



Inovasyonun Renkleri

Tarih: Ağustos 2010

Sayı: 20



Ulusal Inovasyon Girişimi

inteKno



İnovasyon Liderlerinden	1-2
Sinnotech Firması Kurucu Ortağı ve Şirket Müdürü olan Şefik Şenyürek Röportajı	1-2



-35: Yenilikçi Portre	3-4
Yemeksepeti.com CEO'su Nevzat Aydın Röportajı	3-4



Duydunuz mu?	5-6
Küresel CEO Sıralaması-INSEAD	5
AR-GE, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı	5-6
SEBİT'e Amerika'da Büyük Ödül	6
NoAE İnovasyon Yarışması 2010	6



İnovasyon Süreçleri	7-8
ABD Rekabet Konseyi Amerikan Ulusal İnovasyon Girişimi Kamu Sektöründe İnovasyon Rapor Özeti (2)	7-8



Havadan Sudan Derin Konular	9-10
Kurumsal Cinsiyet Farkı Raporu 2010 (The Corporate Gender Gap Report 2010)-2	9-10



Güncel Bakış	11
Pfizer ve Türkiye'de Ar-Ge Çalışmaları	11

Sinnotech Firması Kurucu Ortağı ve Şirket Müdürü olan Şefik Şenyürek Röportajı

1947 doğumlu, evli ve 2 çocuk sahibi olan Şefik Şenyürek İstanbul Teknik Üniversitesi, Elektrik Fakültesi Zayıf Akım (Elektronik) bölümünden mezun olmuş ve aynı üniversitede Elektronik ve Haberleşme dalında ihtisasına devam ederek, 1971 yılında Elektronik Yüksek Mühendisi (MS) olarak mezun olmuştur. Uzun yıllar boyunca Beko Elektronik San. A.Ş' de Malul Araştırma Geliştirme Müdürlüğü, Ar-Ge Müdürü ve Teknik Genel Müdür Yardımcılığının da içerisinde bulunduğu çeşitli görevlerde bulunmuştur. Ayrıca Arçelik A.Ş' de Araştırma ve Teknoloji Geliştirme Merkezi Direktörü olarak görev almıştır. 2005 yılı itibarıyla SINNOTECH Mühendislik, Danışmanlık, Eğitim, Fikri Mülkiyet Sanayi ve Ticaret Ltd Şirketini kurmuştur. Halen bu şirket çatısı altında müşterilerine hizmet vermekte ve yaygın bir şekilde aktivitelere katılmaktadır.

Şirketinin web adresleri:

<http://www.sinnotech.com>

<http://www.sinnotech.com.tr>

Çok iyi seviyede İngilizce, orta seviyede Almanca ve sadece konuşma olmak üzere orta seviyede Japonca bilmektedir.

Sinnotech firması altında yaptığınız çalışmalardan bahsedebilir misiniz?

Sinnotech adı, benim profesyonel çalışma hayatım boyunca bana ışık tutmuş olan Sinerjik Ortam, İnovasyon ve Teknoloji ve bunların birlikte uygulanmasının firma adı olarak seçilmesinden doğmuştur. Sinnotech faaliyetlerimizde asıl amacımız Mühendislik alanında üretim firmalarımıza inovatif çözümler ve ürünler geliştirmektir. Ayrıca danışmanlık ve eğitim faaliyetleri, fikri haklar, Ar-Ge ve KOBİ'lere yönelik çalışmalar da yürütülmektedir.

Sizce İnovasyon Sürecindeki Temel Konular nelerdir?

İnovasyon tartışılırken inovasyondan önce kurumsal yapı içerisinde olmazsa olmazları tartışmamak lazımdır. Kurumsal yapısını tamamlamış ve onun dinamiklerini kesinlikle yerine getiren firmalar ancak sürdürülebilir inovasyon aşamasına geçebiliyorlar. İnovasyonda 3 adım çok önemlidir: İnovatif Fikir; İnovatif Fikrin Koruma Altına Alınması ve İnovatif Fikrin Projelendirilmesi.

Bu aşamada yapılması gereken önemli konular ise şunlardır: Fizibilite; Bütçe; Onay; Proje Yönetimi (Performans Yönetimi, Zamana uyuma, Bütçeye Uyuma, Ön görülen Ürün Maliyetine uyuma, Kalite)

Kurumsal Yapıda İnovasyon için kilit noktalar ise şunlardır:

- Bireysel Fikirlerin sayısını artırmak için bireylere uygulanan Performans yönetiminin İnovasyon Devriminden önce zaten olması gerektiği iyi seviyede ve hatta ondan da çok daha fazla dikkatle yapılması gerekir. Bu yönetimin basit bir konu olmadığı ve son derece ciddi yapılması gereken bir konu olduğu tüm katılımcılar ve paydaşlarca (Patron, profesyonel yönetim, çalışanlar, tedarikçiler ve müşteriler) kabul edilmelidir.
- Bu unsurların arasında olan “ Ödüllendirme Mekanizması ” en basit bir motivasyon olarak ele alınmalı ve sadece bununla sınırlı kalınmamalıdır.
- Hatta daha da ileri gideceğim ve diyeceğim ki:

“ İnovasyonda başarılı olmak isteyen kuruluşlarımız, çalışanlarının motivasyonunda ve inovasyon yapma başarısını gösteren çalışanlarının motivasyonlarını artırmada uygulayacakları programlarda rutine kaçmayıp, inovasyon yapmaları ve yepyeni programlar yaratmaları gerekmektedir. ”

- Çalışanın görevlerinden biri de zaten inovasyon yapmaktır anlayışı, inovasyonun önündeki en büyük engellerden birisidir.

Sinnotech faaliyetleri kapsamında inovasyon ve teknoloji arasındaki ilişkiyi değerlendirebilir misiniz?

Bu ilişkiadaki kritik süreçler; İhtiyaçlar, Teknoloji Geliştirme, Ar-Ge (Araştırma ve Geliştirme), ÜRGE (Ürün Geliştirme) ve inovasyondan oluşmaktadır. Bu anlamda değerlendirildiğinde bazı önemli noktalar ise şunlardır:

1. İnovasyonun bu süreçlerle ayrı platformda konuşulmaması lazım. İnovasyon bunlarla beraber koşmalıdır. İhtiyaçlara cevap verecek ve ticari olarak potansiyeli olan yeniliklere inovasyon diyoruz. İhtiyaçları ise açık ihtiyaçlar, gizli ihtiyaçlar diye düşünmek lazımdır. Siz sadece açık ihtiyaçlara değil, gizli kalmış ihtiyaçlara da çözüm üretmek durumundasınız.
2. İhtiyaçları karşılamak üzere teknolojiye ihtiyaç duyarsınız ve her şey duyulan bu ihtiyaç ile başlar. Sizin göreviniz bu ihtiyacı karşılayan çözümler üretmektir.
3. Teknolojiyi nasıl temin edersiniz:
 - Teknolojiyi ya transfer edersiniz. Belli şartlara bağlanmış anlaşmalarla satın alırsınız.
 - Ya da bu teknoloji olan bir firmayı satın alırsınız.
 - Ya da rekabet nedeniyle transfer edemez



iseniz (satmazlar),teknolojisi olan şirket de satın alamaz iseniz, bu durumda teknolojiyi kendiniz geliştirmek zorunda kalırsınız.

