmesi.....	166
4.6. Paydaş Analizi .....	177
4.6.1. Paydaşların Tespiti.....	17
4.6.2. Paydaşların Önceliklendirilmesi .....	17
4.6.3. Paydaşların Görüşlerinin Alınması Ve Değerlendirilmesi .....	19
4.7. Kuruluş İçi Analiz .....	19
4.7.1. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi .....	19
4.7.2. Öğrenci Sayıları .....	200
4.7.3. Kurum Kültürü Analizi .....	200
4.7.4. Fiziki Kaynak Analizi .....	211
4.7.5. Teknoloji Ve Bilişim Altyapısının Analizi .....	211
4.7.6. Mali Kaynak Analizi.....	211
4.8. Akademik Faaliyetler Analizi.....	211
4.9. Yükseköğretim Sektörü Analizi .....	211
4.10. Güçlü Ve Zayıf Yönler İle Fırsatlar Ve Tehditler (Gzft) Analizi.....	26

4.11. Tespitler Ve İhtiyaçların Belirlenmesi .....	27
<b>5.GELECEĞE BAKIŞ .....</b>	<b>28</b>
5.1. Misyon .....	29
5.2. Vizyon .....	29
5.3. Temel Değerler .....	29
<b>6.FARKLILAŞMA STRATEJİSİ.....</b>	<b>300</b>
6.1. Konum Tercih.....	31
6.2. Başarı Bölgesi Tercih .....	31
6.3. Değer Sunumu Tercih.....	31
6.4. Yetkinlik Tercih.....	31
<b>7.STRATEJİ GELİŞTİRME.....</b>	<b>33</b>
7.1. Amaçlar Ve Hedefler.....	34
7.2. Hedef Kartları .....	34
7.3. Maliyetlendirme.....	40

## **KISALTMALAR**

KARMER : Kariyer Merkezi

CBİKO : Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi

GZFT : Güçlü Yönler Zayıf Yönler Fırsatlar Tehditler

KAYÜ : Kayseri Üniversitesi

KHK : Kanun Hükmünde Kararname

YÖK : Yükseköğretim Kurumu

01

**GİRİŞ**

18 Mayıs 2018 tarihli ve 30425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yükseköğretim Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararname’lerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’la birlikte kurulan Kayseri Üniversitesi (KAYÜ) bünyesinde bulunan Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi (KARMER) bölge sektörde nitelikli insan gücünün sağlanmasına yönelik olarak faaliyetler gerçekleştirmektedir. 5018 sayılı Kamu Mali ve Kontrol Kanunu ile önem kazanan ve önceliklendirilen stratejik plan aracılığıyla misyon, vizyon, amaç, hedef ve faaliyetlere ilişkin farkındalık oluşturmayı hedeflemektedirler.

KAYÜ Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi 2020-2024 dönemini kapsayan stratejik planı, Üniversiteler İçin Stratejik Planlama Rehberindeki Stratejik Plan Şablonuna göre hazırlanmıştır ve kurumsal bütünlük esas alınarak Üniversitenin 2020-2024 Stratejik Planı ile de uyum içerisinde dir.

Tablo 1’de plan çalışmaları sürecinde görev alan birim üyeleri yer almaktadır.

**Tablo 1.** Stratejik Plan Hazırlama Birimi Üyeleri

<b>KOORDİNASYON ÜST KURULU</b>	
Dr. Öğretim Üyesi Füsun ACAR	KARMER Müdürü
<b>STRATEJİK PLAN HAZIRLAMA ÇALIŞMA GRUBU</b>	
Öğr. Gör. Elif Nisa YAYLA	Üye
Öğr. Gör. Orhan KESKİN	Üye
Öğr. Gör. Çağatay ENGÜR	Üye
Öğr. Gör. Ali KAPLAN	Üye



02

**BİR  
BAKIŞTA  
STRATEJİK  
PLAN**

## 2.1 MİSYON

Mezun ve mevcut öğrencilerimize kendilerini ve iş dünyasını tanımlarını sağlayarak, kendi yetenek, bilgi, beceri, ilgi ve isteklerine uygun kariyerlerini planlama ve geliştirme konusunda destek vermektir.

## 2.2 VİZYON

Sürekli öğrenen, fark yaratan, örnek alınan lider bir merkez olmak.

## 2.3 TEMEL DEĞERLER

- Bilimsel bilgiye dayalı,
- Değişime uyumlu,
- Teori ve pratik uyumlu,
- Etik ilkelere bağlı
- İnovatif
- Proaktif

## 2.4 AMAÇLAR VE HEDEFLER

**Tablo 2:** Amaç ve Hedefler

Amaç 1		Merkezin fiziki, teknolojik alt yapısını oluşturmak ve kendi iç örgütlenmesini sağlamak
Hedef	1.1	Üniversitemizin kendi fiziksel koşulları sağlandığında merkezin kendine ait bir fiziksel alanı olması.
	1.2	Merkezin teknolojik araç gereç ihtiyacının karşılanması
	1.3	Merkezin Yönetmeliğinde Yer Alan İç Örgütlenmesini sağlayarak İK yapısını tamamlamak
Amaç 2		Merkezin iç ve dış paydaşlar tarafından tanınırlığının sağlanması
Hedef	1.1	İç paydaşlarla yapılan görüşmeler ve tanıtım çalışması
	1.2	Dış paydaşlarla yapılan görüşmeler ve tanıtım çalışması
Amaç 3		Mevcut ve mezun öğrencilerimizin kariyer planlamalarına katkı sağlayacak eğitim, seminer, konferans gibi akademik amaçlı, mezun buluşmaları, kariyer fuarları gibi etkileşim amaçlı etkinlikleri düzenlemek
Hedef	1.1	Üniversitemizin eğitim öğretim birimlerinde bu çalışmaların desteklenmesi ve teşvik edilmesi
	1.2	Amaçta belirtilen etkinlikler için kişi ve kurumlarla işbirliği oluşturulması

03

**STRATEJİK  
PLAN  
HAZIRLIK  
SÜRECİ**

### 3.1. HAZIRLIK SÜRECİ

Bu Stratejik Plan 5018 sayılı “Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu” nun 9. Maddesini dayanak alır. Bu Stratejik Plan, 26.02.2018 tarihli 30344 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” dikkate alınarak “Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi – 2018” yardımıyla hazırlanmıştır.

KARMER Stratejik Planının amacı; güçlü ve zayıf yönlerinin, fırsat ve tehditlerinin akademik şekilde saptanıp gerçekçi değerlendirmeler yapılarak kurumsal gelişimin rasyonel şekilde sürdürülmesini sağlayacak ve aynı zamanda merkezimizin farklılaşması için gerekli temel stratejileri belirlemektir.

Plan kapsamında; mevcut durum analizi, misyonu, vizyonu, temel değerleri, güçlü ve zayıf yönleri, fırsatları ve olası tehditleri belirlenmiş, yapılan analizlerden yola çıkılarak 2020–2024 dönemi için misyonu, vizyonu, amaçları, hedefleri, performans göstergeleri ve hedeflere ulaşmayı sağlayacak, kalitenin artırılmasına rehberlik edecek, denetlenebilir stratejileri oluşturulmuştur. Merkezimiz henüz yapılandırılmadığı için merkez müdürü tarafından stratejik plana temel oluşturan başlıklar belirlenmiştir.

### 3.2. PLANIN SAHİPLENİLMESİ

Strateji Geliştirme Kurulu önderliğinde KARMER Birim Stratejik Plan Çalışma Grubu plan hazırlama çalışmalarını yönlendirilmiştir ve katkıda bulunulmuştur.

### 3.3. PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU

Plan hazırlama sürecinde koordinasyon görevini Merkez Müdürü Dr. Öğretim Üyesi Füsun Acar yürütmüştür. Strateji Geliştirme Kurulu talepleri doğrultusunda veri toplama ve analiz gibi faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Stratejik Plan Çalışma Grubu üyeleri belirli periyotlarda toplanıp plan çalışmalarını yürütmüşlerdir.

### 3.4. HAZIRLIK PROGRAMI

KAYÜ KARMER 2020-2024 Stratejik Planı hazırlık çalışmaları 05.12.2020 tarihinde Merkeze gönderilen iç genelge ile başlatılmıştır ve çalışma grubu olarak ilk toplantıda çalışma programı oluşturulmuştur. Programı Tablo 3 'de verilmektedir.

