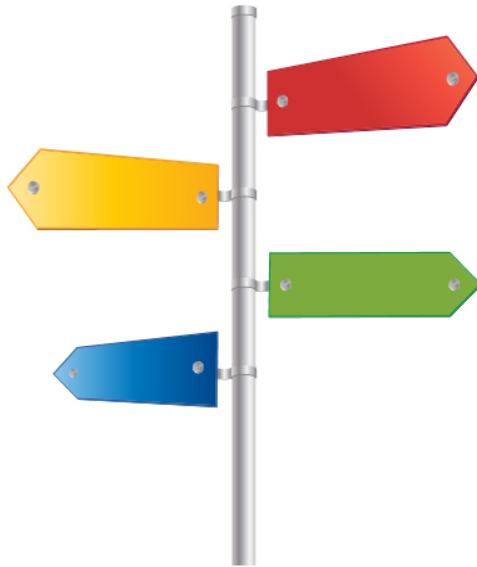




ÇORLU TİCARET VE SANAYİ ODASI STRATEJİK PLANI

2014-2017



Önsöz

Trakya Bölgesi'nde stratejik bir konumda olması nedeniyle geçmişten gelen önemli bir ticaret geleneğine sahip, bölgede etkin bir aktör ve bölgenin en önemli ticaret, sanayi, eğitim, kültür ve sağlık merkezi olan Çorlu Türkiye'nin en büyük ilçelerinden biri ve dışa açılan kapısıdır. Bu önemli özelliklere haiz ilçemizde faaliyet gösteren ve 55 yıllık geçmişi ile Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası her geçen yıl hizmetlerini en iyi şekilde gerçekleştirmenin ve yeni hedeflere ulaşmanın mutluluğunu yaşamaktadır.

Bulundukları bölgelerin ekonomik ve sosyal kalkınmalarında Ticaret ve Sanayi odalarına çok önemli görevler düşmektedir.

Dünyada yaşanan büyük dönüşüme hem kamu yönetimi, hem de özel sektör olarak birlikte ve uyumlu bir biçimde ayak uydurmamız gerekmektedir.

2023 yılında Ülkemizi gelişmiş 10 ülke arasına sokacak olan da, 500 Milyar \$ ihracatı gerçekleştirecek olan da odalarımızın üyeleri olan özel sektörümüzdür.

Özel sektörümüze bu zorlu görevde yol gösterecek, destek olacak ve yanlarında yürüyecek olan kurumlar odalarımızdır.

Özel sektörümüzün kurumsallaşmalarını, verimlilik temelli çalışarak rekabet avantajını yakalamalarını ve uluslararası piyasalara açılmalarını sağlamak için odalarımızın üyelerine etkin bir biçimde hizmet sunması gerekmektedir.

Odalarımızın dünyadaki bu değişim ve dönüşüm sürecine ayak uydurabilmeleri için kendilerine yeni vizyon belirlemeleri ve bu vizyon çerçevesinde kapasitelerini geliştirmeleri gerekmektedir.

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası olarak, bu bilinçle, üyelerimize çağdaş hizmet sunabilmek için, yaşadığımız değişim ve dönüşüm sürecini verimli biçimde yönetmemiz gerekmektedir.

Odamızın kurumsallaşması adına kurmuş olduğumuz ISO 9001 Toplam Kalite Yönetim Sisteminin uygulanabilirliğini günden güne içselleştiriyor olmak bizleri güçlü kılacaktır.

Hazırladığımız 2. Dönem Stratejik Plan ile odamızı tüm paydaşlarımızla beraber belirlemiş olduğumuz Vizyona gerçekten taşıyacak yol haritasını belirlemiş olacağız.

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın 2014-2017 Dönemi Stratejik Planının hem odamıza hem de bölgemizin kalkınmasına önemli katkı sağlayacağı düşüncesiyle; tüm aşamalarında katkılarını esirgemeyen, yönetici, çalışan, üye ve paydaşlarımıza, özellikle de bilgi ve tecrübesiyle bizleri yönlendiren, TOBB ETÜ Sürekli Eğitim Merkezi Danışmanı Dr. Yüksel VARDAR'a teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla,



Enis SÜLÜN

Çorlu TSO Yönetim Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ	4
BÖLÜM 1	7
GİRİŞ	7
BÖLÜM 2	9
GENEL BİLGİLER	9
2.1. Çorlu TSO Hakkında.....	9
BÖLÜM 3	11
MEVCUT DURUM ANALİZİ	11
3.1. Süreçler / Faaliyetler.....	11
3.2. Paydaşlar.....	14
3.3. İç Çevre Analizi.....	16
3.4. Dış Çevre Analizi	28
BÖLÜM 4	30
GELECEĞİN TASARIMI.....	30
4.1. Ortaya Çıkan Durum	31
4.2. Ana Temalar	34
4.3. Stratejik Amaçlar.....	36
4.4. Hedefler	41
4.5. Kurumsal Performans Göstergeleri	53
BÖLÜM 5	55
MALİYETLENDİRME.....	55
BÖLÜM 6	63
İZLEME VE DEĞERLENDİRME	63
BÖLÜM 7	64
SONUÇ	64
EKLER	65
Ek 1: Mevzuat	65

Ek 2: Odacılık	70
Ek 3: Çorlu Hakkında	72
Ek 4: Çorlu TSO Tarihsel Gelişimi ve Kritik Dönüm Noktaları.....	76

YÖNETİCİ ÖZETİ



Çorlu TSO, TOBB’a bağlı olan 212 Odadan (Ticaret, Sanayi, Ticaret ve Sanayi ve Deniz Ticaret Odası) biridir. Dolayısıyla söz konusu 212 odada var olan hizmet anlayışı; kanunda tanımlanmış kamu adına yapılması gereken faaliyetlerle belirlenmiştir. Çağdaş odacılık anlayışı hizmetleri; üyelerin sorunlarını çözen, ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilen nitelikte hizmetlerdir.

Odaların üyelerine gerçek anlamda hizmet verebilmeleri için, dolayısıyla güçlü bir özel sektörün yaratılabilmesi için ülkemizdeki odaların, çağdaş odacılık anlayışını benimsemeleri ve içselleştirmeleri gerekmektedir. Zaten TOBB’un 2000 yılından bu yana sürdürmekte olduğu “TOBB Oda / Borsa Akreditasyon Sistemi” de bu amaca hizmet etmektedir. Sistem; çağdaş bir odanın üyelerine sunması gereken hizmetleri, bu hizmetleri etkin ve verimli bir şekilde sunabilmesi için oluşturulması gereken yönetim anlayışını ve organizasyonel yapıyı ortaya koymaktadır. Çorlu TSO’nun Stratejik Planını hazırlanmasındaki temel dayanak, odalar için ideal yapıyı tanımlayan bu akreditasyon sistemidir.

Ülkemizdeki Odalar özel bir yapıya sahip oldukları için, stratejik planlama çalışmalarına, literatürdeki klasik metodoloji yaklaşımı tam olarak cevap verememektedir. Bu nedenle bu çalışmada Odalara özel bir metodoloji geliştirilip kullanılmıştır.

Metodoloji geliştirilirken, odalarda ortak olarak görülen kritik tespitler aşağıda özetlenmiştir:

- ✓ Odaların “Kurumsallaşma” süreçlerinde yaşanan sıkıntılar en önemli problem olarak ortaya çıkmaktadır.
- ✓ Yasal kısıtlamalar ve mevzuat, odalarda çağdaş yönetim anlayışının uygulanmasında engel teşkil etmektedir.
- ✓ “Karar alma” ve “Politika Geliştirme” süreçlerinde “Bilginin” ve “Bilimsel Yöntemlerin” kullanım seviyesi olması gereken düzeye çekilmelidir.
- ✓ Mali Yönetim Anlayışı, odanın gelirlerini arttırmaya yönelik olmalıdır.
- ✓ Bir kurum için hayati öneme sahip olan İnsan Kaynakları, “%40 barajı”ndan dolayı etkin ve verimli bir şekilde yönetilememektedir.

- ✓ Verimliliğin yegâne aracı olan Bilişim Teknolojileri sağlıklı bir şekilde yönetilmelidir.
- ✓ Odalar, üyeleriyle olan ilişkilerinin yönetimini istenen seviyeye çıkarmalıdır.
- ✓ Odanın Stratejik Planı genellikle bölgenin stratejik planı ile karıştırılmaktadır.
- ✓ Bölgesel ekonomik kalkınmada odalara çok ciddi roller biçilmektedir.

Bu tespitler doğrultusunda yapılan “Gelecek Tasarımı”nda Odayı vizyonuna ulaştıracak temalar;

- ✓ Hizmet Anlayışı,
- ✓ Yönetim Yetkinlikler,
- ✓ Bölgesel Kalkınmaya Katkı,

olarak belirlenmiştir. Bu temaları destekleyen ana stratejiler (temel prensipler) ise:

- ✓ Mevzuatla Verilmiş Görevleri, Müşteri Memnuniyetini Sağlayarak, Yerine Getirmek (Yasal Şartlar),
- ✓ Üyelerin Sorunlarını Çözecek, İhtiyaç ve Beklentilerine Cevap Verecek Hizmetleri Sunmak (Müşteri Şartları)
- ✓ Destek Faaliyetlerinin Etkinliği ve Verimliliği İçin Optimal Örgütlenme Biçimini Oluşturmak
- ✓ Güncel Bilgi Teknolojilerini Tüm Hizmetlerde Kullanmak
- ✓ Kurumsallaşma ve Kurumsal Yönetişim Anlayışını Hayata Geçirmek
- ✓ Sosyal Sorumluluk Bilinciyle Bölgesel Kalkınmaya Katkıda Bulunmak
- ✓ Tüm Paydaşlarımızla Güçlü İletişim ve Sağlıklı İlişkiler Geliştirmek

olarak ortaya çıkmaktadır.

Sonuç itibarıyla, Odanın hizmet kalitesini sürekli iyileştirmesi için aşağıdaki kritik başarı alanlarını izleyip değerlendirmesi gerekmektedir.

- ✓ Kamu Adına Yürütülen Temel Hizmetler
- ✓ Üyelerin Sorunlarını Çözecek, İhtiyaç ve Beklentilerine Cevap Verecek Hizmetler
- ✓ Klasik Destek Faaliyetleri (Mali ve İdari İşler)
- ✓ Stratejik Destek Faaliyetleri (Ar-ge, Proje, Yönetim ve Karar Süreçleri)
- ✓ Organizasyonel Yapı, Kurumsallaşma ve Kurumsal Yönetişim
- ✓ Bilgi Teknolojileri Yönetimi
- ✓ Sosyal Sorumluluk ve Bölgesel Kalkınmadaki Rol
- ✓ Üye ve Paydaş ilişkileri,
- ✓ Tanıtım,
- ✓ İletişim

Çalışmada ele alınan “Amaç” ve “Hedefler”, odayı “Vizyonuna” taşıyacak nitelikte olup, “Bütünsellik” ve “İçsel Tutarlılık” arz etmektedir.

Bu prensiple, Odanın alışlagelmiş düzen içerisinde (rutin olarak) yürüttüğü faaliyetlerin; vizyonun gerçekleşmesine anlamlı katkı sağlayamayacağı düşüncesiyle ve gereksiz kalabalığa meydan vermemek adına, plana dâhil edilmemesi benimsenmiştir.

Yıllık İş Planları (Faaliyet Planları) hazırlanırken, bu tür faaliyetlerin ayrı bir bölümde (mümkünse performans gösterge ve hedeflerine de gerek olmadan) ele alınmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Bu yaklaşımla, planın maliyetlendirme aşamasında; personel ve bahse konu olan faaliyetlere ait sabit giderler ele alınmamış, sadece ve özellikle Odayı vizyonuna taşıyacak stratejilere ilişkin maliyetler hesaplamaaya dahil edilmiştir.

BÖLÜM 1

GİRİŞ



20. yüzyılın sonlarında sosyal, ekonomik, politik ve kültürel alanda dünyada esen değişim rüzgârları; devletleri, işletmeleri ve bireyleri hızla etkisi altına alarak, yeni bir dünya düzeninin kurulmasına yol açmıştır. Her anlamda dünyayı yeniden yapılanmaya iten küresel süreçten, ülkemizin de etkilenmesi kaçınılmaz olmuştur. Dünyadaki değişik sosyo – ekonomik yapıların karşılıklı bağımlılığı anlayışından öte, aksine, birbirinin içine girdiği, bir “küresel köy” haline dönüştüğü bu süreç, ülkeler arasındaki eski tanımları tarihin çöp sepetine atmıştır.

Oluşumunda, özellikle Bilgi ve İletişim teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmelerin büyük katkısının olduğu bu süreç, “tek pazar” kavramının, serbest piyasa ekonomisinin ve rekabetin öneminin altını çizmektedir.

Özel sektörün önemi, serbest piyasa ekonomilerinde, “kalkınmadaki öncülüğü” nedeniyle giderek artmış, uluslararası pazarda rekabet düzeyinin artırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Rekabet düzeyi yüksek bir özel sektörün yaratılmasında, devletin düzenleyici, denetleyici ve teşvik edici rolünün yanı sıra, en büyük sorumluluk özel sektörün kendisine düşmektedir.

Dünyada yükselen bir değer haline gelen Özel Sektör için bu süreç, odalarımızın yönetimlerine önemli bir rol ve sorumluluk yüklemektedir. Çağdaş Oda yapısına kavuşamayan Odaların (maddi durumları kötü olmasa bile) yaşamlarını idame ettirebilmeleri oldukça güçtür.

Amacı üyelerine olduğu kadar, bölgesinin ekonomik ve sosyal kalkınmasına da hizmet edebilmek olan Çorlu TSO; kurumsal bir yapıya ulaşmak ve vermiş olduğu hizmetlerde kalite standartlarını yakalamak amacıyla, ISO 9001 Toplam Kalite Yönetim Sistemini kurarak Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’nin (TOBB) “TOBB Oda ve Borsa Akreditasyon Sistemine” ilk entegre olan odalar arasına girmiştir.

Küresel ekonomi ile birlikte ortaya çıkan tüm bu etkenler; Çorlu TSO'nun, geleceğini sağlıklı bir şekilde planlaması ve belirlediği vizyona ulaşması gerektiği sonucunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede Oda, 2014 – 2017 yıllarına ait 2. dönem stratejik planını hazırlamıştır.

Bu çalışmada 'Durum Analizi'nin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için tüm kaynaklardan elde edilen verilerden doğru bilgiler üretilmiş ve kararlar bu bilgilere dayandırılarak verilmiştir. Bu süreçte yöneticilerle, iç ve dış paydaşlarla toplantılar yapılmış her birinin değerli görüşleri karar süreçlerine dâhil edilmiştir.

Var oluş sebebimiz olan Misyonumuz ve ulaşmayı arzu ettiğimiz Vizyonumuz, durum analizi sonuçları ve kaynaklarımız ışığında, belirlendikten sonra, Odayı bu vizyona taşıyacak amaç, hedef ve stratejiler, “bütünsellik” ve “içsel tutarlılık” sağlanarak ortaya konmuş, maliyetlendirme çalışması yapılmış ve izleme değerlendirme yöntemi belirlenmiştir.

Odanın önümüzdeki iki yıllık dönem içerisinde (2014-2015) en önemli gündemi yeni hizmet binasının yapılmasıdır. İki yıl içinde bitirilmesinin hedeflenmesi ve seçilen yöntem dolayısıyla odaya getireceği ciddi “mali” ve “iş” yükü, Stratejik Plan hazırlanırken göz önünde bulundurulmuş, bu sebepten dolayı, plandaki hedeflerin gerçekleştirilme süreleri mümkün olduğunca, 2016 ve 2017 yıllarına kaydırılmaya çalışılmıştır.

Ayrıca, odanın gelecek planlamasında önemli bir amaç olan (Amaç 2.4.) Bilişim Teknolojileri Yönetiminin Geliştirilmesi çerçevesinde atılacak tüm adımların, yeni hizmet binası göz önünde bulundurularak ve ilgili tüm taraflarla (TOBB da dâhil olmak üzere) fikir alışverişinde bulunularak atılmasının, stratejik öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

Planın, vizyonu doğrultusunda, Odayı çağdaş Odacılık anlayışına ve yapısına taşıyacağı konusundaki inancımız tamdır.

BÖLÜM 2

GENEL BİLGİLER



2.1. Çorlu TSO Hakkında

Gerek ülkemizde gerekse dünyada odacılığın ne anlama geldiği ve gelişimi konusunda bilgi sahibi olmak, Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası hakkında daha sağlıklı sonuçlar çıkarmamızı kolaylaştıracaktır (Bu konuda ayrıntılar Ek 2.'de yer almaktadır).

Dünyada “Odacılık” kavramı büyük çoğunlukla üyelerin ihtiyaç ve beklentilerine uygun olarak şekillenmekte ve serbest piyasa ekonomisi kurallarına göre işlemektedir. Ülkemizde ise odaların hizmet anlayışı, kamu adına verilen hizmetlerle (sicil, tescil, belge hazırlama ve kıymetli evrak onaylama hizmetleri gibi) sınırlı kalmakta; üyelerin sorunlarına çözüm getirecek, ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilecek hizmetlerin sunulmasında daha fazla ihtimam gösterilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan Çorlu TSO’yu incelerken Çorlu’nun coğrafi konumu, tarımsal üretimi, sanayi yapısı, doğal kaynakları ve demografik özellikleri göz ardı edilmemelidir (Detaylı bilgiler, <http://www.corlutso.org.tr> adresinden ve diğer kaynaklardan elde edilerek Ek 3.’te sunulmaktadır.).

Elverişli doğa yapısı, güçlü ulaşım bağlantıları, gelişmiş sanayisi, iş olanakları ve stratejik önemi ile Türkiye’nin en büyük 5 ilçesinden biri olan Çorlu, Trakya bölgesinde İstanbul’dan sonra en büyük yerleşim yeridir. İlçe ayrıca, İstanbul, Kocaeli, Bursa ile beraber Türkiye sanayisinde önemli bir konumdadır.

Çorlu TSO’nun tarihsel gelişimi ve kritik dönüm noktaları ile ilgili bilgiler özet olarak Ek 4.’te verilmektedir.

Odanın üye yapısı incelendiğinde; 2013 yılsonu itibarıyla toplam 6.311 üyeye sahip olduğu görülmektedir. Bu üyeler Şirket Türlerine göre şu şekilde dağılmıştır:

Tablo 1.: Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası üye sayılarının şirket türlerine dağılımı

Şirket Tipi	Üye Sayısı
Gerçek Kişi Ticari İşletmesi	2.833
Limited Şirket	2.546
Anonim Şirket	795
Kooperatif	86
Kolektif Şirket	51
Toplam	6.311

Odanın üyeleri, 2013 yılı itibarıyla 16 adet meslek grubuna dağılmışlardır. Tablo 2.'de detaylara ulaşılabilir:

Tablo 2.: Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası üyelerinin Meslek Grubu, Meslek Komitesi ve Oda Meclisine dağılımı

MESLEK GRUBU ADI	ÜYE SAYISI	MESLEK KOMİTESİ ÜYE SAYISI	MECLİS ÜYE SAYISI
01.MESLEK GRUBU	130	5	2
02.MESLEK GRUBU	350	7	3
03.MESLEK GRUBU	286	7	3
04.MESLEK GRUBU	105	5	2
05.MESLEK GRUBU	318	7	3
06.MESLEK GRUBU	1.068	7	3
07.MESLEK GRUBU	299	7	3
08.MESLEK GRUBU	668	7	3
09.MESLEK GRUBU	353	7	3
10.MESLEK GRUBU	558	7	3
11.MESLEK GRUBU	495	7	3
12.MESLEK GRUBU	424	7	3
13.MESLEK GRUBU	286	7	3
14.MESLEK GRUBU	422	7	3
15 MESLEK GRUBU	401	7	3
16. MESLEK GRUBU	148	5	3
TOPLAM	6.311	106	45

BÖLÜM 3

MEVCUT DURUM ANALİZİ



Ülkemizde “kamu kurumu niteliğinde meslek örgütü” olarak tanımlanmış Ticaret ve Sanayi Odaları Anayasa’nın 135. Maddesi gereğince hazırlanan 5174 Sayılı “Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu”na göre kurulmaktadır. Söz konusu Kanuna göre Odaların tanımları, görevleri ve gelirleri ayrıntılarıyla Ek 1.’de ele alınmıştır.

Bu bilgiler ışığında Çorlu TSO’nun “Mevcut Durum Analizi”ne öncelikle süreç ve faaliyetlerin tanımlanmasıyla başlanmıştır. Paydaşların tanımlanmasından sonra iç ve dış çevre analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.1. Süreçler / Faaliyetler

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası’nda gerçekleştirilen tüm faaliyetleri 2 ana süreç altında toplayabilmek mümkündür. Bunlar:

1. Oda’nın Hizmet Kapasitesini belirleyen; “**Üyeye Sunulan Hizmetler**” ve
2. Oda’nın Kurumsal Kapasitesini belirleyen; “**Destek Faaliyetleri**”dir.

Oda’da, “**Üyeye Sunulan Hizmetler**”in tümü, karakteristik olarak iki başlık altında toplanabilmektedir.

Birincisi; Kanun ve yönetmeliklerle Odalara verilmiş görevler (Kamu Ajanlığı faaliyetleri) olup, bu görevlerin ifası aşamasında, kanun ve yönetmelik dışında, Oda’nın herhangi bir inisiyatif kullanması söz konusu olamamaktadır. Oda bu konuda ancak, mevzuata aykırı olmayacak biçimde, işlemleri hızlandırma mahiyetinde bazı önlemler alabilmektedir. Oda bu durumda

sadece “uygulayıcı” (operatör) konumunda olduğundan, bu karakteristikteki hizmetler **“Operasyonel Hizmetler”** olarak nitelendirilebilmektedir.