4. Teknolojiyi kendiniz geliştirmek için Ar-Ge yaparsınız. Yani Ar-Ge çalışmaları hedef teknolojiyi belirlemez. Hedeflenmiş teknolojiyi geliştirmek için Ar-Ge kurarsınız veya kurulmuş Ar-Ge alt yapınızı kullanırsınız.

5. Şurası muhakkak ki, hedeflenmiş teknoloji için Ar-Ge çalışmaları yaparken, başka yeni teknolojiler için de tespitlerde bulunursunuz. Bunların da rekabette potansiyel ürünlerde kullanılma ve rekabette üstünlük getirecek ürünlere dönme şansı varsa, bu konuda da planlayarak ve uygulanabilir ise bu konuda da Teknoloji geliştirmek üzere Ar-Ge Faaliyetlerinizi bu doğrultuda derinleştirebilirsiniz. Ancak Ar-Ge çalışmalarında asıl amaç hedeflenmiş teknolojiler için Ar-Ge yapmak olmalıdır.

6. ÜRGE konusuna girmeyelim. ÜRGE için de illa Ar-Ge yapılması gerekmiyor ama yapılan ÜRGE çalışması teknoloji girdisine ihtiyaç duyuyor ise ÜRGE çalışması yapılan Ar-Ge çalışması çıktısını kullanır.

7. Bunları özetledikten sonra İnovasyon bunun neresinde diye soracak olursanız. Cevabım:

• İnovasyon bunların dışında ayrı bir süreç değil ki:

• İnovasyon bunların içerisinde ve onlarla beraber koşan bir olgu.

• Yukarıda yaptığınız her faaliyette bunu rutin şekli ile değil de nasıl yenilikçi bir şekilde yaparsam ticari getirisi daha yüksek olan bir şekil ortaya çıkartırım diye düşünmeniz ve yaptığınız çalışmalarda tüm adımlarda bunu kendi kendinize bir çalışan olarak sormanız ve gereğini yapmanız yeterli olacaktır.

• Yani rutin değil inovatif şekilde çalışmaktır aslolan.

• İnovasyon, bilindiği gibi:

- Yeni Ürün olarak
- Mevcut Ürün için
- Yeni süreç olarak
- Mevcut süreç için yapılmış olabilir.

• İnovasyona bu tanım içerisinde bakacak olursanız:

e.İnovasyon için illa da teknoloji geliştirmeniz gerekmiyor.

f. İnovasyon için illa da ARGE yapmanız gerekmiyor.

g. İnovatif fikrinizi pratik olarak ortaya çıkartmak için gerekiyorsa ARGE de yapılır, teknoloji de geliştirilir, ÜRGE de yapılır. Yeter ki gereksin.

Yemeksepeti.com CEO'su Nevzat Aydın Röportajı

Bize biraz kendinizden bahsedebilir misiniz?

1976 yılında İstanbul'da doğdum. Bursa Anadolu Lisesi'ni ve ardından Boğaziçi Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nü bitirdim. Mezun olduktan sonra Amerika Birleşik Devletleri'ne giderek Silikon Vadisi'ndeki University of San Francisco'da MBA eğitimi aldım ve yemeksepeti.com projesini hayata geçirmek için 2000 yılında Türkiye'ye döndüm. TOBB Genç Girişimciler Üst Kurulu Üyesiyim. Yemeksepeti.com'un kuruluşundan bu yana gerçekleştirdiğimiz başarılı çalışmalar dolayısıyla 2010 yılında CNBC-e Business dergisi tarafından "Türkiye'nin En Başarılı Genç Girişimcisi" seçildim. Ayrıca bu yıl, ABD Başkanı Barack Obama'nın 26-27 Nisan tarihlerinde gerçekleştirdiği Girişimcilik Zirvesi'ne tüm dünyadan davet edilen 150 girişimci arasında yer aldım.

Girişimcilik projeniz nedir?

Yemeksepeti.com'u 2000 yılının eylül ayında kurduk, 2001 yılının ocak ayında da online olduk. Amerika'daki öğrencilik yıllarımdan itibaren bu girişimi planlamaya başlamıştım. Amerika'dan Türkiye'ye döndükten sonra Melih Ödemiş ve Cem Nufusi ile girişim fikrini detay-

landırarak hayata geçirdik. O dönemlerde böyle bir girişim Türkiye için çok yeniydi fakat geleceği parlak bir iş alanıydı. Tabii yemeksepeti.com'u kurmadan önce birçok araştırma yaptık. Hem restoran hem de kullanıcı tarafında bu tarz bir ihtiyacın olup olmadığını analiz ettik. Bu araştırmalar sonucunda bu tarz bir ihtiyacın bir an önce yanıtlanması gerektiğini gördük ve yemeksepeti.com projesini hayata geçirdik. Bugün itibarıyla İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Aydın, Bursa, Eskişehir, Gaziantep, Kocaeli, Adana, Denizli, Konya, Mersin, Muğla ve Kıbrıs'ta faaliyet gösteriyoruz. Ayrıca Rusya'daki yatırımımız izrestorana.ru, 2010'dan itibaren bu ülkenin ilk online yemek siparişi sitesi olarak hizmet veriyor. Dubai yatırımımız foodonclick.com ise bugün 600 üye restoranla tüm Dubai'ye hizmet veriyor. Türkiye ve Kıbrıs'ta 3.500'den fazla üye restoran ve 700.000'den fazla kayıtlı kullanıcıya sahibiz. Günde aldığımız 20.000'den fazla siparişle yaklaşık 60.000 kişiye hizmet veriyoruz.

Bu projenizdeki inovasyon/inovasyonlar nedir?

Yemeksepeti.com, Türkiye'nin ilk ve en büyük online yemek siparişi sitesi. İlk günden bu yana birçok yeniliği hayata geçirdik. Bu anlamda sektörde yön belirleyici bir konumda bulunuyoruz. Yemeksepeti.com olarak yeniliklerimiz ve vizyonumuz yalnızca sektörümüze değil, Türki-

ye'deki e-ticaret pazarına da önemli katkılarda bulundu. Bununla birlikte yemeksepeti.com'un ilk günlerinden bu yana kullanıcılara ve restoranlara sağladığımız yenilikleri geliştirmeye ve projeler üretmeye devam ediyoruz.