**Tablo 3. KAYÜ KARMER 2020- 2024 Stratejik Plan Çalışma Programı**

Gerçekleşecek Faaliyetler	Zaman Çizelgesi						Faaliyet Sorumluları
	Aralık	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	
2020 - 2024 KARMER Stratejik Planı Hazırlama Ekibinin Oluşturulması	X						KARMER Müdürlüğü
2020 - 2024 Stratejik Plan Hazırlık Çalışmalarının Tüm Personel ile Paylaşılması	X						Stratejik Plan Hazırlama Ekibi
Stratejik Plan Hazırlama Ekibinin Üst Yönetimle Toplantısı	X						KARMER Müdür Yardımcısı
Misyon, Vizyon, Eğitim Politikası ve Temel Değerlerin Belirlenmesi ile İlgili akademik ve idari işler personeliyle görüş birliğine varılması		X					Stratejik Plan Hazırlama Ekibi
Stratejik Plan Hazırlık Takviminin Duyurulması		X					KARMER Müdür Yardımcısı
Stratejik Plan Faaliyet Alanlarının Belirlenmesi		X					Stratejik Plan Hazırlama Ekibi
Faaliyet Alanlarına Göre Alt Çalışma Gruplarının Belirlenmesi		X					KARMER Müdürlüğü
İç ve Dış Paydaş Analizi ve Anket Çalışmalarının Yapılması		X					Stratejik Plan Hazırlama Ekibi
GZFT, Performans Hedefi ve Faaliyet Alanları, Performans Göstergelerinin Belirlenmesi			X				Stratejik Plan Hazırlama Ekibi
Hedefe İlişkin Risk ve Kontrol Faaliyetlerinin Belirlenmesi			X				Risk ve Kontrol Ekibi
Proses Sorumlu Birimler Tablolarının Tanımlanması			X				Stratejik Plan Hazırlama Ekibi
Stratejik amaçların belirlenmesi Bu amaçlar doğrultusunda Stratejik hedeflerin belirlenmesiyle faaliyetlerin düzenlenmesi			X				Stratejik Plan Hazırlama Ekibi
Tüm Sorumlu Bölümlere 5 Yıllık Değerlendirmelerini Yapmak ve Hedef Dağılımlarını Belirlemek Üzere, Stratejik Planın Gönderilmesi			X				KARMER Müdür Yardımcısı
Durum Analizleri yaparak 2020-2024 Stratejik Plan'ın uygulanabilir hedefler belirlemek				X			Stratejik Plan Hazırlama Ekibi
2020-2024 Stratejik Plan'ın Tamamlanarak Rektörlüğe Sunulması						X	Stratejik Plan Hazırlama Ekibi
KARMER 2020-2024 Stratejik Planda Varsa Revizyonların Tamamlanması							Rektörlük
Stratejik Planın Kalkınma Bakanlığı'na Görüş Alınmak Üzere Sunulması							Rektörlük
KARMER 2020-2024 Stratejik Planının Kamuoyu ile Paylaşılması							Stratejik Plan Hazırlama Ekibi

04

# DURUM ANALİZİ

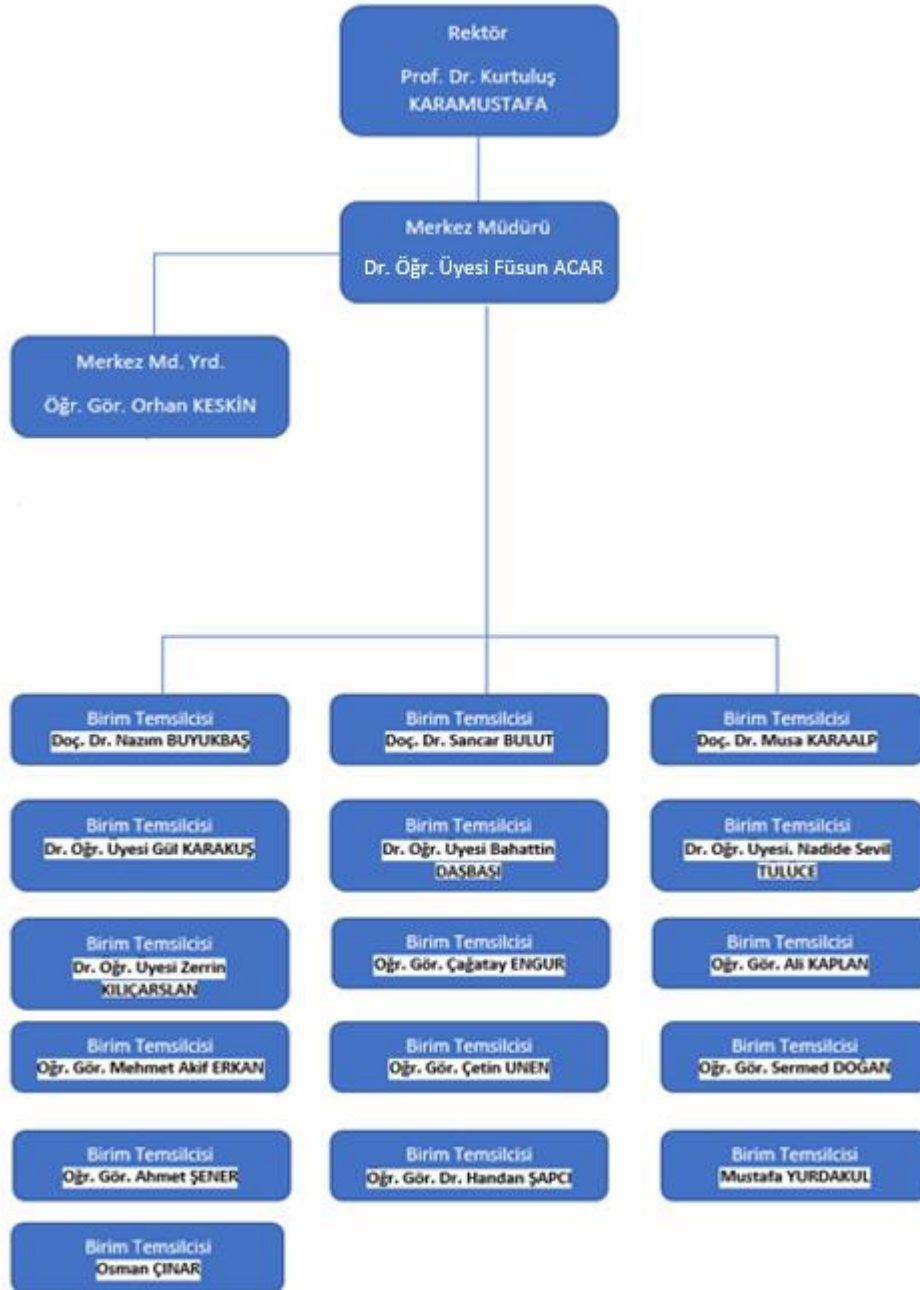
#### 4.1. KURUMSAL TARİHÇE

Kayseri Üniversitesi Rektörlüğü'nün, Rektörlükleri bünyesi Kariyer Planlama Uygulama Ve Araştırma Merkezi kurulması konusundaki teklifi 06.03.2019 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanunun 2880 sayılı Kanunla değişik 7/d-2 maddesi uyarınca, söz konusu teklif uygun görülmüştür.

Söz konusu merkeze ait yönetmeliğin Üniversitemizce Resmî Gazete'de yayınlatılması hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Merkezimiz kapsamında 1 Müdür, 1 Müdür Yardımcısı ve 16 Birim Temsilcisi bulunmaktadır.

Şekil 1. Örgüt Yapısı



## 4.2. ÖNCEKİ DÖNEM STRATEJİK PLANIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi 2547 sayılı Kanununun 2880 sayılı Kanunla değişik 7/d-2 maddesi uyarınca, 2019 yılında kurulmuş ancak organizasyon yapısını 2020 yılında tamamlayarak faaliyetlerine başlamıştır. Bu nedenle 2020-2024 Stratejik Planı Merkezin hazırladığı ilk stratejik plan özelliğini taşımaktadır.

## 4.3. MEVZUAT ANALİZİ

Anayasanın 130. maddesinde öngörülen “Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler devlet tarafından kanunla kurulur” denilmektedir. Kayseri Üniversitesi Rektörlüğü’nün, Rektörlükleri bünyesi Kariyer Planlama Uygulama Ve Araştırma Merkezi kurulması konusundaki teklifi 06.03.2019 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanununun 2880 sayılı Kanunla değişik 7/d-2 maddesi uyarınca 07.03.2019 tarihinde kurulmuştur.

## 4.4. ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ

KARMER 2020-2024 Stratejik Planında 11. Kalkınma Planı (2019-2023) ve Yeni Ekonomi Programı’nda (OVP 2019-2021) gelen sorumluluklar dikkate alınmıştır.

### 11. Kalkınma Planı (2019-2023)

-Milli, manevi ve evrensel değerler esas alınarak küresel gelişmelere ve ihtiyaçlara uygun eğitim içerikleri ve eğitim programları hazırlanacaktır.

-Etkin ve etkili bir eğitim sisteminin oluşturulması için politikalar veriye dayalı olarak belirlenecek ve politika uygulamalarının etki analizleri yapılacaktır.