İkincisi; Oda’nın misyonu gereği, operasyonel nitelikteki hizmetlerinin dışında, üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerine, çağın gereklerine uygun biçimde, cevap verebileceği türde hizmetler olup, gerçek anlamda çağdaş odacılık faaliyetleri olarak nitelendirilmektedir. Bu tarz hizmetler, “üye memnuniyetini” yönetim anlayışının merkezine yerleştirmiş kurumların, üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaya yönelik olarak sunduğu hizmetler olup, zaman, mekân ve tercihlere göre farklılıklar göstereceğinden, bu farklılıklara karşılık, kurum tarafından yeni hizmet tarzlarının (taktiklerin) geliştirilmesi gerekmektedir. Oda’da bu nitelikteki hizmetler **“Taktik Hizmetler”** olarak adlandırılmaktadır.

“Destek Faaliyetleri” ise, Oda’nın üyelerine sunduğu hizmetlerin, kesintisiz ve kaliteli biçimde gerçekleştirilmesini sağlayacak; “yönetimsel kararların alınması”, “örgütlenme biçimin düzenlenmesi” ve “tüm faaliyetlerin planlanması” gibi konuları içermektedir. İdari ve Mali işler adı altında tüm kurumlarda uzun yıllardır yürütülen **“Klasik Destek Faaliyetleri”**nin yanı sıra, günümüzde; “Toplam Kalite Yönetimi”, “Proje Geliştirme”, “Araştırma Geliştirme” ve “İyi Yönetişim” gibi konuların içerildiği **“Stratejik Destek Faaliyetleri”** olarak adlandırılacak faaliyetler, özellikle çağdaş yönetim anlayışı içerisinde, çok önemli rol oynamaktadır.

Bu yaklaşımla; Oda’daki **“Destek Faaliyetleri”**ni;

İlki, **“Stratejik Destek Faaliyetleri”**, İkincisi de, **“Klasik Destek Faaliyetleri”** olmak üzere iki grup altında topladık.

Bu çerçevede, Oda’daki tüm süreçler ve faaliyetler Tablo 3.’te bütüncül biçimde sunulmaktadır.

Tablo 3.: Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın Süreç ve Faaliyetleri

Ana Süreç	Süreç	Faaliyet
<u>ÜYEYE SUNULAN HİZMETLER</u>	Operasyonel Hizmetler	Ticaret Sicili
		Oda Muamelat/ Üye Sicili
		Kıymetli Evrak (Satışı) ve Belge (Hazırlama ve Onaylama)
	Taktik Hizmetler	İletişim Ağı
		Politika ve Temsil
		İş Geliştirme, Eğitim, Bilgi, Danışmanlık ve Destek
		Uluslararası Ticaret
		Sosyal Sorumluluk
<u>DESTEK FAALİYETLERİ</u>	Stratejik Destek Faaliyetleri	İyi Yönetişim
		Araştırma, Geliştirme, Planlama ve Kaynakların Yönetimi
		Haberleşme ve Yayınlar
		Bilişim Teknolojileri Kullanımı (Yönetimi)
		Üye İlişkileri Yönetimi
		Proje Geliştirme ve Yönetimi
	Klasik Destek Faaliyetleri	Bilgi İşlem
		Mali İşler
		İdari İşler

3.2. Paydaşlar

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın paydaşları; Oda'dan doğrudan ya da dolaylı olarak hizmet alan veya ürün ve hizmetleriyle Oda'yı doğrudan ya da dolaylı etkileyen kişi, kurum ve kuruluşlar analiz edilerek belirlenmiştir.

Paydaş Tablosu, ilişkide olunan gerçek ve tüzel kişiler; Kuruma girdi sağlayan, iş birliği yapılan, Kurum faaliyetlerinden etkilenen, Kurumu etkileyen, ürün ve hizmet sunulan kesimler dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Yapılan Paydaş Analizi çalışması ile paydaşlarımız önem sırasına konmuştur. Bu çalışma, Oda'nın geleceğini planlamak için ihtiyaç duyduğumuz durum analizi çalışmalarımıza davet edeceğimiz paydaşların belirlenmesine de katkı sağlamıştır.

Tablo 4.: Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın Paydaş Listesi

Paydaş Adı	Paydaş Türü	Öncelik
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği	İç Paydaş	Birlikte Çalış
Oda Meclisi	İç Paydaş	Birlikte Çalış
Yönetim Kurulu	İç Paydaş	Birlikte Çalış
Meslek Komiteleri	İç Paydaş	Birlikte Çalış
Üyeler	İç Paydaş	Birlikte Çalış
Çalışanlar	İç Paydaş	Birlikte Çalış
Çorlu Belediyesi	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Namık Kemal Üniversitesi Rektörlüğü	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Trakya Kalkınma Ajansı	Dış Paydaş	Birlikte Çalış
Bilim Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
İl Defterdarlığı	Dış Paydaş	İzle
İl Vergi Dairesi	Dış Paydaş	İzle
Tekirdağ Es. San. Odaları Birliği Başkanlığı	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Mühendislik Fakültesi	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Meslek Yüksek Okulu	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
İlçe Müftüsü	Dış Paydaş	İzle
Huzurevi	Dış Paydaş	İzle
Sosyal Güvenlik Merkezi	Dış Paydaş	İzle
İŞKUR	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Tapu Sicil	Dış Paydaş	İzle
Avrupa Serbest Bölgesi	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
TREDAŞ	Dış Paydaş	İzle
Gençlik ve Spor Müdürlüğü	Dış Paydaş	İzle

Gıda Tarım ve Hayvancılık	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Gümrük Müdürlüğü	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Nüfus Müdürlüğü	Dış Paydaş	İzle
Özel İdare Müdürlüğü	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
İlçe Halk Kütüphanesi Müdürlüğü	Dış Paydaş	İzle
Mal Müdürlüğü	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Vergi Dairesi Müdürlüğü	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
İlçe Sağlık Müdürlüğü	Dış Paydaş	İzle
D.H.M.İ. Müdürlüğü	Dış Paydaş	İzle
PTT	Dış Paydaş	İzle
TELEKOM	Dış Paydaş	İzle
Çorlu Ticaret Borsası	Dış Paydaş	Birlikte Çalış
KOSGEB	Dış Paydaş	Birlikte Çalış
ABİGEM Trakya	Dış Paydaş	Birlikte Çalış
Türk Standartları Enstitüsü	Dış Paydaş	Birlikte Çalış
Çorlu Halk Eğitimi Merkezi	Dış Paydaş	İzle
Çorlu Mesleki Eğitimi Merkezi	Dış Paydaş	Birlikte Çalış
Çorlu Ziraat Odası	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Çorlu Şoförler ve Otomobilciler Odası	Dış Paydaş	İzle
Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Odası	Dış Paydaş	İzle
Kahveciler Odası	Dış Paydaş	İzle
Bakkallar Manavlar Odası	Dış Paydaş	İzle
Madeni Eşya Elk.Alet. San. Odası	Dış Paydaş	İzle
Terziler Tuhafiye Konf. Odası	Dış Paydaş	İzle
Berberler ve Kuaförler Odası	Dış Paydaş	İzle
Pazarcılar Odası	Dış Paydaş	İzle
Makine Mühendisleri Odası	Dış Paydaş	İzle
Elektrik Mühendisleri Odası	Dış Paydaş	İzle
Mimarlar Odası	Dış Paydaş	İzle
Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
İnşaat Mühendisleri Odası	Dış Paydaş	İzle
Jeoloji Mühendisleri Odası	Dış Paydaş	İzle
Çevre Mühendisleri Odası	Dış Paydaş	İzle
Çorlu Basın Mensupları Derneği	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Çorlu Gazeteciler Derneği	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Trakya Basın Mensupları Derneği	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Türk Kızılay Derneği	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Çorlu İşadamları ve Sanayiciler Derneği (ÇİSAD)	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Trakya Aktif Genç İşadamları Derneği (TAGİD)	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Kadın Girişimciler Kurulu	Dış Paydaş	Birlikte Çalış
Genç Girişimciler Kurulu	Dış Paydaş	Birlikte Çalış
Kredi Garanti Fonu Çorlu Temsilciliği	Dış Paydaş	Birlikte Çalış
Yeni Sanayi Sitesi Koop.	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Trakya Sanayiciler ve İşadamları Derneği	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
4 adet Organize Sanayi Bölge Müdürlükleri	Dış Paydaş	İşbirliği Yap
Esnaf ve Kefalet Koop.	Dış Paydaş	İzle

3.3. İç Çevre Analizi

Bu bölümde, Oda'nın mevcut durumunu ve geleceğini etkileyebilecek, iç ortamdan kaynaklanan ve Oda'nın kontrol edebildiği koşulların ve eğilimlerin incelenerek güçlü ve iyileştirilmeye açık yönlerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

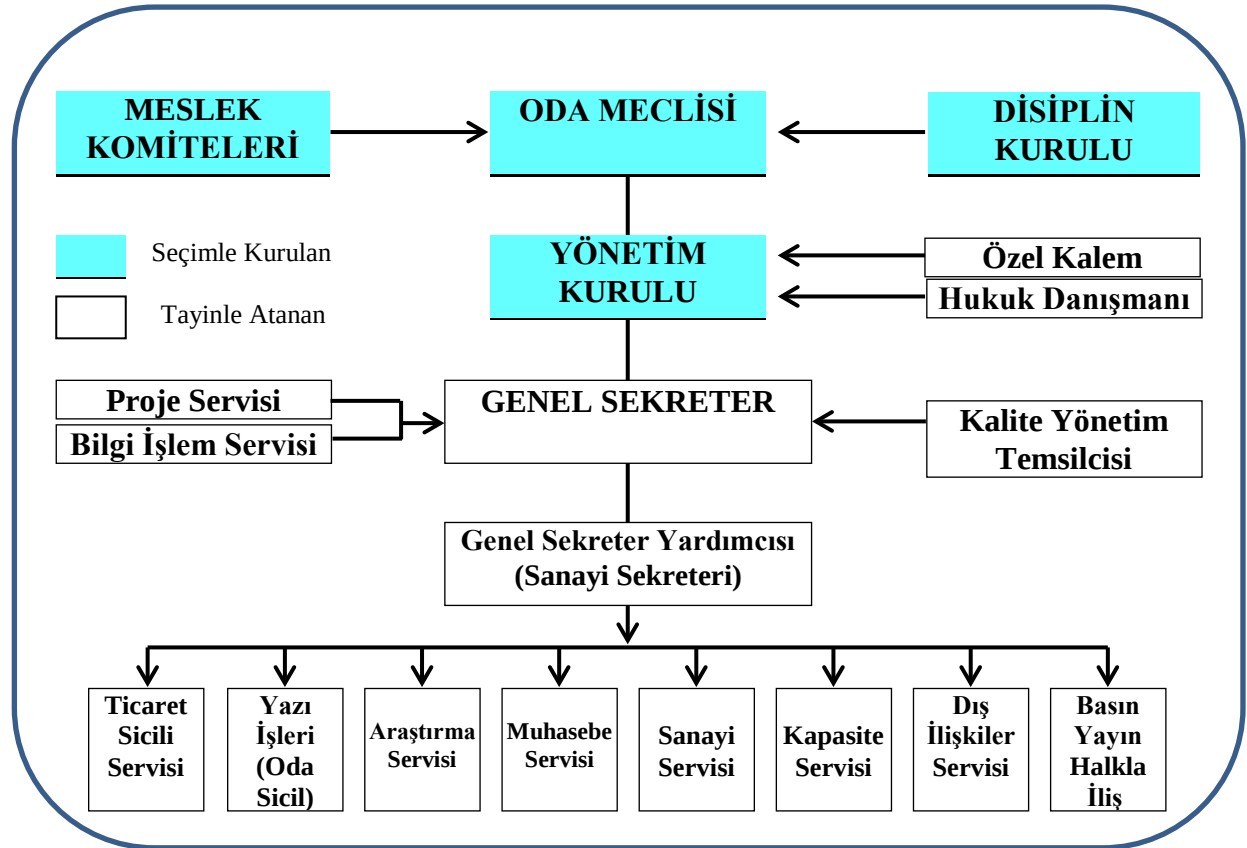
İç çevre analizi aşamasında, öncelikle, Oda'nın mali, beşeri, teknolojik ve fiziksel kaynaklarının yeterliliği hususunda, verilere dayalı durum değerlendirmesi yapılacaktır.

Kurumların vizyonlarının doğru biçimde belirlenebilmesi ve belirlenmiş vizyona kurumu taşıyacak amaç ve hedeflerin sağlıklı bir biçimde ortaya konabilmesi ancak ve ancak; Kurumların “Hizmet Kapasitesi” ile “Kurumsal Kapasiteleri” hakkında durum değerlendirmesinin gerçekçi bir biçimde yapılmasına bağlıdır.

Bu sebepten dolayı, Oda'mızın “Hizmet Kapasitesi” ve “Kurumsal Kapasitesi” hakkında gerçekçi bir değerlendirme de bu bölümde yapılmaya çalışılacaktır.

3.3.1. Organizasyon Yapısı

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın organizasyon şeması şu şekildedir:



3.3.2. Fiziksel Şartlar



Odanın kendi malı olan hizmet binasında 19 oda bulunmaktadır. Binanın hizmet Alanı 3.300 m² olup, kişi başına düşen alan 132 m² dir.

Bina, 1. katta 4, 2. katta 6, 3. katta 3 ve 4. katta 6 oda olmak üzere toplam 19 odaya sahiptir.

Daha rahat bir çalışma alanı ve daha gelişmiş bir altyapı sağlanacak, 6.500 m² kapalı alana sahip yeni bir bina yapımı çalışmaları sürmektedir.

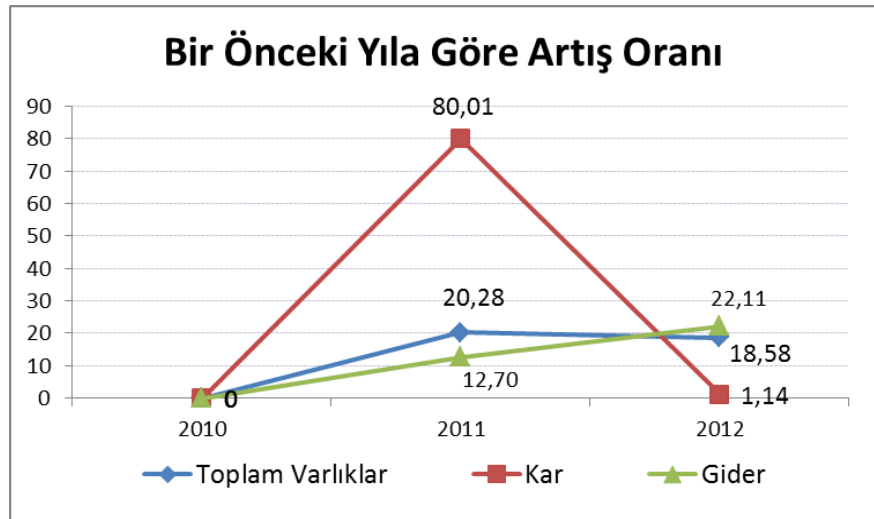
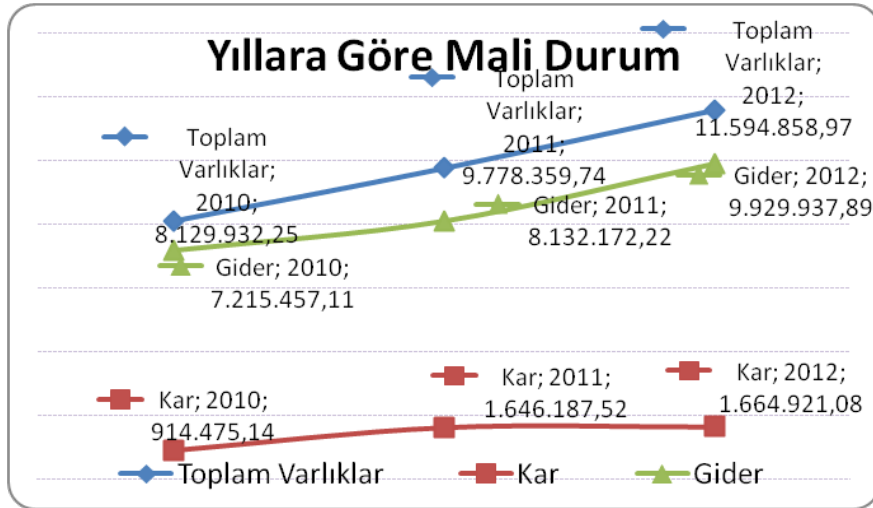
3.3.3. Mali Yapı

Tablo 5.: Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın Özet Mali Tablosu

	Toplam Varlıklar	Duran Varlıklar	Dönen Varlıklar	Kar	Gider	Toplam Varlıklar	Kar	Gider
2010	8.129.932,25	5.191.468,20	2.938.464,05	914.475,14	7.215.457,11	-	-	-
2011	9.778.359,74	5.215.749,87	4.562.609,87	1.646.187,52	8.132.172,22	20,28	80,01	12,70
2012	11.594.858,97	5.215.749,87	6.379.109,10	1.664.921,08	9.929.937,89	18,58	1,14	22,11

2010 – 2012 yıllarına ait mali bilgiler ışığında, Odanın gelir durumu oldukça iyi olduğu söylenebilmektedir. 3 yıl boyunca Odanın duran varlıklarının yaklaşık 5 milyon TL seviyesinde sabit olduğu, dönen varlıkların doğrusal bir artış trendi ile hareket ettiği görülmektedir. Bunun yanısıra giderlerin de doğrusal fakat daha düşük bir trendle hareket ettiği gözlemlenmektedir. Bu veriler çerçevesinde; “Odanın yıllara göre mali durumu” ve “bir önceki yıla göre mali göstergelerdeki değişime” ilişkin grafikler hazırlanmıştır. İlgili trendleri ve değişimleri görsel

olarak, aşağıdaki grafiklerde izlemek mümkündür.



“Bir Önceki Yıla Göre Artış Oranı” grafiğinde görüleceği gibi, 2010 yılından 2011 yılına geçişte %80 lik bir kar oranı ortaya çıkmışken, 2011 yılından 2012 yılına geçerken bu oranın sadece %1 civarında olduğu görülmektedir. Bu durumun, 2011 – 2012 yılları arasındaki giderdeki artış oranının toplam varlıktaki artış oranından bir önceki yıla göre daha fazla olmasından kaynaklandığı görülmektedir.

3.3.4. İnsan Kaynakları

Tablo 6.: Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın İnsan Kaynakları Özet Bilgileri Tablosu

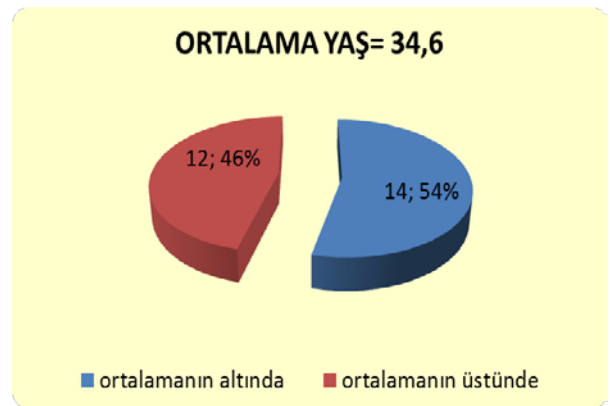
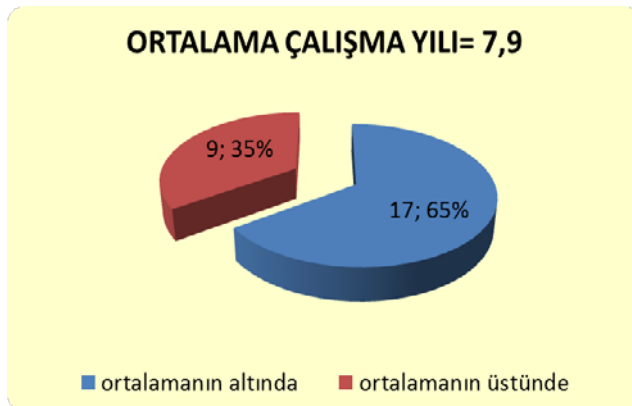
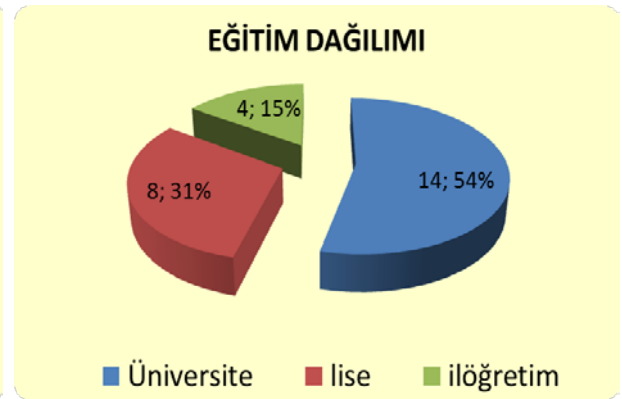
Cinsiyet	Eğitim	Çalışma Süresi	Yaş
Erkek	Üniversite	Çalışma Yılı Ortalaması	Yaş Ortalaması
Kadın	Lise	Ortalamanın altında	Ortalamanın altında
	İlköğretim	Ortalamanın üstünde	Ortalamanın üstünde
Toplam			

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası; 2013 yılı itibariyle konularında uzman ve iş tecrübesine sahip 26 personele sahiptir. 12 kadın ve 14 erkekten oluşan çalışanların; 4'ü ilköğretim, 8'i lise, 1'i ön lisans ve 13'ü lisans mezunudur. Çalışma yılı ortalaması 7,9 yıl olup 17 kişi bu ortalamanın altında geri kalan 9 kişi ise bu ortalamanın üstünde yer almaktadır. Yaş ortalaması 34,6 yıl olup 14 kişi ortalamanın altında iken geri kalan 12 kişi ortalamanın üstünde yer almaktadır. Bu sonuçlara göre;

- ✓ kadın erkek dağılımında bir dengenin söz konusu olduğu,
- ✓ eğitim seviyesinin yüksek olduğu,
- ✓ personelin bir çoğunun çalışma süresinin ortalamanın altında olduğu
- ✓ ve yaş ortalamasının dengeli olduğu

gözlemlenmektedir.

Personelin demografik özelliklerine ilişkin grafikler aşağıda yer almaktadır.