Kullanıcılarımızın hayatlarına getirdiğimiz birçok kolaylık ve yenilik var. Özellikle yoğun iş yaşamına sahip tüketiciler için online yemek siparişi verebilmek büyük bir avantaj. Şehir yaşamının temposu, iş çıkışı trafikte harcanan zaman gibi sorunlar nedeniyle insanlar özellikle akşamları evlerinde yemek hazırlamaya pek fazla zaman ayıramaz hale geldiler. Biz de yemeksepeti.com olarak binlerce restoranı ve yüz binlerce yemek alternatifini tek bir çatı altında birleştiriyoruz. "Kredi kartınız bizi hiç ilgilendirmiyor" sloganıyla hizmet veriyoruz. Sipariş verilen yemeğin ücretini kullanıcılar, restoranın kabul ettiği şekilde kapıda nakit, kredi kartı veya yemek çeki ile ödeyebiliyorlar. Yemeksepeti.com'dan sipariş veren kullanıcılar, yalnızca restoranların yemek fiyatını ödüyorlar. Kullanıcılarımızdan üyelik ya da sipariş için herhangi bir ek ücret kesinlikle almıyoruz. Üye restoranlardan da aylık belirli bir para almıyoruz. Yalnızca siparişler üzerinden restoranlardan aldığımız bir komisyon mevcut. Hem son kullanıcıdan para almayan, hem restorandan aylık belli bir para almayan, sadece siparişin üzerinden belli bir komisyon alan, bütün kullanıcı hizmet-

lerini üzerine alan ve ondan kredi kartını talep etmeyen dünyadaki ilk e-ticaret modeli, bildiğimiz ve araştırdığımız kadarıyla yemeksepeti.com. Ayrıca bizim yaptığımız işin en can alıcı noktası siparişlerin restoranlara en hızlı şekilde ve hatasız olarak iletilmesi. Bu süreci başarıyla yönetiyoruz. Bu çerçevede kendi alanımızda önemli yenilik ve ilklere imza attık. Siparişleri iletmek için her restoranın kendi altyapısını da dikkate alarak POS, fax, e-mail, restorana özel masaüstü sipariş takip uygulaması, restoran sistemine internet üzerinden direkt entegrasyon gibi farklı yöntemler izliyoruz.

Yakın zamanda sitemizin arayüzünü yeniledik. "Kampus" ve "Hızlı Satın Al" gibi yeni servisleri-



miz devreye girdi. Yakın zamanda kullanıma sunduğumuz iPhone uygulamamız ilk günden itibaren yoğun ilgi görüyor. Uygulama sayesinde iPhone kullanıcıları siparişlerini en ince detayına kadar kolaylıkla oluşturabiliyor ve site-deki tüm promosyonlardan aynen yararlanabiliyorlar. iPhone uygulamamız sayesinde bulunduğunuz semt için seçim yapmanıza gerek kalmıyor. Bu uygulama konum bazlı çalıştığı için kullanıcının semt seçimi yapmasına gerek olmadan, bulunduğu semtteki restoranların otomatik olarak listelenmesini sağlıyor. Ayrıca iPhone elde sallandığı zaman sipariş verilecek restoran ve yemeği sizin yerinize seçebiliyor.

Şu anda hangi aşamadasınız?

Yeniliklerimizi ilk günden bu yana hızlı bir şekilde sürdürüyoruz. Bundan sonra da kullanıcıla-

rımız ve üye restoranlar için yeni çalışmalar yapmaya devam edeceğiz. Bu yıl yurtdışı yatırımlarımıza hız kazandırdık. Rusya'da ve Dubai'de hizmet vermeye başladık. Rusya'da "izrestorana.ru" adıyla ilk olarak Moskova'daki internet kullanıcılarıyla buluştuk. Bugün 191 üye restoranla tüm Moskova ve çevresinden yemek siparişi alan izrestorana.ru, Rusya'nın ilk ve tek online yemek siparişi sitesi konumunda bulunuyor. "Foodonclick.com" adıyla da 600 üye restoranla tüm Dubai'ye hizmet veriyoruz.

İnovasyonunuzun ticarileşme aşamasında ne gibi engellerle karşılaştınız?

Yemeksepeti.com'u kurmak için Amerika'dan Türkiye'ye döndükten sonra fikirlerimi Melih Ödemiş ve Cem Nufusi ile paylaştım. Çalışmalarımızı detaylandırarak hayata geçirmeye başladık. 80.000 Dolar sermayemiz vardı. Yemeksepeti.com, Türkiye'de bir "ilk" olduğu için, tabii ki belli zorluklarla başladı. Kurulduğumuz 2001 senesinde internet kullanımı ve bilgisayar sahipliği oranı dünyada ve Türkiye'de bugünkü seviyelerde değildi. Dolayısıyla bu kapsamda bir site kurmanın riskli olacağı da yadsınmazdı. Bir de o dönem ülkede yaşanan ekonomik krizi düşünürseniz, kuruluş için oldukça zor bir dönemi seçtiğimizi görebilirsiniz. Fakat yeniliklere çok açık olan Türk halkı, yemeksepeti.com'u kısa sürede yaşamlarının önemli bir par-

çası haline getirdi. Dolayısıyla bu dönemleri hızlı ve çok başarılı bir şekilde atlattık.

Bundan sonra neler yapmayı planlıyorsunuz?

Türkiye ve dünyanın farklı coğrafyalarına yönelik çalışmalarımıza devam ediyoruz. Yılsonuna kadar Türkiye'de 25 ilde olacağız. Türkiye ve yurtdışında bu sene toplam 110 milyon dolarlık işlem hacmine ulaşacağımızı öngörüyoruz. Yurtdışında hedeflerimiz var. Rusya'da ilk etapta Moskova'da hizmet vermeye başladık ama bunu kısa süre sonra St. Petersburg takip edecek. 2011 yılının sonuna dek 2,5 milyon dolar seviyesinde yatırım gerçekleştirerek Rusya'da 1 milyonun üzerinde nüfusu olan 10 farklı şehirde olacağız. İki sene içinde ise eski Rus cumhuriyetlerinin tamamında olmayı hedefliyoruz. Dubai'de verdiğimiz hizmeti ilerleyen dönemlerde Sharjah ve Abu Dhabi'ye de taşımayı hedefliyoruz.

Size nasıl ulaşılabilir?

info@yemeksepeti.com'dan ulaşılabilir.

Bunların dışında bahsetmek istediğiniz herhangi bir şey var mıdır?

Deneyimlerimden çıkardığım genel sonuçlar kısaca şöyle: Başarılı bir girişimci olmak için iyi

bir ekiple yola çıkmak, yol alırken olası sorunları hızlıca fark ederek kalıcı çözümler yaratmak, uluslararası eğilimleri takip etmek ve yerel çözümler üretmek gerekiyor. Yemeksepeti.com'un büyük başarısının sırları arasında da bu temel noktalar yer alıyor.



Küresel CEO Sıralaması-INSEAD

Dünyanın en büyük ve önde gelen işletme okullarından (business school) biri olan INSEAD, şirket performanslarına göre dünyanın ilk CEO sıralamasını yapmıştır. BU liste, INSEAD Profesörlerinden Morten Hansen, Herminia Ibarra ve Urs Peyer'ın, 33 farklı ülkede faaliyet gösteren 2000'ün üzerinde ve 48 farklı milletten CEO'su üzerine yaptıkları çalışmasına dayanmaktadır.

1997 yılından itibaren S&P Küresel 1200 ve S&P BRIC 40 listesinde bulunan şirketlerin CEO'ları, kendi dönemleri içerisinde şu 3 temel parametre ile değerlendirilmişlerdir: endüstri-uyarlanmış (industry-adjusted) toplam paydaş geridönümü (total shareholder return-TSR); ülke-uyarlanmış TSR; ve pazar sermaye değişimi. CEO'lar bu 3 parametrede toplam sıralamayı oluşturmak için değerlendirilmişlerdir.