-Öğrencilerin kazanımlarını çeşitlendirmeye ve arttırmaya yönelik etkin bir ölçme, izleme ve değerlendirme sistemi oluşturulacaktır.

## 4.5. FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ

KARMER mevzuat analizi çerçevesinde Merkezin ürettiği ürün ve hizmetler faaliyet alanlarına göre Tablo 3’de listelenmektedir.



**Tablo 4.** Faaliyet Alanı – Ürün/Hizmet Listesi

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmetler
A-Eğitim	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kariyer Planlama</li></ul>
B-Araştırma	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilimsel Yayınlar</li><li>• Bilimsel Projeler</li><li>• Kariyer Danışmanlığı</li></ul>
C-Sanayi / Toplumla İlişkiler	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eğitim (Seminer, Konferans vb.)</li><li>• Spor, Kültür, Sanat vb. Faaliyetler</li></ul>
D-Yönetim ve İdari Hizmetler	<ul style="list-style-type: none"><li>• İdari Mevzuat Bilgilendirme ve Uygulama</li></ul>

## 4.6. PAYDAŞ ANALİZİ

Paydaşlar, üniversitenin ürün ve hizmetleriyle ilgisi olan, üniversiteden doğrudan veya dolaylı, olumlu ya da olumsuz yönde etkilenen veya üniversiteyi etkileyen kişi, grup veya kurumlardır. Paydaşlar, iç ve dış paydaşlar olarak sınıflandırılır. İç paydaşlar; üniversiteden etkilenen veya üniversiteyi etkileyen kurum içindeki kişi veya gruplardır. Üniversitenin çalışanları ve yöneticileri iç paydaşlara örnek olarak verilebilir. Dış paydaşlar; üniversitenin ürettiği ürün ve hizmetlerden faydalananlar ile üniversiteden etkilenen veya üniversiteyi etkileyen üniversite dışındaki kişi, grup veya kurumlardır.

### 4.6.1. PAYDAŞLARIN TESPİTİ

KARMER, faaliyetleriyle ilgili ürün ve hizmetlere ilişkin memnuniyetlerin saptanması, misyon ve vizyonunun belirlenmesi konularında başta iç paydaşlar (öğrenci, öğretim elemanı ve idari personel) olmak üzere mezunlar, işverenler, sivil toplum kuruluşları ve yerel yöneticilerden oluşan dış paydaşların büyük bölümünün stratejik planlama sürecine katılımını sağlamıştır. KARMER paydaşları, iç paydaşlar ve dış paydaşlar temelinde ayrılandırılmış; iç ve dış paydaşlardan yararlanıcılık, temel ve stratejik konuları belirtilmiştir. Bu paydaşlar, üniversiteye girdi sağlayan, ürün ve hizmet sunulan, iş birliği içinde olan, faaliyetlerimizden etkilenen ve faaliyetlerimizi etkileyen kesimlerden oluşma noktasındaki önceliklerine göre sınıflandırılmıştır.

### 4.6.2. PAYDAŞLARIN ÖNCELİKLENDİRİLMESİ

Aşağıdaki Tablo 5’de paydaşların önceliklendirilmesine ilişkin bilgi verilmektedir.

**Tablo 5. Paydaşların Önceliklendirilmesi**

Paydaşlar	İç Paydaş/Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
CBİKO	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek Öncelikli
İŞKUR	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek Öncelikli
Kayseri TOOB	Dış Paydaş	Orta	Orta	Orta Öncelikli
Diğer Üniv. KARMER	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek Öncelikli
KARMER Birim Tem	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek Öncelikli
Öğrenci	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek Öncelikli
Mezun	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek Öncelikli
Akademik Personel	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek Öncelikli
Meslek Odaları	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek Öncelikli
İdari Personel	Dış Paydaş	Orta	Orta	Orta Öncelikli
Basın Yayın Organları	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek Öncelikli
YÖK	Dış Paydaş	Orta	Orta	Orta Öncelikli
OSB	Dış Paydaş	Yüksek	Yüksek	Yüksek Öncelikli
Toplum	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek Öncelikli

Aşağıdaki Tablo 6’de paydaş ve ürün/hizmet matrisine ilişkin bilgi verilmektedir.

**Tablo 6. Paydaş – Ürün/Hizmet Matrisi**

Paydaşlar	Bilimsel Yayınlar	Bilimsel Projeler	Akademik Danışmanlık	Eğitim (Seminer, Konferans vb.)	Spor, Kültür, Sanat vb. Faaliyetler	İdari Mevzuat Bilgilendirme ve Uygulama
Akademik Personel	*	*	*	*	*	*
İdari Personel						*
Öğrenci	*	*				
Diğer Üniversite KARMER	*	*	*	*	*	*
Mezunlar			*	*	*	
KARMER Birim Tem.	*	*	*	*	*	*
YÖK	*	*				*
Meslek Odaları	*	*	*	*		*
CBİKO	*	*	*	*		*
TOOB	*	*	*	*		*
Organize Sanayi Bölgesi	*	*	*	*		*
Yerel Yönetimler				*		*
Sivil Meslek Kuruluşları	*		*			

Aşağıdaki Tablo 7’de paydaş etki/önem matrisi sunulmaktadır.

**Tablo 7. Paydaş Etki/Önem Matrisi**

ÖNEM DÜZEYİ/ ETKİ DÜZEYİ	ZAYIF	GÜÇLÜ
DÜŞÜK	İZLE	BİLGİLENDİR Basın Yayın Organları
YÜKSEK	ÇIKARLARINI GÖZET, ÇALIŞMALARA DÂHİL ET İş ve Sanayi Dünyası Öğrenciler YÖK	BİRLİKTE ÇALIŞ Akademik Personel İdari Personel Öğrenci Üniversiteler Mezunlar Kayseri Üniversitesi Birimleri İŞKUR CBİKO OSB Meslek Odaları

#### 4.6.3. PAYDAŞLARIN GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Stratejik plan hazırlama sürecinin diğer bir referans belgesi, Paydaş Görüşü Anket ve Toplantıları’dır.

##### 1-İç Paydaş Görüş Anketi

- Öğrenci Görüş Anketi

##### 2- Dış Paydaş Görüş Toplantıları

- Dış Paydaşlar Görüş Toplantıları’dır.

Dış Paydaş Görüş Toplantıları’na katılan kamu kurumları, diğer üniversiteler, meslek odaları, sivil toplum kuruluşları, özel kuruluş, firma vb’nin büyük çoğunluğu KARMER’in dış paydaların tamamı ile işbirliği yapması ve danışmanlık sağlaması gerektiği düşüncesine katılmaktadır.

#### 4.7. KURULUŞ İÇİ ANALİZ

Kuruluş içi analiz; insan kaynaklarının yetkinlik düzeyi, kurum kültürü, teknoloji ve bilişim altyapısı, fiziki ve mali kaynaklara ilişkin analizlerin yapılarak okulun mevcut kapasitesinin değerlendirilmesidir.

#### 4.7.1. İNSAN KAYNAKLARI YETKİNLİK ANALİZİ

İnsan kaynakları yetkinlik analizi, üniversite personeline ilişkin nicel veriler ile personelin sahip olduğu niteliklerin analizinin yapılmasıdır. Yetkinlik, üniversitenin hedefleriyle uyumlu, kurumsal ve bireysel performans için kritik olan bilgi, beceri ve tutumların tümünü kapsayan davranışlardır. KARMER'in kendi bünyesinde herhangi bir personeli bulunmamaktadır. Ancak rektörlük görevlendirmesi ile görevlendirilen personellerin listesi aşağıdaki tablolarda bulunmaktadır.

**Tablo 8.** Unvanlar İtibari ile Görevlendirilen Personel Sayısı

UNVAN	2019
Profesör	-
Doçent	4
Dr. Öğr. Üyesi	4
Öğretim Görevlisi	8
Araştırma Görevlisi	-
Uzman	-
Çevirici	-
Eğitim-Öğretim Planlamacısı	-
<b>TOPLAM</b>	<b>16</b>

**Tablo 9.** Görevlendirilen Personelin Yaş İtibariyle Dağılımı

	21-25 Yaş	26-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51- Üzeri
Kişi Sayısı	-	4	3	3	3	3
Yüzde	-	%30	%17,5	%17,5	%17,5	%17,5

#### 4.7.2. ÖĞRENCİ SAYILARI

KARMER bir eğitim birimi olmadığı için bünyesinde kayıtlı öğrenci bulunmamaktadır. Ancak Kayseri Üniversitesi'nin bütün öğrencileri KARMER faaliyetlerinden faydalanabilir.

#### 4.7.3. KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ

KARMER yöneticileri ile birim temsilcilerinin iletişimi yüksek seviyede olup karar alma süreçlerine bütün birim temsilcilerinin bilgi ve sorumlulukları nispetinde katılımı teşvik edilmektedir.