3.3.5. Teknolojik Altyapı

Odanın halen <http://www.corlutso.org.tr/> adresi altında barındırdığı bir web sitesi mevcuttur. Bu site incelendiğinde içerik ve görsel tasarımın oldukça etkin kullanıldığı gözlemlenebilir. Ama sürekli değişen müşteri odaklı web anlayışına ayak uydurabilmesi için, tüm sitenin her yönden sürekli güncel tutulması gerekliliği de unutulmamalıdır. Daha önce altını çizdiğimiz çağdaş hizmet anlayışı gereği olan müşteri memnuniyet anketinin sitede yer alması büyük bir avantajdır. Genel olarak bakıldığında oda bilgi çağının gerekli kıldığı teknolojik gereçleri yoğun bir şekilde kullanmaktadır.

Hizmetlerde verimlilik artışı, ancak bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin biçimde kullanılmasıyla sağlanabilmektedir. Bu sebeple, odada güçlü bir «Bilişim Teknolojileri Yönetimi» anlayışının oluşturulması çağa ayak uydurmak açısından oldukça önem arz etmektedir.

Odanın sahip olduğu teknolojik altyapı aşağıda listelenmiştir:

- IBM System x3650 Server - Windows Server 2008 Standart - 30 Cal Lisansı - Active Directory ve File Server
- Mikrotik RB1100AHx2 1U Router Firewall
- 5 Adet UBIQUITI UAP-LR Unifi Range Indoor Enterprise AP
- Zyxel GS1510 – 24 Switch (Layer 2)- Modeme doğrudan bağlı olan switch tüm odalara cat5 kablo ile ulaşarak her odada bulunan standart switchlerle bilgisayarlara bağlıdır.
- 19 Adet Toplama PC - Windows Xp Pro - Ms Office 2003
- 7 Adet Notebook - 5 adet Ms Windows 7 Pro, 2 adet Ms Windows Home Edition İşletim sistemi, 7 adet Ms office 2003
- 1 Adet Apple MAC - MAC OS 10.4
- Webroot SecureAnywhere - Anti virüs & Firewall
- 1 adet Konica Minolta Bizhub 223 - İş Yazıcısı
- 1 adet Konica Minolta Bizhub C284 - İş Yazıcısı
- 1 adet Hp Color LaserJet 5550dn - İş Yazıcısı
- 2 Adet Acer projeksiyon
- 1 adet Hp LaserJet P2055 yazıcı
- 1 adet Hp LaserJet P1102 yazıcı
- 1 adet Hp LaserJet 4050 TN yazıcı
- 1 adet Oki MicroLine 521 Elite Etiket Yazıcısı
- 1 adet Hp LaserJet CP1025 Color yazıcı

- 3 adet Hp LaserJet 1018 yazıcı
- 1 adet Hp Photosmart B110 yazıcı
- 1 adet Hp Color LaserJet CP1215 yazıcı
- 1 adet Samsung SXC 4521F yazıcı
- 1 adet Canon i-Sensys MF4450d yazıcı
- 1 adet Canon i-Sensys LBP3010B yazıcı
- 1 adet Canon i-Sensys MF4350d yazıcı
- 1 adet Hp Color LaserJet CP1215 yazıcı
- 1 adet Canon Fax – L100
- 1 adet Canon i-Sensys Fax – L140
- 1 adet Brother AX-430 Daktilo
- 1 adet VR8.net telefon ses kayıt cihazı
- www.corlutso.org.tr resmi web sitesi, rehber.corlutso.org.tr firma rehberi sayfası, www.istecorlu.org.tr Online kariyer sistemi, CV havuzu.

3.3.6. Odanın Hizmet ve Kurumsal Kapasitesinin Değerlendirilmesi

Stratejik Planlamada durum analizinin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için Odanın kurum kültürü yani, hizmet ve kurumsal kapasitesinin doğru biçimde tespit edilmesi gerekmektedir. Yapılan çalışmalar aşağıdaki tabloda elde edilen sonuçların bazı nüanslarla beraber, tüm odalar için geçerli olduğunu göstermektedir.

Ana Süreç	Süreç	Faaliyet	Dayanak/Açıklama/İyi Uygulama Göstergeleri	Odanın durumu (Güçlü / İyileştirme gerektiren yönlerin değerlendirilmesi)
ÜYEYE SUNULAN HİZMETLER	Operasyonel Hizmetler	Ticaret Sicili	5174 Sayılı “Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu” Madde 26. 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Ticaret Sicili Yönetmeliği, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi Yönetmeliği Mevzuata uyum, İhtiyaç beklenti ve memnuniyet anketleri, bilişim teknolojileri kullanım düzeyi, çalışan performansının yönetimi	✓ Hizmetler Mevzuata uygun biçimde veriliyor. ✓ Ticaret Sicili Hizmeti, TOBB’un ve Bakanlığın sağlamış olduğu bilişim imkânlarıyla sunulmakta, odanın bu konuda inisiyatif alması söz konusu değildir. ✓ Oda Sicil hizmetlerinde, Bilişim teknolojilerinin kullanımı, an itibarıyla ihtiyaca cevap verebilecek nitelikte olmakla beraber, belirlenmiş vizyona ulaşabilmek için daha iyi seviyede olmalıdır.
		Oda Sicil	5174 Sayılı “Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu” ve “Oda Muamelat Yönetmeliği”. Mevzuata uyum, , İhtiyaç beklenti ve memnuniyet anketleri, bilişim teknolojileri kullanım düzeyi, çalışan performansının yönetimi	✓ Bazı belgeler TOBB’un sağlamış olduğu bilişim imkânlarıyla sunulmakta, oda bunların dışında kalan tüm belgelendirme hizmetlerini elektronik ortama aktarmayı hedeflemeli ve yatırımlarını bu doğrultuda gerçekleştirmelidir. 5174 Madde 12 T Bendi
		Kıymetli Evrak (Satışı) ve Belge (Hazırlama ve Onaylama)	5174 Sayılı “Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu” Madde 26. ve İlgili Mevzuat Mevzuata uyum, , İhtiyaç beklenti ve memnuniyet anketleri, bilişim teknolojileri kullanım düzeyi, çalışan performansının yönetimi	✓ Operasyonel hizmetlerde üye ihtiyaç, beklenti ve memnuniyet seviyesinin ölçümü için çalışmalar yapılmaktadır. Ancak, bu verilerin İstatistiksel yöntemlerle değerlendirilerek iyileştirme politikalarının üretilmesi için kapasite geliştirilmelidir. ✓ Performans Yönetim Sistemiyle çalışanların yetkinlikleri geliştirilerek, üyelerin taleplerinin en hızlı biçimde karşılanması sağlanmalıdır. Bu çalışmalar plan dâhilinde yürütülmelidir.

Ana Süreç	Süreç	Faaliyet	Dayanak/Açıklama/İyi Uygulama Göstergeleri	Odanın durumu (Güçlü / İyileştirme gerektiren yönlerin değerlendirilmesi)
ÜYEYE SUNULAN HİZMETLER	Stratejik (Taktik) Hizmetler	İletişim Ağı	Üyelerin ihtiyaç ve beklentilerinin sürekli takip edilmesi (Anket ve diğer kanallarla), Bu ihtiyaç ve beklentilere çözüm getirecek ürün ve hizmetlerin belirlenmesi (Araştırma) Üyelerin Oda hizmetlerinden faydalanma düzeylerini sürekli ölçülmesi (veri analizleri)	Oda, tüm hizmetlerini, (mevzuata aykırı olmamak koşuluyla) üyelerinin ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda, en yüksek memnuniyeti sağlayarak vermek için “İletişim Ağı” gereklerini, sürdürülebilirliği sağlayacak biçimde, yerine getirecek iyileştirmeleri gerçekleştirmelidir. Oda bu konudaki örgütlenmesini geliştirerek, özellikle Meslek Komitelerinin verimli bir biçimde çalıştırılmasını sağlamalıdır.
		Politika ve Temsil	Üyeleri için önemli olan konuların belirlenmesi, çözüm önerilerinin oluşturulması, karar alıcılara sunularak takip edilmesi, Üyelerini temsilen uluslararası etkinliklere katılması, Sektörel ve ekonomik konulardaki görüş ve tutumlarının sürekli ölçülmesi	Odanın, bölgenin ekonomik kalkınmasına katkı sağlamak üzere, üyelerinin gelişmesi için önemli olan konuları belirlemesi, çözüm önerilerini oluşturması, bunları karar alıcılara sunarak takip etmesi gerekmektedir. Oda bu konuda pek çok faaliyet gerçekleştirmektedir. Ancak bu faaliyetlerin etkisinin ölçülmesi ve geribildirimlerden gerekli sonuçların çıkarılarak iyileştirmeler yapılması odanın bölgesel etkisini artıracaktır. Politika üretme ve üyelerini gerekli ortamlarda etkin biçimde temsil edebilme konusunda Oda’nın sürdürülebilir bir yapı oluşturması gerekmektedir.
		İş Geliştirme, Eğitim, Bilgi, Danışmanlık ve Destek	İhtiyaçlara cevap verecek iş geliştirme programlarının gerçekleştirilmesi, üyelerin iş geliştirme, eğitim, bilgi hizmeti ve danışmanlık ihtiyaç ve taleplerinin belirlenmesi (anket ve diğer kanallarla), iş fırsatlarının ortaya konması için piyasa analizlerinin yapılması, bu konular için faaliyet planı, bu işin sürekliliğini ortaya koyacak doküman (proses, prosedür gibi), Fuar ve Seyahat Organizasyonları, Anketler, piyasa araştırmaları, faaliyet planları, bu etkinliklerin değerlendirilmesi raporları	Oda üyeleri için bazı eğitim programları düzenlemektedir. Ancak, bu eğitimlere katılım beklenen düzeylere erişmemektedir. Öncelikle, eğitimlere ilgi düzeyini artıracak, kalitesini yükseltecek önlemler alınmalıdır. Ayrıca, üyelerin ihtiyaç duyduğu bilgilere erişim sağlanmalıdır. Üyelerin sorunlarının çözümünde, gerektiğinde, danışmanlık ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmalar geliştirilmelidir. Özellikle üyelerinin kendi aralarında iş geliştirme fırsatlarını ortaya koyacak araştırmalar yapılmalıdır. Sektörün ihtiyacı olan ara eleman ihtiyacının çözümlenmesinde önemli rol almalıdır. Tüm bunların sürekliliğini sağlayacak sistem ve dokümantasyon hazırlanmalıdır.
		Sosyal Sorumluluk	Bölgenin ekonomik ve özellikle sosyal kalkınmasına katkı sağlayacak proje ve faaliyetler.	Oda, bölgesel kalkınmadaki rolünün bilinciyle ve kaynakları dâhilinde, sosyal sorumluluğunu belirleyerek kamuoyuna bildirmelidir. Sosyal sorumluluk faaliyetlerinin öncesinde, faaliyetlerin yaratacağı katma değer için sağlıklı değerlendirmelerin yapıldığı, sürekliliği sağlayacak, bir yapı kurulmalıdır.

DESTEK FAALİYETLERİ

Ana Süreç	Süreç	Faaliyet	Dayanak/Açıklama/İyi Uygulama Göstergeleri	Odanın durumu (Güçlü / İyileştirme gerektiren yönlerin değerlendirilmesi)
	Stratejik Destek Faaliyetleri	İyi Yönetişim	Yönetimin; Oda'nın ekonomik istikrarı ve sürdürülebilir gelişmesi için İyi Yönetişim uygulamalarını yerleştirmeyi taahhüt etmesi, (Kurumsallaşma, Toplam Kalite Yönetim Sistemi, TOBB Oda/Borsa Akreditasyon Sistemi, Kurumsal Yönetim ilkeleri), Meclisin etkin ve verimli çalışması Meslek Komitelerinin etkin ve verimli çalışması	Oda'da Kurumsallaşmayı sağlamak için ISO 9001 TKYS kurulmuş olmakla beraber, sürekli iyileştirilebilir ve sürdürülebilir biçimde uygulanması (içselleştirilmesi) için gerekli önlemler alınmalıdır. Oda, mevzuat çerçevesinde yönetilmektedir. Ancak, Çağdaş Yönetim Anlayışının Oda'da yerleştirilebilmesi için, mevzuatın el verdiği ölçüde, "İyi Yönetişim" uygulamalarına yönelik kararlar alınmalı ve uygulanmalıdır. "Kurumsal Yönetim İlkeleri"nin, üyelerine de örnek olacak biçimde, Oda'da uygulanması için çalışmalar sürdürülmelidir. Meclisin, Meslek Komitelerinin ve Yönetim Kurulunun misyonları doğrultusunda, etkin ve verimli biçimde çalışmasını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.
		Araştırma, Geliştirme, Planlama ve Kaynakların Yönetimi	Üyelerin belirlenmiş ihtiyaç ve beklentilerine çözüm üretecek Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin yapılması, Güçlü bir "Mali Politika" ile mali kaynakların optimal biçimde yönetilmesi (Stratejik Planlama), her türlü finansal verinin analiz edilerek bilgi üretilmesi, İnsan Kaynağının en verimli şekilde yönetilmesi, çalışan performansının yönetimi	Oda'da üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerine çözüm getirmeye yönelik bazı faaliyetler gerçekleştirmektedir, bu faaliyetleri "Araştırma-Geliştirme" çalışması niteliğine kavuşturacak ve sürekliliğini sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır. Oda, güçlü bir Mali Yönetim yapısını ortaya koyacak politikasını revize ederek yapılanmasını gerçekleştirmektedir. Oda'da hizmet kalitesinin geliştirilmesi ve performansın artırılması için, İnsan Kaynağının en iyi biçimde yönetilmesi gerekmektedir. Bunun için oda, çalışanlarından maksimum verimi almaya yönelik olarak etkili çalışmalar yürütmelidir.
		Haberleşme ve Yayınlar	Oda'nın hizmetlerini ve politikalarını tanıtmak için medyanın etkin kullanılması, üyelerle ve Basın Yayın organlarıyla Oda arasında etkin iletişimi sağlayacak yapının olması ve bunun bir prosedür (strateji) ile sürekliliğinin sağlanması, Etkin, dinamik ve yabancı dil destekli web sitesi, Yetkin personel istihdamı, tüm iletişim faaliyetlerinin etkinlik ve verimliliğinin ölçülmesi, üyelerin tercih ettikleri iletişim kanallarının sürekli sorgulanması,	Oda hizmetlerini ve politikalarını tanıtmak için medyayı etkin kullanma çabası içerisinde. Ancak bu durum şartlara, zamana ve mekâna ve konuya göre değişkenlik göstermektedir. Bazı durumlarda medya çok etkili biçimde kullanılabilirken, bazı durumlarda bu etki istenilen düzeyde olmamaktadır. Oda basın ve medya ile ilişkilerinin düzeyini her zaman en yüksek seviyede tutacak biçimde politikasını düzenlemeli ve bu konuda gerekli yapılanmayı gerçekleştirmektedir. Oda Ayrıca, basın yayın organlarıyla gerçekleştirdiği tüm iletişim faaliyetlerinin etkinlik ve verimliliğini ölçecek yapıyı da kurmalıdır. Web sitesini; üyeleriyle her türlü haberleşmesini sağlayacak ve tüm hizmetlerini buradan sunabilecek biçimde, dinamik hale getirmelidir. Üyelerini uluslararası platformlarla buluşturmak için web sitesini yabancı diller ile desteklemelidir.

Ana Süreç	Süreç	Faaliyet	Dayanak/Açıklama/İyi Uygulama Göstergeleri	Odanın durumu (Güçlü / İyileştirme gerektiren yönlerin değerlendirilmesi)
DESTEK FAALİYETLERİ	Stratejik Destek Faaliyetleri (Devam...)	Bilişim Teknolojileri kullanımı (Yönetimi)	Oda'nın tüm süreçlerinde Bilgi ve İletişim Teknolojilerinden azami biçimde yararlanılması, bilişim stratejisi ve politikası, "Yönetim Bilgi Sistemi", "Karar Destek Sistemi", "Üye İlişkileri Yönetim Sistemi", yetkin BİT personeli, interaktif, dinamik web sitesi	Oda, hizmetlerinde bilişim teknolojilerini kullanma çabası içerisinde. Ancak, bu teknolojilerin hem hizmetler hem de yönetim süreçlerinde etkin biçimde kullanılabilmesi için, bütüncül bir bakış açısıyla sistemin yeniden analiz edilerek tasarlanması gerekmektedir. Bu tür bir çalışma Oda'yı belirlemiş olduğu vizyona taşımak, çağdaş odacılık anlayışını yerleştirmek ve en önemlisi "verimliliği" sağlamak için gereklidir.
		Üye İlişkileri Yönetimi	Üyeye hizmet (Üyeye ilgilenme) noktasında en yüksek standartlara sahip olunması, üyeye ilk temas noktasında en iyi hizmet için çalışanının sürekli eğitilmesi, üyenin ihtiyaç, beklenti ve memnuniyetinin sürekli ölçülmesi, izlenmesi ve gözden geçirilmesi, Üye bilgilerinin güncel tutulması, üyeye verilen hizmetlerin takip edilmesi, üye ilişkileri stratejisi, politikası veya prosedürünün oluşturulması	Oda üyesi ile ilişkilerini her zaman en yüksek standartta tutmaya çalışmaktadır. Ancak bu durum, değişkenlik arz etmektedir. Üye ile ilişkilerin minimum standartlarını belirleyecek, sürekli iyileştirmeyi hedefleyecek ve sürdürülebilirliği sağlayacak bir "Üye İlişkileri Yönetim Sistemi"nin kurulması gerekmektedir. Çalışanın yetkinliklerini belirli program çerçevesinde geliştirmelidir. Üye bilgilerinin sürekli güncelliğini sağlayacak yapı kurulmalıdır. Bu konuda Meslek Komiteleri aktif çalıştırılarak profesyonel kadronun üzerinden bu yük alınmalıdır.
		Proje Geliştirme ve Yönetimi	Oda'nın öncelikle kendi kurumsal kapasitesini geliştirmek ve dolayısıyla, üyelerinin gelişmelerini sağlamak ve nihai aşamada bölgesel ve ulusal refaha katkı sağlamak için dış kaynaklı hibe ve destek projeleri hazırlaması ve yönetmesi, Oda'nın proje geliştirme ve yönetim kapasitesi, yetkin personel,	Odanın, bu konuda önemli çalışmalar gerçekleştirmektedir. Oda kaynak yaratmak için mümkün olan her alanda proje geliştirmeyi hedeflemelidir. Bu sebepten, proje geliştirme ve yönetim kapasitesini geliştirmeye yönelik eğitimler almalıdır. Özellikle, proje yönetim kapasitesindeki gelişim, Oda'nın kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasında "Kaynak Yönetimi" anlayışının içselleştirilmesine de katkı sağlayacaktır.
	Klasik Destek Faaliyetleri	Bilgi İşlem	Donanım, Yazılım, İletişim bakım ve desteği, (sürdürülebilirliği ortaya koyacak doküman ve uygulama kanıtları)	Destek faaliyetlerinin niteliği, verilen hizmetlerin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Oda, konuya ilişkin dokümantasyonu Kalite sistemi içerisinde tanımlamıştır. Uygulanmada etkinlik ve verimliliği sağlayacak tedbirleri almalıdır.
		Mali İşler	Satın Alma, Muhasebe, (sürdürülebilirliği ortaya koyacak doküman ve uygulama kanıtları)	
		İdari İşler	Evrak, Arşiv, Bakım, Temizlik, Ulaştırma, (sürdürülebilirliği ortaya koyacak doküman ve uygulama kanıtları)	

3.3.7. Güçlü Yönler

Toplantı ve anket gibi çeşitli yöntemlerle, öncelikle yönetim ve çalışanlar olmak üzere, üye ve paydaşlardan da alınan bilgiler doğrultusunda Odanın “güçlü” ve “geliştirilmeye açık” yönleri belirlenmiş ve önceliklendirmeleri yapılmıştır. Bu çerçevede odanın Güçlü Yönleri, öncelik sırasıyla;

1. Üye sayısı itibarıyla Bölgenin en büyük Ticaret ve Sanayi Odası olması.
2. Demokratik yapının en iyi uygulandığı kayıtlı sivil toplum örgütü olması.
3. KGF Çorlu Temsilciliğinin ve KOSGEB Sinerji Odağının Odamız çatısı altında bulunması.
4. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemine sahip akredite Mükemmel A sınıfı bir oda olması.
5. Prestijli ve itibarlı bir kurum olması
6. Yeni Hizmet Binası Projesinin hayata geçirilecek olması
7. Eğitimli, donanımlı, konuya vakıf, tecrübeli personel ve yöneticiler.
8. UMEM Beceri'10 Projesinde aktif rol almak.
9. Odamız bünyesinde Proje Servisi bulunması ve etkin çalışması.
10. Kamu Kurumları, Yerel Yönetimler ve özel sektör ile işbirliği içinde olması
11. Bölgesinde gelişime öncü olması.
12. İlçede bulunan 4 adet OSB'de kurucu ortak olarak yer alması.
13. Yönetim Kurulu Başkanı ve üyelerimizin TOBB bünyesindeki oluşumlarda yer almaları ve TOBB Başkanı ile ilişkilerinin güçlü olması.
14. Toplantı ve organizasyonların profesyonelce gerçekleştirilmesi.

Olarak ortaya çıkmıştır.

3.3.8. Zayıf Yönler

Toplantı ve anket gibi çeşitli yöntemlerle, öncelikle yönetim ve çalışanlar olmak üzere, üye ve paydaşlardan da alınan bilgiler doğrultusunda Odanın “güçlü” ve “geliştirilmeye açık” yönleri belirlenmiş ve önceliklendirmeleri yapılmıştır. Bu çerçevede odanın Zayıf Yönleri, öncelik sırasıyla;

1. İlçe statüsüyle idare edilemeyecek büyüklükte bir ilçe olması.
2. Yerel Fuar ve tanıtım organizasyonları yapmak için alan eksikliğinin olması.
3. Odamızın otopark sorunu.
4. Üyelerimizin değişen iletişim bilgilerini iletmemeleri.
5. Hizmet binasının yetersiz olması.
6. Aidiyet olgusunun eksikliği, Oda Üyelik bilincinin zayıf olması.
7. Üyelerimizin hizmetlerimizin oluşmasına sağladığı katkının yetersizliği.
8. Meclis ve Yönetim Kurulunda bayan üyelerinin olmaması.