Sıralamada sürprizler görülmektedir. Örneğin yüksek performans ülkeler ve endüstriler arasında yaygınlık göstermektedir. Olağanüstü performans için tek bir ortam tanımlanamamaktadır. Sonuçlar CEO performansları değerlendirmek ve planlama yapabilmek için objektif ve uzun dönemli ölçütlerin kullanılmasının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Sıralamanın ilk 20 CEO'su şu şekildedir:

1. Steve Jobs, Apple, ABD, Bilgi Teknolojileri
2. Yun Jong-Yong, Samsung, Güney Kore, Bilgi Teknolojileri
3. Alexey B. Miller, Gazprom, Rusya, Enerji
4. John T. Chambers, Cisco Systems, ABD, Bilgi Teknolojileri
5. Mukesh D. Ambani, Reliance Industries, Hindistan, Enerji
6. John C. Martin, Gilead Sciences, ABD, Sağlık
7. Jeffrey P. Bezos, Amazon.com, ABD, Perakende
8. Margaret C. Whitman, Ebay, ABD, Bilgi Teknolojileri
9. Eric E. Schmidt, Google, ABD, Bilgi Teknolojileri
10. Hugh Grant, Monsanto, ABD, Materyal
11. Robert L. Tillman, Lowe's, ABD, Perakende
12. William E. Greehey, Valero Energy, ABD, Enerji
13. Gareth Davis, Imperial Tobacco, Birleşik Krallık, Tüketici Ürün ve Hizmetleri
14. William J. Doyle, Potashcorp, Kanada, Materyal
15. Benjamin Steinbruch, Companhia Siderurgica, Brezilya, Materyal
16. Bart Becht, Reckitt Benckiser, Birleşik Krallık, Tüketici Ürün ve Hizmetleri
17. Masahiro Sakane, Komatsu, Japonya, Endüstriyel

18. Terry Leahy, Tesco, Birleşik Krallık, Perakende
19. John W. Thompson, Symantec, ABD, Bilgi Teknolojileri
20. Graham Mackay, Sabmiller, Birleşik Krallık, Tüketici Ürün ve Hizmetleri

<http://knowledge.insead.edu>

AR-GE, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı

KOSGEB'in Ar-Ge, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Alanındaki desteklerinden biri olan "AR-GE, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı"nın amacı ve gerekçesi;

- Bilim ve teknolojiye dayalı yeni fikir ve buluşlara sahip KOBİ ve girişimcilerin geliştirilmesi,
- Teknolojik fikirlere sahip tekno-girişimcilerin desteklenmesi,
- KOBİ'lerde Ar-Ge bilincinin yaygınlaştırılması ve Ar-Ge kapasitesinin artırılması,
- Mevcut Ar-Ge desteklerinin geliştirilmesi,
- İnovatif faaliyetlerin desteklenmesi,
- Ar-Ge ve İnovasyon proje sonuçlarının ticarileştirilmesi ve endüstriyel uygulamasına yönelik destek mekanizmalarına ihtiyaç duyulmasıdır.

Bu çerçevede; Ar-Ge ve İnovasyon Programı için en az 12 (on iki), en çok 24 (yirmi dört) ay, Endüstriyel Uygulama Programı için en çok 18 (on sekiz) ay destekler verilecektir. Her iki program için de Kurul kararı ile 12 (on iki) aya kadar ek süre verilebilir. Desteklerin miktarı ve oranları ise şu şekildedir:

Ar-Ge, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı	Destek Üst Limiti (TL)	Destek Oranı (%)	
Ar-Ge ve İnovasyon Programı			
İşlik Desteği	İşliklerden alınmaz	bedel	
Kira Desteği	12.000	75	
Makine-Teçhizat, Donanım, Hammadde, Yazılım ve Hizmet Alımı Giderleri Desteği	100.000	75	
Makine-Teçhizat, Donanım, Hammadde, Yazılım ve Hizmet Alımı Giderleri Desteği (Geri Ödemeli)	200.000	75	
Personel Gideri Desteği	100.000	75	
Başlangıç Sermayesi Desteği	20.000	100	
Proje	Proje Danışmanlık Desteği	25.000	75
Geliştirme Desteği	Eğitim Desteği	5.000	

Sinai ve Fikri Mülkiyet Hakları Desteği	25.000	
Proje Tanıtım Desteği	5.000	
Fuar, Kongre, Konferans, Teknolojik İşbirliği Desteği	15.000	
Test, Analiz, Kalibrasyon Desteği	25.000	
Endüstriyel Uygulama Programı		
Kira Desteği	18.000	75
Personel Gideri Desteği	100.000	75
Makine-Teçhizat, Donanım, Sarf Malzemesi, Yazılım ve Tasarım Gid. Desteği	150.000	75
Makine-Teçhizat, Donanım, Sarf Malzemesi, Yazılım ve Tasarım Giderleri Desteği (Geri Ödemeli)	200.000	75

SEBİT'e Amerika'da Büyük Ödül

SEBİT, bilişimin Oscar'ı sayılan CODiE ödülünü kazandı.

Geçtiğimiz yıl Türk Telekom bünyesine katılan eğitim ve bilişim teknolojileri şirketi SEBİT, geliştirdiği "Adaptive Curriculum" eğitim programı ile Amerika'da Yazılım ve Bilgi Endüstrisi Birliği (Software and Information Industry Association □ SIIA) tarafından verilen dünyaca ünlü CODiE ödülüne layık görüldü. SEBİT, CODiE ödülleri için "Kurumsal" kategorisinde, "eğitim endüstrisini değiştirecek derecede önemli bir ürün geliştirmesi" nedeniyle "Yılın Yeni Eğitim Şirketi" olarak seçildi.

1986 yılında düzenlenmeye başlayan CODiE ödülleri birçok endüstride en iyi yeni teknoloji ürünü ve hizmeti sunan şirketleri ödüllendiriyor. Bu yıl, 4 ana kategori ve 75 alt kategoride 1100'den fazla şirketin kabul edildiği ve içlerinde Adobe, Dow Jones, National Geographic gibi şirketlerin de bulunduğu 340 seçkin şirketin finalist olduğu yarışmada, ürünleri veya hizmet-

leri ile eğitim endüstrisini önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahip eğitim teknolojisi şirketlerine verilen "Yılın Yeni Eğitim Şirketi" ödülünü SEBİT aldı.

Ödüle layık görülen SEBİT'in yarattığı Adaptive Curriculum yazılımı, Amerika Birleşik Devletleri'nin ilköğretim sınıflarındaki öğretmen ve öğrencilere yönelik hazırlanmış, Matematik ve Fen derslerinde eğitim ve öğrenimi geliştirmeyi hedefleyen İnternet tabanlı bir sistem. Amerikan ulusal ve eyalet müfredatlarıyla örtüşen Adaptive Curriculum, kullanıcılarına sunduğu zengin "Öğrenme Nesnesi" kütüphanesi sayesinde matematik ve fen öğrenimini kolay ve eğlenceli hale getiriyor.