Her yarıyıl başında yönetim, Birim temsilcileri ile toplantı yapılmaktadır. Burada etkinlikler ile ilgili kazanım, işleyiş, değerlendirme gibi konularda beklentiler aktarılmaktadırlar. Yarıyıl sonlarında ise KARMER yönetimi tarafından Birim temsilcileri ile değerlendirme toplantısı yapılmaktadır.

#### **4.7.4. FİZİKİ KAYNAK ANALİZİ**

Birimin stratejik plan dönemi başlangıcı itibariyle bir fiziki kaynağı bulunmamaktadır.

#### **4.7.5. TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALTYAPISININ ANALİZİ**

Birimin stratejik plan dönem başlangıcı itibari ile herhangi bir teknoloji ve bilişim alt yapısı bulunmamaktadır.

#### **4.7.6. MALİ KAYNAK ANALİZİ**

Mali kaynak analizinin temel amacı, Kayseri Üniversitenin bütçesi dikkate alınarak stratejik planda yer alan amaç, hedef ve performans göstergeleri ile stratejilerin gerçekçi bir şekilde belirlenmesidir. Mali kaynak bilgileri KAYÜ olarak rapor edileceğinden dolayı belirtilmemiştir.

#### **4.8. AKADEMİK FAALİYETLER ANALİZİ**

Merkezimizde görevlendirilen akademik personeller, akademik faaliyetlerini kendi birimlerinde yürütmektedirler.

#### **4.9. YÜKSEKÖĞRETİM SEKTÖRÜ ANALİZİ**

Üniversitenin faaliyet gösterdiği dış çevrenin analiz edilebilmesi için yükseköğretim sektöründeki gelişmeler ile bu gelişmelerin üniversiteye olan etkisinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Makro düzeyde yapılan bu analiz üniversitenin stratejik kararlarına temel teşkil edecektir. Bu doğrultuda Sektörel Eğilim ve Sektörel Yapı Analizi ile aktarılmıştır.

Sektörel eğilim analizi, yükselişe ve düşüşe geçen eğilimleri belirleyerek gelecekte yönelimin nereye doğru olabileceğine ilişkin tespitler yapmaya imkân sağlar. Eğilim analizinin amacı, dış çevredeki değişimlerle uyumlu olarak üniversite içerisinde hangi değişimlere gidilmesi gerektiğini belirleyerek üniversiteyi bu anlayış çerçevesinde yönetmektir. Eğilimleri saptayabilmek için politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, yasal ve çevresel (PESTLE) analizinden faydalanılır. Aşağıda yer alan Tablo 22’de sektörel eğilime yönelik PESTLE analizi gerçekleştirilmektedir.

**Tablo 10. Sektörel Eğilim İçin PESTLE Analizi**

ETKENLER	Tespitler	Üniversiteye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik	<p>1. Türkiye'nin hem bölgesinde hem dünyada yükselişi, artan söz sahipliği, dış güçlerin Türkiye'yi kontrol edememesi, Amerika ve Avrupa ülkelerinin Türkiye'nin yükselişini engellemeye yönelik hasmane tutum, davranışları ve faaliyetleri,</p> <p>2. Hükümetin üniversiteleri belli alanlarda ihtisaslaşmaya zorlaması ve buna yönelik politikalar geliştirmesi,</p> <p>3. Hükümetin eğitim sektörüne gittikçe artan oranda bütçe ayırması, gayri safi milli hasıladaki ar-ge oranını yükseltme politikaları</p> <p>4. Üniversite sayısının artırılması,</p> <p>5. Bologna süreci ve uluslar arası öğrenci hareketliliğinin giderek çeşitlenmesi</p>	<p>1. Rusya, Orta ve Uzak doğu ülkeleri ile yeni işbirliği fırsatları doğması,</p> <p>2. Yerli otomobil, yerli tank ve yerli uçak üretimi için start verildiğinde ülke genelinde ilgili firmaların bu konuları ilgilendiren alt alanlarda üniversitelerle iş birliği arayışı içine girmesi,</p> <p>3. İslam ülkeleri ile daha sıkı işbirliği yapma fırsatları,</p> <p>4. Genç ve dinamik bir üniversite olan kurumumuzun sektörde öngörülen yapısal dönüşümlere kolaylıkla uyum sağlayabilmesi</p>	<p>1. Amerika ve Avrupa ülkeleri ile eğitim ve araştırma alanlarındaki işbirliklerinin tehlikeye girmesi,</p> <p>2. Düşük profilli öğrencinin gelmesi,</p> <p>3. Eğitimin yaygınlaştırılması nedeniyle nitelikli öğrenci ve öğretim üyesi çekmek zorlaşabilir,</p> <p>4. Üniversitemiz yeni kurulduğu ve bilinirliği az olduğundan bu pazardan yeterli pay alınmasını önleyebilir</p>	<p>1. Uzak doğunun parlayan yıldız üniversiteleri ile işbirlikleri geliştirilmesi faaliyetleri</p> <p>2. Sanayi ile daha fazla işbirliği</p>
Ekonomik	<p>1. Türkiye'nin sınırdışı operasyonları nedeni ile yatırım bütçelerinde kısıtlamaya gidilmesi,</p> <p>2. Hükümetin eğitim sektörüne gittikçe artan oranda bütçe ayırması, gayri safi milli hasıladaki ar-ge oranını yükseltme politikaları,</p> <p>3. Enflasyonun yükselme riski,</p> <p>4. Doların değer kaybetme riski,</p> <p>5. İşsizlik oranında artma riski</p>	<p>1. Enflasyonu düşürecek ekonomik çözümler üzerine araştırmalara odaklanması,</p> <p>2. Genç ve dinamik bir üniversite olan kurumumuzun akademik faaliyetleri geliştirerek ve eğitimin niteliğini yükselterek daha başarılı öğrencileri çekebilme kapasitesi</p>	<p>1. Spekülatif ekonomik gelişmelerin yarattığı belirsizlik,</p> <p>2. Ekonomik belirsizlikler ve öğretim maliyetlerinin yükselmesi nedeniyle ikinci öğretim talebinde düşüş,</p> <p>3. Ekonomik kaynakların bölüşümünün yarattığı dengesizliğin alt toplumsal kesimler açısından oluşturduğu</p>	<p>1. Enflasyonu düşürecek ekonomik çözümler üzerine eğitim, araştırma ve topluma katkı faaliyetlerine odaklanması,</p> <p>2. Üniversitenin öz gelirleri geliştirilmeli ve çeşitlendirilmeli,</p> <p>3. Üniversite öz gelirleri üniversitede girişimciliği ve yenilikçiliği destekleyecek katma değer oluşturacak alanlara yönlendirilmeli,</p>

			belirsizlik ve sorunlar	4. Elde edilen kaynaklar etkin ve verimli kullanılmalı
Sosyokültürel	<p>1. Kayseri'nin muhafazakar yapısı, tarihi, milli ve kültürel norm ve değerlerine bağlı kalma eğilimi,</p> <p>2. Üniversite-Sanayi işbirliğinde şimdiye kadar bir türlü başarısız olan işbirliği için Kayseri Üniversitesi'ne inanç ve ümit beslenmesi,</p> <p>3. Kayseri sanayicisinin katma değeri düşük ürün üretiminden, katma değeri yüksek ürün üretimine geçme isteği ve bu konuda Kayseri Üniversitesi ile işbirliği yapma eğilimi,</p> <p>4. Genç nüfusun yüksekliği,</p>	<p>1. Milli ve yerli eğitim ve araştırma faaliyetleri ve işbirliklerinin hızlı ve kolay kabul görmesi,</p> <p>2. Üniversite-Sanayi işbirliği için Kayseri Üniversitesi'ne beslenen inanç ve ümidin başarı hikayelerine dönüştürülmesi,</p> <p>3. Kayseri sanayicisinin katma değeri yüksek ürün üretimine geçme ve bu konuda Kayseri Üniversitesi ile işbirliği yapma isteğinin başarı hikayelerine dönüştürülmesi</p>	<p>1. Bölgesel işsizlik oranında artış yaşanması,</p> <p>2. Kayıtdışı istihdamın artması</p>	<p>1. Akademik kadrolar nicelik ve nitelik olarak geliştirilmeli,</p> <p>2. Yurtdışında ve ülkemizde başarılı sanayi-üniversite ilişkisi modelleri incelenmeli ve üniversitemize uyarlanmalı,</p> <p>3. Yabancı dil bilen akademik kadro sayısı artırılmalı,</p> <p>4. Akademik personel sanayi işbirliği ve danışmanlık yapma konusunda teşvik edilmeli</p>
Teknolojik	<p>1. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin ön plana çıkması,</p> <p>2. Endüstri 4.0 ile sanayinin yeni dijital, insansız ve robotsu bir evreye geçme eğilimi,</p> <p>3. Yeni mikro ve nano teknolojik malzemeler ile yenilikçi ürünler geliştirme eğilimi,</p> <p>4. Çevre dostu, yenilenebilir enerji kullanımının yaygınlaşması, akıllı şebeke ve akıllı kent uygulamalarının yaygınlaşması eğilimi</p>	<p>1. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu fırsatlar,</p> <p>2. Endüstri 4.0'a geçiş alanlarına odaklanılarak eğitim, araştırma ve topluma katkıda yakalanacak yeni fırsatlar,</p> <p>3. Çevre dostu, yenilenebilir enerji, akıllı şebeke ve akıllı kent uygulamalarına odaklanılarak gelişen teknolojilerin fırsata dönüştürülmesi</p>	<p>1. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu fırsatları avantaja dönüştürecek yeterli sayıda nitelikli akademisyen bulunmayışı,</p> <p>2. Endüstri 4.0'a geçiş alanlarında odaklanacak yeterli sayıda nitelikli akademisyen bulunmayışı,</p> <p>3. Çevre dostu, yenilenebilir enerji, akıllı şebeke ve akıllı kent uygulamalarına odaklanacak yeterli sayıda nitelikli akademisyen bulunmayışı</p>	<p>1. Bilgi ve teknolojiyi kullanması için akademisyenlere eğitim verilmeli ve teşvik edilmeli,</p> <p>2. Teknolojik altyapı geliştirilmeli</p>
Yasal	<p>1. Amerika ve Avrupa devletlerine uluslararası dolaşımın mevcut</p>	<p>1. Orta ve Uzak doğu ülkeleri ile işbirliklerinin geliştirilmesi,</p>	<p>1. Amerika ve Avrupa devletlerinde yapılacak olan</p>	<p>1. Üniversitelerde kaliteyi artırmaya yönelik geliştirilen uygulama ve</p>