Olarak ortaya çıkmıştır.

3.4. Dış Çevre Analizi

Toplantı ve anket gibi çeşitli yöntemlerle, öncelikle üye ve paydaşlar olmak üzere, yönetim ve çalışanlardan da alınan bilgiler doğrultusunda Odanın faaliyet alanı ile ilgili “fırsatlar” ve “tehditler” aşağıdaki gibi belirlenmiş ve önceliklendirilmiştir.

3.4.1. Fırsatlar

1. Bölgenin Ticaret ve Sanayi üssü olması
2. Yerel güçlü bir kamuoyuna sahip olmak, Kurumlar arası Çorlu ortak Paydasında buluşmak.
3. Coğrafi konum itibarıyla iç ve dış cazibe merkezlerine yakınlık ve buna bağlı ulaşım imkanlarındaki katılımcı etki. (Jeopolitik Konumu)
4. Uluslararası havaalanının varlığı ve limanlara yakınlığı.
5. Çorlu’da üniversite bulunması (Sanayi- Üniversite işbirliği imkanları)
6. Avrupa Serbest Bölgesinin varlığı.
7. Organize Sanayi Bölgelerinin varlığı
8. Ergene Havzası Koruma Eylem Planı ve TRAGEP (Trakya Gelişim Projesinin) uygulamaya konması.
9. Bölgemizin verimli topraklara sahip olması, seracılık, bahçecilik ve organik tarımın geliştirilmesi
10. Üye yapısının ulusal ve uluslararası marka olmuş firmalardan oluşması
11. Kalkınma Ajansı, KOSGEB ve AB Fonları ile çeşitli finansman desteklerine ve kredi desteklerine ulaşılabilirlik.
12. Çorlu İleri Teknoloji Üniversitesi’nin Kurulma çalışmaları.
13. Çorlu TSO’nun TOBB Tekirdağ İl Genç Girişimciler Kurulu Koordinatör Odası olması.
14. Havalimanının işlevselliğinin artırılması
15. Üyelerimizin AR-GE ve İnovasyon yapısının bulunması ve geliştirilebilir olması
16. Çorlu’nun 3 ayrı partiden milletvekili çıkarması, siyasi birliktelik
17. İlimizin büyükşehir olması
18. Organize Sanayi Bölgelerinin ulusal ve uluslararası yatırımcılara cazibe alanı olması
19. Yeni Yönetimin yerel basına destek vermesi
20. Odanın ortağı olduğu TEKNOPARK ile birlikte teknoloji geliştirmede cazibe alanı yaratılması

21. Büyük ölçekli işletmelerin KOBİ'lerin geliştirilmesine yönelik sağlayacağı katkı
22. Küme çalışmaları için uygun zemin
23. E-devletin gelişıyor olması

3.4.2. Tehditler

1. Bölgenin yoğun göç alması nedeni ile niteliksiz iş gücünün artması
2. Nüfus artışına bağlı güvenlik yetersizliği.
3. Yer altı su kaynaklarının hızla tükenmesi.
4. Deprem bölgesinde yer alması.
5. Bölgede ki hızlı gelişme sonucunda ortaya çıkan çevre sorunları, çarpık kentleşme.
6. Sanayi Kuruluşlarının Merkezlerinin İstanbul'da oluşu
7. Plansız girişimcilik
8. Tarım Arazilerinin sanayiye açılır olması
9. Nitelikli personel ihtiyacı
10. Bölgedeki Aidiyet duygusunun zayıflığı
11. Atık bertaraf tesislerinin (yakma tesisleri) yakın çevrede olması
12. Enerjinin verimsiz kullanılması
13. Kamu kurum ve kuruluşlarının sivil toplum örgütleriyle ortak paydada buluşamaması
14. KOBİ'lerin iş güvenliği yasasına hazırlıksız oluşu

BÖLÜM 4

GELECEĞİN TASARIMI



Oda'nın geleceği planlanırken, durum analizinin sağlıklı bir biçimde yapılması amacıyla tüm veri, bilgi ve belgeler analiz edilmiştir.

Plan hazırlanırken temel prensibimiz; yapısal sorunların çözümüne palyatif çözümler üretmek veya hizmet anlamında bir takım münferit projeler tanımlamaktan ziyade;

vizyonu doğrultusunda, Odada kalıcı ve sürdürülebilir bir yapının oluşturulmasını sağlamaktır.

Bu yapının oluşturulabilmesi için, sorunlara spesifik (özel) değil jenerik (genel) çözümlerin üretilmesi gerekmektedir.

Ayrıca;

- ✓ “Hizmetlerin etkin ve verimli kılınması”

ancak

- ✓ Güçlü bir “Yönetim Anlayışı” ile desteklenen kurumsal kapasitenin geliştirilmesi ile sağlanabilir gerçeği;

Odanın kalıcı ve sürdürülebilir yapısının bu iki tema üzerine inşa edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Oda'nın gelecekte nerede olması gerektiği araştırılırken, gerçekçi olmaya çalışılmış ve bu çerçevede Oda'nın;

- ✓ var olan ve geliştirilme imkanı olabilecek kaynakları ortaya konmuş,
- ✓ güçlü olduğu ve geliştirilmesi gereken yönlerin neler olduğu,
- ✓ faaliyet alanı ile ilgili ulusal ve uluslar arası çevrelerde olumlu ve olumsuz gelişmelerin neler olduğu

iç ve dış paydaşların görüşleri ve beklentileriyle tespit edilmiştir.

Oda; üyelerine sadece Ticaret Sicili hizmeti sunan ve belge satan bir organizasyon olmaktan çıkıp, üyeleriyle sağlıklı ilişkiler kurmayı başarmış ve onların yönlendirmeleri doğrultusunda hizmetlerini tanımlamış, hizmet alanların %100 memnuniyetini hedeflemiş bir kurum haline gelmeyi hedeflemektedir.

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın geleceğinin planlanmasında;

- ✓ Durum analizinde ortaya çıkan sonuçlar,
- ✓ Oda'nın Güçlü ve Zayıf yönleri,
- ✓ Oda'nın faaliyet alanlarıyla ilgili olarak, Oda'nın dışında gelişen eğilimlerden ortaya konan Fırsat ve Tehditler,
- ✓ Paydaşların beklentilerinden elde edilen sonuçlar beraberce analiz edilmiş, bu analiz sonucunda yönetim ile beraber oluşturulan vizyon ile nereye ulaşmak istediğimize karar verilmiştir.

Eldeki kaynaklar ve beklentilerin örtüşmesi gerekliliği prensibi göz ardı edilmeden gerçekçi bir vizyon çizilmeye çalışılmıştır.

4.1. Ortaya Çıkan Durum

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası, hem sunduğu hizmetler, hem de bu hizmetlerin etkin ve verimli biçimde sunulabilmesi için sergilediği yönetim anlayışı bakımından emsallerine göre oldukça iyi durumdadır. Ancak odanın ortaya koyduğu Vizyonuna ulaşabilmesi için bu niteliklerinin etkinliği aşağıda irdelenmektedir.

- ✓ Kurumsallaşma sürecinde çok ciddi yol kat edilmiş olmasına rağmen, tasarlanan Yönetim Sisteminin gerçek anlamda uygulanması ve içselleştirilmesine dikkat edilmelidir.

Klasik yönetim anlayışı, karar süreçlerine ilgili tarafların katılımını sağlamakta yeterli olmamakta, hizmetlerdeki etkinlik ve verimliliği düşürmekte ve ayrıca kurumsal ataletle sebebiyet vermektedir.

Kurumsal yönetim ilkelerinin tümüyle yerleştirildiği, çağdaş bir “yönetişim” anlayışının Odada içselleştirilmesi sağlanmalıdır.

- ✓ Oda'nın performansının yükseltilmesinde yetkinliklerin artırılması önemli rol oynamaktadır.

- ✓ Üyeleri ile ilişkilerin kurumsal bir yapıda, etkin ve sürdürülebilir biçimde yürütülebilmesi için, **Meslek Komitelerinin** de dâhil edildiği, etkin bir yapının kurulması gerekmektedir.
- ✓ **Bilişim teknolojileri** kullanım düzeyi Oda'yı vizyonuna taşıması konusunda değerlendirilmelidir. Var olan yapı derinlemesine incelenerek, köklü bir bilişim yapılanmasının gerçekleştirilmesi gerekmektedir.
- ✓ **Mali yapısı**, üye sayısı ile orantılandığında yeterlidir. Ancak, verimli biçimde yönetilebilmesi gerekmektedir. Ayrıca gelir artırıcı faaliyetlerde bulunması, hedeflerini yükseltebilmesi açısından önemlidir.
- ✓ **Araştırma ve geliştirme** konusundaki faaliyetler daha da geliştirilmelidir. Bölgesel ve Sektörel sorunların tespiti ve çözümüne yönelik **politika geliştirmek** ve bunları ilgili mercilere sunarak takipçisi olmak, **çağdaş odacılık** anlayışının en önemli göstergelerindendir. Üyesine ve bölgesine sunmaya çalıştığı hizmetlerin planlı bir biçimde yürütülebilmesi için, bu kapasitesinin geliştirilmesi gerekmektedir.
- ✓ **Proje geliştirme ve yönetme** kapasitesi, diğer odalara göre oldukça iyi olmasına rağmen, odayı vizyonuna taşımak için daha üst seviyelere çıkarılmalıdır. Kapasitenin artırılması için öncelikle yönetimin inisiyatif ortaya koyması, daha sonra da bunu sürdürebilir kılacak biçimde bir yapılanmaya gidilmesi gerekmektedir.
- ✓ Odanın **Hizmet Binası** kendi malı olup, an itibarıyla yeterli olmakla birlikte, yeni bina projesinin plana alınmış olması hem imaj, hem de beklentilerin karşılanması açısından önemlidir.
- ✓ Üyeler ve paydaşlar tarafından, **bölgenin ekonomik ve sosyal gelişiminde** odaya önemli roller biçilmiştir. Oda bu rollerin kendi misyonu ve vizyonu ile ne derece uyumlu olup olmadığını irdelemelidir. Unutulmamalıdır ki; odaların asli işi “Üyelerine Hizmet” etmek ve bu hizmeti en iyi biçimde sunabilmek için gerekli “Kurumsal Yapılanma”yı sağlamaktır.

Çağdaş Yönetim anlayışı gereği, oda **Kaynaklarını** optimal biçimde dağıtmak ve yönetmek zorundadır.

Bu durumda oda Yönetimi, kaynaklarını “**Üyelerine Hizmet**”, “**Kurumsal Yapılanma**”, “**Sosyal Sorumluluğu çerçevesinde Bölgesel Kalkınmaya Sağlayacağı Katkı**” ve “**Yardımlar**” başlıklarında dengeli biçimde dağıtacak kararları almalı ve bütçesinde belirtmelidir.

Oda, iç ve dış paydaşlar tarafından; sadece kamu adına faaliyet yürüten, klasik devlet dairesi anlayışıyla hizmet sunan bir **kamu kurumu** gibi değil, Çağdaş Odacılığın tüm gereklerini yerine getiren bir Oda olarak görülmek istenmektedir.

Özetle, Oda'nın “**bölgesel kalkınmadaki rolü ve önemi**”, bu önem çerçevesinde sunması gereken “**hizmetler**” ve bu hizmetleri gerçekleştirebilmek için gerekli olan “**Kurumsal Yönetim Kapasitesi**” için gereklilikler, iç ve dış paydaşlar tarafından net biçimde ortaya konmuştur.

4.1.1 Misyonumuz

Üyemiz olan kuruluşların; verimli, kaliteli, gelişen, dünya ile rekabet edebilen, çevre koruma bilinciyle davranan kurum olmaları için; bilimsel dayanağı olan her türlü destek, eğitim ve çalışmayı sağlayan; aynı zamanda bölgenin ve ülkenin ekonomisine katkı sağlayacak biçimde, yaşam kalitesini yükselterek çağdaş ve özgün bir yapıya ulaşmasında öncülük eden ve yön veren bir kurum olmak.

4.1.2. Vizyonumuz

Sürekli Gelişen, Çağdaş Yönetim Anlayışı ile Yönetilen, Fikirlerine Değer Verilen, Farklılıklar Yaratan Marka Haline Gelmiş Lider Bir Oda Olmak.

4.1.3. Temel Değerlerimiz

Oda, belirlediği vizyona ulaşırken aşağıdaki prensipleri esas almaktadır.

- ✓ Ülke çıkarları ve Sosyal Sorumluluğumuz önceliğimizdir.
- ✓ Hizmetlerimiz, bölgesel ekonominin gelişmesine katkı sağlamalıdır.
- ✓ Uygulanabilir ve tutarlı politikalar; doğru ve güncel verilerden elde edilmiş sağlıklı bilgilerle oluşturulmaktadır.
- ✓ Çağdaş Odacılık anlayışı çerçevesinde sunduğumuz hizmetlerde etkinlik, verimlilik ve memnuniyet sağlanmaktadır.
- ✓ Yönetim anlayışımız dürüstlük, şeffaflık, hesap verebilirlik ve katılımcılık üzerine kurulmuştur.
- ✓ Almış olduğumuz kararlar, üyelerimizin çıkarlarına hizmet etmekte ve onların haklarını korumaktadır.
- ✓ Bilimsel ve etik değerler önceliğimizdir.

- ✓ Üyeler arasında diyalogun güçlendirilmesi, kurumsal sahiplenmeyi sağlayacaktır.
- ✓ Çalışan motivasyonu ve memnuniyeti kurumsal performansımıza önemli katkı sağlamaktadır.
- ✓ Tüm paydaşlar, oda'nın amaç ve hedefleri doğrultusunda, birbirini tamamlayan ve destekleyen kurumlar olarak işlev görmektedir.

4.2.Ana Temalar

Çorlu TSO'nun "Geleceğinin Planlanması" demek; odayı, "misyonu" çerçevesinde "vizyonuna" taşıyacak yol haritasının tanımlanması demektir.

Odanın misyonunu, yani var oluş sebebini, incelediğimizde; ülkemizdeki tüm Odalarda olduğu gibi Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın da "**Bölgesel Kalkınma**"da üstlenmiş olduğu rolün ne derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bu misyonun ve üstlenilen rolün verdiği sorumluluk gereği, Odanın;

tüm "**Hizmetler**"ini etkin ve verimli bir biçimde sunması,

Bunun için de **Cağdaş Yönetim** anlayışıyla yönetilen güçlü bir Kurumsal Kapasiteye sahip olması gerekmektedir.

Bu yaklaşımla; yukarıda bahsedilen 3 konu, Odanın "Ana Temaları" olarak ele alınmıştır.

Bu bilgiler ışığında;

ANA TEMALAR

Ana Tema 1. HİZMET ANLAYIŞI

Ana Tema 2. YÖNETİM YETKİNLİKLERİ

Ana Tema 3. BÖLGESEL KALKINMAYA KATKI

Olarak belirlenmiştir.

Ana Tema 1. HİZMET ANLAYIŞI

Dünyadaki örneklerinde olduğu gibi, Odamızın da; kanun gereği kendisine verilmiş olan görevleri, kamu adına yerine getirmenin yanı sıra, "üyelerini uluslararası pazarlarda rekabet edebilir seviyeye getirmek" gibi önemli bir misyonu daha vardır.

Bu misyon çerçevesinde, odamız, üyelerinin; kurumsallaşmaları, verimli çalışmaları, rekabet düzeylerini artırmaları, yeni iş olanakları bulmaları, uluslararası pazarlara açılmaları gibi konularda onların en büyük destekçisi olmak durumundadır.

Kalite, “üyenin beklentisinin karşılanma düzeyi” olarak tanımlandığından, Oda, “ticaret sicili”, “üye sicili” ile “kıymetli evrak hazırlanması ve satışı” gibi mevzuatla verilmiş görevleri yerine getirirken en yüksek memnuniyet seviyesini yakalamasının yanı sıra, üyelerinin **sorunlarına çözüm üretecek ve ihtiyaçlarını karşılayacak** hizmetleri de en iyi biçimde sunmak zorundadır.

Yönetim anlayışı ve Kurumsal Kapasitenin niteliği, Hizmetlerin kalitesini doğrudan etkilemektedir.

Ana Tema 2. YÖNETİM YETKİNLİKLERİ

Bünyesinde uygun “Yönetim Sistemini” kuramamış, Kurumsallaşma sürecini tamamlayamamış, dolayısıyla hizmetlerini kişilerden bağımsız hale getirememiş organizasyonların çağdaş yönetim anlayışı ile yönetilebilmesi mümkün değildir.

Odanın, hem mevzuatın verdiği görevleri yerine getirmesi, hem de üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek hizmetleri, kalite anlayışı içerisinde, %100 üye memnuniyeti prensibiyle sunabilmesi için; güçlü bir kurumsal yapıya sahip olması gerekmektedir. Kurumsal yapının gücü, öncelikle yönetim anlayışı ve bunun uzantısı olan iş yapış şekline bağlıdır.

Kaynakların bilgiye dayalı kararlarla yönetilmesi, odanın orta ve uzun dönemli planlama ile yönlendirilmesi, üye ilişkilerinin sağlıklı biçimde yürütülebilmesi, bilişim teknolojilerinin etkin ve verimli biçimde kullanılması ve hizmetlerin sağlıklı biçimde sunulması için odanın kurumsallaşma sürecini tamamlaması gerekmektedir.

Kurumsallaşamayan, Kurumsal Yönetişim İlkelerini içselleştiremeyen, bilgiye dayalı politikalar üretemeyen, kısacası planlı hareket edemeyen organizasyonların günümüz şartlarında ulusal bazda bile mevcudiyetlerini sürdürebilme şansları pek kalmamaktadır.

Ana Tema 3. BÖLGESEL KALKINMAYA KATKI

Odamız, sunduğu hizmetlerin dışında, konumu ve gücü gereği, paydaşları tarafından, bölgesinde kalkınmanın önemli aktörü olarak konumlandırılmaktadır. Bu, kuruluş amaçlarının yanı sıra, toplumun algısı sonucu odamıza biçilen bir roldür. Odamız, bölgesel kalkınmaya yönelik faaliyetlere, sosyal sorumluluğu çerçevesinde her türlü desteği vermek durumundadır.

4.3. Stratejik Amaçlar

Oda'nın geleceği planlanırken, bu 3 Ana Tema temelinde bütünsel bir yaklaşım benimsenmiş, stratejik konular detaylandırılırken;

- ✓ Her bir Ana Temanın başarılması için gerekli Amaçlar,
- ✓ Amaçların gerçekleşmesi için Hedefler,

ve

- ✓ Hedeflere ilişkin Stratejilerin

Hiyerarşik bir yapıya sahip olması hedeflenmiştir.

Bu hiyerarşik belirleme sürecinde, Oda'nın vizyonuna ulaşabilmesi bakımından **bütünsellik** çerçevesinde, “**içsel tutarlılık** ve **yeterliliklerin** sağlanıyor olması” temel prensip olarak benimsenmiştir.

Ana Tema 1. HİZMET ANLAYIŞI

Stratejik Amaç 1.1. (Kamu Adına Yürütülen Hizmetlerin) Ana Hizmetlerin Geliştirilmesi

Oda, kamu adına gerçekleştirdiği; “Ticaret Sicili”, “Belge üretme ve onaylama” ile “Üye Muamelat” hizmetlerini, mevzuatın verdiği yetki ve sorumluluklar çerçevesinde, üye memnuniyetini en üst seviyede tutacak biçimde, bünyesinde bir yapılanmayı geliştirmeli ve etkisini sürekli ölçmelidir. Bunun için, tüm hizmetlerinde bilgi teknolojilerini etkin biçimde kullanmayı, üyenin ihtiyaç ve beklentilerini anında karşılayabilecek niteliklere sahip personel yetiştirmeyi hedeflemelidir.

Stratejik Amaç 1.2. Üyelerin Sorunlarını Çözecek, Beklentilerini Karşılacak İş Geliştirme, Eğitim, Bilgi Hizmeti ve Danışmanlık Hizmetlerinin Geliştirilmesi

Oda, Kamu adına gerçekleştirmek zorunda olduğu “Kamu Ajanlığı” faaliyetlerinin yanı sıra, üyelerinin sorunlarını çözecek, ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak hizmetleri de yelpazesine katmak durumundadır. Çağdaş Odacılık anlayışı da bunu gerektirmektedir. Oda, üyelerinin; kendi aralarında iş geliştirmelerine yönelik ortamları sağlamak, ihtiyaç duydukları bilgileri erişilebilir kılmak, ihtiyaç duydukları eğitim ve danışmanlık hizmetlerini vermek üzere bir yapılanma gerçekleştirmelidir. Bu yapılanma; Oda'nın bu hizmetleri kendi kaynaklarıyla sunamaması halinde, üçüncü taraflardan hizmet almak ve/veya üçüncü taraflarla işbirliği gerçekleştirmek biçiminde de olabilmelidir.

Stratejik Amaç 1.3. Sektörel ve Bölgesel Sorunlar İçin Politika Üretme Kapasitesinin Geliştirilmesi

Oda, bölgesel, sektörel ve ekonomik sorunlar da dâhil olmak üzere, üyelerinin sorunlarını belirlemeyi, bu sorunlara çözüm getirecek politikalar üretmeyi, bu çözüm önerilerini kilit karar alıcılara iletmeyi ve sorunun çözümünün takipçiliğini sağlayacak bir yapılanmayı bünyesinde gerçekleştirmelidir. Bu amaçla, bölgesel sektörel ve ekonomik sorunlar ile üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerinin sürekli biçimde tespitini sağlayacak yöntemi öncelikle tanımlamalıdır.

Stratejik Amaç 1.4. Temsil Yeteneğinin Geliştirilmesi

Oda, üyelerinin menfaatine olacak her türlü girişime, üyeleri adına katılmalı onların çıkarlarını savunmalıdır. Bu girişimler, bölgesel, ulusal ve uluslararası organizasyonlara üyelikler olabileceği gibi, üyelerini ilgilendiren her türlü sorunun çözümünde üyeleri adına her türlü platformda yer almak olarak da gerçekleşebilmelidir.