Daha fazla bilgi için:

<http://www.adaptivecurriculum.com>,

<http://www.turktelekom.com.tr>

www.siiia.net

NoAE İnovasyon Yarışması 2010

Network of Automotive Excellence, otomotiv sektörünün işbirliğiyle yıllık uluslararası NoAE İnovasyon Yarışması 2010'u başlattı.

Katılımcılardan Aranalar?

Otomobil ve otomotiv üretimi icatları Yüksek müşteri değeri ve otomobile yüksek transfer



potansiyeliyle fark yaratan fikirler, inovasyonlar ve çözümler arananlar arasındadır. Ayrıca; otomobil üretiminde kullanılan işlem geliştirmeleri, metotları, işlemler, teknolojiler ve araçlar aranmaktadır.

Kimler katılabilir?

Yenilikçi, araştırmacı, serbest meslek sahibi kişiler, şirket sahipleri, şirketler, araştırma tesisleri ve enstitüler devrimsel katkılarını sunmak için çağırılır.

Son başvuru tarihi?

Başvurular 1 Mart 2010 tarihinde başlayacak ve 30 Eylül 2010 tarihinde sona erecektir.

Bu zaman aralığı içinde tüm başvuru dokümanları teslim edilmelidir. Başvuru internet üzerinden veya form ile yapılmaktadır. Detaylı bilgi için: www.noae.com

ABD Rekabet Konseyi Amerikan Ulusal İnovasyon Girişimi Kamu Sektöründe İnovasyon Rapor Özeti (2)

Kamu Sektörü İnovasyon Belgesinin Uygunlanması

1980'ler ve 90'lar boyunca, bütçe kısıtlama çalışmaları sonucunda, yerel ve merkezi devlet birimleri, çöp toplama ve ulaşım gibi hizmetlerin özel sektör tarafından daha ucuz yapılabileceği gerekçesiyle, bu ve benzeri alanlardaki sorumluluklarını özel sektör kuruluşlarına devretmeye başladılar. Bu süreç içinde birçok farklı şekilde inovasyon yapıldığı izlendi. Özel firmalar bu piyasadan pay alabilmek için hem kendi aralarında, hem de kamu sektörü ile rekabet ettiler.

Yine de reform, köklü ve yapısal olmaksızın belirli bir düzeyde artmakla birlikte sınırlı miktarda gerçekleşmiştir. Bu nedenle rekabet sağlanması için sürdürülen çabalara rağmen istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Merkezi yönetim ve yerel yönetimler, düzenli ve yeterli stratejiler üretmeyi başaramadılar. İşletme ve Bütçe Ofisi'nin (OMB) araştırmalarına göre bazı aktörler başarılı olurken, diğerleri başarı için bir vizyona erişemediler. Başarılı reformların ortak özellikleri şöyle özetlenebilir: (1) rekabet başla-

madan ilgili aktörlerin kendi aralarında ve içlerinde çalışmaların birleştirilmesi; (2) performans ve sonuç temelli standartların yaygınlaştırılması; (3) mükemmeliyet için rekabetin korunması; (4) kamuda etkin yönetim ve sorumluluk alma süreçlerinin sağlanması. Ayrıca federal işgücü içindeki bir milyon civarındaki görevlinin ve devlet ile yerel seviyedeki yüz binlerce kişinin yenilikçi kapasitesinin serbest bırakılması da önemli bir öncelik olmalıdır. Bunun için performans artırıcı ödüllendirici bir sistem düşünülebilir.

Öneri

ABD Ulusal İnovasyon Girişimi "Ulusal Kamu Sektörü İnovasyon Akdinin" oluşturulmasını salık vermektedir. Bununla; (1) rekabet ve performans bazlı kamu yönetimine doğru gidişin artırılması ve (2) birleşmiş bir performans bazlı ödeme sistemine sahip federal hükümete geçiş amaçlanmaktadır. Merkezi ve yerel görevliler bu önerileri göz önünde bulundurarak yasal düzenlemeleri yapmalıdır.

1. Kamu dışı olarak tanımlanan federal görevler için rekabetçi kaynaklandırma sürecinin hızlandırılması.
2. Bölümler ve aktörler arası ulusal konular için gerekli stratejik planları sağlayacak Hükümet Performans ve Sonuç Akdininin yaygınlaştırılması

3. Belirlenmiş hükümet aktörlerinin/programlarının geleneksel aktörlerden daha esnek ve sonuçlar için daha sorumlu performans bazlı yarı kamusal aktörlere dönüştürülmesi
4. Tedarik için performans bazlı kontrat ve standartların benimsenmesi
5. Geniş iş kategorileri kurulması ve benzer işleri yapan federal çalışanlar için ortak ücret sistemi kurulması
6. Personel İşletmesi Ofisi (OPM)'nin desteklenmesi
7. Kamu işçilerine yenilikçi işler için inovasyon ve risk teşvik ödülleri verilmesi
8. Performans yönetimi terfi-yükselme ve ücret artışı sisteminin bir parçası olarak, bölümler ve aktörler arası çalışanların rotasyonlarını sağlayarak, üst düzey yöneticiler ve orta derece yönetici yeteneklerinin güçlendirilmesi
9. Kamu aktörlerinin uzmanlığını ve esnekliğini artırmak için, hükümetler arası personel anlaşmalarının ve burslarının kullanımının artırılması

Çocukların Varlığının ve Güvenliğinin Uzun Dönemli Araştırma ile Sağlanması

Uzun soluklu temel araştırmanın finansmanı için gerekli kaynakları ve desteği sadece federal hükümetler sağlayabilir şeklinde bir genel kanı söz konusudur. Hükümetin üniversite ve ulusal laboratuarlara finansal desteği önemli

derecede inovasyon girdisi üretmektedir. Temel uzun dönemli araştırmaların; gıda, sağlık, güvenlik ve ekonomi gibi alanlardaki katkılarıyla ABD'nin gelişiminde çok önemli bir rolü olduğu yadsınmaz. Ancak yıllardır ABD'nin araştırma yatırımındaki liderliği; kamu ve sanayinin Ar-Ge kaynaklarının gittikçe azalması nedeniyle tehlike altındadır. Ayrıca federal kaynakların kullanımı son 15 yılda kısa dönemli araştırmalara kaymaktadır. Bu konuda diğer bir endişe kaynağı ise temel ve uygulanan araştırma arasındaki dengesizliktir. Federal bilimsel uzmanlık yatırım kararlarının verilmesi ve Kongre'nin ABD araştırması vizyonunun belirlenmesinde önemlidir.

Kamu Sektörü Çalışma Grubu uzun dönem araştırmadaki düşüşün tersine çevrilmesini, kamu sektörünün ABD inovasyon kapasitesinin güçlendirilmesi ve gelecek nesillerin güvenliğinin sağlanmasında en önemli adım olarak görmektedir.