	konjonktürde vize vb. uygulamalarla kısıtlanması, 2. Eğitim ve araştırma sektöründe üniversitelerin belli alanlarda ihtisaslaşmasının önünü açacak politikalar ve mevzuatlar geliştirilmesi, 3. Üniversitelerde eğitimde, araştırmada ve topluma katkıda kaliteyi artırmaya yönelik mevzuatların geliştirilmesi, fakat yetersiz kalması, 4. Teknopark ve Teknoloji merkezlerinin kurulmasında ciddi bürokratik ve mevzuatsal engellerin bulunması	alternatiflerin çoğaltılması 2. Eğitim sektöründe üniversitelerin belli alanlarda ihtisaslaşmasının önünü açmak için geliştirilecek politikalar ve mevzuatlardan azami derecede faydalanılması 3. Üniversitelerde eğitimde, araştırmada ve topluma katkıda kaliteyi artırmaya yönelik geliştirilen mevzuatlardan azami derecede yararlanılması	işbirliklerinin tehlikeye girmesi	mevzuatlardan azami derecede yararlanılmasına yönelik faaliyetler, 2. Uzak doğu ülkelerinin parlayan yıldız üniversiteleri ile işbirliklerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler, 3. Yüksek bütçeli proje yürütme imkanı olan ve Türkiye ile iyi ilişkiler içerisinde olan orta doğu ülke üniversiteleri ile ortak projeler ve işbirliklerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler
Çevresel	1. Çevre kirliliği, iklim değişikliği, çölleşme, ormansızlaşma, su kıtlığı ve küresel ısınmayla ilgili sorunların mevcudiyeti	1. Yenilenebilir enerji kaynaklarının öne çıkması, 2. Akademik kadronun danışmanlık faaliyetlerinin artması	1. Çevre sorunlarını çözüm çalışmalarının maliyetlerde artışa neden olması, 2. Öğrencilerin barınma ve beslenme konularında sıkıntı yaşanma ihtimali, 3. Küresel ısınma nedeniyle afet yaşanma ihtimali	1. Çevre kirliliğinin önlenmesi ve çevre bilincinin geliştirilmesine yönelik proje ve faaliyetler, 2. Su kaynaklarını korumaya ve küresel ısınmayı önlemeye yönelik akademik çalışmalar

Her sektör belirli yapısal güçlerden oluşur. Yükseköğretim sektörü açısından bakıldığında yapısal güçler şu şekilde sıralanabilir:

- Rakipler (Diğer üniversiteler)
- Paydaşlar (Öğrenciler, kamu idareleri, iş dünyası, STK'lar vb.)
- Tedarikçiler (Üniversitenin ürün ve hizmet aldığı diğer kuruluşlar)
- Düzenleyici ve denetleyici kuruluşlar (Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK, akreditasyon kuruluşları)

Sektör yapısını oluşturan bu dört güç, sektörün performansını ortaklaşa belirler. Söz konusu güçler dikkate alınarak üniversitenin stratejilerinin geliştirilmesi, okulumuzun başarısını önemli ölçüde etkiler.

Aşağıda yer alan Tablo 23'de sektörel yapı analiziyle söz konusu güçlerin fırsatlar ve tehditler bağlamında analiz edilmesi, konumun belirlenmesi ve uzun vadeli stratejik tercihlere temel teşkil edecek bilgi üretiminin sağlanması amaçlanmaktadır.



**Tablo 11. Sektörel Yapı Analizi**

Sektörel Güçler	Tespitler	Üniversiteye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
<b>Rakipler</b>	1. Devlet ve Vakıf Üniversitelerinin sayısının artması, 2. Uluslararası üniversitelerin varlığı, 3. Aynı veya benzer içeriğe sahip okul sayısında artış	1. İşbirliklerinin geliştirilmesi, 2. Rekabetçi ortamın yaratacağı dinamizm, 3. Başarılı uygulama örneklerinden faydalanılması	1. Rekabet koşullarında nicelik ve nitelik olarak geride kalmak, 2. Mezunların iş bulma ve işe yerleşme imkânlarının azalması, 3. Üniversite sayısının artması ve yeni kurulan üniversitemizin tanınırlılığının düşük olması nedeniyle nitelikli öğrenci çekmenin zorlaşması	1. Yurtiçi ve yurtdışındaki üniversitelerle işbirliği anlaşmaları yapılabilir, 2. Araştırma imkânları daha da geliştirilebilir, 3. Akademik kadro nicelik ve nitelik olarak geliştirilebilir, 4. Uygulamalı eğitime ağırlık verilebilir, 5. Bilgisayar ve yabancı dil eğitiminin ağırlığı artırılabilir, 6. Üniversitemizde öğrenci ve öğretim elemanlarına sunulan imkanlar artırılabilir
<b>Paydaşlar</b>	1. Kayseri’de kamu idarelerinin ve hayırseverlerin üniversiteye ilgisinin yüksek olması, 2. Üniversitemizin yeni kurulması nedeniyle tanınırlılığın düşük olması, 3. Mezunlar ile iletişim eksikliği, 4. Sanayi ile işbirliğinin azlığı	1. İş dünyası ve hayırseverlerle ilişkilerin geliştirilmesi, 2. Öğrencilere sunulan imkânların artırılması, 3. Bölgede örnek olarak gösterilecek bir okul olma	1. Kayseri’de diğer üniversitelere de yardım yapılması, 2. Ekonomideki sıkıntılar nedeniyle desteğin istenen boyutta olmaması, 3. Nitelikli öğrencinin diğer üniversiteleri seçmesi	1. Kamu idareleri ve hayırseverlerle ilişkiler artırılabilir, 2. Üniversitemizin tanıtımı daha fazla yapılabilir, 3. Okulumuz diğer benzer okullardan farklılaştırmaya çalışılabilir, 4. Mezun ve diğer paydaşlarla daha etkin iletişim kurulabilir
<b>Tedarikçiler</b>	1. Mal ve hizmet alım sürecinin uzunluğu	1. Piyasadaki rekabetten faydalanabilme, 2. Uzman tedarikçilerin bulunması	1. İlgili mevzuata tabi mal ve hizmet alımlarında isteklilerin yeterli mevzuat bilgisinin olmaması	1. Mal ve hizmet alım sürecinin hızlandırılması için gerekli önlemlerin alınması
<b>Düzenleyici/Denetleyici Kuruluşlar</b>	1. Yükseköğretim kurumlarının tümüne müdahale eden standartlaştırıcı Yükseköğretim Kurulunun bulunması	1. Ülke düzeyinde asgari koşulların standartlaştırılması	1. Kurumların kendilerine özgü koşullarının bürokrasi ve merkeziyetçi yapı nedeniyle yeterince kullanılmaması	1. Üniversitenin özerkliği güçlendirilebilir

## 4.10. GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER İLE FIRSATLAR VE TEHDİTLER (GZFT) ANALİZİ

Durum analizi kapsamında kullanılacak temel yöntemlerden birisi de GZFT analizidir. Bu analiz, üniversitenin ve üniversiteyi etkileyen koşulların sistematik olarak incelendiği bir yöntemdir. Bu kapsamda, üniversitenin güçlü ve zayıf yönleri ile üniversite dışında oluşabilecek fırsatlar ve tehditler belirlenir. Üniversitenin güçlü ve zayıf yönleri kuruluş içi analiz ile durum analizi kapsamında yapılan diğer çalışmaların sonuçlarından, fırsatlar ve tehditleri ise yükseköğretim sektörü analizi sonuçlarından faydalanılarak tespit edilir. KARMER'e ilişkin gerçekleştirilen GZFT analizi aşağıdaki Tablo 24'te sunulmaktadır.