Ana Tema 2. YÖNETİM YETKİNLİKLERİ

Stratejik Amaç 2.1. Kurumsallaşma ve Çağdaş Yönetim Anlayışının Geliştirilmesi

Oda, birincil ve ikincil mevzuatın belirlediği şartların dışında, hizmetlerinin; standardını belirlemek, sürekliliğini sağlamak ve kişilerden bağımsız hale getirmek için “kurumsallaşma” sürecini tamamlamalıdır. Odanın maddi ve manevi kredibilitesini yükseltmek için, yönetimde Kurumsal Yönetim İlkelerini uygulamalıdır.

Stratejik Amaç 2.2. Mali Yönetiminin Geliştirilmesi

Oda, var olan mali kaynaklarını en verimli biçimde yönetmek ve yeni kaynaklar yaratmak için anlayış geliştirmelidir. Güncel finansal verilere ulaşmalı ve bu verilerden üretilecek sağlıklı bilgiler ile portföyüne yön vermelidir. Yönetimin bu konudaki kararlarında konunun uzmanları destek olmalıdır. Oda, portföy yönetiminin dışında, sunacağı yeni hizmetlerle gelirini artırmayı hedeflemelidir.

Stratejik Amaç 2.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Geliştirilmesi

Bir kurumun en önemli kaynağı olan insan kaynağının, Oda’da da etkin ve verimli biçimde yönetilmesi Oda’nın performansını doğrudan etkileyecektir. Oda öncelikle profesyonel kadrosundan en yüksek faydayı sağlamak üzere Performans Sistemini kurmalıdır. Uzun vadede ise; işe alım, kariyer planlaması, iş analizleri, ücretlendirme ve gerekiyor ise, reorganizasyon gibi süreçleri de içinde barındıran İnsan Kaynakları Yönetim Sistemini kurmayı hedeflemelidir.

Stratejik Amaç 2.4. Bilişim Teknolojileri Yönetiminin Geliştirilmesi

Günümüzde kurumların verimliliğini sağlayan yegâne araç, hiç şüphesiz ki bilişim teknolojileridir. Bilişim teknolojilerini etkin biçimde kullanamayan kurumlar, çağa ayak uyduramayan, verimsiz kurumlardır. Kurumlar tüm süreçlerinde bilişim teknolojilerini etkin biçimde kullanarak, zaman başta olmak üzere tüm maliyetlerden inanılmaz tasarruf sağlamakta, dolayısıyla önemli verimlilik artışı elde etmektedir. Bilişim teknolojilerinin kullanımıyla elde edilen hız, düşen hata oranları, şeffaflık, gibi sonuçlar üye (müşteri) memnuniyetini doğrudan etkilemektedir. Oda tüm faaliyetlerinde, Bilişim Teknolojilerinin etkin biçimde kullanımı konusunda inisiyatif ortaya koymalıdır.

Stratejik Amaç 2.5. Üye İlişkileri Yönetiminin Geliştirilmesi

Üyelerine “hizmet etmek” Oda’nın var oluş sebeplerindendir. Oda kendisine mevzuatla verilmiş görevleri üyelerine sunmanın yanı sıra, üyelerinin sorunlarını çözecek, onların ihtiyaçlarına cevap verecek ve beklentilerini karşılayacak tüm hizmetleri sunmak durumundadır. Bu yaklaşım “Üyelik” sistemi ile organize edilmiş tüm kurumların en temel Misyonundan birisidir. Bu misyonu gereği, Oda, her şeyden önce; üyelerinin sorunlarını tespit edecek, ihtiyaç ve beklentilerini belirleyecek ve sunduğu hizmetlere ilişkin memnuniyet düzeyini ölçecek bir sistemi kurmak durumundadır. Oda, üyeleri ile sürekli iletişim halinde olmak için, üyelerinin iletişim bilgilerini güncel halde tutmak durumundadır. Oda ayrıca üyeleri arasında iş geliştirme ve iyi uygulamaların paylaşımını sağlamaya yönelik network (ağ) oluşturmalıdır.

Stratejik Amaç 2.6. Haberleşme ve Yayın (Tanıtım) Süreçlerinin Etkin Yönetilmesi

Oda, vermiş olduğu tüm hizmetleri, başta üyeleri olmak üzere, bölgesel, ulusal ve uluslararası iş âlemi ve kamuoyuna en sağlıklı biçimde aktaracak iletişim kanallarını belirlemek ve bu kanalları etkin biçimde kullanmak durumundadır. Bu amaçla Oda, yerel, ulusal ve uluslararası yazılı ve görsel medya başta olmak üzere, tüm iletişim kanallarının etkin ve verimli biçimde kullanılacağını tanımlandığı bir “İletişim Stratejisi” belirlemek ve bu yöntemlerin etkisini ölçmek durumundadır. Bu Stratejinin içerisinde; basınla ilişkilere ve yayınlara ilişkin alt politikalar detaylarıyla yer almalıdır.

Stratejik Amaç 2.7. Proje Geliştirme ve Yönetme Kapasitesinin Geliştirilmesi

Oda, kurumsal kapasitesini geliştirmek için **kaynak** yaratmak zorundadır. Hizmet yelpazesini geliştirerek gelir artışı yaratabilmek, özellikle Odalarımız gibi kanunla kurulmuş organizasyonlarda kolay olmamakta, mevzuat Oda’nın manevra alanını kısıtlamaktadır. Ancak, ülkemizin sosyo-ekonomik gelişmesi için ulusal ve uluslararası organizasyonlarca yaratılan fonlardan faydalanmak, Oda için kaynak yaratmanın alternatif bir aracı olabilmektedir. Bu

amaçla Oda, ulusal ve uluslararası fonlardan etkin biçimde faydalanmayı sağlayacak bir oluşumu kendi bünyesinde oluşturmali ve etkisini sürekli ölçmelidir.

Ayrıca, Oda, üyelerinin bazı ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla ücreti karşılığı hizmet verebilmek için, mevzuata aykırı olmayacak biçimde, değişik araçları ortaya koymalıdır. Bu araçlar, üye ile hizmet sunucu arasında güvenilir üçüncü taraf pozisyonu olabileceği gibi, yine üyeye kaliteli hizmet sunumunu sağlamak amacıyla, profesyonellerle işbirlikleri biçiminde de olabilir.

Stratejik Amaç 2.8. Araştırma - Geliştirme Kapasitesinin Geliştirilmesi

Oda, hizmet yelpazesini nitelik ve nicelik bakımından geliştirmek için, gerçek anlamda ar-ge faaliyetleri yürütmelidir. Tutarlı politikalar, ancak doğru bilgiler ile geliştirilebilir. Doğru bilgiler ise güncel verilerden üretilebilir. Oda, güncel verileri elde edebilmek ve bunlarda doğru bilgileri üretebilmek için bilimsel tekniklerin kullanıldığı araştırma faaliyetlerini yürütmek durumundadır.

Stratejik Amaç 2.9. Yeni Hizmet Binası Çalışmalarının Yürütülmesi

Modern bir hizmet binası, hem yönetici ve çalışanlarının verimini artıracak, hem de Odanın üyeleri ve kamuoyu nezdindeki prestijini sağlamlaştıracaktır.

Ana Tema 3. BÖLGESEL KALKINMAYA KATKI

Stratejik Amaç 3.1. Sosyal Sorumluluk Anlayışının Somutlaştırılması

Odalar, bölgelerindeki tüm paydaşların, bilinçli ya da bilinçsiz, sosyal sorumluluk çerçevesinde, kendilerinden büyük beklentiler içerisinde olduklarının farkındadır. Bu nedenden dolayı odalarımız, beklentilerin en sağlıklı biçimde karşılanabilmesi, katkı sağlanacak projelerin katma değer yaratması için sosyal sorumluluklarını önceliklendirmek durumundadır. Bunun için Oda daha önceleri katkı vermiş olduğu tüm sosyal sorumluluk projelerini çıktıları ve etkileri açısından analiz etmeli, konularına göre gruplandırarak öncelikli konularını belirlemelidir. Benzer biçimde, sosyal sorumluluk projelerindeki rollerini ve yöntemlerini de analiz ederek, en verimli yöntemi belirlemelidirler.

Stratejik Amaç 3.2. Bölgesel Gelişmeye Katkı Sağlanması

Odalar hem misyonu gereği, hem de toplumsal beklentinin ortaya çıkardığı bir sonuç olarak; bölgesel kalkınmanın önemli aktörlerinden biri olarak algılanmakta ve bu konuda kendisine önemli bir rol biçilmektedir.

Bu rolü gereği Oda, bölgesel kalkınmaya katkı sağlayacak faaliyet ve projelerde kendisini pozisyonlandıracak bir oluşum içerisinde olmalıdır. Bu çerçevede, Oda, Bölgesel Planlama

alışmalarında, kamu, sivil toplum ve üniversite başta olmak üzere tüm taraflarla etkin ve koordineli bir iletişim içerisinde bulunmak için gerekli yapılanmayı gerçekleştirmelidir.

Oda, ülkemizdeki projelerin en büyük sorunu olan koordinasyonsuzluk sorunun çözümünde kendine bir rol biçebilir. Yine Oda, bölgesindeki projelerin envanterini çıkararak, verimlilik ve yaratılan katma değerlerin analizini yapabilir veya yaptırabilir. Bu analiz sonuçlarına göre gelecekte yapılacak projelerin etkinliğinin sağlanmasına ve niteliklerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

ODANIN BÖLGESEL KALKINMADAKİ ROLÜ İÇİN STRATEJİK YAKLAŞIM:

Çorlu TSO'nun Stratejik Planı hazırlanırken, Çalışma boyunca gerçekleştirilen toplantılardan, yapılan derinlemesine görüşmelerden ve eldeki tüm verilerin işlenerek ortaya çıkarılan bilgilerden; spesifik bazda sektörel ve bölgesel anlamda birçok sorun tespit edilmiş, bunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirilmiş ve tarafların odadan beklentileri ortaya konmuştur.

Dış paydaşların beklentileri, odaya bölgesel kalkınmada çok önemli bir rol yüklemektedir. Bu rol odanın misyonunu oluşturan önemli bileşenlerden biridir. Bu çerçevede oda önemli çalışmalar yürütmektedir. Örneğin, bölgenin gelişmesinde uluslararası bir fuar organizasyonunun önemli olduğunun, bunun için de (havaalanı gibi) stratejik öneme sahip lokasyonlara yakın bir yerde büyük bir fuar alanı oluşturulması gerektiğinin tespitini yapmıştır.

Buna benzer birçok konuda tespit ve çözüm önerileri çalışmaları yapılmaktadır. Bu tür bölgesel ve sektörel sorunların çözümü başta kamu olmak üzere çok taraflı bir işbirliği gerektirmektedir. Ancak bu tür sorunların çözümüne yönelik hedefler odanın hedefi olmaktan ziyade Kamu ve/veya Belediye gibi kuruluşların hedefi olmak durumundadır. Zira, doğru hedefler; gerçekleştirilmesi için tüm kontrolün hedef sahibinde olmasını gerektirmektedir.

Çorlu TSO'yu belirlemiş olduğu vizyonuna taşıyacak 2014-2017 Stratejik Planı hazırlanırken temel prensip;

Odanın, üyelerine sunacağı hizmetlerde ve bölgesel kalkınmaya sağlayacağı katkıda; münferit projeleri ele almak yerine, hizmetlerin doğru biçimde belirlenmesi, önceliklendirilmesi ve sunulmasını sağlayacak ve bölgesel kalkınma ve sosyal sorumluluk politikalarının gerçekçi biçimde tespit edilmesi, önceliklendirmesi ve uygun çözümlerin geliştirmesini sağlayacak kurumsal kapasiteyi oluşturacak jenerik çözümlerin planda ele alınması hedeflenmiştir.

4.4. Hedefler

Bu prensipler çerçevesinde, stratejik amaçlara ilişkin hedefler aşağıdaki biçimde belirlenmiştir.

Ana Tema 1. HİZMET ANLAYIŞI

Stratejik Amaç 1.1. (Kamu Adına Yürütülen Hizmetlerin) Ana Hizmetlerin Geliştirilmesi

Hedef 1.1.1. Oda, “üye sicil”, “ticaret sicil” ile “kıymetli evrak satışı ve belgelendirme” işlemlerini, mevzuata aykırı olmadan, üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak ve en az %80 memnuniyet seviyesini sağlayacak biçimde geliştirecek ve sürdürecektir.

P.G.: Üye Memnuniyet Seviyesi (%80)

Strateji 1.1.1.1. Üyelerin, ana hizmetler ile ilgili ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi (anket, toplantı, meslek komiteleri, dilek, öneri ve şikâyetler gibi kanallarla)

Strateji 1.1.1.2. Sonuçların (Yönetim Gözden Geçirme gibi toplantılarla) tartışılması/irdelenmesi ve uygun yöntemlerin belirlenmesi

Strateji 1.1.1.3. Belirlenen yöntemlerin kaynak ihtiyacının belirlenmesi, oda kaynaklarından karşılanması mümkün değilse, dış kaynak bulunmasına yönelik (Proje hazırlamak gibi) çalışmanın yapılması

Strateji 1.1.1.4. Uygulanacak yöntemlerin karar mercilerine sunulması

Strateji 1.1.1.5. Belirlenen yöntemlerin “Yıllık İş Planına” eklenmesi ve uygulanması

Hedef 1.1.2. Oda, “kıymetli evrak satışı ve belgelendirme” hizmetlerini, (Hedef 2.4.3. te belirtilen) “Bilişim Teknolojileri Gelişim Planı” ile uyumlu olarak, aşamalı biçimde 2017 yılına kadar elektronik ortama aktaracaktır.

P.G.: Bilişim Teknolojileri Gelişim Planına uyum (%100/yıl)

Hedef 1.1.3. Oda, “Bilişim teknolojileri Gelişim Planı” ile uyumlu olarak, tüm üyelik işlemlerini (kayıt, ödeme, güncelleme, vb. işlemler de dâhil olmak üzere), 2017 yılı sonuna kadar elektronik ortama aktaracaktır.

P.G.: Bilişim Teknolojileri Gelişim Planına uyum (%100/yıl)

Hedef 1.1.4. Oda, yılda en az 1 kez olmak üzere, üyelerini ilgilendiren konularda ulusal/uluslararası fuar ve organizasyon etkinliklerine, üyeleriyle beraber katılacaktır.

P.G.: Yıllık Fuar Katılım Planına uyum (%100)

Strateji 1.1.4.1. Üyelerin, bir sonraki yıl için, fuar ile ilgili taleplerin toplanması (her yılın Haziran Ayına kadar)

Strateji 1.1.4.2. İlgili döneme ait ulusal ve uluslararası fuarların sektörel olarak belirlenmesi (her yılın Haziran ayına kadar)

Strateji 1.1.4.3. Toplanan talepler doğrultusunda, ulusal ve uluslararası fuarlara katılım planının hazırlanması ve duyurulması (her yılın Eylül ayına kadar)

Strateji 1.1.4.4. Katılım Planı ile ilişkili kaynak tahsisinin, gelecek dönem bütçesinde yapılması (Bütçe hazırlık çalışmaları)

Stratejik Amaç 1.2. (Üyelerin Sorunlarını Çözecek, Beklentilerini Karşılacak) İş Geliştirme, Eğitim, Bilgi Hizmeti ve Danışmanlık Hizmetlerinin Geliştirilmesi

Hedef 1.2.1. Oda, her yıl üyelerine, İş Geliştirme, yeni iş süreçleri ve imkânları sunmak için araştırma yapacak ve sonuçları üyelerinin kullanımına sunacaktır.

P.G.: Araştırma Raporu (%100)

Hedef 1.2.2. Üye ihtiyaçları doğrultusunda, üyenin talep ettiği eğitim konuları yıllık eğitim planına dâhil edilecek ve plan uygulanacaktır.

P.G.: Yıllık Eğitim Planına uyum (%100)

Hedef 1.2.3. 2015 yılının sonuna kadar, bölgesindeki Mesleki Eğitimin, üyelerinin sektörel bazda ara eleman ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte şekillenmesi için çalışmalar yapacaktır.

P.G.: Nitelikli Ara Eleman İhtiyaç Tespit Raporu (%100)

P.G2.: Nitelikli Ara Eleman İhtiyaç Çözüm Raporu (%100)

P.G3.: Nitelikli Ara Eleman İhtiyaç Çözüm Raporuna uyum (%100)

Strateji 1.2.3.1. Sektörel bazda nitelikli ara eleman ihtiyacı tespit çalışmasının yapılması (2014 yılının ilk altı ayı içerisinde)

Strateji 1.2.3.2. Nitelikli ara eleman ihtiyacı tespit raporunun konunun uzmanları ve ilgili taraflarca tartışılarak çözüm aşamalarının belirlenmesi (2014 yılının ikinci yarısında)

Strateji 1.2.3.3. Nitelikli ara eleman ihtiyacı çözüm raporunun ilgili karar alıcılara sunulması ve ilerlemenin takip edilmesi (2015 yılı)

Hedef 1.2.4. Üyenin talep ettiği ekonomik ve ticari bilgilerin güncel biçimde, öncelikli olarak Oda'nın dinamik web sitesi üzerinden, erişilebilir kılınması sağlanacaktır.

P.G.: Üyenin İhtiyacı Olan Ekonomik ve Ticari Bilgiler Tespit Raporu (%100)

P.G2.: Talep Edilen Ekonomik ve Ticari Bilgilerin Erişilebilirlik ve Güncellik Raporu (%100)

Strateji 1.2.4.1. Üyenin ihtiyacı olan ekonomik ve ticari bilgilerin tespit çalışmasının (meslek komiteleri, anketler ve üye ziyaretleri gibi kanallarla) yapılması (2014 yılının ilk altı ayı içerisinde)

Strateji 1.2.4.2. Talep edilen ekonomik ve ticari bilgilerin nasıl erişilebilir kılınacağı ve güncelliğinin nasıl sağlanacağı konusunda (mümkünse uzmanlarca) çalışma yapılması (2014 yılının ikinci yarısında)

Strateji 1.2.4.3. Talep edilen ekonomik ve ticari bilgilerin hangi kaynaktan, hangi yöntemle erişilebilir kılınacağını ve güncelliğinin nasıl sağlanacağını belirleyen raporun uygulamaya alınması (2015 yılının sonuna kadar)

Hedef 1.2.5. Üyenin talep ettiği danışmanlık hizmetlerinin etkin ve sağlıklı biçimde verilmesi sağlanacaktır (danışmanlık hizmeti Oda'nın kendi bünyesinden sağlanamıyorsa konsorsiyum ve/veya aracılık biçimde gerçekleştirilebilir. Oda bu konuda güvenilir bir üçüncü taraf konumunda olabilir).

P.G.: Üyenin İhtiyacı Olan Danışmanlık Hizmetleri Tespit Raporu (%100)

P.G2.: Talep Edilen Danışmanlık Hizmetlerinin Sağlanması Raporu (%100)

P.G3.: Talep Edilen Danışmanlık Hizmetlerinin Sağlanması Raporuna uyum (%100)

Strateji 1.2.5.1. Üyenin ihtiyacı olan danışmanlık hizmetlerinin tespit çalışmasının yapılması (2014 yılının ilk altı ayı içerisinde)

Strateji 1.2.5.2. Talep edilen danışmanlık hizmetlerinin nasıl sağlanacağı konusunda uzmanlarca çalışma yapılması (2014 yılının ikinci yarısında)

Strateji 1.2.5.3. Talep edilen danışmanlık hizmetlerinin nasıl sağlanacağını belirleyen raporun, Yönetimin onayından sonra, uygulamaya alınması (2015 yılının sonuna kadar)

Hedef 1.2.6. İş geliştirme, eğitim, bilgi ve danışmanlık hizmetlerinin kalite ve etkisini ölçecek ve geribildirimleri bu hizmet süreçlerinin iyileştirilmesi için kullanacaktır.

P.G.: Hizmetlerin Kalite ve Etkisini Ölçme Yöntemi Raporu (%100)

Strateji 1.2.6.1. Hizmetlerin kalite ve etkisini ölçmek için yöntemin belirlenmesi (ISO 9001 TKYS ile uyumlu biçimde) (2014 yılının sonuna kadar)

Strateji 1.2.6.2. Hizmetlerin kalite ve etkisinin ölçüm sonuçları ve gerçekleşen geribildirimler ile diğer bilgilerin (ISO 9001 TKYS ile uyumlu biçimde) süreçlerin iyileştirilmesinde kullanılması (2015 yılı sonuna kadar)

Stratejik Amaç 1.3. Sektörel ve Bölgesel Sorunlar İçin Politika Üretme Kapasitesinin Geliştirilmesi

Hedef 1.3.1. Oda, belirlenmiş periyotlarda, sürekli ve gerektiğinde sektörel ve bölgesel bazda ticari ve ekonomik sorunları ve beklentileri belirleyecek, çözüm önerileri geliştirecek ve süreci izleyecektir.

P.G.: Bölgesel ve Sektörel Sorunların Belirlenmesi Raporu (%100)

P.G2.: Geliştirilen Politika Dokümanı sayısında bir önceki döneme göre artış oranı (%10)

P.G3.: Çözüme ulaştırılan sorunların oranı (Çözüme ulaşılan sorun sayısı / tespit edilen sorun sayısı) (%30)

Strateji 1.3.1.1. Sorun ve beklentilerin belirlenmesi için; uygun yöntemler ile uygulama periyotlarının tespitinin yapılması (Anket, literatür taraması, toplantı, öneri ve şikâyetler gibi yöntemler ile bu yöntemlerin zamanlamasına ilişkin tablonun hazırlanması)

Strateji 1.3.1.2. Sektörel ve bölgesel sorunların ve beklentilerin belirlenmesi için; diğer yöntemlere ilave olarak, yılın başında, üyeler, paydaşlar ve ilgili kurum ve kuruluşlarla anket çalışması yapılması

Strateji 1.3.1.3. Anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin, istatistiksel analizler kullanılarak değerlendirilmesi ve bilgi üretilmesi

Strateji 1.3.1.4. Tüm yöntemlerden elde edilen bilgiler ışığında çözümlere yönelik politikalar geliştirilmesi

Strateji 1.3.1.5. Tespit edilen sorunların çözümü için geliştirilen politika dokümanının konu ile ilgili kilit karar alıcılara iletilmesi

Strateji 1.3.1.6. Çözüm sürecinin izlenmesi

Stratejik Amaç 1.4. Temsil Yeteneğinin Geliştirilmesi

Hedef 1.4.1. Oda, 2015 yılının sonuna kadar, üyelerinin tümü veya belli kısımları için ekonomik ve sosyal açıdan faydalı olacak her türlü oluşuma üyeleri adına katılacak ve etkin biçimde faaliyet gösterecektir.