Öneriler

1. GSMH'nin %1'i olacak şekilde savunma, enerji ve ulusal bilim fonlarının desteğiyle uzun dönemli araştırmanın artırılması. Bu bir kaç yıl boyunca çeşitli bütçe kesintileri ve federal araştırmaya katkılarla sağlanabilir.
2. Stratejik gelişmiş sivil araştırma projeleri-

nin desteklenmesi için Ulusal İnovasyon Fonu'nun (NIF) kurulması.

3. Büyük amaçları hedef edinen, kamu desteğine ihtiyaç duyulan disiplinler arası çalışmaların desteği için Ulusal Bilim Akademisi'nin fonlarının onaylanması
4. Firmalar işlerini geliştirdikleri takdirde özendirici ödüller verilmesi için, Küçük İşletme İnovasyon Araştırması (SBIR) ve Küçük İşletme Teknoloji Transferi (STTR) gibi programların bu gereksinime yanıt verecek biçimde yeniden düzenlenmesi.



Kurumsal Cinsiyet Farkı Raporu 2010 (The Corporate Gender Gap Report 2010)-2

Geçen sayımızda Dünya Ekonomik Forumu tarafından gerçekleştirilen Kurumsal Cinsiyet

TEMEL ÜLKE GÖSTERGELERİ

Cinsiyet Farkı Endeksi 2009	Sırası (134 üzerinden) 129	Skoru 0=eşitsizlik, 1=eşitlik) 0.58
-----------------------------------	-----------------------------------	--

Cinsiyet Farkı Alt Grupları	Sırası	Skoru
Ekonomik Katılım ve Fırsat.....	130	0.40
Eğitim Edinme.....	110	0.89
Sağlık ve Yaşam Koşulları.....	93	0.97
Siyasal Güçlendirme.....	107	0.07

Farkı Araştırması'nın genel bulgularına dair çeşitli notları sizlerle paylaşmıştık. Bu sayımızda ise aynı raporun Türkiye üzerine olan bölümünü sizlerle paylaşıyoruz.

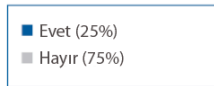
Ekonomik Katılım ve Fırsat Göstergeleri	Sırası	Skoru
İş gücü katılımı.....	125	0.35
Tahmini Gelir.....	127	0.28
Yasa koyucular, üst düzey yöneticiler, yöneticiler.....	107	0.12
Profesyoneller ve Teknik İşçiler.....	95	0.50

Diğer Göstergeler

Doğum Oranı (Kadın başına).....	2,10
Doğum izni yararları (Maaşın %'si)	67% — 12 hafta
Doğum iznini karşılayan.....	Sosyal güvenlik
Ücretli doğum izni süresi.....	16 hafta

Ölçüm ve Hedef Tesbitler

Şirketinizin kadınların üst yönetim veya idari pozisyonlardaki oranını yükseltmeye yönelik özelleşmiş hedefleri, kotaları veya diğer olumlu politikaları var mı?



Şirketiniz benzer pozisyonlarda çalışan kadın ve erkek çalışanların maaş farklılıklarını denetlemek veya takip eder mi?

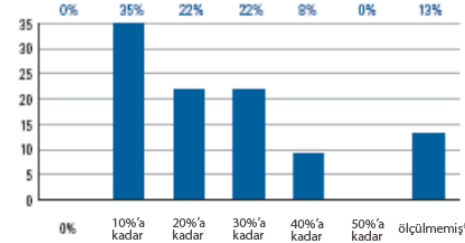
- Evet, şirketim kadın ve erkek maaşları arasındaki ayrımları takip eder (0%)
- Evet, şirketim kadın ve erkek maaşları arasındaki ayrımları takip eder ve gerçek ölçümleri uygular (0%)
- No, genel olarak kadın ve erkek çalışanların maaşları arasında ayrım yoktur (88%)
- No, maaşları arasında ayrımları takip etmek şu an için şirket politikamızın bir parçası değildir (12%)



Kadınlann İşteki Temsili

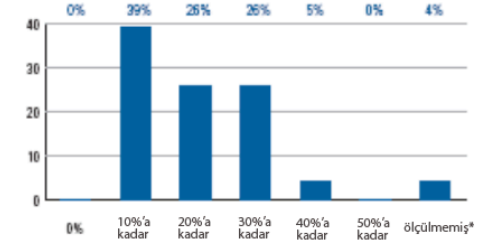
Kadın Çalışanların yaklaşık oranı.....26%

Lütfen şirketinizde kadınlar tarafından yönetilen ilk seviye yönetim pozisyonlarının uygun yüzdesini belirtiniz:

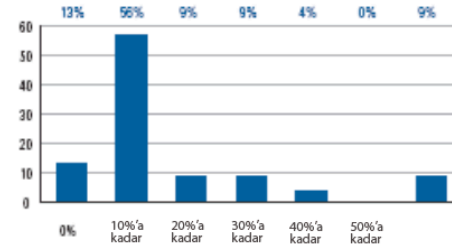


Kadın CEO'ların oranı.....12%

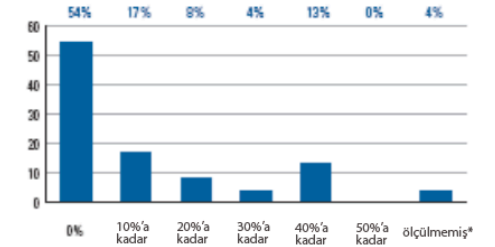
Lütfen şirketinizde kadınlar tarafından yönetilen orta seviye yönetim pozisyonlarının uygun yüzdesini belirtiniz:



Lütfen şirketinizde kadınlar tarafından yönetilen üst seviye yönetim pozisyonlarının uygun yüzdesini belirtiniz:



Lütfen şirketinizde yönetim kurulundaki kadınların yüzdesini belirtiniz:



*"ölçülmemiş", cevap veren kişinin "Şirketim böyle bir bilgiyi ölçmemektedir" dediği anlamına gelmektedir.

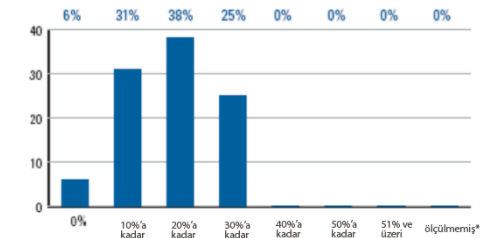
Danışmanlık ve Eğitim

Şirketinizin danışmanlık ve ağ oluşturma programlarına erişimi öneriyor mu? Uygun olan hepsini seçiniz ve bu bilgiye sahipseniz kadınların oranını belirtiniz.

■ Evet ■ Hayır

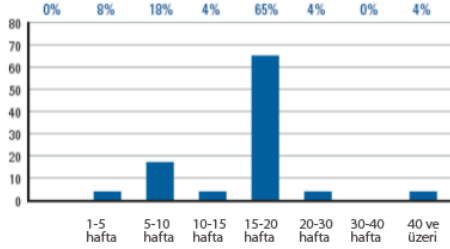


İş için önemli/kritik olan görevler içinden kaç tanesi sizce kadınlar tarafından yürütülmektedir?