**Tablo 12. GZFT Listesi**

Güçlü Yönler
<ul style="list-style-type: none"><li>• Öğrenciye yönelik eğitim-öğretim vermek amacıyla, kaliteli hizmet vermek prensibiyle, hoşgörü, şefkat, dürüst ve nitelikli yetkilerin etkin paylaşımı anlayışına sahip olunması,</li><li>• Merkezin, mevcut konumunun Kayseri il merkezinde olması ve sosyal aktivite imkânlarından rahat faydalanılması,</li><li>• Öğrencilerin birim akademik danışmanlarına kolayca ulaşabilmesi,</li><li>• Merkezinin, Üniversite üst yönetimi tarafından desteklenmesi ve merkeze gerekli önemin verilmesi</li><li>• CBİKO'nun Üniversitelerin KARMER'leriyle işbirliği içinde olması ve öğrencilere büyük projeler sunması</li><li>• İŞKUR'un merkezimiz ile işbirliği içinde olması ve kariyer planlama eğitimleri verecek olması</li><li>• KARMER'lere olan ilgi ve önemin hem öğrenci hem de Üniversite yönetimi tarafından artması</li></ul>
Zayıf Yönler
<ul style="list-style-type: none"><li>• Öğrencilerdeki motivasyon eksikliği,</li><li>• Mezunlarla iletişim sağlayacak bir mekanizmanın bulunmaması,</li><li>• Okulumuz bünyesinde öğrenci kulüplerinin yeterli sayıda olmaması,</li><li>• Merkezin fiziki bir mekâna sahip olmaması</li><li>• Teknolojik kaynakların bulunmaması</li><li>• Daimi bir personel, kariyer danışmanı ve rehberlik hizmetlerini verecek uzmanların bulunmaması</li></ul>
Fırsatlar
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kayseri'nin sanayi ve ticaret merkezi olması nedeniyle staj ve iş imkânı bakımından nispeten avantajlı olması,</li><li>• Üniversite-Sanayi iş birliğinin gelişme potansiyeli,</li><li>• İŞKUR irtibat bürosunun varlığı,</li><li>• ERASMUS ve FARABİ gibi yurtiçi ve yurtdışı öğrenci ve personel değişim programlarının varlığı,</li><li>• CBİKO projelerinin öğrencilere yerel ve ulusal imkânlarda sunuluyor olması</li><li>• İŞKUR'un sektör, meslek tanıtımları ve kariyer planlama kapsamında düzenli eğitimler verecek olması</li></ul>
Tehditler
<ul style="list-style-type: none"><li>• Fiziki, teknolojik ve insan kaynağına ilişkin eksikliklerin merkezin hedeflerine ulaşmasını zorlaştırması,</li><li>• Ülkede genel anlamda işsizlik sorunu,</li></ul>

#### 4.11. TESPİTLER VE İHTİYAÇLARIN BELİRLENMESİ

Durum analizi kapsamında gerçekleştirilen ayrıntılı çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular, tespitler ve karşılanması gereken ihtiyaçlar olarak bu bölümde özetlenmektedir. Aşağıdaki Tablo 26’da bununla ilgili bilgi verilmektedir.

**Tablo 13.** Tespitler ve İhtiyaçlar

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/Sorun Alanları	İhtiyaçlar/Gelişim Alanları
<b>Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi</b>	-	-
<b>Mevzuat Analizi</b>	-	-
<b>Üst Politika Belgeleri Analizi</b>	-	-
<b>Paydaş Analizi</b>	*İş birliklerinin artırılması gerekmektedir	*Paydaşlarla daha çok organizasyon yapılmalıdır
<b>İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi</b>	*Akademik ve idari kadro nitelik ve nicelik olarak geliştirilmelidir.	*İnsan kaynaklarının ihtiyaçları tespit edilmeli ve bu yönde eğitimler verilmeli
<b>Kurum Kültürü Analizi</b>	*Aidiyetlik duygusu yeterli değildir	*Üniversite değerlerinin çalışanlara benimsetilmesi için etkinlikler yapılmalıdır
<b>Fiziki Kaynak Analizi</b>	*Merkezin fiziki bir alanı bulunmamaktadır.	*Merkezin fiziki bir alana ihtiyacı vardır.
<b>Teknolojik ve Bilişim Altyapısı Analizi</b>	*Bilişim kaynakları kullanım politikası geliştirilmelidir	*Tümleşik Bilgi Yönetim Sistemi geliştirilmelidir
<b>Yükseköğretim Sektörü Analizi</b>	*Yeni Üniversite ve KARMER’ler kurulduğu için rekabet artmaktadır, *Üniversitemiz yeni kurulduğu için tanınırlılığı düşüktür	*Faaliyetlerin daha etkin yürütülmesine çalışılmalıdır, *Üniversitemizin daha fazla tanıtımı yapılmalıdır

05

# GELECEĞE BAKIŞ

### **5.1. MİSYON**

Mezun ve mevcut öğrencilerimize kendilerini ve iş dünyasını tanımlarını sağlayarak, kendi yetenek, bilgi, beceri, ilgi ve isteklerine uygun kariyerlerini planlama ve geliştirme konusunda destek vermektir.

### **5.2. VİZYON**

Sürekli öğrenen, fark yaratan ve ülkemizde kariyer merkezleri arasında örnek bir Merkez olmak.

### **5.3. TEMEL DEĞERLER**

- Bilimsel bilgiye dayalı,
- Değişime uyumlu,
- Teori ve pratik uyumlu,
- Etik ilkelere bağlı
- İnovatif
- Proaktif

# 06

## FARKLILAŞMA STRATEJİSİ

Farklılaşma stratejisi; üniversitenin yükseköğretim sektöründe konumlandırılması, inşa etmek istediği yetkinliklerinin belirlenmesi, algı ve itibarının nasıl olması gerektiği gibi hususları açığa kavuşturarak misyon, vizyon ve temel değerler ile stratejik planın amaç ve hedefleri arasında bir köprü görevi görür. Bu kapsamda aşağıda Kayseri Üniversitesi içerisinde KARMER'in konum, başarı bölgesi ve değer sunum tercihleri açıklanmıştır.

### **6.1. KONUM TERCİHİ**

Devlet politikaları kapsamında üniversiteler kendilerini araştırma, geliştirme veya girişim odaklı üniversite olmak üzere konumlandırmaları beklenmektedir. Bu bağlamda KAYÜ, yükseköğretim sektöründe bilgiyi uygulamaya dönüştürerek ve çalışma yaşamına uygulamanın içinden gelerek fark oluşturan meslek elemanları yetiştirmeyi amaç edinen "eğitim üniversitesi" olarak konumlanmayı hedeflemektedir. Üniversitenin belirlemiş olduğu konum hedefine ulaşabilmesi ve sürdürülebilmesi amacıyla Merkezimizde, sürekli eğitim ve etkinlikler gerçekleştirilerek, kariyer gelişimine yön vererek sektörün ihtiyaçlarına yönelik olarak, öğrencilerin fark yaratan yetkin ve gelişmiş birer birey olarak mezun olmaları hususuna önem verilmektedir. Aynı zamanda öğrenciler mezun olduktan sonraki süreçte takibinin sağlanması hedeflenmektedir.

### **6.2. BAŞARI BÖLGESİ TERCİHİ**

Uygulama odaklı bir üniversite olan KAYÜ'nün uygulamada ön plana çıkması ve ihtisaslaşması için Merkez bünyesinde verilen eğitim ve danışmanlık çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

### **6.3. DEĞER SUNUMU TERCİHİ**

KAYÜ 2018 yılında kurulmuş bir üniversite olması bağlamında değer sunumu içerisinde yer alan faaliyetlerin birçoğu henüz tasarım aşamasındadır. Değer sunumu bağlamında birim kapsamında verilen eğitim ve danışmanlıklar, dış paydaşlarla işbirlikleri ve projelerin artırılması hedeflenmektedir.

### **6.4. YETKİNLİK TERCİHİ**

Yetkinlik, üniversitenin hedefleriyle uyumlu, kurumsal ve bireysel performans için kritik olan bilgi, beceri ve tutumların tümünü kapsayan davranışlardır. Aşağıda bu bölümle ilgili bilgi veren tablolar bulunmaktadır.