P.G.: Temsil Oranı (üyeleri temsilen katılınan oluşum sayısı / Tespit edilen oluşum sayısı) (%50)

P.G2.: Üyeleri temsilen katılınan oluşumlardaki etki düzeyi (Yüksek)

Strateji 1.4.1.1. Üyeleri temsilen katılınacak oluşumların (toplantı, organizasyon, kurum, kuruluş, meslek örgütü, sivil inisiyatif gibi) tespit edilmesi (2014 yılı sonuna kadar)

Strateji 1.4.1.2. Üyeleri temsilen katılınacak oluşumların önceliklendirilmesi (2014 yılının sonuna kadar)

Strateji 1.4.1.3. Üyeleri temsilen katılınacak oluşumlara katılım yöntemlerinin (sade üyelik, aktif üyelik, yönetiminde yer almak, katılımcılık gibi) belirlenmesi (2014 yılının sonuna kadar)

Strateji 1.4.1.4. Ortaya çıkan Katılım Listesinin onaylatılması ve takibinin yapılması (2015 yılının sonuna kadar)

Hedef 1.4.2. Oda, üyelerini temsil amacıyla katılmış olduğu tüm oluşumlarda gerçekleştirdiği faaliyetlerin etkisini ölçecek, sonuçlarını değerlendirecek ve sonuçlara göre faaliyetlerini yönlendirecektir.

PG: Temsil Faaliyeti Etki Değerlendirmesi sonuçlarına uyum %100

Ana Tema 2. YÖNETİM YETKİNLİKLERİ

Stratejik Amaç 2.1. Kurumsallaşma ve Çağdaş Yönetim Anlayışının Geliştirilmesi

Hedef 2.1.1. Yönetim Kurulu, Meclis Üyeleri ve Meslek Komiteleri için 2014 Haziran ayına kadar nitelikli oryantasyon programı hazırlanacak ve programa göre eğitimler verilecektir.

P.G.: Oryantasyon Programına Uyum (%100)

Hedef 2.1.2. 2017 yılının sonuna kadar, Meslek Komitelerinin etkin ve verimli çalışması sağlanacaktır.

P.G.: Durum Tespiti ve Çözüm Önerileri Belirleme Çalışmayı (%100)

P.G2.: Durum Tespiti ve Çözüm Önerileri Raporu (%100)

P.G3.: Durum Tespiti ve Çözüm Önerileri Eylem Planı (%100)

P.G4.: Durum Tespiti ve Çözüm Önerileri Eylem Planına Uyum (%100)

Strateji 2.1.2.1. Meslek Komitelerinin etkin ve verimli çalışması için; durum tespiti ve çözüm önerilerini içerecek, konunun uzmanlarının katılacağı bir çalıştayın gerçekleştirilmesi (2014 yılının Eylül ayına kadar)

Strateji 2.1.2.2. Çalıştay sonunda üretilecek Rapor ve Eylem Planının Yönetim Kurulu onayından sonra uygulanması (2014 yılının sonuna kadar)

Hedef 2.1.3. Oda'da "Kurumsal Yönetim (Yönetişim) İlkeleri"nin, 2017 yılı sonuna kadar aşamalı bir şekilde benimsenerek içselleştirilmesi sağlanacaktır.

P.G.: Verilen Eğitimlerin Memnuniyet düzeyi (en az %90)

Strateji 2.1.3.1. Tüm yönetici ve çalışanlara "Yönetişim", "Kurumsal Yönetim İlkeleri", "Finansal ve Finansal olmayan Raporlama" konularında eğitimler verilecek.

Hedef 2.1.4. 2017 yılı sonuna kadar oda KURUMSALLAŞMA sürecinin tamamlanması konusunda gerekli adımları atacaktır.

PG: ISO 9001 KYs tasarım ve dokümantasyonunun oda uygulamalarıyla %100 uyumu

PG2: Kurumsal Kimlik Çalışması

Strateji 2.1.4.1. Odanın Kurumsal Kimlik çalışmasının, uzmanlar tarafından gerçekleştirilmesi (2015 yılı sonuna kadar).

Stratejik Amaç 2.2. Mali Yönetimin Geliştirilmesi

Hedef 2.2.1. 2016 yılının ilk üç ayında mali yönetim politikası (Fon Yönetimi, Mali Risk Yönetimi, harcama yetkilileri ve bütçe talimatı dikkate alınarak) gözden geçirilecek, etkinlik için gerekli düzenlemeler yapılacak ve sürekli izlenecektir.

P.G.: Gözden Geçirilmiş Mali Politika Dokümanı (%100)

Hedef 2.2.2. Oda, gelirlerini kontrollü bir biçimde her yıl en az % 2 artıracaktır.

P.G.: Gelir artış oranı (en az %2)

Strateji 2.2.2.1. Üye aidatları ve belgelendirme hizmeti gelirlerini (bu gelirler; ücret politikası, yeni projeler hazırlama, yeni iştirakler kurma, var olan iştiraklerin daha verimli

çalışmasını sağlama, hizmet yelpazesini genişletme gibi yöntemlerle artırılabilir) artırmak için uygun yöntem(ler)in belirlenmesine yönelik çalışma yapması (2014 yılı sonuna kadar)

Strateji 2.2.2.2. Çalışma sonucuna göre eylem planı oluşturması ve uygulaması (2015 yılının altıncı ayına kadar)

Hedef 2.2.3. Mali kaynakların yönetiminin izlenmesi ve kontrolü amacıyla, konunun uzmanı için gerekli mali bilgiler güncel ve doğru bir biçimde erişilebilir kılınacaktır.

P.G.: Yöntem tespiti (%100)

P.G2.: Yönteme Uyum(%100)

Strateji 2.2.3.1. Etkin ve verimli bir mali yapının oluşturulması için gereken bilgilerin ve kaynaklarının uzman tarafından belirlenmesi (2015 yılın ilk 6 ayında).

Strateji 2.2.3.2. Belirlenen bilgi kaynaklarından, bilginin güncel biçimde elde edilmesi için yöntemin tespit edilmesi ve sürekliliğinin sağlanması (2015 yılın ilk 6 ayında).

Stratejik Amaç 2.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Geliştirilmesi

Hedef 2.3.1. 2014 yılında etkin bir insan kaynakları politikası belirlenecektir.

P.G.: Politika Dokümanı (%100)

Hedef 2.3.2. 2014 yılı ikinci yarısından 2015 yılının başına kadar olan süre içinde işe alım süreci ve görev tanımları ile pozisyonların yetkinlikleri tümünden gözden geçirilecek ve gerektiğinde revize edilecektir (Hedef 2.1.4. ile paralel olarak).

P.G.: Rapora Uyum (%100)

Hedef 2.3.3. 2015 yılının sonuna kadar “Çalışan Performans Yönetim Sistemi”nin etkinliği incelenecek, sonuca göre gerekiyorsa revizyon yapılacak ve uygulamaya konulacaktır.

P.G.: İnceleme Raporu (%100)

P.G2.: Rapora Uyum (%100)

Stratejik Amaç 2.4. Bilişim Teknolojileri Yönetiminin Geliştirilmesi

Hedef 2.4.1. 2014 yılının ilk dokuz ayında “Bilişim Teknolojileri Yönetim Politikası” belirlenecektir.

P.G.: Bilişim Teknolojileri Yönetim Politikası Dokümanı (%100)

Hedef 2.4.2. 2014 yılının sonuna kadar Bilişim Teknolojileri konusunda Kurum içi “Bilişim Teknolojileri Durum Analizi” yapılacaktır.

P.G.: Bilişim Teknolojileri Durum Analizi Raporu (%100)

Hedef 2.4.3. Durum Analizi sonuçlarına göre belirlenen ihtiyaçların 2016 yılı sonuna kadar karşılanmasını sağlayacak “Bilişim Teknolojileri Gelişim Planı” hazırlanacaktır (2016 yılının son çeyreğinde).

P.G.: Bilişim Teknolojileri Gelişim Planı (%100)

Hedef 2.4.4. 2015 yılı sonuna kadar Bilişim Teknolojileri Yönetimi konusunda “Acil Durum ve Risk Değerlendirme Planı” hazırlanacaktır.

P.G.: Acil Durum ve Risk Değerlendirme Planı (%100)

Hedef 2.4.5. Oda, 2016 yılı sonuna kadar “Bilişim Teknolojileri Gelişim Planı” dâhilinde olmak koşuluyla, internet sitesini, interaktif ve dinamik yapıda bir bilgi portalı haline getirecektir.

P.G.: İnternet Portalı (%100)

P.G2.: Bilişim Teknolojileri Gelişim Planına Uyum (%100)

Hedef 2.4.6. Oda, 2016 yılı sonuna kadar “Bilişim Teknolojileri Gelişim Planı” dâhilinde olmak koşuluyla, (Hedef 1.2.4. te) belirlenen konuları da içerecek nitelikte “Yönetim Bilgi Sistemi”nin kurulması için gerekli girişimlerde bulunulacaktır.

P.G.: Yönetim Bilgi Sistemi Uygulama Yol Haritası (%100)

P.G2.: Bilişim Teknolojileri Gelişim Planına Uyum (%100)

Hedef 2.4.7. Oda, 2015 yılından başlayarak hizmetlerinin en az %50’sini 2017 yılı sonuna kadar dinamik ve interaktif hale getirdiği kendi Web sitesi üzerinden verecektir.

P.G.: Hizmetlerin Web Sitesi üzerinden verilme oranı (%20/yıl)

Stratejik Amaç 2.5. Üye İlişkileri Yönetiminin Geliştirilmesi

Hedef 2.5.1. Oda, üye ihtiyaç, beklenti ve memnuniyetini, belirlenmiş kanallar yardımıyla sürekli izleyecek ve geribildirimlere göre önlem alacaktır.

P.G.: Belirlenmiş kanallar çerçevesinde yapılması gereken uygulamalar (%100)

Hedef 2.5.2. Oda, Personelini üyenin İhtiyaç ve Beklentilerini ivedilikle çözebilecek yetkinliğe kavuşturmak için eğitecektir.

P.G.: Eğitimlerden Memnuniyet Oranı (en az %90)

Hedef 2.5.3. 2016 yılına kadar üye bilgilerinin sürekli biçimde güncel kılınması için altyapı oluşturulacaktır.

P.G.: Bilgi Teknolojileri Gelişim Planı (Hedef 2.4.3.) ile uyumlu yapı (%100)

Stratejik Amaç 2.6. İletişim, Haberleşme ve Yayın (Tanıtım) Süreçlerinin Etkin Yönetilmesi

Hedef 2.6.1. Oda, kendisini tanıtmak, hizmetlerine ve başarılarına ilişkin, üyelerini ve iş âlemini bilgilendirmek amacıyla; (Toplantı, web, e-posta, SMS, gazete ve dergi gibi) iletişim kanallarının, yerel ve ulusal medya ile kurduğu ilişkilerin etkinlik ve verimlilik açısından durumunu ortaya koyan ve geliştirilmesi için önerileri içeren bir araştırma yaptıracaktır (2014 yılının sonuna kadar).

P.G.: Oda Tanıtımını Geliştirme Raporu (%100)

Hedef 2.6.2. 2015 yılı sonuna kadar, ilgili Araştırma sonuçları çerçevesinde Oda'da gerekli yapılanma gerçekleştirilecektir.

P.G.: Oda Tanıtımını Geliştirme Raporuna Uyum (%100)

P.G2.: Oda Tanıtımı Yapılanma Faaliyetleri Yıllık İş Planına Uyum (%100)

Strateji 2.6.2.1. Yapılanma ile ilgili kaynak tahsisinin yapılması, bu tahsisin odanın imkânlarından sağlanamaması durumunda, dış kaynaklardan sağlanması için projelerin hazırlanması, bir sonraki dönem bütçesinde belirtilmesi

Strateji 2.6.2.2. İlgili araştırma sonuçlarına göre, yapılanmaya yönelik faaliyetlerin belirlenmesi, bu faaliyetlerin Yıllık İş Planına eklenmesi

Strateji 2.6.2.3. Yönetimin veya Genel Sekreterin onayının alınmasından sonra, Oda Tanıtım Yapılanma Faaliyetleri Yıllık İş Planının uygulanması

Stratejik Amaç 2.7. Proje Geliştirme ve Yönetme Kapasitesinin Geliştirilmesi

Hedef 2.7.1. Oda, proje geliştirme ve yönetme kapasitesini geliştirmek için uygulayacağı yöntemi belirleme konusunda bir çalışma gerçekleştirecektir. (2014 yılının Eylül ayına kadar),

P.G.: Proje Geliştirme ve Yönetme Kapasitesi Geliştirme Yöntem Belirleme Raporu (%100)

Hedef 2.7.2. Oda, Stratejik Destek Faaliyetleri sürecinde görev yapan çalışanlarına “Proje hazırlama”, “Proje Değerlendirme” ve özellikle AB Projeleri ile yeni oluşan fonların Projelerinden yararlanmaya yönelik eğitimler alacaktır (2015 yılının sonuna kadar)

P.G.: Alınan eğitimlerin Memnuniyet düzeyi (en az %90)

Hedef 2.7.3. Oda, 2017 yılı sonuna kadar Proje Geliştirme biriminin kapasitesini ve çalışanların yetkinliklerini geliştirmek için gerekiyorsa personelle destekleyecektir.

PG: Proje Biriminin performansının yükseltilememesi durumunda personel alımı

Hedef 2.7.4. Oda, içinde bulunduğu tüm projelerin etkinlik ve verimliliğini sürekli izleyecektir.

P.G.: İzleme Raporu (%100)

Stratejik Amaç 2.8. Araştırma - Geliştirme Kapasitesinin Geliştirilmesi

Hedef 2.8.1. 2014 yılı sonuna kadar, Odanın Araştırma-Geliştirme Kapasitesinin yeterli olup olmadığının tespitine yönelik durum analizi çalışması gerçekleştirilecektir (Hedef 2.1.4. ile uyumlu olarak).

P.G.: Araştırma-Geliştirme Kapasitesi Tespit Raporu (%100)

Hedef 2.8.2. 2014 yılının sonuna kadar, Durum analizi raporunun sonuçlarına göre, odada Araştırma-Geliştirme kapasitesinin geliştirilmesi için eylem planı hazırlanacaktır.

P.G.: Araştırma-Geliştirme Kapasitesi Geliştirme Eylem Planı (%100)

Hedef 2.8.3. İlgili eylem planının uygulanması için kaynak tahsisi oda imkânlarıyla gerçekleştirilemiyor ise, dış kaynak bulunması için çalışması yapılacaktır (2015 yılın Mart ayına kadar).

P.G.: Araştırma-Geliştirme Kapasitesi Geliştirme Eylem Planına Uyum (%100)

Stratejik Amaç 2.9. Yeni Hizmet Binası Çalışmalarının Yürütülmesi

Hedef 2.9.1. Oda, 2017 yılı sonuna kadar yeni hizmet binasını tamamlayacaktır.

P.G.: Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası Yeni Hizmet Binası Projesine Uyum (%100)

Strateji 2.9.1.1. Projenin hazırlanması (2014 yılı Haziran ayına kadar)

Strateji 2.9.1.2. Yeni Hizmet binası projesi çerçevesinde ihtiyaç duyulan kaynakların teminine yönelik çalışma yapılması ve bunun gelecek dönem bütçesine yerleştirilmesi

Strateji 2.9.1.3. Çalışmaların projeye uygun olarak yürütülmesi

Ana Tema 3. BÖLGESEL KALKINMAYA KATKI

Stratejik Amaç 3.1. Sosyal Sorumluluk Anlayışının Somutlaştırılması

Hedef 3.1.1. 2016 yılının sonuna kadar, oda, kamuoyundaki algısının nasıl olduğunu, kamuoyunun odadan neler beklediğini, kamuoyunun odaya biçtiği rolün ve sorumluluğunun ne olduğunu belirlemeye ve bu algıyı yönetmeye yönelik çalışma yaptıracaktır.

P.G.: Çorlu TSO’nun Kamuoyu Algısının Belirlenmesi ve Yönetilmesi Raporu (%100)

P.G2.: Çorlu TSO’nun Kamuoyu Algısının Belirlenmesi ve Yönetilmesi Planına Uyum (%100)

Strateji 3.1.1.1. Konunun uzmanlarından danışmanlık/hizmet satın alınması

Strateji 3.1.1.2. İlgili danışmanlık/hizmetin maliyetinin, oda kaynaklarından karşılanamaması durumunda; dış fonlardan (Kalkınma Ajansı, AB Fonları ve hibeleri gibi) karşılanmasına yönelik proje hazırlanması.

Strateji 3.1.1.3. Danışmanlarca hazırlanan Planın uygulanması.

Hedef 3.1.2. 2017 yılı Mart ayına kadar, Oda algı tespiti çalışmasının sonuçlarına göre Sosyal sorumluluklarını ve bölgesel kalkınmadaki rolünü (mali ve yaptırım gücü çerçevesinde) yeniden tanımlayacak ve bunu odanın “Bölgesel Kalkınmadaki Sosyal Sorumluluk Politikası” olarak belirleyerek, gerekiyorsa, kamuoyuna deklare edecektir.

P.G.: Bölgesel Kalkınmadaki Sosyal Sorumluluk Politikası Dokümanı (%100)

Hedef 3.1.3. Oda, 2015 yılının sonuna kadar, bölgesindeki son 5 yıl içinde gerçekleştirilen, sosyal sorumluluk projelerinin bir listesini ve bölgeye sağladığı etkilerini içeren bir rapor hazırlayacaktır. **Her yılın başında,** o yıl üstlenilecek Sosyal sorumluluk alanları bu rapor ve “Bölgesel Kalkınmadaki Sosyal Sorumluluk Politikası”na göre Yönetim Kurulu’nce belirlenecektir.

P.G.: Bölgenin Sosyal Sorumluluk Projeleri Envanteri (%100)

P.G2.: Yıllık Bazda Desteklenecek Sosyal Sorumluluk Alanları Listesi (%100)

Stratejik Amaç 3.2. Bölgesel Gelişmeye Katkı Sağlanması

Hedef 3.2.1. 2015 yılı Mart ayından sonra, Oda “Bölgesel Kalkınmadaki Sosyal Sorumluluk Politikası” gereğince, bölgenin ekonomik gelişimine katkı sağlayacak politika/projeler üretecek ve ilgili mercilere iletecektir (Stratejik Amaç 1.3. ile uyumlu olarak).

P.G.: Üretilen Proje Sayısında bir önceki yıla göre artış sayısı (2014’ten 2017’ye kadar, yıllar itibariyle 1, 1, 2, 3)

Hedef 3.2.2. Oda, ulusal ve uluslararası hibe ve teşvik mekanizmalarını araştırıp, üyelerini bilgilendirerek (gerekliyse danışmanlık hizmeti vererek) faydalanmalarını sağlayacaktır.

P.G.: Bölgede Hibe ve Teşviklerden Faydalanma Sayısı bir önceki yıla göre birer adet artırılarak.

Hedef 3.2.3. Oda, bölgesel kalkınmanın planlı biçimde yürütülmesi için, karar alıcıların ihtiyacı olan (işsizlik, sanayi envanteri, şirketlerin dağılımı gibi) bölgesel ekonomik bilgilerin, sürekli ve güncel biçimde erişilmesi/üretilmesine yönelik altyapıyı kuracaktır.

P.G.: İhtiyaç Tespit Raporu (%100)

P.G2.: Yöntem Belirleme Raporu (%100)

Strateji 3.2.3.1. İhtiyaç duyulan (işsizlik, sanayi envanteri, şirketlerin dağılımı gibi) bölgesel ekonomik bilgilerin tespitinin yapılması ve her yıl güncellenmesi.