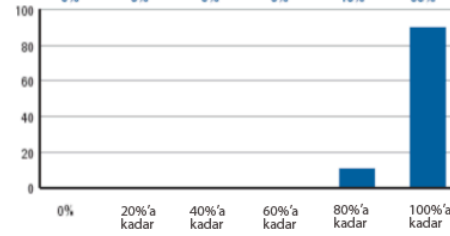


Çalışma-Yaşam Denge Çalışmaları

Şirketinizin hamilelik izni teklif ediyor mu?



Bu dönemde ödenen maaşın ortalama yüzdesi nedir?

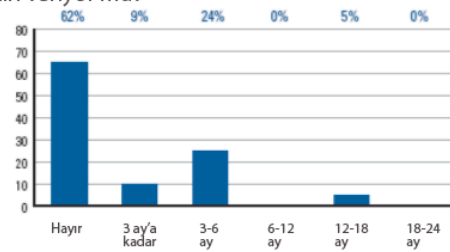


Şirketinizin anneler veya babalar tarafından alınabilecek anne-baba izni opsiyonu, e.t.c.hamilelik sonrası izni teklif ediyor mu?

■ Yes (62%)
■ No (38%)



Şirketinizin uzun dönem izin programı var mı ve/veya anne babalar için kariyere ara vermeye izin veriyor mu?

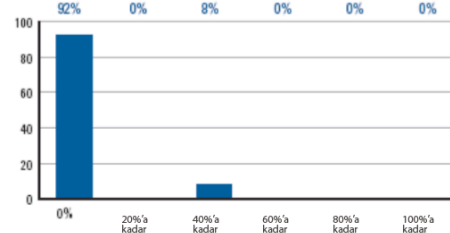


Şirketinizin uzun dönem program ve/veya kariyere ara verme teklif ederse, uzakta oldukları sürece şirketle bağlantısı olan kişilerin iş yerlerine dönüşüne yardım etmek için tekrar işe alım programı da var mı?

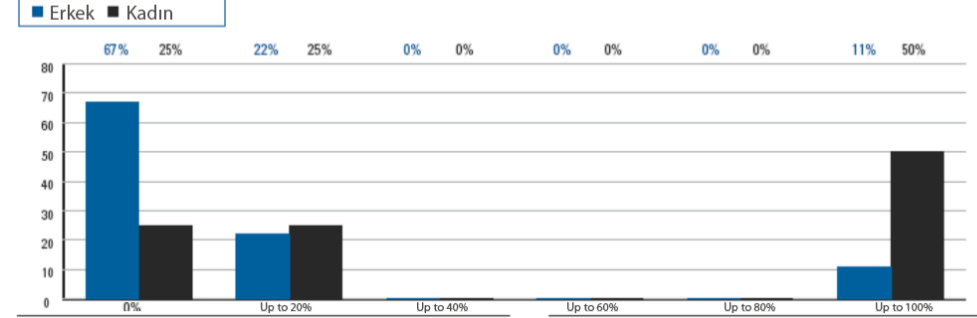
■ Yes (27%)
■ No (73%)



Şirketinizin anne-babalar için uzun dönem program ve/veya kariyere ara verme teklif ederse, bunu kabul edenlerin yüzdesi kaçtır?



Bu izni alan toplam sayısı her cinsiyete göre kaçtır, yüzde kaç bu izni aldıktan sonra aynı pozisyona veya daha yüksek sorumluluğa geri döner?



Çocuk bakımı olanakları teklif eden şirketlerin yüzdesi...21%

Aşağıdaki politikalarda işsel ve kişisel sorumluluklarını dengelemek için çabalayan çalışanlarını destekleyen şirketlerin yüzdesi

	Yes (&)	No (&)
Esnek çalışma saatleri	26	74
Uzaktan çalışma	11	89
Yarı zamanlı çalışma	22	78

Evete ise, lütfen çocuk bakımının tipini belirtiniz (uyan hepsini seçiniz)

■ Devamlı yerinde hizmet 50%
■ Geçici veya yarı zamanlı çocuk bakımı servisi 17%
■ Çocuk bakımına finansal destek 0%
■ Diğer 33% (lütfen belirtiniz)



Liderliğe Engeller

Aşağıdaki listeden, lütfen 1den (az problemlili) 5 e (çok problemlili) kadar ölçerek kadınların şirketinizde üst düzey yönetici olmaları için engelleri oranlayınız. Eğer seçenек bir engel değil ise N/A yı seçiniz.



Pfizer ve Türkiye’de Ar-Ge Çalışmaları

Daha önceki sayılarımızda da size üniversite-sanayi işbirlikleri üzerine önemli çalışmalardan ve örneklerden bilgiler sunmuştuk. Bu çerçevede dünyanın önde gelen biyofarmasötik şirketlerinden olan Pfizer’in Türkiye’de son yıllarda yürüttüğü Ar-Ge faaliyetleri üzerine bir bilgi notunu sizlerle paylaşıyoruz.

Pfizer, Türk bilim dünyasının ilaç sektöründeki Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerini desteklemek üzere, T.C. Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı (Başbakanlık Yatırım Ajansı) ile 2009 yılında “Mutabakat Zaptı” (Memorandum of Understanding) imzalamıştır. Böylece, Pfizer’in Türkiye’deki Ar-Ge faaliyetlerini nitelik ve nicelik açılarından derinleştirmesine ve ülkemizde ilaç alanında inovasyon çalışmalarını destekleyecek bir ortamın geliştirilmesine yönelik karşılıklı niyet ve vizyonlar imza altına alınmıştır.

Bu çerçevede ilk adım olarak Pfizer bu senenin başında da Hacettepe Teknokent’te ofis kuran ilk ilaç firması olmuştur. Ayrıca Hacettepe Üniversitesi ve Pfizer Türkiye arasında ilaç geliştirilmesine yönelik yeni bir işbirliği protokolü de imzalanmış ve Hacettepe Üniversitesi, Pfizer Global Ar-Ge ve Pfizer Türkiye yetkililerinden oluşan 10 kişilik bir yürütme kurulu oluşturulmuştur. Bu yürütme kurulu tarafından yönetilen işbirliği kapsamında, Pfizer ile karşılıklı olarak il-

gi alanlarının örtüştüğü konularda yeni öneriler değerlendirilecek ve ilaç keşfine yönelik farklı programlar planlanarak hayata geçirilecektir. Bu programlar; bilgi transferi, alt yapı iyileştirmeleri ve bilimsel araştırmaların teşvikini kapsamaktadır. Kurulun yönetiminde, Hacettepe Üniversitesi bünyesindeki bilim insanları ve onların yenilikçi fikirleri, Teknokent’teki Pfizer Ar-Ge ofisi aracılığıyla, Pfizer’in dünyadaki Ar-Ge çalışmalarına dâhil edilecektir.