**Tablo 14.** Unvanlar İtibari ile Akademik Personel Sayısı

UNVAN	2019
Profesör	-
Doçent	4
Dr. Öğr. Üyesi	4
Öğretim Görevlisi	8
Okutman	-
Araştırma Görevlisi	-
Uzman	-
Çevirici	-
Eğitim-Öğretim Planlamacısı	-
<b>TOPLAM</b>	<b>16</b>

KARMER’de bulunan birim temsilcilerinin büyük bir kısmı doktora eğitimlerine devam etmektedir. Bu sayede programlarda bulunan öğrencilere yetkinliği yüksek bireyler olmaları yolunda destek verilmektedir. Üretken ve bilgi yüklü mezunlar verilebilmesi amacıyla personelin gelişimine katkı sağlanmaktadır.



07

# STRATEJİ GELİŞTİRME

## 7.1. AMAÇLAR VE HEDEFLER

<b>Amaç 1</b>	<b>Merkezin fiziki, teknolojik alt yapısını oluşturmak ve kendi iç örgütlenmesini sağlamak</b>	
Hedef	1.1	Üniversitemizin kendi fiziksel koşulları sağlandığında merkezin kendine ait bir fiziksel alanı olması.
	1.2	Merkezin teknolojik araç gereç ihtiyacının karşılanması
	1.3	Merkezin yönetmeliğinde yer alan iç örgütlenmesini sağlayarak insan kaynakları yapısını tamamlamak
<b>Amaç 2</b>	<b>Merkezin iç ve dış paydaşlar tarafından tanınırlığının sağlanması</b>	
Hedef	2.1	İç paydaşlarla yapılan görüşmeler ve tanıtım çalışması
	2.2	Dış paydaşlarla yapılan görüşmeler ve tanıtım çalışması
<b>Amaç 3</b>	<b>Mevcut ve mezun öğrencilerimizin kariyer planlamalarına katkı sağlayacak eğitim, seminer, konferans gibi akademik amaçlı, mezun buluşmaları, kariyer fuarları gibi etkileşim amaçlı etkinlikleri düzenlemek.</b>	
Hedef	3.1	Üniversitemizin eğitim öğretim birimlerinde bu çalışmaların desteklenmesi ve teşvik edilmesi
	3.2	Kurum tarafından düzenlenecek etkinlikler için kişi ve kurumlarla işbirliği oluşturulması

## 7.2. HEDEF KARTLARI

KARMER 2020-2024 yılı hedef kartları aşağıdaki tablolarda sırasıyla sunulmuştur;

Amaç	Amaç 1: Merkezin fiziki, teknolojik alt yapısını oluşturmak ve kendi iç örgütlenmesini sağlamak.								
<b>Hedef</b>	<b>Hedef 1,1:</b> Üniversitemizin kendi fiziksel koşulları sağlandığında merkezin kendine ait bir fiziksel alanı olması.								
<b>Performans göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi(%)</b>	<b>Plan dönemi başlangıç değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>P.G.1.1.1:</b> Merkez yönetim faaliyetlerinin yürütülmesi için en az dört odadan oluşan fiziksel bir mekana sahip olmak (%)	50	0	20	30	40	80	100	6 ay	6 ay
<b>P.G.1.1.2:</b> Merkezin akademik çalışmaları için en az iki derslik ve bir toplantı salonuna sahip olmak (%)	50	0	20	30	40	80	100	6 ay	6 ay
<b>Sorumlu Birim</b>	Üniversite Yönetimi								
<b>İşbirliği yapılacak birimler</b>	Rektörlük, Genel Sekreterlik, Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kayseri Üniversitesinin kendine ait bir kampüs alanı olamaması.</li><li>Üniversitenin kendi kampüsü olmazsa Merkez için de fiziksel koşulların sağlanamaması</li></ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Üniversitenin kampüs çalışmalarının planlama aşamasından itibaren içinde yer almak</li></ul>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	2020-2024 Toplam: 100.000-TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Yeni kurulan bir üniversite olunmasından dolayı kendine ait kampüs ve binalarının olmayışı</li><li>Bu sürecin uzun olacağı</li></ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Faaliyetlerin yürütülebilmesi için fiziksel koşulların yerine getirilmesi</li></ul>								

<b>Amaç</b>	Amaç 1: Merkezin fiziki, teknolojik alt yapısını oluşturmak ve kendi iç örgütlenmesini sağlamak.									
<b>Hedef</b>	Hedef .2: Merkezin teknolojik araç gereç ihtiyacının karşılanması									
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi(%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
<b>P.G.1.2.1:</b> Merkezde kullanılmak üzere en az altı bilgisayar, yazıcı ve bir adet baskı makinası, fotokopi makinası, iç hat telefon hat ve makine ihtiyacını karşılamak	50	0	20	30	40	80	100	6 ay	6 ay	
<b>P.G.1.2.2:</b> Bilgi işlem fiziksel altyapısının tamamlanması	50	0	20	30	40	80	100	6 ay	6 ay	
<b>Sorumlu Birim</b>	Üniversite Yönetimi									
<b>İşbirliği Yapılacak Birimler</b>	Rektörlük, Genel Sekreterlik									
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversitenin Merkez e ayracağı bir bütçesinin olmaması</li> <li>• Kaynak dağıtımında Merkeze öncelik verilmemesi</li> </ul>									
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversite yönetimine teknolojik araç gereç ve donanım için ihtiyacı açıklamak</li> </ul>									
<b>Maliyet Tahmini</b>	2020-2024 Toplam: 50.000-TL									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yeni kurulan bir üniversite olduğu ve finansal kaynak konusunda sıkıntılı olması</li> </ul>									
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faaliyetlerin yürütülebilmesi için gerekli teknolojik araç gereç ihtiyacı</li> </ul>									

<b>Amaç</b>	Amaç 1: Merkezin fiziki, teknolojik alt yapısını oluşturmak ve kendi iç örgütlenmesini sağlamak.									
<b>Hedef</b>	Hedef 1.3: Merkezin yönetmeliğinde yer alan iç örgütlenmesini sağlayarak İK yapısını tamamlamak									
<b>Performans göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi(%)</b>	<b>Plan dönemi başlangıç değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
<b>P.G.1.3.1:</b> Merkezin müdür, müdür yardımcısı, akademik birim temsilcilerinden oluşan yönetim kurulunun, danışma kurulunun ve her akademik birimin kendi okul temsilciliklerinin kurulmasını sağlamak	50	0	80	100	100	100	100	6 ay	6 ay	
<b>P.G.1.3.2:</b> Merkezde tam mesai şeklinde çalışacak en az bir kariyer danışmanı ve en az bir psikolog istihdam edilmesi	50	0	10	10	40	80	100	6 ay	6 ay	
<b>Sorumlu Birim</b>	KARMER									
<b>İşbirliği yapılacak birimler</b>	Rektörlük Yönetimi									
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merkeze atanan birim temsilcilerinin yeterli motivasyonlarının olmaması</li> <li>• Özellikle kariyer danışmanı ve psikolojik ve rehber danışman kadrolarının yasal altyapılarının olmaması</li> </ul>									
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Birim temsilcilerinin motivasyonlarını sağlayacak bilgilendirme toplantıları düzenlemek, katılımcı yönetim yaklaşımını uygulamak</li> <li>• Kariyer danışmanı kadrosunun gerekliliğini rektörlük makamına anlatmak</li> </ul>									
<b>Maliyet Tahmini</b>	2020-2024 Toplam: 200.000-TL									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Birimler Merkezle işbirliği içinde çalışmalılar</li> <li>• Merkeze ait kadro tahsisi kısa vadede olmayabilir.</li> </ul>									
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversitenin tüm birimlerinin Merkezle işbirliğinin sağlanması</li> </ul>									

Amaç		Amaç 2: Merkezin iç ve dış paydaşlar tarafından tanınırlığının sağlanması								
Hedef		Hedef 2.1: İç paydaşlarla yapılan görüşmeler ve tanıtım çalışması.								
Performans göstergeleri	Hedef Etkisi(%)	Plan dönemi başlangıç değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
P.G.2.1.1: İç paydaş olarak tanımlanan üniversitenin akademik ve idari personeline merkezi tanıtacak ziyaretlerde bulunmak, Merkez birim temsilcilerinin kendi birimlerinde merkezle ilgili gerekli tanıtımları yapmaları	40	0	1	1	1	1	1	6 ay	6 ay	
P.G.2.1.2: Merkezin yapacağı eğitim, seminer, konferans, fuarların iç paydaşlarla işbirliği içinde gerçekleştirmek	60	0	0	1	1	1	1	6 ay	6 ay	
Sorumlu Birim	KARMER									
İşbirliği yapılacak birimler	Akademik ve İdari Birimler									
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanıttıcı faaliyetlerin istenilen düzeyde yapılamaması.</li> <li>Üniversite öğretim elemanlarının katıldığı etkinliklerin az olması.</li> </ul>									
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etkinliklere yerel basın davet edilecektir.</li> <li>Üniversite basın yayın ve halkla ilişkiler birimi ile aktif çalışmalar sağlanacaktır.</li> <li>Sosyal medya daha aktif kullanılacaktır.</li> </ul>									
Maliyet Tahmini	2020-2024 Toplam: 20.000-TL									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> <li>KARMER'lerin tam anlamıyla anlaşılabilmesi</li> </ul>									
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etkinliklere katılımın teşvik edilmesi.</li> <li>Tanıttımların artırılması.</li> <li>Sosyal medya, yazılı ve görsel basının etkin olarak kullanılması sağlanacaktır.</li> </ul>									