Strateji 3.2.3.2. Belirlenmiş bölgesel ekonomik bilgilerin sürekli ve güncel biçimde erişilmesi/üretilmesinin yönteminin (hangi bilgilere nereden ulaşılacak, hangi bilgiler oda tarafından üretilecek, kullanıcılara nasıl servis edilecek gibi) belirlenmesi

Strateji 3.2.3.3. Belirlenen yöntemin oda kaynaklarından karşılanması mümkün değilse, dış kaynak yaratılması için (proje, başvuru gibi) girişimin başlatılması

4.5. Kurumsal Performans Göstergeleri

Tablo 7. Ticaret ve Sanayi Odası'nın Genel Hizmet (Süreç) Performans Ölçüm Tablosu

Temel süreçler	Performans Konusu	Performans Göstergesi	Performans Ölçme Yöntemi	Performans Hedefi			
				2014	2015	2016	2017
1. Operasyonel Hizmetler Süreci “Ticaret Sicil”, “Oda Sicil” ve “Belgelendirme” işlemleri	Operasyonel Hizmetler Süreci ile verilen hizmetlerin kalitesi	Hizmetleri alanın (Üyenin) Memnuniyet oranı	Anket/hizmet	80%	85%	87%	90%
	Operasyonel Hizmetler Süreci ile verilen hizmetlerin verimliliği	Hizmetlerin web ortamına aktarılma oranı	Analiz, Rapor/hizmet	20%	40%	60%	80%
2. Stratejik (Taktik) Hizmetler Süreci “İletişim Ağı”, Politika ve Temsil”, İş Geliştirme, Eğitim, Bilgi, Danışmanlık ve Destek”	Stratejik (Taktik) Hizmetler Süreci ile verilen hizmetlerin kalitesi	Hizmetleri alanın (Üyenin) Memnuniyet oranı	Anket/hizmet	80%	85%	87%	90%
	Stratejik (Taktik) Hizmetler Süreci ile verilen hizmetlerin verimliliği	Bir önceki yıla göre; “İletişim Ağı”, “Politika ve Temsil”, “İş Geliştirme, Eğitim, Bilgi, Danışmanlık ve Destek” hizmetleri sayısı artış oranı	Analiz, Rapor/hizmet	5%	10%	15%	20%

Temel süreçler	Performans Konusu	Performans Göstergesi	Performans Ölçme Yöntemi	Performans Hedefi			
				2014	2015	2016	2017
3. Stratejik Destek Faaliyetleri Süreci “İyi Yönetişim”, “Araştırma, Geliştirme, Planlama ve Kaynakların Yönetimi”, “Haberleşme ve Yayınlar”, “Bilişim Teknolojileri Kullanımı”, “Üye İlişkileri Yönetimi”, “Proje Geliştirme ve Yönetimi”	Proje verimliliği	Proje kabul oranı	Kabul edilen proje sayısı / Başvurulan proje sayısı	15%	25%	30%	35%
	Haberleşme ve Yayınlar	TOBB Oda/Borsa Akreditasyon Kriterleri Madde 1.5.	Bir önceki yıla göre artış oranı	20%	10%	5%	5%
	Bilişim Teknolojileri Kullanımı	TOBB Oda/Borsa Akreditasyon Kriterleri Madde 1.6.	Hizmetlerin elektronik ortama aktarım oranı	20%	40%	60%	80%
	Üye İlişkileri Yönetimi	TOBB Oda/Borsa Akreditasyon Kriterleri Madde 1.7.	Ankete cevap verenlerdeki bir önceki döneme göre artış oranı	10%	10%	10%	10%
	Araştırma, Geliştirme faaliyetleri	Araştırma Sayısı	Gerçekleştirilen Araştırma sayısı / Talep edilen Araştırma sayısı	5%	10%	20%	30%
	Sosyal Sorumluluk Projeleri	Proje sayısı	Bir önceki yıla göre artış sayısı	1	1	2	3
4. Klasik Destek Faaliyetleri Süreci “İdari işler”, “Mali işler” ve “Bilişim hizmetleri”	Klasik Destek Faaliyetleri Süreci ile verilen hizmetlerin kalitesi	İç müşterinin (çalışanların) ve üyenin (temizlik, satın alma, tedarikçi ilişkileri vb.) Memnuniyet oranı	Anket	80%	85%	90%	90%
	Bilişim faaliyetleri	Oda’nın bilişim teknolojileri kullanım düzeyi	Analiz, Rapor	20%	30%	50%	60%

BÖLÜM 5

MALİYETLENDİRME



	YILLAR İTİBARIYLA MALİYET TABLOSU					YILLIK İŞ PLANLARI (Her yıl 3'er aylık periyodlara bölünmüştür)																	
			2014	2015	2016	2017	2014				2015				2016				2017				
							I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
ANA TEMA 1.	Stratejik Amaç 1.1.																						
	Hedef 1.1.1.		4.000	4.000	4.000	4.000																	
		Strateji 1.1.1.1.	4.000	4.000	4.000	4.000																	
		Strateji 1.1.1.2.																					
		Strateji 1.1.1.3.																					
		Strateji 1.1.1.4.																					
		Strateji 1.1.1.5.																					
	Hedef 1.1.2.		10.000	5.000	5.000	5.000																	
	Hedef 1.1.3.		10.000	5.000	5.000	5.000																	
	Hedef 1.1.4.		100.000	100.000	100.000	100.000																	
		Strateji 1.1.4.1.																					
		Strateji 1.1.4.2.																					
		Strateji 1.1.4.3.																					
		Strateji 1.1.4.4.																					
	Stratejik Amaç 1.2.																						
		Hedef 1.2.1.		3.000	3.000	3.000	3.000																
		Hedef 1.2.2.		12.000	15.000	15.000	18.000																

YILLAR İTİBARIYLA MALİYET TABLOSU						YILLIK İŞ PLANLARI (Her yıl 3'er aylık periyodlara bölünmüştür)															
		2014	2015	2016	2017	2014				2015				2016				2017			
						I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
	Hedef 1.2.3.	5.000	0	0	0																
	Strateji 1.2.3.1.	3.000																			
	Strateji 1.2.3.2.	2.000																			
	Strateji 1.2.3.3.																				
	Hedef 1.2.4.	3.000	0	0	0																
	Strateji 1.2.4.1.	2.000																			
	Strateji 1.2.4.2.	1.000																			
	Strateji 1.2.4.3.																				
	Hedef 1.2.5.	4.000	0	0	0																
	Strateji 1.2.5.1.	3.000																			
	Strateji 1.2.5.2.	1.000																			
	Strateji 1.2.5.3.																				
	Hedef 1.2.6.	0	0	0	0																
	Strateji 1.2.6.1.																				
	Strateji 1.2.6.2.																				

	YILLAR İTİBARIYLA MALİYET TABLOSU						YILLIK İŞ PLANLARI (Her yıl 3'er aylık periyodlara bölünmüştür)															
		2014	2015	2016	2017		2014				2015				2016				2017			
							I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
ANA TEMA 2	Stratejik Amaç 1.3.																					
	Hedef 1.3.1.	5.000	5.000	6.000	6.000																	
		Strateji 1.3.1.1.																				
		Strateji 1.3.1.2.	3.000	3.000	4.000	4.000																
		Strateji 1.3.1.3.	1.000	1.000	1.000	1.000																
		Strateji 1.3.1.4.	1.000	1.000	1.000	1.000																
		Strateji 1.3.1.5.																				
		Strateji 1.3.1.6.																				
	Stratejik Amaç 1.4.																					
	Hedef 1.4.1.	4.000	0	0	0																	
		Strateji 1.4.1.1.	3.000																			
		Strateji 1.4.1.2.																				
		Strateji 1.4.1.3.	1.000																			
		Strateji 1.4.1.4.																				
	Hedef 1.4.2.	0	0	0	0																	
	ANA TEMA 3	Stratejik Amaç 2.1.																				
		Hedef 2.1.1.	2.000																			
		Hedef 2.1.2.	12.000	0	0	0																
			Strateji 2.1.2.1.	12.000																		

[illegible]

YILLAR İTİBARIYLA MALİYET TABLOSU						YILLIK İŞ PLANLARI (Her yıl 3'er aylık periyodlara bölünmüştür)																			
		2014	2015	2016	2017	2014				2015				2016				2017							
						I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV				
Stratejik Amaç 2.4.																									
	Hedef 2.4.1.																								
	Hedef 2.4.2.	20.000																							
	Hedef 2.4.3.	20.000																							
	Hedef 2.4.4.	1.000																							
	Hedef 2.4.5.	30.000	20.000	20.000																					
	Hedef 2.4.6.	30.000	20.000	20.000																					
	Hedef 2.4.7.		10.000	5.000	5.000																				
Stratejik Amaç 2.5.																									
	Hedef 2.5.1.																								
	Hedef 2.5.2.	3.000	3.000	3.000	3.000																				
	Hedef 2.5.3.	2.000	2.000	2.000	0																				
Stratejik Amaç 2.6.																									
	Hedef 2.6.1.	5.000																							
	Hedef 2.6.2.	3.000	5.000	0	0																				
	Strateji 2.6.2.1.	2.000																							
	Strateji 2.6.2.2.	1.000																							
	Strateji 2.6.2.3.		5.000																						

YILLAR İTİBARIYLA MALİYET TABLOSU						YILLIK İŞ PLANLARI (Her yıl 3'er aylık periyodlara bölünmüştür)																
		2014	2015	2016	2017	2014				2015				2016				2017				
						I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Stratejik Amaç 2.7.																						
	Hedef 2.7.1.	2.000																				
	Hedef 2.7.2.	5.000	5.000																			
	Hedef 2.7.3.		18.000																			
	Hedef 2.7.4.																					
Stratejik Amaç 2.8.																						
	Hedef 2.8.1.	3.000																				
	Hedef 2.8.2.	1.000																				
	Hedef 2.8.3.		1.000																			
Stratejik Amaç 2.9.																						
	Hedef 2.9.1.	1.000.000	3.000.000	2.000.000	1.000.000																	
	Strateji 2.9.1.1.																					
	Strateji 2.9.1.2.																					
	Strateji 2.9.1.3.																					

	YILLAR İTİBARIYLA MALİYET TABLOSU						YILLIK İŞ PLANLARI (Her yıl 3'er aylık periyodlara bölünmüştür)																		
		2014	2015	2016	2017		2014				2015				2016				2017						
							I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV			
ANA TEMA 3.	Stratejik Amaç 3.1.																								
	Hedef 3.1.1.		0	11.000	0	0																			
		Strateji 3.1.1.1.		10.000																					
		Strateji 3.1.1.2.		1.000																					
		Strateji 3.1.1.3.																							
	Hedef 3.1.2.			1.000																					
	Hedef 3.1.3.		5.000																						
	Stratejik Amaç 3.2.																								
	Hedef 3.2.1.			1.000	1.000	1.000																			
	Hedef 3.2.2.		5.000																						
	Hedef 3.2.3.		8.000	1.000	1.000	1.000																			
		Strateji 3.2.3.1.	5.000	1.000	1.000	1.000																			
		Strateji 3.2.3.2.	2.000																						
		Strateji 3.2.3.3.	1.000																						

1.338.000 3.252.000 2.194.000 1.154.000

BÖLÜM 6

İZLEME VE DEĞERLENDİRME



İzleme, stratejik plan uygulamasının sistematik olarak takip edilmesi ve raporlanmasıdır. Değerlendirme ise, uygulama sonuçlarının amaç ve hedeflere kıyasla ölçülmesi ve söz konusu amaç ve hedeflerin tutarlılık ve uygunluğunun analizidir.

Stratejik planda yer alan ana tema, amaç ve hedefleri gerçekleştirmeye dönük proje ve faaliyetlerin uygulanabilmesi için ana tema, amaç, hedef ve faaliyetler bazında sorumluların kimler/hangi birimler olduğu, bunların ne zaman gerçekleştirileceği, hangi kaynakların kullanılacağı gibi hususların yer aldığı bir talimat hazırlanmıştır.

TSO Stratejik Planı uygulamalarının izlenmesi, raporlanması ve değerlendirilmesi Stratejik Plandan ayrı olarak hazırlanan; “Çorlu TSO Stratejik Planın Uygulamalarını İzleme ve Değerlendirme Talimatı” çerçevesinde gerçekleştirilecektir.

BÖLÜM 7

SONUÇ



Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'ndaki Stratejik Planlama çalışması, üst yönetimin yanı sıra, tüm personelinin etkin katılımıyla yürütülmüştür.

Dr. Yüksel VARDAR'ın danışmanlığında gerçekleştirilen çalışmalarda, başta Oda üyeleri olmak üzere, farklı sektör ve kesimlerden, çok sayıda paydaşın katkısına başvurulmuştur.

Dünyadaki baş döndürücü değişim ve dönüşüm sürecine paralel olarak, 2014 – 2017 dönemine ait Stratejik Planın uygulanmasıyla; Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın, yönetim anlayışında, hizmet sunum biçimlerinde önemli değişiklikler olacağı, bugüne kadar benimsediği önceliklerin, % 100 üye memnuniyeti prensibi çerçevesinde değişeceği beklenmektedir.

Oda'nın Stratejik Plan çerçevesinde belirlediği vizyonuna 3 stratejik konu ile ulaşabileceği planlanmaktadır. Bunlar;

1. Hizmet Anlayışı
2. Yönetim Yetkinlikleri
3. Bölgesel Kalkınmaya Katkı.

Çorlu Ticaret ve Sanayi Oda'sının 2014–2017 yılları arasında planlama ilkeleri doğrultusunda yürütmeyi ve sonuçlarını izlemeyi öngördüğü Hedef ve ilgili Stratejileri kapsayan bu planın, Bölgemizin ekonomik gelişmesi ve üyelerimizin güçlenmesi hususunda destekleyici nitelikte bir belge olması beklenmekte, Oda'nın daha güçlü bir kurumsal yapıya kavuşmasına katkı sağlaması umulmaktadır.

EKLER



Ek 1: Mevzuat

5174 Sayılı “Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu” ülkemizdeki Odaların **Tanımını**;

“Üyelerinin müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, meslekî faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, mensuplarının birbirleri ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslekî disiplin, ahlâk ve dayanışmayı korumak ve bu Kanunda yazılı hizmetler ile mevzuatla odalara verilen görevleri yerine getirmek amacıyla kurulan, tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır.” biçiminde yapmıştır.

İlgili kanunda, Odaların; **“Kuruluşu”, “Çalışma Alanları”, “Şubeleri”, “Temsilcilikleri”, “Kayıt Olma Zorunluluğu”, “Değişikliklerin Bildirilmesi”, “Ehliyet, Temsil ve İmza Yetkisi”** konuları açıklanarak; **Görevleri** aşağıdaki biçimde verilmiştir:

- a. Meslek ahlâkını, disiplini ve dayanışmayı korumak ve geliştirmek, ticaret ve sanayinin kamu yararına uygun olarak gelişmesine çalışmak.
- b. Ticaret ve sanayiye ilgilendiren bilgi ve haberleri derleyerek ilgililere ulaştırmak, ilgili kanunlar çerçevesinde resmî makamlarca istenecek bilgileri vermek ve özellikle üyelerinin mesleklerini icrada ihtiyaç duyabilecekleri her çeşit bilgiyi, başvuruları durumunda kendilerine vermek veya bunların elde edilmesini kolaylaştırmak, elektronik ticaret ve internet ağları konusunda üyelerine yol gösterecek girişimlerde bulunmak, bu konularda gerekli alt yapıyı kurmak ve işletmek.
- c. Ticaret ve sanayiye ait her türlü incelemeleri yapmak, bölgeleri içindeki iktisadî, ticarî ve sınaî faaliyetlere ait endeks ve istatistikleri tutmak, başlıca maddelerin piyasa fiyatlarını takip ve kaydetmek ve bunları uygun vasıtalarla yaymak.

d. Kanunun 26 ncı maddesinde tanımlanmış olan aşağıdaki belgeleri düzenlemek ve onaylamak

- a) *Fatura suretlerinin onayı.*
- b) *Rayiç fiyatların onayı.*
- c) *Ticarî ve sınaî eşya numunelerinin vasıflarının onayı.*
- d) *Bilirkişi ve eksper raporları ile kapasite raporları.*
- e) *Kefaletname ve taahhütnamelerde yazılı imza sahiplerinin odalardaki sicil durumunu gösteren onay ve şerhler.*
- f) *Sınaî ve ticarî mahiyette belgeler.*
- g) *Ticarî kefalet onayları.*
- h) *Tahsis ve sarfiyat belgeleri.*
- i) *Kalite, yeterlik ve numune belgeleri.*
- j) *Yerli malı belgeleri.*
- k) *Kayıtlı üyelerin tatbik imzalarının onayı.*
- l) *Oda mensuplarına ait kayıt ve sicil suretleri ve üye kimlikleri.*
- m) *Ticarî itibar şahadetnamesi mahiyetinde olmamak üzere, üyelerinin gizli olmayan sicilleri hakkında yazılı veya sözlü sorulara cevaplar.*
- n) *2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 22 nci maddesi gereğince verilen iş makineleri tescil belgesi.*
- o) *TIR karneleri, ATA, A.TR ve EUR.1 dolaşım belgeleri, menşe şahadetnameleri ve EAN -UCC çizgi kod işlemleri, mal ve hizmetlerin uluslararası ticaretindeki beyanname, vesika ve benzeri belgeler.*
- p) *Mücbir sebep belgeleri.*
- q) *Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi suretleri.*
- r) *Türk veya yabancı bayraklı gemilere verilecek genel ve uluslararası sektörel hizmetler.*
- s) *Ticaret sicili hizmetleri.*
- t) *Ticarî ve sınaî mahiyette diğer her türlü belge ve bilgiler ile hizmetler.*

e. Meslek faaliyetlerine ait konularda resmî makamlara teklif, dilek ve başvurularda bulunmak; üyelerinin tamamının veya bir kesiminin meslekî menfaati olduğu takdirde meclis kararı ile bu üyeleri adına veya kendi adına dava açmak.

f. Çalışma alanları içindeki ticarî ve sınaî örf, adet ve teamülleri tespit etmek, Bakanlığın onayına sunmak ve ilân etmek.

g. Üyeleri tarafından uyulması zorunlu meslekî karar almak.

h. Yurt içi ve yurt dışı fuar ve sergilere katılmak.

i. Gerektiğinde 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 125 inci maddesinde sayılan mal ve hizmetlerin azamî fiyat tarifelerini, kendi üyeleri için, Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliğe uygun olarak tespit etmek ve onaylamak.

j. Deniz ticaretinin kamu yararına, millî ulaştırma ve deniz ticareti politikasına uygun şekilde gelişmesine çalışmak.

k. Millî ve milletlerarası deniz ticaretine ait incelemeler yapmak ve bu konudaki bilgileri sağlamak, Türkiye limanları arası ve yurt dışı navlun, acente komisyonu ve ücretleri ile

liman masrafları gibi bilgileri toplamak ve bunları mümkün olan vasıtalarla en seri şekilde yaymak, dünya deniz ticaretindeki en son gelişmeleri izlemek, istatistikler tutmak ve bunları ilgililere duyurmak.

- l. Deniz ticaretine ait ticarî örf, teamül ve uygulamaları tespit ve ilân etmek, navlun anlaşmaları, konşimento ve benzeri evraka ait tip formları hazırlamak.
- m. Yabancı gemi sahip ve donatanları ile denizcilikle ilgili müesseselere Türkiye limanlarının imkânları, çalışma şekilleri, tarifeleri ve liman masrafları hakkında bilgi vermek ve onlardan benzeri bilgileri sağlamak.
- n. Deniz ticareti ile ilgili milletlerarası kuruluşlara üye olmak ve delege bulundurmak.
- o. İlgililerin talebi üzerine deniz ticareti ile ilgili ihtilaflarda hakemlik yapmak.
- p. Deniz acenteliği hizmet ücret tarifelerini hazırlamak ve Bakanlığın onayına sunmak.
- q. Sair mevzuatın verdiği görevlerle, ilgili kanunlar çerçevesinde Birlik ve Bakanlıkça verilecek görevleri yapmak.
- r. Birliğin belirlediği standartlara göre üye kayıtlarını tutmak ve üyelik aidatlarına ilişkin belgeleri saklamak ve bunları Birliğe talep halinde bildirmek.
- s. Mevzuatla bakanlıklara veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarına verilen işlerin, bu Kanunda belirtilen kuruluş amaçları ve görev alanı çerçevesinde odalara tevdi halinde bu işleri yürütmek.
- t. Üyelerinin ihtiyacı olan belgeleri vermek ve bunlara ilişkin gerekli hizmetleri yapmak.
- u. Yurt içi fuarlar konusunda yapılacak müracaatları değerlendirip Birliğe teklifte bulunmak.
- v. Üyeleri hakkındaki tüketici şikâyetlerini incelemek ve kuruluş amaçları doğrultusunda diğer faaliyetlerde bulunmak.
- w. Ticaret ve sanayi odalarınca, odalar ayrı olan illerde ise sanayi odalarınca sanayiciler için kapasite raporları düzenlemek.

Odalar, bunlardan başka mevzuat hükümleri çerçevesinde;

- x. Ticaret mallarının niteliklerinin belirlenmesine yönelik laboratuvarlar kurmak veya bunlara iştirak etmek, uluslararası kalibrasyon, test ölçme laboratuvarı kurmak veya iştirak etmek, belgelendirme hizmetleri sunmak,
- y. Milli Eğitim Bakanlığının izin ve denetiminde ticaret, denizcilik ve sanayi ile ilgili kursları açmak, açılan kurslara yardımda bulunmak, yurt içinde ve dışında ihtiyaç duyulan alanlar için öğrenci okutmak ve stajyer bulundurmak; meslekî ve teknik eğitim

ve öğretimi geliştirme ve yönlendirme çalışmaları yapmak, kendi üyelerinin işyerleriyle sınırlı olmak üzere, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu kapsamına alınmamış meslek dallarında bu uygulamaya ilişkin belgeleri düzenlemek,

- z. İlgililerin talebi halinde, ticarî ve sınaî ihtilaflarda hakem olmak, tahkim kurulları oluşturmak,
- aa. Açılmış veya açılacak olan sergiler, panayırılar, umumi mağazalar, depolar, müzeler ve kütüphanelere katılmak,
- bb. Yetkili bakanlıkça uygun görülen alanlarda sanayi siteleri, endüstri bölgeleri, organize sanayi bölgeleri, teknoloji geliştirme bölgeleri, teknoparklar, teknoloji merkezleri kurmak ve yönetmek; 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu çerçevesinde serbest bölge kurucu ve işleticisi veya işleticisi olmak, antrepo işletmek ve fuar alanları, kongre merkezleri ile ticaret merkezleri kurmak, işletmek veya kurulmuş olanlara iştirak etmek,

Kanunda ayrıca, Odaların **Organlarının**:

- a) *Meslek Komiteleri.*
- b) *Meclisler.*
- c) *Yönetim Kurulları ve*
- d) *Disiplin Kurullarından*

meydana geldiği vurgulanarak, bu organların her birinin “Oluşumları” ve “Görevleri” ayrı ayrı verilmiştir.

“Odaların Gelirleri”,

- | | |
|--|--|
| e) <i>Kayıt ücreti.</i> | m) <i>İştirakler kârı.</i> |
| f) <i>Yıllık aidat.</i> | n) <i>Gemilerden alınacak ücretler.</i> |
| g) <i>Munzam aidat.</i> | o) <i>Misil zamları.</i> |
| h) <i>Yapılan hizmetler karşılığı alınan ücretler.</i> | p) <i>Menkul ve gayrimenkul sermaye iratları, şirket kârları ve döviz gelirleri.</i> |
| i) <i>Belge bedelleri.</i> | q) <i>Tarife tasdik ücreti.</i> |
| j) <i>Yayın gelirleri.</i> | r) <i>Sair gelirler.</i> |
| k) <i>Bağış ve yardımlar.</i> | |
| l) <i>Para cezaları.</i> | |

Olarak belirlenmiştir.

Bu gelir kalemlerinden “**Kayıt Ücreti**”, “**Yıllık Aidat**”, “**Munzam Aidat**” ve “**Belge Bedelleri ile Ücretler**” detaylandırılarak verilmiştir.

Odaların Bütçeleri hakkında kurallar da kanunda verilmiştir.