Pfizer Türkiye’de bugüne kadar 14 milyon ABD doları değerinde Ar-Ge yatırımı yapmıştır ve bu miktarın artması için bu tür köprülerin artması gerekmektedir. Bu çerçevede Pfizer ayrıca, akademi-sanayi işbirliklerinde önemli bir adım atmıştır. İlaç keşfi ve geliştirilmesi alanında bilim insanlarımızın projelerine küresel bilim dünyasının kapılarını açacak olan Pfizer-Hacettepe Üniversitesi işbirliği kapsamında, Temmuz ayında Hacettepeli iki tıp doktoru araştırmacı Pfizer’in ABD’deki Ar-Ge laboratuvarlarından Groton ve Rinat’a staja gidecektir. Hacettepeli araştırmacıların dünyanın en önemli ilaç Ar-Ge merkezlerinde yapacakları çalışmalar, Türkiye’



deki Ar-Ge faaliyetlerinin nitelik ve nicelik açısından derinleştirilmesi, ülkemizde ilaç alanında inovasyon çalışmalarını destekleyecek bir ortamın geliştirilmesi ve yeni molekül keşfi alanında yürütülen çalışmaların desteklenmesi adına büyük önem taşımaktadır.

İlaçta Ar-Ge’nin sağlıklı yapılabilmesi için devlet, özel sektör ve üniversiteleri içine alan üçlü bir sistem olması gerektiğinin altını çizen Pfizer CEO’su Jeff Kindler şu önemli bu tür işbirliklerin önemine dair şu noktalara değinmiştir: “İlacın keşfedildiği asıl yer üniversitelerin, bilim adamlarının laboratuvarlarıdır. Sektör olarak biz, burada üretilen bilimsel bilgiyi ilaca dönüştürürüz. Bilimsel çalışmaların bir ülke için değere dönüşmesinde en kritik konu, fikri mülkiyet haklarının korunduğu bir ortamda, buluşun dünya genelinde, toplum sağlığını ilerletecek bir ürüne dönüşmesidir.”

Pfizer’in dünya çapında 8 araştırma merkezi bulunmaktadır. Yenilenerek 26 Haziran 2000 tarihinde ABD’nin Connecticut Eyaleti’nde hizmete giren Groton, dünyanın en büyük ve en gelişmiş özel biyomedikal Ar-Ge merkezi olarak nitelendirilmektedir. 200 bin metrekare alan üzerinde 120 laboratuara sahip olan Groton’da halen 10 terapötik alanda 200’den fazla kimyasal molekül ile 130 aday ilaç üzerinde çalışmalar yürütülüyor. Pfizer’in protein bazlı tedavi yöntemlerinde öncü Ar-Ge merkezi Rinat ise şirketin biyoterapi araştırmaları alanında önemli bir yer tutuyor. 2006 yılında San Francisco’da

hizmete giren Rinat, nöroloji, onkoloji, enfeksiyon hastalıkları, kardiyovasküler, metabolik ve endokrin hastalıklarda karşılanmamış tıbbi ihtiyaçlarda ve yeni ilaç keşiflerinde şirketin diğer merkezleriyle işbirliğinde öncü bir rol oynuyor. Pfizer’in Ar-Ge merkezlerinde iki ay boyunca staj yapacak olan Hacettepeli araştırmacılar için deneyimlerini düzenli olarak aktaracakları “Pfizer Inovasyon” adresli bir Facebook sayfası açılmıştır. Hacettepeli araştırmacıların yeni ilaç molekülü keşfine yönelik Groton ve Rinat’da yapacakları projelerin ülkemizde ilaç alanında inovasyon çalışmalarını destekleyecek bir ortamın geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

Ar-Ge faaliyetleri için önemli çalışmalar yapan Pfizer bu doğrultuda;

- Araştırma ve Geliştirme çalışmalarına 2007 yılında 8,1 Milyar Dolar ayırmıştır. Bu, ilaç endüstrisindeki en büyük Ar-Ge yatırımdır.
- Ar-Ge merkezleri toplam 750.000 m²’lik bir alana yayılmıştır.
- Bu merkezlerde, 12.500 araştırmacı, 2 milyon kimyasal bileşik üzerinde çalışmaktadır.
- 102 yeni kimyasal içeren 290’dan fazla yeni proje üzerinde çalışmaktadır.
- Önümüzdeki 5 yıl içinde, tüm dünyada 20 yeni ilaç için ruhsat başvurusunda bulunmayı planlamaktadır.

<http://www.pfizer.com.tr>



İnovasyonun Renkleri Bülteni, inovasyon konusunda kamuoyunda farkındalık yaratma amacıyla hazırlanan süreli bir yayındır. Bülten’de, dünyadaki ilginç ve önemli gelişmelerden, çeşitli ülkelerin ve firmaların inovasyon politikaları ve deneyimlerinden, ülkemizden başarılı inovasyon örneklerinden, çeşitli önemli kuruluş, yayın organı ve düşünce kuruluşlarının inovasyon üzerindeki değerlendirmeleri ve raporlarından çeşitli bölümler yer alacaktır.

Yayın Kurulu: Dilek Çetindamar, Selçuk Karaata, Hakan Günaydın, Funda Kalemci

Grafik Tasarım: Ayşegül Boz Baltacı (contact@boztasarim.com, www.boztasarim.com)

Adres: Sabancı Üniversitesi, Orhanlı, Tuzla 34956 İstanbul

Tel: (216) 483 97 10

Faks: (216) 483 97 15

E-posta: ref@sabanciuniv.edu

URL: www.uig.gen.tr, www.intekno.com, www.ref.sabanciuniv.edu

Ulusal İnovasyon Girişimi (UIG)

UIG’in Amacı, Türkiye’de inovasyon politikalarının oluşturulması ve uygulanması safhalarında özel sektör-üniversite-sivil toplum işbirliğini pekiştirmek ve yönlendirmek; siyasi irade ve kamu kurumlarıyla diyalogu geliştirip görüş ve öneriler hazırlayarak inovasyon politikaları oluşturma sürecine katkıda bulunmak; ve inovasyon konusunda kamuoyunda bilinç oluşturmak. Bu Kapsamda 2023 Türkiye’si ve İnovasyon, İnovasyonun Finansmanı, İnovasyon için İnsan Kaynağı ve Yetenekler, Ortam ve Altyapı ve Kamuda İnovasyon başlıklarından oluşan bir Strateji Dokümanı hazırlanmıştır. 21 kişiden oluşan Ulusal İnovasyon Girişimi üyelerinin dağılımı; 6 üniversite rektörü, özel sektörden 6 yönetici, sivil toplum örgütlerinden 7 yönetici ve TÜSİAD-Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu’ndan 2 yönetici şeklindedir. (www.uig.gen.tr)

Bu bülten Ulusal İnovasyon Girişimi tarafından İntekno sponsorluğunda hazırlanan süreli bir yayındır.

“ © 2009, REF

Tüm hakları saklıdır. Bu eserin tamamı ya da bir bölümü, 4110 sayılı Yasa ile değişik 5846 sayılı FSEK. uyarınca, kullanılmadan önce hak sahibinden 52. Maddeye uygun yazılı izin alınmadıkça, hiçbir şekil ve yöntemle işlenmek, çoğaltılmak, çoğaltılmış nüshaları yayılmak, satılmak, kiralanmak, ödünç verilmek, temsil edilmek, sunulmak, telli/telsiz ya da başka teknik, sayısal ve/veya elektronik yöntemlerle iletilmek suretiyle kullanılamaz”



Ulusal İnovasyon Girişimi