Amaç		Amaç 2: Merkezin iç ve dış paydaşlar tarafından tanınırlığının sağlanması.								
Hedef		Hedef 2.2: Dış paydaşlarla yapılan görüşmeler ve tanıtım çalışması.								
Performans göstergeleri	Hedef Etkisi(%)	Plan dönemi başlangıç değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
P.G.2.2.1 Öğrencilerin Merkezle olan ilişkilerini yakın ve sürekli hale getirmek için kariyer planlama konusunda merkezin katkılarını nitelik ve nicelik olarak artırmak	40	0	5	10	15	25	50	6 ay	6 ay	
P.G.2.2.2: Mezun öğrencilerle mezun dernekleri ve sosyal medya platformları üzerinden güçlü bağlar oluşturmak. Sık sık mezun ve mevcut öğrenci buluşmaları düzenlemek.	30	0	0	0	0	0	2	6 ay	6 ay	
P.G.2.2.3: Kayseri TOBB, Kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarına ziyaretler	30	0	0	0	0	0	0	6 ay	6 ay	
Sorumlu Birim	KARMER									
İşbirliği yapılacak birimler	Mezun dernekleri, Odalar, sanayi ve ticari kurum ve kuruluşlar									
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merkeze ait bir mekan olmaması</li> <li>Merkezde bu faaliyetleri yürütecek tam zamanlı uzmanların olmaması</li> </ul>									
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> <li>İlgili kişi ve kurumlarla iş birliği yapmak için her türlü imkân ve fırsat değerlendirilecektir.</li> </ul>									
Maliyet Tahmini	2020-2024 Toplam: 30.000-TL									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bağlantı sağlanacak birim yok</li> </ul>									
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Birimin faaliyetlerini yürüteceği fiziksel bir mekâna ve yeteri sayıda çalışanın sahip olmak</li> </ul>									

<b>Amaç</b>	<b>Amaç 3: Mevcut ve mezun öğrencilerimizin kariyer planlamalarına katkı sağlayacak eğitim, seminer, konferans gibi akademik amaçlı, mezun buluşmaları, kariyer fuarları gibi etkileşim amaçlı etkinlikleri düzenlemek</b>									
<b>Hedef</b>	<b>Hedef 3.1: Üniversitemizin eğitim öğretim birimlerinde bu çalışmaların desteklenmesi ve teşvik edilmesi</b>									
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi(%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
<b>P.G.3.1.1:</b> Her birimle işbirliği yaparak meslek, sektör tanıtımlarını yapacak ilgili kişilerin davet edilerek seminer ve konferanslar düzenlemek	60	0	0	1	1	1	1	6 ay	6 ay	
<b>P.G.3.1.2:</b> Birimlerin mezun öğrencilerini davet ederek mezun-öğrenci buluşmaları gerçekleştirmek	40	8	5	6	6	7	7	6 ay	6 ay	
<b>Sorumlu Birim</b>	KARMER									
<b>İşbirliği yapılacak birimler</b>	Akademik ve İdari Birimler ve İŞKUR, CBİKO									
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faaliyetlerin düzenlenmesinde ilgili kurumların istekli davranmamaları</li> <li>Yapılacak etkinliklere öğrenci katılımının istenen düzeyde olmaması</li> </ul>									
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İlişkilerin daha yoğun olması için network çalışmalarının artırılması</li> <li>Öğrencilerin düzenlenen aktivitelere katılmalarını akademik başarılarına etki etmesini sağlamak</li> </ul>									
<b>Maliyet Tahmini</b>	2020-2024 Toplam: 30.000-TL									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öğrenciler faaliyetler katılmak konusunda isteksizler</li> </ul>									
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İlgili faaliyetler için daha fazla network çalışmaları yapılması</li> </ul>									

<b>Amaç</b>	<b>Amaç 3: Toplumun farklı kesimleri ile iş birliği içerisinde girişimci ve proje odaklı çalışmayı benimsemek ve akademik faaliyetlerde bulunmak.</b>									
<b>Hedef</b>	<b>Hedef 3.2: Kurum tarafından düzenlenecek etkinlikler için kişi ve kurumlarla işbirliği oluşturulması</b>									
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi(%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
<b>P.G.3.2.1:</b> Kayseri'deki sanayi ve ticaret odalarıyla projeler üretmek ayrıca staj ve uygulama süreçleri için öğrencilere destek verecek protokoller yapmak	40	0	0	1	2	3	4	6 ay	6 ay	
<b>P.G.3.2.2:</b> CBİKO ve İŞKUR la birlikte çalışmak	60	0	0	0	1	2	3	6 ay	6 ay	
<b>Sorumlu Birim</b>	KARMER									
<b>İşbirliği yapılacak birimler</b>	Odalar, sanayi ve ticaret kuruluşları, İŞKUR, CBİKO									
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İstlenen düzeyde işbirliğinin sağlanamaması</li> </ul>									
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İş birliğini artıracak faaliyetler düzenlenecektir.</li> </ul>									
<b>Maliyet Tahmini</b>	2020-2024 Toplam: 0 TL									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanayi ticaret kuruluşlarının Üniversite ile işbirliği konusunda yeterli düzeyde istekli değil</li> </ul>									
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Üniversite üst yönetiminin desteği</li> </ul>									

### 7.3. MALİYETLENDİRME

KARMER olarak stratejik amaç ve hedeflere ulaşabilmek için 2020-2024 yılları itibariyle ihtiyaç duyulacak bütçe tahminleri Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17.** Stratejik Amaç ve Hedefler için Ayrılacak Bütçe Tahminleri

	2020	2021	2022	2023	2024	TOPLAM
<b>Amaç 1. Merkezin fiziki, teknolojik alt yapısını oluşturmak ve kendi iç örgütlenmesini sağlamak</b>	<b>95.000</b>	<b>95.000</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>	<b>50.000</b>	<b>350.000</b>
Hedef 1.1 Üniversitemizin kendi fiziksel koşulları sağlandığında merkezin kendine ait bir fiziksel alanı olması.	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	100.000
Hedef 1.2 Merkezin teknolojik araç gereç ihtiyacının karşılanması	15.000	15.000	10.000	10.000	10.000	50.000
Hedef 1.3 Merkezin Yönetmeliğinde Yer Alan İç Örgütlenmesini sağlayarak İK yapısını tamamlamak	60.000	60.000	30.000	30.000	20.000	200.000
<b>Amaç 2. Merkezin iç ve dış paydaşlar tarafından tanınırlığının sağlanması</b>	<b>7.500</b>	<b>7.500</b>	<b>9.000</b>	<b>12.000</b>	<b>14.000</b>	<b>50.000</b>
Hedef 2.1 İç paydaşlarla yapılan görüşmeler ve tanıtım çalışması	3.500	3.500	4.000	4.000	5.000	20.000
Hedef 2.2 Dış paydaşlarla yapılan görüşmeler ve tanıtım çalışması	4.000	4.000	5.000	8.000	9.000	30.000
<b>Amaç 3. Mevcut ve mezun öğrencilerimizin kariyer planlamalarına katkı sağlayacak eğitim, seminer, konferans gibi akademik amaçlı, mezun buluşmaları, kariyer fuarları gibi etkileşim amaçlı etkinlikleri düzenlemek</b>	<b>4.000</b>	<b>4.000</b>	<b>5.000</b>	<b>9.000</b>	<b>8.000</b>	<b>30.000</b>
Hedef 3.1 Üniversitemizin eğitim öğretim birimlerinde bu çalışmaların desteklenmesi ve teşvik edilmesi	4.000	4.000	5.000	9.000	8.000	30.000
Hedef 3.2 Amaçta belirtilen etkinlikler için kişi ve kurumlarla işbirliği oluşturulması	0	0	0	0	0	0
<b>Genel Yönetim Giderleri</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOPLAM</b>	<b>106.500</b>	<b>106.500</b>	<b>74.000</b>	<b>81.000</b>	<b>72.000</b>	<b>430.000</b>