5174 Sayılı “Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu” ile ilgili aşağıdaki tüm ikincil mevzuat;

- ✓ “*Oda Muamelat Yönetmeliği*”,
- ✓ “*Odalarda/Borsalarda Kullanılacak Belge ve Defterler hakkında Yönetmelik*”,
- ✓ “*Organ Seçimleri Yönetmeliği*”,
- ✓ “*Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi Yönetmeliği*”,
- ✓ “*Azami Fiyat Tarifeleri Yönetmeliği*”
- ✓ “*Kayıt Ücreti le Yıllık Aidat Yönetmeliği*”,
- ✓ “*Oda ve Borsa Şubeleri ve Temsilcilikleri Yönetmeliği*”,
- ✓ “*Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği*”,
- ✓ “*Disiplin Kurulu Yönetmeliği*”
- ✓ “*Hakem, Bilirkişi ve Ekspertiz Listeleri Yönetmeliği*”
- ✓ “*Odalarda Mesleklerin Gruplandırılması Yönetmeliği*”
- ✓ “*Genel Sekreter Yönetmeliği*”

Odaların görev ve belgelendirme hizmetlerinin uygulama yöntemlerini ortaya koymaktadır.

Ancak, kanunla kurulmuş olmakla beraber aynı zamanda birer hizmet kuruluşu da olan Odalarda, diğer hizmet kuruluşlarında olduğu gibi, sunulan tüm hizmetlerde üyelerin memnuniyeti çok önem kazanmaktadır. Çağdaş hizmet anlayışı da zaten bunu gerektirmektedir.

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası da, mevzuatla tanımlanmış şartların dışına çıkmamak koşulu ile;

- ✓ *Çağdaş Yönetim Anlayışı ile yönetilen,*
- ✓ *Hizmetlerini, üyelerinin ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda geliştiren,*
- ✓ *Üyelerinin katma değerli faaliyetleriyle, Bölgesel ekonomik kalkınmada önemli rol üstlenen,*

bir Odacılık anlayışıyla hizmet vermeyi ve bu hizmetin sağlıklı biçimde verilmesi için, yönetim anlayışı ve örgütlenme biçimini sürekli geliştirmeyi hedeflemektedir.

Ek 2: Odacılık

Sanayi Devriminin daha henüz yaşanmadığı, seri üretim kavramının bilinmediği, sermaye şirketi oluşumlarının başlamadığı dönemlerde, esnaf ve zanaatkârlar, kendi işletmelerinde üretim ve ticaret gerçekleştirmektedirler.

Zamanla, sosyal hayatın gelişmesi, bireylerin toplum içerisinde yer edinme arayışları, toplumları belli özellikler bazında beraber hareket etmeye zorlamıştır.

Bunlardan birisi de belli bir mesleği icra edenlerin, “menfaatlerini korumaları, ortak sorunlarını gidermeleri ve ihtiyaçlarını karşılamaları” için örgütlenme, gereksinimi hissetmeleri sonucunda bir araya gelerek, orta çağda adları “Lonca” ve “Gedik” olarak adlandırılan örgütleri oluşturmuş olmalarıdır. Ahilik teşkilatları da bunun örneklerindendir.

Sanayi ve dolayısıyla ticaretin gelişmesiyle, Lonca ve Gedikler zaman içerisinde yerlerini ticaret ve sanayi odalarına bırakmaya başlamışlardır.

Dünyada Odacılık

Dünyada Ticaret ve Sanayi Odalarının ortaya çıkışı 16. Yüzyıla rastlamaktadır. 1600 yılında kurulan Marsilya Ticaret Odası ilk kurulan oda unvanına sahiptir. Bunu 1768’de Kuzey Amerika’da New York Ticaret Odası, 1804 yılında ise Kanada’da Halifax’ta kurulan Ticaret Odası izlemiştir.

Dünyadaki ticaret ve sanayi odalarının ulusal bir üst kuruluş altında örgütlenme eğiliminde oldukları görülmektedir. Ancak bu örgütlenmenin kritik konusu, üyeliğin statüsüdür. Kıta Avrupası’nda üyeliğin genellikle zorunlu, Anglosakson ülkelerinde ise gönüllülük prensibinde olduğu görülmektedir. Her iki yaklaşımın da bazı avantaj ve dezavantajları olmakla beraber, odaların temel felsefesinin; “üyelerinin ihtiyaçlarına çözüm üretecek, beklentilerine cevap verecek hizmetleri sunmak ve bölgesel kalkınmaya katkı sağlayacak her türlü inisiyatifini desteklemek” olduğu net bir biçimde bilinmektedir.

Ülkemizde Odacılık

Batı ülkelerinde örnekleri olan odaların, Osmanlı’da da kurulmasının ihtiyaç haline geldiğini belirten ilk resmi belge 1856 tarihli Islahat Fermanı’dır. Batılılaşmayla birlikte bir dizi reform içeren, Ferman gereği yayınlanan nizamnameler ile odalar kurulmaya başlanmıştır. İlk olarak 1879’da Tarsus Ticaret ve Sanayi Odası kurulmuş bunu 1882’de İstanbul, 1885’te İzmir’de

kurulan ticaret odaları izlemiştir. 1886'da Antalya, 1887'de İnebolu'da kurulan Ticaret ve Sanayi odalarıyla olay yaygınlık kazanmaya başlamıştır.

Cumhuriyet ile birlikte, ülkemizde odalaşma yönündeki en önemli adım, 2 Mayıs 1925 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 655 sayılı “Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu” ile atılmıştır.

Kanun ile Türkiye'deki tüm Ticaret ve Sanayi Odalarına yeni bir çehre ve ivme kazandırılarak, ülke ekonomisine tutarlı bir şekilde katkıda bulunmaları sağlanmıştır.

Ülkemizdeki odaların mesleki üst kuruluş biçiminde örgütlenmeleri; 1950 yılında çıkarılan 5590 sayılı “Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Borsaları Birliği” kanunu çerçevesinde, 1952 yılında 61 oda ve borsa bir araya gelerek Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ni kurmalarıyla başlamıştır.

1924 Anayasası, “Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşu” kavramı ile ilgili bir düzenleme ortaya koymazken, 1961 Anayasa'sı Meslek Odalarının anayasal dayanağa kavuşmasını sağlamıştır.

1982 Anayasasının 135. maddesi meslek kuruluşlarını ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Bu maddeye göre, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının amacı, ‘belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumaktır’. Biçiminde düzenlenmiştir.

Bu düzenlemeye göre odalar, Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşu sıfatını almışlardır.

Ek 3: Çorlu Hakkında

Yüz ölçümü	: 949 km ² (366,4 mi ²)
Nüfus	: (2012 verilerine göre)
Kır	: 38,008
Şehir	: 235,354
Toplam	: 273,362

Çorlu, **Tekirdağ** iline bağlı ilçedir. **İstanbul**'dan sonra **Türkiye Trakyası**'ndaki en büyük ikinci yerleşim yeridir.

Elverişli doğal yapısı, güçlü ulaşım bağlantıları, önemli sanayisi, iş olanakları ve stratejik önemi ile Tekirdağ'ın en büyük ilçesi olan Çorlu, Türkiye'nin de en gelişmiş ilçelerindendir. Çorlu günümüzde Türkiye'nin en büyük 5 ilçesinden biridir. Kuzeyden **Kırklareli**'nin **Lüleburgaz** ilçesiyle, Tekirdağ'ın **Saray** ve **Çerkezköy** ilçeleri, doğudan **İstanbul**'un **Silivri** ilçesi, batıdan Tekirdağ Merkez ve **Muratlı** ilçeleri, güneyden **Marmara Ereğlisi** ilçesi ve **Marmara Denizi** ile çevrilidir. İl merkezine 37 km uzaklıkta olan ilçenin yüzölçümü 949 km²'dir. Şehrin nüfusu 2010 yılına göre 215.293'dür.

Tarihçe

Tarih öncesi döneme ait buluntuların elde edilmiş olması, bölge tarihini ilk **Tunç çağı**'na kadar götürmektedir. Bilinen en eski adı **Tzirallum/Tzirallun veya Tzirallon** olan Çorlu, MÖ. 1000 yıllarında Trako-Friglerin kurduğu koloni kentlerden biridir. Tarihin çeşitli dönemlerinde **Frig**, **Yunan**, **İskit**, **Pers**, **Makedon**, **Roma** ve **Bizans** egemenliğine girmiştir. Zaman zaman **Hun**, **Avar** ve **Peçenek** akınlarına da maruz kalmıştır. Ayrıca İstanbul üzerine çeşitli seferler düzenleyen Arap ordularının istilasına da uğramıştır. Kısaca; Trakya'nın yaşadığı her istiladan etkilenmiştir.

Ortaçağda burada, Bizans'ı korumak için kullanılan Tzirallum kale kentinin bulunması İstanbul yolu üzerinde yer alan Çorlu'ya askeri bir önem kazandırmıştır.

Osmanlılar döneminde ise, Anadolu'dan Rumeli sınır boylarına uzanan anayol üzerinde konaklama yeri olmasından dolayı da önemli tarihi olaylara sahne olmuştur.

Çorlu 1357 tarihinde **I. Murad** tarafından fethedilerek **Osmanlı** topraklarına katılmıştır. **Süleyman Paşa** ve **Orhan Gazi**'nin ölümleri üzerine tekrar Bizans egemenliğine geçen Çorlu, 1361 tarihinde kesin olarak Osmanlı hakimiyetine girmiştir. **I. Murad**'ın emriyle Trakya'daki öteki Bizans şehirlerine ibret olması maksadıyla burayı savunan Bizanslılar ağır şekilde cezalandırılarak kale duvarları yıkılmıştır. Böylece Tzirallum'un askeri önemi de ortadan kaldırılmıştır. Bu sert davranış

hemen etkisini göstermiş ve Trakya'nın fethi kolayca tamamlanmıştır..

Çorlu, imparatorluk döneminde ilk defa **II. Beyazıt** ile oğlu **Şehzade Selim** (Yavuz) arasında geçen baba-oğul savaşında yer almıştır. Şehzade Selim ile II. Beyazıt Çorlu yakınlarındaki Uğraşdere'de karşılaşmış ve Şehzade Selim babasının kuvvetleri önünde yenilmiştir.

1512'de tahtını oğluna bırakan II. Beyazıt Dimetoka Sarayına giderken Çorlu konağında ölmüştür. Daha sonra Yavuz Sultan Selim'de İstanbul'dan Edirne'ye giderken 21 Eylül 1520 tarihinde aynı topraklarda ölmüştür. Bu suretle II. Beyazıt Dimetoka'ya, Yavuz da **Edirne**'ye varamamıştır.

Eylül 1676'da son Sadrazam **Köprülü Fazıl Ahmet Paşa**, Çorlu ile Karıştıran arasındaki Karabiber çiftliğinde vefat etmiştir.

Çorlu 18. yüzyılda **Kırım**'dan uzaklaştırılan Hanzadelerin ve Girayların sürgün yerlerinden biri olmuştur.

1830 yılında **Rumeli Beylerbeyliği** kaldırılıp Edirne vilayeti kurulunca, Çorlu bu vilayetin Tekirdağ sancağına bağlı bir kazası haline getirildi. 1870'te vilayetler örgütünün ıslahı sırasında durumunu olduğu gibi korudu. 1876'da geçici olarak Rusların eline düştü.

1912-1913 **Balkan savaşları**'nın birinci devresinde Osmanlı Doğu Ordusu Kumandanlığı karargahı Çorlu'da idi. 5-6 Aralık 1912 savaşlarından sonra Bulgarların eline geçti. Balkan Savaşları'nın ikinci devresinde Edirne'ye doğru ilerleyen Türk Ordusu tarafından 15 Temmuz 1913'de kurtarıldı.

Kurtuluş Savaşı yıllarında ise Çorlu, 25 Temmuz 1920'de Yunan işgaline uğradı. 1918 yılından beri faaliyet gösteren ve Trakya'nın kurtuluş mücadelesini yöneten Trakya ve Paşaeli Müdafaa-i Hukuk Cemiyeti'nin kurduğu çeteler burada da faaliyetlerine devam ettiler. **Mudanya Mütarekesi** kararları ile 15 Ekim 1922'de savaşılmadan Yunan yönetimi tarafından Türk yönetimine devredilmiştir.

Çorlu halen, **II. Dünya Savaşı**'ndan beri savunma bakımından önemli bir garnizon olma özelliğini devam ettirmektedir.

Coğrafya

Çorlu, Türkiye'nin kuzeybatı (Trakya) bölgesinde olup, 41 derece 07 dakika 30 saniye doğu boylamı ile 27 derece 45 dakika 00 saniye kuzey enlemi arasındadır.

Kırklareli, F-19 - c1, 1/25.000 ölçekli pafta üzerinde yer almaktadır. Çorlu'nun, denizden yüksekliği 150–180 m arasındadır. Çorlu, Ergene havzasında ve Trakya'nın merkezi bir yerinde bulunmaktadır. Doğudan; İstanbul'un **Silivri** ilçesi, Muratlı ilçesi ve Kırklareli'nin **Lüleburgaz** ilçeleri ile çevrilidir. Güneyde ise; **Marmara Denizi** ve **Marmara Ereğlisi** ilçesine komşu olmaktadır. Çorlu, Tekirdağ ilinde kapladığı alan bakımından dördüncü sıradadır. Çorlu'nun yüzölçümü yaklaşık 949 km²'dir.

İlçe rakımı 183 m'dir. [Yıldız Dağları](#)'nın uzantısı halinde sokulan sırtlar, Çorlu'nun en yüksek kesimini oluşturur. Çorlu arazisinin büyük bölümü Ergene havzası içinde yer alır. Burası Yıldız Dağları'ndan taşınan ve akarsulardan sürüklenen tortuların depolandığı bir dolgu bölgesidir. Ayrıca bu bölge, Ergene Havzası ile Marmara kıyıları arasındaki su bölümünün ayırım sınırıdır.

İklim

Çorlu, iç kesimde yer alması nedeniyle Trakya'da en az yağış alan bölgedir. Yıllık yağış miktarı 545 mm (kg/m²) dir. Yağışların %20'si ilkbahar, %10'u Yaz, %30'u Sonbahar, %40'ı Kış mevsiminde düşmektedir.

Ortalama rüzgarın yönü kuzey-kuzeydoğu'dur ve rüzgarın hızı 3.6 m/sn. kadar yükselir. Bu rüzgarlar fazla yağış getirmezler. Nemli hava kütlelerini getiren ve yağışa neden olan rüzgarlar güney - güneybatı yönlü [Lodos](#) ve [Kible](#)'dir. Kışın kendisini hissettiren [Karayel](#) ise soğuk hava dalgasını getirerek kar yağışına sebep olur.

Yıllık sıcaklık ortalaması 12.6 °C en yüksek sıcaklık ortalaması 18.2 °C en düşük sıcaklık ortalaması 8.1 °C'dir. Çorlu, [Karadeniz](#) ile [Akdeniz](#) arasında yer aldığı için bu iklim bölgelerinin etkileri altında kalır. Kuzeyden gelen soğuk hava kütleleri ile güneyden, Akdeniz ve Ege'den gelen nemlilik hava akımları bölge iklim yapısını belirler.

Yeraltı Zenginlikleri

Trakya'nın ikinci büyük yeraltı sularına sahip bir bölgededir. Bir çanak gibi üstü kum çakıl olan arazi, bir süzgeç gibi yağın kar ve yağmur sularını yeraltına geçirir. Bu durum kirlilik açısından da tehlike arz etmektedir. Çöp atıklarının, sanayi atıklarının sızıntıları da bu yeraltı sularına karışmaktadır. Bu kirlenmenin acil olarak önlenmesi için gerekli tedbirlerin ele alınması, kaçınılmazdır.

Yöredeki yeraltı suyu potansiyelinin 274 hm³/yıl'ı, Ergene Havzası'ndan kaynaklanmaktadır. Tekirdağ'ın kullandığı su miktarı toplam suyun %42'sini oluşturmaktadır. Bu miktarın %61'inin (51.72 hm³/yıl) Çorlu ilçesine ait olduğu dikkat çekicidir. Ayrıca Çorlu ilçesinin içme, kullanma ve sanayi amaçlı çektiği su miktarının, sulama suyundan daha fazla olduğu görülmektedir.

Endüstrilerin günlük toplam su ihtiyacı 90.000 m³/gün'ü bulmaktadır. Bu miktar kuyular yardımıyla ve yeraltı suyunun plansız bir şekilde kullanılmasıyla karşılanmaktadır.

Kum-çakıl açısından da bölgenin zengin yerinde bulunan Çorlu, Karatepe taş ocakları bölgenin yegane beton, beton agregası ve asfalt mıcırı üreten sahasıdır. Bütün beton santralleri, belediyeler, karayolları, köy hizmetleri, liman işletmeleri, hava meydanları işletmeleri ihtiyaçlarını Karatepe Taş Ocakları'ndan karşılamaktadır. Hatta İstanbul [Fatih Sultan Mehmet Köprüsü](#), Mecidiyeköy üst geçidi, Haliç Köprüsü aşınma tabakalarını da burası sağlamıştır. Ayrıca, Yulaflı köyü yöresinde

TPOAŞ'in yaptığı sondajlarda yörede doğalgaza da rastlanmıştır.

Nüfus

1927'de 8.000 olan nüfus, 1965'de 25.000'i, 1970'de 45.000'i aşmış,1990'da 75.000'e dayanmıştır.Bu tarihten sonra gelişen sanayie paralel hızla göç almaya başlamış ve 1997'de 120.000'e ulaşan nüfus, 2007 yılında yapılan nüfus sayımında 190.712'i aşmıştır. Böylece Edirne (138.793) ve Tekirdağ (141.439) il merkezlerini de geçerek Trakya'nın en büyük kenti olmuştur. Türkiye nin en gelişmiş 10 ilçesi arasındadır.T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) Veri Tabanı rakamları açıklandı. Buna göre (TÜİK) 2010 sayımına göre 252.974 nüfusu ile Çorlu şehir merkezinin 77 ilin merkezinden daha fazla nüfusa sahip olduğu ortaya çıktı. Büyükşehir Belediyelerine bağlı ilçeler dışında Çorlu şehir merkezi nüfus olarak, Türkiye'nin en büyük ve en gelişmiş ilçesi olarak dikkat çekmektedir.

Gelişimi

Çorlu'nun coğrafi konumu dolayısıyla (Avrupa ile Asya arasında bir köprü) özellikle sanayinin bu ilçeye akın etmesine yol açmıştır.

İstanbul, Kocaeli, Bursa ile beraber Türkiye sanayisinde önemli yer almaktadır.Hatta Bursa'dan daha gelişmiş ve verimli sanayiye sahiptir. Bundan 10 yıl öncesinde sakin bir ilçe olan Çorlu şu an tam anlamıyla bir sanayi kenti görünümünü almıştır. Bunun sonucu olarak göç artmış ve nüfus yoğunluğu hat safhaya çıkmıştır. Bu hızlı gelişimden ve hareketliliğinden dolayı Küçük İstanbul adını bile yakıştırmışlardır.

Türk Hava Yolları iştiraki olan AnadoluJet'in Çorlu Havaalanı Ankara-Çorlu Seferlerine başlamıştır. Trakya'yı Anadolu'ya havayolu ile bağlayan ilk ve tek havaalanı pisti Çorlu'da bulunmaktadır.

Ek 4: Çorlu TSO Tarihsel Gelişimi ve Kritik Dönüm Noktaları

Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası Türkiye'nin ilk odalarından biridir. Edirne Vilayeti Salnameleri'nde Çorlu'da 1870'den itibaren Ziraat Odası olduğu yazılmaktadır. 1307(1891) Edirne Vilayeti Salnamesi'nde Oda, Ticaret ve Ziraat ve Sinaat Odası olarak geçmektedir. Bu salnameye göre Oda yöneticileri; reis Şakir Bey, azalar Hasan Efendi, Garamet Efendi, Yanako Efendi ve Arakel Efendi'den oluşuyordu. Cumhuriyetin ilk yıllarında Oda, Ticaret ve Sanayi Odası olarak faaliyetini sürdürmüştür. Daha sonra faaliyetine ara verilen Oda, 1958'de yeniden kurulmuştur.

2003 yılında Türk Standartları Enstitüsü Tekirdağ Gözetim ve Muayene Müdürlüğü Çorlu'da faaliyete geçmiş olup; faaliyetlerine halen devam etmektedir.

2005 yılında, KOSGEB Çorlu Sinerji Odağı, Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası ile KOSGEB arasında yapılan protokol sonucu KOSGEB İkitelli İşletme Geliştirme Merkezi (İGEM) Müdürlüğü'ne bağlı olarak, Türkiye ekonomisinin belkemiği olarak addedilen KOBİ'lerimize destek vermek için kurulmuştur.

2007 yılında firmaların, öncelikli olarak KOBİ'lerin ihracata yönlendirilmesi ve İhracat bilincinin geliştirilmesine rehberlik etmek amacıyla Odamıza İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi'nin (İGEME) temsilcilik hakkı verilmiştir.

2009 yılında Tekirdağ'da kurulan Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi (ABİGEM), Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası'nın paydaşı olarak Trakya'ya aynı yıl iştirak etmiştir.

Ocak 2009 itibariyle Avrupa İşletmeler Ağı Çorlu İrtibat Bürosu, Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası hizmet binasında oda üyesi firmalara hizmet etmeye başlamıştır.

2010 yılında Odamız üyelerinin dış pazarlara açılmaları ve rekabet güçlerinin gelişimlerine rehberlik etmek amacıyla Odamıza Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) temsilcilik hakkı verilmiştir.

Kredi Garanti Fonu (KGF) Tekirdağ (Çorlu) Şubesi, Çorlu Ticaret ve Sanayi Odası Hizmet Binası 4. Katında hizmet vermektedir.

Çorlu'nun ekonomik hayatında önemli bir yeri olan Ticaret ve Sanayi Odası'nın üye sayısı Çorlu'nun gelişmesine paralel olarak her geçen gün artmaktadır.

ÇORLU TİCARET VE SANAYİ ODASI



Tel: 0282 651 10 96

Fax: 0282 651 35 10

Web: www.corlutso.org.tr

Mail: corlutso@corlutso.org.tr

Adres: Şeyhsinan Mah. Kantarcı Sok. No:16 Çorlu